



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمدة لخضر - الوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم:

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة الأعمال

الالتزام التنظيمي وعلاقته بتحسين ونمو مؤسسات ريادة الأعمال

– دراسة ميدانية لعينة من مؤسسات ولاية الوادي –

تحت إشراف الأستاذ:

غربي العيد

إعداد الطلبة:

- بن تيشة جمال
- زناقي البشير
- غربي عبد الكامل
- عقاب خالد

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
مديني عثمان	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمدة لخضر	رئيساً
غربي العيد	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمدة لخضر	مشرفاً
تامة الهاشمي	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمدة لخضر	مناقشاً

السنة الجامعية: 2024/2023



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمدة لخضر - الوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم:

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة الأعمال

الالتزام التنظيمي وعلاقته بتحسين ونمو مؤسسات ريادة الأعمال

– دراسة ميدانية لعينة من مؤسسات ولاية الوادي –

تحت إشراف الأستاذ:

غربي العيد

إعداد الطلبة:

- بن تيشة جمال
- زناقي البشير
- غربي عبد الكامل
- عقاب خالد

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
مديني عثمان	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمدة لخضر	رئيساً
غربي العيد	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمدة لخضر	مشرفاً
تامة الهاشمي	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمدة لخضر	مناقشاً

السنة الجامعية: 2024/2023



الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى رسول الله صلى الله عليه وسلم أما بعد: أهدي هذا

العمل المتواضع

إلى سبب وجودي في الحياة ورضاها من رضى الرحمان ... أبي وأمي أطل الله في عمرهما وأمدهما بالصحة

والعافية إن شاء الله

إلى سبب فرحتي وسعادتي خالتي العزيزة " خديجة (دادا) "

والى روح زوجها الغالي " عقاب محمد " أنار الله قبره وجمعنا به الجنة ان شاء الله

إلى زوجتي الغالية وبناتي مريم ومني وغزلان وابني محمد

إلى كل إخوتي وأخواتي وكل أبنائهم

إلى كل الأقارب... خالاتي وأخوالي، عماتي وأعمامي وكل أبنائهم

إلى كل الأصدقاء والزملاء في العمل

إلى كل من علمني حرفا.....

إلى الدكتور القدير والأخ الكبير المشرف على هذه المذكرة د. العيد غربي

أسأل الله تعالى أن يجعل هذا العمل نبراس علم لكل طالب علم

جمال بن تيشة

الإهداء

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على الرحمة المهداة والنعمة المسداة سيدنا وحبينا محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم. نحمد الله عز وجل على هذه الثمرة الطيبة ولو لاه لما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله. أهدي ثمرة جهدي وعملي المتواضع إلى من قال فيهم الرحمان في كتابه (وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا) إلى من كانت الجنة تحت أقدامها أمة الغالية حفظها الله ورعاها وشفافها.

إلى من علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر والدي العزيز أطل الله في عمره وأمه بالصحة والعافية.

إلى من قال فيهم الله عز وجل في محكم تنزيله: (والذين يقولون ربنا هب لنا من أزواجنا وذرياتنا قررة أعين) إلى زوجتي الكريمة أسأل الله عز وجل أن يديم عشرتنا ويؤلف بين قلوبنا

إلى أولادي قررة عيني: رائد- ريهام- إياد حفظهم الله من كل مكروه وحرصهم بعينه التي لا تنام

إلى إخوتي وأخواتي كل واحد باسمه وجميل وسمه

إلى كل أصدقائي وزملائي ومعارفي الذين أحبهم وأحترمهم

في الأخير نسأل الله التوفيق والنجاح .

البشير زناقي

الإهداء

ربنا لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك ولك الحمد على جل النعم التي أكرمتني بها اتقدم
بجزيل الشكر والثناء المتميز الى مصدر قوتي التي مهما كتبت فيك وعبرت فلن أستطيع أن أوافيك حقك إلى أمي
الغالية حفظها الله وجعلك تاجاً فوق رأسي.

إلى فخري واعتزازي والقلب الذي منحني القوة والتحدي الى والدي العزيز باركا لله في عمره. إلى عائلتي الكريمة

وسندي في الحياة زوجتي الكريمة وأولادي إيلان - روان - إسلام

إلى كل وإخوتي وأخواتي كل باسمه ومقامه.

كما لا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر الى لجنة قراءة ومناقشة هذا العمل المتواضع إلى الأستاذ المشرف

البروفيسور العيد غربي على كل ما قدمه لنا من نصائح وتوجيهات.

إلى كل الأصدقاء

إلى أهلنا المرابطين في غزة نسأل الله لهم النصر والتمكين

إلى كل من علمنا حرفاً طوال مسيرتنا الدراسية.

إلى من تقاسمت معهم التعب والجهد أصدقائي خالد والبشير وجمال

عبد الكامل غربي

الإهداء

تختلف اللغات التي نعبر فيها عما في داخلنا، وكانت لي لغتي الخاصة التي أهدي بها ثمرة سنوات من المثابرة والاجتهاد والسعي والتشريف والامتداد، لمسيرة لم أحملها على عاتقي لوحدي بل شاركني فيها كل أفراد أسرتي الذين

كان لهم كل الفضل بعد الله عز وجل، لأهدي هذا التخرج:

إلى روح جدتي الغالية **عقاب سالمة** أسأل الله أن يتغمدها بواسع رحمته.

إلى أسرتي العزيزة فرداً فرداً، إلى من ألهمتني دفة الحياة وحنانها، وضحت بكل غالي ونفيس لأجلي، وهي أعز ما جاد به الإله عليّ "أمي الحنوننة" إلى رمز العطاء والوفاء "أبي الغالي"، إلى زوجتي الكريمة وأولادي أوس -

أمير - إسراء، إلى ورود العائلة إخوتي وأخواتي وأبنائهم، إلى كل عائلة الكريمة عقاب بما فيها، جدي ربي يحفظه والأعمام والأخوال، إلى رفقاء الدرب وأصدقاء القلب، إلى اللذين كانوا آية لي في الكرم والجود والعطاء: أخواني التي

كانت الدراسة قد جمعتني بهم، كما لا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر إلى لجنة ومناقشة هذا العمل المتواضع إلى

الأستاذ المشرف البروفيسور العيد غربي على كل ما قدمه لنا من نصائح وتوجيهات.

والى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد، وإلى كل من علمنا حرفاً طوال مسيرتنا

الدراسية.

إلى أهلنا المرابطين في غزة نسأل الله لهم النصر والتمكين

.إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي.

عقاب خالد

شكر وعرهان

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات سبحانك لا نحصى ثناءً عليك أنت كما أثنيت على نفسك، والصلاة والسلام على خير خلق الله محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً.

ومن لا يشكر الناس لا يشكر الله، فانه يسعنا في هذا المقام إلا أن ننحني إجلالاً وإكباراً ونسدي جزيل شكرنا وامتنانا لأستاذنا الدكتور **غري العيد** الذي شرفنا بالإشراف على عملنا هذا ولم يبخل علينا التوجيه والنصح رغم مشاغله وارتباطاته، كما نتوجه بالشكر إلى كل أساتذتنا الكرام بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وكل من ساهم من قريب أو بعيد في هذا العمل ولو بفكرة صغيرة أو دعوة صادقة لنا كما لا يفوتنا أن نشكر أعضاء اللجنة الكرام على تفضلهم بمناقشة هذه المذكرة كما نشكر كل إطارات وعمال المؤسسات التي شملت الدراسة الميدانية على حسن الاستقبال والتجاوب والتعاون معنا.

وأخيراً نسأل الله عز وجل أن يجعل هذا العمل نافعا وسراجاً منيراً لنا وإلى كل من سيقراً وينتفع به يا رب العالمين.

الملخص:

ناولت هذه الدراسة موضوع الالتزام التنظيمي وعلاقته بتحسين ونمو مؤسسات ريادة الأعمال. الهدف الرئيسي كان استكشاف كيف يمكن للالتزام التنظيمي أن يساهم في تعزيز الأداء والابتكار والنمو داخل هذه المؤسسات. لتحقيق هذا الهدف، استخدمت الدراسة منهجية تحليلية تعتمد على مراجعة الأدبيات ذات الصلة وتقييم النماذج النظرية والتطبيقية التي تشرح العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي.

أظهرت النتائج أن الالتزام التنظيمي يلعب دوراً حيوياً في تحسين أداء مؤسسات ريادة الأعمال. الموظفون الذين يشعرون بالالتزام قوي تجاه منظماتهم يظهرون مستويات أعلى من الإنتاجية والإبداع، ويكونون أكثر استعداداً للمشاركة في جهود الابتكار والتحسين المستمر. كما أن الالتزام التنظيمي يقلل من معدل دوران الموظفين، مما يوفر تكاليف التوظيف والتدريب، ويعزز من استقرار الموارد البشرية داخل المؤسسة.

أوضحت الدراسة أيضاً أن المؤسسات التي تستثمر في تعزيز الالتزام التنظيمي، من خلال خلق بيئة عمل إيجابية وداعمة، تنجح في بناء ثقافة تنظيمية قوية. هذه الثقافة تجذب المواهب الجديدة وتحافظ على الموظفين المتميزين، مما يساهم في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة والتكيف مع التغيرات السريعة في السوق.

ختاماً، توصي الدراسة بأن تركز مؤسسات ريادة الأعمال على تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز الالتزام التنظيمي، مثل توفير برامج تدريب وتطوير مستمرة، وتحسين سياسات الحوافز والمكافآت، وتعزيز التواصل المفتوح بين الإدارة والموظفين. هذه الاستراتيجيات ستسهم في تحقيق نمو مستدام ونجاح طويل الأمد للمؤسسات الريادية.

فقد تناولنا في الفصل الأول أهم المفاهيم بالالتزام التنظيمي ومؤسسات ريادة الأعمال، في حين تضمن الفصل الثاني دراسة ميدانية، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي وهذا باستخدام الاستبيان كأداة أساسية. حيث تم توزيعه على عينة من مؤسسات ريادة الأعمال بالوادي، تتكون من 52 فرد وذلك للحصول على المعلومات والاستعانة لعدد من الأساليب الإحصائية لتحديد طبيعة البيانات والاختبارات المناسبة لكل فرضية. وقد توصلت الدراسة إلى:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام العاطفي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام الأخلاقي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام المستمر ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول الالتزام التنظيمي ومؤسسات ريادة الأعمال تعزى للمتغيرات الشخصية.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، المؤسسات الريادية، تعزيز الأداء، الابتكار، الوادي.

Summary:

This study investigates the role of organizational commitment in enhancing and fostering the growth of entrepreneurial institutions. The primary objective was to examine how organizational commitment can drive improved performance, innovation, and growth. An analytical approach was adopted, involving a thorough review of relevant literature and an evaluation of both theoretical and practical models that explain the link between organizational commitment and organizational performance.

The findings indicate that organizational commitment is pivotal in enhancing the performance of entrepreneurial institutions. Employees who are strongly committed to their organization show higher levels of productivity and creativity and are more likely to participate in innovation and continuous improvement efforts. Additionally, strong organizational commitment reduces employee turnover, resulting in significant savings on recruitment and training costs, and contributes to greater human resource stability within the organization.

Furthermore, the study highlights that institutions investing in promoting organizational commitment through creating a positive and supportive work environment are successful in building a strong organizational culture. This culture not only attracts new talent but also retains high-performing employees, thereby boosting the institution's competitive advantage and adaptability to rapid market changes.

In conclusion, the study recommends that entrepreneurial institutions focus on developing effective strategies to enhance organizational commitment. These strategies include providing continuous training and development programs, improving incentive and reward systems, and fostering open communication between management and employees. Implementing these strategies will contribute to sustainable growth and long-term success for entrepreneurial institutions.

In the first chapter, we discussed the most important concepts of organizational commitment and entrepreneurial institutions, while the second chapter included a field study, relying on the descriptive approach, using a questionnaire as a basic tool.

It was distributed to a sample of entrepreneurship institutions in the valley, consisting of 52 individuals, in order to obtain information and to use a number of statistical methods to determine the nature of the data and appropriate tests for each hypothesis. The study concluded:- There is a statistically significant correlation at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) between emotional commitment and the growth and development of entrepreneurial institutions in the state of El Oued.

- There is a statistically significant correlation at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between moral commitment and the growth and development of entrepreneurial institutions in the state of El Oued.

- There is a statistically significant correlation at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between continuous commitment and the growth and development of entrepreneurial institutions in the state of El Oued.

- There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between the averages of the sample members' estimates about organizational commitment and entrepreneurial institutions due to personal variables.

Keywords: Organizational Commitment, Entrepreneurial Institutions, Performance Enhancement, Innovation, Eloued

فهرس المحتويات

الإهداء
الإهداء
الإهداء
الإهداء
شكر وعرفان
الملخص:
فهرس المحتويات
فهرس الجداول
فهرس الأشكال
مقدمة أ

الفصل الأول: الإطار النظري للالتزام التنظيمي ومؤسسات ريادة الأعمال

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للالتزام التنظيمي 7
المطلب الأول: مفهوم الالتزام التنظيمي 7
المطلب الثاني: أهمية الالتزام التنظيمي 8
المطلب الثالث: خصائص الالتزام التنظيمي 10
المطلب الرابع: أبعاد وطرق بناء الالتزام التنظيمي 11
المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لمؤسسات ريادة الأعمال 18
المطلب الثاني: أهمية وأهداف ريادة الأعمال: 19
المطلب الثالث: خصائص ريادة الأعمال: 23
المطلب الرابع: أبعاد ريادة الأعمال 24
المبحث الثالث: الدراسات السابقة 27
المطلب الأول: الدراسات السابقة المحلية 27
المطلب الثاني: الدراسات السابقة الأجنبية 32
المطلب الثالث: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة 36
أوجه التشابه بين الدراسات المحلية والأجنبية: 36
أوجه الاختلاف بين الدراسات المحلية والأجنبية: 36

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية

40	المبحث الأول: تقديم مؤسسات محل الدراسة
41	المبحث الأول: تقديم مؤسسات محل الدراسة
41	المطلب الأول: شركة يالدين لخدمات التوصيل
43	المطلب الثاني: شركة فاتيلا ب
44	المطلب الثالث: شركة أجي - أ بي جي لزجاج السيارات والشاحنات
46	المبحث الثاني: الطريقة والأدوات ونتائج الدراسة التطبيقية واختبار الفرضيات
46	المطلب الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
54	الفرع الثاني: تحليل نتائج محاور الاستبيان
58	المطلب الثاني: اختبارات الدراسة
58	الفرع الأول: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات (Normality Distribution Test):
59	الفرع الثاني: اختبار فرضيات الدراسة
64	خلاصة الفصل
65	خاتمة
69	قائمة المراجع
73	الملاحق

فهرس الجدول

- الجدول: رقم (01): عدد الاستمارات الموزعة والمسترجعة وغير المسترجعة والمستبعدة والمدروسة 30
- الجدول: رقم (02): تحديد الاتجاه العام حسب قيم المتوسط المرجح 48
- الجدول: رقم (03): يوضح نتائج اختبار معامل الفا كرونباخ للاستبيان 48
- الجدول: رقم (04): يوضح الاتساق الداخلي لمحاور الدراسة 49
- الجدول: رقم (05): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس 49
- الجدول: رقم (06): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي 51
- الجدول: رقم (07): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن 52
- الجدول: رقم (08): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة 53
- الجدول: رقم (09): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول المحور الأول 54
- الجدول: رقم (10): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني المحور الأول 56
- الجدول: رقم (11): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث المحور الأول 56
- الجدول: رقم (12): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات بعد الإبداع والابتكار 60
- الجدول: رقم (13): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات بُعد المبادرة والمخاطرة 61
- الجدول: رقم (14): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات بُعد التمييز 62
- الجدول: رقم (15): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور ريادة الأعمال 62
- الجدول: رقم (16): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة 62
- الجدول: رقم (17): ملخص مخرجات اختبار الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الفرعية الأولى 62
- الجدول: رقم (14): ملخص مخرجات اختبار الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الفرعية الثانية 62
- الجدول: رقم (18): ملخص مخرجات اختبار الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الفرعية الثالثة 62
- الجدول: رقم (19): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات بُعد التمييز 62
- الجدول: رقم (20): ملخص مخرجات اختبار الفرضية الفرعية الرابعة 62
- الجدول: رقم (21): ملخص مخرجات اختبار العينة الوحيدة للعلاقة الفرضية العامة 62

فهرس الأشكال

- الشكلرقم 01 مستوى المهارات الإدارية والإبداع لدى الرياديين 21
- شكلرقم 02: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس 49
- شكلرقم 03 يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى لتعليمي 52
- شكلرقم 04 يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن 52
- شكلرقم 05 يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة 53

مقدمة

شهد العالم في السنوات الأخيرة تحولات عديدة في كافة المجالات سواءً الاجتماعية منها أو الاقتصادية أو السياسية... إلخ، والتي ظهر تأثيرها واضحا على المؤسسات باختلافها، وباعتبار العامل هو المحرك الأساسي للعمل في المؤسسة، برزت عدة ظواهر من ضمنها ظاهرة ضغوط العمل التي باتت من الظواهر التي تقلق جميع الإدارات لما لها من آثار وانعكاسات على العامل والمؤسسة على حد سواء لكنها ازدادت بصورة أكبر وأصبحت ظاهرة عامة من الصعب تجنبها حيث أنها تشمل كافة المؤسسات سواء كانت إنتاجية أو خدمية، ولهذا نجد أغلب المؤسسات تسعى لتوفير الظروف والأجواء الملائمة لضمان استقرار عمالها وزيادة ولائهم والتزامهم نحوها، ولهذا زاد الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي. وفي سياق مؤسسات ريادة الأعمال يعد الالتزام التنظيمي عنصراً حيوياً لنجاحها ذلك لأن هذه المؤسسات تعتمد على فرق عمل صغيرة ومتعددة المهام تحتاج إلى تضافر الجهود والالتزام الأفراد لتحقيق أهدافها.

والالتزام التنظيمي هو مصطلح يشير إلى درجة التزام الموظفين تجاه المنظمة التي يعملون فيها، ومدى رغبتهم في البقاء والمساهمة في تحقيق أهدافها. يُعبر عن هذا الالتزام بمستويات مختلفة تشمل الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، والالتزام المعياري. الالتزام العاطفي ينبع من تعلق الموظف بالمنظمة وإيمانه بقيمتها، بينما الالتزام المستمر ينبع من إدراك الموظف للتكاليف المرتبطة بترك المنظمة، والالتزام المعياري ينبع من شعور الموظف بالواجب والمسؤولية تجاه المنظمة. تحسّن الالتزام التنظيمي له تأثير كبير على نمو مؤسسات ريادة الأعمال. فعندما يكون الموظفون ملتزمين، يكونون أكثر إنتاجية وإبداعاً، ما يؤدي إلى تحسّن الأداء العام للمؤسسة. الالتزام التنظيمي يساهم في تقليل معدل دوران الموظفين، مما يوفر الموارد التي تُصرف على التوظيف والتدريب. كما يعزز بيئة عمل إيجابية، حيث يشعر الموظفون بالتقدير والانتماء، ما يزيد من روح المبادرة والابتكار لديهم. علاوة على ذلك، المؤسسات التي تشجع على الالتزام التنظيمي تُخلق ثقافة تنظيمية قوية تدعم أهداف واستراتيجيات ريادة الأعمال. هذه الثقافة تجذب المواهب وتحتفظ بها، مما يساعد المؤسسات على التكيف بسرعة مع التغيرات في السوق وابتكار منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات العملاء. باختصار، الالتزام التنظيمي يعد عنصراً حاسماً في تحسّن ونمو مؤسسات ريادة الأعمال، حيث يساهم في بناء قوة عمل متحمسة ومبدعة، قادرة على قيادة المؤسسة نحو النجاح المستدام في بيئة عمل تنافسية.

ومن هذا المنطلق يمكننا طرح الإشكالية الرئيسية كما يلي:

– الإشكالية الرئيسية:

ما هي العلاقة بين الالتزام التنظيمي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي؟

– الأسئلة الفرعية:

ومن خلال الإشكالية الرئيسية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

– هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام العاطفي ونمو

وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام الأخلاقي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام المستمر ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول الالتزام التنظيمي ومؤسسات ريادة الأعمال تعزى للمتغيرات الشخصية؟

فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام العاطفي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام الأخلاقي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام المستمر ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول الالتزام التنظيمي ومؤسسات ريادة الأعمال تعزى للمتغيرات الشخصية.

4- أهداف الدراسة

ونسعى في دارستنا هذه إلى تحقيق جملة من الأهداف والتي تتمثل فيما يلي:

- إبراز أهمية الالتزام التنظيمي وأثره في زيادة الإنتاجية في المؤسسات بصفة عامة.
- معرفة مدى تأثير الالتزام التنظيمي بتحسين وتقدم مؤسسات ريادة الأعمال على وجه خاص.
- معرفة مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين والعمل على زيادته من المؤسسات.
- البحث على إمكانية وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي ونشاط مؤسسات ريادة الأعمال.

5- أهمية الدراسة:

إن القيمة العلمية التي تحققها الدراسة للباحث أو القارئ وقدرته على إثراء آفاق جديدة إلى جانب ما تخلقه هذه الدراسة للمجتمع من فائدة لمؤسسات الدولة التي تخدمها، يستوجب على الباحث توضيح أهمية بحثه بدقه تضعه في إطار واضح يسير به إلى أفق الفائدة المنتظرة منه، وعليه سنوضح أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- تبرز أهمية الدراسة من أهمية موضوع الالتزام التنظيمي الذي يعتبر من بين أهم المواضيع الإدارية التي أوليت اهتماماً كبيراً نظراً للتأثير الواضح والمردود النفسي الذي يعود على العاملين من خلال زيادة ولائهم والتزامهم.

- إن معرفة مدى الالتزام التنظيمي الذي يشعر به العاملون في المؤسسة تساعد المسؤولين على تحسين وتقوية العلاقة بينهم وبين العاملين، ومدى تحقيق الإنتاجية داخل المؤسسة.
- تستهدف الدراسة الحالية الكشف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي ومؤسسات ريادة الأعمال، إذ أنها تعتبر إضافة أكاديمية جديدة تسهم في إثراء المعرفة العلمية لكل من المسؤولين والعاملين.

6- حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** تطرقنا في دراستنا للمتغير المستقل للالتزام التنظيمي وعلى أبعاده الرئيسية المتمثلة في (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) والمتغير التابع مؤسسات ريادة الأعمال وعلى أبعاده الرئيسية المتمثلة في (الإبداع والابتكار، المبادرة والمخاطرة، التميز).
- **الحدود المكانية:** وتشمل هذه الحدود للمؤسسات موضوع الدراسة وهي كالتالي: مؤسسة بالدين ومؤسسة فاتيلاب وشركة أجي - أ بي جي، وهي مؤسسات خاصة تتواجد بولاية الوادي.
- **الحدود الزمنية:** تمثلت الحدود الزمنية للدراسة في الفترة الممتدة بين 2024/01/25 إلى 2024/04/20.

7- منهج الدراسة المتبع:

- لغرض الإجابة عن التساؤلات المطروحة واختبار صحة الفرضيات سنستخدم المنهج الوصفي التحليلي، نظراً لتناسبه مع طبيعة الموضوع الذي يعبر عن الظاهرة تعبيراً كمياً وكيفياً.
- أما الجانب الميداني للدراسة فقد اعتمدنا على منهج الدراسة الميدانية للمؤسسات محل الدراسة ببغية الوصول للبيانات والمعلومات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان.

8- صعوبات الدراسة:

- من بين الصعوبات والعراقيل التي واجهتنا في هذه الدراسة هي:
- قلة عدد مؤسسات ريادة الأعمال والمؤسسات الناشئة بولاية الوادي لصغر هيكلها (فيها من تتكون من عاملين) وقصر عمرها.
- قلة المراجع والدراسات السابقة المحلية التي نتحدث عن مؤسسات لريادة الأعمال، وتعتبر شحيحة جداً.
- رفض بعض المؤسسات الخاصة التواصل معنا بغية أخذ البيانات والمعلومات عن طريق الاستبيان، وهذا لسبب تجاهلهم لأهمية البث العلمي أو خوفهم من تسرب بعض أسرار المؤسسة أو لأسباب أخرى نجهلها.

9- أسباب اختيار الموضوع:

- التخصص العلمي بالإضافة إلى روح الفضول واكتشاف خبايا هذا الموضوع.
- المساهمة المتواضعة في إثراء الدراسات في هذا المجال.

- كون هذه الدراسة تتوافق مع تخصصنا في ميدان إدارة الأعمال.
- محاولة التطرق إلى الموضوع لإفادة الطلبة من الدفعات القادمة.

10- هيكل الدراسة:

سنتطرق في موضوع دراستنا إلى فصلين، الفصل الأول الإطار النظري والمفاهيمي، سنعرض من خلال المبحث الأول الإطار المفاهيمي للالتزام التنظيمي، أما المبحث الثاني نبين فيه الإطار المفاهيمي لمؤسسات ريادة الأعمال، أما المبحث الثالث فسيكون للدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني سيكون دراسة ميدانية، نتطرق فيها في المبحث الأول تقديم مؤسسات محل الدراسة، وفي المبحث الثاني الطريقة والأدوات ونتائج الدراسة التطبيقية واختبار الفرضيات.

الفصل الأول

الإطار النظري للالتزام التنظيمي ومؤسسات
ريادة الأعمال

يعتبر الالتزام التنظيمي من بين أبرز المتغيرات السلوكية والتنظيمية التي تناولتها الدراسات والأبحاث العلمية نتيجة الفكر الإداري، ولقد برز هذا المفهوم ليعبر عن الثقة والتوافق بين المتطلبات الإنسانية والمتطلبات التنظيمية، لذلك لقد حظي بالاهتمام داخل المؤسسات التي أصبحت لديها أهداف تأخذ بعين الاعتبار الأفراد كأهم مورد يعتمد عليهم لتحقيق وتلبية احتياجاتها، مما دفعنا إلى توفير جميع الشروط للحصول على الالتزام نحو مواردها البشرية وضمان استمراريتهم.

كما تعتبر ريادة الأعمال كواحدة من المجالات المهمة والواعدة في اقتصاد الدول، إذ تزايد الاهتمام بها في عصرنا الحالي ذلك لما لها من تأثير على الحياة الاقتصادية والتطورات والتغيرات التي تشهدها العديد من البلدان، والذي يدفع بالمؤسسات إلى الابتكار، والإبداع في تقديم منتجات وخدمات جديدة من خلال الحصول على المعارف في بيئة الأعمال الحالية التي تتصف بعدم الاستقرار، بالإضافة إلى الاستفادة من المعارف الموجودة التي يمتلكها العاملون داخل المؤسسة والعمل على دمجها وتوزيعها من خلال مشاركة رواد الأعمال والموظفين فيها من أجل البقاء في المقدمة.

وقد خصص هذا الفصل للتعرف على ماهيته الالتزام التنظيمي ومؤسسات ريادة الأعمال من خلال:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للالتزام التنظيمي

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لمؤسسات ريادة الأعمال

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي جزء أساسي من سلوكيات تنظيمية وهو أحد أكثر المفاهيم صعوبة، حيث تتعدد مضامينه، نظرا للعوامل أو المتغيرات المؤثرة فيه، لهذا لم يتم الاتفاق على تعريف محدد له، لذا سوف نتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم الالتزام التنظيمي وخصائصه وأبعاده وأهميته.

المطلب الأول: مفهوم الالتزام التنظيمي

سوف يتم استعراض مفهوم الالتزام التنظيمي من منظور القرآن الكريم ومنظور اللغة والباحثين:¹

أولاً: مفهوم الالتزام في القرآن الكريم

لقد حث الدين الإسلامي على الالتزام بأوامر ونواهي الله عز وجل وذكرت كلمة الالتزام في القرآن الكريم في أكثر من موقع دليلا على أهميته.

فقال سبحانه في كتابه الكريم أن هذا صِرَاطِي مُسْتَقِيمًا فَاتَّبِعُوهُ، وَلَا تَتَّبِعُوا السُّبُلَ فَتَفَرَّقَ بِكُمْ عَن سَبِيلِهِ، ذَلِكَمُ وَصَاكُم بِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ.

قول الحق تبارك وتعالى ﴿حَافِظُوا عَلَى الصَّلَوَاتِ وَالصَّلَاةِ الْوُسْطَىٰ وَقُومُوا لِلَّهِ قَانِتِينَ﴾.

ثانياً: مفهوم الالتزام

لغة: ولقد ورد مفهوم الالتزام في اللغة نحو كلمة لزم ولزم الشيء لزوماً، أي ثبت ودام، وألزمه الشيء فاللزمه، والالتزام هو اعتناق.

ثالثاً: تعريف الالتزام التنظيمي

بعد المراجعة الأدبيات الموضوع ظهر بأن كل باحث قد تناول موضوع الالتزام التنظيمي بمنظور يختلف عن الآخر، ويمكن تلمس الاختلافات في وجهات النظر المختلفة لباحثين حول تحديد مفهوم محدد: پوشان 1974 Buchanan عرف الالتزام التنظيمي بأنه: "اندماج الفرد وانتمائه للمؤسسة وتبني أهدافها وقيمها".²

أما Orailly & Chatman 1986 فيعرفوه بأنه: "ذلك الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد تجاه مؤسسته ويعكس درجة تبنيه لاتجاهات وقيم المؤسسة".

1 ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، صفحة 20.

2- نفس المرجع، صفحة 120.

ويري شندير ونجرين هول (Schneider Nygrenholl) أن الالتزام التنظيمي "يمثل العملية التي يحدث فيها التطابق بين أهداف الفرد وأهداف المؤسسة، فكلما بذل الفرد سلوكاً متطوعاً يفوق السلوك الرسمي الذي يطالب به كلما دل ذلك على التزامه".

من خلال التعاريف السابقة تستنتج أن الالتزام التنظيمي حالة نفسية تتمثل في تمسك الفرد بالمؤسسة، واقتناعه بأهدافها وقيمها، وبذل قصارى جهده لنجاح هذه المؤسسة.

أما "ماير وألين (Meyer & Allen, 1990)" فقد عرفاه بأنه: "الحالة النفسية التي تربط الفرد بالمنظمة، ويتعلق بدرجة اندماجه فيها واهتمامه بالاستمرار فيها"¹

ويتر (Wiener) 1982) يعرفه بأنه: "مجموعة الضغوط الداخلية المعيارية التي يتحملها الفرد في عمله لغرض تحقيق الأهداف التنظيمية مقابل المنافع والعوائد المدركة"، من خلال هذا التعريف نستنتج أن الالتزام التنظيمي ينبع من صفقات محفزة بين المؤسسة والفرد كي يدرك الأفراد أن المنافع التي يحصلون عليها أنها عناصر إيجابية والتي تسهم بالمقابل الرغبة في البقاء والاستمرار.²

المطلب الثاني: أهمية الالتزام التنظيمي

إن أهمية الالتزام التنظيمي لا تقتصر على ما يترتب عليه من آثار تتعلق بالفرد أو المؤسسة وإنما تتعدى ذلك لتشمل المستوى الاجتماعي والمستوى القومي وتبدوا هذه الأهمية فيما يترتب على الالتزام التنظيمي من آثار كما يلي:³

أولاً: على مستوى الفرد

تتضمن نتائج الالتزام على مستوى الأفراد العديد من المخرجات حيث أن الفرد الملتزم يشعر بالانتماء والأمان والنظرة الإيجابية للذات والقوة وتحديد الأهداف في الحياة إن الأفراد الملتزمين يحصلون على مكافآت من أجل تشجيعهم وتشمل آثار الالتزام التنظيمي على مستوى الفرد:

- العامل الملتزم أكثر رغبة في التضحية من أجل المؤسسة.

- يساهم الالتزام التنظيمي في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دوران العمل

ومستويات الغياب لدى الفرد والشعور بالاستقرار الوظيفي لديه.

1 - Nabil Zayani, **Amélioration de l'engagement organisationnel dans les services nettoyage des collectivités territoriales en Tunisie**, Thèse pour obtenir le grade de Docteur, Spécialité: Sciences de Gestion, Université Paul Valéry – Montpellier3, 2016, p21.

2 أحمد عسكر، مدخل إلى إدارة الأعمال، دار النهضة العربية، مصر، 1984، صفحة 10.

3 نفس المرجع، ص15

- يحفز العاملين على بذل مزيد من الجهود المرتبطة بمهام العمل ويجعلهم أقل رغبة في ترك العمل.
- يرفع من الروح المعنوية لدى العاملين حيث يجعلهم يحبون أعمالهم والمؤسسة التي يعملون بها ويدفعهم إلى التعاون والعمل بحماس لتحقيق أهداف المؤسسة.¹
- يمكن أن يساعد الالتزام التنظيمي إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفا لهم في الحياة.²

ثانيا: على مستوى المؤسسة

- الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية وخاصة معدل الدوران العمل فمن المفترض إن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المؤسسة وأكثر عملا نحو تحقيق أهدافها.
- الحد من التسرب الوظيفي وما يترتب عليه من آثار مثل: فقدان الكفاءات الجيدة من العاملين وإضعاف الروح المعنوية وتدني الإنتاجية وارتفاع تكاليف التوظيف مجددا.
- سهولة استجابة التنظيم للمتغيرات المختلفة حيث انه كلما زاد الشعور بالولاء يزداد تقبل العاملين لأي تغيير يصب في مصلحة المؤسسة.

- يزيد الالتزام التنظيمي من مستوى الإنتاجية ويقلل من معدل الغياب ويحسن جودة العمل.
- الأفراد الملتزمون يتبنون أهداف المؤسسة ويدركون قيمتها وأهميتها التكامل بي الأهداف الفردية والتنظيمية.

ثالثا: على المستوى الاجتماعي

- يؤدي الالتزام التنظيمي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بي العاملين في المؤسسة.
- تنعكس آثار الالتزام التنظيمي على الارتباط العائلي والحياة الشخصية للعاملين حيث يشعر ذوي الولاء المرتفع بالسعادة والرضا.

رابعا: على المستوى القومي

- يؤدي الالتزام التنظيمي إلى زيادة الناتج القومي في المحصلة النهائية للالتزام وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين بالمؤسسة.³

1 - محمد محمد مصطفى أبو جياب، مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير إدارة الأعمال) غير منشور، قسم إدارة الأعمال كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2014، ص18.

2 - صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، القاهرة، 2004، ص182 .

3 - المرجع السابق، ص 182.

وإن المجال التنظيمي قد جذب كلا من المديرين وعلماء السلوك الإنساني نظراً لما يمثله من كونه سلوكاً مرغوباً فيه.¹

المطلب الثالث: خصائص الالتزام التنظيمي

إن خصائص الالتزام التنظيمي تستند إلى ركائز عدة والتي من أهمها ما يلي:²

1. إن الالتزام ينبع من إيمان الفرد بمبدأ الالتزام القانوني الذي يلزمه على طاعته للسلطة التي ألزمته والالتزام الخلقي الذي التزم به نحو عمله طاعة لذاته وإرضاء لضميره ومدى إخلاصه تجاه تحمله مسؤولية العمل الذي ارتبط به بعقد ملزمه به فهو يلزم نفسه بنمط محدد من السلوك فالالتزام رابطة قانونية رسمية بمقتضى العرف تلزمه الفرد اتجاه فرد آخر للقيام بعمل معين أو عدم القيام به وهو تعهد يلتزم الفرد بمقتضاه أن يؤيد ويشارك في برنامج معين أو عمل معين أو نشاط إنساني محدد وهناك الالتزام الاجتماعي أي التزام الفرد في أن يجعل سلوكه يتمثل للمعايير والقيم المقررة من المجتمع أو التزام خلقي ويقصد به ما يصدر من طبيعة الإنسان حيث هو كائن قادر على الاختيار بين الخير والشر.

فالالتزام يعني إيمان الفرد القوي بأهداف المنظمة وقيم العمل فيها وقبولها والاستعداد للقيام بجهود كبيرة لصالحها ورغبة قوية للبقاء فيها فعندما يحدث اختلاف بين قيم الفرد وقيم المنظمة نجد صراع الأدوار يبدأ في الظهور فالفرد يريد أن يطيع الأوامر ولكن لا يريد أن يمارس قيمه.

2. إن حجم العمل أكبر لدى العاملين الأكثر التزاماً فالالتزام أداة تؤدي إلى تماسك المجتمع وحفظ النظام لأنه يعتبر الأساس والركيزة الصلبة التي تركز عليها الأخلاق.

3. يتصرف العاملون الذين يولون أهمية كبيرة لعملهم بطريقة أفضل تتفق ومصالح المؤسسة لشعورهم بان الالتزام رباط وأداة تجبرهم على طاعتها وعدم عصيانها.

وكذلك يحتوي الالتزام التنظيمي عدد من الخصائص الإضافية والتي من أهمها:³

- تبرز مخرجات الالتزام التنظيمي في البقاء داخل المنظمة والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.

1 - صلاح الدين عبد الباقي، مبادئ السلوك التنظيمي، دار الجامعة الإسكندرية، مصر ط1، 2005، ص 31.

2- إيهاب عيسى المصري وطارق عبد الرؤوف عامر، السلوك التنظيمي وسلوك المنظمة، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، خلف حي الهرم الطالبية فيصل، ط، 2014، ص 61.

3 - محمد حسن محمد حمادات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، د. ط، دار الحامد، عمان، الأردن، 2006، ص 68.

- يعبر سلوك الالتزام التنظيمي للعاملين عن قوة الارتباط بأهداف وقيم المنظمة. يجب أن يكون سلوك الالتزام التنظيمي مستمر ومتواصل مصحوبا برغبة البقاء في المنظمة وكذلك عضويتها.
- الرغبة القوية في التضحية من اجل المنظمة ببذل مزيد من الجهود في سبيل تحقيق أهدافها.
- لا بد من توفير فيه الرغبة القوية في تقديم التضحية للمنظمة ببذل الجهد.¹
- وهناك خصائص أخرى للالتزام التنظيمي وهي:²
- الالتزام التنظيمي حالة نفسية توضح العلاقة بين الفرد العامل والمنظمة.
- يؤثر الالتزام التنظيمي في قرار الموظف سواء ببقائه أو تركه للمنظمة.
- يتصف الموظفون الذين لديهم التزام تنظيمي بمجموعة من الصفات وهي: قبول أهداف وقيم المنظمة الإيمان بها، بذل أقصى جهد ممكن لتحقيق أهدافها، التمتع بدرجة عالية من الارتباط والاندماج في المنظمة، ميله لتقويم المنظمة بشكل إيجابي.

الالتزام التنظيمي متغير نفسي داخلي ناتج عن ظروف مرفقية، فهو يعتمد على الخصائص المحيطة بالفرد أي أنه حالة نفسية صف العلاقة التي تربط الفرد العامل مع منظمته بسبب شعور العاملين أن الالتزام رابطة تجبرهم على طاعة اللوائح والقوانين والنظم السارية داخل التنظيم.³

المطلب الرابع: أبعاد وطرق بناء الالتزام التنظيمي

لتحقيق الاستفادة بشكل كبير من قدرات وإمكانيات العاملين لا بد من الوصول إلى درجة عالية من الالتزام التنظيمي لديهم لذا سنتطرق في هذا المبحث إلى أبعاد الالتزام التنظيمي والعوامل المساعدة في تكوينه وإلى كيفية تحقيق الالتزام والآثار المترتبة عليه.

الفرع الأول: أبعاد الالتزام التنظيمي

ميز ماير والين وسميث بين ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي هي:⁴

أولاً: الالتزام العاطفي: (Affective component)

- 1 - محمد إسماعيل داود الجماسي، العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة، مذكرة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة، من أكاديمية الإدارة السياسية الدراسة العليا، غزة، فلسطين، 2016، ص 13.
- 2 - خالد محمد احمد الزوان، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة نايف العربية، البحرين، 2006، بدون طبعة، ص 16.
- 3 - بن صافية فاطمة الزهرة، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 1، العدد 4، 2014، ص 8.
- 4- يونس عواد، قدرى عثمان إبراهيم، "العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي وأثرهما في الفاعلية التنظيمية من وجهة نظر العاملين في الشركة العامة 1 لكهرباء دمشق"، مجلة للبحوث والدراسات العلمية، (سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية)، المجلد، 37 العدد، 2، جامعة تشرين، سوريا، 2015، ص 265.

يعبر عن الارتباط العاطفي في المؤسسة والتطابق بين أهداف الفرد وقيمه وأهداف وقيم المؤسسة والانغماس أو الانهماك في أنشطة وأعمال المؤسسة وبالتالي العاملين ذوي الالتزام العاطفي القوي يستمرون بالعمل في المؤسسة لأنهم يريدون بالفعل تكريس جهودهم لصالح العمل فيها.

ثانياً: الالتزام الأخلاقي (المعياري): (Normative component)

يعبر عن شعور العاملين بالالتزام الأخلاقي للاستمرار في العمل في المؤسسة كما يعكس الدرجة التي تتوافق بها اعتقادات وقيم الفرد مع تلك الخاصة بالمؤسسة ويكون ناتج عن التأثير بالقيم الاجتماعية والثقافية والدينية. يؤدي الالتزام التنظيمي بين العاملين إلى تحسين كافة الأنشطة داخل المؤسسة كما يؤدي إلى رضا وظيفي واندماج أكبر لدى العاملين بالإضافة إلى رفع أدائهم الوظيفي ورفع سلوكيات المواطنة التنظيمية ونشرها داخل المؤسسة وخفض معدلات الحضور ويصبح لدى العاملين فرص أكبر لتطوير مهارات القيادة لديهم.

ثالثاً: الالتزام المستمر (Continuance component):

يشير إلى إدراك العاملين للتكاليف المرتبطة بمغادرة المنظمة وبالتالي العاملين الذين يرتبطون بالمنظمة بناء على هذا النوع من الالتزام يفعلون ذلك لحاجتهم للعمل ووعيهم للمنافع النسبية المرتبطة بالبقاء في المؤسسة أو مغادرتها ويلاحظ أن تقييم العامل لأهمية بقاءه في المؤسسة يتأثر بالخبرة الوظيفية والتقدم في العمر.¹ كما قدم (1980 Gordon et al) نموذج الالتزام مدى الحياة الذي وضع أبعاد الالتزام التنظيمي وهي بالتفصيل:

رابعاً: الولاء للمنظمة:

يعرف الولاء التنظيمي بأنه درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها ورغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة حيث أن هذا المفهوم يتصف بالشمولية والإيجابية فالعلاقة طباعاً لهذا المفهوم يجب أن تكون قوية وإيجابية وديناميكية وتقوم على الاقتناع الداخلي بأهداف وغايات التنظيم ليس مجرد تقييم لما يحصل عليه الفرد من مزايا ومنافع مختلفة فالارتباط الوجداني الذي يتمثل في ولائه للمنظمة ويعزز رغبته في البقاء في العمل والاستمرار فيه.²

1 - محمد بن غالب العوفي، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي (دراسة حالة) على هيئة الرقابة والتحقق بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، 2005، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية ص 35.

2 - صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الإنساني في المنظمات، ط 1، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 181.

خامسا: المسؤولية اتجاه المنظمة:¹

قد يكون من الصعب تحديد مفهوم المسؤولية أو قياسها بسبب تعارض الآراء حول هذا المفهوم إلا انه يمكن حصر معناها في معنيين رئيسيين هما: (المسؤولية القانونية والأخلاقية) .

فالمسؤولية القانونية أو ما يعرف بالمسؤولية الموضوعية هي شبيهة في معناها المسائلة وتعني محاسبة الموظف المقصر من قبل رؤسائه الإداريين والسياسيين الذين يمكنهم توقيع العقوبة عليه أما المسؤولية الأخلاقية أو ما يسمى بالمسؤولية الذاتية أو الشخصية فهي شبيهة في معناها للولاء أو الانتماء ويقظة الضمير والتي تعني: المسؤولية التي يشعر بها الموظفون اتجاه الفعاليات التي يتصل بها عملهم فمعايير المسؤولية الموضوعية معايير خارجية أما معايير المسؤولية الذاتية فهي معايير داخلية تتعلق بضمير الموظف.

سادسا: الرغبة في العمل:

هي حاجة ناقصة الإشباع تدفع الفرد إلى بيئة العمل من اجل إشباعها وهي تعبير عن دافعية الفرد وتتألف من اتجاهات الفرد وحاجاته التي يسعى لإشباعها والمواقف التي يتعامل معها في بيئة العمل ومدى ملاءمته ومعاكستها لاتجاهاته وهي تلعب دورا هاما في تعزيز الالتزام التنظيمي من خلال قدرة الفرد على أداء مهام العمل والتي تعتبر محصلة المعرفة والمهارات ووضوح الدور.

وأوضح أفندي كيفية تحفيز وتنشيط وتفعيل هذه الرغبات:

« **رغبة النشاط:** يعشق الناس الانهماك في العمل وأدائه بنشاط وبينما يتجنب معظم البشر في حياتهم الشخصية كل بواعث الملل والرتابة فان التوقع السائد بل والمطلوب لدى اغلب المنظمات هو قبول عاملها لأعمال مملة متكررة رتيبة وهم سعداء وهذا طلب صعب المنال.

« **رغبة الملكية:** يوحى شعور الامتلاك بنوع من الرضا كما تفوق الملكية النفسية الملكية المادية في الأهمية ويريد العاملون امتلاك عملهم نفسيا وهو ما يعني قدرتهم على اتخاذ القرار وقيامهم بمسؤولية العمل كاملة.

« **رغبة السلطة:** يريد البشر امتلاك زمام أمورهم ولا يريدون الشعور بوقوعهم تحت سيطرة قوى خارجية تسيروهم لقد درجة العاملون على الاستسلام لجمود النظم الإدارية الهرمية التي تسقط قراراتها كالصواعق فوق رؤوس عاملها ولكنهم اليوم يزدادون إصرارا على استرداد حرياتهم والعمل وفق تصوراتهم وابتكاراتهم.

1- سامي إبراهيم حماد حنون، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006، ص13.

« رغبة الانتماء: الإنسان كائن اجتماعي وتباين درجة التآلف وقابلية البشر لتكوين العلاقات الاجتماعية وتنميتها إلا إن الحاجة لشكل ما من الانتماء لا تنتفي أبدا ويعد التفاعل الاجتماعي من الفوائد التي تتحقق للإنسان من خلال العمل.

« رغبة التمكّن: الكفاءة هي جوهر احترام الإنسان لذاته ويقبل الناس على كل فرصة تعزز شعورهم بالكفاءة ويستطيع العمل توفير هذه الفرص.

« رغبة الانجاز: يمثل إتمام الأعمال حافزا في حد ذاته ومتى تهيأت الظروف للإنجاز فلن يجد العاملون غضاضة في احتمال مشقات العمل وسوف يجتازون كل العقبات التي تحول دون تحقيق الهدف.

« رغبة الاحترام: يبحث الناس عن تقدير الآخرين لهم وتتجه أفعالهم إلى ما يمنحهم تقييما إيجابيا ونظرة تقدير في عيون الآخرين إن تقدير العاملين يشكل قوة فعالة في يد المدير ومتى تتحقق ذلك تدافع الموظفون مفعمين بالطاقة والحماس.

« رغبة المعنى: يجب أن يكون هناك هدف وغاية من أداء أي عمل إذ يريد الإنسان أن يلمس نتائج جهوده بنفسه ومهما كان عمل الموظف ساذجا ومتواضعا فانه يجب أن يرى كيف يساهم عمله في إحداث الفرق مهما كان بسيطا.

سابعا: الإيمان بالمنظمة:

ويعني مدى إيمان الأفراد بالمنظمة التي يعملون بها ومدى افتخارهم بعضويتها ويتكون هذا البعد لدى الفرد بمدى معرفته للخصائص المميزة لعمله ودرجة استقلالية وأهمية وكيان وتنوع المهارات المطلوبة وقرب المشرفين وتوجيههم له كما يتأثر بدرجة إحساس الفرد بان البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء فيما يتعلق منا بالعمل أو ما يخصه هو وكل هذا يجعله يفتخر بانتمائه لمنظمتة ويعرض نشاطاتها بشكل إيجابي عند حديثه للآخرين عنها وتبني مشاكلها كما لو كانت مشكلته الخاصة والشعور بوجود جو اخوي يربطه بعمله.¹

1- أبو سمك أحمد، التطوير التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين بمؤسسات وكالة غوث وتشغيل اللاجئين بقطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2011، ص 63.

الفرع الثاني: طرق قياس الالتزام التنظيمي

إن عملية قياس الالتزام التنظيمي تعتبر ظاهرة واعية وهادفة تجني المؤسسة والعاملون من ورائها فوائد كثيرة ومن هذه الفوائد:¹

- يقدم للإدارة مؤشرات دالة على مستوى الأداء الوظيفي.
- معرفة الإدارة للمشاعر والأحاسيس والاحتياجات عن طريق قياس الالتزام التنظيمي الذي يدخل في تركيب أبعاد مادية ومعنوية وإنسانية تتمثل في المشاعر والاحتياجات نحو كثير من الأمور التي لها علاقة بالعاملين والمؤسسة على حد سواء.
- يعتبر أداة تشخيصية لمعرفة المشكلات والمعوقات التي تواجه الأفراد والمؤسسة ومن ثم العمل على إيجاد الحلول المناسبة.
- يعود بالنفع على العاملين والمؤسسة حيث يتولد شعور لدى العاملين باهتمام الإدارة بهم مما ينعكس إيجاباً على أدائهم ومن ثم على فاعلية المؤسسة.
- وتستخدم الكثير من المؤسسات أساليب مباشرة وغير مباشرة للتعرف على مستويات الالتزام التنظيمي للعاملين فيها حيث تصنف وسائل قياس الالتزام التنظيمي كما يلي:

أولاً: المقاييس الموضوعية:

وهي من الطرق البسيطة والشائعة الاستخدام بحيث يحلل عدداً من الظواهر المعبرة عن درجة الالتزام التنظيمي للعاملين وهي تستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد السلوك مثل: رغبة الفرد في البقاء في المؤسسة، مستوى أداء العاملين، الغيابات عن العمل، دوران العمل، تعطل الآلات، كثرة الحوادث في العمل.² وتعتبر هذه المقاييس السلوكية تفيد في التنبيه على المشكلات الخاصة بالالتزام التنظيمي التي قد تحدث لكنها لا توفر بيانات تفصيلية تبين أسباب المشكلات أو علاجها.

ثانياً: المقاييس الذاتية:

هذا النوع من المقاييس يقيس التزام العاملين مباشرة بأساليب تقديرية ذاتية وذلك عن طريق تصميم قائمة تتضمن أسئلة توجه للأفراد العاملين بالمنظمة للحصول على تقدير من جانبهم عن درجة الالتزام التنظيمي ويعد

1 - محمد حسن محمود الغرابوي، "دور الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة دراسة تطبيقية على الشق المدني في وزارة الداخلية والأمن الوطني في 1 قطاع غزة"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة)، قسم إدارة الأعمال، كلية تجارة، جامعة الإسلامية، غزة، 2014، ص 21.

2 - المرجع السابق، ص 22-23.

هذا النوع الأكثر قدرة على تشخيص درجة الالتزام سلبا وإيجابا وأفضل طريقة لتطبيق هذا المقياس هي قائمة الاستبانة عن طريق أسلوبين:¹

- إما أن يتم توجيه سؤال أو مجموعة من الأسئلة المباشرة للأفراد ويطلب منهم تحديد مستوى التزامهم ومدى حبهم للعمل وتمتاز هذه الطريقة بسهولة.
- ليس هناك سؤال واحد عن مستوى التزام الفرد بل هناك أسئلة عديدة تدور حول فقرات متعددة تتعلق بالعمل والبيئة وتنظم هذه الأسئلة بمستوى يتلاءم مع مستويات الأفراد المبحوثين ومن خلال الإجابة يحدد مستوى التزام الفرد.

كما طور بعض المهتمين بدراسة الالتزام التنظيمي وتحليله عددا من المقاييس بهدف رصد حركة التزام الفرد بالمؤسسة وقد تباينت تلك المقاييس في طبيعتها ومكوناتها وكان أبرزها:

أ- **مقياس بورتر وزملائه:** وقد أطلق عليه استبانة الالتزام التنظيمي ويتكون من 15 فقرة تستهدف قياس:

درجة التزام الأفراد بالمنظمة وولائهم وإخلاصهم لها الرغبة في مضاعفة الجهد لتحقيق أهداف المؤسسة وقبولهم لقيامها واستعانة بمقياس ليكرت السباعي لتحديد درجة الاستجابة ويمكن استخدام المقياس لوصف الالتزام بشكل عام.²

ب- **مقياس مارش ومافري:** الذي قدما مقياسا للالتزام مدى الحياة متمثلة بالأعراف والقيم ويتكون من 4 فقرات وقد استخدم كأداة لقياس إدراك الفرد لكيفية تعمق الالتزام مدى الحياة وتعزيز استحسان المؤسسة وحث الفرد على الالتزام بقيم العمل والولاء لها حتى إحالته على التقاعد وأخيرا إبراز نية الفرد للبقاء في المؤسسة.

ج- **مقياس جورج وزملائه:** وهو محاولة لقياس الالتزام القيمي لأعضاء الهيئة التدريسية من خلال 6 فقرات عبرت كل منها عن واحد من القيم التالية: استخدام المعرفة والمهارة، زيادة المعرفة في مجال تخصصه، العمل مع زملائه بكفاءة عالية، بناء سمعة جيدة كأستاذ، والعمل على مواجهة الصعوبات والتحديات، المساهمة بأفكار جديدة في حقل التخصص، وقد استخدم من أجل تحديد الأهمية النسبية لكل فقرة من الفقرات أعلاه مقياس خماسي الاستجابة.

د- **مقياس كوردن وزملائه:** ساهمت في بناء المقياس ثلاثة مصادر لتحديد خصائص المشاعر، القيم والأعمال المتعلقة بالانتماء للمنظمة، وتم ذلك من خلال 22 فقرة خماسية الاستجابة، مراجعة الأدبيات التي

1 - محمد أحمد سليمان، سوسن عبد الفتاح وهب: الرضا والولاء الوظيفي، قيم وأخلاقيات العمل، الطبعة 1، زمزم ناشرون وموزعون، عمان، 2011، صفحة 69.

2 - سامي إبراهيم حماد حنون، مرجع سابق، ص 21.

ركزت على قياس الالتزام، والخروج منها ب 20 فقرة، استهدفت الاستدلال على التزام الأفراد بالمؤسسة، في حين ضم المصدر الثالث 48 فقرة، منها 35 فقرة ذات مؤشرات إيجابية و23 فقرة ذات مؤشرات سلبية.¹

هـ - مقياس ثورنين: تضمن 8 فقرات سداسية الاستجابة لقياس الالتزام التنظيمي كما تضمن 7 فقرات أخرى خماسية الاستجابة تقيس الالتزام المهني.

و- مقياس الن وماير: حدد كل من الين وماير عام 1990 نموذجا ثلاثي الأبعاد لتحديد مفهوم الالتزام في المؤسسات توج بإصدار دليل إرشادي يشمل نسختين لاستبانة مسحية لأغراض البحث العلمي للتعرف على مستوى التزام العاملين، ويحتوي على 14 بندا تقيس ثلاثة أبعاد الالتزام وهي الالتزام العاطفي (08 بنود) والالتزام المعياري (08 بنود) والالتزام الاستمراري (08 بنود).²

1 - نفس المرجع، ص 22.

2 - بن صافية فاطمة الزهرة، مرجع سابق، ص 91-92.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لمؤسسات ريادة الأعمال

يعتبر مصطلح ريادة الأعمال مفهوم متعدد الجوانب، نظرا للتطورات التكنولوجية والعلمية خاصة في مجال الأعمال مما ساعد على تبلور المفهوم في قطاعات مختلفة من الأعمال، وخصوصا مع زيادة شدة المنافسة العالمية التي أدت إلى ظهور مجتمع أكثر ريادة.

المطلب الأول: مفهوم ريادة الأعمال

وكلمة ريادة الأعمال هي كلمة فرنسية ظهرت لأول مرة خلال العصور الوسطى وبالتحديد سنة 1473 في قاموس اللغة الفرنسية حيث كانت تدور كلمة ريادة الأعمال حول ما يفعله رواد الأعمال بالمعنى الأكثر شيوعا فهي تعني الإشارة إلى شخص نشط يحقق شيئا ما.

فهذا المفهوم أبدى تطورا مع مرور الزمن، في بدايات القرن السابع عشر كان ينظر إلى رائد الأعمال على انه الشخص الذي يخاطر، لكن لم يعتبر جميع الأشخاص الذين يتحملون المخاطر رواد أعمال أما خلال القرن الثامن عشر تطور المفهوم ليشمل الشخص الذي تم التعاقد معه لأداء مهمة معينة عموما للدولة وذلك بسعر ثابت "1.

إن ريادة الأعمال بمفهومها الواسع تعد أحد دعائم الإبداع والابتكار لارتباطها بالاستجابة للفرص المتاحة حيث تظهر من خلال فتح أسواق جديدة وخلق منتجات جديدة بعيدة عن تناول المنافسين وابتكار أساليب تساهم في النجاح بالنسبة للمؤسسات الذي بدوره يساعد على تحقيق التنمية الاقتصادية².

- عرف مصطلح ريادة الأعمال بأنه مجموعة أنشطة تقدم على الاهتمام وتوفير الفرص وتلبية الحاجات والرغبات من خلال الإبداع وإنشاء المنشآت.

- كما تعرف الريادة بأنها عملية الانتفاع بتشكيلة واسعة من المهارات من اجل تحقيق قيمة مضافة لمجال محدد من مجالات النشاط البشري وتكون المحصلة لهذا الجهد زيادة في الدخل أو الاستقلالية أعلى إضافة إلى الإحساس بالفخر نتيجة الجهد الإبداعي المبذول.

1 - Paul westhead and Mike Wright ، **Entrepreneurship a very short introduction** ،Oxford university press ،Great Britain ،edition1 ،2013 ،P 22

2- أحمد بن عبد الرحمن الشميمري وفاء بنت ناصر المبيرك، مبادئ ريادة الأعمال المفاهيم والتطبيقات الأساسية لغير المتخصصين، العبيكان للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، 2019، ص 13.

- كما عرفت كذلك على أنها وضعيات خاصة تخلق ثروات اقتصادية واجتماعية تتميز بدرجة عالية من الريب والتي يدخل من خلالها الأفراد نطاق تطوير السلوكيات التي تعتمد بالأحرى على قبول التغيير والمخاطر مجتمعة اخذ المبادرة العمل الفردي.

- وتعرف ريادة الأعمال أيضاً على أنها "كل نشاط يتضمن الاستكشاف، التقييم واستغلال الفرص، بهدف تقديم سلع وخدمات جديدة، هياكل تنظيم جديدة، أسواق جديدة وبطرق لم تكن موجودة من قبل"¹.
ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أن ريادة الأعمال هي عملية تقوم على أساس إدارة وتنظيم وتطوير المشروع بأسلوب جديد وابتكاري لأحداث تغيير إيجابي في المجتمع وذلك بهدف تحقيق الربح رغم المخاطر والمجازفات وتكون تابعة من رغبة الفرد

المطلب الثاني: أهمية وأهداف ريادة الأعمال:

في ظل تسارع معدلات التغيير في بيئة الأعمال واشتداد المنافسة بين المنظمات ازدادت أهمية موضوع ريادة الأعمال لاعتباره أحد الخيارات التي تلجأ إليها المنظمة فمن هذا المنطق سنوضح أهمية وأهداف ريادة الأعمال في النقاط التالية:

الفرع الأول: أهمية ريادة الأعمال:

تكتسي ريادة الأعمال أهمية بالغة في منظمات الأعمال حيث يمكن أن نختصر هذه الأهمية فيما يلي:²

- القدرة على التغيير: هناك رواد أعمال استطاعوا تغيير الواقع الذي يعيشون فيه.
- الثقة بالنفس: تحقيق الأهداف يجعل من الشخص واثقاً بنفسه ومن أن لديه القدرة على تحقيق ما يريد.
- الثراء المعنوي والرضا النفسي: إن هذه الثقة تثري نفسه وتخلق لديه ثراءً معنوياً ورضاً عن النفس بما يكسبه ذلك من مهارات ومقومات تساهم في التحسين في مجال العمل.
- تغيير سلوك الفرد وتحسينه من خلال قيامه بتنفيذه ما يجب عمله أو ما هو ماهر أو موهوب فيه.
- بالإضافة إلى ذلك:

1 - Yvon Pesqueux, Entrepreneur, **Entrepreneuriat (Et Entreprise): De Quoi S'agit-il ?, Dans HAL Archives Ouvertes (00567820)**, Version 1, 22 Feb 2011, P.2.

2 - احمد خولي، ريادة الأعمال ببساطة، دار الجندي للنشر والتوزيع مصر، الطبعة الأولى، والتوزيع مصر، ص 12 - 13.

- تعد الأعمال والمشاريع الريادية الأساس في تأسيس المؤسسات الريادية بمختلف أحجامها والحرك الاقتصادي الذي يقود العديد من اقتصاديات الدول.
- تؤمن فرص عمل جديدة وتسهم في امتصاص البطالة.
- تشجيع الإبداع والابتكار حيث أن الريادة والابتكار ركيزتان أساسيتان في العملية الإبداعية الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز النمو والإنتاج.

وتبرز أهمية ريادة الأعمال من خلال التطور التكنولوجي والعلمي في منظمات الأعمال الحديثة التي ساعد على بلورة الكثير من المنظمات الريادية في قطاعات مختلفة من الأعمال وخصوصاً مع زيادة المنافسة فيجب على المنظمات أن تستغل الفرص الاستثمارية من خلال تقديم منتجات وخدمات جديدة قائمة على الابتكار والإبداع. كما وتبرز أهمية ريادة الأعمال من كونها القدرة على إيجاد وتوفير سلوك إداري يهدف إلى استثمار الفرص لتحقيق نتائج مميزة وتفادي التهديدات من خلال إيجاد المزايا التنافسية فقد اهتم الباحثين وأصحاب الأعمال في الأعمال الريادية والاهتمام بمستقبلها لأنها تشكل الأغلبية من عدد الشركات وريادة الأعمال تعمل على تطوير المنظمات وتطوير البلدان من خلال الابتكار والإبداع الذي يحققه العاملين في المنظمة من خلال إشراكهم في برامج تعليمية. كما وان هناك مفاهيم أخرى ترتبط بالريادة وتضيف لها أهمية وهي:¹

- **الريادة وإدارة المشاريع الصغيرة:** يشير إلى أن مفهوم ريادة الأعمال ومفهوم المشاريع الصغيرة متشابهان لأن المشاريع التي تبدأ بأي حجم أو مستوى صغير فهي غير ريادية والهدف الأسمى هو زيادة الحصة السوقية والتقدم والنمو بينما الرياديين يبقون متميزين عن غيرهم بالإبداع والابتكار باعتبار أن المشروع الريادي يبدأ بفكرة إبداعية جديدة.

- **الريادة والقيادة:** إن القيادة الريادية مجموعة من الأفراد يتم تنظيمهم لتحقيق هدف مشترك باستخدام السلوك الريادي وذلك يتم من خلال تجنب المخاطر والابتكار للاستفادة من الفرص المتاحة وتحمل المسؤولية الشخصية وإجراء بعض التغييرات في البيئة الداخلية لصالح المنظمة.² وترتبط القيادة الفاعلة بنجاح مع كل أنماط

1 - مروان عامر نصيف الجبوري، أثر التعلم التنظيمي في ريادة الأعمال من وجهة نظر المدراء في فنادق الخمسة نجوم في الأردن، مشروع نيل شهادة الماجستير بجامعة آل البيت بالأردن، 2016، ص 19.

2 - Leitch, C. M., McMullan, C., & Harrison, R. T.. **The development of entrepreneurial leadership: The role of human, social and institutional capital.** British Journal of Management, N 3,2013, p 24.

المنظمات بمختلف أنواعها والنمط الناجح هو القيادة الريادية من خلال القدرة على التأثير في الآخرين لإدارة موارد المنظمة والتأكد من سلوكيات البحث عن الفرص وصولاً إلى التميز.¹

• **الريادة والاختراع:** إن الريادي يبحث عن الفرص المرجحة لكي ينمي ثروته ويستفيد مادياً بينما المخترع يستغل ويكشف فرصة ولا يكون همه الربح بل يبحث عن الشهرة والسمعة مثل Thomas Edison ويلاحظ أن الريادي يمتلك من معرفة ومهارات إدارية أعلى من المخترع ولكنها غير متخصصة بينما المخترع لديه معرفة عميقة ومتخصصة ومركز بينما الإبداع والابتكار موجود عند الاثنين بمستوى عال ويوضح الشكل (2) الذي وضعه **Timmons** عام 1989 الذي يبين فيه ما يميز الرياديين عن غيرهم مثل: المروجين، المخترعين وذلك من خلال بعدين رئيسيين هما: الابتكار والإبداع (عال أو منخفض) والمهارات الإدارية (عالية أو منخفضة).

الشكل رقم 01: مستوى المهارات الإدارية والإبداع لدى الرياديين²

المخترع	الريادي
المروج	المدير الإداري

ونستنتج من الشكل السابق أن الريادي يمتلك مستوى عالي من الإبداع والابتكار بالإضافة إلى أنه لديه مهارات إدارية عالية تمكنه من استغلال الفرص المتاحة.

- **الريادة والإبداع:** يركز المشروع الريادي على الإبداع الذي من المحتمل أن يكون إبداعاً تكنولوجياً أو إبداعاً في منتج جديد أو في خدمة جديدة يتم تقديمها إلى الزبائن بحيث يكون الإبداع فيما تقدمه المنظمة من منتجات وخدمات بصورة مختلفة عن غيرها هو المسار الصحيح لتحقيق الريادة. وإن الإبداع يساعد المنظمات على النجاح من خلال اهتمام الإدارة العليا بالمبدعين الذين يعملون في المنظمة ومكافئتهم وتوفير الأدوات الداعمة لهم كالتكنولوجيا.

1- Mohutsiwa, M. **Strategic entrepreneurship and performance of small and medium enterprises in South Africa** (Doctora dissertation) (2012), p 43.

2 - مبارك، مجدي عوض، الريادة في الأعمال، المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، عالم الكتب الحديثة، اربد، الأردن، 2009، ص 55.

- **الريادة والتنظيم:** إن ريادة الأعمال تقوم بالتركز على استغلال الفرص من خلال الإبداع والابتكار في المنتجات والخدمات الجديدة أما الإدارة التنظيمية فبدورها تركز على تحقيق الكفاءة والفاعلية للمنظمة عن طريق تخفيض التكاليف بينما الإدارة الريادية يتعدى عملها حدود المنظمة والتركيز على البيئة الخارجية.

الفرع الثاني: أهداف ريادة الأعمال:

هناك عدة أهداف لريادة الأعمال يمكن تحقيقها ومن بين هذه الأهداف نذكر أهمها:¹

- تهيئة المناخ العام لممارسة ريادة الأعمال على مستوى التنظيم المؤسسي.
- العمل على إقامة المشروعات الجديدة داخل المؤسسة أو استقلال المشروعات الجديدة أو الوحدات داخل المؤسسة.

- تشجيع وتنمية المبادرات التي يقدمها الأفراد العاملين في المؤسسة.

- التجديد الاستراتيجي بمعنى إعادة التفكير في توجيهات المؤسسة والفرص المتاحة.

بالإضافة إلى ذلك هناك أهداف أخرى يمكن أن نوجزها فيما يلي:²

- **القيادة الذاتية:** باعتبارها الطموح الذي يهدف العديد من رواد الأعمال إلى تحقيقه بان يصنعوا وظيفة خاصة بهم بالتالي يكون رائد الأعمال قائدا على نفسه وعلى العاملين معه ليستطيع خلق بيئة أكثر صحية تتناسب مع الروح الريادية.

- **امتلاك الوقت:** من خلال تخصيص ساعات العمل بما فيها من تنظيم وإضافة ساعات إضافية بالتالي يختار الأفراد ريادة الأعمال للسيطرة على وقتهم وتنظيمه.

- **تحقيق الاستقرار المالي:** من أهم ما يسعى إليه رائد الأعمال هو تحقيق التوازن بين المصاريف والإيرادات للأعمال الرائدة والوصول إلى نقطة الاستقرار المالي.

الأهداف الريادية:

حتى تتحقق الأهداف الريادية الفوائد المرجوة منها لابد من توافر مجموعة من الخصائص الآتية بحيث تكون الأهداف:

1. **محددة:** كلما كانت الأهداف أكثر تحديدا ارتفعت فرصة تحقيقها.

1 - احمد بن عبد الرحمن الشميمري وفاء بنت ناصر المبيرك، مرجع سابق، ص 29.

2- مبارك، مجدي عوض، مرجع سابق، ص 56-57.

2. قابل للقياس: الأهداف القابلة للقياس هي أهداف يمكن تتبع تطورها وتقييم مستوى إنجازها بشكل موضوعي.
3. قابلة للتحقيق: فالأهداف السهلة لا تتطور على تحد ولا تحفز العاملين لتحقيقها أما الأهداف الصعبة والتعجيزية فقد تتحول إلى أمنيات ويؤدي عدم تحقيقها إلى الشعور بالإحباط يجب أن يكون الهدف واقعياً يتلاءم مع قدراتك وظروفك.
4. واقعية: ينبغي أن يكون الهدف واقعياً ويمكن تحقيقه إذا بذل الجهد.
5. محدد بإطار زمني: فقد يكون الهدف محفزاً لو وضع له مدة تنفيذ قصيرة ويمكن أن يصبح سهلاً إذا كانت فترة التنفيذ طويلة.

المطلب الثالث: خصائص ريادة الأعمال:

- ليس هناك من تحديد ثابت لخصائص ريادة الأعمال كما هو الحال مع تعريف الريادة لتعدد مجالات المعرفة المرتبطة بها وقد قدمت عدة خصائص لريادة الأعمال تمثل في حقيقة الأمر سمات وخصائص الريادي:¹
- أ- قدرتهم على تحديد الفرص المناسبة أكثر من غيرهم حيث أنهم يركزون على الفرص لا على المشاكل التي قد ترافقها.
 - ب- شعورهم الدائم بالرغبة بتحقيق الإنجاز والذي يقودهم لتنفيذ أفكارهم بالرغم من المخاطر.
 - ج- معرفتهم المفصلة بمفاتيح نجاح المشروع.
 - د- الحصول على مساعدة خارجية لتدعيم قدراتهم ومعارفهم لضمان نجاح عملهم ومع مرور الوقت يتكون فريق ذو مهارات أساسية للنجاح.
- كما أشار العديد من الباحثين والمفكرين إلى العديد من الخصائص أو السمات المميزة لريادة الأعمال ومن أبرز هذه الخصائص:²

- تعتبر الريادة أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستخدام الأمثل للموارد المالية والمادية المتاحة للوصول إلى إنتاج منتج جديد أو تقديم خدمة جديدة إضافة إلى تطوير أساليب جديدة للعمليات.

1 - محمود خليل راجي الحجاجحة، دور الخدمات التي تقدمها مؤسسات الإقراض الصغير على أداء ريادة الأعمال في محافظة الزرقاء في الأردن، مشروع نيل شهادة الماجستير بجامعة آل البيت بالأردن، 2019، ص 30.

2 - علي فالج مفلح الزعيمي، ريادة الأعمال (صناعة القرن الحادي والعشرين)، دار الكتاب الجامعي للنشر، الإمارات العربية المتحدة، الطبعة 2 الأولى، 2016، ص 38.

- الريادة هي مجموعة من المهارات الإدارية التي تركز على المبادرة الفردية بهدف الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة والتي تتميز بنوع من المخاطرة.
- الريادة تعني الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة بهدف تطبيق الأفكار الجديدة في المؤسسات والتي يتم التخطيط لها بكفاية.
- الريادة هي المحور الإنتاجي للسلع والخدمات والتي تعود للقرارات الفردية الهادفة إلى تحقيق الربح من جراء اختيار النشاط الاقتصادي الملائم.

بالإضافة إلى خصائص أخرى تتمثل فيما يلي:¹

- إنها عملية تنشأ بمحض اختيار وإرادة الإنسان.
- إنها تتضمن نوعاً من عدم الاستمرارية.
- إنها تتضمن نوعاً من تغيير الأوضاع.
- إنها عملية ديناميكية.
- إنها تتمتع بالذاتية إلى حد كبير.

المطلب الرابع: أبعاد ريادة الأعمال

بعد مراجعة العديد من الأدبيات الخاصة بريادة الأعمال لوحظ عدم وجود اتفاق شامل بين الباحثين حول أبعاد ريادة الأعمال، ولقد كان Mintzberg أول من حدد ثلاثة أبعاد لريادة الأعمال (الإبداعية، والإجراءات الاستباقية، والمخاطرة) إلى حين جاء Dess and al فأضاف بعدين آخرين وهما الاستقلالية والمنافسة الهجومية إلا أن العديد من الباحثين والعلماء اجمعوا على أن هناك أربعة أبعاد رئيسية لريادة الأعمال وهي:²

1. الإجراءات الاستباقية:

هي اتخاذ الإجراءات والمبادرة من خلال اكتشاف الفرص المتاحة والبحث عن الأسواق التي تدعم من المركز التنافسي للمؤسسة وقدرتها وجاهزيتها على تقديم المنتجات الجديدة التي تتميز بها عن المؤسسات الأخرى في ذات الصناعة وأشار كاظم بأنها قدرة المؤسسة على مواجهة الظروف المحتملة والتفوق على المنافسين من خلال تهيئة

1 - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، منشورات المنظمة العربية الإدارية، مصر، 2007، ص7.

2 - باسم طارق فنوص الدليمي، أثر ممارسات القيادة التحولية في تحقيق ريادة الأعمال: دراسة ميدانية في الكليات الأهلية العراقية، مشروع نيل شهادة الماجستير بجامعة آل البيت بالأردن، 2019، ص 19.

العاملون فيها واستخدام الموارد بطريقة كفؤة ودراسة السوق وعوامله مما يتيح لها القدرة على التنبؤ بتحركات المنافسين والتحرك على أساسها وهذا يتطلب منها تعمد إلى تخطيط الاستراتيجي لمعرفة الأداء التشغيلي والأداء التنافسي والأداء المالي لها.

2. تحمل المخاطر:

تعرف المخاطرة بأنها عملية اتخاذ قرارات جريئة لغرض اغتنام فرص معينة لغرض الوصول لنتيجة إيجابية حيث تمثل المخاطرة إطار للوصول إلى ريادة الذي يشير للرغبة في المغامرة وتمثل بقدرة المؤسسة على تحمل المخاطر التي تواجهها والسرعة في عملية اتخاذ القرار السليم لذلك وتمثل قدرة المؤسسة في تحمل المخاطر كما ذكر Bateman و crant بإقدامها على المخاطرة وتحمل النتائج ذلك من خلال إطار عمل منظم هدفه التوجه إلى ريادة الأعمال وتحقيق أرباح في حال نجاح الإطار المخطط له.

وأضاف Barringer و ireland أن المؤسسة في الغالب تواجهها ثلاثة أنواع للمخاطر وهي:

- مخاطر العمل الناتجة عن المجازفة دون معرفة احتمالية النجاح.
- المخاطرة المالية الناتجة على استخدام كم كبير من الموارد التي تمتلكها المؤسسة دون إيجاد احتياط لذلك.
- المخاطر الشخصية الناتجة عن موقف المدير تجاه شيء ما أو إتباعه لطريقة ما دون النظر للاحتتمالات.

3. الابتكار والإبداع:

إن تبني المؤسسة للأنشطة الإبداعية يؤدي إلى خلق قيمة لها ويساعدها في السعي لإيجاد حلول غير تقليدية للمشكلات والإبداع هو قدرة المؤسسة على إيجاد أفكار خلاقة أو قدرتها للحصول على المعلومات وإتاحتها لدى العاملين لمساعدتهم في إنجاز الأعمال بطرق إبداعية، وبعد عامل الإبداع عنصراً مهماً للارتقاء بمستوى المؤسسة وعما لها ودفعها نحو التوسع الخارجي.¹

ويرى الباحث أن الإبداع هو ميل المؤسسة للاستفادة من الخبرات والتجارب السابقة والمعرفة المتوفرة لاستخدامها في تطوير إمكانات المؤسسة وبالاعتماد على التكنولوجيا الحديثة.

4. انتهاز الفرص:

يعد أمر انتهاز الفرص أو استغلالها أمراً في بالغ الأهمية. وهي قدرة المؤسسة على استغلال الظروف التي تواجهها في خلق منتجات أو خدمات توافي ذلك فعملية الريادة تتمثل في قدرة المؤسسة على إشباع الحاجات غير

1- باسم طارق فنوص الدليمي، المرجع السابق، ص 20.

المشبعة للفرد والاستحواذ على الفرص قبل المنافسين،¹ وذكر أن الفرص تأتي لعدة أسباب منها عدم تماثل المنافسة في الأسواق وكذلك عدم تماثل عوامل الإنتاج والسلع والخدمات إضافة إلى عدم تماثل توزيع المعلومات المتعلقة بالمنافسة بين الأفراد والمنظمات ومن سمات وخصائص الفرص المرشحة والمهمة أن تكون جذابة وقابلة للتحقيق وبفترة زمنية كافية للانتشار وان تكون ذات قيمة ومرشحة وتحقق منافع.

ويرى الباحث أنه على المؤسسات أن تهتم بمتابعة الفرص بكل وقت واستغلالها بقيادة المؤسسة قادرين للوصول إلى الريادة من خلال استغلال الفرص المتاحة والمتمثلة بالتغيير المستمر في رغبات الزبائن والخدمات.

1 - Rachman, M. Wakilur, Parvin, Lovely & Jia Jinrong. **Women entrepreneurship development in Bangladesh: What are the challenges ahead.** African Journal of Business Management, N 6(11), (2011), p16.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

سنحاول في هذا المبحث عرض الدراسات السابقة المتعلقة لدراسة الحالية للبحث، ومن ثم توضيح أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة وبعدها التعقيب على الدراسات السابقة.

المطلب الأول: الدراسات السابقة المحلية

أولاً: الالتزام التنظيمي

✓ دراسة مراد نعومي، بعنوان: " القيم وأنساقها وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في مرحلة التغيير التنظيمي"، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2014.

وهدفت الدراسة إلى كشف العلاقة التي تربط القيم الفردية وكل من القيم التنظيمية والجماعية والإشرافية بالالتزام التنظيمي لدى عمال شركة سوناطراك الشمالية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يعد مناسباً لطبيعة هذه الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (9000) عاملاً ممثلة للمجتمع الأصلي منهم (2987) إطار و(407) عون تحكم و(1941) عاملاً منفذ أي بنسبة (25%) من مجموع العمال.

حيث توصلت هذه الدراسة إلى: اتفاق 88 من العمال بالشعور بسبب عملهم بالشركة، والاهتمام ببعض المجالات كالتكوين وإمكانية الترقية للظروف المادية للعمل، واختلاف العمال حول نظرهم لمستقبل الشركة في ظل عملية التحول تتعرض لها، واختلاف اتجاهات العمال حول التغيير الذي تتعرض له الشركة في 34% من أفراد العينة يعتقدون أن الشركة تغيرت بدرجة كبيرة وفي نفس النسبة ترى العكس.

✓ دراسة بودرهم رانيا وآخرون، بعنوان: " دور الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة في المؤسسة الاقتصادية" دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر الوادي"، رسالة مقدمة للنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر، 2021.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة التي يقدمها العاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي، حيث سعت الدراسة لقياس مستوى الالتزام التنظيمي ودرجة جودة الخدمة المقدمة، إضافة لتبيان أثر الفروقات لمقدمي الخدمات على كل من الالتزام التنظيمي وجودة الخدمة، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة مكونة من 35 فقرة، وتم توزيعها على عينة الدراسة 70 موظفاً من مقدمي الخدمات العاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

✓ وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين المتغير المستقل بأبعاد (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) وبين جودة الخدمة وأبعادها عند مستوى دلالة معنوية أقل من أو تساوي (0.05) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.60).

✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين حول محور الالتزام التنظيمي عند مستوى دلالة أقل من أو تساوي (0.05) تعزى لمتغير الجنس.

✓ لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحثن حول محور الالتزام التنظيمي عند مستوى دلالة أقل من أو تساوي (0.05) تعزى للمتغيرات (السن المستوى التعليمي سنوات الخبرة الوظيفة).
 ✓ دراسة برياح رابع: بعنوان "علاقة الرضا الوظيفي بمستوى الالتزام التنظيمي لعمال المرطبات الرياضية لولاية المسيلة- دراسة ميدانية لعمال المركبات الرياضية لولاية المسيلة". مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة المسيلة 2014،
 انطلق الباحث من الإشكاليات التالية:

الإشكالية الرئيسية: - هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي من وجهة نظر عمال المركبات الرياضية لولاية المسيلة؟

انبثقت عنها إشكاليات فرعية:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى عمال المركبات الرياضية؟ ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى المركبات الرياضية؟
- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية الخبرة المهنية في درجة الرضا الوظيفي لدى عمال المركبات الرياضية؟
- هل توجد علاقته ارتباطية إيجابية بين الرضا الوظيفي بجميع أبعاده على مستوى الالتزام التنظيمي؟
 أما فيما يخص عينة البحث فقد اعتمد الباحث على العينة العشوائية البسيطة المكونة من 117 عامل إداري للمركبات الرياضية التي تمثل نسبة 43.98% من مجتمع الدراسة، كما استعان بالاستبيان كأداة أساسية لجمع وتفصي المعلومات والبيانات.
 كما قامت منهجية الدراسة على المنهج الوصفي.
 هدفت الدراسة إلى أن:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عمال المركبات الرياضية
 - التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عمال المركبات الرياضية.
 - الوقوف على العلاقة كل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الشخصية، مثل (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة....).
- وخلصت الدراسة على أنه يوجد مستوى متوسط من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عمال المركبات الرياضية لولاية المسيلة، وتوجد علاقة ارتباطية وإيجابية وقوية بين الرضا الوظيفي بجميع أبعاده على مستوى الالتزام التنظيمي.

◀ دراسة شافية بن حفيظ "علاقة النمط القيادي حسب نظرية هيرسي وبلانشارد بالولاء

التنظيمي لدى عينة من معلمي المدارس الابتدائية بمدينة ورقلة"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر 2013.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الأنماط القيادية السائدة في المرحلة الابتدائية حسب نظرية هيرسي وبلانشارد من وجهة نظر المعلمين، ومستوى الولاء لدى المعلمين وعلاقة النمط القيادي بالولاء التنظيمي من وجهة نظرهم، ومعرفة مستوى الولاء التنظيمي لدى المعلمين حسب متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الأقدمية في التدريس)، حيث اعتمد على المنهج الوصفي أما عينة الدراسة فحددت بـ (270) معلم ومعلمة من المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة واعتمدت على أداة الاستبانة ومقياس هيرسي وبلانشارد لتحديد النمط القيادي ومقياس بورتر وزملاءه لقياس مستوى الولاء التنظيمي للمعلم .

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الأساليب الأكثر استخدام في المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين هو أسلوب التعويض والإقناع ويليهما أسلوب الإشراف ثم الإبلاغ، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء باختلاف النمط القيادي بحسب نظريتي هيرسي وبلانشارد من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى إلى (الجنس، الأقدمية في التدريس المؤهل العلمي).

ثانيا: ريادة الأعمال

◀ دراسة شخشوخ محمد اليامين وخبوز زكرياء، بعنوان: "ريادة الأعمال في التجارة الالكترونية بالجزائر -

"دراسة ميدانية في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب"، مذكرة مقدمة لاستكمال نيل شهادة الماستر، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج، الجزائر، 2020.

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور بيئة ريادة الأعمال باعتبارها البيئة الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر على مختلف المشاريع والأعمال، كما يشير هذه الدراسة إلى مكونات البيئة الريادية حيث تمثلت في مجموعة من القوانين والمؤسسات والآليات الداعمة والتي تساند رواد الأعمال وتدعم احتمالات نجاحهم قبل وبعد انطلاق المشروع، ولقد ارتبط دعم ومرافقة الأفكار الابتكارية لتصميم المشاريع في الجزائر بظهور عدة مشاكل وصعوبات تعيق هذه الأخيرة على إنشائها، مما أدى إلى خلق العديد من الآليات التي تهدف إلى دعمها والتي تقوم بدورها بمنح الإعانات المالية من خلال الصيغ المختلفة للتمويل والامتيازات الجبائية الممنوحة، كما تضمن مرافقة للمؤسسات المصغرة حتى تتمكن من كسب الخبرة أو القدرة على مواجهة المشاكل، إلا أن هندسة المشاريع لم تعتمد على الوسائل التقليدية فقط، فالتطورات السريعة لأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصال أحدثت تغيرات جذرية في التبادلات التجارية وأدت إلى الدخول في مجال التجارة الالكترونية (الأعمال الرقمية) .

◀ دراسة للدكتورة محانشة أمنة: "المؤسسات الناشئة في الجزائر - الإطار المفاهيمي والقانوني" -
أستاذ محاضر قسم (ب)، جامعة محمد لين دباغين؛ سطيف - مجلة صوت القانون المجلد الثامن، المجلد 08،
العدد 01 سطيف، الجزائر، 2021/11/30.

هدفت الدراسة إلى القول أن الإطار المفاهيمي للمؤسسات الناشئة؛ وكذا القانوني لمختلف الأحكام التي
تضامنت ترقية وتطوير بيئة هذه المؤسسات وتشجيعها على الابتكار؛ وأن التطرق إلى مفهوم الشركات الناشئة
يعتبر من المفاهيم المستحدثة في النظام القانوني الجزائري؛ وقاد حاول هذا الأخير مواكبة المفاهيم المتعددة بشأنها؛
ولكن بالرغم من كل مساعي المشرع إلا أن هناك نقائص فيه بمناسبة تأطير موضوع المؤسسات الناشئة، ولعل أهمها
عدم تحديد مفهومها بشكل دقيق مما يترك الغموض واللبس لهذا المصطلح الحديث الذي تتفاوت التعريفات بشأنه
حسب اهتمام الجهة المعنية به، ناهيك عن عدم سن قانون خاص بالمؤسسات الناشئة هذه الدراسة بجملة من
التوصيات التي يجب أخذها بعين الاعتبار لتطوير وخلق بيئة ملائمة تحفز المؤسسات الناشئة على الاستثمار
وتشجع الابتكار في الجزائر، وتمثل في الآتي:

1- إلزامية وضع إطار قانوني تشريعي ملائم وواضح في منظومة قانونية شاملة ومحددة؛ تنظم فيها عمل
وسير المؤسسات الناشئة لتسهيل الطلع إليها؛ بدل النص على ذلك في عدة مراسيم تنفيذية متفرقة؛ وضرورة
تفادي أن يتضمن قانون المؤسسات الناشئة المنتظر إحالة كثيرة لنصوص تنظيمية أخرى تفاديا لتعارض محتمل قد
يحدث بينها.

2- ضرورة منح الأولوية للمؤسسات الناشئة في الاقتصاد الوطني؛ مع رسم لسياساتها وتحديد معالمها؛
وفق برنامج وطني للتنمية وتوفير البيئة المناسبة لإنشائها كونها في مراحل أولى من الظهور والتطور.

3- إثراء المنصة الالكترونية للمؤسسات الناشئة التي وضعتها الوزارة المعنية؛ وفتحها أمام الأفراد حاملي
الإبداعات والمشاريع المبتكرة؛ بقصد تمكينهم من تجسيد أفكارهم في مشاريع حقيقية.

4- ضرورة الاستفادة من التجارب الرائدة والناجحة في مجال المؤسسات الناشئة؛ في مختلف دول العالم.

5- تنظيم دورات تكوين وتدريب لفائدة أعضاء المؤسسات الناشئة، والعمل على تكوين وتأهيل المسيرين
في المؤسسات الناشئة من الناحية التقنية؛ ومحاولة مواكبة كل ما هو جديد في هذا المجال.

◀ دراسة بسويح منى، ميموني ياسين وبوقطاية سفيان، بعنوان: "واقع وأفاق المؤسسات الناشئة في
الجزائر"، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد 07، العدد 03، بشار، الجزائر،
2021/01/31.

تهدف هذه الدراسة إلى معالجة واقع ومول المؤسسات الناشئة في الجزائر في ظل أهم الإجراءات والمبادرات التي تسعى إليها السلطات العمومية خاصة خلال السنوات الأخيرة من خلال مساعدة حاملي المشاريع على تجسيد أفكارهم الإبداعية من خلال بإنشاء صندوق خاص بدعم المؤسسات الناشئة إضافة إلى إنشاء مجلس أعلى للابتكار والذي سيكون حجر الزاوية للتوجه الاستراتيجي في مجال تثمين الأفكار والمبادرات المبتكرة والإمكانات الوطنية للبحث العلمي في خدمة تنمية اقتصاد المعرفة.

◀ دراسة حسين يوسف، صديقي إسماعيل، بعنوان: "دراسة ميدانية لواقع إنشاء المؤسسات

الناشئة في الجزائر"، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد 08، العدد: 01، الجزائر، 2021.

تهدف هذه الورقة البحثية إلى التعريف بـ "المؤسسات الناشئة" وعرض أهم خصائصها وما يميزها عن المؤسسات التقليدية، إضافة إلى أهم التحديات التي تواجهها المؤسسات الناشئة في الجزائر من خلال دراسة ميدانية لستة 6 مؤسسات ناشئة بولاية تلمسان، ومن بين نتائج الدراسة المتوصل إليها أن أكثر ما يميز المؤسسات الناشئة عن غيرها هو الابتكار والنمو وهي معرضة للفشل أكثر من مرة ولهذا جاءت النماذج الجديدة لتفادي هذا الأخير، أكثر عقبة بطريق المبتكر لتجسيد مؤسسته الناشئة يتمثل في خوفه من سرقة أفكاره ويلبها مشكل التمويل وأكثر ما يساهم بفشل المؤسسة الناشئة انغماس المفاوض بفكرته وتطويرها بدون التأكد من وجود سوق أو خلقه لسوق جديد لها.

◀ دراسة سعيدة بلوم وعبد الحكيم الشاهد، بعنوان: "تطوير ريادة الأعمال كآلية لتحقيق النمو

الاقتصادي في الجزائر دراسة قياسية للفترة 2001-2020"، ورقة بحثية، مخبر إدارة الأعمال المؤسسات

الاقتصادية المستدامة، جامعة حمزة لخضر بالوادي - الجزائر، تاريخ النشر: 2023/06/07.

هدفت الدراسة إلى قياس أثر ريادة الأعمال على النمو الاقتصادي في الجزائر دراسة قياسية للفترة

2001-2020، وذلك من خلال نموذج قياسي يتضمن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونسبة إجمالي

التشغيل كمتغيرين مستقلين يعبران عن ريادة الأعمال والنتائج المحلي الإجمالي كمتغير تابع عن النمو الاقتصادي،

ويتم تقديره بمنهج الانحدار الذاتي للتباطؤات الموزعة عبر الزمن (ARDAL) باستعانة ببرنامج التحليل

الإحصائي (10) ELVIEW، وقد وصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للمتغيرات المستقلة (عدد المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة ونسبة إجمالي التشغيل) على المتغير التابع (النتائج المحلي الإجمالي) ما يعني أن الزيادة في عدد

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونسبة إجمالي التشغيل بنسبة 1% سيؤدي إلى التوالي في ارتفاع في نمو معدل الناتج

المحلي بمقدار 0.63% و3026% للجزائر خلال الفترة الممتدة 2001 إلى غاية 2020.

◀ دراسة عقبة عبد اللاوي، نور الدين جوادي " المؤسسات المتوسطة والصغيرة كمدخل تنموي

لتحقيق عدالة توزيع الفرص الاجتماعية في سوق حالة الجزائر"، مجلة المنهل الاقتصادي، جامعة الشهيد حمدة
لخضر بالوادي، الجزائر، مجلد 06، العدد 01، جوان 2023،

وخلصت الدراسة إلى أن الإصلاحات التي قامت بها الجزائر من خلال توفير هيئات ووكالات تقوم بدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سمح بإعادة الاعتبار للمؤسسات الخاصة والاعتراف بالدور الذي يمكن أن تلعبه في التنمية الشاملة، وقد يكون نتيجة ذلك بروز قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كقاطرة حقيقية للنمو الاقتصادي، وقد أدت هذه الجهود إلى تحسين نسبي لمحيط المؤسسات مما أدى بدوره إلى المساهمة في توفير فرص عمل كبيرة للأفراد مما أدى إلى توفير مناصب شغل، وتحقيق عدالة في توزيع هذه الفرص على مختلف الأقاليم، وكانت المحصلة النهائية كذلك خفض معدلات البطالة وزيادة نمو الناتج .

ومن أجل الوصول للأهداف المرجوة والمعالجة لهذه الإشكالية من خلال الإجابة على الأسئلة الفرعية المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي واستعمال معادلة الانحدار الذاتي للإبطاء الزمني الموزع (ARDAL) باستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي (10) ELVIEW من خلال ثلاث محاور كالتالي:

المحور الأول: ريادة الأعمال في الجزائر للفترة (2001 – 2020).

المحور الثاني: النمو الاقتصادي في الجزائر للفترة (2001 – 2020).

المحور الثالث: قياس أثر ريادة الأعمال على النمو الاقتصادي في الجزائر للفترة (2001 – 2020).

المطلب الثاني: الدراسات السابقة الأجنبية

أولاً: الالتزام التنظيمي

◀ دراسة عبد الله أحمد عبد الرحمن السيد، بعنوان: "تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي

– دراسة تطبيقية على جهاز الشرطة في قطاع الشرطة في غزة"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال
الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، فلسطين، 2017.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، حيث تم اختيار مجتمع الدراسة من أفراد أجهزة الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة من مرتبة نقيب فما دون ذلك، ويبلغ المجتمع الأصلي للدراسة (6903) موظفا حسب تقرير هيئة التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية للعام 2017، وقد استخدم الباحث الطريقة العشوائية الطبقية، حيث تم توزيع (450) استبانة على مجتمع الدراسة، وقد تم

استرداد (380) استبانة بنسبة % 84.4 وقد تم استبعاد عينة الدراسة الاستطلاعية التي تكونت من (40) استبانة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي:

✓ هنا كموافقة بدرجة قليلة وبوزن نسبي (45.09 %) على مجال الحقوق المالية، وموافقة بدرجة متوسطة وبوزن نسبي ((55.39 % على مجال الحقوق الوظيفية، وموافقة بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (73.74 %) على مجال الالتزام التنظيمي من قبل أفراد الشرطة في قطاع غزة.

✓ وجود علاقة تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل أو تساوي (0.05) لحقوق الموظف على الالتزام التنظيمي من قبل أفراد الشرطة في قطاع غزة.

وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل أو تساوي (0.05) لحقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لأفراد جهاز الشرطة في قطاع غزة.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول تأثير حقوق الموظف على الالتزام التنظيمي لدى أفراد جهاز الشرطة تعزى للعمر وسنوات الخدمة، فيما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المؤهل العلمي والرتبة العسكري.

◀ دراسة سليمان سالم جمعة والمبروك عبد الجواد أمبارك بعنوان: "الالتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية على العاملين بمصنع أعلاف البيضاء"، ورقة بحثية، ليبيا، 2020.

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة دور الالتزام التنظيمي (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري) في تعزيز أداء العاملين في مصنع أعلاف البيضاء. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مصنع أعلاف البيضاء. تم استخدام استبيان يحتوي على 30 متغيراً لجمع البيانات. توصلت الدراسة إلى أن اتجاهات العاملين في مصنع أعلاف البيضاء اتجاه الالتزام التنظيمي كانت إيجابية وذات مستوى عالٍ من الإيجابية، وكذلك الأمر بالنسبة لأداء العاملين. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية عالية لدور الالتزام التنظيمي في تعزيز أداء العاملين في المصنع محل الدراسة. الالتزام المعياري والعاطفي هما أكثر أنماط الالتزام التنظيمي تأثيراً على أداء العاملين في مصنع أعلاف البيضاء. أوصت الدراسة بأنه من أجل تعزيز أداء العاملين، يجب على صناع القرار الانتباه إلى موضوع الالتزام التنظيمي.

◀ دراسة زياد الطحاينة وآخرون، بعنوان: السلوك القيادي لعمداء كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية وعلاقته بالالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، مجلة أبحاث اليرموك سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 29، العدد 2، الأردن. 2020.

هدفت الدراسة بشكل أساسي إلى التعرف على السلوك القيادي لعمداء كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية وعلاقته بالالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي الأعضاء هيئة التدريس. تكونت عينة الدراسة من (72) عضو هيئة تدريس. وقد أظهرت النتائج أن ممارسة السلوكيات القيادية كانت بدرجة عالية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. كما بينت النتائج أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً، وعلى المجالات كافة، وحل الالتزام المعياري أو لاً، تلاه الالتزام العاطفي، وأخيراً الالتزام الاستمراري. وكذلك جاء مستوى الرضا الوظيفي لديهم مرتفعاً. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة الالتزام التنظيمي لدى العاملين في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية عن طريق عقد الندوات وورش العمل.

◀ دراسة آل قاسم، رؤى رشيد سعيد بعنوان: " أثر الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة

المصرفية - دراسة تطبيقية على عينة من البنوك التجارية الأردنية"، رسالة ماجستير في إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال، 2011/2012.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر الالتزام التنظيمي في جودة الخدمة المصرفية المقدمة في المصارف الأردنية، إذ امتثلت أنماط الالتزام ب: (العاطفي، المعياري، الاستمراري)، فيما امتثلت أبعاد الجودة المصرفية: (العناصر الملموسة، الاعتمادية، سرعة الاستجابة، الأمان، الاهتمام) وتمثلت مجتمع الدراسة بالمصارف التجارية الأردنية، إذ استهدف كل من البنك (بنك الإسكان للتجارة والتمويل، بنك الأردن، بنك لبنان والمهجر، بنك الاتحاد) أما عينة الدراسة فتم أخذها عشوائياً من الطبقة الإدارية الوسطى في تلك المصارف وقد بلغت (240 مفردة)، واعتمدت الباحثة على الاستبانة جمع المعلومات من عينة الدراسة، وتمت استخدام برنامج الحزمة الإحصائية (Spss) لاختبار فرضيات الدراسة. وانطلاقاً من اختبار الفرضيات وتحليل ومناقشة نتائج خلصت الدراسة إلى ما يلي:

- وجود أثر واضح وعالي للالتزام التنظيمي على تحسين جودة الخدمة المصرفية في البنوك التجارية الأردنية.

- إن شعور الموظف بالانتماء إلى البنك لديه إيجابيات في الالتزام بسياسات البنك العليا ويتفانى في تقديم الخدمات بمواصفات مرتفعة للعملاء.

- إن منظومة القيم التي يحملها الموظف والتي تنسجم مع قيم المنظمة بشكل عام تنعكس إجبارياً على الالتزام في سياسات البنك العليا وبالتالي سيحرص الموظف تقديم الخدمات بمواصفات مرتفعة للعملاء، ويحرص على أن تكون هذه الخدمة بمواصفات مرتفعة.

- إن شعور الموظف بالرغبة في الاستمرار بالبنك يطور لديه قدرة على التوجيه الذات للسلوك، وبالتالي فإنه يؤسس الالتزام في السياسات البنك العليا ويتفانى في تقديم الخدمة بمواصفات مرتفعة للعملاء.

ثانيا: ريادة الأعمال

◀ دراسة بلال خلف السكارنة بعنوان: "استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية - دراسة ميدانية على شركات الاتصالات في الأردن"، ورقة بحثية، جامعة الإسراء الخاصة، الأردن، 2008. حيث جاءت هذه الدراسة لتطوير وتقييم دور استراتيجيات الريادة المكونة من الإبداع، الابتكار، التفرد، أخذ المخاطرة، المبادرة، في تحقيق الميزة التنافسية، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود علاقة بين تطبيق إستراتيجيات ريادة الأعمال وتحقيق الميزة التنافسية لشركات الاتصالات. كما توجد علاقات بين تطبيق عناصر استراتيجيات الريادة وتحقيق الميزة التنافسية كما توجد علاقات تأثيرية بين المتغيرات التي تحصل في إستراتيجيات الريادة وتحقيق الميزة التنافسية لشركات الاتصالات.

◀ دراسة ناجم محمد أبو خويط وخالد محمد العماري، بعنوان: "ريادة أعمال المشروعات الصغيرة ودورها في تحقيق التنمية المستدامة - دراسة ميدانية على بعض المشروعات الريادية"، مقال، طرابلس، ليبيا، بتاريخ 2023/06/30.

هدفت الدراسة إلى التعرف على ريادة أعمال المشروعات الصغيرة ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال اعتمادها على الكتب والدوريات والمجلات والدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع. كذلك استمارة الاستبيان التي تم تصميمها لهذا الغرض. حيث تم التطرق لمفهوم ريادة أعمال المشروعات الصغيرة وأهميتها وميزاتها ودورها في عملية التنمية كذلك التعرف على مفهوم التنمية المستدامة وإبعادها المختلفة وأهم المعوقات التي تواجه المشروعات الريادية وتحد من مساهمتها في عملية التنمية المستدامة تم تناول كل ما سبق من خلال ثلاثة محاور رئيسية توصلت الدراسة إلي تقديم مجموعة متكاملة من المقترحات والتوصيات التي من شأنها المساهمة في تدليل كافة العراقيل التي تواجه المشروعات الريادية وإيجاد الحلول العملية لها لكي تستفيد منها الجهات ذات العلاقة.

◀ دراسة محمد رسلان ونصر عبد الكريم، بعنوان: "واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها في الاقتصاد الفلسطيني"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، المجلد 2، العدد 23، فلسطين، 30 جوان 2011.

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الفلسطيني من خلال تشخيص أبرز المعوقات الماثلة أمامها ووضع المقترحات الممكنة لها وكيفية تدليل العقبات، وقد أستخدم الباحثان

في هذه الدراسة منهجية التحليل الوصفي بالاعتماد على البيانات الرسمية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وسلطة النقد الفلسطينية وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود معوقات كثيرة تعترض ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة في فلسطين.

المطلب الثالث: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

أوجه التشابه بين الدراسات المحلية والأجنبية:

- ✓ تناولت كل دراسة من الدراسات الموجودة أحد المتغيرين إما الالتزام التنظيمي أو مؤسسات ريادة الأعمال.
- ✓ كل الدراسات تشابهت مع الدراسة الحالية في إتباعها المنهج الوصفي واعتماد دراسة الحالة .
- ✓ اعتماد الدراسات السابقة وكذلك الدراسة الحالية لجمع المعلومات والمعطيات على الوسيلة نفسها وهي الاستمارة.
- ✓ اعتماد كل من الدراسات السابقة والدراسة الحالية على الدراسات باللغتين العربية والأجنبية.

أوجه الاختلاف بين الدراسات المحلية والأجنبية:

1. الدراسات السابقة:

- ✓ أجريت هذه الدراسة في بيئات مختلفة إما وطنية أو عربية أو أجنبية.
- ✓ لقد ركزت هذه الدراسات على دراسة وتحليل أحد المتغيرين إما الالتزام التنظيمي أو مؤسسات ريادة الأعمال مع متغير آخر مختلف.
- ✓ اختلاف الأبعاد المعتمدة في كل دراسة وفق طبيعة المتغير المدروس.
- ✓ الدراسة الحالية:
- ✓ تمت هذه الدراسة وطنيا ومحلية على مستوى ولاية الوادي.
- ✓ ركزت كل الدراسات (على حد علم الباحث) على دراسة أحد المتغيرين إما لالتزام التنظيمي أو مؤسسات ريادة الأعمال مع متغير آخر مختلف إلا في هذه الدراسة جمعت الالتزام التنظيمي ومؤسسات ريادة الأعمال معاً.
- ✓ الهدف من هذه الدراسة هو الالتزام التنظيمي وعلاقته بتحسين ونمو مؤسسات ريادة الأعمال.
- ✓ لقد تم في هذه الدراسة التركيز على أهم الأبعاد للمتغير المستقل والمتمثلة في (الالتزام المعياري الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري) .

وأما بالنسبة لأبعاد المتغير التابع "مؤسسات ريادة الأعمال" فكانت كالتالي: (الإجراءات الاستباقية، تحمل المخاطر، الابتكار والإبداع، انتهاز الفرص).

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل قمنا بتسليط الضوء على أبرز المفاهيم والأدوات المتعلقة بالالتزام التنظيمي ومؤسسات ريادة الأعمال من جانبه النظري من تعاريف وخصائص ومختلف الآراء ووجهات النظر، وأن مهمة هذه المؤسسات هي البحث عن طرق للنمو والتطور وتحسين مركزها من خلال دراسة وفهم الالتزام التنظيمي بتحليل نقاط قوتها والبحث عن نقاط ضعفها كل هذا بغية التفوق التنافسي ودعم موقعها ومركزها التجاري في ظل تطور العالم والسوق والتطورات المبهرة في هذا القطاع لا بد لها من المنافسة بقوة، وأي بعد من ضمن أبعاد الالتزام التنظيمي سوف يؤثر على نمو وتحسين مؤسسات ريادة الأعمال.

الفصل الثاني

الدراسة التطبيقية

تمهيد الفصل

بعد استيفائنا للجانب النظري في الفصل الأول أين تطرقنا فيه إلى الإطار المفاهيمي لمغيري الدراسة المتمثلين في الالتزام التنظيمي ومؤسسات ريادة الأعمال، وجاء هذا الفصل لإسقاط الجانب النظري على أرض الواقع. ومن أجل الوقوف على الحقائق الميدانية لمدى تأثير الالتزام التنظيمي في مؤسسات ريادة الأعمال، فقد وقع اختيارنا على بعض المؤسسات في ولاية الوادي. ووفقا للإشكالية المطروحة والفرضيات الموضوعية، تم تحديد المنهج المتبع والأدوات المناسبة لجمع البيانات بالإضافة إلى أساليب التحليل الإحصائي التي تتناسب وفرضيات الدراسة. حاولنا من خلال هذا الفصل إجراء دراسة ميدانية، نسعى من خلالها إلى إبراز العلاقة بين الالتزام التنظيمي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال، ولتحقيق ذلك عمدنا إلى إعداد استمارة احتوت على مجموعة من الأسئلة التي تشمل محاور الدراسة. وانطلاقا من إجابات أفراد العينة تم تحليل النتائج للتأكد من صحة الفرضيات، وعليه فقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين هما:

المبحث الأول: تقديم مؤسسات محل الدراسة

المبحث الثاني: الطريقة والأدوات ونتائج الدراسة التطبيقية واختبار الفرضيات

المبحث الأول: تقديم مؤسسات محل الدراسة

سوف نحاول في هذا المبحث أن نعطي نظرة عامة على مؤسسات محل الدراسة، وذلك من عدة جوانب كطبيعة نشاطها وتاريخ تأسيسها وعدد موظفيها، وأهدافها المسطرة و... إلخ، وتتمثل هذه المؤسسات في: مؤسسة يالدين لخدمات التوصيل ومؤسسة فاتيلاب لمراقبة الجودة والنوعية وشركة أجي - أ بي جي لزجاج السيارات.

المطلب الأول: شركة يالدين لخدمات التوصيل

اسم المؤسسة: يالدين **yalidine**
 تاريخ التأسيس: 2013
 مقر الشركة: حي الرمال - الوادي
 النشاط: هي شركة تقدم خدمات التوصيل السريع لجميع الولايات الجزائرية بما في ذلك المدن الصغيرة والقرى.

عدد الموظفين: 35 موظف
 فروع الشركة: يوجد 31 فرع عبر المستوى الوطني
 شركة "يالدين إكسبريس": هي شركة توصيل تقع في الجزائر. تتخصص في خدمات الشحن السريع والتوصيل. تهدف الشركة إلى تقديم خدمات توصيل سريعة وموثوقة داخل البلاد.
 عادةً ما تشمل خدمات شركات التوصيل مثل "يالدين إكسبريس" ما يلي:
 1. *توصيل الطرود*: سواء كانت طرود شخصية أو تجارية.
 2. *الشحن السريع*: توفير خدمات شحن سريعة للعملاء الذين يحتاجون إلى تسليم سريع.
 3. *تتبع الطرود*: تمكين العملاء من تتبع طرودهم عبر الإنترنت.
 4. *خدمات التوصيل المحلية والدولية*: قد تقدم الشركة خدمات توصيل داخلية ودولية اعتمادًا على متطلبات العملاء.

التواصل والدعم

مكاتب وفروع الشركة: لدى "يالدين إكسبريس" مكاتب وفروع في مختلف المدن الجزائرية، حيث يمكن للعملاء زيارة هذه المكاتب للحصول على خدمات التوصيل أو الاستفسار عن الطرود.
 خدمة العملاء: توفر الشركة خدمة عملاء لمساعدة العملاء في تتبع طرودهم، وحل أي مشكلات قد تواجههم، والإجابة على استفساراتهم.
 الموقع الإلكتروني: يمكن أن يكون لديهم موقع إلكتروني أو تطبيق يقدم معلومات حول الخدمات، وأوقات التسليم، وتتبع الطرود، والدعم الفني.

كيفية استخدام خدمات "ياليدين إكسبريس"

1. *إرسال الطرود*:

- زيارة أحد مكاتب الشركة أو الاتصال بخدمة العملاء لترتيب استلام الطرد.
- تحديد نوع الخدمة المطلوبة (توصيل عادي أو سريع).
- تعبئة الطرد بشكل آمن وتوفير المعلومات اللازمة مثل عنوان المرسل والمستلم.

2. *استلام الطرود*:

- متابعة الطرد عبر نظام التتبع الإلكتروني.
 - التأكد من التواجد في العنوان المحدد عند وصول الطرد.
 - التحقق من حالة الطرد عند الاستلام والتواصل مع الشركة في حال وجود أي مشاكل.
- إذا كنت بحاجة إلى مزيد من التفاصيل أو ترغب في استخدام خدماتهم، يمكنك التواصل مباشرة مع "ياليدين إكسبريس" أو زيارة أقرب مكتب لهم.



المطلب الثاني: شركة فاتيلاب

- اسم الشركة: فاتيلاب
- تاريخ التأسيس: 2009/7/14
- مقر الشركة: حي 19 مارس 1962 - الوادي
- النشاط: مراقبة الجودة والنوعية بمخبر تحاليل ومعايير الجودة
- فروع الشركة: لا توجد

شركة فاتيلاب: هي مختبر متخصص في مراقبة الجودة والنوعية، ويقدم خدمات تحليلية متنوعة تضمن تحقيق معايير الجودة لمنتجات وخدمات العملاء، وتشمل خدماتهم التحاليل الميكروبيولوجية والفيزيوكيميائية، وتحليل الملوثات البيئية في التربة والمياه والهواء، بالإضافة إلى مراقبة جودة المواد الخام والمنتجات الجاهزة، وتحليل المحيط لضمان بيئة آمنة. ويتميز مختبر فاتيلاب بالمصداقية في المعالجة وسرعة الحصول على النتائج، حيث يهدف إلى تلبية احتياجات العملاء بفعالية وسرعة شركة فاتيلاب تضع مجموعة من الأهداف الأساسية التي تسعى لتحقيقها، وتمثل فيما يلي:

1. *ضمان الجودة*: تقديم تحاليل دقيقة لقياس جودة المنتجات والخدمات لضمان توافقها مع المعايير الدولية والمحلية.

2. *السرعة في النتائج*: توفير نتائج التحاليل بسرعة وكفاءة لتلبية احتياجات العملاء في الوقت المناسب.
3. *المصداقية*: الالتزام بالمصداقية والشفافية في جميع عمليات التحليل والمعالجة لضمان ثقة العملاء.
4. *التنوع في الخدمات*: تقديم مجموعة متنوعة من التحاليل تشمل التحاليل الميكروبيولوجية، الفيزيائية والكيميائية، بالإضافة إلى تحاليل الملوثات البيئية ومراقبة المحيط.
5. *التحسين المستمر*: السعي الدائم لتحسين وتطوير خدماتهم لضمان تلبية متطلبات السوق والعملاء بشكل فعال.



المطلب الثالث: شركة أجي - أ بي جي لزجاج السيارات والشاحنات

- التأسيس: في 2003

- المقر الاجتماعي: حي سيدي عبد الله بالوادي

- النشاط: استيراد زجاج السيارات وتمت عملية التصنيع منذ 06 أشهر

- عدد الموظفين: 45 موظف ما بين القسم التقني والقسم الإداري

- فروع الشركة: 5 فروع رئيسية بأهم المدن بالإضافة إلى العديد من الفروع في أغلب ولايات الوطن.

شركة أجي - أ بي جي لزجاج السيارات والشاحنات: هي شركة متخصصة في مجال صناعة وبيع زجاج السيارات والشاحنات والحافلات، بالإضافة إلى الآلات وقطع الغيار والخدمات ذات الصلة. تسعى الشركة إلى تقديم خدماتها للمؤسسات التي تحتاج إلى هذه المنتجات، وذلك من خلال شبكة وطنية تهدف إلى تسهيل عملية الخدمة وتلبية احتياجات العملاء بأسعار معقولة وتنافسية. باختصار، تقدم الشركة حلولاً متكاملة لتوريد وتركيب زجاج السيارات والشاحنات، مع التركيز على الجودة والكفاءة في الخدمة.

وفيما يلي شرح مفصل عن نشاطاتها وأهدافها:

• النشاطات:

- تصنيع وتوريد زجاج عالي الجودة لمختلف أنواع السيارات والشاحنات والحافلات.

- تقديم مجموعة واسعة من الخيارات لتلبية احتياجات السوق المحلية والدولية.

- تقديم خدمات تركيب الزجاج وصيانته.

- توفير دعم فني متخصص للعملاء لضمان تشغيل فعال وآمن.

- إنشاء شبكة توزيع واسعة لضمان وصول المنتجات والخدمات إلى مختلف المناطق بفعالية.

- التعاون مع موزعين محليين لتسهيل عمليات الشراء والخدمات اللوجستية.

• الأهداف:

- السعي لتلبية احتياجات العملاء من خلال توفير منتجات ذات جودة عالية وخدمات متميزة.

- الالتزام بمعايير جودة صارمة لضمان رضا العملاء وثقتهم في المنتجات والخدمات المقدمة.

- التطلع إلى التوسع في السوق المحلي والدولي من خلال تقديم حلول مبتكرة وتوسيع قاعدة العملاء.

- توفير المنتجات والخدمات بأسعار معقولة وتنافسية لضمان الوصول إلى شريحة واسعة من العملاء.

- الاستثمار في البحث والتطوير لتحسين المنتجات وتقديم حلول جديدة تلي تطورات السوق واحتياجات

العملاء.

وباختصار، تسعى شركة AJ-ABG إلى أن تكون رائدة في مجالها من خلال تقديم منتجات وخدمات عالية الجودة، والتركيز على رضا العملاء، والتوسع المستمر في الأسواق المختلفة.



المبحث الثاني: الطريقة والأدوات ونتائج الدراسة التطبيقية واختبار الفرضيات

نبرز في هذا المبحث المنهجية المتبعة في هذه الدراسة من خلال إظهار مجتمع وعينة الدراسة كما نتطرق إلى طرق جمع البيانات.

المطلب الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

من خلال هذا المطلب سيتم توضيح الطريقة المنتهجة في هذه الدراسة وهي الاستمارة الاستبائية وأيضا معرفة المراحل التي سنقوم بها بغية إعداد الاستمارة وطريقة توزيعها وفي الأخير سنتطرق إلى العينة المدروسة.

أولا: الطريقة

يحتوي هذا العنصر على تحليل مجتمع وعينة الدراسة.

1. منهجية الدراسة

بالنظر لطبيعة موضوع بحثنا المتمثل في الالتزام التنظيمي وعلاقته بتحسين ونمو مؤسسات ريادة الأعمال، وطبيعة الدراسة الميدانية التي يتطلبها هذا البحث فهو يركز على الاستبيان، لذلك سنعمد المنهج الوصفي التحليلي للبيانات والمعلومات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان، فهو المنهج الذي يُمكننا من تبسيط موضوع البحث والكشف على الحقائق العلمية وتحديد الأسباب والنتائج المترتبة عنها.

2. مجتمع الدراسة:

يشير مجتمع الدراسة إلى جميع المفردات المرغوب بالحصول على استنتاجات حولها، ويضم مجتمع هذه الدراسة المتمثل في عدد من المؤسسات الناشطة بولاية الوادي.

. عينة الدراسة:

إن اختيار عينة الدراسة من العناصر الأساسية والمهمة، فالعينة المختارة يجب أن تحمل كل الخصائص والمميزات التي تمثل المجتمع الأصلي الذي أخذت منه تمثيلاً صحيحاً، فهي مجموعة فرعية من مجتمع دراسة معينة¹ وفئة تمثل جمهور الدراسة أي جميع مفردات الظاهرة التي تتم دراستها. والمؤسسات الناشطة والتي هي محل الدراسة بولاية الوادي كالتالي:

مؤسسة يالدين لخدمات التوصيل ومؤسسة فاتيلاب لمراقبة الجودة والتنوعية وشركة أجي - أ بي جي لزجاج السيارات.

1- موريس أنجرس، مناهج البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القبة، الجزائر، 2004، ص 301.

وقد تم توزيع 54 استمارة على جميع أفراد العينة، يفي حين تم استرجاع 52 استمارة ولم يتم استبعاد أي استمارة. والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول: رقم (01): عدد الاستمارات الموزعة والمسترجعة وغير المسترجعة والمستبعدة والمدروسة

الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات غير المسترجعة	الاستمارات الملغاة	الاستمارات المدروسة	نسبة الردود
54	52	02	00	52	% 96.30

المصدر: من إعداد الطلبة

ثانيا: الأدوات المستخدمة في الدراسة

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة على النحو التالي:

1. إعداد استبيان أولي من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة الميدانية.
2. عرض الاستبيان على المشرف من أجل اختبار مدى ملاءمته لجمع البيانات.
3. عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة من ذو الاختصاص في مجال إدارة الأعمال بغرض التحكيم، والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد والتعديل.

4. تعديل الاستبيان وصياغته وفقا لوجهات نظر المشرف والأساتذة المحكمين.

5. وفي الأخير تم توزيع الاستبيان على أفراد العينة من أجل جمع البيانات اللازمة لاستكمال الدراسة.

ولقد احتوى الاستبيان على 30 سؤالاً، بحيث كانت مقسمة إلى جزئيين كالتالي:

1. الجزء الأول: يضم البيانات الشخصية وتتكون من 04 أسئلة.

2. الجزء الثاني: يضم محاور الاستبيان وهي كما يلي:

المحور الأول: يتعلق بالمتغير المستقل للدراسة وهو الالتزام التنظيمي، مقسمة إلى 03 أبعاد.

المحور الثاني: يتعلق بالمتغير التابع للدراسة وهو مؤسسات ريادة الأعمال، مقسمة إلى 03 أبعاد.

وبهدف الإجابة عليها، والاطلاع على آراء وتوجهات المستجوبين، اعتمدنا مقياس ديكارت الخماسي بحيث

يقابل كل عبارة قائمة تحمل الاختبارات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) تمثل رقميا (3،2،1،4،5) على التوالي.

وفي سبيل تحديد طول المجالات لمقياس ليكارت الخماسي المستخدم في استبيان الدراسة، تم الاعتماد على حساب المدى، الذي يعتبر من أسهل الطرق قياسيا ويستخدم عندما يكون الهدف هو الحصول على مقياس سريع

لمدى تشتت المفردات،¹ ويساوي (الحد الفعلي الأعلى في المقياس - الحد الفعلي الأدنى في المقياس) ثم تقسيمه على عدد درجات المقياس من أجل حساب طول الفئة على النحو التالي (المدى/ عدد درجات المقياس)، وبعدها تتم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى كما يلي:²

$$\text{حساب المدى: } 4 = 5 - 1 \quad \text{حساب طول الفئة: } 0.66 = 5/4$$

الجدول رقم (02): تحديد الاتجاه العام حسب قيم المتوسط المرجح

مجال المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	الإجابة على الأسئلة حسب سلم ليكرت الخماسي
1 من 01 إلى 1.80	مستوى منخفض جدا	غير موافق بشدة
2 من 1.81 إلى 2.60	مستوى منخفض	غير موافق
3 من 2.61 إلى 3.40	مستوى متوسط	محايد
4 من 3.41 إلى 4.20	مستوى مرتفع	موافق
5 من 4.21 إلى 5	مستوى مرتفع جدا	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

الجدول رقم (03): يوضح نتائج اختبار معامل الفا كرونباخ للاستبيان

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محاور الاستبيان
0.841	15	المحور الأول: الالتزام التنظيمي
0.845	15	المحور الثاني: ريادة الأعمال
0.900	30 عبارة	معامل الثبات لجميع فقرات الاستبيان

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

الفا كرونباخ هو مقياس إحصائي يُستخدم لتقييم الاتساق الداخلي لمقياس أو مجموعة من العناصر المصممة لمقياس بنفس المتغير أو البعد في الاختبارات النوعية. يتراوح قيم الفا كرونباخ بين 0 و 1، حيث تُعتبر القيم الأعلى أكثر موثوقية، وتُقدر القيمة المقبولة عادةً عندما تكون أكبر من 0.70، في حين يُعتبر أن قيم أعلى من 0.80 جيدة، وقيم أعلى من 0.90 ممتازة. حيث يتبين وجود جودة عالية في اتساق العبارات من خلال ما سجلته من قيم وصلت إلى 90% في إجمالي الفقرات المشكّلة لإدارة الدراسة.

1- محمد شامل بهاء الدين فهمي، الإحصاء بلا معاناة- المفاهيم مع التطبيقات باستخدام برنامج SPSS، ج1، معهد الإدارة العامة، الرياض، 2005، ص 187.
2- عبد الحميد عبد المجيد البداوي، أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي: التخطيط للبحث وجمع وتحليل البيانات يدويا باستخدام SPSS، ط 1، دار الشروق، عمان- الأردن، 2007، ص 155.

ويعتبر صدق الاتساق الداخلي أحد مقاييس صدق أداة الدراسة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة للوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور أداة الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة مجتمعة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (04): يوضح الاتساق الداخلي لمحاور الدراسة

الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان		أبعاد ومحاور الدراسة
Sig	Pearson correlation	
<0.001	0.909**	المحور الأول: الالتزام التنظيمي
<0.001	0.763**	البعد الأول: الالتزام العاطفي
<0.001	0.738**	البعد الثاني: الالتزام الاستمراري
<0.001	0.820**	البعد الثالث: الالتزام المعياري
<0.001	0.891**	المحور الثاني: ريادة الأعمال

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من بين مختلف المجالات الإحصائية التي يمكن استخدامها في مصفوفة الارتباط، تشمل الارتباط الإجمالي (Pearson's r) وهو الأكثر شيوعاً ويُستخدم لقياس العلاقة الخطية بين متغيرين. كما تشمل معاملات الارتباط غير الإجمالية مثل معامل الارتباط العنقودي (Spearman's rho) ومعامل الارتباط الرتبي (Kendall's tau)، والتي تستخدم لتقدير العلاقات عندما تكون البيانات غير منتظمة أو تتبع توزيعات غير طبيعية. تُستخدم هذه المحاليل في تحليل المصفوفة لفهم الارتباطات بين المتغيرات المختلفة وتقدير تأثيرها بطرق إحصائية موثوقة، مما يساعد على اتخاذ القرارات المناسبة في البحوث النوعية وفي مجالات أخرى. وبجسب ما تم تسجيله فان كل المحاور سجلت وجود ارتباط معنوي بالبعد الكلي للاستبانة. كما نسجل تفصيلاً في كون محور الالتزام التنظيمي سجل الارتباط الأكثر أهمية من بين بقية الأبعاد.

الجدول رقم (05): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

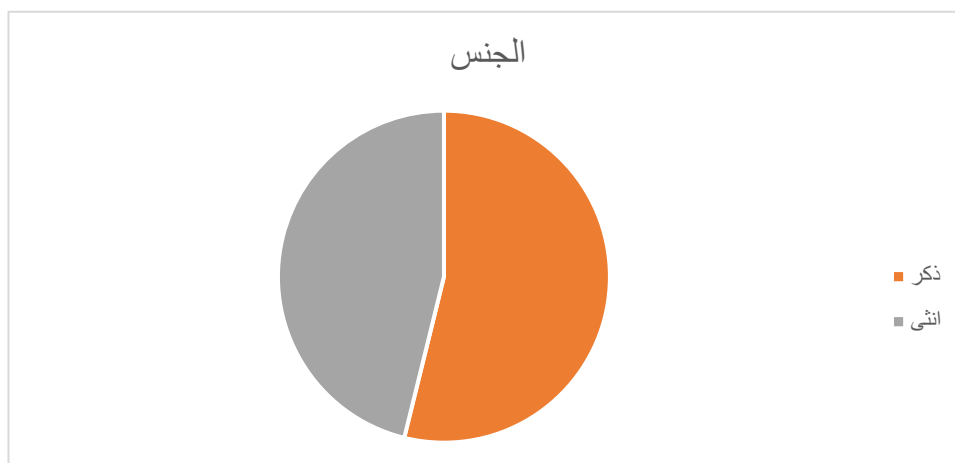
الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
01	الجنس	الذكور	28	53.8
		الإناث	24	46.2
	المجموع		52	100 %

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

يُبين الجدول توزيع المشاركين حسب الجنس، حيث يتضح أن الذكور يشكلون نسبة 53.8% من إجمالي عدد المشاركين في العينة (28 شخص)، بينما تمثل الإناث نسبة 46.2% (24 شخص). يُظهر هذا التوزيع توازناً

نسبياً بين الجنسين في العينة، مما يعكس التنوع الجنسي والتمثيل الجيد لكل من الذكور والإناث. هذا التوزيع يعطي فرصة لفهم تأثيرات الجنس في الدراسات النوعية وتحليل الظواهر الاجتماعية والثقافية بشكل شامل، ويساهم في تعزيز دقة وتنوع النتائج والاستنتاجات المستندة إلى البحث.

شكل رقم 02: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

ثانيا: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

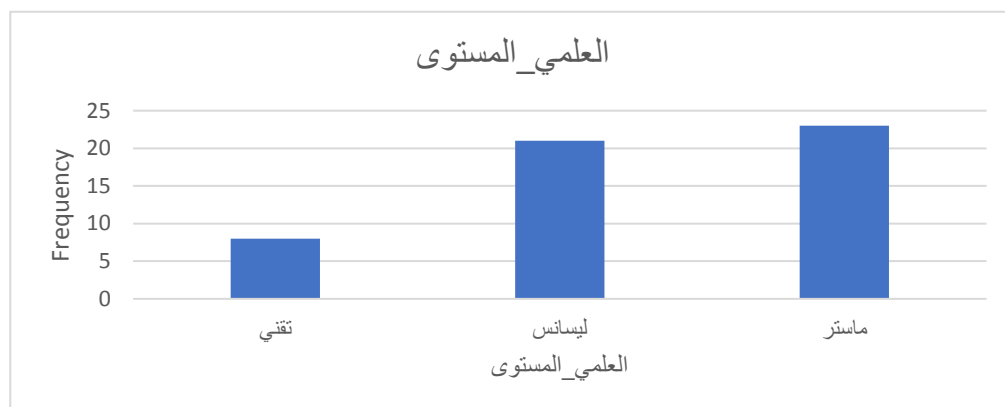
الجدول رقم (06): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
02	المستوى التعليمي	تقني	8	15.4
		ليسانس	21	40.4
		ماستر	23	44.2
	المجموع		52	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول أعلاه نجد الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، يتضح أن أعلى مستوى تعليمي هو من اختصاص الماستر، حيث بلغت نسبته 44.8%، يليها مستوى الليسانس بنسبة 40.40%، أما في الأخير مستوى تقني بنسبة 15.20%. ويعكس هذا التوزيع اختلاف مستويات التعليم بين المشاركين في العينة، حيث يظهر اهتمامًا متنوعًا بالتعليم الجامعي، مما يمكن أن يؤثر على النتائج والتفاعلات في الدراسات النوعية، ويوفر فهمًا أعمق للظواهر المختلفة ضمن البحوث التي تتناول قضايا التعليم وتطوير المهارات.

شكل رقم 03 يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

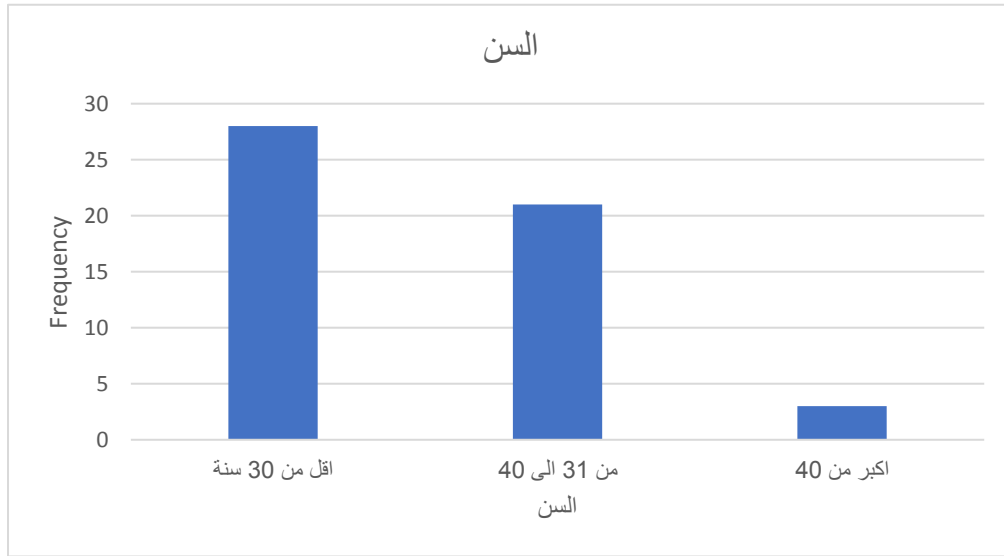
الجدول رقم (07): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن

النسبة	التكرار	الفئة	المتغير	الرقم
53.8	28	أقل من 30 سنة	السن	03
40.4	21	من 31 إلى 40		
5.8	3	أكبر من 40		
%100	52	المجموع		

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

ويُوضح الجدول توزيع المشاركين حسب الفئات العمرية، حيث يُظهر أن الأكثرية في العينة تنتمي إلى فئة الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة، حيث يشكلون نسبة 53.8% من إجمالي عدد المشاركين (28 شخص). بينما تشكل الفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة نسبة 40.4% (21 شخص)، وتمثل الفئة العمرية التي تزيد عن 40 سنة نسبة 5.8% فقط من إجمالي عدد المشاركين (3 أشخاص). يُظهر هذا التوزيع توجهاً لتمثيل الأعمار الشابة في العينة، مما قد يؤثر على نتائج الدراسات النوعية ويوفر رؤى مختلفة حول سلوكيات واتجاهات فئات عمرية معينة. تُعد هذه الفئات العمرية مهمة لتحليل تفاعلات السلوك وتأثيراتها في سياق البحث النوعي وفهم السلوكيات والعمليات الاجتماعية والثقافية في مجتمع معين.

شكل رقم 04 يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

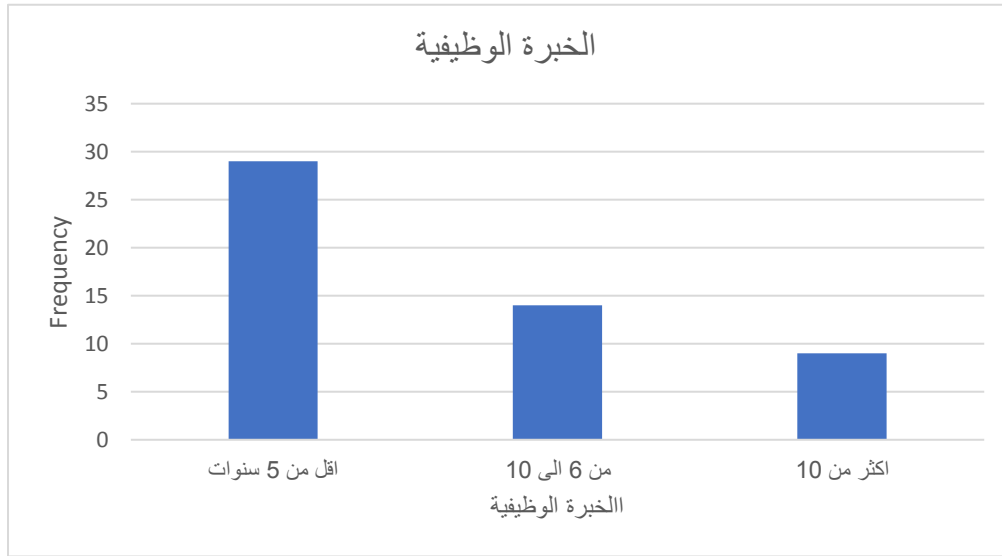
الجدول رقم (08): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة الوظيفية

النسبة	التكرار	الفئة	المتغير	الرقم
55.8	29	اقل من 5 سنوات	الخبرة الوظيفية	04
26.9	14	من 6 إلى 10		
17.3	9	أكثر من 10		
%100	52	المجموع		

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

يُظهر الجدول توزيع المشاركين حسب فترات خبراتهم الوظيفية، حيث يُظهر أن الأكثرية في العينة لديهم خبرة وظيفية تقل عن 5 سنوات، حيث يشكلون نسبة 55.8% من إجمالي عدد المشاركين (29 شخصًا). أما الذين لديهم خبرة تتراوح بين 6 إلى 10 سنوات فيشكلون نسبة 26.9% (14 شخصًا)، بينما الذين يمتلكون خبرة تزيد عن 10 سنوات يشكلون نسبة 17.3% فقط من إجمالي عدد المشاركين (9 أشخاص). يُظهر هذا التوزيع تفاوتًا في فترات الخبرة الوظيفية بين المشاركين، مما يعكس تنوع الخلفيات والتجارب الوظيفية في العينة. قد تؤثر هذه الاختلافات في تفاعلات المشاركين وآرائهم في البحوث النوعية، وتوفر رؤى مختلفة حول تأثير الخبرة الوظيفية على السلوك والاتجاهات في بيئات العمل المختلفة.

شكل رقم 05 يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة الوظيفية



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

الفرع الثاني: تحليل نتائج محاور الاستبيان

أولاً: عرض وتحليل وصفي لإجابات أفراد العينة نحو محور الالتزام التنظيمي

جدول رقم (09): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول من المحور الأول

الرقم	العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	الاتجاه العام للعينة
1	أشعر أنني في حالة تركت عملي سأفقد مزايا قد لا تتوفر في أماكن أخرى.	1.229	3.31	05	محايد
2	يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء الدوام.	1.056	3.46	04	موافق
3	أعتبر أي مشكلة في العمل جزء من مشاكلي الخاصة.	1.127	3.85	02	موافق
4	قيمي ومبادئك تتطابق مع وظيفتي.	0.579	4.31	01	موافق بشدة
5	أرى أن تحقق أهدافي يتماشى مع نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها.	0.923	3.83	03	موافق
	آراء واتجاهات أفراد العينة نحو بعد الالتزام العاطفي	0.670	3.75		مطبق بدرجة عالية

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

يُظهر الجدول تقديرات العينة للاتجاه العام للعبارات المقدمة، حيث تشير النتائج إلى توجه إيجابي بشكل عام نحو العمل والالتزام الوظيفي. العبارات الأقل تأثيراً على العينة تشمل " (العبارة رقم 1). أما قيمة الالتزام بالعمل والاندماج الشخصي فيه (العبارة رقم 4) فتمثل المتوسط الأعلى من بين بقية العبارات التي تضمنها البعد. بما يُعكس هذا الاتجاه التفاعل الإيجابي والاندماج الذي قد يؤدي إلى أداء محسن وتحقيق الأهداف الشخصية والمؤسسية.

جدول رقم (10): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني من المحور الأول

الرقم	العبرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	الاتجاه العام للعينة
1	أرفض نقلني إلى جهة أخرى لقناعتي بعملتي الحالي.	1.126	3.42	04	موافق
2	بشجعتني عملي على إظهار أقصى ما لدي من أداء ومهارات.	0.678	4.33	02	موافق بشدة
3	لدي استعداد لاستمرار في عملي حتى الوصول إلى التقاعد.	1.444	3.38	05	محايد
4	لدي استعداد لبذل جهد أكبر من المتوقع للمساعدة على النجاح.	0.574	4.44	01	موافق بشدة
5	مستعد للعمل لأوقات إضافية لإنهاء العمل حتى لم يكن الوقت الإضافي مدفوع الأجر.	1.073	3.79	03	موافق
آراء واتجاهات أفراد العينة نحو بعد الالتزام الاستمراري		0.716	3.87	مطبق بدرجة عالية	

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

يُظهر الجدول تقديرات العينة للاتجاه العام للعبارات الالتزام الاستمراري. حيث يُعكس التوجه الكلي للعينة تأييداً للعمل والالتزام الوظيفي. يتباين تأثير العبارات المختلفة على العينة، حيث تظهر العبارة رقم 4 بمتوسط أعلى، مُشيرة إلى استعداد الأفراد لبذل جهد إضافي لمساعدة على النجاح. بينما تُعتبر العبارة رقم 1 الأقل أهمية، إذ تُظهر رفض بعض الأفراد للنقل إلى جهة أخرى بسبب ارتباطهم بالعمل الحالي. يتأتى العبارة رقم 2 كواحدة من العبارات الأكثر أهمية، حيث تُشجع الأفراد على إظهار أقصى ما لديهم من أداء ومهارات. هذا التوجه الإيجابي والاستجابة الإيجابية تعكس تفاعلاً إيجابياً قد يُسهم في تحقيق الأهداف الفردية والمؤسسية.

جدول رقم (11): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث من المحور الأول

الرقم	العبرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	الاتجاه العام للعينة
1	أحرص على إتقان العمل بشكل جيد.	0.498	3.42	04	موافق
2	لا اترك عملي الحالي لارتباطي القوي بزملائي في العمل.	1.372	4.33	02	موافق بشدة
3	أشعر بالذنب إن تركت العمل في أوقات الدوام.	1.082	3.38	05	موافق
4	لدي رغبات وطموحات أريد تطبيقها داخل المؤسسة.	0.831	4.44	01	موافق بشدة
5	أهتم كثيراً بسمعة المؤسسة ومصيرها.	0.748	3.79	03	موافق
آراء واتجاهات أفراد العينة نحو بعد الالتزام المعياري		0.620	4.26	مطبق بدرجة عالية جداً	
آراء واتجاهات أفراد العينة نحو محور الالتزام التنظيمي		0.568	3.96	مطبق بدرجة عالية	

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

يُظهر الجدول تقديرات العينة للاتجاه العام للعبارات المقدمة لمحور الالتزام التنظيمي، ويعكس التوجه الكلي للعينة تأييداً للعمل والالتزام الوظيفي. تظهر العبارة رقم 4 كواحدة من العبارات الأكبر أهمية، حيث تظهر مدى الرغبات والطموحات المراد تحقيقها من خلال هذه المؤسسة، وتظهر العبارة رقم 1 كواحدة من العبارات المهمة ولكن بدرجة أقل، حيث تُظهر رغبة الأفراد في إتقان العمل بشكل جيد. بينما تُعتبر العبارة رقم 2 الأقل أهمية، حيث تُشير إلى عدم ترك العمل الحالي بسبب الارتباط القوي بالزملاء. تأتي العبارة رقم 5 كواحدة من العبارات الأكثر أهمية

أيضاً، حيث تُظهر اهتماماً كبيراً بسمعة المؤسسة ومصيرها. هذا التوجه الإيجابي والاستجابة الإيجابية يعكس تفاعلاً إيجابياً قد يُسهم في تحقيق الأهداف الفردية والمؤسسية.

ثانياً: عرض وتحليل وصفي لإجابات أفراد العينة نحو المحور الثاني

جدول رقم (12): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات بعد الإبداع والابتكار

الرقم	العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	الاتجاه العام للعينة
1	خصص المؤسسة برامج تكوينية لبعث روح الإبداع بين الموظفين	0.998	3.85	04	موافق
2	تعرض المؤسسة خدمات إضافية ذات خصائص مبتكرة لا توجد عند المنافسين	1.129	3.92	03	موافق
3	تقدم المؤسسة فرص لذوي الأفكار الإبداعية لإنتاج أفكار جديدة لتطوير مجال العمل	0.768	4.13	02	موافق
4	تسعى المؤسسة على أن تكون الأعمال المنجزة من طرف الموظفين بأساليب متطورة ومتجددة	0.800	4.29	01	موافق بشدة
5	تمتلك المؤسسة مراكز لتطوير الأفكار الحديثة بما يتضمن في ذلك مجال تقديم الخدمة	0.981	3.69	05	موافق
آراء واتجاهات أفراد العينة نحو بعد الإبداع والابتكار		0.719	3.9769	مطبق بدرجة عالية	

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29

يُظهر الجدول تقديرات العينة للاتجاه العام نحو الإبداع والابتكار في المؤسسة، حيث يُعكس التوجه الكلي للعينة تأييداً للمبادرات الإبداعية والتغيير. تظهر العبارة رقم 5 بمتوسط أعلى وترتيب أعلى، مما يُشير إلى استعداد المؤسسة لاستقبال وتبني الأفكار الجديدة والمبادرات التي تميزها عن غيرها. بينما تظهر العبارة رقم 3 بأقل متوسط، مما يعكس اتجاهها أقل للعينة نحو المخاطرة المالية. تأتي العبارة رقم 4 كواحدة من العبارات الأكثر أهمية بعد العبارة رقم 5، حيث تُظهر استمرارية المؤسسة في تطوير أساليب الرقابة بطرق متعددة. هذا التوجه الإيجابي والاستجابة الإيجابية يعكس تفاعلاً إيجابياً قد يُسهم في تعزيز روح الابتكار والإبداع في بيئة العمل.

جدول رقم (13): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات بُعد المبادرة والمخاطرة

الرقم	العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	الاتجاه العام للعينة
1	تخاطر المؤسسة بإحداث تغيير في أساليب وتقنيات العمل	0.891	3.60	04	موافق
2	تسعى المؤسسة بإرضاء العمال حتى لو تحملت عبء أكثر من إمكاناتها	1.125	3.60	03	موافق
3	تعمل المؤسسة بجرأة خاصة في الحالات التي تتسم بالمخاطرة المالية	0.917	3.54	05	موافق
4	تعمل المؤسسة باستمرار على تبني أساليب كمية وكيفية متعددة للرقابة	0.752	3.94	02	موافق
5	تبادر المؤسسة بوضع اقتراحات جديدة لم يتطرق إليها الآخرون	0.922	4.12	01	موافق
آراء واتجاهات أفراد العينة نحو بُعد المبادرة والمخاطرة		0.556	3.75	مطبق بدرجة عالية	

ظهر الجدول تقديرات العينة للاتجاه العام نحو الإبداع والابتكار في المؤسسة، حيث يُعكس التوجه الكلي للعينة تأييداً للمبادرات الإبداعية والتغيير. تظهر العبارة رقم 5 بمتوسط أعلى وترتيب أعلى، مما يُشير إلى استعداد المؤسسة لاستقبال وتبني الأفكار الجديدة والمبادرات التي تميزها عن غيرها. بينما تظهر العبارة رقم 3 بأقل متوسط، مما يعكس اتجاهها أقل للعينة نحو المخاطرة المالية. تأتي العبارة رقم 4 كواحدة من العبارات الأكثر أهمية بعد العبارة رقم 5، حيث تُظهر استمرارية المؤسسة في تطوير أساليب الرقابة بطرق متعددة. هذا التوجه الإيجابي والاستجابة الإيجابية يعكس تفاعلاً إيجابياً قد يُسهم في تعزيز روح الابتكار والإبداع في بيئة العمل.

جدول رقم (14): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات بُعد التمييز

الرقم	العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	الاتجاه العام للعينة
11	تعتمد المؤسسة في تقديم خدمات مميزة على طاقم عمل يعمل بصورة احترافية	0.853	4.31	02	موافق بشدة
22	تقدم المؤسسات خدمات ما بعد البيع مميزة وفريدة عن باقي المؤسسات	1.110	3.94	05	موافق
33	تملك المؤسسة تقنيات فريدة ومتميزة عن باقي المؤسسات	0.699	4.46	01	موافق بشدة
44	تقوم المؤسسة بدراسات واسعة من أجل تحقيق التميز والتفرد في مجال الخدمة المقدمة	0.781	4.31	03	موافق بشدة
55	تعتمد المؤسسة في عملها على أنظمة ترويجية متميزة عن منافسيها	1.048	4.13	04	موافق
	آراء واتجاهات أفراد العينة نحو بُعد التمييز	0.663	4.23		مطبق بدرجة عالية جدا

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

يُظهر الجدول تقديرات العينة للاتجاه العام نحو التميز في الخدمات المقدمة، حيث يُعكس التوجه الكلي للعينة تأييداً قوياً للاعتماد على الخدمات المميزة والفريدة في المؤسسة. تظهر العبارة رقم 3 بأعلى متوسط وترتيب أعلى، مما يُشير إلى وجود تقنيات فريدة ومتميزة تمتلكها المؤسسة. بينما تظهر العبارة رقم 2 بأقل متوسط، مما يعكس اتجاهها أقل للعينة نحو تقديم خدمات ما بعد البيع المميزة. تأتي العبارة رقم 5 كواحدة من العبارات الأقل أهمية بعد العبارة رقم 2، حيث تُظهر استعداد المؤسسة للتميز في الأنظمة الترويجية. هذا التوجه الإيجابي والاستجابة الإيجابية يعكس تفاعلاً إيجابياً قد يُسهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة وزيادة رضى العملاء.

جدول رقم (15): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور ريادة الأعمال

محور ريادة الأعمال	الانحراف المعياري	المتوسط	الاتجاه
آراء واتجاهات أفراد العينة نحو محور ريادة الأعمال	0.521	3.98	مطبق بدرجة عالية

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

يُظهر الجدول أن العينة تظهر استجابةً إيجابيةً مُطابقةً لمحور ريادة الأعمال، حيث يبلغ المتوسط 3.98 مع انحراف معياري منخفض يبلغ 0.521. هذا يشير إلى وجود اتفاق عالي بين أفراد العينة بشأن أهمية وفعالية ريادة الأعمال.

المطلب الثاني: اختبارات الدراسة

سيتم في هذا المطلب اختبار الفرضيات الفرعية والرئيسية للدراسة من خلال إجراء مجموعة من الاختبارات الإحصائية لإثبات صحتها أو نفيها.

الفرع الأول: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات (Normality Distribution Test):

لغرض معرفة مدى اعتدالية توزيع البيانات لتحديد أي من الاختبارات المعلمية أو اللامعلمية التي تتناسب الدراسة، سيتم في البداية إجراء اختبار التوزيع الطبيعي بالاعتماد على برنامج SPSS V29، وبما أن حجم العينة تقدر بـ 52 فرداً سنستدل بنتائج اختبار جودة المطابقة Shapiro-Wilk الموضح في الجدول رقم (16) كما يلي:

جدول رقم (16): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة

نوع التوزيع	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov			نوع الاختبار
	Sig	df	Statistique	Sig.	df	Statistique	البيانات
طبيعي	0.280	52	0.973	0.200	52	0.076	متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

يختبر الجدول الفرضية التالية:

- H_0 = الفرضية العدمية : لا تتبع البيانات التوزيع الطبيعي.
- H_1 = الفرضية البديلة : تتبع البيانات التوزيع الطبيعي.

ومن خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن مستوى متغيرات الدراسة حسب اختبار Shapiro-Wilk قدر بـ $Sig = 0.280$ وهي أكبر من 0.05، وهو مما يدل على قبول الفرضية البديلة بأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، هذا ما يمكننا من استخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية في إجابات وآراء أفراد العينة ومنه اختبار صلاحية النموذج.

الفرع الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

أو لا: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

- نص الفرضية الإحصائية:

■ H_0 =الفرضية العدمية : لاتوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام العاطفي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي.

■ H_1 =الفرضية البديلة : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام العاطفي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي.

جدول رقم (17): ملخص مخرجات اختبار الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الفرعية الأولى

المعنوية الجزئية/ معاملات الانحدار				معامل التفسير	معامل الارتباط	المعنوية الكلية لنموذج الانحدار ANOVA	
معاملات نموذج الانحدار	B	t	Sig	R2	R	Sig	F
B0: مقدار الثابت (Constant)	0.917	1.502	0.139	0.304	0.552	<0.001	21.885
B1: المتغير المستقل	0.710	4.678	<0.001				

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

تظهر نتائج نموذج الانحدار ANOVA أن هناك فرقاً معنوياً بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة، حيث يبلغ معامل الارتباط (R) قيمة تقدر بحوالي 0.5520، مما يُشير إلى وجود علاقة جيدة بين المتغيرين. ويبلغ معامل التفسير (R²) حوالي 0.3040، مما يُظهر أن حوالي 30.4% من التغير في المتغير التابع يمكن تفسيره بواسطة المتغير المستقل. تشير قيمة F إلى أن هناك تأثيراً إحصائياً معنوياً للمتغير المستقل على المتغير التابع (21.885، $\alpha < 0.001$). أما بالنسبة للمعاملات الفردية في نموذج الانحدار، فيظهر أن مقدار الثابت (B0) والمتغير المستقل (B1) كلتاهما لهما تأثيرات معنوية ($\alpha < 0.001$)، حيث أن قيمة t تُظهر أن هناك تأثيراً إحصائياً معنوياً لكل منهما.

وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام العاطفي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي، ما يعني هذا وجود علاقة دالة إحصائية بين الالتزام العاطفي ونمو مؤسسات ريادة الأعمال.

أما بالنسبة لقيمة معامل الانحدار قدرت بـ $B1 = 0.710$ لتكون معادلة الانحدار كما يلي :

$$X = \text{الالتزام العاطفي، } y = \text{نمو وتحسين مؤسسات ريادة الأعمال}$$

$$y = B0 + B(X) + \varepsilon_i$$

$$y = 0.917 + 0.710(X) + \varepsilon_i$$

أي أنه كلما قامت المؤسسات محل الدراسة بإجراء تحسينات أو زيادة في مستوى الالتزام العاطفي بوحدة واحدة يعقبها زيادة في مستوى نمو وتحسين مؤسسات ريادة الأعمال بقيمة 0.710 وحدة.

ثانياً: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

- نص الفرضية الإحصائية:

- H0=الفرضية العدمية : لاتوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام الأخلاقي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي
- H1=الفرضية البديلة : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام الأخلاقي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي

جدول رقم (18): ملخص مخرجات اختبار الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الفرعية الثانية

المعنوية الجزئية/ معاملات الانحدار				معامل التفسير	معامل الارتباط	المعنوية الكلية لنموذج الانحدار ANOVA	
معاملات نموذج الانحدار	B	t	Sig	R ²	R	Sig	F
B0: مقدار الثابت (Constant)	1.486	2.11 2	0.040	0.190	0.436	0.001	11.704
B1: المتغير المستقل	0.598	3.42 1	0.001				

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

تبين نتائج نموذج الانحدار ANOVA وجود فروقات معنوية بين المتغيرات المستقلة والتابعة، حيث يبلغ معامل الارتباط (R) حوالي 0.4360، مما يشير إلى وجود علاقة متوسطة بين المتغيرين. ويبلغ معامل التفسير (R²) حوالي 0.1900، مما يشير إلى أن حوالي 19% من التغير في المتغير التابع يمكن تفسيره بواسطة المتغير المستقل. قيمة F تشير إلى وجود فرق معنوي بين المتغيرات (11.704، $\alpha = 0.001$). بالنسبة للمعاملات الفردية في نموذج الانحدار، يُظهر أن مقدار الثابت (B0) والمتغير المستقل (B1) كلتاهما لهما تأثيرات معنوية ($\alpha = 0.001$)، حيث أن قيمة t تشير إلى أن كل منهما له تأثير معنوي على المتغير التابع، وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل (H1): الفرضية البديلة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام الأخلاقي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي، ما يعني هذا وجود علاقة دالة إحصائية بين الالتزام الأخلاقي ونمو مؤسسات ريادة الأعمال.

أما بالنسبة لقيمة معامل الانحدار قدرت بـ $B1 = 0.598$ لتكون معادلة الانحدار كما يلي:

(X = الالتزام الأخلاقي، y = نمو وتحسين مؤسسات ريادة الأعمال)

$$y = B0 + B(X) + \epsilon_i$$

$$y = .1.486 + 0.598(X) + \epsilon_i$$

أي أنه كلما قامت المؤسسات محل الدراسة بإجراء تحسينات أو زيادة في مستوى الالتزام الأخلاقي بوحدة واحدة يعقبها زيادة في مستوى نمو وتحسين مؤسسات ريادة الأعمال بقيمة 0.598 وحدة.

ثالثاً: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

- نص الفرضية الإحصائية:

- H_0 = الفرضية العدمية : لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام المستمر ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي.
- H_1 = الفرضية البديلة : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام المستمر ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي.

جدول رقم (19): ملخص مخرجات اختبار الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الفرعية الثالثة

المعنوية الجزئية/ معاملات الانحدار				معامل التفسير	معامل الارتباط	ANOVA	
معاملات نموذج الانحدار	B	t	Sig	R ²	R	Sig	F
B0: مقدار الثابت (Constant)	1.393	2.581	0.013	0.365	0.605	<0.001	28.799
B1: المتغير المستقل	0.720	5.366	<0.001				

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

تُظهر نتائج نموذج الانحدار ANOVA وجود فروقات معنوية بين المتغيرات المستقلة والتابعة، حيث يبلغ معامل الارتباط (R) حوالي 0.6050، مما يشير إلى وجود علاقة قوية بين المتغيرين. ويبلغ معامل التفسير (R²) حوالي 0.3650، مما يشير إلى أن حوالي 36.5% من التغير في المتغير التابع يمكن تفسيره بواسطة المتغير المستقل. قيمة F تشير إلى وجود فارق معنوي بين المتغيرات (28.799، $\alpha < 0.001$). بالنسبة للمعاملات الفردية في نموذج الانحدار، يظهر أن كل من مقدار الثابت (B0) والمتغير المستقل (B1) لهما تأثيرات معنوية ($\alpha < 0.001$)، مما يُشير إلى أن كل منهما له تأثير معنوي على المتغير التابع، وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل (H1): الفرضية البديلة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام المستمر ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي، ما يعني هذا وجود علاقة دالة إحصائية بين الالتزام المستمر ونمو مؤسسات ريادة الأعمال.

أما بالنسبة لقيمة معامل الانحدار قدرت بـ $B1 = 0.720$ لتكون معادلة الانحدار كما يلي:

$$(X = \text{الالتزام المستمر، } y = \text{نمو وتحسين مؤسسات ريادة الأعمال})$$

$$y = B0 + B(X) + \varepsilon_i$$

$$y = .1.393 + 0.720(X) + \varepsilon_i$$

أي أنه كلما قامت المؤسسات محل الدراسة بإجراء تحسينات أو زيادة في مستوى الالتزام المستمر بوحدة واحدة يعقبها زيادة في مستوى نمو وتحسين مؤسسات ريادة الأعمال بقيمة 0.720 وحدة.

رابعاً: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

- نص الفرضية الإحصائية:

▪ H_0 = الفرضية العدمية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات تقديرات أفراد العينة حول الالتزام التنظيمي ومؤسسات ريادة الأعمال تعزى للمتغيرات الشخصية.

▪ H_1 = الفرضية البديلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات

تقديرات أفراد العينة حول الالتزام التنظيمي ومؤسسات ريادة الأعمال تعزى للمتغيرات الشخصية.

جدول رقم (20): ملخص مخرجات اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

sig	قيمة F	المتغيرات	
0.567	0.955	الجنس	الالتزام التنظيمي وعلاقته بتحسين ونمو مؤسسات ريادة الأعمال
0.790	0.723	المستوى العلمي	
0.437	1.108	السن	
0.856	0.649	الخبرة المهنية	

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

ومن خلال الجدول السابق يمكن استنتاج أن مستوى دلالة جميع المتغيرات الشخصية أكبر من 0.05، وبالتالي نرفض فرضية البديلة ونقبل الفرضية العدمية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول الالتزام التنظيمي ومؤسسات ريادة الأعمال تعزى للمتغيرات الشخصية. (الجنس، المستوى التعليمي، السن، الخبرة المهنية).

خامسا: اختبار الفرضية العامة

- نص الفرضية الإحصائية:

- H0=الفرضية العدمية: لا توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال.
- H1=الفرضية البديلة: توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال.

جدول رقم (21): ملخص مخرجات اختبار العينة الوحيدة للعلاقة الفرضية العامة

المعنوية الجزئية/ معاملات الانحدار				معامل التفسير	معامل الارتباط	المعنوية الكلية لنموذج الانحدار ANOVA	
معاملات نموذج الانحدار	B	T	Sig	R ²	r	Sig	F
B0: مقدار الثابت (Constant)	1.265	2.603	0.012	0.385	0.620	<.001	31.300
B1: المتغير المستقل	0.676	5.595	<0.001				

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

تظهر النتائج وجود فروقات معنوية بين المتغيرات المستقلة والتابعة، حيث أن قيمة F معنوية بشكل كبير (31.300، $\alpha < 0.001$). ويبلغ معامل الارتباط (r) حوالي 0.6200، مما يشير إلى وجود علاقة قوية بين المتغيرين. بالإضافة إلى ذلك، يبلغ معامل التفسير (R²) حوالي 0.3850، وهو يشير إلى أن 38.5% من التغير في المتغير التابع يمكن تفسيره بواسطة المتغير المستقل. قيمة t المحسوبة تظهر أن كل من مقدار الثابت (B0) والمتغير المستقل (B1) لهما تأثيرات معنوية بشكل كبير ($\alpha < 0.001$)، مما يدل على أهمية الاثنين في تفسير التغير في المتغير التابع والتنبؤ بقيمته ضمن ما تم تضمينه من معادلات خطية.

ومنه نرفض فرضية العدم ونقبل (H1): الفرضية البديلة: توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال، ما يعني هذا وجود علاقة دالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي ونمو مؤسسات ريادة الأعمال.

أما بالنسبة لقيمة معامل الانحدار قدرت بـ $B1 = 0.676$ لتكون معادلة الانحدار كما يلي:

$$(X = \text{الالتزام التنظيمي، } y = \text{نمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال})$$

$$y = B0 + B(X) + \epsilon_i$$

$$y = 1.265 + 0.676(X) + \epsilon_i$$

أي أنه كلما قامت المؤسسات محل الدراسة بإجراء تحسينات أو زيادة في مستوى الالتزام التنظيمي بوحدة واحدة يعقبها زيادة في مستوى نمو وتحسين مؤسسات ريادة الأعمال بقيمة 0.676 وحدة.

خلاصة الفصل

تضمن هذا الفصل عرض الدراسة الميدانية، والمنهجية المتبعة مع تحليل ومناقشة الدراسة التي تهدف في الأساس إلى إبراز علاقة بين الالتزام التنظيمي ومؤسسات ريادة الأعمال، وهذا من خلال ما تساهم به من عملية النمو والتطور، مما ظهر جلياً عن طريق تحليل البيانات والمعلومات المتحصل عليها من المؤسسات بولاية الوادي والتي هي محل الدراسة، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي ونمو وتحسين مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الأخلاقي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول الالتزام التنظيمي ومؤسسات ريادة الأعمال تعزى للمتغيرات الشخصية.

خاتمة

إن موضوع الالتزام التنظيمي لم يعد طرحا للمؤسسات بخصوص اختياره أو التخلي عنه، بل هو حتمية لا يمكن الوقوف ضدها، لذا نجد المؤسسات تسعى للعمل به نظرا لما حققه من نجاحات تساهم في تحقيق أهدافها، فحاولنا في دراستنا هذه الوقوف على الالتزام التنظيمي وعلاقته بنمو وتحسين مؤسسات ريادة الأعمال، من خلال دراسة أثر أبعاد الالتزام التنظيمي (العاطفي، الأخلاقي، المستمر) على مؤسسات ريادة الأعمال. حيث قمنا بإجراء دراسة ميدانية على بعض مؤسسات ريادة الأعمال في ولاية الوادي، كان الهدف منها الإجابة على الأسئلة والفرضيات المطروحة في إشكالية دراستنا وما مدى تحقيقها على أرض الواقع. فمن خلال الدراسة توصلنا إلى جملة من النتائج التي بنينا عليها مجموعة من التوصيات والاقتراحات نجمل كل ذلك فيما يلي:

أولاً: اختبار الفرضيات

بناءً على التحليلات والتفسيرات السابقة وتقييم الفرضيات توصلنا إلى:

الفرضية الأولى: نؤكد صحة الفرضية الأولى التي تنص على: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين الالتزام العاطفي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي، ما يعني هذا وجود علاقة دالة إحصائية بين الالتزام العاطفي ونمو مؤسسات ريادة الأعمال. وهذا من خلال النتائج المتحصل عليها من اختبار الفرضيات الفرعية أين أثبت صحتها نتائج التحليل الإحصائي

الفرضية الثانية: اختبار الفرضية التي تنص على: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين الالتزام الأخلاقي ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي، تم إثبات صحة الفرضية البديلة ما يعني هذا وجود علاقة دالة إحصائية بين الالتزام الأخلاقي ونمو مؤسسات ريادة الأعمال.

الفرضية الثالثة: التي تنص على: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين الالتزام المستمر ونمو وتطور مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي، نؤكد صحة هذه الفرضية بالاعتماد على نتائج الفرضيات الفرعية المتوصل إليها سابقا بالتالي فإنه توجد علاقة بين الالتزام المستمر ونمو مؤسسات ريادة الأعمال.

الفرضية الرابعة: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول الالتزام التنظيمي ومؤسسات ريادة الأعمال تعزى للمتغيرات الشخصية " اعتمادا على النتائج المتحصل عليها مسبقا.

ثانياً: نتائج الدراسة

من خلال ما تم عرضه بالدراسة من محاولات للإجابة على الإشكالية خلصنا إلى النتائج التالية:

- ✓ يعتبر الالتزام التنظيمي من أهم العوامل لنمو مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي.
- ✓ تمتلك مؤسسات ريادة الأعمال لولاية الوادي المقومات والمؤهلات الكافية للتطور والنمو، إلا أنها تحتاج إلى العمل أكثر على تحسين بيئتها الداخلية (المؤهلات البشرية، المالية والتقنية).
- ✓ بحيث يعتبر الالتزام الأخلاقي هو الغالب وأكثر أنماط الالتزام التنظيمي انتشاراً في المؤسسات محل الدراسة وله دور في التحسين والنمو وهذا بمتوسط حسابي قدره 4.26 وانحراف معياري قدره 0.620، وهذا يعني أن غالب الموظفين يلتزمون بعملهم وهذا راجع إلى شخصية العاملين من جهة وطبيعة العمل والبيئة العمل.
- ✓ أما الالتزام المستمر فتظهر النتائج أنه يأخذ المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره 3.87 وانحراف معياري قدره 0.716 في الالتزام التنظيمي في المؤسسات محل الدراسة، ولهذا فهو يلعب دور مهم في تطور المؤسسات الريادية، وجاء هذا من أجل المحافظة على استقرارهم في عملهم والامتيازات التي تقدمها المؤسسة.
- ✓ كما تظهر النتائج أن الالتزام العاطفي يأخذ المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 3.75 وانحراف معياري قدره 0.670 في الالتزام التنظيمي في المؤسسات محل الدراسة، وبالتالي فإن دوره يعتبر أقل أهمية في تطور المؤسسات الريادية بالنسبة للبعدين السابقين.
- ✓ وبناءً على القراءة الإحصائية للجداول السابقة وتحليلنا للنتائج المتحصل عليها من خلال الاستمارة التي وزعناها على عمال مؤسسات محل الدراسة بولاية الوادي من أجل معرفة مدى تحقق الفرضيات التي قام على أساسها هذا البحث، والتي أثبتت فعلاً صحة الفرضيات الأربعة التي تحققنا نسبياً، حيث أوضحت الشواهد الكمية ونتائج الدراسة صدق الفرضية العامة بوجود علاقة بين الالتزام التنظيمي ونمو وتحسين مؤسسات ريادة الأعمال بولاية الوادي، وهذا من خلال وجود العلاقة الارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمو مؤسسات ريادة الأعمال وأبعاد الالتزام التنظيمي.

ثالثاً: التوصيات

نقترح مجموعة من التوصيات لمؤسسات ريادة الأعمال

- ✓ القيام بتدريبات للعمال مؤسسات ريادة الأعمال ودورات حول التحفيز والالتزام التنظيمي.
- ✓ توظيف أصحاب مؤهلات مختصين في إدارة الموارد البشرية في جوانب مؤسسات ريادة الأعمال.
- ✓ تطوير الهيكل التنظيمي بشكل مستمر وجعله أكثر مرونة من حيث: استيعاب المستجدات، وتحقيق التنسيق بين مختلف أقسام والمصالح الكلية دون تداخل في الصلاحيات والمسؤوليات.
- ✓ ترسيخ الالتزام التنظيمي في العاملين من خلال الاهتمام بشؤونهم سواءً في الجانب المادي أو الاجتماعي إضافة إلى إعطاء فرص للعاملين الذين لديهم قدرات على الابتكار والتجديد. وغيرها من الوسائل التي تعزز الالتزام التنظيمي في العاملين وبالتالي فهي تعكس على أداءهم من خلال زيادة فعاليتهم وتطوير من مستواهم والرقى بمؤسسة.

- ✓ عقد اللقاءات المستمرة بين إدارة المؤسسة والعاملين فيها لمعرفة جوانب الخلل والضغط أو الأسباب التي تقف أمام تقديم خدماتهم بشكل أفضل.
- ✓ السماح للعمال بإبداء اقتراحاتهم وإبداعاتهم الأمر الذي يرفع من معنوياتهم ويزيد من التزامهم التنظيمي.
- ✓ تحسين مستوى الأجور بما يتناسب مع غلاء المعيشة.

رابعاً: الأفاق مستقبلية للبحث

- نشير في الأخير إلى أن مجال البحث واسع ومهم، حيث يمكن دراسته من جوانب أخرى فإننا نقترح بعض المواضيع ذات الصلة بموضوع البحث التي يمكن أن تكون عناوين البحوث مستقبلاً كما يلي:
- ✓ أثر أداء العاملين بمؤسسات ريادة الأعمال.
 - ✓ علاقة مؤسسات ريادة الأعمال بالالتزام الوظيفي والجودة.
 - ✓ واقع مؤسسات ريادة الأعمال في الجزائر.
 - ✓ الالتزام التنظيمي وتأثيره على القدرة التنافسية في المؤسسات.

قائمة المراجع

- المراجع العربية:

الكتب:

1. ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
2. أحمد عسكري، مدخل إلى إدارة الأعمال، دار النهضة العربية، مصر، 1984.
3. صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، القاهرة، 2004.
4. صلاح الدين عبد الباقي، مبادئ السلوك التنظيمي، دار الجامعة الإسكندرية، مصر ط1، 2005.
5. إيهاب عيسى المصري وطارق عبد الرؤوف عامر، السلوك التنظيمي وسلوك المنظمة، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، خلف حي الهرم الطالبية فيصل، ط، 2014.
6. محمد حسن محمد حمادات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، د. ط، دار الحامد، عمان، الأردن، 2006.
7. خالد محمد احمد الوزان، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة نايف العربية، البحرين، 2006، بدون طبعة.
8. بن صافية فاطمة الزهرة، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 1، العدد 4، 2014.
9. صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الإنساني في المنظمات، ط1، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2004.
10. محمد أحمد سليمان، سوسن عبد الفتاح وهب، الرضا والولاء الوظيفي، قيم وأخلاقيات العمل، الطبعة 1، زمزم ناشرون وموزعون، عمان، 2011.
11. أحمد بن عبد الرحمن الشميمري وفاء بنت ناصر المبيرك، مبادئ ريادة الأعمال المفاهيم والتطبيقات الأساسية لغير المتخصصين، العبيكان للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، 2019.
12. احمد خولي، ريادة الأعمال ببساطة دار الجندي للنشر والتوزيع مصر، الطبعة الأولى.
13. مروان عامر نصيف الجبوري، أثر التعلم التنظيمي في ريادة الأعمال من وجهة نظر المدراء في فنادق الخمسة نجوم في الأردن، مشروع نيل شهادة الماجستير بجامعة آل البيت بالأردن، 2016.
14. مبارك، مجدي عوض، الريادة في الأعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، اربد، الأردن، عالم الكتب الحديثة. 2009.
15. محمود خليل راجي الحجاحجة، دور الخدمات التي تقدمها مؤسسات الإقراض الصغير على أداء ريادة الأعمال في محافظة الزرقاء في الأردن، مشروع نيل شهادة الماجستير بجامعة آل البيت بالأردن، 2019.

16. علي فالخ مفلح الزعيمي، **ريادة الأعمال (صناعة القرن الحادي والعشرين)**، دار الكتاب الجامعي للنشر، الإمارات العربية المتحدة، الطبعة 2 الأولى، 2016.
17. عمرو علاء الدين زيدان، **ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية**، منشورات المنظمة العربية الإدارية، مصر، 2007.
18. باسم طارق فنوص الدليمي، **أثر ممارسات القيادة التحويلية في تحقيق ريادة الأعمال: دراسة ميدانية في الكليات الأهلية العراقية**، مشروع نيل شهادة الماجستير بجامعة آل البيت بالأردن، 2019.
- الرسائل:
19. محمد مصطفى أبو جياب، "مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة" رسالة ماجستير إدارة الأعمال (غير منشور) ، قسم إدارة الأعمال كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة 2014.
20. محمد إسماعيل داود الجماصي، **العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة**، مذكرة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة، من أكاديمية الإدارة السياسية الدراسة العليا، غزة، فلسطين، 2016.
21. محمد بن غالب العوفي، **الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي (دراسة حالة) على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض**، رسالة ماجستير غير منشورة، 2005، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
22. سامي إبراهيم حماد حنون، **قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة**، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006.
23. أبو سمك أحمد، **التطوير التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين بمؤسسات وكالة غوث وتشغيل اللاجئين بقطاع غزة**، رسالة ماجستير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2011.
24. محمد حسن محمود الغرباوي، **"دور الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة دراسة تطبيقية على الشق المدني في وزارة الداخلية والأمن الوطني في 1 قطاع غزة"**، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة)، قسم إدارة الأعمال، كلية تجارة، جامعة الإسلامية، غزة، 2014.
- المجلات:
25. يونس عواد، قدرى عثمان إبراهيم، **"العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي وأثرهما في الفاعلية التنظيمية من وجهة نظر العاملين في الشركة العامة 1 لكهرباء دمشق"**، مجلة للبحوث والدراسات العلمية، (سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية)، المجلد، 37 العدد، 2 جامعة تشرين، سوريا، 2015.

- المراجع الأجنبية:

26. Rachman, M. Wakilur, Parvin, Lovely & Jia Jinrong. **Women entrepreneurship development in Bangladesh: What are the challenges ahead.** African Journal of Business Management, N 6(11), (2011).
27. Nabil Zayani, **Amélioration de l'engagement organisationnel dans les services nettoyage des collectivités territoriales en Tunisie**, Thèse pour obtenir le grade de Docteur, Spécialité : Sciences de Gestion, Université Paul Valéry – Montpellier3, 2016.
28. Paul westhead and Mike Wright **Entrepreneurship a very short introduction** ,Oxford university press ,Great Britain ,edition1 ,2013.
29. Yvon Pesqueux, Entrepreneur, **Entrepreneuriat (Et Entreprise) : De Quoi S'agit-il ? Dans HAL Archives Ouvertes (00567820)**, Version 1, 22 Feb 2011.

الملاحق

الملحق رقم: (01) قائمة بأسماء المحكمين لأداة الدراسة

الرقم	الاسم واللقب	الجامعة	التخصص
01	غري العيد	جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي	علوم التسيير
02	عزي خليفة	جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي	علوم اقتصادية
03	خضير عقبة	جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي	علوم مالية ومحاسبة

المصدر: من إعداد الطلبة.



الملحق رقم: (02) استمارة استبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمزة لخضر بالوادي



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

السنة: ثانية ماستر إدارة أعمال فرع: علوم التسيير

السنة الجامعية: 2024/2023

استمارة استبيان

في إطار إنجاز مذكرة مقدمة لاستكمال الحصول على درجة الماستر في إدارة الأعمال تحت عنوان " الالتزام

التنظيمي وعلاقته بتحسين ونمو مؤسسات ريادة الأعمال " نتقدم إلى سيادتكم بهذه الاستمارة ونرجو منكم

مساعدتنا بالإجابة على أسئلتها بكل دقة وموضوعية وشفافية علما أن المعلومات التي تقدموها ستبقى سرية ولا

تستخدم إلا لأغراض علمية فقط.

ضع علامة (x) في الخانة المناسبة لإجابتك.

البيانات الشخصية:

1. الجنس: ذكر مؤنث

2. المستوى العلمي: تقني الليسانس ماستر دكتور

3. السن: أقل من 30 سنة من 31 إلى 45 سنة أكبر من 45 سنة

4. الخبرة المهنية:

أقل من خمس سنوات من 06 إلى 10 سنوات من 10 سنوات

المحور الأول: الالتزام التنظيمي:

الرقم	درجة الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	البعد الأول: الالتزام العاطفي (الشعوري)					
01	أشعر أني في حالة تركت عملي سأفقد مزايا قد لا تتوفر في أماكن أخرى.					
02	يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء الدوام.					
03	أعتبر أي مشكلة في العمل جزء من مشاكلي الخاصة.					
04	قيمي ومبادئ تتطابق مع وظيفتي.					
05	أرى أن تحقق أهدافي يتماشى مع نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها.					
	البعد الثاني: الالتزام الاستمراري					
01	أرفض نقلي إلى جهة أخرى لقناعتي بعملي الحالي.					
02	يشجعني عملي على إظهار أقصى ما لدي من أداء ومهارات.					
03	لدي استعداد لاستمرار في عملي حتى الوصول إلى التقاعد.					
04	لدي استعداد لبذل جهد أكبر من المتوقع للمساعدة على النجاح.					
05	مستعد للعمل لأوقات إضافية لإنهاء العمل حتى لم يكن الوقت الإضافي مدفوع الأجر.					
	البعد الثالث: الالتزام المعياري					
01	أحرص على إتقان العمل بشكل جيد.					
02	لا اترك عملي الحالي لارتباطي القوي بزملائي في العمل.					
03	أشعر بالذنب إن تركت العمل في أوقات الدوام.					
04	لدي رغبات وطموحات أريد تطبيقها داخل المؤسسة.					
05	أهتم كثيراً بسمعة المؤسسة ومصيرها.					

المحور الثاني: مؤسسات ريادة الأعمال:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	درجة الاستجابة	الرقم
					بعد الإبداع والابتكار.	
					خصص المؤسسة برامج تكوينية لبعث روح الإبداع بين الموظفين	01
					تعرض المؤسسة خدمات إضافية ذات خصائص مبتكرة لا توجد عند المنافسين	02
					تقدم المؤسسة فرص لذوي الأفكار الإبداعية لإنتاج أفكار جديدة لتطوير مجال العمل	03
					تسعى المؤسسة على أن تكون الأعمال المنجزة من طرف الموظفين بأساليب متطورة ومتجددة	04
					تمتلك المؤسسة مراكز لتطوير الأفكار الحديثة بما يتضمن في ذلك مجال تقديم الخدمة	05
					بعد المبادرة والمخاطرة.	
					تحاطر المؤسسة بإحداث تغيير في أساليب وتقنيات العمل	01
					تسعى المؤسسة بإرضاء العمال حتى لو تحملت عبء أكثر من إمكانياتها	02
					تعمل المؤسسة بجرأة خاصة في الحالات التي تتسم بالمخاطرة المالية	03
					تعمل المؤسسة باستمرار على تبني أساليب كمية وكيفية متعددة للرقابة	04
					تبادر المؤسسة بوضع اقتراحات جديدة لم يتطرق إليها الآخرون	05
					بعد التميز	
					تعتمد المؤسسة في تقديم خدمات مميزة على طاقم عمل يعمل بصورة احترافية	01
					تقدم المؤسسات خدمات ما بعد البيع مميزة وفريدة عن باقي المؤسسات	02
					تملك المؤسسة تقنيات فريدة وتمتيز عن باقي المؤسسات	03
					تقوم المؤسسة بدراسات واسعة من أجل تحقيق التميز والتفرد في مجال الخدمة المقدمة	04
					تعتمد المؤسسة في عملها على أنظمة ترويجية متميزة عن منافسيها	05

وأخيراً تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الملحق رقم 03 مخرجات spss

Frequencies

Statistics

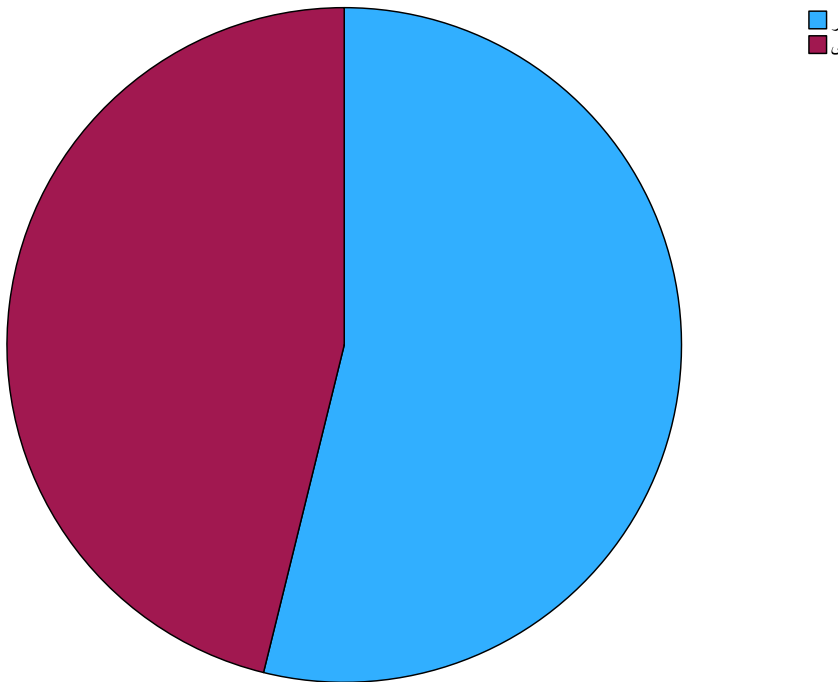
الجنس

N	Valid	52
	Missing	0

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	28	53.8	53.8	53.8
	انثى	24	46.2	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

س



Statistics

المستوى_العلمي السن الخبرة_المهنية

N	Valid	52	52	52
	Missing	0	0	0

Frequency Table

المستوى_العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	تقني	8	15.4	15.4	15.4

ليسانس	21	40.4	40.4	55.8
ماستر	23	44.2	44.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

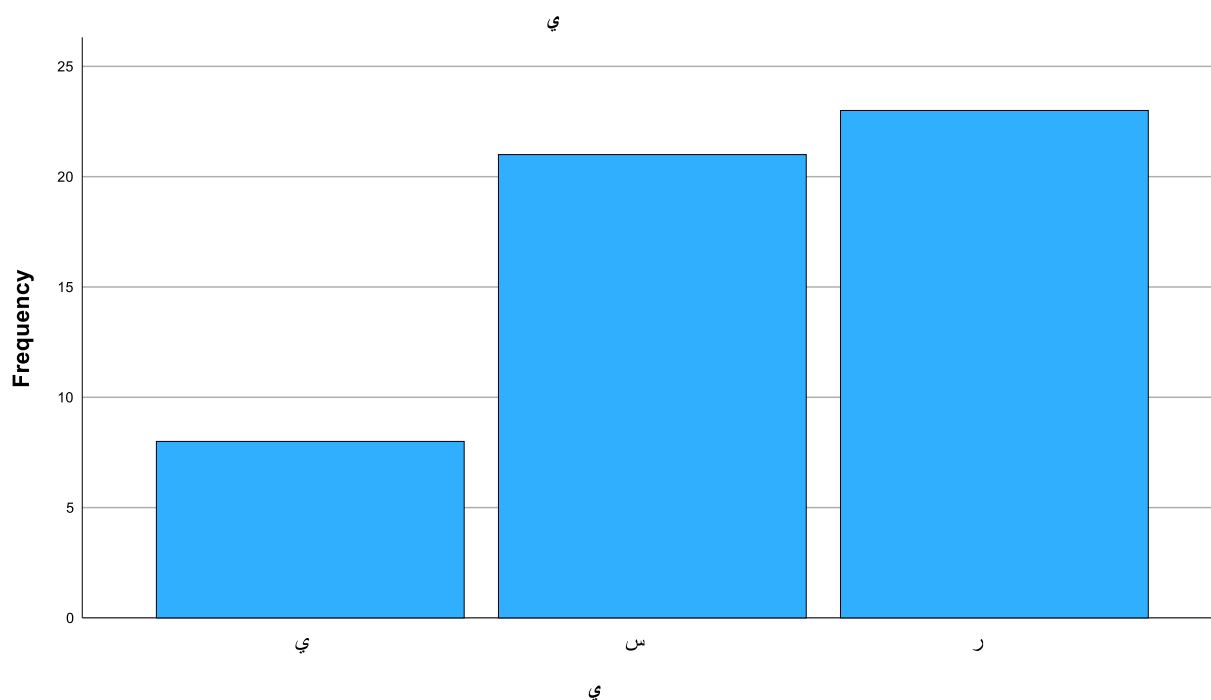
السن

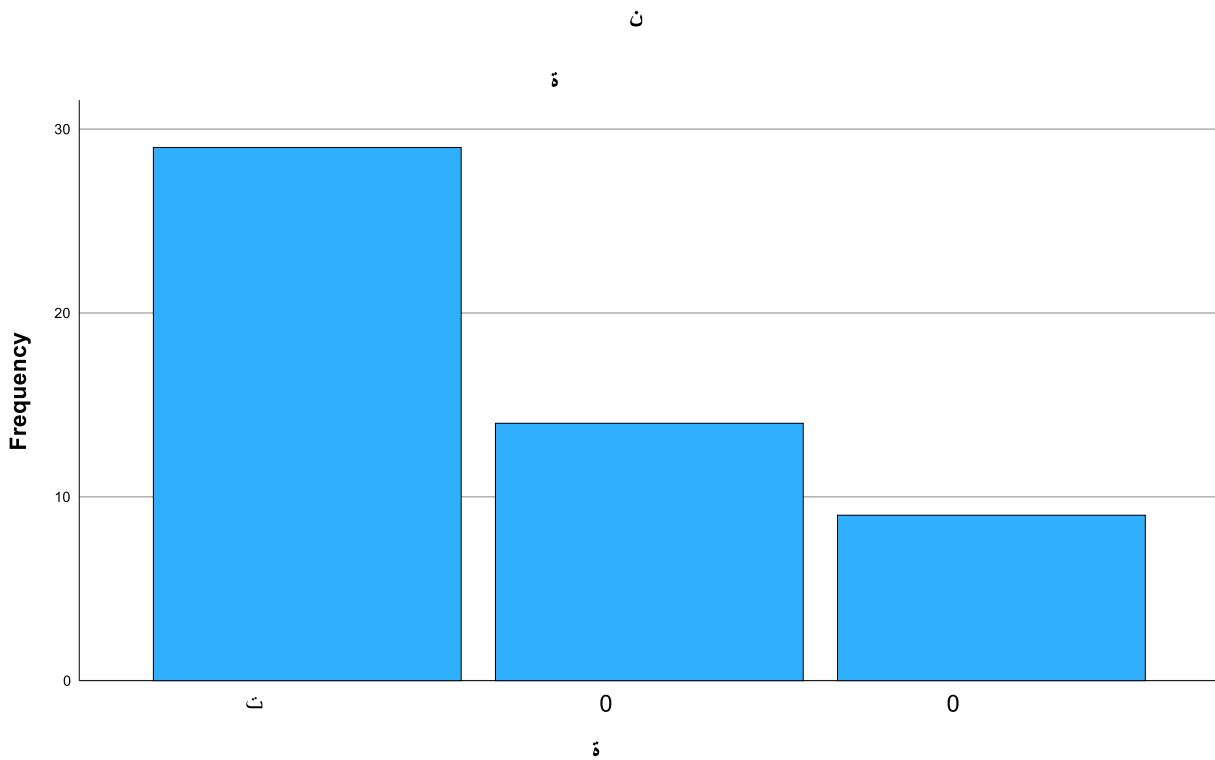
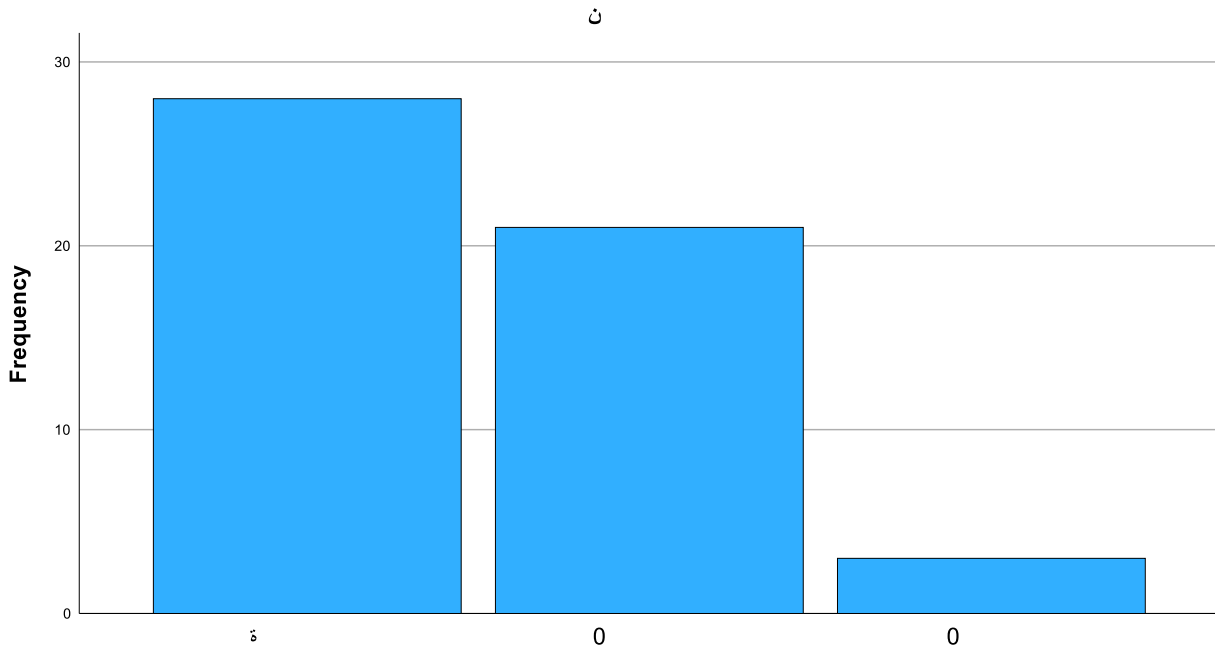
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 30 سنة	28	53.8	53.8	53.8
	من 31 الى 40	21	40.4	40.4	94.2
	أكبر من 40	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

الخبرة_المهنية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 5 سنوات	29	55.8	55.8	55.8
	من 6 الى 10	14	26.9	26.9	82.7
	أكثر من 10	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Bar Chart





Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	15

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	98.1
	Excluded ^a	1	1.9
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	15

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	98.1
	Excluded ^a	1	1.9
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	30

Correlations

		ABC	A	B	C	ABC123	Total
ABC	Pearson Correlation	1	.810**	.874**	.861**	.620**	.909**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	52	52	52	52	52	52
A	Pearson Correlation	.810**	1	.525**	.537**	.552**	.763**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	52	52	52	52	52	52
B	Pearson Correlation	.874**	.525**	1	.679**	.436**	.738**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.001	<.001
	N	52	52	52	52	52	52
C	Pearson Correlation	.861**	.537**	.679**	1	.605**	.820**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	52	52	52	52	52	52
ABC123	Pearson Correlation	.620**	.552**	.436**	.605**	1	.891**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001	<.001		<.001

	N	52	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	.909**	.763**	.738**	.820**	.891**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	52	52	52	52	52	52

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

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	52	1	5	3.31	1.229
A2	52	1	5	3.46	1.056
A3	52	1	5	3.85	1.127
A4	52	3	5	4.31	.579
A5	52	1	5	3.83	.923
A	52	2.40	5.00	3.7500	.67082
B1	52	1	5	3.42	1.126
B2	52	2	5	4.33	.678
B3	52	1	5	3.38	1.444
B4	52	3	5	4.44	.574
B5	52	1	5	3.79	1.073
B	52	2.40	5.00	3.8731	.71623
C1	52	3	5	4.79	.498
C2	52	1	5	3.63	1.372
C3	52	1	5	4.08	1.082
C4	52	2	5	4.23	.831
C5	52	2	5	4.60	.748
C	52	2.60	5.00	4.2654	.62084
ABC	52	2.93	5.00	3.9628	.56805
Valid N (listwise)	52				

Descriptives Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AA1	52	1	5	3.85	.998
AA2	51	1	5	3.92	1.129
AA3	52	2	5	4.13	.768
AA4	52	2	5	4.29	.800
AA5	52	1	5	3.69	.981
AA	52	1.80	5.00	3.9769	.71910
BB1	52	1	5	3.60	.891
BB2	52	1	5	3.60	1.125
BB3	52	1	5	3.54	.917
BB4	52	1	5	3.94	.752
BB5	52	2	5	4.12	.922
BB	52	2.00	5.00	3.7577	.55637
CC1	52	2	5	4.31	.853
CC2	52	1	5	3.94	1.110
CC3	52	2	5	4.46	.699
CC4	52	1	5	4.31	.781
CC5	52	1	5	4.13	1.048
CC	52	2.80	5.00	4.2308	.66319
ABC123	52	2.60	4.87	3.9889	.52121
Valid N (listwise)	51				

Explor

Case Processing Summary

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
	ABC	52	100.0%	0	0.0%	52
ABC123	52	100.0%	0	0.0%	52	100.0%
Total	52	100.0%	0	0.0%	52	100.0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ABC123	.119	52	.064	.960	52	.077
Total	.076	52	.200*	.973	52	.280

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction
egression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ABC123 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: A

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.304	.291	.56503

a. Predictors: (Constant), ABC123

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.987	1	6.987	21.885	<.001 ^b
	Residual	15.963	50	.319		
	Total	22.950	51			

a. Dependent Variable: A

b. Predictors: (Constant), ABC123

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.917	.611		1.502	.139
	ABC123	.710	.152	.552	4.678	<.001

a. Dependent Variable: A

Regression Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ABC123 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: B

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 ^a	.190	.173	.65115

a. Predictors: (Constant), ABC123

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.962	1	4.962	11.704	.001 ^b
	Residual	21.200	50	.424		
	Total	26.162	51			

a. Dependent Variable: B

b. Predictors: (Constant), ABC123

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.486	.704		2.112	.040
	ABC123	.598	.175	.436	3.421	.001

a. Dependent Variable: B

Regression Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ABC123 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: C

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.365	.353	.49947

a. Predictors: (Constant), ABC123

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.184	1	7.184	28.799	<.001 ^b
	Residual	12.473	50	.249		
	Total	19.658	51			

a. Dependent Variable: C

b. Predictors: (Constant), ABC123

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.393	.540		2.581	.013
	ABC123	.720	.134	.605	5.366	<.001

a. Dependent Variable: C

Regression Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ABC123 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ABC

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.385	.373	.44992

a. Predictors: (Constant), ABC123

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.336	1	6.336	31.300	<.001 ^b
	Residual	10.121	50	.202		
	Total	16.457	51			

a. Dependent Variable: ABC

b. Predictors: (Constant), ABC123

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.265	.486		2.603	.012
	ABC123	.676	.121	.620	5.595	<.001

a. Dependent Variable: ABC

T-Test One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ABC	52	3.9628	.56805	.07878

One-Sample Test						
Test Value = 3.4						
	t	df	Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower
ABC	7.145	51	<.001	<.001	.56282	.4047

One-Sample Test

Test Value = 3.4

95% Confidence

Interval of the

Difference

Upper

ABC	.7210
-----	-------

One-Sample Effect Sizes					
		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
ABC	Cohen's d	.56805	.991	.655	1.320
	Hedges' correction	.57658	.976	.645	1.301

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

Oneway

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الجنس	Between Groups	9.256	37	.250	.955	.567
	Within Groups	3.667	14	.262		
	Total	12.923	51			
المستوى_العلمي	Between Groups	17.506	37	.473	.723	.790
	Within Groups	9.167	14	.655		
	Total	26.673	51			
السن	Between Groups	14.147	37	.382	1.108	.437
	Within Groups	4.833	14	.345		
	Total	18.981	51			
الخبرة_المهنية	Between Groups	19.141	37	.517	.649	.856
	Within Groups	11.167	14	.798		
	Total	30.308	51			

ANOVA Effect Sizes^{a,b}

		Point Estimate	95% Confidence Interval	
			Lower	Upper
الجنس	Eta-squared	.716	.000	.427
	Epsilon-squared	-.034	-2.643	-1.086
	Omega-squared Fixed-effect	-.033	-2.467	-1.044
	Omega-squared Random-effect	-.001	-.020	-.014
المستوى_العلمي	Eta-squared	.656	.000	.294
	Epsilon-squared	-.252	-2.643	-1.572
	Omega-squared Fixed-effect	-.246	-2.467	-1.497
	Omega-squared Random-effect	-.005	-.020	-.016
السن	Eta-squared	.745	.000	.489
	Epsilon-squared	.072	-2.643	-.861
	Omega-squared Fixed-effect	.071	-2.467	-.830
	Omega-squared Random-effect	.002	-.020	-.012
الخبرة_المهنية	Eta-squared	.632	.000	.236
	Epsilon-squared	-.342	-2.643	-1.784
	Omega-squared Fixed-effect	-.333	-2.467	-1.692
	Omega-squared Random-effect	-.007	-.020	-.017

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.