



أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

مجلة السادات للبحوث الإدارية والمالية

Sadat Journal of Administrative and Financial Research

المجلد الثالث - العدد الثاني - يوليو 2025

Volume 3 | Issue 2 | Jul. 2025



sjsaf.journals.ekb.eg

رئيس مجلس الإدارة
أ. د/ محمد صالح هاشم

رئيس التحرير
د/ حسن رشاد صابر

رقم الإيداع بدار الكتب المصرية
24426

الترقيم الدولي الإلكتروني Online ISSN
2974-3389

الترقيم الدولي ISSN
2974-3370

مجلة السادات للبحوث الإدارية والمالية

الصادرة عن:

مركز الاستشارات والبحوث والتطوير - أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

رئيس مجلس ادارة المجلة

أ. د. محمد صالح هاشم

رئيس التحرير

د. حسن رشاد صابر

المحرر التنفيذي

أ. نادر مكي

سكرتير التحرير

أ. أحمد جابر

تفعيل دور التدريب لدعم وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة بالإسكندرية دراسة ميدانية

أكاديمية السادات للعلوم الإدارية - كلية العلوم الإدارية - قسم الإدارة العامة والمحلية

اعداد الباحث: سمير محمد أبو المكارم الرفاعي

المستخلص: تناولت هذه الدراسة كيفية وسبل تفعيل دور منظومة التدريب كإحدى أدوات الدولة في تعزيز ودعم المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغرى بالإسكندرية، كونها تعد عصب اقتصاد مختلف الدول المتقدمة والنامية وتمثل من واقع الدراسات والتقارير نحو (90%) من عدد المشروعات، وتساهم بنحو (85%) من الناتج القومي المحلى الإجمالى. gross domestic product. ، كما توفر نحو (80%) من مجموع فرص العمل Total job opportunities فى غالبية إقتصاديات دول العالم.⁽¹⁾ وفى ظل عصرنا الحالى الذى يشهد تغييرات متسارعة فى مجالات الحياة كافة ولا سيما ظهور الثورة الصناعية الرابعة والتحول الرقمى والتكنولوجيا البازغة، تبلورت مشكلة البحث فى كيفية وسبل تفعيل دور منظومة التدريب كإحدى أدوات الدولة فى تعزيز ودعم المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، وقد اختار الباحث جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر والجهات المتعاونة معه للقيام بدراسته الميدانية بمحافظة الإسكندرية، لكونه الإطار المؤسسى المنظم لعمل هذا القطاع والذى أنشئ من قبل الدولة لهذا الغرض⁽²⁾؛ و هدفت الدراسة للوقوف على أوجه القصور فى منظومة التدريب، وقدمت إطاراً متكاملأ لفهم وتطوير وتفعيل دور التدريب فى دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال مدخل النظم يعد أساساً علمياً لصناع القرار لتحسين فعالية وكفاءة منظومة التدريب فى محافظة الإسكندرية؛ وقد أظهرت الدراسة ونتائج التحليل وجود علاقات إيجابية قوية بين جميع أبعاد منظومة التدريب والمتغير التابع(دعم المشروعات الصغيرة)، مع تميز واضح للجوانب التطبيقية والنظرية

(1) السيسى، صلاح الدين حسن، إستراتيجيات وآليات دعم وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها فى التنمية الإقتصادية والإجتماعية فى إطار المتغيرات العالمية والمحلية، دارالفكرالعربي 2009.

(2) قانون رقم 152 لسنة 2020 بشأن تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، الجريدة الرسمية، العدد 28 مكرر (و) 15 يولية سنة 2020.

فى قوة العلاقة؛ وأظهرت النتائج أيضاً أهمية العمل على تنوع البرامج التدريبية وموافقتها لاحتياجات المتدربين فى دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

الكلمات الرئيسية: دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، التدريب، دراسة ميدانية
المقدمة:

يشهد عصرنا الحالى تغييرات متسارعة فى مجالات الحياة كافة ولا سيما ظهور الثورة الصناعية الرابعة والتحول الرقمى والتكنولوجيا البازغة، ويصاحب ذلك تزايد اهتمام الدولة بقطاع المشاريع المتوسطة والصغيرة والعمل الحر، إدراكاً منها لأهمية الدور الذى يمكن أن يؤديه هذا القطاع فى تنمية الاقتصاد الوطنى لما يتسم به هذا القطاع من خصائص المرنة والقدرة على الابتكار والإبداع ومواكبة التغييرات المتلاحقة، وعلى الرغم من الاهتمام الملحوظ من قبل أجهزة الدولة المختلفة والجهود المبذولة لتنمية هذا القطاع فى إطار تحقيق رؤية مصر 2030م إلا أن الواقع يومئ بأن هذه المشروعات لا تزال تواجه تحديات ضخمة وتعانى صعوبة فى القدرة على النشأة، فضلاً عن إمكانية تحقيق الاستمرار والنمو مما يحول دون تحقيق السياسة العامة للدولة فى هذا الشأن بالقدر المأمول؛ وكان أحد السبل لدعم هذا القطاع هو قيام الدولة بتقديم والإشراف على تقديم العديد من البرامج التدريبية لتهيئة الظروف المناسبة لدعم هذا القطاع تحت مظلة جهاز تنمية ودعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر، ويعد التدريب نظام متكامل يؤدي مهمة معينة بطريقة منهجية منظمة لبلوغ أهداف محددة مخططة ومحددة مسبقاً فى المنشأة. (3) وإذا كان لب إشكالية التدريب يتمحور فى حقيقة أساسية هى أن البعض ينظر إليه باعتباره نشاطاً تكميلياً وتجميلياً Cosmetic وليس ركناً جوهرياً فى البناء الإدارى الإستراتيجى للمنظمة. (4)

على الرغم من أن الوكالات المانحة والحكومات تتفق أكثر من مليار دولار أمريكى على تدريب ريادة الأعمال سنوياً، إلا أنه مازال تدريب ريادة الأعمال التقليدى ينتج آثاراً متواضعة وإن كانت ذات دلالة على تحسين ممارسات ونتائج الأعمال للمؤسسات الصغيرة ومازالت هناك حاجة لفهم وتناول فعالية التدريب! (5)

(3) باشات أحمد إبراهيم، أسس التدريب القاهرة، دار النهضة، 1978م.

(4) السلمي، علي، إدارة الموارد البشرية (منظور إستراتيجى) دار غريب للطباعة، القاهرة: 2008.

(5) McKenzie, D., Woodruff, C., Bjorvatn, K., Bruhn, M., Cai, J., Gonzalez-Uribe, J., Quinn, S., Sonobe, T., & Valdivia, M. (2023). *Training Entrepreneurs*. VoxDevLit, 1(3),

المشكلة البحثية: على الرغم من الاهتمام الملحوظ من قبل أجهزة الدولة المختلفة والجهود المبذولة لتنمية قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر في إطار تحقيق رؤية مصر 2030م إلا أن هذه المشروعات لا تزال تواجه تحديات ضخمة وتعانى صعوبة في القدرة على النشأة، فضلاً عن إمكانية تحقيق الاستمرار والنمو مما يحول دون تحقيق السياسة العامة للدولة في هذا الشأن بالقدر المأمول؛ ويرى الباحث أن هناك مشكلة تتمثل في عدم إيلاء التدريب الكاف من الاهتمام والتطوير؛ كونه يعد أحد أهم روافد رفع قدرات ومهارات القوى العاملة البشرية، وهو السبيل لتمكين هذه القوى من التوجه نحو العمل الحر والمشاريع الصغيرة؛ وعلى الرغم من جهود الدولة في دعم قطاع التدريب وتقديم والإشراف على تقديم العديد من البرامج التدريبية لتهيئة البيئة المناسبة لدعم المشروعات الصغيرة إلا أن الواقع يومية بأن هذا القطاع مازال يواجه تحديات ضخمة تحول دون تحقيق السياسة العامة للدولة في هذا الشأن بالقدر المأمول، ومازال قطاع المشروعات الصغيرة لم يحقق الأهداف المأمولة في خفض معدلات البطالة بالقدر المنشود، ومن ثم تتبلور المشكلة البحثية في كيفية وسبل تفعيل دور منظومة التدريب كإحدى أهم أدوات الدولة في تعزيز ودعم المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، وقد اختار الباحث جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر للقيام بدراسته الميدانية بمحافظة الإسكندرية، لكونه الإطار المؤسسي المنظم لعمل هذا القطاع والذي أنشئ من قبل الدولة لهذا الغرض، ويقوم بتنسيق وتوحيد جهود كافة جهات الدولة المعنية والجمعيات الأهلية والمبادرات العاملة في هذا المجال.⁽⁶⁾

الدراسات السابقة:

- دراسة بلال محمد عبد الحليم وآخرون، (2024م)⁽⁷⁾

تناولت هذه الدراسة دور المشروعات الصغيرة في تحقيق التنمية المستدامة، اعتمد الباحث على التأصيل النظرى والمنهج الاستقرائى، من الكتب والمراجع والدراسات العربية والأجنبية لبيان دور المشروعات الصغيرة، وقياس علاقتها في تحقيق التنمية الاقتصادية، وأشارت النتائج إلى ضرورة العمل على إدخال العديد من التعديلات التشريعية وتيسير الإجراءات الإدارية والتمويلية الخاصة بتلك المشروعات لما لهذه المشروعات من دور محوري في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية. كما أوصت الدراسة بضرورة

(6) <http://www.msmeda.org.eg/strategy.html>

(7) بلال محمد عبد الحليم وآخرون، دور المشروعات الصغيرة في تحقيق التنمية المستدامة ، مجلة العلوم البيئية -كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية - جامعة عين شمس.المجلد الثالث والخمسون، العدد الحادى عشر، نوفمبر 2024م.

تضمن مناهج لبرامج تدريبية تأهيلية لأصحاب تلك المشروعات لرفع مستواهم الفني والمهني ونقل الخبرة والمعرفة ونشر ثقافة العمل الفردي التي تمكنهم من إدارة تلك المشروعات، والتوسع في تنظيم المعارض، ومنحهم مزايا تمويلية وتسويقية مختلفة.

- دراسة صفاء غانم، (2016).⁽⁸⁾

تناولت هذه الدراسة بيان فعالية برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات إدارة المشروعات الصغيرة للمرأة بالجمعيات الأهلية في ضوء التعليم الخدمي، وللتحقق من ذلك استخدمت الباحثة الأدوات التالية: البرنامج المقترح - الاختبار التحصيلي - بطاقة الملاحظة، وكانت من أهم نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطى درجات المتدربات (عينة البحث) في التطبيقين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي.

- دراسة محمد أمين إبراهيم خليل، (2017).⁽⁹⁾

تناولت هذه الدراسة إستراتيجية الصين في دعم المشروعات الصغيرة وأثرها على تحولها الاقتصادي، وكيفية الاستفادة من الموارد البشرية الضخمة التي كانت مستهلكة وغير منتجة، مما انعكس على قوة الصين الاقتصادية. وهدفت إلى لفت أنظار الدول وخاصة النامية منها لأهمية المشروعات الصغيرة في معالجة مشكلاتها الاقتصادية، ودور التدريب المهني والتقني في دعم هذه المشروعات، وكيفية التغلب على المشكلات التي تواجه التجربة وكيفية حلها بالاستفادة من التجربة الصينية، كما لفت الأنظار إلى أهمية إصلاح التعليم المهني وأثره في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة وحل مشكلة البطالة في الدول النامية بالاستفادة من التجربة الصينية. إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأعتمد في دراسته على المصادر الثانوية مثل الكتب والمجلات العلمية والدوريات والمقالات والابحاث المنشورة ومواقع الإنترنت.

(8) غانم، صفاء محمد الصاحي، برنامج تدريبي مقترح في الإقتصاد المنزلي لتنمية مهارات إدارة المشروعات الصغيرة للمرأة بالجمعيات الأهلية في ضوء التعلم الخدمي، كلية التربية، مناهج وطرق التدريس، جامعة قناة السويس، 2016 م.

(9) خليل، محمد أمين إبراهيم، إستراتيجية الصين في دعم المشروعات الصغيرة وأثرها على تحولها الاقتصادي، جامعة الزقازيق - كلية الدراسات والبحوث الأسيوية، 2017 م.

- دراسة هبه عبدالحليم رزق الموجي، (2023م). (10)

تناولت هذه الدراسة أثر تطبيق إستراتيجيات التدريب على الأداء المتميز للعاملين - دراسة ميدانية في المراكز الطبية المتخصصة، كلية التجارة، جامعة المنصورة. تمثلت مشكلة البحث في بحث طبيعة العلاقة بين تطبيق إستراتيجية التدريب والأداء المتميز للعاملين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة؛ إتمدت الباحثة على الإستبانة لجمع البيانات وتوجيهها إلى العاملين وبلغت عينة الدراسة 375 مفردة من العاملين بنسبة استجابة 100%، وتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل بيانات الدراسة؛ أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود ارتباط معنوي بين أبعاد إستراتيجيات التدريب والأداء المتميز للعاملين، كما أوضحت وجود اختلاف في آراء العاملين تبعاً لاختلاف المتغيرات الديموغرافية الخاصة بهم.

- دراسة عبير خليفة قطب، (2022م). (11)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فعالية وأثر التدريب الإلكتروني على الإبداع الإداري بالتطبيق على العاملين بقطاع الحسابات والمديريات المالية بوزارة المالية؛ تكون مجتمع الدراسة من (698) مفردة وبلغت عينة المجتمع (216) مفردة صالحة للتحليل الإحصائي وقد اعتمدت الباحثة على الإستبانة لجمع البيانات، وتم معالجة هذه البيانات بإستخدام العديد من أساليب التحليل الإحصائي الوصفي التحليلي المستخرجة من برنامج الحزمة الإحصائية SPSS حيث تم استخدام أسلوب معامل الارتباط البسيط بيرسون pearson بين متغيرات الدراسة وأسلوب تحليل الإنحدار الخطي البسيط لإختبار الفروض، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: أنه توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين فعالية التدريب الإلكتروني والإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الحسابات والمديريات المالية، وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة استخدام البرامج التدريبية المقدمة إلكترونياً التي تساعد على الإبتكار والتجديد في مجال العمل وعقد دورات تدريبية لكيفية استخدام

(10) الموجي، هبه عبدالحليم رزق، أثر تطبيق إستراتيجيات التدريب على الأداء المتميز للعاملين - دراسة ميدانية في المراكز الطبية المتخصصة ، جامعة المنصورة - كلية التجارة (2023م).

(11) قطب، عبير خليفة، قياس فعالية التدريب الإلكتروني وأثره على الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الحسابات والمديريات المالية بوزارة المالية، كلية التجارة- جامعة كفر الشيخ، (2022م)

البرامج الالكترونية واقترحت الباحثة إجراء أبحاث علمية فى أثر المناخ التنظيمى على فعالية التدريب الالكترونى.

-دراسة سامى على ابو الروس، (2011م). (12)

تناولت هذه الدراسة بحث أثر مدخلات النظام التدريبى على مخرجات العملية التدريبية فى مراكز التدريب المهنى التابعة لوزارة العمل بقطاع غزة، وذلك من خلال محاور الدراسة (المدرّب، المتدرّب، المحتوى التدريبى، البيئة التدريبية) ومدى تأثيرها على مخرجات العملية التدريبية بقطاع غزة بفلسطين؛ إستخدم الباحث المنهج الوصفى التحليلى وأعتمد فى دراسته على الإستبانة لجمع البيانات، وتم معالجة هذه البيانات باستخدام التحليل الإحصائى من خلال برنامج الحزمة الاحصائية spss. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: أن مدخلات النظام التدريبى لها أثر مباشر على مخرجات العملية التدريبية فى مراكز التدريب المهنى بقطاع غزة، كما أظهرت الدراسة أن هذه المدخلات بها قصور فى وضعها الحالى مما يؤثر سلبيًا على مخرجات العملية التدريبية فى غزة؛ وأوصت الدراسة بضرورة الارتقاء بمدخلات التدريب ومعالجة نواحي القصور بها، وذلك بعقد دورات تدريبية تخصصية وتربوية للمدرّبين وتحسين نظام الرواتب الحوافز لهم، بالإضافة إلى تشكيل لجنة متخصصة لإعداد وتطوير مناهج التدريب وتوفير بيئة مناسبة لتحقيق الأهداف المرجوة.

- دراسة عبد الرحمن البابطين المملكة العربية السعودية (1440هـ). (13)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف معرفة درجة تطبيق أساليب التدريب المختلفة وأهميتها لدى مشرفى التدريب بالمملكة العربية السعودية؛ إستخدم الباحث المنهج الوصفى وأعتمد فى دراسته على الإستبانة لجمع البيانات، وتمت معالجة البيانات بإستخدام أساليب التحليل الإحصائى المختلفة (معامل ارتباط بيرسون، معامل ثبات ألفا كرونباخ، التكرارات، النسب التئوية، المتوسطات الحسابية، تحليل التباين). كشفت الدراسة أن درجة تطبيق أسلوبى النقاش الجماعى والحوار جاءت عالية وكانا لهما أثرًا فاعلاً وإيجابياً فى رفع أداء العملية التدريبية، كما أظهرت الدراسة أن درجة تطبيق أساليب التدريب (دراسة

(12) أبو الروس، سامى على، أثر مدخلات النظام التدريبى على مخرجات العملية التدريبية فى مراكز التدريب المهنى التابعة لوزارة العمل ، الجامعة الإسلامية، غزة 2011م.

(13) البابطين عبد الرحمن بن عبد الوهاب بن سعود ، أساليب التدريب لدى مشرفى التدريب بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم التربوية، العدد السابع عشر، ربيع الآخر 1440هـ.

الحالة، تمثيل الأدوار، التعليم المبرمج، الألعاب التدريبية، المباريات الإدارية) جاءت منخفضة، وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات كان أبرزها ضرورة التأكيد على مشرفي التدريب بزيادة الأساليب المذكورة لأن التقليل منها يؤثر سلبًا على مستوى أداء العملية التدريبية مع ضرورة التأكيد على تطبيق أسلوب النقاش الجماعي والحوار لما لهما من أثرٍ فاعلٍ و إيجابيٍ في رفع أداء العملية التدريبية.

- دراسة هنية أبو بكر المنيني، محمد علي بشينة، خالد عبد السلام الفريو (2015م).⁽¹⁴⁾

تناولت هذه الدراسة العراقيل الفنية والإدارية التي تعترض سير العملية التدريبية وكيفية معالجتها في الشركات (دراسة حالة مصنع الأكياس بالخمسة)، كلية الاقتصاد، جامعة الزاوية، ليبيا. استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي وأعدوا في دراستهم على الاستبانة لجمع البيانات، وتم معالجة هذه البيانات باستخدام التحليل الإحصائي من خلال برنامج الحزمة الإحصائية SPSS. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: ضرورة تضمين البرامج التدريبية بالبرامج الحديثة لمواكبة التطورات المتسارعة التي تشهدها الصناعات الحديثة، وأوصت بضرورة اختيار المدربين الأكفاء ذوي الخبرة العالية، مع التركيز في المحتوى التدريبي على الجوانب النظرية والعملية معًا، ومراعاة الفروق الفردية في المستوى التعليمي والخبرات للمتدربين عند إقامة الدورات؛ كما أوصت بالاهتمام بأمكان التدريب والقاعات وتوفير التجهيزات الفنية.

- دراسة جمال أبو غليون، (تحديد الاحتياجات التدريبية- ورقة بحثية) 2010م.⁽¹⁵⁾

هدفت الورقة البحثية الى عرض ومناقشة الاحتياجات التدريبية في المؤتمر الثاني الذي أقامته المنظمة العربية للتنمية الإدارية ومعهد الإدارة العامة بمسقط 2010م. وجاءت الورقة البحثية في تسعة مباحث (مفهوم الاحتياجات التدريبية، أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية، أنواع الاحتياجات التدريبية، الاحتياجات التدريبية الأكثر شيوعًا، الجهات التي تحدد الاحتياجات التدريبية، طرق تحديد الاحتياجات التدريبية، معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية، التوصيات). خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات أبرزها: ضرورة العمل على تنمية الوعي لدى الإدارة العليا للمنظمة

(14) المنيني، هنية أبو بكر، محمد علي بشينة، خالد عبد السلام الفريو، العراقيل الفنية والإدارية التي تعترض سير العملية التدريبية وكيفية معالجتها في الشركات (دراسة حالة مصنع الأكياس بالخمسة)، كلية الاقتصاد، جامعة الزاوية، ليبيا 2015م.

(15) أبو غليون جمال صالح محمد، تحديد الاحتياجات التدريبية- ورقة بحثية، مؤتمر تعزيز الاقتصاد الوطني، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ومعهد الإدارة العامة بمسقط 2010م.

بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين، ضرورة إشراك المتدربين في تحديد إحتياجاتهم التدريبية، ضرورة إعطاء إدارة التدريب الوضع التنظيمى المناسب فى المنظمة وإشراكها فى وضع الإستراتيجية العامة للمنظمة، ضرورة تدريب الكوادر الفنية للقيام بمهام تحديد الاحتياجات التدريبية بالطرق العلمية السليمة.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فى الحدود الموضوعية والمكانية والزمنية للدراسة، وفى مجتمع البحث ومنهجية الدراسة؛ حيث اتسمت أغلب الدراسات السابقة بتناول إيجابيات قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر، وإلقاء الضوء على دوره فى التشغيل الذاتى(العمل الحر وريادة الأعمال)، ومعالجة البطالة، دون أن تتطرق إلى كيفية وسبل تكامل وتفعيل الجهود المبذولة من قبل الدولة وكافة الجهات المعنية لتنمية ودعم هذا القطاع ووضعها على مساره الصحيح، ولاسيما فى مجالات التدريب الذى مازال يحتاج المزيد من الدراسات المتعمقة والبحوث والتحليل للمعوقات والتحديات التى تواجهه، وتطوير الحلول المناسبة لدعم هذا القطاع ووضعها على مساره الصحيح.

كما جاء البعض الآخر من الدراسات مرتبباً بمعالجات لجوانب تخص الأقطار التى أجريت فيها هذه البحوث، وما زالت منطقتنا فى الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والدول العربية تحتاج المزيد من الدراسات والبحوث فى هذا الميدان حيث اتسم البعض من الدراسات السابقة بتناول جوانب نظام التدريب بشكل جزئى دون التطرق إلى تفاصيل مكوناته وكيفية تكامله وتحقيق فعاليتها وكفاءتها.

أهداف الدراسة: يسعى الباحث للوصول إلى حل المشكلة البحثية فى الإسكندرية من خلال الوقوف على أوجه القصور فى منظومة التدريب فى الإسكندرية ودراسة وتحليل المعوقات ووضع الحلول المناسبة لها لتحقيق التدريب لأهدافه الموضوعية، فى رفع مهارات وقدرات القوى الشريفة العاملة وتهيئة البيئة الداعمة لتنمية قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة بما يوافق السياسة العامة للدولة، ووضع إطار علمى بعد إجراء الدراسة وتحليل النتائج ويتمثل ذلك فيما يلى:

1. الوقوف على أوجه القصور في منظومة التدريب في الإسكندرية ودراسة وتحليل المعوقات التي قد تحول دون تحقق توجه الدولة في هذا الشأن، ووضع الحلول المناسبة لها بما يوافق السياسة العامة للدولة.

2. وضع إطار علمي يوضح آليات زيادة فعالية وكفاءة منظومة النشاط التدريبي في الإسكندرية ومكوناتها المختلفة المتمثلة في المدخلات والأنشطة والعمليات التي تشتمل عليها المنظومة وصولاً إلى مخرجات النظام وتحقيق أهدافه في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

الأهمية العلمية: يتطلع الباحث إلى أن تضيف هذه الدراسة جانباً ما زالت لم تعالجه الدراسات السابقة بالقدر الكافي، حيث اتسمت أغلب الدراسات السابقة بتناول إيجابيات قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر، وإلقاء الضوء على دوره في التشغيل الذاتي (العمل الحر وريادة الأعمال)، ومعالجة البطالة، دون أن تتطرق إلى كيفية وسبل تكامل وتفعيل الجهود المبذولة من قبل الدولة وكافة الجهات المعنية لتنمية ودعم هذا القطاع ووضعه على مساره الصحيح، ولاسيما في مجالات التدريب حيث مازال يحتاج المزيد من الدراسات المتعمقة والبحوث وتحليل المعوقات ووضع الحلول المناسبة لدعم هذا القطاع ووضعه على مساره الصحيح.

كما جاء البعض الآخر من الدراسات مرتبطاً بمعالجات لجوانب تخص الأقطار التي أجريت فيها هذه البحوث وما زالت منطقتنا في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والدول العربية تحتاج المزيد من الدراسات والبحوث في هذا الشأن.

الأهمية العملية: تكمن الأهمية العملية للبحث في كونه يعالج موضوعاً حيويًا يتسم بالأهمية حيث تضطلع أجهزة الدولة في الوقت الحاضر - ولاسيما السيد رئيس الدولة والأجهزة التنفيذية والتشريعية والرقابية بدعم وتنمية قطاع المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر - بما يعكس سياستها العامة وتوجهها نحو تعزيز ودعم وتنمية هذا القطاع بوصفه أحد أهم القطاعات التي يعول عليها للإسهام في مكافحة البطالة والقضاء على مشكلة الفقر وتحقيق التوازن الاقتصادي الإقليمي، لما تتميز به المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر من إمكانية الانتشار الواسع في مختلف مناطق وأقاليم الدولة والقدرة على الاستفادة من التميز النوعي للموارد الاقتصادية لهذه المناطق كلٌّ فيما يميزه، بما يحقق إنتشار وتنوع

النشاط الاقتصادي وعدم تركزه في أقاليم معينة دون سواها، وبما يسهم في إنجاح التوجه التنموي للدولة بشكل عام. (16)

ولا سبيل إلى تحقيق هذه الغاية دون إعداد البيئة الداعمة لنشأة وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ويأتي التدريب عاملاً حاسماً في هذا الشأن كونه بمعناه الواسع وهو إعداد و تجهيز الفرد للعمل المثمر، والاحتفاظ بقدرته على أداء المهام المطلوبة بالمستوى المطلوب، كما يعد أداة التنمية ووسيلتها التي تمكن من تنمية ورفع قدرات ومهارات العنصر البشري المطلوب في سوق العمل لتحقيق الفعالية و الكفاءة في الأداء والإنتاج. (17)

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الحدود الموضوعية والمكانية والزمنية للدراسة وفي مجتمع البحث ومنهجية الدراسة.

فروض الدراسة:

الفرض الرئيس الأول : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نجاح المنظومة التدريبية في دعم وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة الإسكندرية وبين فعالية وكفاءة مدخلات المنظومة التدريبية وينبثق عن هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية وكفاءة الموارد البشرية المؤهلة بالمنظومة التدريبية، ونجاح المنظومة في دعم وتنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بمحافظة الإسكندرية.

الفرض الفرعي الثاني: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية وكفاءة الموارد المادية والبيئية المقدمة في المنظومة التدريبية ونجاح المنظومة في دعم وتنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بمحافظة الإسكندرية.

(16) ورشة عمل حول مساهمة قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر في تحقيق رؤية مصر 2030، مرجع سبق ذكره

(17) زيد منير عبوي، دار المعترف للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2015هـ.

الفرض الفرعي الثالث: أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كفاية الموارد المالية المرصودة للمنظومة التدريبية ونجاح المنظومة في دعم و تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بمحافظة الإسكندرية.

الفرض الرئيس الثاني: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نجاح المنظومة التدريبية في دعم وتنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بمحافظة الإسكندرية وبين فعالية وكفاءة الأنشطة التدريبية التي تشتمل عليها المنظومة التدريبية؛ وينبثق عنه الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول: أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية وكفاءة المحتوى التدريبي النظري للمنظومة التدريبية، ونجاح المنظومة في دعم و تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بمحافظة الإسكندرية .

الفرض الفرعي الثاني: أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فعالية وكفاءة الأنشطة التطبيقية الخاصة بالمنظومة التدريبية، ونجاح المنظومة في دعم و تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بمحافظة الإسكندرية .

الفرض الفرعي الثالث: أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تنوع البرامج التدريبية الخاصة بالمنظومة التدريبية، ونجاح المنظومة في دعم و تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بمحافظة الإسكندرية. الفرض الفرعي الرابع: أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين موافقة البرامج التدريبية الخاصة بالمنظومة التدريبية لإشباع إحتياجات المتدربين، ونجاح المنظومة في دعم و تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بمحافظة الإسكندرية .

المنهج والادوات المستخدمة في الدراسة: تتم المعالجة البحثية الإحصائية من خلال حزمة من البرامج الإحصائية الخاصة بالعلوم الإجتماعية Smart PLS و "SPSS" وغيرها من الأساليب الإحصائية بما يمكن من تحليل البيانات وفقاً لمتطلبات الدراسة ويحقق الإجابة على تساؤلاتها والتحقق من فروضها.

مجتمع وعينة البحث: تتناول الدراسة دور التدريب في دعم قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر، بالتطبيق على الاسكندرية من خلال جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر والجهات المتعاونة معه بوصفه الإطار المؤسسى الذى أنشأته الدولة للقيام بهذا الغرض، ولذا تم تحديد مجتمع البحث من العاملين بالجهاز وفروعه بالإسكندرية وكذلك المدربين والمتدربين وأصحاب المشاريع

الصغيرة والمتوسطة والمتعاملين مع الجهاز بالإسكندرية، أما عينة البحث فهي عينة تتكون من 360 مفردة من مجتمع البحث بالإسكندرية نظراً للتجانس النسبي لمفردات المجتمع بما يحقق تمثيل العينة لمجتمع البحث.

التحليل الإحصائي للبيانات:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وتقييم العلاقة بين منظومة التدريب في الإسكندرية ودورها في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال مدخل نظرية النظم، يعتمد التحليل على دراسة ميدانية تم إجراؤها باستخدام استبيان مصمم وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، حيث تم تقسيم المتغيرات إلى متغير مستقل يتمثل في منظومة التدريب بأبعادها المختلفة، ومتغير تابع يتمثل في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

تم تصميم المتغير المستقل ليشمل ثلاثة محاور رئيسية: المحور الأول يتناول فعالية وكفاءة مدخلات منظومة التدريب من خلال ثلاثة أبعاد تغطي المدخلات البشرية والمادية والمالية.

أما المحور الثاني فيركز على فعالية وكفاءة الأنشطة والعمليات في منظومة التدريب من خلال أربعة أبعاد تشمل المحتوى التدريبي النظري، والأنشطة التطبيقية، وتنوع البرامج التدريبية، ومدى موافقتها لاحتياجات المتدربين.

ويأتي المحور الثالث ليقاس التغذية المرتدة كعنصر أساسي في تقييم قدرة النظام على اكتشاف ومعالجة الانحرافات.

تم اختيار أسلوب النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM) باستخدام طريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS)، وذلك لقدرتها على التعامل مع البيانات المقاسة بمقياس ليكرت والعلاقات المعقدة بين المتغيرات الكامنة والمشاهدة، تم استخدام برنامجي SmartPLS 3 و SPSS 29 لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة.

تتناول الدراسة مجموعة شاملة من الاختبارات والتحليلات التي تبدأ بدراسة الخصائص الديموغرافية للعينة، ثم تنتقل إلى الفحص الأولي للبيانات للتأكد من جودتها وصلاحيتها للتحليل من خلال اكتشاف القيم المتطرفة وفحص القيم المفقودة والتوزيع الطبيعي.

بعد ذلك يتم تقييم نموذج القياس من خلال اختبارات الصدق التقاربي والإتساق الداخلي والثبات، ويستكمل الفصل بتحليل الإحصاءات الوصفية ودراسة العلاقات بين المتغيرات من خلال معاملات ارتباط بيرسون، ثم

ينقل إلى تقييم النموذج الهيكلي الذي يشمل فحص مشكلة الازدواج الخطى وتحليل معاملات المسار واختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية، كما يتم تقييم جودة النموذج من خلال معامل التحديد وحجم الأثر والقدرة التنبؤية ومعايير جودة المطابقة.

تهدف هذه المنهجية المتكاملة إلى تقديم تحليل دقيق وشامل للعلاقة بين منظومة التدريب ودورها في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مما يساهم في تقديم نتائج موثوقة يمكن الاعتماد عليها في صناعة القرار وتطوير السياسات المتعلقة بتحسين منظومة التدريب في محافظة الإسكندرية.

تحليل البيانات الديموغرافية Demographic Data Analysis : توزيع خصائص عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية الأساسية. وفيما يلي تحليل تفصيلي لكل متغير:

جدول (1): التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
الجنس	أنثى	110	30.6%
	ذكر	250	69.4%
العمر	50 سنة فأكثر	24	6.67%
	من 35-49 سنة	125	34.72%
	من 20-34 سنة	211	58.61%
الحالة الوظيفية	أعمل مع الجهاز	15	4.17%
	متدرب	290	80.56%
	مدرب	34	9.44%
	موظف بجهاز تنمية المشروعات الصغيرة	21	5.83%
	بدون مؤهل	1	0.3%
المؤهل العلمي	مؤهل عالي	261	72.5%
	مؤهل متوسط	76	21.1%
	ماجستير / دكتوراة	22	6.1%

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V. 29

فيما يتعلق بمتغير الجنس، يظهر الجدول أن غالبية المشاركين في الدراسة كانوا من الذكور بنسبة 69.4% (250 مشارك)، في حين بلغت نسبة الإناث 30.6% (110 مشاركة). هذا التوزيع يعكس طبيعة سوق العمل في مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة في محافظة الإسكندرية، حيث لا تزال مشاركة الذكور أعلى بشكل ملحوظ من الإناث. هذا قد يشير إلى الحاجة إلى مزيد من البرامج والسياسات التي تستهدف زيادة مشاركة المرأة في هذا القطاع؛ أما بالنسبة لمتغير العمر، فيظهر التحليل توزيعاً متوازناً نسبياً بين الفئات العمرية المتوسطة، هذا التوزيع يشير إلى أن معظم المشاركين في برامج التدريب والمشروعات الصغيرة والمتوسطة هم من الشباب وفئة منتصف العمر، مما يعكس الدور المهم لهذا القطاع في توفير فرص العمل للفئات العمرية النشطة اقتصادياً.

بالنظر إلى الحالة الوظيفية، نجد أن الغالبية العظمى من المشاركين هم من المتدربين بنسبة 80% هذا التوزيع يعكس التركيز الرئيسي للبرنامج على المستفيدين، مع وجود نسبة مناسبة من المدربين والموظفين لضمان فعالية البرنامج.

وفيما يخص المؤهل العلمي، يظهر التحليل أن غالبية المشاركين (72.5%) هم من حملة المؤهلات العليا، يليهم حملة المؤهلات المتوسطة بنسبة 21.1%، ثم حملة الماجستير والدكتوراة بنسبة 6.1%. هذا التوزيع يشير إلى المستوى التعليمي المرتفع نسبياً للمشاركين في برامج التدريب والمشروعات الصغيرة والمتوسطة، مما قد يساهم في زيادة فرص نجاح هذه المشروعات وقدرتها على الاستمرار والنمو.

تشير هذه البيانات الديموغرافية إلى أن برامج التدريب ودعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في محافظة الإسكندرية تستقطب بشكل رئيسي الشباب المتعلمين من الجنسين، مع وجود تفاوت في نسب المشاركة بين الذكور والإناث. كما يظهر التحليل وجود هيكل متكامل للدراسة يشمل المتدربين والمدربين والموظفين الإداريين، مما يساهم في تحقيق أهداف الدراسة.

الفحص الأولي للبيانات Preliminary Data Examination

يهدف الفحص الأولي للبيانات إلى التأكد من جودة البيانات وصلاحياتها للتحليل الإحصائي المتقدم. في هذه الدراسة، تم إجراء ثلاث خطوات رئيسية لفحص الأولي: اكتشاف القيم المتطرفة، وفحص القيم المفقودة، وفحص التوزيع الطبيعي للبيانات. لضمان دقة النتائج وموثوقيتها، وتجنب أي تحيزات قد تنتج عن وجود قيم

شاذة أو مفقودة في مجموعة البيانات. كما تساعد هذه الخطوات في تحديد مدى ملاءمة البيانات للأساليب الإحصائية المختارة وتحديد الإجراءات المناسبة للتعامل مع أى مشكلات محتملة في البيانات.

• اكتشاف القيم المتطرفة Outliers Detection

لم يتم اكتشاف أى قيم متطرفة في مجموعة البيانات. جميع الاستجابات كانت ضمن النطاق المقبول والصحيح للمقياس المستخدم، مما يعزز من موثوقية البيانات وصلاحيتها للتحليل الإحصائي المتقدم.

• فحص القيم المفقودة Missing Data Examination

كشف التحليل الأولي عن وجود بعض القيم المفقودة في مجموعة البيانات، وللتعامل مع هذه المشكلة، تم اختيار طريقة التعويض بالوسيط كأسلوب لمعالجة القيم المفقودة، مع الحفاظ على دقة وموثوقية النتائج. تؤكد نتائج الفحص الأولي للبيانات على جودة البيانات المجمعة وصلاحيتها للتحليل الإحصائي المتقدم، كما أن غياب القيم المتطرفة والمعالجة المناسبة للقيم المفقودة يعزز من موثوقية النتائج المتوقعة من التحليل الإحصائي اللاحق.

• فحص التوزيع الطبيعي Normality Distribution Diagnosis

تم فحص التوزيع الطبيعي من خلال مؤشرين رئيسيين هما: الالتواء (Skewness) والتقرطح (Kurtosis). وفقاً للمعايير المعتمدة في الدراسات السابقة، تعتبر البيانات موزعة طبيعياً إذا كانت قيم الالتواء محصورة بين $2 \pm$ وقيم التقرطح بين $7 \pm$.

بتحليل النتائج الموضحة في جدول (2)، نجد أن جميع قيم الالتواء للمتغيرات المدروسة تقع ضمن النطاق المقبول ($2 \pm$)، حيث تراوحت القيم بين -1.885 كحد أقصى لبعء "فعالية وكفاءة المدخلات المادية والبيئية" و-0.443 كحد أدنى لبعء "فعالية وكفاءة المدخلات البشرية"؛ وتشير هذه القيم السالبة إلى التواء سالب في توزيع البيانات، مما يعني أن معظم الاستجابات تميل نحو القيم الأعلى من المتوسط.

جدول (2): اختبار التوزيع الطبيعي

المتغير / البعد	N	Skewness	Kurtosis
فعالية وكفاءة المدخلات البشرية	360	-0.443	2.015
فعالية وكفاءة المدخلات المادية والبيئية	360	-1.885	5.089
كفاءة المدخلات المالية	360	-0.834	3.302

4.975	-1.680	360	فعالية وكفاءة المحتوى التدريبي النظري
4.206	-1.397	360	فعالية وكفاءة الأنشطة التطبيقية
2.771	-1.109	360	تنوع البرامج التدريبية
1.708	-0.674	360	مدى موافقة البرامج التدريبية لاحتياجات المتدربين
4.604	-1.312	360	فعالية وكفاءة مدخلات منظومة التدريب
4.013	-1.338	360	فعالية وكفاءة الأنشطة والعمليات فى منظومة التدريب
4.682	-1.389	360	التدريب
5.188	-1.473	360	دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
النتيجة: تحقق التوزيع الطبيعي للبيانات			
المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 29			

أما بالنسبة لقيم التفرطح، فنجد أنها أيضاً تقع جميعها ضمن النطاق المقبول ($7 \pm$)، حيث تراوحت بين 1.708 كحد أدنى لبعد "مدى موافقة البرامج التدريبية لاحتياجات المتدربين" و5.188 كحد أقصى لمتغير "دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة". وتشير هذه القيم الموجبة إلى تركيز البيانات حول المتوسط بشكل أكبر مقارنة بالتوزيع الطبيعي القياسي؛ من المهم الإشارة إلى أن هذه النتائج تؤكد و تعزز من موثوقية النتائج وتدعم صحة الاستنتاجات التي سيتم التوصل إليها؛ كما أن الالتواء السالب العام فى البيانات يشير إلى وجود اتجاه إيجابي عام فى تقييم المشاركين لمختلف أبعاد منظومة التدريب ودورها فى دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

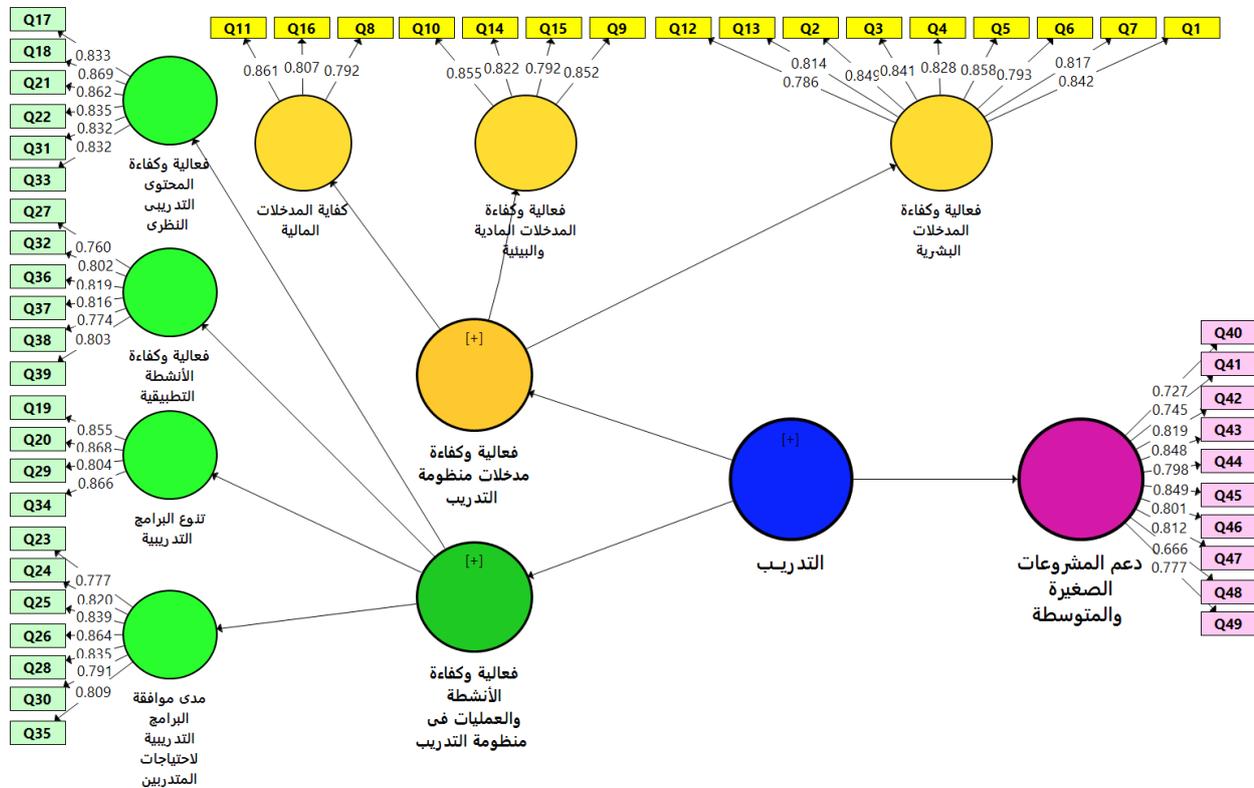
النمذجة بالمعادلات البنائية Short Introduction to SEM

تم فى هذه الدراسة استخدام طريقة المربعات الصغرى الجزئية وبرنامج SmartPLS بالتبعية، حيث تُستخدم تقنيات نمذجة المعادلات الهيكلية لشرح العلاقات الإحصائية المتعددة فى وقت واحد عن طريق بناء النماذج

واختبارها. وتعتبر هذه الطريقة امتداداً وتعميماً لتقنيات النمذجة الخطية التقليدية، وهي الإنحدار الخطي المتعدد، وتحليل التباين ANOVA، والتحليل العاُملي Factor Analysis، وتحليل المسار Path Analysis، ويتم التحليل على خطوتين: تقدير نموذج القياس للتحقق من نتائج الصدق والثبات، ثم تقدير النموذج الهيكلي للتحقق من فروض الدراسة وجودة النموذج. و تهدف تقنيات SEM إلى فهم العلاقات بين المتغيرات، والتي يشار إليها عادة بالمقاييس أو المتغيرات الكامنة ويتضمن التحليل، تقييم نموذج القياس، وتقييم النموذج الهيكلي، وأخيراً تفسير النتائج.

تقييم نموذج القياس Measurements Model Assessment

يهدف هذا التقييم (شكل 1) إلى التحقق من جودة وموثوقية أداة القياس المستخدمة في الدراسة قبل المضي قدماً في اختبار العلاقات بين المتغيرات، ويتضمن هذا التقييم معيارين رئيسيين: الصدق التقاربي والاتساق الداخلي والثبات، وذلك استناداً إلى الأطر المنهجية المتفق عليها هذا المجال.



شكل (1): نموذج القياس للدراسة . المصدر: الباحث

يعد الصدق التقاربي المعيار الأول في تقييم نموذج القياس، ويتم قياسه من خلال مؤشرين رئيسيين. المؤشر الأول هو معامل التشعب (Factor Loadings)، والذي يجب أن يتجاوز 0.40 كحد أدنى، مع تفضيل القيم التي تتجاوز 0.70 كقيمة مثالية. المؤشر الثاني هو متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE)، والذي يجب أن يتجاوز 0.40 كحد أدنى، مع اعتبار القيم التي تتجاوز 0.50 مثالية. المعيار الثاني هو الاتساق الداخلي والثبات، والذي يتم قياسه من خلال معاملي ألفا كرونباخ و Rho والموثوقية المركبة (CR). يجب أن تتجاوز قيم هذه المعاملات 0.60 كحد أدنى، مع اعتبار القيم التي تتجاوز 0.70 مثالية. هذه المعاملات تقيس مدى اتساق وثبات أداة القياس عبر فقراتها المختلفة. ومن خلال التأكد من تحقيق هذه المعايير، يمكن المضي قدماً في التحليلات اللاحقة بثقة في أن النتائج تعكس بدقة العلاقات الحقيقية بين متغيرات الدراسة.

اختبار الصدق التقاربي Convergent Validity تشير هذه النتائج مجتمعة إلى تحقق الصدق التقاربي لنموذج القياس المستخدم في الدراسة، حيث أظهرت جميع العبارات معاملات تشعب مرتفعة ودالة إحصائياً. هذا يؤكد قدرة المقياس على قياس المتغيرات الكامنة بدقة وموثوقية، مما يدعم صحة النتائج التي سيتم التوصل إليها في المراحل اللاحقة من التحليل الإحصائي.

اختبار الإتساق الداخلي والثبات Internal Consistency Reliability Test

يهدف هذا الاختبار إلى التحقق من مدى اتساق وترابط العبارات التي تقيس نفس المتغير، وكذلك مدى استقرار النتائج عبر الزمن. في هذه الدراسة، تم استخدام ثلاثة معايير رئيسية لتقييم الثبات: معامل ألفا كرونباخ، ومعامل رو (ρ_A)، ومعامل الثبات المركب (Composite Reliability). وبتحليل نتائج معاملات الثبات الموضحة في جدول (3)، نجد أن جميع المتغيرات والأبعاد حققت قيماً مرتفعة تتجاوز بشكل كبير الحد الأدنى المقبول (0.7) في جميع المعايير الثلاثة. حقق متغير التدريب أعلى قيم ثبات بمعامل ثبات مركب قدره 0.982، ومعامل رو 0.982، ومعامل ألفا كرونباخ 0.981. في المقابل، سجل بعد كفاية المدخلات المالية أدنى قيم ثبات، ولكنها تظل مرتفعة ومقبولة إحصائياً، حيث بلغ معامل الثبات المركب 0.861، ومعامل رو 0.765، ومعامل ألفا كرونباخ 0.758. فيما يتعلق بأبعاد المدخلات، حقق بعد فعالية وكفاءة المدخلات البشرية معاملات ثبات مرتفعة جداً ($\rho_A=0.942$, $CR=0.951$) ($\alpha=0.941$)، يليه بعد فعالية وكفاءة المدخلات المادية والبيئية بقيم جيدة ($\rho_A=0.853$, $CR=0.899$) ($\alpha=0.850$). أما بعد كفاية المدخلات المالية فقد حقق معاملات ثبات مقبولة تتجاوز الحد الأدنى المطلوب.

جدول (3): نتائج الثبات

Composite Reliability	rho_A	Cronbach's Alpha	المتغير / البعد
0.951	0.942	0.941	فعالية وكفاءة المدخلات البشرية
0.899	0.853	0.85	فعالية وكفاءة المدخلات المادية والبيئية
0.861	0.765	0.758	كفاية المدخلات المالية
0.937	0.919	0.919	فعالية وكفاءة المحتوى التدريبي النظري
0.912	0.885	0.884	فعالية وكفاءة الأنشطة التطبيقية
0.911	0.871	0.87	تنوع البرامج التدريبية
0.935	0.919	0.918	مدى موافقة البرامج التدريبية لاحتياجات المتدربين
0.96	0.956	0.955	فعالية وكفاءة مدخلات منظومة التدريب
0.973	0.972	0.971	فعالية وكفاءة الأنشطة والعمليات فى منظومة التدريب
0.982	0.982	0.981	التدريب
0.942	0.933	0.931	دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
النتيجة: تحقق ثبات المقاييس عن طريق معاملات الثبات			
المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS V.3			

الإحصاءات الوصفية Descriptive Statistics:

يعد تحليل الإحصاءات الوصفية خطوة أساسية فى البحث العلمى، حيث يهدف إلى فهم خصائص وتوزيع البيانات من خلال مقاييس النزعة المركزية (المتوسط والوسيط) ومقاييس التشتت (الانحراف المعياري). تم

في هذه الدراسة، استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المشاركين، حيث تتراوح الدرجات من 1 (غير موافق بشدة) إلى 5 (موافق بشدة)، مع اعتبار القيمة 3 كنقطة محايدة.

جدول (4): الإحصاءات الوصفية لمحاور وأبعاد الدراسة الرئيسية

المتغير / البعد	N	Mean	SD	CV
فعالية وكفاءة المدخلات البشرية	360	3.242	0.731	22.53%
فعالية وكفاءة المدخلات المادية والبيئية	360	3.667	0.685	18.68%
كفاية المدخلات المالية	360	3.260	0.669	20.53%
فعالية وكفاءة المحتوى التدريبي النظري	360	3.648	0.689	18.88%
فعالية وكفاءة الأنشطة التطبيقية	360	3.528	0.658	18.64%
تنوع البرامج التدريبية	360	3.478	0.733	21.08%
مدى موافقة البرامج التدريبية لاحتياجات المتدربين	360	3.269	0.725	22.19%
فعالية وكفاءة مدخلات منظومة التدريب	360	3.390	0.641	18.91%
فعالية وكفاءة الأنشطة والعمليات في منظومة التدريب	360	3.480	0.667	19.16%
التدريب	360	3.435	0.641	18.67%
دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	360	3.593	0.633	17.62%
المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 29				

بالنظر إلى المتغير المستقل الأول "فعالية وكفاءة مدخلات منظومة التدريب" وأبعاده الثلاثة، نجد أن بعد فعالية وكفاءة المدخلات المادية والبيئية حقق أعلى متوسط حسابي (3.667) مع انحراف معياري (0.685) ومعامل اختلاف (18.68%)، مما يشير إلى تقييم إيجابي مع تجانس جيد في الآراء. يليه بعد كفاية

المدخلات المالية بمتوسط (3.260) وبعد فعالية وكفاءة المدخلات البشرية بمتوسط (3.242)، مع معاملات اختلاف أعلى نسبياً (20.53% و 22.53% على التوالي)، مما يدل على تباين أكبر في تقييم هذين البعدين. أما المتغير المستقل الثاني "فعالية وكفاءة الأنشطة والعمليات في منظومة التدريب" وأبعاده الأربعة، فقد حقق بعد فعالية وكفاءة المحتوى التدريبي النظري أعلى متوسط (3.648) مع انحراف معياري (0.689) ومعامل اختلاف (18.88%)، يليه بعد فعالية وكفاءة الأنشطة التطبيقية بمتوسط (3.528) ومعامل اختلاف منخفض نسبياً (18.64%). أما بعداً تنوع البرامج التدريبية ومدى موافقتها لاحتياجات المتدربين فقد حققا متوسطات أقل (3.478 و 3.269 على التوالي) مع معاملات اختلاف أعلى، مما يشير إلى تباين أكبر في تقييم هذين البعدين. وبالنسبة للمتغيرات الرئيسية، حقق متغير فعالية وكفاءة الأنشطة والعمليات متوسطاً (3.480) مع معامل اختلاف (19.16%)، في حين سجل متغير فعالية وكفاءة مدخلات منظومة التدريب متوسطاً (3.390) مع معامل اختلاف مماثل (18.91%). أما المتغير التابع "دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة" فقد حقق متوسطاً جيداً (3.593) مع أقل معامل اختلاف (17.62%)، مما يشير إلى تقييم إيجابي متجانس نسبياً.

بشكل عام، تشير النتائج إلى تقييم إيجابي معتدل لمعظم المتغيرات والأبعاد، مع وجود تباين في مستويات التقييم والتجانس.

يلاحظ أن الجوانب المتعلقة بالمدخلات المادية والبيئية والمحتوي التدريبي النظري حققت أفضل التقييمات، في حين تحتاج جوانب المدخلات البشرية وموافقة البرامج لاحتياجات المتدربين إلى مزيد من التطوير. كما يظهر التحليل تجانساً أفضل في تقييم المتغير التابع مقارنة بالمتغيرات المستقلة.

تحليل الارتباط المتعدد Multiple Correlation Analysis يعد معامل ارتباط بيرسون مقياساً إحصائياً يستخدم لتحديد قوة واتجاه العلاقة الخطية بين المتغيرات. تتراوح قيمته بين -1 و +1، حيث تشير القيم الموجبة إلى علاقة طردية والقيم السالبة إلى علاقة عكسية. وفقاً للمعايير الإحصائية التي حددها Ratner (2009) و Akoglu (2018)، تصنف قوة العلاقة إلى ثلاثة مستويات: ضعيفة (0 إلى ±0.3)، متوسطة (±0.3 إلى ±0.7)، وقوية (±0.7 إلى ±1). بتحليل نتائج معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع (دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة)، نجد أن جميع العلاقات إيجابية وقوية وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $p < 0.001$. حقق بعد فعالية وكفاءة الأنشطة التطبيقية أقوى علاقة ارتباط

($r=0.873$)، يليه بعد فعالية وكفاءة المحتوى التدريبي النظري ($r=0.869$)، مما يشير إلى الأهمية الكبيرة للجوانب التطبيقية والنظرية في دعم المشروعات.

جدول (5): ارتباط بيرسون بين جميع المتغيرات والأبعاد

المتغير / البعد			دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
العدد	الدلالة	الإرتباط	
360	0.000	.830***	فعالية وكفاءة المدخلات البشرية
360	0.000	.770***	فعالية وكفاءة المدخلات المادية والبيئية
360	0.000	.795***	كفاية المدخلات المالية
360	0.000	.869***	فعالية وكفاءة المحتوى التدريبي النظري
360	0.000	.873***	فعالية وكفاءة الأنشطة التطبيقية
360	0.000	.844***	تنوع البرامج التدريبية
360	0.000	.826***	مدى موافقة البرامج التدريبية لاحتياجات المتدربين
360	0.000	.866***	فعالية وكفاءة مدخلات منظومة التدريب
360	0.000	.896***	فعالية وكفاءة الأنشطة والعمليات في منظومة التدريب
360	0.000	.899***	التدريب
المصدر: مخرجات برنامج SPSS V 29			
***P<0.001.			

كما أظهرت النتائج علاقة ارتباط قوية بين بعد تنوع البرامج التدريبية والمتغير التابع ($r=0.844$)، وكذلك بعد فعالية وكفاءة المدخلات البشرية ($r=0.830$)، وبعد مدى موافقة البرامج التدريبية لاحتياجات المتدربين

($r=0.826$). وتؤكد هذه النتائج أهمية تنوع البرامج وتكييفها مع احتياجات المتدربين، مع التركيز على جودة العنصر البشري في العملية التدريبية. أما بالنسبة للمدخلات المالية والمادية والبيئية، فقد حققت أيضاً علاقات ارتباط قوية مع المتغير التابع ($r=0.795$ و $r=0.770$ على التوالي)، وإن كانت أقل نسبياً من الأبعاد الأخرى. مما يشير إلى أن العوامل المادية والمالية، رغم أهميتها، قد لا تكون العامل الأكثر تأثيراً في نجاح برامج دعم المشروعات.

تقييم النموذج الهيكلي :Structural Model Assessment

يمثل تقييم النموذج الهيكلي مرحلة محورية في تحليل العلاقات بين متغيرات الدراسة باستخدام نمذجة المعادلات البنائية. حول دور التدريب في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة الإسكندرية.

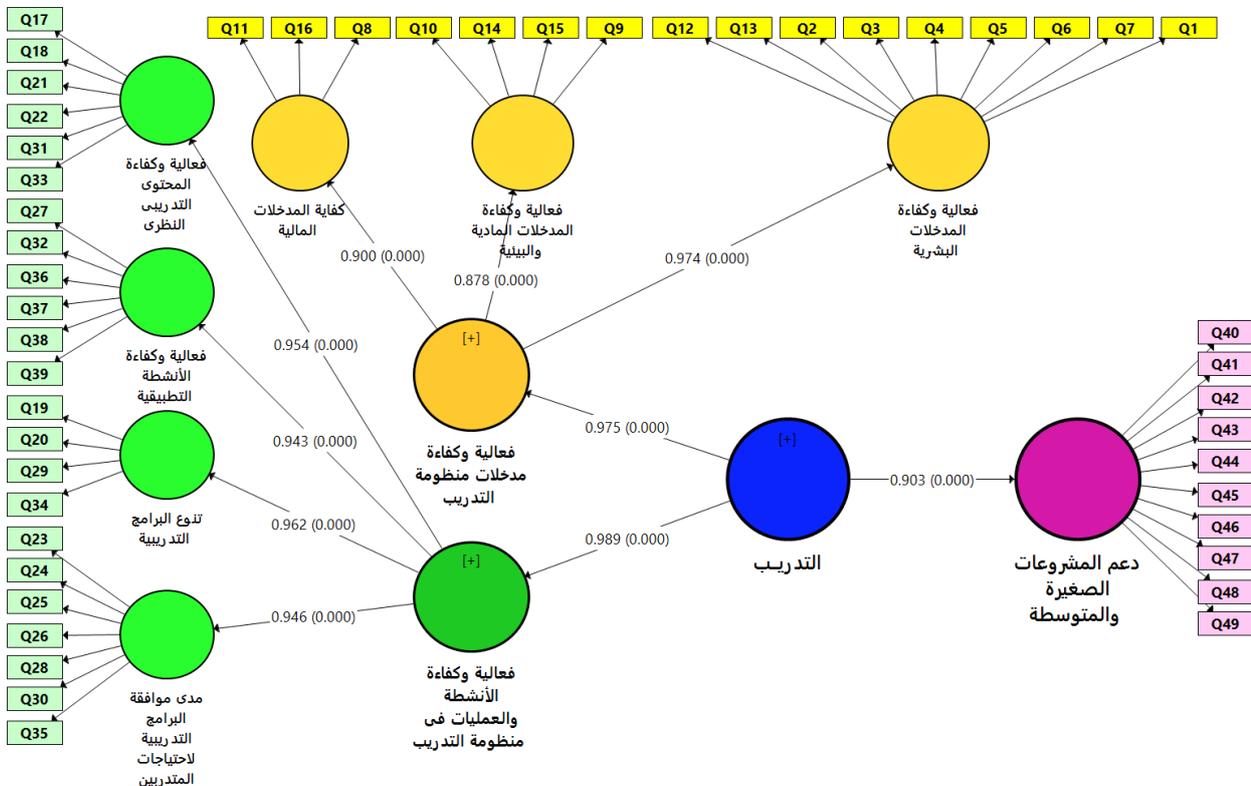
جدول (6): معايير تقييم النموذج الهيكلي

المراجع	القيم المرجعية	المعيار
(O'brien, 2007)	VIF < 10	الإزدواج الخطي Collinearity
(Hair, Hollingsworth, Randolph, & Chong, 2017; Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017)	الدلالة $P \leq 0.05$	معاملات المسار Path coefficients
Falk & Miller (1992)	مهمله, $R^2 < 0.1$	Coefficient of determination معامل التحديد (R^2)
	كافية, $R^2 \geq 0.1$	
Cohen (1988)	صغيرة, $f^2: 0.02-0.14$	حجم التأثير Effect Size (f^2)
	متوسطة, $f^2: 0.15-0.34$	
	كبيرة, $f^2 \geq 0.35$	
(Chin, 1998)	الملائمة التنبؤية $Q^2 > 0$	Cross-validated redundancy الصدق التقاطعي المتكرر (Q^2)
(Wetzels, Odekerken-Schröder, & Van Oppen, 2009)	غير مطابق, $GoF < 0.1$ صغيرة, $GoF: 0.1-0.25$ متوسطة, $GoF: 0.25-0.36$ كبيرة, $GoF > 0.36$	جودة Goodness of Fit (GoF) مطابقة النموذج العامة
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد علي الدراسات الإحصائية		

يبدأ تقييم النموذج الهيكلي بفحص مشكلة الأزواج الخطى، وهي خطوة أساسية للتحقق من استقلالية المتغيرات المستقلة عن بعضها البعض من خلال حساب معامل تضخم التباين لكل متغير، حيث تشير القيم المنخفضة (أقل من 10) إلى عدم وجود مشكلة في الأزواج الخطى، مما يعزز موثوقية النتائج المستخلصة من النموذج. تمثل معاملات المسار واختبارات الفرضيات جوهر التحليل الهيكلي، حيث تكشف عن قوة واتجاه العلاقات بين المتغيرات. في دراستنا، يتم تحليل تأثير كل محور من محاور منظومة التدريب على دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة. تتم دراسة معنوية هذه العلاقات إحصائياً من خلال إحصائية T وقيم P، والتي تساعد في تحديد ما إذا كانت التأثيرات المرصودة حقيقية وليست نتيجة للصدفة.

كما يعد معامل التحديد مؤشراً أساسياً لتقييم القدرة التفسيرية للنموذج ككل، وفي سياق دراستنا، يوضح هذا المعامل النسبة المئوية من التباين في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة والتي يمكن تفسيرها من خلال محاور منظومة التدريب مجتمعة؛ كلما ارتفعت قيمة معامل التحديد، دل ذلك على قدرة أكبر للنموذج على تفسير التغيرات في المتغير التابع؛ ويكتسب تحليل حجم الأثر أهمية خاصة في فهم الأهمية النسبية لكل عنصر من عناصر منظومة التدريب، ومن خلال مؤشر حجم الأثر، يمكن تحديد أي من المحاور الثلاثة يمارس التأثير الأكبر على دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مما يساعد في توجيه الجهود والموارد نحو العناصر الأكثر تأثيراً في المنظومة التدريبية، وتمثل القدرة التنبؤية للنموذج جانباً مهماً في التقييم، حيث تقيس قدرة النموذج على التنبؤ بمستويات دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بناءً على مؤشرات منظومة التدريب. يتم تقييم هذه القدرة من خلال مؤشر Q^2 الذي يعكس دقة التنبؤات التي يقدمها النموذج.

أخيراً، يقدم معيار جودة المطابقة العامة (GoF) تقيماً شاملاً لجودة النموذج ككل. وفقاً لتصنيف Wetzels وزملائه (2009)، تتدرج مستويات المطابقة من غير مطابق (أقل من 0.1)، إلى مطابقة ضعيفة (0.1-0.25)، ثم متوسطة (0.25-0.36)، وأخيراً مطابقة كبيرة (أكبر من 0.36). يساعد هذا المؤشر في تقييم مدى نجاح النموذج في تمثيل العلاقات المعقدة بين متغيرات الدراسة بشكل دقيق وموثوق، مما يعزز الثقة في النتائج والاستنتاجات المستخلصة من الدراسة.



شكل (2): النموذج الهيكلي للدراسة. المصدر: الباحث

• تقييم مشكلة الإزدواج الخطي Multicollinearity Problem

قياس معامل تضخم التباين (VIF – Variance Inflation Factor) : تكمن أهمية هذا المؤشر في قدرته على تحديد مدى استقلالية المتغيرات المستقلة عن بعضها البعض، حيث أن وجود ارتباطات قوية بين هذه المتغيرات قد يؤدي إلى تقديرات غير دقيقة لمعاملات المسار في النموذج.

جدول (7): معامل VIF

VIF	العلاقة
1	التدريب - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
7.668	فعالية وكفاءة الأنشطة والعمليات في منظومة التدريب - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
7.668	فعالية وكفاءة مدخلات منظومة التدريب - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
3.917	فعالية وكفاءة المدخلات البشرية - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
2.737	فعالية وكفاءة المدخلات المادية والبيئية - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
3.62	كفاية المدخلات المالية - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
8.924	تنوع البرامج التدريبية - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
5.601	فعالية وكفاءة الأنشطة التطبيقية - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
6.731	فعالية وكفاءة المحتوى التدريبي النظري - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
5.441	مدى موافقة البرامج التدريبية لاحتياجات المتدربين - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
النتيجة: جميع القيم مقبولة	
المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS V.3	

بالنظر إلى نتائج تحليل معامل تضخم التباين في دراستنا، نجد أن القيم تتراوح بين 1 و 8.924. وفقاً للمعيار المذكور في دراسة (O'brien 2007)، يمكن قبول القيم التي تقل عن 10، مما يشير إلى أن جميع المتغيرات في النموذج تقع ضمن الحدود المقبولة للازدواج الخطي. مما يشير هذه النتائج في مجملها إلى سلامة النموذج الهيكلي حول العلاقات بين متغيرات منظومة التدريب ودورها في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في محافظة الإسكندرية، من المهم الإشارة إلى أن وجود بعض القيم المرتفعة نسبياً (وإن كانت ضمن الحدود المقبولة) الأمر الذي يعكس الطبيعة المعقدة والمتراطة لمنظومة التدريب.

• قياس المسارات واختبار الفرضيات Paths Hypothesis Testing

تقيس معاملات المسارات (Path Coefficients) قوة واتجاه العلاقة المباشرة بين المتغيرات في النموذج المقترح. في هذه الدراسة، تم استخدام برنامج SmartPLS 3 لتقدير هذه المعاملات، والتي تعكس مدى تأثير المتغير المستقل (منظومة التدريب بمحاورها) على المتغير التابع (دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة). تُفسَّر هذه المعاملات بطريقة مشابهة لمعاملات الانحدار، حيث تشير القيمة الموجبة إلى علاقة طردية، بينما تشير القيمة السالبة إلى علاقة عكسية. أما اختبار الفرضيات فيعتمد على تقييم الدلالة الإحصائية لهذه المعاملات باستخدام قيمة t (t-value) والقيمة الاحتمالية (p-value). تُعتبر الفرضية مقبولة إذا كانت $p\text{-value} \leq 0.05$ ، مما يدل على أن العلاقة ليست نتيجة الصدفة. بالإضافة إلى ذلك، تُستخدم فترات الثقة بنسبة 95% للتأكد من أن معامل المسار يقع ضمن نطاق موثوق به إحصائياً. إذا لم تشمل الفترة الصفر، فإن العلاقة تعتبر ذات دلالة. تم اختبار فرضيات رئيسية وفرعية لفحص تأثير كل محور من محاور منظومة التدريب (المدخلات البشرية، المادية، البرامج التدريبية، إلخ) على دعم المشروعات. هذا النهج يتيح تحديد العوامل الأكثر تأثيراً، مما يساهم في تقديم توصيات عملية لصناع القرار.

جدول (8): اختبار فرضيات التأثير للدراسة

القرار	فترات الثقة عند %95		P-value	t-value	قيمة B	المسار	الفرض
	الحد	الحد					

	الأعلى	الأدنى					
قبول	0.928	0.87	0	60.205	0.903	التدريب دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	الرئيسي
قبول	0.363	0.094	0.001	3.269	0.227	فعالية وكفاءة مدخلات منظومة التدريب دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	ف1
قبول	0.578	0.338	0	7.659	0.458	فعالية وكفاءة المدخلات البشرية دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	ف1-1
قبول	0.329	0.13	0	4.439	0.227	فعالية وكفاءة المدخلات المادية والبيئية دعم	ف1-2

						المشروعات الصغيرة والمتوسطة	
قبول	0.358	0.155	0	4.795	0.249	كفاية المدخلات المالية - دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	ف1-3
قبول	0.815	0.555	0	10.354	0.689	فعالية وكفاءة الأنشطة والعمليات في منظومة التدريب - دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	ف2
قبول	0.483	0.225	0	5.353	0.358	فعالية وكفاءة المحتوى التدريبي النظري - دعم المشروعات	ف1-2

						المتوسطة والمتوسطة	
قبول	0.544	0.28	0	5.92	0.407	فعالية وكفاءة الأنشطة التطبيقية -< دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	ف2-2
رفض	0.128	- 0.171	0.775	0.285	- 0.022	تنوع البرامج التدريبية -< دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	ف3-2
قبول	0.332	0.087	0.001	3.235	0.205	مدى موافقة البرامج التدريبية لاحتياجات المتدربين -< دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	ف4-2
المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS V.3							

تشير هذه النتائج في مجملها إلى الدور المحوري لمنظومة التدريب في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مع تفاوت في قوة تأثير المكونات المختلفة للمنظومة؛ يبرز بشكل خاص التأثير القوي للأنشطة والعمليات التدريبية والمدخلات البشرية، مما يشير إلى أهمية التركيز على هذه الجوانب في تطوير برامج التدريب المستقبلية.

- **معامل التحديد R-Square:** يعد معامل التحديد (R^2) أداة تفسيرية تفسر التباين للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع. وفقاً للمعايير العلمية التي حددها الباحثون مثل Falk & Miller (1992) و Hair وآخرون (2017)، يجب أن تتجاوز قيمة معامل التحديد 0.10 لتكون مقبولة إحصائياً. كما صنف Hair وآخرون (2021) مستويات القوة التفسيرية لمعامل التحديد إلى ثلاث فئات: ضعيفة (أقل من 0.33)، ومتوسطة (0.33-0.67)، وعالية (أكبر من 0.67).

جدول (9): معامل التحديد R Square ودلالته الإحصائية وفترات الثقة

النموذج	المتغير التابع	معامل التحديد	قيمة t	الدلالة	%95 فترة ثقة لمعامل التحديد	
					الحد الأدنى	الحد الأعلى
الرئيسي المتغيرات المستقلة الرئيسية أبعاد فعالية وكفاءة مدخلات منظومة التدريب أبعاد فعالية وكفاءة الأنشطة والعمليات في منظومة التدريب	دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	0.815	30.27	0	0.756	0.86
		0.818	31.6	0	0.761	0.862
		0.76	23.21	0	0.688	0.818
		0.82	30.16	0	0.764	0.871
النتيجة: جميع القيم كبيرة						
المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS V.3						

تشير هذه النتائج في مجملها إلى القوة التفسيرية العالية لجميع نماذج الدراسة، حيث تجاوزت جميع قيم معاملات التحديد المعياري المحدد من قبل Hair وآخرون (2021) للقوة التفسيرية العالية (0.67). هذا يؤكد سلامة بناء نموذج الدراسة وقدرته على تفسير العلاقات بين متغيرات منظومة التدريب ودعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الإسكندرية بشكل دقيق وموثوق.

● **معامل حجم الأثر Effect Size** يقيس معامل حجم الأثر (F^2) القوة النسبية لتأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع. وفقاً لتصنيف (Cohen 2013)، يتم تقييم حجم الأثر على أربعة مستويات: عدم وجود تأثير (أقل من 0.02)، تأثير ضعيف (0.02 إلى 0.15)، تأثير متوسط (0.15 إلى 0.35)، وتأثير كبير (0.35 فأكثر). يساعد هذا المقياس في تحديد الأهمية العملية للعلاقات المكتشفة في النموذج.

جدول (10): معاملات حجم الأثر (F^2) Effect Size

الفرض	معامل حجم الأثر	%95 فترة ثقة لمعامل حجم الأثر	
		الحد الأدنى	الحد الأعلى
التدريب - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	4.394	3.1	6.163
فعالية وكفاءة مدخلات منظومة التدريب - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	0.037	0.005	0.098
فعالية وكفاءة المدخلات البشرية - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	0.223	0.115	0.373
فعالية وكفاءة المدخلات المادية والبيئية - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	0.078	0.026	0.164
كفاية المدخلات المالية - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	0.072	0.025	0.145

0.518	0.213	0.341	فعالية وكفاءة الأنشطة والعمليات فى منظومة التدريب - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
0.02	0	0	تنوع البرامج التدريبية - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
0.321	0.074	0.165	فعالية وكفاءة الأنشطة التطبيقية - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
0.203	0.041	0.106	فعالية وكفاءة المحتوى التدريبى النظرى - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
0.117	0.006	0.043	مدى موافقة البرامج التدريبية لاحتياجات المتدربين - < دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة
المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS V.3			

تشير هذه النتائج فى مجملها إلى تفاوت فى حجم تأثير مكونات منظومة التدريب على دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة. يبرز بشكل خاص التأثير القوى للمنظومة ككل والتأثير المتوسط إلى الكبير للأنشطة والعمليات التدريبية، فى حين تظهر بعض المكونات، مثل تنوع البرامج التدريبية، تأثيراً محدوداً. هذه النتائج تقدم توجيهات واضحة لصناع القرار حول المجالات التى تحتاج إلى تطوير وتعزيز فى منظومة التدريب لتحقيق أقصى فائدة ممكنة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

- معيار الملائمة التنبؤية **Predictive Relevance** تعد الملائمة التنبؤية (Q^2) مؤشراً إحصائياً مهماً فى تقييم النموذج الهيكلى، حيث يقيس قدرة النموذج على التنبؤ بقيم المتغير التابع. وفقاً لما أشار إليه Hair وآخرون (2017)، تشير القيم الموجبة لمعامل Q^2 إلى قدرة تنبؤية جيدة للنموذج فى إنشاء وتوقع قيم المتغير التابع. يتم حساب هذا المؤشر من خلال معادلة $Q^2 = 1 - (SSE/SSO)$ ، حيث تمثل SSE مجموع مربعات الأخطاء و SSO مجموع مربعات الملاحظات.

جدول (11): القدرة التنبؤية لنموذج الدراسة

النموذج	المتغير التابع	SSO	SSE	$Q^2 = 1 - (SSE/SSO)$
الرئيسي	دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	3600	1826.26	0.493

0.495	1817.18	3600	دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	المتغيرات المستقلة الرئيسية
0.458	1950.59	3600	دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	أبعاد فعالية وكفاءة مدخلات منظومة التدريب
0.498	1808.71	3600	دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة	أبعاد فعالية وكفاءة الأنشطة والعمليات فى منظومة التدريب
النتيجة: جميع القيم مقبولة				
المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS V.3				

تشير هذه النتائج فى مجملها إلى القدرة التنبؤية القوية لجميع نماذج الدراسة، حيث تراوحت قيم Q^2 بين 0.458 و0.498. هذا التقارب فى القيم يؤكد الاتساق الداخلي للنموذج وقدرته على التنبؤ بدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بدقة عالية. كما تدعم هذه النتائج صحة اختيار المتغيرات وتصميم النموذج، مما يعزز الثقة فى النتائج والاستنتاجات المستخلصة من الدراسة.

• معيار جودة المطابقة Goodness of Fit Index

يعد معيار جودة المطابقة GoF مقياساً شاملاً للنماذج التى تم إنشاؤها باستخدام طريقة PLS-SEM. يقيس GoF مدى موثوقية نموذج الدراسة. ويتم تقييم مستوى جودة المطابقة على النحو التالى (Sarstedt et al., 2019): تشير قيم معامل جودة المطابقة الشامل $GoF < 0.1$ إلى عدم وجود مطابقة؛ وتشير قيم معامل جودة المطابقة الشامل $0.1 \leq GoF < 0.25$ إلى مطابقة ضعيفة؛ وتشير قيمة معامل جودة المطابقة الشامل $0.25 \leq GoF < 0.36$ إلى مطابقة متوسطة؛ وتشير قيمة معامل جودة المطابقة الشامل $GoF > 0.36$ إلى مطابقة عالية. وبتطبيق هذا المعيار على دراستنا يتبين ما يلى:

$$GOF = \sqrt{R^2 \times AVE} = \sqrt{0.80325 \times 0.6549} = 0.725$$

تبلغ قيمة معامل GOF لهذا النموذج حوالى 0.725 مما يشير إلى توافق عالٍ للنموذج محل الدراسة. وهذا يعنى أن نتائج هذا النموذج مقبولة إحصائياً ويمكن الإعتماد بثقة على نتائجها.

النتائج والاستنتاجات والتوصيات Summary and Conclusion

هذه النتائج والاستنتاجات تقدم إطاراً متكاملاً لفهم وتطوير وتفعيل دور التدريب في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وتوفر أساساً علمياً لصناع القرار لتحسين فعالية وكفاءة منظومة التدريب في محافظة الإسكندرية.

• أظهر تحليل البيانات الديموغرافية للمشاركين في الدراسة هيمنة الذكور بنسبة 69.4% مقابل 30.6% للإناث، مع تركيز غالبية المشاركين في الفئات العمرية النشطة اقتصادياً.

كما أظهرت النتائج أن 80% من المشاركين كانوا من المتدربين، و72.5% من حملة المؤهلات العليا، مما يعكس المستوى التعليمي المرتفع للمستفيدين من برامج التدريب.

وفيما يتعلق بالفحص الأول للبيانات، أظهرت النتائج عدم وجود قيم متطرفة في البيانات، مع معالجة القيم المفقودة باستخدام طريقة التعويض بالوسيط.

كما أظهر فحص التوزيع الطبيعي من خلال مؤشر الالتواء والتفرطح أن جميع المتغيرات تقع ضمن النطاق المقبول، و أشارت نتائج تحليل الصدق التقاربي إلى تحقق معايير الصدق لجميع المتغيرات والأبعاد، حيث تجاوزت جميع معاملات التشعب القيمة المقبولة 0.7، وتجاوزت قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) الحد الأدنى 0.5؛ كما أظهرت نتائج تحليل الثبات والاتساق الداخلى قيماً مرتفعة لمعاملات الثبات المركب وألفا كرونباخ ومعامل رو، مما يؤكد موثوقية أداة القياس.

• كشفت الإحصاءات الوصفية عن تقييم إيجابي معتدل لمعظم أبعاد منظومة التدريب، مع تميز واضح في تقييم فعالية وكفاءة المدخلات المادية والبيئية والمحتوى التدريبي النظرى؛ كما أظهرت نتائج تحليل التغذية المرتدة اهتماماً واضحاً بتقييم الجوانب المعرفية والمهارية، مع وجود حاجة لتطوير آليات تقييم الجوانب النفسية والسلوكية.

• أظهرت نتائج تحليل معاملات ارتباط بيرسون وجود علاقات إيجابية قوية بين جميع أبعاد منظومة التدريب والمتغير التابع، مع تميز واضح للجوانب التطبيقية والنظرية في قوة العلاقة؛ كما أظهرت النتائج أهمية تنويع البرامج التدريبية وموافقتها لاحتياجات المتدربين في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

- فيما يتعلق بالفرض الرئيسي للدراسة، أظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً قوياً للتدريب على دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، حيث بلغ معامل المسار 0.903 بدلالة إحصائية عالية. كما أظهر معامل حجم الأثر قيمة مرتفعة جداً (4.394)، مما يؤكد الأهمية الاستراتيجية للتدريب في تطوير هذه المشروعات. دعم هذه النتيجة معامل تحديد مرتفع (0.815)، يشير إلى أن التدريب يفسر أكثر من 81% من التباين في دعم المشروعات.
- بالنسبة لفعالية وكفاءة مدخلات منظومة التدريب، أظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً معنوياً مع تفاوت في قوة تأثير المكونات المختلفة، وبرزت المدخلات البشرية كأهم عنصر بمعامل مسار 0.458 وحجم تأثير متوسط (0.223)، تليها المدخلات المادية والبيئية والمالية بتأثيرات أقل نسبياً مما يشير إلى أهمية الإستثمار في العنصر البشرى كركيزة أساسية في منظومة التدريب.
- في محور فعالية وكفاءة الأنشطة والعمليات، أظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً قوياً بمعامل مسار 0.689 وحجم تأثير متوسط إلى كبير (0.341) وبرزت الأنشطة التطبيقية والمحتوي التدريبي النظري كأهم العناصر، في حين لم يظهر تنوع البرامج التدريبية تأثيراً يذكر. يؤكد هذا أهمية التركيز على جودة المحتوى التدريبي وتطبيقاته العملية.
- أظهر تحليل الملاءمة التنبؤية قدرة عالية للنموذج على التنبؤ بدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مع قيم Q^2 تتراوح بين 0.458 و 0.498 لجميع النماذج. كما أكدت قيمة معامل GGOF المرتفعة (0.725) التوافق المرتفع للنموذج ككل، متجاوزة بشكل كبير الحد الأدنى المطلوب (0.36).

في ضوء هذه النتائج يمكن استخلاص عدة استنتاجات وتوصيات هامة :

- أولاً : يلعب التدريب دوراً محورياً وحاسماً في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الإسكندرية، مما يستدعي زيادة الإستثمار في البرامج التدريبية وتطويرها.
- ثانياً: تمثل جودة المدخلات البشرية عاملاً حاسماً في نجاح منظومة التدريب في الإسكندرية، مما يتطلب التركيز على اختيار وتأهيل المدربين وتطوير قدراتهم.
- ثالثاً: يجب إيلاء إهتمام خاص للأنشطة التطبيقية والمحتوى التدريبي النظري، مع ضرورة ربطهما باحتياجات المتدربين الفعلية.

رابعاً: تحتاج برامج التدريب في الإسكندرية إلى مراجعة وتطوير من حيث التنوع والملاءمة لاحتياجات المتدربين، حيث أظهرت النتائج ضعف تأثير هذين الجانبين.
خامساً: أظهرت نتائج تحليل التغذية المرتدة اهتماماً واضحاً بتقييم الجوانب المعرفية والمهارية، مع وجود حاجة ضرورية لتطوير آليات تقييم الجوانب النفسية والسلوكية.
سادساً: يؤكد التوافق المرتفع للنموذج صحة الإطار النظري المقترح وقدرته على تفسير وتوقع دور التدريب في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الإسكندرية.

قائمة المراجع :

1. ورشة عمل حول مساهمة قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر في تحقيق رؤية مصر 2030، نظمها جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، موقع بوابة الاهرام، السبت 30 مارس 2019.
2. باشات أحمد إبراهيم، أسس التدريب القاهرة، دار النهضة، 1978م.
3. السيسى صلاح الدين حسن ، إستراتيجيات وآليات دعم وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية الإقتصادية والإجتماعية في إطار المتغيرات العالمية والمحلية، دارالفكرالعربي 2009.
4. السلمى، على ، إدارة الموارد البشرية (منظور استراتيجي) ، دار غريب للطباعة، القاهرة: 2008.
5. القانون رقم 152 لسنة 2020 بشأن تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، الجريدة الرسمية، العدد 28 مكرر (و) 15 يولية سنة 2020.
6. ماري ال .برود و جون دبليو نيو ستروم ،نقل أثر التدريب الي الواقع العملى، ترجمة عبد الفتاح النعمانى، مركز الخدمات المهنية للإدارة – بميك القاهرة: 2010.

7. السيسي، صلاح الدين حسن، إستراتيجيات وآليات دعم وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية الإقتصادية والإجتماعية في إطار المتغيرات العالمية والمحلية، دارالفكرالعربي 2009.
8. بلال محمد عبد الحليم وآخرون، دور المشروعات الصغيرة في تحقيق التنمية المستدامة ، مجلة العلوم البيئية -كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية - جامعة عين شمس.المجلد الثالث والخمسون 'العدد الحادى عشر، نوفمبر 2024م.
9. غانم، صفاء محمد الصاحي، برنامج تدريبي مقترح في الإقتصاد المنزلي لتنمية مهارات إدارة المشروعات الصغيرة للمرأة بالجمعيات الأهلية في ضوء التعلم الخدمي ، كلية التربية، مناهج وطرق التدريس، جامعة قناة السويس، 2016 م.
10. الموجي، هبه عبدالحليم رزق، أثر تطبيق إستراتيجيات التدريب على الأداء المتميز للعاملين - دراسة ميدانية فى المراكز الطبية المتخصصة ، جامعة المنصورة - كلية التجارة (2023م).
11. قطب، عيبر خليفة، قياس فعالية التدريب الإلكتروني وأثره على الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الحسابات والمديريات المالية بوزارة المالية، كلية التجارة- جامعة كفر الشيخ، (2022م)
12. أبو الروس، سامى على ،أثر مدخلات النظام التدريبى على مخرجات العملية التدريبية فى مراكز التدريب المهنى التابعة لوزارة العمل ، الجامعة الإسلامية، غزة 2011م.
13. البابطين عبد الرحمن بن عبد الوهاب بن سعود ، أساليب التدريب لدى مشرفى التدريب بالمملكة العربية السعودية،مجلة العلوم التربوية ،العدد السابع عشر،ربيع الآخر 1440هـ.
14. المنينى ،هنية أبو بكر ، محمد على بشينة،خالد عبد السلام الفريو، العراقيل الفنية والإدارية التى تعترض سير العملية التدريبية وكيفية معالجتها فى الشركات (دراسة حالة مصنع الأكياس بالخمسة)، كلية الاقتصاد،جامعة الزاوية، ليبيا 2015م.
15. أبو غليون جمال صالح محمد ، تحديد الاحتياجات التدريبية- ورقة بحثية ، مؤتمر تعزيز الاقتصاد الوطنى، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ومعهد الإدارة العامة بمسقط 2010م.
16. ورشة عمل حول مساهمة قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر في تحقيق رؤية مصر 2030، مرجع سبق ذكره

17. زيد منير عبوي، دار المعتز للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2015هـ.

18. <http://www.msmeda.org.eg/strategy.html>
19. Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. Turkish journal of emergency medicine, 18(3), 91–93.
20. Falk, R. F., & Miller, N. B. (1992). A primer for soft modeling. University of Akron Press.
21. Cohen, J. (2013). Statistical power analysis for the behavioral sciences. Academic press
22. O'brien, R. M. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. Quality & quantity, 41, 673–690.
23. Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. (2017). An Updated and Expanded Assessment of PLS–SEM in Information Systems Research. Industrial Management & Data Systems, 117(3), 442–458.
24. Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. Modern methods for business research, 295(2), 295–336.
25. Wetzels, M., Odekerken–Schroder, G. and Van Oppen, C. (2009) Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. MIS Quarterly, 33, 177–195.
26. McKenzie, D., Woodruff, C., Bjorvatn, K., Bruhn, M., Cai, J., Gonzalez–Uribe, J., Quinn, S., Sonobe, T., & Valdivia, M. (2023). Training Entrepreneurs. VoxDevLit, 1(3),