

كتاب أبحاث المؤتمر Conference Proceeding

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال 2014

نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط

الثلاثاء 14-16/11/1435هـ الموافق 9-11/9/2014 م
الرياض - المملكة العربية السعودية



الجهة المنظمة
TP.ACADEMY
أكاديمية البرامج التدريبية

للمركز العربي للتعليم العالي
لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال

للمركز العربي للتعليم العالي
لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال







فهرس المحتويات

6	• مقدمة
7	• النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية
37	• مدخل مقترح لتفعيل مساهمة منشآت الأعمال في دعم صناعة ريادة الأعمال
59	• منظومة ريادة الاعمال والبيئة المحفزة لها
83	• واقع تمويل مشاريع ريادة الأعمال في السعودية وجهة نظر خبراء ريادة الأعمال
105	• متطلبات وتحديات ريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية
123	• نموذج مقترح من التجارب الدولية لأدوار الجهات في دعم ريادة الأعمال
145	• التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي
185	• اشكالية حاضرات الأعمال بين التطوير والتفعيل : رؤية مستقبلية.
185	• حالة حاضرات الاعمال في الاقتصاد الجزائري.
217	• أثر عمليات إدارة المعرفة على جودة التعليم العالي في العراق دراسة تحليلية
249	• من منظور ريادي .
297	• ثقافة المبادرة توجهات اجتماعية سلوكية في الريادة وتأسيس المشروعات الصغرى
317	• Future Entrepreneurs Nurturing Entrepreneurship at Early Stage of Life .
343	• Impact of social construction on Saudi Arabian Women Entrepreneurs .
359	• THE ROLE OF ENTREPRENEUR'S CHARACTERISTICS AND PERSONAL NETWORK IN THE INNOVATION ADOPTION IN TUNISIAN SMEs .
	• KFUPM Students' Entrepreneurial Readiness An Empirical Study .

مقدمة

يأتي هذا المؤتمر تجسيداً للاهتمام المتنامي بريادة الأعمال فقد سعت جمعية ريادة الأعمال لتنظيم المؤتمر الدولي الرابع لريادة الأعمال لطرح الرؤى والتجارب في دعم وإنماء ريادة الأعمال وتنمية التفكير الريادي واقتصاديات المعرفة. وتدور محاور هذا المؤتمر حول البيئة الداعمة لريادة الأعمال وأدوار الجهات المعنية في خلق وإنماء هذه البيئة.

يتضمن هذا الكتاب أوراق العمل المشاركة في المؤتمر بعد اجتيازها لمراجعة اللجنة العلمية، وبهذه المناسبة نتقدم بالشكر الجزيل لوزارة التعليم العالي لدعمها ومساندتها للمؤتمر وكذلك لجامعة الملك سعود لاحتضانها فعاليات وأنشطة المؤتمر وللجان العاملة في المؤتمر من أعضاء مجلس إدارة الجمعية والمتطوعين الذين شاركوا في التنظيم. ونشكر أيضاً أكاديمية البرامج التدريبية على مشاركتنا بتنظيم هذا الحدث الريادي الهام.

كما نتقدم بالشكر للباحثين المشاركين في هذا الكتاب، راجين أن تكون هذه الأوراق إضافة علمية تسهم في إنماء المعرفة بعلم وتطبيقات ريادة الأعمال.

رئيس مجلس إدارة الجمعية
أ.د. أحمد بن عبدالرحمن الشميمري

النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية

Entrepreneurship Ecosystem in Saudi Arabia

د. وفاء ناصر المبيريك

عميدة كلية الإدارة والأعمال – جامعة الاميرة نوره بنت عبدالرحمن

أ.نوره جاسر الجاسر

كلية الإدارة والأعمال – جامعة الاميرة نوره بنت عبدالرحمن

سبتمبر 2014م

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال

المخلص

هناك العديد من العوامل التي تساعد في نمو ودعم ريادة الأعمال في المجتمعات التي يمكن أن نطلق عليها منظومة ريادة الأعمال. تهدف هذه الورقة إلى إلقاء الضوء على النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، إذ يتكون هذا النظام من عناصر وأفراد ومنظمات وجهات محيطة برائد الأعمال تعين أو تعيق توجه الفرد نحو ريادة الأعمال. ويمكن تصنيف هذه العوامل المكونة لمنظومة ريادة الأعمال إلى قسمين: النظام البيئي الجزئي (Micro-Ecosystem) وهي العوامل المتصلة مباشرة بريادة الأعمال وتدخل أو تتفاعل مع مكونات الأعمال الريادية بحيث يعتبر وجودها أساسياً لنمو وازدهار ريادة الأعمال. والنظام البيئي الكلي (Macro-Ecosystem) وهي العوامل المحيطة بريادة الأعمال وتؤثر بطريقة غير مباشرة بنمو رواد الأعمال والأعمال الريادية. كما يعتبر توفرها أمراً حاسماً لتوفير البيئة الصحية التي يمكن من خلالها دعم التوجه العام نحو التميز في الأعمال الريادية. وفي ختام الورقة قدمت توصيات يمكن لها أن تعين في دعم وإنماء ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية والدول التي تتشابه معها .

مقدمة

ظهر مفهوم ريادة الأعمال في الكتابات الاقتصادية منذ كتابات الاقتصادي الايرلندي ريتشارد كانتيلون (1680-1734م) ، وعبر عنه بنوع من الشخصية على استعداد لتأسيس مشروع جديد أو مؤسسة، وتقبل المسؤولية الكاملة عن النتائج غير المؤكدة. و يرجع تعريف رائد الأعمال إلى العالم الاقتصادي شومبيتر (1883-1950 م). إذ عرف الريادي بأنه هو ذلك الشخص الذي لديه الإرادة و القدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح. وبالتالي فوجود قوى الريادة في الأسواق و الصناعات المختلفة، تنشئ منتجات و نماذج عمل جديدة . وبالتالي فإن الرياديين يساعدون ويقودون التطور الصناعي، والنمو الاقتصادي على المدى الطويل (الشميمري، المبيريك 2014م)

ومن هنا تظهر أهمية ريادة الأعمال في إيجاد فرص عمل جديدة لرائد الأعمال نفسه و لأفراد المجتمع الآخرين ، وبالتالي تقليل نسبة البطالة، إضافة الى الأثر الملحوظ في الاقتصاد ونماء سوق العمل. ويرى الكثير من المختصين ان من اهم روافد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول بشكل عام هو تطوير المنشآت الصغيرة و المتوسطة و تشجيع اقامتها حيث تعتبر منطلق اساسي لمعالجة مشكلتي البطالة و الفقر و زيادة انتاجية الدول و الأفراد، مما أدى الى زيادة اهتمام الدول في هذه المنشآت و دعمها لتعزيز قدراتها امام منافسيها المحليين و الدوليين .

منهج البحث

لقد اتبعت هذه الورقة المنهج الوصفي في البحث من خلال المراجعة النظرية للدراسات التي تناولت الموضوع في البيئة الدولية والبيئة المحلية. وحيث أن هذه البحث هو ورقة عمل فقد اقتصر تطوير هذه الدراسة على الجانب النظري للموضوع ووضع إطار نموذجي مستقى من الأدبيات السابقة يحدد معالم النظام البيئي (منظومة ريادة الأعمال) في المملكة العربية السعودية. وذلك ليتم تطويرها مستقبلاً لتشمل الجانب العملي التطبيقي لها.

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى التعريف بالنظام البيئي المحيط بريادة الأعمال والذي يعمل على دعم ريادة الأعمال في المجتمع بالتركيز على البيئة في المملكة العربية السعودية. ويتضمن تحديداً

- 1 التعرف على مفهوم ريادة الأعمال وتعريفها.
- 2 التعرف على مكونات النظام البيئي الجزئي.
- 3 التعرف على مكونات النظام البيئي الكلي.
- 4 اسقاط عوامل النظام البيئي على واقع المملكة العربية السعودية.
- 5 التعرف على أوجه التميز وأوجه القصور في المنظومة البيئية .

أهمية الموضوع و أسباب اختياره

يعود اختيار هذا الموضوع للأهمية التي تتمتع بها ريادة الأعمال والدور الذي تلعبه في تحقيق التطور والنمو الاقتصادي والاجتماعي والذي يمكن الإشارة إليه في التالي:

- 1 مساهمة ريادة الأعمال في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال الزيادة في الناتج القومي الإجمالي ونصيب الفرد من الدخل القومي , و أيضا مساهمتها في إحداث تغييرات في الهياكل الاقتصادية و الإجتماعية للدول . ينتج عن ذلك التغيير نمو و زيادة في الإنتاج و التي تزيد من الثروة التي يتم اقتسامها بين الشركاء الرياديون.
- 2 مميزات اجتماعيه و اقتصادية متعددة تحققها ريادة الأعمال منها تشجيع الإستثمار , وجذب رؤوس الأموال,

ورفع قيمة العمل الوطني إلى جانب معالجة مشكلة البطالة والفقر وتحسين مستويات المعيشة.

3 أهمية معرفة العوامل المحيطة بريادة الأعمال من أجل المساهمة في فهم سبل دعم وإنماء ريادة الأعمال بصورة شاملة.

النظام البيئي لريادة الأعمال

أولاً : النظام البيئي الجزئي (Micro-Ecosystem)

ويشمل النظام البيئي الجزئي (المنظومة الجزئية) العوامل الآتية:

- 1 البحث العلمي التطبيقي
- 2 الأسرة والاصدقاء
- 3 حاضنات الأعمال
- 4 رأس المال الجريء
- 5 الجهات الداعمة والراعية



1- البحث العلمي التطبيقي

البحث العلمي التطبيقي هو منبع الأفكار الابتكارية التي تعبر بالدول نحو التنافسية العالمية والتقدم العلمي. كما أن البحث التطبيقي يعتبر من المرافق الاستثمارية الهامة التي تؤدي إلى التحولات التكنولوجية بجميع أبعادها المادية والبشرية والنظرية والتطبيقية والمدنية والعسكرية. ويعتبر البحث العلمي كأني استثمار اقتصادي يعتمد على معايير تقييم الجدوى والكفاءة. فالبحث نشاط علمي تكنولوجي مؤسسي، يقوم على توجيه مخطط الإنفاق الاستثماري وفق معايير الجدوى الاقتصادية، وذلك لتعزيز المعرفة العلمية في المجالات كافة، وربطها بوسائل الاختبار والتطبيق والإنتاج، بما يضمن تطويراً أو ابتكاراً أو اختراعاً لتوليد أجهزة أو مواد أو أساليب إنتاج أو منتجات جديدة أو محسنة أو لرفع الكفاءة الإنتاجية. وغالباً ما تستخدم مؤشرات لربط البحث والتطوير بالأداء الاقتصادي، ومنها على سبيل المثال حجم الإنفاق الاستثماري الحقيقي ونسبة هذا الإنفاق إلى مجموع الإنفاق في منشأة أو صناعة أو بلد ما، عدد العلماء

والتقنيين من المتخصصين في العلوم التطبيقية والهندسية العاملين في البحث والتطوير والخبراء ذوي المؤهلات العالية في مجالات تقييم المشروعات وتقييم كفاءة الأداء، وقيمة النواتج المباشرة لنشاطات البحث والتطوير كالأجهزة الرأسمالية والمواد المستخدمة والمنتجات النهائية والكوادر المدربة والبحوث العلمية المتخصصة وبراءات الاختراع وقواعد المعلومات وغيرها. (عبيدات 2008)

وتعتبر الجامعات محاضن تنمية وتطوير مخرجات البحث العلمي التطبيقي. وتستأثر البلدان الغربية بأفضل جامعات العالم وأكثرها تطوراً؛ فالجامعات المائة الأولى في العالم تستأثر بها ستة بلدان متقدمة. ومن أبرز مظاهر التقدم في دعم قيادة الأعمال التركيز على دعم ميزانيات الأبحاث العلمية، واستقطاب الكفاءات البحثية المتمكنة. ونشر البحوث والدراسات العلمية التي تنفذها مراكز البحوث وأعضاء هيئة التدريس بما في ذلك مشاريع التخرج. وقد أنفقت الدول الغربية بسخاء أدى ذلك إلى أكثر من 831 ألف براءة اختراع خلال الفترة من 2003-2010م. كان نصيب الدول المتقدمة منها 97٪. كما أدى إلى أن يصل عدد الأوراق العلمية في المجلات العلمية المفهرسة لجامعة مثل جامعة هارفارد إلى أكثر من 16000 ورقة علمية منشورة في العام الواحد.

ودعماً لريادة الأعمال فإن بعض الدول تضع أولويات للبحث العلمي الجامعي تتسق مع الخطة الوطنية للعلوم والتقنية، وتقوم بتوجيه الدراسات والبحوث المختلفة في الجامعات ومراكز البحوث المختلفة مع حاجات القطاعات الإنتاجية. ومن هنا تبرز أهمية إنشاء مراكز متقدمة للبحث والتطوير على جميع المستويات، وجذب العلماء وتقديم حوافز سخية لهم. إضافة إلى البرامج المتقدمة في التدريب والدراسات العليا داخلياً وخارجياً، وزيادة الإنفاق على نشاطات البحث والتطوير نسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي، حيث تصل هذه النسبة في الدول المتقدمة إلى (4٪)، في حين أنها لا تتجاوز (2,0٪) في الدول النامية. ويرتبط بذلك زيادة نسبة العاملين في البحث والتطوير إلى مجموع السكان وهذا ينعكس على مساهمة الدول الصناعية المتقدمة في الابتكارات التطبيقية والاختراعات. (عبيدات 2008).

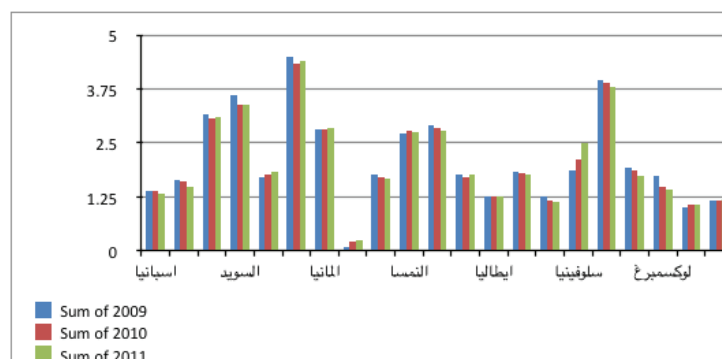
ومن جانب آخر تقوم بعض الدول بالحرص على تنويع مصادر تمويل البحث العلمي، وتمويله بقوى بشرية، ودعمه خارج حدود المألوف؛ كاستحداث الكراسي البحثية، والأوقاف الجامعية للبحث والابتكار. وتقوم دولاً أخرى مثل أمريكا وبريطانيا على سبيل المثال على جذب الشركات العالمية لدعم الأبحاث والتطوير وذلك من خلال: خفض الضرائب على الشركات بمقدار نفقات البحث العلمي؛ أو تمويل الدولة لنفقات البحث العلمي للشركات الصناعية.

كما أن التوسع في الدراسات العليا يعتبر من أهم مكونات منظومات البحث العلمي، وبخاصة البحث العلمي الأساسي والتطبيقي، فهي أحد المصادر الأساسية لتوليد المعرفة، ولذلك فإن العناية بها سيكون سبباً في الوصول إلى مفتاح النجاح لبناء اقتصاد يقوم على المعرفة، وكذلك بناء منظومة إبداع وطنية. فعلى سبيل المثال تصل نسبة عدد الدارسين

لدرجة الدبلوم والماجستير والدكتوراه في الاختصاصات العلمية والتقنية في الولايات المتحدة إلى 14٪، وفي بريطانيا إلى قرابة 13٪. (المنتدى العالمي لريادة الأعمال 2010).

بينت إحصاءات البنك الدولي ثبات معدلات الانفاق على أعمال البحث والتطوير (Research & Development) كنسبة من إجمالي الناتج المحلي للدول المتقدمة خلال الفترة (2009-2011). كما بينت الإحصائية وجود نمو كبير في نسبة الانفاق على البحث العلمي في المملكة العربية السعودية خلال نفس الفترة بحيث بلغ النمو 200٪.

نسبة الانفاق على البحث والتطوير من الناتج المحلي:



يبين الجدول أدناه مقارنة لنسب الانفاق على البحث والتطوير لأعلى عشرين دولة إضافة إلى المملكة العربية السعودية.

الإنفاق على البحث العلمي مقارنة بالناتج المحلي			الدولية
2011	2010	2009	
4,39	4,35	4,49	الكيان الصهيوني
3,78	3,90	3,94	فنلندا
3,37	3,39	3,60	السويد
3,09	3,07	3,16	الدنمارك
2,84	2,80	2,82	ألمانيا

2,77	2,83	2,91	الولايات المتحدة
2,75	2,79	2,71	النمسا
2,51	2,11	1,86	سلوفينيا
1,84	1,76	1,70	الصين
1,77	1,80	1,84	بريطانيا
1,75	1,71	1,77	ايرلندا
1,74	1,85	1,94	كندا
1,66	1,69	1,78	النرويج
1,50	1,59	1,64	البرتغال
1,43	1,48	1,72	لوكسمبورغ
1,33	1,39	1,39	اسبانيا
1,25	1,26	1,26	ايطاليا
1,20	1,16	1,17	هنغاريا
1,12	1,16	1,25	روسيا
1,07	1,07	1,01	ماليزيا
0,25	0,20	0,08	المملكة العربية السعودية

2-الاسرة والاصدقاء

أثبتت العديد من الدراسات العلمية تأثير مرحلة الطفولة والنشأة المبكرة على الشخصية، حيث تلعب الأسرة دورا جوهريا في تنمية سمات ريادة الأعمال لدى الأطفال، و يميل رواد الأعمال إلى أن يكونوا أبناء آباء أو أمهات يمتلكون مشروعات

خاصة، كما تلعب الأسرة دوراً مهماً في وجود الرغبة والمصداقية في مجال ريادة الأعمال كمستقبل مهني. فقد أشارت هذه الدراسات إلى أن من أهم العوامل التي تؤثر في نمو ريادة الأعمال هي الأسرة. فهي من أوائل العناصر الرئيسية التي تشجع الأبناء على ممارسة السلوكيات الريادية مما يؤكد أهمية دور الإرشاد الأسري في دعم وتنمية سمات ريادة الأعمال. فعلى سبيل المثال يمكن للأسرة أن تشجع أبنائها على بيع بعض المنتجات البسيطة لدخول عالم العمل الحر. كما يعتاد الطفل في ظل الأسرة التي تمارس العمل الخاص على العديد من المصطلحات والعبارات المرتبطة بالاستثمار كمسار مهني. وبالتالي فإن الأطفال في هذه البيئة ينشئون ولديهم تطوع ودافعية لإنشاء أعمال خاصة بهم في المستقبل. إن توجه الأسر السعودية في دعم وحث أبنائهم للحصول على التعليم العالي إضافة إلى الصورة الذهنية السلبية لدى المجتمع عن مخاطر المهن الحرة وعدم ثبات الدخل فيها تسبب في انخفاض عدد المواطنين الملتحقين في برامج التعليم الفني والمهن الحرة والتي تشكل نواة للمشاريع الخاصة والريادية.

3-حاضنات الأعمال (Business Incubators)

يرجع تاريخ الحاضنات إلى أول مشروع تمت إقامته في ولاية نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية، وذلك عام 1959م عندما قامت عائلة Bataiva بتحويل مقر شركتها التي توقفت عن العمل إلى مركز للأعمال يتم تأجير وحداته للأفراد الراغبين في إقامة مشروع مع توفير النطاح والاستشارات لهم، ولأقت هذه الفكرة نجاحاً كبيراً خاصة وأن هذا المبنى كان يقع في منطقة أعمال وقريباً من عدد من البنوك ومناطق تسوق ومطاعم، وتحولت هذه الفكرة فيما بعد إلى ما يعرف بالحاضنة، ومنذ عام 1959م هناك الآلاف من الشركات الصغيرة والمتوسطة التي أقيمت في هذا المركز، والذي يعمل حتى الآن وتحت نفس الاسم القديم، وهو « Batavia Industrial Center » لكن هذه المحاولة لإقامة الحاضنات لم يتم متابعتها بشكل منظم حتى بداية أعوام الثمانينيات وتحديداً في عام 1984 حينما قامت هيئة المشروعات الصغيرة (SBA) بوضع برنامج تنمية وإقامة عدد من الحاضنات، وفي هذا العام لم يكن يعمل في الولايات المتحدة سوى 20 حاضنة فقط والتي ارتفع عددها بشكل كبير، وخاصة عند قيام الجمعية الأمريكية لحاضنات الأعمال (NBIA) في عام 1985 من خلال بعض رجال الصناعة الأمريكيين، وهي مؤسسة خاصة تهدف إلى تنشيط تنظيم صناعة الحاضنات (الشبراوي 2005).

تعتبر حاضنات الأعمال من أهم الأدوات لتنمية وتوسيع مفهوم وممارسات ريادة الأعمال. فهذه المؤسسات تهدف إلى توفير احتياجات المشاريع الصغيرة والمتوسطة في ظل تحيز بيئة الأعمال إلى المشاريع القائمة والكبيرة بشكل عام. ويتمثل الدور الرئيسي لحاضنات الأعمال في تذليل المصاعب أمام مشاريع الشباب المتوسطة والصغيرة، عن طريق استضافة المشروع في مراحله التأسيسية إلى أن يصل المشروع إلى مرحلة النضج والخروج من مظلة الحاضنة. كما تقوم حاضنات

الأعمال بتوفير المعلومات اللازمة لإجراء دراسات الجدوى ودراسات السوق، والتي تعدها خبرات متخصصة في المجالات المالية والمحاسبية والقانونية تحت سقف واحد. هذه الخدمات لا تتوفر عادة لهذه المشاريع الصغيرة لارتفاع تكلفتها وعدم الثقات أصحاب الاختصاص إلى هذه المشاريع لمحدودية العائد المادي من خدماتها. ولكن حاضنات الأعمال تتمكن من توفير هذه الاستشارات الضرورية والأساسية في حياة كل مشروع، كونها تستعين بمواردها الداخلية من الخبرات المتوفرة لديها، والتي تنخفض تكاليفها مع زيادة عدد المشاريع تحت الحاضنة. بالإضافة إلى ذلك، فإن المشاريع الصغيرة والمتوسطة تستفيد من خدمات الاستضافة الفعلية لمقر عمليات المشروع، وتوفير الخدمات اللوجستية من اتصالات وعلاقات عامة، وصولاً إلى تمكين المشاريع المحتضنة من الاستفادة من القوى العاملة لدى الحاضنة. هذه الخدمات تخفض من التكاليف الرأسمالية للمشاريع ما يحد من مخاطر الفشل ويساهم في تسريع عملية نمو الأعمال.

وقد عرف (الشميمري وسرور 2013) الحاضنة بأنها: «وحدة خدمية تهدف إلى تحويل الأفكار والابتكارات إلى مشروعات اقتصادية منتجة، وذلك من خلال تقديم عدد من خدمات التأهيل والدعم المادي والمعنوي والاستضافة والإرشاد لرواد الأعمال».

تبرز أهمية حاضنات الأعمال في كونها تزيد من فرص نجاح واستمرار المشاريع الناشئة، إضافة إلى قدرتها على توجيه وإرشاد رواد الأعمال وذلك باحتضان أفكارهم وتوجيههم لإنشاء مشاريعهم ومساعدتهم على مواجهة التحديات. وبحسب الدراسات وجد أن 87% من المشاريع الناشئة الناجحة استفادت من الحاضنات مقابل 44% من المشاريع نجحت دون تلقي دعم من حاضنات الأعمال (ويكيبيديا-حاضنات الاعمال).

أهمية حاضنات الأعمال
زيادة فرصة نجاح المشاريع الجديدة
توفر بيئة ملائمة لنشأة المشاريع الصغيرة وحمايتها في مراحلها الأولى.
تحويل البحوث والدراسات إلى مشاريع ومنتجات.
ربط المشاريع الصغيرة (التكامل الصناعي)
دعم المهارات والابداعات لدى أصحاب المشاريع الصغيرة.
*مركز جده للمنشآت الصغيرة والمتوسطة

في عام 2008 دشنت مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية أول حاضنة أعمال تحت مسمى حاضنة بادر لتقنية المعلومات تلاها في 2009 إنشاء الشبكة السعودية لحاضنات الأعمال كجهة إرشادية لتقديم أفضل الممارسات المتبعة لحاضنات الأعمال وفي 2010 أطلقت مدينة الملك عبدالعزيز حاضنة بادر الثانية للتصنيع وحاضنة بادر للتقنية المتقدمة وفي عام 2011 أنشأت ارامكو أول حاضنة للأعمال النسائية بالمنطقة الشرقية وتحتوي على 60 حاضنة أعمال. والجدول أدناه يوضح عدد من حاضنات الأعمال في المملكة :

البرنامج	الوصف
برنامج بادر	تأسست عام 2008م , كأحد برامج مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية , تطورت إلى برنامج وطني شامل يقدم و يعزز ويدعم بنشاط الابتكارات التقنية و الحضانة و ريادة مبادرات الأعمال في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية.
وادي الرياض للتقنية	تأسس عام 2009 م, أقر مجلس جامعة الملك سعود باعتماده كمشروع تسعى الجامعة من خلاله الى تحقيق مجموعه من الأهداف الريادية .
جمعية حاضنة الاعمال السعودية مكي	تأسست عام 2011م كأول جمعية متخصصة في حاضنات الأعمال على مستوى المملكة لإيجاد الحلول لتطوير الفرص الوظيفية الاستثمارية المقدمة للسيدات السعوديات .
واعد (ارامكو)	شركة ذات مسؤولية محدودة هدفها دعم و تطوير و تنويع الاقتصاد الوطني و تعزيز الابتكار في مجال ريادة الأعمال
حاضنه فيرسو Verso (شركة المناهج)	حاضنه للمشاريع التعليمية الناشئة , تقوم باستقبال المشاريع في مراحلها الأولية و توفر لها التمويل و الخبرات اللازمة لتحويلها إلى مشاريع قائمه بذاتها .

المصدر : (حسن , 2011) , (مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية , 2010) ,

نبذة عن المشروعات الريادية التي تم احتضانها في السعودية:

اسم المشروع	وصف المشروع
Automation	شركة متخصصة في الات بلازما و تشكل الخدمات انتاج الات , خدمات صيانة و التدريب
Yattoq	عبارة عن صنع خلطة قهوه عربية , و صنع آلة لصناعة القهوة العربية .
عربة العطور	معطر جو يعمل بتقنية النانو ,و ذلك للإستغناء عن المذيبات العضوية المضره الموجوده في معطرات الجو الحالية , و أيضا لضمان رائحة العطر أطول وقت ممكن
رقمي لأنظمة الحاسب	برنامج للشركات و التي تحتاج الى برامج الإدارة
حركات	شركة انتاج وسائط متعددة في مجال ريادة الأعمال و الابتكار
صلني	بوابة الكترونيه كوحدة للسوق العقاري السعودي
MedEx	شركة ناشئة تهدف الى صناعة الاثاث و معدات التشخيص الطبي لتلبية الطلب من المستشفيات و المختبرات و شركات الأدوية .

المصدر : (الشبكة السعودية لحاضنات الاعمال, 2013 م)

1. رأس المال الجريء (المخاطر) (Venture Capital)

يعتبر رأس المال جريء أحد الأنشطة التمويلية الهامة التي تدفع بريادة الأعمال إلى مزيد من التوسع وتنشيط الحركة الاقتصادية، ويساهم رأس المال الجريء بجدية في خلق فرص العمل وتوسيع دور المنشآت الصغيرة والناشئة. وكما أكد الباحثون فقد ازدهرت الثورات الصناعية الإلكترونية، والمعلومات الدقيقة والتكنولوجيا الحديثة وغيرها من الصناعات ازدهاراً مذهلاً بفضل التمويل برأس المال المخاطر، حيث أضحت تلك المشروعات بعد سنوات قليلة مشروعات متوسطة ناجحة قفز

أغلبها بعد ذلك إلى مصاف المشروعات الكبرى التي تغزو منتجاتها وخدماتها أسواق العالم كافة. والأمثلة على ذلك كثيرة، فهوت ميل، وفيس بوك، وأمازون دوت كوم، وأيفون للتجميل وشركة أبل الشهيرة، وكذلك شركة مايكروسوفت العملاقة وغيرها كثير قامت على رأس المال الجريء.

وبحسب تقرير لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD فإن رأس المال الجريء يساهم بما يزيد على 100 مليار دولار سنوياً لتمويل المشروعات على مستوى العالم. وفي الولايات المتحدة ومنذ نشأته عام 1946م أصبح يتضاعف حتى بلغ ما يزيد على 50 في المائة من مجموع التمويل العالمي. وانتشر هذا الأسلوب بعد ذلك إلى دول أخرى أدركت الحاجة إلى دعم الأفكار الإبداعية والمشاريع الابتكارية، وفتح المجال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة لبناء اقتصاد المعرفة. وكان من أبرز تلك الدول هونج كونج وفنلندا وتايوان التي تأتي بعد أمريكا على التوالي. ففي تايوان وحدها هناك أكثر من 250 شركة تمويل برأس المال الجريء بمبالغ تمويلية تزيد على خمسة مليارات دولار سنوياً. كما أشارت أحد الدراسات إلى أن ماليزيا خصصت خلال خطتها التاسعة (2006 - 2010) قرابة 500 مليون دولار أمريكي لتمويل رأس المال المخاطر (المنتدى العالمي لريادة الأعمال 2010).

وقد أدركت مؤخراً الدول النامية أن وجود المستثمر الملاك أو رأس المال الجريء على وجه التحديد هو أحد المفاتيح الهامة لتحقيق عدة أهداف اقتصادية. فمن خلالهما يمكن استغلال الفرص الجديدة، وتبني دعم الابتكارات الحديثة، ونقل التقنية العالمية، وتوفير فرص العمل. واعتبار الشركات الناشئة فرصة نسبية للدول النامية لبناء شركات يمكن أن تكبر وتتوسع في المستقبل.

وقد قامت الجمعية الأوروبية EVCA بتعريف مشروعات رأس المال المخاطر على أنها عبارة عن «مشروعات خاصة ذات مخاطر مرتفعة، تتميز باحتمال نمو قوي لكنها لا تضمن في الحال يقينا بالحصول على دخل أو التأكد من استرداد رأس المال في التاريخ المحدد (وذلك هو مصدر المخاطر) أملاً في الحصول على فائض قيمة مرتفع في المستقبل البعيد نسبياً حال بيع حصة هذه المؤسسات بعد عدة سنوات» (السعيد 2008)

ويعتبر التمويل عن طريق رأس المال الجريء هو عبارة عن أسلوب أو تقنية لتمويل المشاريع الاستثمارية بواسطة شركات تدعى بشركات رأس المال المخاطر، وهذه التقنية لا تقوم على تقديم النقد فحسب كما هو الحال في التمويل المصرفي بل تقوم على أساس المشاركة؛ حيث يقوم المشارك بتمويل المشروع من دون ضمان العائد ولا مبلغه، وبذلك فهو يخاطر بأمواله، ولهذا نرى بأنها تساعد أكثر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجديدة أو التوسعية التي تواجه صعوبات في هذا المجال، حيث أن النظام المصرفي يرفض منحها القروض نظراً لعدم توفر الضمانات. يضاف إلى ذلك كله أن دور شركات رأس المال الجريء (المخاطر) لا يقتصر على تمويل مرحلة الإنشاء فحسب بل يمتد أيضاً إلى مرحلة التجديد، وكذا تمويل التوسع

والنمو. وفي هذه الطريقة يتحمل المخاطر (المستثمر) كلياً أو جزئياً الخسارة في حالة فشل المشروع الممول. ومن أجل التخفيف من حدة المخاطر فإن المخاطر لا يكتفي بتقديم النقد فحسب بل يساهم في إدارة المؤسسة بما يحقق تطورها ونجاحها.

ازدادت بالمملكة الاعتراف بأهمية رأس المال الجريء فقد أقرت خطة التنمية التاسعة بندرة شركات الاستثمار برأس المال الجريء (وزارة الإقتصاد والتخطيط, 2014م). وبحسب بحث « رأس المال المخاطر: نموذج واعد لتمويل المشروعات الريادية في المملكة » لخص الباحث عدداً من العوائق والتحديات التي تواجه نمو استثمارات رأس المال الجريء:

- 1 ندرة شركات رأس المال المخاطر التابعة للقطاع الخاص.
- 2 عدم توافر البيانات اللازمة.
- 3 غياب التعليم القائم على الابتكاري.
- 4 قصور مخصصات البحث العلمي.
- 5 توافع الدعم الحكومي لمخصصات صناديق رأس المال المخاطر

2-الجهات الداعمة والراعية

نظراً لأن ثقافة ريادة الأعمال لا تأتي من فراغ ولكن تنبع من المجتمع الذي تنشأ فيه فان المؤسسات العامة والخاصة تلعب جميعاً دوراً مهماً في تنمية ثقافة ريادة الأعمال على سبيل المثال: البرامج الحكومية تمد رواد الأعمال بالدعم المادي، والتدريب، وتدعم الأنشطة الريادية التي يقومون بها، أيضاً يمكن تطوير برامج رعاية مهنية تساهم في تطوير سمات ريادة الأعمال مثل الابتكار والإبداع. إن صور الدعم التي يمكن أن تبذلها مؤسسات القطاع العام والخاص يمكن أن تأخذ شكل الدعم المادي والدعم المعنوي. وقد تم تصنيف هذا الدعم بالدعم التأهيلي والتدريبي والدعم المالي والدعم التنظيمي والدعم الإرشادي ولا يقل كل نوع أهمية عن النوع الآخر. إذ أن لكل مرحلة من المراحل التي تنشأ بها المنشأة حاجة ماسة ومختلفة من أنواع الدعم.

و يعد الضعف المالي من أكثر المشاكل التي يواجهها الرياديون في بناء المنشآت الريادية الصغيرة او المتوسطة نتيجة لمحدودية حجم انتاجها ,ارتفاع تكلفة الإنتاج, ارتفاع قيمة التكاليف الإدارية المتمثلة في تنفيذ الأنظمة و التعليمات الحكومية و الحصول على التراخيص و التصاريح و غيرها من وزارة الصحة و الشؤون البلدية و غيرها .

صعوبة الحصول على تمويل مالي , و تحمل التكلفة و الفوائد المرتفعة في حالة الحصول عليه , حيث من الصعب الحصول على تمويل للمشروعات الصغيرة و المتوسطة ,فيلجأ رائد الأعمال للاعتماد على ثروته الشخصية او الإقتراض من

المؤسسات المالية قرضا شخصيا . فكلما قلت الموارد المالية و مصادر التمويل كلما قلت قدره على استمرار المشروع و إكمانيه الوفاء بالديون و الإلتزامات المادية مما يؤدي إلى إحتماليه فشل المشروع .
مظاهر ضعف التمويل و صعوبة الحصول عليه (الشميمري , المبيريك (2014م) :

الضآله النسبيه لحجم القروض المقدمه للمشروعات الصغيره و المتوسطه سواء من بنوك التنميه الصناعيه او البنوك التجاريه و تركزها في القروض قصيره الأجل
مغالاة البنوك التجاريه و بنوك التنميه الصناعيه في الضمانات المطلوبه لتمويل المشروعات تعقد الاجراءات المطلوبه للحصول على التمويل اللازم .
هبوط نسبة تمويل المشروعات الصغيره و المتوسطه لدى بنوك التنميه الصناعيه
قصور البنوك التجاريه في القيام بتمويل أنشطة المنشآت الصغيره و المتوسطه و التركيز على تمويل المنشآت الكبيره

تدخل مؤسسات التمويل و فرض الوصاية على المشروعات الصغيره و المتوسطه.

ارتفاع تكلفه الإنتاج نتيجة البحث عن مصادر تمويل بديله

ارتفاع اسعار الفائدة على القروض

عدم توعيه المستثمر في المشروعات الصغيره و المتوسطه بفرض التمويل لأجنبي المتاحه.

ولكن هناك عدة خطوات تشريعيه و تنظيميه قامت بها المملكه للتغلب على مشاكل التمويل مثل تأسيس صندوق المئويه لتمويل المشروعات و دعمها بشروط محدده. و كذلك أصدرت قرارات وزاره الماليه تعني بكفاله المنشآت الصغيره لدى البنوك , بالإضافة لمساهمة القطاع الخاص في بعض البرامج مثل برنامج عبد اللطيف جميل لدعم المشروعات الصغيره. ومن مظاهر الدعم التي يلقاه رائد الأعمال الاحتضان والمساهمة في رأس المال الإبتدائي (Seed Capital), وهي المساندة الأنجع التي تساهم في تحفيز وتشجيع رواد الأعمال. ومن ذلك أيضاً التعاقد مع رواد الأعمال والشراء من منتجاتهم وخدماتهم. وهو ما قاله كينث مورس مؤسس مركز ريادة الأعمال في MIT في محاضرتيه لشباب الأعمال عام 2011م في مقر الجمعية السعوديه لريادة الأعمال حين قال إن أفضل مظاهر الدعم لرواد الأعمال (أن نشترى منهم) وهو ما يطبق بالفعل في الولايات المتحده عن طريق مكتب الوكالة الفيدراليه للمنشآت الصغيره SBA التي تستوعب ما يقارب 40 مليار دولار من قيمة منتجات المشاريع الصغيره لرواد الأعمال سنوياً أي نحو خمس المشتريات الأمريكية من الأسواق العالميه. فكان من بينها شركات صغرى أصبحت من كبريات الشركات في العالم وليس أمريكا فقط أمثال أبل و إنتل وفيدرال إكسبريس وكومباك وأمريكا أون لاين.

أ. تتولى عدد من الجهات الحكومية والخاصة تمويل المشاريع الريادية في المملكة على النحو التالي :

أ- البنوك و الصناديق و البرامج و المؤسسات و المراكز الحكومية التي تدعم المشروعات الريادية الصغيرة و المتوسطه ماليا و فنيا لزيادة قدرتها على الاستمرار و التوسع

الوصف	الجهة الممولة
مؤسسة تمويل حكومية أسست عام 1391هـ لدعم المواطنين و تمويل نشاطاتهم في مجالات التنمية الصناعية	بنك التسليف
مؤسسه ائتمانية حكومية تم انشائها في عام 1382 هـ لتمويل مختلف مجالات النشاط الزراعي من خلال الإقراض الزراعي الميسر و تقديم الإعانات الزراعية لمساعدة المشروعات الزراعية الصغيرة على النمو	البنك الزراعي
مؤسسه اجتماعيه انشئت عام 1423 لتقديم خدماته للفقراء داخل المملكة بالإضافة الى تقديم القروض و توفير الخدمات الاستشارية للمشروعات الاستثمارية الصغيرة .	الصندوق الخيري الوطني
انشئ عام 1425 هـ يقدم دعم مالي للشباب الراغبين في مزاولة الأعمال التجارية الحرة بحد أعلى مائتي ألف ريال بهدف تحقيق الاستقرار الاقتصادي للشباب السعودي و الاعتماد على جهودهم الذاتية مستقبلا .	صندوق المؤية
يقوم بتقديم القروض المنشآت الصغيرة التي تعمل في المجالات الصناعية؟	صندوق التنمية الصناعية
تم انشائه عام 1421 هـ لدعم جهود التنمية الإدارية فيما يتعلق بتأهيل القوى العاملة الوطنية و توظيفها في القطاع الخاص .	صندوق تنمية الموارد البشرية
تعمل هذه البرامج في العديد من مناطق المملكة على توظيف الوظائف و إحلال العمالة السعودية محل العمالة الوافدة.	برامج توظيف الوظائف
ساهمت بشكل فعال في دعم المنشآت الصغيرة و المتوسطة من خلال تقجيم برامج تدريبية لتأهيل الشباب و الشابات للعمل في تلك المنشآت .	المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني
يهدف لتنمية التفكير الريادي و اقتصاديات المعرفة م ن خلال منظومة متكاملة من الأنشطة التي تتضمن التعليم و التدريب و الاستشارة و البحث و الاتصال ,, و هو تابع لجامعة الملك سعود.	معهد الأمير سلمان لريادة الأعمال بجامعة الملك سعود بالرياض

المصدر : (صندوق تنمية الموارد البشرية, 2002), (المبيريك, 2009)

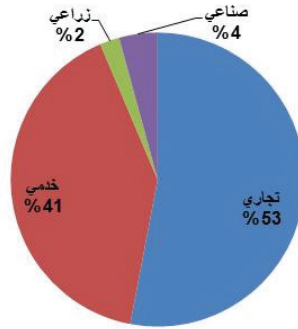
ب. مساهمات القطاع الخاص في دعم المشروعات الريادية الصغيرة و المتوسطة :

الوصف	الجهة الممولة
تقوم بتوفير الدعم المادي قصير الأجل لتغطية تكاليف رأس المال العامل للمنشآت الصغيرة و المتوسطة و كذلك تقدم الدعم الفني بتدريب اصحابها .	البنوك التجارية
برنامج يسعى لخدمة المجتمع من خلال دعم الشباب السعودي من خلال الدعم المادي و التدريب و التأهيل على مختلف المهن , بجانب برنامج تمليك سيارات اجرة و سيارات نقل , و كذلك برنامج الأسر المنتجة.	برامج عبد اللطيف جميل
انشئ في جمعية الملك عبدالعزيز الخيرية بريدة عام 1424 هـ لمنح القروض الصغيرة للنساء الراغبات في إنشاء مشروعات صغيرة .	صندوق القروض الدوارة
تأسس برعاية الأمير سلطان في المنطقة الشرقية لدعم رائدات الأعمال السعوديات ماليا لتيسير و تنمية مشروعاتهم الصغيرة والمتوسطة.	صندوق الأمير سلطان لدعم المنشآت الصغيرة للسيدات

المصدر : (المبيريك , 2009)

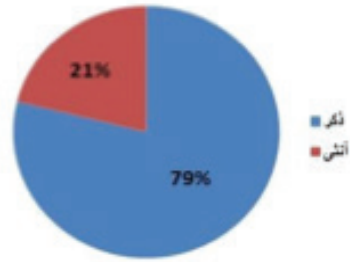
وبحسب الموقع الالكتروني لصندوق المؤمية فقد قام الصندوق وبالتعاون مع بنك التسليف والادخار بدعم أكثر من 3,444 مشروعاً، ويقدر اجمالي الدعم المعتمد لهذه المشاريع بـ 730 مليون ريالاً. حسب التصنيف التفصيلي الموضح لهذه المشاريع من حيث نوع القطاع والتوزيع الجغرافي. (صندوق المؤمية, 2010م)

تصنيف المشاريع حسب القطاع:

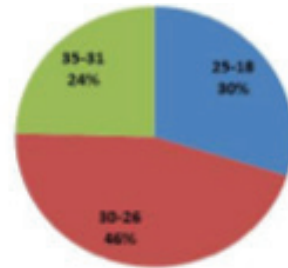


تصنيف مشاريع صندوق المئوية حسب المناطق:

المنطقة	العدد	النسبة
المنطقة الشرقية	361	10,5%
منطقة الباحة	29	0,8%
منطقة الجوف	59	1,7%
منطقة الحدود الشمالية	20	0,6%
منطقة الرياض	861	25,0%
منطقة القصيم	161	4,7%
منطقة المدينة	269	7,8%
منطقة تبوك	85	2,5%
منطقة جازان	148	4,3%
منطقة حائل	186	5,4%
منطقة عسير	203	5,9%
منطقة مكة المكرمة	748	21,7%
منطقة نجران	314	9,1%
الإجمالي	3,444	100,0%



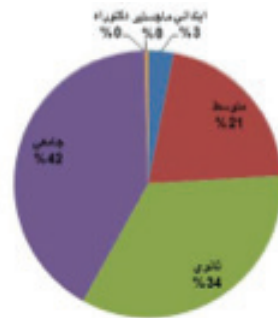
تصنيف المشاريع حسب جنس المستفيد:



تصنيف المشاريع الفئة العمرية .



تصنيف المشاريع الحالة الاجتماعية للمستفيد .



تصنيف المشاريع حسب المستوى التعليمي للمستفيد .

ثانياً : النظام البيئي الكل (Macro-Ecosystem)

ويشمل النظام البيئي الكلي العوامل الآتية:

- 1- العوامل الثقافية
- 2- العوامل القانونية والتشريعية
- 3- العوامل السياسية
- 4- العوامل الاقتصادية
- 5- البنى التحتية

1-العوامل الثقافية

تلعب الثقافة بمجموع مكوناتها دوراً هاماً وحاسماً في نمو ريادة الأعمال. إذ أن سيادة مفهوم الثقافة الريادية يعتبر اتجاه اجتماعياً إيجابياً نحو المغامرة الشخصية التجارية Personal Enterprise يساعد ويدعم النشاط الريادي. ويؤكد Batman (1997) أن الاقتصاديات التي شهدت نمواً وازدهاراً في أواخر القرن العشرين تشترك في تمتعها بثقافة الأعمال Business Culture وهي الثقافة التي يمكن أن توصف بالثقافة الريادية.

تعتبر الثقافة الريادية Entrepreneurial Culture من العوامل العملاقة التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، حيث أن الثقافة التي تشجع وتقدر السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية، والانجاز وغيرها تساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغيرات وابتكارات جذرية في المجتمع، وبالمقابل فإن الثقافات التي تدعم مفاهيم التقليد والانصياع والاهتمام بالجماعة والرقابة والسيطرة على الأحداث المستقبلية لا تتوقع أن تنتشر منها سلوكيات التحمل والمخاطرة والإبداع أو بمعنى آخر سلوكيات ريادة الأعمال. وبوضوح أكثر تتطلب الثقافة الريادية تشجيع ممارسة ريادة الأعمال وتحفيز المجتمع عبر تعلم مبادئ ريادة الأعمال، ومن جهة أخرى وجود حكومة تدعم العلوم التطبيقية وريادة الأعمال من خلال سياساتها المحفزة.

ويندرج تحت الثقافة الريادية التعليم. حيث يعتبر محورياً أساسياً في تنمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات والسمات العامة لها، ومن حسن الحظ أنه يمكن استثمار دور التعليم في تنمية ريادة الأعمال في سن مبكرة قد تصل إلى رياض الأطفال ويمكن أن يمتد هذا الدور ليصل إلى المراحل المتقدمة من التعليم العالي.

ومن المتطلب لهذا التعليم أن يكون قائماً على الإبداع والابتكار، فالأساليب التقليدية للتعليم القائم على التلقين والحفظ لم تعد تناسب التعليم الجامعي الحديث فضلاً على أنها عائق كبير أمام بناء ثقافة ريادة الأعمال. فريادة الأعمال تتطلب تعليماً قائماً على توليد الأفكار والتأمل والابتكار، وإطلاق العنان للإبداع المتحرر من النمطية، والتفكير المؤطر، والتدرج المنطقي الرتيب. كما يتطلب التفكير الريادي أن يتمحور الطالب على مفهوم «المنشأة» أثناء الدراسة. هذا المفهوم الذي يوجه التفكير والإبداع إلى مكونات وأنشطة ومهارات بناء «المنشأة» ويجعل التعليم التطبيقي المجال الشائع لأساليب التعليم الجامعي. وقد سبقت أوروبا كثيراً من الدول في هذا المجال، حيث استحدثت منذ عام 1988م عدداً كبيراً من البرامج التشجيعية لمفهوم «المنشأة» في التعليم العالي بشراكة ودعم من شركات القطاع الخاص على المستوى المحلي والإقليمي. وكانت ثمرته أن أعدت جيلاً من الشباب يمتلك روح الريادية.

كما أن التعليم الابتكاري القائم على الإبداع والابتكار يتطلب تبني النظام التعليمي متعدد التخصص الذي يتيح للطلاب فرصة تعدد التأهيل والاختيار من بين التخصصات المتنوعة مما ينمي سعة الأفق، ورعاية التفكير، وربط الأفكار، ويوجد مناخاً تعليمياً متعدد الأبعاد التخصصية يساهم في الوصول إلى فكرة يمكن تحويلها إلى مشروع منتج.

وفي هذه الحالة يجب أن تركز المقررات في تشجيع وتنمية الاستقلالية، والابتكار، والمخاطرة، والمهنية في العمل، وتنظيم الوقت وغيرها من المهارات الهامة. وقد ذكر روبرت هيسرث ومايكل بيتر 2008م أن الدراسات أوضحت أن نسبة إمكانية إنشاء مشروع خاص للذين يدرسون ريادة الأعمال تساوي أربعة أضعاف النسبة للذين لا يدرسون ريادة الأعمال. كما أن الدخل المتوقع للذين يدرسون ريادة الأعمال يزيد حوالي 20% إلى 30% عن دخل الذين يدرسون التخصصات الأخرى.

وعلى الرغم من أن مؤسسات التعليم العالي في المملكة قد أدركت أهمية تدريس ريادة الأعمال في الجامعات وكليات الأعمال. إضافة إلى وجود تشجيع من الدولة لإنشاء جمعيات تهتم وتدعم الأعمال الريادية لا أن ثقافة الأعمال الريادية لم تصل لمرحلة النضج والاكتمال مقارنة ببقية دول العالم. فقد أشارت الإحصاءات إلى توجه عدد كبير من الدول المتقدمة نحو تدريس ريادة الأعمال. ويبين الجدول الآتي بعضاً من الإحصاءات لدول مختارة تقوم كلياتها وجامعاتها بتدريس ريادة الأعمال.

تدريس ريادة الأعمال في التعليم العالي في بعض الدول 2009-2010م

الدولة	نسبة مؤسسات التعليم العالي التي تقوم بتدريس ريادة الأعمال
الهند	59%
فنلندا	73%

اليابان	69%
بلجيكا	43%
كوريا الجنوبية	46%
البرازيل	26%
بريطانيا	49%
المكسيك	27%
السعودية	9%

2011 Source: Global Entrepreneurship Monitor
* إحصاءات السعودية من تجميع المؤلفين

2-العوامل القانونية والتشريعية

إن التشريعات والقوانين هي أحد المصادر الرئيسة التي تهيء البيئة المستديمة لريادة الأعمال. وتتميز معظم التدابير التشريعية المحفزة لأنشطة ريادة الأعمال والاقتصاد المعرفي في العالم المتقدم أنها لا تتخذ شكل قوانين تقليدية، وإنما تتخذ شكل أدوات تشريعية أكثر بساطة وأكثر مرونة من القوانين التقليدية (الأنظمة)، كالقرارات التعميمية التي يتم إصدارها تنفيذاً للسياسة العامة الاقتصادية، أو للسياسة الخاصة بقطاع معين من قطاعات الاقتصاد، كالاقتصاد المعرفي. وأبرز مثال على تلك السياسة هو ما تتبعه الولايات المتحدة الأمريكية وفنلندا وألمانيا. فلم ترى هذه الدول وجود حاجة إلى إصدار قوانين وطنية (أنظمة) لتشجيع الابتكار، وإنما استعملت سياسة تحفيزية مختلفة تعتمد على أدوات تشريعية متنوعة سهلة الإصدار والتعديل والإلغاء كالقرارات التعميمية. ويعزز هذا التوجه أيضاً تغلغل موضوع الابتكار في مجالات شديدة التنوع، وهو ما يؤدي إلى إتباع سياسة تحفيز موجهة إلى قطاع محدد، كالتعليم العالي مثلاً، أو الصحة، أو قطاع صناعي أو تكنولوجي معين، عبر آليات تشريعية أبسط من القوانين. وهذه السياسة التشريعية تناسب أكثر الدول التي تكتمل فيها الهياكل الإدارية والعلمية المشرفة على أعمال البحث والابتكار، وتتوفر لديها بنية تحتية علمية كافية، وبنية تشريعية تناسب بيئة الأعمال، وهو ما لا يتوفر في عدد كبير من الدول العربية (المنتدى العالمي لريادة الأعمال 2010). عدد آخر من الدول، بسبب بنيتها التشريعية، أو لعدم اكتمال العناصر الدافعة لتنمية اقتصاد المعرفة، تعتمد إلى تحفيز كل أو بعض أنشطة ريادة الأعمال من خلال إصدار قوانين (تشريعات تقليدية). وتتنوع مضامين وأشكال هذه القوانين بدرجة كبيرة بين هذه المجموعة من الدول: ففي الدول الناشئة، تدور القوانين المحفزة لهذا النوع من الاقتصاد حول توفير الهياكل الإدارية والعلمية لوضع إستراتيجية الابتكار والبحث والعمل على تنفيذها، كما هو الحال في بلدان المغرب العربي،

حيث أنشأت الجزائر مثلاً وكالات متخصصة في مجالات معينة للبحث العلمي، وتضمن قانونها للتعليم العالي الصادر عام 1999م جزءاً خاصاً بالبحث العلمي والابتكار (الخوري 2002).

وفي الدول التي يتوفر لديها القدر الكافي والمناسب من الهياكل العلمية والإدارية لتوجيه أعمال البحث العلمي والابتكار، نجد أنها تخصص قوانين محفزة للابتكار يتركز غرضها في توفير مصادر تمويل للبحث، كقانون تنمية الإنتاجية والابتكار السنغافوري وقانون الابتكار الكوري الذي أنشأ صندوق لتمويل الأنشطة الابتكارية، على اعتبار أن أهم مشكلة تواجه الابتكار في كوريا هي مسألة التمويل. وهناك دول أخرى اتخذت تدابير تحفيزية لريادة الأعمال عن طريق سن قوانين تقر بموجبها إعفاءات ضريبية لأنشطة محددة، كما هو الحال في البرازيل. فبموجب قانون صادر عام 1991م أقرت البرازيل إعفاءات ضريبية للشركات التي تنفق نسبة معينة من إيراداتها على البحث العلمي.

وهناك دول، مثل السويد، تضع خططها لتنمية الابتكار في شكل قانون تجري مراجعته كل أربع سنوات. حيث صدر قانون الابتكار والبحث السويدي لعام 2009م، وهو من أحدث القوانين الصادرة بخصوص الابتكار والبحث العلمي في العالم. وعلى غرار تشريعات كوريا وسنغافورة، يركز القانون السويدي بشكل هام على موضوع تمويل الأبحاث العلمية: كوضع ميزانية البحث العلمي، وبيان وسائل تمويل البحث العلمي الخاصة، فضلاً عن بيان التوجهات الإستراتيجية العلمية للبلاد عن طريق تحديد مجالات البحث الإستراتيجية للبلاد. ومما يميز هذا القانون أيضاً أنه يركز على عاملين أساسيين لتشجيع البحث العلمي، وهما: استقلالية الباحث من جهة، والمنافسة من جهة أخرى. وتربط خطة التمويل بين جودة البحث ومسألة التمويل، بحيث يتم الاستمرار في التمويل من عدمه لمراكز البحث حسب جودة ما يصدر عنها من أبحاث. وفي فرنسا هناك تشريعات تسمح بحرية انتقال الباحثين إلى الشركات الخاصة، سواء للعمل أو الإدارة أو لتأسيس شركات جديدة، ونظام لإيجاد آليات لتحويل نتائج الأبحاث إلى منتجات اقتصادية وأخرى تفعل التعاون بين مراكز الأبحاث العامة والشركات، ومنح مزايا ضريبية لشركات الابتكار (الشركات المعرفية).

3-العوامل السياسية

إن تشجيع الحكومات على اتباع نهج منسق شامل لتعزيز مباشرة الأعمال الحرة بمشاركة جميع الجهات المعنية، يعد أمراً مؤثراً في تهيئة منظومة ريادة الأعمال. ومن ذلك أن تولي سياسات الدول أهمية قصوى لمبادرات المجتمع المدني والأوساط الأكاديمية والقطاع الخاص، في حفز مباشرة الأعمال الحرة، ووضع سياسات تتصدى للعقبات القانونية والاجتماعية والتنظيمية التي تحول دون المشاركة في الاقتصاد على نحو متكافئ وفعال. ويناط بالدولة تهيئة الشركات

مع القطاع الخاص، وتعزيز إمكانيات توليد الإيرادات، وتطوير تقنيات جديدة ونماذج مبتكرة لتسيير الأعمال التجارية وحفز نمو اقتصادي قوي. وتقوم سياسات الدول بدعم قدرات المؤسسات المالية الوطنية على مساعدة الأشخاص الذين لا تتوافر لهم خدمات مصرفية ومالية، وخدمات تأمين، وتمكن المؤسسات المالية والمصرفية من اعتماد أطر تنظيمية ورقابية تيسر توفير الخدمات لرواد الأعمال. وتشجع الوعي في مجال مباشرة الأعمال الحرة بتنمية المهارات وبناء القدرات وتوفير برامج التدريب، وإقامة مراكز لاحتضان الأعمال التجارية.

ومن القرارات السياسية الهامة إن تقوم الدول بإنشاء هيئات أو مرجعيات عليا لتنظيم ومتابعة منظومة ريادة الأعمال. وتشجيع التعاون والتنسيق والتكامل ما بين الجهات الوطنية الداعمة لرواد الأعمال. والتواصل بين المجتمعات العالمية المعنية، وتوفير إمكانيات تواصلها وإمكانيات تبادلها أفضل الممارسات.

ومن الأهداف أيضا غرس ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر لدى الناشئة والشباب وتعزيز دور المؤسسات في توفير فرص العمل المتعددة والمتجددة للشباب، ومساعدة رواد ورائدات الأعمال على المبادرة في إنشاء وتنفيذ المشروعات الخاصة بهم والريادة في إدارتها وتنميتها، وتعزيز القدرة التنافسية القائمة وزيادة قدرة المؤسسات على تحقيق قيمة مضافة للاقتصاد الوطني، والمساهمة في التنويع الاقتصادي ودعم الابتكار واستخدام التقنيات الحديثة.

ومن التوجهات السياسية إعطاء الأولوية للدعم الريادي للطلبات المقدمة من المؤسسات التي يتفرغ أصحابها لإدارتها، وتشجيع التكامل بين المؤسسات والشركات الكبرى من جانب والصناعات المغذية من جانب آخر والعمل على تسويق وترويج منتجات وخدمات المؤسسات داخل وخارج الدولة من خلال تنظيم المعارض والمشاركة فيها بالتنسيق مع الجهات المعنية، وبناء نظام معلومات إلكتروني متكامل مع مركز اتصالات قادر على توفير المعلومات الداعمة لأنشطة المؤسسات ومجالات عملها، وإعداد سجل خاص بالمؤسسات يتضمن بيان حجمها وأنشطتها الاقتصادية وعدد ونوعية العمال فيها، وإنشاء مراكز وحاضنات أعمال للمؤسسات في مختلف المدن، وإنشاء مراكز متخصصة لرفع قدرات المؤسسات التنافسية وتطوير منتجاتها وخدماتها.

كما أن السياسات الحكومية الداعمة لبيئة ريادة الأعمال تركز على نقل التقنية من موطنها الأساسي إلى أي مكان آخر لغرض الاستخدام المباشر أو استغلالها تجارياً وتحويلها إلى منتجات أو خدمات جديدة أو محسنة. إذ يعد نقل التقنية

المتقدمة واستخدامها في جميع المجالات أحد ركائز دعم الابتكار ويمكن أن يكون ذلك من خلال قنوات عدة، منها شراء التقنية ونقلها وتوطينها بواسطة مؤسسات القطاع العام، وشركات القطاع الخاص حيث تم الاعتماد وما يزال على نقل التقنية من العالم الخارجي بصورة النقل الأفقي وذلك بصورة أساسية ويتم ذلك من خلال منح التراخيص والعلامات التجارية والاستثمارات الأجنبية المباشرة والشراء المباشر وبرامج التعاون الدولي كالاتفاقيات الدولية والتدريب والتعليم في الخارج والتطوير المشترك.

4-العوامل الاقتصادية

من العوامل المساعدة على تنمية ريادة الأعمال وضع السياسات الاقتصادية الداعمة. إن الهدف الأساسي من وضع السياسات الكلية Macroeconomic في الدولة هو تنمية الاستقرار الاقتصادي، ومن أمثلة هذه السياسات: نسبة منخفضة من التضخم، أسعار فائدة منخفضة، ومستوى أسعار تبادل مستقرة. كما أن من أهداف سياسات الاقتصاد الكلي تخفيض درجة البيروقراطية التي تواجه إنشاء المشاريع الصغيرة مثل تطوير الأنظمة الضريبية الداعمة للمشاريع الصغيرة. كما أن سهولة الوصول للسوق على درجة عالية من الأهمية، حيث يكمن دور السياسات الاقتصادية الكلية في خلق فرص استثمار للمشاريع الصغيرة والمتوسطة. على سبيل المثال في اليابان الشركات الكبيرة مطالبة نظاماً ببناء تحالف استراتيجي مع المنشآت الصغيرة باعتبارهم موردين ومقاولين من الباطن.

أما على مستوى السياسات الاقتصادية الجزئية Microeconomic فإن الهدف منها لتطوير ودعم المنافسة من خلال خلق بيئة استثمارية صحية. حيث يمكن توفير برامج دعم مادية ومعنوية. ويمكن يشمل الدعم المادي الملموس على سبيل المثال تقديم التسهيلات البنكية للمشروعات الصغيرة، والتمويل الحكومي، والمباني، والمعدات وغيرها. بينما الدعم المعنوي يشمل التعليم، ومهارات التأسيس وغيرها.

ولعل أبرز العوامل الاقتصادية الداعمة لنمو ريادة الأعمال التوسع في الصناديق الحكومية المانحة للقروض لرواد الأعمال. بحيث تكون تلك القروض بدون فائدة وذات أمد طويل لتسديدها وفق تسهيلات دفع ميسرة واجراءات نظامية متوازنة. ومن جانب آخر، فإن وجود صناديق أشبه ما تكون بصناديق القروض الحسنة (Angel Funding) يعد أمراً مكماً للدور الاقتصادي، حيث تتحمل هذه الصناديق مسؤولية المخاطرة في طرح المنتجات الجديدة، أو تسويق الاختراعات. وهذا هو ما يسميه بعض المختصين بالمستثمر الملاك.

5-البنى التحتية

إن مشاريع البنية التحتية ضرورية لنجاح ثقافة ريادة الأعمال وخاصة في السوق المحلي مثل المواصلات، والكهرباء، والطرق، والبريد، والنقل، والخدمات المساندة. وأخيراً فإن توفر المعلومات الحديثة والدقيقة أمر ضروري لدعم بيئة ريادة الأعمال والمساعدة في عملية اتخاذ القرار الاستثماري.

كما أن ظهور الانترنت وتطبيقاتها أحدثت ثورة في مفهوم مشاريع رواد الأعمال فقد ساهمت أساليب الشراء الإلكترونية الفعالة في فتح أسواقاً كبرى أمام رواد الأعمال. وستسهل الانترنت للمنشآت الصغيرة فرصة تخطي الحدود والانفتاح على أسواق عالمية كبرى، فرائد أعمال واحد في مدينة صغيرة في احد أصقاع العالم يمكنه الآن امتلاك مكتب سياحي يمكن أن يبيع للعالم. فطالما أن ذلك المكتب يقدم الخدمة بجودة عالية وكفاءة فلا يهم المستهلك أن تكون شركة كبيرة أو صغيرة. بل قد فتحت التجارة الإلكترونية المجال لشركات صغرى أن تنافس الشركات الكبرى في مجالات مختلفة. كما أصبح لوسائل الإعلام الاجتماعي تأثير كبير في تبادل المعلومات ونشر الثقافة الشبكية في تطوير الأفكار ونشرها وترويجها والتسويق لها وبيعها أيضاً.

ومن المتطلبات الأساسية للبنى التحتية لمنظومة ريادة الأعمال الكلية وجود الواحات العلمية (Science Parks). والتي يطلق عليها أحياناً: مناطق التقنية، أو حديقة تقنية Technology Park، أو مدينة تقنية Technology Precinct، أو مراكز علمية، أو مراكز التقدم التقني Maleki (1991).

وهناك عدة تعريفات للحقائق العلمية تتفق على أن المكونات الأساسية هي:

مبادرة قائمة على عقار موقعه قريب من مركز للتعليم.

مرافق عالية الجودة محاطة بجو مريح (Monck 1988).

إدارة نشطة في نقل التقنية ومهارة القيام بالأعمال إلى المستأجرين (Venable 1992).

ومن أهم هذه التعريفات، تعريف الجمعية العالمية لحقائق العلوم (IASP International Association of Science Parks)، والذي يعرف الحديقة العلمية بأنها:

«منظمة يديرها مهنيون متخصصون هدفهم الرئيسي زيادة ثروة المجتمع عن طريق الترويج لثقافة الابتكار وللمنافسة بين الأعمال المرتبطة بها والمؤسسات القائمة على تقدم المعرفة»، ويتمثل دور الحديقة العلمية فيما يلي:

إنعاش وتنظيم سريان المعرفة والتقنية بين الجامعات ومؤسسات البحث والتطوير والشركات والأسواق.
تسهيل إنشاء وتنمية الشركات القائمة على الابتكار خلال عمليات حضانتها وتفرغها.
تقديم خدمات إضافية قيمة إلى جانب توفير مكان راق ومرافق عالية الجودة.

تجربة المملكة العربية السعودية في ريادة الأعمال :

تهدف هذه التجربة الى تعزيز السلوك الريادي و غرسه في نفوس الشباب و الأطفال في سن مبكرة , ولإنشاء أجيال تسعى للتفكير و الإنجاز و التحسين و التطوير المستمر من خلال تعزيز الأنشطة و الفعاليات الريادية و طرح المسابقات التعليمية و منح الجوائز الريادية التي تشجع على الإستمرار في الإبداع و الابتكار.

تميزت التجربة السعودية بالرغم من حدوثها بتوفير بيئه ملائمة لنمو المشروعات الصغيرة و المتوسطة من خلال تعدد جهات و صناديق دعم المشروعات الصغيرة و المتوسطة, و دعم المشروعات الخاصة بالمرأة كنموذج للأسر المنتجة , بالإضافة الى منح قروض ميسرة دون فوائد, بجانب ترويج إنتاجات و مبادرات رواد الأعمال المتفوقين من خلال إشراكهم في المحافل الدولية لريادة الأعمال و دعم حصول بعضهم على جوائز تقديرية. (المرعي, 2013م)
نتائج هذه التجربة (السلبية و الإيجابية) تتلخص في الآتي :

1. سعت إلى القضاء على ظاهرة البطالة.
2. أغفلت استخدام وسائل الإعلام في نشر ثقافة الجودة.
3. اهتمت بنشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال المراكز المختصة بريادة الأعمال و حاضنات الأعمال فقط.
4. عقدت مؤتمرات بالاشتراك مع الغرف التجارية, و تشارك في المؤتمرات الدولية الخاصة بريادة الأعمال
5. تعاني من ضعف التواصل بين الرياديين و خبراء الريادة
6. تقدم جوائز مادية و شهادات تقدير للمتميزين في المشروعات الريادية (مشروع بادر, و مركز ريادة الأعمال في جامعة الملك سعود)
7. ركزت بشكل اكبر على دعم المشروعات الصغيرة و المتوسطة .
8. ركزت على الطلاب والشباب الخريجين و كذلك المرأة.
9. أولت مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم و التقنية مهمة دعم الجهود الريادية.

10. لم تفرض اي ضرائب على المشروعات الصغيرة.
11. انشاء الهيئه السعوديه لدعم و تنمية المنشآت الصغيرة و المتوسطه و توجيه البنوك التجارية و المؤسسات الخاصة لدعمها بقروض حسنه دون فوائد .
12. تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطه من خلال الأجهزة الحكومية كبنك التسليف و البنك الزراعي و الصندوق الخيري الوطني و صندوق المئوية و صندوق التنمية الصناعية و صندوق تنمية الموارد البشرية .
13. تقديم الدعم المالي و الفني و الاستشارات و التدريب من المؤسسات الماليه و البنوك و الصناديق في شكل قروض ميسرة السداد دون اية فائده من قبل الغرف التجارية الصناعية و برامج عبداللطيف جميل و صندوق القروض الدوارة و صندوق الأمير سلطان لدعم المنشآت الصغيرة للسيدات و حاضنات الأعمال .

(المري, 2013م)

المعوقات التي تحد من دور ريادة الأعمال في إفادة المجتمع المعوقات البيئية و هي المعوقات التي تتعلق ببيئة المنشآت الصغيرة و المتوسطه , تسبب فشل هذه المنشآت و خروجها من السوق منها الركود الإقتصادي , ضعف التمويل و صعوبة الحصول عليه , مشكلات الإستثمار , المنافسة , نقص المعلومات , المشكلات الإجتماعيه , المشكلات التسويقية , المعوقات الإدارية , المعوقات البشرية و المعوقات الفنية , و التي يجب على رائد الأعمال ادراك هذه المعوقات و تلافيها حتى يتحقق الهدف من انشاء مشروعه . (المري, 2013)

و قد توصل البحث الى التوصيات التالية :

1. أهمية الاستمرار في زيادة الدعم في ميزانيات البحث العلمي و تشجيع القطاع الخاص لزيادة مخصصات البحث و التطبيق بما يتناسب مع حجم الاقتصاد السعودي .
2. نشر و بناء ثقافة ريادة الأعمال و إنشاء المشاريع الصغيرة و المتوسطه بين أفراد المجتمع السعودي , و من اهم الاقتراحات لتحقيق ذلك :
- حملات إعلاميه مستمره لتصوير رياده الأعمال كجزء من حياة الناس اليوميه من خلال وسائل الإعلام.
- تدريس رايده الأعمال في المراحل التعليمية المختلفه .
3. الحرص على تدريب رائد الاعمال و دعمه ماديا و معنويا قبل البدء بالمشروع.
4. دعم المشروع باستمرار خاصة في السنوات الأولى من التأسيس.

5. زيادة الجهات الداعمة للمشروعات الصغيرة و المتوسطة و ان يكون دعمها متكامل ماديا و معنويا و فنيا.
6. التعلم من التجارب الريادية في الدول الاجنبية المختلفه مع مراعاة الاختلاف في البيئة السعودية.
7. سن التشريعات و القوانين والأنظمة التي تضمن الحماية لرواد الاعمال و تحمي حقوق جهات التمويل مثل الحقوق الملكية الفكرية و أنظمة الإفلاس ..إلخ .
8. توفير قاعدة بيانات تساعد على الربط بين الأنشطة المختلفة لمشاريع ريادة الأعمال و الجهات الداعمة و المموله لها.

المراجع

1. الشميمري , أحمد بن عبدالرحمن و المبيريك , وفاء بنت ناصر (2014م) ريادة الأعمال .الرياض
2. حسن , صلاح (2011م). دعم و تنمية المشروعات الصغيرة لحل مشاكل البطالة و الفقر . القاهرة : دار الكتاب الحديث
3. الشبكة السعودية لحاضنات الأعمال (2012) عدد و أسماء الحاضنات في المملكة العربية السعودية.الرياض
4. مركز جدة للمنشآت الصغيرة و المتوسطة (2010م).حاضنات الأعمال .جدة
5. مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم و التقنيه (2009م) .ماهو برنامج بادر .الرياض .مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية
6. المبيريك , وفاء بنت ناصر (2009م).المنشآت الصغيرة ,القصيم –المملكة العربية السعودية :دار الجامعة
7. صندوق تنمية الموارد البشرية (2002م),الرياض :صندوق تنمية الموارد البشرية
8. الشبكة السعودية لحاضنات الأعمال (2012م) ,عدد و أسماء الحاضنات في الشبكة السعودية .الرياض
9. صندوق المئوية , شباب الاعمال , احصائيات
10. السكارنه , بلال خلف ,2008م ,استراتيجيات الريادة و دورها في تحقيق الميزة التنافسية,مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية:كلية بغداد للعلوم الاقتصادية
11. المري ,ياس (2013 م). ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة و دورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية .جامعة نايف العربية للعلوم الأمنيه
12. Research & Development expenditure % of GDP, World Bank Statistics

13. الناصر, محمد,(2012م), رأس المال المخاطر: نموذج واعد لتمويل المشروعات الريادية في المملكة العربية السعودية

14. وزارة الإقتصاد و التخطيط , (2014م).تقرير موجز -خطة التنمية التاسعة .المملكة العربية السعودية . وزارة الإقتصاد و التخطيط .

المؤتمر السعودي الدولي

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال 2014

نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط

الثلاثاء 14-16/11/1435 هـ الموافق 9-11/9/2014 م

الرياض - المملكة العربية السعودية

مدخل مقترح لتفعيل مساهمة منشآت الأعمال في دعم صناعة ريادة الأعمال

د. محمد بن عبد العزيز الدغيشم

استاذ التسويق المشارك – كلية السياحة والآثار
عميد معهد التنمية والخدمات الاستشارية
جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. حسين السيد حسين محمد

استاذ الاقتصاد المساعد جامعة الملك سعود
معهد التنمية والخدمات الاستشاري
جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

سبتمبر 2014م

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال

المخلص :

تلعب صناعة ريادة الأعمال دوراً حيوياً في اقتصاديات العديد من دول العالم باعتبارها من أبرز محركات النمو الاقتصادي في تلك الدول. كما تساهم منشآت الأعمال الكبرى -من خلال تبنيها لأهداف المسؤولية الاجتماعية- في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك عن طريق إتاحة فرص عمل لأفراد المجتمع، وزيادة العوائد على رؤوس الأموال المستثمرة، وتحسين مستوى الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية. وتزداد أهمية منشآت الأعمال في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة عندما تتبنى استراتيجيات واضحة ومحددة موجهة نحو دعم صناعة ريادة الأعمال باعتبارها من أسرع وأهم الوسائل المساهمة بشكل فاعل في تحقيق ذلك.

يأتي هذا البحث كمحاولة لفتح آفاق جديدة لمنشآت الأعمال لكي تساهم بشكل فاعل في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة، وذلك من خلال القاء الضوء على مفهوم ريادة الأعمال والتعريف برواد الأعمال ووظائفهم وخصائصهم ودوافعهم، والدور المأمول من منشآت الأعمال الكبرى في احتضان رواد الأعمال والمساهمة في تنمية وازدهار صناعة ريادة الأعمال. ويهدف الباحثان من خلال توظيف المنهج الوصفي التحليلي إلى بناء نموذج عملي يوضح الأطراف ذات العلاقة، ويشتمل على وصف عدد من السيناريوهات المختلفة التي يمكن لمنشآت الأعمال أن تتبنى كل أو بعضاً منها، سعياً منها لدعم صناعة ريادة الأعمال، وبذلك تتحقق أهدافها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية. إن قيام منشآت الأعمال بهذا الدور على أكمل وجه ينجم عنه تحقيق المنافع لجميع الأطراف ذات العلاقة بما في ذلك أفراد المجتمع ورواد الأعمال والأجهزة الحكومية التشريعية والرقابية ومنشآت الأعمال ذاتها.



Abstract :

A Proposed Model to Enhance the Contribution of Large Business Enterprises in Entrepreneurship Industry Development

Entrepreneurial industry plays a vital role as one of the leading engines of economic growth in the economies of many countries of the world. By adopting their social responsibility objectives, large business enterprises can contribute to the advancement of economic and social development through creating employment opportunities for community members, increasing returns on invested capital, and improving economic and social well-being of all community members. The importance of business enterprises in achieving sustainable economic and social development increases when business enterprises adopt effectively clear and specific strategies geared to support entrepreneurship.

This research comes as an attempt to open new horizons for business enterprises to contribute effectively to achieving sustainable social and economic development, through highlighting the concept of entrepreneurship and identifying entrepreneurs, describing their functions, characteristics and motives. In addition, this research paper emphasizes the role of business enterprises as incubator and embracer of entrepreneurs. By employing a descriptive analytical research methodology, the researchers aim to build a practical model, which illustrates the relevant parties, and includes a number of different scenarios that could enable large business enterprises to support entrepreneurship industry. When they do so, business enterprises will be able to realize benefits for all related parties, including community members, entrepreneurs, state legislative and regulatory bodies, and businesses enterprises themselves.

المقدمة:

اتخذ مفهوم «رائد الأعمال» معاني كثيرة ومتعددة، دلت عليها جميع الترجمات لمصطلح «entrepreneur» في القواميس والأدبيات الإدارية، والتي من ضمنها على سبيل المثال المعاني التالية «العصامي، المبادر، رائد الأعمال، المقاول، المخاطر، الطموح، مائد الفرص، والمبدع الإنتاجي»¹. ويمكن القول إن جميع هذه المعاني، وإن كانت تختلف من حيث الصياغة حسب الوجهة التي ننظر بها إلى رائد الأعمال، إلا أنها تتشابه من حيث المضمون. وعلى كل، فإن مصطلح «المستثمر الصغير» يطلق عادة للدلالة عن كل من يرغب في بدء مشروع خاص أو يمتلك مشروعاً بالفعل ويريد أن يديره بصورة صحيحة. فالشخص تبعاً لهذه التسمية يستثمر في ثلاثة أشياء في آن واحد، هي المال والجهد والوقت.

ومما لا شك فيه أن المجتمعات الأوروبية والأمريكية بدأت تنتظر إلى مفهوم ريادة الأعمال على أنه طوق النجاة بالنسبة لها في السنوات القادمة حيث تأكد لها أنها ستتحول إلى مجتمعات من كبار السن في ظل انخفاض أعداد المواليد وتطور أنظمة الرعاية الصحية لديهم، وهذا بدوره سوف يؤدي إلى انخفاض نسبة الشباب في المجتمعات الغربية بحلول عام 2040م. لذلك فقد اختارت الدول الغربية حلاً لتلك المشكلة يتمثل في التجهيز والتحفيز لازدهار صناعة ريادة الأعمال وذلك من خلال تبني استراتيجية طويلة المدى تعمل على تيسير استقدام رواد أعمال شباب من دول العالم النامي لإنقاذ الأمة الأوروبية والأمريكية من حالة الشيخوخة الحتمية التي سوف تصل إليها خلال عقود قليلة قادمة². ومن هذا المنطلق يمكن أن نعتبر رائد الأعمال هو الذي يقوم بإعمار الأرض، ويحدث التغيير الإيجابي في أي مجتمع. فالشباب – على وجه الخصوص إذا حسن إعدادهم وتوجيههم والاستفادة منهم سوف يمثلون الطاقة الهائلة والقوى المحركة التي يمكنها أن تنهض بالأمم.

مميزات رائد الأعمال: إن كل من يطلق عليهم مصطلح « رواد الأعمال » يشتركون في مجموعة من المزايا أو السمات التي تؤدي إلى نجاحهم وتميزهم. ويمكن إجمال أهم هذه السمات فيما يلي:

- المساهمة في خلق أسواق جديدة.
- تقديم المزيد من الخدمات والمنتجات المبتكرة.
- المساهمة في زيادة الدخل وزيادة النمو الاقتصادي في المجتمع.
- المساهمة في تحسين الوضع المالي الحالي لهم ولجميع الأفراد العاملين في منشأتهم.
- خلق فرص التوظيف الذاتي، حيث يوفر المشروع الريادي المزيد من فرص العمل للقوى العاملة.
- المساهمة في توظيف الآخرين في وظائف غالباً ما تكون أفضل لهم من الوظائف التي يمارسونها سابقاً.

- المساهمة في تطوير المزيد من الصناعات وذلك من خلال إقامة مشاريع صغرى تساهم في تصنيع المواد المحلية وتحويلها إلى منتجات نهائية كاملة وذلك لأغراض الاستهلاك أو التصدير.
- المساهمة في تقليص الاعتماد على مصدر وحيد في الاقتصاد الوطني، كما هي الحالة في الاقتصاد السعودي الذي يعتمد على صناعة النفط بدرجة عالية كمصدر رئيس للدخل الوطني.
- المساهمة في تقليل هجرة المواهب إلى الخارج، وذلك من خلال توفير مناخ محلي مناسب لنشأة وازدهار صناعة ريادة الأعمال.

ولنا أن نتساءل هل توجد خصائص مشتركة بين رجال الأعمال المشاهير الذين يملؤون السمع والبصر وهم في الأصل كانوا رواداً للأعمال في بلدانهم، كما هي الحال في السعودية -على سبيل المثال- سليمان الراجحي، وكل من صالح الراجحي وسليمان العليان ومحمد عبد اللطيف جميل -رحمهم الله، وفي مصر محمود العربي، ونجيب ساويرس، وفي الكويت ناصر الخرافي -رحمه الله، وفي الإمارات عبدالله الشعالي، وفي لبنان رفيق الحريري، وغيرهم كثير. وعلى مستوى العالم الغربي، يجسد بيل جيتس مثلاً ناجحاً لرائد الأعمال المتميز. وفي حقيقة الأمر يمكننا القول إنه توجد سمات وخصائص مشتركة بين أولئك وهؤلاء، حيث أن المستثمر الناجح لابد أن تتوافر فيه عدد من السمات والخصائص على الرغم من اختلاف البيئات والظروف والأزمنة التي ينشأ فيها. لذا فإن رائد الأعمال يجب أن يتحلى بعدد من الخصائص التي تشتمل على القيادة والمبادرة والإبداع وتقبل المخاطرة والمغامرة والحسم والحزم والثقة بالنفس والإحساس بقيمة الوقت وترتيب الأولويات والإدراك التام لطبيعة وأبعاد النشاط الذي يمارسه هذا علاوة على وضوح الرؤية والطموح والاستقلال والقدرة على تحمل المسؤولية وامتلاك طاقات إبداعية خارجة عن المألوف لقبول التحدي والإنجاز.

منهجية البحث :

مشكلة البحث. يحاول هذا البحث الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي:

« كيف يمكن لمنشآت الأعمال الكبرى أن تساهم في ازدهار ونمو صناعة ريادة الأعمال، وماهي النتائج الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على ذلك؟

يوظف الباحثان المنهج الوصفي التحليلي من أجل الوصول إلى نموذج مقترح لبناء شراكة استراتيجية ناجحة بين القطاعات المختلفة لتبني وتطوير صناعة ريادة الأعمال. إن النموذج المقترح يقوم على أساس الوصف المنظم للحقائق والخصائص المتعلقة بالمشكلة المحددة، ويصف عدد من السيناريوهات التي يمكن لمنشآت الأعمال أن تختارها جميعاً أو بعضاً منها لدعم صناعة ريادة الأعمال بما يحقق أهدافها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، مما يساهم في تحقيق التنمية

الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.

أهداف البحث. يهدف هذا البحث إلى تحقيق ما يلي:

- تأطير مفهوم ومعنى ريادة الأعمال.

- التركيز على الدور الاقتصادي لمنشآت الأعمال باعتبارها داعم رئيس لاحتضان وتبني صناعة ريادة الأعمال.

- إبراز دور منشآت الأعمال في إرساء مبادئ المسؤولية الاقتصادية والاجتماعية، وتشجيع رواد الأعمال على

المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة.

أهمية البحث. تتجلى أهمية هذا البحث في أنه يقترح نموذج عملي لزيادة مساهمة منشآت الأعمال في تبني وتطوير صناعة ريادة الأعمال.

فرضية البحث. «يمكن أن تساهم بعض السياسات والإجراءات العملية التي تتبناها منشآت الأعمال في تعزيز وتطوير صناعة ريادة الأعمال.»

الإطار النظري للبحث: مضمون ومفهوم ريادة الأعمال ومنشآت الأعمال

نشأة مفهوم ريادة الأعمال:

يرجع مفهوم ريادة الأعمال للاقتصادي الفرنسي كانتيلون Cantillon» الذي عرّف ريادة الأعمال بأنها «التوظيف الذاتي بغض النظر عن الطبيعة والاتجاه، وذلك مع تحمل المخاطر وتنظيم عوامل الإنتاج، وذلك بغرض إنتاج سلعة أو خدمة مطلوبة في السوق». ويعود الفضل في وضع تعريف واسع لمفهوم ريادة الأعمال إلى الخبيرين الاقتصاديين « جوزيف شومبيتر Joseph Schumpeter » و « فرانك نايت Frank Knight » الذين عرّفا ريادة الأعمال بأنها « عملية ابتكار وتطوير طرق وأساليب جديدة لاستغلال الفرص التجارية». كما أن الاتحاد الأوروبي عرّف ريادة الأعمال عام 2003م بأنها « الأفكار والطرق التي تمكّن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة والابتكار أو الإبداع والفاعلية في تسيير وإدارة الأنشطة والأعمال وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة ». وفي ما يلي إيجاز لأبرز التعريفات التي وصفها المفكرون لتوضيح مفهوم ريادة الأعمال:

عرّف دولنق (dollin) ريادة الأعمال Entrepreneurship» في عام 1995م بأنها: «عملية خلق منظمة اقتصادية مبدعة من أجل تحقيق الربح أو النمو تحت ظروف المخاطرة وعدم التأكد»؛3 أو الاستفادة من فرص جديدة عامة.4 وكذلك قام كل من Busenitz و Barney في عام 1997 م باقتراح تعريف لريادة الأعمال ينص على أن ريادة الأعمال تتمثل

في أنها «عملية الانتفاع بتشكيلة واسعة من المهارات من أجل تحقيق قيمة مضافة لمجال محدد من مجالات النشاط البشري»، مع التركيز على أن تكون المحصلة النهائية لهذا الجهد إما زيادة في الدخل أو استقلالية أعلى، بالإضافة إلى الإحساس بالفخر نتيجة الجهد الإبداعي المبذول⁵. كما نجد أن أحمد الشميمري وآخرون، قد عرفوا ريادة الأعمال بأنها «إنشاء عمل جديد يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة»⁶.

وحيثما يرد الحديث عن ريادة الأعمال «Entrepreneurship» نجد أن ذلك المصطلح يرتبط غالباً بمفهوم «الريادي، entrepreneur». ففي مطلع القرن الثامن عشر نجد أول ظهور بارز لمفهوم الريادي في الاقتصاد الفرنسي، حيث أشتقت الكلمة الفرنسية «entrepreneur»، والتي ترمز إلى ذلك الفرد الذي يتولى مشروع أو نشاط مهم⁷. ورائد الأعمال بهذه الكيفية هو ذلك الفرد الذي ينظم ويدير ويتحمل مخاطر الأعمال أو المشروع. أما مصطلح الريادة من وجهة نظر (Robert Hisrich) فهو يعبر عن «عملية تكوين شيء ما مختلف ذو قيمة عن طريق تكريس الوقت والجهد الضروري، بافتراض مخاطر مالية وسيكولوجية واجتماعية مصاحبة، وجني العوائد المالية الناتجة، إضافة إلى الرضا الفردي». ومن هنا يمكن القول بأن الريادة هي «عملية خلق القيمة عن طريق استثمار الفرصة من خلال موارد متفردة»⁸. وباستقراء التعريفات السابقة، يمكننا القول بأن مفهوم الريادة «Entrepreneurship» يتضمن ثلاثة أبعاد رئيسة تشمل:

- الابتكارية (Innovativeness). والتي تتمثل بابتكار حلول إبداعية غير مألوفة لحل المشكلات وتلبية الحاجات والتي تأخذ صيغاً من التقنيات الحديثة.

- المخاطرة (Risk). والتي تعتبر مخاطرة محسوبة ومقصودة، وتتضمن الرغبة في توفير موارد أساسية لاستثمار فرصة موجودة مع تحمل المسؤولية عن الفشل وتكلفته.

- الاستباقية أو المبادرة (proactivity). والتي تتصل بالتنفيذ مع العمل على أن تكون الريادة مثمرة.

وعليه، فإن مفهوم الريادة هنا يتضمن جميع الوظائف والأنشطة والأفعال المرتبطة بإدراك الفرص وإيجاد المنشآت التي تستثمر هذه الفرص. وهكذا يمكن تطبيق مفهوم الريادة على جميع منشآت الأعمال المستحدثة بصرف النظر عن الحجم والنوع، بدءاً من فكرة إنشاء منشأة جديدة وتقييم الفرص والموارد المتاحة، وتنفيذ وإدارة المنشأة حتى نهاية نشاطها؛ وإنشاء منشأة أخرى جديدة بديلة عنها. وبشكل عام يمكن القول بأن مفهوم ريادة الأعمال يتضمن كلاً من الفرصة والمخاطرة، بينما تشتمل العملية الريادية على كلٍ من الفرصة، والمخاطرة، وعملية الابتكار التي تخلق الفرصة، والريادي الذي يدرك هذه الفرصة ويستثمرها، وأخيراً الموارد التي تستثمر من أجل إنشاء منشأة جديدة أو تطوير منشأة قائمة. وبذلك يعتمد النجاح في الوقت الراهن وفي ظل بيئة الأعمال التي تتسم بزيادة حدة التنافس العالمي على مدى ازدهار

وتطور مفهوم الريادة باعتباره متمثلاً بالتفكير الاستراتيجي وسلوك اتخاذ المخاطرة الذي ينتج عنه خلق فرص جديدة للأفراد أو المنشآت، وذلك من خلال تحمل المخاطرة في إنشاء أعمال جديدة. ومن ثم، فإن الريادة بهذا المفهوم تمثل «السلوك المتوجه للحركة واتخاذ المخاطرة والابداع والنمو»⁹.

وبالنسبة للوضع في المملكة العربية السعودية، فقد كانت المملكة من الدول الرائدة في صناعة ريادة الأعمال، حيث كانت الأسر السعودية تشجع وتدعم أبنائها مادياً ومعنوياً للاستثمار في المشروعات الصغيرة. إن معظم منشآت الأعمال العملاقة التي نشاهدها اليوم على أرض الواقع ما هي إلا تجسيدات حياً لتبني الأسر السعودية لمفهوم ريادة الأعمال وتشجيع أبنائها على الدخول في فرص ومغامرات تجارية غير مسبقة ولكنها مجدية.

والجدول التالي يوضح حجم المشروعات الكبيرة والمتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر في المملكة العربية السعودية:

المشروعات	العدد	حجم التعامل بالريال	مقدار عدد المنشآت إلى حجم المنشآت
مشروعات كبيرة	2200 منشأة	100 مليون ريال	1% من عدد المنشآت
مشروعات متوسطة	8200 منشأة	30 – 100 مليون ريال	3% من عدد المنشآت
مشروعات صغيرة	24000 منشأة	10-30 مليون ريال	9% من حجم المنشآت
مشروعات متناهية الصغر	245000 منشأة	أقل من 10 مليون ريال	87% من حجم المنشآت

دور رواد الأعمال :

يمكن تلخيص الدور الذي يلعبه رواد الأعمال للتشجيع والمساهمة في نمو الاقتصاد الوطني فيما يلي:

1. إنشاء أسواق جديدة. وفقاً للمفهوم الحديث للتسويق، يعبر السوق عن مجموعة من الأفراد الذين لديهم الرغبة والقدرة لإشباع احتياجاتهم. وهذا ما يسمى اقتصادياً بالطلب الفعال، فرواد الأعمال هم أناس مبدعون ومنشئون للموارد والفرص، فهم بذلك يخلقون عملاء وبائعين، وهذا ما يجعلهم مختلفين عن رجال الأعمال التقليديين الذين يؤدون الوظائف الإدارية التقليدية مثل التخطيط والتنظيم وتحديد المهام.

2. اكتشاف مصادر جديدة للمواد. إذ أن رواد الأعمال لا يرضون أبداً بالمصادر التقليدية أو المتاحة للموارد، وإنما وبسبب طبيعتهم الابتكارية، فإنهم يعملون على اكتشاف مصادر جديدة للموارد وذلك من خلال تحسين الوضع في منشآتهم

في كافة مجالات الأعمال. ومن ثم، فإن رواد الأعمال يسعون بشكل مستمر نحو تطوير مصادر جديدة للمواد تتسم بميزة تنافسية من حيث النقل والتكلفة والجودة.

3. تنمية الموارد الرأسمالية. فرواد الأعمال هم المنظمون والمحددون لمعظم عناصر الإنتاج، مثل الأرض والقوة العاملة ورأس المال، وبذلك فهم يمزجون عناصر الإنتاج هذه لصناعة منتجات سلعية وخدمات جديدة. ومن المعلوم أن الموارد الرأسمالية تعني وسيلة مباشرة لجلب المال، تمثل في الآلات والمباني والموارد المادية الأخرى المستخدمة في الإنتاج. إن رواد الأعمال بما يتمتعون به من سمات الابتكار والثقة في النفس يستطيعون تجميع وتنمية وتحريك رؤوس الأموال لإنشاء أعمال جديدة أو توسيع أعمال قائمة.

4. تقنيات جديدة وصناعات جديدة ومنتجات جديدة. علاوة على كونهم مبتكرين وأنهم مستعدون لتحمل المخاطرة المسؤولة، فإن رواد الأعمال كذلك يحسنون استغلال الفرص لابتكار أعمال جديدة وتحويلها إلى مكاسب مادية واجتماعية ملموسة. وبذلك يتمكن رواد الأعمال من تقديم أشياء جديدة ومختلفة بعض الشيء عما يقدمه المنافسون. إن مثل هذه الروح الريادية لدى رواد الأعمال تساهم بقوة في تحديث وازدهار اقتصاديات الدول النامية. وفي كل عام نرى ظهور منتجات وتكنولوجيا جديدة تم تبنيها وتقديمها من قبل رواد الأعمال. إن هذه المنتجات والتكنولوجيات المستحدثة تهدف جميعها إلى إشباع الاحتياجات البشرية بطريقة مناسبة وبكفاءة وفاعلية عاليتين.

5. خلق فرص عمل جديدة. بما أن أكبر موفر لفرص العمل هو القطاع الخاص، فإن ملايين فرص العمل يتم تقديمها من قبل القطاع الصناعي والقطاع الخدمي والقطاع الزراعي والتجاري، وعلى سبيل المثال نجد في المملكة العربية السعودية أن الشركات والمتاجر الكبرى مثل مجموعة بن لادن وأسواق بنده وأسواق العثيم وسلسلة مطاعم هرفي وغيرها، والتي جميعها نشأت كمبادرات من قبل أفراد طموحين ومغامرين أصبحت اليوم تساهم في توظيف الآلاف من العاملين سواء الوطنيين أو الوافدين. وكلما تم إنشاء فكرة رائدة وتحقق لها النجاح فإنها تساهم بدورها في خلق فرص عمل حقيقية وتساهم بلا شك في تقليل نسبة البطالة في المجتمع. إن خلق فرص عمل ضخمة مثل هذه لها مضاعفات وتأثيرات تسرع من نمو الاقتصاد ككل. أي أن خلق مزيد من الوظائف يعني زيادة الدخل وهذا بدوره يساهم في زيادة الطلب على المنتجات من السلع والخدمات وبالتالي يزيد الإنتاج. وبالتالي يزيد الطلب على الوظائف مرة أخرى وهكذا تسير عجلة التنمية.

مفهوم منشآت الأعمال :

تعرف منشآت الأعمال بأنها « كيان اجتماعي، يختص بإنتاج السلع أو الخدمات اللازمة لإشباع حاجات الأفراد والجماعات ورغباتهم بهدف تحقيق الربح¹⁰ ». كما يمكن تحديد الإطار العام لمنظمة الأعمال «على أنها وحدة اقتصادية تضم أكثر

من شخص، وتستخدم موارد وعناصر الإنتاج لتحويلها إلى مخرجات وذلك عن طريق قيامها بأنشطة وتفاعلات، بهدف إشباع حاجات ورغبات المجتمع»¹¹. إن هذه الديناميكية تتم من خلال عملية إنتاج وتوزيع المخرجات التي تكون على هيئة سلع أو خدمات، فتحصل المنشأة مقابل هذا النشاط على إيرادات تغطي تكاليفها وتجنبي من ورائها ارباحاً معقولة تضمن لها البقاء وتمكنها من النمو والاستمرار. ويمكن القول بأنه من أهم دوافع إنشاء منشآت الأعمال ما يلي:

- تحقيق الاستقلالية. بحيث يصبح المستثمر سيد نفسه ويكون هو المتحكم الأول والأخير.
- تحقيق الإنجاز. حيث يهدف المستثمر إلى إشباع رغبته في إنجاز أو ابتكار شيء جديد يمتلكه بشكل خاص ويكون ذو مردود اقتصادي مجدي.
- تحقيق الدخل. يعتبر عامل تحقيق الدخل من أهم العوامل التي تدفع للدخول إلى مجال الأعمال.
- تحقيق المركز الاجتماعي. بما أن المنشآت تخلق مركز مالي وقيادي للمستثمر فإنه يترتب على ذلك إعطاء أصحابها مراكز اجتماعية مرموقة.
- تحقيق البقاء. هنا يكون الدافع بهدف تقدير وتخليد أسماء المؤسسين عبر الأجيال المتعاقبة.

مسؤوليات منشآت الأعمال :

تدرج العديد من المسؤوليات تحت منشآت الأعمال، حيث لم تعد تقتصر مسؤولية منشآت الأعمال على الإنتاج والتوزيع وتحقيق الأرباح، بل تجاوزت ذلك إلى الالتزام بمسؤوليات اجتماعية وبيئية. ويمكن تصنيف مسؤوليات منشآت الأعمال ضمن عدد من المجالات، تشمل المسؤولية الاقتصادية، والمسؤولية القانونية، والمسؤولية الاجتماعية، والمسؤولية البيئية. وفيما يلي شرح كوجز لكل نوع من هذه المسؤوليات التي تلتزم بها منشآت الأعمال.

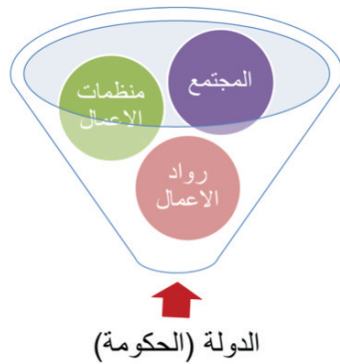
- **المسؤولية الاقتصادية :** على الرغم من أن الجانب الاقتصادي العام لمنشأة الأعمال يتركز على الإنتاج والتوزيع وتحقيق الأرباح، إلا أنه في المقابل تتحمل منشآت الأعمال المسؤولية التامة في المحافظة على موارد وثروات ومقدرات المجتمع المختلفة. إن هذه المسؤولية تحتم على منشآت الأعمال كذلك اتخاذ إجراءات من شأنها المساهمة في تنمية الثروات الوطنية واستدامتها والمحافظة عليها للأجيال القادمة. ولا تنتهي المسؤولية الاقتصادية لمنشآت الأعمال عند هذا الحد، بل تتجاوز ذلك لتشمل المسؤولية في تحقيق الكفاءة في إنتاج السلع والخدمات وتحقيق الفاعلية في توزيعها.
- **المسؤولية القانونية:** تتمثل المسؤولية القانونية لمنشآت الأعمال بحتمية التقيد بالتشريعات والالتزام بالقوانين والأنظمة التي تسنها الأجهزة المختلفة في الدولة التي تعمل المنشأة على أراضيها، أو تلك التي توافق عليها أو تلزم بها تلك الدولة. هذا بالإضافة إلى ضرورة الوفاء بكافة التزاماتها نحو جميع أصحاب العلاقة مثل العملاء والمساهمين

والملاك والموردين، وكذلك الالتزام بالعقود المبرمة مع جميع من يتعامل مع المنشأة سواء اتخذت المنشأة شكل المؤسسة الفردية أو شركة أشخاص أو أي صيغة من صيغ شركات الأموال.

● **المسؤولية الاجتماعية.** تتمثل المسؤولية الاجتماعية لمنشآت الأعمال بذلك الدور الذي يتعين عليها أن تتبناه تجاه جميع أفراد المجتمع ومؤسساته المختلفة بشكل عام. تتمثل هذه المسؤولية الاجتماعية بضرورة سعي منشآت الأعمال نحو إيجاد حلول للمشكلات الاجتماعية التي يعاني منها المجتمع. ولعل أفضل مثال على ذلك هو ضرورة تبني منشآت الأعمال لسياسات واستراتيجيات واتخاذ إجراءات وتطبيق ممارسات من شأنها التعامل مع مشاكل البطالة وارتفاع معدلات التضخم، والحد من تفشي الغش التجاري سواء في المنتجات أو العمليات الإنتاجية. إن ممارسة هذا الدور يحتم على منشآت الأعمال التعاون مع بعضها البعض أو مع المنشآت الحكومية والدولية المختلفة بهدف إيجاد الحلول الناجعة للمشكلات المجتمعية. كما يترتب على تلك المسؤولية، ضرورة التكافل والتعاون بين منشآت الأعمال فيما بينها، وكذلك مساعدة المنشآت الحكومية والدولية من أجل المساهمة في الارتقاء بالمستوى المعيشي للأفراد والمجتمعات.

● **المسؤولية البيئية.** تعتبر مسؤولية منشآت الأعمال تجاه البيئة من أخطر المسؤوليات وذلك بسبب ما يترتب على الإنتاج الصناعي عادة من استخدام المبيدات الضارة أو انتاج للمنتجات الصناعية عالية الخطورة وغيرها من الممارسات المتعددة التي قد ينتج عنها أضرار بالبيئة أو الكائنات الحية التي توجد فيها. وعليه فإنه يتحتم على جميع منشآت الأعمال بذل جميع الجهود الممكنة وتحمل كامل المسؤولية لحماية البيئة وعدم الإضرار بأوجه الحياة المختلفة على سطح كوكب الأرض

التصور المقترح للنموذج العملي لتحقيق مساهمة منشآت الأعمال في دعم صناعة ريادة الأعمال :



يهدف هذا البحث الى اقتراح نموذج عملي يمكن من خلاله لمنشآت الاعمال المساهمة الفعالة في دعم صناعة ريادة الاعمال. ولقد تم بناء هذا النموذج المقترح على أساس أن هنالك عدد من الأطراف الرئيسية التي تتفاعل مع بعضها البعض، بحيث يمكن أن ينتج عن هذا التفاعل الآلية المناسبة لتحقيق النمو والازدهار لصناعة ريادة الأعمال. وتتمثل هذه الأطراف في كل من الدولة ممثلة بأجهزتها المختلفة، ومنشآت الأعمال، ورواد الأعمال، وكافة شرائح أفراد المجتمع، وذلك كما هو موضح بالشكل رقم (1).

وفيما يلي شرح مفصل للنموذج المقترح مع بيان الدور المنوط بكل طرف من الاطراف ذات العلاقة:

أولاً: دور الدولة. تتمثل الدولة في المؤسسات والهيئات والوزارات والمصالح الحكومية المختلفة، ويتجسد دور الدولة في ضرورة سن التشريعات التي تلزم منشآت الأعمال بدعم صناعة ريادة الأعمال، وذلك عن طريق اقتطاع وتخصيص جزء من الأرباح التي تحققها تلك المنشآت لدعم صناعة ريادة الأعمال وذلك انطلاقاً من التزام منشآت الأعمال بأهداف المسؤولية الاجتماعية التي يتعين عليها تبنيتها كهدف رئيس من ضمن أهدافها الأساسية. كما يشتمل دور الدولة على إيجاد عدد من المؤسسات المالية كالبنوك المختصة وصناديق الدعم المختلفة، التي يمكن أن تتولى تقديم الأموال لرواد الأعمال لبدء مشروعاتهم لريادية وذلك على شكل قروض حسنة وبشروط تسديد ميسرة.

ثانياً: دور منشآت الأعمال. يتبلور الدور المستهدف لمنشآت الأعمال ضمن هذا النموذج المقترح في قيام منشآت الأعمال باحتضان صناعة ريادة الأعمال وذلك من خلال تبني أحد أو جميع السيناريوهات التالية:

(1) السيناريو الأول : تخصيص جزء من الأرباح لدعم ريادة الأعمال فقط. وفقاً لهذا السيناريو تنحصر مسؤولية منشآت الأعمال في استقطاع جزء من أرباحها أو عائداتها المالية وتقوم بمنحه لأحد مصادر التمويل التي تعتمد عليها الدولة لدعم صناعة ريادة الأعمال مثل بنك التسليف والادخار أو صندوق المئوية أو أي صندوق تمويلي آخر ينشأ ويخضع لإشراف ورقابة الدولة. أي أن هذا السيناريو يقصر مساهمة منشآت الأعمال في دعم صناعة ريادة الأعمال في تخصيص مبالغ نقدية تقتطع من الأرباح التي تحققها منشآت الأعمال، بحيث يتم إيداعها في أحد المنافذ المالية التي تحددها الدولة لهذا الغرض، مع التأكد من وضع الآليات المناسبة التي تضمن التأكد من وفاء منشآت الأعمال بالتزاماتها هذه. ويمكن على سبيل المثال، أن يتم مطالبة منشآت الأعمال بأن تقدم للدولة ما يثبت ذلك الالتزام وأنها أودعت مساهمتها المالية في أحد الصناديق أو البنوك المعتمدة، عندما تقدم تقرير الزكاة والدخل في نهاية كل سنة مالية. وعليه، فإنه وفقاً لهذا السيناريو، ينتهي دور مسؤولية منشآت الأعمال في دعم صناعة ريادة الأعمال عند هذا الحد.

(2) السيناريو الثاني : تخصيص بعض الأوقاف واستخدام جزء من ريعها لدعم صناعة ريادة الأعمال بشكل مادي أو معنوي. يقتضي هذا السيناريو قيام منشآت الأعمال بدعم ريادة الأعمال من خلال استقطاع جزء من إيراداتها لإنشاء أوقاف خاصة يكون من بين استخدامات إيراداتها دعم صناعة ريادة الأعمال سواء مادياً أو معنوياً. أي أنه وفقاً لهذا السيناريو تقوم منشآت الأعمال بتخصيص جزء من عائداتها للأوقاف كمصدر من مصادر تمويل صناعة ريادة الأعمال. ومن المعلوم أن هناك جهات حكومية معتمدة تتولى مسؤولية الإشراف على جميع الأوقاف الخيرية بالملكة سواء بوضع القواعد المتعلقة بإدارتها، واستغلالها، وتحصيل غلاتها، ومصرفها، وذلك كله مع عدم الإخلال بشروط الواقفين حسب

مقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية. كما أن النظام في المملكة العربية السعودية قد خول مجالس الأوقاف الفرعية بالمناطق عملية الإشراف على الأوقاف الخيرية الواقعة بمنطقة كل مجلس فرعي. ووفقاً لهذا السيناريو فإن دور منشآت الأعمال لن يتضمن أي نوع من أنواع الاحتضان لرواد الأعمال بالمفهوم الشامل للاحتضان، كما أن هذا الدور لن ينطوي على تبني قضايا رواد الأعمال بشكل مباشر، وإنما سوف يقتصر دور منشآت الأعمال في هذه الحالة على تخصيص جزء من ريع هذه الاوقاف لدعم صناعة ريادة الأعمال عن طريق تقديم دعم مالي مباشر أو عن طريق دعم المؤسسات الأكاديمية والعلمية وبيوت الخبرة التي تقوم بتقديم دعم مادي أو معنوي لرواد الأعمال. أي أنه لن يكون لمنشآت الأعمال وفقاً لهذا السيناريو أي حق في توجيه نشاط رواد الأعمال ولا التدخل في صلاحياتهم وكيفية إدارتهم لمشروعاتهم الريادية. إن هذا السيناريو يقتصر دور منشآت الأعمال الكبرى على تقديم الدعم المالي للمشروعات الريادية عن طريق ما تخصصه لها من ريع الوقف بناء على توصية المشرف على الوقف وتزكية الجهات المسؤولة عن دعم صناعة ريادة الأعمال.

(3) السيناريو الثالث : الدعم والاحتضان الكامل من قبل منشآت الأعمال لرواد الأعمال. في ظل هذا السيناريو يمتد دعم منشآت الأعمال لرواد الأعمال ليتناول الحضانة الكاملة لمشروعاتهم الريادية، بحيث تغطي تلك الحضانة ثلاث مراحل أساسية من عمر المشروع الريادي، وذلك على النحو التالي:

المرحلة الأولى: مرحلة إنشاء المشروع الريادي. ويتلخص الدعم في هذه المرحلة في جمع أو توفير الدعم الشامل لمشاريع رواد الأعمال من خلال تخصيص جزء من الأرباح كما أسلفنا لدعم رواد الأعمال واحتضان مشاريع رواد الأعمال منذ البداية وحتى قيام المشروع. ويتحقق هذا الدعم بشكل مباشر عن طريق قيام منشآت الأعمال الكبرى بإنشاء مراكز أو حاضنات أعمال في مقار تلك الشركات الكبرى، أو في حاضنات أو مراكز خاصة تتم إقامتها تحت إشراف مباشر من قبل منشآت الأعمال لتتولى تبني الأفكار وحضانة المشروعات الريادية التي يقترحها بعض المبادرون.

المرحلة الثانية: مرحلة انطلاق نشاط المشروع. ويتلخص الدعم في هذه المرحلة في تقديم الاستشارات الإدارية والاقتصادية لرواد الأعمال، مع ضرورة توفير البرامج التدريبية، وتقديم مواصفات نوعية، ووضع المواصفات والمعايير الفنية للإنتاج وكذلك رسم الخطط الإنتاجية. كما يمكن أن يمتد هذا الدعم ليشمل كذلك تقديم المواد الخام كلما أمكن ذلك، والقيام بالإشراف على العمليات الإنتاجية، وكذلك اقتراح طرق ملائمة لحفظ المنتجات وتسويقها ونقلها وتسليمها للعملاء المستفيدين مما يضمن نجاح المشروع الريادي. وقد تقوم المنشأة الكبرى باقتراح استراتيجيات إنتاجية وتسويقية تتواءم مع المعايير المعتمدة لدى المنشأة الحاضنة بما يحقق مصلحة واحتياجات كل من المنشأة الكبرى ومشروع ريادة الأعمال. ويمكن تمثيل العلاقة والدعم في هذه الحالة بما يحدث عادة من تعاون وتبادل منافع بين المنشآت الكبرى

والصغرى في ظل مفهوم الامتياز التجاري.

المرحلة الثالثة. مرحلة ما بعد نجاح المشروع الريادي واعتماده على نفسه. عندما تتولى منشآت الأعمال الكبرى عملية احتضان المشاريع الريادية وتقديم الدعم المادي والمعنوي لها، فإن ذلك يساهم في نجاح مشروعات الأعمال الريادية وتصبح مستقلة وإمكانها الاعتماد على ذاتها من حيث التشغيل والإدارة وتسويق المنتجات. ففي هذه الحالة تكون المنشأة الكبرى قد ساهمت بشكل رئيس في تنمية مشروع ريادة الأعمال وزيادة فرصه في النجاح وتحقيق الربح، مما يمكن المشروع الريادي في أن يصبح معتمداً على نفسه وتتهياً له الفرصة في الاستمرار وتحسين جودة المنتج وتحقيق عوائد مالية تمكن المشروع الريادي من تغطية تكاليفه المختلفة وتضمن له البقاء والنمو. عندما يصل المشروع الريادي إلى هذا المستوى من الاستقلالية وإمكانية الاعتماد على الذات، عندئذ يكون أمام صاحب المشروع الريادي عدد من الخيارات التي بإمكانه أن تختار من بينها والتي تنضم علاقته بالمنشأة الكبرى الحاضنة، وذلك على النحو التالي:

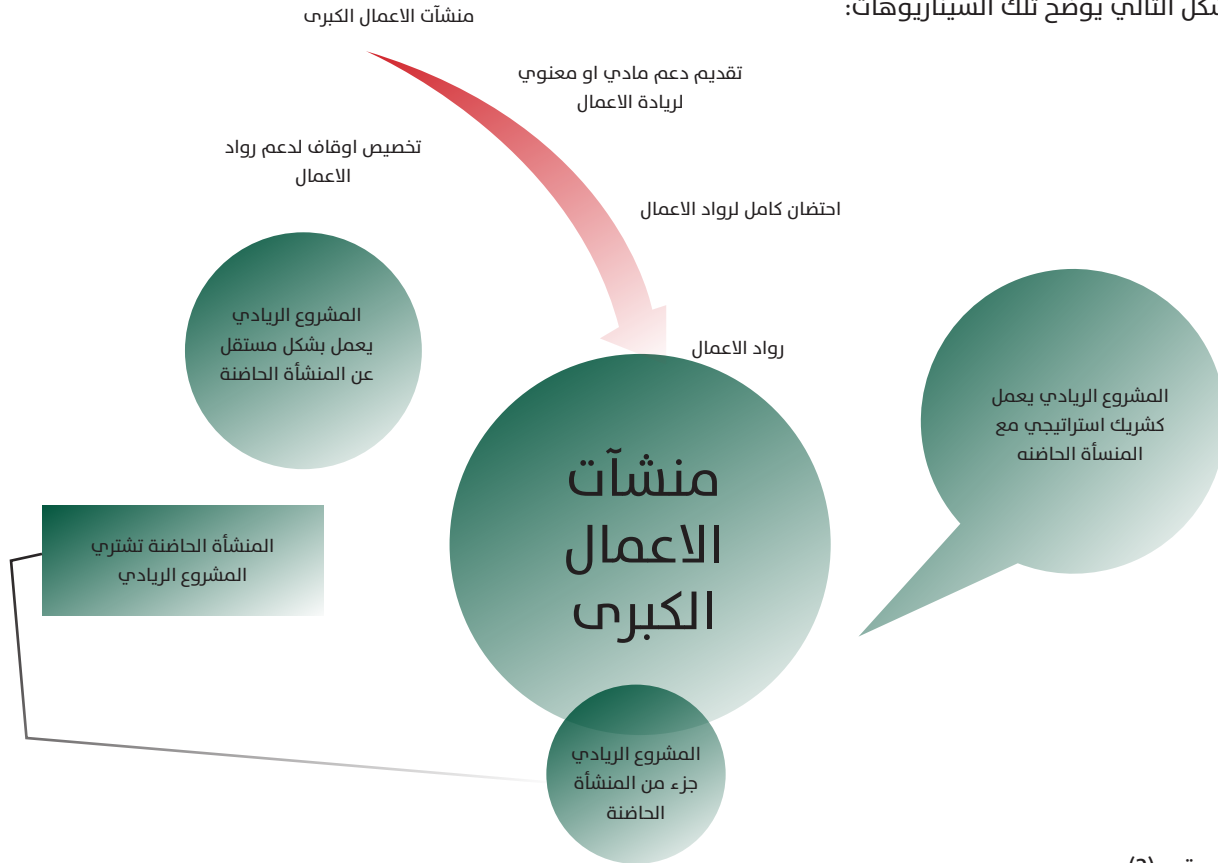
(1) أن يختار رائد الأعمال الاستقلال عن المنشأة الحاضنة بشكل تام. إن هذا الخيار يعني أن يقرر رائد الأعمال بأن تستمر منشأته الصغيرة في العمل في مجال النشاط الرئيس ولكن بصفتها كيان مستقل عن المنشأة الحاضنة، مع إمكانية القيام بتزويد المنشأة الحاضنة وغيرها من المنشآت الكبرى بمنتجاتها عن طريق العمل كمورد يتعامل مع تلك المنشآت. وقد يوقع المشروع الريادي اتفاقية شراكة استراتيجية تضمن استمرار العلاقة التبادلية وعلاقة التعاون بين المنشأة الريادية والمنشأة الحاضنة على غرار ما يتم في ظل علاقة الامتياز التجاري.

(2) أن تعرض المنشأة الكبرى الحاضنة على رائد الأعمال أن يدخل معها كشريك وذلك من خلال ضم المشروع الريادي لنشاط الشركة الحاضنة مقابل حصول صاحب المشروع الريادي على حصة في الشركة الحاضنة تساوي القيمة العادلة للمشروع الريادي والذي يتم تقييمه بشكل منصف من قبل جهات مختصة ومحايدة على أساس القيمة السوقية للمشروع الريادي وقت الاندماج مع الشركة الكبرى الحاضنة.

(3) أن يقوم صاحب المشروع الريادي بالتخلي الكامل عن مشروعه الريادي وذلك عن طريق قيامه ببيع كامل المشروع الريادي للمنشأة الكبرى الحاضنة بقيمة عادلة على أساس سعر السوق والذي يتم تحديده من قبل جهة مالية متخصصة محايدة. وفي هذه الحالة تنتهي دورة حياة مشروع ريادة الأعمال. وقد يقرر رائد الأعمال أن يخوض غمار تجربة جديدة مع مشروع أعمال جديد، أو يقرر أن يصرف النظر على الدخول في مغامرات تجارية جديدة ويختار التمتع باستخدام الإيراد الذي جناه من بيع مشروعه للشركة الحاضنة. وعندما يختار رائد الأعمال أن يغامر من جديد، وذلك من خلال تبني فكرة مشروع ريادي جديد في نفس مجال النشاط السابق أو في مجال آخر غيره، فإن هذا يعني تكرار السيناريو السابق من جديد مرة

أخرى. ولكن ليس بالضرورة أن يتكرر ذلك السيناريو مع نفس المنشأة الحاضنة نفسها، وإنما قد يقرر رائد الأعمال تكرار التجربة مع منشأة كبرى أخرى.

والشكل التالي يوضح تلك السيناريوهات:



شكل رقم (2)

المشروع الريادي يتحول إلى مشروع مستقل ويعمل بمعزل عن المنشأة الكبرى الحاضنة. المشروع الريادي ينضم كشريك متضامن مع منشأة الأعمال (اندماج جزئي). المنشأة الحاضنة تشتري المشروع الريادي من رائد الأعمال (اندماج كامل).

الآثار التي تعود على المجتمع من مساهمة منشآت الأعمال في دعم ريادة الأعمال :

مما لا شك فيه أن المجتمع بكل فئاته سيكون من أهم المستفيدين من مساهمة منشآت الأعمال في دعم صناعة ريادة الأعمال، لأنه يترتب على تلك المساهمات الإيجابية من قبل منشآت الأعمال الكبرى العديد من الآثار الاقتصادية والاجتماعية بالنسبة للمجتمع ككل، والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

1. المساهمة في انخفاض نسبة البطالة في المجتمع.
2. تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية متى ما تم استغلال الفرص استغلالاً جيداً ومناسباً.
3. تنوع مصادر الدخل بالنسبة لأفراد المجتمع.
4. تحقيق الاكتفاء الذاتي لأفراد المجتمع وخاصة رواد الأعمال.
5. تنويع القاعدة الاقتصادية وتقليل الاعتماد الكبير على صناعة النفط باعتبارها المصدر الرئيسي للاقتصاد الوطني السعودي.

وفيما يلي استعراض سريع لبعض المجالات التي يمكن لمنشآت الأعمال أن تقدمها كمساهمة منها في تطوير صناعة ريادة الأعمال:

- يمكن لمنشآت الأعمال أن تتبنى مجموعات متنوعة من الشباب وإدراجهم في برامج تدريبية متنوعة كلاً حسب مستواه التعليمي واتجاهاته المهنية أو الحرفية، على أن يتم تدريبهم وتطوير مهاراتهم واستخدامهم وتوظيفهم في الأنشطة الاقتصادية المختلفة.
- يمكن لمنشآت الأعمال الكبرى توفير الفرص المختلفة الموجهة لدعم الأسر المنتجة مما يحافظ على استمرار بعض الحرف والصناعات التقليدية. كما يمكن أن يساهم دعم منشآت الأعمال للأسر المنتجة في تحقيق الاستقلال المالي لهذه الأسر، أو يساهم في إيجاد فرص وظيفية مناسبة لأفراد تلك الأسر مما يقلل من اعتماد الأسر الفقيرة على الدعم المادي المقدم من المؤسسات الخيرية. هذا علاوة على أن تبني ودعم بعض البرامج التدريبية قد يساهم في توفير فرص وظيفية لفئة الشباب أو مساعدتهم في إنشاء مشاريع صغيرة تعود عليهم بالفائدة.
- تقديم التدريب المتنوع لرواد الأعمال مما يساعدهم على النجاح في إدارة مشروعاتهم الصغيرة.
- دعم دراسات الجدوى الاقتصادية للمشروعات الريادية قبل بداية المشروع، وتقديم النصح والمشورة أثناء انطلاق المشروع الصغير، واستمرار تقديم الدعم المادي والمعنوي في مرحلة ما بعد نجاح المشروع.
- المساهمة في تسويق منتجات المشروعات الصغيرة عن طريق عرضها في المتاجر التي تمتلكها منشآت الأعمال الكبرى،

وكذلك المساهمة في إقامة المعارض والأسواق وتمكين رواد الأعمال من المشاركة فيها من خلال عرض منتجاتهم في هذه المعارض والأسواق.

● تقديم الدعم الفني والخبرات المتنوعة للمشاريع الصغرى مما يساهم في ضمان جودة تلك المنتجات التي تنتجها المشروعات الصغرى.

● تقديم الدعم من خلال قيام منشآت الأعمال بإتاحة الفرصة للمشروعات الصغرى بأن تدخل ضمن سلسلة الموردين للمواد الأولية أو النصف مصنعة التي تعتمد عليها المنشآت الكبرى في إنتاج منتجاتها النهائية، كما هي الحال عندما تقوم شركة صناعة سيارات كبرى بالاعتماد على الشركات الصغرى لتزويدها ببعض المكونات التي تدخل فص صناعة السيارات التي تنتجها المنشأة الكبرى مثل: الإطارات، الزجاج، المقاعد، الإكسسوارات، وغير ذلك من عناصر الإنتاج والمواد المصنعة الداخلة في العملية الإنتاجية. كما يمكن أن يتحقق هذا الدعم من خلال استعانة المنشآت الكبرى بالورش الصغرى لتقديم بعض خدمات الصيانة مثلاً.

● التفاوض مع مؤسسات الاقراض والتمويل على تقديم القروض التمويلية بأسعار مناسبة للمشروعات الريادية.

تبنى مفهوم التكامل أو الاندماج الراسي والأفقي مع المشروعات الريادية بما يحقق مصالح جميع الأطراف ذات العلاقة.

● القيام بإجراء أو تمويل بعض الدراسات والبحوث المختلفة التي تساعد رواد الأعمال على اختيار النشاط الذي ينطلقون منه أو المهنة التي يمكن أن يمتحنونها.

الخاتمة

إن دعم صناعة ريادة الأعمال وزيادة عدد المبادرين فيها يمثل مسؤولية وطنية يتعين على جميع الأطراف ذات العلاقة العمل دعمها وتشجيعها. ويتعين على المهتمين بدعم صناعة ريادة الأعمال النظر إلى عملية الدعم هذه باعتبارها عملية متكاملة ومتعددة الجوانب، وأنها تنطوي على أبعاد تتجاوز مفهوم تقديم الدعم المادي فقط. وهذا يعني، أنه يجب النظر إلى عملية الدعم هذه باعتبارها مسؤولية جماعية تكاملية، وأنه يتعين على عدد من القطاعات العمل معاً من أجل دعمها وتحملها دون حدوث ازدواج أو تداخل في الواجبات أو المسؤوليات أو الأدوار. ومن ثم فإنه ينبغي توحيد جميع الجهود المبذولة في هذا الخصوص وتكاملها، مع السعي بشكل حثيث نحو تعزيز البيئة المناسب والمشجع لظهور ونمو المشاريع الريادية. إن هذا يحتم، على سبيل المثال، بناء وتطوير البنية التحتية وتوفير نظم فاعلة للمواصلات وتقنية الاتصالات، وسن القوانين التنظيمية وتسهيل الإجراءات، وتهيئة مناخ استثماري آمن ومشجع مع بذل كافة الجهود الممكنة لمكافحة الفساد الإداري والمالي.

اشتملت هذه الورقة على اقتراح نموذج عملي يساهم في دعم صناعة ريادة الأعمال، مع إبراز الأدوار والسيناريوهات المختلفة التي يمكن لمنشآت الأعمال الكبرى أن تتبناها بشكل كلي أو جزئي من أجل المساهمة في دعم وتطوير صناعة ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية. كما سعت هذه الورقة إلى إبراز الدور المأمول من كل من الدولة ومنشآت قطاع الأعمال وأفراد المجتمع بشكل عام نحو المساهمة الفاعلة في توفير الدعم المنشود لصناعة ريادة الأعمال. ويتجسد دور الدولة في تقديم الدعم المادي وكذلك سن التشريعات والأنظمة التي تلزم منشآت الأعمال باقتطاع وتخصيص جزء من أرباحها لمساندة منشآت ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال تبنيها لأهدافها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية. وإن كان هذا الاقتطاع الجبري من أرباح منشآت الأعمال قد ينظر له من قبل البعض على أنه نوع من فرض الضرائب الإلزامية، كما هو عليه الحال في بعض الدول الغربية، إلا أنه يجب النظر إليه من منطلق إسلامي على أنه تجسيد حي لمبدأ التكافل الاجتماعي والتعاون من أجل تحقيق الرفاهية الاجتماعية وتحقيق الاستقرار الأمني للمجتمعات المحلية. أما الدور المناط بمنشآت الأعمال فإنه يتحقق من خلال تبني منشآت الأعمال لأحد أو كل السيناريوهات الثلاثة التالية:

السيناريو الأول : الاكتفاء بمجرد اقتطاع أو تخصيص جزء من الأرباح لدعم صناعة ريادة الأعمال، بحيث يتم منح هذا الجزء المقتطع لأحد مصادر التمويل المعتمدة من قبل الدولة.

السيناريو الثاني : قيام منشآت الأعمال بتخصيص جزء من إيراداتها لإنشاء أوقاف، ويتم تخصيص جزء من ريع هذه الأوقاف لتقديم دعم مادي ومعنوي لمشاريع ريادة الأعمال من خلال التعاون مع بعض المؤسسات المالية والأكاديمية وبيوت الخبرة المتخصصة بدعم وتطوير المنشآت الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر. ويقتصر دور منشآت الأعمال الكبرى في دعم صناعة ريادة الأعمال وفق هذا السيناريو عند حد تقديم الدعم من خلال هذا الوقف.

السيناريو الثالث : قيام منشآت الأعمال بإنشاء مراكز متخصصة أو حاضنات أعمال تتولى مهمة احتضان مشاريع ريادة الأعمال وتقديم الدعم الكامل لها، ويمكن لهذا الدعم أن يتخذ عدداً من الصيغ أو الأشكال، وذلك على النحو التالي :

- (1) تقديم الدعم أثناء مرحلة تأسيس أو إنشاء المشروع، وذلك من خلال قيام منشآت الأعمال الكبرى بإنشاء مراكز أو حاضنات أعمال لدعم صناعة ريادة الأعمال في مقار الشركات الكبرى أو في مراكز أو حاضنات متخصصة تتولى احتضان رواد الأعمال ورعاية افكارهم الابتكارية وتوجيهها بحيث تتحول الى مشاريع ريادية ناجحة.
- (2) تقديم الدعم أثناء مرحلة البدء في المشروع والانطلاق في نشاطه (سواء بشكل تجريبي أو فعلي)، وهنا تقوم منشأة الأعمال الكبرى بتقديم كل ما من شأنه أن يحقق النجاح للمشروع المحتضن سواء عن طريق تقديم الاستشارات الإدارية والاقتصادية والقانونية، وتوفير البرامج التدريبية المخصصة لتطوير كفاءة وخبرة العاملين في المشاريع الريادية والصغرى.

(3) استمرار الدعم في مرحلة ما بعد الانطلاق واعتماد المشروع على نفسه، وذلك من خلال إتاحة الفرصة لرائد

الأعمال في أن يختار من بين البدائل التالية:

(أ) استمرار المشروع الصغير في تقديم منتجاته إلى المنشآت الكبرى، ولكن بشكل مستقل عنها باعتباره أحد الشرايين التي تغذي منشأة الأعمال الحاضرة وغيرها من المنشآت الكبرى. وفي ظل هذا السيناريو لن تكون هناك سيطرة من قبل المنشأة الحاضرة على هذا المشروع الريادي.

(ب) دخول المنشأة الريادية كشريك مع المنشأة الكبرى من خلال تقييم رأس مال المشروع الريادي، ومنح صاحبه حصة في رأسمال الشركة الكبرى بناء على تقييم عادل يتم من قبل جهة محايدة متخصصة في التقييم والتأمين. وهنا تكون المنشأة الريادية داعمة للمنشأة الحاضرة في مجال نشاطها الرئيس مما يساهم في تنوع نشاط الشركة الحاضرة.

(ت) أن تقوم منشآت الأعمال الحاضرة بشراء كامل المشروع المحتضن من رائد الأعمال بسعر عادل (اندماج كامل). وفي هذه الحالة يصبح بإمكان رائد الأعمال أن يتبنى مشروعاً جديداً ويبدأ مغامرة جديدة، أو يكتفي بالاستمتاع بالإيرادات التي حصل عليها من بيع مشروع الريادي للشركة الكبرى، وتنتهي علاقة مع المنشأة الحاضرة فيما يتعلق بهذا المشروع الريادي. إن هذا النموذج المقترح ينبثق من نظرية المسؤولية الاجتماعية للمنشآت الكبرى تجاه (صناعة ريادة الأعمال)، ويستند إلى مفهوم التكافل الاجتماعي الذي حض عليه ديننا الاسلامي الحنيف. إن هذا المفهوم ينطلق من مبدأ أنه يتعين على كل منظمة أعمال كبرى أن تتعامل بعدل وانصاف وشفافية تامة مع جميع الأطراف ذات العلاقة بما فيهم المساهمين والمستثمرين، والموظفين، والموردين، والعملاء، وكذلك جميع أفراد المجتمع الذي تعمل في وسطه. كما يتعين على منشآت الأعمال المحافظة على البيئة المحيطة والتعامل معها بشكل مسؤول ينطلق من الأسس والمبادئ الأخلاقية التي حث عليها ديننا الحنيف، وبالشكل الذي يحقق النمو ويحافظ على الحقوق ويضمن التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.

التوصيات

يمكن اجمالي أهم التوصيات التي اسفر عنها هذا البحث فيما يلي :

1. بناء أطر تضمن تحقيق التعاون والتكافل بين كافة الأطراف ذات العلاقة بما يضمن تحقق استدامة التنمية بجميع أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

2. ضرورة سن التشريعات والأنظمة من قبل أجهزة الدولة ذات العلاقة التي تساهم في تشجيع صناعة ريادة الأعمال.

3. تضافر كافة الجهود من أجل إنشاء مصارف إسلامية تعمل على دعم صناعة ريادة الأعمال من خلال تقديم التمويل اللازم لها بما يتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية الغراء.

4. توجيه كافة الأنشطة الإعلامية وتوجيه حملات توعية لرجال ومنشآت الأعمال لتحثهم على إقامة حاضنات أعمال تتولى تقديم الرعاية والدعم لرواد الأعمال.
5. حث المنشآت ورجال الأعمال على إقامة مشاريع وقفية وتوجيه ريعها لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر مما يساهم في استمرارية الدعم لها، وبذلك تتحقق التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة.
6. حث منشآت الأعمال على ابتكار أساليب غير مسبقة تساهم في دعم صناعة ريادة الأعمال من خلال توفير مصادر تمويل مناسبة للمشروعات الريادية.
7. العمل على إنشاء مجلس على مستوى دول الخليج العربي لدعم صناعة ريادة الأعمال مما يساهم في تأصيل هذه الصناعة وزيادة روافدها لدى شعوب المجلس.
8. تشجيع الجامعات والمعاهد الأكاديمية والعلمية وكافة الجمعيات المتخصصة على إجراء بحوث علمية نظرية أو تطبيقية تساهم في تطوير صناعة ريادة الأعمال، وحث طلبة الدراسات العليا على تبني هذا الموضوع كمادة أو موضوع للرسائل العلمية.
9. سن قوانين تتضمن فرض نسبة من صافي أرباح مشروعات الأعمال -غير الزكاة الواجبة- على كل الشركات المحلية والخارجية ولاسيما البنوك لدعم الأنشطة الضرورية لصناعة ريادة الأعمال وخدمة مؤسسات المجتمع المدني.
10. حث وسائل المؤسسات الإعلامية الخاصة واسعة الانتشار ووسائل الاعلام على تصميم حملات إعلامية توعية موجهة نحو المهتمين تحثهم على المساهمة في دعم صناعة ريادة الأعمال من خلال الوسائل والسبل المتعددة التي تم التطرق لها في ثانيا هذه الورقة العلمية عن ريادة الأعمال ودورها الاقتصادي المؤثر في المجتمع أسوة بما هو حاصل في الدول المتقدمة.
11. تشجيع الاستمرار في تقديم الدعم اللامحدود من قبل منشآت الأعمال والحكومات لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال سواء القائمة أو المستحدثة مستقبلاً.
12. إلزام جميع منشآت الأعمال بتبني أهداف المسؤولية الاجتماعية ضمن أهدافها الرئيسية، واعتماد هذا الالتزام كمعيار عند تصنيف هذه المنشآت سواء من حيث التقدم للمنافسات العامة التي تطرحها أجهزة الدولة المختلفة أو من حيث الترشح للجوائز التشجيعية التي تمنحها لمؤسسات المختلفة.

المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- 1) د. أحمد بن عبد الرحمن الشميمري وآخرون « ريادة الأعمال » الرياض . فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية ,

1431هـ - 2010 م .

- (2) د. إيثار عبد الهادي الفيحان وآخرون « دور المنشآت الريادية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية » مداخلات الملتقي الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنشآت والحكومات , نوفمبر 2011 , .
- (3) د. شوقي حسين عبد الله، أصول الإدارة، دار النهضة العربية , (1993م)، 22 شارع عبد الخالق ثروت، القاهرة، .
- (4) عبد الرحمن بن محمد الزومان « النقاط الحرجة ومخاطر التعثر في المشروعات الصغرى » ورشة عمل بالتعاون مع مركز الرياض لتنمية الأعمال الصغيرة والمتوسطة – لجنة تطوير الأعمال بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض , 18/5/2014 م .
- (5) د. محفوظ جوده وآخرون ، منشآت الأعمال – المفاهيم والوظائف ، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2004م .
- (6) د. نبيل محمد شلبي « ريادة الأعمال – حلمك الكبير في مشروعك الصغير » صادر عن مؤسسة الأهرام , جمهورية مصر العربية , مجلة الأهرام للكمبيوتر والإنترنت والاتصالات , 2013 .

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية :

- 1) Busenitz, L. and Barney, J. (1997) «Differences between entrepreneurs and managers in large organizations», Journal of Business Venturing, vol 1997, 12.
- 2) Haidar, J.I., 2012. «Impact of Business Regulatory Reforms on Economic Growth,» Journal of the Japanese and International Economies, Elsevier, vol. 3)26), September.
- 3) Jose Dornelas, Sergio Postigo, Dante Martineli, Dwbbie Setuai, « Corporate Entrepreneurship: The case of Brazil & Argentina.
- 4) Manuel Eduardo, « e – Entrepreneurship » , Munich personal RePEe Archive , 2009 .

ثالثاً : مواقع الإنترنت weep sit :

www.kau.edu.sa/Getfile.aspx.

www.kau.edu.sa/Getfile.aspx

A Strategic Management & Entrepreneurship ,

http://media.wiley.com/product_data/excerpt/1-0471230533/53.pdf(2003),p3.

www.icesi.edu.co/ciela/anteriores/papers/emcor/2.pdf,2003 , p2 .

http://home.hio.no/~araki/arabase/ibn/oldkh/araki_ibn_terminology.pdf .

المؤتمر السعودي الدولي

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال 2014

نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط

الثلاثاء 14-16/11/1435 هـ الموافق 9-11/9/2014 م

الرياض – المملكة العربية السعودية

منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها

د. مصطفى محمود أبو بكر

جامعة طيبة - المدينة المنورة

سبتمبر 2014م

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال

مقدمة.

من التصورات المستقرة والتي تدور حولها عديد من التساؤلات والشكوك بشأن موضوعيتها وجدواها، أن عدم تأهيل الفرد ومصعوبات التمويل يمثلان أهم العوائق أمام ريادة الأعمال وعدم أو ضعف قدرة رواد الأعمال لتأسيس مشاريع ريادية ناجحة.

وكان من نتيجة تلك التساؤلات والشكوك تبلور اصطلاحي منظومة ريادة الأعمال والبيئة الريادية الداعمة، حيث يشير اصطلاح منظومة ريادة الأعمال إلى كونها كيان نظامي تفاعلي، وتشير البيئة الداعمة إلى البنية التحتية المتضمنة للمكونات الأساسية لريادة الأعمال بما في ذلك المسؤوليات والأدوار الأساسية للجهات أو الأطراف المختصة والمسئولة عن تنمية روح التحدي والمبادرة لدى الأفراد وتمكينهم من العمل الريادي.

ومع التوجه الواضح والجاد لوزارة التعليم العالي بالمملكة لتأسيس بيئة متكاملة البنية التحتية المحفزة والداعمة لمنظومة ريادة الأعمال وذلك من خلال المنافسة الوطنية لمراكز ريادة الأعمال الجامعية، تظهر مسؤولية وأهمية دور الجامعات في بناء وتفعيل منظومة ريادة الأعمال كطرف استراتيجي في هذه المنظومة. وبما يتوافق مع هذا التوجه تتناول هذه الورقة تلك بعض المفاهيم والتوجهات الحديثة ذات العلاقة بمنظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة والداعمة لها وذلك في إطار التساؤلات الرئيسية التالية :

- (1) ما هي جدوى الجهود الفردية والتركيز علي الفرد الريادي ؟
- (2) ما هي مكونات وخصائص البيئة المحفزة والداعمة لمنظومة ريادة الاعمال ؟
- (3) ما هو دور القيادة في بناء بيئة منظومة ريادة الاعمال ؟

أهداف ورقة العمل.

تهدف ورقة العمل هذه إلي:

- (1) توضيح مكونات منظومة ريادة الاعمال وخصائصها ومتطلبات تفعيلها.
- (2) توضيح مضمون وخصائص بيئة ريادة الأعمال وعناصر البنية التحتية اللازمة لمنظومة ريادة الاعمال.
- (3) المساهمة في تنمية الفكر الإداري بشأن ريادة الأعمال وتطوير الممارسة الإدارية وفق متطلبات ومعايير القيادة الريادية.

موضوعات ورقة العمل.

تتلخص الإشكالية الأساسية التي تعالجها ورقة العمل في ظاهرة تعدد الجهود وتنوع الجهات التي تتبني قيادة الأعمال دون وجود مفهوم وإطار محدد وموحد لمنظومة قيادة الأعمال ولمكونات وخصائص البيئة الداعمة لها ، بما انعكس علي إنجازات متواضعة في مجال قيادة الأعمال. وفي ضوء ذلك تتناول ورقة العمل عدد من القضايا المرتبطة بمنظومة قيادة الأعمال والبيئة المحفزة والداعمة لها ، وتم تحديد هذه القضايا فيما يلي:

- (1) دقة وموضوعية المفاهيم والممارسات المتعارف عليها بشأن منظومة قيادة الأعمال.
- (2) مكونات وخصائص منظومة قيادة الأعمال.
- (3) مكونات وخصائص البيئة المحفزة والداعمة لمنظومة قيادة الأعمال.
- (4) جدوى منهجية التعامل الفعلي مع منظومة قيادة الأعمال والبيئة المحفزة والداعمة لها.
- (5) دور القيادة الاستراتيجية الريادية في إدارة منظومة قيادة الأعمال وخلق البيئة المحفزة والداعمة لها.

أولاً : قيادة الأعمال فكر مؤسسي وممارسة نظامية

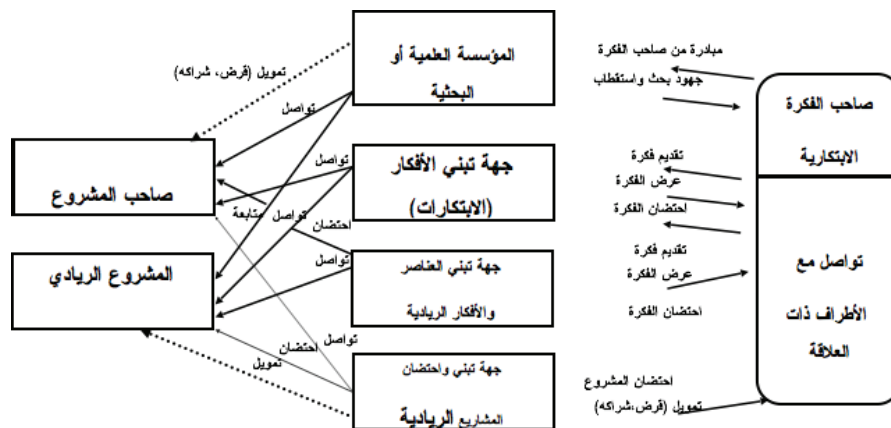
1- قيادة الأعمال ليست عمل فردي بطولي

قيادة الأعمال ليست قائمة على جهد فردي بطولي وإنما هي منظومة تستند علي بيئة ريادية متكاملة وعمل جماعي منظم مترابط وتمارسه أطراف متعددة وفق منهجية محفزة ميسرة لقيادة الأعمال.

2- التركيز علي الفرد في قيادة الأعمال – مدخل خاطئ

إن تعزيز روح التحدي والمبادرة لا يتحقق بالتركيز على بناء السمات والمهارات الفردية في التحدي والمبادرة ، وإنما يتحقق ذلك من خلال بيئة نظامية تفاعلية تتوفر بها البنية التحتية لمنظومة قيادة الأعمال ، وهذه البيئة لمنظومة قيادة الأعمال ليست نمطية لكل المجتمعات ومكوناتها ليست جامدة ، بل مرنة متحركة وإنما يتم تشكيلها حسب خصائص وتوجهات كل مجتمع على حده ، مما يتطلب إجراء تحليل وتقييم بيئي للمجتمع وتحديد ما به من نقاط قوة ونقاط ضعف وما لديه من فرص أو قيود ، ثم يتعامل مع كل ذلك حسب توجهات المجتمع وأهدافه.

ويظهر الشكل رقم (1) التالي تعدد وتنوع المجالات ذات العلاقة بالفكرة الريادية منذ نشأتها حتي تحويلها الي منتج وضرورة توجيه الاهتمام الي عناصر اخري بجانب الاهتمام بالفرد الريادي.



شكل رقم (1)

ريادة الأعمال من الفكرة الابتكارية الي المشروع الريادي

3- تأسيس ريادة الأعمال ليس بالتدريب وصناديق التمويل.

تؤكد الممارسات العملية والحالات الواقعية أنه رغم اجتياز الأفراد لبرامج تدريبية نوعية متخصصة ورغم حصولهم على الدعم المالي المطلوب , رغم ذلك تكررت حالات التعثر والفشل, حيث يوجد العديد من القيود والعوائق أمام مكونات البيئة المحفزة لمنظومة ريادة الأعمال ومما يؤكد أن مكونات البيئة وخصائصها غير مواتية وغير محفزة وأن منظومة ريادة الأعمال غير مكتملة , ومن هذه العوائق والقيود ما يلي:

- (1) غياب القيادة الاستراتيجية الريادية المختصة بتوفير البنية التحتية في بيئة منظومة ريادة الأعمال.
- (2) عدم ملائمة السياسات والقواعد والإجراءات لخصائص البيئة المحفزة والداعمة لريادة الأعمال.
- (3) العوائق أمام عملية التسجيل واستخراج التراخيص مما يخلق بيئة غير مؤكدة أمام رواد الأعمال.
- (4) غياب أو نقص أو عدم دقة البيانات والمعلومات مما يخلق بيئة غامضة وغير عادلة أمام رواد الأعمال.

- (5) صعوبة الاطلاع وعدم المساواة في الاطلاع علي البيانات والحصول علي المعلومات.
- (6) القيود والعوائق أمام التمويل في المراحل الاولى من تقييم الفكرة الريادية وتقييم جدواها.
- (7) عوائق عدم توفر مقومات المنافسة العادلة أو المنافسة الصحية المحفزة.
- (8) غياب الدعم المؤسسي أو الممارسات غير الفعالة من الشركات الكبيرة تجاه العناصر الريادية.
- (9) عوائق التعامل مع الأسواق الداخلية أو الخارجية سواء في الحصول على المدخلات أو توزيع المنتجات.
- (10) قيود تسجيل براءات الاختراع وحماية حقوق الملكية الفكرية.
- (11) قيود وعوائق أمام التوسع والنمو وصعوبة توليد مجالات وأنشطة جديدة أمام رواد الأعمال .
- (12) غياب آليات وأدوات معالجة حالات التعثر وضعف الدعم الفني والمهني لمواجهة العوائق وتصحيح المسار.
- (13) غياب أو عدم وضوح الضوابط الرشيدة الميسرة لعملية الإفلاس والتصفية.

4- ريادة الأعمال منظومة متكاملة تستوعب الجهد الفردي.

مثلاً يقوم الإبداع والابتكار على الجهد الفردي والأداء الجماعي، من الضروري أن تكون هناك مسؤولية فردية وكذلك مسؤولية جماعية مؤسسية لتوليد الأفكار الريادية، ومن الضروري أن يكون هناك تعاون وتنسيق بين كافة الأطراف ذات الاختصاص لتتحول هذه الأفكار الريادية إلى مشاريع انتاجية ومؤسسات اقتصادية.

5- مؤشر الريادة ... القدرة علي خلق وظائف جديدة.

لم يعد زيادة عدد الشركات الناشئة أو المنشآت الجديدة مؤشراً في حد ذاته لنمو ريادة الأعمال أو لحدوث تنمية اقتصادية , بل يرى البعض أن التزايد المفرط في الشركات الناشئة او المنشآت الجديدة مؤشر سلبي لسياسات وخطط عشوائية غير رشيدة.

وتشير الممارسات العملية الي أن هناك حالات عديدة في عدد من المجتمعات المتقدمة تناقص فيها عدد الشركات الناشئة بينما تزايدت عدد الوظائف الجديدة وتحسنت مستوياتها.

وتضيف بعض الكتابات إلي أن خلق الوظائف الجديدة وتحسين مستوياتها لا يمثل الهدف الأساسي لمنظومة ريادة الأعمال، حيث يصعب تحديد جهة محددة دون غيرها تكون مسئولة عن خلق هذه الوظائف الجديدة.

وتشير هذه الآراء الي حقيقة تعدد الجهات المسؤولة، وفي نفس الوقت المستفيدة من البيئة المحفزة لمنظومة ريادة الأعمال، فمن خلال هذه البيئة تتحصل الشركات على الأفكار الابتكارية وتحفظ بالموهوبين والمبدعين، وتحسن مدخلاتها

وعملياتها وتطور منتجاتها، ومن خلال هذه البيئة أيضا يستطيع رجال الأعمال والمستثمرين من توسيع أعمالهم وتنمية ثرواتهم وتحسين أرباحهم، ومن خلال هذه البيئة تتزايد الوظائف الجديدة ويتحسن مستواها لدى المؤسسات العامة والحكومية، وفي ظل هذه البيئة تستطيع مؤسسات التعليم من توليد المعرفة والمساهمة في بناء الاقتصاد المعرفي ومجتمع المعرفة.

6- الإبداع والابتكار والريادة .. نطاق غير محدود.

نطاق الإبداع والابتكار والريادة غير محدود من حيث المكان وغير محدود من حيث الزمان وغير محدود من حيث الفئات، والرغبة والقدرة على الإبداع والابتكار والريادة ليست قاصرة على مكان دون مكان أو زمن دون زمن، وليست قاصرة على فئة دون غيرها، وهذا ما يؤكد أهمية وضرة أن يتم التعامل مع الإبداع والابتكار والريادة كمنظومة متكاملة تتطلب بيئة محفزة داعمة.

ويظهر الشكل رقم (2) التالي تعدد مصادر توليد الأفكار الابتكارية الريادية وكذلك تعدد حالة هذه الفكرة بما يساهم في إتساع نطاق الإبداع والابتكار والريادة.

شكل رقم (2)

مصادر الفكرة الابتكارية ومراحلها

مراحل الفكر الابتكارية مصادر الفكرة الابتكارية	1- فكرة ابتكارية خام	2- فكرة ابتكارية بدراسة أولية	3- فكرة ابتكارية بدراسة جدوى متكاملة	4- فكرة ابتكارية جاهزة للتمويل
1- صاحب الفكرة 1)	/	/	/	/
2- مؤسسات التعليم ومراكز الأفكار الابتكارية 2)	/	/	--	--
3- مراكز وجمعيات ريادة الأعمال	/	/	/	--
4- وادي المشاريع الريادية (حاضنات الأعمال)	--	/	/	/
5- مؤسسات الأعمال	/	--	/	/
6- جهات إقراض	--	--	/	/

(1) صاحب الفكرة يمتد دوره من تقديم فكرة ابتكاره حتى تمويلها بناء على دراسة جدوى تم إعدادها بمعرفته أو بواسطة جهة متخصصة وتكون مهام الجهات الأخرى هي احتضان صاحب المشروع ورعايته إدارياً وفنياً وتسويقياً.

(2) مؤسسات التعليم و مراكز الأفكار الابتكارية ينحصر دوره في تجهيز الأفكار الابتكارية ، مع دراسة جدوى أولية إن أمكن تم تحويلها إلى مراكز وجمعيات ريادة الأعمال.

5- منظومة ريادة الأعمال توسع السمات العامة الأساسية لرائد الأعمال.

- استناداً إلى الكتابات المشتركة والممارسات الرائدة يمكن تلخيص السمات العامة الأساسية لرائد الأعمال فيما يلي :
- (1) رغبة قوية وقدرة عالية على مواجهة المخاطر والتفاعل معها وتحمل نتائجها.
 - (2) إرادة قوية لاستشراف المستقبل ووضع رؤية وتحديد أهداف.
 - (3) قدرة عالية وجدارة سلوكية ومهنية لاتخاذ قرارات استراتيجية جزئية.
 - (4) مهارة عالية لرؤية الأحداث والجاهزية الكافية المناسبة للتفاعل معها.
 - (5) درجة عالية من الدقة في وضع خطط الأعمال وتحديد المهام والالتزام بتنفيذها وفق ما هو مخطط.
 - (6) التوجه العام بالأهداف والنتائج مع مرونة التفكير والتصرف لإنجاز الأهداف وتحقيق النتائج.
 - (7) كفاءة عالية في تنظيم وإدارة الوقت واستثماره وتقليل الفرص الضائعة.
 - (8) التمتع بعدد من سمات القيادة وقدرة عالية للتأثير على الآخرين وتحفيزهم وتوجيههم.
 - (9) درجة عالية من الثقة والتوازن النفسي والمهني في توظيف قدراته وتوظيف قدرات الآخرين.
 - (10) التمكن من عملية الإبداع والابتكار ليكون دائماً هو المبادئ والمبادر بتقديم الجديد وتطوير القائم المتعارف عليها.
 - (11) الحرص المستمر والاعتناء المتوازن بحالته والنفسية للاحتفاظ بالقدرات الجسمية والذهنية لتخطيط الأعمال ومتابعة تنفيذها.
 - (12) رغبة عالية في الإصرار وقدرة فائقة على المثابرة وتكرار المحاولة ومعالجة الأخطاء والاستمرارية في المحاولة.
 - (13) مهارة عالية في تحديد الأولويات وترتيب الأهداف والموضوعات وتوجيه الاهتمام النسبي المتوازن لكل الأطراف.
 - (14) صاحب مهمة عالية لا يرضى ولا يقتنع بالأهداف المتواضعة وعادة ما يلزم نفسه بمستويات فائقة الجودة في الأداء والانجازات.
 - (15) مهارة تفاوضية عالية وقدرة فائقة على التأثير والإقناع واكتساب ثقة الآخرين وتعاونهم.

- (16) قدرة و جاهزية عالية لتفهم المشكلات ومواجهتها وإدارة الأزمات والسيطرة عليها.
- (17) مهارة عالية وقدرة متميزة فى بناء وتنمية العلاقات وتوظيفها بما يحقق المنافع المشتركة مع الآخرين.
- (18) قدرة غير طبيعية على خلق واقتناص الفرص وتنميتها واستثمارها بكفاءة غير عادية.
- (19) صاحب هوايات مختلفة لإشباع احتياجاته المتنوعة ولتكون حياته العملية والاجتماعية متوازنة.
- (20) صاحب مبادئ مستقرة وأخلاق سامية تحكم تفكيره وتصرفاته مع من يعمل أو يتواصل معهم.

ثانيا : البيئة المحفزة الداعمة لمنظومة ريادة الاعمال.

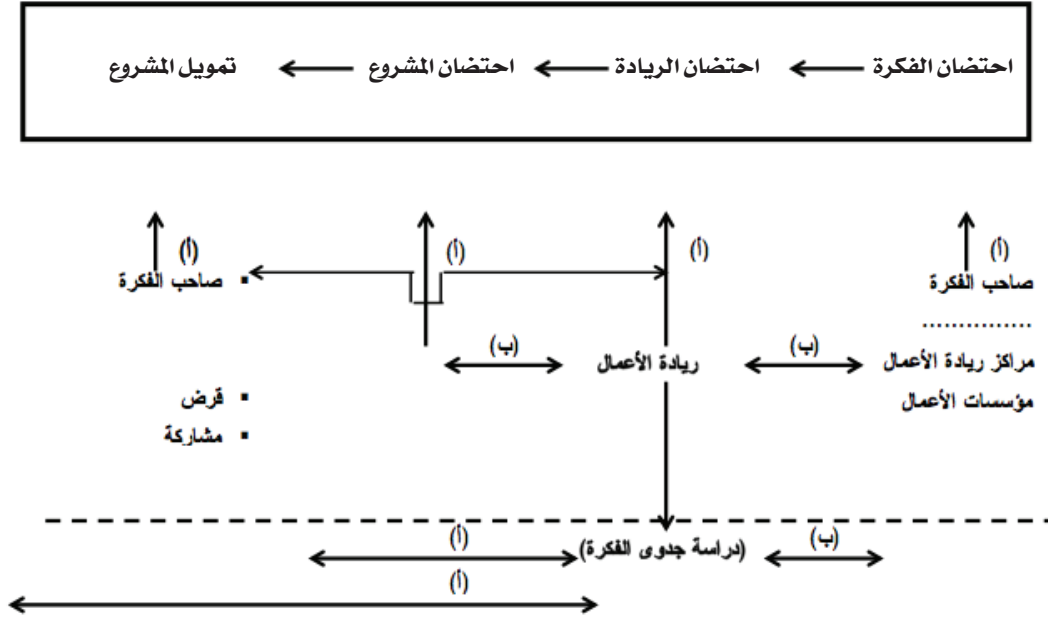
1- مكونات بيئة ريادة الأعمال.

بيئة منظومة ريادة الأعمال تتضمن مكونات البنية التحتية المحفزة والداعمة لمنظومة ريادة الأعمال ومنها ما

يلي :

- (1)ثقافة مواتية في المجتمع وفي بيئة الأعمال تسمح بسلوك المخاطرة وتحمل الأخطاء.
- (2)مجموعة من السياسات المحفزة والقواعد التنظيمية الميسرة تطبقها عناصر قيادية تقدم الدعم المؤسسي.
- (3)بنية تحتية داعمة تشمل شبكة نقل واتصالات وخدمات محاسبية وقانونية واستشارات فنية وقنوات تسويق وبيع وغيرها.
- (4)مساعدة رجال الأعمال للموهوبين والمبدعين لتحفيزهم وتطوير ما لديهم من أفكار ريادية.
- (5)منظومة تعليمية تساهم في توليد أفكار ريادية قابلة للتحويل إلى مشاريع صغيرة جديدة.
- (6)رؤية تجعل المشاريع الصغيرة الجديدة ضمن سلسلة الأنشطة لمؤسسات أعمال قائمة، سواء كانت مرتبطة بمراحل تقديم المدخلات أو بمراحل تغذية العمليات أو مراحل تصريف المنتجات وتقديم الخدمات.
- (7)توفر آليات تمويل مرحلة بدء التشغيل للمشاريع الريادية لتمكينها من الدخول إلى مجال الأعمال وقدرتها على المنافسة , ويشمل ذلك دور ملائكة الأعمال ورأس المال الاستثماري والقروض الصغيرة وغيرها.
- (8)نظام واضح لحماية براءات الاختراع وميسر لتأسيس الشركات للاستفادة منها.
- (9)قيم وقواعد وممارسات ترسخ مبدأ الشفافية بصورة تغلق منافذ الفساد الذي عادة ما يخلق بيئة غير مواتية لمنظومة ريادة الأعمال .

ويظهر الشكل رقم (3) التالي تعدد الأطراف والأدوار ذات العلاقة بالفكرة الريادية كأحد المكونات في منظومة ريادة الأعمال مما يتطلب توفير بيئة ميسرة للتعاون والتفاعل بين هذه الأطراف .



شكل رقم (3) الأطراف الرئيسية ذات العلاقة بالفكرة الريادية

2- تنوع وتمايز بيئات ريادة الأعمال.

رغم أن مكونات بيئة منظومة الأعمال هي واحدة ومشتركة بين كافة المجتمعات , إلا أن خصائص هذه المكونات وآلية تفاعلها وتفعيلها تختلف من مجتمع إلى آخر ومن بيئة لأخرى , إلى درجة يمكن القول أن بيئة ريادة الأعمال في مجتمع ما هي فريدة من نوعها وتختلف بقوة عن بيئة ريادة الأعمال الملائمة لكل مجتمع من المجتمعات الأخرى. فمع اختلاف البيئة الثقافية للمجتمع , وتباين النظام الاقتصادي , وخصائص الهيكل السكاني , ومع اختلاف نوعية ودرجة ندرة الموارد , ومع اختلاف أنظمة الحكم والسياسة , تختلف خصائص وآليات بناء وتفعيل منظومة ريادة الأعمال.

3-تنوع بيئة ريادة الأعمال والتحول من الحاضنات المشتركة إلى الحاضنات النوعية.

تشير حالات عديدة إلى أن التواجد المشترك للحاضنات لا يمثل عاملاً دافعاً لنجاح الحاضنات , وأن الشبكات يمكن أن توفر المعلومات المطلوبة في حالة الحاضنات النوعية في أماكن متفرقة مرتبطة بأنشطة نوعية. في حين تشير بعض الكتابات لممارسين وباحثين متخصصين في قضايا التنمية إلى أن ترسيخ ثقافة العمل الحر وبناء مهارات وقدرات ريادة الأعمال لدى الشباب وتمكينهم من الدخول في مجال الأعمال ومن خلال تأسيس وإدارة مشاريع مترابطة وصغيرة ومتناهية الصغر , هو المسار الصحيح لمواجهة ظاهرة البطالة وتقلص فرص التوظيف في المؤسسات العامة والحكومية. وتشير الاحصاءات التي تصدرها مؤسسة التمويل الدولية وكذلك البنك الاسلامي للتنمية إلى مجموعة من الظواهر أو الحقائق وفي مقدمتها أن الشباب يمثل ما لا يقل عن 60٪ من اجمالي اسكان في البلدان العربية , وأن نسبة من البطالة بين الشباب تقترب من 30٪ وان هذه النسبة من البطالة بين الشباب تكلف الشعوب العربية ما لا يقل عن 40 أو 45 مليار دولار سنوياً, وأن علاج تلك الظواهر السلبية يتطلب ما لا يقل عن مليون فرصة عمل جديدة سنوياً.

4-دور الجامعات والبنية التحتية لمنظومة ريادة الأعمال

تمثل الجامعات أحد الأطراف الرئيسة في بيئة منظومة الأعمال ويقع عليها مسؤولية أداء عدد من المهام النوعية منها ما يلي :

- (1) توفير راس المال البشري الموجه للعمل الحر والرغبة في المخاطرة والمبادأة.
- (2) التدريب علي توليد الأفكار الابداعية الابتكارية القابلة لتحويلها إلى منتجات اقتصادية.
- (3) التدريب على تأسيس وإدارة المشاريع الريادية الصغيرة .
- (4) الإرشاد والتوجيه وتقديم الدعم الفني والمهني في التنظيم والإدارة والتسويق.
- (5) إجراء البحوث العلمية والدراسات التطبيقية وتقديم الاستشارات وخدمات الإرشاد والتوجيه.

5- الشفافية ومواجهة الفساد كأحد العوائق الحرجة أمام ريادة الأعمال

مع وجود الفساد عامة , والفساد (الخلل) الإداري خاصة , تكون مكونات وخصائص البيئة غير مواتية لبناء ونمو منظومة ريادة الأعمال , وتصبح جهود نشر ثقافة ريادة الأعمال وبناء المهارات الريادية مجرد جهود فردية غير مترابطة لا

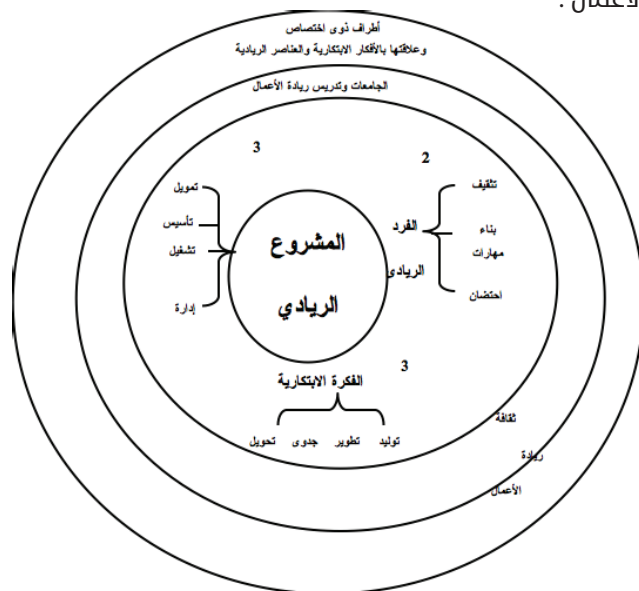
تحقق نتائج مجتمعية وتنموية ملموسة ، ويرجع ذلك لأسباب عديدة مرتبطة بخصائص ونتائج الفساد المالي والإداري ومنها ما يلي:

- (1) عدم كفاءة الأطر التنظيمية والقانونية ووجود بيئة مقيدة وغير محفزة للريادة .
- (2) رسوخ الاجراءات البيروقراطية المقيدة ورفع مستوي عدم التأكد البيئي .
- (3) عشوائية القرارات والخطط وضعف القدرة علي التوقع والتقدير .
- (4) تراجع دور الجدارة لممارسة الأنشطة وبناء الثروة وضعف الرغبة لبناء المهارة.
- (5) خلل في البنية الاجتماعية وعمق الفجوة الاقتصادية وضعف التنافسية .
- (6) الرأسمالية المتوحشة وتضييق الفرص أمام صغار الرياديين.
- (7) ضعف الرغبة في زيادة رأس المال لأغراض التوسع والتنويع وخلق الفرص
- (8) انعدام أو ضعف روح الطموح والمبادرة.
- (9) عدم اكتمال منظومة رعاية الموهوبين والمبدعين.
- (10) غياب أو ضعف مؤشرات الأداء الريادي في منظومة التعليم.

ويظهر الشكل رقم (4) التالي اتساع نطاق بيئة منظومة ريادة الأعمال .

شكل رقم (4)

إتساع نطاق بيئة منظومة ريادة الأعمال



ثالثاً: القيادة الإستراتيجية الريادية مكون رئيسي في البيئة المحفزة لريادة الأعمال.

1- القيادة الإستراتيجية الريادية ومنظومة ريادة الأعمال.

- (1) من مسؤوليات القيادة الاستراتيجية الريادية ، ومن خلال سياسات وبرامج ومشاريع التنمية الاقتصادية ، خلق روح التحدي والرغبة في المبادرة وتمكين المبادرين من إيجاد فرص حقيقية لتأسيس مشاريع ريادية ، ليس في الحضر فقط وإنما ، وبدرجة كبيرة ، في المناطق الريفية.
- (2) كما أن دور القيادة الاستراتيجية الريادية يتضمن دفع وتحفيز المنظمات الحكومية والمؤسسات العامة والشركات الخاصة والجامعات للعمل معاً في منظومة متكاملة لخلق وحماية بيئة كلية محفزة لمنظومة ريادة الأعمال.
- (3) ومن الأهمية أن يكون خلق بيئة كلية مواتية لمنظومة ريادة الأعمال أحد مكونات خطة التنمية الشاملة بما فيها التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

2- منظومة ريادة الأعمال والتحول من الادارة الي القيادة الي الريادة

بعد أن استقرت الكتابات والآراء والتصورات لفترة طويلة متتالية على أن القيادة غير الإدارة وأن القائد يختلف عن المدير ، وأفردت هذه الكتابات والآراء في إجراء المقارنة بين المدير والقائد ، جاءت المرحلة الثانية لتبني الرأي بأن القيادة هي إحدى وظائف المدير بجانب الوظائف الأساسية للعملية الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة.

ثم كانت الرؤية الأخيرة والتي مازالت في بداية مرحلة النمو ، والتي نتبناها من فترة طويلة رافضيين الرؤية في المرحلتين السابقتين ، ومع منهج التفكير الاستراتيجي ، ينمو التوجه إلى اعتبار الإدارة مهنة لها وظائفها واعتبار القيادة ، متضمنة الريادة ، حزمة من السمات والمهارات الأساسية والضرورية التي يفترض أن تتوفر لدى المدير الاستراتيجي وإن كانت بدرجات متفاوتة وتؤكد الممارسات العلمية والمؤشرات التطبيقية أن المؤسسات التي حققت الريادية في مجالات أعمالها تتبنى تلك الرؤية بضرورة توفر السمات والمهارات القيادية الريادية لدى المديرين.

ومع بدء ترسيخ مفهوم القيادة الاستراتيجية كجزء مكون من سمات ومهارات المدير ، أظهرت نتائج عديد من الدراسات أن القيادة الريادية والمتضمنة الريادة الادارية ، تمثل أحد أهم مقومات تحقيق الإبداع و الابتكار المؤسسي والاداري

والوظيفي من جانب , كما أن هذا الابداع الابتكار الإداري والوظيفي يمثل أحد أهم متطلبات تحقيق واستمرارية القيادة الريادية والمزايا التنافسية للمؤسسة من جانب آخر.

3- مسؤوليات ومهام القائد الاستراتيجي الريادي.

في ضوء ما تناولته الكتابات وما تظهره الممارسات ، يمكن القول أن مهام القائد الإستراتيجي الريادي هي مزيج من مسؤوليات المدير وممارسات الاستراتيجي وإبداعات القائد ومبادرات الريادي ، وتتلخص هذه المهام فيما يلي:

- (1) ينمي الإلهام لدى منسوبي المؤسسة.
- (2) يبنّي الرؤية الخاصة بالأفراد بما يخدم أهداف المؤسسة .
- (3) يدير العلاقات التشابكية بين الأفراد لتحقيق الأهداف المشتركة.
- (4) يطبق المنهج الإستباقي في تحسين المخاطر لاستثمار الفرص.
- (5) يتحمل مسؤولية تحقيق الجاهزية بتوفير متطلبات تحقيق المنافع من استثمار الفرص.
- (6) يوجه الإبداعات والابتكارات بما يتوافق مع اتجاهات السوق واحتياجات العميل.
- (7) يبنّي بيئة تعلم داخل المؤسسة داعمة لتحقيق عملية تعلم سريعة لدى منسوبي المؤسسة من خلال تراكم رصيد معرفي يساهم في جودة التفكير وتميز الأداء وتجنب تكرار الخطأ.

4- معايير مقترحة للقيادة الاستراتيجية الريادية : مدخل لتطوير بيئة محفزة لريادة الأعمال

4-1- التحول من الريادة الفردية الى الريادة المؤسسية

بظهور منهج القيادة الريادية ترسخ مبدأ الريادة المؤسسية والتميز المؤسسي كبديل للريادة الفردية أو التميز الفردي ، ويرجع ذلك الى مفهوم وخصائص القيادة الريادية ، ويتضح ذلك مما يلي:

- (1) ترسخ سياسة تحفيز السلوك الريادي الجماعي داخل المؤسسة كبديل للسلوك الريادي الفردي لمنسوبي المؤسسة.
- (2) تدعيم أسلوب تحفيز الابتكار الجماعي وتنمية المهارات الجماعية المؤسسية من خلال تنمية الإحساس بالمسؤولية الجماعية التعاونية كبديل للمسؤولية الفردية.
- (3) ممارسة أسلوب تحسين المخاطر لخلق الفرص واستثمارها كبديل لمنهج تجنب المخاطر أو مواجهتها.

(4) جعل إحداث التغير هدف مؤسسي كبديل لإدارة التغير كسلوك إداري ، ليكون ممارسة المنهج الابتكاري ووجود المنتج من العمل الريادي سابقا لوقت الحاجة إليه.

2-4- التوجه الاجتماعي لريادة الأعمال.

كان من نواتج القيادة الاستراتيجية الريادية نمو مفهوم الريادة الاجتماعية الهادفة لتحقيق النفع المجتمعي والمزايا الاجتماعية ، حيث يتم استخدام مبادئ وأسس ريادة الأعمال والقيادة الريادية لمعالجة مشكلات اجتماعية ولتحقيق طموحات مجتمعية بما يحقق ما يمكن تسميته برأس المال الاجتماعي الذي يساهم في إحداث تغيير مجتمعي وتحقيق نقلة نوعية في المجتمع.

3-4- بيئة ريادة الأعمال والسلوك الاستباقي كبديل للسلوك التفاعلي.

القيادة الريادية من خلال خصائصها ومتطلباتها تصبغ التنظيم الإداري للمؤسسة بمجموعة من السمات تخرجه عن الطابع التقليدي الرسمي وبصورة قد تلغي عديد من القوالب المتعارف عليها في إعداد الهياكل التنظيمية والممارسات الإدارية وآليات وأدوات الاتصال بكافة أنواعه داخل المؤسسة، ويرجع ذلك الى خاصية عامة ترتبط بالقيادة الريادية وهي أن الممارسات والقرارات في المؤسسة لا تكون ردود افعال للأحداث والمواقف أو حتى مجرد الاستجابة لها والتفاعل معها ، وإنما تكون هذه الممارسات والقرارات سابقة لحدوث الحدث وقبل اكتمال الموقف، ويعني هذا أنه حتى النظرية الموقفية لم تعد كافية وحدها لمنهج القيادة الريادية والذي يتطلب السلوك الإستباقي لحدوث الموقف ذاته. ويرتبط بخاصية الاستباقية في القيادة الريادية منهج إحداث التغير كبديل للتفاعل مع التغيرات أو الاستجابة لها ، ويعد ذلك ضمن أهم الفروق الجوهرية بين القيادة الإدارية والقيادة الريادية.

4,4- الجاهزية للتعامل مع الديناميكية والتنافسية في بيئة منظومة ريادة الأعمال

مع ارتفاع مستوى التأكد وانخفاض درجة اليقين في بيئة المؤسسات المعاصرة من جانب، وتزايد مجالات ومستويات التنافسية بينها من جانب آخر، وارتباط ذلك بتنوع وتضاد طموحات وتوقعات الفئات المستفيدة من منتجات هذه المؤسسة من جانب ثالث، تصبح القيادة الريادية هي المنهج الأكثر ملائمة لتحقيق الاستباقية لتحقيق منافع الأطراف المستفيدة من وجود المؤسسة.

ومن الأهمية الإشارة الى أن هذا الارتباط العضوي بين اضلاع المثلث من ديناميكية وتنافسية واستباقية تقتضي توفير

مقومات المنظمة المتعلمة من جانب وبناء وتنمية السلوك الإبداعي الابتكاري الجماعي لدى المؤسسة من جانب آخر.

4,5-الاستناد علي الإبداع الإداري والمؤسسي.

مع قوة تبني منهج القيادة الاستراتيجية الريادية تتضاءل جدوى فكرة تصنيف الأساليب أو الأنماط القيادية إلى نمط تشاركي ديمقراطي ونمط اوتوقراطية استبدادي , حيث قد يؤدي النمط الأول عادة إلى حالة من السيولة التنظيمية والإدارية , وعادة ما يؤدي النمط الثاني إلى حالة من الدكتاتورية أو النازية , وكلا الحالتين لا تصلحان مع متطلبات القيادة الريادية , حيث أنه مع تطبيق منهج القيادة الريادية تنمو الحاجة إلى بيئة تنظيمية وإدارية محفزة علي الإبداع الإداري الجماعي والمؤسسي وبصورة لا تهمل الإبداع الفردي داخل المؤسسة.

ومع التحول في التركيز على الذكاء الفردي إلى الإبداع الفردي , وبالتحول من الإبداع الفردي إلى الإبداع المؤسسي , أصبح من المتعارف عليه بين أصحاب مدرسة التفكير القيادي الإستراتيجي أن الإبداع المؤسسي هو المسار الصحيح لتحقيق القيادة الريادية للمؤسسة , مما يتطلب من المؤسسات المعاصرة أن تطور بنيتها التحتية من سياسات وأنظمة وقواعد ومعايير عمل لبناء وتنمية طاقاتها الإبداعية على مستوى الأفراد والوحدات وعلى مستوى المؤسسة ككل. وتأسيسا على ذلك , يكون لأي مؤسسة فرصة أو أكثر لتكون مؤسسة إبداعية قيادية ريادية نوعية , حيث أن الإبداع والقيادة والريادة ليس حكرًا على فرد دون غيره أو وحدة دون غيرها أو مؤسسة دون غيرها .

4,6-ترسيخ العمل المؤسسي لبناء بيئة داعمة لمنظومة ريادة الأعمال

القيادة الاستراتيجية الريادية وفق خصائصها ومتطلباتها والافتراضات التي تستند عليها, يكون لها نواتج وتأثيرات عديدة على الأداء المؤسسي ومن أمثلة ذلك ما يلي:

(1)ارتباط أنظمة وأساليب التحفيز بتنمية مهارات الإبداع والابتكار لدى منسوبي المؤسسة ولترسيخ أسلوب الإبداع الجماعي.

(2)عمق ظاهرة الانتماء المؤسسي وارتفاع مستوى الرضا الوظيفي.

(3)الالتزام بمنهج القيادة الريادية كسلوك إداري ومؤسسي وليس كسلوك فردي.

(4)قوة التوجه للتعامل مع التدريب باعتباره الوجه الرئيسي من أوجه الاستثمار البشري في المؤسسة مما يتطلب الحاجة إلى معالجة تكلفة التدريب كإنفاق استثماري.

(5)قوة ارتباط الدوافع والسلوك التطويري مع ضعف مستوى اليقين البيئي, مما ينمي القدرة ويحقق

الجاهزية لإدارة التغيير وللتعامل الإستباقي مع المواقف في بيئة المؤسسة.
(6) تطبيق الأنظمة والإجراءات كأداة لتحقيق الأهداف وليس غاية في حد ذاته.

4,7- ترسيخ مبدأ عدم قبول تكرار الخطأ في الممارسات الريادية

كان من المتعارف عليه أن الفئران لا تستفيد من تجاربها ولا تطور سلوكها بناء على ما تتعرض له من مواقف وما تمر به من مشكلات وأزمات ، ويقال دائماً أن من لا يستفيد من المواقف والأحداث من المديرين يشترك مع الفئران في تلك الخاصية وإن كانت هناك معلومات أولية في الفترة الأخيرة تؤكد أن الفئران بدأت ترصد ما يتعرض البعض منها للمخاطر وتحاول تجنبها ، ويعنى هذا أن من لا يستفيد من المديرين من أخطائه لا يرقى إلى مرتبة الفئران. وعلى العكس من ذلك، فإن القيادة الريادية تجعل المدير القيادي الريادي يتمتع بعقلية إستراتيجية ويطبق منهج التفكير الإستراتيجي ويحرص على بناء وتفعيل آلية نظامية لرصد المواقف والأحداث الهامة الحرجة ومتابعة تجارب وممارسات الآخرين وتحليل هذه الأحداث والمواقف والتجارب والممارسات واستخلاص المؤشرات والدروس والاستفادة منها ، كل ذلك يساهم في تفعيل تطبيق منهج القيادة الريادية.

4,8- الريادة وتجنب خطيئة تواضع الأهداف وتدني الطموحات وتخطي مرحلة الأهداف الذكية.

عند تناول عملية التخطيط وتحديد الأهداف ، عادة ما يظهر تساؤل تقليدي، أيهما يوجه الآخر : الإمكانيات أم الأهداف ؟ ومن الملفت ، والمؤسف في نفس الوقت ، أن معظم الإجابات تتجه نحو أن تكون الإمكانيات هي الموجهة للأهداف. ويعنى هذا أن الأهداف يتم تحديدها في حدود ونطاق الإمكانيات المتاحة. وتتجسد الممارسات الإدارية غير الرشيدة الناتجة عن ذلك في أن يتم تحديد وصياغة الأهداف في حدود الإمكانيات المتاحة أو أقل منها.

ومن خلال تحليل نماذج تطبيق القيادة الاستراتيجية الريادية ، تظهر نتائج الممارسات العملية التي تأخذ بمنهج «التخطيط في حدود المتاحة» أمرين ، الأول سوء استخدام الإمكانيات والقدرات المتاحة وتدني الاستفادة منها ، والثاني القضاء على دوافع ومهارات الابتكار والتطوير والتحديث والريادة من أجل إيجاد إمكانيات وموارد جديدة ومن أجل رفع مستوى الاستفادة منها.

وتؤكد فرضيات القيادة الاستراتيجية الريادية ، علي أن المدير غير القيادي غير الاستراتيجي غير الريادي دائماً يبرر ضعف كفاءته أو تدني إنجازاته أو حتي فشله بتلك العبارة « الامكانيات المتاحة محدودة ».

وبتحليل الفروق الجوهرية بين مضمون منهج القيادة الاستراتيجية الريادية من جانب والإدارة القيادية من جانب آخر ، يتضح

أن تبني الثانية لاصطلاح ما يسمى بالأهداف الذكية SMART، كانت أحد أسباب تبرير تقديس مبدأ ممارسة عملية «التخطيط في حدود الإمكانيات المتاحة»، وهذا ما جعل اصطلاح SMARTEC (مصطفى أبو بكر، 2005) أكثر توافقاً مع منهج القيادة الاستراتيجية الريادية كبديل لاصطلاح SMART.

وبتطبيق القيادة الاستراتيجية الريادية لمعيار «SMARTEC» للأهداف يجب أن تتسم الأهداف بسمعة التحدي (C) بكونها تتطلب إمكانيات وموارد جديدة، غير المتاحة حالياً، فضلاً عن جودة وجدوى تخصيص واستخدام الإمكانيات والموارد المتاحة، أو المتوفرة. ويترتب عليه أيضاً أن جودة استخدام الإمكانيات المتاحة هو مبدأ أخلاقي (e) أكثر من كونه مؤشراً للكفاءة، وإنما الكفاءة هي إيجاد الموارد غير المتاحة وجودة استخدامها.

وهنا يجب الإشارة إلى أن المفاهيم التقليدية ومعها الممارسات غير المسؤولة غير المهنية، ولدوافع إعلامية، أدت إلى المبالغة المفرطة في تحديد الأهداف المعلن عنها والمخطط إنجازها بشكل لا يتناسب مع الإمكانيات، ليس الإمكانيات المتاحة فقط، ولكن أيضاً الإمكانيات الممكن إتاحتها أو يمكن توفيرها، وذلك دون الاستناد إلى الدراسات السليمة والتقديرات الدقيقة لما يمكن تحقيقه وما يخطط بالفعل تحقيقه، ومن أهم الأسباب التي أدت إلى تدعيم هذا الاتجاه غير المهني غير المسئول ما يلي:

- (1) سيطرة الجانب الإعلامي على الجانب المهني في صياغة الأهداف والإعلان عنها.
 - (2) عدم الاستقرار النسبي في الوظائف الإدارية أو القيادية، وإدراك المديرين، أنهم سيخرجون من العمل قبل أن يظهر عجزهم عن تحقيق تلك الأهداف غير الموضوعية.
 - (3) الاعتقاد والاطمئنان بغياب المحاسبة والمساءلة، وأنه لن يتم فتح كشف حساب معهم.
 - (4) اتسام المؤسسات والمجتمعات بضعف الذاكرة وعدم إجراء عملية مقارنة بين تلك التصريحات الإعلامية والشعارات اللامعة، وتلك النتائج التي تحققت منها.
- وأدي ظهور منهج القيادة الاستراتيجية الريادية واقتران المسؤولية والمساءلة الاجتماعية بها التي تجنب ظاهرة الإنجاز الإعلامي والمغالاة غير المسؤولة في الوعود والتوجه إلى الالتزام بمواصفات الأهداف فوق الذكية SMARTEC (مصطفى أبو بكر، 2005).

9-4- الريادة المؤسسية و ترسيخ مبدأ تراكم واستمرارية المسؤولية مع التعاقب الإداري.

رغم أن الاستمرارية في الأهداف والخطط وبرامج العمل، يعد من القواعد الأساسية في عملية التخطيط الاستراتيجي، نجد أن إنعدام الاستمرارية وعدم التواصل في المسؤولية عن هذه البرامج والخطط والأهداف أحد السمات الواضحة في الواقع

العملي للمفاهيم والممارسات التقليدية في الإدارة ووضوح ظاهرة الإلغاء أو التجاهل أو التعديل الجوهري في الكثير من البرامج والخطط والأهداف بمجرد حدوث تغيير في شغل الوظائف الادارية العليا. وقد أدى ظهور منهج القيادة الاستراتيجية الريادية وترسيخها لمبادئ الشفافية والمسؤولية الاجتماعية الي خلق مفاهيم وأخلاقيات جديدة تظهر فيما يلي :

(1) أن يكون إعداد تصور بالأهداف والخطط والبرامج وإعلانها أحد المتطلبات التي يجب أن يقدمها المرشدون لشغل الوظائف الإدارية.

(2) الالتزام بالشفافية والعلانية بشأن الأهداف والخطط والبرامج .

(3) الإفصاح الدوري والإعلان للإنجازات الفعلية ومقارنتها بالأهداف المعلنة.

(4) رصد وتوثيق ما يتم الإعلان عنه إعلامياً ، وعمل مطابقة دورية بين ما يصدر من تصريحات إعلامية وما يتحقق من انجازات على أرض الواقع.

(5) تمكين الجمهور المستفيد من وجود المؤسسة وأهدافها وخططها وبرامجها من المتابعة للإنجازات والمساءلة عن تنفيذ الخطط والبرامج وتحقيق الأهداف.

(6) التأكيد علي إعداد تقرير ختامي (كشف حساب) بالإنجازات التي تحققت والأهداف التي لم تتحقق وأسبابها ومتطلباتها،على اعتبار أن هذا التقرير أو كشف الحساب أحد الشروط التي يجب أن يعدةا من سيرك الوظيفة الإدارية كأساس للتقييم والمحاسبة والمساءلة قبل إبراء الذمة وترك الوظيفة وليكون هذا التقرير أحد مكونات ملف المرشح الجديد لشغل الوظيفة.

(7) أن يكون تواصل وتراكم المسؤولية أحد شروط تقييم واختيار المرشحين لشغل الوظيفة، بمعنى أن يقبل لشغل الوظيفة لمبدأ استمرار مسؤوليته عن توابع الفترة السابقة له بتنمية ايجابياتها ومعالجة سلبياتها ، وأنه سوف يستكمل العمل انطلاقاً من ملف التقرير الختامي (كشف حساب) للمدير السابق.

10-4- الريادة الإدارية وتضييق مجالات الحاجة الي تفويض السلطة.

قد يحدث العنوان أعلاه تساؤلاً , إن لم يكن التباساً , لدى القارئ , عن كيف أن القيادة الاستراتيجية الريادية تؤدي إلي تضييق مجالات تفويض السلطة في حين يفترض منطقياً ان يكون العكس هو الصحيح. من خلال استطلاع الرأي لأكثر من فئة إدارية و إشرافية في مؤسسات متنوعة و لفئات مختلفة وبطرح ثلاثة تساؤلات محددة واضحة.

(1) أى المؤسسات أفضل : التى بها تفويض أم التى ليس بها تفويض ؟ وكانت الاجابة البديهية المتوقعة أن الأولى هى الافضل بكل تأكيد.

(2) هل ما يتم تفويضه اليك عادة ما يتم استرداده سريعا أم يستمر لفترة ما ؟ و كانت غالبية الردود مع الحالة الثانية حيث تستمر عملية التفويض لفترة زمنية طويلة وقد تستمر دون وضوح وقت لاسترداده.

(3) هل ترى أن مصلحة العمل تتطلب استرداد المستوى الأعلى لما تم تفويضه من السلطة أم تستمر هذه السلطة لدى المفوض إليه , وكانت غالبية الردود مع الحالة الثانية , مع تأكيد البعض على خطورة استرداد هذا التفويض وأثره السلبى على واقع العمل الإداري فى المؤسسة.

وقد يتعجب القارئ قائلًا أن جميع الردود على التساؤلات الثلاثة تؤكد على أهمية التفويض وجدوى التوسع فيه واستمراره. وتكمن الإشكالية هنا في أن المتعاملين أو المتناولين لهذه الظاهرة الواضحة من الردود على هذه التساؤلات الثلاثة , يتعاملون مع ظاهر الظاهرة من جانب , ويتناولون كل وجه من الواجهة الثلاثة على حده , دون التعمق فى دلالة الظاهرة ككل من خلال جوانبها الثلاثة معا , كيف؟

ماذا يعنى إن ما تم تفويضه يستمر لفترة طويلة ومن الأهمية إن يستقر لدى المفوض إليه, وفى خطورة أن يتم استرداده بواسطة من قام بالتفويض ؟ ماذا يعنى هذا؟

هذا يعنى إن ما تم تفويضه هو اختصاص أصيل ومهام أساسية تدخل ضمن جوهر الاختصاصات والمهام الأصلية للمفوض إليه , ولكنها سبق وضعها بالخطأ ضمن مهام من قام بتفويضها.

وبالتالى إذا راجعنا حالات التفويض فى الواقع العملي سوف تكتشف أن معظم ما يتم تفويضه يجب أن يعود إلى موضعه الصحيح وهو مهام واختصاصات المفوض إليه, وعند تطبيق ذلك ومع عودة المهام والاختصاصات إلى أصحابها فى المستوى الإداري الأدنى, عندئذ, تتضاءل مجالات الحاجة إلى تفويض السلطة , وتصبح عملية التفويض محدودة وموقوتة وهذا لا يمنع عملية التكليف بمهام معينة عند الضرورة.

ونخلص فى هذا, إلى إن القائد الإداري عادة ما يتسم بالرغبة والقدرة على التفويض , بينما القائد الاستراتيجي الريادي يتجه إلى نقل ما يمكن تفويضه ليكون ضمن الصلاحيات الأصلية للمستوي الإداري الأدنى , وبما ينمى قدرات مرءوسيه ويبنى الثقة لديهم ويحفزهم للمبادأة والمخاطرة والإبداع والابتكار.

4-11- الريادة المؤسسية وهندرة نمط التعامل مع اللوائح والقواعد.

إذا كانت الإدارة التقليدية تقدس اللوائح والقواعد وتبالغ فى توسيع نطاقها وتعتبر ذلك أحد مؤشرات الكفاءة الإدارية ,

ولذلك فهي عادة ما تحقق أهداف متدنية وتهدر الموارد والإمكانات فإن الإدارة الاستراتيجية تتعامل مع اللوائح والقواعد بشيء من المرونة ، وكثير ما تتصرف وتحقق الأهداف في ضوء الممكن والمتاح ، كما أن القيادة الاستراتيجية تصنع أهداف طموحة وتبدع في توفير الموارد وتصنع القواعد الداعمة لتحقيق الريادة.

4-12- الريادة و إعادة تصميم محتوى الوظائف لتنمية الإبداع الوظيفي والإداري والمؤسسي.

يتطلب تنمية مهارات الإبداع والابتكار الوظيفي والإداري أن يتضمن تصميم العمل وتحديد مهام وواجبات الوظائف ما يحفز الأفراد على الإبداع والابتكار وما ينمي التنافسية بين الأفراد للمبادأة والمخاطرة والتطوير والتحسين، ويعني هذا أن تحديد المهام وتصميم محتوى واجبات الوظائف يجب أن يتحول من مدخل التوجه بالإجراءات والواجبات التنفيذية إلى مدخل التوجه بالمهام الإبداعية والابتكارية والمسؤوليات التطويرية في أساليب وأدوات العمل وتحقيق الأهداف. ومن الطبيعي أن التحول من المدخل الاجرائي إلى المدخل الإبداعي الابتكاري في تحديد المهام وتصميم محتوى الوظائف ، سوف يترتب عليه التحول في المفاهيم والممارسات الإدارية من منهج التعليمات والتوجيهات ومركزية السلطة وتفويض الصلاحيات إلى منهج المشاركة والمبادأة وتوسيع نطاق الصلاحيات الأميله للمستويات الإشرافية والوظيفية الأدنى.

رابعاً : ملخص تجربة جامعة طيبة في ريادة الأعمال

(الجامعة مصدرا لرواد أعمال وليست مصدرة لعاطلين)

1-مسارات العمل في ريادة الاعمال:

- 1,1- مسار : برنامج ترسيخ ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال .
- 1,2- مسار : برنامج بناء وتنمية مهارات رائد الاعمال .
- 1,3- مسار : المشاريع الريادية والمؤسسات الطلابية .

2- ملخص تجربة المؤسسات الطلابية التجارية الافتراضية :

2-1- تشمل المؤسسات الطلابية التجارية الافتراضية الحالية ما يلي :

م	المؤسسة الافتراضية	نشاط المؤسسة
1	مؤسسة سنومان	الترجمة من اللغة العربية إلى اللغة الإنجليزية والعكس
2	مؤسسة زاد	التموين الغذائي – طلاب
3	مؤسسة بنج مى للإمداد الغذائي	تموين غذائي – طالبات
4	مؤسسة تقنيات	البرمجة ، الأرشفة وإدخال البيانات ، قواعد البيانات
5	مؤسسة تكنو ايميرالد	تقديم الخدمات التقنية
6	مؤسسة المجاورة	إعادة تدوير الورق
7	مؤسسة كريياتف جرافيك	للدعاية والإعلام

2-2- مؤسسات طلابية تجارية افتراضية تحت التأسيس.

(1)مؤسسة سياحية.

(2)مؤسسة تدوير الأوراق.

(3)مؤسسة عناية بالسيارات.

2-3- إعداد لائحة المؤسسات الافتراضية.

2-4- تسجيل المؤسسات الافتراضية في سجل الموردين في ادارة العقود والمشتريات بالجامعة

3- الخطة الاستراتيجية لمركز ريادة الأعمال.

(25 مؤسسة طلابية تجارية افتراضية 1435 / 1436)

4- المنافسة الوطنية لمراكز ريادة الأعمال بالجامعات السعودية (وزارة التعليم العالي).

إعداد ملاحظات ومقترحات جامعة طيبة على كراسات المنافسة الوطنية لمراكز ريادة الأعمال بإدخال بند تنافسي بين الجامعات يختص بالمؤسسات الطلابية التجارية الافتراضية.

5- ممارسات أساسية أخرى :

إعداد ملاحظات ومقترحات جامعة طيبة على كراسات المنافسة الوطنية لمراكز ريادة الأعمال الجامعية عن :

المسار الأول : الجامعات التي ليس لديها أنشطة سابقة في ريادة الأعمال.

المسار الثاني : الجامعات التي لديها أنشطة سابقة في ريادة الأعمال.

المسار الثالث : نماذج العمل للطلبة المبتعثين .

تحديد الأساسيات والبنية التحتية اللازمة لمنظومة ريادة الأعمال في الجامعة بما يتوافق ومتطلبات الاشتراك في المنافسة الوطنية لمراكز ريادة الأعمال الجامعية ، وجاري مناقشتها لوضع الاجراءات التنفيذية المطلوبة .

● المشاركة في تنفيذ مقرر الإبداع والابتكار والتغيير بالتنسيق مع كلية الهندسة لعدد من طلاب كلية الهندسة وبالتعاون مع جامعة ولاية بنسلفانيا الأمريكية من خلال مؤسسة كور سيرا ، و اشتمل البرنامج علي مشاريع عملية نفذها الطلاب مع الطلاب من جامعة ولاية بنسلفانيا .

● المشاركة في تنفيذ مقرر ريادة الأعمال والقيادة الدولية بالتنسيق مع كلية الهندسة وبالتعاون مع جامعة ولاية بنسلفانيا الأمريكية ..

● المشاركة في تنفيذ برنامج 1+3 والذي يتيح للطلاب الحصول علي شهادة في ريادة الأعمال بجانب شهادة البكالوريوس التخصصي .

● عمل شراكات استراتيجية مع جهات نوعية متعددة لتنفيذ عدد من برامج ريادة الاعمال ، ومن هذه الجهات :
● التعاون مع صندوق المئوية لتنفيذ عدد من ورش العمل والحلقات النقاشية والبرامج التدريبية في ريادة الاعمال وتأسيس المشاريع الصغيرة .

● التعاون مع الغرفة التجارية الصناعية بالمدينة لتنفيذ عدد من ورش العمل والحلقات النقاشية والبرامج التدريبية في ريادة الاعمال وتأسيس المشاريع الصغيرة .

● التعاون مع الغرفة التجارية الصناعية بالمدينة المنورة لتنفيذ عدد من المحاضرات التفاعلية والحلقات النقاشية لنشر ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال في التعليم الثانوي .

● التعاون مع إنجاز السعودية لتنفيذ عدد من برامج بناء مهارات ريادة الأعمال.

● التعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية علي تنفيذ عدد من البرامج والفعاليات تشمل ثقافة العمل الحر وبرنامج تنمية مهارات ريادة الأعمال .

● التعاون مع فرع هيئة السياحة والآثار بالمدينة المنورة لتأسيس مؤسسة طلابية تجارية في هذا المجال .

- التعاون مع معهد MILE بمدينة المعرفة الاقتصادية بالمدينة المنورة لتنفيذ عدد من البرامج والمشاريع في مجال ريادة الأعمال.
- التعاون مع مديرية الشؤون الاجتماعية بالمدينة المنورة في مشروع بناء ريادة الأعمال في دار رعاية الأيتام بالمدينة المنورة .
- التعاون مع البنك الأهلي التجاري وتنفيذ عدد من ورش العمل والبرامج النوعية في ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال .
- التعاون مع شركة سما العالمية وتنفيذ عدد من برنامج بناء مهارات رواد الأعمال .
- التعاون مع محافظة ينبع لدراسة فرص العمل ومجالات إنشاء مؤسسات تجارية أمام طلاب الجامعة في قطاع البناء والتشييد بالمحافظة .
- التعاون مع شركة نماء المدينة لتنفيذ عدد من المشاريع المشتركة التي تفتح المجالات والفرص أمام رواد الأعمال.
- التعاون مع مؤسسة سليمان الراجحي الخيرية لرعاية مشروع بناء ريادة الأعمال في دار الأيتام بالمدينة المنورة .

مشاريع استراتيجية مطروحة.

- مشروع : ربط مشروع التخرج بمشروع ريادي ومؤسسة تجارية لمشروع صغير.
- تم البدء مع كلية الهندسة ومخطط تنفيذ المشروع مع كلية إدارة الأعمال و كلية علوم وتقنية الحاسب وكلية المجتمع.
- مشروع : فرص عمل وإنشاء مؤسسات صغيرة أمام رواد الاعمال من طلاب الجامعة في قطاع البناء والتشييد.
- مشروع :الدراسة المسحية لتوطين المشروعات الصغيرة بمنطقة المدينة المنورة لخلق فرص أمام رواد الاعمال .

المؤتمر السعودي الدولي

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال 2014

نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط

الثلاثاء 14-16/11/1435 هـ الموافق 9-11/9/2014 م

الرياض – المملكة العربية السعودية

واقع تمويل مشاريع ريادة الأعمال في السعودية وجهة نظر خبراء ريادة الأعمال

ورقة عمل

أ.د. أحمد بن عبدالرحمن الشميمري

جامعة الملك سعود - الرياض

د. أحمد بن عبدالكريم المحميد

جامعة الملك سعود - الرياض

سبتمبر 2014م

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال

ملخص

يتزايد اهتمام الدول نحو دعم المشروعات الصغيرة ورعايتها والاهتمام بها، والاهتمام برواد الأعمال وتأهيلهم وتنمية مهاراتهم، نظراً للدور الأساس الذي يقومون به في دعم اقتصاديات الدول. فالمنشآت الصغيرة تمثل الأغلبية العظمى في أغلب اقتصاديات دول العالم. كما تساهم هذه المنشآت مساهمة فاعلة في دخول الدول. فوفق تقديرات البنك الدولي فإن المنشآت الصغيرة تساهم بحوالي 65% من إجمالي الدخل العالمي. والمنشآت الصغيرة هي البنى الأساسية التي من خلالها يحدث التراكم الرأسي للاقتصاد في أي دولة. وهي المنبع الوفير للإبداع والتجديد وضح الابتكارات الجديدة للسوق.

وبالرغم من حرص الدول على مساهمة هذا القطاع إلا أن دوره لا يزال محدوداً في الاقتصاد السعودي مقارنة بما تلعبه هذه المنشآت في البلدان المتقدمة. كما يواجه هذا القطاع العديد من العوائق والمحددات التي تضعف من مساهمته الفاعلة في الاقتصاد المحلي وتبرز العوائق التمويلية من ضمن أهم تلك العوائق التي تواجه الرواد والمنشآت الصغيرة في السعودية.

هذه الورقة سوف تركز على محور الدعم والتمويل وأثره على إنشاء ونمو المشروعات الصغيرة. وتستعرض الخيارات الواجب توفرها في المجتمع السعودي، كما تستعرض آراء الخبراء والمتخصصين حول العناصر التمويلية المؤثرة على تمويل ودعم المشروعات الصغيرة. وتبين الدراسة أبرز العوائق أمام رائد الأعمال للحصول على تمويل في مجال تمويل المشروعات الناشئة. والأدوار المناطة بالقطاع العام والقطاع الخاص، ومدى اقتناع الخبراء حول دور البنوك في دعم المشروعات الصغيرة وما هي المقترحات لسد هذه الفجوة والتغلب على القصور. وكذلك رأي الخبراء حول إنشاء صندوق وطني للدعم، وإيجاد جهة مركزية تعنى بالمشروعات الصغيرة، وإنشاء الحاضنات. وأخيراً تقدم الدراسة حزمة من التوصيات الهادفة إلى المساهمة في معالجة عوائق التمويل، واقتراح عدد من الآليات الرامية إلى تسهيل وتشجيع الأعمال الريادية بالمملكة العربية السعودية.

مقدمة

إن موضوع المشروعات الصغيرة من الموضوعات التي حظيت باهتمام كبير متواصل من كافة المستويات والأطراف، ولم ينقطع تناول قضايا هذه المنشآت على المستوى الفردي والمؤسسي والمجتمعي منذ وقت طويل. ورغم هذا الاهتمام المتنامي، لا تزال الفجوة كبيرة بين هذا الاهتمام من جانب والممارسة الفعلية والتطبيق العملي من جانب آخر و تمثل هذه الفجوة ظاهرة مستمرة ومتزايدة وذات تأثيرات سلبية واضحة على أداء وإنجازات هذه المنشآت وعلى مساهمتها في عملية التنمية.

ومع النمو المتزايد في النهضة الاقتصادية والاجتماعية على مستوى المملكة، ومع التوجه إلى مزيد من الرعاية والدعم للمنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر، تزايدت مساهمات ومسؤوليات هذه المنشآت وتعمقت رسالتها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وأصبحت هذه المنشآت أحد أهم مؤسسات المجتمع التي تساهم بشكل واضح في توفير فرص عمل للمواطنين وتعالج مشكلة البطالة وتحقق أهداف التنمية. كما أن نمو أدوار ومسؤوليات المنشآت الصغيرة و متناهية الصغر وتنوع أنشطتها أدت إلى تزايد توقعات والطموحات المستفيدين منها، مما أدى إلى تزايد حجم أعمالها وتنوع منتجاتها وخدماتها بصورة غير مسبوقة.

ومع استمرارية اتساع وتنوع أدوار ومسؤوليات هذه المنشآت على مستوى المملكة، وارتباط ذلك بعلاقات تشابكية معقدة، ظهرت الحاجة القوية لمراجعة أوضاعها وتقييم حالتها و دراسة أنظمتها وقواعد العمل بها و تحليل علاقاتها مع الأطراف الأخرى، و ذلك لضمان توفر مقومات جودة أهدافها وخططتها الإستراتيجية، والتأكد من وجود تنظيمات إدارية وهياكل مالية ووظيفية وبشرية ملائمة متكاملة تساهم في تمكين هذه المنشآت من تحقيق رسالتها وأهدافها.

هذه الورقة سوف تركز على محور واحد من المحاور الإدارية والتنظيمية المتعلقة بالمشروعات الصغيرة وهو محور الدعم والتمويل وأثره الايجابي والسلبي على إنشاء ونمو المشروعات الصغيرة. وتستعرض بعض الخيارات الواجب توفرها في المجتمع السعودي، كما تستعرض عبر الدراسة الاستكشافية آراء الخبراء والمتخصصين حول العناصر التمويلية المؤثرة على تمويل ودعم المشروعات الصغيرة. وتبين الدراسة أبرز العوائق أمام رائد الأعمال للحصول على تمويل في مجال تمويل المشروعات الناشئة. وأخيراً تقدم الدراسة حزمة من التوصيات الهادفة إلى المساهمة في معالجة عوائق التمويل، واقتراح عدد من الآليات الرامية إلى تسهيل وتشجيع الأعمال الريادية بالمملكة العربية السعودية. وتنقسم هذه الورقة (Working Paper) إلى ثلاثة أقسام هي القسم الأول الذي يتكون من المقدمة وشرح أهداف الدراسة

ومنهجيتها والاستعراض العام لبعض الدراسات المتعلقة بتمويل ودعم والقسم الثاني يتضمن تحليل الدراسة الميدانية ومناقشة نتائجها، أما القسم الثالث فيستعرض التوصيات والمقترحات التي توصلت لها الدراسة.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى استعراض العوامل المؤثرة على دعم وتمويل المشروعات الصغيرة ويمكن إجمال أهدافها فيما يلي :

- 1- التعرف على بعض عوائق الدعم والتمويل للمشروعات الصغيرة.
- 2- الكشف عن موقع أنشطة رواد الأعمال والمشروعات الريادية مقارنة بالدول العالمية.
- 3- تلمس الأدوار المناطة بالقطاع الخاص والقطاع الحكومي في دعم وتمويل المشروعات الصغيرة
- 4- استخلاص بعض التوصيات والمقترحات التي من شأنها وضع حلولاً لدعم المشروعات الصغيرة.

منهجية الدراسة

تنتهج هذه الدراسة المنهج الوصفي في البحث العلمي Descriptive Research وهي الأبحاث التي تهدف إلى وصف ظاهرة معينة أو حقائق معينة من خلال جمع البيانات والمعلومات والملاحظات ومن ثم تحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالاتها، وبالتالي فإن هذه الدراسة الاستكشافية تسعى إلى التعرف على آراء الخبراء والمتخصصين بالمنشآت الصغيرة حول العوامل المطروحة بالورقة والمتعلقة بدعم وتمويل المشروعات الصغيرة.

وحيث أن هذه الدراسة هي ورقة عمل فسوف تستخدم الدراسة المعلومات الثانوية كبداية للدراسة الحالية في مرحلتها الأولى بحيث تستعرض بعض الإحصاءات الدولية حول نشاط إنشاء المشروعات الصغيرة مقارنة بالدول الأخرى ثم تستخدم الورقة المعلومات الأولية المجموعة عبر استبيان تم توزيعه وجمعه خلال فترة زمنية قصيرة كأساس للدراسة وتحليل نتائجها.

وتحقيقاً لأهداف البحث فقد تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية المتاحة في حزمة برنامج التحليل الإحصائي المعروف بـ SPSS. ومن تلك الأساليب تم استخدام التحليل الوصفي وما يندرج تحته من تحليل عبر النسب المئوية، والتكرارات ومقاييس النزعة المركزية مثل المتوسط الحسابي. وكان استخدام هذه الأساليب لتحليل بعض الأسئلة الوصفية.

دور المشروعات الصغيرة في الاقتصاد

تشير الدراسات والبحوث إلى أن المشروعات الصغيرة، تلعب دوراً هاماً في اقتصاديات الأمم وفي الحياة الاجتماعية لأفراد المجتمع. ومن أهم الآثار الاقتصادية والاجتماعية، للأعمال الريادية نذكر ما يلي:

- استقطاب الشباب للعمل الحر والمبادرات الفردية والأعمال الريادية واستثمار أموالهم وطاقاتهم في مشروعات صغيرة، مما يخفف من حدة التهاافت على الوظائف الحكومية، والذي أضحت عائقاً لبرامج الإصلاح الاقتصادي والإداري التي تتبناها الدولة، ويحد من ظاهرة التضخم الوظيفي.

الانخراط في تحمل أعباء مشروع أو منشأة صغيرة تخطيطاً وتمويلأ وإدارة، ويعتبر عملاً ريادياً يصون الشباب من التعرض لمزالق اللهو والانحراف وما قد يترتب عليها من تبديد للصحة وهدر للأموال ووأد للقيم العريقة التي تربي عليها المجتمع العربي.

- يعتبر الاتجاه نحو الاستثمار في المشروعات الريادية عاملاً من عوامل الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي وخاصة أثناء الأزمات وفي فترات عدم الاستقرار والركود التي تشهدها المسيرة الاقتصادية من وقت لآخر.

- تعدد الأعمال الريادية والمبادرات الفردية بمختلف أنواعها وأحجامها يمنع عرض المستثمرين والمباردين للانتكاسات الحادة التي يمكن أن يتعرض لها من يركز كل نشاطه واستثماراته في منشأة كبيرة، وتعتبر هذه المبادرات النواة الحقيقية للأعمال الكبيرة الراسخة.

- تعتبر الأعمال الريادة والمنشآت الصغيرة في المجتمعات التي تتمتع بوفرة الإمكانيات المادية كالمجتمع السعودي وغيره من المجتمعات الخليجية بمثابة مرحلة تدريبية وطور تعليمي لمقل وإعداد رجال أعمال واعددين يكسبهم المهارات والخبرات الإدارية والتنظيمية والتمرس على أنماط التعامل مع مختلف أطراف العمليات الإنتاجية والتسويقية .

- يلعب التوسع في إقامة هذه الأعمال الريادية والمنشآت الصغيرة دوراً هاماً في توسيع رقعة الممارسات الاقتصادية وتدعيم دور القطاع الخاص وتحويل فكر المواطن من حالة التبعية الاقتصادية للعائل أو صاحب العمل أو الحكومة إلى وضع أصحاب العمل المالكين لمنشآت تعمل لحسابهم ومن ثم ينعمون بالاستقلال الاقتصادي. 1

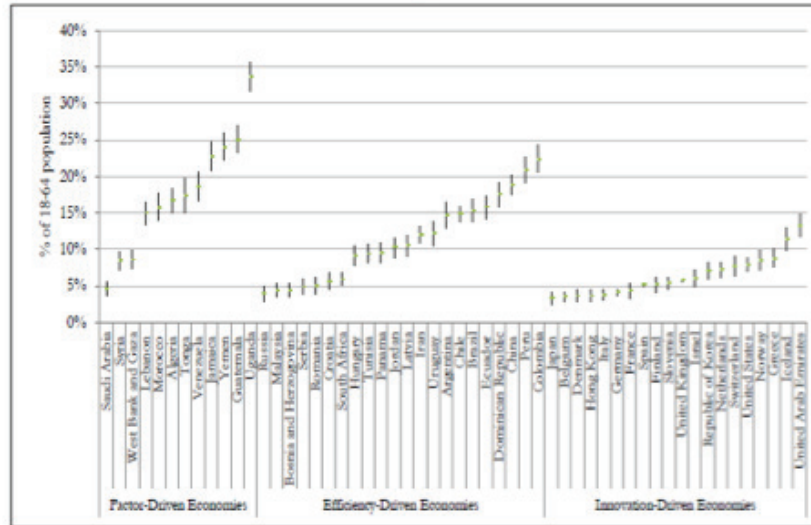
- إن الاتجاه العالمي الآن لدى الدول هو التخفيف من على كاهل الدولة في ممارسة الأنشطة الاقتصادية والرعاية الاجتماعية، والاقتصار فقط على الأنشطة السيادية والدفاعية. ويعني هذا ترك الاقتصاد والأنشطة الاجتماعية في القطاع الخاص والمنظمات المدنية والتطوعية . إن مفهوم الخصخصة لهو خير دليل على تخلي الدولة عن خلق وظائف جديدة وتوظيفها العاملين بالحكومة. وهي تسعى إلى تقوية القطاع الخاص وتشجيع المشروعات الصغيرة كبديل حيث تقوم هذه المنظمات بخلق الوظائف.

نشاط رواد الأعمال في إنشاء المنشآت الصغيرة في المملكة مقارنة بدول العالم

أشارت الدراسات المنشورة عام 2010م التي توضح نشاط رواد الأعمال في العالم أن من بين دول الاقتصاد العامل حصلت المملكة العربية السعودية على اقل معدل لإجمالي ريادة الأعمال (4,7٪ من السكان البالغين شركاء في تأسيس أعمال جديدة أو يمتلكون أعمال حديثة تقل عن ثلاث سنوات ونصف) بينما حصلت أوغندا على أعلى معدل لإجمالي ريادة الأعمال (33,6٪). وكما يوضح الشكل رقم (1) فمن بين دول الاقتصاد الفعال حققت روسيا اقل معدل لإجمالي ريادة الأعمال (3,9٪) وكولومبيا المعدل الأعلى (22,4٪). ومن بين دول الاقتصاد المتجدد حققت اليابان اقل معدل لإجمالي ريادة الأعمال (3,3٪)، بينما حققت الإمارات العربية المتحدة أعلى معدل (13,3٪) - دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا - بوجه عام تصنف بين المعدل الأقل في الاقتصاد العامل أو المتوسط في الاقتصاد الفعال.

شكل (1) نشاط مرحلة ريادة الأعمال المبكرة لـ 55 دولة طبقاً لمرحلة التطور الاقتصادي

Figure 3. Early-Stage Entrepreneurial Activity for 55 Nations by Phase of Economic Development



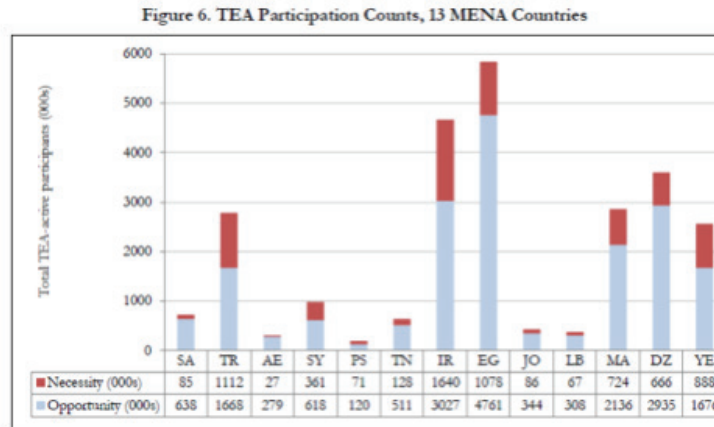
Source: *Global Entrepreneurship Monitor: 2009 Global Report*, p. 22.

Note: The vertical bars indicate the 95% confidence intervals. The mid-point is the mean.

كما أوضحت إحصاءات المرصد العالمي لريادة الأعمال 2009 المنشور عام 2010م، إجمالي ريادة الأعمال لنشاط 26 مليون رائداً للأعمال في 13 دولة، حيث حققت البلدان ذات الكثافة السكانية العالية - كما كان متوقعا - أعلى معدل من إجمالي ريادة الأعمال لأنشطة رواد الأعمال : في مصر 5,9 مليون وإيران 4,7 مليون (شكل رقم 2) ، البلدان الصغرى ذات المعدلات السكانية العالية حققت أيضا عدد كبير من إجمالي ريادة الأعمال لأنشطة رواد الأعمال في الجزائر 3,6 مليون، في المغرب 2,9 مليون وفي اليمن 2,5 مليون . ويلاحظ تدني عدد رواد الأعمال في السعودية حيث لم يتجاوزا 723 ألف. وهو عدد ضئيل جداً بما يمكن تصوره في الدولة من فرص وإمكانات. وكان 85 ألف تدفعهم الحاجة لهذه الأعمال في حين أن حوالي 600 ألف يدفعهم البحث عن فرصة.

ومن الملاحظ أن عشرات الآلاف من النشطاء في إنشاء الأعمال وعدد كبير من الأفراد اختاروا ريادة الأعمال كبديل في كل دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

شكل (2) : إحصائيات إجمالي رواد الأعمال في 13 من بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

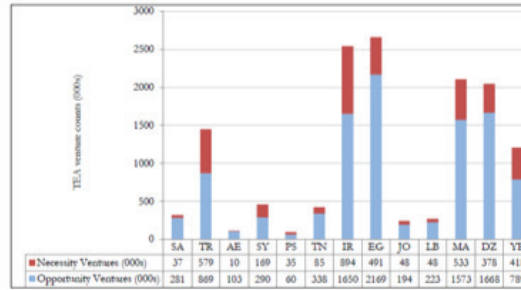


المصدر : رينالدز (2010)

وأوضح المرصد أن رواد أعمال أنشأوا في المرحلة المبكرة عدد من المشروعات الحديثة سواء بشكل فردي أو في شراكة مكونة أكثر من 14 مليون مشروع في 13 من دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا سواء كانت تمل المشروعات رسمية أو غير رسمية. ويتضح ذلك في الشكل التالي رقم (3).

شكل رقم (3) : عدد المشروعات الناشئة التي إبتكرها رواد أعمال في (13) من دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

Figure 7. Estimate of Ventures Being Created by Early-Stage Entrepreneurs, 13 MENA Countries



Source: Reynolds (2010).

وقد بين الشكل أن عدد المشروعات في المملكة العربية السعودية جاء في المرتبة التاسعة من بين 13 دولة شرق أوسطية في حين أن مصر أتت في المرتبة الأولى وإيران في المرتبة الثانية ثم المغرب والجزائر في المركز الثالث والرابع، ثم تركيا خامساً واليمن سادساً. ويلاحظ وجود فارق كبير بين مصر وإيران من جهة مقارنة بالسعودية من جهة أخرى. فعدد المشروعات في السعودية لم يتجاوز 318 ألف مشروع في بلغ عدد المشروعات الصغيرة الناشئة في إيران 2,5 مليون مشروع وحوالي 2,6 مليون في مصر. وهذه الإحصائيات تدق ناقوس الخطر وتدعو جدياً إلى بحث العوائق التي تعيق إنشاء الأعمال لرواد الأعمال في المملكة العربية السعودية. وقد طرحت العديد من الدراسات في المملكة منذ حوالي عقدين من الزمن حلولاً ومقترحات لا تزال حبيسة الإدراج والأرفف. وهذه الدراسة فيما يلي ستستعرض جانباً واحداً من تلك الأسباب التي ربما أدت إلى مثل هذه النتائج الدولية المقلقة وهو جانب التمويل.

القسم الثاني

الدراسة الميدانية

بناءً على ما تقدم من نقاش حول بعض الإحصاءات والدراسات المتعلقة بجوانب نشاط رواد الأعمال وبعض العوامل المتعلقة بالتمويل والدعم فإن هذه الدراسة رأت الاستبصار بآراء فئة أخرى غير فئة المستفيدين وهم الخبراء والمتخصصين باعتبارها فئة مستقلة يمكن ان تقدم حلولاً وأفكار مختلفة من واقع التجربة والاتفاق برواد الأعمال والمشروعات الصغيرة.

وهؤلاء الخبراء هم مجموعة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود والباحثين والاستشاريين العاملين في حاضنات الأعمال والتقنية وبرامج ريادة الأعمال وقد كان اختيارهم بطريقة العينة الملائمة نظراً لضيق الوقت وصغر هذا المجتمع. وقد تم توزيع 60 استبيان خلال شهر واحد وتم استقبال 43 استبيان كامل وقابل للتحليل.

وقد تم تصميم الاستبيان ليتكون من 10 أسئلة فقط أملاً في الحصول على استجابة وتعاون من المستقصى منهم. وقد احتوت الاستبانة على العديد من الأسئلة التي يمكن أن نستخلص منها عدة مؤشرات للوقوف على أهمية تلك المشروعات في المملكة، وكيفية تمويلها، وأهم المشكلات التي قد تقف عائقاً في سبيل تمويلها لكي تقوم بالدور المطلوب منها في خدمة المجتمع سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية. ولكون المشاركين من الخبراء والمختصين فقد كانت أكثر الأسئلة مفتوحة حتى يمكن إثراء الأفكار والمقترحات. وكانت الأسئلة التي تم توجيهها في الاستبانة على النحو التالي:

- 1- ما هو تقييمكم للوضع الراهن في تمويل المشروعات الصغيرة في المملكة؟
- 2- ما هو الدور الرئيسي أو المسؤولية الأساسية لكل طرف من الأطراف الآتية في دعم وتمويل المشروعات الريادية:
 - أ- مسؤولية الحكومة.
 - ب- مسؤولية القطاع الخاص .
- 3- تواجه المشروعات الصغيرة ورواد الأعمال عدة عقبات وعوائق أجملناها في العوامل الآتية، ففي نظركم كيف يمكن ترتيبها بحسب أثرها على المشروعات الصغيرة:
 - العوائق والقيود مالية.
 - العوائق والقيود المتعلقة بالأنظمة واللوائح والإجراءات.
 - العوائق والقيود القانونية والتشريعية.
 - العوائق والقيود المتعلقة بالموارد البشرية.
 - العوائق والقيود التعليمية.
 - العوائق والقيود التنظيمية والإدارية .
- 4- في تقديركم، ما هي الجهة التي من المناسب أن تكون هي المسئول الأول عن تتبني تمويل المشروعات الريادية ؟

- 5-هل ترى أن البنوك تقوم بدور كبير في التمويل أو الاستثمار في مشاريع رواد الأعمال؟
- 6-ما هو الدور المتوجب على الحكومة لتشجيع البنوك لتمويل المشاريع الابتكارية الريادية؟
- 7-تقترح العديد من الدراسات إنشاء شركات لرأس المال الجريء وضمان القروض، ما رأيك بهذا الاقتراح وأثره على مواجهة مشكلات المنشآت الصغيرة؟
- 8-تقترح العديد من الدراسات أن تقوم الحكومة بإنشاء جهة مركزية واحدة مسئولة عن المنشآت الصغيرة، ما رأيك بهذا الاقتراح وأثره على مواجهة مشكلات المنشآت الصغيرة؟
- 9-تقترح العديد من الدراسات التوسع في حاضنات الأعمال، ما رأيك بهذا الاقتراح وأثره على مواجهة مشكلات المنشآت الصغيرة؟
- 10-بوصفكم خبيراً بالمشروعات الريادية الصغيرة، ماهي المقترحات التي تقترحونها لدعم وتمويل المنشآت الريادية الصغيرة؟

تحليل ونقاش النتائج

أولاً: أما عن تقييم الخبراء للوضع الراهن في تمويل المشروعات الصغيرة في المملكة فقد أشاروا إلى أن الوضع الحالي للاستثمار على الصعيد الفردي والمؤسسي شبه مفقود أو ضعيف على أحسن الأحوال، كما أن هناك غياب لعدة آليات وإجراءات وتشريعات قادرة على النهوض بالمشروعات الريادية، ولا تزال المملكة متأخرة مقارنة بالتجارب الدولية الأخرى.

ثانياً: بالنسبة للدور الرئيسي المتوجب على الحكومة أو القطاع الخاصة تأديته، سواء في عملية التمويل ذاتها، أو تحسين مناخ تمويل هذه المشروعات، كما يجب على القطاع الخاص أيضاً أن يقوم بتمويل هذه المشروعات حتى تحقق الفوائد المرجوة منها.

1-مسؤولية الحكومة:

- هناك العديد من الأدوار التي اقترحتها الخبراء والمختصون يرون أنه يجب على الحكومة القيام بها لتحسين مناخ الاستثمار في المشروعات الريادية، ومن هذه الأدوار المقترحة:
- تخصيص صندوق جديد أو توجيه الصناديق القائمة بدعم الشباب المبدع لتحويل أفكارهم الخلاقة إلى مشروعات قابلة للتطبيق، ليستفيد منها المجتمع والاقتصاد الوطني.

- عمل منظومة متكاملة تنظم العلاقة بين شباب المبدعين، والمحتضنين أو الممولين سواء كانوا حاضنات أو حقائق تقنية أو شركات قطاع خاص.
- سن القوانين والتشريعات التي تساعد القطاع الخاص والمستثمرين على اقتحام سوق رأس المال المخاطر.
- الدعم المباشر للمشروعات الريادية، والتي يتمثل في توفير تمويل مباشر للمشروعات من قبل الدولة لهذه المؤسسات،
- إنشاء الدولة لصناديق مشتركة أو عامة لرأسمال المخاطر، وكذلك الاستثمار في مؤسسات رأسمال المخاطر التي تتولى تمويل المؤسسات الصغيرة.
- تقديم بعض أنواع الدعم غير المباشر لهذه المشروعات، مثل الحوافز الضريبية، التي تحفز المستثمرين للمشاركة في المشروعات الريادية.
- العمل على تسهيل كافة الإجراءات القانونية الخاصة بالأعمال الريادية والابتكارية، كتسجيل الشركة، والمحافظة على حقوق الملكية.
- إجراء تغييرات على المناهج الدراسية لكي تتناسب مع التقدم العلمي والتكنولوجي.
- إنشاء مؤسسات تتبنى المشروعات الريادية مثل حاضنات الأعمال والتي تقوم بتقديم الاستشارات الاقتصادية والمتمثلة في إعداد دراسات الجدوى الاقتصادية للمشروعات الريادية بأسعار رمزية، ومن ثم مخاطبة الجهات التمويلية المختصة للحصول على التمويل اللازم لهذه المشروعات.
- الدعم المالي وجواز الابتكار لأصحاب الأفكار الريادية.

2- مسؤولية القطاع الخاص:

- تبني أفكار الرياديين والمخترعين ودعمهم مادياً ومعنوياً.
 - عمل شراكة مع أصحاب المشروعات الريادية، ودعمهم بالكفاءات والخبرات الاقتصادية والإدارية.
 - القيام بالدور المنوط بهذا القطاع ناحية المجتمع، وذلك عن طريق تخصيص جزء من أرباح هذه المشروعات، وتوجيهها نحو مشروعات تفيد الشباب.
 - تمويل مراكز الأبحاث، والحاضنات، وحدائق الأعمال وكافة المؤسسات الأخرى التي تعنى بالمشروعات الريادية.
 - التشجيع الغير مباشر عن طريق استخدام منتجات المشروعات الصغيرة الأمر الذي يؤدي إلى نجاح هذه المشروعات.
- ثالثاً :** بالنسبة للسؤال المتعلق بالقيود والعوائق التي تواجه المشروعات الريادية حسب تواجدها بالفعل في الواقع، فقد جاء إجابات أفراد العينة على النحو التالي كما يوضح الجدول رقم :

- أتى في المرتبة الثالثة العوائق والقيود المالية بمتوسط تكرار 4,2، وفي المرتبة الثالثة بحسب أهمية العائق.
- أقل متوسط للتكرار هو 3,4 وكان يشير إلى العوائق أنظمة ولوائح وإجراءات، ويعني هذا أن أكبر العوائق يعتبر في الأنظمة والإجراءات المتبعة لدى الجهات المانحة للقرض.
- يأتي في المرتبة الأولى مكرر العوائق التنظيمية والإدارية بمتوسط تكرار 3,4 وهذا يعني أنه يعتبر على قائمة القيود والعقبات التي تواجه المشروعات الريادية.
- وفي المرتبة الأخيرة تأتي العوائق البشرية بمتوسط تكرار 6,4، وهذا يدل على أن المملكة يوجد بها موارد بشرية جيدة قادرة على إنشاء المشروعات الريادية.

بتحليل آراء الخبراء والمختصين فقد اختلفت حول هذا الشأن كالتالي:

- فمنهم من يرى أن أهم هذه التحديات تتمثل في التعليم، حيث أن أسلوب التعليم لا يشجع على الابتكار والاختراع أو حتى العمل الحر أو في القطاع الخاص، ولذلك نجد أن نسبة كبيرة من الخريجين غير مؤهلين التأهيل المناسب وغير أكفاء للدخول في مثل هذه المشروعات الريادية سواء كانوا مبتكرين أو مديرين لهذه المؤسسات.
- وتمثل التشريعات القانونية والأنظمة واللوائح من العوائق المهمة التي تعيق عمل المؤسسات الصغيرة الابتكارية، وتعيق كذلك دخول رأس المال المخاطر كعمول لمثل هذه المشروعات. حيث ما يزال هناك قصورا تشريعيا في هذا المجال، فمثلا لا توجد تشريعات تحمي رأس المال المخاطر من الخسائر التي قد يتعرضون لها جراء الأزمات الاقتصادية كما يحدث في بعض الدول الأوروبية، كما لا يوجد تشريعات خاصة بالمؤسسات الابتكارية الصغيرة التي تحتاج إلى معاملة خاصة بعيدة كل البعد عن الروتين والبيروقراطية.
- كما تمثل القيود البشرية أحد هذه القيود، والتي تتمثل في قلة وجود الكفاءات والخبرات التي تستطيع إدارة المشروعات المبتكرة، وكذلك المؤسسات الحاضنة لهذه المشروعات.
- أشارت النتائج إلى تقليل أهمية القيود المالية للمشروعات الصغيرة واعتبرها المتخصصون في المرتبة الثالثة في الترتيب مما يعكس أهمية العوامل الأخرى التي لا يكن للتمويل الكافي وحده أن يحلها.

جدول رقم (1) القيود والعوائق التي تواجه المشروعات الريادية

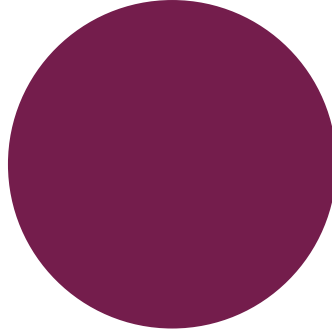
الترتيب	متوسط التكرار	العامل
الثالث	4,2	العوائق والقيود المالية
الأول	3,4	عوائق الأنظمة واللوائح والإجراءات
الرابع	4,4	العوائق القانونية والتشريعية
السادس	6,4	العوائق البشرية
الخامس	5,5	العوائق التعليمية
الأول	3,4	العوائق التنظيمية والإدارية

ثالثاً : أشارت النتائج إلى أن الجهة التي يمكن أن تقوم برعاية وتمويل المشروعات الريادية هي أكثر من جهة وليست جهة واحدة حيث بينت الإجابات ما يلي :

- بنك التسليف، وزارة المالية.
- البنوك التجارية، ولكن بعد إصلاح نظام الاقتراض الذي يعتمد بالأساس على توفير الضمانات القانونية.
- حاضنات الأعمال.
- شركات الاستثمار الأجنبي.
- مؤسسات البحث العلمي.
- الجامعات.
- شركات البترول
- رجال الأعمال وأصحاب المنشآت الكبرى، حيث يمكن على سبيل المثال تخصيص نسبة من الأرباح للعمل الخيري أو المشاركة في المسؤولية الاجتماعية، ووقف هذه الأموال لتمويل المشروعات الصغيرة والريادية.

رابعاً: يرى أفراد العينة جميعاً وبالإجماع أن البنوك لا تقوم بالدور الأمثل للاستثمار في المشروعات الصغيرة والمتوسطة الريادية.

هل تقوم البنوك بدورها للاستثمار في المشروعات الصغيرة؟



● نعم
● لا

خامساً : أما بالنسبة للأسباب التحفظ أو تراجع البنوك عن الاستثمار في تلك الأفكار والمشاريع فقد رأى معظم أفراد العينة أن هذه الرغبة في الاستثمار أو التمويل ضعيفة ومنخفضة، وأرجعوا ذلك للأسباب التالية:

- عدم وجود مزايا من الحكومة للاستثمار في مثل هذا النوع من المشاريع.
- نقص الخبرة لدى أصحاب الأفكار والمشاريع الصغيرة في كيفية إدارتها.
- التخوف من المخاطر والصعوبات التي قد تواجه هذه المشروعات ومن ثم عدم القدرة على استرداد رأس المال.
- عدم قناعة البنوك التي تعمل بمفهوم ربحي بحت بجدوى الاستثمار في المشروعات الريادية.
- تلجأ البنوك إلى البحث عن الأفكار المجربة والمضمونة بدلا من المجازفة والمخاطرة، حيث يوجد استثمارات أخرى ذات ربح جيد وأقل مخاطرة.

سادساً : أوضحت الدراسة رأي الخبراء والمختصين عن الحوافز التي يجب أن تقدم للبنوك والمستثمرين لتشجيعهم على الاستثمار في المشروعات الريادية الصغيرة والمتوسطة، فهم يرون أن هناك مجموعة من العوامل التي إن تم تقديمها للبنوك سوف تحفزها على الاستثمار في هذا المجال، ومن أهم هذه العوامل:

- تقديم تسهيلات حكومية لدخول البنوك بقوة في تمويل المشروعات الريادية.
- تقديم حوافز ضريبية عند احتجاز جزء معين من الأرباح للاستثمار في المنشآت الصغيرة.
- الإعفاءات الجمركية عند استيراد آلات ومعدات خاصة بالمشاريع الريادية التي يتم الاستثمار فيها.

- تقديم التعويض المناسب لهم في حال فشل المشروع لظروف خارجة عن إرادته، مثلاً في وقت الأزمات الاقتصادية.
- العمل على استقطاب المشروعات الناجحة من مختلف البلاد المتقدمة والتي لها تجارب في المشروعات الريادية، وذلك لعمل شراكات مع القطاع الخاص لكي يستفيد من هذه الكفاءات والخبرات.
- مساعدة القطاع الخاص في الحصول المعلومات التسويقية والفنية اللازمة لإقامة هذه المشروعات من خلال إعداد دراسات الجدوى الاقتصادية الخاصة بمشروعاتهم بأسعار منخفضة، ويمكن ذلك من خلال تعاقد الجهات الرسمية المختصة مع بعض المكاتب الاستشارية الاقتصادية المتخصصة في مجال الدراسات.
- تأسيس صندوق حكومي يضمن على الأقل توفير نسبة 50٪ من حجم رأس المال المخاطر.
- وجود آلية للمشاركة بين الجهات الحكومية المتمثلة في الجامعات مع البنوك المحلية مع القطاع الخاص.
- تقديم مزايا وإعفاءات.
- تقديم شهادات تميز للبنوك وشهادات الجودة.
- خفض نسبة الفائدة أو إلغاؤها عند تقديم البنوك التجارية قروضا لأصحاب المشروعات الريادية ، وتعويضها من قبل الحكومة.
- إصدار قواعد تنظيمية لتيسير عملية القرض.
- أن تكون فترة سداد القرض طويلة نسبياً حتى يستطيع أصحاب المشروعات إنجاح مشروعاتهم، وتسديد القروض.

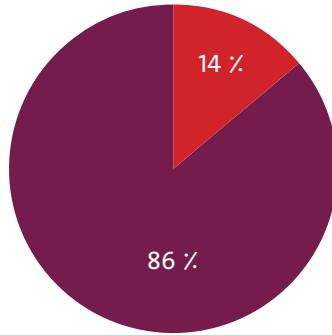
سابعاً : بخصوص مقترحات إنشاء صندوق لرأس المال الجريء فقد أيد جميع المشاركين بالإجماع هذا المقترح وكان التأييد مسبقاً بما يلي :

- سهولة توفير الدعم المالي.
- وضوح الإجراءات.
- التخصيص وتوجيه الجهة الرسمية.
- الإشراف على المشاريع الصغيرة.
- توحيد الجهة المسؤولة.
- تقديم الدعم الفني.

- تقديم الدعم الإداري من خلال تبادل الخبرات في مجال الأعمال.
- تحفيز وتشجيع رائد الأعمال.
- تبني الصناعات الصغيرة والناشئة.
- تشجيع الأفكار الابتكارية.
- زيادة المسؤولية الحكومية في دعم رأس المال الجريء.
- النظر المستقبلية البعيدة مع ربط المشاريع الريادية التقنية بخطط التنمية.
- سهولة التعامل مع المخاطر التي تواجه المشروعات الصغيرة.

ثامناً : أوضحت نتائج الدراسة أن المشاركين قد اختلفوا حول ضرورة وجود جهة مركزية واحدة مسئولة عن المنشآت الصغيرة، بواقع 86% تؤيد وجود هذه الجهة في حين تعارض 14% وجود جهة واحدة وتعزو الجهة المعارضة ذلك إلى أن دعم المنشآت الصغيرة هو مهمة كل الجهات. أما المؤيدون فقد أوضحوا أهميتها في تحقيق ما يلي :

هل تؤيد وجود جهة مركزية واحدة للمنشآت الصغيرة ؟



- وضع وتنفيذ استراتيجية عامة لدعم المنشآت الصغيرة.
- تسهيل وسرعة إصدار التراخيص والإجراءات المتعلقة بالنشاطات الريادية.
- التنسيق بين الجهات الحكومية والدولية فيما يتعلق بتمويل برامج دعم المنشآت الصغيرة.
- وضع الآليات اللازمة لتحقيق التكامل بين الجهات المهتمة بالمنشآت الصغيرة وكذلك العلاقة التكاملية مع المنشآت الكبيرة.

- توفير قواعد البيانات والمعلومات الخاصة بالمنشآت الصغيرة.
- إعداد وإجراء الأبحاث والدراسات المرتبطة بقطاع المنشآت الصغيرة.
- وضع برامج الدعم والحماية للمنشآت الصغيرة ومراجعتها دورياً.
- وضع البرامج الخاصة بتدريب وتنمية القدرات البشرية في المنشآت الصغيرة.

تاسعاً : بخصوص التوسع في حاضنات الأعمال، فقد أجمع الخبراء بتأييد هذا الرأي بحسب المبررات الآتية:

- تطوير أفكار جديدة لخلق وإيجاد مشروعات إبداعية جديدة أو المساعدة في توسعة مشروعات قائمة.
- توفير الدعم والتمويل والخدمات الإرشادية والتسهيلات المتاحة لمنتسبيها.
- توفير خدمات للجهات التمويلية من حيث الأبحاث والمعرفة والتدريب والإشراف والمراقبة لزيادة وتعزيز النمو.
- توفير الدعم والرعاية للمشروعات الصغيرة حتى تنمو وتتوازن وتستطيع التشغيل الذاتي بما يقلل من فرص التعثر والخروج من السوق.
- رفع قدرة المشروعات الصغيرة على استخدام التكنولوجيا المتطورة بما ينعكس على مستوى جودة منتجاتهم وقدرتهم على المنافسة في الأسواق الدولية.
- تحقيق الترابط والتكامل بين المشروعات الصغيرة والجامعات ومراكز البحوث والشركات الكبرى بالمملكة.
- مساعدة أصحاب الابتكارات والاختراعات في تحويل أفكارهم إلى منتجات أو نماذج أو عمليات قابلة للتسويق.

عاشراً : أشار المشاركون إلى عدد من المقترحات أهمها:

- البحث عن الشركات الصغيرة والمتوسطة التي لديها منتجات مميزة ولها مستقبل واعد، ولكنها تحتاج إلى تمويل والقيام بكل ما يلزم لنجاحها.
- إنشاء العديد من حاضنات الأعمال وحدائق التقنية ، والتي لها دور كبير في تنمية الاقتصاد المعرفي.
- تقديم الدعم الكافي للمؤسسات البحثية والجامعات للقيام بالدور المنوط بها في دعم المشروعات الريادية، ومن ثم الاقتصاد المعرفي.
- الاستثمار في عملية الإصلاح الاقتصادي التي تمر بها البلاد حالياً.
- توفير بنية تحتية متميزة لتشجيع أصحاب المشروعات الريادية، وكذلك أصحاب رأس المال الجريء.
- تحفيز البنوك للمساهمة في دعم المشروعات الريادية التقنية.

- توفير المعلومات الدقيقة عن الأسواق المحلية والعالمية.
- العمل على تكوين العناصر الريادية.
- العمل على تشجيع الشراكات مع مؤسسات ريادية.

الخاتمة والتوصيات

خلصت هذه الورقة إلى عدة توصيات ومقترحات نجلها فيما يلي:

إن من أهم العوامل التي تساعد على دعم وتمويل المشروعات الصغيرة أن تقوم الجهات الرسمية بالمزيد من الجهود الرامية إلى إزالة العقبات الكلية، وبناء البيئة المتكاملة حيث يتأثر تدفق الاستثمار بشكل رئيس بمجمل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تسود في البلد المستقبل للاستثمار، حيث تمثل هذه الأوضاع ما يسمى بمناخ الاستثمار. هذه البيئة تسوجب عدة متطلبات منها

1. تبسيط الإجراءات الإدارية في جميع المؤسسات المرتبطة بالنشاط الاستثماري.
2. تكثيف الجانب الرقابي لتعزيز الثقة في البيئة الاستثمارية، وضرورة محاربة الفساد وسوء الإدارة.
3. الاهتمام بشكل كبير في تنفيذ إستراتيجية تطوير المدن الصناعية بما يتناسب ومتطلبات الصناعة الحديثة و تسهيل إجراءات تأمين الأراضي الصناعية وقربها من الأسواق ووضع الأولوية للمشروعات الريادية.
4. سرعة تفعيل وتشغيل المدن الاقتصادية والعمل على تحسين الإجراءات والأنظمة المتعلقة بتشجيع المشروعات الصغيرة فيها مما يكسبها ميزة تنافسية قادرة على استقطاب و خلق الشراكات الأجنبية والمحلية للمساهمة في تطوير ونمو الاستثمارات.
5. تسهيل الإجراءات الحكومية في دراسة وإصدار التراخيص في مجال تقنية المعلومات وتفعيل المشاريع الريادية بما يساهم في رفع معدلات التعاون المشترك بين الاستثمار الأجنبي المباشر والاستثمار المحلي.

● إقامة تنظيم تشريعي يسائر الاتجاهات التشريعية العالمية ويهتم بوضع أطر وتعريفات قانونية محددة لرأس المال المخاطر، وذلك لإزالة اللبس الذي يقع فيه العاملون وأصحاب رأس المال المخاطر، إذ أن كل مجموعة من بينهم تنظر إلى رأس المال المخاطر من زاوية أو تعتنق تعريفاً مختلفاً له، فمنهم من يرى في رأس المال المخاطر بأنه رأس المال الذي يتم استثماره في مرحلة التمويل الأولى أو عند بداية المشروع، ومنهم من يرى فيه طوق النجاة للمشروعات المتعثرة الخاسرة وذلك بهدف إعادة هيكلتها، وآخرون لا يرون فيه سوى وسيلة

لتمويل أفكار مشاريع بحثية جديدة لا تتوافر لأصحابها الأموال اللازمة لوضعها موضع التنفيذ.

- إقامة آليات قانونية تجنب وتعمل على تعويض البنوك والمستثمرين في مجال رأس المال المخاطر ضد المخاطر المرتفعة التي تواجههم (إنشاء صندوق ضمان القروض).

6. التدعيم المباشر للمؤسسات المالية الداعمة للمشروعات الريادية الصغيرة فلا يجب أن يقتصر تدعيم الدولة لمؤسسات رأس المال المخاطر على التدعيم غير المباشر بل يتعداه إلى الدعم المباشر والاشتراك في نشاطاتها، حيث تبين أن النجاح الذي تحقق في بعض الدول في مجال رأس المال المخاطر كان مرجعه الدعم الحكومي القوي لمساندة رأس المال المخاطر، ومن أمثلة ذلك الولايات المتحدة التي أنشأت فيها الحكومة وكالات فيدرالية مختلفة لرأس المال المخاطر وخاصة في مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة، كما شاركت الحكومة التايوانية والحكومة الهندية في تأسيس صندوق استثمار لرأس المال المخاطر بالمشاركة مع شركات من القطاع الخاص، كما دعمت الحكومة المكسيكية تأسيس ما يقرب من 32 صندوق استثمار لرأس المال المخاطر، هذا كله فضلاً عن المنظمات الحكومية وغير الحكومية المنتشرة في أنحاء دول الاتحاد الأوروبي والتي تسعى إلى دعم ومساندة رأس المال المخاطر وخاصة في مجال تمويل المشروعات الصغيرة، و يتخذ التدعيم المباشر عدة أشكال أهمها :

- توفير تمويل مباشر للمشروعات من قبل الدولة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كمساهمة الدولة الألمانية في رؤوس أموال مشاريع تكنولوجية خطيرة، وبنك التنمية المحلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابع للحكومة الفرنسية سنة 1996م.

- إنشاء الدولة لصناديق مشتركة أو عامة لرأس المال المخاطر كشكل من أشكال الدعم المباشر لهذا النشاط، مثل هذه الصناديق وجدت في الولايات المتحدة الأمريكية التي أنشأت عام 1957م والصناديق الألمانية المنشأة عام 1995م.

- الاستثمار في مؤسسات رأس المال المخاطر التي تتولى تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مثل الصندوق المنشأ في فنلندا عام 1994م.

- كما أن هناك بعض العوامل التي إذا تم تطبيقها سوف تساعد على نجاح شركات رأس المال المخاطر في القيام بدورها، مثل: نشر الوعي بين أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي غالباً ما لا ترضى أن يأتي صاحب رأس المال المخاطر ليسيّط على مشروعه، متجاهلاً ما يمكن أن يحمله رأس المال المخاطر من مساعدة للمشروع وتحقيقه لأرباح هائلة ما كانوا يستطيعون إدراكها في غياب رأس المال المخاطر فضلاً عن أن هذه

السيطرة إنما تتم لفترة زمنية معينة لحين إتمام عملية التخرج من الشركة.

7. إنشاء هيئة مستقلة لإقامة وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة تكون مهمتها تقديم الدعم المالي والفني للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، أو ضمان هذه المشروعات لدى الجهات التي تقدم هذه المساعدات كما تقوم بتقديم دراسات الجدوى الاقتصادية المتعلقة بهذه النوعية من المشروعات.
8. توفير كافة الإحصاءات والبيانات التي تساعد أصحاب المشروعات الصغيرة وغيرهم على معرفة السوق، وتساعدهم على التخطيط السليم لمشروعاتهم.
9. تخصيص نسبة معينة من المشروعات الخاصة بالجهات الحكومية لصغار رجال الأعمال والمنشآت الصغيرة والناشئة.
10. تسهيل إجراءات التعامل مع الأجهزة الحكومية ذات الصلة.
11. التوسع في إقامة مركز تدريبية لتدريب عمال مهرة.
12. تشجيع الصناعات الصغيرة والمتوسطة على الاتجاه للتصدير.
13. منح مزايا تفضيلية من قبل الدولة للمشروعات التي تقوم بالتصدير، سواء من الناحية التمويلية أو التسويقية.
14. تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة على الاشتراك في المعارض بالخارج.
15. إصدار خطابات ضمان لهذه المشروعات تكون مألحة لدى مراسلي البنوك السعودية في الخارج ولتقديمها للمشتريين الخارجيين.
16. تيسير الضمانات اللازمة لدى البنوك والجهات التمويلية الحكومية لمنح التمويل للمشروع الصغيرة من خلال خفض المعايير القانونية ومراعاة التالي:
 - جدية وفعالية المؤسسة المقترضة.
 - أهمية التدفقات المالية المستقبلية.
 - المكانة الإستراتيجية لنشاط المشروع.
 - آليات العرض والطلب في محيط المؤسسة وغيرها.
17. تعزيز ثقة المؤسسة التمويلية في خبرات الشخص المبتكر أو صاحب المشروع، مما يعمل على خفض المؤسسات التمويلية لفرض الوصاية على المشروع الصغير.
18. خفض الكلفة الإدارية المرتبطة بالحصول على القروض لدى البنوك التجارية.
19. إنشاء صناديق ضمان مخاطر القروض الصغيرة داخل البنوك مما يعمل على تشجيع البنوك في تمويل المشاريع

الصغيرة والمتوسطة.

20. نشر ثقافة عنصر الثقة لدى أصحاب المشروعات الصغيرة، مما ينجم عنه إكساب صاحب المشروع للجدارة الائتمانية المقنعة للمؤسسة التمويلية.
21. نشر الثقافة المصرفية لدى أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مما يشجعهم على التوجه إلى البنوك للحصول على التمويل اللازم لمشروعاتهم.

المراجع

- أحمد الشميمري واقع التسويق ودوره في المنشآت الصغيرة، ندوة واقع ومشكلات المنشآت الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها 2001م
- 2. أحمد الشميمري، د. وفاء المبيريك، ريادة الأعمال، جامعة الملك سعود 2010م.
- بريش السعيد ، دراسة بعنوان «رأس المال المخاطر بديل لتمويل المشروعات الصغيرة» ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار ، الجزائر.
- حسين عبد المطلب الأسرج، الريادة ودورها في التنمية العربية في ظل اقتصاد المعرفة، القاهرة.
- عبد الله بلعدي ، رسالة ماجستير بعنوان «التمويل برأس المال المخاطر دراسة مقارنة مع التمويل بنظام المشاركة» ، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية ، جامعة الحاج الخضر، الجزائر.
- الغرفة التجارية الصناعية بالرياض. المنشآت الصغيرة محركات أساسية لنمو اقتصادي منشود. منتدى الرياض الاقتصادي 2003م.
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) ، الموارد المالية، ورأس المال المخاطر، ريادة الأعمال في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، 2007م.
- 2010 Global Entrepreneurship Monitor, Global Report

المؤتمر السعودي الدولي

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال 2014

نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط

الثلاثاء 14/16/1435 هـ الموافق 2014/9/11-9 م

الرياض – المملكة العربية السعودية

متطلبات وتحديات ريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية

د. سيف الدين علي مهدي

أستاذ الاقتصاد المساعد – وكيل كلية إدارة الأعمال

جامعة الحدود الشمالية

سبتمبر 2014م

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال

مستخلص

هدفت الدراسة للتعرف على بعض متطلبات ريادة الأعمال وأهم المعوقات التي تحد من انتشارها كثقافة مجتمعية لتوطيئها بما يسهم في التنمية الاقتصادية المستدامة خاصة في مجال تطوير الصناعات واقتصاد المعرفة، وتحاول الدراسة الاجابة عن سؤالين أساسيين يتعلقان بمتطلبات ريادة الأعمال والتحديات التي تحول دون ذلك. وقد تم استخدام المنهج الاستقرائي، كما تم التطرق لأهم الأدبيات التي تناولت مفهوم ريادة الأعمال مع العديد من الدراسات السابقة التي تساهم في فهم الظاهرة. وتوصلت الدراسة لبعض الاستنتاجات والنتائج التي قد تعين على فهم الظاهرة محل الدراسة ، كما تم تحديد بعض التوصيات في ذات الاطار.

مقدمة

يعتمد الانتاج على أربعة عناصر أساسية حددها علماء الاقتصاد تتمثل في العمل، الأرض، رأس المال والتنظيم. ويعتبر العمل هو أهم هذه العناصر إذ لا يمكن استغلال العناصر الأخرى بدون عمل (ذهني أو بدني). ونسبة للدور الكبير الذي يمثلته عنصر العمل، فقد اهتمت كثير من الأدبيات في مختلف التخصصات بالعنصر البشري، والسعي الجاد إلى تطويره، ومن أجل ذلك فتحت الجامعات وألفت المؤلفات في تطوير هذا العنصر للارتقاء به إلى أقصى حد ممكن. والأمة المسلمة هي أولى أمم الأرض بهذه الرعاية وهذا الاهتمام، فديننا الحنيف يحثنا على ذلك فقد جاء في الحديث « قال صلى الله عليه وسلم: «لا تزول قدما ابن آدم يوم القيامة من عند ربه حتى يسأل عن خمس : عن عمره فيما أفناه ؟ وعن شبابه فيما أبلاه ؟ وماله من أين اكتسبه ؟ وفيما أنفقه ؟ وماذا عمل فيما علم. وعن شبابه فيما أبلاه ؟ (1) والشباب يمثل هاجسا لكافة الأمم والشعوب، فهو القوة الفاعلة التي تبني بها المجتمعات، وترتقي بها الحضارات. ونجاح الأمة يعني الاهتمام بشبابها. « لقد أصبحت مصطلحات ثورة المعلومات، وثورة التقنية وغيرها- مثل مجتمع المعرفة والمجتمع المعلوماتي ومجتمع الحاسوب ومجتمع ما بعد الصناعة ومجتمع ما بعد الحداثة، ومجتمع اقتصاد المعرفة والمجتمع الرقمي وغيرها من المصطلحات والمفاهيم المشابهة- العلامة البارزة، والسمة المميزة للحقبة التاريخية الحالية من تاريخ الإنسانية. ويعد عصرنا الحالي بحق هو عصر المعرفة القادرة على تفجير الطاقات الإبداعية، وتشكيل النماذج الابتكارية، ومنح الإنسان قدرات وإمكانات إضافية للكشف عن المجهول والتعامل مع الغامض والتعمق في الاستكشاف والتحليل واستشراف المستقبل».

مشكلة الدراسة

تحاول هذه الدراسة تناول أحد قضايا الاقتصاد المعاصرة الأكثر إلحاحاً كواحدة من افرازات العولمة والمعلوماتية وهي موضوع قيادة الأعمال، لتشبع كل من القطاعين العام والخاص من عنصر العمل خاصة في دول الخليج العربي مما أدى لارتفاع نسبة مستوى البطالة. كما أن حاجة هذه الدول وخاصة المملكة العربية السعودية لتفعيل دور قيادة الأعمال لتتواءم وجهودها التنموية النشطة وما شهدته من اهتمام ملحوظ بالبنى التحتية والتعليم والصحة وتنوع مصادر الدخل القومي. وتحاول هذه الدراسة معرفة متطلبات قيادة الأعمال وأهم معوقات تطبيق هذه المتطلبات بالمملكة العربية السعودية.

أسئلة الدراسة

- هل لتوطين فكرة ريادة الأعمال متطلبات؟
- ما التحديات التي تعوق توطين فكرة ريادة الأعمال؟

منهجية الدراسة

تستخدم الدراسة منهج الاستقراء (Induction) وفيه ينتقل الباحث من المعلوم إلى المجهول عن طريق الملاحظة وتجميع البيانات حولها. وقد عرفه الرفاعي (1998، 83) على أنه «عملية ملاحظة الظواهر وتجميع البيانات عنها للتوصل إلى مبادئ عامة وعلاقات كلية».

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تناول أحد أهم مواضيع الساعة وهو ريادة الأعمال للتعرف على بعض متطلباتها وأهم المعوقات التي تحد من انتشارها كثقافة مجتمعية وتحول دون توطينها ونجاحها بما قد يسهم في التنمية الاقتصادية خاصة في مجال تطوير الصناعات واقتصاد المعرفة.

أهمية الدراسة

تأخذ الدراسة أهميتها من أهمية فكرة ريادة الأعمال وانتشارها في مختلف بقاع العالم وضرورتها التي أصبحت ملحة في عصرنا الراهن لتعزيز التنمية الاقتصادية عبر قطاعات المجتمع المختلفة حيث لم تعد حكرًا على جماعة دون الأخرى أو قطاع اقتصادي دون الآخر، فربما فكرة يتم استغلالها بصورة حسنة قد تضيف للاقتصاد ما تعجز عن إضافته خطط اقتصادية استراتيجية يؤمها جيش جرار من العمل ورأس المال.

ماهية ريادة الأعمال

من التعبيرات التي تُبصر الباحث عن ماهية ريادة الأعمال وقد تفتح شهية البعض لمزيد من البحث، ما أشار إليه بير (Per، 2005) في محاولة تعريفه لريادة الأعمال أن البحث في ريادة الأعمال هو متعة رائعة محببة، وذكر أنه افتتن بها لثراء هذه الظاهرة، وأن أكبر الاحباطات هو عدم وجود فهم مشترك لماهية روح المبادرة بالضبط!

وخير دليل لما ذهب إليه هذا الباحث تعريفات كل من (Lumpkin & Dess, 1996, Low & MacMillan, 1988, Gartner, 1988, Cole, 1949, Wiklund, 1998, Stevenson & Jarillo, 1990, Hisrich & Peters, 1989) وما تحمله من تنوع كالمدخل الجديد، إنشاء المشاريع الجديدة، إنشاء المنظمات الجديدة، نشاط هادف لإنشاء والاحتفاظ بأكبر قدر ممكن من الربح، انتهاء فرصة دمج الموارد بطريقة تؤثر في السوق، العملية التي من خلالها يستطيع الأفراد من تلقاء أنفسهم أو من خلال المنظمات متابعة الفرص بغض النظر عن الموارد المسيطرة في الوقت الراهن، هي عملية خلق شيء مختلف ذو قيمة ببذل الوقت والجهد اللازمين.

والمصطلح كما أشار إلى ذلك برنامج الإعلام الخارجي بوزارة الخارجية الأمريكية في بعض منشوراته أنه قد تم استخدامه منذ العام 1700م، وقد تطور المعنى منذ ذلك الوقت، ويستخدمه الكثيرون ببساطة بمعنى بداية العمل الخاص، ولكن ينظر له الاقتصاديين بأعمق من ذلك، كإبداء الرغبة في المغامرة في عمل جديد عندما تحين الفرصة للربح، وينظر لها آخرون كحالة ابتكار والريادي هو مسوق لابتكاره. ورغم ذلك يرى بعض الاقتصاديين أن السوق ما زال في حاجة للسلع التي لم تعرض بعد.

وفي القرن العشرين ركز الاقتصادي جوزيف شومبيتر (Joseph Schumpeter 1883-1950) على مدى إمكانية الريادي في الابتكار والتغيير وقد سمي شومبيتر ذلك «بالفوضى الخلاقة» «creative destruction». أما دركر (Drucker 1909-2005) فقد طور الفكرة ووصف الريادي بأنه الشخص الذي يبحث عن التغيير ويستجيب له ويستغله كفرصة. وفي الدول النامية تشجع الحكومات ريادة الأعمال كإستراتيجية أساسية للتنمية الاقتصادية. وثقافة المجتمع قد تؤثر على مدى انتشار ريادة الأعمال. والاختلاف في تبني سياسات ريادة الأعمال ونجاحها قد يعود لاختلاف الثقافات الاجتماعية حولها، فإذا نظر المجتمع لأصحاب الياقات البيضاء نظرة إعجاب فإن ذلك يؤثر سلباً على ريادة الأعمال على عكس نظرة صناعة النفس والاعتماد عليها مما يحفز ريادة الأعمال.

وقد حاول العديد من الكتاب تحديد مفهوم ريادة الأعمال كما جاء في الكتاب الذي حرره بيرقر وهيلمشين (Burger-Helmchen, 2012) حيث عرفها دراكر (Drucker, 1985) «بأنها عمل ينطوي على الابتكار ومنح الموارد الموجودة قدرات إنتاجية جديدة»، ويقول استيفينسون (Stevenson, 1985) أن «ريادة الأعمال هي العملية التي يستطيع الأفراد من خلالها متابعة واستغلال الفرص بغض النظر عن الموارد التي يسيطرون عليها حالياً»، وبالنسبة لقارتنر (Gartner, 1988) «ريادة الأعمال هي إنشاء منظمات، وهي العملية التي من خلالها تأتي منظمات جديدة إلى حيز الوجود»، أما تيمونس (Timmons, 1997) فقد ذكر أن «ريادة الأعمال هي طريقة التفكير، والمنطق، والتمثيل المحرك للفرصة، ويحوي نهجاً شاملاً، وقيادة متزنة»، وجاء في تعريف فينكاتارامان (Fenkataraman, 1997) لريادة الأعمال بأن «ريادة الأعمال تعنى بالكيفية، وعلى يد من، وبأي

الفرص تمت التضحية لإيجاد واكتشاف وإنشاء استخدام سلع وخدمات المستقبل.»

ويتضح من مجمل ما تقدم من تعريفات وغيرها ما يشير إلى أن ريادة الأعمال تختلف باختلاف النماذج التي تم تطبيقها وأثبتت نجاحاً أضاف قيمة اقتصادية أو اجتماعية للأفراد أو الجماعات والمجتمعات. وهذا يعني أنها حركة حياتية مستمرة وآلية من آليات اعمار الأرض، وتمثل وعاء مطاطا صالح لكل زمان ومكان يتسع لمحاولات المبتكرين وطرق الإنتاج أو التوزيع الجديدة والغير مألوفة للسلع والخدمات.

المملكة العربية السعودية

أكبر دول المنطقة، بها 13 منطقة إدارية، عدد سكانها ، نسبة البطالة ، توسع الجامعات، المستشفيات، المناطق الصناعية، انتاجها من البترول، ووفورات مالية ... الخ.



المحاولة من الاستفادة من موقعها الاستراتيجي

تقع المملكة العربية السعودية في أقصى الجنوب الغربي من قارة آسيا حيث يحدها غرباً البحر الأحمر وشرقاً الخليج العربي والإمارات العربية المتحدة وقطر وشمالاً الكويت والعراق والأردن وجنوباً اليمن وسلطنة عمان. وتشغل المملكة العربية السعودية أربعة أخماس شبه جزيرة العرب بمساحة تقدر بنحو 2,000,000 كيلومتر مربع . بلغ العدد

الإجمالي لسكان المملكة العربية السعودية (27,136,977) سبعة وعشرين مليوناً ومئة وستة وثلاثين ألفاً وتسعمائة وسبعاً وسبعين نسمة (حسب النتائج الأولية للتعداد العام للسكان والمساكن لعام 1431هـ 2010م). بموجب نظام المناطق الصادر بالأمر الملكي الكريم رقم (1/92) وتاريخ 27/8/1412هـ ، تم تقسيم المملكة إلى (13) منطقة إدارية ، وتنقسم المنطقه إلى عدد من المحافظات يختلف عددها من منطقة إلى أخرى، وتنقسم المحافظة إلى مراكز ترتبط إدارياً بالمحافظة أو الإمارة ، وتشتمل الإمارة أو المحافظة أو المركز على عدد من المسميات السكانية ترتبط بها إدارياً.

الدراسات السابقة

من الموضوعات المهمة في هذا الاطار، ما أشارت إليه توصيات ندوة منظمة العمل العربية « واقع وآفاق هجرة العمالة

العربية في إطار المشاركة الأوروبية (2006)، حيث تطرقت هذه الندوة إلى قضية الهجرة الانتقائية للعقول وآثارها السلبية للدول المصدرة لها، حيث تحرم تلك الدول من عوائد استثمار تعليم وتدريب أبنائها مما يعيق التنمية، وقد نادت بالتقليل من هذه الآثار عن طريق الهجرة المؤقتة وبرامج الهجرة الدائرية وهجرة العودة الافتراضية، والاستثمارات المشتركة للتقليل من أثر هذه الهجرة، دراسة بعض التجارب الناجحة كتجربة الهند حيث أسهم مهندسيها المهاجرين إلى أمريكا الشمالية وغرب أوروبا في نمو صناعة البرمجيات في الهند.

وأشار مراد (2010) إلى أن «الدراسات التي أجريت على بعض الاقتصاديات القوية و منها الأوروبية قد أظهرت أن اقتصادها يعتمد على المشروعات الصغيرة و المتوسطة، حيث باتت تمثل نسبة كبيرة من مجموع المؤسسات العاملة في معظم دول العالم و أصبحت كذلك مسئولة عن نسبة كبيرة من الإنتاج الوطني بالإضافة إلى توفيرها لفرص العمل.» ويضيف مراد أنه «و مع حلول اقتصاد المعرفة كمصدر للثروة محل اقتصاد رأس المال فإن الإبداع أصبح ضرورة حتمية لرفع القدرة التنافسية للمؤسسة و للاقتصاد الوطني ككل» ونختم بقوله «إن المشروعات الصغيرة لا يمكن أن تزدهر إلا في مجتمع تتوفر فيه روح الريادة و حب العمل الحر، وتوجد مجموعة من رجال الأعمال أصحاب المواهب الإدارية الخاصة من ذوي الاستعداد للمخاطرة»

ويؤكد قرم (2011) أن السمة الأساسية للقصور التنموي العربي تتجسد بشكل خاص في عدم القدرة على تعبئة الموارد المتاحة، وبشكل خاص الموارد البشرية المتنوعة التي يمتاز بها الوطن العربي . كما أشار إلى تجاهل دور الهيئات المحلية حيث يتم التركيز عادة في القرار الاقتصادي والاجتماعي لمركزية الدولة وكبار رجال الأعمال، وانعدام العلاقات الوثيقة بين القطاع التربوي والاقتصادي مما تسبب في هجرة الأدمغة وتدني انتاجية الاقتصاديات العربية.

ويرى ال فيحان وسلمان (2012) أن الدول العربية قد امتازت بالكثير من الشركات العربية بمعدل نمو سريع ومنه الشركات العربية السعودية خاصة مجال صناعات التقانة العالية والاتصالات والإنشاءات والهندسة، والتعليم والصحة والاستشارات الادارية. ويشير إلى أن (Porter, 2009) قد وضع غياب حاضنات الأعمال من أهم القيود التي تؤثر في تعزيز الريادة كونها تمثل البنية التحتية الرئيسة اللازمة لعملية الريادة، غياب الثقافة الريادية وتحفيز العمل الحر، نقص في القوى العاملة السعودية الماهرة. كما وضح أن هناك فرصا لإنجاح الريادة تتمثل في كبر ونمو المجتمع والأسواق مع تنوع البيئات، استقرار الاقتصاد واعتدال الضرائب، الاستثمارات الحكومية الكبيرة، وجود صناعة رأس مال مخاطر.

وجاء في تقرير الريادة المجتمعية في الشرق الأوسط (2010) أنه بالرغم من أن الشباب في المنطقة يواجهون مجموعة ن التحديات المعقدة والمختلفة، إلا أن المعضلة الأساسية تكمن في نقص المسارات المهنية الواحدة، أي بعبارة أكثر شمولية، في الفرص الاقتصادية المحدودة. وفي المتوسط يعاني 25 بالمائة تقريبا من الشباب العربي ذوي النشاط

الاقتصادي الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15 و 24 سنة من البطالة. ويعني ذلك أن ما يزيد عن 10 ملايين شاب في المنطقة العربية يعيشون حالة من الإقصاء والإحباط في سوق العمل، ناهيك عن ملايين الأشخاص الذين يعملون في وظائف تحتاج إلى مهارات أقل من مهاراتهم أو الذين يعملون في وظائف بعدد ساعات أقل مما يرغبون فيه، أو الذين اختاروا الانسحاب كلياً من سوق العمل.

هذا وقد سلط التقرير الضوء على مبادئ أساسية أربعة خاصة بالريادة المجتمعية تتمثل في تحقيق أثر اجتماعي إيجابي، التفكير غير التقليدي وهو ما سماه جوزيف شومبيتر «التدمير الخلاق» وهو تحولا ثوريا في أنماط الإنتاج وفي حال الريادة المجتمعية فينطبق على التحديات الاجتماعية، استعمال الأساليب المستدامة، الإبداع القابل للتكيف والقادر على تخطي النطاق المحلي

وأكد كودري (Cowdrey, 2012) أنه من الممكن القول بأن التأريخ الثقافي لمجتمع أوروبا الغربية كان ضد فكرة ريادة الأعمال لمعظم الناس ولمئات السنين. على الرغم مما تشهده أوروبا اليوم. ويشير إلى أنه من الممكن أن يعيش الناس في تحد مع أنفسهم في المنزل لمعرفة ما إذا كان بإمكانهم تحسين حياتهم من خلال عدم الذهاب دائما مع الجماهير. ويضيف أن معظم الناس ليس لهم رؤية بالمرة ولكن يمكن وصفهم بأنهم توقعات لآخرين، وتم تشكيلهم بوالديهم، أساتذتهم، قرنائهم أكثر من تشكيلهم بفكرهم (25).

وذكر عبد الهادي وسلمان (2011) ان هناك مشكلات يواجهها نمو وتطور مشروعات ريادة الأعمال تتفاوت من دولة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر ومن فترة زمنية إلى أخرى وصنفوها إلى مشكلات داخلية ناجمة عن خلل إداري بالمشروع وضعف القدرات التسويقية والتدريبية وكذلك الفنية. أو خارجية كصعوبة الحصول على تمويل، صعوبة زيادة رأس المال أو ارتفاع كلفته، ارتفاع معدل التضخم وتأثير ذلك على ربحية المشروع، الاجراءات الحكومية والبيروقراطية، ارتفاع الضرائب ، عدم وجود إطار قانوني وتشريعي ينظم عمل المشروعات الريادية ، ندرة الموارد الأولية المحلية، عدم القدرة على اتباع إستراتيجية تسويقية واضحة وشاملة بسبب ارتفاع كلف التسويق، مشكلات تتعلق بجودة الإنتاج ومنافسة المنتجات المستوردة. المشكلات الداخلية وتنجم من أسباب ترتبط بشخص مالك ومدير المشروع من جانب، وبالمشروع ذاته من جانب آخر ومنها: ضعف قدرات أصحاب المشروعات الريادية في النواحي المالية والإدارية والتسويقية وربما الفنية كذلك، عدم قناعة اصحاب المشروعات في التدريب وفي إمكانية تطوير المهارت، ضعف التسويق وعدم القدرة على تجديد وتحديث قنوات التوزيع بصورة مستمرة.

وذكرت حسان (2011) أن إن سر تفوق نجاح اليابانيين يكمن في فلسفة التحدي، فلسفة الإصرار والصبر والمثابرة، وقد

ساعدت المجتمع الياباني على تشكيل وصنع الإنسان الياباني ليتحكم في ذاته من أجل بلاده. وأضافت أنها فلسفة إنسانية قائمة على ميراث حضاري عميق ممتد آلاف السنين يصنع منه سياج أخلاقي من القيم والمبادئ والمثل العليا التي تدفع إلى الولاء والانتماء والإخلاص الكامل والوفاء العظيم والطاعة المطلقة والمشاركة المخلصة والتفاني في أداء الواجب. كما أنها تحويل الدين والعقائد لديها إلى سلوك مقدس قائم على ضمير قوي مرتبط بوجود الإنسان ذاته وبروحه التي لن تعرف الراحة والهدوء أو السلام إلا إذا تطهرت من الشرور الخمس (الجشع، والطمع، والتسلط، والحسد والشهوانية) أي تطهر النفس من هذه الخبائث.

وأشارت صحيفة الجزيرة (2012/1/2) أن الموازنة العامة السعودية استمرت في رفع حجم الإنفاق العام على الخدمات الأساسية المرتبطة بتحسين مستوى المعيشة المقدمة للمواطن في المملكة وتضيف الصحيفة أن السوق السعودية مليئة بالفرص التجارية للبحث والاكتشاف من قبل الشباب السعودي الطموح وهذه تعتبر من أهم طرق الإبداع التي يجب أن ينتهجها الشباب

متطلبات وتحديات ريادة الأعمال

نسبة لحساسية البحث وتشعب طرائقه وتعدد الأساليب التي قد يفهم بها لما تناولته مدارس مختلفة وتم تطبيقه في دول وأوضاع قد تكون على طرفي نقيض في بعض الأحيان، فقد رأى الباحث من باب تيسير المتابعة والقبض بضمم الموضوع طرحها في نقاط يشمل كل منها ما يتطلبه موضوع ريادة الأعمال والتحدي الذي يعوق ذلك المطلب. وفي ختام الدراسة يتم تقييم وتلخيص لأهم هذه النقاط ومحاولة إيجاد الآليات والمقترحات التي قد تساهم في فهم القضية وإيجاد الحلول لها.

المتطلب الأول: أحد أهم متطلبات ريادة الأعمال الإيمان بقيمة العمل نفسه، كضرورة حياتية مهمة، وكقيمة مقدسة ذات صلة بوجود الإنسان نفسه على هذا الكوكب.

التحدي الأول: انعدام أو سوء فهم ماهية وقيمة العمل. ومما يؤسف له أن الأمة المسلمة هي من أكثر الأمم مطالبة بذلك وفقاً لمعتقداتها الديني الداعي لإعلاء قيمة العمل؛ إلا أن نكوصاً واضحاً، وتقاعساً على مستوى الأفراد والمجتمعات يحيط بتفكيرها في هذه الناحية. وقد يجد البعض مسوغاً أو آخر لحالة الإحباط وضرورة انتظار فرص التوظيف السانحة.

والتحدي الذي تحاول الدراسة توضيحه بدقة متناهية هو مصطلح «قيمة العمل» وما يتضمنه هذا المصطلح من معان كثيرة وشاملة كأهمية العمل للكائن الحي ناهيك عن الإنسان الذي كرمه الله بالعقل، وطالبه بالسعي للرزق وعمارة الأرض. وفي هذا الجانب كما جاء في الدراسات السابقة فقد أشارت حسان (2011) إلى أن سر تفوق نجاح اليابانيين يكمن في فلسفة التحدي والميراث الحضاري العميق الممتد لآلاف السنين. وتحويل الدين والعقائد لديها إلى سلوك مقدس قائم على ضمير قوي مرتبط بوجود الإنسان ذاته وبروحه التي لن تعرف الراحة والهدوء أو السلام إلا إذا تطهرت من الشرور الخمس (الجشع، والطمع، والتسلط، والحسد، والشهوانية).

ولا نذيع سراً إذا أكدنا على ضرورة تحويل ممارسات شعائرنا الدينية إلى واقع يحض على «قيمة العمل»، حتى إذا تطلب الأمر أن يحتطب الشاب، ويرعى الإبل والشاه، وقد يتعجب البعض من هذا الطرح، إلا أن الملاحظة قد أثبتت أن بعضاً من طلاب جامعاتنا لا يتخرجون من ذلك فهم أبناء بيئتهم، فلماذا لا ننزل قيم العمل التي يدعو إليها ديننا الحنيف موضع التنفيذ. ولماذا اليابانيون والغربيون أحرص على تطبيق تلك القيم فيما يتعلق بالعمل أكثر من المسلمين؟ وأمتنا أولى الأمم بريادة الأعمال، ولنا في رسول الله صلى الله عليه وسلم أسوة حسنة، وما أسوغه من حديث شريف يدل بصورة واضحة على مجموعة من القيم التي تدل على سبق الإسلام بالحث على العمل، ونبذ البطالة والتسبب إلا لأصحاب الأعذار الشرعية، وارتياذ المخاطرة بكل شيء في سبيل تحقيق الكسب المشروع، فقد روى أنس بن مالك رضي الله عنه أن رجلاً من الأنصار رأى النبي صلى الله عليه وسلم، فسأله النبي فقال: (أما في بيتك شيء؟) قال: بلى، جلس نلبس بعضه ونبسط بعضه، وقعب نشرب فيه من الماء، قال: (أئتني بهما) قال فأتاه بهما، فأخذهما رسول الله صلى الله عليه وسلم بيده وقال: (من يشتري هذين؟) قال رجل: أنا أخذهما بدرهم، قال: (من يزيد على درهم؟) - مرتين أو ثلاثاً - قال رجل: أنا أخذهما بدرهمين، فأعطاهما إياه، وأخذ الدرهمين وأعطاهما الأنصاري، وقال: (اشتر بأحدهما طعاماً فانبذه إلى أهلك واشتر بالآخر قدوماً فأتني به) فأتاه به، فشد فيه رسول الله صلى الله عليه وسلم عوداً بيده ثم قال له: (اذهب فاحتطب وبع ولا أرينك خمسة عشر يوماً) فذهب الرجل يحتطب ويبيع، فجاء وقد أصاب عشرة دراهم، فاشترى ببعضها ثوباً وببعضها طعاماً، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (هذا خير لك من أن تجيء المسألة نكتة في وجهك يوم القيامة، إن المسألة لا تصلح إلا لثلاثة: لذي فقر مدقع، أو لذي غرم مفطع، أو لذي دم موجع)

المتطلب الثاني: الادراك المجتمعي لأهمية العمل الحر.

التحدي الثاني: ثقافة المجتمع المبنية على احترام الوظيفة العامة والتهافت عليها وأثر ذلك على دعم مفهوم ريادة

الأعمال. وما يفوت على المجتمع وعلى المختصين في مجال الاقتصاد وإدارة الأعمال، أن السوق السعودية وما بها من محفزات استثمار وبنى تحتية وقوة شرائية هائلة، وحب للتسوق مع تعدد المناسبات العامة والخاصة وانفتاح الدولة على ثقافات العالم أجمع واحتياجات ما بها من تلك الشعوب، وما يحيط بها من دول جوار أحوج ما تكون للمنتجات السعودية من سلع وخدمات، كل ذلك وغيره الكثير، كان من المفترض أن يجعل من ريادة الأعمال القطاع الأكثر جاذبية للشباب، والأوفر حظا في رضا المجتمع والأوسع مشاركة في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية. إلا أن ثقافة المجتمع قد لعبت وما زالت تلعب دورا أساسيا في خلق هذه الفجوة العميقة الغير مبررة ما بين الفرص المتاحة لرواد الأعمال داخل السوق السعودية، وما بين ما هو محقق فعلا في هذا الاطار. كما أن للدولة دور لا يقل أهمية عن دور المجتمع في ضرورة دعم هذا التوجه بكل قوة، ومحاولة نشر ثقافة ريادة الأعمال لتحل محل ثقافة العمل في القطاع العام الذي أثقلت كاهله البطالة المقنعة.

والشاهد على ما ذهبنا إليه ما أشارت اليه صحيفة الجزيرة (2012/1/2) التي ذكرت أن الموازنة العامة السعودية استمرت في رفع حجم الإنفاق العام على الخدمات الأساسية المرتبطة بتحسين مستوى المعيشة المقدمة للمواطن في المملكة وتضيف الصحيفة أن السوق السعودية مليئة بالفرص التجارية للبحث والاكتشاف من قبل الشباب السعودي الطموح وهذه تعتبر من أهم طرق الإبداع التي يجب أن ينتهجها الشباب (صحيفة الجزيرة 2012/1/2).

وكذلك ما ذكره عبد الهادي وسلمان (2011) عن المشكلات التي يواجهها نمو وتطور مشروعات ريادة الأعمال وأنها تتفاوت من دولة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر ومن فترة زمنية إلى أخرى ومنفوها إلى مشكلات داخلية ناجمة عن خلل إداري بالمشروع وضعف القدرات التسويقية والتدريبية وكذلك الفنية. أو خارجية كصعوبة الحصول على تمويل، صعوبة زيادة رأس المال أو ارتفاع كلفته، ارتفاع معدل التضخم وتأثير ذلك على ربحية المشروع، الاجراءات الحكومية والبيروقراطية، ارتفاع الضرائب ، عدم وجود إطار قانوني وتشريعي ينظم عمل المشروعات الريادية ، ندرة الموارد الأولية المحلية، عدم القدرة على اتباع إستراتيجية تسويقية واضحة وشاملة بسبب ارتفاع كلف التسويق، مشكلات تتعلق بجودة الإنتاج ومنافسة المنتجات المستوردة.

ومع استبعاد المشكلات الداخلية التي تحدثنا عنها؛ إلا أن معظم المعوقات الأخرى إن لم يكن جميعها قد لا تكون موجودة في الاقتصاد السعودي، فالتمويل يمكن إيجاده بمبالغ كبيرة نسبة للوفورات المالية الموجودة، وقلة نسبة التضخم مقارنة بالدول الأخرى بالإضافة إلى أن نسبة مقدره منه تضخم مستورد، كما أن محاولات الدولة الكثيرة والجادة في حوسبة الاجراءات الحكومية...الخ. ومعظم هذه المشاكل قد لا تكون موجودة بشكل حاد أو كبير في الاقتصاد السعودي. وكان من الأفيد الاستفادة من هذه الميزات والتوسع في ريادة الأعمال بشكل اكبر.

وكما ذكر (Karayiannis, 2003) أن نشاط ريادة الأعمال بالمجتمع قد ذكرت من قديم العصور الاقريقية عن طريق الفيلسوف كسينوفون (Xenophon) (354 - 430 ق.م) والذي تطرق لفرص التجارة لما وراء البحار بالنسبة للتجار.

المتطلب الثالث: الاستفادة من العناصر الموجودة ومحاولة توطيد تجاربها العلمية والتطبيقية مهما صغر حجمها وقل شأنها طالما أن الظروف قد جادت بوجودها في المجتمع السعودي.

التحدي الثالث : وضع الحواجز الاجتماعية والنفسية للاستفادة من هذه العناصر وربما ساعدت على ذلك قوانين العمل نفسه. والاستفادة من هذه التجارب لا تأتي إلا عن طريق المشاركة في العمل وكسب الخبرات والمهارات الإنتاجية والتسويقية. إلا أن هذه العناصر قد لا تبخل بخبراتها بالصورة المطلقة نتيجة لسوء المعاملة من صاحب العمل، أو حتى من نظرة المجتمع لها كعمالة وافدة (وفي ذلك قد يتساوى البروفسور الجامعي وعامل النظافة). وكثير من المجتمعات الغربية والولايات المتحدة الأمريكية قد استفادت من مثل هذه العقول فائدة قصوى نتيجة لانعدام هذا الشعور (المحبط) الذي يقتل في الإنسان روح الانتماء ليس لأمته العربية فحسب وإنما لأمته المسلمة على حد سواء.

إن «تحقيق أثر اجتماعي إيجابي، التفكير غير التقليدي وهو ما سماه جوزيف شومبيتر «التدمير الخلاق» وهو تحولاً ثورياً في أنماط الإنتاج وفي حال الريادة المجتمعية فينطبق على التحديات الاجتماعية، استعمال الأساليب المستدامة، الإبداع القابل للتكيف والقادر على تخطي النطاق المحلي»

كما أن توصيات ندوة منظمة العمل العربية (2006) قد تطرقت إلى قضية الهجرة الانتقائية للعقول وآثارها السلبية للدول المصدرة لها، حيث تحرم تلك الدول من عوائد استثمار تعليم وتدريب أبنائها مما يعيق التنمية، وقد نادى بالتقليل من هذه الآثار عن طريق الهجرة المؤقتة وبرامج الهجرة الدائرية وهجرة العودة الافتراضية، والاستثمارات المشتركة للتقليل من أثر هذه الهجرة، دراسة بعض التجارب الناجحة كتجربة الهند حيث أسهم مهندسيها المهاجرين إلى أمريكا الشمالية وغرب أوروبا في نمو صناعة البرمجيات في الهند.

فإذا كانت بعض الدول المصدرة للعمالة تستفيد من عودة أبنائها إليها من خلال تراكم الخبرات لديهم، فلماذا لا يستفيد الوطن المضيف أقصى فائدة ممكنة من خلال سن القوانين والتشريعات التي تساعد على توطيد هذه الخبرات والاستفادة منها في فتح مسارات إبداعية مختلفة عن الوظيفة بشقيها العام والخاص.

المتطلب الرابع: الاستفادة من القدرة المالية، والرغبة السياسية، ووضع المملكة في العالم لا سيما العالمين العربي

والإسلامي.

التحدي الرابع: عدم تنوع الجهات التي تتبنى دعم ريادة الأعمال وتساهم في نشر ثقافتها والترويج لها، رغم ما يتوفر للمملكة من قدرات مالية، ورغبة سياسية، فالمجال مفتوح للجميع ولكن هناك تردد في ولوج هذا النوع من العمل. وقد يكون الخوف من الفشل أحد القضايا المهمة في عزوف الشباب عن مشاريع ريادة الأعمال، إلا أن فتح الأبواب على مصراعيها وتبني الأفكار الإبداعية والمبدعين في شتى المجالات له أثره الفعال في إثراء ثقافة ريادة الأعمال ونشرها، مع دعم أصحاب المشروعات الصغيرة والصغيرة جداً لتشجيع بث روح ريادة الأعمال، وتمكين ثقافة «روح العمل». وكثير من الناس يدرك أن كثيراً من الصناعات بما في ذلك الصناعات اليابانية قد تبدأ من معامل صغيرة بعمالة متواضعة لدرجة قد لا تصدق.

المتطلب الخامس: القاطرة الدافعة لمشاريع ريادة الأعمال وهم الشباب من الجنسين.

التحدي الخامس (أ): الحرب المعلنة والخفية على هذه الشريحة من المجتمع (الشباب) وابتكار الأساليب في هدمها وتدميرها، والمتتبع للجهد الذي تبذله المملكة في مكافحة المخدرات على سبيل المثال وآثارها السالبة على الشباب يدرك حجم هذا التحدي، فنجاح شباب المملكة يعني بالضرورة نجاح شباب العالم الإسلامي وهذا الاستنتاج البديهي يفرضه دور المملكة في نشر نور الإسلام شرقاً وغرباً، ولولا قوتها السياسية وقدرتها الاقتصادية ودورها المحوري في المنطقة لتخطفتها الأمم الحانقة على الإسلام منذ زمن بعيد. ومن المعروف أن المملكة تحظى بأحد أهم المؤشرات الاقتصادية الإيجابية المتمثلة في ارتفاع نسبة الشباب فيها فهي بذلك من الدول الشابة، ويكون من الأمثل الاستفادة من هذه الميزة الاقتصادية المهمة، وذلك عن طريق حماية الشباب من كافة المهددات الأخلاقية والأمراض الاجتماعية والنفسية، وخاصة خطر المخدرات وضرورة زيادة جهود الدولة والمجتمع على حد سواء في مكافحتها وتجفيف منابع دخولها. بالإضافة إلى تكثيف الإعلان عن مخطرها بكافة الوسائل الممكنة التقليدية منها والمبتكر.

التحدي الخامس (ب): عدم إدراك الشباب لما يدور حوله من استراتيجيات عالمية تحاول تدمير قيم الأمة من خلال هذه الشريحة المهمة في المجتمع. وقد أفضت العولمة إلى فضاءات مفتوحة وفاضحة، أقعدت الكثيرين من شباب الأمة عن التحصيل الجاد وروح المبادرة والعزيمة والإصرار والإرادة لتحقيق ريادة الأعمال أو أي مشاريع تعود بالنفع على الأمة.

التحدي الخامس (ج): وتم وضعه في نقطة منفصلة لضرورة الانتباه والالتفات إليه، ألا وهو (الأميون الافتراضي) الذي

حول الأمة وشبابها إلى دمي تتحرك بلا هدف أو قضية. وهو «الواتس أب» وما شابهه من برامج. وقد يكون أشد خطراً من الأفيون الحقيقي لأنه قد دخل بيوتنا ومدارسنا وجامعاتنا ومكاتبنا وللأمانة العلمية لم ألاحظه في مساجدنا. ولا يجب إنكار مزايا مثل هذه التكنولوجيا، وتقريبها للمسافات وقضاء الحاجات، ولكن عندما يتم إدمانها وتصبح وسيلة هدم لا بناء وتقصير لا تواصل، وهدر لوقت الفرد والأمة، فيكون من أوجب الواجبات قرع ناقوس الخطر، وسن القوانين الحاسمة في عدم استخدامها أثناء ساعات العمل وفي قاعات المحاضرات، وما شابه ذلك. كما يجب التنبيه إلى أن مثل هذه الوسائل ما هي إلا بعضاً من منتجات تلك المجتمعات التي تبني شبابها للإنتاج الضخم والإنتاجية العالية لجذب المزيد من الموارد المالية لأوطانهم. وإدراك مثل هذه الحقائق وتناولها في شيء من العلمية والموضوعية قد يضمن مستقبلاً مسيطر عليه، وقابل لتنمية مقدرات هذه الشريحة المهمة في المجتمع.

وهذا النوع من التحديات الأخيرة له أثره في تسبيط همم الشباب، والعقول المليئة بفوارغ الأمور قد لا ترى في غيرها ما يحقق ذاتها، فيكون مجرد التفكير في مجالات ريادة الأعمال وتطوير الذات نوعاً من ضروب الخيال. لذلك وجب التنبيه إلى ضرورة تناول مثل هذه الموضوعات بما تستحقه من الأهمية.

أهم النتائج والتوصيات

أتضح مما سبق من استنتاجات ومقارنتها ببعض ما تم طرحه من دراسات سابقة أن ريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية كواحدة من دول عالمنا العربي والإسلامي في حاجة لتعميق الإيمان بقيمة العمل وجعله ضرورة حياتية وقيمة مقدسة. ويكون من المهم تكريس مفهوم «قيمة العمل من الناحية الدينية والأخلاقية».

كما يجب تفعيل دور المجتمع لإدراك أهمية العمل الحر، والحاجة لتبني ثقافة اجتماعية داعمة لمفهوم ريادة الأعمال. وحث المختصين في مجال الاقتصاد وإدارة الأعمال والقطاعات الأخرى المهتمة بتفعيل دور ريادة الأعمال في التنمية وإيجاد فرص العمل حتى يتمكن المجتمع من التعرف على إمكانات المملكة من محفزات الاستثمار والبنى التحتية والقوة الشرائية ليسهم ذلك في دفع وتحفيز ريادة ورواد الأعمال كقطاع واعد وأكثر جاذبية للشباب.

الاستفادة من تجارب العناصر الموجودة (الوافدة) وما تحمله من مؤهلات وخبرات بإزالة كافة الحواجز الاجتماعية والنفسية للاستفادة منها عن طريق سن القوانين المنظمة لذلك.

للمملكة وفورات مالية، ورغبة سياسية، ووضع مميز في العالم لا سيما العالمين العربي والإسلامي، وكل ذلك يؤهلها أكثر من غيرها لتطوير قطاع ريادة الأعمال بشكل كبير.

الحاجة لإيجاد جهات متعددة وعلى رأسها الجامعات ووسائل الإعلام المختلفة لتبني دعم ريادة الأعمال وتساهم في نشر ثقافتها والترويج لها، ومحاولة اكتشاف المبدعين والمتفوقين والموهوبين في كافة المجالات وتوفير البرامج التي تستوعب قدراتهم العقلية والإبداعية بما يحقق الغايات المنشودة.

الاهتمام بقطاع الشباب ومحاولة توجيهه التوجيه السليم بكافة الوسائل المتاحة والممكنة للاستفادة من هذا المورد الاقتصادي المهم في دفع عملية ريادة الأعمال وبالتالي المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتأسيس لمجتمع يمثل فيه الشباب رأس الرمح في النقلة النوعية المتوقعة في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وذلك عن طريق الاستفادة من التكنولوجيا المتاحة وتوجيهها التوجيه الصحيح.

المراجع العربية

- ال فيحان ، ايثار عبد الهادي ؛ وسلمان، سعدون محسن (2011). دور حاضنات الاعمال في تعزيز ريادة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد الثلاثون 2012، 69- 97
- الرفاعي، أحمد حسين، (1998). مناهج البحث العلمي، عمان، الأردن، دار وائل.
- ايهاب عبده، أمينة فهمي، ديانا غرينوالد ، جاين نيلسون، (2010). الريادة المجتمعية في الشرق الأوسط، نحو تنمية مستدامة لجيل المستقبل، موجز تنفيذي.
- حسان، تقيّة محمد المهدي (2011). من أسرار نجاح التجربة اليابانية، الأكاديمية للدراسات الإنسانية والاجتماعية 5 (2011) (140-152).
- صحيفة الجزيرة – 2012/1/2 <http://www.al-jazirah.com> 2012/102/2012/ec.htm
- عثمان، عبد الرحمن صوفي (محرر) (2007). المؤتمر العلمي الدولي الأول لكلية الآداب والعلوم لاجتماعية، مجتمع المعرفة: التحديات الاجتماعية والثقافية واللغوية في العالم العربي حاضراً ومستقبلاً، المجلد الثاني، منشورات جامعة السلطان قابوس، مسقط – سلطنة عمان، 4 ديسمبر 2007 – 2، ص3
- قرم، جورج، (2011). «أهم التحديات الاقتصادية والاجتماعية العربية : نحو مجتمع العلم والتكنولوجيا الإبداع»، المنتدى الإقليمي حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في ظل الأزمات العالمية - شبكة المنظمات العربية غير الحكومية

للتنمية مؤتمر - « تحديات التكامل الاقتصادي العربي وعلاقته بالتطور التنموي في المنطقة » ، بيروت ، 6 آنون الثاني / يناير 2011

- محمد، إيثار عبد الهادي وسلمان، سعدون محمد، (2011). دور ريادة منظمات الأعمال في التنمية الاقتصادية، مجمع مداخلات الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات الطبعة الثانية: نمو المؤسسات و الاقتصاديات بين تحقيق الأداء المالي و تحديات الأداء البيئي، المنعقد بجامعة ورقلة يومي 22 و 23 نوفمبر 2011
- مرفق رقم (8) التوصيات الصادرة عن ندوة « واقع وآفاق هجرة العمالة العربية في إطار المشاركة الأورومتوسطية » (القاهرة، 30 أكتوبر – 1 نوفمبر 2006 - توثيق أفضل: ندوة إقليمية حول واقع وآفاق هجرة العمالة العربية في ضوء الشراكة الأورو متوسطة جمهورية مصر العربية - القاهرة في الفترة من 30 أكتوبر الى 1 نوفمبر 2006

المراجع الأجنبية

- Burger-Helmchen ,Thierry, editor, (2012). Entrepreneurship – Creativity and Innovative Business Models, Published by InTech, Janeza Trdine 51000 ,9 Rijeka, Croatia Edited by Thierry (Burger-Helmchen, 2012)
- Cowdrey, Roger (2012). Creating an Entrepreneurial Minset, Failure IS an Option. 1st edition, Roger Crowdrey MIBC & bookboon.com ISBN 0-0310-403-87-9978
- Per, Davisson (2005). What is Entrepreneurship? International Studies in Entrepreneurship, ISBN9780387228389, Volume 16-1) 5).
- U.S. Department of State/Bureau of International Information Programs
- Zoltan J. Acs, David B. Audretsch, Series Editors (2010). Pioneers in Entrepreneurship and Small Business Research ISBN 8-23601-387-0-978 – (hardcover)ISBN 5-1678-4419-1-978 (softcover), Library of Congress Control Number: 2009939116 © Springer Science+Business Media, LLC 2005, First softcover printing 2010, e-ISBN 9-23633-387-0-978, Springer <https://www.google.com.sa/search?q>

المؤتمر السعودي الدولي

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال 2014

نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط

الثلاثاء 14-16/11/1435 هـ الموافق 9-11/9/2014 م

الرياض - المملكة العربية السعودية

نموذج مقترح من التجارب الدولية لأدوار الجهات في دعم ريادة الأعمال

د. تركي الشمري

أستاذ مشارك - قسم التمويل والمنشآت المالية - جامعة الكويت
مشرف وحدة ريادة الأعمال - الكويت

أ.د. رمضان الشراح

أستاذ العلوم الإدارية والاقتصادية
أمين عام اتحاد شركات الاستثمار - الكويت

سبتمبر 2014م

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال

مفهوم ريادة الأعمال :

هي عملية إنشاء منظمة/(منظمات) جديدة أو تطوير منظمات قائمة، وهي بالتحديد إنشاء عمل/أعمال جديدة أو الاستجابة لفرص جديدة عامه.

في الاقتصاد السياسي تعرف ريادة الأعمال بإنها عملية تحديد والبدء في مشروع تجاري، وتوفير المصادر وتنظيم الموارد اللازمة واتخاذ كلا من المخاطر والعوائد المرتبطة المشروع في الحسبان.

يرجع مفهوم ريادة الأعمال للإقتصادي المعروف Joseph Schumpeter وبعض الإقتصاديين النمساويين مثل Ludwig von Mises و Hayek.

عرف (Schumpeter) (1950) رائد الأعمال بأنه هو ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح. وبالتالي فوجود قوى رواد الأعمال في الأسواق والصناعات المختلفة تنشئ منتجات ونماذج عمل جديدة. وبالتالي فإن رواد الأعمال يساهمون في عملية التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل.

أما Frank H. Knight (1967) و Peter Drucker (1970) فيعتبران ريادة الأعمال تتمحور بالأساس حول المخاطرة. سلوك رائد الأعمال هو ما يعكس نوع القدرة التي لديه لوضع مهنته وموقفه المالي في الواقع والمخاطرة عن طريق تطبيق فكرته ووضعها محل التنفيذ وذلك عن طريق اعطائها المزيد من الوقت والجهد ورأس المال في مخاطرة غير مضمونة.

صفات رائد الأعمال :

يتسم الرائد بعدد من الصفات ومنها:

- هدف طموح، وهي القوة التي تدفعه لبناء الشركة.
- رؤية مدعومة بالعديد من الأفكار القوية المحددة الفريدة أي جديدة في السوق.
- رؤية شاملة واضحة لكيفية تحقيق هذا الهدف حتى وإن لم تكتمل التفاصيل فيتسم بالمرونة وقابلة للتطوير.
- تقوية النفس ودعمها بأمل كبير نحو تحقيق الهدف.
- وضع استراتيجية لتحويل حلمه إلى واقع ملموس وتنفيذها بالإصرار والتصميم.
- المبادرة للوصول لنجاح فكرته.
- المخاطرة محسوبة التكاليف والكيفية من حيث الوصول إلى السوق أو إنشائه، وكيفية تلبية احتياجات العملاء.
- إقناع الآخرين للانضمام إليه ومساعدته.
- إيجابية وصناعة القرار.

دور رواد الأعمال في دعم التنمية بالمجتمع :

يتمثل دور رواد الأعمال في دعم التنمية بالمجتمع فيما يلي:

- إنشاء أسواق جديدة، وفقا للمفهوم الحديث للتسويق، السوق هو مجموعة من الأفراد الذين لديهم الرغبة والقدرة لإشباع احتياجاتهم. وهذا ما يسمى اقتصاديا بالطلب الفعال، فرواد الأعمال هم أناس مبدعون ومنشئون للموارد والفرص فهم يخلقون عملاء وبائعين وهذا ما يجعلهم مختلفي عن رجال الأعمال التقليديين الذين يؤدون الوظائف الإدارية التقليدية مثل التخطيط والتنظيم وتحديد المهام.
- اكتشاف مصادر جديدة للمواد. فرواد الأعمال لا يرضون أبدا بالمصادر التقليدية أو المتاحة للمواد. لذلك ولطبيعتهم الابتكارية، فإنهم يعملون على اكتشاف مصادر جديدة للمواد ليحسنوا من إنتاج شركاتهم. في مجال الأعمال، فهم يستطيعون تطوير مصادر جديدة للمواد تتم بميزة تنافسية من حيث النقل والتكلفة والجودة.
- يحركون الموارد الرأسمالية. فرواد الأعمال هم المنظمون والمحددون لمعظم عناصر الإنتاج، مثل الأرض والموارد البشرية ورأس المال. ويمزجون عناصر الإنتاج هذه لخلق بضائع وخدمات جديدة. إن الموارد الرأسمالية من وجهة نظر ليمان، تعني المال. ومع ذلك فإن الموارد المالية، في علم الاقتصاد، تمثل الآلات والمباني والموارد المادية الأخرى المستخدمة في الإنتاج. فرواد الأعمال لديهم الابتكار والثقة في النفس التي تمكنهم من تجميع وتحريك رؤوس الأموال لإنشاء أعمال جديدة أو توسيع أعمال قائمة.
- تقديم تكنولوجيا جديدة، صناعات جديدة ومنتجات جديدة، بعيدة عن كونهم مبتكرين وأخذهم للمخاطرة بمسؤولية، فرواد الأعمال يحسنون استغلال الفرص لإنشاء أعمال جديدة وتحويلها إلى مكاسب. لذلك فهم يقدمون أشياء جديدة ومختلفة بعض الشيء. مثل هذه الروح الريادية تساهم بقوة في تحديث الاقتصاد. وفي كل عام نرى منتجات وتكنولوجيا جديدة. كل هذه المنتجات والتكنولوجيا تهدف لإشباع الاحتياجات البشرية بطريقة مناسبة وجميلة.
- خلق فرص عمل جديدة، حيث أن أكبر مصدر لفرص العمل هو القطاع الخاص فإن ملايين فرص العمل تقدمها المصانع وصناعة الخدمات والشركات الزراعية وبعض الأعمال الصغيرة والمتوسطة. فعلى سبيل المثال فإن المتاجر الكبرى وآخرين يوظفون الآلاف من العاملين. وبالمثل فإن شركات كبرى يخلقون فرص عمل كثيرة. خلق فرص عمل ضخمة مثل هذه لها مضاعفات وتأثيرات تسرع من نمو الاقتصاد ككل. فمزيد من الوظائف يعني المزيد من الدخل وهذا يزيد الطلب على البضائع والخدمات وبالتالي يزيد الإنتاج. وبالتالي يزيد الطلب على الوظائف مرة أخرى وهكذا...

مميزات ريادة الأعمال :

كل رائد أعمال ناجح يضيف بعض المميزات ليس فقط لنفسه ولكن لمنطقته ولبلده ككل. فالمميزات الناتجة عن نشاطات رواد الأعمال تتمثل في :

- الناحية المالية : يحسن وضعه المالي الحالي .
- التوظيف الذاتي: يوفر المزيد من فرص العمل التي ترضي وتناسب القوى العاملة.
- توظيف الآخرين في وظائف غالبا ما تكون أفضل لهم.
- تطوير المزيد من الصناعات، خاصة في المناطق الريفية والمناطق التي لم تستفد بالتطورات الاقتصادية بسبب تأثير العولمة.
- التشجيع على تصنيع المواد المحلية في صورة منتجات نهائية سواء للإستهلاك المحلي أو للتصدير.
- زيادة الدخل وزيادة النمو الإقتصادي .
- المنافسة الشريفة تشجع على خلق منتجات بجودة أعلى.
- المزيد من الخدمات والمنتجات.
- خلق أسواق جديدة.
- التشجيع على استخدام التكنولوجيا الحديثة على مستوى الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاجية.
- تشجيع على المزيد من الأبحاث والدراسات وتطوير المعدات الحديثة للسوق المحلي.
- تطوير مفاهيم صفات ومواقف لريادة الأعمال بين رواد الأعمال الجدد لتحقيق المزيد من التغيرات الملحوظة في تطوير المناطق الريفية.
- التحرر والاستقلال من الاعتماد على وظائف الآخرين.
- القدرة على تحقيق إنجازات عظيمة.
- الحد من الاعتماد على القطاع الاقتصادي غير الرسمي.
- تخفيض هجرة المواهب بتوفير مناخ محلي جديد لريادة الأعمال.

تجارب دولية في مجال ريادة الأعمال :

التجربة الأمريكية :

انتهجت الولايات المتحدة الأمريكية سياسة قومية منذ مطلع الخمسينات من القرن الماضي تستهدف دعم وتشجيع

المشروعات الصغيرة لتلعب دوراً أكبر في التنمية الاقتصادية وتشجيع أصحاب المدخرات الصغيرة على استثمارها في مختلف الأنشطة الاقتصادية ، لمواجهة مشكلات البطالة ، والوصول إلى التشغيل الكامل لعناصر الإنتاج .

أولاً : تعريف المشروعات الصغيرة :

يعرف دليل إدارة المشروعات الصغيرة ، هذه المشروعات حسب مجالات النشاط المختلفة على النحو التالي

التعريف	مجال النشاط
إيرادات المبيعات السنوية أقل من مليونى دولار .	تجارة التجزئة
إيرادات المبيعات السنوية أقل من مليونى دولار .	الخدمات
إيرادات المبيعات السنوية أقل من 8,5 مليون دولار .	تجارة الجملة
الإيرادات السنوية أقل من 5 ملايين دولار (متوسط الثلاث سنوات المالية السابقة) .	الإنشاءات
بصفة عامة عدد العمال أقل من 250 عاملاً ، ولكن يمكن أن يصل إلى 1500 عامل في بعض الصناعات اعتماداً على مستوى الصناعة .	التصنيع

ويعبر هذا التعريف عن مرحلة التقدم الاقتصادي التي تعيشها أمريكا حيث أن ما يعتبر عندها صغيراً هو بالقطع كبيراً في بعض الدول .

ثانياً : سياسات دعم هذه المشروعات :

منذ مطلع الخمسينات من القرن الماضى اتبعت الولايات المتحدة الأمريكية سياسة قومية تستهدف دعم وتشجيع المشروعات الصغيرة حتى يمكنها أن تلعب دوراً أكبر في التنمية الاقتصادية والوصول إلى التشغيل الكامل لعناصر الإنتاج ، وقد انتهجت الولايات المتحدة الأمريكية هذه السياسة القومية على عدة محاور نوجز أهمها فيما يلى :

- إنشاء جهاز حكومى مركزى عام 1953 يعرف باسم « الإدارة الاتحادية للمنشآت الصغيرة » ليكون بمثابة الجهة المختصة عن تنفيذ السياسة القومية لإقامة وتنمية وحماية المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم ، ويعتبر تشجيع ومساعدة المشروعات الصغيرة إحدى الوسائل الفعالة لزيادة عدد الوحدات الإنتاجية المتنافسة، وبالتالي الاقتراب تدريجياً من حالة

المنافسة الكاملة .

- منح المشروعات الصغيرة إعفاءات ضريبية ، فقد نص قانون الضرائب الاتحادى الذى صدر عام 1981 على تخفيض ضرائب الدخل على الإيرادات ليصل إلى 2 ٪ في حالة المشروعات الصغيرة .
- قيام الإدارة الاتحادية للمشروعات الصغيرة بوضع برامج للتدريب وتقديم الاستشارات اللازمة لإقامة وتنمية المشروعات الصغيرة .

- وضع نظام تمويلى لمساعدة المشروعات الصغيرة يعتمد على مجموعة العناصر التالية :

- إنشاء شركات متخصصة لإقراض المشروعات الصغيرة لشراء الآلات والخدمات أو لزيادة رأس المال العامل ، ويجوز أن تصل قيمة القرض المقدم إلى أربعة أمثال حصة صاحب المشروع الجديد.
- إعطاء قروض ميسرة لأصحاب المشروعات الصغيرة ، أو تلك التى يمتلكها القاصرون أو السيدات أو المعوقون أو المحاربون القدامى أو التى تواجه مشاكل في السوق المحلية .
- ضمان القروض والتسهيلات الإئتمانية المقدمة للمشروعات الصغيرة ، وقد تصل نسبة الضمان هذه إلى نحو 90 ٪ من القروض الممنوحة للصناعات الصغيرة
- كما تلعب المنظمات الحكومية دورا في مساعدة وتطوير المشروعات الصغيرة في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال إدارة المشروعات الصغيرة ومراكز تطوير هذه المشروعات ورابطة خدمات الإداريين المتقاعدين .

إدارة المشروعات الصغيرة :

تلعب هذه الإدارة دورا ملموسا في مساعدة المشروعات الصغيرة وتهدف إلى توفير ما يلي :

- تحقيق الاتصال بين المشروعات الصغيرة والجهات الحكومية الأخرى .
- المساعدة في الحصول على تمويل حيث تتوافر للفروع المحلية قائمة بمصادر التمويل المتاحة للمشروعات الصغيرة .
- المساعدة في تحقيق التعاقدات الحكومية .
- عقد سماعات وورش عمل في الموضوعات التى تهتم المشروعات الصغيرة .

مراكز تطوير المشروعات الصغيرة :

تكون هذه المراكز شبكة من الوكالات المحلية في معظم المدن متوسطة وكبيرة الحجم في الولايات المتحدة الأمريكية

، وعادة ما تعمل هذه المراكز بواسطة المعاهد والجامعات ، حيث تضم فريقا ممن لديهم خلفية حكومية وتعليمية ، وتقدم هذه المراكز مساعداتها في شكل استشارات وسمنارات وتدريب وتخطيط وتوفير معلومات وفرص .

رابطه خدمات الإداريين المتقاعدين :

لا تعتبر هذه الرابطة وكالة حكومية بشكل تام لكنها تعمل جنبا إلى جنب مع الجهتين السابقتين بشكل تطوعى . ويمكن الاعتماد على الجهتين الأولى والثانية إذا ما أراد المشروع الصغير أن يحصل على مساعدة حكومية، ولكنهما لا يقومان بحل مشاكل بعينها إلا من خلال توفير الفرص والمعلومات التى قد تساعد في حل المشاكل وإن كان ذلك يتوقف على نوع المشكلة .

تجنح الإحصائيات إلى إقامة الدليل على أهمية قطاع الأعمال الصغيرة في الولايات المتحدة باعتباره وسيلة الإصلاح الاقتصادى ، وقد كشف تقرير للرئيس عن وضع الأعمال الصغيرة صادر في مايو 1985 عن بعض الحقائق التالية :

- ارتفعت العمالة خلال الفترة من أكتوبر 1982 إلى أكتوبر 1984 في الصناعات التى تسيطر عليها المنشآت الصغيرة بمعدل 11,4 ٪ في حين لم ترتفع العمالة في الصناعات التى تسودها المنشآت الكبيرة إلا 5,3 ٪ فقط .
- ارتفع دخل المنشآت الصغيرة التى تأخذ شكل الملكية الفردية وشركات التضامن بمعدل 33,7 ٪ خلال الستة أشهر الأولى من عام 1984 . وبلغ معدل زيادة الربح في هذه المنشآت في عام 1983 ، حوالى 11,3 ٪ .
- تقدم المنشآت الصغيرة إلى العاملين فيها مزايا عينية ونقدية بجانب الأجر أقل مما تدفعه الشركات الكبيرة

ويتبنى قسم التجارة بالولايات المتحدة الأمريكية برنامجا للاستفادة من التجارة الإلكترونية لزيادة أعداد المشروعات الصغيرة المصدرة ، حيث يتوافر لهذه المشروعات نفس المعلومات المتاحة للمشروعات الكبيرة حول الأسواق المحلية والطلب المتوقع بها والمنافسة والقواعد والمقاييس المطلوبة لدخول الأسواق ، ويوفر هذا القسم شبكة أعمال عالمية ، 105 مراكز في الولايات المتحدة الأمريكية لمساعدة هذه المشروعات على تحقيق أهدافها التصديرية ، ولقد تزايد عدد المشروعات الأمريكية المصدرة من 69,3 ألف مشروع عام 1987 ليصل إلى 202,2 ألف مشروع عام 1997 .

وفي ظل توافر هذا المناخ تعددت المساهمات الإيجابية التى تقدمها المشروعات الصغيرة في الاقتصاد الأمريكى وخاصة في مواجهة أهم عقبة تواجه التنمية في جميع دول العالم وهى البطالة ، فقد أثبتت الدراسات والاحصائيات أن المشروعات الصغيرة هى المولد الأول للوظائف في الولايات المتحدة الأمريكية وحتى في أوقات البطء الاقتصادى عام 1990 وفرت المشروعات الصغيرة 9 فرص عمل من بين كل 10 فرص ، ويتوقع أن تصل نسبة مساهمة المشروعات الصغيرة في نمو العمالة إلى 68 ٪ حتى نهاية عام 2005 بينما توفر الصناعات الكبرى 32 ٪ فقط .

ثالثاً : الدور الذي يقوم به المشروع الصغير في تحقيق النمو الاقتصادي المستمر للولايات المتحدة الأمريكية: المشروع الصغيرة يقوم بدور هام في تحقيق النمو الاقتصادي المستمر للولايات المتحدة الأمريكية وذلك بسبب قدرته على تحقيق الآتي :

الإمداد بالابتكارات الفنية :

تعتبر الاختراعات والابتكارات الأساس الذي بنت عليه الولايات المتحدة الأمريكية بنيانها الاقتصادي ، وترجع زيادة الإنتاجية في هذه الدولة إلى البحث المستمر عن طرق جديدة لأداء العمل . بمجهود وتكلفة أقل، وتدل الدراسات على أن الكثير من الاختراعات قد بدأت في المشروعات الصغيرة بواسطة العاملين فيها فعلى سبيل المثال تبلغ نسبة الابتكارات في المنشآت الصغيرة مرتين ونصف بالمقارنة بالمشروعات الكبيرة مع أخذ عدد العاملين في الاعتبار ، بالإضافة إلى ذلك فإن أكثر من نصف الابتكارات الفنية الرئيسية التي قدمت في هذا القرن بدأت بمخترعون أفراد ومشروعات صغيرة ، ومن أمثلة ذلك الابتكارات المتعلقة بأجهزة التكييف وطائرة الهليكوبتر والأنسولين والبنسلين وجهاز تصوير الأوراق وغيرها ، وهذه الابتكارات كانت الأساس الذي بنيت عليه العديد من الصناعات الأمريكية الرئيسية . ويمتلئ التاريخ الأمريكي بالكثير من الأمثلة لأصحاب الأعمال الناجحين الذين بدأوا بمشروعات صغيرة ونجحوا في تحقيق الازدهار لأنفسهم وبلدهم وعلى سبيل المثال :

- شركة فورد لصناعة السيارات بدأت برجل واحد وطريقة جديدة للإنتاج الصناعي .
- أضخم متجر تجزئة في العالم Macy's بدأ صاحبه كبائع متجول في شوارع نيويورك .
- كل من شركتي Xerox and Polaroid بدأ كمشروع صغير وطريقة أفضل لأداء العمل .
- شركة IBM بواسطة Tom Waston والذي قدم نموذجاً يحتذى به لرجل الأعمال ذو النظرة المستقبلية الشاملة الذي نجح في تصور المستقبل ونفذه في الحاضر .
- شركة Microsoft العملاقة ومؤسسها Bill Gates والذي بدأ من الصفر وأصبح من أغنياء العالم .
- شركة McDonald's العالمية التي تنتشر فروعها في جميع أنحاء العالم بدأت بفرد واحد هو الذي نجح في تحقيق معجزة تدرس كنموذج فريد لمنشأة الأعمال الناجحة .

الإمداد بالعمالة :

تسهم المشروعات الصغيرة مساهمة فعالة في حل مشكلة البطالة ، ودراسة التاريخ تثبت أن دور المشروعات الصغيرة في

خلق الوظائف الجديدة هو دور فعال ومستمر ويوضح أن المشروعات الصغيرة هي التي تخلق أكثر فرص العمل .
- إشباع حاجات المجتمع والأعمال الأخرى :

تحتّم طبيعة العمليات في المشروعات الكبيرة استخدام اقتصاديات القياس لذلك فإن الكثير من هذه المشروعات لا يرغب في تلبية احتياجات المجموعات الصغيرة من المستهلكين ويمثل هؤلاء المستهلكون أسواق مماثلة للمشروعات الصغيرة حيث يمكنها تصميم منتجاتها لتلائم الاحتياجات الخاصة لهذا السوق وتمتد الشركات الكبيرة بالعديد من السلع والخدمات فعلى سبيل المثال :

- شركة Sears وهى من أكبر متاجر الأقسام في الولايات الأمريكية تشتري منتجاتها من ما يقرب من 12000 مورد معظمهم مشروعات صغيرة .
- شركة General Motors وهى من أكبر شركات صناعة السيارات في العالم تعتمد على أكثر من 32000 شركة صغيرة لشراء توريداتها وأكثر من 11000 موزع صغير مستقل لبيع سياراتها

التجربة الصينية :

أصبحت التجربة الصينية ماثار دهشة العالم أجمع لما حققته من إنجازات بدأت آثارها تتضح بشكل واضح على الاقتصاد العالمى ، ومن المتوقع لهذه التجربة أن تصبح الأكبر اقتصاديا في العالم بحلول عام 2030 ، فقد بلغت صادراتها أربعة مليارات ، ووارداتها ثلاثة مليارات دولار عام 1972 ، ووصل كل منهما إلى 194,9 ، 165,8 مليار دولار على التوالى عام 1999 وكانت الصين أكبر دائن لأمريكا حيث أصبح فائض الميزان التجارى بينهما لصالحها بنحو 400 مليار دولار . وفي عام 1997 وبلغت التجربة الصينية ذروتها ، حيث حققت أعلى معدل نمو على الإطلاق لأى دولة وهو 9,7 ٪ .
وقد بدأت تجربة الصين الجديدة على يد ماو تسي تونج في أكتوبر عام 1949 وكان تعدادها آنذاك 542 مليون نسمة ، والآن بلغ تعدادها ما يزيد عن 1,3 مليار نسمة . وفي 1979 مرت الصين بمرحلة تحول نحو الإصلاح الاقتصادى وإصلاح الشركات بها . ومن عوامل نجاح هذه التجربة الاعتماد على العلوم والتكنولوجيا والمعلومات الكافية عن جميع الأسواق التى تصدر إليها بالإضافة للعمل الجاد المستمر .

ونوضح فيما يلى أهمية هذه المشروعات للاقتصاد الصينى وإجراءات تشجيع هذه المشروعات :

أولاً : أهمية هذه المشروعات :

- تشير الاحصائيات إلى وجود 8,5 مليون شركة ومصنع في الصين ، 99 ٪ منها تعتبر شركات صغيرة ومتوسطة مملوكة للدولة . وتحقق هذه المشروعات 60 ٪ من إجمالي الناتج الصناعي ويعمل بها 75 ٪ من العمالة .
- يبلغ الناتج الصناعي وحجم صادرات الصناعات الصغيرة 60 ٪ من إجمالي الناتج الصناعي للصين ، وقد أعطت الحكومة الصينية اهتماما كبيرا بالصناعات الصغيرة ، وصدقت على قانون للصناعات الصغيرة والمتوسطة بدء تنفيذه في بداية عام 2003 لضمان نمو هذه الصناعات بشكل سليم.
- تلعب الصناعات الصغيرة دورا هاما في تخفيف حدة البطالة في المدن والقرى الصينية حيث توفر ثلاثة أرباع فرص العمالة . ويبين الجدول التالي توزيع المشروعات حسب حجمها في الصين .

جدول رقم (1)

توزيع المشروعات حسب حجمها في الصين

حجم المشروعات	النسبة
المشروعات الكبيرة	25 ٪
المشروعات المتوسطة	8 ٪
المشروعات الصغيرة	67 ٪

Source:Yu Jianguo, Asurvey of Small and Medium Enterprises in china, May 2002 .30

يتضح من الجدول السابق أن المشروعات الصغيرة تمثل 67 ٪ من حجم المشروعات الإجمالي في الصين ، وتمثل المشروعات الكبيرة 25 ٪ ، بينما تمثل المشروعات المتوسطة 8 ٪ من حجم المشروعات الإجمالي في الصين . كما يبين الجدول التالي تقسيم المشروعات الصغيرة ومساهمتها في الناتج المحلي في الصين .

جدول رقم (2)

تقسيمات المشروعات الصغيرة ومساهمتها في الناتج المحلي في الصين

نوع المشروعات	النسبة
المشروعات الفردية	25 %
المشروعات الجماعية	54 %
المشروعات الأجنبية	13 %
المشروعات الحكومية	8 %

Source: Yu Jianguo, A survey of Small and Medium Enterprises in china, May 2002 .30

ويتضح من الجدول السابق أن المشروعات الفردية تساهم بنسبة 25 % من الناتج الإجمالي للمشروعات الصغيرة ، وتساهم المشروعات الجماعية بنسبة 54 % والمشروعات الأجنبية بنسبة 13 % ، أما المشروعات الحكومية فتساهم بنسبة 8 % من الناتج الإجمالي للمشروعات الصغيرة .

وفي تقسيم لتوزيع المشروعات الصغيرة وفقا للمناطق المختلفة في الصين نلاحظ من الجدول التالي أن عدد المشروعات الصغيرة في المنطقة الشرقية يمثل نسبة 45 % من إجمالي عدد المشروعات الصغيرة في الصين ، وتمثل المنطقة الوسطى 39 % ، أما المنطقة الغربية بنسبة 16 % من إجمالي عدد المشروعات الصغيرة في الصين .

جدول رقم (3)

توزيع المشروعات الصغيرة حسب المناطق في الصين

المنطقة	النسبة
المنطقة الشرقية	45 %
المنطقة الوسطى	39 %
المنطقة الغربية	16 %

Source: Yu Jianguo, A survey of Small and Medium Enterprises in china, May 2002 .30

كما أن مساهمة المناطق الشرقية في الناتج الصناعي كان الأكبر، حيث بلغ 2,3 مرة من مساهمة المناطق الوسطى، و 3,3 مرة لمساهمة المناطق الغربية، ولكن بشكل عام كانت المشروعات الصغيرة تحتل نسبة عالية من قيمة الناتج الصناعي لكل منطقة - كما يتضح من الجدول التالي.

جدول رقم (4)

مساهمة المشروعات الصغيرة في الناتج الصناعي لكل منطقة في الصين

النسبة	المنطقة
٪ 69	المنطقة الشرقية
٪ 71	المنطقة الوسطى
٪ 57	المنطقة الغربية

Source: Yu Jianguo, Asurvey of Small and Medium Enterprises in china, May 2002 .30

ويتضح من الجدول السابق أن الصناعات الصغيرة في المنطقة الشرقية تساهم بنسبة 69 ٪ من الناتج الصناعي لهذه المنطقة ، الصناعات الصغيرة في المنطقة الوسطى تساهم بنسبة 71 ٪ من الناتج الصناعي ، بينما الصناعات الصغيرة في المنطقة الغربية تساهم بنسبة 57 ٪ من الناتج الصناعي لهذه المنطقة .

جدول رقم (5)

نسبة مساهمة المشروعات الصغيرة حسب نوع الصناعة في الصين

النسبة	نوع الصناعة
٪ 70	الصناعات الغذائية
٪ 70	صناعة ورق الطباعة
٪ 80	صناعة الملابس والجلود والألعاب الرياضية والبلاستيكية والمعدنية
٪ 90	صناعة الأثاث

Source: Yu Jianguo, Asurvey of Small and Medium Enterprises in china, May 2002 .30

الصناعات الصغيرة ساهمت بنسبة 70 ٪ في إنتاج كل من الصناعات الغذائية وصناعة ورق الطباعة ، 80 ٪ في صناعة الملابس والجلود والألعاب الرياضية والبلاستيكية والمعدنية ، بينما ساهمت الصناعات الصغيرة بنسبة 90 ٪ في صناعة الأثاث .

ثانياً : إجراءات تنشيط الصناعات الصغيرة في الصين :

تهتم الصين بالمشروعات الصغيرة لعدة أسباب منها تأثير إنتاجها على الوضع الاقتصادي الكلي كما أنها عنصر مؤثر في استقرار المجتمع . ومن أهم إجراءات تنشيط المشروعات الصغيرة في الصين ما يلي :

- يركز الفكر الاقتصادي الصيني نحو إصلاح الشركات والمصانع الصغيرة والمتوسطة أولاً من خلال بيعها ونقل ملكيتها من القطاع العام إلى القطاع الخاص المحلي (الخصخصة) القادر على تدبير ثمنها والذي ستزداد ثروته بعد فترة ويستطيع شراء المصنع والشركات الكبيرة في المستقبل بدلا من الاعتماد على الأجانب . معنى ذلك أن عملية الخصخصة تتم في التجربة الصينية بالتدريج حيث تبدأ خصخصة المشروعات المتوسطة ثم الكبيرة .
- قررت الصين أيضاً إقامة مناطق التنمية الصناعية والتكنولوجية من خلال توفير القوة العاملة الرخيصة والمواد الخام والموارد المالية لتعزيز بناء البنية الأساسية في المناطق الجديدة . وتتمتع المدن الساحلية المفتوحة بوجود الفنيين الأكفاء والمهرة في المجال العلمي والتكنولوجي وغيرها من المهارات الأساسية لاستيراد التكنولوجيا الأجنبية .
- ففي الخطة الخمسية السابعة (1986 – 1990) تركزت الجهود في الجزء الشرقي على تحديث الصناعة القديمة وتطوير التكنولوجيا المتقدمة وتحسين نوعية السلع الاستهلاكية . أما المنطقة الوسطى فكانت بمثابة مخزون الطاقة في الصين للإسراع بتطوير الطاقة الكهربائية والبتروكيمياويات والفحم وإنتاج المعادن ومواد البناء . أما الجزء الغربي تركزت الجهود فيه على توسيع نطاق الزراعة والغابات والإنتاج الحيواني . ثم توالى الخطط الخمسية تسعى لتحقيق الأهداف السابقة .
- في مجال تهيئة مناخ مشجع للاستثمارات بجميع أشكالها ، تعفي الحكومة المشروعات الجديدة من الضرائب في العامين الأول والثاني ولا يبدأ حساب الإعفاء من تاريخ بدء العمل أو الإنتاج التجريبي ، بل من أول توزيع للأرباح وبعد ذلك تدفع الشركة نسبة نحو 20 ٪ من الأرباح كضرائب ، وتحتجز الباقي لتمويل البحوث والتطوير والتوسعات والإحلال والتجديد . كما تعفي واردات الخامات والآلات من الجمارك ، بل أن بعض المشروعات الجديدة تعفي من الضرائب لمدة خمس سنوات أو أكثر وفقاً لأهمية المشروع في خطة التنمية الاقتصادية ، كما يتاح للمستثمر استعادة 40 ٪ مما دفعه من ضرائب عندما يعيد استثمار أرباحه في ذات الشركة . وتهتم الصين بسن التشريعات والقوانين وتعديل السياسات الاقتصادية والاستثمارية بهدف التطوير المستمر للجهود المبذولة لجذب الاستثمارات الأجنبية . وتقوم الجهات المعنية في الصين بإصدار القوانين والسياسات المهمة ونشرها ولا سيما القانون الخاص بالمشروعات المشتركة بين الصين والدول الأجنبية .

- تقوم الصين بتعديل السياسات المعمول بها بما يتوافق مع الأوضاع الجديدة الناجمة عن إصلاح الهيكل الاقتصادي والتنمية الاقتصادية ، مما جعل هذه السياسات أكثر ملائمة للانفتاح على العالم الخارجى وتحسين البيئة الاستثمارية ، بالإضافة إلى إعداد السياسات الأفضل الخاصة بالمؤسسات الأجنبية التى تستورد التكنولوجيا وتصدر منتجاتها بهدف الحصول على العملة القابلة للتداول ، مما أدى إلى تحسين العوائد الشاملة للاقتصاد القومى وتطوير الهيكل الصناعى في البلاد .

والتجربة الصينية على الرغم من نجاحها الملحوظ عالميا إلا أنها مازالت تعيد ترتيب نفسها كل فترة كلما ثبت لها وجود أى شكل من أشكال الخلل ، وهو ما يجب أن نستوعبه ، حيث يجب أن تتأمل كل دولة وضع المشروعات الصغيرة في اقتصادها بأمانة ، ثم تحدد نقاط الضعف في هذا القطاع الحيوى بحيث يخطط لدعمه على مستوى مركزى أولا ثم على مستويات أقل .

المعوقات التي تواجه تمويل المشاريع الصغيرة

لاشك بأن دول الخليج تنعم اليوم بالقدره الكبيره على تقديم تمويل كاف للكثير من المشاريع الصغيره والمتوسطه ، باعتبار أن التمويل لغرض التنمية المستدامة من عوامل نجاح اقتصاديات الدول وقدرة مؤسساتها التمويلية على الاستمرارية في السوق وتقديم خدماتها. ويمكن تحديد سبب فشل أو تقاعس بعض مؤسسات التمويل للمشاريع الصغيره لعدة جوانب تتعلق بمؤسسات التمويل نفسها وبرواد الأعمال وفي المشروع الصغير وفي شكل الائتمان. فمثلا نجد أن الكثير من موظفي مؤسسات التمويل تنقصهم مهارات التعامل مع رواد الأعمال وليس لديهم الوعي الكامل بأهمية المشاريع الصغيره والمتوسطه للاقتصاد الوطني . وبعض ليست لديه القدرة الكامله لتقييم دراسة الجدوى المقدمة من رائد العمل . وكذلك ، نجد أن بعض رواد الأعمال يرون أن التمويل واجب وطني أو خدمة اجتماعية أو حتى صدقة يجب على الدولة تقديمها بدون الحاجه الى استرجاع مبلغ التمويل.

ومن أهم مقومات تمويل المشاريع الصغيره والمتوسطه هو مايلي :

- توفير خدمات مالية تناسب أشكال المشروعات الصغيرة: مثلا تقديم قروض بمبالغ صغيرة جدا مع تكرار تلك القروض تباعا لتطور المشروع.
- حفز العملاء على سداد القروض بأن يكون موظف مؤسسة التمويل واعظا ونامحا لرائد العمل ، ويمكن اعتماد كذلك القروض الجماعية للتأثير على رواد العمل لسدادها
- تخفيض فوائد التمويل لأدنى حد ممكن

● من المفضل أن تعي مؤسسة التمويل طبيعة الأنشطة الاقتصادية المحلية، حتى تستطيع أن تقدم خدمات تمويلية مناسبة

● من المفضل أن يقوم موظفي مؤسسة التمويل بزيارة المقترضين في أماكن مشاريعهم، وعقد لقاءات دورية معهم، حتى خارج ساعات الدوام والعمل، وذلك لتقديم المساعدة والنصيحة للمقترضين وحلهم على السداد

تمثل ريادة الأعمال نقلة نوعية في المجتمعات التي تنجح بها، ولكنها تحتاج إلى الدعم لأن الذين ينتمون إلى الريادة تكون لهم أفكار جديدة ومبتكرات مستحدثة ولكنهم يفتقرون إلى المال الذي يدعم وينفذ الأفكار ويخرجها إلى النور. لذا سوف نحاول عرض بعض التجارب في هذا المجال :

حاضنات الأعمال ودورها في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال :
غدت حاضنات الأعمال من الآليات الهامة والمتطورة في عالم اليوم، والتي تستطيع المساهمة الفعالة في القضاء على المشكلات الاقتصادية والاجتماعية المواجهة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في كل دول العالم خاصة في البلدان النامية ويرجع تاريخ حاضنات الأعمال إلى عام 1959م، حيث تم إقامة أول مشروع في مركز التصنيع في نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية، ليأتي عام 1984 حيث قامت هيئة المشروعات الخاصة «SBA» بوضع برنامج تنمية وإقامة عدد من الحاضنات التي وصلت إلى «30» حاضنة، وبنهاية العام 1997م وصل عدد الحاضنات في الولايات المتحدة الأمريكية إلى حوالي «550» حاضنة.

تعريف حاضنة الأعمال:

«حاضنة الأعمال هي مؤسسة صممت خصيصاً لتسريع نمو ونجاح الشركات الريادية من خلال سلسلة من المصادر والخدمات الداعمة التي تتضمن: المساحة الضرورية، التمويل، التدريب، الخدمات العامة وشبكات الاتصال».

«-هي المكان الذي يقوم بتقديم خدمات وخبرات وتجهيزات وتسهيلات للراغبين بتأسيس منشآت صغيرة تحت إشراف فني وإداري من قبل أصحاب خبرة واختصاص».

«-هي عملية وسيطة بين مرحلة بدء النشاط ومرحلة النمو لمنشآت الأعمال، وهذه العملية تحتوي على تقديم أو تزويد المبادرين بالخبرات والمعلومات والأدوات اللازمة لنجاح المشروع».

«-إنها تنظيم يشرف بشكل منهجي على عملية تكوين ناجحة لمؤسسات جديدة من خلال تزويدها بنسق شمولي ومتكامل من الخدمات، تضم:

-الموقع المكانى: المكاتب و الورش وفق أسس مرنة، مرحلية ومقبولة الأجر.

-الخدمات المشتراة : سكرتاريات وخدمات وتجهيزات مكتبية و بريدية.
-الاستشارات الإدارية والفنية مع دعم متخصص للبحث والتطوير، وتقديم رأس مال مغامر.
-الأنشطة الشبكية: تعمل نقطة مرجعية بين الرياديين داخل الحاضنة ومع البيئة المحيطة.
وهنا ينبغي التمييز بين المناطق الصناعية والحاضنات، فكلهما يقدم المتسع المكانى للنزلاء، لكن الحاضنات تقدم خدمات مكتبية وخدمات اتصالات (هاتف، فاكس، طباعة، تدريب واستشارات فنية وإدارية)

فوائد الحاضنات

لقد تعددت استخدامات الحاضنات لمحاولة تحقيق نطاق واسع من الأهداف خاصة في تطوير المشروعات الصغيرة وتتركز أهم فوائد الحاضنات في:

- توفير فرص عمل والدعم اللازم لإنجاح المشروعات
 - تطوير أفكار مبتكرة خاصة في المجالات التكنولوجية الجديدة
 - تنويع مجالات النشاط بالاقتصاد المحلى
 - توليد النشاط والثروة على نطاق واسع عن طريق إنشاء قطاع حيوي من المشروعات الصغيرة التى تدعم ريادة الأعمال .
- والواقع أن الملامح الأساسية التى تميز مشاريع الأعمال التى تستخدم الحاضنات هي الابتكار وإمكانية النمو والجودة أو مرونة الإدارة أكثر من ارتباطها بالتكنولوجيا المتقدمة، وقد تكون هذه المشروعات في الغالب هي تلك التى تستخدم أو تطور التكنولوجيا المتقدمة، ولكنها قد تشمل أيضا تلك المشروعات التى تتضمن ابتكارات جديدة داخل صناعات قائمة .
- الأدوار التى يمكن تلعبها الحاضنة من منظور أشمل، نذكر منها:
- تشجيع الفكر الريادى المغامر بدلاً من فكر الموظف التابع .
 - زيادة وتيرة قيام مؤسسات جديدة على أسس متينة .
 - تقديم التسهيلات لأصحاب المشروعات الواعدة بتحويلها إلى مؤسسات تخلق فرص العمل .
 - زيادة القدرات العلمية والإدارية للمؤسسات وبالتالي زيادة القدرة التنافسية.
 - نقل التكنولوجيا من مراكز البحث والجامعات إلى الواقع الصناعى المحلى .
 - أنواع الحاضنات : تنقسم الحاضنات إلى أنواع عديدة منها:
 - حاضنات المشروعات العامة غير التكنولوجية والمتركة في جذب مشروعات الأعمال الزراعية والصناعات الهندسية الخفيفة أو ذات المهارات الحرفية المتميزة ، وحاضنات تكنولوجية تهدف إلى الاستفادة من الأبحاث

- العلمية والابتكارات التكنولوجية وتحويلها إلى مشروعات ناجحة .
- حاضنات الأعمال الدولية والتي تركز على التعاون الدولي المالي والتكنولوجي بهدف تأهيل الشركات القومية من خلال الشركات الدولية والاتجاه إلى الأسواق الأجنبية
- الحاضنات المفتوحة «دون الجدران» وتشمل الحاضنات التي تقام من أجل تطوير وتنمية المشروعات والصناعات القائمة بالفعل في التجمعات الصناعية كمركز متكامل لخدمة ودعم المشروعات والصناعات المحيطة .
- حاضنات متخصصة في أعمال المرأة .
- حاضنات لاستيعاب المتقاعدين من الجيش والشركات والمؤسسات .
- حاضنات ذات مجالات متخصصة إبداعية .

توصيات : من خلال ما تقدم وحتى تنجح الدول النامية في سياساتها التنموية من خلال الاعتماد على الحاضنات التكنولوجية، يجب عليها أن تقوم بـ :

- رفع مستوى النشاطات التكنولوجية لتخفيف عجلة الاستيراد المباشر للتكنولوجيا، وذلك من خلال تطوير العلاقة بين الهيئات التكنولوجية وربطها بفاعلية مع المؤسسات الوطنية .
- توجيه نشاطات هيئات البحث والتكنولوجيا الوطنية نحو احتياجات تطوير القطاع الصناعي بشكل مباشر، وإجراء مسح لتحديد هذه الاحتياجات و مستوى القدرات التكنولوجية المتوفرة في مقابل المنافسين في المحيط الإقليمي على الأقل، ومن ثم ترجمة هذه الاحتياجات بمشاريع الحاضنات التكنولوجية .
- البحث عن مصادر داخلية وخارجية جديدة لتكنولوجيات جديدة، وإيجاد منظومة تمويل تكنولوجي مستقلة عن المنظومات العامة، قد يكون برنامج الحاضنات التكنولوجية إحدى هذه المنظومات .
- وضع أولويات متعددة للقطاعات الصناعية المطلوب تطويرها، وربطها بأولويات أنشطة البحث ونقل التكنولوجيا وذلك عبر الحاضنات التكنولوجية .

نحو نموذج أمثل لدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة :

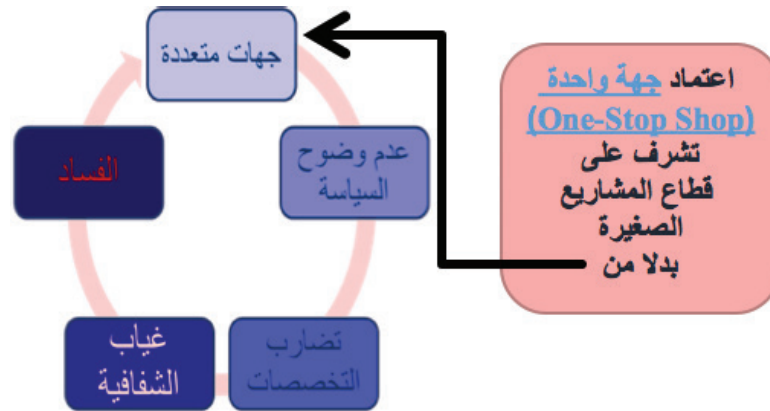
إنه وبناء على ما تم عرضه في النقاط الستة التي تناولتها الدراسة نجد أنه ومن المناسب أن نقترح النموذج التالي تحقيقاً للمهنية المطلوبة من جهة وتقديم القيمة المضافة للاقتصاد الوطني من جهة أخرى.

المشاريع الصغيرة والمتوسطة خيار إستراتيجي، لماذا؟

خلق فرص عمل والمساهمة في قضية التشغيل (تعتبر الأكثر توظيفا للعمالة والأقل تكلفة في توفير فرص العمل) إطلاق الطاقات المبدعة والخلاقة للمواطنين (تدفع الطاقات الشابة على الذكاء والإبتكار) تشجيع التوظيف الذاتي وبالتالي المساهمة في تطوير قوة العمل مساندة المرأة والرفع من قدراتها للانخراط في سوق العمل والإنتاج (هدف تنموي) والأكثر استخداما للتكنولوجيا المحلية ؛ مما يزيد من القيمة المضافة لديها الاعتماد على المشاريع الصغيرة يعني تنويع مصادر الدخل توسيع قاعدة الملكية وبالتالي تحقيق هدف توزيع الثروة (هدف اجتماعي وشعبي). أي بدلا من مشروع كبير ، يوجد مشاريع كثيرة. أي يوجد اهتمام متوازن بين المستثمر الكبير والمستثمر الصغير في دول العالم الأول والثاني ، نجد أن المشاريع الصغيرة والمتوسطة تدعم الشركات الكبيرة بحيث ان شركة كبيرة واحدة تستطيع أن توظف مئات الشركات الصغيرة والمتوسطة امتلاك الماركات العالمية يساعد على الانتشار في الأسواق العالمية وبالتالي زيادة شهرة الدولة

إذا المطلوب

تنشيط قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة
وإذا اعتبرنا بتجارب من سبقنا وأذا أردنا أكتساب نجاحاتهم ، فان ذلك يتطلب قرارات كبيرة تعيد ترتيب بعضا من أولوياتنا بغرض حل مشكلات إقتصادية وإجتماعية اذا لنبدأ كما بدأوا ولكن من حيث انتهوا



البنية التحتية لدعم المشاريع الصغيرة

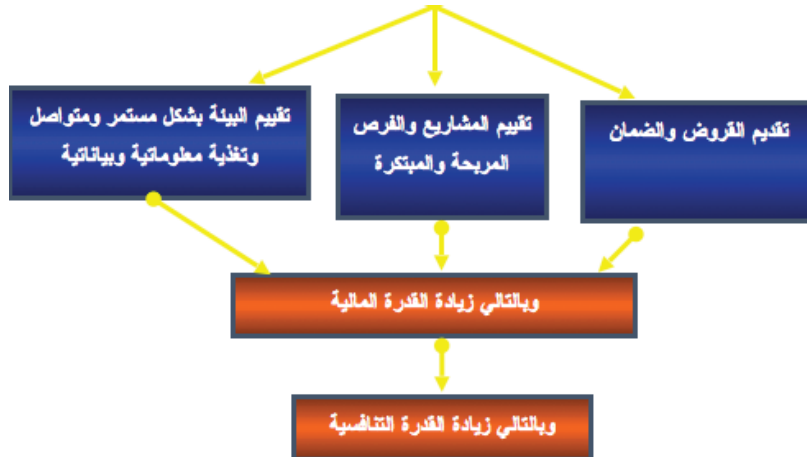
- الدعم السياسي (هذا ماينقصنا) (غير مباشر)
- التشريعات (هذا ماينقصنا) (مباشر)
- الموارد البشرية (متوفرة)
- المؤسسات الداعمة (جامعات ومعاهد) (متوفرة)

ماذا تقدم هيئة واحدة للمشاريع الصغيرة؟

الدعم بدلاً من الإعانات

1. تبني إستراتيجية أقصى دعم ممكن وأدنى تدخل ممكن
2. تقديم الخدمات التالية

- التمويل (محفظة الدولة)
- توفير المعلومات (افكار المشاريع)
- دراسات الجدوى (من خلال توفير معلومات مستمرة)
- تنمية العنصر البشرى (من خلال المؤسسات الداعمة)
- الدعم التقنى (مدربين من جهات مختلفة)
- الاحتضان
- الربط الخارجي



ماذا تقدم هيئة واحدة للمشاريع الصغيرة؟

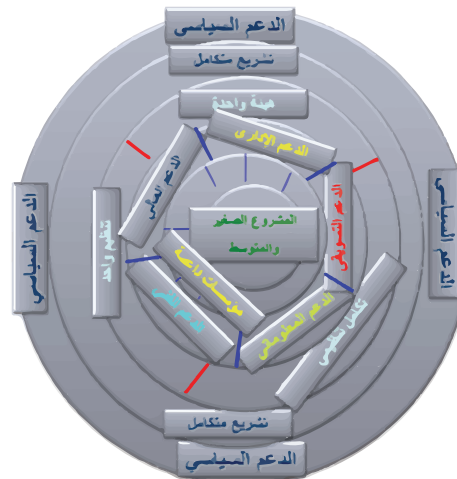
التمويل من خلال محفظة حكومية

ماذا تقدم هيئة واحدة للمشاريع الصغيرة؟

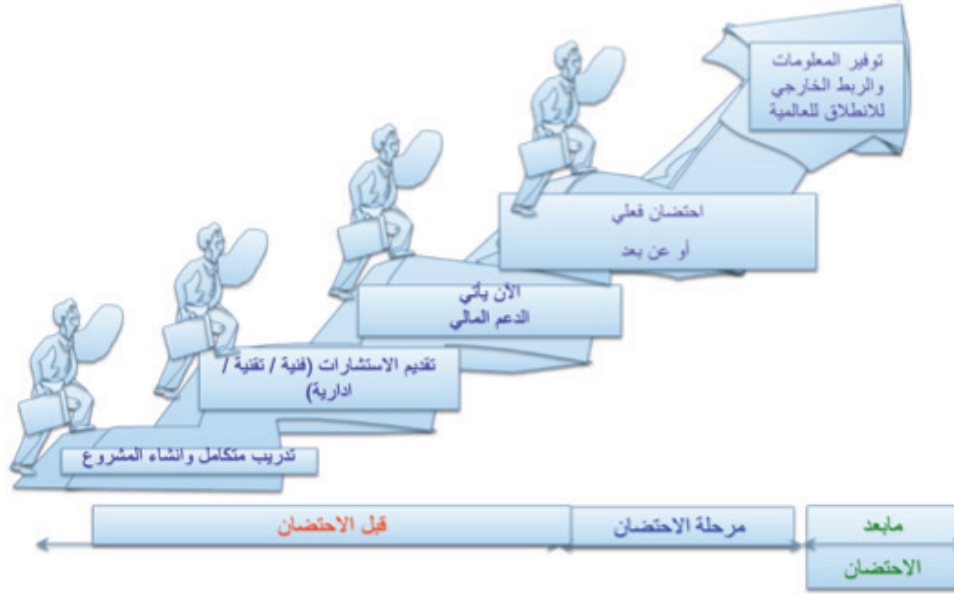
الدعم التقني



الدعم الأمثل لمنظومة المشاريع الصغيرة



أفضل نموذج لدعم المشاريع الصغيرة (تطبيق اليونيدو)



المصادر :

1. Haidar, J.I, Impact of Business Regulatory Reforms on Economic Growth, Journal of the Japanese and International Economies, Elsevier, vol. 3(26), pages 307–285, September 2012
2. The Economist, March 2006 ,11, pp 67
3. Yu Jianguo, A survey of Small and Medium Enterprises in china, May 2002 ,30
4. www.worldbank.org
5. أ.علي سماي، دور الحاضنات التكنولوجية في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة المدينة، الجزائر، أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد السابع، 2010

المؤتمر السعودي الدولي

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال 2014

نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط

الثلاثاء 14-16/11/1435هـ الموافق 9-11/9/2014 م

الرياض - المملكة العربية السعودية

التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي

إعداد
د / أيمن عادل عيد

خبير التخطيط الاستراتيجي وريادة الأعمال
كلية الاقتصاد والإدارة - جامعة القصيم

سبتمبر 2014م

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال

تقديم :

إن سعي الدول ورغبة المؤسسات، وطموح الشعوب في امتلاك مقومات التنمية المستدامة القائمة على الاستقرار والأمن الاقتصادي والنمو والازدهار يؤكد على عظم دور ريادة الأعمال في كافة مجالات ونشاطات التنمية، ويظهر ضرورة انطلاق الممارسات العملية لريادة الأعمال وتواصلها وفق توجه استراتيجي في إطار مؤسسي على المستوى المحلي والعالمي، واستنادا على ذلك يجب أن تتوجه الجامعات نحو الاهتمام بريادة الأعمال من أجل رعاية وتبني العناصر البشرية المتميزة الذين يمثلون نواة لرواد أعمال المستقبل القادرين على انشاء المشروعات الريادية وتوفير متطلبات ومقومات التفكير الابتكاري والسلوك التطويري لدى أفراد المجتمع، بما يساهم في معالجة الفجوة بين المعرفة والتطبيق ولتأكيد المسؤولية المهنية لمؤسسات المجتمع للتعاون في إعادة التفكير وتطوير النظم لتصبح ريادة الأعمال ثقافة فريدة ومؤسسية ومجتمعية.

ولعلنا نلمس أن الحديث عن ريادة الأعمال تعدى مرحلة الجدل حول أهميتها ودورها في دعم الاقتصادات الوطنية لأن ذلك صار حقيقة لا تقبل الجدل ولم يعد يحق لأحد من الباحثين أن يُنكر هذه الحقيقة ، ولكن صار الحوار حول كيفية تحقيق ذلك الدور الذي تم الاستقرار عليه لريادة الأعمال، وفي هذه الورقة نناقش قضية كيف يمكن بناء وتنمية رائد الأعمال من خلال تعليم ريادة الأعمال وذلك استناداً على أن أساس بناء وتنمية رائد الأعمال يركز على توافر عدد من الخصائص الشخصية والسلوكية ، وعلى الرغم من أن الخصائص الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال لها الوزن الأكبر في تكوين رواد الأعمال باعتبارها عامل حاكم في تقديم المبادرات الريادية وفي تشجيع الأداء الريادية في المجتمعات، إلا أن تعلم ريادة الأعمال يمكن أن يؤدي دوراً لا يقل أهمية في هذا الصدد، ويجب أن نتذكر دائماً أن رواد الأعمال إما أن يتواجدون بالفطرة أو يمكن الحصول عليهم من خلال مبادرات تعليم توفر مناخ الرعاية لنمو رواد الأعمال، وذلك من خلال توفير المناخ المعرفي اللازم لظهور أنوية رواد الأعمال، وقد أدركت دول عديدة هذه الحقيقة وبدأت في تقديم كل أنواع الدعم لاكتشاف ورعاية رواد الأعمال (Steve Mariotti, 2008).

ومنذ عقدين من الزمان حين أيقن الحريصون على توفير الاستقرار الاقتصادي باعتباره وسيلة لتحقيق الأمن الاقتصادي للمجتمعات من أن تعليم ريادة الأعمال هو أحد المداخل التي تساعد على ذلك، فقد بدأت المقررات الدراسية والبرامج التعليمية والتدريبية في مجال ريادة الأعمال في الظهور بين المناهج الدراسية للعديد من الجامعات في العديد من دول العالم، كما أصبح نشر ثقافة ريادة الأعمال وتحويلها إلى واقع يتجسد في شكل مشروعات ومنتجات أحد المجالات الرئيسة

للتعليم والتدريب والدراسات المهنية في مجال ريادة الأعمال (Brockhaus, 1991)، كما أصبح مجال ريادة الأعمال أحد الركائز الرئيسة في منظومة التعليم العام والجامعي منذ بداية التسعينيات من القرن العشرين، فقد حققت برامج تعليم ريادة الأعمال نمواً ملحوظاً خلال العشرين سنة الماضية، حيث ارتفع عدد الكليات التي تدرس مقررات وبرامج ريادة الأعمال ونشأت أقسام علمية تختص بريادة الأعمال في مختلف جوانبها، وزاد عدد المنظمات والمؤسسات والمراكز المتخصصة في ريادة الأعمال، و العديد من الدوريات العلمية المتخصصة في مجال ريادة الأعمال (Katz, 1991 / Robinson and Haynes, 1991 /

Vesper and Gartner /1997, Fiet /2000, Katz /2002, Rieva Lesonsky. 2007

ومنذ ذلك التوجه فقد صار التوسع في تدريس وتعليم ريادة الأعمال من أسرع المجالات نمواً بين جميع المقررات الدراسية في كليات إدارة الأعمال الأمريكية، وقد توقع الباحثون أن السنوات الأولى من القرن الحادي والعشرين ستشهد احترافاً ومهنية في مجال ريادة الأعمال، ويرجع ذلك إلى اتجاه الطلاب في ظل تعلمهم لريادة الأعمال والعديد من فئات المواطنين إلى خلق الوظائف بأنفسهم، وإلى عدم توقعهم التمتع بالأمان الوظيفي في المنظمات الكبيرة ... وهذا ما نراه قد تحقق بالفعل وجعلنا حريصين على أن نساير الدول المتقدمة في تعليم ريادة الأعمال من أجل بناء جيل من رواد الأعمال قادرين على المساهمة في تحقيق الاستقرار الاقتصادي الذي يمثل أداة حقيقية لتحقيق الأمن الاقتصادي (Authers, 1998)/(Thompson, 1999.

ولدعم الفكرة التي نوهنا إليها أعلاه نحرص على مناقشة عدد من القضايا التي تساهم في تحقيق ما نصبو إليه من هذه الورقة، وتتمثل هذه القضايا فيما يلي :

أولاً : مفاهيم أساسية حول مصطلح ريادة الأعمال .

أ - واقع بيئة العمل والأعمال.

ب - مستقبل رواد الأعمال .

ج - الخصائص الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال (سمات شخصية وسلوكية تميز رائد الأعمال عن غيره):

ثانياً : تعليم ريادة الأعمال وترسيخ ثقافتها في بناء مجتمع المعرفة لمواجهة مشكلة البطالة:

● أهداف التعليم والتدريب الريادي.

● الغرض من تعلم ريادة الأعمال .

● الأدوار المتوقعة نتيجة تعليم ريادة الأعمال .

- تعليم ريادة الأعمال والحد من معدلات البطالة لدى الشباب .
- حال البطالة في الوطن العربي .
- معدلات البطالة وفق الجنس البشري(ذكر/ أنثى) في الوطن العربي .
- معدلات البطالة وفق مستوى التعليم للعاطلين في بعض الدول العربية .
- معدلات البطالة حسب فئات السن في بعض الدول العربية .
- الدلالات الضمنية لحال البطالة في الوطن العربي .
- الأسباب التي أدت إلى تزايد البطالة في الوطن العربي .
- الآثار الاجتماعية للبطالة .

ثالثاً : الدور المتوقع لرواد الأعمال .

رابعاً : النتائج الإيجابية التي تتحقق عن تطبيق فكر ونشر ثقافة ريادة الأعمال :

وفيما يلي نتناول كل قضية بشيء من التفصيل وذلك على النحو التالي :

أولاً : مفاهيم أساسية حول مصطلح ريادة الأعمال .

وفيما يلي نتعرض لبعض المفاهيم وثيقة الصلة بمصطلح ريادة الأعمال وذلك كما يلي :

أ - واقع بيئة العمل والأعمال.... في عصرنا الحالي لم يعد من المقبول أن نتخيل وجود خريج جامعي بدون عمل . بدون عمل وليس بدون وظيفة ، فالوظيفة تختلف عن العمل، فإذا كنا نتمنى أن يتجه جميع الشباب إلى ريادة الأعمال لمحاولة تأسيس مشروعاتهم الريادية الخاصة ... ولكن الواقع يشير إلى أن الكثيرين قد لا تتوفر لهم الظروف المناسبة لبدء مشاريعهم الخاصة ، ولهذا يضطر الكثير للبحث عن وظيفة أو عمل، ولأن عدد الخريجين أكبر بكثير من عدد الوظائف المتوافرة في السوق السعودي ... لذا يتجه العديد من الشباب نحو الوظيفة أو الخيار المرفوض جبراً ونظراً لصعوبة الحصول على وظيفة وهو البطالة (J. L. Thompson, 1999).

وفي ضوء هذا الواقع يتبين أن الخيار الوحيد المتبقي هو العمل.. العمل الحر وإنشاء مشروع مغير، ونقطة البدء في ذلك ... هي الفكرة ولكن بها وحدها لا يتحقق الهدف فمجرد وجود الفكرة ليس كافياً وحده ، بل المهم هو التنفيذ، ورغبة وقدرة صاحب الفكرة على تنفيذها، ولذا صار الحديث مؤخراً عن الفكرة التي تصلح كنواة لمشروع استثماري متميز

والحديث عن صاحب الفكرة واللذان يجب أن يتلازما لتحقيق نجاح غير مسبوق..... وهذا ما دعى للتحول من الحوار عن مجال المشروعات الصغيرة نحو الحوار عن ريادة الأعمال ليتم التركيز عن كل من :

● المشروع الصغير والأفكار الاستثمارية .

● رائد الأعمال كمحرك أساسي للفكرة ونجاح المشروع .

ومن ثم صار فكر وثقافة وتطبيق «ريادة الأعمال» هو المفهوم الأكثر حداثة والواقع يشير أن ريادة الأعمال والتي تشمل الحديث عن الأفراد الرياديين ومشروعاتهم تعكس توجهين هما (Scarborough, N.M. and T.W. Zimmerer, 2003) :

التوجه الأول : هو ريادة الأعمال محدودة النطاق ، حيث يهدف صاحب المشروع إلى بناء شركة أو متجر يدر عليه ربحاً يمنحه الاكتفاء الذاتي ويتكفل بتغطية تكاليف معيشتة، وهذا النوع من ريادة الأعمال منتشر بشكل كبير في الوطن العربي، فصاحب المخبز، ومالك التاكسي، وصاحب المتجر كلهم رواد أعمال وبالرغم من أهمية هذه المشاريع، إلا أنها قلما تحقق نجاح كبير يتعدى بشكل واضح حدود المالك، أي أنها لا تسهم بخلق وظائف وحركة تجارية كبيرة، رغم دعمها لاستقرار النظم الاقتصادية ، وهذا النوع عادة يعمل بدون خطة توسع فيتم النمو ببطء شديد، والكثير يتوقف لعدم إدراكه لما يمكن تحقيقه في حالة التوسع أو لعدم وجود الرغبة.

التوجه الثاني : هو ريادة الأعمال القابلة للنمو. وفي هذا النوع تكون نية رائد الأعمال من أول يوم هو الانطلاق بمشروعة الريادي كخطوة أولى نحو تأسيس شركة كبيرة لها فروع كثيرة ، فتجده يسير على خطة مرسومة بدقة لكي يصل إلى هدفه المنشود، وهذا النوع من ريادة الأعمال هو ما نفتقده بشكل واضح في الوطن العربي، فمن السهل جداً أن ننشئ شركة تحقق لك اكتفاء ذاتي، ولكن التحدي الحقيقي يكمن في تأسيس مشروع ريادي يخلق فرص وظيفية كثيرة، وتتعدى حدودها المكانية وتنطلق نحو العالمية وتفيد المجتمع بأسره ويتحقق الاستقرار ومن ثم الأمن الاقتصادي، وهذا النوع يتحرك وفق خطة واضحة لكي يحقق أهدافه العملاقة، مما يزيد من سرعة نمو الشركة، ويقلل من التخبط والعشوائية في تطور منتجاتها وخدماتها..... فجديز بكل شاب متعلم أن يتحرى مثل هذه الفرص وأن يعتمد على خبرته ومعرفته لكي يؤسس شركة قابلة للنمو تساهم في حل المشاكل الاقتصادية والاجتماعية للوطن.

ويجب التنويه إلى أنه يمكن أن يتحول النوع الأول إلى الثاني مع الزمن بمحض الصدفة، أو بقرار يتخذه رائد الأعمال بعد أن يكتشف بأن أمامه فرص ذهبية تم تجاهلها لمدة طويلة، ولذا صار من الضروري أن يتم تعليم رواد الأعمال الأصول العلمية الاحترافية للتحويل نحو النمو كتوجه مستقبلي منذ اللحظة الأولى للتفكير في انشاء مشروع ريادي .

ب - مستقبل رواد الأعمال : ما الذي يدفع أحد الأفراد إلى تحمل المخاطر الاجتماعية، والنفسية، والمالية المترتبة على إقامة مشروع جديد؟ إن هذا السؤال هو مدخلنا إلى التعرف على طبيعة ومفهوم المستقبل المهني لرائد الأعمال Entrepreneurial Careers ففي بداية الأمر، لم يحظ المسار المهني لرائد الأعمال باهتمام كبير من جانب الباحثين في مجال ريادة الأعمال، إلا أنه مع بداية عام 1985، تزايد الاهتمام بالمستقبل المهني الريادي وتعليم ريادة الأعمال، وذلك إيماناً وادراكاً للدور الرئيس الذي تلعبه المشروعات الريادية في استحداث الوظائف وتقديم الابتكارات إضافة لزيادة الاهتمام الإعلامي برواد الأعمال الذين أقاموا مشروعات ريادية ناجحة (Landström, Hans, 2004).

وقد حظي تأثير الموقف الوظيفي الحالي للأفراد بالمزيد من البحث والدراسة والاهتمام فمن المعروف عن رواد الأعمال تمتعهم بقيم وطموحات وظيفية تميل إلى تغيير الواقع والعمل لساعات طويلة يومياً، ووهم ذات نمط إداري يميل للسيطرة على الأحداث، كما أن رواد الأعمال لديهم ميل غامر لحب والولاء لمنظمتهم والتضحية بكل شيء تقريباً من أجل التأكد من استمرارية هذه المنظمات، وهذه الرغبة التي يتسم بها رائد الأعمال تؤثر في رؤية لمستقبله الوظيفي حيث نجده يميل عادة لإنشاء المشروع الجديد ويحتل الأولوية الأولى في تفكيره وفي حياته كما يعتبر مصدراً لاحترام رائد الأعمال لذاته، كما أثبتت الدراسات أن القليل من الطلاب يرغبون ويستطيعون ممارسة ريادة الأعمال باعتبارها الهدف الرئيسي في حياتهم، إلا أن البعض من بين هؤلاء سوف يقومون بإقامة مشروعاتهم بعد تخرجهم مباشرة، وعدداً أقل من هؤلاء الطلاب سوف يتأهب لإقامة مشروعات جديدة من خلال البحث عن العمل في مجال أو صناعة معينة، ويتطلب ذلك أن يستكمل رواد الأعمال تعلمهم الريادي ودراساتهم على فترات سواء كان أثناء الدراسة أو بعد انتهاء مراحل تعليمهم الجامعي من خلال الاستعانة بالكتب وحضور الدورات التدريبية والندوات أو تلقي محاضرات في المجالات التي يشعرون فيها بالحاجة للمعلومات أو الاستزادة من الخبرات، وبصفة عامة فإن رائد الأعمال يحتاج اكتساب العديد من المعارف وتعلم ما يلزمه من مهارات وتنمية قدراته ليتمكن من تحقيق التميز الآتي والمستقبلي في إدارة وتشغيل مشروعه الريادي.

ج - الخصائص الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال (سمات شخصية وسلوكية تميز رائد الأعمال عن غيره):

ليس كل من نقابلهم رواد أعمال ... حتى إذا كنا نؤمن بأن رائد الأعمال يمكن أن يتعلم كل ما يجعله مكتمل الجوانب ... إلا أننا نؤمن بأن هناك عدد من الخصائص الشخصية وأخري سلوكية مطلوب توفيرها وبأي مستوى كحد أدنى... يلي ذلك تنمية خاصية وتنمية الخصائص الأخرى اللازمة لبناء رائد الأعمال المحترف.... بعد هذا التقديم يمكننا القول أن السن أو الجنس أو التعليم لا يميز رواد الأعمال عن غيرهم، فقد أشارت الدراسات أن ذوي السن الصغير يمكنهم أن يكونوا رواداً للأعمال وكذلك كبار السن، إلا أن أكثر الأعمار نجاحاً كانت بين الثلاثين والأربعين، والجدول التالي (جدول رقم 1) تعبر عن نتائج إحدى الدراسات

عن علاقة العمر ببداية انشاء المشروعات (Cuff, Robert D , 2002):

(جدول رقم 1)

نسب رواد الأعمال الناجحين وعلاقتها بالسن

السن	نسبة النجاح
أقل من 20 عاماً	صفر % تقريباً
من 20 – 29 عاماً	25% تقريباً
من 30 - 39 عاماً	40% تقريباً
من 40 - 49 عاماً	25% تقريباً
50 عاماً فأكثر	10% تقريباً

وبالمثل فقد تبين أن ريادة الأعمال ليست حكراً على نوع من الجنس البشري دون غيره، فهناك سيدات أعمال استطعن انشاء مشروعات ريادية ناجحة ومتميزة، بل إن هناك سببا وجيها يجعل الإناث يلجأن إلى ريادة الأعمال، وهو شعورهن بأن هناك تمييزاً ضدهن في العمل، على الأخص في الترقية لمصاف المديرات، لذا قد يلجأن للعمل الحر حتى يشعرن بالذات، إنهن ولا شك قادرات على الإنجاز والتقدم والنمو، وقد يدعي البعض أن الأدوار المتعددة الملقة على عاتق المرأة قد تمنعها من القيام بأدوارهن كرائدات أعمال، ويشير الواقع بالنسبة لتأثير التعليم على ريادة الأعمال أنه يمكنك أن تجد أحد رواد الأعمال يقرأ ويكتب بالكاد، أو أن تعليمهم بسيط، كما قد تجد رواداً للأعمال ذوي تعليم عال، إلا أنه بزيادة مستويات التعليم في كل مجتمعات العالم، فقد ازدادت بالتبعية نسب تعليم رواد الأعمال ، فتجدهم أكثر تعليماً وهم أصحاب درجات علمية كالثانوية العامة والدبلوم والجامعة .

وبالرغم من عدم وجود ارتباط بين كل من العمر والجنس والتعليم من جانب، وريادة الأعمال من جانب آخر، إلا أن الدراسات أجمعت أن هناك خصائص شخصية تميز رواد الأعمال عن غيرهم، وفيما يلي أهم الخصائص الشخصية لرواد الأعمال (Cassiss, Youssef , 2005) :

وصف ديفد ماركيلاند رائد الأعمال بأنه شخص تحركه الحاجة لإنجاز شيء ورغبة شديدة في إضافة شيء للحياة، وقد قام موروكولنز بدراسة حوالي 150 رائد أعمال وخلص إلى أن أهم صفاتهم الشدة والصلابة ومراعاة مصالحهم، وغالباً ما

يدفعهم احتياجهم إلى الاستقلالية والإنجاز وهم نادراً ما يسعون للحصول على السلطة، بينما يرى ببيرد أن رائد الأعمال يحب الأفكار الجديدة، مخطط، يحسن التصرف، قناص للفرص، مبدع، لا يغلب عليه التفكير العاطفي، ويؤكد كل من كوبر وذكبليرج أن رواد الأعمال يتفاءلون في عملية اتخاذ القرار، ويوضح بارني ويستتيز أن رواد الأعمال يتميزون بالثقة في النفس وتعميمهم الزائد للأمور، بينما وجد كول أنه يوجد أربعة أنواع من رواد الأعمال وهم المبتكر، والمبتكر المجمع، والمروج شديد التفاؤل، ومؤسسو المؤسسات، وهذه الأنواع لا علاقة لها بالشخصية ولكن لها علاقة بنوع الفرصة التي يواجهها رائد الأعمال.

وفي ضوء ما تقدم تتمثل أهم خصائص رواد الأعمال فيما يلي (Botton, B. and J. Thompson, 2000, Cassis, Youssef, 2005, Katz, J. A, 2002) :

- **الإرادة :** رائد الأعمال لديه ارادة قوية لتحقيق ما يصبو اليه والإرادة هنا تعبر عن الرغبة الجامحة في النجاح في ظل هدف يعبر عن أحلام وليس أوهام .
- **مبادر :** يسعى رائد الأعمال للمبادرة في عالم الأعمال واقتناص الفرص، وينبغي أن يكون قادراً على الشروع في العمل والاستفادة من الفرص .
- **الاستعداد لتحمل المخاطر :** في أي عمل هناك عنصر مخاطرة ولا توجد ضمانه تامة بأن العمل ناجح دوماً ولكن الخاطرة المحسوبة تساعد على تحقيق النجاح .
- **القدرة على التعلم من التجربة :** رائد الأعمال يؤمن بأنه يمكن أن يرتكب الأخطاء، ولكنه يؤمن بدرجة أكبر بضرورة الا تتكرر الأخطاء وبالتالي يجب امتلاك القدرة على التعلم من التجربة.
- **الدافع الذاتي المستمر :** الدافع الذاتي هو مفتاح النجاح، وهذا أمر ضروري للنجاح في كل مناحي الحياة، ومجرد البدء يتوالد الدافع لإكمال العمل.
- **الثقة بالنفس :** الثقة لازمة لتحقيق النجاح في الحياة، وينبغي للمرء أن يمتلك الثقة في النفس لأنها أساس دال على الشجاعة والحماس والقدرة على القيادة.
- **التوجه الجاد نحو العمل :** ليس هناك بديل عن العمل الجاد في الحياة، لأنك في إدارتك لأعمالك دوماً تواجه مشكلات متعددة تستوجب العمل الجاد والدائم .
- **القدرة على اتخاذ القرار :** تكون القدرة على اتخاذ القرار المناسب والجريء في الوقت المناسب مطلب أساس في ظل بيئة معقدة متغيراتها كثيرة وتتحرك بسرعة بالغة، كما أن غياب القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب تهدر العديد من الفرص وتكبد الخسائر.

● **الطموح المستمر:** الطموح الدائم والمستمر يمثل هدف لدى رائد الأعمال، والطموح يمثل القوة الدافعة لبناء ال مشروع الريادي.

● **الحداثة والجدة في الأفكار:** عادة ما ينشغل رائد الأعمال بفكرة مستحدثة وهي تمثل له هدف مدعوم بالعديد من الأفكار الجديدة والقوية والمحددة التي ليس لها مثيل في السوق.

● **الإصرار والتصميم:** يمتلك رائد الأعمال إصرار ارادي على تنفيذ مشروعه على أرض الواقع (يضع الرائد استراتيجيته لتحويل حلمه إلى واقع ملموس).

● **التفكير الايجابي:** يتفاءل رائد الأعمال بصورة دائمة في جميع جوانب حياته حتى إذا واجهته عقبات يرى فيها الجاني الإيجاب ولا يغفله، حتى في اتخاذ القرارات يميل للبديل المتفائل .

● **تحمل الغموض:** يتسم رواد الأعمال بالقدرة علي العيش في ظل معلومات قليلة عن حياتهم وعن جوانب أعمالهم، وربما في ظل معلومات تتغير كل يوم بشكل يصعب التأكد منها .

● **حب الاستقلال في العمل:** يتسم رواد الأعمال بنزعتهم إلى الاستقلال والفردية في العمل، فهم يحبون أن يسيطروا على الأمور ، ولا يحبون سيطرة الآخرين عليهم حتى إذا عمل رواد الأعمال في ظل شراكة الآخرين لهم ، فهم يعملون لأنفسهم أساساً وللنجاح الفردي أو لإعلاء اسم عملهم وشركتهم .

● **قيادي لديه الرغبة في الانجاز:** دافع الانجاز لديه قوي .

● **الايمان بالقدرات الذاتية** يتسم رواد الأعمال بأنهم يؤمنون بقدراتهم الذاتية، وهم واثقون من أنفسهم وأن قدراتهم ومهاراتهم وشخصياتهم قادرة تماما على تحقيق أحلامهم وتحويلها إلى واقع عملي حقيقي، فهم لا يؤمنون بالحظ والتواكل وإنما يؤمنون بقدراتهم وعملهم وكفاءتهم.

● **رواد الأعمال مخططون:** يميل رواد الأعمال للتخطيط لكل جوانب حياتهم ولمراحل أعمالهم ويعرفون من البداية منتهاهم .

وفي هذا المقام استوجب الإشارة إلى أننا من أجل بناء وتنمية رواد أعمال متميزون بصورة واضحة يجب بناء وتصميم مبادرات لاكتشاف رواد الأعمال ... ثم دراسة حالتهم ومعرفة مستوى كل واحد منهم بالنسبة لخصائصه الشخصية والسلوكية ثم تصميم برامج رعاية وتنمية لكل منهم حسب مستواه للحصول على رواد أعمال احترافيين ... وهذا يؤكد على الأهمية البالغة لبرامج التعليم الريادي .

ثانياً : تعليم ريادة الأعمال وترسيخ ثقافتها في بناء مجتمع المعرفة لمواجهة مشكلة البطالة:

تؤكد الدراسات على أن تعليم ريادة الأعمال والتوجه بالاقتصاد المعرفي يمثل ركيزة أساسية وذات أثر واضح في نجاح المشروعات الناشئة، وتظهر هذه الدراسات أن 54٪ من أصحاب المشاريع الناشئة ذات التوجه بالمعرفة من خريجي ريادة الأعمال كما أن دخلهم يتزايد عن زملائهم بما يتراوح من 27٪ - 62٪، بما يؤكد على أن تعليم ريادة الأعمال والتوجه نحو الاقتصاد المعرفي لبناء مجتمع المعرفة يمثل مساهمة في النمو من خلال المشاريع الريادية الناشئة ذات التوجه بالمعرفة في إنتاج وتقديم منتجاتها وخدماته (Irwin, D, 2000, Kawabe, Nobuo, 2002).

كما يجب الإشارة إلى أن برامج تعليم ريادة الأعمال التي تهتم بتنمية القدرة على توفير وظيفة للذات وللغير من خلال إقامة مشروعات ريادية جديدة تقوم بإنتاج سلع / خدمات جديدة، برامج نادرة، لذلك، ونظراً لأن ريادة الأعمال تسعى لبناء نظام اقتصادي يتسم بالإبداع والابتكار، فقد يكون من الهام للغاية أن يتم تفعيلها تحت مظلة مؤسسات التعليم العالي والمتوسط ليتمكنوا من استحداث الأفكار الريادية وتبني هذه الأفكار من خلال التعليم الريادي لتصبح مشاريع ريادية منتجة (Rieva Lesonsky, 2007, Steve Mariotti, 2008).

أهداف التعليم والتدريب الريادي:

لعل ما تسعى معظم برامج التعليم الإداري إلى تحقيقه يتمثل في :

- تحسين قدرة متلقي التعليم الريادي على تحقيق الإنجازات الشخصية والمساهمة في تقدم مجتمعاتهم .
 - إعداد أفراد رياديين لتحقيق النجاح عبر مراحل مستقبلهم الوظيفي ورفع قدراتهم على التخطيط للمستقبل.
- ومن ثم يصبح المقياس النهائي للتعليم والتدريب الريادي متمثلاً في كيفية إسهامه في دعم طموحات الشباب الرياديين والذين يمكن تحويلهم لرياديين، وفي تسهيل محاولات إقامة المشروعات الريادية وبالطبع كلما نبعت المشاريع من أفكار معرفية تخدم الاقتصاد المعرفي وتسعى لبناء مجتمع المعرفة كلما كانت القيمة المضافة ذات قيمة.
- وفي ضوء ما تقدم يمكن عرض أهم الأهداف التي تسعى برامج التعليم والتدريب الريادي إلى تحقيقها وذلك على النحو التالي :

1. توفير المعارف المتعلقة بريادة الأعمال .
2. بناء المهارات اللازمة لإدارة المشروعات الريادية ولصياغة وإعداد خطط الأعمال.
3. تحديد الدوافع وإثارتها وتنمية المواهب الريادية.
4. العمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع وغرس ثقافة العمل الحر في مختلف مجالاته.

وبذلك يمكننا الإشارة إلى أهم النواتج التي تتحقق لرواد الأعمال من التعليم والتدريب الريادي باعتبارها أغراض تتحقق لرائد الأعمال من هذا النوع من التعليم الريادي وهي كما يلي :

ب - الغرض من تعلم قيادة الأعمال :

يمكن أن يحرص رائد الأعمال على تعلم الأصول المهنية لقيادة الأعمال انطلاقاً من أحد الأغراض التالية (Scarborough, N.M., 2003, and T.W. Zimmerer, Metcalfe, Stanley, 2004) :

- اكتشاف ذاته ليتعرف على مدى استعدادة أن يكون رائد أعمال أم لا .
- التعرف على ما يتوافر لديه من الخصائص الشخصية والسلوكية التي يتسم بها رائد الأعمال والتعرف على نسبة توافر كل خاصية .
- ادراك ما يلزمه ليكون رائد أعمال محترف .
- دراسة سبل التوصل للأفكار والتعرف على كيفية التفرقة بين الفكرة وبين الفكرة الريادية .
- تعلم كيفية تحويل الفكرة لمشروع ريادي مُنتج .
- دراسة الكيفية التي يجب أن يدار بها المشروع الريادي .
- دراسة سبل التخطيط لنمو المشروع منذ البداية في مرحلة التنفيذ .
- دراسة آليات تجنب الأزمات قبل حدوثها وكيفية الاستعداد لمواجهتها حين حدوثها بالبدائل القابلة للتنفيذ وفق سيناريوهات متوقعة .
- كيفية تحويل فكرته لخدمة اقتصاد المعرفة بغرض بنا والتحول نحو مجتمع المعرفة .
- فهم طبيعة العمل المنظومي للمشاريع الريادية كي تندمج جميعها في منظومة الاقتصاد المعرفي وتيسير التحول لبناء مجتمع المعرفة .

ج- الأدوار المتوقعة نتيجة تعليم قيادة الأعمال :

لبيان مدى مساهمة ترسيخ ثقافة قيادة الأعمال وتعليم أصولها في العديد من جوانب الحياة المهنية والمجتمعية والشخصية ، ومن أجل بناء الاقتصاد المعرفي ومواجهة مشكلة البطالة نشير إلى ما يلي (Kuratko, D.F. and R.M., 2004, Landström, Hans, 2004, Ibrahim, A. B. and K., Soufani, 2002, Hodgetts) :

- تعلم قيادة الأعمال خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل

- لتحمل أعباء النمو الاقتصادي القومي المتواكب مع التوجهات العالمية.
- تعلم ريادة الأعمال يزيد من القدرات المتميزة لخلق الثروة من خلال الاستقرار على الفرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة على المستوى العالمي، بما يحقق مساهمة هامة في بناء مجتمع المعرفة.
- تعلم ريادة الأعمال يُنتج رواد في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
- تعلم ريادة الأعمال يُساهم في زيادة الأصول المعرفية وتعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة والتراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، وبما لذلك من أثر في بناء مجتمع المعرفة.
- تعليم ريادة الأعمال يُكسب العاملين بالمؤسسات القائمة مهارات نادرة ومبتكرة تمكنهم من زيادة معدل نمو المبيعات بنسبة تفوق قرنائهم بنسبة كبيرة.
- تعليم ريادة الأعمال يُزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة ، نظرا لأن الرياديين يصبحون أكثر إبداعا.
- تعليم ريادة الأعمال يؤدي إلى زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكلة البطالة.
- تعليم ريادة الأعمال يؤدي إلى تغيير هيكل تركيز الثروة في الأمم، بما يحقق الاستقرار الاقتصادي والتحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أكبر عدد من أفراد المجتمع للثروة بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل.
- تعليم ريادة الأعمال يساهم في تحويل الأفكار إلى مشاريع بمعدلات أكثر من غيرها بما يحقق قيمة وتميز على المستوى القومي والعالمي ويدعم التوجه نحو مجتمع المعرفة.
- تعليم ريادة الأعمال يخلق المزيد من الفرص المرتبطة بإحداث تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة، وتؤكد حالة جامعة ولاية أريزونا على أن تعليم ريادة الأعمال بالجامعة قد زاد من القيمة المضافة للمجتمع، حيث ارتفعت أعداد المشروعات الخاصة التي أقامها الطلاب لخدمة مجتمعاتهم وساهمت في التغلب على مشكلة البطالة، وكان غالب هذه المشروعات يندرج ضمن المشروعات المعرفية بما ساهم في بناء وتنمية المجتمع المعرفي.

د - تعليم ريادة الأعمال والحد من معدلات البطالة لدى الشباب :

نؤمن بأن البطالة التي يعاني منها المجتمعات نتجت عن سوء اعداد العنصر البشري في مراحل التعليم المختلفة بصورة

جعلت فائض في تخصصات وعجز في تخصصات، ونرى أن التعليم والتدريب الريادي هو وسيلتنا في التغلب على كافة روافد البطالة في المرحلة القادمة باعتبارها مُغزي ورافد لتضخيم نسب البطالة ، وفيما يلي نستعرض بعض العناصر وثيقة الصلة بهذا الموضوع وذلك على النحو التالي :

● **حال البطالة في الوطن العربي :** تشير الاحصاءات أن الدول العربية فيما يخص البطالة تنقسم إلى ثلاث فئات هي

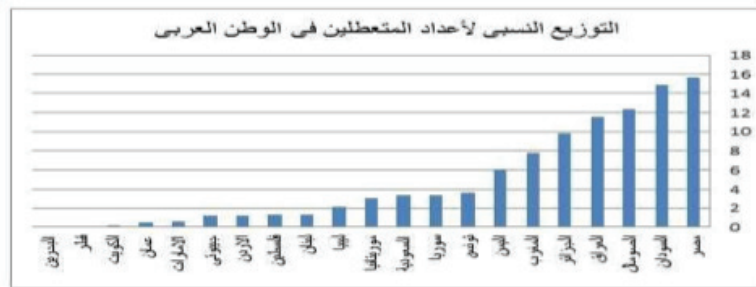
على النحو التالي:(التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2009/ مائب حسن مهدي، 2010)

- مجموعة من الدول العربية يقل أعداد المتعطلين بها عن 500000 متعطل وضمت معظم الدول العربية في الجناح الآسيوي وهي بترتيب حجم المتعطلين بها تضم سوريا والسعودية ولبنان وفلسطين والأردن والإمارات وعمان والكويت وقطر والبحرين ، ودول موريتانيا وليبيا وجيبوتي بالجناح الإفريقي ، وعلى الرغم من أن هذه الفئة قد ضمت 13 دولة عربية إلا أن حجم المتعطلين لم يتجاوز 2548949 متعطل بنسبة 18,1٪ من حجم المتعطلين بالوطن العربي.

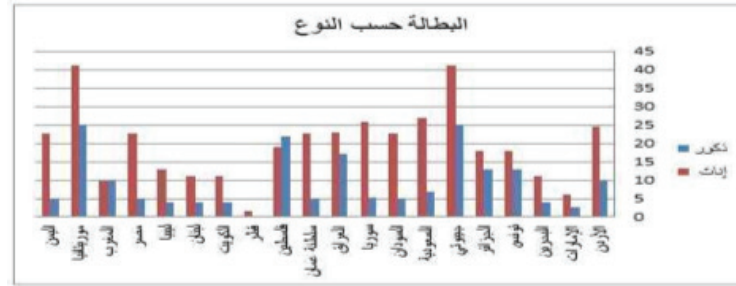
- عبرت الفئة الثانية عن دول يتراوح أعداد المتعطلين بها بين 500000 متعطل وقل من 1000000 متعطل ، وشملت هذه الفئة دولتي اليمن وتونس بعدد 1363100 متعطل بنسبة 9,7٪ من جملة أعداد المتعطلين بالوطن العربي.

- وظهرت الفئة الثالثة كأكبر فئة تضم أعداد للمتعطلين والتي ضمت ستة دول بها 10073393 متعطل بنسبة 72,2٪ من جملة أعداد المتعطلين بالوطن العربي عام 2008 ، وهي بترتيب الحجم دول مصر والسودان والصومال والعراق والجزائر والمغرب.

وبذلك يتبين أن مصر أعلى نسبة في أعداد المتعطلين بالوطن العربي (15,7٪) والبحرين صاحبة اقل نسبة (0,1٪) ، أيضاً ضم الجناح الأفريقي من الوطن العربي على نسبة 70,5٪ من جملة أعداد المتعطلين مقابل 29,5٪ بالجناح الآسيوي، وعلى مستوى الأقاليم بالوطن العربي نجد أن مصر والسودان ضمتا معاً نسبة 30,6٪ من جملة أعداد المتعطلين بالوطن العربي، وضمت دول مجلس التعاون على نسبة 4,8٪، وإقليم شمال أفريقيا على نسبة 26,3٪ ، من جملة أعداد المتعطلين بالوطن العربي، ويبين ذلك الشكل رقم (1)



معدلات البطالة وفق الجنس البشري (ذكر/ أنثى) في الوطن العربي :
تشير البيانات الاحصائية لارتفاع الكبير في معدلات بطالة الإناث عنها في الذكور وخاصة في دولتي جيبوتي وموريتانيا ،
والشكل رقم (2) يوضح ذلك (التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2009) .

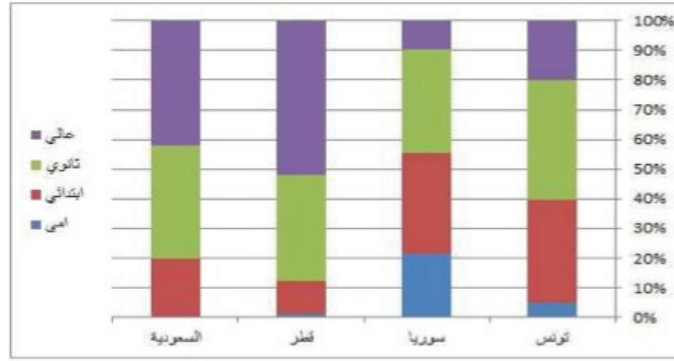


معدلات البطالة وفق مستوى التعليم للعاطلين في بعض الدول العربية:

إن التعليم يمكن أن يُعول عليه لدعم مسيرة التنمية والتوظيف الأمثل للقدرات البشرية في أي مجتمع إذا ما أمكننا توجيهه وتخطيطه وهو ما لم يتوافر حتى الآن في العالم العربي ، وأصبح التعليم يفرز لنا خريجين ليس لهم علاقة بسوق العمل وبالتالي زيادة العرض عن الطلب، نتيجة عدم التوافق بين حالة وطبيعة التعليم للفرد مع متطلبات سوق العمل يحدث تراكم عددي للخريجين في كل التخصصات التي لا يحتاجها سوق العمل أو التي حدث فيها تشبع وهو ما يُوجد بطالة المتعلمين ، وبدراسة الشكل رقم (3) يتضح اتجاه التركيب التعليمي للمتعللين إلى أن تكون بطالة متعلمين في المقام الأول آخذة في التزايد نتيجة اتساع الفجوة بين العرض والطلب على العمالة المؤهلة ويرجع هذا الانخفاض في نسبة العاطلين الأميين في الدول العربية إلى أن الأميين أكثر مرونة في قبول العمل بأجر متدني أياً كانت طبيعة هذا العمل(صائب حسن مهدي، 2010 / منظمة العمل العربية، بيروت، 2009) (Ibrahim,M,H.2001.P.11).

شكل رقم (3)

معدلات البطالة وفق مستوى التعليم للعاطلين في بعض الدول العربية



ويشير الشكل رقم (3) إلى أن الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل تمثل مشكلة عامة تتشارك فيها كافة الاقتصاديات العربية، أيضاً إلى ارتفاع معدل البطالة بين خريجي التعليم الثانوي وما فوقه وانخفاضه في معظم الدول بين غير المتعلمين، حتى أن نسبة البطالة في بعض الدول ترتبط ارتباطاً مباشراً مع مستوى التعليم، ونتيجة لذلك يُسجل فائض في المعروض من المتعلمين الباحثين عن عمل غير ذوي الخبرة، وفائض في الطلب على العمال ذوي الخبرة العالية، ويمثل هذا الاتجاه تحدياً هيكلياً خطيراً للحكومات والقطاع الخاص (الأمم المتحدة، 2002)، وهو ما يوضح حجم جمود نظام التعليم وعدم محاكاته للمتغيرات التي طرأت على المجتمع وسوق العمل بشكل خاص، وتحوله إلى مخرجات كمية دون الاهتمام بالنوعية، مما أوجده في النهاية بطالة إجبارية للشباب من الجنسين لا يجدون عدد من الوظائف تكفي عددهم المتزايدة والمتركمة، وأيضاً ليسوا في مستوى فرص العمل القليلة المتاحة، وهو ما يستوجب إعادة النظر في قضية التعليم حتى تتحول مخرجاته إلى إضافة إيجابية لسوق العمل وليس مجرد رافد من روافد البطالة، وعبء على المجتمع يضاف إلى ما يعانيه المجتمع من أعباء.

معدلات البطالة حسب فئات السن في بعض الدول العربية:

يقع غير العاملين بشكل أساسي بين الفئات العمرية الشابة (15-24) وخاصة المتعلمة كما توضح بيانات الجدول رقم (2)، حيث يصل معدل البطالة إلى ضعف المعدل القومي أو أكثر من ضعفه، وما يلفت منحنى البطالة العمري أن يتناقص بشكل واضح مع التقدم في العمر ليصل إلى أقل مستوى له في فئة العمر (40-59) أما بعد الستين فيصل المعدل إلى أدنى مستوياته، وهو ما يؤكد أن البطالة هي بالأساس بطالة هيكلياً لتركزها بشكل أساسي بين خريجي مراحل التعليم في سن (15-24)، وان سوق العمل أصبح غير قادر على استيعاب بعض هذه المستويات التعليمية وخاصة المتوسطة منها

والجامعية. (مكتب العمل الدولي، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، 2008)

جدول رقم (2)

معدلات البطالة حسب فئات السن في بعض الدول العربية المختارة عام 2008

الدولة الفئة العمرية	الأردن %	العراق %	المغرب %	السعودية %
19 -15	32,9	30,28	17,2	47,7
24 – 20	25,8	15,96	14,4	30,7
39 – 25	10,3	9,72	9,8	12
54 – 40	4,9	8,16	5,9	0,4
64 – 55	2,3	9,33	2	0,1
65 فأكثر	1	11,88	2	0

ويجب الإشارة إلى أن معدل البطالة بين الشباب دون سن 25 هو نصف المعدل العام للبطالة وهذه النتيجة تجعل الشباب والبطالة صفتين متلازمتين لفئة من السكان ينظر إليها دائما على أنهم الأمل والمستقبل وهو ما يهدد المستقبل العربي، بالإضافة إلى ذلك فإن البطالة انتشرت بدرجات متزايدة بين خريجي التعليم العالي ويشير ذلك إلى عدم قدرة السوق على استيعاب الداخلين الجدد الذي بلغ عددهم حوالي 47 مليون طالب عمل عام 2010، ويشير الجدول رقم(3) إلى معدلات البطالة لدى الشباب (15-24) سنة في الوطن العربي وذلك على النحو التالي (جامعة الدول العربية، تقرير الأهداف الإنمائية للألفية في المنطقة العربية، 2007 / مائب حسن مهدي، 2010) :

جدول رقم (3)

معدلات البطالة لدى الشباب (15-24) سنة لأحدث سنة متاحة في البلدان العربية

م	الدولة	معدل البطالة	نسبة بطالة الشباب إلى إجمالي البطالة %
1	المملكة العربية السعودية	88,40	78,4
2	المملكة الأردنية الهاشمية	58,70	66,01
3	الإمارات العربية المتحدة	6,30	47,00
4	مملكة البحرين	20,70	54,00
5	الجمهورية التونسية	26,50	65,21
6	الجمهورية الجزائرية	45,60	70,10
7	جمهورية السودان	41,25	59,35
8	الجمهورية العربية السورية	19,89	57,19
11	جمهورية العراق	46,24	62,35
12	سلطنة عمان	19,65	61,50
13	فلسطين	33,10	35,00
14	قطر	17,00	45,20
15	دولة الكويت	23,32	46,32
17	الجمهورية العربية الليبية	27,35	47,34
18	جمهورية مصر العربية	25,80	60,40
19	المملكة المغربية	31,60	55,40
21	الجمهورية اليمنية	18,70	61,50
	المتوسط العالمي	14,40	47,44

يتبين من الجدول رقم (3) أن معدل بطالة الشباب في الدول العربية مرتفعة إذا ما قورنت بمعدل بطالة الشباب في العالم والبالغة 14,40٪ عام 2010 وكذلك في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا البالغة 25,60٪ ومنطقة شبه الصحراء الإفريقية البالغة 21,10٪ ودول أمريكا اللاتينية والكاريبي البالغة 16,00٪ وجنوب شرق آسيا 16,40٪ لنفس العام.

ويشير الجدول رقم(3) إلى نسبة بطالة الشباب إلى إجمالي البطالة في الوطن العربي ويتبين أن نسبة البطالة من الشباب في العالم تبلغ 47,44 ٪ من إجمالي البطالة في العالم، ولكن النسبة الأكبر في بطالة الشباب من إجمالي البطالة تمثلت في الوطن العربي والتي بلغت 51,62 ٪، حيث كانت أعلى نسبة بطالة للشباب في الوطن العربي تمثلت في المملكة العربية السعودية بنسبة (78,4 ٪) يليها الجزائر حيث بلغت (70,10 ٪) وأدنى نسبة كانت من نصيب فلسطين 35,00 ٪.

الدلالات الضمنية لحال البطالة في الوطن العربي :

في ضوء البيانات المشار إليها في الجداول أعلاه يمكننا استعراض بعض الاستنتاجات التي تؤكد على خطورة البقاء على الوضع الحالي والخاص بالبطالة لدى شبابنا بالوطن العربي حيث أنهم عدة الأوطان وركيزتهم لتحقيق المستقبل الآمن والمستقر ... رغم أنهم الفئة التي تتعرض لكافة الأخطار الناتجة عن البطالة، ومن أهم هذه الدلالات الضمنية ما يلي :

- تتبع الخطورة المرتبطة بالبطالة في الوطن العربي من أن غالب المتعطلين من الشباب في الفئة العمرية من 15-24 عام وما يزيد الأمر خطورة أنهم من المتعلمين ذوي التعليم المتوسط ومن الجامعيين .
- البطالة التي تعاني منها جميع الدول العربية هي بطالة هيكلية ناتجة عن عدم توافق مواصفات الخريج مع متطلبات سوق العمل .
- سوق العمل يعاني من فائض عض في الخريجين وفائض طلب في فرص العمل المتاحة ... ولكن لا يوجد توافق بين طالبي الوظائف والوظائف الشاغرة .
- تهتم الدول العربية في جميع مراحل التعليم بالمخرجات الكمية دون النوعية .
- ضعف البرامج الموجهة لنشر ثقافة ريادة الأعمال وتنمية المهارات التي تلزم النجاح في انشاء المشروعات الريادية، وما يؤكد على ذلك أن غالب غير العاملين من المتعلمين ذوي التعليم المتوسط ومن الجامعيين .
- توجد علاقة تبادلية مزدوجة بين كل من نسب البطالة ومتوسط دخل الفرد _ البطالة تُخلف لنا انخفاض في متوسط دخل الفرد / والدول التي تتسم بانخفاض متوسط دخل الفرد لا تتمكن من استحداث فرص عمل جديدة _ بالنسبة للدول وفي بعض الدول لفئة دون غيرها من الفئات التي تعاني من البطالة .
- الاهتمام بتحقيق التوافق بين مواصفات الخريج من حيث المعارف والمهارات وبين متطلبات سوق العمل حتي يتمكن من تخفيض نسب البطالة الهيكلية والخاصة بارتفاع نسب البطالة لدى الشباب وبخاصة المتعلمين .
- الاهتمام ببرامج تعليم ريادة الأعمال في مرحلتي التعليم المتوسط والجامعي، وذلك من خلال اقرار مقررات وثيقة الصلة بنشر ثقافة ريادة الأعمال وبناء وتنمية المهارات والقدرات من خلال مقررات دراسية اختيارية وبرامج

تدريبية تحت المؤسسات التعليمية على أن يتم التركيز على نواتج البرامج ووفق مؤشرات أداء محددة سلفاً، كما يتوجب على الدولة تحت مظلة جهة مستقلة مسؤولة عن ريادة الأعمال أن تنفذ عدد من البرامج التأهيلية للشباب الذين أنهوا مرحلة التعليم المتوسط ولمختلف الفئات من أبناء الوطن دون التمييز بين الجنس البشري (ذكور / إناث) ومرفق في ملاحق الورقة مقترح لمقرر دراسي يمكن تنفيذه في مرحلة التعليم الجامعي كما تم ارفاق برنامج تدريبي متكامل يمكن تنفيذه مع جميع فئات المواطنين – ملحق رقم (1) توصيف مقرر متخصص لريادة الأعمال ، ملحق رقم (2) برنامج متخصص لريادة الأعمال - .

الأسباب التي أدت إلى تزايد البطالة في الوطن العربي .

تتمثل أهم الأسباب التي أدت لتزايد نسب البطالة في الوطن العربي فيما يلي (مكتب العمل الدولي، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، 2008/ منظمة العمل العربية، بيروت، 2009. <http://www.hrdiscussion.com/hr18783.html> :

- ارتفاع معدلات النمو السكاني العربي.
- عدم التمكن من خلق فرص عمل كافية تتوافق مع الأعداد المتزايدة من الداخلين إلى سوق العمل بسبب الإنتاج وضعف الاستثمارات.
- الاتجاه نحو تقليص الوظائف الحكومية نتيجة تطبيق برامج الخصخصة والإصلاح الاقتصادي.
- عدم موائمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في الوطن العربي _ وهذا السبب يحتل أهمية بالغة _ .
- انفتاح سوق العمل أمام العمالة الوافدة من كل دول العالم ومن الدول الآسيوية بصفة خاصة .
- تجميد رؤوس الأموال العربية في البنوك العالمية لدى الدول الغربية والذي أدى إلى عدم إتاحة الفرصة لتشغيل العمالة الوطنية في مشاريع وطنية لتحقيق خطط التنمية داخل الوطن العربي.
- سيادة ثقافة (العيب) التي تعني عدم استعداد الشباب لممارسة العديد من الأعمال المهنية والحرفية التي هي دون الأعمال المكتبية والإدارية في الترتيب الوظيفي.
- الخلافات السياسية بين العديد من أقطار الوطن العربي التي أضاعت فرص العمل للمواطن العربي للانتقال بين هذه الدول كبديل عن العمالة الوافدة الأجنبية.
- سوء التخطيط القومي الذي يؤدي إلى عدم اختيار المجالات المناسبة التي يوجه لها الاستثمار القومي.
- انتشار الأمية التعليمية والتكنولوجية.
- تدني المستوى التعليمي وتخلف برامج التدريب.

- فشل برامج التنمية في العناية بالجانب الاجتماعي.
- أدت الظروف السياسية القاسية في بعض بلدان الوطن العربي إلى هروب وهجرة الشباب في مختلف الأعمار، وكان نصيب القوى العاملة أكثر مما أصاب الطبقات الأخرى لسعتها وكبر حجمها، مما خلق اختلالاً في سوق العمل العربي.
- إغراق الأسواق في البلدان العربية بمنتجات الدول الغربية ذات المميزات التنافسية والتي بالضرورة ستقضي على الصناعة المحلية وبالتالي تزيد أعداد المتعطلين وتزيد من تصاعد معدلات البطالة عما هي عليه .
- انتشار ظاهرة الفساد الإداري والواسطة والمحسوبية في تشغيل الباحثين عن العمل.
- تفاقم آثار الثورة العلمية التكنولوجية على العمالة حيث طحت الفنون الإنتاجية المكثمة لراس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي ومن ثم انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري.
- الاعتماد على الاستيراد وعدم السعي إلى التصنيع ونقل التكنولوجيا المتقدمة.
- ارتفاع معدل نمو العمالة العربية مقابل انخفاض نمو الناتج القومي .

الآثار الاجتماعية للبطالة :

تحقيقاً للأمن الاجتماعي الناتج عن الاستقرار الاقتصادي استوجب الإشارة إلى أن للبطالة آثار عديدة تترك بصماتها على الشباب والأسرة بشكل خاص وعلى المجتمع بشكل عام، فالعمل من الأمور الضرورية والأساسية لحياة البشر ولاستقرارهم، فالبطالة لا تؤثر على اقتصاد البلد فقط بل تؤثر سلباً على فئات المجتمع كافة ولعل فهم هذه الفكرة يقودنا لشحذ الهمم والجدية في التعامل مع الآثار الاجتماعية للبطالة، ومن هذه الآثار ما يلي (التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2009 / جامعة الدول العربية، تقرير الأهداف الإنمائية للألفية في المنطقة العربية 2007 / Sharma, P. and J.J. Chrisman , 1999 , Sexton, D.L. and H. Landström , 2000 :

- الجريمة والانحراف .. إن عدم حصول الشباب على الأجر المناسب للمعيشة أو لتحقيق الذات يلجأ إلى الانحراف أو السرقة أو النصب والاحتيال لكي يستطيع أن يحقق ما يريده سواء المال أو ذاته.
- التطرف والعنف .. نجد أن البعض يلجأ إلى العنف والتطرف لأنه لا يجد لنفسه هدفاً محدداً وأيضاً كونه ضعيفاً بالنسبة لتلك الجماعات المتطرفة، فبالنظر إلى هذه الجماعات مصيدة لهؤلاء.
- تعاطي المخدرات .. نجد أن هناك من يجد أن الحل في تعاطي المخدرات للهروب من الواقع المر الذي هو فيه لأنها تبعده عن التفكير في مشكلة عدم وجود عمل، وبالتالي النتيجة اتجاه الفرد إلى الجريمة والانحراف.

- الشعور بعدم الانتماء .. هو شعور العاطل عن العمل بعدم الانتماء إلى البلد الذي يعيش فيه لأنه لا يستطيع أن يحقق له أو يوفر له مصدرا للعمل وبالتالي ينتمي إلى أي بلد آخر يستطيع أن يوفر له فرصة عمل.
- الهجرة .. البعض من الذين يعانون من البطالة يجد أن الهجرة إلى بلاد أخرى هي حل لمشكلة عدم الحصول على عمل وأن العمل في بلد آخر هو الحل الأمثل له.
- التفكك الأسري .. لعل السبب الرئيس لهذا التفكك هو عدم الحصول على فرصة عمل وبالتالي تحدث كل هذه الآثار السابقة والتي تزيد من المشكلات الأسرية، وكلها ناتجة عن المشكلة الرئيسية وهي البطالة.

ثالثاً : الدور المتوقع لرواد الأعمال : يسعى رواد الأعمال طواعية وبدافع ذاتي للقيام بالأدوار التالية Foreman Peck, 2006 ,Godley, Andrew ,2005 ,Ioannides, Stavros And Pepelasis Minolglou, Ioanna (James, 2005) :

- إنشاء أسواق جديدة : وذلك وفقا للمفهوم الحديث للتسويق، السوق هو مجموعة من الأفراد الذين لديهم الرغبة والقدرة لإشباع احتياجاتهم. وهذا ما يسمى اقتصاديا بالطلب الفعال، فرواد الأعمال هم أناس مبدعون ومنشئون للموارد والفرص فهم يخلقون عملاء وبائعين وهذا ما يجعلهم مختلفي عن رجال الأعمال التقليديين الذين (أي رجال الأعمال) يؤدون الوظائف الإدارية التقليدية مثل التخطيط والتنظيم وتحديد المهام فقط .
- اكتشاف مصادر جديدة للموارد : فرواد الأعمال لا يرضون أبدا بالمصادر التقليدية أو المتاحة للموارد. لذلك ولطبيعتهم الابتكارية، فإنهم يعملون على اكتشاف مصادر جديدة للموارد لتحسين أداء شركاتهم، وفي مجال الأعمال فهم يستطيعون تطوير مصادر جديدة للموارد تتسم بميزة تنافسية من حيث النقل والتكلفة والجودة.
- يحركون الموارد الرأسمالية: فرواد الأعمال هم المنظّمون والمحددون لمعظم عناصر الإنتاج، مثل الأرض والعمال ورأس المال، فهم يمزجون عناصر الإنتاج هذه لخلق بضائع وخدمات جديدة دون وجود عاطل أو راكد. فرواد الأعمال لديهم الابتكار والثقة في النفس التي تمكنهم من تجميع وتحريك رؤوس الأموال لإنشاء أعمال جديدة أو توسيع أعمال قائمة.
- تقديم تكنولوجيا جديدة: يهتمون ببناء صناعات جديدة ومنتجات جديدة، فرواد الأعمال يحسنون استغلال الفرص لإنشاء أعمال جديدة وتحويلها إلى مكاسب. لذلك فهم يقدمون أشياء جديدة ومختلفة بعض الشيء... مثل هذه الروح الريادية تساهم بقوة في تحديث اقتصاديات الدول. وفي كل عام نرى منتجات وتكنولوجيا جديدة، كل هذه المنتجات والتكنولوجيا تهدف لإشباع الاحتياجات البشرية بطريقة مناسبة هي من نواتج رواد

الأعمال .

● خلق فرص عمل جديدة: حيث أن أكبر موفر لفرص العمل هو القطاع الخاص من خلال فرص العمل التي يقدمها أصحاب المشروعات الريادية في المصانع وقطاع الخدمات والشركات الزراعية وبعض الأعمال الصغيرة والمتوسطة، بما يساهم في الإسراع من معدلات نمو الاقتصاد ككل. فمزيد من الوظائف يعني المزيد من الدخل وهذا يزيد الطلب على البضائع والخدمات وبالتالي يزيد الإنتاج، وبالتالي يزيد الطلب على الوظائف مرة أخرى وهكذا.

رابعاً : النتائج الإيجابية التي تتحقق عن تطبيق فكر ونشر ثقافة ريادة الأعمال :

كل رائد أعمال ناجح يضيف بعض المميزات ليس فقط لنفسه ولكن للحي الذي يسكن فيه ولمنطقته ولبلده ككل، فالمميزات الناتجة عن نشاطات رواد الأعمال نذكر منها ما يلي (التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2009 / اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، الاسكوا، تقرير السكان والتنمية، الأمم المتحدة، نيويورك ، 2009) (Steve Mariotti ,2007 ,Rieva Lesonsky, 2008) :

- يحسن وضعه المالي الحالي .
- التوظيف الذاتي، التحول من طلب الوظائف نحو عرض الوظائف (يوفر المزيد من فرص العمل التي ترضي وتناسب القوى العاملة لتوظيف الآخرين في وظائف غالباً ما تكون أفضل لهم).
- تطوير المزيد من الصناعات، خاصة في المناطق الريفية والمناطق التي لم تستفد بالتطورات الاقتصادية.
- التشجيع على تصنيع المواد المحلية في صورة منتجات نهائية سواء لاستهلاك المحلي أو للتصدير.
- زيادة الدخل وزيادة النمو الاقتصادي.
- المنافسة الشريفة تشجع على خلق منتجات بجودة أعلى.
- المزيد من الخدمات والمنتجات.
- خلق أسواق جديدة.
- التشجيع على استخدام التكنولوجيا الحديثة على مستوى الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاجية.
- التشجيع على المزيد من الأبحاث والدراسات وتطوير الماكينات والمعدات الحديثة للسوق المحلي.
- تطوير مفاهيم وتعزيز مواقف لريادي الأعمال بين رواد الأعمال الجدد لتحقيق المزيد من التغيرات الملحوظة في تطوير المناطق.

- التحرر والاستقلال من الاعتماد على وظائف الآخرين.
- القدرة على تحقيق إنجازات عظيمة.
- تقليل هجرة المواهب بتوفير مناخ محلي جاذب لرواد الأعمال.

قائمة المراجع المراجع العربية :

1. التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2009
2. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) ،تقرير السكان والتنمية، العدد الثاني،(النافذة الديموغرافية فرصة للتنمية في البلدان العربية)، ، الأمم المتحدة، نيويورك.2008،
3. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) ،تقرير السكان والتنمية، (الشباب في منطقة الاسكوا:دراسة للواقع والآثار المترتبة على سياسات التنمية)،العدد الرابع، الأمم، . المتحدة، نيويورك ، 2009
4. جامعة الدول العربية ،تقرير الأهداف الإنمائية للألفية في المنطقة العربية 2007 ، منظور شبابي
5. صائب حسن مهدي، البطالة في الدول العربية الواقع والأسباب في ظل عالم متغير، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12 العدد 3 لسنة 2010 .
6. مكتب العمل الدولي، تعزيز فرص استخدام الشباب والشابات في المنطقة العربية)، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، 2008 .
7. منظمة العمل العربية، ورقة عمل حول دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة، المنتدى العربي للتشغيل، بيروت، 2009.

ثانياً :المراجع الأجنبية ومراجع الانترنت :

1. Boton, B. and J. Thompson ,Entrepreneurship: Talent, Temperament, and Technique , Oxford: Butter worth-Heinemann, (2000).
2. Bygrave, W.D. ,The Entrepreneurship Paradigm (I): A philosophical look at its research methodologies, Entrepreneurship Theory & Practice, Vol. 14, No. 1, (1989).

3. Carrier, C., Intrapreneurship In Small Business: An Exploratory Study, Entrepreneurship Theory & Practice, Fall, (1996).
4. Carter, S. and D. Jones , Evans Enterprise and Small Business: Principles, Practice and Policy, Essex: Pearson Education, (2000).
5. Cassis, Youssef , “Company Founders”, In Youssef Cassis And Ioanna Pepelasis Minoglou (Eds.), Entrepreneurship In Theory And History, New York: (2005).
6. Covin, J. G. and D. P. Slevin , A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior, Entrepreneurship Theory & Practice, Fall, (1991).
7. Cuff, Robert D. , “Notes For A Panel On Entrepreneurship In Business History”, In Buisness History Review, 2002 .
8. Ferreira, J. , Corporate Entrepreneurship: A Strategic and Structural Perspective, New England Journal of Entrepreneurship, Vol. 4, N. 2, (2001).
9. Foreman-Peck, James , “Measuring Historical Entrepreneurship”, In Youssef Cassis And Ioanna Pepelasis Minoglou (Eds.), Entrepreneurship In Theory And History, New York, (2005).
10. Galambos, Louis, Mckenna, Christopher And Sturchio, Jeffrey , “Managers: The Dynamics Of Middle Management”, Paper Presented At The International Colloquium, “Entrepreneurs And Managers”, Milan, Italy, (2002) .
11. Garavan, T. N. and B. O’Cinneide , Entrepreneurship Education and Training Programs: A Review and Evaluation – Part 1, Journal of European Industrial Training, Vol. 18 , No. 8 , (1994).
12. Godley, Andrew, The Emergence Of Ethnic Entrepreneurship, Princeton (NJ): Princeton University Press , (2006).
13. Hisrich, R.D., M.P. Peters, and D.A. Shepherd , Entrepreneurship, N.Y.: McGraw- Hill/ Irwin, 6 the Ed, (2005).
14. Hodgetts, R. M. and D.F. Kuratko, Effective Small Business Management , U.S.A.: Harcourt, Inc., 7th Ed, (2001).
15. Hornsby, J.S., D.F. Kuratko, and S.A. Zahra , Middle Manager’s Perception of the Internal Environment For Corporate Entrepreneurship, Assessing a Measurement Scale, Journal of Business Venturing, Vol. 17, (2002).
16. Ibrahim, A. B. and K., Soufani Entrepreneurship Education and Training in Canada: A Critical Assessment, Jour-

nal of Education and Training, Vol. 44, No. 8/9, (2002).

17. Ioannides, Stavros And Pepelasis Minolglou, Ioanna, *Diaspora Entrepreneurship Between History And Theory*, In Youssef Cassis And Ioanna Pepelasis Minolglou (Eds.) *Entrepreneurship In Theory And History*, New York: Palgrave, 2005.
18. Irwin, D., *Seven Ages of Entrepreneurship*, *Journal of Small business and Enterprise Development*, Vol. 7, No. 3, (2000).
19. Katz, J. A. ,*The Institution And Infrastructure of Entrepreneurship*, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Spring, (1991).
20. Katz, J. A., *The Chronology and Intellectual Trajectory of American Entrepreneurship Education*, *Journal of Business Venturing*, (2002).
21. Kawabe, Nobuo ,“Japanese Entrepreneurs In An Historical Perspective”, Paper Presented At The Delphi Conference On Entrepreneurship In Theory And History , (2002).
22. Kets de Vries, M.F.R,*The Dark Side of Entrepreneurship*, *Harvard Business Review*, No. 6 (November/December), .(1985).
23. Kuratko, D.F. and R.M. Hodgetts ,*Entrepreneurship: Theory, Process, and Practice*, Ohio: South- Western, 6 the Ed, (2004).
24. Landström, Hans ,“Pioneers In Entrepreneurial Research”, In Guido Corbetta, Morten Huse And Davide Ravasi (Eds.), *Crossroads Of Entrepreneurship*, Boston/New York/Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, (2004) .
25. Longenecker, J.G, C.W.Moore, and J.W. Petty ,*Small Business Management: An Entrepreneurial Emphasis*, U.S.A: South- Western College Publishing, 11 th Ed, (2000).
26. Lynskey, Michael J., “Introduction” In Michael J. Lynskey And Seiichiro Yonekura (Eds.), *Entrepreneurship And Organization*, Oxford: Oxford University Press, (2000).
27. Martinelli, Alberto,“Entrepreneurship And Management” In Neil J. Smelser And Richard Swedberg (Eds.), *The Handbook Of Economic Sociology*, Princeton (NJ): Princeton University Press , (1994) .
28. Metcalfe, Stanley, “The Entrepreneur And The Style Of Modern Economics” In Guido Corbetta, Morten Huse

And Davide Ravasi (Eds.), Crossroads Of Entrepreneurship, Boston/Newyork/Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, (2004).

29. Payne, Peter L. ,“Entrepreneurship And The British Economic Decline” In Collins, Bruce And Robbins, Keith (Eds.), British Culture And Economic Decline, London: Weidenfeld And Nicolson, (1990).

30. Plaschka, G. R., and H. P. ,Welsch Emerging Structures In Entrepreneurship Education: Circular Designs and Strategies, Entrepreneurship Theory and Practice, Spring, (1990).

31. Rieva Lesonsky, Start Your Own Business, Entrepreneur Press,(2007).

32. Robinson, P., and M. Haynes ,Entrepreneurship Education In America's Major Universities, Entrepreneurship Theory and Practice, Spring, (1991).

33. Scarborough, N.M. and T.W. Zimmerer ,Effective Small Business Management: An Entrepreneurial Approach, N.J.: Person Education, 6 the Ed, (2003).

34. Sexton, D.L. and H. Landström , The Blackwell Handbook of Entrepreneurship, Oxford: Blackwell Publishers, (2000).

35. Sharma, P. and J.J. Chrisman ,Toward a Reconciliation of the Definitional Issues in the Field of Corporate Entrepreneurship, Entrepreneurship Theory & Practice, Vol. 23, (1999).

36. Shaver, K. G. et al. ,Attributions About Entrepreneurship: A Framework and Process for Analyzing for Starting a Business, Entrepreneurship Theory and Practice, Winter, (2001).

37. Steve Mariotti, Entrepreneurshi, Prentice Hall, (2008).

38. Stevenson, H.H. and D. E. Gumpert, The Heart of Entrepreneurship, Harvard Business Review, Vol. 63, No. 2, (1985).

39. Stokes, D. ,Small Business Management , London: Continuum, (2002).

40. Swedberg, Richard, “Introduction”, In Idem (Ed.), Entrepreneurship: The Social Science View, Oxford, Oxford University Press, (2000)

41. Thompson, J. L. ,The World of The Entrepreneur-A new Perspective, Journal of Entrepreneurship Behaviour and Research Vol. 5, N. 6, (1999).

42. Williamson, O.E. The Theory Of The Firm As Governance Structure,(2002).
43. Yui, Tsunehiko,“Entrepreneurs And Managers In The Development Of Japanese Business”, Paper Presented At The International Colloquium In Business History, Milan (Oct. 2002)
44. Zeitlin, Jonathan ,“Productive Alternatives: Flexibility, Governance And Strategic Choice In Industrial History” In Franco Amatori And Geoffrey Jones (Eds.), Business History Around The World, Business History Around The World, Cambridge-New York: Cambridge University Press 43, (2003).
45. <http://studies.aljazeera.net/reports/2013/11/2013111971222455310.htm>
46. <http://forums.iwaaan.com/t131985.html>.
47. <http://www.alukah.net/culture/0/3409/>.
48. http://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%85%D9%84%D8%AD%D9%82:%D9%82%D8%A7%D8%A6%D9%85%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84_%D8%AD%D8%B3%D8%A8_%D9%85%D8%B9%D8%AF%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%A9 .
49. <http://www.hrdiscussion.com/hr18783.html> .

ملحق رقم (1) توصيف مقرر متخصص لريادة الأعمال

وصف مقترح لمقرر ريادة الأعمال

رمز المقرر	اسم المقرر الدراسي	ريادة الأعمال
الساعات المعتمدة	المتطلب السابق للمادة	3
	يصلح لجميع المستويات	

الوصف المختصر

ريادة الأعمال مقرر حر يستطيع الطالب الذي ينتسب لكلية/ معهد أن يلتحق به ليتمكن من التعرف على سماته الريادية ويتمكن من اكتشاف ذاته بما يمكنه من بناء وتنمية المعرفة والمهارات اللازمة لتحويل الأفكار والمبتكرات الجريئة ذات المخاطرة المحسوبة إلى مشاريع تنفيذية منتجة يتحول بعدها الطالب لموفر وظائف وليس باحث عن وظيفة. كما يُمكن الطالب من تعلم أساسيات إنشاء المشروع ابتداءً من المتطلبات الرئيسية لرائد الأعمال ومروراً بكيفية التخطيط والتنظيم لإنشاء المشروعات واعداد الطالب بصورة تجعل مصادر التمويل تبحث عنه بدلا من أن يبحث رائد الأعمال عن مصدر للتمويل، وأخيراً الخطوات العملية لإدارة المشروع. ويتميز المقرر بتنمية مهارات الطالب في مجال تقديم خطة عمل تطبيقية لإنشاء مشروع تجاري مستقل.

أهداف المقرر :

- تنمية قدرة الطالب على اكتشاف ذاته .
- بناء وتنمية جيل من رواد الأعمال .
- تعريف الطالب بمبادئ وأسس ريادة الأعمال وتطبيقاتها العملية والمهنية.
- تأهيل الطالب لمعرفة كيفية إنشاء مشروع ريادي منتج .

- تنمية قدرات الطالب في مجال بناء وتنفيذ خطة العمل للمشروع الريادي
- تعليم الطالب كيفية تحويل الأفكار إلى مشاريع اقتصادية .
- إكساب الطالب مهارات التخطيط والتنظيم لإنشاء المشروعات الريادية.
- إكساب الطالب مهارات إدارة فريق العمل.
- بناء وتنمية الحس المجتمعي لدي رائد الأعمال ليتمكن من أداء مهام نوعية لخدمة المجتمع .
- اطلاع الطالب على مستجدات التحول نحو الاقتصاد المعرفي ومتطلبات بناء مجتمع المعرفة .

موضوعات المقرر: (Course Topics)

اكتشف ذاتك .

- السمات الريادية وقيم رائد الأعمال .
- تقييم ذاتي للمهارات والقدرات .
- رسم خطة لبناء وتنمية الذات .

أساسيات ومبادئ ريادة الأعمال .

- تعريف ريادة الأعمال .
- مزايا وفوائد ريادة الأعمال .
- المخاطر والتحديات التي يمكن أن يواجهها رائد الأعمال .
- ريادة الأعمال كمسؤولية اجتماعية .

الإبداع وتحويل الأفكار إلى مشاريع منتجة .

- سمات المبدع .
- الأفكار الإبداعية .
- التحديات التي تواجه رواد الأعمال المبدعين .
- مصادر الأفكار الإبداعية .

- تحويل الأفكار لمنتجات .

التخطيط لإنشاء المشروع الريادي .

- تقييم ودراسة جدوى الفكرة .
- دراسة السوق وتحديد جدوى المشروع .
- استراتيجيات الدخول الى الأسواق .
- مصادر التمويل .
- الخطة التسويقية .
- بناء فريق العمل .

إعداد خطة العمل .

- التعريف بخطة العمل .
- متطلبات وضع خطة العمل .
- كتابة خطة العمل .
- عناصر خطة العمل .
- معايير خطة العمل الجيدة .

تمويل المشروع الريادي .

- تقييم الوضع المالي لرائد الأعمال .
- المفاضلة بين التمويل بالملكية والتمويل بالقروض .
- مصادر تمويل المشروعات الريادية
- عوامل اختيار مصدر التمويل المناسب
- متطلبات جهات التمويل لدعم المشروع الريادي .
- التحول من طلب التمويل لبناء متطلبات الجهات المانحة

إدارة المشروع الريادي .

- تكوين فريق العمل .
- تخطيط الموارد البشرية .
- كيف تدير وتستثمر الموارد البشرية في المشروع .

البقاء والنمو للمشروع الريادي (سوق مشروعك)

- ما هو التسويق .
- المزيج التسويقي .
- التعريف بالسوق .
- سلوك المستهلك .
- البداية التسويقية
- العمليات المالية في المشروع الريادي .
- الجزء الثاني: الحسابات في المشروع .
- الجزء الثالث: المحاسبة في المشروعات الريادية .
- الجزء الرابع: التخطيط والرقابة باستخدام البيانات
- المحاسبة للمشروع الريادي .

البدء في تنفيذ المشروع الريادي .

- خطوات وضع الأهداف التشغيلية للمشروع .
- الجزء الثاني: بدء تنفيذ المشروع .
- الجزء الثالث: مهام يومية أساسية في إدارة المشروع .
- الجزء الرابع: مراقبة الخطة

الجهات الداعمة لريادة الأعمال .

- الجهات الداعمة فنياً لرواد الأعمال
- الجهات الداعمة مالياً لرواد الأعمال .

ريادة الأعمال خطوة نحو بناء وتنمية المسؤولية

الاجتماعية .

ريادة الأعمال مدخل للتحويل نحو الاقتصاد المعرفي

وتوفير متطلبات بناء مجتمع المعرفة .

طرق التدريس

يتم الاعتماد على ثلاث أدوات مستحدثة لتدريس مقرر ريادة

الأعمال هما على النحو التالي :

- الحالات الدراسية .
- التدريس القصصي .
- منهج حليف في نقل خبرات رواد الأعمال .

الكتاب المعتمد:

من المفضل أن لا يتم اقرار كتاب ويتم التدريس من خلال مناقشة موضوعات على أن يبني الطالب وعضو هيئة التدريس والحليف الخارجي المقرر الذي سيتم اختبار الطالب فيه .

المراجع العلمية:

Steve Mariotti, Entrepreneurshi, Prentice Hall, 2008.

Rieva Lesonsky, *Start Your Own Business*, Entrepreneur Press, 2007

[illegible]

التوزيع الزمني			
ملاحظات	الموضوعات	التاريخ	الاسبوع
			1
			2
			3
			4
			5
			6
			7
			8
			9
			10
			11
			12
			13
			14
			15
			16

	اعتماد رئيس القسم		تاريخ الاعتماد	

Extra Information: (Updated every semester and filled by course instructor)

	أستاذ المقرر Course Instructor
	رقم المكتب Office No.
	الهاتف الداخلي Extension
	البريد الإلكتروني Email
	الساعات المكتبية

البرنامج التدريبي المتكامل رائد الأعمال المتميز

التعريف بالبرنامج

برنامج ريادة الأعمال يساهم في تمكين الفرد من التعرف على سماته الريادية ويتمكن من اكتشاف ذاته بما يمكنه من بناء وتنمية المعرفة والمهارات اللازمة لتحويل الأفكار والمبتكرات الجريئة ذات المخاطرة المحسوبة إلى مشاريع تنفيذية منتجة يتحول بعدها منسوبي البرنامج لموفر وظائف وليس باحث عن وظيفة. كما يمكن من تعلم أساسيات إنشاء المشروع ابتداءً من المتطلبات الرئيسية لرائد الأعمال ومروراً بكيفية التخطيط والتنظيم لإنشاء المشروعات واعداد من ينتسب للبرنامج بصورة تجعل مصادر التمويل تبحث عنه بدلاً من أن يبحث رائد الأعمال عن مصدر للتمويل، وأخيراً الخطوات العملية لإدارة المشروع. ويتميز البرنامج بقدرته على تنمية المهارات في مجال تقديم خطة عمل تطبيقية لإنشاء مشروع تجاري مستقل.

- أهداف البرنامج .
- تنمية قدرة منسوبي البرنامج على اكتشاف ذاته .
- بناء وتنمية جيل من رواد الأعمال .
- تعريف منسوبي البرنامج بمبادئ وأسس ريادة الأعمال وتطبيقاتها العملية والمهنية.
- تأهيل منسوبي البرنامج لمعرفة كيفية إنشاء مشروع ريادي منتج .
- تنمية قدرات منسوبي البرنامج في مجال بناء وتنفيذ خطة العمل للمشروع الريادي
- تعليم منسوبي البرنامج كيفية تحويل الأفكار إلى مشاريع اقتصادية .
- إكساب مهارات التخطيط والتنظيم لإنشاء المشروعات الريادية.
- إكساب مهارات إدارة فريق العمل.
- بناء وتنمية الحس المجتمعي لدى رائد الأعمال ليتمكن من أداء مهام نوعية لخدمة المجتمع .
- اطلاع منسوبي البرنامج على مستجدات التحول نحو الاقتصاد المعرفي ومتطلبات بناء مجتمع المعرفة .

الشريحة المستهدفة .

جميع الشباب بالجامعات والخريجين ومنسوبي المؤسسات الحكومية والمواطنين دون سن محدد .

محاور البرنامج .

اكتشف ذاتك .

- السمات الريادية وقيم رائد الأعمال .
- تقييم ذاتي للمهارات والقدرات .
- رسم خطة لبناء وتنمية الذات .

أساسيات ومبادئ ريادة الأعمال .

- تعريف ريادة الأعمال .
- مزايا وفوائد ريادة الأعمال .
- المخاطر والتحديات التي يمكن أن يواجهها رائد الأعمال .
- ريادة الأعمال كمسؤولية اجتماعية .

الإبداع وتحويل الأفكار إلى مشاريع منتجة .

- سمات المبدع .
- الأفكار الإبداعية .
- التحديات التي تواجه رواد الأعمال المبدعين .
- مصادر الأفكار الإبداعية .
- تحويل الأفكار لمنتجات .

التخطيط لإنشاء المشروع الريادي .

- تقييم ودراسة جدوى الفكرة .
- دراسة السوق وتحديد جدوى المشروع .
- استراتيجيات الدخول الى الأسواق .
- مصادر التمويل .

● الخطة التسويقية .

● بناء فريق العمل .

إعداد خطة العمل .

● التعريف بخطة العمل .

● متطلبات وضع خطة العمل .

● كتابة خطة العمل .

● عناصر خطة العمل .

● معايير خطة العمل الجيدة .

تمويل المشروع الريادي .

● تقييم الوضع المالي لرائد الأعمال .

● المفاضلة بين التمويل بالملكية والتمويل بالقروض .

● مصادر تمويل المشروعات الريادية

● عوامل اختيار مصدر التمويل المناسب

● متطلبات جهات التمويل لدعم المشروع الريادي .

● التحول من طلب التمويل لبناء متطلبات الجهات المانحة

إدارة المشروع الريادي .

● تكوين فريق العمل .

● تخطيط الموارد البشرية .

● كيف تدير وتستثمر الموارد البشرية في المشروع .

البقاء والنمو للمشروع الريادي (سوق مشروعك) .

● ما هو التسويق .

- المزيج التسويقي
- التعريف بالسوق
- سلوك المستهلك
- البداية التسويقية
- العمليات المالية في المشروع الريادي
- الحسابات في المشروع
- المحاسبة في المشروعات الريادية
- التخطيط والرقابة باستخدام البيانات المحاسبية للمشروع الريادي

البداية في تنفيذ المشروع الريادي .

- خطوات وضع الأهداف التشغيلية للمشروع
- بدء تنفيذ المشروع
- مهام يومية أساسية في إدارة المشروع
- مراقبة الخطة

الجهات الداعمة لريادة الأعمال .

- الجهات الداعمة فنياً لرواد الأعمال
- الجهات الداعمة مالياً لرواد الأعمال

ريادة الأعمال خطوة نحو بناء وتنمية المسؤولية الاجتماعية .
ريادة الأعمال مدخل للتحويل نحو الاقتصاد المعرفي وتوفير متطلبات بناء مجتمع المعرفة .

المدة الزمنية للبرنامج

ثلاث أسابيع خمسة أيام / لكل أسبوع ستة ساعات تدريبية بيانا كالتالي (تدريب 4 ساعات / ورشة عمل تطبيقية ساعتان)

المعارف التي يحصل عليها المتدرب

- التعرف على مفهوم ريادة الأعمال .
- مزايا وفوائد ريادة الأعمال .
- المخاطر والتحديات التي يمكن أن يواجهها رائد الأعمال .
- ريادة الأعمال وعلاقتها بخدمة المجتمع .
- سمات المبدع .
- الأفكار الإبداعية وعلاقتها بالأفكار الريادية .
- التحديات التي تواجه رواد الأعمال المبدعين .
- مصادر الأفكار الإبداعية والريادية .
- تحويل الأفكار لمنتجات .
- التعريف بخطة العمل ومتطلبات وضعها .
- كتابة خطة العمل وما هي أهم عناصرها .
- معايير خطة العمل الجيدة .
- الجهات الداعمة فنياً لرواد الأعمال .
- الجهات الداعمة مالياً لرواد الأعمال .
- المفاضلة بين التمويل بالملكية والتمويل بالقروض .
- مصادر تمويل المشروعات الريادية .
- عوامل اختيار مصدر التمويل المناسب
- متطلبات جهات التمويل لدعم المشروع الريادي .
- التحول من طلب التمويل لبناء متطلبات الجهات المانحة

المهارات التي سيتم تنميتها لدى المتدرب

- تقييم الذات من منظور ريادي .

- بناء خطة عمل للمشروع الريادي .
- الحصول على الأفكار الريادية .
- تقييم ودراسة جدوى الفكرة .
- دراسة السوق وتحديد جدوى المشروع .
- استراتيجيات الدخول الى الأسواق .
- رسم خطة لبناء وتنمية الذات .
- تقييم الوضع المالي لرائد الأعمال .
- وضع الأهداف التشغيلية للمشروع .
- ادارة المشروع الريادي .

طرق التدريب

يتم الاعتماد على ثلاث أدوات مستحدثة تتوافق مع طبيعة ريادة الأعمال هي على النحو التالي :

- الحالات التطبيقية .
- التدريب القصصي .
- منهج حليف في نقل خبرات رواد الأعمال .

مهام يتم تنفيذها قبل البدء في تنفيذ البرنامج .

- السمات الريادية وقيم رائد الأعمال .
- تقييم ذاتي للمهارات والقدرات .
- رسم خطة لبناء وتنمية الذات .

المؤتمر السعودي الدولي

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال 2014

نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط

الثلاثاء 14-16/11/1435هـ الموافق 9-11/9/2014 م

الرياض - المملكة العربية السعودية

اشكالية حاضنات الأعمال بين التطوير والتفعيل: رؤية مستقبلية. حالة حاضنات الاعمال في الاقتصاد الجزائري.

الدكتور فوزي عبد الرزاق

استاذ محاضر- التخصص التحليل الاقتصادي والمالي.

كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير

جامعة سطيف 1- الجزائر

سبتمبر 2014م

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال

الاطار العام للدراسة :

تعتبر المؤسسات المتوسطة و الصغيرة احد المحركات الرئيسية الرائدة في التنمية وتمثل الاتجاهات الحديثة التي برزت كبديل استراتيجي بالنسبة للاقتصاد المعاصر، كما تعتبر هذه المؤسسات النواة الاساسية لبناء اقتصاد يمتص البطالة ويسرع من وتيرة النمو الاقتصادي، والمحافظة على التوازنات الاقتصادية الكلية.

ان اهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تنبع من قدرتها على تحقيق العديد من الاهداف ذات الطابع الاقتصادي و الاجتماعي، كخلق فرص عمل اكثر استمرارية، وتنمية المواهب والابتكارات، وترقية روح المبادرة الفردية، وتحقيق التنمية المتوازنة جغرافيا بين مختلف المناطق. ونظرا للبيئة التنافسية الحادة التي تنشط فيها هذه المؤسسات، وحتى يمكن من ضمان استمرارها وتطورها لمواجهة المنافسة، برزت مؤخرا اهمية منظومات العمل المستحدثة التي تهدف الى تحديث مفهوم دعم المؤسسات المتوسطة و الصغيرة على غرار تفعيل حاضنات الاعمال والتي لها دور كبير في مرافقة هذه المؤسسات من خلال تطوير وتصميم و تسويق المبادرات الابداعية في كل القطاعات التي تدعم تطور مشاريع الاعمال الريادية ذات الامكانيات التوسعية العالية ودعم امكانية التسويق التجاري للأفكار وتحسين وتطوير نمو المشاريع الفعالة وصولا الى الاستدامة.

هذا ما جعل حاضنة الاعمال ينظر لها على اساس انها مشروع تنموي متكامل للتأهيل وتبني مرافقة المؤسسات المتوسطة و الصغيرة، وتأمين حظوظ نجاحها واستمرارها، الا انها تواجهها الكثير من الصعوبات في كثير من الدول و بالخصوص النامية منها، كما هو الحال في الجزائر التي يعرف نموها هذه الحاضنات تذبذب وصعوبات لمرافقة الكثير من المؤسسات.

ولم يعد الاهتمام بموضوع حاضنات العمال ومدى مرافقتها المؤسسات أمرا يقتصر على الأكاديميين وذوي الاختصاص، بل تعدى ذلك ليصبح موضوع اهتمام مانعي القرارات والسياسات العالمية بغض النظر عن مواقعهم الوظيفية والاجتماعية والدولية، وانعقدت من أجلها العديد من المؤتمرات والملتقيات والمحلية والإقليمية والدولية، وهو ما جعلنا نساهم بهذه الورقة العلمية من خلال بناء الاشكالية التالية :

مشكلة الدراسة :

إن دراستنا هذه تستند إلى سؤال جوهري يكمن فيما يلي:

ماهو الاطار الفكري لحاضنات الاعمال ؟ وكيف ينظر لها في ظل البحث عن تحقيق النمو المستدام من طرف الهيئات الحكومية وغير الحكومية، وماهوا مستقبلا في المفهوم التنموي الجديد ؟

من خلال التساؤل الرئيسي السابق الذكر تم وضع فروض الدراسة وفق العناصر التالية:

فرضيات الدراسة:

- ان مفهوم حاضنات الاعمال ومتاحله من وظيفة وركائز تعتبر خيارا استراتيجيا لدعم المؤسسات المتوسطة و الصغيرة وفلسفة للإبداع وتنشيط المبادرات الفكرية و الريادية.
- يمكن اعتبار حاضنات الاعمال احد النماذج الناجحة لدعم المؤسسات المتوسطة و الصغيرة لتحقيق النمو المستدام في ظل الاقتصاد المعاصر.
- لم تحض حاضنات الاعمال في الاقتصاد الجزائري بالاهتمام البالغ كما حظيت به المؤسسات المتوسطة و الصغيرة سابقا.

اهمية الدراسة:

ان المكانة التي يحظى بها قطاع المؤسسات المتوسطة و الصغيرة له ابعاد اقتصادية و اجتماعية جعلت الدراسات و الأبحاث تهتم بهذه لمؤسسات. و لعل مفهوم حاضنات الأعمال التي طرحت كبديل ونموذج لدعم المؤسسات المتوسطة و الصغيرة لخير دليل على مرافقتها من كل النواحي الاقتصادية و الاجتماعية و الادارية و المالية... الخ . كما يستمد الموضوع أهميته من العلاقة التشابكية بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و حاضنات الأعمال و اشكالية تحقيق التنمية المستدامة.

الهدف من الدراسة :

ان الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو البحث في مضمون تفعيل دور واليات حاضنات الأعمال لتنشيط قطاع المؤسسات المتوسطة و الصغيرة، والأثر الذي يمكن ان تحدثه في تحقيق التنمية المستدامة، ومحاولة الوقوف على واقع حاضنات الاعمال في الاقتصاد الجزائري. وعلى غرار الاشكالية السابقة الذكر تم تقسيم البحث الى المحاور التالية :

المحور الأول: حاضنات الأعمال وآلية عملها بين التمكين والتفعيل

سوف نحاول من خلال هذا المحور إعطاء مفهوم محدد لحاضنات الأعمال وإبراز مكانة هذه الحاضنات في الاقتصاد

القومي واستشراف المحددات التي تمكنها من الاستمرارية وإمكانية تفعيلها من الناحية النظرية.

الطرح الفكري لماهية حاضنات الأعمال:

مفهوم حاضنات الأعمال وآليات عملها:

مفهوم حاضنات الأعمال:

مهما اختلف الباحثون حول تحديد الإطار المفاهيمي الخاص بمفهوم حاضنات الأعمال، إلا أنه هناك شبه إجماع في تحديد مفهومها، حيث هناك تأكيد على أنها البيئة المتكاملة من التسهيلات والآليات المدعمة لرواد الأعمال في إدارة وتنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ورعايتها لمدة محدودة بما يكفل لها فرصاً أكبر للنجاح، حتى تتمكن من البقاء والاستمرارية والنمو، ويقلل من حجم المخاطر واحتمالات الفشل التي تصادفها، من خلال تهيئة كيان قانوني وفني ومالي يحتوي على تسهيلات مساعدة ولازمة ويتمتع بالإمكانيات والمعلومات والعلاقات التشابكية التي تساهم في متطلبات مرحلة التأسيس أو الإنشاء وبداية النشاط، حتى تتمكن من البقاء والنمو.

كما يمكن تعريف حاضنة الأعمال بأنها عملية وسيطة بين مرحلة بدء النشاط ومرحلة النمو لمنشآت الأعمال، وهذه العملية تحتوي على تقديم وتزويد المبادرين بالخبرة والمعلومات والأدوات اللازمة لنجاح المشروع.

ومنه يمكن القول أن حاضنة الأعمال بأنها عملية وسيطة بين مرحلة بدء النشاط ومرحلة النمو لمنشآت الأعمال من أجل تحويل المشروع إلى خطة عمل، والفكرة إلى منتج للتسويق أي تحويل فكرة إلى هدف ليعود على المجتمع بالكثير من الفوائد، وهذه العملية أو الفكرة لابد أن تحتوي على تقديم أو تزويد المبادرين بالأدوات اللازمة لنجاح المشروع مما يجعلها تساعد على :

- تنويع النشاط الاقتصادي
- تكوين الثروة
- نشر التكنولوجيا، أي جعل حاضنات الأعمال مبتكرة للتكنولوجيا
- خلق فرص العمل
- تخفيض وتذليل أخطار الاستثمار لمنشآت الأعمال الصغيرة والمتوسطة مما يسهل عليها النشاط في بيئة تنافسية متميزة والتي يعرفها الاقتصاد العالمي في هذا القرن الواحد والعشرين.

إذ كان هذا هو المفهوم الذي قلنا شبه متفق عليه من طرف الكثير من الباحثين والمفكرين، فما هي آليات عمل حاضنات

الأعمال من الناحية النظرية والتي ستكون نموذج من أجل لعب دور المرافق الحقيقي للمؤسسات المتوسطة والصغيرة، وهو ما سنتطرق له في العنصر التالي.

آليات عمل حاضنات الأعمال:

إن الهدف الأساسي لحاضنات الأعمال هو الترويج لريادة ومساندة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مواجهة صعوبات مرحلة الانطلاق، ويمكن لأي رجل أعمال أو أي جامعة أو شركة قائمة أو مركز بحوث إنشاء حاضنة أعمال كمشروع استثماري يقدم الخدمات والمساعدات المشار إليها.

كما أن الحكومات تستطيع أيضا إنشاء حاضنات أعمال لدعم منشآت بعض الأعمال و بالخصوص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لكن آليات عمل الحاضنات واشكاليه تفعيلها يختلف بمستويات من دولة الى اخرى حسب الظروف المهيئة ويمكن عرض الية عمل الحاضنات الناجحة من الناحية النظرية فيميلي:

تعمل حاضنات الأعمال على تقديم حزمة من الخدمات للمشاريع خاصة الصغيرة، وهذه الخدمات لا تقدم إلا للأعضاء المنتسبين للحاضنة (يختلف الأمر حسب النظام الداخلي للحاضنة)، و قاموا بتقديم طلبات من أجل المساعدة لهذه المؤسسات.

بعد تأسيس الحاضنة وتوفير المكان المناسب فإن طلبات الانتساب من قبل أصحاب المبادرات من الشباب الذين يحملون أفكار جديدة لتنفيذها تبدأ بالتوافد على الحاضنة، وتقوم لجنة متخصصة بدراسة جميع الطلبات المقدمة إليها ومن ثم إصدار قرارها بشأن قبول أي نوع منها، ومن ثم تعمل على تقديم حزمة من الخدمات والتسهيلات: من مكان عمل المؤسسات، خدمات إدارية استشارية مالية وقانونية، وغيرها من الخدمات، والتي تقدم مقابل إيجار أو رسم احتضان، ويتم توقيع عقد بين المؤسسات والحاضنة يتضمن تعهد من المؤسسات بدفع رسوم الاحتضان وإخلاء الحاضنة بعد فترة زمنية محددة، وهذا لكي يتاح للحاضنة استيعاب مؤسسات أخرى، بحيث تتعهد الحاضنة بتقديم كافة الوسائل اللازمة لدعم المؤسسات الصغيرة وهو اجراء معمول به في كثير من الدول التي طورت مجال الحاضنات.

وفيما يخص معايير التحاق المشروعات بالحاضنات، يمكن القول بأن أهم شروط الالتحاق هو مدى احتياج المشروع للدعم من الحاضنة، ويجب أن تكون تلك المؤسسات مبنية على الأشخاص المؤهلين أصحاب الأفكار الجديدة والتي تساعد على النمو السريع و التخرج بأسرع وقت ممكن، وفيما يلي إجمال الشروط الواجب توافرها في هذه المؤسسات :

- أن يكون لدى الريادي فكرة عمل واضحة أو مشروع واضح
- أن يخدم المشروع المجتمع الذي يتم إنشاؤه فيه ويوفر فرص العمل للأفراد
- تشترط بعض الحاضنات في المتقدم أن يتوافر لديه التمويل اللازم أو أن يكون لديه القدرة على توفير التمويل

المطلوب ..

- أن يكون لدى المشروع قابلية للتوسع والنمو.
- أن يكون المشروع المتقدم لاحتضان يتمتع بمعدل نمو سريع بحيث يسمح له بالتخرج بحدود الفترة الزمنية المحددة له. وتجدر الإشارة أن حكومات الدول الأمريكية والأسبوية تقوم بدعم كبير لحاضنات الأعمال بمختلف الأساليب والطرق، وهذا إيماننا بأهمية دورها في الاقتصاد القومي، حيث بدأت فكرة الحاضنات في أمريكا في بداية الثمانينات من القرن العشرين، وأخذت بها فيما بعد دولاً أخرى في أوروبا كفرنسا وألمانيا وبريطانيا وغيرها، وكذلك في دول شرق آسيا، كاليابان وكوريا الجنوبية، وانتقلت هذه الفكرة إلى العديد من الدول.

ونظراً لما عرفه العالم خلال بداية القرن الواحد والعشرين من ثورة تكنولوجية ومعلوماتية، وما أسهمت به من تغيير في القواعد الأساسية السائدة في الأسواق وفي صناعة الحاضنات، والمتمثل بسرعة الوصول إلى السوق والبقاء فيه وهو العامل الرئيسي لنجاح الحاضنات في عصر الانترنت، فنشأت المؤسسات المشتركة، وتزايدت جاهزية رأس المال كثيراً واستدعت الحاجة إلى الإدارة أكثر من الحاجة إلى الجانب الفني والخبرة.

كما تساهم حاضنات الأعمال في دعم التنمية الصناعية والتكنولوجية من خلال رعاية وتنمية الأفكار الإبداعية والأبحاث التطبيقية، والعمل على تحويل البحث العلمي إلى مرحلة التنفيذ من خلال إقامة المشاريع الصغيرة وتعظيم ذلك دور المشاريع الصغيرة التكنولوجية كأحد أهم آليات التطور التكنولوجي، كما تعمل حاضنات الأعمال على توجيه الاستثمار نحو القطاعات ذات الإنتاجية العالية للاستفادة من عملية التطور التكنولوجي، ونقل اليد العاملة إلى القطاعات الأكثر إنتاجية من أجل تحسين ظروف المعيشة لذوي الدخل المحدودة.

كما تؤثر الحاضنات في الاستثمار بحل المشاكل التي تواجه المستثمرين في الصناعات الصغيرة، حيث يصطدم المستثمر بمشاكل عديدة تحد من الاستثمار فضلاً عن الجهات العديدة التي يتعامل معها المستثمر والتي تؤثر في الاستثمار، وبذلك فإن إنجاز الاستثمارات من خلال الحاضنات سيختزل هذه المشاكل إلى أدنى حد، فضلاً عن كونه يوسع الاستثمارات ويعظم أثارها في النمو الاقتصادي، وبذلك فإن أهمية الحاضنات هي تعزيز النمو والاستقرار الاقتصادي، وهذا يؤدي إلى حفز الاستثمار وبالتالي نرى أنه يجب تفعيل دورها في هذا الاتجاه، مع رفع عدد من القيود والمشكلات التي قد تؤثر إما على التفعيل أو فعاليتها في وقت واحد، وهذا من خلال مشكلتين رئيسيتين هما:

المشكلة الأولى: تتمثل في مستوى التوقعات التي لها علاقة بالمنافع التي تحصل عليها المنشآت المحتضنة خاصة في مراحل نشأتها الأولى، فقد يرتفع مستوى الطموح في الوقت الذي تقل فيه قدرات الحاضنة المالية والبشرية التي

تمكنها من تلبية هذا المستوى خاصة إذا كان مستوى الطموح مغالا فيه.

أما المشكلة الثانية: فهي ترتبط بمدى جودة ونوعية الاتصالات وردود فعل الجهات التي سوف تستهدفها الحاضنة لتسهيل عمل المنشآت المحتضنة، ويعتبر التباين في المنشأة المحتضنة والمنشأة الحاضنة من المشكلات المتوقعة الأخرى، خاصة أن الأخيرة سوف تواجه درجة معينة من الخطر في حالة قيامها بمنح مساعدات مالية للأولى، أو ضمانها أمام المؤسسات المالية المانحة للقروض مثلا، وقد يخشى البعض ظهور مشكلة من نوع آخر وهي مشكلة الاعتمادية، أي اعتماد المنشأة المحتضنة على المنشأة الحاضنة في مجالات عديدة، مما يجبر الباحثين و اصحاب القرار للبحث عن تذليل هذه العقبات ودعم العوامل والمحددات التي من شأنها ان تفعل من عمل الحاضنات في ظل البيئة التنافسية التي يعرفها الاقتصاد العالمي وهو يمكن توضيحه في العنصر الموالي.

2-العوامل التي تساعد على نمو حاضنات الأعمال وتفعيلها:

إن العنصر السابق تطرقنا فيه إلى أهمية حاضنات الأعمال في ظل بيئة متكاملة من التسهيلات، والآليات المدعمة لرواد الأعمال من أجل مرافقة المنشآت مرافقة إيجابية، وإن الهدف من الحاضنة هو الوصول إلى مرحلة النضج التام في بيئة العمل، بحيث تستطيع الاعتماد على نفسها في الحصول على التمويل وتقديم خدمات متكاملة سواء كانت مالية، فنية إدارية، قانونية بشكل دائم، بحيث يمكن قياس تأثيرها على الاقتصاد وتقديم شركات واعدة تساعد على تطوير وتنمية الاقتصاد القومي، وحتى يتم تحقيق ذلك فإن أي حاضنة تعتبر كأى مشروع يتم التفكير فيه سواء من ناحية توليد الفكرة مروراً بدراسة الجدوى الاقتصادية وانتهاء بتسجيل المشروع، وبشكل عام أي حاضنة أعمال على مستوى العالم تمر بثلاثة مراحل أساسية:

- مرحلة تطور الحاضنة
- مرحلة التأسيس والبناء
- مرحلة التطوير
- مرحلة الحاضنة الناضجة.

ومن خلال هذه المراحل يجب أن يتم الأخذ بعين الاعتبار مجموعة من العوامل من أجل ضمان نجاحها وتساعد على تفعيلها وتنشيطها كما تعتبر كذلك محددات رئيسية ومهمة في حياة الحاضنة ، ويمكن ذكر مجموعة منها على سبيل المثال لا الحصر فيما يلي:

- توفير بيئة عمل مناسبة تساعد المؤسسات الصغيرة على التطور والنمو لاسيما ان هذه الاخيرة ستبقى لفترة طويلة في الحاضنة ، وسوف تكتسب من خلالها الخبرات والمعلومات التي تؤهلها للخروج إلى السوق.

- تحديد الهدف الرئيسي الذي تسعى الحاضنات إلى تحقيقه سواء كان الهدف من التأسيس تحقيق الربح أو الهدف خدمة المجتمع، من حيث تقديم المساعدة على تطوير وتنمية مشاريع جديدة بهدف للمساعدة في توفير فرص عمل للعاطلين والمساهمة في تقليل نسبة البطالة.
- العمل على تحديد الشروط الواجب توافرها في المشروعات التي تعمل الحاضنات على استضافتها وتحديد نوعيتها، وهذا سيساعدها على توفير الخدمات المناسبة لها مما يساهم في تحقيق أهداف الحاضنة.
- تحديد نوعية الخدمات التي ستعمل الحاضنة على توفيرها للشركات سواء كانت فنية، إدارية ومالية.
- التركيز على تقديم التمويل اللازم للرياديين، حيث تشكل عقبة التمويل الحاجز الكبير أمام تحويل أفكارهم إلى مشاريع قيد التنفيذ.
- كذلك المبادرات العديدة التي يقدمها رجال الأعمال والمستثمرين والمبادرون لنقل خبراتهم في مجالات الاستثمار والأعمال المختلفة للشركات الجديدة او الناشئة، في بيئة تتصف بالابتكار والتنوع فيها فرص التجارة وغيرها.
- كما لا يمكن تجاهل دور الحكومات في هذا السياق، وكذلك الهيئات والمؤسسات المحلية التي تساهم في إنشاء حاضنات الأعمال التي تسعى لتحقيق أرباح والتي تقدم الخدمات والمساعدات السابق الإشارة إليها.

3-عوامل نجاح حاضنات الأعمال ومعوقات استدامتها:

1-3- شروط نجاح حاضنات الأعمال:

إن حاضنات الأعمال كأى كيان إداري يتطلب نجاحه توفر حزمة من الشروط كما قد يتعرض لمعوقات تقف في سبيل تحقيقه لأهدافه وهذا ما سوف يتم تناوله من خلال هذا العنصر :

- وعي المبادرين وأصحاب الأعمال الصغيرة بالمكاسب التي سوف تقدمها الحاضنات؛
- يجب القيام بدراسات قبل الشروع في أي مشروع وملاحظة مدى إمكانية تطبيقه؛
- استحداث وتطوير التشريعات والأنظمة التي تحكم تعاون القطاعين العام والخاص؛
- اختيار مكان جيد وقريب من المراكز الجامعية والمعاهد لإمكانية تطويره؛
- إقامة علاقات تعاونية بين الجهات المعنية بالتجديد التكنولوجي على الصعيد الإقليمي لتوفير الموارد واستغلال المزايا والبنى التحتية المتوفرة في بلدان مجاورة؛

- التقييم والتحسين المستمر: إن الحاضنات بحاجة إلى تقييم عملياتها وأدائها على نحو منتظم ولا يشمل ذلك مجرد مراقبة الأداء من حيث نمو المنشآت المنتسبة وحسب، بل يشمل أيضا نمو وتطوير الشركات بعد تخرجها من الحاضنة؛
- مدير الحاضنة: باعتباره يؤدي دورا رئيسيا في نجاح الحاضنة، يجب أن تتوفر فيه بعض المهارات في مجال تخطيط الأعمال والإدارة والتسويق؛
- انتقاء مشروعات الحاضنة: كلما كانت معايير الاختيار واضحة ومجددة زادت فرص اجتذاب أفكار تمتلك القدرة على النجاح.

من خلال ما سبق ذكره يمكن ان نستنتج أن معظم الحاضنات يتوقف نشاطها في المرحلة الثانية و لا يوجد لدينا - خاصة في الدول العربية - حاضنات لديها اكتفاء ذاتي و تعتمد على نفسها في توفير ما تحتاج إليه وحتى على مستوى التمويل، حيث تبقى دائما بحاجة إلى الدعم الخارجي و الحكومي.

بعد إنشاء الحاضنة يجب أن يتم الأخذ بعين الاعتبار مجموعة من العوامل من أجل ضمان نجاحها في عملها والتي يمكن حصرها فيمايلي:

- توفير بيئة عمل مناسبة تساعد المؤسسات الصغيرة على التطور والنمو ، التي من خلالها ستسمح بمرافقة ايجابية للمؤسسات.
- تحديد الهدف الرئيسي الذي تسعى الحاضنات إلى تحقيقه سواء أكان الهدف من التأسيس تحقيق الربح أو الهدف خدمة المجتمع، من حيث تقديم المساعدة على تطوير وتنمية مشاريع جديدة بهدف المساعدة في توفير فرص عمل للعاطلين و المساهمة في تقليل نسبة البطالة.
- العمل على تحديد الشروط الواجب توافرها في المشروعات التي تعمل الحاضنات على استضافتها و تحديد نوعيتها، و هذا سيساعدها على توفير الخدمات المناسبة لها مما يساهم في تحقيق أهداف الحاضنة.
- تحديد نوعية الخدمات التي ستعمل الحاضنة على توفيرها للشركات سواء كانت فنية، إدارية، ومالية.
- التركيز على تقديم التمويل اللازم للرياديين، حيث تشكل عقبة التمويل الحاجز الكبير أمام تحويل أفكارهم إلى مشاريع قيد التنفيذ.
- كما يمكن اجراء جوانب تطبيقية من خلال مجموعة من الاجراءات الخاصة بالحاضنة الناجحة و التي يمكن توضيحها فيمايلي :

3 - 2 - الاجراءات الواجب اتخاذها :

انتقاء مشروعات الحاضنة: يجب تحديد وتوضيح معايير الاختيار حتى تزيد فرصة اجتذاب الأفكار الناجحة، فمن هذه المعايير: تقديم خطة عمل تفصيلية ومحددة، القدرة على النمو السريع، تقديم صاحب المشروع لاختراع أو فكرة جديدة. إمكانية الحصول على التمويل: على الحاضنة أن تجمع كل المعلومات عن مختلف مصادر وأنواع التمويل البنكي أو المؤسسي والمنح وصناديق القروض وكبار المستثمرين وأن تكون حلقة وصل بين المؤسسات المحتضنة والممولين. خلق فرص النجاح: إن وجود علاقات مع المؤسسات المحلية الرئيسية، وصلات وطيدة بالصحافة والمدير الناجح والمؤسسات متخرجة ناجحة كل هذا يساهم في تحسين صورة الحاضنة. التقييم والتحسين المستمر: يتطلب نجاح الحاضنة تقييم عملياتها وأدائها باستمرار ولا يقتصر ذلك على المؤسسات المحتضنة فقط وإنما حتى المؤسسات المتخرجة، فهذه المعلومات تساهم في تخطيط وتقديم خدماتها وتسويق نفسها و اجتذاب مشروعات ذات نوعية واعدة ومتوقع لها النمو الناجح. الا ان هناك عقبات تواجه الحاضنات يجب على المختصين و اصحاب القرار ادراكها حتى يمكن تجاوزها او تذليلها ، ويمكن عرضها في العنصر الموالي :

3-3- معوقات نجاح حاضنات الأعمال:

رغم أهمية الدور الذي تلعبه حاضنات الأعمال إلا أنه توجد العديد من القيود التي تعيق فعاليتها ودورها، ومن بين هذه المشاكل أو المعوقات ما يلي:

قد يرتفع مستوى طموح المؤسسات المحتضنة في حين قد تكون قدرات الحاضنة المالية والبشرية محدودة. تتعلق المشكلة الثانية بجودة و نوعية الاتصالات ورد فعل الأطراف التي تستهدفها الحاضنة لتسهيل عمل المؤسسة المحتضنة.

الاعتمادية: أي اعتماد المؤسسات المحتضنة على الحاضنات في مختلف المجالات.

اختلاف أهداف المؤسسات المحتضنة والحاضنة خاصة فيما يتعلق بدرجة الخطر التي ستتحملة الحاضنة عند تقديم المساعدات المالية أو حتى ضمانها أمام المؤسسات المالية التي تمنح القروض.

كما يمكن اعتبار مجموعة من المعوقات تشترك فيه الكثير من الدول النامية بصفة عامة و الدول العربية بصفة خاصة يمكن ادراجها فيمايلي :

- قلة النصوص التشريعية والقانونية المسهلة لنشاط الابتكار والاختراع والبحث والتطوير؛

- ضعف مستوى العلاقة بين الجامعة والشركات الصناعية؛
- نقص الكفاءة العلمية والتكنولوجية ذات التأهيل العالي؛
- هجرة الأدمغة نحو الخارج؛
- انعدام الهيئات المساعدة والمدعمة ماليا لنشاطي الإبداع والابتكار؛
- انعدام محيط مالي ديناميكي مشجع للبحث والتطوير والابتكار؛
- ضعف ميزانيات البحث والتطوير والابتكار داخل الشركات الصناعية وبالنسبة لميزانيات الدول أيضا؛
- عدم مشاركة القطاع الخاص في عمليات التمويل بشكل فعّال؛
- ضعف قنوات الاتصال بين المؤسسات الوسيطة الداعمة والمؤسسات العلمية البحثية؛
- وجود فجوة كبيرة بين قطاعات التصنيع ومؤسسات البحث العلمي؛
- غياب التنسيق والتعاون بين المشاريع الصناعية المتشابهة في مجال صناعي واحد.

وبعد التطرق لهذه المعوقات والتي تواجه الحاضنات في كثير من الدول وبالأخص العربية منها يمكن عرض بشكل مختصر بعض التجارب الدولية الناجحة نسبيا فيما جا الحاضنات ودعمها وهذا من خلال المحور التالي .

المحور الثاني: تجارب دولية ناجحة في حاضنات أعمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

إن التغييرات المهمة جدا في الاقتصاد العالمي يعبر عنها بشكل آخر هو أن القيمة المضافة العالية تأتي من المستوى التكنولوجي ومن النمو التكنولوجي للدولة وليس فقط من استثمار رأس المال ومن أعداد اليد العاملة. لذا تعد (الحاضنات) من أهم الآليات التي تعمل على تحقيق النمو التكنولوجي، الصناعي، الزراعي،.....، إن أعداد الحاضنات في الولايات المتحدة تزيد على الألف في الوقت الحاضر كما أنها بالمئات في كل من ألمانيا وفرنسا وبريطانيا. ومن جهة أخرى تقوم الصين ومنذ أكثر من عشر سنوات باعتماد هذه الآلية أيضا في نهضتها الاقتصادية وهكذا أيضا ماليزيا وكوريا وسنغافورة وتايوان، كما بدأت الدول العربية في اعتماد هذه الآلية، فهناك أكثر من حاضنة في الإمارات وكذلك في مصر، تونس، المغرب، البحر

ين.....

(انظر الجدول رقم 1-1)

الدول	عدد الحاضنات	عدد المؤسسات المحتضنة
الصين	670	45000
كوريا	279	4770
اليابان	190	2375
سنغافورة	120	1800
الهند	110	800
تايبيه الصينية	104	1300
استراليا	80	160
تايلندا	89	412
ماليزيا	110	2000
أوزباكستان	32	488
نيوزلندا	10	142
هونكونغ	05	200
فيتنام	11	47
باكستان	01	09

Source : Asian Association Of Business Incubation (AABI) 2012

الجدول رقم (1-1): عدد حاضنات الأعمال في بعض الدول

1-2- التجربة الامريكية

تستمد التجربة الأمريكية في حاضنات الأعمال مكانتها من عدة نقاط نحصرها في النقاط التالية:

تعتبر التجربة الأمريكية أقدم التجارب حيث أن مفهوم حاضنات الأعمال تم استحداثه و تطويره بشكل أساسي في الولايات المتحدة الأمريكية وكما سبق الذكر من خلال التجربة الأولى في مركز أعمال Batavia عام 1959، لكن البداية الحقيقية لانتشار مفهوم الحاضنات تمت في بداية الثمانيات وتحديدًا في عام 1984 حينما قامت الهيئة الأمريكية للمشروعات الصغيرة (Sba Small Business Administration) بالاهتمام ببرامج إقامة الحاضنات وتنمية أعدادها، حيث لم يكن يعمل في الولايات المتحدة حينئذ سوى 20 حاضنة ثم ارتفع عدد هذه الحاضنات بشكل كبير عند قيام الجمعية الأمريكية لحاضنات الأعمال (National Business Incubator Association) في عام 1985، والتي تمت إقامتها من خلال بعض رجال الصناعة الأمريكيين في صورة مؤسسة خاصة تهدف إلى تنشيط وتنظيم صناعة الحاضنات. وفي نهاية عام 1999 وصل عدد الحاضنات في الولايات المتحدة إلى حوالي 800 حاضنة، وذلك من خلال إقامة حوالي حاضنة في الأسبوع كمعدل منذ نهاية عام 1986.

وتذكر أحداث تقارير الجمعية القومية لحاضنات الأعمال في الولايات المتحدة NBIA أن معدل ازدياد أعداد حاضنات الأعمال في الخمسة عشر سنة الأخيرة كان مرتفعًا، وذلك حتى نهاية عام 1993، حيث بلغ هذا العدد أكثر من 500 حاضنة أعمال في الولايات المتحدة. وتذكر إحصائيات الجمعية أن معدل ازدياد حاضنات الأعمال وصل إلى إقامة حاضنة كل أسبوع في هذه الفترة، ومثال هذا النمو السريع في أعداد الحاضنات، أنه في عام 1991 كان ثلثا هذه الحاضنات لا يتعدى عمر إنشائها أربعة أعوام، ومعظم هذه الحاضنات لا تزال في مراحل التنمية الأولى لها، حيث تبدو الحاجة في أشدها إلى المعلومات، وأيضا إلى التحقق من إمكانيات الحصول على المعلومات واستخدامها، بالإضافة إلى وجود الجمعية القومية لحاضنات الأعمال في الولايات المتحدة NBIA وهي تمثل الشبكة القومية للحاضنات، يوجد عدد من شبكات الحاضنات الإقليمية في الولايات المختلفة، نذكر منها على سبيل المثال : جمعية تكساس لحاضنات الأعمال، وشبكة حاضنات ولاية نيوجرسي.....الخ. وتذكر إحصائيات إحدى هذه الشبكات الأمريكية للحاضنات، وهي جمعية تكساس لحاضنات الأعمال، أن معدل نجاح المشروعات الجديدة داخل الحاضنات المرتبطة بهذه الشبكة تزيد عن 80٪، وإن المشروعات المقامة داخل حاضنات الأعمال يزيد معدل نموها من 7 إلى 22 ضعف معدلات نمو المشروعات المقامة خارج حاضنات الأعمال، حيث تم إنشاء 19 ألف شركة جديدة مازالت تعمل بنجاح، وتم خلق أكثر من 245 ألف فرصة عمل دائمة.

وفي إحدى الإحصائيات الحديثة التي تصدرها الجمعية القومية لحاضنات الأعمال NBIA عن خصائص الحاضنات في الولايات المتحدة نذكر منها:

27 ٪ من مجموع حاضنات الأعمال داخل الولايات المتحدة الأمريكية هي حاضنات تكنولوجية ترتبط بالجامعات و المعاهد التعليمية، وتشترك مع بعض حاضنات الأعمال العامة و الخاصة في الأهداف، 10٪ من هذه النسبة تمثل حاضنات ذات أهداف تصنيعية محددة التخصص، و 9٪ ذات توجه تكنولوجي متخصص (التكنولوجيا الحيوية، تكنولوجيا المعلومات...) 16٪ من مجموع حاضنات الأعمال بالولايات المتحدة الأمريكية تعتبر من النوع المشترك، حيث يشترك في تمويلها المنظمات الغير الحكومية و الجهات الخاصة، وفي معظم هذه الحاضنات يترك التمويل وإقامة الحاضنات إلى الجهات الحكومية، بينما يقوم القطاع الخاص بتوفير الاستشارات والخبرات بالإضافة إلى تمويل المشروعات. 5٪ من الحاضنات تمولها بعض الهيئات الخاصة مثل مجموعة الكنائس الأمريكية، أو جمعيات فنية، أو الغرف التجارية، أو بعض الجاليات ذات الأصول غير الأمريكية، وهي حاضنات تهدف إلى تنمية بعض المشروعات أو الصناعات التقليدية المتخصصة، أو توفير فرص عمل لفئات اجتماعية محددة.

ومن الأمثلة على الحاضنات الأمريكية: حاضنة معهد رسلير الهندسي والتي تم إنشائها في أوائل الثمانينات بمساهمة من قبل 100 شركة في ولاية نيويورك، وهي مكونة من ثلاث بنايات بمساحة 170 ألف قدم مربع، وتم إقامتها داخل الحرم الجامعي لكي يستفيد أصحاب المؤسسات من الخدمات الجامعية ومن الاتصال بالطلاب.

تجربة حاضنة أوستن التكنولوجية بالولايات المتحدة الأمريكية:

بدأت التجربة الأمريكية بسبب فشل ما يقارب 50٪ من المشروعات الصغيرة عند بدء العمل بها وذلك لضعف الإدارة وأساليب اتخاذ القرار وقلة الخبرة. بمتطلبات واحتياجات الأسواق، ويوجد حاليا ما يزيد عن 600 حاضنة تكنولوجية بالولايات المتحدة وحدها، وقد تم إنشاء حاضنة أوستن التكنولوجية للحد من نسبة الفشل للمشروعات الجديدة. تم تخرج حوالي 69 مشروع من الحاضنة، كما تم توليد 1900 وظيفة جديدة وإجمالي عوائد فاقت 720 مليون دولار في العشر سنوات السابقة التي تعمل بمجال التجارة الالكترونية، وكمثال فإن شركة «PSV» قد بدأت داخل الحاضنة بعدد من الموظفين لا يتجاوز 10، يعمل بها الآن 400 موظف بأغلب الولايات، وبلغت أرباحها للربع الأول من عام 2001 حوالي 10,4 مليون دولار والربع الثاني لنفس العام 11 مليون دولار. أيضا شركة «CEDRA» التي تعمل بالعلوم والأبحاث الصيدلانية، و التي دخلت الحاضنة عام 1992 وتراوح معدل النمو السنوي من 30 إلى 40٪ ، بداية عمل الشركة كان بها 05 موظفين والآن يزيدون عن 120 موظف.

2-2) الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لحاضنات الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية:

ومن هنا تبرز الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لحاضنات الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية والتي يمكن إيجازها بالنقاط الآتية:

ضمان تمويل المشروعات الصغيرة من خلال ضمان القروض والتمويل المباشر للمشروعات المنتمية للحاضنة. المساهمة في نجاح المشروعات الصغيرة واستمراريتها، وذلك بتقديم المساعدة والمشورة في المجالات التقنية والتنظيم والإدارة ولاسيما في المراحل الأولى من الإنشاء.

تعزيز أواصر الترابط بين مراكز البحث العلمي والقطاع الصناعي، حيث يتم نقل نتائج البحوث والابتكارات التي يتم إعدادها في الجامعات ومراكز البحوث إلى الجانب التطبيقي في القطاع الصناعي، ومن ناحية أخرى هناك منافع تقدمها الحاضنات مثل تعيين الخريجين المؤهلين لإجراء أنشطة تشغيل الحاضنات والشركات المحضنة والاستعانة بأعضاء الهيئة التدريسية والباحثين بصفة مستشارين.....وغيرها.

تقوم بتوفير كافة المساعدات المطلوبة لتنمية وتطوير الاستثمارات والأعمال وتقديمها نحو النجاح. المساعدة في تحقيق معدل عائد جيد على الاستثمار وتنمية المناطق الجغرافية الفقيرة وتحسين صورة وسمعة المجتمعات المحلية.

مساعدها في تخفيض تكاليف الإنتاج وارتفاع معدل العائد على الاستثمار. معالجة مشكلة البطالة وتنمية الموارد البشرية حيث تتسم المشروعات الجديدة القائمة على التكنولوجيا في الولايات المتحدة بارتفاع معدلات استيعاب العمالة، وتعد حاضنات الأعمال مشاريع استثمارية تساهم في تطوير قوة العمل.

3-3- التجربة الأوروبية

يختلف في أوروبا الهدف من إنشاء حاضنات الأعمال من بلد لآخر، ففي بلجيكا وإسبانيا مثلاً الهدف الأساسي منها هو جذب فروع الشركات متعددة الجنسيات، أما في ألمانيا فالهدف منها هو دعم المؤسسات حديثة النشأة، وفي فرنسا وهولندا هناك اهتمام أكثر بالحاضنات المتعلقة بالجامعات، وعلاوة على هذه الأساليب الوطنية المختلفة هناك ترابط مازال في بدايته فيما يخص حاضنات الأعمال على مستوى الاتحاد الأوروبي. كل هذا يجعل من الصعب تشكيل نظرة عامة واضحة عن حاضنات الأعمال الأوروبية، ولذلك سيتم عرض أولاً بيانات عامة عن دول الاتحاد ثم دراسة حالة فرنسا.

2-3-1 حاضنات الأعمال في دول الاتحاد الأوروبي و التوجيهات المقدمة:

خلصت دراسة حديثة للاتحاد الأوروبي حول الحاضنات في دول الاتحاد الأوروبي إلى النتائج التالية:

يزيد عدد الحاضنات حالياً في الاتحاد الأوروبي عن 900 حاضنة، وهي تولد أكثر من 40 ألف فرصة عمل جديدة سنوياً وخاصة لخريجي الجامعات.

تقدم الحاضنات قيمة مضافة تسرع في قيام الشركات الجديدة بنسبة نجاح تزيد على 84 ٪ وبمعدل نمو عالٍ للشركات. هناك ممارسات مفضلة (BestPractices) لإدارة الحاضنات وعدد العاملين فيها، يجب اعتمادها حيث أن متوسط عدد العاملين في الحاضنات الأوروبية هو حوالي 5 أو 6 أشخاص، ومعدل نسبة عدد العاملين في الحاضنة إلى عدد الشركات فيها هو 1 إلى 4.

كما توصلت الدراسة من جهة أخرى إلى التوصيات التالية:

توجيهات أوروبية في إقامة الحاضنات:

يجب تصميم الحاضنات كخطوة ضمن إطار عمل أوسع محدد الأهداف مثل دعم قطاع صناعي ما، أو تنمية صناعة جديدة، أو توليد منتجات أو خدمات جديدة. كما يجب أن يشمل إطار العمل على إجراءات مالية داعمة مثل رأس المال المبادر (Venture Capital).

إن مشاركة القطاع الخاص والقطاع العام تدعم نجاح الحاضنات، ولا مانع من تعدد هذه الجهات المشاركة. من المهم تصميم الحاضنة بناء على متطلبات السوق وعلى خطة عمل مالية (Business Plan). إن دعم الدولة أو القطاع العام للمرحلة الأولى للحاضنة مفيد، حيث تدل الدراسات على أن متوسط هذا الدعم في أوروبا هو 4 ملايين أورو على الأقل و37٪ من تكلفة التشغيل السنوية. وهذا لا يمنع أن هناك حاضنات لا تعتمد البتة على دعم الدولة.

من الضروري تشجيع استقلال الحاضنات عن دعم الدولة، وتدل الدراسة على أن التكلفة الوسيطة لتشغيل الحاضنات في أوروبا هي 500 ألف أورو سنوياً، منها 41٪ رواتب العاملين و24٪ لخدمة المحضونين، و22٪ لمصاريف البناء والصيانة والتجهيزات، و13٪ متفرقات. تستعيد الحاضنات 40٪ من هذه التكلفة من المحضونين. إن عدد الحاضنات غير الربحية في أوروبا حالياً يشكل حوالي 70٪ من مجمل عدد الحاضنات.

وظائف الحاضنات التقنية في أوروبا:

تقدم الحاضنات في أوروبا المكان للشركات المحضونة، ومتوسط مساحة الحاضنات حسب الدراسة هو 5800م²، ومتوسط عدد الشركات المحضونة 18 شركة، ومتوسط نسبة إشغال المساحة هو 80٪.

تقدم الحاضنات خدمات إدارية وتقنية ومالية وخبرة توليد شركات. إن تكلفة المكان والخدمات التي تقدمها الحاضنة للشركات المحضونة، تقل عن تكلفتها في السوق المحلية، وإن 4٪ من الحاضنات الأوروبية تقدم الخدمات مجاناً، و35٪ من الحاضنات تقدم ذلك بأقل من أسعار السوق. إن تحديد السوق المستهدفة لكل شركة محضونة أمر مهم جداً في إدارة الحاضنة. ولذلك فإن تخصص الحاضنة في بعض الصناعات يساعد على نجاحها. إن شروط قبول الشركات لدخول الحاضنة مهمة للغاية ويجب أن تكون شديدة. أما شروط الخروج من الحاضنة فتختلف حسب طبيعة الحاضنة والتقنية الطاغية فيها، فتتراوح مدة بقاء الشركات في الحاضنة في أوروبا من 3 إلى 5 سنوات. تتابع الحاضنة رعاية الشركات حتى بعد تخرجها وفق نظام محدد.

الحاضنات الأوروبية ونتائج نجاحها:

تدل نتائج الدراسة الأوروبية في هذا المجال على ما يلي: هناك تأثير قريب المدى وآخر بعيد المدى للحاضنات، تولد الحاضنات الأوروبية أكثر من 40 ألف فرصة عمل جديدة سنوياً ومعظمهم من الخريجين الجامعيين. إن تكلفة فرصة العمل على الدولة أقل من 4 آلاف أورو، أما تأثيرها بعيد المدى على الاقتصاد فهو مؤكد من حيث تنويع الاقتصاد وزيادة القيمة المضافة وتكامل القطاعات الصناعية. تثبت أولاً أن شركات التقنية الحديثة هي رابحة وواعدة، وثانياً أن الحاضنات تساعد في قيام الشركات الصغيرة والمتوسطة، وأن الحاضنات يمكن أن تعمل مع الشركات المحضونة بالطريقة الافتراضية (Virtual Basis)، وثالثاً أن أهم ما في عمل الحاضنات هو الدعم المعرفي والإداري والمالي للشركات المحضونة وليس فقط المكان والخدمات. تؤكد أن الحاضنات آلية جديدة في توليد فرص العمل للخريجين، وفي توليد الشركات الجديدة بمنتجات جديدة، وفي نقل وتطوير التكنولوجيا محلياً وهذا ما جعل دول الاتحاد على حد سواء يتسابقون في هذا المجال. (أنظر الجدول رقم: 2-1)

الجدول رقم (2-1): حاضنات الأعمال في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي

العدد	البلد	العدد	البلد
45	ايطاليا	63	استراليا
02	لكسمبورغ	13	بلجيكا
06	هولندا	07	الدانمرك
23	البرتغال	192	فرنسا
39	السويد	26	فنلندا
38	إسبانيا	300	ألمانيا
144	المملكة المتحدة	07	اليونان
911	المجموع	06	ايرلندا

Source : Jorge Costa-David And Others, Improving Business Incubator Performance Through Benchmarking And Th International Conference On Bussiness Incubation National Bussiness 16 ,Evaluation : Lessons Learned From Europe P.01 ,2002 ,May-28 Incubation Association, Toronto, Canada April

4-2- التجربة الفرنسية:

تعتبر من أقدم التجارب في الاتحاد الأوروبي، وهناك ما لا يقل عن 200 حاضنة تعمل الآن في مختلف المدن الفرنسية وفي عام 2001 تم إقامة مؤسسة مركزية لتنظيم نشاط هذه الحاضنات تسمى الجمعية الفرنسية للحاضنات. حيث قامت الجمعية الفرنسية للحاضنات أيضا بتحديد الشكل القانوني للحاضنات العاملة في فرنسا حاليا كالتالي:

4-2-1- حاضنات حكومية:

زادت أعداد هذه الحاضنات وازدهرت بشكل كبير بعد صدور قانون وزارة البحث العلمي في مارس عام 1999، والذي شجع وقام بتمويل عدد من الحاضنات التكنولوجية التي تحتضن المشروعات الجديدة المقامة على قاعدة علمية، وينتمي إلى هذه النوعية أيضا من الحاضنات المقامة داخل كلية الهندسة والمعاهد العلمية المختلفة (INT, ESSEC, EPITA) والحاضنات المقامة داخل مراكز البحوث (INRIA-Transfer)، بالإضافة إلى الحاضنات التي ترتبط بالتنمية الاقتصادية للأقاليم، مثال لذلك

حاضنة (Paris Innovation).

2-4-2 - حاضنات تملكها الشركات الكبرى وبيوت الخبرة العالمية:

وهي حاضنات قامت مجموعات من الشركات الكبرى بإقامتها، وذلك بهدف تشجيع وتنمية المشروعات الجديدة في المجالات التي تقوم بالتعاون مع خبرة هذه الشركات الكبيرة، وخاصة في المجالات الاقتصادية والتكنولوجية الجديدة مثل (تطبيقات الهاتف الخليوي، وكذلك الإلكترونيات، ومجالات التكنولوجيا الحيوية وشركة الاتصالات الفرنسية «France Telecom» التي أقامت «Invente Mobile» وشركة الكهرباء الفرنسية EDF التي أقامت حاضنة «Business Accelerator»، وفيما يخص الحاضنات التي أقامتها شركات خدمات وبيوت خبرة علمية نذكر بيت الخبرة العالمي الشهير «Price Water House» الذي أقام حاضنة أطلق عليها «Price Lab»، وهي متخصصة في شركات الاستشارات القانونية والمحاسبية وشركات المراجعة المالية.

2-4-3- حاضنات قطاع خاص:

وهي حاضنات استثمارية تعتمد أساسا على الربح، وهي مشروعات بدأت في إقامتها منذ منتصف التسعينيات شركات تمويلية وشركات رأس المال المشارك ورأس المال المخاطر وتوظيف الأموال، وهي حاضنات تقدم كل الخدمات المالية خاصة في المشروعات ذات الطبيعة الخاصة أو ذات المخاطر العالية جدا، نذكر مثلا لهذه الحاضنات الخاصة «Talento» التابعة لشركة «KPM6» وهذه النوعية من الحاضنات منتشرة أيضا في دول الاتحاد الأوروبي. يوجد في فرنسا عدد من الحاضنات ذات التخصصات المتنوعة مثل:

- حاضنات تكنولوجية متخصصة في مجالات صناعة الدواء والمنتجات الجديدة التي تعتمد على الطبيعة.
- حاضنات زراعية لتنمية الحاصلات الزراعية.
- حاضنات أشجار وزهور وغابات.
- حاضنات صناعات ومشروعات بيئية.
- حاضنات أعمال تتبع الكليات ومدارس الهندسة والتجارة العليا.

2. حاضنات الأعمال والبحث العلمي (العلاقة والترابط) :

يلعب البحث العلمي والتعليم العالي دورا أساسيا في تقدم المجتمعات في شتى المجالات، والبحث العلمي أداة عصرية لها قواعد وأسس ومناهج ومراحل ومتطلبات مادية وبشرية ينبغي توفرها حتى يحقق نتائج عملية ويسهم في تنمية المجتمع وتطويره.

ثمة روابط ضعيفة جدا بين معاهد البحث والتطوير وبين قطاعات الإنتاج (ما بعد الإنتاج) وبرامج تطوير الموارد البشرية (ما قبل الإنتاج)، مما يجعل جهود البحث والتنمية غير مثمرة وغالبا غير ملائمة، حيث أن معاهد البحث والتطوير تدار على شاكلة المؤسسات الأكاديمية وليس كمشاريع صناعية، كما أن الدعم الموجه للصناعة هزيل للغاية. وبما أن معاهد البحث والتطوير تشكل منبع المعرفة بالنسبة للصناعة الحديثة، فإن هذه المعاهد تبقى عاجزة عن القيام بمهمتها. هذا الأمر جعل من حاضنات الأعمال الأداة المثلى لحل مشاكل مراكز البحث العلمي والباحثين وترجمة أعمالهم في الواقع الإنتاجي، كما تعد كأداة إستراتيجية للبناء والمحافظة على الرأس مال الفكري، والحد قدر الإمكان من هجرته.

3. دور حاضنات الأعمال في استيعاب أصحاب الإنتاج الفكري وعلافته بالبحث العلمي والجامعة:

3-1- حاضنات الأعمال والبحث العلمي (العلاقة والترابط) :

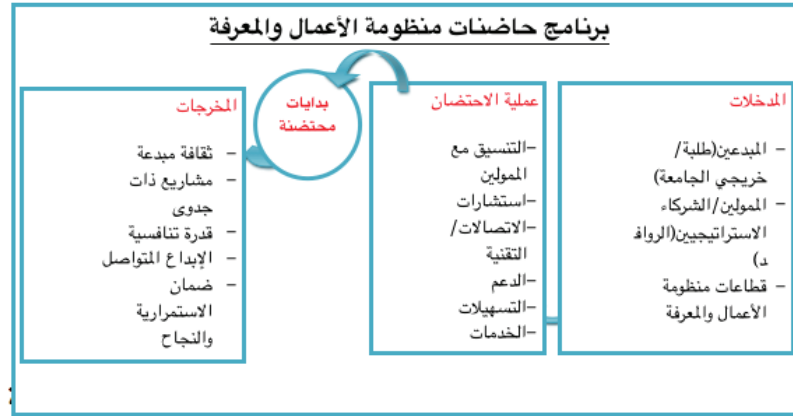
يلعب البحث العلمي والتعليم العالي دورا أساسيا في تقدم المجتمعات في شتى المجالات، والبحث العلمي أداة عصرية لها قواعد وأسس ومناهج ومراحل ومتطلبات مادية وبشرية ينبغي توفرها حتى يحقق نتائج عملية ويسهم في تنمية المجتمع وتطويرة.

ثمة روابط ضعيفة جدا بين معاهد البحث والتطوير وبين قطاعات الإنتاج (ما بعد الإنتاج) وبرامج تطوير الموارد البشرية (ما قبل الإنتاج)، مما يجعل جهود البحث والتنمية غير مثمرة وغالبا غير ملائمة، حيث أن معاهد البحث والتطوير تدار على شاكلة المؤسسات الأكاديمية وليس كمشاريع صناعية، كما أن الدعم الموجه للصناعة هزيل للغاية. وبما أن معاهد البحث والتطوير تشكل منبع المعرفة بالنسبة للصناعة الحديثة، فإن هذه المعاهد تبقى عاجزة عن القيام بمهمتها. هذا الأمر جعل من حاضنات الأعمال الأداة المثلى لحل مشاكل مراكز البحث العلمي والباحثين وترجمة أعمالهم في الواقع الإنتاجي، كما تعد كأداة إستراتيجية للبناء والمحافظة على الرأس مال الفكري، والحد قدر الإمكان من هجرته.

3-2- حاضنات الاعمال والانتاج الفكري

في عصر العولمة والتحول من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد المعرفة، أضحت للمنتجات الفكرية دورا كبيرا في أي عملية لبناء استراتيجية تنموية مستدامة، إذ يعد رأس مال الفكري احد العوامل الإنتاجية الرئيسية، وفي هذا الإطار يشير عالم الإدارة الشهير -بيتر داركر-، أن المعرفة أضحت الآن احد عوامل الإنتاج، مثلها مثل رأس المال والعمل. لقد زادت أهمية المعلومات بوصفها السلع والمعرفة كعنصر أساسي من عوامل الإنتاج، بالإضافة إلى العمل ورأس المال، وما برحت أن أصبحت القوة الدافعة للتنمية الاقتصادية الوطنية والعالمية. (أنظر الشكل رقم: 2_3).

الشكل رقم(2-3): يوضح برنامج منظومة الأعمال والمعرفة



3-3- الجامعة وحاضنات الأعمال:

تم إنشاء حاضنات الأعمال المرتبطة بالجامعة (أو ما يسمى بحاضنات الأعمال الجامعية) قصد خلق دور جديد وحساس لها يساهم في التنمية الاقتصادية، فعلاوة عن الأدوار التقليدية للجامعة (التعليم العالي، البحث العلمي...)، فقد تقوم الجامعة بتوفير فرص استثمارية وتشغيلية لمخرجاتها النهائية وعلى رأسها البحث العلمي عن طريق هذا النوع من الحاضنات.

كما أن الهدف من هذا النوع هو تبني المبدعين والمبتكرين وتحويل أفكارهم ومشاريعهم من مجرد نموذج مخبري إلى الإنتاج والاستثمار، من خلال توفير الخدمات والدعم والمساعدة العملية للمبتكرين في سبيل الحصول على المنتج الذي يخلق قيمة مضافة في اقتصاد السوق، وذلك من خلال:

- احتضان الأفكار المبدعة والمتميزة للشباب والشابات.
- توليد فرص عمل للشباب والشابات.
- المساهمة في توفير الفرص المستمرة للتطوير الذاتي.
- المساهمة في صنع المجتمع المعرفي المعلوماتي.

● القضاء على مسببات هجرة الأدمغة.

● ضمان الاستفادة الفعالة من الموارد البشرية الخلاقة.

● تسويق المخرجات العلمية والتقنية المبتكرة.

حاضنة الأعمال.....كهيئة داعمة للتعليم:

تدعم الحاضنات على اختلاف أنواعها التعليم على اعتباره إحدى أسس التطور والرقى بالمجتمعات، كما تعتبر حاضنات الأعمال بمثابة هيئة للبيئة المساندة والداعمة للمشاريع والأفكار الإبداعية للشباب، والتي يتم إتاحتها وتعزيزها باليات متكاملة لضمان نجاح مشاريعهم الجديدة. وتتمثل المدخلات الرئيسية لهذه الحاضنات في المبدعين من الشباب لهذا تعمل الحاضنة في إطار -التعلم السريع- على دعم وتحفيز مهارات وإبداعات الموظفين من أصحاب هذه المؤسسات، إضافة إلى إعداد كوادر قوية قادرة على الاستمرار والنمو في المستقبل، مع المساهمة بشكل كبير في حل مشكلة تدني مستويات الأداء المهني من خلال توفير مزيد من فرص التدريب للعاملين وفق مبادئ واستراتيجيات وأدوات وتقنيات التعلم السريع. فالشباب عندما ينتسب إلى الحاضنة تنقصه مهارات معينة هنا يتجلى لنا دور الحاضنة في احتضانه ورعايته وتوفير الخدمات له من جميع الجوانب التي يحتاج إليها في واقعه العلمي، وإمداده بالطاقة المستمرة لغرض التنمية المستدامة. وتهدف الحاضنة من خلال ذلك إلى:

مساعدة المدارس الجامعات والمعاهد التدريبية على توطيد التعلم السريع في مواقعهم.

مساعدة الباحثين التربويين والاقتصاديين على الاستفادة من نتائج الأبحاث التي ينفذونها في حاضنات ومراكز البحوث للتعلم السريع بهدف تطوير التعليم والاقتصاد في المجتمع.

مساعدة رواد الأعمال على تحويل مؤسساتهم إلى منظمات متسرعة التعلم -منظمات فائقة التعلم- من خلال إنشاء حاضنات التعلم السريع في تلك المؤسسات.

ربط المؤسسات التعليمية بالقطاعات الاقتصادية والصناعية والتجارية.

المساهمة في نقل التكنولوجيا من الدول المتطورة تكنولوجيا وتعزيز استخداماتها وتطبيقاتها بما يخدم عملية البناء التربوي.

المحور الثالث: مكانة حاضنات الاعمال في الاقتصاد الجزائري بين النظرية و الواقعية رؤية مستقبلية.

3-1- نشأة حاضنات الاعمال في الجزائر :

جاء القانون التوجيهي لسنة 2001 ليرسم الخطوط الواجب وضعها حيز التنفيذ من أجل تكفل أحسن بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقيته، والمتضمن إنشاء عدّة وكالات وصناديق تعمل على تأهيل هذه المؤسسات من خلال المادة 13 التي تنص على أنه يتم إجراءات التأسيس وإعلام وتوجيه ودعم وتنمية ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق مراكز تسهيل تنشأ لهذا الغرض .

نتيجة النجاح الكبير والملموس الذي حققته حاضنات الأعمال في دعم المؤسسات الصغيرة في الدول التي أخذت بمفهوم حاضنات الأعمال، فقد ارتأت الجزائر أيضا أن تأخذ المفهوم الجديد سعيا منها إلى تنمية ثقافة العمل الحر وترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي يمثل أهمية إستراتيجية قصوى في ظل الظروف الحالية. وفي هذا الإطار سعت الجزائر إلى وضع الأطر القانونية والتشريعية والتنظيمية اللازمة لإنشاء حاضنات الأعمال.

بناء على المشرع الفرنسي، ضمّ المشرع الجزائري مفهوم المحاضن (الحاضنات) في المشاتل. هذه الأخيرة تم تعريفها وفقا للمرسوم التنفيذي 03-78 المؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1423 هـ الموافق لـ 25 فيفري 2003 المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات على أنها «مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي» وتهدف إلى مساعدة ودعم إنشاء المؤسسات التي تدخل في إطار سياسة ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وتتخذ المشاتل إحدى الأشكال التالية :

- المحضنة: هي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات؛

- ورشة الربط: وهي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية؛

- نزل المؤسسات: هي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث.

يلاحظ أن المشرع الجزائري قسم أشكال المشاتل حسب نوع القطاع الذي تنتمي إليه المشاريع، فالمحاضن (الحاضنات) تختص بالمؤسسات العاملة بقطاع الخدمات ، بينما نزل المؤسسات تتكفل بالمؤسسات العاملة بميدان البحث، الأمر الذي يختلف عن المفاهيم المعمول في الدول المتقدمة والدول النامية، حيث نجد أن تسمية الحاضنات لا تقتصر فقط على قطاع الخدمات بل تشمل جميع أنواع القطاعات، وتختص بشكل أكثر بقطاع البحث والتكنولوجيا.

كما بين المشرع الجزائري أشكال وأنواع حاضنات الأعمال، والهيئات العامة والمنظمات التي تديرها فقد تكون حاضنة الأعمال عامة أو خاصة، مؤسسة صناعية أو تجارية، مؤسسة غير هادفة للربح أو هادفة للربح، حيث يحدد عدد المؤسسات الصغيرة داخل الحاضنة ما بين 20 إلى 50 مؤسسة، فكلما زاد العدد كلما تعقدت الإدارة لكن في نفس الوقت يساهم في رفع مردودية الحاضنة.

أسباب تأخر الانطلاق و عوائق الانتشار

ترجع أسباب تأخر انطلاق مشاريع حاضنات الأعمال في الجزائر إلى الظروف الاقتصادية و الاجتماعية السيئة التي مرت الجزائر في السنوات الماضية بين سنة 1990 وسنة 2000 و التي لم تكن تسمح ببروز وعي سياسي و اقتصادي لأهمية مثل هذه الأدوات الجديدة في تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، و إجمالاً يمكن حصر العوامل و الأسباب التي أدت إلى تأخر انطلاق مثل هذه المشاريع في النقاط التالية:

- 1- تأخر صدور القوانين والمراسيم المنظمة لنشاط حاضنات المؤسسات إلى سنة 2003
 - 2- عدم الوعي السياسي والاقتصادي بأهمية حاضنات الأعمال في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 - 3- غموض المفاهيم المتعلقة بحاضنات الأعمال خصوصاً في إطارها القانوني، حيث نجد أن المشرع الجزائري جعل الحاضنة شكلاً من أشكال مشاتل المؤسسات التي تختص في القطاع الخدمي.
 - 4- المشاكل والعقبات التي يعاني منها قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
 - 5- عدم توفر الكفاءات اللازمة لإدارة وتسيير الحاضنات.
 - 6- البيروقراطية التي لا تزال تعاني منها الإدارات والهيئات العمومية في الجزائر.
- في إطار تنمية ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قامت الدولة بإنشاء محاضن المؤسسات ومراكز التسهيل التي أخذت شكل هياكل وآليات وهيئات الدعم تعمل على تقديم المشورة الاقتصادية والفنية والمساعدات المادية والمالية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- من جهة أخرى هناك عدة عوائق تؤثر في انتشار مفهوم حاضنات الأعمال في الجزائر أهمها:
- ضعف التنسيق بين مختلف هيئات التنمية بما في ذلك بين الجامعات ومؤسسات البحث من جهة وقطاع الإنتاج من جهة أخرى، وكذلك فيما بين مؤسسات التمويل والأبحاث والاستشارات؛
 - ضعف مشاريع تنمية روح الريادة حيث أن المهارات الريادية لا تزال خاملة وغير مستغلة بينما تنتشر ذهنية

الربح والاستثمار سريع المردود؛

- مشكل العقار: الحاضنة كأي مؤسسة اقتصادية تحتاج إلى العقار لإقامتها وفي ظل الوضعية الحالية للعقار، سيحد ذلك من تطور الحاضنات في الجزائر خاصة حاضنات الأعمال التي تهدف إلى الربح؛
- التمويل: بما أن الحاضنة ليست جهة تمويلية وإنما تعمل على الربط بين المؤسسات التي تنتسب لها والمؤسسات المالية والمصرفية، وفي ظل الوضعية الحالية للمؤسسات المصرفية الجزائرية، وكون تمويل المؤسسات المحضنة يلعب دوراً هاماً

- في نجاح الحاضنة، سيؤثر ذلك سلباً على نجاح الحاضنات في الجزائر.
- ضعف الوعي السياسي و الاقتصادي بأهمية حاضنات الأعمال في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- المشاكل و العقبات التي يعاني منها قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، و التي دفعت الهيئات الوصية إلى التركيز في تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، دون الاهتمام الجدي بآلية حاضنات الأعمال؛
- نقص الإطارات والكفاءات اللازمة لإدارة و تسيير الحاضنات

3-3- شروط نجاح حاضنات الاعمال في الجزائر :

- يتطلب ضمان نجاح حاضنات الأعمال في الجزائر تعبئة شاملة للجهود و الموارد لإقامة حاضنات نموذجية في عدة مناطق من الوطن، و ذلك بأخذ الأمور التالية بعين الاعتبار:
- وجود وانتشار ثقافة العمل الحر و روح المقاولة، فتنمية المشروعات الصغيرة لا يمكن أن تزدهر إلا في مجتمع تتوفر فيه روح الريادة وحب العمل الحر، و تتواجد مجموعة من رجال الأعمال أصحاب المواهب الإدارية الخاصة، والاستعداد للمخاطرة، وتبني أفكار جديدة؛
- العمل على أن تكون الحاضنات محل مشاركة بين مؤسسات الدولة ومؤسسات القطاع الخاص لأن الدعم المعنوي والمادي المطلوب يصبح أيسر وأكثر فاعلية؛
- لابد من الدقة في اختيار المدير المناسب، ولابد من إعطائه الصلاحيات والحرية التي يحتاجها لتأمين نجاح الحاضنة و للمؤسسات المحتضنة؛
- وضع معايير محددة عند اختيار المؤسسات لاحتضانها، تتناسب مع الظروف المحلية و مراعاة الجدوى الاقتصادية، و إمكانات توسعها المستقبلية بما في ذلك زيادة القيمة المضافة المحلية، و تحسين القدرة على التصدير، و تحقيق فرص أكبر للعمالة، و التطوير و التحديث و مراعاة الظروف البيئية؛
- يجب أن تتوافق الخدمات و التسهيلات التي تقدمها الحاضنة مع الاحتياجات الحقيقية للمؤسسات، كما أن اختيار موقع المؤسسات له دور هام في نجاح الحاضنة، بحيث يجب أن تكون قريبة من مجتمع الأعمال و الجامعات و مراكز البحوث و بمنطقة تتوفر على الهياكل القاعدية من طرقات و وسائل النقل و الخطوط الهاتفية...الخ؛
- تشجيع أنظمة التمويل خارج نظام القروض المصرفية بهدف دعم و تطوير القدرة التمويلية و توفير مصادر جديدة للتمويل أمام الصناعات الصغيرة والمتوسطة، مثل مشروعات شركات توظيف الأموال وشركات رأس المال المخاطر وشركات التأجير والبنوك الإسلامية؛

-توافر روح الإبداع والابتكار، فالتغير التكنولوجي لا يقتصر على إدخال طرق إنتاج جديدة أو منتجات جديدة فقط، ولكن يمكن أن يحدث من خلال سلسلة من التحسينات والإضافات الصغيرة والكبيرة في المنتج أو الخدمة الحالية، فالقدرة على التخييل والإبداع تنتج عن التفاعل بين المجتمع المحيط والموارد الذاتية للفرد.

مقاييس نجاح حاضنة الأعمال

يفاس نجاح حاضنة الأعمال بعدد المنشآت التجارية (الصغيرة) الجديدة المتخرجة منها خلال فترة محددة (في الغالب سنتان) والتي تستمر في التطور بعد تخرجها لتصبح منشآت متوسطة أو حتى كبيرة، وبما تحققه من تشجيع المبادرات وتنمية روح المخاطرة وخلق فرص عمل جديدة مع اجتذاب الصناعات المطلوبة، وما ينتج عن كل ذلك من أرباح مقبولة لمالكيها وعوائد ضريبية إضافية للحكومة.

ويقاس نجاح الحاضنة التقنية بمقدار ما تحققه في نشر التقنية وتبني وتطوير أفكار وبراءات اختراعات الأكاديميين والباحثين تجارياً، ومن الملاحظ أن بعض المنشآت التقنية تتوسع من عاملين أو ثلاثة إلى عشرين عاملاً أو أكثر في شهور قليلة وتتوسع أعمالها بحيث يمكن طرحها في سوق الأسهم خلال السنوات الأولى من تخرجها. كما أنه توجد عوامل لا بد من توافرها لنجاح هذه الحاضنات.

مدير الحاضنة: يؤدي مدير الحاضنة دوراً أساسياً في نجاح الحاضنة. يجب أن تتوفر فيه بعض المهارات بمجال تخطيط الأعمال والإدارة والتسويق والمحاسبة.

دعم المجتمع: من المهم أن تكسب الحاضنات الدعم المعنوي والعلاقات التجارية للسكان المحليين القاطنين بمكان تواجد الحاضنة. وقد يأتي الدعم من الإمارة أو المحافظة أو من الجامعات أو الشركات الكبيرة.

انتقاء مشروعات الحاضنة: كلما كانت معايير الاختيار واضحة ومحددة زادت فرص اجتذاب أفكار تمتلك القدرة على النجاح. وتتباين هذه المعايير فيمكن أن تتضمن امتلاك القدرة على النمو السريع

وأن تكون متعلقة بتقنيات متقدمة، تقديم خطة عمل تفصيلية ومحددة، أن تكون لدى صاحب المشروع المتقدم فكرة مبتكرة أو اختراع...الخ.

إمكانية الحصول على التمويل: إن المتقدمين عادة للانتساب للحاضنة بحاجة إلى التمويل ومعرفة بدائله المختلفة. وبمقدور الحاضنة أن تجمع معلومات جيدة عن مختلف مصادر وأنواع التمويل البنكي أو المؤسسي والمنح وصناديق القروض المختلفة وكبار المستثمرين، وبلورة متطلبات المنتسبين والعمل كحلقة وصل بين مكتسبيها وبين الممولين والمستثمرين الكبار.

خلق فرص النجاح: يمكن تحسين صورة الحاضنة من خلال وجود مبنى جديد أو مجدد، وجود صلات بالمؤسسات المحلية الرئيسية، وجود صلات جيدة بالصحافة وعلاقات عامة محلية، ووجود كل من مدير ناجح على رأس العمل ومنشآت واعدة ومنشآت متخرجة ناجحة. إن الارتباط بالحاضنة وقصص النجاح التي تصنعها، كلها أمور تساعد في خلق فرص النجاح مما يفيد الحاضنة ومنشآتها المختلفة.

التقييم والتحسين المستمر: إن الحاضنات بحاجة إلى تقييم عملياتها وأدائها على نحو منتظم، ولا يشمل ذلك مجرد مراقبة الأداء من حيث نمو المنشآت المنتسبة وحسب، ولكن يشمل أيضا نمو وتطور الشركات بعد تخرجها من الحاضنة... ومثل هذه المعلومات تفيد الحاضنة في تخطيط وتقديم خدماتها والأهم من ذلك تسويق نفسها واجتذاب مشروعات ذات نوعية واعدة ومتوقعة نموها بصورة غير تقليدية.

الخاتمة

من خلال دراستنا لهذا الموضوع زدنا تأكيدا ان حاضنات الاعمال لها علاقة تشابكية جد مترابطة مع الطرح الفكري للدور الذي تلبه المؤسسات المتوسطة و الصغيرة على أن هذه الاخيرة تعتبر أداة فاعلة في تحقيق التنمية بالمفهوم الجديد للتغيرات التي يعرفها الاقتصاد العالمي ، وكذلك من خلال ما تقدمه للمجتمع من فرص عمل جديدة، خلق ثروة والمساهمة في احداث القيم المضافة التي تنتجها.

وما ساهم في زيادة فاعلية هذا القطاع وتعزيز مكانته هي حاضنات الأعمال من خلال الإسهامات التي تتقدمها من مساعدات ودعم فني؛ إداري؛ مالي...الخ

وبالرغم من الدعم والاهتمام الذي أولته الدولة الجزائرية لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلا أنها أهملت أداة حققت الكثير في اقتصاديات مشابهة وهي حاضنات الأعمال حيث ما زالت حبرا على الورق كما نسجل غياب ارادة سياسية تجعل الحاضنات كالطرح جديد في مفهوم التنمية المستدامة ذا اهمية بالغة للدولة. ومن خلال المحاور السابقة التي تم التطرق اليها يمكن تقديم نتائج الدراسة فيميلي :

تقدم حاضنات الأعمال حزمة متكاملة من الخدمات للأعمال الملتحقة بها، وترتبط هذه المساعدات والخدمات بالمشاكل والمعوقات التي تواجه هذه الأعمال خاصة في مرحلة البدء والانطلاق، ومن بين هذه الخدمات:

1. تؤمن حاضنات الأعمال أماكن ومساحات مجهزة للأعمال الملحققة بها لكي تنتج وتسوق منه وتستقبل العملاء فيه؛
 2. توفير الدعم المالي من خلال البرامج المتخصصة لهذا الغرض من خلال برامج تمويل الحكومة أو القروض أو شبكة رجال الأعمال والمستثمرين الذين تقيم معهم الحاضنة اتصالات وعلاقات لهذا الغرض؛
 3. توفير مختلف أنواع الدعم من دعم فني، إداري، تسويقي... للأعمال الملحققة بها؛
 4. تدار هذه الحاضنات من قبل إدارة متخصصة تعمل على تقديم مختلف الاستشارات القانونية والمحاسبية المتعلقة بالأعمال الصغيرة والمتوسطة وذات العلاقة مع الجهات الحكومية؛
 5. تقديم الدعم التسويقي للأعمال من خلال مساعدتها على المشاركة بالمعارض المحلية والدولية، ومساعدتها على تسويق منتجاته من خلال شبكة الاتصالات والعلاقات التي تقيمها الحاضنة؛
 6. تقوم الحاضنة والإدارات المتخصصة على متابعة وتقييم المشاريع الملحققة بها بشكل دوري ومستمر؛
 7. مساعدة الأعمال على تنمية مهارات ملاكها والعاملين بها من خلال التدريب المستمر على مختلف الأمور البشرية والمتعلقة بالعملية الإنتاجية والعمل عموماً؛
 8. توفير المعدات والأجهزة الخاصة بالحاسب الآلي والتجهيزات المكتبية ومختلف وسائل الاتصال: هاتف، فاكس، انترنت... وضرورة الاستفادة من هذه التسهيلات المتوفرة في الحاضنة؛
 9. تقديم المساعدة الخاصة بالصيانة لمختلف التجهيزات الميكانيكية والإلكترونية وتزويدها بقطع الغيار المطلوبة أو بالقطع التي من شأنها أن تضيف كفاءة أكبر للتجهيزات المتاحة أو إرشاد المؤسسة المحتضنة بذلك أماكن تواجد مثل هذه القطع وأنواعها وأسعارها
- إضافة إلى المرافق والتجهيزات التي توفرها، والخدمات التي تقدمها، والممارسات الجيدة التي تتبعها، فإن لحاضنات الأعمال دور إضافي في دعم المنشآت الصغيرة المنتسبة لها وذلك عن طريق :
- التنسيق بين الجهات (الأشخاص والمجموعات والهيئات والمنظمات) المعنية بدعم المنشآت الصغيرة، والمشاركة مع هذه الجهات في المتابعة مع القطاعين الحكومي والخاص، لتوفير سبل الدعم المختلفة اللازمة لنجاح هذه المنشآت (خاصة ما يتعلق منها بالتمويل، مثل إنشاء صناديق لتمويل المنشآت الصغيرة بشروط ميسرة، وإيجاد نظام لضمان قروض البنوك التجارية لهذه المنشآت الصغيرة ... الخ)؛
- التنسيق بين الجهات (الأشخاص والمجموعات والهيئات والمنظمات) المعنية بدعم المنشآت الصغيرة، لتقديم مجموعة متكاملة من برامج التدريب والندوات وورش العمل وحلقات النقاش المفتوحة، في المجالات المختلفة المتعلقة بإدارة المنشآت الصغيرة وتطويرها، بما يضمن تقليص التكلفة مع تقديمها لأكبر شريحة؛

تكوين لجان استشارية (من خبراء من رجال الاعمال أو الباحثين أو الأكاديميين أو المتخصصين في التمويل، التسويق... الخ)، تقوم بمساعدة المنشآت الصغيرة وأصحابها من رواد الأعمال في مجالات تخصص هؤلاء الخبراء (مثل وضع خطط العمل والميزانيات والدراسات المتعلقة بالتمويل والتسويق وتبنى التقنيات تجاريا والحماية الفكرية وبراءة الاختراعات ... الخ)، مع إتباع آلية واضحة تسهل استفادة المنشآت الصغيرة من هذه اللجان؛

تطوير قاعدة معلومات متخصصة في المجالات التي تهتم المنشآت الصغيرة بصفة خاصة (مثل التقنيات المستجدة والاسواق المستهدفة ومصادر التمويل وفرص المشاركة واستقطاب الاستثمارات وتنظيم وإدارة وتطوير المنشآت الصغيرة)، مع تسهيل الوصول إلى المكتبات ومصادر المعلومات الأخرى (خارج الحاضنات) ذات العلاقة؛

تطوير قاعدة معلومات عن متطوعين من رجال الاعمال المتقاعدين (لديهم القدرة والرغبة في مساعدة هذه المنشآت الصغيرة وتخصيص ساعات محددة أسبوعيا / شهريا لتقديم المشورة والنصح)، مع وضع برامج واضحة تلتزم بها المنشآت الصغيرة وهؤلاء المتطوعين؛

اعداد قائمة (غير رسمية) للمستثمرين المعروفين ب Angle Investors الذين يفضلون في الغالب عدم الاعلان عن اسمائهم أو المشاريع أو المنشآت التي يقومون بتمويلها أو المبالغ المرتبطة بذلك، يتميز هؤلاء المستثمرين بأن لديهم الحماس والخبرة في تحديد المشاريع الصغيرة التي لديها فرص أكبر للنجاح، كما أن لديهم القدرة المالية والخلفية المهنية المرتبطة بتمويل هذه المنشآت ودعمها ورعايتها، مما يمكنهم من قطف ثمار نجاحها في النهاية .

التوصيات والاقتراحات :

1. نشر ثقافة المشروع الصغير في اقتصاديات الدول العربية بصفة عامة و المجتمع العربي بصفة خاصة من خلال التوعية والتحسيس بأهمية هذا النوع من المشاريع في الاقتصاد الوطني؛
2. الإسراع بتجسيد فكرة حاضنات الأعمال كفكرة رائدة وتجنيد لها من طرف الحكومات والهيئات الرسمية على ارض الواقع ، وتبنيها كأحد الخيارات الاستراتيجية في تدعيم النمو الاقتصادي ، تحقيق الميزة التنافسية من خلال التطورات التي يعرفها الاقتصاد العالمي؛
3. العمل على خلق بنك معلومات بين الدول العربية من اجل خلق هيئة داعمة ، تدعم و تساعد هذه الحاضنات على أداء مهامها في ظل بيئة متغيرة تستوجب الاطلاع الدائم؛
4. توفير المناخ الملائم لهذه الحاضنة من خلال خلق شبكة اتصالات وعلاقات بين المؤسسات العمومية والمتمثلة أساسا

- في الحكومة ومنظماتها من جهة والخواص من جهة أخرى؛
5. العمل على إيجاد علاقة تعاون بين الجامعات والمعاهد كمصدر لخلق الأفكار وبين الحاضنة كمكان لتجسيد الأفضل منها؛
- تفعيل برامج التأهيل في ظل الاتفاقيات الأوروبية ومتوسطة وربطها ببرامج وأهداف حاضنات الأعمال؛
7. الاستفادة من التجارب الناجحة في مجال حاضنات الأعمال المطبقة في الاقتصاديات المشابهة (التجربة الإماراتية مثلاً)؛
8. خلق شراكة بين حاضنات الأعمال في الجزائر في حالة تجسيدها وبين نظيراتها الناجحة في العالم والاستفادة من الخبرات قدر المستطاع؛
9. إنشاء بنك خاص بتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يقض على أكبر مشكل تعاني منه وهو التمويل، ويكون هذا البنك على علاقة مباشرة بالحاضنة؛
10. أهم توصية هي القضاء على المعوقات الإدارية والبيروقراطية التي تقف حاجزاً أمام تحقيق المشروع الصغير لطموحاته وأهدافه.

المراجع

- فيشوش حمزة. حاضنات الأعمال التقنية كآلية لدعم المؤسسات الصغيرة المبدعة-دراسة لبعض التجارب العالمية-الملتقى الدولي المقاولية: التكوين وفرص الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة 08/07/06 أبريل 2010.
- حسين رحيم، نظم حاضنات الأعمال كآلية لدعم التجديد التكنولوجي، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، العدد 2، ص 171
- حسين رحيم؛ نظم حاضنات الأعمال كآلية لدعم التجديد التكنولوجي للم ص م في الجزائر. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير-جامعة فرحات عباس سطيف-الجزائر- العدد 02/2003. ص 109.
- عبد الرحمن بن عبد العزيز مازي، دور حاضنات الأعمال في دعم المنشآت الصغيرة، ندوة واقع ومشكلات المنشآت الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميته- الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، السعودية، 28-29 ديسمبر 2002، ص 27-24
- محمد بن بوزيان، تكنولوجيا الحاضنات في العالم العربي: الفرص والتحديات، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 09-10 مارس 2004، ص 179.
- نبيل جواد؛ إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. المجد للطباعة والنشر-لبنان-2007م

محمد صالح الحناوي وآخرون؛ حاضنات الأعمال. الدار الجامعية للطباعة والنشر-مصر- 2001م. ص10.

أيمن علي عمر؛ إدارة المشروعات الصغيرة. الدار الجامعية -الإسكندرية مصر- 2007م. ص92.

محمد بن بوزيان، مرجع سبق ذكره، ص 179.

أيمن علي عمر؛ إدارة المشروعات الصغيرة، مرجع سابق، ص97

احمد يونس درويش؛ آليات إقامة وإدارة وتمويل حاضنات المشروعات الصغيرة. الندوة العربية الأولى حول حاضنات

المشروعات الصناعية- القاهرة -مصر- 27-28 يناير 2003. ص10.

محمد بن بوزيان، مرجع سبق ذكره، ص180.

محمد صالح الحناوي وآخرون؛ حاضنات الأعمال، مرجع سابق ص55

دور حاضنات اعمال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر ، دراسة حالة حاضنة

الاعمال بقسنطينة خلال الفترة 2008/2013 رسالة ماجستير ن العائدة للطالبة نجيبة سلطانية ، كلية العلوم الاقتصادية

وعلوم التسيير ، جامعة سطيف

المؤتمر السعودي الدولي

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال 2014

نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط

الثلاثاء 14-16/11/1435 هـ الموافق 9-11/9/2014 م

الرياض - المملكة العربية السعودية

أثر عمليات إدارة المعرفة على جودة التعليم العالي في العراق دراسة تحليلية من منظور ريادي

الأستاذ الدكتور

اسعد حمدي محمد ماهر

جامعة التنمية البشرية – كلية الإدارة والاقتصاد العراق

المدرس المساعد

محمد إبراهيم محمد حسين

هيئة التعليم التقني العراق

سبتمبر 2014م

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال

المستخلص

إن التطور المستمر الذي يشهده العالم في الوقت الحاضر هو الدافع الحقيقي لتبني منظمات الأعمال سواء الإنتاجية منها او الخدمية لإدارة المعرفة لما لها من دور ايجابي فاعل في تحقيق الجودة الشاملة والتحسين المستمر ومواكبة التطورات في كافة الأنشطة التنظيمية، فضلا عن تعزيز موقعها في المضمار التنافسي والريادي، وعلى ضوء ذلك سعت الدراسة الحالية إلى تحديد اثر عمليات ادارة المعرفة في ضمان جودة التعليم العالي في العراق، ونظرا لأهمية الموضوع في الجامعات العراقية فقد سعى الباحثان الى تضمينه في الدراسة الحالية ضمن أطار شمولي يعتمد دراسة نظرية وتطبيقية، وتتمحور مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى اهتمام الجامعات العراقية بادارة المعرفة؟
 2. هل لدى الجامعات العراقية فكرة واضحة المعالم عن جودة التعليم العالي؟
 3. هل لعمليات ادارة المعرفة دورا ازاء جودة التعليم في الجامعات العراقية؟
 4. ما طبيعة العلاقة والاثـر بين عمليات ادارة المعرفة وجودة التعليم في الجامعات العراقية؟
- وللاجابة على هذه التساؤلات فقد اعتمد الباحثان على استمارة الاستبانة كاداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات في الجانب الميداني للدراسة، فضلا عن الادوات الفرعية المقابلات الشخصية والزيارات الميدانية وتم تحليلها بواسطة الحزمة البرمجية الجاهزه (SPSS) وتوصلت الدراسة الى مجموعة استنتاجات اهمها:
1. وجود علاقة ارتباط معنوية بين عمليات ادارة المعرفة وضمان جودة التعليم اجمالا.
 2. وجود علاقة تاثير معنوية بين عمليات ادارة المعرفة وضمان جودة التعليم اجمالا.
- واعتمادا على تلك الاستنتاجات تم تقديم مجموعة من المقترحات التي تتعلق بالبحث ومن اهمها: اعتماد برنامج فعال لمعرفة مشاكل الطلبة والمجتمع على حد سواء وضرورة اخذ توقعات الطلبة وتطلعاتهم بالاعتبار عند تقديم الخدمات او وضع المعايير لتقديم الخدمات التعليمية، وذلك للعمل على تلبية رغبات واحتياجات الطلبة بما يتفق مع توقعاتهم.

Abstract

The unlimited development that witnesses the modern world is the fact motive to adopt the business organizations, both the productivity or service to managing the knowledge, as they have positive and active role to attain the whole quality and continuous improvement, and convouy the developments in all organizational activities additional to that enhances its location in the pathfinding and comp area in the light of that, the research come to detemiading the impact or knowledge management processes in warily the of higher education in Iraq considering of importance of subject in the universities of Iraq. So the two researchers attempt to add in the present study within a wide frame depending on theoretical and applicative study. The problem of study including the following questions:

- 1 what the level of attention of Iraqi universities to knowledge managing?
- 2 Are the universities of Iraqi have a clear idea about the quality of higher education?
- 3shall the processes of knowledge management having any role with regard to quality of education in Iraqi unversities?
- 4what are the nature of relation and effecting between the processes of knowledge management and the quality of education in the Iraqi universities?

In order to an swirling on this questions, the two researches based on the form of questions aire as major tool to collecting the data and information in the branchins to its, the personal interviews, and realm visiting, this activities was analyzed according to instance programmatic (spss) and the study reached to group of conclusion, the important of it, is.

- 1finding a moral relevance relationship between the processes of knowledge management and warranty of quality of education all in all.
- 2finding a moral influencing relationship between the knowledge management processes, and warranty the quality of education all in all.

Depending of these conclusions, we off real a set of suggestions which links with research, the important its.

Us active programmatic to knowing the problems of students and society, and needing to yet in consider the expectance or students and their looking for ward, or put standards to introducing the educational service, in order to working on accepting the wills and demands of student with suitable with their expectances.

المقدمة

تعد إدارة المعرفة إحدى الأنظمة الإدارية الحديثة بكونها مدخلا يساعد المنظمة في جمع معرفة وأفكار كافة العاملين واختيار أفضلها وتطبيقها لمعالجة المشاكل التي تواجهها، وتعزيز نقاط القوة التي تمتلكها في نفس الوقت، وذلك للحفاظ على مركزها التنافسي في سوق العمل، فضلا عن دورها الريادي في تحسين قدرة المنظمة في الوصول إلى ضمان جودة التعليم. وفي ضوء هذا التوجه فإن الجامعات العراقية لا تختلف عن مثيلاتها من الجامعات العالمية من حيث الحاجة إلى إدارة المعرفة والتي يعد العاملين مصدرها الأساسي، وهذا ما عزز اندفاع الباحثان نحو محاولة تسليط الضوء على موضوع عمليات إدارة المعرفة وانعكاساته على جودة التعليم في العراق، وبموجب ذلك تضمنت الدراسة المحاور الآتية:

المحور الأول: منهجية الدراسة

المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة

المحور الثالث: الإطار الميداني للدراسة

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

المحور الأول: منهجية الدراسة

1. مشكلة الدراسة: تعاني المنظمات الانتاجية والخدمية اليوم من قلة التراكم المعرفي نتيجة عدم التخطيط الجيد وعدم وجود الخبرات الكافية وانتشار ظاهرة عدم الانسجام بين العاملين، وهذا الموقف دفع تلك المنظمات للبحث عن افضل اجراءات التعامل الايجابي مع هذه المشكلة، وتأتي ادارة المعرفة لتشكل احد السبل الحقيقية للتصدي لمثل هذه الظاهرة ومدخلا فاعلا لمشاركة العاملين في معرفتهم وتطبيقها محققة في ذلك تميز في نوعية اداء الجامعات في بيئة العمل، ولعل الجامعات العراقية ليست بعيدة عن هذه المشكلة التي تعاني منها مثيلاتها في العالم. وعلى هذا الاساس قد جاءت الدراسة لتثير تساؤلا مفادة... هل لعمليات ادارة المعرفة انعكاسا على جودة التعليم؟
2. اهمية الدراسة: تكتسب الدراسة اهميتها بحيوية الموضوع الذي يركز على معالجة الاثار السلبية والحد من تفشيها في الجامعات وتحسين جودة المنتج والخدمة في ان واحد، وهذا يتم عبر الاعتماد على عمليات ادارة المعرفة من جهة، وتطبيق عناصر جودة التعليم من جهة اخرى، اما اهمية الدراسة الميدانية فانها تتميز في تقديم الاسس التي تمكن الجامعات العراقية من التعرف على انعكاس عمليات ادارة المعرفة والمجالات المتاحة لتطبيقها في تلك الجامعات باتجاه تعزيز ضمان جودة التعليم العالي في العراق والوقوف على مضامين هذه العلاقة.
3. هدف الدراسة: في ضوء مشكلة الدراسة واهميتها فان الهدف الرئيسي للدراسة يتمثل في تشخيص

وتحليل العلاقة والاثـر بين عمليات ادارة المعرفة وعناصر ضمان جودة التعليم، ومن هذا الهدف يمكن تـاثير الاهداف الفرعية الاتية التي تسعى الدراسة الى تحقيقها:

4. تشخيص المشكلات التي تواجهها الجامعات بسبب تجاهلها عمليات ادارة المعرفة ومحاولة معالجتها وذلك عبر الجانب الميداني بالاستناد الى الاطار النظري ضمن نطاق استمارة الاستبيان.

5. تفعيل دور عمليات ادارة المعرفة بالجامعات العراقية وتشجيعها على اعتمادها في العمل استنادا الى مبررات علمية وعملية وبما يسهم في تحقيق جودة التعليم.

6. فرضيات الدراسة: تنطلق الدراسة من فرضيتين رئيسيتين الاولى هناك علاقة ارتباط معنوية بين عمليات ادارة المعرفة (اجمالا) وجودة التعليم. اما الثانية هناك علاقة تأثير معنوي لعمليات ادارة المعرفة (اجمالا) على جودة التعليم.

7. اساليب جمع البيانات: بهدف الوصول الى البيانات والمعلومات اللازمة والاجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها فقد تم اعتماد عددا من الاساليب وكما ياتي:

8. الجانب النظري: اعتمد الباحث في تغطية الجانب النظري للدراسة على ما هو متوافر من المصادر العربية والاجنبية التي تناولت موضوع الدراسة من دوريات وبحوث ودراسات ورسائل واطاريح جامعية، فضلا عن شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

9. الجانب العملي: استعان الباحث لتنفيذ الدراسة العملية على ما ياتي:

10. المقابلات الشخصية: التقى الباحثان مع عدد من القيادات الادارية في الجامعات العراقية بهدف تقديم توضيحات عن موضوع الدراسة، فضلا عن الحصول منهم على المعلومات المفيدة للدراسة.

11. استمارة الاستبيان: تم تصميم استمارة الاستبيان بالاعتماد على طريقتين الاولى الاعتماد على مجموعة من المصادر التي تم استخدامها بتصرف وهي (ماضي، اسماعيل، 2010 / الرقب، محمد، 2011 / Daniel, John / 2006, Stasse, Wagram, 2006)، والثانية وضعها على نحو يتلائم مع واقع الجامعات وتم عند صياغتها مراعاة الدقة والشمولية لمحوري الدراسة، وتم تدرج الاستجابة على فقرات الاستبيان تدريجيا خماسيا (مقياس ليكرت) والمرتب بالتدرج من عبارة اتفق بشدة التي تاخذ الوزن (5) وصولا الى عبارة لا اتفق بشدة التي تاخذ الوزن (1) وبوسط فرضي قدرة (3).

12. اختبارات اداة الدراسة (استمارة الاستبيان)

13. قياس الصدق الظاهري: لبيان مقدرة الاستمارة على قياس متغيرات الدراسة حيث تم قياس الصدق

الظاهري لفقرات الاستمارة بعد صياغتها من خلال عرضها على مجموعة من السادة المحكمين في هذا المجال بهدف

التأكد من صحة فقراتها وسلامتها والافادة من آرائهم ومقترحاتهم حول متغيرات الدراسة ومدى قدرة الاستمارة على قياسها، وقد تم تعديل بعض الفقرات في ضوء آراء المحكمين والاخذ بآرائهم بعد مراجعتها.

14. قياس الشمولية: من خلال طرح العديد من الاسئلة على السادة محكمي استمارة الاستبانة من مدى شمولية فقراتها وابعادها وفي ضوء ذلك اضيفت فقرات، وحذفت اخرى وصححت عبارات واستبدل بعضها باخرى اكثر ملائمة.

15. الحيادية: بغية تحقق الحيادية والموضوعية حرص الباحثان على عدم التدخل في اجابات افراد العينة واعطائهم الوقت الكافي للتعبير عن آرائهم الحقيقية واعطاء المعلومات المفيدة التي تغني الدراسة.

16- الاتساق الداخلي للدراسة: لغرض اختبار محتوى الاستبانة، فقد تم اختبار الاتساق الداخلي (الارتباط) بين العبارات المعبرة عن متغيرات الدراسة لكل متغير على حده، اذ تعبر قيم الارتباط المعنوية عن مدى مصداقية تلك الفقرات للمتغيرات الرئيسية والفرعية، واتضح وجود مجموعه من علاقات الارتباط المعنوية الموجبة بين اغلب متغيرات الدراسة مما يدل على وجود درجة اتساق عالية هي (0,773).

1. حدود الدراسة: تمثلت حدود الدراسة المكانية في عدد من الجامعات العراقية، اما الحدود الزمانية امتدت من تحديد الموضوع الى تاشير النتائج حيث استمرت من الفترة (1/2 الى 4/ 2 - 2014).

المحور الثاني: الاطار النظري

اولا: مفهوم واهداف عمليات ادارة المعرفة

1. مفهوم ادارة المعرفة

تشير الادبيات في الفكر الاداري المعاصر الى ان ادارة المؤسسات والمنظمات بحاجة الى ادارة المعرفة، والسعي الى تطبيق المعرفة من خلال تحليل ودعم صناعة القرار، وتوفير قاعدة بيانات ومعلومات تسمح بممارسة مبدعة للأفراد والجماعات في اطار البنية الاجتماعية للمؤسسات والمنظمات المبدعة، وعلى هذا الاساس سيتم عرض المفاهيم التي يمكن من خلالها التوصل الى حقيقة ماهية ادارة المعرفة. حيث عرفت بانها عبارة عن جهد منظم يستهدف تنمية واستثمار راس المال الفكري في المنظمات من خلال حصر المعرفة وتوليدها من مصادرها الخارجية والداخلية، وتنظيمها وتخزينها وتوزيعها، والتشارك فيها بين الافراد، واستخدامها في خلق معرفة جديدة، وتطبيقها في الانشطة الادارية كاتخاذ القرارات وحل المشكلات (عودة، 2010، 23). ويشير (Morrow, 2012، 7) على انها عملية تدفق الافكار لتمكين المنظمة من

اتخاذ قراراتها بشكل الذي يعزز موقعها ومعرفتها بين المنظمات الاخرى. ويرى (Strasses, 2006, 6) بانها ثروة تنظيمية لقيادة فائدة العمل باستمرار وتحقيق الانضباط الذي يروج لنظرة متكاملة في المنظمة. ويبين (Valente & Rigallo, 2004, 2) على انها عملية تحسين وتنظيم معرفة الافراد العاملين بشكل جماعي من اجل اتخاذ قرار امثل في وقت حقيقي. ويرى الباحثان «ان ادارة المعرفة هي عبارة عن خطة تضعها الادارة العليا لتوجيه الافراد العاملين لكشف الفرص والتهديدات التي تواجه المنظمة عبر التشارك في معرفتهم الذاتية، واختيار افضل معرفة منها تخزينها وتنظيمها وتطبيقها على مكامن القوة والضعف في المنظمة».

1. اهداف ادارة المعرفة

ان عمليات ادارة المعرفة تتضمن مجموعة من الفعاليات والجهود التي تهدف الى تحقيق اهداف متعددة، ومن هذه الاهداف (الرقب، 2011، 26)

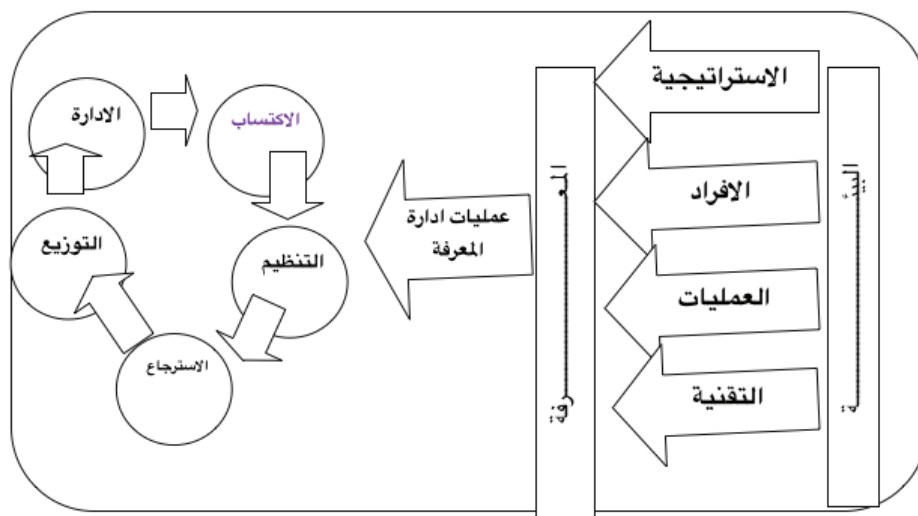
- أ- تزويد المنظمة بالدعم المعرفي الكافي لبناء بنية تحتية قوية تحقق للمنظمة اهدافها.
 - ب- القدرة على توفير المعرفة الكافية و الضرورية لتحقيق عملية توجيه وقيادة فاعلة.
 - ج- قدرة على تزويد المنظمة بالمعرفة اللازمة للتطوير والتحسين.
 - د- تهدف الى تحويل العمليات المعرفية لتساهم بصورة فاعلة في تحسين وتطوير وتقديم المنتجات والخدمات المتطورة.
 - هـ- القدرة على تحقيق قدرة الاصول المعرفية وراس المال الفكري على تحقيق القدرات الادارية والتنظيمية.
 - و- التحكم في العمليات والعلاقات المعرفية
- ومن جهة اخرى يوضح (Morrow, 2012, 7) اهداف المعرفة بالاتي:

1. توليد قوة للمنظمة في كافة الانشطة.
2. نقل الخبرة سريعا بين الوحدات والافراد.
- ج- التعاون المستمر بين العاملين في كافة اقسام المنظمة.
1. عمليات ادارة المعرفة

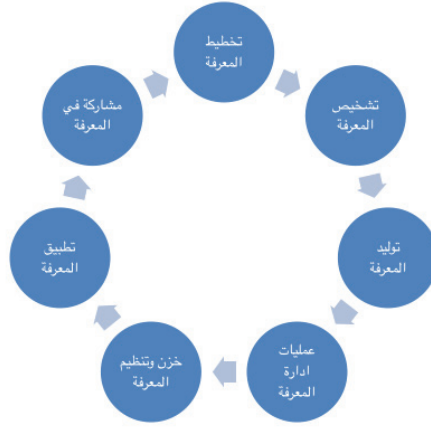
تناولت غالبية المداخل والمفاهيم ادارة المعرفة على انها عملية، وقد اشار اغلب الباحثين في حقل ادارة المعرفة ذلك، فالمعرفة المشتقة من المعلومات ومن مصادرها الداخلية والخارجية، لاتعني شيئا من دون تلك العمليات التي تغنيها، وتمكن من الوصول اليها والمشاركة فيها وتخزينها وتوزيعها والمحافظة عليها واسترجاعها بقصد التطبيق او اعادة الاستخدام (المحيوي وآخرون، 2004، 58). ويرى (Duffy) في انموذجة لادارة المعرفة كما في الشكل (1) ان المنظمة تحصل على المعلومات والطاقة والنشاط من البيئة الخارجية، ومن خلال اشتراك الاستراتيجية والافراد والعمليات والتقنية

تتحول المعلومات الى معرفة، ومن ثم الى عمليات تنتج السلع والخدمات، وتسهم في زيادة ثروة المنظمة، وتعد ادارة المعرفة عملية تتضمن الحصول على المعرفة (الضمنية والظاهرة) ودعم واسناد الاعمال وتوليد العوائد والتأكيد على العنصر البشري كونه الجانب الجوهرى فيها، والحصول على الدروس المستنبطة من خلال تكرار استخدام المعرفة، وبموجب هذا الانموذج فان عملية الحصول على المعرفة تشمل (الاكتساب، التنظيم، الاسترجاع، التوزيع، الادامة) (السمان والعكيدى، 2012، 1172).

الشكل (1) انموذج Duffy لعمليات ادارة المعرفة



تعد عمليات ادارة المعرفة المصدر الاساسي لبيانات ومعلومات المنظمة والتي تستند عليها في اتخاذ القرارات وحل المشكلات والتميز عن المنظمات الاخرى بالسوق التنافسية، والرغم من ذلك فقد اختلف الباحثين والمختصين في ادارة المعرفة حول عدد عملياتها، وسوف نتطرق الى اهم العمليات التي اتفقوا عليها والمبينة في الشكل (2) :



المصدر: من اعداد الباحثان بعد الاطلاع على مجموعة من المصادر.

1. عملية تخطيط المعرفة: تتعلق برسم الخطط المختلفة ذات الارتباط بإدارة المعرفة، ودعم اهداف ادارة المعرفة والانشطة الفردية، والسعي الى توفير القدرات والامكانات اللازمة لسير الاعمال بكفاءة وفاعلية، وتوفير الطاقات الخيرة المتخصصة، وتحديد التسهيلات التكنولوجية اللازمة (الشرفا، 2011، 28).

2. عملية تشخيص المعرفة: أي تحديد نوعية المعرفة المطلوبة التي تريدها المنظمة وتحديد مصادرها وطرق الحصول عليها (الملكاي والعمرى، 2007، 7). وبعبارة اخرى يعد التشخيص من الامور المهمة في برنامج ادارة المعرفة لان الهدف منها يتمثل في اكتشاف معرفة المنظمة وتحديد الاشخاص الحاملين لها ومواقعهم، وكذلك تحدد مكان هذه المعرفة في قواعد البيانات والمعلومات، وتحدد لنا المعرفة الملائمة لوضع الحلول للمشكلة التي تواجهها المنظمة (الشرفا، 2011، 28).

3. عملية توليد المعرفة: ويقصد بها تكوين وايجاد معرفة جديدة ومتميزة من خلال اعادة هيكلة او تصميم المعرفة الموجودة والتي يمكن الوصول اليها عبر مشاركة العاملين وتقنية المعلومات الجديدة (Morrow, 2012، 9). وكذلك يرى (المشارفة، 2012، 28) ان هذه العملية تعد من اكثر عمليات ادارة المعرفة اهمية، حيث تضمن المؤسسة من خلالها امتلاك المعرفة اللازمة لتحقيق اهدافها، ويتم الاعتماد في هذه الفقرة على المصادر الداخلية والخارجية.

4. عملية خزن وتنظيم المعرفة: هي العمليات التي تشمل الاحتفاظ بالمعرفة والمحافظة عليها وإدامتها وتنظيمها وتسهيل البحث والوصول اليها وتيسير سبل استرجاعها، حيث تعد هذه العملية مثابة الذاكرة التنظيمية للمنظمة (محمد، بدون سنة نشر، 9).

5. عملية المشاركة في المعرفة: هي عملية تبادل المعرفة بين افراد المنظمة وبين المنظمة والاطراف الخارجية المحيطة بها، ويتم تبادل المعرفة عن طريق التعلم والشرح او التجريب والتطبيق مما يحسن مستوى المعرفة عبر الخبرات وتعد هذه العملية بانها ثمرة عمليات ادارة المعرفة والهدف التي تسعى الادارة الى تحقيقه (Morrow, 2012, 9) ولابد من تبادل ومشاركة افضل الافكار مما يتيح استفادة اكبر من الموارد الذهنية المتاحة وامكانية احسن للابتكار والتطور في الابداع (عودة، 2010، 62).

6. عملية تطبيق المعرفة: ويقصد به الاستخدام الافضل والفعال للمعرفة المتوفرة في المنظمات بأفضل الطرق لضمان الوصول الى افضل النتائج. بالإضافة الى ذلك ان المعرفة تأتي من العمل وكيفية تعليمها للآخرين حيث تتطلب التعلم والشرح المفصل، والتعليم يأتي عن طريق التجريب والتطبيق مما يحسن مستوى المعرفة ويعمقها، لذا يجب ان يؤخذ تطبيق المعرفة في المقام الاول، اذ انه اكثر اهمية من المعرفة نفسها، ولن تقود عمليات الابداع والتخزين والتوزيع الى تحسين الاداء التنظيمي مثلما تقوم به عملية التطبيق الفعال (عودة، 2010، 63).

ثانيا: جودة التعليم

يعد مفهوم الجودة في التعليم من المفاهيم الحديثة التي ظهرت في عصرنا الحديث، اذ انها تحظى باهمية كبيرة في المؤسسات التعليمية لمالها من دور ايجابي في رفع المستوى العلمي في اي بلد وفي اي جامعة، ومن هذا المنطلق سوف نتعرف ضمن هذه الفقرة على مفهوم جودة التعليم واهدافها وعناصرها:

1- مفهوم جودة التعليم

ان الجودة مطلب ضروري تسعى معظم المنظمات الى تحقيقه وعلى الرغم من اهمية الجودة لهذه المنظمات الان ان معظم الباحثين يجدون ان هذا المفهوم مبهم ومن الصعب الاتفاق على تعريف محدد له، كما ان قياسه والحكم عليه يعد اكثر صعوبة لذا نرى تعدد التعاريف لمفهوم الجودة بشكل عام والجودة في التعليم بشكل خاص، فهناك من عرف

الجودة في التعليم على انها مجموع من الخصائص او السمات التي تعبر عن حالة المدخلات والعمليات والمخرجات التعليمية ومدى اسهام جميع العاملين فيها لانجاز الاهداف بافضل ما يمكن (اليوهي، 2001، 376). في حين يرى البعض بانها عملية واقعية تستند على حقائق علمية، فهي عملية بناءية تهدف الى تحسين المنتج النهائي، ولا يمكن اعتبارها عملية خيالية او معقدة حيث تستند على الاحساس العام للحكم على الاشياء (احمد، 2003، 17). ويشير Markova لجودة التعليم بانها المستوى الذي يجب ان يصل اليه المتخرجون بواسطة قطاع التعليم وفقا لمعايير محددة لمستوى المعارف والمهارات والعادات والقيم التي يجب ان يصل اليها المتخرجون (Maikova، 1989، 36)، فقد عرفها (Khawajkie، 2005، 14) بانها منهج جديد تسلكه المؤسسات التعليمية لخلق بيئة علمية مناسبة للطلبة وتحفيزهم وحل مشاكلهم ذات الاولوية وبناء شخصيتهم الثقافية، ويشير كل من (Henard & Roseveare، 2012، 7) على انها استعمال تقنيات تعليمية لتعليم ونتاج الطالب وتحقيق النتائج المرجوه من ذلك، ويبين (الطالع، 2005، 17) بانها مجموعة من المعايير والاجراءات التي يهدف تنفيذها الى التحسين المستمر في المنتج العلمي، مشيرة الى المواصفات والخصائص المتوقعة من المنتج العلمي. وهناك من ميز بين ثلاثة جوانب في معنى الجودة في التعليم وهي (عليما، 2004، 93):

1. جودة التصميم (Design Quality): وتعني تجديد المواصفات والخصائص التي ينبغي ان تراعى في التخطيط للعمل.
 2. جودة الاداء (Performance Quality): وتعني القيام بالاعمال وفق المعايير المحددة.
 - 3- جودة المخرجات (Output Quality): وتعني الحصول على منتج تعليمي ومخرجات تعليمية وفق الخصائص والمواصفات المتوقعة.
- ويمكن القول بان جودة التعليم هي نظام تقع مسؤوليته على عاتق ادارة الجامعة لرفع المستوى العلمي فيها وتحسينه باستمرار من خلال وضع الخطط اللازمة للعملية التعليمية والمتمثلة بالمدخلات (الطالب)، والعمليات (المدرس والقاعة والمنهج)، والمخرجات (خريج متعلم)، والتغذية العكسية (لتقييم ايجابيات العملية وسلبياتها)، محققة في ذلك رضا الطالب والمجتمع على حد سواء.

2- اهداف جودة التعليم

ويقصد بها الاهداف التي تحققها جودة التعليم للمؤسسات التعليمية التي تتبنى العمل فيها وهي (راضي، 2006، 80) (53Prasad & Daniel - 2007، 68،)

- أ- توضيح السياسات الاكاديمية.
- ب- زياد القدرة التنافسية للمؤسسة.

- ج- رفع كفاءة المؤسسة في تحقيق رضا الزبون.
- د- النهوض بإنتاجية كل عنصر في المؤسسة.
- هـ- زيادة حركة ومرونة المؤسسة في تفاعلها مع المتغيرات.
- و- ضمان التحسين المستمر والشامل لكل أنشطة المؤسسة.
- ز- زيادة القدرة الكلية للمؤسسة على النمو المتواصل.
- ح- تحسين ربحية المؤسسة.
- ط- تقديم كافة التسهيلات البحثية بكفاءة عالية.
- ك- تزود المؤسسة خبرة في تطوير التعليم بكافة مجالاته.
- ل- تحديد محتويات المناهج.
- م- دعم خدمات الطلبة.
- ن- تقييم عمل الطلبة.

3- عناصر جودة التعليم العالي

- يعد ضمان الجودة الركيزة الأساسية لا دارة المؤسسة التعليمية لكونه السبيل الوحيد الذي يجعلها في مقدمة المؤسسات المنافسة ويحقق رضا الطلبة والمجتمع على حدا سواء، وعلى هذا الاساس يتطلب هذا الموقف الوقوف على اهم عناصر جودة التعليم (ماضي، 2010، 54)(Prasad & Daniel, 2007, 65 - 53) (Henard&Roseveare, 2012, 7)
1. الالتزام الجامعة: ويقصد به التزام ادارة الجامعة بشكل دائم بموضوع جودة التعليم.
 2. السياسة والممارسات: ويتعلق بكيفية تطور خطوات الارشاد خطوة بعد خطوة حيث تتطور من دليل مرتكز على الادب التعليمي الى الارشاد التعليمي للممارسة تبعا للمقاييس التعليمية العالمية، مما يسهل ذلك على المؤسسة تامين جودة تعليمية عالية للطلبة.
 3. التوثيق: ويعد ذلك عنصر هام في الخدمة التعليمية التي تقدمها الجامعة للطلبة، وبما ان نظام الجودة يؤكد على التوثيق التعليمي من خلال نظام مراقبة وتحديق مستمر فان نموذج التوثيق التعليمي متعدد (خطة التقييم المبدئية وخطة الخدمة التعليمية) وهو جزء من برنامج ضبط الجودة التعليمية.
 4. تغيير الثقافة (تثقيف الطالب): ان برنامج تعليم الطلبة يؤكد على التغير الثقافي لهم اتجاه الجودة التعليم، وهذا يتطلب المرونة المطلوبة من خلال المعلم والمتعلم.

5. دعم خدمات الطلبة والمجتمع: ويقصد به امتياز الخدمة الذي هو مدخل متعدد الاطراف للخدمة التعليمية التي تتضمن القيادة والمسؤولية والتخطيط والمهارات التدريبية، حيث ان هدف امتياز الخدمة هو تقوية وتحسين خدمات الجامعة من حيث المتوقع للطلبة والمجتمع على حد سواء.

6. البيئة لجامعة: وهنا من المفترض على الجامعة ان تحافظ على بيئة الطالب حتى تؤمن اقصى درجات الراحة والامان لكل الطلبة وتقوم بذلك من خلال توفير النادي الترفيهي ومراكز الانترنت و الحدايق و التجهيزات الاخرى. ز- معالجة شكاوي الطلبة: وهي تعد فرما للتحسين التعليمي، وهذا يتطلب القيام بجولات مع المعنيين في الجامعة حتى يكشفوا عدم رضا الطلبة عن سير التعليم والاداء وهذا ما يتطلب تسجيل الشكاوي ومناقشة الطلبة بها ومعالجتها مباشرة.

7. برامج تقييم الجودة: وهذا يعتمد على طريقتين الاولى تقييم الطلبة داخل المؤسسة من خلال الاختبارات النظرية والتطبيقية والمقابلات. اما الثانية يتم عبرها تقييم الخرجين في مؤسساتهم التي يعملون بها لقياس مدى كفاءتهم في واجباتهم التي يؤدونها، فضلا عن تقييم اداء الجامعة اتجاه جودة التعليم.

المحور الثالث العلاقة بين عمليات ادارة المعرفة وجودة التعليم من المنظور الميداني

تعد ادارة المعرفة سمة التطور الاداري في الوقت الحاضر بكونها تحث الافراد في المنظمة على طرح افكارهم ومعرفتهم لمعالجة مشكلاتها وتعزيز مكانتها، حيث ان جمع معرفة العاملين يعتمد على عدة عمليات اهمها: تشخيص المعرفة اي تشخيص الموضوع الذي تعالجه، وتوليد المعرفة ويقصد به طرح الافكار ذات العلاقة بالموضوع، ومن ثم خزنها وتنظيمها والتشارك فيها وتطبيقها واعادة تقييم نتائجها الايجابية والسلبية على حد سواء. اما بالنسبة لجودة التعليم فهي مدخلا فاعلا لتحسين العملية التعليمية باستمرار والرقى بها عالميا من جهة، وتحقيق رضا الطالب والمجتمع من جهة اخرى، وهذا ما يتطلب توفير جملة من العناصر اهمها: التخطيط، والتزام المؤسسات، وتوفير بيئة جامعية مناسبة، وسماع شكاوي الطلبة، ودعم الخدمات المقدمة، وثقيف الطالب، وتقييم الطالب لمعرفة قدرته على الاداء اثناء دراسته وبعد تخريجها بشكل الذي خطط له، وفي ضوء ذلك ومن خلال دراسة محوري الدراسة بشكل متأنى تبين لنا ان هناك علاقة وثيقة بين عمليات ادارة المعرفة وجودة التعليم لكون المتغيرين احدهما يستند على الآخر، وبعبارة اوضح فان المعرفة تحتاج الى الجودة والجودة تحتاج الى المعرفة، وعلى هذا الاساس يشمل هذا المحور الفقرات الآتية:

اولاً: سمات الأفراد المبحوثين

تم اختيار عينه قصديه من الموظفين في الجامعات العراقية مثلت قياداتها الإدارية والتدريسية (عميد كلية، رئيس مجلس إدارة، رئيس قسم، مقرر قسم، مسؤول شعبة واخرى متمثلة بالملك التدريسي) وتم توزيع (120) استمارة استبيان عليهم، وتم استرداد (110) منها، واستبعدت (5) استمارات لعدم صلاحيتها في التحليل، فاستقر العدد للاستمارات الصالحة للتحليل (105) استمارة أي بنسبة استجابة (84%) وبين الجدول (1) سمات هؤلاء المبحوثين.

1. الجنس: طغت نسبة الذكور على الإناث في الجامعات العراقية، فقد بلغت نسبتهم (57,1%) مقابل (42,9%) للإناث، وهذا يعود لطبيعة عمل الجامعات والمجتمع الذي يعتمد بالدرجة الأساس على الذكور في تنفيذ كافة الاعمال الانتاجية والخدمية.
2. الفئات العمرية: كانت الأعمار (26-45) قد شكلت أعلى نسبة من بين الفئات العمرية الأخرى حيث بلغت نسبتها (59%)، وهذا يعني أن الأفراد المبحوثين لديهم مستوى من النضج العقلي والفكري لإعطاء إجابات واضحة ودقيقة إزاء أسئلة وفقرات استمارة الاستبيان.
3. التحصيل الدراسي: كانت نسبة حملة شهادة الماجستير والدكتوراه من اعلى النسب الأخرى وشكلت نسبة (64,8%)، مما يعكس مستوى التأهيل العلمي لهذه الفئة لتقديم إجابات يعول عليها.
4. التخصص الأكاديمي: التخصصات الإدارية والعلوم الصرفة حققت أعلى نسبة من بين بقية التخصصات بالجامعة إذ بلغت (69,5%)، مما يدل على الدور الفاعل الذي تسهم فيه هذه الفئة في مجمل أنشطة الجامعات.
5. مدة الخدمة: الأفراد المبحوثين (16-20) و(21 فأكثر) قد حققوا مدة خدمة بلغت نسبتها (53,3%) من إجابات المبحوثين ويعني ذلك امتلاك هذه الفئة تصوراً وعمقاً واسعين عن طبيعة أعمال جامعتهم.
6. العنوان الوظيفي: العنوان الوظيفي للتدريسيين ومسؤول شعبة حقق النسبة الأعلى من بقية العناوين للمبحوثين إذ بلغت (73,2%) وهذا يمكن أن يعطي مؤشراً حول نطاق إسهام هاتين الفئتين في رسم خطط واستراتيجيات جامعتهم.

الجدول(1)

سمات الأفراد المبحوثين (عينة الدراسة)

سمات الأفراد المبحوثين (عينة الدراسة)

توزيع الأفراد المبحوثين حسب (الجنس)											
المجموع		انثى				ذكر					
	%	العدد	%	العدد		العدد	%	العدد	%	العدد	
100		105	42.9	45		57.1		60			
توزيع الأفراد المبحوثين حسب الفئات العمرية (سنة)											
المجموع		56- فأكثر		46- 55		36- 45		26- 35		25- فأقل	
	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
100		105	19.1	20	21.9	23	23.8	25	35.2	37	0

توزيع الأفراد المبحوثين حسب التحصيل الدراسي											
المجموع		دكتوراه		ماجستير		دبلوم عالي		بكالوريوس		دبلوم تقني	
	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
100		105	31.5	33	33.3	35	0	0	23.8	25	11.4
توزيع الأفراد المبحوثين حسب (التخصص الأكاديمي)											
المجموع		إداري		علوم صرفة		مهني		هندسي			
	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
100		105	36.2	38	33.3	35	6.7	7	23.8	25	
توزيع الأفراد المبحوثين حسب (مدة الخدمة)											
المجموع		21- فأكثر		16 - 20		11 - 15		6 - 10		5 فأقل	
	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
100		105	23.8	25	29.5	31	21	22	14.3	15	11.4
توزيع العاملين حسب العنوان الوظيفي											
المجموع		تدريسي		مسؤول شعبة		مقرر قسم		رئيس قسم		رئيس مجلس إدارة	
	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
100		105	47.6	50	26.6	28	9.5	10	7.1	7	4.8

المصدر: من أعداد الباحثان بالاعتماد على استمارة الاستبيان

ثانياً: وصف متغيرات الدراسة

وصف المتغيرات المتعلقة بعمليات ادارة المعرفة

تخطيط المعرفة: تشير النتائج الواردة في الجدول (2) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال متغيراته (X4 – X1) تأخذ باتجاه اتفاهم ونسبة (55,3) وبوسط حسابي (3,279) وانحراف معياري (1,144)، كما حظي الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الإجابات على نسبة (30,3) . حيث أن ابرز المتغيرات المساهمة في أغناء نسبة الاتفاق هو المتغير (X2) الذي ينص على (الهيكل التنظيمي في جامعاتنا وضع وفق خطط تسهل عملية نقل المعرفة بين الموظفين) آذ حصل على نسبة اتفاق (64,3) من إجابات الأفراد المبحوثين وبوسط حسابي (3,476) وانحراف معياري (1,041)، وهذا يبين بان الجامعات عينة الدراسة صممت الهيكل التنظيمي بما ينسجم مع خطط نقل المعرفة بين موظفيها وذلك لتحسين مهاراتهم المعرفية اتجا معالجة مشاكل الجامعات الادارية والفنية.

(الجدول

التوزيع التكراري والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لتخطيط المعرفة

المتغير ات	مقياس الاستجابة												الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	اتفق بشدة		اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة					
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
تخطيط المعرفة														
X1	7	7.1	53	50.0	18	16.7	22	21.4	5	4.8	3.333	1.051		
X2	10	9.5	58	55.2	15	14.3	17	16.2	5	4.8	3.476	1.041		
X3	12	11.9	38	35.7	15	14.3	35	33.3	5	4.8	3.166	1.166		
X4	12	11.9	43	40.5	12	11.9	31	28.6	7	7.1	3.214	1.200		
المعدل	10.1		45.35		14.3		24.9		5.37		3.297	1.144		
	55.3				14.3		30.3							

2. **تشخيص المعرفة:** تشير النتائج الواردة في الجدول (3) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال متغيراته (X5 – X8) تأخذ باتجاه اتفاقهم وبنسبة (44,6) وبوسط حسابي (3,100) وانحراف معياري (1,180)، كما حظي الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الإجابات على نسبة (36,8) . حيث أن ابرز المتغيرات المساهمة في أغناء نسبة الاتفاق هو المتغير (X6) الذي ينص على (تسعى جامعتنا لتحديد مواقع ومصادر المعرفة في داخلها وخارجها) أذ حصل على نسبة اتفاق (52,3) من إجابات الأفراد المبحوثين وبوسط حسابي (3,214) وانحراف معياري (1,137)، وهذا يوضح بذل الجامعات كل الجهود من أجل كسب المعرفة من جميع مصادرها لتذليل العقبات التي تواجهها.

(الجدول 3)

التوزيع التكراري والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لتشخيص المعرفة

المتغير	مقياس الاستجابة											الانحراف المعياري
	اتفاق بشدة		اتفاق		محايد		اتفاق		اتفاق بشدة			
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
عملية تشخيص المعرفة												
X5	5	4.8	40	38	22	21.5	33	31.4	5	4.8	3.071	1.045
X6	7	7.1	48	45.2	20	19.1	20	19.1	10	9.5	3.214	1.137
X7	15	14.3	18	16.7	17	16.7	40	38.1	15	14.3	2.785	1.297
X8	20	19.0	35	33.3	18	16.7	25	23.8	7	7.1	3.333	1.242
المعدل	11.3		33.3		18.4		28		8.9		3.100	1.180
	44.6		18.4		36.8							

3. **توليد المعرفة:** تشير النتائج الواردة في الجدول (4) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال متغيراته (X9 – X12) تأخذ باتجاه اتفاقهم وبنسبة (49,4) وبوسط حسابي (3,154) وانحراف معياري (1,167)، كما حظي الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الإجابات على نسبة (36,2) . حيث أن ابرز المتغيرات المساهمة في أغناء نسبة الاتفاق هو

المتغير (X11) الذي ينص على (تعتبر جامعاتنا اكتشاف الأخطاء وتصحيحها مصدرا للتعلم) آذ حصل على نسبة اتفاق (57,1) من إجابات الأفراد المبحوثين وبوسط حسابي (3,285) وانحراف معياري (1,125)، وهذا يبين ان الجامعات تعالج مشاكلها عبر توليد معرفة موظفيها، معتبرةً هذه المعالجة مصدرا للتعلم فيها.

الجدول (4)

التوزيع التكراري والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لتوليد المعرفة

المتغير ت	مقياس الاستجابة										الانحراف المعياري	
	اتفق بشدة		اتفق		محايد		اتفق		لا اتفق بشده			
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
عملية توليد المعرفة												
X9	10	9.5	43	40.5	22	21.4	25	23.8	5	4.8	3.261	1.083
X10	15	14.3	33	31.0	16	16.7	31	28.5	10	9.5	3.119	1.253
X11	12	11.9	49	45.2	12	11.9	22	21.5	10	9.5	3.285	1.125
X12	7	7.1	40	38	7	7.1	41	39	10	9.5	2.952	1.208
المعدل	10.7		38.7		14.2		27.9		8.3		3.154	1.167
	49.4				14.2		36.2					

4. **خزن وتنظيم المعرفة:** تشير النتائج الواردة في الجدول (5) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال متغيراته (X16 – X13) تأخذ باتجاه اتفاقهم ونسبة (63) وبوسط حسابي (3,553) وانحراف معياري (1,155)، كما حظي الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الإجابات على نسبة (22,5). حيث أن أبرز المتغيرات المساهمة في أغناء نسبة الاتفاق هو المتغير (X14) الذي ينص على (تعمل جامعاتنا الى جدولة البيانات والمعلومات المتوفرة لسهولة الوصول اليها) آذ حصل على نسبة اتفاق (64,3) من إجابات الأفراد المبحوثين وبوسط حسابي (3,690) وانحراف معياري (1,115)، وهذا يبين ان الجامعة المبحوثة لديها قاعدة بيانات ومعلومات تستخدمها عند الحاجة اليها.

الجدول (5)

التوزيع التكراري والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لخزن وتنظيم المعرفة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										
		اتفق بشدة		لااتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
خزن وتنظيم المعرفة												
1.109	3.500	4.8	5	16.7	18	19.0	20	42.9	45	16.7	17	X13
1.115	3.690	2.4	3	16.7	17	16.7	17	38.1	40	26.2	28	X14
1.107	3.571	2.4	3	21.4	22	11.9	12	45.2	48	19.0	20	X15
1.291	3.452	11.9	12	14.3	15	9.5	10	45.2	48	19.0	20	X16
1.155	3.553	5.3		17.2		14.2		42.8		20.2		المعدل
				22.5		14.2				63		

5. **المشاركة في المعرفة:** تشير النتائج الواردة في الجدول (6) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال متغيراته (X17 – X20) تأخذ باتجاه اتفاقهم وبنسبة (43,4) وبوسط حسابي (2,981) وانحراف معياري (1,192)، كما حظي الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الإجابات على نسبة (42,2). حيث أن أبرز المتغيرات المساهمة في أغناء نسبة الاتفاق هو المتغير (X20) الذي ينص على (توفر جامعتنا سبل التعاون مع الجامعات الأخرى لتسهيل توزيع المعرفة) آذ حصل على نسبة اتفاق (50) من إجابات الأفراد المبحوثين وبوسط حسابي (3,047) وانحراف معياري (1,208)، وهذا يبين أن للجامعة علاقات معرفية وثيقة مع الجامعات في الداخل والخارج.

الجدول (6)

التوزيع التكراري والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري للمشاركة في المعرفة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
المشاركة في المعرفة												
1.159	3.142	7.1	7	28.6	31	16.7	17	38.1	40	9.5	10	X17
1.199	2.976	9.5	10	33.3	35	16.7	17	31.0	33	9.5	10	X18
1.205	2.761	16.7	17	31.0	33	16.7	17	31.0	33	4.8	5	X19
1.208	3.047	9.5	10	33.3	35	7.1	7	42.9	46	7.1	7	X20
1.192	2.981	10.7		31.5		14.3		35.7		7.7		المعدل
				42.2		14.3				43.4		

6. **تطبيق المعرفة:** تشير النتائج الواردة في الجدول (7) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال متغيراته (X21 – X24) تأخذ باتجاه اتفاهم وبنسبة (44) وبوسط حسابي (3,011) وانحراف معياري (1,244)، كما حظي الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الإجابات على نسبة (39,2) . حيث أن ابرز المتغيرات المساهمة في أغناء نسبة الاتفاق هو المتغير (21X) الذي ينص على (توظف جامعتنا التقنيات الحديثة لتطبيق المعرفة) آذ حصل على نسبة اتفاق (61,9) من إجابات الأفراد المبحوثين وبوسط حسابي (3,404) وانحراف معياري (1,210)، مما يدل ذلك على امتلاك الجامعات لتقنيات حديثة تستخدمها في تطبيق المعرفة وفق الامكانيات المتاحة، والمتمثلة بالحاسوب الالكتروني.

الجدول (7)

التوزيع التكراري والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لتطبيق المعرفة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										
		اتفق بشدة		لاتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
تطبيق المعرفة												
1.210	3.404	9.5	10	16.7	18	11.9	12	47.6	50	14.3	15	X21
1.258	2.976	14.3	15	26.2	28	16.7	17	33.3	35	9.5	10	X22
1.243	2.666	19.0	20	31.0	33	23.8	25	16.7	17	9.5	10	X23
1.268	3.000	14.3	15	26.2	28	14.3	15	35.7	37	9.5	10	X24
1.244	3.011	14.2		25		16.6		33.3		10.7		المعدل
		39.2				16.6		44				

ب. تشخيص المتغيرات المتعلقة بضمان جودة التعليم

1. التزام الجامعة: تشير النتائج الواردة في الجدول (8) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال متغيراته (X25 – X27) تأخذ باتجاه اتفاهم وبنسبة (52,3) وبوسط حسابي (3,182) وانحراف معياري (1,128)، كما حظي الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الإجابات على نسبة (27,7) . حيث أن ابرز المتغيرات المساهمة في أغناء نسبة الاتفاق هو المتغير

(X25) الذي ينص على (تتميز جامعتنا بديمومة التزاماتها اتجاه تطبيق معايير الجودة بشكل مستمر) آذ حصل على نسبة اتفاق (52,4) من إجابات الأفراد المبحوثين وبوسط حسابي (3,190) وانحراف معياري (1,190)، وهذا يوضح التزام الجامعات بشكل وثيق لتطبيق متطلبات جودة التعليم العالي فيها.

الجدول (8)

التوزيع التكراري والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري للالتزام الجامعة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										
		تلق بشدة		لا تلق		محايد		تلق		تلق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
الالتزام الجامعة												
1.109	3.190	9.5	10	19.0	20	19.0	20	47.6	50	4.8	5	X25
1.173	3.190	11.9	12	16.7	18	19.0	20	45.2	48	7.1	7	X26
1.102	3.166	11.9	12	14.3	15	21.4	22	50.0	53	2.4	3	X27
1.128	3.182	11.1		16.6		19.8		47.6		4.7		المعدل
		27.7				19.8		52.3				

9. **السياسة والممارسات:** تشير النتائج الواردة في الجدول (9) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال متغيراته (X28 – X30) تأخذ باتجاه اتفاقهم ونسبة (51,5) وبوسط حسابي (3,126) وانحراف معياري (1,240)، كما حظي الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الإجابات على نسبة (34,1). حيث أن أبرز المتغيرات المساهمة في أغناء نسبة الاتفاق هو المتغير (X30) الذي ينص على (تطور جامعتنا باستمرار سياستها الكلية من التفتيش الى التحسين المستمر بالعمل) آذ حصل على نسبة اتفاق (57,1) من إجابات الأفراد المبحوثين وبوسط حسابي (3,214) وانحراف معياري (1,220)، وهذا يبين ان الجامعات تطور جميع خطط التفتيش والتحسين باستمرار.

الجدول (9)

التوزيع التكراري والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري للسياسات والممارسات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										المتغير ت
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
السياسات والممارسات												
1.225	3.095	11.9	12	26.2	28	9.5	10	45.2	48	7.1	7	X28
1.276	3.071	14.3	15	21.4	22	19.0	20	33.3	36	11.9	12	X29
1.220	3.214	14.3	15	14.3	15	14.3	15	50.0	53	7.1	7	X30
1.240	3.126	13.5		20.6		14.2		42.8		8.7		المعدل
				34.1		14.2				51.5		

10. **التوثيق:** تشير النتائج الواردة في الجدول (10) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال متغيراته (X31 – X33) تأخذ باتجاه اتفاهم وبنسبة (69,8) وبوسط حسابي (3,713) وانحراف معياري (1,020)، كما حظي الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الإجابات على نسبة (17,4) . حيث أن ابرز المتغيرات المساهمة في أغناء نسبة الاتفاق هو المتغير (X32) الذي ينص على (تعمل جامعتنا على مراقبة وتدقيق الوثائق العلمية لمنع حالات التزوير فيها) آذ حصل على نسبة اتفاق (76,2) من إجابات الأفراد المبحوثين وبوسط حسابي (3,809) وانحراف معياري (1,131)، وهذا يبين بان لدى الجامعات نظام اداري رقابي فعال لسيطرة على الوثائق العامة والخاصة بالجودة العلمية.

الجدول (10)

التوزيع التكراري والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري للتوثيق

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										المتغير ت
		الاتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
التوثيق												
1.007	3.642	3	2.4	17	16.7	10	9.5	60	57.1	15	14.3	X31
1.131	3.809	3	2.4	20	19.0	3	2.4	49	47.6	30	28.6	X32
0.923	3.690	0	0	12	11.9	28	26.2	45	42.9	20	19.0	X33
1.020	3.713	1.6		15.8		12.7		49.2		20.6		المعدل
				17.4		12.7				69.8		

11. **تغير الثقافة:** تشير النتائج الواردة في الجدول (11) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال متغيراته (X34 – X36) تأخذ باتجاه اتفاقهم ونسبة (65,8) وبوسط حسابي (3,547) وانحراف معياري (1,083)، كما حظي الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الإجابات على نسبة (18,2). حيث أن ابرز المتغيرات المساهمة في أغناء نسبة الاتفاق هو المتغير (X34) الذي ينص على (يعد عنصر التغير الثقافي احد متطلبات تنفيذ جودة التعليم في جامعاتنا) آذ حصل على نسبة اتفاق (76,2) من إجابات الأفراد المبحوثين وبوسط حسابي (3,785) وانحراف معياري (0,950)، وهذا يبين ان الجامعات بذلت كافة الجهود من اجل تغير ثقافة موظفيها وطلبتها باتجاه جودة التعليم وتوعيتهم على مفاهيمها واهميتها في هذا المجال.

المتغير ت	مقياس الاستجابة										الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
	اتفق بشدة		اتفق		محايد		اتفق		لا اتفق بشدة			
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
تغير الثقافة												
X34	18	16.7	62	59.5	15	14.3	5	4.8	5	4.8	3.785	0.950
X35	12	11.9	53	50.0	18	16.7	12	11.9	10	9.5	3.428	1.150
X36	15	14.3	48	45.2	17	16.7	18	16.7	7	7.1	3.428	1.150
المعدل	14.3		51.5		15.9		11.1		7.1		3.547	1.083
	65.8				15.9		18.2					

الجدول (11)

التوزيع التكراري والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لتغير الثقافة

12. **دعم خدمات الطلبة والمجتمع:** تشير النتائج الواردة في الجدول (12) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال متغيراته (X37 – X40) تأخذ باتجاه عدم اتفاقهم ونسبة (44,5) وبوسط حسابي (3,124) وانحراف معياري (1,152)، كما حظي الاتجاه الايجابي (الاتفاق) لتلك الإجابات على نسبة (39). حيث أن ابرز المتغيرات المساهمة في أغناء نسبة عدم الاتفاق هو المتغير (X40) الذي ينص على (تسعى جامعاتنا الى خدمة طلبتها الخريجين عبر ايجاد فرص عمل لهم في القطاعين العام والخاص) آذ حصل على نسبة اتفاق (64,3) من إجابات الأفراد المبحوثين وبوسط حسابي (2,333)

وانحراف معياري (1,281)، وهذا يدل على ضعف اهتمام الجامعات بالخدمات الخاصة بالطلبة والمجتمع على حد سواء.

الجدول (12)

التوزيع التكراري والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لخدمات الطلبة والمجتمع

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										
		اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
دعم خدمات الطلبة والمجتمع												
0.975	3.023	2.4	3	35.7	37	21.4	22	38.1	40	4.2	3	X37
1.185	3.095	9.5	10	26.2	28	19.0	20	35.7	37	9.5	10	X38
1.167	3.047	9.5	10	31.0	32	9.5	10	45.2	48	4.8	5	X39
1.281	2.333	31.0	33	33.3	35	16.7	17	9.5	10	9.5	10	X40
1.152	3.124	13		31.5		16.5		32		7		المعدل
		44.5				16.5		39				

13. **البيئة الجامعية:** تشير النتائج الواردة في الجدول (13) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال متغيراته (X41 – X43) تأخذ باتجاه اتفاقهم ونسبة (54,7) وبوسط حسابي (3,253) وانحراف معياري (1,276)، كما حظي الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الإجابات على نسبة (34,9). حيث أن أبرز المتغيرات المساهمة في أغناء نسبة الاتفاق هو المتغير (X41) الذي ينص على (تتوفر قاعات دراسية مناسبة من حيث الحجم والنوعية في جامعاتنا) آذ حصل على نسبة اتفاق (64,3) من إجابات الأفراد المبحوثين وبوسط حسابي (3,452) وانحراف معياري (1,193)، وهذا يدل على ان الجامعات تمتلك قاعات دراسية ملائمة للطلبة والتدريسين ايماننا منها بالسعي لتوفير البيئة التي تنسجم مع متطلبات جودة التعليم العالي.

الجدول (13)

التوزيع التكراري والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري للبيئة الجامعة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										المتغير ات
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
البيئة الجامعية												
1.193	3.452	4.8	5	26.2	28	4.8	5	47.6	50	16.7	17	X41
1.271	3.428	9.5	10	19.0	20	9.5	10	42.9	45	19.0	20	X42
1.365	2.881	19.0	20	26.2	28	16.7	17	23.8	25	14.3	15	X43
1.276	3.253	11.1		23.8		10.3		38.1		16.6		المعدل
				34.9		10.3				54.7		

14. **معالجة شكاوي الطلبة:** تشير النتائج الواردة في الجدول (14) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال متغيراته (X46 – X44) تأخذ باتجاه عدم اتفاقهم ونسبة (45,2) وبوسط حسابي (2,912) وانحراف معياري (1,207)، كما حظي الاتجاه الايجابي (الاتفاق) لتلك الإجابات على نسبة (38,1). حيث أن ابرز المتغيرات المساهمة في أغناء نسبة عدم الاتفاق هو المتغير (X46) الذي ينص على (لدى جامعاتنا فرق جواله مختصة لتشخيص مشاكل الطلبة ذات الاولوية ومعالجتها وفق الامكانيات المتاحة لديها) آذ حصل على نسبة اتفاق (59,6) من إجابات الأفراد المبحوثين وبوسط حسابي (2,523) وانحراف معياري (1,152)، مما يتبين ليس لدى الجامعة المبحوثة الية واضحة المعالم لمعرفة مشاكل الطلبة وحلها وهذا ما يؤدي الى خلق فجوة عدم تفاهم بين الجامعات والطلبة على حدا سواء.

الجدول (14)

التوزيع التكراري والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعالجة شكاوي الطلبة

المتغيرات	مقياس الاستجابة										الانحراف المعياري	
	اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق بشدة			
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
معالجة شكاوي الطلبة												
X44	15	14.3	42	40.5	15	14.3	28	26.2	5	4.8	3.333	1.161
X45	12	11.9	28	26.2	17	16.7	31	28.6	17	16.7	2.881	1.310
X46	7	7.1	15	14.3	20	19.0	45	42.9	18	16.7	2.523	1.152
المعدل	11.1		27		16.6		32.5		12.7		2.912	1.207
	38.1				16.6		45.2					

15. **برنامج تقييم الجودة:** تشير النتائج الواردة في الجدول (15) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال متغيراته (X47 – X49) تأخذ باتجاه عدم اتفاقهم ونسبة (46,5) وبوسط حسابي (2,745) وانحراف معياري (1,026)، كما حظي الاتجاه الايجابي (الاتفاق) لتلك الإجابات على نسبة (26,6) . حيث أن ابرز المتغيرات المساهمة في أغناء نسبة عدم الاتفاق هو المتغير (X49) الذي ينص على (تقييم جامعاتنا جريئها كافة لمعرفة مشاكلهم، وهذا يعتبر معيارا مادقا للحكم على جودة خريجها) آذ حصل على نسبة اتفاق (57,1) من إجابات الأفراد المبحوثين وبوسط حسابي (2,745) وانحراف معياري (1,039)، وهذا يبين ان الجامعات ليس لديها معيارا واضحا لتقييم مشاكل خريجها مما يدل هذا على عدم التزامها بمعايير جودة التعليم.

الجدول (15)

التوزيع التكراري والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقييم الجودة

المتغيرا ت	مقياس الاستجابة										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق بشدة			
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
برنامج تقييم الجودة												
X47	5	4.8	28	26.2	30	28.6	35	33.3	7	7.1	2.881	1.040
X48	5	4.8	20	19.0	35	33.3	38	35.7	7	7.1	2.785	1.000
X49	3	2.4	22	21.4	20	19.0	48	45.2	12	11.9	2.571	1.039
المعدل	4		22.2		26.9		38.0		8.5		2.745	1.026
			26.6		26.9		46.5					

ثالثاً: تحليل نتائج علاقات الارتباط بين عمليات ادارة المعرفة (إجمالاً) وجودة التعليم العالي

تشير النتائج الواردة بالجدول (16) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين عمليات ادارة المعرفة (إجمالاً) وجودة التعليم العالي إذ بلغت (0,773) عند مستوى معنوية (0,05) وهذا دليل على قوة العلاقة بين المتغيرين، كما تشير هذه النتيجة إلى انه كلما زادت الجامعات (عينة الدراسة) من أنشطتها المرتبطة بإدارة المعرفة وتطبيقها في مهامها الأساسية كلما أسهم ذلك في دعم جودة التعليم العالي، وبذلك سيتم قبول الفرضية الرئيسة الاولى

الجدول (16)

نتائج علاقات الارتباط بين عمليات ادارة المعرفة (إجمالاً) وجودة التعليم العالي

المتغير المستجيب	المتغير المفسر
جودة التعليم العالي	عمليات ادارة المعرفة
	0.773*

رابعاً: تحليل نتائج التأثير لعمليات ادارة المعرفة (إجمالاً) في جودة التعليم العالي

وتشير النتائج الواردة في الجدول (17) إلى وجود تأثير معنوي لعمليات ادارة المعرفة (مجتمعة) في جودة التعليم العالي، بدلاله قيمة (F) المحسوبة (59,403) وهي أعلى من القيمة الجدولية لها (2,44) وعند مستوى معنوية (0,05) ودرجتي حرية (1,40)، كما بلغ معامل التحديد R^2 (0,598) وهذا يعني أن عمليات ادارة المعرفة اسهمت وفسرت (59,8%) من الاختلافات المفسرة في جودة التعليم العالي ويعود الباقي (40,2%) الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو أنها غير داخلية في أنموذج الانحدار أصلاً، ومن خلال متابعة قيم معاملات (B) واختبار (T) لها، تبين أن قيمة (T) المحسوبة لها بلغت (7,707) وهي قيمة معنوية لأنها اكبر من قيمتها الجدولية (1,082) وعند مستوى معنوية (0,05) ودرجتي حرية (1,40)، وبهذا سيتم قبول الفرضية الرئيسة الثانية.

الجدول (17)

تحليل نتائج التأثير لعمليات ادارة المعرفة (إجمالاً) في جودة التعليم العالي

F		R ²	عمليات ادارة المعرفة		المتغير المفسر المتغير المستجيب
الجدولية	المحسوبة		B1	B0	جودة التعليم العالي
2.32	59.403	0.598	0.888 (7.707)*	0.403	

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

توصلت الدراسة الحالية الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها:

1. كشفت نتائج الوصف والتشخيص لمتغيرات عمليات ادارة المعرفة بان عملية خزن المعرفة وتنظيمها حققت اعلى نسبة اتفاق وهذا مايدل على امتلاك الجامعات لقاعدة بيانات ومعلومات كبيرة تستخدمها عند الحاجة اليها، بينما عملية التشارك في المعرفة حققت اقل نسبة اتفاق من بين المتغيرات وهذا يبين ان الجامعة تواجهها بعض العقبات التي تحول دون مشاركتها الاخرين في المعرفة.
2. اثبتت نتائج الوصف والتشخيص لمتغيرات جودة التعليم العالي بان عملية التوثيق حصلت على اعلى نسبة اتفاق

- وهذا يدل على ان الجامعات لديها نظام توثيق فعال ينسجم مع متطلبات جودة التعليم العالي، بينما متغير السياسات والممارسات حصل على اقل نسبة اتفاق من بين المتغيرات وهذا يدل على ان تنفيذ السياسات المتعلقة بالجودة في الجامعات ضعيف جدا ولايرتقي لمستوى الطموح.
3. اثبتت الدراسة قبول الفرضية الرئيسية الاولى عبر وجود علاقة ارتباط معنوية بين عمليات ادارة المعرفة وجودة التعليم العالي.
4. كشفت الدراسة قبول الفرضية الرئيسية من خلال وجود علاقة تأثير معنوية بين متغيري الدراسة عمليات ادارة المعرفة وجودة التعليم العالي.
5. كشفت الدراسة ضعف الخدمات المقدمة الى الطلبة وخاصة الخدمات المتعلقة بمراكز الانترنت والمطاعم والحدائق والتجهيزات الاخرى وهذا لاتوافق مع متطلبات جودة التعليم.
6. توصلت الدراسة الى عدم اهتمام الجامعات بمعالجة شكاوي الطلبة والمجتمع على حد سواء وهذا مايوسع الفجوة بين الجامعات من جهة والطلبة والمجتمع من جهة اخرى.
7. ليس لدى الجامعات برنامج تقييم فعال لطلبتها بعد تخرجهم منها، وهذا مايؤثر سلبيا على ثقة المنظمات العاملة في الداخل والخارج اتجاه خريجها.

ثانيا: التوصيات

في ضوء الاستنتاجات الذي تم التوصل اليها نوصي بالاتي:

1. ضرورة استمرار حث كافة الموظفين في الجامعات على استخدام معرفتهم الذاتية في حل مشاكلها التي تعاني منها او تطوير اعمالها لتؤديها بافضل ما يكون.
2. نشر مفاهيم جودة التعليم ومالها من فائدة كبيرة في توعية الموظفين على اتقان عملهم من جهة والرقى بالمستوى العلمي للجامعة من جهة اخرى.
3. اقامة علاقات وثيقة مع الجامعات العربية والاجنبية عبر الاتصالات المستمرة والابتعاث لطلبة الدراسات العليا لمالها من دور ايجابي في تطبيق اسس جودة التعليم العالي.
4. اعتماد برنامج فعال لمعرفة مشاكل الطلبة والمجتمع على حد سواء وضرورة اخذ توقعات الطلبة وتطلعاتهم بالاعتبار عند تقديم الخدمات او وضع المعايير لتقديم الخدمات التعليمية، وذلك للعمل على تلبية رغبات واحتياجات الطلبة بما يتفق مع توقعاتهم.

5. دعم الخدمات المقدمة للطلبة عبر توفير القاعات المناسبة من حيث التدفئة والتبريد واللاإضاءة والمقاعد واجهزة العرض للمحاضرة. فضلا عن توفير مراكز الانترنت والمطاعم والحدائق والمستلزمات التي من شأنها تتوافق مع جودة التعليم العالي.
6. وضع خطط رصينة من شأنها تحقق التقييم الفعال للطلبة قبل وبعد تخرجهم وذلك لمعرفة مدى رصانتها العلمية.
7. التركيز على تدريب الاساتذة والموظفين الذين لهم صلة مباشرة مع الطلبة والعمل على توفير وتوظيف العناصر البشرية المؤهلة والمدرّبة لما لها من اثر ايجابي على جودة الخدمات التعليمية.

قائمة المصادر

اولا: المصادر باللغة العربية

1. الكتب
2. البوهي، فاروق، 2001، الادارة التعليمية والتربوية، الطبعة الاولى، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.
3. حافظ، احمد، 2003، الجودة الشاملة في الادارة التعليمية، الطبعة الاولى، دار الوفاء، مصر.
4. عليمات، صالح ناصر، 2004، ادارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية: التطبيق ومقترحات التطوير، الطبعة الاولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان - الاردن.
5. الرسائل والاطارح
6. راضي، ميرفت محمد، 2006، معوقات تطبيق ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم التقني في محافظات غزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير، كلية التجارة - الجامعة الاسلامية - غزة.
7. الرقب، محمد احمد، 2011، متطلبات تطبيق ادارة المعرفة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الازهر - غزة.
8. الشرفا: سلوى محمد، 2008، دور ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزايا التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة- الجامعة الاسلامية - غزة.
9. الطلاع، سليمان احمد، 2005، مدى توافر عناصر نموذج الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية في مؤسسات التعليم العالي في جامعات قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة - الجامعة الاسلامية - غزة.
10. عودة، فراس محمد، 2010، واقع ادارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها، رسالة ماجستير، كلية التربية- الجامعة الاسلامية- غزة.

11. ماضي، اسماعيل سالم، 2010، دور ادارة المعرفة في ضمان تحقيق جودة التعليم العالي/ حالة دراسية الجامعة الاسلامية غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة – الجامعة الاسلامية – غزة.
 12. المشارفة، هدى محمد، 2012، دور ادارة المعرفة لدى مديري المدارس الثانوية في تنمية الابداع لدى معلميهـم بمحافظات غزة وسبل تدعيمها، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الاسلامية – غزة.
 1. المؤتمرات
 2. محمد، الفلاق، 2010، ادارة المعرفة وتأثيرها في تحقيق الميزة التنافسية/ دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الاردنية، الملتقى الدولي الرابع: حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية، الشلف – الجزائر.
 3. الملكاوي، ابراهيم و العمري، اديب، 2007، دور ادارة المعرفة في التقليل من اثار المخاطر دراسة نظرية، المؤتمر العلمي السنوي السابع: حول ادارة المخاطر واقتصاد المعرفة خلال الفترة 16 – 18 / 4 / 2007، جامعة الزيتونة- الاردن.
 4. المحياوي، سعد واخرون، 2004، ادارة المعرفة مفاهيم اساسية نماذج وعمليات، سلسلة بحوث ودراسات المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة – مصر.
- ثانيا المصادر باللغة الانكليزية

-1Books

-1Daniel, John, 2006, Quality Assurance In Higher Education, 1 th, National Printing Press, Bangalore – India.

-2 Strasse , Wagram, 2006, Knowledge management For Nuclear Industry Operating Organization, 1th, Printed by (IAEA), Vienna- Austria.

-2Artcal

-1Khawajkie, Elizabeth, and Luisoni, Pierre, 2005, Young People Speak Out On Quality Education. <http://unesdoc.unesco.org/images/141232/001412/0014e.pdf>

-2Fabrice, Henard and Roseveare, Deborah, 2012, Fosting Quality Teaching In Higher Education Policies and Practices. <http://www.oecd.org/edu/imhe/QT20%20policies20%and20%practices.pdf>

-3Morrow, Joyce and Odierno, Raymond, 2012, Knowledge Management Operations. http://armypubs.army.mil/doctrine/DR_pubs/dr_a/pdf/fm01_6x1.pdf

-4Valente, Giulio and Rigallo, Alessanro, , Operations Knowledge Management Framework. <http://www.di.unito.it/~valenteg/publication/KesJournal.pdf>

المؤتمر السعودي الدولي

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال 2014

نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط

الثلاثاء 14-16/11/1435 هـ الموافق 9-11/9/2014 م

الرياض - المملكة العربية السعودية

ثقافة المبادرة

توجهات اجتماعية سلوكية

في الريادة وتأسيس المشروعات الصغرى

أ.د. عبد السلام بشير الدويبي
المدير السابق للبرنامج الوطني للمشروعات الصغرى

سبتمبر 2014م

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال

الملخص التنفيذي:

تتناول هذه الورقة البحثية موضوع ثقافة المبادرة والريادة وتأسيس المشروعات الصغرى في تأصلها المرجعي مع ظروف الإستثمار وتنمية الموارد البشرية ورفع كفاءات ومهارات المبادرين والرواد. وتركز الورقة بالخصوص على اهمية ثقافة المبادرة والريادة في خلق فرص العمل والتصدي لمشكلة البطالة وتعالج الورقة ابعاد التواصل المرجعي بين ثقافة الريادة والمبادرة وبين ظروف الإستثمار وفعاليات تنمية الموارد البشرية. وتنتج الورقة تحديد فعاليات تنمية وإثراء ثقافة الريادة والمبادرة وخلق فرص العمل مركزة على اهمية تنمية الموارد البشرية وحاضنات الأعمال والابتكار والتوجيه والإرشاد الداعم لتنمية مهارات ورفع كفاءات الرواد والمبادرين. وتخلص الورقة الى جملة من التوصيات الداعمة لخلق ثقافة المبادرة والريادة للتحويل الإستراتيجي نحو تجاوز مشكلة البطالة والتوسع في دعم المبادرات باتجاه تأهيل الرواد والمبادرين ورفع كفاءاتهم وتنمية مهاراتهم على تطوير المبادرات والمشروعات الريادية ودراسة جدواها وإدارتها وتمويلها.

أهداف البحث:

يتحدد الهدف الرئيسي لهذا البحث في توفير مرجعية معرفية داعمة للريادة والمبادرة وخلق فرص العمل. ويتفرع عن هذا الهدف اهداف نوعية وذلك في السياق التالي:

- بيان اهمية اعتبار ثقافة المبادرة والريادة عاملا مهما في تمكين الشباب وغيرهم منهم في سن النشاط ألقصادي علي تأسيس مشروعاتهم وتفعيل مبادراتهم.
- الربط المرجعي بين ثقافة الريادة والمبادرة وبين تمكين وتنمية الموارد البشرية.
- تحليل فعاليات تنفيذية لتحقيق ونشر ثقافة الريادة والمبادرة والقطيعة مع ثقافة التواكل والسلبية
- التأكيد على أهمية حاضنات الأعمال والمبادرات في تنمية مهارات المبادرين والرواد على تحوّل مبادراتهم الى مشاريع صغرى واعده.
- توفير معرفة مرجعية في مجال المبادرة والريادة في إطارها السلوكي والثقافي.

موضوع ومشكلة البحث :

يتحدد موضوع ومشكلة البحث في تحديد وتوضيح ثقافة المبادرة والريادة وفرص العمل من خلال المشروعات الصغرى وحاضنات الأعمال والمبادرات. وذلك بإتاحة تحليل ابعاد التواصل بين هذه الثقافة وبين تأسيس وتطوير المبادرات وتحويلها الى مشروعات صغرى. كما تتحدد مشكلة البحث في مقارنة مجالات وأبعاد الإستثمار وتنمية الموارد البشرية في علاقتها بتنمية مهارات المبادرة وتمكين المبادرين والرواد من تفعيل مبادراتهم. كما تشمل مشكلة البحث تحليل دور حاضنات الأعمال والمبادرات في إيجاد مشروعات قابلة للنمو والإستدامة.

تساؤلات البحث:

- يطرح البحث جملة من التساؤلات وذلك في السياق التالي:
- ماهي ابعاد وأهمية ومنطلقات ثقافة الريادة والمبادرة في تأسيس وتطوير المشروعات الصغرى؟
- ما مدى أهمية ثقافة الريادة والمبادرة في تمكين المبادرين والرواد من إيجاد فرص عمل ذاتي؟
- إلى أي مدى تسهم حاضنات الأعمال والمبادرات والابتكارات في تنمية المهارات ورفع الكفاءات؟
- كيف تسهم تنمية الموارد البشرية وخاصة المقبولون الجدد على ممارسة النشاط الإقتصادي عبر المشروعات الصغرى؟

تمهيد مفاهيمي مرجعي

الثقافة بمفهومها الشمولي ألتشبيكي الواسع هي نمط معيشة الناس والإطار المرجعي التفاعلي لكل مظاهر السلوك، وتأتي مقارنة مسألة الثقافة عموماً وثقافة المبادرة في سياق التعريف الذي وضعه تايلور من أنها تمثل هذا الكل المركب من العادات والتقاليد والأعراف والقيم والمواقف والاتجاهات والآداب والفنون، وكل ما صنعه وتصنعه يد الإنسان وعقله بصفته كائن اجتماعي، وتتسع آليات العلاقة بين الثقافة والمبادرة لتشمل ثنائية افتراضية تؤكد أن الثقافة هي المحدد الرئيسي لنمط النشاط البشري سواء كان هذا النشاط اقتصادياً أم اجتماعياً أم سياسياً أم غيره. إن الثقافة الداعمة للتواصل والحمائية تدفع دوماً في اتجاه التهميش والتغيب الاجتماعي وتحويل الإنسان إلى متلقي تعوزه إمكانياته عن المبادرة والاعتماد على الذات، وتختصره تنشئته في حدوده الكمية الجسدية حتى يصير مقتنعاً ومستسلماً، وبهذا يحاصر الإنسان ذاتياً ويتماً هي بوضعية المتلقي بل ويصير سجيناً لها، وهو في الغالب أكثر هشاشة

اجتماعياً.

وفي المقابل تكون الثقافة الداعمة للمبادرة والمشاركة والاعتماد على الذات في اتجاه التمكين لا التسكين وخلق فرص العمل بدل البحث عنها والعطاء بدل الاستعطاء، وذلك على حد قول فرانسيس فوكوياما في كتابه «الثقة» الذي يرى أنه لا يمكن أن يقام بناء اجتماعي مستقر ومؤسسات اجتماعية فاعلة باستدامة دونما اعتبار للعادات الإيجابية والتقاليد والأخلاق النابذة للتواكل والداعمة للمبادرة، ولا يمكن صوغ ذلك إلا من خلال عمل واع يعزز البعد الثقافي المنشود ويبرز هنتجتون في كتابه مدام الحضارات هذا التوجه بقوله إن جميع المجتمعات ستضطر إلى توجيه اهتمام أكبر إلى الثقافة الداعمة للمبادرة والعطاء والقادرة على التعامل مع المشكلات في مستوياتها الذاتي والمحلي وحتى العالمي.

إن عبارة ثقافة المبادرة والعمل تعبير عن مجموعة من الخصائص الذاتية والمجتمعية والعالمية والإنسان في سياقها ينضج بما في أثناء مجتمعه «كل أناء بما فيه ينضج» إذ قلما تجد ثقافة المبادرة في معتقدات أفراد مجتمع لا يتوجه ثقافياً نحو المبادرة فهو إذاً فاقد للشيء غير معطٍ له، والعكس في المقابل.

إن بعض المفاهيم الدالة على التوجه (نحو خلق العمل) التي جسدها ماكس فيبر في كتابه الأخلاق البرتستانتيّة تعبّر بدقة عن معنى ودلالة ثقافة المبادرة والمشاركة في صنع الحياة، وهنا يمكن الإشارة إلى ما قاله فرانسيس فوكوياما عندما أكد أنه إذا كان المقصود بعبارة «أخلاق العمل» وجود ميل عام لدى السكان في سن النشاط الاقتصادي للنهوض مبكراً في الصباح والعمل لساعات طويلة في مجالات مضيّة جسدياً وفكرياً، فإن هذا لا يعني خلق المبادرة والابتكار والإبداع، فكثير من الشعوب تعمل كثيراً ولساعات أطول ومجهود أكثر لكن عطاءهم أقل، شأن ذلك شأن الفلاح الصيني العادي الذي يكد أكثر ولساعات أطول مما يفعله العامل المعاصر في خط التجميع في ديترويت، إن ما ينبغي أن يفهم من ثقافة المبادرة هي تلك المعطيات التي تعنى بالموارد البشرية من حيث التمكن من المعرفة والمقدرة على التعلم والتعامل بكفاءة مع التقنية والابتكار وخلق فرص العمل.

إن مضامين ثقافة المبادرة كثيرة ومتعددة تبدأ من الاعتزاز بالذات والتمكن والإرادة والتفكير العقلاني في تسوية المشكلات والانشغال بتطوير معطيات الواقع من خلال الابتكار والعمل والاستعداد للمجازفة وغيرها.

إن تحقيق ثقافة المبادرة كرافد من روافد تنمية وتمكين الموارد البشرية ليس وصفاً جاهزة ولا هي حزمة تدريبية مقطوعة الصلة بالواقع المعاش، أنها تعبير عن منظومة متشابكة ومتداخلة تنتظم من خلالها فعاليات الأسرة والتعليم والإعلام والدين وغيرها، لتكون إطاراً مرجعياً يواكب حياة الإنسان وليداً وكهلاً.

كما أن الاكتفاء بانتقاد المعطيات الثقافية المتخلفة والداعمة للتواكل والاعتماد والمبالغة في الحمائية ينبغي ألا تكون إلا مرحلة قابلة للتجاوز إلى مراحل إجرائية تنطلق في مسارات محددة يتم بمقتضاها غرس ثقافة المبادرة والعمل المنتج في

سيرورة مسيرة المجتمع، وفي فعاليات التعليم والدين والتنشئة والإعلام. ويتأكد التوجه نحو ثقافة المبادرة من خلال العديد من المرجعيات ذات العلاقة والتي ترسخ من خلالها حقيقة الدور الإيجابي المهم لهذه الثقافة في خلق فرص العمل والتصدي لظاهرة البطالة بمختلف أشكالها والتوجه نحو المبادرين لمشروعات صغرى واحتضانهم من خلال برامج حاضنات الأعمال والمشروعات الصغرى، وحاضنات الابتكار التقني. ويتوجه المجتمع الدولي عموماً إلى الأخذ بيد المبادرين بمشروعات وكسر حاجز الخوف والرغبة من المبادرة والإقدام الواثق نحو بدأ وتأسيس المشروع واستدامته، حتى تكون في سياق توسيع الخيارات أمام الناس وزيادة مقدرتهم التنافسية وبالتالي تمكّنهم من خلق فرص العمل واستدامتها وتطويرها، أنها آلية لجعل الإنسان من أن يكون في صلب التنمية فاعلاً ومنتفعاً بعبائها.

أهمية ثقافة المبادرة:

تعتبر الثقافة بكل مكوناتها المادية والمعنوية إطاراً مرجعياً لسلوك الإنسان ونشاطاته المختلفة وهي في إطار المبادرة ، تلعب دوراً داعماً لدفع الإنسان للمبادرة في مجالات النشاط الاقتصادي وخلق فرص العمل والتحول من خانة المتواكلين الباحثين عن عمل إلى خانة المبادرين القادرين على خلق فرص العمل ، هذا إذا كانت الثقافة السائدة ثقافة داعمة للمبادرة ورافضة للتواكل والسلبيّة والتهميش والاستبعاد الاجتماعي.

وتبرز أهمية المبادرة في نسيج الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في الآتي:

- 1- تساعد الثقافة الداعمة للمبادرة بخلق فرص عمل ومشروعات واعدة وبناء القدرات وحشد الموارد والإمكانات والتصدي بكفاءة لمشكلة البطالة وتبعاتها.
- 2- تفتح ثقافة المبادرة المجال واسعاً أمام دور الإنسان كشريك قادر على تفعيل النشاط الاقتصادي ورفع مقدرته التنافسية .
- 3- تُلغى ثقافة المبادرة كافة المظاهر السلبيّة التي تقلل من أهمية دور الإنسان وتعيقه عن التوجه نحو فعاليات تأسيس المشروع، وبالتالي توسيع مجالات النشاط الاقتصادي وتنمية مهارات الأفراد ورفع مقدرتهم التنافسية.
- 4- تستجيب ثقافة المبادرة والابتكار لمستجدات ومتطلبات سوق العمل في عصر العولمة والمعلوماتية.

- 5- تُوسّع ثقافة المبادرة الخيارات أمام الإنسان وفي تنويع نشاطه الاقتصادي.
- 6- تدفع ثقافة المبادرة والابتكار نحو مستويات متقدمة وإيجابية للتموُّح وإدراك الذات.
- 7- تساعد ثقافة المبادرة على التصدي لمظاهر هدر الموارد البشرية والمادية للمجتمع.
- 8- تسهم ثقافة المبادرة والابتكار في تحفيز الناس على العمل المنتج والمجدي اقتصاديا وتفتح المجال أمام المنافسة الداعمة لزيادة مستويات الجودة.
- 9- تدعم ثقافة المبادرة قدرة الاقتصادات الوطنية على التعامل بكفاءة مع الأسواق العالمية.

منطلقات ثقافة المبادرة:

تنطلق ثقافة المبادرة من حقيقة تمكين الإنسان من أن يكون فاعلا ومعتمدا على نفسه وشريكا حقيقيا في النشاط في النشاط الاقتصادي وفي خلق فرص العمل عوض البحث عنها.

وتتواصل ثقافة المبادرة مع المنظومة الاقتصادية الاجتماعية لأي مجتمع مع الإطار البنيوي والوظيفي لهذا المجتمع.

وفي هذا السياق تتجدر الوقائع والخطابات الثقافية في منظومة من المنطلقات الداعمة لثقافة المبادرة والمحاربة لجعل الإنسان أكثر كفاءة وعطاءً وأقل اعتمادا وتواكلا وأقل عرضة لمعاناة تبعات البطالة وتداعياتها.

ويمكن في هذا الخصوص تحديد جملة من المنطلقات المؤطرة والداعمة لثقافة المبادرة، وذلك في السياق التحليلي التالي:

- 1- التأكيد على أهمية الإنسان دونما تمييز بحسب الجنس (النوع) أو العرق أو المعتقد ودوره في استدامة الحياة الاجتماعية وممارسة النشاط الاقتصادي والدخول في علاقات إيجابية في مجتمعه.
- 2- النظر إلى أن خلق فرص العمل ليس محصورا ولا محدودا لجهة معينة كالدولة، ولكن يمكن للإنسان إذا ما تم إعداده أن يكون أكثر قدرة على خلق فرص العمل واستدامتها.
- 3- إن انتشار الفكر المبادر والثقافة الداعمة للمبادرة في معطيات وخطابات التنشئة الاجتماعية والدين ووسائل الإعلام والتعليم والتربية هو استثمار حقيقي للإنسان.
- 4- تمثل ثقافة التواكل استبعادا حقيقيا للإنسان واختصاره في دائرة التلقي والاعتماد على الغير، الأمر الذي يجعله في دائرة المهمشين.

- 5- التحول من فكرة الدعم التسكيني من خلال التوظيف إلى التمكين (فكرة لا تعطه سمكة بل علمه كيف يصطاد)
- 6- تمثل المبادرة بخلق مشروعات واستدامتها تجاوزا حقيقيا لسلبات عدة منها تدني الإنتاجية وتضخم الأجهزة الحكومية وزيادة التكلفة للأداء الوظيفي والخدمات المقدمة.
- 7- لا يمكن لثقافة المبادرة أن تكون فاعلة إلا من خلال منظومة متشابكة مع النظم الاجتماعية الأخرى ذات العلاقة بالإنسان تنشئة وتعلما وتربية وسواها.

ظروف الاستثمار وثقافة المبادرة:

ينظر إلى ظروف الاستثمار باعتبارها تمثل مجمل المعطيات التشريعية والاقتصادية والمالية والسياسية والاجتماعية والدينية السائدة في أي مجتمع، فقد تكون هذه المعطيات مُمكنة وداعمة ومشجعة على المبادرة بتأسيس مشروع أو خلق فرص عمل، أو تكون معرقة محبطة ومكبلة ومسيجة بسياج من التواكل والإدراك السلبي للذات وتدني مستوى الطموح.

ولعل من الأمور المهمة في مقارنة العلاقة بين ثقافة المبادرة وبين ظروف الاستثمار كونها لا تعزل الموارد البشرية النشطة ودورها في تفعيل المعطيات الاستثمارية، وأنه بقدر ما تكون الموارد البشرية على درجة من الكفاءة والرغبة بقدر ما تكون الثقافة إطاراً مرجعياً داعماً ومشجعاً على الاستثمار والمبادرة بمشروعات وفرص عمل. ولا يمكن النظر إلى ظروف الاستثمار بشكل أحادي المقاربة والتقويم بقدر ما لابد من النظر إليها بشكل تشبيكي وفي علاقة جدلية بينها بحيث تتداخل معطيات التأثير والتأثر بينها مجتمعة.

فلا يمكن أن تزدهر ثقافة المبادرة إذا كانت التشريعات الاستثمارية غير داعمة وغير مشجعة والإدارة والمصارف متخلفة ومعيقة، ولا يمكن أيضاً الوصول إلى الوعي المجتمعي بأهمية المبادرة إذا كانت آليات تفعيل وإعداد الموارد البشرية تعيد إنتاج التخلف وترسخ معطيات التواكل، ولا يمكن تحقيق هذه الثقافة إذا كانت ضمانات الدخل من العمل الوظيفي في أجهزة الدولة أقوى وأضمن من تلك التي تبيحها المشروعات الصغرى والمشروعات الخاصة.

لقد شهد العالم مع أواخر الألفية الثانية وبداية الألفية الثالثة نقلة نوعية في مجال المبادرة وخلق فرص العمل ضمن معطيات اقتصاد المعرفة والعولمة، وزادت أهمية المقدرة التنافسية ليس فقط على مستوى الدول، بل أيضاً على المستوى الفردي، واشتد التوجه نحو معطيات الجدوى والجودة، وصارت فرص العمل سريعة التبدل وتغيرت علاقات العمل ودخل متغير العمل عن بعد والعمل المؤقت، وأصبحت الحاجة أكثر إلحاحاً لثقافة متطورة تستجيب لكل هذه المعطيات

وتلغي احتمال اتساع الفجوة الثقافية بين ما هو كائن وما ينبغي أن يكون. أن مواجهة عصر العولمة وتحرير التجارة العالمية بمعطيات ثقافية متخلفة سيكون أمراً له تكلفته الاجتماعية والاقتصادية وحتى الأمنية الباهظة، إذ مع انتشار معطيات العولمة زادت حدة التنافس ليس فقط بين الدول بل أيضاً بين الشركات والأفراد دونما اعتبار للحدود الجغرافية، وأصبح اجتذاب الأموال الاستثمارية الشغل الشاغل للاقتصاديات الدول المعاصرة، وصار تمكين الناس وتشجيع المبادرات معطى ثقافي يكتسح كل المعطيات الثقافية التقليدية، وصار التنافس أكثر اتساعاً وشدة، خاصة بعد مؤتمر الأورجواي في شهر ديسمبر 1993، وما عقبه من المصادقة على اتفاقية إنشاء منظمة التجارة العالمية في شهر 4/1994، ولقد خلقت هذه المعطيات أزمات اقتصادية غير مسبوقة أضعفت كيان الدول النامية وجعلت التوظيف الحكومي عبئاً على الدولة والاقتصاد عوضاً عن كونه حلاً لمشكلة. وفي سياق التوجه نحو تحرير التجارة وتوسيع خيارات النشاط الاقتصادي أمام الناس جميعاً وفقاً لتعريف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للتنمية البشرية المستدامة، صارت المبادرة مكوناً أساسياً لكل اقتصاد، وصارت معطيات الشفافية والانضباط المالي وتطوير الإدارة والتوجه نحو الإدارة الإلكترونية التي تبسط الإجراءات وتقلل مظاهر الفساد من المبادئ التي اعتبرها منتدى دافوس للاقتصاد العالمي الذي عقد في سنة 1999 ركناً أساسياً من أركان النظام المالي العالمي الجديد الذي يتجه نحو العولمة المسؤولة، التي تضع في اعتبارها تقاسم الأعباء الناجمة عن الأزمات التي يشهدها العالم. إذا كانت المنافسة ومعطيات تحرير التجارة قد دفعت باتجاه إعادة الهيكلة والإصلاح، فإن ذلك يعني تسريح أعداد كبيرة من العاملين الأمر الذي يفرض نوعاً من البرمجة ذي بعدين رئيسيين الأول إيجاد شبكة أمان اجتماعي فاعلة، والثاني تشجيع المبادرة لخلق فرص العمل الذاتي.

المبادرة وتنمية الموارد البشرية:

تؤكد مرجعيات منظمة العمل الدولية والعربية على اعتبار تنمية الموارد البشرية لتستجيب بكفاءة لمتطلبات عصر العولمة والمعلوماتية منطلقاً أساسياً لخلق فرص العمل ورفع المقدرة التنافسية وزيادة الإنتاجية والتصدي لمظاهر البطالة كماً ونوعاً.

وفي ظل معطيات تحرير التجارة العالمية وإنشاء منظمة التجارة العالمية والتحول إلى مجتمع المعرفة والاقتصاد الرقمي اتجهت برامج تنمية الموارد البشرية نحو التمكين بحيث لا يقتصر الأمر على إيجاد فرصة عمل للباحث عنها، بل إلى جعل

المقبلين الجدد على سوق العمل أكثر كفاءة في خلق فرص العمل وأكثر مقدرة على التعلم والاستفادة من مكتسبات التواصل المعرفي الرقمي.

ولقد برزت في سياق تحقيق المواكبة لتسارع إنتاج المعرفة وتوظيفها آليات التعليم والتدريب الافتراضي والتشبيكي، والتعليم والتدريب عن بعد، وصار التوجه نحو التعلم والتدريب مدى الحياة «مفتوح النهايات» ووفقاً لكل هذه المعطيات صارت ثقافة العمل التقليدية أمام تحد غير مسبوق، وأصبحت الضرورة أكثر إلحاحاً لثقافة المبادرة وخلق فرص العمل بدل ثقافة إيجاد فرص العمل.

الخصائص النوعية للمبادرة:

إن مقارنة العلاقة بين معطيات الثقافة وبين متطلبات المبادرة هي من المقاربات المنهجية ذات التوجه التفكيكي التحليلي، خاصة عندما تربط بشكل تفاعلي رمزي بين الثقافة باعتبارها الإطار المرجعي لكل مظاهر السلوك والعلاقات الاجتماعية، وبين المبادرة في مجالات النشاط الاقتصادي باعتبارها توجه له مرجعيته الثقافية وخصائصه النوعية. إن توظيف المعطى البنيوي أو الحداثي لتحليل الخطاب الثقافي في بعده الاجتماعي والاقتصادي قد يمثل نوعاً من تحميل العلاقة أكثر مما تحتمل خاصة عندما يرفض هذان المعطيان الايديولوجيا الكونية لثقافة المبادرة، وعلى حد مقارنة رونالد روبرتسون للربط بين الهوية والعلاقة بين الكوني والخاص تبرز ثلاث معطيات هي: المعطى الثقافي في عموم الدلالة، والبعد العولمي في جدلية المفهوم، وبعد النظام العالمي الجديد، وفي هذه النقطة تقارب القضية في منظومة تحليلية في إطار التشابك في المحتوى والدلالة، الأمر الذي يقود إلى القول بأن كل هذه المعطيات تدفع باتجاه تجسيد هوية الإنسان المبادر والمجتمع المبادر والشركة المبادرة في إطار ثقافة عالمية ترفع الحدود المكانية وتحرر التجارة العالمية وتفسح المجال باتساع غير مسبوق للمنافسة وإعادة الهيكلة وما يستتبعها من مقدرة على الاستجابة ونوعيتها ومدى ملائمتها لهذه الوضعية المأزمية وكذلك تحويل الإنسان من خائفة المهمشين إلى فعالية المبادرين. لقد خلفت العولمة وتحرير التجارة والاقتصاد الرقمي وضعية ثنائية تقف فيها الثقافة التقليدية موقف المدافع أمام ثقافة عصر العولمة وعصر التمكين لكنه ليس المدافع الراض بل هو المدافع المنتقي، ومن هنا يمكن من خلال وجهة نظر إميل دوركايم القول بأن معطيات الثقافة تتحرر بشكل متنامي من عناصرها الاجتماعية التقليدية المحلية التي كانت توفر لها الأمن والاستقرار والتواصل لتصير كياناً زاحفاً يتخذ لنفسه حياة ووجوداً خاصاً به يكتسح العالم.

إن مقارنة عمانويل كانت حول تاريخ كلي (من وجهة نظر كوسموبوليتية) منذ ما يزيد عن مأتي عام تدفع في اتجاه تأكيد فكرة التوجه نحو الثقافة الداعمة لمستجدات العصر، وعلى الأخص منها تلك المتعلقة بثقافة المبادرة، وهذا ما جعل ديمون (Dumont) يسعى لصوغ نموذج ثقافي لكل الكوني، إذ بمجرد أن تنجح فكرة أو توجهاً في جزء من العالم وتكون ذات مردود تطويري في حياة الناس تبدأ في الاتجاه نحو العالمية (الاتجاه البراجماتي).

إن ما تجسده ثقافة المبادرة يعكس بشكل كلي الأطر المرجعية لثقافة العمل ثقافة التمكين ثقافة الشراكة وهو يشير إلى العلاقات التفاعلية بين المجتمعات وداخل المجتمعات في سياق التوجهات الإنسانية العالمية، كما أنها تجسد آليات التحول من ثقافة التواكل والاعتماد على الغير إلى ثقافة المبادرة وخلق فرص العمل الذاتي.

وقد جسد روبرتسون في مقارنته لموضوع النظرية الاجتماعية والثقافية الكونية موضوع تجديد الحيوية الثقافية، وهذه تمثل في نظره الطرق التي تواجه بها المجتمعات التحديات في ظل التعقد الكوني.

وهكذا يقود التحليل السابق إلى تحديد ملامح الخصائص النوعية لثقافة المبادرة على النحو التالي:

- تقوم ثقافة المبادرة على العقلانية والحسابات الدقيقة للتكلفة والعائد.
 - ترتكز ثقافة المبادرة على الكفاءة والجودة ومعدلات الأداء.
 - تلغي ثقافة المبادرة التواكل والخلول التسكينية، وتنتج نحو الحلول التمكينية.
 - في ثقافة المبادرة تتسع الخيارات الاقتصادية والاجتماعية لكل الناس.
 - تنتج ثقافة المبادرة نحو تعظيم المقدرة التنافسية.
 - تدفع ثقافة المبادرة باتجاه توظيف أحدث معطيات العلم والتكنولوجيا وتقنية المعلومات والاتصالات كتوجه لتحقيق مجتمع المعرفة وتمكين الإنسان.
 - تعطي ثقافة المبادرة قيمة للوقت كثرة قابلة للتخزين وحسن الإدارة.
 - توسيع دائرة المشاركة في صنع الحياة وديمومتها.
- وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذه النمذجة لملامح الخصائص النوعية لثقافة المبادرة لا تعني الجمع والشمولية بقدر ما تعني عرضاً توضيحياً لهذه الثقافة لتكون مساراً لنمذجة أخرى في سياق أعم وهو ثقافة العمل.
- الخصائص الشخصية الداعمة لثقافة المبادرة يمكن تحديد أهم الخصائص الشخصية الداعمة لثقافة المبادرة وهي كالاتي:

- 1- الإدراك الإيجابي للذات وارتفاع مستوى الطموح.
- 2- القدرة على تطوير مواقف إيجابية والالتزام بها.

3- التعرف على قدرات الفرد واستعداداته.

4- التمكن من مهارات:

- إدارة الذات.

- إدارة الوقت.

- قبول الآخر.

- التفكير الفعال.

5- تحمل المسؤولية وقبول المخاطرة والإرادة ومقاومة الضغوط.

6- القدرة على التحليل والمفاضلة.

7- المرونة في التعامل مع الآخرين والاستفادة من تجاربهم.

8- القدرة على تحديد الأولويات والوصول إلى قناة ذاتية بالمبادرة.

9- التوازن والمصادقية والتنظيم.

10- الإيمان بأن كل شخص له القدرة على الابتكار والمبادرة ويمكنه أن يتعلم كيف ينميها ويحققها.

11- السعي لزيادة الإنتاجية.

12- القدرة على تحديد الأهداف بدقة.

13- العمل على تحسين الأداء لإنجاح المبادرة من خلال الاطلاع والتواصل مع الخبرات الداعمة ذات العلاقة.

14- التمكن من استيعاب مستجدات التقدم التكنولوجي والمعرفة الرقمية الإلكترونية.

15- الحرص على التمكن وبناء القدرات وحشد الموارد.

16- الشفافية والمصادقية.

فعاليات تنمية ثقافة المبادرة:

يتم تنمية ثقافة المبادرة من خلال جملة من الفعاليات التي تعمل باتجاه نشر هذه الثقافة ونقلها من جيل إلى جيل عبر وسائط نقل الموروث الثقافي والتي منها:

التربية والتنشئة الاجتماعية: تعتبر التربية والتنشئة الاجتماعية المصدر الأساسي والفعالية المهمة لتحويل الإنسان من مجرد كائن متواكل إلى شخص له دوره وكيانه ومكانته في المجتمع وحقوقه، وتلعب الأسرة والمدرسة ووسائط الإعلام

دورا مهما في خلق واستدامة ثقافة المبادرة خاصة إذا ما تبنت السعي لتمكين الطفل من مهارات التعلم والتفكير وإدارة الوقت وحب الاطلاع وغيرها.

الدين: يعتبر الخطاب الديني في مجمله عاملا مهما في الدعوة إلى العمل والتفكير الخلاق ونبذ التواكل وتقدير الذات، وبالتالي تقوم المنابر ودروس الوعظ والإرشاد في المساجد والمحطات الفضائية والمطبوعات الدينية بدور مرجعي في دعم ثقافة المبادرة والتفكير الإبداعي.

التدريب على المبادرة بمشروعات اقتصادية من خلال حقائب تدريبية محددة تنمي مهارات وقدرات المبادرين على تأسيس واستدامة مشروعاتهم (برنامج المركز العربي لتنمية الموارد البشرية لتدريب المبادرين).

حاضنات الأعمال والابتكار: وهي مشروعات منظمة تستهدف توفير الإمكانيات الفنية والمادية لتمكين أصحاب المشروعات من تأسيس مشاريعهم وتحويل أفكارهم وابتكاراتهم إلى مشروعات عملية وتدريبهم طوال فترة بقائهم في الحاضنة على تأسيس واستدامة المشروع وتسويق منتجاته.

التشبيك الإلكتروني وتوفير قاعدة معلومات رقمية إلكترونية يمكن للمبادرين التواصل معها لتوفير ما يحتاجونه من معلومات مرجعية داعمة ومساندة لهم وتمكينهم من تبادل الخبرات والتجارب.

الملتقيات والحلقات الدراسية في مجالات المبادرة والابتكار.

التوجيه والإرشاد للمبادرين وتنمية مهارات التفكير لديهم حتى يتمكنوا من تحويل أفكارهم ومبادراتهم إلى مشروعات متحركة فعلا.

وتشمل هذه المهارات:

مهارة جمع البيانات والمعلومات وتصنيفها وتوظيفها.

المقارنة بين الأفكار والحوادث والمعطيات.

مهارة استخلاص النتائج والمؤشرات.

مهارة صياغة الأفكار والابتكارات.

مهاره التبوء والتوقيع والاستشراف.
مهارة تطوير بدائل وحلول لمشكلات محددة.
مهارة الاستفادة من المعلومات الجديدة.

نتائج البحث:

أسفرت الدراسة في تحليلها للأبعاد والمعطيات المرجعية لثقافة الريادة والمبادرة عن جملة من النتائج والتي هي على النحو التالي:

- تمثل ثقافة الريادة والمبادرة مرجعية داعمة وتمهيدية لتأسيس المشروعات الصغرى وتفعيل المبادرات.
- وجود علاقة موجبة بين ظروف ألاستثمار الداعمة وبين ثقافة الريادة والمبادرة
- تتحقق ثقافة المبادرة والريادة ضمن فعاليات محددة وإجراءات داعمة
- وجود تواصل تكاملي بين ثقافة المبادرة والريادة وبين تأسيس وتطوير فرص العمل عبرا لمشروعات الصغرى والمبادرات الجادة
- لحاضنات المبادرات والأعمال والابتكارات دور مهم ومطلوب في تمكين المبادرين ورواد الأعمال من تأسيس مشروعاتهم وتطويرها وإنجاحها
- يعتبر التوجيه والإرشاد للمبادرين والرواد عملا مهما لتشجيعهم وتعريفهم بأهمية المشروع الصغير وإخراجهم من خانة العاطلين والباحثين عن عمل إلى خانة أصحاب المشروعات.

توصيات ومقترحات:

أمكن من خلال مقارنة موضوع ثقافة المبادرة في الريادة وتأسيس المشروعات الصغرى وخلق فرص العمل الوصول الى جملة من التوصيات والمقترحات وذلك في السياق التالي:

- أعطاء أهمية خاصة لثقافة المبادرة والريادة في تنمية مهارات المبادرين والرواد.
- ضرورة العمل بالتنسيق بين المؤسسات والشركات والهيئات المعنية بالنشاط الاقتصادي وفرص العمل على تبني واحتضان المبادرات بمشروعات والتمكين الداعم لتفعيلها

- الربط بين تنمية الموارد البشرية (المبادرين- الرواد) وبين تأسيس وتطوير المشروعات الصغرى والريادية
- التشجيع الداعم للمبادرات والأعمال الريادية الواعدة.
- العمل على تأسيس موقع الكترون مرجعي للمبادرين والرواد والجهات ذات العلاقة.
- إعلان عن جوائز تشجيعية لأفضل المبادرات والأعمال الريادية.
- العمل المشترك بين كافة الجهات المعنية على تبسيط الإجراءات ولإشترطات اللازمة لتأسيس المشروعات وتفعيل المبادرات والأعمال الريادية.

الخلاصة:

إن ثقافة المبادرة ركيزة من ركائز الاقتصاد المعاصر وهي داعمة للتمكين ورفع المقدرة التنافسية، فلا يمكن للقوانين وحدها ولا للتمويل وحده أن يشجع الناس على المبادرة بخلق فرص عمل ما لم تكن هناك ثقافة داعمة للمبادرة وراعية لها يتم تأسيسها في مكونات النظام التعليمي وأساليب التنشئة الاجتماعية ووسائل الإعلام، بالإضافة إلى خلق نماذج لمشاريع صغرى وابتكارات تقنية يتم احتضانها ورعايتها لتكون نماذج ناجحة يقتدى بها.

إن متطلبات هذا العصر تفرض مرجعية جوهريّة للمعطى الثقافي وللخطاب الاجتماعي في مؤسسات الأسرة والتعليم والخطاب الديني والإعلامي يتم من خلالها إعادة هيكلة وإصلاح هذه المعطيات لتكون داعمة للمبادرة الاقتصادية والشاركة المجتمعية والتمكين والتنمية الحقيقية والمستدامة في اتجاه توسيع الخيارات أمام للإنسان لحياة مديدة وصحية وفرص العلم وعمل ومستوى معيشي لائق ومحترم ومفهوم إيجابي للذات ودرجة عالية وإيجابية من مستوى الطموح.

المراجع:-

فرانسيس فوكوياما (1998)، الثقة: الفضائل الاجتماعية وتحقيق الازدهار، ترجمة مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.

رونالد روبرتسون (1998)، العولمة: النظرية الاجتماعية والثقافية الكونية، ترجمة أحمد محمود، المجلس الأعلى للثقافة، جمهورية مصر العربية.

أ. د. رمضان السنوسي، وأ. د. عبد السلام بشير الدويبي، (2003)، حاضنات الأعمال والمشروعات الصغرى، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية.

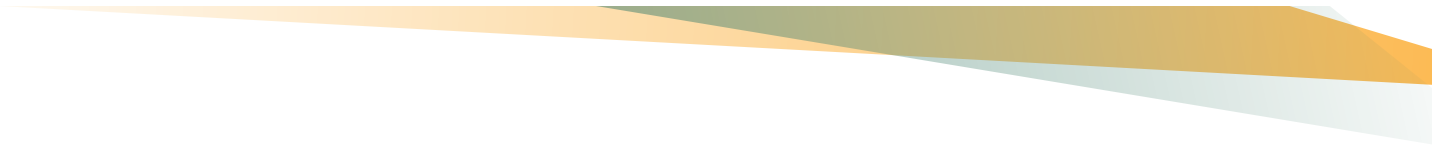
مايكل مندرسون (2000)، ثقافة العولمة، ترجمة عبد الوهاب علوي، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة.
فرانك كليش (2000): ثورة الأنفوميديا. الوسائط المعلوماتية، كيف تغير عالمنا وحياتنا، ترجمة حسام زكريا، سلسلة كتاب
عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب. الكويت.
جمال جمال الدين (2005) الإنسان الفعّال: مهارات لتحسين طريقة التفكير وتنظيم السلوك والتعامل مع الآخر. دار الفكر-
دمشق.



المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال 2014
نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط

الثلاثاء 14-16/11/1435هـ الموافق 9-11/9/2014 م
الرياض - المملكة العربية السعودية





ZAINALABIDIN, M., GOLNAZ, R., MAD NASIR, S. & MUHAMMAD MU'AZ, M. 2012. Enhancing young graduates' intention towards entrepreneurship development in Malaysia. Education + Training, 54, 605-618.

gress.

SNEDAKER, S. & RIMA, C. 2014. Chapter 5 - Business Impact Analysis. In: SNEDAKER, S. & RIMA, C. (eds.) Business Continuity and Disaster Recovery Planning for IT Professionals (Second Edition). Boston: Syngress.

SOBEL, R. S. & KING, K. A. 2008. Does school choice increase the rate of youth entrepreneurship? Econ. Educ. Rev., 27, 429-438.

STENHOLM, P., ACS, Z.J., WUEBKER, R. 2013. Exploring country-level institutional arrangements on the rate and type of entrepreneurial Journal of Business Venturing, 28, 176-193.

SYED ZAMBERI, A. 2013. The need for inclusion of entrepreneurship education in Malaysia lower and higher learning institutions. Education + Training, 55, 191-203.

THE CENTENNIAL FUND. 2013. Origin & Basis [Online]. Available: <http://www.tcf.org.sa/Dimm/TCF/Pages/Default.aspx> [Accessed 15 January 2014].

THE SAUDI INDUSTRIAL PROPERTY AUTHORITY (MODON). 2013. about MODON [Online]. Available: http://www.modon.gov.sa/en/aboutmodon/Pages/about_modon.aspx [Accessed 18 January 2014].

THURIK, R. 1998. Culture's Role in Entrepreneurship
Self-employment out of Dissatisfaction. Tilburg University.

TOMLINSON, H. 2007. Job seeking. (cover story). MEED: Middle East Economic Digest, 51, 4-6.

TUCKER, H. 2012. Lift off. ITNow, 54, 21-23.

UHLANER, L. & THURIK, R. 2007. Postmaterialism influencing total entrepreneurial activity across nations. Journal of Evolutionary Economics, 17, 161-185.

VON GRAEVENITZ, G., HARHOFF, D. & WEBER, R. 2010. The effects of entrepreneurship education. J. Econ. Behav. Organ., 76, 90-112.

WENNEKERS, S., THURIK, R., VAN STEL, A. & NOORDERHAVEN, N. 2007. Uncertainty avoidance and the rate of business ownership across 21 OECD countries, 1976-2004. J. Evol. Econ., 17, 133-160.

WORLD BANK. 2012. Saudi Arabia GDP per capita [Online]. Available: <http://www.tradingeconomics.com/saudi-arabia/gdp-per-capita> [Accessed 15 December 2013].

- NATIONAL COMMERCIAL BANK. 2011. GCC Economic Review [Online]. Available: http://www.relooney.info/0_New_11537.pdf [Accessed 1 February 2014].
- NOORDERHAVEN, N., THURIK, R., WENNEKERS, S. & STEL, A. V. 2004. The Role of Dissatisfaction and per Capita Income in Explaining Self-Employment across 15 European Countries. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28, 447-466.
- OOSTERBEEK, H., VAN PRAAG, M. & IJSSELSTEIN, A. 2010. The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation. *European Economic Review*, 54, 442-454.
- OZGEN, E. M., B.D. 2013. Why some college students engage in entrepreneurial activities while others do not. *Entrepreneurship Education*, 16, 45-58.
- PETER, B. & MIKE, M. 2012. Identifying teaching methods that engage entrepreneurship students. 54.
- POWELL, B. C. 2013. Dilemmas in entrepreneurship pedagogy. *Entrepreneurship Education*, 16, 99-112.
- RASMUSSEN, E. A. & SORHEIM, R. 2006. Action-based entrepreneurship education. *Technovation*, 26, 185-194.
- SAUDI ARABIAN GENERAL INVESTMENT AUTHORITY. 2013. Vision and Mission [Online]. Available: <http://www.sagia.gov.sa/en/SAGIA/Vision-and-Mission/> [Accessed 16 December 2013].
- SAUDI CENTRAL DEPARTMENT OF STATISTICS. 2012. National Accounts Indicators [Online]. Available: <http://www.cdsi.gov.sa/english/> [Accessed 15 December 2013].
- SAUDI INDUSTRIAL DEVELOPMENT FUND. 2013. General Objectives [Online]. Available: <http://www.sidf.gov.sa/En/AboutSIDF/Pages/AboutUs.aspx> [Accessed 20 December 2013].
- SAUNDERS, M. 2009. *Research methods for business students*, New York : Prentice Hall.
- SKOKO, H. THE STATE OF ENTREPRENEURSHIP IN THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA (KSA). International Scientific Conference - Entrepreneurship and Macroeconomic Management, 2011 Pula Croatia. Pula : University Juraj Dobrila, 503-515.
- SNEDAKER, S. & RIMA, C. 2014. Chapter 1 - Business Continuity and Disaster Recovery Overview. In: SNEDAKER, S. & RIMA, C. (eds.) *Business Continuity and Disaster Recovery Planning for IT Professionals (Second Edition)*. Boston: Syngress.
- SNEDAKER, S. & RIMA, C. 2014. Chapter 1 - Business Continuity and Disaster Recovery Overview. In: SNEDAKER, S. & RIMA, C. (eds.) *Business Continuity and Disaster Recovery Planning for IT Professionals (Second Edition)*. Boston: Syngress.

neurship Theory and Practice, 29, 577-598.

LINAN, F. & CHEN, Y.-W. 2009. Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions.(Report). Entrepreneurship: Theory and Practice, 33, 593.

LORNA, C., PAUL, D. H. & ALISON, S. 2004. Enacting entrepreneurial intent: the gaps between student needs and higher education capability. Education + Training, 46, 454-463.

MARTIN, B. C., MCNALLY, J. J. & KAY, M. J. 2012. Examining the formation of human capital in entrepreneurship: A meta-analysis of entrepreneurship education outcomes. Journal of Business Venturing, 28, 211-224.

MATTHEW, D. & DAVID, R. 2011. Enterprise education in schools and the role of competency frameworks. International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, 17, 127-145.

MINISTRY OF ECONOMY AND PLANNING. 2010. The Ninth Development Plan [Online]. Available: <http://www.mep.gov.sa/themes/GoldenCarpet/index.jsp> [Accessed 02 January 2014].

MINISTRY OF ECONOMY AND PLANNING. 2010. The Ninth Development Plan [Online]. Available: <http://www.mep.gov.sa/themes/GoldenCarpet/index.jsp> [Accessed 26/02/ 2014].

MINISTRY OF FINANCE. 2013. Statement about the national budget for 2014 [Online]. Available: http://www.mof.gov.sa/English/NewsCenter/Pages/news_23122013.aspx [Accessed 15 December 2013].

MINISTRY OF HIGHER EDUCATION. 2013. Higher Education in Saudi Arabia [Online]. Available: <http://www.mohe.gov.sa/en/aboutus/Pages/default.aspx> [Accessed 28 December 2013].

MINISTRY OF LABOUR. 2013. Nitaqat Program [Online]. Available: <http://www.emol.gov.sa/nitaqat/> [Accessed 16 December 2013].

MOJAB, F., ZAEFARIAN, R. & AZIZI, A. H. D. 2011. Applying Competency based Approach for Entrepreneurship education. Procedia - Social and Behavioural Sciences, 12, 436-447.

MORRIS, M. & SCHINDEHUTTE, M. 2005. Entrepreneurial values and the ethnic enterprise: an examination of six sub-cultures. Journal of Small Business Management, 43, 453.

MUELLER, S. L. & THOMAS, A. S. 2001. Culture and entrepreneurial potential: a nine country study of locus of control and innovativeness. Journal of Business Venturing, 16, 51.

- HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FUND. 2013. The Guide Book [Online]. Available: <http://www.hrdf.org.sa/downloads/GuideBookEng.pdf> [Accessed 15 January 2014].
- HUNDLEY, G. & HANSEN, S. D. 2012. ECONOMIC PERFORMANCE AND THE ENTERPRISE CULTURE. *Journal of Enterprising Culture*, 20, 245-264.
- INJAZ AL-ARAB. 2014. Programs [Online]. Available: <http://www.injazalarab.org/en/article/about-us/programs.html> [Accessed 18 January 2014].
- INJAZ-SAUDI ARABIA. 2013. Our Vision [Online]. Available: <http://www.injaz-saudi.org/> [Accessed 16 January 2014].
- INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION. 2013. Ease of Doing Business in Saudi Arabia [Online]. Available: <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/saudi-arabia> [Accessed 15 December 2013].
- JULIE, M., CINDY, M., SRIKANTH REDDY, S., KELLY, S. & LYNN, M. M. 2006. Graduate entrepreneurship education in the United Kingdom. *Education + Training*, 48, 597-613.
- KAFALAH PROGRAM. 2013. Kafalah Program for Funding SMEs [Online]. Available: http://www.kafalah.gov.sa/Kafalah_2.5/index.php [Accessed 10 January 2014].
- KATHRIN, F., ARNDT, W. & FRANK, W. 2008. Entrepreneurship education in Germany and Sweden: what role do different school systems play? *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15, 365-381.
- KING ABDULAZIZ AND HIS COMPANIONS FOUNDATION FOR GIFTEDNESS AND CREATIVITY. 2014. Objectives [Online]. Available: <http://www.kacgc.org.sa/En/Pages/home.aspx> [Accessed 10 January 2014].
- KING ABDULAZIZ CITY FOR SCIENCE AND TECHNOLOGY. 2013. Information About KACST [Online]. Available: <http://www.kacst.edu.sa/en/Pages/default.aspx> [Accessed 18 January 2014].
- KÖNIG, C., STEINMETZ, H., FRESE, M., RAUCH, A. & WANG, Z.-M. 2007. Scenario-based scales measuring cultural orientations of business owners. *Journal of Evolutionary Economics*, 17, 211-239.
- KUCKERTZ, A. 2013. ENTREPRENEURSHIP EDUCATION: STATUS QUO AND PROSPECTIVE DEVELOPMENTS. *Entrepreneurship Education*, 16, 59-71.
- KUMAR, M. 2007. Explaining entrepreneurial success: a conceptual model. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 13, 57.
- KURATKO, D. F. 2005. The Emergence of Entrepreneurship Education: Development, Trends, and Challenges. *Entrepre-*

GARTNER, W. B. 1985. A Conceptual Framework for Describing the Phenomenon of New Venture Creation. The Academy of Management Review, 10, 696-706.

GARY, P., PAUL, J., CHRISTOPHER, M., DAVID, P. & BRYCHAN, T. 2010. Attitudes towards entrepreneurship education: a comparative analysis. Education + Training, 52, 568-586.

GEORGE, G. & ZAHRA, S. A. 2002. Culture and its consequences for entrepreneurship.(Entrepreneurship: Theory and Practice)(Editorial). Entrepreneurship: Theory and Practice, 26, 5.

GEORGE, G. & ZAHRA, S. A. 2002. Culture and its consequences for entrepreneurship.(Entrepreneurship: Theory and Practice)(Editorial). Entrepreneurship: Theory and Practice, 26, 5.

GLOBAL COMPETITIVENESS FORUM. 2012. Highlights from GCF 2012 [Online]. Available: <http://www.gcf.org.sa/> [Accessed 20 December 2013].

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. 2013. KEY INDICATORS [Online]. Available: <http://www.gemconsortium.org/docs/download/414> [Accessed 26/02/ 2014].

GÖVEN, S. 2009. New primary education course programmes and entrepreneurship. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 1, 265-270.

HAMID, T. 2012. Encouraging entrepreneurship. MEED Middle East Economic Digest, 56, 44.

HELM, R. & GRITSCH, S. 2014. Examining the influence of uncertainty on marketing mix strategy elements in emerging business to business export-markets. International Business Review, 23, 418-428.

HESS, C. M. V. K. S. G. J. G. G. L. 2012. WOULD FUTURE ENTREPRENEURS BE BETTER SERVED BY AVOIDING UNIVERSITY BUSINESS EDUCATION? EXAMINING THE EFFECT OF HIGHER EDUCATION ON BUSINESS STUDENT THINKING STYLE. Entrepreneurship Education, 15, 127-141.

HOFSTEDE, G. 1997. Cultures and Organizations Software of the Mind, New York, McGraw-Hill.

HOFSTEDE, G. H. 2001. Culture's consequences: comparing values, behaviours, institutions, and organizations across nations, Thousand Oaks, Calif : Sage Publications.

- CHEUNG, C.-K. 2008. Entrepreneurship education in Hong Kong's secondary curriculum: Possibilities and limitations. *Education & Training*, 50, 16.
- CLYDESDALE, G. 2012. Entrepreneurship opportunity: a framework for teaching. *Entrepreneurship Education*, 15, 19-38.
- COLETTE, H., FRANCES, H. & CLAIRE, L. 2005. Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part I. *Education + Training*, 47, 98-111.
- COLETTE, H., FRANCES, H. & CLAIRE, L. 2005. Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part I. *Education + Training*, 47, 98-111.
- COLETTE, H., FRANCES, H. & CLAIRE, L. 2005. Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part II. *Education + Training*, 47, 158-169.
- CONNERS, S. E. R., DEREK 2012. Factors influencing success in an introductory entrepreneurship course. *Entrepreneurship Education*, 15, 63-73.
- CRISTIAN, C., THOMAS, G. B., TALAI, O. & ADRIANA, Z. 2008. Entrepreneurial propensity in a transition economy: exploring micro-level and meso-level cultural antecedents. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 23, 405-415.
- DAVID, P. & BRIAN, H. K. 2000. Global trends in entrepreneurship and small business management. *Management Research News*, 23, 132-135.
- DODD, S. D. & PATRA, E. 2002. National differences in entrepreneurial networking. *Entrep. Reg. Dev.*, 14, 117-134.
- DONATO, I. & ALESSANDRA, M. 2012. Entrepreneurship education in Italian universities: trend, situation and opportunities. *Education + Training*, 54, 673-696.
- DOWN, S. 2010. *Enterprise, entrepreneurship and small business*, Los Angeles, Calif. London : SAGE.
- FIET, J. O. 2001. The theoretical side of teaching entrepreneurship. *J. Bus. Ventur.*, 16, 1-24.
- FOREMAN-PECK, J. & ZHOU, P. 2013. The strength and persistence of entrepreneurial cultures. *Journal of Evolutionary Economics*, 23, 163-187.
- FOREMAN-PECK, J. & ZHOU, P. 2013. The strength and persistence of entrepreneurial cultures. *Journal of Evolutionary Economics*, 23, 163-187.

References

- ALDRICH, H. E. 2012. The emergence of entrepreneurship as an academic field: A personal essay on institutional entrepreneurship. *Research Policy*, 41, 1240-1248.
- AL-HABIB, M. 2012. Identifying The Traits of Entrepreneurs In A University Settings: An Empirical Examination of Saudi Arabian University Students. *International Business & Economics Research*, 11, 1019-1028.
- ASVOLL, H., JACOBSEN, P.J. 2012. A Case study: action based entrepreneurship education How experience problems can be overcome and collaboration problems mitigated. *Entrepreneurship Education*, 15, 75-97.
- AUDRETSCH, D. B. & KEILBACH, M. 2004. Does entrepreneurship capital matter? *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 28, 419.
- BADIR PROGRAM FOR TECHNOLOGY INCUBATORS. 2014. Incubators [Online]. Available: <http://www.badir.com.sa/ar/> [Accessed 15 January 2014].
- BASU, A. & ALTINAY, E. 2002. The interaction between culture and entrepreneurship in London's immigrant businesses. (includes analyses of interviews with entrepreneurs from six immigrant in the UK). *International Small Business Journal*, 20, 371.
- BEUGELSDIJK, S. 2007. Entrepreneurial culture, regional innovativeness and economic growth. *J. Evol. Econ.*, 17, 187-210.
- BRUTON, G. D., AHLSTROM, D. & OBLOJ, K. 2008. Entrepreneurship in emerging economies: where are we today and where should the research go in the future. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 32, 1.
- BRYMAN, A. 2012. *Social research methods*, Oxford
New York : Oxford University Press.
- BUGSHAN, F. 2011. Entrepreneurial Ambitions Differ Across Saudi Arabia. *Gallup Poll Briefing*, 3-3.
- CAMPBELL, N. 2012. Entrepreneurial action and the rules of the game. *Entrepreneurship and Public Policy*, 1, 4-11.
- CARLA, S. M., JOÖO, J. F., DANIELA, N. G. & RICARDO GOUVEIA, R. 2012. Entrepreneurship education How psychological, demographic and behavioural factors predict the entrepreneurial intention. *Education + Training*, 54, 657-672.



The fourth argument is that passion driven motivation and reducing fear of failure can enhance number of entrepreneurs through occupational choice process in education. This assumes that there is a relationship between passion driven motivation and potential/future entrepreneurs through occupational choice decision. At the same time, it assumes that there is a relationship between reducing fear of failure and potential/future entrepreneurs through occupational choice decision.

The questions are:

4. Does fear of failure affect occupational choice decision as an entrepreneur?
5. Does passion motivation affect career choice decision as an entrepreneur?

Conclusion

In conclusion, this working paper has shed a light on the national context of entrepreneurship in Saudi Arabia. From general perspective, the economic environment and opportunities for entrepreneurs in Saudi Arabia are promising. The government awareness, strategies, and policies about fostering entrepreneurship are relatively explicit. However, the below average Total Entrepreneurial Activity (TEA) of 4.66% with ranking of 45th out of 55 countries, is questionable.

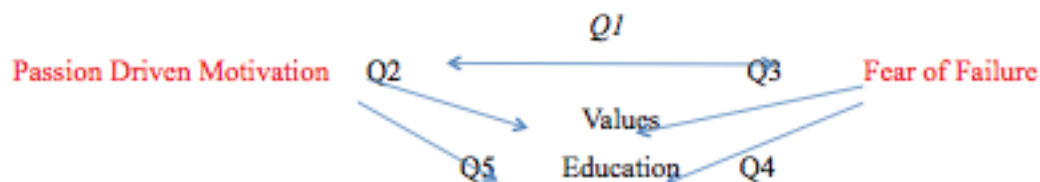
In order to investigate the main reasons for below average TEA, it is crucial to consider TEA determinants from national context perspective. As the main TEA determinants include culture, education, and motivation, previous studies have revealed that there are several concerns about entrepreneurship in Saudi Arabia. The major concerns are education system and culture. In addition, GEM studies have revealed that the major reason for almost 50% of lack of action is due to fear of failure.

This working paper aims to study and explore the relationship between fear of failure and motivation. The author argues that passion motivation might reduces fear of failure, overcomes values change effects, and hence enhance entrepreneurship. This might be introduced through encouraging passion motivation in occupational choice decision in education system at early stage of life. The more young people with passion motivation, the less entrepreneurship inhibitors, namely, lack of action, lack of persistence, and lack of aspiration.

4. Research Questions

The main research question is which motivation, values, and education might reduce inhibitors phases and hence promote entrepreneurship?

The research questions are related to motivation, fear of failure, values, and education as follows:



The first argument is passion driven motivation reduces fear of failure. This assumes that there is a relationship between passion driven motivation and fear of failure. The question is:

1. Does passion driven motivation reduce fear of failure?

The second argument is that with passion driven motivation, changes in values from materialism to post-materialism might not affect entrepreneurship. This assumes that passion driven motivation might overcome changing values from materialism to post-materialism.

The question to answer that is:

2. Does passion driven motivation has a relationship with changing values?

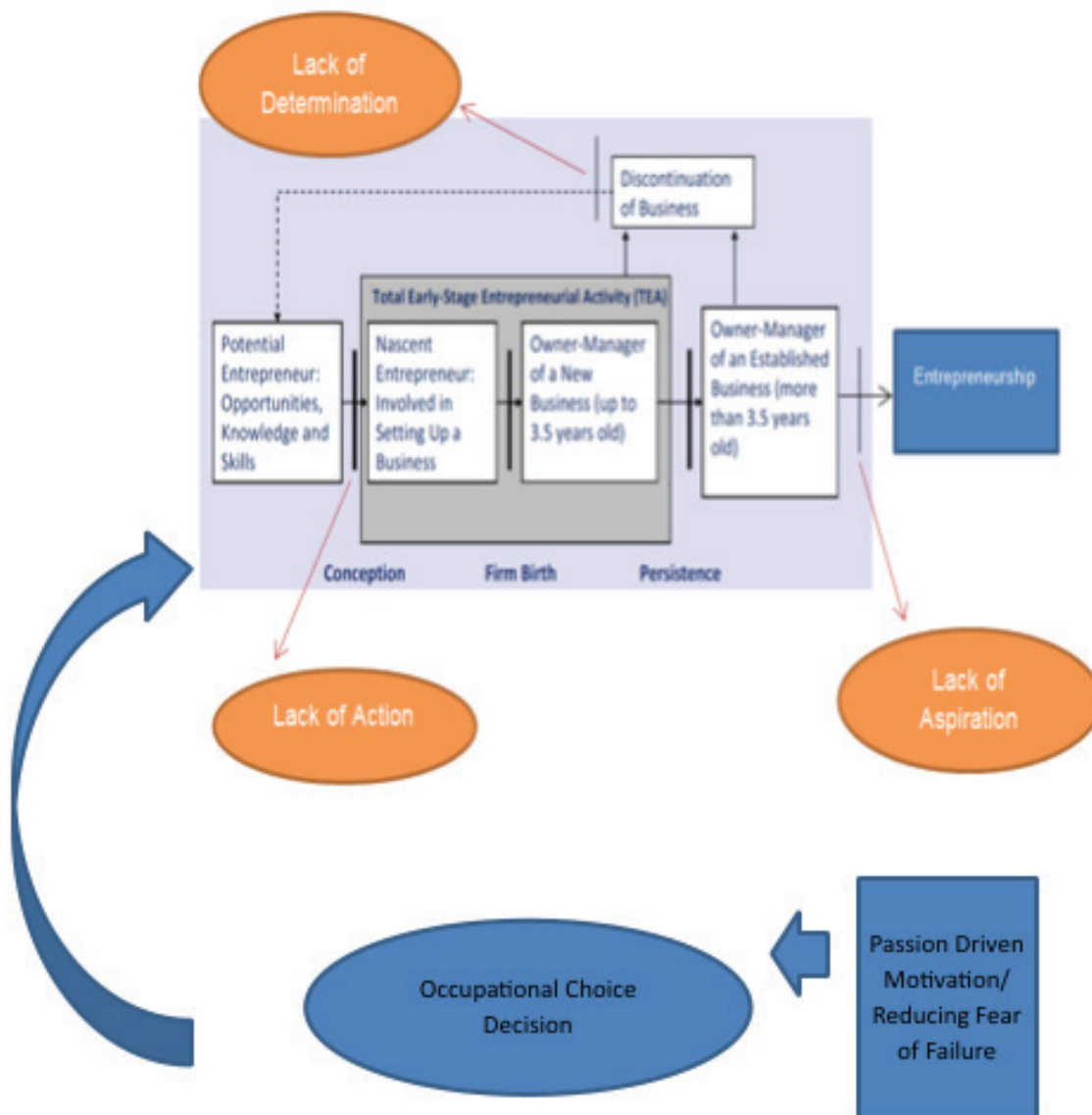
This will lead to an argument that with fear of failure, changes in values from materialism to post-materialism might affect entrepreneurship. This assumes that there is a relationship between changing values from materialism to post-materialism (or reverse) and fear of failure.

The question to answer that is:

3. Does fear of failure has a relationship with changing values?

help societies to reduce push motivations due to work dissatisfaction, and hence increase productivity.

The model can be represented as follows:

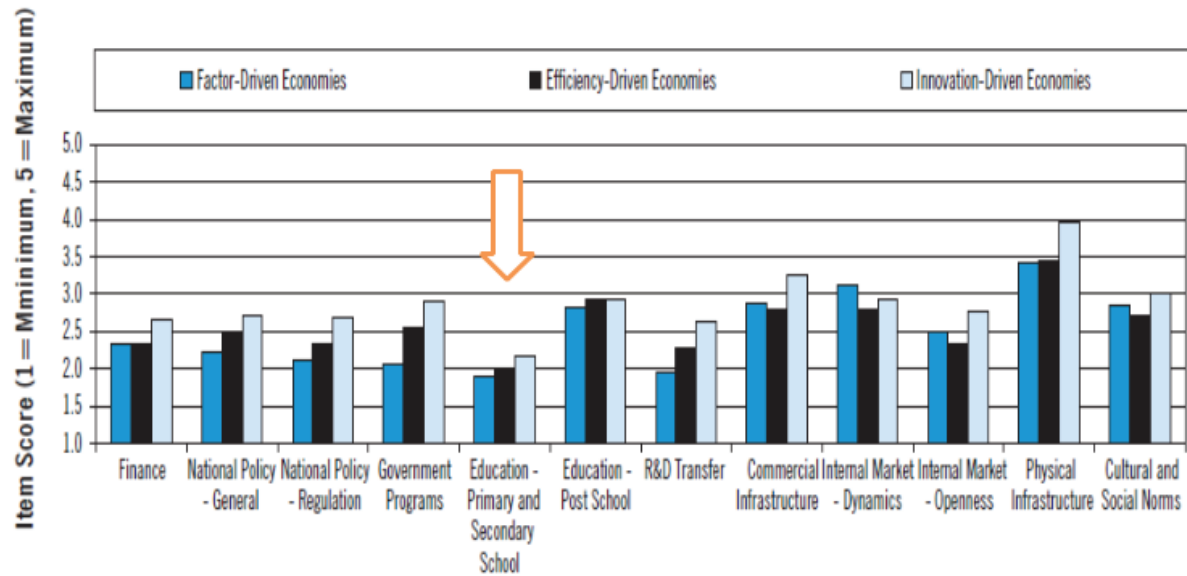


This is further consistent with results in 2010 according to GEM (2010, P.48)

The Most Positive and Negative EFCs 2010

	1 Finance 2a Nat. Policy — General Policy 2b Nat. Policy — Regulation 3 Government Programs				4a Education — Prim. and Second. 4b Education — Post-School 5 R&D Transfer 6 Commercial Infrastructure				7a Internal Market — Dynamics 7b Internal Market — Openness 8 Physical Infrastructure 9 Cultural and Social Norms			
	1	2a	2b	3	4a	4b	5	6	7a	7b	8	9
Factor-Driven Economies												
Angola				-	-	+	-		+			+
Bolivia		-			-	+	-		+		+	-
Egypt		+			-		-		+		+	+
Ghana			-		-			+	+			+
Guatemala		-		-	-	+		+		-	+	+
Iran				-	-				+		+	+
Jamaica	-		-				-	+			+	+
Pakistan		-		-	-			+	+		+	
Uganda			-		-	+	-		+		+	
Vanuatu	-	-				+			+		+	
West Bank and Gaza Strip				-	-			+	+		+	
Zambia	-				-		-	+		+		
Efficiency-Driven Economies												
Argentina	-	-	-			+		+			+	
Bosnia and Herzegovina		-	-	-	-			+	+		+	
Brazil		-	-		-				+		+	+
Chile					-	+	-	+	-		+	
China	-				-			-	+		+	+
Colombia	-				-	+	-				+	+
Costa Rica	-		-		-	+		+			+	
Croatia			-		-	+	-	+	+	-	+	
Ecuador			-		-	+		+			+	
Hungary			-		-	+			+		+	
Latvia	-		-	-	-	+		+			+	
Macedonia	-				-	+	-	+			+	
Malaysia	+		-		-				+	-	+	
Mexico					-	+				-	+	+
Montenegro			-		-	+			+	-	+	
Peru				-	-		-	+			+	+
Russia	-				-			+	+		+	
South Africa				-	-			+	+		+	
Taiwan		-			-			-	+		+	+
Trinidad and Tobago					-	+	-	+			+	
Tunisia		+			-		-		+	-	+	
Turkey	-							+	+	-	+	-
Uruguay	-			+	-	+			-	-	+	
Innovation-Driven Economies												

According to (Wennekers et al., 2007), the decision of an individual to be an entrepreneur is a result of a process called occupational choice. In this process, several factors are interacting to yield the final decision, namely, personal characteristics, economic conditions, institutional condition, and culture. In addition, according to (Noorderhaven et al., 2004), the eclectic framework of occupational choice has distinguished between self-employment and wage employment. It is further argued that entrepreneurship education can be conducted by lectures, practice, and role models. However, the author is arguing that passion driven motivation and reducing fear of failure can enhance number of future entrepreneurs through occupational choice process. This might increase potential entrepreneurs,



All countries including Saudi Arabia, in GEM study, primary and secondary education has scored the most negative EFC. The evaluation of EFCs with values most positive (+) and negative (-) is as follows: GEM (2009, P.34)

The Most Positive and Negative EFCs 2009

	1 FINANCE 2A NATIONAL POLICY – GENERAL POLICY 2B NATIONAL POLICY – REGULATION 3 GOVERNMENT PROGRAMS				4A EDUCATION – PRIMARY & SECONDARY 4B EDUCATION – POST-SCHOOL 5 R&D TRANSFER 6 COMMERCIAL INFRASTRUCTURE				7A INTERNAL MARKET – DYNAMICS 7B INTERNAL MARKET – OPENNESS 8 PHYSICAL INFRASTRUCTURE 9 CULTURAL & SOCIAL NORMS			
	1	2A	2B	3	4A	4B	5	6	7A	7B	8	9
Factor-Driven Economies												
Guatemala	-	-	-	-	-	+	-	+	-	-	+	+
Jamaica	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	+	+
Saudi Arabia	+	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	+
Syria	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	+	+
Kingdom of Tonga	-	-	-	-	-	+	-	-	+	-	+	+
Uganda	-	-	-	-	-	-	-	+	+	-	+	+
Venezuela	-	-	-	-	-	+	-	-	+	-	+	+
Efficiency-Driven Economies												
Argentina	-	-	-	-	-	+	-	+	-	-	+	+
Bosnia and Herzegovina	-	-	-	-	-	-	-	+	+	-	+	+
Brazil	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+
Chile	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+
Colombia	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	+	+
Croatia	-	-	-	-	-	+	-	-	+	-	+	+
Dominican Republic	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	+	+
Ecuador	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	+	+
Hungary	-	-	-	-	-	+	-	+	-	-	+	+
Iran	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	+	+
Latvia	-	-	-	-	-	-	-	+	-	+	+	+
Malaysia	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	+	+
Paraguay	-	+	-	-	-	-	-	+	-	-	+	+
Peru	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	+	+
Russia	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+	+	+
Serbia	-	-	-	-	-	+	-	+	+	-	+	+
South Africa	-	-	-	-	-	+	-	+	-	-	+	+
Tunisia	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-	+	+
Innovation-Driven Economies												
Uruguay	-	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-

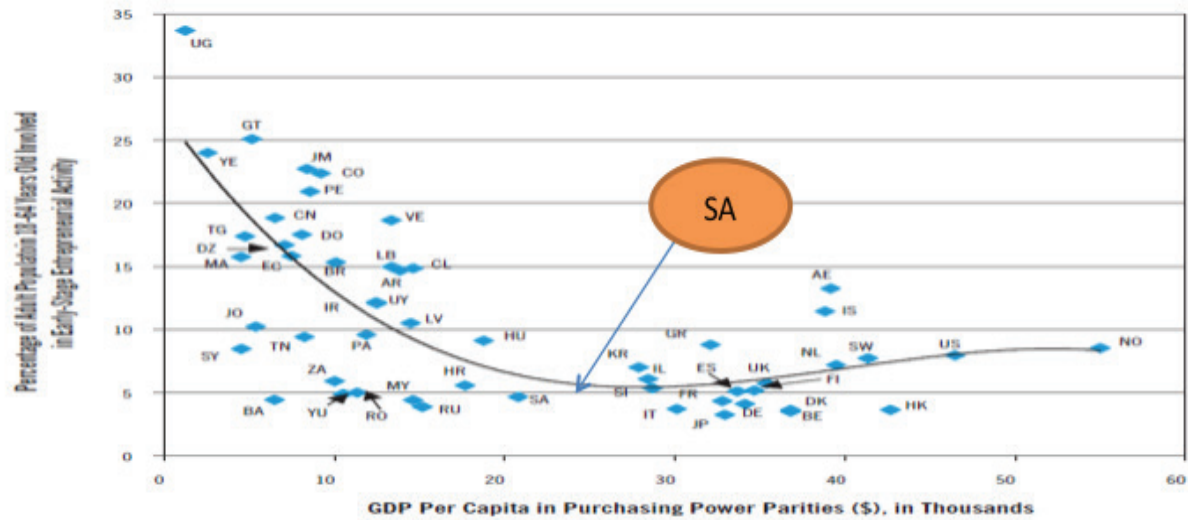
GEM 2009 and GEM 2010 results revealed that with opportunity driven motivation, Saudi Arabia scored as low as 4.7 and 4.9 in 2009 and 2010 respectively. This might raise the need for another motivation type, which reduces fear of failure and leads to growth and entrepreneurship. The author is arguing that passion driven motivation might reduce fear of failure.

As far as values are concerned, Saudi Arabia has experienced change in values during oil production booming and plenty years, namely, 1970's. According to the interviews with Saudi entrepreneurs conducted by the author, the period of 1970's has tremendous effects on Saudi Arabia culture because it is the period where the perceptions have shifted from professions and hardworking culture to employment and weak working culture. According to NDP, "another aspect of the work culture among some young people is worth noting. Relative abundance of resources in the Kingdom and the tradition of the state bearing responsibility for providing services have produced a special kind of social culture, with young people becoming dependent on the state to provide employment opportunities, particularly in the public sector, without making a parallel effort on their part to improve their qualifications and skills. Nonetheless, one should not be tempted to generalize" (NDP, 2010, P.323). The author is arguing that with passion driven motivation, changes in values from materialism to post-materialism might not affect entrepreneurship.

As far as education is concerned, GEM (2009, P.33) stated that education and training condition is about «the extent to which training in creating or managing small, new, or growing business is incorporated within the educational and training system at all levels. Subsequent empirical studies have shown that there are two distinct sub-dimensions to this EFC: Primary and secondary school level entrepreneurship education and training, and post-school entrepreneurship education and training». It is noted that among all countries at different economic development stages, education primary and secondary schools scored the lowest EFC. This is represented as follows:

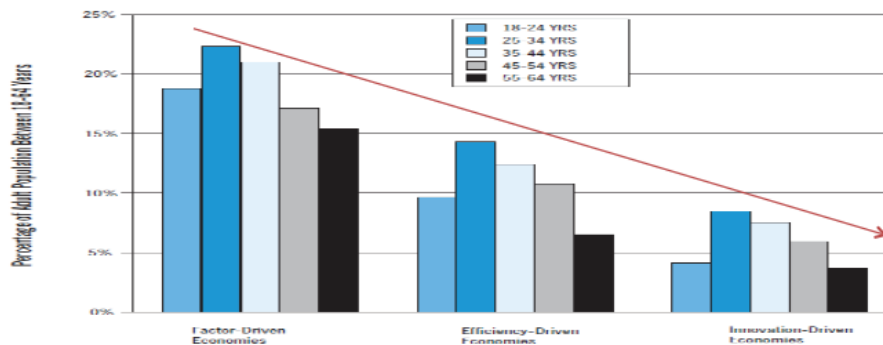
Entrepreneurial Framework Conditions (EFCs) Scores

TEA and GDP per capita



The opportunity driven motivation is more about people choice rather than need. However, the opportunity driven motivation might diminishes as values change from materialism at young age to post-materialism at older age. The post-materialism values call for higher needs such as self- esteem and quality of life. This is might be represented by having highest TEA for the age group of 34-25 and lower TEA by aging as follows:

TEA and Age Group



These phases can be defined as follows:

1. Lack of Action Phase:

People of age 64-18 having entrepreneurial intention but never started a business.

2. Lack of Determination Phase:

People of age 64-18 have discontinued business and never started again.

3. Lack of Aspiration Phase

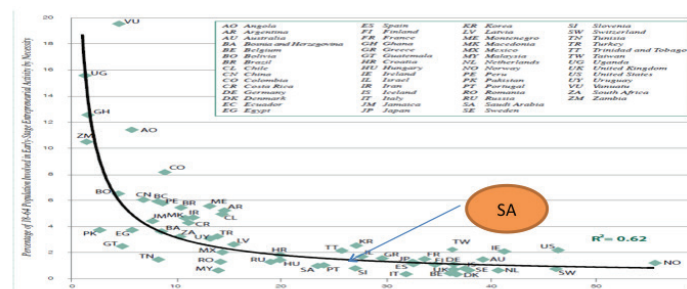
People of age 64-18 have established business with no intention to growth.

The author is arguing that, in order to increase TEA, it is crucial to reduce lack of action and lack of determination.

However, in order to increase entrepreneurship, it is vital to reduce one more major inhibitor, namely, lack of aspiration. This might raise the question of which motivation, values, and education might reduce inhibitors phases and hence promote entrepreneurship.

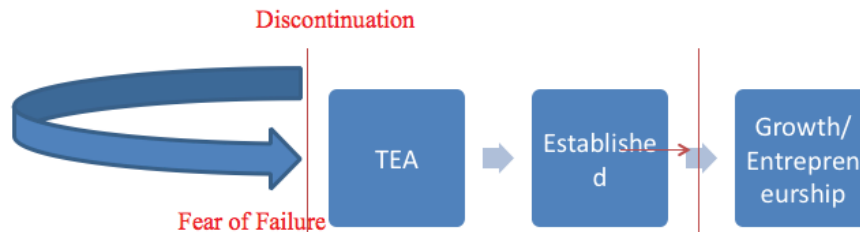
As far as motivation is concerned, in Saudi Arabia, opportunity driven motivation is prevailing rather than necessity driven motivation and fear of failure is a major cause for lack of action (GEM, 2009; GEM, 2010). Many scholars have highlighted two main motivations, namely, push/necessity driven motivation and pull/opportunity driven motivation. The necessity driven motivation might diminishes in many cases such as economy improvement, GDP increase, and attaining survival. Then, the business owner needs might shift to higher needs according to Maslow hierarchy of needs. This might lead to low TEA rather than entrepreneurship and growth, which is represented as follows:

Necessity Driven TEA and GDP per Capita



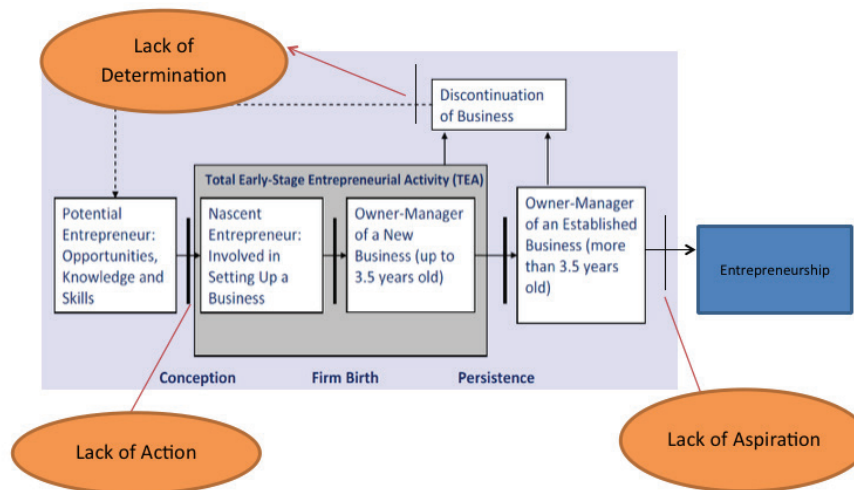
In Saudi Arabia, fear of failure and business discontinuation are the main inhibitors. The former is at conception stage (potential entrepreneurs) and the latter is at persistence stage (Nascent/owner). In addition, there is an additional obstacle at growth stage (entrepreneurship).

Entrepreneurship Inhibitors



The author has identified these inhibitors as lack of action, lack of determination, and lack of aspiration. The three phases might be represented as follows:

Entrepreneurship Inhibitors Phases



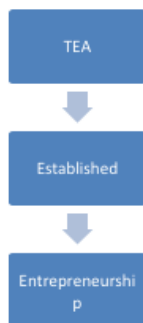
Perceived Opportunities, Perceived Capabilities, Fear of Failure (2010)

	Perceived Opportunities	Perceived Capabilities	Fear of Failure*	Entrepreneurship as a Good Career Choice	High Status to Successful Entrepreneurs	Media Attention for Entrepreneurship	Entrepreneurial Intentions **
<i>Factor-Driven Economies</i>							
Angola	67.3	73.1	32.2	70.1	83.3	74.7	54.5
Bolivia	53.2	75.8	28.4	62.9	66.6	51.1	49.3
Egypt	38.8	63.4	25.3	77.7	89.5	70.5	24.3
Ghana	75.7	74.6	10.4	91.1	90.7	78.6	68.8
Guatemala	62.9	71.0	23.2	73.8	59.7	44.1	30.7
Iran	41.6	65.7	30.1	63.6	84.6	62.3	31.4
Jamaica	56.1	80.2	33.0	85.1	84.8	77.4	38.1
Pakistan	51.9	56.2	34.3	76.3	80.7	61.0	32.4
Saudi Arabia	55.8	69.3	39.0	86.8	92.3	78.0	1.0
Uganda	80.5	86.7	20.7	81.1	87.3	81.9	77.1
Vanuatu	73.6	79.6	46.9	55.6	77.6	34.3	50.5
West Bank and Gaza Strip	44.0	57.0	40.0	85.3	83.5	62.5	28.2
Zambia	81.4	77.5	12.8	69.9	71.8	72.5	67.1
<i>Average (unweighted)</i>	61.8	71.5	28.9	75.3	80.9	65.3	42.6

This might call for need of more focus on established and growing businesses to achieve growth and entrepreneurship rather than just early stage businesses.

3. Arguments

In order to achieve economic growth, there is need for more entrepreneurs and more entrepreneurial activity through established businesses and entrepreneurship rather than just early stage activities as follows:



TEA, Established Business, Discontinuation Rate in 2010

	Nascent Entrepreneurship Rate	New Business Ownership Rate	Total Early-Stage Entrepreneurship Activity (TEA)	Established Business Ownership Rate	Discontinuation of Businesses	Necessity-Driven (% of TEA)	Improvement-Driven Opportunity (% of TEA)
Factor-Driven Economies							
Angola	13.6	19.1	32.4	8.6	19.9	36	30
Bolivia	28.8	14.0	38.6	18.2	9.0	17	57
Egypt	2.1	4.9	7.0	4.5	3.8	53	25
Ghana	10.7	24.6	33.9	35.5	25.7	37	35
Guatemala	8.3	8.4	16.3	6.6	3.9	15	28
Iran	4.8	7.8	12.4	12.2	7.3	38	39
Jamaica	5.5	5.1	10.5	6.9	8.1	42	39
Pakistan	6.6	2.7	9.1	4.7	2.6	41	39
Saudi Arabia	5.9	3.5	9.4	3.9	3.8	10	75
Uganda	10.6	22.0	31.3	27.7	27.4	50	34
Vanuatu	31.2	28.2	52.2	23.2	22.0	38	24
West Bank and Gaza Strip	7.9	2.6	10.4	2.0	5.7	32	33
Zambia	17.3	17.1	32.6	9.6	23.5	32	41
Average (unweighted)	11.8	12.3	22.8	12.6	12.5	34	38

This might call for need of more focus on established and growing businesses to achieve growth and entrepreneurship rather than just early stage businesses. Another concern about TEA in Saudi Arabia is the high rate of fear of failure. In 2009, GEM has investigated the conception stage including perceived opportunities, perceived skills, entrepreneurial intentions, fear of failure, status of entrepreneurs, and perception of a good career choice. The results revealed that 49% of people who perceived that there are good business opportunities in Saudi Arabia have not started a business due to fear of failure. In 39%, 2010 of people who perceived that there are good business opportunities in Saudi Arabia have not started a business due to fear of failure. This is represented as follows:

Perceived Opportunities, Perceived Capabilities, Fear of Failure (2009)

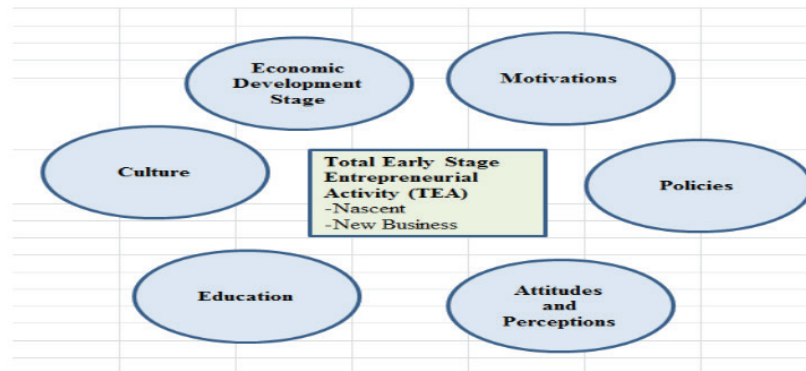
	PERCEIVED OPPORTUNITIES	PERCEIVED CAPABILITIES	FEAR OF FAILURE*	ENTREPRENEURIAL INTENTIONS **	ENTREPRENEURSHIP AS A GOOD CAREER CHOICE	HIGH STATUS TO SUCCESSFUL ENTREPRENEURS	MEDIA ATTENTION FOR ENTREPRENEURSHIP
Factor-Driven Economies							
Algeria	48	52	31	22	57	58	39
Guatemala	57	64	24	18	77	69	68
Jamaica	42	77	24	29	76	77	74
Lebanon	54	77	21	22	85	79	65
Morocco	53	78	24	27	82	86	74
Saudi Arabia	69	73	49	34	80	89	78
Syria	54	62	18	54	89	89	55
Kingdom of Tonga	56	53	65	6	91	52	80
Uganda	74	85	29	58	81	85	74
Venezuela	48	59	26	29	76	69	49
West Bank and Gaza Strip	50	56	36	24	88	78	52
Yemen	14	64	65	9	95	97	96
average (unweighted)	52	67	34	28	81	77	67

There are two main concerns, namely, TEA discontinuation rate and established business ownership rate. The former is, according to GEM (2010, P.64), “percentage of 64–18 age group who have, in the past 12 months, discontinued a business, either by selling, shutting down or otherwise discontinuing an owner/management relationship with the business”. The latter is “percentage of 64–18 age group who are currently owner-manager of an established business, i.e., owning and managing a running business that has paid salaries, wages or any other payments to the owners for more than 42 months”. The concern about discontinuation is having high discontinuation rate with high TEA consistently. The concern about established business is having established business rate less than TEA consistently.

In Saudi Arabia, these concerns are apparent in 2009 as TEA is %4,7 while discontinuation rate is %2,9 and established business rate is %4,1. In 2010, the discontinuation rate is %3,8 while TEA is %9,4 and established business rate is %3,9. These concerns are represented in GEM reports as follows:

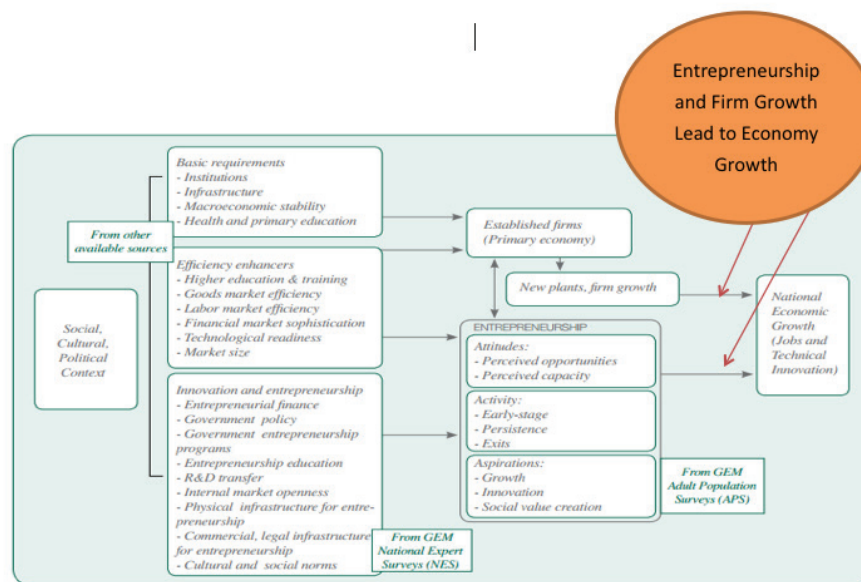
TEA, Established Business, Discontinuation Rate in 2009

	NASCENT ENTREPRENEURSHIP RATE	NEW BUSINESS OWNERSHIP RATE	EARLY-STAGE ENTREPRENEURIAL ACTIVITY (TEA)	ESTABLISHED BUSINESS OWNERSHIP RATE	DISCONTINUATION OF BUSINESSES	NECESSITY- DRIVEN (% OF TEA)	IMPROVEMENT- DRIVEN OPPORTUNITY (% OF TEA)
Factor-Driven Economies							
Algeria	11.3	5.6	16.7	4.7	7.9	18	51
Guatemala	17.1	12.2	26.8	3.3	6.0	23	30
Jamaica	13.0	10.6	22.7	16.3	10.7	33	45
Lebanon	6.7	8.8	15.0	16.0	4.6	18	60
Morocco	6.9	9.4	15.8	15.2	3.7	25	57
Saudi Arabia	2.9	1.9	4.7	4.1	2.9	12	63
Syria	3.4	5.1	8.5	6.7	7.4	37	43
Kingdom of Tonga	6.5	11.1	17.4	2.3	3.6	33	39
Uganda	12.4	22.7	33.6	21.9	24.2	45	45
Venezuela	13.3	5.4	18.7	6.5	3.0	32	42
West Bank and Gaza Strip	3.0	5.9	8.6	6.9	7.1	37	33
Yemen	22.8	1.2	24.0	2.9	2.0	35	16
average (unweighted)	9.9	8.3	17.7	8.9	6.9	29	44
Efficiency-Driven Economies							
Argentina	6.1	9.3	14.7	13.5	6.2	47	37
Bosnia and Herzegovina	3.1	1.3	4.4	3.9	3.1	39	20
Brazil	5.8	9.8	15.3	11.8	4.0	39	48
Chile	6.6	6.6	14.6	6.7	6.4	36	42



It is argued that, one of the main reasons for entrepreneurship importance is to contribute in economy growth, GEM Model highlighted this relationship between entrepreneurship and economy growth as follows (GEM, 2010, p. 15)

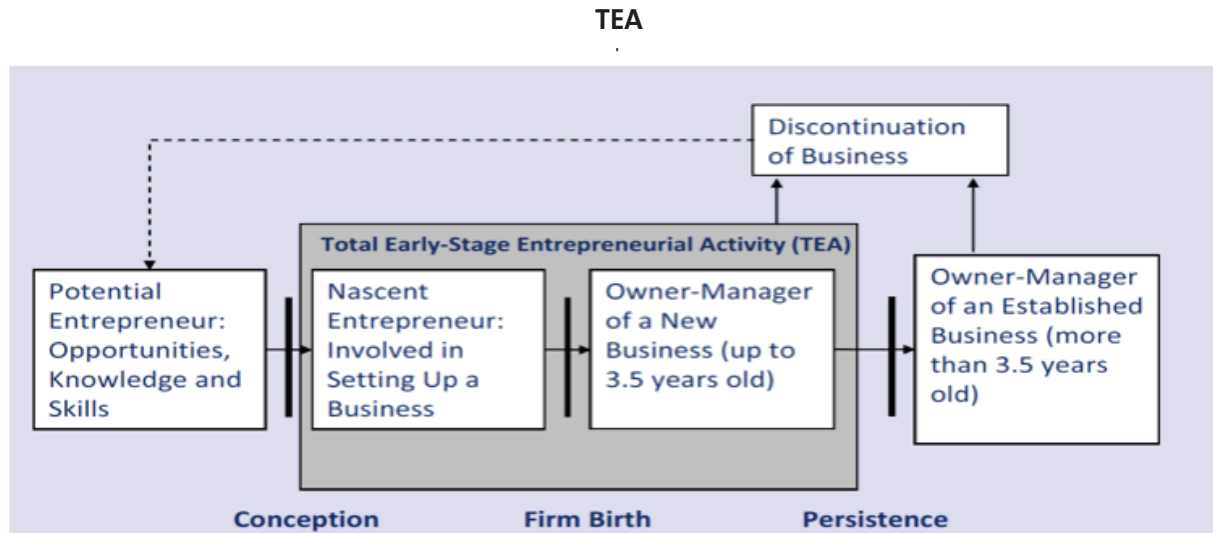
GEM Model



considering the importance of demographic issue, other plans of nation's economic future could be meaningless.

2,4 Concerns about Entrepreneurship in Saudi Arabia

According to GEM (2009), TEA is the total of nascent and new businesses represented in the following phases of entrepreneurship in the GEM research framework (GEM Manual, p.21):



The criteria for nascent is that setting up a business currently which is active and wages for first three months are not yet paid. The criteria for new business is that owning /managing a business currently and wages for less than 3,5 years are paid. In case of more than 3,5 years, the business is considered as established.

In order to address the need for more entrepreneurs and entrepreneurial activities, it is crucial to identify main determinants for TEA. It is argued that there are five major determinants, namely, economic development stage, motivations, policies, attitudes and perceptions, education, and culture. These determinants are as follows:

TEA Determinants

90% of the working population. The GEM research argued that Saudi culture in general does not encourage the very characteristics needed for individuals to be successful in starting up and managing their own businesses. They further added that Saudi culture is not supportive of self-sufficiency, autonomy, personal initiative, risk taking, creativity, and innovativeness. Therefore, while Saudis admire entrepreneurs, the general population seems to lack both the culture of risk taking and personal accountability as well as the specific personal skills needed to facilitate entrepreneurial ventures.

2,3 Saudi Arabia Education System and Entrepreneurship

According to Al-Habib (2012), while entrepreneurship education is not as widespread in the Arabian Gulf region as it is in the western countries, evidence suggests that the need for entrepreneurship education in the Arabian Gulf region is increasing and INJAZ al-Arab Association is an example.

INJAZ al-Arab, a non-profit association and a member of Junior Achievement Worldwide, was established in 2004 in Jordan and expanded to 12 members of countries across the Middle East and North Africa (MENA) region. These countries, currently, include Saudi Arabia, Kuwait, Qatar, Emirates, Bahrain, Oman, Yemen, Lebanon, Morocco, and headquarter in Jordan.

“since its inception in 2004, INJAZ al-Arab programs have reached more than 500,000 students and engaged 10,000 volunteers and it is the only organization in the MENA region that aims to equip students with practical business-related skills as part of the regular educational curriculum” (INJAZ al-Arab, 2013). These skills might include entrepreneurship, economics, business skills, financial literacy, business ethics, careers, and life skills.

However, according to GEM research, it is argued that education system in Saudi Arabia is lacking creativity, personal accountability, self-efficacy, economy understanding, and business creation, which represent fundamentals aspects of entrepreneurship education (Hamid, 2012). In addition, even the Universities in Saudi Arabia have implemented several attempts to introduce entrepreneurship; it is still insufficient action towards developing entrepreneurship awareness and behaviour. As a result, the ability and knowledge required to create and manage businesses is low. According to Tomlinson (2007), despite the economic boom and the five years high revenue of oil, it is argued that without

Arabia. These factors include market opportunities, education and human capital, social attitudes and cultural norms, finance, government programs and policies, physical and commercial infrastructure, intellectual property rights, and research and development transfer.

As far as market opportunities factor is concerned, the GEM research considers Saudi Arabia as a country with plenty of opportunities and high potential of growth. In addition, further positive indicators are market openness and ease of doing business. However, there is a concern about the competition barriers used by established enterprise against new ventures (Skoko, 2011).

As far as finance is concerned, the GEM research argued that new ventures in Saudi Arabia considered having great financial ability to enter new markets. The financial resources might be through IPOs and equity funding. This is supported by the study revealed that Saudi Arabia ranked as fifth of 44 countries. However, as ٪65 of Saudi entrepreneurs highlighted that they need to find outside resources for funding their ventures, there are several concerns with finance factor. These concerns include debt funding, government subsidies, angel investors, and venture capital (Skoko, 2011).

As far as government programs and policies factor are concerned, the government has introduced several initiatives to support the newly adopted economic development model. These initiatives include funded agency, Saudi Small Business Administration, and the expansion of the nature and scope of Credit and Saving Bank. In addition, the government has identified in The Eighth Development Plan that strategies to improve SME growth include developing markets for SMEs and ensure competition and collaboration with private sector (Skoko, 2011).

However, the GEM research argued that Saudi government policies are not supportive for SMEs except tax regime. The reasons for that are insufficient support in-terms of government bureaucracy, consistency in regulation, ease of permitting and licensing, public procurement, prioritization of support for new and growing firms at the national and local government levels (Skoko, 2011).

As far as social attitudes and culture norms are concerned, according to Hamid (2012), people consider entrepreneurship as an acceptable career path and a way to create wealth. In addition, people in general look at entrepreneurs as high status individual who command respect. However, Hamid (2012) argued that Saudi Arabia's culture is holding back the growth of SME sector. Nationals still attach prestige to more traditional professions and the government employs

2,1 Saudi Entrepreneurs General Characteristics

According to Global Entrepreneurship Monitor (GEM) research, the early stage entrepreneurs in Saudi Arabia tend to fall largely in the 34-25 age groups, likely to hold university degree, enjoy household incomes of 4000\$ per month, almost exclusively male, opportunity rather than necessity entrepreneurs, and seeking greater independence or higher personal income (Skoko, 2011).

The GEM research revealed that the characteristics of majority of Saudi entrepreneurs are young, educated, and wealthier than other population, and opportunity entrepreneurs rather than necessity entrepreneurs. The preferred industry is services such as retail, restaurants, motor vehicles, health rather than financial or insurance. Moreover, the new business entrepreneurs are more likely to utilize technology more than the existing business owners. This technology utilization is mainly helping entrepreneurs to have external trade.

According to Bugshan (2011), Saudis living in major cities are twice likely as their counterparts in the rest of the country to be business owners (٪9 vs. ٪4) and have plans to open a business in the next 12 months (٪4 vs. ٪2). However, significantly higher percentage of Saudi in minor cities prefer to be self-employed than to work for a private business (٪20 and ٪13 respectively). In addition, ٪81 of those in major cities and ٪76 of those in minor cities say that they never give up until they reach their goals no matter what and ٪80 of each group feel optimistic even when things go wrong. However, those in major cities are more profit-oriented and less risk-averse. Nearly two thirds of Saudis in major cities say they would rather take risks and building their own business than work for someone else, compared with less than half of those in minor cities.

2,2 Entrepreneurship Enhancing and Inhibiting Factors in Saudi Arabia

According to Hamid (2012), the World Economic Forum (WEF) 2012 in Riyadh has reported that the biggest obstacles to doing business in Saudi Arabia are restrictive labour regulations, limited access to financing, and inadequately educated workforce. Global Entrepreneurship Monitor (GEM) research utilized two types of surveys, the Adult Population Survey (APS) and the National Experts Survey (NES). The surveys were conducted in 2009 with 2000 Saudis and 36 national experts. As a result, several factors might either enhance or inhibit entrepreneurship activities in Saudi

Industry	supporting SMEs and leading industries	continuing to improve the investment climate and the business environment	adopting small and medium industries as essential components within industrial complexes and technology zones
	implementing programmes to impress upon young people the importance of enrolment in scientific and engineering disciplines	integrating initiatives of both the public and the private sectors for expanding establishment of intermediary institutions that link education and R&D with investment opportunities in production and service sectors	
General Education	improve schools environment and adapting to new knowledge	enabling education to meet requirements of development	expanding the capacity of educational institutions in science and technology
	expanding the use of information and communication technology (ICT)	developing appropriate secondary education to meet the requirements of comprehensive development	developing educational programmes to keep pace with knowledge and technological advances
	developing educational programmes for the gifted in science and creativity	enabling students to explore and develop their aptitudes and talents	reforming education curricula to complement with knowledge society needs including modern scientific and technical skills, and entrepreneurship
Higher Education	continuing to evaluate and update general education systems to become more responsive to development plans and the needs of society		
	supporting efforts to achieve harmonization between outputs of education and training systems and labour market requirements	rationalizing admissions to disciplines that are not in demand in the labour market and development programmes	relating expansion of higher education to programmes and disciplines that are in high demand in the labour market
	incorporating the knowledge, skills and attitudes required by the labour market into the curricula and courses of higher education	diversifying and developing specialisations in line with labour market requirements	intensifying student guidance at all stages of education
	developing graduate studies and linking their work and outputs to the knowledge economy		

Knowledge-Based Economy	promoting giftedness, innovation and leadership	motivating and supporting the private sector to expand its research, development and innovation activities	encouraging establishment of research complexes, where small and medium enterprises could be incubated
Competitiveness	Improving infrastructure	improving business environment which might have a direct effect on ease of doing business	draw entrepreneurs' attention towards potential opportunities
Private Sector	improving private sector capabilities	enhancing business environment	supporting small and medium enterprises (SMEs)
Investment	continuing to maintain a regulatory environment favourable to investment	encouraging investment in all regions	
Manpower and the Labour Market	supporting the Human Resources Development Fund financially, administratively and technically	studying the possibility of establishing an administrative entity (body or institution), or developing one of the existing entities, to assume responsibility for SMEs	supporting efforts to stimulate regionally balanced economic activity and balanced provision of employment opportunities for Saudi manpower, through softening lending for commercial and industrial activities outside big cities
	implementing tax incentives to investment in less developed regions		
Population and Standard of Living	achieving greater integration between the government and private initiatives in employment	supporting funds and financial institutions and expanding their programmes	
Domestic Trade	promoting the culture of self-employment in community	supporting the «Kafalah» programme for SMEs financing	create SMEs database
	supporting the efforts of the Saudi Industrial Development Fund (SIDF) in providing technical advice	intensifying efforts to increase participation of Saudi manpower in this sector	reviewing, developing and facilitating ways, procedures and methods of doing business, in response to the needs of the national economy
Youth and Development	making schools more connected to society	spreading the culture of productive work and reducing excessive reliance on the state for securing employment	
Science, Technology, and Innovation	providing technical, scientific and technological assistance to SMEs to help them innovate	establishing and expanding technology parks and incubators	fostering the gifted and the creative and encouraging the private sector and investors to foster their talents

Habib (2012)

According to Saudi Ministry of Economy and Planning (MEP), the Ninth Development Plan (NDP) for Saudi Arabia includes current situation along with strategies for several issues such as national economy, knowledge-based economy, competitiveness, private sector, investment, work force, population, domestic trade, youth and development, science and innovation, education, and industry. These strategies include current situation along with vision, targets, and policies for the period of 2014-2010 (MEP, 2010).

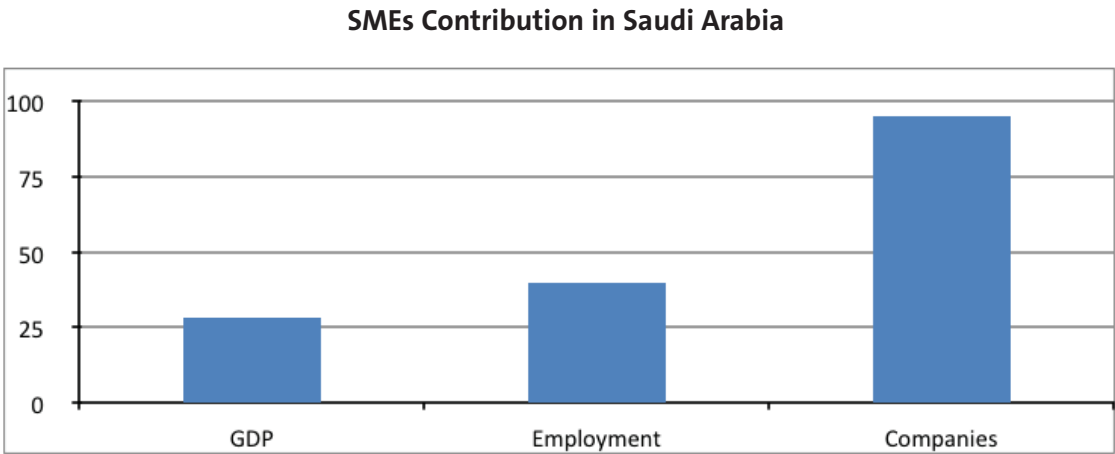
The Ninth Development Plan has highlighted clearly the importance of entrepreneurs as follows:

“Entrepreneurs are the elite among business persons. They command knowledge, expertise and wealth, and they are, therefore, in a position to make, based on technical studies and rational expectations, wise, daring, ambitious investment decisions and expand investment opportunities to achieve extraordinary profits. Successful international experiences, in Japan, Malaysia and among other countries, show how effective the role of entrepreneurs could be in enhancing private- sector-led development. Although there are many successful national businessmen, meeting the development aspirations of the country requires the presence of more entrepreneurs” (NDP, 2010, p.162).

The highlighted NDP strategies and policies can be summarised as follows:

Strategy	Ninth Development Plan Policies		
National Economy	linking budget programmes and allocations to the objectives and priorities of the Development Plan	continue to increase the capital of specialized lending institutions in line with the growing demand for loans by citizens and the private sector	promoting an investment climate conducive to attracting both Saudi and foreign private investors
	Increase government investment expenditure to ensure satisfying the growing needs for expanding and developing the economic, social, and environmental infrastructure		

Saudi Eighth Development Plan for 2009-2005 lays out the proposal for a private sector-led growth that shifts the economic development burden from the public to the private sector. The development and enhancement of small and medium enterprise (SMEs) is in the centre of the model for private sector-led growth. According to Economic Review by National Commercial Bank (NCB), Saudi Arabia, SMEs represent 95% of the national economy, contribute to 28% of Kingdom's GDP and employ 40% of the total labour force in Saudi Arabia (NCB, 2011). The SMEs contribution can be represented as follows:



There are many opportunities for entrepreneurs in Saudi Arabia, as the economic conditions are considered attractive. These conditions might include having stable economy, huge budget surpluses, improving infrastructure, and establishing economy cities. However, there are several challenges for SMEs in developing countries. SMEs in developing countries are in their infancy while SMEs in the US and other developed countries have achieved substantial support from private and public sectors that helped them to grow and contribute positively to their economies. In addition, the challenges for SMEs in developing countries include lack of basic skills, lack of entrepreneurial talent, shortage of capital, restricted access to financing, and poor information regarding market opportunities and requirements. Al-

fundamental skills, which help people to realize and exploit opportunities, start and grow, plan and achieve.

2. Entrepreneurship in Saudi Arabia

Saudi Arabia policy makers have recognised the importance of entrepreneurship. This recognition is being reflected in the development plans, strategies, policies, objectives, programs, and actions.

Considering The Ninth Development Plan (NDP) for the period of 2014-2010, the consideration of small and medium enterprises (SMEs) has been highlighted for several reasons. First, SMEs are recognised as one of the crucial solution for unemployment in Saudi Arabia. Second, SMEs sector can contribute in the Saudi Arabia's intention of having private sector leading the economic growth and hence improving quality of services. Third, encouraging entrepreneurship especially in the less developed regions and cities in Saudi Arabia can lead to improving services and balancing the development in the country. Fourth, supporting entrepreneurship in the field of technology, telecommunication, and manufacturing might facilitate one of the major development plans principals, namely, economic diversification. Finally, from global perspective, Saudi Arabia has joined several international organisations such as World Trade Organisation (WTO) and it is a member of The Group of Twenty Finance Ministers and Central Bank Governors (G20), therefore, it is vital to exert more focus on investment environment and competitiveness.

Saudi Arabia made several actions towards encouraging and supporting entrepreneurship. Some of these actions might include establishing funds such as Saudi Industrial Development Fund (SIDF), Human Resources Development Fund, Centennial Fund, and Saudi Credit and Saving Bank. Moreover, several authorities have been established such as Saudi Arabian General Investment Authority (SAGIA) and Saudi Industrial Property Authority (MODON). In addition, several programs have been implemented such as BADIR for technology incubators, INJAZ for youth entrepreneurship, and KAFALAH. Furthermore, Saudi Arabia has recognised and declared the value of entrepreneurship through several occasions such as Riyadh Economic Forums, Global Competitiveness Forums, and Global Entrepreneurship Weeks.

Saudi Arabia has started development plans since 1970 and each plan lasts for period of five years. Each plan has major parts such as objectives, strategies, policies, and monitoring of previous plans.

As policy makers have recognised the importance of entrepreneurship, countries have implemented different policy measures and initiatives to promote entrepreneurship (GEM, 2009; GEM, 2010). In 2009, Global Entrepreneurship Monitor (GEM) has conducted surveys to identify the total early stage entrepreneurial activity (TEA) on nations' level and perceptions in individuals' level. These might represent indicators about entrepreneurial activity, environment, and inhibitors.

Saudi Arabia, as one of the countries in GEM 2009 and 2010 studies, has recognised the role of entrepreneurship through plans, strategies, institutions, and initiatives (Ninth Development Plan, 2010, Ministry of Planning and Economy). As far as attitudes and perceptions, the study revealed that there are positive indicators such as high-perceived opportunities, perceived capabilities, and entrepreneurial intentions, status of entrepreneurs, media attention, and good career choice. However, the results of low TEA, high fear of failure, high discontinuation businesses, and un-supportive education and culture are questionable (GEM, 2009; GEM, 2010; Hamid, 2012).

1. Importance of Entrepreneurship

Nowadays, entrepreneurship plays vital role in economies at local and global levels, which motivate stakeholders to consider it as recipe for economy recession, uncertainty, and complexity. According to Iacobucci and Micozzi (2012, P.673), "changes in demand and technology within the main industrialized countries have determined the transformation from the "regulated" economy of the 1950s and 1960s, dominated by managerial firms to the "entrepreneurial" economy of the 1980s and 1990s, dominated by small firms".

According to (Kuratko, 2005, p.577), "entrepreneurship has emerged over the last two decades as arguably the most potent economic force the world has ever experienced". Entrepreneurship contributes in the economies stability by generating job opportunities, income growth, and services improvement. According to (Campbell, 2012), real economic growth is the consequence of, and the means which express, the human drive to live a better life.

Entrepreneurship can help society to rely on it-self rather than on wealthy nations or corporations (Down, 2010). It is the responsibility that shifts from nations or governments to be on individuals to plan and act on creating their lives satisfaction for themselves, families, and community. Entrepreneurship role is being considered more seriously as

Future Entrepreneurs; Nurturing Entrepreneurship at Early Stage of Life

Abstract

In a world of many challenges, new generations need to find out their path toward success and achievements. This success will have great effects on their societies and countries through high productivity, growth, and competitiveness. Many authors and scholars have highlighted the importance of entrepreneurship and the need for more entrepreneurs. Saudi Arabia has recognised and highlighted this need through development plans, strategies, funds, and forums. However, in order to respond effectively to the need for more entrepreneurs, several factors have to be taken into consideration such as education, culture, and motivations.

This working paper aims to shed light on enhancing the role of entrepreneurship and number of entrepreneurs in Saudi Arabia by nurturing entrepreneurship at early stage of life. Looking at Saudi Arabia's concerns from the angle of three determinants, namely, education, culture, and motivations, the author aims to explore which education, values, and motivation might reduce inhibitors and hence promote entrepreneurship?

Introduction

Entrepreneurship is a vital role player for economic development through growth, competitiveness, and job creation (Down, 2010; Campbell, 2012; Kuratko, 2005). It is argued that, in order to respond to the continuous fast global changes, there is a need for more entrepreneurs and hence entrepreneurial activities, which will help societies to foster better life. In order to address this need, it is crucial to identify entrepreneurial activity determinants and focus on these relationships to influence entrepreneurship (Pinillos et al., 2011). The determinants might include economic development stage, culture, motivation, education, policies, attitudes and perceptions. Among these determinants, there are many ongoing debates such as the relationships between entrepreneurial activity and economic variables, culture, motivations, education, and perceptions.

Future Entrepreneurs; Nurturing Entrepreneurship at Early Stage of Life

Working paper by : Khalid Alammari

Phd Student, Faculty of Business
Plymouth University, UK

September 2014

Saudi International Entrepreneurship Conference 2014



المؤتمر السعودي الدولي

Saudi International Entrepreneurship Conference 2014

September 9, 2014

Entrepreneurship Association, Riyadh, Saudi Arabia

Meeting of Chamber of Commerce and Industry, Riyadh, Saudi Arabia, January 18-22.

Robb, A.M. & Coleman, S. (2010), "Financing strategies of new technology-based firms: A comparison of women-and men-owned firms", *Journal of Technology Management & Innovation*, 5(2), 30-35.

Sarason, Y. (2005). Entrepreneurship as the nexus of individual and opportunity: A structuration view. *Journal of Business Venturing*, 21(1), 286–305.

Shane, S. (2000). Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities. *Organization Science*, 11(4), 448–469.

Shane, S. (2000). Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities. *Organization Science*, 11(4), 448–469.

Singh, R. & Hills, G. (2010). *Recognizing Opportunities vs. Deciding to Become an Entrepreneur: A Test of Bhavé's Model*. Chicago: University of Chicago Press.

Vaghely, I. & Julien, P. (2010). Are opportunities recognized or constructed? An information perspective on entrepreneurial opportunity identification. *Journal of Business Venturing*, 25, 73–86.

Zahra, S. (2001). Entrepreneurship as a field of research: Encouraging dialogue and debate. *Academy of Management Review*, 26(1): 8–10.

- Danish, A. & Smith, H. (2012). Female entrepreneurship in Saudi Arabia: opportunities and challenges. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 4(3), 216-235.
- Downing, S. (2005). *The Social Construction of Entrepreneurship: Narrative and Dramatic Processes in the Coproduction of Organizations and Identities*. New York: Baylor University Press.
- Dutta, D. (2005). The nature of entrepreneurial opportunities: understanding the process using the 4I organizational learning framework. *Entrepreneurship Theory and Practice* 29(4), 425–449.
- Eckhardt, J. & Shane, S. (2003). Opportunities and Entrepreneurship. *Journal of Management*, 29(3), 333–349.
- Fletcher, D. (2006). Entrepreneurial processes and the social construction of opportunity. *Entrepreneurship & regional development*, 18, 421–440.
- Gaglio, C. (2001). The psychological basis of opportunity identification: Entrepreneurial alertness. *Small Business Economics*, 16(4), 95–111.
- Gartner, W. (2003). “The language of opportunity”. In Steyaert, C. & Hjorth, D. (Eds.), *New Movements in Entrepreneurship*. pp. 103–124, Northampton, MA: Edward Elgar.
- Gartner, W. (2010). *The language of opportunity*. New York, NY: Edward Elgar Publishing.
- Grey, S. (2010). *Growing Aspirations: Supporting Women’s Entrepreneurship in Saudi Arabia and the Gulf*, Panel Discussion, Dubai School of Government, November 3, 2010.
- Hamad, A. (2005). Women and education in Saudi Arabia: challenges and achievements. *International Education Journal*, 6(1), 42-64.
- Krueger, N. (2000). The cognitive infrastructure of opportunity emergence. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24(3), 5–23.
- Lorber, J. (1994). “Night to His Day”: The Social Construction of Gender. *Paradoxes of gender*, 4(7), 54-67.
- Mahesh, B. (1994). A Process Model of Entrepreneurial Venture Creation. *Journal of Business Venturing*, 9(3), 223-242.
- Minkus-McKenna, D. (2009). *Women Entrepreneurs in Riyadh, Saudi Arabia*. UMUC Working Paper Series – Number 20090002.
- Redwan, L. (2004). SMEs in Saudi Arabia: reality and constraints of development. Paper presented to the Scientific

social construction of gender, and opportunity in into a coherent, well-coordinated theoretical framework. Further research should be undertaken on this area.

Lack of accurate statistics also poses a major problem for entrepreneurship research in Saudi Arabia. The conservative nature of the country may be a contributing factor in the government's failure to document crucial information relating to entrepreneurial activity among women. For instance, Dahlan (2005) warns about the inaccuracy and unreliability of the data he provides relating to the percentage of Saudi women who work as government employees.

References :

- Ahmad, S. (2011). Businesswomen in the Kingdom of Saudi Arabia: Characteristic, growth patterns and progression in a regional context. *Equality Diversity and Inclusion: An International Journal*, 30(7), 610-614.
- Anderson, I (2007). *Handbook on Women-Owned SMEs: Challenges and Opportunities in Policies and Programs*. New York, NY: Blackwell Publishing.
- Baron, R. (2004). Expanding entrepreneurial cognition's toolbox: Potential contributions from the field of cognitive science. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(6), 553–573.
- Bates, T., Jackson, W., & Johnson, J. (2007). Advancing research on minority entrepreneurship. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 613(1), 10-17.
- Boghossian, P. (2010). *What is social construction?* London: Routledge.
- Brush, C. (1992). Research on women business owners: past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 16(1), 5-26.
- Brush, C., de Bruin, A., & Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), 8-24.
- Dahlan, A.S. (2005), *Small Enterprises: Its Role in Eliminating Poverty and Unemployment*. Geneva: Swiss Arab Center for Research on Employment and Human Rights in Action.

and Oman expose more to the business world than Saudi Arabian women.

In terms of application, the idea of social construction can be very useful for Saudi women. Once they realize the limitation on their ability to recognize opportunity simply because of the way they have been socially conditioned, they are likely to look for new ways to recognize opportunities. One of them entails looking beyond their cultural contexts to identify business opportunities that exist in other countries. Given that a huge proportion of women's cash savings in Saudi banks are idle, privileged women are in a unique position to reorient their perception towards entrepreneurship by exploring new business opportunities in other countries. More importantly, Saudi women who are too conservative to venture out of their home countries can still engage in advocacy work in order to hasten the process of legal, institutional, social, and cultural reform. Fortunately, this reform process is already underway. This means that women may be able to gain new insights into how social constraints act as a barrier to opportunity recognition and how to overcome them.

Limitations and future research:

A number of limitations exist as far as literature on the impact of social construction on female Saudi entrepreneurs is concerned. There is some literature that demonstrates the numerous ways in which society influences the ability by women in Saudi Arabia to recognize opportunity, to act upon it with a view to launch and sustain business ventures. It is expected that once social changes occur in Saudi Arabia, views regarding opportunity recognition among women will be reconstituted. It is assumed that these changes will have a positive impact on female entrepreneurs. However, these assumptions have not been tested yet.

Unfortunately, not many researchers have examined the issue of social construction of gender in the context of entrepreneurship in Saudi Arabia. Although the topic of women's entrepreneurship has attracted a lot of research attention, it is yet to be anchored in a strong theoretical framework. The 5M framework that was proposed by Brush, de Bruin, & Welter (2009) is one of the few attempts made in recent years to integrate literature on entrepreneurship,

the same culture.

Proposition III: Saudi women networking with gulf countries (GCC) women increase their opportunities identification ability

Discussions and application

The notion of social construction can be applied to the Saudi context to improve the environment in which women engage in entrepreneurial activities. Any efforts to reform the Saudi society in terms of cultural views regarding the role of women in business will go a long way in reconstructing expectations, norms, values, and beliefs about entrepreneurship. Incidentally, such changes are likely to have a far-reaching impact on the way women recognize opportunities.

Literature shows that Saudi Arabia is a nascent culture for women entrepreneurs. Views regarding the role of women business in the country are changing. The process of social construction that culminated in discriminatory practices aimed at discouraging women from venturing into the corporate world is being challenged. The changes being undertaken today demonstrate that prevailing norms can be reconstructed with a view to bring in new conceptions of entrepreneurship. This demonstrates that entrepreneurship is a product of social construction. If a reconstruction process is introduced, the current conception of entrepreneurship as Saudi women would change.

Saudi Arabian women tend to chase opportunities when they are very promising. This suggests that Saudi Arabian women are internally stimulated opportunity recognition. This also means that small group of Saudi women choose to be entrepreneurs since few women would follow internally stimulated opportunity recognition. However, Saudi Arabian government wants to stimulate women entrepreneurship and lower the unemployment rate (Minkus-McKenna, 2009). In order to achieve the goal, Saudi Arabian government needs to make some policy reform that would help the status of entrepreneurship. Relaxing on women mobility, and eliminating the male representation requirement would increase the Saudi Arabian opportunities pool. Furthermore, Saudi Arabian women could expand their opportunities pool and identification' ability by networking with gulf countries women. Women in UEA, Qatar,

out that five years ago, Saudi women could not engage in any commercial activity without appointing a male agent who would act as her representative in matters of administration and procedures. However, in some cases, some women have been complaining that they are still compelled to look for a male agent to be able to establish a business (Minkus-McKenna, 2009). Nevertheless, the success process of reorienting the country's social institutions demonstrates that more far-reaching changes can still be made with a view to promote a positive social construction of entrepreneurship in general and opportunity recognition in particular.

Proposition II: A government policy reform to ease the restriction of moving around and male representation would enhance the Saudi women access to information, which leads to more opportunities identification

It may also be helpful for the issue of women entrepreneurship to be addressed in the context of the wider Gulf Cooperation Council (GCC) of which Saudi Arabia is a member state. In the recent past, the GCC region has been playing an increasingly important role in the global business environment. This growing relevance at the global level is itself associated with an increasingly important role of businesswomen in GCC (Grey, 2010). According to Grey (2010) women are estimated to be in control of all wealth within the GCC. Therefore, the growing role of female entrepreneurs in this regional bloc should never be overlooked.

Many businesswomen in the gulf region are very optimistic about recent efforts to bring about further integration, arguing that it could bring about new business opportunities (Hamad, 2005). According to these businesswomen, the opportunities would come primarily because of a change in their working landscape, business expansion, and the formation of intra-region networks. In making these suggestions, the women seem to be declaring their view that opportunity recognition is an issue of social construction. As part of efforts to socially reconstruct new capabilities for women in terms of recognition of entrepreneurial opportunities, efforts should be made to introduce changes by government to the current business environment in Saudi Arabia. Although Saudi women may network between themselves, expanding their network to the gulf countries women may expose them to different level of information and reality since gulf women (such as UEA or Qatar women) live in relatively different social construction but share



of entrepreneurship. To thrive in this new environment, they would need to re-conceptualize their understanding of opportunity recognition.

Minkus-McKenna (2009) proposes that advocates of gender equality in Saudi Arabia should use “vehicles of mass culture” to undertake a process of socially reconstructing the notion of opportunity recognition. Although women who strive to excel through entrepreneurship in Islamic countries face more challenges than their counterparts in West, they also tend to have access to unique survival strategies as well (Minkus-McKenna, 2009).

Since the challenges Saudi women are numerous, women may afraid to chase an opportunity unless it is very promising. Bhav (1994) model suggests that entrepreneurs may identify an opportunity through internal stimulated process or external stimulated process. Singh & Hills (2003) suggest that internal stimulated opportunity identification process has greater chance of success than the external one. Since Saudi Arabian social construct is male dominated and challenging for women, Saudi Arabian women follow the internal stimulated process in order to identify an opportunity.

Proposition 1: Saudi Arabian women follow the internal stimulated process more than external stimulated process in order to identify opportunity.

Other than the mass culture such as the news media, it is necessary for Saudi laws to be amended to give women more entrepreneurial opportunities. For example, the laws should inspire a reform process aimed at eradicating a national custom that prohibits women from driving. In today's highly competitive business, driving a car or being to travel from one point to another provides a great chance to connect and access to information. A new law that seeks to eliminate such cultural obstacles should be enacted.

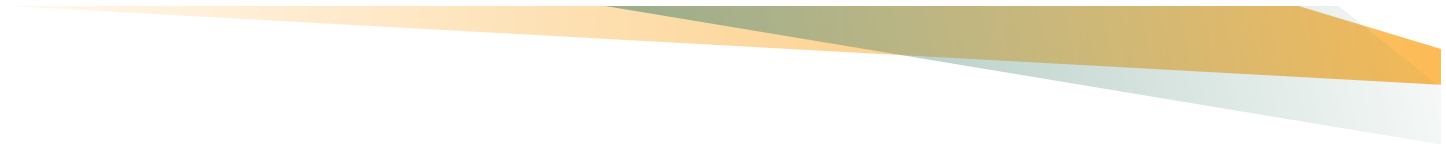
Saudi Arabia has already made impressive strides towards cultural change. Minkus-McKenna (2009) points

As the Saudi government continues to embrace entrepreneurship, the role of women in business and educational has also been undergoing significant changes. A growing number of Saudi women are enrolling for university education. Moreover, it is estimated that the number of Saudi women who are in employment ranges between 5.5 percent and 15 percent (Dahlan, 2005). Other estimates, though unreliable, indicate that 30 percent of all Saudi government employees are women (Dahlan, 2005).

Although literature focuses on the challenges that women face in the conservative Saudi society, some statistics seem to tell a slightly different story. For example, affluent Saudi women own massive financial resources. Forty percent of all the country's private wealth belongs to women (Dahlan, 2005). Moreover, 18 percent of current accounts and 70 percent of cash savings in Saudi banks are held by women (Dahlan, 2005). These statistics demonstrate that a new trend is emerging in the country in which women have greater chances of successfully venturing into entrepreneurship than ever before. In a country where idle savings amount to about \$16.5 billion and women's cash savings are higher than those of men, it seems that Saudi women have a huge entrepreneurial potential that remains largely untapped (Danish & Smith, 2012). Researchers may want to examine whether the untapped entrepreneurial potential has arisen because of socially constructed norms, values, attitudes, and cultural expectations about the role of women in business.

Propositions

One view in recent literature is that opportunity recognition is socially constructed. The Saudi society imposes numerous guidelines on women as far as entrepreneurial efforts are concerned. Social guidelines, norms, expectations, and values come close to identifying the types of businesses that women can venture into and those that they cannot. One may expect women to bypass numerous exciting opportunities that do not fit into the socially constructed norms relating to women's engagement in venture creation efforts. This also means that if Saudi female entrepreneurs were to migrate to another country, especially a non-Islamic one, they may acquire a different conception



prises. The development process in this regard is assumed to begin at the start-up level. It then progresses towards efforts aimed at developing and sustaining firms. Female entrepreneurs have access to fewer training opportunities. They also tend to be less privileged in terms of educational qualifications. These challenges are made worse by the fact that it is extremely difficult for them to find female role models who have climbed the ladder in the world of entrepreneurship or senior management. To make matters worse, women have to spend a lot of time at home for child-rearing purposes. According to Anderson (2007), Saudi women are bound by numerous social norms, values, attitudes, and expectations that pose a threat to their expectations, ambitions, and entrepreneurial endeavors. All these hindrances compromise the way women's entrepreneurial expectations. They also influence the way they identify opportunity and how they build entrepreneurial competencies.

In essence, gender roles have a critical to play in influencing business outcomes for both female and male entrepreneurs (Anderson, 2007). Anderson (2007) argues that most studies that investigate entrepreneurial performance in gender-related contexts demonstrate that WOE's perform less favorably than other types of enterprises. Although many reasons are responsible for this phenomenon, the main contributory factor occurs at the start-up phase, whereby WOE's become under-resourced. It is also common for the level of performance to be associated with the business goals that many women pursue such as work-life balance, flexibility, and independence. These goals act as strong non-financial incentives as well as a source of motivation. Ultimately, this may influence the way women recognize opportunity. When this opportunity recognition process is seen to be influenced by the social circumstances of women as well expectations, values, attitudes, and norms, the process may be said to be socially constructed.

The growing interest in the subject of entrepreneurship in Saudi Arabia is evident in the decision by the government to adopt the Fourth Development Plan (Minkus-McKenna, 2009). Today, the interest is still there as demonstrated by the government's declared intention to implement the Eighth Development Plan (Minkus-McKenna, 2009). However, according to Dahlan (2005), the Saudi government seems to be good at formulating strategy but weak at implementing it. The greatest challenge for the government is on how to address day-to-day operational challenges that constitute the implementation process.

salons.

In spite of these challenges, a consistent trend has emerged in Saudi whereby the number of female entrepreneurs is increasing. To understand these changes, researchers often refer to studies that attempt to articulate the conditions that must exist for entrepreneurs to establish and grow ventures. One of these frameworks is the 3M (money, market, management) framework suggested by Bates et al. (2007). Brush, de Bruin, & Welter(2009)extended this framework to form the so-called 5M model by including two more dimensions: macro/meso environment and motherhood. In these additional dimensions, cultural and regulatory factors were included. According to Danish & Smith (2012), these two factors are very useful in the analysis of female entrepreneurship in Saudi Arabia.

According to Danish & Smith (2012), institutionalized social structures are present in Saudi Arabia at the macro, meso, and micro levels and have a far-reaching impact on female entrepreneurship. Danish & Smith (2012) add that the 5M frameworks can also be useful in efforts to develop a sustainable business model that meets the needs of both female and male entrepreneurs. In this case, the objective would be to ensure that services are delivered through channels, systems, and structures that are more appropriate to women.

In the “motherhood” dimension as stipulated in the 5M model, the relationship between women entrepreneurs’ personal lives and their businesses (Gartner, 2010). In Saudi Arabia, the level of social segregation between male and female sexes is very high. Numerous restrictions have traditionally been imposed on women, thereby impacting upon their personal lives. For example, it is culturally and legally unacceptable for women to drive cars. When such restrictions are imposed by culture, it is easy for policymakers to incorporate them at the national level through policies, laws, and economic structures. One may argue that the persistent problem of lack of access to finance is an indication that cultural values and norms that are prohibitive to women have been integrated into the economic sphere (Danish & Smith, 2012).

It seems that women-owned enterprises (WOEs) in Saudi Arabia develop differently from male-owned enter-



procedures. One of these draconian measures is one requiring male representation whenever female entrepreneurs embark on a process of establishing or financing a business venture (Dutta, 2005).

Ahmad (2011) dwells largely on the character of Saudi female entrepreneurs; they are confident, resourceful, educated, and highly optimistic about the future. Ahmad (2011) also shares the sentiments made by Danish & Smith (2012) regarding the challenges that these women face. According to Ahmad (2011), most of these challenges are gender-specific that tends to be perpetuated in the country's regulatory environment. Some of them include a tough regulatory environment, limited access to capital, poor financing mechanisms, lack of support services, and failure by the country to integrate sophisticated technology and marketing tools into business operations.

Women who were surveyed in Ahmad's (2011) study said that the country's "unclear regulatory and policy framework" greatly affects their businesses. The women added that regulatory and social interactions have traditionally been more challenging for them simply because of their gender. They said that if it were not for support from their male relatives, they would not have succeeded in going through the business registration process. Moreover, they pointed out that they normally encounter female-specific challenges simply because some of the requirements imposed for women are not applicable to men.

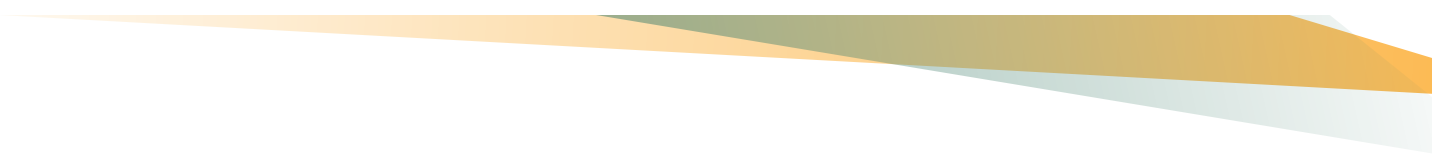
On the basis of the views expressed in Ahmad's (2011) study, several recommendations were made. First, policymakers were requested to create a Ministry of Women's Affairs. This would create a platform through which a national strategy on the role of women in the economy would be devised. It was also deemed necessary for female business representatives to be appointed to high positions of authority to represent the interests of businesswomen. Ahmad (2011) also highlights a growing displeasure with a requirement in which women are required to appoint male managers in businesses that offer products and services to both male and female members of society. Other recommendations relate to travel restrictions for women, access to government services, as well as the creation of registration categories for businesses that are preferred mostly by female entrepreneurs such as day-care centers and beauty

Opportunity recognition among Saudi Arabian women entrepreneurs

In recent years, interest in the subject of women's entrepreneurship has grown considerably. Women in Islamic countries such as Saudi Arabia are assumed to encounter more challenges than their counterparts in other parts of the world (Danish & Smith, 2012). At the same time, there is growing research interest on how today's changing business environment has impacted upon female entrepreneurship in Saudi Arabia (Ahmad, 2011). These themes have created numerous opportunities for research aimed at examining how women recognize opportunities with a view to determine whether an element of social construction exists. The issue of social construction is particularly important in this area of research given the fact that the debate on women and entrepreneurship is based partially on a social-constructivist conception of gender. In other words, if gender, which is a social construct, becomes a criterion for analyzing challenges and opportunities, then these challenges and opportunities must also be socially constructed. This is especially true in Saudi Arabia society where there are a number of challenges exist due to the social construct of gender.

Most of the studies that dwell on female entrepreneurship in Saudi Arabia tend to focus on how the country's regulatory environment affects the entrepreneurial abilities of Saudi businesswomen (Brush, 1992); Mahesh, 1994, Fletcher, 2006; Vaghely & Julien, 2010). The studies also seek to conceptualize the contexts in which Saudi female entrepreneurs operate as compared to female entrepreneurs from other parts of the region. Moreover, there is growing emphasis on the need to address the business challenges encountered by these women in the hope that this awareness will lead to the establishment of a more supportive environment.

According to Danish & Smith (2012), Saudi female entrepreneurs have adopted a new trend in which they are increasingly venturing into small- and medium-sized business entities. This trend seems to be growing in spite of numerous challenges, both institutional and social. Danish & Smith (2012) points out that some of these challenges can be overcome through training and mentoring, provision of resources, and elimination of draconian administration



According to Eckhardt & Shane (2003) the entrepreneurship process cannot be complete without opportunity recognition. Therefore, entrepreneurship should be viewed in the context of a disequilibrium framework in which emphasis is on the existence and characteristics of different entrepreneurial opportunities. Moreover, on this basis, Eckhardt & Shane (2003) encourage researchers to focus on describing different typologies of opportunities and their impact in creating a better understanding of entrepreneurship. Eckhardt & Shane (2003) also observe that in entrepreneurship research, there is an explicit or implicit assumption that entrepreneurship is influenced by differences across people and that these differences arise from stable attributes that can be examined in an empirical manner through tests that provide comparisons of different types of people.

Singh & Hills (2003) test Bhavé model of opportunity recognition: internally stimulated and externally stimulated opportunity recognition. According to Bhavé (1994), some entrepreneurs are good at recognizing internally stimulated opportunities while others excel at recognizing externally stimulated opportunities. Singh & Hills (2003) support that there are differences between the motivation of entrepreneurs for founding firms, and the expectations for success based on the opportunity recognition process utilized.

Some efforts have been made in literature to analyze different types of entrepreneurial opportunities in efforts to create a better understanding of the notion of social construction. According to Eckhardt & Shane (2003), one type of entrepreneurial opportunities is productivity-enhancing opportunities. This type is contrasted with rent-seeking opportunities with a view to identify the different ways in which the former category ends up taking a dominant position. This dominant position is based on a standard view in which the objective of pursuing entrepreneurial opportunity is to realize productivity-enhancing outcomes that come with greater efficiency in an economy. However, as Eckhardt & Shane (2003), point out, some entrepreneurial pursuits may turn out to be private rent-seeking. These opportunities are said to generate personal value instead of social value. Eckhardt & Shane (2003) identifies a number of entrepreneurial opportunities that do not enhance productivity, including piracy, crime, and corruption.

efforts to promote such an understanding, Fletcher investigates a high-profile venture by the name Coffee Republic. In this analysis, the perspective of a would-be-entrepreneur in terms of the principles and guidelines highlighted. In Fletcher's study, individualistic statements relating to opportunity recognition were relied upon to highlight the different ways in which the process can be understood to be communally constituted.

According to Vaghely & Julien (2010), two strands of thought have emerged in relation to opportunity identification. The first one is the opportunity recognition perspective and the second one is the opportunity construction viewpoint. In the opportunity recognition perspective, most of the ideas presented have their origin in cognitive psychology. In contrast, the opportunity construction viewpoint is based on ideas sourced from developmental psychology and social constructionism.

In the opportunity recognition viewpoint, information process is said to take place through an algorithmic model while in the constructionist perspective a heuristic model is adopted (Robb & Coleman, 2010). In the latter case, entrepreneurs are assumed to process information they receive in an interpretative manner. In other words, the reality that they construct is based on the information obtained from their environment. In order to be able to create new knowledge, share information, and construct opportunities, a typical entrepreneur is faced with the need to justify the beliefs that arise from that information. According to Vaghely & Julien (2010), an entrepreneur cannot develop a positive perception towards new business opportunities without first giving form to all related information.

Shane (2000) argues that not all individuals would recognize entrepreneurial opportunities. Hulbert, et al. (1997) defines business opportunity as "the chance to meet an unsatisfied need where there is sufficient demand to make meeting that need worthwhile." On the other hand, Gartner (2003) argues that they are enacted in a retrospective sense-making process while Sarason (2005) says that they are socially constructed. Krueger's (2000) view is that opportunities are not only socially constructed but also intentionally perceived.



literature, some researchers view opportunity recognition as a social constructed process. According to Boghossian (2010), a phenomenon is said to be socially constructed if it depends on contingent aspects of social selves. Social constructionists hold the view that a certain phenomenon would not have existed had society not built it. In this view, it is assumed that if a different kind of society emerges, the phenomenon would change into something else. When this argument is applied to opportunity recognition, it is implied that entrepreneurship is a social construct. It is assumed that today's opportunity recognition processes exist simply because society has created them (Boghossian, 2010). Boghossian (2010) gives numerous examples of socially constructed things, including money, newspapers, and television. If society had chosen to construct these things in different ways, they would not have taken the present form.

According to Downing (2005), there is a social dimension in all business development efforts. This dimension is discernible in different aspects of business such vision building; venture creation, innovation, and opportunity recognition. It is also evident in the realms of social capital and networking. Downing (2005) argues that on the basis of this understanding, a constructionist perspective can be developed with a view to define how entrepreneurs and stakeholders interact in different areas. In Downing's (2005) view, notions of identity and organization tend to be coproduced through narrative and dramatic processes that constitute social construction. In this social construction, selective as well as emotional processes are relied upon in the production of storylines and narrative structures that support action making and sense making.

Fletcher (2006) also supports the idea of social construction of business opportunity. Fletcher highlights this conception by highlighting differences between social construction and cognitive and structurally determinist views of opportunity recognition. On this basis, Fletcher uses constructionist ideas to argue that opportunity formation is a communally constituted process. According to Fletcher (2006) this ideas continue to be promoted in entrepreneurship studies. However, not many researchers have pursued constructionist thinking from a relational perspective.

In order to appreciate the ways in which entrepreneurship is socially constructed, one should have a theoretical understanding of all the activities that are commonly assumed to constitute entrepreneurship (Fletcher, 2006). In

far as the gender identity of a person creates a sense of social dislocation. This way, it becomes evident that gender is a socially constructed phenomenon.

Lorber (1994), points out that for individuals, the process of gender construction begins at birth. People assign a sex category to the newborn child on the basis of the shape of the genitalia. The next step occurs during the process of dressing, naming, and addressing the baby. Gendered norms and expectations creep in again during puberty. According to Lorber (1994), deliberate gendered norms are established in the way boys and girls approach and avoid one another. These norms are reinforced during parenthood when socially constructed expectations for fathers and mothers are defined. The fact that gendered roles change demonstrates that they are socially constructed. For example, it has become common today for fathers to take care of very young children, boys and girls to wear unisex clothing, and women and men to compete equally for the same jobs in the labor market. However, in some traditional societies, efforts are still being made to maintain gender differences. In some other social groups, gender differences appear to be blurring.

The issue of gender as a socially constructed concept is important in the debate on female entrepreneurship in Saudi Arabia. By addressing the challenges that women face in their search for business opportunities, researchers create the presupposition that gender is a crucial factor in determining one's ability to recognize an opportunity (Gaglio, 2001). This implies that opportunity recognition is socially constructed. If one assumes that women face these challenges by virtue of their membership to the female gender, (which is socially constructed), then it is true that the opportunity recognition process is socially constructed as well. Society seems to have constructed the idea that the gender to which women belong puts them in a position where they face unique challenges that deserve special attention. This is the best way through which one can justify the application of the propositions made in this gender-specific discourse to female entrepreneurs as opposed to male entrepreneurs in Saudi Arabia.

Social construction and opportunity recognition

There is number of literature on the relationship between social construction and opportunity recognition. In this

entrepreneurship brings especially reducing unemployment rate (Minkus-McKenna, 2009). Although unemployment rate is high for both genders, Saudi Arabian women experience more unemployment rate than men counterparts (Minkus-McKenna, 2009). Since Saudi Arabian government is interesting to encourage the entrepreneurship especially among women (Minkus-McKenna, 2009), and since opportunity recognition is very important construct of entrepreneurship (Eckhardt & Shane, 2003), it'd be valuable – at least from policymaker standpoint- to investigate the social construction and its impact on Saudi Arabian women opportunity recognition. This paper sets out to theoretically examine these assumptions by looking for the impact of social construction on opportunity recognition among female entrepreneurs in Saudi Arabia.

Literature review

Social construction of gender

The issue of social construction of gender has dominated literature in many disciplines, including sociology, psychology, business, and management. Some researches argue that gender is a socially constructed concept (Lorber, 1994). According to Eckhardt & Shane (2003), the debate on social construction is often used in the context of not just individuals items but also societal beliefs about those items. For example, when women are singled out as victims of gender discrimination in opportunity recognition processes, the intent is not merely to emphasize on the obvious fact that women have been marginalized through certain social events. Rather, the main idea is to outline the way social forces (for example, gender inequality) have shaped the emergence of a phenomenon. When the social forces are outlined, many people in society are motivated to single out the phenomenon for special attention.

Gender is one of the phenomena that have been subjected to a heated debate as far as social construction is concerned. According to Lorber (1994), gender is a pervasive issue that is so dominant in everyday life that one must disrupt his or her expectations about how men and women are supposed to act in order to understand how it is socially produced. Gender signals and signs tend to be so ubiquitous that it becomes difficult to note them (Lorber, 1994). Many people only take note of them only when they are ambiguous or missing (Lorber, 1994). Everyone seems uncomfortable if for some reason he or she is unable to place an individual within a specific gender status. Any ambiguity as

Introduction

The issue of opportunity has attracted researchers' attention in recent years. Researchers have spent some time discussing whether opportunity recognition is socially constructed. Social constructionist ideas are based on the notion that opportunity formation is communally constituted. Opportunity recognition is a critical issue because it is closely related to the venture creation process. In this debate, business scholars are interested in determining whether business opportunities are recognized or constructed (Vaghely & Julien, 2010).

This research paper focuses on the case of opportunity recognition among Saudi Arabian women. Many researchers want to know how women recognize or construct business opportunities in an Islamic country such as Saudi Arabia because of the many social construction barriers Saudi women encounter. Such efforts are very important because they have helped in creating awareness regarding the challenges these women encounter and how they overcome them.

In literature on female entrepreneurship, one of the assumptions made is that women need to be supported to achieve business growth. For instance, it is assumed that society should not discriminate against them. However, society may discriminate against women through its social construction especially if it is not being challenged. The social construction may limit women's ability to recognize or appreciate opportunities because of the social barriers that they face. For example, Saudi Arabian women face numerous social barriers to activate their daily life. These barriers range from as simple as not recognizing their identification cards going through banning driving cars to requiring male guardian for any legal activity. Singh et al., (1999) conclude that social networking entrepreneurs enjoy more opportunities than solo entrepreneurs. Other studies come to similar conclusions of how social networking may benefit opportunity recognition process. Because Saudi Arabian women live in conservative society where social construction almost controls their daily life, it would be interesting to investigate how these women recognize opportunity. Although women's entrepreneurship has been the attention for many researchers recently, little attention has been made to how social construction may impact opportunity recognition especially in a context of Saudi Arabia.

Saudi Arabia government initiates a number of entrepreneurship programs to capitalize from the many benefits

Impact of social construction on Saudi Arabian Women Entrepreneurs

Abdulrahman Ali Alolayan

Morgan State University, Baltimore, MD & Taibah University,
Madinah, Saudi Arabia

September 2014

Saudi International Entrepreneurship Conference 2014

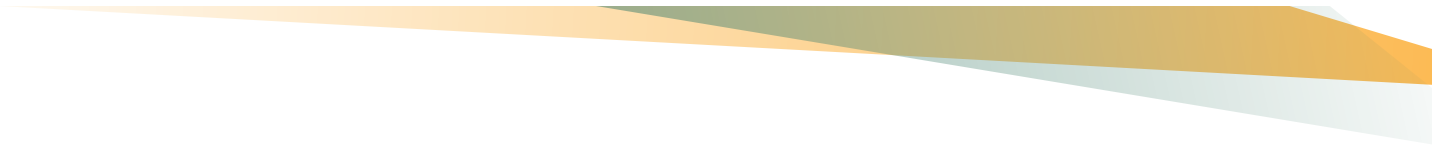


المؤتمر السعودي الدولي

Saudi International Entrepreneurship Conference 2014

September 9, 2014

Entrepreneurship Association, Riyadh, Saudi Arabia



technology acceptance and usage behavior. MIS Quarterly, 24, 115-139. In Cheng et al. (2005).

Wang, Q., Dacko, S. and Gad, M. (2008) : Factors Influencing Consumers' Evaluation and Adoption Intention of Really-New Products Or Services: Prior Knowledge, Innovativeness and Timing of Product Evaluation, Advances in Consumer Research, Vol.35.

Zaltman, G.; Robert, D.; Holbek, J., (1973), Innovations and Organizations, Wiley, New York In Santos-Vijande, M. L.; Alvarez-Gonzalez, L. I., (2007), "Innovativeness and organizational innovation in total quality oriented firms: The moderating role of markand turbulence", Technovation, Vol. 27, Iss.9, pg. 514–532.

Schienstock, G. (1999), Information Technology and Organisational Change. The Concept of Technological Practice. Paper to be published in : Banse, H. And al., From an Information Sociandy to a Knowledge-Based Sociandy. In Nybakk, E. and Hansen, E. (2008)

Schienstock, G., and Hämäläinen, T. (2001), Transformation of the Finnish innovation system. A nandwork Approach. Sitra Reports series 7. Helsinki, Finland: Hakapaino Oy. In Nybakk, E. and Hansen, E. (2008).

Searle, J. R. (1983), Intentionality: An essay in the philosophy of mind, Cambridge, MA: Cambridge University Press.

Sethna, Z., Jones, R. and Harrigan, P. (2013) : Entrepreneurial marketing : global perspectives, Bingley, UK : Emerald Group Publishing, 297 pages.

Sinkula, J.M. and Baker, W.E. (1999), Learning Orientation, Markand Orientation, and Innovation: Integrating and Extending Models of Organizational Performance, Journal of Markand-Focused Management, Vol. 4, Iss. 4, p. 295-308.

Sheppard, B.H., Hartwick, J., and Warshaw, P.R., (1988) : The theory of reasoned action: a meta-analysis of past research with recommendations for modifications and future research. Journal of Consumer Research, 6, 144-176. In Cheng et al. (2005).

Spanos, Y.E. (2009) : Innovation adoption: an integrative model, SPOUDAI, Vol. 59, No 1-2, University of Piraeus, p. 100-124.

Subramanian, A; Nilakanta, S, (1996), "Organizational Innovativeness: Exploring the Relationship Bandween Organizational Danderminants of Innovation, Types of Innovations, and Measures of Organizational Performance", Omega, Vol. 24, Iss.6, pg. 631-647.

Tajeddini, K., (2010), Effect of customer orientation and entrepreneurial orientation on innovativeness: Evidence from the hotel industry in Switzerland, Tourism Management, Vol. 31, Iss.2, pg. 221-231.

Tang, Z., Kreiser, P.M., Marino, L.D., Dickson, P., Weaver, K.M., (2008) : A hierarchical perspective of the dimensions of entrepreneurial orientation. International Entrepreneurship and Management Journal 1 (1), 1-21.

Toivonen, M., and Tuominen, T. (2009) : Emergence of Innovation in Services. The Service Industries Journal, 29(7): 887-902.

Triandis, H.C. and Gelfand, M.J. (1998) : « Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism », Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 74, n° 1, pp. 118-128.

Tuominen, M.; Rajala, A.; Moller, K., (2004), "How does adaptability drive firm innovativeness?", Journal of Business Research, Vol. 57, Iss.5, pg. 495-506.

Urabe, K. (1988) : Innovation and the Japanese management system. In K. Urabe, J. Child, & T. Kagono (Eds.), Innovation and management international comparisons. Berlin: Walter de Gruyter.

Van de Vrande, V., de Jong, J.P.J., Vanhaverbeke, W. and Rochemont, M. (2009) : Open innovation in smes: Trends, motives and management challenges, Technovation, 29, p. 423-437.

Venkatesh, V. and Bala, H. (2008). Technology acceptance model 3 and a research agenda on interventions. Decision Sciences, 39 (2), 273-315.

Venkatesh, V. and Morris, M.G., 2000. Why don't men ever stop to ask for directions? gender, social influence, and their role in

Nybakk, E. and Hansen, E. (2008) : Entrepreneurial attitude, innovation and performance among Norwegian Nature-based tourism enterprises, *Forest Policy and Economics*, 10, p. 473–479.

Nybakk, E.; Crespell, P.; Hansen, E.; Lunnan, A., (2009), “Antecedents to forest owner innovativeness: An investigation of the non-timber forest products and services sector”, *Forest Ecology and Management*, Vol. 257, Iss.2, pg. 608–618.

OCDE. (2005), *Oslo Manual, Guidelines for Collecting and Interpranding Innovation Data*, Paris, OCDE and Eurostat, in *L’innovation au sein des PME : Proposition d’un cadre conceptuel* Norrin Halilem Andienne St-Jean 5è congrès international de l’académie de l’entrepreneuriat.

Palich, L.E. and Bagby, D.R. (1995) : Using cognitive theory to explain entrepreneurial risk-taking: challenging conventional wisdom, *Journal of Business Venturing*, 10, p.425-438.

Pramudya G. A and Sihombing, S.O. (2013) : Antecedents variables of intention to use service innovation: an empirical study of e-toll card, Paper presented at The 1st AP MBA International Conference on Management and Business Science, 5-6 September 2013, Batu, Indonesia.

Ramandsteiner, E., Weiss, G. and Kubeczko, K. (2005) : *Innovation and Entrepreneurship In Forestry in Central Europe*. EFI Research Report 19.

Rauch, A., Wiklund, J., Frese, M. & Lumpkin, T.G. (2004). Entrepreneurial orientation and business performance: Cumulative empirical evidence. In Wang, C. L. (2008) *Entrepreneurial orientation, learning orientation, and firm performance*. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(4): 635-656.

Rejeb, N, Mezghani, L, and Quélin, B, (2008), « Réseau Personnel And Transfert De Connaissances dans les réseaux inter-organisationnels », *AIMS* 2008.

Rejeb-Khachlouf, N., Mezghani, L. and Quélin, B. (2011) : Personal networks and knowledge transfer in inter-organizational networks, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 18 No. 2, p. 278-297.

Rhee, J., Park, T. and Lee, D.H. (2010) : Drivers of innovativeness and performance for innovative SMEs in South Korea : Mediation of learning orientation, *Technovation*, vol. 30, p. 65–75.

Richard, O.C., Barnandt, T., Dwyer, S., Chadwick, K., (2004): Cultural diversity in management, firm performance, and the moderating role of entrepreneurial orientation dimensions. *Academy of Management Journal* 47 (2), 255–266.

Rickne, A. (2000): *New Technology-Based Firms and Industrial Dynamics*. Evidence from

Rodan S. And Galunic C. (2004), More than network structure: how knowledge heterogeneity influences managerial performance and innovativeness, *Strategic Management Journal*, 25, 6, p. 541-562.

Rogers, E.M. (1983), *Diffusion of Innovations*, 3. Ed. New York: Free Press. Available at: www.books.google.fr

Santos-Vijande, M. L.; Alvarez-Gonzalez, L. I., (2007), “Innovativeness and organizational innovation in total quality oriented firms: The moderating role of market turbulence”, *Technovation*, Vol. 27, Iss.9, pg. 514–532.

Sawyer, G. C., (1978), “Innovation in Organizations”, *Long Range Planning*, Vol. 11, Iss.6, pg. 53-57.

neurship & Regional Development, Vol. 10, pp. 297-

Johannisson, B. (1986) : Nandwork strategies: management technology for entrepreneurship and change, International Small Business Journal, vol. 5, n°1, p. 19–30.

Kimberly, J. R; Evanisko, M. J., (1981), “Organizational innovation: The influence of individual, organizational, and contextual factors on hospital adoption of technological and administrative innovation”, Academy of Management Journal, Vol. 24, Iss.4, pg. 689-713.

Kubeczko, K., Ramandsteiner, E. and Weiss, G., (2006) : The role of sectoral and regional Innovation systems in supporting innovations in forestry. Forest Policy and Economics 8 (7), 704–715.

Laukkanen, T. & Cruz, P. (2012), The influence of external variables on intentions to adopt mobile banking: A comparison between Portugal and Finland, Proceedings of the 41st European Marketing Academy Conference, Lisbon, Portugal, May 22-25.

Lumpkin, G. T., and Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. Academy of Management Review, 21, 135–172.

Manuel d'Oslo, OCDE (2005) : Guidelines for Collecting and Interpranding Innovation Data. PARIS: Oslo Manual, OCDE and Eurostat,.

Marcati, A., Guido, G. and Peluso, A. M. (2008) : The role of SME entrepreneurs' innovativeness and personality in the adoption of innovations, LUISS Research Policy, vol. 37, p. 1579–1590.

Matsuo, M., (2006), “Customer orientation, conflict, and innovativeness in Japanese sales departments”, Journal of Business Research, Vol. 59, Iss.2, pg. 242 – 250.

McClelland, D.C. (1961). The Achieving Sociandys (Princandon, NY : Van Nostrand) dans cherchem and fayolle in Cherchem, N. and Fayolle, A. (2008) : Culture d'entreprise, profil du dirigeant and orientation entrepreneuriale des PME : Un modèle théorique, Communication présentée aux 3èmes Journées Georges Doriot, L'Intrapreneuriat : Au-delà des discours, quelles pratiques ? , 4 and 5 Mars, Caen –France

McGowan, P. and Rocks, S. (1995), Entrepreneurial markanding networks and small firm innovation: some empirical findings. Cité dans Hill, J. and al. (1999) : The development and application of a qualitative approach to researching the markanding networks of small firm entrepreneurs, Qualitative Markand Research: An International Journal, Vol. 2, n° 2, p. 71–81.

Mitchell, J.C. (1973) : Networks, norms and institutions. Cité dans O'Donnell, A. (2004) : The nature of nandworking in small firms, Qualitative Markand Research: An International Journal, Vol. 7, n° 3, p. 206-217.

Moorman, C., (1995), “Organizational markand information processes: Cultural antecedents and new product outcomes”, Journal of Markanding Research, Vol. 32, Iss.3, pg. 318-335.

Mullins, J.W. and Forlani, D. (2005) : Missing the boat or sinking the boat: a study of new venture decision making, Journal of Business Venturing, Vol. 20, Iss. 1, p. 47–69.

- Gopalakrishnan, S. and Damanpour, F. (1997) : A review of innovation research in economics, sociology and technology management, *Omega*, Vol. 25, Iss.1, pg. 15-28.
- Greve, A. and Salaff, J.W., (2003) Social networks and entrepreneurship, *Entrepreneurship Theory and Practice* 28(1): 1-22
- Greve, A. (1995), « Networks and entrepreneurship: an analysis of social relations, occupational background, and use of contacts during the establishment process », *Stand. J. Mgmt.* Vol. 11, No. 1. pg. 1-24.
- Gunday, G., Ulusoya, G., Kilica, K. and Alpkan, L. (2009) : Effects of innovation types on firm performance.
- Halilem, N., and St-Jean, E. (2007). L'innovation au sein des PME : Proposition d'un cadre Conceptuel. 5ème Congrès international de l'Académie de l'Entrepreneuriat.
- Hansen, M.T. (1999) : The Search-Transfer Problem: The Role of Weak Ties in Sharing Knowledge across Organization Subunits. In Chollet, B. (2002) : L'analyse des réseaux sociaux : quelles implications pour le champ de l'entrepreneuriat?, 6° Congrès international francophone sur la PME , Octobre, HEC Montréal.
- Hausman, A. and Fontenot, R. J. (1999) : Generational business relationships: A multi-site case study of family owned businesses. In Hausman, A. (2005) : Innovativeness among small businesses: Theory and propositions for future research, *Industrial Marketing Management*, vol. 34, p.773– 782.
- Hill, J., McGowan, P. and Drummond, P. (1999), The development and application of a qualitative approach to researching the marketing networks of small firm entrepreneurs, *Qualitative Marketing Research: An International Journal*, Vol. 2, n° 2, p. 71–81.
- Hjalager, A., (2010), "A review of innovation research in tourism", *Tourism Management*, Vol. 31, Iss.1, pg. 1–12.
- Hoffman, K., Parejo, M., Bessant, J. and Perren, L., (1998), Small firms, R&D, technology and innovation in the UK: a literature review. In Koc, T. and Ceylan, C. (2007) : Factors impacting the innovative capacity in large-scale companies, *Technovation*, vol. 27, p. 105–114.
- Hult, T. G.; Hurley, M.; Robert, F.; Knight, Gary, A., (2004), "Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance", *Industrial Marketing Management*, Vol. 33, Iss.5, pg. 429– 438.
- Hurley, R. F.; Hult, G. Tomas M.; Knight, Gary A., (2005), "Innovativeness and capacity to innovate in a complexity of firm-level relationships: A response to Woodside (2004)", *Industrial Marketing Management*, Vol. 34, Iss.3, pg. 281– 283.
- Hurley, R., Hult, G.T.M., (1998): Innovation, marketing orientation, and organizational learning: an integration and empirical examination. Cité dans Wang, C.L. and Ahmed, P.K. (2004) : The development and validation of the organizational innovativeness construct using confirmatory factor analysis, *European Journal of Innovation Management*, vol. 7, n°4, p. 303.
- Hurt, T.H.; Joseph K.; Cook C.D., (1977), "Scales for the measurement of innovativeness", *Human Communication Research*, Vol. 4, Iss.1, pg. 58–65 In Calantone, R. J.; Cavusgil, S. T.; Zhao, Y., (2002), "Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance", *Industrial Marketing Management*, Vol. 31, Iss.6, pg. 515– 524.
- Johannisson B. (1998), « Personal networks in emerging knowledge-based firms : spatial and functional patterns », *Entrepre-*

ing the role of managers. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(3), 495–522

Damanpour, F., (1996) : Bureaucracy and Innovation Revisited: Effects of Contingency Factors, Industrial Sectors, Industrial Sectors, and Innovation Characteristics, *The Journal of High Technology Management Research*, Vol.7, Iss.2, pg. 149-173.

Damanpour, F. (1991) : Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators, *The Academy of Management Journal*, Vol. 34, No. 3, p. 555-590.

Davis, F.D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-339.

Davis, F.D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: a comparison of two theorandical models. *Management Science*, 35(8), 982-1003.

Dewar, R.D. and Dutton, J.E. (1986) : The adoption of radical and incremental innovations: an empirical analysis, *Journal of Management Science*, Vol. 31, Iss. 11, p. 1422-1433.

Drakopoulou, Dodd, S. and Patra, E., (2002) National Differences in entrepreneurial nandworking, *Entrepreneurship and Regional Development* 14: 117-134

Dubini, P. and Aldrich, H. (1991) : Personal and extended networks are central to the entrepreneurial process. Cité dans Chollet, B. (2002) : L'analyse des réseaux sociaux : quelles implications pour le champ de l'entrepreneuriat?, 6° Congrès international francophone sur la PME , Octobre, HEC Montréal.

Fishbein, M., Ajzen, I. (1975), *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Addison–Wesley, Massachusandts.

Frambach, R., Schillewaert, N. (2002) Organizational innovation adoption: A multi-level framework of determinants and opportunities for future research. *Journal of Business Research*, 55(2), 163-176.

Forsman, H. (2011), Innovation capacity and innovation development in small enterprises : A comparison bandween the manufacturing and service sectors, *Research Policy*.

Galunic, C. (2001), Managerial innovation and exchange : second-order social capital and the benefits of the boss. In Ritter, T. and Gemunden, H.G. (2004) : The impact of a company's business strategy on its technological compandence, nandwork compandence and innovation success, *Journal of Business Research*, vol. 57, p.548– 556.

Garcia-Morales, V. J. ; Llorens-Montes, F. J.; Verdu-Jover, A. J., (2007), "Influence of personal mastery on organizational performance through organizational learning and innovation in large firms and SMEs", *Technovation*, Vol. 27, Iss.9, pg. 547–568.

Géraudel.M, (2008), « réseau personnel du dirigeant de pme and accès aux ressources : le rôle modérateur de la personnalité », Thèse de doctorat,

Gilmore, A. and Carson, D. (1999) : Entrepreneurial Markanding by Nandworking, *New England Journal of Entrepreneurship* 12(2): 31-39

University, Babson College.

Birley, S., Cromie, S. and Myers, A. (1991) : Entrepreneurial Networks: their emergence in Ireland and overseas, *International Small Business Journal*, 9, 4, 56-74.

Boohene, R., Williams, A. (2012): Resistance to Organisational Change: A Case Study of Oti Yeboah Complex Limited, *International Business & Management*, 4(1), 135-145.

Burt, R.S. (1992), Structural holes, the social structure of compandition. Cité dans Géraudel, M. (2007) : Les randombées du réseau personnel du dirigeant d'entreprise : la personnalité a-t-elle un rôle ?, XVIème Conférence Internationale de Management Stratégique AIMS.

Burt, R.S. (2004), Structural holes and good ideas. Cité dans Géraudel, M. (2007) : Les randombées du réseau personnel du dirigeant d'entreprise : la personnalité a-t-elle un rôle ?, XVIème Conférence Internationale de Management Stratégique AIMS.

Calantone, R.J., Cavusgila, S.T. and Zhao, Y., (2002), Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance, *Industrial Markanding Management* 31, 515 – 524.

Cheng, T.C.E., Lam, D.Y.C. and Yeung, A.C.L. (2005) : Adoption of Internet Banking: An Empirical Study in Hong Kong, the pre-published version.

Cherchem, N. and Fayolle, A. (2008) : Culture d'entreprise, profil du dirigeant and orientation entrepreneuriale des PME : Un modèle théorique, Communication présentée aux 3èmes Journées Georges Doriot, L'Intrapreneuriat : Au-delà des discours, quelles pratiques ? , 4 and 5 Mars, Caen –France.

Chollet, B. (2002) : L'analyse des réseaux sociaux : quelles implications pour le champ de l'entrepreneuriat?, 6° Congrès international francophone sur la PME , Octobre, HEC Montréal.

Chollet, B. (2005): Le rôle du réseau personnel de l'ingénieur en R&D : le cas du Secteur des micro and nanotechnologies, Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université Pierre Mendès France, Laboratoire CERAG, Grenoble, 5 décembre.

Chuang, L.M., Chun-Chu Liu, C.C., Tsai, W.C. and Huang, C.M. (2010) : Towards an analytical framework of organizational innovation in the service industry, *African Journal of Business Management*, Vol. 4(5), pp. 790-799.

Cooper, JR. (1998). A multidimensional approach to the adoption of innovation. *Management Decision* 36(8), p.493-502.

Covin, J.G., and Slevin, D.P., (1989): Strategic management of small firms in hostile and benign environments. *Strategic Management Journal* 10 (1), 75–87. In Pérez-Luño and al. (2010)

Cromie, S. (1994) : Entrepreneurship : the role of the individual in small business development. In Shaw, E. (1999a) : Nandwork and their relevance to the entrepreneurial markanding interface : a review of the evidence, *journal of research in markanding and entrepreneurship*, vol. 1 , n°1, p. 24-40.

Damanpour F. (1987). The adoption of technological, administrative, and ancillary innovations: Impact of organizational factors. *Journal of management* 13(4): 675.

Damanpour, F., & Schneider, M. (2008). Characteristics of innovation and innovation adoption in public organizations: Assess-

Internationale de Management Stratégique AIMS.

Ajzen, I. and Fishbein M., (1980). Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior, eds Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

In Limayem, M. & Frini, A. (2000). Facteurs influençant les intentions d'achat à partir du Web: Andude comparative des achandeurs and des non achandeurs. Actes du colloque de l'aim, Montpellier

Ajzen, I. (1985). From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior, in Action Control: From Cognition to Behavior, ed. Julius Kuhl and Jurgen Beckmann, Heidelberg: Springer, 11-39.

Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50, 179-211

Alam, S.S., Mohd Jani, M.F. and Ismail, H. (2007) : Entrepreneurs traits and e-commerce adoption : An empirical study.

Aldrich, H. E. and Zimmer, E. R. (1986) : Entrepreneurship through social nandwork. Cité dans Hsieh, M.H. and Tsai, K.H. (2007) : Technological capability, social capital and the launch strategy for innovative products, Industrial Markanding Management, vol. 36, p. 493–502.

Aldrich, H., Reese, P., Dubini, P., Rosen, B. and Woodward, B. (1989) : Women on the verge of a breakthrough: nandworking bandween entrepreneurs in the United States and Italy, In Chollet, B. (2002) : L'analyse des réseaux sociaux : quelles implications pour le champ de l'entrepreneuriat ? 6° Congrès international francophone sur la PME - Octobre - HEC – Montréal.

Aldrich, H., Rosen, B. and Woodward, WJ. (1987): The impact of social networks on business foundings and profit: an longitudinal study. In Saleilles, S. (2009) : quel accompagnement au réseautage des entrepreneurs neo-ruraux ? Réflexions à partir des résultats d'études réalisées en France sur ce public, Communication au XVIème colloque de l'Association de Science Régionale De Langue Française, ClermontFerrand, 6-8 juilland.

Alegre, J. and Chiva, R., (2008) : Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: an empirical test, Technovation, 28, 6, 315–326.

Ambrose, G. And Muldowney, M. (1988) : Management theory of small business: attempts and requirements, Academy of Management Review, 13, 2, p. 226-240.

Augusto, M. and Coelho, F., (2009) : Markand orientation and new-to-the-world products: Exploring the moderating effects of innovativeness, companditive strength, and environmental forces, Industrial Markanding Management, 38, 1, 94–108.

Auh, S. and Menguc, B. (2005) : Top Management Team Diversity and Innovativeness: The Moderating Role of Interfunctional Coordination. In Tilebein, M.: Top Management Team Diversity and information processing: Towards an interdisciplinary approach.

Barnir, A. and Smith, K.A. (2002) : Interfirm Alliances in the Small Business: The Role of Social Nandwotks, Journal of Small Business Management, 40, 3, 219-232.

Basadur, M.S. and Hausdorf, P.A. (1996) . Measuring divergent thinking attitudes related to creative problem solving and innovation management. Creativity Research Journal, Volume 9, No. 1, 21-32.

Batjargal, B. (2001) : Effects of networks on entrepreneurial performance in a transition economy: the case of Russia, Harvard

DISCUSSION AND CONCLUSION

This paper investigates the innovation adoption by Tunisian entrepreneurs in a SME context. Confirming the theoretical postulation that intention predicts behavior (Ajzen, 1991; Davis et al, 1989; Ajzen and Fishbein, 1980), results revealed that the adoption of an innovation is determined by adoption intention. The findings support also the assumption that the intention is influenced by a favourable attitude toward innovation adoption as proposed by (Ajzen, 1991; Davis et al, 1989; Ajzen and Fishbein, 1980). In accordance with Mercati et al.'s research (2008) the risk-taking has a significant and positive effect on the adoption intention. Innovativeness was then found to explain the innovation adoption intention as Results show that entrepreneur's personal network partially impacts innovativeness. In this research only the negative effect of network density and the emotional distance were found to predict innovativeness as proposed by Galunic (2001). The entrepreneur is more influenced by a person with whom he has strong and close relationships. He is likely to accept his support for new ideas, innovative and creative behavior. Nevertheless, network size was found to have no significant influence on the innovative nature of the entrepreneur. This can be explained by the number of contacts mentioned by the respondents.

This study emphasizes the role of SME entrepreneurs' characteristics and their networks in the adoption of innovations. Being innovative, risk taker with a favourable attitude toward innovation adoption will enhance its acceptance within the organization. Then policy makers are encouraged to facilitate the development of these individual characteristics in SMEs and stimulate innovative and risk taking behaviors. These personal characteristics should be developed and taught in entrepreneurship educational programs in order to make them stable in future entrepreneurs personality. Tunisian entrepreneurs should further strong relationships in his network in order to stimulate his innovativeness and enhance the innovation adoption.

This research is subject of some limitations that should be taken into consideration in interpreting the findings. The first limit is associated with the size of the sample. Moreover, most of the firms are located in the coast of the country. The second limitation regards the conceptual model of the research. It did not incorporate all relevant variables to explain innovation adoption. Future researches can investigate the role of personality traits, perceived usefulness of the innovation and innovation cost in the explanation of innovation adoption.

REFERENCES

- Agapitova, N. (2003), The impact of social networks on innovation and industrial dynamics in Russia, Paper to be presented at the DRUID Summer Conference 2003, Copenhagen/Ellsinore.
- Ahuja, G. (2000), Collaboration Networks, Structural Holes, and Innovation: A Longitudinal Study. Cité dans Géraudel, M. (2007) : Les randombées du réseau personnel du dirigeant d'entreprise : la personnalité a-t-elle un rôle ?, XVIème Conférence

RMSEA	,000	-	,000	-	-
Cronbach's α	0,813	0,887	0,936	0,93	0,921
Jöreskog's Rho	0,802	-	0,928	-	-
Fornell and Larcker's ρ	0,465	-	0,767	-	-

Hypotheses tests

Regression results revealed that the innovation adoption is predicted by the adoption intention ($\beta = 0,455$; $F = 35,306$; $p < 0,001$). This latter is significantly and positively impacted by innovativeness ($\beta = 0,666$; $F = 107,795$; $p < 0,001$), risk-taking ($\beta = 0,549$; $F = 58,192$; $p < 0,001$) and the attitude toward innovation adoption ($\beta = 0,653$; $F = 100,432$; $p < 0,001$).

Results show that network density and emotional distance ($\beta = -0,316$; $F = 15,021$; $p < 0,05$) have significant and negative influence on innovativeness. The network size has no significant impact on innovativeness. All the hypotheses are accordingly supported except H5a.

Table 5: Regression analyses results

Dependent variable	Independent variable	B	t-test	Sig.	R2	F-test	Sig.
Innovativeness	Network size	0,119	1,389	0,167	0,014	1,930	0,167
	Innovativeness	0,178-	2,097-	0,038	0,032	4,396	0,038
	Adoption intention	0,316-	3,876-	0,000	0,100	15,021	0,000
Adoption intention	innovativeness	0,666	10,382	0,000	0,444	107,795	0,000
	Risk-taking	0,549	7,628	0,000	0,301	58,192	0,000
	Attitude toward innovation adoption	0,653	10,022	0,000	0,427	100,432	0,000
Innovation adoption	Adoption intention	0,455	5,942	0,000	0,207	35,306	0,000

Items	Innovativeness	Risk taking	Attitude toward innovation	Adoption Intention	Innovation Adoption
Innovativeness1	0,850				
Innovativeness2	0,814				
Innovativeness3	0,776				
Innovativeness4	0,767				
Innovativeness5	0,586				
Taking_risk2		0,941			
Taking_risk3		0,933			
Taking_risk1		0,848			
Attitude1			0,948		
Attitude2			0,947		
Attitude3			0,944		
Attitude4			0,832		
Predict_use				0,977	
Intend_use				0,956	
Plan_use				0,879	
Adop_innov2					0,936
Adop_innov3					0,936
Explained Variance	58,383	82,494	84,507	88,095	87,651
KMO	0,801	0,70	0,741	0,644	0,50
GFI	,990	-	,999	-	-
AGFI	,961	-	,987	-	-
X2/ df	,864	-	,318	-	-
RMR	,027	-	,003	-	-

In order to detimit the entrepreneur’snetwork and its size we adopted the name generator method. The entrepreneur is asked to pricisethe most important contacts (up to four) helping him to be innovative and creative.

Table 3: Name generator method

Sources	Item	Formulation
Galunic (2001)	Idea generation contacts	Who are the key people that help you the most to formulate new ideas or to launch new initiatives.
Burt (2004)	-	Provide the names of the persons with whom [you] discussed the idea
Rodan et Galunic (2004)	Innovation contacts	Some contacts are particularly useful in helping you to be creative in your job, such as helping you to generate or adopt new ideas. Who are the key people that help you the most to formulate new ideas?
Rodan et Galunic (2004)	Buy-in contacts	New ideas often require support from others without which you cannot proceed. Who are the key people that provide essential support to new initiatives?

RESULTS

The reliability and the dimensionality of the scales were first assessed through a serie of component of factor analyses then through confirmatory factor analyses. Linear regression was performed in order to test the hypotheses.

Psychometric properties and reliability of the scales

In accordance with the literature, the PCAand CFA results show that all the scales are one-dimensional. The reliability coefficients of the measurements range from 0,802 to 0,936. All variables meet the suggested minimum level for internal consistency of 0.70.

Table 4: Component factor analysis and confirmatory factor analysis results

Risk-taking	I have a strong preference for high risk projects (with chances of very high return) I believe that, owing to the nature of the environment, bold, wide-ranging acts are necessary to achieve the firm's objectives When confronted with decision-making situations involving uncertainty, my firm typically adopts a bold, aggressive posture to maximize the probability of exploiting potential opportunities.	Covin et Slevin, 1989)
Attitude toward innovation	Using the system is a bad/good idea. Using the system is a foolish/wise idea. Using the system is unpleasant /pleasant I dislike/like the idea of using the system.	Fishbein et Ajzen, 1975)
Adoption intention	I intend to use the system in the next months I predict I would use the system in the next months. I plan to use the system (adopt an innovation) in the next months.	Davis et al., (1989)
Innovation adoption	The rate of introduction of new products or services into the firm has grown rapidly. The rate of introduction of new methods of production or rendering of services in the firm has grown rapidly. In comparison to its competitors, the firm has become much more innovative. During the last 3 years : How many new products and services has your firm introduced? How many new methods of production or of rendering services has your firm introduced?	Miller and Friesen, S (1983) adapted by Garcia-Morals and Al (2007)
Personnel network Network size Network density Strength of ties	Number of contacts of the entrepreneurs who help him to be innovative, creative and have new ideas. Existence of a relation between each pair of individuals cited The emotional distance between the entrepreneur alters cited. We first measure the distance between each alter using -4point Likert scale ranging from (1) to (1) : (4) especially close ; (2) close ; (3) less close ; (4) distant (Burt, 1992). Then we calculate a global emotional distance score for each entrepreneur.	Greve (1995) Geraudel (2008)

Region	Nord-est/North-east	18	13,1
	Nord-ouest/ north-west	16	11,7
	Sahel/ coast	60	43,8
	Cap bon/	11	8,0
	Middle west	6	4,4
	South-east	22	16,1
	South west	4	2,9
Employees	[9-0]	11	8
	[49-10]	57	
	[199-50]	68	49,7
	200 and more	1	0,7
Totals		137	100

The measures used in the questionnaire were drawn from the literature (table1). They were selected according to their content validity, their reliability as well as their operational feasibility. The scales were translated by bilingual experts from English to French using a double blind translation.

Innovation adoption, Innovativeness and risk-taking were measured using a five-point Likertscale ranging from (1) 'strongly disagree' to (5) 'strongly agree'. Intention to adopt innovationwas assessed through a seven-point Likert scale ranging from (1) « strongly disagree » to (7) « strongly agree ». The attitude toward innovationwas measured through a semantic scale ranging from one to seven.

Innovativeness	Management actively seeks innovative ideas. Innovation, based on research results, is readily accepted in our organization. Innovation is readily accepted by management. People are penalized for new ideas that don't work. Innovation in our organization is encouraged.	Hurley et Hult (1998) adapted by Tajeddini (2010)

METHODOLOGY

A face-to-face survey was carried out withTunisian entrepreneurs of small and medium-sized enterprises.137 entrepreneurs answered the questionnaire.The companies operate in different industries and are based in different regions in Tunisia.The majority of the respondents are men (%83,2) with the position of director (%44,5) or manager (%37,2) in the firm. Most of the ventures belong to the service sector (%59) and %39 to the industrial sector. %91 of them are small and medium sized enterprises mainly located in the coast of the country (%43,8).

Table 1: Sample profil

Variables		Fréquence	Pourcentage %
Gender	Men	114	83,2
	Women	23	16,8
Position in the company	CEO	11	8,0
	Director	61	44,5
	Manager	51	37,2
	Chief service	6	4,4
	Other	8	5,8
Level of education	High school	11	8,0
	University	97	70,8
	Master	29	21,2
Sector	Industrial	53	38,7
	Agricultural	3	2,2
	Service	56	40,9
	Commercial	25	18,2

H3: Risk-taking has a positive impact on the intention of innovation adoption.

Relationship between innovativeness and intention to adopt innovation

Innovativeness leads to an innovative behavior (Marcati et al., 2008; Alegre and Chiva, 2008; Santos-Alvarez and Vijande-Gonzalez, 2007; Hurley et al., 2005; Auh and Menguc, 2005; Matsuo, 2006; Lumpkin and Dess, 1996; Zaltman et al., 1973). There is a positive relationship between the intention to adopt an innovation and entrepreneur innovativeness (Mercati et al., 2008).

H4: The innovativeness has a positive effect on the intention of adoption.

Relationship between the personal network and innovativeness

The construction of a network and its preservation are often seen as a condition for a successful innovation (Agapitova, 2003). According to Hausman and Fontenot (1999), the small number of weak links is a major obstacle to innovativeness. The density and size of the network have a negative impact on innovativeness (Galunic, 2001).

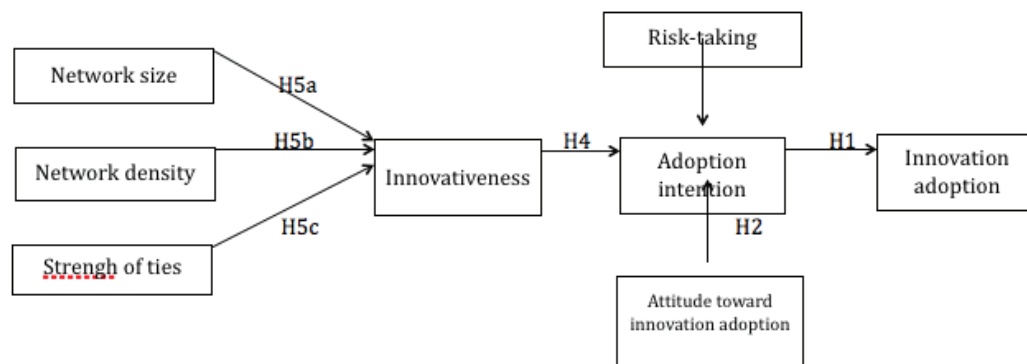
H5: The personal network of the entrepreneur has an impact on innovativeness within the company.

H5a: The network size has a negative impact on innovativeness.

H5b: The network density has a negative impact on innovativeness

H5c: Weak ties have a positive impact on innovativeness

Figure 1: Research model



RESEARCH MODEL

Relationship between adoption intention and adoption of innovation

Behavioral theories (TRA, TPB, TAM ...) suggest that the intention is the best predictor of the behavior (Ajzen, 1991, Davis, 1989; Ajzen and Fishbein, 1980). Moreover, on the theoretical front, many researches have attested of a strong and significant causal relationship between behavioral intention and targeted behavior (Sheppard et al., 1988; Venkatesh and Morris, 2000; in Cheng et al., 2005).). Thus, the intention to adopt an innovation is strongly linked with the adoption of this innovation (Marcati and al., 2008).

H1: The intention to adopt an innovation has a positive effect on the adoption of innovation.

Relationship between the attitude towards the adoption of innovation and intention

The attitude has long been regarded as having a significant influence on intention (Ajzen, 1991, Davis et al., 1989; Ajzen and Fishbein, 1980). The attitude toward a behavior is a positive or negative evaluation of a particular behavior and its consequences (Ajzen, 1991; Davis, 1989; Ajzen, 1985 Ajzen and Fishbein, 1980). Favorable attitude leads to a positive intention. Attitudes towards innovations lead to the intention to adopt innovations (Davis, 1998).

H2: The positive attitude towards the adoption of innovation has a positive effect on the intention to adopt this innovation.

Relationship between risk-taking and the intention

Risk-taking is an aspect of the entrepreneurial behavior (Rauch and al., 2004). Organizational context is characterized by innovation, proactivity and risk-taking. This latter appears when entrepreneurs engage in adopting innovation without knowing if it will be accepted and implemented by the organization. Risk-taking fosters innovation generation (Perez-Luno, et al., 2010; Tang et al, 2008; Richard et al, 2004) and leads to favourable intentions towards adoption (Spanos, 2009).

important contacts (Chollet, 2005). The perimeter of the network is decided according to what is perceived as relevant to the entrepreneur (Barnir and Smith, 2002; Gilmore and Carson, 1999).

The network density is the number of current contacts between network members divided by the number of probable contacts between them (Burt, 1992). It refers to how people are closely linked together in a network (Aldrich and Zimmer, 1986 in Chollet, 2002). It measures the extent to which entrepreneurs are connected to their environment. This tool points out the speed with which the information is broadcasted in the network as well as the existence of structural holes (Burt, 1992). Accordingly, if “everybody knows everybody”, it is called a high-density network. A low-density network means that the contacts (alters) of the focal person (ego) do not know each other which implies a low probability of redundant information (Greve, 1995).

Strength of ties

This second dimension is about the purpose, the strength or the intensity of links between the ego and the alter (Chollet, 2005). The strength of ties refers to the nature of ties between an individual and the actors of his network. “Strong ties reflect relations that are rich in emotion. Weak ties represent an important source of non-redundant information and advice” (Rejeb-khachlouf et al, 2008; Granovetter, 1973).

The strength of a network depends on geographical, psychological and cultural distances between the actors, the frequency of interactions, their maturity, the degree of credibility and the nature of previous experiences (Hill and al., 1999; McGowan and Rocks, 1995; Cromie, 1994; Johannisson, 1986). The links are strong between ego and alter when people spend a lot of time together, and are emotionally close (Granovetter, 1973). In case of strong, mutual and exciting relationships, links are called intense. The intensity of a link in a personal network refers to “the degree to which individuals are prepared to honor obligations and feel free to exercise the rights implied in their link to some other persons” (Mitchell, 1973). It is measured based on the frequency and the duration of the interaction (Mitchell, 1973; Hansen, 1999). It provides an indication of the importance of a relationship (Sethna et al., 2013).

prominent characteristic of the entrepreneur (Cherchem and Fayolle, 2008). He has generally a lower level of risk perception (Palich and Bagby, 1995) and is likely to carry out high risk projects (Ambrose and Muldowney, 1988). In an entrepreneurial context, risk-taking is not only the willingness to take a chance or to seize an opportunity; it is also the ability to plan actions to part the risk inherent to the opportunity. The attitudes of the entrepreneur towards risk play a crucial role in determining the actions undertaken in the firm (Mullins and Forlani, 2005). For instance, innovation adoption is significantly determined by risk taking (Alam et al., 2007).

Entrepreneur's personal network

Personal network or «ego-network» refers to direct relationships linking ego with alters (family members, partners, employees, bankers, suppliers ...) or individuals personally known (Chollet, 2005). Every entrepreneur has his own form of networking. He establishes formal or/and informal networks. This latter has been found to support the progress of the company and the achievement of its goals (Hill and al., 1999). Networks allow SME to have information, to stay up to date with respect to environment changes and to take advantage of the opportunities leading to all sorts of innovations (Julien, Andriambelison and Ramangalahy, 2002).

Density, diversity and size are the main characteristics of a network (Dubini and Aldrich, 1991; Granovetter, 1982). In this research, we focus on two dimensions of the network: the first is the structure which refers to the density as well as the size of the network and the second is the strength of ties which is an indicator of the nature of ties between the entrepreneur and his contacts.

Structural dimension of a network

This dimension encompasses both the size and the density of the network. The size is the number of individuals with whom the leader maintains relationships (Rejeb, Mezghani and Quölin, 2011). It is also the number of persons who belong to the personal network (Chollet, 2002). The literature has often limited the personal network of the entrepreneur to “first network” (Saleilles, 2007; Aldrich et al., 1987; Aldrich et al., 1989; Johannisson and Nilsson, 1989; Birley et al., 1991; Drakopoulou et al., 2002; Greve and Salaff, 2003). For other researchers, it is limited to the five most

implement them successfully»(Tuominen et al., 2004). It is also defined as «the ability to introduce new processes, new products or new ideas in the organization» (Hult et al., 2004).It can be considered as a culture in the firm encouraging innovation (Zaltman et al, 1973; Santos-Gonzalez-Alvarez and Vijande, 2007; Calantone and al., 2002.) and accepting new ideas (Hurley et Hult, 1998; Augusto and Coelho, 2009).In this context, there are two perspectives on the conceptualization of innovativeness; the first emphasizes the behavioral aspect while the second considers it as the predisposition of the firm to innovate (Hurt et al., 1977; Calantone et al., 2002).

Innovativeness is a behavior that is mirrored by the success in research and development, the quantity and the quality of technological innovations, the acceleration of the product development and the exploitation of marketing opportunities (Hurt et al., 1977; Moorman, 1995; Sinkula and Baker, 1999; Calantone et al., 2002).

Innovativeness is also considered as a process. It is defined as “an organization’s tendency to engage in and support new ideas, novelty, experimentation, and creative processes that may result in new products, services, or technological processes”(Lumpkin and Dess, 1996).

Attitude toward innovation adoption

Attitude refers to a person’s judgment that performing the behavior is good or bad, that they are in favor of or against performing the behavior (Ajzen and Fishbein, 1980). The concept has been noticed in numerous researches within the organizational innovation literature. Entrepreneur’s attitude towards innovations is an important device for organizations to encourage innovation adoption (Basadur and Hausdorf, 1996). It has been significantly related to organizational innovation adoption (Frambach and Schillewaert, 2002; Damanpour, 1991).The predisposition to innovate is also proposed to be a manifestation of attitudes towards innovations. The Technological Acceptance Model (TAM) by Davis (1989) stipulates that the intention to adopt the innovation is determined by the attitude towards innovation adoption.

Risk-taking

Entrepreneurship involves by definition taking risks (Boohene and Williams, 2012; McClelland, 1961). Risk-taking is a

innovations result in fundamental changes in technology, completely new products or entirely new processes. Incremental innovations improve the products or the processes without totally changing the fundamental structures of the business”(Forsman, 2011; Garcia and Calantone, 2002).

In this research, the OECD Oslo manual typologydistinguishing between technological, managerial or commercial innovation is adopted.

Intention of innovation adoption

Behavioral intention reflects the individual’s likelihood of engaging in the behavior of interest (Ajzen, 1991). It is also considered as a plan to perform an action (Searle, 1983) or a behavior (Ajzen and Fishbein 1980). According to Behavioral theorieslike Theory of Reasoned Actionthe (Fishbein and Ajzen 1975), Theory of PlannedBehavior (Ajzen 1991 ;1985), Technology Acceptance Model (Davis 1989; Davis et al.1989) and Innonvation Diffusion Theory (Rogers, 1983), behavioral intention is the most influential predictor of behavior (Ajzen, 1988; Sheppard et al., 1988; Ajzen and Fishbein, 1980). Within an organizational context, adoption of innovationis a positive function of the entrepreneurs’intention to adopt innovations(Marcati et al., 2008).

Innovativeness

Innovation and innovativeness are distinct conpetcs (Hurley et al., 2005). The first is the proportion of the adoption of innovation within a firm, while the second is the cultural predisposition to innovate (Subramanian and Nilakanta, 1996). Innovation can be presented as a result of the implementation of ideas while innovativeness is a characteristic of the organization or the person who implements the ideas (Nybakk et al., 2009).

Innovativeness is a key element for the success (Deshpande et al., 1993) and the survival of firms (Rhee et al., 2010). It is a strategic factor to adapt to the changing environment (Rhee et al., 2010). It refers to“the degree to which an individual is relatively earlier in adopting new ideas than other members of his social system”(Rogers and Shoemaker, 1971).

In managerial context, innovativeness is «the organizational capacity to innovate, create, or adopt innovations and

as “the adoption of an internally generated or purchased device, system, policy, program, process, product, or service that is new to the adopting organization” (Damanpour, 1991).

Innovation is also considered as “the developments and new applications, with the purpose of launching newness into the economic area. It can be conceived as the transformation of knowledge to commercial value”(Gunday et al., 2009). The OECD Oslo manual (2005) and the Frascati manual (1994) emphasize the principle of novelty in the conceptualization of innovation. According to OECD Frascati manual (1994), innovation is the transformation of an idea into a new or an improved product introduced on the market, or into a new or improved operational process used in industry or commerce. This definition deals only with product and process. In the same vein, the OECD Oslo manual (2005) proposes a more comprehensive definition that distinguishes between different types of innovation (product, process, organizational and marketing). It is defined as the implementation of a new or significantly improved product, a new marketing method, or a new organizational method in business practices and the organization of the workplace or external relations (OECD Oslo manual, 2005). There are many types of innovation (Sternberg et al, 2003; OECD Oslo manual, 2005; Tödtling et al, 2009): technological, organizational (managerial) and commercial. Other researchers distinguish between product innovation and process innovation (Gopalakrishnan and Damanpour, 1997; Edquist, 2001; Rametsteiner et al., 2005; Kubeczko et al., 2006; in Nybakk and Hansen, 2008). The first type concerns changes brought to a product or a service and the second type regards technological innovations or organizational changes (Kubeczko et al, 2006, Nybakk and Hansen, 2008). According to Hoffman et al., (1998), innovation is more implemented in products than in processes.

Damanpour and Wischnevsky (2006) distinguish between technical innovation (new products, services or production method) and organizational or administrative innovation (new market, organizational structure, administrative system). Product and process innovations are considered as technological innovation (Hjalager, 2010; Oslo, 2005; Damanpour, 1987). Innovation may be also managerial like adopting new methods of work. The author distinguishes between marketing innovation and institutional innovation.

Other researchers distinguish between the incremental and radical innovation (Dewar and Dutton, 1986; Lundvall, 1992; Schienstock 1999; Schienstock and Hömöläinen, 2001; Toivonen and Tuominen, 2009; Forsman, 2011). “Radical

Innovation in organizational settings requires expensive resources. It is therefore important for SMEs entrepreneurs to look for other accessible sources like personal networks. This latter is favorable to the development of individual creativity (Fischer and al., 2005), innovativeness (Galunic, 2001) and the creation of new venture (Batjargal, 2001; Rickne, 2000; Tornikoski, Seinöjoki and Newbert, 2003). However, few studies have examined the relationship between networks and the innovation adoption in organizations (Chiffolleau, 2005; Galunic, 2001; Ahuja, 2000).

The owner/manager is usually directly or indirectly involved in all decision making in the firm (Alam et al., 2007). Researches in entrepreneurship have particularly emphasized the role of the entrepreneur's characteristics (i.e. innovators, leaders, risk takers...) in innovation adoption (Lakhanpal, 1994; Fichman and Kemerer, 1997; Gover et al., 1997; Alam et al., 2007).

This study aims to develop and validate a conceptual model of innovation adoption in Tunisian SMEs.

After the review of the literature, the sampling frame and data collection procedures are then presented. Results are finally discussed as well as implications and future research directions.

LITERATURE REVIEW

Innovation adoption in an organizational context

Innovation is an ambiguous concept that has been approached from multiple perspectives (Halilem and St John, 2007; Damanpour, 1996; Urabe, 1988; Damanpour and Evan, 1984; Rogers, 1983 in Gopalakrishnan and Damanpour, 1997; Kimberly and Evanisko, 1981; Sawyer, 1978). It refers to the introduction of new products or a new method of production, the opening a new market, the conquest of new sources of raw materials and the implementation of a new form of industrial organization (Schumpeter, 1939). It is accordingly the first commercial use of a product, a process or a service, which had never been previously exploited. Innovation is also considered as the result of the economic improvement and social acceptance of an invention (Ammar, 2010).

Other researchers define innovation as a new idea (Damanpour, 1996; Kimberly and Evanisko, 1981; Rogers, 1983). According to Sawyer (1978) and Urabe (1988), it refers to the development or the implementation of a new idea. Damanpour and Evan (1984) propose a broader approach widely adopted in entrepreneurship research. They define it

THE ROLE OF ENTREPRENEUR'S CHARACTERISTICS AND PERSONAL NETWORK IN THE INNOVATION ADOPTION IN TUNISIAN SMEs

ABSTRACT:

This study aims to validate a conceptual model of the innovation adoption in Tunisian SMEs. It investigates the role of personal networks, innovativeness, risk taking, attitude toward innovation adoption and the adoption intention in the explanation of the innovation adoption.

137 entrepreneurs of Tunisian SMEs answered the questionnaire. Results reveal that the network density and the weak ties have a negative effect on entrepreneur innovativeness. The attitude toward innovation, innovativeness and risk taking has a significant positive impact on the innovation adoption intention. This latter positively influences the innovation adoption.

Keywords: Innovation adoption, innovation adoption intention, innovativeness, personal network, risk-taking, attitude and SMEs

INTRODUCTION

Innovation has been widely investigated in numerous disciplines like economics, organizational theory, strategic management, marketing and entrepreneurship (Harder, 2011; Chuang et al., 2010; Spanos, 2009; Van de Vrande et al. 2009; Damanpour and Schneider, 2008...). It is considered as an ambiguous and a complex concept that has been apprehended from different approaches (Halilem and St John, 2007; Damanpour, 1996; Urabe, 1988; Damanpour and Evan, 1984; Rogers, 1983 in Gopalakrishnan and Damanpour, 1997; Kimberly and Evanisko, 1981; Sawyer, 1978). An increasing interest of academicians and managers on innovation adoption in organizations has been noticed. It provides firms with means of creating a competitive advantage (Porter, 1980; Orfila-Sintes and Mattsson, 2009; Ahmed and Shepherd, 2010 in Pramudya and Sihombing, 2013). In order to maintain or improve their competitive position, firms have to develop or introduce new products, processes, techniques or practices (Cooper, 1998).

THE ROLE OF ENTREPRENEUR'S CHARACTERISTICS AND PERSONAL NETWORK IN THE INNOVATION ADOPTION IN TUNISIAN SMEs

Aicha Habacha

Research Unit MaPreCoB
University of Sousse, Tunisia
E-mail: habacha_aicha@yahoo.fr

Anissa Negra, PhD

Assistant Professor
Research Unit MaPreCoB
University of Sousse, Tunisia
E-mail : anissanegra@gmail.com

Nabil Mzoughi, PhD

Professor
Department of Marketing
College of Business Administration
King Saud University
Riyadh, Saudi Arabia
E-mail: teachershello@yahoo.fr

September 2014

Saudi International Entrepreneurship Conference 2014



المؤتمر السعودي الدولي

Saudi International Entrepreneurship Conference 2014

September 9, 2014

Entrepreneurship Association, Riyadh, Saudi Arabia

Europe. *Industry and Higher Education*, 18(1), 53-69.

Muller, S.L. and Thomas, A.S. (2000). Culture and entrepreneurial potential: a nine country study of locus of control and innovativeness. *Journal of Business Venturing*, 16, 51-75.

Peterman, N.E. and Kennedy, J. (2003). Enterprise education: influencing students' perceptions of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28, 129-144.

Shane, S. and Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.

Tkachev, A., and Kolvereid, L. (1999), Self-employment intentions among Russian students. *Entrepreneurship and Regional Development*, 11(3), 269-280.

Van Gelderen, M., Brand, M., Van Praag, M., Bodewes, W., Poutsma, E., and Van Gils, A. (2008). Explaining entrepreneurial intentions by means of the theory of planned behaviour. *Career Development International*, 13(6), 538-559.

Veciana, J. M., Aponte, M. and Urbano, D. (2005). University students' attitudes towards entrepreneurship: A two countries comparison. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(2), 165-182.

Wu, S. and Wu, L. (2008). The impact of higher education on entrepreneurial intentions of university students in China. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15, 752-774.

References

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Autio, E., Keeley, R. H., Klofsten, M., Parker, G. G. C., and Hay, M. (2001). Entrepreneurial intent among students in Scandinavia and in the USA. *Enterprise and Innovation Management Studies*, 2(2), 145-160.
- Falkang, J. and Alberti, F. (2000). The assessment of entrepreneurship education. *Industry and Higher Education*, 14 (2), 101-108.
- Fayolle, A., B. Gailly, et al. (2007). Towards a new methodology to assess entrepreneurship teaching programmes, in *Handbook of research in entrepreneurship education*. A. Fayolle. Cheltenham, Edward Elgar.
- Finkle T.A., and Deeds, D. (2001). Trends in the market for entrepreneurship faculty, 1989-1998. *Journal of Business Venturing*, 16, 613-30.
- Gatewood, E.K., Shaver, K.G., Powers, J. and Gartner, W.B. (2002). The effects of perceived entrepreneurial ability on task effort, performance, and expectancy. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(2), 187–206.
- Görol, Y. and Atsan, N. (2006). Entrepreneurial characteristics amongst university students: some insights for entrepreneurship education and training in turkey. *Education + Training*, 48(1), 25-38.
- Harris, M.L., Gibson, S.G. (2008). Examining the entrepreneurial attitudes of US business students. *Education + Training*, 50(7), 568-81.
- Henry, C., Hill, F. and Leitch, C. (2005). Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? *Education and Training*, 47, 98-111.
- Krueger, N.F., Reilly, M. and Carsrud, A.L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15(5/6), 411-432.
- Kuratko, D. F. 2005. The emergence of entrepreneurship education: Development, trends, and challenges. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(5), 577-598
- Matlay, H. (2005). Entrepreneurship education in UK business schools: conceptual, contextual and policy considerations. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 12(4), 627-43.
- Mitra, J., Matlay, H. (2004). Entrepreneurial and vocational education and training: lessons from Eastern and Central

Social entrepreneurship	78	52	72	48
Entrepreneurial marketing	77	51,3	73	48,7
Innovation and idea generation	64	42,7	86	53,3
Business planning	43	28,7	107	71,3

Table 13: Networking and coaching offerings (inside or outside the university)

Indicate if you have participated in one of these events:	Yes	%	No	%
Workshops/networking with experienced entrepreneurs	69	46	81	54
Contact platform with potential investors	112	74,7	38	25,3
Business plan competitions/workshops	99	66	51	34
Mentoring and coaching programs for entrepreneurs	95	63,3	55	36,7
Contact point for entrepreneurial issues	93	62	57	38

Conclusions

In this paper, university students' entrepreneurial intentions was examined. The results indicated that students at KFUPM are likely to start their own business if certain obstacles were removed and if they get enough knowledge about how to do it. The role of the university is to help more these students in this regard by restructuring the entrepreneurship education in a way that demonstrate entrepreneurship as a preferred career.

Acknowledgements

The author would like to express his thanks and appreciation for the support provided by KFUPM in the preparation of this paper.

Part III: Entrepreneurship Education

In the last part of this research, students were asked about their education, training and networking in entrepreneurship. In Table 7, their perception about how well the university is supportive to them to pursue an entrepreneurial career. In Table 8, they have indicated if they have any education (lectures, seminars, etc.) in the university in the entrepreneurship areas. Finally, Table 9 shows if the students have built a good networking with other entrepreneurs or have attended certain programs in entrepreneurship. The results show that students still need a good education in entrepreneurship to build confidence and be risk taker in starting a new career as self-employed. It is the role of the university to further help in this regard by increasing activities for these students.

Table 7: University Environment

	Mean	SD
In my university, people are actively encouraged to pursue their own ideas	3,18	1,243
The courses provide students with the knowledge required to start a new company	3,27	1,220
There is a well-functioning support infrastructure in place to support the start-up of new firms	3,13	1,135
The creative atmosphere inspires us to develop ideas for new businesses	2,93	1,314

Table 8: Lectures and seminars about....

Indicate if you had any education (lectures, seminars, etc.) in the university in the following areas:	Yes	%	No	%
Entrepreneurship in general	25	16,7	125	82,7
Financing entrepreneurial ventures	81	54	69	46
Technology entrepreneurship	84	56	66	44

Current economic situation	3,24	1,091
Lack of knowledge of the business world and the market	3,20	1,215
Lack of ideas regarding what business to start.	3,19	1,368
Financial problems		
Lack of initial capital	3,79	1,179
Fear of financial problems	3,52	1,273
Fear of financial difficulties	3,34	1,258
Banks do not readily give credit to startup companies	3,31	1,087
It is hard to find capital providers	3,31	1,215
Perceived social norms		
Fear of family disagreement	2,35	1,199
Fear of social disapproval	2,40	1,221
Little time with family	3,14	1,232
Not respected in society	2,13	1,151
Perceived behavioral control		
Fear of failure	3,02	1,266
Fear of commitment	2,81	1,168
Fear of administrative burden	2,93	.906
Self-efficacy problems		
Lack of a high level of entrepreneurial competency	2,93	1,017
Lack of managerial skills	2,83	1,195
Lack of marketing experience	3,13	1,208
Lack of financial management skills	2,87	1,213
Training not reachable	2,75	.978
Difficult finding partners	2,89	1,182
Lack of tolerance for ambiguity	3,07	1,041
Emotional stability and confidence	2,81	1,195
Total	150	100

To do something useful for society	4,03	1,010
For the development of science & technology	3,37	1,121
Total	150	100

The last part of the second part of the questionnaire was about the challenges students may face when intending pursuing an entrepreneurial life. Six types of problems every new entrepreneur may face were advanced and results were shown in Table 6. Perceived social norms, Perceived behavioral control and Self-efficacy problems were cited as the lowest problems that the students may face in their future career.

Table 6: Challenges for an Entrepreneurial Career

	Mean	SD
Regulatory problems		
Compliance with laws and regulations	3,43	1,083
Fear of unfair competition	3,43	1,183
Lack of government support	3,53	1,139
Startup paperwork and bureaucracy	3,43	1,032
Risk and support problems		
Excessively risky	3,32	1,058
Fierce competition	3,23	.982
Ability to seize quality opportunity	3,43	.901
Creativity and innovation	3,54	1,053
Irregular income	3,36	1,997
Fiscal charges (taxes, legal fees, etc.)	2,63	1,195
Lack of support from people around me (family, friends. etc.)	2,51	1,273
Lack of legal assistance	3,01	1,179
Problem with employees and contracted personnel	3,19	1,060
Risk taking Competitiveness	3,16	.956

To create jobs	3,91	.919
To achieve a higher social position	3,97	1,077
To have greater work flexibility	4,09	.948
To be creative	4,26	.839
To gain experience	4,21	.892
To achieve more in life	4,41	.828
To Make better use of my own capabilities	4,19	.800
To achieve my vision	4,19	.974
The current situation on the labor market	3,44	1,006
Personal and family enjoyment		
To enjoy my life	4,35	.868
For the happiness of my family	4,37	.893
Prestige and social status	3,58	1,101
Continuing of family tradition	2,84	1,419
Perception of opportunity		
See a strong future in this work	4,01	.882
To provide a new service	3,93	.997
To commercialize existing technology	3,47	1,060
To commercialize a new technology	3,47	1,133
Exercise and development of skills		
To use own technical skills	3,94	.861
To use own marketing skills	3,64	1,025
To use own management skills	3,99	.990
Altruism		
To do something worthwhile	4,28	.804

Table 4 shows the entrepreneurial capacity of the respondents. It is clear from the results that students do not have the capacity to start the business in this point of time but stay optimistic that their probability of succeeding a new business is quite high. **Table 4: Entrepreneurial capacity**

	Mean	SD
Start a firm and keep it working would be easy for me	2,73	.939
I'm prepared to start a viable firm	2,88	1,003
I can control the creation process of a new firm	3,25	.984
I know the necessary practical details to start a firm	2,95	1,092
I know how to develop an entrepreneurial project	3,13	1,057
If I try to start a firm, I would have a high probability of succeeding	3,65	.912
Total	150	100

Next, students were asked to assess their motives to start a new business. Five motives were cited: autonomy and material advancement, personal and family enjoyment, perception of opportunity, Exercise and development of skills, and finally altruism. Table 9 shows the results of the mean of each of these motives. As advanced in most of the literature about entrepreneurship motives, students at KFUPM would like to start their business because they like to be independent and not working for others, they want to be creative, financially independent, enjoying their lives, using their skills and doing something worth to the society.

Table 5: Entrepreneurial Motives

	Mean	SD
Autonomy and material advancement		
To be my own boss	4,09	1,074
To work on my own initiative	4,12	.819
To increase my income	4,41	.837

Table 2: Entrepreneurship Decision

	Number	%
I have never thought to found a company	28	18,7
I have made an explicit decision to found a company	76	50,7
I have a concrete time plan when to do the different steps for founding a company	29	19,3
I have already started with the realization	13	8,7
I am already self-employed in my own founded firm	4	2,7
Total	150	100

Similarly, the students were asked to determine whether they have the intention to start a firm in the future and if they are ready to become an entrepreneur. The results in Table 3 show the determination, through slightly above the average, of students to pursue an entrepreneurial career.

Table 3: Entrepreneurial intention

	Mean	SD
I'm ready to make anything to be an entrepreneur	3,44	1,156
My professional goal is becoming an entrepreneur	3,56	1,161
I will make every effort to start and run my own firm	3,73	1,028
I'm determined to create a firm in the future	3,79	1,115
I have very seriously thought in starting a firm	3,73	1,198
I've got the firm intention to start a firm someday	3,49	1,134
Total	150	100

same Table shows that 56% of students have been exposed to a work experience but most of them have neither a managerial experience (60,7%) nor an entrepreneurial experience (83,3%).

Table 1: Demographics

	Number	Percent		Number	Percent
Number of Respondents by College			Parents self-employed		
College of Engineering Sciences/Applied Engineering	45	30,0	Yes	45	30,0
College of Sciences	23	15,3	No	105	70,0
College of Computer Sciences and Engineering	13	8,7	Employee experience		
College of Industrial Management	65	43,3	Yes	84	56,0
College of Environmental Design	4	2,7	No	66	44,0
Managerial experience			Entrepreneurial experience		
Yes	59	39,3	Yes	25	16,7
No	91	60,7	No	125	83,3
Total	150	100	Total	150	100

Part II: Entrepreneurial Intention

In the second part of the questionnaire, the students were asked about their entrepreneurial intentions towards starting a business, their motives about self-employment and the main challenges or obstacles they think about when deciding to start an entrepreneurial career.

Table 2 shows only 18,7% of respondents have never thought to found a company. The remaining students have either made an explicit decision to start their businesses or have a concrete plan to do it (70%) or have already founded a firm (11,4%).

type of business. Harris and Gibson (2008) examined the entrepreneurial attitudes of 216 undergraduate students enrolled in the Small Business Institute® (SBI) program across the USA. They found that the majority of students possessed entrepreneurial attitudes and that those students with family business experience had more developed entrepreneurial attitudes. Gerry et al. (2008) found that although students in Portugal would like to run their own businesses, their intentions are hindered by inadequate preparation, i.e., they recognize that their practical business knowledge and entrepreneurial preparation are insufficient. Alsaaty et al. (2014) found that 23,9 percent of students attending the college of business at Bowie State University expressed interest in becoming business entrepreneurs. Gibson et al. (2011) found that US university students reported that they were likely to start their own businesses. In their study of students in a Croatian university, Biliö et al. (2011) found that they lack interest in an entrepreneurial career. They justified this attitude as a low attitude towards taking risks and the feeling of insecurity about risk-taking. Similarly, Keat et al. (2011) explained the inclination of Malaysian students towards entrepreneurship by the fact that students are seeking a quality education from educational institutions that could equip them with the entrepreneurial competencies in preparing them for future careers.

The objective of the study is to determine KFUPM students' intentions to pursue a self-employment career.

Empirical Study

a. Research Method

This research has used a questionnaire that was designed to measure KFUPM students' business start-up readiness. The target population of the study was KFUPM students in different colleges.

b. Results

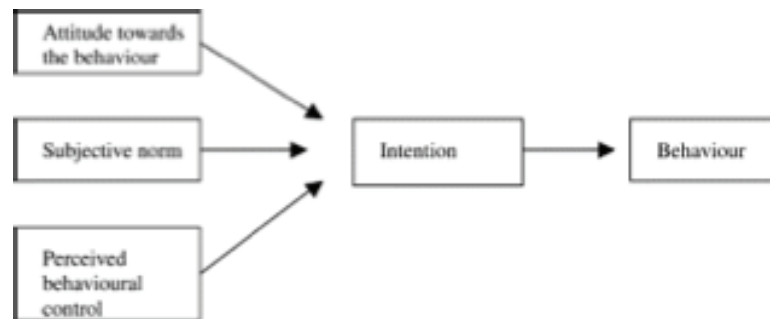
Part I: Demographics

Table 1 shows that about half of the respondents are from the college of industrial management which is the business school of the university. This college offers a course of entrepreneurship. Table 1 also shows if one or both parents of the respondents have been self-employed or have majority ownership in a company. This helps to understand if the respondent comes from a business family or not. 30% of the students responded positively to this question. The

Literature Review

Many studies have focused on analyzing students' intentions regarding starting their own business following Krueger et al. (2000) idea that "intentions are the best predictors of planned behavior" (Peterman and Kennedy, 2003; Van Gelderen et al., 2008). Understanding these intentions will help remove all obstacles towards fostering entrepreneurship spirit among young people. The work of Ajzen (1991) and his colleagues has often been cited as a theoretical base exploring factors driving people's intentions. The theory of planned behavior initiated by Ajzen (1991) proposes that our intentions to act in a certain way are highly consistent predictor of actual behavior. Ajzen's framework, as shown in the following figure, should be very efficacious at predicting start-up behavior over an individual's career since the entrepreneurial process is planned and is a long-term process.

Figure 1: Ajzen Framework



Thus, the research on students' entrepreneurial intentions have frequently drawn upon the theory of planned behavior. Recently, entrepreneurial intentions of university students have received considerable interests among researchers (Tkachev and Kolvereid, 1999; Autio et al., 2001; Veciana et al., 2005; Wu and Wu, 2008; Harris and Gibson, 2008; Carey et al., 2010; Almobaireek and Manolova, 2012).

Carey et al. (2010) found that student intentions to start a business and what drives these intentions vary by the

Introduction

Entrepreneurship is considered an important means for countries to revitalize their stagnated economies (Görol and Atsan, 2006), brings innovation to market, creates new jobs, and raises employment levels (Mueller and Thomas, 2000; Shane and Venkataraman, 2000; Fayolle and Gailly, 2007). Many empirical studies indicated that entrepreneurship can be taught and that education can foster entrepreneurship (Gatewood et al., 2002; Mitra and Matlay, 2004; Kuratko, 2005; Harris and Gibson, 2008; Henry et al. 2005; Falkang and Alberti, 2000), which has led to a dramatic rise in the number and status of entrepreneurship programs at colleges and universities (Finkle and Deeds, 2001; Kuratko, 2005; Matlay, 2005). Most studies agreed that entrepreneurship education develops aspiration as well as readiness for self-employment. Entrepreneurship education should provide the entrepreneurial opportunities for students as it develops knowledge and skills and increase their willingness to consider entrepreneurship as a career option.

In parallel with developing interest in entrepreneurship throughout the world, Saudi Arabia has also witnessed an increasing interest in entrepreneurship through its education system as many universities are establishing an entrepreneurship ecosystem that help to develop entrepreneurial capabilities among students.

Since its establishment in 1963, King Fahd University of Petroleum and Minerals (KFUPM) has been a major resource of graduates equipped with an edge of knowledge and skills in engineering, science and industrial management disciplines. Recently, KFUPM has established its entrepreneurship culture and is taking the necessary steps to create its Innovation-Entrepreneurship ecosystem. Among the many steps forward in creating such an entrepreneurial culture, KFUPM has established an entrepreneurship institute, an innovation center and a technology advancement and prototyping center. In addition, it had organized many events on academic entrepreneurship that aim at educating the KFUPM and regional communities about the current and future global academic entrepreneurship challenges and trends as well as spreading the awareness of international efforts in promoting entrepreneurship in academia. These events had addressed especially the role of universities in creating/advancing entrepreneurial ecosystems, the university entrepreneurship education, the university entrepreneurship research, and the university business incubators.

Abstract

Purpose: The purpose of this research is to explore the entrepreneurial readiness of Saudi university students and to examine their intention to engage in entrepreneurial activities.

Design/methodology/approach: This study was conducted on a random sample of 150 senior students in King Fahd University of Petroleum & Minerals, (KFUPM) to test their entrepreneurial intentions and readiness. A -14item Questionnaire was administered to students, with questions related to demographic variables, entrepreneurial intentions, and their entrepreneurial education.

Findings: The main results of this empirical research suggest that most students do not have a prior entrepreneurial experience but have made an explicit decision to engage in future entrepreneurial experience.

Research limitations/Implications: The study comprises senior students only in only one university in Saudi Arabia. Further study can be conducted on more universities to lead to more general conclusion.

Practical Implications: This study is helpful for decision makers in the University to focus more on creating a good entrepreneurship ecosystem that help students engage in self-employment activities that can be beneficial to the economy of the country.

Originality/Value: The paper provides comprehensive evidence about the importance for the university to develop entrepreneurship education.

Keywords: Entrepreneurship, students, Readiness, Intention, Saudi Arabia.

Paper Type: Research Paper

KFUPM Students' Entrepreneurial Readiness

An Empirical Study

Dr. Mourad Mansour

Department of Management and Marketing
King Fahd University of Petroleum and Minerals
31261 Dhahran, Saudi Arabia
mmansour@kfupm.edu.sa

September 2014

Saudi International Entrepreneurship Conference 2014



المؤتمر السعودي الدولي

Saudi International Entrepreneurship Conference 2014
September 9, 2014
Entrepreneurship Association, Riyadh, Saudi Arabia





Conference Proceeding

Saudi International Entrepreneurship Conference 2014
September 9, 2014

Entrepreneurship Association
Riyadh, Saudi Arabia



الجهة المنظمة
TP.ACADEMY
أكاديمية البرامج التدريبية

المنتدى السعودي
لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال

المنتدى السعودي
لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال