

## حاضنات ريادة الأعمال وتنمية المجتمع المحلي - دراسة ميدانية لبعض طلاب جامعة حائل

د. منى عمارة\*

### الملخص:

تهدف فكرة البحث في محاولة التوصل لدور مؤسسات حاضنة ريادة الأعمال وأهميتها الأساسية في تنمية المجتمع المحلي ومدى قدرتها في خدمة جميع مؤسساته من خلال تشجيع الطلاب والخريجين على تبنى فكرة عمل مشروعات رائدة وابتكارية تحقق أحلامهم على أرض الواقع وكذلك زيادة القدرة التنافسية للمشاريع بما يعزز دور القطاع الأهلي في زيادة الناتج المحلي ومن ثم مساهمته في خلق المزيد من فرص العمل وزيادة معدلات الناتج القومي من خلال المشروعات الرائدة.

حيث يعد الطلاب بوجه عام هم الفئة المستهدفة لهذا المشروع التنموي الحضاري، وبخاصة الشباب الذين يملكون فكرة مشروع صغير يمكن تطبيقه على أرض الواقع وذلك لدعم رواد الأعمال الحاليين والمتوقعين مستقبلاً وأيضاً لتمكينهم من التغلب على التحديات التي يواجهونها عند تسويق أفكارهم ومشروعاتهم. ولقد تبنت الباحثة أسلوب المسح الاجتماعي بطريقة العينة العشوائية وتم اختيارهم ضمن مجموعة من المحددات وتركزت على بعض طلاب كليات الحاسبات والمعلومات والطب والتمريض والآداب بجامعة حائل، ولقد تم التطبيق على منطقة حائل. وقد صممت استمارة استبيان ووزعت على عينة قوامها (٢٧٠) مفردة من مفردات الدراسة مقسمة حسب فئات العمر والمستويات الدراسية المختلفة وتم استبعاد ٥٠ استمارة نظراً لعدم صلاحيتها واكتمالها ليبلغ حجم العينة النهائي (٢٢٠) استمارة مكتملة لغرض الدراسة والتحليل.

---

\* المدرس بقسم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة المنوفية

## **Incubators of Entrepreneurship and Community Development**

### **A Field Study on Some Students of Ha'il University**

**Dr. Mona Emara**

#### **Abstract**

The aim of this research is to try to find the role of the entrepreneurship incubator institutions and their fundamental importance in the development of the local community, and their ability to serve all its institutions by encouraging students and graduates to adopt the idea of creating innovative and pilot projects that make their dreams materialise. They also increase the competitiveness of projects, thus enhancing the role of the civil sector in increasing the GDP. Accordingly, more jobs will be created and the rates of national income will increase through pilot projects.

Students are generally the target group for this urban development project, especially young people who have the idea of a small project that can be applied on the ground to support current and prospective entrepreneurs and to enable them to overcome the challenges they face when marketing their ideas and projects. The researcher adopted the method of social survey with a random sample, selected within a set of determinants and focused on some students of the faculties of Computers and Information, Medicine, Nursing and Arts at the

University of Ha'il. It was applied to the region of Ha'il. A questionnaire was designed and distributed to a sample of (270) individuals, divided according to the age groups and different levels of study. Fifty forms were excluded due to their invalidity and incompleteness to reach a total of (220) completed forms for the purpose of study and analysis.

**Key words:** Entrepreneurship – Development – Local  
Community

## المقدمة:

تمثل مؤسسات حاضنات ريادة الأعمال أحد القطاعات الاجتماعية والاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام كبير من قِبَل دول العالم كافة، والمشروعات والهيئات الدولية والإقليمية، والباحثين في ظل التغيرات والتحولات الاقتصادية العالمية، وذلك يرجع لدورها المحوري بالمساهمة في الإنتاج والتشغيل وزيادة الدخل والابتكار والتقدم التكنولوجي علاوة على دورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية بجميع قطاعات الدول. هذا فضلا عن أن ٨٠% من اقتصاد واستثمارات الدول المتقدمة تأتي من حاضنات ريادة الأعمال وبالأخص أمريكا والصين فهما يعتمدون على ما يحققه رجال الأعمال من مستوى عالي من التنمية الاقتصادية من خلال تبني ودعم سياسيات واضحة لتفعيل دور حاضنات ريادة الأعمال، وقد ظهر ذلك في محاولة القضاء على البطالة والحد من الفقر، بل وتحقيق تقدم وارتقاء المجتمع.

وأنة في إطار السعي نحو تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالمجتمع، يتم التركيز على مشروعات ريادة الأعمال لاسيما المشاريع الصغيرة والمتوسطة والتي تلعب دورا محوريا في كافة مفاصل الاقتصاد، لذا يعمل المسئولون بالتنسيق مع الجهات المعنية من القطاعين الحكومي والخاص والمنظمات غير الحكومية على وضع إستراتيجية لتشجيع نمو المشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال تلك الحاضنات. وتهدف جميع إستراتيجيات الدولة إلى زيادة القدرة التنافسية لريادة الأعمال لتحقيق التنمية المحلية وزيادة القيمة المضافة للسلع والخدمات التي تنتجها هذه المشاريع بما يعزز دور هذا القطاع في الناتج المحلي الإجمالي فهو يساهم بما نسبته ٦٠% من الناتج المحلي، ويزيد مساهمته في خلق المزيد من فرص العمل وخلق الثروة الاقتصادية. (هيكل، ٢٠٠٣) ويهتم موضوع الدراسة الحالية بتوضيح مدى أهمية مؤسسات حاضنة ريادة الأعمال ودورها في خلق فرص عمل جديدة للطلاب والخريجين الباحثين عن فرص عمل، والذين لديهم أفكار ريادية وابتكارية كمحاولة وخطوة فعالة لتنمية المجتمع المحلي

عن طريق تفعيل مناخ التشغيل وتقديم الدعم لرواد الأعمال الراغبين والقادرين على العمل لحسابهم الخاص بتأسيس مشروعات صغيرة ومتوسطة.

وتتلخص فكرة البحث بالتركيز على دور تلك المؤسسات الحاضنة لريادة الأعمال في الاقتصار على تقديم خدمات إرشاد وتوجيه وتدريب وتواصل وتشبيك مع الجهات المعنية من قبلها في حالة عدم توفر التمويل الكافي للمحتضنين ويمكن مساعدتها في الحصول على التمويل الكافي من خلال الوصول إلى مؤسسات معنية بالمشروع لتمويلها وأن تكون هذه المؤسسات همزة الوصل بين الممول ورواد الأعمال. وفي إطار السعي لتحقيق تنمية المجتمع المحلي، يتم التركيز على مشروعات ريادة الأعمال التي غدت من الآليات المهمة والمتطورة، والتي تستطيع المساهمة الفعالة في القضاء على المشكلات الاقتصادية والاجتماعية المواجهة للشباب والشابات على حد سواء وعلى رأسها مشكلة البطالة والتطرف والفساد الأخلاقي والقيمي للشباب وانحدار المستوى الثقافي لعصب الأمة والمجتمع، وحاملي راية التقدم وهم شباب المجتمع. (عجمية، وآخرون، ٢٠٠٦) وتهتم قضية بحث حاضنات ريادة الأعمال بمحاولة الوصول لتوصية كيفية خلق فرص عمل جديدة للباحثين عن عمل مستقبلاً، وذلك عن طريق تفعيل مناخ التشغيل وتنشيطه بتأسيس مشروعات صغيرة ومتوسطة أو دعم وتطوير المشروعات القائمة.

## أولاً - مشكلة الدراسة: مبررات الاختيار، الأهداف والتساؤلات:

### أ- مبررات الدراسة:

١- ما أوضحتها التقارير الدولية أنه منذ بداية الثمانينيات لم يتعد عدد الحاضنات في الولايات المتحدة الأمريكية أكثر من ٢٠ حاضنة فقط، والآن أصبحت تمتلك حوالي ١٠٠٠ حاضنة في الولايات المتحدة الأمريكية بمفردها، في حين تمتلك الصين ٤٦٥ حاضنة وكل من كوريا الجنوبية والبرازيل حوالي ٢٠٠ حاضنة لكل منها بينما تمتلك الدول العربية عدداً من الحاضنات نذكر منها في السعودية أكثر من ٢٣ حاضنة في وقت قصير جداً، وتمتلك مصر ١٠ حاضنات، والبحرين واحدة، المغرب اثنتان، تونس

واحدة. ولم تتوقف منظومة الحاضنات عن التطور حتى أصبحت اليوم تمثل صناعة قائمة بذاتها يطلق البعض عليها "صناعة الحاضنات" ووصلت حالياً حوالي (٣٥٠٠) حاضنة أعمال في مختلف دول العالم.

٢- استمرار مشكلة البطالة وتفاقمها حتى الآن، فضلاً عن انخفاض مستوى المعيشة في معظم دول العالم النامي ومنها المجتمع السعودي الذي وصلت به نسبة البطالة إلى ٣٤% وهذا ما أكدته منظمة الأمم المتحدة وأكدته تقارير التنمية الإنسانية (٢٠٠٥) حيث تؤكد المؤشرات الأساسية أن الدول العربية ترتفع بها نسبة البطالة عن الدول المتقدمة الأوروبية والأسبوية.

٣- أكدت الدراسات والتقارير الدولية أن المشروعات الريادية الصغيرة تعد من الناحية النظرية والعملية نواة أساسية لتنمية المجتمع المحلي، إلا أن الاهتمام الأكاديمي ببحثها ما زال قليلاً نسبياً في الدول النامية، وما زالت الدراسات التي تناولت هذا القطاع الهام قليلة نسبياً بشكل عام في الدول العربية، وبشكل خاص في المملكة العربية السعودية. الأمر الذي شكل حافزاً للباحثة للخوض في هذا المجال بصفة عامة والتركيز على وجه الخصوص على دراسة وتقييم الأثر التنموي لمؤسسات حاضنات ريادة الأعمال ومردودها على عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبخاصة فيما يتعلق بدورها في خلق فرص عمل جديدة والحد من ظاهرة البطالة، وتحسين مستوى الدخل والمعيشة وبالتالي التخفيف من حدة الفقر.

٤- وتأمل هذه الدراسة في إلقاء الضوء على أهمية حاضنات ريادة الأعمال ودورها في تنمية المجتمع المحلي وتوفير فرص العمل وتعزيز سياسات مكافحة البطالة وجذب الاستثمارات الأجنبية واستغلال الموارد المحلية المتاحة وتوسيع الأسواق وتطوير وتنمية الطاقات البشرية والتقنية وتعزيز القدرة التنافسية لمجتمع حائل المحلي داخل السعودية. (الجوهري وآخرون، ٢٠٠١).

ب- مشكلة الدراسة:

على الرغم من أن المشروعات الريادية الصغيرة تعد من الناحية النظرية والعملية نواة أساسية لتنمية المجتمع المحلي، إلا أن الاهتمام الأكاديمي يبحثها ما زال قليلاً نسبياً في الدول النامية، ومازالت الدراسات التي تناولت هذا القطاع المهم قليلة نسبياً - لاسيما على المستوى المحلي - في المملكة العربية السعودية. الأمر الذي شكل حافزاً للخوض في هذا المجال بصفة عامة والتركيز على وجه الخصوص على دراسة حاضنات ريادة الأعمال ومردودها على عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولهذا فقد تم اختيار عينة عشوائية من المشروعات الصغيرة الممولة من قبل "هيئة التشغيل وتنمية المشروعات على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي وبخاصة دورها في خلق فرص عمل جديدة والحد من ظاهرة البطالة، وتحسين مستوى الدخل والمعيشة وبالتالي التخفيف من حدة الفقر، حيث إن أهمية قطاع ريادة الأعمال تكمن في قدرة هذا القطاع على الإسهام الفعال في عملية التنمية بأنواعها ومجالاتها وتحقيق دعم للنمو الاقتصادي والاجتماعي وتوفير فرص العمل وتعزيز سياسات مكافحة البطالة وجذب الاستثمارات الأجنبية واستغلال الموارد المحلية المتاحة وتوسيع الأسواق، ومن ثم تطوير وتنمية الطاقات البشرية والتقنية وتعزيز القدرة التنافسية فضلاً عن القدرة على خلق التجمعات الإنتاجية التنافسية التي تعمل على تعميق التكوين الرأسمالي، من خلال خطوط الإنتاج وشبكات الارتباط التبادلية التي تعمق القيمة المضافة عن هذه الصناعات.

فمنذ بداية أعوام الثمانينيات حيث البداية الفعلية لإقامة الحاضنات في الولايات المتحدة الأمريكية، لم تتوقف منظومة الحاضنات عن التطور حتى أصبحت اليوم تمثل صناعة قائمة بذاتها يطلق البعض عليها "صناعة الحاضنات" تطورت الحاضنات كصناعة في العالم نذكر أن هناك حالياً حوالي (٣٥٠٠) حاضنة أعمال في مختلف دول العالم يوجد منها حوالي ١٠٠٠ حاضنة في الولايات المتحدة الأمريكية، وتمتلك الصين ٤٦٥ حاضنة وكل من كوريا الجنوبية والبرازيل حوالي ٢٠٠ حاضنة لكل منها بينما تمتلك الدول العربية عدداً من الحاضنات نذكر منها مصر عشر حاضنات، والبحرين واحدة، والمغرب اثنتان، تونس واحدة والسعودية حتى

الآن تسع عشرة حاضنة. كما تشير التجارب العالمية في ميدان حاضنات الأعمال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة إلى مدى كفاءتها ودورها الكبير في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة، وفي هذا المجال تعد آلية حاضنات الأعمال من أكثر المنظومات والآليات التي تم ابتكارها في العشرين سنة الأخيرة- فاعلية ونجاحاً في تسريع تنفيذ برامج التنمية حيث شغل مفهوم التنمية أذهان كثير من الباحثين المهتمين بالنواحي السياسية والاقتصادية والاجتماعية فالتنمية عملية مركبة ومتداخلة، يصعب الفصل بين مكوناتها المتفاعلة التي تساهم مجتمعة لخلق ظروف اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية ملائمة للانتقال بالمجتمع إلى دولة المؤسسات، فالتنمية المحلية كما جاء في تقرير التنمية البشرية لسنة ٢٠١٣ هي: ”إنجاز عمليات كمية أو نوعية هادفة إلى تحسين للظروف المعيشية لسكان مقيمين في مجال محدد على الأصعدة المؤسساتية، لأنه مسلسل تشاركي و ديناميكي للتنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع”. (الجوهري، وآخرون، ٢٠٠١).

### ثانياً- أهداف الدراسة وتساؤلاتها:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في محاولة التعرف على دور حاضنات ريادة الأعمال في تحقيق التنمية المحلية بالمجتمع السعودي، وينبثق من الهدف الرئيسي بعض الأهداف الفرعية تتمثل في الآتي:

- ١- التعرف على طرق تشجيع الحاضنات على العمل الريادي الحر للطلاب قبل وبعد التخرج.
- ٢- الوقوف على الخدمات التي تقدمها حاضنات ريادة الأعمال لتحقيق التنمية المحلية.
- ٣- الوقوف على دور الحاضنة كهمزة وصل بين منتج الفكرة والمشروع وبين رجال الأعمال والمستثمرين لتبني أفكارهم.
- ٤- التوصل لإستراتيجية مستقبلية لتدريب الكوادر الشبابية لتنمية المجتمع المحلي.



### ثالثاً- تساؤلات الدراسة:

يتمثل التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة في محاولة التعرف على دور حاضنات ريادة الأعمال في تحقيق التنمية المحلية بالمجتمع السعودي، وينبثق من التساؤل الرئيسي بعض التساؤلات الفرعية تتمثل في الآتي:

- ١- ما طرق تشجيع الحاضنات على العمل الريادي الحر للطلاب قبل وبعد التخرج؟
- ٢- ما الخدمات التي تقدمها حاضنات ريادة الأعمال لتحقيق التنمية المحلية؟
- ٣- ما دور الحاضنة كهمزة وصل بين منتج الفكرة والمشروع وبين رجال الأعمال والمستثمرين لتبنى أفكارهم؟
- ٤- ما الإستراتيجية المستقبلية لتدريب الكوادر الشبابية لتنمية المجتمع المحلي؟

### رابعاً- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذا البحث من عدة جوانب، فمن ناحية يسלט الضوء على قطاع مهم وحيوي وذو تأثير فعال على الأفراد والمجتمعات والدول ألا وهو قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة، ليس هذا فحسب، بل يحاول إيجاد سبل ووسائل العلاج لتخطي الصعوبات والتحديات التي تواجهه، ومن ناحية ثالثة تأتي أهمية هذا البحث في نقل تجارب بعض الدول الرائدة في مجال ريادة الأعمال، ومن هذه التجارب أهم الخطوات التي أدت إلى تفوقها ونجاحها ومشاركتها في التنمية المحلية ونقلها للمجتمع السعودي. ليس هذا فحسب وأيضاً خدمة الطلاب والخريجين بتهيئة فرص عمل لهم وربطهم بسوق العمل، بالإضافة لضرورة توطین وتسويق التقنية المحلية أولاً ثم التقنية القومية في المرتبة الثانية، فضلاً عن تقديم استشارات اقتصادية بكفاءة ومعايير احترافية وإبداعية ترتقي بالمشروعات إلى مصاف العالمية، وكذلك العناية الفائقة بالمتقدمين بدءاً من فكرة المشروع حتى تنفيذه كواقع ملموس لدعم رواد الأعمال الحاليين والمتوقعين مستقبلاً وأيضاً لتمكينهم من التغلب على التحديات التي يواجهونها عند تسويق أفكارهم ومشروعاتهم. فلكل مشروع أسلوب احتضان مختلف، فالمتحضر يوضح المطلوب من استشارات وعلاقات.

**خامسا: مفاهيم الدراسة:** هناك مجموعة من المفاهيم والتعريفات الخاصة بمفردات عنوان

البحث لا بد من عرض أهم ما تقدم عنها في التراث الأدبي والمتمثلة في:

أ- مفهوم مؤسسات حاضنات ريادة الأعمال.

ب- مفهوم تنمية المجتمع المحلي.

### **أولا- مفهوم مؤسسات حاضنات الأعمال:**

تعددت التعاريف المقدمة لمؤسسات حاضنات الأعمال وفقا لطبيعتها القانونية وطبيعة نشاطها وغيرها ومن بين تلك التعريفات: وتعرف الجمعية الوطنية الأمريكية لحاضنات الأعمال (NBIA) حاضنات الأعمال بأنها: "هيئات تهدف إلى مساعدة المؤسسات المبدعة الناشئة ورجال الأعمال الجدد، وتوفر لهم الوسائل والدعم اللازمين والخبرات، والأماكن، والدعم المالي لتخطي أعباء ومراحل الانطلاق والتأسيس، كما تقوم بعمليات تسويق ونشر منتجات هذه المؤسسات. (سامويلسون ووردهاوس، ٢٠٠١)

كما تعرف حاضنات الأعمال بأنها: "مؤسسات قائمة بذاتها لها كيانها القانوني وتعمل على توفير جملة من الخدمات والتسهيلات للمستثمرين الصغار الذين يبادرون إلى إقامة مؤسسات صغيرة لتمكينهم من تجاوز أعباء مرحلة الانطلاق (سنة مثلا أو سنتين)، ويمكن لهذه المؤسسات أن تكون تابعة للدولة أو أن تكون مؤسسات خاصة أو مؤسسات مختلطة". كما عرفت الهيئة العامة للصناعة بدولة الكويت في إصدارها في عام ٢٠١٢ بأنها: "بيئة مصممة لرعاية وتنمية منشآت الأعمال أو أنها "حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات والآليات المساندة والاستشارات التي توفرها الحاضنة لفترة من الزمن، فهي مؤسسة قائمة لها كيانها القانوني ولها خبرتها وعلاقتها بالرياديين الذين يرغبون في إقامة مؤسساتهم الصغيرة". وهناك إجماع بين العلماء بتعريف حاضنات الأعمال بأنها: "حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والاستشارة توفرها ومرحلة محددة من الزمن مؤسسة قائمة لها خبرتها وعلاقتها للمبادرين الذين يرغبون البدء في إقامة مؤسسة صغيرة بهدف تخفيف أعباء

مرحلة الانطلاق". وتتبنى بعض المدارس الاقتصادية تعريف حاضنات ريادة الأعمال بأنها مؤسسات تعمل على دعم المبادرين، الذين تتوافر لهم الأفكار الطموحة والدراسة الاقتصادية السليمة، وبعض الموارد اللازمة لتحقيق طموحاتهم، بحيث توفر لهم بيئة عمل مناسبة خلال السنوات الأولى الحرجة من عمر المشروع، وزيادة فرصة النجاح من خلال استكمال النواحي الفنية والإدارية بتكلفة رمزية ودفع صاحب المشروع إلى التركيز على جوهر العمل وذلك لفترة محددة (بدوي، ٢٠٠٤). ويمكن أيضا تعريف حاضنات الأعمال بأنها: "بيئة أو إطار متكامل من المكان والتجهيزات والخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والاستشارة والتنظيم مخصصة لمساعدة رواد الأعمال في بدأ وإدارة وتنمية وتطوير المنشآت (الاقتصادية) الجديدة (الإنتاجية أو الخدمية أو المتخصصة في البحث والتطوير) وحماية ورعاية ودعم هذه المنشآت، لمدة محدودة (أقل من سنتين في الغالب ولكنها لا تتجاوز ثلاث سنوات)، بما يخفف عن هؤلاء الرواد المخاطر المعتادة ويوفر لهذه المنشآت فرصا أكبر للنجاح، وذلك من خلال كيان قانوني مؤسس لهذا الغرض ويتمتع بالإمكانات والخبرات والعلاقات اللازمة". (الحنوي، ٢٠٠٦) وينظر إلى المنظمات الريادية بوصفها إحدى أهم الآليات للتنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، إذ تلعب المنظمات الريادية دوراً جوهرياً من خلال توجيه الفرص التي تتطلبها المشاريع والأعمال الريادية عبر البحث في موارد جديدة وإعادة توزيع الموارد الموجودة في إطار دعم تلك المشاريع والأعمال والأفراد في البيئة المحلية أو الإقليمية أو العالمية وبذلك تقدم القوى المحركة لنمو وازدهار الاقتصاد.

فالريادة هي القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الصلة بها، حيث يعتبر المشروع الريادي الأساس في بناء وتطوير منظمات الأعمال القادرة على المنافسة والدخول إلى الأسواق الجديدة.

فالريادي هو الذي يتمتع بصفات أخذ المبادرة والميل للمخاطرة، الثقة الكاملة بالنفس، الإصرار على النجاح من خلال مهاراته في إدارة المخاطر، رؤية المتغيرات كفرص يتحتم اقتناصها وقدرته على التنظيم.

## التعريف الإجرائي لمؤسسات حاضنات ريادة الأعمال:

### Entrepreneurship

يمكن تعريف المنظمات الريادية بأنها كيانات حاضنة لمشاريع وأعمال ريادية و منظومة عمل متكاملة توفر كل السبل من مكان مجهز مناسب به جميع الإمكانيات المطلوبة لبدء المشروع، وشبكة من العلاقات والاتصالات، وتدار هذه المنظومة عن طريق إدارة متخصصة تدعم وتساهم بقوة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، عن طريق البحث عن موارد جديدة وامتلاك قدرات جوهرية تستخدمها في توليد الفرص الريادية من خلال تنمية الأسواق وإيجاد فرص للعمل وإدخال التكنولوجيا المتطورة لتحسين السلع والخدمات سواء أكان ذلك ضمن نطاق محلي أو دولي، وكذلك دعم الإبداع وتديبر الموارد والإجراءات اللازمة للاستفادة منه وتحقيق هذه الفرص على أرض الواقع وتحتاج إلى أفراد لديهم القدرة على رؤية الفرص التي يحتاج إليها سوق العمل وتقييمها وتحديد جدواها ونفعها، ومدى إمكانية تطبيقها على أرض الواقع".

### ثانيا - مفهوم تنمية المجتمع المحلي:

تعد قضية التنمية المحلية بالمجتمع السعودي من أهم القضايا التي تستأثر باهتمام النظام السياسي لتوافر الموارد المادية والإمكانيات الطبيعية ورغبتهم في تطوير مجتمعهم وتنميته تمثل هدفاً عاماً وشاملاً لتحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة للمجتمع وتتحلى مظاهرها في تلك السلسلة من التغييرات البنائية التي تهدف لتطوير وتحديث المجتمع ومواطنيه على حد سواء. (بدوي، ٢٠٠٤). والتنمية المحلية يجب أن لا تهتم بجانب واحد فقط كالجانب الاقتصادي أو الاجتماعي أو السياسي وإنما تشمل جميع جوانب الحياة على اختلاف صورها وأشكالها فتحدث فيها تغييرات كيفية وكمية عميقة وشاملة، ويلاحظ أن التنمية إنسانية الهدف تسعى إلى إشباع احتياجات المجتمع وتحقيق آماله، وهي مجتمعية أي تشمل المجتمع بجميع أنساقه وموارده الطبيعية والبشرية مما يؤدي إلى ترقية الإنسان وتحسين أوضاع حياته في المجتمع. (فيدروفيدتشنز وهيمري، ١٩٩٣).

فالتنمية بالمفهوم الواسع هي: تحديث وتطوير مستدام للمجتمع ككل، وللنظام الاجتماعي نحو حياة إنسانية أفضل، كما عرفت أيضاً بأنها: "تقدم المجتمع عن طريق استنباط أساليب جديدة أفضل، ورفع مستويات الإنتاج من خلال إثناء المهارات والطاقات البشرية، وخلق تنظيمات أفضل". ويرى بونيه "أن النمو الاقتصادي ليس سوى عملية توسع اقتصادي تلقائي، تتم في ظل تنظيمات اجتماعية ثابتة ومحددة، وتقاس بحجم التغيرات الكمية الحادثة، في حين أن التنمية الاقتصادية تفترض تطويراً فعالاً وواعياً؛ أي: إجراء تغييرات في التنظيمات الاجتماعية للدولة (الضريير، ١٩٩٣). ويرى محمد زكي الشافعي أن "النمو يراد به مجرد الزيادة في دخل الفرد الحقيقي، أما التنمية فالراجح تعريفها بأنها تتحصل في الدخول في مرحلة النمو الاقتصادي السريع لتحقيق زيادة سريعة تراكمية ودائمة في الدخل الفردي الحقيقي عبر فترة ممتدة من الزمن، يشع بها المواطن من خلال رفاهية الحياة الاجتماعية والتعليمية والصحية والمعيشية، فهي الدفعة القوية والإستراتيجية الملائمة لتغيير حياة الإنسان للأفضل (عنبه، ٢٠٠٣). وتعرف بأنها: "التنمية الناجحة للشركات والمشروعات من خلال مجموعة من الأعمال لدعم الموارد والخدمات، المقدمة والمنسقة من طرف إدارة الحاضنة، والمعروضة من خلال شبكة اتصالاتها" (كاسب، وجمال، ٢٠٠٧)

ويصفها تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٣ م بأنها: "تمثل نمطاً جديداً من البني الداعمة للنشاطات الابتكارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو للمطورين المبدعين المفعمين بروح الريادة الذين يفتقرون إلى الإمكانيات الضرورية لتطوير أبحاثهم وتقنياتهم المبتكرة وتسويقها" (الخضر، وحرب، ٢٠٠٥). والتنمية في مضمونها تركز على أهمية العمل المنظم .. وأهمية التعاون والتشبيك بين الجهود الحكومية والأهلية ممثلة في منظمات المجتمع المدني في قطاعات النشاط المختلفة وصولاً لتحقيق الآفاق التنموية وأهدافها، وينظر إلى تنمية المجتمع باعتبارها عملية "Process" وما يراد التأكيد عليه ضمناً هو فكرة التغيير الذي يحدث على شكل سلسلة من المراحل الموجهة بصفة أساسية لرفع مستوى قدرة المجتمع وتوحد جهود أفرادها، ليصبحوا قادرين على تحديد احتياجاتهم الملحة ومشاركتهم في وضع الخطط

الكفيلة بإشباع هذه الاحتياجات وأن يتدبروا بكفاءة عملية تنفيذ هذه البرامج والخطط. كما ينظر إلى التنمية بأنها منهج "Method" وهنا يتم التركيز على منجزات التنمية وما تحدثه من تغيير. كما يمكن النظر إلى التنمية كبرنامج "Program" يضم مجموعة من الأنشطة المرغوب القيام بها من خلال ترابط الجماهير وتفاعلهم الإيجابي لتحقيق الاستقرار وإحراز التقدم الاجتماعي (حسون، ٢٠٠٦). ويركز المدخل الشمولي أو التكاملي للتنمية المحلية بأنه لا بد من الأخذ في الاعتبار كافة المداخل المؤدية إلى التنمية (اقتصادية، اجتماعية، أمنية، سياسية، دينية... إلخ) على أساس الاحتياجات والمشكلات متعددة ولا بد من أخذها جميعاً في الاعتبار عند وضع الخطط التنموية وتحقيق التكامل بين المنظور العملي والتطبيقي (براندسما، وشوالي، ٢٠٠١).

وعلى هذا فإن التنمية كلمة جامعة لا يقصد بها مجرد خطة أو برامج أو مشروعات للنهوض بحياة الشعوب اقتصادياً واجتماعياً، وإنما يقصد بها كل عمل إنساني ببناء في جميع القطاعات وفي مختلف المجالات وعلى كافة المستويات لنشر التفاهم والتعاون بين جميع مؤسسات الدولة، وهي بذلك قوة دافعة في مواجهة المعوقات لتمنع استخدام أساليب العنف والهدم لتحويل آثار السلبية إلى قوة إيجابية متعاونة وطاقات مادية ومعنوية متكافئة متطلعة نحو تحقيق أهداف المجتمع وآماله الكبرى (غرابية، ٢٠٠٨).

### التعريف الإجرائي للتنمية المحلية التالي:

هي عملية الغرض منها تحسين الأحوال المعيشية للمجتمع في جملته على أساس من المشاركة الإيجابية من المواطنين، فهي توظيف للجهود والإمكانيات من أجل صالح الكل في ضوء احتياجات وإمكانيات المجتمع المحلي، والاستغلال الأمثل للموارد المحلية، بوضع برامج مخططة تركز على جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية لتحقيق الرفاهية لتلبية احتياجات المواطنين بطريقة عادلة ومتكافئة من خلال إنتاج مشروعات صغيرة ومتوسطة توفر الاحتياجات المحلية وتزيد من القدرة الإنتاجية للمجتمع تنمية الإنسان والموارد الطبيعية.

### سابعاً: تحليل نتائج الدراسة الميدانية مقسمة وفقاً للأهداف:

من بين ما تسعى إليه هذه الدراسة، الحصول على المؤشرات الميدانية عن واقع دور مؤسسات حاضنات ريادة الأعمال في تحقيق تنمية المجتمع المحلي بمنطقة حائل والتي يلخصها سؤال الإشكالية السابق الذكر وهو: هل مؤسسات ريادة الأعمال لها دوراً في تحقيق تنمية المجتمع المحلي؟، وهو محور الدراسة الميدانية، المنبثقة من خلال توزيع مقياس على عينة مكونة من ٢٢٠ مفردة مكونة من طلاب جامعة حائل بكليات الحاسبات والمعلومات والطب والتمريض والآداب، وكان من أبرز نتائجها ما جاء في الجداول الآتية من بيانات يبدو لها فائدة إمبريقية، لشرح وتدعيم أهداف هذه الدراسة.

### أولاً: منهجية البحث:

#### طريقة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الوصفي التحليلي بطريقة العينة العشوائية التي تم اختيارها ضمن مجموعة من المحددات، وتم تصميم مقياس وزع على هذه العينة، ويشتمل على مجموعة من الأسئلة المتنوعة والمتراصة مع بعضها البعض. وتحليل للبيانات الكمية الرقمية الموجودة من مصادر داخل الجامعة وخارجها.

#### مصادر البحث:

- نظرية وتتمثل في الأدبيات والمراجع المتعلقة بالموضوع والدراسات السابقة المتخصصة التي سيتم الاستشهاد بها في النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة في نهاية البحث.  
- وميدانية متمثلة بدراسة استقصائية لمجتمع البحث عن طريق مقياس يحاول استيضاح الارتباط بين محددات الدراسة وأهدافها وأبعادها المختلفة للوصول للارتباطات بين العناصر المختلفة للمقياس.

### ثانياً: أدوات وأساليب جمع البيانات: تتمثل أداة البحث في المقياس الخاص الموزع

على العينة العشوائية المختارة للدراسة، والجداول وقراءتها باستخدام معامل بيرسون.

**ثالثاً: مناهج البحث:** اعتمدت الدراسة على منهج المسح الوصفي بطريقة العينة العشوائية التي تم اختيارها ضمن مجموعة من المحددات، وتم تصميم مقياس وزع على العينة، يشتمل على مجموعة من الأسئلة المتنوعة والمتراطة مع بعضها البعض. لتحليل البيانات الكمية الرقمية الموجودة من مصادر داخل الجامعة وخارجها.

**رابعاً: مجتمع وعينة البحث:** تبنت الدراسة أسلوب المسح بالعينة العشوائية التي تم اختيارها ضمن مجموعة من المحددات التي تمثل: النوع، والعمر، والمستوى التعليمي، والقطاع الاقتصادي وبنفس نسبة التوزيع العامة تقريباً بين القطاعات المختلفة والبالغة تقريباً على التوالي (٥٠% تجاري - ٣٠% زراعي - ٢٠% صناعي) من إجمالي المشروعات البالغ عددها (١٤)\* مشروعاً صغيراً، والممولة من قبل هيئة التشغيل وتنمية المشروعات في المملكة وبالأخص في منطقة حائل. وتجدر الإشارة هنا إلى العدد الإجمالي للمشروعات الصغيرة الممولة من قبل الهيئة ومن خلال فروعها المنتشرة في المحافظات صغيرة إلى حد ما، وتم اختيار هذه المرحلة بسبب صعوبة دراسة الأثر على المشاريع التي مولت لاحقاً، حيث ما زالت في مرحلة التأسيس ولم تستقر بعد، وكما تؤكد إحصائيات البنك الدولي أن "٦٠% من المشروعات الصغيرة التي تؤسس سنوياً على مستوى العالم تتعثر خلال الثلاث سنوات الأولى والتي يكتب النجاح والاستمرار لا تتعدى نسبة ٤٠% فقط" (عجمية وآخرون، ٢٠٠٦). بمعنى المشروعات الريادية الصغيرة تحتاج على الأقل ثلاث سنوات من ضمنها سنة التأسيس حتى يتم اختبار نجاحها من فشلها وبالتالي إمكانية تقييم الأثر التنموي الذي تتركه بشكل صحيح. وقد صمم مقياس وزع على هذه العينة، حيث تم تطبيقه على (٢٧٠) مفردة من مفردات الدراسة وتم استثناء ٥٠ منهم نظراً لعدم اكتمال إجاباتهم، وتم تقسيمه حسب فئات العمر والمستويات الدراسية المختلفة واکتتمالها، ليلغ حجم العينة النهائي (٢٢٠) استمارة مكتملة لغرض الدراسة والتحليل.

(ت) للفروق بين متوسطات ومستوى الدلالة الإحصائية ومعامل ارتباط بيرسون.

جدول معاملات الارتباط بيرسون بين محاور استمارة مؤسسات حاضنة ريادة الأعمال



جدول رقم (١) يوضح متغير النوع

متغير النوع	ك	النسبة
ذكر	٤	١.٨
أنثى	٢١٦	٩٨.٢
الجملة	٢٢٠	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن الغالبية العظمى من أفراد العينة من الإناث ويصل عددها إلى ٢١٦ مفردة وتصل نسبتها ٩٨,٢% وذلك نظرا لصعوبة توزيع الاستمارة على عدد كبير من الذكور، نظرا لطبيعة المجتمع المغلق إلى حد كبير حيث يمكن التعامل مع نفس الجنس بشكل أفضل والعكس صحيح.

جدول رقم (٢) ويتناول متغير نوع الدراسة

ويتناول متغير نوع الدراسة	ك	النسبة
أدبية	١٦٩	٧٦.٨
علمية	٥١	٢٣,٢
الجملة	٢٢٠	% ١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن الغالبية العظمى من أفراد العينة من الطالبات تنتمي إلى الدراسات الأدبية ويصل عددهن إلى ١٦٩ مفردة وذلك بنسبة ٧٦,٨% وهن من أقسام الخدمة الاجتماعية والاجتماع واللغة العربية واللغة الإنجليزية، حيث يوجد لديهن رغبة في المشاركة في العمل الريادي إذا ما أتاحت لهن الفرصة كاملة للمشاركة، وأيضا نظرا لعدم إيجاد فرص عمل لهن يبحثن عن عمل مشروعات صغيرة خاصة بهن على حين أن النسبة الأقل بنسبة ٢٣,٢ تنتمي للدراسات العلمية متمثلة في كلية العلوم والحاسب الآلي وهم أكثر عملية في توجههم الفكري، كما أنهن لا يمتلكن المزيد من الوقت لتفريغ الأعمال الريادية نظرا لتوفر فرص العمل المرتبطة بتخصصاتهم المختلفة.

جدول رقم (٣) متغير نوع النشاط الممارس

النسبة	ك	متغير نوع النشاط
١٤.٥	٣٢	نعم
٤٢.٣	٩٣	لا
٤٣.٢	٩٥	في بعض الأحيان
% ١٠٠	١٠٠	الجملة

يستخلص من الجدول السابق أن الغالبية العظمى من أفراد العينة والتي يصل عددها إلى ٩٥ مفردة بنسبة ٤٣,٢% يرون أنهم يمارسون أنشطة ريادية في بعض الأحيان أي: كلما سنحت لهم الفرصة بذلك على حين أن النسبة التي تليها وهي ٤٢,٣% يرفضون فكرة المشاركة في الأعمال الريادية خوفاً من المغامرة والفشل فهم ينتظرون تجربة عملية أمامهم ناجحة تشجعهم على خوض التجربة، على حين أن أقل نسبة ١٤,٥% يؤيدون فكرة الأعمال الريادية ويشاركون فيها بشكل عملي وتطبيقي لأنهم أثبتوا نجاحهم فيها على أرض الواقع.

جدول رقم (٤) ويتناول متغير العمر

النسبة	ك	متغير العمر
%٥.٠	٣	أقل من ١٨ عام
%٨٥,٥	١٨٧	من ٢٠-٢٢
%١٤,١	٣٠	من ٢٤ فأكثر
% ١٠٠	١٠٠	الجملة

يستخلص من الجدول السابق أن الغالبية العظمى من أفراد العينة والتي يصل عددها إلى ١٨٧ مفردة أي: بنسبة ٨٥,٥ تتراوح أعمارهم من ٢٠-٢٢ عاماً وهي الفئة الغالبة بين الطلبة وبخاصة وأن الأغلبية محولين من كليات عملية كالمهندسة والطب والعلوم، على حين أن النسبة التي تليها مباشرة وهي ١٤,١ من الفئات العمرية ٢٤ عاماً فأكثرهم ينتمون إلى المستوى الثامن وهم على وشك التخرج، لذا تتميز عقليتهم بالنضج العقلي وهم أكثر حرصاً

على انتمائهم لمشروعات ريادة الأعمال تحسبا منهم في إيجاد فرص عمل مريحة مستقبلا وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (النرموطي، ٢٠١٢)، والتي هدفت إلى تسليط الضوء على أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه المشاريع الصغيرة في تحقيق التنمية و تقليل نسبة البطالة بين الخريجين في الأراضي الفلسطينية، حيث تركزت الفئة العمرية من ٢٠-٢٢ بين الطلاب الراغبين في مشروعات ريادة الأعمال ومعظمهم مسجلين بالمستوى الرابع أي ما يعادل الفرقة الثانية.

جدول رقم (٥) ويتناول متغير الدراسة

متغير مستوى الدراسة	ك	النسبة
١	١٢	٥,٥
٢	٤١	١٨,٦
٣	٢٤	١٠,٩
٤	٥٩	٢٦,٨
٥	١٧	٧,٧
٦	٢٢	١٠,٠
٧	١٠	٤,٥
٨	٢٣	١٠,٥
٩	١٢	٥,٥
الجملة	٢٢٠	١٠٠

يستخلص من الجدول السابق أن الغالبية العظمى من أفراد العينة والتي يصل عددها إلى ٥٩ مفردة بنسبة ٢٦,٨% ينتمون للمستوى الرابع الدراسي وهذا يؤكد نتيجة الجدول المتعلق بمتغير العمر السابق، والنسبة التي تليها مباشرة تصل إلى ١٨,٦% من أفراد العينة وتنتمي للمستوى الثاني في الدراسة، والنسبة التي تتوسط المستويين السابقين تصل نسبتها إلى ١٠% وهي تنتمي للمستوى السادس الدراسي، وأقل نسبة ٥,٥% تنتمي إلى المستوى الأول والخريجات بنفس النسبة متكررة وهذا ما تؤكدته نظرية ثنائية سوق العمل من أن الأفراد صغيري السن يمثلون الغالبية العظمى في سوق العمل وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة

## حاضنات ريادة الأعمال وتنمية المجتمع المحلي

مع دراسة أميرة محمد مفلح الحمورى بعنوان "دور المشروعات الصغيرة فى تعزيز مشاركة المرأة فى تنمية المجتمعات المحلية فى المملكة العربية السعودية" حيث توصلت لأن أعلى نسبة مشاركة للطلاب تتركز فى الفئة العمرية من ٢٢-٢٣ سنة وتصل نسبتهم فى دراستها إلى ٤١,٨% من حجم العينة وأقل نسبة تتمثل فى الفئة العمرية ٣٥-٢٥ وتصل نسبتهم إلى ٢٤,٣٦% من إجمالي العينة وذلك انطلاقاً من رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي ركزت على أهمية العناية بالابتكار فى التقنيات المتطورة ومجال ريادة الأعمال، وتزويد الشباب بالمعارف والمهارات، ودعم المواهب والابتكارات فى سن مبكرة، مع العناية بدعم المؤسسات الصغيرة، مما يتطلب تنمية المعارف والمهارات، والتأهيل لشراكات معرفية ناتجة من مخرجات الابتكار والبحث العلمي، للمساهمة فى تنمية الاقتصاد المعرفي للمملكة، وتقليل الفجوة بين مخرجات الجامعات والاحتياجات المتجددة لسوق العمل.

### جدول رقم (٦)

آليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين	دور الحاضنة فى مواجهة البطالة لخريجي الجامعات	دور مراكز ريادة الاعمال بالجامعة فى تحقيق اهداف الطلاب	قناعة الطلاب بدور حاضنة ريادة الاعمال	الرغبة فى ريادة الأعمال	
				-	الرغبة فى ريادة الأعمال
				.579**	قناعة الطلاب بدور حاضنة ريادة الاعمال
		-	.429**	.377**	دور مراكز ريادة الاعمال الجامعة فى تحقيق اهداف الطلاب
	-	.409**	.476**	.435**	دور الحاضنة فى مواجهة البطالة لخريجي الجامعات
-	.510**	.329**	.468**	.461**	آليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين

محاوَر استمارة مؤسسات حاضنة ريادة الأعمال معاملات الارتباط بيرسون يبين دورها في التنمية المحلية:

توجد علاقة ارتباطية طردية بين الرغبة في ريادة الأعمال وكل من (قناعة الطلاب بدور حاضنة ريادة الأعمال، ودور مراكز ريادة الأعمال بالجامعة في تحقيق أهدافهم ودور الحاضنة في مواجهة البطالة لخريجي الجامعات، وآليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين). عند مستوى معنوية ٠,٠١. كما توجد علاقة ارتباطية طردية بين قناعة الطالبات بدور حاضنة ريادة الأعمال وكل من: (الرغبة في ريادة الأعمال، ودور مراكز ريادة الأعمال بالجامعة في تحقيق أهدافهم، ودور الحاضنة في مواجهة البطالة لخريجي الجامعات، وآليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين). عند مستوى معنوية ٠,٠١.

وأيضاً توجد علاقة ارتباطية طردية بين دور مراكز ريادة الأعمال بالجامعة في تحقيق أهدافهم وكل من: (الرغبة في ريادة الأعمال، وقناعتهم بدور حاضنة ريادة الأعمال، ودور الحاضنة في مواجهة البطالة لخريجي الجامعات، وآليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين). عند مستوى معنوية ٠,٠١، وتوجد علاقة ارتباطية طردية بين دور الحاضنة في مواجهة البطالة لخريجي الجامعات وكل من: (الرغبة في ريادة الأعمال، وقناعة الطالبات بدور حاضنة ريادة الأعمال، ودور مراكز ريادة الأعمال بالجامعة في تحقيق أهداف الطالبات، وآليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين). عند مستوى معنوية ٠,٠١، فضلاً عن وجود علاقة ارتباطية طردية بين، آليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين وكل من: (الرغبة في ريادة الأعمال، وقناعتهم بدور حاضنة ريادة الأعمال، ودور مراكز ريادة الأعمال بالجامعة في تحقيق أهداف الطالبات، ودور الحاضنة في مواجهة البطالة لخريجي الجامعات). عند مستوى معنوية ٠,٠١. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (النرموطي، ٢٠١٢)، حيث هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه المشاريع الصغيرة في تحقيق التنمية وتقليل نسبة البطالة بين الخريجين في الأراضي الفلسطينية، من خلال قدرتها الكبيرة على إيجاد فرص عمل لعدد كبير من الأيدي العاملة وكذلك خلق مداخيل لهم ولأصحاب

## حاضنات ريادة الأعمال وتنمية المجتمع المحلي

هذه المشاريع، الأمر الذي يسهم في رفع المستوى المعيشي لفئات كثيرة من أفراد المجتمع. واستخدمت المنهج الاستنباطي وأداته التحليل الإحصائي والمنطقي لمؤشرات التوسع في المشاريع الصغيرة ودراسة المدى التي تؤثر فيه على البطالة والدخل المحلي لكل فرد في مجتمع البحث. وتوصلت نتائجها بأن المشاريع الصغيرة هي أحد الحلول لبطالة الخريجين الناتجة عن التخصصية إذا ما تم استخدام جزء من عوائدها لتمكين العمالة التي يتم التحلي عنها من دخول هذا القطاع كمالك ومدير للمشروع وكمنتج في ذات الوقت.

### جدول رقم (٧) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الطلاب والطالبات في

#### مؤسسات ريادة الأعمال ودورها في التنمية المحلية

الدلالة	قيمة (ت)	طالبات ن=٢١٦		طلاب ن=٤		محاو ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة ر
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
غير داله	-1.472	4.20900	30.1204	3.55903	27.0000	الرغبة في ريادة الأعمال
غير داله	-.330	7.58394	59.5139	7.93200	58.2500	قناعة الطالبات بدور حاضنة ريادة الاعمال
غير داله	.482	3.42403	18.4213	1.70783	19.2500	دور مراكز ريادة الاعمال بالجامعة في تحقيق اهداف الطالبات
غير داله	.038	3.40492	18.6852	3.59398	18.7500	دور الحاضنة في مواجهة البطالة لخريجي الجامعات
غير داله	-.086	4.06649	26.6759	3.69685	26.5000	آليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين

يتضح من جدول (٧) أنه لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب والطالبات في ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة ودورها في تنمية المجتمع المحلي ومحاورها: (الرغبة في ريادة الأعمال، وقناعة الطالبات بدور حاضنة ريادة الأعمال، ودور مراكز ريادة الأعمال بالجامعة في تحقيق أهداف الطالبات، ودور الحاضنة في مواجهة البطالة لخريجي الجامعات، وآليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين) حيث كانت قيمة (ت) المعبرة عن هذا الفرق (-١,٤٧٢)، (-٠,٣٣٠)، (-٠,٤٢٨) و (-٠,٣٣٨) و (-٠,٠٨٦)، (-٠,٠٨٦) على

التوالي وهى قيم غير دالة إحصائياً. وهذا يعنى أنه لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط درجات الطلاب والطالبات فى ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة ودورها فى التنمية المحلية ومحاورها: (الرغبة فى ريادة الأعمال، وقناعة الطلاب بدور حاضنة ريادة الأعمال، ودور مراكز ريادة الأعمال بالجامعة فى تحقيق أهداف الطالبات، ودور الحاضنة فى مواجهة البطالة لخريجي الجامعات، وآليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين) وتتفق الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة وفاء المبيريك ونورا الجاسر ٢٠١٤م والتي استهدفت إلقاء الضوء على النظام البيئي لريادة الأعمال فى المملكة العربية السعودية واعتمدت على المنهج الوصفي وتوصلت نتائجها لضرورة دعم وإثراء ريادة الأعمال بالمملكة وبالأخص فى المجتمعات النائية والصغيرة، وزيادة دعم ميزانيات البحث العلمي وتشجيع القطاع الخاص بما يتناسب مع حجم الاقتصاد السعودي، ونشر ثقافة ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

#### جدول رقم (٨) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الطلاب فى مؤسسات ريادة

##### الأعمال ودورها فى التنمية المحلية تبعا لنوع الدراسة

الدلالة	قيمة (ت)	دراسة علمية ن=٥١		دراسة أدبية ن=١٦٩		محاور ريادة الأعمال فى تنمية المجتمع المحلى
		الانحراف المعيارى	المتوسط	الانحراف المعيارى	المتوسط	
٠,٠١	-2.386	4.63973	31.3696	4.01183	29.7219	الرغبة فى ريادة الأعمال
٠,٠١	-2.499	8.14755	61.8696	7.33958	58.7456	قناعة الطلاب بدور حاضنة ريادة الاعمال
غير داله	-1.630	3.29287	19.1522	3.45503	18.2249	دور مراكز ريادة الاعمال بالجامعة فى تحقيق اهداف الطالبات
غير داله	-.978	3.76181	19.0652	3.27528	18.5148	دور الحاضنة فى مواجهة البطالة لخريجي الجامعات
٠,٠٥	2.156	4.06428	27.7174	3.97939	26.2840	آليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين

يتضح من جدول رقم (٨) أنه يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب في دور مؤسسات ريادة الأعمال في التنمية المحلية تبعا لنوع الدراسة في محاور: (الرغبة في ريادة الأعمال، وقناعة الطلاب بدور حاضنة ريادة الأعمال، وآليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين) حيث كانت قيمة (ت) المعبرة عن هذا الفرق (-٢,٣٨٦)، (-٠,٤٩٩ و٢,١٥٦) على التوالي وهي قيم دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠,٠١ و٠,٠٥. وهذا يعني أنه يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب في ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية تبعا لنوع الدراسة في محاور: (الرغبة في ريادة الأعمال، وقناعة الطلاب بدور حاضنة ريادة الأعمال، وآليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين. بينما لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب في ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية تبعا لنوع الدراسة في محاور: (دور مراكز ريادة الأعمال بالجامعة في تحقيق أهداف الطالبات، ودور الحاضنة في مواجهة البطالة لخريجي الجامعات) حيث كانت قيمة (ت) المعبرة عن هذا الفرق (-١,٦٣٠ و٠,٩٧٨) على التوالي وهي قيم غير دالة إحصائيا. وهذا يعني أنه لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب في ريادة الأعمال ودورها في التنمية المحلية تبعا لنوع الدراسة في محاور: (دور مراكز ريادة الأعمال بالجامعة في تحقيق أهداف الطالبات، ودور الحاضنة في مواجهة البطالة لخريجي الجامعات) وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة عبد السلام الدويبي ٢٠١٤م والتي استهدفت التعرف على أهمية ثقافة المبادرة والريادة في خلق فرص العمل والتصدي لمشكلة البطالة ومحاولة معالجة أبعاد التواصل المرجعي بين ثقافة الريادة والمبادرة وبين ظروف الاستثمار وفعاليات تنمية الموارد البشرية.



جدول (٩) تحليل التباين في اتجاه واحد لمؤسسات ريادة الأعمال ودورها في

التنمية المحلية تبعا للعمر

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرغبة في ريادة الأعمال	بين المجموعات	11.340	2	5.670	.318	غير داله
	داخل المجموعات	3873.769	217	17.851		
	الكلية	3885.109	219			
قناعة الطلاب بدور حاضنة ريادة الاعمال	بين المجموعات	9.980	2	4.990	.086	غير داله
	داخل المجموعات	12551.002	217	57.839		
	الكلية	12560.982	219			
دور مراكز ريادة الاعمال بالجامعة في تحقيق اهداف الطالبات	بين المجموعات	9.094	2	4.547	.391	غير داله
	داخل المجموعات	2523.015	217	11.627		
	الكلية	2532.109	219			
دور الحاضنة في مواجهة البطالة لخريجي الجامعا	بين المجموعات	40.896	2	20.448	1.782	غير داله
	داخل المجموعات	2490.463	217	11.477		
	الكلية	2531.359	219			
آليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين	بين المجموعات	5.782	2	2.891	.175	غير داله
	داخل المجموعات	3590.654	217	16.547		
	الكلية	3596.436	219			

يتضح من جدول (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب في ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية ومحاورها: (الرغبة في ريادة الأعمال، وقناعة الطالبات بدور حاضنة ريادة الأعمال، ودور مراكز ريادة الأعمال بالجامعة في تحقيق أهداف الطالبات، ودور الحاضنة في مواجهة البطالة لخريجي الجامعات، آليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين) تبعا للعمر، حيث بلغت النسبة الفائية المعبرة عن هذه الفروق: (٠,٣١٨) و(٠,٠٨٦) و(٠,٣٩١) و(١,٧٨٢) و(٠,١٧٥) على التوالي وهي قيم أصغر من مثلتها الجدولية. وهذا يعنى أن العمر لا يسهم في تحقيق التباين في ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية ومحاورها: (الرغبة في ريادة الأعمال، وقناعة الطالبات بدور حاضنة ريادة الأعمال، ودور مراكز ريادة الأعمال بالجامعة في تحقيق

## حاضنات ريادة الأعمال وتنمية المجتمع المحلي

أهداف الطالبات، ودور الحاضنة في مواجهة البطالة لخريجي الجامعات، وآليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين). وتتفق تلك النتيجة مع دراسة ريم رمضان ٢٠١٢م حيث استهدفت الدراسة معرفة تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية من خلال تحليل نظرية السلوك العقلاني ونظرية السلوك المخطط وبلغت عينة الدراسة ٤٠٦ طلاب وطالبات من جامعة دمشق وتوصلت إلى مجموعة نتائج من أهمها: نسبة كبيرة من الطلاب لا تفضل العمل لدى غيرهم سواء في القطاع العام أو الخاص ولديهم نية للعمل الريادي لتكوين أنفسهم تقليداً لأحد والديهم فهم يعملون بمشروعات ريادية مثلهم مما يؤكد تأثير المتغيرات الثقافية عليهم.

### جدول (١٠) تحليل التباين في اتجاه واحد لريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية تبعا لمستوى الدراسة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرغبة في ريادة الأعمال	بين المجموعات	448.966	8	56.121	3.446	٠,٠٠١
	داخل المجموعات الكلي	3436.143	211	16.285		
		3885.109	219			
قناعة الطلاب بدور حاضنة ريادة الأعمال	بين المجموعات	2061.226	8	257.653	5.178	٠,٠٠١
	داخل المجموعات الكلي	10499.756	211	49.762		
		12560.982	219			
دور مراكز ريادة الأعمال بالجامعة في تحقيق أهداف الطلاب	بين المجموعات	165.330	8	20.666	1.842	غير داله
	داخل المجموعات الكلي	2366.779	211	11.217		
		2532.109	219			
دور الحاضنة في مواجهة البطالة لخريجي الجامعات	بين المجموعات	115.177	8	14.397	1.257	غير داله
	داخل المجموعات الكلي	2416.182	211	11.451		
		2531.359	219			
آليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين	بين المجموعات	269.230	8	33.654	2.134	٠,٠٥
	داخل المجموعات الكلي	3327.207	211			
		3596.436	219			

يتضح من جدول (١٠) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب في ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية ومحاورها: (الرغبة في ريادة الأعمال، وقناعة الطلاب بدور حاضنة ريادة الأعمال، وآليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين) تبعا لمستوى الدراسة، حيث بلغت النسبة الفئوية المعبرة عن هذه الفروق (٣،٤٤٦) و(٥،١٧٨) و(٢،١٣٤) على التوالي وهي قيم أكبر من مثلتها الجدولية. وهذا يعنى أن مستوى الدراسة يسهم في تحقيق التباين في ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية ومحاورها: (الرغبة في ريادة الأعمال، وقناعة الطلاب بدور حاضنة ريادة الأعمال، وآليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين)، ولمعرفة اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار (توكي) فتبين أن أعلى متوسط حصل عليه الطلاب في الرغبة في ريادة الأعمال لطلاب المستوى الثامن بمتوسط (٣٢،٤٣)، بينما أعلى متوسط حصل عليه الطلاب بدور حاضنة ريادة الأعمال لطلاب المستوى الرابع (٦٢،٦٧)، بينما أعلى متوسط حصل عليه الطلاب في آليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين لطلاب المستوى الثاني (٢٧،٩٢). على حين يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب في ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية ومحاورها: (دور مراكز ريادة الأعمال بالجامعة في تحقيق أهداف الطلاب، وفي مواجهة البطالة لخريجي الجامعات) تبعا لمستوى الدراسة، حيث بلغت النسبة الفئوية المعبرة عن هذه الفروق (١،٨٤٢) و(١،٢٥٧) على التوالي وهي قيم أصغر من مثلتها الجدولية. وهذا يعنى أن مستوى الدراسة يسهم في تحقيق التباين في ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية ومحاورها: (دور مراكز ريادة الأعمال بالجامعة في تحقيق أهداف الطلاب، ومواجهة البطالة لخريجي الجامعات). وتؤكد الدراسات بأن الأعمال الريادية والصغيرة في أمريكا تشكل ما نسبته ٩٩،٧% من عدد الشركات الكلية وهي توظف نصف العمالة في القطاع الخاص وتوفر ما نسبته من ٦٠-٨٠% من فرص العمل الجديدة سنويا وتسهم بأكثر من ٥٠% من الناتج المحلى وتمثل ٩٧% من صادرات أمريكا، ويتعاظم دورها في المشروعات

## حاضنات ريادة الأعمال وتنمية المجتمع المحلي

الصغيرة بنسبة ٦٥% والإبداع على حد سواء، فالأعمال الريادية تنقل الدول الفقيرة إلى مصاف الدول المتقدمة.

### جدول (١١) تحليل التباين في اتجاه واحد لريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية تبعا لممارسة النشاط

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحاور
٠,٠١	5.917	100.451	2	200.902	بين المجموعات	الرغبة في ريادة الأعمال
		16.978	217	3684.207	داخل المجموعات	
			219	3885.109	الكلية	
٠,٠٥	4.877	270.173	2	540.345	بين المجموعات	قناعة الطلاب بدور حاضنة ريادة الأعمال
		55.395	217	12020.637	داخل المجموعات	
			219	12560.982	الكلية	
غير داله	.920	10.641	2	21.282	بين المجموعات	دور مراكز ريادة الأعمال بالجامعة في تحقيق أهداف الطلاب
		11.571	217	2510.827	داخل المجموعات	
			219	2532.109	الكلية	
غير داله	2.535	28.897	2	57.793	بين المجموعات	دور الحاضنة في مواجهة البطالة لخريجي الجامعات
		11.399	217	2473.566	داخل المجموعات	
			219	2531.359	الكلية	
غير داله	.884	14.529	2	29.058	بين المجموعات	آليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين
			217	3567.378	داخل المجموعات	
			219	3596.436	الكلية	

يتضح من جدول (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب في ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية ومحاورها: (الرغبة في ريادة الأعمال وقناعتهم بدور حاضنة ريادة الأعمال) تبعا لممارسة النشاط، حيث بلغت النسبة الفائية المعبرة عن هذه الفروق (٥,٩١٧) و(٤,٨٧٧) على التوالي وهي قيم أكبر من مثلتها الجدولية. وهذا يعنى أن ممارسة النشاط يسهم في تحقيق التباين في ريادة الأعمال

للمشروعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية ومحاورها: (الرغبة في ريادة الأعمال، وقناعة الطلاب بدور حاضنة ريادة الأعمال)، ولمعرفة اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار (توكي) فتبين أن أعلى متوسط حصل عليه الطلاب في الرغبة في ريادة الأعمال للطلاب الذين يمارسون نشاط بجانب الدراسة بمتوسط (٣٢,٠٩)، بينما أعلى متوسط حصل عليه الطلاب في قناعتهم بدور حاضنة الأعمال للطلاب الذين يمارسون نشاط بجانب الدراسة بمتوسط (٦٢,٦٢). على حين يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب في ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية ومحاورها: (دور مراكز ريادة الأعمال بالجامعة في تحقيق أهداف الطالبات، دور الحاضنة في مواجهة البطالة لخريجي الجامعات، وآليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين) تبعا لممارسة النشاط، حيث بلغت النسبة الفئوية المعبرة عن هذه (٠,٩٢٠) و(٢,٥٣٥) و(٠,٨٨٤) على التوالي وهي قيم أصغر من مثيلتها الجدولية. وهذا يعنى أن ممارسة النشاط لا يسهم في تحقيق التباين في ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية ومحاورها: (دور مراكز ريادة الأعمال بالجامعة في تحقيق أهداف الطلاب، ودور الحاضنة في مواجهة البطالة لخريجي الجامعات، وآليات تدريب الكوادر للطلاب والخريجين) وتأكيدا على ذلك تساهم جامعة أم القرى من خلال وكالة الجامعة للأعمال والإبداع المعرفي في تنمية الاقتصاد المعرفي، وذلك بدءاً بنشر الوعي والثقافة حول مفهوم الإبداع، وريادة الأعمال، من خلال معهد الإبداع وريادة الأعمال الذي اهتم بتأسيس مكتب لإدارة الملكية الفكرية، لتسجيل براءات الاختراع، وحماية حقوق أعضاء هيئة التدريس والطلبة على حد سواء. كما تقوم بتوفير الدعم المعنوي والمادي للمبدعين ورواد الأعمال من الطلبة، لتطوير منتجاتهم وأفكارهم، عبر برنامج مسرع الأعمال، وترشحهم من خلال ذلك للمشاركة في العديد من المؤتمرات، والمناسبات المحلية والدولية في هذا المجال، وترشحهم لخوض تجربة صيفية سنوية لمشاهدة أبرز التجارب الدولية من خلال البرنامج الصيفي للإبداع وريادة الأعمال، ليعودوا باختراعاتهم الناضجة لشركة وادي مكة. وقد خططت وكالة الجامعة للأعمال والإبداع برنامجاً صيفياً لعام ٢٠١٤م،

---

حاضنات ريادة الأعمال وتنمية المجتمع المحلي  
لإطلاع الطلاب على أبرز التجارب اليابانية في الإبداع وريادة الأعمال، وذلك من خلال  
زيارة ميدانية لمشاهدة أبرز الجامعات المهمة بالاقتصاد المعرفي، ومسرعات الأعمال، وعدد  
من الشركات الناشئة والحدائق العلمية (جامعة أم القرى، ٢٠١٣).

جدول ١٢ تحليل نتائج الدراسة مقسمة وفقا لمتغيرات الدراسة والاستجابات كاملة

لا اتفق تماما		لا اتفق		غير متأكد		اتفق		أتفق تماما		الفقرة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
4.6	10	13.2	29	28.3	62	28.3	62	28.3	62	لديك القدرة على العمل الريادي والإبتكاري
1.4	3	5.0	11	25.0	55	40.9	90	27.7	61	لديك الاستعداد للتضحية من أجل هدفك أو مشروعك
.9	2	5.9	13	22.7	50	37.3	82	33.2	73	أفضل العمل الصعب الذي يتميز بالتحدي لأشعر بقيمة النجاح
1.4	3	13.6	30	20.0	44	32.3	71	32.7	72	لدى مشروعاً منذ صغرى وأسعى لتحقيقه في المستقبل
3.2	7	13.2	29	26.4	58	35.0	77	22.3	49	أجد التشجيع والتحفيز من الجامعة لتبنى مشروعى ومساعدتى
3.2	7	13.2	29	26.4	58	35.0	77	26.8	59	تعد حاضنة الأعمال بمثابة المستشار الأول للمشروعات الصغيرة
3.2	7	10.9	24	23.2	51	40.5	89	22.3	49	تساعد حاضنة الأعمال في تقديم دراسات الجدوى للمبادرين الجدد
3.2	7	9.1	20	25.5	56	31.4	69	30.9	68	تمكن حاضنة الأعمال من توصيل صاحب المشروع والفكرة بمحتضن الفكرة والمستثمر
4.1	9	10.5	23	22.3	49	35.9	79	27.3	60	تلعب الحاضنة دور المستشار الأول لتحديد مدى أهمية المشروع من عدمه.

حاضنات ريادة الأعمال وتنمية المجتمع المحلي

لا اتفق تماماً		لا اتفق		غير متأكد		اتفق		أُتفق تماماً		الفقرة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
5.9	13	7.3	16	25.5	56	35.9	79	25.5	56	تساعد الحاضنة في تقليل مخاطر الدخول لسوق العمل الحر دون خبرة
2.3	5	10.5	23	24.5	54	37.3	82	25.5	56	تقدم الحاضنة الدعم للعمل الريادي بضمانات وشروط ميسرة
3.2	7	10.5	23	20.9	46	39.5	87	25.9	57	تقيم الحاضنة ورش عمل متخصصة لتدريب أصحاب المشروعات الصغيرة وثقل مواهبهم
4.1	9	7.8	17	19.2	42	40.2	88	28.8	63	تقوم الحاضنة بدور الوسيط بين صاحب الفكرة والمشروع والمستثمر لصالح خريج الجامعة.
3.6	8	9.5	21	25.9	57	39.1	86	21.8	48	تساعد الحاضنة صاحب المشروع بتقديم مشروعة بشكل مدروس ومقنن ومؤهلا للنجاح
3.2	7	9.5	21	24.5	54	35.9	79	26.8	59	تحاول الحاضنة جاهدة عمل دراسة جدوى للمشروعات الصغيرة بأقل تكلفة ممكنة
2.7	6	10.0	22	25.9	57	34.1	75	27.3	60	تعمل حاضنة الاعمال على تعزيز أكبر عدد ممكن من المشروعات لدى المستثمرين ورجال الاعمال
3.2	7	10.9	24	20.0	44	37.7	83	28.2	62	تسعى حاضنة الأعمال لتبني أكبر عدد من براءات الاختراع من قبل المستثمرين لصالح طلاب الجامعة



المجلة العربية لعلم الاجتماع \_\_\_\_\_ العدد (٢٥) يناير ٢٠٢٠

لا اتفق تماما		لا اتفق		غير متأكد		اتفق		أتفق تماما		الفقرة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
4.5	10	5.9	13	23.2	51	31.8	70	34.1	75	تركز حاضنة الأعمال على الاستفادة القصوى من الخبراء والمتخصصين لصالح أصحاب المشروعات الصغيرة وإفادتهم
3.6	8	10.0	22	20.9	46	38.6	85	26.4	58	تهتم حاضنة الأعمال بعرض النماذج الناجحة من المبادرين لتشجع الشباب على العمل الريادي
1.8	4	9.1	20	25.9	57	36.8	81	26.4	58	تزود حاضنة الأعمال الشباب بأحدث الاحصائيات للمشروعات الصغيرة والحديثة لفتح الطريق أمامهم
2.3	5	7.7	17	20.9	46	44.5	98	24.5	54	تدفع حاضنة ريادة الأعمال بأهم الشخصيات البارزة في العمل الريادي لتجعلهم قدوة يحتذى بها
2.7	6	9.1	20	24.7	54	37.9	83	25.6	56	تقدم حاضنة ريادة الأعمال عروضاً تقديمية تشويقية لخطوات كفاح المبادرين كطرق تشجيعية للحدود
5.9	13	28.2	62	39.5	87	14.5	32	11.8	26	تنظم حاضنات الأعمال المؤتمرات والندوات المحلية لتشجع الشباب في الانضمام لها للاستفادة منها
3.6	8	10.9	24	19.1	42	41.4	91	25.0	55	ترصد حاضنات الأعمال جوائز تشجيعية للمبادرين في المشروعات الصغيرة لحثهم على الاستمرار

حاضنات ريادة الأعمال وتنمية المجتمع المحلي

لا اتفق تماما		لا اتفق		غير متأكد		اتفق		أتفق تماما		الفقرة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
4.1	9	15.9	35	20.5	45	35.0	77	24.5	54	هناك تشجيع دائم للطلاب من قبل الأساتذة والجامعة لاستثمار قدراتهم الجديدة والمبدعة
3.6	8	11.8	26	22.7	50	38.2	84	23.6	52	مساعدة الطلاب والخريجين في اختيار المشروعات الأنسب لقدراتهم ومجتمعهم وليبتعثهم
5.0	11	5.9	13	25.9	57	34.5	76	28.6	63	تشجيع الطلاب والخريجين على البدء بالمشروعات غير المكلفة كخطوة تدريبية للمشروعات الأكبر حجما والأكثر تكلفة
5.5	12	6.8	15	23.6	52	35.5	78	28.6	63	تتحمل حاضنة الأعمال مسؤولية عمل دراسة الجدوى ثم يتم عرضها بعد ذلك على المستثمر
3.6	8	10.0	22	26.4	58	34.1	75	25.9	57	تعمل حاضنة ريادة الأعمال بتبني أصحاب المشروعات والأفكار الرائدة لمناقشتها ثم عرضها على المسؤولين لتقرير مدى أحقيتها بالمتابعة والتشجيع
4.6	10	8.7	19	23.3	51	38.4	84	25.1	55	تشجع حاضنات الأعمال بشكل دائم على إنتاج المشروعات الصغيرة للحد من ارتفاع معدلات البطالة
2.7	6	10.5	23	21.4	47	35.0	77	30.5	67	تساعد حاضنات الأعمال بتقاريرها الأولية على فتح أبواب القروض من البنوك ورجال الأعمال

المجلة العربية لعلم الاجتماع ————— العدد (٢٥) يناير ٢٠٢٠

لا اتفق تماما		لا اتفق		غير متأكد		اتفق		أتفق تماما		الفقرة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
2.7	6	10.9	24	22.3	49	35.9	79	28.2	62	تقوم حاضنات الأعمال باحتضان المشروعات ورعايتها حتى تقف على قدميها وتطورها للعلن
1.8	4	12.3	27	23.6	52	35.5	78	26.8	59	تسعى الجامعة لتبنى أكبر عدد ممكن من المشروعات لضمان عمل خريجها في سوق العمل
5.0	11	13.2	29	23.6	52	33.6	74	24.5	54	تتبنى الجامعة حاضنة ريادة الأعمال كمحاولة منها لتقليل نسبة البطالة داخل المجتمع
1.4	3	13.6	30	26.8	59	31.4	69	26.8	59	ضرورة عمل مقر لحاضنة ريادة الأعمال بمبنى الجامعة ثم إلحاق فروع لها بكافة كليات الجامعة
3.2	7	7.7	17	21.4	47	39.5	87	28.2	62	اختيار مجموعة من الأساتذة المتخصصين والمستشارين لعمل الهيكل الإداري للحاضنة
1.8	4	8.6	19	23.2	51	35.5	78	30.9	68	ضرورة عقد ندوات وورش عمل تفيدهم في معرفة وتقدير إمكانياتهم لاختيار المشروعات التي تناسب قدراتهم وإمكانياتهم
.9	2	4.5	10	24.5	54	36.8	81	33.2	73	يجب إنشاء مواقع إلكترونية تابعة للجامعة للاستشارات الفنية والعملية لمساعدة المبادرين

حاضنات ريادة الأعمال وتنمية المجتمع المحلي

لا اتفق تماماً		لا اتفق		غير متأكد		اتفق		أتفق تماماً		الفقرة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
1.4	3	5.5	12	19.1	42	37.7	83	36.4	80	ضرورة عمل قاعدة بيانات لحاضنات الأعمال وطرق عملها ومجالاتها لتوضح للطلاب والخريجين كيفية العمل بها
1.8	4	12.3	27	23.6	52	35.5	78	26.8	59	يفضل أن تكون للجامعة مجلة دورية شهرية لنشر أهم المشروعات التي أخذت أكبر تمويل وحازت على جوائز الدولة التشجيعية
3.6	8	10.0	22	26.4	58	34.1	75	25.9	57	ضرورة عمل منتديات لحاضنات العمل الريادي لتسمح بتبادل الأفكار الخبرات بين المتخصصين من أصحاب المشروعات وبين الخبراء في هذا المجال

لذا حرصت جامعة الملك سعود (٢٠١١) من بين ما حرصت عليه مساندة أنشطة زيادة الأعمال، وذلك من خلال تأسيس كرسي لتنمية الموارد البشرية وريادة الأعمال، الذي يُعد نموذجاً طموحاً لمبادرة مهنية علمية تطبيقاً لإستراتيجية الشراكة المجتمعية بين جامعة الملك سعود والمجتمع، سعياً لتكثيف الجهود العلمية والمهنية على مستوى الأفراد والمنشآت والمؤسسات وتحفيزها، للمساهمة في تبوؤ المملكة مكانة متميزة إقليمياً ودولياً في مجال ممارسات ريادة الأعمال، لضمان جودة الاستثمار في الموارد البشرية وجدواها والمساعدة على تحقيق أهداف الخطة الإستراتيجية للتنمية الوطنية في مجالات تنمية الإبداع، والابتكار، والاستثمار في الموارد البشرية. حيث يستهدف الكرسي تطور دور ريادة الأعمال، وتوسيع نطاق تأثيرها بالاستثمار الأمثل في الموارد البشرية. وذلك من خلال التوجه إلى بناء الاقتصاد الوطني القائم على المعرفة والتنمية المستدامة، والذي يتطلب تشجيع ظهور وتبني مبادرات ريادية، ذات تأثير ملموس محلياً وإقليمياً ودولياً.

ليس هذا فحسب؛ بل تم إنشاء "مركز الابتكار والأفكار الطلابية المتميزة بجامعة الجمعة" عام ١٤٣٤هـ، الذي يستهدف التحول الفعلي إلى اقتصاد المعرفة بناءً على خطة التنمية الوطنية. وقد تحددت رؤيته في: أن يكون الابتكار وسيلة للوصول لاقتصاد المعرفة وطريقاً ميسراً للمبتكرين والمخترعين لريادة الأعمال. ونصت رسالته على: تحويل الأفكار المتميزة إلى منتجات ذات قيمة اقتصادية وتحويل الأفكار إلى منتج مبني على هدف اقتصادي أو خدمي وتحقيق الريادة في وجود المنتجات في الأسواق المحلية والعالمية، كما حرص المركز على نشر ثقافة الابتكار والإبداع، وتقديم الحلول المبتكرة والمتميزة لمشكلات المجتمع، سعياً لتحقيق ريادة الجامعة وتميزها محلياً، ودولياً، في مجال الابتكار والإبداع، وذلك بتحقيق المعدل العالمي نسبة الإبداع والابتكار لدى منسوبيها المقدر بنسبة بنحو ٣٪، كما يقدم المركز خدماته لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، وخريجي الجامعة، وطلبتها، والإداريين، والمجتمع المحلي. وتشمل الخدمات التي يوفرها المركز: خدمة إتاحة مصادر المعلومات وقواعد البيانات للمبتكرين، ومساعدة المبتكر على توفير احتياجاته اللازمة لتحقيق ابتكاره على أعلى مستوى، وحفظ حقوق الملكية الفكرية للمبتكرين، وذلك بتسجيل

براءات اختراعاتهم وتوثيقها، والتواصل مع الشركات والمؤسسات لدعم إنتاج الابتكارات وتسويقها، ومشاركة الابتكارات في المعارض والفعاليات المحلية، والوطنية، والدولية. كما يُعنى المركز بتقديم الاستشارات العلمية والمهنية للطلاب، وتهيئتهم للعمل في سوق العمل، وذلك من خلال التدريب، والتأهيل، ودعم ريادة الأعمال. وقد حقق مركز الابتكار بجامعة المجمعة العديد من الإنجازات، في مجالات متنوعة، شملت: الحصول على (٢١) ميدالية، وهي: ميدالية ذهبية، وأخرى فضية، في معرض براءات الاختراع الدولي الخامس بالكويت عام ٢٠١٢م.

وانطلاقاً من رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي ركزت على أهمية العناية بالابتكار في التقنيات المتطورة ومجال ريادة الأعمال، وتزويد الشباب بالمعارف والمهارات، ودعم المواهب والابتكارات، مع العناية بدعم المؤسسات الصغيرة. مما يتطلب تنمية المعارف والمهارات، والتأهيل لشراكات معرفية ناجحة من مخرجات الابتكار والبحث العلمي، للمساهمة في تنمية الاقتصاد المعرفي للمملكة، وتقليص الفجوة بين مخرجات الجامعات والاحتياجات المتجددة لسوق العمل. واستجابة لهذه التوجهات تم إنشاء مركز الإبداع وريادة الأعمال عام ١٤٣٨هـ. بجامعة حائل وجدة والرياض، وتم تعميم الفكرة على أكثر من ١٧ جامعة من جامعات السعودية لتكون بوابة ورافداً مهماً لنشر ثقافة الإبداع والابتكار وريادة الأعمال بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وتوفير بيئة حاضنة للإبداع والابتكار والتطوير وريادة الأعمال داخل الجامعة والمجتمع المحلي لتعزيز التميز الأكاديمي والبحث العلمي الجامعي، ودعم نجاح الطالب فور انضمامه إلى الجامعة، وحتى تخرجه وما بعده، وإثراء نوعية الحياة الجامعية، والانخراط في المجتمع وتعزيز شراكات القطاعات الحكومية والخاصة، وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال للتنمية الوطنية، وتم وضع خطته الإستراتيجية لتحقيق رؤيته المتمثلة في: إتاحة الفرص لطلاب وخريجي الجامعة لتحويل أفكارهم الإبداعية، وتطوير أعمالهم الريادية المستدامة. كما تمثلت رسالته في تطوير المبادرات المستدامة لطلاب الجامعة وخريجائها

وتنفيذها، بالتعاون مع الشركاء المحليين والعالميين التي تعمل في كل من القطاعين العام والخاص، للتطوير الشامل لجميع طلاب الجامعة وخريجيها.

### نتائج الدراسة:

أولاً- فيما يتعلق بدور مؤسسات حاضنة ريادة الأعمال فى التنمية المحلية لمنطقة حائل توصلت الدراسة إلى عدة نتائج واستخلاصات وتمثل فيما يلي:

١- خلصت الدراسة بأن نسبة ٢٨,٣% من إجمالي العينة تمثل الغالبية العظمى ممن يتفوقون تماماً بأن لديهم القدرة على العمل الريادى والابتكارى على حين أن ٤,٦% لا يتفوقون تماماً على العمل الريادى والإبتكارى وهى نسبة قليلة مقارنة بما قبلها وإن دل ذلك فيدل على الرغبة الشديدة فى العمل الريادى وأن مستقبل قادم لجميع شباب الخريجين والمنتسبين للجامعات. كما توضح النتائج إن الغالبية العظمى من أفراد العينة وتصل نسبتهم ٤٠,٩% لديهم الاستعداد للتضحية من أجل هدفهم أو مشروعهم لتنمية أنفسهم ومجتمعهم مهما كان، ونسبة قليلة جدا ١,٤% لا توافق على التضحية مطلقا.

٢- وفيما يتعلق بمتغير تفضيل العمل الصعب الذي يتميز بالتحدي لأشعر بقيمة النجاح فإن نسبة عالية من العينة تصل إلى ٣٧,٣% من إجمالي العينة يتفوقون عليها ، ونسبة لا تكاد تذكر ٠,٩% لا يتفوقون تماما. بأن لديه مشروعا منذ صغره ويسعى لتحقيقه فى المستقبل توجد منهم نسبة عالية جدا تصل ٣٢,٣% تتفق معهم ونسبة ١,٤% لا تتفق معهم فى ذلك، وفيما يتعلق بالتشجيع والتحفيز من الجامعة لتبنى مشروعات ومساعدتها فهناك نسبة ٣٥,١% عالية تتفق معهم والنسبة الأقل التي لا تجد تشجيعا تصل إلى ٣,٢% من إجمالي العينة وهذه نسبة لا تذكر، وفى حالة عدم جدية المشروع أو تكراره مع الآخرين.

٣- وفيما يتعلق بمتغير مؤسسات حاضنة الأعمال بمثابة المستشار الأول للمشروعات الصغيرة، فهناك نسبة ٣٥,١% عالية تتفق معه ونسبة ٣,٢% لا تتفق معهم على الإطلاق. كما تقدم مساعدات بدراسات الجدوى للمبادرين الجدد فهناك نسبة

٤٠,٥% تتفق معها ونسبة ٣,٢% لا تتفق في مبدأ المساعدة ويرجع ذلك لأنهم لم يحصلوا على موافقة الجامعة على مشروعاتهم في الأساس.

٤- وفيما يتعلق بمتغير تمكين مؤسسات حاضنة الأعمال من توصيل صاحب المشروع والفكرة بمحتضن الفكرة والمستثمر فهناك نسبة ٣١,٤% وهي نسبة عالية يتفوقون على ذلك ونسبة ٢٣% لا تتفق في أن الحاضنة تلعب دور الوسيط بين صاحب المشروع والفكرة بمحتضن الفكرة والمستثمر دون الإقناع بالمشروع وأهميته العملية لتنمية المجتمع المحلي بمنطقة حائل.

ثانياً- حاضنة الأعمال هي همزة الوصل بين منتجي الفكرة ورجال الأعمال لنشر ثقافة العمل الحر بالتحفيز للابتكار والإبداع.

٥- وفيما يتعلق بمتغير المؤسسات الحاضنة لدور المستشار الأول لتحديد مدى أهمية المشروع من عدمه، فهناك نسبة ٣٤,٩% تتفق تماماً معه ونسبة ٤,١% لا تتفق مع ذلك. ويرجع ذلك لتقليل مخاطر الدخول لسوق العمل الحر دون خبرة فهناك نسبة عالية تتفق بنسبة ٣٥,٩% على مساعدة الحاضنة لهم ونسبة ٧,٣% لا تتفق مع هذا الرأي وهذا يؤكد أن الحاضنة لا تتوسط للمشروعات غير الناجحة ومبتكرة. بدليل تقديمها الدعم للعمل الريادي بضمانات وشروط ميسرة وتوجد نسبة ٣٧,٣% تتفق مع هذا الرأي ونسبة ٢,٣% لا يتفقون وهي نسبة قليلة مقارنة بنسبة الموافقة ليس هذا فحسب؛ بل تقوم بتنظيم ورش عمل متخصصة لتدريب أصحاب المشروعات الصغيرة وثقل مواهبهم توجد نسبة كبيرة تصل ٣٩,٥% يوافقون على دورها المتميز ونسبة ٣,٢% لا تتفق مع ذلك. وهذا ما أكدت عليه دراسة (Danish & Smith 2012) الفرص والتحديات لرائدات الأعمال في السعودية. وقد اعتمدت الدراسة علي البيانات المرجعية، وإطار بورش وآخرون م (M5) لتحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق استطلاع آراء ٣٣ رائدة أعمال سعودية في مدينة جدة، ممن يعملن في قطاعات تجارية مختلفة، واشتملت عينة الدراسة على رائدات الأعمال اللائي يعملن مسبقا في الحقل، أو



اللائي بصدد إنشاء عمل تجاري، واللائي يعملن في مبانٍ تجارية مخصصة بعيداً عن منازلهن، وركزت الدراسة على التحديات والمعوقات التي تواجههن، والفرص والدعم المتاح لهنّ. وخلصت إلى النتائج التالية: تنشئ وتدير رائدات الأعمال السعوديات الآن أعمالاً تجارية صغيرة ومتوسط الحجم، مقارنةً بماي وقت مضى، وهذا المنحى متزايد. على الرغم من الصعوبات والتحديات التي تواجههن من المجتمع ومن المؤسسات، لكن هذا المنحى في تزايد مستمر. وقدمت الدراسة مجموعة من الحلول التي يمكن أن تعين على إزالة الحواجز والمعوقات في المؤسسات المختلفة. ويشمل ذلك. توفير الموارد، والتدريب والتوجيه، وتقليل الإجراءات الإدارية التي تستلزم وجود محرم عند تأسيس مشروعات الإناث أو تمويلها.

٦- وفيما يتعلق بمتغير قيام مؤسسات الحاضنات بدور الوسيط بين صاحبات الفكرة والمشروع والمستثمر لصالح خريجات الجامعة توجد نسبة عالية تصل إلى ٤٠,٢% يوافقن بأن الجامعة ممثلة في الحاضنة تقوم بدور الوسيط ونسبة ٤,١% لا يوافقن على ذلك. لمساعدة أصحاب المشروعات بتقديمها بشكل مدروس ومقنن ومؤهلاً للنجاح فهناك نسبة عالية تتفق مع ذلك بنسبة ٣٩,١% ونسبة قليلة تصل إلى ٣,٦% لا تتفق ليس هذا فحسب بل تسعى جاهدة لعمل دراسات جدوى للمشروعات الصغيرة بأقل تكلفة ممكنة تتفق معه نسبة عالية تصل إلى ٣٥,٩% والنسبة المنخفضة لا تتفق بنسبة ٣,٢%.

٧- وفيما يتعلق بمتغير عمل مؤسسات حاضنات الأعمال على تعزيز أكبر عدد ممكن من المشروعات الصغيرة لدى المستثمرين ورجال الأعمال تتفق نسبة كبيرة منهن تصل إلى ٣٤,١% على هذا الرأي والنسبة المتوسطة تصل نسبتها إلى ٢٥,٩% وهي غير متأكدة من تعزيز الحاضنة لأكثر عدد ممكن للمشروعات لدى رجال الأعمال، ونسبة قليلة جدا ٤,١% من أفراد العينة لا تتفقن تماما مع هذا الرأي. وذلك لتبني أكبر عدد من براءات الاختراع والأبحاث من قبل المستثمرين لصالح طلاب وطالبات الجامعة فهناك

اتفاق بين نسبة عالية من أفراد العينة تصل إلى ٣٧,٧% على حين أن هناك نسبة منهن تتوسط ذلك وصلت إلى ٢٠% وهي غير متأكدة من هذا السعي، على حين أن أقل نسبة لا تتفق تماما مع هذا الرأي وتصل إلى ٣,٢% من أفراد العينة. هذا فضلا على تركيز مؤسسات حاضنة الأعمال للاستفادة القصوى من الخبراء والمتخصصين لصالح أصحاب المشروعات الصغيرة ولإفادتهم، فالغالبية العظمى من أفراد العينة يوافقن تماما بنسبة ٣٤,١% وأقل نسبة ٤,٥% لا تتفق تماما مع هذا الرأي. وتشجعا من حاضنة الأعمال للرواد فهي تقوم بعرض النماذج الناجحة من المبادرين لتشجع جيل الشباب على العمل الريادي حيث تؤكد غالبية أفراد العينة بأنهم يتفوقون تماما مع هذا الاهتمام بنسبة ٣٨,٦% من إجمالي العينة والنسبة الأقل التي لا تتفق مع هذا الرأي وتصل نسبتها إلى ٣,٦% .

٨- وفيما يتعلق بمتغير تزويد مؤسسات حاضنات الأعمال للشباب بأحدث الإحصائيات للمشروعات الصغيرة والجديدة لفتح الطريق أمامهن للعمل فغالبية أفراد العينة يوافقن بنسبة ٣٦,٨% وأقل نسبة لا تتفق مع هذا الرأي بنسبة ١,٨%. كما أنها تعمل عروضاً تقديمية تشويقية لخطوات كفاح المبادرين كطرق تشجيعية للجدد فغالبية أفراد العينة يوافقن بنسبة ٣٧,٩% ومن لا يتفقن مع هذا الرأي تصل نسبتهم إلى ٢,٧% من أفراد العينة. وتقوم بتنظيم للمؤتمرات والندوات المحلية والدولية لتشجيع الشباب في الانضمام لها للاستفادة حيث إن غالبية أفراد العينة يتفوقون تماما مع هذا بنسبة ٣٩,٥% ومن لا يتفقن مع هذا الرأي تصل نسبتهم إلى ٥,٩% وهم لا يتفقن تماما مع هذا الرأي. بالإضافة أن حاضنات الأعمال ترصد الجوائز التشجيعية للمبادرات في المشروعات الصغيرة لحثهم على الاستمرار والمثابرة حيث إن غالبية أفراد العينة يتفقن تماما مع هذا بنسبة ٤١,٤% ومن لا يتفقن مع هذا الرأي تصل نسبتهم إلى ٣,٦% وهذه نسبة قليلة جدا قياسا بما تسبقها.

### ثالثاً- فيما يتعلق بالمساهمة في تدريب الطلاب لمواجهة التغيرات المتعلقة بسوق العمل للمواءمة بين مؤهلاتهن والوظائف المعروضة.

٩- وفيما يتعلق بتغيير التشجيع الدائم للطالبات من قبل الأساتذة والجامعة لاستثمار قدراتهن الجديدة والمبدعة فإن غالبية أفراد العينة يتفقن تماما مع هذا بنسبة ٣٥,٠% ومن لا يتفقن مع هذا الرأي تصل نسبتهن إلى ٤,١% وهذه نسبة قليلة جدا قياسا بما تسبقها. وبخاصة بمساعدتهن لاختيارهن للمشروعات الأنسب لقدراتهن ولتجتمعهن المحلي وليبتهن ويتضح ذلك من أن غالبية أفراد العينة يتفقن تماما مع هذا بنسبة ٣٨,٢% ومن لا يتفقون مع هذا الرأي تصل نسبتهم إلى ٣,٦% وهذه نسبة قليلة جدا مقارنة بما تسبقها. فضلا عن تشجيعهم على البدء بالمشروعات الصغيرة غير المكلفة كخطوة تدريبية للمشروعات الأكبر حجما والأكثر تكلفة بأن غالبية أفراد العينة يتفقون تماما مع هذا بنسبة ٣٤,٥% ومن لا يتفقون مع هذا الرأي تصل نسبتهم إلى ٥,٠% وهذه نسبة قليلة جدا مقارنة بما تسبقها. - لذا تدعم سياسة المملكة مجالات ريادة الأعمال والملكية الفكرية من خلال قيام ريادة الأعمال بدول الخليج على أساس دراسات علمية تحقق التكامل وتلبي احتياجات المجتمع الخليجي، بتنسيق السياسات وتطوير الإجراءات والأنظمة التي تكفل حقوق المبتكرين في مجالات البحث العلمي والتقني مع ضرورة وضع آليات لتطوير برامج تسهل تبادل المعلومات بين مؤسسات البحث العملي، ووضع قاعدة معلوماتية موحدة توفر المعلومات للمتخصصين والباحثين ورجال الأعمال، والتنسيق بين مؤسسات البحث العلمي بتبني برامج متخصصة للبحث العلمي والتقني بين الدول الأعضاء، ومن ثم؛ يمكن لمراكز الإبداع والابتكار وريادة الأعمال الجامعية تدارس هذه المجالات ضمن فعاليات تشاركية، لتفعيل تجارب التعاون المشترك بين جامعات دول المجلس في سياق تكاملي، لتعم الفوائد المشتركة، وتعظم عوائد التجارب الرائدة في مجالات العمل الخليجي التعاوني. وذلك من خلال تخطيط وتنفيذ نطاق عمل مقترح يستهدف تحقيق ذلك.

١٠- وفيما يتعلق بمتغير تحمل مؤسسات حاضنات الأعمال مسؤولية عمل دراسة الجدوى ثم بعد ذلك يتم عرضها بعد ذلك على المستثمر فإن غالبية أفراد العينة يتفقن تماما مع هذا بنسبة ٣٥,٥% على حين أن من لا يتفقن مع هذا الرأي تصل نسبتهم إلى ٥,٥% وهذه نسبة قليلة جدا مقارنة بما تسبقها. حيث تساعد أصحاب المشروعات الجديدة والأفكار الرائدة بمناقشتهم للاقتناع بما ثم عرضها على المسؤولين لتقرير مدى أحقيتها بالمتابعة والتشجيع فإن غالبية أفراد العينة يتفقن تماما مع هذا بنسبة ٣٤,١% على حين أن من لا يتفقن مع هذا الرأي تصل نسبتهم إلى ٣,٦% وهذه نسبة قليلة جدا مقارنة بما تسبقها وغير مؤثرة بالنتيجة العامة. لتشجيعهم بشكل دائم على إنتاج المشروعات الصغيرة للحد من ارتفاع معدلات البطالة حيث إن غالبية أفراد العينة يتفقن تماما مع هذا بنسبة ٣٨,٤% ومن لا يتفقن مع هذا الرأي تصل نسبتهم إلى ٤,٦% وهذه نسبة قليلة جدا مقارنة بما تسبقها وغير مؤثرة .

١١- وفيما يتعلق بمتغير مساعدة مؤسسات حاضنات الأعمال بتقاربها الأولية على فتح أبواب القروض من البنوك ورجال الأعمال، فإن غالبية أفراد العينة يتفقن تماما مع هذا بنسبة ٣٥,٠% ومن لا يتفقن مع هذا الرأي تصل نسبتهم إلى ٢,٧% وهذه نسبة قليلة جدا مقارنة بما تسبقها . كما تقوم باحتضان المشروعات الصغيرة ورعايتها حتى تقف على قدميها وظهورها للعلن حيث إن غالبية أفراد العينة يتفقن تماما مع هذا بنسبة ٣٥,٩% ومن لا يتفقن مع هذا الرأي تصل نسبتهم إلى ٢,٧% وهذه نسبة قليلة جدا مقارنة بما تسبقها فضلا عن الجامعة ممثلة في الحاضنة لتبنى أكبر عدد ممكن من المشروعات الصغيرة لضمان عمل خريجائها في سوق العمل حيث إن غالبية أفراد العينة يتفقن تماما مع هذا بنسبة ٣٥,٥% ومن لا يتفقن مع هذا الرأي تصل نسبتهم إلى ١,٨% وهذه نسبة قليلة جدا وغير مؤثرة .

١٢- وفيما يتعلق بمتغير تبني الجامعة لمؤسسات حاضنة ريادة الأعمال كمحاولة منها لتقليل نسبة البطالة داخل المجتمع فإن غالبية أفراد العينة يتفقن تماما مع هذا بنسبة ٣٣,٦%

على حين أن من لا يتفقدون مع هذا الرأي تصل نسبتهم إلى ٥,٠% وهذه نسبة قليلة جداً. وتأكيداً لهذا التبنى فهي تقوم باختيار مجموعة من الأساتذة المتخصصين والخبراء والمستشارين لعمل الهيكل الإداري للحاضنة حيث إن غالبية أفراد العينة يتفقدون تماماً مع هذا بنسبة ٣٩,٥% ومن لا يتفقدون مع هذا الرأي تصل نسبتهم إلى ٣,٢% وهذه نسبة قليلة جداً ليس هذا فحسب؛ بل تقوم بعمل ندوات وورش عمل تنفيذ الطلاب بمعرفة وتقدير إمكانياتهم لاختيار المشروعات التي تناسب قدراتهم وإمكانياتهم حيث إن غالبية أفراد العينة يتفقدون تماماً مع هذا بنسبة ٣٥,٥% على حين أن من لا يتفقدون مع هذا الرأي تصل نسبتهم إلى ١,٨% في هذا السياق وهذا ما تناولته دراسة (Bokhari, Alothmany & Magbool, 2012) ريادة الأعمال والبطالة في المملكة العربية السعودية، وقدمت للمؤتمر الاقتصادي السعودي: الفرص والتحديات. وأوضحت الدراسة أن هناك اتفاقاً عالمياً حول أهمية ريادة الأعمال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث تنبته كافة الحكومات لأهمية الريادة كقوة اقتصادية، فعمدت إلى تنفيذ السياسات الداعمة والمعززة لذلك. ومن هذا المنطلق، كان موضوع العلاقة التبادلية بين ريادة الأعمال والبطالة محلاً للجدل وتساؤل الباحثين لفترة من الزمن، نتج عنها دراسات مستفيضة لاستقصاء طبيعة هذه العلاقة. وتظهر أدبيات البحث أهمية دور ريادة الأعمال في زيادة الفرص الوظيفية وتقليل البطالة. حيث تؤدي المعدلات المرتفعة للبطالة إلى تحريك وتحفيز الدوافع الريادية، محققة انطلاق مشاريع ريادية جديدة، كما تعجل هذه المعدلات المرتفعة للريادة من رفع مستويات العمل الحر في منشآت الأعمال الجديدة، فتنخفض البطالة. وبالنظر إلى معدل البطالة بين الشباب السعوديين في المملكة التي تصل إلى ٣٠%، يتضح أهمية تطويع روح الريادة كمحرك للتوظيف الذاتي. وقد ركزت الدراسة على البطالة باعتبارها مشكلة تتطلب الحل، والتوصل إلى مدى إمكانية حلها من خلال ريادة الأعمال. وتم استخدام نموذج انحدار لاختبار فرضيات البحث، وذلك بتحليل بيانات ٣١ دولة مختارة خلال الفترة من ٢٠٠٨-٢٠١٠م، وأظهرت

التائج أن العلاقة بين الريادة والبطالة علاقة شائكة وغير واضحة، وذلك على الرغم من تطابق بعض النتائج مع توقعات الدراسة. واحتتمت الدراسة بتحديد بعض المجالات التي يمكن الشروع بالبحث فيها لاحقاً، مع تأكيدها بأهمية الحاجة إلى العناية بالبيئة الإبداعية الداعمة لثقافة ريادة الأعمال.

١٣- وفيما يتعلق بمتغير ضرورة إنشاء مواقع إلكترونية تابعة للجامعة للاستشارات الفنية والعملية لمساعدة المبادرات وللإجابة على استفساراتهن وتساؤلاتهن فإن غالبية أفراد العينة يتفقن تماماً مع هذا بنسبة ٣٦,٨% ومن لا يتفقن مع هذا الرأي تصل نسبتهم إلى ٠,٩%. واستكمالاً لذلك تسعى الجامعة إيماناً منها بدورها لخدمة المجتمع المحلي لعمل قاعدة بيانات لحاضنات الأعمال وطرق عملها ومجالات الاستثمار فيها لتوضح للطلاب والخريجين كيفية العمل بها حيث إن غالبية أفراد العينة يتفقون تماماً مع هذا بنسبة ٣٧,٧% على حين أن من لا يتفقون مع هذا الرأي تصل نسبتهم إلى ١,٤% وهذه نسبة قليلة كما تسعى المرأة للمساهمة في العملية الإنتاجية بصفتها عاملة دائمة في المشروعات الصغيرة بما يعادل نسبته (٢٧,٣%) من مجمل فرص العمل الدائمة التي وفرتها المشاريع الصغيرة في العينة، أي: ما يقارب الثلث بالنسبة للمشاركة بين الجنسين، على الرغم من أنها نسبة متفائلة ومبشرة بالزيادة وبخاصة في ظل الظروف السياسية الجديدة، حيث وصلت مساهمتها كعامل مؤتة أعلى بكثير بما يعادل (٤٣%) من إجمالي فرص العمل المؤتة في المشاريع الصغيرة في العينة، وهذا مؤشر غير طموح أن تكون مساهمة المرأة في العملية الإنتاجية مساهمة عرضية أكثر من مساهمتها الحقيقية والدائمة، وهذا ما ينبغي الانتباه له للتغيير باتجاه تمكين المرأة بصورة حقيقية من خلال هذه المشاريع.

١٤- وأخيراً تبين أن هناك الكثير من التجارب الدولية المهمة والمميزة في مجال تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة تمثل تجارب لبلدان متقدمة ومتطورة، ومن الضرورة بمكان الاطلاع عليها وإمكانية الاستفادة منها لتطوير التجربة السعودية في مجال تنمية

المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر لتنمية المجتمع المحلي في كافة قطاعاته ومجالاته ولجميع مواطنيه بكافة تخصصاتهم من أجل تنمية مجتمعهم المحلي والإقليمي والدولي .

### توصيات الدراسة ومقترحاتها:

انطلاقاً مما سبق عرضه وما تبين أن مؤسسات حاضنات ريادة الأعمال تعمل في ظل إستراتيجية تنموية داعمة لتحقيق الأثر التنموي المرتقب من إحداثها، وتمكينها من النمو والانتشار بشكل سليم وناجح بما يساهم في أداء دورها بفاعلية أكبر في مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، على حد سواء، وعليه فإن غاية البحث أن يلقي الضوء على بعض (التوصيات والمقترحات) التي وجدتها الباحثة من الضرورة والأهمية بمكان أن تطرح على طاوله البحث والنقاش والمتابعة، حيث أدرجت الدراسة جملة من التوصيات والمقترحات على النحو التالي:

- ١- ضرورة متابعة الاهتمام الحكومي بمؤسسات حاضنات ريادة الأعمال لتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتمكينها من تقديم الامتيازات والخدمات المساندة لتشجيع إنشاء مشاريع جديدة ومتطورة لتنمية المجتمع المحلي.
- ٢- ضرورة حماية الخطة الإستراتيجية لتنمية المجتمع المحلي بالمشروعات الصغيرة (بالتشريعات والسياسات والآليات والأهداف) المرنة والديناميكية والشمولية لخدمة جميع المواطنين، سواء تلك التي نشأت بدعم وتمويل مباشر من الدولة أو تلك التي نشأت بمعزل عنها وتحت رعاية مؤسسات المجتمع المدني.
- ٣- تشجيع السياسات الاقتصادية والاجتماعية للحكومة السعودية على توجيه الجزء الأيسر من مخصصات برامج الرعاية والحماية الاجتماعية باتجاه دعم الاستثمارات الصغيرة ومتناهية الصغر، لإيجاد فرص عمل دائمة لشباب الخريجين والمنتسبين للجامعة ومساعدتهم في إقامة مشروعاتهم الخاصة لتحسين دخلهم وبالتالي تحسين مستوى معيشتهم والتخفيف من حدة الفقر لتنمية أنفسهم ومجتمعهم.

- ٤- ضرورة الانتباه إلى ظاهرة جديدة بدأت تنتشر في الدول النامية تعمل على تقديم القروض الصغيرة ومتناهية الصغر بشروط غاية في الإجحاف وأبعد ما تكون عن التنمية حيث تستنزف أموال أصحاب المشروعات الصغيرة وتشعرهم بالعجز والتعسر.
- ٥- العمل على تشجيع تقديم الإعفاءات الضريبية للمشروعات الصغيرة، كإعفاء من رسوم التأسيس التي تشجع إنشاء العديد من المشروعات ويساهم في تخفيض تكلفتها، كذلك تخفيف العبء الضريبي في السنوات الأولى من تأسيس المشروعات الصغيرة لاعتبارها السنوات الأصعب في عمر المشروع.
- ٦- التأكيد على أهمية التخطيط المدروس المسبق للمشاريع، والاستمرار بتقديم المساعدة من قبل الجهة الراعية لإنجاز دراسات الجدوى الاقتصادية لكافة المشاريع، وذلك لتخفيف عبء تكاليف إنجازها من جهة، ومن جهة أخرى لتمكين صاحب المشروع من التعرف على كافة تفاصيل مشروعه بنفسه وتقييم نتائجه المتوقعة بناءً على تقديراته عند إعداد دراسة المشروع.
- ٧- العمل على إقامة مراكز متخصصة بتقديم الخدمات والاستشارات الفنية عن طريق الجهة الراعية لمساعدة المشاريع المتعثرة، والوقوف على أسباب التعثر وطبيعة المشاكل والصعوبات التي تواجه هذه المشاريع بغية تقديم يد العون والمساعدة.
- ٨- تشجيع ثقافة المبادرة والعمل الحر في المجتمع لتشمل جميع الراغبين في إقامة مشروعاتهم الخاصة والذين يملكون أفكاراً خاصة وإمكانيات تؤهلهم ليصبحوا أصحاب مشاريع ناجحين. حيث إن ثقافة العمل لدى القطاع الحكومي وتشجيع دور الإعلام في حملات التوعية العامة.
- ٩- بناء شراكة علمية حقيقية بين الجهة الراعية و الجامعات السعودية، لتنفيذ برامج فكر العمل الحر، وأهمية الاستثمار في القطاع الخاص لدفع عجلة التنمية ، وذلك عبر التوجه مباشرة إلى شريحة الشباب المؤهلين لدخول سوق العمل بغية تنمية روح المبادرة والتوعية المبكرة لهم بفرص العمل المتاحة.



١٠- تقديم الخدمات التحفيزية والتسهيلات الخاصة للمبادرات الرائدة والمبدعة، لإتاحة الفرصة أمام المبدعين والمبتكرين بأن يظهروا ويصبحوا رواد أعمال على مستوى محلي وعالمي.

١١- تشجيع إقامة المشروعات الصغيرة في المناطق الريفية والأكثر احتياجاً، وتجهيز البنية التحتية المناسبة لاستقرار هذه المشاريع واستقرار أصحابها، باعتبارها وسيلة لتمكين الشباب العاطلين عن العمل من إيجاد فرص عمل حقيقية لهم خاصة داخل القرى والنائية والبعيدة عن المدن الكبرى .

١٢- الترجمة الحقيقية والصحيحة لمفهوم تمكين المرأة ضمن إطار المفهوم العام للتمكين في التنمية الشاملة، من حيث تنمية قدراتهم لتحسين أوضاعهم الحياتية من خلال برامج وأنشطة واقعية، للقيام بدورهم الفعال في بناء المجتمع والحيلولة دون انفراد الصفوة القادرة بالتخطيط التنموي وسلطة اتخاذ القرار.

١٣- توفير قاعدة بيانات دقيقة وشاملة عن المشاريع الصغيرة والمتوسطة والأنظمة التي تحكم إحداثها وتأسيسها وترخيصها وسير عملها وما يتعلق بذلك، والقائم منها، بحيث يمكن إعداد الدراسات اللازمة عن أوضاع هذه المشاريع وسبل معالجتها.

مراجع الدراسة:

أولاً- الكتب العربية:

- هيكلم، محمد (٢٠٠٣)، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة: القاهرة مجموعة النيل العربية.
- الجوهرى، عبد الهادى وآخرون (٢٠٠١)، دراسات فى التنمية الاجتماعية: القاهرة، المكتب الجامعى الحديث
- سامويلسون، بول، نوردهاوس، وليام، (٢٠٠١)، الاقتصاد، الأردن الأهلية للنشر والتوزيع
- عجمية، محمد، وآخرون، عبد الوهاب (٢٠٠٦)، التنمية الاقتصادية دراسات نظرية وتطبيقية القاهرة، الدار الجامعية، ١٨١ - ١٨٤.
- الحناوى، حمدي (٢٠٠٦)، تنظيم المشروعات الصغيرة: الإسكندرية، مركز الإسكندرية للكتاب
- بدوى، محمد (٢٠٠٤)، تنمية المشروعات الصغيرة لشباب الخريجين ومردودها الاقتصادي والاجتماعي، جامعة الإسكندرية، مصر
- فيدروفيدتش، كاترين، هيمري، دانييل (١٩٩٣)، التنمية تجارب وإشكاليات، ترجمة زكري، لورين، القاهرة، دار العالم الثالث
- الضبرير، موسى (١٩٩٣)، السكان والتنمية، صندوق الأمم المتحدة للسكان، سوريا: منشورات جامعة دمشق
- عنبة، محمد لبيب (٢٠٠٣)، إدارة المشروعات الصغيرة فى الوطن العربى، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- كاسب، سيد وجمال، كمال الدين (٢٠٠٧)، المشروعات الصغيرة، الفرص والتحديات، القاهرة، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، جامعة القاهرة.

المجلة العربية لعلم الاجتماع \_\_\_\_\_ العدد (٢٥) يناير ٢٠٢٠

- الخضر، علي وحرب، بيان (٢٠٠٥)، إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، جامعة دمشق، ٨٩-٩١.

- حسون، توفيق (٢٠٠٦)، الإدارة المالية للمشروعات الصغيرة، جامعة دمشق، سوريا، ٥٢-٦٣

- براندسما، جوديث وشوالي، رفيقة (٢٠٠١)، إنجاح التمويل الأصغر في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، البنك الدولي، مجموعة تنمية القطاع الخاص والقطاع المالي مجموعة التنمية البشرية، البنك الدولي، ١٧٢-١٧٩.

- غرابية، إبراهيم (٢٠٠٨)، تجربة بنك الفقراء والمشروعات الصغيرة والمتوسطة والمناخ الاستثماري، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية الاقتصاد، جامعة الأغواط، اربيل، العراق، ١٢٧-١٢٠.

- سماي، على (٢٠١٠)، دور الحاضنات التكنولوجية في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، جامعة المدية، الجزائر، أبحاث اقتصادية وإدارية، (٧) ٧-١٤

- المعهد العربي للتخطيط (٢٠١١)، الدعم المؤسسي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة- حاضنات الأعمال والدعم الفني للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، إصدار المعهد العربي للتخطيط.

- عبد الهادي، إيثار ومحسن، سعدون (٢٠١٢)، دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات-مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، (٣٠)، ٨٤-٩٥

- إبراهيم، عاطف الشبراوي وآخرون (٢٠٠٣)، نماذج عربية ناجحة لحاضنات الأعمال التبين للمشروعات التكنولوجية، مطبوعة الجمعية المصرية لحاضنات الأعمال، الندوة العربية الأولى لحاضنات الصناعة، القاهرة ٢٧-٢٩ يناير ٢٥-٣٥

- شلبي، نبيل محمد (٢٠٠٥) نموذج مقترح لحاضنه تقنيه بالمملكة العربية السعودية-ورقة عمل مقدمة إلى ندوة "واقع ومشكلات المنشآت الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها"، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ١٨٧-١٦٩.

- رشيد، ثائر محمود (٢٠١٣) إستراتيجية دعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية مع الإشارة إلى العراق: مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية

(٥) ١٠-٢٥

ثانياً- الدراسات والأبحاث، والمحاضرات، والمقالات غير المنشورة:

- هديوة، سليم (٢٠٠٧)، عوامل تمكين المرأة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي، بحث غير منشور، جامعة دمشق.
- زيدان، رامي (٢٠٠٥)، تفعيل دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في عملية التنمية، دراسة حالة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في سورية، بحث غير منشور، جامعة دمشق.
- الأسرج، حسين عبد المطلب (٢٠٠٦)، تأثير الاتحاد الجمركي العربي على الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، القاهرة، وزارة التجارة والصناعة المصرية.
- المحروق، ماهر حسن (٢٠٠٦)، المشروعات الصغيرة والمتوسطة أهميتها ومعوقاتهما، الأردن: مركز المنشآت الصغيرة والمتوسطة
- ريكارت، روبرت (٢٠٠٥)، مفهوم اقتصاد السوق الاجتماعي، دمشق، محاضرة معهد هيبا لإدارة الأعمال.
- غنيم، أحمد فاروق (٢٠٠٦)، المشروعات الصغيرة والمتوسطة كمتلكين وكمستخدمين لحقوق المؤلف، بحث منشور: واشنطن، مركز المشروعات الدولية الخاصة.
- عبد الكريم، إيهاب (٢٠٠٥)، سوق الأفكار: القاهرة، الصندوق الاجتماعي للتنمية
- الربيعي، فلاح خلف (٢٠٠٦)، دراسة تحليلية لمشكلات تمويل المشروعات الصغيرة، ليبيا: جامعة عمر المختار.

ثالثاً - التقارير والدوريات، المؤتمرات، والندوات العلمية:

- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP (٢٠٠٣). التقرير الوطني لأهداف التنمية للألفية في الجمهورية العربية السورية: هيئة تخطيط الدولة.

المجلة العربية لعلم الاجتماع \_\_\_\_\_ العدد (٢٥) يناير ٢٠٢٠

- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) (٢٠٠٩). تقرير التنمية البشرية للعام ٢٠٠٧/٢٠٠٨. (١٨) ٣٥-٤٢
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) (٢٠٠٥). تقرير الفقر في سورية (١٩٩٦-٢٠٠٤)، سورية
- مدني، أمين مكي (٢٠٠٥). الدليل العربي لحقوق الإنسان والتنمية، المنظمة العربية لحقوق الإنسان
- حسين، جمال (٢٠٠٣). ورقة عمل، ندوة إنشاء مصرف سورية للمشروعات الصغيرة، هيئة مكافحة البطالة، سورية.
- منتدى الاستثمار والتجارة، (٢٠٠٥). مؤسسة تشجيع الاستثمار ومؤسسة اليونيدو، الأردن
- مركز غانتوت للتدريب والاستشارات (٢٠٠٦). مؤتمر المرأة المتميزة، الإمارات العربية المتحدة (٢٤) ٢٥-٣٥
- منظمة العمل العربية، (٢٠٠٨). مؤتمر العمل العربي الدورة : القاهرة. (٣٥) ١٧-٣٣
- عبد الرحمن، نورا (٢٠٠٦). الصناعات الصغيرة والمتوسطة في دول مجلس التعاون الخليجي، مجلة علوم إنسانية، البحرين، (٣٠) ٤٢-٥٥
- منشورات الصندوق الاجتماعي للتنمية، (٢٠٠٤). القاهرة الصندوق الاجتماعي للتنمية
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠٠٨) وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، سوريا، منشورات مشروع تمكين المرأة والحد من الفقر.
- البنك الأهلي المصري، (٢٠٠٥). المنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر، النشرة الاقتصادية، القاهرة، (٤) ١٠-١٥

رابعاً- المراجع باللغة الإنجليزية، مواقع الانترنت:

- Haidar J,I.(2012).Impact of Business Regulatory Reforms on Economic Growth”, " Journal of the Japanese and International Economies, 26(3) 285–307
- Bahabra–Remedious, R. k., and Comelius, B.,(2003). "Cracks in the - Improving performance Measures in business incubator research" Paper for the Small Enterprises Association of Australian and New Zealand16th
- Annual Conference, Ballarat. Bears, P., "A question of Evaluation: NBIA,s Assessment of Business Incubators" **Economic Development Quarterly(12) 4, 322– 333**
- Brown, Meredith M., Michael P. Harrell, and William D. Regner. -Internet Incubators: How to Invest in the New Economy Without Becoming an Investment Company" **Business Lawyer,(56), 1, 273– 287.**
- Hackett, S.M., and Dilts, D.M., (2004). "A Systematic Review of -Business Incubation Research" **The Journal of Technology Transfer, 29,1, 55– 82**
- Halkides, M., (2001). "Dot-com and Business Incubators: Jumping on - and off the Information Technology Bandwagon" **Economic Development Review, Park Ridge; 28–33**
- Klofsten, E(2007). "A comparative study of two European busines incubators" **Journal of Small Business Management, 36,(1)30–43.**

- Lalkaka, R.,(2003). Business Incubators in Developing Countries - Characteristics and Performance, **International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management**, 3,( 1) 31-55
- Lalkaka, R., (2002). Technology Business Incubators to Help Build an -Innovation- Based Economy. **Journal of Change Management**, 3(2) 167-[www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

