

المجلة المصرية للعلوم الاجتماعية والسلوكية

ISSN: 2682 - 2725

مجلة علمية نصف سنوية - محكمة

ارتباط الزيارات الصحية الدورية بمتوسط عمر المرأة المتوقع

Gallup Blog

دور التحول الرقمي في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية

محمد عبد السلام عبد الله

ريادة الأعمال من منظور اجتماعي: قراءة حول المفاهيم والمداخل النظرية

مي علي سليمان

مقاربة نظرية لدور الإعلام في تنمية الوعي بالأمن ومكافحة أشكال الإرهاب

أسماء بلعالية دومة

هارتموت روزا» صدى الرنين: النظرية النقدية كعلم اجتماع العلاقات العالمية

سهير صفوت

الإيمان بنظريات المؤامرة: المبادئ الأساسية لمجال بحثي مستجد

جان ويليم فان بروبجن - كارين م. دوغلاس

تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية على الهوية المصرية: دراسة ميدانية على عينة من الشباب الجامعي

منار على محمود محمد

العصية القبلية: تحليل أنثروبولوجي لجمعيتين قبليتين بمحافظة السويس

علياء محمد عبد الغني

عرض الكتب Book Reviews

سهير صفوت

حوار الأجيال د. على عبد الرازق جليبي

المحاور: سارة البلتاجي

رئيس التحرير

المحرر

د. عبد الحميد عبد اللطيف

د. محمد أبو العينين

أكتوبر ٢٠٢٣

العدد الثامن

ريادة الأعمال من منظور اجتماعي: قراءة حول المفاهيم والمداخل النظرية

مي علي سليمان

مدرس علم الاجتماع المساعد - كلية الآداب - جامعة القاهرة

الملخص:

يواجه المجتمع المصري في سعيه نحو تحقيق التنمية العديد من المشكلات والتحديات التي تحتاج إلى تقديم الحلول والمبادرات الابتكارية حتى يتسنى للدولة تحقيق التنمية والارتقاء بجودة حياة الأفراد. ومن المصطلحات التي راجت في الآونة الأخيرة، والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بأدوات تحقيق التنمية هو مصطلح رواد الأعمال، وهو شكل من أشكال رأس المال البشري القادر على بدء مشاريع ريادية تقدم قيمة مضافة للمجتمع وتسهم في تحقيق أهدافه وبناءً على ذلك أعطت الدولة مزيداً من الانتباه لموضوع ريادة الأعمال. وقد نما البحث الأكاديمي حول ريادة الأعمال على نطاق واسع خلال العقود الماضية. على الرغم من أن الإسهامات النظرية الأولى في هذا المجال تعود إلى أكثر من قرن من الزمان، إلا أنه ومنذ منتصف الثمانينيات من القرن الماضي، وصلت ظاهرة ريادة الأعمال إلى دور مركزي واعد في الاهتمام المتزايد، تميز بانتشار نظريات ومفاهيم متعددة مستعارة من عدد من التخصصات؛ مثل: علم الاجتماع، علم النفس، الاقتصاد والإدارة. وفي حين أن التقاء وجهات نظر مختلفة قد أثرى هذا المجال، فقد ولد أيضاً تشتتاً كبيراً منع ترسيخ نموذج بحث موحد. ونتيجة لذلك لا يوجد أساس نظري موحد لدراسة ريادة الأعمال، ولذلك تسعى هذه الورقة نحو الوصول إلى قراءة متأنية حول المفاهيم والمداخل النظرية المفسرة لريادة الأعمال.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال - رائد الأعمال - المنظور الاجتماعي - رأس المال الاجتماعي.



Entrepreneurship from a Social Perspective: A Read about Theoretical Concepts and Approaches

Mai Ali Soliman

Assistant lecturer of sociology, Faculty of Arts, Cairo University

Abstract:

In its quest to achieve development, Egyptian society faces many problems and challenges that need to provide innovative solutions and initiatives so that the state can achieve development and improve the quality of life of individuals. Forms of human capital capable of starting entrepreneurial projects that provide added value to society and contribute to achieving its goals. Accordingly, the state has given more attention to the issue of entrepreneurship.

Academic research on entrepreneurship has grown in scope over the past decades. Although the first theoretical contributions in this field date back more than a century, since the mid-1980s, the phenomenon of entrepreneurship has reached a promising central role in the growing interest, characterized by the proliferation of multiple theories and concepts borrowed from several disciplines such as sociology, Psychology, Economics, and Management. While the convergence of different viewpoints has enriched the field, it has also generated a great deal of fragmentation that has prevented the consolidation of a unified research paradigm. As a result, there needs to be a unified theoretical basis for studying entrepreneurship. Therefore, this paper seeks to reach careful readers about the theoretical concepts and approaches that explain entrepreneurship.

Keywords: Entrepreneurship – Entrepreneur – Social perspective – Social capital

مقدمة:

يواجه المجتمع المصري في سعيه نحو تحقيق التنمية العديد من المشكلات والتحديات التي تحتاج إلى تقديم الحلول والمبادرات الابتكارية حتى يتسنى للدولة تحقيق التنمية والارتقاء بجودة حياة الأفراد، ومن المصطلحات التي راجت في الآونة الأخيرة، والتي ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بأدوات تحقيق التنمية هو مصطلح رواد الأعمال، وهو شكل من أشكال رأس المال البشري القادر على بدء مشاريع ريادية تقدم قيمة مضافة للمجتمع، وتسهم في تحقيق أهدافه وبناءً على ذلك أعطت الدولة مزيداً من الانتباه لموضوع قيادة الأعمال.

وتعدُّ قيادة الأعمال من العمليات الرئيسية في اقتصاديات الدول النامية والمتقدمة على حدٍّ سواء، حيث تسهم المشاريع الريادية الفعالة في تحقيق التنمية الاقتصادية. ومن الملاحظ أن عصر المعلومات قد أدى إلى إحداث تغييرات مثيرة في بيئة العمل، وقد أدى كلُّ من المشاركة والتكنولوجيا في زيادة سرعة الخطى التنافسية بين المؤسسات العالمية والمحلية التي تعمل بأسلوب ابتكاري على نشر المعلومات من أجل إنتاج المنتجات وتقديم الخدمات الجديدة، كما يعدُّ عصر المعلومات حافزاً لإعادة أنماط العمل التقليدية الناجحة، ونتيجة لذلك أصبح الإبداع العامل الأساسي في التمييز بين المؤسسات الرائدة والمؤسسات الأقل ريادية على كافة المستويات العالمية والمحلية (محمد عزت سعد وآخرون، ٢٠٢١: ٦٣٢) وريادة الأعمال هي ظاهرة ديناميكية وسياقية، وقد نما البحث الأكاديمي حول ريادة الأعمال على نطاق واسع خلال العقود الماضية. وعلى الرغم من أن الإسهامات النظرية الأولى في هذا المجال تعود إلى أكثر من قرن من الزمان، إلا أنه منذ منتصف الثمانينيات في القرن الماضي، وصلت ظاهرة ريادة الأعمال إلى دور مركزي واعد في الاهتمام المتزايد، تميز بانتشار نظريات ومفاهيم متعددة مستعارة من عدد من التخصصات؛ مثل: علم الاجتماع، علم النفس، الاقتصاد والإدارة. وفي الوقت الذي أدى فيه التقاء وجهات نظر مختلفة إلى إثراء هذا المجال، فقد ولد أيضاً تشتتاً كبيراً منع ترسيخ نموذج بحث موحد. ونتيجة لذلك لا يوجد أساس نظري موحد لدراسة ريادة الأعمال (Aguedu.Ricardo, 2016: 3).

أهداف الدراسة:

تنطلق الدراسة الحالية من هدف رئيسي، هو: التعرف على المداخل النظرية المفسرة لطبيعة العمل الريادي من منظور علم الاجتماع، وتدرج تحته عدة أهداف فرعية نوضحها فيما يلي:
إلقاء الضوء على مفهوم ريادة الأعمال، ورصد أوجه الاختلاف والتشابه بين ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة.

١- التعرف على السمات والمهارات المميزة لرائد الأعمال.



٢- رصد المحددات الاجتماعية والثقافية لريادة الأعمال من واقع الدراسات السابقة.

٣- التعرف على أهم التحديات التي تواجه مجال العمل الريادي.

منهجية الدراسة:

تنتمي الدراسة الحالية إلى الدراسات النظرية التحليلية، بالاعتماد على تحليل البيانات الثانوية المتمثلة في الدراسات السابقة حول ريادة الأعمال، وذلك بهدف التعرف على طبيعة العمل الريادي وأهم المحددات الاجتماعية والثقافية لريادة الأعمال، انطلاقاً من منظور علم الاجتماع.

أولاً: المفاهيم الأساسية لريادة الأعمال.

اختلفت المفاهيم والتعريفات الخاصة بريادة الأعمال باختلاف المدارس الفكرية والإسهامات العلمية المتنوعة في هذا المجال، وتم إجراء العديد من المناقشات والتحليلات المختلفة المتعلقة بتعريف ريادة الأعمال، وهناك ثلاثة مصطلحات وثيقة الصلة ببعضها في دراسات ريادة الأعمال، وهي: رائد الأعمال كشخص مبتكر، وريادة الأعمال كعملية، والمشروع الريادي Enterprise بوصفه المحصلة outcome لدور رائد الأعمال وكل ما يتم القيام به في تأسيس وتفعيل المشروع الريادي. وفيما يلي نلقي الضوء على تلك المفاهيم بالتفصيل:

أ- مفهوم ريادة الأعمال.

هناك تعريفات كثيرة لريادة الأعمال كعملية ابتكارية ومنظمة هادفة للربح (Dollinger.M, 2008 :9). وقد خص دولينجر تلك التعريفات في أربعة عناصر مشتركة، وهي: الخلق والابتكار، وتحديد الموارد والحصول عليها وتنظيمها، والتنظيم الاقتصادي، وفرص الربح (أو الزيادة في الأرباح) في ظل المخاطر وعدم اليقين. وبهذا المعنى يمكن تعريف ريادة الأعمال بأنها: عملية تحكم في الموارد وتوزيعها لإنشاء منظمة اقتصادية مبتكرة (أو شبكة من المنظمات) لغرض الربح أو النمو في ظل ظروف من المخاطرة وعدم اليقين. وبشكل عام يمكن تلخيص معظم المناقشات حول ريادة الأعمال في أربعة مداخل رئيسية، هي:

• **المدخل النفسي:** يركز هذا المدخل على الدوافع والسمات الشخصية المميزة لرائد الأعمال. وقد جاءت آراء جوزيف شومبيتر في عام ١٩٣٤ لتعطي بعداً نفسياً جديداً لمفهوم ريادة الأعمال، فقد عدَّ شومبيتر الريادي هو حجر الزاوية في التنمية الاقتصادية، وركز على أن حماس المبادر للابتكار والتطوير يحدث ثورة وتغييراً، كما عدَّ روح المبادرة بمثابة قوة تدمير خلاقة، كما رأى أن الربح ليس المحفز الوحيد الذي يولد نزعة ريادةية (نهى أحمد حسن، ٢٠٢٠: ٦٤). ويلخص تعريف المفوضية الأوروبية البعد النفسي لمفهوم ريادة الأعمال بأنها «قدرة الأفراد على تحويل الأفكار إلى أفعال من خلال الإبداع والابتكار والمخاطرة، كما تشمل القدرة على إدارة المشروعات لبلوغ الأهداف» (نهى أحمد حسن، ٢٠٢٠: ٦٧).

• **المدخل الاقتصادي:** يعتمد هذا المدخل على دور ريادة الأعمال في تحقيق النمو الاقتصادي، كما يشير إلى العملية الريادية المتمثلة في المشروع الريادي القائم مع التركيز على السمة المميزة للمشروعات الريادية والمتمثلة في الابتكار، وهو ما يميز المشروعات الريادية عن غيرها من المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

وهناك بعض التعريفات التي جاءت مؤكدة على أن الريادة هي إنشاء مشروع أو منظمة جديدة هادفة للربح قائمة على الإبداع والابتكار، وفي ذلك يشير عالم الاقتصاد الشهير جين ساي say أن ريادة الأعمال تمثل «الشخص الذي يباشر أو يشرع في إنشاء عمل مربح»، كما عرفها ريتشارد كانتيلون Cantilon بأنها «عمل يتضمن تشغيلاً ذاتياً بغض النظر عن طبيعة العمل ونتائجه» (نهى أحمد حسن، ٢٠٢٠: ٦٤). وفي الإطار نفسه يشير كيرفو Cuervo إلى أن ريادة الأعمال هي تلك الأعمال التنظيمية للخلق أو التجديد أو الابتكار التي تحدث داخل منظمة موجودة بالفعل أو مستقلة عنها، وإذا كانت ريادة الأعمال داخل المنظمة تسمى (ريادة أعمال الشركات)؛ فإن ريادة الأعمال المستقلة هي الإبداع التنظيمي بشكل مستقل عن أي ارتباط مع أي منظمة قائمة (Cuervo Alaro, Ribeito Donigo, 2019: 3).

واستكمالاً للتعريفات السابقة وفي إطار ربط الريادة بإنشاء الأعمال الجديدة جاء تعريف ميريديث ليحدد ريادة الأعمال بأنها «عملية تنظيم وتنسيق عوامل الإنتاج واتخاذ القرارات الضرورية لإنشاء مشروع اقتصادي مع المحافظة عليه والإبقاء عليه بالتوازي مع نمط الطلب وقيم السوق». وبالمثل عرف كلٌّ من Hisrich و Peters ريادة الأعمال بأنها «عملية إيجاد شيء جديد مع افتراض وجود المخاطرة المتضمنة وتحقيق العائد» (إعتماد علام ودينا مفيد، ٢٠١٩: ١٧). ويمكن تعريف ريادة الأعمال أيضاً بأنها إدخال نشاط اقتصادي جديد من قبل فرد قد يؤدي إلى التغيير في السوق، بالإضافة إلى التغييرات الهيكلية التي تتجلى في تقليص وموت المؤسسات القديمة، وولادة ونشأة مشاريع جديدة (مشيرة محمد العشري، ٢٠١٩: ٦٢٧).

وبقليل من الاختلاف يأتي تعريف بورتير porter حيث يرى أن ريادة الأعمال هي «نشاط مبدع، فهي القابلية على تكوين وبناء شيء من لا شيء عملياً»، كذلك يعرفها كولتر coulter بأنها «الطريقة الإبداعية المنظمة التي تستخدم من قبل الفرد أو التنظيم بهدف الوصول إلى تحقيق قيمة مضافة وتطوير العمل بما ينسجم مع حاجات ورغبات أصحاب المصالح» (نهى أحمد حسن، ٢٠٢٠: ٦٧).

ويعرف المرصد العالمي لريادة الأعمال مفهوم الريادة بأنها «أي مسعى يبذله فرد أو فريق من الأفراد لإنشاء أعمال جديدة أو مشروع جديد، أو مؤسسة أعمال جديدة أو توسيع أعمال قائمة». ويقدم المرصد العالمي لريادة الأعمال مفهوم ريادة الأعمال من خلال ثلاث مراحل رئيسية؛ هي: المشاريع الناشئة Start-up Business: وهم الناشطون في بدء عمل محدد، حيث يتوقعون أن تكون ملكية



منفردة أو بشراكة، ولا يدفعون رواتب أو أجور للمالك لأكثر من ثلاثة شهور؛ والمشاريع الجديدة الصغيرة Small Business: هم الذين يملكون ويديرون حالياً مشروعاً جديداً يولد فرص عمل مدفوعة الأجر لأكثر من ثلاثة أشهر، ولكن لا يزيد على اثنين وأربعين شهراً؛ والمشاريع القائمة Established Business: هم الذين يملكون ويديرون مشروعاً مستقراً حتى الآن لأكثر من اثنين وأربعين شهراً (The global Entrepreneurship Monitor, 2011: 5).

• **المدخل الإداري:** يوضح هذا المدخل كيفية إدارة المشروعات الريادية من خلال التركيز على كيفية إدارة المخاطر. وفي هذا الصدد يشيرستيفنسون إلى ريادة الأعمال بأنها «طريقة للإدارة تتضمن السعي وراء الفرصة بغض النظر عن الموارد المتاحة في الوقت الحالي، حيث يسعى رواد الأعمال لتحديد الفرص وتجميع الموارد وتطبيق خطة عمل وحصر العائد في الوقت المناسب»، وقد جاء تعريف الشميمري ليؤكد أن ريادة الأعمال هي نشاط ينصب على إنشاء مشروع جديد يقدم فعالية اقتصادية مضافة من خلال إدارة الموارد بكفاءة وأهلية متميزة لتقديم شيء جديد أو ابتكار نشاط اقتصادي وإداري يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة (محمد عبد الوهاب، ٢٠٢٠: ١٥).

• **المدخل الاجتماعي:** يرتكز هذا المدخل على دراسة تأثير الأبعاد الاجتماعية والثقافية والبيئية على رواد الأعمال، وبذلك يعد المدخل الاجتماعي أعم وأشمل في دراسة العملية الريادية، فهو يعمل على ربط كافة المداخل الأخرى وتفسيرها في ضوء طبيعة البنية الاجتماعية والسياقات الاجتماعية والثقافية التي تعمل على دعم العملية الريادية. وبالرغم من تقاطع التعريفات واختلافها حول ريادة الأعمال إلا أن هناك تقارباً واضحاً في وجهات النظر، حيث تمحور معظم التعريفات حول: تحمل المخاطر، الإبداع، الابتكار؛ حيث يرتبط ظهور ريادة الأعمال بملكية فعلية لمشروع متولد من فكر إبداعي من خلال اغتنام الفرص والموارد المتاحة، وكذلك القدرة على الإدارة الجيدة للمشروع في إطار المخاطر المحتملة والمتولدة من عدم اليقين الذي يصاحب عملية الريادة.

وتختلف ريادة الأعمال باختلاف النطاق والمجالات، فمن حيث النطاق تنقسم ريادة الأعمال إلى ثلاثة أقسام، هي:

[أ] **ريادة الأعمال الفردية:** وهي قائمة على نشاط ريادي فردي من خلال إنشاء مشروع جديد يتسم بالإبداع والابتكار.

[ب] **ريادة أعمال شركات:** وهي كما عرفها روبرت بورغلان Robert Burgelman بأنها «مجموعة من الأنشطة الريادية التي تتم داخل الشركات القائمة»، وتتضمن ريادة أعمال الشركات ثلاث عمليات رئيسية؛ هي: التجديد الاستراتيجي من خلال إدخال تغييرات استراتيجية في هيكل المنظمة، والمغامرة المؤسسية من خلال إنشاء منظمة جديدة داخل المجال التنظيمي الحالي، وأخيراً الابتكار (Agueda Gil Lopez et al, 2016: 14).

[ج] زيادة الأعمال الدولية: حيث يمثل التدويل أحد مهام زيادة الأعمال من خلال تشجيع استراتيجيات تبحث عن فرص لنمو الشركات من خلال التوسع في أسواق جديدة، حيث تمثل زيادة الأعمال الدولية محاولة اكتشاف واستغلال الفرص الكامنة خارج الأسواق المحلية. ويمكن تعريف زيادة الأعمال الاجتماعية كما أشار لها بنجامين Benjamin بأنها «عملية ديناميكية تقوم من خلالها مجموعة من الأفراد بإنشاء وتطوير منظمات يمكن تعريفها على أنها مؤسسات اجتماعية، فهي مجموعة من المشروعات المبتكرة اجتماعياً في مجموعة من المنظمات الهادفة للربح، أو المنظمات التطوعية، وذلك كأداة لتحقيق الأهداف الاجتماعية» (2: Benjamin Huybrechts). وهناك ثلاث نقاط أساسية تتضمنها التعريفات السابقة لزيادة الأعمال الاجتماعية:

أولاً: إن زيادة الأعمال الاجتماعية تعتمد بصفة أساسية على الابتكار، وهو ما يتماشى مع أفكار شومبيتر حول الطبيعة الابتكارية لزيادة الأعمال.

ثانياً: إن زيادة الأعمال الاجتماعية تحدث عبر سياقات مختلفة، وهو ما يعني أنها تختلف فيما بينها باختلاف النطاق كما هو الحال في زيادة الأعمال التجارية، فهي إما أن تحدث في إطار المؤسسات الفردية، أو المنظمات الحكومية، أو على مستوى الشركات القائمة سواء كانت ربحية أو غير ربحية.

ثالثاً: أنها تركز بشكل أساسي على التأثير الاجتماعي والبيئي من خلال تلبية الاحتياجات الأساسية لأفراد المجتمع، مثل: توفير الغذاء والمأوى والتعليم والخدمات الطبية.

ويعد رأس المال البشري هو العنصر المحوري في العملية الريادية سواء كانت اجتماعية أو تجارية مع ضرورة توافر ثلاث سمات رئيسية؛ هي: **[أ] الإبداع:** وهي القدرة على التجديد المستمر الذي يتطلب التجديد في الأفكار وتطوير أساليب للوصول إلى أعلى جودة. **[ب] المعرفة:** حيث أصبحت المعرفة المتضمنة في عقول الأفراد والمهارات والقدرات المختلفة هي العامل الحاسم في تحقيق التميز والاختلاف. **[ج] العلاقات:** فتفاعل الأفراد من خلال شبكة العلاقات المختلفة تعزز من القدرة على الإبداع، ويدعم من قدرة الأفراد على المنافسة، على الرغم من أن الكفاءة الذاتية هي عامل أساسي في الدخول لزيادة الأعمال إلا أن الخبرة والمعرفة والتأثير الاجتماعي هي عوامل مهمة للدفع نحو زيادة الأعمال.

ومن خلال الاطلاع على الأدبيات والتعريفات المختلفة لزيادة الأعمال نكتشف وجود تداخل بين الشركات الريادية والشركات التجارية الصغيرة، ولكنها في الحقيقة كيانات مختلفة. بالرجوع إلى أعمال شومبيتر عام ١٩٣٤ نستطيع الوصول إلى إطار مفاهيمي للتمييز بين رواد الأعمال ورجال الأعمال من أصحاب الأعمال الصغيرة، فقد كان شومبيتر من أوائل من قاموا بتحديد زيادة الأعمال ككيان يستحق الدراسة، حيث يرى أن العامل الرئيسي للتمييز يكمن في تحمل المخاطرة، كما يرى كانتيلون أن رائد الأعمال هو من يتولى إدارة المخاطر، ويعتقد مارتن بأن مخاطر رأس المال هي وظيفة



رائد الأعمال، ويرى بركهوس أن الخطر هو خاصية ريادية. وهكذا فقد أكد العديد من الكتابات ومازال يؤكد أن تحمل المخاطر هي أهم العوامل في الشخصية الريادية (Cuervo Alvaro, et all: 87).

ب- مفهوم رائد الأعمال:

إذا كانت ريادة الأعمال Entrepreneurship تمثل عملية مركبة تشمل: بدء البيزنس Business أي المشروع المربح، وإدارته، وإدارة الأفراد العاملين فيه، وتنظيم كل جوانب العمل فيه؛ فإن رائد الأعمال Entrepreneur هو شخص مبتكر قادر على تحويل الفكرة إلى بيزنس أي مشروع مربح وفي سبيل ذلك يتحمل كل المخاطر مدفوعاً بجني الأرباح. وبالتالي لدينا ثلاثة مصطلحات وثيقة الصلة ببعضها؛ هي: رائد الأعمال كشخص مبتكر، وريادة الأعمال كعملية على نحو ما سبق الإشارة إليه، والمشروع الريادي Enterprise بوصفه المحصلة لدور رائد الأعمال وكل ما يتم القيام به في تأسيس وتفعيل المشروع الريادي. ويُستمد مفهوم رائد الأعمال من مفهوم ريادة الأعمال، وفي ضوء تعدد التعريفات حول ريادة الأعمال واتساعه تعددت أيضاً تعريفات رائد الأعمال.

ظهر مصطلح رائد الأعمال Entrepreneur في اللغة الفرنسية، واستخدم ليشير إلى من يغامر بشيء جديد. وقد اختلفت تعريفات رائد الأعمال على الصعيدين العربي والأجنبي. فقد أشير إلى رائد الأعمال في اللغة الإنجليزية على أنه التاجر Marchant والمغامر Adventurer وصاحب العمل Employer.

وقد أشار بارون وشان (Baron & Shane) إلى رائد الأعمال بوصفه مبادراً أي الشخص الذي يهيئ الفرصة لابتكار شيء جديد، وعرفته دراسة هستريك ومايكل Histrich and Michael بأنه: الشخص الذي يتمتع بصفات أخذ المبادرة، وينظم الآليات والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية، ويقبل الفشل والمخاطرة ولديه القدرة على توليد القيمة من الموارد والعاملين والمعدات والأصول المختلفة، ويتمتع بالمهارات والخصائص الإدارية والنفسية والاجتماعية التي تؤهله لإيجاد شيء جديد ومبدع (محمد عبدالوهاب، ٢٠٢٠: ٣٤).

وعرف نايت Night رائد الأعمال عام ١٩٢١ بأنه: المجازف الذي يمكنه التعامل مع عدم اليقين والشخصية المبادرة، وصاحب الخيال الذي يمكنه إنتاج الفرص الجديدة (Domingo Ribeiro, 2011: 3,5). وقد وصف كانتيلون رائد الأعمال بأنه «الشخص الذي يقوم بشراء مادة خام بسعر معروف من أجل بيعها بسعر غير معروف» أما ساي وبوصفه رائد أعمال من أسرة ريادية، فقد حدد عنصر الإبداع بعدة أكثر سمات رائد الأعمال انتشاراً، حيث يصف ساي رائد الأعمال بأنه: شخص يشارك في صنع الحداثة، ويرى شومبيتر أن جوهر ريادة الأعمال يكمن في تصور واستغلال الفرص الجديدة، كما حدد شومبيتر الابتكار في خمسة عناصر؛ هي: إدخال سلعة جديدة، وإدخال طريقة جديدة للإنتاج، وافتتاح سوق جديد، مصدر جديد لتوريد المواد الخام، تنفيذ صناعة جديدة (Louis Jacques: 13).

فرائد الأعمال هو من يقوم بالابتكار من خلال التعرف على الفرص، ويتخذ الإجراءات المعتدلة الخطورة التي تؤدي إلى إجراءات تتطلب الاستخدام الفعال للموارد والإسهام بقيمة مضافة. ويُنظر إلى رائد الأعمال على أنه شخص لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح، ويضاف إلى ذلك بعض الوظائف الأخرى؛ مثل: المخاطرة، واستغلال الفرص التي تؤدي إلى إعادة تخصيص الموارد. وفي تعريف آخر يتم وصف رائد الأعمال بأنه: شخص يتبنى المبادرة والتفكير الإبداعي، لديه القدرة على تنظيم آليات اجتماعية واقتصادية لتحويل الموارد والمواقف إلى واقع عملي، وقبول المخاطرة والفشل، وهذا يعني أن رواد الأعمال أفراد مدفوعون بالفرص، وهم من يقودون التغيير الاقتصادي من خلال شركات جديدة مبتكرة.

وقد عرف دانييل Daniel رائد الأعمال بأنه: الشخص الذي يستطيع إدارة الأعمال مع تبني المخاطرة لتحقيق الربحية، وقد يستعين بالمستشارين من أجل إنجاز أعماله. وقد أكد أن رائد الأعمال يبني شخصيته ومن ثم سلوكه على أربع ركائز أساسية؛ هي: [أ] الاعتماد الكبير على الذات والاستخدام الأفضل لخصائصه؛ [ب] السعي للتميز، والتفرد، ومن ثم الإنجاز؛ [ج] التفاؤل والطموح لتحقيق هدف محدد وبعد دراسة؛ [د] النزوع المستمر نحو تفضيل تحديد المخاطر المتوسطة التي لا يمكن تصنيفها على أنها سهلة للغاية ولكنها بالقدر ذاته ليست مدمرة (J.Backhous, Joseph Schumpeter, 2003:65).

وتعرف الموسوعة البريطانية الجديدة رائد الأعمال بأنه: «أي فرد لديه الاستعداد الذاتي لتحمل المخاطر لتشغيل مشروع اقتصادي مع عدم تيقنه من الظروف المستقبلية». ويعرف Jan Tin Bergen رائد الأعمال في المجتمعات النامية بأنه: «الفرد الذي لا يعتمد بالضرورة على رأس مال كبير، ولكنه يعرف كيفية تنظيم التشغيل وتدريب عماله» (إعتماد علام، ودينا مفيد، ٢٠١٩: ٣٩). وتتمثل السمات الشخصية لرائد الأعمال في النقاط التالية (محمد عبد الوهاب، ٢٠٢٠: ٣٨):

- الإبداع: ويمثل الإبداع أساس العمل الريادي، وهو الآلية التي يستطيع من خلالها الريادي إحداث التغيير من خلال الخروج عن المألوف.
- تحمل المخاطر: حيث يستطيع الريادي العمل في ظل ظروف تتسم بالغموض وعموم اليقين.
- الحاجة إلى الإنجاز: وهي من أهم دوافع الفرد لاختيار العمل الحر، حيث الرغبة في الإنجاز، وتقديم الأفضل، وتحمل المسؤولية لبلوغ الأهداف.
- التحكم الذاتي: حيث يتمتع الريادي بقدرة كبيرة على التحكم بمجريات الأحداث في حياته، وهو ما يدفعه للبحث عن الفرص الجديدة والإبداع فيها.
- تحمل الغموض: وهي قدرة رائد الأعمال على الاستجابة الإيجابية للمواقف الغامضة، وهو ما يمكنه من اغتنام الفرص في حالة صنع القرار.



- الثقة بالنفس: حيث يتمتع رائد الأعمال بثقة عالية في النفس.
- الوعي بمرور الوقت: فرائد الأعمال لديه قدرة عالية في تقدير قيمة الوقت.
- الرؤية: وهي بمثابة القوة الدافعة لنجاح المشروع.
- تحمل المسؤولية: فالريادي هو شخص عملي لديه قدرة على تحمل مسؤولية أفكاره وسلوكياته، فهو لا يلقي بالمسؤولية على الظروف الخارجية.
- الرغبة في الاستقلالية: فالريادي لديه رغبة في الاستقلالية وعدم الاعتماد على الآخرين في بلوغ أهدافه.
- النظرة المستقبلية: حيث يتمتع رائد الأعمال بالنظرة التفاؤلية والعقلانية.
- التضحية والإيثار: حيث يتنازل رائد الأعمال عن إشباع حاجات معينة في سبيل بلوغ النجاح والتقدم.
- وبالاعتماد على السمات سابقة الذكر يمكن النظر إلى رائد الأعمال على أنه شخص يحظى بقدر عالٍ من الاستقلالية، ولديه القدرة على قبول المخاطر والدافعية للإنجاز والثقة بالنفس والطموح، مع القدرة على التجديد والابتكار، ولا شك أن كل هذه الصفات ليس بالضرورة أن تكون صفات وراثية وفطرية، إنما قد يكتسبها من خلال التعليم والتدريب.

ج- المشروع الصغير:

- وعلى الرغم من وجود الكثير من التداخل بين ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، إلا أن هناك اختلافاً واضحاً بين ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، فرواد الأعمال ليس عليهم بالضرورة أن ينشئوا مشروعات صغيرة فقط، وليس كل مشروع صغير ينشأ بواسطة رائد أعمال، فتعدُّ ريادة الأعمال ثورة على المشروعات الصغيرة التقليدية، حيث تستلزم المشروعات الريادية قدراً كبيراً من المخاطرة المدروسة والعديد من المهارات الإبداعية الابتكارية. ويكمن الفارق بين المفهومين في أربع صفات أساسية:
- مقدار صنع الثروة: فالمشروعات الصغيرة تهدف إلى توليد دخل مستمر ومرضٍ لصاحبه ليكون أفضل من التوظيف التقليدي، أما ريادة الأعمال فتهدف إلى تكوين ثروة مثمرة ودائمة يتجاوز مداها الأرباح البسيطة إلى بناء الثراء الكبير.
 - سرعة بناء الثروة: المشروعات الصغيرة تبني ثروتها عادة عبر حياة صاحبها، وفق وقت زمني طويل، أما ريادة الأعمال فهي ثروة يبنيها رائد الأعمال خلال زمن قياسي في حياته العملية لا تتجاوز عادة خمس إلى عشر سنوات.
 - المخاطرة: تتميز المشروعات الريادية بأن معدل المخاطرة عالٍ، وهي الثمن الذي يتوقع رائد الأعمال أن يدفعه مقابل الثراء، وبدون المخاطرة تزول الريادة وتتحول إلى مشروع صغير.
 - الابتكار والإبداع: تتصف ريادة الأعمال بالابتكار والإبداع، وتحويل تلك الأفكار إلى منتجات وخدمات

مربحة، وهي أكثر بكثير مما يمكن أن تتصف به المنشآت الصغيرة، وهذا الابتكار والإبداع يحقق لريادة الأعمال ميزة التنافسية المستدامة التي تحقق الثروة، ويمكن أن تظهر تلك الإبداعات والابتكارات في شكل منتجات جديدة، أو خدمات ذات قيمة مضافة، أو أساليب إدارية وعملية وتقنية جديدة (سمير أبو مدله ومازن العجلة، ٢٠٢١: ٥-٦).

وقد اقترح شومبيتر فئات من السلوك التي تميز المشروعات الريادية، وهي: [أ] أنواع جديدة من البضائع؛ [ب] إدخال طرق جديدة للإنتاج؛ [ج] افتتاح أسواق جديدة؛ [د] التنظيم الصناعي (Cuervo Alvaro, Ibid:56). ويتم الأخذ بتلك المعايير في الحكم على الشركات كمشروعات صغيرة، فإذا كان النشاط التنظيمي من خلال المعايير الأربعة تنتج عنه توليفة جديدة من خلال السلوك الابتكاري، ويعد بذلك مشروعاً ريادياً.

وبناءً على ما سبق يمكننا تقديم تعريف شامل لريادة الأعمال بوصفها «محاولة يقوم بها فرد أو مجموعة من الأفراد لإنشاء نشاط أو مشروع جديد قائم على الإبداع والابتكار سواء في تقديم سلع أو خدمات، وهو ما يمتزج عادة مع وجود عامل المخاطرة، وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة بالفعل».

ثانياً: علم الاجتماع ودراسة ريادة الأعمال.

اختلفت مجالات دراسة ريادة الأعمال باختلاف المدارس الفكرية والإسهامات العلمية المتنوعة في هذا المجال، حيث استقت ريادة الأعمال تعريفها من خلال الدراسات المختلفة، وبشكل عام ارتكز معظم الدراسات على ثلاثة مداخل رئيسية في تعريف ريادة الأعمال؛ هي:

المدخل الاقتصادي: يهتم بتعريف ريادة الأعمال بوصفها نشاطاً اقتصادياً في المقام الأول، ومن ثم يركز هذا المدخل على دراسة دور ريادة الأعمال في تحقيق النمو الاقتصادي عبر تكوين المشروعات الصغيرة الرائدة.

المدخل الاجتماعي: يهتم بتعريف ريادة الأعمال بوصفها نشاطاً اقتصادياً وإدارياً ينمو في بيئة اجتماعية وثقافية مواتية، ولهذا يركز على دراسة تأثير الأبعاد الاجتماعية والثقافية والبيئية على رواد الأعمال ومشروعاتهم الريادية.

المدخل النفسي: يتناول السمات الشخصية التي يتسم بها رواد الأعمال، والتي تؤهلهم لتأدية أدوار ريادية مبتكرة واستثنائية. وفي ضوء ذلك يعد المدخل الاجتماعي أكثر ارتباطاً بدراسات علم الاجتماع، غير أن هناك اهتمامات سويولوجية بظاهرة ريادة الأعمال تتقاطع أحياناً مع الأبعاد الاقتصادية والنفسية.

المدخل الإداري: يرتكز على كيفية إدارة المشروعات الريادية من خلال التركيز على كيفية إدارة المخاطر.

وفي هذا الصدد يشير كلٌّ من روف Ruef ولونسبيري Lounsbury إلى وجود ثلاثة جوانب



أساسية تميز البحث الاجتماعي لريادة الأعمال عن دراسات علم النفس الصناعي ودراسات الاقتصاد؛ وهي: أولاً؛ التركيز على مستويات في التحليل السوسولوجي تتجاوز الاهتمام بدراسة رائد الأعمال الفردي، وتناول الدور الذي تؤديه الشبكات الشخصية، والهيكل التنظيمي، والسكان، فضلاً عن البيئة المؤسسية الأوسع. ثانياً؛ التوازن بين التركيز العام على الجوانب المادية لتكوين المشروع (مثل: شروط السوق والتمويل) مع الانتباه إلى البعد الرمزي والثقافي لنشاط ريادة الأعمال. ثالثاً؛ يسعى البحث السوسولوجي إلى فهم ريادة الأعمال في سياقات اجتماعية وثقافية متنوعة وفي مجالات متنوعة أيضاً كالعلوم والرعاية الصحية والفنون الجميلة، وهي مجالات لا تتوافق مع الحسابات البسيطة القائمة على آليات السوق (Ruef.M, 2007:2).

وهو ما يعكس أهمية المعايير الاجتماعية والثقافية الحاكمة للمجتمع وتأثيرها على مستوى ريادة الأعمال كآلية للدعم والتحفيز على الإبداع والابتكار ومن ثم المخاطرة الريادية، حيث يعمل المجتمع على تزويد الأفراد بالمعايير التي تمثل شروطاً تحدد طبيعة المهن والمهارات والقيم؛ بل وتعمل أيضاً على تحديد طموحات الأفراد بما يتناسب وتلك المعايير.

وتنقسم مستويات تحليل ريادة الأعمال من منظور علم الاجتماع إلى مستويين على النحو التالي: **المستوى الجزئي:** حيث تركز على دراسة الشبكات الشخصية أو الهوية الاجتماعية لرائد الأعمال، وكيفية تأثير بنية الشبكات الشخصية على ميل ونجاح عمليات الابتكار والاستقلالية، وكذلك سمات الهيكل التنظيمي والثقافة التي قد تعمل على تشجيع أو تثبيط عمل رائد الأعمال، حيث يدور النقاش هنا حول ما إذا كانت الشبكات المتنوعة والمفتوحة تشجع ريادة الأعمال، بدلاً من الشبكات المتجانسة المغلقة. **المستوى الكلي:** حيث يسعى العلماء إلى فهم عمليات تعزيز سمات الصناعة أو المجال التنظيمي أو خصائص المجتمع ككل، وكيف تصبح هذه السمات داعمة لمسعى ريادة الأعمال (Martin Ruef, 2015:4,5).

ويمكن التأسيس لبدايات تناول علم الاجتماع لريادة الأعمال بالرجوع إلى أعمال كارل ماركس في تفسيره للرأسمالية، حيث تعود الجذور الحديثة لدراسة ريادة الأعمال إلى النظرية الاقتصادية وتحديداً إلى نظرية احتكار القلة، حيث ينظر ماركس للريادة بوصفها محركاً للتغيير الاقتصادي (Paul D. Reynolds, 1991: 54). فقد حلل ماركس تنظيمات العمل في المجتمع الصناعي الرأسمالي، وهي التنظيمات البيروقراطية، حيث يفقد العاملون القدرة على الإبداع والمبادرة والابتكار الخلاق؛ بينما تبدأ الخلافات والصراعات في الظهور ضمن أجواء العمل بدافع السعي نحو المصالح الشخصية بين العمال، وهو ما يسهم سلباً في تدهور مستوى الأداء الإنتاجي بسبب عدم الاستقرار الاجتماعي والنفسي ضمن التنظيمات البيروقراطية، حيث يرى ماركس أن قوى الإنسان الكامنة هي قوى غير محدودة في قدرتها على النمو، وأن هذه القوى قادرة على تحقيق أعلى أشكال الخلق والإبداع، وقد

أثرت الشروط الاجتماعية السائدة في المجتمعات الطبقيّة على قهر واضمحلال القدرات الإبداعية للأفراد (علي ليلة، ١٩٨١: ٥١١).

وقد ظهر مفهوم الاغتراب لدى كارل ماركس واحتل مكانة مهمة في الفكر الماركسي بعد أن وجد مظاهره منتشرة بين علاقات العاملين داخل التنظيمات البيروقراطية، فقد أدى التطور الاقتصادي إلى مشكلة الاغتراب الاجتماعي والنفسي لدى العاملين في تلك التنظيمات الصناعية الرأسمالية، ويتجلى ذلك في: تحطيم الآلات، والتخريب الاجتماعي، والفوضى، والرفض الثوري. وقد أدت الاحتجاجات كلها إلى فقدان الشعور بالانتماء للتنظيم الرأسمالي الأمر الذي أدى إلى العزلة الاجتماعية للعاملين (علي عليوة، ٢٠١٩: ١٣). فقد أشارت الآراء الماركسية أيضاً إلى أهمية الدور الذي يؤديه النسق الاجتماعي في تدعيم الإبداع والابتكار، حيث يؤكد أن القدرات الإبداعية للأفراد تتلاشى تحت تأثير الشروط الاجتماعية في المجتمعات الرأسمالية، بفضل التصورات النمطية التي يفرضها النظام الرأسمالي والتي تؤدي إلى اعتزال العامل واغترابه.

وعلى جانب آخر؛ فقد كانت كتابات ماكس فيبر من أوائل الكتابات التي اهتمت بتأثير البيئة الاجتماعية والثقافية على ريادة الأعمال، في محاولة منه لتفسير الدور الذي يؤديه المجتمع في تطور ريادة الأعمال، فقد أوضح ماكس فيبر في كتابه «الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية» إلى دور الإصلاح البروتستانتي، حيث تؤكد القيم البروتستانتية على أخلاقيات تمجيد العمل وتعدّد تضییع الوقت إثمًا يعاقب الإنسان عليه، فقد أعادت الأخلاق البروتستانتية للعمل شرفه، وركزت على أهمية الفرد وقدرته على التحكم في مصيره كما مجدت أيضاً من الحرية الشخصية والمبادرة الفردية والطموح والثقة بالنفس، وهي من أهم السمات التي يتمتع بها رائد الأعمال. وقد أشار ماكس فيبر إلى صفات رائد الأعمال، وذلك في إطار تحليله للعناصر الأساسية لتقسيم العمل الاجتماعي، وكان أهم العناصر هو شخصية الرأسمالي، فقد أكد أن الرأسماليين هم بشر نشأوا في مدرسة الحياة الصعبة فهم ذو دقة وجرأة، وقبل كل شيء فهم معتدلون وذوو ثقة بأنفسهم ويعتمد عليهم، وهم أذكاء يدخرون وقتهم كله للعمل، ويعكس العمل المستمر الدؤوب نظرهم الأساسية في الحياة (علي ليلة، ١٩٨١: ٥١٢). فعادة ما يستمد الفرد قيمه من القيم الاجتماعية والأخلاقيات والإطار المؤسسي الذي يعيش بداخله. وفي تصور فيبر يكون للثقافة تأثير كبير على توجيه سلوك الأفراد وأوضاعهم وتطلعاتهم في الحياة، ويركز فيبر على قيم العقيدة الدينية بوصفها عنصراً ثقافياً يؤثر بشكل قوي ومباشر على سلوك الأفراد وتوجهاتهم ليصبحوا رواد أعمال (إعتماد غلام ودينا مفيد، ٢٠١٩: ٣٧).

وفي إطار تفسير دور البنية الاجتماعية في دعم بيئة ريادة الأعمال، تأتي أفكار تالكوت بارسونز فقد حدد بارسونز في كتابه «بنية الفعل الاجتماعي» الذي صدر عام ١٩٧٣ نموذجاً للفعل الإنساني يتكون من الإنسان الفاعل ونطاق الأهداف التي لابد للفاعل أن يختار من بينها، وكذلك الوسائل المختلفة



لتحقيق الغايات. ولكنه يرى أن هذا الاختيار لا يحدث من فراغ، ولكنه يحدث وسط بيئة مكونة من عدد من العوامل المادية والاجتماعية التي تحدد الاختيارات المتاحة، فهناك معايير وقيم موجودة في المجتمع، وهي التي تؤثر بشكل مباشر على اختياراتنا (إيان كريب، ١٩٩٩: ٦٥).

وفي إطار تفسير دور البنية الاجتماعية وشبكات العلاقات الاجتماعية في تنمية النشاط الريادي يمكن الاستعانة بمفاهيم وافتراضات نظرية رأس المال الاجتماعي، لبييربورديو وكولمان، حيث يرى بيير بورديو أن رأس المال الاجتماعي والثقافي هو رصيد قابل للتداول والتراكم والاستخدام، مثله مثل رأس المال المادي، فالفرد عندما ينشئ شبكات اجتماعية أو ينضم إلى عضوية أحزاب سياسية أو يستخدم ما لديه من رموز المكانة في ممارسات اجتماعية، فإنه يكون لنفسه زاداً اجتماعياً ورصيماً ثقافياً يعضد من مصالحه ومن رصيده من القوة والهبة. أما كولمان فينظر إلى رأس المال الاجتماعي بوصفه رصيماً اجتماعياً يقف خلف الفعل الاجتماعي، حيث يتبنى كولمان نظرة عقلانية مثالية للبناء الاجتماعي الذي يتكون من مجموعة من الواجبات والتوقعات، وقنوات الاتصال والقيم والمعايير، وهو بذلك يعدُّ رأس المال الاجتماعي بمثابة الرصيد الذي يمتلكه الفرد من علاقات وقيم تمكنه من أن يبنى توقعاته وأهدافه (أحمد زايد وآخرون، ٢٠٠٦: ٥-٦).

وتأسيساً على ما سبق فالأعمال الريادية الحرة هي أعمال مشروطة بوجود العلاقات الاجتماعية، وتراكم رأس المال الاجتماعي هو عملية في غاية الأهمية للعمل الريادي، حيث يؤثر رأس المال الاجتماعي على إمكانية الوصول للمعلومات والمعرفة والقدرات الخاصة برائد الأعمال. كما ينظر إلى رأس المال الاجتماعي بوصفه الوسيلة التي تتيح لرواد الأعمال الوصول للموارد المختلفة، وكذلك تسمح لهم بالحصول على رؤوس الأموال، وبالتالي يؤثر رأس المال الاجتماعي على القرارات الريادية، حيث يولد رأس المال الاجتماعي من علاقات خارجية إيجابية تزيد من إمكانية البدء في المشروعات الريادية.

وعادة ما يتم ذلك من خلال ثلاثة أنواع من الشبكات الخاصة برأس المال الاجتماعي، وهي (أولاً: شبكات تحقيق الشرعية والاعتراف بالجهد المبذول في ريادة الأعمال والنظر إليها على أنها مشروعات ريادية وليست مجرد نشاط اقتصادي، ثانياً: شبكات الوصول إلى الفرص في الطلب على المنتجات التي توفرها المشروعات الريادية، ثالثاً: شبكات الحصول على الموارد المالية اللازمة لنمو المشروع الريادي)، فوجود الأفراد في شبكة من العلاقات الاجتماعية يحسن من قدرة رواد الأعمال على التعرف على الفرص والوصول إلى المعلومات والموارد والدعم اللازم لنجاح المشروع الريادي (Minniti, 2002:145).

ثالثاً: المداخل النظرية الاجتماعية في تفسير ريادة الأعمال.

ينعكس الجدل المثار حول مفهوم ريادة الأعمال -بلا شك- على الأطر النظرية المفسرة لريادة الأعمال التي لا تزال بحاجة إلى المزيد من التدقيق الذي يسمح بقدر أكبر من الفهم والاستيعاب لمفهوم

ريادة الأعمال، وفي ضوء ذلك تستعين الدراسة بحزمة من الاتجاهات النظرية التي تحاول من خلالها الوصول لصورة كاملة وواضحة المعالم حول المداخل النظرية المفسرة لريادة الأعمال، وفيما يلي نستعرض تفصيلاً للاتجاهات النظرية المفسرة لريادة الأعمال:

أ- كارل ماركس و البرجوازية الصغيرة (١٨١٨ - ١٨٨٣):

في إطار التناول الماركسي للتقسيم الطبقي، أشار ماركس Marx إلى رواد الأعمال تحت مسمى الرأسماليين، وتحديداً في ثانيا حديثه عن البرجوازية الصغيرة، يتجه كارل ماركس Karl Marx إلى الحديث عن الرأسمالية برؤية مغايرة لماكس فيبر، حيث ينظر ماركس إلى الرأسمالية بنظرة طبقية واضحة، فقد ميز المجتمع في المرحلة الرأسمالية بوجود طبقتين رئيسيتين وهما؛ الطبقة البرجوازية: التي تمتلك وسائل الإنتاج ورأس المال، وطبقة البروليتاريا: التي لا تمتلك سوى قوة عملها، ويرى ماركس أن النضال الطبقي هو السمة المميزة لتلك المرحلة، حيث تحاول الطبقة البرجوازية إحكام السيطرة على البروليتاريا وإخضاعها واستغلالها لتحقيق أكبر قدر من تراكم رأس المال.

بالنسبة لماركس؛ فإن مفهوم القوة يمثل مفهوماً مركزياً في طروحاته، حيث يتجسد وجودياً في الطبقات الاجتماعية، التي تشكل المجتمع والتاريخ والعملية الاجتماعية وآلية التغيير. نقطة البدء المركزية في الطروحات الماركسية تتمثل في افتراض أن موقع الأفراد والجماعات من ملكية وسائل الإنتاج يحدد وضعهم الاجتماعي في بناء القوة داخل المجتمع، فإما ينتمون إلى الطبقة المسيطرة أو الطبقة الخاضعة. وفي إطار علاقات القوة تحاول كل طبقة استخدام استراتيجيات لدعم موقفها، فالبرجوازية تحاول الحفاظ على أوضاعها والسيطرة على البروليتاريا، وذلك من خلال الوعي الزائف وارتباطها بالنظام السياسي، والبروليتاريا تحاول -حتى وإن كان في وقت متأخر- استعادة وعيها الحقيقي (محمد عبد الكريم الحوراني، ٢٠٠٨: ٨٨-٨٩).

وفي إطار الحديث الماركسي حول التقسيم الطبقي للمجتمع الرأسمالي، فقد عدّ ماركس أن المجتمع الحديث يشمل ثلاثة أنواع من الطبقات هي (الرأسمالية / البروليتاريا / البرجوازية الصغيرة)، ففي ثانيا الصراع الطبقي بين الطبقة البرجوازية والبروليتاريا يوجد عدد كبير من الأشخاص الذين لا يشاركون في هذه العلاقات الاجتماعية. وتشمل ما يسمى بالطبقات المتوسطة أو البرجوازية الصغيرة، فهم فئة من الأفراد يعيشون في مكان ما بين رأس المال والعمل.

ويشير ماركس إلى البرجوازية الصغيرة (Petty Bourgeoisie) بأنهم العاملون لحسابهم الخاص الذين يستخدمون القليل من الأجر أو لا يستخدمون أجراً، حيث يرى ماركس أن البرجوازية الصغيرة هي طبقة انتقالية بين الرأسمالية والبروليتاريا، حيث تقع البرجوازية الصغيرة بين قطبي البرجوازية والبروليتاريا (Robert Weil, 1991:5).

وفي حين حدد ماركس البرجوازية الصغيرة في تلك الفئة من العاملين لحسابهم الخاص دون



الاعتماد على العمال، فقد ميز إريك أولن رايت Wright بين نوعين من البرجوازية الصغيرة: (البرجوازية الصغيرة الخالصة: وهم من يعملون لحسابهم الخاص ولا يستأجرون عمالاً آخرين، والبرجوازية الصغيرة: وهم من يعملون لحسابهم الخاص بالاعتماد على بعض العمال، ولكن لا يزال يتعين عليهم العمل بأنفسهم)، ويشير رايت للبرجوازية الصغيرة تحت مسمى «الطبقة الوسطى التقليدية». وقد أشار كلٌّ من ماركس ورايت إلى أن البرجوازية الصغيرة لديها «وسائل الإنتاج العقلي» وهو ما يعكس المهارة، فهم عادة ما يتمتعون بمهارة عالية سواء كانت مستمدة من التعليم أو من الخبرة العملية، وهي ملكية شخصية لا تنفصل عن عقل صاحبها (Rebert Weil, 1991:5).

وتعكس الآراء السابقة لماركس ورايت واقع العملية الريادية بشكل كبير، حيث تتسم بدايات المشروعات الريادية عادة بالعمل الفردي من قبل رائد الأعمال، وهو ما أشار إليه ماركس وما أيده رايت بمفهوم البرجوازية الصغيرة الخالصة، ولكن واقع العمل الريادي يشير إلى أنه يمكن الاعتماد على بعض العاملين بعد مدّة من إنشاء المشروع واستقراره، وهو ما يخرج من دائرة البرجوازية الصغيرة الماركسية، ليقع في إطار البرجوازية الصغيرة لرايت.

وفي إطار الإشارة لسمات البرجوازية يشير إنزينسبرغر Enzensberger إلى أن البرجوازية هي: «الطبقة الاجتماعية الصغيرة التي لم تكن تعمل بأجر، ولا هم أصحاب وسائل الإنتاج، وهي الطبقة الوسطى المثقفة، ذوو الياقات البيضاء، المثقفون التقنيون، أصحاب المهن الذين يعملون لحسابهم الخاص، أصحاب الأعمال الحرة، الأكاديميون»، ويرى أنها طبقة تكافح باستمرار مع الشعور بأنها زائدة على الحاجة، وهو الذي بدوره ألهمها للإنشاء و الابتكار والاستكشاف والإنجاز، في جهد مستمر لإعادة إنشائها وإعادة تعريفها وتطويرها، وهي بسبب ابتكارها المستمر، أصبحت الآن بارزة في جميع المجتمعات عالية التصنيع وتقود التطور الثقافي. ويضيف إنزينسبرغر أن الطبقة البرجوازية الصغيرة هي الطبقة الوحيدة التي تنتج الفن والموضة والفلسفة والعمارة والنقد والتصميم، فهم لديهم قدرة أكبر على الإبداع والابتكار، وقد لا يكون لديهم رأس مال اقتصادي ولكنهم يتمتعون بدرجة عالية من رأس المال الثقافي والاجتماعي (Bianca Bulley:3).

ولا شك أن التعريفات السابقة قد عكست بوضوح السمات المميزة للبرجوازية الصغيرة التي تتشابه إلى حدٍ كبير مع السمات الشخصية المميزة لرائد الأعمال في التالي: (ملكية وسائل الإنتاج الخاصة بهم، التوجه الذاتي أو الاستقلالية في العمل، لديهم قدر عالٍ من المهارة «وسائل الإنتاج العقلي»، يتمتعون بقدر عالٍ من الابتكار والإبداع، لديهم رصيد كبير من رأس المال الثقافي والاجتماعي). وعلى الرغم من أن فئة رواد الأعمال تتشابه إلى حدٍ كبير وفئة البرجوازية الصغيرة لكارل ماركس إلا أن ماركس كان نادراً ما يستخدم مسمى رائد الأعمال، ولكنه يفضل استخدام كلمة رأسمالي بدلاً منها وهو ما يعني أن رائد الأعمال الماركسي هو من يمتلك وسائل الإنتاج ويستخدم مهاراته في استغلال

العمال لتحقيق الثروة، ولا شك أن رواد الأعمال هم فئة واسعة من الرأسماليين الذين يمتلكون رأس المال والقدرة على تأسيس أعمالهم الخاصة سواء من خلال العمل بمفردهم، أو من خلال الاعتماد على مساعدة أفراد الأسرة، أو بالاعتماد على بعض العمال.

ب- جورج زيميل ومفهوم الغريب (١٨٥٨ – ١٩١٨):

يعرف زيميل الغريب بأنه «فرد عضو في نظام ولكنه غير مرتبط بشدة بهذا النظام، الغريب ليس المتجول الذي يأتي اليوم ويذهب غداً؛ بل هو الشخص الذي يأتي اليوم ويبقى غداً، وربما يكون الغريب مهاجراً حديثاً إلى النظام، ويحتفظ بحرية المجيء والذهاب. والغريب لا يتوافق تماماً مع قواعد النظام» (Everett M. Rogers, 1999:61). فأساس الشخص الغريب لدى جورج زيميل هو (الرجل الهامشي)، حيث ينصب اهتمام زيميل الأساسي على السمات الاجتماعية التي تميز العضو الجديد، فينظر له كمولد للاتصالات الاجتماعية والانتشار والابتكارات، وعلى غرار زيميل يناقش سومبارت Sombart صفات معينة للغريب؛ مثل: توجهه نحو المستقبل وعدم احترامه للتقاليد، والتزامه بالعقلانية الاقتصادية، حيث يهتم المؤلفون بمفهوم الغريب كمبتكر، فالدور الهامشي للشخص الغريب قد يحفز الابتكار، حيث يطلق على الغريب (الغريب المبدع) (Dale M. Clemore, 1996: 65).

وقد ابتكر أتباع زيميل أربعة مفاهيم تتعلق بغريب زيميل، وهي:

- المسافة الاجتماعية: وهي الدرجة التي يدرك بها الفرد نقص العلاقة الحميمة مع الأفراد المختلفين معه في العرق أو الدين أو المهنة أو متغيرات أخرى.

- الإنسان الهامشي: هو فرد يعيش في عالمين مختلفين يكون الفرد فيهما غريباً.

- التنوع: هي الدرجة التي يتفاعل بها شخصان أو أكثر بشكل غير متماثل.

- العالمية: هي الدرجة التي يتمتع بها الفرد بدرجة عالية من الاتصال خارج النظام (Everett M. Rogers, 1999:65).

وبالتالي يمكن النظر إلى الغريب بأنه شخص ينتمي إلى جماعة بالمعنى المكاني، ولكنه لا يزال غير منتمٍ بالمعنى الاجتماعي فهو منفصل عن الجماعة، ولا يمثل للقيم والعادات والتقاليد والأفكار الخاصة بالجماعة، وهو ما يسمح له بقدر أكبر من الحرية وعدم التقييد في الأفعال الأمر الذي يفتح المجال لقدر أكبر من الإبداع والابتكار.

ويرى زيميل أن الشبكات الاجتماعية تؤثر على الفرد وتحد من تصرفاته، وبالتالي فالغريب الخالي نسبياً من روابط الشبكات الاجتماعية في نظامه يمكنه أن ينجرف بسهولة عن معايير النظام، وهو ما يسمح له بالتمتع بصفات خاصة وفريدة تؤهله للدخول في العمل الريادي.

وفي إطار المحاولات المبكرة ضمن الدراسات الغربية في فهم الهياكل الاجتماعية التي أنتجت أشخاصاً بدأوا مشاريع جديدة، في أواخر القرن التاسع عشر كان العالم الألماني جورج زيميل مفتوناً



بإدخال سلوك ريادة الأعمال في مجتمعات الصيد والجمع. ما أثار إعجابه هو حقيقة أن رواد الأعمال، أو أولئك الذين أدخلوا اقتصاديات السوق إلى هذه المجتمعات وطوروا ابتكارات في التسويق وتطوير المنتجات وما نسّميه الآن نقل التكنولوجيا، لم يكونوا أبداً من المجتمعات المحلية التي وجدوا أنفسهم فيها. فقد تمت الإشارة إلى هؤلاء الأشخاص على أنهم رواد أعمال، ولكنه بدلاً من ذلك وصفهم ببساطة بأنهم غرباء.

يجادل العلماء الذين يكتبون عن جورج زيميل بأن هؤلاء الغرباء جاءوا في وقت كانت فيه زراعة الكفاف والحرف المنزلية في حالة تدهور، وهؤلاء الغرباء يمثلون المدينة والقيم الكوزموبوليتانية العالمية والعادات التي كانت غريبة وطرق الحياة المختلفة.

في الدراسات المبكرة في أوروبا، حدد زيميل الغرباء بوصفهم مجموعات عرقية مميزة شغلوا أوضاع كرجال لأعمال لأنهم كانوا جددًا في تلك المجتمعات، ولم يتمكنوا من العثور على العمل في وظائف ثابتة. بالإضافة إلى ذلك، لم تكن تلك المجتمعات في هذا الوقت تُعدُّ ريادة الأعمال وإقراض الأموال والتجارة مرموقة؛ بل كان ينظر إليها بازدراء، ولذلك كان الغرباء هم من يجبرون على هذا النشاط من أجل الاستقرار الاقتصادي (Harold P.Welsch, 2005:59-60).

واستناداً إلى أفكار جورج زيميل حول مفهوم الغريب تحاول الدراسة تفسير العوامل الاجتماعية والثقافية التي ارتبطت بنشأة رواد الأعمال، حيث أسهم ارتفاع معدلات البطالة وعدم توافر إمكانات الالتحاق بالعمل الحكومي إلى تزايد الشعور بالإحباط والاستبعاد من سوق العمل بين الشباب الأمر الذي دفعهم إلى التفكير في الدخول لمجال ريادة الأعمال في محاولة منهم لتحقيق ذواتهم خارج نطاق المؤسسات الاجتماعية من خلال إطلاق روح الإبداع والابتكار من خلال مشروعات ريادية جديدة.

ج- ماكس فيبر وروح الرأسمالية (١٨٦٤ - ١٩٢٠):

أسس ماكس فيبر Max Weber عمله على مناقشة الأفكار الدينية، وتأثير المناخ الديني ونمط الثقافة والتربية على النواحي الاقتصادية، فقد حاول تأكيد ذلك من خلال مقارنة بين المذهب البروتستانتي والمذهب الكاثوليكي، وذلك من خلال مؤلفه «الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية». فتكمن القضية الأساسية لفيبر في كيفية نشأة النظام الرأسمالي الذي تأسس على التكنولوجيا العقلانية للثورة الصناعية، حيث يرى فيبر أن البروتستانتية وخاصة الكالفينية هي العامل الأساسي المولد للنظام الرأسمالي، فقد كان فيبر باحثاً حول أصل البرجوازية الرأسمالية الرشيدة، وكيفية تنظيمها العقلاني للعمل الحر، والتي ارتبطت لديه بالأخلاق البروتستانتية.

يرى فيبر أن الرأسمالية ظهرت عن طريق الدفع الذي مارسه قوة داخلية وهي الأخلاق الدينية المتمثلة في البروتستانتية وخاصة الكالفينية، حيث إنها أبرزت قيمة المبادرة الفردية والتكشف بالعقلانية في السلوك أي إنها أبرزت الأفعال الرشيدة المتجهة إلى الإنتاج والعمل والتأثير الواقعي في

العالم، فالعوامل الاقتصادية في رأيه هي نتاج للروح الدينية، وهو عكس ما يذهب إليه ماركس Marx الذي ركز على العوامل الاقتصادية المادية في ظهور الرأسمالية، فقد دافع فيبر عن فلسفة الأديان وخاصة البروتستانتية، حيث تمتاز بتمجيد العمل وهو الأساس الذي قامت عليه الرأسمالية الحديثة، ويجادل فيبر في الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية بأن الأفكار التي طورها البروتستانت شرعت عملية تطوير الأعمال والابتكار (Tanya M.Cassidy:57).

فقد كانت أطروحة فيبر عن الأخلاق البروتستانتية هي النموذج الأكثر شهرة في علم اجتماع ريادة الأعمال، حيث يرى أن الزهد الديني لدى بعض الطوائف البروتستانتية وخاصة الكالفينية أسفر عن أخلاقيات القابلية للحساب والكفاءة وضبط النفس الذي كان ضرورياً لظهور الرأسمالية الريادية في القرنين السادس عشر والسابع عشر. وقد أشار ماكس فيبر إلى مخطط يحمل أربع وجهات نظر اجتماعية حول سلوك ريادة الأعمال كالتالي:

المنظور السياقي: يؤكد على دور البنية المادية والثقافية في التأثير على التوجهات الفردية نحو ريادة الأعمال.

المنظور السلوكي: يدرس هيكل عملية نشاط ريادة الأعمال على المستوى الجزئي من خلال سلوكيات الأفراد. المنظور البنائي: يتناول الآثار المترتبة على قرارات ريادة الأعمال على الشركة الناشئة أو الصناعة أو المجتمع ككل.

المنظور الأيكولوجي: الذي يحلل التأثير المباشر للبيئة المادية والثقافية على التنمية الاقتصادية والمؤسسية بصرف النظر عن أعمال رواد الأعمال أنفسهم.

وقد قدم جيمس كولمان في مناقشة أخلاق فيبر البروتستانتية تحليل ذلك المخطط، فعلى سبيل المثال قد يأخذ المنظور السياقي في الحسبان تأثير العقيدة الدينية والثقافة الدينية البروتستانتية على ميل الأفراد لاكتساب قيم موجهة نحو الحساب والقدرة على التنبؤ والفعالية والتحكم الذاتي، في المقابل من شأن المنظور السلوكي أن يحلل كيفية ترجمة هذه القيم إلى نشاط اقتصادي ذي طابع ريادي يميل إلى كسر الترتيب التقليدي، أما المنظور البنائي فيعالج كيف تؤدي مثل هذه الأنشطة الفردية في مجموعها إلى تحول منهجي في المجتمع من منظمة إقطاعية إلى منظمة رأسمالية (Martin Ruef, 2007: 18-19).

واستناداً إلى آراء فيبر تنطلق الدراسة من أساس نظري يعكس أهمية العوامل الدينية والثقافية والبنية الاجتماعية بوصفها محددات مهمة في تدعيم بيئة العمل الريادي، فريادة الأعمال تعتمد بشكل كبير على ما تقدمه البنية الاجتماعية والعوامل الثقافية والاجتماعية من دعائم للعمل الريادي، فالدخول لبيئة العمل الريادي لا يعتمد فقط على المهارات الفردية لرواد الأعمال كما يعتقد بعض الباحثين؛ بل تؤدي العوامل الاجتماعية والثقافية دوراً واضحاً في الدفع بعجلة العمل الريادي، وهو



ما تسعى الدراسة الراهنة إلى توضيحه من خلال الكشف عن طبيعة المحددات الاجتماعية والثقافية للعمل الريادي في المجتمع المصري.

على جانب آخر؛ فقد حدد فيبر ثلاثة نماذج للسلطة، وهي: (السلطة التقليدية، السلطة الكاريزمية، السلطة القانونية)، ويؤدي مفهوم السلطة الكاريزمية لماكس فيبر دوراً واضحاً في تفسير الشخصية الريادية والسمات الشخصية التي تميز رائد الأعمال، حيث يتمتع رائد الأعمال ببعض الصفات بل والمهارات التي تميزه بشكل كبير الأمر الذي يسمح له بالدخول إلى دائرة العمل الريادي.

فرائد الأعمال المبتكر لشومبيتر، لديه العديد من القواسم المشتركة مع زعيم فيبر ذي الشخصية الكاريزمية، فكلاهما يعارض السلطة الراسخة ويقودها في اتجاهات جديدة، ولذلك يمكن عدّ تحليل فيبر للسلطة الكاريزمية هو محاولة لمزج الرأسمالي الكاليفيني مع المبتكر (Maria Brouwer, 2002:99). فأشار فيبر من خلال مؤلفه «الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية» إلى سمات الشخصية الرأسمالية موضحاً أن الرأسماليين هم أشخاص يتميزون بالدقة والجرأة، والثقة بالنفس، والذكاء، والقدرة على تحمل المسؤولية، وأنهم يدخرون وقتهم كله للعمل، كما أنهم يتميزون بالقدرة على التحرر من التقاليد، ولاشك أن صفات الرأسمالي الفيبري تتوافق بشكل كبير مع صفات رائد الأعمال. ويمكن العثور على بعض عناصر المنظمات الكاريزمية في الشركات الناشئة، فغالباً ما يكون رائد الأعمال المبتكر موجهاً نحو مهمة، فهو مؤمن بقدراته وقدرات موظفيه، ولن يبدأ أي رائد أعمال أعماله أبداً، إذا لم يكن مقتنعاً بنجاحها النهائي. في معظم الأوقات، يحتاج رائد الأعمال إلى إقناع عدد قليل من الأفراد بالانضمام إليه في مشروعه وتأجيل الدخل حتى تأتي لحظة النجاح، كما أنه يحتاج إلى إقناع العملاء بتفوق منتجهم.

وبالتالي؛ فإن فرضية ماكس فيبر عن القائد الكاريزمي قوية، وذلك لأنها تفسر استعدادات بعض الأشخاص للخروج من دائرة العمل الحكومي من أجل المغامرة الريادية، وذلك من خلال ما يمتلكه هؤلاء الأشخاص من صفات ومهارات مختلفة تخولهم للدخول في دائرة العمل الريادي.

د- روبرت ميرتون والتفسير الوظيفي لريادة الأعمال (1944):

في ضوء التفسير الوظيفي لريادة الأعمال يحاول روبرت ميرتون Robert Merton تحليل البناء الثقافي، ويركز تحليله على عنصرين أساسيين للبناء الثقافي؛ أولهما: هو الأهداف والأغراض والاهتمامات المحددة ثقافياً، والعنصر الثاني هو الأساليب المتبعة لتحقيق الأهداف، ويسود التوازن طبيعة التفاعل الوظيفي بين هذين العنصرين البنائيين، بحيث تصبح الأهداف والطرق الموصلة إليها محددة وواضحة لجميع الأفراد.

ويبدأ البناء المفترض توازنه في معاناة نوع من التوتر الناشئ عن تناقضين أساسيين، أولهما: التناقض بين عناصر البناء الثقافي، وثانيهما: التناقض بين البناء الاجتماعي والبناء الثقافي ذاته.

ويحاول النسق طرح ميكانزمات يحاول من خلالها الإبقاء على حالة التوازن والاستقرار الكائنة، ويمتلك في هذا الصدد ميكانزمين، أول هذه الميكانزمات أن النسق يحاول أن يبعد عن نفسه أي نقد ويرجعه إلى الفرد، أما الميكانزم الثاني فهو طرح ثقافة أو أيديولوجيا مضادة للأيديولوجيا أو الثقافة التي سببت هذا التناقض (علي ليلة، ١٩٨١: ٤١١).

وتقترح نظرية ميرتون أن المجتمع، وثقافته وتنظيمه الاجتماعي، يطرح مشاكل مميزة لتكيف الأفراد في كل موقع من مواقع النظام، وقد تكون الوسائل المتاحة للتأقلم في إطار مجموعات معينة من القواعد المؤسسية غير كافية، وفي هذه الحالات يميل الأفراد إلى رفض تلك الجوانب الثقافية التي تسهم في صنع المشاكل والعوائق التي تحول دون حلها، ويحاولون استبدالها بالطموحات والمعايير التي تمكنهم من التعايش بشكل مريح (Nikos passas, 1997:5). ونتيجة لذلك يدخل النسق في حالة من عدم التوازن أو الانحراف التي تعد استجابة طبيعية من جانب الأفراد للأوضاع التي يعيشونها، وقد ميز ميرتون بين خمسة من الأشكال التي يتخذها الانحراف، أو ردود الأفعال التي ينتهجها الأفراد تجاه التوترات القائمة، وهي كالتالي:

- **الامتثاليون:** يمثلون كلاً من القيم المتفق عليها على العموم والأساليب المتبعة لتحقيقها، بصرف النظر عما إذا كانت ستؤدي بهم إلى النجاح أو الفشل، وتندرج أغلبية الناس في هذه الفئة.
- **المبتكرون:** هم المبتدعون للقيم المتواضع عليها اجتماعياً، إلا أنهم يستخدمون وسائل غير شرعية أو شرعية للوصول إليها.
- **الطقوسيون:** وهم ينصاعون للمقاييس المقبولة اجتماعياً مع أنهم لا يأبهون للقيم الكامنة وراء هذه المقاييس، ويجري في هذه الحالة دونما تردد الالتزام بالقواعد بحد ذاتها دون أن تؤخذ في الحسبان المرامي والغايات التي تفضي إليها.
- **الانسحابيون:** هم من تخلوا عن المناقسة والتطلع إلى الإمام بصورة كلية، فرفضوا كلاً من القيم والوسائل المتفق عليها لتحقيقها، وهم غالباً ما يعزلون أنفسهم خارج المجتمع.
- **المتمددون:** العصاة الذين يرفضون القيم القائمة والوسائل كليهما غير أنهم ينشطون في مساعيهم للاستعاضة عنها ببدائل جديدة ويعيدون تصور النظام الاجتماعي وبناءه على أساس هذا الرفض (أنتوني جيدنز، ٢٠٠٥: ٢٨٥-٢٨٦).

ووفقاً للأنماط السابقة تدخل فئة رواد الأعمال في إطار المبتكرين الذين يحاولون الخروج عن الأوضاع القائمة، فهم يتمتعون بالقدرة على الوصول لأهدافهم من خلال تطوير مسارات عمل بديلة تتسم بالتجديد عن ما هو معتاد، فغالباً ما يكون الدخول لمجال ريادة الأعمال هو محاولة للخروج من دائرة المشكلات المتعلقة بطبيعة الوضع الاقتصادي للمجتمع، وما يعانيه الشباب من عدم وجود فرص عمل مناسبة، وتدني الفرص المتاحة في التوظيف الحكومي، فيكون الدخول لريادة الأعمال فرصة



جديدة للتوظيف الذاتي، ومحاولة جديدة للعمل على إيجاد مسارات بديلة وفتح أسواق عمل جديدة وخاصة بين فئة الشباب.

هـ - رأس المال الاجتماعي وريادة الأعمال:

يعدُّ مفهوم رأس المال الاجتماعي من المفاهيم شائعة الاستخدام في العلوم الاجتماعية، كما أنه يحمل أهمية خاصة في دراسة العملية الريادية، فالنشاط الاقتصادي جزء لا يتجزأ من المجتمع، ولذلك تؤدي الاتصالات والشبكات الاجتماعية دوراً مهماً في أداء ريادة الأعمال ورواد الأعمال، حيث تطور رائد الأعمال من رأس المال الاجتماعي من خلال بناء الشبكات والعلاقات الاجتماعية التي توفر مصادر خارجية من المعلومات والدعم والتمويل الأمر الذي يزيد من معدلات نجاح العملية الريادية.

يقال إن مفهوم رأس المال الاجتماعي نشأ مع علماء الاجتماع الكلاسيكيين في القرن التاسع عشر. ويبدو أن أول استخدام صريح للمصطلح بمعناه الحالي تقريباً كان في الولايات المتحدة بواسطة هنيفان Hanifan عام ١٩١٦، وقد استخدمت جاكوبس Jacobs المفهوم في كتابها الشهير عن المدن الأمريكية عام ١٩٦١، واستخدم عالم الأنثروبولوجيا هانرز Hannerz المصطلح في كتابه عن ثقافات الغيتو عام ١٩٦٩، وفي أوروبا عام ١٩٨٠، جعل بييربورديو Bourdieu مفهوم رأس المال الاجتماعي مفهوماً مألوفاً، حيث عرّفه بأنه: «مجموع الموارد، الفعلية أو الافتراضية، التي تعود إلى فرد أو مجموعة بحكم امتلاك شبكة دائمة من العلاقات المؤسسية إلى حدٍّ ما من التعارف والاعتراف المتبادلين» (Hans Westland, Roger Bolton, 2003:77).

ويعرف كولمان Coleman رأس المال الاجتماعي بأنه: «مجموعة من الواجبات والتوقعات، وقنوات الاتصال، والقيم والمعايير، فهو الرصيد الذي يمتلكه الفرد من علاقات وقيم تمكنه من أن يؤسس لعلاقات داخل البناء الاجتماعي، وأن يبني توقعاته وأهدافه» (أحمد زايد وآخرون، ٢٠٠٦: ٦). ويجادل كولمان بأن رأس المال الاجتماعي يعدُّ سمة من سمات البنية الاجتماعية التي يكون الفرد جزءاً لا يتجزأ منها. وقد عرّف البنك الدولي رأس المال الاجتماعي بأنه: «المعايير والعلاقات الاجتماعية المتضمنة في الهياكل الاجتماعية التي تمكن الأفراد من تنسيق العمل لتحقيق الأهداف المرجوة»، ويشير إليه بوتنام Putnam بأنه: «ثقة وهياكل شبكية ومعايير تعزز التعاون بين الجهات الفاعلة من أجل المنفعة المتبادلة»، حيث يرى بوتنام أن العضوية الرسمية والمشاركة المدنية والثقة الاجتماعية، والإيثار والتطوع هي من مؤشرات رأس المال الاجتماعي (Jason Cope et al, 2002:49-63).

ومن المتعارف عليه أن شبكة العلاقات تبدأ شخصية من خلال الروابط الأسرية والأصدقاء والمقربين، ولكن سرعان ما تمتد لتشمل مجموعة كبيرة من جهات الاتصال تتجاوز حدود العائلة والدوائر القرابية، ولا شك أن وجود أو غياب رأس المال الاجتماعي يؤثر على طبيعة المشروعات الريادية، ويؤكد أندرسون Anderson أن هناك علاقة وثيقة بين ريادة الأعمال ورأس المال الاجتماعي، حيث

يرى أن التفاعل الاجتماعي يؤثر على تدفق المعلومات والابتكار في القطاعات المختلفة، فريادة الأعمال لا تنفصل عن التفاعل الاجتماعي (Jason Cope,2007:214).

رأس المال الاجتماعي هو جزء لا يتجزأ من رأس المال البشري والإنساني، فما يمتلكه الفرد من رصيد شخصي أو اجتماعي يشكل في النهاية رصيداً إنسانياً كلياً، وإذا كان تراث بحوث رأس المال البشري يركز على التعليم والتدريب والأنشطة التي تؤهل الفرد لأن يكون على درجة عالية من الكفاءة؛ فإن التركيز على الجوانب الاجتماعية الخاصة بالقيم والعلاقات الاجتماعية لا يقل أهمية عن الجوانب الشخصية؛ بل ربما تكون أكثر أهمية لأنها تؤثر تأثيراً مباشراً على اختيارات الفرد (أحمد زايد وآخرون، ٢٠٠٦: ٧). واستناداً إلى ذلك ينظر إلى رأس المال الاجتماعي بوصفه الوسيلة التي تتيح لرواد الأعمال الوصول للموارد المختلفة، وكذلك يسمح لهم بالحصول على رؤوس الأموال، وبالتالي فهو يؤثر على القرارات الريادية، حيث يعمل رأس المال الاجتماعي على توليد العلاقات الخارجية الإيجابية التي تزيد من إمكانية البدء في المشروعات الريادية.

وحول دور رأس المال الاجتماعي في ريادة الأعمال، يجادل ثورنتون وفلاين Thornton and Flynn بأن رأس المال الاجتماعي يؤثر على ريادة الأعمال على ثلاثة مستويات: (علاقات العمل بين الأفراد -الاتصال بين الفرق والمجموعات - العلاقات بين الشركات والصناعات)، فقد أشاروا إلى أن الشبكات الاجتماعية تقدم إسهاماً مهماً في ريادة الأعمال، فالشبكات المتناسكة التي يتم فيها تعزيز الثقة هي سياقات تتدفق فيها المعلومات بسهولة، وهي خصائص أساسية لتقليل مخاطر الاستثمار في الابتكار، وهي بذلك لا تؤثر على عملية ريادة الأعمال فحسب؛ بل تتيح أيضاً فرصاً جديدة من خلال استيعاب مهارات الجهات الفاعلة الأخرى (Jason Cope,2007:49-65).

واستناداً إلى ما سبق؛ يمكن تحديد دور رأس المال الاجتماعي في العملية الريادية في نقطتين رئيسيتين هما؛ أولاً: يؤدي رأس المال الاجتماعي والشبكات الاجتماعية دوراً في تسهيل عملية الدخول للنشاط الريادي من خلال توفير التمويل اللازم والمعلومات اللازمة لبدء النشاط الريادي، ثانياً: يؤدي رأس المال الاجتماعي دوراً مهماً في استمرارية النشاط الريادي في إطار التحديات والمشكلات التي قد تواجه النشاط الريادي، حيث تعمل الشبكات الاجتماعية على تقديم الحلول والمساعدات لتوسيع واستمرارية الأعمال الريادية القائمة.

على الرغم من الدور الواضح لرأس المال الاجتماعي في دعم بيئة العمل الريادي إلا أننا لا يمكننا التعرف على دور رأس المال الاجتماعي بمعزل عن الثقافة ودورها الواضح في تحقيق رأس المال الاجتماعي، فعادة ما يكون رأس المال الثقافي هو الموجه الأساسي لرأس المال الاجتماعي، وهو ما أشرنا إليه سابقاً في دور الأخلاق البروتستانتية لماكس فيبر كأحد أشكال رأس المال الثقافي الذي يؤكد على الدور الواضح للثقافة في دعم ريادة الأعمال.



وقد أعلن كلُّ من موريس وشيندهوت Morris and Schendehutt أن ريادة الأعمال هي نشاط تحركه القيمة، كما حذر كلُّ من كون و أدير Kwon & Alder من أن ريادة الأعمال قد تعدُّ شرعية في ثقافة ما بينما تعدُّها ثقافة أخرى انتهازية وبحثًا عن الذات، كما أوضحت دانا Dana أن بعض الثقافات لا تقدر ريادة الأعمال، وهو ما يؤكد الدور الذي يؤديه رأس المال الثقافي في ريادة الأعمال، حيث تحدد العادات الثقافية المهن المناسبة لأعضاء المجموعة، فإذا كان رأس المال الثقافي لا يدعم ولا يؤيد ريادة الأعمال كمهنة؛ فإن رأس المال الاجتماعي القوي لن يشجع ريادة الأعمال. (Ivan Light, Leo.Paul, 2013:607)

وعلى الرغم من الدور الإيجابي الواضح لرأس المال الاجتماعي في دعم بيئة ريادة الأعمال، من خلال توفير الفرص والمعلومات والتمويل الخاص بالمشاريع ودعم الاكتشاف والابتكار، إلا أنها قد تحمل في بعض الأحيان جانبًا سلبيًا. حيث يشير كولمان إلى أن إغلاق الشبكات قد ينتج عنه بيئات يكون فيها حرية التصرف الفردية محدودة بسبب التطبيق الصارم للعادات والأعراف الاجتماعية (Hans Westland, 2003:458). وهو ما يعني عدم إتاحة الفرصة للإبداع والابتكار الأمر الذي يعني قمع العملية الريادية بشكل كبير.

وفي إطار الجانب السلبي لرأس المال الاجتماعي فقد لخص بورتيس Portes أربع نتائج سلبية لرأس المال الاجتماعي؛ هي: استبعاد الغرباء - المتطلبات الزائدة على أعضاء المجموعة - قيود على الحريات الفردية - معايير التسوية التنازلية (Hans Westland, 2003:78). وهو ما يعني أن امتلاك رأس المال الاجتماعي لبعض المجموعات قد يؤدي إلى استبعاد المجموعات الأخرى خارج إطار العملية الريادية، وهو ما يعني أن رأس المال الاجتماعي لا يمثل دعمًا للعملية الريادية في جميع الأحوال؛ بل إنه قد يعمل على تقييدها وتقليلها بدلًا من تقويتها ودعمها في أحيان أخرى، فرأس المال كخاصية مجتمعية قد تعمل على تسهيل أو منع ذلك السلوك الابتكاري والإبداعي الذي يمثل جزءًا لا يتجزأ من العملية الريادية.

واستنادًا لما سبق يمكننا الوقوف على عدد من القضايا النظرية المفسرة لطبيعة العمل الريادي، وهي كالتالي:

- تتسم المشروعات الريادية عادة بكونها ذات طبيعة إبداعية من خلال أشخاص لديهم توجهات ذاتية خاصة وقدرة على الاستقلالية وقدر عالٍ من الثقة والمهارة، وهو ما يتوافق وآراء كارل ماركس عن البرجوازية الصغيرة.
- تنطلق المشروعات الريادية من خلال عقليات لديها القدرة على التمرد والخروج من دائرة اليأس والإحباط من خلال التفكير الإبداعي والقدرة على المخاطرة، وهو ما يتوافق وآراء زيميل حول الغريب.

• تؤدي الشبكات الاجتماعية وما يحصل عليه الفرد من رصيد كافٍ من رأس المال الاجتماعي دوراً رئيسياً سواء في الدخول لمجال العمل الريادي، أو القدرة على الاستمرارية ومواجهة التحديات.

الأبعاد الاجتماعية والثقافية لريادة الأعمال؛ قراءة في الدراسات السابقة:

المحددات الاجتماعية والثقافية للاختيار المهني:

يتأثر القرار الشخصي بالانخراط في نشاط ريادة الأعمال بالعديد من المتغيرات، ومن بين تلك المتغيرات المتغيرات الديموغرافية التي تعدُّ الأهم من حيث تأثيرها على اتخاذ القرار بالدخول لمجال العمل الريادي، حيث يؤدي النوع دوراً مهماً كمحدد لريادة الأعمال، وذلك نظراً لاختلاف تصور المجتمع تجاه ريادة الأعمال بين الذكور والإناث، حيث يظهر الرجال نوايا وتفضيلات تجاه ريادة الأعمال بشكل أكبر من النساء، وهو ما شهد إجماعاً بين الدراسات، حيث أكدت دراسة شاليني شو كلا وراكيش كومار Shalini Shukla, Rakesh Kumar حول «تأثير الجنس والتعرض المسبق للأعمال العائلية على نوايا ريادة الأعمال: أدلة تجريبية من الهند» أن الإناث أقل ميلاً لأن تكون لديهن ملكية أعمال خاصة، وهو ما توصلت إليه الدراسة من خلال تطبيق استمارة الاستبيان على ٢٨٨ طالباً جامعياً من طلاب الدراسات العليا من خلفية الهندسة والإدارة (Shalini Shukla, 2021:204). وقد أشارت دراسة كيم كليفر وكيفين مندل Kim Klyver, Kevin Hindle إلى أن احتمالية أن تصبح الإناث رائدات أعمال يقل بنحو ٣٢٪ عن الذكور (Kim Klyver, Kevin Hindle, 2002:15). وقد توصلت النتائج الميدانية في دراسة نيرانجان ديفكوتا وآخرين Niranjana Devkota حول «محددات ريادة الأعمال الناجحة بالمجتمعات المتقدمة» من خلال تطبيق استمارة استبيان على عينة بلغ قوامها ٣٠٢ رائد أعمال في وادي كاتماندو في نيبال إلى أن ٥٩٪ من أصحاب المشروعات الريادية من الذكور، و٤١٪ منهم من الإناث وهو ما يشير إلى أن الذكور أكثر ميلاً لريادة الأعمال (Niranjana Devkota, et al, 2022:207).

وفيما يتعلق بالعمر كمحدد للاختيار المهني فقد أكدت نتائج دراسة كيم كليفر وكيفين مندل أن العمر يؤثر سلباً على ريادة الأعمال، فاحتمالات ريادة الأعمال تكون أقل بنسبة ٧٤٪ بين الأشخاص الذين يبلغون من العمر ٥٠ عاماً مقارنة بالأشخاص تحت سن الثلاثين، وقد أشارت الدراسة أيضاً إلى أن متوسط عمر رواد الأعمال في ٢٠ دولة أوروبية هو ٣٦ عاماً (Kim Klyver, 2007: 18)، وهو ما أيدته النتائج الميدانية لدراسة نيرانجان ديفكوتا، حيث توصلت الدراسة إلى أن الفئة العمرية من ٣٠-٣٩ يشكلون الغالبية العظمى من رواد الأعمال بنسبة بلغت ٥٣٪، وبلغت نسبة رواد الأعمال في الفئة العمرية من ٢٠-٢٩ نحو ٣٣٪ (Niranjana Devkota, et al, 2022:208).

ويعكس المستوى التعليمي تأثيراً مهماً على الدخول لمجال ريادة الأعمال، حيث تشير دراسة



نيرانجان ديكفوتا أن زيادة المستوى التعليمي يزيد من احتمالات تعزيز زيادة الأعمال الناجحة بنسبة ٤١,٦٪ (Vivian M. Williams, 2022: 44) ، فهناك علاقة إيجابية قوية بين مستوى التعليم وقرار الدخول لمجال ريادة الأعمال، حيث تزيد احتمالات اختيار الأفراد الذين يحصلون على تعليم جامعي لريادة الأعمال عن غيرهم ممن لا يتلقون تعليماً جامعياً، وهو ما توصلت إليه فيفيان وويليامز Vivian Williams في دراستها حول «الجوانب المتعددة لرأس المال الاجتماعي: إلى أي مدى يرتبط رأس المال الاجتماعي بريادة الأعمال»، وقد اعتمدت الدراسة على تحليل البيانات الثانوية من خلال الاعتماد على بيانات المسح المعياري للمجتمع لرأس المال الاجتماعي لعام ٢٠٠٠ وهو مسح وطني في الولايات المتحدة الأمريكية يتم على عينة من ٢٩٢٣٣ مستجيباً من ٤٢ مجتمعاً يتم اختيارهم عشوائياً من ٢٩ ولاية، كما تم الاعتماد على بيانات التعداد حول العمل الحر لعام ٢٠٠٠ (Paul Agulgew, 2010: 18). وقد أكدت دراسة Paul Agu Lgwe المعنونة «محددات خيارات كسب العيش وريادة الأعمال الحرفية في نيجيريا» من خلال الاعتماد على تحليل البيانات الأولية من خلال الاستبيان الذي تم تطبيقه على عينة بلغت ٣٠٦ مفردات في خمس ولايات بنيجيريا، أن لمستوى التعليم العالي تأثيراً إيجابياً على قرار تولي المشاريع الريادية وخاصة في مجال الأعمال الحرفية والزراعية في نيجيريا. وفيما يتعلق بطبيعة الموقع الجغرافي فقد أكدت الدراسة السابقة أن الموقع الجغرافي يمثل محدداً فارقاً في تعزيز العمل الريادي، حيث أشارت الدراسة إلى أن البيئات الحضرية هي البيئة المواتية بشكل خاص لأنشطة ريادة الأعمال والابتكار، حيث تتوافر بها إمكانيات الوصول إلى الكفاءات المختلفة والموارد المالية بشكل أكبر في المدن الأمر الذي يسمح بتدفق معلومات أكثر كثافة بالإضافة إلى القرب من الأسواق.

ومن بين المحددات الأكثر تأثيراً أشارت الدراسات إلى الدور المهم للخبرة والكفاءة بوصفهما محدداً مهماً لتعزيز العمل الريادي، حيث تؤدي الخبرة والحصول على التدريب دوراً رئيسياً ومهماً في نجاح المشروعات حسبما أشارت دراسة إرستو تاركو Erstu Tarko حول «المحددات الاجتماعية والاقتصادية لنمو المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر في شمال وولو ومنطقة واغيميرا»، وهو ما اتفقت معه أيضاً دراسة Kim Klyver & Kevin Hindle التي جاءت بعنوان «تأثير الشبكات الاجتماعية على ممارسة ريادة الأعمال» حيث أشارت إلى أن الخبرة والكفاءة التي تتمثل في امتلاك المعرفة والمهارات المطلوبة لبدء عمل تجاري هي أقوى مؤشر على المشاركة في ريادة الأعمال، حيث توصلت الدراسة إلى أن الأشخاص الذين يعتقدون أن لديهم المعرفة والمهارات والخبرة المطلوبة لبدء الأعمال الريادية لديهم احتمال أفضل بـ ٤,٦٨ مرة للمشاركة في الأعمال الريادية. حيث تأتي الخبرة والقدرة على تنظيم المشاريع من بين أكثر المحددات لدخول مجال العمل الريادي وفقاً لنتائج دراسة Millan Diaz ميلان دياز وآخرين في إسبانيا حول «محددات الاستدامة الاجتماعية في اندماج المؤسسات الاجتماعية»،

حيث تتيح تلك المحددات لرواد الأعمال الوصول للموارد وتحديد فرص العمل وإدارة المشاريع، كما أشارت الدراسة إلى أن رواد الأعمال المتمرسين يتخذون قرارات أفضل من أولئك الذين يفتقرون إلى الخبرة، وأشارت أيضاً إلى أن رواد الأعمال المتمرسين عادة ما تنمو شركاتهم بشكل أسرع وأكثر فاعلية. وقد جاءت النتائج الميدانية لدراسة نيرانجان ديفكوتا وآخرين Niranjan Devkota داعمة لأهمية الدور الذي تؤديه الخبرة في تأسيس الأعمال الريادية فقد توصلت الدراسة إلى أن ٣٣,٣٤٪ من رواد الأعمال الناجحين كانت لديهم خبرة أقل من خمس سنوات، و٣١,٧٨٪ لديهم خبرة من ٥-٩ سنوات، و٢٦,١٥٪ لديهم خبرة من ١٠-١٩ سنة، و٥,٢٩٪ لديهم خبرة تزيد على ٢٠ سنة.

تؤثر الثقافة وما تحمله من عادات وتقاليده وأعراف على طبيعة اختيارات وتفضيلات الأفراد، وهو ما يعكس أهمية المحددات الثقافية ودورها في دعم وتعزيز بيئة العمل الريادي، وهو ما تناولته دراسة جوستافو باريرا Gustavo Barrera حول «تأثير التصورات الذاتية ورأس المال الاجتماعي على رواد الأعمال ذوي الخبرة» في تأكيدها على تأثير الثقافة والأعراف الاجتماعية على مواقف الأفراد، وهو ما يعني دعم بعض الثقافات لريادة الأعمال أكثر من غيرها (Gustavo Berrera, 2021: 109). وهو ما دعمته النتائج الميدانية لدراسة ياران زيلي خا Yaran Zele Kha المعنونة «ما الذي يقف وراء الفجوة بين الجنسين في ريادة الأعمال؟»، حيث أكدت الدراسة على أن القوى الاجتماعية تؤثر بشكل كبير على ريادة الأعمال إما من خلال الدائرة الاجتماعية الداخلية متمثلة في الآباء، أو الدائرة الاجتماعية الخارجية المتمثلة في الثقافة، وأنها حاسمة في التوجهات نحو ريادة الأعمال.

يعكس المحور السابق وما شمله من دراسات ميدانية على أهمية الدور الذي تؤديه المحددات الاجتماعية في تعزيز بيئة العمل الريادي، وما تحمله الثقافة من تأثير واضح على النشاط الريادي، وهو ما يعني ضرورة التركيز على دور الجوانب الثقافية في المجتمع المصري، وما تسهم به في دعم وتعزيز ريادة الأعمال والوقوف على التحديات الثقافية، وما تفرضه من قيود على تطور بيئة العمل الريادي في مصر، وكذلك محاولة التعرف على تأثير الموقع الجغرافي على طبيعة العمل الريادي، وهل هناك ارتباط بين الموقع الجغرافي ودعم أو تقييد العمل الريادي في المجتمع المصري.

وإجمالاً فقد اقتصرت الدراسات السابقة على تطبيق الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وهو ما يعكس عدم التعمق بشكل كافٍ في طبيعة المحددات المختلفة للدخول للعمل الريادي، وهو ما يعد نقطة سلبية، حيث تفتقر الدراسات بشكل كبير إلى التعمق في الوصول لطبيعة المحددات الريادية.

آليات التشبيك الاجتماعي الداعمة للعمل الريادي:

لا يكفي لنجاح مشروعات ريادة الأعمال أن يتوافر لديها رأس المال الاقتصادي فقط، وإنما أيضاً وجود موارد اجتماعية أخرى من العلاقات الاجتماعية المساندة للمشروعات الريادية فيما يطلق عليه رأس المال الاجتماعي، حيث تشير الدراسات إلى أن نجاح أو إخفاق مشروعات ريادة الأعمال يتوقف



على وجود رصيد لدى رائد الأعمال من رأس المال الاجتماعي الداعم لمشروعه. ومن ثم يتعين على رائد الأعمال المبتكر أن يطور ما لديه من رأس مال اجتماعي من خلال بناء شبكات مختلفة من العلاقات والروابط الاجتماعية التي توفر له مصدرًا خارجيًا للمعلومات والدعم والتمويل والخبرة الأمر الذي يسمح له بخوض تجربة العمل الريادي والاستمرار به، وبالتالي تبرز الشبكات الاجتماعية على أنها عامل مهم لرواد الأعمال، وهو ما أكدته دراسة إحسان شيساز وآخرين Ehsan Chitsaz بعنوان «تأثير رأس المال البشري والاجتماعي: أنشطة ريادة الأعمال»، عام ٢٠١٩، من خلال مسح بالعينة بقرية إيرانية، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن رأس المال الاجتماعي يؤثر على تطوير أنشطة ريادة الأعمال، حيث تسهم العلاقات والشبكات الاجتماعية في زيادة قدرة رواد الأعمال على اكتشاف واستخدام الفرص والوصول إلى الموارد المختلفة بشكل أسهل، الأمر الذي يسهم في اكتساب المهارات والمعارف الجديدة، كما يسهم رأس المال الاجتماعي في إدراك الأهداف من خلال وضع معايير الثقة المتبادلة، وتبادل المعلومات وتوزيع المعرفة الذي يؤدي بدوره إلى إبداع جديد. كما أكدت الدراسة أيضًا على أن انتماء الأفراد إلى مجتمعات تتمتع بمستوى عالٍ من رأس المال الاجتماعي يجعلهم أكثر ميلًا إلى التعاون والمخاطرة، وهو ما يزيد من الأنشطة الإبداعية والمبتكرة الأمر الذي يؤدي إلى أداء أفضل للمشروعات الريادية.

كما أن أهمية رأس المال الاجتماعي لأصحاب المشاريع الريادية لا يتمثل فقط في تأسيس شركاتهم أو إنجاحها، وإنما تؤثر شبكة العلاقات الاجتماعية على التطوير والدعم المستمر للمشروع، وهو ما أكدته دراسة ريفندا ميلا Rivanda Meira بعنوان «الشبكات الاجتماعية وتكوين رأس المال الاجتماعي من قبل رواد الأعمال»، وقد اعتمدت الدراسة على مناهج البحث الكيفية من خلال الاعتماد على المقابلات، وقد أشارت الدراسة إلى أن جهات الاتصال المختلفة تسهم في التعرف على الفرص والحصول على الموارد وكذلك تسهيل استخدام الموارد التي تعدُّ مصادر مختلفة للطبيعة التنافسية لريادة الأعمال.

ويحمل الانتماء لشبكات اجتماعية تضم واحدًا أو أكثر من رواد الأعمال دورًا مهمًا في دعم بيئة العمل الريادي، وتزيد من احتمالات دخول الفرد لمجال العمل الريادي، فقد أكدت دراسة كيم كلفر وكيفين هيندل Kim Klyver & Kevin Hindle التي جاءت بعنوان «تأثير الشبكات الاجتماعية على ممارسة ريادة الأعمال» أن الأشخاص الذين يدخلون في شبكات العلاقات التي تضم واحدًا أو أكثر من رواد الأعمال تزيد احتمالية دخولهم لمجال ريادة الأعمال بمقدار ٢,٦٥ مرة أكثر من الأشخاص غير المتصلين، وقد أوضحت الدراسة أيضًا أن التعرف شخصيًا بشخص بدأ نشاطًا تجاريًا خلال العامين الماضيين يزيد بشكل ملحوظ من احتمالية دخول الفرد لمجال العمل الريادي، حيث تؤدي الشبكات دورًا كبيرًا في ميل الأفراد لأن يصبحوا رواد أعمال. وقد أكدت الدراسة أن الشبكات الاجتماعية تؤثر بشكل

كبير على نية زيادة الأعمال لدى الأفراد، وكذلك على اتخاذ القرار المهني بأن يصبح الفرد رائد أعمال. وقد أشارت الدراسة إلى أن الأشخاص الذين تشمل شبكاتهم الاجتماعية رواد أعمال آخرين يمكنهم الوصول بشكل أفضل للموارد القيمة التي تتمثل في: توافر المعرفة حول عمليات بدء وتشغيل المشروع الريادي، إمكانية الوصول إلى جهات الاتصال التجارية، الدعم العاطفي من الأشخاص ذوي الاهتمامات المهنية المماثلة. وهو ما يزيد من احتمالية دخول الأفراد لمجال زيادة الأعمال.

وفي إطار الدور الفعال للشبكات الاجتماعية كشفت الدراسة عن دور التمديد الفعال لشبكة العلاقات الاجتماعية وإسهامه في النمو المرتفع للمشروعات الريادية وتحسين الأداء العام للشركات، وقد حددت الدراسة عدداً من العوامل التي تؤدي امتداد الشبكات للشركات الريادية متمثلة في: العلاقات القوية، وجود علاقات مع أصحاب العمل السابقين، الانتماء إلى الجامعات المرموقة، التمتع بمستوى عالٍ من القدرة الاستيعابية.

على غرار ما تحمله شبكة العلاقات الاجتماعية من تأثير فعال في دعم وتعزيز زيادة الأعمال، تؤدي شبكة العلاقات العائلية دوراً محورياً في دعم بيئة العمل الريادي، حيث تمثل العائلة أساساً لنجاح الشباب وفشلهم، كما تعمل الشبكات العائلية على تمهيد الطريق لنجاح المشروعات الريادية، وهو ما أكدته دراسة محمد نافييد ومها أحمد المعنونة «سؤال رائد الأعمال: الاستعلام النوعي للإلهام والاستراتيجيات لبدء التشغيل في باكستان» من خلال الاعتماد على إجراء مقابلات جماعية مركزة مع مجموعة من رواد الأعمال في قطاع التكنولوجيا والمعلومات في باكستان، فقد تم الاعتماد على ثلاث حلقات للمناقشة الجماعية شارك فيها من ٦ إلى ١٢ من رواد الأعمال في كل مجموعة. كما أكدت دراسة أسامة وجدي وأميرة حسنين التي جاءت تحت عنوان «التحديات وعوامل النجاح في زيادة الأعمال: تحليل مقارنة بين مصر ونيجيريا» أن العلاقات الأسرية القوية تعمل على تقوية المهارات اللازمة للدخول لمجال زيادة الأعمال كما أنها تعمل على تحسين الأداء العام لرواد الأعمال.

وفي إطار الدور الفعال للشبكات الاجتماعية كشفت الدراسة عن دور شوكلا وراكيش كومار Shalini shukal , Rakesh kumar بعنوان «تأثير الجنس والتعرض المسبق للأعمال العائلية على نوايا زيادة الأعمال: أدلة تجريبية من الهند»، التأثير الفعال للممارسات العائلية والأبوية بشكل كبير على السلوك الفعلي لرواد الأعمال، حيث يعمل التعرض السابق للأعمال العائلية على زيادة النية تجاه زيادة الأعمال، فكلما شعر الأفراد بأن فتح عمل تجاري جديد هو أمر مقبول في سياقهم العام زادت فرص دخولهم للعمل الريادي.

وقد أفاد بعض الدراسات بأن رأس المال البشري المتمثل في الكفاءة والمهارات الشخصية يزيد من احتمالية دخول الأفراد للعمل الريادي، حيث يمثل رأس المال البشري محمداً مهماً في سبيل وصول الفرد إلى رأس المال الاجتماعي، حيث يعمل رأس المال البشري كوسيلة لتحفيز اليقظة التي تؤثر



بدورها على الانتباه للفرص الريادية واستغلالها. وفي حين أكدت دراسة لين فوس Lene Foss على الدور المباشر لرأس المال البشري في زيادة احتمالية دخول الأفراد لمجال العمل الريادي، إلا أنها نفت تأثيره كعامل مساعد لرواد الأعمال في إقامة علاقات وشبكات اجتماعية فعالة، حيث توصلت الدراسة إلى أن رأس المال البشري لا يعمل كخلفية فعالة لتطوير الشبكات ولكنه يعمل على مساعدة رائد الأعمال المحتمل في اتخاذ القرارات المناسبة لبدء العمل الريادي بعد الحصول على الشبكات والموارد المطلوبة.

وقد أغفلت الدراسات الآليات التي تسهم في تنوع الشبكات الداعمة للعمل الريادي، كما أنها أغفلت أيضاً التأثير المحتمل لوجود رائد أعمال غير ناجح في الشبكات الاجتماعية الخاصة برائد الأعمال، كما أغفلت الدراسات طبيعة الدور الذي يؤديه رأس المال الاجتماعي للمجتمع، وكيف يعمل الاستبعاد الاجتماعي لبعض الفئات الشبابية على الحد من الوصول لبناء شبكة علاقات اجتماعية قوية، وما يفضي إلى تقليل احتمالية دخول الأفراد لمجال العمل الريادي.

• **ريادة الأعمال بين الفرص والتحديات.**

يمثل الاستغلال الأمثل للفرص نقطة الانطلاق في بدء المشروع الريادي، حيث تعتمد ريادة الأعمال بشكل رئيسي على اليقظة ومحاولة التركيز على الفرص المتاحة وكيفية الاستغلال الأمثل لتلك الفرص، حيث يعد الحصول على الأفكار الابتكارية هو الخطوة الأولى في سبيل إنشاء المشروعات الريادية، وتختلف مصادر الحصول على الأفكار بشكل كبير، وهو ما أفادت به دراسة محمد نافيد ومها أحمد بعنوان «سؤال رائد الأعمال: الاستعلام النوعي للإلهام والاستراتيجيات لبدء التشغيل في باكستان»، حيث أكدت النتائج الميدانية أن معظم رواد الأعمال كانت أفكارهم مستوحاة من مشكلات ما في سوق العمل، وأن بعض آخر أكد على أن حصوله على فكرة مشروعة كانت من مجال عمله السابق، ثم حاول استغلالها من خلال تشكيل عمل جديد، وجاء بعض آخر ليؤكد أن دخوله لمجال ريادة الأعمال كان بهدف المغامرة بشيء جديد ومختلف. أما في مجال تكنولوجيا المعلومات فكانت المبادرات البحثية والجامعات هي إحدى السبل التي يستمد منها رائد الأعمال معرفته، حيث كانت الأوراق البحثية المنشورة أو الدراسة الجامعية هي بوابته لدخول مجال ريادة الأعمال. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن العلاقات الشخصية أدت دوراً مهماً في دخول رواد الأعمال لمجال العمل الريادي، وذلك من خلال الدعم الذي يحصل عليه رائد الأعمال، والذي يمكنه من الوصول إلى المعلومات والمعرفة المطلوبة لبدء نشاطه (Mohammed Naved, Maha Ahmed, 2020: 78).

إن اختلاف المصادر للحصول على الأفكار الريادية يعكس أهمية الدوافع التي تكمن خلف دخول الأفراد لمجال العمل الريادي، وتختلف الدوافع وراء دخول المجال الريادي كما أشارت دراسة نيرانجان ديفكوتا وآخرين Niranjana Devkota حول «محددات ريادة الأعمال الناجحة بالمجتمعات المتقدمة»،

حيث كشفت النتائج الميدانية تعدد الدوافع للنشاط الريادي فكان الدافع وراء دخول ٨٥,٠٩٪ من عينة الدراسة هو تكوين الثروة، وكان تطوير القدرات الإبداعية هو الدافع بين ٤٧,٣٥٪ من العينة، و٤٣,٣٨٪ كان الدافع هو تعزيز مهارات حل المشكلات، وأكد ٥٤,٥٣٪ أن الدافع كان المتمتع بنمط حياة مرن، وجاء الشغف في المرتبة الأخيرة بين الدوافع بنسبة بلغت ٢٤,١٨٪. وكان الاستقلال الوظيفي والشعور بالأمن هو الدافع وراء دخول النساء لمجال العمل الريادي، في حين كانت الحاجة إلى الإنجاز والميل نحو المخاطرة هو الدافع وراء دخول العمل الريادي بين الرجال، وهو ما أفادت به النتائج الخاصة بدراسة ياران زيلي خا Yaran Zele Kha التي عنوانها «ما الذي يقف وراء الفجوة بين الجنسين في ريادة الأعمال؟» (Osama Wagdim 2019:98).

تعقب مرحلة الاستمرارية والبقاء المرحلة السابقة المتمثلة في سبل الحصول على الأفكار الريادية والسعي نحو الانطلاق، حيث أشارت دراسة محمد نافيد ومها أحمد إلى أن هناك عدة عوامل تساعد في الاستمرارية والبقاء على المشروعات الريادية، فقد أفاد العديد من رواد الأعمال أن مفتاح بقائهم ونموهم يرجع إلى العمل مع شركات كبيرة تساعد في بقائهم؛ بينما أكد بعض آخر على أن الشغف والمثابرة هو العامل الأساسي في البقاء، وأن الفشل في بعض المشاريع يساعد رواد الأعمال في تفادي الأخطاء في المشاريع اللاحقة، كما يساعدهم في اتخاذ القرارات الأفضل، ويؤكد الكثير من رواد الأعمال على أن الحصافة في الإنفاق كانت عاملاً رئيسياً في البقاء والنمو؛ بينما أشار عدد قليل إلى أن وجود فريق عمل جيد هو أمر حيوي للبقاء والنمو، وذكر بعض ثالث أن دعم أفراد الأسرة كان عنصراً حاسماً وراء نجاحهم في الأوقات الصعبة. وبالإضافة إلى العوامل المختلفة للعمل على دعم واستمرارية المشروعات الريادية؛ فإن معرفة رواد الأعمال بالعوامل المختلفة لنجاح المشروعات الريادية وحرصهم على تحقيق تلك العوامل يسهم أيضاً في تعزيز واستمرارية المشروعات الريادية، فقد كشفت النتائج الميدانية لدراسة أسامة وجدي وأميرة حسانين المعنونة «التحديات وعوامل النجاح في ريادة الأعمال: تحليل مقارنة بين مصر ونيجيريا» أن ٨٤,٩٪ من عينة الدراسة كان لديهم اتفاق عام على أن عوامل نجاح المشروعات الريادية يتمثل في التالي: الفهم الجيد للبيئة الاقتصادية، القدرة على تحديد فجوات السوق، التأكد من كفاية رأس المال، توفير تدفق نقدي مستمر، إضافة قيمة جديدة للمجتمع، وقد اعتمدت الدراسة في إطار الوصول إلى النتائج على الدمج بين أدوات البحث الكمية والكيفية، فقد اعتمدت الدراسة على إجراء مقابلات مع أصحاب الأعمال في المرحلة الأولى للدراسة، أما في المرحلة الثانية فقد تم استخدام الاستبيان على عينة بلغت ٣٩٥ مفردة.

على جانب آخر؛ وبالرغم من نمو بيئة ريادة الأعمال بشكل ملحوظ في الآونة الأخيرة إلا أن تلك التطورات قد أوجدت مجموعة من التحديات لوحدها الأعمال الريادية، وعادة ما تكون تلك التحديات على كافة الأصعدة، فإما أن تكمن التحديات في تدني مستويات التعليم والافتقار إلى رأس مال بشري



قوي يسهم بشكل فعال في استعدادات الأفراد للانخراط في العمل الريادي، وإما أن تكون التحديات ناتجة عن تدني المهارات والافتقار إلى التدريب، أو أن ترجع التحديات إلى عدم وجود البيئة القانونية والتشريعية المناسبة لنمو المجال الريادي، وفي كثير من الأحوال يكون ضعف البيئة الاقتصادية وما يشمله من صعوبة الوصول إلى الموارد والتمويل اللازم لبدء النشاط الريادي هو التحدي الرئيسي لنمو بيئة الأعمال، وأخيراً قد تكون السياسات الحكومية والتعقيدات البيروقراطية هي العثرة أمام تدعيم العمل الريادي.

وبالنظر إلى ما توصلت إليه نتائج العمل الميداني للدراسات في هذا الصدد نجد تأكيد دراسة أسامة وجدي وأميرة حسنين على أن النقص المالي يعد أحد القيود الرئيسية التي تواجه رواد الأعمال بالإضافة إلى عدد آخر من العقبات التي تتمثل في: عدم توافر المتخصصين للبقاء في صدارة المنافسة، ارتفاع أسعار المواد الخام، الافتقار إلى المهارات؛ مثل مهارات: الإدارة، والمحاسبة، والتحليلات، والإبداع، والتفاوض.

وقد كشفت دراسة Paul Agu Igwe التي جاءت تحت عنوان «محددات خيارات كسب العيش وريادة الأعمال الحرفية في نيجيريا» عن عدد من التحديات التي تكتنف بيئة العمل الريادي، فقد جاءت النتائج الميدانية مؤكدة أن الوصول للائتمان والتمويل والوصول للمعلومات من التحديات المهمة وخاصة لذوي التعليم المنخفض، هذا بالإضافة إلى الافتقار للبنية التحتية وانعدام الأمن والرشوة، والبيروقراطية وما تسهم به في إهدار الوقت، إلى جانب عدم القدرة على الوصول إلى الأسواق. وقد أضافت الدراسة أن عدم التمكن من الوصول إلى برامج التدريب المهني والفني يمثل تحدياً رئيسياً في سبيل دعم المشروعات الريادية، وأشارت الدراسة إلى أن ٣٨٪ فقط من عينة الدراسة هم ممن تلقوا تدريباً ذاتياً. وقد ركزت نتائج الدراسة على إبراز عدة عوامل اجتماعية واقتصادية وسياسية وبيئية تمنع رواد الأعمال من بدء وتنمية أعمالهم في المجتمع النيجيري، وقد جاءت تلك العوامل كالتالي: عدم توافر الكهرباء ٧٦٪، ضعف الوصول للتمويل والائتمان ٨٠٪، عدم القدرة على الوصول إلى المعلومات ٧٠٪، الفساد في الخدمات العامة ٧٤,٥٪، الحواجز الثقافية بما فيها الفروق الجنسية ٦٧٪. وفي إطار التركيز على طبيعة التحديات التي تواجهها بيئة العمل الريادي أشارت دراسة محمد نافيد ومها أحمد إلى أن العمل ضمن القطاع غير الرسمي في ريادة الأعمال يمثل تحدياً مهماً لرواد الأعمال الذين ينتمون للقطاع الرسمي، فقد بلغ إجمالي المشروعات في القطاع غير الرسمي نحو ٨٢٪، وهو ما يمثل تحدياً للعاملين بالقطاع الرسمي بسبب تعرضهم للمتطلبات الضريبية والتنظيمية؛ بينما يعمل رواد الأعمال في المجال غير الرسمي بدون تكاليف إضافية الأمر الذي يفرض بدوره صعوبة في المنافسة بين الرواد في القطاع الرسمي مع الرواد بالقطاع غير الرسمي.

وأشارت دراسة فينيروس , Veneros D Mtenga 2013 التي عنوانها «تمكين الشباب من خلال

التدريب على مهارات قيادة الأعمال: دراسة حالة على مكانجراوي» إلى أنه على الرغم من أن زيادة الأعمال تعدُّ الحل الأمثل لمشكلة بطالة الشباب إلا أنها تواجه عدداً من التحديات التي تعمل على إبطاء تأثيرها وتتمثل في الافتقار إلى ثقافة المؤسسة في العديد من البلدان والأطر القانونية والسياسية والتنظيمية غير المواتية لريادة الأعمال، وكذلك الافتقار إلى تعلم ريادة الأعمال عبر الأنظمة التعليمية الرسمية وغير الرسمية، والافتقار إلى التمويل.

كانت جائحة كورونا من أكبر التحديات التي واجهت بيئة العمل الريادي في جميع أنحاء العالم، حيث أحدثت جائحة كورونا صدمة قوية للعالم في القرن الحادي والعشرين على كافة المستويات الاقتصادية والاجتماعية والصحية، وقد أسهمت تلك الصدمة في توجيه ضربات قوية للاقتصاد بشكل عام وللعمل الريادي بشكل خاص، وهو ما أكدته نتائج الدراسات حيث كشفت غالبية المستجيبين في دراسة نيرانجان ديفكوتا وآخرين Niranjana Devkota حول «محددات ريادة الأعمال الناجحة بالمجتمعات المتقدمة» التي بلغت نسبتهم ٨٥٪ أن الوباء الحالي كان له تأثير هائل على ريادة الأعمال، في حين أشار ١٥٪ أن الوباء لم يكن له تأثير على ريادة الأعمال، وكانت هذه الشركات جزء لا يتجزأ من متاجر البقالة والمتاجر الطبية وغيرها حيث لم يتم فرض الإغلاق عليهم، وأشار ٣٩،٧٣٪ أنهم قد شهدوا انخفاضاً في الإيرادات بسبب الإغلاق، وأن ٢٧،٤٨٪ شهدوا زيادة في الإجراءات.

وفي محاولة للوقوف على وضع ريادة الأعمال العالمية في ظل جائحة كورونا أشارت دراسة Inshan Meahjohn and Prakash Persal المعنونة «تأثير كوفيد-١٩ على ريادة الأعمال العالمية» إلى أن الملايين من رواد الأعمال في أنحاء العالم قد وقعوا ضحية التداعيات الاقتصادية بسبب كوفيد-١٩، واضطر العديد من رواد الأعمال الصغار إلى إغلاق أعمالهم؛ بينما كان بعض آخر يعمل فقط من أجل البقاء، فقد أشارت نتائج الدراسة إلى أنه خلال كوفيد-١٩ سقط ٤١٪ من الشركات الناشئة وبالكاد كان لديهم نقود متبقية لمدة ثلاثة أشهر، وعلى الرغم من أن ٢٩٪ منهم كانوا في وضع سيئ حتى قبل الأزمة، إلا أن الوباء شكل تهديداً إضافياً بنسبة ٤٠٪ عليهم. وقد لوحظ أن ٢٠٪ من الشركات الناشئة تم سحب المستثمرين منها، وبعد كوفيد شهد ٥٣٪ من الشركات تباطؤاً شديداً، في حين أن ٢٨٪ فقط من الشركات كانت قادرة على العمل بشكل طبيعي. أضافت دراسة حفيظة سليمان البراشدية ٢٠٢١ حول «ريادة الأعمال الرقمية في ظل جائحة كورونا: الفرص والتحديات» عدداً من التحديات التي واجهت ريادة الأعمال في ظل جائحة كورونا، حيث أشارت الدراسة إلى أن تزايد الخوف أثر بشكل سلبي على ريادة الأعمال، وذلك من خلال خوف المستهلكين من العدوى الأمر الذي جعلهم يلزمون منازلهم لمدد طويلة؛ بينما أدى الخوف من بعضهم بعضاً إلى الهرع إلى المتاجر لتخزين أكبر قدر ممكن من المنتجات الغذائية والوقود والسلع الأساسية، الأمر الذي أدى إلى



النقص الحاد في مخرجات سلاسل الإمداد. كما أثر خوف المستثمرين سلباً على ريادة الأعمال، حيث أدى إلى فقدان الثقة لدى أصحاب رؤوس الأموال في الأسواق المالية، وقام العديد من المستثمرين الأجانب بسحب استثماراتهم، كما أسهم تفشي جائحة كورونا في حدوث نقص مؤقت في الكفاءات في سوق العمل، وأضافت الدراسة أن إحباط خطط السفر قد تسبب في إحداث أضرار بالغة على صناعة الطيران والسياحة والمؤسسات الريادية التي تعتمد عليها.

وعلى الرغم من التأثيرات السلبية التي شهدتها مجال ريادة الأعمال بسبب جائحة كورونا إلا أن هناك بعض الدراسات التي أكدت على الدور الإيجابي لفيروس كورونا على ريادة الأعمال، فقد أكدت نتائج دراسة أنكا إيلينا لونجو Anca Elena Lungu بعنوان «من القرار إلى التحول إلى البقاء على قيد الحياة نماذج من ريادة الأعمال خلال كوفيد-19» أن الوباء قد أنتج فرصاً جديدة لريادة الأعمال، حيث اضطر رواد الأعمال للتكيف مع تغيرات السوق، وكان الحل الوحيد هو تحديد فرص ريادية جديدة تم إنشاؤها بواسطة السياق الفعلي، فكان باستطاعة رائد الأعمال أن يحول الأزمة التي أحدثتها الوباء إلى ميزة. وكشفت الدراسة أن إحدى سياسات البقاء في ظل الوباء كانت الانتقال إلى النشاط الرقمي في ريادة الأعمال، حيث أجبروا رواد الأعمال على الهجرة إلى بيئة الإنترنت، فقد شهدت تلك الفترة زيادة كبيرة في المنتجات والخدمات الرقمية المختلفة، كما أدى الوباء إلى اختلاف طرق توزيع المنتجات إلى التسليم عبر الإنترنت والعمل من المنزل. وأكدت الدراسة في تحليل موقف رواد الأعمال في مختلف الكوارث على أن الناجين هم في الواقع من يستغلون الفرص المتاحة، فعلى الرغم من الآثار السلبية التي لا يمكن إنكارها إلا أن الأزمة يمكن أن تكون نقطة انطلاق مهمة لصنع وتطوير فرص جديد لتوليد المكاسب.

وقد أكدت دراسة حفيظة سليمان البراشدية أن ريادة الأعمال الرقمية كانت طوق النجاة في ظل أزمة كورونا، فهي تمثل الخيار الأمثل للتخفيف من أزمات البطالة المتزايدة بسبب تداعيات الأزمة، وقد أشارت الدراسة إلى أن التحول نحو ريادة الأعمال الرقمية يواجه بعض التحديات التي تتمثل في: قصور البنية التحتية والقانونية المساعدة على التحول الرقمي، عدم سن قوانين متعلقة بتنظيم ريادة الأعمال الرقمية، تحدي شبكات الإنترنت، نشر التوعية بالثقافة الرقمية وإيجاد ثقافة التعاملات النقدية الإلكترونية، مدى توافر الكفاءات والمهارات الضرورية لريادة الأعمال الرقمية، مدى استخدام رواد الأعمال لوسائل التواصل الاجتماعي.

وتعكس النتائج المختلفة للدراسات السابقة ضرورة الوصول إلى صورة أكثر عمقاً ووضوحاً لطبيعة التحديات وصور الإخفاقات التي يتعرض لها رواد الأعمال في مصر، حتى نتمكن من الوصول إلى مجموعة من السياسات التي تعمل على تسهيل وتدعيم العمل الريادي وما يحمله من فرص واضحة لتمكين ودعم الشباب اجتماعياً واقتصادياً.

• زيادة الأعمال النسائية بين الفرص والتحديات الاجتماعية.

تواجه النساء مقاومة مستمرة للعلاقات الهرمية التي تفرضها عليهن الثقافة، وقد أظهرت المؤلفات على مدى العقدين الماضيين إجماعاً مشتركاً أو توجيهاً عالمياً من قادة الحكومات وصناع السياسات ليس فقط لتمكين المرأة، ولكن للنظر بشكل أكبر في طرق تمكينها اقتصادياً من خلال زيادة الأعمال (Sara ElFiky, 2021: 176). وتعرف زيادة الأعمال النسائية بأنها: «امتلاك النساء لمشروع خاص، أو كونها أحد المؤسسين له، قائم على فكرة مبتكرة، ولديه القدرة على إدارة العملية الإنتاجية ومبديين في تدبير الموارد وإدارة المخاطر، والاستفادة من الفرص الجديدة في خلق ثروة وفرص عمل، وابتكار منتجات وخدمات جديدة بالاعتماد على التقنية التكنولوجية، مع تطبيق استراتيجية تعتمد على الإبداع والابتكار لتسويق المنتج وإدارة المنظمة» (عبير محمد عباس، ٢٠٢١: ١١٢).

وقد أشارت الدراسات السابقة إلى وجود عدد من الدوافع التي تكمن خلف دخول النساء لريادة الأعمال، وقد حددت دراسة دينا مفيد التي عنوانها «المبادرات المجتمعية وتمكين المرأة لريادة الأعمال في المشروعات الصناعية الصغيرة: مبادرة الست المصرية نموذجا» مجموعة من الدوافع للدخول لبيئة العمل الريادي وهي: شغل وقت الفراغ والتغلب على الوحدة، تكوين علاقات اجتماعية، التخلص من ضغوط العمل الوظيفي، عدم القدرة على التوفيق بين الأدوار النمطية للمرأة والأدوار المهنية للعمل الوظيفي، الرغبة في تعلم مهارات جديدة، الشعور بعدم الاستقرار الوظيفي (دينا مفيد، ٢٠١٩: ١٣٤). وقد أضافت دراسة عبير محمد عباس دوافع أخرى، وهي: الرغبة في استثمار أموالهم بنجاح، توفير مصدر دخل إضافي للأسرة، الرغبة في الاستقلال بأعمال خاصة بهن.

وقد أوضحت دراسة عبير محمد املاك السيدات لجميع مقومات ريادة الأعمال التي تمثلت في الإبداع والابتكار والمخاطرة كمقومات أساسية في ظل التوجه نحو التنمية القائمة على المعرفة، وقد أشارت الدراسة إلى أن هناك مجموعة من المهارات المؤهلة لدخول السيدات لمجال الريادة؛ هي: مهارات تكنولوجية من خلال التعليم، مهارات إدارة الأعمال التي تكتسب من خلال الخبرة، مهارات شخصية مثل: القيادة والذكاء الاجتماعي، مهارات خاصة بالقدرة على التخطيط وجمع المعلومات، وأخيراً القدرة على العمل ضمن الفريق والحماس والطموح.

أشارت الدراسات إلى أن هناك بعض الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة عند الدخول لمجال العمل الريادي، حيث أشارت دراسة دينا مفيد إلى مجموعة من التحديات التي تواجه المرأة، وكانت التحديات المادية في مقدمتها، ثم يأتي انخفاض المعرفة فيما يتعلق بالتسويق والتعامل مع العملاء، وتمثل المنافسة القوية في مجال سوق العمل إحدى الصعوبات كما أوضحت الدراسة، وقد أضافت الدراسة أيضاً أن صعوبة تحقيق التوازن بين ريادة وإدارة الأعمال والمسئوليات الأسرية تمثل عائقاً أمام دخول المرأة لمجال العمل الريادي، بالإضافة إلى نقص الوصول للخدمات والافتقار إلى إمكانية الوصول إلى الأسواق والتكنولوجيا وشبكات الأعمال.



وقد أضافت دراسة عبير محمد بعض التحديات التي تمثلت في: رفض الثقافة المجتمعية لعمل الفتاة غير التقليدي وبصفة خاصة في صعيد مصر، صعوبة توفير العمالة الماهرة، الضرائب والتأمينات وما تمثله من صعوبة بالغة خاصة في بداية المشروع، وجود منافسين غير مباشرين، عدم وجود مستثمرين. ولا شك أن ريادة الأعمال ليست نتاجاً فردياً؛ بل إنها منظومة متكاملة تستند على ما يسمى بـ (بيئة ريادة الأعمال) وهو عمل جماعي منظم، تمارسه أطراف متعددة وفقاً لمنهجية واضحة لدعم مسيرة العمل الريادي وتؤدي الحكومة دوراً مهماً في تصميم وتنفيذ السياسات العامة الملائمة لبيئة العمل الريادي ليس فقط في سبيل استيعاب رواد الأعمال من النساء، ولكن لتمكينهم والعمل على سد الفجوة الجنسية التي نشأت بفضل العوامل الثقافية المختلفة.

وقد أشارت دراسة سارة الفكي Sarah El Fiky المعنونة «سياق ريادة الأعمال من خلال النوع الاجتماعي في مصر: دراسة إمبيريقية حول سياسات التمكين النسائية لريادة الأعمال» إلى أن الحكومة المصرية قد شرعت بالفعل في وضع برامج وسياسات لتعزيز وتطوير ريادة الأعمال لدى النساء من خلال التالي: وضع برامج لبناء القدرات المعرفية والمهارات في مجال تنظيم المشاريع، تعزيز الشبكات النسائية، توفير التمويل وورش العمل التدريبية، تصميم السياسات التي تعزز وتمكن المزيد من الشركات النسائية الناشئة ونمو الأعمال.

واستخلاصاً لما سبق عرضه من الدراسات المختلفة حول ريادة الأعمال، إلا أن هناك عدداً من النقاط التي أغفلتها الدراسات يمكن إجمالها فيما يلي:

- تدرج أغلب الدراسات تحت مظلة الدراسات الكمية، وهو ما يعني الافتقار إلى التعمق والتدقيق حول طبيعة العملية الريادية.
- أغفلت الدراسات بشكل واضح طبيعة الآليات التي تسهم في تنوع الشبكات المختلفة، والتي من شأنها دعم وتعزيز العمل الريادي.
- أغفلت الدراسات التأثير المحتمل لوجود رائد أعمال غير ناجح داخل إطار الشبكات الاجتماعية لرواد الأعمال.
- لم تلتفت الدراسات إلى دور الاستبعاد الاجتماعي لبعض الفئات الشبابية على الحد من الوصول لبناء شبكات للعلاقات الاجتماعية تتسم بالقوة، وهو ما يعني تقليل احتمالات دخولهم لمجال العمل الريادي.
- تفتقر الدراسات إلى الوصول بصورة أكثر عمقاً لطبيعة التحديات وصور الإخفاقات التي يتعرض لها رائد الأعمال في مصر.
- أغفلت الدراسات دور العوامل الثقافية، والتنشئة الاجتماعية في الحد من تزايد معدلات الريادة النسائية.

خاتمة:

حاولت الدراسة الراهنة وضع رؤية شاملة لمفهوم ريادة الأعمال من خلال التركيز على الجوانب الاجتماعية، وذلك بداية من عرض التعريفات المختلفة لمفهوم ريادة الأعمال، والتركيز على إبراز مفهوم ريادة الأعمال الاجتماعية، ثم تلى ذلك استعراض لمفهوم رائد الأعمال، وعرض أهم السمات الشخصية المميزة لرائد الأعمال. وفي إطار توضيح طبيعة العمل الريادي تناولنا مفهوم المشروعات الصغيرة وأوجه الاختلاف بينها وبين المشروعات الريادية. ثم استعرضنا لمحة عامة حول التأسيس لبدايات تناول علم الاجتماع لريادة الأعمال، وذلك بالرجوع إلى أعمال كارل ماركس وماكس فيبر وبارسونز ومروراً بمفهوم رأس المال الاجتماعي لبوردو، ثم تناول البحث عرضاً للمداخل النظرية الاجتماعية المفسرة لريادة الأعمال. وقد تناول العديد من الدراسات مفهوم ريادة الأعمال من خلال التركيز على العديد من المتغيرات التي قد تشكل تأثيراً كبيراً على طبيعة العمل الريادي، وفي إطار محاولات الوصول لرؤية أكثر وضوحاً لمنظومة العمل الريادي كان لابد من الوقوف على أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسات المختلفة محلياً وعالمياً.

اهتمت الدراسات السابقة بتأثير القرارات الفردية على الدخول لمجال العمل الريادي، وطبيعة المتغيرات المختلفة المؤثرة على قرار الدخول لمجال العمل الريادي، وقد أدت متغير النوع دوراً مهماً في قرار الدخول لمجال العمل الريادي، فقد أشارت النتائج الميدانية للدراسات السابقة أن النساء أقل ميلاً للدخول لمجال ريادة الأعمال، كما أشارت الدراسات إلى متغير العمر بوصفه محدداً مهماً لدخول العمل الريادي، وكذلك شكل المستوى التعليمي محدداً مهماً في إطار السعي نحو الدخول لتلك المنظومة الجديدة، واستكمالاً لمحددات الدخول لمجال العمل الريادي فقد أكدت الدراسات على المهارات والكفاءة بوصفهما محدداً رئيسياً في الدخول لريادة الأعمال. وقد أثارت الدراسات السابقة الجدل حول أهمية الجوانب الثقافية وما تحمله من عادات وتقاليد وأعراف قد تؤثر بلا شك على اختيارات الأفراد وتفضيلاتهم للدخول لمجال العمل الريادي. وقد ركزت نتائج الدراسات أيضاً على الدور المحوري لشبكات العلاقات المتاحة لرواد الأعمال ودورها في تقديم سبل الدعم والتعزيز المختلفة لمجالات الدخول لريادة الأعمال. وبما أن الفرص هي نقطة الارتكاز الرئيسية في ريادة الأعمال، كان لابد من الإشارة إلى نتائج الدراسات حول طبيعة الفرص المتاحة لرواد الأعمال، وكذلك التعرف على طبيعة المصادر المختلفة للفرص وكيفية استغلالها بشكل أمثل لإقامة المشروعات الريادية، وكذلك التعرف على طبيعة التحديات المختلفة التي تواجه رواد الأعمال من واقع الدراسات العالمية والمحلية.



المراجع:

أولاً- المراجع العربية:

- ١- أحمد زايد وآخرون، رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى، الطبعة الأولى، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ٢٠٠٦.
- ٢- إعتقاد محمد علام ودينا مفيد، زيادة الأعمال والمشروعات الصناعية الصغيرة في الريف: دراسة حالة لقرية مصرية، الطبعة الأولى، مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠١٩.
- ٣- أنتوني جينز، علم الاجتماع، ت: فايز الصباغ، الطبعة الأولى، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ٢٠٠٥.
- ٤- إيان كريب، النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، ترجمة: محمد حسين عليوم، عالم المعرفة، ١٩٩٩.
- ٥- حفيظة سليمان البراشدية، زيادة الأعمال الرقمية في ظل جائحة كورونا: الفرص والتحديات، مجلة دراسات المعوقات والمعلومات التكنولوجية، مج ٤، ع ١٤، ٢٠٢١.
- ٦- دينا مفيد علي، المبادرات المجتمعية وتمكين المرأة لريادة الأعمال في المشروعات الصناعية الصغيرة: مبادرة الست المصرية نموذجاً، مجلة البحث العلمي في الآداب، العدد العشرون، الجزء السابع، ٢٠١٩.
- ٧- سمير أبو مدللة ومازن العجلة، زيادة الأعمال في فلسطين: الخصائص والتحديات، مؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، أبريل، ٢٠٢١.
- ٨- عبير محمد عباس، زيادة الأعمال النسائية كمدخل للتنمية القائمة على المعرفة: دراسة حالة على عينة من رائدات الأعمال، المؤتمر الدولي السنوي لكلية الآداب، جامعة عين شمس، ٢٠١٧.
- ٩- علي ليلة، النظرية الاجتماعية المعاصرة دراسة لعلاقة الإنسان بالمجتمع، الطبعة الأولى، دار المعارف، ١٩٨١.
- ١٠- علي عليوة، محاولة في الاتجاهات السوسولوجية لتنظيم النظم الكلاسيكية «كارل ماركس وماكس فيبر وروبيرت ميشلز»، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، العدد ١٣، ٢٠١٩.
- ١١- محمد عبد الوهاب الصرفي وآخرون، زيادة الأعمال المفهوم والنشأة والأهمية: دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، جامعة العريش، العدد الثاني والعشرين، أبريل، ٢٠٢٠.
- ١٢- محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي للنشر، الأردن، ٢٠٠٨.
- ١٣- محمد عزت سعد وآخرون، اقتصاد المعرفة يدعم مفهوم ريادة الأعمال، مجلة العمارة والفنون

- والعلوم الإنسانية، المجلد السادس، العدد الخامس والعشرون، يناير، ٢٠٢١.
- ١٤- مشيرة محمد العشري، مشروعات ريادة الأعمال القائمة على اقتصاد المعرفة دراسة ميدانية على بعض حاضنات الأعمال التكنولوجية داخل المجتمع المصري، المجلة العلمية لكلية الآداب، جامعة دمياط، يناير، ٢٠١٩.
- ١٥- نهى أحمد حسن، دور حاضنات الأعمال الجامعية في تفعيل ريادة الأعمال في الخبرة الدولية مع التركيز على الحاضنات في الجامعات المصرية، رسالة دكتوراه، إشراف: سمير محمد عبد الوهاب، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠٢٠.

ثانيًا- المراجع الأجنبية:

- 1- Anca Elena Lungu, et all, from decision to survival – shifting the paradigm in entrepreneurship during the covid-19 pandemic, sustainability, 2021.
- 2- Agueda Gil Lopez, Ricardo Zozimo, Elena San Roman, Sara L.JackAt The crossroads management and business history in entrepreneurship research, vol 2, journal of evolutionary studies in business, 2016.
- 3- Agueda. Ricardo Zozimo, and Elena San Roman, vat the crossroads. Management and Business History in Entrepreneurship research, vol2, journal of Evolutionary studies in business, 2016.
- 4- Bianca Bulley, on the irresistibility of the petty bourgeoisies Hans Magnus Nuernberger.
- 5- Benjamin Huybrechts, social entrepreneurship; definitions, drivers and challenges, center of social economy, HEC Management school, university of Oxford,
- 6- Cuervo Alvaro, Ribeito Domingo, Entrepreneurship concepts; theory and perspective, springer, Verlag Berlin Heidelberg.
- 7- Dollinger, M. Entrepreneurship: Strategies and Resources (Fourth edition). Lombard, IL: Marsh Publications, 2008.
- 8- Domingo Ribeiro, The challenges of defining and studying contemporary entrepreneurship, Canadian Journal of Administrative Sciences, 2011.
- 9- Ehsan Chitsaz, Mahdi Tajpour, et al, The Effect of Human and Social Capital on Entrepreneurship Activates, A case Study of Iran and Implications, Faculty of Entrepreneurship University of Tehran, Iran, 2019.



- 10- Everett M. Rogers, George Simmel's concept of the stranger and intercultural communication research, international communication association, 1999.
- 11- Erstu Tarko, socioeconomic determinants of micro and small enterprise growth in North Wollo and Waghimira zone selected towns, journal of innovation and entrepreneurship, 2021.
- 12- Gustavo Barrera, impact of self-perception, social norms, and social capital on nascent entrepreneurship; a comparative analysis by level of economic development in Latin American countries, journal of innovation and entrepreneurship, 2021.
- 13- Harold P. Welsch, Entrepreneurship; the way ahead, Routledge Taylor & Francis group, New York and London, 2005.
- 14- Hans Westland, Roger Bolton, local social capital and entrepreneurship, Kluwer Academic publishers, 2003.
- 15- Ivan Light, Leo. Paul, Boundaries of social capital in entrepreneurship, in: Entrepreneurship theory and practice, Baylor University, 2013.
- 16- J.Backhous, joseph Alios Schumpeter. Entrepreneurship; style and vision, vol1, Kluwer Academic publishers, New York, Boston, 2003.
- 17- Jason Cope, Sarah Jack, Mary B.rose, social capital and entrepreneurship; An introductions, vol 25,international small business journa, 2007.
- 18- Kim Klyver, Kevin Hindle, influence of social network structure on entrepreneurship participation a study of 20 national cultures, springer science, 2007.
- 19- Lene Foss, Entrepreneurship; the impact of human capital asocial network and business resources on start-up, the Norwegian school of economic and business administration, Bergen, 1994.
- 20- Louis Jacques, some reflection on the entrepreneurship complexity and multi-dimensional system.
- 21- Maria Brouwer, Weber, Schumpeter and Knight on Entrepreneurship and Economic development, journal of evolutionary economics, springer, 2002.

- 22- Millan Diaz, et all, the determinants of social sustainability in work integration social enterprises; the effect of entrepreneurship, Vol 34, Economic research, 2021.
- 23- Minniti, Maria, Entrepreneurship; the engine of growth, vol1, 2007.
- 24- Martin Ruef, sociology of entrepreneurship, Emerging trends in the social and behavioral sciences, 2015.
- 25- Martin Ruef, Michael Lounsbury, Introduction; the sociology of Entrepreneurship, vol 25, research in sociology of organization, 2007.
- 26- Niranjan Devkota, et all, Determinants of successful entrepreneurship in a developing nation; Empirical evaluation using an ordered logit model, journal of international studies, 2022.
- 27- Nikos Passas, the future of anomie theory, university press, Boston, 1997.
- 28- Osama Wagdi, Amira Hasaneen, Obstacle and success factors for entrepreneurship; A comparative analysis between Egypt and Nigeria, vol 7, entrepreneurship and sustainability issues, 2019.
- 29- Paul Agu Lgwe, et all, Determinants of livelihood choices and artisanal entrepreneurship in Nigeria, Vol 25, international journal of entrepreneurship behavior& research, 2010.
- 30- Paul D. Reynolds, Sociology and entrepreneurship concepts and contributions, Baylor university,1991.
- 31- Rivanda Meira, Norma Pimenta, social Networks, and social capital formation by entrepreneurs; A multiple case study in the state Parana, Brazil, federal university of sergipo.
- 32- Robert Weil, contradictory class definitions; petty bourgeoisie and the class of Erik Olin write, university of California, 1991.
- 33- Ruef, M., & Lounsbury, M. Introduction: The Sociology of Entrepreneurship, in M. Ruef and M. Lounsbury(eds), The Sociology of Entrepreneurship, Research in the Sociology of Organizations, Vol. 25, Amsterdam and oxford: Elsevier, 2007.
- 34- Sarah El Fiky, gendered entrepreneurship contextualization in Egypt; An empirical study on policies women, 2021.



-
- 35- Shalini Shukla, Rakesh Kumar, Shailesh Kumar, Effect of gender and prior exposure to family business on entrepreneurship intentions: Empirical evidence from India, journal of Asia entrepreneurship and sustainability, 2021.
 - 36- The global Entrepreneurship Monitor ,Global Report, 2011.
 - 37- Tanya M. Cassidy, Race to the park; Simmel, the stranger and the state, college Doblin.
 - 38- Venerose D Mtenga, Empowering youth through entrepreneurship skills training; the case of Makangarawe ward, Tanzania, 2013.
 - 39- Vivian M. Williams, The many sides of social capital; How social capital is related to entrepreneurship, Baruch College, The city university of New York, 2022.
 - 40- Yaran Zele Kha, What stands behind the gender gap in entrepreneurship? ,Untangling the intergeneration parental role, faculty of business administration, Ono Academic college, Israel, 2021.

The Egyptian Journal of Social and Behavioral Sciences (EJSBS)

An International Peer-reviewed Scholarly Journal

Published Twice Per Year

ISSN: 2682 - 2725

Issue No. 8

October 2023

Chief Editor

Dr. Abdel-Hamid Abdel-Latif

Editor

Dr. Mohammed Aboelenein