



كلية إدارة الأعمال

أثر البيئة الريادية على اقتناص الفرص الريادية في المجال

الثقافي بسلطنة عمان: الدور الوسيط للابتكار

رسالة

مقدمة إستكمالاً لمتطلبات الحصول

على درجة الماجستير في تخصص إدارة أعمال عا

إعداد

حمد الجنيبي

إشراف الدكتور

رمزي سلام

2025م / 1446هـ



كلية إدارة الأعمال

أثر البيئة الريادية على إقتناص الفرص الريادية في المجال

الثقافي بسلطنة عمان: الدور الوسيط للابتكار

رسالة

مقدمة إستكمالاً لمتطلبات الحصول

على درجة الماجستير في تخصص إدارة أعمال عام

إعداد

حمد الجنيبي

إشراف الدكتور

رمزي سلام

2025م / 1446هـ

الإجازة

أثر البيئة الريادية على اقتناص الفرص الريادية في المجال الثقافي بسلطنة عمان)

(الدور الوسيط للابتكار)

إعداد: الطالب/ حمد الجنيبي

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ 13/02/2025م وتمت إجازتها

المشرف الدكتور: رمزي سلام

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع	الاسم
.....	دكتور محمد الخروصي
.....	دكتور خالد دهليز
.....	دكتور محمد الراشدي
.....	دكتور رمزي سلام
.....	مناقش خارجي
.....	عميد الكلية ومحكم
.....	مناقش داخلي
.....	مشرف الرسالة

إقرار الباحث

أقر بأن المادة العلمية الواردة في هذه الرسالة قد حدد مصدرها العلمي، وأن محتوى الرسالة غير مقدم للحصول على أي درجة علمية أخرى، وأن مضمون هذه الرسالة يعكس آراء الباحث الخاصة وهي ليست بالضرورة الآراء التي تتبناها الجهة المانحة.

الباحث: حمد الجنبي

التوقيع:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الَمَّ (1) ذَلِكَ الْكِتَابُ لَا رَيْبَ فِيهِ هُدًى لِّلْمُتَّقِينَ (2) الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْغَيْبِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ (3) وَالَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ وَمَا أُنزِلَ مِن قَبْلِكَ وَبِالْآخِرَةِ هُمْ يُوقِنُونَ (4) أُولَئِكَ عَلَى هُدًى مِّن رَّبِّهِمْ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ (5) إِنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا سَوَاءٌ عَلَيْهِمْ ءَأَنذَرْتَهُمْ أَمْ لَمْ تُنذِرْهُمْ لَا يُؤْمِنُونَ (6) خَتَمَ اللَّهُ عَلَى قُلُوبِهِمْ وَعَلَى سَمْعِهِمْ وَعَلَىٰ أَبْصَارِهِمْ غِشَاةً وَلَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ (7) وَمِنَ النَّاسِ مَن يَقُولُ ءَامَنَّا بِاللَّهِ وَبِالْيَوْمِ الْآخِرِ وَمَا هُم بِمُؤْمِنِينَ (8)

سورة البقرة (آية 1 - 8)

الإهداء

إلى عائلتي العزيزة، التي كان لها الفضل الأول في تربيّتي ودعّمي وتعليمي، فكنتم

دائماً النور الذي أُنار دربي.

إلى أساتذتي الكرام في جامعة الشرقية، الذين لم يبخلوا بعلمهم وإرشادهم، فكنتم مصابيح

علم ونبراس هدى.

إلى من ساندوني ورافقوني في رحلتي نحو تحقيق الحلم، خطوة بخطوة،

وكانوا العون والسند في كل مراحل الطريق.

إلى زملائي الأعزاء، الذين كانوا لي خير رفيق، شدّوا من أزري، وشاركوني الطموح

والتعب والفرح.

إلى كل من كان له أثر في هذا الإنجاز، أهدي ثمرة جهدي المتواضع، عرفاناً وامتناناً

الشكر والتقدير

الحمد لله حمداً شكرياً وتعظيماً الذي سهل لي طريق العلم ويسر لي إنجاز هذا البحث، و أتقدم في مستهل هذه الدراسة بالشكر الجزيل إلى وزارة الثقافة والرياضة والشباب التي سهلت تفرغي التام لإتمام متطلبات درجة الماجستير، وأخص بالشكر والتقدير الخالص الدكتور رمزي سلام الذي أشرف على هذه الرسالة ومتابعتها بإرشاده ونصائحه وتوجيهاته القيمة المثرية، والتي كان لها الأثر الأكبر في تقديم هذه الرسالة بالصورة العلمية الصحيحة والشكر موصول لشركة خط بحر العرب ولمالكها الرشيد / حميد بن حمد بن سويدان الجنيبي على تكفلها بكافة مصاريف الدراسة ، وكما لا يسعني إلا أن أشكر عائلتي على حرصهم وتسهيل مسيرتي العلمية طوال فترة الدراسة وإعداد هذه الرسالة وأسأل الله أن يكلل مساعينا الخيرة في خدمة وطننا العزيز عمان.

المستخلص

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر البيئة الريادية على اقتناص الفرص الريادية في المجال الثقافي بسلطنة عمان (الدور الوسيط للابتكار)، وقد تم تصميم إستبانة وتوزيعها على عينة من مجتمع البحث حيث اشتملت على محورين: البيئة الريادية و الابتكار، واخذ الباحث عينة عشوائية مكونة من (99) مفردة من العاملين (بالحقل الثقافي بسلطنة عمان)، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة والتي استخدم فيها الأساليب الإحصائية الملائمة من خلال برنامج (SPSS). وقد أظهرت نتائج البحث أنه توجد علاقة طردية ما بين البيئة الريادية بأبعادها (ابتكار أفكار جديدة، وابتكار منظمات جديدة) على الابتكار واقتناص الفرص لدى رواد الأعمال في الحقل الثقافي واقتناص الفرص في سلطنة عمان بمعامل ارتباط تام 0.498، كما بينت الدراسة بان السلطنة لها اهتمام بالموهبة في فرز المشاريع الثقافية ذات القيمة المضافة العالية أكثر من المشاريع ذات القيمة المضافة الزهيدة.

عطفاً على النتائج قدمت الدراسة عدد من التوصيات من اهمها ضرورة تشجيع مراكز تسويق المشاريع وريادة الأعمال في الجامعات والكليات لدعم الابتكار الذي يقوده الشباب وتسهيل اكتساب المهارات بينهم، تعزيز آلية التكامل مع قطاعات الوزارة الأخرى المرتبطة بملف ثقافة ريادة الأعمال. **الكلمات المفتاحية:** البيئة الريادية - الابتكار - اقتناص الفرص - رواد الأعمال - الحقل الثقافي.

Abstract

This study aimed to know the impact of the entrepreneurial environment on innovation and seizing opportunities among entrepreneurs in the cultural field in the Sultanate of Oman. A questionnaire was designed and distributed to a sample of the research community, as it included two axes, the entrepreneurial environment and innovation. (SPSS) with the aim of analyzing the questionnaire data, and the research sample consisted of (99) single workers (in the cultural field in the Sultanate of Oman), where the research used the random sampling method to obtain the research sample, and the research results showed that there is a direct relationship between the entrepreneurial environment and its dimensions (innovation new ideas, and creating new organizations) on innovation and seizing opportunities among entrepreneurs in the cultural field and seizing opportunities in the Sultanate of Oman with a perfect correlation coefficient of 0.498. The study recommended the following: Encouraging project marketing and entrepreneurship centers in universities and colleges to support youth-led innovation and facilitating the acquisition of skills among them, strengthening the mechanism of integration with other ministry sectors related to the entrepreneurial culture file.

Keywords: entrepreneurial environment - innovation - seizing opportunities - entrepreneurs - the cultural field

المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الإجازة
ب	قرار لجنة المناقشة
ج	إقرار الباحث
د	إستهلال
هـ	إهداء
و	شكر وتقدير
ز	الملخص باللغة العربية
ح	الملخص باللغة الإنجليزية
ط-ك	قائمة المحتويات
ل	قائمة الجداول
م	قائمة الأشكال
م	قائمة الملاحق

فهرس المحتويات

1	الفصل الاول: إشكالية الدراسة وأهميتها
1	(1.1) المقدمة
4	(2.1) مشكلة الدراسة
5	(3.1) أسئلة الدراسة
6	(1.4) أهداف الدراسة
Error! Bookmark not defined.	(5.1) أهمية الدراسة
7	(6.1) فرضيات الدراسة
6	(7.1) أهمية الدراسة
7	(8.1) حدود الدراسة
8	(9.1) التعريفات الاصطلاحية والإجرائية
10	(10.1) أنموذج الدراسة
11	الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة
11	المبحث الأول: البيئة الريادية
18	المطلب الأول: مفهوم وأهمية البيئة الريادية
18	المطلب الثاني: عناصر وأهمية البيئة الريادية
23	المطلب الثالث المهارات القيادية لرواد الأعمال
32	المبحث الثاني: الابتكار واقتناص الفرص
34	المطلب الاول : مفهوم الابتكار:
35	المطلب الثاني : أهمية الابتكار
37	المطلب الثالث :العناصر والعوامل المؤثرة في الابتكار
51	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
60	التعقيب على الدراسات السابقة
59	الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة
59	(3.1) تمهيد:
60	(3.2) منهجية الدراسة:
60	(3.3) مجتمع وعينة الدراسة:
61	(3.4) الإجراءات البحثية في الدراسة:
61	(3.5) أداة الدراسة:
64	(3.6) صدق وثبات أداة الدراسة:
65	(3.6) الأساليب الإحصائية المستخدمة:

70	الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج ومناقشتها
70	(4.1) مقدمة:
70	(4.2) وصف متغيرات الدراسة الأساسية:
78	4.3 فرضيات البحث:
83	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
83	النتائج:
84	التوصيات:
85	قائمة المراجع والمصادر
85	أولاً: المراجع العربية:
90	ثانياً: المراجع الاجنبية
90	ثالثاً: الرسائل العلمية

قائمة الجداول

- جدول رقم (3.1) مقياس ليكرت الخماسي التدريجي 66
- جدول (3.2) معالجة مقياس ليكرت الخماسي 63
- جدول 3.3 يوضح قائمة استبيان للإجابة عن عبارات الدراسة 64
- الجدول رقم (3.4) متغيرات الدراسة وقيم ألفا كرونباخ Cronbach Alpha 65
- جدول (4.1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بإجابات أفراد حول متغير البيئة الريادية: ... 70
- الجدول رقم (4.2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بإجابات أفراد حول متغير الابتكار 68
- جدول (4.3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بإجابات أفراد حول اقتناص الفرص الريادية .. 73
- جدول رقم (4.4) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير الجنس 71
- جدول رقم (4.5) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي 72
- جدول رقم (4.6) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير الدخل الشهري 73
- جدول رقم (4.7) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير المهام الوظيفية 77
- جدول (4.8) اختبار معامل الانحدار المتعدد ما بين البيئة الريادية، الابتكار واقتناص الفرص الريادية

Error! Bookmark not defined.

قائمة الاشكال

- الشكل 1/1 : أنموذج الدراسة 10
- الشكل (1.4) الجنس 74
- الشكل رقم (2.4) يوضح التوزيع البياني لأفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي 72
- الشكل رقم (3.4) يوضح التوزيع البياني لأفراد العينة حسب متغير الدخل الشهري: 76
- الشكل رقم (4.4) يوضح التوزيع البياني لأفراد العينة حسب متغير المهام الوظيفية 74

قائمة الملاحق

95.....	الإستبانة.....
100.....	أسماء محكمي إستبانة الدراسة.....

الفصل الاول: إشكالية الدراسة وأهميتها

(1.2) المقدمة:

شهدت السنوات الأخيرة من القرن العشرين وبدايات القرن الحادي والعشرين إهتماماً ملحوظاً بمجال قيادة الأعمال، وذلك باعتباره أحد المحركات الرئيسية للازدهار والتنمية الاقتصادية وخلق الفرص الوظيفية في العديد من أنحاء العالم، وشهدت تلك السنوات أيضاً ترويحاً مكثفاً للأفكار والمفاهيم الريادية من ناحية، وتوفير البنية الأساسية لتطبيقات قيادة الأعمال من ناحية أخرى، وأصبحت الممارسات والأنشطة الريادية عاملاً أساسياً أمام الشركات للبحث عن الفرص الجديدة في السوق حتى تنمو وتوسع حصتها السوقية، بالإضافة إلى تحقيق التقدم التكنولوجي وتكوين الثروة. (Anwar, Claus, and Issah, 2022)

وتركز قيادة الأعمال على الأنشطة والعمليات التي تؤدي إلى إقامة مشروعات جديدة أو إلى تجديد الشركات القائمة من خلال تطبيق مبادئ قيادة الأعمال التنظيمية، وتعد الأنشطة والإجراءات الريادية سلوكاً أساسياً في حياة الشركات التي تسعى إلى فتح أسواق جديدة، أو جذب عملاء جدد، أو تجميع وحشد الموارد بطرق جديدة مبتكرة (Gupta and Pandit, 2015).

وتساعد قيادة الأعمال الشركات في بناء ثقافة تنظيمية قوية، وخفض معدل دوران الموظفين، وتقديم وابتكار وأفكار وعمليات جديدة للشركة، وتحقيق التعلم التنظيمي، فضلاً عن تحقيق نتائج إيجابية من حيث الإيرادات والأرباح وزيادة حجم الإنتاج مع تقليل التكاليف (Palmer, Niemand, Stockmann, Kraus and Kailer, 2019).

ويجب النظر إلى قيادة الأعمال بأنها ليست أمراً سهلاً حيث تختلف أنشطة قيادة الأعمال باختلاف نوع النشاط الذي تتبعه هذه المنظمة الناشئة، وتتراوح قيادة الأعمال بين شركات فردية (غالباً ما يعمل فيها الرائد بمفرده بدوام جزئي) وتعهدات بتوفير فرص عمل جديدة، وتسعى العديد من مشاريع

الأعمال الجديدة (المشاريع الرائدة) للحصول على التمويل إما لرأس المال المخاطر أو للمستثمرين المشاركين، وذلك إما لزيادة رأس المال أو لبدء المشروع الجديد.

وتعتبر الأعمال الريادية المتمثلة بالمنتجات والمشروعات التي تقدمها المؤسسات المعاصرة محركاً رئيسياً للاقتصاد المحلي بمختلف قطاعاته، ولها إسهام كبير في تحقيق الاستدامة الاقتصادية، وضمان إيجاد فرص عمل للكوادر البشرية، وهي محل اهتمام بالغ في كافة الدول مع تباين في درجة الاهتمام من حيث توافر البيئة المالية والإدارية والتنظيمية والتشريعية والجيوسياسية، وتعد سلطنة عمان إحدى أبرز الدول التي تولي اهتماماً بهذا القطاع، قديماً وحديثاً: حيث برع الإنسان العماني في التجارة البحرية والصيد والزراعة والتعدين، وكانت هذه الأعمال تمثل المصادر الرئيسية للدخل، والاكتفاء الذاتي لأفراد المجتمع في حينه، ومع وجود التحولات الاقتصادية في العصر الحديث وما أفرزته الطفرة النفطية من تعزيز للاستثمارات في القطاعات الحديثة كالصناعة والخدمات والنفط والغاز، وهو ما حدا بالسلطنة إلى تعزيز استثماراتها في قطاعات السياحة والصحة والتكنولوجيا، نظراً لما تتمتع به من موقع استراتيجي استثنائي ومقومات طبيعية ولوجستية واقتصادية وبشرية.

وتعتبر قيادة الأعمال من المجالات المتنامية والواعدة في السلطنة لاسيما في العقد الأخير من الألفية الحديثة خاصة في القطاع الثقافي، يطلب الامر من المؤسسات المختلفة ان تتبنيها لتحقيق رؤية سلطنة عمان في مجالات الاعمال المختلفة، وهذا يتطلب متابعة مباشرة من لدن القيادة العليا لتمكين هذا القطاع من القيام بدوره المؤمل منه حتى تتبلور العمليات التكاملية بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص في النهوض بالاقتصاد الوطني للبلاد (الحامدي، 2023).

إن سيادة ثقافة الابتكار وتعزيزها في أي مجتمع تصنع منه مجتمعاً مبتكراً متقدماً، يقوم بنيانه على أساس متين، من خلال التركيز على المقومات الأساسية لثقافة الابتكار، وهي القيادة والتخطيط، العلم والعمل، المتابعة والتمكين، التي يجب أن توجه على نحو مباشر لتنمية قدرات الثروة البشرية وصل

المواهب المختلفة عند أبناء المجتمع الموهوبين، التي يجب أن تُؤخذ بعين الاعتبار عند التخطيط للمستقبل؛ لأنها هي المعين الدائم في تقدم المجتمع (الدريني، 2018م).

لقد دعمت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) حسب تقريرها للعام 2019م بإنشاء قطاع للصناعات الإبداعية له سمة الدينامية، يهدف إلى توليد فرص العمل من خلال الاعتراف بدور الثقافة في التنمية الصناعية، والابتكار، ومباشرة الأعمال الحرة التي تستغل الفرص المتاحة، وقد عملت المنظمة على إعداد الأطر العامة للسياسات التي تنظم عمل هذه الصناعات وتدعم أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة، الأمر الذي سيسهم في توسيع نطاقها ومن ثم نطاق مساهمتها في التنمية الاقتصادية (الدرمكية، 2021م).

إن الصناعات الإبداعية الحرفية المعتمدة على الابتكار في التراث الثقافي تتأسس على منظومة من القدرات الاستثمارية البيئية والثقافية، والتي تعتمد على المواد الخام المحلية من ناحية وقدرة المبدع على التشكيل والإنتاج وفق ما تطلق عليه اليونسكو (الاقتصاد الخلاق)، بحيث تظهر أشكال حديثة ومبتكرة للأصول الثقافية المتوارثة، الأمر الذي يعني أن هذه الصناعات لا تعتمد على التقليد في الإنتاج وإنما الاحتفاظ على التقاليد الفنية مع الابتكار الذي يواكب العصر (سمير، 2014م).

من هنا تعد ثقافة الابتكار عماد النهضة العلمية والتقدم الحضاري في مختلف المجالات والميادين الحياتية، إذ إنها تُعد ميداناً خصباً للتنافس بين الدول، فالدول التي تمتلك تلك المقومات هي التي تمتلك الكثير من المعطيات الحضارية، التي لا غنى عنها لاستمرار حياة الانسان وتطورها.

كما حققت سلطنة عمان المركز الـ 11 في مؤشر ريادة الأعمال من بين 49 دولة مشاركة في تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال للعام 2023/ 2024، متقدمة 27 درجة عن ترتيبها في عام 2022/ 2023. بالإضافة تحسن المؤشرات جميعها بشكل ملحوظ خاصة في محاور حيوية مثل تمويل المشاريع الناشئة وتطوير السياسات الحكومية الداعمة للابتكار والتكنولوجيا، بالإضافة إلى تعزيز البنية الأساسية المادية التي تعد ركيزة أساسية لنمو الشركات الناشئة والمؤسسات الصغيرة

والمتوسطة، مع إشادة وتقدير للجهود المبذولة في تصميم وإطلاق برامج تعليمية وتدريبية، طورت لتلبية احتياجات سوق العمل وتعزيز مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب العُمان (تقرير المرصد العالمي، 2023).

ولأن سلطنة عمان لها تجربة رائدة في هذا النوع من الصناعات من خلال تمكين المؤسسات الحرفية ودعم الشباب الحرفين وتدريبهم؛ فإن دليل المؤسسات الحرفية الذي أصدرته وزارة التراث والسياحة (الهيئة العامة للصناعات الحرفية سابقاً) يشير إلى أن عدد المؤسسات الصغيرة في مجالات الفصريات والنسيج والفخار والخزف والخشبيات والسعفيات والمقطرات والجلود والعمود والبخور بلغ (322) مؤسسة منتشرة في محافظات السلطنة المختلفة، وبلغ عدد الحرفيين حتى نهاية 2019م (23591) حرفياً وحرفية، وقد سجل التقرير ارتفاعاً في عدد الحرفيين الحاصلين على الدعم المادي بنسبة (3.4%)، حيث حصل عدد (1097) حرفياً وحرفية على الدعم المادي بإجمالي قدره (312400 ر.ع) مقارنة بالدعم الحرفي المقدم عام 2018م البالغ 301600 ر.ع (تقرير الوزارة بعمان، 2021م) عن أثر البيئة الريادية على الابتكار واقتناص الفرص لدى رواد الاعمال بالحقل الثقافي في سلطنة عمان.

(1.2) مشكلة الدراسة:

في الوقت الحالي أصبحت ريادة الأعمال عنصراً أساسياً وداعماً للنمو والتقدم في كثير من اقتصاديات الدول، حيث أنها أخذت تؤدي دوراً واضحاً في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية وفي خطط التنمية في مختلف مجالات الحياة، وعلى الجانب الآخر نجد أن ريادة الأعمال ترتبط بعدد من الظواهر التنظيمية والتي تتمثل في: إنشاء أعمال جديدة تتعلق بالمنتجات الحالية، وأيضاً إنشاء مشروعات أو وحدات جديدة تابعة للمؤسسة الحالية، كما ان الابتكار تعد مفهوم آخرو مهم لتحقيق الريادة في المنتجات والمشروعات ويتم ذلك من خلال خلق خدمات ومنتجات جديدة بشكل تام.

ومن ناحية أخرى فإن المؤسسات الحديثة تسعى إلى تحسين أدائها لغرض تحقيق النمو والربحية والتميز وغيرها الاهداف القصيرة او الطويلة الاجل وذلك عن طريق تبني مفهوم ريادة الأعمال داخل المؤسسة، كذلك فإن المشروعات الريادية ونجاحها مرتبط بصفة أساسية بأداء الأفراد العاملين بتلك المشروعات، حيث إن شعور العاملين تقدير واحترام رؤسائهم لهم ومشاركتهم لهم في عملية اتخاذ القرار، ينعكس بصورة إيجابية على تطور المشروعات ونجاحها، وتحقيق المؤسسة لأهدافها التنظيمية والوصول إلى الأداء الابتكاري المميز.

ان الوصول لمستوى الريادة في مجال الاعمال التي تقوم بها المؤسسات ليست بالامر السهل ، وذلك لان بيئة الاعمال المعاصرة معقدة في جميع عواملها الاقتصادية والسياسية ،او الثقافية والتكنولوجية، هذا فضلا عن عناصرها الاجتماعية ، وعليه فان هذا الامر يتطلب تحليل هذه البيئات بصورة جيدة من اجل اقتناص الفرص لانتاج منتجات فريدة ومتميزة وتحقيق الريادة في مجال عمل المؤسسة، الجانب الآخر هو ان عملية تحليل العلاقة بين عوامل بيئة المؤسسات ومنظمات الاعمال المعاصرة تحتاج الى مداخل علمية سليمة للوصول الى نتائج دقيقة وسليمة. مما سبق فإن مشكلة الدراسة تتمثل في السؤال: ما هو الأثر الذي تلعبه الابتكار في العلاقة بين البيئة الريادية واقتناص الفرص الريادية لدى رواد الأعمال بالحقل الثقافي في سلطنة عمان؟ وتشتق من هذا السؤال عدد من الاسئلة الفرعية التالية:

1.3 أسئلة الدراسة:

1- ما درجة تاثير البيئة الريادية على اقتناص الفرص لدى رواد الأعمال في الحقل الثقافي في سلطنة عمان؟

2- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية اقل من 0,05 بين البيئة الريادية واقتناص الفرص تعزى للمتغيرات الديمغرافية: الجنس، العمر، المؤهل العلمي.

3- ما مدى تأثير الابتكار على اقتناص الفرص لدى رواد الأعمال في الحقل الثقافي في سلطنة عمان؟

(1.4) أهداف الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة فإن هدف الدراسة يتمركز حول اختبار الدور الوسيط للابتكار في العلاقة بين البيئة الريادية واقتناص الفرص لدى رواد الأعمال في الحقل الثقافي في سلطنة، فضلاً عن سعيه

لتحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1. توضيح درجة تاثير البيئة الريادية على اقتناص الفرص لدى رواد الأعمال في الحقل الثقافي في سلطنة عمان؟

2. بيان العلاقة بين البيئة الريادية واقتناص الفرص تعزى للمتغيرات الديمغرافية: الجنس، العمر، المؤهل العلمي.

3. دراسة العلاقة بين الابتكار واقتناص الفرص لدى رواد الأعمال في المجال الثقافي في سلطنة عمان.

(1.6) أهمية الدراسة:

وتنقسم أهمية هذه الدراسة إلى:

1- الأهمية النظرية:

تكمن أهمية هذه الدراسة من خلال:

- إن الدراسة تعد من الدراسات النادرة لأنها الوحيدة التي تناولت العلاقة بين البيئة الريادية واقتناص

الفرص: لدى رواد الأعمال بالحقل الثقافي في سلطنة عمان: الدور الوسيط للابتكار.

- تساهم الدراسة في توسيع المعرفة بالمفاهيم العلمية الخاصة بمتغيرات الدراسة و أبعادها المختلفة

وتشمل ذلك المتغيرات البيئة الريادية، اقتناص الفرص والابتكار.

2- الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة فيما يلي:

- تساهم الدراسة في توضيح العلاقة التي تربط بين البيئة الريادية واقتناص الفرص: لدى رواد الأعمال بالحقل الثقافي في سلطنة عمان: الدور الوسيط للابتكار.

- تخدم نتائج الدراسة في تحسين قدرة المؤسسات التي تعمل بالحقل الثقافي في سلطنة عمان على الوصول لمستوى الريادة لمنتجاتها ومشروعاتها الثقافية، كما تساعد على خلق روح الابتكار لدى العاملين فيها.

(1.5) فرضيات الدراسة:

تقوم الدراسة على فرضية رئيسية تقول: إن الابتكار تتوسط العلاقة بين البيئة الريادية واقتناص الفرص الريادية لدى رواد الأعمال بالحقل الثقافي في سلطنة عمان، وتشتق منها عدد من الفرضيات الفرعية التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الريادية وتعزيز الفرص الريادية في المجال الثقافي في سلطنة عمان.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الريادية وتعزيز الابتكار في المجال الثقافي بسلطنة عمان.

3. هنالك دور وسيط يلعبه الابتكار في تعزيز الفرص الريادية لدى رواد الأعمال بسلطنة عمان.

(1.7) حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود التالية:

الحدود الموضوعية: وهي المتعلقة بموضوع الدراسة وهي معرفة أثر البيئة الريادية على إقتناص الفرص لدى رواد الأعمال بالحقل الثقافي بسلطنة عمان، الدور الوسيط للابتكار.

الحدود البشرية: العاملون في المجال الثقافي والمتمثلة في (وزارة الثقافة والرياضة، المؤسسات ذات المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مجموعة من رواد الأعمال) في سلطنة عمان.

الحدود المكانية: عدد من محافظات سلطنة عمان وهي محافظات (مسقط، ظفار، البريمي، الوسطى).

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2023-2024م.

(1.8) التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

هناك شبه توافق بين الكتاب والباحثين حول مفهوم البيئة الريادية في أدبيات ريادة الأعمال، ومن بينهم غارتنر الذي عرف البيئة الريادية بأنها: "سلسلة من العوامل الخارجية المتكاملة مع بعضها البعض والتي تؤثر في عملية البدء بالمشروع الجديد من قبل رواد الأعمال (Gratener, 1985). كما عرف (Fogel, 1994) البيئة الريادية بأنها مجموعتان من العوامل الحرجة التي تؤثر في تطوير ريادة الأعمال، فهي تشير أولاً إلى العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية العامة التي تؤثر في استعداد الأفراد وقدرتهم على القيام بالأنشطة الريادية، وثانياً إلى توافر خدمات الدعم والمساعدة التي تسهل عملية بدء التشغيل للأعمال الجديدة.

وفي السياق نفسه عرف (Fogel, 2001) البيئة الريادية بأنها مجموعة من العوامل التي تؤدي دوراً مهماً وجوهرياً في تطوير الأعمال الريادية. (يوسف، 2015)

ويعرفها الباحث إجرائياً: بأنها "البيئة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تحيط برواد الأعمال الذين يؤثرون تأثيراً كبيراً على المجتمع ككل وعلى الابتكار الثقافي للجمهور بصفة خاصة بسلطنة عمان" (العلی والنجار، 2010م).

الابتكار:

عرفت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الابتكار بأنه: إدخال منتج جديد (سلعة كانت أم خدمة)، أو عملية، أو أساليب تسويق جديدة، أو طريقة تنظيمية جديدة.

ويشمل الابتكار أيضاً تنظيم مكان العمل والعلاقات الخارجية (OECD, 2016).

كما عرفه (خريسات، 2020) بأنه أفكار جديدة قابلة للتطبيق والتنفيذ ومن ثم يمثل الابتكار أي عملية تقوم بها المنظمة لخلق قيمة أساسية جوهرية للعمل وللمنظمة من خلال تحويل المعرفة إلي منتجات وخدمات.

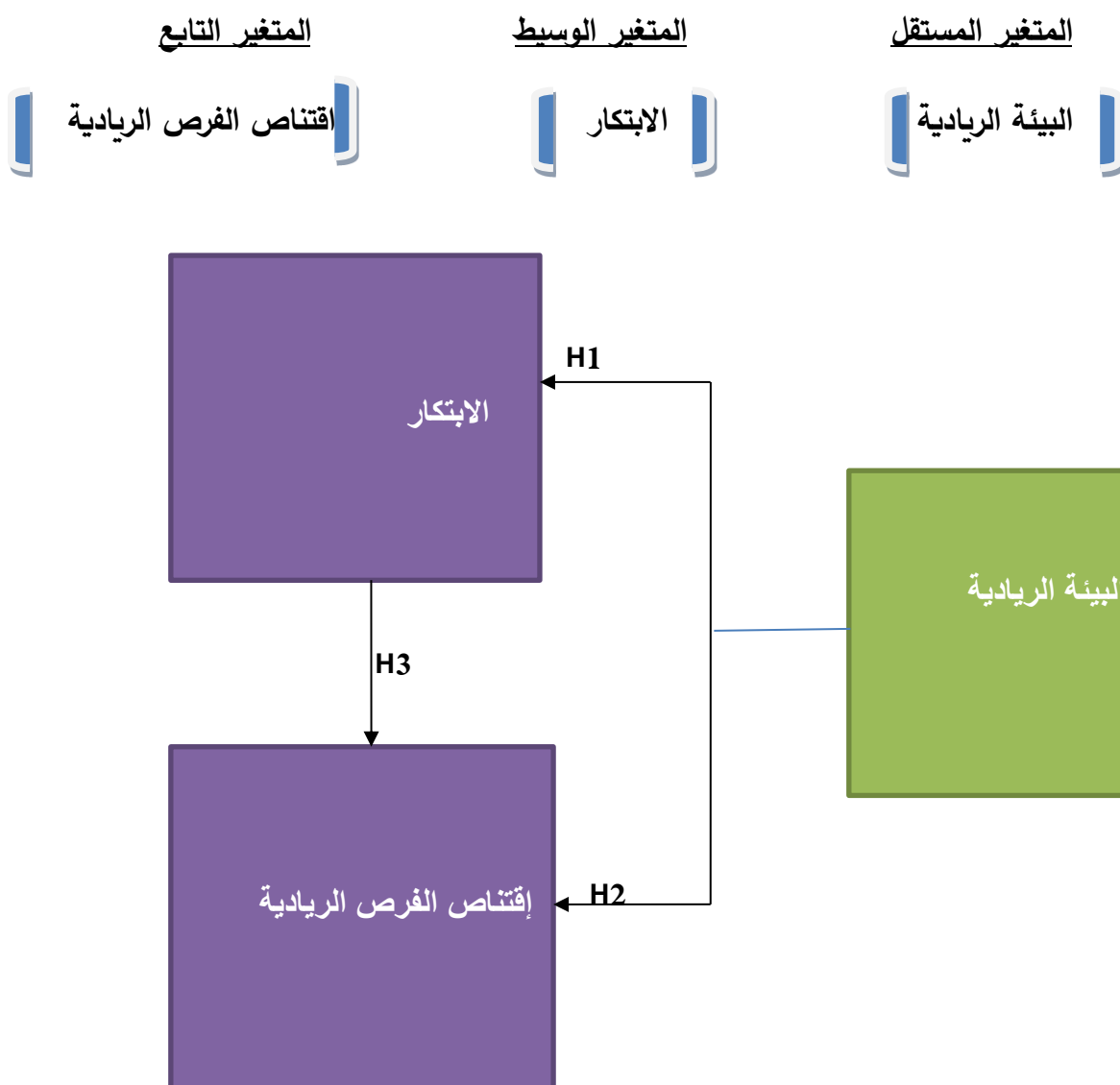
ويمكن تعريف الابتكار أيضًا على أنه: "قدرة العقل على تكوين علاقات جديدة تحدث تغييراً في الواقع"، وهذه العلاقات الجديدة ليس في الإمكان تكوينها من غير عقل ناقد لعلاقات قائمة في إطار الثقافة التي أفرزت هذه العلاقات، والابتكار هو المغير للثقافة وهو المحور الذي تدور عليه مهارات التفكير وليس مهارة تعليمية موضوعة في نهاية سلم المهارات.

اقتناص الفرص:

يشمل تعريف الفرصة مواقف يمكن فيها إدخال أفكار وسلع وخدمات وأساليب إنتاج جديدة وخلق قيمة جديدة وتقديمها للسوق والمجتمع، وتؤدي الفرصة الريادية إلى خلق قيمة اقتصادية وتحريك النظام الاقتصادي نحو التوازن أو بعيداً عنه، لذا فإن تطوير صناعة أو ظهور منشآت جديدة يؤدي بطبيعة الحال إلى خلق فرص عمل وإنتاج جديدة، كما تتضمن فرصة قيادة الأعمال الأفكار والإجراءات التي تمكن من إنشاء سلع وخدمات مستقبلية في غياب السوق الحالي لها، وبغض النظر عن احتياج السوق الحالي لها، بل وقد يخلق الأفراد فرصاً بشكل متعمد، ويعملون على تطوير قيمة ويقنعون قطاعاً سوقياً معيناً بالقيمة العائدة من هذه الفرصة، أو يلفتون انتباه هذا السوق إلى هذه القيمة. وتأتي الفرصة الريادية واقتناصها من توفر معلومات جديدة في مجالات الحياة من سياسية واقتصادية واجتماعية وتكنولوجية وقانونية وبيئية، ومن قدرة معرفية لدى الريادي لتقدير واقتناص الفرصة، وذلك بهدف تحويل المعرفة إلى قيمة، ويمكن أن تقتنص الفرص داخل كيانات قائمة وليس شرطاً خلق منشأة جديدة لإنتاج القيمة من الفرصة (شمروخ، 2024).

(1.9) أنموذج الدراسة: لتحقيق الغرض من الدراسة اعتمد الباحث على أنموذجاً خاصاً يوضح

العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع كما في الشكل (1/1):



الشكل 1/1: أنموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على دراسة (خريسات، 2020)، (شمروخ، 2024)

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 المبحث الأول: البيئة الريادي

1.1.2 المطلب الأول: مفهوم وأهمية البيئة الريادية:

البيئة الريادية هي مجموعة من العوامل الحرجة التي تؤدي دوراً بارزاً في تطوير ريادة الأعمال. تشمل هذه البيئة عدة جوانب، بدءاً من البيئة العامة التي تضم العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تؤثر الى حد بعيد على استعداد الأفراد وقدرتهم على الشروع في أنشطة ريادية. تتأثر قدرة الأفراد على القيام بالأنشطة الريادية الى حد بعيد بواقع البيئة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي ينشطون فيها. فعلى سبيل المثال، توافر فرص الاستثمار والدعم الحكومي والمجتمعي يمكن أن يلعب دوراً كبيراً في تشجيع الأفراد على الاستثمار في مشاريع جديدة. بالإضافة إلى البيئة العامة، تؤدي البيئة الداخلية للشركة أيضاً دوراً حاسماً في تشجيع الابتكار وتسهيل عمليات البدء والتشغيل للأعمال الجديدة. فعلى سبيل المثال، ثقافة الشركة وبنية هيكلها التنظيمي يمكن أن تكون عاملين محوريين في تحفيز الموظفين وتمكينهم لتحقيق الإبداع والابتكار في سياق عملهم.

بإيجاز، فإن البيئة الريادية تشكل تكاملاً بين العوامل الخارجية والداخلية التي تؤثر في قدرة الأفراد والشركات على الابتكار والنمو في سوق الأعمال.

الريادة:

شغلت الريادة حيزاً من تفكير المدراء والباحثين، حيث لاحظت المنظمات أهمية توجيه أعمالها نحو تعزيز الابتكار في منتجاتها، وذلك نتيجة للتحديات التي ظهرت مع بزوغ الثورة الصناعية. تبنت المنظمات مفهوم الريادة في منتجاتها، وبدأت في استكشافه وتحليله، مع التفكير بطرق مبتكرة للتعامل مع التحديات المرتقبة والتغيرات المحتملة.

واستجابةً للتحوّلات السريعة في المجالات التكنولوجية والاقتصادية، والتي دفعت المنظمات إلى تعزيز روح الريادة داخل هياكلها، تجدر الإشارة إلى أن هذا النهج ليس بدون مخاطر. فبينما يسعى القادة والمدراء إلى تعزيز الابتكار والريادة، يجب عليهم أيضًا مراعاة وإدارة المخاطر المصاحبة لهذا العملية. منذ الخمسينيات من القرن العشرين، شهدت بيئة الأعمال تحولات معرفية جذرية، واستمرت هذه التحوّلات على مدى عقود حتى بدايات الألفية الثالثة. هذه التغيرات لم تكن مجرد تطورات عابرة، بل كانت تحولات جوهرية في الطريقة التي يُدرك بها الأفراد والمؤسسات العمل والإبداع في السوق. ومن هنا، ينبغي على الأفراد والمؤسسات أن يتبنوا منهجًا جديدًا في التفكير، يأخذ بعين الاعتبار التوجهات الجديدة والنقلات الفكرية التي شهدتها هذه الفترة الزمنية.

هذا المنهج الجديد في التفكير بالتوجهات والنقلات الفكرية يعتبر أساساً أساسياً لفهم مفهوم الريادة وتطويره كنموذج للنجاح في بيئة الأعمال المعاصرة. فالريادة لم تعد تقتصر على مجرد القدرة على الابتكار، بل أصبحت تشمل أيضاً القدرة على فهم التحوّلات الجارية في السوق والاستجابة لها على نحو سريع وفعال.

ومن خلال اعتماد منهج التفكير بالتوجهات والنقلات الفكرية، يمكن للمؤسسات أن تحقق تطوراً حقيقياً في مجال الابتكار والإبداع. فهذا المنهج يشجع على التفكير خارج الصندوق واستكشاف الفرص الجديدة، ومن ثم يسهم في تعزيز التنافسية وتحقيق النجاح في سوق الأعمال.

بشكل عام، يمكن القول إن اعتماد منهج التفكير بالتوجهات والنقلات الفكرية يمثل استجابة ضرورية لمتطلبات العصر الحالي، ويعد أساسياً لاستمرارية النجاح والابتكار في بيئة الأعمال المتغيرة باستمرار (العتيبي، 2008).

لم يتوصل الباحثون وعلماء الإدارة حتى الآن إلى تعريف موحد لمفهوم الريادة في مجال الإدارة والاقتصاد، حيث يظل موضوع الريادة تحت وابلٍ من التحديات في محاولة توضيحه وتحديد معالمه بوضوح. هذا النقص في الاتفاق على إطار نظري دقيق أدى إلى تشتت التعاريف والتصورات حول

مفهوم الريادة. السبب وراء هذا التباين يعود في الغالب إلى ارتباط النظريات بالاقتصاد، فضلاً عن تأثير النموذج الاقتصادي السائد في البلد.

مع زيادة الاهتمام من قبل الباحثين بهذا المصطلح، بدأوا يسعون جاهدين إلى وضع تعريف دقيق يلخص جوانب الريادة بشكل شامل. تحديد أبعاد الريادة يعتبر عملية معقدة، إذ تتضمن تحديد الفرص الواعدة في سوق الأعمال وجمع الموارد الضرورية للاستفادة من هذه الفرص، بالإضافة إلى استثمارها بشكل فعال لتحقيق عوائد مستدامة على المدى الطويل (Kuratko, 2012).

الريادة، بمفهومها الحديث، تُعرّف عادةً على أنها النجاح في الأعمال الصغيرة من خلال ممارسات إدارية مبتكرة تفوق التقاليد المعتادة لأصحاب الأعمال الصغيرة (أحمد وبرهم، 1998). تُعد الريادة ظاهرة معقدة ومتعددة الأبعاد. يتوقف التعريف الحديث للريادة على الإطار والمنظور الذي يتم من خلاله التفكير في هذه الظاهرة.

قد ينبثق المفهوم من منظور اجتماعي أو اقتصادي أو إداري، وهذا يعني أنه لا يمكن تحديده بتعريف موحد. إذ لا ترتبط الريادة بوظيفة أو مهنة أو حتى علم معين. تتجاوز الريادة حدود التصنيفات التقليدية وتشمل نطاقاً واسعاً من السياقات والمجالات (Hisrich et al., 2005).

الريادة تمثل عملية مستمرة وديناميكية، تتطلب التفكير والتحرك باستمرار للتكيف مع التغييرات والسعي نحو التحسين المستمر. إنها ليست مجرد ظاهرة ساكنة تنتهي بتحقيق هدف معين، بل هي ممارسة مستمرة تتغير وتتطور مع كل تغيير في البيئة المحيطة. وبالتالي، فإن الريادة تتعلق بتقديم الحلول المبتكرة لقضايا الخيارات الممكنة، وتحفيز الابتكار والتطور الشخصي والمؤسسي (Geneva, 2004).

الريادة تعني أكثر من مجرد إدارة العمل بل هي نهج متطور لقيادة الفرق وتوجيهها نحو النجاح. يعتمد هذا الأسلوب على استغلال القدرات الكامنة بشكل مثالي لاكتشاف فرص العمل وتمييزها، فضلاً عن جذب المواهب وتطويرها بشكل سريع. كما تتضمن الريادة اتخاذ القرارات السريعة والدقيقة،

وابتكار فرص العمل الجذابة والمبتكرة. فضلاً عن ذلك، تشمل الريادة الاستثمار في بناء قوة عقلية قوية تدعم الابتكار والتطوير المستمر. من خلال اعتماد التكنولوجيا والتقنيات الحديثة، يمكن للريادة أن تساهم في بناء مركز تنافسي قوي يعكس التطور والابتكار في السوق (Byers, 2009).
تمحورت الريادة حول ثلاث أساسيات، وهي مؤسسة إبداعية كوياس لتحقيق التميز والنجاح في المشاريع المنظمة، والجديدة كفرصة للتطور والنمو الربحية، وأخيراً توفير فرص العمل. (Gomez et al, 2005).

وعرفت بأنها القدرة على العمل أو خلق مغامرة جديدة مثل توظيف النفس وإنشاء منظمة جديدة. وأضاف النجار والعلي (2015) بأن الريادة هي التفرد وتعتمد بشكل رئيس على الاختلاف والتنوع والتوافقات الجديدة والطرق الجديدة وليس على النماذج والعادات المتبعة، إذ تستطيع من خلال الريادة الوصول إلى تأمين منتجات وطرق فريدة لعمل الأشياء، فهي ليست النسخ المطابق أو اتباع ما يفعله الآخرون، إنه عمل شيء جديد وفريد، كما عرفت الريادة بأنها عملية إنشاء شيء جديد ذي قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافأة الناتجة (Druker, 2014).

واعتبرت ريادة الأعمال في الشركات إلى رعاية الأفكار الجديدة واستغلال الفرص داخل الشركة الموجهة لتحسين الربحية التنظيمية وتعزيز المركز التنافسي في السوق (Kuratko et al., 2015) وبناءً على ما ذكر، يبدو أنه من الضروري لتحقيق الريادة أن يوجد فهم واضح لهذه الفكرة قبل البدء في تطبيق أي استراتيجية. ومن الواضح أن نشر هذه الثقافة يتطلب جهداً كبيراً وتعاوناً وعمليات متواصلة تشارك فيها المنظمات المهنية والجامعات لإنتاج رجال أعمال مهرة ذوي قدرات إبداعية تحقق لهم النجاح في بيئة متغيرة.

2.1.2 أهمية الريادة:

إن السلوك الريادي للمنظمات هو يحدد المنظمة بشكل هادف ومستمر ليشكل مجال عملياتها ضمن تميز استغلال الفرص الريادية الموجهة نحو الابتكار لتطوير وتحسين منتجاتها وخدماتها استجابة للتغيرات البيئية التنافسية وإن لريادة منظمات الأعمال أهمية كبيرة ليس على مستوى المنظمة فقط، وإنما ينعكس على مستوى القطاع الاقتصادي الكلي وتظهر الأهمية من خلال الآتي (القبج، 2021):

- النشاط الريادي الذي يعبر عن تجديد استراتيجي تطويري لعمل المنظمات.
- تساهم في الاستعمال الأفضل للموارد المتاحة لتطوير منتج أو خدمة وأساليب جديدة للعمليات.
- تساعد بيئة الريادة على غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال في المستقبل.
- خلق الثروة من خلال الاستقرار على الفرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة بما يحقق مساهمة هامة في بناء مجتمع المعرفة.
- تُنتج عاملين رواد في الإبداع والابتكار لتساهم في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة.
- يُساهم في زيادة الأصول المعرفية وتعظيم ثروة الأفراد في المجال المعرفي.
- يُكسب العاملون بالمنظمات القائمة مهارات نادرة ومبتكرة تمكنهم من زيادة معدل نمو المبيعات بنسبة تفوق قرناءهم بنسبة كبيرة.
- يُزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة، نظرًا لأن الرياديين يصبحون أكثر إبداعاً.
- إنشاء التطور التكنولوجي الذي يعتمد على المعرفة.

3.1.2 مفهوم البيئة الريادية:

إن أداء الشركات ذات التوجه الريادي تتأثر بشكل قوي وكبير بالبيئة المحيطة، وإن طبيعة ومكونات النظام البيئية للمنظمات الريادية تتطلب تحديد إطار عمل متطور لخلق وتفعيل وتنشيط عناصر المنظومة الريادية (Xiaojin et al., 2020).

فتلزم المنظمات في متابعة الفرص الجديدة والتعامل مع الظروف المتغيرة لتبني قيم جديدة من أجل إضافة خدمات أو تحسينات جديدة (يوسف، 2020).

وتعتبر المنظمات ذات الريادي متميزة بالإبداع في منتجاتها، وعادة ما تكون قائدة السوق في مجال الإبداع والتجديد، وتتميز بالسلوك التنافسي والتحدي لتحقيق غايتها الاستراتيجية (بلوناس، 2016).

ويتأثر عمل المنظمات بالبيئة التي تعمل بها فكلما تعقدت البيئة كلما زادت الحاجة إلى تبني الريادة التي تؤثر على قدرة إدارة المنظمة بتطوير استراتيجيات تسويقية لتساعدها على النجاح في السوق عن طريق التحدي التنافسي والمبادرة (Abu zaid, 2017).

ولعل أهم ما يمكن قوله عن هذه البيئة اليوم أنها تشهد تغيرات سريعة ومتنوعة غطت كل المجالات والجوانب.

وأظهرت الأبحاث أن هناك عوامل لا يمكن السيطرة عليها في البيئة والتي قد تكون مرتبطة بنشاط ريادة الأعمال داخل المنظمة، على سبيل المثال أن البيئات المعقدة والمتطورة تقنياً تساعد على تطوير وتنفيذ استراتيجية ريادة الأعمال الخاصة بالشركات (Wikiund, 2011).

ومن هنا أدركت المنظمات بأهمية التزام بإدامة الابتكار كاستراتيجية باعتبار ريادة الأعمال أنها رؤية موجهة تعتمد على سلوك التبصري للمنظمة متجددة لنطاق عملياتها من خلال التعرف على فرصة ريادة الأعمال واستغلالها (Ireland et al., 2009).

ولكن يجب أن تدرك المنظمات أن هذا النوع من الاستراتيجية الريادة يصعب إنشاؤها، وربما تكون من الصعب إدامتها لأن نشاط ريادة الأعمال ليس بطبيعته مركزاً أو تراكمياً أو منتجاً أو وثيق الصلة من الناحية الاستراتيجية وبالتالي ليكون نشاط ريادة الأعمال ناجحاً، يجب أن يتم دمجها بعناية في الاستراتيجيات الشاملة للمنظمة عند القيام بذلك، ويجب أن تكون البيئة الداخلية للمؤسسة والتي يمكن أن يتأثر بها المديرون مواتية لبدء استراتيجيات تحفيز الابتكار واستدامتها. (Morris et al., 2010)

وقد تناول (Mubarak, 2009) البيئة الريادية بمدى التزام المنظمات في متابعة وتبني الفرص الجديدة والمخاطرة في الظروف غير الواضحة بحيث تضيف خدمات أو تحسينات جديدة، أما (Greame, 2011) يعتبر البيئة الريادية التي تهتم بالسلوك المحتمل لتبني المخاطرة والإبداع لتكون ذا سرعة تنافسية في ابتكار المنتجات وتحسينها ضمن تكيف ومرونة أكبر.

وبناء على كل هذا فإن دعم الإدارة، وتقدير العمل، والمكافآت والتعزيز، وتوافر الوقت، وحدود المنظمات هي مكونات حاسمة لريادة الشركات، وأنه يمكن تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في الشركات بشكل واضح من خلال التطوير للمضي قدماً، وتقديم الأدبيات أدلة جديرة بالملاحظة حول أهمية ريادة الأعمال في الشركات لتعزيز الأداء العام في المنظمة.

4.1.2 خصائص بيئة الأعمال الريادية:

تتميز بيئة الأعمال الحالية بمجموعة من السمات جعلتها تختلف عن أي أعمال في الفترة الزمنية السابقة، ولعل أهم ما يمكن قوله عن هذه البيئة بكثرة المتغيرات البيئية وتنوعها شملت جميع الجوانب والمجالات وتشكل في مجموعها تحديات للمنظمات الباحثة عن النمو التميز، وهنا مجموعة من الخصائص التي يتميز بها المنظمات الريادية والتي تسعى من خلالها إلى الريادية والتميز، تتمثل في الآتي (مغمولي، 2016):

تحدي العولمة: تستطيع الشركة فهم متطلبات الأعمال والنظام اللذين تتطلبهما بيئة الاقتصاد العالمي، فالنمو المتسارع في التجارة الدولية، وبروز الاقتصاد الكوني يستدعيان نظاماً للمعلومات تتمكن من إنتاج وبيع البضائع والمنتجات في آن واحد، في العديد من دول العالم المختلفة.

التغير التقني: تعيش منظمات الأعمال في عصر المعلومات والمعرفة، مما أدى إلى وجود تقنيات جديدة في الأعمال كالشركات الرقمية والشركات الافتراضية.

بناء الشراكة: من بين المهارات القابلة للتحويل التي تتمتع بها المنظمات الريادية هي إقامة الشراكات، إن حالة الضرورة الأساسية للشريك أو الحليف الناجح، هي إذن هدف مشترك، وبالطبع يجب أن

يكون تحقيق الغاية المنشودة أمراً في صالح كلا الطرفين، إلا أنهم يحددون مصالحهم إذا كانت المساهمات المحتملة للشركاء نحو الغاية المشتركة متكاملة، كذلك التي يشارك بها أعضاء الفريق داخل الفريق الحقيقي، كان ذلك أفضل.

بث الروح التعاونية تركز على تحفيز الدافع بما يختص بالمجموعات يتمثل بالشعور بالإخلاص والفخر تجاه المجموعة التي ينتمي إليها الفرد، كما أنها تشير إلى التأزر فيما بين أفراد المجموعة أو الشركة والذي يتعدى مجرد مجموع أقسامه (الجنابي، 2021).

النزعة لتحمل المخاطرة: المنظمات الريادية لديها نزعة أكبر من غيرها لتحمل المخاطر تحت درجة عالية من المغامرة والمخاطرة، بحيث ترتب وتنظم وتدرس وتحلل وتخطط للكيفية التي تتحمل فيها المخاطرة.

5.2.2 المطلب الثاني: دور البيئة الريادية

6.2.2 عناصر وأهمية البيئة الريادية:

يتفق جميع الخبراء والمراقبين على أنّ البيئة الريادية الناجحة تحتاج إلى تعاون وشراكات بين مختلف اللاعبين، أي رواد الأعمال والمستثمرين والشركات الكبرى والحكومات ومسرّعات النمو وحاضنات الأعمال وسواهم؛ وهو تعاونٌ يدفع بريادة الأعمال قدماً ويحفّز الابتكار والنمو. وقد يتمثل هذا التعاون عبر مبادراتٍ ونشاطاتٍ مختلفة، ولكن هل تتجح الشركات الناشئة في تولي هذه المهمة بنفسها، خصوصاً في المنطقة، كما تريد "ماغنيت" Magnitt أن تفعل على الصعيد العالمي، نجد أنّ الكثير من المبادرات، أكانت خاصةً أم عامة، قد أطلقت من أجل الدفع بالشراكات قدماً. ونذكر، على سبيل المثال، "ستارتب أميركا" Startup America التي أطلقها البيت الأبيض من أجل التنسيق بين القطاعين العام والخاص، (Drucker, P. (1984) أو حتى مبادرة المفوضية الأوروبية "ستارتب يوروب بارتيرشيب" Startup Europe Partnership من أجل الربط بين الشركات الناشئة والشركات العملاقة، من دون أن ننسى المبادرات الخاصة الكثيرة على الصعيد العالمي، على غرار

منصة "بريدج" Bridge من شركة "ديلويت" Deloitte أو "ماتش كابيتال" MatchCapital أو "ستارتب بيلنك" StartupBlink أو حتى "كو فاوندر لاب" CofounderLab (Drucker, P.) (1985)).

أما في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، فما زالت هذه المبادرات تقتصر على برامج تسريع النمو وحاضنات الأعمال أو حتى الفعاليات التي تريد الربط بين مختلف لاعبي البيئة الحاضنة. ولكن في الفترة الأخيرة، ظهرت شركة "ماغنيت" الناشئة في دبي (ما زالت في بداية المشوار) ساعيةً لأن تنجز هذه المهمة (Dubini, P. (1989)).

"نريد أن نخلق قاعدة بيانات من أجل مزودي الخدمات للشركات الناشئة والمستثمرين في البيئة الريادية ليتواصلوا على منصة واحدة". بهذه العبارة المتفائلة يختصر "فيليب بحوشي" (الصورة أدناه) منصة "ماغنيت" Magnitt التي أسسها وأطلقها بنسختها التجريبية في تشرين الأول/أكتوبر 2015، ثم أعاد تصميم موقعها الإلكتروني في يناير/كانون الثاني الماضي (Fayolle, A. (2007)).

يتمتع "بحوشي" بخبرة طويلة في القطاع المالي، إلا أنّ الفكرة راودته خلال إعداداه لماجستير في إدارة الأعمال، ويشرح الأمر بأنّ الكثير من رواد الأعمال يواجهون ثلاثة تساؤلات: هل الفكرة جيدة؟ كيف يحصلون على الدعم والإرشاد؟ كيف يحصلون على التمويل؟ (حسام، 2017م).

وبالتالي جاءت فكرة "ماغنيت" ليتواصل الناس مع بعضهم البعض، لا سيّما أنّ أكبر التحديات التي تواجه توسّع البيئة الحاضنة لريادة العمال في المنطقة، على حدّ قوله، تكمن "في النفاذ إلى التمويل التأسيسي، وعرض الأفكار، والتواصل (ندي، 2015م).

تشير البيئة الريادية إلى زيادة الأعمال البيئية التي تستعد للخروج بأفكار تجارية مستدامة يحدد من خلالها العلماء التحديات البيئية وبالتالي تطوير المنتجات والخدمات البيئية التي ستساعد في حل كل من التحديات التجارية والبيئية من خلال توفير حل مستدام، فالميزة التنافسية الرئيسية لشركات الأعمال

البيئية هي أنها قادرة على استخدام الخيارات المستدامة في الطاقة وإدارة النفايات وغيرها من أطياف النظام البيئي (نورزاد وحسن، 2019م).

أولاً: عناصر البيئة الريادية:

1. ثقافة وتوعية:

لا بد أن نوضح أبجديات ريادة الأعمال، و ما هو الهدف الرئيسي للريادة؟ وكيف يمكننا أن نبنى مشاريعنا عبر تحويل الأفكار إلى واقع ملموس وأعمال تقدم الاستقلالية والمسؤولية تجاه هذه الأعمال؟ من الأفضل أن نوضح أيضاً أن ريادة الأعمال ليست نموذجاً جيداً للباحثين عن الظهور الإعلامي الذي يفقدها جوهرها، لكنها تتحدث عن الاستقلالية في اتخاذ القرار والاستقلال المالي، وأن تشمل هذه الثقافة بيان الحاجة إلى ريادة الأعمال كنموذج متطور للأعمال وبديلاً عن صورة الأعمال التقليدية (ايمن، 2017م).

2. أدوات ووسائل:

نحتاج إلى وجود أدوات ووسائل لبداية العمل والتي تشمل على سبيل المثال حاضنات ومسرعات الأعمال ومرشدين لتوجيه رواد الأعمال في خطواتهم الأولى نحو تأسيس مشاريعهم بصورة علمية ومنهجية بعيداً عن التخبط والعشوائية.

إن إطلاق المشاريع بصورة غير منهجية يعني أن الكثير من الموارد والأموال ستكون موارد مهدرة وهذا ما قد يسبب الكثير من الإحباط والنظرة السلبية تجاه ريادة الأعمال وهو ما ينعكس سلباً على الثقافة والتوعية التي نريد ترسيخها في ذلك المجتمع (امين، 2018م).

3. محفزات وتقييم:

أصبحت مسابقات ريادة الأعمال - وخاصة تلك التي تستهدف المشاريع التقنية - توجهاً لرواد الأعمال من أجل تسويق المشروع والفوز في تلك المسابقات وفرصة أيضاً لجذب المستثمرين للاستثمار في هذه المشاريع الناشئة، وخلق تواصل مع المستثمرين، وإعداد فعاليات يتم فيها تنافس هذه المشاريع

الناشئة هو نوع من خلق نشاط مستمر حول ريادة الأعمال يضمن انضمام رواد أعمال جدد، وتقديم مشاريع وشركات ناشئة جديدة بصورة دورية، ومناقشة قضايا مهمة تهتم رواد الأعمال كما هو الحال مع مؤتمرات "عرب نت" والتي تقدم بصورة دورية قضايا ونقاشات مهمة حول ريادة الأعمال (أمين، 2018م).

ثانياً: أهمية البيئة الريادية:

تحتل المنظمات الريادية والصغيرة في اقتصاديات الدول المتقدمة كلها نسبة 99% تقريباً من إجمالي المنظمات الموجودة في الأسواق، وتدل دراسة حديثة للاتحاد الأوروبي على أن 83% من التغيير السنوي في إجمالي الناتج القومي يعود إلى إيرادات البيع ونمو المنظمات الصغيرة مقارنة بالمنظمات الكبيرة.

وتؤدي ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة دوراً كبيراً في نمو الاقتصاد الوطني لأنها قادرة على أن تسهم وبشكل فعال في إعادة تقويم وهيكل الإنتاج في العديد من الدول النامية، فهي تمثل الأساس الذي تقوم عليه التنمية الشاملة، إذ تقوم بتشغيل العديد من الأيدي العاملة وتسهم في الحد من تفاقم ظاهرة البطالة مما يحقق التوازن الإقليمي للتنمية التي تسعى الدولة إلى تحقيقها في خططها المختلفة للتنمية الشاملة، لذا فإن المنظمات الصغيرة والريادية أكثر أهمية لاقتصادنا لتحقيق التنمية الشاملة إذ تؤدي دوراً أساسياً في الاقتصاد الوطني والتنمية المحلية (خالد، 2017).

زيادة متوسط دخل الفرد، والتغيير في هياكل الأعمال والمجتمع عندما تكون الريادة في مواقع متعددة، وهذا التغيير يكون مصحوباً بنمو وزيادة في المخرجات مما تسمح بتشكيل ثروة للأفراد عن طريق زيادة عدد المشاركين في مكاسب التنمية مما يحقق العدالة في توزيع مكاسب التنمية.

إن الزيادة في جانبي العرض والطلب تتطلب تأمين رأسمال جديد يوسع جانب النمو في العرض، كما إن الانتفاع من المخرجات والطاقت الجديدة في المشروع تؤدي إلى نمو في جانب الطلب إذ تعمل زيادة في كل من جانبي العرض والطلب (ريم، 2013م).

تزداد أهمية الرياديين والمنظمات الصغيرة في الاقتصاد القومي في الدول المختلفة مع زيادة رواج الامتيازات، فالامتياز في الحقيقة كان المنفذ لكثير من تجار الجملة والتجزئة المستقلين من المنافسة المتزايدة من قبل المؤسسات متعددة الفروع خاصة في عالم الانفتاح الاقتصادي.

إن حصول العديد من الرياديين على امتيازات مختلفة سواء في الخدمات أم التجارة أم الصناعة والاعتماد عليها من قبل المنظمات الكبيرة مكنها من الاستمرار في العمل وهذا يؤكد أهمية الرياديين والمنظمات الصغيرة في دعم الاقتصاد الوطني.

كان لمساعي المشاريع التجارية وريادة الأعمال أثر واسع النطاق على الظروف الاقتصادية، وبيئة الأعمال، وتوفير فرص العمل في مختلف البلدان، وفيما يأتي بعض النقاط التي توضح أهمية ريادة الأعمال:

- **التقدم والنهوض الاقتصادي:** المشاريع التجارية هي التي تُحرّك عجلة التنمية الاقتصادية وتساهم بشكل كبير في الدخل الوطني.

- **تعزيز التغيير الاجتماعي:** سدّ الفجوة بين نُدرة المنتجات والطلب عليها من شأنه أن يُساعد على خلق تأثير إيجابي على الناس وتحقيق نتائج مُثمرة من وجهة نظر تجارية.

- **توفير فرص عمل:** ساهمت شركات الأعمال في توفير فرص عمل جديدة للمبتدئين وتدريبهم وإكسابهم خبرات، وتوفير اليد العاملة ذات الخبرة للصناعات الكبيرة (بشار، 2016م).

- **التنمية المجتمعية:** كلما تنوّعت القاعدة العُمالية في المجتمع بين العديد من الشركات الريادية الصغيرة سمح بتضاؤل الأحياء الفقيرة وزيادة الإنفاق على التعليم والترفيه والأنشطة الأخرى، وبالتالي تُصبح مستوى المعيشة في المجتمع أفضل.

- **الابتكار:** إنّ ريادة الأعمال تُغذّي الابتكار، والبحث، والتطوير الذي يوفّر مشاريع جديدة، وبضائع ذات جودة، وخدمات مهمّة، ممّا يزيد من إجمالي الناتج المحلي وتحسين مستوى المعيشة للفرد (بشار،

2015م).

❖ الآثار الاجتماعية للريادة والمنظمات الصغيرة:

- **عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة:** إن الرياديين وفي مشروعاتهم المختلفة سواء أكانت صغيرة أم متوسطة ومن خلال انتشارها جغرافياً وعلى نطاق واسع قادرين على تهيئة تنمية إقليمية شاملة كفؤة ومتوازنة يساعدها على ذلك استغلال الموارد والإمكانات المحلية المتاحة وعدم حاجتها إلى بنية تحتية كبيرة مما يجعلها تسهم في تحقيق العدالة الاجتماعية بين المناطق المختلفة (سلوي، 2018).
- **امتصاص البطالة وتأمين فرص عمل جديدة:** تؤدي المشروعات الريادية دوراً مهماً في امتصاص البطالة إذ أن تكلفة فرص العمل فيها تقل عن متوسط تكلفة العمل في المنظمات الكبيرة، أي أن تكلفة فرصة العمل في المنظمات الكبيرة هي عشرة أضعاف التكلفة في المنظمات الصغيرة، الأمر الذي يعكس الدور الإيجابي لها ويعزز قدرتها على توظيف الأيدي العاملة وبموارد مالية محدودة نسبياً مع تجنب الهدر في الموارد المتاحة (شفا، 2012م).
- **المساهمة في تشغيل المرأة:** تؤدي الريادة والأعمال الصغيرة دوراً كبيراً في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال دورها الفاعل في إدخال العديد من الأشغال التي تلائم عمل المرأة مما يدعم دور المرأة في تكوين الدخل، وكذلك تساعد الريادة على تشجيع المرأة على البدء بأعمال ريادية تقودها بنفسها لتسهم بذلك مساهمة فعالة في بناء الاقتصاد الوطني (سلطان، 2007).

7.1.2 المطلب الثالث: المهارات القيادية لرواد الأعمال:

عندما تغض الطرف عن الظروف الإنسانية، ستكون قد أدخلت إلى شركتك سماً قاتلاً بلا طعم أو لون أو رائحة، سيخلق هذا السمّ بيئة من الازدراء من قبل كل من ينظر إلى منظومتك من الخارج، ولن يمرّ وقت كثير حتى تنهار هذه المنظومة تاركة إياك مفلساً تماماً. لا بدّ لك إذن من مراعاة هشاشة النفس البشرية والتعامل معها بعطف وتقديرها. حيث يمكنك ذلك (خالد، 2017م) من خلال الآتي:

- خلق بيئة عمل نظيفة مادياً ومعنوياً.

- دعم الموظفين في حياتهم خارج مكان العمل.

- التبرع بالخدمات والمساعدات العينية للجمعيات الخيرية المحلية.

- تعليم وتنقيف المجتمعات المحلية الأقل حظاً.

■ الاهتمام بالبيئة:

أن تكون ريادياً أخلاقياً يعني أيضاً أن تهتمّ بسلامة الكوكب ومن عليه من مخلوقات غير البشر. قد تعتقد أنّ هذا الأمر بدهي لا حاجة إلى التطرّق إليه، لكن ما نراه على أرض الواقع غير ذلك. فهدرُ الموارد، وانبعاث غازات الكربون وتسرب المواد السامة من المصانع يؤثر بشكل كبير على كوكبنا الذي ننتشاركه مع ملايين الكائنات الأخرى. كن جزءاً من عملية الحفاظ على الكوكب واستدامته، من خلال اتباع عادات صديقة للبيئة في شركتك أو حياتك الخاصة من خلال الآتي:

- استخدام المواد المستدامة.

- إعادة تدوير أثاثك المكتبي للأفضل Up-Cycling أو استخدام الأثاث المستعمل.

- التخلّص من المواد البلاستيكية غير الضرورية واستبدالها بما هو مستدام.

- إعادة تدوير النفايات الإلكترونية (البطاريات، الإلكترونيات... الخ) بشكل سليم.

■ ساهم في تحسين الاقتصاد المحلي:

عندما نركّز أكثر على الأشخاص من حولنا، سيصبح لدينا تأثير مباشر أكبر. فكلّ ما تضعه من جهد كقائد وريادي أعمال، سيتعرّف عليه بشكل أسرع، وينتشر على نطاق أوسع ممّا قد يحصل لو كنت شخصاً عادياً. وهنا من المهمّ أن تستغلّ هذا الأمر لتساهم في تطوير اقتصاد بلدك المحلي. لن تكون قوياً إلاّ عندما يكون اقتصاد بلدك قوياً أيضاً، فالأمر أشبه بالسلسلة المترابطة، وإن انكسرت إحدى حلقاتها ستقطع السلسلة وتضعف بلا شكّ. وحتى تبقى هذه السلسلة قويّة، لا بدّ من خلق المنافسة بين الأعمال التجارية المحلية والعمل على ازدهارها، وفيما يلي بعض منافع القيام بهذا الأمر: (أحمد، عبد الله 2012م):

- إمكانية توفير رواتب أفضل للعاملين.

- إعادة تدوير الأعمال التجارية لمنفعة الاقتصاد.

- تعزيز تماسك المجتمعات المحلية.

- رفع روح المنافسة بين الشركات.

■ كن معطاءً:

تذكّر دوماً أنّ عالمنا مبني على الأخذ والعطاء معاً، ولا يعتمد على أحد أمرين فقط، وإلاّ فسوف يختلّ توازن الحياة لذا، احرص على أن تكون ريادةً أخلاقياً من خلال العطاء للغير. العمل الخيري والمشاركة المجتمعية تعزّز روح التعاون في داخل المجتمع، لا تقم بواجباتك المجتمعية فقط لأنّ عليك ذلك، بل اشعر في داخلك بالالتزام تجاه الآخرين باعتبارك فرداً مهماً في المجتمع وإحدى دعائم تطوير اقتصاده في الوقت الذي يجد فيه البعض سعادتهم في الأخذ فقط، ابحث أنت عن سعادتك في العطاء فهي أصدق أو أثمن، وتدوم لفترة أطول.

8.1.2 العلاقة بين ريادة الأعمال والتنمية المستدامة:

أساس التنمية المستدامة هو تطوير المدن والمجتمعات والتي تكون بالأساس من خلال الأعمال التجارية والتي يكون هدفها من الدرجة الأولى تلبية أهداف واحتياجات المجتمع من خلال استخدام الموارد المتاحة من دون الإخلال باحتياجات العالم بما يؤثر على الأجيال القادمة.

والأمر الأساسي من التنمية المستدامة هي الحفاظ على البيئة وعدم الإسراف أو الإيذاء مثل: التلوث البيئي، أو استنفاد الموارد النادرة، ومن الأمور والمجالات التي تعمل عليها التنمية المستدامة: النمو

الاقتصادي، التنمية الاجتماعية، الحفاظ على البيئة والموارد الاقتصادية (سلوي، 2018م).

وهنا يأتي دور ريادة الأعمال التي تعتبر أداة رئيسية للتنمية المستدامة، وتطوير ريادة الأعمال له

دور كبير في تحقيق وتنشيط التنمية المستدامة، ولذا أصبح الأمر إجبارياً على رواد الأعمال بتحقيق

نمو مستدام، وتأمين مستقبل لريادة الأعمال بما يحافظ على البيئة في المشاريع الريادية.

9.1.2 أساليب الريادة:

1. **الأسلوب الوظيفي:** وهو أسلوب يركز على أعمال الريادي وسلوكياته ووظائفه، وهذا الأسلوب يعرف الريادي على حسب سلوكه وأفعاله حيث يصف وظائف الريادي التي على أساسها يتم تمييز الريادي عن غيره.

الأسلوب الوصفي (مجدي، 2017م): وهو الذي يؤكد على خصائص وصفات الريادي والريادي هو الشخص الديناميكي الذي يتصرف على أساس توقعاته لتقلبات السوق ويتحمل عمل اللاتقنين في ديناميكية عمل السوق. إن الريادي عليه مواجهة مخاطر التجارة لأنه يعمل في سوق غامضة، وأمام هذا الغموض والمنافسة القوية لا بد على الريادي أن يطور المميزات التي تسمح له بمواجهة المخاطر ويتمثل فعله في استغلال الفرص التجارية التي تستغل من طرف الآخرين وسلاحه في ذلك اليقظة في محاولة توقع المستقبل (محمود، 2016م).

والرياديون لديهم الكثير من المميزات التي تجعلهم يعاملون كقادة، فهم غالباً ما يعارضون المديرين والإداريين الذين يطلبون منهم بأن يكونوا أكثر إتباعاً للطرق وأقل مخاطرة، وإن اغلب رواد الأعمال يعملون في فرق وليس فقط بشكل فردي، إذ إن الريادي يعرف بأنه الشخص الذي يسعى نحو إيجاد فرص جديدة للعمل غير معروفة مسبقاً لكسب الثروة من ذلك. والريادي هو اللاعب الأكثر أهمية في اقتصاد اليوم واختيار الريادي يتطلب فهماً واسعاً لطبيعة العمل، إذ إن الريادي يجب أن يمتلك القدرة على دمج المواهب وإدارة الأعمال بالشكل الذي يضمن تقديم منتجات مبدعة (بشار، 2016م).

أدوار الريادي:

إن الأفراد الذين ينشؤون أعمالاً جديدة يؤدون خدمة ذات قيمة كبيرة لبقية أفراد المجتمع، وتلعب الأعمال الصغيرة عدداً من الأدوار الهامة في الاقتصاد وهي:

1. توفير الوظائف الجديدة (Daft, Richard 2018)

إن الوظائف التي توفرها المشروعات الصغيرة تختلف عن تلك التي توفرها الشركات الكبرى في نواحي رئيسة عديدة فالمشروعات الصغيرة عادة ما تدفع أجوراً نقدية وتقاعد وما إليهما أقل مما تقدمه الشركات الكبرى، لأن 25% من الوظائف في تلك المشروعات هي وظائف مؤقتة، كما أن العاملين في المشروعات الصغيرة حاصلون على مؤهلات علمية أدنى من تلك التي حصل عليها الذين يعملون في الشركات الكبرى، وهكذا فإن المشروعات الصغيرة باستخدامها العاملين الذين لا يلون احتياجات الشركات الكبرى إنما تكون بمثابة توفير فرص وظيفية جديدة تقلل من البطالة (بشار، 2016م).

2. **تقديم منتجات وخدمات جديدة:** إن تبني المشروعات الصغيرة وتشجيعها للاختراعات يساهم بشكل كبير في تحسين الموقف التنافسي للشركات المشروعات الصغيرة، إذ تشير الدراسات إلى أن حوالي 98% من التطور الجوهري للمنتجات الجديدة انطلقت من المشروعات الصغيرة وهذه النسبة تظهر حقيقة أن المشروعات الصغيرة تنفق نسبة لا تقل عن 90% من تكاليف البحث والتطوير في أمريكا (سمير، 2014م).

3. **توفير احتياجات الشركات الكبرى:** بالإضافة إلى توفيرها للوظائف والمنتجات الجديدة فإن المشروعات الصغيرة تؤدي دوراً هاماً في نشاط الشركات الكبرى، فهي تقوم بدور الموزع وكذلك وكلاء خدمة الزبائن بالإضافة إلى دورها كمورد.

4. **تقديم المنتجات والخدمات الخاصة:** إن العديد من المشروعات الصغيرة إنما وجدت وبقيت لأنها تتمكن من تلبية حاجات ومتطلبات الزبائن الخاصة، كون أن نظام الإنتاج فيها يعتمد في أغلب الأحيان على التنوع وليس على الإنتاج الواسع وهذا قد لا يتماشى مع نظم الإنتاج في الشركات الكبرى التي تركز على الوفورات في الإنتاج (علوية، 2014م).

10.1.2 أهم أنواع الأعمال الريادية:

تصنف ريادة الأعمال إلى 4 أنواع كالتالي:

أ. **ريادة الأعمال الصغيرة:** يتمثل هذا النوع من الريادة بالمتاجر الصغيرة؛ كمثل تصفيف الشعر، والبقالة، والنجارة، والسباكة، وغيرها، إذ يُدير الأشخاص أعمالهم بأنفسهم أو يوظفون أحد أفراد العائلة أو موظفين محليين، وعادةً ما تجعلهم أرباحهم قادرين على إطعام عائلاتهم وتوفير حاجياتهم الأساسية.

ب. **ريادة الأعمال القابلة للتطوير:** في هذا النوع من الريادة يبدأ رجل الأعمال في إنشاء عمل يُدرك أنّ بإمكانه إحداث تغيير مجتمعي من خلاله، فيجذب المستثمرين الذين يفكرون خارج الصندوق ويستقطبهم، ويُركّز في البحث عن أنشطة تجارية وتجريبية قابلة للقياس، ويوظف أفضل الموظفين وأكثرهم إبداعاً (رحومة وعبد الله، 2019م).

ت. **ريادة الشركات الكبيرة:** في هذا النوع من الريادة تستمرّ الشركات الكبيرة في تقديم وتعديل منتجاتها الرئيسية، إذ يُؤدّي النّقدّم لتكنولوجي، وتفضيلات العملاء، والمنافسة الجديدة إلى زيادة الضغط على هذه الشركات لإنتاج منتجات مبتكرة وطرحها للبيع إلى مجموعة جديدة من العملاء في أسواق جديدة ومختلفة.

ث. **الريادة الاجتماعية:** يُركّز هذا النوع من الريادة على إنتاج المنتجات وتقديم الخدمات التي تحلّ المشاكل المجتمعية وتُغطّي احتياجات المجتمع دون تحقيق أيّ أرباح مالية (Heap, John, 1989).

11.1.2 صفات رائد الأعمال الناجح:

يشارك رواد الأعمال الناجحين في العديد من الصفات؛ فهم واثقون، ومتفائلون، ومنفتحون على أية أفكار جديدة لها علاقة بعملهم، وفيما يلي أبرز صفات رجل الأعمال الناجح:

- **الانضباط:** يُركّز رواد الأعمال على تسيير أعمالهم وإزالة كافة العوائق التي تعترض أهدافهم فهم منضبطون بدرجة كافية لاتخاذ الخطوات اللازمة نحو تحقيق الهدف المرجو.

○ **الإبداع:** يتمثل أحد جوانب الإبداع في القدرة على صنع علاقات وروابط بين الأحداث والحالات التي تبدو غير مترابطة، حيث يُعيد رائد الأعمال الناجح المبدع توجيه منتجات ما وتسويقها إلى صناعات جديدة (1989/Heap, John).

○ **اللباقة ومهارة التواصل مع الآخرين:** رائد الأعمال الذي يمتلك مهارات اتصال قوية مع الآخرين يكون قادراً على تسويق وبيع المنتج بشكل أفضل، وتحفيز الموظفين للعمل والإنتاجية، مما يُساعد على نمو وازدهار الأعمال (2003/Morrison م).

○ **الشغف:** إحدى من أهم صفات رائد الأعمال الناجح هي الشغف وحب ما يعمل به بالشكل الذي يجعله يبحث دوماً عن طرق لتحسين وإنتاج أعماله.

○ **الانفتاح:** يتمتع رائد الأعمال بالقدرة على معرفة كل ما يدور حوله، وفي الوقت نفسه التركيز على هدفه، حيث يُدرك أنّ كل موقف من الممكن أن يكون فرصةً ويجب استغلالها؛ لذلك فهو جاهز دائماً وعلى أهبة الاستعداد لكل ما هو جديد.

○ **المنافسة:** العديد من الشركات تتشكّل لأنّ رجل الأعمال يُدرك أنّه قادر على القيام بمجال عمله أفضل من غيره (2018/Mitchell م).

○ **التوجيه نحو الهدف:** يُصرّ رواد الأعمال على تحديد الأهداف ووضع كلّ ما لديهم من خطط وإستراتيجيات في سبيل تحقيقها.

○ **تحمل المخاطر:** عندما يُقرّر رائد الأعمال أن يخوض تجربةً ويُغامر بعملٍ ما يسأل نفسه: "ما أسوأ شيء ممكن أن يحدث وكيف يُمكن حدوثه؟" إذا كانت الإجابة: إنّ أسوأ النتائج المحتملة ليست بهذا السوء حقاً، أو أنّها قد لا تحصل مطلقاً، فربما تكون مجازفةً تستحق المغامرة بالنسبة إليه.

○ **الشخصية العملية:**

رجل الأعمال استباقي بطبعه، ويعرف حق المعرفة أنه إن كان هناك شيء يجب القيام به فيتعيّن أن يقوم بذلك بنفسه (2002, Lazear , Edward).

○ الاستعداد للاستماع والتعلم:

أهم جزء في التعلّم هو الاستماع، ورائد الأعمال الناجح يفعل ذلك بكثرة، فبإمكانه تعلّم شيء جديد من كلّ شخص يُقابله.

تعد المؤسسات الأكاديمية مركزية في تشكيل مواقف الشباب ومهاراتهم وسلوكياتهم ومع ذلك، تلعب الجهات الفاعلة خارج أنظمة التعليم دوراً حاسماً بشكل متزايد في العمل مع البرامج التعليمية الرسمية وغير الرسمية وكذلك الوصول إلى الفئات المستهدفة المحرومة والمستبعدة اجتماعياً. وهذا يتطلب تعاوناً وشراكات مع أصحاب المصلحة المتعددين (LazearEdward، 2002).

تشير النظم البيئية لريادة الأعمال عادةً إلى البرامج الأكاديمية داخل الجامعة التي تركز على تطوير رواد الأعمال من الطلاب / الخريجين / أو تسويق التكنولوجيا أو الملكية الفكرية المطورة على مستوى الجامعة، ولكن قبل أن يزدهر النظام البيئي لريادة الأعمال، يجب أن يتبنى نظام التعليم فكرة أن ريادة الأعمال هي عنصر أساسي في التعليم العالي (Schemerhon، 1996).

12.1.2 الفوائد التي يجنيها رواد الأعمال:

أصبح واضحاً للعيان، أن المؤسسات التي تطبق الإدارة البيئية على قدم المساواة مع العوامل السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، تحقق النجاح المأمول، أما تلك التي ركزت على الجانب المالي والاقتصادي فقط، فإنها تخسر السوق. ويمكن تلخيص الفوائد في النقاط التالية:

تحسين الأداء البيئي: استخدام التخطيط يجنب المنشآت كثيراً من المشاكل البيئية المتوقعة، ويحفز على اقتناص الفرص المتاحة. (Utterback, James، 1971م)

زيادة التنافسية: يؤدي تخفيض تكلفة الطاقة أو الاستغناء عن بعض المواد الكيماوية غير الضرورية، إلى الزيادة الفعلية في الأرباح؛ ما يتيح استغلالها في عمليات التوسعة أو تحفيز العاملين، ومساعدة المنشأة في دخول بعض الأسواق والاستفادة من دول الأعضاء في الحصول على الأيزو ISO.

.14001

توفير الأموال: توفر الإدارة البيئية عدة بدائل لتحسين الأداء؛ ما يساعدها على التخلص من النفايات، ومنع التلوث، والحفاظ على الموارد، وزيادة الأرباح.

تحسين صورة المنشأة: يؤدي البعد البيئي إلى تحسين الأداء البيئي للمنشأة، وتحقيق تحسن ملموس للبيئة في التجمعات السكانية المختلفة.

الحفاظ على الموارد البشرية: تُعد البيئة والصحة والسلامة من المواضيع التي تستحوذ على اهتمامات العاملين، وتؤدي إلى تحسين الأداء، ورفع الروح المعنوية للعاملين.

ضمان الالتزام بالقوانين البيئية: يساعد المؤسسة على اتخاذ كل الإجراءات والتدابير الكفيلة بتطبيق الالتزامات البيئية القانونية؛ ما يضمن لها اتخاذ القرارات المتعلقة بالاستثمارات البيئية وتجنب المخالفات البيئية والغرامات المترتبة على ذلك.

ويتيح نظام الأيزو 14001 المتعلق بالبيئة، تحديد الإجراءات وتقييم فعاليتها لوضع السياسة والأهداف البيئية، وتحقيق التوافق مع هذه الأهداف، وتحسين نظام الإدارة البيئية؛ إذ يحدد ذلك النظام متطلبات إصدار الشهادة وإعلان نظام الإدارة البيئية في الشركة.

ويضع ISO البيئة نظاماً إدارياً بيئياً وقائياً محدداً لمنع حالات عدم المطابقة، إذ يشتمل على الضوابط الواجب توافرها في المنشآت لضمان جودة وكفاءة الأداء؛ ما ينتج عنه في النهاية خدمة وفق المتطلبات المحددة عالمية، مميزة تسويقية؛ الأمر الذي يتيح للمنشأة دخول حلبة المنافسة العالمية حسب النظام العالمي الجديد؛ وبالتالي زيادة الموارد المالية لرواد الأعمال (منال، 2020م).

يرى الباحث

يتضح من خلال التحولات المتسارعة في بيئة الأعمال العالمية أن تطبيق الإدارة البيئية لم يعد خياراً ثانوياً، بل أصبح عنصراً أساسياً في استدامة المؤسسات ونجاحها. فالمؤسسات التي توازن بين الجوانب البيئية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، هي الأكثر قدرة على تحقيق النمو المستدام والحفاظ على تنافسيتها في السوق.

2.2 المبحث الثاني: الابتكار واقتناص الفرص

المقدمة:

تلجأ الدول المتقدمة ومنظماتها على الابتكار والتطوير للمحافظة على مكانتها بين الدول واستمرارها في عالم متغير تشتد فيه المنافسة بين الدول والمنظمات ولا شك أن هذا التنافس يركز أساساً على القوى الاقتصادية والقدرات العلمية والتكنولوجية وأن العنصر الحاسم في التقدم يكمن في إعداد القوى البشرية المدربة القادرة على الانتاج المتقن والكوادر المتميزة على الابتكار والابداع والاختيار، فالدول المتقدمة تحتاج الى الافكار الجديدة والقوى البشرية المبتكرة.

1.2.2المطلب الاول: مفهوم الابتكار:

تتعدد تعريفات الابتكار وفقاً للمدارس الفكرية، ووجهات نظر الباحثين، واتجاهاتهم، حيث تم تعريف الابتكار وفقاً لإعتبارات عديدة، ومن تعريفات الابتكار بناءً على السمات المحددة للشخصية سواءً كانت صفات عقلية أم وجدانية ما جاء به "سيمبسون"، حيث عرّف الابتكار بأنه "ما يبيده المرء من قدراتٍ للتخلص من نمط التفكير العادي، واتّباع نهجٍ جديد في التفكير"، وأشار إلى أنّه عند الاهتمام بالابتكار يجب البحث عن الأشخاص الذين يملكون العقول القادرة على البحث والتطوير والتأليف، وأنّه عند مناقشة موضوع الابتكار ومعناه يجب أخذ الخيال، والاختراع، والإكتشاف وحب الإستطلاع بعين الاعتبار (الدريني، 2018).

2.1..2.2 تعريف الابتكار وفقاً للإنتاج:

بالتطرق إلى تعريف الابتكار وفقاً للإنتاج يمكن إجمال التعريفات التي توصل إليها الباحثون بأنّ الابتكار هو: "إنتاج شيء جديد خلال فترةٍ زمنية معينة نتيجةً لتفاعل الفرد مع الخبرة التي يمتلكها، ومن خلال تفكيره بطرقٍ جديدة بعيداً عن التفكير الروتيني والتقليدي لإنتاج شيءٍ جديدٍ بعيداً عن المألوف، وأن يكون مقبولاً، ويحقق رضا الفرد والمجتمع"، مع اشتراط توفّر عناصر إنتاجية متعددة مثل الواقعية، والأصالة، وقابلية التعميم، وإثارة دهشة الآخرين (بروبي، 2019م).

الابتكار بوصفه عملية:

وفي تعريف الابتكار باعتباره عملية معينة، فقد ورد عن "ماكينون" بأنه "عملية تتميز بأصالتها وقابليتها للتحقيق، وهي عملية ممتدة عبر فترة زمنية معينة"، كما ورد عن "تورانس" بأنّ الإبتكار ما هو إلا "عملية معرفة الثغرات، والخلل في المعلومات، ومن ثم البحث عن الدلالات ووضع الفروض التي يمكن من خلالها سد الثغرات، واختبار هذه الفروض، والربط بين النتائج الظاهرة بعد الاختبار"، وأخيراً يتم تطبيق الفروض، وإجراء التعديلات المناسبة، والمقارنة بين النتائج ونشرها وتبادلها (بوعية، 2017م).

تعريف "تشيرميرهورن": عرّف "تشيرميرهورن (Shermerhorn.R.J) الإبتكار على أنه "إيجاد أفكارٍ جديدة وخلاّقة، ومن ثم تطبيقها وممارستها"، وقد خلص إلى توسيع مفهوم الإبتكار لبيدأ من الفكرة، ومن ثم تطبيقها لتنتقل إلى حيّز الإنتاج والممارسة، وأخيراً انتقالها إلى السوق لتدخل حيّز التنافس. تعريف "بيتر دراكر": يرى دراكر (Drucker) أنّ الإبتكار؛ ما هو إلا "التخلي عن الأمور القديمة لإحلال أمورٍ جديدة وخلاّقة مكانها".

فالثقافة المبتكرة هي شكل من أشكال الثقافة الإنسانية العالمية، وهي حقيقة تاريخية جديدة ولدت من خلال الرغبة الواعية للمجتمع في التجديد الذاتي المادي والروحي. إنه بمثابة الشرط المسبق الأولي للتغييرات النوعية في حياة الناس والأساس المنهجي للتقدم والمواءمة في جميع مجالات المجتمع (حسين، 2010م).

من المهم عدم تفويت هذه الفرصة؛ لأن الثقافة المبتكرة تعكس مستوى تطور العمليات المبتكرة، ودرجة مشاركة الناس في هذه العمليات، ورضاهم عن هذه المشاركة، وبشكل عام، حالة البيئة الجزئية والكلية، مقاسة بمجموعة من المعايير لثقافة مبتكرة. وبالتالي، فإنها تأخذ وظيفة تنظيمية، شرطاً لإعمال حقوق الإنسان (Antonella, 2018م).

ينمو مفهوم الثقافة المبتكرة عضوياً من مفهوم الثقافة بشكل عام كمستوى محدد تاريخي لحياة المجتمع وأفراده، مشروط بالقيم المادية والروحية. وفقاً لهذا التعريف، في كل لحظة من الزمن التاريخي، تكون الثقافة هي الحلقة الأخيرة في سلسلة من التحولات التطورية أو الشبيهة بالقفزة من أحد المستويات السابقة إلى أخرى. كل انتقال من هذا القبيل هو أكثر فعالية، وكلما زاد استخدام إمكانات ثقافة الابتكار كمنهجية وتكنولوجيا للتغيير، ومواءمة المجتمع انتشرت الثقافة الإبداعية في المجتمع أكثر مما تبدو عليه. يُنظر إلى الابتكار بالممارسة ونتائج النشاط العلمي، الأمر الذي يتطلب قدرات مقابلة. تكشف الثقافة المبتكرة عن طرق جديدة لخلق القيمة (عبد الله 2021).

بتعبير آخر ، الابتكار هو صفة جوهرية للثقافة ككل؛ لأن التجديد شرط ضروري للعملية الثقافية. في بيئة نشوء ثقافة مبتكرة، تصبح عمليات تجديد الصناعات المختلفة أكثر كثافة وعالمية، وتحتضن تغييرات من نظام أعلى باستمرار، على سبيل المثال، الانتقال إلى المعلومات الجديدة والتقنيات الأخرى، الخ، حتى تحول الهيكل الاجتماعي والاقتصادي (مشاري، 2011). تكتسب هذه الأحكام أهمية خاصة في عصرنا - وقت الانتقال من مجتمع المعلومات إلى مجتمع المعرفة في الوقت ذاته، حيث تزداد أهمية الثقافة الإبداعية مع مثل هذا التحول، ويرجع ذلك إلى طبيعة المعرفة نفسها.

في هذا الصدد، فإن نسبة الابتكار والتقاليد لها أهمية كبيرة. التقاليد هي عنصر ثابت في الثقافة، وأساس آلية الاستمرارية، وبسبب أهميتها غير المشروطة، لا يمكن تجاهلها عند تفسير مفهوم الابتكار، لكن الابتكار، بطبيعته يتعارض مع التقاليد، وفي هذه الظروف، من الضروري ليس فقط العمل بشكل جيد مع الابتكارات لتقييم أهميتها وعواقب استخدامها، لقد سارت العديد من الدول بهذه الطريقة بالفعل من الضروري وجود مفهوم شامل لتشكيل تقليد مستقر في المجتمع لإدراك الأشياء الجديدة، والقدرة والاستعداد لاستخدام هذا الجديد بشكل شامل لصالح التقدم العام. هناك حاجة اجتماعية ماسة لمستوى

جديد جذريًا لثقافة الابتكار، وتوسيع وتعميق وظائفها، وتغطيتها لشرائح واسعة من السكان. في الواقع، يمكننا التحدث عن نوع جديد من المكونات الرئيسية للثقافة العامة (Drucker, P2015).

الثقافة المبتكرة تعكس التوجه القيمي للفرد نحو الابتكار، المتجسد في الدوافع والمعرفة والمهارات والقدرات، وكذلك أنماط وقواعد السلوك، إنه يوضح مستوى الابتكار في أنشطة المؤسسات الاجتماعية ذات الصلة ودرجة رضا الناس عن مشاركتهم فيها ونتائجها من خلال ثقافة مبتكرة Ebru, D ((2016)).

3.2.2 المطلب الثاني: أهمية الابتكار:

إن تحقيق الأهداف والأمني التي تتطلع لها الأوطان غاية جميلة ومطلب تتوق له النفوس والأفئدة لرؤيته، ووطننا ليس استثناء ، و إن لتحقيق تلك الطموحات وسائل عدة منها ما أكل الدهر عليه وشرب، ولم يعد صالحاً للزمان والمكان، ولم يعد مواكباً للتطور، أو مسايراً للعصر، ومنها وسائل ارتبط مفهومها بميزة التجدد والتطور، وتلك هي وسيلة الابتكار التي لها كبير الأثر في تحقيق تلك الرؤى والأحلام. وإذا كان الاختراع أن تأتي بما لم يؤت به من قبل (حسين، 2018).

فإن الابتكار أن تأتي بطريقة جديدة لتسخير الإختراع أو المادة بشكل مفيد وبديع وفريد ومثير؛ كي يستخدم هذا الابتكار لحل مشكلة، أو تحقيق رفاهية، أو إقناع مستهلك وزبون، أو تطوير وتحسين خدمة، أو إصلاح مؤسسة تقاوم الفشل، أو إنقاذ شركة تواجه الإفلاس أو أن شيوع ثقافة الابتكار في المدارس والجامعات والمؤسسات، وتضمينها في المناهج والمقررات، ومنحها مساحة في البحوث والدراسات والمشاريع، وإجراء المسابقات والمنافسات، وإقامة معارض الابتكار، كل ذلك ينمي المواهب، ويصقل الأفكار، ويشجع الأفراد لإظهار الإبداع والمكنون في نفوسهم وذواتهم لدفع عجلة التنمية المستدامة، وتحقيق تطلعات الدولة في بناء اقتصاد مبني على المعرفة غير مبني على براميل النفط الناضبة الآيلة للزوال اليوم أو غداً (لميس، 2014م).

ومن هنا فإن جمال الابتكار يتمثل في تبني قادة الوطن للابتكار ودعمهم لمشاريعه وتكريمهم لرواده. ومما لا شك فيه، أن إشراقة الغد وبارقة الأمل تكون بوجود وطن يزخر بمبتكرين يبتكرون الحلول، ويهندسون الخطط ويصوغون القرارات، ويرسمون خرائط المستقبل في ضوء الحاجات والضرورات والملحات، بل الصعوبات والإشكالات والتحديات، لوطن يسير بخطى ثابتة ووثقة نحو مستقبل مشرق، مُستشرفة تحدياته، ومتأهبة ومُستعدة عقول أبنائه لمواجهة مفاجآته، إن التسلح بالمهارات الابتكارية ليس فطرياً، بل هو مكتسب، ويكون ذلك عندما يصبح الابتكار هاجساً وشغفاً في الفرد نفسه، ينميه وفقاً لنطاق تخصصه ومجال عمله من خلال مواجهته للتحديات التي تواجهه بحلول ابتكارية تصنع الفرق (البازعي، 2014م) وتتمثل تلك الحلول في الآتي:

- التحسين من جودة المنتجات.
- تنمية مهارات التفكير الشخصية للفرد، وذلك من خلال التفاعل الجماعي، وممارسة العصف الذهني.
- المساهمة في تعزيز صورة المؤسسة في أذهان العملاء.
- المساعدة على إيجاد روح المنافسة في المؤسسات.
- المساعدة على إيجاد طرق لزيادة حجم المبيعات في المؤسسة.
- المساهمة في تحسين جودة القرارات المصنوعة لحل المشكلات داخل المؤسسة في مختلف المجالات سواءً أكانت اقتصادية أم فنية أم تسويقية، بالإضافة إلى حل المشكلات المتعلقة في بيئة العمل نفسها.
- المساهمة في تميّز المؤسسة، من خلال تقليل الفترة بين إصدار المنتجات، الأمر الذي يجعل المؤسسة من المؤسسات المنافسة بالنسبة للوقت.

ثانياً: خصائص الابتكار:

للابتكار خصائص عديدة، ومن خصائصه:

- الابتكار يمثل كل ما هو جديد: ويعني ذلك أنّ الابتكار يشتمل على الخروج بشيءٍ جديدٍ سواء كان كلياً أو جزئياً.

- الابتكار هو التمايز: ويعني ذلك أن يأتي كل من المتنافسين بشيءٍ يختلف عما يأتي به الآخرون.

- الابتكار هو قدرة المرء على أن يكون هو المتحرك الأول في السوق: ويقصد بذلك أن يكون

المبتكر للمنتج الجديد هو الشخص الأول الذي توصل إليه، وفي ذلك تمييزاً له لإدخاله لمنتج جديد

إلى السوق.

- الابتكار يعبر عن قدرة المرء على اكتشاف الفرص: وذلك عندما يعتمد الابتكار على توقع

الاحتياجات الجديدة، والرؤية القائمة على اكتشاف قدرة المنتج الجديد في خلق الطلب المتزايد عليه

(احمد اليك، 2012م).

5.2.2 المطلب الثالث: العناصر والعوامل المؤثرة في الابتكار:

يعتقد البعض أنّ الابتكار يقتصر على شديدي الذكاء فقط، ولكن ما يجدر ذكره هنا أن الابتكار

ظاهرة إنسانية عامة، ولا تقتصر على فئة معينة من الناس، وبالرغم من ذلك فقد وجد العلماء

والباحثون أنّ المبتكرين يتميزون بعدد من الصفات المشتركة، ومنها أنه لديهم حب استطلاع كبير،

كما أنهم يتحدثون معظم الطرق التقليدية في إنجاز الأمور، ويخلقون تصوراتٍ جديدة تساعدهم على

حل المشكلات ومواجهتها، كما يتميزون دائماً بأنهم ينظرون خارج الصندوق، أي أن نظرتهم للأمور

عادةً ما تكون بعيدة المدى، ومن الصفات والعوامل الشخصية الأخرى والتي عادةً ما تظهر في

المبتكرين أنهم يميلون إلى التعقيد، ولا يميلون إلى الطرق السهلة والمألوفة في حل المشكلات،

ويختلفون بذلك عن الأفراد العاديين بتفكيرهم الخارج عن المألوف (مشاري، 2011م).

أولاً: العوامل المؤثرة على الابتكار:

تصنف العوامل المؤثرة في الابتكار إلى ثلاث مجموعات مترابطة، وهي:

مجموعة العوامل الشخصية:

ويتميز الأشخاص المبتكرون بحسهم، وهو عبارة عن عامل شخصي يعبر عن القدرة على الإستبطان الذاتي، والنظر بعيد المدى إلى الأمور، ويمكن القول إن الحدس يساعد الأفراد على استخدام طاقتهم الكامنة، ويتميز المبتكرون بسيطرة حالة الشك عليهم حيث إن الشك هو ما يقودهم إلى التساؤلات غير المألوفة والتي تؤدي بهم إلى ابتكار الأمور الجديدة والوصول إلى النتيجة التي يريدونها، وخير مثال على ذلك ما توصل إليه "نيوتن" من طرحه الأسئلة حول سقوط التفاحة والتي قادت إلى اكتشاف الجاذبية الأرضية (عبير، 2018م).

مجموعة العوامل التنظيمية:

إنّ من أهم العوامل التنظيمية التي تؤثر في الابتكار إستراتيجية المؤسسة، حيث إنّ الأفراد لا يعملون في الفراغ، وإنما يعملون داخل محيطٍ تنظيمي من شأنه أن يؤثر إلى حد بعيد على مدى ابتكارهم، والجدير بالذكر أنّ هناك مؤسسات تتبع إستراتيجية التجديد، ويكون ابتكار الأفراد فيها هو السبب في ميزتها التنافسية في الأسواق، وهناك مؤسسات توجه ابتكار أفرادها نحو الحفاظ على الوضع الحالي، وليس نحو التجديد والتميز، ومن الأمور التنظيمية الأخرى المؤثرة في ابتكار الأفراد العمل بروح الفريق، حيث إنّ الأداء يكون أفضل في حال العمل ضمن فريق منه في حال العمل على نحو فردي؛ فالعمل ضمن فريق يؤثر إيجابياً في تعزيز الابتكار ودعمه (أحمد، 2014م).

مجموعة العوامل البيئية:

إن للبيئة دوراً هاماً في الابتكار، فهي إما أن تساعد الفرد على الابتكار، وإما أن تحبطه وتقيد، ومن العوامل البيئية المؤثرة في العملية الابتكارية العوامل الاجتماعية والثقافية والتي تبدأ من الأسرة، ومنها إلى المؤسسات التعليمية والثقافية، حيث إن لكل منها دوراً كبيراً في التأثير في الفرد وطريقة تفكيره، وتحفيزه على الإبداع من خلال تربيته وتوجيهه ثقافياً، كما إن للعوامل السياسية دوراً هاماً يتجلى في دعم القيادات السياسية للابتكار في المجتمع، وذلك من خلال تخصيص الحوافز المادية والمعنوية

وتشجيع قيام المؤسسات التنموية والتعليمية والبحثية، التي تساعد بدورها على نمو القدرات الابتكارية لدى الأفراد (احمد اليك، 2012م).

ثانياً: عناصر الابتكار:

يتطلب الابتكار عدة عناصر يستخدمها المتخصصون في تطوير المجتمع من خلال تبادل المفاهيم والبرامج والمبادرات التي يمكن تكرارها وتظهر نتائج حقيقية، ومن أهمها ما يأتي:

التعاون:

يمثل أحد أنواع الأنشطة الجماعية المألوفة التي تعمل على تنمية المجتمع، لأنه من الضروري أن ينجز العمل بشكل جماعي ليُنْجَزَ بالشكل الصحيح، ففي العالم يتم العمل بشكل يومي طوال أيام الأسبوع مما يجعل التحديات أكثر تعقيداً، لذلك أصبح من المهم جلب العقول المتنوعة ليتم الحصول على نتائج مبتكرة. (أيمن، 2014م)

تؤثر المناهج الجديدة للتعاون على التحول الاقتصادي للمجتمع أو للدولة، بحيث إنه يتضمن ثلاثة جوانب رئيسية هي: العلاقات/ والعملية/ والنتائج، ليكتمل تفسيره والقول بأن التعاون يعني "العمل معاً" و(العلاقات) ليتم "معالجة شيء مشترك" وتتوصل إلى (نتائج)، فمن أهم الأهداف الملموسة له هي بناء مساكن ميسورة التكلفة، والدعم المستمر لإنشاء المشاريع، وتوفير الإنترنت عالي السرعة في المناطق الريفية (أيمن، 2014م).

يسعى العديد من المتخصصين في التعاون إلى وصف قضية ما ليتم الوصول إلى توافق في الآراء، إن من النتائج المهمة للتعاون هي وضع مقاييس جديدة للنجاح في التنمية الاقتصادية، فمن خلال إعادة التفكير في التعاون كيف يمكن للجهود الفكرية - مثل تعبئة رأس المال الإبداعي لكل فرد - أن تقوم بتوليد قيمة للمجتمع (Golden Entrepreneurship Monitor 1999).

6.2.2. التفكير:

تساعد الأفكار الجديدة بالتنافس مع الموارد على التميز، فلا بد أن تتميز المنظمات لكي تستمر، وتستخدم الأفكار لإثبات أهمية قيادة الأعمال فهي تمثل استراتيجية للتنمية الاقتصادية، كما تستطيع الشركات المحلية خلق فرص عمل بشكل أكبر من الشركات التي يكون مقرها خارج الدولة، فهذه الفرص مهمة لنمو الوظائف بحيث إنها تحتاج إلى رعاية بشكل كبير (Fini, R.; Grimald,2009).

اقترح "لانج" نهجاً جديداً أكثر فعالية للتنمية الاقتصادية وهو البستنة الاقتصادية التي تتمثل بإستراتيجيات لتنمية الأعمال التجارية الحالية في المجتمع، فهو يوازن بين التوظيف والتوسع فهذا يساعد على النمو، وعرض لانج موقع (Your Economy) الذي يتمثل بأنه أداة جديدة لجعل منظمته متميزة، فالبستنة الاقتصادية تساعد قادة المجتمع والمنظمات الداعمة للأعمال على توضيح قضية قيادة الأعمال على أنها إستراتيجية للتنمية الاقتصادية، تتفاعل فيها العناصر الداخلية والخارجية للأفكار مع بعضها باستمرار لتنتج الأفضل ويتم توضيح ذلك فيما يأتي (Fayolle, A.) (2007):

7.2.2 العناصر الداخلية للأفكار:

تمثل العناصر الثلاثة الداخلية التي ينبغي تواجدها لتحويل الأفكار إلى واقع بصورة سلسلة بما يأتي:

1. **المعلومات:** يقصد بها "كل ما تعرفه عن محيطك"، فكلما زادت المعرفة بالشيء زاد احتمال إبراز الجوانب المضيئة حوله.

2. **الخيال:** يقصد به "كيفية اتصال الأفكار وتجمعها"، بحيث إنّ المبتكرين يرون أنفسهم قادرين على الاتحاد لخلق الفرص المناسبة لهم.

3. **الموقف:** يتمثل بتحويل الخيال والأفكار إلى واقع ملموس وهذا يتطلب دافعا كبيراً ليتم حصوله (Dubini, P. 1989).

8.2.2 العناصر الخارجية للأفكار:

تتمثل العناصر الخارجية بما يأتي:

1. الموارد: تتمثل بالمال والأشخاص والوقت اللازم الذي يحتاج إليه الناس.

2. المواطن: يتطلب وجوده حتى يتم إنتاج عمل يساهم في تدفق الأفكار، ويتمثل في شركة تقدر الإبداع.

3. الثقافة: تتمثل بالاعتقادات والتغذية الراجعة عن الشركة والتي تؤثر على شعور الموظفين وبالتالي تؤثر على إنتاجهم (Dubini, P. 1989).

الابتكار الثقافي وريادة الأعمال:

ومن أهم الأمور التي يجب العمل عليها لتحقيق الاستدامة هي امتلاك وسائل المعرفة بصورة مبرمجة والتي تعمل على الاستثمار بكفاءة وفعالية عالية، مما يؤدي لتطور اقتصادي في المرحلة التنموية الراهنة التي نعيشها في وقتنا الحاضر.

كذلك من أهم الأمور التي يجب علينا أخذها بعين الاعتبار هو الابتكار والتي تعمل العديد من الدول على التشجيع عليه وزيادة دعم الشباب للخروج بأفكار وأنماط مبتكرة (شاهر، 2006م).

فالابتكار مع ريادة الأعمال يعتبران أداتين مناسبتين لتحقيق التنمية المستدامة بصورة كبيرة، فمثلاً، لو ذكرنا المشاريع الناشئة التي تقوم على جمع النفايات الإلكترونية وبعدها إعادة تصنيعها أو بيعها لدول ومصانع تقوم بإعادة التدوير، هذا يعتبر مشروعاً ريادياً وتنموياً في الوقت نفسه؛ لأنه يحافظ على البيئة بصورة رائعة ويعمل على تشغيل الأيدي العاملة بصورة كبيرة.

9.2.2 المطلب الرابع: الأعمال الريادية القائمة على الابتكار الريادي في عمان:

الإقتصاد البنفسجي

أُطلق عليه (الاقتصاد البنفسجي)، والذي يعبر عن الإبداع والابتكار في مجالات الثقافة انطلاقاً من مبدأ التنوع الثقافي المتجلي في تلك الأساليب المتنوعة التي يُعبّر بها عن التراث الثقافي الإنساني وإثرائه وتداوله ونقله، إضافة إلى «تنوع أنماط إبداع أشكال التعبير الفني وإنتاجها ونشرها وتوزيعها والتمتع بها أياً كانت الوسائل والتكنولوجيات المستخدمة في ذلك».

ولأن (الاقتصاد البنفسجي) يعتمد على الاستثمار في الثقافة في إطار نهج متكامل للتنمية المستدامة، فهو استثمار تنموي للموارد الثقافية المحلية القائمة على التراث الثقافي وأنماط الثقافة المتطورة بأشكالها المتنوعة؛ ولهذا فإن "بوجحفة" في مقالها هذا تحاول تقديم صورة تكاملية بينه وبين الاقتصاد الأخضر القائم على البيئة، والاقتصاد الاجتماعي الذي يشمل المجالات الاجتماعية بُغية الوصول إلى شمولية القطاع الثقافي وتداخله مع القطاعات التنموية المتعددة من ناحية، وأهميته في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من ناحية أخرى، الأمر الذي نجده يتجلى في العديد من أنماط الثقافة وعلى رأسها الصناعات الإبداعية المتعلقة بالحرف التقليدية التي تمثل بيئة خصبة للاستثمار والابتكار (حمد، 2022م).

لذا فإن هذا النمط الثقافي من الاستثمار يسهم بشكل مباشر في التنمية بأبعادها المختلفة التي يمكن أن تُقاس بمجموعة من المؤشرات منها التعبيرات الثقافية والصناعات الإبداعية وإحياء التراث الثقافي، ومؤشر النشاط الثقافي ومجمل الشراكات المحلية والدولية، وإسهاماته في التنوع الاقتصادي، بحيث يمكن أن يُمثل شاهداً لإسهامات الثقافة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. إن هذه الرؤية التي تقدمها الصناعات الإبداعية في الحرف تُظهر تلك العلاقات التشاركية بين الثقافة والقطاعات التنموية الأخرى في ظل المتغيرات البيئية والاجتماعية والاقتصادية وقدرتها على إنتاج أشكال إبداعية مبتكرة تجعلها دائمة الحيوية والمرونة (محمود، 2019م).

إن ارتباط التنمية بالإنتاج الثقافي والإبداعات والابتكارات يؤسس لإنتاج أشكال من الصناعات الثقافية القادرة ليس على الصمود وحسب، بل التنافس مع الصناعات القطاعية الأخرى، الأمر الذي يجعل من الإبداع والابتكار فيها ضرورة أساسية؛ الصناعات الحرفية التي تتميز بها سلطنة عمان قامت في الأصل على العمل اليدوي باستخدام الوسائل التقنية المتاحة عبر الحقب التاريخية المختلفة، الأمر الذي يعني أن هذه الصناعات عليها اليوم استخدام تلك التقنيات الحديثة التي ستوفر لها قدرات إبداعية ابتكارية، تزيد كفاءة الإنتاج والابتكار (محمود، 2019م).

لقد دعمت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) - بحسب تقريرها للعام 2019م - لإنشاء قطاع للصناعات الإبداعية له سمة الدينامية، يهدف إلى توليد فرص العمل من خلال الاعتراف بدور الثقافة في التنمية الصناعية، والابتكار، ومباشرة الأعمال الحرة التي تستغل الفرص المتاحة، وقد عملت المنظمة على إعداد الأطر العامة للسياسات التي تنظم عمل هذه الصناعات وتدعم أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة، الأمر الذي سيسهم في توسيع نطاقها وبالتالي نطاق مساهمتها في التنمية الاقتصادية (عائشة، 2021م).

المتابع لهذه الأعداد والإنتاجات يلحظ أن أغلبها قائم على المحاكاة في مجالات إبداعية محددة غير قادرة على الإنتاج الإبداعي الخلاق، وإنتاج فرص استثمارية جديدة في مجالات التراث الثقافي الأخرى القائمة على الابتكار؛ ذلك لأن الرؤية التي تأسست عليها هذه الصناعات تقوم على (الإنتاج الحرفي) الذي يركز على المحاكاة لا الإنتاج الإبداعي؛ والحال أن هذه الرؤية لا تُخرِّج مبدعين قادرين على الابتكار بالوسائل التقنية والاستثمار بمعطيات الإدارة الثقافية والرؤية الاقتصادية الحديثة، بل حرفيين يحتاجون إلى مبدع مبتكر يقودهم نحو الإنتاج المنافس ومستثمر قادر على قيادة وتسويق هذا الإنتاج.

وهذا ما يكشفه الفاقد بين مدخلات هذا الاستثمار ومخرجاته، والذي يظهر جلياً في ترتيب السلطنة في ركيزة (مخرجات الإبداع) في مؤشر الابتكار العالمي 2020م، حيث تراجع إلى المرتبة (94)، والذي يشكل فيه مثل هذا الإبداع - لو تم وفق رؤية الصناعات الإبداعية - فارقاً مهماً في هذه الركيزة. الأمر الذي يحيلنا إلى قدرة هؤلاء (الحرفيين) على التأسيس للمشروعات الاستثمارية وتحقيق الصمود. على الأقل في السوق الإبداعية وسط تزامم المنافسات، فهذه الصناعات وفق الرؤية (الحرفية) التي انطلقت منها، ظلت رهينة التدريب القائم على النمذجة، وعلى الرغم من وجود بعض المبدعين الذين قدموا أفكاراً إبداعية واستثمروها في هذا المجال، إلا أن أغلب ما نراه من منتجات قائم على (النمذجة) والتكرار لمشروعات أو إبداعات سابقة، الأمر الذي يفقد هذه الصناعات القدرة على الصمود.

إن الصناعات (الحرفية) في السلطنة قوة إبداعية غير مُستغلة على مستوى الابتكار، وقدرة هائلة في فتح فرص للوظائف الإبداعية والمساندة على مستوى واسع، إذا ما استطعنا إعادة رؤيتها وفق منظور الصناعات الإبداعية الحديثة وقدرتها التنموية القائمة على الإبداع والابتكار، فإذا كانت السلطنة قد أودعت « بحسب إصدار وزارة الإعلام عُمان 2019م عدد (797) منتجاً من المصنفات الحرفية ضمن حماية الملكية الفكرية للحرف الوطنية»، فإن ذلك مؤشر على تلك الفرص الإبداعية التي يمكن أن تحظى بها السلطنة إذا ما تم تمكين هذه الإبداعات وفق رؤية ثقافية واقتصادية، لأن تلك المصنفات لن تحظى بقدرة على المنافسة إلا إذا تم تصنيعها باعتبارها إبداعاً مبتكراً لا مجرد تعديل في النموذج أو الأصل، ولهذا يبقى هذا المجال الغني بحاجة إلى تخطيط وفق مرئيات الاقتصاد البنفسجي في مجتمع المعرفة (عائشة، 2021م).

عرض التقرير السنوي "المرصد العالمي لريادة الأعمال 2021م" أهم وأبرز المؤشرات التي تحققت في مجال ريادة الأعمال في السلطنة من حيث متطلبات رواد الأعمال، وخصائص ودوافع ومستوى القيم الاجتماعية تجاه ريادة الأعمال في سلطنة عمان في عامي 2020 - 2021 م، والنتائج التي حققتها مؤشرات ريادة الأعمال في ظل جائحة كوفيد 19.

النسخة الثانية من التقرير السنوي التي كشف النقاب عنها مؤخراً في حفل افتتاح فعاليات أسبوع ريادة الأعمال بجامعة نزوى وعمل عليه مركز ريادة الأعمال بالجامعة بالتعاون مع هيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكدت تطور مستقبل ريادة الأعمال في السلطنة، والنتائج التي حققتها في العديد من المجالات الاقتصادية المختلفة مستفيدة من وسائل الدعم التي يحظى بها رواد الأعمال لإقامة مشاريعهم.

وجاء في توصيات تقرير مسح مرصد ريادة الأعمال 2020 - 2021م، الذي شارك فيه العديد من الخبراء والمختصين والأكاديميين والباحثين أهمية أن تقدم الحكومة سياسات خاصة لدعم وتنمية الأعمال التجارية الجديدة، كما يجب التركيز على رواد الأعمال ذوي النمو المرتفع؛ لبناء جيل من

رواد الأعمال الأقوياء الذين يسهمون في الدفع بالمنظومة الاقتصادية للبلاد والنهوض برؤية عمان 2040م.

أوصى التقرير بتعزيز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاستثمار بالقطاعات غير النفطية التي من شأنها أن تدعم تطلعات رؤية عمان 2040م، وخاصة في مجال الاستثمار والأمن الغذائي والسياحة واللوجستيات وقطاعات الصناعات التحويلية والإنتاج وقطاعات خدمة المؤسسات ودعم تحول مجالات المشاريع الريادية من مشاريع تهتم بالاستثمار في المجال الاستهلاكي إلى المجال الإنتاجي (تقرير الوزارة بعمان: 2021).

المشاركون في إعداد التقرير أكدوا في توصياتهم أيضاً على إنشاء مجموعات بيئة واقية وداعمة أو مراكز أعمال ومراكز مبتكرة لمساعدة الشركات الناشئة، ويتعين على مختلف أصحاب المصلحة توحيد جهودهم في هذه المجموعات أو مراكز الأعمال التي تشمل منظمي وموجهي المشاريع الريادية، وأهمية العمل على صياغة وتنفيذ السياسات التي تشجع الابتكار وزيادة الأعمال على المستويات الوطنية التي تدعم رؤية 2040م، كما أنه من المهم زيادة الوعي بدور الابتكارات وزيادة الأعمال في التنمية الاقتصادية للبلاد، ثم إدخال سياسة الابتكار الموجهة نحو توليد الابتكارات ونقلها وتسويقها، إلى جانب البرامج التعليمية التي تشكل المواقف المبتكرة وتعزيز الدورات التدريبية، مع أهمية أن توفر الحكومة بالتعاون مع القطاع الخاص المجال لفتح قنوات تمويل مبتكرة وهو أمر مهم كون أن الابتكارات مسرعات الاقتصاد الوطني وقدرتها على إيجاد مشاريع مستدامة.

وفيما يتعلق بجائحة كوفيد 19 أشار التقرير إلى أن مجمل زيادة الأعمال في مراحلها المبكرة "إجمالي النشاط الريادي" ارتفع بأكثر من ضعفين في عام 2020م مقارنة بعام 2019م، فقد نما من 6.7 إلى 16%، وهو أعلى نسبة للارتفاع من بين كافة الاقتصاديات المشاركة في المرصد العالمي لريادة الأعمال وملاك الأعمال القائمة على التوالي.

ونما إجمالي نشاط ريادة الأعمال ومكوناته من 7% في عام 2019م إلى 16.3% في عام 2020م في ظل ظروف الجائحة وهو ما يمثل نسبة زيادة بلغت حوالي 9.3%، وتعكس هذه الزيادة السياسات الفعالة والإيجابية التي تنتهجها الحكومة لتشجيع رواد الأعمال وكذلك الإجراءات التي اتخذتها الحكومة للتخفيف من آثار جائحة كورونا.

وبحسب التقرير انخفضت نسبة التخارج والإغلاق للمؤسسات التجارية، فقد انخفضت في عام 2020م إلى 10.8% من أصل 17% في عام 2019م، وارتفع معدل السلطنة في إجمالي النشاط الريادي بسبب رغبة نسبة كبيرة من المواطنين العمانيين الراغبين في بدء مشروع تجاري في السنوات الماضية لتحتمل السلطنة المركز الرابع في تصنيف مؤشر "المرصد العالمي لريادة الأعمال" بعد الكويت والمملكة العربية السعودية وقطر.

وأوضح التقرير أن ندرة الوظائف والحاجة إلى كسب توفير مصدر للدخل جاء في صدارة الدوافع في عام 2020م لدى العمانيين الراغبين في خوض ريادة الأعمال، بينما كانت الرغبة في تحقيق مكاسب مادية وزيادة الدخل مرتفعة، وهي ثاني أسباب البدء بتنفيذ مشروع تجاري في 2020م (تقرير الوزارة بعمان. 2021م).

وفيما يتعلق بأثر ريادة الأعمال المبكرة في المؤسسات القائمة على التطور الاقتصادي والاجتماعي أشار التقرير إلى أن النشاط الموجه نحو الاستهلاك يهيمن على معظم الأنشطة وعلى كل من مراحل ريادة الأعمال والأعمال القائمة، ويأتي القطاع التحويلي في المرتبة الثانية. وقد يكون للجائحة أثر على مدى تفضيل نشاط ريادة الأعمال نحو القطاعات الموجهة للاستهلاك، التي غالباً ما تكون نسبة المخاطرة قليلة في هذا القطاع. كما أن نسبة مشاركة السلطنة منخفضة في قطاعي التكنولوجيا المتقدمة والمتوسطة مقارنة بالدول المتقدمة الأخرى، إذ أظهر المسح أن حوالي 2% من رواد الأعمال بدأوا أعمالاً في قطاع التكنولوجيا.

وبالنسبة للخدمات في الابتكار والمنتجات فقد ارتفع معدل الابتكار، إذ أفاد 27% من رواد الأعمال استخدامهم لمنتجات أو خدمات مبتكرة جديدة، وأن المؤسسات في المرحلة المبكرة تميل لأن تكون أكثر نشاطاً تجاه الابتكار في المنتجات والخدمات مقارنة بالمؤسسات التجارية القائمة وبالأخص على المستوى الوطني.

الجدير بالذكر إن التقرير يستهدف توفير قاعدة بيانات وبحوث ودراسات من شأنها مساعدة صناع القرار وواضعي السياسات والبرامج الخاصة بريادة الأعمال في السلطنة من طريق قياس بعض المؤشرات الخاصة ببيئة ريادة الأعمال بالسلطنة ونشاطها، وفقاً لمنهجية عملية معتمدة دولياً عن طريق عمل دراسة ميدانية تستهدف واضعي السياسات والأكاديميين ورواد الأعمال والمعنيين بقطاع ريادة الأعمال بالسلطنة، للوقوف على كافة التفاصيل المتعلقة بهذا القطاع الحيوي الواعد، كما يعد المشروع منصة فريدة من نوعها؛ كونها تجمع الباحثين والأكاديميين وصناع القرار للوقوف على سبل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من منظور عملي، وإبراز جهود سلطنة عمان في مجال دعم ريادة الأعمال.

10.2.2 تعليم ريادة الأعمال في سلطنة عمان (موزة، 2021م):

لقد تضمنت الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني 2020م أربع إستراتيجيات، وجاء التعليم العالي في المحور الرابع من إستراتيجية تنمية الموارد البشرية الذي نص على: "بناء نظام تعليمي بعد مرحلة التعليم الثانوي والتعليم الفني، يقوم على توفير التخصصات الرئيسية التي يحتاجها الاقتصاد الوطني، وتوفير التسهيلات اللازمة لإجراء البحوث التطبيقية في جميع المجالات الاجتماعية منها والاقتصادية" (بيان وزارة التعليم العالي، 2016م).

وعملت العديد من الجهات المختلفة على الاهتمام بتعليم ريادة الأعمال في السلطنة، ومنها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار، فقد قامت بجهد كبير في موائمة مخرجات التخصصات المختلفة مع متطلبات سوق العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار أن نسبة مهمة من التخصصات التي

يتطلبها سوق العمل لا تتطلب غالباً مجالاً أكاديمياً محدداً، بل يمكن أن تستوعب مجالاً واسعاً من التخصصات عندما يلازمها تدريب على رأس العمل، ومن أهم هذه الجهود هي:

- التنسيق والتعاون مع قطاعات العمل.

- إنشاء دائرة مسح الخريجين.

- إنشاء مركز التوجيه الوظيفي، وتدريب مقرر ريادة الأعمال (حنين، 2016م).

لقد وُضِعَ مقرر ريادة الأعمال بحيث يهدف إلى تطوير الإبداع والابتكار وريادة الأعمال في السلطنة فضلاً عن تعزيزها لدى طلبة المرحلة الجامعية من التخصصات المختلفة، وإبراز أهمية الثقافة الداعمة له، حيث يُعد هذا المقرر مقدمة في ريادة الأعمال ومكملاً للخطط الدراسية الأخرى ولا يستهدف بالضرورة تخصصات ريادة الأعمال. يتضمن المنهج ثلاثة محاور رئيسية وهي:

- **المحور الأول:** هو المادة العلمية عن ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويهدف

المحور إلى زيادة فهم الطلبة للمفاهيم والنظريات المتعلقة بريادة الأعمال والتي تعد مهمة لتطوير الثقافة الصحيحة نحو المبادرة التجارية، وكذلك استعراض أهم المفاهيم التجارية ذات العلاقة ببدء المشروع التجاري والتخطيط التي ستساعد الطلبة على تطبيق هذه المفاهيم (نجاح، 2017م).

- **المحور الثاني:** هو البيئة الممكنة والإجراءات الخاصة عند بدء المشروعات الجديدة في سلطنة

عمان، ويركز هذا المحور على تعريف الطلبة بالإجراءات المتبعة في سلطنة عمان عند بدء مشروع تجاري، وكذلك معرفة أنظمة الدعم المتاحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السلطنة، ومناقشة العوامل المهمة التي تؤثر في صياغة الفكرة التجارية وإعداد دراسة الجدوى لها.

- **المحور الثالث والأخير:** هو إيجاد الفكرة التجارية وإعداد دراسة الجدوى لها، ويهتم هذا المحور

بالنواحي التطبيقية لريادة الأعمال والابتكار، حيث يقدم طرق تطوير دراسة الجدوى التجارية، من خلال قيام الطلبة بتطوير أفكارهم التجارية الإبداعية وتطبيق أساسيات المعرفة التجارية التي تعلموها

في إعداد دراسة الجدوى التجارية (وزارة التعليم العالي بعمان، 2014م).

قصة ريادة ناجحة:

المجتمع العماني مليء بالنماذج المشرفة التي واجهت الصعاب للوصول إلى أهدافها، ومن بين هذه النماذج المضيئة سيدة عمانية كانت مثالا للتصدي للظروف والسير في طريق النجاح العلمي والعملية. تحدثت "حسنا بنت محمد بن خالد الداودية" جميع العقبات التي تواجهها ونظرات المجتمع لها، لتقتحم عالم ريادة الأعمال وتتميز فيها، على الرغم من كونها سيدة تبلغ من العمر 46 عاماً وأماً لسبعة أبناء (سعاد، 2017).

مصدر الدخل والمستوى المعيشي لدى أسرة حسنا متوسط، فزوجها يعمل عسكرياً براتب محدود، لذلك قررت اتخاذ خطوات جادة لتحسين مستوى أسرتها المعيشي والموازنة بين عملها ورعاية بيتها وأبنائها.

عقبات في بداية الطريق

بدأت العقبات تظهر أمام حسنا الداودية مبكراً، فمع بداية التفكير في دخول عالم ريادة الأعمال وتأسيس مشروع خاص لها، واجهت رفضاً من الأسرة بسبب العادات والتقاليد، حيث إن المرأة غير مسموح لها بالدخول إلى عالم التجارة والاختلاط بالرجال.

أقنعت "الداودية" زوجها بالأمر وضرورة العمل للمساهمة في تحسين وضع الأسرة المادي، وبالفعل بدأت في أولى خطوات تنفيذ حلمها.

بداية المشوار:

بدأت حسنا بمفردها لتطوير مهاراتها وتنفيذ مشروعها التجاري دون مساعدة من أحد، وحضرت العديد من الدورات المتخصصة في إدارة المشاريع والتسويق والموارد البشرية وإدارة المؤسسات، وشاركت في حوالي 35 ورشة عمل ودورة تدريبية في هذا المجال.

تقول حسنا: "لله الحمد أن أول مشروع تجاري بدأت به هو "روح الشرقية لتجارة البيع الذاتي" حيث كنت أوفر ماكينات البيع الآلي لمشروبات القهوة والشاي والحلويات بالدفع عبر الماكينة واستلام

الطلب في ثوان، واستمر المشروع لمدة 5 سنوات استطعت خلالها سداد القرض البنكي الذي أخذته للمشروع كما توسعت في العمل في كل أنحاء المحافظة".

عادت العقبات لتظهر في طريق حسناء مجدداً ، هذه المرة لم تتمكن من توفير تراخيص استقدام فني متخصص في إصلاح ماكينات البيع الآلي لكونها مقترضة، ولا يمكنها سوى توظيف العمانيين فقط لكنها لم تجد متخصصين عمانيين في هذا النوع من الماكينات، وتواصلت صاحبة المشروع مع عدد من الشركات للبحث عن متخصصين في هذا الأمر، لكن لم ينجح الأمر وتوقف المشروع.

عودة مرة أخرى:

على الرغم من توقف المشروع، إلا أن حسناء عادت مرة أخرى لتنهض من جديد وتبدأ عملاً آخر وهو تنظيم الفعاليات والذي استطاعت من خلاله تحقيق النجاح والوصول إلى المرحلة النهائية في جائزة ريادة الأعمال كأحد أفضل 6 مشاريع صغرى.

وتشير "الداوودية" إلى أن أكبر العقبات التي تواجه رواد الأعمال وأصحاب المشروعات الصغيرة هو محاولة توفير السيولة المالية للمشروع وضمان دفع الالتزامات المالية للبنوك والموردين والدائنين في مواعيدها حتى لا يخسر الشخص علاقاته معهم، موضحة أنها ما زالت تحاول التغلب على هذا التحدي وخصوصاً في ظل هذه الجائحة "كوفيد 19" التي أوقفت نشاط الفعاليات بالكامل.

شغف آخر بالدراسة:

لم يتوقف شغف حسناء الداوودية على ريادة الأعمال فقط، بل عادت إلى مقاعد الدراسة مرة أخرى بعد انقطاع دام لأكثر من 25 عاماً.

وأوضحت: "قصة عودتي إلى الدراسة بدأت بعد أن وجدت أن الأبناء أصبحوا كباراً ومستقلين وقادرين على الاعتماد على أنفسهم، ووجدت أنني يجب أن أستثمر في تعليم نفسي ومواصلة الحلم الذي يشغل فكري وقلبي لذلك قررت أن أبحث عن جامعة تناسب ظروفني المادية والأسرية حتى التحقت بالجامعة العربية المفتوحة بداية عام 2018م، وأكملت البكالوريوس في صيف 2020م بمعدل تراكمي

3.91 من 4، وزاد الطموح فسجلت في برنامج الماجستير في إدارة الأعمال في جامعة السلطان قابوس والحمد لله أكرمني ربي بأن قبلوني مباشرة وأنا الآن أدرس الفصل الأول في الماجستير وما زال الطموح مستمراً”.

حب المغامرة والتحديات:

تحب حسناء المغامرة ومواجهة التحديات لاكتشاف قدراتها ومواهبها، فتمكنت من الحصول على بكالوريوس في إدارة الأعمال لربط خبرتها العملية بالمعرفية، وسوف تستكمل مسيرتها التعليمية في مرحلة الماجستير في تخصص إدارة الأعمال.

وتخطط “الداوودية” لتقديم الاستشارات في إدارة الأعمال لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصوصاً للمرأة وصاحبات المشاريع المنزلية، وكذلك تقديم محاضرات وورش في كيفية إدارة المشاريع وقد تفتح مركزاً تدريبياً أو حاضنة لرواد الأعمال مستقبلاً.

المبحث الثالث : الدراسات السابقة

3.2 مقدمة:

تناول هذا الجزء من الدراسة عدداً من الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة وهو أثر البيئة الريادية على الابتكار واقتناص الفرص لدى رواد الأعمال بالحقل الثقافي في سلطنة عمان، ولإجراء ذلك، تم تقسيم هذه الدراسات المتعلقة بالموضوع إلى قسمين: الدراسات العربية والدراسات السابقة باللغة الإنجليزية وفق التسلسل التاريخي للدراسة من الأحدث الى الأقدم كما يلي:

أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بالابتكار:

دراسة: (سليمان، 2007):

هدفت هذه الدراسة الى معرفة الابتكار الذي يشتمل على كل ما هو جديد ومبتكر يميز منتجات وخدمات المنظمات، إذ يعد التفكير الابتكاري، والاعتماد على القدرات العقلية من الركائز الأساسية للابتكار المستخدم لحل المشاكل بالاعتماد على الخبرات والمهارات العقلية والتجارب، والمساعدة بانتهاج وسائل مبتكرة، مما يدعم المركز التنافسي للمنظمة والقيام بأعمالها بطرق ابتكارية حيث أن هذه المنظمات تتنافس لتقديم أفضل المنتجات والخدمات وتقديمها للمتعاملين بأساليب مبتكرة؛ لتلبية احتياجاتهم، وما يتوقعونه منها لكسب ولاء المتعاملين الحاليين ، حيث أن الابتكار من العوامل التي لها تأثير كبير على المنظمة، إذ لم يعد الأمر يتوقف على أداء الأنشطة والعمليات كما يطلبها العميل بالشكل الصحيح والوقت الصحيح، بل ذهبت المنظمات إلى أبعد من ذلك، وطرح العديد من البدائل التي توافي توقعات المتعاملين والعمل على زيادة فاعليتها وكفاءتها التنافسية مما يتيح لها فرصة التميز عن غيرها من المنظمات العالم يتغير بشكل سريع والاستمرار بالأساليب التقليدية قد يؤدي إلى فشل المنظمة، فالمنظمات يجب أن تكون طموحة، وتنتهج طرق وأساليب مبتكرة، وتعمل ضمن أفكار خلاقة؛ لتمييز أدائها عن غيرها من المنظمات.

دراسة (Windrum& koch, 2008)

هدفت هذه دراسة إدخال الابتكارات في قطاع الإدارة العامة الأوروبي في مؤسسات القطاع الحكومي في 29 دولة أوروبية، والتي بلغت في مجموعها النهائي 2157 مقابلة هاتفية، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة مباشرة بين قدرة المنظمة على الابتكار ومستوى كثافة الابتكار للمنظمة ، وأثبتت الدراسة أن عوامل الدفع (العوامل الداخلية) مثل التكنولوجيا، كفاءة الموظفين واستخدامهم لمصادر المعرفة ومدى تشجيع المنظمة لهم على الابتكار لها الدور الأكبر في تحقيق الابتكار داخل المنظمات

الحكومية ، كما أن العوامل الخارجية من قوانين ومطالب تشريعية سياسية تؤدي دوراً مهماً كمحركات للابتكار داخل المنظمات في القطاع الحكومي.

أما (Bugge et al., 2011) يشير إلى نوع آخر من الابتكار الا وهو " ابتكار العمليات Process innovation" و" الابتكار التواصلي Communication innovation " ويتضمن ابتكار لعمليات تطبيق أسلوب أو منهجية جديدة، أو / وإحداث تغييرات نوعية ملموسة مقارنة بالأساليب والمنهجيات السائدة سابقا في المؤسسة وذلك فيما يتعلق في انتاج وتوفير الخدمات والسلع، كما قد يشمل هذا الابتكار تغيير وتطوير المعدات والمهارات أو إدخال تحسينات على الخدمات المساندة مثل تقنيات المعلومات والمشتريات والمالية والمحاسبة.

في حين يعني الابتكار الاتصالي تطبيق أساليب جديدة لتعزيز وتطوير الخدمات أو السلع التي تقدمها المؤسسة، أو إحداث تطورات نوعية عليها لتأثير على سلوك الأفراد أو غيرهم.

دراسة: (عبد الوهاب 2012):

أكدت الدراسة على أن الابتكار اليوم أصبح متطلباً لنجاح المنظمات لا سيما في بيئة تتصف بالصراع، وسعيها للنمو والازدهار، لذا فإن قدرتها على البقاء مرتبط بمدى استجابة المنظمات مع بيئتها، وقدرتها على الابتكار مع متطلبات المتعاملين، فلا شك أن الابتكار يجب أن يكون بالمستوى المطلوب لمواجهة التحديات القائمة، ولا بد من الإبداع في ممارسة الأساليب الابتكارية، والقيام بالأنشطة المختلفة بطريقة ابتكارية تساهم في جعل أداء المنظمة بأفضل من غيرها من المنظمات. في حين يطرح كل من (Sorensen & Torfing, 2012) نوعاً آخر متخصصاً من الابتكار يسمى الابتكار التعاوني Collaborative innovation والذي يعدانه تحدي ليبروقراطية القطاع العام، لأنه يمكن الأطراف المتعددة من حشد ونقل الموارد والأصول والخبرات والمعرفة عوضاً عن الصراع عليها، وفي هذا النوع من الابتكار يتعاون الساسة والخبراء والمستخدمون والقطاع الخاص لتطوير واختيار أشكال جديدة ومبتكرة من الخدمة، ويتعاونون كذلك في تقييم المخاطر والتكاليف.

ويرى (Zeng et al. 2015) أن الابتكار من الأساليب الحديثة التي تعمل على تنمية الأفكار الجديدة، وخلق أفكار مبتكرة، والمفاضلة فيما بينها، فضلاً عن أن الابتكار يساعد على بناء رسالة قوية ومميزة عن الدور الذي تقوم به المنظمة وأهدافها، كما يسهم بالتعرف على قدرات ومهارات العاملين فيها، وتهيئة موارد بشرية مبدعة. إذ إن الابتكار على ارتباط وثيق بالقدرات العقلية والتفكير المبتكر للأفراد التي تمكنه من إنتاج أفكار خلاقية، والعمل بطرق وأساليب إبداعية، وحل المشاكل بأسلوب إبداعي ومتميز، مما يحث الشركات على أن تستثمر الطاقات الإبداعية فيها، وتدعمها، وتعطيها المجال في ممارسة أفكارهم الجديدة، وتوفر المناخ المناسب لهم. فلا شك أن المنظمات تسعى إلى رفع مستوى أدائها، وتوسيع نشاطاتها، ومن بين الأساليب التي تساعد في تحقيق ذلك الابتكار الذي يساهم في حل الكثير من المشكلات التي تواجهها.

وأيضاً هدفت دراسة (Chatroglou and Chatzoudes, 2017) إلى دراسة تأثير الابتكار على تطوير المزايا التنافسية واعتمدت الدراسة عدة مناهج لتحقيق الهدف من هذه الدراسة من ضمنها المنهج التجريبي والتحليلي والكمي استخدمت هذه الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وتم توزيعه على الرؤساء التنفيذيين لمجموعة من شركات التصنيع اليونانية البالغ عددها 189 شركة. وأظهرت النتائج أن إدارة المعرفة ورأس المال الفكري والقدرات التنظيمية والثقافة التنظيمية لها تأثير كبير مباشر وغير مباشر على الابتكار، كما أثبتت الدراسة أيضاً صحة التأثير الإيجابي للابتكار على إنشاء مزايا تنافسية.

كما هدفت دراسة (Torugsa&Arundel, 2017) إلى معرفة تأثير ثقافة تجنب المخاطرة على الفوائد التي تحصل عليها المنظمات الحكومية من ابتكارات الخدمة، اعتمدت الدراسة المنهج التحليلي المقارن النوعي، وذلك من خلال تحديد مجموعات من العوامل أو الاستراتيجيات التي يستخدمها المبتكرون ذوو المخاطر العالية والمنخفضة لتحقيق مستويات مختلفة من فوائد الابتكار، استخدمت الدراسة بيانات من مسح (Innobarometer, 2010) وهو جري للمقابلة الهاتفية للابتكار في 29

دولة أوروبية، والذي شملت عينة من 2505 وكالة إدارة عامة مبتكرة في أوروبا. وأشارت النتائج إلى الحاجة إلى إعادة النظر في الافتراض التقليدي الذي يرى أن ثقافة تجنب المخاطرة في وكالات القطاع العام هي سبب لعدم فعالية الإدارة وعدم تحقيق الابتكار، بل توصلت إلى أن المستوى العالي من تجنب المخاطرة التنظيمية لا يمنع المديرين من الحصول على فوائد عالية من ابتكارات الخدمة العامة.

هدفت دراسة (Demircioglu & Andretsch, 2017) إلى التعرف على العوامل التي تؤثر في النشاط الابتكاري في مؤسسات القطاع العام بالتحديد العوامل الخمسة مثل (التشجيع على التجربة، دعم التطوير التغذية الراجعة، ودعم الموظفين ذوي الأداء المنخفض، والميزانية)، اعتمدت الدراسة المنهج التحليلي. وذلك من خلال تحليل بيانات لجنة الخدمة العامة الأسترالية لعام 2012 الذي أجرته وكالة APSC وتوصلت الدراسة إلى أن العوامل الداخلية في منظمات القطاع العام مثل تشجيع التجربة ودعم التطوير وتحفيز الموظفين ذوي الأداء المنخفض يعزز احتمالية الابتكار، أيضا حلقات التغذية الراجعة لها دور في دعم الابتكار، كما أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية على تأثير الميزانية على الابتكار في المؤسسات العامة.

في حين هدفت دراسة (عبد الحميد، 2018) إلى بيان أثر بيئة العمل والابتكار على الميزة التنافسية بالمصارف العاملة بالولاية الشمالية والتعرف على الدور المعدل للتكنولوجيا في العلاقة بين بيئة العمل والابتكار والميزة التنافسية. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والتطبيقي، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، واستهدفت كافة أفرع المصارف المكونة للجهاز المصرفي بالولاية الشمالية البالغ عددها (35) فرعاً، وبلغت العينة (250) مبحوثاً، توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للعلاقة بين بيئة العمل (المادية الإدارية التنظيمية الوظيفية التعويضات) والابتكار المصرفي (إدارة الموهبة إدارة المعرفة، بناء الذكاء الجماعي، التوجه بالتعلم، الإبداع والابتكار).

في حين هدفت دراسة (Clausen et al. 2019) إلى التعرف على المصادر المختلفة في التأثير على كثافة الابتكار داخل مؤسسات القطاع العام وكيفية تمكينها، والتعرف على دور القدرات التنظيمية داخل مؤسسات القطاع العام من جهة ودور القوى الخارجية والداخلية (عوامل الجذب والدفع) من جهة أخرى على الابتكار. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

بينما هدفت دراسة (Clausen et al. 2019) إلى التعرف على المصادر المختلفة في التأثير على كثافة الابتكار داخل مؤسسات القطاع الحكومي وكيفية تمكينها، والتعرف على دور القدرات التنظيمية داخل مؤسسات القطاع الحكومي من جهة ودور القوى الخارجية والداخلية (عوامل الجذب والدفع) من جهة أخرى على الابتكار. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

كما هدفت دراسة (خالدي، 2019) إلى إبراز أهمية الإبداع في المؤسسة الاقتصادية، كما هدفت إلى تسليط الضوء على مفهومي الإبداع الإداري والتكنولوجي والمنتج الجديد، وتحديد المصادر التي تساهم في امتلاك الميزة التنافسية فضلاً عن دراسة تأثير الإبداع على الميزة التنافسية، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الوثائق والمقابلات كأداة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى أن المنظمة تعتمد على الإبداع الإداري التدريجي لأنه أقل تكلفة ومخاطرة وعلى الإبداع التكنولوجي الجذري لأنه لا يتطلب عتاداً إنتاجياً جديداً، كما أن مصادر الإبداع في المنظمة داخلية، وأثبتت وجود أثر للإبداع الإداري التدريجي على الميزة التنافسية للمنظمة.

هدفت دراسة (Demircioglu & Andretsch, 2020) إلى توضيح كيفية قيام المنظمات الحكومية وصانعي السياسات في بلدان آسيا والمحيط الهادئ لتمكين وتنفيذ وإضفاء الطابع المؤسسي على ابتكارات القطاع العام وأنواع الابتكار التي يركزون عليها، وكيف يقارن ذلك مع الممارسات في الغرب. استخدمت الدراسة المنهج المقارن. وذلك من خلال جمع أحدث الأبحاث التجريبية والنظرية حول ابتكارات القطاع العام في منطقة آسيا والمحيط الهادئ والتي تدرس مجموعة من محركات ونتائج الابتكار وبعد دراسة وتحليل ومقارنة الدراسات المختلفة. وتوصلت الدراسة إلى أن موظفي

القطاع العام في البلدان التي شملتها الدراسة يبحثون جميعاً عن فرص للابتكار، وأن المعايير والقيم الثقافية تؤثر على مدى دعم وتمكين ابتكارات القطاع العام .

بينما هدفت دراسة (خريسات 2020) إلى التعرف على مستوى الابتكار ودوره في تطوير أداء العاملين ، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية وبلغت عينة الدراسة (319) عاملاً اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم تطوير استبانة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، تم تحليلها بإستخدام برنامج (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر للابتكار بدلالة أبعادها مجتمعة (الابتكار الاداري والابتكار التكنولوجي) في تطوير أداء العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية.

هدفت دراسة (الغامدي وغيث، 2022) إلى التعرف على دور (الابتكار الحكومي بأبعاده الابتكار الإداري، ابتكار الخدمة، الابتكار التكنولوجي، الانفتاح على الأفكار، المخاطرة) في تحقيق الميزة التنافسية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للابتكار الحكومي في تحقيق الميزة التنافسية.

ثانياً: التعقيب على الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في إثراء ودعم الإطار النظري للدراسة الحالية، وأعطت صورة شاملة لموضوع الدراسة الحالية من حيث أثر البيئة الريادية على الإبتكار واقتناص الفرص لدى رواد الأعمال بالحقل الثقافي في سلطنة عمان ، وبرز المعوقات التي تواجهها الإبتكار، كما أتاحت الفرصة لتحديد أهداف الدراسة وأهميتها، واختيار العينة والتعرف على الأدوات البحثية والخطوات الواجب إتباعها عند إعداد أدوات الدراسة خاصة في بناء الاستبيان ومنها: دراسة (عبد الحميد، 2018) و(Clausen et al. 2019) و(خالدي،2019) ، والتعرف على الأساليب الإحصائية المستخدمة والإفادة منها، فضلا عن ذلك ساعدت في اختيار منهج الدراسة وهو المنهج الوصفي

التحليلي، وصياغة مشكلة الدراسة والاستفادة من بعض المصادر العلمية من خلال قوائم مراجعها، ومعرفة الأساليب الإحصائية المناسبة.

من خلال استعراض الدراسات السابقة اتضح هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف اهدافها التي سعت إلى تحقيقها واختلاف القطاعات التي تناولتها واختلاف البيئات التي تمت فيها والمتغيرات التي تناولتها مع تشابه الدراسات جميعها في المنهجية التي اتبعتها وهنا يستعرض الباحث أهم أوجه الاتفاق و الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

أوجه الاتفاق والاختلاف:

أ. الاتفاق:

بيئة الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في بيئة الدراسة على سبيل المثال دراسة: (عبد الوهاب، 2012).

متغيرات الدراسة : اتفقت الدراسة الحالية مع اغلب الدراسات السابقة في تناولها لمتغير البيئة الريادية متغير مستقل والابتكار متغير تابع من خلال دراسته بشكل أساسي أو ربطه مع متغيرات أخرى مثال لذلك دراسة : (عبد الحميد، 2018).

منهج الدراسة وأدواتها: اتفقت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي كمنهج والاستبانة كأداة مناسبة لمثل هذا النوع من الدراسات مثل (سليمان، 2007)

ب. أوجه الاختلاف:

بيئة الدراسة: تنوعت بيئات الدراسات السابقة واختلفت مع الدراسة الحالية بشكل عام فقد تناولت هذه الدراسات في القطاع الخاص مثل دراسة (Chatroglou ,2017)

أوجه الاستفادة الحالية من الدراسات السابقة

1. أسهمت الدراسات السابقة في إثراء الجانب النظري والفكري للدراسة الحالية وبناء مقاييس الدراسة الحالية وذلك من خلال الاطلاع على المقاييس الاستبانة في الدراسات السابقة.

2. مهدت الدراسات السابقة الطريق للدراسة الحالية وذلك من خلال الاطلاع على مراجع الدراسات السابقة والاستفادة منها في الدراسات الحالية.
3. الالمام بالأساليب الاحصائية المناسبة للدراسات الحالية من خلال الدراسات السابقة.
4. استفاد الباحث من الدراسات السابقة في صياغة اسئلة الدراسة وتفسير نتائج الدراسة

الفجوة البحثية:

بعد تناول هذه الدراسات بالتحليل اتضح وجود فجوة بحثية فيما تم تناوله عن موضوع البحث يمكن للدراسة الحالية أن تتناوله في الجوانب التالية:

1. **من حيث مكان تطبيق الدراسة:** نجد أن كل الدراسات التي تناول موضوع البيئة الريادية لم تتناول هذا الموضوع بالمؤسسات العامة بسلطنة عمان.
2. من حيث قطاع المؤسسات التي تم تناولها نجد ان معظم الدراسات قد ركزت على قطاع البنوك، وطلاب الجامعات، وقطاع الشركات الكبيرة، ولا توجد من بين هذه الدراسات ما تناول موضوع هذه الدراسة .
3. **متغيرات الدراسة:** تشتمل الدراسة الحالية على المتغير المستقل (البيئة الريادية) (والابتكار) (واقتناص الفرص في المجالات الثقافية).

الفصل الثالث : منهجية وإجراءات الدراسة

(3.1) تمهيد:

يقوم هذا الجزء من الدراسة بوصف وتحديد منهجية الدراسة المتبعة والتي يمكن بواسطتها تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها. حيث يتم تحديد مجتمع الدراسة المستهدف والعينة المختارة وخصائصها. كما يتم إعداد وتطوير أداة الدراسة واستقرارها، وتوضيح جميع إجراءات الدراسة والطرق الإحصائية المستخدمة.

(3.2) منهجية الدراسة:

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، والذي يقوم فيه الباحث بوصف الظواهر والمشكلات العلمية المختلفة، ويمكن من خلاله حل المشكلات والأسئلة الواقعة ضمن دائرة بحثه العلمي، وبناء على ذلك يتم تحليل البيانات التي قام الباحث بجمعها وذلك من خلال النهج التحليلي الوصفي، ويترتب على ذلك استخلاص النتائج والشرح المناسب.

وأيضاً يمكن من خلال هذا المنهج عمل مقارنات بين الظواهر المتشابهة والظواهر المختلفة، بحيث أنه يمكن للباحث أن يجمع مختلف البيانات عن الاختلافات والتشابهات بين هذه الظواهر، وهذه الميزة تعتبر من المميزات الهامة بل والأكثر أهمية والتي يتميز بها المنهج الوصفي التحليلي عن الأساليب العلمية المختلفة، وتعزز هذه الميزة استخدام المنهج الوصفي التحليلي في البحوث العلمية بشكل واسع النطاق.

(3.3) مجتمع وعينة الدراسة:

نظراً لأشمولية الموضوع وأهميته، وحيث أن الدراسة تهدف إلى بيان أثر البيئة على الابتكار واقتناص الفرص لدى رواد الأعمال بالحقل الثقافي في سلطنة عمان " دراسة مطبقة على الميدان الثقافي بالسلطنة، وعليه فإن مجتمع الدراسة يتمثل في جميع رواد الأعمال بالحقل الثقافي في سلطنة عمان، والتي يمثلها المؤسسات الثقافية بسلطنة عمان والمتمثلة في (وزارة الثقافة والرياضة، المؤسسات ذات المشروعات الصغيرة والمتوسطة مجموعة من رواد الأعمال) تتكون مجتمع الدراسة (133) التي تم على أساسها التحليل الإحصائي والتي تم تمثيلها من مؤسسات الثقافة بسلطنة عمان.

عينة الدراسة:

تم استخدام عينة ميسرة من المؤسسات الثقافية بسلطنة عمان المتمثلة في (وزارة الثقافة والرياضة - المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - مجموعة من رواد الاعمال) لاختيار عدد منهم ليمثل مجتمع الدراسة والتي بلغت (99) مفردة عن طريقة معادلة ثامبسون لاختيار عينة الدراسة من المجتمع الأصلي.

(3.4) الإجراءات البحثية في الدراسة:

تم الاعتماد في الدراسة على الخطوات الإجرائية التالية:

1. إجراء الدراسة النظرية ومراجعة الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة باستخدام متغيرات التوجه الريادي وعلاقتها بتعزيز ثقافة الريادة.
2. بناء أدوات البحث.
3. التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة وإرسالها للمحكمين.
4. إعداد الاستبانة بواسطة تطبيق نماذج جوجل (Google Forms) ثم نشر الاستبانة إلكترونياً، والتأكد من وضع حقول إلزامية على جميع فقرات الاستبانة للتأكد من الحصول على استجابات لجميع فقرات الاستبانة، وقد يستغرق توزيع الاستبانة وجمعها حوالي أربعة أسابيع.
5. فحص الاستجابات قبل تفرغها على ملف (Microsoft Excel) ومن ثم تفرغ البيانات وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة، واستخراج النتائج ومناقشتها.
6. التحليل الإحصائي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS 23) للبيانات المستخلصة من أدوات الدراسة التي سيتم تطبيقها، والتأكد من الخصائص السكومترية (الصدق - الثبات) للاستبانة.
7. استخلاص النتائج وتفسيرها وتقديم التوصيات في ضوء ما أسفرت عنه النتائج.

(3.5) أداة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على استمارة الاستبيان وهي أداة الدراسة، حيث تم تطوير الاستبيان بما يتناسب مع نوع الدراسة وعنوانها، وتبلورت أهميتها من خلال الأبعاد العلمية لمتغيراتها من خلال الكتب والمجلات والبحوث العلمية والرسائل المنشورة حول موضوع الدراسة.

تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المختصين، وأجريت التعديلات والاقتراحات المطلوبة على ضوء آراء المحكمين؛ وبناء عليه تم تشكيل الاستبانة من الأجزاء التالية:

الجزء الأول: الأسئلة المتعلقة بالخصائص الديموغرافية لأفراد العينة والمتمثلة بـ (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة).

الجزء الثاني: المتغير المستقل (البيئة الريادية) حيث اشتمل المحور الأول على 15 عبارة مقسمة إلى بعدين:

البعد الأول: البيئة الريادية، ويتكون من 9 فقرات.

البعد الثاني: الابتكار، ويتكون هذا البعد من 6 عبارات تقيس مدى الوضوح في إظهار النتائج والإجراءات التي تقوم بها البيئة الريادية.

الجزء الثالث: العامل التابع، ويمثل المحور الثاني من الدراسة اقتناص الفرص الريادية، ويتكون هذا المحور من 5 عبارات.

اعتمدت الدراسة على مقياس (ليكرت الخماسي) في الاستبانة، حيث كانت قيمه من (1 - 5) والموضحة في الجدول رقم (1.3) وذلك لجميع عبارات محوري الدراسة.

جدول رقم (3.1) مقياس ليكرت الخماسي التدريجي:

الدرجة	القيمة
موافق بشدة	1
موافق	2
محايد	3
لا أوافق	4
لا أوافق بشدة	5

تمت معالجة مقياس ليكرت وحساب الوزن النسبي للمتوسطات من خلال المعادلة التالية

$$0.8 = \frac{1 - 5}{5} = \frac{\text{الحد الأعلى للبديل} - \text{الحد الأدنى للبديل}}{\text{عدد المستويات}} = \text{طول الفئة}$$

ولحساب درجة الاستجابات حسب متوسط الاجابات تم إضافة طول الفئة إلى اقل درجة في المقياس.

كما في الجدول رقم 2.

جدول (3.2) معالجة مقياس ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	المتوسط الحسابي
قليلة جداً	1.8-1
قليلة	2.6-1.81
متوسطة	3.4-2.61
عالية	4.2-3.41
عالية جداً	5-4.21

جدول 3.3 يوضح قائمة استبيان للإجابة عن عبارات الدراسة وذلك على النحو التالي:

الرقم	المتغير	العبارات التي تقيسها
المحور الأول: البيئة الريادية		
1	البعد الأول: البيئة الريادية	9 - 1
2	البعد الثاني: الابتكار	6 - 1
3	المحور الثاني: اقتناص الفرص الريادية	5 - 1

وبعد أن قام الباحث بتصميم قائمة الاستبيان، قام بالتوجه إلى المؤسسات الحكومية المبحوثة، ومن ثم قام بتوزيع هذه الاستبانة لكل فرد من أفراد عينة الدراسة على (google form) ، ومن تم تعبئة قائمة الاستبانة ومن ثم تم تحليلها بواسطة SPSS. وقد تم الاعتماد على مقياس " Likert Scale" في أداة الدراسة، حيث منحت الدرجات على النحو التالي (1 - موافق بشدة، 2 - موافق، 3 - محايد، 4 - لا موافق، 5 - لا موافق بشدة).

(3.6) صدق وثبات أداة الدراسة:

الصدق الظاهري: ويعني أن أداة القياس تبدو وكأنها تقيس ما تم قياسه بالفعل. أي أن شكل الأداة ومظهر الفقرات يتناسبان مع المعنى المقصود.

قُدِّمَت أداة الدراسة إلى مجموعة من المحكمين الأكاديميين ذوي الخبرة والكفاءة للتعبير عن آرائهم حول صلة الفقرة بالمحتوى، وأهمية أداة الدراسة من حيث عدد الفقرات وشمولها وتنوع المحتوى أو مستوى صياغة اللغة العربية، أو أية ملاحظات أخرى تراها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو الحذف حسب ما يراه المحكم ضرورياً، فقد أُجْرِيت التعديلات على ضوء توصيات وآراء المحكمين، مثل توضيح شروط معينة، أو تعديل محتوى بعض الفقرات، لجعلها مناسبة أو دمج بعض الفقرات الأخرى.

صدق البناء والاتساق الداخلي:

وهو أحد مقاييس صحة الأداة التي تقيس مدى وصول أهداف الأداة، وتبين درجة ملاءمة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد والمحور، حيث قُسمت أدوات الدراسة إلى محورين: البيئة الريادية والابتكار، واقتناص والفرص الريادية.

ثبات الاستبانة:

بما أن ثبات الاستبانة يعني قدرتها على إعطاء نفس النتائج في حالة تطبيقها في مجتمع مماثل. فقد اختار الباحث تطبيق اختبار مُعامل "ألفا كرونباخ" لكل عبارات الاستبانة. حيث بلغت قيمة ألفا للمقياس كاملاً (0.832) وهي مرتفعة، مما يشير إلى درجة موثوقية عالية في أداة الدراسة. والجدول التالي يوضح قيم "كرونباخ ألفا" لكل متغير من متغيرات الدراسة.

الجدول رقم (3.4) متغيرات الدراسة وقيم Cronbach Alpha لكل منها

عدد العبارات	المتغير	قيمة Cronbach Alpha
9	المحور الأول: البيئة الريادية	0.881
6	الوسيط: الابتكار	0.564
5	المحور الثاني: اقتناص الفرص الريادية	0.764
20	الدرجات الكلية	0.832

المصدر: الدراسة الميدانية، 2023م

(3.6) الأساليب الإحصائية المستخدمة:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام برمجية الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية *SPSS* في إجراء التحليل الوصفي والاستدلالي واختبار الفرضيات من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. الإحصاء الوصفي: وذلك لعرض خصائص أفراد العينة ووصف إجاباتهم، من خلال استخدام ما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية: تم استخدامها لقياس التوزيعات التكرارية النسبية لخصائص أفراد العينة وإجاباتهم على عبارات الاستبانة.

- الوسط الحسابي: تم استخدامه كأبرز مقاييس النزعة المركزية لقياس متوسط إجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبانة.

- الانحراف المعياري: تم استخدامه كأحد مقاييس التشتت لقياس الانحراف في إجابات أفراد العينة عن وسطها الحسابي.

2. الإحصاء الاستدلالي: تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك للتمكن من تطبيق الأساليب والمؤشرات الإحصائية التالية:

- اختبار معامل الارتباط (Pearson Correlation) لاختبار معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمحورها للتوصل إلى صدق البناء.

- معامل الاتساق (Chroanbach's Alpha) لاختبار ثبات أداة الدراسة.

- اختبار الانحدار الخطي (Linear Regression) وذلك لاختبار أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

الفصل الرابع : عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

(4.1) مقدمة:

بعد عرض الدراسة النظرية في الفصول السابقة يتطلب أن يقوم الباحث بسلسلة من الإجراءات في هذا الفصل للحصول على إجابات لأسئلة الدراسة وإثبات فرضياتها.

(4.2) وصف متغيرات الدراسة الأساسية:

المحور الأول: البيئة الريادية:

1/ البعد الأول: البيئة الريادية:

الجدول رقم (4.1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بإجابات أفراد حول متغير البيئة الريادية:

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
0.952	2.48	كثيراً ما يفاجأ الناس بأفكار غير المألوفة في المجال الثقافي	1
0.849	2.25	كثيراً ما يسألني الناس المساعدة في الأنشطة الثقافية ذات الطابع الابتكاري	2
0.692	1.70	أكون في غاية الرضا عن نفسي عندما أشارك في أي نشاط ثقافي	3
0.740	1.68	أحبذ العمل الثقافي الذي يتطلب فكراً إبداعياً	4
1.160	3.02	غالباً ما أتم عملي في المجال الثقافي على الطريقة التي لفتت لي دون اجتهاد في تطويرها	5
0.929	2.07	أحبذ العمل الثقافي الذي يتطلب مهارات وخبرة واضحتين من الأعمال التي تطلب الكثير من الاجتهاد والإبداع	6
1.033	3.35	لست شخصاً مبدعاً في المجال الثقافي	7
0.652	1.77	أحب تجربة طرق كثيرة لإنجاز أي عمل في المجال الثقافي	8
0.652	2.08	أستطيع الربط بين أجزاء محتوى النشاط الثقافي باقتدار	9
0.167	2.27	المؤشر العام	

حقق هذا المتغير وسطاً حسابياً بلغ (2.27) وانحرافاً معيارياً (0.167) مما يشير إلى أن مستوى الابتكار في مؤسسات الحكومية في السلطنة بمعدل موافقة متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة، وهذا يدل على اهتمام هذه المؤسسات بالأفراد العاملين والسماح لهم بالابتكار في المؤسسات الحكومية. حققت الفقرة رقم (7) لست شخصاً مبدعاً في المجال الثقافي أعلى وسط حسابي بلغ (3.35)، وانحراف معياري قدره (1.033) ودرجة موافقة عالية وهذا يدل على اهتمام المؤسسات المبحوثة بالابتكار. في حين حققت الفقرة (4) أحبذ العمل الثقافي الذي يتطلب فكراً ابداعياً وهي أدنى وسط حسابي (1.68) وبانحراف معياري (0.740) درجة موافقة قليلة جداً وهذا يدل على أن درجة اهتمام المؤسسات الحكومية بالسلطنة على الابتكار.

2/ البعد الثاني: البيئة الريادية:

الجدول رقم (4.2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بإجابات أفراد حول متغير الابتكار

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تدعم المؤسسات الحكومية والخاصة في سلطنة عمان الشباب للاستثمار في القطاع الثقافي	2.40	0.914
2	تشجع التشريعات والقوانين في سلطنة عمان الشباب العماني الباحث عن عمل للدخول في القطاع الثقافي	2.60	1.039
3	تولي هيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة القطاع الثقافي اهتماماً كبيراً	2.94	1.096

1.016	2.63	التحديات الكبيرة في ريادة الأعمال في القطاع الثقافي في سلطنة عمان محط اهتمام البرامج التعليمية في القطاع الحكومي والخاص	4
0.996	2.69	تهتم المراكز البحثية والمتخصصة في ريادة الأعمال بسلطنة عمان بتوجيه الشباب نحو القطاع الثقافي	5
1.038	2.68	من حسن حظ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سلطنة عمان وجود مؤسسات تضمن تكافؤ الفرص للجميع.	6
0.060	2.657	المؤشر العام	

حقق هذا المتغير وسطاً حسابياً بلغ (2.657) وبانحراف معياري قدره (0.060) مما يشير إلى أن مستوى الابتكار كان درجة موافقة متوسطة وذلك من وجهة نظر أفراد العينة المبحوثة، وهذا يدل على اهتمام مؤسسات الحكومية بالبيئة الريادية وحققت الفقرة (3) والخاصة بتلقي المكافآت المعنوية والمادية بالإبداع حيث بلغ أعلى وسط حسابي (2.94) وانحراف معياري (1.096) وكانت درجة موافقة متوسطة وهذا يدل على اهتمام المؤسسات الحكومية بالبيئة الريادية. في حين حققت الفقرة (1) تدعم المؤسسات الحكومية والخاصة في سلطنة عمان الشباب للاستثمار في القطاع الثقافي بأدنى وسط حسابي (2.40) وبانحراف معياري (0.914) وكانت درجة موافقة قليلة وهذا يدل على اهتمام السلطنة بتشجيع الشباب على الاستثمار في القطاع الثقافي.

3/ المحور الثاني: الفرص الريادية:

الجدول رقم (4.3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بإجابات أفراد حول اقتناص الفرص

الريادية:

الرقم	الفقرة	الوسط	الانحراف المعياري
1	لدي حدس متطور في فرز فرص المشاريع الثقافية الممكنة	2.45	0.824
2	يمكنني التفرد بين فرص المشاريع الثقافية الربحة والخاسرة	2.25	0.812
3	لدي قدرة خارقة للعادة في استكشاف فرصة المشروع الثقافي الناجح	2.67	0.857
4	لدي الموهبة العالية في فرز فرص المشاريع الثقافية ذات القيمة المضافة العالية من الفرص ذات قيمة مضافة زهيدة	2.52	0.825
5	عندما يخبروني بين عديد من فرص المشاريع الثقافية المتاحة أمامي أكون واثقاً أنني سأختار الأفضل.	2.03	0.814
	المؤشر العام	2.384	0.018

حقق هذا المتغير وسطاً حسابياً بلغ (2.384) وبانحراف معياري قدره (0.018) مما يشير إلى أن مستوى درجة الاستجابة قليلة، وذلك من وجهة نظر أفراد العينة، وهذا يدل على توافر الإرادة الصادقة لدى أفراد الإدارة في هذه المؤسسات الحكومية وبالشكل المطلوب. وقد حققت الفقرة (3) والخاصة لدي قدرة خارقة للعادة في استكشاف فرصة المشروع الثقافي الناجح حيث بلغ أعلى وسط حسابي (2.67) بانحراف معياري (0.857) وكانت مستوى درجة الاستجابة متوسطة وهذا يدل على اهتمام الإدارة في استكشاف فرص المشروع الثقافي للنجاح. في حين حققت الفقرة (5) عندما يخبروني بين

عديد من الفرص المشاريع الثقافية المتاحة أمامي أكون واثقاً أنني سأختار الأفضل بأدنى وسط حسابي بلغ (2.03) وانحراف معياري (2.67)، وكان مستوى درجة الاستجابة قليلة وهذا يدل على ضرورة الاهتمام بالمشاريع الثقافية ويتم الاختيار الأفضل.

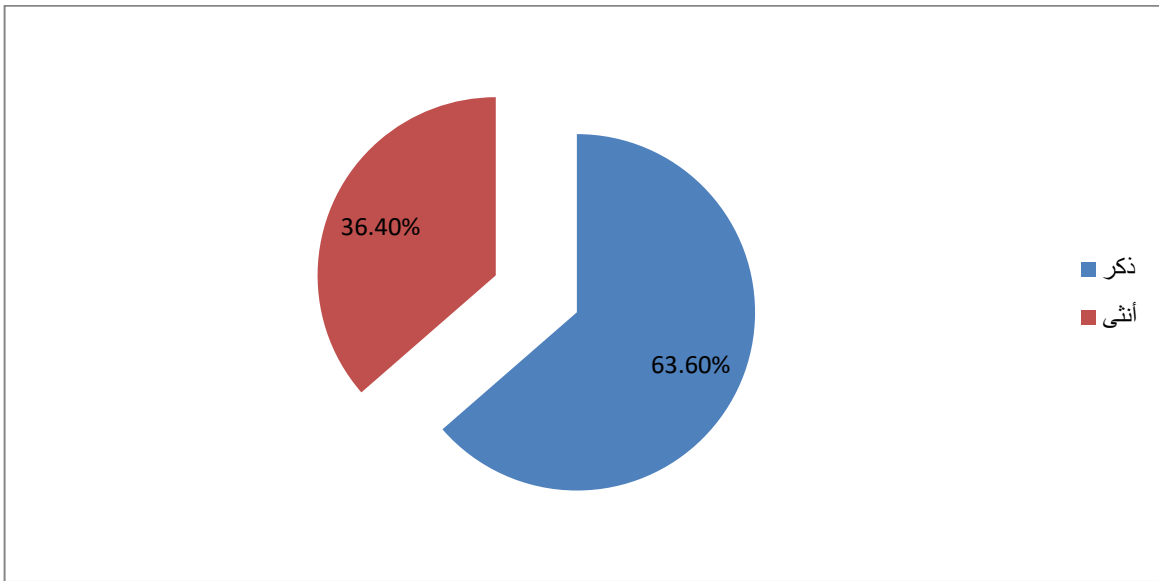
ثالثاً: البيانات الديموغرافية:

جدول رقم (4.4) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير الجنس:

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	63	63.6%
أنثى	36	36.4%
المجموع	99	100%

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م

الشكل رقم (4.1) يوضح التوزيع البياني لأفراد العينة حسب متغير الجنس:



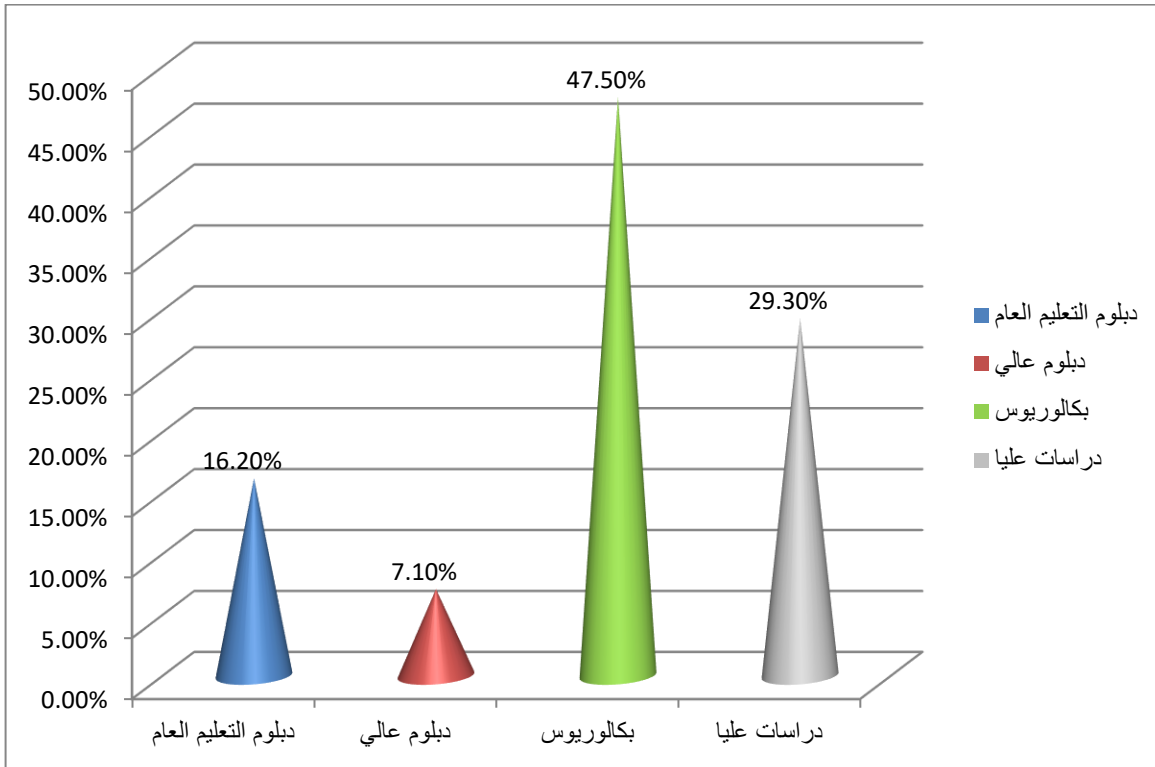
المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية باستخدام برنامج Excel، 2023م
الجدول والشكل أعلاه، يوضحان أن نسبة الذكور 63.6%، وهي أعلى من نسبة الإناث بنسبة 36.4%. ولا تزال بعض المجتمعات تنظر إلى قيادة الأعمال على أنها مجال ذكوري، مما يحد من فرص قيادة المرأة هذا المجال، وتواجه المرأة صعوبات في التوفيق بين مسؤولياتها العائلية ومهامها الريادية، وتفتقر المرأة إلى الشبكات والعلاقات التي تساعد على اقتناص الفرص.

جدول رقم (4.5) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
دبلوم التعليم العام	16	16.2%
دبلوم عالي	7	7.1%
بكالوريوس	47	47.5%
دراسات عليا	29	29.3%
المجموع	99	100%

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م

الشكل رقم (4.2) يوضح التوزيع البياني لأفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي:



المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية باستخدام برنامج Excel، 2023م

الجدول والشكل أعلاه، يوضحان المؤهل العلمي ونجد أن أعلى فئة شملتهم الدراسة هم البكالوريوس

بنسبة 47.50%، يليهم دراسات عليا 29.30%، أما الدبلوم التعليم العام بنسبة 16.2%، بينما

دبلوم عالي بنسبة 7.10%.

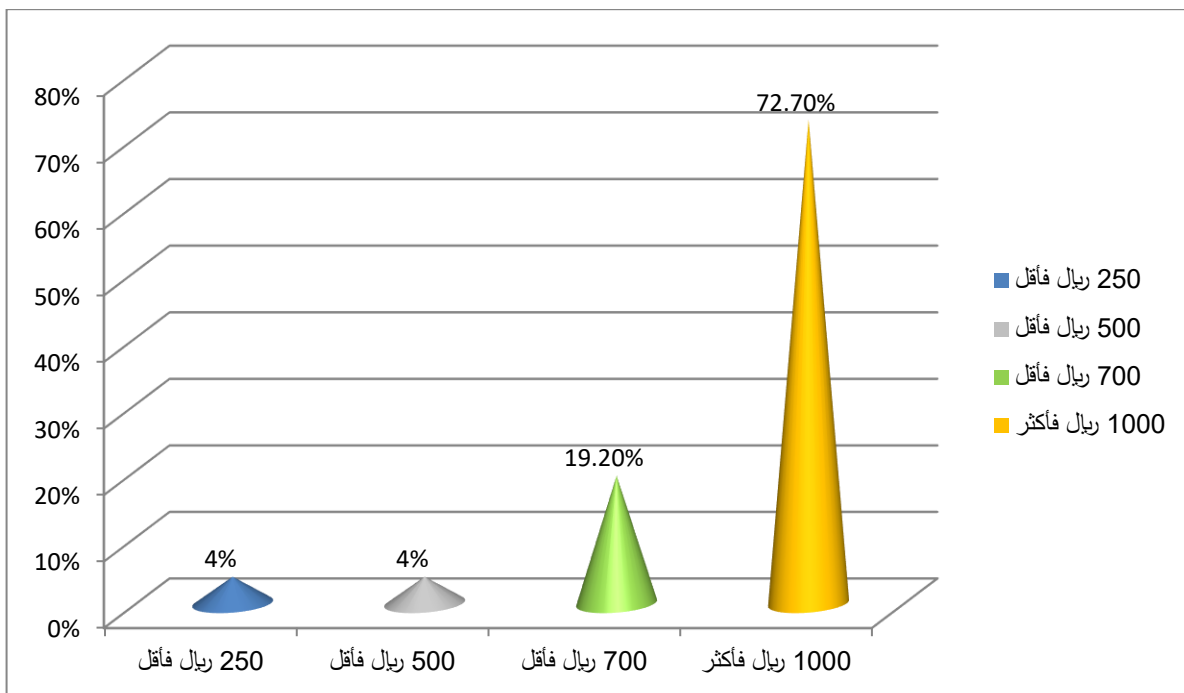
نجد أن الغالبية من حملة درجة البكالوريوس نسبة لاكتسابهم معرفة نظرية متعمقة ومهارات تحليلية وحل المشكلات، والتشجيع على التفكير النقدي والابداعي وهما صفتان ضروريتان في ريادة الأعمال. وغالباً ما يتضمن دراسة مواد متعلقة بإدارة الأعمال والتسويق والاقتصاد في المجال الثقافي مما يوفر أساساً قوياً لفهم الدور الريادي والابتكار في اقتناص الفرص. أما الدبلوم يركز على اكتساب مهارات عملية وتطبيقية في مجال البيئة الريادية والثقافية.

جدول رقم (4.6) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير الدخل الشهري:

الدخل الشهري	التكرارات	النسبة المئوية
250 ريال فأقل	4	4%
500 ريال فأقل	4	4%
700 ريال فأقل	19	19.2%
1000 ريال فأكثر	72	72.7%
المجموع	99	100%

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م

الشكل رقم (4.3) يوضح التوزيع البياني لأفراد العينة حسب متغير الدخل الشهري:



المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية باستخدام برنامج Excel، 2023م

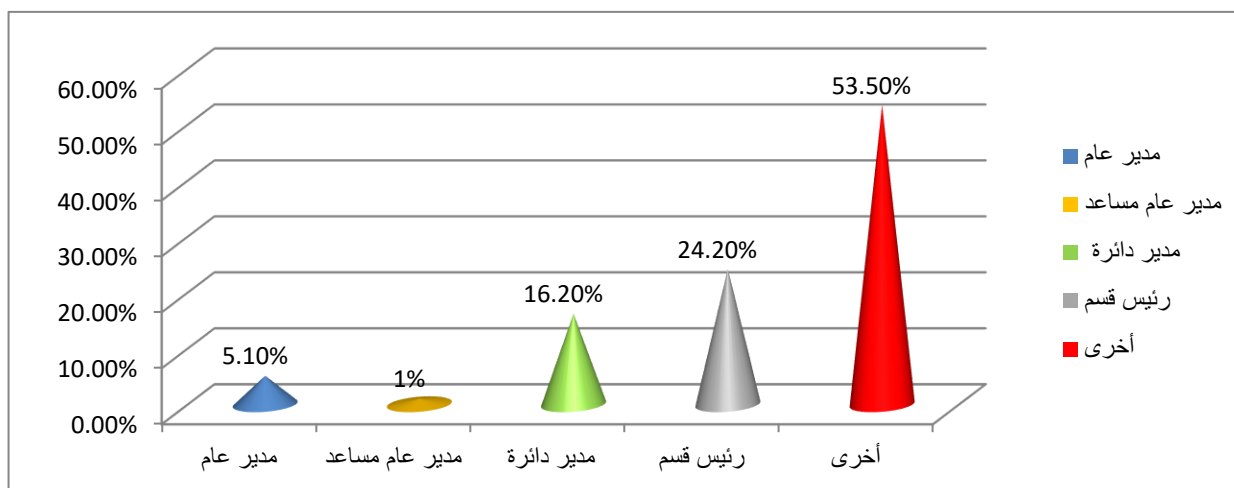
نلاحظ من الجدول والشكل أعلاه، أن الغالبية دخلهم الشهري من 1000 ريال فأكثر وهي أعلى فئة شملتهم الدراسة، أما 700 ريال فأقل بنسبة 19.20%، بينما 250 ريال فأقل، و500 ريال فأقل بنسبة 4%.

جدول رقم (4.7) يوضح التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير المهام الوظيفية:

المهام الوظيفية	التكرارات	النسبة المئوية
مدير عام	5	5.1%
مدير عام مساعد	1	1%
مدير دائرة	16	16.2%
رئيس قسم	24	24.2%
أخرى	53	53.5%
المجموع	99	100%

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS من بيانات الدراسة الميدانية، 2023م

الشكل رقم (4.4) يوضح التوزيع البياني لأفراد العينة حسب متغير المهام الوظيفية:



المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية باستخدام برنامج Excel، 2023م

الجدول والشكل أعلاه، يبينان المهام الوظيفية الأخرى وهي أعلى فئة شملتهم الدراسة بنسبة 53.5%، يليهم رئيس قسم بنسبة 24.2%، أما مدير دائرة بنسبة 16.2%، بينما مدير عام بنسبة 5.1%، أما مدير عام مساعد بنسبة 1%.

نجد أن البيئة الريادية في المجال الثقافي قد تختلف نسبة الرؤساء والوظائف الأخرى مقارنةً بنسبة المدراء وذلك لطبيعة العمل في المؤسسة الثقافية الكبيرة في هياكل إدارية هرمية أكثر تعقيداً مما يعني وجود مستويات إدارية متعددة بما ذلك الرؤساء والمديرين. وبشكل عام، يمكن القول أن نسبة الرؤساء والوظائف الأخرى مقارنةً بنسبة المديرين في البيئة الريادية في المجال الثقافي قد تختلف حسب الظروف الخاصة بكل مؤسسة.

4.3 فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: أن الابتكار يتوسط العلاقة بين البيئة الريادية واقتناص الفرص الريادية لدى رواد الأعمال بالحقل الثقافي في سلطنة عمان

جدول رقم (4.8) نتائج اختبار معامل الانحدار المتعدد ما بين البيئة الريادية، الابتكار واقتناص الفرص الريادية في المجال الثقافي بالسلطنة

المتغيرات	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل بيتا	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
البيئة الريادية	0.555	0.131	0.397	4.234	0.001
الابتكار	0.174	0.068	0.240	2.556	0.012
اقتناص الفرص	0.660	0.284	0.397	2.323	0.022
معامل الارتباط R	0.540				
معامل التحديد R ²	0.292				
قيمة (ف)	19.768				
مستوى الدلالة	0.001				

نلاحظ من الجداول أعلاه، أن القيمة الاحتمالية 0.001 وهي أقل من 0.05 ولذلك أن الابتكار يتوسط العلاقة بين البيئة الريادية واقتناص الفرص الريادية لدى رواد الأعمال بالحقل الثقافي في سلطنة عمان، ونجد معامل الارتباط 0.540 وهو ارتباط طردي متوسط، وبمعامل التحديد (0.292) ويفسر بنسبة 29.2% من تباين البيئة الريادية والابتكار. وأن قيمة (ف) تساوي 19.768 وهي دالة عند 0.05 مما يشير أن النموذج قابل للاختبار وهي دالة إحصائياً مما يفيد أنه يمكن التنبؤ بالفرص الريادية من خلال الابتكار والبيئة الريادية. وأن معاملات الانحدار 0.555، 0.174 وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.001، 0.012. ولذلك فإن الابتكار يتوسط العلاقة بين البيئة الريادية واقتناص الفرص الريادية لدى رواد الأعمال بالحقل الثقافي في سلطنة عمان. ويوفر البيئة الريادية المناسبة لمجموعة من العناصر الداعمة التي تشجع على الابتكار مثل توفر مصادر التمويل، وجود شبكات من المستثمرين والموجهين، وبنية تحتية تكنولوجية متطورة.

وهذه الدراسة تتفق مع دراسة (Psomas et al, 2018, 4)

Posmas, Kafetzopoulos, Gotzamani, (2018). Determinant of Company innovation and market performance, TQM Journal.

وجود علاقة ايجابية للابتكار تتوسط أداء الشركة والبيئة الريادية و رواد الأعمال، وهذا يشجع الحكومة على أداء الشركات الصغيرة على المشاركة في أنشطة الابتكار لتحقيق نتائج أعلى في كل من الإنتاج والتوزيع وهذا يسلط الضوء على الرابط بين الابتكار وأداء الشركة.

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الريادية وتعزيز الفرص الريادية في المجال الثقافي في سلطنة عمان:

نلاحظ من الجداول أعلاه، أن القيمة الاحتمالية 0.001 وهي أقل من 0.05 ولذلك نقبل

الفرضية القائلة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الريادية وتعزيز الفرص الريادية في المجال

الثقافي في سلطنة عمان، ونجد معامل الارتباط 0.540 وهو ارتباط متوسط، وبمعامل التحديد (0.292) ويفسر بنسبة 29.2% من تباين البيئة الريادية. وأن قيمة (ف) تساوي 19.768 وهي دالة عند 0.05 مما يشير أن النموذج قابل للاختبار وهي دالة إحصائياً مما يفيد أنه يمكن التنبؤ بالابتكار من خلال اقتناص الفرص الريادية. وأن معامل الانحدار 0.555 وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.001. ولذلك نجد أن هناك علاقة وثيقة وذات دلالة بين البيئة الريادية وتعزيز الفرص الريادية في المجال الثقافي. أما البيئة الريادية هي مجموعة من العوامل التي تؤثر على قدرة الأفراد والمؤسسة على بدء وتنمية أعمال جديدة تشمل الدعم الحكومي والسياسات التنظيمية، التعليم والتدريب، والثقافة الداعمة للابتكار والمخاطرة. ولذلك فإن العلاقة بين البيئة الريادية وتعزيز الفرص الريادية في المجال الثقافي من خلال توفير الدعم المالي، والتكنولوجيا والاجتماعي، والقانوني، والثقافي.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (جيتاني دور ذي، سومتوك أو جيرابونجيان سوميتي، تأثير القدرة الريادية والقدرة على الابتكار على أداء المنظمة المستدامة، 2023) أن تأثير القدرة الريادية لها علاقة بالابتكار. وأن القيادة والإدارة والتعلم والتحليل والعاطفة وتحقيق الذات تساهم هذه العناصر في قدرة الفرد على تحديد الفرص والاستفادة منها ودفع الابتكار وخلق القيمة في مشاريعهم، وكذلك توفر نتائج هذا البحث إرشادات لصناع السياسات لخلق بيئة مواتية لمؤسسات المجتمع المحلي لتزدهر، وتعزيز ريادة الأعمال والابتكار، والمساهمة في أداء المنظمة المستدامة وأن القدرة الريادية تلعب دوراً قوياً في تعزيز القدرة على الابتكار والأداء التنظيمي ولها دور ايجابي.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الريادية وتعزيز الابتكار في المجال الثقافي بسلطنة عمان.

نلاحظ من الجداول أعلاه، أن القيمة الاحتمالية 0.012 وهي أقل من 0.05 ولذلك نقبل الفرضية القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الريادية وتعزيز الفرص الابتكار في المجال الثقافي

في سلطنة عمان، ونجد معامل الارتباط 0.540 وهو ارتباط متوسط، وبمعامل التحديد (0.292) ويفسر بنسبة 29.2% من تباين البيئة الريادية. وأن قيمة (ف) تساوي 19.768 وهي دالة عند 0.05 مما يشير أن النموذج قابل للاختبار وهي دالة إحصائياً مما يفيد أنه يمكن التنبؤ بالابتكار من خلال اقتناص الفرص الريادية. وأن معامل الانحدار 0.174 وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.001. ونجد أن العلاقة وثيقة ومتبادلة، حيث تلعب البيئة الريادية دوراً حيوياً في تحفيز الابتكار في المجال الثقافي، بينما يساهم الابتكار الثقافي في إثراء البيئة الريادية وتنوعها. حيث أن العلاقة تكاملية، حيث يساهم كل منهما في دعم وتطوير الآخر، مما يؤدي إلى خلق بيئة ثقافية وإبداعية مزدهرة ومستدامة.

وبذلك تتفق هذه الدراسة مع دراسة (Windrum & Koch, 2008) ادخال الابتكارات في قطاع الإدارة العامة الأوروبي في المؤسسات القطاع الحكومي في 29 دولة أوروبية. وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة مباشرة ما بين قدرة المنظمة على الابتكار ومستوى كثافة الابتكارات للمنظمة، وأثبتت الدراسة أن عوامل الدفع (العوامل الداخلية) مثل التكنولوجيا، كفاءة الموظفين واستخدامهم لمصادر المعرفة ومدى تشجيع المنظمة لهم على الابتكار لها الدور في تحقيق الابتكار داخل المنظمات الحكومية، كما أن العوامل الخارجية من قوانين تشريعية سياسية تلعب دوراً مهماً كمحركات للابتكار داخل المنظمات في القطاع الحكومي.

الفرضية الثالثة: هناك دور وسيط يلعبه الابتكار في تعزيز الفرص الريادية لدى رواد الأعمال بسلطنة عمان

نلاحظ من الجداول أعلاه، أن القيمة الاحتمالية 0.022 وهي أقل من 0.05 ولذلك نقبل الفرضية القائلة هناك دور وسيط يلعبه الابتكار في تعزيز الفرص الريادية لدى رواد الأعمال بسلطنة عمان، ونجد معامل الارتباط 0.540 وهو ارتباط طردي متوسط، وبمعامل التحديد (0.292) ويفسر بنسبة

29.2% من تباين الابتكار. وأن قيمة (ف) تساوي 19.768 وهي دالة عند 0.05 مما يشير أن النموذج قابل للاختبار وهي دالة إحصائياً مما يفيد أنه يمكن التنبؤ عن الفرص الريادية من خلال اقتناص الابتكار. وأن معامل الانحدار 0.660 وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.001. وعليه هنالك دور وسيط يلعبه الابتكار في تعزيز الفرص الريادية لدى رواد الأعمال بسلطنة عمان. والابتكار يعمل كحلقة وصل بين البيئة الريادية الداعمة وقدرة رواد الأعمال على اقتناص الفرص.

الخاتمة :

ريادة الاعمال هي عملية وضع الأهداف المحددة، وتوفير الفرص، وتمكين الأفراد، وتطوير نظام الموارد البشرية وكيفية خلق الثقافة الريادية، فقد شهد العالم الفترة الماضية تزايداً كبيراً وتحركاً في هذا

الاتجاه، وقام صانعو السياسات بوضع مجموعة واسعة من التدابير لنشر وترسيخ ثقافة الريادة والبيئة الريادية (أو النظام البيئي الريادي) الذي يعني البيئة الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر في ريادة الأعمال أو تدعمها. هذه البيئة هي التي ستؤثر سلباً أو إيجاباً في نجاح المشاريع الريادية التي تطلق في تلك البيئة. من أهم عناصر البيئة الريادية رواد الأعمال والأفكار الريادية والمستثمرين والشركات الخدمية المختلفة والحاضنات وكل جهة أخرى تساهم في إنجاح المشاريع الريادية.

تتمثل المهمة الأساسية لرواد الأعمال، في حشد الموارد اللازمة وإدارتها لاكتشاف الفرصة وخلقها واستغلالها. لذلك يواجه رواد الأعمال تحديات كبرى لحشد الموارد التي يحتاجون إليها وتهيئتها لاستغلال هذه الفرص وتحويلها إلى منتجات أو خدمات. وتشتمل هذه الموارد على موارد ريادية متعلّقة بمهارات رأس المال البشري والإمكانات والمعرفة، وكذلك الموارد المتعلقة بالتكنولوجيا والتمويل والسُّمعة التجارية وشبكات الاتصال ورأس المال الاجتماعي. بالتالي فإن الفرص الريادية ؛ إمّا أنّها مرتبطة بالعرض، أو الطلب، وإمّا على أنّها مقاربات للابتكارات في استخدام التقنية دعم الابتكار، وتعتبر البيئة الريادية المحرك الأساسي للابتكار، حيث توفر الفرصة لرواد لاختبار أفكارهم وابتكاراتهم لا يقتصر ذلك فقط على تطوير منتجات جديدة، بل يشمل أيضاً تحسين العمليات التجارية وتقديم حلول أكثر كفاءة في مختلف الصناعات.

والبيئية الريادية رغم انها تعد محركاً أساسياً للنمو الاقتصادي، إلا أن هناك العديد من التحديات التي قد تواجه هذه البيئة، مثل: صعوبة الحصول على التمويل اللازم إضافة الى المنافسة الشديدة لان البيئة الريادية مليئة بالفرص، تكون المنافسة أيضاً شديدة، مما يجعل من الصعب الحصول والجلوس على كرسي التميز والنجاح. واخيراً التحديات التقنية كاعتماد تقنيات جديدة أو التكيف مع التغيرات السريعة في السوق.

وتُعرف ريادة الأعمال الثقافية بأنها البحث في كيفية تأثير المنتجات الثقافية من فن والمسرح و أدب و أنشطة ثقافية كالأحداث الرياضية والموسيقى والطعام والأفلام في نمو الاقتصاد المحلي

والوطني والعالمي . وهناك من ينظر إلى ريادة الأعمال الثقافية باعتبارها نشاطاً اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً يقوم على الابتكار واستغلال الفرص والمخاطرة، ومن ثم فهو نشاط ذو رؤية واستراتيجية وعلى قدر كبير من الابتكار الاجتماعي. إضافة الى ذلك فريادة الأعمال الثقافية هي تدريب وتأهيل المهنيين للصناعات الإبداعية، الذين سيكونون وكلاء التغيير، الذين ينظمون ثقافياً ومالياً واجتماعياً لتوليد الدخل من نشاط ثقافي وإبداعي.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

ختاماً، فقد هدف الباحث في هذه الدراسة إلى معرفة أثر البيئة الريادية على الابتكار واقتناص الفرص لدى رواد الأعمال بالحقل الثقافي في سلطنة عمان، وفي سبيل الوصول إلى هذا الهدف غطت هذه

الدراسة خمسة أبواب، الفصل الأول تناول إشكالية الدراسة وأهميتها، الفصل اما الثاني فهو الاطار النظري وادبيات الدراسة والدراسات السابقة، الفصل الثالث تحدث عن منهجية الدراسة واجراءاتها، وفي الفصل الرابع عرض وتحليل النتائج ومناقشتها، و الفصل الخامس النتائج والتوصيات ، وتناول الباحث تعقيدات البيئة الريادية واثرها على الابتكار واقتناص الفرص لدى رواد الأعمال بالحقل الثقافي في سلطنة عمان حيث فصل الباحث في هذا الفصل مشكلة الدراسة المتمثلة في دور البيئة الريادية على الابتكار واقتناص الفرص لدى رواد الاعمال بالحقل الثقافي في سلطنة عمان. أن القيادة ومن خلال قيادتها للعاملين يجب ان تعمل على ضرورة التفكير في التقليل من الاعتماد على المنهج التقليدي القائم على المحاولة والخطأ في حل المشكلات، ومحاولة توظيف المنهج الإبداعي في هذا الشأن، تم أسئلة الدراسة وأهدافها والفرضيات التي انطلق منها، مع ذكر أهمية الدراسة وحدودها الموضوعية والزمانية والمكانية والبشرية، وختم الباحث الفصل بتعريف مفصل لمصطلحات الدراسة وأنموذج شكلي للدراسة.

استعرض الباحث في الفصل الثاني البيئة الريادية، والابتكار واقتناص الفرص ومن ثم الدراسات السابقة، ثم عالج الباحث في الفصلين الثالث والرابع البيانات التي تم جمعها من خلال استبانة أعدها لذلك الغرض، حيث استخدم عينة عشوائية قوامها (99) فرداً يمثلون شريحة من الموظفين في الوزارة، اختار من بينهم عينة عشوائية بسيطة بنسبة 20% من الفئات المستهدفة في الوزارة استجاب جميعهم لأسئلة الاستبانة الموجهة. وحتى يتحقق الباحث من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) قام بعرضها على مجموعة من المحكمين الأكاديميين الذين أبدوا بعض الملاحظات والتي بناءً عليها قام الباحث بإجراء التعديلات المطلوبة. كذلك عمد الباحث إلى التحقق من الاتساق الداخلي لبنود الاستبانة باستخدام بعض المقاييس الإحصائية كالوسط الحسابي والانحراف المعياري.

ولكي يطمئن الباحث على ثبات أداة الدراسة واتساق النتائج المتحصل عليها تم توظيف معامل ألف كرونباخ الذي جاءت قيمتها (0.831) وهي قيمة تدل تحقق الثبات في الأداء.

قام الباحث بتحليل البيانات مستخدماً المقاييس الإحصائية، ثم عرض تلك البيانات في جداول

ورسوم بيانية، ثم جاءت مرحلة تفسير تلك البيانات، وبعدها توصل الباحث إلى النتائج التالية:-

أولاً: النتائج:

وتتمثل في الآتي:

1. أكدت الدراسة بأن الابتكار يتوسط العلاقة بين البيئة الريادية واقتناص الفرص الريادية لدى رواد

الأعمال بالحقل الثقافي في سلطنة عمان بمستوى دلالة إحصائية 0.001.

2. بينت الدراسة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الريادية وتعزيز الفرص الريادية

في المجال الثقافي في سلطنة عمان بمستوى دلالة إحصائية 0.001.

3. أظهرت الدراسة بأنه يوجد بمستوى دلالة إحصائية 0.012.

4. أظهرت الدراسة أن هناك دور وسيط يلعبه الابتكار في تعزيز الفرص الريادية لدى رواد الأعمال

بسلطنة عمان بمستوى دلالة إحصائية 0.022.

5. أظهرت الدراسة بأن الشخص المبدع في المجال الثقافي له اهتمام من قبل مؤسسات السلطنة.

6. أكدت الدراسة بأن الدولة تهتم بهيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الثقافي اهتماماً

كبيراً.

7. أوضحت الدراسة بأن السلطنة تهتم بالأشخاص الذين لديهم قدرات خارقة في استكشاف فرصة

المشروع الثقافي الناجح.

8. بينت الدراسة بأن المؤسسات الحكومية والخاصة في السلطنة تدعم استثمار الشباب في القطاع

الثقافي.

9. أكدت الدراسة بأن السلطنة تهتم بالمراكز البحثية والمتخصصة في ريادة الأعمال على توجيه

الشباب نحو القطاع الثقافي.

10. بينت الدراسة بان السلطنة لها اهتمام بالموهبة في فرز المشاريع الثقافية ذات القيمة المضافة العالية أكثر من المشاريع ذات القيمة المضافة الزهيدة.

11. أوضحت الدراسة بأن الاهتمام بتشريع القوانين في السلطنة ساعد الباحث للدخول في القطاع الثقافي.

12. أكدت الدراسة بأن رواد الأعمال لهم الاهتمام في العمل بالحقل الثقافي مما يشير إلى أن البيئة الريادية جاذبة للعمل في سلطنة عمان.

ثانياً: التوصيات:

بناءً على النتائج السابقة، اوصت الدراسة بالآتي:

1. تعزيز آلية الالتحام مع إدارات الوزارة الأخرى فيما يتعلق بأرشيف الثقافة الريادية.
2. تطوير البرامج التي من شأنها أن تساهم في عمل السلطنة في القطاع الثقافي لجذب رواد الأعمال للعمل على تطوير هذه البرامج.
3. ضرورة الاهتمام بالابتكارات في المجال الثقافي في سلطنة عمان وتطوير بيئة رائدة في المجال الثقافي في البلاد.
4. تحسين البيئة التنظيمية لريادة الأعمال.
5. توضيح المسار الإجرائي لإدارة الأرشيف الريادي وتعزيز التكامل بين الجهات ذات العلاقة.
6. تعزيز إجراءات تسجيل الأعمال القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
7. تعزيز التدريب على مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للشباب في المجال الثقافي في سلطنة عمان.
8. تشجيع الكليات والجامعات على إنشاء مراكز لتسويق المشاريع وريادة الأعمال لدعم الابتكار الذي يقوده الشباب وتعزيز اكتساب مهارات الشباب.

9. دعم وتطوير منصات المعلومات لتعزيز الثقافة عبر الإنترنت والهواتف المحمولة، وكذلك إنشاء مشاريع تجارية جديدة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال في قطاع الأعمال في السلطنة.
10. تعزيز برامج الوزارة الابتكارية في بيئة وفرص ريادة الأعمال.
11. رفع مستوى الوعي لدى الفئات الشبابية بأهمية ريادة الأعمال في تقديم البرامج والتحفيز.

قائمة المراجع والمصادر

أولاً: المراجع العربية:

1. أحمد عبد الرحمن؛ أحمد عبد الكريم (2019 م) واقع تمويل مشاريع ريادة الأعمال في السعودية وجهة نظر خبراء ريادة الأعمال. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، سبتمبر، الرياض.
2. أحمد محمد بكرى موسى (2018 م) منظومة ريادة الأعمال بجامعة كل من سنغافورة وتايوان والمملكة العربية السعودية "دراسة مقارنة" مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 572، الجزء 8.
3. أيمن عادل (2017م). التعليم الريادي: مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال) نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال، سبتمبر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
4. بوبعة عبد الوهاب، دور الابتكار في دعم الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، 2017م
5. بيان وزارة التعليم العالي أمام مجلس الشورى. 2016 م.
6. تقرير الوزارة بعمان 2021 م.
7. حامد عبد الله طلافحة، (2010م)، مناهج الدراسات الاجتماعية وطرائق تدريسها"، الرياض(ط1).
8. حسام محمد مازن، (2017م). التربية البيئية قراءات - دراسات - تطبيقات، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
9. حسين عبد العزيز الدريني، الابتكار تعريفه وتنميته، جامعة قطر - قسم علم النفس التعليمي، 2018م.
10. حمدة الشامسية (2022 م). الاقتصاد البنفسجي. جريدة عمان.
11. خالد عبد الوهاب الباجورى (2017 م) ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية فى العالم العربى، اتحاد الغرف التجارية، دائرة البحوث الاقتصادية.

12. رحومه خلف الله، ا وعبدالله مسعود، ا (2019م)، دور حاضنات الاعمال ومراكز الريادة والابتكار في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في ليبيا. مؤتمر دور ريادة الأعمال في تطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة في الاقتصاد الليبي. ليبيا: جامعة مصراته.
13. رفاعي محمد الرفاعي، أحمد، محمد سيد. (2011 م). الإدارة المعاصرة، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
14. ريم رمضان، (2013م) "عناصر البيئة الخارجية وعلاقتها بالنية الريادية لطلاب الجامعة باستخدام المرصد العالمي لريادة الأعمال"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد الأول.
15. ر، سعاد بنت فايز العلوية (2017م). حساء الدواوية. جريدة عمان.
16. بشار سعدية محمد (2016 م). مستوى توفر الخصائص الريادية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية: دراسة تطبيقية على طلبة البكالوريوس تخصص إدارة الأعمال في جامعة جنوب الضفة الغربية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 24 (2).
17. سلوى أبو ضيف (2018 م). دور تعزيز المهارات الريادية لطالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في دعم المشروعات الصغيرة: دراسة تطبيقية على مركز التوظيف والاعمال الريادية، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، المجلد التاسع، العدد 30، ص 45:64.
18. سمية بروبي، دور الإبداع والابتكار في إبراز الميزة التنافسية للمؤسسات المتوسطة والصغيرة، صفحة، 2019م
19. فائز شاهر عبيد (2016م). الإبداع والريادة في المؤسسة الصناعية، المؤتمر العلمي الدولي حول: الإبداع والابتكار في منظمات ريادة الأعمال. مركز البحث وتطوير المواد البشرية، مايو.

20. شفاء محمد العزاوي، (2002م). قياس علاقة تصميم العمل الوظيفي مع إبداع المديرين في الشركة العامة لصناعة البطاريات، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 9، عدد 29.
21. عائشة الدرملكية (2021 م). البنفسج في الابتكارات الحرفية. مجلة عمان اليوم بعمان.
22. علويه الكاف (2014 م). اتجاهات طلبة الصف الثاني عشر نحو ريادة الأعمال في مدارس التعليم ما بعد الأساسي: دراسة ميدانية. الندوة الوطنية للتعليم لريادة الأعمال والابتكار، وزارة التربية والتعليم.
23. فايز جمعة النجار، وعبد الستار العلي (2010م)، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة. دار الحامد للنشر والتوزيع.
24. أحمد ليلى؛ أبو نفيسة، رنا عبد الله (2012 م). واقع ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية. أعمال ملتقيات المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
25. مجدي مبارك (2017م). الريادة في التعليم. عمان: عالم الكتب الحديث.
26. محمد زين العابدين (2016 م). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية/ جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية
27. محمود الرحبي (2019 م). الاقتصاد البنفسجي والاقتصاد الأخضر. جريدة عمان.
28. منال سيد حسنين (2020 م). "أدوار مراكز ريادة الأعمال بالتطبيق على مركز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية"، المجلة التربوية بكلية التربية، بجامعة الإسكندرية، العدد 73.
29. نوزاد عبد الرحمن الهيتي، والمهندى، حسن إبراهيم، وإبراهيم، عيسى جمعة (2009م). "مقدمة في اقتصاديات البيئة"، (ط1)، دار المناهج للنشر والتوزيع.
30. وزارة التعليم العالي بعمان. 2014 م.

31. خليفة بن حمد بن خليفة الحامدي (2023)، المهارات القيادية لرواد الأعمال: دراسة تحليلية

لواقع ريادة الأعمال بسلطنة عمان، المجلة العربية للإدارة، مج43، ع4، ديسمبر 2023م.

32. ميهفان شريف يوسف (2015)، أثر أبعاد البيئة الريادية في تحقيق الإبداع الاستراتيجي دراسة

استطلاعية لآراء عينة من الملاكات التدريسية في جامعة زاخو، مجلة جامعة دهوك، المجلد

18، العدد1، 2015م.

33. وسام ربحي شمروخ (2024)، الريادة فن اقتناص الفرص لتقديم القيمة، منشورات المنظمة

العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Al Aasadi, R.; Abdelrahim, A. (2007) Critical Analysis and Modeling of Small Business Performance (Case Study Syria) Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability. 3 (2) 1-22
2. Aldrich, H. (2000). Organizations Evolving. Beverly Hills: Sage
Education & Training, 47(3), 170-182.
3. Antonella, Z; Birgit, Hagen, A& Serapio, M (2018). International Entrepreneurship, Edward Elgar Publishing Ltd.
4. Daft, Richard, L., (2018), Organization Theory and Design, 7th ed South – Western College, publishing U.S.A
5. Drucker, P. (1985) Innovation and Entrepreneurship (1 st ed). New York: Harper and Row.
6. Drucker, P (2015). Innovation and Entrepreneurship, (First Edition. Routledge,UK.
7. Dubini, P. (1989). The Influence of Motivations and Environment on Business Startups: Some Hints for Public Policies. Journal of Business Venturing, 4 (1) 11-26

8. Ebru,D(2016).The effect of entrepreneurship education on entrepreneurial Intentions of University Students in Turkey, *Journal of Econometrics and Statistics*, (23)79-93
9. Fayolle, A.(2007) *Handbook of Research in Entrepreneurship Education: Contextual perspectives*. Business and Economics
10. *Golden Entrepreneurship Monitor (1999)* Reynolds, Paul; Hay Michael; Camp, Michael. Center for Entrepreneurial Leadership at the Ewing Marion Kauffman Foundation.
11. Heap , John P. , 1989, *The Management of Innovation and design* cassell educational , lim , London.
12. Lazear , Edward , p. , 2002 , *Entrepreneurship*, Hoover Institution And Graduate School of Business, Stanford University
13. Mitchell, J. R., & Shepherd, D. A. (2018). To thine own self be true: Images of self, images of opportunity, and entrepreneurial action. *Journal of Business Venturing*, 1-17.
14. Morrison , Leslie & Scott , Terri , 2003 , *A Strategy to Increase the Levels Of Entrepreneurial Activity In Northern Ireland* p.66..
15. Schemerhon, Jr, John R. "Management and Organizational Behavior." U.S.A : John Wiley & Sons, 1996.
16. Utterback, James, M. , 1971, *The Process of Technological Innovation within the Firm*". *Academy of Management Journal*, Vol. 14, No.1, March, 1971.

ثالثاً: الرسائل العلمية

1. سلوى أحمد أمين وسوسن ناصر محمد (2018م) " قياس اتجاهات طلبة الجامعة نحو ريادة الأعمال ". طلبة كلية التربية الإسلامية في جامعة صلاح الدين بأربيل نحو مادة ريادة الأعمال رسالة ماجستير .
2. حنين تيسير أبو الشعر (2016م). مدى توافر النية الريادية والعوامل المؤثرة فيها لدى طلبة الجامعات الحكومية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.
3. نجاح سالم الحبسية (2017 م). فاعلية وحدة دراسية مقترحة في تنمية معارف ومهارات واتجاهات طالبات الصف الحادي عشر نحو ريادة الأعمال في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
4. مشاري عبد القادر البنوان (2011 م). أثر الأنماط الريادية على أداء المشاريع الصغيرة في دولة الكويت: دراسة تطبيقية من وجهة نظر الأفراد العاملين في الشركات الحاضنة والممولة للمشاريع الصغيرة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
5. عبير مصطفى خليل (2018 م). بناء نموذج لتطوير مناهج الاقتصاد المنزلي في التعليم الثانوي الشامل المهني بما يتواءم مع متطلبات الاقتصاد القائم على المعرفة وسوق العمل. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
6. سلوى هاني السامرائي، (1999م). الإبداع التقني وبعض العوامل المؤثرة فيه: دراسة ميدانية لأراء عينة من مديري القطاع الصناعي أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
7. لميس يوسف القرنة (2014 م). "أثر أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التنافسية المستدامة دراسة ميدانية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم في مدينة عمان"، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.

8. سمير فهمي برهومة (2014 م). خصائص الريادة وأثرها في المشروعات الريادية: دراسة تطبيقية على طلبة حاضنات الأعمال. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
9. عبد الله، الجموسي، علي، (2021) فاعلية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز اتجاهات طلاب مؤسسات التعليم العالي نحو ريادة الأعمال بسلطنة عمان، مجلة جامعة أسبوط.

الملاحق

ملحق رقم (1)

الاستبانة

أخي الفاضل/ أختي الفاضلة المحترمين

تحية طيبة وبعد،،،

أقوم حالياً بإجراء دراسة علمية تهدف إلى اختبار أثر البيئة الريادية على اقتناص الفرص الريادية في المجال الثقافي بسلطنة عمان: الدور الوسيط للابتكار وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص إدارة الأعمال في جامعة الشرقية.

ولثقة الباحث بكم وبآرائكم، فأنتم الأصلح بتزويد الباحث بالمعلومات الواقعية والصحيحة، ومن هذا المنطلق أتوجه إليكم بالاستبانة المرفقة وأرجو قراءتها بتمعن والإجابة عن فقراتها بوضع علامة (✓) في المربع الذي يعكس رأيكم والمقابل لكل فقرة.

راجياً منكم اخواني الأفاضل واخواتي الفاضلات تعبئة هذه الاستبانة، لتكون عوناً لنا في إنجاح هذه الدراسة، وستساهم ردودك في إنجاز هذا البحث الأكاديمي بشكل فعال جداً.

شاكرين لكم تعاونكم مع فائق الاحترام والتقدير،،،

الباحث: حمد بن سالم الجنيبي

إشراف: الدكتور/ رمزي سلام

المعلومات العامة (الديموغرافية)

يرجى اختيار الإجابة المناسبة عن طريق وضع علامة (✓) في المكان المناسب:

البيانات الشخصية

الجنس: ذكر أنثى

العمر:

1. من 18 الى 29 سنة 3. 30 الى 39 سنة

2. من 40 الى 49 سنة 4. 50 سنة فأكثر

المؤهل العلمي:

1. دبلوم 2. دبلوم عام

3. بكالوريوس 4. دراسات عليا

وللإجابة على أسئلة البحث الرئيسية تم إعداد صحيفة استقصاء تتكون من 20 سؤالاً، وهي عبارة

عن طلب من المبحوثين تحديد مواقفهم منها على مقياس " ليكرت " ذي خمس نقاط وهي

رقم الفقرة	الفقرة	مدى الوضوح		مدى الملائمة للمحور		اقتراحات وتعديلات
		موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	
البيئة الريادية						
1	كثيراً ما يفاجأ الناس بأفكاري غير المألوفة في المجال الثقافي.					
2	كثيراً ما يسألني الناس المساعدة في الأنشطة الثقافية ذات الطابع الابتكاري.					
3	أكون في غاية الرضا عن نفسي عندما أشارك في أي نشاط ثقافي.					
4	أحبذ العمل الثقافي الذي يتطلب فكراً إبداعياً.					
5	غالباً ما أتم عملي في المجال الثقافي على الطريقة التي لقيت لي دون اجتهاد في تطويرها.					
6	أحبذ العمل الثقافي الذي يتطلب مهارات وخبرة واضحتين من الأعمال التي تطلب الكثير من الاجتهاد والإبداع.					

					لست شخصاً مبدع في المجال الثقافي.	7
					أحب تجربة طرق كثيرة لإنجاز أي عمل في المجال الثقافي.	8
					أستطيع الربط بين أجزاء محتوى النشاط الثقافي باقتدار.	9
الابتكار						
					تدعم المؤسسات الحكومية والخاصة في سلطنة عمان الشباب للاستثمار في القطاع الثقافي.	1
					تشجع التشريعات والقوانين في سلطنة عمان الشباب العماني الباحث عن عمل للدخول في القطاع الثقافي.	2
					تولي هيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة القطاع الثقافي اهتماماً كبيراً.	3
					التحديات الكبيرة في ريادة الأعمال في القطاع الثقافي في سلطنة عمان محط اهتمام البرامج التعليمية في القطاع الحكومي والخاص.	4
					تتهتم المراكز البحثية والمتخصصة في ريادة الأعمال بسلطنة عمان بتوجيه الشباب نحو القطاع الثقافي.	5

					6	من حسن حظ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سلطنة عمان وجود مؤسسات تضمن تكافؤ الفرص للجميع.
اقتناص الفرص الريادية						
					1	لدي حدس متطور في فرز فرص المشاريع الثقافية الممكنة.
					2	يمكنني التفرد بين فرص المشاريع الثقافية الربحية والخاسرة.
					3	لدي قدرة خارقة للعادة في استكشاف فرصة المشروع الثقافي الناجح.
					4	لدي الموهبة العالية في فرز فرص المشاريع الثقافية ذات القيمة المضافة العالية من الفرص ذات القيمة المضافة الزهيدة.
					5	عندما يخبروني بين عديد من فرص المشاريع الثقافية المتاحة أمامي أكون واثقاً أنني سأختار الأفضل.

ملحق رقم (2)

أسماء محكمي استبانة الدراسة

الرقم	الاسم	الدرجة العلمية	مكان العمل
1	محمد بن عوض المشيخي	استاذ مساعد	جامعة السلطان قابوس
2	حمودة بن محمد الحرسوسي	استاذ مشارك	كلية البيان
3	ابو القاسم يوسف سلوار	استاذ مشارك	جامعة الدنج السودان
4	عائشة بنت سالم العريمية	استاذ مساعد	ادارة الموارد البشرية