ISSN: 2706-6495

أثر التحديات التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير

The Impact of the Challenges Facing Entrepreneurial Organizations in Achieving the Strategic Objectives of the Asir

إعداد: الباحث/ عبد الرحيم سعيد محمد آل سلطان

محاضر في الكلية التطبيقية بجامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية

Email: amalsultan@kku.edu.sa

أ.د/ حسين محمد عامر آل عبيد

أستاذ في كلية الأعمال بجامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية

Email: halobaid@kku.edu.sa

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على الواقع الحالي للمنظمات الريادية في منطقة عسير والتعرف على أثر التحديات الداخلية والخارجية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف استراتيجية منطقة عسير، وتحديد الإجراءات المقترحة للتغلب على التحديات التي تواجه المنظمات الريادية في منطقة عسير. وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذا البحث، ويتكون مجتمع الدراسة من المنظمات الريادية بمنطقة عسير، وتتكون عينة الدراسة من (258) فردًا من العاملين في المنظمات الريادية بمنطقة عسير.

أوضحت نتائج الدراسة أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على تحديات القيادة الريادية، حيث اتضح موافقة أفراد الدراسة على تأثير التحديات الداخلية في تحقيق أهداف استراتيجية منطقة عسير، كما اتضح موافقة أفراد الدراسة على تأثير التحديات الخارجية في تحقيق أهداف استراتيجية منطقة عسير، كما أوضحت النتائج أهمية الجودة في المنظمات الريادية، وبلغ المتوسط الحسابي العام للعبارات المتعلقة بأهمية توفر المرونة في المنظمات (3.54) بانحراف معياري (0.923). وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على أهمية المرونة كعنصر هام في إدارة المنظمات الريادية.

وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يوصي الباحث بما يلي: ضرورة تقديم دورات تدريبية للعاملين في المنظمات الريادية في منطقة عسير. كما يوصى بالبحث عن كفاءات بشرية على درجة عالية في تسويق أهمية ريادة الأعمال، واستقطاب الكفاءات القيادية وتدريبها لدعم متطلبات تحقيق الريادة. وتوفير الموارد المالية لدعم التوجه الريادي في المنظمات الريادية.

الكلمات المفتاحيّة: ريادة الأعمال، التَّحدِّيات، المنظَّمات الرِّياديّة، إستراتيجيّة مِنطقة عَسير.

ISSN: 2706-6495

The Impact of the Challenges Facing Entrepreneurial Organizations in Achieving the Strategic Objectives of the Asir

Abstract

The study tries to identify the current reality of entrepreneurial organizations in Asir region, guess the impact of internal and external challenges facing entrepreneurial organizations in achieving the strategic goals of Asir region, and stating proposed actions to overcome the challenges facing entrepreneurial organizations in Asir region. The researcher has used the descriptive analytical method in this study, and the research community consists of leading organizations in Asir region, and the study sample has involved (258) Workers in entrepreneurial organizations in Asir region.

The outcome of the study showed that there is harmony among the study sample on the challenges of entrepreneurial leadership, as it turned out that the study sample agreed on the impact of internal challenges in achieving the goals of Asir region strategy, and it also turned out that the study sample has agreed on the impact of external challenges in reaching the goals of Asir region strategy, the results have also indicated the importance of the quality matter in entrepreneurial organizations, The general calculation of the statements related to the importance of flexibility in organizations (3.54) with a standard deviation (0.923), this indicates that there is an agreement among the study sample on the importance of flexibility as an important element in the management of entrepreneurial organizations.

In light of the findings, the researcher recommends the following: The necessity of providing training courses for employees in entrepreneurial organizations in the Asir region. It is also recommended to search for highly qualified human resources in marketing the importance of entrepreneurship, attracting and training leadership competencies to support the requirements of achieving leadership. And providing financial resources to support the entrepreneurial orientation in entrepreneurial organizations.

Keywords: Entrepreneurship, Pioneering Organizations, Asir Region Strategy

1. المقدمة:

تمثّلُ ريادة الأعمال دوراً حيوياً وفعالاً للغاية وشريكاً أساساً في التنمية الاقتصاديّة، ويعود ذلك إلى التطورات الهائلة والمتسارعة لبيئة الأعمال، ويُعَرَّفُ مصطلح الرّيادة بأنّه: "جملةُ الخصائصِ وأنواعُ السلوكِ المتعلقةُ باختيار الأعمال والتخطيط لها، وتنظيمها، وتحمل مخاطرها، وتحتاج إلى الإبداع في إدارتها"(العامري والغالبي، 168:2007).

ولا شك أنّ ما تشهدَهُ المملكةُ العربيةُ السعوديةُّ من نهضةٍ اقتصاديّةٍ واجتماعيّةٍ، ومن تحولٍ سريعٍ في التنمية والتطور، وما تملكَهُ من مواردَ طبيعيّةٍ وبشريّةٍ، يجعلُها قادرةً على الوصول إلى تحقيق أهدافها؛ ومن هذا المنطلق فقد سلّطت رؤيةُ المملكةِ العربية السعودية 2030 الضوءَ على العديد من الفرص للمنظمات الريادية، والتي تركزُ عليها رؤيةُ المملكة العربية السعودية وتهدفُ لتحقيقها، ومن أبرزها زيادةُ مساهمات المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الإجمالي من 20% إلى 35%، وكذلك دعمُ وتشجيعُ القطاعات الجديدة، مثل: السياحة والترفيه والرياضة والثقافة، وتعزيز ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، وخصخصة بعض القطاعات الحكومية، وتمَّ الإعلان عن عدد من المشاريع الضخمة القادرة على إحداث تحولات كبيرة، مثل: مشروع نيوم والقدية (رؤية المملكة، 39:2016).

وبناءً على ما سبق، ونظراً إلى ارتباط إستراتيجية منطقة عسير برؤية المملكة العربية السعودية2030، والمتمثلة في الاقتصاد المزدهر، والذي يهدف إلى تعظيم الفرص الاقتصادية والاستثمار الفعّال والمنافسة الجاذبة، من خلال الاستفادة من الميزة الإستراتيجية للموقع الجغرافي للمملكة العربية السعودية، وتحقيقاً لمستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، حيث زاد الاهتمام بريادة الأعمال؛ كونه عنصراً مهماً في رؤية المملكة العربية السعودية 2030م (الشميمري،2020).

1.1. مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة البحث في معرفة أبرز التحديات التي تواجه المنظّمات الرّياديّة؛ لما لها من أهمية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولدورها الحيوي في تعزيز وتنويع مصادر الدخل في كثير من الدول، وقد نالَ موضوعُ ريادةَ الأعمال اهتماماً كبيراً وواسعاً من الباحثين؛ لإسهاماتها في زيادة صادرات الدول وتقليل الواردات، كما أنّها تمتاز بالمرونة والاستجابة السريعة للتغيرات والقدرة على الإسهام بفاعلية في عملية التنمية.

وعلى الرغم من الدور المهمّ للمنظّمات الرّياديّة في التّنمية الاقتصاديّة، وما تتمتعُ به مِنطقةُ عَسير من مقومات جاذبة من طبيعةٍ خلّابةٍ، وجبالٍ شاهقةٍ، وسهولٍ منبسطةٍ وسواحلَ بحريةٍّ، وهي من أهم الممكنات التي ارتكزت عليها الإستراتيجيّةُ من خلال عنصري الأصالة المتفردة والطبيعة المتميزة، والتي تحفزُ المنظّماتِ الرّياديّةَ للاستثمار بمنطقة عسير، إلّا أنّ بعضَ المنظّمات الرّياديّة تعاني بعضَ التّحدّيات، التي تعيقُ فرصَ بقائِها في السوق والنمو، ومن أبرز تلكَ التّحدّياتِ التي تواجه المنظّماتِ الريّاديّة تحدياتٌ تتعلقُ بالبيئة الدّاخليّة التي تخضعُ لسيطرة الإدارة، وتحدياتٌ تتعلقُ بالبيئة الخارجيّة الخارجةِ عن سيطرة الإدارة، وتتمثل في التّحدّيات الاقتصاديّة، وتحدياتٌ تتمثلُ في الإبداع والابتكار، وتحدياتٌ تتعلقُ بصعوبة الحصول على التّمويل، وتحدياتٌ تتمثلُ في بيروقراطيّة الإجراءات الإداريّة والتّنظيميّة، ويبرز الدور المهم لريادة الأعمال في تحقيق التميز المؤسسي، فهي تهتم بالإبداع والابتكار، وتركز على دور القيادة الرّياديّة في تشجع العاملين على التنمية والإبداع والابتكار؛ من آجل الاستمرارية والنمو والتوسع والمنافسة الدولية.

ويسعى البحث إلى معرفة أبرز التحديات التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير، ثم تقديم توصيات ومقترحات ووضع حلول ملائمة؛ لتعزيز دور المنظمات الرّياديّة في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.

ISSN: 2706-6495

2.1. أهمية الدراسة:

تبرز أهميةُ البحثِ من عدة اعتبارات، يتمثّلُ أبرزُها في:

- الناحية النظريّة (العلميّة).

- إبراز أهمية ريادة الأعمال؛ استجابةً لمتطلبات تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030م في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- تبرز أهميتُهُ في مساعدة المنظّمات الرّياديّة للتّعرف على التّحدّيات والعمل على علاجها.
- بيان أثر ممارسات المنظّمات الرّيادية على تحقيق النجاح لأهداف إستراتيجية منطقة عسير.
- التّعرف على جوانب القوة والضعف، وعلى أهم الفرص المتاحة للمنظّمات الرّيادية من جميع النواحي العلمية.

- الناحية العمليّة (التّطبيقيّة)

- يتوقعُ الباحثُ أن يفيد البحثُ الرياديين، الذين يفكرون في البدء بمشاريعهم الخاصة، من خلال التعرف على أهم التحديات، وكذلك أهم الفرص المتاحة والاستفادة منها.
- توضيح نتائج وتوصيات البحث؛ للحد من التّحدّيات التي تواجه المنظّمات الرّياديّة، والعمل على جعل هذه التّحدّيات فرصاً للتقدم والتطور.
- يأملُ الباحثُ أن تفيد نتائجُ البحث وتوصياتُهُ متخذ القرار في الجهات الحكومية والخاصة بمنطقة عسير، وفي وضع الإستراتيجيات الملائمة التي تنعكس إيجاباً على تطوير المنطقة.

3.1. أهداف الدراسة:

في ضوء مشكلة البحث وأهميتها، يتمثّلُ الهدفُ الرئيسُ للبحثِ في معرفة أثر التّحدّيات التي تواجه المنظّمات الرّياديّة في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير (قمم وشيم)، ويسعى البحثُ إلى تحقيق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على الواقع الحالي للمنظمات الرّياديّة في منطقة عسير.
- التعرف على أثر تحديات القيادة الرّياديّة التي تواجه المنظّمات الرّياديّة في تحقيق أهداف إستراتيجيّة منطقة عسير.
- التعرف على أثر التّحدّيات الدّاخليّة التي تواجه المنظّمات الرّياديّة في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.
- التعرف على أثر التحديات الخارجيّة التي تواجه المنظّمات الرّياديّة في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.
- تحديد الإجراءات والسياسات المقترحة للتغلّب على التحديات التي تواجه المنظّمات الرّياديّة في منطقة عسير.

4.1. أسئلة الدراسة:

يتمثّلُ التساؤلُ الرئيسُ للبحث في السؤال الآتي: ما أثر التحديات التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير؟ ويتفرع من هذا السؤال الرئيس عدة أسئلة فرعية يأمل الباحث في الإجابة عنها وهي:

- ما الواقع الحالي للمنظمات الريادية في منطقة عسير؟
- ما دور القيادة الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير؟
- ما تأثير التحديات الداخلية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير؟
- ما تأثير التحديات الخارجية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير؟
- ما الإجراءات والسياسات المقترحة للتغلّب على التحديات التي تواجه المنظمات الريادية في منطقة عسير؟

5.1. فرضيات الدراسة:

يسعى البحث للتحقق من صحة الفروض التالية:

الفرض الرئيس: يوجدُ أثرٌ ذو دلالة إحصائيّة للتّحدّيات التي تواجه المنظّمات الرّياديّة (القيادة الرِّياديّة، والتّحدّيات الدّاخلية، والتحديات الخارجية) في تحقيق الأهداف الإستراتيجية لمنطقة عسير (الجودة، والمرونة، والتميز)، ومنه تنبثقُ الفرضياتُ الفرعيّةُ التالية:

1- يوجد أثرٌ ذو دلالة إحصائية لتحديات القيادة الرّياديّة التي تواجه المنظّمات الرّياديّة في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.

2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحديات الداخلية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.

3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحديات الخارجية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.

6.1. مصطلحات الدراسة:

-**التّحدّيات:** هي مجموعةٌ من المواقف والموارد والإمكانات التي تحتاجُها الإدارةُ؛ للتعامل معها، ولا تستطيعُ السيطرةَ عليها أو إيقافها بشكل مباشر وسريع (خطاب، 87:2005).

ويُعرِّفُها الباحثُ إجرائيّاً: بأنّها مجموعةٌ من الصعوبات والمواقف التي تواجه المنظّمات، وتأثر عليها وتعرقل أداءها نحو تحقيق أهدافها المحددة سابقاً.

-**المنظّمات الرّياديّة:** هي المنظّماتُ التي تمتلكُ القدرةَ على الإبداع والابتكار والاختراع في تقديم منتجات جديدة أو أسلوب متطور للإنتاج، أو الدخول في أسواق حديثة، وتمتلكُ المنظّماتُ نماذجَ وخططَ عملٍ مميزة، وتهتمُ بتطبيق الإستراتيجية على الأداء؛ من أجل تحقيق الأهداف (السكارنة، 2016، ص26).

ويُعَرِّفُها الباحثُ إجرائيّاً: بأنها المنظّماتُ التي تقدّمُ منتجاتٍ وخدماتٍ مباشرةً أو غيرَ مباشرةٍ، إمّا جديدة ومتجددة، أو غير مألوفة لم يسبق طرحُها بالسوق؛ من أجل إشباع حاجات المستهلك ورغباته، والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

-**إستراتيجية منطقة عسير:** يمكن تعريف إستراتيجية منطقة عسير بأنها خطةٌ للتنمية المتنوعة، اقتصادية وسياحية وصحية واجتماعية، وتركز على محورين رئيسيين هما: مكامن قوتها المتمثلة في الأصالة المتفردة والطبيعة المتميزة، وتهدف إلى تنوع الاقتصاد والمساهمة في زيادة الناتج المحلي الإجمالي وتخفيض نسبة البطالة، وتتمثل رؤية منطقة عسير في أن تصبح وجهة عالمية طوال العام، وتعتمد على ثلاث مقومات، تتمثل في الاقتصاد والإنسان والأرض، من خلال وجود فرص اقتصادية تدعم ذلك بمجالاتها المتعددة، من أبرزها التركيز على قطاع السياحة، وإستراتيجية لدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتميز في تسهيل ممارسة الأعمال (إستراتيجية عسير 39:2021).

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2. الإطار النظري:

لقد زاد الاهتمامُ بريادة الأعمال بشكل واسع؛ لكونها رافداً مهماً ذا تأثيرٍ اقتصادي كبير، يكمنُ ذلك في الدور البارز للمنظّمات الرّياديّة وما تقدمُهُ من دعمٍ حقيقيّ، إذ إنّها تساهمُ في زيادة النّاتج الإجمالي ونمو الإيرادات وتوفير المزيد من فرص العمل، ولا يقتصرُ دورُها على ذلك بل يشملُ دعمَ القيادة الرّياديّة للإفراد على الابتكار والإبداع وتعزيز القدرات التنافسيّة،

وبما يعودُ على المجتمع بالنفع من خلال زيادة الدخل والرفاهية، لا سيما والعالم يشهدُ تطوراتٍ متسارعةً في كافة المجالات التقنية والتكنولوجية والاقتصادية، وحيث يتطلب الأمر مواكبة هذه التحولات، فهي المفتاح الرئيس للتقدم والتطور، على أن يتوافق هذا التحول مع طموحات متجددة، تشجع روح الريادة (المري، 2013:16).

ونظراً لكون طبيعة المشروعات الرّيادية تعتمد على قيام مجموعة من الأفراد بمجهودات عالية؛ للوصول إلى تحقيق أهدافهم المتمثلة في زيادة الأرباح والنمو والتوسع والاستمرارية لهذا المشروع، لا سيما أنّ حاجات هذا العصر متنوعة ومتطورة، وتحتاج إلى مبادرات متنوعة ذات إبداع وابتكار تساهم بشكل فعّال في إعطاء القيمة التنافسية لتلك المنظمات؛ لتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ظل عالم يتسم بالتغيرات الاقتصادية.

المحور الأول: ريادة الأعمال:

تزايدَ الاهتمامُ بريادة الأعمال في العقود الأخيرة، ويمكن وصف هذا الاهتمام نظيراً للتطورات التكنولوجية وتأثيرات الثورة الرقمية، بالرغم من أنّ ريادة الأعمال ليست وليده اللحظة، إلّا أنّه تمّ تسليط الضوء عليها بشكل مكثف مؤخراً، نظير ما تقدمه من تنمية اقتصادية واجتماعية، ومن ثمَّ يمكن القول إنّ ريادة الأعمال ظاهرة جديرة بالاهتمام والمتابعة؛ لأهميتها في تحقيق أهداف التنمية الشاملة.

تعريف ريادة الأعمال:

عند البحث في مفهوم لريادة الأعمال نجد أنّ هناك العديد من المفاهيم، ولا يوجد اتفاق على تعريف محدد، حيث تُعد الريادة مفهوماً مهماً بالنسبة لمنظمات الأعمال بشكل عام، بل القاسم المشترك لاهتمامات الباحثين والمختصين في مختلف العلوم والمجالات الإدارية والاقتصادية؛ لما لها من دور ضمن الكثير من الأدوار في معالجة مشكلة البطالة، وأيضاً دورها الحيوي في زيادة معدلات الدخل كلما ارتفع عدد المشروعات الرّيادية (إدريس، 2015).

هذا ويعود مفهوم ريادة الأعمال إلى الاقتصادي شومبتير جوسيف، وبعض الاقتصاديين النمساويين، مثل (ميس لودينج فون) إذ يُعَرّف رائد الأعمال بأنه ذلك "الشخص الذي يمتلك القدرة والإرادة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح، وبالتالي فوجود قوى رواد الأعمال في الأسواق والصناعات المختلفة تنشئ منتجات ونماذج عمل جديدة، ومن ثم فإنّ الرياديين يساعدون ويقودون التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل" (Almahdi & Dickson, 2012).فيما يعرّف (باسردة، 2009) الريادة بأنها عملية ديناميكية تهدف إلى تحقيق قيمة مضافة؛ عن طريق المبادأة والتفرد، من خلال تخصيص الوقت والمال والجهد، والاستعداد لتحمل المخاطر التي تنتج عنها من أجل تقليل الخسائر.

أما في الوقت الراهن فقد تطور مفهوم ريادة الإعمال؛ نظراً لأهمية إيجاد الطرق والأساليب الحديثة التي تتوافقُ مع ثورة التحول الرقميّ من خلال إحداث التغيير والتحديث والتحسين المستمر في إنتاج منتجات وتقديم خدمات جديدة ومتميزة ذات قيمة، والمنافسة على تقديم أرقى الخدمات للعملاء.

لذلك يرى الباحث أنّه في السنوات الأخيرة ازداد الاهتمام بقضايا ريادة الأعمال؛ نتيجة التقدم التكنولوجي، ولدورها البارز في دعم الاقتصاد والمجتمع، وتأثيرها الكبير على بيئة الأعمال والتنافسية بين المنظمات.

أهمية ريادة الأعمال:

يُعدُّ موضوع ريادة الأعمال من المواضيع المهمة، لا سيما مع تسارع التغيرات في بيئة الأعمال وارتفاع حده المنافسة بين المنظمات، حيث لم يَعُدْ دور المنظمات في إنتاج وتقديم المنتج فقط، بل تَعَدى ذلك إلى المنافسة على تقديم الخدمات بطرق

مبتكرة ومتنوعة، وحيث تلجأ المنظمات إليها من أجل التكييف والتأقلم مع متطلبات هذا العصر، ويرى (العمري وناصر، 2011) أنّه قد بدأ القطاع الخاص بالدول العربية باتخاذ مكانه والسير بمحاذاة القطاع العام، كما أنّ المشاريع الريادية آخذة بالتوسع؛ نظراً للحاجة إلى التوظيف، وهنا يكمن دور ريادة الأعمال في العمل على ذلك، ويبرز الدور الحيوي للقطاع الخاص أمراً ضرورياً للنمو الاقتصادي، حيث تقوم الشركات باستثمارات جديدة، وخلق فرص عمل، وتحسين الإنتاجية، حيث تساعد في تعزيز النمو، ويعتبر نشاط ريادة الأعمال محورياً في استمرار ديناميكية القطاع الخاص، تأسيساً على أنّ إنشاء شركات جديدة تعزز المنافسة والنمو الاقتصادي و هو ما أكدته دراسة (Kuriakose,2013).

عناصر الريادة:

حدد الباحثون عناصر عديدة لريادية الأعمال، فمنهم من يتفق مع الآخر على مجموعة من العناصر ومنهم من يختلف ومنهم من يضيف عناصر جديدة، حيث يشير (العاني وآخرون، 2010). إلى أنّ المدخل الحديث لعناصر الريادة يتكون من أربعة عناصر كما يلي:

1. الريادي: ذلك الفرد الذي يلعب دورًا محوريًا في عملية ريادة الأعمال، ويدير الإجراءات والأنشطة.
2. الفرصة: تتمثل في الفجوة الحالية وبين ما هو محتمل في السوق، وتتمثل في إمكانية تقديم أفضل الخدمات للعملاء.
3. المنظمة: هو النطاق الذي يتم فيه تنسيق وترتيب كلٍّ من الأنشطة والموارد والأفراد.
4. الموارد: تشمل جميع المصادر والإمكانات المتاحة التي يمكن للريادي أن يستثمرها في المشروع.

مميزات ريادة الأعمال:

يضيف رواد الأعمال نجاحات على المستوى الشخصي، وعلى مستوى القطاعات الحكومية والخاصة بصفة عامة، ويتمثّلُ ذلك في توفير المزيد من فرص العمل للمؤهلين، وتحسين المستوى المالي الحالي أيضاً، وتطوير العديد من الصناعات سواء للاستهلاك المحلي أو التصدير، خاصة في المناطق الريفية، والمناطق التي لم تستفد من التطورات الاقتصادية، على سبيل المثال تأثير العولمة، وارتفاع الدخل لتعزز النمو الاقتصادي، ويشجع على تقديم منتجات نهائية عالية الجودة من خلال المنافسة العادلة، والتشجيع على استخدام التكنولوجيا الحديثة (نوفل، 2015).

وبهذا يرى الباحث أنّ ريادة الأعمال لها العديد من الفوائد، فهي تسهم بشكل كبير في النمو الاقتصادي، وكذلك تعمل بشكل كبير على الحدِّ من البطالة، ولها مساهمات اجتماعية؛ من خلال ما تقدمُهُ المنظمات الريادية تجاه المجتمع بما يسمى بالمسؤولية الاجتماعية، وتشجيع إطلاق المشاريع الريادية المميزة للاستجابة لمتطلبات السوق.

المحور الثاني: أبعاد المنظمة الريادية

تعدُّ المنظّمات الرّيادية من المفاهيم الحديثة في بيئة الإعمال، وتبرز العديدُ من الأدبيات والدراسات أهميةَ المنظمات الريادية ودورَها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويتخذُ الباحثون مقايس أساسية؛ لقياس دور المنظمات ومدى مساهماتها في التنمية الاقتصادية، ودورها في تعزيز الإيرادات الحكومية، واستغلال الموارد الاقتصادية، وتحويل الأفكار والمقترحات الريادية إلى واقع، ودورها البارز في دعم التنمية الاجتماعية والثقافية (Magableh,2009).

ولهذا يجب على المنظمات الريادية أنّ تكتشف الفرص والمصادر الملائمة للتميز؛ من أجل الفوز بالفرص، ولا بدّ من الأخذ في الحسبان الاستفادة من قدرات الأفراد بالمنظمة، التي تساعد في تحقيق التميز للمنظمات الريادية (السكارنة، 2010).

وتتركز أبعاد المنظمات الريادية فيما يلي:

أولاً: بُعْد الابتكار

ازدادت وتيرة المنافسة التي تواجهها المنظمات؛ نتيجةَ العولمة، بالتزامن مع زيادة قدرة الوصول إلى الأسواق، ومركز البيانات والبحوث، مما يؤكد على ضرورة العمل على التحسين المستمر والابتكار والبحث والتطوير؛ وعليه انبثقت العديدُ من الابتكارات من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي ساهمت في إعادة تشكيل العالم اليوم، من خلال ما تقدمه من سلع وخدمات جديدة، إلّا أنها توفر أيضاً عمليات إنتاجية جديدة إلى جانب تطوير واعتماد وتحسين التكنولوجيا المتقدمة (OECD,2000).

ويبيّنُ (ذيب،2010) أنّ هناك ثلاث مراحل لتطوير عملية الابتكار في المنظمة الريادية:

1- اعتماد الابتكار جزءاً لا يتجزأ من جميع العمليات داخل المنظمة.

2- يغطي جميع أبعاد المكان والزمان المتاحين داخل المنظمة.

3- التكامل بين أبعاد الابتكار المتمثلة بالابتكار الإستراتيجي والتنظيمي، والتقني، والإداري، والثقافي، والتسويقي، والابتعاد عن نماذج الابتكار السابقة التي اقتصرت على البحث والتطوير فحسب.

ومن وجهة نظر الباحث يمكنُ تعريفُ الابتكار على أنّه عمليةُ تحسين المنتجات أو الخدمات الجديدة أو القائمة داخل المنظمة، التي تركز على الابتكار الفعّال بكل أشكاله، التي تمكِّنُ المنظمة من طرح أفكار جديدة في السوق، تضيف لها قيمة مميزة.

ثانياً: بعد التفكير الإبداعي

يعدُّ مفهوم التفكير الإبداعي من المفاهيم المهمة، والتي تحدث عنها الكثير من الباحثين؛ لذا يصعب تحديد مفهوم واحد لهذا المصطلح، فمنهم من ينظر إليه على أنّه "قدرة الفرد على الإنتاج الذي يتميز بأكبر قدر من الطلاقة الفكرية والمرونة والأصالة، والأحداث البعيدة، كاستجابة لمشكلة أو موقف معين، وهو التفكير فيما وراء الأشياء المألوفة أو الواضحة، وينتج عنه إضافة أفكار وحلول جديدة تؤدي إلى إنتاج جديد" (الشريف، 2006)، فالإبداعُ مصدر مهمٌ للمنظمات، فهو يساهم في بناء ميزة تنافسية لمنظمات الأعمال؛ لكونه وظيفة محددة للريادية، أي أنه قلب الريادية (Aktan & WU & Sun,2011:190).

ومن وجهة نظر الباحث فإنّ التفكير الإبداعي من العمليات المهمة للمنظمات، التي ينتج من خلالها منتج غير مألوف يُقدّم بطريقة غير عادية، وتحقق المنظمة من خلالها قيمة تنافسية بين المنظمات، ويرى الباحث أهمية إيجاد المناخ الملائم الذي يساعد على التفكير الإبداع، وتشجيعه بين أعضاء فرق العمل بالمنظمة.

ثالثاً: بُعد البيئة المرنة

يعتمد نجاح المنظمات في بيئة الأعمال الحديثة على قدرتها على مواكبة ظروف السوق المتقلبة، حيث تتبنى معظم المنظمات العالمية ممارسات جديدة، مثل: تقدير التكاليف، وإعادة التصميم، وإدارة الجودة الشاملة، والتسليم في الوقت المناسب؛ لتبقى قادرة على المنافسة، إلّا أنّ هذه الممارسات ليست كافية؛ لأنها تساهم في التحسين المستمر فقط، ولا تعمل على توليد ميزة تنافسية مستدامة، حيث يجب تركيز الاهتمام نحو المرونة الإستراتيجية؛ لأنها تدعم تطوير الإستراتيجية المستقبلية، ولأنها تمكن المنظمة من التكيف بسرعة والاستجابة للمتغيرات الداخلية وعوامل البيئة الخارجية (القحطاني، 2023).

ومن هذا يرى الباحث أنّه يجب على المنظمات الريادية متابعة هذه التغيرات البيئة بشكل مستمر في ظل هذه التحولات الواسعة والمتسارعة، وكذلك يجب عليها فهمُ احتياجات ورغبات العملاء المتجددة، والمرونة مع الأحداث المتغيرة بشكل فوري؛ لما لذلك من أهمية للمنظمات لتحقيق أهدافها.

رابعاً: بعد التميز

تواجه المنظمات الكثير من التحديات التي تحكمُها بيئةُ الأعمالِ المتغيرة، وفي ظل هذه البيئة المتغيرة والمنافسة الشديدة التي تميزها، أصبح عائق البقاء والنمو هدفاً أساساً للمنظمات، التي هي جزءٌ لا يتجزأُ من هذه المنافسة، كما أصبحت مطالبةً بأتباع إستراتيجيات إدارية وتنظيمية جديدة؛ من أجل ضمان البقاء والاستمرارية في بيئة الأعمال التي أصبح البقاءُ فيها للمتميز، حيث أصبح نجاحها يقاس بهذا الشكل؛ لأنّ التميز هو مقياس الأداء المتوافق عليه في عصر التنافسية والعولمة، وإذا كانت الفلسفة القائمة على أنّه لا بقاء للمنظمات الضعيفة، فإنّ الفلسفة الحديثة تقوم على أنّ البقاء للمنظمات المتميزة (صالح، 2004).

وقد حظي مفهوم التميز باهتمام الكثير من الباحثين والمهتمين حيث عرّف (عرايبي ودلة، 2015) التميز بأنّه تلك الخصائص التي تجعل بعض العملاء يفضلون منتجاً على آخر، وهو عكس ما كان سائداً في مفهوم المنافسة التامة، حيث تكون جميع المنتجات متجانسةً، وتتم المنافسة من خلال هيكل التكاليف فقط، فتميزُ المنتجات مفهومٌ جاء ليغير الطريقة التي يتنافس بها البائعون في السوق.

انطلاقاً مما سبق وإفادة منه، فإنّه يمكن القول: إنّ التميز فلسفةٌ حديثةٌ تقومُ على الاستغلال الجيد لموارد المنظمة وحسن التوافق بينهم، وهذا يجعل المنظمة تصبحُ أفضلَ تميز عن غيرها من المنظمات، عن طريق تقديم منتجات متميزة عن المنافسين، من حيث التصميم والتغليف والخصائص، أو التميز في الاستجابة السريعة لرغبات العميل.

خامسا: بُعد الجودة:

نظراً لما يشهدُهُ العالمُ من تحوّلات متسارعة، وتميز في المنافسة بين مختلف المنظمات، سواء الحكومية أو الخاصة، فأصبحَ النظرُ لجودتها وريادتها في الخدمات التي تقدمها المنظمات مبنياً على الجودة والسرعة للوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة، وقد تعددت التعاريف للجودة، ويصعب تحديد تعريف بسيط لوصف الجودة بطريقة شاملة.

وقد عرّفها (عقيلي، 2001) بأنها إنتاج سلعة أو خدمة، ذات جودة عالية ومتميزة، تلبي احتياجات ورغبات العملاء، بطرق تتوافق مع توقعاتهم، وتحقق رضاهم وسعادتهم، وعرّفتها الجمعية الأمريكية لمراقبة الجودة (ASQC) والمنظمة الأوربية لمراقبة الجودة (EOQC) بأنها مجموعةٌ من المميزات والخصائص التي تؤثر على قدرة المنتج أو الخدمة في تلبية الاحتياجات المتوخاة منها (Dilworth, 1996).

ويضيف الباحث إلى هذا أنّ الجودة ليست أداة لقياس تميز المنتجات أو الصناعات المقدمة فقط، بل إنّها تقدّمُ رؤيةً واضحةً للمنظمة قادرةً من خلالها على التّحسين المستمر؛ لضمان نجاحها على المدى الطويل، بل أصبحت الجودةُ عنصراً مهماً يُطَبَّقُ على جميع المجالات.

سادساً: بعد القيادة الريادية

هي العملية التي بموجبها يقوم الأفراد أو مجموعة منهم بتكوين رؤية وإيجاد روح المبادرة والابتكار داخل المنظمة الحالية، والعمل ضمن فريق؛ للتأثير على الآخرين، وتحقيق الرؤية بسرعة عالية وإقناع العاملين بالإقدام نحو المخاطرة والاستباقية، وتحفيز الابتكار والإبداع، وتهيئة الظروف التي تؤدى إلى نجاح إدارة الموارد، كما تشير القيادة الريادية إلى القدرة على التعامل مع البيئة الغير مؤكدة والغامضة داخل المنظمة، ومعالجة القضايا الرئيسة (Renko et al., 2015).

ومما سبق يرى الباحث أنّ القيادة الريادية تقوم بدور محوري في تحقيق المنظمة لأهدافها، فالقائد الريادي يتسم بالعديد من الخصائص والمهارات، التي تميزه عن غيره، فهو يمتلك القدرة على تحديد أهداف المنظمة بدقة، وتحليل الظروف المحيطة،

ويضع الخطط المناسبة للعمل بشكل منظم، ويوزع المهام على أعضاء الفريق بشكل متكافئ، ويحفزهم نحو تحقيق الأهداف، إذ إنّه يتمتع بالثقة والتزام والشغف للعمل.

سابعاً: بعد الثقافة الريادية

"إنّ وجود ثقافة تنظيمية في المنظمة المتعلمة يُعدُّ شيئاً أساساً ضمن إطار المنافسة، والذي يساعد على الابتكار، وسرعة الاستجابة للتطورات التكنولوجية والمتغيرات البيئية؛ لتحقيق جدارة ديناميكية تنافسية، والمنظمات الريادية تستخدم التعليم التنظيمي لإيجاد مهارات وموارد محدودة، على ألّا يتم الخلط بين الابتكار والإبداع في إيجاد منتجات وخدمات جديدة، أو عمليات وأنشطة لتكون منظمة ريادية ذات مستوى عالٍ من الإبداع؛ وذلك لتحقيق الميزة التنافسية المطلوبة" (Hitt and others, 2011)كما تم تعريف الثقافة الريادية بأنها مجموعةٌ من القيم والأسس لريادة الأعمال، التي تسعى المنظمة لتأصيلها لدى الأفراد (خالد وآخرون، 2017).

ويؤكد الباحث على أهمية الثقافة الريادية، من خلال إعداد البرامج والدورات وورش العمل، التي تُنمي ثقافة ريادة الأعمال لدى الأفراد بالمجتمع نحو العمل التجاري وأهميته، وغرس مفاهيم الريادة لدى الطلاب بالمدارس والجامعات؛ من أجل تعزيز الوعي الريادي.

التحديات التي تواجه المنظمات الريادية والإجراءات والسياسات للتغلّب عليها:

يشير(Morrison ،2006) إلى أنّ المنظمات والمنشآت تتأثر بالبيئة المحيطة بها، التي لا تستطيع السيطرة والتحكم بها؛ مثال لذلك الأمور السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والبيئية والقانونية، فجميعها خارجية لا تستطيع المنظمات اتخاذ القرارات لمواجهتها أو التقليل من أثرها.

لذلك تعد أبرز التحديات التي تواجه منظمات ريادة الأعمال هي مدى قدرتها على البقاء من خلال تحمل العديد من المخاطر والتكيف مع التغيير، حيث يشهد قطاع ريادة الأعمال في الشرق الأوسط طفرة هائلة، كما يتضح من الاستثمارات الضخمة، وانتشار الشركات الناشئة وأفكار رواد الأعمال (الكرد، 2012).

التحديات والمعوقات التي تواجه المنظمات الريادية ورواد الأعمال بمنطقة عسير:

بالرغم مما تزخر به منطقة عسير من موارد طبيعة وسياحية هائلة، والتي تساعد المنظمات الريادية على تحقيق أهدافها، إلّا أن هناك بعض التحديات التي تواجه المنظمات الريادية، ورواد الأعمال، تتمثل فيما يلي: (الغرفة التجارية الصناعية بمنطقة عسير، 2022).

- صعوبة الحصول على العمالة المؤهلة.
- عدم وجود الخبرة الكافية بسوق العمل.
- ارتفاع نسبة الأرباح في تمويل المشاريع.
- محدودية الجهات التمويلية الممولة للمشاريع.
- عدم وجود برامج تمويلية للأنشطة السياحية.
- اشتراطات بنك التنمية الاجتماعية لتمويل المشاريع.
- عدم فهم بعض الأنظمة الرقابية والتشريعات.

وتجدر الإشارة إلى مجموعة من التحديات التي تواجه المنظمات بمختلف نشاطاتها، ومن أبرزها نقص الكوادر الوطنية المتخصصة، والكفاءات القادرة على أدارة المنظمات والمشاريع الريادية، كما تفتقر منطقة عسير للمشاريع السياحية الزراعية الريفية، على الرغم من توافر العديد من المقومات الطبيعية والسياحية، وتوفير الدعم الحكومي الخاص للتنمية، كما تؤثر السلع الاستهلاكية المستوردة على السلع المنتجة محلياً، مما يستوجب رفع جودة المنتجات المحلية، ويعدّ انخفاض حجم القروض تهديداً للمنظمات نحو التوسع والنمو؛ نتيجة لارتفاع تكلفة بعض الصناعات، مما يؤدي إلى الحاجة إلى رأس مال أكبر لإنشاء صناعة وطنية متكاملة، كما تفتقر منطقة عسير لوجود صناعات تحويلية تستطيع المنظمات استغلالها في تقديم منتجات للزوار السياح للمنطقة (دراسة الخريطة الاستثمارية لمنطقة عسير عام 2030).

ومما لا شك فيه أن نقص الخبرة المطلوبة يعدّ تحدياً كبيراً أمام رواد الأعمال، حيث تحتاج المنظمات الريادية إلى الخبرات اللازمة لإدارتها، كما يمثل نقص المعلومات والبيانات تحدياً للمنظمات، إضافة إلى ضعف الثقافة الريادية للمجتمع نحو الاستثمار والعمل الحرّ، كما يفتقر بعض رواد الأعمال للمقدرة على الإبداع والابتكار واقتناص الفرص، ومتابعة الأسواق بشكل مستمر.

مما سبق يرى الباحث أنّ بعض التحديات التي تواجه المنظمات ورواد الأعمال تتمثل فيما يلي:

- ❖ تفتقر العديد من المنظمات الريادية إلى القدرة على تقديم منتجات أو خدمات عالية الجودة.
- ❖ ضعف البرامج الداعمة عند إنشاء المنظمات، وفي مقدمتها الخدمات الاستشارية، وحاضنات الأعمال.
- ❖ غياب الثقافة الريادية، وأهمية توسيع مدارك الطلاب بالمفاهيم والأسس لريادة الاعمال، وتغيير ثقافة المجتمع إلى ثقافة الأعمال.
- ❖ نقص المهارات في القوى العاملة، مع غياب برامج التدريب بشكل عام.
- ❖ جهل رواد الأعمال لبعض الأنظمة الرقابية، نتيجة تحديثها المستمر من الجهات المعنية؛ مما يؤدى إلى تحمل أعباء مالية نتيجة عدم فهمها.
- ❖ عدم ملائمة بعض مشاريع المنظمات الريادية لخطط وأهداف إستراتيجية منطقة عسير.
- ❖ الاندفاع، وعدم دراسة المشاريع بشكل متكامل، والميل لتقليد ما يقوم به الآخرون، وفقدان التفرد.

الحلول المقترحة للتحديات التي تواجه المنظمات الرّياديّة بمنطقة عسير تتمثل فيما يلي:

تواجه المنظمات العديد من التّحدّيات والصعوبات في سوق العمل، وتعمل العديد من الجهات الحكومية والخاصة في تقديم الحلول، والدعم والبرامج والمبادرات لها، وفيما يلي استعراض لأبرز الحلول المقترحة للتحديات التي تواجه المنظمات الريادية، ورواد الأعمال بمنطقة عسير: (الغرفة التجارية الصناعية بمنطقة عسير، 2022):

- ○ استحداث لائحة بوزارة العمل تحدد شروط استقدام العمالة وفق شروط صاحب العمل، خصوصاً في الأنشطة السياحية.
- ○ خفض تكاليف استقدام العمالة؛ لضمان استدامتها.
- ○ تحفيز الجهات التمويلية لخفض تكلفة الأرباح؛ لضمان الحصول على رأس مال مناسب لطالب التمويل.
- ○ توجيه البنك المركزي للجهات التمويلية المعتمدة لتخصيص برامج تمويلية؛ للاستثمار في الأنشطة السياحية، وتعزيز دورها الاقتصادي في برامج الإقراض والتسهيلات.
- ○ تخفيض متطلبات وشروط الحصول على تمويل المشاريع، والاكتفاء بوجود كفيل، والتوقيع على سند لأمر.
- ○ تنفيذ دورات لموظفي الرقابة بالبلديات، وتعزيز الخبرة لديهم؛ بما يضمن سلامة المشاريع من تحمل أي أعباء مالية.

- تحفيز الموردين بتأجيل سداد الرسوم حتى يُصَرَّفَ جزءٌ من البضاعة أو كلّها؛ لضمان الاستفادة من الرسوم بالمشروع.
- إعادة هيكلة كافة الرسوم لتتناسب مع حجم المنشاة، بحيث كلما كانت المنشأة أصغر كانت الرسوم المطلوبة أقلّ.

وتماشياً مع ما تم ذكره يسرد الباحث بعض الإجراءات للحدّ من التحديات التي تواجه المنظمات الريادية في منطقة عسير، وهي على النحو التالي:

- تقديم امتيازات وحوافز مالية للمنظمات الناشئة.
- تسهيل بيئة الأعمال، والبيئة الاستثمارية من خلال تسهيل الإجراءات المتعلقة بالمنظمات، بحيث تكون في منصة واحدة.
- تشجيع المستثمرين من خلال توضيح الفرص الاستثمارية، ومدى جدوى الاستثمار فيها.
- زيادة الوعي بأهمية المنظمات الريادية، ودورها في تعزيز ودعم إستراتيجية منطقة عسير، من خلال تحقيق العوائد الاقتصادية.
- تقديم تسهيلات من البنوك المحلية للتمويل؛ لتطوير وتوسيع أنشطتها.
- تقديم إعفاءات من بعض الرسوم عند بدء تأسيس المشاريع الريادية؛ لتشجيع المستثمرين على الدخول إلى بيئة الأعمال.

المحور الثالث: إستراتيجية تطوير منطقة عسير

شكل (1) منطقة عسير: المملكة العربية السعودية

تقع منطقة عسير في الجزء الجنوبي الغربي من المملكة العربية السعودية وتتمتع بموقع إستراتيجي مهم، حيث تتميز بجبالها الشامخة وسهولها المنبسطة وسواحلها البحرية الممتدة إلى ساحل البحر الأحمر وصحاريها الشاسعة، وتتميز منطقة عسير بمناخ معتدل على مدار العام، وهي من أهم العناصر التي اسهمت في تحويلها إلى منطقة جذب سياحية، وتشتهر منطقة عسير بطبيعتها الخلابة وبمواردها الطبيعية، كما جاءت طبيعة عسير الجبلية وتراثها الغني بالثقافة، ومناظرها الطبيعية الساحرة ملائمة لإنشاء المشاريع الاستثمارية المتنوعة في قطاعات الترفيه والسياحة والآثار، والاستثمار الواعد في الأراضي الزراعية، من خلال مساهماتها في زيادة الناتج الزراعي من المحاصيل الزراعية لتوفير الأمن الغذائي، حيث تحتل منطقة عسير الترتيب الأول بين مناطق المملكة العربية السعودية من حيث مساحة الأراضي الزراعية، حيث وصل عدد المزارع 69,466 حيازة، من إجمالي المزارع بالمملكة العربية السعودية.

ومن هذا المنطلق، رسمت المملكة العربية السعودية - وبتوجيهات قيادتها الرشيدة - خارطة طريق نحو تنمية وطنية مستقبلية شاملة ومتكاملة، يأتي ذلك مع إطلاق صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز - ولي العهد رئيس مجلس الوزراء رئيس مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية - إستراتيجية تطوير منطقة عسير، التي تهدف إلى تحقيق نهضة تنموية متنوعة، من خلال تطوير أماكن الجذب السياحي على قمم عسير الشامخة، وتمويل المشاريع الحيوية، معتمدةً في ذلك على مكامن قوتها، من مناظر وطبيعة خلابة تجمع بين الأصالة والحداثة؛ لتكون منطقة عسير وجهة عالمية طوال العام، وتساهم في تعزيز النمو الاقتصادي الاجتماعي في منطقة عسير (مجلة الجنوب، 2022).

كما تسهم الإستراتيجية بفاعلية في محور الاقتصاد المزدهر، من خلال تنمية مساهمة القطاع الخاص وتعظيم القيمة المضافة المتحققة من قطاع الطاقة، وإطلاق قدرات القطاعات غير النفطية الواعدة، وتعظيم أصول ودور صندوق الاستثمارات العامة على أنّه محركٌ للنمو، وتنمية الصادرات الغير نفطية (هيئة تطوير منطقة عسير، 2021).

مما سبق يتوقع الباحث أنّ تحقق منطقةُ عسير نمواً اقتصادياً متزايداً؛ نظير ما تملكه من طبيعة وتضاريس متنوعة، كما تعدُّ منطقة خصبة لإقامة المشاريع السياحية المختلفة، وهو الأمر الذي حفز على أطلاق المشاريع الكبرى التي تم طرحها مؤخراً، والتي تمثّل عاملاً دعماً لإستراتيجية منطقة عسير، مثل مشروع شركة السودة للتطوير، المملوكة لصندوق الاستثمارات العامة، والتي تبلغ استثماراتها بقيمة تقدر بـ 11 مليار ريال، حيث تهدف إلى تطوير مركز السودة بمنطقة عسير، وجعله واجهة سياحية متفردة، وأيضاً مشاريع روشن، الذي هو إحدى الشركات الكبرى التابعة لصندوق الاستثمارات العامة في المملكة العربية السعودية، التي تسعى لتقديم المشاريع التنموية وتحسين جودة الحياة، وإعلان شركة الوادي، التي تعنى بتطوير ضفاف وادي أبها وإنشاء العديد من المشاريع التجارية والسياحية والزراعية، وإطلاق شركة عسير للاستثمار؛ وذلك من أجل تعزيز الفرص الاستثمارية في جميع أنحائها، لما تمتلكه منطقة عسير من مقومات طبيعية جاذبة، ودور بارز للمنظمات في تعزيز نمو القطاعات النوعية الواعدة مثل السياحة والثقافة والآثار، وبما يتوافق مع أهداف إستراتيجية منطقة عسير.

ونظراً لتمتع منطقة عسير بالطبيعة والتراث والثقافة الفريدة، التي تمثل عوامل جذب سياحية للمنطقة على أنها أحد أهم المناطق السياحية بالمملكة، ونظير دورها الحيوي في تعزيز الإيرادات الحكومية، وتوفير العديد من فرص العمل، ولما لها من مساهمات في الناتج القومي الإجمالي، حيث يشكل تحسين البنية التحتية للمنطقة هدفاً رئيساً ضمن مجموعة من الأهداف التي حددتها إستراتيجية منطقة عسير، ويأتي من ضمن أولوياتها مشروع مطار أبها الدولي الجديد، الذي يُعدُّ ممكناً رئيساً للحركة السياحية للمنطقة، وبوابة إستراتيجية لمنطقة عسير نحو تحقيق أهداف الإستراتيجية، والذي يهدف إلى زيادة قدرته الاستيعابية إلى 10 ملايين مسافر، حيث سيدعم ذلك قطاع السياحة والتجارة، من خلال الاستثمار في مشاريع سياحية، تتمثل في إقامة نزل سكنية وفنادق ومشاريع تجارية؛ وازدياد أعداد المسافرين سيؤثر بشكل إيجابي على النمو الاقتصادية في منطقة عسير، حيث يُنظر إلى السياحة الثقافية للمناطق التراثية التاريخية على إنها وسيلة مهمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وقوة استثمارية، ولما لها من مساهمات في رفاهية المجتمع .

كما أنّ منطقة عسير تتطلع لتكون وجهة سياحية دائمة ورائدة عالمياً، ومقصداً للترفيه والثقافة والأنشطة المتنوعة، وذلك من خلال تحقيق التوازن بين التطور والمحافظة على طبيعتها، إذ تهدف بشكل أساسٍ إلى تقديم الخدمات السياحية للمواطنين من الطبقة المتوسطة، مع ضمان تحقيق التكامل مع الوجهات السياحية الأخرى، وتعزيز موقع منطقة عسير المميز على خارطة السياحة العالمية (هيئة تطوير منطقة عسير، 2021).

بناء على ذلك تشجع رؤية المملكة العربية السعودية 2030 م وإستراتيجية منطقة عسير (قمم وشيم) الاستثمار المحلي في جميع المجالات المتنوعة بمنطقة عسير، ويتوقع أن يحقق ذلك انتعاشاً للأسواق المحلية، وزيادة فرص العمل من خلالها، بل سوف يعزز الثقافة الريادية لدى أبناء وبنات منطقة عسير في إنشاء المشاريع الريادية، ولقد جاءت إستراتيجية منطقة عسير لتمكين رواد الأعمال للعمل في المجالات المختلفة، ومنحها الدعم والمبادرة؛ وذلك من أجل تعزيز دور المنظمات الريادية في تلبية احتياجات ورغبات المجتمع، وتوفير العديد من فرص العمل للشباب، وتشجيع الإبداع والابتكار بشكل عام.

أهداف إستراتيجية منطقة عسير:

تتمتع منطقة عسير بالعديد من العناصر الثقافية والطبيعية، بل هي رافدٌ سياحيٌّ مهمٌ، وقد جاءت إستراتيجية منطقة عسير امتداداً لرؤية المملكة العربية السعودية 2030 م؛ لاستثمار نقاط القوة، وتعزيز موقع المنطقة في السياحة على مستوى العالم، وتتمثّلُ في العديد من الأهداف الإستراتيجية وفقًا لـ (هيئة تطوير منطقة عسير، 2021):

- ✓ تحسين وتطوير البنية التحتية، والخدمات العامة.

- ✓ إيجاد فرص عمل جديدة ومتنوعة.
- ✓ توفير فرصٍ استثمارية واعدة وجاذبة.
- ✓ حماية الغطاء النباتي، والتوازن البيئيّ في المنطقة.
- ✓ تحويل منطقة عسير إلى وجهة سياحية عالمية طوال العام.
- ✓ زيادة الاستثمارات في قطاع السياحة.
- ✓ التميز في تسهيل ممارسة الأعمال.
- ✓ الريادية في الحفاظ على الطبيعة والتراث.
- ✓ زيادة الناتج المحلي الإجمالي من خلال تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

ويضيف البَاحثُ أنّ الإستراتيجية تهدف إلى استغلال نقاط القوة في منطقة عسير، المتمثلة في طبيعتها، وجعلها وجهة عالمية للزوار طوال العام، وتعمل الإستراتيجية على توفير المزيد من فرص العمل للشباب من خلال تشجيع القطاع الخاص، حيث تركز الإستراتيجية على مشاركة جميع فئات المجتمع، وتحافظ على الموارد الطبيعية والثقافية، المتمثلة في المعالم الأثرية والقرى التاريخية؛ لما لها من دور في جذب السياح للمنطقة للتعرف على تاريخها القديم، حيث يتوقع الباحث أن تساهم الإستراتيجية في تشجيع رواد الأعمال على إنشاء مشاريع ريادية، تتوافق مع أهداف إستراتيجية منطقة عسير، وأن يتوسع دورُ المنظمات من خلال عقد شراكات قوية مع القطاعين العام والخاص، وأن تساهم الإستراتيجية في الحدّ من هجرة الكفاءات إلى مناطق أخرى، من خلال توفير فرص عمل جديدة.

وتأسيساً على ما سبق، فالمنظمات الريادية إحدى أهم القطاعات التي تدعم الاقتصاد الوطني، وتهتم بها العديد من دول العالم؛ نظير ما تقدمه من نتائج إيجابية في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، ولدورها البارز في تعزيز الناتج القومي الإجمالي، ومساهماتها في إيجاد العديد من الفرص الوظيفية؛ للحدّ من ارتفاع معدلات البطالة.

ومن هذا المنطلق يجب أن يكون لدى المنظمات الريادية بمنطقة عسير طرقٌ جديدةٌ للإبداع والابتكار، من خلال استغلال الموارد الطبيعية، والاستثمار في قدرات موظفيها، والتي تنعكس بشكل إيجابي على المنظمة نحو الوصول إلى أهدافها من خلال اكتشاف الفرص الاستثمارية الملائمة لإستراتيجية منطقة عسير.

2.2. الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية

1- دراسة لقواق وآل عمر (2021) بعنوان "النظام البيئي الريادي الداعم لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية" حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحليل الوضع الريادي للمملكة العربية السعودية، فتطمح رؤية المملكة العربية 2030 إلى زيادة مساهمات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى 35% ؛ من أجل تقليل الاعتماد على النفط، وإنشاء قاعدة اقتصادية متنوعة، حيث لا يمكن أن تتحقق هذا الرؤية الطموحة إلّا بتوفير نظام بيئي ريادي (Ecosystem Entrepreneurship) يساهم في تسريع وتجسيد المشاريع والأفكار لدى الخواص من خلال الاستشارات والمرافقة وتطوير الاستثمار المشترك والنظم التمويلية؛ لتحقيق هذا الهدف، وشهدت المنظومة الريادية في المملكة العربية السعودية نمواً وتطوراً سريعاً في الخمس سنوات الأخيرة؛ لتصبح مملكة الشركات الناشئة، الصغيرة والمتوسطة عن جدارة، والهدف الأساس من هذا البحث هو عرض النظام البيئي الريادي للمملكة وتطوره، وذلك من خلال عرض بعض الهيئات الداعمة والتمويلية، مثل الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، والشركة السعودية للاستثمار الجريء، وشركة حاضنات ومسرعات الأعمال، أضافة إلى عرض بعض الجوانب

الداعمة، مثل البيئة التكنولوجية والقيم الاجتماعية الريادية، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتفق مع الغرض من الدراسة، حيث تم الاسترشاد بالمواقع الإلكترونية للجهات المعنية من الدراسة، وبعض المنشورات واللوائح والأنظمة التي تتعامل بها من خلالها، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها أنّ المملكة العربية السعودية يتوافر بها نظام بيئي متكامل يلبي كل احتياجات الرياديين، وتمتلك أنظمة استشارية وتمويلية فعّالة من حاضنات ومسرعات وصناديق رأس مال جريء، حيث يمكن القول إنّ تجربة المملكة العربية السعودية في تهيئة المنظومة الريادية في ظرف وجيزة جداً تعدّ مثالاً ونموذجاً يحتذى به.

2- دراسة آل لاحق (2020) بعنوان "نموذج مقترح لمواجهة تحديات ريادة الشركات الوطنية في ضوء رؤية المملكة 2030، دراسة ميدانية على معهد ريادة الأعمال الوطني" استهدف البحث وضع نموذج مقترح لمواجهة تحديات ريادة الشركات الوطنية في ضوء رؤية المملكة 2030، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، حيث تم إعداد الاستبانة بناء على ثلاثة محاور رئيسة لوضع نموذج مقترح لمواجهة أهم ثلاثة تحديات تواجه الريادي الوطني: الأول "البرنامج المقترح لتدريب الريادي" (20 فقرة)، والثاني "البرنامج المقترح لاكتشاف وتأهيل القيادة الريادية" (15 فقرة)، والثالث "البرنامج المقترح لتنمية روح المبادرة والمخاطرة المحسوبة للريادي" (5 فقرات)، وتم تطبيقها على عينة من المسجلين بمعهد ريادة الأعمال بمنطقة عسير بالمملكة العربية السعودية، تمّ اختيارها بطريقة عشوائية، وبلغ عددها (303) فرداً؛ وبلغت الردود (245) مفردة، وهي تمثّل 80,9% من العينة، وتلخص أبرز نتائج الدراسة فيما يلي: صلاحية النموذج المقترح لتدريب الريادي؛ لوجود تأثيرات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي 5% لكلّ من المتغيرين المستقلين لبرنامج التدريب المقترح من خلال فرق العمل، وبرنامج التدريب المقترح، بمشاركة المعرفة المقترح على مواجهة الأمية المالية، بينما رفض برنامج التدريب بالعصف الذهني وبرنامج التدريب بمحاكة بيئة العمل على مواجهة الأمية المالية للريادي لعدم دلالتهما إحصائيا، كذلك صلاحية تطبيق النموذج المقترح لاكتشاف وتأهيل القيادة الريادية، وصلاحية تطبيق النموذج المقترح لتنمية روح المبادرة والمخاطرة المحسوبة للريادي على متغير مواجهة قلة الريادي المبادر، وبناء على نتائج الدراسة توصلت الباحثة إلى عدد من التوصيات التي يتوقع أن تسهم في فعالية النموذج المقترح لمواجهة تحديات ريادة الشركات الوطنية بالمملكة العربية السعودية.

3- دراسة واصل (2020م) بعنوان "معوقات المشروعات الصغيرة في ليبيا: دراسة ميدانية في مدينة طبرق" تهدف الدراسة إلى التعرف على أبرز المعوقات التي تواجه المشروعات الصغيرة في ليبيا، وتنتمي إلى الدراسات الوصفية، وقد اعتمد فيها الباحث على منهجية المسح الاجتماعي، واعتمد الاستبيان أداة الدراسة الرئيسة لجمع البيانات، وقد طبقّها على عينة عمدية من ملاك المشروعات الصغيرة المرخص لها في مدينة طبرق، وقد بلغ حجم العينة 75 مبحوثاً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: أنّ أبرز معوقات المشروعات الصغيرة هي: المعوقات التمويلية، والمعوقات التسويقية، والمعوقات الثقافية والاجتماعية، والمعوقات التشريعية والتنظيمية، والمعوقات الفنية، وأخيرًا المعوقات الإدارية، وكشفت الدراسة عن نتيجة على جانب كبير من الأهمية، وهي أنّ متغير أزمة السيولة النقدية يعد أهم المعوقات التمويلية التي تواجه المشروعات، كما أظهرت نتائج الدراسة أن تدني وعي أعضاء المجتمع بأهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة يعدّ من أبرز المعوقات الثقافية والاجتماعية، وأشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى أنّ أهم المعوقات التسويقية يتمثّل في تفضيل العملاء للمنتجات الأجنبية، وتوصلت الدراسة إلى بعض التوصيات التي تتمثل في أهمية التنسيق بين الجهات المعنية بالمشروعات الصغيرة، وتوفير الخدمات التمويلية، وتحديث القوانين والتشريعات التي تنظم عمل المشاريع، حيث أنها ستساهم في تعزيز دور المشروعات الصغيرة في القيام بوظائفها.

4- دراسة ميا (2019) بعنوان " دراسة ميدانية وتحليلية للمشاكل والعقبات التي تواجه المشروعات الصناعية الصغيرة في القطر العربي السوري: هدفت إلى محاولة التعرف على الدور المهم الذي يمكن أن تمارسه المشروعاتُ الصناعيةُ الصغيرةُ في تحقيق التنمية المتوازنة في سوريا، من خلال قدرتها الكبيرة على خلق فرص عمل لعدد كبير من العاملين، وكذلك اكتشاف طرق لهم ولأصحاب هذه المشاريع، وهذا سيسهم في رفع المستوى المعيشي لعدد كثيرة من أفراد المجتمع، وبينت نتائج الدراسة أنّ أنماط الملكية الفردية والعائلية الأكثر شيوعاً في تلك المشاريع، وأنّ 80 %من المشاريع الصغيرة أنشئت دون إجراء أية دراسة جدوى اقتصادية، كما لوحظ أنّ معظم الآلات المستخدمة فيها تقل عن 10 آلاف دولار، وأنها تعتمد بشكل رئيسٍ على أشخاص خبراتهم في الإدارة ذوي تعليم منخفض ومهارات إدارية ضعيفة بنسبة تزيد عن 92% من العاملين فيها، وتضيف الدراسة أنّ معظم المشروعات الصغيرة تعتمد على التمويل الشخصي الناجم من مدخراتهم الشخصية أو الحصول على قروض من الأصدقاء أو معارفهم أكثر من اعتمادهم على القروض من البنوك المصرفية؛ نتيجة عزوف البنوك عن إقراضها لعدم توافر الضمانات، كما تعاني هذه المشروعات من عدم وضوح السياسات المتعلقة بتشجيع المشاريع الصناعية الصغيرة، وتلبية حاجاتها من المواد الخام ومستلزماتها الإنتاجية، وارتفاع الرسوم الجمركية المفروضة عليها، كما أنّها تفتقر إلى تخطيط الإنتاج وربطه بحاجة الأسواق المحلية أو العالمية، وبناء على ذلك خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات التي تساعد المشروعات الصناعية الصغيرة ليس على البقاء في السوق فحسب، وإنما على النمو أيضاً في المستقبل.

5- دراسة خميس والزعارير (2017) بعنوان "محددات ريادة الأعمال في تبوك: مقترحات وحلول في ضوء مشروعات الريادة للعام 2014م" حيث هدفت الدراسة إلى معرفة أهم معوقات ومحددات ريادة الأعمال في منطقة تبوك، واستخدمَ الباحثان المنهج الوصفي التحليل باستخدام استبانة تمّ توزيعها بأسلوب الحصر الشامل على كلّ مجتمع البحث من رواد الأعمال في مدينة تبوك، الذين تمت المصادقة على مشروعاتهم في 2014، وبلغ عددهم 270 رئد أعمال، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، تتمثل في التعرف على وجود مشكلات ومحددات تواجه المشروعات الريادية في منطقة تبوك، وأبرزها: المشكلات والمحددات التسويقية والخاصة بالخدمة أو المنتجات للمشروع الريادي، والمشكلات والمحددات التمويلية والإدارية، حيث أوصت الدراسة بـــ: ضرورة تقديم مساعدات وحوافز لدعم القدرات التسويقية لأصحاب المشاريع الريادية، وتطوير أساليب جديدة للتعريف على السلع والخدمات المنتجة، واستمرار تقديم الدعم التمويلي الشامل الذي يتضمن توفير الاستشارات المالية والمحاسبية للريادي، وإصدار التعليمات الإدارية اللازمة لحث أصحاب المشاريع الريادية بالوقوف في أعمالهم بأنفسهم عوضاً عن العمالة الأجنبية لتعزيز الخبرات الشخصية، وتكثيف العمل الإعلامي لترسيخ مفهوم الريادة وسط أفراد المجتمع والطلاب من خلال تنظيم الفعاليات والمهرجانات والأنشطة التعريفية، وأهمية إنشاء قسم أو برنامج أو حتى إدراج مقررات دراسية في تخصص ريادة الأعمال في جامعة تبوك؛ للمساهمة في تعزيز الريادة لدى الطلاب في تبوك، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، من أبرزها أهمية تقديم المساعدات لدعم القدرات التسويقية، ومواصلة تقديم الدعم التمويلي الشامل.

6- دراسة القرنة (2014) بعنوان "أثر أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة: دراسة ميدانية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم في مدينة عمان" حيث هدفت الدراسة إلى قياس وتحليل أثر أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التنافسية المستدامة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ويتكون مجتمع الدراسة من الشركات المتوسطة والصغيرة الحجم والواقعة في مدينة عمان، وكانت عينة الدراسة ملائمة من العاملين البالغ عددهم (156) مبحوثاً، ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها استخدم المنهج الوصفي التحليلي، و توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التنافسية المستدامة في المشروعات المتوسطة والصغيرة في مدينة عمان عند

مستوى دلالة ($\propto \leq 0.05$)، ووجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة الريادية في تحقيق الإبداع في المشروعات المتوسطة والصغيرة في مدينة عمان عند مستوى دلالة ($\propto \leq 0.05$)، ووجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة الريادية في تحقيق الجودة في المشروعات المتوسطة والصغيرة في مدينة عمان عند مستوى دلالة ($\propto \leq 0.05$)، ووجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة الريادية في تحقيق المرونة الهيكلية في المشروعات المتوسطة والصغيرة في مدينة عمان عند مستوى دلالة ($\propto \leq 0.05$)، ومن أهم توصيات الدراسة ما يلي: العمل على زيادة تمكين العاملين في عملهم، وذلك من خلال منح الحرية لهم؛ لتحديد أساليب إنجازهم للأعمال ومناقشة المشاكل التي تواجههم في العمل بحرية وصراحة فيما بينهم، وعدم الخوف والتردد من طرح تلك المشاكل.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1- دراسة Jennings, Daniel. F. Hindle. Kevin (2020) بعنوان "ريادة الأعمال والمساواة، تحليل تجريبي للإستراتيجية – الهيكل –الأداء" تهدف الدراسة إلى توضيح العلاقة بين المنظمات الريادية والجودة وارتباطها بالاستراتيجية والأداء، وتتكون عينة الدراسة من بعض الشركات التي تعمل في نشاط توزيع الكهرباء، وبلغت 148 شركة في الولايات المتحدة الأمريكية، وتم توزيع الاستبانة على عدد من المديرين في تلك المنظمات، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أنّ الشركات التي تحتوي على إستراتيجية وهيكل مثالي تكون ذات أداء عالي، وأنّ شركات توزيع الكهرباء الريادية تعمل على التنسيق بين الهيكل والإستراتيجية، وتتمتع شركات توزيع الكهرباء الريادية بإن لديها آلية الإستراتيجية والهيكل على المدى الطويل.

2- دراسة Bode, Balogun Bamidele & Fatai, Olatoro (2020) بعنوان "تطور التحديات التي تواجه ريادة الأعمال في نيجيريا " حيث تبحث هذه الورقة على التحديات التي تواجه تنمية ريادة الأعمال في نيجيريا، وتستخدم الدراسة البيانات الثانوية من خلال مراجعة الأدبيات الموجودة والمتعلقة بالموضوع، وتشير النتائج إلى أنّ ريادة الأعمال تواجه في نيجيريا العديد من التحديات منها؛ رأس المال غير الكافي، والسياسات والأنظمة المتعلقة بالاستثمار، وقلة الوعي وفرص العمل، ومرافق البنية التحتية غير كافية ولكن قليلة، وخلصت نتائج الدراسة إلى أنّ القطاع المالي على جميع المستويات يجب أن تنحي جانباً نسبة معينة من ميزانيتها سنوياً قروضاً ومنحاً للقائم ورجال الأعمال المحتملين بمعدل دعم، ويجب احداث التغير في الهياكل التي من شأنها أنّ تساعد أنشطة ريادة الأعمال، لذلك توصي الدراسة بأنه يجب على الحكومة أن تسن قانوناً وتطبقه، مثل قانون حماية رواد الأعمال من السكان الأصليين داخل البلد؛ حتى يتمكنوا من المنافسة بشكل إيجابي مع نظرائهم الأجانب، وتوصي أيضاً بأهمية الوقوف مع المشاريع الصغيرة؛ لما لها من دور كبير في الاقتصاد الوطني من خلال تعزيز مكانة الدولة بالصناعات والحد من البطالة فيها.

3- دراسة Ferreira, J. & Coelho, A. (2020) بعنوان "القدرات الديناميكية والقدرة على الإبداع والابتكار وتأثيرها على الميزة التنافسية وأداء الشركات: الدور الوسيط للتوجه الريادي " والغرض من الدراسة هو فهم تأثير القدرات الديناميكية (قدرة الاستكشاف وقدرة الاستغلال)، والتحديات التي تواجه التفكير الريادي في المقدرة التنافسية، والأداء مع الأخذ في الاعتبار الدور الوسيط لقدرات الابتكار وقدرات العلامات التجارية في الميزة التنافسية، وأداء الشركة والدور الوسيط للتوجه الريادي، وتوصل هذا البحث إلى توصية باقتراح نموذج نظري تم اختباره باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM)، تم إجراء تحليل متعدد المجموعات لفهم دور الوسيط، تم تطوير استبانة؛ لاستكشاف العلاقات بين القدرات الديناميكية ومتغيرات الابتكار. تم جمع 387 استبانة صالحة من عينة من الشركات الصغيرة والمتوسطة البرتغالية،

وتتكون الاستبانة من 90 عنصراً لدراسة العلاقات بين جميع المتغيرات، ومن أهم النتائج، وجود تأثير إيجابي مباشر وغير مباشر للقدرة الديناميكية (قدرة الاستكشاف وقدرة الاستغلال) والتحديات التي تواجه التفكير الريادي في الميزة التنافسية والأداء، وتأثير التوجه الريادي في قدرات الابتكار وقدرات العلامة التجارية؛ لذلك توصي الدراسة بأهمية المعلومات لما لها من تأثير كبير وبشكل إيجابي على الأداء.

4- دراسة Melissa Wee, Khaulah Mohd Zaki, Mohd Zaki Sadik , Najihah Hanisah Marmaya and Noraznira Abdul Razak. (2020) بعنوان "التحديات التي تواجه أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة الماليزية في مبادرات التصدير" وهدفت الدراسة إلى التعرف على العدد المتزايد من الشركات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا، إلى أنّ هناك إمكانات كبيرة للتصدير وفرص تحقيق مساهمة الشركات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 37٪، ومن الضروري فهم التحديات والعقبات التي تواجهها هذه الكيانات عند تصدير المنتجات إلى دول أخرى، وتكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تبحث في التحديات الرئيسة الثلاثة التي تواجهها الشركات الماليزية الصغيرة والمتوسطة، والتي تتمثل في الوصول إلى التوزيع ورأس المال البشري وجاذبية السوق للمتغيرات الخارجية وردت الشركات الصغيرة والمتوسطة على ما مجموعه 70 استبياناً للمالكين والمديرين، لهذه الدراسة وتم التحليل من مرحلتين لـ PLS-SEM تتكون من القياس والتحليل الإنشائي تم تطبيقهما على هذه الدراسة، وأظهرت النتائج المعروضة أنّ رأس المال البشري فقط هو الذي وجد أنه يمثل تحديًا للشركات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا في الأمور المتعلقة تصديرها، وتوصلت الدراسة لبعض التوصيات، من أبرزها أهمية تقديم الدعم المادي والمعنوي فيما يتعلق برأس المال البشري، وتعزيز مهاراتهم الإدارية واكتسابهم المعارف الحديثة.

5- دراسة Thwala, Wellington Didibhuku & Phaladi, Makgati Jacky (2019) بعنوان "دراسة استكشافية للمشاكل التي تواجه صغار المقاولين في المقاطعة الشمالية الغربية بجنوب إفريقيا" الهدف الرئيس من هذه الدراسة هو فحص المشكلات التي تواجه صغار المقاولين في المقاطعة الشمالية الغربية بجنوب إفريقيا، وعند إجراء الدراسة تم إجراء مراجعة شاملة للأدبيات، وتم استكمالها بجمع البيانات الأولية، وتم إرسال استبيان إلى أكثر من 100 مقاول في المقاطعة الشمالية الغربية وأعيد 57 استبيانًا، وكانت النتائج الرئيسة للبحث أن المشاكل التي تواجه صغار المقاولين تتمثّل في نقص رأس المال، وصعوبة ترتيب الضمانات، ونقص المهارات الفنية، ونقص مهارات إدارة الأعمال، وتم الاعتراف بأهمية صغار المقاولين في جنوب إفريقيا من قبل العديد من الباحثين ، وأنّ مساهمة صغار المقاولين في توليد فرص العمل والتقليل من معدلات الفقر ،وكان الهدف من الدراسة هو فحص المشاكل التي تواجه المقاولين في جنوب إفريقيا مع التركيز على المقاطعة الشمالية الغربية، وقدمت الدراسة توصيات لبرنامج ناجح لتطوير المقاول الصغير، يتمثل في مساعدة المقاولين الصغار على توفير العديد من فرص العمل وتقليص نسبة الفقر في منطقة جنوب أفريقيا.

التعقيب العام على الدراسات السابقة:

اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تحديد أبرز التحديات التي تواجه المنظمات الريادية، كالتحديات التمويلية والإدارية والأنظمة والقواعد والإجراءات والسياسات المقترحة للتغلب على تلك التحديات، واتفقت العديد من الدراسات على الدور الذي تلعبه تلك المنظمات في تطوير الاقتصاد على مستوى الدولة، والتعرف على أثر التحديات الداخلية والتحديات الخارجية في المنظمات واختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لمتغيرات أخرى كدراسة لقواق، وآل عمر، (2021) التي هدفت إلى عرض النظام البيئي الريادي للمملكة وتطوره، وهذا من خلال عرض بعض

الهيئات الداعمة والتمويلية، ودراسة ميا (2019) التي هدفت إلى تسليط الضوء على أهمية الدور الذي يمكن أن تمارسه المشروعات الصناعية الصغيرة في تحقيق التنمية المتوازنة في سوريا، من خلال قدرتها الكبيرة على إيجاد فرص عمل لعدد كبير من الأيدي العاملة، وكذلك خلق دخول لهم ولأصحاب هذه المشاريع. وبشكل عامه أسهمت الدراسات السابقة في إلقاء الضوء على دور التوجه الريادي والمنظمات الريادية والفرص والتحديات التي تواجهها، كما تبيّن اهتمام جميع الدراسات السابقة بدراسة دور التوجه الريادي بصفة عامة وأثره في بعض المتغيرات الخاصة بالمنظمات، ولكن لم تتعرض أي دراسة في حدود علم الباحث للتحديات التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير، أي لا توجد دراسة قسمت التحديات إلى تحديات داخلية وخارجية وتحديات القيادة الريادية، وبناء عليه فإنّ الدراسة الحالية تتميز عن الدراسات السابقة في اتجاهها نحو تناول مشكلة التحديات التي تواجه المنظمة الريادية في تحقيق أهدافها الإستراتيجية أي أنها تسهم في سد الفجوة البحثية في هذا المجال، حيث إنّ هيئة تطوير منطقة عسير قد وضعت لها رؤية لتطوير المنطقة، لتكون منطقة عسير محل جذب سياحي طوال العام، المبنية على مكامن قوتها من أصالة وطبيعة؛ مما يجعل الباحثين يوجهون أنظارهم لدراسة هذه الرؤية وأهميتها في مجال ريادة الأعمال، والتي لا تقتصر فقط على إنعاش القطاع السياحي، بل تمثل خطوة كبيرة لتعزيز الاقتصاد بالمنطقة كلها.

3. إجراءات الدراسة

1.3. منهج الدراسة:

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وذلك لأنّه يتناسب مع تحقيق أهداف الدراسة الحالية، والتي هدفت إلى معرفة أثر التحديات التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير، ويُعرّف المنهج الوصفي بأنه: "دراسة عامة لظاهرة موجودة في جماعة ما، وفي مكان معين وفي الوقت الحاضر، وهو طريقة من التحليل والتفسير بشكل علمي منظم؛ من أجل الوصول إلى أغراض محددة لمشكلة اجتماعية" (درويش، 2018، ص. 118)، وفي ضوء هذا المنهج سوف يتم القيام بعرض استجابات عينة الدراسة، ثم تحليلها وتفسيرها.

2.3. عينة الدراسة:

قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة إلكترونياً على أفراد مجتمع الدراسة، وقد استجاب (258) لعملية التوزيع من المنظمات الريادية بمنطقة عسير، وقام الباحث بالتأكد من أنّ جميع الاستبانات صالحة للتحليل، وبذلك بلغت عينة الدراسة (258).

3.3. أداة الدراسة:

استخدم الباحث "الاستبانة" بناء على طبيعة البيانات وعلى المنهج المتبع في البحث، وتم معالجة البيانات باستخدام ولقد تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من قسمين: SPSS برنامج التحليل الإحصائي:

القسم الأول: يتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة مثل: المؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية، والنشاط الاستثماري، وعمر المشروع التجاري، ودوافع الاتجاه نحو ريادة الأعمال وإنشاء المشروع.

القسم الثاني: يتكون من جزئيين هما:

الجزء الأول: التحديات التي تواجه المنظمات الريادية، ويصف التحديات التي تواجه المنظمات الريادية في منطقة عسير، وتتكون من ثلاثة محاور، وذلك على النحو التالي:

- المحور الأول: يتناول تحديات القيادة الريادية، ويتكون من (7) عبارات.

- المحور الثاني: يتناول التحديات الداخلية التي تواجه المنظمات الريادية، ويتكون من (8) عبارات.
- المحور الثالث: يتناول التحديات الخارجية التي تواجه المنظمات الريادية، ويتكون من (7) عبارات.

الجزء الثاني: مستهدفات إستراتيجية منطقة عسير، ويصف مستهدفات منطقة عسير فيما يتعلق بالجانب الريادي، وتتكون من ثلاثة محاور، وذلك على النحو التالي:

- المحور الأول: يتناول الجودة، ويتكون من (6) عبارات.
- المحور الثاني: يتناول التميز، ويتكون من (6) عبارات.
- المحور الثالث: يتناول المرونة، ويتكون من (6) عبارات.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح، أي (5/4= 0.80)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)؛ وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يتضح من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (1) تحديد فئات المقياس المتدرج الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5.0 – 4.21	4.20 – 3.41	3.40 – 2.61	2.60 – 1.81	1.80 – 1

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2023م

4.3. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من المنظمات الريادية بمنطقة عسير بالمملكة العربية السعودية.

5.3. الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

1- التكرارات والنسب المئوية؛ للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

2- معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لحساب صدق الاتساق الدّاخلي لأداة الدراسة.

3- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة لأداة الدراسة.

4- المتوسط الحسابي " Mean"؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.

5- تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation"؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أنّ الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

6- معامل الانحدار المتعدد؛ لمعرفة أثر المتغيرات التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.

6.3. صدق وثبات أداة الدراسة:

تم اختبار صدق أداة الدراسة من خلال صدق المحتوى أو الصدق الظاهري للتحقق من أنها تخدم أهداف الدراسة وبعرضها على عدد من المختصين في القياس الكمي وفي إدارة الأعمال، كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، وحساب معامل ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل الثبات كرونباخ ألفا كما يوضح في الجدول رقم (2) حيث تم استخراج معامل الثبات وفقا لألفا كرونباخ (Alpha- Cronbach) لاتساق بصيغته النهائية الكمية لكل أبعاد الدراسة حيث بلغت قيم معامل الثبات (92.6%) وهي نسبة أعلى من نسبة القبول (60%) وبالتالي تصبح عبارات الاستبيان صالحة ومناسبة لأغراض التحليل الإحصائي .ويمكن توضيح نتائج تحليل الثبات لمقاييس الدراسة بواسطة معامل ألفا كرنباخ لكل محور على النحو التالي:

جدول رقم (2): نتائج اختبار ألفا كرونباخ لمقياس ثبات أداة الدراسة

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
اولاً: التحديات التي تواجه المنظمات الريادية:	المحور الأول: تحديات القيادة الريادية	7	0.81
	المحور الثاني: التحديات الداخلية التي تواجه المنظمات الريادية	8	0.85
	المحور الثالث: التحديات الخارجية التي تواجه المنظمات الريادية	7	0.82
ثانياً: مستهدفات إستراتيجية منطقة عسير:	المحور الأول/ الجودة	6	0.87
	المحور الثاني/ التميز	6	0.88
	المحور الثالث/ المرونة	6	0.87
الثبات الكلي		40	0.92

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2023م

4. عرض نتائج الدراسة:

ـ مناقشة وتحليل نتائج السؤال الأول: ما هو الواقع الحالي للمنظمات الريادية في منطقة عسير؟

اتضح من خلال نتائج تطبيق الاستبانة والدراسة الميدانية أنّ المنظمات الريادية في منطقة عسير تتمتع بدرجة كبيرة من الجودة، حيث تبين أنّ أفراد الدراسة موافقون على الجودة كمستهدفات لإستراتيجية منطقة عسير، والتي تمثلت في أنّ لدى المنظمات خطة واضحة للجودة ومحددة بأهداف معينة وتلتزم الإدارة بتطبيقها، وكذلك اعتماد المنظمة على الوسائل التقنية الحديثة في تقديم منتجاتها، وأيضاً تطبيق المنظمة لإدارة الجودة أدي إلى تقليل نسبة الخطأ، وكما أوضحت نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة أنّ المنظمات الريادية بمنطقة عسير تعمل بقدر الإمكان على استغلال الفرص المتاحة في بيئتها، وتقديم منتجات جديدة باستمرار. والتي أوضحت أهمية توفير البيئة الريادية، ومنح الأفراد الدعم الذي يحتاجونه وتعزيز قدرة المنظمات على مواجهة التغييرات البيئية الهامة، وعلى الرغم من العديد من المزايا التي تتمتع بها المنظمات الريادية في منطقة عسير إلّا أنها تواجه عدداً من التحديات الداخلية والخارجية، مثل ضعف القدرة على اكتشاف المشكلات مبكراً وضعف أدوات مواجهة الأزمات والتنبؤ بمخاطر حدوثها.

كما تعاني بعض المنظمات الريادية في منطقة عسير من قلة الكفاءات البشرية القادرة على تسويق أهمية ريادة الأعمال، وضعف القدرة على إدارة العمل الجماعي، كما تعاني بعض المنظمات الريادية في منطقة عسير من ضعف القدرة التنافسية لمنتجات المشاريع الريادية، وانخفاض حجم الطلب في السوق المحلية مما يؤثر بالسلب على القدرات التسويقية للمشروعات الريادية.

- مناقشة وتحليل نتائج السؤال الثاني: ما هو دور القيادة الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير؟

للتعرف على دور القيادة الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة حول تحديات القيادة الريادية، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلٍ منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم (3) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول تحديات القيادة الريادية

م	الفقرة	درجة الموافقة										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة				
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
1	الخوف من الفشل في المشروعات الريادية.	6	2.3	8	3.1	29	11.2	119	46.1	96	37.2	4.13	0.897	2
2	ضعف القدرة على اكتشاف المشكلات والأزمات والتنبؤ بمخاطر حدوثها.	3	1.2	19	7.4	30	11.6	107	41.5	99	38.4	4.09	0.946	3
3	اعتقاد البعض بأن العادات والتقاليد في المجتمع لا تشجع المبادرات الفردية	8	3.1	37	14.3	31	12	104	40.3	78	30.2	3.80	1.114	6
4	اعتقاد البعض بأن قيم المجتمع السعودي لا تسمح بتمكين المرأة في ريادة الأعمال	17	6.6	51	19.8	35	13.6	87	33.7	68	26.4	3.53	1.254	7
5	الخوف من تحمل المسؤولية.	5	1.9	33	12.8	25	9.7	107	41.5	88	34.1	3.93	1.060	5
6	الخوف من المخاطرة وعدم التأكد من النجاح.	7	2.7	16	6.2	27	10.5	116	45	92	35.7	4.05	0.977	4
7	قلة البرامج التدريبية المخصصة لريادة الأعمال.	4	1.6	11	4.3	21	8.1	95	36.89	127	49.2	4.28	0.899	1
	المتوسط الحسابي العام											3.97	0.704	-

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2023م

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن محور تحديات القيادة الريادية يتضمن (7) عبارات، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (3.53، 4.28) من أصل (5.0) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح ما بين (موافق – موافق بشدة) وبلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (3.97) بانحراف معياري (0.704)، وهذا يدل على أنّ هناك موافقة بين أفراد الدراسة على تحديات القيادة الريادية.

ومن خلال شرح وتفسير نتائج الجدول أعلاه يتبين أنّ أفراد الدراسة موافقون على أنّ هناك موافقة بين أفراد الدراسة على تحديات القيادة الريادية، والتي تمثلت في قلة البرامج التدريبية المخصصة لريادة الأعمال، وأيضاً الخوف من الفشل في المشروعات الريادية، وكذلك ضعف القدرة على اكتشاف المشكلات والأزمات والتنبؤ بمخاطر حدوثها، فالقيادة ليست منصبًا فقط بل عملية تتعلق بتطوير الخطط وتنظيم الأعمال، وتشجيع الموظفين على الإبداع والابتكار، واكتشاف الفرص، وإيجاد قيمة تنافسية للمنظمة، والاستفادة من التطورات التكنلوجية في التحسين المستمر، وأهمية أن يركز القادة الرياديون في عملية اتخاذ القرار والتي تمكن المنظمة من تحقيق أهدافها، والتكيف مع المتغيرات المتسارعة بشكل مستمر، وتتفق نتيجة الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة واصل (2020م) والتي أظهرت أنّ من أهم معوقات المشروعات الصغيرة هي المعوقات التمويلية، والمعوقات التسويقية، والمعوقات الثقافية والاجتماعية، والمعوقات التشريعية والتنظيمية، والمعوقات الفنية.

ـ مناقشة وتحليل نتائج السؤال الثالث: ما تأثير التحديات الداخلية في تحقيق أهداف استراتيجية منطقة عسير؟

للتعرف على تأثير التحديات الداخلية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة حول تأثير التحديات الداخلية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلٍّ منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم (4) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول تأثير التحديات الداخلية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير

م	الفقرة	درجة الموافقة										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة				
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
1	قلة الكفاءات البشرية القادرة على تسويق أهمية ريادة الأعمال.	2	0.8	23	8.9	21	8.1	121	46.9	91	35.3	4.07	0.927	5
2	نقص المعلومات عن مؤسسات تمويل المشروعات الريادية.	1	0.4	10	3.9	29	11.2	121	46.9	97	37.6	4.17	0.806	1
3	عدم تسكين الوظائف وفقاً للمؤهلات والخبرة.	5	1.9	10	3.9	26	10.1	127	49.2	90	34.9	4.11	0.877	2

ISSN: 2706-6495

م	الفقرة	درجة الموافقة										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة				
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
4	عدم وجود خطة لتحديد الاحتياجات المالية بدقة.	4	1.6	14	5.4	24	9.3	135	52.3	81	31.4	4.07	0.873	4
5	ضعف السمات القيادية لدى أصحاب المشروعات.	6	2.3	13	5	40	15.5	131	50.8	68	26.4	3.94	0.910	8
6	ضعف القدرة على إدارة الوقت بكفاءة يتسبب في فشل المشاريع الريادية	2	0.8	12	4.7	36	14	122	47.3	86	33.3	4.08	0.852	3
7	ضعف القدرة على إدارة العمل الجماعي والفريق.	8	3.1	13	5	29	11.2	135	52.3	73	28.3	3.98	0.937	7
8	ضعف القدرة على إدارة وتنظيم المشروع.	6	2.3	14	5.4	30	11.6	119	46.1	89	34.5	4.05	0.943	6
	المتوسط الحسابي العام											4.06	0.624	-

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2023م

يتضح من خلال الجدول أعلاه أنّ محور تأثير التحديات الداخلية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير يتضمن (8) عبارات، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (3.94، 4.17) من أصل (5.0) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى أنّ استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور جاءت بدرجة موافقة وبلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (4.06) بانحراف معياري (0.624)، وهذا يدل على أنّ هناك موافقة بين أفراد الدراسة على تأثير التحديات الداخلية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.

ومن خلال عرض وتفسير نتائج الجدول أعلاه يتبين أنّ أفراد الدراسة موافقون على تأثير التحديات الداخلية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير، والتي تمثلت في نقص المعلومات عن مؤسسات تمويل المشروعات الريادية، وأيضاً عدم تسكين الوظائف وفقاً للمؤهلات والخبرة، وكذلك ضعف القدرة على إدارة الوقت بكفاءة يتسبب في فشل المشاريع الريادية، وعلى الرغم من الجهود المبذولة لخلق بيئة مثالية لقطاع ريادة الأعمال وتقديم الدعم المالي والمعنوي، وتسهيل اللوائح والإجراءات، فإنّ العديد من المشاكل التي يواجهها رواد الأعمال تجعل من الصعب عليهم بدء العمل التجاري، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة ميا (2019) والتي أظهرت أنّ المشروعات تعاني من عدم وضوح السياسات والإجراءات المتعلقة بتشجيع المشاريع الصناعية الصغيرة وتلبية حاجاتها من المواد الخام ومستلزماتها الإنتاجية، وارتفاع الرسوم الجمركية المفروضة عليها، كما أنها تفتقر إلى تخطيط الإنتاج وربطه بحاجة الأسواق المحلية أو العالمية.

ـ مناقشة وتحليل نتائج السؤال الرابع: ما هو تأثير التحديات الخارجية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير؟

للتعرف على تأثير التحديات الخارجية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير؛ تمّ حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة حول تأثير التحديات الخارجية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلٍّ منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم (5) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول تأثير التحديات الخارجية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير

م	الفقرة	درجة الموافقة										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة				
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
1	تأثيرات تقلبات الأسعار ومعدلات التضخم الاقتصادي والمشاكل الناجمة عنها.	1	0.4	5	1.9	20	7.8	92	35.7	140	54.3	4.41	0.750	1
2	تعقيد وتعدد الإجراءات والمتطلبات الخاصة ببدء المشروع الخاص.	4	1.6	10	3.9	21	8.1	101	39.1	122	47.3	4.27	0.883	3
3	ضعف القدرة التنافسية لمنتجات المشاريع الريادية في السوق الوطني.	2	0.8	26	10.1	34	13.2	90	34.9	106	41.1	4.05	1.008	5
4	انخفاض حجم الطلب في السوق المحلية مما يضعف القدرات التسويقية والإنتاجية للمشروعات الريادية.	6	2.3	17	6.6	29	11.2	106	41.1	100	38.8	4.07	0.985	4
5	قصور قنوات وشبكات التسويق في ظل غياب الشركات المتخصصة في مجال التسويق للمشروعات الريادية.	4	1.6	29	11.2	34	13.2	112	43.4	79	30.6	3.90	1.011	7

م	الفقرة	درجة الموافقة										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة				
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
6	ارتفاع أسعار الإعلانات يزيد من تكاليف المشاريع الريادية.	10	3.9	26	10.1	28	10.9	102	39.5	92	35.7	3.93	1.103	6
7	زيادة نسبة الفائدة على الاقتراض تزيد من تكاليف المشاريع الريادية.	3	1.2	7	2.7	25	9.7	95	36.8	128	49.6	4.31	0.844	2
	المتوسط الحسابي العام											4.14	0.659	-

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2023م

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن محور تأثير التحديات الخارجية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير يتضمن (7) عبارات، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (3.90، 4.41) من أصل (5.0) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى أنّ استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح ما بين (موافق – موافق بشدة) وبلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (4.14) بانحراف معياري (0.659)، وهذا يدل على أنّ هناك موافقة بين أفراد الدراسة على تأثير التحديات الخارجية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.

ومن خلال شرح وتفسير نتائج الجدول أعلاه يتبين أنّ أفراد الدراسة موافقون على تأثير التحديات الخارجية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير، والتي تمثلت تأثيرات تقلبات الأسعار ومعدلات التضخم الاقتصادي والمشاكل الناجمة عنها، وأيضاً زيادة نسبة الفائدة على الاقتراض تزيد من تكاليف المشاريع الريادية، وكذلك تعقيد وتعدد الإجراءات والمتطلبات الخاصة ببدء المشروع الخاص.

مناقشة وتحليل نتائج السؤال الخامس: ما الإجراءات والسياسات المقترحة للتغلّب على التحديات التي تواجه المنظمات الريادية في منطقة عسير؟

- مستهدفات إستراتيجية منطقة عسير:

للتعرف على مستهدفات إستراتيجية منطقة عسير؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة حول (الجودة، والتميز، والمرونة)، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلٍّ منها، وذلك كما يلي:

1- الجودة:

جدول رقم (6) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول الجودة

م	الفقرة	درجة الموافقة										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة				
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
1	لدى المنظمة خطة واضحة للجودة ومحددة بأهداف معينة وتلتزم الإدارة بتطبيقها.	5	1.9	24	9.3	26	10.1	139	53.9	64	24.8	3.90	0.943	1
2	لدى المنظمة القدرة على المنافسة على أساس الجودة.	8	3.1	32	12.4	31	12	111	43	76	29.5	3.83	1.080	4
3	تعتمد المنظمة على الوسائل التكنولوجية الحديثة في تقديم منتجاتها.	9	3.5	23	8.9	27	10.5	126	48.8	73	28.3	3.90	1.025	2
4	تطبق المنظمة أدوات الجودة لتحديد نقاط الخلل ومعالجتها.	9	3.5	33	12.8	32	12.4	114	44.2	70	27.1	3.79	1.086	5
5	تعمل إدارة المنظمة على نشر ثقافة الجودة في جميع الأقسام والمستويات الإدارية.	12	4.7	37	14.3	31	12	103	39.9	75	29.1	3.74	1.159	6
6	تطبيق المنظمة لإدارة الجودة أدى إلى تقليل نسبة الخطأ.	9	3.5	27	10.5	32	12.4	118	45.7	72	27.9	3.84	1.056	3
-	المتوسط الحسابي العام											3.83	0.837	-

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2023م

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن محور الجودة يتضمن (6) عبارات، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (3.74، 3.90) من أصل (5.0) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى أنّ استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور جاءت بدرجة موافقة وبلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (3.83) بانحراف معياري (0.837)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على الجودة.

ومن خلال تفسير نتائج الجدول السابق يتبين أنّ أفراد الدراسة موافقون على الجودة باعتبارها مستهدفات لإستراتيجية منطقة عسير، والتي تمثلت في أنّ لدى المنظمة خطة واضحة للجودة ومحددة بأهداف معينة وتلتزم الإدارة بتطبيقها، وكذلك اعتماد المنظمة على الوسائل التكنولوجية الحديثة في تقديم منتجاتها، وأيضاً تطبيق المنظمة لإدارة الجودة أدى إلى تقليل نسبة الخطأ.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Jennings, Daniel. F. Hindle. Kevin, 2020) والتي أظهرت أنّ الشركات التي تحتوي على إستراتيجية وهيكل مثالي تكون ذات أداء عالٍ، وكذلك شركات توزيع الكهرباء الريادية تعمل على التنسيق بين الهيكل والإستراتيجية، وتتمتع شركات توزيع الكهرباء الريادية بإنّ لديها آلية الإستراتيجية والهيكل على المدى الطويل.

2- التميز:

جدول رقم (7) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول التميز

م	الفقرة	درجة الموافقة										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة				
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
1	تشجع المنظمة العاملين وتحثهم على الإبداع والتحسين المستمر.	5	1.9	41	15.9	27	10.5	94	36.4	91	35.3	3.87	1.121	2
2	تقوم المنظمة بتطوير كفاءات العاملين لتحقيق التميز.	8	3.1	45	17.4	29	11.2	98	38	78	30.2	3.75	1.155	5
3	تقوم المنظمة بإجراء استطلاعات مستمرة للتعرف على حاجات المجتمع المتنوعة.	6	2.3	33	12.8	27	10.5	97	37.6	95	36.8	3.94	1.093	1
4	تتسم إجراء تقديم الخدمات بالسرعة والراحة.	13	5	30	11.6	27	10.5	128	49.6	60	23.3	3.74	1.093	6
5	تسعى إدارة المنظمة باستمرار إلى تحقيق مركز تنافسي.	7	2.7	29	11.2	32	12.4	115	44.6	75	29.1	3.86	1.046	3
6	تمتلك إدارة المنظمة قدرة تقديم منتجاتها حسب طلب العملاء.	9	3.5	41	15.9	29	11.2	105	40.7	74	28.7	3.75	1.137	4
	المتوسط الحسابي العام											3.82	0.877	-

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2023م

يتضح من خلال الجدول أعلاه أنّ محور التميز يتضمن (6) عبارات، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (3.74، 3.94) من أصل (5.0) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى أنّ استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور جاءت بدرجة موافقة وبلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (3.82) بانحراف معياري (0.877)، وهذا يدل على أنّ هناك موافقة بين أفراد الدراسة على التميز.

ومن خلال تفسير نتائج الجدول السابق يتبين أنّ أفراد الدراسة موافقون على التميز على أنها مستهدفات لإستراتيجية منطقة عسير، والتي تمثلت في أنّ قيام المنظمة بإجراء استطلاعات مستمرة للتعرف على حاجات المجتمع المتنوعة، وأيضاً تشجيع المنظمة للعاملين وحثهم على الإبداع والتحسين المستمر، وسعي إدارة المنظمة باستمرار إلى تحقيق مركز تنافسي، حيث أنّ المرونة تقوم بالمساهمة في تعزيز أداء المنظمات على تقدم منتجاتها في أسواق متعددة، وزيادة قدرتها على الاستجابة السريعة لأي تغير في طلبات العملاء، وهي مهمة لتوسع منظمات الأعمال واستمرارها.

3- المرونة:

جدول رقم (8) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول المرونة

م	الفقرة	درجة الموافقة										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة				
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
1	تتوقع المنظمة التغييرات البيئية ودراستها ووضع الإجراءات والسياسات المناسبة لها.	20	7.8	64	24.8	33	12.8	87	33.7	54	20.9	3.35	1.271	5
2	تعتمد المنظمة على هيكل تنظيمي مرن يساهم في مواكبة المواقف غير المخطط لها.	13	5	65	25.2	38	14.7	81	31.4	61	23.6	3.43	1.237	4
3	تمتلك منظمتكم المرونة في التعامل مع التطورات الاقتصادية التي تطرأ على المحيط الذي تنشط فيه.	20	7.8	75	29.1	28	10.9	85	32.9	50	19.4	3.27	1.280	6
4	تحرص إدارة المنظمة على تقديم منتجات جديدة باستمرار.	4	1.6	52	20.2	28	10.9	111	43	63	24.4	3.69	1.098	3
5	تعمل إدارة المنظمة لاستغلال الفرص المتاحة في بيئتها.	8	3.1	44	17.1	30	11.6	108	41.9	68	26.4	3.71	1.124	2
6	لدى المنظمة مرونة إنتاجية قادرة على تحقيق الاستجابة السريعة للطلب.	7	2.7	39	15.1	29	11.2	112	43.4	68	26.4	3.78	1.092	1
	المتوسط الحسابي العام											3.54	0.923	-

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2023م

يتضح من خلال الجدول أعلاه أنّ محور المرونة يتضمن (6) عبارات، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (3.27، 3.78) من أصل (5.0) درجات، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين، الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى أنّ استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح ما بين (محايد- موافق) وبلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (3.54) بانحراف معياري (0.923)، وهذا يدل على أنّ هناك موافقة بين أفراد الدراسة على المرونة.

ومن خلال عرض وتفسير نتائج الجدول السابق يتبيّن أنّ أفراد الدراسة موافقون على المرونة باعتبارها مستهدفات لإستراتيجية منطقة عسير، والتي تمثلت في أنّ لدى المنظمة مرونة إنتاجية قادرة على تحقيق الاستجابة السريعة للطلب على منتجاتها، وأيضاً قيام إدارة المنظمة باستغلال الفرص المتاحة في بيئتها، وحرص إدارة المنظمة على تقديم منتجات جديدة باستمرار.

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرض الرئيس: يوجدُ أثرٌ ذو دلالة إحصائيّة للتّحدّيات التي تواجه المنظّمات الرّياديّة (القيادة الرّياديّة، والتّحدّيات الدّاخلية، والتحديات الخارجية) في تحقيق الأهداف الإستراتيجية لمنطقة عسير (الجودة، والمرونة، والتميز)، ومنه تنبثقُ الفرضياتُ الفرعيّةُ التالية:

1- يوجد أثرٌ ذو دلالة إحصائية لتحديات القيادة الرّياديّة التي تواجه المنظّمات الرّياديّة في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.

2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحديات الداخلية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.

3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحديات الخارجية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.

وللتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية تم استخدام تحليل التباين للانحدار Analysis Of Variance كالتالي:

جدول رقم (9) يوضح تحليل الانحدار المتعدد لاختبار تأثير تحديات القيادة الريادية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	مستوى الدلالة
الثابت	3.304	0.212	-	15.587	0.000
الجودة	0.196	0.072	0.233	2.716	0.007
التميز	0.163	0.077	0.203	2.125	0.035
المرونة	-0.199-	0.066	-0.261-	-3.030-	0.003

* فروق دالة عند مستوى 0.05 فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبارات (ت) أنّ الثابت دالة إحصائياً، وأنّ تأثير تحديات القيادة الريادية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير (الجودة، والتميز، والمرونة) تأثير دالة إحصائياً، مما يوضح وجود تأثير لتحديات القيادة الريادية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير، والتي تمثلت في ضعف القدرة على اكتشاف المشكلات والأزمات والتنبؤ بمخاطر حدوثها، وأيضاً اعتقاد البعض بأنّ العادات والتقاليد في المجتمع لا تشجع المبادرات الفردية، وأيضاً قلة البرامج التدريبية المخصصة لريادة الأعمال، وكذلك هذه التحديات تؤثر في المنظمات الريادية والتي تعمل على صعوبة تحقيق أهدافها في منطقة عسير، وبهذا تتحقق الفرضية الأولى والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتحديات القيادة الريادية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.

- الفرضية الثانية والتي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحديات الداخلية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير

جدول رقم (10) يوضح تحليل الانحدار المتعدد لاختبار تأثير التحديات الداخلية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	t قيمة	مستوى الدلالة
الثابت	3.376	0.190	-	17.817	000.
الجودة	0.158	0.064	0.213	2.461	0.015
التميز	0.105	0.068	0.148	1.537	0.0126
المرونة	0.093	0.059	0.137	1.578	0.0116

* فروق دالة عند مستوى 0.05 فأقل

(Beta) يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه ومن متابعة معاملات واختبارات (ت) أن الثابت دالة إحصائياً، وأن تأثير التحديات الداخلية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف استراتيجية منطقة عسير (الجودة، والتميز، والمرونة) تأثير دالة إحصائياً، مما يوضح وجود تأثير التحديات الداخلية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف استراتيجية منطقة عسير، والتي تمثلت في قلة الكفاءات البشرية القادرة على تسويق أهمية ريادة الأعمال، وأيضاً نقص المعلومات عن مؤسسات تمويل المشروعات الريادية، وضعف القدرة على إدارة العمل الجماعي والفريق، وكذلك هذه التحديات كان لها تأثير كبير في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير، فهناك العديد من الدراسات تظهر أنّ المشاكل الإدارية هي الأساس في فشل العديد من المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الدول المتطورة؛ لذلك فقد أصبح هناك اهتمام واضح في السنوات الأخيرة بتغير الممارسات والأساليب الإدارية، وبهذا تتحقق الفرضية الثانية والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحديات الداخلية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.

- الفرضية الثالث والتي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحديات الخارجية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.

جدول رقم (11) يوضح تحليل الانحدار المتعدد لاختبار تأثير التحديات الخارجية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	t قيمة	مستوى الدلالة
الثابت	3.231	0.198	-	16.322	0.000
الجودة	0.178	0.067	0.226	2.641	0.009
التميز	0.111	0.071	0.147	1.546	0.0123
المرونة	0.056	0.061	0.078	0.914	0.0362

* فروق دالة عند مستوى 0.05 فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه ومن متابعة معاملات واختبارات (ت) أنّ الثابت دالة إحصائياً، وأنّ تأثير التحديات الخارجية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير (الجودة، والتميز، والمرونة) تأثير دالة إحصائياً، مما يوضح وجود تأثير للتحديات الخارجية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير،

والتي تمثلت في تأثيرات تقلبات الأسعار ومعدلات التضخم الاقتصادي والمشاكل الناجمة عنها، وأيضاً ضعف القدرة التنافسي لمنتجات المشاريع الريادية في السوق الوطني، وانخفاض حجم الطلب في السوق المحلية؛ مما يضعف القدرات التسويقية والإنتاجية للمشروعات الريادية والتي لها تأثير كبير في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير، وعلى الرغم من الجهود المبذولة في أيجاد بيئة ملائمة لقطاع الأعمال وتقديم الدعم المادي والمعنوي، وتسهيل اللوائح والاجراءات، فإنّ العديد من المشاكل التي يواجهها رواد الأعمال تجعل من الصعب عليهم بدء العمل التجاري، أو قد يبدو بالعمل التجاري ثم تواجههم تحديات تودى إلى إغلاق مشاريعهم، وبهذا تتفق الفرضية الثالثة والتي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتحديات الخارجية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير، ومن خلال ما سبق يتضح تحقق فرضية الدراسة الرئيسة، والتي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتحديات التي تواجه المنظمات الريادية (القيادة الريادية، والتحديات الداخلية، والتحديات الخارجية) في تحقيق الأهداف الإستراتيجية لمنطقة عسير (الجودة، المرونة، التميز) وذلك من خلال تحقق جميع الفرضيات الدراسة.

5. الخاتمة:

نتناول في خاتمة هذه الدراسة: أهم النتائج والتوصيات والمقترحات المصطلحات التي توصلت إليها الدراسة.

1.5. النتائج:

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج وهذا توضيح لها فيما يلي:

- ✓ بينت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتحديات القيادة الريادية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.
- ✓ بينت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتحديات الداخلية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.
- ✓ أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتحديات الخارجية التي تواجه المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.
- ✓ أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتحديات التي تواجه المنظمات الريادية (القيادة الريادية، والتحديات الداخلية، والتحديات الخارجية) في تحقيق الأهداف الإستراتيجية لمنطقة عسير (الجودة، والمرونة، والتميز)، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة القرنة (2014)، والتي أظهرت وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة الريادية في تحقيق الجودة في المشروعات المتوسطة والصغيرة في مدينة عمان عند مستوى دلالة ($\propto \leq 0.05$)، وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة الريادية في تحقيق المرونة الهيكلية في المشروعات المتوسطة والصغيرة في مدينة عمان عند مستوى دلالة ($\propto \leq 0.05$).

2.5. التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحث بما يلي:

- ❖ ضرورة تقديم دورات تدريبية للعاملين في المنظمات الريادية في منطقة عسير؛ فقد بينت النتائج انخفاض عدد الدورات التدريبية، والذي بدوره يؤثر سلبياً على المنظمات الريادية.

- ضرورة البحث عن كفاءات بشرية على درجة عالية في تسويق أهمية ريادة الأعمال، فقد تبين انخفاض مستوى الكفاءات البشرية القادرة على تسوق أهمية ريادة الأعمال.
- ضرورة تحديد خطة متفق عليها؛ لتحديد الاحتياجات المالية بدقة، وأيضاً في اختيار الكفاءات البشرية في المنظمات الريادية في منطقة عسير.
- العمل على توجيه القنوات وشبكات التسويق للمشروعات الريادية وأهميتها ومستوى استفادة المجتمع منها.
- ضرورة أن تتناسب نسب الفوائد من الاقتراض مع تكاليف المشاريع الريادية؛ فقد أظهرت النتائج ارتفاع نسبة الفائدة على الاقتراض، مما يجعل من الصعوبة استكمال المشاريع في المنظمات الريادية.
- تبني أبعاد القيادة الريادية في نظام المنظمات الريادية بمنطقة عسير واعتمادها معاييرَ لاختيار وتعيين القادة.
- أهمية تنمية قدرات القادة الرياديين، في اكتشاف الفرص واستغلالها، والقدرة على التنبؤ بالمتغيرات الداخلية والخارجية.
- أهمية دراسة السوق المحلي، والعمل على اكتشاف الفرص المتاحة والتي تتوافق مع ممكنات إستراتيجية منطقة عسير.

3.5. المقترحات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يقدم الباحث بعض المقترحات لدراسات مستقبلية، يمكن ذكرها فيما يلي:

- إجراء دراسة تتناول تصوراً مقترحاً؛ لتفعيل دور المنظمات الريادية في تحقيق أهداف إستراتيجية منطقة عسير.
- إجراء دراسة تتناول دور الروح القيادية لرائد الأعمال في تحقيق الأهداف الإستراتيجية.
- دراسة مدى فعالية إستراتيجية ريادة الإعمال في تعزيز أداء المنظمات.
- إجراء دراسة عن أبرز المعوقات التي تواجه المنظمات وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية.
- دراسة دور المشاريع السياحية بمنطقة عسير في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية.

6. المراجع:

1.6. المراجع العربية:

إدريس، عبد الجليل محمد حسن. (2015). ريادة الأعمال وأثرها في معالجة البطالة في المملكة العربية السعودية، مجلة مركز صالح عبدالله كامل الاقتصاد الاسلامي، مج 19 ع، 55، 663-703.

آل لاحق، أماني عبد الله محمد. (2020). نموذج مقترح لمواجهة تحديات ريادة الشركات الوطنية في ضوء رؤية المملكة 2030، دراسة ميدانية على معهد ريادة الأعمال بمنطقة عسير، رسالة ماجستير، جامعة الملك خالد.

باسردة، توفيق سريع علي. (2009). العلاقة بين الإبداع والريادة في منظمات الأعمال، دراسة ميدانية في عدد من شركات الصناعات الغذائية اليمنية، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، العدد 4.

خالد؛ عياد عبدالله، المليجي؛ رضا إبراهيم، عبدالله؛ مجدى عبدالرحمن. (2017). استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، مجلة المعرفة التربوية، 5(10)، 66-104.

خطاب، عايدة. (2005). الإدارة والتخطيط الإستراتيجي في قطاع الأعمال والخدمات- سياسات إدارية، ط1، السودان: دار الفكر العربي.

خميس، أحمد سعد محمد؛ والزعارير، عبد الباقي عبد الله. (2017). محددات ريادة الأعمال في تبوك: مقترحات وحلول في ضوء مشروعات الريادة للعام 2014، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المجلد (3)، العدد (2)، الرياض.

دراسة الخريطة الاستثمارية لمنطقة عسير عام. (2030). (بلا تاريخ). المملكة العربية السعودية.

درويش، محمود أحمد. (2018). مناهج البحث في العلوم الإنسانية، القاهرة: مؤسسة الأمة العربية للنشر

ذيب، خالد حسين. (2010). أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

السكارنة، بلال خلف (2008). استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية وتحسين الأداء لشركات الاتصالات في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة: جامعة عمان العربية للدراسات العليا.

السكارنة، بلال خلف. (2009). الريادة وإدارة منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

الشريف، مختار. (2006). برنامج تحليل سوق العمل وثقافة العمر الحر، مجلة البحوث الإدارية، مصر، العدد 24، مجلد 4.

الشميمري، أحمد، المبيرك، وفاء. (2016). ريادة الأعمال، مكتبة العبيكان.

صالح، ماجد محمد. (2011). مدى توفر السمات الريادية لدى القيادات الإدارية. مجلة تنمية الرافدين، (111).

العامري، صالح مهدي والغالبي، طاهر محسن. (2007). الإدارة والأعمال، عمان، دار وائل للنشر

العاني. مزهر. وجودا. شوقي. وحجازي هيثم. (2010). إدارة المشروعات الصغيرة (منظور ريادي تكنولوجي). ط1. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

عرايبي، الحاج مداح؛ ودلة، هاجر. (2015). إستراتيجية تمييز المنتجات المحلية لمواجهة تحديات المنافسة الأجنبية المباشرة، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح وجامعة لاهاي بهولندا.

عقيلي، عمر. (2001). المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة، عمان، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.

العمري، غسان، وناصر محمد. (2011). قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، سوريا، العدد الرابع، المجلد 27.

الغرفة التجارية الصناعية بمنطقة عسير، 2022م

الفرجاني، فاطمة علي بلقاسم. (2019). خصائص ومعوقات ريادة الأعمال النسائية، دراسة تطبيقية على النوادي الرياضية النسائية في مدينة بنغازي، مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، العدد 2.

القحطاني، قمراء ظافر سعد. (2023). أثر حاضنات الأعمال في تنمية القدرات الإبداعية للمشاريع الصغيرة في المملكة العربية السعودية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد 31، العدد 1، الجامعة الإسلامية بغزة.

القرنة، لميس يوسف أحمد. (2014). أثر أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة: دراسة ميدانية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم في مدينة عمان، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.

قمم وشيم: إستراتيجية تطوير منطقة عسير. (2021). هيئة تطوير منطقة عسير.

الكرد، إبراهيم. (2012). المشاريع الصغيرة الشبابية في قطاع غزة مشاكل وحلول، مؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين مشكلات وحلول، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

لقواق، عبد الرزاق؛ وآل عمر، حمود. (2021). النظام البيئي الريادي الداعم لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية.

مجلة الجنوب، مجلة دورية تصدر من غرفة أبها، 2022م.

المري، ياسر بن سالم. (2013). ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية-دراسة تحليلية مقارنة، أطروحة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في العلوم الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

مهدي. (2014). متطلبات وتحديات ريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية"، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال.

ميا، علي. (2019). دراسة ميدانية وتحليلية للمشاكل والعقبات التي تواجه المشروعات الصناعية الصغيرة في القطر العربي السوري، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العملية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد 2.

نوفل، صبري. (2015). ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة: الطريق إلى التنمية المستدامة. مجلة المال والتجارة. ع556، 7-13.

واصل، محمد شحاته. (2020م). معوقات المشروعات الصغيرة في ليبيا: دراسة ميدانية في مدينة طبرق، المجلة العربية لعلم الاجتماع، العدد (26).

وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية 2030، 2015م

2.6. المراجع الأجنبية:

Almahdi, H, K., & Dickson, K. (2012). Entrepreneurship education and development as integral part of the enterprise system in Saudi Arabia. European, Mediterranean & Middle Eastern Conference on Information Systems 2010 (EMCIS2010). April 12-13- 2010, Abu Dhabi, UAE.

Bode, Balogun Bamidele & Fatai, Olatoro. (2020). Challenges Facing Entrepreneurship Development in Nigeria: An Empirical Review, African Scholar Journal of African Sustainable Development, VOL. 19 NO. 2.

Dilworth, James. (1996). Operation Management, newyork, Mc.Graw Hill.Book Company.

Ferreira, J. & Coelho, A. (2020), Dynamic capabilities, innovation and branding capabilities and their impact on competitive advantage and SME's performance in Portugal: The moderating effects of entrepreneurial orientation, international journal of innovation science, 12 (3).

Hill. E. S. (2011). The impact of entrepreneurship education- an exploratory study of MBA graduates in Ireland. Thesis for degree of master of business studies. University of Limerick.

Hughes, A., Moore, K., & Kataria, N. (2011). Innovation in Public Sector Organisations:A pilot survey for measuring innovation across the public sector.NESTA. Retrieved from https://www.nesta.org.uk/sites/default/files/innovation_in_public_sector_orgs.pdf

Jennings, Daniel. F. Hindle. Kevin. (2020). Corporate entrepreneurship & equifinality, an empirical analysis of strategy – structure – Performance.

June. (2000). Enhancing the Competitiveness of SMEs through Innovation, OECD,Retrieved from http://www.oecd.org/dataoecd/20/1/2010176.pdf

Magableh, I. (2009). Economics of Microfinance and SMEs in Jordan. VDM Verlag Publishing Company, Germany.

Melissa Wee, Khaulah Mohd Zaki, Mohd Zaki Sadik, Najihah Hanisah Marmaya and Noraznira Abdul Razak. (2019). The challenges faced by Malaysian Small Medium Entrepreneurs (SMEs) in export initiatives. ASEAN Entrepreneurship Journal (AEJ), Vol 5No 2.

Morrison, J. (2006). International Business Environment: Global and Local Market place in a Changing WorId, (2 ed.). New York: PaIgrave MacMiIIan.

Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. Journal of small business Management, 53(1), 54-74.

Smita Kuriakose. (2013). Fostering Entrepreneurship in Azerbaijan, World Bank Publications, The World Bank, number 15781,2013.

Thwala, Wellington Didibhuku & Phaladi, Makgati Jacky (2019). An exploratory study of problems facing small contractors in the North West province of South Africa, Journal of Business Management.

جميع الحقوق محفوظة © 2024، الباحث/ عبد الرحيم سعيد محمد آل سلطان، أ.د/ حسين محمد عامر آل عبيد، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي (CC BY NC)

Doi: doi.org/10.52132/Ajrsp/v6.66.2