

OPEN ACCESS

اتجاهات طلبة التعليم العالي بسطنة عمان نحو ريادة الأعمال وتحدياتها والحلول المقترحة

سعيد بن سليمان الظفري²

adhafri@gmail.com

حفيفة بنت سليمان البراشدية¹

hafidhaalbarashdi@gmail.com

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف إلى اتجاهات طلبة التعليم العالي نحو ريادة الأعمال، والكشف عما إذا وجدت فروق دالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو ريادة الأعمال تعزى إلى متغيرات الجنس، والمؤسسة التعليمية، والمستوى الاقتصادي للأسرة، والمعدل التراكمي للطلاب. كما تهدف إلى استقصاء أهم التحديات التي تواجه الشباب العمانيين في مجال ريادة الأعمال والحلول الممكنة لها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ إذ وُزعت استبانتان، هما استبانة اتجاهات طلبة التعليم العالي نحو ريادة الأعمال، واستبانة تحديات ريادة الأعمال وحلولها. طبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (1152) طالبًا وطالبة، (629 منهم إناث، و523 ذكور). أسفرت نتائج الدراسة عن وجود اتجاهات إيجابية مرتفعة نحو ريادة الأعمال لدى طلبة التعليم العالي في السطنة، ولكن لم تظهر فروقًا دالة إحصائية في اتجاهات طلبة التعليم العالي نحو ريادة الأعمال تعزى إلى المستوى الاقتصادي، والمعدل التراكمي للطلاب. كما ظهرت فروق دالة إحصائية بين الجنسين في الاتجاه نحو ريادة الأعمال في بُعدي الإبداع والاستقلالية لصالح الإناث، وفي متغير المؤسسة التعليمية لصالح جامعة السلطان قابوس. كما جاءت متوسطات التحديات التي تواجه الشباب العمانيين في مجال ريادة الأعمال بدرجة مرتفعة ودالة إحصائية، ويمكن ترتيبها من حيث الأهمية على النحو الآتي: التحديات الفنية والإدارية لرائد الأعمال، ثم تحديات البيئة الاستثمارية، ثم التحديات المجتمعية. أسفر التحليل الموضوعي للحلول التي اقترحها الطلبة عن سبعة حلول رئيسية، هي: التدريب 33%، وسن القوانين المنظمة لقطاع ريادة الأعمال 20.7%، والتوعية 20%، والتمويل 19.8%، والإشراف والمتابعة 3.6%، والتعليم الريادي 1.6%، وتحفيز رواد الأعمال وتسويق منتجاتهم 1.3%.

الكلمات المفتاحية: الاتجاهات نحو ريادة الأعمال، تحديات ريادة الأعمال، حلول تشجيع ريادة الأعمال، طلبة التعليم العالي، سلطنة عمان

1. مديرة مركز إبداعات رقمية للبحوث متعددة القطاعات، سلطنة عمان.
2. أستاذ، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

للاقتباس: البراشدية، حفيفة، والظفري، سعيد. «اتجاهات طلبة التعليم العالي بسطنة عمان نحو ريادة الأعمال وتحدياتها والحلول المقترحة»، مجلة العلوم التربوية، العدد 21، 2023

<https://doi.org/10.29117/jes.2023.0103>

© 2023، البراشدية، والظفري، الجهة المرخص لها: دار نشر جامعة قطر. تم نشر هذه المقالة البحثية وفقاً لشروط Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). تسمح هذه الرخصة بالاستخدام غير التجاري، وينبغي نسبة العمل إلى صاحبه، مع بيان أي تعديلات عليه. كما يتيح حرية نسخ، وتوزيع، ونقل العمل بأي شكل من الأشكال، أو بأية وسيلة، ومزجه وتحويله والبناء عليه، طالما يُنسب العمل الأصلي إلى المؤلف.

Attitudes of Higher Education Students in the Sultanate of Oman towards Entrepreneurship, Its Challenges and Suggested Solutions

Hafidha Sulaiman AlBarashdi¹

hafidhaalbarashdi@gmail.com

Said Sulaiman Aldhafri²

adhafri@gmail.com

Abstract

The present study aimed to identify the attitudes of higher education students towards entrepreneurship and to reveal whether statistically significant differences were found in students' attitudes towards entrepreneurship due to: gender, educational institution, economic level of the family, and the student's GPA. It also investigated the most important challenges facing Omani youth in the field of entrepreneurship and their possible solutions. The study used the descriptive and analytical approach. Two questionnaires were distributed: Higher Education Students' Attitudes towards Entrepreneurship Questionnaire and Challenges and Solutions of Entrepreneurship Questionnaire. The study was applied to a stratified random sample which consisted of (1152) higher education students, of whom (629 were females and 523 were males). The results revealed high positive attitudes towards entrepreneurship among higher education students; however, there were no statistically significant differences in their attitudes towards entrepreneurship due to the economic level and the cumulative rate. Moreover, statistically significant gender differences appeared in the attitudes towards entrepreneurship in the two dimensions: creativity and independence, in favor of females, and the educational institution variable in favor of Sultan Qaboos University. The most important challenges facing Omani youth in the field of entrepreneurship were: the technical and administrative challenges, the investment environment challenges, and the societal challenges. Thematic data analysis of the entrepreneurship solutions proposed by the students revealed seven main solutions: training 33%, enacting laws governing the entrepreneurship sector 20.7%, awareness-raising 20%, financing 19.8%, supervision and follow-up 3.6%, entrepreneurial education 1.6%, motivating entrepreneurs, and marketing their products 1.3%.

Keywords: Attitudes towards entrepreneurship; Challenges of entrepreneurship; Solutions to encourage entrepreneurship; Students of higher education; Sultanate of Oman

1. Director, Digital Creativity Center for Multi-Sectoral Research, Sultanate of Oman.
2. Professor, College of Education, Sultan Qaboos University, Sultanate of Oman.

Cite this article as: AlBarashdi H., & Aldhafri S., "Attitudes of Higher Education Students in the Sultanate of Oman towards Entrepreneurship, Its Challenges and Suggested Solutions" *Journal of Educational Sciences*, Issue 21, 2023

<https://doi.org/10.29117/jes.2023.0103>

© 2023, AlBarashdi H., & Aldhafri S., licensee QU Press. This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0), which permits non-commercial use of the material, appropriate credit, and indication if changes in the material were made. You can copy and redistribute the material in any medium or format as well as remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited.

المقدمة

تعد زيادة الأعمال ظاهرة ثقافية واجتماعية واقتصادية (2018) لكونها عملية تحول جوهرية؛ من فكرة مبتكرة إلى مؤسسة صغيرة، ومن مؤسسة صغيرة إلى كيان اقتصادي يسهم في دفع حركة التنمية الاقتصادية، ويوفر فرص عمل متنوعة للشباب (Ho et al., 2018)؛ لذا شهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بالبحث عن تأثير التعليم الريادي في سلوك زيادة الأعمال لدى طلبة التعليم العالي، باعتبارها موردًا هامًا للنمو الاقتصادي والابتكار وخاصة ابتكار الوظائف الجديدة (Morales et al., 2018; Ridzwan et al., 2017). وقد تزامن ذلك مع اهتمام العديد من الباحثين بدراسة هذا المجال (Abebe, 2015; Hayes & Richmond, 2017; Ho et al., 2018; Kaseorg & Raudsaar, 2013; Osakede et al., 2017; Packham et al., 2010; Rudhumbu et al., 2016; Wang & Wong, 2004; Wu & Wu, 2008).

كما تعد مشروعات زيادة الأعمال الشبابية أحد المحركات الرئيسة للتنمية الاقتصادية في معظم الدول، وعلى وجه الخصوص الدول النامية التي تتمتع فيها المشروعات الريادية بالمرونة والقدرة على التغيير، والابتكار والتطوير، وتشغيل القوى العاملة؛ لذا فإن أهمية زيادة الأعمال أصبحت مضاعفة، وللدلالة على هذه الأهمية، تشير الإحصائيات إلى أن المشروعات الصغيرة توفر 60% من الوظائف في الولايات المتحدة الأمريكية، وتسهم بنسبة 50% من إجمالي الناتج القومي. وفي اليابان توفر المشروعات الصغيرة 43% من المكونات التي تدخل في الصناعات الكبيرة، أما في أستراليا فهي تشكل 85% من مجمل المشروعات الأسترالية وتوفر فرص عمل لقراءة 45% من القوى العاملة وتسهم بنسبة 33% من إجمالي الناتج القومي، فضلاً عن إسهامها في توفير احتياجات الصناعات الكبرى (العاني وآخرون، 2010). لذا فإن دعم المشروعات الريادية الشبابية سيؤثر بشكل إيجابي في بنية الاقتصاد الوطني، ويسهم في نموه من جهة ومن جهة أخرى يعمل على استيعاب الباحثين عن عمل. خاصة أن نسبة الشباب العماني في الفئة العمرية 15-29 تبلغ 29% من إجمالي عدد السكان، في حين يبلغ إجمالي الشباب العمانيين المقيدون في مؤسسات التعليم العالي داخل السلطنة خلال العام الأكاديمي 2017-2018 (127,962) طالبًا وطالبة، 57% منهم إناث (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2019 أ).

وفي ظل التحديات الاقتصادية العالمية يبرز دور التعليم العالي في اكساب الطلبة للمعلومات والمعرفة والمهارات الريادية، التي تؤهلهم للالتحاق بسوق العمل الريادي فور تخرجهم دون انتظار الوظيفة؛ فدور الجامعات يجب ألا يقتصر على التأهيل فقط، بل يتعدى ذلك إلى تحقيق التنمية الشاملة من خلال تزويد سوق العمل باحتياجاته من الكوادر البشرية الوطنية المؤهلة. وتشير بيانات ومؤشرات المركز الوطني للإحصاء والمعلومات عن توجهات طلبة التعليم العالي نحو سوق العمل (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2019 ب)، إلى أن 70% من طلبة التعليم العالي يفكرون في إقامة مشروعات صغيرة بدلا من البحث عن وظيفة، الأمر الذي يبشر باتجاهات إيجابية للشباب العماني نحو زيادة الأعمال؛ وعليه فإنه بات من الضروري التركيز على نشر الوعي بثقافة زيادة الأعمال وتشجيع الشباب العماني على الانخراط فيها؛ إذ إن ذلك سيسهم بفعالية في تحقيق التنمية المستدامة للسلطنة، ويحل العديد من المشاكل التنموية التي تعاني منها.

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة نجد أن بعضها ركز على استقصاء اتجاهات طلبة التعليم العالي نحو زيادة الأعمال، ومن تلك الدراسات دراسة العمري وناصر (2011)، التي تقصت الخصائص الريادية لدى طلبة الدراسات العليا وأثرها في اتجاهاتهم نحو ممارسة الأعمال الريادية، من خلال دراسة تحليلية قارنت بين طلبة جامعتي عمان

العربية ودمشق. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، لعل أبرزها وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا وبين العمل الريادي. كما بينت الدراسة وجود أثر دال إحصائياً لخصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في الأعمال الريادية فسر ما نسبته 21% من سلوك ريادة الأعمال، و19% من الطموح في ريادة الأعمال لدى الطلبة. كذلك وجدت دراسة رمضان (2012) أن نسبة الطلبة الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر من الذين يفضلون العمل لدى غيرهم، سواء أكان قطاعاً عاماً أم خاصاً. كما بينت نتائج الدراسة وجود نية لدى طلبة الجامعة للبدء بمشروع ريادي، وظهر تأثير دال إحصائياً لمتغير موقف الطالب من العمل الريادي على نيته لإقامة مشروع ريادي، ووجود تأثير للأهل والأصدقاء في تلك النية، ووجود تأثير لمتغير الفعالية الذاتية. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في نية الطالب للتوجه نحو ريادة الأعمال تعود إلى متغير الجنس لصالح الذكور، وإلى كون أحد الوالدين أو كليهما يمتلك عملاً ريادياً.

وبالمثل، اهتمت دراسة روظونبوا وآخرين (Rudhumbu et al., 2016) بقياس اتجاهات طلبة السنة الرابعة في المرحلة الجامعية الأولى نحو تعليم ريادة الأعمال. طبقت الدراسة على عينة مكونة من (712) طالباً وطالبة من جامعتين مختلفتين في بوتسوانا. أظهرت نتائج الدراسة أن معظم الطلبة لديهم موقف إيجابي تجاه البرامج التعليمية لريادة الأعمال، كما أن لديهم اتجاهًا إيجابيًا نحو العمل في ريادة الأعمال بعد تخرجهم. كما أظهرت نتائج الدراسة أن التحديات التي قد تؤثر في اتجاهات الطلبة في ريادة الأعمال تتمثل في صعوبة الوصول إلى التمويل، وغياب الدعم الفني عند بدء التشغيل، وعدم كفاية فرص العمل في بوتسوانا.

وعلى العكس من ذلك، كشفت دراسة المهرامشة (2016) عن وجود اتجاهات سلبية لطلبة إدارة الأعمال نحو إقامة المشروعات الريادية. استخدمت الدراسة استبانة مكونة من جزأين، اشتمل الجزء الأول على المعلومات الديموغرافية، واشتمل الجزء الثاني على أربعة محاور، هي: السمات الفردية، والفوائد المرجوة، والمجالات، والأسباب المشجعة. وقد بينت نتائج الدراسة أن أغلب الطلبة يفضلون الحصول على الوظائف التي تحقق الاستقرار الوظيفي، وأن عدم توفر التمويل اللازم، والخوف من المخاطرة من الأسباب الرئيسة التي تمنعهم من إقامة مشروعات ريادية.

أما دراسة أوساكيدي وآخرين (Osakede et al., 2017)، فقد وجدت اتجاهات إيجابية لدى طلبة التعليم العالي نحو ريادة الأعمال، وأن المشاركة في ريادة الأعمال في أثناء الدراسة لا تتداخل سلباً مع الاداء الأكاديمي لطلبة التعليم العالي. استخدمت الدراسة استبانة العوامل المؤثرة في ريادة الأعمال. أظهرت النتائج أن نمط الشخصية، والسيطرة السلوكية المتصورة، ووجود خلفية سابقة لريادة الأعمال العائلية تنبأت باتجاهات الطلبة نحو مشروعات ريادة الأعمال. كما توجد فروق دالة إحصائياً في الاهتمام بريادة الأعمال تعزى إلى الجنس لصالح الذكور.

وأجرى المركز الوطني للإحصاء والمعلومات (2020) دراسة عن اتجاهات الشباب العمانيين نحو ريادة الأعمال. بلغ حجم العينة 1372 فرداً من الشباب العمانيين الباحثين عن عمل، في فئة العمر 18-29 سنة. وبينت النتائج أن أربعة من كل خمسة من الشباب الباحثين عن عمل، تقريباً 78% منهم، لديه الرغبة في ريادة الأعمال وتأسيس مشروع التجاري الخاص، وتزيد النسبة قليلاً بين الذكور عن الإناث بنسبة 80% مقابل 76% على الترتيب.

وبالمقابل، ركزت مجموعة من الدراسات السابقة على التعرف إلى آراء الشباب في تحديات ريادة الأعمال، ومنها دراسة المري (2013) عن تحديات رواد الأعمال الشباب الذين احتوتهم حاضنات الأعمال السعودية، البالغ

عدددهم الإجمالي 160 رائداً ورائدة للأعمال، وقد بلغ حجم العينة (131) رائداً ورائدة للأعمال. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي عن طريق المدخل المسحي باستخدام الاستبانة بصفتها أداة لجمع البيانات. وكانت أهم التحديات التي تواجه رواد الأعمال الشباب هي: الحاجة إلى إصدار أنظمة تشجع على ترويج منتجات مشروعات الشباب ومساعدتها في الوقوف على قدميها، كما تحتاج منتجاتها وخدماتها الجديدة إلى دعاية أكثر لتبصير المستهلكين بمميزاتها، كما أنها تعاني من ضعف التمويل المالي الذي يحتاج إليه تنفيذ الأفكار المبدعة. ومن التحديات كذلك تعرّض رواد الأعمال لضغوط عمل شديدة، وخصوصاً في مرحلة التأسيس، واستعجال الحصول على الربح، وانخفاض أو انعدام هامش الربح في بداية تشغيل المشروعات الريادية.

في حين توصلت دراسة مهدي (2014) إلى أهم التحديات التي تحد من انتشار مشروعات ريادة الأعمال بصفتها ثقافة مجتمعية، وهي انعدام أو سوء فهم ماهية العمل وقيمه، وعدم وجود ثقافة مجتمعية مبنية على احترام الوظيفة العامة، مما أثر في دعم مفهوم ريادة الأعمال لدى الشباب. وكذلك وجود حواجز اجتماعية ونفسية للاستفادة من هذه العناصر، وعدم تنوع الجهات التي تتبنى دعم ريادة الأعمال أو تسهم في نشر ثقافتها والترويج لها في المجتمع.

ووجدت دراسة عبد الله وآخرين (2014) أن أهم التحديات المؤثرة في ريادة الأعمال للشباب الفلسطيني، هي: التحديات السياسية، وعدم مواكبة التعليم لمتطلبات الاقتصاد الفلسطيني، وصعوبة وصول رواد الأعمال الشباب إلى التمويل، والبيئة القانونية والتشريعية المتقادمة، والعوامل الاجتماعية والثقافية الراكدة، وحواجز السوق والمنافسة.

أما دراسة رضوان وآخرين (Ridzwan et al., 2017) فقد وجدت أن أهم التحديات التي تواجه رواد الأعمال الشباب في المجتمع الماليزي هي: صعوبة الوصول إلى أسواق العمل وإدارة موارده، كذلك عدم وجود شبكة من التعاون الصناعي مع ذوي الخبرة، هذا بالإضافة إلى نقص المعلومات عن ريادة الأعمال، والجهات الداعمة لها.

هذا وقد اهتمت مجموعة من الدراسات السابقة بإيجاد الحلول لتحديات ريادة الأعمال بين الشباب، ومنها دراسة برهوم (2014) التي هدفت إلى التعرف على فاعلية حاضنات الأعمال في حل مشكلة البطالة، من خلال تشجيع رياديي الأعمال الشباب وتحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشروعات اقتصادية. وتمثلت أهم النتائج في أن مستوى الخدمات المقدمة من حاضنات الأعمال كان متوسطاً، في حين تدنى هذا المستوى بعد التخرج، وأن الاستثمار في قطاع تكنولوجيا المعلومات يعد الأنسب في الحالة الفلسطينية بسبب الحصار، ولأنه يعتمد بدرجة كبيرة على توفير الطاقات البشرية المؤهلة مهنيًا بغض النظر عن الموقع، كما تزداد نسبة نجاح المشروعات بزيادة نسبة الخدمات المقدمة لها من حاضنات الأعمال مما يؤدي إلى زيادة فرص العمل؛ إذ توجد علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين نسبة العوامل الخدمية المقدمة وفرص نجاح المشروع.

أما دراسة العمري (2014) فوجدت أن تشجيع الشباب العماني على الانخراط في مجال ريادة الأعمال يتطلب تطوير التعليم ما بعد الأساسي. وقد اقترحت الدراسة استراتيجية لتطبيق التعليم الريادي في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في ضوء تحليل واقع سوق العمل ومتطلباته.

وترى دراسة الميريك والجاسر (2014) أن تشجيع ريادة الأعمال الشبابية يتطلب توفير عوامل بيئية لنجاح قطاع ريادة الأعمال، يمكن تصنيفها إلى قسمين: القسم الأول عوامل تتعلق بالنظام البيئي الجزئي، وتتمثل في العوامل

المتصلة مباشرة بريادة الأعمال وتتفاعل مع مكونات الأعمال الريادية، بحيث يعتبر عدم وجودها فشلاً للمشروع الريادي مثل عدم وجود رأس المال المخاطر، وكذلك تتمثل في قصور مخصصات البحث العلمي، وضعف الدعم الحكومي لصناديق رأس المال. أما القسم الثاني فهو عوامل تتعلق بالنظام البيئي الكلي، تتمثل في العوامل المحيطة بريادة الأعمال التي تؤثر بطريقة غير مباشرة في نمو الأعمال الريادية مثل العوامل الثقافية، والقانونية والتشريعية، السياسية والاقتصادية، والبنى التحتية.

وتعقياً على الدراسات السابقة، يتبين أن معظم الدراسات السابقة اعتمدت على الاستبانة أداةً لجمع البيانات، وقد ظهرت العديد من نقاط الاتفاق بين الدراسات السابقة في النتائج التي خلصت إليها، وخاصة تلك المتعلقة باتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال، والتحديات التي تواجه رواد الأعمال، إلا إنها اختلفت في ترتيب تلك التحديات حسب أولويتها. ولقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة، وكذلك في إعداد استبانتي الدراسة، ومقارنة النتائج وتفسيرها ومناقشتها مع الأخذ بالاعتبار خصوصية المجتمع العماني. في حين اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها استخدمت استبانتي مختلفتين لدراسة الموضوع من عدة جوانب، كما سمحت الأسئلة المفتوحة بأخذ مقترحات الشباب ووجهة نظرهم في الحلول الممكنة لمواجهة تحديات ريادة الأعمال في السلطنة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

لقد تزايدت أعداد العمانيين الباحثين عن عمل؛ فقد بلغ عددهم (45711) مواطناً حسب إحصائيات الهيئة العامة لسجل القوى العاملة (2018)، ويشكل حملة الشهادات الجامعية ما نسبته 41.5% من إجمالي الباحثين عن عمل، يليهم حملة شهادة الدبلوم العام وما يعادله بنسبة تقارب 28%. وتعتبر هذه الزيادة ظاهرة اقتصادية سلبية تعكس آثاراً سياسية واجتماعية وإنسانية على المجتمع؛ لكونها هدرًا للموارد المستثمرة في إعداد الإنسان وبنائه وتربيته وتعليمه وتدريبه وتأهيله لدخول سوق العمل (Abebe, 2015). ولا تقتصر هذه الظاهرة على السلطنة فحسب، بل سجلت أغلب الدول العربية أعلى معدلات الباحثين عن عمل على مستوى العالم (إنجاز العرب والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2014).

لذا بات من المؤكد أن المشروعات الريادية هي الحل المحوري لاستيعاب العمالة الوطنية، وذلك من خلال قدرتها على توفير فرص العمل بأعداد كبيرة وبأقل التكاليف؛ ومن ثمَّ إسهامها الإيجابي في الحد من تنامي أعداد الباحثين عن عمل (برهوم، 2014؛ العمري، 2014؛ المري، 2013؛ الهرامشة، 2016؛ Ridzwan et al., 2017؛ Yusuf & Albanawi, 2016)، كما أنها نواة بناء المؤسسات المتوسطة والكبيرة، ويؤمّن المشروع الريادي الدخل الكافي للريادي وعائلته، بالإضافة إلى دوره في استحداث وظائف جديدة، فضلاً عن إسهامها في ظهور أنماط جديدة من السلع والخدمات التي تسهم في فتح أسواق جديدة تدعم اقتصاديات الدول (النجار والعلي، 2010). وعليه فإن الانطلاقة الحقيقية من أجل النهوض بقطاع ريادة الأعمال في سلطنة عمان، لتكمن في نشر ودعم ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب العماني المقبل على سوق العمل، وتدريبهم على ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي لكونها المسؤولة عن تهيئهم لدخول سوق العمل ولقدرتها على اكتشاف قدرات الشباب وإمكانياتهم؛ ومن ثمَّ لقدرتها على توجيههم نحو العمل المناسب لهم.

ورغم ذلك فيوجد عزوف واضح لدى الشباب العماني عن الانخراط في المشروعات الريادية؛ إذ كشفت إحصائيات التقرير السنوي للهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2019) أن عدد رواد الأعمال العمانيين حاملي بطاقة رواد الأعمال بلغ (10189) رائد عمل (جريدة عمان، 2019)، وهو عدد ما يزال دون المأمول. وللنهوض بهذا القطاع الحيوي في السلطنة ينبغي أن تجعل السلطنة دعم ريادة الأعمال من أولوياتها في التنمية الاقتصادية، والعمل على تطوير آلياتها، وتسهيل إجراءات تمويلها، والتغلب على المعوقات والتحديات التي تواجه رواد الأعمال عن طريق وضع الحلول المناسبة لها. ومن جهة أخرى، لا بدّ من زيادة إقبال الشباب العمانيين على الانخراط في قطاع ريادة الأعمال من خلال تكثيف برامج التوعية والتدريب، فضلاً عن الاهتمام بالتوجيه المهني لطلبة المدارس والجامعات لدوره في غرس الاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال.

لذا تسعى الدراسة الحالية إلى استقصاء اتجاهات الشباب المقبلين على سوق العمل نحو ريادة الأعمال، والتعرف على مدى امتلاكهم للخصائص الريادية، والتعرف عن قرب على التحديات والحلول التي يقترحونها لتشجيع المشروعات الريادية. ومن هنا، فإن الدراسة الحالية تحاول الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما اتجاهات طلبة التعليم العالي بسلطنة عمان نحو ريادة الأعمال؟ وينبثق من هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

1. هل توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات طلبة التعليم العالي بسلطنة عمان نحو ريادة الأعمال تعزى إلى متغيرات الجنس، والمؤسسة التعليمية، والمستوى الاقتصادي للأسرة، والمعدل التراكمي للطلاب؟
2. ما تحديات ريادة الأعمال من وجهة نظر طلبة التعليم العالي بسلطنة عمان؟
3. ما الحلول لتشجيع ريادة الأعمال بين الشباب العماني من وجهة نظر طلبة التعليم العالي؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى تقصي اتجاهات طلبة التعليم العالي بسلطنة عمان نحو ريادة الأعمال، كما تهدف إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. استكشاف ما إذا وجدت فروق دالة إحصائية في اتجاهات طلبة التعليم العالي بسلطنة عمان نحو ريادة الأعمال تعزى إلى متغيرات الجنس، والمؤسسة التعليمية، والمستوى الاقتصادي للأسرة، والمعدل التراكمي للطلاب.
2. التعرف إلى تحديات ريادة الأعمال من وجهة نظر طلبة التعليم العالي بسلطنة عمان.
3. تحديد الحلول الممكنة لتشجيع ريادة الأعمال بين الشباب العماني من وجهة نظر طلبة التعليم العالي.

أهمية الدراسة

تنبثق أهمية الدراسة الحالية من أهمية موضوع ريادة الأعمال خصوصاً في ظل الأزمة المالية العالمية الحالية وتداعياتها الاقتصادية؛ إذ أصبحت مشروعات ريادة الأعمال أكثر قدرة على امتصاص هذه التداعيات، وكذلك أكثر قدرة على استيعاب الباحثين عن العمل؛ إذ إنها تسهم في تنمية المجتمع العماني من جميع النواحي؛ فمن الناحية الاجتماعية تستطيع تحويل مخرجات التعليم - وخصوصاً التعليم العالي - من طالبي عمل إلى خالقي فرص عمل.

ومن الناحية الاقتصادية، تسهم زيادة الأعمال في زيادة تنافسية المشروعات الكبرى لكونها تمثل صناعات مغذية ومكتملة لها، كما تسهم في سد فجوة الطلب المحلي على كثير من السلع. ومن الناحية البيئية، تؤدي هذه المشروعات دوراً في المحافظة على البيئة وعلى الموارد المحلية الطبيعية البيئية؛ لأن جزءاً كبيراً من هذه المشروعات يقوم على استخدام مخلفات الصناعات الكبرى وتدويرها؛ ومن ثم الحفاظ على الموارد القابلة للنضوب، الأمر الذي يدعو إلى دراسة تنمية قطاع زيادة الأعمال العماني وتسييل الضوء عليه، ومن المأمول أن تكون هذه الدراسة تمهيداً لإجراء المزيد من الدراسات المماثلة، مما يسهم في تحقيق التراكم المعرفي والبحثي.

وتظهر الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية من خلال نتائجها المتوقعة، التي تتمثل في تحديد اتجاهات الطلبة نحو العمل بالقطاع، ونوع التحديات التي تواجه الشباب العماني في مجال زيادة الأعمال؛ ومن ثم تقصي الحلول المقترحة لتشجيع الشباب العماني على الانخراط في تلك المشروعات.

مصطلحات الدراسة

- **الاتجاهات نحو زيادة الأعمال:** يُعرف الاتجاه بأنه: «استجابة نحو شخص أو أشخاص أو فكرة، وهذه الاستجابة قد تكون سلبية أو إيجابية أو هو الطريقة التي يفكر بها الفرد أو يشعر بها تجاه أمر من الأمور، وهذه الطريقة تؤثر في تصرفه حيال هذا الأمر؛ بحيث يبين الاتجاه إلى أي حد يكون الفرد مع هذا الأمر أو ضده (ربيع، 2011، ص. 165). في حين تُعرف زيادة الأعمال بأنها: «نشاط ينصب على إنشاء مشروع عمل جديد، يقدم فعالية اقتصادية مضافة، من خلال إدارة الموارد بكفاءة وأهلية متميزة لتقديم شيء جديد، أو ابتكار نشاط اقتصادي وإداري جديد يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة» (الشميمري والميريك، 2011، ص. 25). وعليه يمكن تعريف الاتجاهات نحو زيادة الأعمال إجرائياً بأنها: الاتجاهات نحو العمل بالمشروعات الصغيرة أو المتوسطة، تعتمد على تحويل الأفكار الإبداعية والابتكارية إلى مشروع اقتصادي.
- **تحديات زيادة الأعمال:** يعرف التحدي بأنه: «قوة خلاقة باعثة على التجديد والتغيير الاجتماعي والثقافي»، أو هو: «إشكالية وثغرة تحتاج إلى مواجهة وحل» (غلوم، 1999، ص. 71). وعليه يُمكن تعريف تحديات زيادة الأعمال إجرائياً بأنها: العقبات التي تحول دون إقبال الشباب العماني على الانخراط في مجال زيادة الأعمال، ومن أهمها: الخوف من المجازفة، وقلة الوعي بمدى أهمية زيادة الأعمال، وصعوبة الحصول على تمويل، والخوف من تعقيد الإجراءات والتصاريف الحكومية، والخوف من عدم تحمل ساعات العمل الطويلة وغيرها من العقبات.
- **الشباب العماني:** هم الشباب العمانيون المقبلون على سوق العمل من خريجي مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة داخل السلطنة، البالغ عددهم (28.419) طالباً وطالبة (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2019أ).

المنهجية والإجراءات

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ فقد وُزعت استبانة الدراسة من أجل جمع البيانات عن اتجاهات طلبة التعليم العالي نحو زيادة الأعمال في السلطنة والتحديات والحلول الممكنة لتشجيعهم على زيادة الأعمال.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من طلبة السنة الرابعة في الجامعات والكليات الحكومية والخاصة في سلطنة عمان، البالغ عددهم (28.419) طالبًا وطالبة (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2019 أ)، وقد اختيرت هذه الفئة من الشباب لكونهم على مشارف التخرج والالتحاق بسوق العمل.

عينة الدراسة

طُبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من طلبة السنة الرابعة فما فوق بالجامعات والكليات الحكومية والخاصة في السلطنة، ويبلغ عددها (1152) طالبًا وطالبة، (629 منهم إناث، و523 ذكور)، و59.6% من الجامعات والكليات الخاصة و40.4% من الجامعات والكليات الحكومية.

أداتا الدراسة

أولاً: استبانة اتجاهات الشباب العماني نحو ريادة الأعمال: لتحقيق أهداف الدراسة أُعدت الاستبانة بالرجوع إلى الدراسات السابقة والأدبيات المتعلقة بريادة الأعمال، وتتكون الاستبانة من ثلاثة أقسام: القسم الأول يحتوي على البيانات العامة عن المستجيب مثل: الجنس، والعمر، والمؤسسة التعليمية، والمستوى الاقتصادي. أما القسم الثاني فيتكون من 38 فقرة موجبة يُجاب عنها وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق تمامًا - غير موافق تمامًا)، تتمحور حول اتجاهات الشباب نحو الخصائص الريادية كأهم متطلبات ريادة الأعمال، ويقصد بها الخصائص الشخصية والوظيفية التي يجب أن يتمتع بها الرياديون وتميزهم عن غيرهم، ويحتاجون إليها لإدارة شركاتهم بنجاح، وفي الدراسة الحالية اختيرت أهم ست خصائص ريادية جرى التوصل إليها استنادًا إلى الأدب السابق، وقيست من خلال استبانة الدراسة عن طريق الفقرات من (1-38)، وتشمل هذا الاستبانة ستة أبعاد فرعية، هي:

- الاتجاه نحو المبادرة في ريادة الأعمال: يقصد به قدرة رائد الأعمال على القيام بالأعمال من تلقاء نفسه، بأفعال تتجاوز متطلبات العمل، واتخاذ المبادرة متى تطلب الموقف ذلك، وقبل أن يطلب منه هذا العمل، ويقوم بذلك عبر التحليل والتنبؤ بمصادر الخطر كافة التي تهدد نجاح المشروع الريادي، والإيجاد الفاعل للحلول اللازمة لهذه المخاطر قبل حدوثها. ويتكون هذا البعد من (6) فقرات، من أمثلتها: «أبادر بالاستثمار في الفرص الاقتصادية الجديدة».

- الاتجاه نحو المرونة في ريادة الأعمال: يقصد به قدرة رائد الأعمال على أداء المهام الوظيفية بقدر كبير من مساحة الحرية داخل إطار الأنظمة والمسؤوليات والواجبات الوظيفية دون أي إخلال، ودون تجاوزات أو تقصير أو إهمال بواجبات الوظيفة أو إحداث أي فوضى داخل الإدارة تنعكس سلبًا على أداء المشروع الريادي. ويتكون هذا البعد من (6) فقرات، من أمثلتها: «أمتلك المرونة في التخطيط لأعمالي».

- الاتجاه نحو الإنجاز في ريادة الأعمال: يقصد به دافعية رائد الأعمال نحو الاستغلال الأمثل للوقت للقيام بالواجبات والمهام المنوطة به، بالإضافة إلى اختيار الظروف التي توفر له النجاح في عمله الذي يتصف بالتحدي

والأهداف الصعبة؛ ليحقق بها درجات عالية من الرضا ورفع الأداء. ويتكون هذا البعد من (7) فقرات، من أمثلتها: «أحرص على أداء أعمالي دون حدوث أي فوضى في العمل».

- الاتجاه نحو الإبداع في ريادة الأعمال: يقصد به إعادة تشكيل رائد الأعمال للأفكار الجديدة ليأتي بشيء جديد، وحل المشاكل التي تواجهه، أو الوصول إلى فكرة جديدة وتطبيقها، وهو القدرة على جمع أو مشاركة المعلومات بطرق تطوير أفكار جديدة، وبعبارة أخرى هو تطوير الأفكار الابتكارية التي تعكس الحاجات المدركة وتستجيب للفرص في المنظمة، ويعتبر الخطوة الأولى للابتكار ويسهم في نجاح المنظمة على المدى الطويل، كما أنه يحسن من عملية صنع القرار، من خلال تشجيع العصف الذهني بصفته أحد الأساليب المستخدمة في جمع أعضاء الجماعة معاً لتطوير أفكار جديدة بحرية وعفوية دون انتقاد، ويتكون هذا البعد من (7) فقرات، من أمثلتها: «أتميز بطرح الأفكار الجديدة التي تطور بيئة العمل».

- الاتجاه نحو المخاطرة في ريادة الأعمال: يقصد به قدرة رائد الأعمال على تجنب الأسباب المؤدية إلى حدوث المخاطرة، والسيطرة المسبقة للمشروع على بعض نواحي عدم التأكد، من خلال نشاطات معالجة المخاطرة المسبقة، وهي: تحديد الخطر، وتقويم الخطر، ومراقبة الخطر وتقويمه، التي تُتخذ - قبل حدوث الخطر - بصفقتها إجراءات استباقية ضد المخاطر، ويتكون هذا البعد من (6) فقرات، من أمثلتها: «أحب العمل الذي يتطلب عنصر المخاطرة».

- الاتجاه نحو الاستقلالية في ريادة الأعمال: يقصد به درجة الحرية التي يتمتع بها رائد الأعمال في تحديد الإجراءات ووسائل تنفيذ الأعمال، وأيضاً مدى الاستقلالية التي يتمتع بها لاتخاذ القرارات في مشروعه. ويتكون هذا البعد من (6) فقرات، من أمثلتها: «أفضل التفكير والعمل بشكل مستقل».

ثانياً: استبانة تحديات وحلول ريادة الأعمال: تتكون هذا الاستبانة من (21) فقرة سالبة، تتمحور حول أهم الصعوبات التي تحول دون إقبال الشباب العماني على الانخراط في مجال ريادة الأعمال، وهي: الخوف من المجازفة، وقلة الوعي بمدى أهمية ريادة الأعمال، وصعوبة الحصول على تمويل، والخوف من تعقيد الإجراءات والتصاريح الحكومية، والخوف من عدم تحمل ساعات العمل الطويلة، والخوف من ضغط العمل وعدم استقرار الدخل، والخوف من تحمل المسؤولية الكاملة، وارتفاع النفقات في بداية تنفيذ المشروع، وانخفاض الدخل في بداية تطبيق المشروع، ومحاولة تقديم منتجات وخدمات جديدة، وتشمل هذه الاستبانة ثلاثة أبعاد فرعية، هي:

- التحديات المجتمعية: يقصد بها تحديات ريادة الأعمال المرتبطة بالنظرة السلبية للمجتمع نحو مشروعات ريادة الأعمال الشبابية، ويتكون هذا البعد من (5) فقرات، من أمثلتها: «يوجد اعتقاد سائد بأن مخاطر الإفلاس في المشروعات الريادية أكبر من فرص الربح».

- تحديات البيئة الاستثمارية: يقصد بها تحديات ريادة الأعمال المرتبطة بالبيئة الاستثمارية في السلطنة من حيث التمويل وتسهيل الإجراءات وتوفير فرص الاستثمار وغيرها، ويتكون هذا البعد من (7) فقرات، من أمثلتها: «يوجد اعتقاد سائد بأن مخاطر الإفلاس في المشروعات الريادية أكبر من فرص الربح».

- التحديات الفنية والإدارية: يقصد بها تحديات قيادة الأعمال المرتبطة بتوفر الخبرات والمهارات الفنية والإدارية لرائد الأعمال، التي تكتسب بالخبرة والممارسة وبرامج التدريب والتوعية التي تقدمها الجهات الحكومية والخاصة لرواد الأعمال الشباب، ويتكون هذا البعد من (9) فقرات، من أمثلتها: «قلة الصبر وتعجل الحصول على الربح».

أما القسم الثاني من الاستبانة، فيتكون من سؤال مفتوح عن الحلول التي يقترحها الشباب لزيادة إقبالهم نحو مجال قيادة الأعمال. وقد كان التحقق من مؤشرات الصدق والثبات لاستبانة اتجاهات الشباب العماني نحو قيادة الأعمال، واستبانة تحديات قيادة الأعمال على النحو الآتي:

- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): جرى التعرف إلى مؤشرات الصدق الظاهري لمحتوى استبانتي اتجاهات الشباب العماني نحو قيادة الأعمال وتحديات قيادة الأعمال بعرضها على سبعة محكمين من قسم علم النفس بجامعة السلطان قابوس، وقد أُخذ بالملاحظات والاقتراحات التي أجمع عليها 80% من المحكمين؛ إذ عدلت الفقرات اللازمة أو حذفت أو أضيفت، فأصبحت الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (58) فقرة.

- معامل الثبات ألفا لكرونباخ Cronbach's Alpha: جرى التوصل إلى مؤشرات الثبات لاستبانتي اتجاهات الشباب العماني نحو قيادة الأعمال وتحديات قيادة الأعمال من خلال حساب معامل ثبات ألفا لكرونباخ، وقد بلغ معامل الثبات للاستبانة الأولى (0.93)، أما الاستبانة الثانية فقد بلغ معامل ثباتها (0.83)، وهي قيم مناسبة لأغراض تطبيق هذه الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: نتائج السؤال الأول: «ما اتجاهات طلبة التعليم العالي بسلطنة عمان نحو قيادة الأعمال؟»

للإجابة عن هذا السؤال استُخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات التي تصنف اتجاهات طلبة التعليم العالي بسلطنة عمان نحو قيادة الأعمال، ثم صُنفت المتوسطات الحسابية وفقاً لمحك التدرج الخماسي الآتي: من 1 إلى 1.80 اتجاه سلبي تماماً، ومن 1.81 إلى 2.60 اتجاه سلبي، ومن 2.61 إلى 3.40 اتجاه محايد، ومن 3.41 إلى 4.20 اتجاه إيجابي، ومن 4.21 إلى 5.00 اتجاه إيجابي تماماً، والجدول 1 يوضح ذلك.

جدول (1): اتجاهات طلبة التعليم العالي بسلطنة عمان نحو قيادة الأعمال

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
محايد	3.21	1.29	الاتجاه نحو المبادرة في قيادة الأعمال
سلبي	1.32	.58	أبادر بالاستثمار في الفرص الاقتصادية الجديدة.
محايد	3.15	1.22	أقوم من تلقاء نفسي بأعمال تفوق متطلبات عملي.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
إيجابي	3.48	2.74	أبادر بتنفيذ مهامى قبل أن يطلب منى ذلك.
إيجابي	3.71	2.54	أخطط لإنجاز أعمالى قبل أن تفرضها على الأحداث.
إيجابي	3.86	3.12	أستفيد من التطورات العلمية فى مجال عملى.
إيجابي	3.94	2.92	أطور أفكارًا جديدة لتوظيفها فى مجال العمل.
إيجابي	3.86	1.25	الاتجاه نحو المرونة فى ريادة الأعمال
إيجابي	3.84	2.19	أنجز مهامى الوظيفية فى الوقت المحدد.
إيجابي	3.95	1.94	أمتلك القدرة على تحويل الأفكار إلى نتائج ملموسة.
إيجابي	3.73	2.01	أمتلك المرونة فى التخطيط لأعمالى.
إيجابي	3.89	2.64	أمتلك القدرة على إنهاء جميع مهامى مهما كانت العقبات.
إيجابي	3.89	2.35	أترجى فى تنفيذ مهامى وواجباتى من الأسهل إلى الأصعب.
إيجابي	3.80	2.09	أعمل على استثمار موارد العمل المتاحة بالصورة الأمثل.
إيجابي	3.72	1.00	الاتجاه نحو الإنجاز فى ريادة الأعمال
إيجابي	3.68	1.85	أعمل على تأدية التزاماتى الوظيفية كافة حتى وأن تطلب ذلك جهدًا وساعات عمل إضافية.
إيجابي	3.81	2.04	ألتزم بالوقت عند أداء مهامى وواجباتى.
إيجابي	3.85	1.24	أقوم بأداء مهامى وواجباتى دون اللجوء إلى الحلول السهلة.
إيجابي	3.66	3.25	أحرص على أداء أعمالى دون حدوث أى فوضى فى العمل.
إيجابي	3.81	1.36	أدرس التغيرات البيئية الداخلية والخارجية المحتملة التى قد تؤثر فى عملى.
إيجابي	3.47	1.15	أنفذ مهامى وفق خطط واستراتيجيات تلائم قدراتى.
إيجابي	3.79	2.03	أعمل على تأدية التزاماتى الوظيفية كافة حتى وإن تطلب ذلك جهدًا وساعات عمل إضافية.
إيجابي	3.74	0.87	الاتجاه نحو الإبداع فى ريادة الأعمال
إيجابي	3.81	1.84	أحرص على تطوير قدراتى الشخصية بما يعكس إيجابيا على أدائى لأعمالى.
إيجابي	3.87	1.89	أتميز بطرح الأفكار الجديدة التى تطور بيئة العمل.
إيجابي	3.67	1.38	أهتم بمتابعة التطورات فى القطاعات المرتبطة بمجال عملى.
إيجابي	3.65	1.12	أبتكر أساليب جديدة لتقليل الوقت والجهد فى إنجاز المهام.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
إيجابي	3.75	1.21	أعمل على توفير بيئة عمل بجودة عالية.
إيجابي	3.76	1.07	أطور إجراءات العمل المختلفة بما ينعكس إيجابيا على جودة الأداء.
إيجابي	3.71	1.07	أحرص على تطوير قدراتي الشخصية بما ينعكس إيجابيا على أدائي لأعمالي.
إيجابي	3.67	1.32	الاتجاه نحو المخاطرة في زيادة الأعمال
إيجابي	3.91	1.15	أحب العمل الذي يتطلب عنصر المخاطرة.
محايد	3.18	1.35	أأخذ قرارات جريئة في سبيل تطوير بيئة العمل.
إيجابي	3.65	3.17	أسيطر على المخاطر المتوقعة في العمل قبل حدوثها.
إيجابي	3.73	3.21	أتحمل مسؤولية النجاح أو الفشل الناجمة عن قراراتي في العمل.
إيجابي	3.93	2.23	أميل إلى العمل بجرأة في الحالات التي تتسم بمخاطرة عالية.
إيجابي	3.52	1.90	أفضل العمل الصعب الذي يحتاج إلى إمكانيات وقدرات عالية.
إيجابي	3.78	0.97	الاتجاه نحو الاستقلالية في زيادة الأعمال
سلبى	1.32	0.58	أفضل التفكير والعمل بشكل مستقل.
محايد	3.15	1.22	أحب العمل الذي يعطيني الحرية لأداء مهامى بالطريقة التي تناسبني.
إيجابي	3.48	2.74	لدى حرية تطبيق أي أفكار جديدة في عملي.
إيجابي	3.71	2.54	أعتمد على قراراتي في أداء عملي.
إيجابي	3.86	3.12	أسعى إلى الاستقلال عن سلطة الآخرين دون الإخلال بضوابط العمل ومعاييرها.
إيجابي	3.94	2.92	أتمتع بالاستقلالية في اتخاذ قراراتي.
إيجابي	3.61	0.81	الاتجاهات العام نحو زيادة الأعمال

تشير نتائج الجدول 1 إلى أن اتجاهات طلبة التعليم العالي نحو زيادة الأعمال، كانت اتجاهات إيجابية بشكل عام؛ إذ بلغ متوسط الاتجاهات العام 3.61، إلا أن أكثر الاتجاهات إيجابية كانت لُبعد المرونة في زيادة الأعمال 3.86، تليها الاستقلالية في زيادة الأعمال 3.78، ثم الإبداع في زيادة الأعمال 3.74، ثم بعد الإنجاز في زيادة الأعمال 3.72، ثم بعد المخاطرة في زيادة الأعمال 3.67، ثم البعد العام 3.61، وأخيرا بعد المبادرة في زيادة الأعمال 3.21. ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى شعور طلبة التعليم العالي بأهمية زيادة الأعمال في المرحلة القادمة من عمر النهضة العمانية؛ لِقلة حاجة القطاع الحكومي إلى الوظائف، كما أن القطاع الخاص لا يلبي - في كثير من الأحيان - تطلعات الشباب العماني المؤهل بدرجة البكالوريوس؛ نظرًا لتدني الأجور في الكثير من مؤسسات وشركات القطاع الخاص، مما

جعل الكثير من الشباب يتوجهون بشكل جاد إلى ريادة الأعمال ليكون مسارًا مهنيًا يمكن أن يحقق طموحاتهم وتطلعاتهم المستقبلية، فكما يبدو فإنهم يمتلكون اتجاهًا إيجابيًا نحو الخصائص الريادية التي تمكنهم من العمل بهذا القطاع وهي: المرونة، والاستقلالية، والإبداع، والإنجاز، والمخاطرة، والمبادرة. الجدير بالذكر أيضا، أن فقرتين فقط أظهرتا اتجاهًا سلبيًا لدى طلبة التعليم العالي، هما: «أبادر بالاستثمار في الفرص الاقتصادية الجديدة» و«أفضل التفكير والعمل بشكل مستقل»، وهما تكشفان أسباب قلة عدد الشباب الملتحقين بقطاع ريادة الأعمال من فئة الشباب رغم الاتجاهات الإيجابية العام للطلبة نحو ريادة الأعمال، وهذه الأسباب هي ضعف المبادرة وكذلك التخوف من الاستقلال، خاصة في بداية المشوار المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة؛ فقد وجدت دراسة أوساكيدي وآخرين (Osakede et al., 2017) اتجاهات إيجابية لطلبة التعليم العالي من الجنسين نحو ريادة الأعمال، وأن المشاركة في ريادة الأعمال في أثناء الدراسة لا تتداخل سلبيا مع الاداء الأكاديمي لطلبة التعليم العالي. وكذلك وجدت دراسة روظونبوا وآخرين (Rudhumbu et al., 2016) أن معظم طلبة التعليم العالي لديهم موقف إيجابي تجاه البرامج التدريبية عن ريادة الأعمال، كما أن لديهم اتجاهًا إيجابيًا نحو العمل في ريادة الأعمال بعد التخرج. وبالمثل، وجدت دراسة العمري وناصر (2011) علاقة موجبة دالة إحصائيًا بين امتلاك الخصائص الريادية لدى طلبة الدراسات العليا وبين الاتجاه نحو العمل الريادي. كذلك، وجدت دراسة رمضان (2012) نية إيجابية لدى طلبة التعليم العالي نحو البدء بمشروع ريادي بعد التخرج. وبالمقابل، تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الهرامشة (2016) التي بينت نتائجها أن أغلب الطلبة يفضلون الحصول على وظائف تحقق لهم الاستقرار الوظيفي كالوظائف الحكومية، وبينت وجود العديد من الأسباب التي تجعل اتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال سلبية، ومن أبرزها عدم توفر التمويل اللازم، والخوف من المخاطرة. ولعل الاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية ودراسة الهرامشة (2016) أسباب يمكن عزوها إلى الاختلافات في البيئة المجتمعية والظروف الاقتصادية لمجتمعَي الدراسة، وكذلك اختلاف الفترة الزمنية للدراستين؛ فقد شهد العالم في السنوات القليلة الماضية تحولات اقتصادية سريعة وأزمات مالية جعلت توجهات الشباب نحو العمل في القطاع الحكومي تقل عن السابق.

ثانيًا: نتائج السؤال الثاني: «هل توجد فروق دالة إحصائيًا في اتجاهات طلبة التعليم العالي بسلطنة عمان نحو ريادة الأعمال تعزى إلى متغيرات الجنس، والمؤسسة التعليمية، والمستوى الاقتصادي للأسرة، والمعدل التراكمي للطلاب؟»

أُجيبَ عن هذا السؤال من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات طلبة التعليم العالي لعبارات هذا السؤال، ثم استخدم اختبار (ت) لعينتين مستقلتين بالنسبة إلى متغير الجنس، واختبار تحليل التباين المتعدد لاختبار دلالة الفروق بالنسبة إلى بقية المتغيرات، ويوضح ذلك الجدولان 2 و3.

جدول (2): نتائج اختبار (ت) لعيتين مستقلتين لاتجاهات طلبة التعليم العالي نحو ريادة الأعمال وفقاً لمتغير الجنس

الاتجاهات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الاتجاه نحو المبادرة	إناث	3.25	1.47	1.15	0.24
	ذكور	3.16	1.04		
الاتجاه نحو المرونة	إناث	3.92	1.38	1.83	0.06
	ذكور	3.78	1.087		
الاتجاه نحو الإنجاز	إناث	3.75	1.07	0.97	0.33
	ذكور	3.69	0.91		
الاتجاه نحو الإبداع	إناث	3.80	0.88	*2.58	0.01
	ذكور	3.67	0.85		
الاتجاه نحو المخاطرة	إناث	3.66	1.33	0.17	0.86
	ذكور	3.67	1.31		
الاتجاه نحو الاستقلالية	إناث	3.84	1.06	*2.14	0.03
	ذكور	3.71	0.84		
الاتجاهات العام	إناث	3.64	0.85	1.06	0.28
	ذكور	3.58	0.76		

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

جدول (3): نتائج تحليل التباين المتعدد لاتجاهات طلبة التعليم العالي نحو ريادة الأعمال وفقاً للمتغيرات المؤسسة التعليمية، والمستوى الاقتصادي للأسرة، والمعدل التراكمي للطلاب

مصدر التباين	الاتجاهات نحو ريادة الأعمال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	مربع إيتا
	الاتجاه نحو المبادرة	9.504	7	1.05	0.64	0.76	0.000
	الاتجاه نحو المرونة	81.034	7	9.00	*6.17	0.00	0.002
المؤسسة التعليمية	الاتجاه نحو الإنجاز	11.215	7	1.24	1.18	0.29	0.002
	الاتجاه نحو الإبداع	3.992	7	0.44	0.57	0.82	0.002
	الاتجاه نحو المخاطرة	5.524	7	0.61	0.34	0.96	0.004
	الاتجاه نحو الاستقلالية	9.358	7	1.04	1.16	0.31	0.002

0.002	0.70	0.47	0.80	3	2.409	الاتجاه نحو المبادرة	المستوى الاقتصادي للأسرة
0.002	0.91	0.17	0.29	3	0.891	الاتجاه نحو المرونة	
0.001	0.85	0.26	0.29	3	0.872	الاتجاه نحو الإنجاز	
0.001	0.15	1.76	1.38	3	4.141	الاتجاه نحو الإبداع	
0.005	0.21	1.48	2.80	3	8.403	الاتجاه نحو المخاطرة	
0.003	0.40	0.98	0.90	3	2.712	الاتجاه نحو الاستقلالية	
0.015	0.92	0.22	0.38	4	1.525	الاتجاه نحو المبادرة	المعدل التراكمي للطالب
0.030	0.99	0.04	0.07	4	0.307	الاتجاه نحو المرونة	
0.012	0.87	0.30	0.33	4	1.340	الاتجاه نحو الإنجاز	
0.011	0.61	0.66	0.52	4	2.086	الاتجاه نحو الإبداع	
0.037	0.61	0.67	1.26	4	5.061	الاتجاه نحو المخاطرة	
0.016	0.84	0.34	0.31	4	1.274	الاتجاه نحو الاستقلالية	
ملاحظة: لمتغير المؤسسة التعليمية:			1.64	926	1523.795	الاتجاه نحو المبادرة	الخطأ
قيمة ويلكس لامبدا: 0.89 ف =			1.45	926	1349.879	الاتجاه نحو المرونة	
1.89، ومستوى الدلالة = 0.000،			1.04	926	970.214	الاتجاه نحو الإنجاز	
ومربع إيتا = 0.018			0.77	926	719.853	الاتجاه نحو الإبداع	
لمتغير المستوى الاقتصادي: قيمة			1.79	926	1664.659	الاتجاه نحو المخاطرة	
ويلكس لامبدا: 0.98 ف = 0.78،							
ومستوى الدلالة = 0.72، ومربع إيتا =							
0.005							
لمتغير المعدل التراكمي: قيمة ويلكس			0.89	926	828.199	الاتجاه نحو الاستقلالية	
لامبدا: 0.98 ف = 0.54، ومستوى							
الدلالة = 0.96، ومربع إيتا = 0.004							

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.001$).

يظهر من خلال الجدول 2 وجود فروق بين الجنسين في الاتجاه نحو ريادة الأعمال في بُعدي الاتجاه نحو الإبداع والاستقلالية لصالح الإناث. ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى ميل الإناث نحو الإبداع والاستقلالية، وهو ما جعل اتجاهاتهن نحو ريادة الأعمال أكثر إيجابية من الذكور. هذا وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة أوساكيدي وآخرين (Osakede et al., 2017) التي وجدت فروقاً دالة إحصائياً في الاهتمام بريادة الأعمال تعزى إلى الجنس لصالح الذكور. كذلك تختلف مع نتائج دراسة رمضان (2012) التي بينت وجود فروق دالة إحصائياً في نية الطالب

للتوجه نحو ريادة الأعمال تعزى إلى متغير الجنس لصالح الذكور. ويمكن أن يعزى سبب اختلاف نتائج الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة إلى كون فرص توظيف الإناث في السلطنة ومعظم المجتمعات العربية أقل من فرص الذكور، نظرًا للقيود المجتمعية على عمل الإناث في العديد من المهن التي تعارف عليها المجتمع بأنها ذكورية كمهن القطاع العسكري، وبعض مهن قطاع النفط والغاز، وبعض المهن الهندسية التي يكون العمل فيها في الصحاري. كما أن الأزمات الاقتصادية العالمية قللت من فرص التوظيف في القطاع الحكومي، وكل هذا أسهم في زيادة توجه الإناث نحو المشروعات الريادية خاصة بعد التسهيلات التي قدمتها الحكومة لرواد الأعمال، بمنحهم تصاريح إقامة المشروعات المنزلية.

في حين يظهر من الجدول 3 عدم وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات طلبة التعليم العالي نحو ريادة الأعمال تعزى إلى المستوى الاقتصادي للأسرة، والمعدل التراكمي للطلاب. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء وجود اتجاهات إيجابية لدى جميع الطلبة نحو ريادة الأعمال من مختلف المستويات الاقتصادية ومختلف المستويات الأكاديمية. وبالمقابل، أظهرت النتائج وجود فرق دال إحصائية في اتجاهات طلبة التعليم العالي نحو ريادة الأعمال تعزى إلى متغير المؤسسة التعليمية، وتحديدًا في الاتجاه نحو المرونة. وقد بينت نتائج اختبار LCD للمقارنات البعدية وجود فروق بين الكليات التطبيقية وجامعة السلطان قابوس، وكانت دالة إحصائية لصالح جامعة السلطان قابوس. وربما تعزى هذه النتيجة إلى امتلاك جامعة السلطان قابوس، بحكم خبرتها ومكانتها العلمية بصفتها مؤسسة أكاديمية عريقة في السلطنة، لبرامج تدريبية لريادة الأعمال، وإقامتها للورش التدريبية عن مهارات ريادة الأعمال بشكل مستمر للطلبة، ومن تلك المهارات المرونة في ريادة الأعمال. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة رمضان (2012) التي وجدت فروقًا في نية الطالب للتوجه نحو ريادة الأعمال تعود إلى كون أحد الوالدين أو كليهما يمتلك عملاً رياديًا، لصالح الشباب من الأسرة التي تمتلك أعمالًا تجارية. كما تتفق مع نتائج دراسة أوسايد وآخرين (Osakede et al., 2017) التي كشفت عن عدم وجود علاقة بين العمل الريادي والأداء الأكاديمي لطلبة التعليم العالي.

ثالثًا: نتائج السؤال الثالث: «ما تحديات ريادة الأعمال من وجهة نظر طلبة التعليم العالي بسلطنة عمان؟»

للإجابة عن هذا السؤال، حُسبت المتوسطات والانحرافات المعيارية لتحديات ريادة الأعمال ثم قُورن بين متوسطاتها مع الوسط الفرضي وهو 3 (أعلى درجة + أدنى درجة مقسوم على 2)، باستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة، كما يوضح الجدول 4.

جدول (4): ترتيب تأثير تحديات ريادة الأعمال من وجهة نظر طلبة التعليم العالي

الدلالة الاحصائية	(ت)	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الفعلي	المتوسط الفرضي	تحديات ريادة الأعمال
**0.00	18.00	3	0.95	3.51	3.00	التحديات المجتمعية
**0.00	21.34	2	0.91	3.57	3.00	تحديات البيئة الاستثمارية
**0.00	20.57	1	1.06	3.64	3.00	التحديات الفنية والإدارية

** دال إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.001$).

كشفت نتائج الجدول 4 أن متوسطات التحديات التي تواجه الشباب العمانيين في مجال ريادة الأعمال جاءت مرتفعة ودالة إحصائياً، ويمكن ترتيبها من حيث الأهمية على النحو الآتي: أولاً، التحديات الفنية والإدارية لرائد الأعمال؛ ثانياً، تحديات البيئة الاستثمارية؛ ثالثاً، التحديات المجتمعية. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء عدم امتلاك الشباب مهارات ريادة الأعمال بصفته من أهم تحديات نمو قطاع ريادة الأعمال، فتوجد حاجة ماسة إلى تدريب الشباب العماني على إقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، واكسابهم مهارات ريادة الأعمال سواء المهارات الفنية كالتخطيط ودراسة الجدوى الاقتصادية للمشروع، ومهارات التسويق والمحاسبة والإنتاج والتوزيع، أو المهارات الإدارية للمشروع، تليها الحاجة إلى تهيئة البيئة الاستثمارية للسلطنة لنمو قطاع ريادة الأعمال على نحو أسهل وأسرع وأكثر تنظيمياً، لصالح رواد الأعمال الشباب. كما توجد العديد من التحديات في البيئة الاستثمارية حالياً، ومنها: قلة فرص التمويل محدود الفوائد المقدم للشباب، وتعقيد إجراءات القروض وتسجيل المشروعات، والتجارة المستترة، والاحتكار، وغيرها من تحديات البيئة الاستثمارية، تليها التحديات المجتمعية المتمثلة في نقص الثقة في المنتج العماني الصادر من المشروعات الريادية الصغيرة، والنظرة الدونية لعمل المرأة في مشروعات ريادة الأعمال، فضلاً عن الاعتقاد سائد بأن مخاطر الإفلاس في المشروعات الريادية أكبر من فرص الربح.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رضوان وآخرين (Ridzwan et al., 2017) التي وجدت أن أهم التحديات التي تواجه رواد الأعمال الشباب في المجتمع الماليزي هي: صعوبة الوصول إلى أسواق العمل وإدارة موارده، وعدم وجود شبكة من التعاون الصناعي مع ذوي الخبرة، هذا بالإضافة إلى نقص المعلومات عن ريادة الأعمال والجهات الداعمة له لدى رواد الأعمال الشباب. كذلك تتفق مع نتائج دراسة مهدي (2014) التي وجدت أن أهم التحديات هي: انعدام أو سوء فهم مفهوم العمل، وعدم وجود ثقافة المجتمع المبنية على احترام الوظيفة، وأثر ذلك في دعم مفهوم ريادة الأعمال ونشر ثقافته في المجتمع. كذلك نذكر دراسة عبد الله وآخرين (2014) التي اتفقت مع الدراسة الحالية في تسليط الضوء على التحديات الآتية: صعوبات تمويل رواد الأعمال الشباب، وتحديات البيئة القانونية والتشريعية، والعوامل الاجتماعية والثقافية المحبطة، وتحديات نقص الخبرة في مواجهة حواجز السوق والمنافسة.

كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة المري (2013) التي بينت أن أهم التحديات التي تواجه رواد الأعمال السعوديين هي ضعف التمويل المالي للأفكار المبدعة لرواد الأعمال، والحاجة إلى إصدار أنظمة تدعم ترويج منتجات المشروعات الريادية، وانخفاض أو انعدام هامش الربح في بداية تشغيل المشروع. وكذلك تتفق مع نتائج دراسة روظونبوا وآخرين (Rudhumbu et al., 2016) التي وجدت أن التحديات التي قد تؤثر في مصلحة الطلبة، بشأن ريادة الأعمال الحرة وريادة الأعمال بصفتها مهنة، تشمل صعوبة في الوصول إلى التمويل، وغياب الدعم الفني في بدء التشغيل، وعدم كفاية فرص العمل في بوتسوانا.

رابعاً: نتائج السؤال الرابع: «ما الحلول لتشجيع ريادة الأعمال بين الشباب العماني من وجهة نظر طلبة التعليم العالي؟»

استُخدم أسلوب التحليل الموضوعي للإجابة عن هذا السؤال، وقد أجاب عن هذا السؤال (469) طالباً وطالبة، في حين لم يجب عنه (683) طالباً وطالبة، وقد أسفر التحليل الموضوعي للحلول التي اقترحتها الطلبة عن

سبعة محاور رئيسة مرتبة حسب أهميتها من وجهة نظر الطلبة على النحو الآتي: التدريب 33%، وسن القوانين المنظمة لقطاع ريادة الأعمال 20.7%، والتوعية 20%، والتمويل 19.8%، والإشراف والمتابعة 3.6%، والتعليم الريادي 1.6%، وتحفيز رواد الأعمال وتسويق منتجاتهم 1.3%، وضمن هذه المحاور السبعة يندرج عشرون حلاً إجرائياً يوضحها الجدول 5.

الجدول (5): آراء طلبة التعليم العالي في الحلول الممكنة لتشجيع ريادة الأعمال بين الشباب العماني

م	المحاور الرئيسية	الموضوعات الفرعية	عدد الطلبة	النسبة %
1	التدريب	تدريب الشباب على كيفية إقامة مشروعات ريادة الأعمال. توفير فرض التدريب العملي على ريادة الأعمال للطلبة وهم على مقاعد الدراسة.	155	33
2	سن القوانين المنظمة لقطاع ريادة الأعمال	تسهيل إجراءات إقامة مشروعات ريادة الأعمال الشبابية. إعفاء الشركات الطلابية من رسوم التسجيل والمعاملات. مكافحة التجارة المستترة. مكافحة الاحتكار وهيمنة الشركات الكبرى والوافدين. التنسيق بين الجهات المختلفة المعنية بتصاريح إقامة المشروعات الريادية بمختلف أنواعها.	97	20.7
3	التوعية	تقديم التوعية الإعلامية الكافية للأفراد والمجتمع بأهمية ريادة الأعمال. نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة. نشر القصص والتجارب الناجحة عن ريادة الأعمال. تكثيف الندوات والمؤتمرات عن ريادة الأعمال.	94	20
4	التمويل	زيادة فرص تمويل المشروعات الشبابية لريادة الأعمال. تقليل نسبة الفائدة على قروض مشروعات رواد الأعمال الشباب، وإعفاؤهم من الرسوم والضرائب في مرحلة التأسيس.	93	19.8
5	الإشراف والمتابعة	متابعة المشروعات الريادية للشباب وتقديم الدعم الفني والاستشارات المجانية لهم في مرحلة التأسيس. توجيه رواد الأعمال للمجالات الاقتصادية المطلوبة في السوق العمل وخاصة الأكثر ربحية.	17	3.6
6	التعليم الريادي	تأسيس طلبة المدارس على مهارات ريادة الأعمال. وجود مقرر لريادة الأعمال في الجامعات والكليات بصفته متطلباً جامعياً.	7	1.6

م	المحاور الرئيسية	الموضوعات الفرعية	عدد الطلبة	النسبة %
	تحفيز رواد الأعمال	تحفيز الرواد الشباب وتشجيعهم، خاصة الخريجين، بمكافآت مادية.	6	1.3
7	وتسويق منتجاتهم	زيادة المسابقات التشجيعية لرواد الأعمال الشباب. تكثيف المعارض التسويقية لرواد الأعمال داخل السلطنة وخارجها.		
المجموع			469	100

ومن الاقتباسات التي توضح الحلول التي اقترحتها طلبة التعليم العالي لتشجيع الشباب العماني على زيادة الأعمال ما يأتي:

«منح قروض ميسرة بفوائد محدودة جدا للرواد الشباب، وسن القوانين التي تحمي المستثمرين المبتدئين، وتوفير تدريب عملي لريادة الأعمال للطلبة في مؤسسات التعليم العالي» (م. 1129).

«تسهيل إجراءات تخلص المعاملات من قبل الجهات المعنية، ودعم المشروعات الريادية في فترة التأسيس بتقليل رسوم التسجيل والتراخيص في أثناء تأسيس المشروع خاصة للخريجين، وتوفير عروض ومبالغ مالية تشجيعية للمستثمرين الشباب» (م. 1118).

«نشر الوعي الكافي بريادة الأعمال لدى الشباب وفي المجتمع، توجيه الشركات الكبرى إلى الدعم الجاد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفرض الضوابط والقوانين التي تنظم العمل في مجال ريادة الأعمال» (م. 1133).

«إقامة ورش تعريفية وتدريبية لرواد الأعمال، ونشر التجارب الناجحة لرواد الأعمال» (م. 1073).

«تسهيل إجراءات القروض والتمويل والتخفيف من نسبة الفائدة، وعمل دورات تدريبية للمقبلين على إنشاء مشروعات ريادية، ووجود جهة إرشادية وتوجيهية تساعد إدارة مشروعات الشباب في فترة التأسيس حتى يقف المشروع على قدميه، وتخصيص مكافأة تشجيعية سنوية لكل الخريجين الذي أصبح رواد أعمال ناجحين» (م. 1132).

«أن توجد هيئة تحمي أفكار الشباب وابتكاراتهم، وتشجعهم مادياً ومعنوياً على تطوير أفكارهم واستثمارها تجارياً، وإقامة المعارض للشركات الريادية لتساعد على توصيل أفكارها وابتكاراتها إلى الآخرين» (م. 1152).

«اهتمام وزارة التربية والتعليم بموضوع ريادة الأعمال، وتقديم حصص عن المهارات الريادية، واهتمام الدولة بإقامة معاهد مختصة بريادة الأعمال» (م. 1125).

«توسيع نطاق المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال وتنظيم اختصاصاتها، بحيث توفر أفضل الخدمات لرواد الأعمال، كالتدريب، والتمويل والإشراف وغيرها» (م. 1139).

«الترويج الداخلي والخارجي لتسويق منتجات رواد الأعمال، والتنسيق بين الجهات المعنية لتسهيل عمل الرواد الشباب» (م. 1080).

تتفق النتائج السابقة من حيث الحلول التي اقترحتها مع الحلول التي اقترحتها بعض الدراسات السابقة، ومنها

دراسة برهوم (2014) التي أكدت على فاعلية حاضنات الأعمال في حل مشكلة تزايد أعداد الشباب الباحثين عن عمل ودورها في تشجيع رواد الأعمال الشباب وتحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشروعات اقتصادية. كما تتفق مع نتائج دراسة العمري (2014) التي أكدت على أهمية التعليم الريادي لطلبة مدارس التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان، ودوره بصفته أحد الحلول لنشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع. كذلك تتفق مع نتائج دراسة الميريك والجانسر (2014) التي أكدت على أهمية توفير عوامل نجاح بيئة الاستثمار في قطاع ريادة الأعمال وتهيئتها للمستثمرين لتشجيع قطاع ريادة الأعمال.

توصيات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحثان بما يأتي:

- تدريب طلبة التعليم العالي في مختلف المؤسسات على كيفية إقامة مشروعات ريادة الأعمال والمهارات التي تتطلبها.
- سن القوانين التي تنظم عمل قطاع ريادة الأعمال في السلطنة، بشكل يحفز ويحمي المستثمرين الشباب المبتدئين.
- تقديم توعية إعلامية كافية لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين أفراد المجتمع كافة.
- زيادة فرص التمويل الميسر للمشروعات الريادية الشبابية، وتقديم التسهيلات في الإجراءات والإعفاء من الرسوم والضرائب في سنوات التأسيس بالتنسيق مع الجهات المعنية كافة.
- تهيئة البيئة الاستثمارية والبنية التحتية اللازمة لنمو قطاع ريادة الأعمال، وإقامة حاضنات الأعمال للرواد الشباب.
- وجود مقرر لريادة الأعمال في الجامعات والكليات يكون مكملاً لحصص ريادة الأعمال التي تقدمها خدمة التوجيه المهني في المدارس.
- تقديم خدمات الإشراف والمتابعة للمشروعات الريادية القائمة، وتقديم الدعم الفني والاستشارات المجانية لها، بشكل يضمن استدامتها ونجاحها في السوق.
- تحفيز رواد الأعمال الشباب من خلال المسابقات والمعارض الترويجية داخل السلطنة وخارجها.

مقترحات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة، يقترح الباحثان الدراسات المستقبلية الآتية:

- فعالية برنامج قائم على مهارات ريادة الأعمال في تحسن دافعية طلبة التعليم العالي لإقامة مشروعات ريادة الأعمال.
- دراسة لقياس جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال.
- دراسة عن فعالية ريادة الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة للاقتصاد العماني.
- دراسة عن دور حاضنات الأعمال في نجاح المشروعات الريادية للشباب العماني وتحويلها إلى مؤسسات متوسطة وكبيرة.

المراجع

أولاً: العربية

- إنجاز العرب والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. (2014). إعداد الشباب العربي لسوق العمل (استراتيجية لإدراج زيادة الأعمال ومهارات القرن الـ21 في قطاع التعليم العربي). البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم.
- برهوم، بسمة فتحي عوض. (2014). دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكله البطالة لرياديين الأعمال قطاع غزة - دراسة حالة. مشروعات حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية بغزة (مبادرون - سبارك) [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- جريدة عمان. (27 يونيو، 2019). 10 آلاف رائد عمل عماني يحمل بطاقة زيادة الأعمال. الاسترجاع بتاريخ 2020/2/18، من: <https://www.omandaily.om/?p=710020>
- ربيع، محمد شحاتة. (٢٠١١). علم النفس الاجتماعي. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- رمضان، ريم. (2012). تأثير موقف الطلاب من زيادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 2(28)، 361-385.
- الشميمري، أحمد عبد الرحمن والمبيريك، وفاء ناصر. (2011). زيادة الأعمال، ط 2. مكتبة الملك فهد الوطنية، المملكة العربية السعودية.
- العاني، مزهر وجواد، شوقي ورشيد، حسين وحجازي، هيثم. (2010). إدارة المشروعات الصغيرة: منظور ريادي تكنولوجي. دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- عبد الله، سمير والنتشة، باسل وحتاوي، محمد. (2014). سياسات النهوض بريادة الأعمال في أوساط الشباب في دولة فلسطين [بحث غير منشور]. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس)، رام الله، فلسطين.
- العمري، غسان وناصر، محمد. (2011). قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية (دراسة مقارنة). مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 27(4)، 139-168.
- العمري، فاطمة. (2014). استراتيجية مقترحة لتطبيق التعليم للريادة في مدارس التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان [ورقة مؤتمري]. الندوة الوطنية التعليم لريادة الأعمال والابتكار، 22-24 سبتمبر، فندق قصر البستان في مسقط، سلطنة عمان.
- غلوم، إبراهيم عبد الله. (1999). الثقافة في مجتمعات الخليج العربي: تحديات الشراكة والثقافة المصغرة. مجلة عالم الفكر، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب بالكويت، 27(3)، 66-90.
- الفارسي، أحمد حمدان. (20 فبراير، 2014). زيادة الأعمال في السلطنة بين الواقع والطموح. جريدة الشبيبة، سلطنة عمان.
- المبيريك، وفاء ناصر والجاسر نورة. (سبتمبر، 2014). النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية [ورقة مؤتمري]. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، 9-11/9/2014، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات. (2019 أ). إحصاءات التعليم العالي. الاسترجاع بتاريخ 2020/2/12، من: https://www.ncsi.gov.om/Elibrary/LibraryContentDoc/bar_Higher%20Education%208_6695dd71a62d.pdf-4175-a686-b7314221-ac47
- _____. (2019 ب). دراسة توجهات الشباب العماني نحو العمل. الاسترجاع بتاريخ 2020/2/12، من: https://www.ncsi.gov.om/Elibrary/LibraryContentDoc/bar_Youth%20Trends%20Book%20202019_68fa55df1d26.pdf-4b1d-a978-fb8e1bdb-c3c7
- _____. (2020). استطلاع الرأي حول: اتجاهات الشباب العمانيين نحو ريادة الأعمال وآليات تعزيزها (الدورة الأولى). الاسترجاع بتاريخ 2020/2/12، من: https://www.ncsi.gov.om/Elibrary/LibraryContentDoc/bar_Omani%20youth%20attitudes%20towards%20entrepreneurship%20and%20the%20

4be5-ad27-ef428d7741ba.pdf-mechanisms/.20for/.20promoting/.20it_831683af-56b8

- المري، ياسر سالم. (2013). *ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية* [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- مهدي، سيف. (2014). *متطلبات وتحديات ريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية* [ورقة مؤتمري]. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، 9-11 / 9 / 2014، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- النجار، فايز جمعة صالح والعلي، عبد الستار محمد. (2010). *الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة*، ط 2. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الهراشمة، حسين عليان. (2016). *اتجاهات طلاب إدارة الأعمال نحو إقامة المشروعات الصغيرة الريادية* (دراسة حالة طلبة جامعة الزرقاء). *مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية*، 1(16)، 141-151.
- الهيئة العامة لسجل القوى العاملة. (2017). *الباحثين عن عمل النشطين حسب الفئة العمرية*. الاسترجاع بتاريخ 23 / 4 / 2017، من: <http://www.omandaily.om/?p=710020> w.pamr.gov.om /statsite/Default.aspx

ثانياً: الأجنبية

References:

- 'Abd Allāh, S., Alntshh, B., & Htāwy, M. (2014). *Siyāsāt al-nuhūd bryādih al-A'māl fī awsāf al-Shabāb fī Dawlat Filasīn, bahth ghayr manshūr* (in Arabic). Ma'had Abhāth al-Siyāsāt al-iqtisādīyah (Mās).
- Abebe, A. (2015). Attitudes of undergraduate students towards self-employment in Ethiopian public universities. *International Journal of Business and Management Review*, 3(7), 1-10.
- Al-'Ānī, M., Jwād, S., Rashīd, H., & Hjāzy, H. (2010). *Idārat al-Mashrū'āt al-ṣaghīrah manzūr ryādy tikhnūlūjī* (in Arabic). Dār al-Ṣafā' lil-Nashr wa-al-Tawzī'.
- Al-Fārisī, A. H. (20 February, 2014). *Riyādah al-A'māl fī al-salṭanah bayna al-wāqī' wa-al-īumūh* (in Arabic). Jarīdat al-Shabībah, Salṭanat 'Ammān.
- Al-Hay'ah al-'Āmmah lsjl al-quwā al-'āmilah. (2017). *Al-bāhithīn 'an 'amal alnshṭyn Ḥasab al-fi'ah al-'Umarīyah* (in Arabic). Alāstrjā' bi-tārīkh 23ābryl 2017, min: w.pamr.gov.om/statsite/Default.aspx
- Alhrāmshh, H. 'A. (2016). *Ittijāhāt ṭullāb Idārat al-A'māl Naḥwa iqāmat al-Mashrū'āt al-ṣaghīrah alryādyh (dirāsah ḥālat ṭalabat Jāmi'at al-Zarqā')* (in Arabic). *Majallat al-Zarqā' lil-Buḥūth wa-al-Dirāsāt al-Insānīyah*, 1(16), 141-151.
- Al-Markaz al-Waṭanī lil-Iḥṣā' wa-al-Ma'lūmāt. (2019 a). *Iḥṣā'āt al-Ta'līm al-'Ālī* (in Arabic). Alāstrjā' bi-tārīkh 12 Fabrāyir 2020, min: https://www.ncsi.gov.om/Elibrary/LibraryContentDoc/bar_Higher%20Education%208_b7314221-ac47-4175-a686-6695dd71a62d.pdf
- _____. (2019 b). *Dirāsah Tawajjuhāt al-Shabāb al-'Umānī Naḥwa al-'amal* (in Arabic). Alāstrjā' bi-tārīkh 12 Fabrāyir 2020, min: https://www.ncsi.gov.om/Elibrary/LibraryContentDoc/bar_Youth%20Trends%20Book%202019_fb8e1bdb-c3c7-4b1d-a978-68fa55df1d26.pdf
- _____. (2020). *Istiṭlā' al-ra'y ḥawla: Ittijāhāt al-Shabāb al-mānyyn Naḥwa riyādah al-A'māl wa-ālīyāt ta'zīzihā (al-dawrah al-ūlā)* (in Arabic). Alāstrjā' bi-tārīkh 12 Fabrāyir 2020, min: https://www.ncsi.gov.om/Elibrary/LibraryContentDoc/bar_Omani%20youth%20attitudes%20towards%20

entrepreneurship%20and%20the%20mechanisms%20for%20promoting%20it_831683af-56b8-4be5-ad27-ef428d7741ba.pdf

- Al-Mubayrīk, W. N., & Aljāsir N. (Septembre, 2014). *Al-niẓām al-bīṭ lryādh al-A‘māl fī al-Mamlakah al-‘Arabīyah al-Sa‘ūdīyah* (in Arabic) [Waraqah Mu‘tamar]. Al-Mu‘tamar al-Sa‘ūdī al-dawlī li-Jam‘īyāt wa-marākiz riyādah al-A‘māl, 9-11/9/2014, Al-Riyād, al-Mamlakah al-‘Arabīyah al-Sa‘ūdīyah.
- Al-Murrī, Y. S. (2013). *Riyādah al-A‘māl al-ṣaghīrah wa-al-mutawassīyah wa-dawruhā fī al-ḥadd min al-Baqālah fī al-Mamlakah al-‘Arabīyah al-Sa‘ūdīyah* (in Arabic) [Risālat duktūrāh ghayr manshūrah]. Jāmi‘at Nāyif al-‘Arabīyah lil-‘Ulūm al-Amnīyah, al-Mamlakah al-‘Arabīyah al-Sa‘ūdīyah.
- Al-Najjār, F. J. S., & Al‘ly, ‘A. M. (2010). *Al-riyādah wa-idārat al-A‘māl al-ṣaghīrah* (in Arabic), Ṭ 2. Dār al-Ḥāmid lil-Nashr wa-al-Tawzī‘.
- Alshmyry, A. ‘A., & Al-Mubayrīk, W. N. (2011). *Riyādah al-A‘māl* (in Arabic), Ṭ2. Maktabat al-Malik Fahd al-Waṭanīyah.
- Al-‘Umarī, F. (2014). *Istirātījīyah muqtaraḥah li-taḥbīq al-Ta‘līm lil-riyādah fī Madāris al-Ta‘līm mā ba‘da al-asāsī bi-Salṭanat ‘Ammān* (in Arabic) [Waraqah Mu‘tamar], Al-nadwah al-Waṭanīyah al-Ta‘līm lryādh al-A‘māl wa-al-ibtikār, 22-24 Sibtambr, Funduq Qaṣr al-Bustān fī Masqaṭ, Salṭanat ‘Ammān.
- Al-‘Umarī, G., & Nāṣr, M. (2011). Qiyās Khaṣā‘īs al-riyādah ladā ṭalabat al-Dirāsāt al-‘Ulyā fī Idārat al-A‘māl wa-atharuhā fī al-A‘māl alryādyh (dirāsah muqāranah) (in Arabic), *Majallat Jāmi‘at Dimashq lil-‘Ulūm al-iqtisādīyah wa-al-qānūnīyah*, 27(4), 139-168.
- Barhūm, B. (2014). *The role of business and technology incubators in solving the problem of unemployment for entrepreneurs in the Gaza Strip - A case study. Projects of the Business Incubator of the Islamic University of Gaza (Mobadiroun - Spark)* (in Arabic) [Unpublished Master's Thesis]. Al-Jāmi‘ah al-Islāmīyah bi-Ghazzah, Filasṭīn.
- Ghalūm, I. ‘A. (1999). Al-Thaqāfah fī mujtama‘āt al-Khalīj al-‘Arabī: taḥaddiyāt al-Sharākah wa-al-Thaqāfah al-mṣghrh (in Arabic). *Majallat ‘Ālam al-Fikr, al-Majlis al-Waṭanī lil-Thaqāfah wa-al-Funūn wa-al-Ādāb bi-al-Kuwayt*, 27(3), 66-90.
- Hayes, D., & Richmond, W. (2017). Using an online assessment to examine entrepreneurship student traits and to measure and improve the impact of entrepreneurship education. *Journal of Entrepreneurship Education*, 20(1), 88-107.
- Ho, M. H. R., Uy, M. A., Kang, B. N., & Chan, K. Y. (2018, March). Impact of entrepreneurship training on entrepreneurial efficacy and alertness among adolescent youth. In *Frontiers in Education*, Vol. 3, p. 13. Frontiers.
- Injāz al-‘Arab wa-al-Munazzamah al-‘Arabīyah lil-Tarbiyah wa-al-Thaqāfah wa-al-‘Ulūm (2014). *l’dād al-Shabāb al-‘Arabī li-Sūq al-‘amal (istirātījīyah l’drāj riyādah al-A‘māl wa-mahārāt al-qarn al 21 fī Qjīā’ al-Ta‘līm al-‘Arabī)* (in Arabic). Al-Barnāmaj al-‘Arabī li-taḥsīn Jawdah al-Ta‘līm.
- Jarīdat ‘Ammān (27 Yūniyū, 2019). 10 ālāf Rā‘id ‘amal ‘Umānī yḥml Bīāqat riyādah al-A‘māl (in Arabic). Tamma alāstrjā’ bi-tārīkh 18 Fabrāyir 2020, min: <https://www.omandaily.om/?p=710020>
- Kaseorg, M., & Raudsaar, M. (2013). Students’ attitudes toward entrepreneurship. *International Journal of Business and Management Studies*, 2(2), 31-43.

- Mahdī, S. (2014). *Mutaʿallabāt wa-taḥaddiyāt riyādah al-Aʿmāl bi-al-Mamlakah al-ʿArabīyah al-Saʿūdīyah* (in Arabic) [Waraqah Muʿtamar], al-Muʿtamar al-Saʿūdī al-dawlī li-Jamʿīyāt wa-marākiz riyādah al-Aʿmāl, 9-11/9/2014, al-Riyād, al-Mamlakah al-ʿArabīyah al-Saʿūdīyah.
- Moraes, G. H. S. M. D., Iizuka, E. S., & Pedro, M. (2018). Effects of entrepreneurial characteristics and university environment on entrepreneurial intention. *Revista de Administração Contemporânea*, 22(2), 226-248.
- Osakede, U. A., Lawanson, A. O., & Sobowale, D. A. (2017). Entrepreneurial interest and academic performance in Nigeria: evidence from undergraduate students in the University of Ibadan. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 6(1), 19.
- Packham, G., Jones, P., Miller, C., Pickernell, D., & Thomas, B. (2010). Attitudes towards entrepreneurship education: A comparative analysis. *Education+ Training*, 52(8/9), 568-586.
- Rabī, M. S. (2011). *ʿIlm al-naḥs al-ijtimāʿī* (in Arabic). Dār al-Masīrah lil-Nashr wa-al-Tawzīʿ Wa-al-Ṭibāʿah.
- Ramaḍān, R. (2012). Taʿthīr Mawqif al-ṭullāb min riyādah al-Aʿmāl fī nythm lil-shurūʿ bi-aʿmāl ryādyh (in Arabic). *Majallat Jāmiʿat Dimashq lil-ʿUlūm al-iqtisādīyah wa-al-qānūnīyah*, 2(28), 361-385.
- Ridzwan, R., Muhammad, N., & Ab Rahman, A. (2017). Issues and Challenges among Young Entrepreneurs in Malaysia. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(3), 80-84.
- Rudhumbu, N., Sivotwa, D., Munyanyiwa, T., & Mutsau, M. (2016). Attitudes of students towards entrepreneurship education at two selected higher education institutions in Botswana: A critical analysis and reflection. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(2), 83.
- Wang, C. K., & Wong, P. K. (2004). Entrepreneurial interest of university students in Singapore. *Technovation*, 24(2), 163-172.
- Wu, S., & Wu, L. (2008). The impact of higher education on entrepreneurial intentions of university students in China. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15(4), 752-774.
- Yusuf, N., & Albanawi, N. (2016). The role of entrepreneurship in economic development in Saudi Arabia. *International Journal of Business and Economic Development*, 4(1), 47-55.

الملاحق

استبانة الدراسة

أخي المستجيب/ أختي المستجيبة، شكرًا على مشاركتك في هذه الدراسة، التي تهدف إلى استكشاف اتجاهات الشباب العماني نحو زيادة الأعمال، وتحدياتها، والحلول المقترحة لتشجيع الشباب على الالتحاق بها، مع العلم بأن زيادة الأعمال تعرف بأنها: المشروعات الصغيرة والمتوسطة المعتمدة على الأفكار الإبداعية والابتكارية التي سُجلت في الهيئة العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ريادة)؛ لمساعدتها على النمو في الاتجاه الصحيح وفق برامج وخطط متخصصة، ولتستفيد من التجارب الناجحة وتطبيقها بشكل متوازن يضمن تحويل الأفكار الخلاقة والإبداعات إلى مشروعات اقتصادية ناجحة. وللأهمية فإن المعلومات التي ستدلي بها في هذه الاستبانة ستكون سرية، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. لذا يرجى منك قراءة التعليقات والأسئلة بعناية، والإجابة عنها بموضوعية. بعد قراءتك لكل سؤال يرجى منك كتابة الإجابة أو عمل علامة (√) على الرقم الذي يمثل رأيك الشخصي؛ إذ لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة. شاكرون لكم حسن تعاونكم.

أولاً: نرجو إكمال البيانات الشخصية الآتية:

الجنس	ذكر	أنثى	
الحالة الاجتماعية	متزوج	غير متزوج	مطلق
مستوى الدخل العائلي	مرتفع (أعلى من 1000 ريال عماني)	متوسط (من 500 إلى 1000 ريال عماني)	منخفض (أقل من 500 ريال عماني)
المؤسسة التعليمية	جامعة السلطان قابوس	كليات العلوم التطبيقية	جامعة أو كلية خاصة (اذكرها:
	معهد علوم صحية	كلية العلوم الشرعية	
	الكليات العسكرية	الكليات التقنية	
السنة الدراسية	الأولى	الثانية	الثالثة
	الرابعة	الخامسة	السادسة فأعلى
المعدل التراكمي	أقل من 2.00	2.00–2.49	2.50–2.99
			3.00 فأعلى

ثانياً: فيما يأتي بعض العبارات التي تصف اتجاهات الشباب العماني نحو زيادة الأعمال، أرجو قراءتها ثم تحديد مدى توافقها مع رأيك الشخصي فيها، وذلك حسب المقياس الآتي:

موافق تماماً	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق تماماً
5	4	3	2	1

5	4	3	2	1	العبارة
					1. أبادر بالاستثمار في الفرص الاقتصادية الجديدة.
					2. أقوم من تلقاء نفسي بأعمال تفوق متطلبات عملي.
					3. أبادر بتنفيذ مهامي قبل أن يطلب مني ذلك.
					4. أخطط لإنجاز أعمالي قبل أن تفرضها علي الأحداث.
					5. أستفيد من التطورات العلمية في مجال عملي.
					6. أطور أفكاراً جديدة لتوظيفها في مجال العمل.
					7. أنجز مهامي الوظيفية في الوقت المحدد.
					8. أمتلك القدرة على تحويل الأفكار إلى نتائج ملموسة.
					9. أمتلك المرونة في التخطيط لأعمالي.
					10. أمتلك القدرة على إنهاء جميع مهامي مهما كانت العقبات.
					11. أتدرج في تنفيذ مهامي وواجباتي من الأسهل إلى الأصعب.
					12. أعمل على استثمار موارد العمل المتاحة بالصورة الأمثل.
					13. أعمل على تأدية التزاماتي الوظيفية كافة حتى وإن تطلب ذلك جهداً وساعات عمل إضافية.
					14. التزم بالوقت عند أداء مهامي وواجباتي.
					15. أؤدي مهامي وواجباتي دون اللجوء إلى الحلول السهلة.
					16. أحرص على أداء أعمالي دون حدوث أي فوضى في العمل.
					17. أدرس التغيرات البيئية الداخلية والخارجية المحتملة التي قد تؤثر في عملي.
					18. أنفذ مهامي وفق خطط واستراتيجيات تلائم قدراتي.
					19. أعمل على تأدية التزاماتي الوظيفية كافة حتى وإن تطلب ذلك جهداً وساعات عمل إضافية.
					20. أحرص على تطوير قدراتي الشخصية بما ينعكس إيجابياً على أدائي لأعمالي.
					21. أتميز بطرح الأفكار الجديدة التي تطور بيئة العمل.
					22. أهتم بمتابعة التطورات في القطاعات المرتبطة بمجال عملي.
					23. أبتكر أساليب جديدة لتقليل الوقت والجهد في إنجاز المهام.

5	4	3	2	1	7. أرى أن أهم تحديات البيئة الاستثمارية في السلطنة هي:
					8. ضعف القوانين التي تحمي الابتكارات التي تقدمها المشروعات الريادية.
					9. الضغوطات الشديدة وخصوصا في مرحلة التأسيس.
					10. تعقيد إجراءات الحصول على القروض وتمويل المشروعات.
					11. التأثير السلبي للتجارة المستترة في المشروعات الريادية
					12. ضعف التنسيق بين الجهات المعنية بتصاريح المشروعات الريادية.
					13. ضعف الترويج لجذب الاستثمارات الأجنبية في السلطنة.
					14. ضعف اكتمال البنية التحتية لمختلف القطاعات الاقتصادية.
5	4	3	2	1	15. في رأيي يعاني رواد الأعمال الشباب من:
					16. قلة الخبرة في تحديد حاجة المشروع من العمالة.
					17. ضعف اختيار نوع المشروع المتوافق مع إمكانياتهم ومهاراتهم.
					18. ضعف ترشيد استهلاك الموارد المتاحة في بداية تطبيق المشروع.
					19. ضعف التسويق الجيد لمنتجات المشروع الريادي وخدماته.
					20. قلة الاستعانة بالكوادر البشرية العمالية المؤهلة.
					21. قلة الصبر وتعجل الحصول على الربح.
					22. انخفاض أو انعدام هامش الربح في بداية تشغيل المشروع الريادي.
					23. قلة الاهتمام بجمع معلومات كافية عن السوق قبل بدء المشروع الريادي.
					24. ضعف المهارات الإدارية اللازمة لإدارة المشروع الريادي ونجاحه.

من وجهة نظرك ما الحلول لتشجيع الشباب على إقامة مشروعات ريادة الأعمال؟

.....

.....

.....

شكراً لحسن تعاونك

تاريخ التسليم: 2021/1/31

تاريخ استلام النسخة المعدلة: 2021/3/10

تاريخ القبول: 2021/4/6

