

حاضنات الأعمال: مدخل المنظمات للتحويل نحو الأداء الريادي دراسة لآراء عدد من العاملين في منظمات هيئة التعليم التقني بالموصل

م. د. أثمار عبد الرزاق محمد
المعهد التقني / نينوى

أ. م. د. عبد الستار محمد علي العدوانى
الكلية التقنية الإدارية / موصل

الملخص

يكتسب هذا البحث أهميته من أهمية أهدافه ، التي تتمحور حول سعي الباحثان نحو التحقق من إمكانية الاعتماد على حاضنات الأعمال كمدخل لتحويل أداء المنظمات بما يجعله ريادياً، على نحو قد يعزز الدور الريادي للمنظمات في بيئتها ، وذلك في إطار الأخذ بالحسبان آراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني بالموصل. وبعد أن حدد الباحثان منهجية بحثهما بما يفيد في بلوغ أهدافه من جهة، وبلورة إطار نظري مناسب للتعريف بماهية كل من مفهومي حاضنات الأعمال والأداء الريادي بأبعادهما المختلفة، واللذان يعدان من المواضيع التي تفتقر إليها المكتبة العراقية بحسب اطلاع الباحثين، لاسيما الأداء الريادي، الذي يمكن أن تعد هذه المحاولة بوصفها الأولى بخصوصه من جهة أخرى، عمداً في الإطار الميداني لبحثهما الى تحليل جملة البيانات حول متغيري بحثهما ، والتي تم جمعها بواسطة استمارة استبيان خماسية المقياس . وقد توصلا في ختام تحليلاتهما الى ما يساعد على اعتبار حاضنات الأعمال مدخل مهم في بلوغ الأداء الريادي للمنظمات.

وفي ضوء جملة ما توصلا إليه ، قدم الباحثان توصياتهما ، ولعل من أهمها التوصية الموجهة للمنظمات المبحوثة بصورة خاصة والمنظمات العراقية بصورة عامة لايلاء حاضنات الأعمال الاهتمام المناسب ، من خلال العمل على تأسيس حاضنات على النحو الذي أشارا إليه في إطار بحثهما النظري ، لعلها تسهم من خلال خدماتها في الارتقاء بالمنظمات العراقية بما يجعلها ريادية ليس في أسواقها المحلية فقط ، وإنما في الأسواق الأوسع من ذلك كالأسواق العربية والإسلامية ونحوها أيضاً.

Abstract

The importance of this research is due to its importance goals, Which are about the attempt of researchers to investigate the probability of depending on businesses' environments to transform organizations' performance in way that enhance the leading role of organizations in their environments , and through views of a number of the staff working in the foundation of technical institutes in Mosul. .

After deciding the methodology of the study that ,in one hand ,performs the goals of the study , and achieving a suitable theoretical framework to present the concepts of businesses' environments and the leading performance as well as to their dimensions . These concepts are regarded rare in the Iraqi library as far as the researchers know, especially in the field of leading performance .So this study is regarded the first attempt in this field. In their field framework the researchers analyzed data about the two variables of their study. These data were collected by a five scale questionnaire. In their final analyses the researchers concluded that the businesses' environments could be regarded an important entrance to achieve the leading performance of organizations,

In conclusion the researchers presented their recommendations. Perhaps the most important of them, the recommendation directed to the respected organizations especially , and to Iraqi organizations in general to pay businesses' environment the needed attention through establishing suitable businesses' environment such as the one referred to in their theoretical framework of their research, in hope to contribute, through their services , to upgrade the Iraqi organizations to make them leading in their national markets, as well as to Arabic and Islamic markets.



مجلة العلوم
الاقتصادية والإدارية

المجلد 18

العدد 69

الصفحات 94 - 76

المقدمة



دراسة لآراء عدد من العاملين في منظمات هيئة التعليم التقني بالموصل

تشير الشواهد الميدانية للكتاب حول ما يسمى بحاضنات الأعمال ، التي استعملت لأول مرة في الولايات المتحدة عام 1959 الى التأكيد على أهمية الدور الذي لعبته في حياة العديد من المنظمات ، مما كان له أثره في فاعليتها وكفاءتها .

كما تشير الشواهد الأخرى الى التأكيد على بعض المنظمات بوصفها باتت تتسم بما يطلق عليه بالريادية نتيجة لنجاحاتها في تقديم السلع والخدمات على وفق أفضل الأوصاف للمستفيدين بغض النظر عن جنسياتهم. إن مجرد التفكير بواقع المنظمات الريادية المشار إليها لا بد وان يقود الى إثارة جملة من التساؤلات، لعل منها: لماذا لا تتوافر لدى العراق وربما العديد من البلدان العربية أيضا منظمات من هذا النوع ؟ هل يعزى تخلف هذا البلد أو تلك البلدان في هذا المجال الى نواحي النقص في التقانات المتوافرة لديها أم النقص في الخبرات المناسبة لتأسيس وتشغيل مثل تلك المنظمات وإدارتها؟

لقد فكر الباحثان بإجابة هذين التساولين، مما مكنهما من حصر أسباب هذا التخلف بنقص الخبرات في مجال حاضنات الأعمال، الأمر الذي دفعهما للتفكير بالدعوة الى تأسيسها في بلدنا والبلدان العربية ممن لا تتوافر لديها مثل هذه الحاضنات على النحو القائم في البلدان المتقدمة، لعلها تساعد من خلال إسهاماتها، لاسيما في حالة احتضانها للكفاءات العلمية العربية وما أكثرها على سد بعض جوانب نقص الخبرة المشار إليه، وصولا الى تمكين المنظمات المستفيدة من خدماتها من الانتقال بسلوكها الى مستوى السلوك الريادي.

وبغية التحقق من وجهة نظرهما ، عمدا الى اختبارها في إطار عد حاضنات الأعمال متغيرا مستقلا، والأداء الريادي ذو الخصائص التي يتسم بها أداء المنظمات الريادية متغيرا معتمدا، وذلك في هذا البحث الذي تضمن أربعة محاور:

الأول: اهتم بمنهجيته (مشكلته، أهميته وأهدافه، فرضياته، ومجمعه وعينته، ومنهجه وأساليبه)
الثاني: اختص بالإطار النظري له ، الذي وفر بالإفادة من وجهة نظر الباحثين وآراء الكتاب على الرغم من قلتها ، لاسيما بخصوص الأداء الريادي تصورا مناسباً لمفاهيم متغيريه (حاضنات الأعمال والأداء الريادي) بإبعادهما المختلفة.

الثالث: اختص بالإطار الميداني للبحث بدءاً من وصف عينته ، وانتهاءً بما يمكن أن يقال بخصوص قبول فرضياته أو نفيها.

الرابع: أشتمل على استنتاجات البحث ومقترحاته



المحور الأول/ منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

يذهب الكتاب في معرض ذكرهم لأسباب شيوع حاضنات الأعمال في البلدان المتقدمة أمثال الولايات المتحدة الأمريكية والصين ونحوهما ، للنجاحات التي حققتها ، سواء في مجال خدماتها للمنظمات الجديدة بما ساعد العديد منها على النجاح وإثبات وجوده في عالم الأعمال، أو المنظمات القائمة بما ساعد العديد منها على معالجة مشاكلها.

واعتماداً على ذلك عدت حاضنات الأعمال من وجهة نظر العديد من الكتاب أحد أهم مداخل الاستحواذ على المواقع الريادية للمنظمات في الأسواق.

ولكن الملفت للنظر غياب الاهتمام بهذه الحاضنات في العراق وربما في العديد من البلدان العربية أيضاً، وذلك على الرغم من الحاجة لمثل هذه الحاضنات ، مما يمهد الأجواء لإثارة السؤال الآتي : لماذا لا يتم الاهتمام بحاضنات الأعمال في العراق على النحو الذي يوازي الاهتمام الذي تحظى به في البلدان المتقدمة، طالما ثبتت معالم فاعلية خدماتها للمنظمات بغض النظر عن مستوى حداتها؟

لقد مثل السؤال المشار إليه للباحثين المشكلة ، التي حاولوا البحث عن الحل المناسب لها، وقد عمداً ، لاسيما بعد اختيار المجتمع المناسب لبحثهما ، والذي جاء في ضوء دراسة استطلاعية مناسبة ، إلى التعبير عنها لأغراض البحث بعدد من التساؤلات ، لعل من أهمها:

- (1) ما مستوى إدراك المبحوثين لحاضنات الأعمال ، وأهميتها ، وأنواعها ؟
- (2) ما مستوى إدراك المبحوثين للأسباب أو العوامل التي تقود إلى بناء المنظمة الرائدة؟
- (3) هل يوجد ثمة أي ارتباط لحاضنات الأعمال بوصفها متغيراً مستقلاً بالأداء الريادي أو أداء ما تسمى بالمنظمات الريادية بوصفه متغيراً معتمداً؟
- (4) هل يوجد ثمة أي أثر لحاضنات الأعمال بوصفها متغيراً مستقلاً في الأداء الريادي المشار إليه بوصفه متغيراً معتمداً؟

ثانياً: أهمية البحث وأهدافه

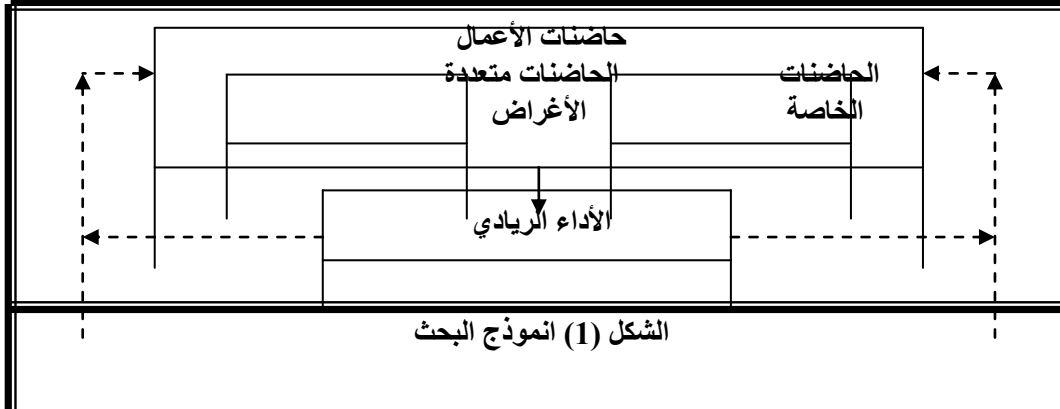
تبرز أهمية هذا البحث من أهمية أهدافه، المتمثلة بالتعريف بمتغيريه (حاضنات الأعمال والأداء الريادي) ، وأهميتهما وأبعادهما ، وما يتعلق بحقيقة الدور الذي تلعبه حاضنات الأعمال في تمكين المنظمات من القيام بأدوارها بما يمكن أن يجعلها ريادية في أسواقها. وحيث أن هذه الأهداف كما تبدو نظرية وميدانية، لذا يمكن القول بخصوص أهميته، أنها تتحدد بنوعين أو نقطتين رئيسيتين:

الأولى: تتجلى في الإطار النظري للبحث، بوصفه قد يوفر إطاراً مرجعياً تحت عناوين متغيريه المشار إليهما آنفاً ، على نحو يمكن أن يفيد الباحثين في مجالاتهما.

الثانية: تتجلى هذه المرة في الإطار الميداني للبحث ، بوصفه سيستعمل إن شاء الله تعالى على الإجابات التي يظنها الباحثان مناسبة لمعظم التساؤلات، التي يمكن أن تثار بخصوص حقيقة دور حاضنات الأعمال في تمكين المنظمات من القيام بأدوارها بما يمكن أن يجعلها ريادية في أسواقها ، مما قد يلفت انتباه المستثمرين العرب بغض النظر عن طبيعتهم أفراداً أو حكومات لأهمية وجدوى التأسيس لأمثال هذه الحاضنات من جهة ، والباحثين بما يعزز الإطار المرجعي المشار إليه لديهم من جهة أخرى .

ثالثاً: فرضيات البحث

- انطلاقاً من مقدمة البحث ، وجملة التساؤلات التي أثيرت في مشكلته، تم تحديد فرضياته كما يبدو من الشكل (1) على النحو الآتي: (*)
- (1) يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية لحاضنات الأعمال بوصفها متغيراً مستقلاً بالأداء الريادي بوصفه متغيراً معتمداً.
- (2) يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحاضنات الأعمال بوصفها متغيراً مستقلاً بالأداء الريادي للمنظمات بوصفه متغيراً معتمداً.



رابعاً: حدود البحث الزمانية والمكانية

عدت المدة من 2009/3/12 ولغاية 2010/1/31 بوصفها حدود البحث الزمانية ، وعدت (معاهد وكليات هيئة التعليم التقني بالموصل) بوصفها حدوده المكانية، وقد تم اختيارها لأسباب تتعلق بتوافر مقومات الحاضنات فيها من المختبرات وقاعات الدروس والمحاضرين المتخصصين بالعلوم المختلفة ونحو ذلك من المقومات الأخرى.

خامساً : مجتمع البحث وعينته

تمثل مجتمع البحث بالتدريسيين المتخصصين بعلم الإدارة حصراً في المنظمات المبحوثة. وكان عددهم في الإجمال (146) فرداً .

أما بخصوص عينته، فتم اختيارها عشوائياً من التدريسيين المشار إليهم ، وبلغ عددها للوهلة الأولى (74) فرداً ، وهم يمثلون التدريسيين ممن ورّعت عليهم استمارة الاستبانة ، ثم نقص هذا العدد فأصبح (67) فرداً ، موزعون بحسب المنظمات المبحوثة.

وتعزى الأسباب التي أدت إلى هذا النقص لعدم استلام (7) استمارات ، وذلك بواقع استمارة واحدة في الكلية التقنية الإدارية ، و(6) استمارات في المعهد التقني الإداري بالموصل.

(*) على الرغم من تحديد الباحثين لأنواع الحاضنات في انموذج بحثهما ، إلا إنهما تعاملتا مع هذه الحاضنات لاسيما في استبانة البحث في إطار عام ، وذلك بالتأكيد على مستلزمات تأسيس هذه الحاضنات المادية والبشرية والمعرفية من جهة ومدى الحاجة إليها في العراق من جهة أخرى .



دراسة لآراء عدد من العاملين في منظمات هيئة التعليم التقني بالموصل

أما بخصوص أوصاف هذه العينة ، فكانت على النحو الذي يعرضه الجدول (1) ، والذي يمكن القول اعتماداً على معطياته بملاءمتها كعينة للبحث ، وذلك لأن أفرادها سواء الذكور، الذين بلغت أعدادهم (51) فرداً، أو الإناث اللواتي بلغت أعدادهن (16) امرأة يعدون من ناحية العمر في قمة عطائهم، لأن معظمهم (91%) واقع في الفئات العمرية المتوسطة المحصورة بين (31-60) عاماً مع بعض الاستثناءات، التي بلغت على مستوى من هم في عمر (30) عاماً فأقل (6%)، وعلى مستوى من هم أكثر من (60) عاماً (3%). ولا يخفى أن هذه الاستثناءات لا تقلل من أهمية العمر في دلالاته على ملاءمة العينة، لسبب مفاده: أن الشباب لابد منهم في العمل بغض النظر عن طبيعته، بوصفهم المعول عليهم لاستمرار هذا العمل وديمومته، وكذلك فيما يخص الناضجون من ذوي الأعمار الطويلة لأهميتهم لأغراض نقل الخبرة للشباب من العاملين معهم.

ومما يساعد على القول بملاءمة العينة أيضاً مؤهلات أفرادها العلمية، التي انحصرت معظمها بين شهادتي الماجستير بنسبة (74%) والدكتوراه بنسبة (12%) ، في حين بلغت نسب حملة شهادتي الدبلوم العالي والكالوريوس (10%) و (4%) على التوالي.

أما بالنسبة لسنوات خدمتهم في مجال العمل كترسيين في الجامعات والمعاهد ، فقد تبين أن لمعظمهم خدمة في هذا المجال لا تقل مدتها عن الستة أعوام (96%) مع بعض الاستثناءات التي وصلت على مستوى من لديهم خدمة في مجال هذا العمل لمدة تقل عن الستة أعوام (4%) فقط، مما يؤشر مدى الخبرة المتراكمة لدى أفراد هذه العينة عبر الزمن.

أخيراً...تساعد أعداد الدورات التدريبية لهؤلاء الأفراد على القول بملاءمة أفراد هذه العينة أيضاً، والتي جاءت بنسبة (27%) لمن لديهم مشاركة واحدة بمثل هذه الدورات، في مقابل (37%) لمن لديهم مشاركتين فيها ، و(36%) لمن لديهم مشاركات لأكثر من دورتين.

الجدول (1) أوصاف عينة البحث

الجنس											
أنثى					ذكر						
ت		%		ت		%		ت		%	
16		24		51		76					
الفئات العمرية											
61 فأكثر		60-51		50-41		40-31		30-20			
ت		%		ت		%		ت		%	
2		3		16		24		21		4	
المستوى العلمي											
دكتوراه		ماجستير		دبلوم عالي		بكالوريوس					
ت		%		ت		%		ت		%	
8		12		49		10		7		3	
مدة الخدمة في الكلية أو المعهد											
26 فأكثر		25-21		20-16		15-11		10-6		5-1	
ت		%		ت		%		ت		%	
4		6		14		19		8		3	
الدورات											
أكثر من دورتين				دورتين				دورة واحدة			
ت		%		ت		%		ت		%	
24		36		37		25		27		18	

سادسا: منهج البحث وأسلوب تحصيل البيانات

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي في إنجاز بحثهما، وذلك لاعتقادهما بملاءمته في بلوغ الأهداف المرجوة منه.

وانطلاقاً من ذلك، اعتمدا على أساليب هذا المنهج في تحصيل مستلزماتهما من البيانات لاسيما الاستبانة، التي كانت خماسية المقياس والتي أعدها الباحثان بالاعتماد على السياقات العلمية في إعداد أوراق الاستبانة، وتضمنت ثلاثة محاور، اختص الأول منها بالحصول على البيانات المتعلقة بأوصاف عينة البحث (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مدة الخدمة، الدورات) التي سبقت الإشارة إليها واختص المحور الثاني بالمؤشرات التي اعتنت بالمتغير المستقل للبحث (حاضنات الأعمال)، وعددها (10) مؤشرات غطت ما يحتاجه الباحثان بخصوص هذا المتغير. أما المحور الثالث فاختص بمؤشرات المتغير المعتمد (الأداء الريادي)، وعددها (10) مؤشرات أيضاً، وقد كانت كافية لعدّها بوصفها تعبر عن المتغير المعتمد لهذا البحث.

سابعا: الأساليب الإحصائية المستخدمة

إنجازاً للتحليلات الإحصائية اللازمة لبلوغ ما يروم البحث بلوغه، تم اعتماد جملة من الأساليب الإحصائية، وذلك في مجالين رئيسيين هما:

(1) تحليل إجابات الأفراد المستبينة آرائهم، ولأجلها تم اعتماد النسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري.

(2) اختبار فرضيات البحث، ولأجلها تم اعتماد معامل الارتباط ونموذج الانحدار الخطي البسيط أيضاً.

المحور الثاني/ الإطار النظري

أولاً: حاضنات الأعمال

(1) النشأة والمفهوم

يمكن عدّ العام 1959 عام ولادة ما يسمى بحاضنات الأعمال، لكونه شهد ولادة أول مشروع من هذا النوع، وذلك في ولاية نيويورك الأمريكية، وتحديدًا من قبل مركز باتافيا (Batavia) للتصنيع (الأسود، 2006، 20)، الذي زاول في حينها مهامه على شكل نصائح وإرشادات تقدم من قبل منتسبيه لمن يحتاجها من المنظمات مقابل أجور يتقاضونها عن ذلك.

وبفضل النجاحات التي حققتها المركز المذكور شاعت فكرته في الولايات المتحدة الأمريكية، على نحو غطت في ثمانينات القرن الماضي سائر أرجاء هذه الولايات، وذلك بوصفه خطوة ساعدت على انتقال فكرتها لتتجاوز الحدود الأمريكية وصولاً إلى دول أوروبا وأستراليا واليابان والصين ونحوها من البلدان، كما يبدو من الجدول (2) (*)، الذي يوفر إحصائية عن أعداد الحاضنات الموثق من قبل الكتاب لغاية عام 2002 أيضاً.

الجدول (2) واقع أعداد الحاضنات في العالم الحاضر

ت	الدولة	عدد الحاضنات
1	الولايات المتحدة	1000
2	أوروبا وأستراليا واليابان	1621
3	الصين	465
4	كوريا الجنوبية	200
5	البرازيل	200
6	مصر	10
7	البحرين	1
8	المغرب	2
9	تونس	1

المصدر: الشبراوي، عاطف، (2005)، "حاضنات الأعمال: مفاهيم مبدئية وتجارب عالمية"، www.isesco.org، 90.

(*) يلاحظ اعتماداً على معطيات الجدول المذكور مدى الفجوة بين أعداد الحاضنات العربية بعامه مقارنةً بمثيلاتها في أي دولة من الدول المعروضة في هذا الجدول.



دراسة لآراء عدد من العاملين في منظمات هيئة التعليم التقني بالموصل

أما فحوى أو مضمون هذه الفكرة ، فمستوحى مما يسمى بالحاضنات الطبية ذات الأهمية في حياة الأطفال غير مكتملي النمو، لحين اكتمال هذا النمو ذو الأهمية في مواجهتهم للظروف الحياتية المختلفة (Haji, 2000, 35).

وأما مفهومها ، فتوافرت لأجله جملة من الآراء على النحو الذي يعرض بعض تفاصيله الجدول (3)، ومعظمها كما يبدو سعى نحو التأكيد على هذه الحاضنات بوصفها مجالاً رحباً لدعم المبادرين من أصحاب الأفكار الطموحة والريادية، وذلك إلى جانب بعض التأكيدات الأخرى ، كالتالي أوردتها المركز الأردني للإبداع ، الذي عَدَّ هذه الحاضنات ، بوصفها صممت خصيصاً من أجل تسريع نمو المنظمات الريادية ، مما يمكن أن يعزز الفكرة التي انطلق منها هذا البحث، والتي تجسدت لدى الباحثين في مفهومهما الإجرائي للحاضنات ، عندما نظرا إليها ، بوصفها منظومات خبرة توفر للمشاريع الجديدة السبل الكفيلة لاعتماد الأداء الموصل لما يسمى بالمنظمات الريادية، بدءاً من المساعدة على اختيار مكان المشروع، مروراً باختيار الإمكانات البشرية والمادية والمعرفية المناسبة للمباشرة بإعماله بما يتوافق مع مستوى الاستثمار فيه ، وانتهاءً بتأهيل إدارة المشروع بما يعينها على الانتقال بأداء هذا المشروع مباشرة من مجرد الأداء التقليدي بغض النظر عن طبيعته المعرفية أو الإستراتيجية إلى الأداء الريادي ذو الأهمية في مجال التأسيس لما يسمى بالمنظمات الريادية لاحقاً، وكذلك فيما يخص دورها في خدمة المشاريع القائمة بما يساعدها على تجاوز مشكلاتها المختلفة وصولاً للهدف المشار إليه أيضاً ، بعبارة أخرى إنها منظمات هادفة إلى رعاية المبدعين بما يساعدهم على توظيف إبداعاتهم في مشاريع تخدمهم وتخدم مجتمعاتهم الساعية نحو التربع في المكانة الريادية بين المجتمعات ، والتي قد تجد في احتضانهم على النحو المشار إليه أيضاً ، فرصة سانحة للإفادة منهم في مجالات التنمية المختلفة بدلاً من هجرتهم إلى أماكن أخرى غيرها ، كما هو حاصل في العديد من البلدان النامية الآن ، مما يتسبب في خسارتهم كثرة من ثروات أوطانهم أو كمصدر مهم من مصادر تكوينها.

الجدول (3) وجهات نظر مختلفة بخصوص مفهوم حاضنات الأعمال

ت	الباحث و السنة	مفهوم حاضنات الأعمال
1	المركز الأردني للإبداع ، 2004	منظمات صممت خصيصاً لتسريع نمو المنظمات الريادية ونجاحها من خلال سلسلة من المصادر والخدمات الداعمة التي تتضمن : المساحة الضرورية ، التمويل، التدريب ، الخدمات العامة وشبكات الاتصال .
2	صوفي ، 2004	منظمات تنموية تعمل على دعم المبادرين من أصحاب أفكار المشروعات الطموحة ، لاسيما الذين لا تتوافر لديهم الموارد الكافية لتحقيق طموحاتهم .
3	الجمعية المصرية لحاضنات المشاريع الصناعية ، 2005	وسيلة فعالة تهدف إلى مساعدة المشروعات الجديدة وصولاً إلى إثبات ذاتها
4	تركمان ، 2006	أمكنة تهدف إلى تقديم تسهيلات مختلفة للراغبين بتأسيس منظمات صغيرة ، وذلك تحت إشراف فني وإداري من قبل أصحاب خبرة واختصاص .
5	ابن الحجاز ، 2007	منظمات تهدف إلى دعم المبادرين الذين تتوافر لديهم الأفكار الطموحة ، وتنقصهم المعرفة الاقتصادية السليمة ، وبعض الموارد الأخرى ، اللازمة لتحقيق طموحاتهم ، بحيث توفر لهم بيئة العمل المناسبة وتدعمها من خلال جملة خبراتها ، لاسيما خلال السنوات الأولى والحرجة من عمر مشاريعهم ضماناً لنجاحها ، وذلك مقابل تكلفة رمزية
6	الدقاق ، 2007	تنظيمات خدمية تهدف إلى تخفيض احتمالات فشل المنظمات الناشئة ، وتشجيع الفكر الريادي من خلال تمهيد السبل لنقل الأفكار المبدعة إلى مشروعات ذات إبعاد اقتصادية وفنية على نحو يشكل نواة لمنظمات جديدة ، فضلاً عن دورها في تقديم الخدمات العلمية والإدارية والتدريبية والاستشارية للمنظمات القائمة في بيئتها .
7	الجرف ، 2008	منظمات تعنى برعاية الأفكار الريادية الشابة لترويجها ومساندتها وصولاً إلى تمكينها من العمل باستقلالية ، وذلك من خلال جملة ما تقدمه من الاستشارات.



(2) الأهداف والأهمية:

اعتمادا على مفهوم الباحثين الإجرائي لحاضنات الأعمال الذي سبقت الإشارة إليه من جهة وعلى آراء الكتاب المشار إليهم وآخرين أمثال (بخاري، 2009، 3) من جهة أخرى ، يمكن النظر لأهداف حاضنات الأعمال من منظوري مفهومها على النحو الآتي:

الأول : المنظور الضيق ، بوصفها منظمات تهدف إلى رعاية الموهوبين والمبدعين بما يساعدهم على توظيف خبراتهم ومواهبهم في مشاريع تسهم في تحقيق أهدافهم.

الثاني : المنظور الواسع ، وذلك بوصفها منظمات تهدف إلى خدمة المجتمعات أيضا ، إذ أن رعايتها للموهوبين والمبدعين يمكن أن يمثل فرصة للمجتمعات المختلفة للاحتفاظ بالكفاءات العلمية المتوافرة لديها بدلا من هجرتها ، كما هو حاصل في العديد من البلدان ومنها البلدان العربية ، فضلا عن ذلك يمثل دور الحاضنات في مجالي استحداث المنظمات وتطوير المنظمات القائمة وصولا لجعلها منظمات ريادية في أسواقها علامات مهمة على طريق خدمتها لمجتمعاتها، مما يساعد على تحديد أهميتها في هذا الإطار بوصفها لا بد منها للمجتمعات بغض النظر عن مستوى تطورها وازدهارها تحقيقا لأهدافها في النمو والازدهار.

(3) أنواع حاضنات الأعمال والعوامل المؤثرة في نجاح تطبيقاتها

تباينت آراء الكتاب كما يتبين من الجدول (4) بخصوص أنواع حاضنات الأعمال ، إذ تبدو هذه الأنواع بحسب رأي (الدقاق ، 2007 ، 5) على سبيل المثال محصورة في نوعين رئيسيين هما الحاضنات الخاصة والحاضنات متعددة الأغراض ، بينما تبدو بحسب آخرين على نحو أكثر من ذلك ، كرأي (الشبراوي ، 2005 ، 11) الذي عدّها أو حصرها في خمسة أنواع هي الحاضنات التكنولوجية والحاضنات غير التكنولوجية ، وحاضنات الأعمال الدولية والحاضنات المفتوحة، والتجمعات ذات وحدات الدعم المتخصص .

أما الكتاب الآخريين فتراوحت هذه الأنواع بحسب آرائهم بين التصنيفين المشار إليهما.

وأما من وجهة نظر الباحثين ، فيميلان للاتفاق مع رأي (الدقاق ، 2007 ، 6) الذي حصرها كما سبقت

الإشارة بالنوعين الآتيين:

الأول : الحاضنات الخاصة ، ذات التركيز على مهام محددة إدارية أو فنية.

الثاني : الحاضنات متعددة الأغراض .

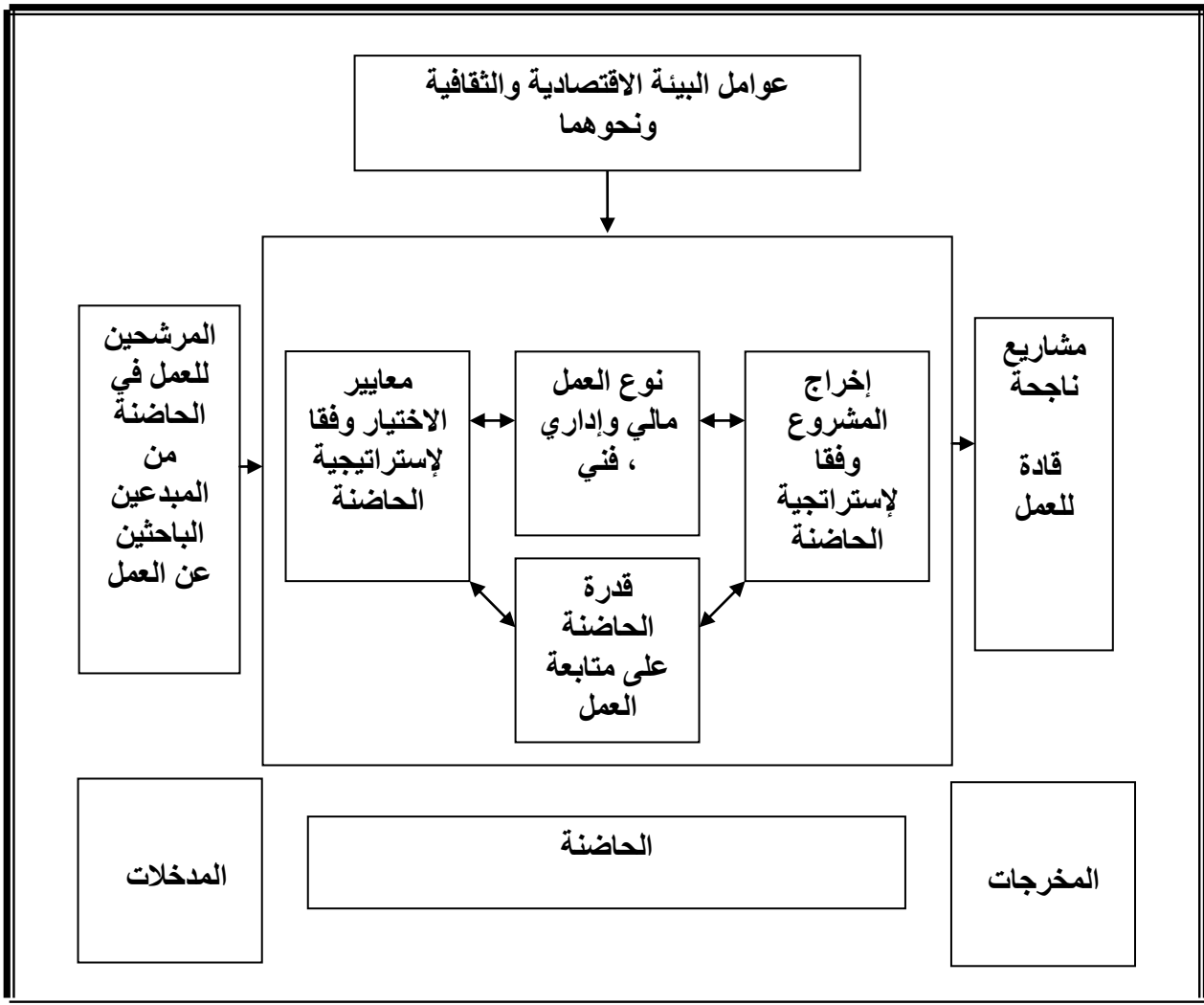
الجدول(4) أنواع حاضنات الأعمال

ت	الكاتب	السنة	أنواع الحاضنات
1	Haji	2000	حاضنات تكنولوجية، حاضنات غير التكنولوجية
2	الشبراوي	2005	الحاضنات غير التكنولوجية، الحاضنات التكنولوجية، حاضنات الأعمال الدولية، الحاضنات المفتوحة، التجمعات ذات وحدات الدعم المتخصص
3	الأسود	2006	حاضنات مزدوجة (أعمال- تقانات)، حاضنات لأغراض التقانات المحددة ، حاضنات لتنمية المجتمعات، حاضنات المنظمات المصنعة
4	ابن الحجاز	2007	المغلقة ، المفتوحة، المتخصصة ، غير المتخصصة ، الحاضنات الافتراضية
5	الدقاق	2007	الحاضنات الخاصة ، الحاضنات متعددة الأغراض

ويعزى انسجامهما مع الرأي المشار إليه إلى عدة أسباب ، لعل من أهمها اعتقادهما بأهمية الاختصاص بوصفه يوجه الجهود على نحو أكثر تحديدا من التعميم ، لاسيما في البلدان العربية ، التي يتطلع الباحثان إلى التأسيس لهذه الحاضنات فيها ، فالوقائع الميدانية بعامة تشير أو تعدّ المباشرة بمنظمات أو حاضنات متخصصة بوصفها أفضل من المباشرة بحاضنات متعددة الأغراض ، وذلك لأن الحاضنات المتعددة الأغراض قد تتطلب تمويلا ومهارات ربما يصعب توفيرها بسهولة.

أما بخصوص العوامل ذات الأهمية في حياة هذه الحاضنات ، فيمكن حصرها اعتمادا على رأي

(الأسود، 2006، 33) على النحو الذي يعرض تفاصيله الشكل (2)



الشكل (2) العوامل المؤثرة في حياة حاضنات الأعمال

المصدر: الأسود، محمد، (2006)، دراسة حول مشروع حاضنات الأعمال والابتكار التقني واليات تنفيذه، الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى، 8

ثانيا : الأداء الريادي

(1) المفهوم والأهمية

تبدو الحاجة في ظل الحديث عما اصطلح على تسميته في السنين الحاضرة بالمنظمات الريادية ماسة للحديث عن السبل أو الوسائل التي يمكن أن تعين المنظمات على بلوغ هذا المستوى من المكانة. ولعل من أهم هذه الوسائل ما يمكن تسميته بالأداء الريادي ، وذلك ليس لكونه سبيل المنظمات الريادية الرئيس لتحقيق جملة أهدافها فقط ، وإنما لكونه يمكن أن يجمع كافة الوسائل الأخرى في إطاره أيضا. ولعدم وجود ما يساعد على تحديد مفهوم هذا الأداء اعتمادا على آراء الكتاب ، لحدائثة مفهوم الريادة على الأغلب في الأطر النظرية لعلم الإدارة عمد الباحثان الى محاولة التأسيس لمفهومهما له ، وقد مهدا لذلك بالوقوف على مفهومي المصطلحين اللذين يتكون منهما على النحو الآتي:

الأول: الأداء الذي يمثل في إطار بعده المنظمي اعتمادا على رأي (Thomas&David,2000,231) النتيجة النهائية لأنشطة المنظمة ، ويمثل اعتمادا على رأي (March&Sutton,1997,698) هذه المرة نتائج الأنشطة التي يتوقع منها مقابلة الأهداف المحددة ، كما يمثل اعتمادا على رأي (Daft,1992,120) نتائج استخدام موارد المنظمة على النحو المحقق لأهدافها بفاعلية وكفاءة.

أما الأداء في إطار بعده الاستراتيجي فيمثل اعتمادا على رأي (حمدان وإدريس،2007، 383) و(Kaplan&Norton,1992,79-81) مركز أو جوهر الإدارة الإستراتيجية الذي تتمحور حوله قدرة المنظمة على تخفيض كلفة أنشطتها وصولا الى تقديم السلع للزبائن على وفق أفضل الأسعار والجودة مقارنة بالبدائل المنافسة، أو كما عرفته (اللامي،2007، 99) بوصفه يمثل قدرة المنظمة على استخدام مواردها المختلفة وصولا للنجاح في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

الثاني: مفهوم الريادة (Entrepreneurship) التي تمثل في إطار بعدها اللغوي كما يشير (الجوهري ، 2007 ، 436-437) مصدرا مشتقا من الفعل (رود) واسم فاعله راند ، والرائد هو الذي يرسله قومه لاستكشاف وتحديد مواطن الكلاً ، فلما يحددها يرسل إليهم فيلقون أو يقتدون به.

أما في إطار مفهومها الإجرائي فتمثل اعتمادا على (العامري والغالبي،2007، 168) جملة الخصائص وأنواع السلوك المتعلقة باختيار الأعمال والتخطيط لها وتنظيمها وتحمل مخاطرها والإبداع في إدارتها ، فيما ينظر اليها الباحثان اعتمادا على مفهومها اللغوي بوصفها الخاصة المعبرة عن مدى تميز فرد ما (أو منظمة ما) فيما لديه مقارنة بأقرانه مما يجعله محط أعين هؤلاء الأقران للاقتداء أو للحاق به.

واعتمادا على ما تقدم يمكن النظر إلى الأداء الريادي كما يرى الباحثان بوصفه نتائج توظيف المنظمة المبدع لمواردها المختلفة في مجمل أنشطتها بما يضمن لها أفضل نواحي التحقق لأهدافها ، والتي غالبا ما تتسم بالتجديد والابتكار على نحو له أثره في الاستحواذ على المزايا التنافسية ذات الأهمية في مجال قيادة المنظمة للأسواق، بعبارة أخرى، انه الأداء الذي لا تقف منافع التفوق في إنجازها عند مجرد تحقيق المنظمة لأهدافها المخططة، بل يتعدى ذلك وصولا إلى الإبداع في إنجاز هذه الأهداف على نحو يقود الى جعل المنظمة رائدة في الأسواق ومحط أعين المنظمات الأخرى للاقتداء بها.

وأما فيما يخص أهميته، فتتجلى في تمكين المنظمات من التربع في المكانة التي تجعلها محط أعين المنظمات الأخرى، للاقتداء بها، وذلك بوصفة نتيجة حتمية لمجمل إبداعاتها بفضلها في تحقيق مجمل أهدافها المنظمة والاستراتيجية، ومنها هدفها في الاستحواذ على المزايا التنافسية في مختلف منتجاتها بغض النظر عن طبيعتها سلع كانت أم خدمات.

واعتمادا على ذلك..... تبدو حاجة المنظمات العربية على نحو عام والمنظمات العراقية على نحو خاص ماسة لهذا النوع من الأداء لأسباب مختلفة ، على نحو تؤكد جملة الحقائق المتوافرة في أسواق هذه المنظمات سواء على مستوى كم السلع العربية ومنها العراقية المعروضة مقابل السلع الأجنبية في هذه الأسواق ، أو على مستوى تنويع تلك السلع أو جودتها ونحو ذلك من المعايير الأخرى .



(2) طرق قياس الأداء الريادي

يمكن عد نسبة تقليد المنظمات الأخرى لمنتجات منظمة ما مؤشر مهم على رياديتها ، وذلك الى جانب مؤشرات قياس الأداء الوصفية والكمية التي يشير اليها الكتاب ومنهم (Kotler,1997,171) و(Fleisher & Mahaffy,1997,135) (*) ، كالفاعلية والكفاءة وحجم المبيعات والحصة السوقية ونحوها، والتي يمكن اعتمادها مؤشرات مناسبة لقياسه أيضا،

أما فيما يخص نماذج قياس هذا النوع من الأداء ، فيمكن الاستفادة لأجله بكافة نماذج القياس المعروفة في الأطر النظرية لعلم الإدارة ، كبطاقة الأداء المتوازن على سبيل المثال ، لاسيما بعد تكيفها على نحو يأخذ بالحسبان مؤشر نسبة التقليد المشار إليه بوصفه من المؤشرات الرئيسية فيها.

(3) مستلزمات الأداء الريادي وخصائصه

يمكن أن نتحدد أهم مستلزمات هذا النوع من الأداء بنوعين رئيسيين من المستلزمات على النحو الآتي:
الأول : المستلزمات الخاصة ، وقد حصرها الكتاب ومنهم (المعاضدي وآخرون، 2001، 38 - 46) في إطار عام لأنواع أداء الأنظمة المختلفة اعتمادا على نظرية النظام في ثلاثة أنواع رئيسية هي :
أ. المستلزمات المادية ، ممثلة بكافة أصول المنظمة الثابتة والمتداولة.

ب. المستلزمات البشرية ، وتتحدد بكافة العاملين في المنظمة بدءا من أعضاء مجلس وانهاءا بالعاملين في مجال تقديم الخدمات فيها.

ت. المستلزمات المعرفية ، وتتحدد بتشريعات العمل المختلفة في المنظمة ، و طرق انجاز المهام المختلفة فيها ، وجملة المعرفة الظاهرية ، والضمنية المتوافرة في أذهان العاملين بوصفه جزء من رأس مالها الفكري أيضا.

لكن ما يجب التأكيد عليه بخصوص المستلزمات المذكورة قدر تعلقها بالأداء الريادي مفاده: إنها يجب أن تتميز بكل ما من شأنه تمكين المنظمة من التفوق على المنافسين بغض النظر عن طبيعتهم محلين كانوا أم أجانب أيضا ، ولعل من أهمها ، التكنولوجيا الحديثة والمهارات المناسبة للعمل عليها والمعرفة الرصينة ونحو ذلك من الخصائص التي ثبت جدواها في حياة المنظمات الرائدة في عالم اليوم على سبيل الأمثلة.
الثاني: المستلزمات العامة ، ويمكن حصرها بما يسمى بمتغيرات المناخ التنظيمي المختلفة ذات الأهمية في التأثير بنواحي حياة المنظمات المختلفة ، بدءا من أنماط القيادة التي يفترض أن تكون مبالغة باتجاه العمل والعاملين مروراً بالاتصالات بما يجعلها مدخل لبناء أفضل العلاقات داخل المنظمات بجانبها الرسمي وغير الرسمي ، وانهاءا بما يرتبط بالنواحي ذات الأهمية في الحد من الصراعات وتعزيز ولاء العاملين ومهاراتهم ونحو ذلك من الأمور ذات الأهمية في تنقية هذا المناخ من كل ما يمكن أن يؤثر في فاعليته وكفاءته.

(*) لمزيد من الاطلاع على مؤشرات قياس الأداء ونماذجها انظر:

1. الزبياري، كسرا عنتر عبدالله، (2009) ، بعض مهارات التفكير الإبداعي وعلاقتها بالأداء المنظمي ، دراسة استطلاعية لآراء المديرين في عينة من شركات التجارة العامة في محافظة دهوك ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل
2. شبلي، مسلم علاوي، (2006) ، تطوير نموذج بطاقة العلاقة المتوازنة لتشخيص وقياس الأداء الاستراتيجي في المصارف التجارية العراقية، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، كربلاء م:4 ، ع:14

أما..... فيما يخص خصائصه مقارنة ببقية أنواع الأداء الأخرى ، فيمكن اعتمادا على المفهوم الإجرائي له من جهة وما يذهب الكتاب الى التأكيد عليه بخصوص مفهوم الريادة بعمامة ومنهم (العامري والغالي، 2007، 170-172) من جهة أخرى عدّ المثابرة المبنية على الابتكار والتجديد والعمل في أجواء الفرص النادرة والسعي نحو اعتماد برامج الجودة المختلفة ، ومنها برنامج العيوب الصفرية وتطبيقها على المخرجات بغض النظر عن طبيعتها ، وقبل ذلك على المدخلات (*) والمرونة في التعامل مع المشكلات التنظيمية المختلفة وصولا لحلها بأقل ما يمكن من الخسائر ونحو ذلك من الخصائص الأخرى بمثابة السمات الرئيسية ، التي إن توافرت في أداء فرد ما أو منظمة ما عدّ أداءهما أداءً ريادياً.

(4) سبل التأسيس للأداء الريادي في المنظمات العراقية

اعتمادا على المستلزمات التي سبقت الإشارة إليها قبل قليل وخصائصها ، تبدو المنظمات العراقية على الأغلب لاسيما في ظل هذا الظرف من تاريخ العراق بحاجة ماسة الى خدمات حاضنات الأعمال المنشودة ، وذلك في مجالين رئيسيين على النحو الآتي:

الأول: مجال التأسيس للأداء الريادي في المنظمات التي سيتم احتضانها.

الثاني: مجال إدامة العلاقة مع المنظمات الريادية لدعم أداؤها.

ففيما يخص مجال التأسيس للأداء الريادي في المنظمات العراقية ، تقع على حاضنات الأعمال المنشودة مسؤولية ممارسة نوعين من الأدوار هما (**):

1. دور فريق الهندرة الخارجي ، وذلك أثناء مرحلة إعداد تصاميم الهندرة في ضوء تفاصيل رسالة المنظمة المراد إعادة تصميمها وأهدافها وعدد العاملين فيها ونحو ذلك من الأمور الأخرى التي يفترض أن تكون لهذا الفريق معرفة مسبقة بها.

2. دور فريق الهندرة المشترك ، وذلك أثناء مرحلة التنفيذ .

وتعزى الأسباب التي دفعت الباحثين الى تبني هذا الرأي لما مفاده الآتي:

- أ. يفصح واقع معظم إن لم نقل جميع المنظمات العراقية على الرغم من كل الإمكانيات المتاحة لديها ، لاسيما الأموال ، عن عجز هذه المنظمات في مجال إعادة ترتيب أوضاعها على النحو الذي يجعلها قادرة على منافسة المنظمات الأجنبية ، التي تنافسها حتى في أسواقها الحاضرة ، وذلك بدلالة الواقع الحاضر لهذه المنظمات ، الذي يعكسه حال منتجاتها المختلفة في الأسواق ، مما يوشح مدى الحاجة الى العون من خارجها تحقيقا لهدف إعداد التصاميم المناسبة لتطويرها بحيادية وبعيدة عن أية ضغوط داخلية مهما كانت هذه الضغوط طفيفة .
- ب. يعد إشراك العاملين من الداخل في مهام التنفيذ فرصة لهم للتدريب بما يساعد على تكليفهم بمهام صيانة التصاميم المنفذة لاحقا في ضوء نصائح فرق الحاضنات لحين اكتمال خبرتهم من جهة ، وفرصة لمنظمتهم في مجال تقليل تكاليف إعادة التصاميم من جهة أخرى.

(*) للاطلاع على مفهوم برنامج العيوب الصفرية وأهميته وسبل تطبيقه انظر:

العدواني ، عبدالستار محمدعلي ، (2002) ، استخدام قواعد برنامج العيوب الصفرية لمعالجة العوادم في

منتجات معمل الغزل والنسيج بالموصل ، مجلة بحوث التقني ، هيئة التعليم التقني ، بغداد، م:15، ع:102

(**) يتفق الكتاب ولعل منهم (Paul&Cusped,1995,38) على الهندرة بوصفها متغير وسيط لإحداث تغييرات

طويلة الأجل في الفكر الجمعي ، والذي لا بد منه من قبل جميع المنظمات ، لاسيما المنظمات ذات المحاولات

الجادة في السعي نحو تلبية احتياجات زبائنهم بما يضمن لها تعظيم ربحيتها من جهة ومواقعها التنافسية من

جهة أخرى.

كما يتفق هؤلاء الكتاب على توافر ثلاثة أنواع من فرق هندرة المنظمات على النحو الآتي:

أ. الفريق الداخلي، بمعنى الفريق المكون من العاملين في المنظمة حصرا ، لاسيما بعد منحه الصلاحيات المناسبة.

ب. الفريق الخارجي، المكون من متخصصين في مجال الهندسة الإدارية من غير العاملين في المنظمة ، والذين يتم التعاقد معهم بصيغ مختلفة لانجاز مهام إعادة تصميم المنظمة المتعاقد معهم.

ت. الفريق المشترك (الداخلي – الخارجي) ، الذي يبدو وكأنه يجمع بين مزايا الفريقين السابقين ، لاسيما

موضوعي تكاليف مهام الهندسة الإدارية والمعرفة بظروف المنظمة المراد إعادة هندستها ، فالفريق

الداخلي على سبيل المثال غالبا ما يتميز بانخفاض تكلفته ، ومعرفته التفصيلية بظروف المنظمة مقارنة

بالفريق الخارجي ، لكن ما يؤخذ عليه احتمالات الضعف في خبرته مقارنة بالخبرة التي قد تتوافر في

الفريق الخارجي من جهة واحتمالات خضوع أعضائه لضغوط مقاومة التغيير ، التي ربما يثيرها بعض

العاملين في المنظمة ممن يتوقعون الضرر في مصالحهم نتيجة لمهام إعادة هندسة منظماتهم من جهة

أخرى .



أما فيما يخص مجال إدامة علاقة الحاضنات مع المنظمات الريادية ، فيمكن القول بخصوصه الآتي: تقع على حاضنات الأعمال المنشودة مسؤولية تعميم ثقافة الإبداع في المنظمات التي سيتم احتضانها وثقافة العيش في أجواء التغيير ونحو ذلك من أنواع الثقافات الأخرى ، وذلك كمتطلب مهم من متطلبات التحول نحو الأداء الريادي ، لأهمية هذه الثقافات في حياة المنظمات الريادية. فهذا النوع من المنظمات كما يشير الكتاب ولعل منهم (هل وجونز، 2008 ، 232-235) عادة ما يعيش في أجواء التغيير مواكبة لأحدث التطورات في عالم الأعمال ، وبالتالي لا جدوى من التأسيس للأداء الريادي في أية منظمة من دون أن يتزامن معه التأسيس لمتطلبات المحافظة على خصائصه وتطويرها باستمرار. أما ما هي متطلبات المحافظة على الأداء الريادي بعد التأسيس له ، فلعلها تكمن في برامج التدريب والتعلم التي ينبغي التأسيس لها في هذه المنظمات أيضا . وليس هذا فقط ، بل يقع على حاضنات الأعمال مسؤولية إدامة علاقاتها مع هذه البرامج وكأن ذلك يقع في إطار ما يسمى بخدمات ما بعد بيعها لخبرتها للمنظمات المحتضنة أيضا.

المحور الثالث/ الإطار الميداني

أولاً: مواقف المستبينة آرائهم من متغيري البحث

(1) مواقفهم من مؤشرات متغير حاضنات الأعمال

تعكس النتائج التي يعرض تفاصيلها الجدول (5) مواقف المستبينة آرائهم تجاه مؤشرات متغير حاضنات الأعمال، ويمكن من خلال تفحصها القول ، بأن هذه المؤشرات قد استحوذت على رضاهم على نحو عام، وذلك بدلالة معدل الأوساط الحسابية لمجمل هذه المؤشرات، والذي جاء مرتفع بواقع (3.560) وبانحراف معياري مقداره (1.028).

كما يمكن القول بالاعتماد على نفس النتائج ، أن المؤشر X5 (اعتقد بحاجة معظم المنظمات العراقية لتدخل حاضنات الأعمال ، مساعدة لها على معالجة مشكلات هيكلتها غير المناسبة) قد استحوذ على أعلى نصيب من الرضا، لارتفاع الوسط الحسابي لمجمل الإجابات عليه، والذي جاء بواقع (4.045) وبانحراف معياري قدره (0.843) ، وذلك بعكس المؤشر X4 (اعتقد بحاجة معظم المنظمات العراقية لتدخل حاضنات الأعمال ، من أجل مساعدتها على معالجة مشكلات مواقعها) الذي استحوذ كما يبدو على أقل مستوى من الرضا، بدلالة الوسط الحسابي لمجمل الإجابات عليه ، والذي جاء بواقع (3.105) ، وبانحراف معياري قدره (0.987).



حاضنات الأعمال: مدخل المنظمات للتحويل نحو الأداء الريادي
دراسة لآراء عدد من العاملين في منظمات هيئة التعليم التقني بالموصل

الجدول (5) مواقف المستبينة آرائهم تجاه متغير حاضنات الأعمال

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	اتفق تماما		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماما		المقياس المتغيرات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
1.204	3.224	12	8	40	26	19	13	19	13	10	7	X1
1.158	3.567	12	8	61	41	12	8	2	1	13	9	X2
1.087	3.970	31	21	52	35	6	4	3	2	8	5	X3
0.987	3.105	9	6	19	13	52	35	12	8	8	5	X4
0.843	4.045	25	17	63	42	6	4	3	2	3	2	X5
0.902	3.627	12	8	52	35	25	17	8	5	3	2	X6
1.185	3.493	19	13	40	27	18	12	15	10	8	5	X7
0.943	3.254	6	4	37	25	37	25	15	10	5	3	X8
1.143	3.761	30	20	34	23	25	17	3	2	8	5	X9
0.829	3.642	10	7	56	37	22	15	12	8	0	0	X10
1.028	3.560	16	11	47	31	22	15	9	6	6	4	المعدل

ويمكن أن تفسر مواقف المستبينة آرائهم تجاه المؤشرين المذكورين كما يظن الباحثان ، لاعتقادهم بإمكانية معالجة كافة المشكلات التنظيمية للمنظمات ، بما في ذلك مشكلات مواقعها نفسها. من خلال معالجة مشكلات الهيكلية فيها.

أما بقية المؤشرات فتراوحت مواقف المستبينة آرائهم بخصوصهم ، بدلالة الأوساط الحسابية لمجمل الإجابات على كل منهم بين موقفهم من المؤشرين المشار إليهما.

(2) مواقفهم من مؤشرات متغير الأداء الريادي

كما استحوذت مؤشرات المتغير السابق على رضا المستبينة آرائهم ، استحوذت مؤشرات متغير الأداء الريادي كما يبدو من النتائج التي يعرض تفاصيلها الجدول (6) على رضا هؤلاء أيضا، وذلك بدلالة معدل الأوساط الحسابية لمجمل مؤشرات هذا المتغير، والذي جاء بواقع (3.546) وانحراف معياري (0.913).

أما المرتبة الأولى لمستويات الرضا، فكانت من نصيب المؤشر X11 (يعد الأداء المنظمي رياديا ، إذا ساعد المنظمة أو مكنها من إعداد الخطط وتنفيذها بما يحقق رسالة المنظمة وغاياتها) ، لارتفاع الوسط الحسابي لمجمل الإجابات عليه ، والذي جاء بواقع (3.806) وبانحراف معياري قدره (0.802) ، في حين كانت المرتبة الأخيرة من نصيب المؤشر X19 (يمكن تحسس الأداء الريادي للمنظمات ، إذا نجح أدائها في جعل المنظمة محط أعين الكوادر المختلفة للعمل فيها) لانخفاض الوسط الحسابي لمجمل الإجابات عليه مقارنة بالمؤشرات الأخرى . والذي جاء بواقع (3.403)، وبانحراف معياري قدره (0.922).



حاضنات الأعمال: مدخل المنظمات للتحويل نحو الأداء الريادي
دراسة لآراء عدد من العاملين في منظمات هيئة التعليم التقني بالموصل

الجدول (6) مواقف المستبينة آرائهم تجاه متغير الأداء الريادي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	اتفق تماماً		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماماً		المقياس المتغيرات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.802	3.806	15	10	57	38	25	17	0	0	3	2	X11
1.013	3.627	21	14	34	23	35	24	5	3	5	3	X12
0.990	3.463	10	7	46	31	27	18	12	8	5	3	X13
0.954	3.597	10	7	57	38	19	13	9	6	5	3	X14
0.682	3.746	10	7	57	38	30	20	3	2	0	0	X15
0.927	3.493	13	9	40	26	31	21	16	11	0	0	X16
0.909	3.448	8	5	46	31	33	23	8	5	5	3	X17
0.987	3.418	6	4	51	35	27	18	8	5	8	5	X18
0.922	3.403	3	2	57	38	22	15	13	9	5	3	X19
0.943	3.463	10	7	41	28	36	24	8	5	5	3	X20
0.913	3.546	10	7	49	33	28	19	8	5	5	3	المعدل

ويمكن أن يعزى موقفهم من المؤشر X11 ، لاعتقادهم بخصوص رسائل المنظمات وغاياتها بوصفهما يفترض أن يعذان بموجب أفضل الأمانى والتطلعات ، فيما يمكن أن تفسر مواقفهم من المؤشر X19 ، لاعتقادهم بوجود تأثيرات لعوامل مختلفة في المجال الذي يجعل المنظمة محط أعين الكوادر للعمل فيها ، ولعل منها على سبيل المثال مواقع المنظمات القريبة من محلات سكن بعض هذه الكوادر.

ثانياً: اختبار فرضيات البحث

(1) اختبار فرضية البحث الأولى

تكشف معطيات الجدول (7) عن وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغير المستقل للبحث (حاضنات الأعمال) وبين المتغير المعتمد (الأداء الريادي) ، وذلك بدلالة معامل الارتباط البالغة قيمته (**0.783) عند مستوى المعنوية (0.01) ، مما يساعد على القول بقبول فرضية البحث الأولى ، التي تساءلت عن علاقة الارتباط بين هذين المتغيرين وقوتها ومعنويتها.

الجدول (7) معامل ارتباط بين المتغيرين المبحوثين

الأداء الريادي	المتغير المعتمد
0.783**	حاضنات الأعمال

$P \leq 0.01$

N=67

(2) اختبار الفرضية الثانية

ويمكن بالاعتماد على معطيات الجدول (8) القول، بقبول فرضية البحث الثانية أيضاً ، والتي مفادها: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحاضنات الأعمال بوصفها متغيراً مستقلاً في الأداء الريادي بوصفه متغيراً معتمداً .



حاضنات الأعمال: مدخل المنظمات للتحويل نحو الأداء الريادي
دراسة لآراء عدد من العاملين في منظمات هيئة التعليم التقني بالموصل

الجدول (8) معلمات أنموذج الانحدار الخطي بين المتغيرين المبحوثين

β	الأداء الريادي				R^2	المعتمد المستقل
	t		F			
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة		
0.783	2.617	10.138	6.85	102.772	0.61	حاضنات الأعمال

$P \leq 0.01$

$N=67$

أما الأدلة التي تدعم ذلك ، فيمكن إيجازها على النحو الآتي:
يتضح من معامل التحديد (R^2) أن (61%) من التباين في الأداء الريادي تفسرها مؤشرات متغير حاضنات الأعمال ، أما الباقي من التباين البالغة نسبته (39%) فتفسره متغيرات أخرى غير مبحوثة.
وتدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (102.772) التي جاءت على نحو أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (6.85) عند درجة الحرية (65، 1) ومستوى المعنوية (0.01) ، كما وتدعم ذلك قيمة (β) التي تعد (0.783) من التغير في الأداء الريادي بوصفه نتيجة تغير وحدة واحدة في حاضنات الأعمال ، وهي نتيجة تدعمها معنوية قيمة (t) المحسوبة البالغة (10.138) ، التي جاءت على نحو أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (2.617) عند مستوى ودرجة الحرية المشار إليهما.

المحور الرابع/ الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات

يمكن الخروج اعتماداً على ما ورد في الإطارين النظري والميداني للبحث، بنوعين من الاستنتاجات، على النحو الآتي:

(1) الاستنتاجات النظرية ، ويتجلى أهمها ، فيما مفاده الآتي:

أ. اتضحت اعتماداً على ما ورد في الإطار النظري للبحث معالم المزايا ، التي تتمتع بها حاضنات الأعمال ، لاسيما المزايا ذات الحاجة اليها في مجتمعنا العراقي ، ومنها الميزة الخاصة بإمكانية استثمار الكفاءات العلمية إطارها ، مما يساعد على الإفادة منها خدمة لمنظمات هذا المجتمع ، بدلا من إهمالها مما قد يؤدي الى هجرة العديد منها بحثاً عن الأماكن المناسبة لاستثمار كفاءتهم فيها ، كما هو حاصل الآن ، وبالتالي ضياع كافة الجهود التي بذلت في سبيل إعدادها.

ب. فضلاً عن ذلك تبين اعتماداً على ما ورد في الإطار المشار إليه معالم الخدمات التي يمكن أن تقدمها هذه الحاضنات للمنظمات العراقية وربما المنظمات العربية أيضاً، سواء جاءت هذه الخدمات على شكل إسهامات في بناء المنظمات المستحدثة أو على شكل استشارات لمعالجة مشكلات المنظمات القائمة

ت. كذلك فيما يخص الأداء الريادي ، إذ تبين في ضوء ما ورد في هذا الإطار معالم الحاجة الماسة لهذا النوع من الأداء من قبل كافة المنظمات العراقية ، بل والعربية أيضاً ، لاسيما في ظل أداها الحاضر ، والذي لا يتيح لها بحال من الأحوال منافسة المنظمات الأجنبية ، التي تغزو بمنتجاتها كافة نواحي السوق العراقي والعربي.

ث. فضلاً عن ذلك تبين معالم الحاجة الى إعادة تصاميم المنظمات المذكورة كسبيل لابد منه للانتقال من الأداء الحاضر لهذه المنظمات الى الأداء الريادي المنشود.

(2) الاستنتاجات الميدانية ، ويتجلى أهمها أيضاً ، فيما مفاده الآتي:

أ. ثبوت ارتباط متغير حاضنات الأعمال بما تمت تسميته بالأداء الريادي في المجتمع المبحوث ، وتأثيره فيه ، مما يساعد على القول بصحة جملة الافتراضات التي انطلق منها هذا البحث.

ب. في ضوء ثبوت تأثير متغير حاضنات الأعمال كما سبقت الإشارة بالأداء المذكور قدر تعلقه بمجتمع هذا البحث، يمكن التعميم كاستنتاج آخر على هذا التأثير بوصفه قائم على النحو المشار إليه في مختلف المنظمات بغض النظر عن طبيعتها.

ت. وكذلك يمكن الاستنتاج أيضاً ، بإمكانية الاعتماد على متغير الحاضنات ، بوصفه مدخل لإعادة توجيه أداء المنظمات الحاضر ، بما يجعله ريادياً ، على نحو يساهم في تعزيز مكانات المنظمات التي تعتمد في الأسواق.

ثانياً : المقترحات

اعتماداً على استنتاجات البحث ، يمكن تقديم المقترحات الآتية:

1. يحث الباحثان المعنيين بإدارة الدولة العراقية ، للعمل الجاد في سبيل التأسيس لحاضنات الأعمال على النحو الذي تم وصفه في الإطار النظري للبحث ، لما لذلك من أهمية في مجال النهوض بواقع منظمات هذا البلد . ولا ضير من أن تكون الحاضنات المنشودة حكومية للوهلة الأولى ، لعلها تحفز من خلال نجاحها المرتقب المستثمرين في القطاع الخاص لبناء حاضنات مماثلة.
2. يحث الباحثان الكفاءات العراقية من الباحثين والعلماء الانخراط في هذه الحاضنات تنمية لها، وتبني ذلك بوصفه نداء وطنياً تقع عليهم مسؤولية الاستجابة له.
3. إكمالاً للمقترح السابق ... يحث الباحثان هذه الكفاءات ، لاسيما المقتردين منهم مالياً للسعي نحو تبني فكرة بناء الحاضنات من قبلهم ، وعد ذلك فرصة لهم للاستثمار.
4. تسهيلاً للمقترح السابق يحث الباحثان المعنيين المشار إليهم على تقديم التسهيلات للمستثمرين في مجال إنشاء حاضنات الأعمال ، وعلى أن يراعى كجزء من شروط تقديم هذه التسهيلات التركيز على استثمار الكفاءات العلمية العراقية من جهة وعلى ضرورة إنشاء الحاضنات على وفق أفضل الأوصاف من جهة أخرى.
5. يحث الباحثان القائمين على المنظمات الحاضرة على السعي نحو إعادة النظر بتصاميم منظماتهم ، بما يساعدها على التحول في أداها من صيغته الحاضرة الى الأداء الريادي القائم على وفق الأوصاف التي تم عرضها في الإطار النظري للبحث.



دراسة لآراء عدد من العاملين في منظمات هيئة التعليم التقني بالموصل

6. بحث الباحثان المديرين في المنظمات المذكورة على التعاون مع الجامعات في مهام إعادة تصميم منظماتهم لحين التأسيس الرصين لحاضنات الأعمال ، التي يجب أن تحتل مكانها في أذهانهم كسبيل لا بد من الاستفادة منه تحقيقاً لهذا الهدف.
7. أخيراً بحث الباحثان زملائهم من الباحثين ايلاء متغيري بحثهما الاهتمام العالي من خلال بحوثهم ودراساتهم ، لعل ذلك يفيد في تسليط مزيداً من الضوء على هذين المتغيرين المهمين ، ولعل مما يجب التأكيد عليه الدراسات الآتية:
 - أ. دور حاضنات الأعمال في توجيه الاستثمار في المنظمات وترشيقة
 - ب. دور الأداء الريادي في تعزيز الفاعلية التنظيمية.

المصادر

أولاً: العربية

(أ) أوراق العمل والمؤتمرات والندوات والدراسات والتقارير

1. المنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين، (2005)، " ورقة عمل الجمعية المصرية لحاضنات المشروعات الصناعية حول:حاضنات المشروعات الصغيرة والتنمية التكنولوجية"، القاهرة
2. تركماني، أمير، (2006) ، "دور المؤسسات الوسيطة والداعمة" ،المؤتمر الوطني للبحث العلمي والتطوير التقاني، دمشق
3. الدقاق، سامر، (2007) ، "الحاضنات التكنولوجية جسر التواصل بين البحث العلمي والصناعة"، الندوة القومية حول أهمية البحث العلمي والتطور التكنولوجي في مجال الصناعة، دمشق- سوريا 26-28 تشرين الثاني
4. الأسود ، محمد، (2006) ، "دراسة حول حاضنات الأعمال والابتكار التقني واليات تنفيذه" ، الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى
5. عدنان ، صوفي، (2004) ، " حاضنات الأعمال" ، برنامج ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة.

(ب) الرسائل والاطاريح الجامعية

1. الزبياري، كسرا عنتر عبدالله، (2009) ، "بعض مهارات التفكير الإبداعي وعلاقتها بالأداء المنظمي" ، دراسة استطلاعية لآراء المديرين في عينة من شركات التجارة العامة في محافظة دهوك ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل
2. اللامي، نادية داخل عناد، (2007)، "العلاقة بين استراتيجيات الأعمال ونشر تقانات المعلومات وأثرها في الأداء المنظمي" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد

(ت) الدوريات

1. العدواني، عبد الستار محمد علي، (2002) ، "استخدام قواعد برنامج العيوب الصفرية لمعالجة العوادم في منتجات معمل الغزل والنسيج بالموصل" ، مجلة بحوث التقني ، هيئة التعليم التقني ، بغداد، م:15، ع:102
2. شبلي، مسلم علاوي، (2006) ، "تطوير نموذج بطاقة العلاقة المتوازنة لتشخيص وقياس الأداء الاستراتيجي في المصارف التجارية العراقية" ، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، كربلاء م:4 ، ع: 14



(ث) الكتب والمعاجم

1. الجرف ، ريما ، (2008) ، "حاضنات الأعمال " ، منشورات جامعة الملك سعود.
2. الجوهري ، إسماعيل بن حماد ، (2007) ، " معجم الصحاح" ، ط2، دار المعرفة ، بيروت
3. حمدان ، خالد محمد طلال و إدريس، وائل محمد، (2007)، "الإستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي ... منهج معاصر"، اليازوري ، عمان
4. العامري، صالح مهدي و الغالبي، طاهر محسن ،(2007)، " الادارة والأعمال "، دار وائل للنشر ، عمان
5. القريوتي ، محمد قاسم ،(2000)، " السلوك التنظيمي" ، دار وائل ، عمان
6. المعاضيدي، عادل طالب والعدواني ، عبدالستار محمدعلي والراوي، باسل محمد،(2001)، " تقانات المعلومات وتطبيقاتها"، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل
7. هل ، شارلز وجونز جارديث،(2008) ، "الإدارة الإستراتيجية – مدخل متكامل "، دار المريخ ، عمان

ثانيا : الأجنبية

(A) Journals

1. Fleisher,C.&Mahafy ,(1997),"A Balanced Scorecard Approach To Public Relation management Assessment", Public Relation Review,23 (2)
2. Haji Abdul Mana ,(2000) Technology Business incubators- Bringing Technology to the market place , "witro publications
3. March, James G.& Sutton , Robert L.,(1997)," Organization Performance as A dependent Variable" ,Organization Science,Vol.(8), No.(6), November – December.
4. Paul, A.,& Cusped ,S.,(1995),"Reenginccring Is Just A catalyst In bank Culture Change," The Banker Magazine, May-June

(B) Books

1. Daft, Richard L.(1992) ,"Organization: Theory And Design", 4th .ed., South – Western College Publishing, U.S.A
2. Kotler , Philip, (2000)," Marketing Management : Analysis Planning Implementation And Control" , 9th ed., Englewood Cliffs ,NJ. Prentice – Hall , U.S.A
3. Thomas , L. Wheelen & David, Hunger J., (1986)," Strategic_Management", 2nd .ed., Addison – Wesley Publishing , New York.

(C) Internet

1. المركز الأردني للإبداع ، www.jic.jo/arabic/index
2. الشبراوي ، عاطف ، (2001) ، "حاضنات الأعمال: مفاهيم مبدئية وتجارب عالمية" ، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (اسيسكو) ، www.isesco.org
3. ابن الحجاز، (2007) ، "حاضنات الأعمال ، إدارة الفرص الاستثمارية" ، مركز جدة للمنشآت الصغيرة. www.ibn alhegaz-maktoobblog.com
4. بخاري ، عيلة ، (2009) ، "حاضنات الأعمال : من نحن؟" ، جامعة الملك عبدالعزيز. Kwww.alliance.kau-edu
5. Kaplan, Robert S.& Norton, David P.,(1992)," The Balanced Scorecard Measures That Drive Performance", Harvard business Review, January- February, www.maaw.info/artsum-kaplan.norton wwhtm