وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of higher education and scientific research
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
Echahid Cheikh Larbi Tebessi University- Te' essa
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
faculty of humanities and social sciences



قسم علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

مذكرة ماستر تحت عنوان

حاضنة الأعمال الجامعية ودورها في نشر الثقافة المقاولاتية في الوسط الطلابي

دراسة ميدانية في حاضنة جامعة تبسة القطب الجامعي الجديد دريد عبد المجيد

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

من إعداد الطلبة:
- سميحة عبايدية

إشراف الأستاذ(ة):
- فاتح جبلي

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
فيروز صولة	استاذ التعليم العالي	رئيسا
فاتح جبلي	أستاذ محاضر –أ–	مشرفا ومقررا
حاتم شبايكي	أستاذ محاضر –ب–	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2024 / 2025


بسم الله الرحمن الرحيم

شكروعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

(يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَأَللَهَ بُمَا تُعْمَلَوْنِ خِبَّير)

صدق الله العظيم

الحمدُ والشكرُللهِ الذي مَكَّنَني من إنجازهذا العمل...

أتقدمُ بأسمى عبارات الشكروالتقديرإلى الأستاذ المشرف الدكتورة فاتح جبلي

على توجيهاته السديدة ودعمه المتواصل.

كما أتوجه بخالص الشكرإلى أعضاء لجنة المناقشة كلٌّ باسمه وكل بمقامه

على وقتهم وجهودهم وملاحظاتهم القيّمة.

ولا أنسى أن أُعَبِّرعن امتناني لكل من قدّم لي يد العون من قريب

أو بعيد فجزاكم الله عني خيرالجزاء.

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
شكروتقدير	
فهرس المحتويات	I
فهرس الجداول	V
فهرس الأشكال	VI
مقدمة	أ
الفصل الأول :الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة	
أولا:أسباب إختيار الموضوع	4
ثانيا: أهمية الدراسة	5
ثالثا: أهداف الدراسة	6
رابعا:بناء الإشكالية	6
خامسا: فرضيات الدراسة	8
سادسا: المفاهيم الأساسية في الدراسة	9
سابعا: الدراسات السابقة	13
ثامنا : المداخل النظرية للدراسة	20
الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة	
تمهيد	26
أولا: حاضنة الأعمال	27
1.قراءة تاريخية لحاضنات الأعمال	27

2. خصائص حاضنة الأعمال	29
3. أنواع حاضنات الأعمال	30
4. أهداف حاضنة الأعمال	34
5. أهمية حاضنة الأعمال	35
6. فوائد حاضنة الأعمال	37
7. عوامل نجاح حاضنة الأعمال والتحديات التي تواجهها.	38
ثانيا: حاضنة الأعمال الجامعية	40
1. النشأة والهيكل التنظيمي لحاضنة الأعمال الجامعية	40
2. أهداف حاضنات الأعمال الجامعية	41
3. خدمات حاضنة الأعمال الجامعية	41
4. أهمية ودور حاضنة الأعمال الجامعية	42
5. مراحل مرافقة حاضنة الأعمال للمؤسسات الناشئة	43
ثالثا: حاضنات الأعمال في الجزائر	45
1. حاضنة الأعمال حسب القانون الجزائري	45
2. واقع حاضنات الأعمال الجامعية في الجزائر	47
3. مهام حاضنة الأعمال الجامعية في الجزائر	47
4. أهمية حاضنة الأعمال في الجزائر	48
5. الإطار القانوني والتنظيمي لحاضنة الأعمال في الجزائر	50
6. التحديات التي تواجه حاضنة الأعمال الجامعية في الجزائر	50
7. معوقات إنشاء حاضنة أعمال في الجزائر	51
8. آليات تطوير حاضنات الأعمال في الجزائر	52

رابعا:الثقافة المقاولاتية	53
1. جذور الفكر المقاولاتي	53
2. عناصر الثقافة المقاولاتية	54
3. مقومات الثقافة المقاولاتية	55
4. عناصر تنمية الثقافة المقاولاتية	57
5دور الجامعة في تنمية الثقافة المقاولاتية	58
6. الثقافة المقاولاتية ودور المؤسسات الجامعية في تعزيزها	59
7. المقاربات السوسيوتنظيمية المفسرة للمقاولاتية.	60
خلاصة الفصل	67
الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية ومجالات الدراسة	
تمهيد	69
أولا : مجالات الدراسة	70
1. المجال المكاني	70
2. المجال البشري	70
3. المجال الزمني	71
ثانيا : المنهج والأدوات المستخدمة لجمع البيانات	72
1منهج الدراسة	72
2. الأدوات المستخدمة لجمع البيانات	73
ثالثا: عينة الدراسة وخصائصها	80
1. عينة الدراسة	80
2. خصائص عينة الدراسة	81

رابعا : الأساليب الإحصائية المستخدمة	86
خلاصة الفصل	88
الفصل الرابع : عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج	
تمهيد	90
أولا: عرض وتحليل البيانات	91
1. عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى	91
2. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية	96
3. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة	100
ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة	104
1. مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات	104
2. مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة	105
3. مناقشة نتائج الدراسة على ضوء المقاربات النظرية	106
ثالثا: النتائج العامة	107
الخاتمة	109
قائمة المراجع	111
الملاحق	117
ملخص الدراسة	

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	يوضح أسماء الأساتذة المحكمين	73
2	يوضح نسبة إتفاق المحكمين على بنود الإستبيان	74
3	يوضح عبارات الإستبيان المعدلة	76
4	يوضح نتائج ثبات عينة الدراسة بواسطة ألفا كرومباخ	77
5	يوضح درجات المقياس الخماسي	78
6	يوضح الإرتباط بين المحور الثاني والمحور الأول وفق معامل بيرسون ومستوى الدلالة	78
7	يوضح الإرتباط بين المحور الثالث والمحور الأول وفق معامل بيرسون ومستوى الدلالة	79
8	يوضح الإرتباط بين المحور الثاني والمحور الثالث وفق معامل بيرسون ومستوى الدلالة	79
9	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	81
10	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	82
11	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الإجتماعية	83
12	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص	83
13	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مقر السكن	85
14	يوضح طول فئات المقياس الخماسي ومستواها	87
15	يوضح إستجابات أفراد العينة حول عبارات مساهمة التكوين المقاولاتي لحاضنة الإعمال في تطوير المهارات	91
16	يوضح إستجابات أفراد العينة حول عبارات مساهمة توجيه حاضنة الأعمال المقاولاتي في تنمية التفكير الإبداعي	96
17	يوضح إستجابات أفراد العينة حول عبارات مساهمة تذليل الصعوبات في تعزيز روح المقاولاتية	100

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	يمثل أبعاد ومؤشرات الدراسة	9
02	يمثل التطور التاريخي لحاضنات الأعمال	28
03	يمثل فوائد حاضنات الأعمال	38
04	يمثل مراحل الإحتضان	45
05	يمثل محاور تطوير الثقافة المقاولاتية	57
06	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	82
07	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	83
08	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الإجتماعية	84
09	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص	85
10	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مقر السكن	86

مقدمة

مقدمة:

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تحولات بنيوية عميقة شملت مختلف الميادين الإقتصادية الإجتماعية والتكنولوجية أدت إلى إعادة صياغة مفاهيم التنمية وآلياتها وأكدت على الدور المحوري لرأس المال البشري في تحقيق النمو المستدام ، وقد أفرزت هذه التحولات بيئة جديدة تزخر بالفرص لا سيما لفئة الشباب الذين أصبحوا مطالبين أكثر من أي وقت مضى بتطوير مهاراتهم وتحويل أفكارهم المبتكرة إلى مشاريع ريادية ذات قيمة مضافة، وفي هذا السياق برزت الثقافة المقاولاتية كخيار استراتيجي يدفع نحو تعزيز روح المبادرة و الإبتكار والعمل الحر خاصة من خلال دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة وإنشاء الشركات الناشئة التي باتت تعد من الدعائم الأساسية للإقتصادات الحديثة نظراً لقدرتها على خلق الثروة توفير مناصب الشغل وتحقيق التغيير الاجتماعي.

وانسجامًا مع هذه التحولات الدولية سعت الجزائر إلى مواكبة هذه الديناميكية العالمية من خلال تبني سياسات وبرامج تستهدف دعم ريادة الأعمال خصوصًا في أوساط الشباب الجامعي وفي هذا الإطار برزت حاضنات الأعمال الجامعية كآلية مؤسساتية حديثة تهدف إلى مرافقة الطلبة حاملي الأفكار والمبادرات عبر توفير بيئة ملائمة للإبتكار وتقديم مختلف أشكال الدعم الضرورية التي تساعدهم على تحويل أفكارهم إلى مشاريع فعلية قابلة للحياة، وتشمل خدمات هذه الحاضنات التكوين و الإرشاد و الاستشارة القانونية والمحاسبية، بالإضافة إلى تسهيل الوصول إلى مصادر التمويل وتنظيم ورشات وبرامج تحفيزية تهدف إلى ترسيخ ثقافة الريادة داخل الوسط الجامعي.

وتعرف الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال هذه المؤسسات على أنها فضاءات تسعى إلى تسريع وتيرة نمو الشركات الناشئة من خلال توفير مكاتب مختبرات ومساحات مشتركة للعمل بما يعزز بيئة الإبداع وريادة الأعمال كما تشير تقارير المفوضية الأوروبية إلى أن دور الحاضنات يتجاوز البعد الإقتصادي البحت ليمتد إلى المساهمة في بناء نسيج من المؤسسات المستدامة القادرة على التجدد والتأقلم مع متغيرات السوق وخلق فرص عمل ذات جودة وهو ما يجعل منها ركيزة أساسية في تفعيل الإقتصاد المبني على المعرفة سواء على المستوى المحلي أو الوطني ، وفي ظل الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية للحد من البطالة وتعزيز الإدماج المهني لخريجي الجامعات تزداد الحاجة إلى تهيئة بيئة جامعية محفزة على المبادرة المقاولاتية وتشجيع الطلبة على خوض غمار إنشاء مؤسساتهم الخاصة كبديل فعال للبحث التقليدي عن الوظيفة.

ومن هذا المنطلق تبرز أهمية هذه الدراسة في محاولة تسليط الضوء على دور حاضنات الأعمال الجامعية في نشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين من خلال تحليل المهام والوظائف التي تضطلع بها هذه الحاضنات وقياس مدى فعاليتها في مرافقة الطلبة خلال مختلف مراحل المشروع المقاولاتي إبتداء من

صياغة الفكرة إلى غاية تجسيدها في شكل مؤسسة ناشئة تساهم في تعزيز النمو الإقتصادي وتحقيقًا لهذا الهدف تم تنظيم محتوى هذه المذكرة وفق الخطة التالية:

بناءً على ما تقدّم، ونظرًا لطبيعة الموضوع وتشعبه فقد اقتضى الأمر تقسيم الدراسة كالتالي:

تناول **الفصل الأول الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة**، حيث تم التطرق إلى موضوع البحث من خلال عرض أسباب اختيار الموضوع الذاتية منها والموضوعية بالإضافة إلى إبراز أهميتها وأهدافها، و بناء إشكالية الدراسة وصياغة فرضياتها ، كما تضمّن هذا الفصل تحديدًا للمفاهيم الأساسية المرتبطة بالدراسة، إلى جانب استعراض لأهم الدراسات السابقة، وانتهى بعرض المقاربة النظرية التي تم تبنيتها كمرجعية تحليلية للبحث.

أما **الفصل الثاني** المعنون **بالإطار النظري للدراسة** يتناول الجوانب النظرية المتعلقة بحاضنات الأعمال والثقافة المقاولاتية حيث يسلط الضوء على المفاهيم الأساسية المرتبطة بهذه الآليات من خلال التطرق إلى نشأة حاضنات الأعمال وتطورها عبر الزمن وتصنيفاتها المختلفة وأهدافها، مع التوقف عند أبرز العوامل التي تساهم في نجاحها والتحديات التي تواجهها في الواقع العملي، كما يتعرض الفصل بالدراسة لحاضنات الأعمال الجامعية من حيث ظروف نشأتها، المهام والخدمات التي تقدمها ، ودورها في مد جسور التعاون بين الجامعة والمحيط الاقتصادي، وفي السياق الجزائري يتم التطرق إلى الإطار القانوني والتنظيمي المنظم لهذه الحاضنات مع مناقشة أبرز المعوقات التي تحد من فعاليتها وسبل تجاوزها ويختم الفصل بتناول موضوع الثقافة المقاولاتية عبر عرض مكوناتها وأهمية دور الجامعة في ترسيخها لدى الطلبة إلى جانب تقديم أهم المقاربات النظرية التي حاولت تفسير السلوك المقاولاتي من زوايا اقتصادية واجتماعية وفردية وسلوكية.

بالنسبة **للفصل الثالث** فقد **خُصص للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية**، حيث تم في بدايته عرض المجال المكاني والتعريف بالمؤسسة محل الدراسة والمجال البشري المتضمن في مجتمع البحث وكذلك المجال الزمني لإنجاز الدراسة ، كما تم تحديد المنهج المعتمد مع توضيح أدوات جمع البيانات المستخدمة والتي تمثلت أساسًا في المقابلة والاستمارة بوصفها الأداة الرئيسية، كما تضمن الفصل عرضًا لخصائص عينة البحث.

وأخيرًا، خُصص **الفصل الرابع لعرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج**، حيث تم تقديم المعطيات المستخلصة من الميدان وتحليلها ثم مناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة مع الرجوع إلى الدراسات السابقة والمقاربة النظرية المتبناة قصد استخلاص مدى تحقق الفرضيات وفهم أبعاد الظاهرة المدروسة.

الفصل الأول:

الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة

أولا: أسباب اختيار الموضوع.

ثانيا: أهمية الدراسة.

ثالثا: أهداف الدراسة.

رابعا: بناء الإشكالية.

خامسا: فرضيات الدراسة.

سادسا: المفاهيم الأساسية في الدراسة.

سابعا: الدراسات السابقة.

ثامنا : المقاربة النظرية.

أولا:أسباب اختيار الموضوع.

جاء إختياري لموضوع "حاضنة الأعمال الجامعية ودورها في نشر الثقافة المقاولاتية في الوسط الطلابي." استجابة لجملة من الدوافع التي تنقسم بين ما هو ذاتي نابع من إهتمامي الشخصي والأكاديمي، وما هو موضوعي مرتبط بأهمية الموضوع في السياق الراهن للجامعة الجزائرية ومتطلبات التنمية الوطنية.

1.الأسباب الذاتية.

لقد كان لدي شغف كبير بمجال ريادة الأعمال خاصة داخل البيئة الجامعية التي أراها أرضًا خصبةً لإحتضان الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى مشاريع حقيقية،هذا الشغف دفعني إلى التعمق في البحث عن الدور الذي يمكن أن تلعبه الجامعة من خلال الحاضنات في تشجيع الطلبة على التفكير المقاولاتي والعمل على تحويل معارفهم إلى قيمة مضافة في المجتمع.

كما أنني أؤمن بأهمية المساهمة في تطوير المعرفة العلمية حول موضوع الحاضنات الجامعية خاصة في ظل ندرة الدراسات المتخصصة في هذا المجال داخل السياق الجزائري. ومن خلال هذا البحث أسعى إلى تقديم قراءة علمية تسهم في سد هذا الفراغ المعرفي وتثري النقاش الأكاديمي حول دور الجامعة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ولا أخفي أن من بين أهم دوافعي أيضًا هو قناعتي العميقة بأن الطالب الجامعي لا يجب أن يُختزل في دوره التقليدي كباحث عن وظيفة بل يجب تمكينه ليصبح فاعلًا اقتصاديًا ومجتمعيًا قادرًا على خلق فرص العمل والمساهمة في حل مشكلات محيطه من خلال مبادرات ريادية مبتكرة.

2الأسباب الموضوعية.

من الناحية الموضوعية فإن اختياري لهذا الموضوع جاء نتيجة لما يشهده من إهتمام متزايد على المستوى الوطني خصوصًا في ظل السياسات الجديدة التي تعتمدها الجزائر للتحول نحو اقتصاد المعرفة ودعم المقاولاتية في أوساط الشباب الجامعي هذا الزخم جعلني أرى في الموضوع فرصة مهمة لفهم هذا التوجه ومساهمته في تطوير المنظومة الجامعية والاقتصادية.

كما أنني وجدت في هذا البحث مجالًا لاستكشاف الآليات التي تعتمدها الحاضنات الجامعية في نشر ثقافة المقاولة بين الطلبة سواء من حيث التكوين أو التوجيه أو الدعم المؤسساتي. وهو ما قد يمكنني من تقديم مقترحات عملية لتحسين أدائها وتعزيز أثرها داخل البيئة الجامعية.

إضافة إلى ذلك فإن الحاضنات تمثل في نظري رافعة حقيقية لدعم الابتكار وإنشاء بيئة ريادة أعمال شاملة ومتكاملة تجمع بين الجامعة والمؤسسات الإقتصادية والمجتمع المدني و فهم هذا الدور وتفكيك عناصره يعد

خطوة أساسية في سبيل تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة خاصة في ظل التحديات التي تواجهها البلاد على مستوى التشغيل وتنويع مصادر النمو.

ثانيا: أهمية الدراسة.

تتجلى أهمية هذه الدراسة من خلال تناولها لموضوع حديث وذي راهنية بالغة يتمثل في دور حاضنات الأعمال الجامعية في نشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة فهذا الموضوع بات يحظى بإهتمام متزايد خاصة من طرف الجامعات الجزائرية التي بدأت تعي أهمية الإنتقال من دورها التقليدي كمؤسسات للتعليم والتلقين إلى أدوار أكثر ديناميكية تتماشى مع متطلبات الإقتصاد القائم على المعرفة والإبتكارالفعلى وعلى المستوى **العلمي** تسعى هذه الدراسة إلى إثراء الأدبيات المتعلقة بريادة الأعمال الجامعية من خلال التركيز على آلية الحاضنة كوسيط معرفي ومؤسساتي بين الجامعة وسوق العمل كما تساهم في توضيح مفاهيم مرتبطة بالثقافة المقاولاتية وتفكك الأبعاد النظرية لدور الحاضنات في تنمية الفكر المقاولاتي لدى الطلبة. ومن هنا فإن هذه الدراسة تضيف بعدًا تحليليًا جديدًا يربط بين البيئة الجامعية والتنمية الإقتصادية والإجتماعية وتستجيب لحاجة البحث العلمي في الجزائر لفهم أعمق لمحددات وآليات نشر الريادة داخل الفضاء الأكاديمي ،أما من الجانب **العملي** فالدراسة تكتسب أهمية من خلال إستهدافها فاعلاً حيويًا في المنظومة الإقتصادية والإجتماعية وهو الطالب الجامعي الذي يمثل محورًا أساسيًا لأي استراتيجية تنموية طويلة المدى إذ أن تفعيل دور حاضنات الأعمال الجامعية لا يقتصر فقط على تقديم الدعم التقني أو المالي للمشاريع بل يتعدى ذلك ليكون رافدًا لتحويل عقلية الطالب من عقلية التوظيف إلى عقلية المبادرة ومن الإتكال إلى الإعتماد على الذات والابتكار، كما توضح الدراسة الكيفية التي تُمكِّن من خلالها هذه الحاضنات الطلبة من استكشاف إمكانياتهم وتوظيف معارفهم في مشاريع ذات قيمة مضافة للإقتصاد والمجتمع وفي السياق الأوسع تبرز أهمية هذه الدراسة في إرتباطها الوثيق بأهداف **التنمية الاقتصادية والاجتماعية** في الجزائر، حيث تلعب الحاضنات الجامعية دورًا فاعلًا في خلق نسيج إقتصادي جديد قائم على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشئة مما يساهم في تقليص نسب البطالة وتنويع مصادر النمو وتحقيق الإدماج الاجتماعي لفئات الشباب كما أن نشر الثقافة المقاولاتية داخل الوسط الجامعي يعزز من الحركية الإقتصادية المحلية ويقوي من قدرات المجتمع على التكيّف مع التحولات الاقتصادية الإقليمية والعالمية وعليه فإن هذه الدراسة لا تقتصر على تشخيص الواقع فحسب بل تسعى أيضًا إلى اقتراح آليات عملية لتفعيل دور الحاضنات الجامعية بما يسهم في تحقيق الأهداف الوطنية في مجال الابتكار والتنمية المستدامة وجعل الجامعة الجزائرية فضاءً حقيقيًا للإبداع وريادة الأعمال.

ثالثا:أهداف الدراسة .

تهدف هذه الدراسة بالدرجة الأولى إلى فهم **الدور الذي تلعبه حاضنات الأعمال الجامعية في نشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة** بإعتبار أن هذه الحاضنات أصبحت من بين أهم الآليات المعتمدة لتحفيز ريادة الأعمال داخل الوسط الجامعي من خلال ما توفره من بيئة حاضنة للإبداع والمبادرة.

ولتحقيق هذا الهدف العام تسعى الدراسة أيضًا إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية التي تُمكِّن من الإحاطة بمختلف أبعاد الموضوع ويمكن تلخيصها كما يلي:

- **التعرف على درجة مساهمة التكوين في تطوير المهارات لدى الطالب** :حيث تهدف الدراسة إلى معرفة مدى فاعلية برامج التكوين والتدريب التي تقدمها حاضنات الأعمال الجامعية في صقل المهارات التقنية والريادية لدى الطلبة مثل مهارات إعداد خطط الأعمال، التفكير الإستراتيجي، إدارة المشاريع، وحل المشكلات فالتكوين يُعد حجر الزاوية في إعداد الطالب ليصبح رائد أعمال مؤهلاً وقادرًا على خوض غمار السوق.
- **التعرف على درجة مساهمة التوجيه في تنمية قيم التفكير الإبداعي لدى الطالب** :تسعى الدراسة إلى تحليل الدور الذي يلعبه الإرشاد والتوجيه داخل الحاضنة سواء من خلال جلسات الإستشارة أو مرافقة أصحاب الخبرة في تعزيز قدرة الطالب على التفكير بطريقة مبتكرة والخروج عن الأطر التقليدية في معالجة التحديات وهو ما يمثل إحدى الركائز الأساسية للفكر المقاولاتي.
- **الكشف عن درجة مساهمة تذليل الصعوبات في تعزيز روح المقاولاتية لدى الطالب** :تهدف الدراسة إلى استكشاف كيف تعمل الحاضنات الجامعية على تسهيل الطريق أمام الطالب المقاول من خلال مساعدته على تجاوز العقبات الإدارية أو التمويلية أو التقنية التي قد تعيق إنطلاق مشروعه فكلما تم تذليل هذه العراقيل بفعالية زادت فرص تحفيز الطالب على الدخول في عالم المقاولة بثقة وإرادة.

إن تحقيق هذه الأهداف من شأنه أن يتيح فهماً أعمق لطبيعة العلاقة بين الطالب وحاضنة الأعمال الجامعية ويُسهم في إبراز الجوانب التي يمكن تطويرها لتحسين فعالية الحاضنات في دعم ريادة الأعمال وبالتالي الدفع نحو تنمية إقتصادية وإجتماعية مستدامة ترتكز على المبادرة الفردية والإبتكار في الوسط الجامعي.

رابعا: بناء الإشكالية.

شهد العالم في الآونة الاخيرة تحولات كبيرة شملت المجال الإقتصادي والتكنولوجي والإجتماعي وأثرت بشكل ملحوظ على الهيكل الإجتماعي وطرق العمل، وفي ظل هذه التغيرات واكب الميدان الاقتصادي التغيرات الحاصلة فالتحولات الرقمية غيرت في طرق التجارة والعمل وظهر العمل عن بعد مما غير ملامح سوق العمل ، حيث أصبحت المؤسسات الاقتصادية في حالة من الاستقلالية وتعددت فيها المعارف والخبرات والمعلومات

والخدمات وذلك باعتمادها على العديد من الأنظمة أبرزها نظام المقاولاتية والذي يعتبر اللّب الأساسي للإستثمار وتجسيد المشاريع ودعم وتطوير مهارات أصحاب الأفكار الإبداعية والمهارات الفنية وهذا مافتح بوابة جديدة في مجال ريادة الأعمال ألا وهي المؤسسات الناشئة والتي أصبحت الأخيرة موضوع اليوم وحظت بإهتماما من العديد من المجالات والتخصصات، كما نالت إهتماما خاصا من تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل الذي يرى في ذلك مجالا متاحا للدراسة.

لقد أصبحت العديد من الدول المتقدمة والنامية في الآونة الأخيرة تبدي إهتماما كبيرا بالمؤسسات الناشئة و المقاولات بناء على قدرتها الإقتصادية والتكنولوجية في دعم مثل هذه المؤسسات حيث أنها توفر بيئة تكنولوجية متقدمة مع بنية تحتية رقمية ممتازة تساعد هذه المؤسسات في تطوير منتجاتها وخدماتها بسرعة وفعالية ، والجزائر من بين الدول التي أظهرت أيضا إهتماما بالمقاولات والمؤسسات الناشئة وهذا بإعتبارها لها محركا رئيسيا للتطوير والإبتكار ولتعزيز النمو الاقتصادي في ظل التطورات التكنولوجية السريعة حيث أنها ساهمت بشكل كبير في خلق فرص جديدة للعمل وما ميزها عن غيرها من المؤسسات كونها تقدم خدمات حديثة ومشاريعها مبتكرة ونابعة عن أفكار إبداعية غير معهودة ولم يسبق لها أن كانت من قبل.

في البدايات الأولى للأعمال المقاولاتية في الجزائر كانت تواجه العديد من تحديات الإقتصادية إلا أن الحكومة بدأت تدريجيا في دعمها من خلال برامج تمويلية و إنشاء وكالات لدعم وتنمية المقاولات ومن ثم صدر القرار الوزاري من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي يتعلق بكيفية إعداد مشروع مذكرة تخرج للحصول على شهادة جامعية ومؤسسة ناشئة من قبل طلبة مؤسسات التعليم العالي ، حيث يهدف هذا القرار إلى تشجيع الطلبة على إستغلال كفاءتهم وتنمية تفكيرهم وقدراتهم الفنية وإستغلالها لتحويلها إلى مشاريع تجسد على أرض الواقع لتظهر في شكل خدمة أو منتج يعود بأرباح ويساهم في حركة عجلة الاقتصاد، ويتم كل ذلك بتوفير الدعم والتوجيه اللازم وبتطبيق هذا القرار في مؤسسات التعليم العالي عملت الجامعات على تكثيف عمليات التحسيس والتوعية بالعمل الحر من خلال إنشاء حاضنات الأعمال التي تدعم رواد الأعمال الجدد وتوفر لهم الدعم والتوجيه اللازمين ، حيث تبنت هذا القرار الذي جاء بطرح جديد يضيف إلى الجامعة دورا آخر فضلا عن دورها المعهود وضمها إلى جانب مهامها التعليمية والإهتمام بالبحث العلمي وتحسين مخرجات البحوث العلمية بالإضافة إلى كونها مرتبطة بالحياة الإقتصادية بإعتبارها جامعة منتجة سواء تعلق الأمر بالمنتجات الإبتكارية أو بالخدمات التي تقدمها .

ولقد كان الفضل للحملات التحسيسية التي نضمتها حاضنات الأعمال الجامعية في تبلور الفكر المقاولاتي في الوسط الطلابي وتبني قيم التفكير الإبداعي إلا أن المؤسسات الناشئة واجهت العديد من

الصعوبات نظرا لتبنيها أفكار مستجدة والتي عادة ما تكون عالية المخاطرة لكونها ستجسد لأول مرة وتجهل ما إن كانت ستنجح أم ستفشل وهذا ما يتطلب حاجتها إلى المساندة والدعم خاصة في بداياتها الأولى وعلى غرار ذلك برزت حاضنات الأعمال كجهات متخصصة في دعم هذا القطاع والتي صممت خصيصا لتوفير الدعم الكامل وتنمية وتطوير المشاريع المبتكرة والمؤسسات الناشئة والمساهمة أيضا في ربط المؤسسات الناشئة بالقطاعات الإنتاجية وما يتوافق مع متطلبات سوق العمل أملا لزيادة فرص التوظيف ودعم الاقتصاد الوطني، وهذا ما حفز العقول النابغة والطلبة ذوي المهارات الفنية والتفكير الإبداعي في الإنضمام إلى مجال ريادة الأعمال وتبني قيم التفكير الإبداعي.

وبغض النظر عن الدور الفعال لحاضنات الأعمال في دعم المقاولات و نشر قيم التفكير الإبداعي والوعي بالعمل الحر في الجامعات الجزائرية إلا أن نجاح ريادة الأعمال في الجزائر لا يزال يتطلب إهتماما خاصا بالكفاءات الإبداعية وضرورة تكوين وتوجيه الشباب المقاول وتدريبه وتوفير بيئة ملائمة لتحتضن هذه أفكاره وتجسدها على أرض الواقع.

ومنه يمكن القول أن حاضنات الأعمال الجامعية يمكن أن يكون لها دور في نشر الأفكار المقاولاتية وكذلك تبلور فكرة إنشاء مشروع في الوسط الطلابي وعليه تم اختيار حاضنة الأعمال الجامعية لجامعة تبسة كميدان للكشف عن دور حاضنات الأعمال الجامعية في نشر الثقافة المقاولاتية في الوسط الطلابي انطلاقا من السؤال المركزي التالي.

مادور حاضنة الأعمال الجامعية في نشر الثقافة المقاولاتية في الوسط الطلابي؟

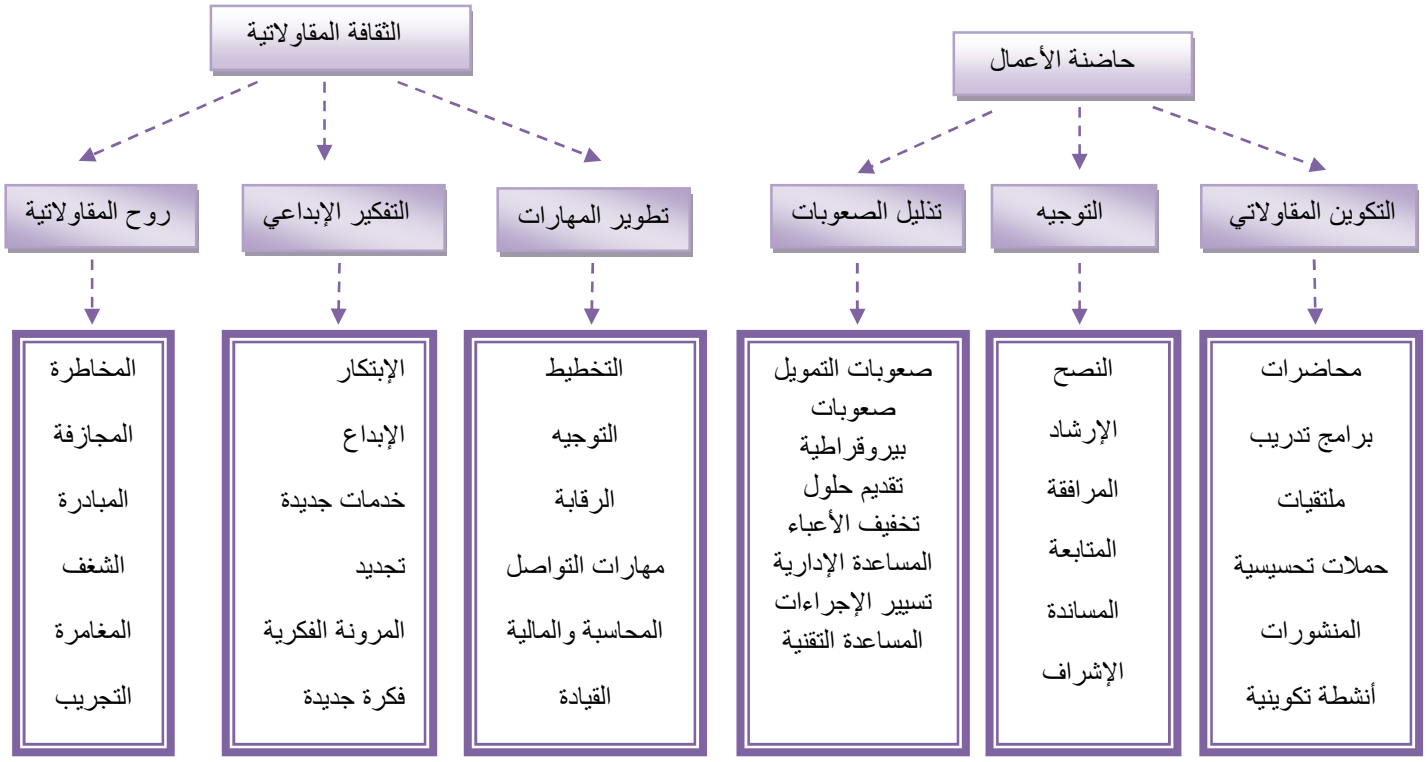
لتتفرع منه التساؤلات التالية :

1. ما درجة مساهمة التكوين في تطوير المهارات لدى الطالب ؟
2. ما درجة مساهمة التوجيه في تنمية قيم التفكير الإبداعي لدى الطالب ؟
3. ما درجة مساهمة تذليل الصعوبات في تعزيز روح المقاولاتية لدى الطالب ؟

خامسا:فرضيات الدراسة.

1. هناك درجة مساهمة قوية للتكوين في تطوير المهارات لدى الطالب الجامعي.
2. هناك درجة مساهمة قوية للتوجيه في تنمية قيم التفكير الإبداعي لدى الطالب الجامعي .
3. هناك درجة مساهمة قوية لتذليل الصعوبات في تعزيز روح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي .

➢ **نموذج أبعاد ومؤشرات الدراسة :**



شكل رقم (01): يمثل أبعاد ومؤشرات الدراسة

المصدر: من إعداد الطالبة .

سادسا : المفاهيم الأساسية في الدراسة.

1. حاضنة الأعمال:

"كلمة "حاضنة" مشتقة من الفعل "حضن" والذي يقصد به الاحتواء والرعاية ، اي تقديم الدعم والحماية لشيء أو شخص ما لمساعدته على النمو والتطور وعند ربطها بالأعمال تشير إلى البيئة التي توفر الحماية والرعاية للشركات الناشئة لضمان نموها واستمرارها ."[1]

هناك عدة تعريفات لتوضيح مفهوم حاضنات الأعمال نذكر منها ما يلي :

عرفتها الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال بالولايات المتحدة الأمريكية(National Business Incubator Association (NBIA

[1] ايثار عبد الهادي الفيخان ، سعدون محسن سلمان : **دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات** ، محاضرات كلية الإدارة والإقتصاد ، جامعة بغداد، 2012،ص، ص80.79.

على أنها:" تلك الهيئات او المؤسسات التي تهدف الى مساعدة المشروعات الناشئة ورواد الأعمال وتوفر لهم الدعم اللازم والوسائل اللازمة كما ان لها كيان قانوني وتقوم بعمليات التسويق لهذه المنتوجات والمشروعات."[1]

و عرّفت المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (إيسيكو) حاضنات الأعمال بأنها:" نظام متكامل يوفر بيئة مناسبة لإطلاق المشاريع من خلال توفير مساحات مجهزة بكافة الموارد اللازمة، إضافةً إلى شبكة علاقات واتصالات مع مجتمع الأعمال والصناعة و تدار هذه الحاضنات بواسطة إدارة متخصصة تقدم مختلف أشكال الدعم لضمان نجاح المشاريع الناشئة مما يساعدها على تجاوز العقبات التي قد تؤدي إلى فشلها أو تعثرها في الوفاء بالتزاماتها ." [2]

وعرفت أيضا على أنها : مؤسسات تُعنى ببناء ودعم المشاريع، سواء كانت حكومية أو خاصة، حيث تقدم مجموعة من الخدمات والاستشارات التي تشمل الدعم المالي والإداري والفني لمنشآت الأعمال والصناعات الصغيرة وتُقدم هذه الخدمات في مختلف المراحل بدءًا من تأسيس المشروع مرورًا بمراحل التشغيل وصولًا إلى مراحل النمو والتوسع بهدف تعزيز فرص نجاح هذه المنشآت وإستدامتها .[3]

من خلال التعريفات السابقة يشير مفهوم حاضنات الأعمال إلى أن حاضنات الأعمال هي بيئات داعمة توفر الخدمات والتجهيزات والإشراف الفني والإداري لرواد الأعمال بهدف مساعدتهم على تأسيس مشاريعهم وتنميتها مما يعزز قدرتها على الإستمرارية والمنافسة في الأسواق .

التعريف الإجرائي :

حاضنات الأعمال هي مؤسسات داعمة توفر بيئة متكاملة وتقدم خدمات متنوعة (فنية ، تقنية ، إدارية) بهدف مساعدة رواد الأعمال على إطلاق مشاريعهم وتوجيههم ودعمهم لتجاوز تحديات التأسيس و النموح

2. حاضنات الأعمال الجامعية :

تعتبر حاضنات الأعمال الجامعية من أبرز أنواع حاضنات الأعمال نظرا لتركيزها على فئة الباحثين والأساتذة والمتخصصين الناشطين في مجال البحث العلمي وبهذا سنتطرق لجملة التعاريفات التي أحاطت بمفهوم حاضنات الأعمال الجامعية

---

[1] .سايب الزيتوني : **دورحاضنات الأعمال في النهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، ،2017، ص20.

[2] .المنظمة الإسلامية للتربية العلوم والثقافة (ايسيكو) : **دليل حاضنات الأعمال** ،منشورات ايسيكو ، الرباط المغرب ، 2005 ، ص16.

[3] .أبو قحف : **حاضنات الأعمال ، مفهومها وأهميتها و أدوارها في دعم ريادة الأعمال** ، دار المشرق للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2008 ، ص 5.

عرفها البعض على أنها:" بيئة توفر الخدمات والخبرات والتجهيزات اللازمة لدعم رواد الأعمال الراغبين في تأسيس مشاريع صغيرة وذلك تحت إشراف فني و إداري من قبل الخبراء ومتخصصين مما يساعد هذه المشاريع على إكتساب المهارات والخبرات الضرورية لضمان إستمراريتها وقدرتها على المنافسة في الأسواق العالمية" .[1]

وعرفتها سميرة بوزناد في دراستها بأنها:" بمثابة مراكز متخصصة داخل الجامعات تقدم خدمات الدعم والتوجيه لرواد الأعمال الذين يسعون إلى تأسيس مشاريع تجارية جديدة وهذه الخدمات تتمثل في كل وسائل الدعم من دعم مالي وتقني وفني وكذا تقديم الإستشارات بالإضافة خلق بيئة تشجيعية للإبداع والإبتكار . "[2]

يتضح من التعريفات السابقة أن حاضنات الأعمال الجامعية تُعد أداة إستراتيجية داخل الجامعات تهدف إلى تحويل المعرفة والبحث العلمي إلى مشاريع مبتكرة وناجحة ، فهي ليست مجرد فضاء لتقديم الدعم التقني والفني بل تُشكل منظومة متكاملة توفر بيئة تشجع على ريادة الأعمال من خلال التوجيه، التمويل، والاستشارات، مما يسهم في تعزيز الإبداع والابتكار وربط الجامعة بالواقع الاقتصادي وسوق العمل.

التعريف الإجرائي :

هي مراكز جامعية توفر بيئة داعمة لتحويل الأفكار والمشاريع البحثية إلى مؤسسات اقتصادية عبر خدمات التوجيه والدعم الفني والمالي بهدف تعزيز ريادة الأعمال والإبتكار.

3. الثقافة المقاولاتية :

قبل أن نتطرق إلى مفهوم الثقافة المقاولاتية يجدر بنا أن نمر على تعريف الثقافة أولا لأنها البادئة في المفهوم وشاملة لكل الإبداعات الإجتماعية بما فيها العمل المقاولاتي .

1.3. مفهوم الثقافة:

" كلمة الثقافة من الناحية اللغوية تعني كل ما يضيء العقل ويهذب الذوق وينمي موهبة النقد وبإشتقاق كلمة الثقافة من التثقف يكون معناها الإطلاع الواسع في مختلف فروع المعرفة والشخص ذو الإطلاع الواسع يعرف على أنه شخص مثقف."[3]

---

[1]..باسم سليمان صالح جاد الله :**دور حاضنات الأعمال البحثية الجامعية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بمصر. دراسة ميدانية محلية بكلية التربية. ، مجلة كلية التربية ،مصر**، المجلد 01 ، العدد 04 ، 2018 ، ص 157 .

[2]. سميرة بوزناد : **دور حاضنات الأعمال الجامعية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة حاضنة جامعة المسيلة نموذجا** ، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية ، المسيلة ، ،المجلد 09 ، العدد 02 ، 08 ديسمبر 2024 ، ص 86 .

[3]. مولاي علي : **المقاولاتية بين الثقافة المقاولاتية و إشكالية إنشاء مؤسسة** ، معهد العلوم والتقنيات التطبيقية ، جامعة أحمد بن بلة وهران 1 ، الجزائر ، 2019\2020 ، ص45.

أما إصطلاحا فتعرف الثقافة على أنها:" منظومة متكاملة من المعتقدات والإجراءات والمعارف والسلوكيات التي يتم إكتسابها ومشاركتها داخل مجتمع معين مما يؤثر بشكل كبير على تصرفات أفراده وتتميز الثقافة بعناصرها المتنوعة مثل الفنون والموسيقى والدين والعادات والتقاليد والقيم السائدة."[1]

والثقافة وفقا ل "راد فيلد" تعرف على أنها: "مجموعة من المفاهيم والمحركات التي يتفق عليها أفراد المجتمع ، وتنعكس في مجالات الفن والفكر والنشاطات المختلفة كما تنقل عبر الأجيال لتمنح الجماعات صفاتها وخصائصها ومميزاتها. "

ويرى"إدوارد تايلور" الثقافة أنها :"كيانا مركبا يشمل المعارف والعقائد والفنون والأخلاق و الأعراف وكل ما يكتسبه الإنسان بصفته فردا في مجتمع معين ."[2]

من خلال التعريفات السابقة يتبين لنا أن الثقافة هي منظومة متكاملة من المعارف والمعتقدات والقيم والعادات التي تميز مجتمعا معينا عن غيره ، حيث تؤثر على سلوك أفراده وتنعكس في الفنون والفكر و الأخلاق والتقاليد وتنقل عبر الأجيال مما يمنح الجماعات صفات وخصائص مميزة تشكل هويتها الإجتماعية والحضارية .

التعريف الإجرائي:

الثقافة هي تلك المنظومة المتكاملة من المعارف والمعتقدات والقيم والعادات التي يكتسبها الأفراد داخل مجتمع معين وتؤثر في سلوكهم وتفكيرهم.

2.3. الثقافة المقاولاتية :

عرفتها دراسة بدراوي سفيان بأن " الثقافة المقاولاتية هي مجموعة من القواعد القيمية والعملية التي يتقاسمها المنتمون للمقاولة في تحقيق أهدافها الإقتصادية وحل مشاكلها والإسهام في تطوير المجتمع بما تتيحه من منافع إقتصادية وإجتماعية للدولة والمجتمع ومن تلك القيم التنظيم والتسيير والأخلاق و التنافسية المهنية والكفاءة والقدرة على التجديد والإبتكار."[3]

وتعرف حسب "إليون "بأنها:" منظومة تُعبرعن نمط التفكير والسلوك المعتاد داخل المؤسسة،حيث يتشاركها الأعضاء ويتم تعلمها تدريجياً من قبل الأفراد الجدد لضمان اندماجهم وقبولهم في بيئة العمل ."[4]

---

[1]. المرجع نفسه ،ص45.

[2]. علي عبد الرزاق حلبي : **دراسات في المجتمع والثقافة الشخصية** ، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع ، جامعة الإسكندرية ، 2008 ، ص66 .

[3]. بدراوي سفيان : **ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول** ، اطروحة دكتوراة في علم الإجتماع ، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة أبي بكر بلقايد ، 2015\2016 ، ص 75.

[4]. عواطف عطيل لموالدي : **مدخل سوسيولوجي حول الثقافة المقاولاتية** ، مجلة التميز الفكري للعلوم الإجتماعية والإنسانية ، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة شادلي بن جديد ، الطارف ، العدد01 ،جانفي 2019، ص 5.

وهناك من عرفها على أنها:" منظومة متكاملة تتألف من مدخلات تشمل الأفكار والقيم والموارد والمعارف والخبرات،إلى جانب عمليات تشمل مسار الإنشاء والتفاعل بين هذه العناصر،مما يؤدي إلى مخرجات مثل السلوكيات والإجراءات والإستراتيجيات و المنتجات."[1]

وتعرف أيضا بأنها " مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في إستثمار رؤوس الأموال بإيجاد أفكار مبتكرة وهو يتضمن التصرفات ، التحفيز ، ردود أفعال المقاولين بالإضافة إلى التخطيط ، إتخاذ القرارات التنظيم والرقابة وترسيخ هذه الثقافة من خلال ثلاث فضاءات مهمة تتمثل في العائلة، المدرسة،المؤسسة ."[2]

من خلال التعريفات السابقة تبين أن الثقافة المقاولاتية هي منظومة من القيم والمعارف والخبرات التي تشكل طريقة التفكير والسلوك داخل المؤسسة، حيث تتجسد من خلال عمليات تفاعلية تؤدي إلى مخرجات مثل الاستراتيجيات والسلوكيات والإجراءات، ويتم نقلها تدريجياً إلى الأعضاء الجدد لضمان اندماجهم في بيئة العمل.

التعريف الإجرائي :

الثقافة المقاولاتية هي مجموعة القيم والمعتقدات والمعارف التي يكتسبها الفرد من خلال تعليمه الأكاديمي أو خبرته المهنية، مما يمكنه من الإبتكار والإبداع والالتزام بأخلاقيات العمل.

سابعا :الدراسات السابقة.

1. الدراسات الأجنبية:

دراسة إيفا ستال و تالس أندرياسي و اسا فوجينو بعنوان " دور حاضنات الجامعات في تعزيز ريادة الاعمال الاكاديمية " مجلة الادارة والابتكار (Revista de Administracao e Inovaco.RAI) البرازيل ، ماي 2016.[3]

تتناول هذه الدراسة دور الحاضنات الجامعية في دعم ريادة الاعمال الاكاديمية وتعزيز التعاون بين الجامعات والقطاع الصناعي ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث قامت بوصف واقع الحاضنات الجامعية بالبرازيل من خلال تحليلها للبيانات حيث اعتمدت على تقنية المقابلة كأداة لجمع البيانات على عينة شملت 8 حاضنات تكنولوجية جامعية في البرازيل تم إختيارها بناء على القرب الجغرافي

[1]. المرجع نفسه ، ص 5.

[2]. مريم بن دهينة وآخرون : **الثقافة المقاولاتية ودو افع الشباب نحو المقاولة في الجز ائر** ، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية لجامعة أم البواقي ، المجلد 09 ، العدد 03 ، 2022،ص 1041 .

[3]. إيفا ستال و تالس أندرياسي و اسا فوجينو : **دور حاضنات الجامعات في تعزيز ريادة الاعمال الاكاديمية** ،مجلة الادارة والابتكار Revista.RAI de Administracao e Inovaco ،البرازيل ، ماي 2016.

وإمكانية الحصول على بيانات كافية ، قامت بجمع البيانات حول أنشطتها من خلال إجراء مقابلات شبه منظمة مع مديري الحاضنات الجامعية تم تحليل البيانات بناء على عدة معايير مثل عدد الشركات الناشئة وعدد براءات الاختراع ومدة الحضانة ومدى التفاعل مع المجتمع الأكاديمي وتشير النتائج إلى أن العديد من الجامعات البرازيلية تمتلك حاضنات تكنولوجية إلا أن عدد الشركات الناشئة التي يتم إنشاؤها من قبل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس لا يزال منخفضا مما يقلل من تأثير هذه الحاضنات في تحويل المعرفة الأكاديمية إلى تطبيقات تجارية ، تعتبر هذه الدراسة كإضافة معرفية جديدة تسهم في تطوير الفهم حول دور الحاضنات الجامعية في تعزيز ريادة الأعمال الأكاديمية وهو موضوع لم يدرس بشكل كاف في البرازيل .

2. الدراسات العربية :

الدراسة الأولى :

دراسة فراس الرفاعي و عبد الستار يوسف بعنوان " دور حاضنات الأعمال في نجاح المشاريع الريادية الناشئة دراسة ميدانية في الإقتصاد الأردني " المجلة الآسيوية لعلوم الأعمال والإدارة ، ديسمبر 2016، المجلد 4 ، العدد 11101.13 ، جامعة الزيتونة ، الأردن. [1]

تناولت الدراسة دور حاضنات الأعمال في نجاح الشركات الناشئة في الأردن ، حيث تعتبر المشاريع الصغيرة والمتوسطة حجر الأساس للإقتصاد الأردني وتمثل حوالي 90% من إجمال الشركات وهدفت هذه الدراسة إلى تقييم تأثير حاضنات الأعمال على نجاح المشاريع الريادية الناشئة وتحديد مدى تأثير السياسات المالية والإدارية والتقنية لهذه الحاضنات على إستدامة الشركات الناشئة ، استخدمت الدراسة منهج البحث الكمي الوصفي من خلال إستبانات تم توزيعها على 19 منظمة حاضنة في الأردن ، تم جمع البيانات من 32 مدير حاضنة الأعمال وتحليلها باستخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي ، ليتضح في النتائج أن حاضنات الأعمال التي تقدم دعما ماليا ونصائح استثمارية تساهم بشكل كبير في نجاح المشاريع الناشئة وأن وجود سياسات تمويل وإستشارات فعالة تقلل من إحتمالية فشل الشركات الناشئة من 33% . 40% إلى 15% . 20% ، وتؤكد الدرسة أن حاضنات الأعمال تلعب دورا محوريا في تعزيز نجاح ريادة الأعمال في الأردن من خلال تقديم الدعم المالي والإداري والتقني وتوصي بزيادة الإستثمارات في هذه الحاضنات وتوسيع نطاق خدماتها لتشمل عددا اكبر من المشاريع الناشئة مما يساهم في تعزيز الإقتصاد الوطني وخلق فرص عمل جديدة . تعتبرهذه الدراسة كإضافة علمية وأكاديمية تسهم في سد فجوة بحثية حول دور حاضنات الأعمال

[1] .فراس الرفاعي ،عبد الستار يوسف :دور حاضنات الأعمال في نجاح المشاريع الريادية الناشئة دراسة ميدانية في الإقتصاد الأردني ، المجلة الآسيوية لعلوم الأعمال والإدارة ، جامعة الزيتونة ، الأردن، المجلد 4 ، ديسمبر 2016 .

في دعم ريادة الأعمال في الإقتصاد الأردني وهو موضوع لم يحظى بدراسة مكثفة في المنطقة العربية حيث تقدم نموذجا تحليليا يمكن استخدامه لدراسة تاثير الحاضنات في دول أخرى ذات ظروف اقتصادية مماثلة .

الدراسة الثانية:

دراسة باسم سليمان صالح جادا الله بعنوان " دور حاضنة الأعمال البحثية الجامعية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بمصر " دراسة ميدانية بكلية التربية جامعة أسيوط ،مجلة كلية التربية الجامعة المنوفية،العدد الرابع (ج1)2018.[1]

سعت هذه الدراسة إلى التوصل لتصور مقترح لتفعيل وتعزيز حاضنات الأعمال البحثية الجامعية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بمصر حيث تمحورت هذه الدراسة حول إشكالية مفادها ما مردود حاضنات الأعمال في التعليم الريادي للطلاب بالجامعات المصرية؟

وتفرعت من التساؤل الرئيسي الأسئلة التالية:

. ما الإطار المفاهيمي والفلسفي لحاضنات الأعمال البحثية الجامعية ؟

. ما هية ريادة الأعمال ونشأته ومبادئه ؟

. مادور حاضنات الأعمال البحثية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بمصر ؟

. ما التصور المقترح لتفعيل وتعزيز جامعات حاضنات الأعمال البحثية الجامعية في نشر ثقافة ريادة الاعمال بمصر ؟

إستخدم الباحث المنهج الوصفي حيث يرى أنه أنسب المناهج البحثية الملائمة لهذه الدراسة، واستخدم الإستبانة كأداة للدراسة ولرصد دور حاضنات الأعمال البحثية الجامعية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بمصر، حيث قام الباحث بإعداد إستبيان خاص بالطلاب المتدربين وإستبيان خاص بالقائمين على حاضنات الأعمال البحثية الجامعية حيث بلغت عينة الدراسة إجمالي (151) طالب متدرب إجمالي (923) أي نسبة 16 % من المجتمع الأصلي وإجمالي (58) عضو من القائمين على جامعة حاضنات الأعمال من إجمالي (421) أي بنسبة 13 % من المجتمع الأصلي موزعين على حاضنات الأعمال بجامعة أسيوط متمثلة في حاضنات الشركات "همة"وجامعة المنيا المتمثلة في " المركز الوطني للإبتكار وريادة الأعمال " وجامعة المنصورة المتمثلة في "مكتب دعم الإبتكار ونقل وتسويق التكنولوجيا "ويتضح في الأخير أن إستجابة أفراد العينة حول مردود حاضنات الأعمال البحثية نحو التعليم الريادي متوسطة مما يؤكد ضرورة زيادة الدور الإيجابي الذي تلعبه حاضنات الأعمال في إكساب ثقافة التعليم الريادي وذلك من خلال تهيئة الحاضنة لمواكبة التكنولوجيا من خلال إدخال تكنولوجيا المعلومات في مشاريعها وتقدير ورش تعليمية وبرامج ريادية وتمكن المتدرب من

[1]. باسم سليمان صالح جادا الله : مرجع سابق.

صفات الريادي والإعتماد على الذات والمخاطرة وتدرب بشكل فعال على إعداد المشاريع ودراسة الجدوى ، ومن الناحية العلمية ساهمت هذه الدراسة في الحث على تحسين برامج التدريب الأكاديمي من خلال تقديم حلول عملية بالإضافة إلى أنها تفتح مجال لإجراء المزيد من الأبحاث حول تأثير حاضنات الأعمال في مختلف السياقات سواء على مستوى التخصصات الأكاديمية أو في بيئة إقتصادية و إجتماعية مختلفة ، وأفادت هذه الدراسة في توسيع الفهم العلمي حول العلاقة بين حاضنات الأعمال البحثية الجامعية وخلق بيئة ريادية قائمة على البحث العلمي كما قدمت أفكارا جديدة ومبنية على الأدلة حول كيفية دمج التعليم الأكاديمي مع الإبتكار التجاري بالإضافة إلى أنها تقدم إسهاما مهما في الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بريادة الأعمال خصوصا في سياق الجامعات والحاضنات البحثية ، مما يساعد في ملئ الفراغات البحثية في هذا المجال.

الدراسة الثالثة:

دراسة شيماء أحمد الحنفى بعنوان "حاضنات الأعمال كآلية فعالة لدعم رواد الأعمال فى مصر"المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية (مصر) ، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة ـ المجلد 04 ، العدد 02 ،2020\12\29.[1]

هدفت هذه الدراسة إلى استعراض مفهوم حاضنات الأعمال، نشأتها وتطورها، بالإضافة إلى تناول أنواع حاضنات الأعمال وفقا لتصنيفات مختلفة والخدمات التى تقدمها حاضنات الأعمال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها فى إستدامة نمو المشروعات كما هدفت شيماء أحمد حنفى إلى التعرف على بيئة حاضنات الأعمال فى مصر وإقتراح مجموعة من العوامل الفاعلة التى من شأنها تطوير دور حاضنات الأعمال فى دعم الأفكار المبتكرة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة لرواد الأعمال فى مصر، وتعتمد الدراسة فى ذلك المنهج الوصفى التحليلى بإعتباره أسلوب تحليل مرتكز على معرفة معلومات كافية حول الظاهرة محل الدراسة وتفسيرها وتحليلها للحصول على نتائج علمية بطريقة موضوعية ، حيث توصلت في نتائج إلى أن حاضنات الأعمال تسهم بشكل فعال في دعم وإستدامة نمو المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال تقديم الدعم المالي والإداري والتقني ، وتعتبر هذه الدراسة كإضافة علمية تضاف إلى الأدبيات العلمية المتعلقة بريادة الأعمال ودور الحاضنات في دعم المشروعات الناشئة بالإضافة إلى أنها تقدم إطارا تحليليا يمكن إستخدامه في دراسات مستقبلية لتقييم فعالية حاضنات الأعمال في بيئات مشابهة .

[1].شيماء أحمد الحنفى : **حاضنات الأعمال كآلية فعالة لدعم رواد الأعمال فى مصر**، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة ، مصر ،المجلد 04 ، العدد 02 ،29ديسمبر 2020.

3.الدراسات المحلية:

الدراسة الأولى:

دراسة سميرة بوزناد بعنوان"دور حاضنة الأعمال الجامعية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة"، مجلة حاضنات الأعمال الجامعية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة حاضنة جامعة المسيلة نموذجا، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية ،المجلد (9)،العدد(2)،الجزائر،04\11\2024.[1]

هدفت دراسة سميرة بوزناد إلى التعرف على دور حاضنات الأعمال الجامعية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة في حاضنة أعمال جامعة المسيلة حيث تعتبر حاضنات الأعمال الجامعية من الأدوات الأساسية لدعم ريادة الأعمال وثقافة المقاولة في الوسط الجامعي هذا ما يجعل من الضروري معرفة وفهم مدى تأثيرها على تطوير المهارات الريادية وثقافة المقاولة لدى الطالب ،حيث تمحورت هذه الدراسة حول إشكالية مفادها:هل تساهم حاضنات الأعمال الجامعية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة؟

ليتفرع من السؤال المركزي التساؤلات الفرعية التالية :

- هل تساهم الخدمات الاستشارية التي تقدمها حاضنات الأعمال الجامعية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة؟
- هل تساهم البرامج التكوينية التي تقدمها حاضنات الأعمال الجامعية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات قامت الباحثة بصياغة الفرضية العامة مفادها:

تساهم حاضنات الأعمال الجامعية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة بدرجة كبيرة.

والفرضيات الفرعية مفادها :

. تساهم الخدمات الإستشارية التي تقدمها حاضنات الأعمال الجامعية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة بدرجة كبيرة.

. تساهم البرامج التكوينية التي تقدمها حاضنات االعمال الجامعية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة بدرجة كبيرة.

[1]. سميرة بوزناد :مرجع سابق.

ولقد إعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة وأهداف الدراسة وتم إجراء هذه الدراسة في السنة الدراسية 2024\2023 في حاضنة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة على عينة قدرها 60 طالب و طالبة من أصحاب المؤسسات الناشئة ، حيث إعتمدت الإستبيان كأداة رئيسية تم من خلالها جمع البيانات والمعلومات الخاصة بموضوع الدراسة ، وتظهر نتائج هذه الدراسة أن البرامج التكوينية التي تتضمن أنشطة تشجع على التفكير الإبداعي و الإبتكاري تساعد في تنمية ثقافة المقاولة لدى الطلاب بالإضافة إلى أن نتائج تدعم الفرضية العامة التي مفادها أن حاضنات الأعمال الجامعية تساهم في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة بدرجة كبيرة وتوفر هذه الحاضنات مجموعة من الخدمات والدعم الذي يساعد الطلبة على تطوير مهاراتهم ومعرفتهم في مجال ريادة الأعمال وتوصلت في نتائج أيضا إلى أهمية الخدمات الإستشارية كعنصر أساسي في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة ، و أفادت هذه الدراسة عدة جوانب رئيسية سواء على مستوى الأفراد (الطلبة) أو على مستوى المؤسسات (الجامعات) والإستفادة الكبرى تكمن في تعزيز ثقافة المقاولات لدى الطلبة مما يؤدي إلى تحسين أدائهم الأكاديمي والتجاري مما يؤثر بشكل إيجابي على الإقتصاد والمجتمع بشكل عام ، بالإضافة إلى مساهمة هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية حول ريادة الأعمال والتعليم المقاولاتي ، مايفتح المجال لإجراء المزيد من الأبحاث التي تساهم في تطوير هذا المجال ، وبذلك فإن مجمل الدراسات في هذا المجال قيمتها العلمية تتجسد في كونها توفر رؤى علمية تسهم في تطوير النظم التعليمية الجامعية وتنمية المهارات العملية التي يحتاجها الطلبة ليصبحو رواد أعمال ناجحين ما يعزز مساهمات الجامعات في الإقتصاد و المجتمع.

الدراسة الثانية:

دراسة بوزاية محمد و قاسم سمية بعنوان " مساهمة الجامعة في نشر وتعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المشاريع " دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة البليدة 2. أصحاب المشاريع .مجلة التنمية و إدارة الموارد البشرية. بحوث ودراسات. المجلد 11 ،العدد 01 ، الجزائر ،2024\05\29.[1]

سعت هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي تلعبه الجامعة الجزائرية في نشر وتعزيز الثقافة المقاولاتية للطلبة وإبراز الدور الكبير الذي تلعبه الجامعات الجزائرية على غرار المؤسسات الأخرى في تشجيع الطلبة وتعريفهم بالعمل المقاولاتي وتكوينهم التكوين اللازم بالشكل الذي يضمن ويفتح لهم آفاقا واسعة لإنشاء مشاريعهم الخاصة ودخولهم عالم الشغل من بابه الواسع حيث صاغ الباحثان إشكالية دراستهم في التساؤل المركزي التالي:

[1]. محمد بوزاية ، سمية قاسم :**مساهمة الجامعة في نشروتعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المشاريع دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة البليدة 2. أصحاب المشاريع** .مجلة التنمية و إدارة الموارد البشرية .بحوث ودراسات. ، الجزائر ،المجلد 11 ،العدد 01 ،29 أفريل 2024.

كيف تساهم الجامعة في نشر وتعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين؟

وللإجابة عن هذا الإشكال تم تحديد الفرضيات التالية:

- المنظومة التعليمية الجامعية تعزز من نشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المشاريع.
- يلعب التكوين دورا محوريا في مساعدة الطلبة على إنشاء مشاريعم الخاصة وتعزيز ثقافتهم المقاولاتية.

حيث إمتدت هذه الدراسة في إطارها الزمني في الفترة الصيفية الممتدة من 27 جويلية 2023 إلى 14 سبتمبر 2023 حيث اقتصرت هذه الدراسة حول الطلبة أصحاب المشاريع و المسجلين بحاضنة الأعمال جامعة البليدة . 2 . لونيسي علي للسنة الجامعية 2022.2023م والذين قدر عددهم ب 205 طالب وطالبة حيث انتهجت هذه الدراسة المنهج الوصفي بإعتباره المنهج الأكثر ملائمة لهذه الدراسة لوصف الظاهرة وصفا دقيقا ولقد وقع إختيار الباحثان على الإستمارة الإلكترونية كأداة لجمع البيانات وذلك نسبة لطبيعة موضوعهما والمنهج المستخدم في هذه الدراسة،وتبين في نتائج هذه الدراسة أن الجامعة تستخدم كل من الدورات التكوينية والمحاضرات كطرق لنشر ثقافة مقاولاتية لدى طلبتها الجامعيين وخاصة الخريجيين منهم لضمان عمل لهم وكمحاولة منها إخراجهم من قوقعة العمل الوظيفي التابع للدولة الى العمل الحر و الاستقلالية المادية والفكرية في إنشاء مشاريع خاصة بهم ، حيث تتصدر الدورات التكوينية ذلك بنسبة 50.8% وتليها المحاضرات كمقاييس دراسية نظرية بنسبة 46.2%.

تمحورت القيمة العلمية لهذه الدراسة كونها قد قدمت تحليل معمق حول الحاضنات الجامعية في تعزيز الثقافة المقاولاتية وفتح آفاق جديدة لدعم الطلبة أصحاب المشاريع الناشئة من خلال توفير بيئة ملائمة لتطوير مهاراتهم و زيادة إرتباطهم بسوق العمل وتحفيز الإبتكار في الإقتصاد المحلي،وأفادت أيضا بتقديمها توصيات قد تساهم في إستفادة الجامعات من خلال تحقيقها التكامل بين التعليم والنشاط الإقتصادي عن طريق ربط التعليم الأكاديمي بالواقع العملي من خلال تقديم برامج تعليمية تركز على ريادة الأعمال وهذا ما يساهم في تعزيز سمعة الجامعات كمؤسسات تدعم الإبتكار والنمو الإقتصادي وتفتح الأبواب لفرص جديدة للبحث العلمي والتطوير من خلال دعم حاضنات الأعمال الجامعية المشاريع البحثية والتطبيقية التي قد تساهم في تطوير حلول مبتكرة للمشاكل الإقتصادية والإجتماعية.

الدراسة الثالثة:

دراسة بوديب دنيا بعنوان "دور حاضنات الأعمال الجامعية في دعم الفكر المقاولاتي "دراسة حالة "حاضنة الأعمال للمركز الجامعي تيبازة"دفاتر البحوث العلمية ،المجلد 12\العدد01 ، الجزائر،2024\05\03.[1]

سعت هذه الدراسة إلى إبراز دور حاضنات الأعمال الجامعية في دعم وتعزيز الفكر المقاولاتي مع الإشارة إلى حالة حاضنة الأعمال الجامعية للمركز الجامعي تيبازة من خلال معالجة إشكالية مفادها :كيف تساهم حاضنة الأعمال الجامعية للمركز الجامعي تيبازة في دعم الفكر المقاولاتي؟وللإجابة على هذا التساؤل تم إقتراح فرضية مفادها : تساهم حاضنة الأعمال بالمركز الجامعي تيبازة في دعم الفكر المقاولاتي من خلال مرافقة حاملي الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى مشاريع قابلة للتجسيد، حيث تكتسي هذه الدراسة أهميتها من أهمية حاضنات الأعمال الجامعية نفسها وهذا في ظل الدور الكبير التي تلعبه في دعم الفكر المقاولاتي ، من خلال المرافقة التي تمنحها لحاملي المشاريع المبتكرة حتى يتمكنوا من تجسيدها على أرض الواقع وتحويلها إلى مؤسسات ناشئة تساهم في دفع عجلة التنمية الإقتصادية للبلد، حيث توصل الباحث في نتائج دراسته أنه قد تزايد إهتمام الجزائر بمجال ريادة الأعمال والمقاولاتية لما لها من دور في إستحداث مؤسسات مصغرة وناشئة تساهم في تطوير الإقتصاد الوطني وأن إستحداث حاضنات الأعمال الجامعية يعد توجها حديثا باشرت فيه الدولة الجزائرية مؤخرا من أجل دعم الفكر المقاولاتي وربط الجامعة بالمحيط الإقتصادي والإجتماعي وأن جامعة تيبازة تسعى إلى دعم الفكر المقاولاتي بدءا بعمليات التحسيس التي يؤديها فريق الحاضنة من أجل جذب إهتمام الطلبة وترغيبهم في مجال المقاولاتية ، ويستمر دعم ومرافقة حاملي الأفكار المبتكرة من خلال برامج تكوينية تساعدهم على تجسيد أفكارهم وتحويلها إلى مؤسسات ناشئة وتتبلور القيمة العلمية لهذه الدراسة كونها قدمت لنا تحليلا معمقا لحالة حاضنة الأعمال في المركز الجامعي بتيبازة مما يوفر نموذجا يمكن الإستفادة منه في دراسات مستقبلية حول فعالية الحاضنات الجامعية في بيئات مشابهة وتقيم كيفية مساهمة الحاضنات الجامعية في تحويل الأفكار الإبتكارية للطلبة إلى مشاريع قابلة للتنفيذ مما يسهم في تعزيز الإقتصاد المحلي.

ثامنا: المداخل النظرية للدراسة .

تحتاج أي دراسة في علم إجتماع التنظيم والعمل إلى إسناد نظري يمنحها الطابع العلمي وعلى الرغم من إمكانية تعدد المداخل النظرية للموضوع الواحد إلا أنه ينبغي على الباحث إختيار الاتجاه الأنسب الذي

[1].دنيا بوديب : **دور حاضنات الأعمال الجامعية في دعم الفكر المقاولاتي دراسة حالة حاضنة الأعمال للمركز الجامعي تيبازة**، دفاتر البحوث العلمية ، الجزائر ،المجلد 12 ،العدد01 ،2024\05\03 .

يمكنه من تحليل الظاهرة وتفسيرها تفسيرا سوسيولوجيا ، ومن هذا المنطلق سنسعى إلى تقديم تصور نظري لموضوع الدراسة الحالية وفقًا لما يلي:

- **تعريف النظرية :**

تُعرف النظرية في أبسط معانيها بأنها " مجموعة من المصطلحات والتعريفات والإفتراضات لها علاقة ببعضها البعض ، والتي تقترح رؤية منظمة للظاهرة وذلك بهدف عرضها والتنبؤ بمظاهرها "[1]

. هي ذلك :"الإطار التصوري الملائم لتفسير الظواهر والمواضيع ،لتصبح مفهومة من خلال هذا الإطار والتوجيه النظري."[2]

1.نظرية النسق أو النظم :

تُعد هذه النظرية من أحدث النظريات في علم الإدارة وقد استُلهمت من كتابات علماء الإجتماع وتتميز بإبرازها للنظام كوحدة تحليلية تشكل إطارًا عامًا لدراسة الظواهر الاجتماعية إذ يُنظر إلى المجتمع كسائر الأنظمة الأخرى على أنه يتألف من وحدات أصغر تمثل أنظمة فرعية مستقلة مثل الأنظمة السياسية والإجتماعية والإدارية[3].

ظهرت هذه النظرية خلال ستينيات القرن العشرين دفاعًا عن مجموعة من المبادئ التي أكدت على أهمية التنظيم الرسمي والهياكل الإدارية القائمة على الشرعية القانونية مع الإهتمام في الوقت ذاته بالتنظيم غير الرسمي والجوانب الإنسانية للعمل، كما تركز النظرية على جميع المتغيرات المؤثرة في الأداء معتبرة المنظمة نظامًا اجتماعيًا متكاملاً يتكون من أجزاء مترابطة ومتفاعلة تعمل معًا لتحقيق أهداف محددة ومن أبرز التعاريف المقدمة لهذه النظرية أنها ترى بأن التنظيم هو مجموعة من الأجزاء المتداخلة والمترابطة تتحرك ضمن كيان واحد وتربطها علاقات متبادلة تتفاعل فيما بينها لتحقيق أهداف معينة ووفقًا لذلك فإن الخصائص الفرعية للمنظمة مثل الإنتاج والتسويق والمالية تعد مكونات أساسية للنظام تتفاعل ضمن علاقات تنظيمية متبادلة داخل نسق موحد يسعى لتحقيق غايات مشتركة.[4]

مكونات النظم :

تفترض النظرية أن المنظمة تتكوّن من مجموعة من العناصر الأساسية وهي[5]:

---

[1] موريس أنجرس :**منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ،تدريبات عملية** ، ترجمة : بوزيد صحراوي وآخرون ،دار القصبة للنشر ،الجزائر ،2004،ص54.

[2] خالد حامد : **منهجية البحث في العلوم الإجتماعية والإنسانية**،ط1،جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر،2007،ص80.

[3] .العميان محمود سلمان : **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال** ، الجامعة الأردنية ، ط5 ،2010 ، ص49 .

[4] .عمار بوحوش : **نظرية الإدارة الحديثة** ، دارالغرب الإسلامي ، لبنان ، 2006 ، ص 26.25 .

[5] .المرجع نفسه . ص26.

- **المدخلات:(Inputs)**

تشمل الموارد التي يحصل عليها النظام من البيئة الخارجية، مثل الموارد البشرية والمادية والمعلومات تضم الموارد البشرية الأفراد بمختلف مناصبهم واتجاهاتهم والعلاقات الاجتماعية التي تربطهم بينما تتمثل الموارد المادية في المعدات والآلات ورؤوس الأموال إلى جانب مصادر المعلومات.

- **النشاطات والعمليات:**

تشير إلى جميع العمليات التي تسهم في تحويل المدخلات إلى مخرجات، ويتم ذلك عبر تغييرات في الشكل والمضمون وتشمل هذه العمليات الوظائف الإدارية الأساسية التي تتولى إتخاذ القرارات اللازمة لإنجاز عملية التحويل.

- **البيئة:**

تمثل مجموعة المتغيرات الإقتصادية والسياسية والإجتماعية والتكنولوجية المحيطة بالمنظمة والتي تؤثر على أهدافها وإستراتيجياتها وسياساتها وتصميم هيكلها التنظيمي، تنقسم البيئة إلى بيئة داخلية ترتبط بالعناصر الداخلية للمنظمة وبيئة خارجية تشمل المناخ السياسي والإقتصادي والثقافي والإجتماعي والديني والتي تؤثر بدورها على قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها.

- **المخرجات:**

تتمثل في النتائج الناتجة عن العمليات التحويلية داخل النظام وغالبًا ما تأخذ شكل منتجات أو خدمات تقدمها المنظمة للبيئة الخارجية.

- **التغذية العكسية(Feedback) :**

تمثل مدى إستجابة النظام للمتغيرات البيئية، وهي تشبه الرقابة الذاتية التي تهدف إلى التأكد من كفاءة النظام وفعاليته في تحقيق الأهداف ومواكبة إحتياجات البيئة، بما يضمن إستمرارية الأداء والتطور.

علاقة نظرية النظم بالدراسة :

في إطار السعي لفهم عمل المنظمات الحديثة برزت نظرية النظم كأحد المداخل النظرية الهامة التي توفر رؤية شمولية لدراسة الكيانات الإجتماعية والإقتصادية و تسمح هذه النظرية بفهم حاضنة الأعمال كوحدة متكاملة تتفاعل مع بيئتها وتؤثر فيها، ما يساعد على تحليل دور الحاضنة بشكل أعمق وأكثر شمولية ويوفر إطارًا علميًا منهجيًا لدراسة كيفية مساهمتها في ترسيخ ثقافة المبادرة والمقاولاتية ، إذ تنظر هذه النظرية إلى المنظمة بإعتبارها نظامًا مفتوحًا يتفاعل مع بيئته ويتأثر بها ويؤثر فيها وإنطلاقًا من هذا المنظور يمكن تحليل دور حاضنات الأعمال بإعتبارها أنظمة ديناميكية تجمع بين موارد مختلفة وتعمل عبر عمليات محددة لتحقق مخرجات تستهدف نشر ثقافة المقاولاتية وتعزيز روح المبادرة داخل المجتمع بناءً على ذلك سيتم

توظيف مفاهيم نظرية النظم لفهم كيفية عمل حاضنة الأعمال عبر تناول العناصر الأساسية التي تشكل نظامها وتحدد فاعليتها في دعم رواد الأعمال ونشر ثقافة المقاولة.

1. **الحاضنة كنظام متكامل:**

حاضنة الأعمال تُعد نظامًا إجتماعيًا وإقتصاديًا متكاملاً يتكون من مدخلات (رياديين، أفكار مبتكرة، تمويل، دعم إداري وتقني) تتم معالجتها عبر أنشطة متعددة (تدريب، توجيه، إستشارات، تسهيل الوصول إلى الأسواق) لتنتج مخرجات تتمثل في مؤسسات ناشئة ناجحة ورياديين قادرين على تعزيز ثقافة المقاولاتية.

2. **المدخلات:**

تشمل رواد الأعمال وأفكار المشاريع، إضافة إلى الموارد المالية والتكنولوجية التي توفرها الحاضنة لدعم المبادرات الريادية.

3. **العمليات:**

تمثل برامج التدريب، الإرشاد، الدعم الإداري، والخدمات المختلفة التي تساهم في تطوير المشاريع الريادية وتحويلها إلى مؤسسات قابلة للحياة.

4. **البيئة:**

تؤثر البيئة الإقتصادية والسياسية والإجتماعية على عمل الحاضنة، كما أن الحاضنة نفسها تعمل على التأثير في بيئتها من خلال نشر ثقافة المقاولاتية وتغيير العقليات نحو تبني المبادرة الخاصة والابتكار.

5. **المخرجات:**

تتجلى في مشاريع ناشئة، رواد أعمال مؤهلين، وزيادة في نشر ثقافة المقاولاتية ضمن المجتمع، مما يؤدي إلى خلق فرص عمل وتنشيط الإقتصاد المحلي.

6. **التغذية العكسية:**

من خلال تقييم أداء الحاضنة ومخرجاتها (نجاح أو فشل المشاريع)، يمكن للحاضنة تعديل إستراتيجياتها وخدماتها لتحسين فاعليتها وزيادة تأثيرها في نشر ثقافة المقاولاتية.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

تمهيد

أولا : حاضنات الأعمال.

1. قراءة تاريخية لحاضنات الأعمال.

2. خصائص حاضنة الأعمال .

3. أنواع حاضنات الأعمال.

4. أهداف حاضنة الأعمال.

5. أهمية حاضنة الأعمال.

6. فوائد حاضنة الأعمال .

7. عوامل نجاح حاضنة الأعمال والتحديات التي تواجهها.

ثانيا: حاضنة الأعمال الجامعية.

1. النشأة والهيكل التنظيمي لحاضنة الأعمال الجامعية.

2. أهداف حاضنات الأعمال الجامعية.

3. خدمات حاضنة الأعمال الجامعية .

4. أهمية ودور حاضنة الأعمال الجامعية.

5. آليات حاضنة الأعمال الجامعية .

ثالثا: حاضنات الأعمال في الجزائر.

1. مفهوم حاضنة الأعمال حسب القانون الجزائري.

2. و اقع حاضنات الأعمال الجامعية في الجز ائر.

3. مهام حاضنة الأعمال الجامعية في الجز ائر.

4. أهمية حاضنة الأعمال في الجز ائر.

5. الإطار القانوني والتنظيمي لحاضنة الأعمال في الجز ائر.

6. التحديات التي تواجه حاضنة الأعمال الجامعية في الجز ائر.

7. معوقات إنشاء حاضنة أعمال في الجز ائر.

8. آليات تطوير حاضنات الأعمال في الجز ائر.

رابعا:الثقافة المقاولاتية.

1. جذور الفكر المقاولاتي.

2. عناصر الثقافة المقاولاتية .

3. مقومات الثقافة المقاولاتية.

4. عناصر تنمية الثقافة المقاولاتية.

5دور الجامعة في تنمية الثقافة المقاولاتية.

6. الثقافة المقاولاتية ودور المؤسسات الجامعية في تعزيزها .

7. المقاربات السوسيوتنظيمية المفسرة للمقاولاتية .

خلاصة الفصل

تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى بناء الأساس النظري الذي تستند إليه الدراسة من خلال تناول المفاهيم الأساسية المرتبطة بحاضنات الأعمال والثقافة المقاولاتية وذلك من أجل توضيح دور هذه الآليات في دعم ريادة الأعمال وتعزيز التنمية الإقتصادية، خاصة في السياق الجامعي والجزائري. يبدأ الفصل بعرض شامل لمفهوم حاضنات الأعمال وتطورها التاريخي، ثم ينتقل إلى تصنيفها وأنواعها وأهدافها، مع التركيز على العوامل المؤثرة في نجاحها والتحديات التي تواجهها، كما يتناول الفصل بالدراسة حاضنات الأعمال الجامعية من حيث نشأتها، أهدافها، وخدماتها ودورها في ربط الجامعة بالمحيط الإقتصادي. وفي السياق الجزائري يستعرض الفصل الإطار القانوني والتنظيمي لهذه الحاضنات، بالإضافة إلى التحديات والمعوقات التي تواجهها وسبل تطويرها كما يُخصص الجزء الأخير من الفصل لتحليل الثقافة المقاولاتية ومكوناتها ودور الجامعة في ترسيخها مع عرض لأهم المقاربات النظرية التي تفسر السلوك المقاولاتي من منظور إقتصادي، إجتماعي، فردي وسلوكي.

أولا : حاضنات الأعمال:

1.قراءة تاريخية لحاضنات الأعمال:

يرجع تاريخ حاضنات الأعمال إلى عام 1959عندما تم إنشاء أول مشروع من هذا النوع في مركز التصنيع المعروف بإسم BATAVIAفي ولاية نيويورك الولايات المتحدة الأمريكية فقد قامت عائلة بإنشاء مركز للأعمال من خلال تحويل مقر شركتها المتوقفة عن العمل إلى وحدات يتم تأجيرها للأفراد الراغبين في إطلاق مشاريعهم مع تقديم الإستشارات والدعم اللازم لهم، وقد لاقت هذه المبادرة نجاحاً كبيراً بفضل موقعها المتميز وسط منطقة تجارية قريبة من البنوك ومراكز التسوق والمطاعم ،ورغم نجاح هذه التجربة لم يتم تنظيم فكرة الحاضنات بشكل رسمي حتى أوائل الثمانينات،وتحديداً في عام 1984[1]عندما أطلقت هيئة المشروعات الصغيرة (SBA) برنامجا يهدف إلى إنشاء ودعم الحاضنات في ذلك الوقت كان هناك فقط 20 حاضنة أعمال عاملة في الولايات المتحدة ، شهدت هذه الفكرة نمواً ملحوظاً بعد تأسيس الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال (NBIA) عام 1985وهي مؤسسة خاصة أنشئت بمبادرة من عدد من رجال الصناعة الأمريكيين بهدف تنظيم وتعزيز صناعة الحاضنات، وبحلول نهاية عام 1997ارتفع عدد الحاضنات في الولايات المتحدة إلى نحو 550 حاضنة بمعدل إنشاء حاضنة واحدة أسبوعياً منذ عام 1986[2] ليصل العدد في عام 2010 إلى 1700 حاضنة.[3]

أما على مستوى الدول العربية فقد شهدت كل من مصر والأردن وتونس تقدماً ملحوظاً في تبني مفهوم حاضنات الأعمال،حيث أُطلقت عدة مبادرات حققت نتائج ملموسة وامتد هذا المفهوم ليشمل دولاً أخرى في منطقة الشرق الأوسط،حيث تنتشر الحاضنات وحدائق العلوم والتكنولوجيا حالياً في كل من سلطنة عُمان، قطر، البحرين، لبنان،السودان،بالإضافة إلى بدايات لتجارب مماثلة في الجزائر،المغرب، ليبيا،سوريا، والإمارات العربية المتحدة.[4]

والشكل الموالي يوضح التطور التاريخي لحاضنات الأعمال من بداية السبعينات إلى أواخر القرن العشرين :

---

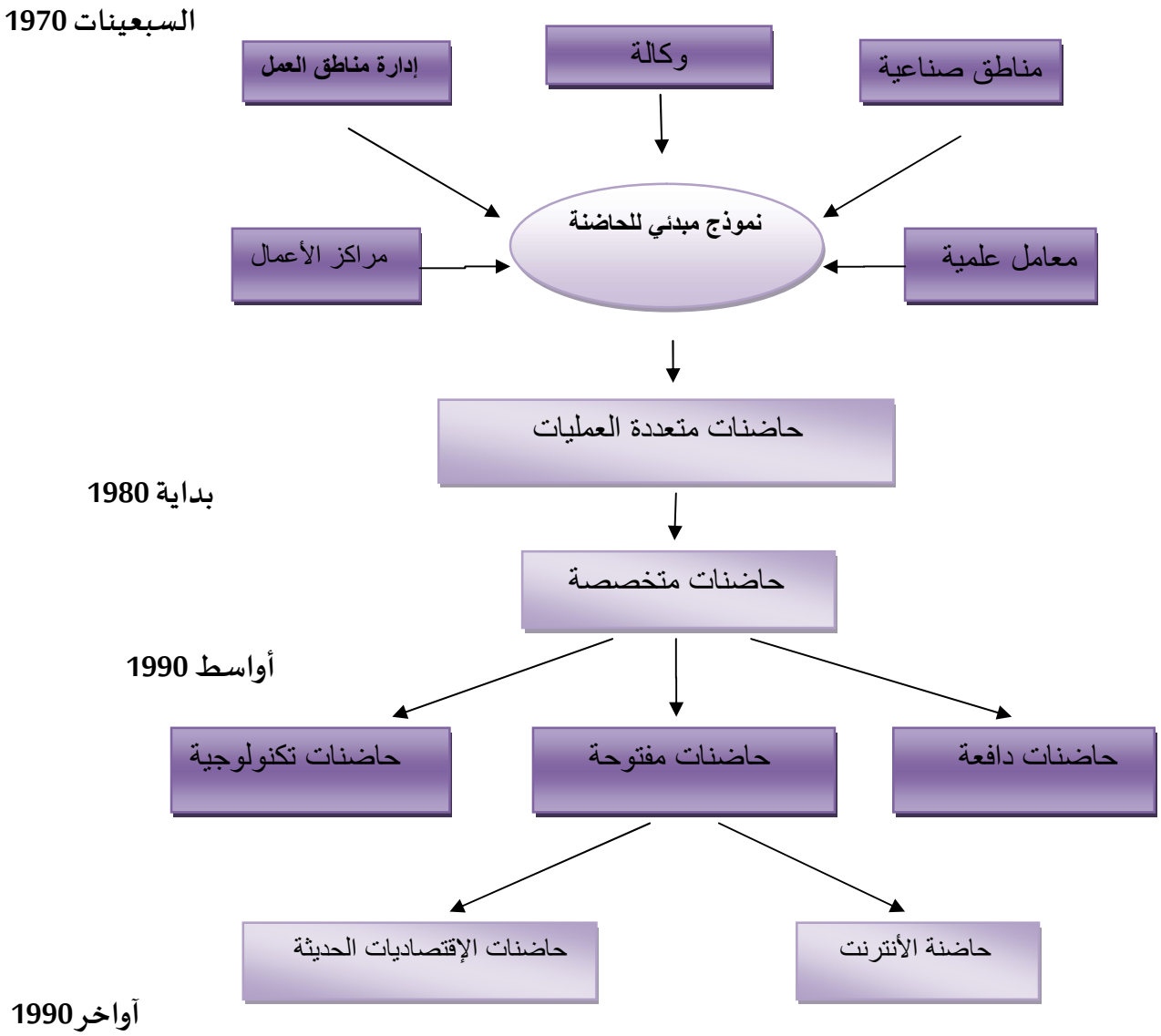
[1] ريحان الشريف ، ريم بونوالة : **حاضنة الأعمال كآلية لمر افقة المؤسسات الصغيرة .نموذج مقترح في مجال تكنولوجيا المعلومات .ملتقى وطني حول استراتيجية تنظيم ومتابعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر** ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ،19 أفريل 2012 ،ص05.

[2] .أيمن علي عمر : **إدارة المشروعات الصغيرة ،مدخل بيني مقارن**، الدار الجامعية ، الإسكندرية، مصر،2007،ص93

[3] محمد عبد العزيز النجار : **تنمية وتطوير المشروعات الصغيرة في الوطن العربي رؤية استراتيجية**، القاهرة ،مصر، نيوبوك للنشر والتوزيع،2016، ص87

[4] زينب علي زعروع :**حاضنات الأعمال ودورها في تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصرنماذج من التجارب الدولية**. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، العدد 04،2016،ص06.

الشكل رقم (02): التطور التاريخي لحاضنات الأعمال.



المصدر: كمال كاظم جواد ،كاظم أحمد البطاط ،**الصناعات الصغيرة ودور حاضنات االعمال في دعمها وتطويرها** (عمان ، الأردن، دار الأيام للنشر والتوزيع ، 2016) ص 84 .

2.خصائص حاضنة الأعمال: تتسم حاضنات الأعمال بعدة خصائص نذكر بعضها في ما يلي :[1]

1. **الطابع المؤسسي:**

حاضنات الأعمال قد تكون مؤسسات عامة أو خاصة وتختلف في طبيعتها وهياكلها الإدارية بحسب الجهة المؤسسة لها.

2. **الدعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:**

تهدف هذه الحاضنات إلى مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النمو من خلال توفير الدعم الفني والمالي والإستشاري .

3. **توفيربيئة متكاملة:**

تسعى الحاضنات إلى توفير منظومة متكاملة تشمل مختلف أنواع الدعم مثل التدريب و التوجيه وتقديم الخدمات القانونية والإدارية.

4. **المساعدة في مراحل المشروع المختلفة:**

تقدم الحاضنات الدعم اللازم خلال مختلف مراحل المشروع بدءًا من الفكرة مرورًا بالتخطيط والتنفيذ وحتى تحقيق الإستقرار والنمو.

5. **توفرمكان مخصص للمشروعات المحتضة:**

تتيح الحاضنات للمؤسسات المحتضنة أماكن مجهزة للعمل وغالبًا ما يكون موقع الحاضنة مناسبًا لتسهيل التواصل مع السوق والجهات الداعمة.

[1].حورية بدرانية ، عبد القادر بن قمادي : **حاضنة الأعمال في الجزائربين التحديات والرهانات** ، مجلة المالية والأسواق ، جامعة محمد بن أحمد وهران 2 ، الجزائر ، المجلد 07، العدد02، 15 سبتمبر 2020، ص266.

3. أنواع حاضنات الأعمال :

أولًا :من حيث الأهداف .[1]

1. الحاضنات الربحية:

تُنشأ الحاضنات الربحية عادةً من قبل شركات، مؤسسات، أو مجموعات استثمارية، وتركز بشكل أساسي على دعم المشاريع الناشئة مقابل عوائد مالية مستقبلية تهدف هذه الحاضنات إلى تحقيق أرباح من خلال الإستثمار في الشركات المحتضَنة حيث تحصل على نسبة من أرباحها أو أسهم فيها عند نموها ونجاحها يُعد الهدف الأساسي لها هو تحقيق عائد إستثماري ملموس من خلال تطوير هذه المشاريع.

2. الحاضنات غير الربحية:

تقوم الجهات الحكومية أو المنظمات غير الربحية أو المؤسسات الأكاديمية بإنشاء هذا النوع من الحاضنات بهدف دعم التنمية الإقتصادية والإجتماعية تركز هذه الحاضنات على تعزيز الابتكار، وتمكين رواد الأعمال وتوفير بيئة داعمة لنمو المشاريع الناشئة خاصة في المجالات التقنية والإقتصادية غالبًا ما تقدم خدماتها مجانًا أو بتكاليف رمزية مع هدف رئيسي يتمثل في تنمية المجتمع وخلق فرص عمل وتشير الإحصاءات إلى أن حوالي 90% من الحاضنات في أمريكا ذات طابع غير ربحي في حين أن 70% من الحاضنات في أوروبا كذلك بينما يقدم نحو 40% منها خدمات مجانية و35% تقدم خدماتها برسوم رمزية.

ثانيًا : من حيث الجهات الراعية لها .[2]

1. الحاضنات المرتبطة بالحكومة:

تُنشأ هذه الحاضنات وتُدار برعاية مباشرة من الجهات الحكومية أو الهيئات الرسمية وتهدف بشكل رئيسي إلى دعم التنمية الإقتصادية على المستوى المحلي أو الوطني تسعى إلى تحويل الطاقات والأفكار في

[1].عدنان حسين يونس ،رائد خضير عبيسى : **دور حاضنات الأعمال في تطوير المشاريع الصغيرة** ، دار الأيام للنشر والتوزيع ،عمان ، الأردن ، 2015،ص66.

[2].كمال كاظم جواد ، كاظم أحمد البطاط : **الصناعات الصغيرة ودور حاضنات الاعمال في دعمها وتطويرها** ، دار الايام للنشر والتوزيع ،عمان ، الاردن ، ،2016،ص111.

المجتمع إلى مشروعات إنتاجية تساهم في تحسين الإقتصاد وبناء بيئة ريادية قوية قادرة على الإستدامة والنمو.

2.الحاضنات المرتبطة بالقطاع الخاص:

يُؤسس هذا النوع من الحاضنات عادةً من قبل شركات أو مؤسسات خاصة ويكون هدفها الأساسي تحقيق أرباح تجارية إلى جانب دعم الابتكار تسهم هذه الحاضنات في تحفيز الإستثمارات وتطوير المشاريع ذات الجدوى الإقتصادية كما تساهم بشكل غير مباشر في دعم الإقتصاد من خلال تبني الأفكار الواعدة وتحويلها إلى مشاريع ناجحة.

3.الحاضنات المرتبطة بالجامعات ومراكزالأبحاث:

تُقام هذه الحاضنات داخل الجامعات أو المراكز البحثية وتركّز على تحويل البحوث والدراسات العلمية إلى تطبيقات عملية ومشاريع قابلة للتنفيذ في السوق، تهدف إلى دعم الابتكار والريادة في الأوساط الأكاديمية، وتسعى إلى ربط المعرفة النظرية بالواقع العملي وغالبًا ما تحظى بدعم حكومي أو تعاون مع القطاعين العام والخاص.

4.الحاضنات المرتبطة بالمؤسسات الكبرى:

تُنشأ هذه الحاضنات من قبل شركات أو مؤسسات إنتاجية كبيرة وتُستخدم كأداة لتسريع الإبتكار الداخلي وإختبار أفكار جديدة خارج هيكل الشركة التقليدي تهدف إلى إستكشاف فرص تجارية جديدة والإستفادة من براءات الإختراع والتقنيات الحديثة بالإضافة إلى دعم منظومة ريادة الأعمال ضمن نطاق عمل الشركة.

ثالثًا :من حيث نطاق عملها .[1]

1.حاضنات الأعمال الدولية:

تُركز هذه الحاضنات على التعاون العالمي، حيث تسعى إلى جذب الإستثمارات الأجنبية وتسهيل دخول الشركات العالمية إلى الأسواق المحلية تهدف إلى دعم عمليات التبادل التجاري وتسجيل الشركات

[1].عدنان حسين يونس ،رائد خضير عبيسى :مرجع سابق ، ص ص66 .77 .

الأجنبية وتنمية أنشطتها الإنتاجية بالإضافة إلى تمكينها من تطوير منتجاتها وتعزيز قدرتها على المنافسة في الأسواق الدولية.

2. حاضنات الأعمال الإقليمية:

تُعنى هذه الحاضنات بدعم وتنمية المشاريع داخل نطاق جغرافي محدد وتهدف إلى إستغلال الموارد المحلية بشكل أمثل وتعزيز القدرات والطاقات الكامنة في المجتمع خاصةً بين فئة الشباب والنساء لتحقيق تنمية إقليمية شاملة ومستدامة.

رابعًا : من حيث شكل تواجدها.[1]

1. حاضنات الأعمال المفتوحة:

تتميز هذه الحاضنات بمرونتها العالية، حيث لا تتطلب تواجدًا ماديًا دائمًا للمشاريع المحتضَنة وإنما تقدم خدماتها عن بُعد أو عبر مواقع مختلفة تُعتبر خيارًا إقتصاديًا وفعّالًا للمؤسسات الصغيرة والمشاريع التي لا تحتاج إلى مقر دائم مما يمنح رواد الأعمال حرية أكبر في إدارة أعمالهم.

2. حاضنات الأعمال المغلقة:

تتطلب هذه الحاضنات وجود المشاريع المحتضَنة داخل مقر معين تابع لها حيث تُقدم كافة الخدمات والدعم من خلال بيئة متكاملة ومجهزة يُعد هذا النوع مناسبًا للمشاريع التي تحتاج إلى بنية تحتية أو إشراف مباشر أو تفاعل يومي مع الخبراء والمرشدين.

[1]. بسمة فتحي عوض برهوم : دور **حاضنات الإعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الأعمال قطاع غزة. دراسة حالة:مشاريع حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية بغزة (مبادرون. سبارك)**،رسالة ماجستير في اقتصاديات التنمية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، العراق ،2014،ص77.

خامسًا :من حيث الملكية.[1]

1.حاضنات أعمال خاصة:

يتم إنشاؤها وإدارتها من قبل جهات أو أفراد من القطاع الخاص وتستهدف بشكل أساسي تحقيق أرباح مادية من خلال دعم المشاريع الناشئة والإستثمار فيها.

2.حاضنات أعمال عامة:

تُدار هذه الحاضنات من قبل الجهات الحكومية أو المؤسسات الرسمية مثل الهيئات العامة والوزارات وتركّز على تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية بدعم مباشر من الدولة.

3.حاضنات أعمال مختلطة (عامة وخاصة):

يتشارك في ملكيتها كل من القطاع العام والقطاع الخاص مما يجمع بين أهداف التنمية المجتمعية وأهداف الربحية مع توفير الموارد والدعم من كلا الجانبين.

سادسا : حسب أنواع المشاريع المحتضنة .[2]

يمكن تصنيف حاضنات الأعمال إلى ثلاثة أنواع رئيسية وذلك بناءً على طبيعة المشاريع أو المؤسسات التي تحتضنها وهذه الأنواع هي:

1.حاضنات الأعمال العامة:

تهدف إلى تحقيق التنمية الإقتصادية الشاملة في المناطق التي تتواجد فيها وتسعى إلى دعم إستمرارية وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة بمختلف أنواعها تركز هذه الحاضنات على تنمية أفكار المشاريع المتنوعة دون التقيد بمجال معين مع إعطاء أهمية للجانب الإبداعي والإبتكاري كما تسهم في تأسيس مشاريع ناشئة تساهم في تنشيط الإقتصاد المحلي وتحويلها إلى مؤسسات قائمة.

---

[1] لعلى بوكميش ،علي يوسفات : **دور حاضنات الأعمال في دعم وتطوير البحث العلمي بالعالم العربي** ، مجلة الحقيقة، العدد23،جامعة أدرار ،2012 ، ص33.

[2] .زايدي عبد السلام وآخرون : **حاضنة الأعمال التقنية ودورها في دعم ومرافقة المشاريع الناشئة عرض تجارب (ماليزيا،فرنسا،الولايات المتحدة الأمريكية)**،الملتقى الوطني الأول حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر، 19.18أفريل 2012،ص07.

2. حاضنات الأعمال المتخصصة:

تركّز على تنمية قطاعات إقتصادية محددة داخل المناطق التي تعمل فيها مثل القطاع الصناعي أو الزراعي أو غيرها تهدف إلى تشجيع الصناعات التي تتمتع بميزة تنافسية في تلك المناطق وتوفير فرص وظيفية في تخصصات مطلوبة بالإضافة إلى دعم فئات محلية من الباحثين والمبدعين كما تستهدف جذب إستثمارات نوعية تخدم التوجهات الإقتصادية للمنطقة.

3. حاضنات الأعمال التقنية:

تُعنى بالتقنيات الحديثة ونشر الإبتكار وتطوير المنشآت المتخصصة في المجالات التكنولوجية أو المرتبطة بها تعمل هذه الحاضنات على تشجيع التعاون بين الأكاديميين والباحثين في مراكز الأبحاث والجامعات وتوفير التدريب والإستشارات والدعم اللازم لتحويل الأفكار التقنية إلى مشاريع قابلة للتطبيق والنمو.

4. أهداف حاضنات الأعمال: وفقًا لما أوردته الرابطة الوطنية لحاضنات الأعمال يتمثل الهدف الجوهري للحاضنة في إنشاء شركات ناجحة وقابلة للإستمرار من الناحية المالية بحيث تتمكن من العمل بشكل مستقل بعد فترة الإحتضان وفي هذا السياق تسعى الحاضنات إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التفصيلية من أبرزها:[1]

- تقليص تكاليف الانطلاق للمشروعات الجديدة.
- الحد من المخاطر المرتبطة بالمراحل الأولى لتأسيس النشاط الاقتصادي.
- تسريع وتيرة تطوير المشروع وتقليص المدة الزمنية اللازمة لوصوله إلى مرحلة الإنتاج والإستقرار.
- تقليل الإزدواجية في الجهود وتفادي الوقوع في الأخطاء الشائعة لدى رواد الأعمال.
- توفير حلول عملية للمشكلات الفنية والإدارية والمالية التي قد تعترض طريق المشروع.
- رفع معدلات نجاح المشاريع الناشئة وتشجيع الأفكار الريادية المتميزة.
- ضمان إستدامة المؤسسات المحتضنة بعد إنتهاء فترة الدعم.
- تعزيز روح التعاون والتكامل بين المشروعات المختلفة داخل بيئة الحاضنة.

[1] .سارة بوعدلة ، هديات خديجة بن طيب: **قدرات وتحديات حاضنات الأعمال ودورها في مر افقة المؤسسات الناشئة .مع إشارة لحالة الجزائر**، مجلة البحوث الإدارية والإقتصادية ، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان ، الجزائر ، 10 جويلية 2020، ص40.

5. أهمية حاضنات الأعمال :

تبرز أهمية حاضنة الأعمال من خلال مختلف الأدوار التي تلعبها والتي تعود بالفائدة على أكثر من جهة ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- **تشجيع وخلق وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :**

تعد الحاضنات من أبرز الأدوات لدعم المؤسسات الناشئة وتعزيز فرص نجاحها حيث تتمثل مهمتها الأساسية في توفير مختلف أنواع الدعم سواء كان مالياً إدارياً أوتسويقياً كما تهتم برعاية هذه المؤسسات خلال مراحل التأسيس والنمو وتسهيل إنطلاقة المشاريع من خلال توفير بيئة عمل محفزة وشبكة دعم مجتمعي فعالة، وتقدم الحاضنات مجموعة متكاملة من الخدمات النوعية مثل خدمات الجودة وقواعد بيانات فنية وتجارية بالإضافة إلى وحدات متخصصة للإختبارات والقياس لخدمة المشاريع المحتضنة أو المرتبطة بالحاضنة من خارجها، كما تمتد خدماتها لتشمل المؤسسات المجاورة من خلال ربطها بالجهات المعنية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمساهمة في تطويرها إلى جانب الترويج للمنتجات والخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات.[1]

- **دعم التنمية الإقتصادية :**

بإمكان الحاضنة أن تمكن المدن أو المناطق التي تقام فيها من تحقيق نسب مرتفعة في تنفيذ أنشطة إقتصادية جديدة بالإضافة إلى دعم نمو المشاريع المشتركة ضمن الحاضنة ويتم ذلك من خلال المساهمة في توطين عدد من المشروعات الإنتاجية أو الخدماتية الجديدة داخل المجتمع وتعد هذه المشروعات من بين الركائز الأساسية للتنمية الإقتصادية إذ تسهم في دفع الضرائب والرسوم وتنشيط عمليات الإنتاج والتصدير والتوريد مما يؤدي إلى توليد موارد مالية إضافية تدعم ميزانيات الدول.[2]

- **دعم وتنمية الموارد البشرية وخلق فرص العمل :**

يساهم وجود حاضنات الأعمال في أي مجتمع في تعزيز المهارات وتنمية روح المبادرة والعمل الحر، إلى جانب إتاحة فرص عمل مناسبة للأيدي العاملة وذلك من خلال دعم وتمكين الأفراد في إدارة المشاريع بأنفسهم وتكمن أهمية هذه الحاضنات أيضاً في مساعدتها لخريجي الجامعات والمعاهد على إيجاد فرص عمل ملائمة تتناسب مع تخصصاتهم بحيث لا تقتصر أهدافها على توظيف العمالة فقط بل تمتد لتشمل أبعاداً

[1]. علي عمر أيمن ، مرجع سابق ، ص103.

[2]. سفيان بن عبد العزيز، عائشة موزاوي : **دور حاضنات الاعمال في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية تنافسية الاقتصاد الوطني الجزائري** ، ملتقى وطني حول استرتيجية تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ، 19.18 افريل 2012 ،ص07.

تنموية أوسع ومن هنا فإن حاضنات الأعمال تُعد أداة فعالة في معالجة مشكلة البطالة خاصة بين المتعلمين الذين يواجهون صعوبات في الحصول على وظائف مناسبة لمؤهلاتهم.[1]

- **دعم التنمية الصناعية والتكنولوجية:**

تلعب حاضنات التكنولوجيا دورًا محوريًا في رعاية وتنمية الأفكار الإبداعية والأبحاث التطبيقية من خلال تحويلها من مرحلة البحث والتطوير إلى مرحلة التنفيذ العملي وذلك عبر إنشاء مؤسسات تكنولوجية ناشئة وتسهم هذه الحاضنات في تسريع عمليات الإبتكار وتحفيز القدرات التكنولوجية المحلية مما يعزز من قدرة المؤسسات على تطوير وتحسين العمليات الإنتاجية بشكل فعال وسريع،كما توفر الحاضنات التكنولوجية المتخصصة بيئة ملائمة لتسهيل نقل وتوطين التكنولوجيا الحديثة ودعم المشاريع القائمة على الابتكار.[2]

- **تنمية المجتمع المحلي:**

تُسهم حاضنات الأعمال في تنمية وتطوير المجتمعات المحلية من خلال تعزيز بيئة ريادة الأعمال وتشجيع تأسيس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وتلعب هذه الحاضنات دورًا فاعلًا كنواة للتنمية الإقتصادية والإجتماعية على المستوى المحلي كما تُعد مراكز لنشر ثقافة العمل الحر خاصة بين فئات الشباب والخريجين.[3]

- **تقليل المخاطرة:**

نظرًا لأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشئة غالبًا ما تواجه تحديات كبيرة في بداياتها فإن إحتمالية فشلها أو إنهيارها تكون مرتفعة وهنا يأتي دور حاضنات الأعمال حيث تساهم بشكل فعّال في تقليل مستوى المخاطر التي تواجه هذه المشاريع وتشير الدراسات إلى أن نسبة فشل المشروعات التي لا تحظى برعاية

[1].كمال كاظم جواد ، كاظم أحمد البطاط: مرجع سابق ، ص، ص 124،123.

[2].دليلة بركان، شيراز حايف سي حايف : **حاضنات الأعمال كأداة لدعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM ولاية بسكرة**.ملتقى وطني حول استراتيجية تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ،18.19أفريل 2012،ص 10.

[3]المرجع نفسه ،ص 10.

حاضنات الأعمال قد تتجاوز 50% في حين أن نسبة نجاح المشاريع التي يتم احتضانها تصل إلى أكثر من 80%.[1]

وهذا ما يؤكد أهمية الحاضنات كأداة فعالة لدعم التنمية الاقتصادية ، إذ توفر بيئة صناعية قوية تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النمو والإستمرار من خلال تقديم التوجيه والتدريب والخدمات اللازمة.

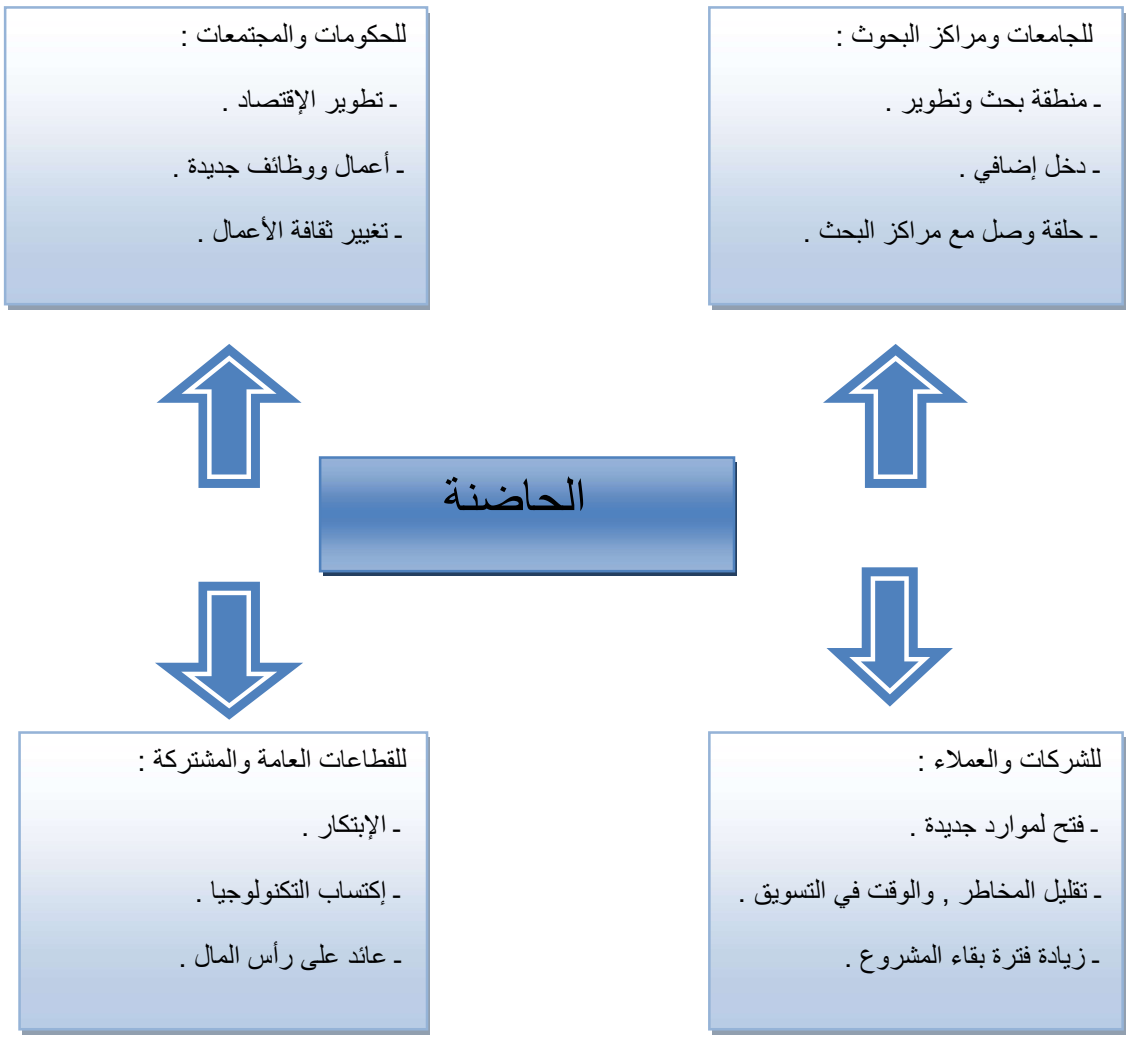
6. فوائد حاضنة الأعمال:

"إن النمو السريع والمستمر لنشاط حاضنات الأعمال لم يسبق له مثيل في عصرنا الحالي ولقد تعددت استخداماتها لمحاولة تحقيق نطاق واسع من الأهداف خاصة في تطوير المشروعات الصغيرة ، و تركزت أهم فوائدها كما يلي" :[2]

[1]. رمضان السنوسي ،عبد الله الدويبي: **حاضنات الإعمال والمشروعات الصغرى**، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ليبيا، ،2003،ص ، ص 62،61.

[2].رغدة سالم عودة الزيدانين : **حاضنات الأعمال الرؤية الحديثة في استثمار الموارد البشرية** ،عمان: دار البزاوي، 2015،ص، ص 40،42.

الشكل رقم (03):يوضح فوائد حاضنات الأعمال.



المصدر: (رغدة سالم عودة الزيدانين ،حاضنات الأعمال الرؤية الحديثة في استثمار الموارد البشرية ،عمان: دار البزاوي، 2015،ص42.

7.عوامل نجاح حاضنات الأعمال والتحديات التي تواجهها:

1.7.عوامل نجاح حاضنات الأعمال :[1]

- "تحديد أنواع المؤسسات والمعايير التي يتم على أساساها قبول إستضافتها في الحاضنة.

[1]. فاطمة الزهراء بوداوود : **دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة الأعمال بالجزائر** ،مجلة الأبحاث الإقتصادية المعاصرة المجلد05 ، العدد 01،30 جوان 2022،ص،ص 307،308.

- تحديد نوع الخدمات الإدارية التي سيتم تقديمها في الحاضنة والخدمات التي يمكن الحصول عليها من الجهات الخارجية .

- توفير مصادر تمويل للمؤسسة الجديدة أو توفير الإتصال مع مصادر التمويل حيث يمثل ذلك عنصرا مهما للمؤسسات الريادية .

- توفير بيئة مناسبة لتنمية وتطوير المؤسسات ، حيث تعتبر الحاضنة تنظيما يسمح باكتساب الخبرات وتبادل المنافع بين المؤسسات الريادية ."

يتضح مما سبق أن نجاح حاضنات الأعمال يرتبط بنجاح عملية الإحتضان التي تقوم بها الحاضنة وما توفره من إرشادات وتوجيهات وخدمات .

2.7. التحديات التي تواجه حاضنات الأعمال :

- ضعف الروابط والتعاون بين الجامعات والمؤسسات الصناعية.
- محدودية النصوص التشريعية والقانونية التي تدعم أنشطة الإبتكار والإختراع والبحث والتطوير.
- نقص الكفاءات العلمية والتكنولوجية ذات التأهيل العالي، إلى جانب استمرار ظاهرة هجرة العقول إلى الخارج.
- غياب الهيئات المالية الداعمة لأنشطة الإبداع والإبتكار، وإفتقار البيئة المالية للديناميكية اللازمة لتحفيز البحث والتطوير.
- تدني مخصصات الميزانية الموجهة للبحث والتطوير والإبتكار داخل المؤسسات الصناعية ومراكز التكوين.
- إنعدام التنسيق والتكامل بين المشاريع الصناعية المتقاربة ضمن نفس المجال الصناعي.

يتضح من ذلك أن معظم التحديات التي تواجه حاضنات الأعمال تتركز في الجوانب القانونية والعلمية والمالية مما يتطلب حلولاً شاملة لمعالجتها وتعزيز بيئة الابتكار.

ثانيا :حاضنة الأعمال الجامعية.

1. النشأة والهيكل التنظيمي لحاضنة الأعمال الجامعية :[1]

بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 23 119 المؤرخ في 23 شعبان عام 1444 الموافق 16 مارس سنة 2023 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة المعدل وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 955-54 المؤرخ في 15 رمضان عام 1415 الموافق 15 فبراير سنة 1995 الذي يحدد صلاحيات وزير المالية وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-137 المؤرخ في 6 محرم عام 1419 الموافق 3 مايو سنة 1998 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية والتكنولوجية وتنظيمها وسيرها، وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمم وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 09-08 المؤرخ في 07 محرم عام 1430 الموافق 04 يناير سنة 2009 والمتضمن إنشاء جامعة تبسة، المعدل والمتمم وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-293 المؤرخ في 2 رمضان عام 1433 الموافق 21 يوليو سنة 2012 الذي يحدد مهام المصالح المشتركة للبحث العلمي والتكنولوجي وتنظيمها وسيرها، لاسيما المادة 12 منه وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 13-77 المؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1434 الموافق 30 يناير سنة 2013 الذي يحدد صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي وبعد الاطلاع على رأي اللجنة القطاعية الدائمة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي لقد أرسلت يقرران ما يأتي :المادة الأولى: تطبيق الأحكام المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 12-293 المؤرخ في 2 رمضان عام 1433 الموافق 21 يوليو سنة 2012 والمذكور أعلاه، تنشأ مصلحة مشتركة للبحث في شكل حاضنة لدى جامعة تبسة .المادة 2 تحدد المؤسسات التي تعتبر طرقا بالنسبة للحاضنة المذكورة في المادة الأولى أعلام كالاتي :جامعة تبسة الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية الشركاء الاجتماعيون - الاقتصاديون .المادة 3 تتكون الحاضنة من فرعين اثنين (2 (فرع هندسة إدارة الأعمال، ويكلف بما يأتي :استقبال ومرافقة مشروع ابتكاري ذي صلة مباشرة بالبحث مساعدة صاحب المشروع على تحقيق فكرته انتقاء وإثبات إمكانية تطبيق الفكرة في المدى البعيد تقديم الدعم لأصحاب المشاريع في مجال التكوين والاستشارة والتمويل مع مرافقتهم إلى غاية إنشاء المؤسسة متابعة تطور المؤسسات المنشأة من طرف الحاضنة .فرع صيانة وأمن التجهيزات العلمية، ويكلف بما يأتي :صيانة التجهيزات العلمية الموضوعة تحت تصرف الحاضنة ضمان أمن الموقع والتجهيزات العلمية .المادة 4: ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

[1]. الجريدة الرسمية ، وزير التعليم العالي والبحث العلمي ،قرار وزاري مشترك مؤرخ في 18 جانفي 2024 .

2.أهداف حاضنة الأعمال الجامعية :

تهدف حاضنات الأعمال الجامعية إلى إحتضان المبدعين والمبتكرين ومساعدتهم على تحويل أفكارهم ومشاريعهم من مرحلة النموذج الأولي إلى مراحل الإنتاج والإستثمار ويتحقق ذلك من خلال توفير الدعم الفني والخدمات التقنية، إلى جانب تقديم المساندة العملية اللازمة للمبتكرين ومساعدتهم في الوصول إلى منتج يتمتع بقيمة مضافة تساهم في تعزيز اقتصاد السوق وتتمثل الأهداف الأساسية لحاضنات الأعمال الجامعية فيما يلي[1]:

- إحتضان الأفكار والمبادرات المتميزة التي تتماشى مع متطلبات العصر الحديث للأفراد.
- توفير فرص عمل جديدة للأفراد، وهو ما يساهم بدوره في معالجة مشكلة البطالة.
- الإسهام في إتاحة فرص دائمة للتطوير الذاتي سواء على مستوى تطوير الكفاءات البشرية أو المنتج نفسه.
- دعم جهود بناء مجتمع معرفي قائم على المعلومات.
- المساهمة في ترسيخ مفهوم الأمن بمختلف أشكاله.
- تحقيق الإستفادة المثلى من الموارد البشرية المبدعة والمنتجة لمواجهة التحديات.
- تسويق المخرجات العلمية والتقنية المبتكرة بطريقة فعالة تسهم في تنمية المجتمعات.

3.الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال الجامعية:

تؤدي حاضنات الأعمال الجامعية مجموعة من الأدوار والمهام المهمة التي تسهم في دعم المشروعات وتنميتها ومن أبرز هذه الخدمات[2]:

- **الخدمات الاستشارية:**

تشمل هذه الخدمات إعداد دراسات الجدوى الإقتصادية للمشروعات، بالإضافة إلى تقديم إستشارات متخصصة في المجالات القانونية والتسويقية، وإستشارات تتعلق بالجودة الشاملة،والإدارة

[1].رغدة سالم عودة الزيدانين :مرجع سابق، ص ص119.118.

[2]حورية بن عطية ، عادل مياح : **دور حاضنات الأعمال الجامعية في دعم المؤسسات الناشئة .حاضنة الأعمال الجامعية المسيلة نموذجا .** مجلة السلام للعلوم الإنسانية والإجتماعية ، المجلد 06، العدد02، 2022، ص64.

الفنية، والإدارة الإدارية، والمحاسبة، والإدارة المالية للمشاريع، كما تشمل أيضًا تقديم المشورة حول سبل حماية الملكية الفكرية.

- **الخدمات الإدارية:**

تتولى الحاضنات الجامعية مهمة تدريب الكوادر الإدارية على أداء المهام الإدارية بكفاءة، كما توفر لهم الخدمات الحاسوبية اللازمة لدعم سير العمل الإداري داخل المشاريع.

- **تنمية الموارد البشرية:**

تسهم الحاضنات في تأهيل الموارد البشرية العاملة في المشاريع البحثية بمختلف تخصصاتها ومجالاتها، من خلال ربطهم بسوق العمل وبأنشطة الحاضنة، والعمل على تطوير مهاراتهم وربطهم بمؤسسات التنمية المختلفة، مما يعزز من فرص نجاح هذه المشاريع واستدامتها.

- **الخدمات التمويلية:**

تقوم الحاضنات بدور الوسيط والموجه نحو مؤسسات التمويل المختلفة سواء كانت برامج حكومية أو مؤسسات دعم وتمويل مالي أخرى بهدف توفير الدعم المالي اللازم للمشاريع المحتضنة.

- **الخدمات العامة:**

تشمل هذه الفئة من الخدمات توفير الأمن، وأماكن التدريب، وغيرها من الخدمات الأساسية التي يحتاجها أصحاب المشاريع أثناء فترة الاحتضان.

- **المتابعة والخدمات الشخصية:**

تُعنى هذه الخدمات بتقديم النصح والتوجيه المستمر للمستفيدين، مما يساعدهم على تجاوز التحديات وتحقيق أهدافهم بكفاءة وفاعلية.

4. أهمية و دور حاضنة الأعمال الجامعية :

تُنشأ حاضنات الأعمال الجامعية بهدف إضفاء دور جديد ومحوري للجامعة يُسهم في دفع عجلة التنمية الإقتصادية، فإلى جانب مهامها التقليدية في التعليم العالي والبحث العلمي تتجه الجامعات من خلال هذه الحاضنات إلى خلق فرص إستثمارية وتشغيلية لمخرجاتها لاسيما نتائج البحث العلمي.

وتبرز أهمية حاضنات الأعمال الجامعية في النقاط التالية:[1]

- تُعد حاضنات الأعمال الجامعية وسيلة فعالة لربط الجامعات بمختلف قطاعات الإنتاج مما يعزز مساهمتها في التنمية الشاملة هذا التكامل يؤدي إلى تطوير الإنتاج وزيادة التنافسية على المستويين المحلي والدولي إلى جانب رفع الكفاءة التقنية للكوادر الجامعية وتعزيز البنى التحتية البحثية وتنويع مصادر التمويل.
- تلعب هذه الحاضنات دورًا محوريًا في دعم رواد الأعمال من خلال نقل المعرفة من الحقل الأكاديمي إلى عالم الأعمال كما تساهم في تقييم الأفكار وتحويلها إلى مشاريع ريادية ذات قيمة مضافة في السوق المحلي من خلال توفير البيئة والوسائل التي تشجع الطلبة على خوض تجربة ريادة الأعمال.
- تسهم حاضنات الأعمال الجامعية في تعزيز التعاون بين الجامعة والقطاعين العام والخاص ضمن إطار التنمية الإقتصادية والإجتماعية الشاملة.
- تدعم هذه الحاضنات إنشاء وتطوير المشاريع المعتمدة على التكنولوجيا المتقدمة والخبرات المتوفرة داخل الجامعات.

وبذلك أصبحت حاضنات الأعمال الجامعية قوة دافعة ومحورية في مسيرة التنمية تشكّل جسرًا لتحويل الإنجازات العلمية والإبداعات البشرية إلى مشاريع منتجة وفعالة.

5. مراحل مر افقة حاضنات الأعمال للمؤسسات الناشئة:

تضطلع حاضنات الأعمال بدور محوري في مرافقة المؤسسات الناشئة عبر مختلف مراحل تطورها وقد حدَّد الباحثون الاقتصاديون هذه المراحل في ثلاث فترات أساسية متعاقبة تشمل[2]:

1. مرحلة ما قبل الاحتضان:

تسبق هذه المرحلة التحاق المؤسسة الناشئة فعليًا بالحاضنة حيث يُنظّم لقاء أولي يجمع بين رائد الأعمال وإدارة الحاضنة يتم في هذا الإطار تقديم الدعم اللازم لتطوير فكرة المشروع وذلك من خلال تمكين رائد الأعمال من صياغة فكرته بشكل أوضح وتحليلها وتقييم جدواها وصلاحيتها للتنفيذ كما تشمل هذه

[1].ع. أبو قحف : **العولمة وحاضنات الأعمال مفاهيم مبدئية وتجارب عالمية** ، الرباط:المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة ، 2002،ص288.

[2].الشريفة دبوالشعور : **دورحاضنات الأعمال في دعم وتنمية المؤسسات الناشئة STARTUPS** دراسة حالة الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية ، المجلد 04 ، العدد 02 ،ص ، ص 4642.

المرحلة إعداد نموذج الأعمال وبناء خطة عمل متكاملة إلى جانب توفير برامج تدريبية تركز على المهارات الإدارية الأساسية والمواضيع التخصصية ذات الصلة بطبيعة المشروع.

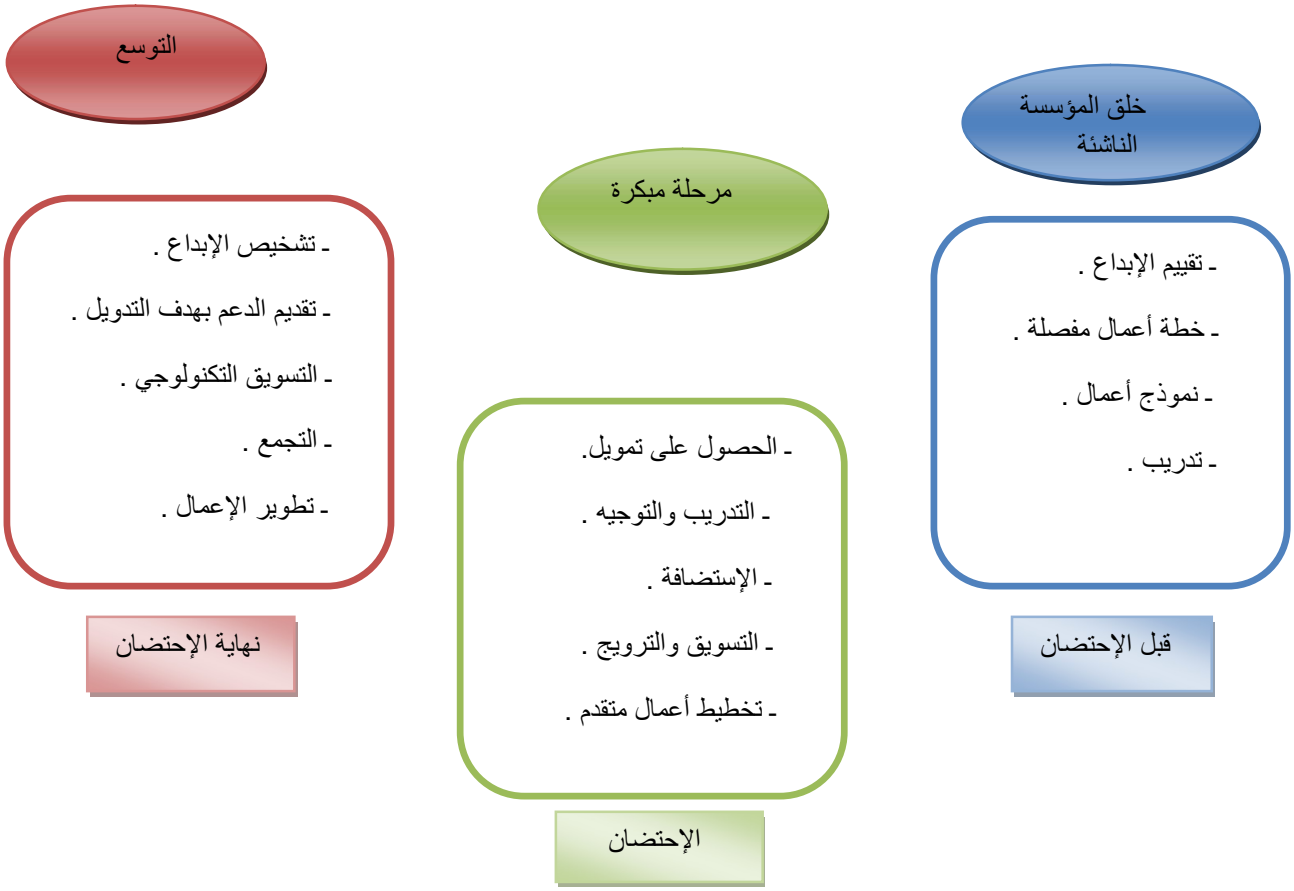
2. مرحلة الاحتضان:

تعد هذه المرحلة هي الفعلية لإنضمام المشروع إلى الحاضنة حيث يُقدَّم خلالها الدعم الميداني والمرافقة المكثفة من قبل الحاضنة يتمحور دور الحاضنة هنا حول تقديم مجموعة من الخدمات التي تُمكّن رائد الأعمال من تنفيذ مشروعه على أرض الواقع بأقل التكاليف الممكنة مع تعزيز فرص نجاحه وتحقيق نمو ملموس تمتد هذه المرحلة من بداية تنفيذ المشروع وصولًا إلى تحقيق مرحلة النضج والتوسع في النشاط.

2. مرحلة التخرج من الحاضنة:

تُمثّل هذه المرحلة نهاية فترة الإحتضان حيث تكون المؤسسة الناشئة قد بلغت مستوى من النضج يخولها مواصلة نشاطها بشكل مستقل ويحدث ذلك عادة بعد تحقيق أهداف المشروع وتوسيع نطاق الأسواق المستهدفة سواء على المستوى المحلي أو الدولي في هذه المرحلة تُوضع خطة واضحة لخروج المشروع من الحاضنة وفقًا لما تنص عليه برامج الدعم دون أن يعني ذلك الإنفصال الكامل عنها إذ تظل الحاضنة متاحة لتقديم بعض الخدمات والتوجيهات حتى بعد مرحلة التخرج الرسمية.

شكل رقم (04): يوضح مراحل الإحتضان .



المصدر: د. بوالشعورالشريفة ، مرجع سابق ،ص 425.

ثالثا : حاضنة الأعمال في الجزائر.

1 . حاضنة الأعمال حسب القانون الجزائري :[1]

وفقا للمشرع الجزائري وحسب المرسوم التنفيذي رقم 78.03 المؤرخ في 24 ذي الحجة 1423 الموافق ل 25 فيفري 2003 يتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات على أنها : مؤسسات ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي .

[1].دالية بوراس ،جليلة صحراوي : **واقع حاضنة اللأعمال في الجزائروسبل ترقيتها ،المؤتمرالعلمي الثاني عشر.التدريب من أجل التشغيل ،** الجزائر،09.10 ديسمبر 2018م ، ص1941.

وتكون المشاتل في إحدى الأشكال الآتية :

.المحضنة : هيكل دعم يتكفل بدعم حاملي المشاريع في قطاع الخدمات .

.ورشة الربط : هيكل دعم يتكفل بدعم حاملي المشاريع في قطاع الصناعة والصغيرة المهن الحرفية .

.نزل المؤسسات : هيكل دعم يتكفل حاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث .

وتنشأ هذه المشاتل بموجب مرسوم تنفيذي وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وتتمثل أهم أهدافها في :

- تطوير التآزر مع المحيط المؤسساتي .
- المشاركة في الحركة الإقتصادية في مكان تواجدها .
- تشجيع بروز المشاريع المبتكرة .
- تقديم الدعم لمنشئي المؤسسات الجدد .
- ضمان ديمومة المؤسسات المرافقة .
- تشجيع المؤسسات على تنظيم أفضل .
- العمل على أن تصبح على المدى المتوسط عاملا استراتيجيا في التطور الإقتصادي في مكان تواجدها .

أما مهمامها فتتمثل في:

- إستقبال وإحتضان ومرافقة المؤسسات حديثة النشأة لمدة معينة وكذا أصحاب المشاريع .
- تسيير وإيجار المحلات وذلك بوضع المحلات تحت تصرف أصحاب المشاريع تتناسب مساحتها مع طبيعة المشتلة وإحتياجات نشاطات المشروع .
- تقديم الخدمات من حيث التوطين الإداري والتجاري للمؤسسات الحديثة النشأة وللمتعهدين بالمشاريع .
- تقديم إرشادات خاصة .

وبالنسبة لأجهزتها فيسير كل مشتلة مؤسسة مجلس إدارة ويديرها مدير تساعده في أداء مهامه لجنة إعتماد المشاريع ."

2. و اقع حاضنة الأعمال الجامعية في الجز ائر:

تُعد تجربة الجزائر في مجال حاضنات الأعمال التقنية متأخرة نسبيًا مقارنة بعدد من الدول النامية والدول العربية على وجه الخصوص، حيث لم يُصدر أي قانون أو مرسوم ينظّم نشاط الحاضنات إلى غاية سنة 2003، باستثناء القانون رقم 18/01 الصادر سنة 2001 والذي يمثل القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وقد أشار فقط إلى مفهوم "مشاتل المؤسسات"وقد تبنّى المشرّع الجزائري مفهومي "مشاتل المؤسسات" و"مراكز التسهيل" إلا أن مفهوم "المحضنة" ظل محدودًا في الجزائر حيث يُقتصر على دعم المشاريع التي تقدم خدمات فقط في المقابل يشمل مفهوم الحاضنات في الدول المتقدمة والدول النامية مختلف أنواع المشاريع لا سيما تلك المبنية على المبادرات التكنولوجية المتميزة وتُعد المؤسسات القائمة على البحث والتطوير النموذج الأقرب لما يُعرف بحاضنات الأعمال التقنية المعمول بها في الدول التي تمتلك تجارب متقدمة في هذا المجال من حيث تركيزها على دعم المؤسسات الإبتكارية والبحثي وقد تجسّد المشروع الجزائري في إقامة مشاتل ومحاضن للمؤسسات ومراكز للتسهيل حيث سعت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية إلى إنشاء حاضنات أعمال في عدد من الولايات، منها: الأغواط، باتنة، البليدة، تلمسان، سطيف، عنابة، قسنطينة، وهران، الوادي، تيزي وزو، والجزائر العاصمة كما تم إنشاء ورشات ربط في ولايات: الجزائر العاصمة، سطيف، وقسنطينة،وفي السياق ذاته أنشأت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية مراكز تسهيل على مستوى عدة ولايات، منها: الجزائر العاصمة، بومرداس، تيبازة، البليدة، الشلف، وهران، تيزي وزو، سطيف، قسنطينة، الوادي، جيجل، الأغواط، سيدي بلعباس، وغرداية[1].

3. مهام حاضنة الأعمال الجامعية:

بوجه عام ينبغي أن تقدم حاضنات الأعمال الجامعية مجموعة من الخدمات التقليدية المعروفة التي توفرها مختلف حاضنات الأعمال إلى جانب مجموعة من المهام الإضافية التي تميزها ومن أبرزها ما يلي[2]:

- **تقديم الدعم في إعداد نموذج العمل وخطة الأعمال**: من خلال مساعدة رواد المشاريع في بلورة أفكارهم وتحويلها إلى نماذج قابلة للتطبيق العملي ضمن خطة متكاملة ومدروسة.

[1].دالية بوراس ، صحراوي جليلة: مرجع سابق ، ص1940.

[2].نصيرة هبري ، أمينة مزيان :**اهمية حاضنات الاعمال الجامعية في دعم ومر افقة المؤسسات المقاولاتية والناشئة** ، مجلة دراسات حول المؤسسات الناشئة ، المجلد 7،العدد8،الجزائر ،2021،ص ، ص 127،128.

- **توفير فضاءات العمل المناسبة**:إضافة إلى تقديم خدمات السكرتارية والدعم اللوجستي الذي يُسهّل سير المشاريع في مراحلها الأولى.
- **مرافقة أصحاب المشاريع لدمجهم في بيئة الأعمال**: عبر توفير التوجيه والإرشاد والتواصل مع الفاعلين في المجال الاقتصادي.
- **توجيه حاملي المشاريع نحو الجهات المناسبة للتمويل**: بما يضمن لهم فرصًا أفضل للحصول على الدعم المالي الذي يتناسب مع طبيعة مشاريعهم.
- **مرافقة أصحاب المشاريع في إجراءات تسجيل براءات الاختراع**: لحماية إبتكاراتهم وضمان حقوقهم الفكرية.
- **دعم حاملي المشاريع في الحصول على علامة "مشروع مبتكر" أو صفة "مؤسسة ناشئة"**: والتي تُعد من المؤشرات المهمة للإعتراف بمشاريعهم وتسهيل الإستفادة من الإمتيازات الموجهة لهذه الفئة.

4. أهمية حاضنات الأعمال في الجزائر:

إن إنفتاح الإقتصاد الجزائري على الأسواق العالمية سيؤدي إلى بروز منافسة شديدة في مجال السلع والخدمات ومن أجل الحفاظ على نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بادرت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية إلى إعداد القانون التوجيهي رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر والذي يهدف إلى ترقية هذه المؤسسات من خلال توفير الأطر القانونية اللازمة لدعمها، ونظرًا لما يعانيه هذا القطاع من مشكلات وعراقيل قد تعيق نموه الطبيعي سارعت الوزارة المعنية إلى وضع حزمة من التدابير والإجراءات التي تهدف إلى التخفيف من هذه التحديات ومن بين أهم هذه الإجراءات إنشاء حاضنات الأعمال التي تُعد أداة فعالة وأساسية في دعم الاقتصاد الوطني وتعزيز مساره التنموي2001.[1]

ويمكن إبراز الدور المحوري الذي تلعبه حاضنات الأعمال في دعم وترقية الاقتصاد الوطني من خلال النقاط التالية[2]:

- تُعد إحدى المصادر الأساسية للإبداع والابتكار.
- تساهم في توسيع وتنويع القاعدة الإقتصادية من خلال إستغلال الأفكار الريادية وتحويلها إلى مشاريع اقتصادية واعدة مما يفتح آفاقًا جديدة أمام الاستثمارات.

[1]. الجريدة الرسمية ،المرسوم التنفيذي المؤرخ في 12ديسمبر 2001 المتضمن القانون الإساسي لمشاتل المؤسسات ، رقم13، 2003، ص13.

[2]. شلبي نبيل محمد : **دور الحاضنات الصناعية في دعم الابداع** ، مجلة التنمية الصناعية ، العدد05،ماي 2003، ص69.

- تعزز من القدرة التنافسية والتصديرية للمؤسسات الوطنية إذ تعمل الحاضنات التقنية على تقوية علاقات التشابك والتعاون مع المؤسسات الإنتاجية خارج نطاقها وخاصة تلك التي تحتاج إلى الدعم التكنولوجي لتطوير قدراتها الإنتاجية وتحسين جودة منتجاتها.
- تشكل مصدرًا مهمًا للدخل القومي من خلال دورها في تعبئة المدخرات الصغيرة وإستثمارها في مشاريع مربحة وناجحة.
- تساهم بفعالية في خلق فرص عمل جديدة ودائمة.
- تساعد على تحقيق تنمية إقليمية متوازنة من خلال أنشطة الحاضنات النوعية التي تُصمم وفقًا لخصوصيات وإمكانات كل منطقة مما يدعم السوق المحلي ويُعزز الصادرات.
- تساهم في تحسين المؤشرات الإقتصادية الكلية من خلال تقليص الإعتماد على الواردات وتعزيز النمو في مختلف القطاعات الإقتصادية.
- تلعب دورًا في نقل التكنولوجيا وتطوير تقنيات ملائمة للبيئة المحلية ما يسهم في رفع جودة المنتجات الوطنية وتحقيق تميزها.
- بعد توقيع إتفاق الشراكة مع الإتحاد الأوروبي يُتوقع أن تخرج بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير القادرة على المنافسة من السوق وهنا تبرز أهمية الحاضنات كآلية فعالة لإنشاء مؤسسات قوية تمتلك قدرة على التنافس وتحقق قيمة مضافة تدفع بعجلة النمو الإقتصادي.

إلى جانب ما توفره حاضنات الأعمال من مرافق وخدمات وما تتبناه من ممارسات فعالة فإن لها دورًا إضافيًا في دعم المؤسسات الصغيرة التابعة لها من خلال ما يلي:

- التنسيق مع الجهات الحكومية والخاصة المعنية بالدعم والمتابعة من أجل توفير مختلف أشكال الدعم الضرورية لنجاح المشاريع مثل منح التمويل بشروط ميسرة ووضع نظام فعال لضمان القروض.
- إنشاء لجان إستشارية تضم خبراء وباحثين ورجال أعمال مع اعتماد آلية واضحة تُمكّن المؤسسات الصغيرة من الإستفادة المثلى من خبرات هذه اللجان.
- تطوير قواعد بيانات متخصصة تخدم بشكل خاص إحتياجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع تسهيل عملية الوصول إلى مصادر المعلومات الأخرى ذات الصلة.
- التعاون مع الجهات المختصة لتقديم حزمة متكاملة من برامج التدريب وورش العمل والندوات في مختلف المجالات المرتبطة بإدارة وتطوير المشاريع الصغيرة وذلك بما يتناسب مع طبيعة النشاط الإقتصادي وبأقل التكاليف الممكنة.

5.الإطار القانوني وتنظيمي لحاضنات الأعمال في الجزائر:

نظرًا لشيوع فكرة حاضنات الأعمال في العالم ونتيجة للنجاح الكبير والدور الذي حققته في دعم ورعاية وتطوير المؤسسات الناشئة المبنية على الأفكار والمبادرات التكنولوجية المبتكرة ، فقد أدركت الجزائر أهمية هذا المفهوم خاصة في ظل التحديات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مما دفعها إلى تبني هذا النموذج كأداة لدعم ثقافة ريادة الأعمال وتعزيز قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي يُعد من بين الإستراتيجيات الحيوية في ظل الظروف المحلية وفي هذا السياق سمحت الجزائر من خلال وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية بوضع الأطر القانونية والتشريعية والتنظيمية اللازمة لإنشاء حاضنات الأعمال بصيغة قانونية واضحة إلى جانب توفير نماذج ومقابلات قانونية للمؤسسات ومراكز التسهيل وقد تجلّى هذا الإطار القانوني في المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فبراير 2003،الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات والمرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ في نفس التاريخ و الذ ي يحدد القانون الأساسي النموذجي لمراكز التسهيل وقد تم إعداد هذين المشروعين إنطلاقًا من النموذج الفرنسي حيث تم تكييف مفهوم الحاضنات ليتلاءم مع الخصوصيات الجزائرية من حيث البيئة القانونية والتنظيمية والاجتماعية وعلى ضوء ذلك تم تحديد الإطار التنظيمي لكل من الحاضنات والمؤسسات ومراكز التسهيل بشكل دقيق.[1]

6.التحديات التي تواجه حاضنات الأعمال الجامعية في الجزائر:

تواجه حاضنات الأعمال في الجزائر جملة من التحديات التي تؤثر على فعاليتها في دعم المؤسسات الناشئة، ويمكن عرضها كما يلي:[2]

- غياب الوضوح في المفاهيم المتعلقة بحاضنات الأعمال لا سيما من الناحية القانونية حيث إعتبرها المشرع الجزائري شكلاً من أشكال المشاتل الموجهة للقطاع الخدمي.
- ضعف الوعي السياسي والإقتصادي بالدور الحيوي الذي تلعبه حاضنات الأعمال في دعم المؤسسات الناشئة وتنميتها.

1.نور الدين أحمد حسام الدين : **و اقع حاضنات الأعمال في الجز ائرالأطروالتحديات** ، مخبر دراسات التنمية الإقتصادية، المجلة الشاملة للحقوق ، جامعة عمار ثليجي، الأغواط ، ديسمبر 2022، ص ص 7.6.

2.سارة بوعدلة ، هديات خديجة بن طيب ، مرجع سابق، ص49.

- محدودية التمويل وغياب منظومة فعالة لرأس المال المغامر مما يشكل أحد أبرز المعوقات التي تحد من قدرة الحاضنات على دعم المشاريع.
- إستمرار البيروقراطية داخل الإدارات والهيئات العمومية وهو ما يعطل الإجراءات ويؤخر تنفيذ المبادرات.
- نقص المعلومات وضعف الخبرة التنظيمية في مجال تسيير وإدارة الحاضنات.
- مشكلات متعلقة بالحصول على العقارات اللازمة لتوسيع فضاءات الحاضنة.
- ضعف التنسيق بين مختلف هيئات التنمية مثل الجامعات ومراكز البحث من جهة وقطاع الإنتاج من جهة أخرى فضلاً عن غياب التكامل مع مؤسسات التمويل والإستشارة.
- قصور في مشاريع تنمية روح الريادة في ظل غياب برامج فعالة لإستثمار الطاقات الريادية والمهارات الكامنة.
- محدودية تأهيل المورد البشري وإفتقاره للمعرفة الكافية بمجال المقاولاتية ما يعوق تحويل الأفكار المبتكرة إلى مشاريع واقعية.
- التخلف التكنولوجي وعدم مواكبة التطورات في بيئة الأعمال الحديثة كالدفع الإلكتروني والتجارة الرقمية.
- تدني مستوى الإنتاجية وعدم مطابقة المنتجات للمعايير الدولية مما يضعف من قدرة المنتجات الجزائرية على المنافسة في الأسواق الخارجية.

7. معوقات إنشاء حاضنات الأعمال في الجزائر:

رغم إدراك الأهمية المتزايدة لحاضنات الأعمال في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا أن انتشارها في الجزائر يواجه جملة من التحديات والعوائق يمكن تلخيص أبرزها في النقاط التالية:[1]

- **نقص الخدمات الداعمة ومؤسساتها**: خاصة في مجالات التمويل توفير المعلومات الإقتصادية والتجارية، الإستشارات، والتدريب إلى جانب صعوبة الحصول على إستثمارات طويلة الأمد.
- **إشكالية العقار**: حيث أن توفر العقار يُعد شرطًا أساسيًا لإنشاء الحاضنات ومع الوضعية الراهنة لهذا القطاع في الجزائر يشكّل عائقًا كبيرًا خصوصًا أمام الحاضنات الخاصة التي تهدف إلى تحقيق الربح.

[1]. محمد السلمي: **الأهمية الإقتصادية لحاضنات الإعمال التقنية** ، مجلس الغرف السعودية ، 2003، ص 109.

- **ضعف التنسيق بين مختلف الفاعلين** في بيئة الأعمال وعلى رأسهم الجامعات ومراكز البحث من جهة والمؤسسات الإنتاجية من جهة أخرى إضافة إلى نقص التواصل بين مؤسسات التمويل، البحث، والاستشارة.

ولضمان نجاح تجربة حاضنات الأعمال في الجزائر ينبغي أخذ مجموعة من العوامل الحاسمة بعين الاعتبار من بينها[1]:

- صياغة سياسات وطنية داعمة ومتكاملة لحاضنات الأعمال.
- تعزيز علاقة الحاضنة بالمجتمع المحلي من خلال خلق فرص عمل مستدامة.
- توفير بيئة عمل ملائمة داخل الحاضنة تشجع على الإبداع والنمو.
- إحترافية إدارة الحاضنة من خلال تعيين مديرين ذوي كفاءة وخبرة في مجال ريادة الأعمال.
- تأسيس شبكات معرفية وخبراتية عبر ربط الحاضنة بمصادر المعرفة وشبكات الأعمال.
- ضمان متابعة فعالة للمشاريع المحتضنة وتقييم أدائها باستمرار.
- تبسيط الإجراءات الإدارية والقانونية بما يضمن تسهيل عملية إنشاء وتسيير الحاضنات.

وبإختصار فإن نجاح الحاضنات يعتمد على مدى توفر هذه المقومات وجودة تنفيذها كما أن إقامة حاضنات أعمال فعالة في الجزائر يمكن أن تُشكّل إستراتيجية مثلى لدعم الإبتكار تشجيع ريادة الأعمال وتطوير مؤسسات قادرة على الإستقلال المالي والتوسع المستدام.

8آليات تطوير حاضنات الأعمال في الجزائر:

إستنادًا إلى التجارب الدولية الناجحة يمكن تبني مجموعة من الآليات التي تضمن تطوير حاضنات أعمال فعالة ومؤثرة في الجزائر ومن أهم هذه الآليات[2]:

- تحديد الأهداف بوضوح منذ التأسيس بما يتماشى مع متطلبات السوق وأولويات التنمية الاقتصادية وضمان مردودية للمستثمرين.
- تعزيز مهارات التخطيط وإتخاذ القرار لدى رواد الأعمال من خلال تنظيم ورشات تدريبية وبرامج تأهيلية.
- مساعدة المشاريع الناشئة على إعداد خطط عمل متكاملة تتناسب مع أهدافها وطبيعة نشاطها.

[1] محمد محروس اسماعيل :**اقتصاديات الصناعة والتصنيع** ، مصر شباب الجامعة ،1997،ص،234.

[2] .دالية بوراس ، جليلة صحراوي: مرجع سابق ، ص ، ص 1947.1946.

- توظيف إدارة تنفيذية ذات كفاءة عالية قادرة على دعم الشركات المحتضنة خاصة من خلال بناء علاقات مع المستثمرين والشركات الكبرى.
- تنظيم ورشات عمل تدريبية متنوعة تركز على المهارات الإدارية، التسويق، والمالية بما يعزز قدرة الرياديين على إدارة مشاريعهم بنجاح.
- تطوير مهارات دراسات السوق والتسويق لمساعدة المحتضنين على فهم البيئة التنافسية وتحديد إستراتيجيات ترويج فعّالة.
- توفير البنية التحتية والخدمات الأساسية مثل الإنترنت، الهاتف، خدمات النسخ والطباعة، الأمن، السكرتارية، والمحاسبة.
- تسهيل الوصول إلى مصادر التمويل المختلفة سواء من خلال البنوك أو عبر المستثمرين من القطاع الخاص.
- تعزيز الشراكات الإقليمية والدولية عبر التعاون مع حاضنات أعمال في الخارج والإنضمام إلى الشبكات العربية، مثل تلك الموجودة في سوريا، مصر، تونس، والإمارات بهدف:
  - **دعم وتطوير شبكة حاضنات الأعمال العربية.**
  - **إنشاء حاضنات داخل الجامعات لتشجيع الطلبة والباحثين على ريادة الأعمال.**

رابعا : الثقافة المقاولاتية.

1. جذور الفكر المقاولاتي :

شهد مفهوم المقاولاتية تطورات متعددة عبر مراحل زمنية مختلفة، تميزت بإسهامات ونظريات علمية متباينة قدّمها باحثون منذ القرن السادس عشر ولا يزال هذا المفهوم محل دراسة وتطوير حتى يومنا هذا إذ أصبحت المقاولاتية تُعد من الركائز الأساسية للتنمية الإقتصادية ومن هذا المنطلق يمكن القول إن ظاهرة المقاولاتية قديمة في جذورها لكنها متجددة في أبعادها وممارساتها وسنستعرض فيما يلي بإيجاز المسار التاريخي لتطور الفكر المقاولاتي[1] وتشير الدراسات إلى أنه حتى القرن الثامن عشر كانت معظم الأنشطة الإنتاجية تُمارس داخل المنازل بطريقة يدوية دون الإعتماد على الآلات وقد إتسمت تلك الفترة بسيطرة النشاط التجاري على الأنشطة الاقتصادية وهو ما عكس الطبيعة التقليدية السائدة آنذاك ومع بزوغ الثورة الصناعية ونشوء النظام الرأسمالي بدأ الفكر المقاولاتي يتغير حيث تطورت الوحدات الإنتاجية وتحولت إلى

[1]. سعد أوكيل : **ريادة الأعمال أو المقاولاتية مقارنة شاملة وعملية** ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007، ص19.

مؤسسات صغيرة ومتوسطة إلا أن الاهتمام الأكاديمي آنذاك كان منصبًا على المؤسسة ككيان اقتصادي دون الإلتفات إلى الدور المحوري الذي يلعبه الفرد المقاول في هذا السياق وفي الإطار النظري عرّف الإقتصاديون النيوكلاسيك المؤسسة بوظيفتها التنسيقية بين عناصر الإنتاج كالعمل ورأس المال بينما إعتبروا أن دور المقاول ينتهي عند حدود توازن السوق بين العرض والطلب غير أن هذا الطرح قوبل بالإنتقاد من طرف إقتصاديين أمثال "كنتيلون(Cantillon) " الذي أولى اهتمامًا خاصًا بدور المقاول في العملية الإقتصادية ومع نهاية القرن التاسع عشر ونتيجة إشتداد المنافسة الناجمة عن الثورة الصناعية الثانية، ظهرت أفكار جديدة في مجال التسيير أبرزها الفصل بين الملكية والإدارة وهو النموذج الذي ظهرت ملامحه الأولى في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1870 وعمّ إنتشاره في عشرينيات القرن العشرين وقد تميزت هذه المرحلة بتهميش واضح لدور المقاول في تأسيس المؤسسات حيث تم التركيز على الجوانب الهيكلية والتنظيمية فقط إلا أن التحولات الإقتصادية التي شهدتها فترة الثمانينات وخاصةً الأزمة الاقتصادية العالمية فرضت مراجعة شاملة للأدوار التي تلعبها مختلف أنواع المؤسسات فقد تبيّن أن المؤسسات الكبرى لم تعد قادرة على مواجهة التحديات الجديدة مما دفعها إلى تسريح أعداد كبيرة من العمال فساهمت في إرتفاع نسب البطالة وتعميق الأزمة في المقابل بدأت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبرز كبديل مرن وفعّال للخروج من الأزمة وهو ما أعاد الإعتبار مجددًا للمقاولاتية كخيار إستراتيجي في السياسات الإقتصادية[1].

2.عناصر ثقافة المقاولة:

تناول ثقافة المقاولة يقودنا إلى إستعراض أهم العناصر المكوّنة لها والتي ترتبط بالدرجة الأولى بمجموعة من القيم المهنية التي يتحلى بها المقاول ويُعرَّف المقاول بأنه الشخص الذي يتمتع بقدرات مميزة مثل الحاجة إلى الإنجاز، الثقة بالنفس، الرؤية المستقبلية، والرغبة في الإستقلالية إلى جانب سمات أخرى وتتمثل أبرز عناصر ثقافة المقاولة فيما يلي[2]:

- **الحاجة إلى الإنجاز:**

تعبر هذه السمة عن رغبة المقاول في تقديم أداء متميز وتحقيق الأهداف بكفاءة مع تحمّل المسؤولية والسعي نحو الإبتكار والتطوير المستمر ويقوم المقاول بتقييم إنجازاته بناءً على معايير عالية وغير تقليدية.

[1]. محمد فلاق : **ريادة الأعمال المقاولاتية من الفكرة إلى التجسيد** ، ألف للوثائق للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2022،ص24.

[2]. سفيان بدراوي : **ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميداني بولاية تلمسان** ، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتورة تخصص علم اجتماع التنمية البشرية ، جامعة ابي بكر بلقايد، 2014.2015، ص ، ص، 79.78.

- **الثقة بالنفس:**

يمتلك المقاول إيمانًا عميقًا بقدراته الذاتية والفكرية مما يمكنه من إنشاء وإدارة مشروعاته عبر الاعتماد على إمكانياته الشخصية كما يُظهر قدرة قوية على اتخاذ القرارات وحل المشكلات ومواجهة التحديات المستقبلية بثقة واطمئنان.

- **الرؤية المستقبلية:**

يتمتع المقاول بنظرة تفاؤلية نحو المستقبل ويسعى إلى تحقيق مراكز متقدمة ومستويات ربحية متنامية مع القدرة على استشراف الفرص وتوظيفها بفعالية.

- **التضحية والمثابرة:**

يؤمن المقاولون أن النجاح وإستمراريته يتطلبان الصبر والمثابرة إضافة إلى التضحية بالرغبات الآنية في سبيل تحقيق أهداف مستقبلية كبرى فهم يدركون أن العطاء والعمل الجاد هما مفتاح ضمان إستمرارية مشروعاتهم.

- **الرغبة في الإستقلالية:**

تشير هذه الخاصية إلى ميل المقاول للإعتماد على الذات في تحقيق الأهداف وإنشاء مشروعات خاصة بعيدًا عن الشراكة أو العمل لدى الغير خاصة مع توافر الموارد المالية الإستقلالية تمنحه حرية أكبر في تجسيد أفكاره وطموحاته وتمكنه من التحكم في إدارة مؤسسته مما يوفر له دخلًا مناسبًا ويسمح له بتحقيق الثراء وقد وصف "شومبيتر (Schumpeter) "هذه الحالة بمصطلح" **المملكة الصغيرة**" تعبيرًا عن استقلالية المقاول داخل مؤسسته الخاصة.

.3.3 مقومات الثقافة المقاولاتية:

تُعدّ الثقافة المقاولاتية منظومة متكاملة من القيم والممارسات العملية كما تم التطرق إليه سابقًا وهي بحاجة إلى مجموعة من المقومات كي تتجلى وتبرز داخل أي مجتمع ليُصبح بالإمكان وصفه بالمجتمع المقاولاتي وفيما يلي أبرز هذه المقومات[1]:

[1]. مصطفى محسن : **التربية وتحولات عصر العولمة: مداخل للفقد والاستشراق** ، المركز الثقافي العربي ، الدار البيضاء ،بيروت ،ص54.

- **المحيط الاجتماعي:**

يلعب المحيط الإجتماعي دورًا محوريًا في تحفيز الأفراد على إنشاء المؤسسات نظرًا لتركيبته المتنوعة والغنية التي توفر بيئة خصبة لبروز روح المبادرة والمقاولة.

- **الأسرة:**

تُسهم الأسرة بشكل فعّال في تطوير القدرات المقاولاتية لدى أبنائها وتوجيههم نحو التفكير في إنشاء مشاريع خاصة كخيار مهني مستقبلي، ويتجلى هذا الدور بوضوح عندما يكون الوالدان من أصحاب المشاريع أو المقاولين حيث يعملون على تشجيع أبنائهم منذ سن مبكرة على خوض بعض الأنشطة وتحمل مسؤوليات بسيطة مما يعزز فيهم روح المبادرة والاعتماد على النفس.

- **الدين:**

يُعد الدين من المؤسسات الإجتماعية الأساسية التي يستقي منها الأفراد منظومة من القيم والمعايير والتي تدعم بدورها الفعل المقاولاتي، فالدين غالبًا ما يحث على العمل والإعتماد على الذات والسعي لطلب الرزق وهي كلها مرتكزات تدعم روح المقاولة.

- **العادات والتقاليد:**

تؤثر العادات والتقاليد بشكل واضح على توجهات الأفراد نحو إنشاء المشاريع حيث تختلف هذه التوجهات بإختلاف أنماط العيش فمثلًا تميل المجتمعات البدوية إلى ممارسة الزراعة والرعي بمشاركة أفراد الأسرة بينما نجد في مجتمعات أخرى أن الصناعات التقليدية والأنشطة التجارية تُمارس وتُورّث من جيل إلى آخر مما يعزز من استمرارية الفعل المقاولاتي.

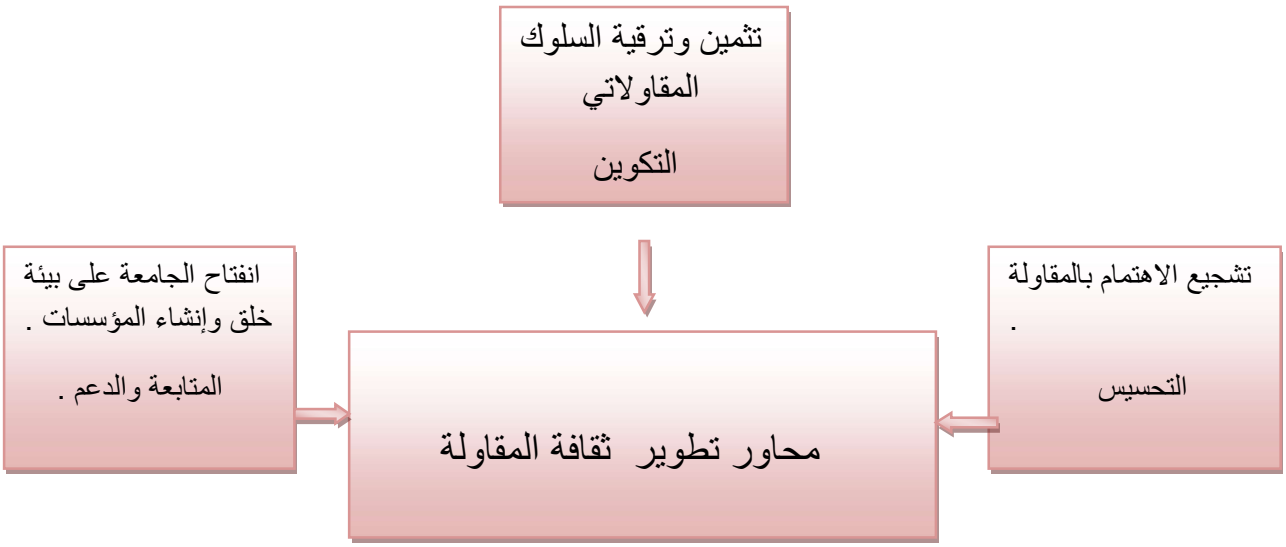
- **المدرسة:**

لا يمكن فصل المدرسة عن الحركية السوسيو-إقتصادية للمجتمع فهي إلى جانب دورها التعليمي والتربوي الأساسي مطالبة بأن تؤدي دورًا تكامليًا مع مجال المقاولة وذلك عبر بناء جسور تواصل مع هذا المجال وبذلك تتحول المدرسة إلى رافعة للتنمية من خلال إنفتاحها على عالم المقاولات وغرس ثقافة المقاولة في نفوس الشباب وهنا تبرز أهمية نقل المعرفة إلى المجتمع في إطار مقاولاتي يهدف إلى خلق الثروات من خلال التربية والتكوين.

4.عناصر تنمية الثقافة المقاولاتية :

من خلال تحليل الباحث سفيان بدراوي علاقة الجامعة والبحث بالمقاولة توصل إلى "المحاور الأساسية لتطوير الثقافة مقاولاتية وهي التحسيس والعمل على التأكيد على أهمية المقاولة من خلال التكوين في المقاولاتية الواقع التدريسية المسالك المهنية والأكادمية والورشات التدريبية الخهذا لأجل تشجيع الاهتمام بالمقاولة الذي يعتبر العنصر الأساسي في الثقافة المقاولاتية يأتي بعدها تشجيع السلوكات والممارسات المقاولاتية من خلال تبني ودعم مختلف الأفكار و وإخراجها في شكل مشاريع لم تأتي النقطة الأساسية في هذه العلاقة في إنفتاح الجامعة على بينة خلق وإنشاء المؤسسات والهدف من ذلك هو الإنتقال من الفكرة والمشروع إلى الفعل والتنفيذ والإستقطاب وعليه يظهر أن العلاقة بين الجامعة ومؤسسات البحث بثقافة المقاولة تتمحور من خلال ثلاثة ، التحسيس ، التكوين ، الدعم والمتابعة والشكل التالي يوضح ذلك:"[1]

شكل رقم (05): يوضح محاور تطوير الثقافة المقاولاتية .



المصدر:بدراوي سفيان ، مرجع سابق،ص83.

من خلال هذه المحاور **فبدراوي سفيان** يتحدث عن" تنشئة مقاولاتية من رحم المؤسسة الجامعية والبحثية والمقاول من خلال هذا المنظور سيمتلك رأسمال اجتماعي يتمفصل من ثلاثة أقطاب أساسية: القطب المعرفي، العلائقي والقطب المالي وفي الجزائر لازال مشكل علاقة الجامعة والمؤسسات البحثية مع

[1].سفيان بدراوي، مرجع سابق، ص82.

المحيط الإقتصادي عموما والمقاولات بالخصوص مطروحا بقوة بالإضافة إلى النقص الواضح في إدراج الثقافة المقاولاتية ضمن المسارات التعليمية والتكوينية بإستثناء بعض التجارب التي تذكر منها الحرية جامعة منتوري قسنطينة التي كانت رائدة على المستوى الوطني بإنشاء دار للمقاولاتية سنة 2006 تتكفل بتنشيط ملتقيات وندوات لفائدة الراغبين في إنشاء المؤسسات وكذا التكفل بتدريس مادة المقاولاتية في كل أقسام الجامعة تليها جامعات أخرى مثل جامعة تلمسان التي تم فتح فيها مسارات تكوينية فيما بعد التدرج والماستر حول المقاولة والإبداع في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير."[1]

5. دور الجامعة في تنمية الثقافة المقاولاتية:

يتحدد دور الجامعات في مجال المقاولاتية بمدى إنخراط الشباب في الأنشطة والبرامج التعليمية ذات الصلة إذ تلعب هذه المؤسسات دورًا رئيسيًا في غرس مفاهيم ريادة الأعمال وتطوير روح المبادرة لدى الطلبة ويتمثل هذا الدور في الجوانب التالية[2]:

1. يسهم التعليم الجامعي في تعزيز ثقة الطالب بنفسه وتنمية رغبته وقدرته على إنشاء مشروعه الخاص.
2. يعمل هذا النوع من التعليم على تدريب الطلبة على كيفية إعداد خطط العمل بشكل فعّال والتخطيط الجيد للموارد البشرية والإدارية بوجه عام.
3. يتمثل أحد أهداف التعليم المقاولاتي في تنمية الإبداع والإبتكار لدى الطلبة بالإضافة إلى تعزيز مفهوم التوظيف الذاتي.
4. يساهم أيضًا في رفع مستوى وعي الطلبة حول التوظيف الذاتي كخيار مهني بديل للعمل التقليدي.

وبناءً على هذه المهام فإن الجامعات ومؤسسات التعليم العالي إلى جانب الحاضنات الجامعية مطالبة بتوفير مجموعة من المقررات والبرامج المتخصصة بدلاً من الاقتصار على تطبيق النماذج المستوردة لا سيما في المراحل الأولى من التعليم الجامعي ومن الأفضل في هذه المرحلة أن تُطرح خيارات متعددة أمام الطلبة تشمل أنشطة منهجية ومشاريع عملية وخطط عمل تنافسية تشجعهم على المبادرة والإبتكار.

---

[1]. المرجع نفسه ،ص83.

[2]. عمر علاء الدين زيدان: **ريادة الإعمال القوة الدافعية للإقتصاديات الوطنية** ، المنظمة العربية لتنمية الإدارية ، بحوث ودراسات مصر الجديدة ، القاهرة ، 2007، ص ص 21.22.

ينبغي على الجامعات أن تغطي هذه المقررات من خلال المحاور التالية:

- توليد الأفكار والتعرف على الفرص.
- إنشاء المشاريع والمؤسسات الجديدة.
- دعم وتنمية المشاريع الصغيرة.

وبهذا المعنى تُعد الجامعة أحد الفاعلين الرئيسيين في منظومة ريادة الأعمال وتقع على عاتقها مسؤولية أداء مهام نوعية مثل:

- تدريب الطلبة على تأسيس وإدارة المشاريع الصغيرة.
- تقديم الإرشاد والتوجيه بالإضافة إلى الدعم الفني والمهني في الجوانب التنظيمية والإدارية.
- إجراء البحوث العلمية والدراسات التطبيقية، إلى جانب تقديم خدمات الإرشاد والاستشارة.

كما يمكن للجامعة أن تلعب دورًا محوريًا في ترسيخ الثقافة المقاولاتية من خلال ما يلي:

- التعليم، التدريب، والتوعية بريادة الأعمال.
- تحفيز الطلبة على الابتكار والإبداع.
- نقل التكنولوجيا، وحماية حقوق الملكية الفكرية للمبتكرين.

6. الثقافة المقاولاتية ودور المؤسسات الجامعية في تعزيزها:[1]

تُعدّ الثقافة من العوامل الجوهرية المؤثرة في توجيه سلوك الأفراد نحو المبادرات المقاولاتية حيث تسهم القيم الثقافية في تحديد مدى تقبّل المجتمع للسلوكيات المرتبطة بريادة الأعمال مثل القدرة على تحمّل المخاطر والتفكير المستقل وتُفضي المجتمعات التي تتبنى وتُشجّع مثل هذه السلوكيات إلى بيئة ديناميكية محفّزة على الابتكار والتغيير الجذري مما يعزز إمكانيات التحول الإقتصادي والإجتماعي.

وفي السياق العالمي المعاصر يشهد مفهوم الثقافة المقاولاتية انتشارًا واسعًا وتقبّلاً متزايدًاإذ يُعبّر هذا المفهوم عن توجّه اجتماعي إيجابي يدعم خوض المغامرات الاقتصادية الفردية ويعزز المبادرات الريادية ويعرّف(**باتيمان1997Bateman**) الثقافة المقاولاتية بأنها سمة مشتركة بين الإقتصاديات والمناطق التي عرفت نموًا وإزدهارًا في أواخر القرن العشرين وهي ما يُطلق عليه "ثقافة الأعمال" التي تندرج ضمن الثقافة

[1].عمر علاء الدين زيدان : المرجع السابق ، ص، ص 9.7.

الريادية عمومًا ويتماشى هذا التوجّه مع مقتضيات إقتصاد السوق القائم على ديناميكية التغيير سواء من حيث الأذواق أو الإبتكارات أو التكنولوجيات أو الفرص الإستثمارية.

علاوة على ذلك فإن الثقافة المقاولاتية لا تنشأ بمعزل عن السياق المجتمعي بل تنمو وتتطور ضمن بيئة أعمال محلية تتسم بخصوصيات إجتماعية وتاريخية وثقافية فالمعتقدات السائدة والخبرات التاريخية والإتجاهات المجتمعية والقيم المحلية كلها تُشكل الخلفية التي تُبنى عليها الممارسات والسلوكيات المقاولاتية.

ولكي تؤتي الثقافة المقاولاتية ثمارها لا بد من وجود بيئة حاضنة متكاملة تتسم بتكامل العوامل الإجتماعية والسياسية والتعليمية وتعمل على تحفيز وتمكين الأفراد من تبني السلوك المقاولاتي ويقتضي ذلك:

- بناء ثقافة عامة تُشجع على المبادرة الحرة وروح المقاولة.
- توجيه النظام التعليمي نحو تعزيز المفاهيم المقاولاتية منذ المراحل الدراسية الأولى.
- دعم حكومي فعّال يُسهم في التكامل بين التعليم النظري والتطبيقي ويُتيح للمدارس والجامعات تكوين موارد بشرية قادرة على مواكبة تحديات السوق والإبتكار.

وتُعدّ المؤسسات الجامعية عنصرًا محوريًا في هذه المنظومة، حيث تمثل أحد الفاعلين الرئيسيين في بناء ثقافة ريادة الأعمال ويتجلى دورها في إدماج مفاهيم المقاولاتية ضمن البرامج الأكاديمية وتوفير بيئات تعليمية تفاعلية تشجع على الإبداع فضلًا عن تعزيز العلاقة بين الجامعة وسوق العمل من خلال الحاضنات الجامعية ومراكز الإبتكار والبحث العلمي.

7. المقاربات السوسيوتنظيمية المفسرة للمقاولاتية :

أولا :المقاربة الإقتصادية.[1]

تركز هذه المقاربة على الأنشطة والوظائف الإقتصادية التي يؤديها المقاول وتبحث في تأثير هذه الأنشطة على الاقتصاد وكذلك الظروف الإقتصادية، الإجتماعية، والثقافية التي تشجع المقاولاتية تتساءل

[1] - عبد الرزاق منيش : **دور النسق الإجتماعي في تنمية المسؤولية الإجتماعية لدى الشباب المقاولين** ، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل ، قسم علم الإجتماع ، جامعة محمد لمين دباغين سطيف2 ، 2017.2018 ،ص 111.112.113.114

هذه المقاربة عن مدى تأثير الأنشطة المقاولاتية على الإقتصاد وما هي العوامل التي تشجع الأفراد على أن يصبحوا مقاومين.

تتبع هذه المقاربة تطور مفهوم المقاول عبر الزمن حيث بدأت أول تعريفات المقاول في عام 1616 من قبل مونتكريتيان(Montchrétien) الذي إستخدم المصطلح للإشارة إلى الشخص الذي يوقع عقدًا مع السلطة العامة لضمان تنفيذ عمل أو مجموعة من الأعمال.

تطورت المفاهيم بعد ذلك تماشيًا مع التغيرات في الأنشطة الإقتصادية والمناخ الإستثماري على سبيل المثال يشير "ريتشارد كانتليون" إلى أن المقاول هو الشخص الذي يشارك في معاملة تجارية لحسابه الخاص بهدف الربح والإستثمار من جانب آخريعتبر"Say " أن المقاول يمتلك مجموعة من الصفات التي نادرًا ما تتجمع في الأشخاص العاديين مشيرًا إلى أن وظيفة المقاول تتعلق بالمخاطرة وهي جزء لا يتجزأ من نشاطه حتى يفقد ثروته وسمعته وفي هذا السياق يوافق كل من "كانتليون" و"Say " على أن المقاول هو الشخص الذي يتحمل المخاطر ويستثمر أمواله الخاصة بالنسبة "لكانتليون" يعد عدم اليقين عنصرًا أساسيًا في تعريف المقاول و يُعرِّف المقاول بأنه الشخص الذي يشتري أو يستأجر بسعر مؤكد لبيع أو إنتاج شيء بسعر غير مؤكد وهكذا يصبح المقاول هو الشخص الذي يشتري وينفق بأسعار ثابتة ليبيع أو يبادل بأسعار غير ثابتة وهو جوهر الفعل المقاولاتي.

ويشير كل من "كانتليون" و Say إلى وجود نوعين من المقاولين: الأول هو المقاول الذي يمتلك رؤوس الأموال لكنه لا يحمل فكرة المشروع ويقوم بإقراض الأموال لأصحاب المشاريع مقابل الحصول على أرباح مالية في حين أن النوع الثاني هو المقاول الذي يحمل فكرة المشروع ويشرف على إنشائه متحملًا المخاطر التي قد تهدد مشروعه.

وتعتبر المدرسة الاقتصادية الكلاسيكية الإنجليزية ممثلة في أعمال "آدم سميث" و"ألفريد مارشال" أن الأفراد لا يحتاجون بالضرورة إلى أن يكونوا أثرياء ليكونوا مقاولين و يرى "مارشال" في بداية القرن العشرين أنه مع ظهور المؤسسات الكبرى فإن المقاول هو الشخص الذي يدير الإنتاج لتحقيق أفضل النتائج وتلبية إحتياجات المجتمع بذلك يتبين أن إمتلاك رأس المال ليس شرطًا أساسيًا ليكون الشخص مقاولًا يمكنه اللجوء إلى مصادر تمويل مختلفة.

أما بالنسبة "لجوزيف شومبيتر" فإنه يفرق بين المقاول ورجل الأعمال حيث يرى أن المقاول ليس مدفوعًا بالمال فقط بل بالرغبة في الخلق والابتكار.

المقاول وفقًا "لشومبيتر" هو المحور الذي تدور حوله العملية الإقتصادية حيث يساهم في إحداث التغيير عن طريق الإبداع والإبتكار سواء من خلال تطوير منتجات جديدة أو إكتشاف طرق جديدة للإنتاج يعد المقاول في هذا السياق الشخص الذي يبحث عن التغيير لكسر الروتين في الإنتاج.

أما في نظرية" شومبيتر" يتمثل دور المقاول في إيجاد تركيبات جديدة لعوامل الإنتاج مثل إنشاء منتجات جديدة أو إكتشاف طرق جديدة للإنتاج أو إكتشاف مصادر جديدة للموارد الأولية بذلك يشكل المقاول عاملًا رئيسيًا في تحقيق التنمية الاقتصادية.

ويفرّق "شومبيتر" بين المقاول والمدير حيث أن المقاول يحدد ويستغل الفرص غير المستغلة بينما يركز المدير على تحسين فعالية الإنتاج في بيئة أكثر استقرارًا.

من جانب آخر يرى" فريدريك هايك "(1945) أن المقاول هو الشخص الذي يقوم بالتخطيط والتنسيق للموارد إستنادًا إلى المعارف والمعلومات التي يحصل عليها من مصادر متعددة مثل الشبكات الإجتماعية وبيانات السوق وبذلك يتصرف المقاول بشكل إستراتيجي مستفيدًا من هذه المعلومات لتحديد الفرص والإستجابة للتغيرات.

ثانيا :المقاربة الاجتماعية .[1]

المقاولاتية الإجتماعية موجودة في الأدبيات الغربية عند كل من" Brouard " و "(2006) Shulman" و" (2009) LarivetوNeubaum " حيث يتم الإشارة إلى تعدد أبعاد هذا المفهوم وإحتوائه على جانبين رئيسيين: المقاولاتية والمجتمع.

بحسب"Predo " و"McLean " ترتبط الزاوية الأولى "المقاولاتية" ببداية الأنشطة وخلق القيمة لكل من المقاول والمجتمع حيث يستخدم المقاول الابتكار والتجديد لتحديد فرص الأعمال وتنظيم الموارد المتاحة له لتحقيق الأهداف التي وضعها.

أما الزاوية الثانية وفقًا لـ "Tan" و"Brickerhoff " فتتعلق بالمهمة الإجتماعية التي تميز المقاولاتية الإجتماعية عن المقاولاتية التقليدية بدون هذه المهمة لا يمكن إعتبار النشاط مقاولاتية إجتماعية هذه المهمة الإجتماعية قد تكون أحيانًا مدمجة في المهمة الإقتصادية حيث تلعب المقاولة الإجتماعية دور الفاعل في التغيير الإجتماعي بشكل عقلاني وواعي وبأسلوب تطوعي وغير عشوائي.

[1] عبد الرزاق منيش : المرجع نفسه ، ص24.25.26.

أساس المقاولة الإجتماعية يكمن في وجود المقاول الإجتماعي الذي يتمتع بخصائص شخصية فريدة تميزه عن باقي الأفراد وخصائص إجتماعية تتمثل في التضامن والعمل الجماعي والتعاون بالإضافة إلى خصائص ثقافية تتعلق بالقيم وكيفية تأثيرها على الفعل المقاولاتي وفقًا لـ "M. Grannovetter".

بناءً على ذلك يمكن تعريف المقاولة الإجتماعية على أنها مجموعة من الأنشطة وعمليات الإنشاء التي تهدف إلى تحقيق الربح وتعظيم الفوائد وفي ذات الوقت تدعيم القيمة الإجتماعية أي أن المقاولة الإجتماعية تسعى لخلق قيمة إقتصادية وإجتماعية جديدة في آن واحد وذلك من خلال دمج المقاولين للأهداف الإجتماعية والإقتصادية والبيئية في أنشطتهم والعمل على تحقيقها مما يعود بالفائدة على جميع الأطراف المشاركة والمساهمة في العملية.

من هذا المنطلق يمكن القول أن المقاول لم يعد مجرد شخص يتخذ المخاطر ويقوم بتركيبات لوسائل الإنتاج من أجل تحقيق الفوائد وتعظيم الأرباح الشخصية فقط بل أصبح فاعلًا إقتصاديًا وإجتماعيًا يسعى للإستفادة من خبرات جميع شركائه والعمل على تنميتها مع إمتلاكه لرؤية واضحة تهدف إلى تحقيق التوازن بين المصالح الإقتصادية والإجتماعية.

ثالثا:المقاربة الفردية.[1]

ركزت هذه المقاربة على الجانب النفسي الإجتماعي للمقاول حيث حاولت تفسير سلوكه والتنبؤ به استنادًا إلى سماته النفسية وخصائصه الشخصية.

يعد"Max Weber " من بين الأوائل الذين اهتموا بهذا الموضوع إذ إعتمد في تفسيره على نظام القيم لكن من دون شك يُعتبر" McClelland "هو من أعطى الإنطلاقة لعلوم سلوك المقاولين حيث برزت هذه المقاربة في الستينات (1961) بعد إصدار كتاب "المجتمع المنجز" لمؤلفه "McClelland"الذي تساءل عن السبب وراء تقدم وإزدهار المجتمعات من خلال الدراسة التي أجراها خلص إلى أن ما يفسر تطور المجتمعات هو الحاجة للسلطة والحاجة للإنجاز التي ربطها بالمقاول حيث يرى أن المقاول يتميز بحاجة إنجاز عالية كما أشار "McClelland" إلى أن الإنسان هو نتاج إجتماعي حيث تتأثر شخصيته بالبيئة الثقافية التي يعيش فيها من خلال التنشئة الإجتماعية سواء كانت في الأسرة أو المجتمع أو المدرسة.

الفكرة الأساسية التي يستند إليها "McClelland" هي أن الأفراد يقلدون سلوكيات نماذجهم أي أن الأشخاص يعيدون إنتاج نماذجهم الخاصة وبالتالي كلما زاد عدد المقاولين زاد إختيار الأفراد للمقاولة كمسار مهني.

[1].أمينة قايدي: **تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين** ، أطروحة دكتوراه في تخصص تسيير المؤسسات ، كلية العلوم الإقتصادية ، العلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة مصطفى إسطمبولي ، معسكر ، 2017.2016،ص، ص، ص،10.11.12

بالإضافة إلى الحاجة للإنجاز نجد أيضًا فكرة التحكم الداخلي التي طرحها(1996) Rotter حيث يرى أن المقاولين الناجحين هم أولئك الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من التحكم الداخلي.

كما نسبت العديد من الخصائص والسمات للمقاول ومنها:

- الثقة بالنفس
- مواجهة الغموض وعدم التأكد
- القيادة
- الاستقلالية
- الإبداع
- المبادرة
- الطاقة
- المرونة
- المثابرة
- التفاؤل
- التعلم
- تحمل المخاطر

رغم ذلك فقد وُجهت العديد من الانتقادات لنظرية "McClelland" حيث اعتبرت أنها نظرية بسيطة لأنها تعتمد على عاملين فقط في تفسير السلوكيات في حين أن تفسير ظاهرة معقدة كالمقاولة يتطلب النظر في عوامل متعددة في هذا السياق يشير "(1982) Brockaux" إلى أنه من الصعب تفسير إنشاء مؤسسة أو نجاح مقاول من خلال الحاجة للإنجاز فقط.

على مر السنين حاول الباحثون في هذا التيار تمييز المقاولين عن غير المقاولين لكن كما هو معروف فإن الإختلافات بين المقاولين أنفسهم قد تكون أكبر من تلك التي بين المقاولين وغير المقاولين لذا يبدو أنه لا يوجد "مقاول مثالي" بشكل مطلق.

رابعا : المقاربة السلوكية.[1]

استخلص "McClelland" بعدين أساسيين يحددان سلوك المقاول: الحاجة للإنجاز والحاجة للسلطة الأولى تدفع الفرد إلى أن يكون مسؤولًا عن حل مشكلاته وبالتالي تبقى أهدافه ثابتة حتى تنمو المشكلة

[1].قايدي أمينة : المرجع نفسه ص ص 15، 16.

بينما الثانية (الحاجة للسلطة) ترتبط بالتحكم في المواقف حيث يسعى الشخص إلى شغل مكان مسيطر داخل النظام.

أشار "Michel Palmer (1987)" إلى أن بعض الأشخاص لديهم حاجة قوية للإنجاز مقارنة بالآخرين الذين لديهم حوافز ضعيفة في هذا المجال خصائص هؤلاء الأفراد تتمثل في قدرتهم على تحمل المخاطر وتفصيل المهام التي تتطلب قوة ذهنية كبيرة حيث يسعى هؤلاء المقاولون إلى العمل المكثف.

في مرحلة لاحقة عزل" (Ray H Rosenanet et Meyer Friendmam 1974) المتغير"A الذي يعكس مجموعة معقدة من الحركات والانفعالات التي يمكن ملاحظتها عند الأشخاص الذين يعيشون في صراع داخلي دائم من أجل تحقيق أكبر قدر من الإنجازات في أقل وقت ممكن.

في دراسة أجراها باحثون في 1992 من بينهم"Paul Rasse " و"Denis Pariost " تم استخراج ثلاث قيم رئيسية يمكن العثور عليها بشكل متكرر في ضوء الاكتشافات الميدانية في مركز المقاولين"Lyon EM ":

- الرغبة في التفسير والتحقيق.
- الحاجة إلى الاستقلالية والحرية.
- الميل إلى المقاولة والتسيير.

المقاول في هذا السياق يعتبر محققًا للمشاريع ويسعى دائمًا إلى البحث عن طرق جديدة للتنمية يتمتع بالقيادة والقدرة على المراقبة وتقييم بيئته من خلال أعماله الخاصة ولا يستطيع تحمل المخاطر المرتبطة بإنشاء المؤسسات.

من بين المميزات النفسية التي توجد عادة عند منشئي المؤسسات:

- تفضيل الدخول في أوضاع تتيح لهم الحصول على إحساس بالإنجاز.
- عدم التحفز فقط بواسطة العوائد المالية.
- السعي لتحقيق أفضل النتائج في الحالات التي توفر تقييمًا إيجابيًا ودقيقًا.
- الرغبة في التفكير طويل الأجل.

أما فيما يتعلق بتحمل المخاطر فهو يتأثر بشكل غير موضوعي بالصور التي يُكوِّنها المجتمع حول المقاول ودوره في البيئة الاجتماعية والاقتصادية، بالإضافة إلى تقديره لقدرته على النجاح.

وفقًا لـ Justin G Langeneker وCarlos W Moor هناك أربع أنواع رئيسية من المخاطر التي يواجهها المقاولون:

- المخاطر المالية.
- المخاطر المهنية.
- المخاطر العائلية.
- المخاطر البدنية.

من جانب آخر يظهر اهتمام أكثر موضوعية من خلال تحليل الحالات النفسية حيث لا تعطى هذه التحليلات معنى حقيقيًا في فرضية الإلتزام المقاولاتي الإرادي المتعلق بالتنمية في هذا الإطار يشير Andre « Letowskمراقب "(1992) ANCE" إلى أن 70% من أصحاب المؤسسات الجدد في البداية كانوا يبحثون عن عمل فقط وكان الحصول على دخل كافٍ للبقاء على قيد الحياة هو هدفهم الأساسي دون تحليل أو تصورات متعلقة بالمقاولاتية.

في النهاية يمكننا الجزم بأن دراسة الخصائص النفسية ليست كافية بمفردها إذا تمكنا من التحقق مما إذا كان الشخص يمتلك الصفات التي تميز المقاولين فإن التنبؤ بنجاحهم كمقاولين يبقى أمرًا مشكوكًا فيه.

ويؤكد (LJ Fillion 1997) أن المقاول هو إنسان إجتماعي وهو نتاج بيئته فقد أظهرت العديد من الدراسات أن المقاولين يكتسبون مميزات شخصية بناءً على الزمان والمكان اللذين نشأوا فيهما لذلك فإن الثقافة والعادات وحاجات المنطقة تحدد السلوكيات.

تستند مقاربة السمات إلى الفرد المقاول بينما يقوم علماء التسيير (الإدارة) بإكمال هذه النظرة من خلال إدماج المحيط التنظيمي في تحليل سلوك المقاولين.

خلاصة الفصل:

يستعرض هذا الفصل الإطار النظري للدراسة من خلال تناول مفهوم حاضنات الأعمال وتطورها وأهدافها وأهميتها في دعم ريادة الأعمال خاصة في السياق الجامعي كما يُبرز دور حاضنات الأعمال الجامعية في تحويل الأفكار الإبتكارية إلى مشاريع واقعية مع تسليط الضوء على واقع هذه الحاضنات في الجزائر، التحديات التي تواجهها، وآليات تطويرها. ويناقش الفصل أيضًا الثقافة المقاولاتية من حيث عناصرها ومقوماتها، ودور الجامعة في ترسيخها مع عرض لأهم المقاربات النظرية المفسرة للسلوك المقاولاتي.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية ومجالات الدراسة

تمهيد

أولا :مجالات الدراسة.

- المجال المكاني .
- المجال الزمني.
- المجال البشري.

.ثانيا :المنهج والإدوات المستخدمة لجمع البيانات .

- منهج الدراسة.
- الأدوات المستخدمة لجمع البيانات .

.ثالثا: عينة الدراسة وخصائصها .

- عينة الدراسة.
- خصائص عينة الدراسة .

.رابعا : الأساليب الإحصائية المستخدمة .

خلاصة الفصل

تمهيد :

بعد عرض الإطار النظري يأتي الجانب الميداني للدراسة وعلى ضوء ما تم التطرق إليه في الفصل النظري السابق سأحاول إسقاط تلك المفاهيم النظرية وتجسيدها ميدانيا وذلك من خلال قيامي بالتربص في حاضنة الأعمال الجامعية المتواجدة على مستوى القطب الجامعي الجديد بولحاف الدير بولاية تبسة وسأحاول خلال هذا الفصل إبراز الخطوات المنهجية التي اعتمدت في هذه الدراسة والتي تشمل مجالات الدراسة المتمثلة في المجال المكاني والمجال الزماني والمجال البشري بالإضافة إلى المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات المتمثلة في المقابلة الحرة كأداة ثانوية والإستبيان كأداة رئيسية الذي تم بناؤه انطلاقا من التساؤلات المطروحة في الإشكالية .

أولا : مجالات الدراسة .

1المجال المكاني :

أُجريت هذه الدراسة ضمن حاضنة الأعمال الجامعية بولاية تبسة والمتمركزة في القطب الجامعي الجديد "دريد عبد المجيد" وتحديدًا بكلية الآداب واللغات تم تأسيس هذه المؤسسة استنادًا إلى المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 12-293 الصادر بتاريخ 2 رمضان عام 1433 هـ، الموافق لـ 21 جويلية 2012م [1] والذي ينص على إنشاء مصلحة مشتركة للبحث على شكل حاضنة لدى جامعة تبسة.

تتألف حاضنة جامعة تبسة من فرعين رئيسيين[2]:

1. **فرع هندسة إدارة الأعمال** ويتولى تنفيذ المهام التالية:

- تقديم الدعم لأصحاب المشاريع في مجالات التكوين، الاستشارة، والتمويل، مع مرافقتهم إلى غاية إنشاء المؤسسة.
- مساعدة صاحب المشروع على تحقيق فكرته، واستقبال ومرافقة المشاريع الابتكارية ذات الصلة المباشرة بالبحث.
- انتقاء الأفكار المبتكرة والتأكد من إمكانية تطبيقها على المدى البعيد.
- متابعة تطور المؤسسات التي تم إنشاؤها من طرف الحاضنة.

2. **فرع صيانة وأمن التجهيزات العلمية** ويضطلع بالمهام التالية:

- ضمان أمن الموقع والتجهيزات العلمية.
- صيانة التجهيزات العلمية الموضوعة تحت تصرف الحاضنة في المجال البشري.

2. المجال البشري : بما أن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على دور حاضنة الأعمال الجامعية في نشر الثقافة المقاولاتية قمت بتطبيق الدراسة على فئة الطلبة أصحاب المشاريع الناشئة، الحاصلين على وسم 'أفضل مشروع مبتكر' في إطار مشاريع التخرج وذلك ضمن تطبيق القرار 1275 على مستوى جامعة العربي التبسي – تبسة.

[1] الجريدة الرسمية : مرجع سابق .

[2] المرجع نفسه .

3.المجال الزمني :

بدأت هذه الدراسة في الفترة الجامعية الممتدة بين 2024\2025 .

في 03 ديسمبر 2024 تمت الموافقة الرسمية على موضوع البحث ليتم بعدها الشروع في الدراسة الاستكشافية التي شملت تحديد متغيرات الدراسة وتفكيكها إلى أبعاد ومؤشرات إلى جانب جمع المادة العلمية اللازمة وقد استغرقت هذه المرحلة ما يقارب **ثلاثة أشهر** انطلاقًا من تاريخ إختيار الموضوع إلى غاية الإنتهاء من الجانب النظري في **ماي 2025** ويرجع ذلك إلى ندرة المراجع المتعلقة بموضوع الدراسة.

أما **الدراسة الميدانية** فقد إستغرقت 20 يوم من **15أفريل إلى 05 ماي** وتم تنفيذها وفق المراحل التالية:

الأسبوع الأول:

تم التواصل مع حاضنة الأعمال بجامعة تبسة – مقر القطب الجامعي دريد عبد المجيد – من أجل تقديم وثيقة طلب إجراء التربص الميداني. وخلال فترة إنتظار الحصول على إذن الدخول إلى الحاضنة قمت بجولة إستطلاعية للتعرف على المحيط .

الأسبوع الثاني:

بعد الحصول على إذن الدخول توجهت إلى مدير الحاضنة الدكتور" **سوداني محمد صالح**"حيث أجريت معه مقابلة حرة كأداة بحث لجمع المعلومات والبيانات ذات الصلة بموضوع دراستي والتي تتمحور حول الطلبة أصحاب المشاريع الناشئة وقد تم خلال المقابلة التعريف بالحاضنة و دورها ومهامها بالإضافة إلى معلومات قيمة ساعدتني في التعمق في الدراسة حول دور الحاضنة في نشر الثقافة المقاولاتية .

الأسبوع الثالث:

بعد إعداد إستمارة الإستبيان تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المختصين لمراجعتها وتقديم الملاحظات العلمية ، حيث أُجريت التعديلات اللازمة وصيغت الإستمارة في شكلها النهائي، وبما أن العينة كانت قصدية تم البحث عن الطلبة أصحاب المشاريع الناشئة في مختلف الجامعات من أجل توزيع الإستمارات عليهم يدويًا والتواصل معهم بشكل مباشر لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

ثانيا : المنهج والأدوات المستخدمة لجمع البيانات .

- **منهج الدراسة :**

في البحث الأكاديمي تُعد الإجراءات المستخدمة في دراسة الظاهرة ذات أهمية بالغة إذ ينبغي على الباحث أن يقدّم وصفًا دقيقًا للمنهج المُتّبع نظرًا لكون المنهج يمثل العمود الفقري في تصميم الدراسات العلمية، يتضمن هذا المنهج مراحل تحديد المفاهيم وشرح المصطلحات ورسم خطوات الدراسة بدقة مما يُمكّن الباحث من التوصّل إلى نتائج واقعية وموثوقة. وقد عُرّف المنهج على أنه الطريقة أو الأسلوب أو الكيفية التي يسلكها الباحث أو العالِم للوصول إلى نتائجه فهو وسيلة محددة تُستخدم لبلوغ غاية معينة.[1] كما عرفه كلّ من "بيكون" و"برنارد" بأنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة، حيث تقوم العلوم على مجموعة من القواعد العامة التي توجه العقل وتضبط عملياته للوصول إلى نتائج واضحة ومعلوم،[2]والواقع أن إختيار المنهج الملائم لا يتم بصورة عشوائية بل يعتمد بدرجة أساسية على طبيعة الظاهرة المدروسة والغرض من دراستها ويُجمع المهتمون بالمناهج على أن الباحث لا يتمتع بحرية مطلقة في إختيار المنهج وإنما تُحدّد طبيعة الموضوع المدروس وخصائصه وطبيعة العلاقات بين متغيراته والأهداف المرجو تحقيقها جميع هذه العناصر تُحتّم على الباحث تبنّي المنهج الأنسب[3].

نظرا لطبيعة الدراسة وأهدافها المتمثلة في الكشف عن دور حاضنات الأعمال الجامعية في نشر الثقافة المقاولاتية في الوسط الطلابي تم الإعتماد على المنهج الوصفي بإعتباره الأنسب لمعالجة هذا النوع من المواضيع إذ يمكن هذا المنهج من دراسة الظواهر كما هي على أرض الواقع و تحليلها بدقة لفهم أبعادها المختلفة .

وقد أتيح لي من خلال هذا المنهج تقديم وصف شامل وتحليل موضوعي للدور الذي تؤديه حاضنات الإعمال في البيئة الجامعية خاصة فيما يتعلق بمرافقة الطلبة وتوجيههم وتقديم التكوينات الملائمة التي تساهم في تعزيز روح المبادرة لديهم وتطوير مهاراتهم وتذليل العقبات التي قد تعترض مشاريعهم في بداياتها كما

---

[1].عبد الفتاح العيسوي .عبد الرحمن العيسوي : **مناهج البحث العلمي في الفكرالإسلامي والفكر الحديث** ،سلسلة دراسات في التراث الإسلامي والعربي ،دار الراتب الجامعة للنشر ،1996\1997 ، ص77.

[2].أحمد بدر : **أصول البحث العلمي ومناهجه** ،المكتبة الأكاديمية للنشر والتوزيع ،القاهرة ، 1996، ص34.

[3]مزيوة بلقاسم : **السلطة والرضا الوظيفي** ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ،علم اجتماع ، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية ،جامعة 20 أوت 1955 ، جامعة سكيكدة ،2008\2009 ، ص 104.

يساعد هذا المنهج على فهم مدى إسهام هذه الحاضنات في تنمية التفكير الإبداعي وتحفيز الطلبة على بناء مشاريع مبتكرة وذات جدوى إقتصادية .

- **الأدوات المستخدمة لجمع البيانات .**

1.الإستبيان :

تحقيقا لأهداف هذه الدراسة تم الإعتماد على الإستبيان كأداة لجمع آراء وإجابات الفئة المستهدفة حول الموضوع محل الدراسة والمتمثل في دور حاضنة الأعمال الجامعية في نشر الثقافة المقاولاتية في الوسط الطلابي ، ولقد إعتمدت خلال فترة إعدادي للإستبيان على العديد من البحوث تعلقت بمبادئ توجيهية لتصميم الإستبيان ، وبعد مرحلة تصميم الإستبيان في صورته الأولية تم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين من هيئة التدريس والذي بلغ عددهم (05) محكمين من قسم علم إجتماع تنظيم وعمل وذلك من أجل الإستفادة من خبرتهم وآرائهم وتوجيهاتهم حول مدى ملائمة عبارات الإستبيان ومدى شمولها وصلاحيتها لقياس ما وضعت لقياسه ، وبعد إسترجاع الإستمارات التي تم وضعها للتحكيم أخذت بعين الإعتبار الملاحظات والتصحيحات التي وضعت عليها من طرف الأساتذة المحكمين وتم إخراج الإستبيان في صورته النهائية .

جدول رقم (01): يوضح أسماء الأساتذة المحكمين .

الأساتذة	الرتبة	الجامعة
وحيد دروات	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة.
لعموري أسماء	أستاذة التعليم العالي	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة.
بن زاوي ابراهيم	محاضر أ	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة.
شاوي رياض	محاضر أ	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة.
قايدي مختار	محاضر أ	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة.

المصدر: من إعداد الطالبة .

- **الصدق الظاهري للإستبيان :**

بعد عرض الإستبيان على الأساتذة المحكمين وإعادة تعديلها بما يناسب توجيهات الأساتذة قمت بحساب الصدق الظاهري للإستبيان لتقصي مدى قياسه لمؤشرات الدراسة .

وتم حساب الصدق الظاهري للإستبيان عبر "نسبة القبول" بين الأساتذة المحكمين على عبارات الإستبيان بإتباع المعادلة التالية :

$$\frac{n - \grave{n}}{y} \times 100\%$$

علما أن :

- عدد الأساتذة الموافقين على البند :n
- عدد الأساتذة الغير موافقين على البند :n'
- عدد الأساتذة المحكمين :y
- حيث أن عدد العبارات =23
- وعدد الأساتذة المحكمين =05

جدول رقم (02): يوضح نسبة إتفاق المحكمين على بنود الإستبيان .

رقم العبارة	يقيس	لا يقيس	النسبة المئوية%
1	05	00	100%
2	05	00	100%
3	05	00	100%
4	05	00	100%
5	05	00	100%

6	05	00	100%
7	05	00	100%
8	05	00	100%
9	05	00	100%
10	05	00	100%
11	05	00	100%
12	05	00	100%
13	05	00	100%
14	05	00	100%
15	05	00	100%
16	05	00	100%
17	05	00	100%
18	05	00	100%
19	05	00	100%
20	05	00	100%
21	05	00	100%
22	05	00	100%
23	05	00	100%

المصدر: من إعداد الطالبة .

نستخلص من الجدول أعلاه أن جميع عبارات الإستبيان تحقق الغرض المعدة لأجله وهو قياس مؤشرات الدراسة مما يقودنا إلى القول أن عبارات الإستبيان ممتازة لتحصيلها نسب عالية .

جدول رقم (03): يوضح عبارت الإستبيان المعدلة .

العبارة	قبل التحكيم	بعد التحكيم
14	تدعمك المساندة النفسية والتقنية التي وفرتها الحاضنة في تنمية مرونتك الفكرية وقدرتك على التكيف مع التغيرات.	**تساهم المساندة النفسية والتقنية التي توفرها الحاضنة في تنمية قدراتك على التكيف مع التغيرات.**
18	تعتقد أن الدعم الإداري للحاضنة في التغلب على التعقيدات البيروقراطية يحفز رغبتك في خوض مغامرة في مجال ريادة الأعمال	**يساهم** الدعم الإداري للحاضنة في التغلب على التعقيدات البيروقراطية يحفز رغبتك في خوض مغامرة في مجال ريادة الأعمال.
20	تعتقد أن تدخلات الحاضنة في تخفيف الأعباء الإدارية تعزز روح الشغف والإستمرارية في تطوير فكرة مشروعي .	**تساهم** تدخلات الحاضنة في تخفيف الأعباء الإدارية في تعزز روح الشغف والإستمرارية في تطوير فكرة مشروعي .
22	تعتقد أن للمساعدة التقنية والفنية التي وفرتها الحاضنة دور مهم في تحفيزك على التعاون مع زملاء آخرين لتوسيع فكرة مشروعك.	**تساهم** المساعدة التقنية والفنية التي وفرتها الحاضنة في تحفيزك على التعاون مع الزملاء آخرين لتوسيع فكرة مشروعك.

المصدر: من اعداد الطالبة .

بالرجوع إلى الإستمارات المحكّمة من طرف أساتذة التخصص تم أخذ الملاحظات والتوصيات بعين الإعتبار قصد تحسين صياغة الإستبيان وضمان دقته ووضوحه، فقد أشار الأستاذ إلى أن العبارة رقم (14) تتسم بالغموض مما يستدعي تبسيطها لتكون أكثر وضوحًا للمبحوث كما أوصى بتغيير مصطلح "تعتقد" في العبارات (18)، (20)، و(22) إلى "تساهم" الأمر الذي تطلب إعادة صياغة هذه العبارات بما يتماشى مع المقترح و إقترح الأستاذ أن تتم صياغة العبارات بإستخدام ضمير المتكلم لتقريبها أكثر من واقع المبحوثين وتحقيق تفاعل أفضل معهم أما الأستاذة فقد أكدت أن جميع عبارات الإستبيان قابلة للقياس وتخدم الفئة المستهدفة من الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة وفي السياق ذاته أشارباقي الأساتذة إلى أن محتوى الإستبيان في مجمله قابل للقياس ويخدم موضوع البحث.

بناءً على هذه الملاحظات تم عرض التعديلات المقترحة على الأستاذ المشرف حيث تمت مناقشتها وإعتماد التعديلات اللازمة على العبارات المحددة وبذلك تم إعداد الصيغة النهائية للإستبيان.

- **نسبة الثبات لعينة الدراسة :**

جدول رقم (04) : يوضح نتائج ثبات عينة الدراسة بواسطة ألفا كرونباخ.

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.954	23

المصدر: من إعداد الطالبة .

بلغ معامل الثبات الكلي للإستمارة 0.954، وهو معامل مرتفع جدا وذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 مما يشير إلى إمكانية الإعتماد على الإستمارة في الحصول على نتائج دقيقة وواضحة.

إعتمدت على المقياس الخماسي حيث وضعت خمس اختيارات للإجابة على عبارات الإستبيان والمتمثلة في : قوي جدا ، قوي ، متوسط ، ضعيف ، ضعيف جدا .

جدول رقم (05) : يوضح درجات المقياس الخماسي .

الفقرة	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	قوي	قوي جدا
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبة .

- **الإستمارة التجريبية :**

تعتبر هذه الخطوة من الخطوات المفصلية لإستكمال البحث الميداني ، حيث تتيح إمكانية التأكد من صلاحية الإستمارة عبر قياس سهولة فهمها من المبحوثين وإبتعادها عن كل من الغموض والخروج عن أهداف البحث والإلتزام بالبيانات المراد جمعها ولغرض ضبط أسئلة الإستمارة إخترت 25 مفردة لتجريب الإستمارة .

وقد تم تقسيم الإستبيان إلى جزئين الجزء الأول خاص بعرض البيانات الشخصية والجزء الثاني خاص بعرض المحاور الرئيسية وتم تقسيمه إلى ثلاث محاور على النحو التالي :

. **المحورالأول** : اشتمل هذا المحور على (09) عبارات (من العبارة رقم 01 إلى العبارة رقم 09) خصصت لمعرفة درجة **مساهمة التكوين المقاولاتي لحاضنات الأعمال في تطوير المهارات الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة .**

. **المحورالثاني** : اشتمل هذا المحور على (07) عبارات (من العبارة رقم 10 إلى العبارة رقم 16) خصصت لمعرفة درجة **يساهم التوجيه المقاولاتي في تنمية التفكيرالإبداعي لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة.**

. **المحور الثالث** : اشتمل هذا المحور على (07) عبارات(من العبارة رقم 17 إلى العبارة رقم 23) خصصت لمعرفة درجة مساهمة **تذليل الصعوبات في تعزيزروح المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة**

جدول رقم (06):يوضح الإرتباط بين المحورالثاني والمحورالأول وفق معامل بيرسون ومستوى الدلالة.

	المحورالثاني	
المحورالأول	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	72

المصدر: من إعداد الطالبة .

يتضح من الجدول أعلاه أن معامل الإرتباط بيرسون بين المحور الأول الذي يمثل مساهمة التكوين المقاولاتي لحاضنات الأعمال في تطوير المهارات والمحور الثاني الذي يعكس دور التوجيه المقاولاتي للحاضنات في تنمية التفكير الإبداعي قد سجل قيمة معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) وبلغت قيمة الارتباط (0.75) وهذا يدل على وجود علاقة طردية قوية أي أنه كلما زادت فاعلية الحاضنات في التكوين والتوجيه المقاولاتي زادت مهارات الطلبة وتعزز لديهم التفكير الإبداعي.

جدول رقم (07):يبين الإرتباط بين المحورالأول والمحورالثالث وفق معامل بيرسون ومستوى الدلالة.

	المحورالثالث	
المحورالأول	Pearson Correlation	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	72

المصدر: من إعداد الطالبة .

يتضح من الجدول أعلاه أن معامل الإرتباط بيرسون بين المحور الأول الذي يعبر عن مساهمة التكوين المقاولاتي لحاضنات الأعمال في تطوير المهارات والمحور الثالث الذي يمثل دور الحاضنة في تذليل الصعوبات وتعزيز روح المقاولاتية قد سجّل قيمة معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) وبلغ معامل الإرتباط (0.636) ويشير هذا إلى وجود علاقة طردية قوية مما يعني أنه كلما زاد دور الحاضنة في تذليل الصعوبات وتقديم التكوين المقاولاتي تطورت مهارات الطلبة وتعززت لديهم روح المقاولاتية.

جدول رقم (08):يوضح الإرتباط بين المحورالثاني والمحورالثالث وفق معامل بيرسون ومستوى الدلالة.

	المحورالثالث	
المحورالثاني	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	72

المصدر: من إعداد الطالبة .

يتبين من الجدول أعلاه أن معامل الإرتباط بيرسون بين المحور الثالث، الذي يتمثل في دور الحاضنة في تذليل الصعوبات لتعزيز روح المقاولاتية والمحور الثاني الذي يعكس دور التوجيه المقاولاتي لحاضنات الأعمال في تنمية التفكير الإبداعي قد سجّل قيمة معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) وبلغت قيمة الإرتباط (0.718) ويدل هذا على وجود علاقة طردية قوية مما يعني أن تعزيز دور الحاضنة في التوجيه وتذليل الصعوبات يسهم بشكل واضح في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلبة وتعزيز روحهم المقاولاتية.

2. المقابلة الحرة :

تم إستخدام المقابلة الحرة في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة الحالية كونها أداة تتناسب مع طبيعة الموضوع ، أجريت المقابلة مع مدير حاضنة الأعمال جامعة تبسة القطب الجديد دريد عبد المجيد حيث قام مدير الحاضنة بتزويدي بمعلومات ووثائق التي من خلالها استطعت التعرف على ميدان الدراسة . وتمثلت هذه المعلومات في مايلي :

. التعريف بالمؤسسة .

. التطلع على الهيكل التنظيمي للمؤسسة .

. التعرف على المهام اليومية لهذه المؤسسة .

وعلى أساس ذلك تم إختيار الإجراءات المنهجية المناسبة للدراسة (مجالات الدراسة ، المنهج المستخدم ، العينة ، أدوات جمع البيانات)

ثالثا: عينة الدراسة وخصائصها.

- **عينة الدراسة :**

تتمثل عينة الدراسة في الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة بجامعة الشيخ العربي التبسي تبسة. الذين ينشطون ضمن إطار القرار 1275 المتعلق بمرافقة مشاريع التخرج نحو إنشاء مؤسسات ناشئة ونظرًا لعدم توفر إحصاء دقيق أو قاعدة بيانات رسمية توضح العدد الإجمالي لأفراد هذا المجتمع تعذر تحديد حجمه بدقة الأمر الذي إستدعى اللجوء إلى **العينة القصدية** والتي تمثلت في**(97) طالبًا** ممن تنطبق عليهم خصائص مجتمع الدراسة أي الطلبة الحاصلين على وسم "مشروع مبتكر" ويمتلكون مؤسسات ناشئة أو مشاريع في طور التأسيس وبعد إستبعاد العينة التجريبية المكونة من (25) طالبا يتبقى (72) مفردة ، وقد تم اختيار هذه العينة لكونها الأكثر قدرة على تقديم معلومات دقيقة ومفيدة تتماشى مع أهداف البحث.

- **خصائص عينة الدراسة :**

أناقش في هذا العنصر الخصائص الشخصية لمجتمع البحث والتي تضم خمس خصائص وهي : الجنس ، السن، الحالة الإجتماعية ، مقر السكن ، الكلية .

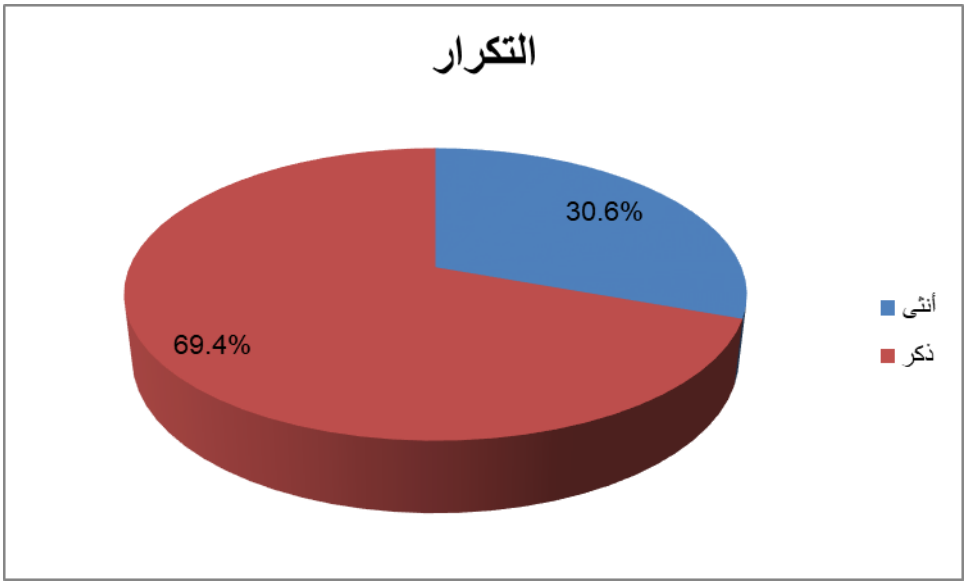
حيث تفيدني هذه الخصائص في فهم مجتمع البحث وفهم أبعاده وتركيبته مما يساعد في تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة وفهم تصرفات وتصورات مجتمع البحث .

الجدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة%
أنثى	22	30.6
ذكر	50	69.4
المجموع	72	100.0

المصدر: من إعداد الطالبة بناءا على نتائج spss.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن 69.4% من أفراد عينة الدراسة هم من جنس الذكور، في حين أن 30.6% من جنس الإناث، وهذا ما يمكن لنا بإرجاعه إلى طبيعة الوظائف المفضلة لدى الجنسين حيث نجد بأن الإناث لديهم ميول للوظائف التعليمية بمعنى الوظائف التي تكون في المؤسسات التربوية، على عكس الذكور الذي نجدهم يحبذون العمل الحر وهو ما جعل الطلبة من جنس الذكور هم الأكثر إقبالا على إنشاء المؤسسات الناشئة.



الشكل رقم (06): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

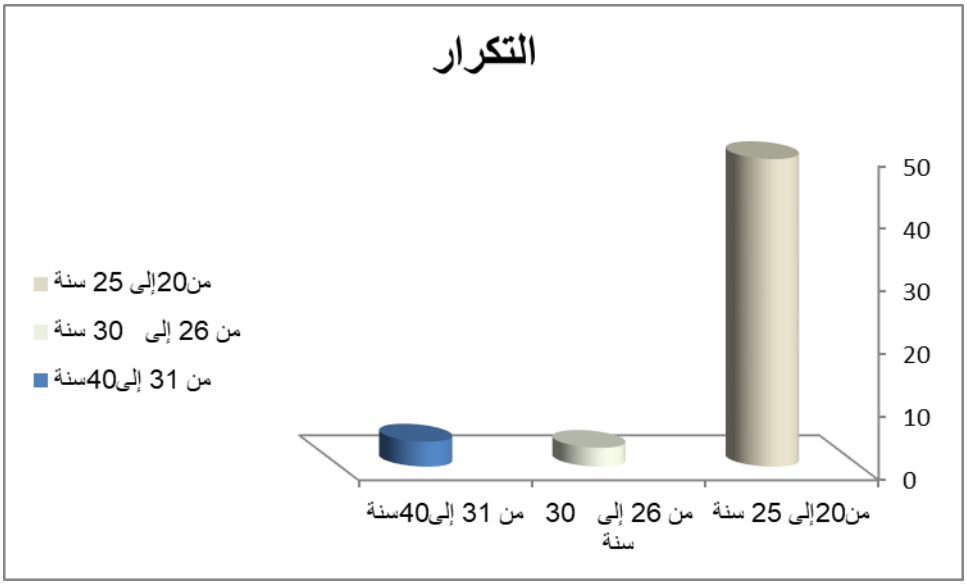
المصدر: من اعداد الطالبة مع الإستعانة بنتائج SPSS.

الجدول رقم (10):يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة%
من20إلى 25 سنة	64	88.9
من 26 إلى 30 سنة	6	8.3
من 31 إلى40سنة	2	2.8
المجموع	72	100.0

المصدر: من إعداد الطالبة بناءا على نتائج spss.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن 81.7% من أفراد عينة الدراسة أعمارهم من 20 إلى 25 سنة في حين أن 6.7% أعمارهم من 31 سنة إلى 40 سنة وأخيرا نجد نسبة ضئيلة تقدر بـ 5.0% أعمارهم من 26 سنة إلى 30 سنة ويمكن لنا تفسير هذه النتائج بإرجاعها إلى المستوى التعليمي لعينة الدراسة والذي كان يتمثل في السنة ثانية ماستر والذين غالبا ما يكون أعمارهم اقل من 25 سنة،إضافة إلى عدم إرتباط الدراسة في الجامعة بفئة عمرية محددة، حيث أن الدراسة الجامعية مفتوحة أمام كل شخص لديه شهادة البكالوريا مهما كان سنه.



الشكل رقم (07): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن.

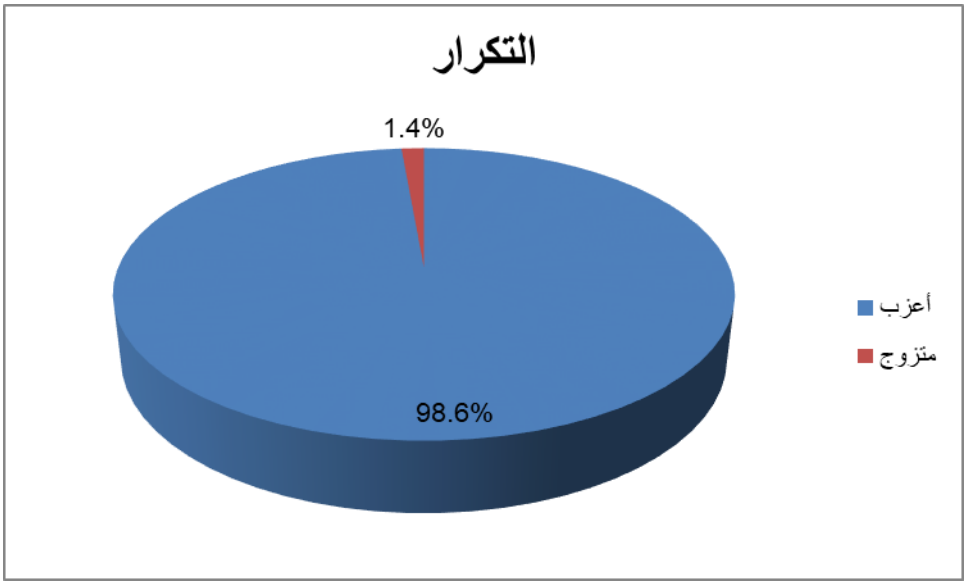
المصدر: من اعداد الطالبة مع الإستعانة بنتائج SPSS.

جدول رقم (11): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية .

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة%
أعزب	71	98.6
متزوج	1	1.4
المجموع	72	100.0

المصدر: من اعداد الطالبة بناءا على نتائج spss.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن 98.6% من أفراد عينة الدراسة هم من فئة العزاب، بينما 1.4%من فئة المتزوجين ويمكن لنا تفسير هذه النتيجة بإرجاعها إلى عامل السن مثلما تم التوصل إليه في السؤال رقم01 ، حيث إستنجت أن جل أفراد عينة الدراسة اقل من 25 سنة وهو سن غير مناسب للزواج في الوقت الحالي ، إضافة إلى أن الحالة المهنية تلعب دورا كبيرا في الحالة الاجتماعية حيث أن الشخص العاطل عن العمل يكون غير مستعد لتحمل أعباء ومسؤولية الزواج وهو ما جعل أغلبية أفراد عينة الدراسة من فئة العزاب.



الشكل رقم (08): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية .

المصدر: من إعداد الطالبة مع الإستعانة بنتائج SPSS.

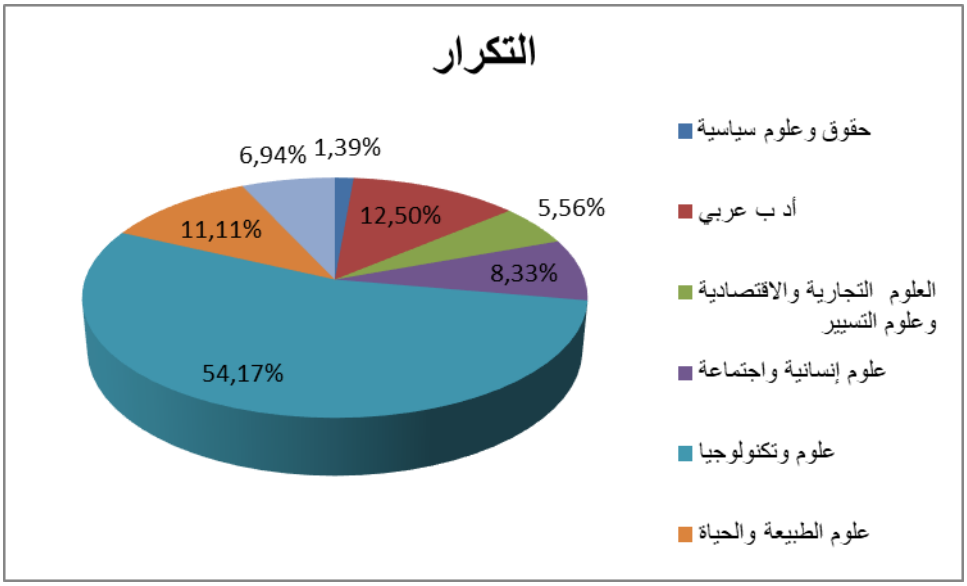
الجدول رقم (12): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الكلية.

الكلية	التكرار	النسبة%
حقوق وعلوم سياسية	1	1.4
أد ب عربي	9	12.5
العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير	4	5.6
علوم إنسانية واجتماعية	6	8.3
علوم وتكنولوجيا	39	54.2
علوم الطبيعة والحياة	8	11.1
أخرى	5	6.9
المجموع	72	100.0

المصدر: من إعداد الطالبة بناءا على نتائج spss.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن 54.2% من أفراد عينة الدراسة يدرسون في كلية العلوم والتكنولوجيا، في حين أن 12.5% يدرسون في كلية الأدب العربي، ومن ثم 11.1 % يدرسون في كلية علوم الطبيعة والحياة، إضافة إلى أن 8.3% يدرسون في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، أما 6.9 % يدرسون في تخصصات أخرى، إضافة إلى أن 5.6% يدرسون في كلية العلوم التجارية والإقتصادية وعلوم التسيير، وأخيرا

نجد نسبة ضئيلة تقدر بـ 1.4% يدرسون في كلية الحقوق والعلوم السياسة، وهذا ما يمكن لنا تفسيره بإرجاعه إلى أن المؤسسات الناشئة غالبا ما تكون متعلقة بالتخصصات العلمية أكثر من التخصصات الأدبية لأن التخصصات العلمية توجد بها فرص كبيرة لإنشاء المؤسسات الناشئة على عكس التخصصات الأدبية التي تقل فيها الفرص وما يؤكد ذلك هو عدد المؤسسات الناشئة التي تم إنشائها في السنوات الماضية والتي كانت بنسب كبيرة في التخصصات العلمية.



الشكل رقم (09): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص.

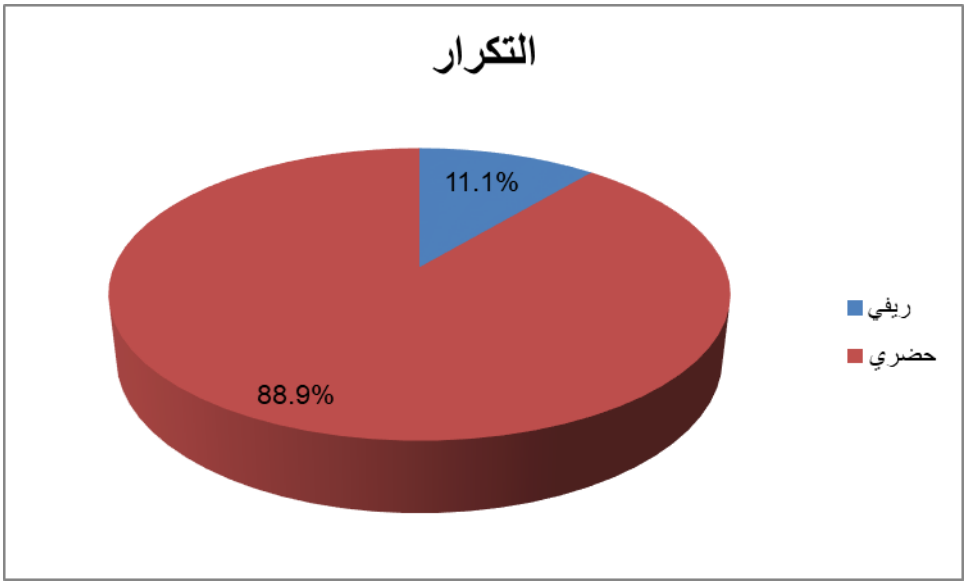
المصدر: من إعداد الطالبة مع الإستعانة بنتائج SPSS.

الجدول رقم (13):يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مقر السكن .

مقر السكن	التكرار	النسبة%
ريفي	8	11.1
حضري	64	88.9
المجموع	72	100.0

المصدر: من إعداد الطالبة بناءا على نتائجSPSS.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن 88.9% من أفراد عينة الدراسة يقطنون في المناطق الحضرية، بينما 11.1%يقطنون في الريف، ويمكن لنا تفسير هذه النتيجة بإرجاعها إلى طبيعة الحياة اليومية في المناطق الحضرية والريف حيث أن في المناطق الحضرية تكون هناك فرص كبيرة لإكتشاف الظواهر أو المواضيع التي يمكن الإعتماد عليها من أجل إنشاء المؤسسات الناشئة على عكس المناطق الريفية.



الشكل رقم (10):يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مقر السكن .

المصدر: من إعداد الطالبة مع الإستعانة بنتائج SPSS.

رابع : الأساليب الإحصائية المستخدمة.

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي حيث تم الترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب بإستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية وتم إستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- التكرارات والنسب المئوية لحساب مواصفات أفراد عينة الدراسة .
- المتوسطات الحسابية لتحديد مجال المساهمة .
- الإنحرافات المعيارية لتحديد مستوى تجانس الإستجابات .
- كاي تربيع لمعرفة الفروق في الإستجابات .
- معادلة بيرسون وسبرمان براون لقياس الصدق والثبات .

وللتأكد من نتائج الدراسة ومعالجة البيانات ، تم الإعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (spss) الإصدار (20) لما يوفره من أدوات تحليل تلائم طبيعة الموضوع وتضمن الحصول على نتائج

أكثر دقة وقد تم إستخدام المقياس الخماسي في بناء الإستبيان مع حساب أطوال الفئات لتحقيق تحليل أكثر دقة للمؤشرات المدروسة .

جدول رقم (14):يوضح طول الفئات للمقياس الخماسي ومستواها .

المتوسط المرجح	الإستجابة	المستوى
من1 إلى 1.8	ضعيف جدا	ضعيف جدا
من 1.8 إلى 2.6	ضعيف	ضعيف
من 2.6 إلى 3.4	متوسط	متوسط
من 3.4 إلى 4.2	قوي	مرتفع
من 4.2 إلى 5	قوي جدا	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الطالبة .

خلاصة الفصل :

في هذا الفصل عرضت أهم الإجراءات المنهجية المعتمدة في هذه الدراسة حيث تم التأكيد من صلاحية الإستبيان للإستخدام الميداني بعد تحكيمه والتحقق من دقته وملاءمته لأهداف البحث وإستخدام المقابلة الحرة كأداة ثانوية لتدعيمه ، كما تم تحديد أبرز الأساليب الكمية والكيفية التي إعتمدتها في تحليل بيانات التحقيق الميداني وتفسيرها بما يضمن الوصول إلى نتائج موضوعية وموثوقة تخدم الإشكالية المطروحة بالإضافة إلى المنهج المستخدم في هذه الدراسة وتوضيح مجالات الدراسة .

الفصل الرابع:

عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

تمهيد

أولا: عرض وتحليل البيانات .

- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى.
- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية.
- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة.

ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة.

- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات .
- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة .
- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء المقاربات النظرية.

ثالثا : النتائج العامة

تمهيد :

بعدما تهيأت لنا كل الخطوات المبدئية للدراسة النهائية نعمل في هذا الفصل الختامي على مناقشة سليمة للنتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة و المقاربة ومن ثم الخروج بالنتائج العامة للدراسة.

أولا: عرض وتحليل البيانات .

- **عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى:**

الجدول رقم (15): يوضح استجابات أفراد العينة حول عبارات مساهمة التكوين المقاولاتي لحاضنة الأعمال في تطوير المهارات.

الرقم العبارة	المقياس	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	قوي	قوي جدا	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كا تربيع	درجة الحرية	مستوى الدلالة	ترتيب السؤال	اتجاه العينة
1	التكرار	3	7	24	18	20	72	3.62	0.838	22.306a	4	0.000	1	قوي
	%	4.2	9.7	33.3	25	27.8	100							
2	التكرار	5	10	20	20	17	72	3.47	0.821	12.306a	4	0.015	5	قوي
	%	6.9	13.9	27.8	27.8	23.6	100							
3	التكرار	4	6	23	22	17	72	3.58	0.892	22.028a	4	0.000	2	قوي
	%	5.6	8.3	31.9	30.6	23.6	100							
4	التكرار	6	9	27	22	8	72	3.24	0.861	24.806a	4	0.000	7	متوسط
	%	8.3	12.5	37.5	30.6	11.1	100							
5	التكرار	12	20	16	18	06	72	2.81	0.830	8.556a	4	0.073	9	متوسط
	%	16.7	27.8	22.2	25	8.3	100							
6	التكرار	5	9	26	21	11	72	3.33	0.718	21.333a	4	0.000	6	متوسط
	%	6.9	12.5	36.1	29.2	15.3	100							
7	التكرار	7	16	20	23	6	72	3.07	0.676	16.194a	4	0.003	8	متوسط
	%	9.7	22.2	27.8	31.9	8.3	100							
8	التكرار	8	5	18	26	15	72	3.49	0.504	19.250a	4	0.001	3	قوي
	%	11.1	6.9	25	36.1	20.8	100							
9	التكرار	8	8	13	28	15	72	3.47	0.851	18.694a	4	0.001	4	قوي
	%	11.1	11.1	18.1	38.9	20.8	100							

	المتوسط الحسابي للمحور3.3426	
	الانحراف المعياري للمحور	0. 84182
	مجموعكاي تربيع	30.556[a]
	درجة الحرية	25
	مستوى الدلالة	0.204

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على نتائج spss.

نلاحظ من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها في الجدول أعلاه ما يلي :

_في العبارة رقم (1): نجد أن البديل الأكثر نسبة هو متوسط بنسبة مئوية 33.3%ومتوسط حسابي 3.62 يقع في المجال القوي، وإنحراف معياري 0.83 و هذا يدل على انه هناك تباين ضعيف في استجابات الطلبة، بمعنى ان المحاضرات التي تنظمها حاضنة الأعمال الجامعية تساهم بدرجة متوسطة في تعزيز قدرات الطلبة على تخطيطهم لمشروع مقاولاتي هذا لان اغلب الإجابات تصب في البند متوسط.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 22.306aوهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.000)، و هذا معناه أن العبارة دالة أي أنه لا توجد فروق في إستجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بإرجاعه إلى محتوى المحاضرات المقدمة والتي تهدف في الأصل إلى توضيح الرؤية للطلبة حول ماهية هذه المؤسسات الناشئة وكيفية التخطيط للقيام بإنشائها مع توضيح جميع الأمور القانونية والتنظيمية المتعلقة بها وهو ما يساهم في إدراك وفهم الطلبة لها مما يساعدهم في عملية التخطيط السليمة لمشروعهم المقاولاتي.

_ في العبارة رقم (2): نجد أن البديل الأكثر نسبة هو متوسط وقوي بنسبة مئوية 27.8%لهما معا، ومتوسط حسابي 3.47يقع في المجال القوي،وإنحراف معياري 0.82 و هذا يدل انه هناك تباين ضعيف في استجابات الطلبة، بمعنى أن البرامج التدريبية التي تقيمها الحاضنة تساهم بدرجة قوية في تطوير المهارات القيادية للطلبة في المجال المقاولاتي هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند قوي ومتوسط.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 12.306aهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.015)، و هذا معناه أن العبارة دالة أي انه لا توجد فروق في استجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بإرجاعه إلى محتوى البرامج التدريبية التي تقدمها الحاضنة والتي تكون برامج تطبيقية أكثر من كونها برامج نظرية وهو ما يساهم في تطوير المهارات القيادية للطلبة لأن هذه البرامج التدريبية موجهة بصفة خاصة إلى الطلبة الجامعيين الذين سيقومون بإنشاء مؤسساتهم الناشئة عند تخرجهم ويتم تنظيم هذه البرامج التدريبية قبل القيام بإنشاء هذه المؤسسات من أجل تهيئة الطلبة للدخول إلى المجال المقاولاتي وهذا ما يتفق مع نظرية النظم التي ترى بأن البرامج التدريبية يمكن إعتبارها مجموعة من العمليات التي تساهم في تحويل أفكار الطلبة من أفكار إبداعية إلى مؤسسات واقعية ميدانية.

_في العبارة رقم (3): نجد أن البديل الأكثر نسبة هي متوسط بنسبة مئوية 31.9%ومتوسط حسابي 3.58 يقع في المجال القوي وإنحراف معياري 0.89 و هذا يدل على أنه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة بمعنى أن الملتقيات والفعاليات التي نظمتها الحاضنة تساهم بدرجة متوسطة في تحسين مهارات الطلبة في التواصل وبناء شبكة من العلاقات هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند متوسط.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 22.028aهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.000)، و هذا معناه أن العبارة دالة أي انه لا توجد فروق في إستجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن طبيعة الملتقيات والفعاليات التي تنظمها الحاضنة هي ملتقيات نظرية وليست تطبيقية على عكس الدورات التدريبية إذ أن الحاضنة تهدف من خلال تنظيمها إلى هذه الملتقيات إلى محاولة مساعدة الطلبة على ضرورة تكوين شبكة من العلاقات والتي تكون نتيجة للتواصل الفعال مع الآخرين وهو ما تحتمه طبيعة المؤسسات الناشئة والتي تتطلب ضرورة التواصل مع المحيط الخارجي لأنها لا تستطيع العمل وفق نسق مغلق.

_في العبارة رقم (4):نجد أن البديل الأكثر نسبة هي متوسط بنسبة مئوية 37.5%ومتوسط حسابي 3.24 يقع في المجال المتوسط،وإنحراف معياري 0.86 و هذا يدل انه هناك تباين ضعيف في استجابات الطلبة بمعنى أن حملات التحسيس التي قامت بها حاضنة الأعمال الجامعية تؤثر بدرجة متوسطة على وعي الطلبة بأهمية التوجيه في المسار المقاولاتي هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند متوسط.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 24.806aهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.000) و هذا معناه أن العبارة دالة أي أنه لا توجد فروق في استجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن الطلبة ليسوا على وعي بأهمية التوجيه المقاولاتي الذي يسمح لهم بتأسيس المؤسسات الناشئة التي تتناسب وميولاتهم كما أنها تسهم في تغلبهم على مختلف العراقيل التي يمكن أن تعترضهم خاصة في بداية نشاطهم لذا تحاول حاضنة الأعمال مرافقة الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة من أجل تقديم التوجيه المقاولاتي لهم حتى يكون هناك وعي من طرفهم لهذا التوجيه وهو ما يمكن أن ينعكس إيجابا على نجاحهم في مشاريعهم المقاولاتية وهو ما تؤكده إجابات المقابلة التي أكدت على أن الحاضنة تقوم بتنظيم حملات تحسيسية لزيادة الوعي بأهمية ريادة الأعمال بين الطلبة بهدف تشجيعهم على الدخول إلى مجال المقاولاتية من خلال تأسيس مؤسساتهم الناشئة.

. في العبارة رقم (5):نجد أن البديل الأكثر نسبة هي ضعيفة بنسبة مئوية 27.8%ومتوسط حسابي 2.81 يقع في المجال المتوسط وإنحراف معياري 0.83 و هذا يدل أنه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة، بمعنى أن المنشورات التي وفرتها الحاضنة (الكتيبات أو المطويات أو منشورات في الصفحة الرسمية) تساهم بدرجة ضعيفة في تعزيز معرفة الطلبة بالجوانب المحاسبية والمالية للمقاولة هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند ضعيف.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 8.556aهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.073)، و هذا معناه أن العبارة غير دالة أي أنه لا توجد فروق في إستجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن طبيعة المعلومات المنشورة من قبل الحاضنة على إختلاف أنواعها لا تحتوى على المعلومات المتعلقة بالجوانب المحاسبية والمالية للمقاولة ومن جهة أخرى هذه الجوانب لا يمكن إستيعابها ومعرفتها بالطريقة الصحيحة عبر مختلف الكتابات بل هي أمور تتطلب الممارسة المهنية حتى يكون هناك تعود من قبل الطلبة عليها أي بمعنى يجب تنظيم دورات تدريبية حول هذه الجوانب وتكون تطبيقية حتى يتم إستيعابها وفهمها من قبل الطلبة الجامعيين.

_ في العبارة رقم (6):نجد أن البديل الأكثر نسبة هي متوسط بنسبة مئوية 36.1%ومتوسط حسابي 3.33 يقع في المجال المتوسط وإنحراف معياري 0.71 و هذا يدل أنه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة بمعنى أن الأنشطة التكوينية (محاضرات، تدريبات) تمكن الطلبة بدرجة متوسطة من فهم أهمية الرقابة في تسيير المشاريع المقاولاتية، هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند متوسط.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 21.333aهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.000)، و هذا معناه أن العبارة دالة أي انه توجد فروق في إستجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن هذه الأنشطة التكوينية هي أنشطة تطبيقية كما سبق الإشارة إليه في العبارات السابقة من هذا المحور إضافة إلى الرقابة هي عملية تطبيقية ميدانية وليست عبارة عن مجرد عمليات نظرية وما يجعل الطلبة قادرين على إستيعاب هذه العملية هو الممارسة المهنية المتكررة لها وهذا ما يقومون به من خلال الأنشطة التكوينية التي تنظمها لهم الحاضنة الجامعية.

_ في العبارة رقم (7):نجد أن البديل الأكثر نسبة هي قوي بنسبة مئوية 31.9%ومتوسط حسابي 3.07 يقع في المجال المتوسط وإنحراف معياري 0.67 و هذا يدل على أنه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة بمعنى أن المنشورات المقدمة من طرف الحاضنة تدعم بشكل قوي فهم الطلبة لأسس التوجيه والإرشاد في مسارهم المقاولاتي هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند قوي.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 16.194aهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.003) و هذا معناه أن العبارة دالة أي أنه توجد فروق في إستجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره أولا بأن أسس التوجيه والإرشاد المقاولاتي هي عبارة عن أسس نظرية تحتاج إلى الفهم من قبل الطلبة الجامعيين الذين يهدفون إلى تأسيس مؤسساتهم الناشئة وفي هذا الخصوص تتولى الحاضنة الجامعية مسؤولية تقديم المساعدة لهم من أجل فهم هذه الأسس حتى لا يعترضهم أي عائق مهني في مسارهم المقاولاتي.

_في العبارة رقم (8):نجد أن البديل الأكثر نسبة هو قوي بنسبة مئوية 36.1%ومتوسط حسابي 3.49 يقع في المجال القوي وإنحراف معياري 0.50 و هذا يدل على أنه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة بمعنى أن

المحاضرات التي تقيمها حاضنة الأعمال الجامعية تساهم بدرجة قوية في الرفع من مستوى وعي الطلبة بأهمية التوجيه الصحيح في إتخاذ القرارات المقاولاتية هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند قوي.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 19.250a هي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.001)، و هذا معناه أن العبارة دالة، أي أنه توجد فروق في إستجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بالدور الأساسي لحاضنة الأعمال الجامعية والذي يكمن في مرافقة الطلبة الجامعيين أصحاب المشاريع (أصحاب المؤسسات الناشئة)، وهو ما يحتم عليها ضرورة تنظيم محاضرات من أجل توضيح كيفية التوجيه السليم لهم حتى يقومون بإتخاذ القرارات السليمة التي تمكنهم من النجاح في مسارهم المقاولاتي.

_في العبارة رقم (9):نجد أن البديل الأكثر نسبة هو قوي بنسبة مئوية 38.9%ومتوسط حسابي 3.47 يقع في المجال القوي وإنحراف معياري 0.85 و هذا يدل على أنه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة بمعنى أن الحملات التحسيسية تعزز بدرجة قوية وعي الطلبة بأهمية الرقابة والمتابعة الدورية في نجاح المشروع المقاولاتي هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند قوي.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 18.694a هي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.001) و هذا معناه أن العبارة دالة أي أنه توجد فروق في إستجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بإرجاعه إلى طبيعة محتوى هذه الحملات التحسيسية وكيفية القيام بها، والتي ساهمت في لفت إنتباه الطلبة لها مما جعلهم يصوبون تركيزهم إليها مما ساعدهم في الفهم الكبير لأهمية الرقابة والمتابعة الدورية في نجاح المشروع المقاولاتي لأن المراقبة الدورية تسمح بإكتشاف نقاط الضعف ومكامن النقص و العمل على تداركها بغية تحسين مستوى أداء المشروع المقاولاتي وهو الهدف الأساسي لصاحب هذا المشروع، وهو ما تؤكده إجابات المقابلة التي أكدت على أن الحاضنة تقوم بتنظيم حملات تحسيسية لزيادة الوعي بأهمية ريادة الأعمال بين الطلبة وهو ما يساهم في نجاح المشاريع المقاولاتية الخاصة بالطلبة.

- **عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية:**

الجدول رقم (16): يوضح إستجابات أفراد العينة حول عبارات مساهمة توجيه حاضنة الأعمال المقاولاتي في تنمية التفكير الإبداعي.

االرقم العبارة	المقياس	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	قوي	قوي جدا	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كا تربيع	درجة الحرية	مستوى الدلالة	ترتيب السؤال	اتجاه العينة
10	التكرار	2	7	21	25	17	72	3.67	1.035	25.778a	4	0.000	1	قوي
	%	2.8	9.7	29.2	34.7	23.6	100							
11	التكرار	5	7	21	21	18	72	3.56	1.174	16.889a	4	0.002	2	قوي
	%	6.9	9.7	29.2	29.2	25.0	100							
12	التكرار	5	5	28	19	15	72	3.47	1.113	26.611a	4	0.000	5	قوي
	%	6.9	6.9	38.9	26.4	20.8	100							
13	التكرار	6	9	21	21	15	72	3.42	1.196	13.000a	4	0.011	6	قوي
	%	8.3	12.5	29.2	29.2	20.8	100							
14	التكرار	9	9	20	24	10	72	3.24	1.216	13.972a	4	0.007	7	متوسط
	%	12.5	12.5	27.8	33.3	13.9	100							
15	التكرار	4	11	17	21	19	72	3.56	1.197	13.278a	4	0.010	3	قوي
	%	5.6	15.3	23.6	29.2	26.4	100							
16	التكرار	6	10	16	22	18	72	3.50	1.245	11.333a	4	0.023	4	قوي
	%	8.3	13.9	22.2	30.6	25	100							

	المتوسط الحسابي للمحور3.4861	
	الانحراف المعياري للمحور	0.89925
	مجموع كاي تربيع	20.667[b]
	درجة الحرية	23
	مستوى الدلالة	0.601

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على نتائج spss

نلاحظ من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها في الجدول أعلاه ما يلي :

_في العبارة رقم (10): نجد أن البديل الأكثر نسبة هو قوي بنسبة مئوية 34.7%ومتوسط حسابي 3.67 يقع في المجال القوي،وإنحراف معياري 1.035 و هذا يدل على أنه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة بمعنى

أن خدمات النصح المقدمة من طرف حاضنة الأعمال تساهم بدرجة قوية في تعزيز قدرة الطلبة على الابتكار في مجال ريادة الاعمال هذا لأن اغلب الإجابات تصب في البند قوي.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 25.778a وهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.000)، و هذا معناه أن العبارة دالة أي أنه توجد فروق في إستجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بإرجاعه إلى طبيعة مهام ووظائف حاضنة الأعمال والتي تنص على ضرورة تقديم المرافقة المهنية والتنظيمية والقانونية للطلبة أصحاب مشاريع المؤسسات الناشئة حيث أنها تحاول مساعدة الطلبة على بلورة مختلف أفكارهم الإبداعية على شكل مشاريع قابلة للتجسيد الميداني على أرض الواقع وهذا يكون من خلال تنظيم لقاءات نصحية معهم.

_ في العبارة رقم (11): نجد أن البديل الأكثر نسبة هو متوسط وقوي بنسبة مئوية 29.2%لهما معا، ومتوسط حسابي 3.56 يقع في المجال القوي وإنحراف معياري 1.174 و هذا يدل على أنه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة بمعنى أن الإرشاد الموجه المقدم من قبل مرافقي الحاضنة كان له أثر مباشر في تعزيز قدرة الطلبة على إنتاج أفكار إبداعية قابلة للتجسيد بطريقة قوية هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند قوي.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 16.889a هي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.002) و هذا معناه أن العبارة دالة أي أنه لا توجد فروق في إستجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بإرجاعه إلى الخبرة الطويلة التي يتمتع بها مرافقي الحاضنة وهو ما يجعلهم يقدمون معلومات جد قيمة للطلبة المقبلين على إنشاء مؤسساتهم الناشئة الخاصة بها ذلك لأن الطلبة ليسوا على دراية كافية بمتطلبات البيئة التنظيمية وبسوق العمل وهو ما يجعلهم غير مؤهلين للبدء بمفردهم في تأسيس مؤسساتهم الخاصة وهنا يأتي الدور الأساسي لحاضنة الأعمال مثلما سبق الإشارة إليه في عبارات المحور الثاني.

_في العبارة رقم (12): نجد أن البديل الأكثر نسبة هي متوسط بنسبة مئوية 38.9%ومتوسط حسابي 3.47 يقع في المجال القوي وانحراف معياري 1.113 و هذا يدل أنه هناك تباين ضعيف في استجابات الطلبة بمعنى أن المرافقة المستمرة من قبل الحاضنة تساهم بدرجة متوسطة في بلورة فكرة جديدة تستجيب لحاجة حقيقية في السوق، هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند متوسط.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 26.611a هي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.000)، و هذا معناه أن العبارة دالة أي أنه لا توجد فروق في إستجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن موظفي حاضنة الأعمال على معرفة تامة بكل خبايا السوق (مستويات العرض والطلب في السوق) وهو ما يجعلها الداعم الرئيسي للطلبة أصحاب المشاريع الناشئة الذين يمتلكون

أفكار إبداعية جديدة في أذهانهم ولكنهم لا يستطيعون بلورتها على أرض الواقع بسبب جهلهم لخبايا السوق وهو الأمر الذي يستدعي وجود مرافقة مستمرة لهم من قبل حاضنة الأعمال نظرا لخبرتها في مجال سوق العمل مثلما تم توضيحه أعلاه.

_في العبارة رقم (13): نجد أن البديل الأكثر نسبة هي متوسط وقوي معا بنسبة مئوية 29.2%ومتوسط حسابي 3.42 يقع في المجال القوي،وإنحراف معياري 1.196 و هذا يدل أنه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة بمعنى أن المتابعة المنتظمة التي تلقاها الطلبة من الحاضنة تساهم بدرجة قوية في التجديد والتطوير المستمر لنماذج مشاريعهم هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند قوي.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 13.000aهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.011)، و هذا معناه أن العبارة دالة أي أنه توجد فروق في إستجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن المتابعة المنتظمة تساهم في معرفة نقاط قوة وضعف مشاريع الطلبة ومن ثما العمل على إتخاذ القرارات المناسبة وفقا لنتائج المتابعة والتقييم المستمر لهذه المشاريع والذي من شأنه أن يساهم في تجديد مشاريعهم وفقا للتطورات الحاصلة في السوق والتي تسمح لهم بتحقيق أهدافها المسطرة.

في العبارة رقم (14): نجد أن البديل الأكثر نسبة هو قوي بنسبة مئوية 33.3%ومتوسط حسابي 3.24 يقع في المجال المتوسط وإنحراف معياري 1.216 و هذا يدل أنه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة بمعنى أن المساندة النفسية والتقنية التي وفرتها الحاضنة تساهم بدرجة قوية في تنمية المرونة الفكرية للطلبة وقدرتهم على التكيف مع التغيرات هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند قوي.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 13.972aهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.007)، و هذا معناه أن العبارة دالة أي أنه توجد فروق في إستجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن المساندة النفسية والتقنية تساهم في زيادة تحسين المناخ التنظيمي لأصحاب المؤسسات الناشئة مما ينعكس في زيادة روحهم المعنوية مما يؤدي إلى تعزيز وتقوية مرونة قدراتهم الفكرية مما يساهم في تحقيقهم لأهدافهم المسطرة من جراء تأسيس وإنشاء هذه المؤسسات الناشئة.

_ في العبارة رقم (15): نجد أن البديل الأكثر نسبة هو قوي بنسبة مئوية 29.2%ومتوسط حسابي 3.56 يقع في المجال المتوسط،وإنحراف معياري 1.197 و هذا يدل أنه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة بمعنى أن الإشراف المتواصل من طرف الحاضنة يساهم بدرجة قوية في التشجيع على تجربة الأفكار المبتكرة هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند القوي.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 13.278aهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.010)، و هذا معناه أن العبارة دالة أي أنه توجد فروق في إستجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بإرجاعه إلى طبيعة الإشراف من جهة ومن جهة أخرى فإن الإشراف المستمر يسمح للحاضنة من معرفة الأفكار المبتكرة لدى الطلبة الجامعيين والعمل على تشجعيهم على الإبداع المتواصل ومساعدتهم على تجسيد أفكارهم الإبداعية على أرض الواقع وهو ما يؤكد على الأهمية الكبيرة التي تلعبها حاضنة الأعمال في دعم المشاريع المبتكرة الناشئة بصورة عامة وهو ما تؤكده إجابات المبحوث على المقابلة حيث تتعامل الحاضنة مع الأفكار الجديدة أو غير التقليدية التي يقترحها الطلبة بدعمها ومرافقتهم من أجل القيام بتجسيدها على أرض الواقع.

_ في العبارة رقم (16): نجد أن البديل الأكثر نسبة هو قوي بنسبة مئوية 30.6%ومتوسط حسابي 3.50 يقع في المجال القوي وانحراف معياري 1.245 و هذا يدل أنه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة بمعنى أن جلسات الإرشاد المتكررة تساهم بدرجة قوية في تعزيز الحس الإبتكاري والقدرة على ملاحظة جوانب لم تكن ظاهرة هذا لأن اغلب الإجابات تصب في البند قوي.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 11.333aهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.023)، و هذا معناه أن العبارة دالة أي انه توجد فروق في استجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن جلسات الإرشاد المتكررة تسمح لحاضنة الأعمال من الإنتباه ومعرفة الأفكار الإبداعية الموجودة في ذهن الطالب ومن ثم تحاول صياغة هذه الأفكار في شكل مشاريع قابلة للتجسيد الميداني في شكل مؤسسات ناشئة وهو ما يجعل هذه الجلسات الإرشادية المتكررة تلعب دورا كبيرا في تقوية القدرات الإبداعية والإبتكارية لدى الطلبة الجامعيين.

- **عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة:**

الجدول رقم (17): يوضح استجابات أفراد العينة حول عبارات مساهمة تذليل الصعوبات في تعزيز روح المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة

الرقم العبارة	المقياس	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	قوي	قوي جدا	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كا تربيع	درجة الحرية	مستوى الدلالة	ترتيب السؤال	اتجاه العينة
17	التكرار	8	12	18	22	12	72	3.25	1.242	8.556a	4	0.073	5	متوسط
	%	11.1	16.7	25	30.6	16.7	100							
18	التكرار	10	12	18	22	10	72	3.14	1.259	8.000a	4	0.092	7	متوسط
	%	13.9	16.7	25	30.6	13.9	100							
19	التكرار	3	8	24	20	17	72	3.56	1.099	20.917a	4	0.000	1	قوي
	%	4.2	11.1	33.3	27.8	23.6	100							
20	التكرار	11	6	22	21	12	72	3.24	1.273	13.139a	4	0.011	6	متوسط
	%	15.3	8.3	30.6	29.2	16.7	100							
21	التكرار	7	12	19	22	12	72	3.28	1.213	10.083a	4	0.039	4	متوسط
	%	9.7	16.7	26.4	30.6	16.7	100							
22	التكرار	4	9	20	23	16	72	3.53	1.138	17.028a	4	0.002	2	قوي
	%	5.6	12.5	27.8	31.9	22.2	100							
23	التكرار	10	6	14	23	19	72	3.49	1.343	12.861a	4	0.012	3	قوي
	%	13.9	8.4	19.4	31.9	26.4	100							

	المتوسط الحسابي للمحور	3.3532
	الانحراف المعياري للمحور	0. 92426
	مجموع كاي تربيع	31.333[b]
	درجة الحرية	23
	مستوى الدلالة	0.115

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على نتائج spss.

نلاحظ من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها في الجدول أعلاه ما يلي :

_في العبارة رقم (17): نجد أن البديل الأكثر نسبة هو قوي بنسبة مئوية 30.6%ومتوسط حسابي 3.25 يقع في المجال المتوسط وإنحراف معياري 1.242 و هذا يدل على أنه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة بمعنى

أن دعم الحاضنة في البحث عن مصادر تمويل يساهم بدرجة متوسطة في تقبل الطلبة لفكرة المجازفة بإطلاق مشروعهم رغم غياب التمويل المباشر هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند قوي.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 8.556a وهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.073)، و هذا معناه أن العبارة غير دالة أي أنه لا توجد فروق في إستجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بإرجاعه إلى أن هذا هو الدور الأساسي المنوط بحاضنة الأعمال إذ أنه تقوم بدعم أصحاب المشاريع الناشئة من خلال بحثها عن مصادر تمويل تسمح لهم بالتغلب على المشاكل المادية التي تعترض طريق إنطلاقهم في مشروعهم من خلال بحثهم عن مصادر لتمويل مشاريعهم، وهو ما يجعل الطلبة يقبلون الدخول في المغامرة من خلال إطلاق مشاريعهم رغم غياب الدعم المالي، وهو ما يوضح المكانة الكبيرة لحاضنة الأعمال في مجال النشاط المقاولاتي بالنسبة للطلبة المتخرجين وهذا ما تؤكده إجابات المبحوث على أسئلة المقابلة حيث أكد على أن الحاضنة ترافق الطلبة في تجاوز العقبات المرتبطة بالتمويل من خلال قيامها بالبحث عن مصادر تمويل لهم قصد مساعدتهم في الإنطلاق في مشاريعهم المتمثلة في مؤسساتهم الناشئة.

_ في العبارة رقم (18): نجد أن البديل الأكثر نسبة هو قوي بنسبة مئوية 30.6% ، ومتوسط حسابي 3.14يقع في المجال المتوسط وإنحراف معياري 1.259 و هذا يدل أنه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة بمعنى أن الدعم الإداري للحاضنة يساهم بدرجة متوسطة في التغلب على التعقيدات البيروقراطية مما يزيد من رغبة الطلبة في خوض مغامرة في مجال ريادة الاعمال هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند قوي.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 8.000a هي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.092)، و هذا معناه أن العبارة غير دالة أي أنه لا توجد فروق في استجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن حاضنة الأعمال تمتلك خبرة في التعامل مع التعقيدات الإدارية الموجودة في مختلف الإدارات ذات العلاقة بمجال المقاولاتية والمؤسسات الناشئة وهو ما يجعل الطلبة يلجؤون إليها للتغلب على هذه التعقيدات التي تواجههم والتي تعتبر بمثابة عائق أمام إنطلاقهم في مشاريعهم الخاصة وهو ما يجعل الطلبة يدخلون في هذه المغامرة بناءا على الدعم الإداري المقدم لهم من قبل الحاضنة.

_في العبارة رقم (19): نجد أن البديل الأكثر نسبة هو متوسط بنسبة مئوية 27.8%ومتوسط حسابي 3.56 يقع في المجال القوي وإنحراف معياري 1.099 و هذا يدل أنه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة بمعنى أن المساندة التي تقدمها الحاضنة تعزز بشكل قوي في تقديم حلول عملية من قدراتهم على التجريب والبحث عن نماذج جديدة لمشاريعهم هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند متوسط.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 20.917aهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.000)، و هذا معناه أن العبارة دالة أي أنه لا توجد فروق في استجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن الحاضنة تحاول إحتواء الطلبة أصحاب المشاريع من خلال تقديم الدعم لهم بمختلف أشكاله وهذا ما يسمح للطلبة من التغلب على مختلف العراقيل والمشاكل التي تواجههم أثناء إنشاء مشاريعهم الخاصة بهم وذلك يكون من خلال تقديم الحلول لهم إضافة إلى تشجيعهم على البحث على نماذج جديدة لمشاريعهم يستطيعون من خلالها مواكبة التطورات الحاصلة في مجال عملهم ونشاطهم.

_في العبارة رقم (20): نجد أن البديل الأكثر نسبة هي متوسط بنسبة مئوية 30.6%ومتوسط حسابي 3.24 يقع في المجال المتوسط وإنحراف معياري 1.273 و هذا يدل انه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة، بمعنى أن مساهمة تدخلات الحاضنة في تخفيف الأعباء الإدارية تعزز بشكل متوسط روح الشغف والإستمرارية لتطوير فكرة مشاريعهم هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند متوسط.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 13.139aهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.011)، و هذا معناه أن العبارة دالة أي انه توجد فروق في استجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن الأعباء الإدارية خاصة التعقيدات البيروقراطية تشكل عبء كبير يعترض الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة عند سعيهم إلى الإنطلاق في مشاريعهم وهو ما يجعل تدخلات الحاضنة في هذا المجال يشكل حافزا كبيرا للطلبة من أجل الإستمرار في تجسيد عملهم وتطويره بما يتوافق مع المتطلبات الحالية للسوق مما يضمن لهم زيادة فرص نجاحهم في مشاريعهم.

في العبارة رقم (21): نجد أن البديل الأكثر نسبة هو قوي بنسبة مئوية 30.6%ومتوسط حسابي 3.28 يقع في المجال المتوسط وإنحراف معياري 1.213 و هذا يدل أنه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة، بمعنى أن آليات تسيير الإجراءات داخل الحاضنة سهلت بدرجة متوسطة إنطلاقهم في تنفيد فكرة مشاريعهم دون تردد، هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند قوي.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 10.083aهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.039)، و هذا معناه أن العبارة دالة أي انه توجد فروق في إستجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بطبيعة الهيكل التنظيمي المعتمد داخل الحاضنة والذي يسهل من عملية تسيير الإجراءات بداخلها وهو ما يجعل البناء التنظيمي للحاضنة مناسب لدعم أصحاب المشاريع حيث أن الحاضنة تعتبر بمثابة مؤسسة وسيطة بين أصحاب المشاريع والتجسيد الميداني لها حيث أنها تعمل على

توفير الدعم والتوجيه الإداري الذي يساهم في التغلب على العراقيل والمشاكل التي تعترض تجسيد الطلبة لفكرة مشاريعهم ميدانيا.

_ في العبارة رقم (22): نجد أن البديل الأكثر نسبة هو قوي بنسبة مئوية 31.9%ومتوسط حسابي 3.53 يقع في المجال القوي وإنحراف معياري 1.138 و هذا يدل على أنه هناك تباين ضعيف في إستجابات الطلبة بمعنى أن الطلبة يعتقدون أن المساعدة التقنية والفنية التي وفرتها الحاضنة لها دور مهم بشكل قوي في تحفيزهم على التعاون مع زملائهم الآخرون لتوسيع فكرة مشاريعهم هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند القوي.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 17.028aهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.002) و هذا معناه أن العبارة دالة أي أنه توجد فروق في إستجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن الحاضنة من خلال دعمها التقني والفني تشجع الطلبة على التعاون مع البعض، أي بمعنى التشجيع على العمل الجماعي أو كما يسمى في بعض المراجع العلمية الخاصة بتخصص علم اجتماع التنظيم والعمل بـ (فريق العمل) وذلك لأن العمل الجماعي يسمح لهم بتحسين جودة عملهم وزيادة إنتاجهم مهما كان نوع مؤسستهم الناشئة، وهو ما يجعلهم يفكرون في توسيع نطاق نشاطهم بسبب نجاحه.

_ في العبارة رقم (23): نجد أن البديل الأكثر نسبة هو قوي بنسبة مئوية 31.9%ومتوسط حسابي 3.49 يقع في المجال القوي وإنحراف معياري 1.343، و هذا يدل انه هناك تباين ضعيف في استجابات الطلبة، بمعنى أن المساعدة الإدارية المقدمة من طرف الحاضنة تساهم بدرجة قوية في تشجيع الطلبة على المبادرة في تحويل أفكارهم إلى مشاريع فعلية هذا لأن أغلب الإجابات تصب في البند قوي.

و ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا تربيع" المقدرة ب: 12.861aهي دالة عند درجة الحرية (4) و بمستوى دلالة قدره (0.012)، و هذا معناه أن العبارة دالة أي أنه توجد فروق في إستجابات الطلبة.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن الأمور الإدارية هي من أكبر العوائق التي تعيق الطلبة في تجسيد مشاريعهم وهو ما يجعل دور الحاضنة في هذا الخصوص يساهم بدرجة كبيرة في التغلب عليها ومن ثم المبادرة الفعلية في تحويل مشاريعهم من مجرد أفكار نظرية إبداعية إلى مشاريع حقيقية ميدانية.

ثانيا :مناقشة وتحليل نتائج الدراسة.

1. مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

- **مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الأولى:**

في الجدول رقم (15) نلاحظ أن البديل الأكثر وزنا هو (متوسط) بمتوسط حسابي 3.34 مما يدل على أن الاستجابات تتجمع حول قيمة معينة وهي متوسط وهذا ما يبينه إتجاه إستجابات العينة وترتيب إجابات المبحوثين وهذا ما تأكده قيمة الإنحراف المعياري0.84.

ومن جهة يبين قيمة كا تربيع" المقدرة ب (30.556^{a}) بمستوى دلالة قدره 0.204 عند درجة الحرية 25 وهي قيمة أكبر من 0.05.

من خلال المعطيات نستنتج أنا الفرضية الأولى محققة والتي مفادها : هناك درجة مساهمة قوية للتكوين في تطوير المهارات لدى الطالب الجامعي.

- **مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثانية:**

في الجدول رقم (16) نلاحظ أن البديل الأكثر وزنا هو (قوي) بمتوسط حسابي3.48 مما يدل على أن الإستجابات تتجمع حول قيمة معينة وهي قوي وهذا ما يبينه إتجاه إستجابات العينة وترتيب إجابات المبحوثين، وهذا ما تأكده قيمة الإنحراف المعياري0.89.

ومن جهة يبين إختبار "كا تربيع" المقدرة ب (20.667^{b}) بمستوى دلالة قدره 0.601 عند درجة الحرية 23 وهي قيمة أكبر من0.05.

من خلال المعطيات نستنتج أن الفرضية الثانية محققة والتي مفادها : هناك درجة مساهمة قوية للتوجيه في تنمية قيم التفكير الإبداعي لدى الطالب الجامعي.

- **مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثالثة:**

في الجدول رقم (17) نلاحظ أن البديل الأكثر وزنا هو (متوسط) بمتوسط حسابي3.35مما يدل على أن الإستجابات تتجمع حول قيمة معينة وهي متوسط وهذا ما يبينه إتجاه إستجابات العينة وترتيب إجابات المبحوثين وهذا ما تأكده قيمة الإنحراف المعياري0.92.

ومن جهة يبين إختبار "كا تربيع" المقدرة ب (31.333^{b}) بمستوى دلالة قدره 0.115 عند درجة الحرية 23 وهي قيمة أكبر من من0.05.

من خلال المعطيات نستنتج أن الفرضية الثالثة محققة والتي مفادها : هناك درجة مساهمة قوية لتذليل الصعوبات في تعزيز روح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي

مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:

- تتفق نتائج دراسة (سميرة بوزناد 2024) مع نتائج دراستي فيما يتعلق بأن حاضنات الأعمال الجامعية تساهم في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة بدرجة كبيرة وتوفر هذه الحاضنات مجموعة من الخدمات والدعم الذي يساعد الطلبة على تطوير مهاراتهم ومعرفتهم في مجال ريادة الأعمال، إضافة إلى أن البرامج التكوينية التي تتضمن أنشطة تشجع على التفكير الإبداعي و الإبتكاري تساعد في تنمية ثقافة المقاولة لدى الطلاب.

- تتفق نتائج دراسة (بوزاية محمد و قاسم سمية 2024) مع نتائج دراستي فيما يتعلق بأن الجامعة تستخدم كل من الدورات التكوينية والمحاضرات كطرق لنشر ثقافة المقاولاتية لدى طلبتها الجامعيين، وهو نفس ما توصلت إليه دراستي في نتائجها الفرعية المتعلقة بمحاور الدراسة.

- تختلف نتائج دراسة (باسم سليمان صالح جادالله 2018) مع كل نتائج دراستي الحالية.

-تتفق نتائج دراسة (بوديب دنيا 2024) مع نتائج دراستي فيما يتعلق بأن جامعة تيبازة تسعى إلى دعم الفكر المقاولاتي بدءا بعمليات التحسيس التي يؤديها فريق الحاضنة من أجل جذب إهتمام الطلبة وترغيبهم في مجال المقاولاتية ، ويستمر دعم ومرافقة حاملي الأفكار المبتكرة من خلال برامج تكوينية تساعدهم على تجسيد أفكارهم وتحويلها إلى مؤسسات ناشئة، وهو ما يتفق مع بعض النتائج الفرعية الخاصة بمحاور دراستنا.

- تتفق نتائج دراسة (شيماء أحمد الحنفى 2020) مع نتائج دراستي فيما يتعلق بأن حاضنات الأعمال تسهم بشكل فعال في دعم وإستدامة نمو المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال تقديم الدعم المالي والإداري والتقني، وهو ما يتفق مع نتيجة دراستي التي توصلت إلى إن حاضنات الأعمال تسهم بشكل كبير في تقديم الدعم الإداري لمساعدة الطلبة على التغلب على التعقيدات الإدارية.

- تتفق نتائج دراسة (فراس الرفاعي و عبد الستار يوسف 2016) مع نتائج دراستي فيما يتعلق بأن حاضنات الأعمال تلعب دورا محوريا في تعزيز نجاح ريادة الأعمال في الأردن من خلال تقديم الدعم المالي والإداري والتقني وهو ما يتفق مع نتيجة دراستي التي توصلت إلى أن حاضنات الأعمال تسهم بشكل كبير في تقديم الدعم الإداري لمساعدة الطلبة على التغلب على التعقيدات الإدارية.

- تختلف نتائج دراسة (إيفا ستال و تالس أندرياسي و اسا فوجينو 2016) مع كل نتائج دراستي الحالية.

3. مناقشة نتائج الدراسة على ضوء المقاربة النظرية:

تُظهر نتائج الدراسة أن حاضنة الأعمال الجامعية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين ويمكن فهم هذه النتائج بشكل أعمق من خلال نظرية النظم التي تنظر إلى المؤسسات بوصفها أنظمة مفتوحة تتكون من مجموعة من العناصر المترابطة والمتكاملة وتعمل بشكل ديناميكي لتحقيق أهداف مشتركة. في هذا السياق تمثل كل من أنشطة التكوين والتوجيه وتذليل الصعوبات أجزاء أساسية من هذا النظام. فقد بيّنت النتائج أن التكوين يسهم بشكل قوي في تطوير المهارات مما يعكس فعالية النظام في استقبال المدخلات كالبرامج التدريبية والمحتوى المعرفي ومعالجتها لإنتاج مخرجات ذات جودة طلبة ذوو كفاءات عالية. أما التوجيه فاعتبر بمثابة آلية داخلية تدفع نحو تنمية التفكير الإبداعي وهو ما يشير إلى وجود تفاعل وظيفي داخل النظام يساهم في دعم الابتكار وروح المبادرة. كما أظهرت الدراسة أن جهود الحاضنة في تذليل الصعوبات تساهم بوضوح في تعزيز روح المقاولاتية وهو ما يعكس قدرة النظام على التكيف مع البيئة المحيطة ومعالجة التحديات الخارجية بشكل فعال. وبناء على ذلك يتضح أن حاضنة الأعمال الجامعية لا تعمل بشكل معزول بل تؤدي وظائفها من خلال تفاعل منظم بين مكوناتها الداخلية واستجابة مرنة للمؤثرات الخارجية مما يؤكد انطباق المبادئ الأساسية لنظرية النظم مثل الترابط والتكامل والتغذية الراجعة والتكيف مع المتغيرات على واقع هذه الحاضنة ودورها في تنمية الحس المقاولاتي لدى الطلبة.

ثالثا : النتائج العامة.

- تبيّن أن حاضنة الأعمال الجامعية تساهم بشكل فعّال في نشر الثقافة المقاولاتية في الوسط الطلابي من خلال تشجيع الطلبة على خوض تجربة إنشاء مشاريعهم الخاصة وذلك عبر توفير بيئة داعمة ومرافقة في مختلف مراحل إنشاء المؤسسة الناشئة مما يعزز من استعدادهم لخوض غمار العمل الحر.
- أظهرت النتائج وجود مساهمة قوية للتكوين في تطوير مهارات الطلبة الجامعيين، حيث يُعتبر التكوين عاملاً أساسياً في إعداد الطالب لمواجهة تحديات ريادة الأعمال عبر تعزيز قدراته في مجالات التخطيط، التحليل، واتخاذ القرار مما ينعكس إيجابًا على كفاءته المقاولاتية.
- أبرزت الدراسة أن التوجيه يؤدي دورًا جوهريًا في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطالب الجامعي، حيث يُمكّنه من إستكشاف أفكار جديدة وتطوير حلول مبتكرة كما يساهم التوجيه في بناء الثقة بالنفس وتحفيز الرغبة في التميز والإبتكار في المجال المقاولاتي.
- توصلت النتائج إلى أن تذليل الصعوبات، سواء كانت تنظيمية، مالية أو إدارية، يمثل عنصرًا محوريًا في تعزيز روح المبادرة لدى الطلبة إذ أن إزالة هذه العراقيل يخلق بيئة أكثر أمانًا ويحفز الطلبة على الإقدام وإتخاذ قرارات فعلية نحو إطلاق مشاريعهم الخاصة بثقة وإستقلالية أكبر.

خاتمة

خاتمة :

تعد حاضنات الأعمال الجامعية عنصرًا أساسيًا في دعم الطلبة ومرافقتهم في مسارهم الريادي إذ توفر لهم الإطار الملائم لصقل مهاراتهم وتطوير أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع اقتصادية حقيقية تتيح لهم الاندماج الفعلي في سوق العمل، كما تمثل هذه الحاضنات فضاءً متعدد الوظائف يجمع بين التكوين والتأطير والدعم التقني والمالي مما يمنح الطالب فرصة لاكتساب الخبرة والتجربة في عالم المقاولة وتعد من بين الركائز الجوهرية في تطوير منظومة ريادة الأعمال المعاصرة ، حيث تساهم في ترسيخ الثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي عبر برامج تكوينية وورشات تطبيقية تسعى إلى تنمية روح المبادرة وتعزيز القدرات الريادية لدى الطلبة وتكشف نتائج الدراسة أن حاضنات الأعمال الجامعية تلعب دورًا متزايدًا في خلق بيئة ريادية محفزة داخل الجامعة حيث لا يقتصر دورها على توفير المرافقة بل يمتد إلى بناء عقلية ريادية لدى الطلبة وتحفيزهم على التفكير الابتكاري والمبادرة وتقديم حلول واقعية لمشكلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية كما تشكل هذه الحاضنات أداة فعالة في تخريج جيل قادر على الابتكار والإنتاج والمساهمة في تحريك عجلة التنمية الاقتصادية الوطنية من خلال تقليص نسب الفشل في المشاريع الناشئة وتسهيل الانتقال من الفكرة إلى التطبيق وتحقيق الاستقلالية المهنية ، وتعتبر المرافقة المستمرة التي تضمنها هذه الحاضنات من خلال الاستشارات والدعم التنظيمي والمالي أحد أبرز العوامل التي تدفع بالطلبة إلى خوض غمار المقاولة بثقة واستعداد ، ولذلك فإن تطوير هذه الحاضنات وتعزيز دورها الاستراتيجي يتطلب تنسيقًا محكمًا وتكاملًا وظيفيًا بين الفاعلين الأكاديميين والمؤسساتيين بما يضمن خلق بيئة محفزة على الريادة والابتكار قادرة على إنتاج نخبة شبابية فاعلة ومؤثرة في بناء الاقتصاد القائم على المعرفة.

قائمة المراجع :

قائمة المراجع :

المراجع باللغة العربية :

الكتب:

1. أبو قحف .ع : **العولمة وحاضنات الأعمال مفاهيم مبدئية وتجارب عالمية** ، الرباط:المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة ، 2002
2. أبو قحف : **حاضنات الأعمال ، مفهومها وأهميتها و أدوارها في دعم ريادة الأعمال** ، دار المشرق للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2008 .
3. أنجرس موريس :**منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ،تدريبات عملية** ، ترجمة : بوزيد صحراوي وآخرون ،دار القصبة للنشر ،الجزائر ،2004.
4. أوكيل سعد : **ريادة الأعمال أو المقاولاتية مقارنة شاملة وعملية** ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007.
5. بدر أحمد : **أصول البحث العلمي ومناهجه** ،المكتبة الأكاديمية للنشر والتوزيع ،القاهرة ، 1996.
6. بوحوش عمار : **نظرية الإدارة الحديثة** ، دارالغرب الإسلامي ، لبنان ، 2006.
7. حامد خالد : **منهجية البحث في العلوم الإجتماعية والإنسانية**،جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر،2007.
8. حسين يونس عدنان ، خضير عبيسى رائد : **دور حاضنات الأعمال في تطوير المشاريع الصغيرة** ، دار الأيام للنشر والتوزيع ،عمان ، الأردن ،2015.
9. سالم عودة الزيدانين رغدة : **حاضنات الأعمال الرؤية الحديثة في استثمار الموارد البشرية** ،عمان، دار البزاوي، 2015.
10. السلمي محمد: **الأهمية الإقتصادية لحاضنات الإعمال التقنية** ، مجلس الغرف السعودية ، 2003.
11. السنوسي رمضان، الدويبي عبد الله: **حاضنات الإعمال والمشروعات الصغرى**، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ، ليبيا،2003.
12. شلبي نبيل محمد : **دور الحاضنات الصناعية في دعم الابداع** ، مجلة التنمية الصناعية ، العدد 05،ماي 2003.
13. عبد الرزاق حلبي علي: **دراسات في المجتمع والثقافة الشخصية** ، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع ، جامعة الإسكندرية ، 2008.
14. عبد العزيز النجار محمد : **تنمية وتطوير المشروعات الصغيرة في الوطن العربي رؤية استراتيجية**، نيوبوك للنشر والتوزيع، القاهرة ،مصر، 2016.
15. علاء الدين زيدان عمر: **ريادة الإعمال القوة الدافعية للإقتصاديات الوطنية** ، المنظمة العربية لتنمية الإدارية ، بحوث ودراسات مصر الجديدة ، القاهرة ، 2007.
16. علي عمرأيمن : **إدارة المشروعات الصغيرة ،مدخل بيني مقارن**، ، الدار الجامعية ، الإسكندرية، مصر ،2007.

17. العميان محمود سلمان : **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال** ، الجامعة الأردنية ، ط5 ،2010.

18. العيسوي عبد الفتاح . العيسوي عبد الرحمن : **مناهج البحث العلمي في الفكر الإسلامي والفكر الحديث** ،سلسلة دراسات في التراث الإسلامي والعربي ،دار الراتب الجامعة للنشر ،1996\1997.

19. فلاق محمد : ريادة الأعمال المقاولاتية من الفكرة إلى التجسيد ، ألف للوثائق للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2022.

20. كاظم جواد كمال ، كاظم أحمد البطاط : **الصناعات الصغيرة ودور حاضنات الاعمال في دعمها وتطويرها** ، دار الايام للنشر والتوزيع ،عمان ، الاردن ،2016.

21. محروس اسماعيل محمد :**اقتصاديات الصناعة والتصنيع** ، مصر شباب الجامعة ، 1997.

22. محسن مصطفى : **التربية وتحولات عصر العولمة: مداخل للفقد والاستشراق** ، المركز الثقافي العربي ، الدار البيضاء ، بيروت .

المقالات:

1. أحمد الحنفى شيماء : **حاضنات الأعمال كآلية فعالة لدعم رواد الأعمال فى مصر**، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة ، مصر،المجلد 04 ، العدد 02 ، 29ديسمبر 2020.

2. أحمد حسام الدين نور الدين: **و اقع حاضنات الأعمال في الجزائر الأطر والتحديات** ، مخبر دراسات التنمية الإقتصادية، المجلة الشاملة للحقوق ، جامعة عمار ثليجي الإغواط ، ديسمبر 2022.

3. إيفا ستال و تالس أندرياسي و اسا فوجينو : **دور حاضنات الجامعات في تعزيز ريادة الاعمال الاكاديمية** ،مجلة الادارة والابتكار Revista de Administracao e Inovaco.RAI ،البرازيل ، ماي 2016.

4. بدرانية حورية، بن قمادي عبد القادر: حاضنة الأعمال في الجزائر بين التحديات والرهانات ، مجلة المالية والأسواق ، جامعة محمد بن أحمد وهران 2 ، الجزائر ، المجلد 07، العدد02، 15 سبتمبر 2020.

5. بدراوي سفيان : **ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول** ، اطروحة دكتوراة في علم الإجتماع ، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة أبي بكر بلقايد ، 2015\2016.

6. بن دهينة مريم وآخرون : **الثقافة المقاولاتية ودو افع الشباب نحو المقاولة في الجزائر** ، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية لجامعة أم البواقي ، المجلد 09 ، العدد 03 ، 2022.

7. بن عطية حورية، مياح عادل: **دور حاضنات الأعمال الجامعية في دعم المؤسسات الناشئة. حاضنة الأعمال الجامعية (المسيلة) نموذجا** . مجلة السلام للعلوم الإنسانية والإجتماعية ، المجلد 06، العدد02، 2022.

8. بوديب دنيا : **دور حاضنات الأعمال الجامعية في دعم الفكر المقاولاتي دراسة حالة حاضنة الأعمال للمركز الجامعي تيبازة**، دفاتر البحوث العلمية، الجزائر ،المجلد 12 ،العدد01 ،2024\05\03 .

9. بوزاية محمد ، قاسم سمية :**مساهمة الجامعة في نشر وتعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المشاريع دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة البليدة 2. أصحاب المشاريع** .مجلة التنمية و إدارة الموارد البشرية .بحوث ودراسات .المجلد 11 ،العدد 01 ، الجزائر ،29 أفريل 2024

10. بوزناد سميرة : **دور حاضنات الأعمال الجامعية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة .حاضنة جامعة المسيلة نموذجا** .مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية ، المسيلة ،المجلد 09 ، العدد 02 ، 08 ديسمبر 2024.

11. بوعدلة سارة، هديات خديجة بن طيب : **قدرات وتحديات حاضنات الأعمال ودورها في مرافقة المؤسسات الناشئة مع الإشارة لحالة الجزائر**،مجلة البحوث الإدارية والإقتصادية ، الجزائر، 10 جويلية 2020.

12. بوكميش لعلى ، يوسفات علي : **دورحاضنات الأعمال في دعم وتطوير البحث العلمي بالعالم العربي** ، مجلة الحقيقة، جامعة أدرار، العدد23 ،2012

13. دبوالشعور الشريفة : **دورحاضنات الأعمال في دعم وتنمية المؤسسات الناشئة STARTUPS**، دراسة حالة الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية،المجلد 04، العدد02.

14. الرفاعي فراس ،**عبد الستار يوسف :دورحاضنات الأعمال في نجاح المشاريع الريادية الناشئة دراسة ميدانية في الإقتصاد الأردني** ، المجلة الآسيوية لعلوم الأعمال والإدارة ، جامعة الزيتونة ، الأردن المجلد 4 ، ديسمبر 2016.

15. سليمان صالح جاد الله باسم :**دور حاضنات الأعمال البحثية الجامعية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بمصر. دراسة ميدانية محلية بكلية التربية. ، مجلة كلية التربية ، مصر**، المجلد 01 ، العدد 04، 2018.

16. عطيل لموالدي عواطف : **مدخل سوسيولوجي حول الثقافة المقاولاتية** ، مجلة التميز الفكري للعلوم الإجتماعية والإنسانية ، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة شادلي بن جديد ، الطارف ، العدد01 ،جانفي 2019.

17. علي زعروع زينب:حاضنات **الأعمال ودورها في تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصرنماذج من التجارب الدولية** .مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، العدد 2016،04.

18. فاطمة الزهراء بوداوود : **دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة الأعمال بالجزائر** ،مجلة الأبحاث الإقتصادية المعاصرة ،المجلد 05، العدد 01، 30 جوان 2022.

19. المنظمة الإسلامية للتربية العلوم والثقافة (ايسيكو) : **دليل حاضنات الأعمال** ،منشورات ايسيكو ، الرباط المغرب ، 2005 .

20. مولاي علي : **المقاولاتية بين الثقافة المقاولاتية و إشكالية إنشاء مؤسسة** ، معهد العلوم والتقنيات التطبيقية ، جامعة أحمد بن بلة وهران 1 ، الجزائر ، 2019\2020.

21. هبري نصيرة، مزيان أمينة :**اهمية حاضنات الاعمال الجامعية في دعم ومرافقة المؤسسات المقاولاتية والناشئة** ، مجلة دراسات حول المؤسسات الناشئة ، المجلد 07، العدد08، الجزائر ،2021.

الرسائل الجامعية :

1. بدراوي سفيان : **ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميداني بولاية تلمسان** ، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتورة تخصص علم اجتماع التنمية البشرية ، 2014.2015،جامعة ابي بكر بلقايد.

2. الزيتوني سايب : **دورحاضنات الأعمال في النهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، ،2017 .

3. فتحي عوض برهوم بسمة: دور **حاضنات الإعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الأعمال قطاع غزة . دراسة حالة:مشاريع حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية بغزة (مبادرون . سبارك)**،رسالة ماجستير في اقتصاديات التنمية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، العراق ،2014.

4. قايدي أمينة : **تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين** ، أطروحة دكتوراه في تخصص تسيير المؤسسات ، كلية العلوم الإقتصادية ، العلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة مصطفى إسطمبولي معسكر ، 2017.2016.

5. مزيوة بلقاسم : **السلطة والرضا الوظيفي** ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ،علم اجتماع ، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية ،جامعة 20 أوت 1955 ، جامعة سكيكدة 2008\2009.

6. منيش عبد الرزاق : **دور النسق الإجتماعي في تنمية المسؤولية الإجتماعية لدى الشباب المقاولين** ، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل ، قسم علم الإجتماع ، جامعة محمد لمين دباغين سطيف2 ، 2018.2017.

ملتقيات :

1. بركان دليلة ، حايف سي حايف شيراز : **حاضنات الأعمال كأداة لدعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM ولاية بسكرة** . ملتقى وطني حول استراتيجية تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ،18.19أفريل 2012.

2. بن عبد العزيز سفيان ، موزاوي عائشة: **دورحاضنات الاعمال في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية تنافسية الاقتصاد الوطني الجزائري** ، ملتقى وطني حول استرتيجية تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ، 19.18 افريل 2012.

3. بوراس دالية ، صحراوي جليلة : **و اقع حاضنة اللأعمال في الجزائروسبل ترقيتها ،المؤتمر العلمي الثاني عشر. التدريب من أجل التشغيل**.، الجزائر،09.10 ديسمبر 2018.

4. زايدي عبد السلام وآخرون : حاضنة **الأعمال التقنية ودورها في دعم ومر افقة المشاريع الناشئة . عرض تجارب (ماليزيا،فرنسا،الولايات المتحدة الأمريكية)**. ،الملتقى الوطني الأول حول استراتيجيات التنظيم

ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر، 19.18أفريل 2012.

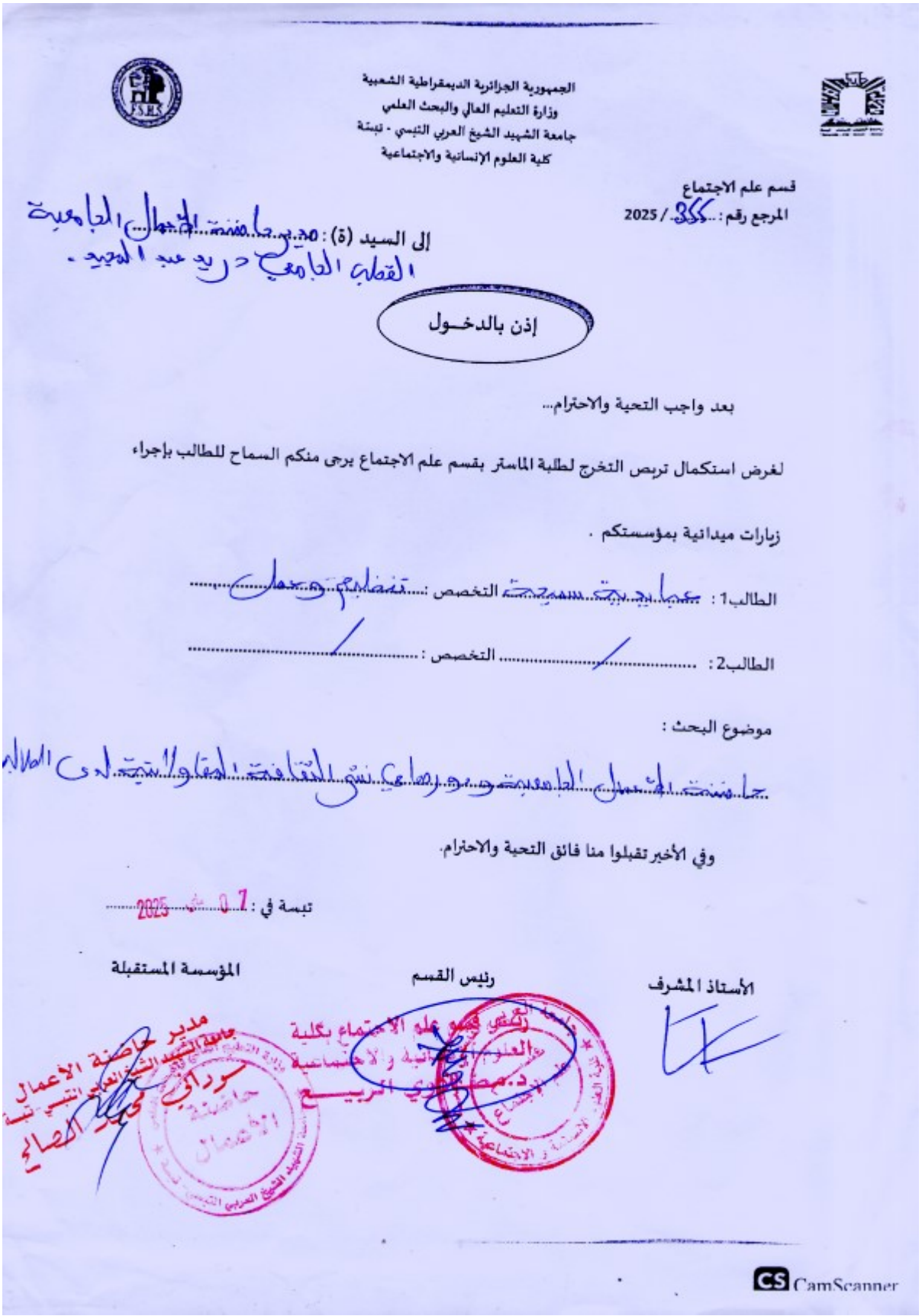
5. الشريف ريحان ، بونوالة ريم : **حاضنة الأعمال كآلية لمرافقة المؤسسات الصغيرة . نموذج مقترح في مجال تكنولوجيا المعلومات . ملتقى وطني حول استراتيجية تنظيم ومتابعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر** ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ،19 أفريل 2012.

جريدة رسمية:

1. الجريدة الرسمية ، وزير التعليم العالي والبحث العلمي ،قرار وزاري مشترك مؤرخ في 18 جانفي 2024 .
2. الجريدة الرسمية ،المرسوم التنفيذي المؤرخ في 12ديسمبر 2001 المتضمن القانون الإساسي لمشاتل المؤسسات ، رقم13، 2003.

قائمة الملاحق

الملحق رقم: 01



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع
المرجع رقم: 366 / 2025

إلى السيد (ة): مدير جامعة الإخوة العابدية
القطب الجامعي دريد عبد المجيد -

إذن بالدخـــول

بعد واجب التحية والاحترام...

لغرض استكمال تربص التخرج لطلبة الماستر بقسم علم الاجتماع يرجى منكم السماح للطالب بإجراء

زيارات ميدانية بمؤسستكم .

الطالب1 : عبابيدية سمية التخصص : تنظيم وعمل

الطالب2 : ..... التخصص : .....

موضوع البحث :

جامعة الإخوة العابدية ودورها في نشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلاب

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التحية والاحترام.

تبسة في : 07 / 2025

المؤسسة المستقبلة

مدير جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
حاضنة الأعمال
سوداني محمد الصالح

رئيس القسم

رئيس قسم علم الاجتماع بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
د. بصاري العربي

الأستاذ المشرف

CamScanner

الملحق رقم: 02

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARBI TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social sciences

قسم علم الاجتماع

تصريح شرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لإنجاز البحوث (2025/2024)

ملحق القرار رقم 1933 المؤرخ في 2016/02/20

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): عابدية سميحة

صاحب(ة) بطاقة التعريف الوطنية رقم: 112002037300200005

الصادرة بتاريخ: 10 أفريل 2017 عن دائرة/بلدية: الحمامات تبسة

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان: دور حاضنة العمل الجامعية في نشر الثقافة المقاولاتية لدى الوسط الطلابي

إشراف الأستاذ(ة): فاتح جبلي

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في انجاز البحوث الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 1933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

تبسة في: 22 ماي 2025

إمضاء المعني بالأمر

رئيس المجلس الشعبي البلدي
ومتفوض منه
إمضاء: دهايشية الطيب
عون رئيسي للإدارة الإقليمية

037 50 40 90 | www.univ-tebessa.dz/fssh | FSHSS.UnivTebessa@gmail.com

الملحق رقم: 03

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic OF Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARBI TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social sciences
قسم علم الاجتماع

إذن بإيداع مذكرة ماستر

أنا الممضي أسفله الأستاذ(ة): جبلي فاتح الرتبة: استاذ محاضر أ

المشرف على مذكرة ماستر بعنوان: دور حاضنة الاعمال الجامعية في

نشر ثقافة المقاولاتية في الوسط الطلابي

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

بعنـــــوان السنة الجامعية: 2025/2024

من إعداد: الطالب(ة)1 : عبابيـة نعيمـة رقم التسجيل: 2020340156 06

الطالب(ة)2 : ..... رقم التسجيل: .....

أصرح بأنني تابعت المذكرة عبر جلسات إشرافية خلال هذا الموسم الجامعي، وأنها تتوفر على الشروط المنهجية والعلمية، الشكلية والموضوعية، وبناء عليه أسمح بإيداع المذكرة لدى أمانة القسم لعرضها للمناقشة.

تبسة في: 2025/05/22

توقيع الأستاذ(ة) المشرف:
د. جبلي فاتح

037 50 40 90 www.univ-tebessa.dz/fssh FSHSS.UnivTebessa@gmail.com

الملحق رقم: 04

الجـمهورية الجـزائـرية الديمقـراطية الـشعبية

قرار وزاري مشترك مؤرخ في.....الموافق ل.....2024
يتضمن إنشاء مصلحة مشتركة للبحث تسمّى "الحاضنة"
لدى جامعة تبسة.

إن وزير المالية، 18 JAN 2024
ووزير التعليم العالي والبحث العلمي،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 23- 119 المؤرخ في 23 شعبان عام 1444 الموافق 16 مارس سنة 2023 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدّل،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95-54 المؤرخ في 15 رمضان عام 1415 الموافق 15 فبراير سنة 1995 الذي يحدّد صلاحيات وزير المالية،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-137 المؤرخ في 6 محرم عام 1419 الموافق 3 مايو سنة 1998 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية والتكنولوجية وتنظيمها وسيرها،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 الذي يحدّد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، المعدّل والمتمّم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 09-08 المؤرخ في 07 محرم عام 1430 الموافق 04 يناير سنة 2009 والمتضمن إنشاء جامعة تبسة، المعدّل والمتمّم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-293 المؤرخ في 2 رمضان عام 1433 الموافق 21 يوليو سنة 2012 الذي يحدّد مهام المصالح المشتركة للبحث العلمي والتكنولوجي وتنظيمها وسيرها، لاسيّما المادة 12 منه،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 13-77 المؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1434 الموافق 30 يناير سنة 2013 الذي يحدّد صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي،
- وبعد الاطلاع على رأي اللجنة القطاعية الدائمة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي،

يقـــــرران ما يأتي:

المادة الأولى: تطبيقا لأحكام المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 12-293 المؤرخ في 2 رمضان عام 1433 الموافق 21 يوليو سنة 2012 والمذكور أعلاه، تنشأ مصلحة مشتركة للبحث في شكل حاضنة لدى جامعة تبسة.

المادة 2: تحدد المؤسسات التي تعتبر طرفا بالنسبة للحاضنة المذكورة في المادة الأولى أعلاه، كالآتي:

- جامعة تبسة،
- الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية،
- الشركاء الاجتماعيون – الاقتصاديون.

المادة 3: تتكون الحاضنة من فرعين اثنين (2):

- **فرع هندسة إدارة الأعمال**، ويكلف بما يأتي:
  - استقبال ومرافقة مشروع ابتكاري ذي صلة مباشرة بالبحث،
  - مساعدة صاحب المشروع على تحقيق فكرته،
  - انتقاء وإثبات إمكانية تطبيق الفكرة في المدى البعيد،
  - تقديم الدعم لأصحاب المشاريع في مجال التكوين والاستشارة والتمويل مع مرافقتهم الى غاية إنشاء المؤسسة،
  - متابعة تطور المؤسسات المنشأة من طرف الحاضنة.
- **فرع صيانة وأمن التجهيزات العلمية**، ويكلف بما يأتي:
  - صيانة التجهيزات العلمية الموضوعة تحت تصرف الحاضنة،
  - ضمان أمن الموقع والتجهيزات العلمية.

المادة 4: ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 18 جانفي 2024

الموافق

وزير المالية

وزير التعليم العالي والبحث العلمي

وزير التعليم العالي والبحث العلمي

كمال بداري

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

Arrêté interministériel du .....correspondant au [illegible]....
portant création d'un service commun de recherche «Incubateur »
au sein de l'université de Tébessa.

Le Ministre des Finances,
Le Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique,

- Vu le décret présidentiel n° 23-119 du 23 Chaâbane 1444 correspondant au 16 mars 2023, modifié, portant nomination des membres du Gouvernement ;
- Vu le décret exécutif n° 95-54 du 15 Ramadhan 1415 correspondant au 15 février 1995 fixant les attributions du ministre des finances;
- Vu le décret exécutif n°98-137 du 06 Moharram 1419 correspondant au 03 mai 1998 portant création, organisation et fonctionnement de l'agence nationale de valorisation des résultats de la recherche et du développement technologique ;
- Vu le décret exécutif n° 03-279 du 24 Joumada Ethania 1424 correspondant au 23 aout 2003, modifié et complété, fixant les missions et les règles particulières d'organisation et de fonctionnement de l'université;
- Vu le décret exécutif n° 09-08 du 7 Moharram 1430 correspondant au 4 janvier 2009, modifié et complété, portant création de l'université de Tébessa ;
- Vu le décret exécutif n° 12-293 du 2 Ramadhan 1433 correspondant au 21 juillet 2012 fixant les missions, l'organisation et le fonctionnement des services communs de recherche scientifique et technologique, notamment son article 12 ;
- Vu le décret exécutif n° 13-77 du 18 Rabie El Aouel 1434 correspondant au 30 janvier 2013 fixant les attributions du ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique;
- Après avis du comité sectoriel permanent de la recherche scientifique et du développement technologique du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique;

Arrêtent :

Article 1er. : En application des dispositions de l'article 12 du décret exécutif n° 12-293 du 2 Ramadhan 1433 correspondant au 21 juillet 2012, susvisé, il est créé un service commun de recherche, en la forme d'incubateur au sein de l'université de Tébessa.

Art.2. : Les établissements partenaires à l'égard de l'incubateur, cité à l'article 1er ci-dessus, sont fixés comme suit :

- l'université de Tébessa ;
- l'agence nationale de valorisation des résultats de la recherche et du développement technologique ;
- les partenaires socio-économiques.

Art .3. : L'incubateur, comprend deux (2) sections :

- **La section d'ingénierie de management,** est chargée :
  - d'accueillir et d'accompagner le projet innovant ayant un lien direct avec la recherche ;
  - d'aider le porteur de projet à formaliser son idée ;
  - de sélectionner et de valider l'idée projet à long terme ;
  - d'offrir aux porteurs de projets un appui en matière de formation, de conseil et de financement et les accompagner jusqu'à la création d'entreprise ;
  - de suivre l'évolution des entreprises créées par l'incubateur.
- **La section de la maintenance et de la sécurité des équipements scientifiques,** est chargée :
  - de la maintenance des équipements scientifiques mis à la disposition de l'incubateur ;
  - d'assurer la sécurité du site et des équipements scientifiques.

Art.4. : Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le ...2024 Ja.18.....
Correspondant au.....

Le Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Le Ministre des Finances

الملحق رقم: 05



هوية الطالب
Identité de l'étudiant(e)

NOM ..... اللقب: عبايدية
Prénom ..... الاسم: سمية
Date et lieu de naissance ..... تاريخ ومكان الميلاد: 14 ديسمبر 2002 بالعلمة
Promotion ..... الدفعة: 2025
Filière ..... الفرع: تسويق رقمي
groupe ..... الفوج: 02
n° d'inscription ..... رقم التسجيل: 202034015506

التأطير
SUIVI DE STAGE

Enseignant Chargé du Suivi ..... الاستاذ المشرف على التربص: فاتح جلط
Correspondant ..... المكلف بالتربص من طرف مؤسسة الاستقبال: بوجدانة محمد صالح

مؤسسة التربص
Etablissement d'Accueil

Dénominateur: ..... اسم المؤسسة: حاضنة جامعة تبسة
Adresse ..... العنوان: الطريق الولائي رقم 10 حي الجديد تبسة
Téléphone ..... الهاتف: 077472 50 85
E-Mail ..... البريد الالكتروني: incubator@univ-tebessa.dz
Fax: ..... الفاكس: /

التربص
STAGE

du ..... من: 2025-04-15 ..... AU ..... إلى: 2025-05-05

CamScanner



التقييم الشخصي لمؤسسة الاستقبال للمتربص

طبيعة الأعمال	تقييم المؤسسة	ملاحظات
الأداء بشكل عام	جيد ✓ مقبول سيء	R.A.S
الالتزام بالمواعيد	جيد ✓ مقبول سيء	R.A.S
العمل الجماعي	جيد ✓ مقبول سيء	R.A.S
العمل الإداري	جيد ✓ مقبول سيء	R.A.S
العمل الفني	جيد ✓ مقبول سيء	R.A.S
مهارات الاتصال	جيد مقبول سيء	R.A.S
القدرة على التأقلم	جيد ✓ مقبول سيء	R.A.S

امضاء الاستاذ المؤطر

إمضاء المكلف بالتربص من مؤسسة الاستقبال

مدير حاضنة الأعمال
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
عبد الرؤف محمد الصالح

حاضنة الأعمال

CamScanner



الانتاج في الوسط المهني
PRODUCTION EN MILIEU PROFESSIONNEL

طبيعة الاعمال	تاريخ انجازها	تقييم المؤسسة	ملاحظات
طلاء الجدران بالمنزل	2025-04-15	جيد جدا	موافقة مدير الحاضنة
جولة استطلاعية لقرى على الميدان	2025-04-16	/	/
مقابلة مع مدير الحاضنة	2025-04-17	جيد جدا	مقابلة مثمرة بشكل جيد وتم الحيها
التوقيع بالمؤسسة والتوصل بالوثائق	2025-04-20	جيد جدا	
	2025-04-27	جيد	
	2025-04-30	جيد	
	2025-05-04	جيد	

إمضاء المكلف بالتربص من مؤسسة الاستقبال

مدير حاضنة الأعمال
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
سوزاني محمد الصالح

إمضاء الأستاذ المؤطر
د. عيلي فاتح

CamScanner



استمارة الحضور اليومي

التاريخ	التوقيت	امضاء المتربص	ختم المؤسسة
2026-04-15	11:00		
2026-04-16	10:30		
2026-04-17	10:00		
2026-04-20	11:00		
2026-04-21	13:00		
2026-04-30	09:00		
2026-05-04	14:00		

امضاء الاستاذ المؤطر
SIGNATURE DE L'ENSEIGNANT ENCADREUR

إمضاء المكلف بالتربص من مؤسسة الاستقبال
SIGNATURE DU CORRESPONDANT

CamScanner

الملحق رقم: 06

دراسة ميدانية في حاضنة الأعمال الجامعية بجامعة الشيخ العربي التبسي تبسة. القطب الجديد دريد عبد المجيد

مقابلة مع مدير الحاضنة الجامعية

- الإسم واللقب :
- الرتبة العلمية :
- أستاذ بكلية :
- تاريخ المقابلة :
- مكان المقابلة :

المحور الأول : مساهمة التكوين المقاولاتي لحاضنات الأعمال في تطوير المهارات الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة.

1. هل تقيم الحاضنة برامج تكوينية أو ورشات عمل متخصصة في مجال ريادة الأعمال؟
2. هل تشمل هذه البرامج محاضرات أكاديمية أو تدريبية موجهة للطلبة المقاولين؟
3. هل تقوم الحاضنة بتنظيم حملات تحسيسية لزيادة الوعي بأهمية ريادة الأعمال بين الطلبة؟
4. هل تقدم الحاضنة دورات تعليمية في مجالات مثل إعداد مخطط الأعمال، التسويق، أو إدارة المشاريع؟
5. هل تشتمل هذه البرامج التكوينية على جلسات تدريبية مع خبراء خارجيين أو مقاولين في الميدان؟
6. هل يتم تقييم أثر هذه المحاضرات والبرامج على مهارات الطلبة وتطوير مشروعاتهم؟

المحور الثاني : مساهمة التوجيه المقاولاتي في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة.

1. ما هي آليات التوجيه والمرافقة التي تعتمدها الحاضنة في التعامل مع الطلبة المقاولين؟
2. كيف تُسهم هذه الآليات في تطوير التفكير الإبداعي والابتكار في حلول المشكلات المقاولاتية؟
3. هل تلاحظون تطورًا في التفكير الإبداعي لدى الطلبة بعد انخراطهم في الحاضنة؟
4. كيف تتعامل الحاضنة مع الأفكار الجديدة أو غير التقليدية التي يقترحها الطلبة؟
5. هل تنظم الحاضنة مبادرات (مثل مسابقات، ورش ابتكار...) لتحفيز الإبداع المقاولاتي؟

المحور الثالث : مساهمة تذليل الصعوبات في تعزيز روح المقاولاتية لدى الطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة.

1. ما أبرز التحديات أو الصعوبات التي يواجهها الطلبة عند إطلاق مشاريعهم؟
2. كيف تتدخل الحاضنة لمرافقة الطلبة في تجاوز العقبات المرتبطة بالتمويل، الإجراءات القانونية، أو الجوانب التقنية؟
3. هل تقدم الحاضنة دعمًا ملموسًا في مجالات مثل تسجيل براءات الاختراع أو الحصول على العلامات التجارية؟
4. إلى أي مدى يساعد هذا الدعم في تحفيز الطلبة على الاستمرار وتبني عقلية المقاول؟
5. هل تتوفر لديكم آليات لمتابعة المشاريع بعد مغادرتها للحاضنة؟ وما مدى فعاليتها في ضمان استمرارية المؤسسة الناشئة؟

الملحق رقم: 07

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشيخ العربي التبسي– تبسة

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل

اعداد الطالبة:

- **عبايدية سميحة**

تحت اشراف الأستاذ :

- **فاتح جبلي**

تحية طيبة وبعد :

بغرض استكمال الجانب الميداني لدراستي المعنونة ب " دور حاضنة الأعمال الجامعية في نشر الثقافة المقاولاتية في الوسط الطلابي "- دراسة ميدانية بحاضنة جامعة تبسة القطب الجامعي الجديد دريد عبد المجيد - التي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم إجتماع تخصص تنظيم وعمل .

تم إعداد هذه الإستمارة بهدف جمع البيانات اللازمة لذا نرجو من سيادتكم الإجابة على بيانات الإستمارة بعناية وجدية ونحيطكم علما بأن البيانات ستعامل لغرض علمي تام لا غير .

وتقبلو منا فائق الإحترام والتقدير .

البيانات الشخصية

السن:.....

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

الحالة الإجتماعية:أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

الكلية:.....

مقر السكن : ريفي ☐ حضري ☐

ضع علامة x أمام الخيار المناسب	قوي جدا	قوي	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا
المحور الأول: مساهمة التكوين المقاولاتي لحاضنات الأعمال في تطوير المهارات .					
1. تساهم المحاضرات التي تنظمها حاضنة الأعمال الجامعية في تعزيز قدرتك على التخطيط لمشروع مقاولاتي .					
2. تساهم البرامج التدريبية التي تقيمها الحاضنة في تطوير مهاراتك القيادية في المجال المقاولاتي .					
3. تساعدك الملتقيات والفعاليات التي نظمتها الحاضنة في تحسين مهاراتك في التواصل وبناء شبكة من العلاقات .					
4. تؤثر حملات التحسيس التي قامت بها حاضنة الأعمال على وعيك بأهمية التوجيه في المسار المقاولاتي .					
5. تساهم المنشورات التي وفرتها الحاضنة (مثل الكتيبات أو المطويات أو منشورات في الصفحة الرسمية) في تعزيز معرفتك بالجوانب المحاسبية والمالية للمقاولة .					
6. تمكنك الأنشطة التكوينية (محاضرات أو تدريبات) من فهم أهمية الرقابة في تسيير المشاريع المقاولاتية .					
7. تدعم المنشورات المقدمة من طرف الحاضنة فهمك لأسس التوجيه والإرشاد في مساري المقاولاتي .					
8. تساهم المحاضرات التي تقيمها حاضنة الأعمال الجامعية في الرفع من مستوى وعيي بأهمية التوجيه الصحيح في إتخاذ القرارات المقاولاتية .					
9. تعزز الحملات التحسيسية وعيك بأهمية الرقابة والمتابعة الدورية في نجاح المشروع المقاولاتي.					

ضع علامة x أمام الخيار المناسب	قوي جدا	قوي	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا
المحور الثاني: يساهم توجيه حاضنات الأعمال المقاولاتي في تنمية التفكير الإبداعي .					
10. تساهم خدمات النصح المقدمة من طرف حاضنة الأعمال في تعزيز قدرتي على الإبتكار في مجال ريادة الأعمال .					
11. كان للإرشاد الموجه من طرف مرافقي الحاضنة أثر مباشر في تعزيز قدرتي على إنتاج أفكار إبداعية قابلة للتنفيذ .					
12. تساهم المرافقة المستمرة من طرف الحاضنة في بلورة فكرة جديدة تستجيب لحاجة حقيقية في السوق .					
13. تحفزك المتابعة المنتظمة التي تلقيتها من الحاضنة على التجديد والتطوير المستمر على نموذج مشروعك .					
14. تدعمك المساندة النفسية والتقنية التي وفرتها الحاضنة في تنمية مرونتك الفكرية وقدرتك على التكيف مع التغيرات .					
15. يساهم الإشراف المتواصل من طرف الحاضنة في تشجيع على تجربة أفكار مبتكرة .					
16. تساهم جلسات الإرشاد المتكررة في تعزيز الحس الإبتكاري والقدرة على ملاحظة جوانب لم تكن ظاهرة .					
المحور الثالث: يساهم تذليل حاضنة الأعمال للصعوبات في تعزيز روح المقاولاتية					
17. يساعدك دعم الحاضنة في البحث عن مصادر تمويل على تقبل فكرة المجازفة بإطلاق مشروعك رغم غياب التمويل المباشر .					
18. يساهم الدعم الإداري للحاضنة في التغلب على التعقيدات البيروقراطية يحفز رغبتك في خوض مغامرة في مجال ريادة الأعمال .					
19. تعزز المساندة التي تقدمها الحاضنة في تقديم حلول عملية من قدرتك على التجريب والبحث عن نماذج جديدة لمشروعك .					
20. مساهمة تدخلات الحاضنة في تخفيف الأعباء الإدارية تعزز روح الشغف والإستمرارية لتطوير فكرة مشروعي .					

21. سهلت آليات تسيير الإجراءات داخل الحاضنة انطلاقك في تنفيذ فكرة مشروعك دون تردد .					
22. تعتقد أن للمساعدة التقنية والفنية التي وفرتها الحاضنة دور مهم في تحفيزك على التعاون مع زملاء آخرين لتوسيع فكرة مشروعك .					
23. تساهم المساعدة الإدارية من طرف الحاضنة في تشجيعك للمبادرة في تحويل فكرتك إلى مشروع فعلي .					

الملحق رقم: 08

معامل الثبات ألفا كرونباخ للعينة التجريبية

الإجمالي

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	25	100.0
	Exclus[a]	0	.0
	Total	25	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.954	23

المحورالأول

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	25	100.0
	Exclus[a]	0	.0
	Total	25	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.879	9

المحور الثاني

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	25	100.0
	Exclus[a]	0	.0
	Total	25	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.905	7

المحور الثالث

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	25	100.0
	Exclus[a]	0	.0
	Total	25	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.900	7

ارتباط المحاوروفق معامل بيرسون ومستوى الدلالة

Corrélations				
		الأول_المحور	_المحور الثاني	_المحور الثالث
الأول_المحور	Corrélation de Pearson	1	.750**	.636**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000
	N	72	72	72
الثاني_المحور	Corrélation de Pearson	.750**	1	.718**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000
	N	72	72	72
الثالث_المحور	Corrélation de Pearson	.636**	.718**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	
	N	72	72	72
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).				

البيانات الشخصية

الجنس

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	22	30.6	30.6	30.6
	انثى	50	69.4	69.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

السن

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 25 إلى 20 من	64	88.9	88.9	88.9
	سنة 30 إلى 26 من	6	8.3	8.3	97.2
	سنة 40 إلى 31 من	2	2.8	2.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

الاجتماعية_الحالة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أعزب	71	98.6	98.6	98.6
	متزوج	1	1.4	1.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

التخصص

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	حقوق وعلوم سياسية	1	1.4	1.4	1.4
	أدب عربي	9	12.5	12.5	13.9
	العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير	4	5.6	5.6	19.4
	علوم إنسانية واجتماعية	6	8.3	8.3	27.8
	علوم وتكنولوجيا	39	54.2	54.2	81.9
	علوم الطبيعة والحياة	8	11.1	11.1	93.1
	أخرى	5	6.9	6.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

السكن_مقر

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ريفي	8	11.1	11.1	11.1
	حضري	64	88.9	88.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

معامل ألفا كرونباخ الإجمالي

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	72	100.0
	Exclus[a]	0	.0
	Total	72	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.944	23

معامل الفا كرونباخ المحور الأول: مساهمة التكوين المقاولاتي لحاضنةالأعمال في تطوير المهارات

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	72	100.0
	Exclus[a]	0	.0
	Total	72	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.887	9

معامل الفا كرونباخ المحور الثاني: مساهمة توجيه حاضنة الأعمال المقاولاتي في تنمية التفكير الإبداعي

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	72	100.0
	Exclus[a]	0	.0
	Total	72	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.885	7

معامل الفا كرونباخ المحور الثالث: مساهمة تذليل حاضنةالأعمال للصعوبات في تعزيز الروح المقاولاتية

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	72	100.0
	Exclus[a]	0	.0
	Total	72	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.873	7

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة كا تربيع لعبارات الاستبيان

المحور الأول: مساهمة التكوين المقاولاتي حاضنةالأعمال في تطوير المهارات

– التكرارات والنسب المؤوية

. تساهم المحاضرات التي تنظمها حاضنة الأعمال الجامعية في تعزيزقدراتك على التخطيط لمشروع مقاولاتي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيفجدا	3	4.2	4.2	4.2
	ضعيف	7	9.7	9.7	13.9
	متوسط	24	33.3	33.3	47.2
	قوي	18	25.0	25.0	72.2
	قويجدا	20	27.8	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

. تساهم البرامج التدريبية التي تقدمها الحاضنة في تطوير مهاراتك القيادية في المجال المقاولاتي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيفجدا	5	6.9	6.9	6.9
	ضعيف	10	13.9	13.9	20.8
	متوسط	20	27.8	27.8	48.6
	قوي	20	27.8	27.8	76.4
	قويجدا	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

. تساعدك الملتقيات والفعاليات التي نظمتها الحاضنة في تحسين مهاراتك في التواصل وبناء شبكة من العلاقات

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيفجدا	4	5.6	5.6	5.6
	ضعيف	6	8.3	8.3	13.9
	متوسط	23	31.9	31.9	45.8
	قوي	22	30.6	30.6	76.4
	قويجدا	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

. تؤثر حملات التحسيس التي قامت بها حاضنة الأعمال على وعيك بأهمية التوجيه في المسارالمقاولاتي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيفجدا	6	8.3	8.3	8.3
	ضعيف	9	12.5	12.5	20.8
	متوسط	27	37.5	37.5	58.3
	قوي	22	30.6	30.6	88.9
	قويجدا	8	11.1	11.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

. تساهم المنشورات التي وفرتها الحاضنة في تعزيزمعرفتك بالجوانب المحاسبية والمالية للمقاولة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيفجدا	12	16.7	16.7	16.7
	ضعيف	20	27.8	27.8	44.4
	متوسط	16	22.2	22.2	66.7
	قوي	18	25.0	25.0	91.7
	قويجدا	6	8.3	8.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

.من فهم أهمية الرقابة في تسيير المشاريع المقاولاتية (محاضرات أ وتدريبات) تمكنك الأنشطةا لتكوينية

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيفجدا	5	6.9	6.9	6.9
	ضعيف	9	12.5	12.5	19.4
	متوسط	26	36.1	36.1	55.6
	قوي	21	29.2	29.2	84.7
	قويجدا	11	15.3	15.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

. تدعم المنشورات المقدمة من طرف الحاضنة فهمك لأسس التوجيه والإرشاد في مساري المقاولاتي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيفجدا	7	9.7	9.7	9.7
	ضعيف	16	22.2	22.2	31.9
	متوسط	20	27.8	27.8	59.7
	قوي	23	31.9	31.9	91.7
	قويجدا	6	8.3	8.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

تساهم المحاضرات التي تقيمها حاضنة الأعمال الجامعية في الرفع من مستوى وعيي بأهمية التوجيه الصحيح في إتخاذالقرارات المقاولاتية .

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيفجدا	8	11.1	11.1	11.1
	ضعيف	5	6.9	6.9	18.1
	متوسط	18	25.0	25.0	43.1
	قوي	26	36.1	36.1	79.2
	قويجدا	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

.تعزز الحملات التحسيسية وعيك بأهمية الرقابة والمتابعة الدورية في نجاح المشروع المقاولاتي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيف جدا	8	11.1	11.1	11.1
	ضعيف	8	11.1	11.1	22.2
	متوسط	13	18.1	18.1	40.3
	قوي	28	38.9	38.9	79.2
	قوي جدا	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
تساهم المحاضرات التي تنظمها حاضنة الأعمال الجامعية في تعزيز قدرتك على التخطيط لمشروع مقاولاتي .	72	3.62	1.119
تساهم البرامج التدريبية التي تقيمها الحاضنة في تطويرمهاراتك القيادية في المجال المقاولاتي .	72	3.47	1.198
تساعدك الملتقيات والفعاليات التي نظمتها الحاضنة في تحسين مهاراتك في التواصل وبناء شبكة من العلاقات .	72	3.58	1.110
تؤثرحملات التحسيس التي قامت بها حاضنة الأعمال على وعيك بأهمية التوجيه في المسارالمقاولاتي .	72	3.24	1.081
تساهم المنشورات التي وفرتها الحاضنة في تعزيزمعرفتك بالجوانب المحاسبية والمالية للمقاولة .	72	2.81	1.229
من فهم أهمية الرقابة في تسييرالمشاريع (محاضرات أوتدريبات) تمكنك الأنشطة التكوينية المقاولاتية.	72	3.33	1.101
تدعم المنشورات المقدمة من طرف الحاضنة فهمك لأسس التوجيه والإرشاد في مسارك المقاولاتي .	72	3.07	1.130
تساهم المحاضرات التي تقيمها حاضنة الأعمال الجامعية في الرفع من مستوى وعيك بأهمية التوجيه الصحيح في إتخاذ القرارات المقاولاتية .	72	3.49	1.222
تعززالحملات التحسيسية وعيك بأهمية الرقابة والمتابعة الدورية في نجاح المشروع المقاولاتي.	72	3.47	1.256
N valide (listwise)	72		

2- قيمة كا تربيع

Test

	تساهم المحاضرات التي تنظمها حاضنة الأعمال الجامعية في تعزيز قدرتك على التخطيط لمشروع مقاولاتي .	تساهم البرامج التدريبية التي تقيمها الحاضنة في تطويرمهارا تك القيادية في المجال المقاولاتي .	تساعدك الملتقيات والفعاليات التي نظمتها الحاضنة في تحسين مهاراتك في التواصل وبناء شبكة من العلاقات .	تؤثرحملات التحسيس التي قامت بهاحاضنة الأعمال على وعيك بأهمية التوجيه في المسارالمقاو لاتي .	تساهم المنشورات التي وفرتها الحاضنة في تعزيز معرفتك بالجوانب المحاسبية والمالية للمقاولة .	تمكنك الأنشطة) التكوينية محاضرات (أوتدريبات من فهم أهمية الرقابة في تسييرالمشار يع المقاولاتية.	تدعم المنشورات المقدمة من طرف الحاضنة فهمك لأسس التوجيه والإرشاد في مسارك المقاولاتي .	تساهم المحاضرات التي تقيمها حاضنة الأعمال الجامعية في الرفع من مستوى وعيك بأهمية التوجيه الصحيح في إتخاذ القرارات المقاولاتية .	تعززالحملا ت التحسيسية وعيك بأهمية الرقابة والمتابعة الدورية في نجاح المشروع المقاولاتي.
Khi-deux	22.306[a]	12.306[a]	22.028[a]	24.806[a]	8.556[a]	21.333[a]	16.194[a]	19.250[a]	18.694[a]
ddl	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Signification asymptotique	.000	.015	.000	.000	.073	.000	.003	.001	.001

a. 0 cellules (0.0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 14.4.

المحور الثاني : مساهمة توجيه حاضنة الأعمال المقاولاتي في تنمية التفكير الابداعي

التكرارات والنسب المئوية

. تساهم خدمات النصح المقدمة من طرف حاضنة الأعمال في تعزيز قدرتك على الإبتكار في مجال ريادة الأعمال

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيف جدا	2	2.8	2.8	2.8
	ضعيف	7	9.7	9.7	12.5
	متوسط	21	29.2	29.2	41.7
	قوي	25	34.7	34.7	76.4
	قوي جدا	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

. كان للإرشاد الموجه من طرف مرافقي الحاضنة أثرمباشرفي تعزيزقدرتك على إنتاج أفكارإبداعية قابلة للتنفيذ

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيف جدا	5	6.9	6.9	6.9
	ضعيف	7	9.7	9.7	16.7
	متوسط	21	29.2	29.2	45.8
	قوي	21	29.2	29.2	75.0
	قويجدا	18	25.0	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

. تساهم المرافقة المستمرة من طرف الحاضنة في بلورة فكرة جديدة تستجيب لحاجة حقيقية في السوق

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيف جدا	5	6.9	6.9	6.9
	ضعيف	5	6.9	6.9	13.9
	متوسط	28	38.9	38.9	52.8
	قوي	19	26.4	26.4	79.2
	قوي جدا	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

. تحفزك المتابعة المنتظمة التي تلقيتها من الحاضنة على التجديد والتطويرالمستمرعلى نموذج مشروعك

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيف جدا	6	8.3	8.3	8.3
	ضعيف	9	12.5	12.5	20.8
	متوسط	21	29.2	29.2	50.0
	قوي	21	29.2	29.2	79.2
	قوي جدا	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

. تدعمك المساندة النفسية والتقنية التي توفرها الحاضنة في تنمية مرونتك الفكرية وقدرتك على التكيف مع التغيرات

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيف جدا	9	12.5	12.5	12.5
	ضعيف	9	12.5	12.5	25.0
	متوسط	20	27.8	27.8	52.8
	قوي	24	33.3	33.3	86.1
	قوي جدا	10	13.9	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

. يساهم الإشراف المتواصل من طرف الحاضنة في تشجيعك على تجربة أفكارمبتكرة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيف جدا	4	5.6	5.6	5.6
	ضعيف	11	15.3	15.3	20.8
	متوسط	17	23.6	23.6	44.4
	قوي	21	29.2	29.2	73.6
	قوي جدا	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

. تساهم جلسات الإرشاد المتكررة في تعزيز الحس الإبتكاري والقدرة على ملاحظة جوانب لم تكن ظاهرة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيف جدا	6	8.3	8.3	8.3
	ضعيف	10	13.9	13.9	22.2
	متوسط	16	22.2	22.2	44.4
	قوي	22	30.6	30.6	75.0
	قوي جدا	18	25.0	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
تساهم خدمات النصح المقدمة من طرف حاضنة الأعمال في تعزيزقدرتك على الإبتكار في مجال ريادة الأعمال .	72	3.67	1.035
كان للإرشاد الموجه من طرف مرافقي الحاضنة أثرمباشرفي تعزيز قدرتك على إنتاج أفكارإبداعية قابلة للتنفيذ .	72	3.56	1.174
تساهم المرافقة المستمرة من طرف الحاضنة في بلورة فكرة جديدة تستجيب لحاجة حقيقية في السوق .	72	3.47	1.113
تحفزك المتابعة المنتظمة التي تلقيتها من الحاضنة على التجديد والتطويرالمستمرعلى نموذج مشروعك .	72	3.42	1.196
تدعمك المساندة النفسية والتقنية التي وفرتها الحاضنة في تنمية مرونتك الفكرية وقدرتك على التكيف مع التغيرات .	72	3.24	1.216
يساهم الإشراف المتواصل من طرف الحاضنة في تشجيعك على تجربة أفكارمبتكرة .	72	3.56	1.197
تساهم جلسات الإرشاد المتكررة في تعزيزالحس الإبتكاري والقدرةعلى ملاحظة جوانب لم تكن ظاهرة .	72	3.50	1.245
N valide (listwise)	72		

2- قيمة كا تربيع

Test

	تساهمخدماتالنصحالمقدمةمنطرفحاضنةالأعمالفيتعزيزقدرتيعلىالإبتكارفيمجالريادة الأعمال .	كان للإرشاد الموجه من طرف مرافقي الحاضنة أثرمباشرفي تعزيزقدرتك على إنتاج أفكارإبداعية قابلة للتنفيذ .	تساهم المرافقة المستمرة من طرف الحاضنة في بلورة فكرة جديدة تستجيب لحاجة حقيقية فيالسوق .	تحفزك المتابعةالمنتظمة التي تلقيتها من الحاضنةعلى التجديدوالتطويرا لمستمرعلى نموذج مشروعك .	تدعمك المساندةالنفسيةوا لتقنية التي وفرتهاالحاضنة في تنمية مرونتك الفكرية وقدرتك على التكيف مع التغيرات .	يساهم الإشراف المتواصل من طرف الحاضنة في تشجيعك على تجربة أفكارمبتكرة .	تساهم جلسات الإرشاد المتكررة في تعزيزالحس الإبتكاري والقدرةعلى ملاحظة جوانب لم تكن ظاهرة .
Khi-deux	25.778[a]	16.889[a]	26.611[a]	13.000[a]	13.972[a]	13.278[a]	11.333[a]
Ddl	4	4	4	4	4	4	4
Signification asymptotique	.000	.002	.000	.011	.007	.010	.023

a. 0 cellules (0.0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 14.4.

المحور الثالث: مساهمة تذليل حاضنةالأعمال للصعوبات في تعزيز الروح المقاولاتية

التكرارات والنسب المؤوية

يساعدك دعم الحاضنة في البحث عن مصادرتمويل على تقبل فكرة المجازفة بإطلاق مشروعك رغم غياب التمويل المباشر .

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيف جدا	8	11.1	11.1	11.1
	ضعيف	12	16.7	16.7	27.8
	متوسط	18	25.0	25.0	52.8
	قوي	22	30.6	30.6	83.3
	قوي جدا	12	16.7	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

يساهم الدعم الإداري للحاضنة في التغلب على التعقيدات البيروقراطية يحفز رغبتك في خوض مغامرة في مجال ريادة الأعمال .

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيف جدا	10	13.9	13.9	13.9
	ضعيف	12	16.7	16.7	30.6
	متوسط	18	25.0	25.0	55.6
	قوي	22	30.6	30.6	86.1
	قوي جدا	10	13.9	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

تعززالمساندة التي تقدمها الحاضنة في تقديم حلول عملية من قدرتك على التجريب والبحث عن نماذج جديدة لمشروعك .

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيف جدا	3	4.2	4.2	4.2
	ضعيف	8	11.1	11.1	15.3
	متوسط	24	33.3	33.3	48.6
	قوي	20	27.8	27.8	76.4
	قوي جدا	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

مساهمة تدخلات الحاضنة في تخفيف الأعباءالإدارية تعزز روح الشغف والإستمرارية لتطويرفكرةمشروعي .

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيف جدا	11	15.3	15.3	15.3
	ضعيف	6	8.3	8.3	23.6
	متوسط	22	30.6	30.6	54.2
	قوي	21	29.2	29.2	83.3
	قوي جدا	12	16.7	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

سهلت آليات تسييرالإجراءات داخل الحاضنةانطلاقك في تنفيذ فكرة مشروعك دون تردد .

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيف جدا	7	9.7	9.7	9.7
	ضعيف	12	16.7	16.7	26.4
	متوسط	19	26.4	26.4	52.8
	قوي	22	30.6	30.6	83.3
	قوي جدا	12	16.7	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

تساهم المساعدة التقنية والفنية التي توفرها الحاضنة في تحفيزك على التعاون مع زملاء آخرين لتوسيع فكرة مشروعك .

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيف جدا	4	5.6	5.6	5.6
	ضعيف	9	12.5	12.5	18.1
	متوسط	20	27.8	27.8	45.8
	قوي	23	31.9	31.9	77.8
	قوي جدا	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

. تساهم المساعدة الإدارية من طرف الحاضنة في تشجيعك للمبادرة في تحويل فكرتك إلى مشروع فعلي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيف جدا	10	13.9	13.9	13.9
	ضعيف	6	8.3	8.3	22.2
	متوسط	14	19.4	19.4	41.7
	قوي	23	31.9	31.9	73.6
	قوي جدا	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
يساعدك دعم الحاضنة في البحث عن مصادرتمويل على تقبل فكرةالمجازفة بإطلاق مشروعك رغم غياب التمويل المباشر .	72	3.25	1.242
يساهم الدعم الإداري للحاضنة في التغلب على التعقيدات البيروقراطية يحفزرغبتك في خوض مغامرة في مجال ريادةالأعمال .	72	3.14	1.259
تعززالمساندةالتي تقدمها الحاضنة في تقديم حلول عملية من قدرتك على التجريب والبحث عن نماذج جديدة لمشروعك .	72	3.56	1.099
مساهمة تدخلات الحاضنة في تخفيف الأعباءالإدارية تعزز روح الشغف والإستمرارية لتطويرفكرة مشروعي .	72	3.24	1.273
سهلت آليات تسييرالإجراءات داخل الحاضنة انطلاقك في تنفيذ فكرة مشروعك دون تردد .	72	3.28	1.213
تعتقدأن للمساعدة التقنية والفنية التي وفرتها الحاضنة دورمهم في تحفيزك على التعاون مع زملاءآخرين لتوسيع فكرة مشروعك .	72	3.53	1.138
تساهم المساعدة الإدارية من طرف الحاضنة في تشجيعك للمبادرة في تحويل فكرتك إلى مشروع فعلي .	72	3.49	1.343
N valide (listwise)	72		

2- قيمة كا تربيع

Test

	تساهم المساعدةالإداريةمن طرف الحاضنة في تشجيعك للمبادرة في تحويل فكرتك إلى مشروع فعلي .	تساهم المساعدةالتقنيةوالفنيةالتى وفرتهاالحاضنة دورمهم في تحفيزك على التعاون مع زملاء آخرين لتوسيع فكرة مشروعك .	سهلت آليات تسييرالإجراءات داخل الحاضنة انطلاقك في تنفيذ فكرة مشروعك دون تردد .	مساهمة تدخلات الحاضنة في تخفيف الأعباءالإدارية تعزز روح الشغف والإستمرارية لتطويرفكرة مشروعي .	تعززالمساندة التي تقدمها الحاضنة فى تقديم حلول عملية من قدرتك على التجريب والبحث عن نماذج جديدة لمشروعك .	يساهم الدعم الإداري للحاضنة فى التغلب على التعقيدات البيروقراطية يحفز رغبتك في خوض مغامرة في مجال ريادة الأعمال .	يساعدك دعم الحاضنة في البحث عن مصادرتمويل على تقبل فكرة المجازفة بإطلاق مشروعك رغم غياب التمويل المباشر .
Khi-deux	12.861[a]	17.028[a]	10.083[a]	13.139[a]	20.917[a]	8.000[a]	8.556[a]
ddl	4	4	4	4	4	4	4
Signification asymptotique	.012	.002	.039	.011	.000	.092	.073

a. 0 cellules (0.0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 14.4.

اجمالي المتوسطات والانحرافات المعيارية للعبارات الاسبيان

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
الإجمالي	72	3.3895	.79128
N valide (listwise)	72		

إجمالي المتوسطات والانحرافات المعيارية للمحاور والأبعاد

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
الأول_المحور	72	3.3426	.84182
الثاني_المحور	72	3.4861	.89925
الثالث_المحور	72	3.3532	.92426
N valide (listwise)	72		

إجمالي معامل كاي تربيع

Test

	الأول_المحور	الثاني_المحور	الثالث_المحور
Khi-deux	30.556[a]	20.667[b]	31.333[b]
ddl	25	23	23
Signification asymptotique	.204	.601	.115

a. 26 cellules (100.0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5.
La fréquence théorique minimum d'une cellule est 2.8.

b. 24 cellules (100.0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5.
La fréquence théorique minimum d'une cellule est 3.0.

ملخص الدراسة :

عنوان الدراسة: دور حاضنة الأعمال الجامعية في نشر الثقافة المقاولاتية في الوسط الطلابي.

من إعداد الطالبة :عبايدية سميحة تحت إشراف: د. فاتح جبلي

تعد هذه الدراسة من الدراسات الميدانية المنجزة في إطار تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل ، وقد حملت عنوان "دور حاضنة الأعمال الجامعية في نشر الثقافة المقاولاتية في الوسط الطلابي" وتم تطبيقها ميدانيًا على مستوى جامعة تبسة ، تهدف الدراسة إلى الكشف عن مدى مساهمة الحاضنات الجامعية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة وذلك من خلال التركيز على ثلاثة محاور أساسية ، مساهمة التكوين في تطوير المهارات، مساهمة التوجيه في تنمية التفكير الإبداعي، ومساهمة تذليل الصعوبات في تعزيز روح المبادرة المقاولاتية.

اعتمدت على المنهج الوصفي بوصفه الأنسب لطبيعة الموضوع وتم استخدام أداتين لجمع البيانات هما الإستبيان والمقابلة شملت عينة الدراسة مجموعة من الطلبة الجامعيين المنخرطين في الحاضنة الجامعية وتم تحليل البيانات بإستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من بينها معامل بيرسون لقياس الإرتباط ومعامل كرونباخ ألفا لقياس الثبات ، تكونت الدراسة من أربعة فصول رئيسية تناول الفصل الأول الإطار المفاهيمي والتصوري للدراسة بينما ركز الفصل الثاني على الإطار النظري المتعلق بحاضنات الأعمال والثقافة المقاولاتية في حين خصص الفصل الثالث للإجراءات المنهجية والمجال الميداني أما الفصل الرابع فقد تضمن عرضًا وتحليلًا للبيانات ومناقشة للنتائج ، استندت الدراسة في تأطيرها النظري إلى نظرية النظم كما تم دعمها بمجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة سواء على المستوى المحلي أو العربي أو الأجنبي وقد توصلت الدراسة إلى نتائج تؤكد وجود علاقة قوية بين خدمات الحاضنة الجامعية ومؤشرات الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة.

الكلمات المفتاحية : الثقافة، الثقافة المقاولاتية، المقاولاتية، حاضنة ، حاضنة الأعمال ، حاضنة الأعمال الجامعية .

Study Summary:

Title of the Study: *The Role of University Business Incubators in Promoting Entrepreneurial Culture Among Students*

Prepared by the student: Abaidia Samiha

Supervised by: Dr. Fateh Djebli

This study is one of the field studies carried out within the specialization of Sociology of Organization and Work. It is titled *"The Role of University Business Incubators in Promoting Entrepreneurial Culture Among Students"* and was applied in the field at the University of Tebessa. The study aims to reveal the extent of the contribution of university incubators in instilling entrepreneurial culture among students, by focusing on three main axes: the contribution of training in skill development, the contribution of guidance in developing creative thinking, and the contribution of overcoming difficulties in enhancing the spirit of entrepreneurial initiative.

The study relied on the descriptive method as the most suitable for the nature of the topic, and two tools were used for data collection: the questionnaire and the interview. The study sample included a group of university students involved in the university incubator. The data were analyzed using a set of statistical methods, including Pearson's correlation coefficient to measure correlation and Cronbach's alpha coefficient to measure reliability.

The study consisted of four main chapters: the first chapter dealt with the conceptual and theoretical framework of the study, while the second chapter focused on the theoretical framework related to business incubators and entrepreneurial culture. The third chapter was devoted to methodological procedures and fieldwork, whereas the fourth chapter included the presentation and analysis of data and discussion of results. The study's theoretical framing was based on Systems Theory and was supported by a set of related previous studies, whether at the local, Arab, or international level. The study concluded with results confirming a strong relationship between the services of the university incubator and the indicators of entrepreneurial culture among students.

Keywords: Culture, Entrepreneurial Culture, Entrepreneurship, Incubator, Business Incubator, University Business Incubator.