



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات

—دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي—

تحت إشراف:

الدكتور. زكرياء بله باسي

إعداد الطلبة:

- جمال كمودة.
- زهير شيخة.
- طارق رجيل.
- نوال بالشيخة.

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
الدكتور. بغداد بنين		جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	رئيسا
الدكتور. زكرياء بله باسي		جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	مشرفا ومقررا
أ. د مفيد عبد اللاوي		جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات

—دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي—

تحت إشراف:

الدكتور. زكرياء بله باسي

إعداد الطلبة:

- جمال كمودة.
- زهير شيخة.
- طارق رجيل.
- نوال بالشيخة.

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
الدكتور. بغداد بنين		جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	رئيسا
الدكتور. زكرياء بله باسي		جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	مشرفا ومقررا
أ. د مفيد عبد اللاوي		جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

أهدي عصارة جهدي هذه

إلى من قال فيها تعالى: "وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا"

إلى أبي خالد الذكر رحمه الله عليه وكان خير مثال إلى رب الأسرة والذي لم يتهاون يوم في

توفير سبيل الخير والسعادة لي وإلى من وضع الجنة تحت قدميها ووقرها في كتابة العزيز

وإلى النور الصافي وسعادة حياتي ونبع العاطفة والحنان أمي الحنون.

إلى من أرى السعادة في أعينهم وارتاح إليهم إلى الذين شاركهم كل حياتي ومعهم كبرت:

إخوتي وأخواتي حفظهم الله.

إلى كل من علمني إلى غاية الوصول.

إلى الذين يبحثون عن العلم لينيروا طريق الآخرين.

إلى الزملاء والأصدقاء والأوفياء.

إلى كل من عرفتهم وكانت لي معهم أطيب العلاقات والذكريات.

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى كل من علمني حرفا في هذه الدنيا الفانية..

إلى أبي الغالي الذي شجعني منذ طفولتي حفظه الله.

إلى روح أمي الغالية رحمها الله.

إلى جميع أفراد أسرتي إخوتي وأخواتي وأبناءهم.

إلى زوجتي وأبنائي الأعزاء.

إلى المشرف الدكتور زكرياء بله باسي، وكل الأساتذة الذين لم يخلو ولو بكلمة واحدة.

إلى زملائي في هذا العمل الطلبة جمال ،طارق ونوال وكل زملائي في دفعة: 2022/2021

و أسأل الله أن يجعله نبراسا لكل طالب علم.. آمين.

زهير

الإهداء

اهدي هذا العمل المتواضع الى:

- ❖ الوالدين الكريمين حفظهما الله واطال عمرهما.
- ❖ وإلى كل أفراد أسرتي.
- ❖ وإلى روح أخي كمال رحمه الله.
- ❖ إلى كل الأصدقاء ومن كانوا برفقتي أثناء فترة دراستي بالجامعة.
- ❖ وإلى كل من لم يدخر جهدا لمساعدتي : زهير، نوال وجمال.
- ❖ إلى الدكتور: بله باسى زكريا بصفة خاصة.
- ❖ وإلى كل من ساهم في تثقيفي ولو بحرف في حياتي الدراسية.

طارق رجيل

الإهداء

اهدي هذا العمل المتواضع

إلى من أحمل اسمه بكل فخر، إلى من رعاني طفلا صغيرا وشجعني راشدا كبيرا إلى من أنار دربي وألبسني ثوب مكارم الأخلاق تعجز ذاكرتي إن تجد له إلا الجميل والذي الكريم رعاه الله وأطال لنا في عمره .

إلى من تآقت نفسي لزوم صحبتها... أقبل قدميها... إلى من يخفق ويحن لها القلب عند البسمة أو الدمعة... إلى المثل العالي والقذوة الصارخة... رمز الإرادة المتجددة إلى من تفرح لفرحي وتحزن لحزني إلى من رافقتني دعواتها في كل خطوة من خطوات حياتي، إلى أمي الغالية حفظها الله وأطال لنا في عمرها .

إلى من أرى السعادة في أعينهم وارتاح إليهم، إلى الذين شاركهم كل حياتي ومعهم كبرت: إخوتي وأخواتي حفظهم الله.

إلى كل من يكون لي المحبة والتقدير، إلى جميع رفيقات العمر، وإلى زملائي في هذا العمل وكل الأصدقاء بدون استثناء.

الحمد والشكر والعرفان

الحمد لله حمد الشاكرين على جلال فضله وعظيم نعمه، الحمد لله الذي كفانا مؤونة هذه
الدراسة ويسر لنا الوقت والجهد والعزيمة على إتمام هذا العمل
والصلاة والسلام على سيدنا محمد وآله وصحبه
نتقدم بالشكر والعرفان الجميل للدكتور المشرف زكريا بله باسي
الذي لم ييخل علينا بنصائحه وتوجيهاته .
كما نشكر كل من ساعدنا في إتمام هذه المذكرة من قريب او بعيد ونخص بالذكر كل من
الدكاترة الكرام: خالد مدخل، مفيد عبد اللاوي، عبد الحق طير و محمد فلاق.

" وشكرا "

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور حاضنات الاعمال في تعزيز ريادة المنظمات، ولتحقيق أغراض هذه الدراسة قمنا بجمع البيانات من مصادر مختلفة ، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات حيث أجريت الدراسة الميدانية في حاضنة جامعة الوادي ، تم توزيع (124) استبيان على عينة من الطلبة و موظفي الجامعة وتم استرداد حوالي (120) استبيان بنسبة 96.77% ، ولتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة وتقدير النموذج القياسي تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.25). ويتضح من النتائج المتحصل عليها أنه:

هنالك مستوى عال للخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال الجامعية ببعديها (مجال الدعم التقني، وتقييم الأداء للعاملين، مجال الخدمات الإدارية والمكتبية) للطلبة المنتسبين لحاضنة الأعمال ، ومستوى متوسط عال للخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال الجامعية ببعديها (الدعم المالي والتمويلي والتسويقي، مجال التدريب والاستشارات العلمية الحديثة في ريادة المنظمات) .

الكلمات المفتاحية : حاضنات الاعمال، ريادة المنظمات، حاضنة الجامعة ، SPSS

Abstract

This study aimed to identify the role of business incubators in promoting the leadership of organizations, and to achieve the purposes of this study, we collected data from different sources. A questionnaire (124) was conducted on a sample of students and university employees, and about (120) questionnaires were retrieved with a percentage of 96.77%. To analyze the data, test the study hypotheses and estimate the standard model, the Statistical Package for Social Sciences (SPSS V.25) was used. It is evident from the obtained results that: There is a high level of services provided by university business incubators in its two dimensions (technical support, performance evaluation for workers, administrative and office services) for students affiliated with the business incubator, and a high average level of services provided by university business incubators in its two dimensions (financial, financial and marketing support, training and scientific consultancy modern leadership in organizations).

Keywords: business incubators, entrepreneurship organizations, university incubator, SPSS



قائمة المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
-	الإهداء
-	الشكر والعرفان
-	الملخص
I	فهرس المحتويات
IV	فهرس الجداول
V	فهرس الأشكال
VI	فهرس الملاحق
أ-ث	مقدمة
الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات	
10	تمهيد
11	المبحث الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات
11	المطلب الأول: ماهية حاضنات الأعمال
27	المطلب الثاني: ريادة المنظمات
38	المطلب الثالث: العلاقة بين حاضنات الأعمال وريادة المنظمات
41	المبحث الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بحاضنات الأعمال وعلاقتها بريادة المنظمات
41	المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية
55	المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
58	المطلب الثالث: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة
60	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي	
62	تمهيد
63	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
63	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
64	المطلب الثاني: التعرف على موقع ونشأة حاضنة جامعة الوادي

69	المطلب الثالث: تصميم استبيان الدراسة
70	المبحث الثاني: أساليب التحليل الإحصائي المستخدم
70	المطلب الاول: الأساليب الوصفية
70	المطلب الثاني: ثبات والاتساق الداخلي لأداة الدراسة
73	المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات
73	المطلب الاول: عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة
76	المطلب الثاني: عرض وتحليل محاور الدراسة
84	المطلب الثالث: نتائج اختبار فرضيات الدراسة
90	خلاصة الفصل
92	خاتمة
99	قائمة المصادر والمراجع
102	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
31	الفرق بين الريادي والمدير	1-1
66	المشاريع المحتضنة لدى حاضنة جامعة الوادي	1-2
70	ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	2-2
71	الاتساق الداخلي لأبعاد ومحاو الدراسة	3-2
72	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	4-2
73	توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	5-2
74	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	6-2
75	مقياس ليكارت الخماسي	7-2
76	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول	8-2
77	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني للمحور الأول	9-2
79	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث للمحور الأول	10-2
80	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع للمحور الأول	11-2
81	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات للمحور الثاني	12-2
83	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات	13-2
84	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الأولى	14-2
85	نتائج اختبار فرق المتوسطين لآراء الباحثين تجاه إبداع العاملين تبعاً لمتغير الجنس	15-2
86	نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات السن، المستوى التعليمي	16-2
87	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الثالثة	17-2
88	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الرابعة	18-2
89	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الخامسة	19-2

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
12	مراحل تطور حاضنات الأعمال	1-1
20	أهم خدمات حاضنات العمال	2-1
29	تعريف الريادة	3-1
32	المراحل المختلفة للريادة	4-1
35	أنموذج مفاهيمي تكاملي لريادة الشركة	5-1
36	إستراتيجية ريادة المنظمات	6-1
65	الهيكمل التنظيمي	1-2
73	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	2-2
74	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	3-2
75	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	4-2

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
103	الإستمارة	01
107	الأساتذة المحكمين	02
108	مخرجات spss	03
118	تقرير المعهد الوطني للملكية الصناعية	04
119	قرار وزاري مشترك يتضمن إنشاء حاضنة جامعة الوادي	05



المقدمة العامة

أصبح التركيز على موضوع ريادة الأعمال ضمن فئة الشباب من المواضيع التي لا يمكن تجاهلها مع عالمنا، وذلك لارتباطه ارتباطاً وثيقاً لمسألة النمو والتطور الاقتصادي وتعزيز التنافسية في الاقتصاديات العالمية. حيث لوحظ التنامي ظاهرة البطالة بين الشباب، وبخاصة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي التي تخرج أعداداً متزايدة في كل عام، ويترافق التنامي هذه الظاهرة مع انحسار قدرة المؤسسات العامة والخاصة على استيعاب المزيد من العاملين، ولمواجهة هذه الظاهرة، قامت العديد من الدول لإعداد النظر في أنظمتها التعليمية والتدريبية لتغرس بعداً جديداً يستهدف إثارة اهتمام الطلاب أو المتدربين الشباب وتنمية اتجاهاتهم، وتوجيههم نحو الخيار العمل لحسابهم الخاص، وتأسيس مشاريع كخيار بديل أو موازي لخيار العمل باجر لدى الغير، وفي مضمون هذا البعد توظيف أساليب وخطط تشمل كل المراحل التعليمية التي يمر بها الشباب ومن ثمة توفير بيئة اقتصادية مواتية لتطبيق أعمالهم الريادية ونظراً لأهمية هذا التوجه وضرورته لشباب، الذي يجب ان نكرس كأداة فاعلة في إثارة اهتمام الملتهقين بمؤسسات التعليم العالي والتدريب المهني والتقني وتنمية اتجاهاتهم وتوجيههم نحو خيار ريادة الأعمال Entrepreneurship.

ولهذا فان التوجه نحو الريادة من خلال هذه المراكز التي توفر بيئة عملية على احتضان الرياديين وأفكارهم وتحويل هذه الأفكار إلى مشاريع ريادية يأتي متسقاً ومكملاً لطريق التغيير الثقافي في مؤسسات التعليم العالي ولهذا قامت الحكومة والجامعات وتنسيق مع الشركات بخلق بيئة تحاكي بيئة العمل لتعزيز مفهوم الاقتصاد القائم على المعرفة التطبيقية ، وذلك من خلال ما يسمى بحاضنات الأعمال التي تقوم باحتضان الرياديين وتبني ابتكاراتهم وقدراتهم وتوجيهها نحو المسار الذي يوائم صفاتهم وقدراتهم، الذي ينصب في بوتقة ريادة الأعمال والتي تسهم في تحقيق الميزة التنافسية والتي تسهم وبشكل أساسي إلى فجوة البطالة.

ونجد توماس اونبل يوسع نطاق فوائد الحاضنات الأعمال لتشمل مجموعة أكبر من الأهداف قد تكون هناك حاجة لخلق فرص العمل في المجتمع، وتعزيز الاكتفاء الذاتي الاقتصادي لمجموعة سكانية معينة، وتنويع الاقتصاد المحلي، ونقل التكنولوجيا من الجامعات والشركات، أو الخبرات إلى مشروع تقاسم مع شركات جديدة من قبل رجال الأعمال والمستثمرين الناجحة. ليس هناك شك في انه مهما كانت الدوافع وراء الحاضنة، فهي نعمة لاقتصاد المجتمع، وتوفير فرص العمل وتوسيع قاعدة الأعمال. لهذا فان بيئة المبادرة والحاضنات هي سياسة الأكثر أهمية بالنسبة للحكومات من اجل مساعدة الشركات الصغيرة والمتوسطة في مجال الابتكار وتنظيم المشاريع ونشر المعلومات، ولذلك الابتكار وريادة الأعمال نوعان من المهام الأساسية للحاضنات ولعب ادوار محورية في خلق قيمة الشركات.

1- الإشكالية الرئيسية :

تستند حاضنات الأعمال على فلسفة إمكانية ازدهار أصحاب المشروعات من خلال دعم وتوجيه الخبراء من رجال الأعمال، ويمكن أن تساند برامج حاضنات الأعمال أصحاب المشروعات الجديدة والذين لديهم أفكاراً إبداعية ولا يمتلكون المعرفة والمصادر لإدارة ونجاح تلك المشروعات مستقبلاً ، ومن خلال تناولنا للعلاقة التفاعلية بين توفر الحاضنات الأعمال كإحدى المرتكزات الأساسية للبنية التحتية للريادة وبين الفكر الريادي الذي يعد العامل الأساسي لنشوء ونمو واستمرار حاضنات الأعمال ودورها في دعم عملية ريادة المنظمات ومن ثم التنمية الاقتصادية المستدامة .

وتأسيساً على ما سبق يمكن أن نحدد الإشكالية الرئيسية التالية:

إلى أي مدى يمكن أن تساهم حاضنات الأعمال في تعزيز قدرتها الريادية للمنظمات بالتطبيق على مشروع حاضنة جامعة الوادي ؟

2- الأسئلة الفرعية :

للإجابة على الإشكالية سوف نستعين بالأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخدمات الإدارية والمكتبية على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة؟
- هل توجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة الوادي محل الدراسة تعزيز إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي).
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب والاستشارات العلمية الحديثة على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم المالي والتمويلي والتسويقي على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التقني وتقييم الأداء على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة؟

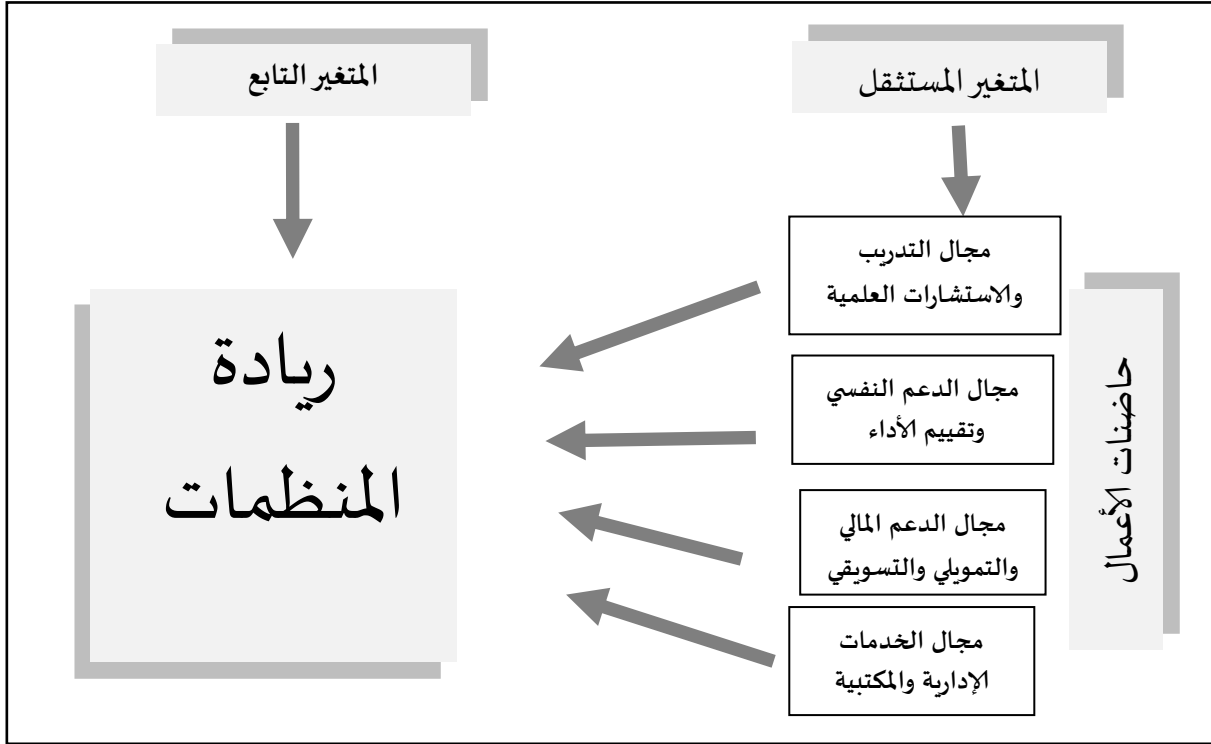
3- فرضيات الدراسة:

- تنتقل فرضيات الدراسة من محاولة الإجابة على التساؤلات التي وردت في معالجة الإشكالية المنسجمة مع الطروحات النظرية ومفسرة لمتغيرات الدراسة، لنقوم باختبارها لاحقاً:
- **الفرضية الأولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للخدمات الإدارية والمكتبية على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.
 - **الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة الوادي محل الدراسة تعزيز إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي).
 - **الفرضية الثالثة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب والاستشارات العلمية الحديثة على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.
 - **الفرضية الرابعة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للدعم المالي والتمويلي والتسويقي على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.
 - **الفرضية الخامسة :** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للدعم التقني وتقييم الأداء على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

4- مناهج وأدوات الدراسة :

بفرض الإجابة على الإشكالية سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وذلك وفقاً لدراسة استكشافية وتحليلية، حيث سيتم جمع البيانات المتعلقة بحاضنات الأعمال وريادة الأعمال وتحليلها عن طريق استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وكذلك مختلف المعلومات والحقائق والآراء التي من شأنها أن تعطينا إدماج معايير حاضنات الأعمال من حيث متغيراتها ومسبباتها وآثارها.

5- نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطلبة.

6- أسباب اختيار الموضوع : والمتمثلة فيما يلي:

- يندرج موضوع البحث ضمن إطار التخصص.
- إثراء مكتبة الجامعة لكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وعلوم تجارية بهذه المواضيع.
- الرغبة الشخصية في تطبيق الدراسة بحاضنة الوادي والرغبة في التعرف عليها.
- خلفية اهتمام بالمواضيع المتعلقة بالخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال في دعم المشاريع الريادية.
- رغبة في إلقاء الضوء على أهمية حاضنات الأعمال في تشجيع ريادة الأعمال.
- قلة الدراسة ومحدوديتها نسبيا في الموضوع.

- الإحساس بقيمة وأهمية هذا الموضوع خصوصا في ظل الانفتاح الذي تشهده الدولة الجزائرية على الأسواق العالمية و التجارة الخارجية ، وازدياد حدة المنافسة سواء الداخلية أو الخارجية.

7- أهمية الدراسة :

إن تزايد عدد العاطلين عن العمل خاصة من خريجي الجامعات والمعاهد العليا دفع بالدول سواء المتقدمة منها أو النامية إلى التفكير الجدي في خلق فرص عمل جديدة لهذه الطبقات ، حيث أن الأولوية في هذا المجال هي الاعتماد على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها محرك التنمية الاقتصادية في حين أن الدول العربية عامة يجب أن تأخذ بالأساليب والمستجدات التقنية الحديثة التي من شأنها تعميق فكر العمل الحر والمساهمة في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومن ضمن هذه الأساليب حاضنات الأعمال والمشروعات الصغيرة والتي تسهم في التغلب على العديد من العقبات بكونها تمكن من الحصول على العديد من المميزات التكنولوجية الملائمة وطرق تدريب جديدة وتحصل على معلومات حول الأسواق الجديدة وطرق تمويلها وغيرها و تسعى حاضنات الأعمال إلى دعم المبادرات والأفكار وتقديم المساعدات اللازمة للانطلاق وذلك عن طريق تهيئة البيئة المناسبة والتي تستطيع من خلالها المشاريع الحصول على الخدمات والإجراءات الداعمة لتصبح قادرة على الاعتماد على الذات في سوق العمل.

وتكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- إلقاء الضوء على ظاهره حاضنات الأعمال من حيث دورها والمشاكل التي تتعرض لها تمهيدا لاقتراح الحلول لمساعدتها على القيام بدورها في تعزيز ريادة المنظمات التي تساهم في تخفيض نسبة البطالة بشكل عام.
إن أهمية هذه الدراسة تكمن في إثراء معلومات حول موضوع الحاضنات وآلية تطويرها لتساهم في تعزيز ريادة المنظمات.

- تناول العلاقة التفاعلية بين توفر الحاضنات كإحدى أهم مراكز البنية التحتية للريادة، بين الفكر الريادي الذي يعد العامل الأساسي لنشوء ونمو واستمرار الحاضنات.

8- أهداف الدراسة :

- التعريف على مستوى الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال الجامعية.
- محاولة التعرف على آراء أصحاب المؤسسات على فكرة حاضنات الأعمال.
- إبراز أثر حاضنات الأعمال في مجال التدريب والاستشارات العلمية على تعزيز ريادة المنظمات.
- معرفة الدور الحقيقي الذي تلعبه حاضنات الأعمال في متابعة ومراقبة الشباب لإنشاء مؤسساتهم.

- التعرف على اثر الحاضنات في مجال الدعم المالي والتمويل التسويقي على تعزيز ريادة المنظمات.
- توضيح العلاقة بين حاضنات الأعمال وريادة المنظمات.
- تقديم توصيات ومقترحات للعاملين في حاضنات الأعمال والجهات ذات الصلة لكيفية المساهمة في حل مشكله البطالة لدى ربابدي الأعمال.
- وضع المقترحات والتوصيات من شأنها أن تعمل على تنمية حاضنة الأعمال في الوادي.
- حدود الدراسة : ومن أجل دراسة الموضوع وبلوغ الأهداف المتوخاة ، تم رسم حدود لهذه الدراسة من خلال الأبعاد التالية:
- الحدود الموضوعية : تمثلت الموضوع في دراسة دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة الوادي.
- الحدود البشرية: تمت الدراسة على عينة من الموظفين والطلبة والدكاترة للجامعة .
- الحدود الزمنية: تمت الدراسة خلال فترة من 2022/04/01 إلى 2022/05/15 تم توزيع استبيان على عينة من الطلبة والموظفين.
- مرجعية الدراسة: تم الاعتماد على مجموعة من المراجع العربية و اللغة الأجنبية (الإنجليزية).

9- صعوبة الدراسة:

- صعوبة توزيع الاستبيان بطريقة ورقية مما لزم نشره بطريقة الكترونية وتوزيعه عبر أدوات الاتصال المختلفة.
- قلة الكتب في مكتبة الكلية خاصة المتعلقة بالحاضنات.
- مواجهة مشكل رد لجنة التحكيم مما أخر في توزيع الاستبيان
- نظرا لحدائنة الحاضنة بالوادي محل الدراسة تلقينا صعوبات في جمع المعلومات
- صعوبة في توحيد المصطلحات المتعلقة بالمتغير التابع حيث واجهنا مفردات متعددة حسب الدولة مثل ريادة الأعمال، المقاولانية.

10- هيكل الدراسة :

لإنجاز أهداف البحث السابقة وامتثالاً لأهميته، قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين، وذلك على النحو الآتي:

– الفصل الأول وضع لتقديم المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات ، وتم تقسيمه إلى مبحثين، ففي المبحث الأول قسم الى ثلاث مطالب حاولنا أن نقدم في المطلب الاول ماهية الحاضنات من خلال توضيح مفهوم و أهداف وأنواعها والخدمات التي تقدمها الحاضنات، أما المطلب الثاني فتطرقتنا لمفاهيم المرتبطة بريادة المنظمات من مفهوم وأنواع وإستراتيجية ريادة المنظمات

والمطلب الثالث قدمنا العلاقة بين حاضنات العمال وريادة المنظمات اما المبحث الثاني فعرضنا فيه الدراسات السابقة المتعلقة بالحاضنات وعلاقته بالريادة والذي اشتمل على مطلبين ،حيث تناول المطلب الأول الدراسات السابقة باللغة العربية ،والمطلب الثاني الدراسات السابقة باللغة الاجنبية وكذلك مناقشة الدراسات السابقة وتحديد مساهمة الدراسة الحالية.

– الفصل الثاني والمعنون ب: دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي ،والذي حاولنا من خلاله دراسة قياس مدى استجابة الحاضنة محل الدراسة ،من خلال مبحثين ،ففي المبحث الأول تناول الإطار القانوني والتنظيمي للحاضنة، أما المبحث الثاني قمنا بعرض طريقة وإجراءات الدراسة الميدانية، لمناقشة نتائج المتوصل إليها عن طريق التحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

الفصل الأول

المفاهيم المرتبطة

بمخاضات الأعمال ومريادة

المنظمات

تمهيد

إن ما يحدث في عصرنا من التغيير السريع ومواكبة جميع المجالات يمثل نقطة تحول للعديد من المفاهيم الجديدة والتميزة التي توفر فرصاً للنمو والتقدم للمنظمات بشكل خاص والمجتمع بشكل عام، وقد أخذ الاهتمام بريادة المنظمات من الأفكار الإبداعية وأصحاب الريادة في مجال الأعمال يزداد يوماً بعد يوم إدراكاً لأهمية دورها الذي تلعبه في تعزيز ريادة المنظمات. وبعد ظهور ريادة الأعمال كملخص لكثير من المشاكل وتمثل حاضنات الأعمال إحدى المرتكزات الأساسية لتأسيس نمو ونجاح المشروعات الريادية. وشيد الفكر الرائد في حاضنات الأعمال على أساس تطوير آلية تعمل على احتضان ورعاية أصحاب الأفكار الإبداعية والمشروعات داخل الحاضنة ويقدم خدمات أساسية مشتركة لدعم رواد الأعمال من أصحاب الأفكار الجديدة، وتيسير فترة البدء في إقامة المشروع من خلال توفير الموارد المالية المناسبة لطبيعة هذه المشروعات ومواجهة المخاطر المترتبة التي بنيت عليها، إلى جانب توفير الخدمات الإدارية الأساسية، فهي تقدم أيضاً الإعانة والاستشارات الفنية المتخصصة والمساعدات التسويقية.

سنقوم من خلال هذا الفصل بدراسة شاملة لحاضنات الأعمال في المبحث الأول من خلال التطرق إلى مفهومها وكذا أهدافها وأهميتها ثم التعرف على أنواعها، دورها ومهامها. ونتطرق في المبحث الثاني إلى ريادة الأعمال أما المبحث الثالث فنتطرق إلى الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها.

المبحث الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات:

مع ظهور الحاجة إلى استحداث آليات مختلفة من أجل دعم المشاريع الريادية، وتوفير وسائل الرعاية لها من أجل رفع فرص نجاحها نشأت فكرة حاضنات الأعمال، وفي هذا المبحث سيتم التعرف على كل من حاضنات الأعمال، وريادة المنظمات والعلاقة بينهما.

المطلب الأول: ماهية حاضنات الأعمال:

تحتاج المؤسسات الصغيرة في مختلف القطاعات التي تنتمي إليها إلى ظروف مواتية للعمل وإلى أنشطة بيانات تدعم عملياتها على الأقل في السنوات المبكرة من دورة حياتها، إذ تعجز هذه المؤسسات على مواجهة ظروف بيئتها، سواء فيما يتعلق بالموارد البني الارتكازية، أو التعامل مع الأسواق المحلية والدولية، و إذ كان الأمر كذلك للمشروعات القائمة، فالحال سيغدو أكثر صعوبة من الجديدة منها استوجب ذلك احتضان تلك المؤسسات وتوفير أسس نشأتها واستمرارها من خلال هيئات، وجهات توفير كافة أنواع المساعدات بدءاً بدراسة الجدوى ومصادر التمويل ثم الاستثمارات الصناعية والتسويقية وصولاً إلى خدمات التسويق والتصدير وبذلك تشكلت حاضنات الأعمال.

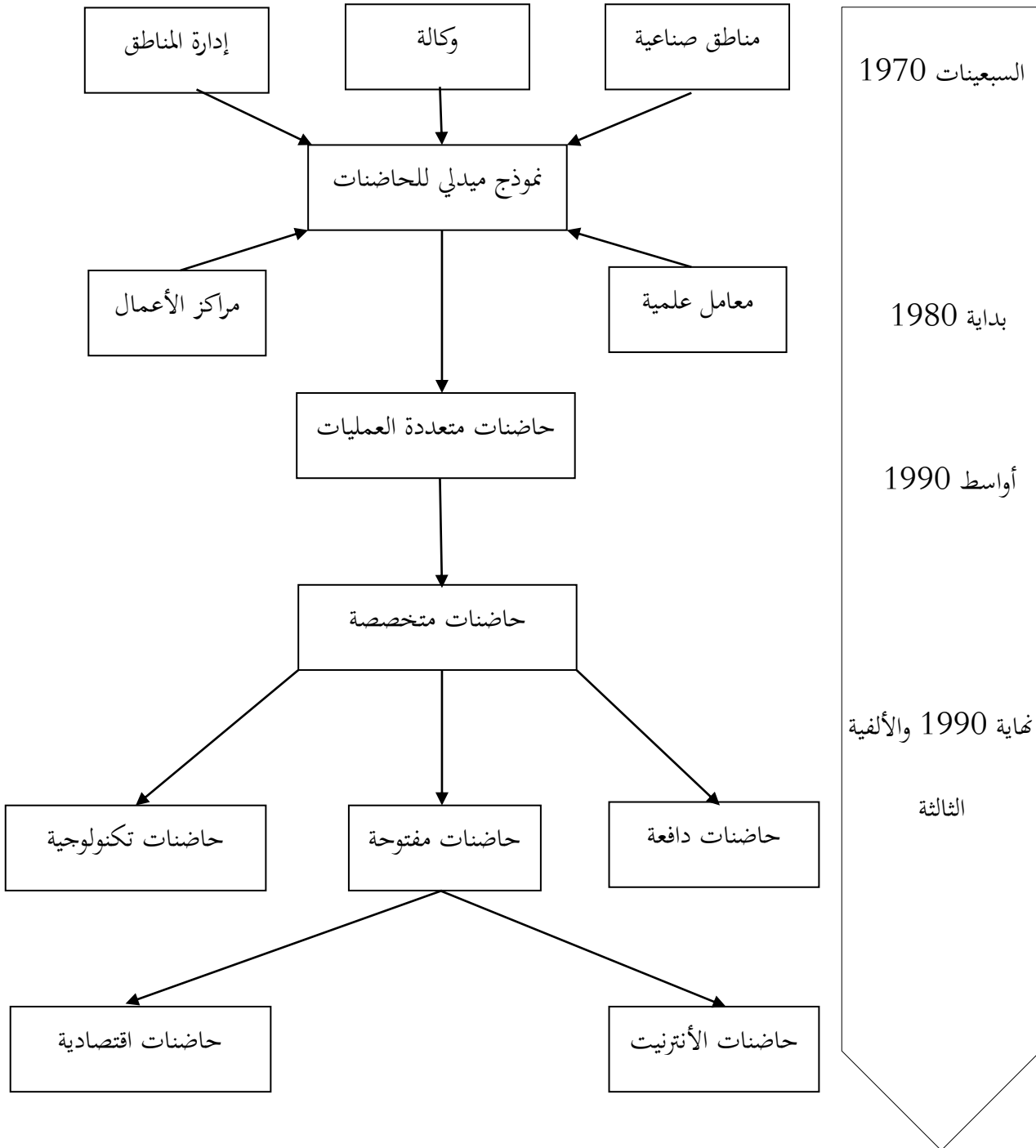
أولاً: نشأة ومراحل تطور حاضنات الأعمال:

يرجع تاريخ حاضنات الأعمال إلى أول مشروع تمت إقامته في مركز التصنيع المعروف باسم Batavia في ولاية نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية وذلك عام 1959، عندما قامت عائلة بتحويل مقر شركتها التي توقفت عن العمل إلى مركز للأعمال، ويتم تأجير وحداته للأفراد الراغبين بإقامة مشروع مع توفير النصائح والاستشارات لهم، ولأقت هذه الفكرة نجاحاً كبيراً خاصة وأن هذا المبنى كان يقع في منطقة أعمال وقريب من عدد من البنوك ومناطق تسوق ومطاعم، وتحولت هذه الفكرة فيما بعد إلى ما يعرف بالحاضنة، لكن هذه المحاولة لإقامة الحاضنات لم يتم متابعتها بشكل منتظم حتى بداية الثمانينات من القرن الماضي وتحديداً عام 1984 عندما قامت هيئة المشروعات الصغيرة (SPA) بوضع برنامج تنمية وإقامة عدد من الحاضنات، إذ في ذلك العام لم يكن يعمل في الولايات المتحدة سوى 20 حاضنة فقط وارتفع عددها بشكل كبير، خاصة عند قيام الجمعية الأمريكية لحاضنات الأعمال (NBIA) في عام 1985 بواسطة بعض رجال الصناعة الأمريكيين، وهي مؤسسة خاصة تهدف إلى تنشيط وتنظيم صناعة الحاضنات.¹ وفي نهاية عام 1997 وصل عدد الحاضنات في الولايات المتحدة الأمريكية إلى حوالي

¹ كمال كاظم جواد، كاظم احمد البطاطا، الصناعات الصغيرة ودور حاضنات الأعمال في دعمها وتطويرها، دار الايام للنشر والتوزيع عمان الأردن 2017 ص83.

550 حاضنة، وذلك من خلال معدل إقامة بلغ حوالي حاضنة في الأسبوع منذ نهاية عام 1986. والشكل التالي يمثل نشأة وتاريخ حاضنات الأعمال وتطورها.

الشكل رقم (1-1): مراحل تطور حاضنات الأعمال



المصدر: الشبراوي، إبراهيم عاطف، حاضنات الأعمال مفاهيم مبدئية وتجارب عالمية، منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة - إيسيسكو - ص12.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

ومنذ بداية أعوام الثمانينات، حيث البداية الفعلية لإقامة الحاضنات في الولايات المتحدة الأمريكية، لم تتوقف منظومة الحاضنة عن التطور، حتى أصبحت اليوم تمثل صناعة قائمة بذاتها يطلق عليها البعض صناعة الحاضنات. وإذا نظرنا إلى تطور الحاضنات كصناعة في العالم نذكر إن هناك حالياً أكثر من 3500 حاضنة أعمال تعمل في مختلف دول العالم، منها حوالي 1000 حاضنة في الولايات المتحدة الأمريكية فقط، وانتشار حوالي 1700 حاضنة في 150 دولة من دول العالم النامي، تمتلك منها الصين 465 حاضنة، وكل من كوريا الجنوبية والبرازيل حوالي 200 حاضنة لكل منهما، بينما تمتلك الدول العربية عدداً من الحاضنات نذكر منها مصر 10، البحرين واحدة، المغرب 2، تونس واحدة.¹

ثانياً: مفهوم حاضنات الأعمال:

هناك عدة تعاريف جاءت لتوضيح مفهوم الحاضنات نذكر أهمها:

تعرف حاضنات الأعمال بأنها: "بناء مؤسسي حكومي أو خاص تمارس مجموعة من الأنشطة التي تستهدف تقديم المشورة والنصح، والخدمات والمساعدات المالية والإدارية والفنية لمنشآت الأعمال والصناعات الصغيرة سواء في المراحل الأولى لبدء النشاط أو أثناء ممارسته، أو من خلال النمو التي تمر بها المنشآت المختلفة.

كما تعرف بأنها: "مؤسسة قائمة بذاتها تتمتع بالشخصية الاعتبارية، توفر مجموعة من الخدمات والتسهيلات للمؤسسات الصغيرة وتساعد على تجاوز أعباء مرحلة الانطلاق، قد تكون حاضنة الأعمال مؤسسة خاصة أو مختلطة أو تابعة للدولة وهذه الأخيرة تعطي لها دعماً قوياً .

كما عرفت الجمعية اتحاد الحاضنات الوطنية (NBIA) الأمريكية حاضنات الأعمال بأنها مجموعة من الدعم لأصحاب مشاريع الأعمال الوليدة من أجل العمل على تعجيل النمو والتطور في فترة الانطلاق، من خلال تقديم حزمة من الخدمات والموارد.

بينما يعرف موقع (UKBI (United Kingdom Business Incubator لحاضنات الأعمال في المملكة المتحدة الحاضنة كالتالي مزيج فريد وشديد المرونة من عمليات صيرورة تطوير الأعمال والبنيات والناس بقصد رعاية الأعمال الجديدة والصغيرة في أخرج وأصعب مراحل البدايات المبكرة.²

¹ د. ليث عبد الله القهوي، بلال محمود الوادي، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان 2012 ص 124.

² مصطفى يوسف كافي، إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان 2017، ص 118.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

من خلال هذه التعاريف نستنتج أن حاضنات الأعمال هي عبارة عن مؤسسة أو إطار متكامل من الخدمات تعمل على مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل تجاوز تكاليف مرحلة الانطلاق من خلال تقديم مختلف المساعدات لإدارتها وتنميتها وتطويرها، ودفعها للنمو، والاستمرار إلى غاية الوصول لمرحلة النضج والاستقرار لتخرج بعد ذلك من الحاضنة تاركة المجال للمؤسسات أخرى بحاجة إلى الدعم .

مما سبق نستنتج أن حاضنات الأعمال تتميز بالخصائص التالية:

- تدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تقديم مجموعة متكاملة من آليات الدعم؛
- قد يكون لها مقر مادي وقد تكون افتراضية، تقدم الدعم والخدمات من خلال شبكة الانترنت؛
- قد تكون مستقلة أو تابعة لمؤسسة أو جهة تتلقى منها الدعم؛
- تهدف إلى دعم المشروعات الصغيرة لاسيما التي تنطوي على قدر من الإبداع والتطور التكنولوجي.¹

ثالثاً: أهداف وأهمية حاضنات الأعمال:

تتميز حاضنات الأعمال بأهداف وفقاً لحجمها ووظائفها وطبيعة المجال الاقتصادي الذي تنشط فيه، كما أن لها أهمية بالغة في نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسنحاول ذكر أهداف وأهمية حاضنات الأعمال فيما يلي :

1. **أهداف حاضنات الأعمال:** إن الهدف الرئيسي لبرنامج حاضنات الأعمال هو تخريج العديد من رجال الأعمال او المنشآت الناجحة والتي تستطيع إن تبقى في السوق وتنمو وتزدهر، هذا بالإضافة إلى مجموعة من الأهداف الاستثمارية وأهداف على مستوى دعم الاقتصاد الوطني، وبالتالي يمكن اعتبار حاضنة² الأعمال كأى مشروع يستطيع أن يستثمر فيه الشخص ويقدم الخدمات مقابل عمولة والتي تعتبر بالنسبة له إيرادات المشروع.

ومنه يمكن استعراض أهم أهداف الحاضنات على النحو التالي:

- المساعدة في إقامة مشاريع إنتاجية أو خدمية تعمل على تقديم خدماتها للمجتمع والعمل على تهيئة المناخ المناسب وتوفير كافة الإمكانيات والتي تعمل على تسهيل إقامة المشاريع.
- العمل على ربط المشاريع الجديدة مع السوق من خلال تكوين حلقة مشتركة بين هذه المشاريع والمشاريع الموجودة أصلاً ، ويمكن إن تعمل على ربط المشاريع المحتضنة داخل الحاضنة مع بعضها للاستفادة من خبراتها ونقاط ضعفها، وكيفية التغلب عليها.

¹ أنور احمد نحار العزام، تأثير استخدام حاضنات الاعمال في انجاح المشاريع الريادية في الأردن أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراء في الادارة تخصص، ادارة اعمال، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الاردن، 2009 ص19.

² مصطفى يوسف كافي ، الابتكار وريادة الاعمال ، طبع مشترك مؤسسة الوراق الاردن / الدار الجزائرية الجزائر 2022 ص 228.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

- تهدف الحاضنة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية من اجل تنمية الموارد البشرية وحل مشكلة البطالة.
- العمل على مساعدة المشاريع الصناعية الصغيرة على تخطي المشاكل و المعوقات الإدارية والمالية والفنية التي يمكن أن تتعرض لها و خاصة في مرحلة التأسيس.
- تشجيع قيام الاستثمارات ذات الجدوى الاقتصادية والتي تساعد الوضع الاقتصادي للدولة على نمو والتطور.
- العمل على توطيد الابتكارات والتكنولوجيا من اجل دعم أفكار رواد الأعمال وتحويلها إلى سلع.
- العمل على الاستغلال الأمثل للموارد البشرية ذات الكفاءات العلمية والتقنية العالية.
- تقييم عمل المشاريع المحتضنة باستمرار من اجل معرفة نقاط الضعف لديها ومحاولة تفاديها في المشاريع الأخرى، هذا وبالإضافة فان على حاضنات الأعمال أن تعمل على التقييم المستمر للحاضنة للتأكد من صحة أعمالها وتحقيقها لأهم أهدافها التي أنشئت من اجلها.
- العمل على إيجاد ظروف عمل مناسبة من اجل تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتقديم المساعدة لها بما يسمح بتحقيق معدلات نمو وجودها عالية وقدرة على منافسة مثيلاتها في السوق.
- المساهمة في زيادة معدلات الدخل للأفراد وزيادة عدد المشاريع في المجتمع مما يساعدها على تنمية الاقتصاد المحلي
- العمل على حل مشكلات محددة، حيث يتم في عديدة من الدول انتشار بعض الحاضنات من اجل حل بعض المشاكل التي تواجه المجتمع، وكمثال على ذلك عندما قامت هيئة اليونيدو بالتعاون مع الحكومة الباكستانية بإنشاء احد الحاضنات بهدف استيعاب الضباط العسكريين الذين يتم إحالتهم إلى المعاش وتدريبهم على المهارات الأساسية لإدارة المشروعات بهدف إقامة شركات جديدة.
- تدريب أصحاب الأعمال على أسلوب الإدارة الجيدة وكيفية تنمية قدراتها الإدارية.¹

2. أهمية حاضنات الأعمال:

- لحاضنات الأعمال أهمية كبيرة حيث تساهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية عن طريق إيجاد طرق لتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة بأنواعها خاصة منها التكنولوجية والصناعية، وتوفير إمكانيات التطور والنمو، بما فيها الدعم الفني والتقني والمالي والاستشاري و ربط المشروع بالسوق ويمكن إنجاز تلك الأهمية في العناصر التالية:
- كونها تساهم في توظيف نتائج البحث العلمي و الابتكارات في شكل مشروعات تجعلها قابلة للتحويل إلى إنتاج.
 - تعمل على إقامة ودعم مشروعات إنتاجية أو خدمية صغيرة أو متوسطة تعتمد على تطبيق تقنية مناسبة وابتكارات حديثة.
 - توفير المناخ المناسب والإمكانيات و المتطلبات لبداية المشروعات الصغيرة.

¹ مصطفى يوسف كاني، الابتكار و ريادة الأعمال المرجع السابق ص ص 229-230.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

- تقدم المشورة العلمية ودراسات الجدوى للمشروعات الصغيرة والمتوسطة الناشئة.
- تؤهل جيل من أصحاب الأعمال ودعمهم ومساندتهم لتأسيس أعمال جادة و ذات مردود، مما يساهم في التنمية الإنتاج وفتح فرص للعمل والنهوض بالاقتصاد.
- تفتح المجال أمام الاستثمار في المجالات ذات جدوى للاقتصاد الوطني مثل حاضنات الأعمال التكنولوجية وحاضنات الصناعات الصغرى والداعمة وحاضنة مشاريع المعلوماتية وغيرها.
- تربط المشروعات الناشئة والمبتكرة بالقطاعات الإنتاجية وحركة السوق ومتطلباته.
- تساهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية عن طريق إيجاد مناخ وظروف عمل مناسبة لغرض تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة بأنواعها خاصة منها التكنولوجية والصناعية وتوفير إمكانيات التطور والنمو، بما فيها الدعم الفني والتقني والمالي والاستشاري وربط المشروع بالسوق.¹

رابعاً: أنواع حاضنات الأعمال:

تمثل حاضنات المشاريع احد أهم أنواع الدعم التي يتم تصميمها لمساندة أصحاب الأفكار الخلاقة و الابتكارية الجديدة من اجل إقامة المشاريع الجديدة بمختلف أنواعه، ومساعدتها على التكون والنمو، زمن هذه الأنواع نذكر:²

1. حاضنة المشاريع العامة "غير التكنولوجية" : وهي تلك الحاضنة التي تتعامل مع المشاريع الصغيرة ذات التخصصات المختلفة و المتنوعة في كل المجالات الإنتاجية والصناعية والخدمية دون تحديد مستوى تكنولوجي لهذه المشاريع ، و تركز في جذب مشاريع الأعمال الزراعية أو الصناعات الهندسية الخفيفة أو ذات المهارات الحرفية المتميزة من أجل الأسواق الإقليمية بالدرجة الأولى.

2. حاضنات تكنولوجية: وهي تمثل الحاضنات ذات وحدات الدعم العلمي والتكنولوجي التي تقام داخل الجامعات ومراكز الأبحاث، وتهدف إلى الاستفادة من الأبحاث العلمية والابتكارات التكنولوجية وتحويلها إلى مشاريع ناجحة، من خلال الاعتماد على البنية الأساسية لهذه الجامعات، من معامل وورش وأجهزة بحث، بالإضافة إلى أعضاء هيئة التدريس والباحثين والعاملين كالخبراء في مجالاتهم.ومن خلال دعم هذه النوعية الجديدة من الشراكة التكنولوجية/الاقتصادية يمكن إعادة تعريف الدور الذي يمكن أن تلعبه المعاهد البحثية والجامعات في عمليات التنمية الاقتصادية في عالمنا المعاصر، من خلال إنتاج وتسويق التكنولوجيات الجديدة و المتطورة.

¹ مصطفى يوسف كافي الابتكار و ريادة الاعمال مرجع سبق ذكره ص 230-231

² ليث عبد الله القهوي، بلال محمود الوادي، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، مرجع سبق ذكره ص 128

3. **حاضنات الأعمال الدولية** : تركز هذه الحاضنات على التعاون الدولي والمالي والتكنولوجي بهدف تسهيل دخول الشركات الأجنبية إلى هذه الدول من ناحية، وتطوير وتأهيل الشركات القومية للتوسع والاتجاه إلى الأسواق الخارجية.

4. **الحاضنات المفتوحة أو "الحاضنات بدون جدران"**: وتمثل الحاضنات التي تقام من أجل تنمية وتطوير المشاريع والصناعات القائمة بالفعل، حيث تقام في أماكن التجمعات الصناعية لتعمل كمركز متكامل للخدمة ودعم المشاريع المحيطة، وتقوم الحاضنات المفتوحة بكافة أنشطة حاضنات المشاريع التقليدية، من حيث العمل كجبهة وسيطة بين المشاريع، والمراكز البحثية والجامعات، ومعامل الأبحاث، ومراجعة الجودة والجهات الإدارية والحكومية، وتوفير الدعم التسويقي والإداري والفني، مع تقديم الاستشارات اللازمة لنمو المشاريع.

5. **التجمعات ذات وحدات الدعم المتخصصة**: وهي منظومة متكاملة من الأعمال ذات الصبغة الصناعية صممت بشكل يساهم في تنمية صناعات محددة عن طريق توفير البيئة والبنية الأساسية المناسبة لها داخل تجمعات صناعية كبرى، كما تعمل على خدمة تلك التجمعات وإمدادها بالصناعات المغذية لها حسب طبيعة موقعه، وتشابه مع الحاضنات التقليدية في تواجد إدارة مركزية وخدمات مشتركة، إلا إنها قد لا تشترط معايير خاصة للمشاريع الملتحقة بها.

بالإضافة إلى هذه الحاضنات يوجد عدد من الحاضنات ذات أهداف تختلف باختلاف المجتمع والبيئة المحيطة بها، وقد ظهرت حديثاً أنواع جديدة من الحاضنات مثل:

أ. **حاضنات متخصصة لمواجهة مشكلات محددة**: استيعاب المتقاعدين من القوات المسلحة أو من شركات كبرى منهارة.¹

ب. **حاضنات متخصصة في مجالات فنية أو إبداعية** (الوسائط المتعددة، مواد تلفزيونية، تصميمات،...)، هنالك عدد من الحاضنات المتخصصة في بعض القطاعات الاقتصادية أو التكنولوجية مثل إحدى حاضنات مدينة مارسيليا الفرنسية التي تخصص في احتضان أصحاب الأفكار الجديدة في مجالات استخدام تكنولوجيا المعلومات وتطبيقات الوسائط المتعددة (صوت، صورة، فيديو) وعادة توفر الحاضنة، كجزء من البنية الأساسية لها، العديد من الأجهزة والمعدات التي تستخدم في المجال وتوفر استخدامها للمشاريع الملتحقة بها.

¹ بلال محمود الوادي ليث عبد الله القهوي، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، مرجع سبق ذكره ص 129.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

ج. حاضنات متخصصة في أعمال المرأة: ومن أجل العمل على تشجيع المرأة و مساندة خطواتها الأولى في عالم الأعمال، فقد عمدت بعض الدول إلى إقامة حاضنات خاصة تلائم طبيعة التخصصات التي تفضلها المرأة، حيث توفر لها التدريب والإرشادات بجانب برامج التمويل المتخصصة ، وهناك بعض المحاولات التي لا تزال رهن التجارب في بعض الدول العربية منها مصر والأردن.

د- حاضنات متخصصة في مجالات تصنيعية وإنتاجية وخدمية متنوعة ، ظهر هذا النوع من الحاضنات في دول أمريكا الشمالية،(كندا والولايات المتحدة الأمريكية) ، وهي حاضنات توفر تجهيزات تلائم أنشطة محددة، مثل حاضنات كندية أقيمت بتجهيزات لخدمة مشروعات صغيرة في مجالات المطاعم من مطابخ الوجبات السريعة والتجهيزات المتقدمة.¹

كما يمكن أن نميز أنواع أخرى لحاضنات الأعمال وهي كالتالي:²

1. حاضنات إقليمية: وهي عبارة عن حاضنات خاصة ببعض المناطق الجغرافية وتهدف إلى تنمية منطقة معينة وتعمل على استخدام الموارد المحلية الطبيعية و استثمار طاقة الشباب العاطلين عن العمل.

2. حاضنات صناعية: وهو النوع من الحاضنات يقدم خدماته للمشاريع الكبيرة والصغيرة على حد سواء في مجال الأعمال الصناعية، بعد تحديد احتياجاتها من الصناعات الغذائية والخدمات المساندة، حيث يتم تبادل المنافع بين المصانع الكبيرة والمشروعات الصغيرة المنتسبة للحاضنة.

3. حاضنات القطاع المحدد: تخدم قطاع معين أو فئة معينة مثل قطاع الهندسة، البرمجة.

4. الحاضنات التقنية: تهتم برفع المستوى الثقافي للمنظمة المحتضنة واستثمار تصميمات حديثة لمنتجات جديدة وتوفير المعدات والأجهزة المطلوبة، كما تساعد الباحثين على الانتقال بنتائج أبحاثهم من مرحلة الإبداع المختبري إلى مرحلة الترويج التجاري لنتائج تلك الأبحاث. ويكون دور الحاضنة هو توفير الاحتياجات الفنية والتقنية للمشاريع وتسهيل مهمة الحصول عليها.

5- الحاضنات البحثية: وهي عادة ما يتم إنشائها داخل مراكز الأبحاث والجامعات لتطوير الأبحاث للطلاب الجامعيين وأعضاء هيئة التدريس.

¹ بلال محمود الوادي ، ليث عبد الله القهيوي، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، المرجع السابق ص.130

² مصطفى يوسف كافي، الابتكار و ريادة الاعمال، مرجع سبق ذكره ص ص 154-155.

6 . حاضنات الانترنت وهي الحاضنات الأعمال تساعد منظمات الانترنت على النمو حتى الوصول الى مرحلة النضج. وقد تزايدت الحاجة إليها بتزايد حجم التجارة الالكترونية، كما تقدم للشركات الانترنت والبرمجيات.

7. الحاضنات الدولية: تهتم باستقطاب رأس المال الأجنبي ونقل التقنية لهدف تحقيق الجودة العالية والقدرة على التصدير للخارج.

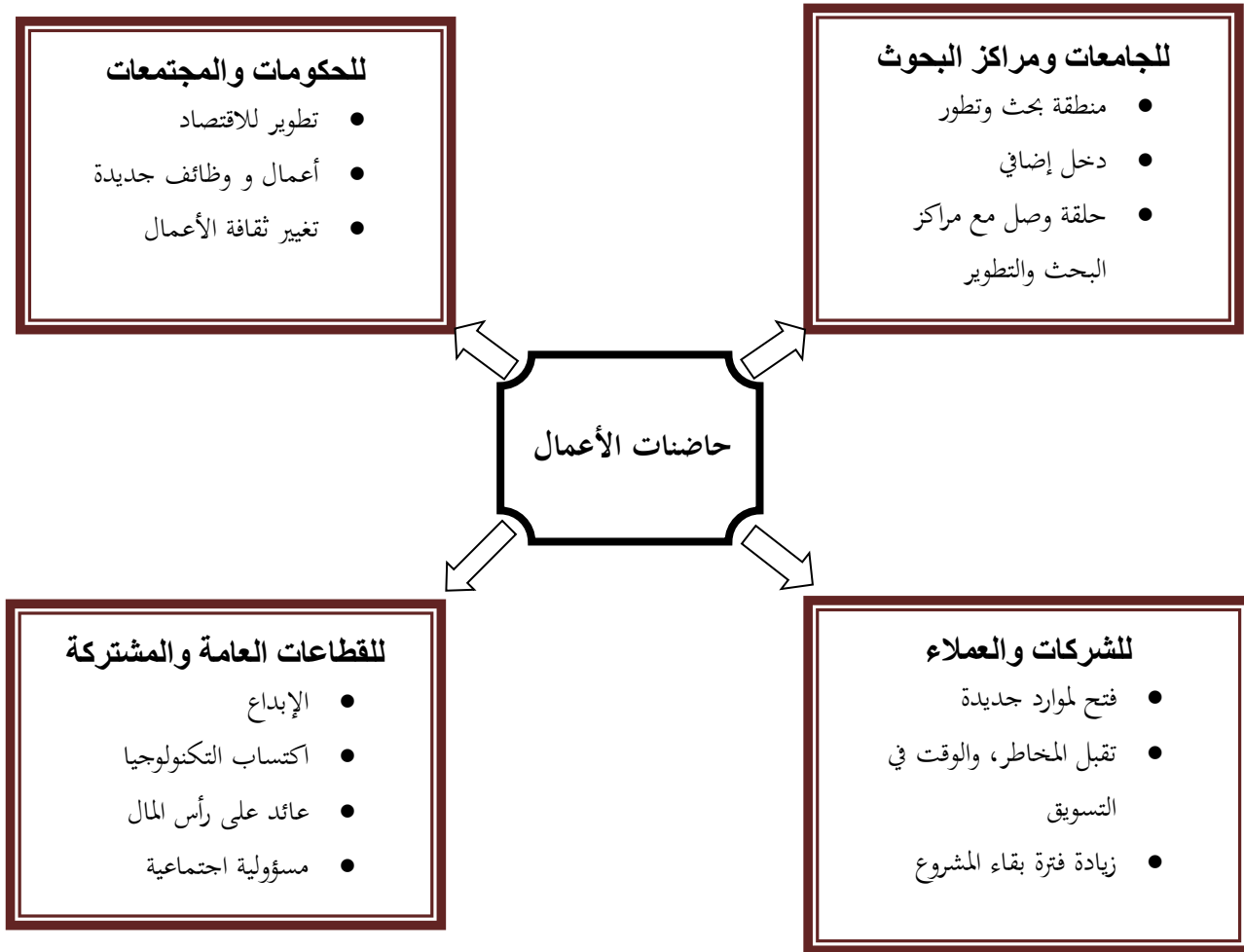
خامسًا: الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال :

تقدم حاضنة الأعمال جميع أنواع الخدمات التي تتطلبها إقامة وتنمية مشروع صغير أو متوسط والتي تشمل:¹

- الخدمات الإدارية (إقامة الشركات، الخدمات، المحاسبية، إعداد الفواتير، تأجير المعدات،.... إلخ).
 - خدمات السكرتارية (معالجة النصوص، تصوير مستندات، واجبات موظف الاستقبال، حفظ الملفات، الفاكس الإنترنت، استقبال وتنظيم المراسلات والمكالمات التليفونية،.... إلخ).
 - الخدمات المتخصصة (استشارات تطوير المنتجات، التعبئة والتغليف، التسعيرة وإدارة المنتج خدمات تسويقية،.... إلخ).
 - الخدمات التمويلية (المساعدة في الحصول على التمويل من خلال شركات تمويل أو البرامج الحكومية لتمويل المشروعات الصغيرة، إلخ).
 - الخدمات العامة (الأمن، أماكن تدريب، الحاسب الآلي، المكتبة، إلخ).
 - المتابعة والخدمات الشخصية (تقديم النصيحة والمعونة السريعة والمباشرة، إلخ).
- ويلخص شكل التالي أهم الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال للجامعات ومراكز البحوث والحكومات والمجتمعات المدنية إضافة إلى الشركات والقطاعات العامة والخاصة والعملاء.

1 مصطفى يوسف كاني ، الابتكار و ريادة الاعمال مرجع سبق ذكره ص 233-234.

الشكل رقم (1-2) : أهم خدمات حاضنات العمال



المصدر : مركز جدة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة (2010) حاضنة الأعمال جدة ص 8.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

ومن بين الخدمات التي تقدمها الحاضنة نذكر أيضا:

- تقديم الخدمات الاستشارية المتعلقة بدراسة جدوى المشاريع، اختيار المواد، الآلات، المعدات وطرق العمل.
- توفير المساندة والاستشارة المالية، الإدارية والتسويقية.
- ربط المؤسسة المحتضنة بمختلف الجهات الحكومية وغير الحكومية.
- التدريب الإداري والتقني لعاملي المؤسسة من طرف المؤسسة الحاضنة أو هيئات خاصة.
- متابعة وتقييم المشروعات الجديدة بشكل مستمر بالتعاون مع المستشارين.¹

سادساً: المشاكل التي تواجهها حاضنات الأعمال وشروط نجاحها:

تعتبر حاضنات الأعمال مؤسسة اقتصادية لها أثر جيد على الاقتصادات الوطنية حيث تهدف إلى تخريج مؤسسات صغيرة ومتوسطة تعمل على تنمية المجتمع الذي تنتمي إليه، ورغم تلك الآثار الاقتصادية لحاضنات الأعمال إلا أنها تعاني الكثير من التحديات والمشاكل التي تحد من كفاءتها وقد تؤثر على دورها، ويمكن تقسيم مشاكل حاضنات الأعمال إلى ما يلي:²

1. المشاكل الداخلية لحاضنات الأعمال:

وهي المشاكل التي تعاني منها حاضنات الأعمال على مستوى الحاضنة نفسها سواء كانت تتعلق بهيكل الإدارة وخدماتها أو كانت تتعلق بالمؤسسات المنتسبة إليها وهي كما يلي:

- نقص الكفاءات العلمية والتكنولوجية ذات التأهيل العالي لدعم ما تقدمه حاضنات الأعمال إلى المؤسسات المنتسبة إليها.
- تحتاج حاضنات الأعمال إلى طاقم إداري ذي خبرة واسعة في تنفيذ وإدارة المؤسسات، فالحاضنات كأى مشروع يحتاج إلى متابعة ومراقبة دورية وخطة عمل من أجل تحقيق أهداف الحاضنة وهذا ربما غير متوفر بالشكل المطلوب خاصة في الحاضنات العامة.

¹ مصطفى يوسف كاي، الابتكار وريادة الأعمال مرجع سبق ذكره ص 235-236.

² خالد مدخل، أثر كفاءة حاضنات الأعمال في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بالاستناد إلى بعض التجارب العالمية أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تحليل اقتصادي جامعة قسدي مزاب ورقلة سنة 2021، ص 78.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

- تواجه حاضنات الأعمال مشكل الإتكالية التي قد تنتهجها المؤسسات المنتسبة إليها باعتمادها على الحاضنة في كل ما يتعلق بها.

- ربما يكون سقف توقعات المؤسسات المحتضنة من حجم ونوعية الخدمات التي تقدمها الحاضنة لهم أقل من توقعاتهم، وهذا يكون له أثر سلبي على طموحات المؤسسات المنتسبة لحاضنات الأعمال.

- ضعف انسجام أهداف الحاضنة مع المؤسسات المنتسبة إليها خاصة فيما يتعلق بدرجة الخطر التي ستتحمله الحاضنة عند تقديم المساعدات المالية، أو حتى ضمانها أمام البنوك والمؤسسات المالية التي تمنح القروض.

ضعف اتصالات الحاضنة مع الأطراف التي تستهدفها لتسهيل عمل المؤسسات المنتسبة إليها.

2. المشاكل الخارجية لحاضنات الأعمال

وهي المشاكل التي تعاني منها حاضنات الأعمال من المجتمع الاقتصادي الموجودة فيه:¹

- المنطقة الجغرافية التي ينبغي أن توجد فيها الحاضنة وعدم القدرة على الوصول إلى بعض الأشخاص الذين يحتاجون إلى خدماتها في المناطق النائية والريفية، حيث إن الموقع الجيد للحاضنة هو المكان القريب إلى المعرفة والخدمات العلمية والتقنية فضلا عن دعم البنية التحتية.

- قلة ما يحصل لحاضنات الأعمال من وسائل الدعم التي تتلقاها من المجتمع المحلي التي تنتمي إليه وخاصة في بداية تأسيسها، وهذا ينعكس على قدرتها على تقديم خدمات للمؤسسات المحتضنة.

- ضعف التمويل من طرف الدولة أو من القطاع الخاص فالحاضنة تعتمد بشكل أساس على التمويل الخارجي حتى تستمر في نشاطها وخدماتها.

- غياب التوعية بأهمية حاضنات الأعمال وثقافة العمل الحر بين فئة الشباب خاصة وهذا ينعكس على قلة الإقبال على الحاضنات والانتساب إليها.

- كثيرا ما تتردد المؤسسات الصغيرة في الانخراط في حاضنات الأعمال لعدم ظهور فوائد ذلك بصورة سريعة وبديهية، كما أن المؤسسات الصغيرة تتصور احتمال خسارة الأسرار التجارية والزبائن المصلحة مؤسسات الأخرى ضمن هذه الحاضنات.

¹ خالد مدخل، أثر كفاءة حاضنات الأعمال في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بالاستناد إلى بعض التجارب العالمية، المرجع سبق ذكره ، ص 78.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

- شبه غياب للنصوص التشريعية والقانونية التي تشجع الابتكار والاختراع والقوانين الحافظة لحقوق الملكية والبراءات الاختراع.

- ضعف العلاقات بين أغلب حاضنات الأعمال والمؤسسات البحثية، مع هجرة الأدمغة نحو الخارج.

- ضعف الميزانيات المخصصة للبحث العلمي والتطوير والابتكار.

- غياب التنسيق والتعاون بين المؤسسات الصناعية المتشابهة في المجال الواحد.

ومن أجل الحد من المشاكل التي تتعرض لها حاضنات الأعمال وجعلها تؤدي وظيفتها في تنمية المجتمع المحلي الموجودة فيه أو المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الكلي يجب توفر الشروط الآلية:¹

- على الحكومة تمويل حاضنات الأعمال وخاصة في المراحل الأولى من نشاطها، ويتمثل هذا التمويل بإيجاد مقر للحاضنة يناسب نشاطها، كما يكون ماليا عن طريق المنح والإعانات وغير ذلك.

- توفير طاقم إداري مؤهل لتسيير الحاضنة من أجل تحقيق كفاءة حاضنات الأعمال في مهمتها وتخرج مؤسسات صغيرة ومتوسطة ناجحة.

- توضيح خدمات الحاضنة بالتفصيل إلى من أراد الانتساب إليها.

- عمل معارض وندوات من أجل التعريف بمزايا الانتساب إلى حاضنات الأعمال واستغلال منصات التواصل الاجتماعي عبر الانترنت.

- تسهيل حصول حاضنات الأعمال على الدعم المالي من المؤسسات الحكومية والدولية.

- نشر معلومات تفصيلية إلى من يدعم الحاضنة حول التكاليف والمخاطر التي تواجه الحاضنة في تنفيذ برنامجها.²

¹ خالد مدخل، أثر كفاءة حاضنات الأعمال في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بالاستناد إلى بعض التجارب العالمية، المرجع سبق ذكره ، ص 78.

² إنعام متعب، حاضنات الأعمال وإدارة العمليات -مدخل نظري-، مجلة مركز دراسات الكوفة، العراق، العدد 12، 2011، ص 238.

سابعاً: تجارب عالمية وعربية في إقامة حاضنات الأعمال:

كما رأينا بان حاضنات الأعمال أصبحت منتشرة على مستوى العالم - الدول النامية والدول المتقدمة - وقد أثبتت فاعليتها على مدار التاريخ، لذا كان لا بد لنا من استعراض لبعض تجارب هذه الدول سواء أكانت دول أجنبية أو عربية وهي على النحو التالي:

1- **التجربة الأمريكية :** من المعروف ان الولايات المتحدة أول الدول المبتكرة لفكرة الحاضنات وذلك من خلال التجربة الأولى في مركز أعمال Batavia عام 1959، لكن البداية الحقيقية لانتشار الحاضنات تمت في بداية الثمانينات وتحديدًا في عام 1984، حيث لم يكن يعمل في الولايات المتحدة حينئذ سوى حوالي 20 حاضنة، ثم ارتفع عدد هذه الحاضنات بشكل كبير عند قيام الجمعية الأمريكية لحاضنات الأعمال NBIA في عام 1985، وفي نهاية عام 1999 وصل عدد الحاضنات في الولايات إلى حوالي 800 حاضنة وذلك من خلال إقامة حوالي حاضنة في الأسبوع كمعدل . وتتوزع في العديد من المناطق الجغرافية .

طرق تمويل الحاضنات الأمريكية : يبلغ عدد الحاضنات الممولة من الحكومة " حاضنات لا تهدف للربح " حوالي 51% من مجموع الحاضنات، بينما تمثل حاضنات الأعمال الخاصة التي يتولى تمويلها جهات خاصة أو مستثمرين أو مجموعة صناعية شركات حوالي 8% من حاضنات الأعمال في أمريكا ، 5% من الحاضنات تمويلها بعض الهيئات الخاصة مثل مجموعة الكنائس الأمريكية، او جمعيات فنية، او الغرف التجارية

ومن الأمثلة على الحاضنات الأمريكية حاضنة معهد رسيلير الهندسي والتي تم إنشاءها من قبل 100 شركة في ولاية نيويورك وتم إقامتها داخل الحرم الجامعي لكي يستفيد أصحاب المشاريع من الخدمات الجامعية ومن الاتصال بالطلاب.¹

2- **التجربة الصينية :** تعد التجربة الصينية في إقامة الحاضنات من التجارب الدولية الجديرة بالدراسة والتحليل اذ بنيت إستراتيجيتها على سياسة إعادة هيكلية الجامعات ومؤسسات البحث العلمي بهدف تحويل الاتجاهات العلمية والبحثية النظرية إلى تطبيقات في الصناعة والاقتصاد، حتى غدت تحتل المكانة الثالثة على مستوى العالم بعد الولايات المتحدة وألمانيا ولقد كان ذلك كله عام 1988. أما بخصوص مصادر التمويل فباتت تقسم مسؤولية التمويل بين أربع جهات وهي:

¹ مصطفى يوسف كافي، ادارة حاضنات الاعمال للمشاريع الصغيرة، مرجع سبق ذكره ص ص 255-256 .

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

- تعمل الحكومة على تمويلها في مراحلها الأولى حتى تصل إلى مرحلة الاستمرارية والاعتماد على الذات.

- دعم من قبل الشركات الصناعية الكبرى مثل مؤسسة شنغهاي.

- دعم من الجامعات الصينية .

- وكان للقطاع الخاص دور في دعم الحاضنات وذلك بهدف تحقيق الربح.

وبالرغم من كل هذا النجاح الذي حققته إلا أن بعض الاقتصاديين من هذا المجال وجدوا بعض الإخفاقات للصين حيث تم إهمال المشاريع الموجهة لدعم المرأة ، وكان التركيز فقط على المشاريع التكنولوجية، وكذلك التركيز على توفير المباني والأجهزة للمشاريع وإهمال الخدمات الفنية وخدمات إقامة المشاريع.¹

3- التجربة الماليزية : بالنظر إلى البيئة الاقتصادية يُلاحظ أن ما نسبته 85 % على الأقل من المشاريع المسجلة في ماليزيا هي مشاريع صغيرة الحجم ، ومن هنا كان لا بد من دعم وتنمية هذا القطاع وذلك من خلال وضع خطتين :

- خطة 1996-2000 والتي تم التركيز فيها على دعم وتنمية الصناعات الصغيرة ، تم وضع عدة برامج تهدف إلى مساعدة الصناعات ذات معدل النمو العالي وذات التوجه للتصدير لأهميتها في الاقتصاد الماليزي.

- خطة 1996-2005- والتي تم فيها اعتماد سياسة التجمعات الصناعية كحاضنات الأعمال من- اجل تنمية بعض المشاريع مثل شركات الخدمات المتخصصة ، شركات البحث والتطوير المتخصصة ، شركات تصنيع المعدات و شركات التغليف المتقدمة ، والشركات المتخصصة في مجال التجارة الالكترونية.

ومن الأمثلة على هذه المراكز التكنولوجية

• (UPM-MTDC Technology Innovation Centre) الحاضنة التكنولوجية تم افتتاح هذه الحاضنة التكنولوجية في أبريل 1997 ويوجد فيها حوالي 31 شركة تعمل معظمها في مجال تكنولوجيا المعلومات والوسائط المتعددة.

• (UM-MTDC Technology Innovation Centre) مركز الإبداع التكنولوجي تم إنشاء هذا المركز عام 1999، وهو خاص في مجال تكنولوجيا الاتصالات وقطاعات تصنيع الإلكترونيات المتقدمة.

¹ مصطفى يوسف كافي، إدارة حاضنات الاعمال للمشاريع الصغيرة، المرجع السابق ص ص 262-263.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

• (UKM-MTDC Smart Technology Centre) مركز التكنولوجيا الذكية تم افتتاح هذا المركز عام 1999، ومن أهم أهدافه العمل على مساعدة المشروعات المتخصصة في مجال التكنولوجيا الحيوية وصناعة الدواء وتطبيقات الهندسة الكيميائية.

3- التجربة المغربية : تم تأسيس أول حاضنة للمشروعات في المغرب تحت مسمى فضاء المقاولات سنة 1998 وبرعاية المصرف الشعبي، وذلك انطلاقاً من تجربته في مجال تقديم القروض للمشروعات الصغيرة وكافة وسائل الدعم والرعاية لها . وقد حددت مهام هذا الفضاء على النحو التالي:

- توفير كافة الإمكانيات الداعمة لانطلاق أي مشروع جديد.

- المساعدة في إعداد الدراسات اللازمة والخاصة بأي مشروع.

- إنشاء مركز خاص بتوفير النصائح والمشورة حول مرحلة التأسيس.

- نشر ثقافة فكر الحاضنات ودورها في دعم المشاريع الصغيرة.¹

4- التجربة الأردنية: كانت البداية الأولى لدعم المشاريع الصغيرة عن طريق إنشاء التجمع الوطني الأردني لحاضنات الأعمال والتكنولوجيا في أواخر الثمانينات ، والذي يعمل بشكل أساسي على دعم المشاريع الصغيرة وذلك من خلال احتضان المشاريع وتوفير بعض الخدمات المالية والفنية والإدارية والتسويقية لها، وبالتالي يمكن إجمال أهم أهدافه على النحو التالي:

- دعم أفكار الرياديين والأبحاث وتحويلها إلى أعمال ناجحة اقتصادياً وتجارياً.

- توفير الموارد والإمكانيات المتاحة من أجل خدمة المشروعات الصغيرة وإنجاح مشاريعها.

- ربط المشاريع الصغيرة بالمشاريع التقنية المتطورة.

- تشجيع التطور التقني بما يخدم المشاريع الناشئة.²

¹ مصطفى يوسف كافي، المرجع السابق ص 267-268.

² بسمة فتحي عوض برهوم، دور حاضنات الاعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الاعمال قطاع غزة -دراسة حالة مشاريع حاضنة اعمال الجامعة الاسلامية بغزة ، مرجع سبق ذكره ، ص 93

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

5- التجربة المصرية: تولى تأسيس الصندوق الاجتماعي لتنمية حاضنات الأعمال والتكنولوجيا وهي جمعية أهلية أعلن عن تأسيسها عام 1995 ، وقد وضع الصندوق المذكور خطة لإنشاء 30 حاضنة في مصر تم إنشاء 15 منها في عام 2002 وتصنف الحاضنات المقامة في جمهورية مصر كما يلي:

- حاضنات معتمدة على التكنولوجيا البسيطة.
- الحاضنات التكنولوجية القائمة بالقرب من الجامعات والمراكز العلمية والتكنولوجية.
- حاضنات متخصصة بالمعلوماتية والتقنية الحيوية في مدينة مبارك بالإسكندرية.
- حاضنات تعتمد على المشروعات ذات المعرفة والمعلومات مثل حاضنة المنصورة.¹

المطلب الثاني: ريادة المنظمات:

أولاً: ماهية ريادة المنظمات:

الريادة ظاهرة قديمة حديثة متجددة تحمل في طياتها معاني ورموزاً خيرة، حيث تستخدم للدلالة عن المبدعين والمبتكرين في شتى المجالات. وتعود جذور الريادة إلى نظرية احتكار القلة (Oligopoly Theory) حيث لم يكن بمقدور الريادي سوى حساب الكميات والأسعار للسلع التي سوف ينتجها ويتخذ قراراً مناسباً بشأنها، جاء الاقتصادي ماركس (Karl Marx) الذي نظر إلى الريادي باعتباره وكيلاً للتغيير الاقتصادي والتقني ومؤثراً فاعلاً في المجتمع. وبدأ التوجه الحديث نحو ريادة الأعمال في أوائل القرن الحادي والعشرين، حيث اتجه الجميع للنشاط الريادي كوسيلة حتمية لتغيير مفاهيم المنافسة والمزايا واشتداد حدة المنافسة التي أدت إلى التحول من المزايا النسبية إلى المزايا التنافسية، مما شكل تحديات لرجال الأعمال وتسويق المنتجات لتحقيق التنمية في ظل تضائل الموارد والحاجة لتقديم منتجات وخدمات غير تقليدية لكي تلقى قبول واستحسان المستهلك والمستفيد من الخدمة، بجانب مواجهة البطالة ودعم الرياديين على إنشاء مشروعات خاصة بهم ليتيحوا فرص العمل لهم ولغيرهم من خلال تقديم منتجات مبتكرة في المجالات التي يجيدون ويدعون فيها.

¹ مصطفى يوسف كافي، إدارة حاضنات الاعمال للمشاريع الصغيرة، مرجع سبق ذكره ص 270-271

1. مفهوم الريادة:

لقد أشار (Robert Hisrich) إلى أن الريادة هي:

عملية تكوين شيء ما مختلف ذو قيمة عن طريق تكريس الوقت والجهد الضروري، بافتراض مخاطر مالية وسيكولوجية واجتماعية مصاحبة، وجني العوائد المالية الناتجة، إضافة إلى الرضا الفردي، وبعبارة أخرى أنها عملية خلق القيمة عن طريق استثمار الفرصة من خلال موارد منفردة.

أو هي القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الصلة بها، بالإضافة إلى شمول مثل هذه التعاريف على بعض المفاهيم الجديدة، كالابتكار والقدرة على تحمل الأخطار، كما تعتبر الريادة عن عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة من خلال بدل الجهد وإنفاق رؤوس الأموال وتخصيص الوقت، إضافة إلى تحمل المخاطر المصاحبة لذلك ومن ثم الحصول على المكافأة، مما يؤدي إلى تراكم الثروة.

أو هي التفرد، وتعتمد على النماذج الجديدة، وليس العادات المتبعة من أجل الحصول على منتجات وخدمات بطرق فريدة لعمل الأشياء، ومن ثم فهو عمل شيء جديد، وليس العادات المتبعة من أجل الحصول على منتجات وخدمات بطرق فريدة لعمل الأشياء، ومن ثم فهو عمل شيء جديد، وليس إتباع ما يفعله الآخرون، كما أن مفهوم الريادة قد تطور مع تطور نظرة الدول للأهداف الاقتصادية التي تسعى لتحقيقها، ففي الدول المقدسة، فالريادة ترتبط بالاختراعات والتفرد، إما في الدول النامية، فالريادة هي إنشاء شيء جديد من خلال روح المبادرة وتحمل المخاطر، ومن صم تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية.¹

ومن خلال التعريف السابق للريادة، يتم الوصول إلى أربعة جوانب رئيسية من تعريف الريادة وهي:

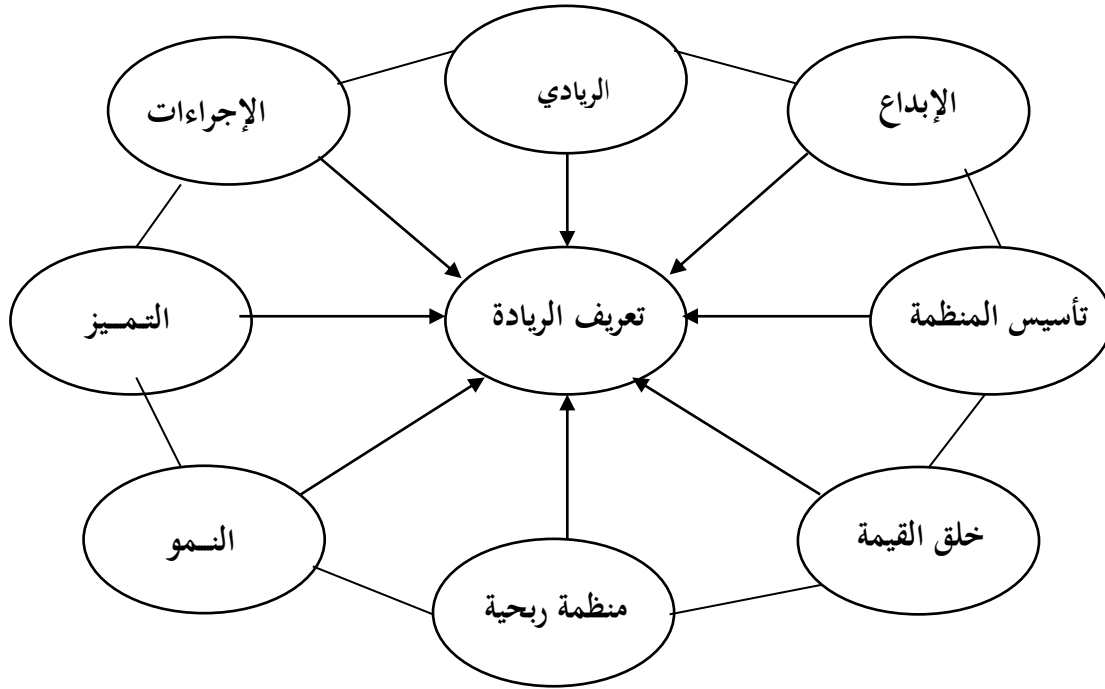
- إنشاء شيء جديد ذو قيمة.
- تحمل المخاطر المختلفة.
- إنفاق المال وبدل الجهد وتخصيص الوقت.

¹ عثمان رشدي، الريادة والعمل التطوعي، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان الاردن 2013 ص 19.

- الحصول على مختلف المكافآت.¹

وبشكل عام، يتكون تعريف الريادة من تفاعل مزيج العناصر الواردة في الشكل التالي:²

الشكل رقم (1-3) : تعريف الريادة



Source: garter, W.B., What are we Talking About When We Talk About Entrepreneurship, Journal of Business Venturing, Vol.5,1990,PP.15-28

2. مفهوم الريادي:

يعتبر الاقتصادي جوزيف شومبيتر أول من أعطى تعريفا للريادي حيث عرفه بأنه الشخص المبدع الذي يحدث تغييرا في الأسواق من خلال تنفيذ او ترسيخ معادلات جديدة، ويصف الرياديين بوكلاء للتدمير الخلاق، حيث أنهم يقومون بتعطيل حالة التوازن للسوق، عن طريق طرح منتجات ابتكارية جديدة يحصدون من ورائها أرباحا كبيرة ويحتكرون الأسواق لمدة معينة فالريادي بسبب دوره التجديدي والابتكاري يتحكم في الدورات التجارية والتطور الاقتصادي.

¹ عثمان رشدي، الريادة والعمل التطوعي مرجع سبق ذكره ص 20.

² حسين عليان ارشيد، شوقي ناجي جواد، مزهر شعبان العاني، هيثم علي حجازي، إدارة المشروعات الصغيرة منظور ريادي تكنولوجي دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع عمان 2014 ص 27.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

وقد أوضح (Histrich, 2005) ان الريادي هو الذي لديه القدرة على الابتكار والإبداع واخذ المخاطرة في تقديم منتجات وخدمات جديدة ، إما على مستوى الأفراد فهو الشخص القادر على تقييم واغتنام الفرص من اجل مخاطرة جديدة، وانه لابد أن تكون لديه خصائص القائد التي تتطلب المرونة والابتكار واخذ المخاطرة والرؤية الثاقبة في طرح المنتجات.

وعرف (Drucker Peter) الريادي بأنه الشخص الذي يستطيع أن يجعل المصادر الاقتصادية أعلى إنتاجية مما سبق . ويعرف الريادي انه الشخص الذي يقوم بوظائف المشروع الرئيسية ويكون مسؤولا على اتخاذ القرارات وتحمل المخاطر، وبالتالي يجب ان تتوفر في الريادي روح المسؤولية التي تعتبر ضرورية من اجل إدارة المشروع بطريقة عقلانية وفعالة، فهو الشخص الذي يجتمع فيه وظيفتان: تحمل المسؤولية عند المخاطر التي يتعرض لها المشروع، والقيام بأعمال الإدارة.

وعليه فالريادي هو الشخص الذي ينجح في اكتشاف وتحديد الفرصة في بيئته، والذي لديه القدرة على جمع الموارد اللازمة لاستغلالها مع تحمل المخاطرة، ويتصف كذلك الثقة بالنفس، والقدرات التسييرية والقدرة على الإبداع، وكل هذا من اجل خلق قيمة معينة.¹

إذ يمكن إن يكون الريادي مديرا وليس بالضرورة إن يكون المدير رياديا، وهنالك مجموعة من الصفات التي تميز الريادي عن المدير والتي نلخصها في الجدول التالي:

¹ محمد فلاق ، ريادة الاعمال (المقاولاتية) من الفكرة الى التحسيد ، الفا للوثائق للنشر والتوزيع الجزائر 2022 ص 39- 40 .

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

الجدول رقم (1-1): الفرق بين الريادي والمدير

الريادي	المدير
يبدأ عمله مع بداية المؤسسة	يبدأ عمله في أي مرحلة من حياة المؤسسة
يقدم على المخاطر المادية والمالية	غير مجبر على الحوض في المخاطر
يعمل على أساس إدراك وانتهاز الفرص	يعمل على أساس ما لديه من موارد
مبادر بالتغيير والمرونة حسب العقبات التي تواجهه	يلتزم بالقواعد والقوانين والجراءات
هو صاحب المؤسسة عادة (يعمل على تكوين ثروة)	فرد مستخدم (يعمل مقابل أجر)
عوائد غير مؤكدة (قد يربح وقد يخسر)	عوائد ثابتة (الأجر، والعلاوات، ...)
مغامرة مع بداية أي خطوة	يعمل في إدارة روتينية
مدير بالضرورة لإدارة ونمو المؤسسة، ومالك لها	ليس رياديًا بالضرورة
Owner-Manager	

المصدر: صكوشي أحمد، مجدل الخنساء، ريادة الأعمال الاستراتيجية كأحد تطبيقات الإدارة المعاصرة، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد 08، العدد 01، الجزائر، 2019، ص 44.

3. خصائص الريادي:

يتميز الرواد عن غيرهم بخصائص تؤهلهم إلى تحقيق الأرباح والنمو المستمر لمشاريعهم من خلال تطلعاتهم المستمرة لإحراز التقدم والنجاح ومن خصائصهم:

- الاستقلالية والقدرة على التحكم الذاتي.
- المثابرة والاجتهاد والعمل المتواصل الدؤوب.
- الشعور بالحاجة لتحقيق الذات من خلال إنجازاتهم.
- السعي لتحقيق أهداف فيها قدر كبير من التحدي والاستفادة من التغذية الراجعة لأدائهم المتميز.
- تحمل المخاطر، وتقبل حالات الغموض.¹
- الثقة العالية بالنفس والشعور بطاقة كبيرة للمنافسة والاستعداد لاتخاذ مواقف صعبة.
- المرونة بالتفكير والعمل، وعدم الخوف من الفشل.

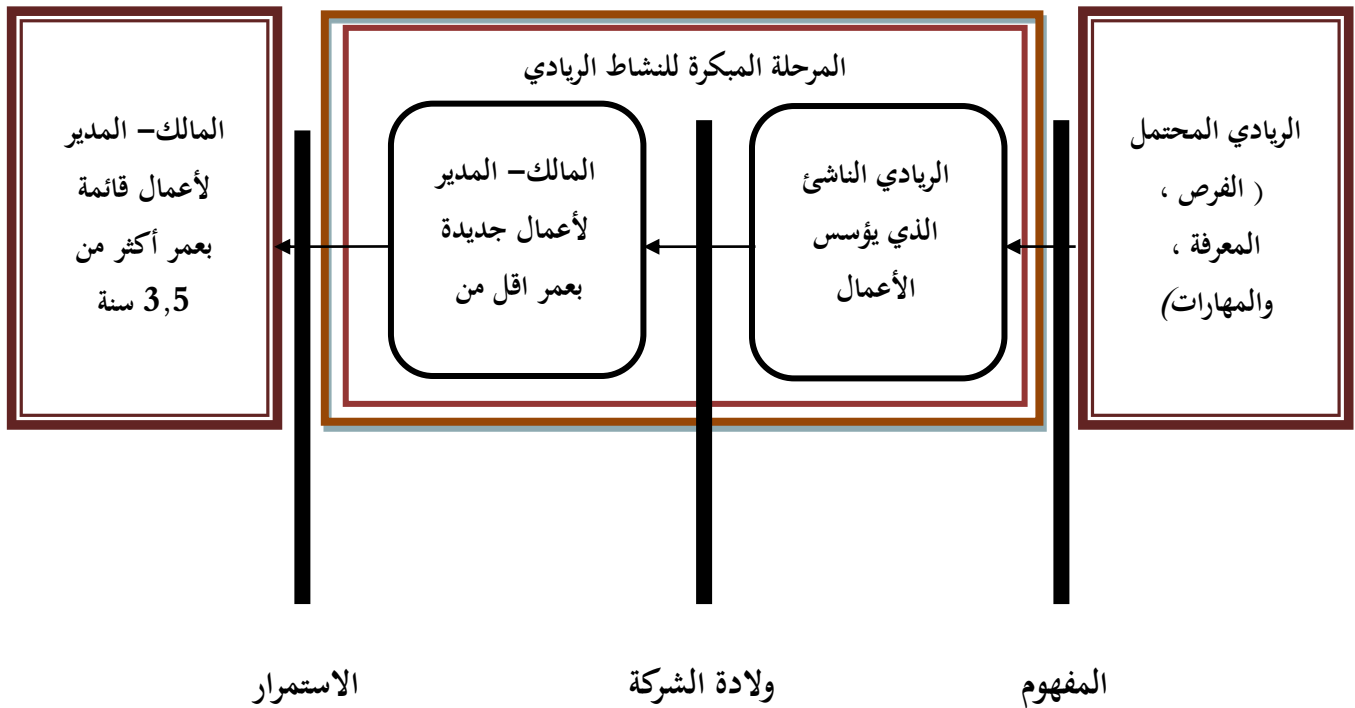
¹ العامري صالح والغالي طاهر، الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 173.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

وهناك العديد من الصفات الأخرى التي وردت في الكثير من الدراسات، فعلى سبيل المثال أضافت دراسة (حامد وارشيد، 2008) صفات مثل الانتباه للفرص واقتناصها، بالإضافة إلى البحث عن المعلومات اللازمة للعمل من أجل الوصول إلى الأهداف، والفاعلية، والتخطيط المنظم، وحل المشكلات من خلال تحويل المشكلة إلى فرصة والتعلم من الأخطاء والتجارب.¹

ويعرض الشكل التالي المراحل المختلفة للريادة بدء من المفهوم ثم الولادة المشروع حتى الاستمرار، ومن الريادي المحتمل إلى المدير المالك لإعمال جديدة قائمة وناجحة مروراً بالريادي الناشئ الذي يؤسس الأعمال.

الشكل رقم (1-4) : المراحل المختلفة للريادة



Source: Tracogna, Andrea (2009). "Entrepreneurship Development: Key Issues & Challenges" p:10

ثالثاً: أهمية ريادة المنظمات:

يشير تقرير مراقبة الريادة العالمية إلى وجود علاقة طردية بين زيادة في أنشطة الريادة وبين الزيادة في نمو اقتصاديات الدول التي شملها التقرير، وتظهر أهمية الريادة أيضاً من خلال ازدياد الاهتمام العالمي بها، واعتمادها كمساق تدريسي في الجامعات والكليات والمدارس. كما أن الريادة تلعب دوراً مهماً في حماية مالكي خدمات الإنتاج من حالة عدم التأكد والتذبذب في دخولهم، أي أنها تعمل كقوة دافعة لمدخلات الريادة، وتسهم في زيادة تحمل درجة المخاطرة.

¹ العامري صالح والغالي طاهر، الإدارة والأعمال، مرجع سبق ذكره، ص 174.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضرات الأعمال وريادة المنظمات

وباختصار، تعتبر الريادة مهمة في المجتمعات المعاصرة لما تحدثه من آثار إيجابية تتمثل فيما يلي:

- إحداث التغيير والتحول، اذ يعتبر الإبداع من أهم الخصائص المميزة للريادة، خاصة وان المنظمات الريادية تعمل كوكيل للتغيير من خلال ممارسة الانشطة الريادية.
- إيجاد العديد من المشروعات التي تعتبر مهمة لتطوير الاقتصاد وتنميته.
- إيجاد فرص العمل ذات الأهمية على المدى الطويل من اجل تحقيق النمو الاقتصادي.
- زيادة الكفاءة من خلال زيادة التنافس، اذ ان دخول منافسين جدد يحفز الآخرين للاستجابة بشكل كفؤ وفعال.
- إحداث التغيير في هيكل السوق والعمل من خلال زيادة تبني الابداع التنظيمي والتكنولوجيا الحديثة.
- احتمالية ادخال ابتكار جذري يترك اثرا ايجابيا في الاقتصاد بشكل كامل نتيجة البدء بإنشاء الشركات الجديدة.
- التنوع الكبير في الجودة والتنوعية، اذ دعا اقتصاديا.¹

رابعاً: أنواع الريادة:

ويمكن ان نصنف الأعمال الريادية، والمبادرات الفردية التي تصنف أعمالاً إبداعية وريادية في ثلاثة أنواع وهي:

1. أعمال ابتكاره بحثة : يقوم المبادر والريادي بنقل الفكرة الجديدة الى المنتج جديد، ويبنى نشاطاً جديداً في عالم الأعمال، ومن بين الأمثلة في هذا المجال ما قام به ستيفن جاب مؤسس شركة ابل كمبيوتر، وكذلك بل غيتس مؤسس شركة ميكروسفت.
2. أعمال ابتكاره مطورة من أفكار ومعلومات وتكنولوجيا متوفرة : يقوم المبادر والريادي بتأسيس أعمال ريادية بناء على أفكار ومعلومات وتكنولوجيا متوفرة، حيث يقوم المبادر بتوظيف التكنولوجيا المطورة لأغراض تخصصية في أعمال ومجالات أخرى مختلفة، فمثلاً برنامج أبحاث الفضاء الأمريكي شهد تطبيقاً للعديد من التكنولوجيات الفضائية في المجالات الخدمية، كاستخدام تقنيات الاستشعار عن بعد في المجالات المدنية.

¹ حسين عليان ارشيد، وآخرون إدارة المشروعات الصغيرة مرجع سبق ذكره ص ص 28 - 29 .

3. الملكية لإعمال ابتكاريه: يعتبر هذا الوضع اقل أنواع الإبداع او الريادة، حيث ان الشخص المبادر يشتري مؤسسة او يمتلك عملا، فالحاجة للإبداع والابتكار اقل في هذا الوضع، لكنه سوف يتحمل المخاطر المالية ويقتنص الفرص.¹

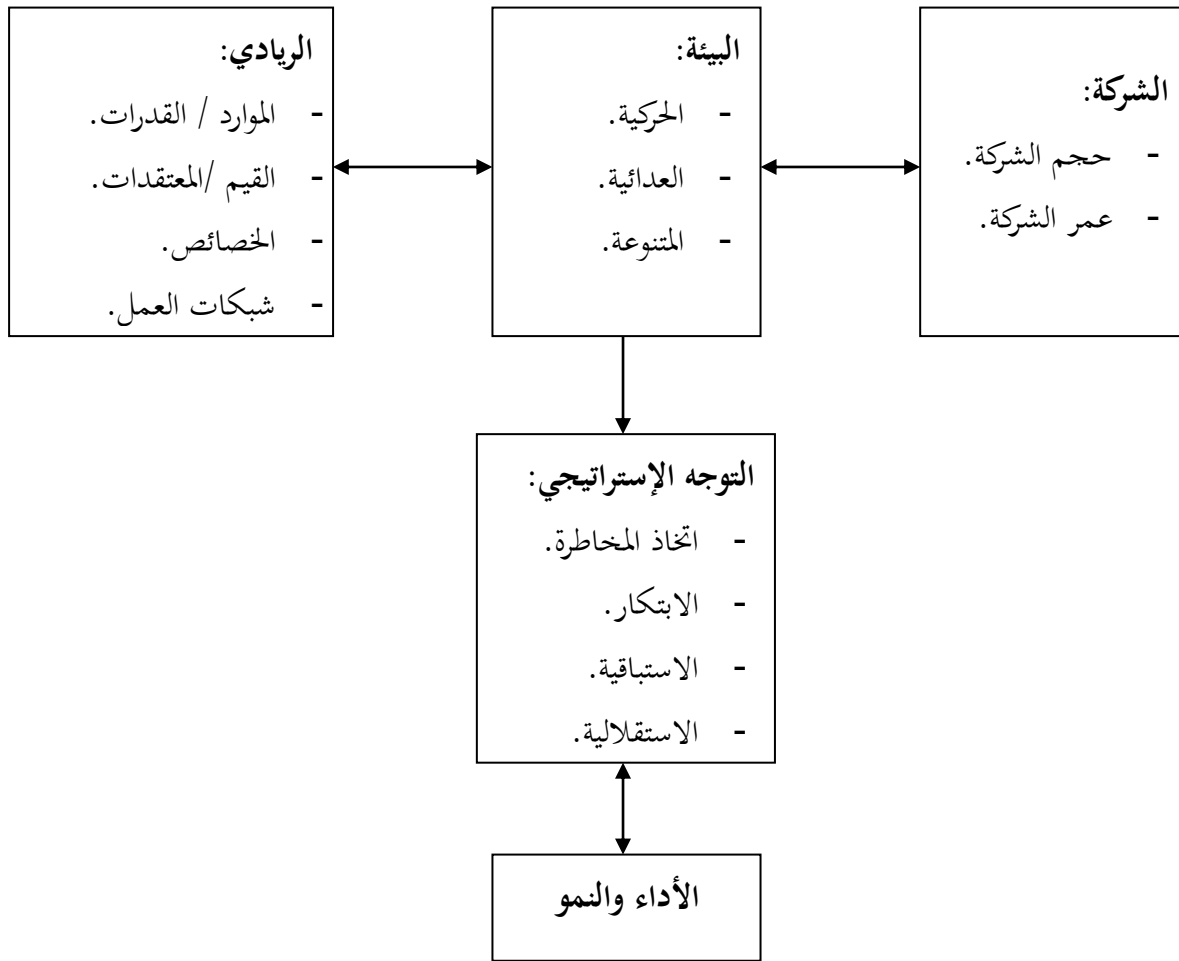
خامسًا: إستراتيجية ريادة المنظمات:

ويقصد بها "عملية صنع الأفعال الريادية باستخدام المنظور الاستراتيجي عن طريق دمج عمليات الريادية والإدارة الاستراتيجية لتعزيز قابلية الشركة على الابتكار وتحسين أدائها ودخول أسواق جديدة".

ويقدم الشكل (1-5) ثلاث عوامل أساسية ترتبط بالريادي والشركة والبيئة تؤثر على كثافة التوجه الإستراتيجي للشركة ولكل منها متغيرات متعددة تتنوع في تأثيرها المحتمل الإيجابي أو السلبي في درجة التوجه الاستراتيجي التي تؤثر بدورها في مستويات الأداء والنمو. إذ تنبثق الفرص من البيئة الحركية والمتنوعة، فيما تخلق البيئة العدائية تهديدات وهذا يتطلب استجابة إستراتيجية مختلفة لتلك الفرص والتهديدات البيئية . فيما يضيف الريادي الموارد والقدرات والقيم والمعتقدات والخصائص، ويتفاعل ما تقدم مع مستوى ونوع التوجه الإستراتيجي.

¹ عثمان رشدي، الريادة والعمل التطوعي، مرجع سبق ذكره ص 22-23.

الشكل رقم (1-5): أنموذج مفاهيمي تكاملي لريادة الشركة

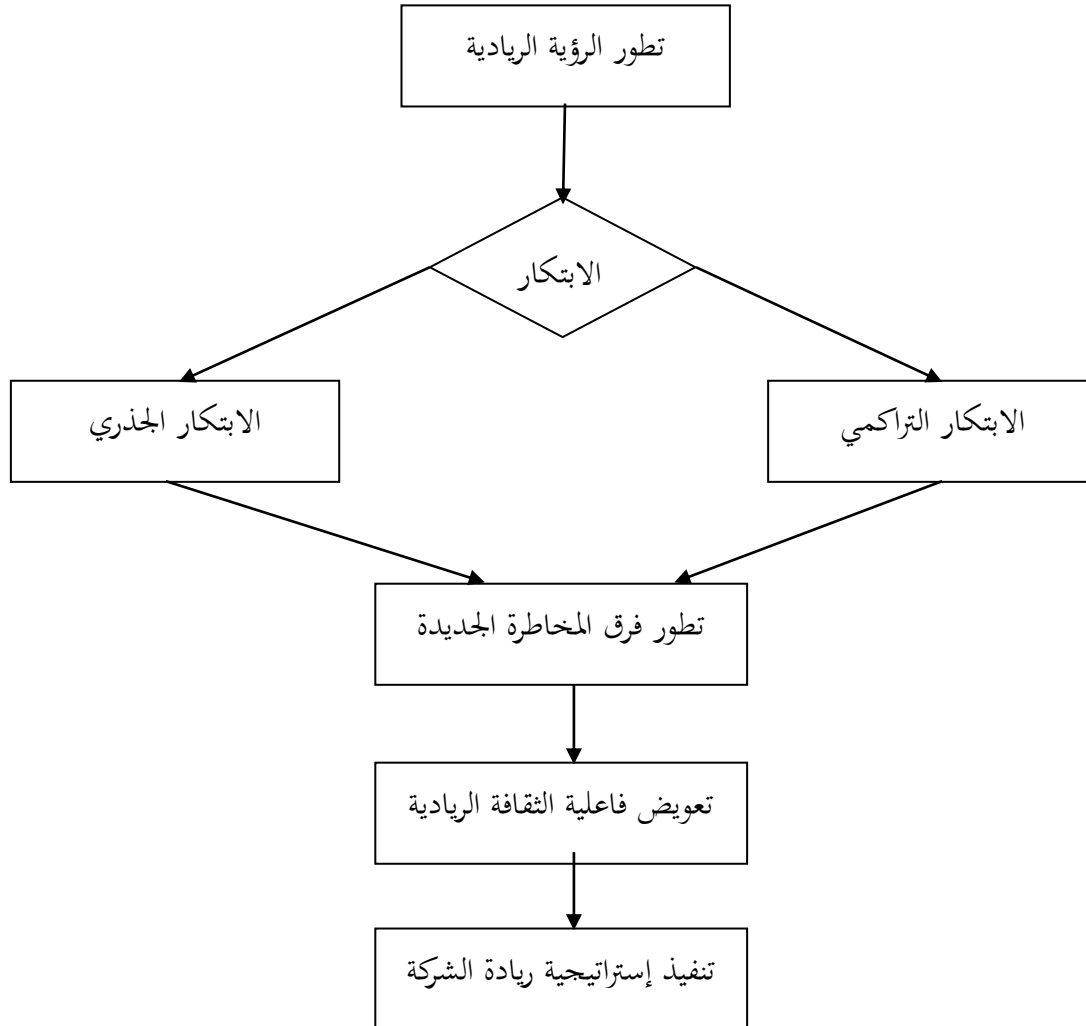


Source: Ferreira, Joao (2002), Corporate Entrepreneurship: A Strategic & Structural Perspective. International Council for Small Business). ". 47th World Conference. San Juan, Puerto Rico p:13.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

ويعرض الشكل (1-6) العوامل التي تتضمنها عملية تصميم وتنفيذ إستراتيجية ريادة الشركة وفي مقدمتها الرؤية والابتكار، وفرق المخاطرة الجديدة التي تنظم عمل الأفراد والتعويض الذي تقدمه الشركة لتعزيز الأفعال الريادية.¹

الشكل رقم (1-6): إستراتيجية ريادة الشركة



Source: Kuratko, Donald F., Ireland, R.Duane & Hornsby, Jeffrey S. "Improving Firm Performance Through Entrepreneurial Actions: Acordia's Corporate Entrepreneurship Strategy. "Academy of Management Executive Vol.(15), No.(4) , 2001 :60-71:62.

¹ Thomson Business & Professional Publishing, Innovation Through Strategic Entrepreneurship, 2006, p : 8.

سادساً: البيئة الريادية:

تمثل حاضنات الأعمال إحدى أهم العوامل الأساسية المشجعة لبناء مناخ لإنتاج الرياديين ونمو الشركات إضافة إلى عوامل أخرى أهمها ما يلي:¹

- حاضنات وتمويل رأس مال مخاطر.
- مجتمع يشجع الحرية الفردية.
- احترام الأعمال والأفراد الذين ينشؤون الأعمال.
- إتاحة الموارد.
- الديمقراطية الاجتماعية.
- منظمات أعمال مناسبة.
- هياكل تنظيمية.
- حماية حقوق الملكية الفكرية.
- تؤدي المؤسسات العامة والجامعات دور أساسي في النمو الريادي.
- تؤدي الثقافة المحلية دوراً أساسياً في الأنشطة الريادية من خلال الشرعية الاجتماعية للريادة، والاتجاهات نحو خلق الثروة ونحو الفشل والإفلاس.
- صنع محددة من تمويل الملكية.
- تعليم المهارات الريادية في جميع المستويات.
- نظام صربى مناسب وحوافز لشراء التكنولوجيا الجديدة.²

ونتيجة لدور الحاضنات الكبير في دعم المشروعات الجديدة، فقد شكلت الريادة لاعباً أساسياً في ثقافة الأعمال في الحياة الأمريكية. ولازال الحلم الأمريكي مستمراً نظراً للمعدل العالي للريادة في الولايات المتحدة الأمريكية، في حين تمثل الصين رأس المال الجديد وبمعدل ريادي عالي، بينما تعكس أوروبا النسبة الأقل وبمستويات محدودة من الريادة، وتعود أسباب ذلك إلى انخفاض تفضيل الأفراد للعمل الذاتي وللريادة، إضافة إلى ضعف عملية خلق الأعمال، لذلك لابد من بناء ثقافة للتفكير الريادي تساهم فيها مختلف أنواع حاضنات الأعمال.

¹ Kamalanabhan, T.J, Module 7, **Entrepreneurship, Indian Institute of Technology Madras**, 2006, p 14.

² Tracogna Andrea, **Entrepreneurship Development: Key Issues & Challenges**, 2009, p 14.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

وفي الدول العربية فقد امتازت الكثير من الشركات العربية بمعدل نمو سريع ومنه الشركات العربية السعودية، وقد تمثل النمو الأكبر في صناعات الثقافة العالمية والاتصالات، والإنشاءات والهندسة، والتعليم والصحة والاستشارة الإدارية . وقد وضع غياب حاضنات الأعمال من أهم القيود التي تؤثر في تعزيز الريادة كونها تمثل البنية التحتية الرئيسة اللازمة لعملية الزيادة.

المطلب الثالث: العلاقة بين حاضنات الأعمال وريادة المنظمات:

تلعب حاضنات الأعمال الجامعية دوراً رئيسياً في دعم رواد الأعمال، فهي تقوم بنقل المعرفة من المجال الأكاديمي إلى نشاطات الأعمال، وتدعم الأفكار وتقييم إمكانية تطبيقها وتحويلها إلى مشاريع ريادية ذات قيمة مضافة لها في السوق المحلي، حيث تقوم حاضنات الأعمال بتقديم السبل وتهيئة الظروف التي تعزز وتشجع الطلبة التوجه نحو ريادة الأعمال.¹

كما تعتبر حاضنات الأعمال الآن في كل من البلدان المتقدمة والنامية كأدوات هامة لتعزيز مفهوم ريادة الأعمال وتنمية الابتكار التكنولوجي على مستوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

لذلك تهدف حاضنات الأعمال إلى تعزيز التنمية الاقتصادية في المجتمع من خلال دعم الشركات المبتدئة وتنمية أعمالهم، من خلال تقديم الخدمات الدعم إنشاء وتطوير الشركات الصغيرة والمتوسطة حيث تقسم هذه الخدمات إلى أربعة:

- استشارات البدء العملي وتخطيط الأعمال.
- الاستشارات في جميع المجالات الهامة لرجال الأعمال في التنمية والنمو.
- استشارات مالية أو كيفية الحصول على التمويل.
- التدريب على شبكات الاتصال مع العالم الخارجي (مهارات الاتصال).

لذلك تزود برامج الاحتضان مشروعات الأعمال، بمجال واسع من الخدمات العامة والمهارات الإدارية والتسويقية والاستشارات، فضلاً عن تقديم الخدمات والمصادر المالية طبقاً لحاجات المشروعات، بالشكل الذي يدعم ويتبنى

¹ عمران محمد الفوز، دور حاضنات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل هادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة اليرموك، الأردن، 2008، ص 70.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

الأفكار الجديدة ويخلق مجتمع ريادية؛ وفي الآتي أهم الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال والتي تساهم في توفير البنية التحتية الريادة الأعمال:¹

- العمل على توفير حيزا للإدارة في الموقع لتطوير وتنظيم العمل.
 - زيادة تدريب ذوي العلاقة على قوانين العمل وإدارة التسويق والمحاسبة ومجالات إدارية أخرى.
 - التدريب على المهارات الفنية والتقنية.
 - دعم أموال المغامرين الخاص (تأسيس مال جديد).
 - تقديم استشارة فيما يتصل بالأنماط التشغيلية.
 - تقديم استشارة بخصوص التسويق.
 - تقديم استشارة فيما يتعلق بتخطيط وإدارة العمل وأعداد برنامج تنظيمي وتحفيزي.
 - تقديم الخدمات المكتبية والحديثة مثل خدمة (الفاكس وآلات التصوير وغرف اجتماعات وغرف الاستقبال).
 - تقديم وسائل بحث وربط الشبكات بالمختبرات المختلفة.
 - المساعدة المستمرة إثناء مرحلة التشغيل.
- كما تقدم حاضنة الأعمال جميع أنواع الخدمات والتسهيلات التي تتطلبها المشروعات الريادية والتي تشمل:
- تقديم الخدمات الاستشارية وتتضمن دراسات الجدوى الاقتصادية للمشروعات وتنفيذ استشارات الجودة الشاملة
 - تنمية الموارد البشرية
 - تقديم الخدمات الإدارية منها إقامة الشركات، الخدمات المحاسبية، إعداد الفواتير، وتأجير المعدات، خدمات السكرتارية.
 - توفير الخدمات المتخصصة منها استشارات تطوير المنتجات، التعبئة والتغليف، التسعير، وإدارة المنتج، خدمات تسويقية، وغير ذلك.
 - تقديم الخدمات التمويلية تمثل المساعدة في الحصول على التمويل من خلال شركات التمويل أو البرامج الحكومية.
 - تقديم الخدمات العامة تمثل الأمن، أماكن التدريب، الحاسب الآلي، وتوفير المكاتب وأماكن التخزين ونظام وآلية للعلاقات العامة.

¹ عمران محمد الفوز، دور حاضنات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية مرجع سبق ذكره ، ص 71.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

- تقييم الأداء والخدمات الشخصية بتقديم النصيحة والمساعدة السريعة والمباشرة.

مما سبق نلاحظ أن حاضنات الأعمال تقدم البيئة الملائمة والتي من شأنها تدعم عملية إنجاح الأفكار الرائدة، وترجمتها إلى مشاريع ريادية تساهم بدفع عجلة الاقتصاد الوطني.¹

المبحث الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بحاضنات الأعمال وعلاقتها بريادة المنظمات:

يتناول هذا المبحث من الدراسة عرضاً لمجموعة من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، حيث قسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، المطلب الأول يتناول الدراسات باللغة العربية أما المطلب الثاني فيتناول الدراسات باللغة الأجنبية وتطرقنا في المطلب الثالث إلى موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة.

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية:

1- دراسة خالد مدخل (2021) بعنوان : اثر كفاءة حاضنات الاعمال في انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بالاستناد الى بعض التجارب العالمية .

تهدف الدراسة الى دراسة اثر كفاءة حاضنات الاعمال الجزائرية على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من اجل ان تصبح ناجحة من خلال الاستفادة من افضل التجارب العالمية، قامت الدراسة برسم ملامح الكفاءات الواجب توفرها في حاضنات الاعمال الجزائرية لضمان انشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة ذات اداء ناجح حيث شمل البحث كل مشاتل المؤسسات والمحاضن الجزائرية التابعة لوكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وعددها 16 مشتلة وبعد الدراسة الاحصائية والتحليل خلص البحث الى اهم النتائج التالية:

- لا تتمتع الحاضنات الجزائرية بكفاءة الترويج لخدماتها العامة المقدمة من حاضنات الاعمال الى المؤسسات رغم ان الخدمات المهنية لاقت قبولا واسعا ومن نتائج الدراسة وجدنا ان مستوى طرق التواصل والمتابعة الادارية التي تستعملها حاضنات الاعمال ليست ذات كفاءة في المساهمة في انشاء مؤسسات ناجحة.

- لحاضنات الاعمال دورا مهما في تنمية المؤسسات مما يجعل الحاضنات تؤدي وظيفة انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناجحة بشكل عام. فتنمية المؤسسات تعتبر المرحلة الثانية في تجسيد فكرة المشروع حيث نجد حسب

¹ عمران محمد الفوز، دور حاضنات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية ففس المرجع السابق، ص 72.

² . خلد مدخل، بعنوان اثر كفاءة حاضنات الاعمال في انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بالاستناد الى بعض التجارب العالمية ، اطروحة دكتوراه في العلوم

الاقتصادية تخصص تحليل اقتصادي جامعة قصدي مرياح ورقة سنة 2021

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

الدراسة ان الحاضنة تساهم بشكل كبير في تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات من خلال تطوير المنتجات والخدمات الجديدة لها.

- فيما يتعلق بالمرحلة الثالثة والاحيرة من عملية احتضان المؤسسات داخل الحاضنة، وهي كيفية مغادرة تلك المؤسسات مقر الحاضنة فنجد من خلال الدراسة ان طريقة المغادرة تساهم بشكل واضح في الهدف العام لحاضنات الاعمال وهو انشاء مؤسسات ناجحة.

- ان حاضنات الاعمال لا تتمتع بكفاءة ترويج خدماتها وعليه خلصت النتائج الاحصائية الى انه لا يوجد تاثير لكفاءة حاضنات الاعمال لترويج خدماتها على انشاء المؤسسات الناجحة، رغم ان ادارة الحاضنات تستعمل في طرق عدة من اجل الوصول الى حاملي افكار المشاريع، الا ان تلك الطرق لا تقوم بدور حاسم في المساهمة في خلق المؤسسات الصغيرة والناشئة داخل الحاضنة ربما يعود ذلك الى ضعف فعالية تلك الطرق في الوصول الى حاملي المشاريع، فمن المحتمل لا تستعمل ادارة الحاضنة طرق الترويج لخدماتها بكثافة لان ذلك مكلف ماديا والمعروف ان القدرة المالية للحاضنات ضعيفة وهو ما عاد بالسلب على إيصال فكرة احتضان الأعمال الى حاملي الأفكار .

- اظهرت الدراسة ان سياسة الرسوم في حاضنات الاعمال لها كفاءة في المساهمة في انشاء مؤسسات ناجحة في الداخل مقلار الحاضنات وهو ما يعود الى سياسة مجانية الخدمات، وهذا راجع الى ان الحاضنات مؤسسة عمومية بالأساس وليست هادفة للربح، ورغم ذلك نلاحظ ان اغلب الحاضنات تفرض بعض الرسوم الخفيفة على ايجار المكاتب وذلك لاعتبارات في مصلحة الحاضنة والمؤسسات الناشئة .

2- دراسة فودوا محمد - ميموني بلقاسم - بن بيا محمد، (2021) ¹ بعنوان: دور حاضنات الأعمال في تطوير المؤسسات الناشئة في الجزائر

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور حاضنات الأعمال في دعم وتطوير المؤسسات الناشئة، نظرا للأهمية الكبيرة التي تحتلها هذه المؤسسات في الجزائر باعتبارها أحد أهم الركائز التي تراهن عليها الدولة لتحقيق التنويع الاقتصادي، لذا كان لا بد من البحث عن الآليات والسبل الكفيلة بتوفير الحماية والدعم لهذه المؤسسات. ولقد توصلت الدراسة الى أن حاضنات الأعمال تساهم بدرجة كبيرة في ترجمة الأفكار الريادية إلى منتجات قابلة للتسويق على أرض الواقع عن

¹ دراسة فودوا محمد - ميموني بلقاسم - بن بيا محمد بعنوان: دور حاضنات الأعمال في تطوير المؤسسات الناشئة في الجزائر، مقال علمي منشور في: Journal of Economic Growth and Entrepreneurship Vol 4, No 4, 114-125 (2021)

طريق مساهمتها الفعالة في بناء جسور التعاون بين مراكز البحث من جهة وعالم الصناعة من جهة أخرى بتقديمها حزمة متكاملة من خدمات الدعم .

3- دراسة ميساوي عبد الباقي (2020)¹ بعنوان: عوامل تطور ريادة الاعمال في الجزائر دراسة ميدانية

من وجهة نظر مسيري اجهزة الدعم والمرافقة : رسالة دكتوراء جامعة زيان عاشور الجلفة سنة 2020

تهدف هذه الدراسة الى معرفة عوامل تطوير ريادة الاعمال في الجزائر من وجهة نظر مسيري اجهزة الدعم والمرافقة، والتي تم تحليلها على مستوى رائد الاعمال (المقومات الشخصية والنفسية، المبادرات والمهارات الريادية، التاهيل والتدريب الريادي) وعلى مستوى بيئة الاعمال (البيئة العائلية، والشبكية البيئة ذات العلاقة الحكومية، البيئة الثقافية، البيئة الديمغرافية) وعلى مستوى منظمة رائد الاعمال بعد انشائها(التخطيط الريادي، التنظيم الريادي، التوجيه الريادي، القيادة الريادية، الرقابة الريادية)، مستعرضة واقع ريادة الاعمال في الجزائر وحصائل اهم اجهزة الدعم والمرافقة الوكالة الوطنية لتيسير القرض المصغر، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار).

استهدفت الدراسة عينة عشوائية من مسيري اجهزة الدعم والمرافقة على مستوى ولايات كل من: المدية، الجلفة، و الأغواط، بلغ حجمها 127، وجمعت المعلومات عن طريق استبيان تم اعدادها انطلاقا من الدراسات السابقة والادبيات النظرية، فكانت فترة الدراسة الميدانية طوال السداسي الاولى من سنة 2019، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الفصول النظرية ، فعرض تطور ريادة الاعمال في الجزائر وتاريخها ونشأتها، اضافة الى بعض الاساليب الاحصائية في تحليل البيانات، مع دراسة ميدانية تحللتها الملاحظة لدعم تفسير النتائج.

توصلت الدراسة بعد تناول مختلف آراء الكتاب والباحثين في مجال إلى أن الظاهرة تحمل ابعادا متعددة ومختلفة يفترض النظر اليها بشيء من الشمولية، وعلى الرغم من ذلك فقد أكد الباحثون ان لها بارزا في التنمية، كما يتمتع رواد الاعمال بخصائص وصفات تميزهم عن افراد المجتمع كالقادة والمدبرين وغيرها، تعددت واختلقت من مجتمع لآخر ومن زمان لزمان اخر .

توصلت الدراسة الى وجود تفاوت بين اجهزة الدعم والمرافقة مع عدم وضوح اهدافها من جهة وقلة متابعتها للمشاريع التي انشئت في اطارها من جهة اخرى، وبعد تفريغ محتوى الاستبيانات باستخدام برنامج SPSS كان مستوى العوامل المتعلقة بالفرد رائد الاعمال متوسطا بصفة عامة، ومستوى العوامل المتعلقة ببيئة رائد الاعمال مرتفعا، اما

¹ دراسة ميساوي عبد الباقي بعنوان: عوامل تطور ريادة الاعمال في الجزائر دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري اجهزة الدعم والمرافقة، رسالة دكتوراء جامعة زيان عاشور الجلفة سنة 2020

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

مستوى العوامل المتعلقة بالمنظمة فكان متوسطا ومستوى ريادة الاعمال متوسطا ايضا من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، بصفة عامة فقد خلصت الدراسة الى قبول اغلب الفرضيات اين لا يوجد فروق في اجوبة مسيري اجهزة الدعم والمرافقة حول محاور الدراسة المتضمنة (العوامل المتعلقة بالفرد، العوامل المتعلقة بالبيئة، والعوامل المتعلقة بالمنظمة بعد انشائها) الا في جزئيات بسيطة، اضافة الى وجود اثر للعوامل المتعلقة بالفرد والعوامل المتعلقة بالبيئة والعوامل المتعلقة بالمنظمة على ريادة الاعمال من جهة نظر مسيري اجهزة الدعم والمرافقة بالولايات الثلاث سالفه الذكر. قدمت الدراسة مجموعة من المقترحات كان اهمها موجهها للوزارات المعنية بريادة الاعمال كوزارة العمل والتشغيل ووزارة التربية الوطنية ووزارة التعليم العالي انطلقت من النتائج المتوصل اليها.

4-دراسة أحمد ميللي سمية (2020)¹ بعنوان: دور حاضنات الأعمال في انشاء المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة (حالة الجزائر)، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح دور حاضنات الأعمال في انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث أن هذه الأخيرة لها دورا هاما في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مختلف اقتصاديات الدول، وذلك لما تتمتع به من خصائص ومميزات تمكنها من أداء مهامها بالشكل المطلوب، إلا أن التقدم التكنولوجي الحاصل واشتداد حدة المنافسة الدولية أدى إلى ظهور العديد من المشاكل التي يصعب على هذه المؤسسات تجاوزها وتخطيها، لذلك كان لا بد من الضروري البحث عن وسائل وآليات لدعمها وتطويرها ومساعدتها على تجاوز أعباء مرحلة الانطلاق والتي من بينها حاضنات الأعمال التي أثبتت قدراتها وإمكاناتها في مرافقة ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتمكينها من القدرة على المنافسة ومواكبة التطورات التكنولوجية السريعة، وذلك من خلال ما تقدمه لها من تسهيلات وخدمات بمختلف أنواعها، لأن الأساس من إنشاء حاضنات الأعمال هو مواجهة الارتفاع الكبير في معدلات فشل هذه المؤسسات. هذا ما قد أثبتته التجارب الدولية في مجال حاضنات الأعمال التي من بينها التجربة الجزائرية، رغم أنها ما زالت في بدايتها لأسباب عديدة عطلت انطلاق هذه الآليات

لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- حاضنات الأعمال هي إحدى المراكز الأساسية لنمو ونجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- حاضنات الأعمال هي آلية من آليات الدعم الفعال التي يجب أن تتبناها الدولة لدعم اقتصادها وتطويره.

¹أحمد ميللي سمية بعنوان: دور حاضنات الأعمال في انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (حالة الجزائر)، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر مجلة الأفق للدراسات الاقتصادية، العدد 2 المجلد 5 السنة 2020

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

- حاضنات الأعمال لها دور حيوي في تنمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وزيادة قدرته على المنافسة في ظل التغيرات الحاصلة.

- تساهم حاضنات الأعمال في توسيع القاعدة الاقتصادية من خلال استثمار الأفكار الريادية الناجحة وتحويلها إلى مشاريع اقتصادية ناجحة.

- تساهم في توفير مناصب الشغل والتقليل من حدة البطالة باحتضانها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

5- دراسة صكوشي أحمد، مجدل الخنساء (2019)¹ بعنوان : ريادة الأعمال الاستراتيجية كأحد تطبيقات الإدارة المعاصرة دراسة تحليلية لنموذج ريادة الأعمال الإستراتيجية.

تتمحور فكرة هذه الورقة حول تبني المؤسسة الاقتصادية مفهوم ريادة الأعمال الإستراتيجية كآلية من آليات الإدارة الحديثة، وذلك من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة، والبحث عن التميز، وفي مجالي ريادة الأعمال والإدارة الإستراتيجية يتم التركيز على كيفية استغلال الفرص والتكيف مع التغيّات؛ حيث تعتبر الفرص واحدة من أهم الروابط التي تربط ريادة الأعمال بالإدارة الاستراتيجية، فالريادة تهتم باكتشاف الفرص؛ أما الإدارة الإستراتيجية فمهمتها كيفية استغلالها. وقمنا في هذه الورقة بتقديم مفهومي الإدارة الإستراتيجية وريادة الأعمال الإستراتيجية، وما ينتج عن عملية دمجها في المؤسسة، مستعينين في ذلك بتقديم نموذج ريادة الأعمال الإستراتيجية من أجل أن تبين أهمية انتهاز المؤسسة لمفهوم ريادة الأعمال الاستراتيجية.

ومن أهم النتائج التي توصل إليها من خلال هذا البحث هي:

تعتمد ريادة الأعمال على الابتكار، والمبادرة، والاستباقية، وتحمل المخاطرة؛ كما أن آليات الإدارة الإستراتيجية لموارد المؤسسة توفر القاعدة الأساسية في البحث عن الفرصة والسعي إلى التميز؛ وإدارة الموارد الإستراتيجية تتضمن عدة أنشطة (هيكلية الموارد، وجمع الموارد في حافظة الأعمال التي تتضمن مختلف قدرات المؤسسة، استغلال الموارد وما إلى ذلك) من شأنها اكتشاف الفرص وتطوير الميزة التنافسية، والريادة الإستراتيجية مفادها البحث واستغلال الفرص. كما أن تقنص الفرص، والابتكار، وخلق قيمة جديدة، هي مهارات وصفات شخصية، وعليه حتى يتم تحقيق النجاح في ريادة الأعمال الإستراتيجية يجب تبني عقلية رائد الأعمال والتي تتمثل في أفكار وسلوكيات الفرد الخاصة تجاه انجاز المشاريع الريادية.

¹دراسة صكوشي أحمد، مجدل الخنساء بعنوان : ريادة الأعمال الاستراتيجية كأحد تطبيقات الإدارة المعاصرة دراسة تحليلية لنموذج ريادة الأعمال الإستراتيجية، مقال، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات المجلد / 08 العدد: 01 سنة 2019.

6- دراسة مزيان امينة- بوكساني رشيد (2018)¹ بعنوان : واقع ريادة الاعمال في الجزائر نحو ضرورة تطوير

وترقية السياسات الدعم والمرافقة جامعة بومرداس

اعتمدت الجزائر على عدة آليات و اجهزة لدعم وترقية المشاريع المقاولة الا ان هذه الاخيرة مازالت تواجه عدة صعوبات تعيق نموها وتطورها، هذه الصعوبات تتعلق اساسا بطبيعة النسيج الاقتصادي الوطني، المقاربة الاجتماعية المعتمدة من طرف هذه اجهزة الدعم ، غياب الثقافة المقاولة ، ضعف التكوين والتعليم المتعلقة بريادة الأعمال (المقاولة)، غياب الاصاله والابداع . ضعف مؤهلات المقاول، الصعوبات المالية... إلخ . كل هذه الصعوبات تفرض ضرورة تطوير وتعزيز سياسة واليات الدعم والمرافقة من اجل مشاريع ريادة مستدامة وابداعية في الجزائر.

7- دراسة داليا احمد محمد يونس (2017)² بعنوان: واقع مسرعات الاعمال في زيادة فرص نجاح

الشركات الريادية الناشئة في قطاع غزة

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع مسرعات الاعمال و دورها في زيادة فرص نجاح الشركات الريادية الناشئة في قطاع غزة وذلك من خلال التعرف على دور التمويل المبدئي الذي تقدمه مسرعات الاعمال، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي والمقابلات كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد تكون مجتمع الدراسة من الشركات الناشئة التي التحقت ببرنامج تسريع في جيكس على مدار ثلاث سنوات عقدت فيها ثلاثة برامج للتسريع وبلغ عددهم 15 شركة، حيث قامت الباحثة باستخدام طريقة الحصر الشامل من خلال اجراء مقابلات فردية شبه منظمة، ومجموعة مركزة مع مجتمع الدراسة وقد تمكنت الباحثة من الوصول الى 11 شركة ناشئة ومقابلة المؤسس.

وقد خلصت الدراسة إلى أن مسرعات الاعمال لها دور كبير في زيادة فرص النجاح كالاتي:

- خدمات التوجيه والارشاد التي تقدمها مسرعات الاعمال

- خدمات التشبيك التي تقدمها مسرعات الاعمال.

- تنوع فريق الشركات الريادية الناشئة.

- التمويل المبدئي الذي تقدمه مسرعات الاعمال.

¹ مزيان امينة - بوكساني رشيد بعنوان: واقع ريادة الاعمال في الجزائر نحو ضرورة تطوير وترقية السياسات الدعم والمرافقة جامعة بومرداس، مقال، مجلة معارف قسم العلوم الاقتصادية العدد 25 سنة 2018.

² دراسة داليا احمد محمد يونس ، بعنوان: واقع مسرعات الاعمال في زيادة فرص نجاحا لشركات الريادية الناشئة في قطاع غزة، رسالة ماجستير في برنامج اقتصاديات التنمية بكلية لتجارة في الجامعة الإسلامية بغزة سنة 2017.

- المدة الزمنية المحددة لبرامج مسرعات الاعمال.

8- دراسة عبير أحمد إبراهيم قنصوة (2016)¹ بعنوان: دور ريادة الاعمال في كفاءة أداء المؤسسات في شركة كونكريت الهندسية المحدودة في السودان

تمثلت مشكلة البحث في أن السودان يفتقر إلى المعلومات المطلوبة لتحديد عمق المشاكل الموجودة فيما يخص مجال الريادة والأساليب المطلوبة لتحسينها. ويتم ذلك من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي للبحث وهو هل هناك دور لريادة الأعمال في الكفاءة الاقتصادية؟ وهل لها تأثير على الإبداع المؤسسي؟ وقد كان هدفه الأساسي هو التعرف على علم ريادة الأعمال باعتباره عنصر هام في بناء شخصية الريادي ودور الريادي في إنتاجية وربحية المؤسسة. أما الأهداف الفرعية فهي معرفة دور ريادة الأعمال في كفاءة الأداء وتوضيح الفرق بين الريادة والعبقرية والابتكار ووصف وتحليل ريادة الأعمال من خلال دراسة تطبيقية (شركة كونكريت). وقد أفترض البحث وجود دور لريادة الأعمال في كفاءة الأداء وأن هنالك علاقة بين ريادة الأعمال في المؤسسات الخاصة والإبداع المؤسسي لديها. وقد اعتمد البحث على المنهج الاستقرائي التحليلي والإحصائي الوصفي وذلك لمتغيرات الإنتاج والإيرادات والمنصرفات والأرباح والخسائر خلال الفترة 2011-2014م وقد أنبنى هذا التحليل على البيانات والمعلومات الثانوية التي جمعت من الكتب والدراسات والتقارير السابقة كما استخدم البيانات الأولية التي جمعت من السجلات الداخلية لشركة.

9- دراسة زميت الخير (2015)² بعنوان: مساهمة حاضنات الأعمال في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة-واقع التجربة الجزائرية-

اصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عرضة للزوال في السنوات الاولى لنشأتها، مما أدى الى خلق هيئات جديدة لدعم هذه المؤسسات الناشئة الى أنشطة واليات تدعم عملياتها على الأقل في السنوات المبكرة من دورة حياتها وكآلية من آليات الدعم جاءت فكرة حاضنات الاعمال والتي تنظر الى المؤسسات كولييد يحتاج للحضانة والرعاية بهدف زيادة حظوظها في النجاح فتعمل على حمايتها من خلال متابعتها ومراقبة نشاطها واحتواءها وتطور عملها من

¹ دراسة عبير أحمد إبراهيم قنصوة، بعنوان: دور ريادة الاعمال في كفاءة أداء المؤسسات في شركة كونكريت الهندسية المحدودة في السودان ، رسالة ماجستير في الاقتصاد (تمويل) سنة 2016.

² دراسة زميت الخير، بعنوان: مساهمة حاضنات الأعمال في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة-واقع التجربة الجزائرية، رسالة ماجستير في العلوم التسيير تخصص ادارة عمال سنة 2015.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

خلال تقديم خدمات تقنية، استشارية وتكوينية بالشكل الذي قد يجعل هذه المؤسسات ترقى الى مكانة المؤسسات الناجحة .

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على واقع حاضنات الاعمال في الجزائر ومساهمتها في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولمعرفة طبيعة تأثير الخدمات المقدمة من طرف حاضنات الاعمال على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتسبة لها ، تم اجراء دراسة ميدانية على عدد من المؤسسات المحتضنة على مستوى محاضن (برج بوعرييج، عنابة ، وهران، وغرداية) حيث قمنا بتوزيع (47) استمارة وبلغ عدد الاستثمارات المستلمة والصحيحة(31) استبيان خضعت للمعالجة الاحصائية.

وقد بينت نتائج الدراسة ان حاضنات الاعمال في الجزائر ورغم حداثتها تقدم حزمة من الخدمات حسب الامكانيات المتوفرة لديها والتي تساهم في دعم وترقية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المنتسبة لها، وبناءً على نتائج الدراسة ثم تقديم عدد من التوصيات التي من شأنها تفعيل دور حاضنات الاعمال في الجزائر من بينها الاختيار المناسب لمكان الحاضنة والادارة المشرفة عليها.

10- دراسة جابر مهدي (2015)¹ بعنوان: اثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة، جامعة باجي مختار - عنابة، الجزائر

تُعنى الدراسة بمعرفة مدى تأثير المشاريع المحتضنة والمتخرجة بخدمات حاضنة المشروعات بمدينة عنابة، والتي تسعى من خلالها لتعزيز ريادة الأعمال. وتتمثل مشكلة الدراسة في الآتي : ضعف ادراك رواد الأعمال والهيئات الوصية في مدينة عنابة للخدمات التي تقدمها حاضنات المشروعات. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات أهمها، أن حاضنات المشروعات تهدف بشكل أساسي إلى الترويج لروح الريادة، ومساندة المشاريع الريادية الصغيرة على مواجهة صعوبات مرحلة الانطلاق . كما توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها التأكيد على الخدمات التي تقدمها حاضنة المشروعات وتنميتها، بغية تعزيز ونشر روح الريادة لدى القائمين على المشاريع المنتسبة لها.

على ضوء ما سبق يمكن صياغة مجموعة من الاستنتاجات كالآتي:

- إن أغلب تعاريف الريادة تتمحور حول مجموعة من المفاهيم والحقائق منها.

¹ دراسة جابر مهدي ، بعنوان: اثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة ، جامعة باجي مختار - عنابة، الجزائر ، مجلة العلوم الاقتصادية العدد 16 سنة 2015.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

- الريادة تتضمن ابتكاراً وإبداعاً للأفكار الجديدة، والمبادرة في وضعها موضع التنفيذ الفعلي من خلال توافق الموارد على اختلاف أنواعها في المنظمة.
- إدراك أن ظاهرة الريادة لا يمكن عزلها عن العديد من الظواهر الأخرى المرتبطة بها مثل (الثقافة، التعليم، التدريب، التمويل، الإبداع) في السياق الاقتصادي والاجتماعي الذي توجد فيه.
- تهدف حاضنات المؤسسات بشكل أساسي إلى ترويج لروح الريادة ومساندة المشروعات الريادية الصغيرة على مواجهة صعوبات مرحلة الانطلاق.
- يعد متغير حاضنات المشروعات واضحاً لأفراد عينة الدراسة، ويعزى ذلك إلى قوة امتلاك أفراد العينة للتصور حول أهمية الخدمات المقدمة لتعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة.
- أوضحت نتائج تحليل الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين خدمات حاضنة المشروعات وتعزيز ريادة الأعمال، إذ ارتبطت الخدمات المعتمدة في الدراسة (إدارية، استشارية، تنمية الموارد البشرية، مالية، تسويقية، فنية، سكرتارية (مع تعزيز ريادة الأعمال بعلاقة معنوية موجبة، ويدل ذلك على الترابط المنطقي بين هذه المتغيرات.
- بينت نتائج تحليل الانحدار وجود تأثير معنوي لخدمات حاضنة المشروعات (مجتمعة) بمدينة عنابة على تعزيز ريادة الأعمال، فضلاً عن وجود تأثير معنوي لكل خدمة من الخدمات المقدمة على تعزيز ريادة الأعمال.
- كشفت نتائج اختبار فرق المتوسطين $t-test-6$ لكل إجمالي محور من محاور الدراسة عدم وجود فروق معنوية بين متوسطي إجابات العينة تبعاً لنوع الجنس.
- أظهرت نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي $ANOVA-7$ لكل إجمالي محور من محاور الدراسة، عدم وجود فروق معنوية بين متوسطات إجابات العينة تبعاً للمؤهل العلمي. ما عدا في محور خدمات السكرتارية الذي أظهر وجود فرق معنوي للمؤهل العلمي "دبلوم مهني وماجستير".
- أظهرت نتائج $ANOVA-8$ لكل إجمالي محور من محاور الدراسة، عدم وجود فروق معنوية بين متوسطات إجابات العينة تبعاً للعمر.

11- دراسة الفواز عمران محمد (2014)¹، بعنوان: دور حاضنات الاعمال الجامعية في توجيه الطلبة نحو

ريادة الاعمال في الجامعات الاردنية

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور حاضنات الاعمال الجامعية في توجه الطلبة نحو ريادة الاعمال كما هدفت الى التعرف على مستوى الميول نحو الريادة الاعمال لدى الطلبة المنسبين لحاضنات الاعمال في جامعات الاردن ولتحقيق هذه الدراسة تم توزيع 174 استبياناً على افراد العينة .

وقد اظهرت النتائج التالية:

- هنالك مستوى عال للخدمات التي تقدمها حاضنات الاعمال الجامعية ببعديها (مجال الدعم التقني وتقييم الاداء للعاملين، مجال الخدمات الادارية والمكتبية) للطلبة المنتسبين الى حاضنات الاعمال الجامعية في الجامعات الاردنية. ومستوى متوسط عال للخدمات التي تقدمها الاعمال الجامعية ببعديها (الدعم المالي والتمويلي والتسويقي ، مجال التدريب والاستشارات العلمية الحديثة في ريادة الأعمال.
- وجود مستوى عال لميول الطلبة نحو ريادة الاعمال في حاضنات الأعمال الجامعية في الجامعات الأردنية.
- وجود اثر هام لدور حاضنات الأعمال الجامعية في توجيه الطلبة نحو ريادة الاعمال في الجامعات الأردنية.

12- دراسة احمد علي صالح ومحمد ذيب المبيصين (2013)²، بعنوان: دور الحاضنات في تعزيز

المشاريع الريادية اساسيات نظرية ووقائع ميدانية جامعة الزيتونة الاردنية، مجلة العدد 16 سنة 2013

انطلق البحث الحالي من محصلة فكرية مفادها ان هناك اغفال لدور الحاضنات في تعزيز المشاريع الريادية وحمايتها وتطويرها، وان استمرار هذا الإغفال سيخلق ما يسمى بمتلازمة المشاريع الريادية والفشل لذلك هدف البحث الى تحديد دور الحاضنات في تعزيز المشاريع الريادية والحفاظ عليها من الموت والفشل والعمل على تطويرها وتحسين ذاتها وخلص البحث الى مجموعة من الاستنتاجات كان ابرزها : ان التجارب العربية في حاضنات العربية في حاضنات المشاريع الريادية لا زالت حديثة العهد وبحاجة الى الكثير من الخبرات والاسناد المجتمعي والقانوني لها. و قدم البحث عدد من التوصيات اهمها انصاف الحاضنات من خلال بيان دورها و اثره في ترصين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المجتمع عن طريق وسائل الاعلام المختلفة.

¹ دراسة الفواز، عمران محمد ، بعنوان: دور حاضنات الاعمال الجامعية في توجيه الطلبة نحو ريادة الاعمال في الجامعات الاردنية، رسالة ماجستير إدارة اعمال جامعة اليرموك، الاردنية 2014.

² دراسة احمد علي صالح ومحمد ذيب المبيصين، بعنوان: دور الحاضنات في تعزيز المشاريع الريادية اساسيات نظرية ووقائع ميدانية جامعة الزيتونة الاردنية، مجلة العدد 16 سنة 2013

13- دراسة قريشي محمد الصغير(2012)¹ بعنوان : واقع مراقبة التسيير في المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة دراسة حالة مجموعة من مؤسسات الجنوب الجزائري

هدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع مراقبة التسيير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، وطبيعة الأدوات التي تستخدمها في مجال الرقابة ومدى التحديث الذي وصلت إليه لتعزيز قدرها التنافسية، بالنظر إلى الخصائص والمميزات المتعلقة بهذه المؤسسات، والأهمية التي أصبحت تمثلها في الاقتصاد الوطني، خاصة بعد فترة الإصلاحات التي اعتمدها الجزائر في دعم هذا القطاع تشريعيا وماديا وفنيا.

واستنادا إلى الدراسات المقدمة في هذا الشأن في الدول المتقدمة بشكل خاص والتي حددت في بعضها أدوات مراقبة التسيير المناسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وصنفتها إلى أدوات التقدير والتخطيط، أدوات المتابعة وأدوات التحليل، فقد تم قياس هذه الأدوات في مجموعة من مؤسسات الجنوب الجزائري، وتوصلت الدراسة إلى أن هذه المؤسسات لا تستخدم الأدوات الرقابية الحديثة بل تعتمد في أغلبها الأسلوب التقليدي المبني على نظام المعلومات المحاسبي، وهذا بسبب عوامل ومؤثرات داخلية وخارجية، وانتهت الدراسة بتقديم مقترح يمكن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من تحسين واقعها في مجال مراقبة التسيير.

14- دراسة ميسون محمد القواسمة (2010)²:واقع حاضنات الاعمال ودورها في دعم المشاريع

الصغيرة في الضفة الغربية

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع حاضنات الاعمال في الضفة الغربية ، وتحديد الدور الذي تلعبه في دعم المشاريع الصغيرة من خلال تقديم العديد من الخدمات التي تحتاج اليها. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبيانية كأداة لجمع البيانات المطلوبة، وقد تم مسح مجتمع الدراسة والمكون من جميع العاملين في حاضنات الاعمال في الضفة الغربية، (الخليل، نابلس، رام الله)، والبالغ عددهم 42 فردا، وفقا للمعلومات التي تم الحصول عليها من قبل الاشخاص المختصين في تلك المؤسسات. وقد قامت الباحثة بتحليل مخرجات الاستبيانية احصائيا وعرضها ومعالجتها بوساطة حزمة EXCEL الاحصائية باستخدام المتوسطات الحسابية والنسب المئوية.

وقد اصبحت الدراسة العديد من النتائج ابرزها:

¹دراسة قريشي محمد الصغير بعنوان : واقع مراقبة التسيير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مجموعة من مؤسسات الجنوب الجزائري شهادة الدكتوراه في إدارة الأعمال جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2012/2011.

²دراسة ميسون محمد القواسمة، بعنوان : واقع حاضنات الاعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة في الضفة الغربية ، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال جامعة الخليل فلسطين سنة 2010.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

- تعاني المشاريع الصغيرة في فلسطين العديد من المشاكل والتي يمكن ان تسبب لها الفشل في بداية حياتها.
- ما زالت حاضنات الاعمال تسير وفق الية غير علمية، ولا تساعد المشاريع الصغيرة في التغلب على مشاكله.
- يتسم تقديم الخدمات من قبل حاضنات الاعمال بانها متدنية ولا تعمل على دعم المشاريع بشكل كبير ، وهذا عائد الى نقص الخبرة في هذا المجال وانخفاض الامكانيات المتوفرة لديها. وقد كان مستوى تقديم الخدمات اثناء فترة الاحتضان افضل بكثير، من الفترة التي كانت بعد التخرج من الحاضنات.
- اكثر الخدمات المقدمة لدعم المشاريع من وجهة نظر المشاريع المحتضنة بشكل عام اثناء فترة الاحتضان كانت خدمات تنمية الموارد البشرية تلاها خدمات السكرتارية والمعلومات اما بالنسبة للخدمات المقدمة بعد التخرج من الحاضنة فقد كان اكثرها خدمات تنمية الموارد البشرية تلاها الخدمات الاستشارية.

15- دراسة محمود حسين الوادي(2010)¹ بعنوان: دور حاضنات الأعمال في التنمية الاقتصادية "مع الإشارة للتجربة الأردنية" جامعة الزرقاء الأردن، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية العدد السابع جوان سنة 2010

تلعب المشاريع الصغيرة والمتوسطة دورا فاعلا في خلق فرص العمل والمساهمة في زيادة الدخل، لما لهذه المشاريع من بنية مرنة تساعد على التكيف مع التغيرات في المجالات الاقتصادية .وبالرغم من ذلك في هذه المشاريع الجديدة تواجه العديد من العقبات كالوصول إلى وفورات الحجم الاقتصادية سواء من جانب المدخلات أو المخرجات إضافة إلى ضعف الابتكار والتي تعتبر جوهر التنافسية في الآونة الأخيرة .وتستطيع الحاضنات أن توفر إطاراً عملياً لعلاج هذه الصعوبات من خلال توفير العديد من خدمات دعم الأعمال التجارية وتغذية الابتكار التكنولوجي والتجديد الصناعي.

وهدف هذه الدراسة إلى مناقشة الأسس المنطقية لاعتماد الحاضنات في الدول النامية وتقييم أدائها من خلال سبعة أبعاد هي: التمويل والخدمات المقدمة وحرية الدخول والخروج وإدارة الحاضنة ودور الحكومة ودور الجامعة وثقافة البيئة المؤسسية. وتبين للباحث بأن متوسط تقييم المشاريع للحاضنات في الأردن كانت متوسطة بالنظر إلى مجمل المؤشرات. كما أظهرت الدراسة بأن ثقة المشاريع بدور الجامعة كان عاليا، بينما ثقتهم بدور ثقافة البيئة المؤسسية في تطوير الحاضنات كان ضعيفا.

¹دراسة محمود حسين الوادي بعنوان: دور حاضنات الأعمال في التنمية الاقتصادية "مع الإشارة للتجربة الأردنية" جامعة الزرقاء الأردن ، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية العدد السابع جوان سنة 2010.

16- دراسة انور احمد نهار العزام (2009) ¹ بعنوان: تأثير استخدام حاضنات الاعمال في انجاح

المشاريع الريادية في الاردن

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع حال حاضنات الاعمال في الاردن وما تلعبه من دور مهم في دعم وتطوير المشاريع الريادية واسهامها في نمو الاقتصاد الوطني . ويتمثل هذا الدعم في تقديم خدمات ادارية وفنية للمشاريع الريادية، وما لدى حاضنات الأعمال من إدارات كفؤة ومؤهلة ورؤيا واضحة في سياساتها تجاه احتضان قبول وتقييم تلك المشاريع ، حيث أجريت الدراسة في حاضنات الأعمال الأردنية والمشاريع الريادية التي تخرجت من تلك الحاضنات وقد تم استخدام المنهج تحليلي الوصفي واعتمدت على مصادر المعلومات الثانوية المتمثلة بأدبيات الدراسة، والمصادر الأولية باستخدام أداتين لجمع البيانات هما المقابلة والاستبيان ومجموعة من الاساليب الاحصائية والرياضية لإظهار خصائص الافراد المبحوثين واختبار الفرضيات . وقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج من أهمها:

- وجود اثر ذي دلالة احصائية لعوامل الاسناد الخدمية بأبعاد (الادارية والفنية) في نجاح المشاريع الريادية.
- وجود اثر ذي دلالة احصائية لعوامل الرؤيا بأبعاده (الرؤية الإستراتيجية، والقيادة الإستراتيجية، وإستراتيجية الاحتضان (قبول وتقييم)) في نجاح المشاريع الريادية من حيث القدرة على النمو، والقدرة على توليد الدخل والقدرة على توفير فرص عمل.

17- دراسة ريماء محمد علي مسعود (2005) ² بعنوان: اثر حاضنات الاعمال المتواجدة في ملتقى

صاحبات الاعمال على المشاريع الانتاجية للمرأة

تناولت هذه الدراسة جانبا من جوانب التمكين الاقتصادي للمرأة عن طريق دراسة دور حاضنات الاعمال في ملتقى وذلك من وجهة نظر المستفيدات وهدفت الى القاء الضوء بداية على اهمية توفر الدعم والخدمات غير المادية لاستمرارية المشاريع وذلك من خلال التعرف على واقع المشاريع التي يدعمها الملتقى وعلى التسهيلات والخدمات التي يوفرها للمستفيدات بالإضافة الى التعرف على اثر الحاضنات على استمرارية المشاريع والتعرف أيضا على وجهة نظر

¹ دراسة انور احمد نهار العزام بعنوان: تأثير استخدام حاضنات الاعمال في انجاح المشاريع الريادية في الاردن رسالة دكتوراء الفلسفة في الادارة ،جامعة عمان العربية للدراسات العليا سنة 2009.

² دراسة ريماء محمد علي مسعود، بعنوان: اثر حاضنات الاعمال المتواجدة في ملتقى صاحبات الاعمال على المشاريع الانتاجية للمرأة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية الدراسات العليا جامعة الاردن سنة 2005.

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

المستفيدات في أهمية توفر الدعم غير المادي لاستمرارية مشاريعهن. تم استخدام أسلوب الحالة على 50% من المستفيدات من خدمة حاضنات الأعمال في الملتقى، وتم استطلاع آراءهن من خلال استبيان لجمع المعلومات لتحقيق أهداف الدراسة. كما اعتمد التحليل الكمي والنوعي للبيانات بما يتناسب وطبيعة أسلوب دراسة الحالة.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة إيجابية بين توفر التدريب الإداري المناسب والاعتماد على المشورة المقدمة من المختصين واستمرارية المشاريع.
- وجود علاقة بين عدم استمرارية المشاريع وضعف التسويق ونقص المهارات الإدارية.
- هنالك عدد كبير من المنتفعات في الحاضنات لم يتلقين التدريب، أما النساء اللواتي تلقين تدريباً فلا تزال مشاريعهن مستمرة بنسبة تفوق اللواتي لم يحصلن على أي نوع من التدريب.
- أشارت النتائج إلى أهمية الحاضنة سواء من حيث توفير المكان والأمن لهن كنساء أو تخفيض تكاليف التأسيس الباهظة خارج الملتقى.

18- دراسة صلاح محمد المزيدي، الأنسة: وسام فيصل الخضرا(2000)¹ بعنوان: دور الحاضنات

التكنولوجية في تنمية المشاريع الإبداعية

إن فكرة إنشاء حاضنات تكنولوجية لتنمية المشروعات الصغيرة خاصة المعتمدة على التقنيات الحديثة لها أهمية تنموية ودور فعال في التنمية المستدامة سواء في الدول المتقدمة أو النامية . وقد ألقى الضوء هذه الورقة على إمكانية إنشاء حاضنات تكنولوجية في دول الكويت تساهم في دعم وتنويع الاقتصاد الوطني من جهة وتوفير فرص عمل جديدة للكوادر الوطنية من جهة أخرى، إلا أنه هناك ملاحظات عديدة يجب أخذها بعين الاعتبار للإسهال في مناقشة الموضوع من جوانبه المتعددة حتى يتسنى الإعداد له بطريقة مدروسة وعلى أساس صحيحة وعليه نطرح الملاحظات التالية :

- التأكد من توفر عناصر النجاح للمشروع قبل البدء في اقتراح ووضع السياسات والبرامج الخاصة فيه الحاجة إلى وضوح وتحديد العناصر الأساسية وكيفية التعامل معها في ظل الوضع الوضع بدولة الكويت حيث هذه العناصر

¹ دراسة صلاح محمد المزيدي، الأنسة: وسام فيصل الخضرا، بعنوان: دور الحاضنات التكنولوجية في تنمية المشاريع الإبداعية ، المؤتمر العلمي السادس المشروعات الصغيرة وفاق التنمية المستدامة القاهرة سنة 2000 .

ونجاحها في دعم التنمية المستدامة للحاضنات التكنولوجية والمشروعات الصغيرة تعتمد على الاوضاع الخاصة بكل دولة ومجتمع.

- دراسة الية التنسيق بين المؤسسات المعنية في انشاء ونجاح المشروع خاصة غيما يتعلق يترابط التزاماتها ودعمها للمشروع والتي منها القطاعات والمؤسسة الاقتصادية / البحثية / التعليمية / التدريبية / المالية / الادارية / الفنية...، وذلك حتى يتم تحقيق الاهداف المرجوة للمشروع.

- ايجاد دالية مصرفية لتمويل المشروعات الخاصة بالحاضنات التكنولوجية وتوفير رؤوس الاموال للاستثمار فيها.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية:

1. Meckel, PingPing (2014)¹ The role of business incubators in developing entrepreneurship

تشير النتائج إلى أن المعرفة وحدها قد لا تشرح بشكل كامل عملية ريادة الأعمال. إن ديناميكيات التعلم هي التي توفر فهماً أكبر لكيفية تحويل المعلومات والخبرة والمهارات والهوية إلى معرفة جديدة، والتي بدورها تؤدي إلى تحديد الفرص وتطويرها. يشير هذا إلى أنه على الرغم من أهمية وجود مخزون كبير من المعرفة قبل الدخول إلى حاضنة الأعمال؛ يعتبر التعلم أمراً حاسماً لعملية تطوير الفرصة، حيث يتم إنشاء معرفة جديدة من خلال الجمع بين المعرفة السابقة والمعلومات والخبرات الجديدة. من الأمور الحاسمة لهذه العملية وجود مجتمع تعليمي داعم حيث يتلقى المختصون المعلومات ذات الصلة في جو من الثقة. الدراسة لها عدد من الآثار المترتبة على مديري الحاضنة. أولاً، ينبغي تركيز الاهتمام والموارد النادرة على توفير المعلومات ذات الصلة وتشجيع جو من التعلم والدعم المتبادل. ثانياً، يجب على المديرين تبني نهج أقل "إدارياً" وأن يكونوا مستعدين للعمل كموجهين لدعم وتشجيع الحاضنات. ثالثاً، يجب مراجعة ممارسات التوظيف لتشمل تقديراً أكثر شمولية لمساهمة المختصين المحتملين في مجتمع التعلم بالإضافة إلى تقييم خطط أعمالهم. بالنسبة لوضعي السياسات، تشير الدراسة إلى أن حاضنة الأعمال الناجحة لا تتطلب بالضرورة استثماراً مالياً كبيراً في أحدث المباني والتكنولوجيا. يمكن للتدريب الإداري المناسب جنباً إلى جنب مع الحاضنات المخترعة بعناية إنشاء مجتمع تعليمي فعال حيث يتم تطوير الفرص وتحويلها إلى مؤسسات وأفراد إلى رواد أعمال.

¹Meckel, PingPing , The role of business incubators in developing entrepreneurship, Manchester Metropolitan University for the Degree of Doctor of Philosophy 2014

2. Jarunee Wonglimpiyarat (2014)¹ Incubator policy to support entrepreneurial development, technology transfer and commercialization

أظهرت النتائج أن برنامج الحضانة هو أحد آليات السياسات الرئيسية لدعم الابتكار واقتُرحت أن تعمل UBI كوسيط بين مجالات الجامعة والصناعة لتوفير روابط تفاعلية وتعزيز الاستخدام الفعال للبحوث الجامعية. توفر الدراسة التجريبية آثارًا ثابتة على التحرك نحو جامعة ريادة الأعمال وديناميكيات نظام Triple Helix في تحفيز تطوير الابتكار ونشره.

3. Abdulatif M. Alsheikh (2009)² Business Incubation and Economic Development. A Study in Saudi Arabia

أظهرت الأطروحة أن الحضانة لها تأثير إيجابي على بقاء المؤسسة ونموها. من الناحية الكمية، تتمتع الشركات المحتضنة بمعدل بقاء أعلى بكثير من الشركات غير المحتضنة. كما ثبت أن حاضنات الأعمال تقدم خدمات نوعية عالية القيمة لرائد الأعمال. لكن هل يمكن أن تكون هناك، بالنظر إلى الطموحات الواسعة النطاق للحكومة السعودية، وسيلة أكثر فاعلية لتعزيز نمو المؤسسة واستمرارها؟ كما يقول بارو "يبدو أن هناك القليل من الشك في أن بعض الحاضنات تمنح رواد الأعمال صفقة رائعة.... ولكن ليس من الواضح أيضًا أن الحاضنات تقدم قيمة رائعة للهيئات الراعية". في الواقع، عندما أجرى ستوري (1994) دراسة شاملة حول أبحاث الأعمال الصغيرة وفحص كل مبادرة مصممة لمساعدة الشركات الصغيرة في المملكة المتحدة، توصل إلى استنتاج مفاده أنه "لم تمثل أي مبادرة حكومية أو حكومة محلية أي قيمة حقيقية للضريبة على الإطلاق. -payers المعنيون" ومع ذلك، كما يحذر بارو، يجب النظر إلى نتائج ستوري في سياق الصعوبات التي تؤثر على أي بحث مقارنة في دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة واحتضان الأعمال (تمت مناقشته في الفصل 2): مع متغيرات لا حصر لها للتحكم فيها وصعوبة العثور على مجموعة تحكم [مثل هذا البحث] أمر شاق.

. وبالتالي، محاولة إقامة مقارنة مباشرة بين الأعمال المحتضنة وإما الأعمال غير المحتضنة أو أنواع مختلفة من الحاضنات أو الخطط البديلة لدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة صعبة للغاية. علاوة على ذلك، على المستوى النوعي، ليس هناك شك في أن "العديد من الشركات والمناطق الجغرافية قد استفادت بشكل كبير من جذب وتحفيز ورعاية مجتمع ريادة الأعمال. قد تكون بعض جوانب الاسترداد غامضة للغاية بحيث لا يمكن تخصيص قيمة نقدية لها. لكن هذا لا يعني أنه لا توجد قيمة.

¹ Jarunee Wonglimpiyarat, Incubator policy to support entrepreneurial development, technology transfer and commercialization, World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, Vol. 10 Iss 4 pp. 334 – 351/ 2014

² Abdulatif M. Alsheikh, Business Incubation and Economic Development. A Study in Saudi Arabia Universit}, of Surrey School of Management 2009

4. Edgar R. Nandkishore(2009)¹ The role of Business Incubators in Selected California Community Colleges

تم الحصول على البيانات من المقابلات الفردية التي أجراها الباحث. أظهرت النتائج الرئيسية من تحليل البيانات أن الحاضنتين لديهما اختلافات أكثر من أوجه التشابه. نتجت هذه الاختلافات عن القرارات المختلفة ، واختلاف قواعد الموارد واستخدامها ، والاستراتيجيات المختلفة المستخدمة لتنفيذ وتشغيل الحاضنتين في كليات المجتمع المختارة. أظهر تقييم البيانات حاجة مديري الحاضنات والمسؤولين إلى قضاء المزيد من الوقت في شرح أهمية متطلبات الموارد للشركات العميلة المحتملين، وتوفير المزيد من الفرص للشركات العميلة للوصول إلى الموارد النقدية التي تشتد الحاجة إليها. أيضًا، تقدر الشركات العميلة الحاضنة مشاركة نجاحاتها وتحدياتها مع الشركات الأخرى في الحاضنة، وفرص التواصل والتعاون والشراكات التجارية. بالإضافة إلى ذلك، فإن التنسيب الفعال لحاضنة الأعمال في الهيكل التنظيمي لكلية المجتمع والبرنامج التعليمي سيكون مفيدًا للطرفين لشركات الأعمال الحاضنة وطلاب الجامعات. من المجالات المهمة للبحث في المستقبل مقارنة الحاضنات في كليات المجتمع بالحاضنات في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي لمشاركة مجالات التحسين. سيكون مجال البحث الآخر هو تحديد مصادر الإيرادات والموارد الأخرى من جميع أصحاب المصلحة في الحاضنة، بما في ذلك المجتمع. من المجالات المهمة للبحث تصميم برامج تدريب طلابية فعالة من شأنها أن تعود بالفائدة على الشركات التجارية الحاضنة وطلاب الجامعات. من المجالات المهمة للبحث تحديد ما إذا كان الطلاب المتدربون الذين عملوا مع الشركات العميلة الحاضنة أصبحوا فيما بعد رواد أعمال وانضموا إلى حاضنات مماثلة.

5. Khalid Abed Dahleez(2009)² The Role of Business Incubators in eveloping Entrepreneurship and Creating New Business Start-ups in Gaza Strip

تنتشر صناعة حاضنات الأعمال في جميع أنحاء العالم وتدعمها الجهات المانحة الدولية ووكالات التنمية في جميع أنحاء العالم. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النزعة الريادية للطلاب وتصورهم حول بعض الخدمات المقدمة من قبل حاضنات الأعمال، بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ميل الطلاب لريادة الأعمال وتصورهم عن الخدمات الأخرى. يرى المستطلعون أن "التمويل المباشر" هو أهم مورد توفره حاضنات الأعمال. وتأتي هذه النتيجة

¹ Edgar R. Nandkishore(2009)¹ , The role of Business Incubators in Selected California Community Colleges, A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Education in Organizational Leadership, UNIVERSITY OF LA VERNE California

² Khalid Abed Dahleez(2009)² , The Role of Business Incubators in eveloping Entrepreneurship and Creating New Business Start-ups in Gaza Strip , A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements for the Degree of Master in Business Administration, The Islamic University - Gaza

كرد مباشر على المشاكل الاقتصادية وارتفاع معدلات البطالة في قطاع غزة. إنه أيضًا منطقي جدًا نظرًا لأن رواد الأعمال لديهم الأفكار والحوافز والمهارات القابلة للتطبيق لبدء عمل تجاري ولكن ليس لديهم الموارد المالية المطلوبة. حصل التدريب على الإبداع والتفكير النقدي على أعلى الدرجات في المرتبة. يشعر المحييون أنهم بحاجة إلى تعلم كيفية التفكير المنطقي والابتكاري من أجل اتخاذ قرارات محسوبة وغنية بالمعلومات فيما يتعلق بتأسيس العمل. تحتل دراسات الرؤية وخطط الأعمال المرتبة الثانية في الترتيب. لا يوجد فرق بين الطلاب الذين يميلون إلى ريادة الأعمال وغير الرياديين فيما يتعلق بتصورهم لخدمات الحضانة. تكشف آراء الخبير عن نتائج مختلفة وغير متجانسة تعكس عدم وجود استراتيجية تنمية على المستويين الوطني والأكاديمي. كما يعكس نقص المعلومات فيما يتعلق بتطوير الأعمال ومهارات الخريجين وسياسات واستراتيجيات التنمية. وبالتالي، فهو يعكس عدم وجود إطار موحد لتطوير الأعمال الصغيرة وريادة الأعمال.

6. Maurice Smith (2000)¹ The business Development Incubator as an Economic Development Tool for the Tennessee Valley Region

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن حاضنات تطوير الأعمال قد نجحت في تطوير واستدامة الأعمال الجديدة التي خلقت 4192 فرصة عمل جديدة في منطقة TVA. تفوقت برامج الحاضنة الموجودة في ولاية تينيسي على نظيراتها الموجودة في ألاباما وميسيسيبي. من بين الخصائص المادية والتنظيمية التي تم أخذها في الاعتبار، كانت أعمار البرامج وعدد خدمات المساعدة التجارية المقدمة وعدد الموظفين الذين يتقاضون أجرًا لمساعدة العملاء من بين أقوى الخصائص المادية والتنظيمية.

المطلب الثالث: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

محمل الدراسات السابقة التي تم عرضها في المطلبين السابقين تناولت شق من الموضوع المعالج من خلال هذه الأطروحة، فمنها ما توقف على حاضنات الأعمال وأثره على المشاريع الإبداعية ومنها من ركز على مؤشرات أداء رواد الأعمال في كفاءة المؤسسات الناشئة. ومن أجل إبراز مساهمة الدراسات الحالية ضمن الدراسات السابقة سيتم ذكر بعض الدراسات التي تناولت حاضنات الأعمال وعلاقتها بريادة المنظمات وبصفة عامة، ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة ما يلي:

- من حيث الأهداف الدراسة : تنوعت الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة التي هدفت إلى إبراز دور حاضنات الأعمال في دعم وتطوير المؤسسات برسم ملامح الكفاءات الواجب توفرها في الحاضنات الأعمال حيث أن هذه الأخيرة لها دور هام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مختلف الدول الاقتصادية. في حين سعت

¹ Maurice Smith, The business Development Incubator as an Economic Development Tool for the Tennessee Valley Region

الفصل الأول: المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال وريادة المنظمات

الدراسة الحالية الى ابراز دور الحاضنات في تعزيز ريادة المنظمات خاصة ان مثل هذه الدراسات تقل بشكل كبير في جامعة الوادي محل الدراسة .

- من حيث متغيرات الدراسة : تعددت المتغيرات تم قياسها في الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية وتم اختبار العلاقة بين المتغيرات التابعة والمستقلة ، إما الدراسة الحالية سوف تعالج الدور الذي تقوم به حاضنات الأعمال في دعم المشاريع الريادية عن طريق اختبار العلاقة بين المتغير المستقل والتابع من خلال اعتمادنا في الدراسة على قياس المتغيرات النوعية .

- من حيث مجتمع الدراسة وعينتها : من خلال قراءة ومناقشة الدراسات السابقة تبين هنالك نقاط بين الدراسات ودراستنا الحالية، فالعديد منها لجأ إلى الاستبائية التي تم توجيهها إلى المسؤولين والموظفين في المؤسسة بهدف القياس و اختبار علاقة بين ريادة المنظمات و الحاضنة محل الدراسة، وذلك لكون هذه الأداة تعتبر الأنسب من بين الأدوات المعتمدة لقياس المتغيرات النوعية، وهذا تماما ما قمنا به في دراستنا الحالية، حيث اعتمدنا على توزيع استبائية لعينة عشوائية من موظفي وطلبة ودكاترة من جامعة الوادي .

- من حيث نتائج الدراسة : تجدر الإشارة إلى أن النتائج التي توصل إليها الباحثون كانت مختلفة تبعا لعدة عوامل منها: الدولة التي أجريت فيها الدراسة ، الأحجام المختلفة للمؤسسات محل الدراسة، حجم العينة المدروسة، الفترة الزمنية التي أجريت خلالها الدراسة وبعض الخصوصيات المتعلقة بكل دراسة ، وقد تناولت الدراسات السابقة أبعاد مختلفة للمتغير المستقل.

خلاصة الفصل :

حاولنا من خلال هذا الفصل الإلمام بمفهوم كل من حاضنات الأعمال و ريادة المنظمات و العلاقة بينهما إذ تعزز الحاضنات دور الريادة من خلال عملية توليد وتنمية المشروعات مختلفة في ظل توافر العديد من العوامل والظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تساعد على تنمية روح الإبداع في إحداث تنمية حقيقية للمجتمع، تساهم الحاضنات بدورها في تبني رواد الأعمال في المجتمعات بمختلف أبعادها: التدريب والاستشارات العلمية ، الدعم التقني وتقييم الأداء، الدعم المالي والتمويلي والتسويقية ، مجال الخدمات الإدارية والمكتبية .

وهذا ما نسعى للتأكد منه في دراستنا في الفصل الثاني لحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

الفصل الثاني

دراسة ميدانية لحاضنة جامعة

الوادي

بعد تطرقنا في الجانب النظري إلى الإطار المفاهيمي الخاصة بحاضنات الأعمال وتعزيز ريادة المنظمات وكذا بناء النموذج النظري للدراسة، فقد ارتأينا أن تكون الدراسة ميدانية في حاضنة أعمال جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، التي قطعت شوطا كبيرا في هذا المجال حيث تعد من بين الجامعات التي حققت قفزات نوعية في عدد المشاريع الناشئة وكذا براءات الاختراع والمشاريع الريادية.

ومن أجل التأكد من صحة الفرضيات من عدمها توجب علينا اللجوء إلى الدراسات الميدانية التي أوصى بها الباحثون، وباعتماد منهج دراسة الحالة باستخدام أداة الاستبيان المناسبة للدراسة الكمية والوصول إلى قياس دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات كميًا باعتماد الأساليب والأدوات الإحصائية المناسبة. وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى المباحث التالية:

- **المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية**
- **المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة.**
- **المطلب الثاني: التعرف على موقع ونشأة حاضنة جامعة الوادي.**
- **المطلب الثالث: تصميم استبيان الدراسة.**
- **المبحث الثاني: أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة**
- **المطلب الأول: الأساليب الوصفية.**
- **المطلب الثاني: ثبات والاتساق الداخلي لأداة الدراسة.**
- **المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات**
- **المطلب الأول: عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة.**
- **المطلب الثاني: عرض وتحليل محاور الدراسة.**
- **المطلب الثالث: نتائج اختبار فرضيات الدراسة.**

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

بعد أن تم التطرق للتأصيل النظري لمفهوم حاضنات الاعمال وريادة المنظمات وممارستها في الفصول السابقة، سنحاول من خلال هذا المبحث ربط المعارف النظرية بالواقع.

حيث سنقوم بدراسة واقع حاضنات الاعمال في جامعة الوادي وذلك من خلال اختيار عينة من بعض الافراد ومن أجل التحقق من مصداقية الترابط والتأثير بين متغيرات الدراسة وكذلك من أجل تحقيق الاستمرارية في بلوغ مقاصد الدراسة المحددة سلفا

سنطرق في هذا المبحث بشكل توضيحي إلى التعريف بالحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة والطريقة والأداة المستعملة في الدراسة، كما يحتوي على الأساليب الإحصائية من أجل تحليل البيانات .

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة:

انطلاقا من طبيعة الدراسة سوف نتبنى منهجا علميا متنوعا نظرا لتنوع الدراسة في حد ذاتها، فاعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي وذلك بهدف التعبير عن الظاهرة كفيها وكميا، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة وحجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى، كما يتم التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح، ول يتم اختبار فرضيات الدراسة وتوضيح مقدار التأثير والارتباط بين متغيرات الدراسة الذي يساعد في إعطاء كافة المؤشرات الإحصائية ذات الدلالة العلمية في الإجابة على كافة أسئلة الدراسة، بالإضافة إلى ذلك تم استخدام المنهج التجريبي لتناسبه مع منهجية IMRAD⁽¹⁾.

أما ما يتعلق بأداة الدراسة فتم الاعتماد على أداة الاستبيان، نظرا لتناسبها مع الدراسة وخاصة أنها تهدف إلى إيجاد العلاقة حاضنات الاعمال وريادة المنظمات سيتم في هذا المطلب التعرف على منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة وفي الأخير خصائص عينة الدراسة، من خلال الاعتماد على البيانات اللازمة بعد جمعها وتحليلها عن طريق إدخالها إلى برنامج الإحصائي (SPSS النسخة 25) من خلال هذا سيتم التوصل إلى النتائج المرجوة.

(*) - يعد هذا الأسلوب من أشهر الأساليب التي تسهل على الباحثين استعراض وتصنيف مختلف أقسام المذكرة بصفة سريعة، هذا الأسلوب يستخدم في العلوم الطبية والعلوم الدقيقة والعلوم التكنولوجية، والبيولوجيا والعلوم الاجتماعية والإنسانية، والعلوم الاقتصادية وغيرها من التخصصات التي تستند على دراسة الحالة (المنهج التجريبي)، هذا الأسلوب يعتمد في بنائه على أربعة أقسام رئيسية هي: المقدمة [I:Introduction] الطريقة والأدوات [M:Methods]، النتائج [R:Rustls]، [A:And] المناقشة [D:Discussion].

المطلب الثاني: التعرف عن موقع ونشأة حاضنة جامعة الوادي

سنحاول من خلال هذا الجزء التعريف بحاضنة جامعة الوادي بالإضافة لأهم المهام التي يتم إنجازها.

1- تقديم لحاضنة جامعة الوادي:

طبقا للمادة 2 من القرار الوزاري المشترك مؤرخ في 08 أكتوبر 2020 تنشأ مصلحة مشتركة للبحث في شكل حاضنة لدى جامعة الوادي¹، إذ أن الحاضنة حديثة النشأة وهي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المادي، وتخضع في تنظيمها وسيرها لأحكام القرار المذكور أعلاه، تهتم برواد الأعمال من ذوي الكفاءات الجامعية -الطلبة والباحثين- القادرين على تسخير التقنيات التكنولوجية الحديثة لتقديم مشاريع، ومؤسسات ناشئة STARTUPS ذات أفكار إبداعية سواء كانت مشاريع: خدمات، منتجات، نماذج عمل أو اختراعات ضمن قطاعات التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي، الصناعة، التجارة، الصيدلة والطب، الصحة، الاتصالات، تكنولوجيا المعلومات، الطاقة والطاقات المتجددة، الرسكلة والبيئة أو أي تقنية تهدف إلى استثمار المصادر المتوفرة لدعم واستمرارية المؤسسات الناشئة STARTUPS بنجاحها، وتطوير عملها لترقى إلى مكانة المؤسسات الناجحة التي تمثل نقطة انطلاق وإقلاع اقتصادي وفق مضامين التنمية المستدامة. شعارنا: "لديكم الفكرة ولدينا الدعم و المرافقة"² ولقد احتلت جامعة الوادي المرتبة الثانية وطنيا من حيث إيداع ملفات براءة الاختراع بمعدل: 20 ملف للسنة الجامعية 2021/2020 (أنظر الملحق رقم: 04 صفحة: 117) المودعة على مستوى المعهد الوطني للملكية الصناعية Inapi في التخصصات: البيوتكنولوجيا والصحة، التكنولوجيا، الطاقات المتجددة، تكنولوجيا الإعلام و الاتصال.³

¹ الجريدة الرسمية الجزائرية المؤرخ في: 08 أكتوبر 2020 عدد: 66 ص: 22.

² موقع حاضنة جامعة الوادي: <https://www.univ-eloued.dz/incubator/index.php/home-4/home-12> يوم: 2022/05/18 الساعة: 10.52 pm

³ تقرير المعهد الوطني للملكية الصناعية بتاريخ: 13 أوت 2021.

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

2- المهام الرئيسية للحاضنة: والتي تتمثل في:¹

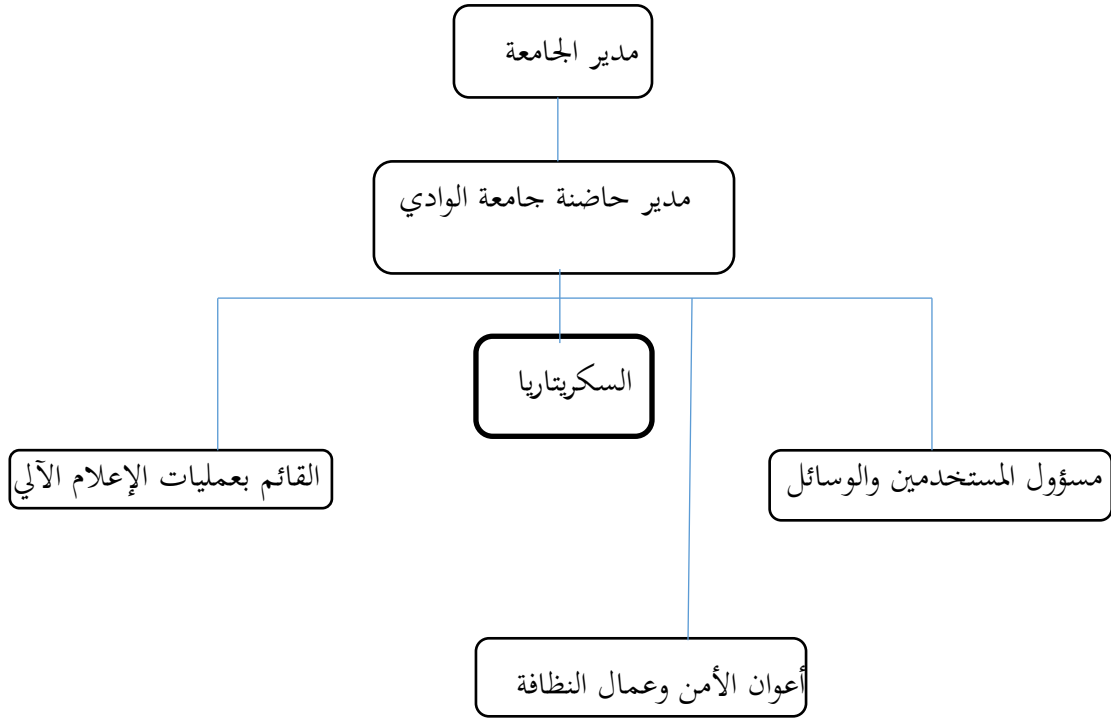
- تقديم خدمات التدريب Coaching والاستشارات لأصحاب الأفكار وبلورة أفكارهم لتكون جاهزة للتطبيق فضلا عن العمل على تسويق الفكرة الريادية.
- دعم الإبداع و الابتكار من خلال تقديم المرافقة، الخدمات، الخبرات، التجهيزات، دراسات الجدوى الاقتصادية، الاستشارات الفنية، الإدارية للوصول إلى مشاريع ذات جدوى اقتصادية، تكنولوجية إبداعية غير تقليدية، وتوقيع اتفاقيات شراكة مع الجهات الداعمة للتواصل مع رواد الأعمال وحصولهم على الدعم المناسب لشركاتهم الناشئة.
- ترشيح المشاريع المحتضنة للمشاركة في المسابقات المحلية، الجهوية، الوطنية، والعالمية.
- الدعم المادي لحاملي الأفكار والمشاريع الابتكارية.
- السعي للوساطة بين حاملي الأفكار والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين لبلورة الأفكار الى مشاريع وحلول ميدانية.
- تذليل العراقيل لحاملي الأفكار التي قد يتعرضون لها خلال مراحل تجسيد فكرة المؤسسة الناشئة.

3- هياكل حاضنة أعمال جامعة الوادي

يتكون الهيكل التنظيمي للحاضنة من مدير الحاضنة و يعتبر الرئيس لها وهو المسؤول عن إدارة الحاضنة اليومية ويساعده في مهامه طاقم إداري فني يضم السكرتاريا ومسؤول المستخدمين والوسائل ومحاسب والقائم بعمليات الاعلام الآلي.

¹ موقع الحاضنة جامعة الوادي، مرجع سبق ذكره.

الشكل رقم (1) الهيكل التنظيمي.



المصدر: من إعداد الطلبة وفق المعطيات المتوفرة.

4- عرض لأنشطة حاضنة أعمال جامعة الوادي:

تمثلت أنشطة الحاضنة فيما يلي:

- 1- المشاركة في الندوة بعنوان: آليات احتضان مواضيع البحث العلمي وتسجيلها كبراءة اختراع دور الحاضنة التكنولوجية بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي بتاريخ: 23 جوان 2021.
- 2- المشاركة في دورة تدريبية حول مهارات تسجيل براءة الاختراع بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي بتاريخ: 23 جوان 2021.
- 3- تنظيم الملتقى الوطني الافتراضي حول: استقطاب حاضنات الأعمال لطلبة الجامعات والخريجين تشخيصات واقعية وتصورات مستقبلية يوم: 19 ماي 2022.

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

5- المشاريع المحتضنة لدى حاضنة جامعة الوادي:

الجدول رقم (01): المشاريع المحتضنة لدى حاضنة جامعة الوادي

N°	Titre Propriétés Intellectuelles	Inventeur(s)
1	Procédé pour attacher des symboles sémantiques à des textes électroniques afin d'améliorer la précision de la traduction automatique	MEFTAH Mohammed Charaf Eddine
2	Utilisations des restes de forage de puits de pétrole - sable - dans le béton et comme substitut de Bonne sols	MANI Mohammed
3	Climatiseur basé sur l'énergie géothermique et son utilisation en aviculture	ATIA Abdelmalek- LEBBIHIAT Nacer CHTIOUI Youcef- HADJADJ Abdessamia
4	Production de Silice et de Silicium à Partir des Sables du Désert Algérien	BEN SEGHIR Bachir- REBIAI Abdelkrim- HEMMAMI Hadia ZEGHOUD Soumeia
5	Dispositif de protection du moteur des pompes d'eau immergée	BEN AMARA Ahmed
6	Fabrication d'un film de bioplastique à base d'amidon et polysaccharides sulfatés d'algues vertes	MESGHOUNI Rania
7	Gouttes à boire contre l'inflammation, ulcères d'estomac, douleurs du côlon et de gaz.	KAOUACHI Aicha
8	Maintenance des unités électroniques et mécatroniques des véhicules et résolution de leurs dysfonctionnements techniques en ligne	BOUBEKEUR Abderrahmane OTMANI Abdelhalim
9	Procédé de prédiction de la teneur totale de polyphénols dans les plantes à l'aide d'un modèle mathématique	GUEMARI Fathi- LAOUINI Salah Eddine- REBIAI Abdelkrim BOUAFIA Abderrhmane
10	Aérosol se compose de produits naturels de petite taille synthétisés à partir d'un extrait de pourpier comme un antioxydant et contre l'inflammation de la gorge	DEROUICHE Samir- ATOUSSE Ouidad CHETEHOUNA Sara
11	Hydrogel constitue de zinc et cuivre de taille nanométrique fabriqué à base du pourpier possède la capacité de d'activer les cellules de la mémoire, le système nerveux et de protéger contre la neurodégénérescence	DEROUICHE Samir- CHETEHOUNA Sara- ATOUSSE Ouidad

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

12	Pansements anti-inflammatoires préparés à partir d'argile et des produits naturels	DEROUICHE Samir- CHETEHOUNA Sara- ATOUSSE Ouidad
13	Masque de protection avec un filtre antimicrobien	DEROUICHE Samir DJOUADI Anfal
14	Complexe naturel formé par des plantes locales pour restaurer la fonction de la thyroïde	DJOUADI Anfal DEROUICHE Samir
15	Formulation des nanoparticules a base des produits animaux pour porter, garder et véhiculer les principes actifs dans le corps	DJOUADI Anfal DEROUICHE Samir
16	Crème a base des plante et substances naturelles anti-inflammatoire et pour les brulures superficielles	DJOUADI Anfal DEROUICHE Samir
17	Comprimés gélatineux pour protéger le cœur des effets secondaires de la chimiothérapie chez les patients cancéreux	DEROUICHE Samir- BOULAARES Islam- GUEMARI Imane Yousra
18	Compressees médicales antiseptiques de plaies diabétiques	DEROUICHE Samir BENMOUSSA Ouissam
19	Comprimés à base de produits naturels qui stimulent la production d'insuline et réduisent les effets du diabète	DEROUICHE Samir BENMOUSSA Ouissam
20	Procédé pour la mesure de la capacité antioxydante totale des aliments	LANEZ Touhami REBIAI Abdelkrim
21	Unité solaire multifonctions (séchoir solaire, distillateur solaire, chauffe d'eaux solaire, cuiseur solaire)	ZINE Ali LAOUINI Abdeljalil
22	Exploitation des eaux usées par évaporation dans les centres de dessalement pour la production de l'eau distillée grâce à un climatiseur dépendant de la géothermie.	ATIA Abdelmalek- Mansouri Khaled LEBBIHIAT Nacer
23	Système de sauvetage des victimes à l'intérieur de tubes et canaux étroits	GHENDIR Said- LASSOUED Kamel GHENAIM Mohammed Lamine GUEDIRI Abdelmouhaimen
24	Refroidissement des distillateurs solaire par l'énergie géothermie (système autonome)	ZINE Ali- LAOUINI Abdeljalil

المصدر: من إعداد الطلبة.

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

المطلب الثالث: تصميم استبيان الدراسة:

ويعد استبيان الدراسة من اهم مصادر للحصول على البيانات المتعلقة بالجانب التطبيقي، وكلما توفرت الدقة في تصميم الاستبيان انعكس ذلك على جودة البيانات، وقد تم تصميم وتطوير الاستبيان من أجل تيسير إجراءات الدراسة الميدانية والحصول على البيانات وجمعها وتحليلها لاستكمال الجانب الميداني للدراسة تم إعداد استبيان بشكل يساعد على جمع البيانات ودقة في تصميمه ما تم تناوله في الجانب النظري وأيضا الدراسات السابقة ومدى الوضوح الأسئلة والعبارات الاستبيان لتمكن أفراد العينة المستجوبين من الإجابة عنه بكل موضوعية وأنه خالصنا إلى بناء الاستبيان متكون من 40 عبارة وتضمن الاستبيان جزئين على النحو التالي:

الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية المتعلقة بالخصائص العامة عن أفراد عينة الدراسة حيث: الجنس، السن، المستوى التعليمي، التخصص

الجزء الثاني: يشتمل على متغيرات الدراسة، وبدورها تم تقسيمها إلى محورين كما يلي:

المحور الأول: يتعلق بالمتغير المستقل للدراسة المتمثل في **دور حاضنات الأعمال** والذي احتوى على (30) عبارة تم تقسيمه أربعة أبعاد كما يلي:

■ **البعد الأول:** مجال التدريب والاستشارة العلمية.

■ **البعد الثاني:** مجال الدعم التقني وتقييم الأداء.

■ **البعد الثالث:** مجال الدعم المالي والتمويلي والتسويقي.

■ **البعد الرابع:** مجال الخدمات الإدارية والمكتبية.

المحور الثاني: يتعلق بالمتغير التابع للدراسة المتمثل في **ريادة المنظمات** والذي احتوى على (10) عبارة.

أولا: طريقة توزيع الاستبيان:

قصد جمع البيانات الإحصائية تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة بطريقتين الطريقة الأولى توزيعه مباشرة وبشكل ورقي على عينة من أصحاب المشاريع المقاولاتية والطلبة الجامعيين وموظفي حاضنات الأعمال بولاية الوادي، وتم استرجاع 51 استمارة ورقية و بطريقة غير مباشرة من تحويل الاستبيان إلى استبيان إلكتروني حيث تم إرسال رابط الاستبيان الإلكتروني عبر الايميل Email ومواقع التواصل الاجتماعي فيسبوك (Facebook). وفي نهاية تحصلنا على مجموع الردود بعدد بلغ 61 زبون محل الدراسة. وعند تنزيل ملف Excel من رابط الإلكتروني للاستبيان وبعد فحص جميع الردود تبين لنا أن الردود المستجوبين كلها صالحة للتحليل والمعالجة الإحصائية. لنصل لحجم العينة الإجمالي الموجه للدراسة التطبيقية بـ 120 فرد من 124 إستبيان.

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

المبحث الثاني: أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة:

يعتمد أسلوب التحليل الإحصائي على نوع المشكلة محل القياس والتحليل ونوع البيانات وفيما يلي توضيح أهم الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

المطلب الأول: الأساليب الوصفية

- التكرار والنسب المئوية: للتعرف بالتفصيل على السمات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: وذلك لمعرفة اتجاهات أفراد الدراسة نحو كل عبارة أو بعد.
- الانحراف المعياري: للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة نحو كل عبارة أو بعد.

ثانيا: الأساليب الاستدلالية

- معامل الثبات ألفا كرونباخ: وذلك لاختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة.
- معامل الارتباط بيرسون: لتأكيد الصدق وإثبات أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه، كما تم استخدام معامل الارتباط لتحديد العلاقة والارتباط بين متغيرات الدراسة.
- معامل الانحدار البسيط: معرفة درجة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع على حدا.

المطلب الثاني: ثبات والاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

سنحاول في هذا الجزء التعرف على مدى الاعتماد على أداة جمع البيانات في الدراسة التحليل من خلال قياس على مدى صدقها وثباتها، وذلك من خلال توضيح كل من ثبات والاتساق الداخلي لأبعاده ومحاوره كما يلي.

أولاً: صدق محتوى الاستبيان

لقد اختبرت أداة الدراسة (الاستبيان) وعبارتها، للتأكد من أنها تقيس ما صممت لقياسه، ويقصد بالصدق شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل أفراد عينة الدراسة، وبعد إتمام إعداد وثيقة الاستبيان تم اختبار صدق هذا الاستبيان بطريقتين: الأولى تتعلق بعرضها على مجموعة من المحكمين والثانية تتعلق بالاعتماد على اختبار الثبات Alfa Cronbach.

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين) بهدف التحقيق من صدق محتوى الاستبيان، والتأكد من انه يخدم اهداف الدراسة ثم عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص وقد بلغ عددهم (05) محكما (أنظر الملحق رقم: 01)، وطلب منهم دراسة الاستبيان وابداء رأيهم فيه من حيث:

- المفردات وكيفية صياغتها، ودقتها وموضوعاتها ومدى مناسبة الأداة للغرض الذي وضع لأجله.

- شمولية الفقرات المناسبة لمجالات الدراسة.

- اي ملاحظات او تعديلات اخرى يرونها مناسبة.

وبعد استرجاع الاستبيان من جميع الخبراء تم تحليل استجاباتهم والأخذ بملاحظاتهم، وعلى ضوء ذلك أجريت التعديلات اللازمة وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية على (40) فقرة موزعة على أهداف الدراسة.

2- الصدق البنائي: قمنا بتطبيق أداة الدراسة بعد التأكد من صدقها الظاهري على عينة عشوائية تمثل فئات مجتمع الدراسة بلغ عدد أفرادها (120)، وذلك لتحديد مدى التجانس الداخلي لأداة الدراسة

- ثانيا: حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ

سنحاول من خلال هذا الجزء أن نبين مدى ثبات الاستبيان ومصادقته للعمل في الموضوع من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ حيث كلما كان معامل ألفا أكبر من 0.6 كلما كان الاستبيان صالحا للدراسة

الجدول رقم (02): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

عبارات الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
40	0.942

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

لقد تبين أن معامل الثبات (Cronbach's alpha) يساوي 0.942 بالنسبة لكل الاستبيان، وهو أكبر من المعامل 0.60 ما يدل على ثبات أداة الدراسة هذا يعني أن هناك صدق وثبات في المحاور وبالتالي يمكن القول أن الاستبيان يتمتع بالثبات.

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

ثالثا: الاتساق الداخلي للاستبيان

مصفوفة الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد المتغير والدرجة الكلية له لكل من المتغير المستقل والمتغير التابع والجداول التالية توضح ذلك.

الجدول رقم (03): يوضح الاتساق الداخلي لأبعاد ومحاور الدراسة

الاتساق مع الدرجة الكلية للاستبيان		أبعاد ومحاور الدراسة
Sig	Pearson Correlation	
0.000	0.839**	البعد الأول: مجال التدريب والاستشارات العلمية
0.000	0.882**	البعد الثاني: مجال الدعم التقني وتقييم الأداء
0.000	0.906**	البعد الثالث: مجال الدعم المالي والتمويلي والتسويقي
0.000	0.850**	البعد الرابع: مجال الخدمات الإدارية والمكتبية
0.000	0.849**	المحور الأول: دور حاضنات الاعمال
0.000	0.835**	المحور الثاني: ريادة المنظمات
**دال: أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال معاملات لارتباطات الثنائية المبينة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن لأبعاد المحور دور حاضنات الأعمال من خلال أبعاد (مجال التدريب والاستشارات العلمية؛ مجال الدعم التقني وتقييم الأداء، مجال الدعم المالي والتمويلي والتسويقي، مجال الخدمات الإدارية والمكتبية) تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من محور الأول دالة إحصائية، إذ أن قيمة Sig (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل بعد هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه أبعاد المحور الأول دور حاضنات الأعمال صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه. كمت يتبين لنا أنه أن هناك ارتباط بين محاور الدراسة المحور الأول دور حاضنات الأعمال والمحور الثاني ريادة المنظمات، حيث قدرت قيمة مستوى المعنوية بين المتغيرين (Sig=0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المفروض وبالتالي هناك اتساق داخلي لمحاور الاستبيان.

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات:

يتم في هذا المبحث الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة من خلال عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة من حيث الجنس؛ السن؛ المستوى التعليمي؛ التخصص، بالإضافة عرض عبارات محاور الدراسة.

المطلب الأول: عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة

سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق لعرض وتحليل الخصائص العامة لعينة الدراسة كما يلي:

أولاً: عرض وتحليل البيانات العامة لعينة الدراسة

في هذا العنصر سيتم تحليل الصفات الشخصية لعينة الموظفين الذين تم استجوابهم بهدف التعرف على بعض الحقائق الأساسية المتعلقة بهذه العينة، وبالتالي إعطاء صورة واضحة عن المستجوبين وطبيعة البيانات التي تتم معالجتها لمعرفة مدى إدراكهم واحترامهم للمسؤولية الاجتماعية، وذلك من خلال تحليل الجزء الأول من قائمة الاستبيان والمتعلقة بالبيانات الشخصية للمستجوبين والمتمثلة في ثلاث متغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي)، والجداول التالية توضح الأعداد والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة:

1. توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجدول رقم(04): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

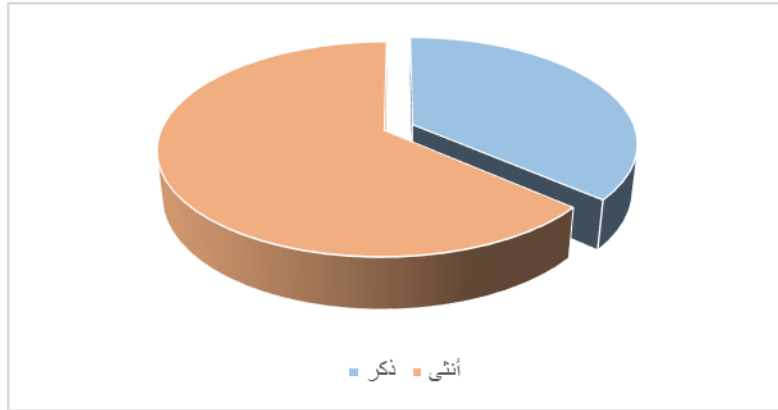
النسبة %	التكرار	الجنس
36,7	44	ذكر
63,3	76	أنثى
100%	120	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عينة الدراسة تتوزع حسب متغير الجنس حيث 63.6% لصالح الذكور في حين 36.7% لصالح الإناث نفس هذه النسب المقاربة على أن مؤسسة محل الدراسة تتعامل مع جميع فئات المجتمع مهما اختلف الجنس. كما هو مبين في الشكل الموالي:

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

الشكل رقم (01): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

2. توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

الجدول رقم(05): توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

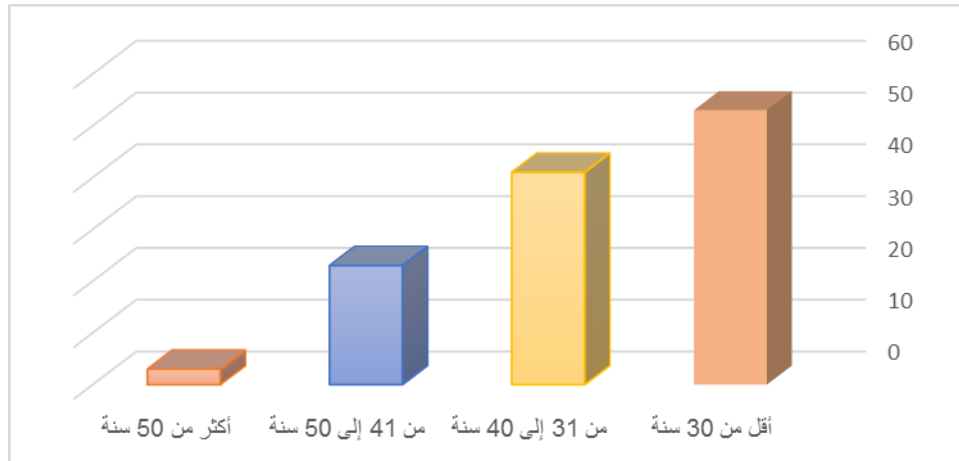
النسبة %	التكرار	السن
44,2	53	أقل من 30 سنة
34,2	41	من 31 إلى 40 سنة
19,2	23	من 41 إلى 50 سنة
2,5	3	أكثر من 50 سنة
%100	120	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن أغلبية الفئات العمرية تتعامل مع المؤسسة محل الدراسة هي الفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة بعدد 28 ونسبة 50.9 %، تليها الفئة العمرية من 40 إلى 50 بعدد 14 ونسبة 25.5 %، في حين الفئة أقل من 30 سنة بعدد 8 أفراد ونسبة 14.5 % ، أما الفئة من 50 سنة فأكثر بعدد 5 ونسبة 9.1 % من المجموع الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل التالي:

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

الشكل رقم (02): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير السن



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

3. توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (06): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
15,8	19	ليسانس
36,7	44	ماستر 1
35	42	ماستر 2
10,8	13	دكتوراه
1,7	2	مؤهلات أخرى
%100	120	المجموع

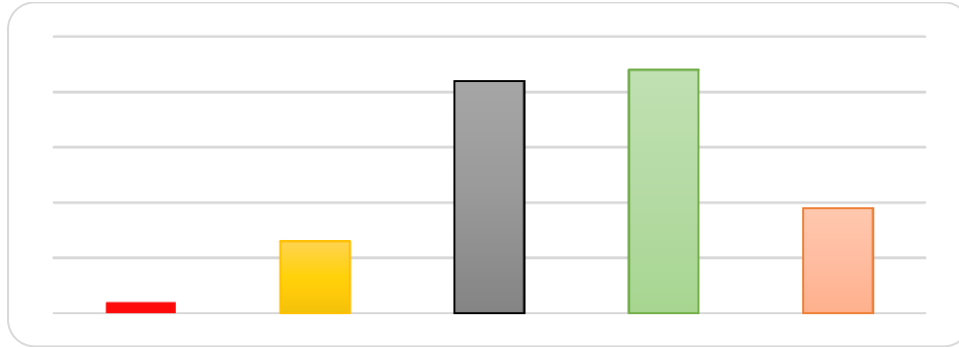
المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة نلاحظ أن أغلبية أفراد عينة الدراسة تتوزع بأغلبية مستوى تعليمي بنسب متقاربة ما بين ماستر 1 وماستر 2 حيث قدرت على التوالي 36.7%؛ 35% نفس هذا النسبة على أن الطلبة مقبلين على التخرج ومتوجهين للحياة العملية إذ لا بد من التفكير مشروع اقتصادي مقاولاتي، في طلبة ليسانس بعدد 19 ونسبة 15.8% وهذا راجع أن معظم الطلبة يدرسوا مقياس المقاولاتية أو مقياس انشاء المشاريع المصغرة وهذا ما فسره التخصص حيث نجد أن أغلبية عينة الدراسة المتفاعلة مع الموضوع هم طلبة الاقتصاد والعلوم التجارية وعلوم التسيير كون تخصص وبالتالي لهم نظرة عامة حول موضوع الدراسة، أما

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

طلبة الدكتوراه بعدد 13 ونسبة 10.8% في حين مؤهلات أخرى بعدد 2 ونسبة 1.7% من المجموع الإجمالي للنسب. كما هو مبين في الشكل التالي.

الشكل رقم (03): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

المطلب الثاني: عرض وتحليل محاور الدراسة:

نقدم من خلال هذا الجزء تقدير الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة وذلك من خلال تقييم دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات -دراسة حاضنة الوادي وذلك بحساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة لحساب المتوسط النسبي التشتتي لإجابات عينة الدراسة والجدول التالي يوضح ذلك. وقبل التطرق لتحليل جميع عبارات المتغير المستقل نوضح مقياس الاستبيان الذي تم استعمال مقياس ليكارت الخماسي الذي من خلاله نبين الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة.

الجدول رقم (07): مقياس ليكارت الخماسي

الاتجاه العام للعينة	المتوسط الحسابي للمستويات الموافقة
غير موافق بشدة	1] - 1.79]
موافق	2.59 - 1.80]
محايد	3.39 - 2.60]
موافق	4.19 - 3.40]
موافق بشدة	5 - 4.20]

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على المرجع: إيهاب عبد السلام محمود، تحليل البرنامج الإحصائي SPSS، الطبعة الأولى، درا الصفا للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 22.

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

أولاً: تحليل عبارات المحور الأول " دور حاضنات الاعمال "

سنحاول من خلال هذا الجزء تحليل عبارة كل مجال من مجالات حاضنات الأعمال من خلال تحديد الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة.

1. البعد الأول: مجال التدريب والاستشارات العلمية

الجدول رقم (08): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مرتبة	الاتجاه العام للعينة
1. تقدم الحاضنة برامج فعالة في ريادة المنظمات (ورش عمل، معارض تجارية، تكوين)	4,01	0,755	2	مرتفع
2. تقدم الحاضنة دورات تدريبية فعالة للمتسبين إليها في المفاهيم الإدارية الحديثة وتوظيفها في مشاريعهم لتصبح رائدة	4,00	0,893	3	مرتفع
3. تعرض الحاضنة الأفكار المبتكرة في عالم الأعمال، وكيفية تطوير هذه الأفكار.	3,99	0,965	4	مرتفع
4. تقوم الحاضنة بعرض نماذج من ابطال ريادة الاعمال، وعرض التجارب العالمية في ريادة المنظمات	3,80	0,913	6	مرتفع
5. تقوم الحاضنة بعرض نماذج بعقد ندوات تبين فيها أهمية ريادة الاعمال، ودورها في دفع عجلة الاقتصاد الوطني	3,93	0,932	5	مرتفع
6. تقدم الحاضنة الاستشارات القانونية لمشاريع المتسبين إليها لضمان ديمومتها في السوق المحلي	3,72	0,916	8	مرتفع
7. تقوم الحاضنة بتدريب المتسبين إليها بشكل فعال على كيفية بناء خطة عمل ودراسة جدوى للمشروع قبل الشروع به	4,07	0,880	1	مرتفع
8. تقوم الحاضنة بعقد الدورات المتقدمة وذات الصلة بمشاريع المتسبين إليها (دورات تسويقية، دورات في إدارة الموارد البشرية، دورات في مهارات الاتصالات مع الآخرين والعالم الخارجي).	3,77	0,991	7	مرتفع
البعد الأول: مجال التدريب والاستشارات العلمية	3.91	0.631		مرتفع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات البعد الأول مجال التدريب والاستشارات العلمية وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3.91) و بدرجة تطبيق مرتفع حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الأول موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3,72 - 4,07) حيث "العبارة رقم 07 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (4,07) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أنه تقوم الحاضنة بتدريب المنتسبين إليها بشكل فعال على كيفية بناء خطة عمل ودراسة جدوى للمشروع قبل الشروع به، أما" العبارة رقم 01" جاءت بالمرتبة الثانية وبتوسط حسابي (4,01) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، أي تقدم الحاضنة برامج فعالة في ريادة المنظمات (ورش عمل، معارض تجارية، تكوين، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة " تقدم الحاضنة دورات تدريبية فعالة للمنتسبين إليها في المفاهيم الإدارية الحديثة وتوظيفها في مشاريعهم لتصبح رائدة " بمتوسط حسابي (4,00) ، تليها العبارة رقم 03 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3,99) ما يدل على أنه تعرض الحاضنة الأفكار المبتكرة في عالم الأعمال، وكيفية تطوير هذه الأفكار، وأخيراً نجد العبارة رقم 06 بالمرتبة الخامسة وبتوسط حسابي (3,72) أي تقدم الحاضنة الاستشارات القانونية لمشاريع المنتسبين إليها لضمان ديمومتها في السوق المحلي.

2. البعد الثاني: مجال الدعم التقني وتقييم الأداء

الجدول رقم (09): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني للمحور الأول

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام للعينة
9. تحتوي الحاضنة على طاقم اداري وطاقم في مؤهل على مستوى عالي لتقدم النصح والإرشاد	3,97	0,930	<u>1</u>	مرتفع
10. تقوم الحاضنة بتقديم المساعدات الفنية (الآلات، المعدات،... الخ	3,51	0,092	<u>7</u>	مرتفع
11. تقوم الحاضنة بمراقبة المشاريع خطوة بخطوة لتسيير وتقييم أداء المشروع بشكل فوري ومستمر للمنتسب إليها لتصويب أوضاعه	3,83	0,015	<u>3</u>	مرتفع
12. تقوم الحاضنة بتقييم أداء الطاقم الإداري والطاقم الفني بموضوعية	3,48	0,952	<u>8</u>	مرتفع
13. تستقطب الحاضنة المؤسسات الحديثة والرائدة داخل الحاضنة	3,75	0,978	<u>4</u>	مرتفع

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

مرتفع	<u>5</u>	0,022	3,67	14. تقوم الحاضنة بتقديم الدعم للمشروع بشكل مستمر طيلة عمل المشروع
مرتفع	<u>2</u>	0,920	3,95	15. تقوم الحاضنة بالكشف عن نقاط القوة لتقويتها، ونقاط الضعف ليتمكن المنتسب من التغلب عليها وخاصة النقاط ذات الصلة بزيادة الاعمال
مرتفع	<u>6</u>	0,937	3,60	16. تقوم الحاضنة بتزويد المنتسبين إليها بمقائق كافية حول التقنيات الفنية المتوفرة داخل الحاضنة
مرتفع	<u>2</u>	0,117	3,39	17. تقوم الحاضنات بمتابعة المشاريع حتى بعد عملية الاحتضان.
مرتفع		0.676	3.69	البعد الثاني: مجال الدعم التقني وتقييم الأداء

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه أن عبارات البعد الثاني مجال الدعم التقني وتقييم الأداء وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3.69) و بدرجة تطبيق مرتفع جدا حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الثاني موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3,39 - 3,97) حيث "العبارة رقم 09 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (3,97) أي أنه تحتوي الحاضنة على طاقم اداري وطاقم فني مؤهل على مستوى عالي لتقديم النصح والإرشاد، أما "العبارة رقم 15" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3,95) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، أن الحاضنة تقوم بالكشف عن نقاط القوة لتقويتها، ونقاط الضعف ليتمكن المنتسب من التغلب عليها وخاصة النقاط ذات الصلة بزيادة الاعمال ، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة " تقوم الحاضنة بمراقبة المشاريع خطوة بخطوة لتسيير وتقييم أداء المشروع بشكل فوري ومستمر للمنتسب إليها لتصويب أوضاعه" بمتوسط حسابي (3,83) ، تليها العبارة رقم 13 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3,75) ما يدل على أنه تستقطب الحاضنة المؤسسات الحديثة والرائدة داخل الحاضنة. وأخيراً نجد العبارة رقم 17 بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3,39) أي تقوم الحاضنات بمتابعة المشاريع حتى بعد عملية الاحتضان.

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

1. البعد الثالث: مجال الدعم المالي والتمويلي والتسويقي

الجدول رقم (10): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث للمحور الأول

الاتجاه العام للعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	7	0,009	3,58
مرتفع	6	0,102	3,66
مرتفع	2	0,008	3,77
مرتفع	4	0,017	3,70
مرتفع	5	0,936	3,67
مرتفع	3	0,051	3,73
مرتفع	2	0,106	3,55
مرتفع	8	0,096	3,58
مرتفع	1	0,902	3,99
مرتفع	0.721	3.69	البعد الثالث: مجال الدعم المالي والتمويلي والتسويقي

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن عبارات البعد الثالث مجال الدعم المالي والتمويلي والتسويقي وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3.69) و بدرجة تطبيق مرتفع حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الثالث موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3,55 – 3,99) حيث "العبارة رقم 26 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (3,99) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أنه تقوم الحاضنات وبالتنسيق مع الجامعة بعقد معارض لعرض الأفكار الرائدة لتسويقها للمجتمع المحلي للحصول على التمويل، أما "العبارة رقم 20" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3,77) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، على أن الحاضنات تلعب بعمل الوسيط الفعال بين رجال الأعمال والمنتسبين إليها، لطرح أفكارهم الريادية، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة " تقوم الحاضنات بتقديم المساعدات الكافية للمنتسبين إليها بوضع الخطط المالية لجميع مراحل المشروع " بمتوسط حسابي (3,73) ، أما العبارة رقم 21 جاءت بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3,70) ما يدل أنه تساهم الحاضنات بتسويق المشاريع الريادية للسوق المحلي وبشكل مستمر، وأخيراً نجد العبارة رقم 24 بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3,55) ما يثبت على أنه تقدم الحاضنات وبالتنسيق مع الجامعة بدفع قيمة الإيجار في الحاضنات عن أصحاب المشاريع الرائدة بحالة عدم قدرة المنتسب إليها على دفعها.

2. البعد الرابع: مجال الخدمات الإدارية والمكتبية:

الجدول رقم (11): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع للمحور الأول

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام للعينة
27. تقوم الحاضنة بتقديم المساحة الكافية لكل منتسب إليها	3,76	0,993	<u>1</u>	مرتفع
28. تقدم الحاضنات الخدمات السكرتارية الفعالة للمنتسبين إليها	3,55	0,906	<u>4</u>	مرتفع
29. تقدم الحاضنات الخدمات المكتبية الفعالة والاتصالات، الفاكس، ... الخ	3,63	0,011	<u>3</u>	مرتفع
30. تقدم الحاضنات خدمات تكنولوجيا المعلومات والانترنت وبشكل مستمر	3,75	0,014	<u>2</u>	مرتفع
البعد الرابع: مجال الخدمات الإدارية والمكتبية	3.67	0.753		مرتفع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عبارات البعد الرابع مجال الخدمات الإدارية والمكتبية وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (3.67) و بدرجة تطبيق مرتفع حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد الرابع موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3,55- 3,76) حيث "العبارة رقم 27 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (3,76) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أنه تقوم الحاضنة بتقديم المساحة الكافية لكل منتسب إليها، أما "العبارة رقم 30" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3,75) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة ، على أنه تقدم الحاضنات خدمات تكنولوجيا المعلومات والانترنت وبشكل مستمر، في حين بالمرتبة الثالثة العبارة " تقدم الحاضنات الخدمات المكتبية الفعالة والاتصالات، الفاكس، ... الخ " بمتوسط حسابي (3,63) ، أما العبارة رقم 28 جاءت بالمرتبة الرابعة و الأخيرة بمتوسط حسابي (3,55) ما يدل على أن الحاضنات تقدم الخدمات السكرتارية الفعالة للمنتسبين إليها.

ثانيا: تحليل عبارات المحور الثاني "ريادة المنظمات "

سنحاول من خلال هذا الجزء تحليل عبارة محور ريادة الأعمال من خلال تحديد الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة.

الجدول رقم (12): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات للمحور الثاني

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام للعينة
31. تعتبر ريادة المنظمات هي وظيفتي	3,64	0,010	10	مرتفع
32. ريادة المنظمات هي الطريق لتحقيق طموحي وذاتي	3,86	0,969	9	مرتفع
33. احاول دائما ايجاد عمل حر، وابتعد عن العمل لدى الآخرين	4,13	0,934	5	مرتفع
34. امتلك القدرة على البدء بمشروع بأي وقت، وبشكل يواكب التقدم التكنولوجي والمعرفي	3,90	0,925	8	مرتفع
35. اذا أُتيحت لي إنشاء مشروع أغتنم هذه الفرصة دون تردد	4,26	0,857	2	مرتفع
36. أشعر بأنني امتلك صفات رائد الأعمال (الثقة بالنفس، الرغبة في الانجاز، المخاطرة، الرقابة الداخلية	4,13	0,960	6	مرتفع

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

مرتفع	4 —	0,826	4,15	37.أتحمل نتائج الفشل واجعلها حافز تقدم لي
مرتفع	7 —	0,858	4,05	38.أشعر بأنني أمتلك القدرات الإدارية لجعل مشروعي ناجحا (خطة عمل، دراسة جدوى، إدارة الوقت، توظيف المعرفة في العمل).
مرتفع	3 —	0,770	4,19	39.أواكب المعرفة والتطور التكنولوجي
مرتفع	1 —	0,848	4,30	40.أغتني الفرصة المتاحة وأعمل على تطويرها.
مرتفع		0,580	4,06	المحور الثاني: ريادة المنظمات

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يتضمن عبارات المحور الثاني ريادة المنظمات وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد المتوسط الحسابي (4.06) و بدرجة تطبيق مرتفع حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات المحور الثاني موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (3.64-4.30) حيث "العبارة رقم 40 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.30) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة جدا على أنه أغتنم الفرصة المتاحة وأعمل على تطويرها، أما "العبارة رقم 36" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.26) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، ما يدل على أنه إذا أتيح لي إنشاء مشروع أغتنم هذه الفرصة دون تردد في حين بالمرتبة الثالثة العبارة "أواكب المعرفة والتطور التكنولوجي" بمتوسط حسابي (4.19)، تليها العبارة رقم 37 بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (4.15) ما يدل على أن الفرد يتحمل نتائج الفشل ويجعلها حافز تقدم له، وأخيراً نجد العبارة رقم 31 وبمتوسط حسابي (3.64) أي تعتبر ريادة المنظمات هي وظيفتي.

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

المطلب الثالث: نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

بعد تحليل البيانات الأولية من الاستبيان سيتم في هذا المبحث اختبار صحة فرضيات الدراسة من خلال تبيان مدى قبولها أو رفضها، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

أولاً: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي:

يهدف التحقق من موضوعية نتائج الدراسة، تم الاعتماد على اختبار التوزيع الاعتدالي للبيانات، هذا الأخير الذي يستخدم لمعرفة ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، والذي يؤثر بدوره على اختيار الاختبارات المطلوبة لاختبار الفرضيات، والجدول الموالي يلخص أهم النتائج

الجدول رقم (13): اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

Kolmogorov-Smirnov ^a		محاور الدراسة
Sig	قيمة Z	
0.121	0.114	المحور الأول: دور حاضنات الأعمال
0.123	0.88	المحور الثاني: ريادة المنظمات

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه حيث نجد مستوى المعنوية لكل من المحور الأول 0.121 والمحور الثاني: 0.123 أكبر من 0.05 وبالتالي فإن بيانات العينة المدروسة تتبع التوزيع الطبيعي. ومنه نستنتج أن بيانات جميع أبعاد الاستبيان تتوزع طبيعياً، وبالتالي يمكن إجراء الاختبارات المعلمية عليها، ما يستوجب الاعتماد على الاختبارات المعلمية للإجابة على الفرضيات الموضوعة.

ثانياً: نتائج اختبار الفرضيات الدراسة:

1. نتائج اختبار الفرضية الأولى:

نص الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للخدمات الادارية والمكتبية على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة .

نقوم بصياغتها إحصائياً كما يلي:

■ الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للخدمات الادارية والمكتبية على تعزيز ريادة

المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

- الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية للخدمات الادارية والمكتبية على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

الجدول رقم (14): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الأولى

معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير R^2	قيمة F	قرار الاختبار
0.263	0.000	0.117	15.597	(H_1)
معادلة نموذج الانحدار البسيط:				
$Y = 3.098 + 0.263x_4 + e_i$				

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من خلال نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للخدمات الادارية والمكتبية على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة، وذلك استنادا إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ($B=0.263$) دالة إحصائية أقل من (0.05)، كما بلغ معامل التفسير ($R^2=0.117$) ما يدل على أن للخدمات الإدارية والمكتبية أثر على تعزيز ريادة المنظمات بنسبة (11.7%) حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية ($F=15.597$) بمستوى دلالة أقل من (0.05).

- بناءً عليه قرار اختبار الفرضية الأولى: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) يوجد أثر ذو دلالة احصائية للخدمات الادارية والمكتبية على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

2. نتائج اختبار الفرضية الثانية:

نص الفرضية: توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة تعزيز إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة تعزي إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة تعزي إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

أولاً: بالنسبة لمتغير الجنس

نص الفرضية: توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة تعزي إلى المتغيرات الشخصية: الجنس

لاختبار الفرضية نقوم بصياغتها إحصائياً كما يلي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة تعزي إلى المتغيرات الشخصية: الجنس.

الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة تعزي إلى المتغيرات الشخصية: الجنس.

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة حول طبقاً لاختلاف متغير الجنس، تم استخدام (*Independent-Samples T-test*) وذلك لأن عامل متغير الجنس يحتوي على فئتين هما: ذكر، أنثى وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (15): نتائج اختبار فرق المتوسطين لآراء المبحوثين تجاه إبداع العاملين تبعاً لمتغير الجنس

متغيرات الشخصية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F) المحسوبة	مستوى دلالة (Sig)	قرار الاختبار
الجنس	3.97	0.556	0.164	0.686	(H_0)
	3.86	0.461			
ذكر					
أنثى					

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نستنتج من الجدول أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول الإبداع لدى العاملين باختلاف متغير الجنس، وذلك استناداً إلى أن قيمة الاختبار ($=0.164$) وقيمة مستوى المعنوية بلغت ($\text{Sig}=0.679$) أكبر من مستوى المعنوية المفروض (0.05).

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

بناءً عليه نتائج اختبار الفرضية الثانية: نقبل الفرضية الصفريّة (H_0) نرفض الفرضية البديلة (H_1) لا توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة تعزي إلى المتغيرات الشخصية: الجنس

ثانيا: بالنسبة لمتغير السن والمستوى التعليمي

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقا لاختلاف متغيرات الوظيفة (السن، المستوى التعليمي) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات عينة أفراد عينة الدراسة، النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول(16): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات

السن، المستوى التعليمي

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوي Sig
السن	بين المجموعات	2.425	3.440	0.019
	خلال المجموعات	27.258		
المستوى التعليمي	بين المجموعات	0.196	0.191	0.943
	خلال المجموعات	29.486		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من الجدول أعلاه أن قيم مستوى المعنوية المصاحبة لإحصائية F، جاءت أكبر من 0.05 بالنسبة لمتغيرات السن والمستوى التعليمي أي لا توجد فروق معنوية في متوسطات إجابات أفراد العينة وبهذا نقبل فرضية الصفريّة عند مستوى دلالة 5%، فيما يتعلق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين آراء أفراد عينة الدراسة المستجيبين لهذه الدراسة حول حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة تعزي إلى المتغيرات الشخصية المستوى التعليمي.

بناءً عليه نتائج اختبار الفرضية الثانية: نقبل الفرضية الصفريّة (H_0) نرفض الفرضية البديلة (H_1) لا توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة تعزي إلى المتغيرات الشخصية المستوى التعليمي في حين توجد فروق بالنسبة لمتغير السن.

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

3. نتائج اختبار الفرضية الثالثة

نص الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتدريب والاستشارات العلمية الحديثة على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

■ الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتدريب والاستشارات العلمية الحديثة على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

■ الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتدريب والاستشارات العلمية الحديثة على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

الجدول رقم (17): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الثالثة

معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير R^2	قيمة F	قرار الاختبار
0.297	0.000	0.105	13.798	(H_1)
معادلة نموذج الانحدار البسيط: $Y = 2.901 + 0.297x_1 + e_i$				

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتدريب والاستشارات العلمية الحديثة على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة، وذلك استنادا إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ($B=0.297$) دالة إحصائية أقل من (0.05)، كما بلغ معامل التفسير ($R^2=0.105$) ما يدل على أن للتدريب والاستشارات العلمية الحديثة أثر بنسبة (10.5%) على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية ($F=13.798$) بمستوى دلالة أقل من (0.05).

● بناءً عليه قرار اختبار الفرضية الثالثة: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتدريب والاستشارات العلمية الحديثة على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

4. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

نص الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للدعم المالي والتمويلي والتسويقي على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

- **الفرضية الصفريّة (H_0):** لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للدعم المالي والتمويلي والتسويقي على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.
- **الفرضية البديلة (H_1):** يوجد أثر ذو دلالة احصائية للدعم المالي والتمويلي والتسويقي على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

الجدول رقم (18): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الرابعة

معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير R^2	قيمة F	قرار الاختبار
0.324	0.000	0.142	19.606	(H_1)
معادلة نموذج الانحدار البسيط:				
$Y = 2.870 + 0.324 x_2 + e_i$				

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للدعم المالي والتمويلي والتسويقي على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة، ذلك استنادا إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ($B=0.324$) دالة إحصائية أقل من (0.05)، كما بلغ معامل التفسير ($R^2=0.142$) ما يدل على البعد الدعم المالي والتمويلي والتسويقي يؤثر بنسبة بنسبة (14.2%) في تعزيز ريادة المنظمات حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية ($F=19.606$) بمستوى دلالة أقل من (0.05).

- بناءً عليه قرار اختبار الفرضية الرابعة: نرفض الفرضية الصفريّة (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) يوجد أثر ذو دلالة احصائية للدعم المالي والتمويلي والتسويقي على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

5. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

نص الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للدعم التقني وتقييم الأداء على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

- **الفرضية الصفريّة (H_0):** لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للدعم التقني وتقييم الأداء على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

الفصل الثاني : دراسة ميدانية لحاضنة جامعة الوادي

- الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية للدعم التقني وتقييم الأداء على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

الجدول رقم (19): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الخامسة

معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير R^2	قيمة F	قرار الاختبار
0.332	0.000	0.170	24.135	(H_1)
معادلة نموذج الانحدار البسيط: $Y = 2.840 + 0.332x_3 + e_i$				

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من خلال نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للدعم التقني وتقييم الأداء على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة وذلك استنادا إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ($B=0.332$) دالة إحصائية أقل من (0.05)، كما بلغ معامل التفسير ($R^2=0.170$) ما يعني أن للدعم التقني وتقييم الأداء أثر بنسبة (17%) في تعزيز ريادة المنظمات حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية ($F=24.135$) بمستوى دلالة أقل من (0.05).

- بناءً عليه قرار اختبار الفرضية الخامسة: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) يوجد أثر ذو دلالة احصائية للدعم التقني وتقييم الأداء على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

خلاصة الفصل

في هذا الفصل تعرفنا على حاضنة أعمال جامعة حمة لخضر ولاية الوادي من خلال التعريف والنشأة وتقسيمات الهيكل التنظيمي بالإضافة لأهم المهام الموكلة لإنجازها؛ واعتمدنا في هذه الدراسة على الاستمارة التي تم توزيعها على عينة الدراسة، بطريقتين بشكل الكتروني وورقي تم معالجة إجابات عينة الدراسة عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الـ SPSS لتتوصل في الأخير على نتائج اختبار الفرضيات التي أظهر أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية لمجالات حاضنات الأعمال على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

خاتمة

تطرقنا في هذه الدراسة الى دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات، وقد توصلنا الى لحاضنات الأعمال دور كبير في تعزيز ريادة المنظمات، ومن خلال دراستنا إلى مدى مساهمة حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات، وسوف تتضمن الخاتمة أهم النتائج التي تم التوصل إليها والتي على أساسها سوف يتم إثبات صحة أو خطأ الفرضيات ومن ثم الإجابة على إشكالية الموضوع وتساؤلاته الفرعية وعرض أهم التوصيات وآفاق البحث.

وإنطلاقاً من صياغة فرضيات لهذه الدراسة كما أظهرت نتائج الدراسة الإحصائية التي اعتمدت على مجموعة من المؤشرات والأساليب الإحصائية والمتمثلة في (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، النسب المئوية، معامل الارتباط) حيث أظهرت نتائج المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات دراسة حالة حاضنة جامعة الوادي، نجد المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة والمتعلق أبعاد مجال التدريب والاستشارات العلمية - بلغ (3.91) وبانحراف معياري بلغ (631.) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد الأول للمحور الأول هو ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ أي أن أفراد العينة موافقون على أن أبعاد مجال التدريب والاستشارات العلمية هو بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجيبين. ونجد المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة والمتعلق أبعاد مجال الدعم التقني وتقييم الأداء - بلغ (3.69) وبانحراف معياري بلغ (676.) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد الثاني للمحور الأول هو ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ أي أن أفراد العينة موافقون على أن أبعاد مجال الدعم التقني وتقييم الأداء هو بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجيبين. ونجد المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة والمتعلق أبعاد مجال الدعم المالي والتمويلي والتسويقي - بلغ (3.69) وبانحراف معياري بلغ (721.) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد الثالث للمحور الأول هو ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ أي أن أفراد العينة موافقون على أن أبعاد مجال الدعم المالي والتمويلي والتسويقي هو بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجيبين. ونجد المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة والمتعلق أبعاد مجال الدعم التقني وتقييم الأداء - بلغ (3.67) وبانحراف معياري بلغ (753.) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للبعد الرابع للمحور الأول هو ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ أي أن أفراد العينة موافقون على أن أبعاد مجال الخدمات الإدارية والمكتبية هو بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجيبين. ونجد المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة والمتعلق

ريادة المنظمات - بلغ (4.06) وبانحراف معياري بلغ (580.) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني هو ضمن مجال الموافقة (من 3.41 إلى 4.20 درجة)؛ أي أن أفراد العينة موافقون على أن عبارات ريادة المنظمات هو بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستوجبين.

أولاً- اختبار الفرضيات:

1- يتضح من الجدول رقم 14 أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للخدمات الادارية والمكتبية على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة، وذلك استنادا إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ($B=0.263$) دلالة إحصائية أقل من (0.05)، كما بلغ معامل التفسير ($R^2=0.117$) ما يدل على أن للخدمات الإدارية والمكتبية أثر على تعزيز ريادة المنظمات بنسبة (11.7%) حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية ($F=15.597$) بمستوى دلالة أقل من (0.05) وهذا ما ينفي الفرضية الرئيسية الأولى أي يوجد أثر ذو دلالة احصائية للخدمات الادارية والمكتبية على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

2- يتضح من الجدول رقم 15 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول الإبداع لدى العاملين باختلاف متغير الجنس، وذلك استنادا إلى أن قيمة الاختبار ($=0.164$) وقيمة مستوى المعنوية بلغت ($Sig=0.679$) أكبر من مستوى المعنوية المفروض (0.05) وهذا نقبل الفرضية الرئيسية الأولى وننفي الفرضية البديلة أي لا توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة إلى تعزيز المتغيرات الشخصية: الجنس.

3- يتضح من الجدول رقم 16 أن قيم مستوى المعنوية المصاحبة لإحصائية F ، جاءت أكبر من 0.05 بالنسبة لمتغيرات السن والمستوى التعليمي أي لا توجد فروق معنوية في متوسطات إجابات أفراد العينة وبهذا نقبل فرضية الصفرية عند مستوى دلالة 5%، فيما يتعلق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين آراء أفراد عينة الدراسة المستجيبين لهذه الدراسة حول حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة تعزيزي إلى المتغيرات الشخصية المستوى التعليمي وهذا نقبل الفرضية الرئيسية الأولى وننفي الفرضية البديلة أي لا توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة إلى تعزيز المتغيرات الشخصية المستوى التعليمي في حين توجد فروق بالنسبة لمتغير السن.

4- يتضح من الجدول رقم 17 يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتدريب والاستشارات العلمية الحديثة على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة، وذلك استناداً إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ($B=0.297$) دالة إحصائية أقل من (0.05)، كما بلغ معامل التفسير ($R^2=0.105$) ما يدل على أن للتدريب والاستشارات العلمية الحديثة أثر بنسبة (10.5%) على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية ($F=13.798$) بمستوى دلالة أقل من (0.05) وهذا ما ينفي الفرضية الرئيسية الأولى يوجد أثر ذو دلالة للتدريب والاستشارات العلمية الحديثة على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

5- يتضح من الجدول رقم 18 أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للدعم المالي والتمويلي والتسويقي على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة، ذلك استناداً إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ($B=0.324$) دالة إحصائية أقل من (0.05)، كما بلغ معامل التفسير ($R^2=0.142$) ما يدل على البعد الدعم المالي والتمويلي والتسويقي يؤثر بنسبة بنسبة (14.2%) في تعزيز ريادة المنظمات حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية ($F=19.606$) بمستوى دلالة أقل من (0.05) وهذا ما ينفي الفرضية الرئيسية الأولى يوجد أثر ذو دلالة احصائية للدعم المالي والتمويلي والتسويقي على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

6- يتضح من الجدول رقم 19 أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للدعم التقني وتقييم الأداء على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة وذلك استناداً إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ($B=0.332$) دالة إحصائية أقل من (0.05)، كما بلغ معامل التفسير ($R^2=0.170$) ما يعني أن للدعم التقني وتقييم الأداء أثر بنسبة (17%) في تعزيز ريادة المنظمات حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية ($F=24.135$) بمستوى دلالة أقل من (0.05) وهذا ما ينفي الفرضية الرئيسية الأولى أي يوجد أثر ذو دلالة احصائية للدعم التقني وتقييم الأداء على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

ثانياً- نتائج الدراسة النظرية:

- وجود نقص في البنية التحتية للريادة في المجتمع العربي وفي مقدمتها حاضنات الأعمال.
- في الوقت الذي تمثل فيه حاضنات الأعمال مكاناً آمناً لأعداد المشروعات الصغيرة وانطلاقها للسوق وتنمية روح الإبداع فيها، مما يساهم في انتشارها كونها العامل الأساسي والمحرك لازدهار صناعة الحاضنات مما يكون علاقة تفاعل وتكامل بين الريادة والاحتضان.

- تعد عمليات احتضان المشروعات من قبل حاضنات الأعمال محركاً "ودافعاً" أساسياً "لتغيير ثقافة المجتمع تجاه العمل الحر عن طريق تغيير ثقافة الأعمال السائدة.
- هدفت حاضنات الأعمال بشكل عام إلى تحويل أفكار المبدعين في المجالات المختلفة المعلومات إلى مشاريع خاصة لهم كما ساهمت في تنمية مواهبهم وساعدتهم على نجاح مشروعاتهم.
- تمثل حاضنة الأعمال برنامج تنموي يساعد في تنويع النشاط الاقتصادي عن طريق تشجيع ودعم وتنمية الأعمال الجديدة من خلال توفير بيئة عمل مناسبة خلال السنوات الأولى الحرجة من عمر المشروع الريادي، ثم تتحول الحاضنة بعد ذلك بعلاقتها مع المشروع كمبادر جديد أو ربما منافس في السوق.
- تزداد نسبة نجاح المشروعات المحتضنة بزيادة نسبة الخدمات المقدمة لها من قبل حاضنة.
- البشرية المؤهلة مهنيًا بغض النظر عن موقعها الجغرافي والعوائق التي تواجهها، مقارنة مع القطاعات الاقتصادية التقليدية الأخرى التي تتأثر بسياسات الإغلاق المتكرر، وبناءً على ذلك فإن حاضنات الأعمال التي تستثمر الإبداعات الشبانية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تعتبر أداة مساهمة في تعافي وتنمية الاقتصاد المحلي.
- تهدف حاضنات المؤسسات بشكل أساسي إلى ترويج لروح الريادة ومساندة المشروعات الريادية الصغيرة على مواجهة صعوبات مرحلة الانطلاق.
- تكون العلاقة متفاعلة بين الريادة والاحتضان. ففي الوقت الذي تمثل فيه الحاضنات معهداً لإعداد المشروعات وتنمية روح الابداع بما يعزز دور الريادية، فإن وجود وانتشار الريادة ومشروعاتها الجديدة يعد عاملاً أساسياً محركاً لازدهار صناعة الحاضنات.
- تخلق الريادة الاعمال من خلال منظمات او طرائق انتاج او أسواق او اشكال جديدة من المنظمات من أجل خلق الثروة، فيما تحتضنها حاضنات الاعمال منذ البداية من خلال توفير راس المال المادي والمعرفي.
- أصبحت الريادة في عالم اليوم علم وعمل في مجال الأعمال خصوصاً لدى القطاع الخاص.

ثالثاً- نتائج الدراسة التطبيقية:

1: الفرضيات الفرعية للفرضية الأولى

- 1-1 نص الفرضية:** يوجد أثر ذو دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) للخدمات الادارية والمكتبية على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

- وبعد الدراسة الميدانية يوجد أثر ذو دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) للخدمات الادارية والمكتبية على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

1-2-1 نص الفرضية: توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد

عينة الدراسة حول حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة تعزيز إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

• وبعد الدراسة الميدانية لا توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة إلى تعزيز المتغيرات الشخصية: الجنس.

1-2-2 نص الفرضية: توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات

أفراد عينة الدراسة حول حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة تعزيز إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

• وبعد الدراسة الميدانية لا توجد فروق ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات لحاضنة جامعة الوادي محل الدراسة إلى تعزيز المتغيرات الشخصية السن والمستوى التعليمي في حين توجد فروق بالنسبة لمتغير السن والمستوى التعليمي.

1-3 نص الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب والاستشارات العلمية الحديثة على

تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

• وبعد الدراسة الميدانية تبين أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب والاستشارات العلمية الحديثة على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

1-4 نص الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) للدعم المالي والتمويلي والتسويقي على

تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

• وبعد الدراسة الميدانية يوجد أثر ذو دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) للدعم المالي والتمويلي والتسويقي على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

1-5 نص الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) للدعم التقني وتقييم الأداء على تعزيز ريادة

المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

• وبعد الدراسة الميدانية يوجد أثر ذو دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) للدعم التقني وتقييم الأداء على تعزيز ريادة المنظمات في حاضنة جامعة الوادي محل الدراسة.

ومن خلال هذا البحث الذي قمنا به في هذا المجال توصلنا إلى أهم النتائج التالية:

- يوجد دور هام لحاضنات الاعمال في تعزيز ريادة المنظمات مع ميول الطلبة نحو الريادة الاعمال
- اغلبية نسبة نجاح المشروعات بزيادة نسبة الخدمات المقدمة لها من قبل حاضنة الاعمال مما يؤدي الى زيادة فرص العمل.
- وجود اثر هام لدور حاضنات الاعمال الجامعية في توجيه الطلبة نحو ريادة الاعمال مع وجود لميول الطلبة نحو ريادة الاعمال في حاضنات الاعمال الجامعية .
- تقديم الخدمات أثناء فترة الاحتضان أفضل بكثير، من الفترة التي كانت بعد التخرج من الحاضنة.

التوصيات:

- ضرورة التوسع في تقديم الخدمات السابق ذكرها سواء أكانت إدارية ، مالية ، تسويقية، لوجستية فنية استشارية حسب احتياجات كل مشروع محتضن، كونها من الأسباب الرئيسية التي يمكن أن تؤدي إلى فشله أو نجاحه.
- ضرورة متابعة المستفيدين من الحاضنة بعد فترة الاحتضان، ومحاولة مساعدتهم للنهوض بأعمالهم ولو لفترة زمنية محدودة حتى يستطيع المشروع الاعتماد على نفسه بشكل تام.
- التركيز على مراقبة وتطوير المشروع بشكل دائم أثناء فترة الاحتضان، من أجل تقديم يد العون عند الحاجة وتقادي تطور المشاكل التي يمكن أن يتعرض لها.
- العمل على تخصيص برامج دعم لحاضنات الأعمال والتكنولوجيا من قبل الحكومة وتسهيل برامج الإقراض والتمويل للمشاريع الجديدة.
- زيادة الوعي لمفهوم حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الريادية، لدى منظمات الأعمال المختلفة، ويمكن أن يتم ذلك من خلال برامج تدريبية وتنقيفية، وعقد الندوات والمحاضرات التي تتناول موضوع دور حاضنات الأعمال وأثرها في نجاح المشاريع الريادية بالتعاون ما بين القطاع الحكومي والقطاعات المختلفة الأخرى.
- أهمية بناء ثقافة للتفكير الريادي تساهم فيها مختلف أنواع حاضنات الأعمال.
- الاهتمام بالتعليم والبحث العلمي، وتوفير البنية التحتية الملائمة المادية والمعلوماتية مع تهيئة المناخ القانوني.

- تأسيس جمعية وطنية لحاضنات الاعمال يمكن ان تساهم بها رجال الاعمال من اجل تنظيم وتشجيع صناعة الحاضنات لاسيما في القطاع الصناعي والزراعي ومن خلال دعم الغرف التجارية والصناعية ومنظمات المجتمع المحلي.
- تعزيز دور حاضنات الاعمال الموجودة في الجامعات في توجيه الطلبة نحو الريادة وذلك من خلال تحديد اهداف الحاضنات ومراقبة أداء الحاضنات ضمن معايير محدد من قبل إدارة الجامعة.
- على فتح المزيد من الحاضنات الجامعية لتشمل كافة التخصصات لاعتبار الريادة نهج ينطبق بأي مجال ولا تنحصر على تخصصات محددة.

آفاق الدراسة:

- بعد عرضنا لموضوع البحث والنتائج واقتراحنا للتوصيات التي نراها مفيدة، طرأت لنا نقاط أخرى مازالت مجهولة ويمكن ان تكون موضوعات بحوث أخرى وإشكاليات تنتظر المعالجة وهي :
- مدى إسهام حاضنات الأعمال في دعم رواد الأعمال لدى الطلبة الجامعيين.
 - مساهمة حاضنات الأعمال في خلق ثقافة الريادة.
 - دور حاضنات الأعمال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.



قائمة المراجع والمصادر

I-المراجع العربية

1-الكتب

- 1- كمال كاظم جواد، كاظم احمد البطاطا، الصناعات الصغيرة ودور حاضنات الأعمال في دعمها وتطورها، دار الايام للنشر والتوزيع عمان الأردن 2017.
- 2- ليث عبد الله القهيوي، بلال محمود الوادي، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان 2012.
- 3- مصطفى يوسف كافي، إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان 2017 .
- 4- مصطفى يوسف كافي، الابتكار وريادة الأعمال، طبع مشترك مؤسسة الوراق الاردن / الدار الجزائرية الجزائر 2022.
- 5- عثمان رشدي، الريادة والعمل التطوعي، دار الراية للنشر والتوزيع ، عمان الاردن 2013.
- 6- حسين عليان ارشيد، شوقي ناجي جواد، مزهر شعبان العاني، هيثم علي حجازي، ادارة المشروعات الصغيرة منظور ريادي تكنولوجياي دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع عمان 2014 .
- 7- محمد فلاق، ريادة الأعمال (المقاوالاتية) من الفكرة الى التجسيد ،الفا للوثائق للنشر والتوزيع الجزائر 2022.
- 8- العامري صالح والغالي طاهر، الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.

2-المذكرات

- 1- انور احمد نهار العزام، تأثير استخدام حاضنات الاعمال في انجاح المشاريع الريادية في الأردن أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراء في الادارة تخصص، ادارة اعمال، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الاردن، 2009 .
- 2- خالد مدخل، أثر كفاءة حاضنات الأعمال في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بالاستناد إلى بعض التجارب العالمية أطروحة دكتوراء في العلوم الاقتصادية تخصص تحليل اقتصادي جامعة قصدي مرباح ورقلة سنة 2021.
- 3- بسمة فتحي عوض برهوم، دور حاضنات الاعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الاعمال قطاع غزة -دراسة حالة مشاريع حاضنة اعمال الجامعة الاسلامية بغزة ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في اقتصاديات التنمية، الجامعة الاسلامية، غزة 2014.

4- عمران محمد الفواز، دور حاضنات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في إدارة الأعمال، جامعة اليرموك، الأردن، 2008.

6- المجالات

1- إنعام متعب، حاضنات الأعمال وإدارة العمليات -مدخل نظري-، مجلة مركز دراسات الكوفة، العراق، العدد 12، 2011.

7- الجرائد

1- الجريدة الرسمية الجزائرية المؤرخة في: 10 نوفمبر 2020، عدد 66.

8- المواقع الإلكترونية

1- <https://www.univ-eloued.dz/incubator/index.php/home-4/home-12>

II-المراجع الأجنبية

1-Thomson Business & Professional Publishing, Innovation Through Strategic Entrepreneurship, 2006.

2- Kamalanabhan, T.J, Module 7, Entrepreneurship, Indian Institue of Technology Madras, 2006.

3- Tracogna Andrea, Entrepreneurship Development: Key Issues & Challenges, 2009 .

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير



استبيان

السلام عليكم

سيدي الكريم سيدتي الفاضلة وبهدف استكمال الجانب التطبيقي لدراسة موضوع: " دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات -دراسة حاضنة الوادي" والتي تدخل ضمن متطلبات تحضير شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، وباعتباركم أحد كوادر من أساتذة وموظفين وطلبة ورواد الأعمال تم إعداد هذه الاستمارة بهدف جمع البيانات اللازمة.

لذا نرجو من سيادتكم الإجابة على بيانات هذه الاستمارة، ونحيطكم علما أن البيانات ستعامل بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي.

ملاحظة الإجابة تكون بوضع إشارة (x) أمام العبارة المناسبة.

الجزء الأول: البيانات الشخصية

• الجنس:

☐

- أنثى

☐

- ذكر

• السن:

☐

- من 31 إلى 40 سنة

☐

- أقل من 30 سنة

☐

- أكثر من 50 سنة

☐

- من 41 إلى 50 سنة

• المستوى التعليمي:

ليسانس ☐ ماستر 1 ☐ ماستر 2 ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐ مؤهلات أخرى:

• التخصص:

المحور الأول: دور حاضنات الاعمال

درجة الموافقة					عبارات المحور الأول
موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	
البعد الأول: مجال التدريب والاستشارات العلمية					
					41. تقدم الحاضنة برامج فعالة في ريادة المنظمات (ورش عمل، معارض تجارية، تكوين)
					42. تقدم الحاضنة دورات تدريبية فعالة للمنتسبين إليها في المفاهيم الإدارية الحديثة وتوظيفها في مشاريعهم لتصبح رائدة
					43. تعرض الحاضنة الأفكار المبتكرة في عالم الأعمال، وكيفية تطوير هذه الأفكار.
					44. تقوم الحاضنة بعرض نماذج من ابطال ريادة الاعمال، وعرض التجارب العالمية في ريادة المنظمات
					45. تقوم الحاضنة بعرض نماذج بعقد ندوات تبين فيها أهمية ريادة الاعمال، ودورها في دفع عجلة الاقتصاد الوطني
					46. تقدم الحاضنة الاستشارات القانونية لمشاريع المنتسبين إليها لضمان ديمومتها في السوق المحلي
					47. تقوم الحاضنة بتدريب المنتسبين إليها بشكل فعال على كيفية بناء خطة عمل ودراسة جدوى للمشروع قبل الشروع به
					48. تقوم الحاضنة بعقد الدورات المتقدمة وذات الصلة بمشاريع المنتسبين إليها (دورات تسويقية، دورات في إدارة الموارد البشرية، دورات في مهارات الاتصالات مع الآخرين والعالم الخارجي).
موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	البعد الثاني: مجال الدعم التقني وتقييم الأداء
					49. تحتوي الحاضنة على طاقم اداري وطاقم فني مؤهل على مستوى عالي لتقديم النصح والإرشاد
					50. تقوم الحاضنة بتقديم المساعدات الفنية (الآلات، المعدات،...الخ
					51. تقوم الحاضنة بمراقبة المشاريع خطوة بخطوة لتسيير وتقييم

					أداء المشروع بشكل فوري ومستمر للمنتسب إليها لتصويب أوضاعه
					52. تقوم الحاضنة بتقييم أداء الطاقم الإداري والطاقم الفني بموضوعية
					53. تستقطب الحاضنة المؤسسات الحديثة والرائدة داخل الحاضنة
					54. تقوم الحاضنة بتقديم الدعم للمشروع بشكل مستمر طيلة عمل المشروع
					55. تقوم الحاضنة بالكشف عن نقاط القوة لتقويتها، ونقاط الضعف ليتمكن المنتسب من التغلب عليها وخاصة النقاط ذات الصلة بريادة الأعمال
					56. تقوم الحاضنة بتزويد المنتسبين إليها بحقائق كافية حول التقنيات الفنية المتوفرة داخل الحاضنة
					57. تقوم الحاضنات بمتابعة المشاريع حتى بعد عملية الاحتضان.
موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	البعد الثالث: مجال الدعم المالي والتمويلي والتسويقي
					58. تقوم الحاضنة بالاتصال الخارجي مع الجهات الداعمة لمشاريع الريادية بشكل مستمر
					59. تقوم الحاضنات بعمل الوسيط الفعال مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للحصول على الدعم المالي للمشاريع الريادية
					60. تلعب الحاضنات بعمل الوسيط الفعال بين رجال الأعمال والمنتسبين إليها، لطرح أفكارهم الريادية
					61. تساهم الحاضنات بتسويق المشاريع الريادية للسوق المحلي وبشكل مستمر
					62. تساعد الحاضنة بإعداد الخطة التسويقية قبل البدء بالمشروع لتقديم كافة الخدمات الترويجية ضمن الإمكانيات وبشكل فعال
					63. تقوم الحاضنات بتقديم المساعدات الكافية للمنتسبين إليها بوضع الخطط المالية لجميع مراحل المشروع
					64. تقدم الحاضنات وبالتنسيق مع الجامعة بدفع قيمة الإيجار في الحاضنات عن أصحاب المشاريع الرائدة بحالة عدم قدرة

					المنتسب إليها على دفعها.
					65. تقدم الحاضنات كافة المتطلبات للمشاريع الرائدة في حالة التنفيذ
					66. تقوم الحاضنات وبالتنسيق مع الجامعة بعقد معارض لعرض الأفكار الرائدة لتسويقها للمجتمع المحلي للحصول على التمويل
موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	البعد الرابع: مجال الخدمات الإدارية والمكتبية
					67. تقوم الحاضنة بتقديم المساحة الكافية لكل منتسب إليها
					68. تقدم الحاضنات الخدمات السكرتارية الفعالة للمنتسبين إليها
					69. تقدم الحاضنات الخدمات المكتبية الفعالة والاتصالات، الفاكس، ... الخ
					70. تقدم الحاضنات خدمات تكنولوجيا المعلومات والانترنت وبشكل مستمر

المحور الثاني: ريادة المنظمات

موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	عبارات المحور الثاني
					71. تعتبر ريادة المنظمات هي وظيفتي
					72. ريادة المنظمات هي الطريق لتحقيق طموحي وذاتي
					73. احاول دائما ايجاد عمل حر، وابتعد عن العمل لدى الآخرين
					74. امتلك القدرة على البدء بمشروع بأي وقت، وبشكل يواكب التقدم التكنولوجي والمعرفي
					75. اذا أتيح لي إنشاء مشروع أغتنم هذه الفرصة دون تردد
					76. أشعر بأنني امتلك صفات رائد الأعمال (الثقة بالنفس، الرغبة في الانجاز، المخاطرة، الرقابة الداخلية
					77. أنحمل نتائج الفشل واجعلها حافز تقدم لي
					78. أشعر بأنني أمتلك القدرات الإدارية لجعل مشروعي ناجحا (خطة عمل، دراسة جدوى، إدارة الوقت، توظيف المعرفة في العمل).
					79. أواكب المعرفة والتطور التكنولوجي
					80. أغتنم الفرصة المتاحة واعمل على تطويرها.

في الأخير نشكر لكم حسن تعاونكم ونقدر لكم الجهد والوقت المبذول في ملء هذه الاستمارة

الملحق رقم (02): الأساتذة المحكمين

الجامعة	اسم ولقب الأستاذ	الرقم
جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف – كلية الاقتصاد	الأستاذ الدكتور محمد فلاق	01
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي- كلية الاقتصاد	الأستاذ الدكتور محمد الأسود	02
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي- كلية الاقتصاد	الأستاذ الدكتور خالد مدخل	03
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي- كلية الاقتصاد	الأستاذ الدكتور عمار مصطفىاوي	04
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي- كلية علم الاجتماع	الأستاذ الدكتور عقبة السعيد	05

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	120	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	40

الملحق رقم (١): نتائج الاتساق الداخلي

Correlations

		XXX1	XXX2	XXX3	XXX4	XXXX1
XXX1	Pearson Correlation	1	,656**	,680**	,616**	,839**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120
XXX2	Pearson Correlation	,656**	1	,789**	,632**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120
XXX3	Pearson Correlation	,680**	,789**	1	,676**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	120	120	120	120	120
XXX4	Pearson Correlation	,616**	,632**	,676**	1	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	120	120	120	120	120
XXXX1	Pearson Correlation	,839**	,882**	,906**	,850**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		XXXX1	XXXX2	TOTAL
XXXX1	Pearson Correlation	1	,419**	,849**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	120	120	120
XXXX2	Pearson Correlation	,419**	1	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	120	120	120
TOTAL	Pearson Correlation	,849**	,835**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم (١): نتائج توزيع عينة الدراسة

		الجنس			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ذكر	44	36,7	36,7	36,7
	أنثى	76	63,3	63,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

		السن			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	سنة 30 من أقل	53	44,2	44,2	44,2
	سنة 40 إلى 31 من	41	34,2	34,2	78,3
	سنة 50 إلى 41 من	23	19,2	19,2	97,5
	سنة 50 من أكثر	3	2,5	2,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

		التعليمي. المستوى			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ليسانس	19	15,8	15,8	15,8
	1 ماستر	44	36,7	36,7	52,5
	2 ماستر	42	35,0	35,0	87,5
	دكتوراه	13	10,8	10,8	98,3
	أخرى مؤهلات	2	1,7	1,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

الملحق رقم (١): نتائج الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X1	120	4,0167	,75574
X2	120	4,0083	,89345
X3	120	3,9917	,96577
X4	120	3,8000	,91302
X5	120	3,9333	,93245
X6	120	3,7250	,91635
X7	120	4,0750	,88082
X8	120	3,7750	,99124
Valid N (listwise)	120		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X9	120	3,9750	,93001
X10	120	3,5167	1,09224
X11	120	3,8333	1,01529
X12	120	3,4833	,95251
X13	120	3,7583	,97873
X14	120	3,6750	1,02213
X15	120	3,9583	,92032
X16	120	3,6083	,93751
X17	120	3,3917	1,11744
Valid N (listwise)	120		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X18	120	3,5833	1,00906
X19	120	3,6667	1,10258
X20	120	3,7750	1,00806
X21	120	3,7000	1,01749
X22	120	3,6750	,93631
X23	120	3,7333	1,05108
X24	120	3,5583	1,10610
X25	120	3,5833	1,09685
X26	120	3,9917	,90280
Valid N (listwise)	120		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X27	120	3,7667	,99354
X28	120	3,5500	,90610
X29	120	3,6333	1,01197
X30	120	3,7500	1,01460
Valid N (listwise)	120		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
XXX1	120	3,9156	,63182
XXX2	120	3,6889	,67649
XXX3	120	3,6963	,72148
XXX4	120	3,6750	,75356
XXXX1	120	3,7440	,60528
XXXX2	120	4,0650	,58044
Valid N (listwise)	120		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
M31	120	3,6417	,01083
M32	120	3,8667	,96956
M33	120	4,1333	,93425
M34	120	3,9083	,92578
M35	120	4,2667	,85733
M36	120	4,1333	,96086
M37	120	4,1500	,82656
M38	120	4,0500	,85847
M39	120	4,1917	,77020
M40	120	4,3083	,84809
XXXX2	120	4,0650	,58044
Valid N (listwise)	120		

الملحق رقم (١): نتائج اختبار الفرضية الأولى

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,342 ^a	,117	,109	,54782

a. Predictors: (Constant), XXX4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,681	1	4,681	15,597	,000 ^b
	Residual	35,412	118	,300		
	Total	40,093	119			

a. Dependent Variable: XXXX2

b. Predictors: (Constant), XXX4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,098	,250		12,393	,000
	XXX4	,263	,067	,342	3,949	,000

a. Dependent Variable: XXXX2

الملحق رقم (١): نتائج اختبار الفرضية الثانية

الجنس

ANOVA

TOTAL

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,381	1	,381	1,536	,218
Within Groups	29,301	118	,248		
Total	29,682	119			

العمر

ANOVA

TOTAL

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,425	3	,808	3,440	,019
Within Groups	27,258	116	,235		
Total	29,682	119			

المستوى التعليمي

ANOVA

TOTAL

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,196	4	,049	,191	,943
Within Groups	29,486	115	,256		
Total	29,682	119			

الملحق رقم (١): نتائج اختبار الفرضية الثالثة

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
XXXX1	,114	120	,121	,936	120	,096
XXXX2	,088	120	,123	,954	120	,113

a. Lilliefors Significance Correction

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,324 ^a	,105	,097	,55154

a. Predictors: (Constant), XXX1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,197	1	4,197	13,798	,000 ^b
	Residual	35,896	118	,304		
	Total	40,093	119			

a. Dependent Variable: XXXX2

b. Predictors: (Constant), XXX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,901	,317		9,141	,000
	XXX1	,297	,080	,324	3,715	,000

a. Dependent Variable: XXXX2

الملحق رقم (١): نتائج اختبار الفرضية الرابعة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,377 ^a	,142	,135	,53978

a. Predictors: (Constant), XXX2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,712	1	5,712	19,606	,000 ^b
	Residual	34,381	118	,291		
	Total	40,093	119			

a. Dependent Variable: XXXX2

b. Predictors: (Constant), XXX2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,870	,274		10,465	,000
	XXX2	,324	,073	,377	4,428	,000

a. Dependent Variable: XXXX2

الملحق رقم (١): نتائج اختبار الفرضية الخامسة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,412 ^a	,170	,163	,53111

a. Predictors: (Constant), XXX3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,808	1	6,808	24,135	,000 ^b
	Residual	33,285	118	,282		
	Total	40,093	119			

a. Dependent Variable: XXXX2

b. Predictors: (Constant), XXX3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,840	,254		11,175	,000
	XXX3	,332	,067	,412	4,913	,000

a. Dependent Variable: XXXX2

الملحق رقم (04): تقرير المعهد الوطني للملكية الصناعية

1.1.1 عدد طلبات براءات الاختراع حسب هيئة البحث والكيان والمجالات الرئيسية المشمولة

الجدول 2: العدد التراكمي لطلبات براءة الاختراع المودعة من طرف مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي

رقم	المؤسسة	عدد طلبات براءات الاختراع		المجالات
مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي				
		2020	2021	
1	جامعة المسيلة	14	43	التكنولوجيا - المواد - الصحة - الصناعات الغذائية
2	جامعة الواد	01	22	البيوتكنولوجيا والصحة - التكنولوجيا - الطاقات المتجددة - تكنولوجيا الإعلام والاتصال
3	جامعة البلدية I	20	20*	فيزياء - ميكانيك - كيمياء - طيران
4	جامعة سيدي بلعباس	12	17	تكنولوجيات صناعية (بلاستيك) - مياه - صحة
5	جامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا	15	15*	تكنولوجيا - صناعة - إلكترونيك
6	جامعة سطيف I	14	15	تكنولوجيات صناعية (بلاستيك) - صيدلة - تكنولوجيا
7	جامعة بومرداس	11	11*	تكنولوجيات صناعية - كيمياء - إلكترونيك
8	جامعة بسكرة	10	11	فيزياء - تكنولوجيا
9	جامعة قسنطينة I	08	08*	الانشاءات الثابتة
10	جامعة محمد بوضياف للعلوم والتكنولوجيا - وهران (قواسم مع جامعة الشلف 4)	07	07*	إلكترونيك -تكنولوجيات الاعلام والاتصال
11	جامعة المدية	08	08	الطب الحيوي - الهندسة الرياضية - التبريد - الطاقة الشمسية - التكنولوجيا
12	جامعة وهران I	05	05*	التقنيات الصناعية
13	جامعة الأغواط	05	05*	فيزياء - ميكانيك
14	جامعة ورقلة	05	05*	فيزياء
15	جامعة مستغانم	02	02	العلوم والتكنولوجيا - التكنولوجيا الصناعية والمواد - الصناعات الغذائية
16	جامعة الشلف (4 مشتركة مع جامعة محمد بوضياف للعلوم والتكنولوجيا)	05	05*	تكنولوجيا - إلكترونيك - تكنولوجيات الاعلام والاتصال
17	جامعة جيجل	04	04*	فيزياء - كيمياء
18	جامعة بجاية	03	03*	فيزياء - فيزيو - كيمياء
19	جامعة تلمسان	03	03*	تكنولوجيات الاعلام والاتصال - فيزياء

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 09.05.2020... الموافق 1441...

يتضمن إنشاء مصلحة مشتركة للبحث المسماة «الحاضنة» لدى جامعة الوادي

إن وزير المالية،

ووزير التعليم العالي و البحث العلمي،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 20-163 مؤرخ في أول ذي القعدة عام 1441 الموافق 23 يونيو سنة 2020، يتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95-54 مؤرخ في 15 رمضان عام 1415 الموافق 15 فبراير سنة 1995، الذي يحدد صلاحيات وزير المالية،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-137 مؤرخ في 6 محرم عام 1419 الموافق 03 مايو سنة 1998، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية والتكنولوجية وتنظيمها وسيرها،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-279 مؤرخ 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 12-243 مؤرخ في 14 رجب عام 1433 الموافق 4 يوليو سنة 2012، يتضمن إنشاء جامعة الوادي، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-293 مؤرخ 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 مؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1434 الموافق 30 يناير سنة 2013، الذي يحدد صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي،
- وبعد الإطلاع على رأي اللجنة القطاعية الدائمة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي،

يقرران ما يأتي:

المادة الأولى: تطبيقاً 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 الوادي.

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

- جامعة الوادي،
- الوكالة الوطنية لتنمية نتائج البحث والتنمية التكنولوجية،
- الشركاء الاجتماعيين - الاقتصاديين.

المادة 3: تتكون الحاضنة من فرعين إثنين (02):

* فرع هندسة إدارة الأعمال، و يكلف بما يأتي :

- استقبال ومرافقة مشروع ابتكاري ذي صلة مباشرة بالبحث،
- مساعدة صاحب المشروع على تحقيق فكرته،
- انتقاء و إثبات امكانية 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، و يكلف 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

08 OCT. 2020

الموافق

وزير المالية
وزير المالية
أيمن بن عبد الرحمان

وزير التعليم العالي و البحث العلمي
وزير التعليم العالي و البحث العلمي
أ.د. عبد الباقي بن زيان