



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

تخصص: إدارة أعمال

الموسومة بـ:

دور حاضنات الأعمال في دعم وتطوير المقاولاتية دراسة حالة جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة

تحت إشراف الأستاذ:

◆ الدكتور: موفق ميمون

مناعداد الطالبتين:

◆ بلفرح حفصة

◆ زايدي إيمان

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيساً أستاذ التعليم العالي

غوثي محمد

الأستاذ الدكتور:

مشرفاً أستاذ التعليم العالي

موفق ميمون

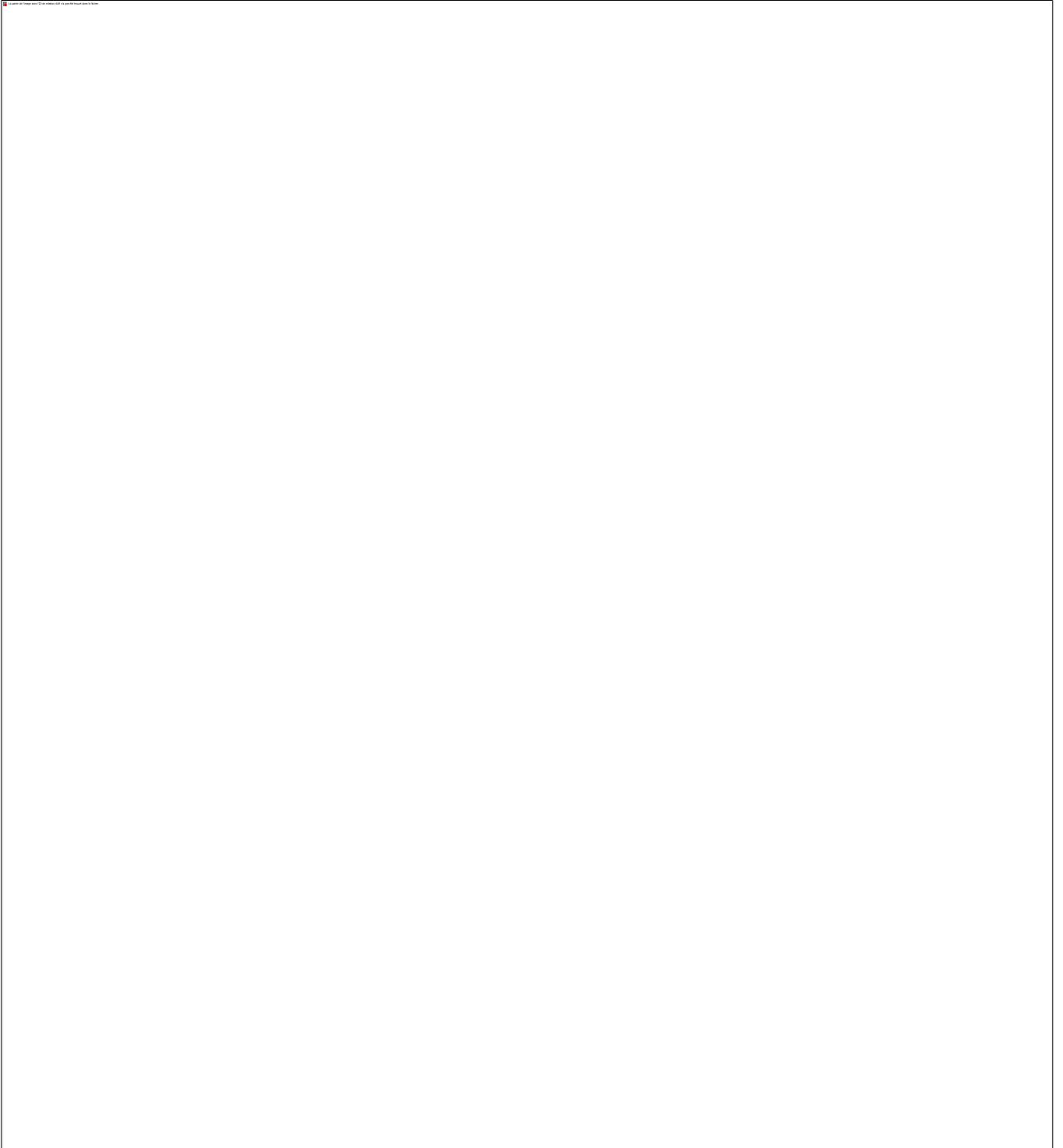
الأستاذ الدكتور:

مناقشاً أستاذ التعليم العالي

بلهادي عبد القادر

الأستاذ الدكتور:

السنة الجامعية: 2022-2023



شكر وتقدير

قال تعالى: ﴿فَاذْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَافْذُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُون﴾

صدق الله العظيم

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين والصلاة والسلام على اشراف المرسلين حبيبنا و

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

فالحمد لله الذي وفقنا لاتمام هذا العمل

يسعدنا أن نتقدم بكل معانى الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور " موفق ميمون " على تفضل سيادته بالموافقة بالإشراف على العمل، ولما قدمه لنا من توجيه بناء لإخراج هذا العمل على هذا النحو، فندعو الله عز وجل أن يجزيه عنا خير الجزاء وان يديم عليه نعمته ويمتعه بالصحة والعافية.

كما أتوجه بجزيل الشكر لأعضاء لجنة المناقشة الأفاضل الذين ساهموا بقدر كبير في إثراء العمل و الغناءه بالملاحظات سعياً منهم لدعم الرصيد العلمي.

كما اشكر كل من ساهم من قريب أو بعيد بتقديم المساعدة ولو بكلمة طيبة مشجعة في انجاز هذا العمل.

الأهداء

الحمد لله الذي بذمته تتم الصالحات

أهدي هذا العمل إلهي من قال فيهما تعالى: (وقل ربي أرحمهما كما رباني
صغيراً)

إلهي التي حملتني وهنأ علي وهن، إلهي ملاكي في الحياة، إلهي بسمه الحياة

وسر الوجود، إلهي من كان دعائها سر

نجاحي، إلهي أغلى الحبايب، ... أمي الغالية.

من كلفه الله بالصيبة والوقار، إلهي من علمني العطاء بدون انتظار،

إلهي من أحمل اسمه بكل افتخار، ... والدي العزيز.

إلهي القريبين من القلب والداعمين والمساندين في السراء والضراء

أخواتي شهيناز، فاطمة، منال و بختة.

إلهي سكر البيت شمس الدين وإيمان.

إلهي الذي كان عوناً لي في عملي هذا.

أستاذي الدكتور موفق ميمون.

فالحمد لله ما تم جهد ولا ختم سعي إلا بفضل

الحمد لله على البلاغ والتمام.

” : ”



الاهداء

أحمد الله عز وجل على منه و عونه لإتمام هذا البحث.

إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له آماله ، إلى من كان
يدفعني قدما نحو الامام لنيل المبتغى ، إلى الإنسان الذي امتلك
الإنسانية بكل قوة ، إلى الذي سهر على تعليمي بتضحيات جسام
مترجمة في تقديسه للعلم ، إلى مدرستي الأولى في الحياة أبي الغالي
على قلبي أطال الله في عمره ،

إلى التي ربنتني في صغري و علمتني و أحاطتني بحنانها و التي
دائما و أبدا اجدها بجانبني في أزماتي إلى أغلى من عرفها قلبي بكل
الحب إهديا كلمة شكر أمي الغالية

إلى اخوتي و اخواتي.

مروة ، نور ، مراد ، عائشة ، يوسف حفظهم الله

إلى أخت صديقة شيماء.

" ايمان "

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور حاضنات الأعمال في دعم المقاولاتية لدى طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر بولاية سعيدة، ولتحقيق أهداف هذا البحث تم اختبار عينة مكونة من 180 شخص، بحيث أظهرت النتائج الخاصة بالاختبارات الإحصائية أنه لا يوجد تأثير نشاط الحاضنة على النية المقاولاتية لدى الطلبة، مع وجود أثر للعوامل (الجاذبية الشخصية، الاستقلالية، المعايير الشخصية، القدرات المقاولاتية) على النية المقاولاتية.

الكلمات المفتاحية: حاضنات الأعمال، المشاريع المقاولاتية، النية المقاولاتية.

Abstract:

This study aims to highlight the role of business incubators in supporting entrepreneurship among students of the University of Dr. Moulay El Taher in Saida Province, and to achieve the objectives of this research, a sample of 180 people was tested, so that the results of the statistical tests showed that there is no effect of the incubator activity on the entrepreneurial intention of the students, with There is an effect of factors (personal attractiveness, independence, personal standards and entrepreneurial capabilities) on entrepreneurial intent.

Keywords: business incubators, entrepreneurial projects, entrepreneurial intention.

شكر وعرهان

إهداء

ملخص

فهرس المحتويات

قائمة الأشكال والجداول

المقدمة العامة:أ

الفصل الأول: الاطار النظري لحاضنات الأعمال و المقاولاتية

- تمهيد:6
- المبحث الاول: مفاهيم اساسية حول حاضنات الاعمال.....7
- المطلب الاول: نشأة ومفهوم حاضنات الاعمال و مراحل تطورها.....7
- الفرع الاول: نشأة حاضنات الاعمال.7
- الفرع الثاني: مفهوم حاضنات الاعمال.8
- الفرع الثالث: مراحل احتضان المؤسسات الناشئة8
- المطلب الثاني: خصائص وأنواع حاضنات الاعمال وآلية عملها.....10
- الفرع الأول: خصائص حاضنات الأعمال10
- الفرع الثاني: أنواع حاضنات الاعمال.....10
- الفرع الثالث: آليات عمل حاضنات الأعمال12
- المطلب الثالث: أهمية وأهداف حاضنات الاعمال13
- الفرع الأول: أهمية حاضنات الأعمال.....13
- الفرع الثاني: أهداف حاضنات الاعمال13
- المبحث الثاني: اساسيات حول المقاولاتية14
- المطلب الاول : اساسيات حول المقاولاتية15
- الفرع الاول: نشأة المقاولاتية.....15
- الفرع الثاني: تعريف المقاولاتية.....16
- الفرع الثالث: تعريف المداول.....17

المطلب الثاني: اشكال ودور المقاولاتية والخصائص الشخصية للمقاول.....	18
الفرع الأول: أشكال المقاولاتية.....	18
الفرع الثاني: دور المقاولاتية.....	21
الفرع الثالث: الخصائص الشخصية للمقاول.....	23
المطلب الثالث: خصائص المقاولاتية وشروط تحقيق المقاولاتية وأسباب فشلها.....	25
الفرع الاول: خصائص المقاولاتية.....	25
الفرع الثاني: شروط تحقيق المقاولاتية.....	25
الفرع الثالث: أسباب فشل المقاولاتية.....	26
المبحث الثالث: العلاقة بين حاضنات الاعمال والمشاريع المقاولاتية.....	28
المطلب الاول: دور حاضنات الأعمال في دعم المشاريع المقاولاتية.....	28
المطلب الثاني: الخدمات التي تقدمها حاضنات الاعمال.....	29
المطلب الثالث: مدى احتياج المشاريع المقاولاتية الدعم من الحاضنة.....	31
خلاصة الفصل:.....	32

الفصل الثاني: الدراسات السابقة ونموذج الدراسة

تمهيد:.....	34
المبحث الاول: الدراسات باللغة العربية.....	35
المبحث الثاني: الدراسات باللغة الاجنبية.....	37
المبحث الثالث: الاطار المفاهيمي و نموذج الدراسة.....	41
خلاصة الفصل:.....	45

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية لحاضنة الاعمال الجامعية بسعيدة

تمهيد:.....	47
المبحث الأول: حاضنة الأعمال الجامعية.....	48
المطلب الاول: تعريف حاضنة اعمال جامعة سعيدة.....	48
الفرع الاول: التعريف العام لحاضنة اعمال الجامعة.....	48

48	الفرع الثاني: تعريف حاضنة اعمال جامعة سعيدة.
49	المطلب الثاني: المهام الرئيسية للحاضنة الجامعية بسعيدة.
49	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للحاضنة الجامعية.
49	الفرع الاول: الهيكل التنظيمي العام للحاضنة الجامعية.
50	الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لحاضنة جامعة سعيدة.
51	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة.
51	المطلب الأول: مجتمع الدراسة والعينة.
51	الفرع الأول: مجتمع الدراسة.
51	الفرع الثانية: عينة الدراسة.
51	الفرع الثالث: أدوات الدراسة.
53	المطلب الثاني: تحليل محاور الدراسة.
53	الفرع الأول: صدق وثبات أداة الدراسة.
53	الفرع الثاني: طريقة المتبعة في الدراسة.
54	الفرع الثاني: خصائص عينة الدراسة.
61	المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.
61	المطلب الأول: اختبار الفرضيات.
61	الفرع الأول: وصف المتغيرات.
61	الفرع الثاني: اختبار الفرضيات الإحصائية.
63	المطلب الثاني: مناقشة النتائج.
63	الفرع الأول: حساب متوسط الانحراف المعياري.
64	الفرع الثاني: حساب معامل الارتباط.
69	المطلب الثالث: تفسير النتائج.
72	الخاتمة العامة:
74	قائمة المصادر والمراجع.

1- فهرس الجداول

- الجدول رقم 01: يوضح الصفات الشخصية للمقاول 24
- الجدول رقم 02: درجات مقياس "ليكرت الخماسي" 52
- الجدول رقم 03: الخاص بصدق وثبات إستبيان Aplha de cronbach 53
- الجدول رقم 04: يوضح عدد الاستبيانات النهائية: 53
- الجدول رقم 05: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب قرار 1275 54
- الجدول رقم 06: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس 55
- الجدول رقم 07: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر 56
- الجدول رقم 08: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية 57
- الجدول رقم 09: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي 58
- الجدول رقم 10: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب التخصص 59
- الجدول رقم 11: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب التعليم المقاولاتي 60
- الجدول رقم 12: وصف المتغيرات 61
- الجدول رقم 13: نتائج اختبارات للعينة الواحدة 62
- الجدول رقم 14: نتائج اختبارات للعينة الواحدة 62
- الجدول رقم 15: ساب متوسطات الانحراف المعياري 63
- الجدول رقم 16: بين مصفوف الارتباطات الجزئية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع 64
- الجدول رقم 17: يبين المتغيرات الغير الدالة المستبعدة 65
- الجدول رقم 18: المتغيرات الدالة 65
- الجدول رقم 19: معامل الارتباط 66
- الجدول رقم 20: يبين تحليل التباين لاختبار معنوية الانحدار 67
- الجدول رقم 21: معاملات نموذج الانحدار 68
- الجدول رقم 22: Résiduals Statistics 68

2- فهرس الأشكال

- الشكل رقم 01: يوضح نموذج الدراسة..... 44
- الشكل رقم 02: الهيكل التنظيمي العام للحاضنة الجامعية..... 50
- الشكل رقم 03: الهيكل التنظيمي لحاضنة جامعة سعيدة..... 50
- الشكل رقم 04: توزيع عينة الدراسة حسب متغير قرار 1275..... 54
- الشكل رقم 05: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس..... 55
- الشكل رقم 06: توزيع العينة الدراسة حسب العمر..... 56
- الشكل رقم 07: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية..... 57
- الشكل رقم 08: توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي..... 58
- الشكل رقم 09: توزيع عينة الدراسة حسب التخصص..... 59
- الشكل رقم 10: توزيع عينة الدراسة حسب التعليم المقاولاتي..... 60
- الشكل رقم 11: بقايا الإحصائيات..... 69

المقدمة العامة

تعد حاضنات الأعمال مكان استضافة المشاريع المقاولاتية، وتقديم لها الدعم وتأهيلها من خلال توفير متطلبات الفنية والمالية والإدارية والتسويقية من أجل رفع كفاءة المورد البشري حتى تتمكن من الاعتماد على ذاتها ولتصبح قادرة على التنافس، وأيضاً أنها وسيلة فعالة لحماية المشاريع المقاولاتية من الانهيار فهي تدعم أصحاب الأفكار الطموحة والإبداعية بالإضافة أنها تساهم في خلق النية المقاولاتية.

وتعتبر أيضاً من الآليات الهامة والفعالة في تنمية وتطوير المشاريع المقاولاتية وذلك من خلال رعايتها وتوفير الحماية لها من مخاطر قد تتعرض لها مع تقديم مجلة متكاملة من الخدمات تختلف حسب احتياجات المؤسسة المحتضنة والمرحلة التي تمر بها، وفي إطار سعي الجزائر لتتوسع قاعدة إنتاجها وصادراتها خارج قطاع المحروقات، فقد أولت اهتماماً بالغاً لتبني آلية الحاضنة للاستفادة من خدماتها.

وفي ظل هذه التغيرات الحاصلة في بيئة ريادة الأعمال والدور الذي تلعبه الحاضنة، أبرزت مكانة المقاولاتية وتم إدراك أهميتها ودورها في الاقتصاد الوطني، بحيث تساهم بشكل كبير في تطوير منتجات مبتكرة واكتشاف واختراق أسواق جديدة، وتحريك الموارد الرأسمالية مع إتاحة فرص العمل ونقص البطالة.

1- إشكالية البحث:

❖ الإشكالية الرئيسية:

☞ ما مدى مساهمة حاضنات الأعمال في تطوير المشاريع المقاولاتية؟

❖ التساؤلات الفرعية:

➤ ما هو الدور والعمل الذي تقوم به حاضنات الأعمال في دعم المشاريع المقاولاتية بجامعة سعيدة؟

➤ ما مدى مساهمة حاضنات الأعمال في جامعة سعيدة في دعم وإنشاء المشاريع المقاولاتية؟

2- فرضيات الدراسة:

من خلال التساؤلات يمكن إعطاء الفرضيات التالية:

- يوجد نية لدى طلاب جامعة سعيدة في تجسيد المشاريع المقاولاتية.
- تؤدي الحاضنة دوراً هاماً لدى طلبة جامعة سعيدة.

3- أهداف الدراسة:

نسعى من خلال هذه الدراسة معرفة جملة من الأهداف، ومن بينها نجد:

- عرض شامل للمفاهيم المتعلقة بحاضنات الاعمال والمشاريع المقاولاتية.
- إبراز الخدمات التي تقدمها حاضنات الاعمال لدعم وتطوير المشاريع المقاولاتية.
- محاولة الوصول إلى العوامل الاساسية التي تؤثر على النية المقاولاتية.

4/- أهمية البحث:

يعتبر موضوع دور حاضنات الاعمال في دعم وتطوير المقاولاتية من المواضيع الحديثة التي تمكن الباحثين مستقبلا من اعتمادها كمرجع، وتتبع أهمية هذه الدراسة أيضا في إمكانية استفادة حاملي المشاريع الناشئة من نتائج الدراسة والتعرف على الخدمات التي تقدمها حاضنات الاعمال، ويمكن لهذا الموضوع أن يساهم في زيادة الاهتمام بموضوع انشاء المشاريع المقاولاتية وتحقيق التميز والنجاح المنشود.

5/- منهج وأدوات الدراسة:

أ/- المنهج المتبع في الدراسة:

سنعتمد في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، ففي الجانب النظري يسمحان لنا بوصف وتحليل المفاهيم الخاصة ومختلف جوانب حاضنات الاعمال والمشاريع المقاولاتية. أما في الجانب التطبيقي فسوف نعتمد عليهما من أجل إسقاط الدراسة النظرية على الواقع الجزائري متخذين كنموذج لذلك جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة حيث سنقوم بوصف وتحليل البيانات ثم تفسيرها قصد التعرف على مساهمة حاضنات الأعمال في دعم وتطوير المشاريع المقاولاتية في جامعة سعيدة.

ب/- وسائل وأدوات الدراسة:

سوف نعتمد في جمع البيانات والمعلومات على مجموعة من الوسائل والأدوات في الجانبين النظري والتطبيقي:

❖ في الجانب النظري: للحصول على المعلومات سنعتمد على:

- المسح المكتبي لكل من الكتب والمجلات والمذكرات ومختلف المصادر والوثائق التي لها صلة بالموضوع.

- الأنترنت باعتباره وسيلة مهمة في الحصول على المعلومات.

❖ في الجانب التطبيقي: أما في الجانب التطبيقي سنعتمد على:

- الاستبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة المختارة بهدف دراسة موضوعنا.

6/- حدود الدراسة:

➤ الحدود الزمنية: طبقت الدراسة خلال السداسي الثاني في الفترة الممتدة من شهر مارس الى شهر جوان من السنة الجامعية 2023.

➤ الحدود المكانية: تمثلت الدراسة على مستوى جامعة الدكتور مولاي طاهر بسعيدة.

7/- صعوبات الدراسة:

في كل بحث أو عمل يواجهه الباحث صعوبات وعراقيل من الناحية النظرية والناحية التطبيقية، ومن جملة الصعوبات التي واجهتنا في بحثنا هذا:

✓ صعوبة جمع المراجع ذات صلة بالموضوع، نظرا لحدائته مع قلتها باللغة العربية.

✓ قلة المراجع في مكتبة الجامعة المتعلقة بموضوع المقاولاتية.

✓ امتناع بعض الطلبة على ملأ الاستبيان.

الفصل الأول

الإطار النظري لحاضنات

الأعمال والمقاولاتية

تمهيد:

تعتبر حاضنات الأعمال وسيلة هامة وضرورية لدعم نمو المنظمات، فهي تساعد على التغلب على مشاكل التأسيس والانطلاق، وتطوير وتسويق منتجاتها، خصوصا في ظل الأوضاع الحالية، والتي تتسم بتزايد حدة المنافسة، ويرتكز الدور الرئيسي للحاضنات على احتضان المشاريع المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة المبدعة نظرا لقابلية هذه المشاريع للتطور والنمو وتقبل الأفكار الجديدة.

وعليه اصبح الاهتمام بالمقاولاتية كبيرا من طرف الدولة لأنها أضحت تمثل أحد ركائز الاقتصاد في البلد وخاصة في الوضع الحالي، وما يؤكد على اتجاه أطراف المجتمع إلى الفكر المقاولاتي.

حيث قسمنا هذا الفصل الى ثلاث مباحث كالتالي:

المبحث الأول: تضمن مفاهيم اساسية حول حاضنات الاعمال.

المبحث الثاني: تضمن مفاهيم اساسية حول المقاولاتية.

المبحث الثالث: تضمن العلاقة بين حاضنات الاعمال والمشاريع المقاولاتية.

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول حاضنات الأعمال.

تعد حاضنات الأعمال مكان استضافة المشاريع الصغيرة والمتوسطة وتقديم لها الدعم وتأهيلها من خلال توفير المتطلبات الفنية والمالية والإدارية والتسويقية من أجل رفع كفاءة المورد البشري حتى تتمكن من الاعتماد على ذاته ولتصبح قادرة على التنافس، وأيضاً أنها وسيلة فعالة لحماية المشاريع المقاولاتية من الانهيار، فهي تدعم أصحاب الأفكار الطموحة والابداعية بالإضافة أنها تساهم في خلق الروح المقاولاتية التي تمثل مجموعة من القدرات والمؤهلات التي تميز المقاول

المطلب الأول: نشأة ومفهوم حاضنات الأعمال مراحل تطورها.

الفرع الأول: نشأة حاضنات الأعمال.

تعود نشأة فكرة حاضنات الأعمال إلى محاولة تطوير نشاط مراكز الأعمال والاهتمام المتزايد بتشجيع الإبداع والابتكار ونقل التكنولوجيا و زيادة أهمية دور المؤسسات المبدعة الجديدة، وتعد الولايات المتحدة الأمريكية مهد نشوء حاضنات الأعمال، فقد أنشأت أول حاضنة أعمال سنة 1959 بالمركز الصناعي لباتايفيا **The BATAVIA Industrial Centre** بمدينة نيويورك، و ذلك عندما قامت عائلة بتحويل مقر شركتها التي توقفت عن العمل إلى مركز للأعمال يتم تأجير وحداته للأفراد الراغبين في إقامة مشروع مع توفير النصائح والاستشارات لهم، و لاقت هذه الفكرة نجاحاً كبيراً، خاصة و إن هذا المبنى كان يقع في منطقة أعمال نشيطة ثم تحولت هذه الفكرة فيما بعد إلى ما يعرف بالحاضنة، ولا يزال هذا المركز يعمل حتى الآن و تحت نفس الاسم القديم **The BATAVIA Industrial Centre** حيث تخرج منه الآلاف من الشركات الصغيرة و المتوسطة.

ولكن هذه المحاولات لإقامة الحاضنات لم يتم متابعتها بشكل منظم حتى بداية الثمانيات وتحديداً في عام 1984، حيث قامت هيئة المشروعات **The US Small Business Administration**، (SBA) بوضع برنامج تنمية و إقامة عدد من الحاضنات، و في هذا العام لم يكن يعمل في الولايات المتحدة الأمريكية سوى 20 حاضنة فقط، و التي ارتفع عددها بشكل كبير، و خاصة عند تأسيس الجمعية الأمريكية لحاضنات الأعمال في عام 1985 من خلال بعض رجال الصناعة الأمريكيين، و هي مؤسسة خاصة تهدف إلى تنشيط و تنظيم صناعة الحاضنات، لمساعدة المؤسسات الصغيرة المبدعة عن طريق توفير المعلومات حول دور و أهمية حاضنات الأعمال و على مستوى الدولي فإن أول حاضنة أعمال تم

إنشاءها في اليابان سنة 1982، و في الصين بدأ ظهورها من خلال البرنامج الصيني للحاضنات. (قادري و مولاي، 2021)

الفرع الثاني: مفهوم حاضنات الاعمال.

✚ **تعريف الجمعية الأمريكية:** هي هيئات تهدف إلى مساعدة المؤسسات المبدعة الناشئة ورجال الأعمال الجدد، وتوفر لهم الوسائل والدعم اللازمين لتخطي أعباء ومراحل الانطلاق والتأسيس، كما تقوم بعمليات تسويق ونشر منتجات هذه المؤسسات. (لعور، 2015)

✚ **تعريف (NBIA):** تعرف الجمعية الوطنية لحاضنات الاعمال (NBIA) حاضنات الاعمال بانها أداة للتنمية الاقتصادية مصممة لتسريع نمو ونجاح منشآت الاعمال، من خلال منظومة من مصادر وخدمات ودعم ومساندة الاعمال، والهدف الاساسي لحاضنات الاعمال هو إنتاج مؤسسات ناجحة تترك البرنامج (الحاضنة) قادرة ماليًا على النمو والاستمرار. (ميمون و فراحتية، 2022)

✚ **حاضنات الأعمال حسب المفوضية الأوروبية للأعمال:** juillet 52dd27/51/joc1861990/ حاضنات الأعمال هي مشاتل ومكان تركز فيه المؤسسات التي أنشئت حديثًا في فضاء محدود تهدف الى زيادة حظوظها في النمو وزيادة نسبة نجاحها بمساعدة بناية قياسية تتوفر على تجهيزات مشتركة (هاتف، أجهزة إعلام الآلي ... الخ)، وتمدهم بمساعدات في التسيير وخدمات المساندة وتهدف أساسا إلى التنمية المحلية وخلق مناصب الشغل. (سماعلي، 2016)

✚ **الحاضنة هي:** "مؤسسة قائمة بذاتها لها كيانها القانوني تعمل على توفير مجلة من الخدمات والتسهيلات للمستثمرين الصغار الذين يبادرون بإقامة مؤسسات صغيرة بملف شحنهم بدفع أولي يمكنهم من تجاوز أعباء مرحلة الانطلاق (سنة أو سنتين)، ويمكن لهذه المؤسسات أن تكون تابعة للدولة أو أن تكون مؤسسة خاصة أو مؤسسة مختلطة، غير أن تواجد الدولة في مثل هذه المؤسسة يعطي لها دعما أقوى. (ميمون و فراحتية، م.س.ذ.)

ومن التعاريف السابقة نستخلص أن حاضنة الأعمال هي مؤسسة توفر الشروط والظروف الملائمة للمشاريع الصغيرة من أجل ضمان نجاحها.

الفرع الثالث: مراحل احتضان المؤسسات الناشئة

تتم رعاية ومتابعة المشروعات الملتحقة بالحاضنة خلال المراحل المختلفة من عمر هذه المشروعات على النحو التالي:

المرحلة الأولى: مرحلة الدراسة والمناقشة الابتدائية والتخطيط

في هذه المرحلة ومن خلال المقابلات الشخصية بين إدارة الحاضنة والمتقدمين بمشروعاتهم، يتم التأكد من:

- جدية صاحب الفكرة (أو المشروع)، ومدى انطباق معايير الاختيار على المستفيدين ومشروعاتهم.
- قدرة فريق العمل المقترح على إدارة المشروع.
- نوعية وطبيعة الخدمات التي يتطلبها المشروع من الحاضنة وقدرة الحاضنة على توفيرها.
- الدراسة التسويقية والخطط التي تضمن قدرة المنتج على الدخول للأسواق.
- الخطط المستقبلية لتوسعات المشروع.

المرحلة الثانية: مرحلة إعداد خطة المشروع

في ضوء النتائج التي يتم التوصل إليها في المرحلة الأولى أثناء إعداد دراسة جدوى المشروع اقتصاديا وفنيا وتسويقيا، يقوم المستفيد بإعداد خطة المشروع.

المرحلة الثالثة: مرحلة الانضمام للحاضنة وبدء النشاط

في هذه المرحلة يتم التعاقد مع المشروع، ويخصص له مكان مناسب طبقا لخطة.

المرحلة الرابعة: مرحلة نمو وتطوير المشروع

ويتم خلالها متابعة أداء المؤسسات التي تعمل داخل الحاضنة ومعاونتها على تحقيق معدلات نمو عالية من خلال المساعدات والاستشارات من الأجهزة الفنية المتخصصة المعاونة بإدارة الحاضنة، علاوة على المشاركة في الندوات وورش العمل والدورات التدريبية التي تتم داخل الحاضنة بالتعاون مع المؤسسات المعنية .

المرحلة الخامسة: مرحلة التخرج من الحاضنة

وهي المرحلة النهائية بالنسبة للمشروعات داخل الحاضنة، وتتم عادة بعد فترة تتراوح بين سنتين إلى ثلاث سنوات من قبول المشروع بالحاضنة، وذلك طبقا لمعايير محددة، حيث يتوقع ان يكون المشروع قد حقق قدرا من النجاح والنمو، وأصبح قادرا على بدء نشاطه خارج الحاضنة بحجم اعمال أكبر.

يقاس نجاح الحاضنات بعدد المؤسسات الجديدة المتخرجة منها خلال فترة محددة، والتي تستمر في التطور بعد وتخرجها لتصبح مؤسسات متوسطة أو حتى كبيرة، و بما تحقّقه من تشجيع المبادرات وتنمية روح المخاطرة و خلق فرص عمل جديدة مع اجتذاب الصناعات المطلوبة و ما ينتج عن ذلك من أرباح مقبولة لمالكيها وعوائد إضافية للحكومة. (فودو، ميموني، و بيا، 2021)

المطلب الثاني: خصائص وأنواع حاضنات الاعمال وآلية عملها

الفرع الأول: خصائص حاضنات الأعمال

- من واقع حاضنات الأعمال يتبين أنها تتسم بعدة خصائص مميزة أهمها:
- حاضنات الأعمال قد تكون مؤسسة عامة أو خاصة أو مختلطة؛
- أنها ترسي إلى دعم المشروعات الصغيرة لاسيما التي تنطوي على قدر من الإبداع والتطوير التكنولوجي.
- تدعم المشروعات الصغيرة من خلال تقديم حزمة متكاملة من آليات الدعم.
- تقدم الدعم للمشروعات الصغيرة من خلال مدة محددة إلّان يتم تخرج المشروع من الحاضنة بعد وصوله إلى مرحلة النضج.
- بعض الحاضنات قديوفر سكنا لاحتضان المشروع الصغير، وقد يكتفي بدعم المشروعات في موقعه
- أن الحاضنة قد يكون لها مقر مكاني أو افتراضي تقدم خدماتها من خلال شبكة الأنترنت.
- أن الحاضنة قد تهدف إلى تحقيقالربح وقد لا تسعى إلى ذلك. (حجاب و سعودي، 2017)

الفرع الثاني: أنواع حاضنات الاعمال

1- حاضنات الاعمال العامة (Général/mixed-use incubators)

وتعنى بالتنمية الاقتصادية الشاملة للمنطقة التي تتواجد فيها من خلال إستمرار في تطوير الاعمال المختلفة و تخدم هذه الحاضنات الكثير من مشاريع الاعمال بدون تخصص محدد. غيرانها تركز على مجالات التجديد و الابتكار وتؤسس حاضنات الاعمال العامة لهذا الهدف أصلا أو قد تنشأ لخدمة قطاع محدد ثم تتحول إلى حاضنة عامة.

2/- حاضنات الاعمال المتخصصة (économiquedéveloppementincubateurs)

وتعنى بصفة خاصة بتنمية بعض الجوانب الاقتصادية للمنطقة التي تتواجد فيها، من خلال إعادة الهيكلة الصناعية للمنطقة أو تشجيع صناعات معينة فيها و خلق فرص وظيفية للتخصصات مرغوبة أو لفئات محددة من الباحثين فيها عن العمل، أو لاستقطاب استثمارات من نوع خاص إليها.

3/- حاضنات الاعمال التقنية (technologies business incubators):

وتختص بالتكنولوجيا ونشرها، وتطوير المنشآت المتخصصة فيها والمرتبطة بها وتشجيع ومساعدة وتدريب الاكاديميين والباحثين في مراكز الابحاث والجامعات ليصبحوا رواد أعمال من خلال تزويدهم بالمهارات اللازمة وتدريبهم و توفير الخدمات والاستشارات الاخرى اللازمة فضلا عن الاصناف الرئيسية السابقة، فإنه يمكن تقسيم حاضنات الاعمال إلى عدة أنواع أخرى حسب إختصاصها أو الهدف الذي تنشأ من أجله. ونذكر من بين الانواع ما ياتي:

أ. **الحاضنة الإقليمية:** وتغطي هذه الحاضنة منطقة جغرافية معينة بهدف تمهيتها وتعمل على إستخدام الموارد المحلية عن طريق إستثمار الطاقات البشرية.

ب. **الحاضنة الدولية:** وتعمل هذه الحاضنات على إستقطاب رأسمال الاجنبي وإدارة عمليات نقلالتكنولوجيا كما تهدف إلى عمليات التصدير إلى الخارج.

ج. **الحاضنة الصناعية:** تنشأ هذه الحاضنات داخل المناطق الصناعية لتلبية إحتياجاتها من الصناعات المغذية والخدمات المساندة حيث يتم فيها تبادل المعارف والدعم التقني بين المصانع الكبيرة والمؤسسات الصغيرة المنتسبة إلى الحاضنة.

د. **حاضنة القطاع المحدد:** تهدف هذه الحاضنات إلى خدمة قطاع محدد مثل صناعة البرمجيات أو صناعات الهندسية وتدار بواسطة خبراء متخصصين في النشاط المراد التركيز عليه.

هـ. **الحاضنة البحثية:** تنشأ هذه الحاضنات داخل الجامعات ومراكز البحث والتطوير وتهدف إلى تطوير أفكار وأبحاث الأساتذة والباحثين بالاستفادة من الورش والمختبرات الموجودة بالجامعة أو مركز البحث العلمي.

الحاضنة الافتراضية: وهي حاضنات بدون جدران وتقدم هذه الحاضنات جميع الخدمات المعتادة باستثناء الإيواء أو الأماكن وتعد مراكز تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالغرف التجارية والصناعية مثال على هذا النوع من الحاضنات.

و. **حاضنات الانترنت**: وهي مؤسسات تهدف إلى مساعدة الشركات العاملة في مجال الانترنت وتعود ريادة حاضنات الانترنت إلى ديفيد ويثروال الذي أسس حاضنة **Idéal Lab** سنة 1995 ويويل غروس الذي أسس حاضنة **CMGI** سنة 1996. (ميموني و شراد، 2020)

الفرع الثالث: آليات عمل حاضنات الأعمال

يمكن عرض آلية عمل الحاضنات الناجحة كما يلي:

تعمل حاضنات الأعمال على تقديم حزمة من الخدمات للمشاريع خاصة الصغيرة، وهذه الخدمات لا تقدم إلا للأعضاء المنتسبين للحاضنة وقاموا بتقديم طلبات من أجل المساعدة لهذه المؤسسات. بعد تأسيس الحاضنة وتوفير المكان المناسب فإن طلبات الانتساب من قبل أصحاب المبادرات من الشباب الذين يحملون أفكارا جديدة لتنفيذها تبدأ بالتوافد على الحاضنة، وتقوم لجنة متخصصة بدراسة جميع الطلبات المقدمة إليها ومن ثم إصدار قرارها بشأن قبول أي نوع منها، ومن ثم تعمل على تقديم خدمة من الخدمات (والتسهيلات) خدمات إدارية، استشارية، مالية، قانونية (وغيرها من الخدمات، والتي تقدم مقابل إيجار أو رسم احتضان ويتم توقيع عقد بين المؤسسة والحاضنة يتضمن تعهد من المؤسسات بدفع رسوم الاحتضان وإخلاء الحاضنة بعد فترة زمنية محددة، وهذا لكي يتاح للحاضنة استيعاب مؤسسات أخرى، بحيث تتعهد الحاضنة بتقديم كافة الوسائل اللازمة لدعم المؤسسات الصغيرة، وهو إجراء معمول به في كثير من الدول التي طورت مجال الحاضنات.

وفيما يخص معايير التحاق المشروعات بالحاضنات، يمكن القول أن أهم شروط الالتحاق هو مدى احتياج المشروع للدعم من الحاضنة، ويجب أن تكون تلك المؤسسات مبنية على الأشخاص المؤهلين أصحاب الأفكار الجديدة والتي تساعد على النمو السريع والتخرج بأسرع وقت ممكن.

ويعتبر اختيار المشروعات المراد ضمها إلى الحاضنة مهمة تقتضي البحث عن المشروع الذي يحمل صفات وقدرات مميزة ليكون مثالا ناجح في الاحتضان، ويمكن أن نذكر المعايير التالية:

- المشاريع الجيدة ذات النمو السريع.
- المشاريع القائمة على المبادرات التكنولوجية، واستخدام التقنيات الحديثة ونتاج منتجات عالية الجودة.
- المشاريع التي: تحقق الترابط و التكامل مع المشروعات القائمة.
- مشاريع تحقق تأهيل كوادر إدارية، وتساهم في تنمية المهارات الفنية.

- إمكانية تنفيذ الفكرة ذاتيا والقدرة على البدء فورا.
- واقعية وقابلية خطة المشروع للتحقيق.
- المحتوى التكنولوجي للمشروع (أبحاث متطورة، تقنيات جديدة). (حجاب و سعودي، م.س.ذ)

المطلب الثالث: أهمية وأهداف حاضنات الاعمال

الفرع الأول: 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 وربط المشروع بالسوق ويمكن إيجاز تلك الأهمية في العناصر التالية:

- تساهم في توظيف نتائج البحث العلمي والابتكارات والإبداعات وتحويلها إلى مشروعات منتجة.
- تساهم في تنمية الموارد البشرية وحل مشكلة العاطلين عن العمل.
- توفير المناخ المناسب والإمكانيات والمتطلبات لبداية المشروعات الصغيرة.
- تقديم المشورة العلمية ودراسات الجدوى للمشروعات الصغيرة والمتوسطة الناشئة.
- تؤهل جيل من أصحاب الأعمال لتأسيس أعمال جادة وذات مردود، مما يساهم في التنمية
- تقديم الدعم والمساندة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق معدلات نمو وجودة عالية.
- تفتح المجال أمام الاستثمار في المجالات ذات جدوى للاقتصاد الوطني. (الهاجري، 2015)

الفرع الثاني: أهداف حاضنات الاعمال

- عند الحديث عن حاضنات الاعمال لابد من الهدف الذي أنشأت من أجله، و التي تتمثل في:
- ✓ تسعى إلى تطوير أفكار الجديدة وتعزيزها من أجل خلق و إيجاد مشاريع تكنولوجية واقتصادية متطورة أو المساعدة في توسيع مشاريع قائمة تكون على درجة من أهمية والتاثير على الاقتصاد الوطني الذي تعمل فيه.
 - ✓ منح الفرصة من أجل تقييم إمكانيات نجاح المشاريع بجميع أنواعها في حال التشغيل.

- ✓ مساعدة أصحاب الابتكارات الاختراعات في تحويل أفكارهم إلى منتجات أو نماذج أو عمليات قابلة للتسويق، و العمل على استقطاب العمالة الوطنية و تطوير المهارات والقدرات الاحترافية و التكنولوجيا المتوفرة حاليا.
- ✓ تحقيق التقارب بين النشاطات الصناعية و البحوث العلمية التطبيقية، أي العمل على التنفيذ العلمي لتلك البحوث و الاستفادة من الخبرات الأكاديمية في مجالات البحث العلمي و تحويل أفكارها إلى الواقع التطبيقي.
- ✓ توفير الدعم والتمويل و الخدمات الإرشادية و التسهيلات المتاحة لكل من ينتسب لهذه الحاضنات المعنية، و السعي لتوفير الخدمات للجهات التمويلية من حيث الأبحاث و المعرفة.
- ✓ توسيع قاعدة رجال الأعمال من خلال اجتذابها لاصحاب المؤسسات الصغيرة والمشاريع الناشئة و تفعيل مشاركتهم في تعزيز أداء الاقتصاد الوطني، و ذلك بالعمل على تنويع مجالات النشاط الاقتصادي و تبني المشروعات الاقتصادية الواعدة و إدخالها إلى السوق .
- ✓ تسهيل الحصول على رأس المال الأولي للمشروع، و تقديم المشورة في مجالات تسويق الإنتاج وتنظيم الحسابات و المسائل القانونية.
- ✓ تقليل تكاليف بدء النشاط، و المراجعة الدورية لعمليات التشغيل لمن ينتسب لهذه الحاضنات وصولا إلى تحقيق الأهداف المرسومة.
- ✓ الترويج لروح الريادة و مساندة المؤسسات الصغيرة على مواجهة صعوبات مرحلة الانطلاق.
- ✓ خلق فرص عمل دائمة أو غير دائمة، مباشرة و غير مباشرة.
- ✓ تبني المشاريع القائمة على التكنولوجيا والمرتبطة بالجامعات و مراكز البحوث لتحويل البحوث إلى منتجات قابلة للتسويق. (قادري و مولاي، م.س.ذ.)

المبحث الثاني: أساسيات حول المقاولاتية

تسعى معظم الاقتصاديات في الوقت الراهن بالاهتمام بالمقاولاتية، و ذلك راجع لها من آثار ايجابية على مختلف جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية، حيث تتجه معظم بلدان العالم سواء المتقدمة أو النامية إلى الارتكاز على مهارات افرادها و مدى قدرتهم على العمل المقاولاتي، فلها دور حيوي و هام حيث تساهم في رفع معدلات النمو الاقتصادي الذي له دور كبير في خلق مناصب الشغل و تطوير المنتجات المحلية، فبهذا تسعى الدول لتعزيز تطور المقاولاتية في هذا المجال لتحقيق التنويع الاقتصادي، عوض

التركيز عن الموارد الطبيعية و الموارد النفطية المعرضة لزوال، فترسيخ نمط التفكير في المقاولاتية و تشجيعها سيحقق حتما أنشطة مختلفة جديدة و تقديم منتجات متنوعة في الأسواق و الخروج من التبعية لقطاع واحد.

المطلب الأول: أساسيات حول المقاولاتية

الفرع الأول: نشأة المقاولاتية

تعتبر المقاولاتية من الحقول الواعدة والهامة في اقتصاديات الدول، ومن أهم وأبرز الحلول المقترحة للنهوض بها على اختلافها واختلاف مستوياتها، إذ تمثل تلك اللمسة الفردية المميزة ومنبع للأفكار الفريدة. وظهرت المقاولاتية يعد حدثا ثقافي وتعليمي أكثر منه حدثا اقتصاديا وتكنولوجيا، حيث مرت بفترات زمنية مليئة بالإسهامات والنظريات العلمية من قبل الباحثين منذ القرن السادس "ويعتبر النمساوي J.Schumpeter الذي لقب بأب المقاولاتية وهذا راجع لكونه أول من تظن لأهمية التغيير والذي أعطى للمقاول صورة محورية في التنمية الاقتصادية من خلال كتابه " نظرية التطور الاقتصادي"، حيث تضمن هذا الأخير مفهوم المقاول الملائم لمفهوم الابتكار واللدان يشكلان وجهان لعملة واحدة (التطور والنمو) وارتبطت نشأة المقاولاتية خلال فترة الستينيات بثلاث اتجاهات فكرية والتي رغم اختلافها في تناول هذا المجال إلا أنها تكمل بعضها البعض تمثلت في:

1/- المقاولاتية حسب الاتجاه الاقتصادي:

حيث عرف هذا المجال سيطرت الاتجاه الوظيفي الذي يدرس المقاولاتية من الجانب الاقتصادي واهتم بآثار المقاول و بدور المقاول في تنمية النظام الاقتصادي، ويعتبر كل من الرواد R.Cantillon / J.B.SAY / J.Schumpeter الذين اهتموا بتسليط الضوء على المقاولاتية والدور الذي تلعبه في دفع عجلة التنمية الاقتصادية، حيث أشار شنيتر Schumpeter 1945 إلى أن كانتون ريتشارد 1755 هو أول من قدم تصورا واضحا لمجموعة وظائف المقاول، أما بالنسبة SAY.B.J1803 فالمقاول مسير للعملية الإنتاجية . وكذلك نجد أبحاث Marshal.A الذي يعتبر من أوائل الكتاب الأنجليز الذين اهتموا بالمقاولاتية وذلك بداية من القرن العشرين، ومن أبرز ما قدمه هو عدم تفرقة بين المقاول والمسير حيث اعتبر أن منحرجات التحول الاقتصادية تحتاج إلى رجال ذو طاقات كبيرة تتمثل مهمتهم في تسيير الإنتاج (أي يمتلكون قدرات للتسيير المنظم والدقيق) كل هذا للوصول إلى أحسن نتيجة ممكنة.

2- المقاولاتية حسب مقارنة الافراد Approches Centrées Sur Les Individus:

وفي هذه المقاربة تم التركيز على فردية المقاول وذلك بالبحث في خصائصه باعتبارها بوابة لفهم عمق النشاط المقاولاتي وجوهره، وضمن العديد من المحاولات من طرف الباحثين في هذه المقاربة نجد أعمال D. Micelleland. مطلع الستينيات الذي أرسى أبحاثه على مفردة الانجاز باعتبارها ركح يعرض ويميز سلوك المقاول بالدرجة الأولى، فحسبه "المقاول هو شخص تحكمه حاجة كبيرة للانجاز، يبحث عن مواقف تسمح له برفع التحدي والتي من خلالها يقوم بتحمل المسؤولية في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهه". وكغيرها من المقاربات تعرضت هذه النظرية للعديد من الانتقادات القائلة بقصور مثل هذه المقاربات النفسية كونها غير قادرة على تقديم شرح شامل وافي لهذه الظاهرة.

3- المقاولاتية حسب سير النشاط المقاولاتي Approches basées sur les processus :

ظهرت هذه المقاربة "مقاربة السيرورة" مع بداية سنوات التسعينات وهي وليدة الانتقادات التي وجهت للمقاربة السابقة. ويعتبر Gartner 1989 من أبرز رواد هذا الاتجاه الذي يقر بعدم كفاية السمات والخصائص لتوصيف المقاول ويركز على ما يقوم به المقاول وليس من هو المقاول ". كما اقترح الاهتمام بدراسة سير عملية إنشاء المؤسسات وقدم في هذا الصدد نموذج يصف عملية إنشاء مؤسسة جديدة هذا الأخير له أربعة أبعاد تتمثل في : المحيط، الفرد سير العملية، المؤسسة. لقد اهتم الباحثون بهذه المقاربة لأنها سبيل للخروج من المسار الضيق إلى الواسع في دراسة الظاهرة ككل متكامل ومن جميع النواحي. وبهذا تكون المقاولاتية وليدة أفكار و أبحاث قديمة متجددة، ومتناقضة نوعا ما إلا أنها تمثل المرجع الثابت ومجموع الملامح البارزة لهذه القفزة الاقتصادية. (بوعلاق و بودجاجة، م.س.ذ.)

الفرع الثاني: تعريف المقاولاتية

تعددت التعاريف ذات العلاقة بمفهوم وطبيعة المقاولاتية، لان الاهتمام بها أصبح كبيرا من طرف الدولة لأنها أضحت تمثل أحد ركائز الاقتصاد في البلد وخاصة في الوضع الحالي، وما يؤكد على اتجاه أطراف المجتمع إلى فكرة المقاولاتي.

✓ عرفها (MoosMarcel) على أنها " الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، يمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها."

✓ وعرفها (Damours et Gasse) بأنها" تعني مسار الحصول على شيء وتسيير الموارد البشرية بهدف إنشاء وتطوير وغرس حلول تسمح بالاستجابة لحاجيات الأفراد والجماعات. (عومري و بايوسف، 2017)

✓ وعرفها Peters et Hisrich على أنها" نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية". (بوطورة، زهية قرامطية، و نوفل سمايلي، 2019)

✓ المقاولاتية هي مجموعة النشاطات من يتم خلالها إنشاء مؤسسة ذات طابع تنظيمي من خلال استغلال الفرص المتاحة من طرف فرد يتمتع بخصائص معينة من أجل تجسيد فكرة مبدعة.(سمايلي ف.، م.س.ذ)

وبالتالي نستنتج ان المقاولاتية هي ديناميكية خلق واستقلال فرص الأعمال من طرف فرد أو العديد من الأفراد علخلق مؤسسة جديدة يهدف إلى خلق قيمة (زيتوني، 2021)

الفرع الثالث: تعريف المقاول

هناك مجموعة من التعاريف حول المقاول من بينها:

- يعرف (Say) المقاول بأنه" شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة.
- كما عرفه (say.B) بأنه" الشخص الذي يباشر إنشاء لحسابه لمنفعته ولمجازفة منتجاً مهما كان.
- ويعرف عند (Harvey Don) بأنه" الشخص الذي يستطيع تمييز الفرص واغتنامها بينما الآخرين لا يستطيعون ذلك.

أما اللجنة الأوروبية فعرفت المقاول كما يلي:" المقاول يمكن اعتباره ذلك أو تلك الفرد الذي يأخذ ويتحمل الأخطار، بجمع الموارد بشكل فعال، يبتكر في إنتاج خدمات ومنتجات بطرق إنتاج جديدة، يحدد الأهداف التي يريد بلوغها وذلك بتخصيصه الناجع للموارد.

ويعرف المقاول أيضا على أنه: شخص مبدع ومسير لمؤسسة صغيرة ومتوسطة يساهم بنسبة كبيرة في رأس مال المؤسسة ويقوم بدور نشيط في القرارات المتعلقة بتوجهه أو حل مشاكلها.

من خلال التعاريف السابقة الذكر نستنتج بأن" المقاول هو كل شخص مجازف لديه نظرة شاملة لطموحاته وأفكاره ويريد تجسيدها على أرض الواقع وذلك من خلال القيام بمؤسسة خاصة به تعود عليها بالنفع.

- المقاول هو كل شخص لديه مهارات ويريد تطويرها وتمييزها.
- المقاول هو الذي يبحث عن فرصة أو يتسنى فرصة.

المقاول هو كل فرد ينتج شيء جديد مقابل تحمل الأخطار (عومري و بايوسف، 2017).

المطلب الثاني: أشكال ودور المقاولاتية والخصائص الشخصية للمقاول

الفرع الأول: أشكال المقاولاتية

إن إقامة الأعمال من قبل الأفراد، يمكن أن يحصل بثلاث طرق، الأولى إنشاء مؤسسة جديدة وإقامتها من البداية والاستمرار في إدارتها وتطويرها حتى تصبح مؤسسة متوسطة أو كبيرة الحجم، أما الثانية فهي شراء مؤسسة قائمة من الآخرين، وأخيرا هناك إمكانية اللجوء إلى المقاول الداخلي، ويقوم المقاول بالمفاضلة بين مختلف هذه الحالات وذلك بعد الاطلاع على خصائص كل منها.

1/- إنشاء مؤسسة جديدة:

تعتبر عملية إنشاء مؤسسة جديدة عملية معقدة وغير متجانسة، تختلف دوافعها من مقاول لآخر، فهناك من تتبلور لديه الفكرة عبر الزمن، وبعد دراسة مختلف الاحتمالات والبدائل يقوم باتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، وهنا من ينشئ مؤسسته بالصدفة وبدون القيام بدراسات مسبقة مثلا في حالة اكتشاف فرصة مربحة يقوم المقاول باستغلالها، كما أن هناك أيضا من يتخذ القرار وهو مجبر أو مضطر لأنها الطريقة الوحيدة لإيجاد عمل والاندماج في المجتمع، إن عملية إنشاء مؤسسة جديدة يمكن أن تتم وفق عدة طرق سنتطرق لأهمها فيما يلي:

أ/- إنشاء مؤسسة من العدم (ex-nihilo création):

إن عملية إنشاء مؤسسة من العدم ليست بالأمر السهل، حيث تحتاج هذه المؤسسة إلى وقت كبير حتى تتمكن من إطلاق منتجها في السوق، وحتى تقنع المستهلكين به، وهذا الأمر يزداد صعوبة مع ارتفاع درجة الابتكار في المنتج، وللتغلب على هذه الصعوبات يجب على المقاول تحديد احتياجات المؤسسة بدقة خاصة المالي منها، كما أن عملية إنشاء المؤسسة في هذه الحالة تتطلب الكثير من العمل والجهد، والكثير من الصلابة والإصرار، بالإضافة إلى ضرورة توخي الدقة في تقدير الأخطار المحتملة.

ب/- إنشاء مؤسسة عن طريق التفريع (essaimageparcréationLa) :

إن هذه الطريقة تسمح للعامل بإنشاء مؤسسته الخاصة والمستقلة أو بشراء مؤسسة موجودة بشكل مستقل عن مؤسسته الأصلية التي يغادرها، والتي تقدم له بالمقابل أشكالاً مختلفة من الدعم والمرافقة وذلك بهدف التقليل من أخطاء الفشل.

إن هذه العملية تعتبر سهلة إذا ما قورنت بالسابقة، حيث تقوم المؤسسات بإنشاء أجهزة موجهة لحث ودعم موظفيها على إنشاء مؤسساتهم الخاصة، ويمكن للأجراء السابقين والذين تحولوا إلى مقاولين في النشاط في مختلف المجالات سواء كانت تجارية أو صناعية وذلك بالاعتماد على المرافقة المقدمة لهم من مؤسساتهم السابقة والمتمثلة في تقديم الدعم المالي الضروري للانطلاق في النشاط، أو الفني والمتمثل في مختلف الاستشارات التقنية، وكما يمكنها أيضاً استغلال شبكات التوزيع الخاصة بها، الأمر الذي يقلل من أخطار الفشل التي تواجههم ويزيد من فرص نجاحهم .

كما تمثل هذه العملية بالنسبة للمؤسسة لأصلية للمقاول طريقة للإبداع أو النمو يهدف من خلالها إلى اكتشاف نشاطات جديدة قريبة من النشاط الرئيسي للمؤسسة الأصلية وطريقة كذلك لإنجاز بعض النشاطات الحالية بشكل أفضل، ويمكن لها أيضاً الاستفادة من هذه المؤسسات بإبرام علاقات تعاقدية معها، كالمقولة من الباطن أو شراكة تسمح لها بالتمتع بمزايا تفضيلية مقابل الدعم الذي قدمته لها.

ج/- إنشاء مؤسسة عن طريق الحصول على امتياز (franchisecréation en) :

يعتبر الامتياز صيغة مهمة من اشكال إنشاء المؤسسات الجديدة، إذ عرف تطورا كبيرا في السنوات الأخيرة خاصة بعد التأكد من حقوق الملكية في الدول المختلفة، يمثل الامتياز نظاما تسويقيا يحتوي على اتفاقات قانونية تعطي الحق للمرخص له والمسمى أيضا الطرف الحاصل على الامتياز بقيادة عمل يملكه وفق شروط وفترة متفق عليها مع الجهة المانحة لترخيص الامتياز.

إن إنشاء مؤسسة وفق هذه الصيغة يسمح للمقاول بالاستفادة من دعم مهم مقدم من طرف المؤسسة المانحة للامتياز مقابل دفع مبلغ معين، وبهذا الشكل تمثل اتفاقيات الامتياز بأشكالها المتعددة سواء كانت الحصول على امتياز توزيع المنتج، أو امتياز تصنيعه، أو غيرها من الأشكال حلا للمقاولين الذين لا يملكون أفكارا خاصة، أو للذين لا يملكون الإمكانيات الضرورية للابتكار، حيث يمكنهم إنشاء مؤسسات جديدة بالاستفادة من الخبرة المتراكمة لدى الأطراف والشركات المانحة للترخيص والتي لها تجربة تنتقل إلى جميع المشاركين في نظام الامتياز .

د- /- انشاء الفروع (La création de filial):

في هذه الحالة يعمل المقاول لصالح مؤسسة قائمة توكل له مشروعاً ذو طبيعة مقاولاتية، الأخطار الشخصية التي يتحملها المقاول في هذه الحالة جد محدودة وفي المقابل يحظى هذا الأخير بامتيازات مماثلة لتلك الامتيازات الممنوحة للإطارات أو المدراء.

2/- شراء مؤسسة أو عمل قائم (d'le reprise 'entreprise):

إن شراء مؤسسة قائمة يختلف عن انشاء مؤسسة جديدة لأن المؤسسة موجودة في الأساس ولا حاجة لإنشائها، وفي هذه الحالة يمكن الاعتماد على ما تمتلكه المؤسسة من إمكانيات في الحاضر، وعلى تاريخها السابق، وأيضاً على هيكلها التنظيمي، مما يقلل من درجة عدم اليقين ومستوى الخطر، ومثلما هو عليه الحال في حالة إنشاء مؤسسة جديدة يمكن أن تتم عملية شراء عمل قائم من طرف فرد لحسابه الخاص أو من طرف مؤسسة قائمة، في هذا النوع من النشاط نميز وجود حالتين وهما:

أ/- شراء مؤسسة في حالة جيدة:

في هذه الحالة تكمن الصعوبة في كيفية الحصول على معلومات تتعلق بوجود مؤسسة في صحة جيدة للبيع، ومن ثم يجب على المقاول امتلاك موارد مالية معتبرة كافية لشرائها، خاصة أن سعر السوق لهذه المؤسسات قد يكون مرتفعاً، ومن الضروري أيضاً امتلاك المهارات الجيدة وتجربة ناجحة في التسيير.

ب/- شراء مؤسسة تواجه صعوبات:

في هذه الحالة يجب أن يكون المقاول على دراية بالالتزامات القانونية التي تقع على عاتقه نتيجة شراء مؤسسة تمر بمثل هذه الوضعية وذلك طبعاً في حالة ما إذا كانت الصعوبات التي تواجهها معلنة، كما أن امتلاك علاقات طيبة مع المتعاملين الأساسيين في القطاع يعتبر شرطاً أساسياً للنجاح في هذه العملية، وبالرغم من انخفاض ثمن هذه النمط من المؤسسات مقارنة مع المؤسسات ذات الوضعية الجيدة، إلا أنها تتطلب هي الأخرى ضخ أموال كبيرة فيها حتى تتمكن من معاودة نشاطها والوصول إلى حالة الاستقرار، وتتطلب أيضاً امتلاك معرفة وخبرة جيدتين في التعامل مع حالات الأزمات، والعمل بسرعة من أجل الاعادة بناء الثقة مع الموظفين، الزبائن، الموردين ومختلف الشركاء.

3- المقاولاتية الداخلية (L'intrapreneuriat)

لقد تزايد اهتمام المؤسسات بشكل كبير بهذا النوع من النشاطات خاصة في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها محيطها والتي يصعب التحكم فيها، فمن خلال المقاولاتية الداخلية والتي تعني تنظيم المشاريع داخل المنظمات القائمة تستطيع المؤسسة مواكبة هذه المستجدات والتكيف معها وبشكل سريع، كما يمكنها أيضا العمل على تطوير وتنويع منتجات بشكل دائم ومستمر عن طريق تشجيع الإبداع والابتكار. تعتبر المقاولاتية الداخلية مخرجا للمؤسسات يمكنها من تقادي الانعكاسات السلبية لتزايد ميول الأفراد إلى العمل الحر والاستقلالية، حيث وجدت هذه الأخيرة في اللجوء إلى المبادرة بإنشاء مشاريع جديدة إلى جانب مشاريعها السابقة والتي لا تتطلب بالضرورة إنشاء مؤسسات جديدة حلا يمكنها من تشجيع روح المبادرة لدى الموظفين الذين يتمتعون بميول للمقاولاتية، وبالتالي توظيف طاقاتهم واستغلال إمكانياتهم وأفكارهم البناءة لصالحها، هذا النوع من المواقف المقاولاتية بإمكانه المساهمة في إخراج المؤسسة من حالة الجمود ونقص الإبداع التي تعيشها.

ومن أجل تطوير المقاولاتية الداخلية يجب توفر مجموعة من الشروط نلخصها فيما يلي:

- تشجيع التجربة والعمل على خلق جو يسمح بوقوع الخطأ وال فشل داخل المؤسسة.
- يجب على المؤسسة توفير الموارد الضرورية للمشاركة الجديدة وتسهيل عملية الحصول عليها.
- يجب تشجيع العمل الجماعي المنظم حيث يعمل الأفراد المتخصصون في مجال السلعة الجديدة معا بغض النظر عن الدائرة التي يعملون فيها داخل المؤسسة.
- يحتاج المقاول الذي يعمل لصالح مؤسسة ما إلى أن يكافأ بشكل جيد على كل الجهد والطاقة التي بدلها في تطوير المشروع الجديد، ويجب وضع أهداف أداء عريضة يكافأ المقاول إذا ما حققها، وأفضل المكافآت في المشروعات الجديدة هي منح المقاول حصة سهمية لقاء جهده وفعاليته في إنجاح المشروع.
- يجب على الإدارة العليا في المؤسسة مساندة المشروع القائم دما يا ومعنويا والعمل على توفير المصادر المالية والبشرية اللازمة، وبدون الحصول على مثل هذه المساندة، لا يمكن توفير بيئة مناسبة للمقاولاتية الداخلية. (مدور، 2019)

الفرع الثاني: دور المقاولاتية

عرفت السنوات الأخيرة اهتمام متزايد بالمقاولاتية، حيث بينت دراسات عديدة مساهمة هذه الأخيرة في ارتفاع معدلات نمو الاقتصاد الوطني وتحسين المستوى المعيشي لافراد المجتمع وقد تبين لنا ذلك في:

1- الدور الاقتصادي للمقاولاتية:

يمكن اعتبار المقاولاتية على أنها العمود الفقري للاقتصاد الوطني فقد بينت الإحصائيات المنشورة في الولايات المتحدة الأمريكية أن من بين 21 مليون مشروع هناك ما يقارب 20.5 مليون أي نسبة 98 % من تلك الأعمال يمكن اعتبارها مشروعات مقاولتية، و تعمل هذه المشروعات في كل المجالات الاقتصادية على الرغم من أن أغلبها تتركز على التجارة و الخدمات .

- نقل التكنولوجيا من خلال المبادرة و ابتكار بسلع و خدمات جديدة بأساليب و تقنيات عمل جديدة.
- للمقاولاتية مرتبة عالية في النشاط الاقتصادي، بحيث يمكن أن تتجاوز قطاعات كثيرة خاصة القطاع الصناعي.. إن النمو الاقتصادي و الذي يعبر عنه بالناتج المحلي الإجمالي PIB و مستوى التشغيل يكون نتيجة الديناميكية الاقتصادية و المتمثلة في الحركة المقاولاتية أي خلق توسيع المؤسسات
- تساهم في تنمية الصادرات و دوران ميزان المدفوعات .
- قدرتها على تنمية رؤوس الأموال العائلية من خلال المدخرات الفردية و العائلية.
- إيجاد أسواق جديدة من خلال استغلال الفرص في الأسواق، و البحث عن عملاء جدد و خلق طلب و عرض جديدين على المنتج أو الخدمة في السوق .
- المساهمة في تحسين ميزان المدفوعات من خلال زيادة الإنتاج المحلي بدل الاستيراد و كذلك الذهاب إلى التصدير و جلب العملة الصعبة .
- زيادة مستوى الإنتاجية في الأعمال و الأنشطة من خلال استغلال الموارد المتاحة.

2- الدور الاجتماعي للمقاولاتية:

رغم ان المقاوله هي مشروع اقتصادي هدفه تحقيق الربح و تحسين الدخل الشخصي للمقاول و لها دور اقتصادي مهم في اي دولة الان لها دور اجتماعي كبير ايضا اذ ان المقاوله مؤسسة اقتصادية، اجتماعية و مالية مستقلة لها مزايا اجتماعية تتمثل في:

أ- زيادة التشغيل

ان الاهتمام الدولي المتزايد بالمقاولات راجع الى الدور الذي تؤديه على مستوى التشغيل، وبالتالي المساهمة في استخدام الأساليب الإنتاجية مما يجعلها اداة هامة الاستيعاب الغرض المتزايد للقوة العاملة.

ب/- عدالة توزيع الدخل:

ان وجود مقاولات بالعدد الكبير ومتقاربة في الحجم، والتي تعمل في ظروف تنافسية بسيطة تساهم في تحقيق عدالة توزيع الدخل، وهذا يساعد في توسيع حجم الطبقة المتوسطة وتقليص حجم الطبقة الفقيرة.

- زيادة المسؤولية الاجتماعية من خلال ابتكار منتجات وخدمات تخدم البيئة ومتطلبات المجتمع .
- المساهمة في الدعم الاجتماعي الحد من البطالة، محاربة الفقر والآفات الاجتماعية، دعم الصحة والتعليم والرياضة والمواهب تنمية المناطق (بوبريت و مخلوف، 2018)

الفرع الثالث: الخصائص الشخصية للمقاول

وفق هذا التصور فقد بينت الأبحاث أن المقاولين يتمتعون بخصائص وقدرات عالية ويتحلون بصفات وسمات شخصية تميزهم عن غيرهم وهذه الخصائص لا يجبان تتوفر جميعها في شخص واحد ولكن قد دلت الأبحاث بتمتع المقاولين بالعديد منها وأنه يمكن تطويرها بالتدريب والممارسة، وهنا ندرج مجموعة من الخصائص التي تميز المقاول فيما يلي:

✚ مكيلوند (macciland David) يرى المقاول انه يتصف بالمسؤولية الذاتية أي الاعتماد على النفس (التنبؤ، الطاقة) التي تجعله يعمل أطول وقت (الإبداع، التجديد وتحمل المخاطر).

✚ أما حسب قاس (GASSE) الذي أعد نموذجا نوعيا للمقاول، يرى أن المقاول النموذجي يتصف بكونه: خلاق، مبادر، متحمل للخطر، محدد لاهدافه، واثق بنفسه، جريء. وكلها ميزات تحمل في طبيعتها ميزات الخلق والإبداع .

✚ وحسب تقرير أعده إيزابيل غيران -ديفيد فالو في تقرير لمعهد، WALRAS سنة 2000 فقد قاما بتحديد الصفات الأكثر أهمية والتي يجبان تتوفر في المقاول وهي مصنفة في الجدول أدناه:

الجدول رقم 01: يوضح الصفات الشخصية للمقاول

المؤهلات	الصفات
<ul style="list-style-type: none"> - يؤمن بقدراته الخاصة - الاستقلالية - متفائل 	الثقة في النفس
<ul style="list-style-type: none"> - العناد والمثابرة - العزلة 	ادارة التصميم
<ul style="list-style-type: none"> - حريص على النجاح - الحيوية - دعم المبادرات 	التركيز على المهمة التي في اليد للوصول إلى النتائج
<ul style="list-style-type: none"> - يميل لاتخاذ المخاطر المحسوبة 	قبول المخاطر
<ul style="list-style-type: none"> - يحب التحديات 	
<ul style="list-style-type: none"> - يجيد التواصل - يجيد الاتصال مع الآخرين - يهتم بالآخرين - منتبه للاقتراحات والانتقادات - معنيبتطوير البعض 	مؤهل لزعيم
<ul style="list-style-type: none"> - مبتكر جميل - مرن - ذكي - التكيف، جيد المعرفة 	الاصالة
<ul style="list-style-type: none"> - البصيرة البديهية 	التطلع الى المستقبل

المرجع: (نعيمي، 2016)

المطلب الثالث: خصائص المقاولاتية وشروط تحقيق المقاولاتية وأسباب فشلها

الفرع الاول: خصائص المقاولاتية

تتميز المقاولاتية بمجموعة من الخصائص يمكن ايجازها فيما يلي:

- ✓ هي عملية انشاء مؤسسة غير نمطية تتميز بالإبداع سواء من خلال تقديم منتج جديد او طريقة جديدة في عرض منتج او خدمة ما او طريقة جديدة في التسويق و التوزيع.
- ✓ ارتفاع نسبة مخاطرة لأنها تقدم الجديد و ما يرافقها من عوائد مرتفعة في حالة نفاذ المنتج او الخدمة الجديدة الى السوق .
- ✓ تحقيق ارباح احتكارية ناتجة عن حقوق الابتكار التي تظهر في المنتج او الخدمة المعروضة للسوق مقارنة بالمؤسساتالنمطية التي تقدم منتجات و خدمات عادية
- ✓ مهد المبادرة الفردية التي تمنح المقاول القدرة على تحقيق افكاره ورؤيته وتسير مؤسسته بشكل مباشر ومستقل عن تدخل الشركاء كما يحدث في الغالب في المؤسسات النمطية الاخرى. (زيرق، 2017)

الفرع الثاني: شروط تحقيق المقاولاتية

إن ما يساعد في تطوير روح المقاولاتية لدي أصحاب المهارات والأفكار الابداعية والتي تتعلق بدرجة الأولى بالمؤسسة ما يلي:

1/- توفر روح الابداع والابتكار:

من المبادرة التي يبديها الفرد من خلال إدخال تحسينات صغيرة أو كبيرة في المنتج أو خدمة فالقدرة عليالابداع ترتبط بالتفاعل بين التمتع والمحيط والموارد الذاتية لفرد.

2/- وجود بحث علمي:

ويكون عن طريق تثمين البحث العلمي من خلال مؤسسات البحثية وتسم آلية البحث العلمي بتوفر ثلاثة عناصر رئيسية (الموارد المالية، الطلب على البحث، الابداع والباحث ذو خبرة والقدرة المطلوبة للابتكار والتطوير.

3- وجود آليات دعم الفني المتخصص:

وتتمثل أساسا في حاضنات الأعمال والمشروعات التكنولوجية وكافة وسائل دعم والمرافقة المشروعات الجديدة الناشئة.

4- وجود رؤوس أموال وآليات الدعم المالي المناسب:

وتتمثل في مصادر التمويل المناسب كالدولة، ورجال الأعمال المختصين في تمويل المشروعات الجديدة المتعلقة بالتكنولوجيا لجديدة الناشئة ذات مخاطر عالية.

5- وجود ثقافة مقاولاتية:

هي مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة إستغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار ورؤوس الأموال.

6- توفير بيئة ملائمة:

من خلال إثراء البيئة التي تحيط بالمباردين و إشباع احتياجاتهم واستثمار الفرص، لتحقيق رؤية متكاملة لتعزيز مفهوم العمل الحر لدي أفراد المجتمع وتخطيط لابتكار نماذج مشروعات (ط و م) جديدة وتنظيمها وتحقيق التنمية الاقتصادية. (سمايلي ف.، م.س.ذ)

الفرع الثالث: أسباب فشل المقاولاتية

هناك أسباب كثيرة وراء فشل المقاولاتية، ويمكن التطرق إلى ما يلي من النقاط باختصار:

1- إهمال دراسة الجدوى:

عدم قيام بعض المستثمرين الصغار بدراسة الجدوى الاقتصادية للمؤسسة قبل تنفيذه، وإن قامت بها المؤسسة في وقت تمويلي، أو إنتاجي، أو تسويقي غير مناسب مع متطلبات السوق أو الظروف الاقتصادية العامة أو الإمكانيات المتاحة لصاحبه.

2- الطموح المفرط:

التوسعات الكبيرة غير المخططة والتي لا تتناسب مع امكانيات المؤسسة مثل:

- تنفيذ إنشاءات كبيرة في المباني والأثاث.
- إضافة طاقة إنتاجية بغرض رفع الإنتاج.

- إضافة منتج جديد أو شراء مخزون سلعي كبير.

كل ذلك يؤدي لوجود طاقات عاطلة وارتفاع عبء التكاليف الثابتة، وخلق أزمة من السيولة اللازمة للتشغيل، لذلك يجب عدم الإفراط في الطموحات والتوسعات وربط ذلك باحتياجات المؤسسة العملية من جهة وأولويته وإمكانيته من جهة أخرى.

3/- خلط الوسائل المالية للمؤسسة:

تعتبر أكثر الأسباب خطورة وشيوعا في فشل المؤسسات بصفة عامة وفي المؤسسة الصغيرة بصفة خاصة هي:

أ. عادة ما يقوم صاحب المؤسسة الصغير بالصرف من أموال المؤسسة في أمور تخصه شخصيا (السفر، نفقات عائلية، سد العجز من ميزانيته الخاصة)، وذلك على أساس أن المال ماله والمؤسسة ملكه.

ب. اقتراض صاحب المؤسسة من البنوك التجارية باسم المؤسسة وصرف هذه الأموال في المناسبات الاجتماعية، ثم تسديد الأقساط من ميزانية المؤسسة، لذلك يجب على صاحب المؤسسة أن يلتزم الحذر في عدم الخلط ما بين ذمته المالية والذمة المالية للمؤسسة.

4/- عدم الاحتفاظ باحتياطات مالية:

إهمال صاحب المؤسسة الاحتفاظ بالاحتياطي المالي للمؤسسة وفقا لما تقتضي به القواعد المحاسبية والمالية، قد يؤدي إلى انهيار المؤسسة في حال تعرضه لأزمة طارئة.

5/- سوء التنظيم:

يقصد به عدم وجود تنظيم داخلي للمؤسسة أو المنشأة أو العمل الصغير، يحدد السلطات والمسؤوليات وقد يرجع ذلك إلى:

- عدم وجود نظم ولوائح داخلية تنظم سير العمل بالمؤسسة.

- عدم الاهتمام ببرامج التدريب ورفع الكفاءة الإنتاجية. (بادة، 2016)

المبحث الثالث: العلاقة بين حاضنات الاعمال والمشاريع المقاولاتية

تمهيد:

تعد حاضنات الأعمال مكان استضافة المشاريع الصغيرة والمتوسطة وتقديم لها الدعم وتأهيلها من خلال توفير المتطلبات الفنية والمالية والإدارية والتسويقية من أجل رفع كفاءة المورد البشري حتى تتمكن من الاعتماد على ذاتها وتصبح قادرة على التنافس، وأيضاً أنها وسيلة فعالة لحماية المشاريع الصغيرة والمتوسطة من الانهيار، فهي تدعم أصحاب الأفكار الطموحة والابداعية، وبالإضافة أنها تساهم في خلق الروح المقاولاتية التي تمثل مجموعة من القدرات والمؤهلات التي تميز المقاول.

المطلب الأول: دور حاضنات الأعمال في دعم المشاريع المقاولاتية

يمكن إيجار دور حاضنات الأعمال في دعم وتعزيز المقاولاتية في:

- ✓ تشجيع الفكر المقاولاتي المغامر بدلاً من فكر الموظف التابع؛
- ✓ زيادة القدرات العلمية والإدارية للمشاريع، وبالتالي زيادة القدرة التنافسية؛
- ✓ زيادة وتيرة قيام مشاريع جديدة على أسس متينة؛
- ✓ توجيهها نحو فرص استثمار الناجح: تقوم الحاضنة بمشاريع استطلاعية إيضاحية لإثبات وجهة الفكرة علمياً؛
- ✓ تشجيعها على استثمار في هياكل أعمال متنوعة: تحفز الحاضنات المقاولين على التنوع في استثمارهم وعدم ارتكازهم على استثمار واحد وترك الاستثمارات الأخرى إذ أن التنوع يمكن من تحقيق معدلات اقتصادية معتبرة؛
- ✓ تكشف عن المواهب: إحدى مهام الحاضنة هو اكتشاف المقاولين الموهوبين وتعرف على قدراتهم ورغباتهم؛
- ✓ تكوينها لنواة الابتكار والإبداع حيث تمنح فرصة أمام المقاولين وحاملي أفكار الإبداعية لتطوير إمكانياتهم التكنولوجية المبتكرة؛
- ✓ تشجيع روح الإبداع والابتكار والمبادرة، إن التغيير التكنولوجي لا يقتصر على إدخال طرق إنتاج حديثة أو منتجات جديدة فقط، إنما التطور التكنولوجي يمكن أن يحدث من خلال سلسلة من التحسينات والإضافات الصغيرة أو الكبيرة في المنتج أو الخدمة الحالية، ومن ثم فإن حاضنة الأعمال تسعى إلى

تطوير القدرة على التخيل والإبداع لدى أصحاب المشاريع المقاولاتية، وهذا عبر تشكيلة من البرامج التعليمية المرتكزة على التعرف ودراسة التجارب العملية المؤدية إلى تطوير أو ابتكار شيء ما؛

✓ تطوير روح الريادة لدى أصحاب المشاريع المقاولاتية، وبت و غرس حب العمل الحر لديهم عن طريق تحسين المواهب الادارية تهيئتهم لتبني الأفكار الجديدة والاستعداد للمخاطرة، وبالتالي إحداث مؤسسات متطورة تستطيع بلورة وفهم أكثر آليات التنافس في السوق العالمي.

✓ تخفيض التكاليف اللازمة لمساعدة المؤسسات الجديدة، وذلك بربطها ببعضها البعض عن طريق شبكات الاتصالات .

✓ ويتمثل دور الحاضنة في أنها تحرص على الجمع بين ثلاثة متغيرات (العلم، التكنولوجيا، التطبيق) مما يساعدها على: سرعة التجريب التكنولوجي، تسريع دورة الإنتاج سرعة التعرف على مطالب الأسواق ومن ثم تحديد المنظمات والخدمات المطلوبة. (ميمون و فراحتية، م.س.ذ)

المطلب الثاني: الخدمات التي تقدمها حاضنات الاعمال

تؤدي حاضنات الأعمال بأنواعها عدة أدوار متباينة، من خلال كونها وسيلة لدعم المقاولات الجديدة حيث أثبتت نجاحا كبيرا في رفع نسبة نجاح هذه المقاولات الناشئة، ومن بين الخدمات التي تسعى الحاضنات لتقديمها لأصحاب وحاملي المشاريع ما يلي:

1/- توفير المكاتب المجهزة:

والمدعمة بمرافق مشتركة وخدمات مساندة، ووفق عقود تتماشى مع احتياجات المشاريع المقاولاتية كنوع الاستخدام والمساحة ومدة الاستئجار، تاجير المكاتب المجهزة لتقديم الخدمات المكتبية الأساسية وتوفير متطلبات الاتصالات الأساسية، إلى جانب توفير المرافق المشتركة مثل غرف الاجتماعات والقاعات المجهزة للعرض؛ تقديم الخدمات المساندة مثل التنظيف والامن مع توفير معدات التنزيل والتحميل والنقل، إلى جانب تخصيص أماكن للتخزين المؤقت ومرافق الاستلام والشحن، لتلبية احتياجات المنشآت الصغيرة التي تنتسب إليها، مقابل مبالغ صغيرة نسبيا.

2/- تسهيل الوصول إلى مصادر التمويل:

يمكن للحاضنات مساعدة المشاريع المقاولاتية المنتسبة لها في إعداد خطط العمل اللازمة للاتصال بالراغبين في الاستثمار، كما يمكن لهذه الحاضنات إقامة ندوات للاستثمار تستقطب من خلاله الجهات

المحتمل استثمارها في هذه المشاريع، وهذا لمساعدتها وعرض جميع أعمالها من أجل كسب المزيد من الممولين ورجال الاعمال، وهذا لزيادة دعمهم وتمويلهم.

3/- توفير الخدمات القانونية:

تحتاج المشاريع المقاولاتية المنتسبة للحاضنات إلى خدمات قانونية مرتبطة بالامور العديدة، مثل تأسيسها وتسجيلها وكتابة عقود التراخيص، وما يتعلق منها بحماية الملكية الفكرية وبراءات الاختراع، ويعتبر هذا الدعم مهم للغاية بالنسبة لهذا النوع من المؤسسات لان جهم يجهلون عقود التأسيس، حقوق الملكية الفكرية، عقود الاندماج وغيرها، يمكن للحاضنة تخفيض التكلفة العالية المرتبطة بتوفير هذه الخدمات إلى المشاريع المنتسبة إليها وذلك بتوحيد مقدمي هذه الخدمات والاتفاق معهم لتقديم هذه الخدمات بصفة دائمة وجماعية .

4/- بناء شبكات التواصل:

تقوم الحاضنات بالدعوة لندوات ومعارض تستهدف إلى استقطاب الممولين، تمهيدا لتواصلهم مع المشروعات المنتسبة إلى الحاضنة، كما تقوم الحاضنة ببناء شبكات التواصل فيما بينها سواء على مستوى الدولة أو العامل للوقوف على ما سينجز أولا والمشاركة في الخبرات والعمل على التكامل، وهذا لزيادة دعمهم والوقوف على منتجاتهم لاكتشاف إبداعاتهم واستقطاب لمن يهمله الامر من شركاء، ممولين، خبراء وغيرهم، وزيادة التعرف على الجديد في الساحة الاقتصادية مثل: التعرف على المناقصات، المشاريع الجديدة.

5/- توفير العديد من الخدمات الإدارية والتنظيمية والتسويقية وغيرها:

تقوم الحاضنة بتقديم خدمات التدريب المختلفة لهذه المؤسسات مثل تنمية المهارات الخاصة بالمقاولاتية وغيرها وعقد الندوات وحلقات النقاش لتعزيز فرص بقاءها نموها على المدى الطويل، ويمكن كذلك تقديم خدمات التسويق في الحاضنات من قبل مشاريع أخرى متخصصة في هذا المجال ومنسوبة أيضا لنفس الحاضنة، يمكن لها أيضا بناء الجسور بين المشاريع المنتسبة لها والهيئات المعنية بخدمات التصدير وما يتعلق بها من مرافق وتسهيلات واجراءات وضمانات، و بالتالي نشر روح التعاون والتكامل بني هذه المشاريع.

6/- توفير البنية التحتية:

توفر الحاضنات التقنية للمشاريع التي تنتسب لها المرافق الاساسية اللازمة من مختبرات ومعامل وتجهيزات وشبكات الاتصالات، وتقوم كذلك بعمل الترتيبات اللازمة لتوفير البنية التحتية للمشاريع المنتسبة إليها عن طريق المشاركة أو التنسيق مع الجامعات وهيئات نقل التقنية أو عن طريق الاستئجار .

7/- تقديم الخدمات الفنية:

وجود بيئة مشجعة لنقل التقنية لحصول المؤسسات المنتسبة المعنية على التطور والنمو؛ تطوير قاعدة معلومات متخصصة في المجالات التي تهتم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتسبة لها، وخلق صورة ذهنية للنجاح أمام المقاولين الشباب، حيث أن الاداء والممارسات التي توفرها إدارة الحاضنة تعتبر عاملا أساسيا في تنمية هذه المقاولات الجديدة.

ومن هنا يمكن استنتاج أن آلية الحاضنات يمكن أن تساهم بشكل فعال في تقديم خدمات المرافقة لحاملي المشاريع، ومساعدتهم إلى حين إمكانية وقوف مشاريعهم على أرضية صلبة وإمكانية منافسة باقي المشاريع. (ميمون و فراحتية، م.س.ذ)

المطلب الثالث: مدى احتياج المشاريع المقاولاتية الدعم من الحاضنة

من اهم شروط التحاق المشروع بالحاضنة هو مدى احتياجه للدعم و يجب ان تكون تلك المشاريع مبينة على الاشخاص المؤهلين و اصحاب الافكار الجيدة و التي تساعد على النمو السريع و التخرج بأسرع وقت ممكن و فيما يلي اجمال الشروط الواجب توافرها في هذه المشاريع:

- ان يكون لدى الريادي فكرة عمل واضحة او مشروع واضح.
- ان يكون المشروع يخدم المجتمع الذي يتم انشاؤه فيه و يوفر فرص العمل للأفراد .
- تشترط بعض الحاضنات في المتقدمان يتوافر لديه التمويل اللازم وان يكون لديه القدرة على توفير التمويل المطلوب ان يكون لدى مشروع قابلية للتوسع و النمو .
- ان يكون المشروع المتقدم للاحتضان يتمتع بمعدل نمو سريع بحيث يسمح له بالتخرج بحدود الفترة الزمنية المحددة . (ميمون و فراحتية، م.س.ذ)

خلاصة الفصل:

إن حاضنات الأعمال اليوم تعتبر وسيلة فعالة تهدف أساسا إلى مساعدة المشاريع الصغيرة الناشئة في إثبات ذاتها و توفير التمويل المالي و الدعم التسويقي الذي تحتاج إليه، بالإضافة إلى مساهمتها في خلق فرص عمل دائمة وجديدة و لذلك يجب توافر بيئة الأساسية لإقامة حاضنات ناجحة و متطورة تساهم في خلق مؤسسات ناشئة و مثمرة و كل هذا مرتبط بالدعم و الاهتمام الكبير الذي توفره حاضنة الأعمال و يتمثل في تفعيل إنجاز هذه المشاريع الناشئة و دعمها في الوصول إلى أعلى نسب النمو و النجاح.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة ونموذج

الدراسة.

تمهيد:

يحتوى الفصل الثاني مقارنة مجموعة من الدراسات السابقة تمثلت في دراسات باللغة العربية و دراسات باللغة الأجنبية لها اهمية قصوى في تحديد و توجيه مسارات البحث العلمي و يجب على كل باحث الاستعانة بها باعتبارها القاعدة الاساسية لبحثه، لذلك تطرقنا الى مختلف الدراسات السابقة لموضوعات لها علاقة بشكل مباشر وغير مباشر بالموضوع، لغرض تحليلها والتعرف على نقاط التشابه والاختلاف التي تنفرد بها عن باقي الدراسات.

حيث تم تقسيم هذا الفصل الى ثلاث مباحث جاءت كالتالي:

المبحث الاول: تضمن الدراسات السابقة باللغة العربية المتعلقة بالموضوع.

المبحث الثاني: تضمن الدراسات السابقة باللغة الاجنبية المتعلقة بالموضوع.

المبحث الثالث: تضمن الاطار المفاهيمي لنموذج الدراسة.

المبحث الاول: الدراسات باللغة العربية.

1. دراسة حدة عابد (2017). بعنوان دور حاضنات الاعمال في دعم وتمويل المشاريع المقاولاتية دراسة حالة مشتلة المؤسسات - محضنة امالبواقي . هدفت الى التعرف على واقع حاضنات الأعمال في الجزائر و اكتشاف وتحليل بعض الجوانب التي بإمكانها تشجيع المبادرة الفردية في الاستثمار قصد النهوض بالمقاولتية في الجزائر وقياس مدى مساهمة حاضنات الأعمال في تقديم المساعدة والعون للمشاريع المقاولتية. و استخلاص بعض التوصيات التي تسهم في تحسين فاعلية حاضنات الأعمال في أداء خدماتها للمشاريع المقاولتية. وتم توزيع استبيان على عينة من 80 مستثمر في مشاريع مقاولاتية و تحليل نتائج الاستبيان عن طريق برنامج (SPSS V 23) و تم توظيف المنهج الاستنباطي من خلال أسلوب الوصف والتحليل. و كان من ابرز نتائجها انه أصبح للمشاريع المقاولتية دور مهم في الاقتصاد الجزائري لما لها من أهمية بالغة وأصبحت تحظى بدعم من طرف جميع الهيئات و هناك العديد من العقبات التي تواجه المشاريع المقاولتية في الجزائر من بينها نقص التمويل، عدم الاستقرار الاقتصادي والسياسي. وتعتبر حاضنات الأعمال مكان الاستضافة للمشاريع المقاولتية فهي آلية مستحدثة ووسيلة فعالة وهي كذلك مؤسسة توفر الشروط والظروف الملائمة لهذه المشاريع من أجل ضمان نجاحها. (عابد، 2017)

2. دراسة فاطمة الزهراء سماعيلي بجامعة ورقلة 2016 بعنوان دور حاضنات الأعمال في تفعيل الروح المقاولاتية لحاملي المشاريع الصغيرة والمتوسطة. - دراسة عينة من مشتلتي المؤسسات (بسكرة، ورقلة) 2016. و التي هدفت الى إبراز الخدمات التي تقدمها حاضنات لتعزيز الروح المقاولاتية محل الدراسة و إبراز العلاقة التشابكية بين حاضنات الأعمال و المشاريع ال صغيرة والمتوسطة محل الدراسة. و تم اختيار عينة مكونة من مشتلتي بولاية ورقلة وبسكرة. وقد تم استخدام أدوات الاستبيان والمقابلة والملاحظة وتم توزيع 60 استبيان واسترجاع 31 استبيان وفق المنهج الوصفي و التحليلي و كان من ابرز النتائج وجود علاقة تشابكية بين حاضنات الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة و تعتبر حاضنات الأعمال مكان لاستضافة المشاريع الصغيرة فهي آلية مستحدثة ووسيلة فعالة و هي مؤسسة توفر الشروط والظروف الملائمة لهذه المشاريع الصغيرة من أجل ضمان نجاحها.

والخدمات التي تقدمها الحاضنة لحاملي المشاريع هي توفير المرافق المتعلقة بالبنية التحتية والخدمات الفنية، توفير الأماكن والمكاتب وأجهزة، تسهيل الوصول إلى مصادر التمويل، توفير الخدمات، بناء شبكات تواصل، القانونية، الإدارية والتدريبية والتسويقية والاستشارية . (سمايلي، 2016)

3. دراسة عبد الفتاح بوخمخمصندرة سايبى بعنوان دور المرافقة في دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة ب قسنطينة 2006. و التي هدفت المحاولة تسليط الضوء على مدى مساهمة المرافقة في التخفيف من حدة الصعوبات و المشاكل و الأخطار التي تواجه المنشئ عند قيامه بإنشاء مؤسسة صغيرة، ثم الوقوف على مستوى أداء أجهزة المرافقة في الجزائر وكان ذلك اعتمادا على عينة بحث التي شملتها الدراسة والتي تمثل المؤسسات الصغيرة التي أنشئت بدعم من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، فرع قسنطينة والمتواجدة على مستوى كل بلديات والية قسنطينة والتي تشكل مجتمع الدراسة، ويتكون حجم العينة، وهي عشوائية، من 100 مؤسسة صغيرة و استخدمت اداة الاستبيان وفق منهج الوصفي التحليلي في الدراسة النظرية والعملية. وكان من ابرز نتائجها أنه تم التأكد ان المرافقة يمكن أن تأخذ عدة أشكال و يحمل كل شكل منها بدوره عدة أنواع من الخدمات، و يبقى هدفها الأساسي هو التخفيف من حدة المخاطر التي تصادف المنشئين. ظهور اهتمام بمرافقة إنشاء المؤسسات الصغيرة في الجزائر مع بداية التسعينات، أي في المرحلة التي شهدت بداية التحول من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق الذي يتميز بتشجيع الملكية الخاصة و روح المبادرة، و اتضح لنا أنه رغم قصر فترة نشاطها و تعدد العراقيل و المصاعب التي تواجهها إلا أنها لعبت دورا هاما في مجال تقديم الدعم للمنشئ يظهر خاصة في شكل منح الإعانات، كما أنها حملت إجمالا و الطابع الاجتماعي والطابع التضامني بالدرجة الأولى .(بوخمخم و سايبى، 2006)

4. دراسة صالح مدور (2019). بعنوان دور المرافقة في تفعيل الروح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي دراسة حالة دار المقاولاتية لجامعتي بسكرة وورقلة. تهدف هذا الدراسة الى تبيان دور المرافقة عن طريق دار المقاولاتية إلى تفعيل الروح المقاولاتية لدى طلبة الجامعة، وذلك ن طريق التركيز على الآليات والإجراءات الكفيلة بنشر الروح المقاولاتية في الوسط الجامعي لتحفيز الطلبة، ثم الوقوف على تحليل العلاقة بينهما من خلال دراسة ميدانية و محاولة تقييم مستوى المرافقة المعتمدة من طرف دار المقاولاتية لنشر الروح المقاولاتية لدى الطلبة و التعرف على درجة مساهمة المرافقة في تهيئة الطالب للاندماج في الحياة العملية واكتشاف عالم المؤسسات المصغرة، يضم مجتمع الدارسة عينة تتكون من

جامعتين جامعة بسكرة و ورقلة تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي وكان من ابرز نتائجها وجود علاقة مهمة بين المقاولاتية والمرافقة تتجلى في أن المقاولات أو المؤسسات المصغرة بصفة خاصة تعتبر أساس النسيج الاقتصادي، انطلاقا من الخصائص التي تميزها إلا أن نسب مهمة منها لا تستمر لمدة طويلة نتيجة لضعف قدرات ومهارات أصحابها، كما أن نسبة الطلبة الجامعيين منها منخفضة كثيرا، في الوقت الذي كان يفترض أن تكون هذه الفئة هي الرائدة في مجال إنشاء المؤسسات، مما يعني أن هناك أسئلة تطرح حول هذا الموضوع، وبالتالي تطلب الأمر تكثيف البحوث والدراسات سواء الجامعية أو الميدانية، التي توصلت إلى ضرورة ايجاد الآليات المناسبة الكفيلة بتحقيق الغرض، فكانت وجود مرافقة مركزة للطلبة في الوسط الجامعي و دراستنا مركزة حول دور المرافقة في تفعيل الروح المقاولاتية لدى الطلبة عن طريق دار المقاولاتية وبما أن الطالب هو المحور الذي يركز عليه نشاط المؤسسة، فإن امتلاكه لكفاءات ومهارات معينة ضروري جدا لتحقيقه النجاح المقاولاتي، باعتبار أن الكفاءات هي القدرات التي يمتلكها الطالب لإنجاز مهامه التي تدخل في إطار نشاطه وتحقيق أهدافه. (مدور، 2019)

المبحث الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية.

1. دراسة Manuel Antonio (2015) بعنوان (L'entrepreneuriat et l'utilité des incubateurs dans le lancement de projets innovants : cas de l'incubateur de Sidi Abdellah)

لتحليل مساهمة الحاضنات في عملية إنشاء الأعمال وهي قائمة على بحث منهجي موحد من خلال دراسة ميدانية مع حاضنة منتزه سيدي عبد الله السبيراني حيث تم توزيع استبيان على عينة من 20 مخصصة لقادة المشاريع و الشركات الناشئة في هذه الحاضنة، ومن خلال هذه الدراسة تمكن من تحديد، المبدعين من الشركات المبتكرة وخصائصهم واحتياجاتهم من ناحية و فوائد الانضمام إلى حاضنة الأعمال من ناحية اخرى. في الواقع، هذا العمل له هدف مزدوج: أولاً، هو إلقاء الضوء على مفهوم ريادة الأعمال وحاضنات الأعمال مع توضيح كيف يمكن أن يكون هيكل الحاضنة مفيداً في عملية إنشاء محتوى مبتكر و بالتالي تقديم إجابات لمشكلة المطروحة ؛ ثانياً، هو الإعلام وتشجيع اهتمام المجتمع وخاصة الطلاب بمفاهيم حاضنات ريادة الأعمال، جاءت نتائج الدراسة إلى إبطال الفرضية الثالثة التي تقول أن هيكل الحاضنة يسهل الوصول إلى التمويل. لذلك تم الاحتفاظ بالفرضية الأولى التي تؤكد أن الحاضنة توفر مساحة عمل والدعم طوال عملية الإنشاء وحتى بعد إنشاء الأعمال التجارية، وتقليل

الحواجز أمام المبدعين. وكذلك، هناك جانب آخر وفقاً لهذه النتائج وهو تحسين جودة الخدمة المتعلقة بمساعدة وتدريب رواد الأعمال المستضافين خاصة في الجزائر، التي لا تزال في مرحلة البدء. (VAZ و Antonio، 2015)

2. دراسة بربار نوال (2014) بعنوان " l'entrepreneuriat en Algérie " بجامعة وهران 2، جاءت هذه الدراسة الى التعرف على المقولاتية في الجزائر، الدراسة تدور حول رواد الاعمال في الشركات الصغيرة و المتوسطة و شرح ديناميكيات ريادة الاعمال و فهم المحددات التي تساهم في انشاء هذه المؤسسات حيث تم اجراء هذه الدراسة باستخدام استبيان على عينة تتكون من 160 رائد اعمال وتم استرجاع 125 فقط و من اهداف هذا العمل التعرف على ظاهرة انشاء المشاريع الخاصة الصغيرة و المتوسطة وكذلك محاولة فهم الخصائص و الدوافع المختلفة لاصحاب المشاريع لانشاء مشاريعهم الخاصة.

و عليه تحصلت على النتائج بان معظم رواد الاعمال لديهم شعور قوي بالاستقلالية و الرغبة في ان يكونوا رئيس لاعمالهم و هذه الخاصية (الاستقلالية في العمل) هي السبب الاكثر تحفيزا لهم، و انشاء الشركات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في ولاية وهران هو نتيجة مجموعة من العوامل هي : توفر الموارد المالية من المساهمات الشخصية و راس المال و المزيد من الخبرات السابقة و المعرفة التجارية لاصحاب المشاريع التي تؤثر على اختيار النشاط المطلوب القيام به. (بربار، 2014)

3. دراسة مريم عتوسي (2016) بعنوان " Les Facteurs Clés de Succès d'un Projet Entrepreneurial Cas des entreprises adhérentes au Forum des Chefs d'Entreprise Algérie " المدرسة العليا للتجارة، الهدف من هذه الدراسة هي تسليط الضوء على تطور مفهوم المقولاتية بشكل عام، والصعوبات و مبادرات تعزيز المقولاتية في الجزائر، وعوامل النجاح الاساسية لمشروع رجال الاعمال الجزائريين الشباب تتركز عينة هذه الدراسة على الشركات التي تأسست في الجزائر، قطاعات النشاط وبالأخص الابتكار، اعضاء منتدى قادة الأعمال حيث ركزت على دراسة الشركات خلال المرحلتين الأوليين من دورتها من الحياة، أي مرحلة الإطلاق ومرحلة النمو عينة الدراسة تتألف من 135 رائد أعمال تتراوح أعمارهم بين 18 و 40 عامًا. و أهداف هذا العمل البحثي أولاً وقبل كل شيء تتجلى في أهمية ريادة الأعمال في التنمية الاقتصادية. ثم تسليط الضوء للبيئة الحالية لظاهرة ريادة الأعمال في الجزائر، ولا سيما في الجزائر من حيث الآفاق وقيودها. أخيراً، القيام بإنشاء توليفة

تجريبية حول العوامل الرئيسية لنجاح رواد الأعمال الجزائريين الشباب الأعضاء في منتدى قادة الأعمال، تم تلخيص النتائج الرئيسية للدراسة في النقاط ان أكثر من نصف رواد الأعمال الذين شملهم الاستطلاع هم من الرجال، ومعظمهم من كبار السن بين 35 و 40 سنة، حاصل على عدة دبلومات في نفس الوقت، مع خبرة واسعة، الدافع الرئيسي لرواد الأعمال هؤلاء يرتبط في الغالب بانجازات شخصية، القيود والعقبات التي تعترض إنشاء الأعمال التجارية في الجزائر مرتبطة بالروتين، نقص مصادر التمويل، مستوى ضعيف للموارد البشرية وقلة حماس العملاء للمقابلة، ترتبط أهم الرسوم التي تثقل رائد الأعمال بالرسوم الاجتماعية والرسوم الضريبية، ولا سيما الرسوم الاجتماعية CNAS، ضريبة دخل الشركات (IBS)، ضريبة الدخل العالمية (IRG)، الضرائب الاستيراد والتخليص الجمركي كما يعود السبب الرئيسي لفشل إنشاء الأعمال إلى نقص مصادر التمويل والسبب الثاني يتعلق بسوء التفاهم بين الشركاء ثم وضع السوق السيئ، وأخيراً إدارة التكلفة السيئة.

ترتبط عوامل النجاح الرئيسية لريادة الأعمال بالعناصر الجوهرية لرجل الأعمال، مثل العزيمة والشجاعة والمثابرة، المهارات في مجال نشاط الشركة، فضلا عن شغف مشروع. والعناصر الخارجية لرائد الأعمال، مثل طلب العملاء، المشورة والتوجيه من قبل المتخصصين، وتدريب رائد الأعمال وأصحابها الخبرة المهنية، واستخدام خطة العمل، وكذلك رأس المال من البداية. (عتوسي، 2016)

4.دراسة امين قنون، نجاته سجينى، غالية بن يحيى (2018) بعنوان " L'intention Entrepreneuriale Chez Les Étudiants : Enquête Auprès D'un Échantillon D'étudiants De L'université D'oran 2 " بجامعة وهران 2، الغرض من هذه المقالة هو اختبار نموذج لنية ريادة الأعمال تم تطويره لدى طلاب من جامعة وهران 2 بالجزائر، حيث تم استخدام استبيان على طلاب جامعة وهران 2 كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير (L3 و M2) على عينة مكونة من 419 طالب (306 طالب سنة ثالثة ليسانس جميع التخصصات) و (113 طالب ماستر 2 جميع التخصصات) الهدف من هذا البحث هو فهم نية الأعمال الريادية لدى الطلاب وكذلك تطبيق هذا النموذج في مجموعة من الطلاب الشباب في نهاية دورات الترخيص ليسانس (L3) والماستر (M2) بالإضافة الى تحديد عوامل تتبؤات نية ريادة الأعمال لدى الطلاب. حيث اعتمد نموذج الأبعاد الاجتماعية لريادة الأعمال و استناداً إلى نظرية السلوك المخطط، وتم التوصل الى نتائج انطلاب كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة وهران 2 لديهم نية تنظيم المشاريع، المعايير الذاتية (دوافع رواد الأعمال) والمواقف (الفكرة والبحث عن المعلومات) تؤثر على هذه النية. كذلك اذا

نظرنا إلى الشاب الجزائري وخاصة الخريج، فنحن نجد أن همه الرئيسي هو البحث عن وظيفة في شركة على الرغم من أنه يمتلك أحياناً أفكاراً مبتكرة. الشباب الذين فشلوا أو لم تنتج لهم الفرصة للمتابعة من ريادة الأعمال بسبب البيروقراطية والعقبات الإدارية أو ببساطة فشل المنتج / الخدمة فيسوق هذا يقودنا إلى إبراز دور البيئة الخارجية كعامل حاسم في الخلقانية الريادية، وتجسيد فعلى ريادة الأعمال. (قنون، سجينى، و يحيى، 2018)

5. دراسة سليمة سريتي، هواري معراج (2020) بعنوان " Le Rôle De La Maison De L'entrepreneuriat Dans La Motivation Des Étudiants Universitaires Pour La Création De Petites Et Moyennes Entreprises "L'université De Ghardaïa En Tant Que Modèle" جامعة غرداية، الهدف من هذه الدراسة هو تحديد الدور الذي يقوم به دار المقاولاتية داخل الجامعة لتحفيز الطلاب في الجامعة على الانخراط في عالم المال والأعمال وإطلاق العنان لأفكارهم الإبداعية في هذا مجال الأعمال الريادية تم توزيع استبيان على الطلبة الذين سينخرطون في الاعمال الريادية لعينة مكونة من 41، نتائج الدراسة تظهر ان دار المقاولاتية تشكل الرابط التشغيلي المحلي الضروري لنشر روح المبادرة في بين الطلاب والباحثين الجامعيين. كما أنها ذات أهمية كبيرة ولها دور تلعبه في جامعة غرداية في تحويل سياسة العلوم والتكنولوجيا القائمة على العلم إلى سياسة تقوم على الابتكار والإبداع. كما يسمح للطلاب الجامعي ليصبح رائد أعمال لأنه يتمتع بالمؤهلات اللازمة لإنشاء المشاريع ولديه القدرة على الابتكار، وكل هذا مع تشجيع وتوجيه هذه الشراكة بشكل إيجابي و أن يكون لدار ريادة الأعمال بجامعة غرداية تأثير أكبر على ثقافة ريادة الأعمال وروح المبادرة من أجل تحفيز الطلاب لبدء أعمالهم التجارية الخاصة، ينبغي ترسيخ روح المبادرة في قطاع التعليم والبحث العلميو كذا تشجيع الطلاب في نهاية الدورة على إعداد أطروحات نهاية الدراسة في شكل مشاريع تجارية ملموسة، جعل الطالب ينظر إلى ريادة الأعمال كحل من اختياراته على وجه الخصوص من خلال أن تصبح منشئ وظائف وأن تجعلهم ينظرون إلى ريادة الأعمال كخيار لا بديل، قياس اهتمام طلاب جامعة غرداية على وجه الخصوص وطلابها العامة لإنشاء الشركات والمشاريع الخاصة بهم ومرافقتهم في ذلك. (سريتي و معراج، 2020)

المبحث الثالث: الاطار المفاهيمي و نموذج الدراسة.

1. الاطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة.

أ/. **النية المقاولاتية:** أجمع الباحثون على انه من الشروط الواجب توفرها في الشخص لكي يصبح مقاولا هي النية للشروع في النشاط المقاولاتي باعتباره مرحلة قبلية لاختيار العمل المقاولاتي، وتعرف على أنها قرار الفرد حول احتمالية امتهان المقاوله يوما من الأيام أو احتمال اتخاذ قرار العمل المقاولاتي لإنشاء مؤسسة ومشروع خاص به. وأنها تنشأ بتفاعل جملة من الخصائص والخبرات المقاولاتية التي من شأنها تحريض وتوجيه الشخص نحو المقاوله أي أنها حالة نفسية وعقلية تدفع انتباه الشخص نحو هدف معين لتحقيق شئ ما .والنية المقاولاتية حسب Bird: 1988 هي الحالة الذهنية التي توجه الفرد نحو تطوير وتنفيذ الأعمال. ويرى ell and Shaperce: 1988 على أنها كيفية التعامل مع سوابق السلوك، والتنبؤ الأفضل بالسلوك يكون من خلال النوايا .

ويشير Vozikis and Boyd: 1994 أن النية تقوم على أساس إدراك الأفراد، فالناس يدركون بيئاتهم المادية والاجتماعية، وبالتالي يتوقعون العواقب المستقبلية لسلوكياتهم.

و حسب Daviston 1995 أنه قبل القيام بمشروع من المفروض التخطيط له، والنية التي تسبق هذا، وهي المحرك للتخطيط، ومع ذلك في بعض الحالات يتم تشكيل النية فقط قبل وقت قصير من القرار الفعلي، إلا أنه في بعض الحالات النية لا تؤدي إلى اتخاذ القرار الفعلي للسلوك وبالتالي يفترض النوايا المقاولاتية تمكن من التنبؤ بسلوك الأفراد في تأسيس مشاريعهم الخاصة، وعليه فبقوة النية تقاس احتمالية أداء الفرد لما خطط له .

وعرفها كذلك Ajzen et Fishbien: 1975 على أنها حالة من الوعي العقلي التي تجعل في الفرد الرغبة في بدء مشروع أو خلق قيمة جديدة في مؤسسة قائمة، وكتب كذلك: "النية هي المحرك للقيام بسلوك معين"، والنوايا هي النقاط العوامل التحفيزية التي تؤثر على السلوك، كما وكتب أيضا النية: هي استعداد الشخص لأداء سلوك معين. (بوعلاق و بودجاجة، 2022)

ب. **القدرات المقاولاتية:** تعتبر المهارات المقاولاتية من أهم العوامل الثقافية التي اشار إليها كل من (D Barbosa، Fayolle، Marinho De Oliveira، et Vidal Barbosa 2010) حيث يمكن توقع النية الريادية للأفراد من خلال قدرتهم على إدارة المواقف الغير متوقعة، و احتواء و حل المشكلات الصعبة و المعقدة، كما أن تمتع الأفراد بالثقة بالنفس و غيرها من القدرات القيادية الأخرى يلعب دورا

كبيراً في تحديد التوجهات و الميول المقاولاتية و التنبؤ بنية الأفراد في خلق شركات ناشئة (Do Paço) ، (Rodriguez، Raposa، Ferreira، et Dinis 2011)، فسيرورة العمليات المقاولاتية تتطلب من المقاولين التحلي بالإيمان الكافي بمهاراتهم و قدراتهم الخاصة التي تسمح بإدارة و التعامل مع مختلف الانشطة و المهام المطلوبة. (موفق و بلعربي، 2021)

من منطلق أن القدرات الفردية هي قدرات قابلة للإكتساب والتعلم، يمكن أن نؤكد على أن القدرات المقاولاتية تتجلى في مدى قدرة الفرد على الاستعداد لبدء المغامرة والمخاطرة في ممارسة النشاط المقاولاتي الحر حيث يشير هذا المفهوم إلى الدرجة التي يكون فيها الفرد قادراً على تنفيذ مشروع جديد. (ابريمو، 2022)

ج. المعايير الذاتية Subjective Norms : تتعلق المعايير الذاتية بالتأثيرات الاجتماعية / الضغوطات المتصورة من الفرد حول الخوض أو عدم الخوض في سلوك معين و تتعلق المعايير الذاتية عن معتقدات الأفراد حول كيفية نظر مجموعاتهم المرجعية إليهم إذا قاموا بسلوك معين، و من وجهة نظر علم النفس الاجتماعي ان ضغط المعايير الاجتماعية الذي يشعر به الأفراد يمكن إدراكه من خلال المعايير الذاتية للفرد، حيث المعايير الذاتية هي تنفيذ شخصي لسلوك توافق عليه العلاقات المهمة الأخرى بين الناس، و تنتشر أيضاً إلى ضغط الأفراد عندما يتوقع منهم الانخراط في سلوك معين حيث أن هذه التصورات مرجع مهم للمجموعات الفردية، مثل الزوج أو أفراد الأسرة الآخرين، و يؤكد (ليروي و اخرون) أن المعايير الذاتية تمثل الاعتقاد المعياري حول ريادة الأعمال كخيار مهني و بالتالي فهو أحد الدوافع المحتملة للامتثال لهذه المعتقدات المعيارية، بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تصبح هذه الضغوط نقطة انطلاق أو عائقاً لتنمية مهنة ريادة الأعمال، وهذا يعتمد على البيئة الاجتماعية . ويخط الكثير من الباحثين في التمييز بين البنية المفاهيمية لكل من المعايير الذاتية (subjective norms) و التي تشير إلى الضغط المتصور نتيجة لاداء سلوك وياتي من توقع و ملاحظة ما يقوله او يفعله الآخرون المهمون اتجاه هذا السلوك، بينما يشير الدعم الاجتماعي (social support) إلى تصور الفرد لمساعدة الآخرين في اداء هذا السلوك، و انطلاقاً من هذا فان المقول قد لا يتوقع ضغط من المقربين اليه في حالة خوضه غمار مشروع معين وفق مفهوم المعايير الذاتية، في المقابل فلا يتوقع ان يكون هناك دعم اجتماعي له بمعنى انه لا يتوقع ان يساعده في هذا كما أنه قد يتلقى نوع من عدم القبول للمشروع في حين انه قد يتلقى

الدعم رغم المعارضة و بالتالي المشروع، فإن الواقع يعكس العديد من الوضعيات التي تكون مؤثرة في السلوك. (بلوفة و بولريال، 2022)

د. الجاذبية الشخصية: تتبع فرصة السلوك المقاولاتي من الأحداث الايجابية في حياة الفرد الذي اكتشف فرصة لبدء عمل تجاري في هذه الحالة و يجب أن يقال ان هذا اختيار يعتمد على جاذبية العمل على حساب فرص عمل أخرى. و في نظرية السحب، ينظر إلى بدء عمل تجاري على أنه نتيجة لثقافة ريادة الأعمال (هيوز، 2003) في ظل هذه الثقافة سيكون الدافع وراء انشاء الأعمال هو البحث عن فرصة لتحقيق الربح، زيادة الدخل، البحث عن الاستقلال و الاستقلالية و لكن أيضا من خلال تحديد فرصة عمل للتطوير.

يعتبر العديد من المؤلفين مثل SHANE و Venkataraman ان الاعتراف بفرص العمل واستغلالها سمة أساسية لرائد الأعمال.

اما بالنسبة للمدرسة النمساوية التي يمثلها كيرزرن فإن احتمالية المنفعة الاقتصادية هي التي ستحفز الفرد على البحث عن فرصة و بالتالي، فإن الفرصة هي نتيجة لاختلالات السوق والتي يجب على الفرد اكتشافها نتيجة الابتكار .

و وفقًا للمدرسة الكلاسيكية لريادة الأعمال و وفقًا لشومبيتر فإن العنصر الرئيسي في بدء عمل تجاري هو الابتكار و يتم تحفيز ذلك من خلال البحث عن الفرص التجارية و اكتشافها و انشاءها.

في هذا النوع من التحفيز عوامل إيجابية مثل البحث عن تحسن اقتصادي بشكل عام، الرغبة في الاستقلال و الحكم الذاتي، الأسرة، التخرج، الوفاء الشخصي، الثروة، الإرادة لمواجهة التحدي، القوة، الفرص. (درار، 2020)

د. دور الجامعة في تنمية الثقافة المقاولاتية: يتحدد مقدارها بمدى تعرض الشباب لأنشطة وبرامج تعليمية ويمثل دورها في ان يغرس التعليم الثقة بالنفس داخل الطالب ويعزز رغبته وقدرته على إقامة مشروعه الخاص و هذا النوع من التعليم يدرّب الطلاب على كيفية عمل خطة مشروعة والتخطيط السليم للموارد البشرية والإدارية بصفة عامة و هدف التعليم هو تعزيز الإبداع والابتكار وتوظيف الذات كما انه يعمل على زيادة وعي الطلاب بماهية التوظيف الذاتي كبديل متاح للعمل، لذا على الجامعات ومؤسسات التعليم العالي أن تهيئ العديد من مقررات بدلا من الاكتفاء بتطبيق النماذج العلمية من الخارج، وخاصة في المراحل الأولى من التعليم، فمن الأفضل في هذه المرحلة أن توحد العديد من الخيارات التي يتبناها

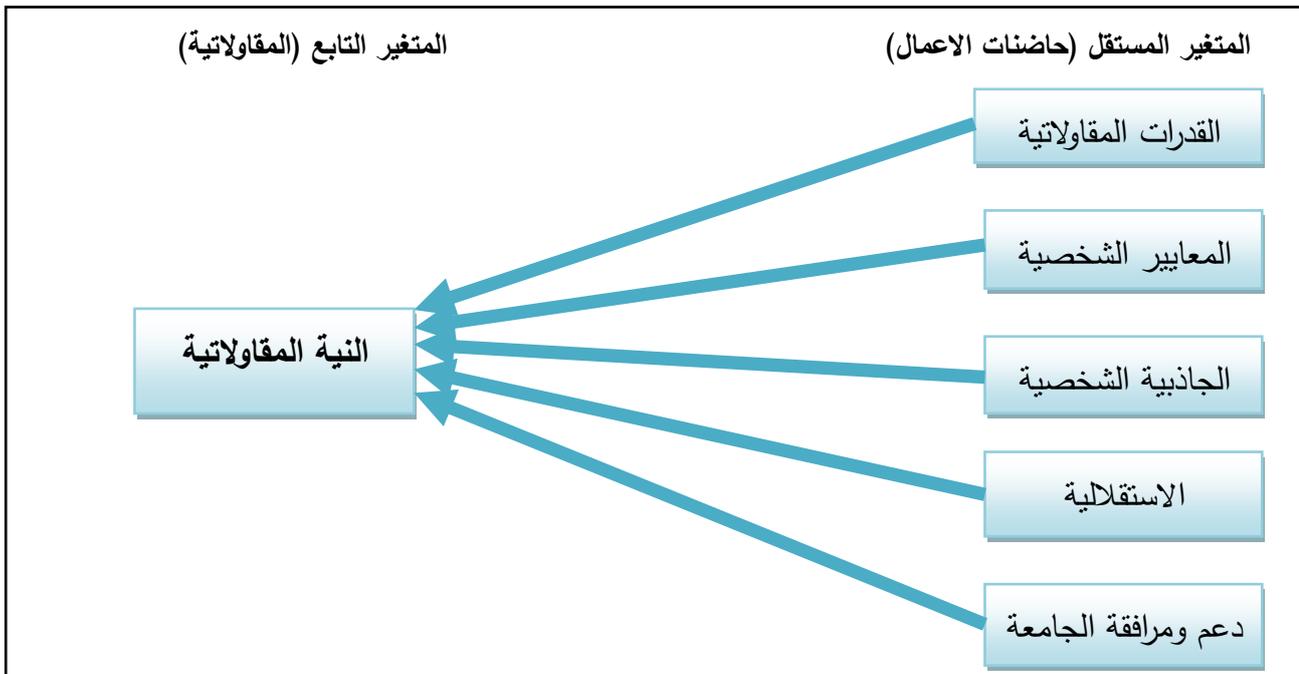
الطلاب والعديد من الأنشطة المنهجية وخطط العمل التنافسية. كما أن على الجامعة أن تغطي تلك المقررات التي تدرس من خلال توليد الأفكار ومعرفة الفرص و خلق المشروعات والمؤسسات الجديدة وكذلك تنمية المشروعات الصغيرة.

ومن هنا فالجامعة تمثل أحد الأطراف الرئيسية في بيئة منظومة الأعمال ويقع عليها مسؤولية أداء عدد من المهام النوعية مثل التدريب على تأسيس وإدارة المشاريع الصغيرة، الإرشاد والتوجيه وتقديم الدعم الفني والمهني في التنظيم والإدارة، البحوث العلمية والدراسات التطبيقية وتقديم الخدمات والإرشاد والتوجيه. كما يمكن للجامعة أن تقوم بدور مهم في مجال تنمية ثقافة المقاولاتية من خلال التعليم والتدريب والتوعية وتحفيز الابتكار والإبداع بالإضافة النقل التقنية وحماية حقوق المبتكرين. (بوعلاق و بودجاجة، م.س.ذ)

2. نموذج متغيرات الدراسة.

بعد ما تم التطرق الى الاطار المفاهيمي و شرح مجمل المتغيرات المستقلة و المتغيرات التابعة الخاصة بموضوع الدراسة، و فهم المتغيرات التي تؤثر على النية المقاولاتية لدى الطالب تم انشاء نموذج الدراسة التالي:

الشكل رقم 01: يوضح نموذج الدراسة



المرجع: من إعداد الطالبتين.

خلاصة الفصل:

نستخلص من دراستنا لهذا الفصل المتعلق بدراسات السابقة أن حاضنات الأعمال تساهم في مساعدة المشاريع المقاولاتية من مرحلة الانطلاق إلى ما بعد التخرج من حاضنة الأعمال، والاهتمام بالمشاريع المقاولاتية يساهم في تحسين ونمو الاقتصادي والقضاء على البطالة.

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية لحاضنة

الأعمال الجامعية بسعيدة

تمهيد:

بعد التطرق في الفصلين السابقين إلى عرض ومناقشة مختلف المفاهيم المتعلقة بحاضنات الاعمال ودورها في دعم و تطوير المشاريع المقاولاتية، سيتم في هذا الفصل التطرق إلى التعرف حاضنة اعمال جامعية بسعيدة في دعم وإنشاء المشاريع المقاولاتية وكذا بالخدمات التي تقدمها، دورها والاهداف التي تسعى لتحقيقها. كما سوف يتم في هذا الفصل اختبار ومعرفة مدى تطابق الجانب النظري مع التطبيقي، بالاستعانة بادوات الإحصائية المناسبة، من خلال إجراء الدراسة التطبيقية على عينة مكونة من 180 طالب و من خلال التحليل الإحصائي للاستبيان وتحليل الاستدلالي للنتائج.

المبحث الأول: حاضنة الأعمال الجامعية

حاضنة أعمال الجامعية هي حاضنة تابعة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي، تهتم برواد الأعمال من ذوي الكفاءات الجامعية الطلبة والباحثين، القادرين على تسخير التقنيات التكنولوجية الحديثة لتقديم مشاريع، ومؤسسات ناشئة START UP ذات أفكار إبداعية سواء كانت مشاريع: خدمات، منتجات، نماذج عمل، أو اختراعات ضمن قطاعات التكنولوجيا، الصناعة، التجارة، الاتصالات، تكنولوجيا المعلومات، أو أي تقنية تهدف إلى استثمار المصادر المتوفرة لدعم واستمرارية المؤسسات الناشئة START UP، نجاحها، وتطوير عملها لترقى إلى مكانة المؤسسات الناجحة التي تمثل نقطة انطلاق وإقلاع اقتصادي وفق مضامين التنمية المستدامة.

المطلب الأول: تعريف حاضنة أعمال جامعة سعيدة.

الفرع الأول: التعريف العام لحاضنة أعمال الجامعة.

حاضنة الأعمال الجامعية انشئت بمقتضى القرار الوزاري رقم 182 الصادر بتاريخ 27 ماي 2019 حيث تتبع إداريا للوكالة الوطنية لتمكين نتائج البحث العلمي والتطوير التكنولوجي ANVREDET التابعة لمديرية البحث على مستوى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي DGRSDT ، يديرها مدير حاضنة يعين من قبل إدارة الجامعة ويرسل ملفه للوكالة الوطنية لتمكين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية، كما أن مدير الحاضنة له صلاحية تشكيل لجنة انتقاء المشاريع وتضم مجموعة من الأساتذة يعملون على انتقاء ومرافقة مختلف المشاريع والأفكار لدى الشباب رواد الأعمال. كما تعمل "إدارة الحاضنة" على تشكيل "مجلس إدارة الحاضنة" والذي يتشكل من "مدير الحاضنة" و"نائب مدير الجامعة للعلاقات الخارجية" وممثلين عن: ANVREDET ومديرية الصناعة والمناجم، الوكالة الوطنية للتشغيل، ممثلين عن "المؤسسات الاقتصادية" الشريكة للجامعة.

الفرع الثاني: تعريف حاضنة أعمال جامعة سعيدة.

هي منظمة غير ربحية تهدف إلى مرافقة المشاريع لآخراجها إلى أرض الواقع مؤسسها الأستاذ "ياسين بن زاي" حيث يتلقى فيها الطلبة المسجلين في القرار 1275 تدريبات و تكوينات حول كيفية انشاء مؤسسات ناشئة و مشاريع جديدة و صياغة "BMC نموذج الأعمال التجاري" الخاص بالمشاريع و كذا ترافق الطلبة أصحاب الأفكار الابتكارية و تنمي علاقات مع مختلف الشركاء في نفس المشروع .

و تماشؤها بموجب مقررات داخلية في انتظار صدور قرار وزاري مشترك لانشاءها رسميا، حيث تم تفعيل دار المقاولاتية و كذلك نكتب ال"CATI" مكتب الدعم التكنولوجي و الابتكار " يعملون معا من أجل احتضان افكار الطلبة.

المطلب الثاني: المهام الرئيسية للحاضنة الجامعية بسعيدة

من المهام الرئيسية التي تقوم بها الحاضنة الجامعية ما يلي:

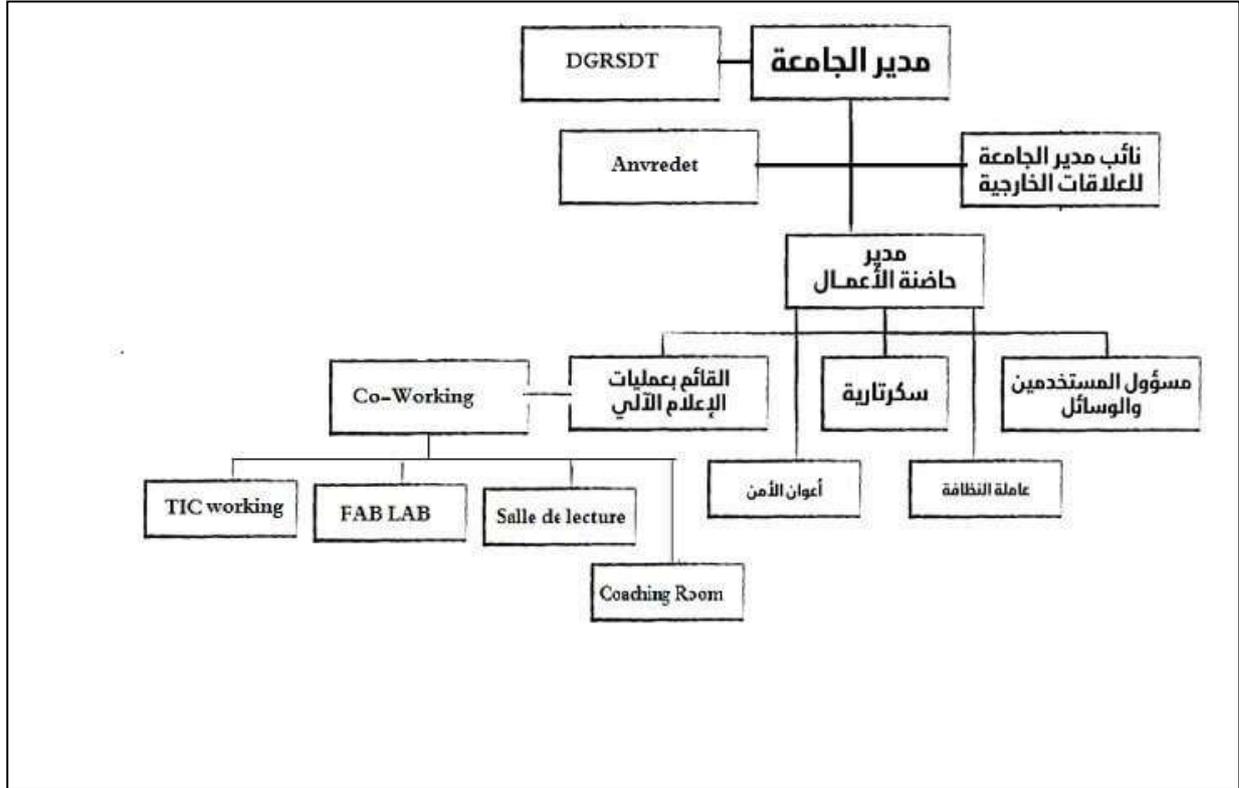
- تقديم خدمات التدريب Coaching والاستشارات لأصحاب الأفكار وبلورة أفكارهم لتكون جاهزة للتطبيق فضلا عن العمل على تسويق الفكرة الريادية.
- دعم الإبداع والابتكار من خلال تقديم المرافقة، الخدمات، الخبرات التجهيزات، دراسات الجدوى الاقتصادية، الاستشارات الفنية، الإدارية للوصول الى مشاريع ذات جدوى اقتصادية، 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"، و"العالمية".
- الدعم المادي لحاملي الأفكار والمشاريع الابتكارية.
- السعي للوساطة بني حاملي الأفكار والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين لبلورة الأفكار إلى مشاريع وحلول ميدانية.
- تذليل العراقيل البيروقراطية لحاملي الأفكار التي قد يتعرضون لها خلال مراحل تجسيد فكرة المؤسسة الناشئة.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للحاضنة الجامعية.

الفرع الاول: الهيكل التنظيمي العام للحاضنة الجامعية.

تعتبر الحاضنة جزء لا يتجزأ من المصالح المشتركة لدى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كما تعتبر اداريا هيكل تابعا للمديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي DGRSDT ، إذا وكنت مهمة تسييرها وتجهيزها الى الوكالة الوطنية لتنمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجي ANVREDET ، كما يتكون الهيكل التنظيمي للحاضنة من عدة مستويات وهي مبينة في الشكل التالي:

الشكل رقم 02: الهيكل التنظيمي العام للحاضنة الجامعية.

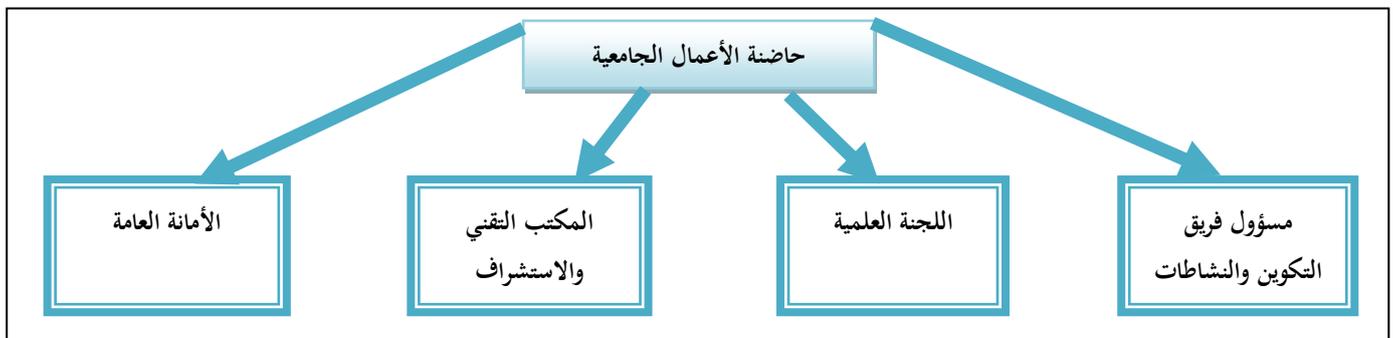


المرجع: الموقع الرسمي لجامعة المسيلة.

الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لحاضنة جامعة سعيدة.

حاضنة جامعة سعيدة ليس لديها هيكل تنظيمي واضح، وإنما تعمل كفريق للتكوين وهي مبنية في الشكل التالي:

الشكل رقم 03: الهيكل التنظيمي لحاضنة جامعة سعيدة



المرجع: جامعة سعيدة.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة.

يتناول المبحث الحالي طبيعة الدراسة وعرضها لمجتمعها ووحدة المعاينة والتحليل الخاص بها يبين كذلك مصادر البيانات الدراسة وأدواتها، ويعرض أيضا نتائج اختبارات الصدق والثبات لأدوات الدراسة وإجراءاتها، وحدودها، والأساليب الإحصائية لغرض اختبار فرضياتها.

المطلب الأول: مجتمع الدراسة والعينة

الفرع الأول: مجتمع الدراسة

من أجل استكمال مقتضيات البحث العلمي واختبار فرضيات البحث، ومن ثم الإجابة على الإشكالية المطروحة، فقد ارتأينا أن يكون مجتمع مجموعة من طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة، والتي تم تقسيم هذا الاستبيان عليهم بطريقة عشوائية.

الفرع الثانية: عينة الدراسة

قد اعتمدنا طريقة العينة العشوائية في اختيار عينة البحث والتي بلغ حجمها (190) موظف (ذكور وإناث)، حيث تم توزيع الاستبيان عليهم عبر زيارة ميدانية مع شرح الهدف من الاستمارة وتوضيح الأسئلة، وقد استرجعنا (185) استبانة، كما ألقينا 05 استبانة لعدم اكتمال المعلومات فيها لتبقى لدينا (180) استبانة والتي تم الاعتماد عليها في التحليل.

الفرع الثالث: أدوات الدراسة

بعد تصميم الاستبيان واختباره وتعديله يتم تعميمه على العينة المستهدفة من الدراسة، وبعد جمعه من المبحوثين يتم تحليله، وهناك عدة برامج للتحليل الإحصائي، للوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم الموضوع تم استخدام برنامج SPSS v23 وهو اختصار لعبارة (Statistical package for the social sciences) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، ويسهل لنا البرنامج صنع القرار حيال موضوع الدراسة من خلال إدارته للبيانات وتحليله الإحصائي السريع للنتائج.

1. استمارة الاستبيان (ملحق رقم 01):

تعد المصدر الرئيسي لجمع البيانات والمعلومات والتي يمكن أن تحدد وتقيس مدى مساهمة حاضنة الأعمال في تطوير المقاولاتية، وقد اعتمدنا في تحديد مقاييس متغيرات الدراسة على ما تم عرضه في الجانب النظري من الدراسة، فضلاً عن الدراسة الأولية التي قام بها الباحثان لمجتمع الدراسة،

وقد روعي في تصميم استمارة الاستبيان وعلى الدراسات السابقة مع الأخذ بعين الاعتبار تصميم الأسئلة التي تتلاءم وطبيعة مجتمع الدراسة والهدف من إجرائها.

وقد تكونت من أربع محاور رئيسية وهي:

المحور الأول: خاص بالعوامل التالية: النية المقاولاتية، الجاذبية الشخصية، القدرات المقاولاتية، المعايير الشخصية.

المحور الثاني: خاص بالقيم الاجتماعية والاستقلالية.

المحور الثالث: خاص بدعم ومرافقة الجامعة.

المحور الرابع: الخاص بالبيانات الشخصية (الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى الدراسي، التخصص).

وقد استخدمنا مقياس ليكرت الخماسي " لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان، وذلك كما

هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 02: درجات مقياس "ليكرت الخماسي"

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	01	02	03	04	05

المصدر: من إعداد الطالبتين.

2. أدوات المعالجة الإحصائية:

- ألفا كرونباخ لمعرفة صدق وثبات الاستمارة. - (Alpha de Cronbach)
- التكرارات، النسب المئوية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- معامل الارتباط لقياس درجة الارتباط والعلاقة بين المتغيرات (Pearson).
- معامل الارتباط الثنائي ومعامل التحديد.
- معامل التأثير.

المطلب الثاني: تحليل محاور الدراسة

الفرع الأول: صدق وثبات أداة الدراسة

لقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لجميع بنود الاستمارة، وهذا للتأكد من ثبات الاستمارة، حيث قدر معامل الثبات الكمي ب (0,898)، كما هو موضح في الجدول التالي، وهي قيمة تفوق المعدل المتعارف عليه في العلوم الاجتماعية والذي يقدر ب (0,05)، إذن يمكن القول بأن الاستمارة صادقة وثابتة ونستطيع الاعتماد عليها في دراستنا واستخلاص النتائج.

الجدول رقم 03: الخاص بصدق وثبات إستبيان Aplha de cronbach

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
56	,898

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

الفرع الثاني: طريقة المتبعة في الدراسة

سنتناول في هذا المطلب عرض الطريقة المتبعة في هذه الدراسة من خلال التعرف على مجتمع وعينة الدراسة وأهم مصادر البيانات، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات.

1. مجتمع وعينة الدراسة

- مجتمع الدراسة: طلبة جامعة سعيدة.

- عينة الدراسة تم توزيع الاستبيان على طلبة الجامعة (سعيدة).

من خلال التنقل بالجامعة وتوزيع الاستبيان يد باليد، وكان حوالي 180 استبيان، والجدول التالي

يوضح ذلك:

الجدول رقم 04: يوضح عدد الاستبيانات النهائية:

180	الاستبيانات الكلية
180	المسترجعة
0	الملغاة
180	النهائية

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

3. متغيرات الدراسة

متغير المستقل: حاضنات الأعمال.

متغير التابع: الروح المقاولاتية .

الفرع الثاني: خصائص عينة الدراسة

فيما يلي سوف نتطرق إلى دراسة خصائص مبحوثي عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

1. توزيع عينة الدراسة حسب قرار 1275

الجدول رقم 05: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب قرار 1275

النسبة	التكرار	القرار 1275
%73.9	133	نعم
%26.1	47	لا
%100	180	المجموع

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

الشكل رقم 04: توزيع عينة الدراسة حسب متغير قرار 1275



المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

نلاحظ من الجدول والشكل أعلاه أن الطلبة الذين وافقوا على الانخراط في المشاريع المقاولاتية

بنسبة 73.9%، وهي نسبة أكثر من نسبة الطلبة الذين لم يوافقوا على ذلك و التي قدرت ب 26.1%.

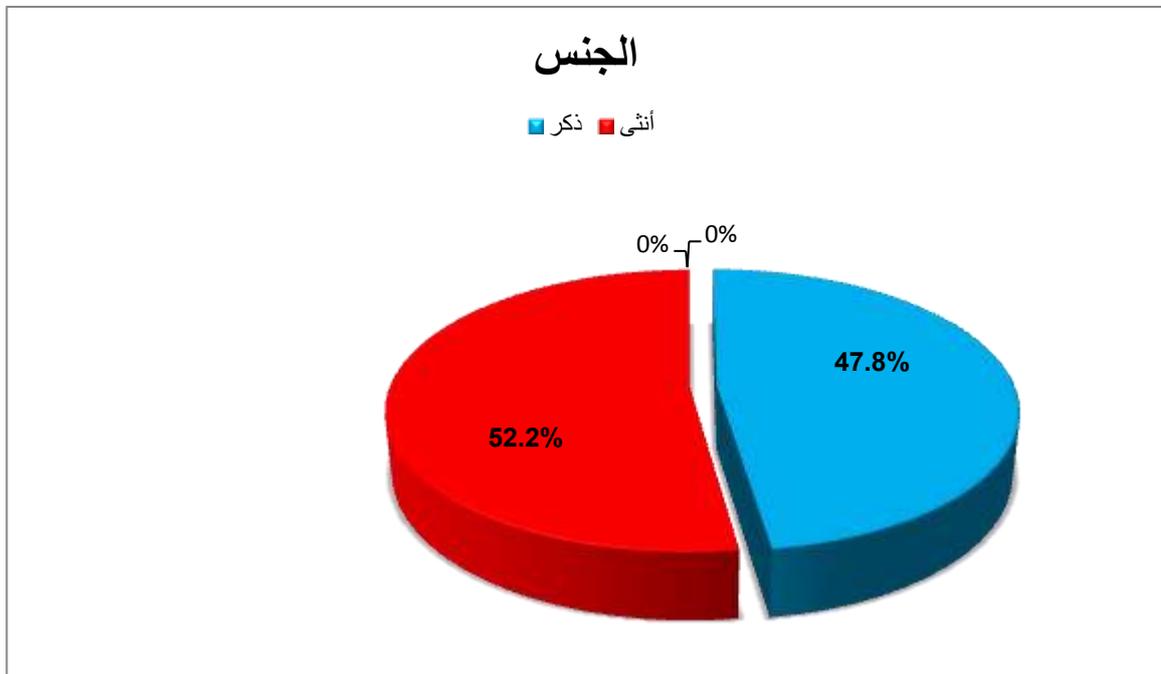
2. توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجدول رقم 06: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
%47.8	86	ذكر
%52.2	94	أنثى
%100	180	المجموع

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

الشكل رقم 05: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

تبين لنا من خلا الجدول والشكل أعلاه أن غالبية العينة تتكون من الإناث، بحيث يشكلون نسبة 52.2% من مجموع العينة المدروسة، أما الباقي نسبة 47.8% فيمثل نسبة الذكور.

3. توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

الجدول رقم 07: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	تكرار	نسبة
23 - 18	140	77.8%
29 - 24	30	16.7%
أكثر من 30	10	5.6%
المجموع	180	100%

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

الشكل رقم 06: توزيع العينة الدراسة حسب العمر



المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

من الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن القيم تشير أن أكبر فئة كانت ما بين (18-23) سنة بنسبة 77.8%، ثم تليها الفئة العمرية ما بين (24-29) سنة بنسبة 16.7%، أما أكبر من 30 سنة فكانت النسبة ضئيلة قدرت بـ 5.6% .

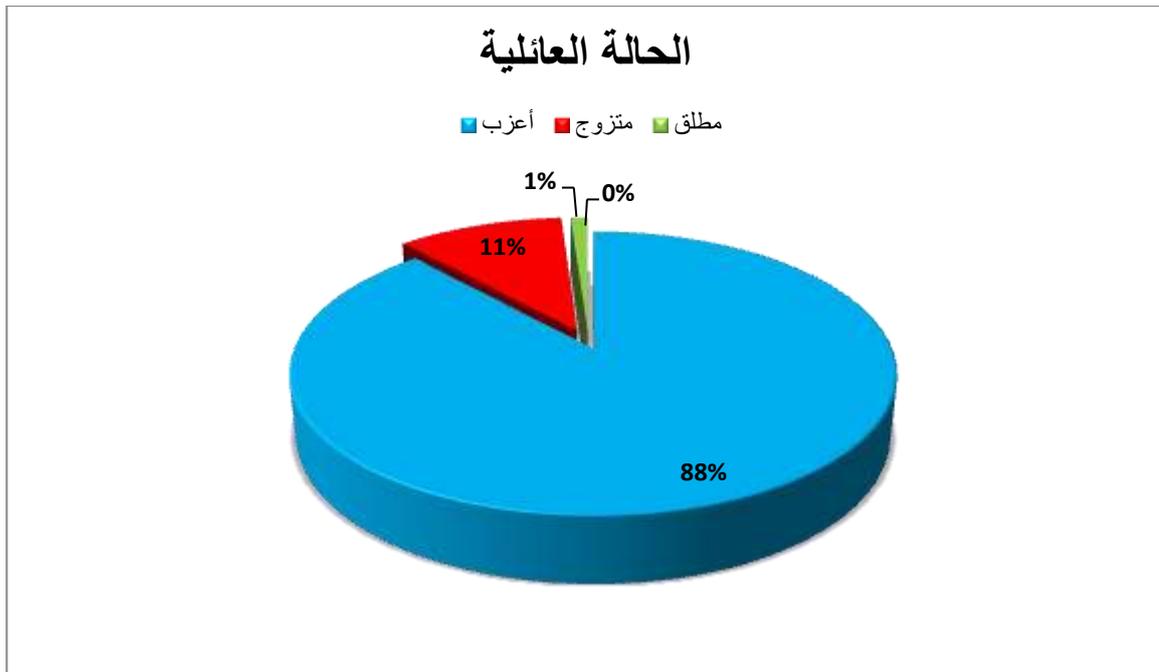
4. توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية

الجدول رقم 08: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	تكرار	نسبة
اعزب	159	%88.3
متزوج	19	% 10.6
مطلق	02	%1.1
المجموع	180	%100

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

الشكل رقم 07: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية



المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

من الجدول والشكل أعلاه يتبين لنا أن العينة توزعت حسب متغير الحالة العائلية الى ثلاث فئات، الفئة الخاصة بالعايزين بلغت 88، 3%، المتزوجين بنسبة 10، 6%، أما اصغر نسبة للمطلقين بلغت 1، 1%.

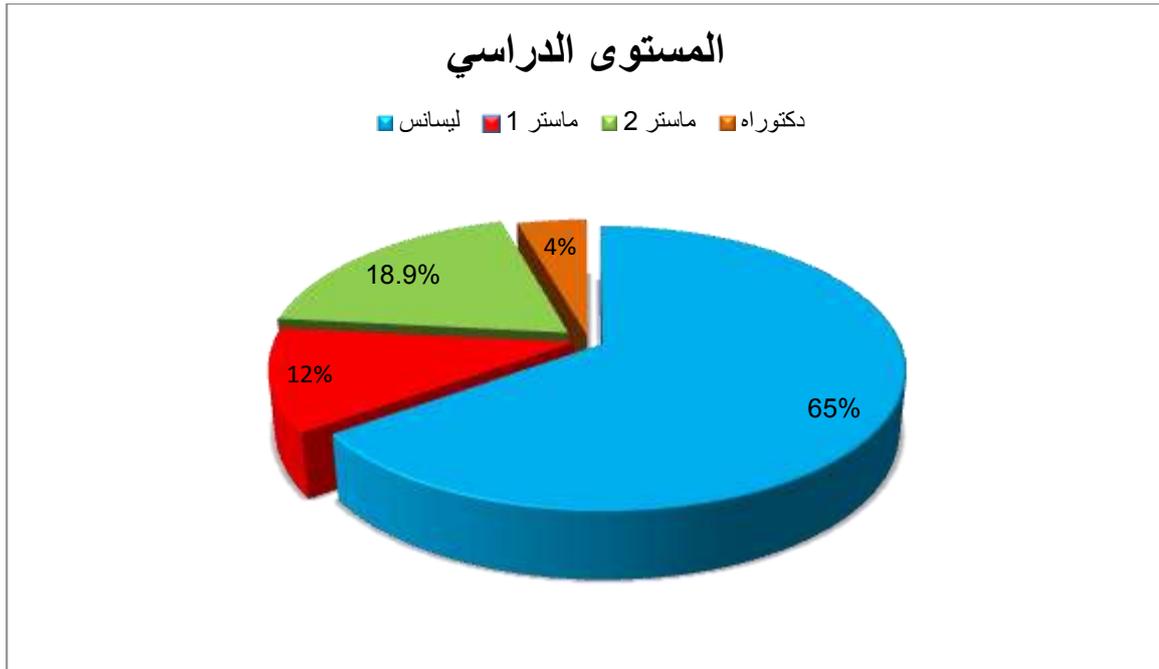
5. توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي

الجدول رقم 09: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي

النسبة	تكرار	المستوى الدراسي
65.0%	117	ليسانس
11.7%	21	ماستر 1
18.9%	34	ماستر 2
4.4%	08	دكتوراه
100%	180	المجموع

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

الشكل رقم 08: توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي



المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

تفيد بيانات الجدول والشكل أعلاه أن نسبة 65.0% تمثل مستوى الدراسي للسنة الثالثة ليسانس اما 18.9% تمثل مستوى ماستر 2، و 11.7% مستوى ماستر 1، اما نسبة الدكتوراه قدرت ب 4.4%.

6. توزيع عينة الدراسة حسب التخصص

الجدول رقم 10: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب التخصص

النسبة	تكرار	التخصص
%40.6	73	كلية الاقتصاد
%42.2	76	كلية تكنولوجيا
%8.9	16	كلية علوم
%8.3	15	كلية حقوق
%100	180	المجموع

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

الشكل رقم 09: توزيع عينة الدراسة حسب التخصص



المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

تفيد بيانات الجدول والشكل أعلاه أنطلبة تخصص التكنولوجيا لديهم إقبالاً للمشاريع المقاولاتية والتي قدرت نسبتهم بـ 42.2% وهي نسبة تفوق كل من نسبة طلبة تخصص الاقتصاد التي قدرت نسبتهم بـ 40.6% وطلبة تخصص علوم بنسبة 8.9%، وطلبة تخصص الحقوق بنسبة 8.3%.

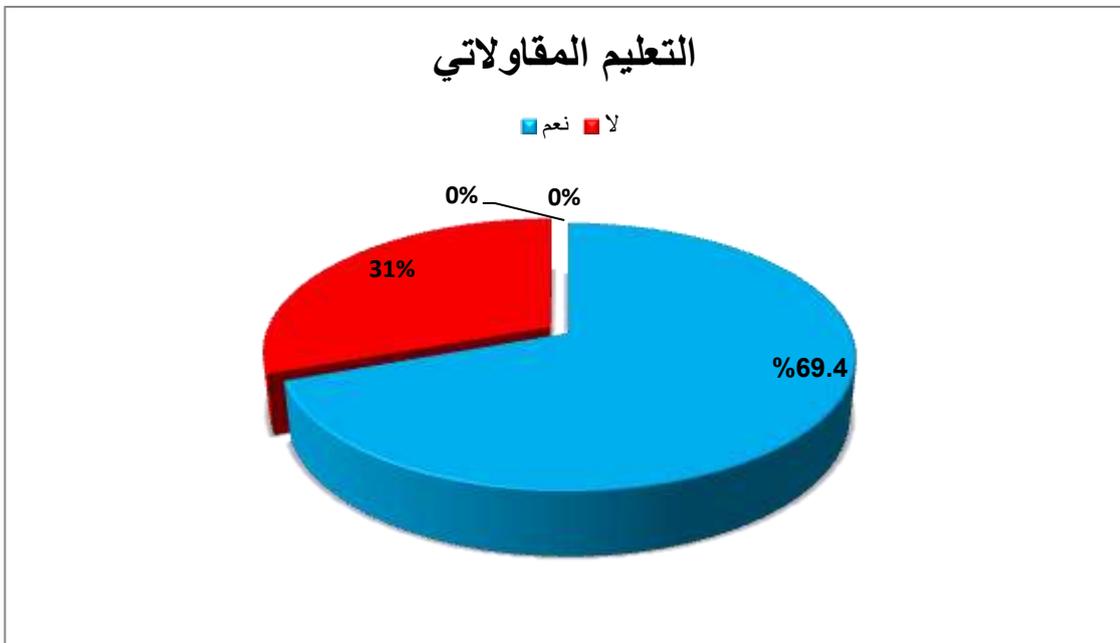
7. توزيع عينة الدراسة حسب التعليم المقاولاتي

الجدول رقم 11: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب التعليم المقاولاتي

النسبة	تكرار	التعليم المقاولاتي
69.4%	125	نعم
30.6%	55	لا
100%	180	مجموع

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

الشكل رقم 10: توزيع عينة الدراسة حسب التعليم المقاولاتي



المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

وتفيد بيانات الجدول والشكل أعلاه أن معظم الطلبة التي قدرت نسبتهم بـ 69.4% هم طلبة تلقوا التعليم المقاولاتي خلال مساهمهم الدراسي وهي نسبة تفوق الذين لم يتلقوا هذا التعليم والتي تمثلت بنسبة 30.6%.

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

المطلب الأول: اختبار الفرضيات

الفرع الأول: وصف المتغيرات

بمأنالسلالمعتمدفيخماسي، فإنه توجد أربع مسافات بين كل درجة وأخرى، تم تحديد طول الفترة من خلال قسمة أعلى بديل على عدد المسافات (4/4) فتحصلنا على مسافة تساوي 7.

الجدول رقم 12: وصف المتغيرات

الدرجة	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.857
غير موافق	من 2.714 إلى 3.571
محايد	من 3.571 إلى 4.428
موافق	من 4.428 إلى 5.285
موافق بشدة	من 6.142 إلى 7

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

الفرع الثاني: اختبار الفرضيات الإحصائية

الفرضية الإحصائية الأولى:

H_0 : لا يوجد النية المقاولاتية لدى طلبة جامعة سعيدة

H_1 : يوجد النية المقاولاتية لدى طلبة جامعة سعيدة

لاختبار هذه الفرضية نقوم بمقارنة الوسط الحسابي لإجابات العينة على النية المقاولاتية مع المتوسط الحسابي لأداة قياس (3.673) على أساس مقياس ليكرت السباعي باستخدام اختبار للعينة الواحدة One Sample T Test الذي كانت مخرجاته كالتالي:

الجدول رقم 13: نتائج اختبارات للعينه الواحدة

One-Sample Statistics				
	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
النية المقاولاتية	180	3,6731	,64088	,04777

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

الجدول رقم 14: نتائج اختبارات للعينه الواحدة

One-Sample Test						
	Test Value = 3					
	T	ddl	Sig. (bilatéral)	Différencemoyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
النية المقاولاتية	14,092	179	,000	,67315	,5789	,7674

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

نلاحظ من الجدول أعلاه أن متوسط الإجابات الخاصة بعبارات المكونة للنية المقاولاتية قد بلغ (3,6731) وبانحراف معياري (,64088)، كما أن T المحسوبة قد بلغت (14,092) وهي أكبر بكثير من القيمة الجدولية عند درجة الحرية ddl (179)، كما أن مستوى الدلالة المحسوب sig وهو 0,000 وهو أقل من الدلة المعتمد 0,005، فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه يوجد لطلبة جامعة سعيدة نية مقاولاتية.

المطلب الثاني: مناقشة النتائج

الفرع الأول: حساب متوسط الانحراف المعياري

1. الفرضية الإحصائية الثانية

H_0 : لا يوجد تأثير كل من (القدرات المقاولاتية، الجاذبية الشخصية، المعايير الشخصية، الاستقلالية، القيم الاجتماعية، دور الحاضنة) على النية المقاولاتية.

H_1 : يوجد تأثير كل من (القدرات المقاولاتية، الجاذبية الشخصية، المعايير الشخصية، الاستقلالية، القيم الاجتماعية، دور الحاضنة) على النية المقاولاتية.

قبل التأكد من صحة منصحة الفرضية الصحيحة لا بد من القيام بأهم الخطوات الإحصائية المتبعة من أجل للتوصل إلى أفضل النتائج كالاتي:

حساب متوسط الانحراف المعياري لكل من المتغيرات الأربعة:

الجدول رقم 15: ساب متوسطات الانحراف المعياري

Statistiques descriptives

	Moyenne	Moyenne Ecart type	N
النية المقاولاتية	3,6731	,64088	180
القدرات المقاولاتية	3,4509	,62923	180
الجاذبية الشخصية	3,8056	,69199	180
المعايير الشخصية	3,4296	,81230	180
الاستقلالية	3,7849	,74307	180
القيم الاجتماعية	3,0143	,57859	180
دور الحاضنة	2,8785	,86966	180

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

تشير بيانات الجدول إلى أن متوسط النية المقاولاتية يقدر بـ (3.673) وبانحراف معياري يساوي (0.640)، أما متوسط القدرات المقاولاتية فيقدر بـ (3.409) وبانحراف معياري يساوي (0.629)، وأن متوسط الجاذبية الشخصية يقدر بـ (3.805)، وبانحراف معياري يساوي (0.691)، بينما متوسط المعايير الشخصية فقد بلغ (3.429) وبانحراف معياري يساوي (0.812)، أما متوسط الاستقلالية فقد قدر بـ (3.784) وبانحراف معياري يساوي (0.743)، كما أن متوسط الاستقلالية فقد قدر بـ (3.014) وبانحراف معياري يساوي (0.578)، وأخيرا متوسط الاستقلالية فقد قدر بـ (2.878) وبانحراف معياري يساوي (0.869).

الفرع الثاني: حساب معامل الارتباط

الجدول رقم 16: بين مصفوف الارتباطات الجزئية بين المتغيرات المستقلة و المتغير التابع

Correlations								
		النية المقاولاتية	القدرات المقاولاتية	الجاذبية الشخصية	المعايير الشخصية	الاستقلالية	القيم الاجتماعية	دور الحاضنة
Pearson r	النية المقاولاتية	1,000	,537	,697	,478	,522	,170	,104
	القدرات المقاولاتية	,537	1,000	,453	,265	,442	,128	,093
	الجاذبية الشخصية	,697	,453	1,000	,424	,501	,117	,062
	المعايير الشخصية	,478	,265	,424	1,000	,366	,308	,147
	الاستقلالية	,522	,442	,501	,366	1,000	,234	,126
	القيم الاجتماعية	,170	,128	,117	,308	,234	1,000	,274
	دور الحاضنة	,104	,093	,062	,147	,126	,274	1,000
Sig. -tailed)	النية المقاولاتية	.	,000	,000	,000	,000	,011	,083
	القدرات المقاولاتية	,000	.	,000	,000	,000	,044	,108
	الجاذبية الشخصية	,000	,000	.	,000	,000	,059	,203
	المعايير الشخصية	,000	,000	,000	.	,000	,000	,024
	الاستقلالية	,000	,000	,000	,000	.	,001	,045
	القيم الاجتماعية	,011	,044	,059	,000	,001	.	,000
	دور الحاضنة	,083	,108	,203	,024	,045	,000	.
N	النية المقاولاتية	180	180	180	180	180	180	180
	القدرات المقاولاتية	180	180	180	180	180	180	180
	الجاذبية الشخصية	180	180	180	180	180	180	180
	المعايير الشخصية	180	180	180	180	180	180	180
	الاستقلالية	180	180	180	180	180	180	180
	القيم الاجتماعية	180	180	180	180	180	180	180
	دور الحاضنة	180	180	180	180	180	180	180

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

يوضح الجدول أعلاه مصفوفة الارتباطات الجزئية بين المتغيرات السبعة وقيمة الدلالة الإحصائية بحيث العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات بأن معامل الارتباط بين النية المقاولاتية والقدرات المقاولاتية قد بلغ (0,537) وهو ارتباط قوي وطردى عند مقارنته بمستوى الدلالة (0,000)، بينما الارتباط بين النية المقاولاتية والجاذبية الشخصية قد بلغ (0,697) وهو ارتباط طردى متوسط عند مقارنته بمستوى الدلالة (0,000)، كما أن الارتباط بين النية المقاولاتية والمعايير الشخصية قد بلغ (0,478) وهو ارتباط طردى متوسط عند مقارنته بمستوى الدلالة (0,000)، كما هو الحال فإن الارتباط بين النية المقاولاتية والاستقلالية قد بلغ (0,522) وهو ارتباط طردى متوسط عند مقارنته بمستوى الدلالة (0,000)، أما الارتباط بين النية المقاولاتية والقيم الاجتماعية قد بلغ (0,170) وهو ارتباط طردى متوسط عند مقارنته بمستوى الدلالة (0,011)، أما الارتباط بين النية المقاولاتية ودور الحاضنة قد بلغ (0,104) وهو ارتباط طردى متوسط عند مقارنته بمستوى الدلالة (0,083).

1. متغيرات المقاولاتية المقصاة

الجدول رقم 17: يبين المتغيرات الغير الدالة المستبعدة

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Corrélation partielle	Statistiques de colinéarité	
					Tolérance	
1	القدرات المقاولاتية	,279b	4,910	,000	,346	,795
	المعايير الشخصية	,222b	3,889	,000	,281	,820
	الاستقلالية	,232b	3,869	,000	,279	,749
	القيما الاجتماعية	,090b	1,661	,098	,124	,986
	دور الحاضنة	,060b	1,122	,263	,084	,996
2	المعايير الشخصية	,199c	3,673	,000	,267	,814
	الاستقلالية	,164c	2,746	,007	,203	,691
	القيما الاجتماعية	,069c	1,351	,178	,101	,979
	دور الحاضنة	,043c	,838	,403	,063	,991
3	الاستقلالية	,130d	2,191	,030	,163	,668
	القيما الاجتماعية	,019d	,372	,710	,028	,901
	دور الحاضنة	,020d	,400	,689	,030	,975
4	القيما الاجتماعية	,003e	,058	,954	,004	,882
	دور الحاضنة	,012e	,246	,806	,019	,969

a. Dependent Variable: النية المقاولاتية

b. Predictors in the Model: (Constant), الجاذبية الشخصية

c. Predictors in the Model: (Constant), القدرات المقاولاتية, الجاذبية الشخصية

d. Predictors in the Model: (Constant), القدرات المقاولاتية, الجاذبية الشخصية, المعايير الشخصية

e. Predictors in the Model: (Constant), القدرات المقاولاتية, الجاذبية الشخصية, المعايير الشخصية, الاستقلالية

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

يوضحنا الجدول الظاهر أن هناك متغيرين تم استبعادهما وهما معايير القيم الاجتماعية، حيث نجد بأن الارتباط بينه وبين النية المقاولاتية غير دال إحصائياً، وهو ما تظهره قيمة مستوى الدلالة (0.954) والتي هي أكبر من (0.05)، كذلك معيار دور الحاضنة الذي نلاحظ بأن ارتباطه مع النية المقاولاتية غير دال إحصائياً، وهو ما تظهره قيمة مستوى الدلالة (0.806) والتي هي أكبر من (0.05).

2. المتغيرات الدالة:

الجدول رقم 18: المتغيرات الدالة

Variables introduites/éliminéesa

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
--------	-----------------------	---------------------	---------

1	الجاذبية الشخصية	.	Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100). 2
2	القدرات المقاولاتية	.	Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100). 2
3	المعايير الشخصية	.	Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100). 2
4	الاستقلالية	.	Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100). 2

a. Variable dépendante: النية المقاولاتية

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

3. معامل الارتباط:

الجدول رقم 19: معامل الارتباط

Récapitulatif des modèles^d

Model	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	,697 ^a	,485	,482	,46114	,485	167,740	1	178	,000
2	,740 ^b	,547	,542	,43383	,062	24,113	1	177	,000
3	,761 ^c	,579	,572	,41929	,032	13,488	1	176	,000
4	,768 ^d	,590	,581	,41483	,011	4,802	1	175	,030

a. Predictors: (Constant), الجاذبية الشخصية

b. Predictors: (Constant), الجاذبية الشخصية, القدرات المقاولاتية

c. Predictors: (Constant), الجاذبية الشخصية, القدرات المقاولاتية, المعايير الشخصية

d. Predictors: (Constant), الجاذبية الشخصية, القدرات المقاولاتية, المعايير الشخصية, الاستقلالية

e. Dependent Variable: النية المقاولاتية

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الارتباط بين النية المقاولاتية والجاذبية الشخصية يساوي (0.697)، أما مربع الارتباط فقد بلغت قيمته (0.485)، بينما مربع معامل الارتباط (0.482) وعليه فإن الجاذبية الشخصية تؤثر على النية المقاولاتية بنسبة (48.5%)، كمت أن الارتباط بين النية المقاولاتية والقدرات المقاولاتية يساوي (0.740)، أما مربع الارتباط فقد بلغت قيمته (0.547)، بينما مربع معامل الارتباط (0.542) وعليه فإن قدرات المقاولاتية تؤثر على النية المقاولاتية بنسبة (54.7%)، وكذلك نلاحظ أن الارتباط بين النية المقاولاتية والمعايير الشخصية يساوي (0.761)، أما مربع الارتباط فقد بلغت قيمته (0.579)، بينما مربع معامل الارتباط (0.572) وعليه فإن المعايير الشخصية تؤثر على النية المقاولاتية بنسبة (57.9%)، كذلك الارتباط بين النية المقاولاتية والاستقلالية يساوي (0.768)،

أما مربع الارتباط فقد بلغت قيمته (0.590)، بينما مربع معامل الارتباط (0.581) وعليه فإن الاستقلالية تؤثر على النية المقاولاتية بنسبة (59.%) .

4. تحليل تباين ANOVA

الجدول رقم 20: يبين تحليل التباين لاختبار معنوية الانحدار

ANOVAa

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carrémoyen	F	Sig..
1	Regression Résidu Total	35,669 37,851 73,520	1 178 179	35,669 ,213	167,740 ,000 ^b
2	Regression Résidu Total	40,208 33,313 73,520	2 177 179	20,104 ,188	106,817 ,000 ^c
3	Regression Résidu Total	42,579 30,942 73,520	3 176 179	14,193 ,176	80,731 ,000 ^d
4	Regression Résidu Total	43,405 30,115 73,520	4 175 179	10,851 ,172	63,057 ,000 ^e

a. Dependent Variable: النية المقاولاتية

b. Predictors: (Constant) ، الجاذبية الشخصية

c. Predictors: (Constant) ، القدرات المقاولاتية، الجاذبية الشخصية،

d. Predictors: (Constant) ، الجاذبية الشخصية، القدرات المقاولاتية، المعايير الشخصية

e. Predictors: (Constant) ، الجاذبية الشخصية، القدرات المقاولاتية، المعايير الشخصية، الاستقلالية

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الجاذبية الشخصية بلغت قيمة f عندها (167.740) عند مستوى الدلالة (0.00) وهي أصغر من القيمة المعتمد عليها (0.05)، وأن القدرات المقاولاتية بلغت قيمة F عندها (106.817) عند مستوى الدلالة (0.00) وهي أصغر من القيمة المعتمد عليها (0.05)، وأن المعايير الشخصية بلغت قيمة F عندها (80.731) عند مستوى الدلالة (0.00) وهي أصغر من القيمة المعتمد عليها (0.05)، وأن الاستقلالية بلغت قيمة F عندها (63.057) عند مستوى الدلالة (0.00) وهي أصغر من القيمة المعتمد عليها (0.05).

وعليه نرفض الفرضية الصفيرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1) التي تشير إلى وجود أثر

للمتغيرات (الجاذبية الشخصية، القدرات المقاولاتية، المعايير الشخصية، الاستقلالية) على النية المقاولاتية

عند الطلبة أية أن الانحدار المعنوي يساوي 0.

5. معاملات نموذج الانحدار:

الجدول رقم 21: معاملات نموذج الانحدار

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constant)	1,218	,193		6,324	,000
	الجاذبية الشخصية	,645	,050	,697	12,951	,000
2	(Constant)	,683	,211		3,232	,001
	الجاذبية الشخصية	,528	,053	,570	10,052	,000
	القدرات المقاولاتية	,284	,058	,279	4,910	,000
3	(Constant)	,477	,212		2,252	,026
	الجاذبية الشخصية	,458	,054	,494	8,432	,000
	القدرات المقاولاتية	,265	,056	,260	4,727	,000
	المعايير الشخصية	,157	,043	,199	3,673	,000
4	(Constant)	,372	,215		1,732	,085
	الجاذبية الشخصية	,420	,056	,453	7,441	,000
	القدرات المقاولاتية	,231	,058	,227	4,018	,000
	المعايير الشخصية	,140	,043	,178	3,260	,001
	الاستقلالية	,112	,051	,130	2,191	,030

a. Dependent Variable: النية المقاولاتية

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

نلاحظ من خلال معيطات الجدول أعلاه بأن المتغيرات ذو الدلالة الإحصائية هم المتغيرات (الجاذبية الشخصية، القدرات المقاولاتية، المعايير الشخصية، الاستقلالية)، كما يتضح من خلال قيمة مستوى الدلالة للمتغيرات على التوالي (0.000، 0.000، 0.000، 0.030)، وعليه يمكن صياغة معادلة خط الانحدار كما يلي:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4$$

النية المقاولاتية = 0.645 + 1.218 (الجاذبية الشخصية) + 0.284 (القدرات المقاولاتية) + 0.157 (المعايير الشخصية) + 0.112 (الاستقلالية)

6. بقايا الإحصائيات:

الجدول رقم 22: Résiduals Statistics

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N

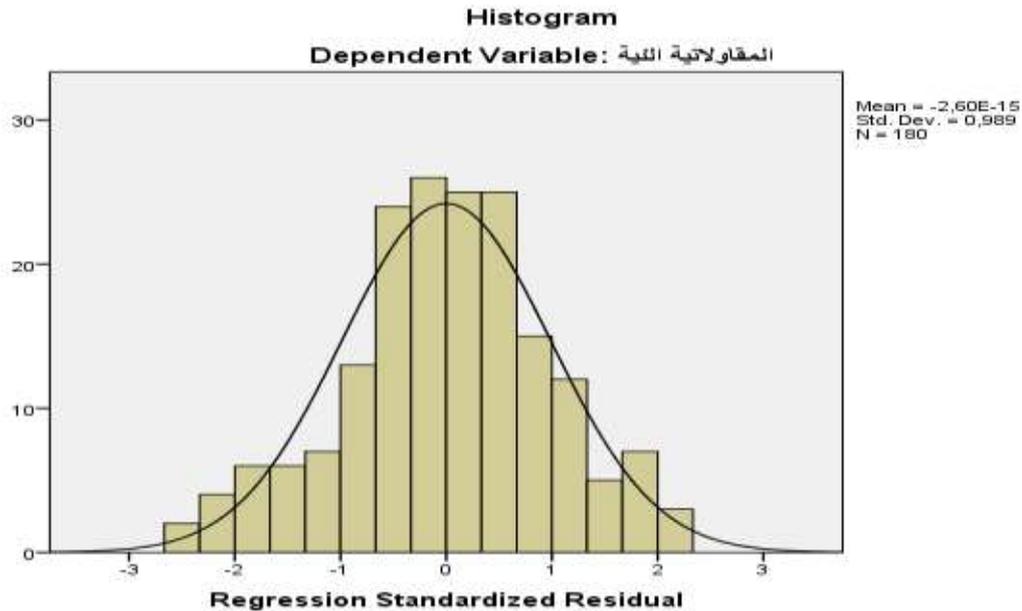
Predicted Value	1,8619	4,7482	3,6731	,49243	180
Residual	-1,04526	,90612	,00000	,41017	180
Std. Predicted Value	-3,678	2,183	,000	1,000	180
Std. Residual	-2,520	2,184	,000	,989	180

a. Dependent Variable: النية المقاولاتية

المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

يمثل الجدول السابق وصف للقيما المتنبئ بها وإلخاطر التنبؤ Résidu، والتوقعات الموحدة والبقايا الموحدة.

الشكل رقم 11: بقايا الإحصائيات



المرجع: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V 23

أما الشكل أعلاه فيستخدم لفحص افتراض أن قيم المتغير التابع قريبة قليلا في توزيعها من التوزيع الطبيعي، ونلاحظ تحقق هذا الافتراض نسبيا، فلتوزيع أعلاه قريب نسبيا من التوزيع الطبيعي.

المطلب الثالث: تفسير النتائج

لقد تم توزيع استبيان على عينة من طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة، بحيث وزعت استمارة على عينة مكونة من 180 طالبا وطالبة جامعيين، وتم تحليلها إحصائيا باستخدام برنامج SPSS v 23، ومن خلال النتائج التي أظهرتها الدراسة والتي بينت أن معامل ألفا كرونباخ قد بلغ (0.898) وهي قيمة جيدة توحي بثبات الاتساق الداخلي لأداة القياس الموظفة في هذا النوع من

الدراسات، وبعدها قمنا باختبار الفرضيات تم التوصل إلى وجود نية مقاولاتية لدى الطلبة بجامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة، كما تم الاستنتاج أنه يوجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية لمعرفة الطلبة الجامعيين بالنية المقاولاتية.

وأخيرا وبعد نتائج تحليل التباين الأحادي للعينة والذي بين وجود أثر للمتغيرات (الاجابية الشخصية، القدرات المقاولاتية، المعايير الشخصية، الاستقلالية)، على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين بجامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة.

الخاتمة العامة

تعتبر حاضنات الأعمال بمثابة وسيلة فعالة، تهدف أساسا إلى دعم وإنشاء المشاريع المقاولاتية، من خلال توفير بيئة من خدمات مختلفة، تعمل على تسهيل فترة الانطلاق في المشروع والتي يمكن اعتبارها أصعب مرحلة، بذلك فهي تؤدي دورا هاما في تنمية المجتمع اقتصاديا واجتماعيا وتكنولوجيا، وتؤدي إلى خلق فرص العمل وتوفير متكاملة مناصب الشغل .

من خلال دراستنا إلى موضوع حاضنات الأعمال ودورها في دعم و إنشاء المشاريع المقاولاتية، وذلك من خلال الإجابة على الإشكالية المطروحة والتي تهدف إلى معرفة مدى مساهمة حاضنات الأعمال في تطوير المشاريع المقاولاتية، ومن خلال الدراسة النظرية والميدانية تم التوصل إلى مجموعة من النتائج وهي كالتالي:

➤ تعتبر حاضنات الأعمال مكان استضافة المشاريع المقاولاتية لما توفره من شروط وظروف ملائمة من أجل ضمان نجاح والاستمرار.

➤ تقدم حاضنة الأعمال بجامعة سعيدة صائح واستشارية ومعنوية لأصحاب المشاريع المقاولاتية.

➤ إن حاضنات الأعمال من الأساليب الحديثة لتشجيع ودعم وتطوير المشاريع المقاولاتية .

➤ تساعد حاضنات الأعمال أصحاب الأفكار الإبداعية والعلمية من تجسيد هذه الأفكار على أرض الواقع.

➤ تقدم حاضنات الاعمال الدعم المادي من خلال تسهيل الوصول إلى الهيئات والجهات الداعمة أصحاب المشاريع المقاولاتية لقيام الحاضنة والإدارة المتخصصة بمتابعة وتقييم المشاريع الملتهقة بها بشكل دوري ومستمر .

قائمة المصادر والمراجع

1. VAZ, R. M., & Antonio, M. (2015). L'entrepreneuriat et l'utilité des incubateurs dans le lancement de projets innovants : cas de l'incubateur de Sidi Abdellah. تيزي وزو: جامعة مولود معمري تيزي وزو.
2. الدكتور سوسن زيرق. (2017). محاضرات في مقياس المقاولاتية. سكيكدة: جامعة 20 اوت 1955- سكيكدة .
3. امال بلوفة، و نسرين بولربال. (2022). تأثير العوامل السوسيو ثمانية على التوجه المقاولاتي. سعيدة: جامعة الدكتور مولاي الطاهر -سعيدة.
4. امير عبد القادر ميمون، و احمد فراحتية. (2022). دور حاضنات الاعمال في دعم وانشاء المشاريع المقاولاتية في الجزائر دراسة حالة حاضنة أعمال جامعة المسيلة. المسيلة: جامتة محمد بوضياف_المسيلة.
5. امين قنون، نجاه سحيني، و غالية بن يحيى. (2018). L'INTENTION ENTREPRENEURIALE CHEZ LES ÉTUDIANTS : ENQUÊTE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON D'ÉTUDIANTS DE L'UNIVERSITÉ D'ORAN 2 وهران 2.
6. بوطورة، ف.، زهية قرامطية، & نوفل سمايلي. (2019). دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية بين الضرورة والأهمية. تبسة.
7. ثنينة بوبريت، و صورية مخلوف. (2018). دور المقاولاتية في التنويع الاقتصادي الجزائري دراسة حالة المقاولاتية و دورها في التنويع الاقتصادي ولاية بومرداس. بومرداس: جامعة مولود معمري -تيزي وزو-.
8. حدة عابد. (2017). دور حاضنات الاعمال في دعم وتمويل المشاريع المقاولاتية دراسة حالة مشنلة المؤسسات- محضنة ام البواقي . ام البواقي : جامعة العربي بن مهيدي- ام البواقي.
9. حمزة ميموني، و اسماعيل شراد. (2020). دور حاضنات الأعمال في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية غرداية. غرداية: جامعة غرداية.
10. رانية درار. (2020). اثر التحفيز على السلوك المقاولاتي وفق نظرية Push / Pull دراسة حالة كلية العلو الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير جامعة سعيدة. سعيدة : جامعة الدكتور مولاي الطاهر - سعيدة.
11. رشيد ابريمو. (2022). تعزيز القدرات المقاولاتية للشباب حاملي المشاريع المستفيدين من خدمات برنامج مغرب مبادرات- وكالة التنمية الاجتماعية نموذجاً. المغرب : مجلة الاقتصاد و المجتمع.

12. رفيقة بوعلاق، و سناء بودجاجة. (2022). الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي دراسة ميدانية بدار المقاولاتية بجامعة تبسة. تبسة: جامعة العربي التبسي -تبسة-.
13. سالم عومري، و عبد القادر بايوسف. (2017). المرافقة المقاولاتية ودورها في إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ادرار: جامعة احمد دراية -ادرار.
14. سليمة سريتي، و هواري معراج. (2020). LE RÔLE DE LA MAISON DE L'ENTREPRENEURIAT DANS LA MOTIVATION DES ÉTUDIANTS UNIVERSITAIRES POUR LA CRÉATION DE PETITES ET MOYENNES "ENTREPRISES "L'UNIVERSITÉ DE GHARDAÏA EN TANT QUE MODÈLE غرداية : جامعة غرداية.
15. سيد احمد قادري، و مراد ناجم مولاي. (2021). أهمية حاضنات الاعمال في مرافقة المؤسسات الناشئة دراسة حالة مشثلة أدرار. ادرار : جامعة احمد دراية-ادرار.
16. صالح مدور. (2019). دور المرافقة في تفعيل الروح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي. ورقلة: جامعة قاصدي مرباح-ورقلة-.
17. عبد الرحمان لعور. (2015). دور حاضنات الأعمال في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة (حاضنة ورقلة، غرداية ، بسكرة). ورقلة: جامعة قاصدي مرباح-ورقلة.
18. عبد الرحمان نعيبي. (2016). السمات الشخصية لمقاول وأثرها على الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة عينة من المقاولين بورقلة . ورقلة: جامعة قاصدي مرباح -ورقلة-.
19. عبد الفتاح بوخمخ، و صندرة سايببي. (2006). دور المرافقة في دعم انشاء المؤسسات الصغيرة . قسنطينة : مجلة الاقتصاد و المجتمع.
20. عبدالله سعد الهاجري. (2015). دور حاضنات الاعمال في التنمية الصناعية في دولة الكويت . الكويت: الملتقى العربي حول تعزيز دور الحاضنات الصناعية و التكنولوجية في التنمية الصناعية بالجمهورية التونسية .
21. عيسى حجاب، و عبد الصمد سعودي. (2017). تقييم دور حاضنات الاعمال في إنشاء ودعم المشاريع المقاولاتية في الجزائر باتنة المؤسسات- محضنة مشثلة حالة دراسة. المسيلة : مجلة اقتصاديات المال والأعمال JFBE، باتنة.
22. عيسى حجاب، و عبد الصمد سعودي. (م.س.ذ). المسيلة: مجلة اقتصاديات المال والأعمال JFBE، باتنة.
23. فاروق بادة. (2016). واقع الكفاءات المقاولاتية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دراسة حالة الجزائر . الجزائر: المدرسة العليا للتجارة .

24. فاطمة الزهراء سماعيل. (2016). دور حاضنات الأعمال في تفعيل الروح المقاولاتية لحاملي المشاريع الصغيرة والمتوسطة. - دراسة عينة من مشنلتني المؤسسات (بسكرة ، ورقلة). ورقلة : جامعة قاصدي مرباح-ورقلة-.
25. قادري, س. ا. & مولاي, م. ن. (م.س.ذ. (ادرار: جامعة أحمد دراية أدرار.
26. محمد فودو، بلقاسم ميموني، و محمد بن بيا. (2021). دور حاضنات الأعمال في دعم وتطوير المؤسسات الناشئة في الجزائر. الجزائر: مجلة النمو الاقتصادي وريادة الاعمال، مخبر دراسات التنمية المكانية وريادة الاعمال.
27. مريم عتوسي. (2016). Les Facteurs Clés de Succès d'un Projet Entrepreneurial Cas des entreprises adhérentes au Forum des Chefs d'Entreprise Algérie. الجزائر : المدرسة العليا للتجارة .
28. ميمون موفق، و عبد القادر بلعربي. (2021). الادراكات الخاصة بالثقافة الريادية دراسة مقارنة بين الطلبة و مؤسسات الدعم. سعيدة: جامعة الدكتور مولاي الطاهر -سعيدة-.
29. نوال بربار. (2014). l'entrepreneuriat en Algérie. وهران: جامعة وهران 2.
30. هوارية زيتوني. (2021). مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاولاتية موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر تخصص اقتصاديات العمل. تيارت: جامعة ابن خلدون -تيارت-.

