

**حاضنات الأعمال وأثرها في تعزيز الثقافة الريادية في المحيط الجامعي  
(دراسة على عينة من طلبة جامعة المسيلة)**

The effect of the business incubators in boosting the entrepreneurial culture in the university environment

A study on a sample of students from the University of M'Sila

<sup>1</sup>زاوش رضا

أستاذ محاضر أ / جامعة المسيلة

[ridha.zaouche@univ-msila.dz](mailto:ridha.zaouche@univ-msila.dz)

قُدّم للنشر في: 07.10.2022, قُبِلَ للنشر في: 03.11.2022, نُشر في: 15.12.2022

**الملخص:**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر حاضنة الأعمال من خلال أدوارها التقليدية (المرافقة قبل الاحتضان، المرافقة أثناء الاحتضان، المرافقة بعد الاحتضان) في تعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي بجامعة المسيلة، من خلال استبانة وزعت عشوائيا على عينة قدرها 150 طالب من جامعة المسيلة، حيث تم الحصول على 144 إجابة، ليتم تحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS V25. بعد تحليل النتائج واختبار الفرضيات تم الوصول إلى جملة من النتائج أهمها وجود أثر معنوي بين المرافقة في حاضنة الأعمال وتعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي بجامعة المسيلة، حيث كان بعد المرافقة قبل الاحتضان هو الأكثر تأثيراً في تعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي من وجهة نظر عينة الدراسة.

**الكلمات المفتاحية :** حاضنات الأعمال، الثقافة الريادية.

**تصنيف** JEL: M13 ; L26

**Abstract :**

This study aimed to identify the contribution of the business incubator through its traditional roles (accompaniment before incubation, accompaniment during incubation, accompaniment after incubation) in spreading the entrepreneurial culture in the university environment at M'sila University, through making a questionnaire randomly distributed to a sample of 150 students from M'sila's university, where 144 answers were obtained, to be analyzed using the Statistical Packages for Social Sciences program SPSS version 25.

After analyzing the results and testing the hypotheses, a number of results were reached, the most important of which is the existence of a significant effect between the accompaniment in the business incubator and the dissemination of entrepreneurial culture in the university environment at M'sila University, where the accompanying before incubation dimension was the most influential in the

---

<sup>1</sup>المؤلف المراسل

dissemination of entrepreneurial culture in the university environment from the point of view of the study sample.

**Keywords:** Business Incubators , Entrepreneurial Culture.

**Jel Classification Codes:** M13 ; L26.

## مقدمة :

عرفت الجزائر في السنوات الأخيرة اهتماما بالغاً بموضوع ريادة الأعمال بشكل عام، والتركيز على تعزيز الفكر الريادي خاصة لدى الشباب بشكل خاص، وهذا سواء من قبل الجهات الحكومية أو القطاع الخاص، دون أن ننسى توجه مؤسسات البحث ومؤسسات التعليم العالي من أجل تقديم الإضافة اللازمة لتشجيع الشباب خاصة المبتكر منهم للولوج إلى عالم الريادة ونقلهم من دائرة البحث عن الوظيفة إلى دائرة خلق الثروة وتوفير مناصب الشغل.

ولعل حاضنات الأعمال على مستوى الجامعات تعد من بين أهم الفضاءات التي ركزت على تعزيز هذه الثقافة في السنتين الأخيرتين، التي تساعد على ترجمة الأفكار الإبداعية، والحلول الابتكارية في شكل نماذج أولية قابلة للتجريب ومن ثم الولوج إلى الأسواق.

## إشكالية البحث:

من خلال ما تم طرحه سابقا جاءت إشكالية هذه الدراسة كما يلي:

كيف تساهم حاضنات الأعمال في تعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي لدى طلبة جامعة المسيلة؟

وتندرج تحت الإشكالية مجموعة التساؤلات الفرعية التالية:

- كيف تساهم المرافقة قبل الاحتضان في تعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي لدى طلبة جامعة المسيلة؟
- كيف تساهم المرافقة أثناء الاحتضان في تعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي لدى طلبة جامعة المسيلة؟
- كيف تساهم المرافقة بعد الاحتضان في تعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي لدى طلبة جامعة المسيلة؟

## فرضيات الدراسة:

هناك أثر ذو دلالة إحصائية لحاضنات الأعمال في تعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي لدى طلبة جامعة المسيلة.

## الفرضيات الجزئية:

- هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمرافقة قبل الاحتضان في تعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي لدى طلبة جامعة المسيلة
- هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمرافقة أثناء الاحتضان في تعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي لدى طلبة جامعة المسيلة
- هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمرافقة بعد الاحتضان في تعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي لدى طلبة جامعة المسيلة

## أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من كونه استجابة للتوجهات الحديثة على المستوى المحلي والدولي بالدور الذي تلعبه ريادة الأعمال كأحد التوجهات التي أثبتت قدرتها على محاربة البطالة و مساهمتها في خلق الثروة و زيادة القيمة المضافة.

كما يساهم البحث في إبراز الدور الذي تلعبه حاضنات الأعمال على مستوى الجامعات في تكريس الفكر الإبداعي وخلق الأجواء الملائمة للابتكار والإبداع، وتركز الدراسة على نموذج حاضنة أعمال جامعة المسيلة باعتبارها أول النماذج الناجحة.

## هدف البحث:

يهدف البحث بشكل أساسي إلى دراسة مساهمة حاضنات الأعمال في تعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي لدى طلبة جامعة المسيلة.

### منهجية الدراسة:

من أجل دراسة الموضوع قمنا بالاعتماد على المنهج الوصفي، واعتمدنا في الجانب التطبيقي على الاستبيان كأداة لجمع المعطيات وتحليل النتائج عن طريق برنامج الحزم الإحصائية SPSS V25

### 1. حاضنات الأعمال

تعود بدايات ظهور حاضنات الأعمال سنة 1959م في الولايات المتحدة الأمريكية - نيويورك-، إذ ظهرت لأول مرة متمثلة بما يعرف ب: (مركز صناعات باتافيا Batavia)، عندما حولت إحدى العائلات مقر شركتها الذي نوقف عن العمل إلى مركز يتم تأجير غرفه و ما توافر لديهم من مواد و آلات للأفراد الذين يرغبون في إنشاء أعمال خاصة م مع تقديم المشورة لهم، ولقد لاقت هذه الفكرة إعجاب العديد من الشركات الأخرى وبدءوا بتقليدهم، في عام 1985 أنشئت الجمعية الأمريكية من أجل العمل على تنظيم هذه الحاضنات، وهكذا انتشرت الحاضنات في أمريكا NBIA لحاضنات الأعمال وباقي الدول هناك من أطلق عليها مصطلح صناعة الحاضنات<sup>1</sup>.

### 1.1 تعريف حاضنة الأعمال :

إن فكرة الحاضنات مستوحاة من الحاضنة التي يتم وضع الأطفال فيها فور ولادتهم من أجل تخطي صعوبات الظروف الخاصة المحيطة بهم، وذلك عن طريق تهيئة كل السبل من أجل رعايتهم، ثم يغادر الوليد الحاضنة بعد أن تأكد أخصائي الرعاية من صلابته وقدرته على النمو والحياة الطبيعية<sup>2</sup>

الحاضنة هي منظومة عمل متكاملة توفر الإمكانيات لبدء المشروع، تنطوي على شبكة من الارتباطات والاتصالات لمجتمع الأعمال والصناعة، تدار عن طريق إدارة متخصصة توفر جميع أنواع الدعم لزيادة نسبة نجاح المشروعات المتحققة بها والتغلب على المشاكل التي تؤدي غالباً إلى فشلها وعجزها عن الوفاء بالتزاماتها<sup>3</sup>.

فحاضنة الأعمال هي ذلك المكان المجهز بكل وسائل الدعم الفني والإداري والمالي، يتولى إدارتها أصحاب الخبرات والمهارات المتخصصة في جميع المجالات الفنية والإدارية والمالية، لديهم القدرة على إنشاء شبكة من العلاقات الداخلية والخارجية مع أصحاب المصلحة لخلق بيئة عمل مناسبة للمستثمرين الصغار والمبتكرين معتمدة على فلسفة أن المشروعات الصغيرة المحتضنة هي المشاريع الداعمة للنمو الاقتصادي والاجتماعي

### 2.1 أهداف حاضنات الأعمال:

تهدف حاضنات الأعمال أساساً إلى احتضان المؤسسات الصغيرة المتميزة وتقديم كافة الخدمات والمساعدات المرتبطة بمرحلة التأسيس والنمو، بالإضافة إلى هذا الهدف الأساسي نجد أيضاً أن حاضنات الأعمال تهدف إلى دعم التنمية الاقتصادية وتنمية روح المقاولة والمخاطرة لدى المستثمرين ورجال الأعمال الجدد، يمكن تقسيم أهداف حاضنات الأعمال إلى<sup>4</sup>:

### 1.2.1 الأهداف المرتبطة بالمؤسسات الناشئة:

- تقليل المخاطر والتكاليف المرتبطة بالمراحل الأولى لبداية النشاط.

- تقليل الفترة الزمنية اللازمة لبداية المؤسسة وتطوير إنتاجها.

<sup>1</sup> - مصطفى يوسف كافي. إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة، دار حامد للتعزيز والتوزيع، عمان، 2017، ص، 125.  
<sup>2</sup> - أسامة حسين عبد المحسن، أثر حاضنات الأعمال على نجاح المشروعات الصغيرة، رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه المهنية في إدارة الأعمال، 2019، ص 17.  
<sup>3</sup> - دليلة بركان، و شيراز حاييف سي حاييف. (19/18 أبريل 2012). حاضنات الأعمال كأداة فعالة لدعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ملتقى وطني حول استراتيجيات التنظيم ومراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. بكرة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، ص 06.  
<sup>4</sup> - محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، سلسلة المدرب العلمية، مجموعة النيل العربية، مصر، 2002، ص 192.

- إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل الفنية والمالية والإدارية والقانونية التي تواجه المؤسسة
- مساعدة المؤسسات على التوصل إلى منتجات جديدة أو مجالات جديدة لأنشطتها.
- دعم التعاون والتنسيق بين مختلف المؤسسات المختصة.
- تحسين فرص نجاح المؤسسات وتشجيع الأفكار المبتكرة.

### 2.2.1 الأهداف المرتبطة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية:

- خلق وزيادة فرص العمل خصوصًا بالنسبة لذوي الكفاءات والمواهب.
- رفع معدلات الدخل في المجتمع وبالتالي رفع المستوى المعيشي.
- تدعيم المؤسسات التي تحتاج إليها الأسواق المحلية وتحديد الأماكن المناسبة لإقامة هذه المؤسسات.
- تسويق الأبحاث والدراسات التي تقوم بها الجامعات ومراكز البحث العملي والقيام بدور المختبرات التجريبية اللازمة لتطوير أفكار الأكاديميين والباحثين في الجامعات ومراكز الأبحاث قبل تبنيها تجاريًا.
- توجيه الشباب ورجال الأعمال نحو المشاريع عالية التكنولوجيا.
- نقل التقنية من الجامعات ومراكز الأبحاث وتبنيها للأغراض التجارية.
- تنمية روح المخاطرة وثقافة التفاعل في المجتمع.

### 3.1 خصائص حاضنات الأعمال

تم استخلاص مجموعة من الخصائص تميز حاضنات الأعمال وهي ترتبط أساسًا بطبيعة موضوع الريادة، والتي يمكن عرضها كما يلي<sup>1</sup>:

**اعتمادها على النشاط الإبداعي:** فحاضنات الأعمال تتضمن أنشطة قائمة على الإبداع والابتكار، ولذلك فهي تبحث عن الاستفادة من الفرص الجديدة، وتنفيذ الأفكار الإبداعية، والتقنيات الجديدة، وبالتالي فهي تشجع الإبداع؛

**إنشاء الموارد:** تهدف حاضنات الأعمال إلى تحويل المواد إلى موارد، وبذلك فهي تخلق القيمة، وتطور المنفعة، وتمكن الرياديين من خلق الثروة، والاستفادة من رأس المال الفكري؛

**توفير التدريب الملائم:** فحاضنات الأعمال تساهم في تنمية الكفاءات الريادية لراود الأعمال عن طريق التدريب والمرافقة التي توفرها الحاضنات؛

**الممارسة القائمة على المعرفة:** إن حاضنات الأعمال ليست مراكز خدمة وحسب، وإنما ممارسة قائمة على المعرفة.

**النشاط الموجه بيئيًا:** إن ريادة الأعمال نظام مرتبط بالبيئة الخارجية، فيتحمّل رواد الأعمال المخاطر مع مراعاتهم العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبيئة، ومن ثم تعد حاضنات الأعمال استجابة مبتكرة للبيئة الخارجية؛

**شمولية النظرة:** تعني حاضنات الأعمال بجميع المجالات، فهي لا تقتصر على النشاطات الاقتصادية فحسب، ولكن تتضمن جميع الأعمال والنشاطات، سواء المتعلقة بالتعليم أو البحث أو الطب أو الذكاء وغيرها؛

**السلوك الموجه نحو النتائج:** تركز حاضنات الأعمال على الحصول على نتائج جيدة من خلال جهود رواد الأعمال في سبيل تحقيق أهدافهم من خلال قدرتهم على التخطيط، والسلوك الموجه نحو الأهداف؛

يمكن أن نضيف أنه من بين خصائص حاضنات الأعمال المهمة هي التركيز على النتائج من خلال الانتقال برائد الأعمال من الفكرة الإبداعية إلى النموذج الأولي لهذا الحل المقترح من قبل رائد الأعمال، وبعد اختبار النموذج الأولي الانتقال إلى السوق واعتماد هذا النموذج كمنتج مبتكر وقادر على حل مشاكل الزبائن من جهة و تحقيق الأرباح من جهة أخرى.

<sup>1</sup> - Deshmukh, S., Salgaonkar, A., & Harichandan, D. ENTREPRENEURSHIP. Institute of Distance Education, University of Mumbai, Mumbai, 2015, PP, 7-8.

## 2. الثقافة الريادية

إن مفهوم الثقافة الريادية هو اتجاه اجتماعي إيجابي نحو المغامرة الشخصية التجارية، يساعد ويدعم النشاط الريادي، كما أن الاقتصاديات التي شهدت نمواً في أواخر القرن العشرين تشترك في تمتعها بثقافة الأعمال وهي الثقافة التي يمكن أن توصف بالثقافة الريادية، وتعتبر الثقافة الريادية من العوامل التي تشجع وتقود السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والانجاز وغيرها، وتساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغيرات وابتكارات جذرية في المجتمع، وبالمقابل فإن الثقافات التي تدعم مفاهيم الطاعة والاهتمام والرقابة والسيطرة على الأحداث المستقبلية لا تتوقع أن تنتشر منها سلوكيات التحمل والمخاطرة والإبداع أو بمعنى آخر سلوكيات ريادية، وبوضوح أكثر تتطلب الثقافة الريادية تشجيع ممارسة ريادية الأعمال و تحفز المجتمع عبر تعلم مبادئ ريادية الأعمال، وحكومة تدعم العلوم النظرية والتطبيقية وتدعم ريادية الأعمال من خلال سياستها المحفزة.<sup>1</sup>

### 1.2 تعريف الثقافة الريادية :

إن مصطلح الثقافة الريادية هو مصطلح مركب من كلمتين فالأولى الثقافة وهي تعني هي " جميع السمات الروحية والمادية والعاطفية التي تميز مجتمعا بعينه أو فئة اجتماعية بعينها"<sup>2</sup> ، في حين أن الريادية فهي "تعبّر عن عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة من خلال بدل الجهد وإنفاق رؤوس الأموال وتخفيض الوقت"<sup>3</sup>

كما أنها "جملة الخصائص وأنواع السلوك المتعلقة باختيار الأعمال والتخطيط لها وتنظيمها وتحمل مخاطرها والإبداع في إدارتها"<sup>4</sup> في حين تم تعريف الثقافة الريادية على أنها "مجموعة القيم وأسس ومبادئ الريادية التي تسعى المؤسسات لغرسها في الأفراد"<sup>5</sup> وبالتالي فإنه يجب التفرقة بين ريادية الأعمال والثقافة الريادية، حيث أن ريادية الأعمال المقصود بها الشخص أو الفرد الواحد المتمتع والتميز بروح المبادرة وتحمل المخاطرة في حين أن الثقافة الريادية فهي تعني بالمجتمع ومدى توافر الثقافة المشتركة بين مجموعة في بيئة ما تمتلك هذه الخصائص التي تميز رائد الأعمال.

### 2.2 خصائص الثقافة الريادية:

إن إضافة مصطلح الثقافة إلى أي مصطلح آخر ليس على سبيل التكلفة وإنما للإفادة مما ينطوي عليه مصطلح الثقافة من سمات وخصائص تجعله يلقي بظلاله على أي مصطلح آخر يقترن به ويكون صدها واضحاً في خصائص المصطلح الكلي، ومن ثم فإن خصائص الثقافة الريادية تجمع بين عدة خصائص مشتركة بين خصائص الثقافة و الريادة، ومن هذه الخصائص<sup>6</sup> (عبدالمعظم، 2021):

**مكتسبة:** فالثقافة الريادية ليست فطرية، وإنما يكتسبها الفرد من خلال النشاط الذي يقوم به وتنقل من خلال التفاعل بينه وبين غيره من الأفراد، وقد يكون ذلك أحد المحددات لأهمية رأس المال الاجتماعي في تنمية تلك الثقافة؛ لكونه يقوم على الروابط والعلاقات بين الأفراد.

<sup>1</sup> - احمد بشر إسماعيل بخيت، الدور المعدل للثقافة الريادية في العلاقة بين التوجه بالسوق الكلي. أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال ، 2019، ص ص 50-51.

<sup>2</sup> - عبد القادر خالد منصور الومي، الثقافة وبناء المجتمعات. تاريخ الاسترداد 25 فيفري 2022، من <https://portal.arid.my/Publications/ce84eb76-898a-46ca-b82b-3ae53e146079.pdf>

<sup>3</sup> - ايهاب سمير زهدي القبح، و نعمة عباس الخفاجي. (2015). ريادية العمال الداخلية منظور القرارات الاستراتيجية. عمان: دار الايام لتعزيز والتوزيع، ص 26.

<sup>4</sup> - صالح مهدي العامري، و طاهر محسن الغالي، الإدارة والأعمال، عمان، دار وائل، 2007، ص 168.

<sup>5</sup> - خالد عبد الله عياد، رضا ابراهيم المليجي، و مجدي عبد الرحمن عبد الله. (يوليو 2017). استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائلي تأصيل ثقافة ريادية الأعمال لدى الشباب الجامعي. مجلة المعرفة التربوية ، 10 (المجلد 5)، ص 74.

<sup>6</sup> - هناك حسين محمد عبدالمعظم. (2021). هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى. مجلة كلية التربية (45) (الجزء الثاني)، ص ص 290-291.

**ديناميكية ومتغيرة:** فهي تتغير بصورة مستمرة بفعل العوامل والظروف البيئية والاجتماعية والاقتصادية التي تحيط بالأفراد، وهذا التغير يتسم بالاطراد والسرعة.

**تكاملية:** بمعنى أن جميع عناصر الثقافة الريادية ومكوناتها تتسم بالتكامل والاندماج فيما بينها؛ فامتلاك المعارف فقط أو المهارات فقط أو الاتجاهات فقط غير كاف لتكوين ثقافة ريادية، وإنما ينبغي أن تجمع الثقافة الريادية بين المستوى المعرفي والمهاري والوجداني معًا في كل مركب لا يمكن الفصل بينها.

**تراكمية:** فهي لا تبقى على حالها ومحتواها إنما تتراكم وتتزايد مع الوقت ومع التفاعل المستمر بين الأفراد، ومعدل ذلك التراكم يتزايد بسرعة كبيرة خاصة في ظل تضاعف المعرفة بصورة مطردة، وكذلك في ظل تزايد المهارات التي يتطلبها امتلاك تلك الثقافة، وكذلك مع الصبغة الشخصية والاجتماعية التي يضيفها كل فرد يتفاعل مع الآخرين في إطار هذه الثقافة وما يضيفه كل منهم لتلك الثقافة من ابتكاره وإبداعاته، مما يمثل إضافة جديدة لتلك الثقافة التي تقوم على التفاعل والتبادلية.

**إنسانية ومستمرة:** فالثقافة الريادية شأنها شأن الثقافة عمومًا فهي ناجمة عن التفاعل والاندماج بين الأفراد، لكن لكون هذه الثقافة إنسانية أيضًا فإن كل فرد يمتلك هذه الثقافة بصورة متباينة عن الآخر؛ حيث إن لكل فرد منه م صفاته ومميزاته التي تجعل هناك تباين في درجة امتلاك تلك الثقافة وشكلها من فرد لآخر، وذلك إلى جانب ما تفرضه الظروف الراهنة بما يجعلها تتطلب منهم من متطلبات العصر وفي ضوء متغيراته وهو ما يجعلها مستمرة باستمرار المجتمع واستمرار متطلباتها.

### 3.2 أهمية تعزيز الثقافة الريادية:

يمثل تعزيز الثقافة الريادية أهمية بالغة سواء كان ذلك على مستوى الفرد أو المجتمع، و سيتم في ما يلي شرح هذه الأهمية<sup>1</sup>:

- التخفيف من حدة البطالة، من خلال خلق وإيجاد فرص عمل سواء للشخص الريادي أو الأفراد الذين يستعين بهم الريادي في أداء الأعمال؛
- تحقيق الاستقلالية والعمل الحر من خلال إتاحة الفرصة للريادي نحو تحقيق أهدافهم وطموحاتهم؛
- إتاحة الفرصة للتميز حيث يمكن من خلال ريادة الأعمال تحقيق أهداف متميزة عن الآخرين؛
- منح الفرصة لتحقيق طموحات أكبر من خلال تحقيق الانطلاق والحرية والاستمتاع بالأعمال والاستثمارات لتحقيق ذلك؛
- تحقيق التنمية الاقتصادية على المستوى العام، سواء الدولة أو المجتمع الذي يعمل به الريادي؛
- تخفيض هجرة المواهب بتوفير مناخ محلي ملائم لريادة الأعمال.

### 4.2 متطلبات تعزيز الثقافة الريادية:

تلعب الثقافة السائدة في أي مجتمع دورا أساسيا في بناء اتجاهات أفرادها، ومن أجل أن تكون الريادة سلوكا مجتمعي، لابد من تعزيز ثقافة الريادة في أوساطه حيث أن ثقافة الريادة تشجع السلوكيات الريادية كالاستقلالية والإبداع وروح المغامرة، وتتطلب عملية تعزيز الثقافة الريادية ممارسة ريادة الأعمال حتى تكون بمثابة مبدأ في حياة الفرد، وهنا يأتي دور التعليم، حيث يعتبر ذلك انعكاسا لثقافة المجتمع، مما يستوجب استثمار دور التعليم في تنمية ريادة الأعمال، ومن جهة أخرى لا بد من مشاركة القطاع الخاص في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال من خلال البحث عن سبل التعاون والشراكات بين مختلف القطاعات (حكومية، خاصة، مجتمع مدني) ومراكز البحث والدراسات الخاصة في مجال ريادة الأعمال<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - وليد كامل محيدين كامل علام. (يناير، 2022). تعزيز ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية (المجلد 13)، ص ص، 145-146.

<sup>2</sup> - صفاء المطيري، التعلم الريادي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2019، ص 10.

### 3. الدراسة الميدانية

#### 1.1.3 التعريف بميدان الدراسة

##### 1.1.3.1 التعريف بحاضنة أعمال جامعة المسيلة

أنشئت حاضنة الأعمال جامعة المسيلة بمقتضى القرار الوزاري رقم 182 الصادر بتاريخ 27 ماي 2019، حيث تعتبر أول حاضنة أعمال داخل الجامعة على المستوى الوطني، تبتعتها بعض الجامعات الجزائرية في إنشاء حاضنات أعمال كجامعة البلدة و ورقلة و قلمة. تتبع إداريا للوكالة الوطنية لثمين نتائج البحث العلمي والتطوير التكنولوجي **Anvredet** التابعة لمديرية البحث على مستوى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي **DGRSDT** ومرافقة مختلف المشاريع والأفكار لدى الشباب رواد الأعمال. ما 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"<sup>1</sup>.

##### 2.1.3 المهام الرئيسية لحاضنة جامعة المسيلة

تسعى حاضنة جامعة المسيلة لتقديم مجموعة من الخدمات للطلبة المبدعين والمبتكرين وتوفير البيئة الملائمة لهؤلاء من أجل إبراز قدراتهم وتوظيفها في تقديم حلول ابتكارية نافعة على المستوى المحلي والوطني، ومن بين هذه الخدمات نذكر ما يلي<sup>2</sup>:

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

##### 3.1.3 البرامج التي تقدمها حاضنة أعمال جامعة المسيلة

###### أولا: برنامج طالب سفير

هذا البرنامج موجه لفائدة الطلبة و الباحثين المهتمين بريادة الأعمال، إذ يتم بموجبه اختيار بعض الطلبة والباحثين المتميزين والذين لديهم حس ريادة الأعمال (المقاولاتية)، لتنوعية باقي الطلبة بضرورة التقرب من الحاضنة والخضوع لبرامجها التحسيسية حول ريادة الأعمال، كما أن الطالب السفير له حق الاحتضان إن كانت له فكرة مبتكرة قابلة للتجسيد. يهدف هذا البرنامج إلى اختيار مجموعة من الطلبة و الباحثين سفراء الحاضنة (للقيام بدورات تحسيسية في مجال الابتكار، الاختراع، و ريادة الأعمال، إنشاء المؤسسات الناشئة، مخطط العمل وغيرها، كما يساهم هذا البرنامج في التعريف بالحاضنة، الترويج لها، وزيادة مراثيتها في الوسط الجامعي و الخارجي.

<sup>1</sup> - جامعة المسيلة حاضنة جامعة المسيلة - <https://www.univ-msila.dz/bicu/presentation-de-lincubateur-dentreprises-de-luniversite-de-msila>

<sup>2</sup> - المرجع نفسه. تاريخ الاسترداد 15 فيفري 2022

### ثانيا: برنامج اكتشاف

موجه لفائدة الطلبة الذين لديهم طموح، وقناعة بإنشاء مؤسساتهم الناشئة: **Startup** حيث تقوم الحاضنة بعدة دورات تدريبية، في عدة مجالات: إنشاء المؤسسات، مخطط العمل، دراسات السوق، استهداف الزبائن، إنشاء المواقع الالكترونية، البرمجيات، التطبيقات الذكية .. الخ. الأفكار الريادية الابتكارية القابلة للتجسيد كمؤسسات ناشئة مما يسمح للإدارة الحاضنة بتخصيص يعتمد هذا البرنامج على اختيارات لجنة اعتماد المشاريع والتي تنتقي أحسن إمكاناتها البشرية والمادية لاحتضان أفكارهم في مدة لا تتجاوز 11 شهر.

كما يدعم هذا البرنامج رواد الأعمال والأساتذة الباحثين من خلال القيام بدورات تكوينية من قبل مختصين ومستشارين تشمل:

- التعريف بريادة الأعمال؛
- كيفية تطوير الأفكار الريادية باستخدام التكنولوجيات الحديثة؛
- المهارات التسويقية للمشاريع الريادية؛
- دراسات الجدوى الاقتصادية؛
- الموارد البشرية للمشاريع الريادية؛
- مهارات الاتصال، ومهارات التفاوض مع العملاء وفن الإقناع؛
- إدارة علاقات العملاء (خدمات العملاء، رعاية العملاء)؛
- البيئة القانونية والتجارية للمشاريع؛
- طرق تقديم المشروع للحصول على التمويل اللازم للمشروع؛
- كيفية تحويل المنتج إلى علامة تجارية مسجلة ومعتمدة في وزارة التجارة؛
- تصميم وتطوير الخطة التسويقية؛
- ترشيح الأفكار الريادية للمشاركة في المسابقات المحلية والعالمية؛
- إقامة شراكات مع أصحاب الأفكار الريادية ومن الممكن أن تنتهي بتملك صاحب الفكرة لمشروعه؛
- الانتقال من مرحلة الحديث عن الريادة إلى مرحلة التنفيذ الفعلي للمشاريع؛
- مساعدة الشباب على تسجيل الابتكارات والحصول على شهادات وبراءات الاختراع في المنطقة العربية؛
- الحصول على المعلومات والأدوات اللازمة، والمصادر المعرفية المطلوبة لمواجهة التحديات اليومية لإدارة أي المشاريع المستقبلية.

### ثالثا: برنامج المؤسسات المنطلقة D-Stat :

إن كان هدفنا هو تمكين رواد الأعمال من تحقيق آمالهم في تجسيد أفكارهم الابتكارية كمؤسسات ناشئة ناجحة، ليست فقط لزيادة للدخل، بل قدرة على المنافسة في السوق المحلية والعالمية. فان برنامج المؤسسات المنطلقة **Start-D** يهتم بالمشاريع المجسدة (**startup**) والتي دخلت أو تكاد عالم المنافسة، إذ تخصص لهم دورات تدريبية جد مركزة في بعض المشكلات التي تعترضهم (مشكلات في المناجمت، في التسويق، في بعض الحلول الذكية، وغيرها) وتوفر الحاضنة من خلال هذا البرنامج المساحات المكتبية المجانية والدعم الفني والتدريب والتوجيه والإرشاد، بالإضافة إلى تخطيط الأعمال والمشورة القانونية للمؤسسات الناشئة. يمكن لأصحاب المؤسسات الناشئة إشراك الطلبة المختصين في تجارهم وفي مؤسساتهم وذلك وفق اتفاقيات تبرم بينهم وبين إدارة الحاضنة.



**2.3. مجتمع وعينة الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في جميع طلبة جامعة المسيلة، وقد قمنا بتوزيع 150 استمارة على عينة عشوائية من الطلبة، وكانت معدلات الاسترداد وفق الجدول الموالي:

**الجدول 1: معدل الاسترداد للاستبيانات الموزعة**

العينة المستهدفة	الاستمارات المستردة	نسبة الاسترداد
150	144	96%

**المصدر:** من إعداد الباحث.

**3.3 متغيرات البحث:** على ضوء أهداف الدراسة، وفروضها، والدراسات السابقة تم اختيار العبارات التي يوجد عليها اتفاق وتناسب أهداف الدراسة وتتفق والمفهوم المستخدم مع مفهوم الدراسة، وقد استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي، كطريقة لقياس آراء المستقصي منهم تجاه المتغيرات محل البحث ويتدرج المقياس بحيث يعطي الوزن (5) للعبارة موافق بشدة، والوزن (1) للعبارة التي تعبر على غير موافق بشدة، وفيما يلي توضيح للعبارات المستخدمة لقياس المتغيرات.

**الجدول 2: متغيرات الدراسة.**

المتغير المستقل	المجال	العبارات التي تستخدم لقياس هذا المتغير
أدوار حاضنة الأعمال	1 - 5	المرافقة قبل الاحتضان
	6 - 15	المرافقة أثناء الاحتضان
	16 - 20	المرافقة بعد الاحتضان
المتغير التابع	المجال	العبارات التي تستخدم لقياس هذا المتغير
الثقافة الريادية	21 - 26	الثقافة الريادية

**المصدر:** من إعداد الباحث.

**4.3. الاختبارات الخاصة بأداة القياس (الاستبانة):** قام الباحث بتصميم استبانة موجهة لطلبة جامعة المسيلة، للتعرف على آرائهم حيال دور حاضنة الأعمال في تعزيز الثقافة الريادية، حيث كانت هذه الاستبانة مكونة من أربعة أبعاد، ثلاثة منها تمثل المتغير المستقل وبعد رابع للمتغير التابع كما تم الإشارة إليه في الجدول أعلاه

**1.4.3 اختبار الثبات كرونباخ ألفا (Chronbach's Alpha):** تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا للتحقق من ثبات أداة القياس وذلك من خلال حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي للمجالات الفرعية للاستبانة. حيث تم إجراء الاختبار للمقياس ككل ولكل متغير من متغيرات الدراسة على حدي، وكانت النتائج كما هي في الجدول الموالي.

**جدول 3: قيمة معاملات الثبات لمقاييس الدراسة .**

البعد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المرافقة قبل الاحتضان	05	0,871
المرافقة أثناء الاحتضان	05	0,875
المرافقة بعد الاحتضان	05	0,826
الثقافة الريادية	06	0,856

**المصدر:** من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS V25.

تشير النتائج الظاهرة في جدول (3) إلى أن قيم معامل الثبات ألفا كرومباخ المستخدمة في الدراسة كانت جميعها أكبر من الحد الأدنى (0.6)، مما يدل على ثبات أداة الدراسة، ومنه نستنتج أن أداة الدراسة التي أعدناها لمعالجة المشكلة المطروحة هي صالحة وثابتة في جميع فقراتها، وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.

#### 2.4.3. اختبار طبيعة البيانات (اتباع التوزيع الطبيعي) الجدول 4: اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Smirnov)

عنوان المحور	القيمة الاحصائية	قيمة مستوى الدلالة sig
المرافقة قبل الاحتضان	0.191	0.057
المرافقة أثناء الاحتضان	0.144	0.156
المرافقة بعد الاحتضان	0.130	0.200
الثقافة الريادية	0.146	0.147

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS V25.

يستخدم اختبار كولموجوروف - سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا؟ ، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، ومن خلال الجدول رقم (4) نجد أن مستوى الدلالة أكبر من (0.05) لكل من المتغير المستقل بأبعاده الثلاثة وكذا المتغير المستقل، مما يدل على اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي ومنه لاختبار الفرضيات تتبع الأساليب الإحصائية المعلمية.

#### 3.4.3. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة: المرافقة قبل الاحتضان

الجدول 5 : وصف إجابات مفردات الدراسة محور المرافقة قبل الاحتضان .

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة	الترتيب
01	تسعى حاضنة الأعمال إلى استفادة الطلبة من التجارب الريادية الناجحة	3,6296	,966680	موافق	3
02	تقدم حاضنة الأعمال دورات عامة في التفكير الإبداعي	3,5185	1,08735	موافق	4
03	تعمل حاضنة الأعمال على تحفيز الطلبة لولوج عالم الريادية	3,7778	,933700	موافق	1
04	تتم حاضنة الأعمال بتعزيز ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة	3,4074	1,18514	موافق	5
05	تسعى حاضنة الأعمال إلى تعريف الطلبة بالخدمات التي تقدمها	3,6667	,960770	موافق	2
الكلية		3,6000	,817920	موافق	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS V25

يتضح من الجدول (5) أن اتجاهات مفردات عينة البحث قد أظهرت اتجاهها عاماً نحو الموافقة على الإجابة بعد المرافقة قبل الاحتضان، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.60) تقريباً، وانحراف معياري قدره (0.817) ، كما اتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الثالثة (تعمل حاضنة الأعمال على تحفيز الطلبة لولوج عالم الريادية) بمتوسط حسابي قدره (3.77) ، في حين كانت أقل

العبارات في درجة لموافقة هي العبارة الرابعة (تتم حاضنة الأعمال بتعزيز ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة)، وهذا ما يمكن تفسيره بأن الوسط الجامعي متعطش جدا للولوج إلى هذا العالم، وكل ما تقدمه الحاضنة من أنشطة يبقى في نظره غير كاف لإشباع تطلعاته.

المرافقة أثناء الاحتضان

**الجدول 6 : وصف إجابات مفردات الدراسة محور المرافقة أثناء الاحتضان**

الترتيب	الاتجاه الإجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
2	موافق	1,03500	3,4741	تسعى حاضنة الأعمال من خلال جلسات الانتقاء الأولية إلى تقييم	01
2	موافق	1,00000	3,5020	تسعى حاضنة الأعمال إلى مساعدة الطلبة في تطوير أفكارهم	02
5	محايد	,87380	3,0741	تساعد حاضنة الأعمال الرياديين في إعداد النموذج التجاري للمشروع	03
1	موافق	,97402	3,7778	تسعى حاضنة الأعمال إلى الانتقال بالرياديين من الفكرة إلى النموذج	04
4	موافق	1,27098	3,4333	تسعى الحاضنة إلى إكساب الطلبة للمهارات الناعمة	05
	موافق	,63390	3,45226	الكلي	

**المصدر:** من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS V25.

يتضح من الجدول (6) أن اتجاهات مفردات عينة البحث قد أظهرت اتجاهها عاما نحو الموافقة على إيجابية بعد المرافقة أثناء الاحتضان، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.45) تقريبا، وانحراف معياري قدره (0.633)، كما اتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الرابعة (تسعى حاضنة الأعمال إلى الانتقال بالرياديين من الفكرة إلى النموذج الأولي) بمتوسط حسابي قدره (3.77)، في حين كانت أقل العبارات في درجة لموافقة هي العبارة الثالثة (تساعد حاضنة الأعمال الرياديين في إعداد النموذج التجاري للمشروع)، وهذا ما نفسره بما بأن الطلبة لم يتلقوا تدريبا مركزا حول هذا الموضوع أولا وهو نموذج العمل التجاري BMC، أو أن الطلبة لم يتمكنوا من الانتقال من مستوى الادراك والفهم للأحجار التسعة المكونة لهذا النموذج إلى مستوى ترجمة مشاريعهم و تصميمها بناء على هذا النموذج.

المرافقة بعد الاحتضان

**الجدول 7 : وصف إجابات مفردات الدراسة محور المرافقة بعد الاحتضان**

الترتيب	الاتجاه الإجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
2	موافق	1,22067	3,4815	تسعى الحاضنة لإكساب صاحب المشروع المهارات الضرورية لتسيير	1
3	موافق	1,15223	3,4074	توفر الحاضنة خبراء فنيين لمرافقة المشاريع أثناء تأسيسها	2
4	محايد	1,20304	3,3963	تسعى حاضنة الأعمال إلى إقامة تكامل بين مختلف المشاريع المبتكرة	3
1	موافق	1,08735	3,5185	تسعى حاضنة الأعمال لتطوير المهارات القيادية لرائد المشروع	4

5	تساعد الحاضنة الرياديين في إعداد البطاقة التقنية الاقتصادية للمشروع	3,2852	1,03912	محايد	5
	الكلية	3,41778	,91707	موافق	

**المصدر:** من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS V25.

يتضح من الجدول (7) أن اتجاهات مفردات عينة البحث قد أظهرت اتجاهها عاما نحو الموافقة على الإجابة بعد المرافقة بعد الاحتضان، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.41) تقريبا، وانحراف معياري قدره (0.917)، كما اتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الرابعة (تسعى حاضنة الأعمال لتطوير المهارات القيادية لرائد المشروع) بمتوسط حسابي قدره (3.51)، في حين كانت أقل العبارات في درجة لموافقة هي العبارة الخامسة (تساعد الحاضنة الرياديين في إعداد البطاقة التقنية الاقتصادية للمشروع) وهذا ما نفسره بأن بعض الطلبة لا يمتلكون التكوين الأساسي اللازم للقيام بإعداد هذه الدراسة التقنية الاقتصادية، ففي غالب الأحيان يكون الطلبة الرياديين من تخصصات تقنية بحيث ترتبط بالتكنولوجيا والدكاء الاصطناعي.

الثقافة الريادية

#### الجدول 8 : وصف إجابات مفردات الدراسة محور الثقافة الريادية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة	الترتيب
01	أسعى جاهدا لأكون رياديا	3,1852	,878680	محايد	5
02	أمتلك الرغبة في التدريب على ريادة الأعمال	3,9630	,807730	موافق	1
03	أفضل العمل الحر على العمل الحكومي	3,2963	,953330	محايد	4
04	أمتلك الوعي بوجود مشكلات تستدعي حلولاً ابتكارية	3,4704	1,00568	موافق	3
05	أمتلك القدرة على التشخيص الداخلي والخارجي	3,1852	1,11068	محايد	6
06	أمتلك القدرة على النظر للمشكلة من زوايا متعددة	3,4815	1,08735	موافق	2
	الكلية	3,43026	,760520	موافق	

**المصدر:** من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS V25.

يتضح من الجدول (8) أن اتجاهات مفردات عينة البحث قد أظهرت اتجاهها عاما نحو الموافقة على الإجابة بعد الثقافة الريادية، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.43) تقريبا، وانحراف معياري قدره (0.760)، كما اتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الثانية (أمتلك الرغبة في التدريب على ريادة الأعمال) بمتوسط حسابي قدره (3.96)، في حين كانت أقل العبارات في درجة الموافقة هي العبارة الخامسة (أمتلك القدرة على التشخيص الداخلي والخارجي) وهذا ما يمكن أن نفسره بأن كثير من الطلبة لم يتمكنوا من رفع مستواهم المهاري في التمكن من أدوات التحليل للقيام بفهم وتشخيص البيئة،

#### 4. تحليل النتائج:

**1.4. اختبار الفرضية العامة للدراسة: H1:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أدوار حاضنة الأعمال و تعزيز الثقافة الريادية لدى الوسط الجامعي بجامعة المسيلة عند مستوى دلالة (0.05)، وباستخدام تحليل الانحدار المتعدد لتحديد معنوية وقوة العلاقة بين (أدوار حاضنة الأعمال) كمتغير مستقل والمتغير التابع (الثقافة الريادية)، فكانت النتائج كما تظهر في الجدول التالي:

**الجدول 9: نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين الاتصال الرقمي ورضا الزبائن.**

ملخص النموذج						
Model	R	R-deux	R-deux ajusté	خطا التقدير	F	Sig.
1	,393320	,7330	,7630	,8740	24,737	0,000

**المصدر:** من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS V25.

يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha (≤0.05)$

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة بالجدول أعلاه، أن قيمة sig كانت أقل من 0.05 مما يعني رفض الفرض العدمي H0 وقبول الفرض البديل H1 والذي ينص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لحاضنة الأعمال في تعزيز الثقافة الريادية لدى الوسط الجامعي بجامعة المسيلة، كما قدر معامل الارتباط بـ (0,393) عند مستوى  $\alpha (≤0.05)$  و بمعامل تحديد بلغ (,7330)، أي أن ما قيمته 73.3% من التأثير في تعزيز الثقافة الريادية ناتج عن الأدوار التي تمارسها حاضنة الأعمال حسب وجهة نظر عينة الدراسة وهذا ما يعني صحة وقبول الفرضية الرئيسية.

#### 2.4. اختبار الفرضيات الفرعية: ويتم ذلك بتحليل معاملات الانحدار المتعدد لكل الفرضيات الفرعية

**الجدول 10: نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين الاتصال الرقمي ورضا الزبائن.**

المعاملات Coefficients					
Model	Coefficients non standardizes		Bêta	t	Sig.
	B	Erreur standard			
(الثابت)	,2630	,3560	-	0,739	,4670
المرافقة قبل الاحتضان	,3940	,0970	,5340	4,071	,0000
المرافقة أثناء الاحتضان	,2210	,1110	,2380	1,999	,0480
المرافقة بعد الاحتضان	,3270	,1580	,2690	2,069	,0400

**المصدر:** من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS V25.

**1.2.4. الفرضية الفرعية الأولى:** أظهرت نتائج تحليل معاملات الانحدار المتعدد الموضحة بالجدول أعلاه أن قيمة sig في بعد المرافقة قبل الاحتضان كانت أقل من 0.05 مما يعني رفض الفرض العدمي H0 وقبول الفرض البديل H1 والذي ينص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد المرافقة قبل الاحتضان وتعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي بجامعة المسيلة، وهذا ما يعني صحة وقبول الفرضية الفرعية الأولى.

**2.2.4. الفرضية الفرعية الثانية:** أظهرت نتائج تحليل معاملات الانحدار المتعدد الموضحة بالجدول أعلاه أن قيمة sig في بعد المرافقة أثناء الاحتضان كانت أقل من 0.05 مما يعني رفض الفرض العدمي H0 وقبول الفرض البديل H1 والذي ينص على وجود أثر ذا دلالة إحصائية بين بعد المرافقة أثناء الاحتضان وتعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي بجامعة المسيلة، وهذا ما يعني صحة وقبول الفرضية الفرعية الثانية.

**3.2.4. الفرضية الفرعية الثالثة:** أظهرت نتائج تحليل معاملات الانحدار المتعدد الموضحة بالجدول أعلاه أن قيمة sig في بعد المرافقة بعد الاحتضان كانت أقل من 0.05 مما يعني رفض الفرض العدمي H0 وقبول الفرض البديل H1 والذي ينص على وجود أثر ذا دلالة إحصائية بين بعد المرافقة بعد الاحتضان وتعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي بجامعة المسيلة، وهذا ما يعني صحة وقبول الفرضية الفرعية الثالثة.

#### الختامة:

ناقشت هذه الدراسة تحديد مساهمة حاضنة الأعمال في تعزيز الثقافة الريادية بالوسط الجامعي بجامعة المسيلة، وتوصل الباحث إلى جملة من النتائج كانت على النحو التالي: أشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى ثبوت صح الفرضية الأساسية الدراسة وهي وجود علاقة أثر معنوي بين حاضنة الأعمال في تعزيز الثقافة الريادية بالوسط الجامعي بجامعة المسيلة، حيث كان البعد (المرافقة قبل الاحتضان) هو الأكثر تأثيراً في تعزيز الثقافة الريادية بالوسط الجامعي. في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتحليلها والأخذ بعين الاعتبار واقع قطاع صناعة الاسمنت في السوق الجزائرية والعالية، فيما يلي مجموعة من الاقتراحات التي يرى الباحث أنها ضرورية:

- تكثيف الدورات العامة التي تهدف إلى تعزيز الثقافة الريادية من خلال توظيف كل الطاقات المتاحة والموارد الممكنة في سبيل زرع المخاطرة وحب العمل الريادي في الوسط الطلابي؛
- العمل على رقمنة الدورات المفتوحة للتفكير الإبداعي وتوجيهها إلى أكبر قدر من الطلبة عبر كافة الوسائط المتاحة؛
- مراقبة الطلبة الرياديين أصحاب المشاريع المبتكرة بجلسات استشارية خاصة بنموذج العمل التجاري؛
- العمل على استخدام المؤسسات الناشئة التي تخرجت من حاضنة الأعمال بجامعة المسيلة باعتبارها تجارب ناجحة يمكن أن تحفز الطلبة على الدخول إلى عالم ريادة الأعمال؛

#### قائمة المراجع:

- Deshmukh, S., Salgaonkar, A., & Harichandan, D. (2015). ENTREPRENEURSHIP. Mumbai: Institute of Distance Education, University of Mumbai.
- احمد بشر إسماعيل بخيت. (2019). الدور المعدل للثقافة الريادية في العلاقة بين التوجه بالسوق الكلي. أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال.
- أسامة حسين عبد المحسن. (2019). أثر حاضنات الأعمال على نجاح المشروعات الصغيرة، رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه المهنية في إدارة الأعمال.
- ايهاب سمير زهدي القبح، و نعمة عباس الخفاجي. (2015). ريادة العمال الداخلية منظور القدرات الاستراتيجية. عمان: دار الايام لتعزيز والتوزيع.
- جامعة المسيلة حاضنة جامعة المسيلة -lincubateur-dentreprises-de- /universite-de-msila. تاريخ الاسترداد 15 فيفري 2022 <https://www.univ-msila.dz/bicu/presentation-de-lincubateur-dentreprises-de- /universite-de-msila>
- خالد عبد الله عياد، رضا ابراهيم المليجي، و مجدي عبد الرحمن عبد الله. (يوليو، 2017). استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حانلفي تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. مجلة المعرفة التربوية، 10 (المجلد5).
- دليلة بركان، و شيراز حايك سي حايك. (19/18 أبريل 2012). حاضنات الأعمال كأداة فعالة لدعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ملتقى وطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. بيسكرة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر.
- صالح مهدي العامري، و طاهر محسن الغالي. (2007). الإدارة والأعمال. عمان: دار وائل.
- صفاء المطيري. (2019). التعلم الريادي. الكويت: المعهد العربي للتخطيط.
- عبد القادر خالد منصور الومي. (1 5، 2019). الثقافة وبناء المجتمعات. تاريخ الاسترداد 25 فيفري 2022، من <https://portal.arid.my/Publications/ce84eb76-898a-46ca-b82b-3ae53e146079.pdf>
- محمد هيك. (2002). مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، سلسلة المدرب العلمية. مصر: مجموعة النيل العربية.
- مصطفى يوسف كافي. (2017). إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة. عمان: دار حامد لتعزيز والتوزيع.
- هناء حسين محمد عبدالمنعم. (2021). هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى. مجلة كلية التربية (45) (الجزء الثاني).
- وليد كامل مجدين كامل علام. (يناير، 2022). تعزيز ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية (المجلد13).