

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

زاوش رضا¹

أستاذ محاضر أ / جامعة المسيلة

ridha.zaouche@univ-msila.dz

ُتم النشر في: 07.10.2022، قُيل للنشر في: 03.11.2022، نشر في: 15.12.2022

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر حاضنة الأعمال من خلال أدوارها التقليدية (المراقبة قبل الاحضان، المراقبة أثناء الاحضان، المراقبة بعد الاحضان) في تعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي بجامعة المسيلة، من خلال استبيان وزعت عشوائياً 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 المراقبة في حاضنة الأعمال وتعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي بجامعة المسيلة، حيث كان بعد المراقبة قبل الاحضان 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

¹ 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 بالغا بموضوع ريادة الأعمال بشكل عام، والتذكير 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 المبتكرون منهم للولوج إلى عالم الريادي ونقلهم من دائرة البحث عن الوظيفة إلى دائرة خلق الثرة وتوفير مناصب الشغل.

ولعل حاضنات الأعمال على مستوى الجامعات تعد من بين أهم الفضاءات التي ركزت على تعزيز هذه الثقافة في السنتين الأخيرتين، التي تساعده 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 تساهمن حاضنات الأعمال في تعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي لدى طلبة جامعة المسيلة؟

وتندرج تحت الإشكالية مجموعة التساؤلات الفرعية التالية:

- كيف تساهمن المراقبة قبل الاحتضان في تعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي لدى طلبة جامعة المسيلة؟
- كيف تساهمن المراقبة أثناء الاحتضان في تعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي لدى طلبة جامعة المسيلة؟
- كيف تساهمن المراقبة 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 للمراقبة قبل الاحتضان في تعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي لدى طلبة جامعة المسيلة
- هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمراقبة أثناء الاحتضان في تعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي لدى طلبة جامعة المسيلة
- هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمراقبة 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 ومسايتها في خلق الثرة وزيادة القيمة المضافة.

كما يسهم البحث في إبراز الدور الذي تلعبه حاضنات الأعمال على مستوى الجامعات في تكريس الفكر الإبداعي وخلق الأجياء الملائمة للأبتكار 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 المعلومات

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 ممثلة بما يُعرف بـ:(مركز صناعات باتافيا Batavia)، عندما حولت إحدى العائلات مقر شركتها الذي توقف عن العمل إلى مركز يتم تأجير غرفه و ما توفر 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 وبدعم بتقليدهم، في عام 1985 أنشئت الجمعية الأمريكية من أجل العمل على تنظيم هذه الحاضنات، وهكذا انتشرت الحاضنات في أمريكا NBIA لحاضنات الأعمال وباقى الدول هناك من أطلق عليها مصطلح صناعة الحاضنات¹.

1.1 تعريف حاضنة الأعمال :

إن فكرة الحاضنات مستوحاة من الحاضنة التي يتم وضع الأطفال فيها فور ولادتهم من أجل تحفيز صعوبات الظروف الخاصة المحيطة بهم، وذلك عن طريق تحفيز كل السبل من أجل رعايتهم، ثم يغادر الوليد الحاضنة بعد أن تأكد أصحاب الرعاية من صلامته وقدرته على النمو والحياة الطبيعية²

الحاضنة هي منظومة عمل متكاملة توفر الإمكانيات لبدء المشروع، تطوي على شبكة من الارتباطات والاتصالات مجتمع الأعمال والصناعة، تدار عن طريق إدارة متخصصة توفر جميع أنواع الدعم لزيادة نسبة نجاح المشروعات المتتحقق بها والتغلب على المشاكل التي تؤدي غالباً إلى فشلها وعجزها عن الوفاء بالتزاماتها.

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 المختضنة هي المشاريع الداعمة للنمو الاقتصادي والاجتماعي

2.1 أهداف حاضنات الأعمال:

تحدّف حاضنات الأعمال أساساً إلى احتضان المؤسسات الصغيرة المتميزة وتقدم كافة الخدمات والمساعدات المرتبطة بمرحلة التأسيس والنمو، بالإضافة إلى هذا المدّف الأصلي تجد أيضاً أن حاضنات الأعمال تهدف إلى دعم التنمية الاقتصادية وتنمية روح المقاولة والمخاطر لدى المستثمرين ورجال الأعمال الجدد، يمكن تقسيم أهداف حاضنات الأعمال إلى⁴:

1.2.1 الأهداف المرتبطة بالمؤسسات الناشئة:

- تقليل المخاطر والتكاليف المرتبطة بالمراحل الأولى لبداية الشاطط.
- تقليل الفترة الزمنية الازمة لبداية المؤسسة وتطوير إنتاجها.

¹ - مصطفى يوسف كافي، إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة، دار حامد للتعزيز والتوزيع، عمان ، 2017.ص، 125.

² - أسامة حسين عبد المحسن، أثر حاضنات الأعمال على نجاح المشروعات الصغيرة، رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه المهنية في إدارة الأعمال، 2019، ص 17.

³ - دليلة بركان، وشيراز حليف سعيد حليف (18/ 19 أبريل 2012). حاضنات الأعمال كأداة فعالة لدعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ملتقى وطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. بسكرة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خير، ص .06.

⁴ - محمد هيلك، 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 الخصوصية.
- تحسين فرص نجاح المؤسسات وتشجيع الأفكار المبتكرة.

2.2.1 الأهداف المرتبطة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية:

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

3.1 خصائص حاضنات الأعمال

تم استخلاص مجموعة من الخصائص تميز حاضنات الأعمال وهي ترتبط أساساً بطبيعة موضوع الريادة، والتي يمكن عرضها كما يلي¹:

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

إنشاء الموارد: تحدي حاضنات الأعمال إلى تحويل المواد إلى موارد، وبذلك فهي تخلق القيمة، وتطور المنفعة، وتتمكن الرياديون من خلق الثروة، والاستفادة من رأس المال الفكري؛

توفير التدريب الملائم: فحاضنات الأعمال تسهم في تنمية الكفاءات الريادية لراود الأعمال عن طريق التدريب والمرافقية التي توفرها حاضنات؛

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

النشاط الموجه بيئياً: إن رعاية الأعمال نظام مرتبط بالبيئة الخارجية، فيتحمل 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: تذكر 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 المقترن من قبل رائد الأعمال، وبعد اختبار النموذج الأولي الانتقال إلى السوق واعتماد هذا النموذج كمنتج مبتكر قادر على حل مشاكل الزبائن من جهة وتحقيق الأرباح من جهة أخرى.

¹ - 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 تشتراك في ثقافة الأعمال وهي الثقافة التي يمكن أن توصف بالثقافة الريادية، وتعتبر الثقافة الريادية من العوامل التي تشجع وتقود السلوكات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والانجاز وغيرها، وتساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغيرات وابتكرات جذرية في المجتمع، وبالمقابل فإن الثقافات التي تدعم مفاهيم الطاعة والاهتمام والرقابة والسيطرة على الأحداث المستقبلية لا تتوقع أن تنتشر منها سلوكات التحمل والمخاطر والإبداع أو معنى آخر سلوكات ريادة، وبوضوح أكثر تتطلب الثقافة الريادية تشجيع ممارسة ريادة الأعمال وتحفز المجتمع عبر تعلم مبادئ ريادة الأعمال، وحكومة تدعم العلوم النظرية والتطبيقية وتدعم ريادة الأعمال من خلال سياستها الخفزة.¹

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 مجتمعاً بعينه أو فئة اجتماعية بعينها"² ، في حين أن الريادية فهي "تعبر عن عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة من خلال بذل الجهد وإنفاق رؤوس الأموال وتحفيض الوقت"³

كما أنها "جملة الخصائص وأنواع السلوك المتعلقة باختيار الأعمال والتخطيط لها وتنظيمها وتحمل مخاطرها والإبداع في إدارتها"⁴ في حين تم تعريف الثقافة الريادية على أنها "مجموعة القيم وأسس ومبادئ الريادية التي تسعى المؤسسات لغرسها في الأفراد"⁵ وبالتالي فإنه يجب التفرقة بين ريادة الأعمال والثقافة الريادية، حيث أن ريادة الأعمال المقصود بها الشخص أو الفرد الواحد المنتفع والمتميز بروح المبادرة وتحمل المخاطرة في حين أن الثقافة الريادية فهي تعنى بالمجتمع و مدى توافق الثقافة المشتركة بين مجموعة في بيته ما تمتلك هذه الخصائص التي تميز رائد الأعمال.

2.2 خصائص الثقافة الريادية:

إن إضافة مصطلح الثقافة إلى أي مصطلح آخر ليس على سبيل التكلف وإنما للإفاده مما ينطوي عليه مصطلح الثقافة من سمات وخصائص تحمله يلقى بظلاله على أي مصطلح آخر يقترب به ويكون صداحاً واضحاً في خصائص المصطلح الكلي، ومن ثم فإن خصائص الثقافة الريادية تجمع بين عدة خصائص مشتركة بين خصائص الثقافة و الريادة، ومن هذه الخصائص⁶ (عبدالمنعم، 2021):

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

¹- 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 50-51.

²- 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>

³- ايهاب سمير زهدي القبح، و نعمة عباس الخفاجي. (2015). ريادة العمل الداخلية منظور القرارات الاستراتيجية. عمان: دار الأيام لتقييم والتوزيع، ص 26.

⁴- صالح مهدي العامری، و طاهر محسن الغالبی، الادارة والأعمال، عمان، دار وائل، 2007، ص 168.

⁵- خالد عبد الله عياد، رضا ابراهيم المليجي، و مجدي عبد الرحمن عبد الله. (يوليو، 2017). استراتيجية مفترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأسيس ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. مجلة المعرفة التربوية ، 10 (المجلد5)، ص 74.

⁶- هناء حسين محمد عبد المنعم. (2021). هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعم الثقافة الريادية لدى. مجلة كلية التربية (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: تعنى أن جميع عناصر الثقافة الريادية ومكوناتها تتسم بالتكامل والاندماج فيما بينها؛ فامتلاك المعرف فقط أو المهارات فقط أو الاتجاهات فقط غير كافٍ لتكوين ثقافة ريادية، وإنما ينبغي أن تجمع الثقافة الريادية بين المستوى المعرفي والمهاري والوجداني معاً في كلٍ مركب لا يمكن الفصل بينها.

تراثية: فهي لا تبقى على حالها ومحتوها إنما تزداد وتزداد 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، بما يمثل إضافة جديدة لتل كل الثقافة التي تقوم على التفاعل والتداخلا.

إنسانية ومستمرة: فالثقافة الريادية شأنها شأن الثقافة عموماً فهي ناجمة عن التفاعل والاندماج بين الأفراد، لكن لكون هذه الثقافة إنسانية أيضاً فإن كل فرد يمتلك هذه الثقافة بصورة متميزة عن الآخر؛ حيث إن لكل فرد منه م صفات وميزاته التي يجعل هناك تباين في درجة امتلاك تلك الثقافة وشكلها من فرد لآخر، وذلك إلى جانب ما تفرضه الظروف الراهنة بما يجعلها متطلب مهم 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، وسيتم في ما يلي شرح هذه الأهمية¹:

- 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 الموهاب بتوفير مناخ محلي ملائم لريادة الأعمال.

4.2 متطلبات تعزيز الثقافة الريادية:

تلعب الثقافة السائدة في أي مجتمع دوراً أساسياً في بناء اتجاهات أفراده، ومن أجل أن تكون الريادة سلوكاً مختمعاً، 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 انعكاساً لثقافة المجتمع، مما يستوجب اشتغال 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.²

¹ وليد كامل محبين كامل علام. (يناير, 2022). تعزيز ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدافع الريادي لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية (المجلد13)، ص ص، 145-146.

² - صفاء المطيري، التعلم الريادي، المعهد العربي للتخطيط، الكويت ، 2019 ، ص 10.

3. الدراسة الميدانية

1.3 التعريف بجامعة حاضنة أعمال جامعة المسيلة

1.1.3 التعريف بجامعة حاضنة 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، تبعها بعض الجامعات الجزائرية في إنشاء حاضنات أعمال كجامعة البليدة و ورقلة و قالة. تتبع إدارياً للوكالة الوطنية لتشجيع النتائج البحث العلمي والتطوير التكنولوجي **Anvredet** التابعة لمديرية البحث على مستوى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي **DGRSDT** ومراقبة مختلف المشاريع والأفكار لدى الشباب رواد الأعمال. ما تعلم "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 "الشركة للجامعة¹.

2.1.3 المهام الرئيسية لحاضنة جامعة المسيلة

تسعى حاضنة جامعة المسيلة لتلقيم مجموعة من الخدمات للطلبة المبدعين والمبتكررين وتوفير البيئة الملائمة لهؤلاء من أجل إبراز قدراتهم وتوظيفها في تقديم حلول ابتكاريه نافعة على المستوى المحلي والوطني، ومن بين هذه الخدمات نذكر ما يلي² :

- تقديم خدمات التدريب Coaching والاستشارات لأصحاب الأفكار و بلورة أفكارهم ليكونوا جاهزة للتطبيق فضلا عن العمل على تسويق الفكرة الريادية؛
- دعم الإبداع والابتكار من خلال تقديم المراقبة ،الخدمات ،الخبرات، التجهيزات ، دراسات الجدوى الاقتصادية، الاستشارات الفنية، الإدارية للوصول إلى مشاريع ذات جدوى اقتصادية، تكنولوجية إبداعية غير تقليدية ،وتوقع اتفاقيات شراكة مع الجهات الداعمة للتواصل مع رواد الأعمال وحصولهم على الدعم المناسب لشركائهم الناشئة؛
- ترشيح المشاريع الخاضنة للمشاركة في " المسابقات المحلية "، "الجهوية "، "الوطنية "، و "العالمية "؛ الدعم المادي لحاملي الأفكار والمشاريع الابتكارية؛
- السعي للوساطة بين 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.

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 رياضة الأعمال المقاولاتية ، لتوسيعه باقي الطلبة بضوره 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 ، الابتعاث، و ريادة الأعمال، إنشاء المؤسسات الناشئة، منتظر العمل وغيرها، كما يساهم هذا البرنامج في التعريف بالحاضنة، الترويج لها، وزيادة مرأيتها في الوسط الجامعي و الخارجي.

¹- جامعة المسيلة حاضنة جامعة المسيلة- <https://www.univ-msila.dz/bicu/presentation-de-lincubateur>. تاريخ الاسترداد 15 فبراير 2022

²- المرجع نفسه.

ثانياً: برنامج اكتشاف

موجه لفائدة الطلبة الذين لديهم طموح، وقناعة بإنشاء مؤسسات الناشئة **Startup** حيث تقوم الحاضنة بعدة دورات تدريبية، في عدة مجالات: إنشاء المؤسسات، مخطط العمل، دراسات السوق، استهداف الزبائن، إنشاء الواقع الالكتروني، 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 تقليل المشروع للحصول على التمويل اللازم للمشروع؛
- كيفية تحويل المنتج إلى علامة تجارية مسجلة ومحتملة 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 بمتلك صاحب الفكرة لمشروعه؛
- الانتقال من مرحلة الحديث عن الريادة إلى مرحلة التنفيذ الفعلى للمشروع؛
- مساعدة الشباب على تسجيل الابتكارات والحصول على شهادات وبراءات الاختراع في المنطقة العربية؛
- الحصول على المعلومات والأدوات الازمة، والمصادر المعرفية المطلوبة لمواجهة التحديات اليومية لإدارة أي المشاريع المستقبلية.

ثالثاً: 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 قادرة على المنافسة في السوق المحلية والعالمية. فإن برنامج المؤسسات المنطلقة **Start-D** يهتم بالمشاريع المسدة (startup) والتي دخلت أو تكاد عالم المنافسة، إذ تخصص لهم دورات تدريبية جد مركزة في بعض المشكلات التي تعترضهم (مشكلات في المباحثة، في التسويق، في بعض الحلول الذكية، وغيرها) وتتوفر الحاضنة من خلال هذا البرنامج المساحات المكتبية الجلانية والدعم الفني والتدريب والتوجيه والإرشاد، بالإضافة إلى تحطيط الأعمال والمشورة القانونية للمؤسسات الناشئة. يمكن للأصحاب المؤسسات الناشئة إشراك الطلبة المحتضنين في تجاربهم 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 المولى :

الجدول 1: معدل الاسترداد للاستبيانات الموزعة

نسبة الاسترداد	الاستبيانات المسترددة	العينة المستهدفة
%96	144	150

المصدر: من إعداد الباحث.

3.3 متغيرات البحث: على ضوء أهداف الدراسة، وفرضها، 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 ويدرج المقياس بحيث يعطي الوزن (5) للعبارة موافق بشدة، والوزن (1) للعبارة التي تعبر على غير موافق بشدة، فيما يلي توضيح للعبارات المستخدمة لقياس المتغيرات.

الجدول 2: متغيرات الدراسة.

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

المصدر: من إعداد الباحث.

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

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

جدول 3: قيمة معاملات الثبات لمقاييس الدراسة .

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

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS V25

تشير النتائج الظاهرة في جدول (3) إلى أن قيم معامل ثبات الفا 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 صادقة وثابتة في جميع فتراتها، 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 كولمغروف - سيرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا؟ ، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشتهر 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	الأخراف المعاري	الإجابة	الترتيب
01	تسعى حاضنة الأعمال إلى استفادة الطلبة من التجارب الريادية الناجحة	3,6296	,966680	موافق	3
02	تقدّم 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	تحتم حاضنة الأعمال بتعزيز ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة	3,4074	1,18514	موافق	5
05	تعمل حاضنة الأعمال على تعريف الطلبة بالخدمات التي تقدمها	3,6667	,960770	موافق	2
الكلي		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 عاما نحو الموافقة على ايجابية بعد المرافقة قبل الاحتضان، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.60) تقريبا، وبأحرف معاري 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 ملؤقة هي العبارة الرابعة (تعم حاضنة الأعمال بتعزيز ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة)، وهذا ما يمكن تفسيره بأن الوسط الجامعي متغطش جداً 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

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

المصدر: من إعداد الباحث بالأعتماد على مخرجات SPSS V25.

يتضح من الجدول (6) أن اتجاهات مفردات عينة البحث قد أظهرت اتجاهها عاماً نحو المواقف على إيجابية بعد المرافقة أثناء الاحتضان، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.45). تقريباً، وبأحرف معياري قدره (0.633)، كما اتضحت 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 ملؤقة هي العبارة الثالثة (تساعد حاضنة الأعمال الرياديين في إعداد النموذج التجاري للمشروع)، وهذا ما نفسره ر بما أن الطلبة لم يتلقوا تدريباً مركزاً حول هذا الموضوع أولاً 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 وتصنيمها بناءً على هذا النموذج.

المرافقة بعد الاحتضان

الجدول 7 : وصف إجابات مفردات الدراسة محور المرافقة بعد الاحتضان

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

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

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 إيجابية بعد الاحضان، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.41) تقريبا، وبأحرف معنوي قدره (0.917)، كما اتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الرابعة (تسعي 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 تحصصات تقنية بختة ترتبط بالتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي.

الشقاقة الريادية

الجدول 8 : وصف اجابات مفردات الدراسة محور الثقافة الريادية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الاتحراف المعياري	اتجاه الإجابة	الترتيب
01	أتمنى جاهداً لأنكون رياضياً	3,1852	,878680	محайд	5
02	أمتلك الرغبة في التدريب على ريادة الأعمال	3,9630	,807730	موافق	1
03	أفضل العمل الحر على العمل الحكومي	3,2963	,953330	محайд	4
04	أمتلك الوعي بوجود مشكلات تستدعي حلولاً ابتكاريه	3,4704	1,00568	موافق	3
05	أمتلك القدرة على التشخيص الداخلي والخارجي	3,1852	1,11068	محайд	6
06	أمتلك القدرة على النظر للمشكلة من زوايا متعددة	3,4815	1,08735	موافق	2
		3,43026	,760520	موافق	الكلي

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 إيجابية بعد الشقاقة الريادية، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.43) تقريبا، وبأحرف معنوي 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 نفسره بأن نفسيه 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 وقوه العلاقة بين (أدوار حاضنة الأعمال) كمتغير مستقل والمتغير التابع (الثقافة الريادي) ، 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 ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة بالجدول أعلاه، أن قيمة sig كانت أقل من 0.05 مما يعني رفض الفرض العدلي $H0$ 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 ($0,05$) و معامل 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.

Model	المعاملات Coefficients				
	Coefficients non standardizes		Bêta	t	Sig.
	B	Erreur standard			
(الثابت)	,2630	,3560	-	0,739	,4670
المرافقة قبل الاحضان	,3940	,0970	,5340	4,071	,0000
المرافقة اثناء الاحضان	,2210	,1110	,2380	1,999	,0480
المرافقة بعد الاحضان	,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 الاحضان كانت أقل من 0.05 مما يعني رفض الفرض العدلي $H0$ وقبول الفرض البديل $H1$ والذي ينص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد المرافقة قبل الاحضان 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 عوامل الأختبار المتعدد الموضحة بالجدول أعلاه أن قيمة sig في بعد المراقبة أثناء الاحضان كانت أقل من 0.05 مما يعني رفض الفرض العددي H0 وقبول الفرض البديل H1 والذي ينص على وجود أثر ذا دلالة إحصائية بين بعد المراقبة أثناء الاحضان وتعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي بجامعة الميسيلة، وهذا ما يعني صحة وقوف الفرضية الفرعية الثانية.

3.3.2.4. الفرضية الفرعية الثالثة: أظهرت نتائج تحليل عوامل الأختبار المتعدد الموضحة بالجدول أعلاه أن قيمة sig في بعد المراقبة بعد الاحضان كانت أقل من 0.05 مما يعني رفض الفرض العددي H0 وقبول الفرض البديل H1 والذي ينص على وجود أثر ذا دلالة إحصائية بين بعد المراقبة بعد الاحضان وتعزيز الثقافة الريادية في الوسط الجامعي بجامعة الميسيلة، وهذا ما يعني صحة وقوف الفرضية الفرعية الثالثة.

الخاتمة:

ناقشت هذه الدراسة تحديد مساهة حاضنة الأعمال في تعزيز الثقافة الريادية بالوسط الجامعي بجامعة الميسيلة، وتوصل الباحث إلى جملة من النتائج كانت على النحو التالي: أشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى ثبوت صحة الفرضية الأساسية للدراسة وهي وجود علاقة أثر معنوي بين حاضنة الأعمال في تعزيز الثقافة الريادية بالوسط الجامعي بجامعة الميسيلة، حيث كان بعد المراقبة قبل الاحضان (H0) هو الأكثر تأثيراً في تعزيز الثقافة الريادية بالوسط الجامعي. في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتحليلها والأخذ بعين الاعتبار واقع قطاع صناعة الاعمال في السوق الجزائرية والعلمية، 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 رقمة الدورات المفتوحة لتفكير الإبداعي وتوجيهها إلى أكبر قدر من الطلبة عبر كافة الوسائل المتاحة؛
- مراقبة الطلبة الرياديين أصحاب المشاريع المبكرة بجلسات استشارة خاصة بموضوع العمل التجاري؛
- العمل على استخدام المؤسسات الناشئة التي تخرجت من حاضنة الأعمال بجامعة الميسيلة باعتبارها محارب ناجحة يمكن أن تغزو 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). التور 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.
- ايهام سمير زهدي القبح، و نعمه عباس الخفاجي. (2015). ريادة العمل الداخلية منظور القدرات الاستراتيجية. عمان: دار الایام لتعزيز والتوزيع.
- جامعة الميسيلة حاضنة جامعة الميسيلة- <https://www.univ-msila.dz/bicu/presentation-de-lincubateur-dentreprises-de-luniversite-de-msila> 2022
- خالد عبد الله عياد، رضا ابراهيم المليجي، و مجدي عبد الرحمن عبد الله. (يوليو، 2017). استراتيجية متفرجة لتفعيل دور جامعة حاذفي تناصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. مجلة المعرفة التربوية ، 10 (المجلد5).
- دليلة بركان، و شيراز حايف سي حايف. (19/18/2012). حاضنات الأعمال كأداة فعالة لدعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. لائق و وطني حول استراتيجيات التنظيم و مراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. بسكرة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خير.
- صالح مهدي العامری، و طاهر محسن الغالبی. (2007). الإداره والأعمال. عمان: دار وائل.
- صفاء الطبيري. (2019). التعلم الريادي. الكويت: المعهد العربي للتخطيط.
- عبد القادر خالد منصور الومي. (1, 5, 2019). الثقافة وبناء المجتمعات. تاريخ الاسترداد 25 فبراير 2022، من <https://portal.arid.my/Publications/ce84eb76-898a-46ca-b82b-3ae53e146079.pdf>
- محمد هيكل. (2002). مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، سلسلة المدرس العلمي. مصر: مجموعة النيل العربية.
- مصطفى يوسف كافي. (2017). إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة. عمان: دار حامد للتعزيز والتوزيع.
- هناء حسين محمد عبد المنعم. (2021). منسقة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعم الثقافة الريادية لدى. مجلة كلية التربية (45) (الجزء الثاني).
- وليد كامل مجذين كامل علام. (يناير، 2022). تعزيز ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتانة الصغر بمحافظة أسيوط. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية (13)، (المجلد1).