

دور حاضنات الأعمال في دعم الروح الريادية لدى الطلبة

دراسة ميدانية لطلبة سنة ثانية ماستر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باتنة 1

The Role of Business Incubators in Supporting The Entrepreneurial Spirit of University Undergraduates Students

Empirical Study For Second Year Master Students Faculty of Economic Commercial And Management Sciences

University Batna 01

العبد غربي

مخبر النمو والتنمية الاقتصادية في الدول العربية

جامعة الوادي- الجزائر

gherbi-laid@univ-eloued.dz

تاريخ النشر: 2023/12/31

خزار مريم*

مخبر إدارة أعمال المؤسسات الاقتصادية المستدامة

جامعة الوادي- الجزائر

khezzar-meriem@univ-eloued.dz

تاريخ الإستلام: 2023/01/10

تاريخ القبول: 2023/03/08

ملخص:

هدفت الدراسة إلى إبراز دور حاضنات الأعمال في دعم الروح الريادية لخريجي الجامعات، حيث تعتبر الحاضنات من أهم الآليات التي تساهم في إمداد المشاريع الريادية بكل ما تحتاجه من عوامل الدعم والمساعدة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للإحاطة بالجانب النظري للموضوع، كما تم تطوير إستبانة بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة وتم توزيع 130 إستبانة واسترجاع 100 منها صالحة للتحليل الإحصائي لطلاب السنة الثانية ماستر بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة باتنة وذلك بالاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية spss، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي:

- توجد رغبة ريادية لدى طلبة، إلا أنها ينقصها التحلي ببعض الخصائص الريادية الضرورية لضمان السير الحسن للأفكار.

- هناك علاقة ضعيفة نسبيا بين نشاط حاضنة الأعمال وبين الروح الريادية لدى طلبة.

الكلمات المفتاحية: حاضنات الأعمال، روح ريادية، ريادة الأعمال، طلبة

تصنيفات JEL: L26 ، L31 ، M59 ، M13 .

Abstract: This study aims to highlight the role of business incubators in supporting the entrepreneurial spirit of university undergraduates students, as they are considered one of the most important mechanisms that contribute to providing entrepreneurial projects with all the support and assistance factors needed. In this paper, the analytical descriptive method has been adopted in order to understand the theoretical aspect of the study subject and highlight the various concepts related to the variables of the study. The researcher also built a survey based on some previous studies. The study population was represented by Second-year Master's students at the Faculty of Economics at the University of Batna1. Where 130 questionnaires were distributed and a hundred of which were retrieved and considered valid for statistical analysis. SPSS program was used and the study revealed the following set of results:

-There is an entrepreneurial desire among the students, but this desire lacks some entrepreneurial characteristics necessary to ensure the good conduct of ideas and projects. -There is a relatively weak relationship between the business incubator's activity and the entrepreneurial spirit of the students

Keywords: keywords1; Business Incubators, Entrepreneurial Spirit, Entrepreneurship, students

Jel Classification Codes: L26 ; L31; M59 ;M13.

*المؤلف المراسل.

1. مقدمة:

في ظل التوجهات العالمية نحو التركيز على الاقتصاد المعرفي، وترسيخ ثقافة العمل الحر والتخفيف من قيود الوظيفة تأتي أهمية مشروعات وأنشطة ريادة الأعمال لتأخذ أهمية كبيرة في دعم الاقتصاد وزيادة القدرة التنافسية محليا ودوليا حيث تعتبر مصدر من مصادر الميزة التنافسية، وأحد الركائز الأساسية والقوة الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وأحد المنافذ الهامة لخلق الكفاءة الاقتصادية والإبداع، وأهم المحاضن لتوفير فرص العمل للطلاب، كما أنها تمثل رافدا أساسيا لنمو الناتج الإجمالي وتحسين الوضع الاقتصادي للفرد، والتوظيف الذاتي وتوليد روح المبادرة والتنافس بين الشباب، من أجل خلق مجتمع ريادي في ظل نظم بيئية فعالة تشجع على الثقافة الريادية وتدعمها إذ لا ترتبط الريادة بتأسيس المشروعات الخاصة فحسب، بل تعد سبيلا للتفكير والسلوك يمكن تطبيقه في سياقات مختلفة، وفي هذا الإطار ينبغي ترسيخ مبادئ الروح الريادية وتطوير عقليات ريادية بحيث يتمتع الطلاب بالقدرة على التفكير بإيجابية والتطلع لفرص للعمل والتنفيذ، والتمتع بالثقة في النفس على تحقيق أهدافهم واستخدام مهاراتهم، ولذلك تولدت الحاجة الضرورية لمؤسسات تحتضن هذه المشروعات في مهدها وتقدم لها يد العون حتى تتجاوز الصعوبات التي تواجهها وتبلغ درجة النضج التي تؤهلها للبقاء بقوة وفعالية، حيث ظهرت حاضنات الأعمال لتصبح في مقدمه الحلول العملية التي قامت العديد من الدول الصناعية المتقدمة بتوظيفها للتغلب عن معوقات التنمية، حيث تكمن أهمية الحاضنات في خلق بيئة إنتاجية.

1.1. إشكالية الدراسة: انطلاقا من ما سبق وجب علينا الإجابة عن الإشكالية الرئيسية التالية:

ما دور حاضنات الأعمال في دعم الروح الريادية من وجهة نظر طلبة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة باتنة 1؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية الرئيسية يجب طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما واقع نشاط حاضنات الأعمال من وجهة نظر طلبة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة باتنة 1؟
- ما واقع الروح الريادية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة باتنة 1؟
- هل توجد علاقة بين نشاط حاضنات الأعمال ودعم الروح الريادية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة باتنة 1؟
- هل يوجد تأثير لنشاط حاضنات الأعمال على الروح الريادية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة باتنة 1؟

2.1. فرضيات الدراسة: تنطلق الدراسة من الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر لحاضنات الأعمال في دعم الروح الريادية من وجهة نظر طلبة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة باتنة 1.

الفرضيات الفرعية:

- مستوى نشاط حاضنات الأعمال ضعيف من وجهة نظر طلبة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة باتنة 1؛
- مستوى الروح الريادية متوسط لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة باتنة 1؛
- توجد علاقة بين نشاط حاضنات الأعمال والروح الريادية لدى طلبة العلوم الاقتصادية بجامعة باتنة 1؛
- يوجد تأثير لنشاط حاضنات الأعمال على الروح الريادية لدى طلبة العلوم الاقتصادية بجامعة باتنة 1.

3.1. أهمية الدراسة وأهدافها:

تنبع أهمية الدراسة من مكانة حاضنات الأعمال في دعم الريادة الأعمال، هذه الأخيرة تساهم بشكل كبير في تنمية وتطوير وتنويع الاقتصاد الوطني، كما تهدف هذه الدراسة إلى إبراز بعض جوانب العلاقة الموجودة بين حاضنات الأعمال والروح الريادية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة باتنة 1.

4.1. منهج البحث: للإجابة على الإشكالية المطروحة والإحاطة بمختلف جوانب الدراسة والوصول للأهداف المرجو تحقيقها من الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، ومنهج دراسة الحالة بما يتناسب وطبيعة الإشكالية المعالجة من خلال جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج صحيحة.

2. الجانب النظري للدراسة: وتعد حاضنات الأعمال إحدى أدوات تحقيق التنمية الاقتصادية، لأنها تقدم للمشروعات الريادية الجديدة فرصة استغلال المكان اللازم لممارسة النشاط بالإضافة إلى إمكانية الاستفادة من مجموعة الخدمات بتكلفة منخفضة.

1.2. حاضنات الأعمال:

1.1.2. تعريف حاضنات الأعمال: تعود فكرة الحاضنات إلى نهاية الخمسينات بعد نهاية الحرب العالمية الثانية وازدياد البطالة وقد ظهرت أول حاضنة أعمال يعرفها العالم في نيويورك عام 1959م في Batavia، ومن ثم تعد الولايات المتحدة الأمريكية منشأ الحاضنات في العالم، ثم انتشرت بعد ذلك في العديد من دول العالم وخاصة دول الاتحاد الأوروبي، حيث أقيمت أول حاضنة أعمال في أوروبا عام 1986م، وعلى المستوى العربي تعد مصر أولى البلدان العربية التي أقامت حاضنة تكنولوجيا تابعة لوزارة الاتصالات عام 1998م، وقد شهدت الفترة الحالية تطورا كبيرا في عدد الحاضنات، حيث أصبحت هي الأداة المجتمعية المناسبة لتحقيق التنمية الاقتصادية من خلال مساعدة منظمات الأعمال الصغيرة على النمو، بالإضافة لكونها وسيلة تسريع للإبداع والابتكار في العمل. (إيهاب خالد محمد، 2019، ص 9)

ويمكن أن ينظر إلى حاضنة المشروعات من جانب تشابهها مع فكرة المشاتل والتي يتم فيها زراعة النباتات والبذور الصغيرة بحيث تصبح قادرة على النمو والتأقلم مع البيئة، وبعدها يتم تحويلها إلى المزارع الأكبر، وهذا هو شأن مشاتل الأعمال. (علاء الغرباوي، 2018، ص 295)

كما أوردت أدبيات إدارة الأعمال جملة من التعاريف المتناولة لحاضنات الأعمال منها:

- إن حاضنات الأعمال هي: "حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والاستشارة توفرها لمرحلة محددة من الزمن؛" (رمضان السنوسي، 2003، ص 26)
- حاضنات الأعمال هي المؤسسات التي تعمل على دعم المبادرين الذين تتوافر لهم الأفكار الطموحة والدراسة الاقتصادية السليمة وبعض الموارد اللازمة لتحقيق أهدافهم؛ (حبيبة حمودي، 2021، ص 161).
- كما عرفت أيضا بأنها مؤسسات تعمل على دعم المبادرين الذين تتوافر لديهم الأفكار الطموحة والدراسة الاقتصادية السليمة، وبعض الموارد اللازمة لتحقيق طموحاتهم بحيث توفر لهم بيئة عمل مناسبة خلال السنوات الأولى الحرجة من عمر المشروع؛ (صالح محمد المشري، 2010، ص 30)
- منظومة متكاملة تعتبر كل مشروع صغير كأنه وليد يحتاج إلى الرعاية الفائقة والاهتمام الشامل ولذلك يحتاج إلى حاضنة تكفله منذ مولده لتحميه من المخاطر التي تحيط به وتمده بطاقة الاستمرارية وتدفع به تدريجيا بعد ذلك قوية قادرة على النمو مؤهلا للمستقبل ومزودة بفعاليات وآليات النجاح؛ (امل سلمان الديلي، 2006، ص 65)

دور حاضنات الأعمال في دعم الروح الريادية لدى الطلبة

- دراسة ميدانية لطلبة سنة ثانية ماستر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باتنة

- كما ويصفها تقرير التنمية الإنسانية العربية سنة 2003 بأنها: "تمثل نمطا جديدا من البني الداعمة للنشاطات الإبتكارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو للمطورين المبدعين المفعمين بروح الريادة الذين يفتقرون إلى الإمكانيات الضرورية لتطوير أبحاثهم وتقنياتهم المبتكرة وتسويقها.

انطلاقا من التعاريف السابقة نستنتج أن حاضنات الأعمال تقوم بدور الوسيط قبل مرحلة بدء النشاط ومرحلة النمو في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ذلك أنها تساهم في:

- تزويد أصحاب الأفكار الإبتكارية بالخبرات والمعارف اللازمة لنجاح مشروعاتهم؛

- تسهيل جميع الإجراءات الميدانية مع مختلف الأطراف ذات العلاقة؛

- تقديم المساعدات والدعم المالي والبشري للتقليل من أعباء مرحلة الانطلاق؛

- متابعة المشروعات خطوة بخطوة وتذليل كافة الصعوبات.

كما أن حاضنات الأعمال بمثابة حلقة الوصل الهادفة إلى حماية المشروعات الصغيرة والمتوسطة حتى مرحلة نضجها وتمتعها بالقدرة على الاستمرار في نشاطها، مما يحتم على حاضنات الأعمال الانفصال عن هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفتح المجال نحو دعم مشاريع صغيرة ومتوسطة أخرى، كما ترفع حاضنة الأعمال للمشروعات الصغيرة من نسبة فرص نجاحها فيكون أداؤها عند تخرجها من الحاضنة إيجابية، حيث إن الحاضنة توفر بالإضافة إلى المكان المجهز - مجموعة من الخدمات والاستشارات المتكاملة سواء كانت إدارية أو محاسبية أو قانونية أو فنية، وتوفر فرص التفاعل مع المشروعات الأخرى ذات الظروف المشابهة، سواء كانت تعمل في نفس المجال أو في مجالات مختلفة، مما يؤدي إلى اكتساب الخبرات وإيجاد الحلول للمشكلات التي تواجهها هذه المشروعات، وبالتالي تساهم حاضنات الأعمال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهي تساهم في مكافحة البطالة من خلال توفير فرص العمل، وتدعم وتشجع المشروعات الصغيرة التي يحتاج إليها السوق مع تحديد الموقع المناسب لإقامة هذه المشروعات.

2.1.2. أهمية حاضنات الأعمال: يمكن تلخيص أهمية حاضنات الأعمال من خلال الأدوار الإستراتيجية المتوقعة لها على النحو الآتي: (غادة إبراهيم، 2017، ص 19)

- توفر فرص عمل للراغبين بأن يكونوا رجال أعمال حقيقيين، وتساعدهم على البدء على نحو صحيح وتجاوز المعوقات في بداية حياتهم، التي قد يكون من أهمها البيروقراطية التي تقترن بطلب القروض أو توفير الضمانات وآليات التأسيس وغيرها؛

- تقديم المشورة العلمية ودراسات الجدوى للمشروعات الصغيرة والمتوسطة الناشئة؛

- تربط المشروعات الناشئة والمبتكرة بالقطاعات الإنتاجية وحركة السوق ومتطلباته؛

- تساهم في تنمية الموارد البشرية وحل مشكلة العاطلين عن العمل والباحثين عن أعمال مناسبة؛

- تساهم في توظيف نتائج البحث العلمي والابتكارات والإبداعات في شكل مشروعات تجعلها قابلة للتحويل إلى الإنتاج؛

- تشجع المستثمرين غير التقليديين والمغامرين على إنشاء المشاريع الخاصة بهم والتي توصف بأنها شركات رأس المال المغامر؛

- تؤهل جيلا من أصحاب الأعمال وتعمل على دعمهم ومساندتهم التأسيس أعمال جادة وذات مردود؛ مما يساهم في تنمية الإنتاج وفتح فرص للعمل والنهوض بالاقتصاد؛

- تعمل على إقامة ودعم مشروعات إنتاجية أو خدمية صغيرة أو متوسطة تعتمد على تطبيق تقنيات مناسبة وابتكارات حديثة؛
- تساعد المشروعات على مواجهة الصعوبات الإدارية والمالية والفنية والتسويقية التي عادة ما تواجه مرحلة التأسيس؛
- تقدم الدعم والمساندة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق معدلات نمو وجود عالية؛
- تفتح المجال أمام الاستثمار في مجالات ذات جدوى للاقتصاد الوطني مثل حاضنات الأعمال التكنولوجية وحاضنات الصناعات الصغرى والداعمة وحاضنات مشاريع المعلوماتية وغيرها تساهم في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية عن طريق إيجاد مناخ وظروف عمل مناسبة بغرض تطوير المشروعات الصغيرة بأنواعها المختلفة خاصة التكنولوجية والصناعية، وتوفير إمكانيات التطور والنمو.

3.1.2. آلية عمل الحاضنات:

إن حاضنات الأعمال تعمل على تقديم حزمة من الخدمات للمشاريع وخاصة الصغيرة منها، وهذه الخدمات لا تقدم إلا للأعضاء المنتسبين للحاضنة (يختلف الأمر حسب النظام الداخلي للحاضنة)، ممن قاموا بتقديم طلبات من أجل تقديم المساعدة لهذه المؤسسات. (علاء عباس، 2014، ص 115)

فبعد تأسيس الحاضنة وتوفير المكان المناسب فإن طلبات الانتساب من قبل أصحاب المبادرات من الشباب الذين يحملون أفكار جديدة لتنفيذها تبدأ بالتوافق على الحاضنة، وتقوم لجنة متخصصة بدراسة جميع هذه الطلبات المقدمة إليها، ومن ثم إصدار قرارها بشأن قبول أي نوع منها؛ ومن ثم تعمل على تقديم حزمة من الخدمات والتسهيلات: من مكان عمل المؤسسات وخدمات إدارية استشارية مالية وقانونية، وغيرها من الخدمات، والتي تقدم مقابل إيجار أو رسم احتضان، ويتم توقيع عقد بين المؤسسات والحاضنة يتضمن تعهدا 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 المشاريع الصغيرة.

وفيما يخص معايير التحاق المشروعات بالحاضنات يمكن القول: إن أهم شروط الالتحاق هو مدى احتياج المشروع للدعم من الحاضنة، ويجب أن تكون تلك المشاريع مبنية على الأشخاص المؤهلين من أصحاب الأفكار الجيدة التي تساعد على النمو السريع والتخرج بأسرع وقت ممكن، وفيما يلي أهم الشروط الواجب توافرها في هذه المؤسسات:

- أن يكون لدى الريادي فكرة عمل واضحة أو مشروع واضح؛
- أن يكون المشروع خادما للمجتمع الذي يتم إنشاؤه فيه ويوفر فرص العمل للأفراد؛
- تشترط بعض الحاضنات في المتقدم أن يقدم التمويل اللازم أو أن تكون لديه القدرة على توفير التمويل المطلوب؛
- أن يكون لدى المشروع قابلية للتوسع والنمو؛
- أن يكون المشروع المتقدم للاحتضان متمتعاً بمعدل نمو سريع بحيث يسمح له بالتخرج خلال الفترة الزمنية المحددة له. (غادة إبراهيم، 2017، ص 13)
- وتتضمن حاضنة الأعمال الآتي:
- تشترك المشروعات المقيمة في الحاضنة في استخدام بعض مساحات المبنى مثل قاعات الاستقبال وقاعات الاجتماعات والمخازن.... الخ؛

دور حاضنات الأعمال في دعم الروح الريادية لدى الطلبة

- دراسة ميدانية لطلبة سنة ثانية ماستر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باتنة

- مكانة ملائمة يتم استغلاله بواسطة مشروعات الأعمال الناشئة، حيث يتضمن هذا المكان مجموعة من المكاتب والوحدات الإنتاجية والمعامل.. إلخ، على أن يقوم كل مشروع باستئجار المساحة الملائمة لطبيعة نشاطه؛
- تدار الحاضنة بواسطة مجموعة متخصصة من الأفراد الذين يقومون بتقديم النصيحة والتدريب للمشروعات الجديدة، مع تنظيم برامج التدريب المتنوعة وتوفير سبل الرعاية اللازمة. تستطيع المشروعات المقيمة في الحاضنة الاستفادة من الخدمات الإدارية المشتركة الموجودة في المبنى مثل استخدام الهاتف والفاكس والتصوير ومخابر الحاسب والانترنت.. إلخ وذلك بتكلفة مناسبة.

2.2. زيادة الاعمال والروح الريادية:

استعمل هذا المصطلح لأكثر من (200) عام، إلا أن الغموض يكتنفه بعض الشيء، إذ أن كلمة المبادرات الفردية والأعمال الريادية مشتقة من كلمات فرنسية وتعني (بين)، ولذلك فإن المبادر أو الريادي يأخذ مكانا بين المجهزين والزبائن أو المنتجين والزبائن، وفي الوقت ذاته يتبنى المخاطرة لتحقيق النجاح (حسين ، 2013 : 389)،

1.2.2. مفهوم الروح الريادية:

عرفها (Daft، 2010) بأنها عملية بدء عمل تجاري وتنظيم الموارد الضرورية له مع افتراض المخاطر والمنافع المرتبطة به، فالشخص الريادي هو الشخص الذي يهتم في الريادة وينشغل بها من خلال إدراكه لفكرة توفير منتج أو خدمة في الأعمال وحملها إلى التطبيق الفعلي (المایل والشريجي ، 2017).

عن طريق مزج المخاطرة والابتكار والإبداع والفاعلية في التسيير، وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة (عبد السلام وآخرون 2017)، فيما أشار (Robert Hisrich) إلى الريادة بكونها عملية تكوين شيء ما مختلف ذو قيمة عن طريق تكريس الوقت والجهد الضروري، بافتراض مخاطر مالية وسيكولوجية واجتماعية مصاحبة، وجني العوائد المالية الناتجة إضافة إلى الرضا الفردي وبعبارة أخرى أنها: "عملية خلق القيمة عن طريق استثمار الفرصة من خلال موارد متفردة (الغالبى العامري ، 2005). وهي أيضا اكتشاف الافراد لفرص الاعمال المتاحة واستغلالها. (بن بوسحاقي فتيحة، 2022، ص 581).

وانسجاما مع ما سبق، فإن مفهوم ريادة الأعمال يحتكم إلى النقاط التالية (الفرجاني والشيخي ، 2017):

معظم الباحثين ينظرون إلى ريادة الأعمال كعملية، إلا أنهم يختلفون في بعض الجوانب فمنهم من يعتقد أنريادة الأعمال هي عملية انتفاع بتشكيلة واسعة من المهارات والموارد التي تهدف لخلق ثروة أو تحقيق قيمة مضافة بينما البعض الأخر ينظر إليها على أنها أفكار وطرق جديدة لخلق وتطوير نشاط ما، وآخرون ينظرون إليها كعملية تأتي بمنظمات جديدة إلى حيز الوجود.

رغم اختلاف هذه التعريفات إلا أنها توضح معظمها أن ريادة الأعمال عملية تهدف لتقديم شيء جديد له قيمة مع وجود المخاطرة إلا أنها مخاطرة محسوبة.

يمكن تعريف الروح الريادية على أنها مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية الريادية، وتعكس سلوك وتصرف الشخصية الريادية، حيث لم يتفق الباحثين على حصرها، ومنه يتبين أنها مفهومها يتمحور حول ما يلي:(صكري أيوب، 2017)

اكتشاف الفرص والعمل على اقتناصها؛ خلق القيمة؛ إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي؛ اتخاذ القرارات الصائبة؛ اقتحام الغموض؛ المبادرة وتحقيق سبق؛ استقرار المعلومات والتدقيق فيها؛ تحقيق أفضل الأهداف في

أسوأ الظروف؛ التعامل مع حالات ومواقف عدم التأكد في المحيط؛ التصرف على أساس توقعات محسوبة يتحمل المخاطر ولا يخشى الفشل؛ يحدث التغيير الذي يسمح بتحقيق مكاسب جديدة؛ التعامل بمرونة؛ الديناميكية، التفكير النقدي. كما تم تعريفها على أنها خصائص وسلوكيات تتعلق بالابتداء بعمل، التخطيط له، تنظيمه، تحمل مخاطره والابداع في ادارته. (مانع، بوطورة، 2018، ص 153).

ويرى Lefebvre أنه لا يمكن دراسة الإجراءات الاستراتيجية دون الأخذ بعين الاعتبار السمات الشخصية للريادي، لأن الإدارة الاستراتيجية للمنظمة تتأثر بشكل قوي بهذه السمات (Elisabth lefebver, 1991)، كما أن الاستراتيجية المتوسطة والطويلة المدى للمنظمة سوف تتأثر بشدة بالاهتمامات الشخصية والعائلية للريادي (Agnès Paradas, 1996)، وينظر Daft إلى الخصائص الريادية على أنها مجموعة من السمات الشخصية والسلوكية المرتبطة بالريادي، كالقدرة على التحكم الذاتي والثقة العالية بالنفس، ومرونة التفكير، وتحمل المخاطرة (Richard L. Daft, 2008).

2.2.2. السمات الريادية:

الريادية ميزة إنسانية تعبر عن القدرات والخصائص والسمات التي تتوفر في شخص معين لكي يكون رياديا في مجال اهتماماته والأنشطة المنوطة به من خلال تجسيد أفكاره في واقع عملي. والريادي لكي يكون كذلك يجب أن تتوفر فيه خصائص ومميزات تتمثل في: (يحيوش، 2010)

- المبادرة: أي أن يكون قوة اقتراح وقوة إبداع وقوة فعل، أي أن تكون له القدرة على تحويل الأفكار إلى واقع ملموس
- القدرة على الابتكار: وهذا يعني تقديم الجديد بمواصفات تنافسية من حيث النوعية، الشكل، السعر والاستمرارية بما يتماشى وتغيرات أذواق المستهلكين للسلعة أو الخدمة (تغير هيكل الطلب) في الزمان والمكان.
- القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة: في الأوقات المناسبة وبالسرعة المناسبة بطريقة تجعله يقتنص الفرص الواعدة. وهذا من خلال استغلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال للحصول على المعطيات والمعلومات واتخاذ القرارات.
- القدرة على تحمل المخاطر الهادفة والمدروسة: فالريادي يجب أن يكون قادرا على تحديد المخاطر وتسييرها بحيث يتخذ الإجراءات والتدابير اللازمة للحد من المخاطر، والتحكم فيما يمكن أن يظهر من المخاطر غير المتوقعة. والتمكين أن تشكل له تحديات حقيقية في طريق تحقيق الأهداف المرجوة.
- القدرة على تحقيق التميز في مجال نشاطه: عن طريق تحديد الاستراتيجيات البديلة للوصول الى الهدف المنشود وأشار (Pahuja and Rinku, 2015) إلى أن هناك بعض السمات القليلة التي يمتلكها أصحاب المشاريع الأكثر نجاحا (الرياديين) وتشمل ما يلي (الصويحي، 2017):
- الدافعية: والتي تعني أن يكون رجال الأعمال متحمسون، ولديهم دوافع ذاتية عالية ومستويات عالية من الطاقة وهم دائماً على استعداد لاتخاذ المبادرات والتفكير في أعمالهم وكيفية زيادة حصتهم في السوق، وكيفية تحسين العمليات القائمة.
- تحمل المخاطر: يجب أن يكون لدى الريادي قدرة كبيرة لتحمل المخاطر لأن إنشاء أي مشروع ريادي غالبا ما يكون محفوفة بالمخاطر.
- الرؤية الريادية: تعتبر الرؤية واحدة من المسؤوليات الرئيسية لرجل الأعمال وهذا يتطلب وجود رؤية قوية وثاقبة بالإضافة إلى القدرة العقلية والإبداعية على الاعتراف ومتابعة الفرص وأن يكونوا قادرين على التنبؤ بالتغيرات ودراسة مختلف الحالات التي يتعين اتخاذ القرارات بموجبه

دور حاضنات الأعمال في دعم الروح الريادية لدى الطلبة

- دراسة ميدانية لطلبة سنة ثانية ماستر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باتنة

- مهارات التواصل: يجب أن يكون رجال الأعمال قادرين على التواصل بشكل فعال مع العملاء والحفاظ على علاقات جيدة معهم من أجل تشجيعهم على الاستمرار في رعاية أعماله كما يجب أن يحافظ على علاقات جيدة مع موظفيه من أجل تحفيزهم على أداء وظائفهم بمستوى عال من الكفاءة بالإضافة لباقي الأطراف ذات العلاقة من أجل شرح ومناقشة وبيع وتسويق سلعهم أو خدماتهم. كما يمكن تصنيف الريادة حسب عدة أنواع كما يلي: من حيث النطاق: من حيث المسؤولية: من حيث التبني: (شامي، 2019، ص 12)

كما توجد العديد من الدراسات التي حاولت وصف وتحليل مختلف الخصائص الريادية، وقد اختلفت الأهداف العامة من وراء هذه الدراسات، وذلك تبعاً للمقاربات التي اعتمدها الباحثون الدراسة وتحليل هذه الخصائص وعلاقتها بمختلف المتغيرات ذات الصلة بطبيعة أنشطة الريادي ومنظّمته، فمنهم من اعتمد على المقاربة الشخصية (أو الصفات الشخصية) لتحديد أهم الخصائص الريادية التي يجب أن تتوفر في الريادي من أجل نجاحه مثل المخاطرة، الثقة في النفس التفاؤل... الخ في حين اعتمد البعض الآخر على المقاربة السلوكية من خلال توضيح أهم المهارات الريادية الواجب توفرها في الريادي، على غرار الرؤية، القيادة، الإدارة... الخ، البحوث الأولى في هذا المجال حاولت الربط بين الريادة ومجموعة من السمات الشخصية مثل المخاطرة، الإبداع، الرغبة في الإنجاز، الرغبة في السيطرة، إلا أن البحوث اللاحقة رأت أنه من الخطأ تحديد مجموعة من السمات والخصائص النموذجية التي يجب أن يتصف بها الريادي، حيث يرى Gartner أنه من غير المنهجي حصر السمات والخصائص الشخصية التي يجب أن يتحلى بها جميع الرياديين في ظل التنوع وعدم التناسق بين ريادي وآخر، وقد أدى ذلك إلى تعدد تعاريف الرياديين، ومع ذلك فقد شهدت البحوث المتعلقة بالريادة في الآونة الأخيرة عودة الاهتمام بشخصية الريادي، ولكن مع تركيز أكثر، مثل الأخذ في الاعتبار العوامل الطرفية، واختبار العلاقات الغير خطية، والربط بين السمات الشخصية والديناميكيات الشخصية، مع التركيز على الفروق الشخصية (Mariem. H. olienka)، ومع ذلك الاختلاف يمكن القول إن هناك خصائص شخصية تصف إطار أي ريادي ناجح، ويتفق عليها عديد من الباحثين، حيث إن وجود هذه الخصائص تدعم الروح القيادية لدى الرياديين وتجعلهم أكثر اندفاعاً نحو إنشاء أعمالهم الخاصة، وقد أوضح Daft أن السمات الشخصية للريادي هي أكثر من 40 سمة حسب الباحثين في هذا الميدان، ومن أبرزها: التحكم الذاتي، والثقة بالنفس، والحاجة إلى الإنجاز والاستقلالية وتحمل المسؤولية، وتحمل المخاطرة، والإبداع.

ينظر مختلف الباحثين إلى النوايا كمتغير رئيسي لفهم النشوء التنظيمي للريادي وسلوكه، فقد وجد علماء النفس أن موضوع النية من الجوانب المهمة لفهم السلوك الإنساني، وهي تسمح بالتركيز بشكل أكبر على موضوعات التنبؤ بالسلوك المستقبلي بدلاً من الجوانب التي تشرح السلوك فقط، وتمثل المواقف تجاه العمل المستقل الفرق بين إدراك الفرد لرغبته الشخصية لأن يعمل لحسابه الخاص، وبين رغبته للعمل في منظمات الأعمال، ولذا يشير الموقف الإيجابي المرتفع تجاه العمل المستقل إلى أن الفرد يميل إلى صالح العمل لحسابه الخاص أكثر من العمل لدى الآخرين، وتوجد في الأدبيات المتعلقة بعلم النفس مقاربات مختلفة للنوايا الريادية، حيث تمت دراسة النوايا من حيث كونها نماذج العمليات (نماذج النوايا)، ومن بين هذه النماذج الأكثر شعبية نجد:

نظرية الحدث الريادي لـ Shapero and Sokol التي ترى أن النوايا الريادية تتأثر بصفة مباشرة بالنظام القيمي والاجتماعي لكل فرد، بالإضافة إلى الجدوى والتي تعتمد على الدعم المالي والشركاء المحتملين للريادي، ونظرية السلوك المخطط له Ajzen التي تحاول شرح تأثير البيئة الثقافية والاجتماعية في السلوك البشري، حيث يرى هذا النموذج أن نية الفرد هي محصلة لثلاث عوامل:

- الموقف اتجاه الريادة أو العوامل السلوكية والتي تدور حول النتائج المحتملة للسلوك؛
 - المعايير الذاتية والتي تشير إلى إدراك الفرد للتوقعات السلوكية من قبل الأفراد والجماعات، وهي بمنزلة المرجعية المهمة للشخص مثل الأهل، والأصدقاء، والأسرة، والمعلم؛
 - والتحكم الظاهري على سلوك إنشاء المؤسسة، وهي اعتقادات حول وجود العوامل التي تسهل أو تعرقل أداء السلوك
- فإدراك الفرد لمدى قدرته على التحكم بسلوكه يساهم في التنبؤ بالنية للشروع في أي عمل.

3. الجانب التطبيقي للدراسة:

1.3. تحديد مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باتنة 1، عن طريق المعاينة بالمصادفة، وهي معاينة غير احتمالية (حيث احتمال سحب فرد يختلف عن احتمال سحب أفراد آخرين)، وذلك باعتبار الصعوبة النسبية لتطبيق المعاينة الاحتمالية "ترقيم الأفراد؛ ثم السحب؛ ثم البحث عن الأفراد المعنيين ربما يرفض أحدهم الإجابة عن الاستبيان"، كما تم توزيع 130 استبانة على طلبة الكلية وتم استرجاع 100 منها قابلة للتحليل.

2.3. اختيار أدوات جمع البيانات:

من بين الأدوات الممكنة والمقبولة لجمع البيانات في هذه الدراسة كل من المقابلة الملاحظة والاستبيان، وقد تم اختيار الأداة الأخيرة وهي الاستبيان لما تتيحه من فرص جمع كم أكبر من البيانات الموثوقة والتي باستطاعة الباحث ان يعود اليها حين الحاجة، وكذا نمطية هذه البيانات حيث تتم الإجابة دائما على نفس الاسئلة من قبل جميع افراد العينة ما يوفر موضوعية أكثر، بالإضافة الى سهولة فرزها وعرضها وتحليلها؛ وقد تم تصميم استمارة الاستبيان لتتكون من قسمين رئيسيين:

- قسم البيانات العامة: والذي يحتوي على ثلاثة أسئلة "الجنس، العمر والمؤهل العلمي"، هي أسئلة مغلقة؛
- اما القسم الثاني فسميناه بمتغيرات الدراسة وقد تم تقسيمه الى محورين:
- المحور الأول والذي يعبر عن المتغير المستقل (حاضنات الاعمال) حيث تم التعبير عنه بثلاثة عشر فقرة؛ وهي أسئلة بخمس اجابات متدرجة على سلم ليكارت.
- المحور الثاني والذي يعبر عن المتغير التابع (الروح الريادية) ويتناول عشر فقرات وهي أسئلة بخمس اجابات متدرجة على سلم ليكارت الخماسي، حيث يتكون سلم ليكارت المعتمد في هذه الدراسة لتقييم فقرات المحورين من خمس درجات.

3.3. صدق أداة الدراسة:

- يشير مفهوم صدق الاستبانة الى التأكد من انها سوف تقيس ما أعدت من اجله (صابر خفاجة، 2002)، وللتأكد من صدق الاستبانة تم اختبارها من وجهتين: صدق المحكمين، والاتساق الداخلي بين عبارات كل محور من محاور الدراسة.
 - صدق المحكمين: بعد عرض استمارة الاستبيان على عدد من المحكمين من أصحاب الخبرة والتخصص، وعلى أساس آراءهم واقتراحاتهم تم ضبط أداة الدراسة على شكلها النهائي الذي وزعت به على أفراد عينة الدراسة.
 - الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات استمارة الاستبيان مع المحور أو البعد الذي تنتمي إليه.
- ويمكن قياس درجة الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور أو البعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS اصدار 25، والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول (حاضنات الاعمال) والدرجة الكلية للمحور:

دور حاضنات الأعمال في دعم الروح الريادية لدى الطلبة

- دراسة ميدانية لطلبة سنة ثانية ماستر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باتنة

جدول 1: معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الأول (حاضنات الاعمال)

فقرات محور حاضنات الاعمال	معامل الارتباط pearson	قيمة الدلالة Sig
1	0.682**	0.00
2	0.391**	0.00
3	0.336**	0.01
4	0.403**	0.00
5	0.229*	0.023
6	0.239*	0.018
7	0.259*	0.010
8	0.386**	0.00
9	0.358**	0.00
10	0.260*	0.010
11	0.207*	0.042
12	0.242*	0.027
13	0.566**	0.00

**الارتباط دال احصائيا عند مستوى 0.01/ *الارتباط دال احصائيا عند مستوى 0.05.

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS اصدار 25.

من نتائج الجدول السابق نجد ان جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المحور الأول حاضنات الاعمال والدرجة الكلية للمحور الأول دالة احصائيا عند مستوى معنوية 0.01 بالنسبة للعبارات رقم 1، 2، 3، 4، 8، 9، 13، حيث سجلنا الحد الأعلى لمعاملات الارتباط في العبارة الأولى بقيمة 0.682 بينما سجلنا عند مستوى معنوية 0.05 العبارات رقم 5، 6، 7، 10، 11، 12، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط بقيمة 0.270 وذلك بالنسبة للعبارة رقم 11. وعليه فان جميع فقرات المحور الأول متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي اليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول (حاضنات الاعمال).

جدول 2: معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثاني (الروح الريادية)

فقرات محور الروح الريادية	معامل الارتباط	قيمة الدلالة Sig
1	**0.508	0.000
2	**0.692	0.000
3	**0.617	0.000
4	**0.614	0.000
5	**0.621	0.000
6	**0.582	0.000
7	**0.644	0.000
8	**0.652	0.000
9	**0.591	0.000
10	**0.518	0.000

**معدل الارتباط دال احصائيا عند مستوى 0.01.

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS اصدار 25.

من نتائج الجدول السابق نجد ان جميع معاملات الارتباط لبيرسون بين فقرات المحور الثاني (الروح الريادية) والدرجة الكلية للمحور الثاني دالة احصائيا عند مستوى معنوية 0.01 بالنسبة لجميع العبارات، حيث سجلنا الحد الأعلى لمعاملات الارتباط في العبارة رقم 2 بقيمة 0.692، بينما سجلنا الحد الأدنى لمعاملات الارتباط بقيمة 0.508 وذلك بالنسبة لعبارة 01. وعليه فان جميع فقرات المحور الثاني متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي اليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني (الروح الريادية).

4.3. ثبات أداة الدراسة: تم التحقق من ثبات الاستبيان المعتمد باستخدام معامل الفا كرونباخ وتبينت النتائج التالية:

جدول رقم 3: قياس ثبات الإستبيان (معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach)

المحور	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
حاضنات الاعمال	13	0.813
الروح الريادية	10	0.811
المجموع	23	0.819

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss اصدار 25.

يتضح من خلال الجدول ان معامل الفا كرونباخ قد بلغ 0.813 ($\leq 0,6$) بالنسبة لمحور حاضنات الاعمال ما يعني وجود ثبات عالي للأداة الاستبائية في قياس هذا المحور، كما بلغ معامل الفا كرونباخ قيمة قدرها 0.811 ($\leq 0,6$) بالنسبة لمحور الروح الريادية مما يدل على انه ذو ثبات عالي، كما يتضح أيضا من خلال الجدول ان معامل الثبات العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ 0.819 لإجمالي فقرات الاستبيان والمقدرة بـ 23 فقرة. وهذا يدل على ان الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

5.3. وصف الخصائص الشخصية لأفراد لعينة:

يلخص الجدول التالي خصائص افراد العينة المبحوثة والمقدر عددهم بـ 100 فرد:

الجدول رقم 04: وصف الخصائص الشخصية لأفراد العينة.

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	30	30%
	انثى	70	70%
العمر	من 20 الى 25 سنة	77	77%
	من 26 الى 33 سنة	14	14%
	أكبر من 33 سنة	9	9%
المؤهل العلمي	ليسانس	8	8%
	دراسات عليا	88	88%

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss اصدار 25.

يتضح من خلال الجدول بانه من ناحية الجنس فنسبة الذكور تشكل 30% من العينة المدروسة، اما نسبة الاناث فتقدر بـ 70% من مجموع العينة وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم 03: خصائص العينة من حيث الجنس



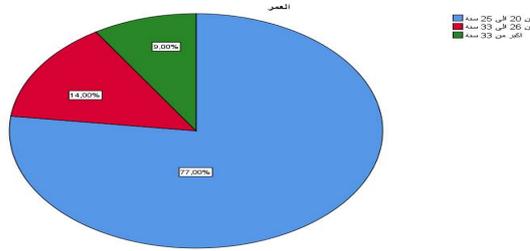
المصدر: من مخرجات spss اصدار 25.

دور حاضنات الأعمال في دعم الروح الريادية لدى الطلبة

- دراسة ميدانية لطلبة سنة ثانية ماستر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باتنة

اما فيما يخص العمر فنلاحظ ان النسبة الأكبر تعود لفئة (من 20 الى 25 سنة) بنسبة 77 بالمائة من العينة الاجمالية تليها بعد ذلك فئة (من 26 الى 33 سنة) بنسبة 14 بالمائة، بعد ذلك فئة (أكبر من 33 سنة) بنسبة 9 بالمائة كما يوضحها الشكل التالي:

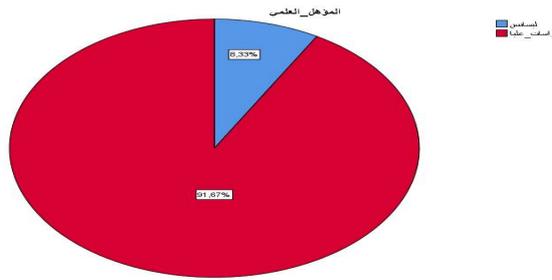
الشكل رقم 04: خصائص العينة من حيث العمر.



المصدر: من مخرجات spss اصدار 25.

اما بالنسبة للمؤهل العلمي فنجد بأن طلبة الدراسات العليا يشكلون نسبة 88 بالمائة من العينة، اما طلبة الليسانس فيشكلون نسبة 8 بالمائة من مجتمع الدراسة وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم 05: خصائص العينة من حيث المؤهل العلمي



المصدر: مخرجات برنامج SPSS اصدار 25.

6.3. وصف عبارات المحور الأول المتعلق بحاضنات الاعمال (المتغير المستقل):

بغرض تقدير مستوى كل من حاضنات الاعمال والروح الريادية ومستوى مختلف العبارات المستخدمة لقياسهما، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كمقاييس وصفية، بالإضافة إلى سلم من الدرجات بغرض الحكم على مستواها بالارتفاع أو الانخفاض أو الوسط ويساعد على ذلك الجدول التالي:

جدول رقم 05: مستويات المتوسط الحسابي حسب كل مجال

المستوى	المتوسط الحسابي
ضعيف	من 1 إلى 2,33
متوسط	من 2,34 إلى 3,67
مرتفع	من 3,68 إلى 5

المصدر: من إعداد الباحثين

وقد قيست حدود هذه الفئات وفق عدة خطوات، حيث تم أولاً حساب المدى بـ $5-1=4$ (أي الفارق بين أعلى قيمة في سلم ليكرت المعتمد وهي 5 وأدنى قيمة فيه وهي 1)، وبعدها تم تقسيم المدى على عدد المستويات المرغوب فيه (وهو 3 في حالتنا هذه) للحصول على طول الفئة المقابلة لكل مستوى، أي: $4/3=1.33$ ، وبعدها تتم إضافة هذه القيمة إلى الحد الأدنى لكل درجة للحصول على حدها الأعلى، وهكذا حتى تحدد الفئات الثلاث (مرتفع، متوسط ومنخفض).

يبين الجدول التالي مقياسا لوصف تمركز (المتوسط الحسابي) وآخر لوصف تشتت (الانحراف المعياري) البيانات التي تم جمعها بالنسبة للمحور الأول (حاضنات الاعمال)، والمتمثلة في إجابات أفراد العينة عن 13 عبارة مناسبة لقياس الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة:

الجدول رقم 06: الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة بخصوص حاضنات الاعمال (المتغير المستقل).

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	تسعى حاضنات الاعمال للتعريف بنشاطاتها عن طريق تنظيم ملتقيات ورشات ندوات ودورات داخل الجامعة.	4.05	0.880	2	مرتفع
2	تعمل الحاضنة على تنظيم حملات توعوية لطلاب الجامعة عن أهمية ريادة الاعمال.	3.98	0.946	3	مرتفع
3	تقوم الحاضنة بالتعريف بطرق الانضمام اليها	3.73	0.011	8	مرتفع
4	تعرض حاضنة الاعمال نماذج عن رجال الاعمال والرياديين الناجحين لنقل تجاربهم للطلبة.	3.89	1.096	6	مرتفع
5	تهتم حاضنة الاعمال بنشر الفكر الريادي داخل الجامعة.	3.60	1.009	12	متوسط
6	تهتم حاضنة الاعمال بالتعريف بالبيئة الاستثمارية والامكانيات المتاحة امام الطلبة.	3.97	0.826	4	مرتفع
7	تقوم الحاضنة بتشجيع الطلبة المهتمين على التقدم والابداع.	4.06	0.940	1	مرتفع
8	تسعى الحاضنة لعرض تجاربها الناجحة لتحفيز الطلبة نحو التوجه الريادي.	3.95	1.004	5	مرتفع
9	تساهم حاضنة الاعمال في المساعدة على تخطي أعباء مرحلة البداية.	3.66	1.112	10	متوسط
10	تساعد الحاضنة على حل المشكلات والمعيقات التي تواجه الرياديين.	3.54	1.081	13	متوسط
11	تسعى الحاضنة لربط المشاريع بجهات اتصال مهمة ومفيدة.	3.65	1.082	11	متوسط
12	تقدم حاضنة الاعمال التدريب الملائم الذي يساهم في تنمية مهاراتهم الريادية.	3.76	0.995	7	مرتفع
13	تعمل الحاضنة على توفير الأجواء الملائمة لتحويل الأفكار الإبداعية الى واقع ملموس.	3.70	1.165	9	مرتفع
	اجمالي محور حاضنات الاعمال	3.80	0.559		مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss اصدار 25.

يتضح من خلال الجدول رقم 05 وبعد حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد المستويات والدرجات الترتيبية المقابلة لكل عبارة من عبارات محور حاضنات الاعمال، بان اغلب متوسطات الإجابات عن اغلب العبارات كانت ذات درجة مرتفعة، حيث بلغ اعلى متوسط حسابي قيمة 4.06 للعبارة رقم 07 والتي تنص على (تقوم الحاضنة بتشجيع الطلبة المهتمين على التقدم والابداع) وبانحراف معياري اقل من الواحد (0.94) مما يدعم الدلالة الإحصائية لهذه العبارة، كما بلغت ادنى قيمة للمتوسط الحسابي ب (3.54) والتي تعتبر متوسطة، بالإضافة الى انحراف معياري ذو قيمة (1.081). وقد انعكس هذا على متوسط حاضنات الاعمال حيث قدرت قيمته ب (3.80) أي انه مرتفع، بالإضافة الى انحراف معياري اقل من الواحد بقيمة (0.559)، وهذا ما يدعم الدلالة الإحصائية لهذا المتوسط حيث كلما اقتربت قيمة الانحراف المعياري من الصفر كلما كان المتوسط الحسابي معبرا عن الواقع.

7.3. وصف عبارات المحور الثاني (الروح الريادية):

يبين الجدول التالي مقياسا لوصف تمركز المتوسط الحسابي واخر لوصف تشتت (الانحراف المعياري) البيانات التي تم جمعها بالنسبة للمحور الثاني (الروح الريادية) والمتمثلة في إجابات أفراد العينة عن 10 عبارات.

دور حاضنات الأعمال في دعم الروح الريادية لدى الطلبة

- دراسة ميدانية لطلبة سنة ثانية ماستر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باتنة

الجدول رقم 07: الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة بخصوص الروح الريادية (المتغير التابع).

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	امتلك الرغبة والإرادة نحو التوجه الى انشاء مشروع خاص.	4.57	0.714	1	مرتفع
2	لدي القدرة على تحويل افكاري الى مهام ونتائج.	4.28	0.933	4	مرتفع
3	امتلك القدرة على انجاز المهام التي تحتاج الى مؤهلات عالية.	4.06	0.867	7	مرتفع
4	لدي القدرة على تحمل المخاطر المتعلقة بالعمل.	3.91	0.986	9	مرتفع
5	انا على استعداد دائم للعمل لساعات طويلة.	3.63	1.244	10	متوسط
6	أنتطلع ان أكون الأكثر نجاحا في مجالي.	4.35	0.837	3	مرتفع
7	امتلك ثقة عالية في نفسي واثمن بقدراتي على الوصول الى ما اريد.	4.39	0.898	2	مرتفع
8	امتلك القدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة في الوقت المناسب.	4.15	0.923	5	مرتفع
9	عادة ما أحاول إيجاد حلول مبدعة للمشاكل التي تواجهني.	3.93	1.075	8	مرتفع
10	انا على استعداد لإعادة بناء ما فقدته بمفردتي.	4.07	1.003	6	مرتفع
	اجمالي محور الروح الريادية	4.13	0.574		مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss اصدار 25.

يتضح من خلال الجدول رقم 07، بعد حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد المستويات والدرجات الترتيبية المقابلة لكل عبارة من عبارات محور الروح الريادية، بان كل عبارات المحور تقابلها درجة مرتفعة الا العبارة رقم 05 والتي تنص على (انا على استعداد دائم للعمل لساعات طويلة) فقد قابلتها درجة متوسطة، كما سجلت هذه العبارة أدنى قيمة للمتوسط الحسابي والمقدرة بـ (3.63) وبانحراف معياري قدر بـ (1.244)، اما اعلاها متوسطا فهي العبارة رقم 01 والتي تنص على (امتلك الرغبة والإرادة نحو التوجه الى انشاء مشروع خاص) حيث بلغ متوسطها الحسابي قيمة (4.57) وانحرافها المعياري قدر بـ (0.714).

وقد انعكس هذا على متوسط محور الروح الريادية والذي قدر بـ (4.13) وبانحراف معياري اقل من الواحد (0.574) وهذا ما يدعم دلالة هذا المتوسط احصائيا.

4. اختبار فرضيات الدراسة: في هذا المحور سنحاول اختبار فرضيات الدراسة

اختبار الفرضية الفرعية الأولى: تنص الفرضية الفرعية الاولى على ان مستوى نشاط حاضنات الاعمال في جامعة باتنة 1 ضعيف، ويمكن كتابة هذه الفرضية إحصائيا على الشكل التالي:

H0: متوسط نشاط حاضنه الاعمال في جامعة باتنة 1 يساوي 3 (المتوسط الافتراضي) عند مستوى معنوية 0.05.

H1: متوسط نشاط حاضنه الاعمال في جامعة باتنة 1 لا يساوي 3 (المتوسط الافتراضي) عند مستوى معنوية 0.05.

باستخدام اختبار آتمت مقارنة متوسط نشاط حاضنه الاعمال بجامعة باتنة 1 مع المتوسط الافتراضي 3 وكانت النتيجة كما يبينها الجدولين التاليين:

الجدول رقم 08: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لنشاط حاضنات الاعمال في جامعة باتنة 01.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
حاضنات الاعمال	3.80	0.559

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.

نلاحظ من الجدول رقم 11 بأن المتوسط الحسابي لحاضنات الاعمال تقدر بـ 3.80، بينما الانحراف المعياري 0.559

الجدول رقم 09: اختبار مقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الافتراضي

المتغير	T	Sig
حاضنات الاعمال	14.448	0.000

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.

نلاحظ من الجدول رقم 09 بان قيمة Sig هي 0.000 وهي اقل من 0.05 ما يعني رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود اختلاف بين متوسط نشاط حاضنة الاعمال بجامعة باتنة 01 (3.80) والمتوسط الافتراضي (3)، وبما ان متوسط هذا النشاط هو (3.80) وهي قيمة اعلى من المتوسط الافتراضي يمكننا القول ان الفرضية الفرعية الأولى مرفوضة والاصح هو ان متوسط نشاط الحاضنة مرتفع نسبيا.

- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: تنص الفرضية الفرعية الثانية على ان مستوى الروح الريادية متوسط لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة باتنة 1، ويمكن كتابة هذه الفرضية احصائيا على الشكل التالي:

H0: متوسط الروح الريادية في جامعة باتنة 1 متوسط أي $c=3$ ، عند مستوى معنوية 0.05.

H1: متوسط الروح الريادية في جامعة باتنة 1 غير متوسط أي c لا يساوي 3، عند مستوى معنوية 0.05.

باستخدام اختبار T تمت مقارنة متوسط الروح الريادية بجامعة باتنة 1 مع المتوسط الافتراضي 3 وكانت النتيجة كما يبينها الجدولين التاليين:

الجدول رقم 10: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للروح الريادية في جامعة باتنة 01.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الروح الريادية	4.1332	0.57467

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss.

نلاحظ من الجدول رقم 11 بأن المتوسط الحسابي للروح الريادية تقدر بـ 4.1332، بينما الانحراف المعياري 0.57467.

الجدول رقم 11: اختبار مقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الافتراضي.

المتغير	T	Sig
الروح الريادية	19.720	0.000

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss.

نلاحظ من الجدول رقم 11 بان قيمة Sig هي 0.000 وهي اقل من 0.05 ما يعني رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود اختلاف بين متوسط الروح الريادية بجامعة باتنة 01 (4.1332) والمتوسط الافتراضي (3)، وبما ان متوسط هذا النشاط هو (4.1332) وهي قيمة اعلى من المتوسط الافتراضي يمكننا القول ان الفرضية الفرعية الأولى مرفوضة والاصح هو ان متوسط الروح الريادية مرتفع بين طلبة جامعة باتنة 01.

- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: تنص الفرضية الفرعية الثالثة على وجود علاقة ارتباط بين نشاط حاضنة الاعمال والروح الريادية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة باتنة 01 والتي يمكن كتابتها احصائيا على الشكل التالي:

H0: لا توجد علاقة ارتباط بين نشاط حاضنة الاعمال بجامعة باتنة 01 والروح الريادية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية عند مستوى معنوية 0.05.

H1: توجد علاقة ارتباط بين نشاط حاضنة الاعمال بجامعة باتنة 01 و الروح الريادية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية عند مستوى معنوية 0.05.

بعد اختبار علاقة الارتباط بين نشاط حاضنة الاعمال والروح الريادية تم التوصل الى النتائج التي يبينها الجدول التالي:

دور حاضنات الأعمال في دعم الروح الريادية لدى الطلبة

- دراسة ميدانية لطلبة سنة ثانية ماستر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باتنة

الجدول رقم 12: اختبار علاقة الارتباط بين نشاط حاضنة الاعمال بجامعة باتنة 01 والروح الريادية لدى طلبة كلية

العلوم الاقتصادية.

Sig	معامل بيرسون	المتغير
0.08	**0.265	نشاط حاضنات الاعمال
0.08	** 0.265	الروح الريادية

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss.

نلاحظ من الجدول بأن قيمة sig هي 0.008 وهي اقل من 0.05 ما يعني رفض الفرضية البديلة التي تنص على عدم وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين نشاط حاضنة الاعمال بجامعة باتنة 01 والروح الريادية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية، وقد قدر الارتباط بينهما ب 0.265. وهذا ما يعني ان الارتباط بين نشاط حاضنة الاعمال والروح الريادية لدى الطلبة ذو دلالة إحصائية وهو ارتباط طردي أي ان المتغيرين يسيران في نفس الاتجاه وهذا مع ملاحظة نوع من الضعف في هذا الارتباط حيث لم تتجاوز قيمته 0.265 بينما لا تقل قيمة الارتباط القوي عن 0.70.

- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: تنص الفرضية الفرعية الرابعة على وجود انحدار لنشاط حاضنة الاعمال على الروح الريادية ويمكن كتابة هذه الفرضية احصائيا على الشكل التالي:

H0: لا يوجد انحدار ذو دلالة إحصائية لنشاط حاضنة الاعمال على الروح الريادية عند مستوى معنوية 0.05.

H1: يوجد انحدار ذو دلالة إحصائية لنشاط حاضنة الاعمال على الروح الريادية عند مستوى معنوية 0.05.

بعد اختبار انحدار نشاط حاضنة الاعمال بجامعة باتنة 01 على الروح الريادية لطلبة كلية العلوم الاقتصادية تم الحصول على النتائج المبينة في الجدولين التاليين:

الجدول رقم 13: جدول اختبار المعنوية الكلية لانحدار نشاط حاضنة الاعمال على الروح الريادية.

ANOVA ^a						
	Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2,291	1	2,291	7,385	,008 ^b
	de Student	30,403	98	,310		
	Total	32,694	99			
Variable dépendante : a. الروح الريادية						
Prédicteurs : (Constante), b. نشاط حاضنات الاعمال						

الجدول رقم 14: جدول اختبار المعنوية الجزئية لانحدار نشاط حاضنة الاعمال على الروح الريادية.

Coefficients ^a						
	Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	3,098	,385		8,044	,000
	نشاط حاضنات لاعمال	,272	,100	,265	2,718	,008
a. Variable dépendante الروح الريادية						

المصدر: مخرجات برنامج spss

من خلال الجدولين نلاحظ بأن قيم sig هي 0.008، 0.000، 0.008 على التوالي وهي جميعا اقل من 0.05 ما يعني ان انحدار نشاط حاضنة الاعمال على الروح الريادية دال احصائيا عند مستوى معنوية 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود انحدار لنشاط حاضنة الاعمال على الروح الريادية.

- اختبار الفرضية الرئيسية: تنص الفرضية الرئيسية على وجود دور لحاضنات الاعمال في دعم الروح الريادية من وجهة نظر طلبة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة باتنة 01.

بالاعتماد على الفرضيتين رقم 3،4، واللتان تنصان على وجود علاقة وأثر على التوالي لنشاط حاضنة الاعمال على الروح الريادية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باتنة 01، وقد تبين من خلال اختبارنا للفرضيتين تبين انه يوجد ارتباط بين نشاط حاضنة الاعمال والروح الريادية لدى الطلبة بالإضافة لوجود أثر لنشاط الحاضنة على هذه الأخيرة، ومنه نستنتج ان الفرضية الرئيسية مقبولة مما يعني وجود دور لحاضنات الاعمال في دعم الروح الريادية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة باتنة 01.

5. خاتمة:

في الأخير يمكن القول أن الحاضنات هي من اهم الاليات التي تساهم في دعم المشاريع الريادية بكل ما تحتاجه من عوامل الدعم والمساعدة،

1.5. نتائج الدراسة:

من أهم النتائج هذه الدراسة ما يلي:

- ✓ متوسط نشاط حاضنة الاعمال في جامعة باتنة 01 مرتفع نسبيا، حيث قدر المتوسط الحسابي لهذا النشاط بـ (3.80) وهي قيمة اعلى من قيمة المتوسط الافتراضي 3، وبلغ انحرافها المعياري (0.559)؛
- ✓ متوسط الروح الريادية مرتفع بين طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، حيث قدر المتوسط الحسابي للروح الريادية بـ (4.1332) وهي قيمة اعلى من المتوسط الافتراضي 3، وقد بلغ انحرافها المعياري (0.57467)؛
- ✓ توجد علاقة طردية بين نشاط حاضنة الاعمال في جامعة باتنة 01 وبين وجود روح ريادية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مع ملاحظة نوع من الضعف في هذا الارتباط حيث بلغت قيمته (0.265)؛
- ✓ يوجد أثر لنشاط حاضنة الاعمال بجامعة باتنة 01 على الروح الريادية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، حيث قدرا قيمة sig بـ 0.008، 0.000، 0.008، على التوالي وجميعها اقل من 0.05.

2.5. توصيات الدراسة:

- وفي الأخير ومن خلال هذه الدراسة يمكن أن نورد مجموعة من المقترحات فيما يلي:
- الاهتمام بتوعية الطلبة الجامعيين بأهمية العمل الحر ونشر الثقافة الريادية في الجامعات عن طريق:
- تفعيل دور وسائل الاعلام المختلفة لنشر مفهوم وثقافة العمل الريادي.
 - الزامية التعليم الريادي في الجامعات في مراحل مبكرة قبل التدرج.
 - تفعيل دور دار المقاولاتية وحاضنة الاعمال عن طريق تقديم الدعم والمساندة من قبل إدارة الجامعة.
 - نشر الوعي بمفهوم حاضنات الاعمال ودورها في دعم المشاريع والأفكار.
 - التوسع في انشاء حاضنات الاعمال التابعة للمؤسسات التعليمية.
 - تسهيل الإجراءات الإدارية والعقارية والمالية لغرض انشاء مشروع جديد.

دور حاضنات الأعمال في دعم الروح الريادية لدى الطلبة

- دراسة ميدانية لطلبة سنة ثانية ماستر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باتنة

- دمج الطلبة مع محيط الاعمال ليتعرفوا أكثر على واقع الاعمال وتحدياتها.

6. قائمة المراجع:

1. ايهاب خالد محمد: (2017)، " حاضنات الأعمال والمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة"، مجلة جسر التنمية، الكويت، المجلد (15)، العدد (134)، ص 9.
2. السنوسي رمضان الدويبي، عبد السلام بشير، (2007)، حاضنات الاعمال والمشروعات الصغيرة، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، الطبعة الأولى، ص16.
3. علاء الغريباوي وآخرون.(2018)، ريادة الاعمال والمشروعات الصغيرة "استراتيجية الريادة، خطة الاعمال، العناقيد الصناعية، حاضنات الاعمال، المشروعات الصغيرة، الثقافة الريادية ورواد الاعمال"، دار التعليم الجامعي للنشر والتوزيع، ص295.
4. حبيبة حمودي، بلال شيخي، (2021)، قراءة حول واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقيتها وفق آلية حاضنات الاعمال في الجزائر، مجلة اقتصاد المال والاعمال، جوان، المجلد 06، العدد 01، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، ص 161.
5. رمضان السنوسي الدويبي، عبد السلام بشير، (2003)، حاضنات الاعمال والمشروعات الصغرى، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، الطبعة الأولى، ص 26.
6. صالح محمد المشري، (2010)، دور حاضنات الاعمال والابتكار التقني في تنمية الابداع وتشجيع المبدعين، مكتبة العلوم الإدارية، مصر، ص 30.
7. امل سلمان الدليبي، (2006)، حاضنات الاعمال التكنولوجية (تجارب مختارة)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد، ص65.
8. علاء عباس، محمد السلامي، (2010)، ريادة الاعمال والمشروعات الصغيرة، الإسكندرية، دار فاروس العلمية، ص110.
9. غادة إبراهيم حفي، (2017)، إطار مقترح لتطوير تجربة حاضنة المشروعات الصغيرة في مصر (دراسة تحليلية مقارنة مع تجارب ناجحة لعدد من الدول)، قسم إدارة، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، ص 13.
10. منى رضوان النخالة، (2012)، واقع حاضنات الاعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة لدى الشباب في قطاع غزة، ملتقى الشباب والتنمية في فلسطين - مشكلات وحلول، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 24/25 افريل، ص 27.
11. فوزي عبد الرزاق، (2014)، إشكالية حاضنات الاعمال بين التطوير والتفعيل رؤية مستقبلية - حالة حاضنات الاعمال في الاقتصاد الجزائري، أبحاث المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الاعمال، الرياض، ص 119.
12. حسين ميسون، (2013)، الريادة في منظمات الاعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، جامعة بغداد، ص 389.
13. المايل عبد السلام محمد، الشريحي عادل محمد، (2017)، واقع المشروعات الصغرى والمتوسطة، في ليبيا، دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالبرنامج الوطني للمشروعات الصغرى والمتوسطة، مجلة جامعة سبها للعلوم البحثية والتطبيقية، المجلد 16 ال عدد3، ص12.
14. طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، (2005)، المسؤولية الاجتماعية واخلاق الاعمال: الاعمال والمجتمع، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 312.
15. بن بوسحاقي فتيحة، حشماوي محمد، (2022)، دور القرض المصغر في تشجيع التوجه نحو المقاولاتية في الجزائر- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM نموذجاً، مجلة اقتصاد المال والاعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، المجلد 07، العدد 02، سبتمبر، ص 581.
16. الشبيخي نورية سعد، وآخرون، (2010)، خصائص ومعوقات ريادة الاعمال النسائية: دراسة تطبيقية على نوادي الرياضية النسائية في مدينة بنقاري، مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، المجلة 2 العدد 2، 30 جوان 2019 ص6.
17. شامي صليحة، (2019)، تعزيز الريادة التنظيمية من اجل تحقيق الأداء المتميز لمنظمات الاعمال، حالة المنظمات الجزائرية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم التسيير، جامعة احمد بومرداس، الجزائر، ص12.
18. سربينة مانع، فضيلة بوطورة، (2018)، المرافقة المقاولاتية آلية داعمة لانشاء وترقية المشاريع الصغيرة والمتوسطة بالجزائر- حالة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، مجلة اقتصاد المال والاعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، المجلد 03، العدد 01، ص 153.
19. أيوب صكري، وآخرون، (2017)، واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر، الإنجازات والطموحات، مجلة اقتصاد المال و الاعمال، ص15.
20. Elisabeth Lefebvre, Profil distinctif des dirigeants de PME innovatrices, Revue internationale P.M.E, volume 4, N 3, 1991, P12.
21. Agnès Paradas, Typologies du dirigeant et styles de gestion des ressources humaines dans la PME, P 53.