

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم الاجتماع  
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

حاضنات الاعمال ودورها في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي  
- دراسة ميدانية بجامعة الشاذلي بن جديد كلية العلوم الاجتماعية -

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

اشراف الأستاذة :

د. غاي فاطمة

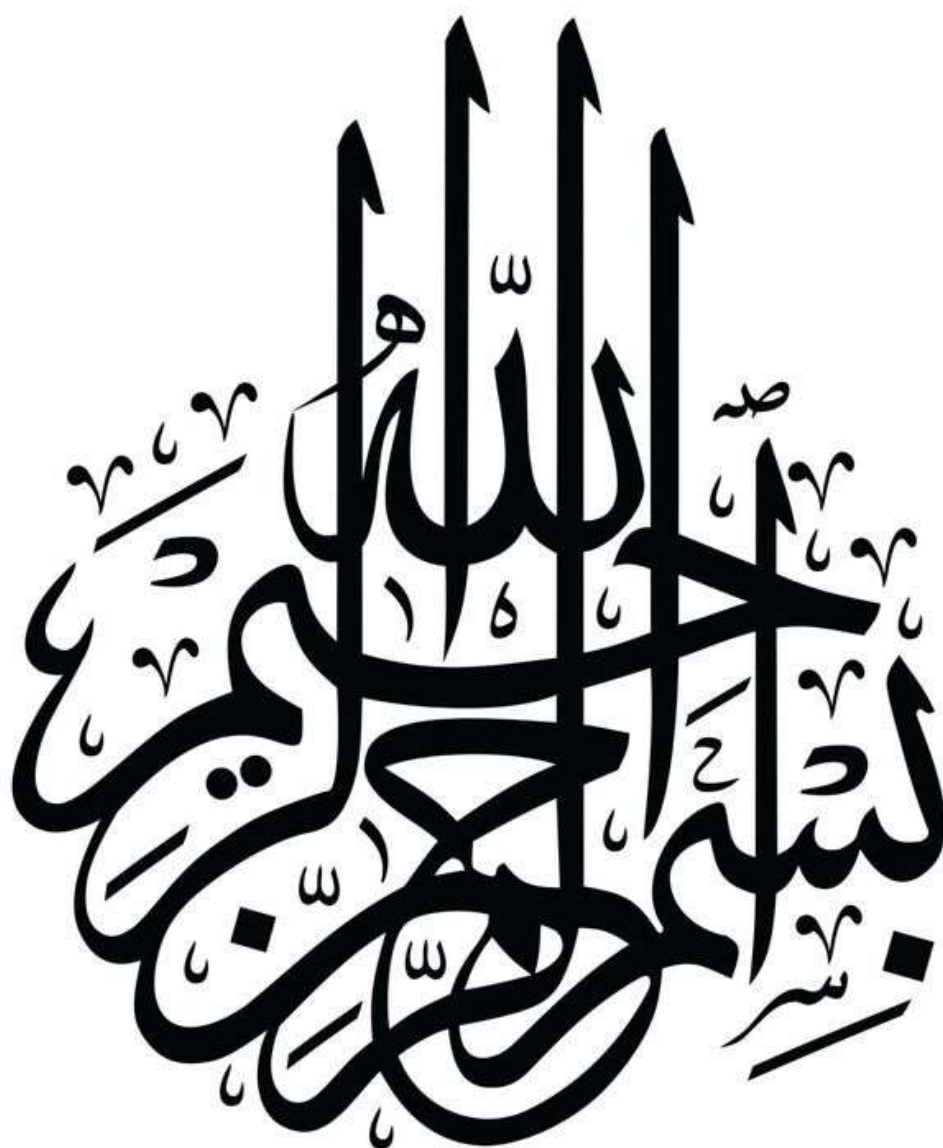
اعداد الطالبتين:

زعموني رانية

جعفري شهرزاد

| الاسم ولقب الاستاذ | الرتبة            | الصفة      | الجامعة               |
|--------------------|-------------------|------------|-----------------------|
| بن حمزة حورية      | أستاذة تعليم عالي | رئيسا      | جامعة الشاذلي بن جديد |
| غاي فاطمة          | أستاذة محاضرة ب   | مشرفا مقرر | جامعة الشاذلي بن جديد |
| ملاس حسيبة         | أستاذة محاضرة أ   | مناقشا     | جامعة الشاذلي بن جديد |

السنة الجامعية: 2026/2025



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر و عرفان

قال الله تعالى

{ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه} لقمان 11

قبل كل شيء نتقدم بالشكر والحمد لله سبحانه وتعالى الذي ساعدنا للوصول إلى هذه المرحلة الدراسية والذي ساعدنا في التقدم نحو هدفنا وهو إنجاز هذه المذكرة ثم نتوجه بجزيل الشكر والعرفان إلى من كانت قدوة لنا في هذا البحث العلمي فكانت خير موجه بنصائحها القيمة لإتمام هذا العمل وبأخلاقيها الطيبة التي يتشرف أي طالب بأن يتخذها أساتذة مشرفة

الدكتورة غاي فاطمة

لك منا كل الشكر والتقدير

كما نتقدم بالشكر والتقدير لأساتذتنا الكرام لجنة المناقشة لتفضلهم بمناقشة هذا العمل المتواضع

لكل أساتذة قسم علم الاجتماع

كما نشكر كل من ساهم ولو بكلمة في مساعدتنا على إتمام هذا العمل شكرا لكم جميعا



وَكَانَ فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ عَظِيمًا

الاهداء

"من قال أنا لها " نالها  
وأنا لها إن ابت رغما عنها أتيت بها

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون لم يكن  
الحلم قريبا ولا الطريق كان محفوفة بالتسهيلات لكني  
فعلتها ونلتها

أهدي تخرجي ونجاحي هذا  
إلى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب من دعمني بلا حدود  
واعطاني بلا مقابل

ذلك الرجل الذي لم يقص اجنحتي  
الذي علمني أن أمشي حافية القدمين على الأشواك  
مبتسمة لا باكية إلى ذلك الرجل الاول أبي محمود  
إلى التي احتضنتني بقلبها قبل يدها التي سهلت لي  
الطريق بدعائها إلى الظل الخفي والقلب الحنى إلى سر  
قوتي ونجاحي امي دزائر  
إلى اخواتي وابناء اخواتي وكل من فرح لي من بعيد  
وقريب

اهديكم هذا الإنجاز وثمره نجاحي الذي لطالما تمنيته ها  
انا اليوم أكملت واتممت أول ثمراته بفضلته سبحانه  
وتعالى فالحمد لله على ما وهبني

رانية





# الاهداء



بالحمد يختم ما ابتدأته بالدعاء، و بالشكر تسمّى ثمار صبري و  
عنائي، ماكنت لأفعل هذا لولا فضل الله فالحمد لله على البدء وعلى الختام

...إلى نفسي

أنا شهرزاد، التي أدركت أن بعد العسر يسراً،  
...وأن الله لا يضيع تعب من أحسن الظن به وتوكل عليه  
إلى تلك الرحلة التي لم تكن سهلة،  
...وإلى الخطوات التي كانت تُثقلها الأيام، لكنها لم تتوقف  
لم يكن الطريق مستقيماً،  
ولم تكن الرحلة خفيفة،

لكنني مضيت.. بإيمان لم يرى وثبات لا يحكى  
فكان هذا الانجاز بفضل الله، ثم ثمرة قلب اختار أن يكمل حين كان التوقف  
...أسهل

إلى أمي، نعمة أحمد الله عليها في كل حين،  
...وإلى أبي، السند الذي أستند عليه بعد الله  
إلى كل دعوة صادقة رافقتني في طريقي،

...وإلى كل من كان لي نوراً ولو بكلمة  
اللهم لك الحمد حتى ترضى، ولك الحمد إذا رضيت،  
ولك الحمد بعد الرضا،  
ما كان هذا ليكون لولا توفيقك وكرمك  
أهدي هذا العمل،

بحكاية انتصارٍ كتبت بالصبر... وخُتمت بالوصول

شهرزاد

2026

## المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور حاضنات الأعمال في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، دراسة ميدانية بجامعة الشاذلي بن جديد كلية العلوم الاجتماعية على عينة من الطلبة تخصص ماستر 1 اتصال و ماستر 1 تنظيم وعمل، ولتحقيق الأهداف المرجوة تم الإعتماد على المنهج الوصفي، كما تم الإعتماد عينة عشوائية عشوائية بسيطة، وكذلك لجمع البيانات والمعلومات تم الإستعانة بأداة الملاحظة والإستمارة، غذ تم توزيع هذه الأخيرة على عينة مكونة من 50 طالب من 82 طالب، حيث استعنا في تحليل هذه البيانات وتبويبها بجدول بسيطة ومركبة، ومنه توصلت دراستنا إلى مجموعة من النتائج تتمثل في:

أكدت الفئة المبحوثة بنسبة 90% على وجود حاضنات أعمال في الجامعة مجال الدراسة.

تبين أن حاضنات الأعمال تعمل على إكتشاف المبدعين والمبتكرين من الطلاب بنسبة 86%.

أكدت الفئة المبحوثة بنسبة 64% على تشجيع الأساتذة الطلبة على المشاريع الابتكارية.

تبين أن الطلبة غير قادرين على انشاء مشروع مقاولاتي بنسبة قدرت ب 52%.

أكدت الفئة المبحوثة بنسبة 52% على عدم مساعدة حاضنات الأعمال على تنمية روح المبادرة لدى الطلاب.

تبين أن لحاضنات الأعمال دور في تعزيز السلوك المقاولاتي لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة بنسبة قدرت ب 78%.

**الكلمات المفتاحية :** حاضنات الأعمال، الثقافة المقاولاتية، الطالب الجامعي، المؤسسة الجامعية.

## **Abstract**

This study aimed to identify the role of business incubators in promoting entrepreneurial culture among university students through a field study conducted at the Faculty of Social Sciences, Chadli Bendjedid University. The study targeted a sample of Master's students (Master 1) specializing in Communication and Organization & Work. To achieve the study objectives, the descriptive approach was adopted, and a simple random sampling technique was used.

For data collection, the researcher relied on observation and questionnaire tools. The questionnaire was distributed to a sample of 50 students out of a total population of 82 students. The collected data were analyzed and classified using simple and composite statistical tables.

The study reached a number of findings, the most important of which are:

- 90% of the respondents confirmed the existence of business incubators within the university under study.
- 86% indicated that business incubators contribute to identifying creative and innovative students.
- 64% confirmed that professors encourage students to engage in innovative projects.
- 52% of the respondents reported that students are not capable of establishing entrepreneurial projects.
- 52% stated that business incubators do not sufficiently contribute to developing the spirit of initiative among students.
- 78% confirmed that business incubators play a role in enhancing entrepreneurial behavior among university students in the institution under study.

**Keywords:** Business Incubators, Entrepreneurial Culture, University Student, University Institution.

|                                                         |          |
|---------------------------------------------------------|----------|
| Abstract .....                                          | -        |
| الفهرس: .....                                           | -        |
| فهرس الجداول: .....                                     | -        |
| فهرس الاشكال: .....                                     | -        |
| المقدمة .....                                           | أ        |
| الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة .....               | <u>1</u> |
| تمهيد: .....                                            | 3        |
| أولا: إشكالية الدراسة .....                             | 3        |
| ثانيا: أسباب إختيار الموضوع .....                       | 4        |
| ثالثا: أهداف الدراسة .....                              | 4        |
| رابعا: أهمية الدراسة .....                              | 5        |
| خامسا: مفاهيم الدراسة .....                             | 5        |
| سادسا : الدراسات السابقة .....                          | 8        |
| سابعا: النظريات المفسرة .....                           | 10       |
| خلاصة الفصل: .....                                      | 12       |
| الفصل الثاني: حاضنات الأعمال والثقافة المقاولاتية ..... | 13       |
| أولا: حاضنات الأعمال .....                              | 16       |



|    |                                                               |
|----|---------------------------------------------------------------|
| 16 | 1.نشأة وتطور حاضنات الأعمال.....                              |
| 18 | 2.أنواع حاضنات الأعمال وأهدافها. ....                         |
| 20 | 3.مراحل تكوين حاضنات الأعمال. ....                            |
| 22 | 4.إنعكاسات حاضنات الأعمال في تحقيق التنمية:.....              |
| 24 | 5.بعض التجارب العالمية الرائدة في إقامة حاضنات الأعمال: ..... |
| 28 | ثانيا: الثقافة المقاوالاتية. ....                             |
| 29 | 2.خصائص وأهمية المقاوالاتية: .....                            |
| 31 | 3.أهداف وأدوار المقاوالاتية. ....                             |
| 34 | 4.العراقيل التي تواجه المقاوالاتية: .....                     |
| 36 | خلاصة الفصل:.....                                             |
| 37 | الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة. ....                    |
| 39 | تمهيد:.....                                                   |
| 40 | أولا: مجالات الدراسة.....                                     |
| 40 | 1.المجال المكاني: .....                                       |
| 41 | 2.المجال الزمني:.....                                         |
| 41 | 3.المجال البشري: .....                                        |
| 42 | ثانيا: الأدوات المستخدمة في الدراسة.....                      |
| 42 | 1.الملاحظة:.....                                              |
| 43 | 2.الإستمارة:.....                                             |

|    |                                                                                                                                  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 44 | ثالثًا: المنهج المعتمد في الدراسة.....                                                                                           |
| 44 | 1.تعريف المنهج الوصفي:.....                                                                                                      |
| 45 | رابعًا: عينة الدراسة وكيفية إختيارها .....                                                                                       |
| 45 | 1.تعريف العينة:.....                                                                                                             |
| 45 | 2.تعريف العينة العشوائية البسيطة .....                                                                                           |
| 46 | 3. كيفية اختيار العينة:.....                                                                                                     |
| 47 | 2_ خصائص العينة.....                                                                                                             |
| 52 | خلاصة الفصل:.....                                                                                                                |
| 53 | الفصل الرابع: التحليل والتفسير الميداني للدراسة. ....                                                                            |
| 55 | تمهيد:.....                                                                                                                      |
| 56 | أولًا: تحليل وتفسير المحور الثاني مساهمة حاضنات الأعمال في تحقيق الإبداع والإبتكار لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة..... |
| 61 | ثانيًا: تحليل وتفسير المحور الثاني دور حاضنات الأعمال في تعزيز السلوك المقاولاتي لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة.....   |
| 66 | ثالثًا: نتائج الدراسة .....                                                                                                      |
| 66 | 1_ النتائج العامة:.....                                                                                                          |
| 67 | 2- النتائج الرئيسية: .....                                                                                                       |
| 67 | 3- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء التساؤلات الفرعية.....                                                                            |
| 67 | 4-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.....                                                                              |

|    |                     |
|----|---------------------|
| 69 | ..... خلاصة الفصل   |
| 70 | ..... الخاتمة       |
| 72 | ..... قائمة المراجع |
| 77 | ..... الملاحق       |
|    |                     |
|    |                     |

|                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| الجدول رقم 1: يمثل المجال البشري للدراسة.....                                                                    | 42 |
| الجدول رقم 2: يوضح عدد الطلبة بالمؤسسة مجال الدراسة.....                                                         | 46 |
| الجدول رقم 3: توزيع المبحوثين حسب الجنس.....                                                                     | 47 |
| الجدول رقم 4: توزيع المبحوثين حسب السن.....                                                                      | 48 |
| الجدول رقم 5: توزيع المبحوثين حسب الحالة الإجتماعية.....                                                         | 49 |
| الجدول رقم 6: توزيع المبحوثين حسب التخصص.....                                                                    | 50 |
| الجدول رقم 7: توزيع آراء المبحوثين حول وجود حاضنات أعمال في الجامعة.....                                         | 56 |
| الجدول رقم 8: توزيع آراء المبحوثين حول عمل حاضنات الأعمال على إكتشاف المبدعين والمبتكرين من الطلاب.....          | 57 |
| الجدول رقم 9: توزيع آراء المبحوثين حول عمل حاضنات الأعمال على تكريم الطلبة المبدعين والمبتكرين.....              | 58 |
| الجدول رقم 10: توزيع آراء المبحوثين حول تشجيع الأساتذة للطلبة على المشاريع الإبتكارية.....                       | 59 |
| الجدول رقم 11: توزيع آراء المبحوثين حول إعتقادهم على انشاء مشروع مقاولاتي.....                                   | 60 |
| الجدول رقم 12: توزيع آراء المبحوثين حول مساعدة حاضنات الأعمال على تنمية روح المبادرة لدى الطلاب.....             | 61 |
| الجدول رقم 13: توزيع آراء المبحوثين حول تعزيز حاضنات الأعمال لتقافة تحمل المخاطرة المحسوبة.....                  | 62 |
| الجدول رقم 14: توزيع آراء المبحوثين حول مساهمة حاضنات الأعمال في تعزيز روح المثابرة والإستمرارية لدى الطلاب..... | 63 |
| الجدول رقم 15: توزيع آراء المبحوثين حول مساهمة حاضنات الأعمال في الإنتقال من فكرة إلى مشروع.....                 | 64 |

الجدول رقم 16: توزيع آراء المبحوثين حول دور حاضنات الأعمال في تعزيز السلوك المقاوлатي  
لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة. .... 65

|    |                                                                                                                                |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 46 | الشكل رقم 1: يوضح عدد الطلبة بالمؤسسة مجال الدراسة.                                                                            |
| 47 | الشكل رقم 2: توزيع المبحوثين حسب الجنس.                                                                                        |
| 48 | الشكل رقم 3: توزيع المبحوثين حسب السن.                                                                                         |
| 49 | الشكل رقم 4: توزيع المبحوثين حسب الحالة الإجتماعية.                                                                            |
| 50 | الشكل رقم 5: توزيع المبحوثين حسب التخصص.                                                                                       |
| 51 | الشكل رقم 6: توزيع المبحوثين حسب الوظيفة الحالية.                                                                              |
| 56 | الشكل رقم 7: توزيع آراء المبحوثين حول وجود حاضنات أعمال في الجامعة.                                                            |
| 57 | الشكل رقم 8: توزيع آراء المبحوثين حول عمل حاضنات الأعمال على إكتشاف المبدعين والمبتكرين من الطلاب.                             |
| 58 | الشكل رقم 9: توزيع آراء المبحوثين حول عمل حاضنات الأعمال على تكريم الطلبة المبدعين والمبتكرين.                                 |
| 60 | الشكل رقم 10: توزيع آراء المبحوثين حول إعتقادهم على انشاء مشروع مقاولاتي.                                                      |
| 61 | الشكل رقم 11: توزيع آراء المبحوثين حول مساعدة حاضنات الأعمال على تنمية روح المبادرة لدى الطلاب.                                |
| 63 | الشكل رقم 12: توزيع آراء المبحوثين حول مساهمة حاضنات الأعمال في تعزيز روح المثابرة والإستمرارية لدى الطلاب.                    |
| 64 | الشكل رقم 13: توزيع آراء المبحوثين حول مساهمة حاضنات الأعمال في الإنتقال من فكرة إلى مشروع.                                    |
| 65 | الشكل رقم 14: توزيع آراء المبحوثين حول دور حاضنات الأعمال في تعزيز السلوك المقاولاتي لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة. |



.

## المقدمة

شهد العالم في السنوات الأخيرة تحولات عميقة على الصعيدين الإقتصادي والإجتماعي، ما أدى إلى بروز متطلبات جديدة داخل سوق العمل، حيث لم يعد الإعتماد فقط على الوظائف التقليدية كافياً، بل أصبح من الضروري التوجه نحو تنمية روح المبادرة الفردية وتشجيع الابتكار.

وفي ظل هذه التغيرات، ظهرت المقاولاتية كخيار فعال يساهم في دعم الإقتصاد وتحقيق التنمية، من خلال تشجيع الأفراد على انشاء مشاريعهم الخاصة واستثمار قدراتهم في مجالات مختلفة، فهي لا تقتصر على الجانب الإقتصادي فقط، بل تشمل أيضاً أبعاداً إجتماعية، من بينها الحد من البطالة وتعزيز روح الإستقلالية لدى الشباب.

ومن بين أهم الآليات التي تدعم هذا التوجه، نجد حاضنات الأعمال التي تلعب دوراً محورياً في مرافقة حاملي الأفكار والمشاريع الناشئة. حيث توفر هذه الحاضنات بيئة ملائمة تساعد على تطوير المشاريع من خلال تقديم الدعم والتوجيه، إضافة إلى توفير الإمكانيات اللازمة التي تمكن أصحاب المشاريع من تحويل أفكارهم إلى مؤسسات قائمة.

كما تسعى حاضنات الأعمال إلى تنمية الفكر المقاولاتي لدى الشباب، من خلال تنظيم دورات تكوينية، وتقديم الإستشارات، وربط أصحاب المشاريع بمختلف الفاعلين في المجال الإقتصادي، مما يساهم في تعزيز فرص نجاح المشاريع واستمراريتها.

وفي الجزائر أصبح الإهتمام بحاضنات الأعمال يتزايد بشكل ملحوظ، نظراً لدورها في دعم المبادرات الشبابية وتحفيز الإستثمار، حيث تم انشاء العديد من الحاضنات التي تهدف إلى مرافقة الشباب وتمكينهم من تجسيد أفكارهم على أرض الواقع بما يساهم في تحقيق التنمية الإقتصادية والاجتماعية.

وانطلاقاً من ذلك، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على دور حاضنات الأعمال في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، من خلال التعرف على مختلف الخدمات التي تقدمها، وتحليل مدى مساهمتها في دعم المشاريع الناشئة وتشجيع روح المبادرة.

وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة فصول رئيسية مترابطة، سعياً للإحاطة بمختلف جوانب الموضوع والإجابة عن الإشكالية المطروحة، حيث خُصّص الفصل الأول للإطار التصوري للدراسة، وتم من خلاله عرض إشكالية الدراسة والتساؤلات المرتبطة بها، بالإضافة إلى توضيح أسباب اختيار الموضوع وأهميته العلمية والعملية، مع تحديد أهداف الدراسة ومفاهيمها الأساسية، واستعراض أهم الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

أما الفصل الثاني فجاء تحت عنوان "حاضنات الأعمال والثقافة المقاولاتية"، وتناول في محوره الأول مفهوم حاضنات الأعمال من خلال التطرق إلى نشأتها وتطورها، وأنواعها وأهدافها، ومراحل تكوينها، ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى عرض بعض التجارب العالمية الرائدة في مجال إنشاء حاضنات الأعمال، وفي المحور الثاني تم تناول الثقافة المقاولاتية من خلال استعراض تطورها التاريخي، وخصائصها وأهميتها، وأهدافها وأدوارها المختلفة، إلى جانب أبرز العراقيل والتحديات التي تواجهها.

وتضمن الفصل الثالث الإطار المنهجي للدراسة، حيث تم فيه عرض مختلف الجوانب المنهجية المعتمدة، بدءاً بتحديد مجالات الدراسة، ثم التعريف بالأدوات المستخدمة في جمع البيانات، وبيان المنهج المعتمد في الدراسة، بالإضافة إلى توضيح عينة الدراسة وكيفية اختيارها بما يضمن تحقيق أهداف البحث والوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية.

في حين خُصّص الفصل الرابع للإطار الميداني للدراسة، وتم فيه تحليل وتفسير البيانات المجمعة من الميدان من خلال دراسة بيانات المحور الأول ثم المحور الثاني، وصولاً إلى عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها في ضوء الأهداف والتساؤلات المطروحة.

وفي الأخير اختُتمت الدراسة بخاتمة تضمنت أهم النتائج والاستنتاجات المتوصل إليها، إلى جانب تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات ذات الصلة بموضوع الدراسة، ثم إدراج قائمة المراجع والمصادر المعتمدة في إنجاز هذا البحث.

## الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة.

---

الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة.

تمهيد

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: أسباب اختيار موضوع الدراسة

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: مفاهيم الدراسة

سادساً: الدراسات السابقة

سابعاً: النظريات المعتمد عليها في الدراسة

خلاصة الفصل

## تمهيد:

يعتبر الإطار التصوري للدراسة أساس كل عمل علمي فهو يوضح موضوع البحث ولهذا خصصنا هذا الفصل في دراستنا لمعرفة جملة من المعارف والمفاهيم حول متغيرات الدراسة، مع عرض الإشكالية والتي تفرعت عنها مجموعة من الأسئلة الفرعية، بالإضافة إلى أسباب إختيار الموضوع وأهمية وأهداف الدراسة، والإعتماد على الدراسات السابقة من أجل الإستفادة منها والنظريات التي تخدم موضوعنا.

## أولاً: إشكالية الدراسة.

في ظل التحولات الإقتصادية والإجتماعية التي يتعايشها العالم المعاصر، أصبحت الجامعة مطالبة بلعب دور محوري في تنمية روح المبادرة والمقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين قصد القضاء على نموذج التوظيف الكلاسيكي والانتقال إلى نموذج يعتمد على الابتكار والإبداع لإعدادهم لولوج سوق العمل وتوجيه الطلبة نحو ثقافة العمل الحر بدل الإكتفاء بالبحث عن وظيفة لأنهم يمثلون شريحة فاعلة يمكن أن تتحول إلى رواد أعمال مستقبليين، لأن ريادة الأعمال تعتبر من الركائز الأساسية في التنمية الإقتصادية والإجتماعية ولا يتحقق ذلك إلا إذا توفرت لهم البيئة المناسبة والدعم اللازم لأن الطلبة غالباً ما يفتقرون إلى الخبرة العلمية والدعم المباشر لتكوين أفكارهم الابتكارية، ومن هنا يبرز مصطلح حاضنات الأعمال الجامعية كآلية داعمة لتشجيع وتوجيه الطلبة على تجسيد أفكارهم في مشاريع ريادية قابلة للتطبيق على أرض الواقع والقضاء على الصعوبات والعراقيل التي تواجه الطلبة، حيث تسهم حاضنات الأعمال في تنمية وتحقيق الإبداع والابتكار لدى الطلبة إذا توفر بيئة محفزة تساعد على خلق أفكار جديدة وتطويرها وتحويلها إلى مشاريع واقعية فحاضنات الأعمال تقتصر على تقديم الدعم المادي بل لا تقدم برامج تدريبية تنمي مهارات التفكير الإبداعي وحل المشكلات والتخطيط الإبتكاري، مما يعزز قدرة الأفراد على إبتكار حلول جديدة وخلق منتجات وخدمات ذات قيمة مضافة، كما تجعل الحاضنات الأعمال الطلبة يحتكون برواد الأعمال وخبراء ناجحين وهذا الأمر يساهم في توسيع آفاق التفكير الريادي وتحفيز روح المبادرة والتجديد وهذا ما جعلها سبباً لنشر الثقافة المقاولاتية وتعتبر حاضنات الأعمال حلقة وصل أساسية بين الفكرة الريادية وتحقيق المشروع المقاولاتي على أرض الواقع، حيث تساعد الطلبة والشباب على إكتساب الثقافة المقاولاتية من خلال التكوين والإرشاد والمراقبة المستمرة، مما يجعلها أداة فعالة لنشر الثقافة المقاولاتية وبناء جيل من المقاولين القادرين على الإبتكار والمنافسة في سوق العمل.

وقد جاءت هذه الدراسة لمعرفة دور حاضنات الأعمال في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة، وذلك من خلال طرح التساؤل التالي:

هل لحاضنات الأعمال دور في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة؟

ويتفرع عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية نذكرها:

- كيف تساهم حاضنات الأعمال في تحقيق الإبداع والابتكار لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة؟
- هل لحاضنات الأعمال دور في تعزيز السلوك المقاولاتي لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة؟

ثانياً: أسباب إختيار الموضوع.

#### 1. الأسباب الذاتية:

- حداثة الموضوع ونقص الدراسات حوله.
- موضوع يتماشى مع التخصص الذي أدرس.
- الرغبة في فهم دور حاضنات الأعمال في دعم الطلبة الجامعيين.
- الميل إلى دراسة موضوعات ترتبط بالإبداع والابتكار.

#### 2. الأسباب الموضوعية:

- الحاجة إلى نشر الثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي.
- إرتفاع معدلات البطالة في أوساط الشباب الجامعي.
- مواكبة التوجهات الحديثة للدولة في دعم المؤسسات الناشئة والعمل الحر.
- مساهمة حاضنات الأعمال في بناء جيل قادر على مواجهة تحديات البطالة وتحقيق الإستقلالية المالية.

ثالثاً: أهداف الدراسة.

- الهدف الرئيسي:

يتمثل في محاولة معرفة دور حاضنات الأعمال في تعزيز الثقافة المقاولاتية.



• الأهداف الثانوية:

تتمثل في:

- محاولة معرفة كيف تساهم حاضنات الأعمال في تحقيق الإبداع والابتكار لدى الطالب الجامعي.
- محاولة معرفة دور حاضنات الأعمال الجامعية في تعزيز السلوك المقاوлатي لدى الطالب الجامعي.

رابعاً: أهمية الدراسة.

- إبراز كيفية مساهمة الحاضنات على تطوير مهارات الطلبة وتشجيعهم على الإبداع.
- الإسهام في تحفيز الطلبة على تأسيس مشاريع ناشئة.
- تساهم هذه الدراسة في تعزيز المعارف المتعلقة بالمقاوлатية داخل الوسط الجامعي.
- تساعد في فهم طبيعة العلاقة بين البيئة الجامعية وتشكل المقاوлатية.

خامساً: مفاهيم الدراسة.

1. حاضنات الأعمال:

تعرفها الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال: على أنها عبارة عن هيئات تهدف إلى مرافقة المؤسسات المبدعة والناشئة والمقاولين الجدد، وتوفر لهم الوسائل والدعم اللازمين، الخبرات، الأماكن، الدعم المالي، لتخطي أعباء ومراحل الإنطلاق والتأسيس، كما تقوم بعمليات تسويق ونشر منتجات هذه المؤسسة.

وتعرفها المفوضية الأوروبية: هي مكان تركز فيه مؤسسات أنشئت حديثاً في فضاء محدود بهدف زيادة حظوظها في النمو ونسبة نجاحها.<sup>1</sup>

- ويشير تعريف لجنة الأمم المتحدة الإقتصادية والإجتماعية لغرب آسيا "الإسكوا" ESCWA إلى أن حاضنات الأعمال تمثل مؤسسة قائمة لها كيانها القانوني ولها خبرتها وعلاقتها وتوفر حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والإستشارة التي تستمر لمرحلة محددة من الزمن للرواد الذين

<sup>1</sup> بوعمار صبرينة: حاضنات الأعمال كآلية لإنطلاق وإستمرار المؤسسات الناشئة، المجلة الجزائرية لقانون الأعمال، المجلد الثالث، العدد الأول، جويلية 2022، ص51.

يرغبون في إقامة مؤسساتهم الصغيرة، بهدف تخفيف أعباء وتقليص تكاليف مرحلة الإنطلاق بالنسبة لمشاريعهم، ويشترط على المؤسسات المحتضنة ترك الحاضنة عند إنتهاء الفترة الزمنية المحددة.<sup>1</sup>

وتعرفها المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (إيسيكو) بأنها: " منظومة العمل متكاملة توفر كل السبل من مكان مجهز بشكل مناسب تتوافر فيه كل الإمكانيات المطلوبة لبدء المشروع و شبكة من الإرتباطات والإتصالات بمجتمع الأعمال والصناعة، وتدار هذه المنظومة عن طريق إدارة محددة متخصصة توفر جميع أنواع الدعم اللازم لزيادة نسب نجاح المشروعات الملتحقة وتمكنها من التغلب على المشاكل التي تؤدي إلى فشلها وعزها عن الوفاء بالتزاماتها".<sup>2</sup>

- تعريفها حسب الهيئة الأوروبية للأعمال ومراكز الابتكار: هي منظمات رسمية معروفة لدعم الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ورجال الأعمال، وتعمل من أجل تحقيق المصلحة والمنفعة العامة، أنشأت من طرف الأعوان الإقتصاديين المهمين في الإقليم أو المنطقة من أجل تقديم حزمة من خدمات التوجيه والدعم المتكامل للمشاريع التي تنفذ من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإبتكارية، وبالتالي المساهمة في تحقيق التنمية المحلية والإقليمية.<sup>2</sup>

- التعريف الإجرائي لحاضنات الأعمال: هي إطار تنظيمي يهدف إلى دعم مرافقة المشاريع الناشئة من خلال توفير مجموعة من الخدمات المادية والتقنية والاستشارية والتكوينية مثل الدعم المادي والتسويق وذلك بهدف تقليل نسبة فشل المشاريع في مراحلها الأولى ومساعدتها على النمو.

## 2. الثقافة المقاولاتية:

- يعرفها E.H.Shein على أنها البنية المشكلة من المسلمات الأساسية التي تكتشفها أو تبتكرها مجموعة معينة، تتعلم كيفية مواجهة الاندماج والتكيف الخارجي وأنها مسلمات أدت دورها جيد لدرجة إعتبرت معها كشيء صالح أو كشيء يلقن للأعضاء بوضعه طريق صحيحة في الإحسان والإدراك والتفكير في التعامل مع تلك المشاكل.

<sup>1</sup> زيغم عبد الجليل: دور حاضنات الأعمال في مرافقة المشاريع المقاولاتية، دراسة حالة الجزائر، بجامعة 8 ماي 1945، قالمة، مذكرة تخرج مقدمة لإسكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص مقاولاتية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، السنة الجامعية 2022، 2023، ص، ص 36، 37.

<sup>2</sup> زيغم عبد الجليل: مرجع سابق، ص 37.

- ويعرفها سامي فياض الغزاوي: بأنها مجموعة المعقدات الخفية والظاهرة من الطقوس والشعائر والرموز التي يعتنقها المشاركون، والتي يكون لها دور أساسي في كيفية ممارسة تلك الشعائر والطقوس واللغة ودرجة قبولهم لقادتهم ومديرهم ودرجة مشاركتهم مع قيام المنظمة وقيم العمل والجودة.
- أما لإليوجاك: E Jacques فيعرف الثقافة المقاولاتية بأنها طريق التفكير والسلوك الإعتيادي والتقليدي، وتتميز بتقاسمها وإشتراكها بين أعضاء التنظيم وتعلم تدريجيا الأعضاء الجدد بهدف قبولهم في المقاولاتية<sup>1</sup>
- وحسب بدر اوي سفيان: فإن الثقافة المقاولاتية هي مجموعة من القواعد العلمية والقيمية التي يشترك فيها المنتمون إلى المقاوله لحل مشاكلها وتحقيق الأهداف الإقتصادية والمساهمة في تطوير المجتمع بما تنتجه من إيجابيات ومنافع إجتماعية وإقتصادية للمجتمع وللدولة ككل، ومن أبرز تلك القيم التدبير والكفاءة والتنظيم والأخلاق والقدرة على الابتكار والتجديد والتنافسية المهنية.<sup>2</sup>
- كما يرى تركي لحسن: أن الثقافة المقاولاتية تكمن في المحيط والبيئة وتشكل جزءا من الخلفيات المعرفية والمعتقدات والقيم مكونة بذلك سلوك الجماعات والافراد.
- فمعظم العلماء يؤكدون على أن الثقافة المقاولاتية تقوم على أساس القيم والمعتقدات التي يكتسبها الفرد من بيئته الإجتماعية، ويسعى إلى إبراز شخصيته من خلالها وإنشاء مشروع خاص به والقدرة على ممارسة تلك القيم واقعا من خلال المشاركة والتفاعل داخل المؤسسة خاصة منها الجامعة.<sup>3</sup>
- التعريف الإجرائي للثقافة المقاولاتية:
- الثقافة المقاولاتية هي عبارة عن وسيلة أو أداة تساعد في توجيه الفرد وإرشاده للولوج إلى عالم الأعمال من خلال الإستغلال مهاراته المكتسبة في تحديد مؤشرات نجاحه وتميزه.

### 3. الطالب الجامعي:

<sup>1</sup> دراجي فوزية: تصور الطلبة الجامعيين للثقافة المقاولاتية (دراسة ميدانية بمجمع سويداني بوجمعة، جامعة 8 ماي 1945 قالما نموذجاً)، مذكرة ماستر في علم إجتماع تنظيم وعمل، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2018، 2019، ص29.

<sup>2</sup> هجرس عبد الرزاق سبعون سعيد: حاضنات الأعمال والممارسة المقاولاتية لدى الشباب الجزائري، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، بحوث ودراسات، المجلد 11، العدد 2، 2024، ص 78.

<sup>3</sup> هجرس عبد الرزاق، سبعون سعيد: المرجع السابق، ص 78.

-يعرف "محمد علي محمد": الطلبة الجامعيين بأنهم جماعة أو شريحة من المتقنين في المجتمع بصفة عامة، إذ يركز المئات والآلاف من الشباب في نطاق المؤسسة التعليمية.

-ويعرف بأنه ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية إلى الجامعة تبعا لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة تؤهله لذلك، ويعتبر الطالب أحد العناصر الأساسية والفاعلة في العملية التربوية طيلة تكوينه الجامعي.<sup>1</sup>

- كما عرف "محمد إبراهيم" الطالب على أنه الفرد الذي إختار مواصلة الدراسة الأكاديمية والمهنية، ويأتي إلى الجامعة محملا معه جملة قيم وتوجهات صقلتها المؤسسات التربوية الأخرى.

- وعرفه "Le Retit Robert" على أنه الفرد الذي يزاول دراسته ويتابع دروسا بجامعة أو مدرسة عليا، كقولنا: طالب طب، طالب آداب، طالب فلسفة.

- في حين يرى "Dubet" أنه الطلبة في العشرينيات الأخيرة، كانوا يمثلون في واسعة الحدود تتجاوز فئة الحرفيين والتجار، فإن يصبح اليوم الفرد طالبا هو أمر أو شكل قانوني والنموذج الاجتماعي المميز لمكانة الراشد بغض النظر أن كانوا في المدن أو في القرى إناثا أو ذكورا<sup>2</sup>.

#### - التعريف الإجرائي للطلّاب الجامعي:

هو الفرد الذي إختار متابعة دراسته وانتقل من المرحلة الثانوية إلى الجامعة وفقا لتخصص معين.

#### سادسا : الدراسات السابقة.

الدراسة الأولى: ل بن صالح عائدة، ماضي حياة، سلطاني هناء، جاءت هذه الدراسة بعنوان " دور الأنشطة الإتصالية لدار المقاولاتية في نشر الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين". دراسة ميدانية بدار المقاولاتية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> نحناح تركية وأنيد ياسمين: تمثلات الطالب الجامعي لمعنى العمل في المجتمع الجزائري، دراسة ميدانية بجامعة ابن خلدون، تيارت، مذكرة ماستر، تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، السنة الجامعية 2021، 2022، ص11.

<sup>2</sup> مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص، الملتقى الدولي الأول حول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، الجزائر، ص402.

<sup>3</sup> بن صالح عائدة، ماضي حياة، سلطاني هناء: دور الأنشطة الإتصالية لدار المقاولاتية في نشر الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، قسم علوم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2022، 2023، (الصفحات من 05-120).

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح مدى مساهمة الأنشطة الإتصالية لدار المقاولاتية في نشر الفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي وتوعية وتعريف الطلبة بمدى أهمية مجال المقاولاتية.

حيث لخصت هذه الدراسة إلى أن الدور الذي تلعبه دار المقاولاتية هو العمل على نشر الفكر المقاولاتي من خلال ممارستها لمختلف الأنشطة الإتصالية كالأيام المفتوحة، الندوات، القوافل، محاضرات، حيث أنها تعمل على تحفيز الطلبة وتشجيعهم على تبني الفكر المقاولاتي وإنشاء مؤسسات خاصة لضمان مستقبل أفضل، فبالرغم من كل هذه المجهودات المبذولة من طرف دار المقاولاتية، إلا أنها لم تصل إلى الهدف المنشود إلا وهو زرع روح المقاولاتية في كافة الطلبة الجامعيين وخلق من طالب اليوم مقاول الغد.

الدراسة الثانية: ل "زيغم عبد الجليل" جاءت هذه الدراسة بعنوان "دور حاضنات الأعمال في مرافقة المشاريع المقاولاتية"، دراسة حالة الجزائر<sup>1</sup>

هدفت هذه الدراسة لإبراز أهمية حاضنات الأعمال ومساهمتها في مرافقة المشاريع المقاولاتية ومعرفة الدور الحقيقي الذي تلعبه حاضنات الأعمال في مرافقة حاملي المشاريع لإنشاء مشاريعهم.

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها أن المشاريع المقاولاتية تلعب دور هام يبرز في المساهمة القوية في التنمية الإقتصادية والإجتماعية من خلال إمتصاص البطالة وخلق القيمة المضافة والتتويج الإقتصادي، كما توصلت إلى أنه لا يمكن الإستغناء على أجهزة المرافقة المقاولاتية لأن المشاريع المقاولاتية تواجه الكثير من العقبات والصعوبات خصوصا في مرحلة الإنطلاق، لذلك تبرز أهمية تقديم العون لها من طرف الهيئات المخصصة للمرافقة والتي من بينها حاضنات الأعمال، ونظرا لتنوع المشاريع داخل حيز جغرافي واحد يجب أن تتوفر أنواع المرافقة المختلفة وعلى عدة مستويات.

### جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة

- الفهم و الوصول الى المنهج الملائم والأساليب المناسبة لموضوع الدراسة

<sup>1</sup> زيغم عبد الجليل: دور حاضنات الأعمال في مرافقة المشاريع المقاولاتية، دراسة حالة الجزائر، مذكرة تخرج مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص مقاولاتية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2022، 2023، (الصفحات من 1-111).

- مساهمة الدراسات السابقة في دعم مشكلة البحث من خلال التوصيات و المقترحات التي تم الاطلاع عليها
- ساعدتنا الدراسات السابقة على صياغة أدوات الدراسة بطريقة علمية و منهجية
- مكنتنا الدراسات السابقة من اثراء الجانب النظرية و توسيع المعارف العلمية

### سابعاً: النظريات المفسرة.

تحتاج أي دراسة علمية إلى نظريات تفسر الواقع الميداني الذي يتواجد فيه موضوع الدراسة، ومن النظريات الملامسة لموضوع دراستنا ما يلي:

#### 1-نظرية القيم:

يرى أنصار هذه النظرية ندرة وجود مبدأ واحد يسود الثقافة وإنما الثقافة يسودها عدد محدود من القيم والاتجاهات تشكل الواقع لدى العاملين لتلك الثقافة، وبورد وصفي إلى أن ويفر يرى أن كل ثقافة توجد بها مجموعة من القوى التي تؤكدة أفراد الجماعة على أهميتها، تسهر على تفاعل الأفراد وتحدد الكثير من الأنماط الثقافية.<sup>1</sup>

من خلال نظرية القيم يتضح لنا أنه لها ارتباط واضح بموضوع دراستنا الراهنة، حيث تبرز لنا أهمية ودور المؤسسة الجامعية مجال الدراسة في تعزيز وتنمية القيم الأخلاقية والثقافية خاصة في تدريب الطالب المقاولاتي على انشاء مشروع يتميز بطبيعة القيم التي تكوّن وتنشأ عليها، وهذا ما يساعده على تحقيق التفاعل والتناسق والعمل الجماعي في تحقيق مشروع متميز ومبدع يحقق من خلاله اتجاهات وميولات إيجابية في الوسط الجامعي.

وعليه يتحقق لنا أن نظرية القيم لها دور فعال في تشجيع الطالب الجامعي على التميز في مشروعه الخاص القائم على تنمية الثقافة المقاولاتية وقيمه الأخلاقية التي بدورها تساهم في تفعيل مشروعه وعدم فشله ومنه يحقق البقاء والاستمرارية.

<sup>1</sup> - محمد بن فرحات الشاوي: الثقافة التنظيمية، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف، الرياض،

2005، ص120.

## 2- نظرية روح الثقافة:

تتطرق هذه النظرية إلى أن كل ثقافة تنظيمية تتميز بروح معينة تتمثل في مجموعة من الخصائص والسمات المحددة التي يمكن استخلاصها من تحليل المعطيات الثقافية، وتسيطر تلك الروح على شخصيات القادة والعاملين في المنظمة.

وعليه يمكننا القول بأن روح الثقافة تشير إلى مجموعة القيم التي ينظر إليها على أنها الإطار المرجعي لمعظم أفراد جماعة التنظيم، وتحدد أيضا النمو الثقافي الممكن تحقيقه من خلال ثقافة المنظمة المستمدة أصلا من ثقافة المجتمع، وهذا يجعل روح الثقافة لأي منظمة إدارية تتمثل في الإستمرار والتطور.<sup>1</sup>

يتضح لنا من خلال نظرية روح الثقافة علاقة وطيدة بموضوع دراستنا الموسوم بـ "حاضنات الأعمال ودورها في تعزيز ثقافة المقاوالتية لدى الطالب الجامعي" وذلك من خلال أن هذه النظرية تهدف إلى تحديد الإطار الثقافي والإبداعي لكل من يساهم في إنشاء مشروع مقاوالتية منظم من قبل المؤسسات وهو ما يوحى لنا أن المؤسسات وخاصة المؤسسة مجال الدراسة تسعى دائما إلى توفير متطلبات الدعم المادي والدعم المعنوي للطالب الجامعي وغرس روح الثقافة والقيم المقاوالتية مما تجعله يتميز بحب الابتكار والابداع والتميز وفقا للمشروع الذي يريد العمل فيه.

<sup>1</sup> - صلاح الدين عبد الباقي: الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2002، ص21.

## خلاصة الفصل:

خلال هذا الفصل لقد تطرقنا إلى الإطار التصوري للدراسة حيث حاولنا بناء إشكالية الدراسة وفقا للإجراءات المنهجية ثم تطرقنا إلى توضيح أسباب إختيارنا للموضوع والذي كان يصب في محاولة معرفة دور حاضنات الأعمال في تعزيز الثقافة المقاوالاتية لدى الطالب الجامعي، بالإضافة إلى ذلك حاولنا توضيح أهداف وأهمية الدراسة والمفاهيم الأساسية (حاضنات الأعمال، الثقافة المقاوالاتية، الطالب الجامعي) كما إستعنا ببعض الدراسات السابقة التي لها صلة بموضوعنا وكذلك بعض النظريات التي تخدم موضوعنا.



## الفصل الثاني: حاضنات الأعمال والثقافة المقاولاتية

---

## الفصل الثاني: حاضنات الأعمال والثقافة المقاوالاتية.

تمهيد.

### أولاً: حاضنات الأعمال.

1. نشأة وتطور حاضنات الأعمال .
2. أنواع حاضنات الأعمال وأهدافها.
3. مراحل تكوين حاضنات الأعمال.
4. إنعكاسات حاضنات الأعمال في تحقيق التنمية.
5. بعض التجارب العالمية الرائدة في إقامة حاضنات الأعمال.

### ثانياً: الثقافة المقاوالاتية.

1. التطور التاريخي للمقاوالاتية.
2. خصائص وأهمية المقاوالاتية.
3. أهداف وأدوار المقاوالاتية.
4. العراقيل التي تواجه المقاوالاتية.

### خلاصة الفصل.

**تمهيد:**

إن مع تزايد أهمية الابتكار وريادة الأعمال في التنمية الاقتصادية، أصبحت حاضنات الأعمال أداة أساسية لدعم المشاريع الناشئة وتحويل الأفكار إلى مؤسسات ناجحة، توفر هذه الحاضنات الموارد والإرشاد والتكوين، بينما تساهم الثقافة المقاولاتية في تعزيز روح المبادرة والإبداع لدى الأفراد، مما يهيئ بيئة مواتية لنجاح المشاريع وتنمية الاقتصاد.

وعليه سوف نوضح في هذا الفصل محورين أساسيين هما: حاضنات الأعمال، الثقافة المقاولاتية.

## أولاً: حاضنات الأعمال.

### 1. نشأة وتطور حاضنات الأعمال .

تعود أصل فكرة حاضنات الأعمال ( Business incubateur ) إلى حاضنات الأطفال الصحية المستعملة في المستشفيات، إذ تنظر حاضنات الأعمال إلى كل مشروع صغير وكأنه وليد يحتاج إلى الرعاية الفائقة والإهتمام الشامل، إذ يحتاج إلى حاضنة تضمه منذ مولوده من أجل أن تحميه من المخاطر التي تحيط به وتمده بالطاقة الإستمرارية، وتدفع به تدريجياً ليصبح بعد ذلك قوياً قادراً على النمو ومؤهلاً للمستقبل ومزوداً بفعاليات النجاح.

حيث تشير العديد من الدراسات إلى أن ثلث المشاريع تفشل في البقاء بعد السنة الثالثة من عمرها في حين تفشل 70% منها بعد السنة السابعة، وينخفض هذا الرقم بحدود (15- 20%) عند المشاريع المحتضنة وزيادة فرص نجاحها، وجاءت حاضنات الأعمال خصيصاً للانتقال بأصحاب المشاريع من مجرد أفكار إبداعية إلى مؤسسات قائمة تحقق نتائج مرضية، عن طريق ما توفره هذه الحاضنات من مقرات لإيواء هذه المؤسسات وتوفير سبل الدعم ومختلف أنواع التسهيلات والإستشارات حيث تصبح المؤسسة بعد إنتهاء فترة الإحتضان قادرة على الإستمرار، وكان أول ظهور لهذه الحاضنات في ولاية نيويورك الأمريكية سنة 1959، أين قامت إحدى العائلات بعدما توقفت شركتها عن العمل بتحويل مقرها المتواجد بمركز التصنيع المعروف بـ ( batavria industrial center ) والذي يقع في منطقة أعمال قريبة من مقرات البنوك ومناطق التسوق إلى مركز يتم من خلاله تأجير وحداته لمقرات الأفراد الراغبين في إقامة مشاريع مع تقديم الإستشارات والنصائح والتوجيهات لهؤلاء المستثمرين الصغار، ولقد لاقت هذه الفكرة نجاحاً كبيراً لتتحول فيما بعد إلى حاضنة أعمال، لكن هذه المحاولة في دعم إستمرارية نشاط حاضنات الأعمال لم تدم طويلاً وذلك بسبب عدم وجود متابعة منظمة له ومع بداية العام 1984 قامت هيئة المشروعات الصغيرة (SBA) الواقع مقرها بالولايات المتحدة الأمريكية بوضع برامج تنموية وإعادة تأسيس عدد من الحاضنات، مع الإشارة إلى أن عدد حاضنات الأعمال في تلك السنة لم يتجاوز

20 حاضنة بالولايات المتحدة الأمريكية، وفي ظل الجهود المبذولة من طرف هذه الهيئة إرتفع العدد بشكل كبير في عام 1985 خاصة عند تأسيس الجمعية الأمريكية لحاضنات الأعمال (NABIA).<sup>1</sup>

وهي منظمة عالمية غير ربحية تهدف إلى تنشيط وتنظيم وصناعة الحاضنات، ليصل عدد الحاضنات مع مطلع عام 1997 إلى 550 حاضنة، وإستمر إنتشار حاضنات الأعمال بعدها حيث قدرت الجمعية الأمريكية لحاضنات الأعمال في أكتوبر 2012 عدد حاضنات الأعمال في العالم 7000 حاضنة منها 1250 في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها، وفي سنة 2017 أحصت الرابطة الوطنية لحاضنات الأعمال حوالي 17.000 حاضنة موزعة حول العالم.

إنتقلت فكرة حاضنات الأعمال في السبعينات إلى الدول الأمريكية بداية من بريطانيا وألمانيا وفرنسا، وساعد نجاح حاضنات الأعمال في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بأقل تكلفة في إنتشارها على مستوى دول العالم، فقد إنتقلت في التسعينات إلى الدول النامية بدعم حكومات الدول المتقدمة والبنك الدولي والإتحاد الأوروبي وبعض المنظمات الدولية مثل منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (UNIDO).<sup>2</sup>

وعليه من خلال التطرق إلى نشأة حاضنات الأعمال وتطورها نستخلص أن أصل فكرة حاضنات الأعمال يعود إلى حاضنات الأطفال الصحية المستعملة في المستشفيات، فكما تقوم الحاضنة بإحتضان الطفل ورعايته حتى يكبر، كذلك حاضنات الأعمال تحتضن المشاريع الصغيرة كأنها وليد يحتاج إلى الرعاية الفائقة من أجل حمايته من المخاطر وتمده بطاقة الإستمرارية حتى يكبر ويصبح قويا مؤهلا للمستقبل، كما أن أول ظهور للحاضنات كان في نيويورك سنة 1959، وبعدها قامت هيئة المشروعات الصغيرة (SBA) الواقعة بالولايات المتحدة الأمريكية بوضع برامج تنمية وإعادة تأسيس عدد من الحاضنات، ثم إنتقلت فكرة حاضنات الأعمال في السبعينيات إلى الدول الأوروبية (بريطانيا، ألمانيا، فرنسا).

<sup>1</sup> زعيم عبد الجليل: دور حاضنات الأعمال في مرافقة المشاريع المقاولاتية، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماستر في علوم التسير، تخصص مقاولاتية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2023، 2022، ص، ص38، 39.

<sup>2</sup> زعيم عبد الجليل: المرجع السابق، ص39.

## 2. أنواع حاضنات الأعمال وأهدافها.

### 1.2. أنواع حاضنات الأعمال:

يمكن تصنيف حاضنات الأعمال وفقا لمعايير مختلفة كالتالي<sup>1</sup>:

#### 1.1.2. تصنيف حاضنات الأعمال بناءا على الوضع القانوني لهذه الحاضنات (الملكية):

- **حاضنات أعمال حكومية:** هي حاضنات تعود ملكيتها للدولة وتقوم بتمويلها ولا تهدف للربح حيث يتمثل هدفها الرئيسي في تعزيز جهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- **حاضنات أعمال خاصة:** والتي تكون ملكيتها للقطاع الخاص وغالبا ما تهدف إلى الربح، ويتولى تمويلها جهات خاصة أو مستثمرون أو مجموعة شركات صناعية.
- **حاضنات أعمال مختلطة:** وتكون ملكيتها مشتركة بين المؤسسة الحكومية والقطاع الخاص وعادة ما تقوم الدولة بتمويل إنشائها وبنوط بالقطاع الخاص توفير الخبرات والاستثمارات وتمويل المشروعات الوليدة.
- **حاضنات مرتبطة بالجامعات والمعاهد والهيئات الخاصة:** هي حاضنات تؤسسها الجامعات والمعاهد التعليمية أو بعض الهيئات الخاصة كغرف الصناعة والتجارة والجمعيات والمؤسسات الدولية .

#### 2.1.2. تصنيف حاضنات الأعمال وفقا للقطاع المستهدف .

- **حاضنات أعمال عامة:** تهدف لتحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة بتقديم خدمات مختلفة لمشروعات الأعمال بدون إستهداف تخصص أو نشاط محدد.
- **حاضنات أعمال متخصصة:** تعني بتنمية بعض جوانب النشاط الاقتصادي من خلال إستهداف قطاع محدد وتنقسم بدورها إلى ثلاث أنواع رئيسية:
- **حاضنات الأعمال الصناعية:** تساهم هذه الحاضنات في تطوير المنشآت الصناعية الصغيرة والمتوسطة وبتدعيمها بالتكنولوجيا الحديثة للإنتاج.

<sup>1</sup> بعلة كوثر ودودي مريم: دور حاضنات الأعمال في مرافقة المؤسسات الناشئة، دراسة حالة حاضنة الأعمال، جامعة غرداية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، (اقتصاد وتسيير المؤسسات)، جامعة غرداية، 2022، 2023، ص، 9، 10.

- **حاضنات الأعمال التكنولوجية:** تهتم بتهيئة الإمكانيات والظروف المناسبة لتنمية وتطبيق أفكارهم الخاصة بالإبتكارات والتحديثات التكنولوجية.
- **أنواع متخصصة أخرى من الحاضنات:** منها حاضنات الأعمال الزراعية، حاضنات الأعمال الطبية، حاضنات الأعمال السياحية وغيرها.
- **حاضنات أعمال بحثية:** تنشأ هذه الحاضنات داخل الجامعات ومراكز البحث والتطوير وتهدف إلى تطوير الأفكار والأبحاث العلمية وتقديم دورات وبرامج تدريبية وورش عمل.

### 3.1.2. تصنيف حاضنات الأعمال تبعا لنطاق عملها.

- **الحاضنات الإقليمية:** تخدم هذه الحاضنات منطقة جغرافية معينة بهدف تنميتها، وتعمل على إستخدام الموارد المحلية من الخامات والخدمات وإستثمار الطاقات الشبابية العاطلة في هذه المنطقة أو خدمة أقاليم معينة أو شريحة من المجتمع.
- **الحاضنات الدولية:** تساهم بعض حاضنات الأعمال في إستقطاب الشركات الأجنبية للعمل في بلدانها، وذلك من خلال تسهيل دخولها إلى هذه البلدان وتأهيلها للعمل في أسواقها، من ناحية أخرى توجد حاضنات أعمال دولية تعمل في مجال نقل التكنولوجيا، كما يوجد صنف من حاضنات الأعمال يتولى تشجيع تصدير المنتجات المحلية من خلال دعم المؤسسات المصدرة وتأهيلها لإكتساب قدرة على العمل في الأسواق الخارجية.
- **حاضنات محلية:** تهدف إلى إستغلال موارد محلية معينة لإنشاء مشروعات صغيرة ومتوسطة، وبالتالي تصبح نواة للتنمية المحلية.
- **حاضنات إفتراضية:** تقدم الخدمات المعتادة للحاضنة من خلال الأنترنت، وتعد مراكز تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة المعتمدة على الأنترنت مثالا جيدا على الحاضنات الافتراضية.

كما يمكن تصنيف حاضنات الأعمال إلى حاضنات هادفة للربح وأخرى غير هادفة للربح كذلك تتعدد مصادر تمويل حاضنات الأعمال منها الحكومية والقطاع الخاص ومؤسسات علمية وأكاديمية ومنظمات مهنية وخيرية خاصة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> بعلة كوثر ودودي مريم: المرجع السابق، ص، ص 10، 11.

## 2.2. أهداف حاضنات الأعمال.

تهدف حاضنات الأعمال أساساً إلى إحتضان المؤسسات الصغيرة وتعمل على تحقيق الماتي:

- تقليل تكاليف بدء النشاط.
- تقليل مخاطر الأعمال المرتبطة بالمراحل الأولى لبداية نشاط المشروع.
- تقليل الفترة الزمنية اللازمة لتنمية نشاط المشروع وتطوير إنتاجه.
- تجنب الأخطاء وتقليل إزدواجية الجهود مما يؤدي إلى بعض التكاليف.
- إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل الفنية، المالية، الإدارية، والقانونية التي تواجه المشروع.
- زيادة معدلات النجاح، تشجيع الأفكار المتميزة وضمان ديمومة المؤسسات المحتضنة.
- مساعدة المؤسسات على التوصل إلى أنواع جديدة من المنتجات أو مجالات جديدة من النشاط .

- تدعيم مفهوم التعاون بين المشروعات.<sup>1</sup>

مما سبق يتبين لنا أن حاضنات الأعمال تتنوع بتنوع أهدافها والجهات المشرفة عليها، ما بين حاضنات جامعية، تكنولوجية، حكومية وخاصة، وهو ما يسمح بتكييف خدماتها حسب طبيعة المشاريع وإحتياجات حاملها.

كما تسعى حاضنات الأعمال إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها تقليل نسب فشل المؤسسات الناشئة ومرافقة رواد الأعمال تقنيا وإداريا وماليا وتحويل الأفكار الريادية إلى مشاريع قابلة للإستمرار والمناقشة في السوق.

## 3. مراحل تكوين حاضنات الأعمال .

تمر عملية إنتساب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لحاضنات الأعمال بعدة مراحل إلى غاية التخرج المؤسسة من الحاضنة وهذه المراحل نوجزها فيمايلي:

<sup>1</sup> ربحان الشريف وبونواله ريم: حاضنات الأعمال كآلية لمرافقة المؤسسات الصغيرة - نموذج مقترح في مجال تكنولوجيا المعلومات- مجلة كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة عنابة، ص6.



### 1.3. مرحلة الدراسة والمناقشة والتخطيط:

في هذه المرحلة يكون صاحب المؤسسة بحاجة ماسة لدعم الحاضنة بسبب محدودية قدرته للوصول إلى مصادر المعلومات الضرورية، وضعف خبرته التسييرية، خاصة فيما يتعلق بإعداد خطة العمل التي هي بمثابة خارطة توجه المستثمر خطوة بخطوة حول كيفية ترجمة فكرته إلى خدمة أو منتج مربح تجارياً والتأكد من الدراسة التسويقية وقدرة المنتج على دخول السوق والمنافسة، بمعنى أنه في هذه المرحلة تتم دراسة جدوى مشروع وتتضمن:

- مدى جدية صاحب الفكرة (المشروع).
- قدرة فريق العمل المقترح على إدارة المشروع .
- نوعية وطبيعة الخدمات التي يتطلبها المشروع من الحاضنة، ودراسة قدرة الحاضنة على توفيرها.

### 2.3. مرحلة إعداد خطة مشروع:

يتم في هذه المرحلة إتمام دراسات الجدوى وتقديم إستشارات إدارية تساعد على تصميم هيكل تنظيمي يتلائم مع طبيعة نشاط المؤسسة وإستراتيجياتها وحجمها.

### 3.3. مرحلة التأسيس والانضمام للحاضنة وبدء النشاط:

في هذه المرحلة تضطلع حاضنات الأعمال إلى تقديم حزمة متكاملة من الخدمات المتنوعة التي تتلاءم إحتياجات المؤسسة المحتضنة، وتطلعاتها المستقبلية، ويخصص لها موقع يتناسب مع نوع نشاطها وحجمها.

### 4.3. مرحلة نمو وتطور المشروع:

يتم خلال هذه المرحلة متابعة أداء المؤسسات التي تعمل داخل الحاضنة، ومساعدتها على تحقيق معدلات نمو عالية من خلال المساعدات والإستشارات من الأجهزة الفنية المتخصصة التي تقدم لها إضافة إلى

المشاركة في الندوات وورش العمل والدورات التدريبية التي تتم داخل الحاضنة بالتعاون مع المؤسسات المعنية.<sup>1</sup>

### 5.3. مرحلة التخرج من الحاضنة:

هي المرحلة النهائية بالنسبة للمؤسسات داخل الحاضنة، وعادة ما تكون بعد فترة تتراوح من سنة إلى ثلاث سنوات، حيث يتوقع أن تكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد حققت قدرا من النجاح والنمو، وأصبحت قادرة على بدء نشاطها خارج الحاضنة بحجم أعمال أكبر.<sup>2</sup>

من خلال التطرق إلى مراحل تكوين حاضنات الأعمال، يتبين أن إنشاء الحاضنة لا يتم بشكل عشوائي، بل يمر بعدة مراحل متكاملة تبدأ بمرحلة الدراسة والمناقشة والتخطيط مروراً بمرحلة إعداد خطة مشروع ومرحلة التأسيس والانضمام للحاضنة وبدء النشاط ومن ثم مرحلة نمو وتطور المشروع وصولاً إلى مرحلة التخرج من الحاضنة، وتكتسي كل مرحلة أهمية خاصة في ضمان فعالية الحاضنة وتحقيق أهدافها.

### 4. انعكاسات حاضنات الأعمال في تحقيق التنمية:

أكد العديد من الباحثين والعلماء أثر الإيجابي لحاضنات الأعمال على خلق فرص العمل، حيث أجرى (wagner,2006) دراسة لفحص تسعة برامج حاضنة من ما مجموعة 175 مؤسسة حاضنة في ولاية Missouri بالولايات المتحدة الأمريكية التي كشفت على أن هذه المؤسسة قد خلقت 502 وظيفة في المجموع أي بمعدل 60.5 وظيفة لكل منها.

أما في الدول النامية، فقد أشارت دراسة تم إجرائها في أواخر التسعينات على 77 حاضنة صينية تمت رعايتها في إطار برنامج Torch حيث وجد (Laikaka) 20002 أن هذه الحاضنات توفر عائداً مالياً

<sup>1</sup> مختار جبارة وعبد القادر داودي: حاضنات الأعمال بين إشكالية التمويل وريهان تنويع الإقتصاد الجزائري، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص إدارة مالية، جامعة ابن خلدون، تيارت، السنة الجامعية، 2022، 2023، ص، ص 16، 17.

<sup>2</sup> مختار جبارة وعبد القادر داودي: المرجع السابق، ص 17.

جيدا، مع إحتمال قدرتها على تغطية إستثماراتها بحلول عام 1998، وبإمكانها دفع الضرائب خلال السنوات الخمسة المقبلة.

كما تطرق ( Mahmood & al) 2015 في دراستهم حول حاضنات الأعمال وتأثيرها على التنمية الإقتصادية في باكستان أن حاضنات الأعمال لعبت دورا حاسما في إنشاء ورعاية وإستدامة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة .

وعليه نجد أن (Markley and MC Mamara (1995 يصف الآثار الإقتصادية والمالية لحاضنة أعمال بأنه يمكن أن تشجع على خلق الكثير من فرص العمل والزيادة في الدخل في المجتمع المحلي، كما بإمكانها أن تخلق روابط مع المؤسسات داخل وخارج الإقتصاد المحلي على المدى الطويل، حيث أن تكلفة خلق فرص العمل منافسة لتلك التكاليف المرتبطة بجذب الإستثمار الصناعي إلى المجتمع المحلي، وبالتالي يمكن أن يكون للحاضنات تأثير على المجتمعات التي ليست لها القدرة على جذب الإستثمارات الخارجية.

وفي دراسة أجريت في إسبانيا حول تأثير التدريب والجنس في ريادة الأعمال من خلال حاضنات إستنتاج علاقة إيجابية بين حاضنات الأعمال في Galicia ، تم إستنتاج علاقة إيجابية بين حاضنات الأعمال وبداية ممارسة أنشطة الأعمال، مع ملاحظة أن غالبية المواطنين يفضلون وظائف الخدمة المدنية على ريادة الأعمال.

بالإضافة إلى ذلك كانت هناك دراسات حول حاضنات الأعمال في جنوب إفريقيا التي إنتهجت هذا المجال منذ تسعينات القرن الماضي بنموذج أطلق عليها تسمية أي "خلايا الصناعة". حيث أظهرت التجربة في جنوب إفريقيا أن حاضنة الأعمال تحتاج إلى الإدارة الجيدة والسوق الملائم والتمويل الكافي للنجاح.<sup>1</sup>

أي تتطلب وجود مديري حاضنات الأعمال يتمتعون بمهارات إدارة أعمال قوية في مسك الدفاتر، وتطوير خطط الأعمال، ومهارات التسويق، وروابط الشبكات القادرة على ربط الشركات المستأجرة بالأسواق ورأس المال الإستثماري، فضلا عن الدورات التدريبية لتطوير الأعمال.

<sup>1</sup> مختار جبارة وعبد القادر داودي: المرجع السابق، ص، ص 30، 31.

كما وصل في دراستهم حول حاضنات الأعمال، إلى وجود علاقة بين عدد الشركات الناشئة وعدد الحاضنات ونمو الإنتاج المحلي الإجمالي لعدد قليل من البلدان في الأمر يكتين وأوروبا، حيث ساعدت حاضنات الأعمال في دول أمريكا الشمالية على خلق 19.000 مؤسسة جديدة وتوفير أكثر من 24,500 فرصة عمل لدعم الإقتصاد، وهو ما جعل أعداد الحاضنات تتزايد حيث كان هناك 200 حاضنة أعمال في بداية التسعينات واليوم يوجد أكثر من 7000 حاضنة، فالولايات المتحدة لوحدها تملك أكثر من 1250 حاضنة بعدما كانت تملك 12 حاضنة فقط في عام 1980. (NBIA) <sup>1</sup>

يتضح مما سبق أن حاضنات الأعمال تساهم في خلق مؤسسات جديدة قادرة على توفير فرص عمل، وتشجيع روح المبادرة والابتكار، مما ينعكس إيجاباً على تنويع الإقتصاد وتقليل الإعتماد على القطاعات التقليدية والحد من البطالة.

## 5. بعض التجارب العالمية الرائدة في إقامة حاضنات الأعمال:

حتى نقف على الدور الريادي الذي تلعبه حاضنات الأعمال في تفعيل وتطوير تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كان لزاماً علينا أن نعرض بعض التجارب العالمية الرائدة في هذا المجال كما يلي:

### 1.5. تجربة الولايات المتحدة الأمريكية:

تعد التجربة الأمريكية من أقدم التجارب العالمية حيث أن مفهوم الحاضنات تم إستحداثه وتطويره بشكل أساسي في أمريكا وقد أقيمت الحاضنات هناك لتخفيف معادلات الفشر وزيادة معدلات النمو للمؤسسات الصغيرة، وخلق فرص عمل جديدة، إذ أنها أداة جديدة متنوعة، وتشير التقارير على مستوى الولايات المتحدة الأمريكية أثبتت الأرقام أن حوالي 90% من هذه الحاضنات بدأت عملها عام 1983، وتعود جذور حاضنات الأعمال إلى محاولة تطوير نشاط مراكز الأعمال والإهتمام المتزايد بتشجيع الابتكار ونقل التكنولوجيا وزيادة أهمية دور القائمين بالمشروعات الناجحين كحاضيات لمشروعات الأعمال الجديدة.

أما بالنسبة إلى أنواع حاضنات الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية نوجزها في الآتي:

<sup>1</sup> مختار جبارة وعبد القادر داودي: المرجع السابق، ص31.

- **حاضنة الأعمال الدولية:** تهدف إلى جذب رؤوس الأموال الأجنبية مع ما يرافقها من نقل للتكنولوجيا الحديثة.
- الأمثل للموارد المحلية المتواجدة فيها.
- **الحاضنة التكنولوجية:** تضم هذه الحاضنة المؤسسات الصغيرة التي تستخدم حلقات تكنولوجية متقدمة بهدف إنتاج منتجات جديدة غير تقليدية.
- **الحاضنة الصناعية:** إذ تعمل هذه الحاضنة وفق فكرة تأمين الإرتباطات الأمامية والخلفية بين المؤسسات الكبيرة والصغيرة، وتأمين المؤسسات الكبيرة لإسناد المعرفي والتقني للمؤسسات الصغيرة.
- **حاضنة القطاع المحدد:** تهدف هذه الحاضنة إلى خدمة نشاط إقتصادي محدد مثل تكنولوجية المعلومات والاتصالات أو الصناعات الهندسية.
- **حاضنة الأنترنت:** هي الحاضنة المختصة بمساعدة شركات الأنترنت ومؤسسات إنتاج البرمجيات الناشئة على النمو وتطوير أعمالها حتى تبلغ المرحلة التي تكون فيها قادرة على العمل بمفردها.<sup>1</sup>

## 2.5. التجربة الفرنسية:

التجربة الفرنسية للحاضنات من أقدم التجارب في دول الإتحاد الأوروبي والتي تعود إلى حوالي منتصف الثمانينات، وهناك ما لا يقل عن 200 حاضنة تعمل الآن في مختلف المدن الفرنسية وفي سنة 2001 تم إقامة مؤسسة مركزية لتنظيم نشاط هذه الحاضنات تسمى الجمعية الفرنسية للحاضنات (France INCUBATId)، وقد قامت هذه الجمعية بإنشاء 30 حاضنة جديدة تتبع وزارة البحث العلمي الفرنسية وذلك من خلال عامين منذ إنشائها. حيث قامت الجمعية الفرنسية للحاضنات بتحديد الشكل القانوني للحاضنات العاملة في فرنسا حالياً كالتالي:

- **حاضنات حكومية:** وهي الحاضنات التي زادت أعدادها وإزدهرت بشكل كبير بعد صدور قانون وزارة البحث العلمي في مارس عام 1999، والذي يشجع ويقوم بتمويل عدد من الحاضنات

<sup>1</sup> زودة عمار وبوكفة حمزة: حاضنات الأعمال كنظام داعم لبقاء وإرتقاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مع الإشارة لمشاكل الجزائر، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، العدد الثاني، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2014، ص، ص63، 64.

التكنولوجية التي تحتضن المشروعات الجديدة المقامة على قاعدة علمية، وينتمي إلى هذه النوعية أيضا الحاضنات المقامة داخل كلية الهندسة والمعاهد العلمية.

- **حاضنات تملكها شركات الكبرى، وبيوت الخبرة:** وهي حاضنات قامت مجموعات من الشركات الكبرى بإقامتها، وذلك بهدف تشجيع وتنمية المؤسسات الجديدة في المجالات التي تقوم بالتعاون مع خبرة هذه الشركات الكبيرة، وخاصة في المجالات الاقتصادية والتكنولوجية مثل: تطبيقات التليفون الخليوي، وكذلك الإلكترونيات، ومجالات التكنولوجيا الحيوية.
- **حاضنات قطاع الخاص:** وهي حاضنات استثمارية تعتمد أساسا على الربح وهي مشروعات بدأت في إقامتها منذ منتصف التسعينات شركات تمويلية وشركات رأس المال المشارك ورأس المال المخاطر وتوظيف الأموال، وهي حاضنات تقدم كل الخدمات المالية خاصة في المشروعات ذات الطبيعة الخاصة أو ذات المخاطرة العالية جدا.

ويوجد في فرنسا عدد من الحاضنات ذات التخصصات المتنوعة، حيث قامت الجمعية الفرنسية للحاضنات بوضع تصنيف جديد لهذه الأنواع من التخصصات التكنولوجية التي تتم تبعا لها تقسيم المشروعات جديدة وهي:

- **العلوم البيولوجية:** تطبيقات التكنولوجيا الحيوية، الصحة، الصناعات الغذائية، وعلوم الحياة.
- **تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:** الأنترنت، البرمجيات، علم الشبكات، الاتصالات، الوسائط المتعددة.<sup>1</sup>
- **العلوم الإنسانية والاجتماعية:** التعلم، الثقافة.
- التجربة الفرنسية في مجال إقامة حاضنات الأعمال تتميز بعدد من الخصائص التي تعتبر نموذجا في معظم التجارب الأوروبية للحاضنات من حيث:
- جميع الحاضنات الفرنسية (تكنولوجية أو غير تكنولوجية) تقدم خدمات للمشروعات غير الملتحقة بها.
- معظم الحاضنات التكنولوجية توفر الخدمات المالية ورؤوس الأموال المخاطرة لإحتضان الابتكارات والإختراعات.

<sup>1</sup> زودة عمار وبوكفة حمزة: المرجع السابق، ص، ص 64، 65.

- الغالبية العظمى من هذه الحاضنات تتبع الإدارات المحلية ووزارة البحث العلمي وتأخذ شكلا قانونيا موحدا تحت صيغة "جمعية أهلية لا تهدف للربح".
- تنوع الحاضنات في معظم المدن الفرنسية وتستند الإقامة داخلها إلى تعاقدات إيجابية ذات قيمة إيجار مخفضة لمدة لا تزيد عن 23 شهرا فقط.

### 3-5 التجربة المصرية:

وتولى تأسيسها الصندوق الإجتماعي لتنمية حاضنات الأعمال والتكنولوجيا، وهي جمعية أهلية أعلن عن تأسيسها سنة 1995 بعضوية جمعية عمومية ومجلس إدارة، وقد وضع الصندوق المذكور خطة لإنشاء 30 حاضنة في مصر، تم إنشاء 15 منها حتى سنة 2002، وتصنف الحاضنات المقامة في جمهورية مصر العربية بتنوعها وكما يلي:

- حاضنات معتمدة على التكنولوجيا البسيطة لتقديم الخدمات أو التصنيع الخفيف.
- حاضنات تعتمد على المشروعات ذات المعرفة والمعلومات مثل حاضنة المنصورة وتلا وأسيوط (حاضنات للصناعات العادية والحرفية المميزة ذات الجودة العالية).
- الحاضرات التكنولوجية القائمة بالقرب من الجامعات والمراكز العلمية والتكنولوجية أو داخلها منها حاضنة التبين وجامعة المنصورة.
- حاضنات متخصصة بالمعلوماتية والتقنية الحيوية في مدينة مبارك بالإسكندرية.

إستوعبت الحاضنة الواحدة بحدود 40 مشروعا، تستمر لمدة ثلاث سنوات ثم تتخرج مع وجود علاقة إنتساب لمساعدة المشروعات بعد تخرجها من الحاضنة، وتشير الإحصاءات إلى أنه سينتفع بحدود 520 منتسب من خدمات الحاضنات حتى عام 2006، وقد أخذ الصندوق الإجتماعي للتنمية حاضنات الأعمال والتكنولوجيا على عاتقه تمويل تلك المشاريع في إطار الحاضنة وذلك نتيجة لإرتفاع تكاليف إقامة المشروعات فإن الحاضنة ستوفر ذلك التمويل مبدئيا، فضلا عن توفيرها لأشكال الدعم الأخرى إلى أن تتمكن المشروعات من الإعتماد على نفسها ذاتيا.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> زودة عمار وبوكفة حمزة: المرجع السابق، ص، ص 65، 66.

وعليه من خلال التطرق إلى بعض التجارب العالمية الرائدة في إقامة حاضنات الأعمال إتضح لنا أن نجاح هذه التجارب يرتبط بوضوح الرؤية وتكامل الأدوار بين مختلف الفاعلين، سواء الحكومات، الجامعات أو القطاع الخاص، فقد ساهمت هذه الحاضنات في خلق بيئات محفزة على الابتكار، ودعم المؤسسات الناشئة منذ مراحلها الأولى، من خلال توفير المرافقة، التمويل، ونقل الخبرات والمعرفة.

## ثانيا: الثقافة المقاولاتية .

### 1. التطور التاريخي للمقاولاتية:

نعيش اليوم في عالم تطبعه روح التحدي والأقدام، وحب إثبات الذات والأخذ بزمام المبادرة ولعل مجال المقاولاتية هو القطاع الأكثر تعبيراً عن هذه الروح المبلورة على أرض الواقع.

إن المقاولاتية باعتبارها أسلوب في إنجاز المشاريع وتطبيق الأفكار ليست وليدة الأمس القريب بل إن عمرها يتجاوز آلاف السنين بحسب بعض الباحثين، وحقيقة ذلك أن رغبة الإنسان في خوض غمار المجازفة والمخاطرة في سبيل تحقيق الربح وإثبات الذات قديمة بقدم الإنسان، وقد كانت هناك أعمال مقاولاتية منذ ظهور الزراعة حوالي 8000 سنة، حيث نشأة مجموعة من الأعمال المصاحبة للإنتاج الفلاحي سواء فيما يتعلق بالآلات الفلاحية أو حتى طرق التخزين وأساليب الاستهلاك.

تعود جذور المقاولاتية إلى نظرية إحتكار الغلة حيث لم يكن بمقدور المقاول سوى حساب الكميات والأسعار للسلع إلى سوق ينتجها ويتخذ قراراً مناسباً نشأتها.

وتأثرت المقاولاتية أثناء تطورها بالمدارس الفكرية المختلفة، فقد ساهم برواد المدرسة الكلاسيكية في تفسير السلوك المقاولاتي، ويرجع الفضل في ذلك إلى ريتشارد كانتلون في إدخال مصطلح المقاولاتية إلى النظرية الاقتصادية من خلال إعتبار المقاولاتية إرتفاع أو إنخفاض الأسعار مستقبلاً<sup>1</sup>

أما فرانسيس وولكر فقد أشار إلى أن المقاولاتية تتمثل في القدرات الإدارية التي يمتلكها المقاول وتساعده في جني الأرباح.

<sup>1</sup> دراجي فوزية: تصور الطلبة الجامعيين للثقافة المقاولاتية( دراسة ميدانية بمجمع سويداني بوجمعة، جامعة 8 ماي 1945 قالمة نموذجاً)، مذكرة ماستر في علم إجتماع تنظيم وعمل، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2018، 2019، ص 64.



أما المدرسة الإقتصادية فتعتبران المقاول عنصرا ضروريا من عناصر الإنتاج كما يذهب ألفريد مارشال إلى أن المقاولاتية هي أحد تكاليف الإنتاج.

أما المدرسة النمساوية فاعتبرت المقاولاتية مرادفة للإبداع والابتكار.

أما رواد المدرسة الحديثة فقد أسهموا بنصيب وافر في تطوير مفهوم المقاولاتية وأشار كل من ماكلياند ودركر وروبوت هزبرج أن المقاولاتية بإعتبارها تمثل الحاجة للإنجاز وتعظيم الفرص والإبداع والابتكار، وإنشاء منظمات الأعمال والمخاطرة وتكوين الثروة<sup>1</sup>

وعليه من خلال التطرق إلى التطور التاريخي للمقاولاتية إتضح لنا أن مفهوم المقاولاتية مرتبط بروح المبادرة والمخاطرة من أجل تحقيق الربح وإثبات الذات، وهو ليس مفهوما حديثا بل يعود إلى فترات قديمة مع ظهور الأنشطة الإقتصادية الأولى كالزراعة والتبادل، وقد تطور هذا المفهوم عبر الزمن بتطور الفكر الإقتصادي، حيث إعتبر بعض المفكرين أن المقاول هو من يتخذ قرارات الإنتاج والأسعار، ورآه آخرون عنصرا أساسيا من عناصر الإنتاج، بينما ركزت المدرسة النمساوية على دورة في الابتكار والإبداع، أما المدرسة الحديثة فتتظر إلى المقاول كشخص قادر على إستغلال الفرص وتنظيم المشاريع والابتكار والمساهمة في خلق الثروة والتنمية الإقتصادية .

## 2. خصائص وأهمية المقاولاتية:

### 1.2. خصائص المقاولاتية:

تتميز المقاولاتية بمجموعة من الخصائص يمكن إنجازها فيمايلي:

- هي عملية إنشاء مؤسسة غير نمطية تتميز بالإبداع سواء من خلال تقديم منتج جديد أو طريقة جديدة في عرض منتج أو خدمة ما أو طريقة جديدة في التسويق والتوزيع.
- إرتفاع نسبة المخاطرة لأنها تقدم الجديد وما يرافقها من عوائد مرتفعة في حالة نفاذ المنتج أو الخدمة الجديدة في السوق .

<sup>1</sup> دراجي فوزية: المرجع السابق، ص64.

- تحقيق أرباح إحتكارية ناتجة من حقوق الإبتكار والتي تظهر في المنتج أو الخدمة المعروضة في السوق مقارنة بالمؤسسات النمطية التي تقدم منتجات وخدمات .
- الإدراك الكامل للغرض (الحاجات، الرغبات، والمشاكل) والإستخدام الأفضل للموارد نحو تطبيق الأفكار الجديدة في المشاريع التي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية.
- هي المحور الإنتاجي للسلع والخدمات التي تعود للقرارات الفردية الهادفة للربح
- هي مجموعة من المهارات الإدارية التي تركز على المبادرة الفردية بهدف الإستخدام الأفضل للموارد المتاحة والتي تتميز بنوع من المخاطرة<sup>1</sup>

وعليه من خلال التطرق إلى خصائص المقاولاتية إتضح لنا أن من أهم الخصائص التي تميزت بها المقاولاتية نذكر مايلي:

- روح المبادرة والقدرة على إنشاء مشروع جديد.
- الإبتكار والإبداع وتقديم أفكار جديدة.
- تحمل المخاطرة وعدم اليقين.
- القدرة على التنظيم والتخطيط الجيد.
- إستغلال الفرص المتاحة في البيئة الإقتصادية.
- السعي لتحقيق الربح والنمو التوسع.

## 2.2. أهمية المقاولاتية:

تبرز أهمية المقاولاتية من كونها القدرة على إيجاد وخلق سلوك إداري يهدف إلى إستثمار الفرص لتحقيق نتائج، فالمقاولاتية تتطلب وجود أشخاص مميزين ومبدعين ومغامرين لديهم القدرة على رؤية الفرص وتقسيمها.

<sup>1</sup> زيتوني هوارية: مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاولاتية، موجهة لطلبة السنة أولى ماستر، تخصص إقتصاديات العمل، جامعة ابن خلدون بتيارت 2021، 2022، ص17.

- **الإبداع:** من أهم أسباب نجاح المشروع، فهو الذي يكسبه التميز ويمده طريق النجاح، ويقوم الإبداع على الابتكار وخلق الأفكار الجديدة والتغيير.
- **المشاريع الجديدة:** تساهم في تنمية وتطوير الإقتصاد المحلي من خلال المكاسب المباشرة التي يحققها صاحب المشروع والغير المباشرة التي يكتسبها الإقتصاد المحلي.
- **توفير فرص العمل:** توفير مناصب العمل وتأمين مصادر الرزق، التقليل من العبء الملقى على الأفراد الباحثين<sup>1</sup>

وعليه من خلال تطرق إلى أهمية المقاولاتية إتضح لنا أن المقاولاتية تكمن أهميتها في :

- خلق مناصب شغل والحد من البطالة.
- تشجيع الابتكار وتحسين الإنتاجية.
- زيادة التنافسية في السوق.
- تنمية روح المبادرة لدى الأفراد.
- إستغلال الموارد بشكل أفضل.
- المساهمة في خلق الثروة وتحقيق التنمية المستدامة .

### 3. أهداف وأدوار المقاولاتية.

#### 1.3.1. أهداف المقاولاتية.

- ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية بإستخدام أنشطة إقتصادية سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل، وكذا إحياء أنشطة تم التخلي عنها لأي سبب كان.
- إستحداث فرص عمل جديدة بصورة مباشرة وهذا لمستحدثي المؤسسات أو بصورة غير مباشرة عن طريق إستخدامهم لأشخاص آخرين، ومن خلال الإستحداث لغرض العمل يمكن أن تتحقق الإستجابة السريعة للمطالب الإجتماعية في مجال الشغل.

<sup>1</sup> زيتوني هوارية: المرجع السابق، ص 18.

- إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم جراء الإفلاس لبعض المؤسسات العمومية أو بفعل تقليص حجم العمالة فيها جراء إعادة الهيكلة أو الخصوصية وهو ما يدعم إمكانية تعويض بعض الأنشطة المفقودة.

- إستعادة كل حلقات الإنتاج غير المربحة وغير الهامة التي تخلصت منها المؤسسات الكبيرة من أجل إعادة تركيز طاقاتها على النشاط الأصلي.

- يمكن أن تشكل أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النائية، مما يجعلها أداة هامة لترقية وتنمية الثروة المحلية.

- تمكين فئات عديدة من المجتمع تمتلك الأفكار الإستثمارية الجيدة ولكنها لا تمتلك المالية والإدارية على تحويل هذه الأفكار إلى مشاريع واقعية.

- تشكل إحدى مصادر الدخل بالنسبة لمستحدثيها ومستخدميها، كما تشكل مصدرا إضافيا لتنمية العائد المالي للدولة<sup>1</sup>

وعليه من خلال التطرق إلى أهداف المقاوالاتية إتضح لنا أن المقاوالاتية تهدف إلى ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية، إستغلال الفرص المتاحة في السوق بفعالية، دعم الإستقلالية المهنية للمقاول، تشجيع الإبتكار والإبداع، وتقديم حلول جديدة، المساهمة في تحقيق الإستقرار والنمو المستدام داخل المجتمع .

### 2.3. أدوار المقاوالاتية.

يهدف النشاط المقاوالاتي إلى تحقيق مجموعة من الأدوار الإقتصادية يمتد أثرها إلى الحياة الإجتماعية والبيئية وهي كمايلي:

#### على المستوى الإقتصادي:

- إعادة هيكلة وتجديد النسيج الإقتصادي من خلال خلق مؤسسات جديدة إعتمادا على أفكار إبداعية بما يستجيب لإحتياجات السوق.

<sup>1</sup> هاجر بوزيان الرحماني: المقاوالاتية، كتاب بيداغوجي موجه لمستوى السنة أولى ماستر، جميع التخصصات، العالم يقرأ للنشر والتوزيع، جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت، 2020، 2021، ص، ص 40، 41.

- المحافظة على إستمرارية المنافسة في الأسواق وكسر النمط الإحتكاري الذي تمارسه المؤسسات الكبيرة بفضل الإبداع والإبتكار الذي تظهر به منتجات المقولة .
- المساهمة في نمو الإقتصاد إذ أصبحت المقاولاتية تلعب دورا هاما في تقدم الإقتصاديات وتحقيق نسب نمو مهمة بسبب مرونتها وقابليتها على الإستجابة للتغيرات السريعة في الإقتصاد والتي قد لا تستطيع المؤسسات الكبيرة مجاراتها.

### على المستوى الإجتماعي:

- المساهمة في تحسين المستوى المعيشي للأفراد وذلك من خلال خلق فرص عمل وتقليل البطالة مما يؤدي إلى زيادة مستوى الدخل الفردي.
- المساهمة في تحقيق العدالة الإجتماعية وإعادة توزيع الثروة بين أفراد المجتمع من خلال إنتشارها الجغرافي الذي يتيح لها ولوج عدة مجالات وأنشطة.

- الحد من الهجرة من الريف إلى المدينة والتي تعد المقاولات فرص متعددة للأفراد للحصول على فرص عمل دون الحاجة إلى التنقل إلى المدن أين تتواجد المؤسسات الكبيرة التي يصعب التوظيف بها.

1

- المساهمة في ترقية المرأة بإعتبار المقاولاتية من أهم السبل التي يمكن للمرأة من خلالها إظهار إمكانيات في مجال الأعمال والريادة وفتح آفاق مهنية تتعدى بساطة الأعمال المنزلية وهو ما يدعم دورها في الإقتصاد الوطني.

### على المستوى البيئي:

- يرتبط المفهوم المقاولاتي بالبعد البيئي من خلال مفهوم التنمية المستدامة الذي يهتم بالمحافظة على البيئة وحماية الموارد الطبيعية الحالية والمستقبلية، إذ يقوم المقاولون بإختيار تلك المشاريع التي تأخذ في الحسبان الجانب البيئي أو المشاريع المقاولاتية المستدامة كالبناءات الخضراء، التنقل الإيكولوجي، الكيمياء

<sup>1</sup> سوسن زيرق: محاضرات في مقياس المقاولاتية، موجهة لجميع تخصصات السنة أولى ماستر، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2018، ص8.

الخضراء، والرسكلة وغيرها من المشاريع التي تتطلب الإبداع والابتكار وتبني المسؤولية الاجتماعية والتي تؤدي في النهاية إلى التقليل من المشاكل الاقتصادية وما يرتبط بها من مشاكل إجتماعية وبيئية<sup>1</sup> وعليه من خلال التطرق إلى أدوار المقاولاتية إتضح لنا أن أدوارها تتجلى في ثلاثة مستويات أولاً المستوى الاقتصادي يتمثل في تحريك عجلة الإقتصاد وزيادة الإنتاج المحلي، المساهمة في نمو رأس المال والإستثمار، زيادة التنافسية وتحسين جودة المنتجات والخدمات. ثانياً على المستوى الإجتماعي دعم الإستقلالية الإقتصادية للأفراد، تعزيز التنمية البشرية من خلال التدريب وتنمية المهارات، الحد من الهجرة الداخلية (من الريف إلى المدينة). ثالثاً المستوى البيئي إعتداد أساليب إنتاج صديقة للبيئة، تشجيع الإستغلال المستدام للموارد الطبيعية، المساهمة في تقليل النفايات والتلوث .

#### 4. العراقيل التي تواجه المقاولاتية:

##### • عراقيل تتعلق بالفرد:

- ضعف التعليم والتكوين لدى الفرد المقاول، نقص الخبرة .
- ذهنية الفشل المسبق والإتكالية على الأولياء من جهة والقطاع العام من جهة أخرى .
- نقص الدافعية (التحفيز) الذاتية أو الخارجية التي تجذو به إلى المقاولاتية .
- الخوف من التبعات السلبية في حالة إفلاس المؤسسة .

##### • عراقيل تتعلق بالوسط الخارجي:

- عراقيل متعلقة بالضريبة والتعامل الضريبي .
- عراقيل متعلقة بالقنوات التوزيعية إلى تسوق السلعة عبرها.
- صعوبة الحصول على المساحات المتعلقة بالعقار الصناعي المنجز عليه المشروع .
- التعقيد الإداري المولد للبيروقراطية السلبية .

<sup>1</sup> سوسن زيرق: المرجع السابق، ص9.

- عدم وجود تسويق من قبل المؤسسات الإعلامية لهذه المؤسسات الناجحة كنموذج .

- عراقيل متعلقة بآليات التمويل<sup>1</sup>

وعليه من خلال التطرق إلى العراقيل التي تواجه المقاولاتية إتضح لنا أنها يمكن تقسيمها إلى عراقيل تتعلق بالفرد وعراقيل تتعلق بالوسط الخارجي، أما بالنسبة للعراقيل المتعلقة بالفرد تتمثل في ضعف الخبرة أو نقص المهارات الإدارية والفنية، الخوف من المخاطرة والفشل وعدم الثقة في النفس، ضعف التخطيط والتنظيم، أما العراقيل المتعلقة بالوسط الخارجي فتتمثل في صعوبات الوصول إلى التمويل أو القروض البنكية، ضعف البنية التحتية والمرافق الأساسية، عدم وجود دعم حكومي أو سياسات تشجيعية فعالة .

<sup>1</sup> هاجر بوزيان الرحمانى: المرجع السابق، ص، ص 45، 46.

---

### خلاصة الفصل:

إن نجاح المشاريع الناشئة وإستدامتها لا يقتصر على الدعم المادي أو التقني فحسب، بل يعتمد أيضا على الثقافة المقاولاتية التي تغرس روح المبادرة والإبداع لدى رواد الأعمال، فتتلاقى الحاضنات مع هذه الثقافة يشكل قاعدة قوية لتعزيز الابتكار وبناء مجتمع إقتصادي نشط ومتطور.



## الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة .

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة .

تمهيد .

أولاً: مجالات الدراسة.

1. المجال المكاني.

2. المجال الزمني.

3. المجال البشري.

ثانياً: الأدوات المستخدمة في الدراسة.

1. الملاحظة.

2. الإستمارة.

ثالثاً: المعتمد في الدراسة.

رابعاً: عينة الدراسة وكيفية إختيارها.

خلاصة الفصل.

### تمهيد:

يعتبر الجانب الميداني مرحلة مهمة من مراحل البحث العلمي إذ يتمكن الباحث من خلاله جمع المعلومات حول موضوع الدراسة ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى التعريف بمجالات الدراسة المكانية والزمنية البشرية إضافة إلى تحديد الأدوات المستخدمة في الدراسة ثم التطرق إلى تحديد المنهج المعتمد في الدراسة وعينة الدراسة وكيفية إختيارها.

### أولاً: مجالات الدراسة.

من الضروري على الباحث قبل النزول إلى الميدان أن يقوم بتحديد مجالات بحثه تحديداً دقيقاً وهذا لكي يسهل عليه بقية الإجراءات المتعلقة بجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها وإستخلاص النتائج.

لذلك تم تحديد مجالات الدراسة المكانية والزمانية والبشرية فيمايلي:

#### 1.المجال المكاني :

أجرينا دراستنا هذه والمتمثلة في "حاضنات الأعمال ودورها في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي" بجامعة الشاذلي بن جديد "الطارف" الواقعة في أقصى شمال شرق الجزائر على حدود تونس وخصوصية مناخها الغني بالتنوع البيولوجي الحيواني والنباتي والأراضي الرطبة، كما جعلها مهنتها الزراعية والسياحية لإستضافة المعهد الزراعي البيطري، وكانت كيان تابع لجامعة باجي مختار عناية منذ أكتوبر 1992 كان تكريسا لسياسة اللامركزية المتبعة في الثمانيات في مختلف القطاعات ولاسيما قطاع التعليم العالي الذي أدى إلى إفتتاح المعاهد الوطنية في عدة مناطق من البلاد.

في 2001 علم هذا المعهد بإستقلاليتته وأصبح مركزا جامعيا في 18 سبتمبر 2001 وهو مؤسسة عامة ذات طبيعة علمية وثقافية ومهنية تسمى "المركز الجامعي بالطارف" بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-276 من 30 جمادى الثانية 1422 الموافق 18 سبتمبر 2001.

في 2006 زيادة عدد المعاهد المكونة للمركز الجامعي بالطارف إلى 03 معاهد وتعديل وظيفتها بأحكام المرسوم رقم 06-279 المؤرخ في 21 رجب 1427 الموافق ل 16 أغسطس 2006.

على النحو التالي معهد الطبيعة والحياة، العلوم البيطرية، الآداب واللغات.

في 2012. 4 يونيو 2012 شهد إنشاء "جامعة الطارف" مؤسسة عامة ذات طابع علمي وثقافي ومهني بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-242 المؤرخ في 14 رجب 1433 الموافق ل 4 يونيو 2012.

في 2014 تم إعتماد جامعة الطارف الشاذلي بن جديد بمرسوم وزير المجاهدين رقم 01-14 بتاريخ 23 أكتوبر 2014 وأصبحت اليوم مؤسسة للتعليم العالي في طفرة كاملة على جميع المستويات.

حيث تضم هذه الجامعة العديد من الكليات منها: كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية العلوم الطبيعية والحياة، كلية الآداب واللغات، وكلية الإقتصاد والعلوم التجارية والتيسيرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، وكذلك ضمن هذه الكليات كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية والتي سوف تجري فيها دراستنا.

حيث تم تشكيل كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية في 4 جوان 2012 حيث كان علم الاجتماع ملحقاً بمعهد اللغات والآداب، تحتوي الكلية على قسمين هما علم الاجتماع وعلم النفس يؤطرانها مجموعة من الأساتذة عددهم 39 أستاذ دائم موازين على مختلف الفئات والرتب منها 16 أستاذ للتعليم العالي، 11 أستاذ برتبة أستاذ محاضر، 8 برتبة أستاذ محاضر "ب"، و 3 أستاذ مساعد "أ" و 01 أستاذ مساعد "ب"، بالإضافة لوجود 8 أساتذة غير دائمين يغطون مقاييس فرعية (اللغات الأجنبية، الإعلام الآلي، الإحصاء)<sup>1</sup>.

### 2. المجال الزمني:

بدأ الإهتمام بموضوع الدراسة خلال السداسي الأول من الموسم الجامعي 2025/2026 للسنة الثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل حيث بدأنا بجمع المعلومات عن موضوع دراستنا المتمثل في **حاضنات الأعمال ودورها في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي** في يوم 15 أكتوبر 2025، وبعدها قمنا بدراسة إستطلاعية يوم حيث تم تحديد مكان الدراسة والحصول على الموافقة من طرف مسؤول الكلية.

وفي 19 أفريل 2026 تم توزيع الإستمارة وذلك بعد عرضها على الأساتذة المشرفة ومن خلالها تم تعديل الإستمارة وذلك بإضافة أسئلة وحذف أخرى لتصل إلى صورتها النهائية وبعدها تأتي عملية تفريغ البيانات الميدانية في 21 أفريل 2026 ثم تحليلها وتفسيرها وإستخلاص النتائج في يوم 11 ماي 2026

### 3. المجال البشري:

<sup>1</sup> الملحق رقم 2 (تم إستلامه من طرف مسؤول مصلحة الموارد البشرية).

## الفصل الثالث:

تمثل المجال البشري في هذه الدراسة في طلبة ماستر 1 إتصال وطلبة ماستر 1 تنظيم وعمل والبالغ عددهم 82 طالب<sup>1</sup>.

وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

الجدول رقم 1: يمثل المجال البشري للدراسة.

| العينات                | العدد |
|------------------------|-------|
| طلبة ماستر 1 تنظيم عمل | 82    |
| طلبة ماستر 1 إتصال     |       |

المصدر: من إعداد الطالبتين

ثانياً: الأدوات المستخدمة في الدراسة .

إن كل موضوع بحث تتاسبه أدوات معينة، وهذا ما يتطلب من الباحث الإلمام بأدوات البحث وأساليبه المختلفة، كما ينبغي أن يكتسب المهارة اللازمة في استخدامها، ولقد إعتدنا في بحثنا على أدوات هامة لجمع البيانات من المبحوثين، وهي أدوات أملت طبيعة البحث من جهة وطبيعة المبحوثين من جهة أخرى وتتمثل في:

### 1. الملاحظة:

- يعرفها العساف صالح بن حمد: أنها تعني الإنتباه المقصود والموجه نحو سلوك فردي أو جماعي معين بقصد متابعة ورصد تغيراته ليتمكن الباحث بذلك من وصف سلوك فقط أو وصفه وتحليله أو وصفه وتقويمه.
- عرفها جودت عزت عطوي: أنها تعني الإهتمام أو الإنتباه إلى الشيء أو الحدث أو الظاهرة بشكل منظم عن طريق الحواس حيث نجمع خبراتنا من خلال ما نشاهده أو نسمع عنه.

<sup>1</sup> معلومات تم إستلامها من الإدارة

- وعرفها كذلك نبيل أحمد عبد الهادي: على أنها أهم الأدوات المستخدمة في الدراسات الوصفية، وتكمن أهمية تلك الأداة في جمع البيانات المتعلقة في كثير من أنماط السلوك التي لا يمكن دراستها إلا بواسطة تلك الأداة.<sup>1</sup>

يمكن تعريفها أيضا على أنها المشاهدة والمراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة، وتسجيل الملاحظات أولا بأول، كذلك الإستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك أو تلك الظاهرة بغية تحقيق أفضل النتائج والحصول على أدق المعلومات.<sup>2</sup>

ومن خلال ما سبق يمكن أن نقول أن الملاحظة هي عبارة عن عملية مشاهدة أو متابعة لسلوك ظواهر محددة.

### 2. الإستمارة:

تعد الإستمارة من أكثر أدوات جمع البيانات إنتشارا وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع معين، بحيث تغطي كافة جوانبه مما يسمح لنا بالحصول على البيانات اللازمة من إجابات المبحوثين . الإستمارة هي تصميم فني لمجموعة من الأسئلة تحتوي على أبرز نقاط موضوع البحث، بحيث تقدم إلى عينة عشوائية من المجتمع للإجابة عنها ويجب أن تكون هذه العينة ممثلة لكافة الطبقات أو الطبقة المراد بحثها.<sup>3</sup>

يعرفها حسان هشام على أنها عبارة عن أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخبرية التي يطلب منها المفحوص الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث حسب أغراض البحث.<sup>4</sup>

وعليه من خلال ما سبق يمكن أن نعرف الإستمارة على أنها أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث تحتوي على مجموعة من الأسئلة ويتم توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها.

<sup>1</sup> بقار مونيصة: تصميم وبناء أدوات البحث العلمي، مطبوعة موجهة لطلبة السنة أولى ماستر، تخصص النشاط البدني الرياضي التربوي، جامعة الجزائر 3، معهد التربية البدنية والرياضية، 2017/2018، ص19.

<sup>2</sup> محمد سرحان علي المحمودي: مناهج البحث العلمي، ط 3، الجمهورية اليمنية، صنعاء دار الكتب، 2015، ص149.

<sup>3</sup> ربيحة نبار: الإستمارة في البحث العلمي، مجلة الشامل للعلوم التربوية والإجتماعية، المجلد 5، العدد 01، جامعة الوادي (الجزائر)، 2022، ص49.

<sup>4</sup> بقار مونيصة: مرجع سابق، ص34.

❖ وقد تم تقسيم استمارة بحثنا الى ثلاثة محاور أساسية تتمثل فيما يلي:

- **المحور الأول:** يحتوي على البيانات الشخصية
- **المحور الثاني:** يحتوي على بيانات تتعلق بمساهمة حاضنات الاعمال في تحقيق الابداع والابتكار لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة
- **المحور الثالث:** يحتوي على بيانات تتعلق بدور حاضنات الاعمال في تعزيز السلوك المقاولاتي لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة

### ثالثا: المنهج المعتمد في الدراسة.

مما لا شك فيه أن طبيعة الموضوع هي التي تفرض على الباحث منهج معين في البحث وذلك كون أن أي بحث علمي يجب أن يقوم على منهج علمي معين، وحتى تتصف دراسة مشكلة البحث بالشمول والكمال، وتكون النتائج التي يتوصل إليها الباحث دقيقة، ينبغي أن يستعين الباحث بأحد مناهج البحث العلمي.

#### 1. تعريف المنهج الوصفي:

المنهج الوصفي هو طريقة لوصف الظواهر المدروسة وتصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.<sup>1</sup>

حيث يقوم هذا المنهج على وصف البيانات والخصائص المتعلقة بالظاهرة المدروسة، كما يضع إجابات للتساؤلات التي يطرحها البحث والتي تبدأ بمن أو كيف أو أين وغيرها، أما أساس المنهج الوصفي فيقوم على أساس عرض ودراسة البيانات الإحصائية كمقاييس النزعة المركزية، وهو يعتبر من أكثر مناهج الباحث إستخداما من قبل الباحثين، كما يساعد على التعرف على أسباب حدوث مشكلة البحث.

تم إستخدام منهجنا الوصف في دراستنا الموسومة " حاضنات الأعمال " ودورها في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة.

<sup>1</sup> فوزية زنفوقي: مدارس ومناهج، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة أولى علوم إجتماعية ل.م.د، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2018، 2019، ص10



فالمنهج يعتبر لها بمثابة المسلك والموجه الأساسي لإتمام دراستنا، وعليه فقد تم تطبيقه من خلال تطبيق أدوات جمع البيانات (الملاحظة والإستمارة).<sup>1</sup>

### رابعاً: عينة الدراسة وكيفية إختيارها

تعتبر مرحلة إختيار العينة من الخطوات المنهجية في أي دراسة كونها تساعد في إختصار الجهد والوقت .

#### 1.تعريف العينة:

هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، يختارها الباحث لإجراء دراسته عليه على وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً.

وتنقسم البحوث الإحصائية من حيث درجة الشمول إلى البحوث بطريقة الحصر الشامل وأخرى بطريقة العينات.<sup>2</sup>

حيث لجأنا في دراستنا إلى طريقة العينات فإعتمدنا العينة العشوائية البسيطة وذلك لتعذر أو إستحالة الحصر الشامل لأسباب مختلفة.

#### 2.تعريف العينة العشوائية البسيطة

العينة العشوائية البسيطة وتعني أن الباحث يختار عينة الدراسة بحيث تكون الفرصة متساوية لعينة الدراسة في عملية الاختيار، أي أن تكون ممثلة لمجتمع الدراسة، ويتم ذلك من حيث إعطاء كل فرد أو وحدة من عينة الدراسة رقماً، ومن ثم استخدام قائمة الأرقام الموجودة في معظم كتب الإحصاء لإختيار الأفراد أو الوحدات، ويمكن أن يتم الإختيار أيضاً باستخدام الكمبيوتر أو اليا نصيب.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المرجع السابق، ص26.

<sup>2</sup> رحيم يونس كرو الغراوي: مقدمة في منهج البحث العلمي، ط 1، دار دجلة، عمان، 1429هـ، 2008، ص، ص 161، 162.

<sup>3</sup>- در محمد : أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، الجزائر، الأغواط، العدد 09، 2016، ص314.

### 3. كيفية اختيار العينة:

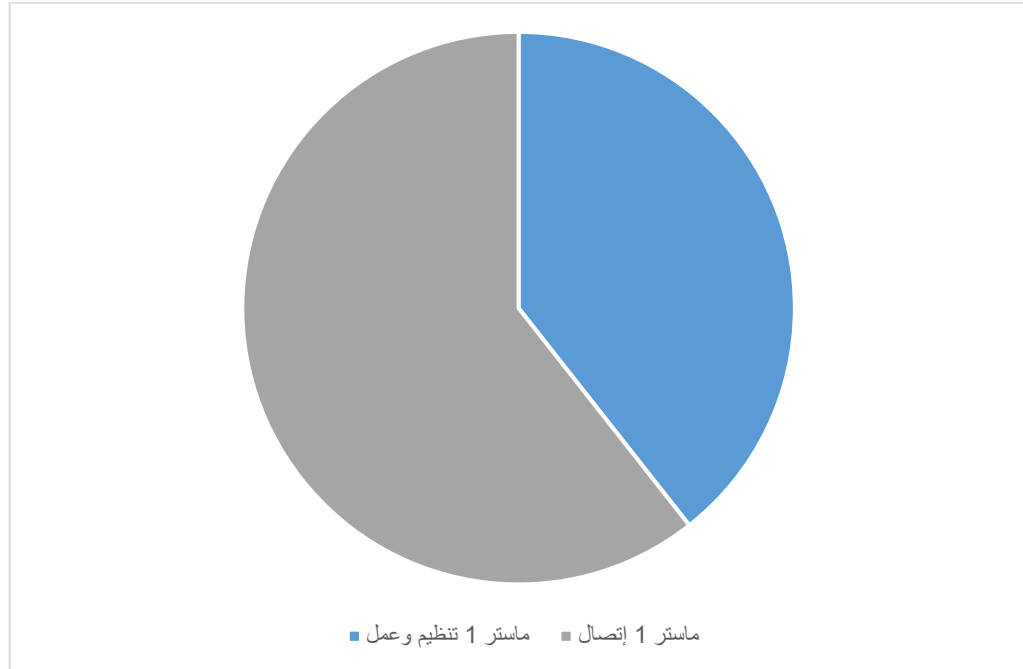
تم اختيار العينة العشوائية البسيطة 50 طالب لوجود العديد من الطلبة العمال والكثير من الغيابات خاصة في تخصص ماستر 1 إتصال.

الجدول رقم 2: يوضح عدد الطلبة بالمؤسسة مجال الدراسة.

| التخصص             | عدد الطلبة |
|--------------------|------------|
| ماستر 1 تنظيم وعمل | 39         |
| ماستر 1 إتصال      | 60         |
| المجموع            | 82         |

المصدر: من إعداد الطالبتين

الشكل رقم 1: يوضح عدد الطلبة بالمؤسسة مجال الدراسة.



المصدر: من إعداد الطالبتين

## 2\_ خصائص العينة

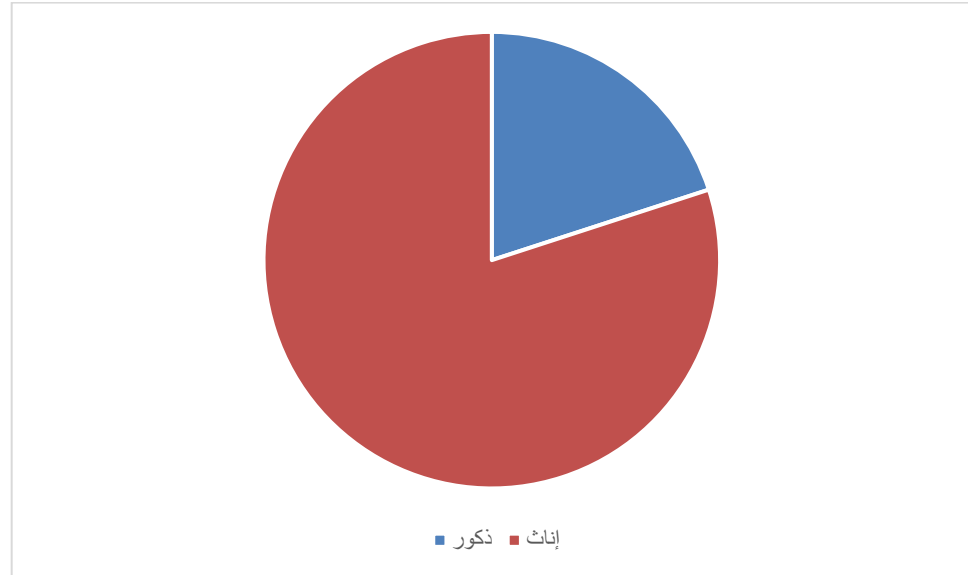
الجدول رقم 3: توزيع المبحوثين حسب الجنس.

| الجنس   | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| ذكور    | 10        | 20,00%         |
| إناث    | 40        | 80,00%         |
| المجموع | 50        | 100,00%        |

المصدر: السؤال رقم 1 من إستمارة البحث.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين إناث حيث تمثل نسبتهم (80%) مقارنة مع الذكور (20%)، وهذا يدل على أن الإناث هم أكثر ميولا إلى الجانب المقاولاتي وهذا ما يعرف بالمقاولاتية النسوية.

الشكل رقم 2: توزيع المبحوثين حسب الجنس.



المصدر: السؤال رقم 1 من إستمارة البحث.

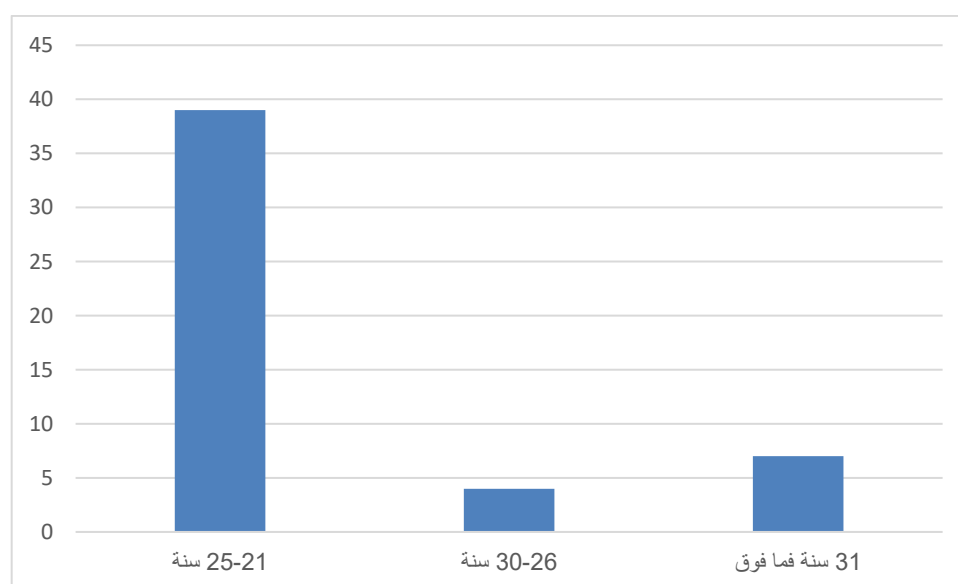
الجدول رقم 4: توزيع المبحوثين حسب السن.

| السن           | التكرارات | النسبة المئوية |
|----------------|-----------|----------------|
| 25-21 سنة      | 39        | 78%            |
| 30-26 سنة      | 4         | 8%             |
| 31 سنة فما فوق | 7         | 14%            |
| المجموع        | 50        | 100%           |

المصدر: السؤال رقم 2 من إستمارة البحث.

نلاحظ حسب النسب الموجودة في الجدول أن الفئة العمرية (25-21 سنة) تمثل النسبة الأكبر ب(78%) تليها الفئة العمرية (31 سنة فما فوق)، ثم الفئة (30-26 سنة) وهذا يدل على أن أغلبية المبحوثين هم من الطلبة في السن الجامعي الطبيعي.

الشكل رقم 3: توزيع المبحوثين حسب السن



المصدر: السؤال رقم 2 من إستمارة البحث.

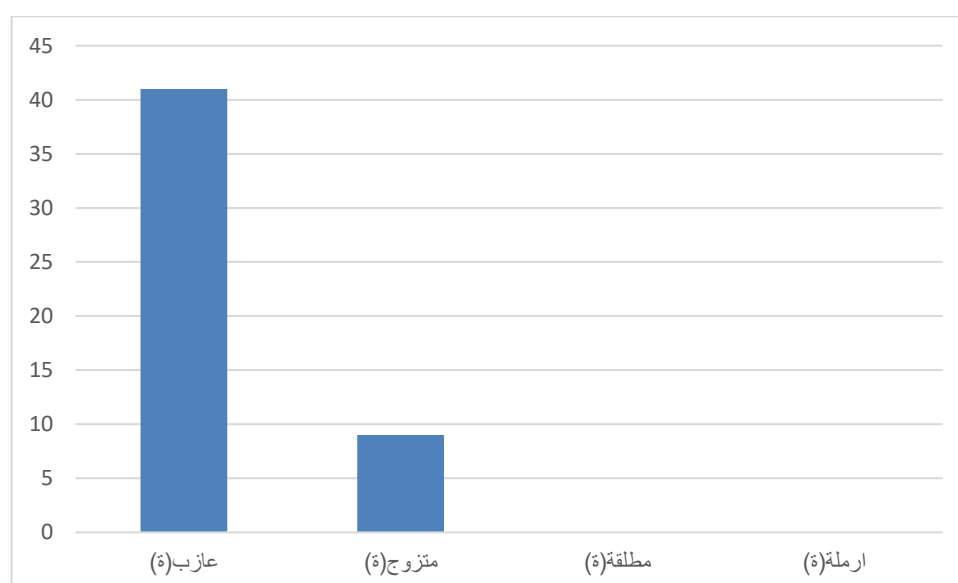
الجدول رقم 5: توزيع المبحوثين حسب الحالة الإجتماعية.

| الحالة الإجتماعية | التكرارات | النسبة المئوية |
|-------------------|-----------|----------------|
| عازب(ة)           | 41        | 82%            |
| متزوج(ة)          | 9         | 18%            |
| مطلقة(ة)          | 0         | 0%             |
| ارملة(ة)          | 0         | 0%             |
| المجموع           | 50        | 100%           |

المصدر: السؤال رقم 3 من إستمارة البحث.

يبين الجدول أعلاه أن أغلبية الطلبة عازبين بنسبة (82%) مقارنة مع المتزوجين (18%)، في حين نلاحظ انعدام النسبة عند الحالة الإجتماعية (مطلق وأرمل) وهذا يدل على انشغالهم بالدراسة واهتمامهم بالمقاولة.

الشكل رقم 4: توزيع المبحوثين حسب الحالة الإجتماعية.



المصدر: السؤال رقم 3 من إستمارة البحث.

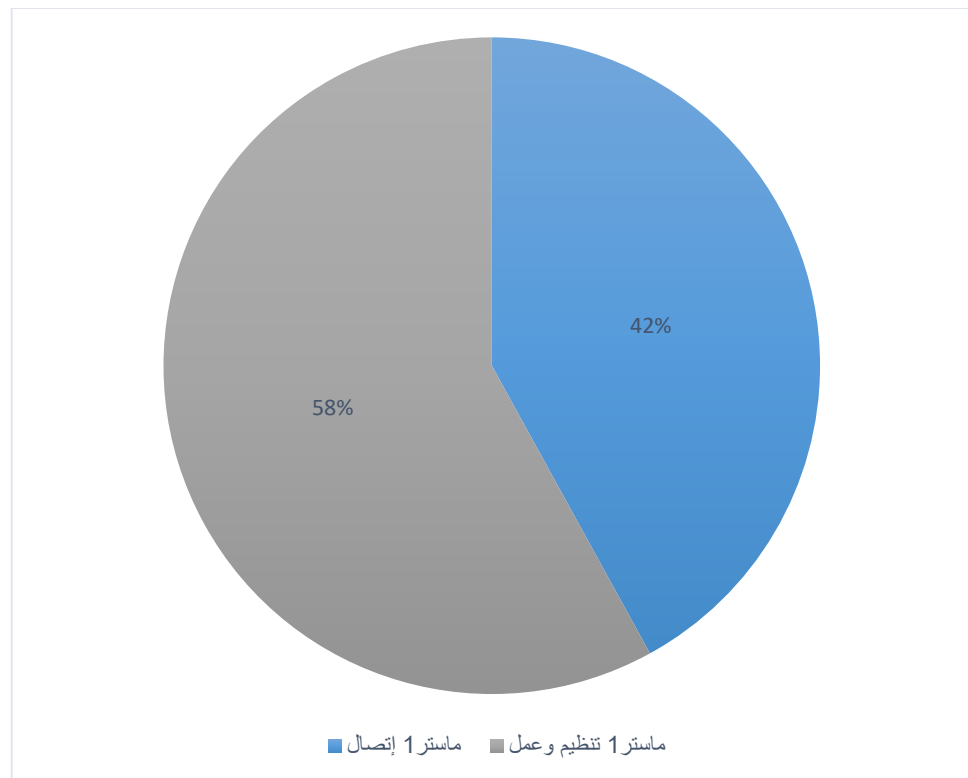
الجدول رقم 6: توزيع المبحوثين حسب التخصص.

| التخصص            | التكرارات | النسبة المئوية |
|-------------------|-----------|----------------|
| ماسر 1 إصال       | 21        | 42%            |
| ماسر 1 تنظيم وعمل | 29        | 58%            |
| المجموع           | 50        | 100%           |

المصدر: السؤال رقم 4 من إستمارة البحث.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة من المبحوثين تعود لطلبة تخصص علم إجتماع التنظيم والعمل، حيث بلغت (58,00%)، في حين تخصص علم اجتماع الإصال قدرت نسبته ب(42,00%)، وهذا ما يدل على أن طلبة التنظيم وعمل لهم إتجاه أكثر في الجانب المقاولاتي.

الشكل رقم 5: توزيع المبحوثين حسب التخصص.



المصدر: السؤال رقم 4 من إستمارة البحث.

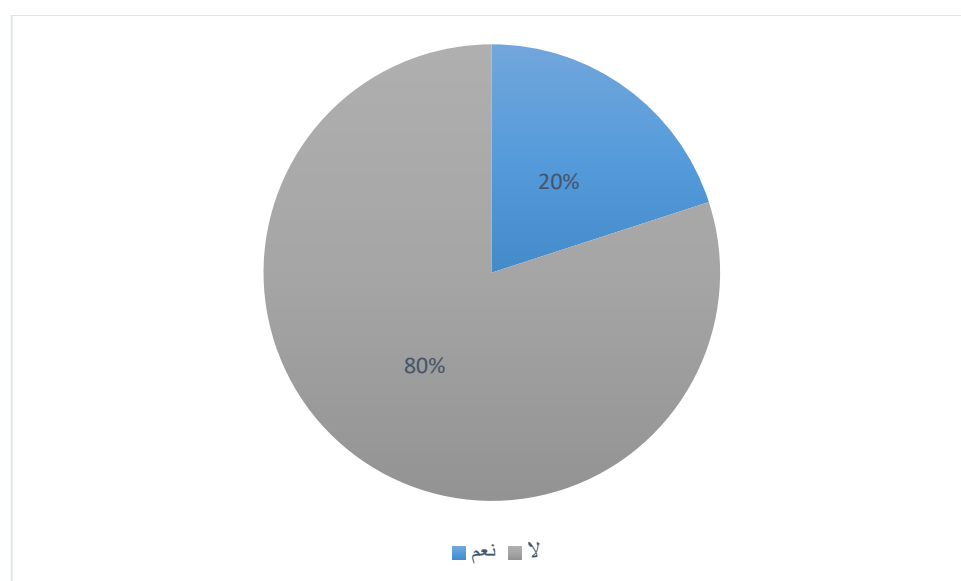
**الجدول رقم 06: توزيع المبحوثين حسب الوظيفة الحالية.**

| الوظيفة | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| نعم     | 10        | 20,00%         |
| لا      | 40        | 80,00%         |
| المجموع | 50        | 100%           |

المصدر: السؤال رقم 5 من إستمارة البحث.

يبين الجدول أن نسبة المبحوثين العاملين تمثل (20%) فقط، في حين نسبة المبحوثين الغير عاملين تصل إلى (80%) وهي نسبة مرتفعة مقارنة مع النسبة الأولى، وهذا يعني أن العاطلين عن العمل لهم فرصة في انشاء مشاريع مقاولاتية خاصة لعدم ارتباطهم بأية وظيفة.

**الشكل رقم 6: توزيع المبحوثين حسب الوظيفة الحالية.**



المصدر: السؤال رقم 5 من إستمارة البحث.

### خلاصة الفصل:

تعرفنا من خلال هذا الفصل على المجال الزماني والمكاني والبشري للدراسة، حيث إعتمدنا على الملاحظة والإستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات مستخدمين كذلك العينة القصدية والمنهج الوصفي في تفسير وتحليل النتائج.



## الفصل الرابع: التحليل والتفسير الميداني للدراسة.

الفصل الرابع: التحليل والتفسير الميداني للدراسة.

تمهيد:

أولاً: تحليل وتفسير المحور الثاني مساهمة حاضنات الأعمال في تحقيق الإبداع والإبتكار لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة.

ثانياً: تحليل وتفسير المحور الثالث دور حاضنات الأعمال في تعزيز السلوك المقاوالاتي لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة.

ثالثاً: نتائج الدراسة.

خلاصة الفصل

### تمهيد:

يتناول هذا الفصل الجانب الميداني للدراسة والمتعلق بتحصيل البيانات الميدانية وتفسيرها وذلك بجمعها من ميدان الدراسة بإستخدام أداة الإستمارة، ثم تبويبها وتلخيصها وعرضها في جداول بسيطة ومركبة تتضمن التكرارات والنسبة المئوية، وذلك من خلال إعتداد الطرق الكمية والكيفية في تحليل آراء المبحوثين حول موضوع الدراسة المتمثل في حاضنات الأعمال ودورها في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.

أولاً: تحليل وتفسير المحور الثاني مساهمة حاضنات الأعمال في تحقيق الإبداع والابتكار لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة.

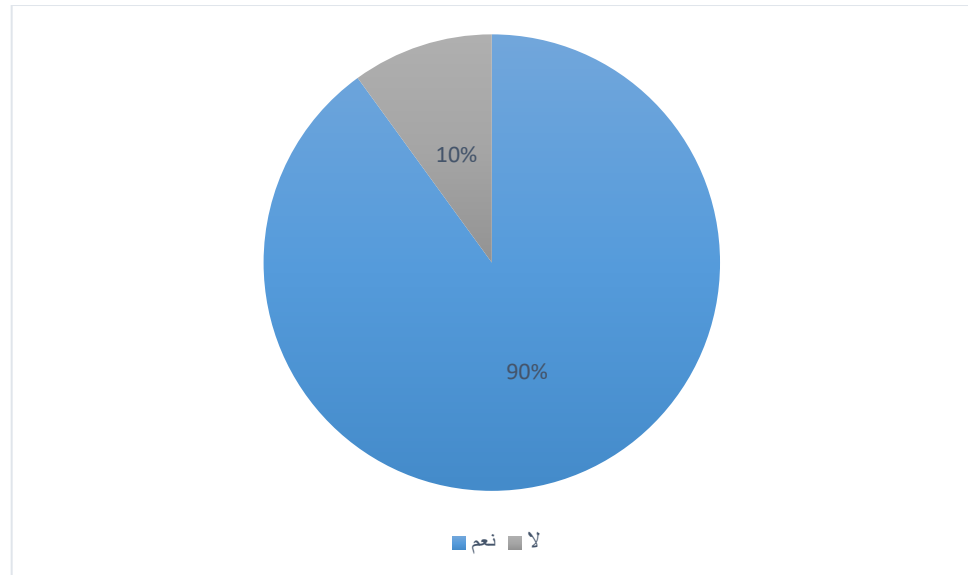
الجدول رقم 7: توزيع آراء المبحوثين حول وجود حاضنات أعمال في الجامعة.

| العبارة | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| نعم     | 45        | 90,00%         |
| لا      | 5         | 10,00%         |
| المجموع | 50        | 100%           |

المصدر: السؤال رقم 6 من إستمارة البحث.

يوضح الجدول أعلاه آراء المبحوثين حول وجود حاضنات أعمال في الجامعة مجال الدراسة حيث يؤكد أغلب المبحوثين المقدرة نسبتهم ب (90%) وجود حاضنات أعمال في الجامعة، بينما (10%) فقط ينفون وجود حاضنات أعمال، وهذا إنما يدل على وعي الطلبة بوجود هذه الحاضنات.

الشكل رقم 7: توزيع آراء المبحوثين حول وجود حاضنات أعمال في الجامعة.



المصدر: السؤال رقم 6 من إستمارة البحث.

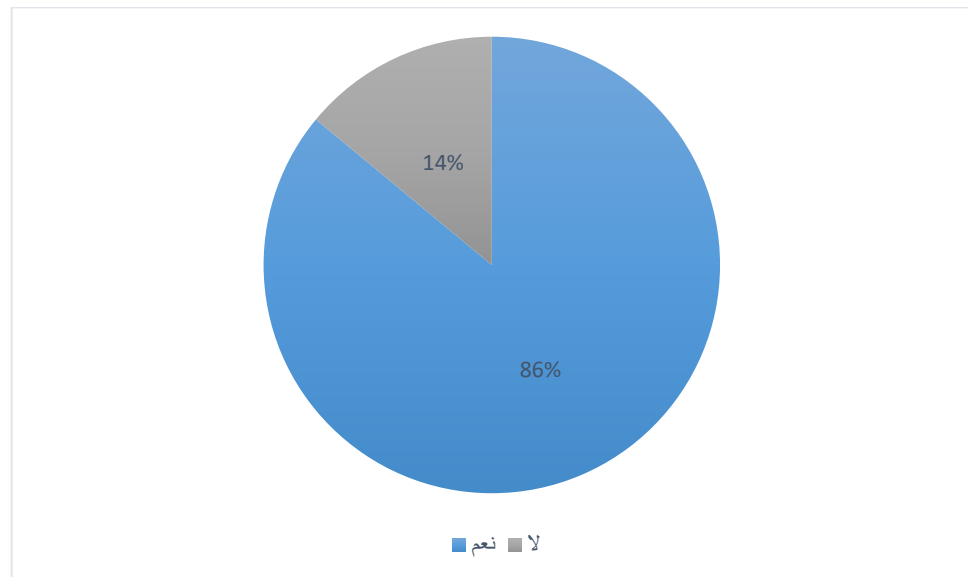
الجدول رقم 8: توزيع آراء المبحوثين حول عمل حاضنات الأعمال على إكتشاف المبدعين والمبتكرين من الطلاب.

| العبارة | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| نعم     | 43        | 86,00%         |
| لا      | 7         | 14,00%         |
| المجموع | 50        | 100%           |

المصدر: السؤال رقم 7 من إستمارة البحث.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين (86%) يرون أن حاضنات الأعمال تعمل على إكتشاف المبدعين والمبتكرين من الطلاب، مقابل نسبة (14%) لا يرون ذلك، وهذا راجع إلى الدور الإيجابي الى الدور الإيجابي الذي تلعبه الحاضنة في اكتشاف وتنمية الأفكار المقاولاتية لدى الطلبة.

الشكل رقم 8: توزيع آراء المبحوثين حول عمل حاضنات الأعمال على إكتشاف المبدعين والمبتكرين من الطلاب.



المصدر: السؤال رقم 7 من إستمارة البحث.

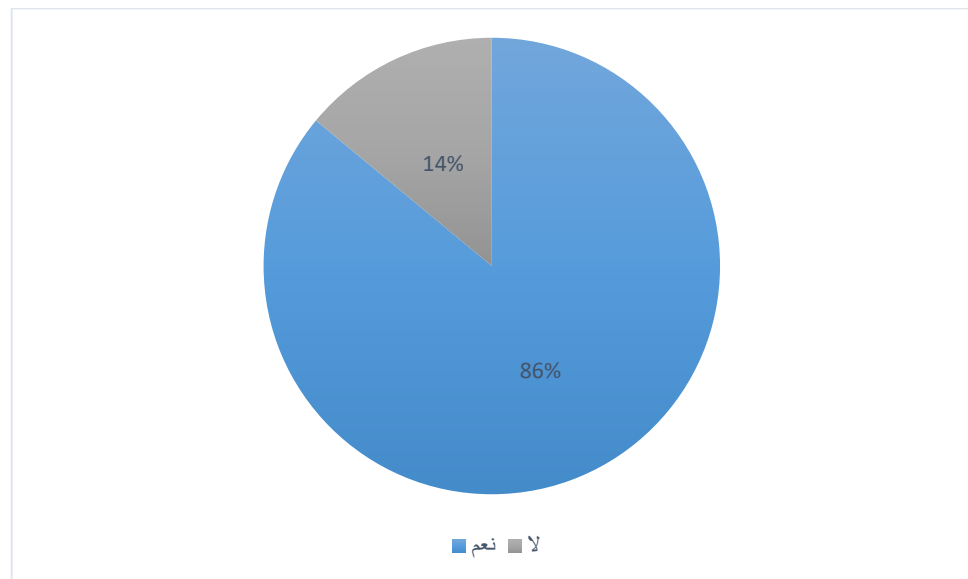
الجدول رقم 9: توزيع آراء المبحوثين حول عمل حاضنات الأعمال على تكريم الطلبة المبدعين والمبتكرين.

| العبارة | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| نعم     | 43        | 86,00%         |
| لا      | 7         | 14,00%         |
| المجموع | 50        | 100%           |

المصدر: السؤال رقم 8 من إستمارة البحث.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح آراء المبحوثين حول عمل حاضنات الأعمال على تكريم الطلبة المبدعين والمبتكرين حيث أن أغلبية الطلبة والمقدرة نسبتهم ب(86%) يرون أن حاضنات الأعمال تكرم الطلبة المبدعين والمبتكرين وحسب تصريح الطلبة يتمثل هذا التكريم في تقديم مساعدات مالية وشهادات تقديرية، على عكس (14%) نفوا وجود تكريم من قبل حاضنات الأعمال من خلال ذلك نستنتج أن حاضنات الأعمال تساهم بشكل فعال على حث الطلبة وتشجيعهم على الإبداع والابتكار.

الشكل رقم 9: توزيع آراء المبحوثين حول عمل حاضنات الأعمال على تكريم الطلبة المبدعين والمبتكرين.



المصدر: السؤال رقم 8 من إستمارة البحث.

الجدول رقم 10: توزيع آراء المبحوثين حول تشجيع الأساتذة للطلبة على المشاريع الابتكارية.

| العبارة | التكرارات | النسبة المئوية | الإجابة بنعم                                            |
|---------|-----------|----------------|---------------------------------------------------------|
| نعم     | 46        | 92,00%         | الإحتمالات                                              |
|         |           |                | التكرارات                                               |
|         |           |                | النسبة المئوية                                          |
|         |           |                | القيام بمحاضرات وإطلاعكم على مشاريع ناجحة في هذا المجال |
| لا      | 4         | 8%             | تنشيط لقاءات خاصة بالبحث على الابتكار والإبداع          |
|         |           |                | المجموع                                                 |
|         |           |                | 58 <sup>1</sup>                                         |
| المجموع | 50        | 100%           | 116%                                                    |

المصدر: السؤال رقم 9 من إستمارة البحث.

يبين الجدول أعلاه آراء المبحوثين حول تشجيع الأساتذة للطلبة على المشاريع الابتكارية، حيث كانت أغلب الإجابات (نعم) بنسبة (92%) من خلال القيام بمحاضرات وإطلاعكم على مشاريع ناجحة في هذا المجال، تنشيط لقاءات خاصة بالبحث على الابتكار والإبداع.

أما النسبة المتبقية والمقدرة ب(8%) فأجابو ب(لا)، ومنه يتضح لنا أن الأساتذة الجامعيين الذين يدرسون مستوى ماستر 1 تنظيم وعمل، ماستر 1 إتصال كان لهم الدور في تشجيع الطلبة حول المقاولاتية، وهذا ما تم الإشارة إليه في الفصل النظري ص ص: 4-5

<sup>1</sup> - 58 مجموع التكرارات لأن هناك عدد من المبحوثين أجابو أكثر من عبارة في استمارة البحث.

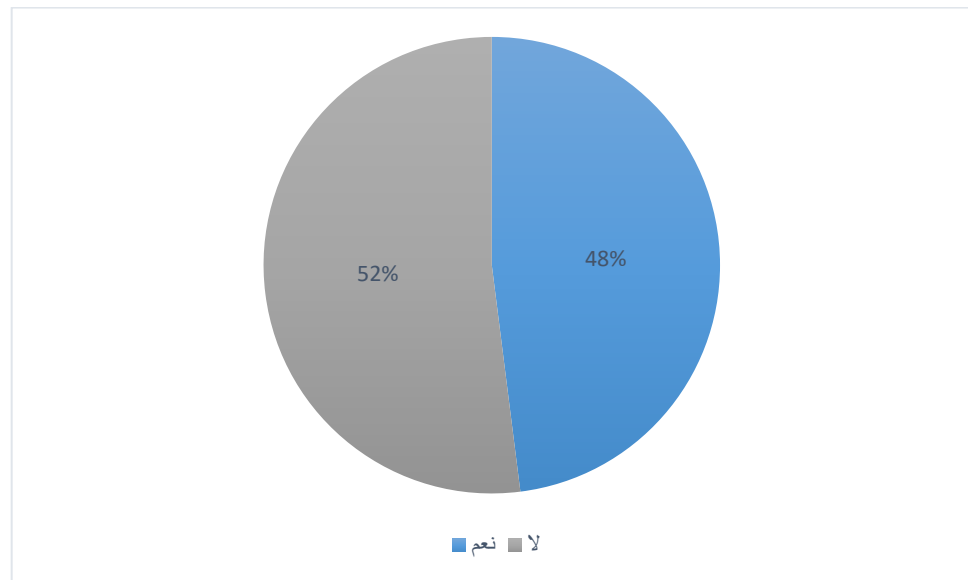
الجدول رقم 11: توزيع آراء المبحوثين حول إعتقادهم على انشاء مشروع مقاولاتي.

| العبارة | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| نعم     | 24        | 48,00%         |
| لا      | 26        | 52,00%         |
| المجموع | 50        | 100%           |

المصدر: السؤال رقم 10 من إستمارة البحث.

يبرز الجدول أعلاه آراء المبحوثين حول إعتقادهم على انشاء مشروع مقاولاتي حيث كانت أغلب إجاباتهم ب(لا) وقدرت بنسبة (58%) حيث صحو بعدم وجود أفكار لديهم وظروفهم المادية التي لا تسمح لهم بفتح مشروع مقاولاتي، الخوف من فشل المشروع مقابل ذلك كانت نسبة الطلبة الذين أكدوا على قدرتهم على انشاء مشروع مقاولاتي ب(48%) ويرجع ذلك إلى رغبة الطلبة في البحث عن الحرية المالية والتحرر من الوظيفة ولديهم أفكار لتجسيدها على أرض الواقع.

الشكل رقم 10: توزيع آراء المبحوثين حول إعتقادهم على انشاء مشروع مقاولاتي



المصدر: السؤال رقم 10 من إستمارة البحث.



ثانياً: تحليل وتفسير المحور الثاني دور حاضنات الأعمال في تعزيز السلوك المقاولاتي لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة.

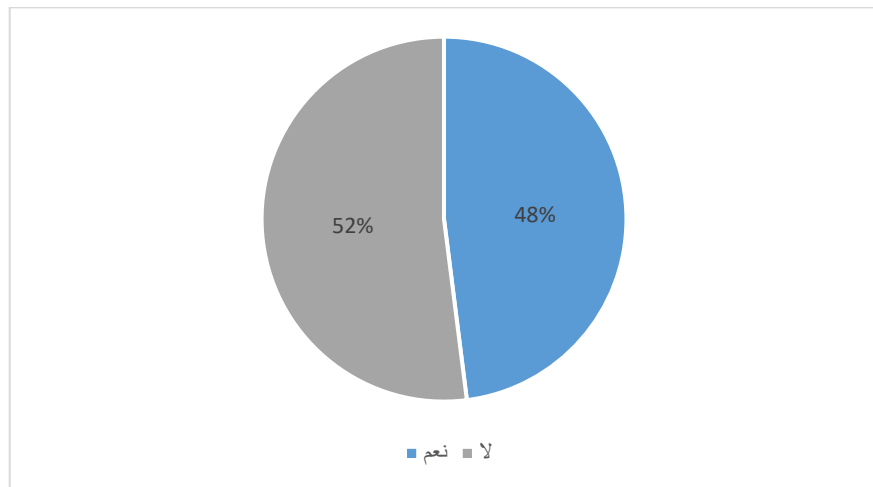
الجدول رقم 12: توزيع آراء المبحوثين حول مساعدة حاضنات الأعمال على تنمية روح المبادرة لدى الطلاب.

| العبارة | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| نعم     | 24        | 48,00%         |
| لا      | 26        | 52,00%         |
| المجموع | 50        | 100%           |

المصدر: السؤال رقم 11 من إستمارة البحث.

يبين الجدول أعلاه آراء المبحوثين حول مساعدة حاضنات الأعمال على تنمية روح المبادرة لدى الطالب، حيث يرى (48%) أن حاضنات الأعمال تساعد على تنمية روح المبادرة لديهم، على غرار (52%) من المبحوثين لا يرون أن حاضنات الأعمال تساعدهم على تنمية روح المبادرة لديهم وهذا راجع إلى مدى استفادة الطلبة من الخدمات التي تقدمها الحاضنة أو ربما نقص في معرفة بعض الطلبة بآليات عملها.

الشكل رقم 11: توزيع آراء المبحوثين حول مساعدة حاضنات الأعمال على تنمية روح المبادرة لدى الطلاب



المصدر: السؤال رقم 11 من إستمارة البحث.

الجدول رقم 13: توزيع آراء المبحوثين حول تعزيز حاضنات الأعمال لثقافة تحمل المخاطرة المحسوبة.

| العبارة | التكرارات | النسبة المئوية | الإجابة بنعم                   |
|---------|-----------|----------------|--------------------------------|
| نعم     | 20        | 40,00%         | الإحتمالات                     |
|         |           |                | الجرأة في إطلاق مشاريع خاصة    |
|         |           |                | الإستعداد لتحمل نتائج القرارات |
|         |           |                | المجموع                        |
| لا      | 30        | 60%            |                                |
| المجموع | 50        | 100%           |                                |

المصدر: السؤال رقم 12 من إستمارة البحث

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الطلبة (60%) لا يرون بأن حاضنات الأعمال لها دور كبير في تعزيز ثقافة تحمل المخاطرة المحسوبة وهذا يدل على أن هذا الجانب مازال ضعيف أو غير واضح بالنسبة لهم، في المقابل فئة أخرى قدرت نسبتها ب(40%) ترى العكس، حيث تمثلت وجهة نظرهم في أن الحاضنات تساعدهم خاصة في الجرأة في إطلاق مشاريع خاصة وحتى تقبل نتائج قراراتهم.

<sup>1</sup> - 21 مجموع التكرارات للطلبة الذين أجابوا إجابات إيجابية حول تعزيز حاضنات الأعمال لثقافة تحمل المخاطرة المحسوبة.

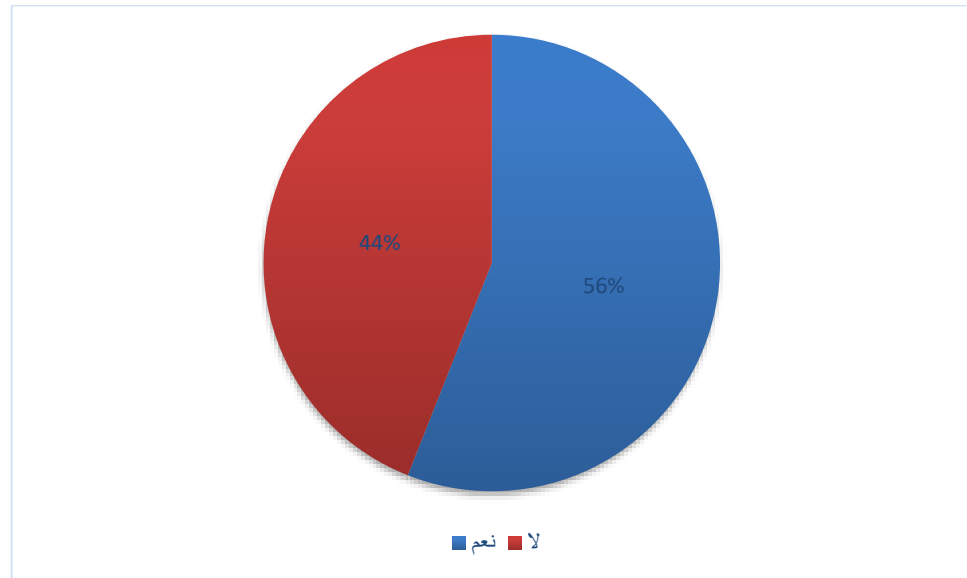
الجدول رقم 14: توزيع آراء المبحوثين حول مساهمة حاضنات الأعمال في تعزيز روح المثابرة والإستمرارية لدى الطلاب.

| العبارة | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| نعم     | 28        | 56,00%         |
| لا      | 22        | 44,00%         |
| المجموع | 50        | 100%           |

المصدر: السؤال رقم 13 من إستمارة البحث.

يوضح الجدول أعلاه آراء المبحوثين حول مساهمة حاضنات الأعمال في تعزيز روح المثابرة والإستمرارية لدى الطلاب حيث أن نسبة (56%) من الطلبة يرون أن حاضنات الأعمال تساهم في تعزيز روح المثابرة والإستمرارية في حين أن (44%) ينفون مساهمة حاضنات الأعمال في تعزيز المثابرة والإستمرارية وهذا ما يفسر أن لحاضنات الأعمال تأثير إيجابي، لكن هذا التأثير مازال يحتاج تطوير حتى يكون أقوى ويشمل أكبر عدد ممكن من الطلبة.

الشكل رقم 12: توزيع آراء المبحوثين حول مساهمة حاضنات الأعمال في تعزيز روح المثابرة والإستمرارية لدى الطلاب.



المصدر: السؤال رقم 13 من إستمارة البحث.

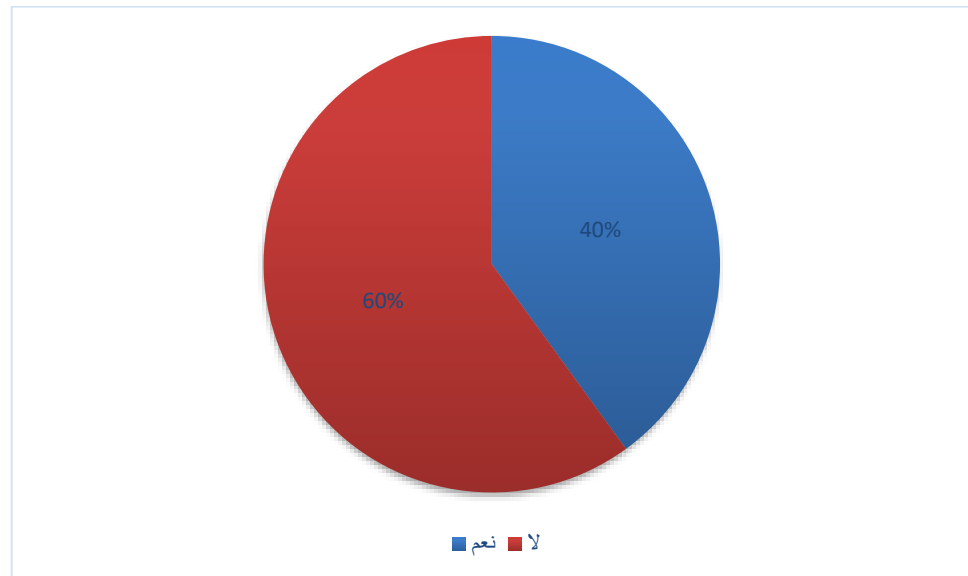
الجدول رقم 15: توزيع آراء المبحوثين حول مساهمة حاضنات الأعمال في الانتقال من فكرة إلى مشروع.

| العبارة | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| نعم     | 20        | 40,00%         |
| لا      | 30        | 60,00%         |
| المجموع | 50        | 100%           |

المصدر: السؤال رقم 14 من إستمارة البحث.

يوضح الجدول أعلاه آراء المبحوثين حول مساعدة حاضنات الأعمال في الانتقال من فكرة إلى مشروع، حيث نلاحظ أن نسبة (40%) من الطلبة يرون أن حاضنات الأعمال تساعد في الانتقال من فكرة إلى مشروع، في حين أن نسبة أكبر تقدر ب(60%) تقر بأن حاضنات الأعمال لا تساعد في الانتقال من فكرة إلى مشروع وهذا يدل على نقص الإمكانيات أو قلة البرامج التطبيقية.

الشكل رقم 13: توزيع آراء المبحوثين حول مساهمة حاضنات الأعمال في الانتقال من فكرة إلى مشروع.



المصدر: السؤال رقم 14 من إستمارة البحث.

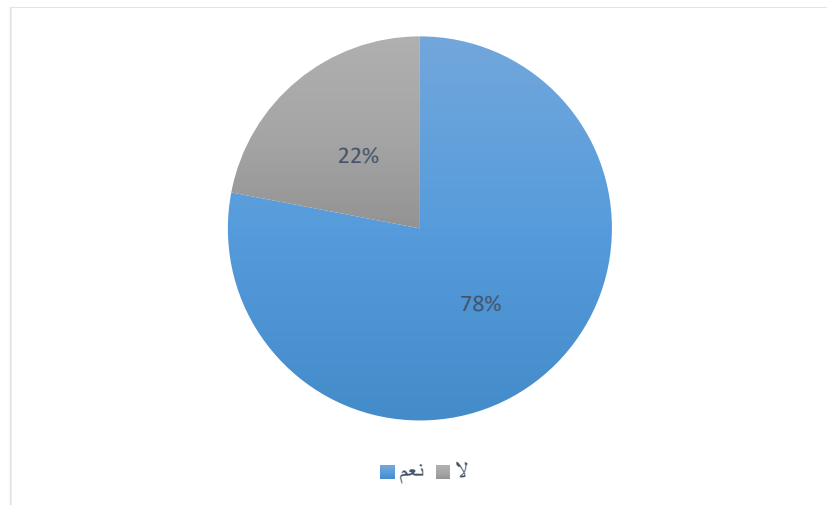
الجدول رقم 16: توزيع آراء المبحوثين حول دور حاضنات الأعمال في تعزيز السلوك المقاولاتي لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة.

| العبارة | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| نعم     | 39        | 78,00%         |
| لا      | 11        | 22,00%         |
| المجموع | 50        | 100%           |

المصدر: السؤال رقم 15 من إستمارة البحث.

بناءً على المعطيات الواردة في الجدول أعلاه يظهر أن هناك توجهًا إيجابيًا قويًا نحو الدور الذي تلعبه حاضنات الأعمال في تعزيز السلوك المقاولاتي لدى الطالب الجامعي، حيث حققت فئة الإجابة (بنعم) أكبر نسبة مئوية والتي بلغت (78%)، إذ وضحو إجاباتهم بما يلي: تنمية قدرات الطالب الإبداعية، مساعدتهم على العمل الجماعي والتواصل، فتح أمام الطالب للولوج إلى العمل الحر في المقابل أجابو بعض المبحوثين ب(لا) وقدرت نسبتهم ب(22%)، رغم قلة هذه النسبة إلا أن مبرراتهم منطقية، حيث أشارو إلى أنهم لا يملكون فكرة واضحة ومحددة عن آليات عمل حاضنات الأعمال أو ما تقدمه على أرض الواقع، وهذا ما يدل على الدور الإيجابي الذي تلعبه الحاضنات.

الشكل رقم 14: توزيع آراء المبحوثين حول دور حاضنات الأعمال في تعزيز السلوك المقاولاتي لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة.



المصدر: السؤال رقم 15 من إستمارة البحث.

### ثالثاً: نتائج الدراسة

توصلت دراستنا الراهنة إلى مجموعة من النتائج نلخصها فيما يلي:

#### 1\_ النتائج العامة:

- أكدت الفئة المبحوثة في الجدول رقم (7) بنسبة (90%) على وجود حاضنات أعمال في الجامعة.
- أكدت الفئة المبحوثة في الجدول رقم (8) بنسبة (86%) على عمل حاضنات الأعمال على إكتشاف المبدعين والمبتكرين من الطلاب.
- أكدت الفئة المبحوثة في الجدول رقم (9) بنسبة (86%) على أن حاضنات الأعمال تكرم الطلبة المبدعين والمبتكرين.
- أظهر الجدول رقم (10) أن الأساتذة يشجعون الطلبة على المشاريع الابتكارية وذلك بنسبة (92%).
- من خلال الجدول رقم (11) تبين أن أغلب الطلبة غير قادرين على إنشاء مشروع مقاولاتي بنسبة (52%).
- أوضحت نتائج الجدول رقم 12 على أن حاضنات الأعمال لا تساعد الطلاب على تنمية روح المبادرة لديهم وقدرت نسبتهم ب(52%).
- أكدت الفئة المبحوثة في الجدول رقم (13) بنسبة (60%) على عدم تعزيز حاضنات الأعمال لثقافة تحمل المخاطرة المحسوبة.
- ساهمت حاضنات الأعمال في تعزيز روح المثابرة والإستمرارية لدى الطلاب وهو ما عبرت عنه النسبة المقدرة ب(56%) في الجدول رقم (14).
- من خلال الجدول رقم (15) تبين أن حاضنات الأعمال لا تساعد في الإنتقال من فكرة إلى مشروع وذلك بنسبة (60%).

- أكد الجدول رقم(16) أن لحاضنات الأعمال دور في تعزيز السلوك المقاولاتي لدى الطالب الجامعي بنسبة قدرت ب(78%).

## 2- النتائج الرئيسية:

- إتضح من خلال إجابات المبحوثين بأن الإجابة على تساؤلنا الإشكالي (الرئيسي) كانت نسبة عالية قدرت ب(78%) وهو ما يدل على أن حاضنات الأعمال في الوسط الجامعي لها دور فعال وكبير في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي خاصة في تخصص علم إجتماع إتصال وتنظيم وعمل.
- إتضح لنا أن التساؤل الفرعي الأول كانت نسبته متوسطة وهذا حسب إجابات المبحوثين.
- إتضح لنا أن التساؤل الفرعي الثاني كانت نسبته متوسطة وهذا حسب إجابات المبحوثين.

## 3- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء التساؤلات الفرعية.

- يتضح لنا من خلال النتائج الرئيسية تحقق التساؤل الفرعي الأول الموسوم ب"كيف تساهم حاضنات الأعمال في تحقيق الإبداع والإبتكار لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة؟"
- يتضح لنا من خلال النتائج الرئيسية تحقق التساؤل الفرعي الثاني الموسوم ب"هل لحاضنات الأعمال دور في تعزيز السلوك المقاولاتي لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة؟"
- من خلال التساؤل الفرعي الأول والثاني والنتائج الرئيسية يتضح لنا أن التساؤل الإشكالي الموسوم ب"هل لحاضنات الأعمال دور في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة؟" تحقق.

## 4-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

إتفقت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة والتي جاءت بعنوان "دور الأنشطة الإتصالية لدار المقاولاتية في نشر الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين" للباحثين بن صالح عائدة، ماضي حياة، سلطاني هناء، حيث أكدت: ل من الدراسات على أهمية الأنشطة والحملات التحسيسية في تعزيز الوعي المقاولاتي ونشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة في الوسط الجامعي.

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة للباحث زعيم عبد الجليل تحت عنوان "دور حاضنات الأعمال في مرافقة المشاريع المقاولاتية" إذ بينت كلتا الدراستان أن لحاضنات الأعمال دور مهم في تنمية روح المبادرة وتشجيع الطلبة على التوجه نحو العمل الحر.

اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة للباحثين بن صالح عائدة، ماضي حياة، سلطاني هناء، حيث ركزت دراستنا على الدور الفعلي لحاضنات الأعمال في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.

اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة للباحث زعيم عبد الجليل في طبيعته التركيز على موضوع حاضنات الأعمال، حيث ركزت على دور حاضنات الأعمال في مرافقة المشاريع المقاولاتية، في حين ركزت دراستنا على دور حاضنات الأعمال في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي وتعزيز السلوك المقاولاتي.



### خلاصة الفصل

تم التطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات الميدانية، ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الإشكالي والتساؤلات الفرعية، وهذا ما جعلنا نفهم موضوع دراستنا أكثر والموسومة بـ "حاضنات الأعمال ودورها في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي"، مع تقديم تفسيرات منهجية مهدت إلى استخلاص نتائج واضحة، تقديم توصيات ونصائح قابلة للتطبيق في الواقع العلمي.

الخاتمة

## الخاتمة:

في الأخير ومن خلال هذه الدراسة التي تناولت موضوع حاضنات الأعمال ودورها في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، حاولنا تسليط الضوء على أهمية هذه الهياكل داخل الوسط الجامعي، بإعتبارها آلية جديدة تهدف إلى مرافقة الطلبة وتحفيزهم على تبني السلوك المقاولاتي.

وقد أظهرت النتائج المتوصل إليها أن حاضنات الأعمال تلعب دور محوري في تحقيق الإبداع والإبتكار لدى الطالب الجامعي من خلال ما توفره من تكوين وتوجيه ومرافقة، الأمر الذي جعلهم يتوجهون إلى انشاء مشاريع خاصة بدل البحث عن وظيفة، وفي المقابل كشفت الدراسة عن وجود نقائص مثل محدودية الإمكانيات أو ضعف التفاعل مع الطلبة.

وكذلك أثبتت النتائج أن لحاضنات الأعمال دور في تعزيز السلوك المقاولاتي لدى الطالب الجامعي، وهذا ما يؤكد أهميتها في نشر الفكر المقاولاتي وتنمية روح المبادرة.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تبرز دور حاضنات الأعمال في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب، تفتح المجال أمام دراسات مستقبلية يمكن أن تتناول الموضوع من زوايا مختلفة كدراسة اثر الحاضنات على نجاح المشاريع الطلابية.

وفي الأخير يبقى تطوير الثقافة المقاولاتية مسؤولية مشتركة بين الجامعة والحاضنة، من أجل إعداد جيل قادر على الإبتكار والمساهمة الفعالة في التنمية الإقتصادية والإجتماعية.

## قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. الكتب:

- رحيم يونس كرو الغراوي: مقدمة في منهج البحث العلمي، ط 1، دار دجلة، عمان، 1429هـ، 2008
- صلاح الدين عبد الباقي: الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2002
- محمد سرحان علي المحمودي: مناهج البحث العلمي، ط 3، الجمهورية اليمنية، صنعاء دار الكتب، 2015

2. المذكرات والرسائل الجامعية:

- زيغم عبد الجليل: دور حاضنات الأعمال في مرافقة المشاريع المقاولاتية، دراسة حالة الجزائر، بجامعة 8 ماي 1945، قالمة، مذكرة تخرج مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص مقاولاتية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، السنة الجامعية 2022، 2023
- دراجي فوزية: تصور الطلبة الجامعيين للثقافة المقاولاتية (دراسة ميدانية بمجمع سويداني بوجمعة، جامعة 8 ماي 1945 قالما نموذجاً)، مذكرة ماستر في علم إجتماع تنظيم وعمل، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2018، 2019
- نحناح تركية وأنيد ياسمين: تمثلات الطالب الجامعي لمعنى العمل في المجتمع الجزائري، دراسة ميدانية بجامعة ابن خلدون، تيارت، مذكرة ماستر، تخصص علم الإجتماع عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، السنة الجامعية 2021، 2022
- بن صالح عائدة، ماضي حياة، سلطاني هناء: دور الأنشطة الإتصالية لدار المقاولاتية في نشر الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، قسم علوم الإعلام

والإتصال وعلم المكتبات، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2022، 2023

- بعلة كوثر وداودي مريم: دور حاضنات الأعمال في مرافقة المؤسسات الناشئة، دراسة حالة حاضنة الأعمال، جامعة غرداية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، (إقتصاد وتسيير المؤسسات)، جامعة غرداية، 2022، 2023
- دراجي فوزية: تصور الطلبة الجامعيين للثقافة المقاولاتية (دراسة ميدانية بمجمع سويداني بوجمعة، جامعة 8 ماي 1945 قالمة نموذجاً)، مذكرة ماستر في علم إجتماع تنظيم وعمل، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2018، 2019
- زعيم عبد الجليل: دور حاضنات الأعمال في مرافقة المشاريع المقاولاتية، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماستر في علوم التسيير، تخصص مقاولاتية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2023، 2022
- زعيم عبد الجليل: دور حاضنات الأعمال في مرافقة المشاريع المقاولاتية، دراسة حالة الجزائر، مذكرة تخرج مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص مقاولاتية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2022، 2023
- محمد بن فرحات الشاوي: الثقافة التنظيمية، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف، الرياض، 2005
- مختار جبارة وعبد القادر داودي: حاضنات الأعمال بين إشكالية التمويل وريهان تنويع الإقتصاد الجزائري، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص إدارة مالية، جامعة ابن خلدون، تيارت، السنة الجامعية، 2022، 2023

### 3. المطبوعات :

- بقر مونيرة: تصميم وبناء أدوات البحث العلمي، مطبوعة موجهة لطلبة السنة أولى ماستر، تخصص النشاط البدني الرياضي التربوي، جامعة الجزائر 3، معهد التربية البدنية والرياضية، 2017/2018

- زيتوني هوارية: مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاوالاتية، موجهة لطلبة السنة أولى ماستر، تخصص إقتصاديات العمل، جامعة ابن خلدون بتيارت 2021، 2022
- سوسن زيرق: محاضرات في مقياس المقاوالاتية، موجهة لجميع تخصصات السنة أولى ماستر، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2018، 2017
- فوزية زنفوقي: مدارس ومناهج، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة أولى علوم إجتماعية ل.م.د، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2018، 2019
- هاجر بوزيان الرحماني: المقاوالاتية، كتاب بيداغوجي موجه لمستوى السنة أولى ماستر، جميع التخصصات، العالم يقرأ للنشر والتوزيع، جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت، 2020، 2021

#### 4.المجلات

- بوعمار صبرينة: حاضنات الأعمال كآلية لإنطلاق وإستمرار المؤسسات الناشئة، المجلة الجزائرية لقانون الأعمال، المجلد الثالث، العدد الأول، جويلية 2022
- در محمد : أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، الجزائر، الأغواط، العدد 09، 2016
- ربيعة نبار: الإستثمار في البحث العلمي، مجلة الشامل للعلوم التربوية والإجتماعية، المجلد 5، العدد 01، جامعة الوادي (الجزائر)، 2022
- ربحان الشريف وبونواله ريم: حاضنات الأعمال كآلية لمرافقة المؤسسات الصغيرة - نموذج مقترح في مجال تكنولوجيا المعلومات- مجلة كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة عنابة
- زودة عمار وبوكفة حمزة: حاضنات الأعمال كنظام داعم لبقاء وإرتقاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مع الإشارة لمشاكل الجزائر، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، العدد الثاني، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2014
- مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، عدد خاص، الملتقى الدولي الأول حول الهوية والمجالات الإجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، الجزائر

- هجرس عبد الرزاق سبعون سعيد: حاضنات الأعمال والممارسة المقاولاتية لدى الشباب الجزائري، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، بحوث ودراسات، المجلد 11، العدد 2، 2024



الملاحق



جامعة الشاذلي بن جديد الطارف

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم اجتماع



استمارة تحت عنوان

حاضنات الاعمال ودورها في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطالب  
الجامعي - دراسة ميدانية بجامعة الشاذلي بن جديد كلية العلوم  
الاجتماعية-

تحت إشراف:

غاي فاطمة

إعداد الطالبتان:

زعموني رانية

جعفري شهرزاد

ملاحظة :

بهدف اجراء الدراسة نرجو منكم مساعدتنا من خلال الإجابة على التساؤلات المدرجة في الاستمارة بكل موضوعية بوضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة، كما نحيطكم علما أن هذه الاستمارة تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

المحور الأول : البيانات الشخصية :

- 1- الجنس: ☐ انثى ☐ ذكر
- 2- السن : ☐ 21- 25 سنة ☐ من 26 الى 30 سنة ☐ 31 سنة فما فوق
- 3- الحالة الاجتماعية :

- ☐ عازب (ة) ☐ متزوج (ة) ☐ مطلقة (ة) ☐ ارمل (ة)
- 4- التخصص : ☐ ماستر 1 اتصال ☐ ماستر 1 تنظيم و عمل
- 5- هل تشغل وظيفة حاليا : ☐ نعم ☐ لا

المحور الثاني : بيانات تتعلق بمساهمة حاضنات الاعمال في تحقيق الابداع والابتكار لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة

- 6- هل توجد حاضنات الاعمال في جامعتك ؟ ☐ نعم ☐ لا
- 7- هل تعمل حاضنات الاعمال على اكتشاف المبدعين والمبتكرين من الطلاب؟ ☐ نعم ☐ لا
- 8- هل تعمل حاضنات الاعمال على تكريم الطلبة المبدعين و المبتكرين؟ ☐ نعم ☐ لا
- إذا كانت الإجابة ب "نعم" ما نوع هذا التكريم .....
- 9- هل يشجع الأساتذة الطلبة على المشاريع الابتكارية ؟ ☐ نعم ☐ لا
- إذا كانت الإجابة "بنعم" فيما يتمثل هذا التشجيع ؟
- ☐ القيام بمحاضرات واطلاكم على مشاريع ناجحة في هذا المجال
  - ☐ تنشيط لقاءات خاصة بالحث على الابتكار والابداع
- 10- هل تعتقد انك قادر على انشاء مشروع مقاولاتي ؟ ☐ نعم ☐ لا
- إذا كانت الإجابة "بنعم" وضح ذلك .....
  - إذا كانت الإجابة ب "لا" وضح ذلك .....

المحور الثالث : بيانات تتعلق بدور حاضنات الاعمال في تعزيز السلوك المقاوالاتي لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة مجال الدراسة .

11-هل حاضنات الاعمال ساعدتك على تنمية روح المبادرة لديك؟ ☐ نعم ☐ لا

12-هل عززت حاضنات الاعمال ثقافة تحمل المخاطرة المحسوبة ؟ ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة ب نعم كيف تجسد ذلك ؟

☐ الجراءة في اطلاق مشاريع خاصة

☐ الاستعداد لتحمل نتائج القرارات

13-هل ساهمت حاضنات الاعمال في تعزيز روح المثابرة والاستمرارية لديك؟ ☐ نعم ☐ لا

14-هل ساعدتك حاضنات الاعمال في الانتقال من فكرة الى مشروع ؟ ☐ نعم ☐ لا

15 -هل ترى ان لحاضنات الاعمال دورا في تعزيز السلوك المقاوالاتي لدى الطالب الجامعي بالمؤسسة

مجال الدراسة؟ ☐ نعم ☐ لا

▪ إذا كانت الإجابة " بنعم " وضح ذلك ؟ .....

▪ إذا كانت الإجابة ب " لا " وضح ذلك ؟ .....

# جامعة الطارف كلية العلوم والاقتصاد والانسانية

Université Chadli Ben Djedid

el-tarf  
faculté sciences humaines  
Et Social

جامعة السادلي بن جديد  
الطارف

كلية العلوم الاجتماعية  
والانسانية

2020/2019

Université Chadli Ben Djedid El-Tarf  
BP : 73 EL-Tarf 36000, Algérie.  
TEL : +213 30 88 0105  
Fax : +213 38 60 14 17  
www.univ-eltarf.dz

## الطارات الاجتماعية

يسمح التكوين في علم الاجتماع للطلبة :- العمل  
بمؤازرات العمومية والجماعات المحلية ومختلف المؤسسات  
الاقتصادية الصناعية والحكومية.  
العمل بمؤازرات لمراد البشرية كمسير ومحل لوظيفة المزارع  
البشرية.  
العمل كمترشد وموجه مهني بمراكز التكوين المهني.  
قطاع التربية والتعليم.

من الناحية الأكاديمية يسمح التخصيص  
للطلبة على شهادة الماستر بمواصلة الدراسة في طور  
التكوين على مستوى كليات جامعات الوطن.



سنة أولى  
جديد مشترك

لباس علم  
الاجتماع

ماستر أكاديمي  
علم الاجتماع

علم اجتماع  
التنظيم والعمل

علوم اجتماعية  
واسية علم  
مستوى

في علم  
الاجتماع

علم اجتماع  
الاتصال

## ■ العلوم الاجتماعية ■

وتتحدد هذه الوحدات في الوحدات العلمية الأساسية، و وحدات تعليمية منهجية، استكشافية، أقبية. تير مرحلة الدراسة الجامعية: تليل شهادة البكالس

■ علم اجتماع العام ■

المرحلة الأولى : السنة أولى جليل مشترك - ميدان العلوم الاجتماعية - سداسيتين .

المرحلة الثانية: السنة الثانية: اختيار الفرع : تتوفر جامعة الطاروف على فرع واحد وهو علم الاجتماع يضم أيضا سداسيتين .

المرحلة الثالثة : السنة الثالثة: اختيار التخصص: تتوفر الجامعة على تخصص واحد كسائر جامعات الوطن وهو علم الاجتماع العام. و ذلك تبعاً لقرارات الدولة الوطنية من أجل توحيد التكوين في علم اجتماع .

أما فيما يتعلق بتليل شهادة الماستر، فيوجد بالقسم تخصصان هما:

1. علم اجتماع تنمية و تسير الموارد البشرية.
2. علم الاجتماع اتصال و إعلام.

الهدف من التكوين الأول: تمكين الطالب من فهم الوظائف الفنية والعملية لإدارة تسير الموارد البشرية، أما الثاني فيهدف إلى تمكين الطالب من التحكم في فهم الممارسة الإعلامية و أنوارها.

## ■ نظام ل م د في ميدان

يعمل التكوين في ميدان العلوم الاجتماعية والإنسانية على تخبير الطلبة إلى الحياة العلمية والعملية عن طريق اكتساب المعارف المحددة والتحكم في طرق وأساليب المبادرة

بما يسهل عملية الاندماج المهني المطلوبة في مختلف مبادرين العلوم الاجتماعية والإنسانية والإدارية القيادية، فهو بذلك يسهم في الإعداد الفعلي للطلبة والباحثين لمواجهة مشكلات وقضايا المجتمع ويوفر الكفاءات المتخصصة الضرورية لتسمية البلاد في إطار النتائج الجامعة على العييد الاقتصادي والاجتماعي.

## ■ للتعليم العالي الأولي ■ لومسانسيت هانتر

الهدف من التكوين في علم اجتماع ضمن إطار نظام ل م د هو التحضير المهني للطلبة: الاندماج في الحياة العلمية والعملية من خلال اكتساب معارف محددة في مجال العلوم الاجتماعية ككل، تعلم مسالك التكوين لتليل شهادة الليسانس في سنة (6) سداسيات، يضم كل ساسي عدة وحدات تعليمية، وكل وحدة تحتوي على مجموعة من المواد العلمية والملائس والأنشطة.

## ■ الإصلاح الجامعي ■

### كلمة العلوم الاجتماعية والإنسانية

تم تشكيل كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة الشايلي من جديد بتاريخ ٠١/٠٩/٢٠١٢م، توجت لرسوم التعليلي رقم ١٢-٢٤ في ٠٤ جوان ٢٠١٢م، حيث كان قسم علم الاجتماع ملحقاً بمعهد اللغات و الآداب .

تحتوي الكلية حالياً على قسم واحد هو علم الاجتماع بطوط مجموعة من الأساتذة عديمهم حالياً ٤٠ من مختلف الرتب. أما عدد الطلائ الإجمالي في جميع المستويات و التخصصات هو: ٨١٢ .

تسمى الكلية للفتح أقسام و تخصصات جديدة للسنة الدراسية: ٢٠١٧/٢٠١٨ ( في انتظار اعتمادات الدولة الوطنية) :

- قسم علم النفس
- الأنثروبولوجيا
- ماستر التنظيم و العمل و علوم التربية