



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم إجتماع



الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل: 171735101126

دور حاضنات الأعمال في تعزيز وربط الجامعة بالمحيط الاجتماعي والإقتصادي
دراسة ميدانية بحاضنة الأعمال لجامعة محمد بوضياف - المسيلة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي تخصص: علم الإجتماع تنظيم وعمل

إشراف الاستاذة:

د. بتقة ليلي

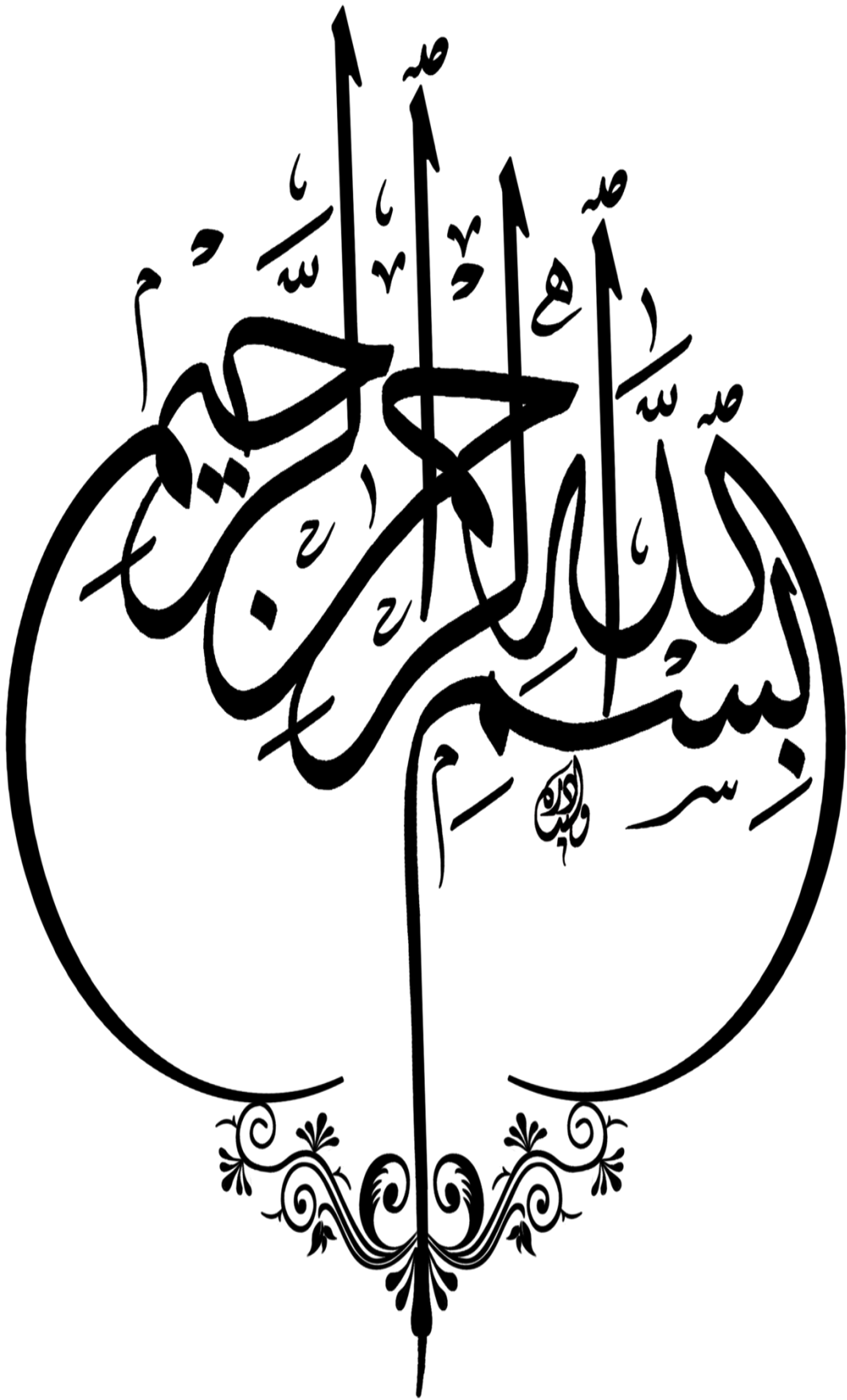
إعداد الطالبة:

لعاصمي حنان

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
قتدوز منير	محمد بوضياف - المسيلة -	رئيسا
بتقة ليلي	محمد بوضياف - المسيلة -	مشرفا ومقررا
بومدين مخلوف	محمد بوضياف - المسيلة -	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021



شكر وعرهان

الحمد لله الذي ما تم جهد ولا ختم سعي إلا بفضلله وما تخطى العبد من عقبات

وصعوبات إلا بتوفيقه ومعونته لطالما كان حلما انتظرناه

أشكر الله سبحانه وتعالى على فضله أن يسر لنا هذا العمل راجين من الله عز

وجل أن يكون هذا العمل علم نافعا يستفاد منه

اتقدم بالكر الجزيل لمن أعطت.... وأجزت بعطاءها

إلى من سقت وروت جعبتنا علما وثقافة وبها تعلمنا خلقا حميد

إلى من ضحت بوقتها وجهدها وزرعت فيا أملا

إلى من علمتني ان المستحيل ممكنا بالعمل والمثابرة

إلى ناشرة الأمل في قلوب الجميع دون استثناء الى المعطاءة بلا حدود

إلى من تتزاحم عباراتي وتتسابق كلماتي حينما ابرم عقد شكرها

إلى استاذتي وقدوتي ومشرفتي في انجاز المذكرة "بتقة ليلي"

إليكي اذف اطيب عبارات الشكر وارقها الذي لا يستحقه غيرك

الإهداء

الحمد لله الذي وفقني لأكون في هذا المكان وأنجز هذا العمل المتواضع

أهدي ثمرة الجهد والنجاح الى من سندي وقوتي وقدوتي في الحياة والدي العزيزو

إلى من سقتني حبها وحنانها إلى جنتي في الأرض ونعيمها

إلى أمي الحبيبة

الى كل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال أخواتي الفضليات حفظهم الله ورعاهم

إلى زينب، فاطمة، نادية، آسيا، صليحة

إلى قرة عيني أخي الحبيب

إلى من إطمأنت له روعي وسكن قلبي

إلى من كان لي سنداً في مشواري الدراسي

إلى شريك عمري

إلى زوجي الحبيب "أنور"

إلى كل الأسرة الجامعية

إلى كل من يشهد أن لا إله إلا الله محمد رسول الله

ملخص

هدفت الدراسة الحالية الى معرفة كيفية اسهام حاضنات الأعمال في تعزيز وربط الجامعة بالمحيط الإقتصادي والاجتماعي الذي تتمتع به، بإعتبار حاضنات الأعمال كمؤسسة تقدم مجموعة من الخدمات تسعى من خلالها إلى دعم الابتكار والابداع العلمي التي من شأنها نشر ثقافة الإستثمار والمقاولاتية في الأوساط الطلابية، ومن اجل تحقيق هذه الأهداف تم الاعتماد على المنهج الوصفي وإتخاذ كل من إستمارة الإستبيان التي تم توزيعها على عينة تضم 22 منتسب أصحاب المؤسسات والمشارين الإبتكارية المحتضنة بحاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، إلى جانب المقابلة مع مدير حاضنة الأعمال بالجامعة كأداتين رئيسيتين في التحقيف الميداني.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- لحاضنات الأعمال دور في تجسيد مخرجات البحث العلمي.
- لحاضنات الأعمال دور في ربط خريجي الجامعة بسوق العمل.
- لحاضنات الأعمال دور في دعم المؤسسات الناشئة.

الكلمات المفتاحية: حاضنات الأعمال، الجامعة، المحيط الإقتصادي، المحيط الإجتماعي، الإبتكار، المؤسسات الناشئة.

Abstract

The current study aimed to know how business incubators contribute to economic and social strengthening and linking the university with the economic environment to which it belongs, considering business incubators as an institution that provides a range of services through which it seeks to support innovation and scientific creativity that would spread the entrepreneurship among student circles, and culture of investment and entrepreneurship in order to achieve These objectives were based on the descriptive approach and the adoption of the questionnaire that was distributed to a sample of 22 affiliates of the owners of institutions and innovative incubated at the business incubator at the University of projects Mohamed Boudiaf in M'sila, in addition to the interview with the director of the business incubator at the university as two main tools in the field investigation.

the most important of which are 'The study reached a set of results:

- Business incubators have a role in embodying the outputs of scientific research.
- Business incubators have a role in linking university graduates to the labor market.
- Business incubators have a role in supporting emerging institutions.

Keywords: business incubators, university, economic environment, social environment, innovation, emerging institutions.



فهرس المحتويات

شكر وعران

إهداء

الملخص

الفهارس

1 مقدمة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

4 1. الإشكالية

6 2. الفرضيات:

6 3. أهداف الدراسة

6 4. منهج الدراسة

7 5. الدراسات السابقة

12 6. التعليق على الدراسات السابقة

13 7. تحديد المفاهيم

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للجامعة

18 تمهيد

19 I. ماهية الجامعة

19 I.1 مفهوم الجامعة

20 I.2 المداخل النظرية في دراسة موضوع الجامعة

24 II. الجامعة وخدمة المجتمع

24 II.1 تعريف خدمة المجتمع

24 II.2 مفهوم خدمة الجامعة للمجتمع

25 II.3 دور الجامعة في خدمة المجتمع

28 III. الجامعة ودورها في تنمية الرأس مال البشري

28.....	1.III تعريف الرأس مال البشري.....
29.....	III.2 متطلبات التعليم الجامعي من أجل تنمية رأس المال البشري.....
31.....	IV.الجامعة وإرتباطها بسوق العمل.....
31.....	1.IV مفهوم سوق العمل في الجزائر.....
31.....	2.IV العلاقة بين الجامعة وسوق العمل.....
32.....	3.IV آليات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل.....
34.....	4.IV متطلبات تبني سياسة تشغيلية مثلى لحاملي الشهادات الجامعية.....
36.....	خلاصة الفصل.....

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي لحاضنات الأعمال

38.....	تمهيد.....
39.....	1.تعريف حاضنات الأعمال.....
39.....	2.نشأة وتطور حاضنات الأعمال:.....
41.....	3.أنواع حاضنات الأعمال.....
43.....	4.آلية عمل حاضنات الأعمال.....
45.....	5.الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال لأصحاب المشاريع.....
47.....	6.أهداف حاضنات الأعمال.....
48.....	7.أهمية حاضنات الأعمال.....
49.....	8.الدور التنموي الحاضنات الأعمال.....
51.....	خلاصة الفصل.....

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

54.....	1.منهجية البحث.....
54.....	1.1 منهج الدراسة:.....
54.....	1.1.2 أدوات جمع المادة العلمية.....
54.....	1.2.1 الإستبيان.....
56.....	2.2.1 المقابلة.....
56.....	3.1 القواعد والأساليب الإحصائية:.....

57	4.1 العينة:
57	1.4.1 نوع العينة وكيفية اختيارها:
57	2.4.1 خصائص العينة:
67	II. حدود ومجالات الدراسة
67	1. II المجال البشري للدراسة:
68	3. II الحدود الزمانية للدراسة:

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

71	I. عرض ومناقشة نتائج الفرضيات
71	1. I عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى
74	2. I عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية:
77	3. I عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
83	II. عرض ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة
83	1. II عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى
84	2. II عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية
85	3. II عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة
86	4. II عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية العامة للدراسة
88	الخاتمة

قائمة المصادر والمراجع،

الملاحق

مقدمة

مقدمة

في ضوء التغيرات العالمية الحالية وما تشهده دول العالم من تحولات إقتصادية واجتماعية، نتيجة التقدم والتطور التكنولوجي المتسارع، والتحول من الإقتصاد التقليدي إلى إقتصاد المعرفة، وتوغل العولمة في إقتصاديات الدول، مما أدى إلى بروز عدة مشاكل على مستوى البناء الإقتصادي لهذه الدول، نتج عنها ظهور العديد من المشكلات والظواهر مجتمعية كتدني مستوى الرفاه الاجتماعي وتفاقم مشكلة البطالة خاصة بالنسبة إلى حاملي الشهادات الجامعية، وبات البحث عن بدائل وحلول مبتكرة للخروج من هذه الأزمات أمر حتمي وضروري، لذلك إهتمت دول العالم بزيادة الأعمال والتشجيع على المبادرة والإبتكار المؤسسي، التي أصبحت في الوقت الحالي أهم المؤشرات المجتمعية في سياسات وبرامج التنمية المستدامة، وترجع أهمية الإبتكار والبحث العلمي المتخصص بزيادة الأعمال خاصة في الوسط الجامعي إلى تحقيق سبل التنمية بوجه عام إلى عدة إعتبارات وهي: أنها مصدر سهل لإيجاد فرص عمل حقيقية، وبيئة مناسبة لتنمية مهارات إدارية لتسيير المشاريع والمؤسسات الناشئة للطلاب الجامعيين أصحاب الفكر والتوجه المقاولاتي. ولعل ما يؤكد على أهمية دور تشجيع الإبتكارات العلمية وإنشاء مؤسسات ناشئة صغيرة العائدات والقيمة المضافة التي سجلتها هذه المشاريع التي أصبحت تنافس المؤسسات الكبرى، ولذلك ركزت واهتمت الدول المتقدمة بالإستثمار في الرأس مال البشري خاصة في الأوساط الجامعية كالصين وألمانيا واليابان والولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وسويسرا، وقد أسست لها برامج ومؤسسات تعليمية ومهنية خاصة تتمثل في حاضنات الأعمال التي تعمل على نشر ثقافة الإبتكار بزيادة الأعمال بين أفرادها ولا سيما الشباب الباحث عن العمل والراغب فيه، كما أتاحت ويسرت سبل الدعم الفني والمالي لرواد الأعمال، لكي يتمكنوا من إقامة مشاريعهم الريادية الإبتكارية الخاصة، بعد توفير كل السبل التي تضمن لها أسباب النجاح والإستمرار سلوك مجتمعي، لكي تتحول من ثقافة فردية إلى ثقافة مؤسسية ومجتمعية في آن واحد، لذا أصبحت للجامعة مسؤولية إجتماعية مجبرة على الإلتزام بها تجاه المجتمع كونها مؤسسة تعليمية قادرة على تغيير المعتقدات والمعارف وطرق التفكير لدى طلابها، وكذلك كونها مؤسسة تقوم بتأهيل وإعداد الطلاب لسوق العمل. كما أن التعليم الجامعي يمثل ركيزة هامة لتجسيد مخرجات البحث العلمي، ومن شأنها المساهمة بفاعلية في إزالة الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل، والعمل على دعم الطلاب من أجل إقامة مؤسساتهم الخاصة، من خلال ما تقدمه حاضنات الأعمال التابعة لها من خدمات وتسهيلات تعزز هذا التوجه.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة الحالية تم تقسيم هذا البحث إلى خمسة فصول تتمثل في :

الفصل الأول: بعنوان "الإطار المنهجي للدراسة" تم فيه عرض إشكالية الدراسة، فروضها أهميتها أهدافها والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع كما تم فيه عرض مفاهيم الدراسة.

الفصل الثاني: بعنوان "الإطار المفاهيمي للجامعة" تم فيه طرح مفهوم الجامعة والنظريات المتعلقة بدراساتها، كما قد تم تمن خلاله تسليط الضوء على دور الجامعة في خدمة المجتمع وتنمية الرأس مال البشري وكذا دورها في إدماج خرجي الجامعة بسوق العمل.

الفصل الثالث: بعنوان "الإطار المفاهيمي لحاضنات الأعمال" تم من خلاله عرض مفهوم حاضنات الأعمال وأنواعها وأهميتها ودورها في تحقيق التنمية

الفصل الرابع: بعنوان "الإجراءات المنهجية للدراسة" تم التطرق فيه إلى المنهج المتبع خلال الدراسة كما تم تحديد مجتمع الدراسة والعينة المدروسة، إلى جانب التطرق لأداة الدراسة والأساليب الإحصائية المعتمدة خلال الدراسة.

الفصل الخامس: بعنوان "مناقشة وتفسير نتائج الدراسة" تم فيه عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتحليلها في ضوء النظريات والدراسات السابقة التي تطرقت للموضوع.



الفصل الأول: الإطار

المنهجي للدراسة

1. الإشكالية

في خضم التغيرات الاجتماعية والإقتصادية و والتقنية الكبرى وفي ظل التسارع التكنولوجي الحاصل، دعت الحاجة لمواكبة هذه التغيرات من خلال التغيير في الأساليب والوسائل والرفع من مستوى المهارات لتحسين جودة وكفاءة وفعالية الأداء لدى المؤسسات الإنتاجية والخدمات خاصة الجامعات ومراكز البحث العلمي هذا من جهة، والإنسجام مع متطلبات المحيط الإقتصادي والإجتماعي من جهة أخرى بهدف تعزيز العلاقة بين الجامعة والمحيط الخارجي لها، ذلك بإعتبارها كنسق إجتماعي له علاقة ببقية النظم الإجتماعية والدور الذي تشغله في المجتمع، كونها مؤسسة إنتاجية تستثمر في الرأس المال البشري، وهذا ما جاء به الإتجاه الوظيفي بما يشمل من نظرية البنائية الوظيفية ونظرية تحليل النظم إلى جانب نظرية الرأس مال البشري، فقد بينت العديد من الدراسات أن العائد المالي للتعليم يقدر بثلاثة أضعاف من الإستثمارات الأخرى، كما نجد أهم المنظرين أمثال شولتز وأفريد مارشال الذي يرى أن التعليم العالي الجامعي يعتبر نوع من أنواع الاستثمار، والذي إهتم به رجال الإقتصاد في التنمية الإقتصادية، و أشار إلى أن ما ينفق على التعليم ينبغي أن لا يقاس بالعائد المباشر منه، فهناك فائدة عظيمة تتأتى من إعطاء الأفراد فرصا متزايدة من التعليم العالي التي من خلالها يتم كشف مواهبهم و قدراتهم¹، وهذا ما هو ملاحظ واقعيا من خلال ما تسجله الجامعة سنويا من إبتكارات تكنولوجية و أبحاث علمية كمرجات للعناصر الإنتاجية المستثمر فيها. تتسم الجامعة بصفقتها نظام إجتماعي مفتوح بالمرونة في التفاعل مع البيئة المحيطة بها يؤثر فيها ويتأثر بها والجامعة من خلال أداء وظيفتها الأولى تهدف إلى تكوين إطارات في شتى المجالات، إذ من المفروض أن التعليم الجامعي من شأنه أن يكسب الأفراد المهارات وأن ينمي لديهم الإمكانيات والقدرات الفكرية والعقلية تسمح له بالاندماج في مهنة معينة، إلى جانب تنمية قدراته الإبداعية ودفعه نحو ريادة الأعمال وقيادته نحو الإستثمار المعرفي الذي من شأنه أن يكون عاملا مهما في خلق مؤسسات طلابية خاصة مبتكرة.

وإدراكا للخلل الوظيفي الذي طال العلاقة التي تربط الجامعة وعالم الشغل فإنه يجب وضع أسس جديدة للعلاقة بين الجامعة وعالم الشغل، والإنتاج أخذاً، وعطاءاً، لأن العلاقة بينهما يشوبها انقسام كبير، مما يعطي تفسيراً لواقع عدم قدرة الخريج الجامعي على الحصول على منصب عمل للإندماج في المجتمع،

¹ مرسى محمد، تخطيط التعليم و اقتصادياته، عالم الكتب ، القاهرة، 1998، ص 74.

تعبّر عن قصور الجامعة على أداء وظيفتها المثلى والتخطيط الوظيفي لخريجها، وعلى إدراكها قابلية التكوينات التأهيلية للاندماج في عالم الشغل ضمن متطلبات وحاجات سوق العمل.

ولكن مع تزايد حجم الأبحاث العلمية وعدد المتخرجين وعدم ملائمة برامج وتخصصات التكوين العالي مع سوق العمل من جهة وتزايد حاجيات المجتمع المحيط بالجامعة وضرورة تحقيق التنمية المستدامة من جهة أخرى أصبحت الجامعة بحاجة إلى سلوك مسؤول إجتماعيا كضرورة للإستجابة لهذه التغيرات والمتغيرات، أصبح للجامعة ثلوث من الوظائف مكون من وظيفة التعليم وإنتاج المعرفة والمسؤولية الإجتماعية.

وإستجابة لكل هاته التحولات على الصعيد الإقتصادي والتقني والمعرفي التي شهدها العالم، تبنت الكثير من الدول مذهب النظم الداعي للإعتماد على المؤسسات الوسيطة المتخصصة نظرا لأهميته الوظيفية وللدور الذي تلعبه في ربط المؤسسات الفاعلة في المجتمع بهياكله وأهدافه الكبرى، فهي هيئات فاعلة داعمة للإستثمارات والإبتكارات الشبابية كطاقة بشرية وقوة مؤسسية إقتصادية يعول عليها في إقتصاديات الدول النامية، هاته المؤسسات المتخصصة تسمى بحاضنات الأعمال التي تعتبر كوحدة بنائية جديدة وسيطة ودافعة لإحتضان أعمال المبادرين المبتكرين أصحاب البحوث العلمية و المشاريع الإستثمارية الإقتصادية، وغير القادرين على إنشاء مؤسساتهم الخاصة، والمتعثرين في عملية تسييرها.

وحاضنات الأعمال تعتبر كآلية هامة لبعث المشاريع الإستثمارية وضمان إستمراريتها وحمايتها من الزوال جراء التعثرات يتم ذلك من خلال تقديم الإستشارات التقنية من قبل الخبراء المتخصصين والدعم المالي وتقديم خدمات التسويق والإبداع للدخول إلى السوق، وقد يظهر دور حاضنات الأعمال من خلال قياس مخرجات مؤسستها المحتضنة وفدرتها على تحريك عجلة التنمية الإقتصادية والإجتماعية، وتوفير هاته المؤسسات لمناصب شغل دائمة ومتزايدة مع تطورها المستمر وتقديمها للقيمة الإقتصادية المضافة.

وضمن ما قد شهدته الجامعة الجزائرية من إصلاحات وإلتزامها بالمسؤولية المجتمعية التي تمارسها أنشأت حاضنات أعمال متخصصة كهياكل داعمة للمؤسسات الناشئة في الوسط الجامعي من طرف الطلبة الجزائريين المبادرين والمبتكرين لحماية حقوقهم الفكرية من جهة (براءات الإختراع) وإطلاق المشاريع الإقتصادية والمؤسسات الخاصة بهم ودمجها في المجتمع وتتبع مساراتهم المهنية من جهة أخرى.

من خلال ما سبق يمكن حصر إشكالية البحث في سؤال جوهري يتمثل في :

كيف تساهم حاضنات الأعمال في تعزيز وربط الجامعة بالمحيط الإجتماعي والإقتصادي؟

الأسئلة الفرعية:

- كيف تساهم حاضنات الأعمال في تجسيد مخرجات البحث العلمي المبتكرة؟
- كيف تساهم حاضنات الأعمال في إدماج خريجي الجامعة بسوق العمل؟
- كيف تساهم حاضنات الأعمال في دعم المؤسسات الإقتصادية الناشئة في الوسط الجامعي؟

2. الفرضيات:

- الفرضية الرئيسية: لحاضنات الأعمال دور في تعزيز وربط الجامعة بالمحيط الإقتصادي

والإجتماعي

• الفرضيات الفرعية:

- لحاضنات الأعمال دور في تجسيد مخرجات البحث العلمي المبتكرة.
- لحاضنات الأعمال دور في إدماج خريجي الجامعة بسوق العمل.
- تساهم حاضنات الأعمال في دعم المؤسسات الناشئة للطلبة الجامعيين.

3. أهداف الدراسة

- إبراز أهمية تواجد حاضنات الأعمال ومدى مساهمتها في مرافقة ودعم المؤسسات الناشئة داخل الجامعات الجزائرية.
- إبراز مخططات الدولة الجزائرية وإستراتيجيتها من أجل ترقية ودمج الجامعة بالمحيط الإجتماعي والإقتصادي وحاضنات الـمال إحدى أهم هذه الإستراتيجيات والآليات المسطرة.
- تسليط الضوء على واقع وأهم التحديات التي تواجه الجامعة وحاضنات الأعمال في الجزائر.
- إضهار أهم الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال لإطلاق المؤسسات والمشاريع وإبتكارات الطلبة الجامعيين.

- معرفة كيفية إسهام حاضنات الأعمال في ربط وتعزيز الجامعة بمحيطها الإقتصادي والإجتماعي
- . معرفة كيفية إسهام حاضنات الأعمال في تجسيد مخرجات البحث العلمي المبتكرة.
- معرفة كيفية إسهام حاضنات الأعمال إدماج خريجي الجامعة بسوق العمل.

4. منهج الدراسة

من أجل الإحاطة بموضوع الدراسة وإختبار الفرضيات تم الإعتماد على المنهج الوصفي ومن أجل الدراسة الميدانية تم إتخاذ دراسة حالة كأداة للوصف، وقد تم الإستعانة بالمقابلة مع مدير حاضنات الأعمال

بجامعة المسيلة ورؤساء المصالح بها، كذلك السجلات والوثائق وإحصائيات تتبع مسارات الطلبة كأدوات لجمع البيانات والتحقيق الميداني.

5. الدراسات السابقة

1.7 دراسة نادية براهيمى بعنوان: دور الجامعة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة- دراسة حالة الجزائر - رسالة دكتوراه في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال والتنمية المستدامة بجامعة المسيلة لموسم الجامعي 2017/2018.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز مضمون الأدوار التي تستطيع الجامعة من خلالها تحقيق التنمية البشرية المستدامة وكذا تقديم بعض الحلول لتفعيل علاقتها بالمحيط الإجتماعي والإقتصادي .
تمحورت إشكالية الدراسة حول كيف يمكن أن تساهم الجامعة في تعزيز مؤشرات التنمية البشرية المستدامة المتمثلة في التعليم والصحة والدخل؟ وضعت الباحثة عدة إفتراضات تمثلت في:

- تؤدي تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة.
- يمكن للجامعة أن تؤدي أدوارا هامة في تعزيز مؤشرات التنمية البشرية المستدامة.
- تؤدي الجامعة الجزائرية دورا هاما في تعزيز مؤشر التعليم.
- تؤدي الجامعة الجزائرية دورا هاما في تعزيز مؤشر الصحة.
- تؤدي الجامعة الجزائرية دورا هاما في تعزيز مؤشر الدخل من خلال موائمة مخرجاتها لمتطلبات سوق الشغل.
- تؤدي الجامعة الجزائرية الأدوار المنوط بها في مجال التعليم والبحث العلمي، الصحة، علاقتها مع المحيط، لتحقيق التنمية البشرية المستدامة من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

إستخدمت الباحثة خلال دراستها المنهج الوصفي التحليلي وعلى منهج دراسة حالة في الجانب التطبيقي كما إعتمدت على مجموعة من الأدوات لجمع البيانات تمثلت في الملاحظة المتعمقة، المقابلة، الوثائق والسجلات المكتوبة وعلى الإستبيان الذي وزعته على عينة عشوائية طبقية بلغت 471 عاملا وعاملة موزعة على 4 فئات.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الجامعة الجزائرية تسعى إلى الريادة والإنتفاع على المحيط الإجتماعي والإقتصادي من خلال تعزيزها لمؤشرات التنمية البشرية المستدامة في المجال التعليمي

والصحي وكذا الإقتصادي الممثل في زيادة مؤشر الدخل من خلال موائمة مخرجاتها لمتطلبات سوق العمل إلا أن هذه النتائج لا تنفي وجود بعض المشاكل والعراقيل التي تعيق الجامعة على أداء وظائفها لأن الشراكة بينها وبين محيطها الإقتصادي والإجتماعي لا ينبعمن سياسة وطنية واضحة المعالم ملزمة للطرفين¹.

2.5. دراسة Aleksandra Ewa Nowakowska بعنوان: إشراك الجامعات في الابتكار وريادة الأعمال للبنى التحتية ب بولندا أجريت هذه دراسة بجامعة (Lodz) ب بولندا بجانفي سنة 2021.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور نشاط الجامعات في الابتكار وريادة الأعمال لأعمال البنى التحتية ببولندا وذلك بتحليل مخرجات المراكز التي تدعم الابتكار وريادة الأعمال التي أنشئت مؤسسات التعليم العالي المتمثلة في: حاضنات الأعمال التكنولوجية، مراكز نقل التكنولوجيا، حاضنات المؤسسات الجامعية الناشئة و مجمعات التكنولوجيا.

إعتمدت الباحثة خلال دراستها على المنهج النقدي حيث قامت بتحليل البيانات الموجودة في التقارير وآراء الخبراء كما أنها إعتمدت على تحليل 03 مقابلات مع قادة مراكز الابتكار والريادة في بولندا. توصلت نتائج الدراسة إلى أنه خلال 5 سنوات الماضية لوحظ إنخفاض في عدد مجمعات التكنولوجيا و حاضنات المؤسسات الجامعية الناشئة وثبات في عدد حاضنات الأعمال التكنولوجية في حين سجل إرتفاع مستمر في عدد مراكز نقل التكنولوجيا مما يجعلها أكثر الهياكل دعما للإبتكار وريادة الأعمال في بولندا، كما أنها إستنتجت أن عدد وقوة مراكز الإبتكار و ريادة الأعمال يرتبط إرتباطا وثيقا بالقوة الإقتصادية المحلية لمقرها، وفي الأخير يمكن توسيع الأعمال والإبتكارات من خلال تكثيف العلاقات والجهود بين الجامعة ومحيطها الإقتصادي والإجتماعي المحلي².

3.5. دراسة فاطمة الزهراء عايب بعنوان: حاضنات الأعمال كآلية لتعزيز قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الإبتكار دراسة حالة مجموعة من حاضنات الأعمال في الجزائر، أطروحة دكتوراه في إدارة أعمال المؤسسات بجامعة فرحات عباس بسطيف للموسم الجامعي 2018/2019.

¹ نادية براهيمى، دور الجامعة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017/2018.

² Aleksandra Ewa Nowakowska, The engagement of universities in entrepreneurship and infrastructure in Poland, Optimum economic studies, Faculty of Economics and innovation Sociology, University of Lodz, Poland, 2021.

أدرجت الدراسة في إطار معرفة مدى مساهمة حاضنات الأعمال في تعزيز قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الابتكار في الجزائر من خلال الخدمات التي تقدمها لها، والإشكال الرئيسي مفاده: هل تساهم حاضنات الأعمال في دعم قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتسبة لها على الابتكار؟ وللإجابة على الإشكال السابق وضعت الباحثة عدة إفتراضات وهي كالتالي:

- تساهم حاضنات الأعمال في تقديم خدمات لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.
- يوجد تأثير بين خدمات حاضنات الأعمال وتنشيط وظيفة البحث والتطوير للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية المنتسبة لها.
- يوجد تأثير بين خدمات حاضنات الأعمال وتقديم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية لابتكارات في المنتجات أو الخدمات.
- يوجد تأثير بين خدمات حاضنات الأعمال وتحسين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية لمنتجاتها الحالية وطرق التسيير.

إعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي وعلى الملاحظة والمقابلات والإستبيان في جمع البيانات الميدانية، كما إعتمدت على العينة العمدية في إختيار 110 شخص من حاملي الأفكار والمشاريع أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتمثلة في المشاتل المتواجدة على مستوى الولايات التالية: بوعرييج، باتنة، ميلة، أم البواقي، عنابة، خنشلة، بسكرة، وهران، تيات، ورقلة والجزائر العاصمة. توصلت الباحثة من خلال الدراسة إلى أن الابتكار هو ضرورة حتمية أمام المؤسسات لضمان الإستمرارية في ظل المنافسة الشديدة كما أن حاضنات الأعمال تسعى من خلال مختلف الخدمات التي تقدمها لمرافقة إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة وبذلك تقوم بدورين مهمين الأول يتمثل في الدعم والمرافقة والتوجيه للمؤسسات ومن جهة أخرى تساهم في التنمية الإقتصادية إلى جانب أنها تعمل على حماية براءات الإختراع للمؤسسات والتسويق لها في المعارض.

كما إستنتجت الباحثة انه لا توجد ثقافة الابتكار لدى أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر لأن أغلبها مؤسسات عائلية وليست مقاولات مبتكرة وفي الأخير توصلت إلى أنها توجد روابط ضعيفة جدا بين حاضنات الأعمال الجزائرية والجامعات مايجعلها بعيدة على التطورات الحاصلة¹.

¹ فاطمة الزهراء عايب، حاضنات الأعمال كآلية لتعزيز قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الابتكار دراسة حالة مجموعة من حاضنات الأعمال في الجزائر، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، بسطيف، 2019/2018.

4.5. دراسة ميسون محمد القواسمية بعنوان: واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع في الضفة الغربية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا والبحث العلمي لجامعة الخليل بفلسطين لسنة 2010.

هدفت هذه الدراسة إلى إستظهار واقع حاضنات الأعمال بالضفة الغربية لفلسطين وطبيعة الخدمات التي تقدمها للمشاريع الصغيرة بهدف تطوير أداءها ومساعدتها في حل مشاكلها، وقد إنطلقت الباحثة من خلال طرح تساؤلات وهي: ما واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع في الضفة؟ ما الدور الذي تلعبه في دعم المشاريع الصغيرة؟ ما الهدف من انشاءها وما أهم عوامل نجاحها و هل تعمل الحاضنات على توفير الخدمات للمشاريع الصغيرة ومساعدتها في مواكبة التطورات وزيادة قدرتها التنافسية؟ وللإجابة على هذه التساؤلات تم إدراج عدة إفتراضات هي:

- تقوم فكرة الحاضنات على أساس الملكية الخاصة.
- تقوم فكرة الحاضنات على أن تكون عضوا في حاضنة الأعمال لكي تحصل على الخدمات.
- تقوم الحاضنات بدعم المشاريع الصغيرة باعتبارها آلية لتوفير فرص والقضاء على البطالة.
- تهدف حاضنات الأعمال إلى توليد فرص العمل للشباب الخريجين الجدد من خلال إنشاء المشاريع الخاضعة بهم.

- حاضنات الأعمال تعتبر كأى مشروع بحاجة لوضع الخطة العلمية لضمان نجاحه.
- تساهم حاضنات الأعمال في تقديم الكثير من الخدمات التي تساعد على تطوير المشاريع الصغيرة ومنها: الخدمات الادارية، الاستشارية، خدمات تنمية الموارد البشرية ، الخدمات المالية، التسويقية، الفنية وخدمات السكرتارية والمعلومات.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات المطلوبة من عينة من العاملين في حاضنات الأعمال والأفراد المحتضنين كمشروع صغير في حاضنات الأعمال في الضفة الغربية (الخليل ، نابلس ، رام الله) ، والبالغ عددهم 42 فردا.

وقد أظهرت الدراسة العديد من النتائج أهمها أن أغلبية مجتمع الدراسة يفضل أن تكون فكرة حاضنات الأعمال تقوم على أساس الملكية العامة، كما إستنتجت الباحثة حرص حاضنات الأعمال على تجسيد مشاريع المبتكرين في مجال تكنولوجيا المعلومات زتنمية قدراتهم إلى جانب دعم وتطوير المشاريع الصغيرة لما له من دور فعال في التقليل من نسبة البطالة، هذا ماجعل لحاضنات الأعمال دور كبير في تنمية الإقتصاد الفلسطيني.

أشارت الباحثة خلال دراستها إلى أن حاضنات الأعمال تسير وفق آلية غير علمية وهي لا تساعد المؤسسات الصغيرة في التغلب على مشاكلها، تتمثل خدماتها في تقديم خدمات تنمية الموارد البشرية، خدمات السكرتارية والخدمات الإستشارية وتوصف بالمتدنية وهذا راجع إلى نقص الخبرة في هذا المجال وقلة الإمكانيات¹.

5.5. دراسة Cai Li, Naveed Ahmed, Sikandar Ali Qalati, Asadullah Khan, Shumaila Naz بعنوان: دور حاضنات الأعمال كأداة لتنمية ريادة الأعمال، دور الوساطة والإعتدال وأنظمة الحكومة لبدء الأعمال التجارية، دراسة أجريت في باكستان سنة 2020.

هدفت الدراسة السوسيو إقتصادية إلى إبراز أهمية حاضنات الأعمال كأداة لتنمية ريادة الأعمال خاصة الطلبة الجامعيين في دولة باكستان النامية من أجل خدمة المجتمع الذي يعاني من مشاكل عدة أبرزها الفقر والبطالة حيث أظهر المسح الإقتصادي الحكومي أن 24.3% من الباكستانيين يعيشون تحت خط الفقر إلى جانب وجود 3.7 مليون شخص شاب عاطل عن العمل من 2017 إلى 2018، وهو ما يشجع على تزايد جرائم الشوارع والفساد.

إنطلق الباحثون من إشكالية كيف يمكن لحاضنات الأعمال من خلال الخدمات التي تقدمها أن تساهم في تنمية ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين في باكستان؟ وما هو دور اللوائح الحكومية في المساعدة على ذلك؟ قدم الباحثون خلال الدراسة عدة فرضيات وهي كالتالي:

- تقدم حاضنات الأعمال خدمات شبكية لها تأثير إيجابي على تطوير ريادة الأعمال.
- توفر حاضنات الأعمال دعماً رأسمالياً له تأثير إيجابي على تطوير ريادة الأعمال.
- تقدم حاضنات الأعمال برامج تدريبية لها تأثير إيجابي على تطوير ريادة الأعمال.
- لبدء الأعمال تأثير إيجابي على تنمية ريادة الأعمال
- اللوائح الحكومية لريادة الأعمال لها تأثير إيجابي على تطوير ريادة الأعمال.
- بدء الأعمال التجارية يتوسط العلاقة بين خدمات الشبكات و تنمية ريادة الأعمال.
- بدء الأعمال التجارية يتوسط العلاقة بين دعم رأس المال وتطوير ريادة الأعمال.
- بدء الأعمال التجارية يتوسط العلاقة بين برامج التدريب و تطوير ريادة الأعمال.

¹ ميسون محمد قواسمية، واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة في الضفة الغربية، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين، 2010.

- اللوائح الحكومية لريادة الأعمال تعمل على تهدئة العلاقة بشكل إيجابي بين بدء الأعمال التجارية وتطوير ريادة الأعمال.

ولتنفيذ الدراسة الحالية في باكستان، إعتد الباحثون على منهج الكمي خلال الدراسة، وبهدف جمع البيانات إعتد الباحثون على توزيع الإستبيانات على العينة الهادفة المختارة للبحث التي تتكون من 630 شخص (رجال ونساء) ذوي التعليم العالي، يشاركون حالياً في ريادة الأعمال الأنشطة والعمل مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذين يعيشون في أربع مقاطعات باكستان (البنجاب، السند، خيبر بختونخوا، بلوشستان).

أشارت نتائج الدراسة أن تعزيز ريادة الأعمال التنموية ضرورية لتحسين الاقتصاد الضعيف، ولتحسين تنمية ريادة الأعمال، إلى جانب أن معظم الشركات الصغيرة لا تدوم أكثر من بضع سنوات بسبب الافتقار إلى التقنية و المهارات التعليمية، والبنية التحتية هشة، قلة المرافق، أنظمة الدعم غير كافية هذا ما جعل لحاضنات الأعمال دوراً أساسياً في ضمان نمو وتطوير الأعمال والمؤسسات الصغيرة.

كما أكدت الدراسة أن حاضنات الأعمال تقدم خدمات شبكية ودعم رأسمالي وكذا برامج تدريبية لها تأثير إيجابياً على ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، إضافة إلى أن الحكومة يجب أن تنظر في إنشاء نافذة واحدة لإدارتها حاضنات الأعمال في جميع أنحاء البلاد وتنسيق أنشطة جميع المؤسسات والشركات التي هي في طور احتضان أعمال جديدة، إلى جانب تأكيد الباحثين إلى ضرورة إنشاء حاضنة صناعية لتحسين التصنيع .

6. التعليق على الدراسات السابقة

ساهمت الدراسات السابقة المعروضة أعلاه في إثراء الجانب النظري للدراسة، كما أنها ساعدتنا على إختيار منهج المناسب للدراسة وأدواتها بالإضافة إلى طرق جمع البيانات لدراستنا الحالية المتمثلة في إستمارة الإستبيان والمقابلة، كما أننا نجد أن الدراسة الحالية تشترك مع الدراسات السابقة في عدة نقاط وتختلف معها في أخرى نوجزها كالاتي:

- **من حيث الأهداف:** تشابهت دراستنا مع دراسة كل من دراسة نادية براهيمي و Aleksandra Ewa Nowakowska ، من حيث تناول موضوع الجامعة ومكانتها في الخدمة المجتمعية، ولكن من حيث المتغير التابع فهما يختلفان مع دراستنا الحالية بحيث أننا نجد دراسة نادية براهيمي قد هدفت إلى الكشف عن دور الجامعة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة، أما Aleksandra Ewa Nowakowska فقد

كان هدفها البحث عن سبل إشراك الجامعة في تحقيق الابتكار وريادة الأعمال، في حين أن دراستنا كانت تهدف إلى الكشف عن كيفية إسهام حاضنات الأعمال كمؤسسة تابعة لها على ربطها بالمحيط الاقتصادي والإجتماعي الذي تنتمي إليه.

- ومن جهة أخرى نجد بأن دراستنا تتشابه مع دراسة كل من فاطمة الزهراء عايب وميسون محمد القواسمية إلى جانب دراسة Cai Li, Naveed Ahmed, Sikandar Ali Qalati, Asadullah KhanShumaila Naz اللذين تناولوا في طرحهم دراسة موضوع الأدوار الإستراتيجية لحاضنات الأعمال بالتحليل والمناقشة، إلا أنها تختلف مع الدراسة الحالية كونها ترتبط بالجامعة وهو ما لم تتطرق إليه الدراسات السابقة .
- من حيث العينة: اختلفت دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة كون عينة بحثنا قد اقتصرت على إستجواب أصحاب المشاريع والمؤسسات المحتضنة من قبل الجامعة، إضافة إلى إجراء مقابلة مع مدير الحاضنة بالجامعة.
 - من حيث المنهج: كل الدراسات السابقة تشابهت مع دراستنا في إختيار منهج الدراسة والمتمثل في المنهج الوصفي.
 - من حيث الأدوات: تشابهت دراستنا مع الدراسات السابقة في الاعتماد على الإستبيان كأداة أساسية في التحقيق الميداني، إلا أن الدراسة الحالية إعتدنا فيها على المقابلة كأداة رئيسية ثانية.

7. تحديد المفاهيم

أ. الجامعة

- الجامعة لغة: جامعة من فعل جَمَعَ، يُجَمَعُ، جَمَعًا، ومنه جمع المتفرق جمعاً أي ضم بعضه إلى بعض، ويقال قدر جامعة بمعنى عظيم، وجمعتهم جامعة، أمر جامع، والجامعة مجموعة معاهد علمية تسمى كليات تدرس فيها العلوم، والفنون والآداب¹.

إن كلمة الجامعة تعني التجمع والتجميع، وهذا المفهوم يعود في الأصل إلى أن كلمة كلية "COLLEGE" ذات المصدر اللاتيني "COLLEGIE" وتشير إلى التجمع والقراءة معاً، وقد إستخدمت الكلمة في القرن الثالث عشر من قبل الرومان للتدليل على مجموعة من حرفيين وتجار، وفي القرن الثامن عشر ميلادي

¹ مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2004، ص 134-135.

أطلقت كلمة كلية على "أكسفورد" لتدل على مكان يجتمع المجتمع المحلي للطلاب متضمنا مكان الإقامة المعيشية والتعليم¹.

- **الجامعة إصطلاحا:** تعرف الجامعة بأنها مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، وتتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية².

وتعرف أيضا بأنها: "إحدى المؤسسات الاجتماعية، والعلمية، وهي بمثابة تنظيمات معقدة تتغير باستمرار مع طبيعة المجتمع المحلي، والعالمية، أو ما يسمى بالبيئة الخارجية"³ أي أنها كيان وليد فلسفة المجتمع المحيط بها أنشأت من أجل تلبية حاجياته الحالية والمستقبلية، وفي ذات السياق نجد تعريف آخر يقر أن "الجامعة هي مؤسسة تكوين، لا تحدد أهدافها واتجاهاتها من داخل جهازها، بل تتلقاها من المجتمع الذي تقوم على أساسه والذي يعطيها وحدة حياة ومعنى ووجود"⁴.

والجامعة هي "مؤسسة لها دور في المحافظة على المعرفة وتنميتها ونقدها وهي تبني الطاقات المبدعة"⁵. أي أنها تعمل على الإستثمار في رأس المال البشري المبدع.

كما يعرفها المشرع الجزائري على أنها مؤسسة عمومية ذات طابع علمي و ثقافي ومهني تتمتع بالشخصية و الاستقلالية المالية⁶.

- **التعريف الإجرائي:** الجامعة هي مؤسسة علمية مستقلة تتميز بالمرونة الوظيفية ما يجعلها نسقا إجتماعيا مفتوحا تندمج مع البيئة المجتمعية المحيطة بها لتلبية حاجيات المجتمع الحالية والمستقبلية، إذ تعمل على تأهيل المجتمع الطلابي وتوجيهه لسوق العمل، كما أنها تعمل على تنمية فكره المقاولاتي ودفعه للإستثمار وإنشاء مؤسساته الخاصة وكذا تشجيعه على الإبتكار والإختراع والبحث في آفاق العلم والتكنولوجيا.

¹ محمد منير مرسي، التعليم الجامعي المعاصر، قضاياها وإتجاهاته، ط1، دار النهضة العربية، لبنان، 1977، ص 10.

² محمد حمدان، معجم المصطلحات التربوية والتعليم عربي إنجليزي، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2006، ص 50.

³ عبد الله محمد عبد الرحمن، سوسيولوجيا التعليم العالي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1991، ص 25.

⁴ سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، ط1، دار الفكر، الأردن، 2001، ص 27.

⁵ عبد العزيز الغريب صقر، الجامعة والسلطة، دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة، ط1، الدار العلمية للنشر والتوزيع، 2005، ص 50.

⁶ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 24/09/1983.

ب. حاضنات الأعمال

- **حاضنات الأعمال لغة:** المصطلح حاضنة مشتق من المعنى الأساسي لمصطلح رعاية (nurturing) الذي هو تطوير الشركات الصغيرة في بيئة محمية. ويتم إدارة الحاضنات من قبل مختصين صناعيين، من المنظمات الحكومية والخاصة، وأحيانا من قبل الجامعات أيضا تقوم بوضع مخططات حضانة أعمال¹.

- **حاضنات الأعمال إصطلاحا:** تعرف لجنة الأمم المتحدة الإقتصادية والإجتماعية (ESCWA) حاضنات الأعمال أنها مؤسسة قائمة لها خبراتها وعلاقتها وتوفر حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والاستشارة التي تستمر لمرحلة محددة من الزمن للرواد الذين يرغبون في إقامة مؤسساتهم الصغيرة، بهدف تخفيف أعباء وتقليص تكاليف مرحلة الانطلاق بالنسبة لمشاريعهم، ويشترط على المؤسسات المحتضنة ترك الحاضنة عند انتهاء الفترة الزمنية المحددة²، كما تعرفها الجمعية الوطنية الأمريكية لحاضنات الأعمال (NBIA) بأنها "هيئات تهدف إلى مساعدة المؤسسات الناشئة ورجال الأعمال الجدد حيث توفر لهم الوسائل والدعم اللازمين والخبرات والدعم المالي وهذا لتخطي أعباء ومراحل الانطلاق والتأسيس"³، فحاضنات الأعمال هي مؤسسة تسعى من خلال الخدمات التي تقدمها للمؤسسات المحتضنة إلى دفعها للريادة والإستثمار وضمان إستمرارية قيامها.

ومن جانب آخر تعرف حاضنات الأعمال من قبل عرف الهيئة الأوروبية للأعمال ومراكز الابتكار الحاضنات: "على أنها منظمات رسمية معروفة لدعم الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورجال الأعمال، وتعمل من أجل تحقيق المصلحة والمنفعة العامة نشأت من طرف الأعوان الإقتصاديين المهتمين في الإقليم أو المنطقة من أجل تقديم حزمة من خدمات التوجيه، والدعم المتكامل للمشاريع التي تنفذ من قبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الابتكارية وبالتالي المساهمة في تحقيق التنمية المحلية والإقليمية"⁴.

¹ Thobekani L, Tengeh. R. K, The Sustainability and Challenges of Business Incubators in the Western Cape Province, South Africa, Sustainability, Vol 7, P 14346.

² محمد صالح الحناوي وآخرون، مقدمة في الأعمال: حاضنات الأعمال فرصة جديدة للإستثمار وآليات لدعم منشآت الأعمال الصغيرة، الدار الجامعية، مصر، 2001، ص 26.

³ لخضر محمد عبد القادر عيسى، عائشة محمد حسن العربي، حاضنات الأعمال كآلية لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجربة دولة الجزائر، مؤتمر دور ريادة الأعمال في تطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة في الإقتصاد الليبي، جامعة مصراتة، ليبيا، 21 سبتمبر 2019، ص 274 - 275.

⁴ European commission enterprise directorate general, Benchmarking of business incubators, Brussels, Belgium, 2002, p 05.

تعريف المشرع الجزائري الحاضنة "هي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية تعمل في إطار سياسة ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"¹.

- **التعريف الإجرائي:** حاضنات الأعمال هي مؤسسة رسمية أنشأت على يد العديد من الخبراء لها شبكة من العلاقات المحلية والدولية، تهتم بإحتضان مشاريع الطلبة داخل الوسط الجامعي من أجل نشر الفكر المقاولاتي وتشجيع الإستثمار المؤسساتي ودعم البحوث لجامعية والإبتكارات الطلابية من خلال توفيرها العديد من الخدمات والتسهيلات قصد إقامة هاته المشاريع والمحافظة على ملكيتها الفكرية.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 03-78، المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، الجريدة الرسمية، العدد 13 الصادر بتاريخ 26 فيفري 2003، ص 13.

الفصل الثاني الإطار
المفاهيمي للجامعة

تمهيد

أصبح العلم اليوم معياراً يقاس به مدى رقي الأمم وازدهارها، ذلك نتيجة للتدفق العلمي والمعلوماتي السريع الذي يشهده العصر الحالي، وبلوغها مرحلة الاقتصاد المعرفي القائم على تقنية المعلومات والاتصالات، فضلاً أن عملية التعليم هي السبيل الوحيد للإستثمار في رأس المال البشري من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية اللازمة، خاصة في ظل اتجاه النظريات الاقتصادية الحديثة القائمة على الإستثمار في التعليم خاصة الجامعي منه لأنه يمثل أعلى مستويات التكوين الأكاديمي، والتي تدعو إلى التركيز على الفرد على اعتبار أن الإنسان هو محرك كل عملية تنموية وهدف لها في نفس الوقت، على خلاف النظريات الكلاسيكية التي ركزت على تراكم رأس المال المادي.

وضمن هذا السياق فإن الجامعة تعتبر كمؤسسة إجتماعية متعلمة فاعلة في البناء الاجتماعي تعمل على الإستثمار في الرأس المال البشري المجتمعي من خلال نقل المعارف وإنتاج المعرفة العلمية (البحوث والإكتشافات العلمية)، وتكوينه وإكسابه المهارات العلمية والعملية بما يسمح له الدخول في عالم الشغل، إلى جانب.

سنحاول في هذا الفصل تسليط الضوء على الأدوار التنموية للجامعة في إطار إلتزاماتها المتمثلة في الإستثمار في الرأس مال البشري ومسؤوليتها في خدمة المجتمع وإدماج خريجها بسوق العمل.

1. ماهية الجامعة

1.1 مفهوم الجامعة

إن إصطلاح كلمة جامعة University مأخوذ من كلمة Universities و تعني التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذا في مجال السياسة من أجل ممارسة السلطة وهكذا استعملت كلمة الجامعة لتدل على تجمع الأساتذة و الطلاب من مختلف البلاد والشعوب، هذا و تعد كلمة الجامعة باللغة العربية ترجمة دقيقة للكلمة الإنجليزية¹.

وهي مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة ، وتتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية وتقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة منها ما هو على مستوى البكالوريوس ومنها ما هو على مستوى الدراسات العليا تمنح بموجبها درجات علمية للطلاب².

كما تعرف الجامعة أيضا بأنها " مؤسسة اجتماعية طورها المجتمع لغرض أساسي هو خدمته ، وخدمة المجتمع حسب هذا المفهوم تشمل كل جانب من جوانب نشاطات الجامعة³.

وتعرف الجامعة على أنها تمثل مجتمعا علميا يهتم بالبحث عن الحقيقة ووظائفها الأساسية تتمثل في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع الذي يحيط بها⁴.

وفي هذا التعريف تأكيد على أهم الأدوار والوظائف الذي تقوم بها الجامعة تجاه المجتمع هي البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع .

و يعرفها المشرع الجزائري: أنها مؤسسة عمومية ذات طابع علمي و ثقافي و مهني تتمتع بالشخصية و الاستقلالية المالية⁵.

¹ عريفج سلطي، الجامعة و البحث العلمي، دار الفكر العربي للطباعة و النشر و التوزيع، عمان، ط1، 2001، ص23.

² مليجان معيض الثبتي، الجامعات ، نشأتها ، مفهومها ، وظائفها " دراسة وصفية تحليلية " المجلة التربوية ، جامعة

الكويت ، مجلس النشر العلمي ع 54، الكويت، 2000، ص 214 .

³ محمود أحمد شوق ، محمد مالك محمد سعيد : تقويم جهود الجامعات الإسلامية نحو خدمة المجتمع والتعليم المستمر " دراسة

مقارنة " المؤتمر القومي السنوي الثاني لمركز تطوير التعليم الجامعي " الأداء الجامعي والكفاءة والفاعلية والمستقبل " جامعة

عين شمس ، مركز تطوير التعليم الجامعي 31 / 10 - 11/2 1995 ص149

⁴ أحمد أبو ملح، أزمة التعليم العالي ، وجهة نظر تتجاوز حدود الأقطار ، الفكر العربي ، بيروت ، معهد الانتماء العربي

ع98 1999 ص 21 .

⁵ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 83-84 المؤرخ في 24/09/1983.

2.1 المداخل النظرية في دراسة موضوع الجامعة

أ. مدخل الأنساق والبناءات الاجتماعية (Social Structure & Systems Approach)
- جون ديوي J.Dewey :

أهم مؤلفاته المدرسة والمجتمع، الديمقراطية والتعليم وركز على دراسة المشكلات الواقعية للتربية والتعليم في المجتمع الأمريكي محاولاً رسم سياسة تعليمية إصلاحية للنظام التعليمي الذي كان يعاني الكثير من المشكلات كما جاء في تصوراته لمعالجة الخلل الوظيفي في دور المؤسسات التعليمية والتربوية ووظائفها الأساسية في عملية التنشئة الاجتماعية. ومن هذا المنطلق ناقش ديوي إمكانية تحويل المدرسة إلى مصنع أو ورشة صغيرة يتعلم فيها التلاميذ خبرات تفيدهم في حالة خروجهم لسوق العمل المبكر أو خلال المراحل التعليمية اللاحقة، ومن أهم القضايا التي اهتم بها تحليله لمشكلة التعليم الرسمي وغير الرسمي ودور المؤسسات التربوية في التنشئة إلى جانب المؤسسات الدينية علاوة على تركيزه لكيفية اكتساب التلاميذ المعارف النظرية والعملية التي تكسبهم خبرات تؤهلهم للتكيف في المجال التعليمي والثقافي والعمل على جعل مضمون العملية التعليمية والتربوية ذي أهداف فردية واجتماعية في نفس الوقت.

- كارل مانهايم

أهم مؤلفاته الإنسان والمجتمع، وتشخيص عصرنا، والحرية والقوة والديمقراطية وركزت هذه المؤلفات جميعها لتأكيد مانهايم على أهمية التربية في الضبط الاجتماعي ودور المؤسسات التعليمية بجانب الأسرة في عمليات تشكيل السلوك الفردي ولا سيما أن عملية التعليم والتربية لا تتم إلا في وسط اجتماعي بحيث أصبح يتوقع من المدرسة تزويد الطالب بمختلف أنواع المعارف والمهارات اللازمة لدخول سوق العمل مما يزيد من مسؤوليات المدرسة¹.

من جهة أخرى سعى مانهايم لاستخدام المدخل السوسولوجي وربطه بين التعليم وقضية الحرية الفردية وضرورة إعطاء الفرد الحرية لتعليم واكتساب المعرفة. وهذا ما جعله يؤكد العلاقة المتداخلة بين التعليم والديمقراطية والحرية الفردية بصفة عامة، كما سعى للربط بين التعليم وعملية التخطيط خاصة وأن التعليم يعتبر الوسيلة لظهور المجتمع الديمقراطي وأيضاً ظهور الشخصية الديمقراطية والى حدوث عموماً ما أسماه

¹ سلوى عبد الحميد الخطيب، نظرة في علم الاجتماع المعاصر، ط1، مطبعة النيل، مصر، 2002، ص 436-437.

بالتكامل الاجتماعي وركز على أهمية تطور المؤسسات لتعليمية لإنجاز الأهداف العامة الموضوعة للتعليم والنظام التعليمي ككل¹.

دور كايم Durkheim :

جاءت تصورات دوركايم للتعليم والتربية وعلاقتها بنظريته العامة حول التضامن الاجتماعي والتي تندرج عموماً تحت إطار النظرية البنائية الوظيفية العامة، وجاءت بعض مؤلفات دور كايم لتركز خصيصاً على التربية. وهذا ما جاء في مؤلفه عن التربية وعلم الاجتماع، والأخلاق والتربية وتصور عموماً بأن التربية شيء اجتماعي ويعمل على تغيير المجتمع ككل، كما أنها تعد بمثابة الوسط الاجتماعي الذي يحدد الأفكار والمثل والقيم كما تعتبر التربية الوسيلة التي تعمل على تعزيز وجود المجتمع واستمراره واستقراره. والتربية من أهم مكونات ومتطلبات الحياة الجماعية والتي تؤدي للتنوع وزيادة التخصص في المهن وتقسيم العمل في المجتمعات الحديثة.

كما اهتم دور كايم بدراسة ما يعرف بسوسيولوجيا المنهج ومناقشته للمناهج والمقررات الدراسية في النظام التعليمي في فرنسا، واهتم بدراسة العلاقة بين التلاميذ والمدرسين ووجودهم داخل الفصول الدراسية وأهمية التخطيط العلمي للتربية.

- تالكوت بارسونز

يمثل بارسونز الاتجاه البنائي الوظيفي المحدث نسبياً وقد سعى لمناقشة التربية في ضوء معالجته لنظريته عن الأنساق الاجتماعية التي تندرج تحت النظرية البنائية الوظيفية العامة، وركز عموماً على جعل النظام التربوي أو التعليمي أحد النظم التي تؤدي إلى الضبط الاجتماعي وإلى حدوث التكامل والتجانس والتعاون والتماثل للقوانين التي تؤدي إلى المحافظة على المجتمع ككل.

ومن أبرز القضايا التي تم معالجتها بواسطة بارسونز تركيزه على قضية المدرسة كطبقة اجتماعية أو ما أسماه في أحد مؤلفاته طبقة المدرسة وناقش ثقافة هذه الطبقة محاولاً التعرف على الثقافة المدرسية كما ناقش قضية التعليم العالي ودور الجامعة في المجتمع واعتبارها التنظيم الأم التي تغذي جميع المؤسسات بالفئات المهنية المختلفة².

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع: النظرية السوسيولوجية المعاصرة، ج2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص 325.

² عبد الله محمد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 180-181.

ج- مدخل نظرية رأس المال البشري Human Capital Theory :

تعد هذه النظرية من أشهر النظريات الوظيفية والتي ذاع صيتها طويلا خلال حقبة الخمسينات والستينات وربما للآن، وذلك لأن محور التنمية كان هاجسا وطنيا لبلدان العالم الثالث عقب تحررها واستقلالها السياسي.

من الملاحظ أن رجال الاقتصاد بدئوا يدركون في الخمسينات أهمية التعليم في عملية التنمية الاقتصادية أو ما يسمى "الاستثمار في رأس المال البشري" والبناء المنطقي لنظرية رجال الاقتصاد عن عملية التنمية يعترف بالدور الرئيسي للتعليم لكن الإنفاق العادي في العملية الإنتاجية وهي الأرض والعمل ورأس المال قد استبعد تقريبا أي بحث جدي في مشكلة التوسع في الموارد البشرية¹.

رغم أن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث تيودور شولتز T.Schultz الذي ركز في تحليلاته على تحليل العلاقة بين التعليم والنظام التربوي والنظم الاجتماعية الأخرى، كما ناقشت مخرجات ومدخلات التعليم واعداده للقوى العاملة واعتبار التعليم نوع من الاستثمار الاقتصادي، Economic Investement أو اعتبارها ككل جزء من عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وجوهر عملية التنمية الشاملة سواء في المجتمعات المتقدمة أو أيضا في الدول النامية².

من ناحية أخرى اهتمت نظرية رأس المال البشري بالتركيز على عملية إعداد قوى العمل باعتبارها من أهم العناصر المكونة لعمليات الإنتاج، وحاول أن يبرهن (شولتز) على تحليلاته من خلال دراسته لوضع المجتمعات الرأسمالية الغربية وكيف تم الاهتمام بالمؤسسات التعليمية مثل المدارس والجامعات وتخرجها للكوادر العلمية والفنية المؤهلة لإدارة عملية الإنتاج³.

وقد أثار شولتز نقطتين هامتين في مجال الاستثمار في التعليم وهما:

- تجاهل واهمال دراسة رأس المال البشري
- العامل المعنوي أو النفسي المتعلق بمعاملة التعليم كاستثمار في الإنسان.

وفي رأي شولتز أن أكبر خطأ أو قصور في الطريقة التي تم التعامل بها مع رأس المال في التحليل الاقتصادي هي إلغاء رأس المال البشري من هذا التحليل، فقد اعتقد البعض أن اعتبار التعليم وسيلة لخلق وتكوين رأس المال من الأمور التي تقلل من شأن الإنسان وتسيء إلى نفسيته. كما رأى شولتز أن هؤلاء

¹ شبل بدران، أحمد فاروق محفوظ، أسس التربية، ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1993، ص 314-315.

² عبد الله محمود عبد الرحمن، المرجع السابق، 195-196.

³ عبد الله محمد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 328.

الباحثين قد بنوا اعتقادهم على أساس أن الغرض الأصلي للتعليم هو الغرض الثقافي وليس الاقتصادي فالتعليم في رأيهم ينمي الأفراد لكي يصبحوا مواطنين صالحين ومسؤولين من خلال إعطائهم فرصة للحصول على فهم القيم التي يؤمنون بها¹.

وقد أثارت مفاهيم نظرية الاستثمار البشري لشولتز عددا من الباحثين في مجال الاقتصاد لمعرفة مدى إمكانية تطبيق هذه النظرية في بعض مجالات الاستثمار البشري وأهمها التدريب. فقد كانت أبحاث بيكر S.Becker في مجال الاستثمار في التدريب من أهم الإسهامات في مجال الاستثمار البشري، وقد قام بيكر بتحليل الجانب الاقتصادي للتدريب حيث قسم التدريب إلى عام ومتخصص، ودرس العلاقة بين الاستثمار في التدريب وإي إردات الفرد وأيضا علاقة دوران عمل الأفراد المتدربين وتكلفة الاستثمار في التدريب، وقد دفع الاهتمام بمفاهيم الاستثمار البشري بعض الباحثين ومنهم مينسر إلى محاولة قياس التكلفة والمنفعة الاقتصادية المترتبة عن الاستثمار في التعليم والتدريب، وقد حدد مينسر ثلاث أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث والدراسات في مجال الاستثمار البشري تمثلت في:

- تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب.
- كذلك تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب.
- وأخيرا تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك القوى العاملة.

إن ما يؤخذ على نظرية رأس المال البشري هو تركيزها على دراسة جانب واحد فقط وهو الجانب الاقتصادي، واعتبار الاستثمار البشري من أهم أنواع الاستثمار التي تؤدي إلى خلق نظام اقتصادي حديث، كما ركزت على أهمية النمو الاقتصادي، واقتصرت تحليلاتها على التنمية الاقتصادية فقط دون إيلاء الاعتبار للتنمية الاجتماعية التي تعتبر جزءا هاما في عمليات التنمية الشاملة².

¹ راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1999، ص 68.

² عبد الله محمد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 45-46.

II. الجامعة وخدمة المجتمع

1.II تعريف خدمة المجتمع

تعرف خدمة المجتمع بأنها " الجهود التي يقوم بها الأفراد أو الجماعات أو المنظمات أو بعض إنسان المجتمع لتحسين الأوضاع الاجتماعية أو الاقتصادية أو السياسية¹.

كما عرف بعض الباحثين خدمة المجتمع بأنها تحديد الاحتياجات المجتمعية للأفراد والجماعات والمؤسسات ، وتصميم الأنشطة والبرامج التي تلبى هذه الاحتياجات عن طريق الجامعة وكلياتها ، ومراكزها البحثية المختلفة بغية إحداث تغيرات تنموية وسلوكية مرغوب فيها².

وتعرف أيضا بأنها نشاط تقوم به الجامعة لحل مشكلات المجتمع أو لتحقيق التنمية الشاملة في المجالات المتعددة³.

كما تعرف بأنها " تلك العملية التي يتم من خلالها تمكين أفراد المجتمع وجماعته ومؤسساته وهيئاته من تحقيق أقصى استفادة ممكنة من الخدمات المختلفة التي تقدمها الجامعة بوسائل وأساليب متنوعة تتناسب مع ظروف المستفيد وحاجاته الفعلية⁴.

2.II مفهوم خدمة الجامعة للمجتمع .

يعرف كل من شانون SHANON وشونفلد SHOEFELD الخدمة التي تقدمها الجامعة لمجتمعاتها على أنها " نشاط ونظام تعليمي موجه إلى الغير طلاب الجامعة ، ويمكن عن طريقة نشر المعرفة خارج جدران

¹ مجدي محمد مصطفى، تحديد أولويات خدمة المجتمع من منظور الخدمة الاجتماعية دراسة تطبيقية على مجالات التعليم والصحة والشئون الاجتماعية بمدينة العين ، مجلة التربية، كلية التربية جامعة الأزهر، ع109 الجزء الثاني ، مصر، يونيو 2002، ص7 .

² إيهاب السيد أحمد "دور بعض المراكز والواجبات ذات الطابع الخاص بجامعة الأزهر في خدمة المجتمع ماجستير، كلية التربية جامعة الزهر، مصر، 2002، ص12 .

³ محمد عبد الحليم ، محمد على عزب : دور كلية التربية جامعة الزقازيق في تنمية البيئة وخدمة المجتمع ، الواقع والمعوقات ، وإمكانية التغلب عليها ، مجلة كلية التربية ، جامعة الزقازيق ع28 ، مصر، 1997، ص66

⁴ وحدة البحوث الاجتماعية والتربوية والنفسية في عمادة البحث العلمي ، توجيه البحوث العلمية لخدمة المجتمع ، دراسة تطبيقية على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، الملتقى الأول لعمداء مراكز خدمة المجتمع في الجامعات السعودية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 20 - 23 نوفمبر 2000، ص79-80 .

الجامعة وذلك بغرض إحداث تغييرات سلوكية وتنموية في البيئة المحيطة بالجامعة ووحدتها الإنتاجية والاجتماعية المختلفة¹.

ونجد أن هذا التعريف يتطلب أن تضع الجامعة جميع إمكاناتها المادية والبشرية في خدمة المجتمع عامة ، وفى خدمة المجتمع الإقليمي ، ويتطلب أيضا معرفة الاحتياجات العامة للمجتمع ، وترجمتها إلى نشاط تعليمي في المجتمع الذي تخدمه الجامعة ، ويدل هذا على اختلاف الخدمات التي تقدمها كل جامعة وذلك لاختلاف طبيعة المجتمعات المحلية واختلاف احتياجاتها ومشكلاتها .

كما يقصد أيضا بخدمة المجتمع للمجتمع بأن تكون الجامعات في مجتمعاتها المحلية مراكز إشعاع حضاري وقوة راشدة دافعة نحو التقدم والازدهار².

كما يرى حامد عمار 1996 أن خدمة الجامعة للمجتمع تعنى أن تقوم الجامعة بنشر وإشاعة الفكر العلمي المرتبط ببيئة الكليات ، وتقوم بتبصير الرأي العام بما يجرى في مجال التعليم فكر أو ممارسة ، وعليها أيضا أن تقوم بتقويم مؤسسات المجتمع وتقدم المقترحات لحل قضاياها ومشكلاتها وتدلّى بتصورات وبدائل وأيضاً تثير وتشيع فكرا تربويا داخل المجتمع³.

3. II دور الجامعة في خدمة المجتمع

ان للتعليم العالي دورا هاما في تطوير وتنمية المجتمع وذلك من خلال اسهام مؤسساته في تخريج الكوادر البشرية المدربة على العمل في كافة المجالات وتعد الجامعة من اهم هذه المؤسسات فهي مجموعة من الادوار الرئيسية هي كل من التعليم، واعداد القوى البشرية، والبحث العلمي ،اضافة الى خدمة المجتمع، ومن الجدير بالذكر أن الجامعات تعد الموطن الاوسع للبحث العلمي.

وتعد خدمة المجتمع من ابرز وظائف الجامعة في الوقت الحالي بما توفره من مناخ يتاح لممارسة الديمقراطية والإسهام في بناء المجتمع وحل مشكلاته عن طريق ربط البحث العلمي باحتياجات قطاعات الانتاج والخدمات.

¹ shannon .T,J & shoenfeld ,C.Auniversity Extension the center of Applied Research in Education , New yourk 1965 p3

² عبد الفتاح إبراهيم تركى، مستقبل الجامعات العربية بين قصور واقعها وتحديات الثورة العلمية ، جدل البني والوظائف ، مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي " أفاق مستقبلية " ، القاهرة رابطة التربية الحديثة ، مجلد 1، مصر، 1990، ص135 .

³ حامد عمار، دور كليات التربية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة ، المؤتمر السنوي الثالث عشر لقسم أصول التربية ، جامعة المنصورة، مصر، 1996 ، ص 113.

وتحقق هذه الخدمة من خلال وضع الجامعة لجميع إمكاناتها في خدمة المجتمع وتقوم بنشر وإشاعة الفكر المرتبط بيئة الكليات وداخل المجتمع، ولقد تبلور دور الجامعات في المجتمع للمرة الأولى في أمريكا نتيجة تكوين المناخ الفكري والاجتماعي الملائم إذ تم إقامة جامعات الى جانب أدوارها الأساسية في إنتاج المعرفة ونقلها وتطبيقها وقد تحولت الجامعة حسب هذا المفهوم من كونها مركز للبحث العلمي الحر الى نقل المعرفة، ولعل من المهام الرئيسية للجامعات هي تنمية المعرفة بشتى أنواعها وتخرج القيادات العلمية التي تتولى تطوير المعرفة للمجتمع مستمرة ومتجددة¹، وبما أن المجتمع مصدر الموارد البشرية والمادية والتقنية وعلية تعتمد الجامعة في رسم ابعاد سياستها . الربط بين الجامعة والمشكلات الواقعية فى المجتمع امر يقتضيه مجتمع المعرفة وهذا الامر يتم بالطرق الآتية²:

تعتمد الجامعة عبر التخطيط فى مجالس الأقسام العلمي دراسة المشكلات الواقعية فى المؤسسات الشعبية والقطاعات الأخرى (صناعية وخدمية) وذلك عن طريق الربط بينها وبين مؤسسات المجتمع الأخرى والازم هذه المؤسسات ان تعرض مشكلاتها على الجامعة ومراكز بحثها العلمى لأغراض جودة أدائها وحتى يتم هذا الامر يمكن إنشاء مكتب لضمان جودة الأداء فى مؤسسات المجتمع ويكون على عاتقه متابعة وتنفيذ هذا الأمر.

والمظاهر التى يمكن من خلالها تفعيل العلاقة بين الجامعة والمجتمع من خلال تفعيل طلبة الجامعة:

- استناد الجامعة الى تسطير برامج فى التنمية.
- التركيز على الواقع الاجتماعى وقضايا ومشكلاته.
- اتجاه الجامعة لقضايا المجتمع وتطلعاته وتوثيق الصلة بينها وبين المجتمع.
- ارتباط الجامعة بمراكز البحوث.

لذا يؤكد الباحثون الإجتماعيون ان عملية التعليم بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص لها ابعاد كبيرة لأن العملية التعليمية ذات أبعاد إجتماعية وإقتصادية وسياسية بالإضافة الى كونها عملية مستمرة ليست مرتبطة بزمان ومكان وجيل معين وهذه الإبعاد هي³:

¹ علي عباس محمود الفرعوني : دور الجامعة فى تشجيع وتطوير وتقييم حركة البحث العلمى فى المجتمع ، رسالة ماجستير، جامعة البحرين،، البحرين، 2011، ص 38.

² أميرة محمد علي احمد حسن، نحو توثيق العلاقة بين الجامعة والمجتمع ، للمؤتمر العلمى السادس ،التعليم العالى ومتطلبات التنمية، جامعة البحرين كلية التربية، 2008، ص 11.

³ محمد احمد اسماعيل علي :دور الجامعات العربية اهدافها وازماتها، المجلة الفكرية الثقافية، العدد 4، المغرب، أكتوبر 2014، ص 18.

▪ **البعد الاجتماعي:** تقدم الجامعة خدمات اجتماعية وإنسانية مباشرة بالنسبة للدول النامية والمؤسسات الدينية يعد الأساتذة الجامعين هم ركيزة الجامعة فلا بد من توفر حماية خلف الأسوار الأكاديمية فالكثير منهم كمستشارين للصناعة والتجارة وفي الحكومة.

▪ **البعد السياسي:** قد سيطر البعد السياسي على قطاع التعليم العالي لمدته طويله من قبل الحكومات وتدخلها في التعليم الجامعي اذ يؤدي الى تدهور قد يحصل بين الاتجاه السياسي والأكاديمي ينبع من السياسة القومية من جانب الاتجاه السياسي تجاه النظرة العالمية المتأصلة في مجتمع المنقفين.

▪ **البعد الاقتصادي:** إن للجامعة دور بارز في عملية التنمية الاقتصادية اذ تقوم بتسريع الإنتاج ومحاربة البطالة والتخلف الذي يعد من أهم الخصائص العامة التي يتسم بها المجتمع النامي بشكل عام والبلدان العربية بشكل خاص.

لذا فالعلاقة بين الجامعة والمجتمع علاقة عضوية لها ابعاد كثيرة فهي علاقة قوية تتأثر بصورة مباشرة او غير مباشرة بنظم الحكم المختلفة والفلسفات التي تقوم عليها هذه النظم حيث ان كل تغير في المجتمع الذي نعيش فيه من خلال العلاقة بين الجامعة والمجتمع تسم هذه المرحلة بسرعة التطور والتغيير مما يجعل مهمة الجامعة في مجتمعاتها ادق وأصعب لملاحظة هذا التطور.

كما أن استجابة الجامعات للتطور العلمي والتكنولوجي له اثر كبير في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للامة ويقوي روابطها وان استيراد القيم والمفاهيم العلمية يجب ان تتفق مع بيئة المجتمع العربي والا فأنها ستخلق تناقضات كبيرة تؤدي الى أزمة التعليم الجامعي العربي وقد منقت هذه الازمة اليوم بسبب تكنولوجيا المعلومات عصر الأقمار الصناعية لذا فإن دور الجامعة بالمجتمع يبين كالآتي¹:

- الربط بين التوسع بال تخصصات افقيا وعموديا مع برامج التنمية الاقتصادية والجامعية
- التنسيق بين تكامل التعليم العالي مع مراحل التعليم الجامعي.
- التوافق بين البحوث العلمية ومشاكل المجتمع.

¹ طارق عبد الرؤف محمد عامر: تصور مقترح لتطوير كلية التربية جامعة الازهر في ضوء احتياجات المجتمع وتحديات

المستقبل, اطروحة دكتوراه, كلية التربية, جامعة الازهر, مصر, 2005, ص 10

III. الجامعة ودورها في تنمية الرأس مال البشري

III.1 تعريف الرأس مال البشري

رأس المال البشري هو ترجمة للمصطلح الإنجليزي (**Human Capital**) والذي عادة ما يستخدم في الأدبيات المختلفة إما للتعبير عن حجم السكان (**Population**) أو قوة العمل (**Force Labor**) أو العمالة الماهرة (**Skilled Labor**).¹

وهو مجموع المهارات والمعارف التي يمتلكها الأفراد العاملون والتي يمكن تأجيرها لأرباب العمل.² وفي تعريف آخر نجد ان رأس المال البشري يتكون من المعرفة والمهارة، والخبرة التطبيقية التي يمتلكها العاملون، وهو محرك الإبداع بالمنظمات العاملة في اقتصاد المعرفة، ويمكن تنميته من خلال التدريب والتطوير في تنظيمات مبتكرة.³

ومن جهة أخرى إن رأس المال البشري هو مجموع الموارد البشرية ذات الإمكانيات المتميزة على شغل الوظائف الإدارية، والفنية والتي لديها القدرات الإبداعية والإبتكارية والتفوقية وتشمل هذه على معارف العاملين المتطورة، وخبراتهم.⁴

أما سام ويلسون ونوردهاوس (Samuelson & Nordhaus) على أن رأس المال البشري يشكل مخزون من المعارف والمهارات التقنية المميزة للقوى العاملة للأمة نتيجة للاستثمار في التعليم والتكوين المستمر.⁵ وإنطلاقاً من التعاريف السابقة نجد بأن الرأس مال البشري هو مجموع الموارد البشرية التي تتمتع بالمهارات والمعارف والقادرة على الإبتكار والإبداع في مجال عملها نتيجة لإكتسابهم خبرات واسعة من خلال التعليم والتكوين والتدريب المستمرين، لذا فه يتعد مخرجات الإستثمار في التعليم. الإستثمار التعليم في رأس المال البشري.

إن تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التقني ويعد مصدراً من مصادر النمو المستدام، لذا زاد التركيز على التعليم باعتباره استثمار بصفته منتجا لرأس المال البشري.

¹ أحمد عبد الونيس، مدحت أيوب، إقتصاد المعرفة، مركز دراسات وبحوث الدولة النامية، مصر، 2006، ص 182.

² Ehrenberg, and Smith, *Modern labor economics: Theory and public policy* (11th Edition), New York: Pearson Education, 2011,P01.

³ يوسف، 2005، ص 40

⁴ سعد علي العنزي، أحمد علي صالح، إدارة رأس مال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للطباعة والنشر، الأردن، 2009، ص 231.

⁵ عبادي محمد السعيد، الإبتكار وإستراتيجيات الإستثمار في رأس المال البشري، حالة المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار، عنابة، 2015-2016، ص 153.

وقد ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثماراً لازماً لتنمية الموارد البشرية، طالما أنه يصبح جزءاً من الفرد الذي يتلقاه. لذا فالتعليم يعد شكلاً من أشكال رأس المال طالما أنه يعتبر خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية حيث أكد دروكر بيتر (Drucker Peter) في كتابه (Society Post-Capitalist) سنة 1993 على أن إنتاجية المعرفة ستصبح أكثر فأكثر العامل المحدد للتنافسية، سواء بالنسبة للدولة، للصناعة أو للمنظمة¹.

والجامعة أو قطاع التعليم العالي هو المصدر الأساسي للاستثمار التعليمي فهو القطاع الذي ينتج ويحضر رأس المال البشري الذي يستفيد منه سوق العمل، حيث تدعم الحاضنات المؤسسات عبر مراحل حياتها خاصة عند الانطلاق، فمصدر تنامي الثروات هو البحث عن مصادر الإبداع المقاولاتي، وعن المؤشرات الدالة عن الابتكارات الناجحة وتعمل الحاضنات التكنولوجية على توفير الانسجام في بيئة ابتكارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المرتكز على رأس المال البشري، وتنفيذ مراكز البحث لإنتاج أفكار جديدة لتتجسد في شكل منتجات مبتكرة موجهة للاستهلاك المحلي وحتى الخارجي، أين تتصل غالبية حاضنات الأعمال بالجامعات لربط الصناعة بالبحث العلمي².

2.3 متطلبات التعليم الجامعي من أجل تنمية رأس المال البشري.

من منطلق كون التعليم بصفة عامة ضرورة لتنمية رأس المال البشري للمشاركة في الإنتاج والإبداع من خلال تنمية مستدامة، قوامها تنمية شخصية الطالب المعرفية والأخلاقية والبدنية والفنية، لذا لا بد أن يهتم التعليم الجامعي بالآتي:

أولاً: التعليم الجامعي من أجل المعرفة

كانت العملية التعليمية تتمحور حول المعلم، على افتراض أنه العارف بكل شيء، ومن هذا المنطلق بنيت العملية التعليمية على مبدأ الحفظ والتلقين والجلوس إلى الامتحانات لقياس قدرة الطالب على استرجاع المعارف التي حفظها واكتسبها خلال فترة زمنية محددة. وبذلك يكون الهدف من الامتحان قياس الفجوة بين المخزون المعرفي عند المتعلم والكم الذي قدمته له الجامعة، ومع دخول عصر وقرّة المعلومات والزيادة المتسارعة لحجم المعرفة وتنوعها، وسهولة الحصول عليها؛ فقد تجاوزت مصادر المعرفة القاعة الدراسية والمقرر الدراسي، وتغيرت معادلة المعرفة بين المعلم والمتعلم، فكلاهما يعرفان ولكن بدرجات متفاوتة، وأصبحت العملية التعليمية تتمحور حول المتعلم، وتغير دور الأستاذ، من دور المحاضر الملقن، إلى دور

¹ عبد الله زاهي الرشدان، في إقتصاديات التعليم، ط2، دار وائل للنشر، الأردن، 2008، ص 136.

² أحمد طرطار، سارة حليمي، حاضنة الأعمال التقنية كآلية لدعم الابتكار في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، الملتقى

الدولي حول المقاولاتية: التكوين وفرص الاعمال، جامعة بسكرة، أبريل 2013، ص 14-15.

الموجه المرشد، والعمل على بناء قدرات المتعلم نحو النقد والتفكير والإبداع. وبمعنى آخر مساعدة المتعلم على كيفية التعلم.

ثانياً: التعليم الجامعي من أجل العمل

مما لا شك فيه أن التوجهات الجديدة في ربط التعليم الجامعي بالعمل قد فرضها واقع سوق العمل الذي يخضع لمبدأ المنافسة والجودة في الإنتاج. أحد الافتراضات المهمة التي تواجه الخريجين اليوم هو مدى قدرتهم على تطوير القدرة التنافسية للقطاعات والشركات التي يلتحقون بها، وهذا الواقع يفرض على الجامعة إعادة التفكير في تصميم برامجها التعليمية وتوفير البرامج التدريبية للإنماء المهني لأعضاء الهيئة التدريسية، لتمكينهم من التفاعل مع التغيرات التكنولوجية الحديثة والأنماط التعليمية الجديدة.

ثالثاً: التعليم الجامعي من أجل تكوين الشخصية

ترتبط الدول بين التعليم والتربية، من مدخل أن التعليم وحده لا يكفي لبناء شخصية الإنسان، بل لابد من وجود المفاهيم التربوية التي تساعد على التركيز على العقل والجسم والذكاء والحسن الجمالي والعلاقة مع البيئة والآخرين، وغرس المبادئ الروحية والجمالية والإنسانية، والأخذ بمبدأ بناء شخصية الطالب المستقلة التي تساعده على الإحساس بذاته وكيونته، وإدراك أهميته ومواهبه والوعي بحقوقه وواجباته¹.

رابعاً: التعليم الجامعي من أجل فهم وتقدير الآخرين

أحد الأدوار الرئيسية للتعليم الجامعي في العصر الراهن، هو بناء الشخصية الكونية للطالب للدخول إلى عالم المعرفة والانخراط في عصر العولمة، مع التوفيق بين الثقافات المحلية والعالمية. وهذا التوازن أحد الصعوبات التي تواجهها الجامعة، ولكن يمكن إحداثه إذا توافرت القدرات البشرية المؤهلة والمدركة لمكامن الثقافة الوطنية، وأبعاد الثقافة العالمية ومحاذيرها، ومحاولة التوفيق بينهما في نقاط عامة تحوي مضامين هامة تساعد في تكوين شخصية كونية للمتعلم، القادر على تفهم المجتمع المحلي، وتقدير واحترام ثقافته وتراثه وقيمه، والعمل على نشرها، مع تقديره للمجتمعات البشرية الأخرى ومحترماً ومتقبلاً للمفاهيم والقيم العامة التي تجمع بين البشر مهما اختلفت أجناسهم وصفاتهم وثقافتهم².

¹ النوري كريم نعمة، التعلم في عصر العولمة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 25، نوفمبر 2005، ص 35.

² سعيد ربيعي، 2008، ص 246-247.

IV. الجامعة وإرتباطها بسوق العمل

1.IV مفهوم سوق العمل في الجزائر

يعرف العمل في القاموس على أنه المهنة والفعل وجمعه أعمال واعمله واستعمله غيره، واعتمل عمل بنفسه، وسوق العمل هو المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، والبائع هو في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته والمشتري هو صاحب المؤسسة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل¹.

وعليه سوق العمل هو الفضاء الذي يلتقي فيه الطلب والعرض على التشغيل بحيث يضم أصحاب الأعمال والأفراد والباحثين عن العمل.

2.IV العلاقة بين الجامعة وسوق العمل

بالنظر إلى أعداد المتخرجين سنويا من الجامعات ومعدل التشغيل السنوي يمكن ملاحظة زيادة الطلبة المنتسبين للجامعات مع تراجع تائر التنمية الاقتصادية والمشاريع الاستثمارية الكبرى، مما نتج عنه طوابير من حملة الشهادات وتحولت سوق العمل من الحاجة إلى التشبع ثم الفائض وصارت عروض العمل على قلتها انتقائية، والملفت للانتباه أن البطالة قد طالت ومست التخصصات الأدبية، الإنسانية والتقنية على حد سواء، وقد أجريت دراسات نظرية وأمبيريقية حول خصائص التعليم العالي كشفت عن:

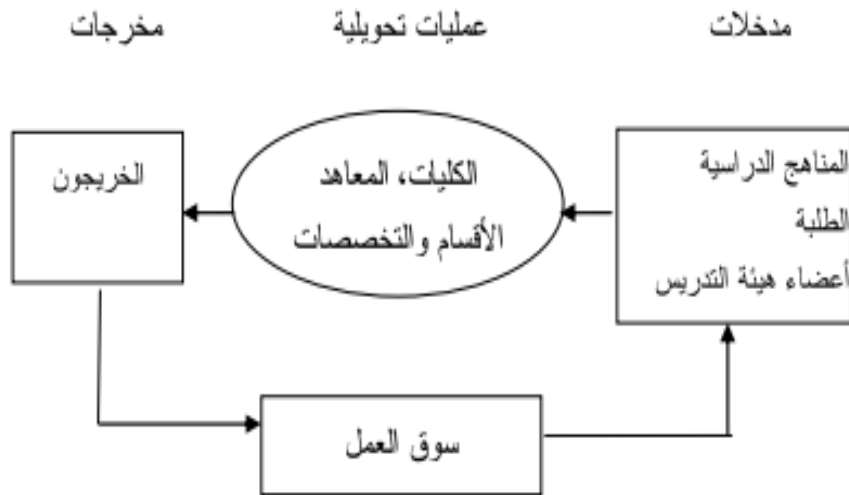
- التأثير السلبي للنمو المتسارع لأعداد الطلبة المنتسبين على نوعية التكوين والتعليم خاصة مع تغير ماهية المعرفة في إطار ظاهرة الكوكبية وانعكاس ذلك على الاستخدام الرشيد والناجح للمؤهلات والكفاءات.
- انخفاض الكفاءات التدريسية.
- جمود البرامج وطرق التدريس.
- عدم التوازن بين المؤهلات وحاجيات المجتمع المحلي.
- غياب التنسيق بين الجامعة والمحيط السوسيو اقتصادي².

ويمكن تلخيص علاقة الجامعة بالمحيط كما يلي:

¹ القريشي محمد، إقتصاديات العمل، دار وائل ، الأردن، 2007، ص 21.

² نجوى بوزيد، الجامعة مؤسسة للإستثمار في رأس المال البشري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12، جامعة محمد خيضر، بسكرة، نوفمبر 2007، ص 215-216.

الشكل رقم (01): يمثل العلاقة بين الجامعة وسوق العمل



المصدر: نجوى بوزيد، الجامعة مؤسسة للإستثمار في رأس المال البشري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12، جامعة محمد خيضر، بسكرة، نوفمبر 2007، ص 216.

3.IV آليات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل

إن تنفيذ منهجيات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل يتم عبر آليات متعددة، تأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية و الاجتماعية المتوفرة و التشريعات المطبقة، و من هذه الآليات ما يأتي¹:

- **مجالس إدارة مؤسسات التعليم و التكوين:** و ذلك بإشراك ممثلين من مؤسسات سوق العمل في مجالس إدارة مؤسسات التعليم و التكوين، و من الآليات الفعالة التي تمكن مؤسسات سوق العمل من رسم سياسة التعليم و التكوين، و المساهمة في وضع محتوى البرامج، و تحليل احتياجات سوق العمل من حيث المهن و التخصصات و المهارات، كما يمكن إشراك ممثلين عن مؤسسات التعليم و التكوين في مجالس إدارة مؤسسات سوق العمل، حتى يقوموا بنقل الخبرات و احتياجات هذه المؤسسات إلى مؤسساتهم التكوينية.

- **اللجان الاستشارية:** و ذلك من خلال إشراك الإطارات المختصة العاملة في مؤسسات سوق العمل في اللجان الاستشارية للجامعة التي تهتم بتطوير المناهج الدراسية، البرامج التكوينية، المواد التعليمية و خطط التعاون المشتركة و بهذا فهي تساهم في وضع السياسات و الإستراتيجيات لهذه الجامعة.

¹ طارق علي العاني و آخرون، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، ليبيا، 2003، ص 34-40.

• **فرق العمل الوطنية:** و تسمى أيضا فرق العمل القطاعية، و هي فرق أو لجان تكون على مستوى الدولة، تدير قطاعا معيناً للتعليم و التكوين، و تمثل فيها مؤسسات سوق العمل ذات العلاقة بالقطاع، و في هذه الآلية تكون الشراكة و التنسيق أكثر شمولية، و يتم من خلالها وضع السياسات العامة للتكوين في القطاع المعني، بوضع سياسات المناهج و البرامج و طرائق التعليم، و تبادل الأفكار و الخبرات بما يحقق ارتباط التكوين باحتياجات سوق العمل.

• **التوأمة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل:** و هي آلية التعاون و التشاور المعمق في مختلف المجالات بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل الموقعة على عقد التوأمة، و هذا من أجل تحقيق ما يأتي:

- تحسين نوعية التكوين بما يلاءم حاجات سوق العمل.
- استغلال الإمكانيات المادية و البشرية الموجودة في مؤسسات سوق العمل من طرف مؤسسات التعليم و التكوين لإجراء الترتيبات الميدانية لطلبتها في مواقع العمل.
- إطلاع المكونين في الجامعة على المستجدات في المجال العلمي و التكنولوجي الموجودة في مؤسسات سوق العمل قصد نقلها إلى المتكويين.

- تحسين كفاءة العاملين في مؤسسات سوق العمل من خلال تأهيلهم في الجامعة.

- مساهمة مؤسسات سوق العمل في تكاليف التكوين الذي تقوم به الجامعة.

- مشاركة مؤسسات التعليم و التكوين في إيجاد الحلول التي تواجهها مؤسسات سوق العمل.

• **لجان أو فرق متابعة الخريجين في مواقع العمل:** و هي لجان أو فرق عمل مشتركة ما بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل تتولى متابعة خريجي الجامعة المندمجين حديثاً في سوق العمل، لتحديد النقائص الموجودة في التكوين الذي تلقوه لتحسينه و جعله أكثر ملائمة مع احتياجات السوق.

• **آلية المشاركة في الأبحاث و الدراسات:** و تظهر أهمية هذا الآلية في حالة امتلاك مؤسسات سوق العمل لوحدات البحث و التطوير، و التي يمكن أن تكون حلقة وصل بينها و بين الجامعة التي تملك قدرات بحثية مثل الجامعات و مراكز البحث، فهناك عدة صناعات نشأت داخل هذه الأخيرة كصناعة البرمجيات و الصناعات الصيدلانية و غيرها، و بموجب هذه الآلية يمكن تشكيل فرق بحث مشتركة بين الطرفين لإقامة مشاريع بحث يستفيد منها الاثنان معاً¹.

• **جامعة المؤسسة:** و تعتبر أرقى أنواع الشراكة و أحدثها، و هي أكثر انتشاراً في الولايات المتحدة الأمريكية التي توجد بها حوالي 1600 جامعة (أو أكاديمية معهد، مدرسة تسيير...) مؤسسة، حيث قامت

¹ chitour (c) , l' enseignement superieur et les défis de l' an 2000, Alger, 1999, P 45-48.

المؤسسات الاقتصادية الكبيرة بإنشاء مؤسسات تكوين خاصة بها و هذا لأن التكوين لديها أصبح عملية متواصلة تقوم بها على مدار السنة لعمالها و إداراتها، و هذا ما يكلفها أموالا كبيرة إذا ما تم في مؤسسات خارجية، و بالتالي فهي تخفض من هذه التكلفة من خلال إنشاء مؤسسة تكوين خاصة بها، إضافة إلى أن هذا يمكنها من تزويد عمالها بثقافتها الخاصة بها أثناء عملية التكوين الشيء الذي يزيد من ولائهم لها و يجعلهم يستقرون للعمل فيها¹.

و في هذا الواقع فإن هذه المنهجيات و الآليات واقعية، و هي مطبقة في كثير من الدول المتقدمة، و هذا لأهميتها في إحداث الشراكة، و فيما يلي سنتعرف على تجارب بعض الدول المتقدمة في هذا المجال.

4.IV متطلبات تبني سياسة تشغيلية مثلى لحاملي الشهادات الجامعية

إن التطورات الحاصلة اليوم خاصة في مجال واقع التشغيل، وما فرضته التغيرات العصرية أين أضحت العالم مجرد قرية صغيرة، وفي ظل عولمة الموارد البشرية، أضحت من المهم للغاية أن تلعب الجامعة دورها في توفير حاجات سوق التشغيل، ولعل ذلك ما يجعل من عملية بناء نظام تشغيل فعال لا يمكن أن يتم بدون ربط ذلك بمختلف المخرجات التي تعد الجامعة أحد المؤسسات التي تدفع بمخرجاتها لسوق التشغيل، أين يكون نظام التشغيل ملزم بالتعامل معها وفق ما تمتلكه من قدرات وإمكانيات ومهارات وكفاءات، ولجعل هذه المداخل الأساسية تتلاءم نوعا مع نظام التشغيل و يجب إتباع عدة إستراتيجيات، ولعل أهم تلك الإستراتيجيات يمكن الإشارة إليها فيما يأتي²:

- **فهم واقع سوق التشغيل:** يتم فهم دقيق وموضوعي لواقع سوق العمل، فمعرفة متطلبات سوق التشغيل من حاجاته من الكوادر البشرية من حيث الكم والنوع، يجعل من عملية ملائمة نظام التشغيل مع مخرجات الجامعة أمر سلسل، في حين أن الجهل بواقع سوق التشغيل ينتج عنه هوة بين الجامعة وسوق التشغيل، وهو ما يجعل الجامعة لا تلبى متطلبات نظام التشغيل سواء تعلق الأمر بعدد المخرجات والتخصصات أو من ناحية المهارات والكفاءات الواجب توافرها في مخرجات التعليم العالي.

- **مواكبة التطور التكنولوجي:** لا يمكن للجامعة أن تكون بمنعزل عن ما يجري في العالم الي ، خاصة ما تعلق بالتطور التكنولوجي الحديث، وهنا على الجامعة أن تساير هذا التطور بتكوين وتدريب مخرجاته

¹ Sausserau (L), Stepler (F), regards croisées sur le managemt de savoir vers l' université d'entre prise. Editions d'organisation, Paris, 2002, P73.

² منى خرموش و بحري صابر، الجامعة والتشغيل في الجزائر-الفجوة- نحو بناء نظام تشغيل فعال، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 06، العدد 03، جوان 2021، ص 141-151.

على استخدامات التكنولوجيا الحديثة والتي تتطلبه مختلف الوظائف اليوم، لذا من المهم مجازة نظام التشغيل من حيث التكنولوجيات الحديثة.

• **تأهيل الشباب الجامعي لسوق التشغيل:** إن الشباب المتخرج في حاجة ملحة إلى أن يكون مقبولاً ضمن القوى العاملة، بحيث يجد مكانه في مؤسسة من المؤسسات الحكومية أو الخاصة ذلك من خلال إعداد وتأهيل الشباب الجامعي علمياً وعملياً بما يخدم سوق العمل ومتطلباته الواقعية.

• **التخطيط الفعلي لعروض التكوين:** يجب ألا يقتصر على الجوانب الكمية بل أيضاً يشمل الجوانب النوعية، كالتخطيط قبل غلق أو فتح تخصصات معينة في بعض الكليات، وهذه الملائمة هي بالضرورة مستقبلية.

• **ربط سياسات القبول بسوق التشغيل:** لا تزال مؤسسات التعليم العالي غير قادرة على ربط سياسات القبول والالتحاق بمؤسسات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل من الوظائف، وتحقيق المواءمة بين التخصصات المتاحة في هذه المؤسسات ونظيراتها المطلوبة في سوق العمل.

• **ضرورة اكتساب مهارات جديدة تتماشى والتطورات في سوق التشغيل:** عادة تكون مرتبطة باكتساب مهارات تكنولوجيا العمل.

• **قياس جودة مخرجات الجامعة:** يتم ذلك من خلال التقييم وقيام الجامعة بقياس ومقارنة مخرجاتها الفعلية إلى المخرجات الطموحة (المستهدفة) التي تضمن الحد الأدنى من معايير الجودة.

• **مشاركة القطاع الخاص في وضع سياسات التعليم:** لا يمكن بناء نظام فعال للتشغيل إلا بإشراك خبراء التشغيل الجامعي من أساتذة وخبراء وباحثين جامعيين من جهة وكذا القائمين على مختلف المؤسسات في القطاع العام والخاص من أجل إقتراح وإعداد برامج التكوين وعروض التكوينية بما يتلائم مع عروض العمل المستقبلية للطلبة المتخرجين.

• **جعل الجامعة مؤسسة إنتاجية:** من الواجب تغيير النظرة للجامعة من مجرد مؤسسة تعليمية إلى مؤسسة إنتاجية تساهم في التنمية الاقتصادية، سواء من خلال رسكلة وتكوين الكوادر التي يحتاجها سوق التشغيل أو المساهمة في تطوير سوق التشغيل من خلال الأبحاث والدراسات التي يتم إنجازها من قبل الباحثين في الجامعة، وهو ما سيجعل العلاقة بين الجامعة ونظام التشغيل علاقة تشاركية تخدم مختلف الأطراف وتجعل من نظام التشغيل فعال يلبي حاجات الجامعة¹.

¹ منى خرמוש و بحري صابر، مرجع سابق، ص 151.

خلاصة الفصل

تم خلال هذا الفصل التعرف على مفهوم الجامعة النظريات التي بحثت في العملية التعليمية التي تقدمها والتي كان أبرزها نظرية الإستثمار في الرأس مال البشري لشولتز وأتباعه، إذ يعتبر التعليم الجامعي كأهم مرتكزات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

والجامعة هي مؤسسة إجتماعية هامة في المجتمع تلعب دورا مهما في خدمته من خلال تنمية القدرات الإبداعية والإبتكارية للموارد بشرية، إلى جانب إعدادها لليد عاملة مؤهلة قادرة على الإندماج في وظائف ومهن مستقبلية، ولضمان هط الإندماج يتطلب من الجامعة إنتهاج عدة آليات لدراسة ورسم خارطة المستقبل الوظيفي الأمثل لخريجها سنويا.

وفي سبيل ترقية الحياة الاجتماعية تعمل الجامعة على تسخير بحوثها العلمية لخدمة المجتمع المحلي وتنميته إقتصاديا وإجتماعيا الذي يعتبر من بين أهم الأهداف الإستراتيجية للجامعة الأمر الذي يتطلب منها أن تكون مؤسسة إنتاجية بالدرجة الأولى إلى جانب قيامها بعدة إجراءات كإبرامها لإتفاقيات الشراكة مع المؤسسات البحثية في سبيل ترقية البحث العلمي وتجسيد مخرجاته من جهة، والعمل على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى.

الفصل الثالث: الإطار
المفاهيمي لحاضنات الأعمال

تمهيد

إن من بين أهم أساسيات ومتطلبات التوجه نحو الاقتصاد الحر هو الإعتماد على قيام المؤسسات والمشاريع سواء البحثية أو تلك المؤسسات الاقتصادية الناشئة التي تعتبر من بين أبرز محركات عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهي تساهم بشكل مباشر في دعم الإستثمار العلمي الإبتكاري والتكنولوجي الذي أضحى معيارا لتقدم الأمم ورفيها الحضاري من جهة ومن جهة أخرى فإن تجسيد المؤسسات الناشئة ودفعها للتوجه إلى السوق سيخلق قيمة إقتصادية إضافية بخلقها لمناصب شغل جديدة ومساهمتها في رفع الدخل ومستوى الرفاه الاجتماعي من جهة أخرى، ولكن في بداية التكوين والتجسيد للمشاريع الاقتصادية والتكنولوجية تواجه رواد الأعمال والمستثمرين جملة من المعوقات والمشاكل التي تحول دون قيامها وإنشائها أو تسبب الفشل المبكر لقلة الخبرة والتكوين في مجال ريادة الأعمال، لذا فإن الحاجة لمعالجة هذه المشاكل خاصة المتعلقة بإنشاء وكيفية إدارة المشاريع خلق مؤسسات داعمة تعمل على إحتضان ومرافقة هذه المشاريع من خلال تقديمها لحزمة متكاملة من الخدمات التي من شأنها تذليل هذه العقبات ومساعدة رواد الأعمال في تجسيد مشاريعهم الاقتصادية وإكسابهم مهارات تسيير هذه المؤسسات.

هذه المؤسسات الداعمة تسمى بحاضنات الأعمال التي تعتبر من بين أهم الآليات والأساليب الداعمة لإطلاق المشاريع التنموية الكبرى التي تعمل على تهيئة وتنمية المحيط الاقتصادي والاجتماعي، لذا سيتم في هذا الفصل تناول الإطار المفاهيمي العام لحاضنات الأعمال.

1. تعريف حاضنات الأعمال

هناك عدة تعريف جاءت لتوضيح مفهوم الحاضنات، نورد أهمها كما يلي:

يصفها تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2003 بأنها: تمثل نمطا جديدا من البني الداعمة للنشاطات الإبتكارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أو للمطورين المبدعين المفعمين بروح الريادة الذين يفتقرون إلى الإمكانيات الضرورية لتطوير أبحاثهم وتقنياتهم المبتكرة وتسويقها¹.

الحاضنة هي منظومة عمل متكاملة توفر كل السبل، من مكان مجهز ومناسب، به كل الإمكانيات المطلوبة لبدء المشروع، وشبكة من الإرتباطات والإتصالات بمجتمع الأعمال والصناعة، وتدار هذه المنظومة عن طريق إدارة محدودة متخصصة توفر جميع أنواع الدعم اللازم لزيادة نسب نجاح المشاريع الملتحقة بها والتغلب على المشاكل التي تؤدي إلى فشلها وعجزها عن الوفاء بالتزاماتها².

كما تعرف على أنها: "هيكل دعم لإنشاء المؤسسات الصغيرة من خلال مرافقتها ومساعدتها قبل الإنطلاق في السنوات الأولى من الحياة، بتوفير حزمة من الخدمات، إدارية، إستشارية، ربط علاقات. مع شبكات الأعمال الأخرى³.

حاضنة الأعمال هي منظومة عمل متكاملة توفر كل السبل لإستضافة مشروع واقد لفترة محدودة (1-3 سنوات)، تنميته وتطويره من خلال توفير بيئة عمل صالحة متاحة وداعمة، وتتضمن مكانا لإحتضان المشروع وتوفير كافة الخدمات وإدارة داعمة فنيا وإداريا وتسويقيا، لقاء إيجار رمزي مما يخفض المتطلبات الإستثمارية اللازمة لبدء المشروع إلى أدنى الحدود وبما يكون في مقدور صغار المستثمرين والمبدعين، وبما يؤدي إلى تسريع نقل المبادرة من مرحلة الفكرة إلى واقع التطبيق التجاري⁴.

2. نشأة وتطور حاضنات الأعمال:

تعود بدايات ظهور حاضنات الأعمال إلى الولايات المتحدة الأمريكية، حيث ظهرت لأول مرة في نيورورك سنة 1959 بالمركز الصناعي " بنافيا"، (Batavia)، وذلك عندما قامت عائلة بتحويل مقر شركتها التي

¹ المكتب الإقليمي للدول العربية، تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2003، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المطبعة الوطنية، الأردن، 2003، ص 101.

² إبراهيم عاطف الشيراوي، حاضنات الأعمال مفاهيم مبدئية وتجارب عالمية، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم الثقافية، الإيسيسكو، المغرب، 2005، ص 12-13.

³ Philippe Albert et autres , Les incubateurs: émergence d'une nouvelle industrie, rapport de recherche, chambre de commerce et d'industrie, Nice cote d'Assur, Avril, 2002, p8.

⁴ صلاح حسن، التطورات والمتغيرات الاقتصادية الدولية، دعم وتنمية المشروعات الصغيرة لحل مشكلة البطالة والفقر، دار الكتاب الحديث، مصر، 2001، ص 35.

توقفت عن العمل إلى مركز للأعمال يتم تأجير وحداته للأفراد الراغبين في إقامة مشروع، مع توفير النصائح والاستشارات لهم، ولاقت هذه الفكرة نجاحا كبيرا خاصة وأن هذا المبنى كان يقع في منطقة أعمال نشطة. ثم تحولت هذه الفكرة فيما بعد إلى ما يعرف بحاضنة وتخرجت منه الآلاف من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹.

وقد حظيت هذه الفكرة إعجاب العديد من الشركات الأخرى وبدأوا بتقليدهم، وفي سنة 1985 أنشأت الجمعية الأمريكية لحاضنات الأعمال NBIA من أجل العمل على تنظيم هذه الحاضنات. على المستوى الدولي فإن أول حاضنة تم إنشاؤها في اليابان سنة 1982، وفي الصين بدأ ظهورها من خلال البرنامج الصيني للحاضنات، وتشير إحصائيات NBIA الصادر سنة 2003 أن عدد الحاصلات على مستوى العالم يتجاوز 4000 حاضنة مؤسسات، منها 1000 أمريكية و2000 في كل من المملكة المتحدة وفرنسا وألمانيا.

وقد مر تبلور مفهوم ودور الحاضنات بالمراحل التالية²:

- **المرحلة الأولى:** وتمثل التطور الرئيسي في الولايات المتحدة الأمريكية والتي امتدت منذ السبعينات حتى منتصف التسعينات من القرن الماضي، وتميزت الحاضنات في هذه المرحلة بتعدد العرض، أي حاضنات متعددة الأغراض، وارتباطها بالجامعة ومراكز البحوث الحكومية أو ما يسمى بتسهيل البحوث الصناعية.

- **المرحلة الثانية:** وتميزت المرحلة بترسيخ قوي لحاضنات الأعمال المتخصصة في الولايات المتحدة الأمريكية وظهرت الحاضنات التقنية كنوع جديد في عدة دول منها النمسا، السويد الصين وكندا، وركزت على المؤسسات ذات الأساس التقني.

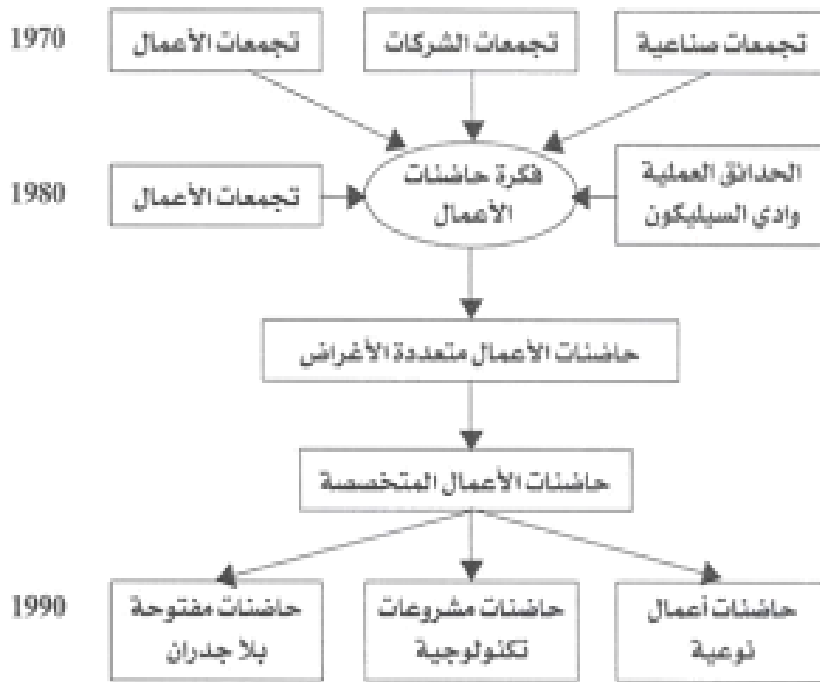
- **المرحلة الثالثة:** وامتدت من أواخر 1990 لغاية الآن بعد أن ظهرت الانترنت وحاضنات الانترنت، يقوم هذا النوع على تقديم جميع خدمات الاحتضان المعتادة باستثناء وجود الموقع المادي الذي يتوافر في أنواع أخرى من الحاضنات، والشكل الآتي يوضح مراحل التطور التاريخي لنشأة حاضنات الأعمال.

¹ إبراهيم عاطف الشيراوي، المرجع السابق، ص 11.

² Alession Tola, Maria Contini, From the diffusion to tech parks, business incubators as a model of economic development- the case of Sardegna Ricerche-, review social and behavioral sciences, n: 176

2015,p:498

الشكل رقم (02): يمثل التطور التاريخي لحاضنات الأعمال



resource : European Commission Enterprise Directorate-General, Final Report-part01, Benchmarking of business incubators, centre for strategy and evaluation services,2002,p:03.

3. أنواع حاضنات الأعمال

يمكن تصنيف حاضنات الأعمال وفقا لمعايير مختلفة كالتالى:

تصنيف حاضنات الأعمال بناء على الوضع القانونى لهذه الحاضنات (الملكية)¹:

- حاضنات أعمال حكومية: هي حاضنات تعود ملكيتها للدولة وتقوم بتمويلها ولا تهدف للربح، حيث يتمثل هدفها الرئيسى فى 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.

¹ عبد الله سعد الهاجري، المرجع السابق، ص 6.

- حاضنات أعمال مختلطة: وتكون ملكيتها مشتركة بين المؤسسة الحكومية والقطاع الخاص، وعادة ما تقوم الدولة بتمويل إنشائها وبنوط بالقطاع الخاص توفير الخبرات والاستشارات 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.

تصنيف حاضنات الأعمال وفقا للقطاع المستهدف¹ :

- حاضنات أعمال عامة: تهدف لتحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة بتقديم خدمات مختلفة لمشروعات الأعمال بدون استهداف تخصص أو نشاط محدد
- حاضنات أعمال متخصصة: تعنى بتنمية بعض جوانب النشاط الاقتصادى من خلال استهداف قطاع محدد، وتنقسم بدورها إلى ثلاثة أنواع رئيسية:
 - حاضنات الأعمال الصناعية: تساهم هذه الحاضنات فى تطوير المنشآت الصناعية الصغيرة والمتوسطة بتدعيمها بالتكنولوجيا الحديثة للإنتاج.
 - حاضنات الأعمال التكنولوجية: تهتم بتهيئة الامكانيات والظروف المناسبة لتنمية وتطبيق أفكارهم الخاصة بالابتكارات 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.

تصنيف حاضنات الأعمال وفقا للهدف الذى أنشأت من أجله:

- حاضنات محلية: تهدف إلى استغلال موارد محلية معينة لإنشاء مشروعات صغيرة ومتوسطة، وبالتالي تصبح نواة للتنمية المحلية².
- حاضنات اقليمية: تغطى هذه الحاضنة منطقة جغرافية معينة تهدف استثمار الطاقات البشرية وخدمة أقاليم معينة أو شريحة معينة من المجتمع.

¹ عبد السلام أبو قحف، العولمة وحاضنات الأعمال، مكتبة الاشعاع، الاسكندرية، 2002، ص 81-82.

² مختار أبو صاع، حاضنات الأعمال كأداة أساسية لدعم وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة، تجارب عربية، تحديات عملية والتجربة الليبية أنموذجا، مجلة الاقتصاد والتجارة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة الزيتونة، ليبيا، 2013، ص

- حاضنات دولية: تعمل هذه الحاضنات على استقطاب رأس المال الأجنبي وإدارة عمليات نقل التكنولوجيا وتشجيع عمليات التصدير إلى الخارج¹.
 - حاضنات افتراضية: تقدم الخدمات المعتادة للحاضنة من خلال الانترنت، وتعد مراكز تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة المعتمدة على الانترنت مثالا جيدا على الحاضنات الافتراضية².
- 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 خاصة³.

4. آلية عمل حاضنات الأعمال

أولاً: شروط الالتحاق بالحاضنة

إن حاضنات الأعمال تعمل على تقديم حزمة من الخدمات للمشاريع وخاصة الصغيرة وهذه الخدمات لأن تقدم إلا للأعضاء المنتسبين للحاضنة (يختلف الأمر حسب النظام الداخلي للحاضنة)، وقاموا بتقديم طلبات من أجل مساعدة هذه المؤسسات.

فبعد تأسيس الحاضنة وتوفير المكان المناسب فإن طلبات الانتساب من قبل أصحاب المبادرات من الشباب الذين يحملون أفكارا جديدة لتنفيذها تبدأ بالتوافد على الحاضنة، وتقوم لجنة مختصة بدراسة جميع الطلبات المقدمة إليها ومن ثم الخدمات والتسهيلات:

من مكان عمل للمؤسسات خدمات استشارية إدارية، مالية قانونية، والتي تقدم مقابل إيجار أو رسم احتضان ويتم توقيع عقد بين المؤسسات والحاضنة ويتضمن تعهد من المؤسسات بدفع رسوم الاحتضان وإخلاء الحاضنة بعد فترة زمنية محددة، وهذا لكي يتاح للحاضنة استيعاب مؤسسات أخرى، بحيث تتعهد الحاضنة بتقديم كافة الوسائل اللازمة لدعم المشاريع الصغيرة⁴

¹ دراجي كريمو، حاضنات الأعمال كآلية لترقية تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، عدد 32، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2015، ص 176.

² على قابوسة، جدلية حاضنات الأعمال في نجاح ودعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مجلة التنمية الاقتصادية، عدد 2، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2015، ص 12.

³ توفيق نيفين منير، مفهوم حاضنات الأعمال وتطبيقاته في الحالة المصرية. مجلة النهضة، مجلد(4) (عدد 2،)كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، 2013، ص 101.

⁴ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا(الاسكوا)، التقرير السنوي 2019، ص 15.

وفيما يخص معايير التحاق المشروعات بحاضنات الأعمال يمكن القول بأن أهم شروط الالتحاق هو مدى احتياج المشروع للدعم من الحاضنة ويجب أن تكون تلك المشاريع مبنية على الأشخاص المؤهلين أصحاب الأفكار الجديدة والن تساعد على النمو السريع والتخرج بأسرع وقت ممكن، وفيما يلي يمكن اختصار الشروط في العناصر التالية¹:

- أن يكون لدى الريادي فكرة عمل واضحة أو مشروع واضح؛
- أن يكون المشروع يخدم المجتمع الذي يتم إنشائه فيه ويوفر فرص عمل للأفراد؛
- تشترط بعض الحاضنات في المتقدم أن يتوافر لديه التمويل اللازم أو يكون لديه القدرة على توفير التمويل المطلوب؛
- أن يكون المشروع المتقدم للاحتضان يتمتع بمعدل نمو سريع حيث يسمح له بحدود الفترة الزمنية المحددة.

ثانياً: مراحل احتضان المؤسسات من قبل حاضنات الأعمال:

تمر حضانة المؤسسات بثلاثة مراحل أساسية تبدأ بتطوير الأفكار وتنتهي بتخرج المؤسسة الصغيرة الناشئة واستقلالها وهذه المراحل هي:

مرحلة ما قبل الحضانة: تركز هذه المرحلة على تطوير أفكار رواد الأعمال ومساعدتهم على التخطيط لمشروعاتهم وتأسيسها، حيث يتم دراسة المعرفة العلمية المنتجة في الجامعات، والتي لها تأثير على الصناعة، والتقدم بطلب للحصول على براءات الاختراع، وإعداد خطة عمل، التدريب على تنظيم المشاريع، التوجيه الشخصي والوصول إلى الشبكات ذات الصلة.

يساعد نجاح مرحلة الحضانة السابقة رواد الأعمال على اكتساب المعرفة والمهارات والخبرات الكافية لإدارة مشروعهم وتقليل احتمالات الفشل وعادة ما يتم تسجيل المؤسسة بعد ذلك لتبدأ مرحلة الحضانة.

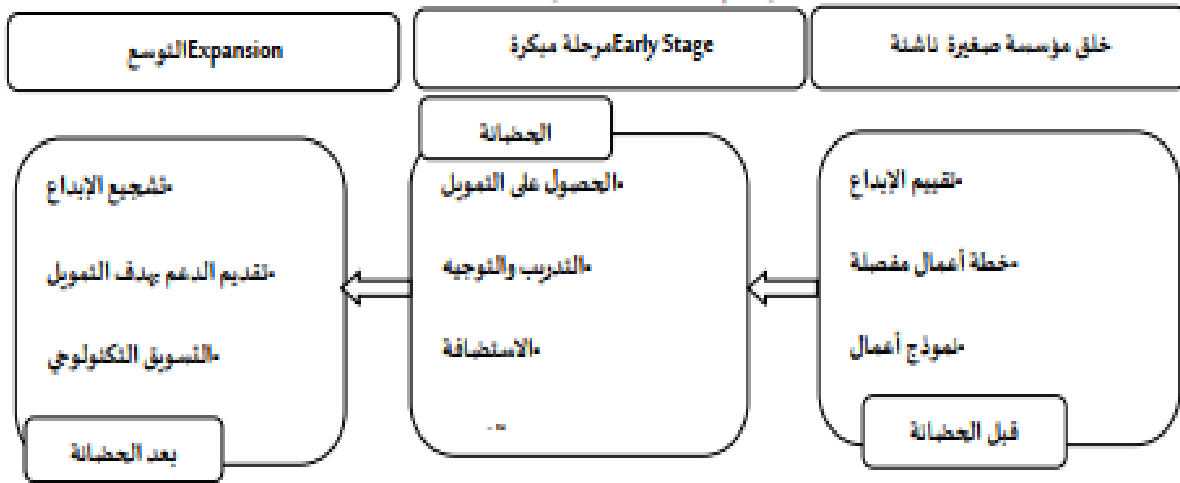
مرحلة الحضانة: تستغرق هذه المرحلة عادة ثلاث سنوات، تتلقى المشروعات المحتضنة الدعم الفني والإداري بالإضافة إلى الخدمات اللوجستية وآليات التمويل حيث تهدف عملية الحضانة إلى خلق مشروعات قابلة للاستمرار من الناحية المالية والفنية وذاتية الاكتفاء عند مغادرة الحضانة.

¹ مصطفى يوسف كافي، إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط01، 2017، ص

مرحلة ما بعد الحضانة: تبدأ هذه المرحلة عندما تتضح المؤسسة بما يكفي للعمل في السوق من تلقاء نفسها، بعد ذلك تتخرج المؤسسة من الحضانة، والهدف من هذه المرحلة هو تعزيز استقلالية المؤسسة وتخفيف تأثير التخرج من الحضانة. تغطي فترة ما بعد الحضانة الأنشطة التي يتعين القيام بها عند نضج المشروعات المستأجرة والخروج من الحاضنة عندما تتجاوز احتياجاتها إلى المساحة والمعدات التي توفرها الحاضنة، ويشمل دعم ما بعد الحاضنة ورش العمل والشبكات والدعم المتعلق بالإبداع أو الابتكار¹.

ويمكن تلخيص المراحل السابقة في الشكل التالي:

الشكل رقم (03): يمثل مراحل عملية الإحتضان



المصدر: بالشعور شريفة، دور حاضنات الأعمال في دعم وتنمية المؤسسات الناشئة Startups: دراسة حالة الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد 02، 2018، ص 425.

5. الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال لأصحاب المشاريع

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

- توفير المكاتب المجهزة، والمدعمة بمرافق مشتركة وخدمات مساندة، ووفق عقود تتماشى مع احتياجات المشاريع المقاولاتية كنوع الاستخدام والمساحة ومدة الاستئجار، تأجير المكاتب المجهزة لتقديم الخدمات المكتبية الأساسية وتوفير متطلبات الاتصالات الأساسية، إلى جانب توفير المرافق المشتركة مثل غرف الاجتماعات والقاعات المجهزة للعرض؛ تقديم الخدمات المساندة مثل التنظيف والأمن مع توفير

¹ السيد صلاح الدين سيد محمد علي، حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر، الجزء، 02، العدد، 01، المجلد 11 مدرسة الاقتصاد والمالية العامة، مصر، 2020، ص 07.

معدات التنزيل والتحميل والنقل، إلى جانب تخصيص أماكن للتخزين المؤقت ومرافق الاستلام والشحن، لتلبية احتياجات المنشآت الصغيرة التي تنتسب إليها، مقابل مبالغ صغيرة نسبيا.

▪ **تسهيل الوصول إلى مصادر التمويل:** يمكن للحاضنات مساعدة المشاريع المقاولاتية المنتسبة لها في إعداد خطط العمل اللازمة للاتصال بالراغبين في الاستثمار، كما يمكن لهذه الحاضنات إقامة ندوات للاستثمار تستقطب من خلاله الجهات المحتمل استثمارها في هذه المشاريع، وهذا لمساعدتها وعرض جميع أعمالها من أجل كسب المزيد من الممولين ورجال الأعمال، وهذا لزيادة دعمهم وتمويلهم.

▪ **توفير الخدمات القانونية:** تحتاج المشاريع المقاولاتية المنتسبة للحاضنات إلى خدمات قانونية مرتبطة بالأمور العديدة، مثل تأسيسها وتسجيلها وكتابة عقود التراخيص، وما يتعلق منها بحماية الملكية الفكرية وبراءات الاختراع، ويعتبر هذا الدعم مهم للغاية بالنسبة لهذا النوع من المؤسسات لأن جلهم يجهلون عقود التأسيس، حقوق الملكية الفكرية، عقود الاندماج وغيرها، يمكن للحاضنة تخفيض التكلفة العالية المرتبطة بتوفير هذه الخدمات إلى المشاريع المنتسبة إليها وذلك بتوحيد مقدمي هذه الخدمات والاتفاق معهم لتقديم هذه الخدمات بصفة دائمة وجماعية¹.

▪ **بناء شبكات التواصل:** تقوم الحاضنات بالدعوة لندوات ومعارض تستهدف إلى استقطاب الممولين، تمهيدا لتواصلهم مع المشروعات المنتسبة إلى الحاضنة، كما تقوم الحاضنة ببناء شبكات التواصل فيما بينها سواء على مستوى الدولة أو العالم للوقوف على ما سينجز أولا والمشاركة في الخبرات والعمل على التكامل، وهذا لزيادة دعمهم والوقوف على منتجاتهم لاكتشاف إبداعاتهم واستقطاب لمن يهمه الأمر من شركاء، ممولين، خبراء وغيرهم، وزيادة التعرف على الجديد في الساحة الاقتصادية مثل: التعرف على المناقصات، المشاريع الجديدة².

▪ **توفير العديد من الخدمات الإدارية والتنظيمية والتسويقية:** تقوم الحاضنة بتقديم خدمات التدريب المختلفة لهذه المؤسسات مثل تنمية المهارات الخاصة بالمقاولاتية وغيرها وعقد الندوات وحلقات النقاش لتعزيز فرص بقاءها ونموها على المدى الطويل، ويمكن كذلك تقديم خدمات التسويق في الحاضنات من قبل مشاريع أخرى متخصصة في هذا المجال ومنتسبة أيضا لنفس الحاضنة، يمكن لها أيضا بناء الجسور

¹ مغياري عبد الرحمان وبوكساني رشيد، مرافقة المؤسسات: الحاضنات، مراكز التسهيل، بورصات المناولة والاستشارة"، مداخلة حول دور حاضنات الأعمال التقنية في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. حالة مشاتل المؤسسات ومراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، جامعة أحمد بوقرة بومرداس الجزائر، ص 8.

² شقرون محمد، دور المقاولاتية في ترقية المشاريع الصغيرة المنتجة -دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية سيدي بلعباس"، شهادة ماجستير، علوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2014-2015، ص 75-76.

بين المشاريع المنتسبة لها والهيئات المعنية بخدمات التصدير وما يتعلق بها من مرافق وتسهيلات واجراءات وضمانات، وبالتالي نشر روح التعاون والتكامل بين هذه المشاريع.

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

▪ **تقديم الخدمات الفنية:** وجود بيئة مشجعة لنقل التقنية لحصول المؤسسات المنتسبة المعنية على التطور والنمو؛ تطوير قاعدة معلومات متخصصة في المجالات التي تهتم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتسبة لها، وخلق صورة ذهنية للنجاح أمام المقاولين الشباب، حيث أن الأداء والممارسات التي توفرها إدارة الحاضنة تعتبر عاملاً أساسياً في تنمية هذه المقاولات الجديدة¹.

▪ **التدريب للوصول إلى المعرفة:** تقديم المساعدة فيما يخص البحث، الاستشارة والتدريب الأولي، والمساعدة في تطوير المنتجات والتسويق. حاضنات الأعمال تعمل على ملء الفراغ وتعويض النقص الموجود الناجم عن عدم امكانية كل شخص على إنفاق الوقت والمال اللازم لمزاولة الدراسة والحصول على درجة جامعية في إدارة الأعمال وتساعد برامج الحاضنات على سد هذه الفجوة أو الثغرة من خلال توفير التدريب الأولي للمقاولين.

▪ **بناء علامة تجارية:** كما تعتبر حاضنات الأعمال فضاء لإطلاق الأعمال التجارية، وزيادة معدلات النجاح، وتشجيع الأفكار المتميزة وضمان ديمومة المؤسسات المحتضنة وبناء العلامة التجارية الخاصة بها².

6. أهداف حاضنات الأعمال

لحاضنات الأعمال العديد من الأهداف منها:

- تقديم خدماتها للمشروعات التي هي داخل وخارج الحاضنة إضافة لتنمية مهارات العمل الحر على إدارة المشروع؛
- تحقيق معدلات نمو عالية للمشروع بالخدمات التي تقدمها الحاضنة، ورعاية المشروعات الجديدة؛
- تحقيق التنمية الاقتصادية في الأقاليم والمناطق التي تعاني من الكساد؛

¹ منيرة سلامي، مرجع سبق ذكره، ص 10-11.

² تريفور ل. يونغ، المرجع في إدارة المشروعات، ترجمة بهاء شاهين، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية، مصر، 2005، ص 29.

- مساعدة المشاريع الصناعية الصغيرة على تخطي المشاكل والمعوقات الإدارية والمالية والفنية التي يمكن أن تتعرض لها خاصة في مرحلة التأسيس؛
- تسهيل الحصول على مختلف أشكال التمويل والتسهيلات الائتمانية إضافة لربط الحاضنات بشبكة الحاضنات العالمية لتبادل الخبرات¹؛
- ترويج ثقافة الريادة والإبداع والابتكار؛
- ربط وتكامل المشروعات الكبيرة بالصغيرة للعمل على تنميتها بصفقتها مسوقة لمنتجات المشروعات الصغيرة؛
- ربط الحاضنة مع الحاضنات الأخرى إقليمياً وعالمياً لتبادل الخبرات وزيادة الاستفادة؛
- تعزيز ثقافة التدريب الذاتي وثقافة خلق فرصة العمل بدل انتظارها من الدولة ومكاتب التشغيل؛
- توفير المناخ والإمكانيات لدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة؛
- المتابعة المستمرة لعمل وسير نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومقارنتها بمدى تحقيق أهدافها².

7. أهمية حاضنات الأعمال

لحاضنات الأعمال أهمية كبيرة حيث تساهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية عن طريق إيجاد طرق لتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة بأنواعها خاصة منها التكنولوجية والصناعية، وتوفير إمكانيات التطور والنمو، بما فيها الدعم الفني والتقني والمالي والاستشاري وربط المشروع بالسوق ويمكن إيجاز تلك الأهمية في العناصر التالية³:

- تساهم في توظيف نتائج البحث العلمي والابتكارات والإبداعات وتحويلها إلى مشروعات منتجة؛
- تساهم في تنمية الموارد البشرية وحل مشكلة العاطلين عن العمل؛
- توفير المناخ المناسب والإمكانيات والمتطلبات لبداية المشروعات الصغيرة؛
- تقديم المشورة العلمية ود ارسات الجدوى للمشروعات الصغيرة والمتوسطة الناشئة؛
- تؤهل جيل من أصحاب الأعمال لتأسيس أعمال جادة وذات مردود، مما يساهم في التنمية؛
- تقديم الدعم والمساندة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق معدلات نمو وجودة عالية؛

¹ عبد الله سعد الهاجري، "دور حاضنات الأعمال في التنمية الصناعية في دولة الكويت"، الملتقى العربي حول تعزيز دور الحاضنات الصناعية والتكنولوجية في التنمية الصناعية، 12-14 أكتوبر، بالجمهورية التونسية، الكويت، ص 7.

² منيرة سلامي، "التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر:- بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة- تجربة وكالة الوساطة والضبط العقاري وتجربة الحظيرة التكنولوجية بالجزائر"، إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 18-19 أبريل 2012، ص 8.

³ عبد الله سعد الهاجري، المرجع السابق، ص 7.

▪ تفتح المجال أمام الاستثمار في المجالات ذات جدوى للاقتصاد الوطني.

والحاضنات هي مؤسسات تعمل على دعم المبادرين الذين تتوافر لهم الأفكار و الدراسة الاقتصادية السليمة، وبعض الموارد اللازمة لتحقيق طموحاتهم ، بحيث توفر لهم بيئة عمل مناسبة خلال السنوات الأولى الحرجة من عمر المشروع و زيادة فرصة النجاح من خلال استكمال النواحي الفنية والإدارية بتكلفة رمزية ، ودفع صاحب المشروع إلى التركيز على جوهر العمل وذلك لفترة محددة تتضاءل بعدها العلاقة لتتحول إلى مبادرة جديدة .

وعليه تتحلى أهمية حاضنات الأعمال في معالجة المشكلات الاجتماعية ، والاقتصادية كالبطالة وما ينجم عليها من تدني مستويات المعيشة للعمال المسرحين ؛ زيادة فعالية و نجاعة المؤسسات الصغيرة في العديد من دول العالم فحسب منظمة 1994 بلغت حصة المشروعات الصغيرة في التصدير ما يفوق 30 % في ايطاليا ، و 40 % في كوريا ، و 6206 في تركيا - كما أكدت دراسات منظمة العمل الدولية أن هذه المشروعات الصغيرة ساهمت في إيجاد فرص عمل جديدة في البلدان الصناعية ، بحيث حظيت نسبة العاملين في الولايات المتحدة الأمريكية بـ 44.6 % ، وفي ايطاليا 71.4 %¹.

8. الدور التنموي للحاضنات الأعمال

تلعب حاضنات الأعمال دوراً مهماً في تحقيق التنمية الاقتصادية وذلك من خلال مساهمتها في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

▪ دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إستراتيجية لتحقيق التنمية الاقتصادية: ما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصبحت أحد استراتيجيات المشروع الاقتصادي وتحقيق التنمية الاقتصادية فان مساهمة حاضنات الأعمال في إنشائها يؤدي إلى تحقيق التنمية وتدهم الحاضنات انشاء المؤسسات صغيرة ذلك من خلال:

دعم المؤسسات الناشئة والجديدة ورفع فرص حاجها، فقد أشارت دراسة أمريكية إلا أن معدلات نجاح واستمرار المؤسسات الصغيرة الحديدة المقامة داخل الحاصلة وصلت إلى نسبة 98% مقارنة بنسبة نجاح واستمرار المؤسسات التي تنشأ وتعمل خارج الخاصة تشجيع ثقافة الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تتمكن الحاضنات من توفير بنية تحتية ملائمة وتجلب اهتمام أصحاب الأفكار الابتكارية؛ تحقيق نوع من التكامل بين المؤسسات بإقامة علاقات بين عملاء الحاصلة وعملاء آخرين سواء

¹ ليلي خواني، بغداد شعيب، دور حاضنات الأعمال في دعم البحث العلمي، مجلة دراسات ، العدد 01 ، جانفي 2019، ص 132.

كانوا من خريجي الخاصة نفسها، أو من حاضنة أخرى، وتوفير خلفية مؤسساتية مغذية للمشاريع الكبيرة القائمة لتكون كذا في للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

■ تنمية القدرات التنافسية للمؤسسات المحصنة: من خلال ما تقدمه من تكوين في الإدارة والتسويق، وتقديم الاستشارات والمعلومات حول كل ما يتعلق بنشاط المؤسسة، مما يجعلها تواجه التطورات والمستجدات الحديثة وبالتالي تقليل من حدة المنافسة، كما تعتبر نواة إقليمية ومحلية من خلال العمل على توطيد عدد من المؤسسات الإنتاجية والخدمية وتوفيرها في مناطق معزولة، وبذلك تساهم في تحقيق التنمية المحلية والإقليمية¹.

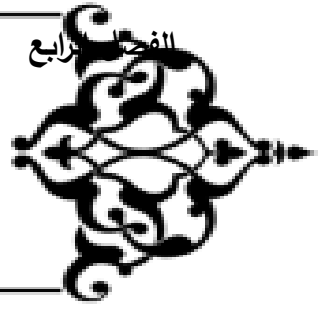
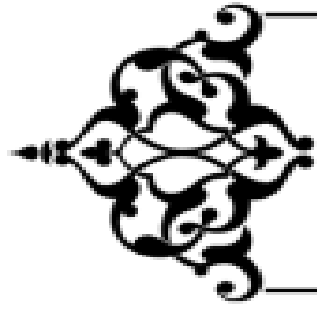
■ دعم وتنمية الموارد البشرية وخلق فرص العمل لي حاضنات الأعمال المهارات العمل وروح المقاولاتي، والقدرة على إدارة المؤسسات، عن طريق إقامة وتقديم برامج تدريبية متكاملة هذه المؤسسات، وبالتالي تقليل معدلات فشلها، وهذا يؤدي إلى خلق مناصب شغل ملائمة القدرات وإمكانية طالبي مناصب العمل، سواء كانت دائمة أو غير دائمة، مباشرة أو غير مباشرة².

¹ سعاد السعيد، دور حاضنات الأعمال التكنولوجية في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول إستراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 19/18 أبريل 2020، ص 183.

² مصطفى يوسف الكافي، المرجع السابق، ص 177.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تم التعرف إلى مفهوم حاضنات الأعمال التي تعتبر كأهم المؤسسات الداعمة للإبتكار والإستثمار المؤسسي الذي يدخل ضمن أهم الإستراتيجيات المعتمدة في بناء وتنمية الاقتصاد وتنوع النشاطات الاقتصادية خاصة المشاريع الإبتكارية الجديدة، نظرا للقيمة الاقتصادية المضافة التي تسجلها إضافة إلى كونها سوقا عمل جديد، كما يمكن إعتبارها مؤسسة وسيطية تعمل على مرافقة ودعم قيام المشاريع والمؤسسات الإبتكارية الناشئة من خلال تقديمها لعدة خدمات إستشارية وقانونية وإدارية ومالية وخدمات التدريب والتكوين وغيرها من الخدمات التي من شأنها أن تقلل من نسبة المخاطرة وبالتالي العمل على مرافقة المؤسسات خاصة في مرحلة الإنطلاق حتى تصل بها إلى مرحلة النضج الاقتصادي.



تمهيد

إن تحديد الإطار المنهجي من أهم أسس الدراسة العلمية والذي من خلاله تتحدد طبيعة وقيمة كل بحث، حيث أن الضبط السليم لمنهجية البحث يضمن أيضا مصداقية النتائج المتحصل عليها. ويتناول هذا الفصل عرضا للدراسة الاستطلاعية، ثم لمنهج الدراسة، ومتغيرات الدراسة، ولمجتمع الدراسة وعينتها وكيفية اختيارها ، ثم يتناول عرضا تفصيليا لكيفية بناء أدوات الدراسة وتطبيقها، يلي ذلك الأساليب الإحصائية المستخدمة، ثم عرضا لخطوات الدراسة، وفيما يلي عرض لهذه الإجراءات.

1. منهجية البحث

1.1 منهج الدراسة:

إن أي دراسة علمية بحسب طبيعة الموضوع الذي تعالجه تخضع لمجموعة من المعايير والتقنيات والتي يحاول من خلالها الباحث الوصول إلي حقائق والبيانات الموضوعية المطلوب جمعها وعرضها بغية معرفة حقيقة المشكلة المطلوب دراستها ومعالجتها والتي تحدد من خلالها المنهج الأنسب للدراسة. وفي الدراسة الحالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه "عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي تم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها، من خلال جمع أوصاف الظاهرة المدروسة بدقة وواقعية ويتعداه إلى تحديد العلاقاتها وإكتشاف الأسباب الكامنة وراء الظاهرة¹، ويرجع سبب اختيارنا لهذا المنهج لأنه يساعد على تشخيص وفهم الدور الذي تقدمه حاضنات الأعمال في سبيل تعزيز وربط الجامعة بمحيطها الاقتصادي والإجتماعي، حيث يعتبر الأنسب لدراسة هذا النوع من الظواهر من وصف للظاهرة وجمع معلومات حولها، ثم تصنيفها وتحليلها من اجل الوصول إلي تفسير والوصول إلي استنتاجات تسهم في تجسيد الواقع.

2.1 أدوات جمع المادة العلمية

اعتمدنا خلال الدراسة الميدانية الحالية على أداتين رئيسيتين للتحقيق الميداني:

1.2.1 الاستبيان

وهو عبارة عن جدول من الأسئلة التي ترسل باليد إلى المبحوثين بعد اختيارهم²، واستمارة الاستبيان هي تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء أفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بالمقارنات³، تتم بناؤها اعتمادا على أسئلة وفروض الدراسة، وقد خصصت للإجابة على الفرضتين الفرعيتين الأولى والثانية.

¹ نادية سعيد عيشور وآخرون، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، الجزائر، 2017، ص 216.

² محمد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي: التصميم والمنهج والإجراءات، ط2، المكتب الجامعي الحديث، د ت، ص 141.

³ موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي للعلوم الإنسانية، تدريبات عملية، طبعة2، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006، ص 204.

أ. بناء الاستبيان

صمم الاستبيان بالاعتماد على تساؤلات الإشكالية والفرضيات المطروحة، على شكل مجموعة من الأسئلة موزعة على 03 محاور رئيسية، بطريقة بسيطة وواضحة لدى عينة الدراسة المتمثلة في الطلبة والباحثين المنتسبين لحاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة. وقد اشتملت الاستمارة على 03 محاور وهي:

المحور الأول: تمثل في البيانات الشخصية للعينة المبحوثة المتمثلة في: السن، الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، والخبرة المهنية، والتي تتضمن الأسئلة من السؤال 1 إلى السؤال رقم 10.

المحور الثاني: دور حاضنة الأعمال في تجسيد مخرجات البحث العلمي (الفقرات من 06 إلى 23)

المحور الثالث: دور حاضنة الأعمال في دعم المؤسسات الناشئة (الفقرات من 24 إلى 42)

ب. صدق أداة الاستبيان

ويقصد بالصدق أن يقيس الاختبار ما وضع لقياسه ذلك أن الاختبار الصادق اختبار يقيس الوظيفة التي يزعم أنه يقيسها ولا يقيس صفة أخرى بدلا منها¹.

وللتحقق من صدق الاستمارة اعتمدنا على حساب الصدق الذاتي الذي يحسب وفق المعادلة التالية:
معامل الصدق الذاتي = معامل الثبات[√].

ج. الثبات:

يعتبر ثبات المقياس على دقته واتساقه فيما يقيسه من معلومات عن سلوك واتجاهات المبحوثين، ويمكن التحقق من ثبات واتساق المقياس من خلال تكرار تطبيقه على نفس عدد المبحوثين، حيث أن التوزيع المتكرر يظهر مدى خلو إجابات المبحوثين من تأثير العشوائية بما يعني استقرار نتائج المقياس². تم اختبار محاور استمارة الاستبيان من خلال حساب معامل الثبات بتطبيق معادلة ألفا كرونباخ والصدق الذاتي بعد التوزيع، فكانت القيمة كما يلي:

¹ ملحم، 2000، ص 273

²نادية سعيد عيشور وآخرون: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين راسم جبل للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 363.

الجدول رقم (01): نتائج اختبار صدق وثبات استمارة الاستبيان

المحاور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي	مستوى القياس
دور الحاضنة في تجسيد مخرجات البحث العلمي		0.964		مرتفع
دور الحاضنة في دعم المؤسسات الناشئة		0.953		مرتفع
قياس الصدق الكلي		0.975		مرتفع

من خلال الجدول السابق واعتمادا على مخرجات برنامج spss، نجد أن معامل ثبات ألفا كرونباخ للاستبيان يساوي (0.975) وهي نسبة مرتفعة تجاوزت معدل القبول (0.60) وهو ما يعبر على أن هناك صدق وثبات قوي في عبارات الاستبيان.

2.2.1 المقابلة

وهي محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين، بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة¹. وتحقيقا لهدف الدراسة تم الإعتماد على المقابلة الحرة مع كل من رئيس الجامعة ومدير حاضنة الأعمال بجامعة المسيلة "مير أحمد"

• بناء المقابلة

المحور الأول: حول دور حاضنات الأعمال تجسيد مخرجات البحث العلمي يتضمن (11) سؤالا

المحور الثاني: حاضنات الأعمال والجامعة وإرتباطهما بسوق العمل يتضمن (06) أسئلة

المحور الثالث: حاضنات الأعمال والمؤسسات الناشئة يتضمن (06) أسئلة

المحور الرابع: متفرقات يتضمن (08) أسئلة

3.1 القواعد والأساليب الإحصائية:

- التكرارات و النسب المئوية: وذلك لوصف خصائص العينة ومجموع إجابات الأساتذة حول كل عبارة.

- إختبار ألفا كرونباخ: لقياس صدق الإستبيان

¹ عليان غنيم، مناهج البحث الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، 2000، ص 102.

- المتوسط الحسابي: وهو عبارة عن قيم تساعد على معرفة إعتدال إستجابات العينة المبحوثة وتمركزها حول كل عبارة، ولمعرفة وتحديد إجابات أفراد العينة وإستخراج المتوسطات الحسابية لكل عبارة ومجالات المتوسطات الحسابية تكون موزعة حسب الدور كالآتي:
 - من 1 إلى 1.66 يعني أن الدور منخفض وضعيف.
 - من 1.67 إلى 2.33 يعني أن الدور متوسط .
 - من 2.34 إلى 3 يعني أن الدور مرتفع وقوي.
- الإنحراف المعياري: نقيس به إنحراف القيم عن متوسطها الحسابي
- إختبار T: اختبار T للعينة الواحدة (Sample T- test One) لاختبار صحة هذه الفرضيات

4.1 العينة:

1.4.1 نوع العينة وكيفية اختيارها:

تعرف العينة على أنها هي جزء من المنتسبين لحاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة الذين تجمع منهم البيانات الميدانية والعينة تعتبر جزءا من الكل بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة لمجتمع البحث¹، والمتمثل في المنتسبين لحاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة. ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة التي تهدف إلى الكشف عن دور حاضنة الاعمال في ربط وتعزيز الجامعة بمحيطها الاقتصادي والاجتماعي، قمنا باختيار عينة قصدية الت يتخضع لطبيعة الموضوع المتخصص، فمجمع الدراسة الذي أخذت منه العينة والمتمثل في المنتسبين لحاضنة أعمال جامعة المسيلة هم الفئة الطلابية الوحيدة الذين يمتلكون الصفات والبيانات اللازمة التي تقيد إجراءات إتمام الدراسة الميدانية الحالية، حيث قمنا باختيار عينة قصدية تتكون من 22 منتسب من الطلبة والباحثين الجامعيين من مجموع 91 منتسب، أي بنسبة 20.02 %

2.4.1 خصائص العينة:

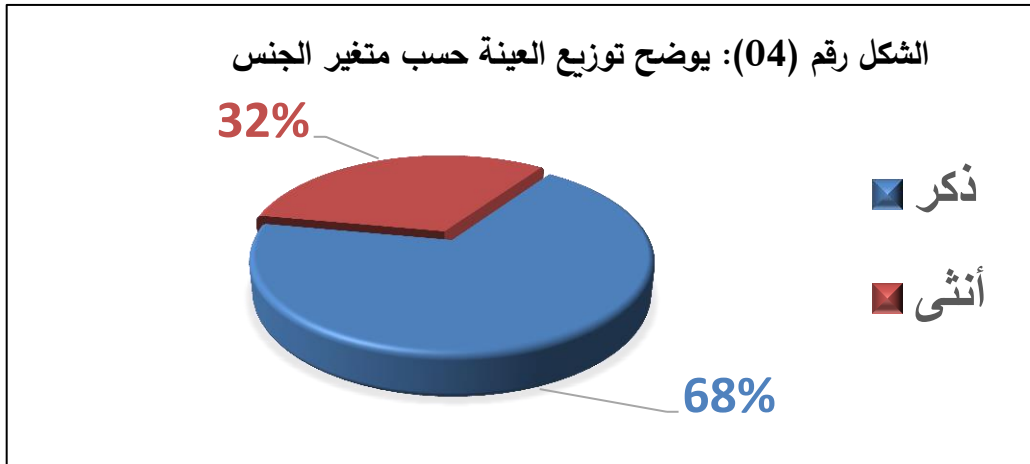
- توزيع العينة حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (02): توزيع العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
-------	---------	----------------

¹رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1 ،دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص334.

68,2	15	ذكر
31,8	7	أنثى
100,0	22	المجموع

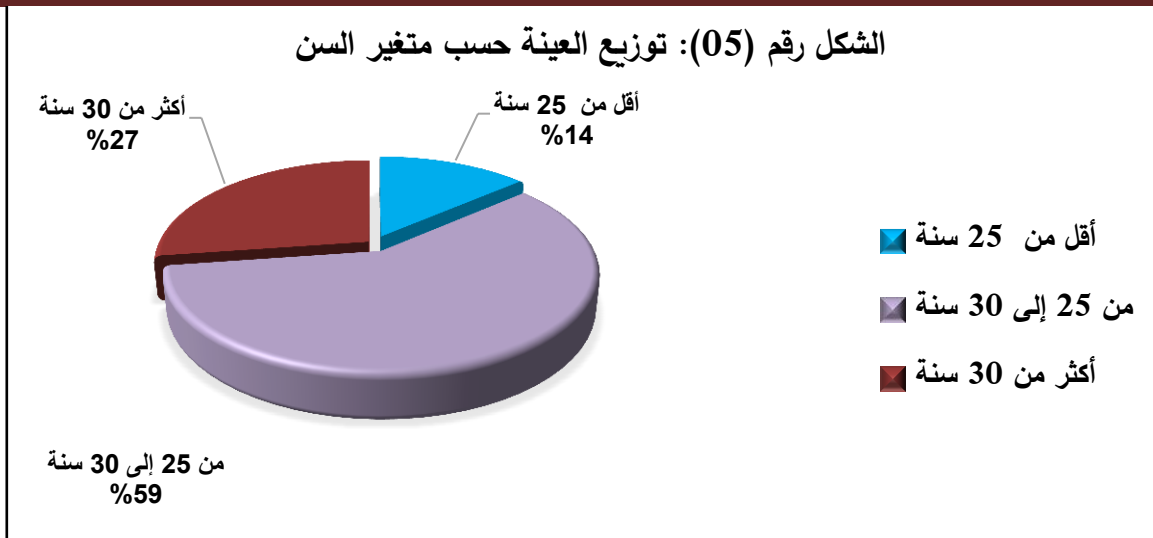


من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 22 فردا من منتسبي الحاضنة بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة هم من فئة الرجال حيث بلغت نسبتهم 68,2% في حين بلغت نسبة الإناث منهم 31,8%، ويرجع ارتفاع نسبة الذكور من منتسبين لحاضنة الأعمال بجامعة المسيلة إلى توجه فئة الذكور كونهم أكثر مبادرة إلى الإستثمار وتحملا للمخاطرة للدخول إلى ريادة الأعمال والإبتكار بينما الإناث هم أقل توجهها إلى هذا القطاع، خاصة في ضل التبعية للثقافة الاجتماعية الضاغطة وكابحة لطموح المرأة في الدخول لمجال الإستثمار وريادة الأعمال.

- توزيع العينة حسب متغير السن

الجدول رقم (03): يمثل توزيع العينة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
13,6	3	أقل من 25 سنة
59,1	13	من 25 إلى 30 سنة
27,3	6	أكثر من 30 سنة
100,0	22	المجموع



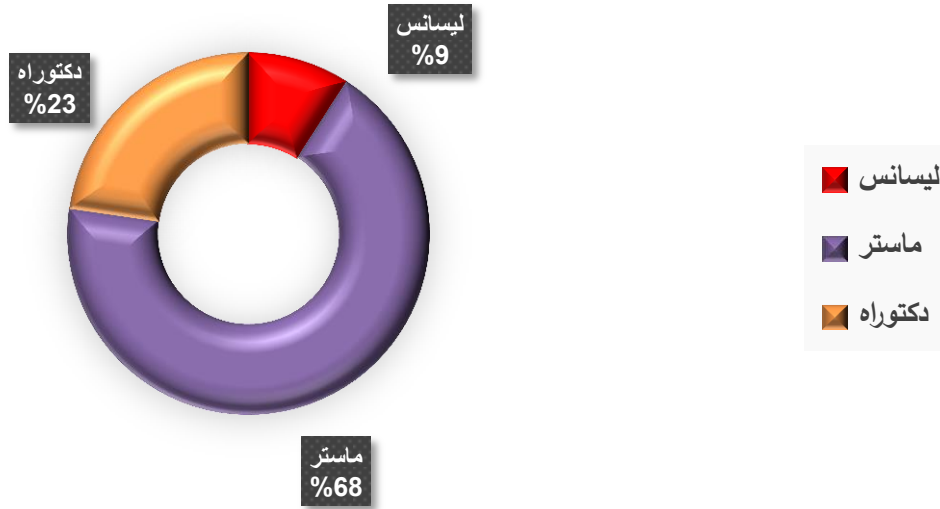
نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 22 فردا من المنتسبين لحاضنة الأعمال لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة يتراوح سنهم ما بين 25 إلى 30 سنة بنسبة بلغت 59.3%، فيما بلغت نسبة الأفراد المنتسبين للحاضنة الذين يتجاوز سنهم 30 سنة 27.7%، أما المنتسبين للحاضنة الذين لم يتجاوز سنهم 25 سنة فنسبتهم كانت هي الأقل وقد بلغت 13.6% فقط. ويرجع ارتفاع نسبة المنتسبين الذين يتراوح سنهم ما بين 25 إلى 30 سنة كونهم فئة شبانية تمتلك مستوى عالي من الدافعية للإنجاز وتحقيق الأهداف مكونين أكاديميا بعد حصولهم على شهادة ليسانس والأكثر توجهها لريادة الأعمال والتفرغ للإبتكار والبحث العلمي مقارنة بباقي الفئات العمرية الأخرى.

- توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (04): يمثل توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
9,1	2	ليسانس
68,2	15	ماستر
22,7	5	دكتوراه
100,0	22	المجموع

الشكل رقم (06): يمثل توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي



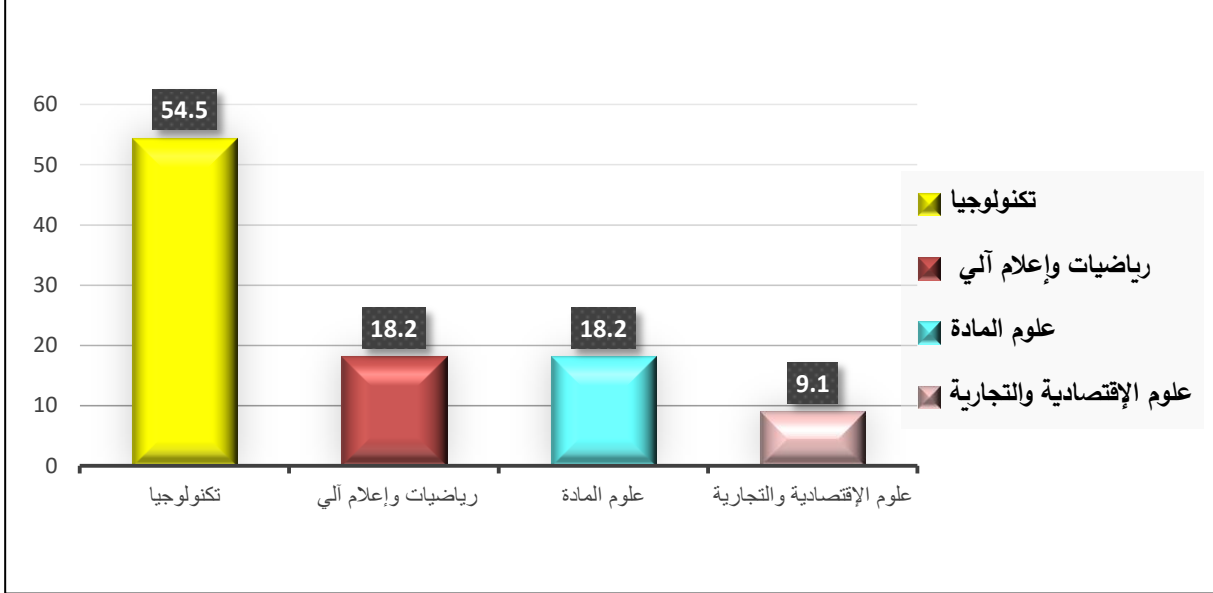
نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه ان أغلب أفراد العينة المبحوثة المنتسبين لحاضنة الاعمال بجامعة محمد بوضياف هم من طلبة الماجستير بنسبة 68.2% وهذا يعكس مدى قوة توجههم إلى إنشاء مؤسسات خاصة وإقامة مشاريع فردية وجماعية، ومنتسبهم لحاضنات الأعمال كان بعد نضوج أفكارهم العلمية الإبتكارية وحاجتهم للدعم والمرافقة العلمية بعد إدراكهم لأهمية الخدمات التي تقدمها لهم من أجل تسهيل خطوات دخولهم عالم الإبتكار وريادة الأعمال ، فيما بلغت نسبة الدكاترة الباحثين 22.7% وهي الفئة الموالية في الترتيب لأن حاضنة الأعمال بجامعة المسيلة هي حاضنة علمية شاملة تضم كل الفئات الطلابية والدكاترة والأساتذة الباحثين، أما الفئة الأقل من العينة المبحوثة فهم من طلبة ليسانس بنسبة 9.1% ويعود هذا الإنخفاض تفرغ هذه الفئة للتكوين الأكاديمي أكثر من البحث والإبتكار العلمي.

- توزيع العينة حسب متغير التخصص

الجدول رقم (05): يمثل توزيع العينة حسب متغير التخصص

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
تكنولوجيا	12	54,5
رياضيات وإعلام آلي	4	18,2
علوم المادة	4	18,2
علوم الإقتصادية والتجارية	2	9,1
المجموع	22	100,0

الشكل رقم (07): يمثل توزيع العينة حسب التخصص

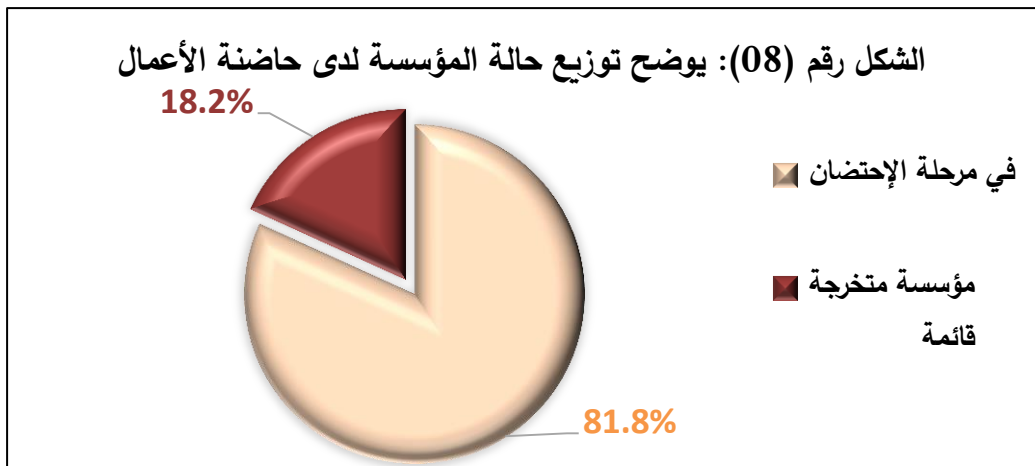


من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 22 فردا من منتسبي حاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ذوي تخصص التكنولوجيا بالدرجة الأولى نظرا لأنه التخصص الأكثر تحديثا ومراعاة للإبتكار وخاصة في مجال الإختراع والذكاء الإصطناعي، إلى جانب نسبة 18.2% من مجموع العينة المبحوثة لكل من تخصص الرياضيات والإعلام الآلي وتخصص علوم المادة وهما التخصصان الذان يعنيان بالبحث العلمي والتطوير، إلى جانب النسبة الأقل لتخصص العلوم الإقتصادية والتجارية وهي التخصصات التي تعنى بالإبتكار في أعمال مشتركة مع تخصصات أخرى تحت في مجال تطوير الخدمات، ويرجع تنوع تخصصات منتسبي حاضنة الأعمال بجامعة المسيلة كونها حاضنة شاملة وهذا ما أكده رئيس الحاضنة خلال المقابلة عند الإجابة على السؤال الأول حيث أجاب بأنها فضاء علمي لتحفيز المبتكرين من الطلبة والأساتذة لتقديم بحوثهم العلمية في شكل إبتكارات ومشاريع قابلة للتجسيد في شكل مؤسسات ناشئة، هي حاضنة شاملة وليست كما يشاع عنها بأنها حاضنة تكنولوجية فقط بل هي مؤسسة موجهة لإحتضان جميع الأفكار المشاريع التي تدخل في إطار المشاريع المبتكرة من كليات عديدة.

- توزيع العينة حسب حالة المؤسسة لدى حاضنة الأعمال

الجدول رقم (06): يمثل توزيع العينة حسب متغير حالة المؤسسة لدى حاضنة الأعمال

النسبة المئوية	التكرار	حالة المؤسسة لدى حاضنة الأعمال
81,8	18	في مرحلة الإحتضان
18,2	4	مؤسسة متخرجة قائمة
100,0	22	المجموع



من خلال الجدول والشكل أعلاه وبالنظر إلى تكرارات إجابات أفراد العينة المبحوثة من المنتسبين يمتلكون مؤسسات إبتكارية خاصة وهي في مرحلة الإحتضان بنسبة 81.8%، فيما بلغت نسبة المؤسسات المتخرجة من حاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة 18.2% فقط.

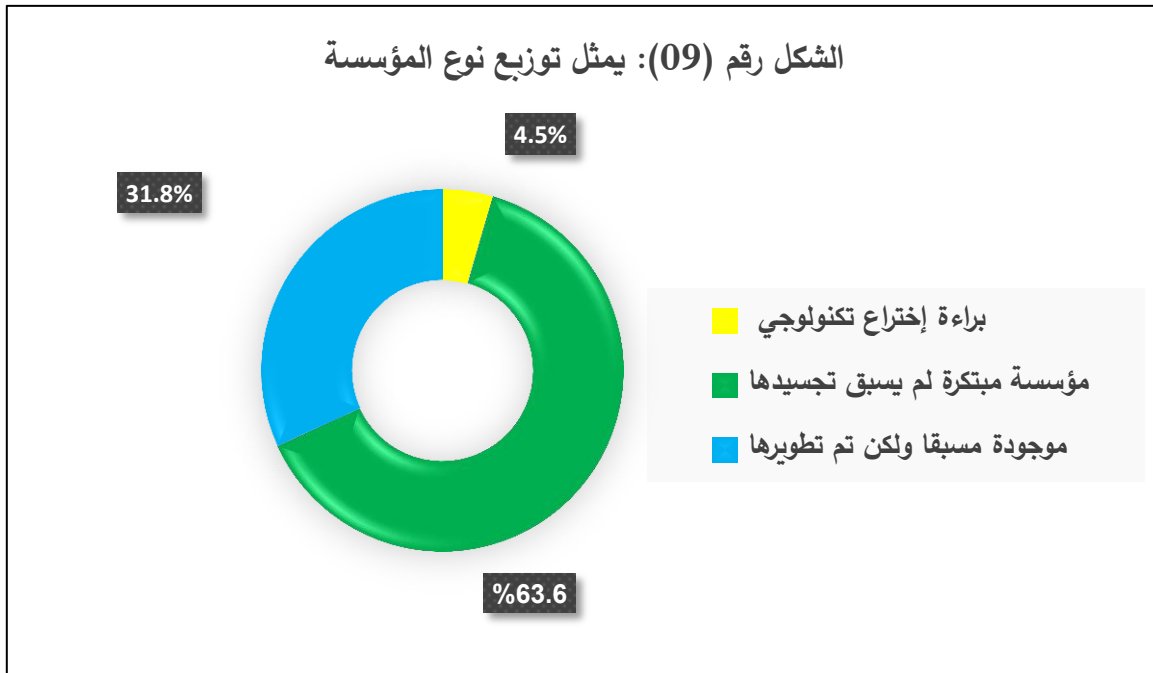
ويرجع ارتفاع نسبة المؤسسات التي تمر بمرحلة الإحتضان نظرا لحدائة نشأة مؤسسة حاضنة الأعمال بجامعة المسيلة التي يبلغ عمرها 3 سنوات، بالإضافة إلى أن المؤسسات الناشئة يتطلب إنشاءها سنة كاملة حتى سنتين من التكوين والتدريب والدراسة لتجسيدها على أرض الواقع وهذا ما أكده رئيس حاضنة الاعمال في المقابلة أثناء إجابته على السؤال السادس (06)

- توزيع العينة حسب متغير نوع المؤسسة

الجدول رقم (07): توزيع العينة حسب متغير نوع المؤسسة

نوع المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية
براءة إختراع تكنولوجي	1	4,5
مؤسسة مبتكرة لم يسبق تجسيدها	14	63,6
موجودة مسبقا ولكن تم تطويرها	7	31,8
المجموع	22	100,0

الشكل رقم (09): يمثل توزيع نوع المؤسسة



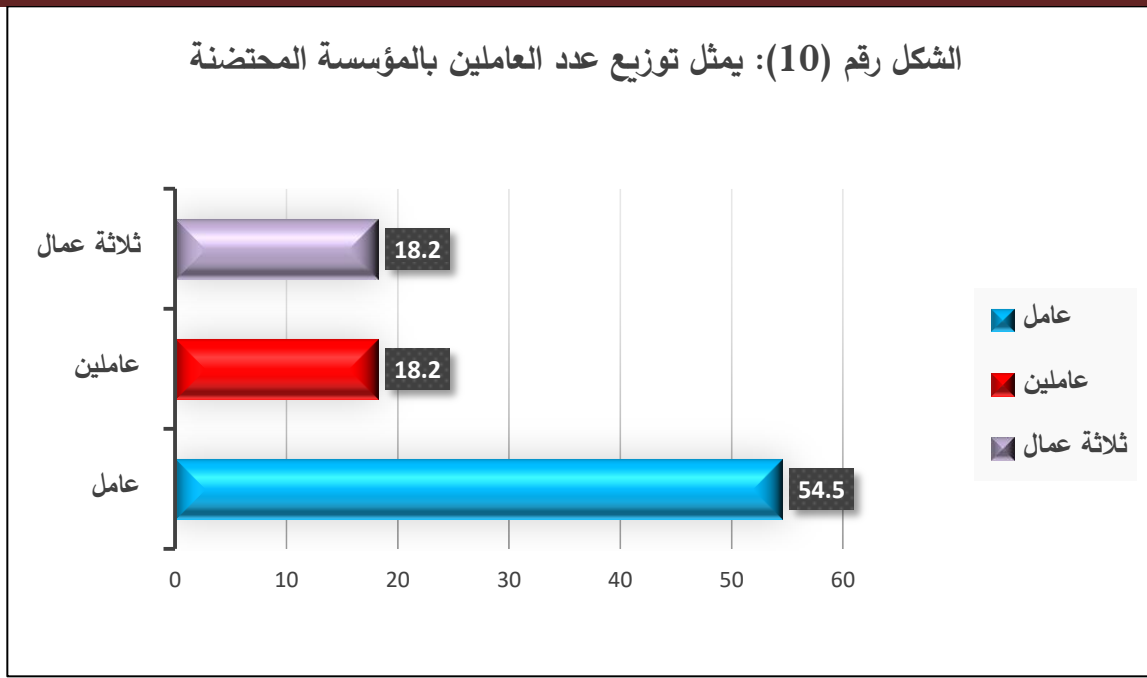
من خلال الجدول والشكل أعلاه وبالنظر إلى تكرارات إجابات أفراد العينة المبحوثة من المنتسبين لحاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف الحاملين للمشاريع أن أغلبها هي عبارة عن مؤسسات مبتكرة لم يسبق تجسيدها بنسبة 63.6%، فيما بلغت نسبة المؤسسات الموجودة مسبقا ولكن تم تطويرها 31.8% في حين أن براءات الإختراع التكنولوجي كانت نسبته الأدنى بين أنواع المؤسسات المحتضنة حيث بلغت 4.5% فقط.

ويرجع ارتفاع نسبة المؤسسات المبتكرة المستحدثة التي لم يسبق تجسيدها إلى قيام حاضنة الأعمال على مبدأ الابتكار والحدثة إدراكا منها لأهمية الإستثمار في الرأس المال المعرفي لتطوير كفاءة ومهارات الطاقات البشرية وتوجيهها نحو الابتكار والإبداع المعرفي والتكنولوجي الذي يؤثر على التنمية الاقتصادية والإجتماعية من خلال تسجيله القيمة المضافة لمخرجات هذه المشاريع الابتكارية، وبالتالي التوجه نحو فتح آفاق دخول إقتصاد المعرفة والريادة فيه، وهذا ما أكده الدكتور مير أحمد خلال مقابلتنا له خلال إجابته على فحوى السؤال الرابع الذي ينث على (على أي أساس يتم تقييم المشاريع العلمية الواعدة؟) فكان مفاد إجابته أنها تقوم على ثلاثة أسس مهمة وهي شرط الابتكار وإستخدام التكنولوجيا والأهم هو توفر السوق الابتكارية لهذه المؤسسة بعد تجسيدها.

- عدد العاملين بالمؤسسة

الجدول رقم (08): عدد العاملين بالمؤسسة

عدد العاملين بالمؤسسة	التكرار	النسبة المئوية
عامل	12	54,5
عاملين	6	27,3
ثلاثة عمال	4	18,2
المجموع	22	100,0



من خلال بيانات الجدول والشكل أعلاه أن أغلب المؤسسات المحتضنة المنتسبة لحاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة هي مؤسسات صغيرة لا يتجاوز عدد العاملين بها 3 عمال وهم المؤسسين لها، وفي الغالب فإن المؤسسات المحتضنة هي مؤسسات فردية لا تحتوي على عدد كبير من العاملين بها بحيث أننا نجد نسبة المؤسسات التي تضم عامل واحد تبلغ 54.5%، بينما بلغت المؤسسات الثنائية التي تضم عاملين بها 27.3%، في حين أن النسبة الأقل تحتوي على 3 عمال قد بلغت 18.2% فقط.

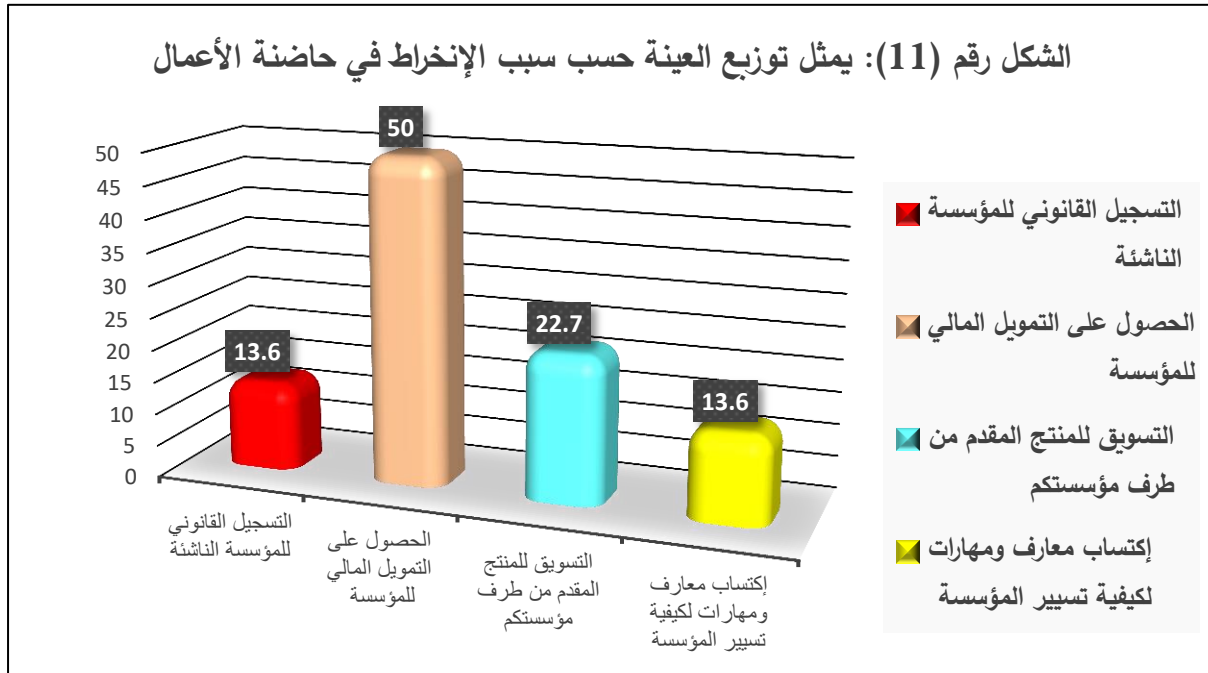
وقد أكد مدير حاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف خلال إجابته على السؤال 17 (أن هل تضعون مدى قدرة المشروع المحتضن على فتح مناصب شغل دائمة ضمن معايير إنتقاء المشاريع والمؤسسات الناشئة؟) أن المؤسسات الناشئة المحتضنة من قبل حاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف إنما هي مؤسسات صغيرة وفردية غالباً لذا فإن معيار نسبة التشغيل المتاح والممكن خلال عملية الإنتقاء مغيب إنما يلاحظ ويسجل بعد التطوير والإستثمار الأمثل بعد تخرج وقيام هذه المؤسسات فعليا في أرض الواقع.

- سبب الإنخراط في حاضنة الأعمال بالجامعة

الجدول رقم (09): توزيع العينة حسب سبب الإنخراط في حاضنة الأعمال

النسبة المئوية	التكرار	سبب الإنخراط في حاضنة الأعمال
13,6	3	التسجيل القانوني للمؤسسة الناشئة

50,0	11	الحصول على التمويل المالي للمؤسسة
22,7	5	التسويق للمنتج المقدم من طرف مؤسستكم
13,6	3	إكتساب معارف ومهارات لكيفية تسيير المؤسسة
100,0	22	المجموع



يلاحظ من خلال بيانات الجدول والشكل أعلاه أن أغلب أفراد العينة المبحوثة يرجع سبب إنخراطهم لحاضنة الأعمال والإنتساب لها إلى الحصول على التمويل المالي للمؤسسة بنسبة بلغت 50%، بينما تبلغ نسبة الذين يريدون التسويق للمنتج المقدم من طرف مؤسستهم 22.7%، وبنسبة دنيا بلغت 13.6% ممن يرجعون سبب إنتسابهم لحاضنة الاعمال بجامعة محمد بوضياف بين كل من الرغبة في التسجيل القانوني للمؤسسة الناشئة والرغبة في إكتساب معارف ومهارات لكيفية تسيير المؤسسة.

وتتوزع الأسباب بين التمويل والتسويق والتدريب إلى جانب التسهيلات المقدمة للتسجيل القانوني للمؤسسة تعبر عن حجم المخاطرة في الإستثمار المؤسساتي التي تواجه المستثمر في مجال البحث العلمي خلال دخوله السوق الإبتكارية العلمية، لذا فإن حاضنة الأعمال تعد بالنسبة لهم طريق للعبور وتخطي هذه الصعوبات القانونية والمالية والتسويقية التي تواجههم، من خلال دعمها وحمايتها وتقديمها لجملة من الخدمات الموجهة لمساعدة المبتكرين وأصحاب المؤسسات الصغيرة الرياديين في إنشاء وإدارة وتنمية وتطوير هذه المؤسسات التكنولوجية أو الإنتاجية أو الخدمية أو البحثية المتخصصة في مجال البحث

والتطوير العلمي، من أجل تحويل الفكرة من الذهن إلى تجسيدها في أرض الواقع في شكل مؤسسة ناشئة تحظى بالقبول ولها الإمكانيات والقدرة على المنافسة.

II. حدود ومجالات الدراسة

1. II المجال البشري للدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من 91 منتسبا لحاضنات الأعمال الموزعين بحسب نشاطات الحاضنة بجامعة محمد بوضياف لسنة 2022 إلى 80 منتسب أصحاب ملفات براءات الإختراع المودعة لدي INAPI، و06 مؤسسات ناشئة متخرجة إلى جانب 05 منتسبين أصحاب المشاريع المبتكرة الموسومة بعلامة "لابل" اقتصرت الدراسة على عينة مكونة من 22 منتسب لحاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف، بحيث بلغت نسبة عينة الدراية 20.02% (أنظر الى الملحق رقم 01)

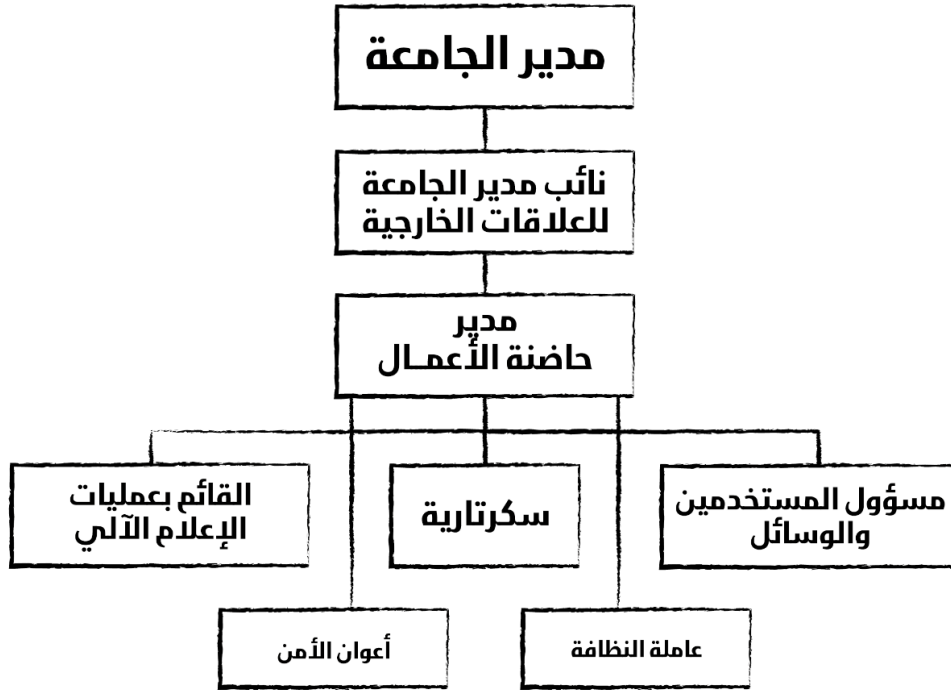
2. II المجال الجغرافي للدراسة:

تمثل المجال المكاني للدراسة في حاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، التي أنشئت بمقتضى القرار الوزاري رقم 182 الصادر بتاريخ 27 ماي، 2019 حيث تعتر أول حاضنة أعمال داخل الجامعة على المستوى الوطني، تبعثها بعض الجامعات الجزائرية في إنشا حاضنات أعمال جامعة البليدة، ورقلة وقلمة ... الخ، تتبع إداريا للوكالة الوطنية لثمين نتائج البحث العلمي والتطوير التكنولوجي التابعة المديرية البحث على مستوى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، يديرها مدير حاضنة يعين من قبل إدارة الجامعة ويرسل ملفه للوكالة الوطنية لثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجيا ، كما أن مدير الحاضنة له صلاحية تشكيل لجنة انتقال المشاريع وتضم مجموعة من الأساتذة يعملون على انتقاء ومرافقة مختلف المشاريع والأفكار لدى الشباب رواد الأعمال ، كما تعمل إدارة الحاضنة على تشكيل مجلس إدارة الحاضنة والذي يتشكل من مدير الحاضنة ونائب مدير الجامعة للعلاقات الخارجية وممثلين عن مديرية الصناعة والمناجم ، الوكالة الوطنية للتشغيل، ممثلين من المؤسسات الاقتصادية الشريكة للجامعة ... الخ

- هياكل حاضنة أعمال جامعة المسيلة

يتكون الهيكل التنظيمي للحاضنة من ثلاث مستويات : مجلس الإدارة ، المدير ولجنة اعتماد المشاريع ، ويعد مدير الحاضنة هو الرئيس لها وهو المسؤول عن إدارة أعمال الحاضنة اليومية ويساعده في مهامه طاقم إداري فني يضم المحاسب ومسؤول المستخدمين والوسائل والقائم بعمليات الإعلام الآلي وسكرتاريا.

الشكل رقم (12): الهيكل التنظيمي لحاضنة الاعمال بجامعة محمد بوضياف بولاية المسيلة



المصدر: من الوثائق المسلمة من طرف حاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

3.11 الحدود الزمانية للدراسة:

قصد التمكين من جمع المادة الميدانية حول موضوع الدراسة كان النزول إلي ميدان الدراسة خلال الفترة ما بين 2022 /03/28 إلي 2022/06/20، حيث كان أول نزول للميدان المتمثل في إجراء مقابلة مع رئيس حاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة السيد "مير احمد" بتاريخ 2022/03/28 للحصول على ترخيص من طرف للحصول على معلومات تتعلق بالمجال البشري للدراسة المتعلقة بالمنتسبين للحاضنة، ثم كان النزول الثاني بتاريخ 2022/06/10 لإجراء المقابلة مع السيد "مير أحمد" أما النزول الثالث من 2022/05/15 إلى 2022/04/20 والتي تم فيها توزيع الاستمارة على المنتسبين لحاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف أصحاب المشاريع، أما النزول الأخير كان بتاريخ 2022/06/20 من أجل أخذ بعض الملفات الخاصة بإستكمال الدراسة الميدانية من طرف مكتب العلاقات الخارجية.

خلاصة الفصل

إن هذا الفصل يعتبر بمثابة الدليل أو المرشد الذي ساعدنا على تخطي كل الصعوبات وبالتالي الوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة بسهولة، حيث تناولنا فيه أهم العناصر التي تهم دراستنا بشكل كبير، منها الدراسة الاستطلاعية، المنهج المتبع، مجتمع وعينة البحث، متغيرات البحث، أدوات جمع البيانات...الخ.

الفصل الخامس: عرض

وتفسير نتائج الدراسة

1. عرض ومناقشة نتائج الفرضيات

1.1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى

أولاً: دور حاضنات الأعمال في دعم الابتكار العلمي

الجدول رقم (10): يوضح دور حاضنات الأعمال في دعم الابتكار العلمي

الرتبة	الدور	المتوسط		الإيجابية				التكرار	العبارة	الرقم
		الانحراف	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق بشدة	موافق			
3	متوسط	1.91	0	2	2	10	8	N	تعمل حاضنات الأعمال على ربط مؤسستك مع مراكز البحث والتطوير الوطنية	01
		0.85	0	9.1	9.1	45.5	36.4	%		
5	منخفض	1.36	0	0	2	4	16	N	تعمل حاضنات الأعمال على تدعيم فكرة البحث في سبل ترقية المنتج المقدم من طرف مؤسستك	03
		0.43	0	0	9.1	18.2	72.7	%		
4	متوسط	1.73	0	3	2	3	14	N	تقدم حاضنات الأعمال المعلومات المستجدة العالمية في مجال نشاط مؤسستك لمواكبتها	04
		1.26	0	13.6	9.1	13.6	63.6	%		
1	مرتفع	2.41	0	0	2	4	16	N	تعمل حاضنات الأعمال على تحفيزك من أجل الإبداع والبحث في سبل ترقية مؤسستك.	05
		0.92	0	0	9.1	18.2	72.7	%		
الدور متوسط		2.12	المجموع							
		0.99								

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب إجابات أفراد العينة المبحوثة من المنتسبين لحاضنة الأعمال موافقين على أن حاضنة الأعمال تعمل على حفيز المنتسبين لها من أجل الإبداع والبحث العلمي وكذا تدعيم فكرة البحث في سبيل ترقية المنتج المقدم من طرف مؤسساتهم المبتكرة بنسبة 72.7% إلى جانب 18.2% منهم موافقين بشدة على ذلك، بينما المعارضين منهم بلغت نسبتهم 9.1% وهي نسبة ضعيفة من المنتسبين غير الراضين عن جودة خدمات الحاضن، كما أن المتوسط قد بلغ 2.41 درجة والواقع في مجال الدور المرتفع مما يعكس الجهود الجبارة التي تقدمها الحاضنة في سبيل ترقية البحث العلمي الإبتكاري والعمل على تجسيده.

كما أننا نجد أن حاضنة الأعمال بجامعة المسيلة تعمل على ربط مؤسساتها المحتضنة مع مراكز البحث والتطوير الوطنية حيث أننا نجد نسبة الموافقين قد بلغت 36.4% إلى جانب ما يشكل نسبة 45.5% من الموافقين بشدة، أما نسبة المحايدين والمعارضين فقد بلغت 9.1%، بينما المتوسط بلغ قدره 1.91 درجة الواقع في مجال الدور المتوسط .

إضافة إلى أن حاضنة الأعمال تقوم بتقديم المعلومات المستجدة العالمية في مجال نشاط المؤسسات المنتسبة لها من أجل مواكبتها وتطويرها بحيث أن نسبة الموافقين بلغت 63.6% إلى جانب 13.6% من الموافقين بشدة، أما نسبة المحايدين فقد بلغت 9.1%، في حين أن نسبة المعارضين بلغت 13.6%، بينما المتوسط الحسابي فقد بلغت قيمته 1.73 درجة الواقع في مجال الدور المتوسط .

ومن جهة أخرى نجد أن لحاضنة الأعمال دور ضعيف ومنخفض في العمل على تدعيم فكرة البحث في سبل ترقية المنتج المقدم من طرف المؤسسات المحتضنة حيث بلغت نسبة الموافقين 72.7% إلى جانب 18.2% من الموافقين بشدة، أما نسبة المحايدين فقد بلغت 9.1%، فيما إنعدمت نسبة المعارضين، بينما المتوسط الحسابي فقد بلغت قيمته 1.36 درجة الواقع في مجال الدور المنخفض .

وبالنظر إلى المتوسط الكلي لدور حاضنة الأعمال بجامعة المسيلة في دعم وتشجيع المنتسبين لها على الابتكار والإبداع العلمي فإننا نجد قيمته قد بلغت 2.12 درجة وهي درجة تعبر عن الدور المتوسط، كما أننا نجد قيمة الانحراف المعياري الكلي قد بلغت قيمته 0.99 مما يدل على تشتت الإجابات وعدم تمركزها في اتجاه واحد مما يعكس إختلاف وجهات النظر بين المنتسبين لحاضنة الأعمال

ويعتبر الابتكار كعملية لخلق القيمة وعملية أساسية لتحويل وترجمة التقدم التقني إلى قيمة مضافة اقتصادية، ويمكن اعتبار الابتكار وفق المنظور الاقتصادي أنه عملية تهدف إلى تطوير ونشر في السوق تكنولوجيا جديدة مطورة من قبل المؤسسة.

والهدف الرئيسي من تشجيع حاضنات الأعمال للإبتكارات والبحوث العلمية هو محاولة تجسيده في البيئات التنظيمية الاقتصادية وتوجيهها من أجل الإستثمار المؤسساتي، يتحقق ذلك من خلال قيام المؤسسات بتحويل التقدم التقني المسجل في البحوث العلمية (اختراعات وإبتكارات إنتاجية) الخاصة بقطاع نشاطها أو مهنتها، إلى تكنولوجيا وقدره جديدة متمثلة في بحوث تطبيقية بحيث يتم إدخالها ودمجها في المنتج (تطوير)، ومن ثم يتم طرحه في السوق، الأمر الذي سيجلب قيمة اقتصادية وإجتماعية مضافة.

ثانيا: دور حاضنات الأعمال في دعم وحماية الملكية الفكرية

الجدول رقم (11): يوضح دور حاضنات الأعمال في دعم وحماية الملكية الفكرية

الرتبة	الدور	المتوسط الانحراف	الإجابة				التكرار النسبة	العبارة	الرقم	
			معارض بشدة	معارض	محايد	موافق بشدة				
2	متوسط	2.32	0	4	1	15	2	تعمل حاضنات الأعمال على حصول مؤسستك على علامة خاصة (لابل)	01	
		0.79	0	18.2	4.5	68.2	9.1			
3	متوسط	1.73	0	2	0	10	10	تحرص حاضنات الأعمال على التنسيق مع المعارض والمحافل الوطنية والعالمية بهدف التعريف بمشروعك والخدمة التي تقدمها من خلاله	02	
		0.78	0	9.1	0	45.5	45.5			
1	مرتفع	2.45	4	2	2	6	8	تنسق حاضنات الأعمال بينك وبين المسابقات العلمية الوطنية والعالمية للتعريف بمشروعك	03	
		0.95	18.2	9.1	9.1	27.3	36.4			
4	منخفض	1.32	0	0	0	7	15	تعمل حاضنات الأعمال على توفير إتفاقيات بينك وبين المستهدفين من مشروعك للتسويق لخدماتك	04	
		0.23	0	0	0	31.8	68.2			
دور متوسط		1.96							المجموع	
		0.69								

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه أنه يوجد إتفاق عام بين أفراد العينة المبحوثة من المنتسبين لحاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف أن لحاضنة الأعمال دور مهم ومرتفع في كل من عملها على حصول المؤسسات المنتسبة لها على علامة خاصة (لابل) للمشاريع المبتكرة حيث بلغت نسب الإجابة بـ "موافق" 9.1%، والإجابة بـ "موافق بشدة" 68.2% بينما نسبة المحايد بلغت 4.5% والمعارضين 18.2%، كما قد بلغ المتوسط الحسابي لهذا الدور 2.82 درجة وهي درجة مرتفعة واقعة في مجال الدور المرتفع كما أن إجابات العينة المبحوثة كانت موزعة بين موافق بنسبة 45.5% و موافق بشدة بنسبة 45.5% و 9.1% بالنسبة للمعارضين حول أن حاضنة الأعمال تحرص على التنسيق بين المنتسبين لها والمعارض والمحافل الوطنية والعالمية بهدف التعريف بالمشاريع والخدمات التي تقدمها المؤسسات المحتضنة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذا الدور 2.73 درجة والواقع في مجال الدور المرتفع.

كما أننا نجد إتفاق عام بين أفراد العينة المبحوثة بنسبة إجمالية تقدر بـ 63.7% بين الإجابة بموافق (36.4%) وموافق بشدة (27.3%) حول أن للحاضنة دور مرتفع في التنسيق بينهم وبين المسابقات

العلمية الوطنية والعالمية للتعريف بمشاريعهم العلمية حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.45 درجة الواقعة في مجال الدور المرتفع.

كما أننا نجد أن لحاضنة الأعمال دور منخفض في العمل على توفير إتفاقيات بين المنتسبين لها وبين المستهدفين من المشاريع المحتضنة فقد بلغت نسبة الموافقين 68.2% والموافقين بشدة 31.8%، كما قد بلغت درجة المتوسط الحسابي 1.32 الواقع في مجال الدور المنخفض.

وقد حاولت نظرية الرأس مال البشري إلى مناقشة هذا الجانب من الإستثمارات الفكرية المتمثل في البحوث العلمية المبتكرة، وقد ذكرتها تحت مسمى الرأس المال التنظيمي الذي قسمته إلى¹:

- رأس مال الابتكار: يتضمن براءات الاختراع، الملكية الفكرية بالمعنى الواسع، الحقوق القانونية والأسرار التجارية؛ وهو من بين الإلتزامات التي تعمل حاضنة الأعمال بجامعة المسيلة على توفيره لكل منتسبها المحتضنين.

- رأس مال العمليات: يتمثل في عمليات الإنتاج وأساليب العمل، والحلول التقنية، ويتجسد ذلك في حاضنة الاعمال من خلال ما تقدمه من دورات تدريبية تخص ترقية ونضج الأفكار المبتكرة من قبل المتخصصين في المجال.

2.1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

دور حاضنة الأعمال في إدماج خريجي الجامعة بسوق العمل

¹ Imen MISSAOUI, "Capital immatériel et système d'information : premières explorations théoriques", opcit, p 25.

من خلال ما تم تسجيله من بيانات المحصل عليها من خلال المقابلة مع السيد "مير أحمد" مدير حاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وإجابته على السؤال رقم 12 (ماهي الأسس التي تتبناها الجامعة في رسم خارطة المستقبل الوظيفي لخريجي الجامعة السنوي؟) يمكن القول بأن جامعة محمد بوضياف بالمسيلة تعمل وفق مبادئ مخططة من أجل التخطيط الوظيفي لخريجها من خلال تطبيق المخطط الإستراتيجي 2017-2022 للجامعة الذي يعتمد أساسا على دعم الطلبة عن طريق إنشاء اول حاضنة أعمال جامعية على مستوى الوطن.

كما لا يمكن إغفال حقيقة أن سوق العمل لم يعد كافيا لإستعاب الكم الهائل من الإطارات الخريجين سنويا، ودعم المؤسسة الجامعية لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إجراء يعمل على تحويل عقلية الطالب وإتجاهاته الفكرية من طالب باحث عن مناصب شغل إلى طالب خالق للثروة من خلال دعمه لإنشئه مؤسساته المصغرة.

والإجابة على السؤال رقم 13 (هل يتم تتبع المسارات الوظيفية لخريجي جامعة المسيلة؟ في حال الإجابة بنعم ماهي الأجهزة القائمة على ذلك؟) تبين أن جامعة المسيلة تعمل على تتبع مسارات الطلبة الخريجين من جامعتها من خلال خلقها لمكتب مخصص تابع للسيد نائب الجامعة مدير للعلاقات الخارجية، هدفه الربط بين الخريجين القدامى مع الجامعة، وقد تم توقيع إتفاقية معهم بداية من سنة 2019، تسمى بـ "إتفاقية الولاء" من خلالها يلتزم الطلبة القدامى بتقديم بولاءهم لجامعتهم من خلال تقديم بيانات تخص حالتهم الوظيفية التي تمكن الجامعة من تكيف قدراتها الإستراتيجية، والعمل على فتح تخصصات أكثر طلبا في سوق العمل.

أما إجابة السؤال رقم 14 (هل يتم سنويا أو دوريا دراسة آفاق جدوى فتح التخصصات أو حلها على مستوى كل كلية ضمن ما يشهده سوق العمل من تغيرات؟) توضح أنه من خلال البيانات التي يتم تقديمها من خلال إتفاقية الولاء تم أقلمت العديد من التخصصات فأزيلت بعض التخصصات كما أضيفت تخصصات أخرى خاصة ما يعرف بـ "الماستر المهني".

والإجابة على السؤال 15 (هل هناك تنسيق بين الأجهزة المشرفة على عملية التخطيط الوظيفي للمتخرجين من الجامعة ومؤسسات التشغيل؟) يوضح بأن الجامعة من خلال توقيعها العديد من الإتفاقيات مع المؤسسات من بينها المؤسسات التشغيل تعمل على التنسيق بين الطالب الجامعي المتخرج وهذه المؤسسات لتسهيل عملية توظيفهم مستقبلا.

إلى جانب الإجابة على السؤال رقم 16 (هل تضعون مدى قدرة المشروع المحتضن على فتح مناصب شغل دائمة ضمن معايير إنتقاء المشاريع والمؤسسات الناشئة؟) يتوضح بأن قدرة المؤسسات الناشئة على التشغيل وإستقطاب اليد العاملة لا يتم ملاحظته أو قياسه خلال الفترات الأولى من الإحتضان والإنشاء لذا فهذا المعيار لا يدخل ضمن معايير الإنتقاء.

إن المؤسسات الناشئة تدخل سوق العمل بعد قيامها وحصولها على القبول من المستخدمين لخدماتها يعمل على تطوير قدراتها وبالتالي توسيعها سيحتاج بإستمرار إلى يد عاملة وبالتالي يحقق مبدأ التشغيل مع تحقيق عملية النجاح والتطوير والتوسعة للمشروع.

ومن خلال الإجابة على السؤال رقم 17 (ماهي أهم المؤسسات المحتضنة ذات أكبر نسبة من العمال؟) يتبين لنا بأن أهم ما يميز المؤسسات الناشئة بصفة عامة أنها مؤسسات فردية لا تحتاج إلى يد عاملة كبيرة كونها تعتمد على التقنية والذكاء الإصطناعي وعلى الإلكترونك والتحكم عن بعد، لذا فهي موجهة أكثر للإستثمار الفردي أو الإستثمارات من طرف أصحاب رؤوس المخاطرة والمؤسسات الإقتصادية الكبرى التي تحتضن مستقبلا المشروع لتطوير منتجاتها وخدماتها، وبالتالي تطوير مواردها البشرية والتوظيف بشكل أكبر.

3.1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

أولاً: دور حاضنات الأعمال في تقديم الخدمات التدريب

الجدول رقم (12): يوضح دور حاضنات الأعمال في تقديم الخدمات التدريب

الرتبة	الدور	الإجابة					التكرار النسبة	العبارة	الرقم
		المتوسط الانحراف	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق بشدة			
		2.32	0	4	2	13	3	توفر حاضنات الأعمال لمنتسبيها خدمات إستشارية مع متخصصين	01
		0.89	0	18.2	9.1	59.1	13.6		
		1.86	0	0	0	19	3	تتوفر حاضنات الأعمال مكاتب خاصة بالإستقبال والمرافقة والتوجيه	02
		0.12	0	0	0	86.4	13.6		
		1.86	0	0	0	19	3	تتوفر حاضنات الأعمال على فضاءات خاصة بالإجتماعات واللقاءات المبرمجة مع منتسبيها	04
		0.12	0	0	0	86.4	13.6		
		2.01							
		0.38							

من خلال بيانات الجدول أعلاه نلاحظ أنه هناك إتفاق عام بين أفراد العينة المبحوثة حول أن حاضنة الأعمال بجامعة المسيلة لها دور في توفير خدمات إستشارية من قبل المتخصصين لمنتسبيها حيث بلغت نسبة الموافقين 13.6%، والموافقين بشدة 59.1%، بينما نسبة المحايدين 9.1% إلى جانب 18.2% من المعارضين، أما المتوسط الحسابي فقد بلغت درجته 2.32 الواقعة في مجال الدور المتوسط.

كما أن لحاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف دور في توفير مكاتب خاصة للإستقبال والمرافقة والتوجيه لمنتسبيها حيث بلغت نسبة الموافقين 13.6%، والموافقين بشدة 86.4%، فيما إنعدمت نسبة المحايدين والمعارضين، بينما قيمة المتوسط الحسابي بلغت 1.86 درجة الواقعة في مجال الدور المتوسط.

كما أن لحاضنة الأعمال دور في التدريب والتكوين من خلال توفير فضاءات خاصة بالإجتماعات واللقاءات المبرمجة مع منتسبيها حيث بلغت نسبة الموافقين 13.6%، والموافقين بشدة 86.4%، فيما إنعدمت نسبة المحايدين والمعارضين، بينما قيمة المتوسط الحسابي بلغت 1.86 درجة الواقعة في مجال الدور المتوسط.

تعمل حاضنات الأعمال بجامعة المسيلة على خطى المؤسسات الرائدة، التي تولى التدريب أهمية كبيرة وتعتبره وسيلة لنقل ثقافة الإبداع وتنفيذ إستراتيجيات الابتكار، لتعزيز الإبداع وتنمية القيم والفرضيات التي يقوم عليها البحوث والدراسات العلمية، العمل على المبتكرين بالمؤهلات الضرورية لدخول عالم ريادة

الأعمال، وذلك لأقلمة رأس المال البشري بشكل دائم ومستمر مع البيئات التنظيمية، من أجل ضمان القدرة على التسيير المحكم لرواد الأعمال بعد تخرجهم من حاضنة الاعمال وإنشاء مؤسساتهم، وضمان قدرة مؤسساتهم على المنافسة ودخول الأسواق المبتكرة الجديدة.

ثانيا: دور حاضنات الأعمال في تقديم الخدمات القانونية

الجدول رقم (14): يوضح دور حاضنات الأعمال في تقديم الخدمات القانونية

الرتبة	الدور	المتوسط الإنحراف	الإيجابية				التكرار النسبة	العبارة	الرقم
			معارض بشدة	معارض	محايد	موافق بشدة			
4	متوسط	1.73	0	0	0	16	6	تقوم حاضنات الأعمال بتقديم لقاءات توثمة مع الجهات المتخصصة في التسيير القانوني والإداري للمؤسسات (CNAS- ANEM- (BNA	01
		0.21	0	0	0	72.7	27.3		
2	متوسط	2	0	0	2	18	2	تقوم حاضنات الأعمال بدراسة جدوى المشاريع المقدمة من طرف الراغبين في الإنتساب إليها	02
		0.19	0	0	9.1	81.8	9.1		
1	مرتفع	2.45	0	4	8	4	6	رافقتك حاضنة الأعمال في تسجيل مشروعك والحصول على الملكية القانونية	03
		1.21	0	18.2	36.4	18.2	27.3		
3	متوسط	1.77	0	0	3	11	8	تحرص حاضنات الأعمال على حصول مؤسستك على السجل التجاري وعلامة تجارية	04
		0.47	0	0	13.6	50	36.4		
دور متوسط		1.99							المجموع
		0.27							

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه أن حاضنة الاعمال تعمل على مرافقة منتسبيها في تسجيل مشاريعهم للحصول على الملكية القانونية حيث بلغت نسبة الموافقين 27.3%، والموافقين بشدة 18.2%، بينما نسبة المحايدين بلغت 36.4% إلى جانب 18.2% من المعارضين، أما المتوسط الحسابي فقد بلغت درجته 2.45 الواقعة في مجال الدور المرتفع

كما أن حاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف تقوم بدراسة جدوى المشاريع المقدمة من طرف الراغبين في الإنتساب لها حيث بلغت نسبة الموافقين 9.1%، والموافقين بشدة 81.8%، بينما نسبة المحايدين بلغت

9.1% فيما إنعدمت نسبة المعارضين، أما قيمة المتوسط الحسابي بلغت 2 درجات الواقعة في مجال الدور المتوسط.

وحاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف تحرص على حصول المؤسسات المحتضنة على السجل التجاري وعلامة تجارية خاصة بها بحيث أننا نجد نسبة الموافقين 36.4%، والموافقين بشدة 50%، بينما نسبة المحايدين 13.6% فيما إنعدمت نسبة المعارضين، أما المتوسط الحسابي فقد بلغت قيمته 1.77 درجة الواقعة في مجال الدور المتوسط.

بالإضافة إلى أن حاضنة الأعمال تقوم بتقديم لقاءات توثمة بين المنتسبين و الجهات المتخصصة في تسيير القانوني والإداري المؤسسات (CNAS- ANEM- BNA.....) بحيث أننا نجد إجابات العينة المبحوثة كانت موزعة بين الموافق بنسبة 27.3% والموافق بشدة بنسبة 72.7%، أما قيمة المتوسط الحسابي فقد بلغت 1.73 درجة الواقعة في مجال الدور المتوسط

ثالثاً: دور حاضنات الأعمال في تقديم الخدمات المالية

الجدول رقم (15): يوضح دور حاضنات الأعمال في تقديم الخدمات المالية

الرقم	العبارة	التكرار النسبة	الإجابة				المتوسط	الدور	الرتبة
			موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة			
01	تقدم حاضنات الأعمال دعماً مالياً مباشراً لتمويل مشروعك	0	0	2	20	0	ليس لها دور	0.91	
		0	0	9.1	90.9	0	دور	0.87	
02	تساهم حاضنات الأعمال في التنسيق بين أصحاب المشاريع و الهيئات المالية الداعمة للمؤسسات الناشئة	2	20	0	0	0	دور متوسط	1.91	
		9.1	90.9	0	0	0	دور متوسط	0.087	
03	تعمل حاضنات الأعمال على تخفيض تكاليف إطلاق المشاريع المبتدئة	17	2	1	2	0	دور	1.45	
		77.3	9.1	4.5	9.1	0	منخفض	0.93	
04	توفر حاضنات الأعمال قروضا مصغرة من أجل تغطية التكاليف في مرحلة بداية الإحتضان	2	6	2	12	0	دور	1	
		9.1	27.3	9.1	54.5	0	منخفض	1.71	
المجموع							دور منخفض	1.32	
							دور منخفض	1.09	

من خلال بيانات الجدول أعلاه وبالنظر إلى إجابات أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 22 فردا نلاحظ أن حاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة تعمل على التنسيق بين أصحاب المشاريع المنتسبين لها والهيئات المالية الداعمة للمؤسسات الناشئة حيث بلغت نسبة الموافقين 9.1%، والموافقين بشدة 90.9%، فيما إنعدمت نسبة المحايدين و المعارضين، أما قيمة المتوسط الحسابي بلغت 1.91 درجة الواقعة في مجال الدور المتوسط.

كما أن لحاضنة الأعمال دور ضعيف في تخفيض تكاليف إطلاق المشاريع المبتدئة حيث بلغت نسبة الموافقين 77.3%، والموافقين بشدة 9.1%، بينما نسبة المحايدين بلغت 4.5% أما نسبة المعارضين قدرت ب 9.1%، أما قيمة المتوسط الحسابي بلغت 1.45 درجة الواقعة في مجال الدور المنخفض.

إضافة إلى أن لحاضنة الأعمال دور منخفض وغير فعال في توفر القروض المصغرة من أجل تغطية التكاليف في مرحلة بداية الإحتضان حسب إجابات العينة المبحوثة التي كانت موزعة وفق النسب التالية: موافق 9.1%، موافق بشدة 27.3%، محايد 9.1% أما نسبة المعارضين قدرت ب 54.5%، أما قيمة المتوسط الحسابي بلغت 1 درجة الواقعة في مجال الدور لضعيف والمنخفض.

وبالنظر إلى تكرارات العينة المبحوثة من المنتسبين لحاضنة الأعمال بجامعة المسيلة البالغ عددهم 22 فردا نجد أنه ليس لحاضنة الأعمال دور في تقديم الدعم المالي المباشر لمنتسبيها من أجل تمويل مشاريعهم حيث بلغت نسبة المعارضين 90.9%، إضافة إلى 9.1% منهم محايدين، أما المتوسط الحسابي فقد بلغت قيمته 0.91 درجة الواقعة في مجال الدور المغيب وغير الموجود.

رابعاً: دور حاضنات الأعمال في تقديم الخدمات التسويقية

الجدول رقم (16): يوضح دور حاضنات الأعمال في تقديم الخدمات التسويقية

الرقم	العبارة	التكرار	الإيجابية				المتوسط	الرتبة
			موافق بشدة	محايد	معارض بشدة	معارض		
01	تروج حاضنات الأعمال لفكرة مشروعك	2	15	2	3	0	2.27	متوسط
			9.1	68.2	13.6	0	0.68	
02	تعمل حاضنات الأعمال على توفير إتفاقيات بينك وبين المستهدفين من مشروعك للتسويق لخدماتك	8	11	3	0	0	1.77	متوسط
			36.4	50	13.6	0	0.47	
03	توفر حاضنات الأعمال كل المعلومات المتعلقة بدخول مؤسستك الأسواق الوطنية والعالمية	3	14	2	3	0	2.23	متوسط
			13.6	63.6	9.1	0	0.75	
04	تعالج حاضنات الأعمال المشاكل التي تعترض دخول مؤسستك حيز الخدمة الفعلية.	15	1	6	0	0	1.86	متوسط
			68.2	4.5	27.3	0	1.84	
المجموع							2.03	دور متوسط
							0.93	

من خلال بيانات الجدول أعلاه وبالنظر إلى إجابات أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 22 فرداً نلاحظ أن حاضنة الأعمال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة تروج لأفكار المشاريع المحتضنة لديها من خلال العديد من الآليات والطرق حيث بلغت نسبة الموافقين 9.1%، والموافقين بشدة 68.2%، بينما نسبة المحايدین بلغت 9.1% أما نسبة المعارضين قدرت ب 13.6%، أما قيمة المتوسط الحسابي بلغت 2.27 درجة الواقعة في مجال الدور المتوسط.

إضافة إلى أن حاضنة الأعمال بجامعة المسيلة توفر لمنتسبيها كل المعلومات المتعلقة بدخول مؤسساتهم الأسواق الوطنية والعالمية حيث بلغت نسبة الموافقين 13.6%، والموافقين بشدة 63.6%، بينما نسبة المحايدین بلغت 9.1% أما نسبة المعارضين قدرت ب 13.6%، أما قيمة المتوسط الحسابي بلغت 2.23 درجة الواقعة في مجال الدور المتوسط.

ومن جهة أخرى فإن حاضنة الأعمال في نظر المنتسبين لها تعالج المشاكل التي تعترض دخول مؤسساتهم حيز الخدمة الفعلية حيث بلغت نسبة الموافقين 68.2%، والموافقين بشدة 4.5%، بينما نسبة المحايدین

بلغت 27.3% فيما إنعدمت نسبة المعارضين، أما قيمة المتوسط الحسابي بلغت 2.23 درجة الواقعة في مجال الدور المتوسط.

وبحسب إجابات العينة المبحوثة نجد أن لحاضنة الأعمال دور متوسط في العمل على توفير إتفاقيات بين منتسبيها وبين المستهدفين من مشاريعهم للتسويق لمنتجاتهم وخدماتهم المقدمة فقد بلغت نسبة الموافقين 36.4%، والموافقين بشدة 50%، بينما نسبة المحايدين بلغت 13.6% فيما إنعدمت نسبة المعارضين، أما قيمة المتوسط الحسابي بلغت 1.77 درجة الواقعة في مجال الدور المتوسط.

العلاقة بين الإستثمار والإبتكار يحتل الابتكار أهمية كبيرة في ادارة الاستثمارات) برامج تطوير المنتجات والبحث والتطوير، برامج التدريب، الأنظمة التكنولوجية، حقوق الملكية الفكرية، براءات الاختراع، المعرفة والمعلومات)، لأنه يحقق الربط بين عوامل الطلب المتغيرة والقدرات الفنية القابلة للتطوير والتعديل من أجل الملاءمة الأفضل للطلب، وهذا لن يتم، إلا مع التركيز بشكل أساسي على الاستثمار في رأس المال البشري، وهو من دون شك المنفذ الرئيسي للابتكار داخل أي مؤسسة تبحث المؤسسات من خلال هذا المصدر عن الكفاءات من خلال قوائم المتخرجين بالكليات، ومن دون شك يعد هذا المصدر بمثابة أحد المصادر الهامة للاستقطاب إذ أنه يوفر العمالة الفنية والمهنية والتي تتوفر لديها مستوى حماس وطموح عالي. وتقوم عملية الاستقطاب من الجامعات على هدفين أساسيين، هما: الهدف الأول، يتمثل في تصفية الكفاءات المرشحة لشغل الوظيفة لاختيار أفضلها (Screening) (من خلال مجموعة السمات الواجب توافرها في المتقدمين، هذا ويتم تصفية المتقدمين من خلال تحديد مجموعة السمات الواجب تقييمها لدى المرشحين لشغل الوظيفة، مثل: المظهر الشخصي، مستوى التعليم، مهارات الاتصال، الدافعية، الاهتمامات، والاتجاهات، أما الهدف الثاني، فيتمثل في كيفية جذبهم للعمل بالمؤسسة، ومن أفضل الوسائل في ذلك، أن يبدي القائم بالاستقطاب الاحترام والإخلاص للمتقدمين.

وإجابة السيد "مير أحمد" مدير حاضنة الأعمال بجامعة المسيلة على السؤال 19 (كيف تقيمون تجربة حاضنتكم مع المؤسسات الناشئة؟) تؤكد بأن تجربة حاضنة الأعمال بالجامعة هي تجربة فنية عالمية، ولكنها تعتبر تجربة رائدة على المستوى الوطني والعربي، بإعتبارها أول حاضنة جامعية على المستوى الوطني والحاضنة الأولى وطنيا من حيث تقديم ملفات براءات الإختراع الذي فاق 65 ملف.

وبحسب الإجابة على سؤال المقابلة رقم 20 (كيف يتم دعم حاضنتكم لإبداع والابتكار؟) يتبين بأن دعم حاضنة الاعمال للإبتكار يتحقق من خلال تقديمها للعديد من الخدمات التي من شأنها توفير الدعم المعنوي والمادي (التجهيز المكثبي والتكنولوجي، التسويق للمنتوجات، دعم مالي...) للمبتكرين.

أما من ناحية الإنشاء بحسب الإجابة على سؤال المقابلة رقم 22 (كيف تتم عملية إنشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر وهل تتطابق ونظيراتها في الدول الأجنبية؟)، فإن الجزائر تمشي بخطى عالمية وبنفس المناهج ومرحل تجسيد وإنشاء المؤسسات الناشئة المعروفة والمقسمة إلى ثلاث مراحل، وهي مرحلة ما قبل الإحتضان والتي تعمد من خلالها جامعة المسيلة إلى نشر ثقافة الإبتكار المقاولاتية والإنشاء المؤسسي في الوسط الطلابي ويختتم بتنظيم مسابقة لإنتقاء أهم المشاريع المبتكرة، ثم مرحلة الإحتضان وهي المرحلة التي يتم فيها تنظيم دورات تدريبية متخصصة لتتضح أفكار الطلبة المحتضنين لتصل إلى مرحلة التجسيد الفعلي للمؤسسات الناشئة، ثم تأتي مرحلة ما بعد الإحتضان والذي تقوم فيه الحاضنة بمساعدة المنتسبين لها على تكوين الملف الإداري للمؤسسة (السجل التجاري وغيرها)، إلى جانب تقييم أداء المؤسسة الناشئة المبتكرة.

كما أن تجسيد مشاريع المؤسسات الطلابية الناشئة والإبتكارية بحسب الإجابة على السؤال 22 (هل حققت حاضناتكم نتائج فعلية فيما يخص المؤسسات الناشئة الواعدة على المستوى الاقتصادي والإجتماعي في الجزائر؟) يؤكد بأن أهم المبادئ التي تقوم عليها حاضنة الأعمال بجامعة المسيلة هي وجود الفكرة المبتكرة وتوفر السوق المبتكر، لذا لا يمكن لحاضنة الأعمال بجامعة المسيلة دون وجود جدوى إقتصادية للمشروع وقيمة إقتصادية وإجتماعية مضافة مسجلة من خلال التجسيد.

II. عرض ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

1. II عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى

الجدول رقم (17): عرض النتائج في ضوء الفرضية الأولى

المحاور	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	22	15.227	48.565	21	10.249	0.000	دال عند 0.01

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ (15.227) درجة إلى جانب الانحراف المعياري إجمالي المقدر بـ (48.565) درجة لمحور دور حاضنة الأعمال في تجسيد مخرجات البحث العلمي، وباستخدام إختبار (T) للعينة الواحدة التي بلغت قيمته 10.249 درجة والدالة

إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، لذا فإن لحاضنة الأعمال بجملة المسيلة دور في تجسيد مخرجات البحث العلمي وهو ما يؤكد صحة الفرضية الأولى التي كان مفادها أن لحاضنات الأعمال دور في تجسيد مخرجات البحث العلمي ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة قدرها 1%.

وتشجيع الجامعة على بث روح المبادرة والتشجيع على الابتكار العلمي بين الطلبة من شأنه أن يساهم في عملية التنمية الفكرية للرأس مال البشري الذي يعتبر كأهم الموارد التي يعول عليها في تحقيق ابعاد التنمية الشاملة التي تمس كل القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها، وبالتالي تحقيق اعلى مستويات الرفاه إنطلاقاً من كون هذه الابتكارات تساعد على حل مشاكل الحياة الانسانية وابداع الحلول لها وتسهيل سبل العيش.

وقد اهتمت الجامعة بتجسيد مخرجات البحث العلمي المبتكر ادراكاً منها لأهميته واعتباره كعملية استراتيجية هامة في بناء اقتصاد قوي، وسبيل الطلبة لريادة الاعمال وتنمية الحياة الاجتماعية كونه يهنم بتطوير المنتجات والخدمات، وبالتالي كل هذه الاعتبارات من شأنها أن تساهم في انفتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والاجتماعي والخروج من النمطية والتعليم الاكاديمي الذي يخلق طالبا قادرا على الابداع والابتكار العلمي ولكن يفنقر للخبرة العلمية في المجال المهني وغير قادر على البحث والانتاج العلمي، وهو ما يتفق

مع دراسة Aleksandra Ewa Nowakowska التي توصلت إلى كون الجامعة تعتبر كآلية من آليات التشجيع على الإبتكار وريادة الأعمال التي تساهم في ترقية البنى التحتية للوطن.

2.11 عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية

بالنظر إلى إجابات السيد "مير أحمد" خلال المقابلة إلى جانب الإحصائيات المقدمة من طرف الحاضنة ومكتب المتابعة لـ "إتفاقية الولاء" يتبين لنا أن جامعة محمدة لوضياف تعمل على تتبع مستارات الطلبة المتخرجين من أجل العمل على التخطيط الوظيفي للمستقبل الوظيفي لطلبتها، ما يمكنها من إكتساب القدرة على وضع وتطوير إستراتيجياتها في التسيير وتكليف التخصصات الأكاديمية والمهنية بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل بهدف إكسابها صفة القبول وإمكانية إمتصاص أكبر قدر ممكن من الإطارات المستقبلية المتخرجة.

كما أن جامعة محمد بوضياف أصبحت نموذجا للمؤسسات الجامعية المتعلمة التي عملت على تطوير إمكانياتها وإستراتيجياتها لتتطور من مؤسسة تعليمية إلى مؤسسة منتجة، بحيث يتحقق ذلك من خلال تغيير مبدأ العمل على التكوين الأكاديمي و فقط لإنتاج طالب باحث عن العمل إلى إطار رائد أعمال منتج للثروة، مساهمة بذلك في ترقية المسؤولية الاجتماعية للجامعة ومحقة للتنمية الاقتصادية، وبالتالي يمكن الحكم تقديريا بتحقق الفرضية الفرعية الثانية التي كان مفادها أن لحاضنات الأعمال دور في ربط الجامعة بسوق العمل.

3.11 عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة

الجدول رقم (18): عرض النتائج في ضوء الفرضية الثالثة

المحاور	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	22	39.318	116.799	21	17.064	0.000	دال عند 0.01

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ (39.318) درجة إلى جانب الانحراف المعياري إجمالي المقدر بـ (116.799) درجة لمحور دور حاضنات الأعمال في دعم المؤسسات الناشئة، وباستخدام إختبار (T) للعينة الواحدة التي بلغت قيمته 17.046 درجة والدالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01، لذا فإن لحاضنة الأعمال بجامعة المسيلة دور في دعم المؤسسات الناشئة وهو ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة التي كان مفادها أن لحاضنات الأعمال دور في دعم المؤسسات الناشئة ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع إحتمال الوقوع في الخطأ بنسبة قدرها 1%.

وبالنظر الى دور حاضنات الاعمال بجامعة المسيلة في دعمها للمؤسسات الناشئة فإنه يتحقق من خلال تقديمها لمجموعة من الخدمات والتسهيلات لأصحاب المشاريع التي تتوفر فيهم صفة الابتكار والقدرة على تحقيق الاضافة والقيمة العلمية والاقتصادية والاجتماعية المستقبلية وبالتالي فإن حاضنة الأعمال من وجهة نظر نظرية النظم النظرية البنائية الوظيفية تعتبر كنسق إجتماعي وظيفي له عدة ادوار من شأنها التأثير على البناء الاجتماعي وخلق مؤسسات جديدة والتي تعتبر بذلك انساق فرعية جديدة ستؤدي ادوارا اضافية تعمل على تحقيق الإستقرار والتوازن على عدة مستويات اقتصادية واجتماعية وثقافية، وهي النتيجة التي

توصلت إليها دراسة كل من فاطمة الزهراء عايب و ميسون محمد القواسمية و Cai Li, Naveed Ahmed, التي توصلت إلى أن حاضنة الأعمال تعتبر Sikandar Ali Qalati, Asadullah Khan, Shumaila Naz كآلية من آليات دعم ومرافقة المؤسسات الناشئة تسعى من خلال مختلف الخدمات التي تقدمها لمرافقة

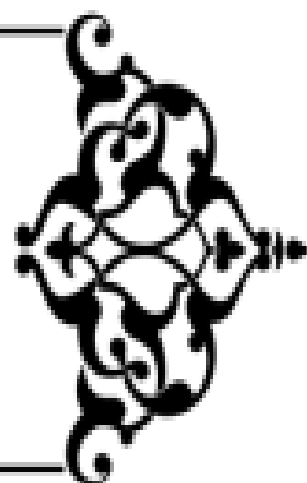
إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة لأنها تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال العمل على حماية براءات الاختراع للمؤسسات والتسويق لها في المعارض والإعلام عبر إجراء المقابلات التلفزيونية أو بث حوارات متعلقة بالمشاريع عبر الإذاعة الجهوية لولاية المسيلة.

4.11 عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضية العامة للدراسة

من خلال ما تم الكشف عنه من خلال الدراسة وتحقق الفرضيات التي أفادت بأن لحاضنة الأعمال دور في تجسيد مخرجات البحث العلمي ودعم المؤسسات الناشئة بالإضافة إلى تقديمها لدور حيوي متمثل في ربطها بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي الذي تنتمي إليه، وبالتالي فإن عملية الإحتضان كوظيفة تخص الجامعة ضمن مسؤولياتها الاجتماعية تعتبر كعملية هامة تعمل على تحقيق التطوير التنظيمي والتسيير البيداغوجي للجامعة، وبناء على ماسبق يمكننا إثبات صحة الفرضية العامة للدراسة التي كان مفادها بأن لحاضنة الاعمال دور في تعزيز وريط الجامعة بمحيطها الاقتصادي والاجتماعي.

وإدراكا لأهمية حاضنة الاعمال في تحقيق النمو الاقتصادي للبلاد يقول في هذا الشأن لرئيس السابق لجمهورية الصين: " إن الإحتضان هو من أهم المصطلحات التي جاء بها القرن 21 هذا المصطلح الذي مكن الصين من ركب موجة التكنولوجيا وتحقيق الثورة الصناعية الرابعة في العالم"، العمل على هذا المفهوم جعل من جامعة المسيلة رائدة في هذا المجال وحققت المراتب الأولى في عدد ملفات الترشح لبراءات الاختراع والابتكار الى جانب تحقيقها لأكثر عدد فب تخريج مؤسسات اقتصادية طلابية ناشئة.

الختمة



من خلال دراستنا لموضوع دور حاضنات الاعمال في ربط وتعزيز الجامعة بمحيطها الإقتصادي والإجتماعي، يتبين لنل أن لحاضنات الأعمال أهمية كبيرة في تحقيق التنمية الشاملة التي تعنى بتحقيق نمو اقتصادي واجتماعي وثقافي، وبالتالي فإنها تعتبر بالنسبة للجامعة كآلية من آليات الإنفتاح على المحيط المحلي والوطني وحتى العالمي المتمثل في محاولتها لتجسيد مخرجات البحث العلمي، بالعمل على توفير عدة خدمات من شأنها ان تساعد الطالب الجامعي على انشاءه لمؤسسات اقتصادية مبتكرة، كما أنها تساهم في تحقيق اكبر قدر من الكفاءة في التسيير وتوسيع شبكة علاقاته الاجتماعية مع المتعاملين معه وبإكسابه صفة رائد الاعمال المبتكر.

وبناء على ما تم التوصل إليه يمكن ايجاز مجمل نتائج الدراسة في النقاط التالية:

- تمثل حاضنات الأعمال قطبا علميا رائدا فس مجال التشجيع على التعدد والانشاء المؤسساتي المبتكر في
- تشجع حاضنات الأعمال الطالب والباحثين من الاساتذة على الابتكار والابداع بالعمل على بث روح المبادرة وتقديم التسهيلات لتحقيق ذلك.
- تعمل حاضنات الأعمال على المحافظة على الملكية الفكرية لحاملي المشاريع الابتكارية خاصة اصحاب الاختراعات.
- حاضنات الاعمال تعمل على ربط أصحاب المشاريع المبتكرة بالمعارض العلمية للتعريف بأفكارهم الإبداعية المحتضنة لديها.
- تقدم حاضنات الأعمال مجموعة من الخدمات التي تسهل على الطلاب حاملي المشاريع لإنشاء مؤسساتهم الإقتصادية وقيامها والتل على إدماجها في الأسواق الإقتصادية.
- تعتمد حاضنات الأعمال على ابرام اتفاقيات مع أكبر المؤسسات الاقتصادية المحلية من اجل ادماج حاملي الشهادات في عالم الشغل.
- يتعزز دور الجامعة في تحقيقها لمسؤوليتها الاجتماعية من خلال الانفتاح على محيطها الاجتماعي والاقتصادي للرفع من كفاءة أداءها.
- يتطلب التخطيط الوظيفي لحاملي الشهادات الجامعية تتبع مسارات الطلبة الكترجين لدراسة جدوى فتح وغلق التخصصات الأكاديمية.
- تفيد بيانات الحالة الوظيفية للطلبة المتخرجين سنويا في معرفة مدي تمتع التخصصات الأكاديمية بالقبوب في سوق العمل.
- المؤسسات الناشئة هي مؤسسات اقتصادية رائدة من شأنها تحريك عجلة التنمية الاقتصادية الوطنية.

- تعمل حاضنات الاعمال على توفير دورات تدريبية لاصحاب المؤسسات الناشئة لإكسابهم مهارات التسيير لتجنب تسجيل خسائر وفشل مؤسساتي.

التوصيات:

- يجب على حاضنات الأعمال عقد اتفاقيات توأمة مع الأجهزة والهيئات المالية التي من شأنها تقديم قروض مصغرة للمؤسسات المتخرجة.

- الإهتمام أكثر بتتبع المسارات الوظيفية من خلال بناء قاعدة بيانات بالإتفاق مع مؤسسات التشغيل لإحصاء عدد المتخرجين سنويا بحسب التخصصات مقابل عدد الموظفين حسب كل تخصص.

- العمل على زيادة المسؤولية الاجتماعية للجامعة من خلال الاهتمام بماكل التنمية المحلية للولاية.

- العمل على ابراز الإبتكارات العلمية في المحافل والدورات العلمية العالمية.

- العمل على نشر البحوث والاكتشافات العلمية والاختراعات في مجلات عالمية بهدف التعريف بها والمحافظة على الملكية الفكرية لصاحب الإبتكار العلمي.

العمل على نمذجة التعليم والإهتمام بتعليم اللغات الاجنبية بشكل مكثف للمبتكرين في اطار توسعة الثقافة اللغوية للمبتكر.



قائمة المراجع



قائمة المصادر والمراجع:

1. إبراهيم عاطف الشيراوي، حاضنات الأعمال مفاهيم مبدئية وتجارب عالمية، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم الثقافية، الإيسيسكو، المغرب، 2005.
2. أحمد أبو ملحم، أزمة التعليم العالي، وجهة نظر تتجاوز حدود الأقطار، الفكر العربي، بيروت، معهد الانتماء العربي ع98، 1999.
3. أحمد شوق، محمد مالك محمد سعيد، تقويم جهود الجامعات الإسلامية نحو خدمة المجتمع والتعليم المستمر " دراسة مقارنة " المؤتمر القومي السنوي الثاني لمركز تطوير التعليم الجامعي " الأداء الجامعي والكفاءة والفاعلية والمستقبل " جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي 31 / 10 - 2/11 1995
4. أحمد طرطار، سارة حليمي، حاضنة الأعمال التقنية كآلية لدعم الابتكار في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول المقاولاتية: التكوين وفرص الاعمال، جامعة بسكرة، أفريل، 2013.
5. أحمد عبد الونيس، مدحت أيوب، إقتصاد المعرفة، مركز دراسات وبحوث الدولة النامية، مصر، 2006.
6. أميرة محمد علي احمد حسن، نحو توثيق العلاقة بين الجامعة والمجتمع، للمؤتمر العلمي السادس التعليم العالي ومتطلبات التنمية، جامعة البحرين كلية التربية، 2008.
7. إيهاب السيد أحمد، دور بعض المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة الأزهر في خدمة المجتمع ماجستير، كلية التربية جامعة الزهر، مصر، 2006.
8. تريفور ل يونغ، المرجع في إدارة المشروعات، ترجمة بهاء شاهين، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية، مصر، 2005.
9. توفيق نيفين منير، مفهوم حاضنات الأعمال وتطبيقاته في الحالة المصرية. مجلة النهضة، مجلد 4، عدد 2، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، 2013.
10. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 83-544 المؤرخ - 24/09/1983
11. حامد عمار، دور كليات التربية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، المؤتمر السنوي الثالث عشر، لقسم أصول التربية، جامعة المنصورة، مصر، 1996.

12. دراجي كريمو، حاضنات الأعمال كآلية لترقية تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، عدد 32، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2015.
13. راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1999.
14. رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
15. سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، ط1، دار الفكر، الأردن، 2001.
16. سعد علي العنزي، أحمد علي صالح، إدارة رأس مال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للطباعة والنشر، الأردن، 2009.
17. سعدية السعيد، دور حاضنات الأعمال التكنولوجية في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول إستراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 18/19 أبريل 2020،
18. سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبية، الجزائر، 2012.
19. سلوى عبد الحميد الخطيب، نظرة في علم الاجتماع المعاصر، ط1، مطبعة النيل، مصر، 2001.
20. السيد صلاح الدين سيد محمد علي، حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر، الجزء 02، المجلد 11، العدد 01، مدرسة الاقتصاد والمالية العامة، مصر، 2020.
21. شبل بدران، أحمد فاروق محفوظ، أسس التربية، ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1993.
22. شقرون محمد، دور المقاولاتية في ترقية المشاريع الصغيرة المنتجة -دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية سيدي بلعباس"، شهادة ماجستير، علوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2014-2015.
23. صلاح حسن، التطورات والمتغيرات الاقتصادية الدولية، دعم وتنمية المشروعات الصغيرة لحل مشكلة البطالة والفقر، دار الكتاب الحديث، مصر، 2001.
24. طارق عبد الرؤف محمد عامر: تصور مقترح لتطوير كلية التربية جامعة الأزهر في ضوء احتياجات المجتمع وتحديات المستقبل أطروحة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر. . 2005.

25. طارق علي العاني و آخرون، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، ليبيا، 2003.
26. عبادي محمد السعيد، الابتكار وإستراتيجيات الإستثمار في رأس المال البشري، حالة المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار، عنابة، 2015-2016.
27. عبد السلام أبو قحف، العولمة وحاضنات الأعمال، مكتبة الاشعاع، الاسكندرية، 2002.
28. عبد العزيز الغريب صفر، الجامعة والسلطة، دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة، ط1، الدار العلمية للنشر والتوزيع، 2005.
29. عبد الفتاح إبراهيم تركي، مستقبل الجامعات العربية بين قصور واقعها وتحديات الثورة العلمية ، جدل البني والوظائف ، مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي " أفق مستقبلية "، القاهرة رابطة التربية الحديثة ، مجلد 1، مصر، 1990.
30. عبد الله زاهي الرشدان، في إقتصاديات التعليم، ط2، دار وائل للنشر، الأردن، 2008.
31. عبد الله سعد الهاجري، "دور حاضنات الأعمال في التنمية الصناعية في دولة الكويت"، الملتقى العربي حول تعزيز دور الحاضنات الصناعية والتكنولوجية في التنمية الصناعية بالجمهورية التونسية ، الكويت، 12-14 أكتوبر 2014.
32. عبد الله محمد عبد الرحمن، سوسيولوجيا التعليم العالي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1991.
33. عريفج سلطي، الجامعة و البحث العلمي، ط 1، دار الفكر العربي للطباعة و النشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2001.
34. على قابوسة، جدلية حاضنات الأعمال في نجاح ودعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مجلة التنمية الاقتصادية، عدد 2، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2015.
35. علي عباس محمود الفرعوني : دور الجامعة في تشجيع وتطوير وتقويم حركة البحث العلمي في المجتمع ، رسالة ماجستير، جامعة البحرين،، البحرين، 2011.
36. عليان غنيم، مناهج البحث الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، 2000.
37. فاطمة الزهراء عايب، حاضنات الأعمال كآلية لتعزيز قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الابتكار دراسة حالة مجموعة من حاضنات الأعمال في الجزائر، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، بسطيف، -2018/2019

38. القريشي محمد، إقتصاديات العمل، دار وائل ، الأردن، 2007.
39. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الاسكوا)، التقرير السنوي 2019.
40. لخضر محمد عبد القادر عيسى، عائشة محمد حسن العربي، حاضنات الأعمال كآلية لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجربة دولة الجزائر، مؤتمر دور ريادة الأعمال في تطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة في الإقتصاد الليبي، جامعة مصراتة، ليبيا، 21 سبتمبر 2019.
41. ليلي خواني، بغداد شعيب، دور حاضنات الأعمال في دعم البحث العلمي، مجلة دراسات ، العدد 01 ، جانفي 2019.
42. مجدي محمد مصطفى، تحديد أولويات خدمة المجتمع من منظور الخدمة الاجتماعية دراسة تطبيقية على مجالات التعليم والصحة والشئون الاجتماعية بمدينة العين ، مجلة التربية، كلية التربية جامعة الأزهر، ع109 الجزء الثاني ، مصر، يونيو 2002
43. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، مصر، مجمع ، 2004.
44. محمد احمد اسماعيل علي :دور الجامعات العربية اهدافها وازماتها، المجلة الفكرية الثقافية، العدد 4، المغرب، أكتوبر 2014.
45. محمد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي: التصميم والمنهج والإجراءات، ط2، المكتب الجامعي الحديث، د ت.
46. محمد حمدان، معجم المصطلحات التربوية والتعليم عربي إنجليزي، دار كنوز المعرفة،الأردن، 2006.
47. محمد صالح الحناوي وآخرون، مقدمة في الأعمال: حاضنات الأعمال فرصة جديدة للإستثمار وآليات لدعم منشآت الأعمال الصغيرة، الدار الجامعية، مصر، 2001.
48. محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع: النظرية السوسيولوجية المعاصرة، ج2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003.
49. محمد محمد عبد الحليم ، محمد علي عزب : دور كلية التربية جامعة الزقازيق في تنمية البيئة وخدمة المجتمع، الواقع والمعوقات ، وإمكانية التغلب عليها ، مجلة كلية التربية ، جامعة الزقازيق ع28 ، مصر، 1997.
50. محمد منير مرسي، التعليم الجامعي المعاصر، قضاياها وإتجاهاته، ط1، دار النهضة العربية، لبنان، 1977.

51. مختار أبو صاع، حاضنات الأعمال كأداة أساسية لدعم وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة، تجارب عربية، تحديات عملية والتجربة الليبية أنموذجاً، مجلة الاقتصاد والتجارة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة الزيتونة، ليبيا، 2013.
52. المرسوم التنفيذي رقم 03-78، المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، الجريدة الرسمية، العدد 13 الصادر بتاريخ 26 فيفري 2003.
53. مرسي محمد. تخطيط التعليم و اقتصادياته، عالم الكتب ، القاهرة، 1998.
54. مصطفى يوسف كافي، إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط01، 2017.
55. معياري عبد الرحمان وبوكساني رشيد، مرافقة المؤسسات: الحاضنات، مراكز التسهيل، بورصات المناولة والاستشارة"، مداخلة حول دور حاضنات الأعمال التقنية في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. حالة مشاتل المؤسسات ومراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، جامعة أحمد بوقرة بومرداس الجزائر، 2015.
56. المكتب الإقليمي للدول العربية، تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2003، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المطبعة الوطنية، الأردن، 2003.
57. مليجان معيض الثبيتي، الجامعات ، نشأتها ، مفهومها ، وظائفها " دراسة وصفية تحليلية " المجلة التربوية ، جامعة الكويت ، مجلس النشر العلمي ع 54، الكويت، 2000.
58. منى خرموش و بحري صابر، الجامعة والتشغيل في الجزائر - الفجوة - نحو بناء نظام تشغيل فعال، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 06، العدد 03، جوان 2021.
59. منيرة سلامي، "التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر: - بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة - تجربة وكالة الوساطة والضبط العقاري وتجربة الحظيرة التكنولوجية بالجزائر"، إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 18-19 أبريل 2012.
60. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي للعلوم الإنسانية، تدريبات عملية، طبعة 2، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصب للنشر، الجزائر، 2006.

61. ميسون محمد قواسمية، واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة في الضفة الغربية، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين، 2010.
62. نادية براهيم، دور الجامعة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الضيافة المسيلة 2017/2018
63. نادية سعيد عيشور وآخرون، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، الجزائر، 2017.
64. نجوى بوزيد، الجامعة مؤسسة للاستثمار في رأس المال البشري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12، جامعة محمد خيضر، بسكرة، نوفمبر 2007.
65. النوري كريم نعمة، التعلم في عصر العولمة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 25، نوفمبر 2005.
66. وحدة البحوث الاجتماعية والتربوية والنفسية في عمادة البحث العلمي ، توجيه البحوث العلمية لخدمة المجتمع ، دراسة تطبيقية على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، الملتقى الأول لعمداء مراكز خدمة المجتمع في الجامعات السعودية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 20 - 23 نوفمبر 2000.
67. Aleksandra Ewa Nowakowska, The engagement of universities in entrepreneurship and innovation infrastructure in Poland, Optimum economic studies, Faculty of Economics and Sociology, University of Lodz, Poland, 2021.
68. Alession Tola, Maria Contini, From the diffusion to tech parks, business incubators as a model of economic development- the case of Sardegna Ricerche-, review social and behavioral sciences, n: 176, 2015.
69. chitour (c), l'enseignement superieur et les défis de l'an 2000, Alger, 1999.
70. Ehrenberg, and Smith, Modern 82 labor economics: Theory and public policy (11th Edition), New York: Pearson Education, 2011.
71. Saussereau (L). Stepler (F). regards croisées sur le managemt de savoir vers l' université d'entre prise. Editions d'organisation, Paris, 2002.
72. Thobekani L, Tengeh. R. K, The Sustainability and Challenges of Business Incubators in the Western Cape Province, South Africa, Sustainability, Vol 7.
73. Philipe Albert et autres, Les incubateurs: émergence d'une nouvelle industrie, rapport de recherche, chambre de commerce et d'industrie, Nice cote d'Assur, Avril, 2002. European commission enterprise directorate general Benchmarking of business incubators, Brussels, Belgium, 2002.
74. Imen MISSAOUI, 'Capital immatériel et système d'information: premières exploration théoriques', opcit.

75. shannon .T,J & shoenfeld,C.Auniversity Extension the center of Applied Research in Education, New yourk 1965.

الملاحق

المسيلة: 2022/06/26

إحصائيات عن نشاطات حاضنة أعمال جامعة المسيلة

السنة	ملفات براءات الاختراع المودعة لدى INAPI	عدد المؤسست الناشئة المتخرجة	عدد المشاريع المبتكرة الموسمة بـ "الابتكار"
2019	02	0	0
2020	13	02	0
2021	29	04	27
2022	80	06	05
المجموع	124	12	32

مدير حاضنة الأعمال
بجامعة محمد بوضياف المسيلة
الدكتور: مير أحمد



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -



إستمارة إستبيان موجهة أصحاب المشاريع منتسبي حاضنات الأعمال بجامعة المسيلة

دور حاضنات الأعمال في تعزيز وربط الجامعة بالمحيط الاجتماعي
والإقتصادي (حاضنات الأعمال بجامعة المسيلة أنموذجا)

الموضوع

السادة والسيدات طلبتنا المحترمين، يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم الموقرة بطلب ملأ هذه الإستبيان الذي يدخل ضمن متطلبات انجاز مذكرة ماستر تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل والموسومة ب: دور حاضنات الأعمال في تعزيز وربط الجامعة بالمحيط الاجتماعي والإقتصادي (حاضنات الأعمال بجامعة المسيلة أنموذجا) ذلك بوضع علامة X أمام العبارة المناسبة، كما نحيطكم علما أن إجاباتكم تحظى بالأهمية العلمية القصوى لنجاح البحث، وأن ما تدلون به من أجوبة تبقى في سرية تامة بحيث أنها تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

نشكركم جزيل الشكر لتعاونكم معنا لإنجاز البحث، تقبلوا منا أسمى عبارات التقدير
من إعداد الطالبة:

الأستاذة المشرفة:

بتقة ليلي

لعاصمي حنان

المحور الأول: البيانات العامة للمؤسسات المحتضنة

أ- بيانات خاصة بأصحاب المؤسسات المحتضنة

1. الجنس:

ذكر أنثى

2. العمر:

3. المستوى التعليمي

ليسانس ماجستير دكتوراه

4. التخصص:

ب- بيانات خاصة بالمؤسسة الناشئة المحتضنة

5. حالة المؤسسة لدى حاضنة الأعمال

في مرحلة الإحتضان مؤسسة متخرجة قائمة

6. في حال كانت المؤسسة قائمة عمر المؤسسة الناشئة

أقل من سنة من سنة إلى سنتين أكثر من 03 سنوات

7. مجال نشاط المؤسسة الناشئة

تكنولوجي
 صناعي
 فلاحي
 تجاري
 خدماتي

أي نوع آخر

8. نوع المؤسسة الناشئة

براءة إختراع تكنولوجي
 مؤسسة مبتكرة لم يسبق تجسيدها
 موجودة مسبقا ولكن تم تطويرها

9. عدد العاملين في المؤسسة الناشئة

10. سبب الإنخراط في حاضنة الأعمال بالجامعة

التسجيل القانوني للمؤسسة الناشئة

الحصول على التمويل المالي للمؤسسة

التسويق للمنتج المقدم من طرف مؤسستكم

إكتساب معارف ومهارات لكيفية تسيير المؤسسة

المحور الثاني: دور حاضنات الأعمال في تجسيد مخرجات البحث العلمي

الرقم	العبارة	موافق	موافق بشدة	محايد	معارض	معارض بشدة
11	تعمل حاضنات الأعمال على ربط مؤسستك مع مراكز البحث والتطوير الوطنية					
12	تعمل حاضنات الأعمال على حصول مؤسستك على علامة خاصة (لابل)					
13	تعمل حاضنات الأعمال على تدعيم فكرة البحث في سبل ترقية المنتج المقدم من طرف مؤسستك					
14	تقدم حاضنات الأعمال المعلومات المستجدة العالمية في مجال نشاط مؤسستك لمواكبتها .					
15	تعمل حاضنات الأعمال على تحفيزك من أجل الإبداع والبحث في سبل ترقية مؤسستك.					
16	تروج حاضنات الأعمال لفكرة مشروعك					
17	تحرص حاضنات الأعمال على التنسيق مع المعارض والمحافل الوطنية والعالمية بهدف التعريف بمشروعك والخدمة التي تقدمها من خلاله.					
18	تتسق حاضنات الأعمال بينك وبين المسابقات العلمية الوطنية والعالمية للتعريف بمشروعك					
19	تعمل حاضنات الأعمال على توفير إتفاقيات بينك وبين المستهدفين من مشروعك للتسويق لخدماتك					
20	توفر حاضنات الأعمال كل المعلومات المتعلقة بدخول مؤسستك الأسواق الوطنية والعالمية.					

المحور الثالث: دور حاضنات الأعمال في دعم المؤسسات الناشئة في الوسط الجامعي

الرقم	العبارة	موافق	موافق بشدة	محايد	معارض	معارض بشدة
-------	---------	-------	------------	-------	-------	------------

					21	توفر حاضنات الأعمال لمنتسبيها خدمات إستشارية مع متخصصين
					22	تتوفر حاضنات الأعمال مكاتب خاصة بالإستقبال والمرافقة والتوجيه
					23	تخضع معايير الإنتقاء للمشاريع في حاضنات الأعمال للشفافية والموضوعية
					24	تتوفر حاضنات الأعمال على فضاءات خاصة بالإجتماعات واللقاءات المبرمجة مع منتسبيها
					25	تعمل حاضنات الأعمال على برمجة لقاءات حول طرق التسيير القانوني لمؤسساتها المحتضنة
					26	تقوم حاضنات الأعمال بتقديم لقاءات توثمة مع الجهات المتخصصة في تسيير المؤسسات (..... - ANEM- CNAS- (BNA
					27	تقوم حاضنات الأعمال بدراسة جدوى المشاريع المقدمة من طرف الراغبين في الإنتساب إليها
					28	رافقتك حاضنة الأعمال في تسجيل مشروعك والحصول على الملكية
					29	تحرص حاضنات الأعمال على حصول مؤسستك على السجل التجاري وعلامة تجارية
					30	تقدم حاضنات الأعمال دعما ماليا مباشرا لتمويل مشروعك
					31	تساهم حاضنات الأعمال في التنسيق بين أصحاب المشاريع و الهيئات المالية الداعمة للمؤسسات الناشئة
					32	تعمل حاضنات الأعمال على تخفيض تكاليف إطلاق المشاريع المبتدئة
					33	توفر حاضنات الأعمال قروضا مصغرة من أجل تغطية التكاليف في مرحلة بداية الإحتضان
					34	تساعد حاضنات الأعمال
					35	تعمل حاضنات الأعمال على توفير إتفاقيات بينك وبين المستهدفين من مشروعك للتسويق لخدماتك
					36	توفر حاضنات الأعمال كل المعلومات المتعلقة بدخول مؤسستك الأسواق الوطنية والعالمية.
					37	تعالج حاضنات الأعمال المشاكل التي تعترض دخول مؤسستك حيز الخدمة الفعلية.

دليل المقابلة

عنوان الدراسة: دور حاضنات الأعمال في ربط وتعزيز الجامعة بالمحيط الاقتصادي والإجتماعي

-حاضنات الأعمال بجامعة المسيلة أنموذجا-

مقابلة موجهة لمدير حاضنة الأعمال بجامعة المسيلة السيد: "مير أحمد".

إشكالية الدراسة:

- ما هو دور حاضنات الأعمال بجامعة المسيلة في تجسيد مخرجات البحث العلمي المبتكر (الإكتشافات العلمية و براءات الإختراع)؟
- ما هو دور حاضنات الأعمال بجامعة المسيلة في ربط خريجي الجامعة بسوق العمل؟
- ما هو دور حاضنات الأعمال بجامعة المسيلة في خلق المؤسسات الناشئة في الوسط الجامعي؟

ملاحظة: المعلومات المقدمة في المقابلة سوف يتم معالجتها وتحليلها فقط لغرض علمي بحت و فقط، نرجوا منكم سيدي تحري الصدق والشفافية في إعطاء المعلومات التي تقدمونها تحضى بالأهمية العلمية.

المحور الأول: حول دور حاضنات الأعمال تجسيد مخرجات البحث العلمي

1. قدم تعريف مختصر لحاضنات الأعمال بجامعة المسيلة؟ وما هو النوع الذي تنتمي إليه؟
2. ما هي المهام والخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال بجامعة المسيلة؟
3. كيف يتم إستقطاب الباحثين للإنتماء للحاضنة؟
4. على أي أساس يتم تقييم المشاريع العلمية الواعدة؟
5. ماهي مزايا التسجيل والقيمة المضافة التي تقدمونها للباحث أو الطالب المخترع كرهانات للإلتزام إليكم؟
6. ماهي مراحل عملية إحتضان المشاريع العلمية والنماذج البحثية خاصة في مجال الإكتشافات والإختراعات لتجسيدها على أرض الواقع؟
7. كيف يتم الترويج للإختراعات والإكتشافات العلمية المبتكرة المنتسبة للحاضنة للتعريف بها على المستوى الوطني والعالمي؟
8. هل تجدون تسهيلات من طرف الأجهزة القانونية والمالية الوطنية خارج الجامعة من أجل تجسيد المشاريع الكبرى والتي تدخل ضمن المشاريع التنموية المحلية والوطنية؟

9. كيف تقيمون الجهود التي تبذلها الدولة والوزارة الوصية بالتنسيق مع الهياكل المالية والقانونية في سبيل ترقية المسؤولية المجتمعية للجامعة؟
10. ماهي الإحصائيات التقديرية ونسبة التطور في مجال الابتكار العلمي منذ إنشاء حاضنات الأعمال بجامعة المسيلة؟
11. هل المشاريع العلمية المتخرجة من الحاضنة ساهمت في التنمية الاقتصادية والاجتماعية المحلية والوطني؟

المحور الثاني: حاضنات الأعمال والجامعة وإرتباطهما بسوق العمل.

12. ماهي الأسس التي تتبناها الجامعة في رسم خارطة المستقبل الوظيفي لخريجي الجامعة السنوي؟
13. هل يتم تتبع المسارات الوظيفية لخريجي جامعة المسيلة؟ في حال الإجابة بنعم ماهي الأجهزة القائمة على ذلك؟
14. هل يتم سنويا أو دوريا دراسة آفاق جدوى فتح التخصصات أو حلها على مستوى كل كلية ضمن ما يشهده سوق العمل من تغيرات؟
15. هل هناك تنسيق بين الأجهزة المشرفة على عملية التخطيط الوظيفي للمتخرجين من الجامعة ومؤسسات التشغيل؟
16. هل تضعون مدى قدرة المشروع المحتضن على فتح مناصب شغل دائمة ضمن معايير إنتقاء المشاريع والمؤسسات الناشئة؟
17. نرجو ذكر أهم المؤسسات المحتضنة ذات أكبر نسبة من العمال؟

المحور الثالث: حاضنات الأعمال والمؤسسات الناشئة

18. كيف تقيمون تجربة حاضنتكم مع المؤسسات الناشئة؟
19. ماهي متطلبات انشاء ونجاح المؤسسات الناشئة في الجزائر؟
20. كيف يتم دعم حاضناتكم لإبداع والابتكار؟
21. كيف تتم عملية إنشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر وهل تتطابق ونظيراتها في الدول الأجنبية؟
22. هل حققت حاضناتكم نتائج فعلية فيما يخص المؤسسات الناشئة الواعدة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر؟

23. ما هو الدور المحوري الذي تلعبه حاضنات الأعمال لدعم التوجه نحو إدماج المؤسسات الناشئة في المحيط الاقتصادي والاجتماعي؟

المحور الرابع: متفرقات

24. ماهي عدد المؤسسات المشاريع المحتضنة من طرف حاضنتكم؟
25. كم هي عدد براءات الاختراع التي حازت عليها حاضنتكم؟
26. ماهي عدد المؤسسات التي تحصلت على علامة مؤسسة ناشئة عند حاضنتكم؟
27. كم هي عدد المؤسسات الناشئة المجسدة فعليا من خلال احتضانكم لها؟
28. ماهي التخصصات الجامعية التي يدرسها الطلبة منتسبي الحاضنة؟
29. ماهي مجالات نشاط المؤسسات المحتضنة وكم عددها حسب كل مجال؟ (تكنولوجي، صناعي، فلاحي، تجاري، خدماتي، أو أي نوع آخر)
30. ماهي عدد المؤسسات الحاصلة على سجل تجاري؟
31. كيف ترون حاضنتكم مقارنة مع نظيراتها في العالم؟


 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 People's Democratic Republic of Algeria
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 Ministry of Higher Education and Scientific Research
 جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
 University Mohamed Boudiaf of M'sila


 جامعة محمد بوضياف - المسيلة
 Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
 نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and Student Issues

وثيقة إيداع مذكرة ماستر

الموضوع:

دور حاضنة الأعمال على رأسه تقرير الجامعة والبحوث الاقتصادية والاجتماعية

إعداد الطالب (ة):

1- لعمادتها
رقم التسجيل: 17 17 35 10 M 26 17

2-

القسم: علم الاجتماع الشعبة: علم الاجتماع التخصص: علم الاجتماع تنظيم العمل

إشراف: د. بقة ليل الرتبة:

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2021-2022 وأسمح بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة.

موافقة وإمضاء المشرف (ة):


رئيس فريق الاختصاص
د. بقة ليل


 الدكتور:
جمال بن خالد





الموقع الإلكتروني: <http://virtuelcampus.univ-msila.dz/facshs/>
 الموقع الإلكتروني: <https://www.facebook.com/FshsUnivMsila/>
 الفيسبوك:


 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 People's Democratic Republic of Algeria
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 Ministry of Higher Education and Scientific Research
 جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
 University Mohamed Boudiaf of M'sila

1985
 جامعة محمد بوضياف - المسيلة
 Université Mohamed Boudiaf - M'sila
 كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
 نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
 الرقم: 2022/

Faculty of Humanities and Social Sciences
 Vice-Deanship of the College for Studies and Student Affairs

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضى ادناه :
 السيد(ة): لعمامه صناع
 الصفة(طالب, استاذ باحث, باحث دائم): ط.ب
 الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 200364832
 الصادرة بتاريخ: 2016/04/20 عن دائرة: مسيلة
 المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع
 تخصص: علم اجتماع تنظيم وكم تحت رقم التسجيل: 17173101126
 والمكلف بإنجاز اعمال بحث(مذكرة التخرج, مذكرة ماستر, مذكرة ماجستير, اطروحة دكتوراه).
 عنوانها: دراسات الأعمال في بيئة ريفية
الجامعة بالمسيلة
 اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في
 انجاز البحث المذكور اعلاه
 المسيلة في:
 امضاء المعني (ة):
 المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 2016-07-28 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.