Journal of Business & Management (COES&RJ-JBM)
ISSN (E): 2306-7179 ISSN (P): 2306-8043
Publisher: Centre of Excellence for Scientific & Research Journalism, COES&RJ LLC
Online Publication Date & Issue: 1st April 2017, Vol.5, No.2, April 2017
http://centreofexcellence.net/J/JBM/JBM%20Mainpage.htm

Importance of Business Incubators in Developing Entrepreneurial Ventures in Jordan

Dr. Hussien Alharamsheh
Zarqa University, Jordan

Abstract:
This study aimed to examine the role of business incubators on developing entrepreneurial ventures in Jordan, by answering the study questions and its hypotheses. The study population consisted of the started ventures benefiting from the business incubators which estimated (50) ventures, estimated (500) employees, the study sample consisted of (50) employees. Findings of this study: Jordanian Business Incubators offers many facilities and services, as similar as to business incubators in the world, (job creation and self-employment)comes as first dimension in terms of study sample interest, a sample study assessment about the entrepreneurial ventures dimensions (Create entrepreneurial ventures, develop entrepreneurial ventures, job creation and self-employment) The assessment ranged between (mid dle and high) from the perspective of the study sample, an existence of differences was shown between the responses, about the role of business incubators in (Create entrepreneurial ventures, develops entrepreneurial ventures, job creation and self-employment) it was in favor of the male participants.

Keywords:
Business Incubators, Entrepreneurial ventures, Small Entrepreneurial Business

Citation:
Alharamsheh, Hussien (2017), Importance of Business Incubators in Developing Entrepreneurial Ventures in Jordan; Journal of Business & Management (COES&RJ JBM) Vol.5, No.2, pp.70-82

This work is licensed under a **Creative Commons Attribution 4.0 International License.**

Journal of Business & Management (COES&RJ-JBM), 5(2), pp. 70-82

أهمية حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية في الأردن

د. حسين عليان الهرامشه
أستاذ مساعد - قسم إدارة الأعمال / جامعة الزرقاء

الملخص:
هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أهمية حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية في الأردن، من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة وفرضياتها التي تبحث دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية، وتحديد أنواع المساعدة والخدمات والتسهيلات المقدمة داخل الحاضنات. وقد تكَون مجتمع الدراسة من المشروعات المستفيدة من حاضنة الأعمال، والتي بلغ عددها (50) مشروعاً ويقدر عدد العاملين فيها (500) موظف، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (50) موظفاً. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها: تقدم حاضنة الأعمال الأردنية عدداً كبيراً من الخدمات والتسهيلات تتشابه مع ما تقدمه حاضنات الأعمال في باقي دول العالم، وحصل بُعد (توفير فرص العمل والتوظيف الذاتي) على المرتبة (الأولى) من حيث أهميته لأفراد عينة الدراسة، وكانت تقديرات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المشروعات المتمثلة بـ(إيجاد المشروعات الريادية، وتطوير المشروعات الريادية، وتوفير فرص العمل والتوظيف الذاتي)، بمستوى تقييم تراوح بين (المتوسط والمرتفع) من وجهة نظرهم، وأظهرت الدراسة كذلك وجود فروق بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير (النوع الاجتماعي)، وكانت هذه الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من الذكور.
الكلمات المفتاحية: حاضنات الأعمال، المشروعات الريادية.

1- المقدمة

تُعد تجربة حاضنات الأعمال الأردنية تجربة حديثة العهد وتعود إلى زمن قريب، ومع ذلك فإنها تجربة متميزة بحق، ولعل أفضل دليل على ذلك حصول الشبكة الأردنية للإبداع، على شهادة الجودة الأوروبية من شبكة مراكز الإبداع الأوروبية لأفضل الممارسات في مجال حاضنات الأعمال، علماً أنها هي الراعي لحاضنات الأعمال في الأردن. وتؤدي حاضنات الأعمال دوراً هاماً في تحقيق التقدم الاقتصادي وتنمية المجتمع (Nunberger,2002) وذلك بمساعدة الأشخاص الذين يرغبون في البدء بإنشاء مشاريع ريادية، من خلال تقديم التسهيلات اللازمة والضرورية لإخراج المشروع من مرحلة الفكرة إلى حيز الوجود، والقيام بتوفير المباني اللازمة، والخدمات المساندة، وتزويد المشروع كذلك بطرق وأساليب الإدارة الحديثة. وتعد حاضنات الأعمال أداة مهمة لتطوير الريادة والإبداع التكنولوجي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وتساهم في تحقيق النمو والتنوع وتساعد في انتشار المشروعات الجديدة. وتهدف حاضنة الأعمال إلى إخراج شركات ناجحة تستطيع أن تدير نفسها بحرية واستقلالية في بيئة أعمال متغيرة ومعقدة (الشبراوي، 2005).

2- الإطار العام للدراسة:

2-1: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد الدور الذي تلعبه حاضنات الأعمال في تطوير المشاريع الريادية في الأردن، بسب حاجة هذه المشروعات للرعاية خصوصاً في بداية إنشائها، إضافة الى تحديد مدى مساهمتها في توفير فرص العمل، وزيادة فرص التوظيف الذاتي، وتحسين مستوى المعيشة، في ظل ارتفاع مستويات البطالة بين الشباب الباحثين عن العمل، وحاجتها الى التواصل مع الأشخاص المستهدفين بعملية الإحتضان. وتطرح الدراسة عدة تساؤلات بحيث تشكل الإجابة عليها توضيحاً لدور حاضنات الأعمال في تطوير المشاريع الريادية في الأردن وكما يأتي:

أ- ما دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

ب- هل هنالك إختلاف بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية، تبعاً إلى بعض الخصائص الشخصية المتمثلة بـ(النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، والمسمى الوظيفي)؟

2-2: أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية والمساهمة في إنجاحها، وكذلك تنبع من الأثر الكبير لهذه الحاضنات في تطوير وتنمية الاقتصاد الوطني، ومن الدور الرئيس لهذه الحاضنات في إستهداف وتزويد الرياديين بالمهارات التي يحتاجونها لتطوير المشروعات الريادية، بالإضافة إلى دورهم في نشر ثقافة الريادة والإبداع، والمساهمة في توفير فرص العمل والتقليل من مستوى البطالة.

2-3: أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

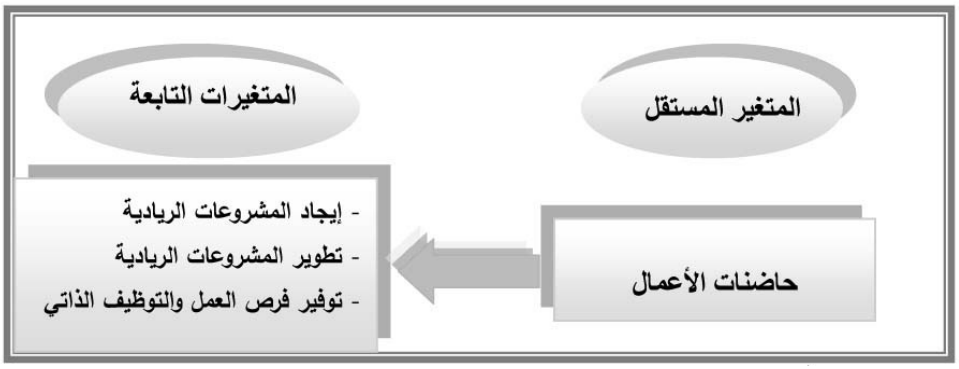
أ- التعرف على مفهوم حاضنات الأعمال وأنواعها وتصنيفاتها ومتطلبات نجاحها.

ب- التعرف على مفهوم الإحتضان وبيان من هم المستهدفون بالإحتضان.

ج- معرفة دور حاضنات الأعمال في رعاية المشروعات وتطويرها.
د- قياس الفروق بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية، تبعاً إلى بعض الخصائص الشخصية المتمثلة بـ(النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، والمسمى الوظيفي).

2-4: أنموذج الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وتساؤلاتها ارتأى الباحث إقتراح أنموذجا إفتراضيا للدراسة يوضح العلاقات بين متغيرات الدراسة. كما هو موضح في الشكل رقم (1) الآتي:



المصدر: من إعداد الباحث.
الشكل (1): أنموذج الدراسة

2-5: فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإقتراح الفرضية التالية، بصيغتها الصفرية (H_0) وكالآتي:

H_0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى بعض الخصائص الشخصية المتمثلة بـ (النوع الإجتماعي، الفئة العمرية، والمسمى الوظيفي).

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الثلاثة الأتية:

H_{01}: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير(النوع الاجتماعي).

H_{02}: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير (الفئة العمرية).

H_{03}: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير (المسمى الوظيفي).

2-6: تعريف المصطلحات:

- مفهوم حاضنات الأعمال:

تعرف حاضنة الأعمال بأنها وحدة أو مؤسسة صممت خصيصاً لتطوير وتسريع نمو المشروعات الريادية وتأكيد فرص نجاحها، من خلال توفيرسلسلة من المصادر والخدمات الداعمة، والتي تتضمنتوفير ما يأتي: المساحة الضرورية، والتمويل اللازم، ,التدريب، والخدمات العامة وشبكات الاتصال (هيئة حاضنات الأعمال الوطنية الأمريكية، 2003) و (Entrepreneur.com). كما تم تعريفها من قبل مركز الاتحاد الأوروبي للشؤون الإستراتيجية وتقييم الخدمات على إنها منظمة تساهم في عملية إنشاء الشركات الناجحة من خلال تزويدهم بمجموعة شاملة ومتكاملة من الدعم، مثل المساحات اللازمة، وخدمات البنية التحتية (Centre for Economic and Social Services, 2010).

- مفهوم إحتضان الأعمال:

ينظر إلى عملية إحتضان الأعمال كعملية واسعة لرعاية وتطوير مشروعات الأعمال الريادية، من خلال الإمكانيات التي توفرها حاضنات الأعمال، وبالتالي يمكن أن تُعرف عملية الإحتضان بأنها عملية ريادية تشتمل على برنامج متكامل يهدف لإحداث التنمية الإقتصادية والإجتماعية على مستوى القطاعين العام والخاص، ويتم ذلك من خلال رعاية الأفكار الريادية الجديدة إضافة إلى توفير الدعم والإمكانيات اللازمة لإنشاء منظمات الأعمال والشركات الجديدة (الشبراوي، 2005) و (الزين، 2010).

3- الإطار النظري والدراسات السابقة:

3-1: نشوء وإنتشار حاضنات الأعمال:

بدأت فكرة إنشاء الحاضنات منذ بداية الخمسينات، بعد إنتهاء الحرب العالمية الثانية، حيث شهد إقتصاد الولايات المتحدة الأمريكية زيادة في معدلات البطالة وتعطل المصانع الكبيرة التقليدية، إضافة إلى ظهور مؤشرات على الكساد الإقتصادي، حيث تم إنشاء أول حاضنة أعمال في عام (1959) في (Batavia, New York) (nibia.org) هيئة حاضنات الأعمال الوطنية الأمريكية (2009). وأما في بريطانيا فقد بدأت فكرة إنشاء حاضنات الأعمال وبمساعدة الولايات المتحدة الأمريكية، في السبعينات من القرن الماضي وكنتيجة للكساد الصناعي الذي عطل صناعة الصلب وصناعة النسيج الإنجليزية، وإنتشرت فكرة الحاضنات في أمريكا والدول الأوروبية ودول شرق آسيا مع بداية الثمانينات حيث بلغت(1400) حاضنة في شمال أمريكا و(200) حاضنة في المكسيك، و(120) حاضنة في كندا، و(3500) حاضنة في بقية دول العالم وتعددت وتباينت مسمياتها بإختلاف الدول، وقد وصل عدد الحاضنات إلى حوالي (5000) حاضنة (الأسود، 2007).

وقد مرت الدول العربية بظروف إقتصادية صعبة خلال فترة التسعينات من القرن الماضي، فظهرت مبادرات لإنشاء حاضنات الأعمال بمساعدة الاتحاد الأوروبي والبنك الدولي ضمن البرامج المخصصة لمساعدة دول العالم الثالث ودول أوروبا الشرقية بعد سقوط الإتحاد السوفيتي، وفي دراسة نشرتها (المباركي، 2010) حول برنامج «الحاضنات» ودورها في التنمية الاقتصادية والتكنولوجية، أشارت إلى أن عدد الحاضنات في العالم حتى منتصف العام (2010) قد بلغ حوالي (7000) حاضنة، ومن أهم الأسباب التي أدت إلى زيادة الإهتمام بحاضنات الأعمال، توجه الإقتصاد في معظم دول العالم إلى السوق المفتوح، وتخلي غالبية دول العالم عن الإقتصاد الموجه، وإمتلاك الحكومات للشركات العامة الضخمة، ونظراً لعدم توفر مستثمر بحجم الحكومة فقد أصبحت غالبية المشروعات صغيرة أو متوسطة الحجم، وأصبحت هذه المشروعات تمثل حوالي(98%) من مجموع المؤسسات العاملة في معظم دول العالم، وتساهم هذه المشروعات بتحقيق ما يقارب نصف الإنتاج القومي لهذه الدول، وتوفر كذلك حوالي من (40%-80%) من مجموع فرص العمل في العالم (Allen,1988)، (الشبراوي، 2005).

3-2: أنواع حاضنات الأعمال: لقد تباينت تقسيمات حاضنات الأعمال بحسب الغرض منها، أو بحسب القطاع، أو بحسب عمر الحاضنة أو بحسب حجمها، ويمكن تقسيم حاضنات الأعمال إلى ما يأتي (الشبراوي، 2009) (مازي، 2002) (Lewis, 2011):

أولاً: حاضنات الأعمال المتخصصة: يركز هذا النوع من حاضنات الأعمال بصفة خاصة على تنمية جوانب إقتصادية محددة للمنطقة التي تتواجد فيها، أو بهدف تشجيع صناعات معينة فيها، أو المساهمة في خلق فرص عمل لتخصصات ولفئات محددة من الكوادر، وكذلك كأداة جذب تعمل على إستقطاب بعض الإستثمارات.

ثانياً: حاضنات الأعمال التقنية: يركز هذا النوع من حاضنات الأعمال على نشر التقنية وتطوير المنشآت المتخصصة، ويهتم بدعم ومساعدة وتدريب الباحثين والأكاديميين في الجامعات ومراكز الأبحاث، بحيث يصبحوا رواد أعمال وليؤسسوا مشاريع ريادية جديدة، ويعتبر(Duff, 2004) أن حاضنة الأعمال التكنولوجية مصدراً للبحث والتطوير، وتساهم في نمو الجيل القادم من الشركات، وغالباً ما تتواجد في الجامعات ومراكز الأبحاث (Campbell, et.al,1985).

وكذلك قامت المنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين بتصنيف حاضنات الأعمال إلى الأنواع الآتية (دليل الحاضنات الصناعية، 2005):

أ- حاضنات التنمية الاقتصادية المحلية: تعتبر من أكثر أنواع الحاضنات إنتشارا وأقدمها وتتميز بتحقيقها للنمو الدائم، ويعتمد هذا النوع من الحاضنات بشكل خاص على تمويل ودعم القطاعات العامة لتنشيط وتنمية الحركة الاقتصادية المحلية (Lyons & et al., 1996).

ب- الحاضنات الأكاديمية والعلمية: يتم إنشاء هذا النوع من الحاضنات غالباً داخل المؤسسات الأكاديمية ومراكز البحث العلمي، وتعتمد في تمويلها على دعم القطاع الحكومي، ويتركز نشاطها في مجال البحوث والتكنولوجيا والإبداع والإبتكار.

ج- حاضنات المنشآت: تعمل بعض الشركات الكبيرة على إنشاء هذا النوع من الحاضنات ضمن استراتيجياتها العامة وسياساتها في مجال الإبداع والتحديث، من أجل التكيف مع التقلبات الاقتصادية المتجددة وتحقيق الميزة التنافسية في الأسواق، وتأخذ حاضنات المنشآت أشكالاً تختلف في بعض المجالات مثل مجال الصناعة والخدمات.

د- حاضنات المستثمرين الخاصة: يقام هذا النوع من الحاضنات من طرف المستثمرين الخصوصيين كشركات رأسمال المغامرة والمؤسسات الخيرية وبعض المقاولين من أمثال-Technest: (Draper Fisher, Juverston Atlanta) ويتركز نشاطها في إحتضان وتشجيع المشاريع الناشئة، وتركز هذه الدراسة على حاضنة الأعمال التابعة للمجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا في الأردن نظراً لكونها متخصصة في دعم ورعاية المشروعات الريادية التكنولوجية.

3-3: دور حاضنات الأعمال في رعاية المشروعات وتطويرها:

يعد دور حاضنات الأعمال المتخصصة مهماً جداً، من خلال تقديمها الدعم والرعاية والإستشارات للمشروعات الناشئة، وبذلك فأنها تقلل من مخاطر فشل المشروعات الناشئة من خلال تقديم الخدمات الأساسية المتمثلة (طاهر، 2010)، (سماوي، 2010): بتقديم خدمات إستشارية حول إنشاء وتخطيط الأعمال، وخدمات إستشارية في تطوير الأعمال (النواحي القانونية والتسويق وإستشارات إرشادية حول الحصول على التمويل)، وخدمات المكاتب المشتركة، والدعم بتوفير مكاتب أو غرف مخبريه لإستخدام ورش العمل للإستئجار والتدريب بشروط سهلة وميسرة، ويقوم عمل حاضنات الأعمال على أساس تطوير آلية تعمل على إحتضان ورعاية أصحاب الأفكار الإبداعية والمشروعات ذات النمو العالي داخل حيز مكاني محدد وصغير نسبياً، ويقدم خدمات أساسية مشتركة لدعم رواد الأعمال والمبادرين من أصحاب الأفكار التكنولوجية الجديدة، وتسهيل عملية البدء في إقامة المشروع (المقاولة) وذلك على أسس ومعايير متطورة ومن خلال توفير الموارد المالية المناسبة لطبيعة هذه المشروعات ومواجهة المخاطر العالية المترتبة على إقامتها، وإضافة إلى توفير هذه المنظومة للخدمات الإدارية الأساسية، فهي تقدم أيضاً المساعدة والاستشارات الفنية المتخصصة، وحسب طبيعة هذه المشروعات، وبالتالي فإن حاضنات الأعمال تعمل على إحتضان المبادرين وأصحاب المشاريع والأفكار التي تقوم على تقديم منتجات أو خدمات جديدة ومتطورة تؤدي إلى إحداث تنمية متعددة الأهداف، سواء كانت في المجالات التكنولوجية أو الإقتصادية أو الإجتماعية. وتعمل الحاضنات على توفير فرص النجاح أمام صاحب المشروع الناشئ (المحروق، 2011)، كما تمثل إجراءاتها عاملاً جوهرياً في تنمية المشروعات الجديدة وتطويرها بالشكل الذي جعل بعض الخبراء في الولايات المتحدة الأمريكية يطلقون على الحاضنات مسمى "معهد إعداد الشركات"، وقد أشار(Clombo, 2002) إلى أن فرص المشاريع المحتضنة تكون أكثر من حيث النجاح والنمو والتطور من المشاريع غير المحتضنة.

4-3: أهمية دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة:

أظهرت الدراسات أن إقتصاد الدول الأوروبية الغنية يعتمد كثيراً على المشروعات الصغيرة والمتوسطة (Dietrich, 1996)، فعلى سبيل المثال نجد حوالي (70%) من جميع الشركات في بريطانيا، يعمل فيها أقل من مائة شخص، والتي تعتبر شركات صغيرة ومتوسطة، كما أن الشركات الصغيرة والمتوسطة تعتبر ركيزة أساسية لاقتصاد العديد من الدول (APCTT, 2000)، ويعود نجاح هذا النوع من المشروعات الإقتصادية إلى عدد من العوامل يمكن تلخيصها فيما يأتي:

1- إرتفاع نسبة القيمة المضافة إلى الأصول الثابتة في هذه المشروعات وذلك نظراً لقدرتها على إستخدام رأس المال بصورة كفوءة ومنتجة.

2- قدرتها العالية على تخفيض تكاليف الإنتاج من خلال الإستفادة المثلى من مواردها المالية والبشرية.

3- إمتلاك أصحابها والقائمين عليها لإمكانيات التطوير والإبتكار.

4- إمتلاك العاملين فيها لمهارات عالية وذات تخصص دقيق.

ونظراً لطبيعة المشروعات المرنة فإنها تعتبر الأكثر استعداداً للتعامل مع الوضع الجديد والذي يتطلب سرعة الاستجابة لمتغيرات السوق وحركة العرض والطلب، وبذلك فقد باتت فرصة المشروعات الصغيرة في البقاء والنمو أكبر بكثير من فرص الشركات الكبيرة والمؤسسات ذات الهياكل الضخمة وقليلة المرونة أمام متغيرات السوق، وأوضحت (المباركي، 2010) أن أبرز الآثار الإيجابية التي تنتج عن إنشاء حاضنات الأعمال لدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، تتمثل بقدرتها على خلق صورة ذهنية للنجاح أمام رواد الأعمال الشباب، وذلك لأن الأداء والممارسات التي توفرها إدارة الحاضنة تعتبر عاملاً جوهرياً في تنمية المشروعات الجديدة التي يبادر بها المبدعون والمبتكرون، ومن الناحية العملية تختلف الأماكن التي تؤجرها حاضنات الأعمال للمشروعات الجديدة، عن بقية الأماكن المخصصة لتجمع الأعمال والمشروعات، وبالتالي فإن دور حاضنات الأعمال في عملية التنمية الاقتصادية تتلخص بما يأتي: تشجيع إنشاء وتكوين وتنمية المشروعات الصغيرة الجديدة، وتنمية المجتمع المحلي، ودعم التنمية الإقتصادية والصناعية والتكنولوجية، ودعم وتنمية الموارد البشرية وخلق فرص العمل، والمساهمة في حل المشاكل الإقتصادية.

5-3: متطلبات نجاح حاضنات الأعمال:

هناك العديد من المتطلبات التي تساهم في إنجاح عمل الحاضنات، ففي الدراسة التي قام بها (Christian,2004) بعنوان كيف تساعد حاضنات الأعمال في الجامعات على إنجاح الشركات المبتدئة، أظهرت هذه الدراسة أن الأهداف والخدمات الإحترافية قد ساهمت بشكل كبير في زيادة نسبة المبيعات في هذه الشركات، إضافة إلى وجود فروق تعزى إلى العلاقات التنظيمية بين الجامعات والشركات الجديدة، وفي دراسة أخرى أجراها (Duff, 2004) على (8) حاضنات (4) منها في أمريكا و(4) منها في استراليا وتوصل إلى أن القيمة المضافة التي قدمتها الحاضنات الأكثر فعالية، تركزت في تلك التي تبنت موقف نشط في تطوير الأعمال بالإعتماد على إحتياجات زبائن الشركة، ولقد حدد (دليل الحاضنات الصناعية، 2005)، (الشبراوي، 2009) العوامل التي يتوقف عليها نجاح حاضنات الأعمال في تحقيق أهدافها ومن أبرز هذه العوامل ما يأتي:

1- توفر دعم مختلف الهيئات، مثل المجالس المحلية والمؤسسات الحكومية والجامعات ومراكز البحث العلمي والشركات الكبرى وصناديق التمويل والمنظمات الدولية والإقليمية.
2- توفر مبنى للإيجار وبتكاليف مناسبة تساعد على مواجهة وإستقبال عدداً كبيراً من المشروعات الريادية والإبداعية الناشئة.
3- قرب الموقع من مجتمع الأعمال والجامعات ومراكز البحوث والمناطق الصناعية.
4- دراسة جدوى تؤكد وجود طلب مستمر على البدء بإنشاء المشروعات الجديدة.
5- وجود خطة عمل علمية وعملية مدروسة.
6- وجود مجلس إدارة قادر على تقديم الدعم والمساعدة الكافية للحاضنة بالإضافة إلى وجود إدارة فعالة.
7- وجود مدير على رأس الحاضنة يتميز بالكفاءة العالية، والخبرة الواسعة التي تمكنه من تنسيق جميع الجوانب الفنية والتنظيمية والبشرية والمالية واللوجستية للحاضنة والقدرة على وضع وتنفيذ البرامج اللازمة، إضافة الى إيجاد المناخ الملائم لإنجاح المشروعات التابعة للحاضنة بما يحقق أهدافها.

3-6: المستهدفون بالاحتضان:

يمكن أن يستفيد من الدعم والاحتضان أي شخص أو مجموعة أو مؤسسة تحمل فكرة ريادية ويمكن تطبيقها تجارياً وتحتاج إلى مساعدة إضافية لتطويرها وإخراجها إلى حيز الوجود، ويتم ذلك عن طريق تقديم طلب للحاضنة يوضح الفكرة، والتقنية المستخدمة، والسوق المستهدف، وفريق العمل، والإحتياجات المالية وغيرها، وتركز الحاضنة على إستقطاب أصحاب الأفكار، وكذلك المشاريع التي تتوفر فيها الشروط الأتية: أن يكون للمشروع بعداً هندسياً أو صناعياً، وأن يكون المشروع قابل للتطبيق الصناعي ويمكن تسويقه تجارياً، وأن يمتاز المشروع بالجدية ولا يشترط أن يكون الإبداع جوهرياً، أن يتقيد المشروع بحقوق الملكية الفكرية وقوانين براءات الإختراع، ويمكن للشركات والأفراد التقدم بطلب الإقامة، وتُعطى الأولوية للأفكار والمشاريع التي يعمل عليها أكثر من شخص، وتستخدم أجهزة ومختبرات الجمعية العلمية الملكية لإنجاح مفهوم الإحتضان.
ويمكن تلخيص أبرز ملامح التجربة الأردنية في إنشاء ودعم حاضنات الأعمال في الجوانب الآتية:
أ- إستفاد موضوع إنشاء حاضنات الأعمال في الأردن، من الرعاية والإهتمام الحكومي الكبير، وبناءاً عليه تم إنشاء مشروع شبكة مراكز الإبداع الأردنية، الذي أطلق في عام (2004) من قبل مشروع إجادة (EJADA) وبرنامج (JUMP)، وتهدف حاضنات الأعمال إلى تنمية ثقافة الإبداع التي تستند إلى بيئة تعزز روح المبادرة، والتعاون الدولي والمنافسة، إضافة إلى التعاون فيما بين مجموعات البحث والقطاع الصناعي، إضافة إلى التركيز على تطوير المنتجات والخدمات الإبداعية بما في ذلك ما يتعلق بالتسويق التجاري (الموقع الالكتروني للمركز الأردني للإبداع).
ب- يعمل في الأردن خمس حاضنات أعمال، وقد بدأت التجربة الأردنية بتأسيس حاضنتين، الأولى في الجمعية العلمية الملكية والثانية في كلية الزراعة في الجامعة الأردنية، ثم أنشأت حاضنة ثالثة وهي تابعة للمجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا، كما تم إضافة حاضنتين إضافيتين في كل من مدينة الحسن الصناعية، وفي جامعة فيلادلفيا الخاصة، وركزت هذه الحاضنات على دعم المشاريع الإبداعية ومساعدة الرياديين في إخراج مشروعاتهم إلى حيز الوجود.
ج- تأسيس مشاريع خاصة على أسس تجارية وصناعية وعلمية صحيحة بواسطة توفير الإستشارات والدعم الفني والمالي (الموقع الالكتروني لمراكز الإبداع الأردنية، (http://jic.jo/arabic/index .

3-7: الخدمات التي يقدمها مركز الإبداع الأردني والحاضنات للشركات المستفيدة:

يقدم المركز خدمات إنشاء الشركات وتسجيلها، والإستشارات فيما يتعلق بإنشاء وتخطيط وتطوير الأعمال، ودراسات الجدوى، وإستراتيجية التسويق والإتصال، وتحليل السوق والبحث، ودليل أدوات التسويق، وتطوير موقع (الواب)، وإستراتيجية التمويل والتخطيط، والإدارة المحاسبية، ونظام إدارة المعلومات، وخدمات الإستشارات القانونية، والإستشارات الإرشادية للوصول إلى التمويل، وخدمات المكاتب المشتركة، وتوفير مكاتب أو غرف مخبريه، أو غرف لإستخدام ورش العمل والندوات.

3-8: الدراسات السابقة:

أولا: الدراسات العربية:

- دراسة طاهر(2012) بعنوان: الحاضنات التكنولوجية والحدائق العلمية وإمكانية استفادة الجامعات العراقية منها في خدمة المجتمع وتحقيق التطور الإقتصادي.
هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على التجارب والأفكار التي تتعلق بحاضنات الأعمال العالمية وتحديد مدى الإستفادة منها وإمكانية نقلها إلى العراق. وتوصلت هذه الدراسة إلى أن الإهتمام بحاضنات الأعمال في الدول العربية مازال محدوداً بشكل عام، وينعدم هذا الإهتمام في الجامعات العراقية.
- دراسة (آل فيحان، 2012) بعنوان: دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات.
هدفت هذه الدراسة إلى تأطير مفهوم حاضنات الأعمال وريادة الأعمال، وبيان العلاقة المتبادلة بينهما، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها: تعزز الحاضنات دور الريادة من خلال عملية توليد وتنمية روح الإبداع، وتستطيع

حاضنات الأعمال أن تحتضن جميع أنواع المنظمات، وهناك علاقات متبادلة ومتفاعلة بين كل من حاضنات الأعمال وريادة الأعمال.

- دراسة (نخالة، 2012) بعنوان: واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة لدى الشباب في قطاع غزة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع حاضنات الأعمال، وتحديد دورها في دعم المشروعات الصغيرة، وأجريت الدراسة على (23) شخصا من المدراء والمنسقين في حاضنات الأعمال، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد إلا حاضنتين فقط في قطاع غزة، وإنهما تعانيان من تدني في مستوى الخدمات ونقص في الإمكانيات، إضافة إلى عدم توفر الخبرة لدى العاملين فيهما، وكذلك عدم إعتمادهما على إستخدام الأساليب العلمية الصحيحة.

- دراسة (العزام، 2010) بعنوان: تأثير إستخدام حاضنات الأعمال في إنجاح المشاريع الريادية في الأردن.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم وتطوير المشاريع الريادية الناشئة، وتكونت عينة الدراسة من (69) مشروعاً تم إحتضانها. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر لعوامل الإسناد الإدارية والفنية، وكذلك للقيادة والرؤية الإستراتيجية في إنجاح المشاريع الريادية.

- دراسة (عبد العزيز، 2009) بعنوان:

The Role of Business Incubators in Developing Entrepreneurship and Creating New Business Start ups in Gaza Strip.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور حاضنات الأعمال في تنمية مهارات الرياديين وتشجيع إنشاء الأعمال الصغيرة في قطاع غزة، وتكونت عينة الدراسة من الطلبة في تخصصات الهندسة، والتجارة وتكنولوجيا المعلومات في السنة الأخير من دراسة البكالوريوس، في الجامعة الإسلامية غزة، وتوصلت الدراسة إلى أن دافع الطلاب الذين كانت لديهم ميولاً ريادية، في كلية الهندسة وإدارة الأعمال، لإقامة المشروعات الريادية، كانت بقصد تحقيق الرضا عن النفس، وإعتبرت أن التمويل من أهم المتطلبات للعمل الناجح، وتوصلت كذلك إلى أن المساقات التدريسية وورش العمل التي تعقد في الجامعة كانت من أهم الوسائل لدى الطلاب للحصول على المعلومات عن حاضنات الأعمال، وان أهم ما قدمته لهم هذه الحاضنات، يتلخص في حصولهم على التدريب في مهارات التدريب الإبداعي المنظم.

ثانيا: الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Liwes & et al., 2011) بعنوان: أفضل ممارسات الحضانة التي تؤدي إلى المشاريع الجديدة الناجحة.

هدفت الدراسة إلى تحديد الأعمال التي يجب أن تقوم بها حاضنة الأعمال، وكذلك تحديد ما هي الأعمال التي لم تقوم بها حاضنة الأعمال ، وشملت الدراسة (376) مدير حاضنة، وقامت الدراسة بتحليل (111) استبانة صالحة للتحليل، وتوصل الباحث إلى انه لم تؤدي الممارسات والسياسات والخدمات في أي حاضنة إلى إيجاد برنامج إحتضان ناجح، وبالمقابل فأنه كان للتكامل والتعاون مابين الممارسات المتعددة، والسياسات والخدمات المقدمة الفضل في إيجاد المنتجات المثالية، وكان السبب وراء الأداء العالي لبرامج الحاضنات يكمن في الممارسات المشتركة للإدارة، إضافة الى عدم وجود دور لحجم التسهيلات المقدمة، وعدم وجود دور لعمر البرنامج في إعطاء مؤشر عن فرص نجاح المشروع في المستقبل.

- دراسة (**Wilber, 2004**) **بعنوان:** الدور الذي تقوم به حاضنات الأعمال في إنجاح المشاريع الناشئة.

هدفت الدراسة إلى تحديد الدور الذي تقوم به حاضنات الأعمال في إنجاح المشاريع الناشئة وأسباب فشل مشاريع الأعمال، وشملت الدراسة (50) حاضنة أعمال و(126) مشروعاً من المشاريع التي تخرجت من حاضنات الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية. وتوصلت هذه الدراسة إلى: أن حاضنات الأعمال تساهم في تزويد أصحاب المشاريع بالمهارات الإدارية اللازمة، وتساهم أيضا بإنجاح هذه المشاريع إذا توفرت لها إدارة مؤهلة وكفوءة.

- دراسة (Akcomak, 2004) بعنوان: دور الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال في إنجاح المشاريع المحتضنة في تركيا.

هدفت هذه الدراسة إلى بيان دور حاضنات الأعمال في إنجاح المشاريع المحتضنة، ومقارنتها مع المشاريع غير المحتضنة، وشملت الدراسة (48) مشروعاً تم إحتضانه في حاضنات الأعمال و (41) مشروعاً لم يدخل حاضنات الأعمال، وتوصلت الدراسة إلى أن المشاريع المحتضنة حققت نجاحاً في توفير فرص العمل وزيادة في الدخل، وكذلك زيادة في نسبة المبيعات أكثر من المشاريع غير المحتضنة.

4- الطريقة والإجراءات:

4-1: منهج الدراسة:

إعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحديد دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية في الأردن وذلك بإستخدام المنهج الوصفي والتحليلي، حيث إستخدمت الدراسة الأسلوب الوصفي في توضيح التجربة الأردنية في إنشاء ودعم حاضنات الأعمال والتطرق لأبرز ملامح هذه التجربة، وتوضيح مفهوم الحاضنات، ومفهوم الإحتضان ومن المستهدفين بالإحتضان، فيما تم إستخدام الأسلوب الإحصائي لتحليل بيانات الدراسة والتي تظهر دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية، من خلال المسح الميداني لمجتمع الدراسة المكون من المشروعات المستفيدة

من حاضنات الأعمال والمستند إلى إستقصاء وحدة المعاينة وتحليلها وفق أساليب إحصائية ورياضية، حيث تم تطوير إستبانة لتحقيق أغراض الدراسة، وأجريت مقابلات مع بعض المديرين والمسؤولين في الحاضنات بهدف التعرف على عمل هذه الحاضنات والخدمات التي تقدمها للمشروعات المستفيدة منها، وتوضيح دورها في تطوير المشروعات الريادية في الأردن .

2-4: مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المشاريع التي إستفادت من دعم حاضنات الأعمال الأردنية والبالغ عددها (50) مشروعاً، ويتراوح عدد العاملين في كل مشروع منها بين (1-20) عاملاً، حيث بلغ إجمالي عدد العاملين في المشروعات المستفيدة من خدمات حاضنات الأعمال الأردنية بـ(500) عامل. وقد تكونت عينة الدراسة من (50) شخصاً تم إختيارهم من أصحاب الحاضنات أو المديرين لهذه الحاضنات.

3-4: أداة الدراسة:

تم صياغة أداة الدراسة (الإستبانة) لجمع البيانات المتعلقة بدور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية، وتكونت الأداة من الأجزاء الآتية: **الجزء الأول** والذي تضمن الخصائص الشخصية والوظيفية المتمثلة بـ(النوع الإجتماعي، الفئات العمرية، والمسمى الوظيفي)، أما **الجزء الثاني** فقد تضمن دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية ، والمتمثلة بـ(إيجاد المشروعات الريادية، تطوير المشروعات الريادية، توفير فرص العمل والتوظيف الذاتي) وقد تم صياغة فقرات أداة الدراسة وفقا لمقياس (ليكرت)(Likert Scale) خماسي التدريج وبدرجات إتفاق (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، وأعطي أعلى تدرج في الموافقة خمس درجات، وأدنى تدرج في الموافقة درجة واحدة.

أ- صدق الأداة:

للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من ذوي الخبرة في مجال إدارة الأعمال ومنهجية البحث العلمي والإحصاء التطبيقي. وقد وافق المحكمون على مضمون فقراتها مع التوصية بإجراء بعض التعديلات في الصياغة اللغوية لبعض فقراتها، وحذف بعضها الآخر والاستعاضة عنها بفقرات أخرى تتلاءم مع متغيرات الدراسة.

ب- ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، استخدم الباحث لهذا الغرض معامل (كرونباخ ألفا) لقياس (الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة)، والذي بلغت قيمته للأداة الكلية (0.699)، وتعد هذه القيمة جيدة جداً بالنسبة للبحوث الإدارية والإنسانية.

الجدول (1): معاملات كرونباخ ألفا لقياس (الإتساق الداخلي لفقرات الإستبانة)

ت	متغيرات الدراسة	عدد المشاهدات	كرونباخ ألفا
1	إيجاد المشروعات الريادية	10	0.726
2	تطوير المشروعات الريادية	10	0.816
3	توفير فرص العمل والتوظيف الذاتي	10	0.768
-	**الأداة الكلية**	**30**	**0.699**

5- **التحليل الإحصائي للبيانات:**

1-5: النتائج المتعلقة بالإجابة على سؤال الدراسة:

ما دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

ولغرض الإجابة على سؤال الدراسة، تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية، للوقوف على تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تقييمهم لدور حاضنات الأعمال الريادية في تطوير المشروعات الريادية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. كما هو موضح في الجدول (2) الآتي:

الجدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المحسوبة للمتغيرات

ت	متغيرات الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأبعاد	مستوى التقييم
1	إيجاد المشروعات الريادية	3.02	0.38	3	متوسط
2	تطوير المشروعات الريادية	3.16	0.37	2	متوسط
3	توفير فرص العمل والتوظيف الذاتي	3.74	0.34	1	مرتفع

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (2)، حصول بُعد (توفير فرص العمل والتوظيف الذاتي) على المرتبة (**الأولى**) من حيث أهميته لأفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي بلغ (3.74) وإنحراف معياري مقداره (0.34)، وجاء بُعد (تطوير المشروعات الريادية) في المرتبة (**الثانية**)، بمتوسط حسابي بلغ (3.16) وإنحراف معياري مقداره (0.37)، وأخيرا جاء بُعد (إيجاد المشروعات الريادية) في المرتبة (**الثالثة**) والأخيرة على سلم أولويات تقديرات أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي بلغ (3.02) وإنحراف معياري مقداره (0.38).

2-5: النتائج المتعلقة بإختبار فرضية الدراسة:

H_0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال الريادية في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى بعض الخصائص الشخصية المتمثلة بـ(النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، والمسمى الوظيفي).

ولإختبار صحة **فرضية الدراسة** من عدم صحتها، تم إستخدام إختبار (t) للعينات المستقلة (Independent Samples Test)، وأسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA). ولتحقيق ذلك ينبغي التأكد من صحة الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها من عدم صحتها، وعلى النحو الآتي:

5-2-1: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

H_{01}: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال الريادية في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير(النوع الاجتماعي).

ولإختبار صحة **الفرضية الفرعية الأولى** من عدم صحتها، تم إستخدام إختبار (t) للعينات المستقلة (Independent Samples Test). ويتضح من قيم المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول (3)، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال الريادية في تطوير المشروعات الريادية، تبعاً إلى متغير (النوع الاجتماعي). وللكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال الريادية في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير (النوع الاجتماعي)، تم استخدام اختبار (t) لعينتين مستقلتين.

الجدول (3): نتائج إختبار (t) لعينتين مستقلتين، لقياس الفروق بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال الريادية في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير (**النوع الاجتماعي**)

متغيرات الدراسة	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
إيجاد المشروعات الريادية	ذكر	3.89	0.24	- 4.285	48	0.000
	أنثى	2.27	0.25			
تطوير المشروعات الريادية	ذكر	3.42	0.89	3.600	48	0.001
	أنثى	2.69	0.32			
توفير فرص العمل والتوظيف الذاتي	ذكر	3.81	0.32	2.013	48	0.050
	أنثى	2.21	0.35			

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (3)، **وجود فروق** ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال الريادية في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير (النوع الاجتماعي)، إن ما يؤيد ذلك قيم (t) المحسوبة للأبعاد المذكورة، وأن قيم الدلالة الإحصائية لهذه الأبعاد أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$). وهذا يعني بأن استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية، تكون غير متكافئة لديهم. وكانت هذه الفروق تعزى لصالح أفراد عينة الدراسة من الذكور حول جميع الأبعاد بدلالة متوسطاتها الحسابية البالغة (3.89، 3.42، 3.81) على الترتيب، وهي أكبر من متوسطات أفراد عينة الدراسة من الإناث.

2- نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

H_{02}: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال الريادية في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير (الفئة العمرية).

ولإختبار صحة **الفرضية الفرعية الثانية** من عدم صحتها، تم إستخدام أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه (ANOVA). لغرض الكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال الريادية في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير (الفئة العمرية). كما هو موضح في الجدول (4) الآتي:

الجدول (4): نتائج أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه (ANOVA)، لقياس الفروق بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال الريادية في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير (**الفئة العمرية**)

متغيرات الدراسة	الفئة العمرية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
إيجاد المشروعات الريادية	35-25	2.90	0.31	2.431	0.099
	45-35	3.10	0.30		
	45 سنة فأكثر	2.91	0.35		
تطوير المشروعات الريادية	35-25	3.44	0.72	1.830	0.172
	45-35	3.99	0.70		
	45 سنة فأكثر	3.34	0.73		
توفير فرص العمل والتوظيف الذاتي	35-25	3.90	0.39	1.871	0.165
	45-35	3.98	0.35		
	45 سنة فأكثر	3.73	0.37		

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (4)، **عدم وجود فروق** ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال الريادية في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير (الفئة العمرية)، إن ما يؤيد ذلك جميع قيم (F) المحسوبة للأبعاد المذكورة، وأن قيم الدلالة الإحصائية لهذه الأبعاد أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$). وهذا يعني بأن استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال كانت متكافئة لديهم بغض النظر عن فئاتهم العمرية.

3- نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

$\mathbf{H_{03}}$: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال الريادية في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير (المسمى الوظيفي).

ولإختبار صحة **الفرضية الفرعية الثالثة** من عدم صحتها، تم إستخدام أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه (ANOVA). لغرض الكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول حاضنات الأعمال الريادية في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير (المسمى الوظيفي). كما هو موضح في الجدول (5) الآتي:

الجدول (5): نتائج أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه (ANOVA)، لقياس الفروق بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال الريادية في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير (**المسمى الوظيفي**)

متغيرات الدراسة	سنوات الخبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
إيجاد المشروعات الريادية	صاحب مشروع	2.99	0.34	0.472	0.626
	مسؤول إداري	3.43	0.05		
	موظف	3.03	0.33		
تطوير المشروعات الريادية	صاحب مشروع	3.23	0.75	1.825	0.172
	مسؤول إداري	3.68	0.05		
	موظف	2.96	0.79		
توفير فرص العمل والتوظيف الذاتي	صاحب مشروع	3.80	0.35	2.804	0.071
	مسؤول إداري	3.95	0.01		
	موظف	3.61	0.33		

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (5)، **عدم وجود فروق** ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال الريادية في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير (المسمى الوظيفي)، إن ما يؤيد ذلك جميع قيم (F) المحسوبة للأبعاد المذكورة، وأن قيم الدلالة

الإحصائية لهذه الأبعاد أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$). وهذا يعني بأن إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال كانت متكافئة لديهم بغض النظر عن مسمياتهم الوظيفية.

6- النتائج والتوصيات:

6-1: النتائج:

إستناداً إلى نتائج المقابلات التي أجراها الباحث مع المديرين والمسؤولين الإداريين في حاضنة الأعمال التابعة للمجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا ونتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها يمكن إبراز أهم نتائج هذه الدراسة في الأتي:

أ- تصل مدة إحتضان المشروع من قبل حاضنة الأعمال الأردنية من سنتين إلى ثلاث سنوات، إلا أنه إذا تطلب الأمر بقاء المشروع لفترة أطول فلا يوجد إعتراض على ذلك، وتستمر الحاضنة بتقديم الخدمات له إلى أن يطلب صاحب المشروع إنهاء فترة الإحتضان بنفسه.

ب- تقدم حاضنات الأعمال الأردنية عدداً كبيراً من الخدمات والتسهيلات تتشابه مع ما تقدمه حاضنات الأعمال في باقي دول العالم.

ج- حصول بُعد (توفير فرص العمل والتوظيف الذاتي) على المرتبة (الأولى) من حيث أهميته لأفراد عينة الدراسة، وجاء بُعد (تطوير المشروعات الريادية) في المرتبة (الثانية)، وأخيرا جاء بُعد (إيجاد المشروعات الريادية) في المرتبة (الثالثة) والأخيرة على سلم أولويات تقديرات أفراد عينة الدراسة.

د- كانت تقديرات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المشروعات الريادية المتمثلة بـ(إيجاد المشروعات الريادية، تطوير المشروعات الريادية، وتوفير فرص العمل والتوظيف الذاتي)، بمستوى تقييم تراوح بين (المتوسط والمرتفع) من وجهة نظرهم.

هـ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير (النوع الإجتماعي)، وكانت هذه الفروق تعزى لصالح أفراد العينة من الذكور.

و- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير (الفئة العمرية)، وهذا يعني بأن إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال كانت متكافئة لديهم بغض النظر عن فئاتهم العمرية.

ز- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، بين إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال الريادية في تطوير المشروعات الريادية، تعزى إلى متغير (المسمى الوظيفي). وهذا يعني بأن إستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور حاضنات الأعمال كانت متكافئة لديهم بغض النظر عن مسمياتهم الوظيفية.

6-2: التوصيات:

استناداً إلى نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يأتي:

أ- ضرورة قيام حاضنات الأعمال الأردنية بتنظيم برامج إعلامية للتعريف بدورها وإرشاد أصحاب الأفكار الريادية للتقدم للحصول على الدعم والإحتضان.

ب- تركيز حاضنات الأعمال على الجامعات الأردنية نظراً لكونها تضم نخبة من الكوادر البشرية عالية التأهيل، والطلاب من إصحاب المبادرات الريادية المتميزة.

ج- زيادة الجهود لرفع دورحاضنات الأعمال في تطوير المشروعات من درجة متوسطة إلى درجة عالية.

د- متابعة الشركات بعد تخرجها من الحاضنة وتقديم الدعم والمساعدة اللازمة لنجاحها وإستمراريتها.

هـ- التركيز على تفعيل رؤية وأهداف الحاضنات لمساعدة الشركات الجديدة، وربط ذلك مع متطلبات السوق والزبائن.

و- إجراء دراسات حول فاعلية دور حاضنات الأعمال في مجالات أخرى بالأردن لمقارنة نتائجها مع نتائج هذه الدراسة.

ز- إجراء دراسات مقارنة حول دور حاضنات الأعمال في تطوير المشروعات الريادية في الأردن وباقي دول العالم.

المصادر والمراجع:

أولا: المراجع العربية:

1- الأسود، محمد، (2007)، دراسة حول مشروع حاضنات الأعمال والابتكار التقني وآليات تنفيذه، ورشة عمل حول المشروعات المتوسطة والصغرى، مجلس التخطيط الوطني، ليبيا.

2- الحديدي،عامر، (2008)، وزير الصناعة والتجارة الأردني، ورشة عمل تبحث دور حاضنات الأعمال في دعم الاقتصاد الوطني، تصريح منشور في الموقع الالكتروني لجريدة الغد الأردنية بتاريخ2008/8/7 (http://www.alghad.com).

3- الشبراوي، عاطف و درويش،أحمد، (2000)، إستراتيجية تنمية المشروعات الصغيرة في جمهورية مصر العربية، المجالس القومية المتخصصة.

4- الشبراوي، عاطف، (2005)، حاضنات الأعمال مفاهيم ميدانية وتجارب عالمية، منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، إيسيسكو، الرباط، المغرب.

5- المباركي، هنادي، (2010)، دراسة حول برنامج «الحاضنات، /لعملة العالمية الجديدة للتنمية الاقتصادية والتكنولوجية، منشورة على موقع جريدة الدار الكويتية بتاريخ 1/يونيو/2010 (/http://www.aldaronline.com/Dar).

6- المنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين، (2005)، الدليل العربي للحاضنات الصناعية Arab Guide of Industrial Incubator.

7- الموقع الالكتروني لشبكة مراكز الإبداع الأردنية http://jic.jo/arabic/index

8- ماري، عبد الرحمن، (2002)، دور حاضنات الأعمال في دعم المنشآت الصغيرة، بحث مقدم إلى ندوة واقع ومشكلات المنشآت الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، 28-29 ديسمبر، 2002.

9- سماوي، علي، (2010)، مؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد (7).

10- نخالة، منى رضوان، (2012)، واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة لدى الشباب في قطاع غزة، مؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين، جامعة العلوم الإسلامية غزة.

11- العزام، أنور أحمد نهار و موسى، صباح محمد، (2010)، تأثير استخدام حاضنات الأعمال في إنجاح المشاريع الريادية في الأردن، مجلة الاقتصاد والإدارة، الجامعة المستنصرية، العراق، العدد (83).

12- طاهر، محمد عبود، احمد، علي أحمد، و عبد الحسين، عامر جميل، (2010)، حاضنات الأعمال مفهومها ودورها في التنمية الاقتصادية، المؤتمر العلمي الأول، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.

13- الزين، المنصوري، (2010)، آليات دعم ومساندة المشروعات الذاتية والمبادرات لتحقيق التنمية، حالة الجزائر،الملتقى الدولي العلمي الأول حول المقاولاتية، لكلية العلوم التجارية وعلوم التيسير، جامعة محمد خضير، الجزائر.

14- المحروق، ماهر، (2011)، سياسات حماية المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وأثر المبادرات العربية في دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة، المؤتمر العربي الرابع لتنمية الموارد البشرية، مركز فيصل للمؤتمرات، الرياض، المملكة العربية السعودية.

15- آل فيحان، إيثار عبد الهادي، سلمان، سعدون محسن، (2012)، دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات، مجلة كلية بغداد، للعلوم الاقتصادية، العدد، (30) .

ثانيا: المراجع الأجنبية:

References

16- Alfantookh, A., & Bakry, S. H., (2013), Creativity and innovation in higher education research: Problems and solutions. International Journal of Knowledge Society Research (IJKSR), 4(1), 90-107.

17- Allen Consulting Group, (2003), BITS in Cubator Program- Pilot Evaluation, Potrieved, February, 02, 2007, from:

http:// dcita. Gov. au/- data/ assets/ PDF- file/10365.

18- Abed Dahleez, Khalid, (2009), The Role of Business Incubators in Developing Entrepreneurship and Creating New Business Start-ups in Gaza Strip, Master Thesis.

19- Allen, David, (1988), Business Incubators life-cycles, Economic Development Quarterly, 2(1).

20- Campbell, Candace, Robert C. Kendrick, and Don S. Samuelson, (1985), Stalking the Latent Entrepreneur: Business Incubators and Economic Development, Economic Development Review, 3(2).

21- Christian, Lendan, , (2004), How University Business Incubators help start- ups to succeed: An International Study Babson College.

22- Centre for Economic and Social Services, (2010), Global Good Practice in Incubation Policy Development and Implementation, the World Bank, Washington, USA.

23- Duff, A., (2004), Best practice in business Incubators management. Retrieved, March, 12, 2006, from: http://www. Wantree.com au/-a Duff/.

24- Dietrich, F: Fiedler, H: Nagy P., (1996), The concept of business Incubator and Innovation centers, Berlin, Germany.

25- Incubation Industry Information, NBIA, (2000), 3rd Annual report on SME, European Commission, Available: http://www.nbia.org.

26- Lewis, David, Anderson, Harper and Molnar, Lawrence, (2011), Incubation Best Practices That Lead to Successful New Ventures, National Business Incubation Association, Available: tortool.org

27- Linmin, ma.(2001)The Development Situation of venture capital in China, Available: www.analyzed.com

28- Lyons Thomas S; Lichtenstein, Gregg A and Chhatre, Sumedha, (1996), Obstacles to Minority Entrepreneurship in the Inner- City and the Role of Business Incubation Programs in Surrounding Them, Paper to the 26th Annual Meeting of the Urban Affairs Association Available: www.louisville.edu.org.

29- Nunberger, I., (2002), Business Incubator Association, Available: org.nbia.www

30- National Business Incubator Association, (2003), The definition of Business Incubator Retrieved, February, 02, 2007, from:
http:// nbia.org/ resource centre- best- practices/ index. Php.

31- National Business Incubator Association, best practice report, (2000).

32- Rustam Lalkaka, Daniel Shaffer, (1999), Nurturing Entrepreneurs, Creating Enterprises: Technology Business Incubation in Brazil, International Conference on Effective Business Development Services, Rio de Janeiro, Brazil, March 2–3, 1999

33- Small & Medium Enterprises in the World Economy, APCTT, (2000).

34- Wilber, P. L., and Dixon L., (2004) " The Impact of Business Incubators on Small Business Survivability" Small business advancement national center university of central Arkansas, Available: www.sbaer.uca.edu

35- http://www.noa.hr

36- http://www.poduzetnistvo.org/center

37- http://www.bios.hr

38- http://www.entrepreneur.com