

حاضنات الأعمال ودورها فى تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية وتحقيق الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب

أ.د / حسين محمد عبد الحليم

أستاذ إدارة رياضية بقسم الإدارة الرياضية . كلية التربية الرياضية . جامعة المنيا

د / فتحى أحمد دسوقي

مدير فرع شركة بافاريا مصر بالمنيا . محافظة المنيا

المقدمة ومشكلة البحث :

تزايد الإهتمام فى الفترة الأخيرة بالدور الحيوي للمشروعات الإستثمارية فى دفع عجلة التنمية الإقتصادية والإجتماعية ، وذلك لما تتمتع به تلك المشروعات من خلق فرص عمل ، وفى ضوء التحديات التي يواجهها الإقتصاد العالمى من تزايد فى معدلات الفقر والبطالة والتفاوت فى توزيع الدخل (٢٠ : ٧١) ، وفى ضوء المعوقات التي تواجه تأسيس وإستدامة المشروعات تأتى الحاجة إلى مؤسسات تدعم هذه المشروعات لتتمكن من مواجهة الصعوبات التي تعترى تأسيسها ومواصلة نجاحها ، ومن أبرز هذه المؤسسات حاضنات الأعمال والتي تعتبر آلية تدعم هذه المشروعات لتصبح ذات قدرة على دخول بيئة الأعمال والتأقلم مع عالم تنافسي .

إن مفهوم حاضنات الأعمال مستمد من الحاضنة التي يوضع بها الأطفال الذين يولدون قبل إكمال فترة حمل أمهاتهم وهم بحالة ضعيفة لتقويتهم ليستطيعوا التأقلم مع بعض الصعوبات الناشئة عن الظروف المحيطة بهم ، حيث تقدم الحاضنة الدعم الإداري والمالي والفني للمشروعات لمساعدتها في التغلب على المشاكل التي يمكن أن تؤدي إلى فشلها ، وتوفير فرصة النمو السريع للمشروعات داخل الحاضنة ليكون أداؤها أقوى عند خروجها وتحسين نسب نجاحها (٣ : ١٤) ، ومن مزايا الإنتساب لحاضنات الأعمال (مكان للمشروع ، دعم مالي ، دعم فني ، تنمية المهارات ، إختصار الوقت ، الإستفادة من علاقات وتعاون الحاضنة ، دعم تسويقي)(٣٢ : ١٧٩) .

وتتسم حاضنات الأعمال بعدة خصائص تميزها عن باقي الجهات التي تدعم المشروعات المختلفة ، ومن أهم هذه الخصائص ما يلي : قد تكون مؤسسات عامة أو خاصة أو مختلطة ، إنها تدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال تقديم حزمة متكاملة من أليات الدعم ، توفير مكاناً لإحتضان المشروعات كما يمكنها أن تدعم المشروع فى موقعه ، بعض الحاضنات تكون تابعة لمؤسسة أو جهة تتلقي منها الدعم أو تكون فى شكل مستقل ، قد يكون لها مقر مادي ، أو

إفترضية تقدم الدعم والخدمات من خلال شبكة الإنترنت ، توفر الدعم من خلال مدة معينة إلى أن يتم إخراج المشروع من الحاضنة بعد وصوله إلى مرحلة النضج (٢٢ : ٢٤) (٣١ : ٨) .

تؤكد الأدبيات أهمية الإستثمار في رأس المال البشري بإعتباره أفضل أنواع رأس المال قيمة ، فهو مفتاح التقدم حيث تعتبر قيمة الإقتصاد محدودة إن لم يستغل في سبيل دفع عجلة التقدم ولن يأتى تفعيل دوره في توليد القوى المنتجة إلا من خلال تنمية الموارد البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات إبداعية وتقنية ذات إسهامات فاعلة (٥ : ٢٢) .

تمثل ريادة الأعمال محركاً ودافعاً سياسياً لتغيير ثقافة المجتمع ونقل الوعي الخاص به إلى ثقافة الأعمال الفعالة (٣٦ : ٦٠١) ، كما تمثل هي أحد أهم المداخل الأساسية للتطور الإقتصادي في الفترة الحالية خاصة مع التقه الهائل الإقتصادي والتي تم الإستعانه بها في العديد من المؤسسات للتأثير على التنمية الإقتصادية وتنميتها بفاعلية (٢٧ : ٣٢٠) ، فمن خلال دعم ريادة الأعمال للموارد البشرية وكذلك أصحاب الأفكار الإبداعية الذين يمثلوا فئة رواد الأعمال والقائمين على إدارة مثل هذه المشروعات المبتكرة ، مما يجعل ريادة الأعمال من أهم وأقوى عناصر التنمية الإقتصادية والأكثر فاعلية على الواقع الإقتصادي الحالي (٣٣ : ٩) .

وتساهم ريادة الأعمال بمجموعة من المنافع أهمها :

- خلق الثروة من خلال توفير منتجات (سلع وخدمات) متفوقة لتلبية حاجات متقدمة للعملاء .
- إيجاد أعمال وأنشطة إقتصادية جديدة ، توفر فرص عمل ، وتخلق أسواق جديدة .
- تفعيل عوامل الإنتاج من خلال إستثمار القابليات الريادية في المجتمع .
- يعتمد مستوى تطور المؤسسة على مستوى الريادية فيه كونها قادرة على المحافظة على تنافسيات الأعمال محلياً وخارجياً (٢٩ : ٧٦) .
- تحقيق رضا وولاء العملاء متفوق بامتلاك المرونة الإستراتيجية اللازمة ، وتشجيع الابتكار .
- محرك ودافع أساسي لتغيير ثقافة المؤسسة عن طريق تغيير ثقافة الأعمال (٣٠ : ٨٦٢) .

يعتبر دخول الأعمال والمصالح التجارية في مجالات الإستثمار الرياضي من أهم المشكلات المؤثرة في النمو الإجتماعي للرياضة التي أدت إلى إعتبار الأنشطة الرياضية من الأنشطة الإقتصادية ، فالإقتصاد يؤثر إلى حد كبير علي الرياضة ، إذ لم يمكن إستمرار الرياضة كنظام إجتماعي أساسي دون متطلباتها الإقتصادية (٧ : ٣٤) ، ومن أجل ذلك فإن الرياضة تعتمد علي الإقتصاد لتمويل مختلف أوجه الأنشطة ، وأن نظام الرياضة يقوم علي دعائم إقتصادية في جوهرها (١٦ : ٢٢) ، ويمكن إيجاد حلول للمشكلات الإقتصادية من خلال تحسين الكفاءة الإقتصادية بمعنى إستخدام كافة الموارد المتاحة لتحقيق أقصى إنتاج مادي أو معنوي ممكن بشرط

أن يكون مرغوب ، وهذا يعنى أن الأنظمة الإقتصادية الجيدة هى التى تستثمر كافة مواردها المتاحة لتحقيق أو إشباع حاجات أعضائها أو المستفيدين منها .

تعبر الكفاءة الإقتصادية عن النتائج التى تحققها المؤسسة فى نهاية المدة المحاسبية التى عادة ما تكون سنة تقييمية واحدة والوقوف على الأسباب التى أدت إلى الوصول لتلك النتائج والتأكيد على أسباب النتائج الجيدة وإقتراح الحلول للتغلب على الأسباب التى أدت إلى نتائج إقتصادية غير جيدة وذلك من خلال تحسين أداء الأنشطة التى تقوم بها المؤسسات (٨ : ٣٦) .

ويمكن تحديد مجموعة من الوظائف للكفاءة الإقتصادية فيما يلى : التعرف على مدى تحقق الأهداف المرسومة للمؤسسة ، تحديد الانحرافات عن الأهداف الموضوعة مع بيان أسباب تلك الانحرافات ، تحديد المراكز الإدارية والإنتاجية المسؤولة عن تلك الانحرافات ، الوقوف على مستوى إنجاز الوحدة للوظائف المكلفة بأدائها مقارنة بتلك الوظائف المدرجة فى خططها الإنتاجية ، الوقوف على كفاءة إستخدام الموارد المتاحة بطريقة رشيدة يحقق عائداً أكبر بتكاليف أقل وب نوعية جيدة (١١ : ٥٥) .

هذا وقد قام الباحثان بعمل دراسة إستطلاعية بهدف التعرف على أهم الصعوبات التى تواجه مراكز الشباب والتي تحول دون تفعيل حاضنات الأعمال ، تبين ضعف مفهوم الحاضنات داخل السوق الرياضى بشكل عام ، بالإضافة إلى عدم المعرفة بأهمية تفعيل حاضنات الأعمال فى إستثمار وتطوير الخدمات والأنشطة الرياضية المقدمة ولتحقيق التنافسية ، كما إتضح أيضاً عدم إقبال الكثير من إدارات تلك المراكز على المشروعات الإستثمارية بالإضافة إلى توقف العديد من المشروعات الموجودة بالفعل بسبب ما تعرضت لة من مخاطر أثناء مراحل المشروع ، مما أدى إلى أن هذه المراكز تواجه تحديات حالية ومستقبلية فى تحقيق أهدافها .

وعلى الرغم من أهمية تلك المشروعات إلا أنها لا زالت تواجه العديد من التحديات بسبب عدم وجود ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية داخل تلك المراكز تتمتع بدرجة عالية من المعرفة والكفاءة والقدرة على مواكبة النمو المتسارع لتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبتكار ، وعدم توافر الإمكانيات المادية ، للوصول إلى وفرة الحجم الإقتصادي لتحسين الكفاءة الإقتصادية ، لذلك كان لزاماً إحاطة تلك المشروعات بالعناية اللازمة لتتمكن من مواجهة التحديات التى كثيراً ما كانت تؤدي إلى فشلها وزوالها ، والتى تستدعى ضرورة العمل على الإهتمام بتفعيل حاضنات الأعمال فى تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية وتحقيق الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب ، ومن خلال إستقراء الدراسات السابقة العربية والأجنبية التى تناولت موضوع البحث والتى منها على سبيل المثال وليس الحصر : كدراسة (محمد مصطفى ، ٢٠٢٢) (٢١) ، ودراسة (محمد عمار ، ٢٠٢١) (١٩) ، ودراسة (أمل هاشم ، ٢٠٢٠) (٤) ، ودراسة (Oberg, 2020) (٣٥) ودراسة (Losa, 2021) (٣١) ، ودراسة (Baskaran et al, 2019) (٢٥)

، ودراسة (جمال حامد ، ٢٠١٨)(٦) ، ودراسة (Gozali et al,2017)(٢٨) ، ودراسة (هاني محمد ، ٢٠١٥)(٢٣) ، ودراسة (يحيى محمد ، ٢٠٢٣)(٢٤) ، ودراسة كلاً من (رشا عبدالعزيز وآخرون ، ٢٠٢٢)(٩) ودراسة (صدوقي غريسي وآخرون ، ٢٠٢٠)(١٢) ، ودراسة (عصام محمد ، مها محمد ، ٢٠٢١)(١٤) ، ودراسة (محمد عبد الوهاب وآخرون ، ٢٠٢٠)(١٨) ، ودراسة (أسماء مراد ، ٢٠١٨)(٢) ، ودراسة (محمد رفعت ، طه محمود ، ٢٠٢٢)(١٧) ، ودراسة (محمد أبو الفتوح ، ٢٠٢١)(١٥) ، ودراسة (أحمد نبيل ، ٢٠٢٠)(١) ، ودراسة (عبد الغفار حسن ، حافظ جاسم ، ٢٠١٠)(١٣) ، ودراسة (سمر مصطفى ، ٢٠١٨)(١١) .

هدف البحث :

يهدف البحث إلي التعرف على دور حاضنات الأعمال في تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية وتحقيق الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب .

تساؤلات البحث :

في ضوء هدف البحث يضع الباحثان التساؤلات التالية :

- ١- ما واقع تفعيل حاضنات الأعمال بمراكز الشباب ؟
- ٢- ما مستوى تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية بمراكز الشباب ؟
- ٣- ما مستوى الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب ؟
- ٤- ما مدى الإسهام النسبي لحاضنات الأعمال في تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية وتحقيق الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب ؟

مصطلحات البحث :

حاضنات الأعمال :

هي مشروعات منظمة تستهدف توفير الإمكانات الفنية والمادية ليتمكن أصحاب المشروعات من تأسيس مشاريعهم وتحويل أفكارهم وإبتكاراتهم إلي مشروعات عملية من خلال توفير الإحتياجات المختلفة لبدء العمل بدءاً من إستكمال إجراءات التأسيس مروراً بخدمات الإتصال والتواصل المعلوماتي ، وتدريبهم طوال فترة بقائهم في الحاضنة علي تأسيس وإستدامة المشروع وتسويق منتجاته (٣٤ : ٧٧٧) .

ريادة الأعمال للموارد البشرية :

قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى أفعال ويشمل الإبداع والإبتكار وحساب المخاطر ، وكذلك القدرة على تخطيط وإدارة المشروعات من أجل تحقيق الأهداف ودعم الفرد والمجتمع ، وبما يجعل العاملين أكثر وعياً بعملهم وأكثر قدرة على إغتنام الفرص (٢٦ : ٧٠٩) .

الكفاءة الإقتصادية :

النسبة بين النتائج المتحققة بالنسبة للوسائل المستخدمة ، أي : تحقيق أكبر قدر ممكن من الناتج (المخرجات) بنفس القدر من الموارد ، وبالتالي يحقق التخصيص الأمثل والإستخدام الكفء للموارد المتاحة إلى الحصول على أقصى قدر ممكن من الإنتاج (١٠ : ٢٥٥) .

إجراءات البحث :**منهج البحث :**

إستخدم الباحثان المنهج الوصفي بإسلوب " الدراسات المسحية " ، دراسات العلاقات المتبادلة ، ذلك لملائمته لتحقيق هدف البحث ومناسبته لطبيعة إجراءاته .

مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث فى مراكز الشباب بمحافظة المنيا والبالغ عددهم (١٦٨) مائة وثمانى وستون مركز شباب (مدينة ، قرية) ، والتي لها سابق خبرة فى إقامة المشروعات الإستثمارية ، وتم إختيار عينة عمدية طبقية من (أعضاء مجلس الإدارة ، المدير التنفيذى ، المدير المالى ، مشرفى وإدارى النشاط) والبالغ قوامها (٣٢٠) فرد ، وتم إختيار عدد (٣٥) خمسة وثلاثون مركز شباب (مدينة ، قرية) بمحافظة المنيا بنسبة مئوية قدرها (٢٠,٨٣٪) من الحجم الكلى لمجتمع البحث ، ممن إنطبقت عليهم شروط إختيار العينة العمدية المناسبة لطبيعة البحث وكانت كالتالى :

- مراكز الشباب التى سبق لها إقامة مشروعات إستثمارية .

- مراكز الشباب التى يوجد بها حالياً مشروعات إستثمارية قائمة بالفعل .

أدوات جمع البيانات :

قام الباحثان بتحديد أدوات جمع البيانات المستخدمة فى البحث كالتالى :

أولاً : تحليل المحتوى والسجلات والوثائق : من خلال تحليل السجلات الخاصة بمراكز الشباب للوصول إلى البيانات الخاصة بمجتمع وعينة البحث ، وحصر الدراسات السابقة وتحليلها والإستفادة منها فى الإطار المرجعى وصياغة الأهداف والتساؤلات وتصميم الإستبيانات .

(١) - إستبيان " واقع تفعيل حاضنات الأعمال بمراكز الشباب "

قام الباحثان بإعداد إستبيان يهدف للتعرف على واقع تفعيل حاضنات الأعمال بمراكز الشباب ، وتم تحديد (٦) ستة محاور (ملحق ٢) ، ثم قام الباحثان بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، قوامها (٩) تسعة خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التي حصلت على نسبة (٧٠٪) فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، وبناءاً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

ثم قام الباحثان بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٣٢) إثنين وثلاثون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٣) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من (٧٠٪) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٣) عبارات لتصبح الصورة النهائية (ملحق ٤) مكونة من (٢٩) تسعة وعشرون عبارة ، ولتصحيح الإستبيان قام الباحثان بوضع ميزان تقدير ثلاثي كالتالي : " نعم " (٣) ثلاثة درجات ، " إلى حد ما " (٢) درجتان ، " لا " (١) درجة واحدة .

المعاملات العلمية للإستبيان (ملحق ١١) :

أ . الصدق :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحثان بعرض الإستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء قوامها (٩) تسعة خبراء ، حيث تراوحت النسب المئوية لآراء الخبراء حول مناسبة محاور الإستبيان ما بين (٧٨٪ : ١٠٠٪) ، بينما تراوحت النسب المئوية حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (٥٦٪ : ١٠٠٪) ، وبذلك تم حذف عدد (٣) عبارات أرقام (٦ ، ١٤ ، ٣١) ، لحصولهما على نسبة أقل من (٧٠٪) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٢٩) عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الإتساق الداخلي للإستبيان قام الباحثان بتطبيقه على عينة قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه ما بين (٠،٦٢ : ٠،٧٦) ، في حين تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠،٦٤ : ٠،٧٢) ، وهي معاملات إرتباط جميعها دالة إحصائياً ، مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للإستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان إستخدم الباحثان طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، حيث تراوحت معاملات الثبات لعبارات الإستبيان ما بين (٠,٥٩ : ٠,٧٥) ، وتراوحت معاملات الثبات لمحاور الإستبيان ما بين (٠,٦٠ : ٠,٧١) ، وجاء معامل الثبات الكلى لإستمارة الإستبيان بقيمة (٠,٦٩) ، وجميعها معاملات إرتباط دالة إحصائياً ، مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

(٣) - إستبيان " مستوى تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية بمراكز الشباب "

قام الباحثان بإعداد إستبيان يهدف للتعرف على مستوى تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية بمراكز الشباب ، وتم تحديد (٥) خمسة محاور (ملحق ٥) ، وقام الباحثان بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، قوامها (٩) تسعة خبراء وذلك لإبداء الرأى فى مدي مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التى حصلت على نسبة (٧٠٪) فأكثر من مجموعة أراء الخبراء ، وبناءاً على أراء السادة الخبراء تم حذف محور (تحمل المخاطر) ، والموافقة على باقى محاور الإستبيان .

ثم قام الباحثان بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٢٥) خمسة وعشرون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٦) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التى حصلت على نسبة أقل من (٧٠٪) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٣) ثلاثة عبارات لتصبح الصورة النهائية (ملحق ٧) مكونة من (٢٢) اثنين وعشرون عبارة ، ولتصحيح الإستبيان قام الباحثان بوضع ميزان تقدير ثلاثى كالتالى : " نعم " (٣) ثلاثة درجات ، " إلى حد ما " (٢) درجتان ، " لا " (١) درجة واحدة .

المعاملات العلمية للإستبيان (ملحق ١١) :

أ . الصدق :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحثان بعرض الإستبيان فى صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء قوامها (٩) تسعة خبراء ، حيث تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول مناسبة محاور الإستبيان (٨٩٪ : ١٠٠٪) ، بينما تراوحت النسب المئوية حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (٤٤٪ : ١٠٠٪) ، وبذلك تم حذف عدد (٣) ثلاثة عبارات رقم (٣ ، ٨ ، ٢٢) ، لحصولهما على نسبة أقل من (٧٠٪) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٢٢) عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الإتساق الداخلى للإستبيان قام الباحثان بتطبيقه على عينة قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه ما بين (٠,٦٧ : ٠,٧٧) ، فى حين تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦٣ : ٠,٧٠) ، وهى معاملات ارتباط جميعها دالة إحصائياً ، مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلى للإستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان إستخدم الباحثان طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، حيث تراوحت معاملات الثبات لعبارات الإستبيان ما بين (٠,٦٦ : ٠,٨٠) ، بينما تراوحت معاملات الثبات لمحاور الإستبيان ما بين (٠,٦٣ : ٠,٧١) ، وجاء معامل الثبات الكلى لإستمارة الإستبيان بقيمة (٠,٦٧) ، وجميعها معاملات ارتباط دالة إحصائياً ، مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

(٣) - إستبيان " مستوى الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب "

قام الباحثان بإعداد إستبيان يهدف للتعرف على مستوى الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب ، وتم تحديد (٥) خمسة محاور (ملحق ٨) ، وقام الباحثان بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، قوامها (٩) تسعة خبراء وذلك لإبداء الرأى فى مدى مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التى حصلت على نسبة (٧٠٪) فأكثر من مجموعة أراء الخبراء ، وبناءً على أراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

ثم قام الباحثان بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٢٥) خمسة وعشرون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٩) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التى حصلت على نسبة أقل من (٧٠٪) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٣) ثلاثة عبارات لتصبح الصورة النهائية (ملحق ١٠) مكونة من (٢٢) اثنين وعشرون عبارة ، ولتصحيح الإستبيان قام الباحثان بوضع ميزان تقدير ثلاثى كالتالى : " نعم " (٣) ثلاثة درجات ، " إلى حد ما " (٢) درجتان ، " لا " (١) درجة واحدة .

المعاملات العلمية للإستبيان (ملحق ١١) :

أ . الصدق :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحثان بعرض الإستبيان فى صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء قوامها (٩) تسعة خبراء ، حيث تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول محاور الإستبيان ما بين (٧٨% : ١٠٠%) ، بينما تراوحت النسب المئوية حول عبارات الصورة المبدئية ما بين (٥٦% : ١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد (٣) ثلاثة عبارات أرقام (٥ ، ١٠ ، ١٤) ، لحصولهما على نسبة أقل من (٧٠%) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٢٢) عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الإتساق الداخلى للإستبيان قام الباحثان بتطبيقه على عينة قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه ما بين (٥٧،٠ : ٧٤،٠) ، فى حين تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٦٥،٠ : ٧١،٠) ، وهى معاملات إرتباط جميعها دالة إحصائياً ، مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلى للإستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان إستخدم الباحثان طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، وتراوحت معاملات الثبات لعبارات الإستبيان ما بين (٦٣،٠ : ٧٧،٠) ، بينما تراوحت معاملات الثبات لمحاور الإستبيان ما بين (٦٥،٠ : ٧٠،٠) ، وجاء معامل الثبات الكلى لإستمارة الإستبيان بقيمة (٦٨،٠) ، وجميعها معاملات إرتباط دالة إحصائياً ، مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

البرنامج الزمنى للبحث :

قام الباحثان بإجراء الدراسة الإستطلاعية فى الفترة الزمنية من ٢٠٢٣/٦/١م إلى ٢٠٢٣/٦/١٥م على عينة قوامها (٢٥) فرد ومن خارج العينة الأساسية ، بينما تم إجراء الدراسة الأساسية فى الفترة الزمنية من ٢٠٢٣/٧/٢م إلى ٢٠٢٣/٨/٢١م على عينة قوامها (٣٢٠) فرد .

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها :

للإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على : ما واقع تفعيل حاضنات الأعمال بمراكز الشباب ؟

جدول (١١)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات إستبيان

واقع تفعيل حاضنات الأعمال بمراكز الشباب (ن = ٣٢٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا		
المحور الأول : بيئة ومناخ العمل : يتوافر بالمركز :						
١-		١٧	٢٣	٢٨٠	٣٧٧	٠,٣٩
٢-		٤٩	٣٩	٢٣٢	٤٥٧	٠,٤٨
٣-		١٢	٢٢	٢٨٦	٣٦٦	٠,٣٨
٤-		٣٩	٤٦	٢٣٥	٤٤٤	٠,٤٦
٥-		١٩	٣٧	٢٦٤	٣٩٥	٠,٤١
٦-		١٢	٢٤	٢٨٤	٣٦٨	٠,٣٨
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور		٤٠١ ٠,٤٢				
المحور الثاني : نشر وتطوير المعرفة : يتوافر بالمركز :						
٧-		٥٢	٤٢	٢٢٦	٤٦٦	٠,٤٩
٨-		٤٣	٥٦	٢٢١	٤٦٢	٠,٤٨
٩-		٣٦	٤٥	٢٣٩	٤٣٧	٠,٤٦
١٠-		٤٨	٥٩	٢١٣	٤٧٥	٠,٤٩
١١-		١٢	٢٩	٢٧٩	٣٧٣	٠,٣٩
١٢-		٢١	٣٥	٢٦٤	٣٩٧	٠,٤١
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور		٤٣٥ ٠,٤٥				
المحور الثالث : الدعم الإستشارى : يتوافر بالمركز :						
١٣-		٤٤	٥٩	٢١٧	٤٦٧	٠,٤٩
١٤-		٣٦	٧٧	٢٠٧	٤٦٩	٠,٤٩
١٥-		٥٢	٣١	٢٣٧	٤٥٥	٠,٤٧
١٦-		٢٩	٤٦	٢٤٥	٤٢٤	٠,٤٤
١٧-		٤١	٣٢	٢٤٧	٤٣٤	٠,٤٥
١٨-		٢٦	٧٩	٢١٥	٤٥١	٠,٤٧
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور		٤٥٠ ٠,٤٧				

تابع جدول (١١)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات إستبيان
واقع تفعيل حاضنات الأعمال بمراكز الشباب (ن = ٣٢٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا		
المحور الرابع : الدعم الفنى للعاملين : يتوافر بالمركز : □						
١٩-		٤٢	٤٩	٢٢٩	٤٥٣	٠,٤٧
٢٠-		٢٧	٣٤	٢٥٩	٤٠٨	٠,٤٣
٢١-		٧	١٥	٢٩٨	٣٤٩	٠,٣٦
٢٢-		٤١	٦٥	٢١٤	٤٦٧	٠,٤٩
٢٣-		٣٩	٤٨	٢٣٣	٤٤٦	٠,٤٦
	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور			٤٢٥	٠,٤٤	
المحور الخامس : تنوع مصادر وأساليب التمويل : يتوافر بالمركز : □						
٢٤-		٤٢	٥٧	٢٢١	٤٦١	٠,٤٨
٢٥-		٣٩	٤٤	٢٣٧	٤٤٢	٠,٤٦
٢٦-		٣٣	٤٥	٢٤٢	٤٣١	٠,٤٥
٢٧-		٣٥	٣٩	٢٤٦	٤٢٩	٠,٤٥
٢٨-		٣٩	٥٥	٢٢٦	٤٥٣	٠,٤٧
٢٩-		١٠	١٥	٢٩٥	٣٥٥	٠,٣٧
	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور			٤٢٩	٠,٤٥	
	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للإستبيان			٤٢٨	٠,٤٥	
الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٢ الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٢						

يتضح من جدول (١١) ما يلى :

تراوحت متوسطات الإستجابة لجميع عبارات إستبيان واقع تفعيل حاضنات الأعمال بمراكز الشباب ما بين (٠,٣٦ : ٠,٤٩) ، كما تراوحت متوسطات الإستجابة للمحاور ما بين (٠,٤٢ : ٠,٤٧) ، بينما بلغ متوسط الإستجابة للإستبيان ككل (٠,٤٥) .

يعزو الباحثان تلك النتيجة إلى أن حاضنات الأعمال بقطاع الرياضة وخاصة داخل مراكز الشباب بمحافظة المنيا موضع الدراسة غير مفعلة بشكل كامل ، نظراً لعدم وجود وعي ودراية بأهمية تلك الحاضنات ، وبالإضافة إلى إنخفاض المخصصات المالية ، وعدم توفير مصادر الدعم الإداري والتكنولوجي والتسويقي لحاضنات الأعمال .

كما يعزو الباحثان تلك النتيجة إلى عدم وجود دراسات جدوى إقتصادية لتطبيق فكرة حاضنات الأعمال ، وترجمة فكرة إحتضان المشروع إلى خطة والعمليات التي يجب البدء بها ، وعدم وجود خارطة عمل بالإشتراك بين الهيئات مع القائمين على حاضنات الأعمال ، وقلة البرامج الإرشادية والتدريبية للعناصر البشرية على أساليب إدارة الحاضنات ، وعدم مرافقة المشروعات المراد إحتضانها في إعداد خطة العمل .

وهو ما أثبتته نتائج دراسة (محمد مصطفى ، ٢٠٢٢)(٢١) والتي أكدت على أن حاضنات الأعمال في الجامعات المصرية موضع الدراسة غير مفعلة بشكل متكامل ، نظراً لعدم وجود وعي كاف بمفهوم وأهمية حاضنات الأعمال ، ودراسة (هانى محمد ، ٢٠١٥)(٢٣) والتي أكدت على أن الشركات موضع الدراسة لا تمتلك حاضنات أعمال لرعاية العاملين المبدعين والمبتكرين لتمكين عمالة المعرفة .

حيث تعد حاضنات الأعمال من أهم الآليات الحديثة اللازمة لدعم رائد الأعمال وإعادة التوازن للهيكلة الإقتصادي من خلال إعادة نشر الوعي الثقافي للمشروعات الإستثمارية والفعالة وبالتالي دعم ريادة الأعمال وتحفيزهم لإستخدام أدوات وآليات التكنولوجيا الحديثة المتاحة وتوظيفها بفاعليه بما يضمن التأثير الإيجابي على الكفاءة الإقتصادية لتلك المشروعات .

ولذلك يجب على المسؤولين عن إدارات تلك المراكز ضرورة تفعيل حاضنات الأعمال ، حيث ترجع إقامة حاضنات الأعمال في الأساس لمواجهة الإرتفاع الكبير في معدلات فشل وإنهيار المشروعات الجديدة في المراحل الأولى من إنشائها ، فحاضنات الأعمال تعتبر وسيلة هامة وضرورية لدعم نمو المشروعات المستحدثة ، فهي تساعد في التغلب على مشاكل التأسيس والإنطلاق ، وتطوير وتسويق منتجاتها .

كما توفر حاضنات الأعمال عادة مجموعة من الخدمات أهمها بنية تحتية مشتركة مما يقلل من تكاليف المشروع المبدئية ، وخدمات إستشارية للأعمال لمساعدة رواد الأعمال في الأمور الإدارية ، والقانونية والتشريعية ، الخدمات المالية ، التدريب والتعلم .

للإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على : ما مستوى تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموار البشرية بمراكز الشباب ؟

جدول (١٢)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات إستبيان مستوى تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموار البشرية بمراكز الشباب (ن = ٣٢٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا		
المحور الأول : البيئة الريادية : يعمل المركز على :						
-١		٦٥	٧٨	١٧٧	٥٢٨	٠,٥٥
-٢		٥٥	٦٧	١٩٨	٤٩٧	٠,٥٢
-٣		٥٢	٥٦	٢١٢	٤٨٠	٠,٥٠
-٤		٥٨	٧٢	١٩٠	٥٠٨	٠,٥٣
-٥		٨٨	٦٥	١٦٧	٥٦١	٠,٥٨
٠,٥٤	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور					
المحور الثاني : الإدارة والتمويل : يعمل المركز على :						
-٦		٥٥	٧٨	١٨٧	٥٠٨	٠,٥٣
-٧		٣٧	٨٦	١٩٧	٤٨٠	٠,٥٠
-٨		٤٧	٦٥	٢٠٨	٤٧٩	٠,٥٠
-٩		٦١	٧٢	١٨٧	٥١٤	٠,٥٤
-١٠		٥٦	٤٨	٢١٦	٤٨٠	٠,٥٠
-١١		٤٤	٧٨	١٩٨	٤٨٦	٠,٥١
٠,٥١	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور					
المحور الثالث : إنتهاز وجذب الفرص : يعمل المركز على :						
-١٢		٦٢	٦٨	١٩٠	٥١٢	٠,٥٣
-١٣		٣٩	٦٢	٢١٩	٤٦٠	٠,٤٨
-١٤		٦٣	٦٩	١٨٨	٥١٥	٠,٥٤
-١٥		٦٩	٤٨	٢٠٣	٥٠٦	٠,٥٣
-١٦		٤٤	٦٩	٢٠٧	٤٧٧	٠,٥٠
-١٧		٥٥	٦٣	٢٠٢	٤٩٣	٠,٥١
٠,٥٢	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور					

تابع جدول (١٢)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات إستبيان مستوى تنمية ثقافة

ريادة الأعمال للموارد البشرية بمراكز الشباب (ن = ٣٢٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا		
المحور الرابع : البرامج والأنشطة الإبتكارية : يعمل المركز على :						
١٨-		١٧	٣٤	٢٦٩	٣٨٨	٠,٤٠
١٩-		٤٨	٦٩	٢٠٣	٤٨٥	٠,٥١
٢٠-		٣١	٦٥	٢٢٤	٤٤٧	٠,٤٧
٢١-		٥٩	٧٩	١٨٢	٥١٧	٠,٥٤
٢٢-		٦٩	٨٩	١٦٢	٥٤٧	٠,٥٧
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور						
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للإستبيان						
الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٢ الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٢						

يتضح من جدول (١٢) ما يلي :

تراوحت متوسطات الإستجابة لجميع عبارات إستبيان مستوى تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية بمراكز الشباب ما بين (٠,٤٠ : ٠,٥٨) ، كما تراوحت متوسطات الإستجابة للمحاور ما بين (٠,٥٠ : ٠,٥٤) ، بينما بلغ متوسط الإستجابة للإستبيان ككل (٠,٥٢) .

ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلى الإغفال الشديد من قبل القيادات الإدارية المسؤولة بداخل مراكز الشباب لمفهوم وأهمية تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية ، بإعتباره المورد الرئيسى والمؤثر فى تحقيق كفاءة وقيمة عالية للمؤسسة ، والدور الرئيسى الذى يلعبه فى عملية الابتكار والتجديد ، فهو المورد القادر على تحويل المعرفة المتفردة إلى قيمة إقتصادية وفى عدم إمكانية تحديد الأثر الناتج عن هذا الإغفال الذى يجعل من أداء المراكز وإنجازاتها موقفاً ضعيفاً ، أيضاً هناك بعض المعوقات التى قد تعمل سلباً علي إجهاض الآراء والأفكار المبدعة لدى العاملين والتى منها أن بعض تلك الأفكار تحتاج إلي إمكانات مادية لتنفيذ تلك الأفكار ، كذلك وجود قيادات لا تؤمن بالتغيير والتطوير وتفضل العمل وإجراءاته بطريقة روتينية .

وهو ما أثبتته نتائج دراسة (يحيى محمد ، ٢٠٢٣) (٢٤) والتى أكدت على وجود العديد من المشكلات والمخاطر التى تواجه رواد الأعمال ومنها المشكلات (المالية والإدارية) ، ودراسة (رشا عبد العزيز وأحرون ، ٢٠٢٢) (٩) ودراسة (عصام محمد ، مها محمد ، ٢٠٢١) (١٤) والتى أكدت على تدعيم ثقافة ريادة الأعمال ورصد مكوناتها بما يتماشى مع متطلبات وإحتياجات سوق العمل .

للإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على : ما مستوى الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب ؟

جدول (١٣)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات إستبيان مستوى الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب (ن = ٣٢٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا		
المحور الأول : طبيعة المعاملات الإقتصادية المطبقة : يعمل المركز على :						
-١		٢٧	٤١	٢٥٢	٤١٥	٠,٤٣
-٢		٣٢	٤٨	٢٤٠	٤٣٢	٠,٤٥
-٣		١٧	٥٦	٢٤٧	٤١٠	٠,٤٣
-٤		٥٨	٥٦	٢٠٦	٤٩٢	٠,٥١
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور						
					٤٣٧	٠,٤٦
المحور الثاني : الهيكلية التنظيمية والقانونية : يعمل المركز على :						
-٥		٥٨	٧٧	١٨٥	٥١٣	٠,٥٣
-٦		٥٤	٧٧	١٨٩	٥٠٥	٠,٥٣
-٧		٤٢	٣٦	٢٤٢	٤٤٠	٠,٤٦
-٨		٦٩	٤٥	٢٠٦	٥٠٣	٠,٥٢
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور						
					٤٩٠	٠,٥١
المحور الثالث : المزايا والفرص الإستثمارية : يعمل المركز على :						
-٩		٤٥	٨٦	١٨٩	٤٩٦	٠,٥٢
-١٠		٣٣	٩٢	١٩٥	٤٧٨	٠,٥٠
-١١		٢٥	٣٩	٢٥٦	٤٠٩	٠,٤٣
-١٢		٦٢	٤١	٢١٧	٤٨٥	٠,٥١
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور						
					٤٦٧	٠,٤٩
المحور الرابع : القيمة المالية المضافة : يعمل المركز على :						
-١٣		٤٥	٣٥	٢٤٠	٤٤٥	٠,٤٦
-١٤		٣٦	٦٧	٢١٧	٤٥٩	٠,٤٨
-١٥		٩٦	٣٩	١٨٥	٥٥١	٠,٥٨
-١٦		٢٩	٦٨	٢٢٣	٤٤٦	٠,٤٦
-١٧		٤٩	٧١	٢٠٠	٤٨٩	٠,٥١
متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور						
					٤٧٨	٠,٥٠

تابع جدول (١٣)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات إستبيان مستوى الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب (ن = ٣٢٠)

م	العبارات	الإستجابة		الوزن النسبي	متوسط الإستجابة	
		نعم	إلى حد ما			
المحور الخامس : الدراسات التقييمية للأساليب الإستثمارية : يعمل المركز على :						
١٨-		٦٣	٥٢	٢٠٥	٤٩٨ ٠,٥٢	
١٩-		٣٢	٣٥	٢٥٣	٤١٩ ٠,٤٤	
٢٠-		٢٦	٣٨	٢٥٦	٤١٠ ٠,٤٣	
٢١-		٤١	٧٩	٢٠٠	٤٨١ ٠,٥٠	
٢٢-		٥٢	٥٦	٢١٢	٤٨٠ ٠,٥٠	
٤٨,	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور					٤٥٨
٤٩,	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للإستبيان					٤٦٦
الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٢						الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٢

يتضح من جدول (١٣) ما يلي :

تراوحت متوسطات الإستجابة لجميع عبارات إستبيان مستوى الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب ما بين (٠,٤٣ : ٠,٥٨) ، كما تراوحت متوسطات الإستجابة للمحاور ما بين (٠,٤٦ : ٠,٥١) ، بينما بلغ متوسط الإستجابة للإستبيان ككل (٠,٤٩) .

يعزو الباحثان تلك النتيجة إلى إتفاق آراء عينة البحث على ضعف القدرة الإنتاجية للخدمات والأنشطة الرياضية من خلال المشروعات الإستثمارية ، بما ينعكس على الكفاءة الإقتصادية ، فضلاً عن قلة المعرفة والخبرة الكافية لدى القائمين على إدارة تلك المراكز بطرق وأساليب تحسين الأداء المالى والإقتصادى من خلال تعظيم الإنتاجية فى العمل ، على الرغم من التحول الإقتصادى العالمى والمحلى للرياضة ، وقدرتها على الإستثمار بما يسهم فى رفع معدلات النمو الإقتصادى والإستثمارى والمالى داخل المؤسسات الرياضية المختلفة .

وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (محمد رفعت ، طه محمود ، ٢٠٢٢) (١٧) والتي أكدت على تطوير مراكز الشباب له العدد من التأثيرات الإقتصادية وخاصة فيما يتعلق بتطوير (البنية التحتية ، المنشآت الرياضية)، ودراسة (محمد أبو الفتوح ، ٢٠٢١) (١٥) والتي أكدت على تدنى مستوى الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية داخل وزارة الشباب والرياضة ، ودراسة (سمر مصطفى ، ٢٠١٨) (١١) والتي أكدت على أن مستويات الكفاءة الإقتصادية للبنوك العاملة خلال فترة الدراسة كانت بمعدلات منخفضة جداً وأحياناً متناقصة .

للإجابة على التساؤل الرابع والذي ينص على : ما مدى الإسهام النسبي لحاضنات الأعمال في تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية وتحقيق الكفاءة الاقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب ؟

جدول (١٤)

نسبة مساهمة حاضنات الأعمال في تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية وتحقيق الكفاءة الاقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب (ن = ٣٢٠)

المتغيرات		تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية	الكفاءة الاقتصادية
حاضنات الأعمال	معامل الارتباط	٠,٦٩	٠,٦٨
	نسبة المساهمة	٠,٧٢	٠,٦٥

يتضح من جدول (١٤) ما يلي :

تراوحت نسب مساهمة حاضنات الأعمال في تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية وتحقيق الكفاءة الاقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب على التوالي (٠,٦٥ ، ٠,٧٢) .

يعزو الباحثان تلك النتيجة إلى أهمية دور حاضنات الأعمال في إنتاج ودعم ريادة الأعمال الناجحة للموارد البشرية لتحقيق قضايا التنمية الإدارية والإقتصادية والإجتماعية والتكنولوجية حيث تقوم حاضنات الأعمال بتطوير الطاقات البشرية وتنمية المواهب البشرية من خلال تحفيز عمليات الابتكار والتنمية التكنولوجية ، ولذلك حاضنات الأعمال لها دور راسخ في تحفيز الموارد البشرية لتمكين عمليات نقل المعرفة وتسويق الابتكار وعملية نقل التكنولوجيا اللازمة لدعم إستراتيجيات التنمية الاقتصادية لتطوير المشروعات القائمة بالفعل ودعم المشروعات الناشئة ، ودعم المبادرين عن طريق تبني تحويل الأفكار الإبداعية إلى إستثمارات تدعم مصادر الإقتصاد ، وتوفير بيئة عمل مناسبة وحل المشاكل التي تعترض المشروعات الجديدة والتي تتمثل في عدم توافر السيولة اللازمة وضعف الخبرة التسويقية والقصور في الجوانب الإدارية والفنية والمالية .

وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (Oberg,2020)(٣٥) ودراسة (Losa, 2021)(٣١) والتي أكدت على أن حاضنة الأعمال تدعم عمليات نقل المعرفة وتطوير الأفكار والمهارات الأساسية لتطوير علاقات العمل وتنمية الموارد التنافسية ، ودراسة (Gozali et al,2017)(٢٨) والتي أكدت على أن حاضنات الأعمال لها تأثير إيجابي علي العوامل التي تدفع إلي أداء الابتكار للشركات الناشئة سواء في قطاع الأعمال أو الخدمات .

الإستنتاجات :

في ضوء نتائج البحث توصل الباحثان إلى الإستنتاجات التالية :

- ١- عدم تفعيل حاضنات الأعمال بمراكز الشباب .
- ٢- تدنى تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية بمراكز الشباب .
- ٣- ضعف مستوى الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب .
- ٤- تسهم حاضنات الأعمال في تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية وتحقيق الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب .

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحثان بما يلي :

- ١- التأكيد والتركيز على الخدمات المختلفة التي تقدمها حاضنات الأعمال للمشروعات الإستثمارية خاصة الريادية منها وتذليل الصعاب أما المشروعات المحتضنة ، بهدف تعزيز ونشر روح الريادة لدى رواد الأعمال وتحقيق الكفاءة الإقتصادية لتلك المشروعات .
- ٢- إلزام مراكز الشباب المختلفة بأهمية توفير جميع المقومات التي تزيد من القدرة على تفعيل حاضنات الأعمال .
- ٣- ضرورة تبني مراكز الشباب لثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية التي يركز عليها الأداء ومفتاح النجاح والتطوير .
- ٤- التأكيد على تحليل الأداء الإقتصادي داخل مراكز الشباب وتقييمه للوقوف على حجمه ومحاولة تحسينه ، وإستغلال كافة أشكال مصادر التمويل مما يسهم في تحسين الكفاءة الإنتاجية والإقتصادية .
- ٥- تدريب المبدعين والمبتكرين في المؤسسات الرياضية على أساليب إدارة الحاضنات .
- ٦- التوسع في إنشاء نظام معلوماتي متطور يقدم الدعم في مجال الإستشارات ودراسات الجدوي للمشروعات الجديدة لحاضنات الأعمال .
- ٧- توفير قواعد بيانات لعرض أفكار المشروعات التي تمثل فرص إستثمارية للمؤسسات الرياضية .

قائمة المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- ١- أحمد نبيل كامل (٢٠٢٠) : دراسة مردود الجدوي الإقتصادية والإجتماعية لتطبيق نظم وآليات الإقتصاديات الرياضية المنفذة بوزارة الشباب والرياضة المصرية وأثرها على تطوير المنظومة الرياضية في ضوء قانون الرياضة ٧١ لسنة ٢٠١٧م ، المجلة العلمية للبحوث والدراسات في التربية الرياضية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بورسعيد ، العدد (٤٠) .
- ٢- أسماء مراد صالح (٢٠١٨) : تصور مقترح لتنمية مهارات ريادة الأعمال والتوظيف لدى طلاب جامعة القاهرة في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة ، مجلة العلوم التربوية ، كلية الدراسات العليا للتربية ، جامعة القاهرة ، المجلد (٢٦) ، العدد (٤) .
- ٣- أماني توفيق بخيت (٢٠١٩) : نموذج مقترح لتفعيل دور حاضنات الأعمال في مصر ، مجلة التجارة والتمويل ، كلية التجارة ، جامعة طنطا ، المجلد (٣٩) ، العدد (٢) .
- ٤- أمل هاشم علي (٢٠٢٠) : حاضنات الأعمال ودورها في دعم رواد الأعمال ودعم التنمية الإقتصادية ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبحوث البيئية ، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس ، المجلد (١١) ، العدد (١) ، الجزء (٢) .
- ٥- بلال خلف السكارنه (٢٠١٨) : الريادة وإدارة الأعمال ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الأردن .
- ٦- جمال حامد على (٢٠١٨) : حاضنات الأعمال ودورها في دعم ومساندة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبحوث البيئية ، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس ، المجلد (٩) ، العدد (١) ، الجزء (٢) .
- ٧- حسن أحمد الشافعى ، سماح أحمد صلاح (٢٠٠٩) : أنواع المشروعات الإستثمارية وآليات التقييم فى المؤسسات الرياضية ، المؤتمر العلمى الثالث (نحو إستثمار أفضل للرياضة المصرية والعربية) ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الزقازيق .
- ٨- حمدي عبد الغفار مهران (٢٠١٨) : دور قائمة التدفقات النقدية في التطوير المؤسسي ، دار الفاروق للنشر ، القاهرة .

- ٩- رشا عبد العزيز ، محمود فاروق حسين ، فهد عبد العزيز حميدة ، سعد عمر مشعل (٢٠٢٢) : دور حاضنات الأعمال كمتغير وسيط بين القيادة الإستراتيجية وريادة الأعمال بالتطبيق على الشركات الناشئة والعاملة في التجارة الإلكترونية في مصر ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، المجلد (٤٦) ، العدد (٢) ، إبريل .
- ١٠- زينب توفيق السيد (٢٠١٨) : التنمية الإقتصادية فى ضوء المفاهيم والنظريات الحديثة (مصر نموذجاً) ، مجلة مصر المعاصرة ، الجمعية المصرية للإقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع ، المجلد (١٠٩) ، العدد (٥٣٠) .
- ١١- سمر مصطفى منصور (٢٠١٨) : قياس الكفاءة الإقتصادية للجهاز المصرفي المصري خلال الفترة (٢٠١٤/٢٠٠٤) ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات الإقتصادية والعلوم السياسية ، جامعة الإسكندرية .
- ١٢- صدوقي غريسي ، بوشيخي محمد رضا ، يقور أحمد (٢٠٢٠) : واقع حاضنات الأعمال ودورها فى دعم ريادة الأعمال (دراسة مقارنة مع النموذج المصري) ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس ، المجلد (١١) ، العدد (١) .
- ١٣- عبد الغفار حسن المعماري ، حافظ جاسم المولى (٢٠١٠) : تقييم كفاءة الأداء الإقتصادى للشركات العامة لصناعة الأدوية فى نينوى للمدة (٢٠٠٢-٢٠٠٧) " دراسة تحليلية مقارنة " ، مجلة تنمية الرافدين ، كلية الإدارة والإقتصاد ، جامعة الموصل ، المجلد (٢٧) ، العدد (٨) .
- ١٤- عصام محمد عبد القادر ، مها محمد عبد القادر (٢٠٢١) : دور الجامعة المنتجة في ضوء ثقافة ريادة الأعمال ، مجلة التربية ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، المجلد (٤٠) ، العدد (١٩٢) .
- ١٥- محمد أبو الفتوح عبد الحميد (٢٠٢١) : التميز المؤسسى كضمان لتحقيق الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بوزارة الشباب والرياضة ، مجلة علوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا ، المجلد (٣) ، العدد (٣٤) ، الجزء (٩) .
- ١٦- محمد حلمى محمود (٢٠٢٠) : إدارة المخاطر للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب ، مجلة تطبيقات علوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الإسكندرية ، العدد (١١٢) ، يونية .

- ١٧- محمد رفعت محمد ، طه محمود طه (٢٠٢٢) : الآثار الإقتصادية الناجمة عن تطوير بعض مراكز الشباب على فئات العضوية ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، العدد (٩٥) ، الجزء (٢) .
- ١٨- محمد عبد الوهاب الصيرفي ، عصام عطية عبد الفتاح ، رحاب السيد السيد (٢٠٢٠) : ريادة الأعمال (المفهوم والنشأة والأهمية)(دراسة تحليلية) ، مجلة كلية التربية ، كلية التربية ، جامعة العريش ، العدد (٢٢) ، إبريل .
- ١٩- محمد عمار المبروك (٢٠٢١) : إطار مقترح لتفعيل دور حاضنات الأعمال في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة ، رسالة دكتوراة ، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس .
- ٢٠- محمد فراج (٢٠١٠) : سياسيات دراسات الجدوى وتقييم المشروعات الإستثمارية ، دار الخولى للطباعة ، طنطا .
- ٢١- محمد مصطفى الباز (٢٠٢٢) : أثر تفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية (دراسة ميدانية على الجامعات المصرية) ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية ، كلية التجارة ، جامعة دمياط ، المجلد (٣) ، العدد (٢) ، الجزء (٣) .
- ٢٢- محمود حسن محمد (٢٠٢١) : حاضنات الأعمال ودورها في دعم القدرة التنافسية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة ومنتاهية الصغر في مصر (تجارب دولية) ، مجلة التجارة والتمويل ، كلية التجارة ، جامعة طنطا ، المجلد (٤٠) ، الجزء (٢) .
- ٢٣- هانى محمد السعيد (٢٠١٥) : أثر تطبيق التوجهات الحديثة لحاضنات الأعمال على تمكين عمالة المعرفة (دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات صناعة الأدوية والأجهزة الطبية في مصر) ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبحوث البيئية ، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس ، المجلد (٦) ، العدد (٢) .
- ٢٤- يحيى محمد الجيوشى (٢٠٢٣) : تصور مقترح لمركز ريادة وحاضنات الأعمال والمشاريع الرياضية المجتمعية بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، العدد (٩٨) ، الجزء (١) .

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية :

- 25- Baskaran, A., Chandran, V., (2019) : Inclusive Entrepreneurship, Innovation and Sustainable Growth, Role of Business Incubators, Academia and Social Enterprises in Asia, Science, Technology and Society, Vol. 24 , issue : 3, Pp.385-400, Nov .
- 26- Bezerra,E.D,Borges,C,&Andreassi,T (2020) : Universities, local partnership and promotion of youth Entrepreneurship International Review of Education (65) (7),701-726.
- 27- Brooks,C. , Vorley,T., Gherhes,C. (2019) : Entrepreneurial ecosystems in Poland: panacea, paper tiger or Pandora's box? . Journal of Entrepreneurship and Public Policy.8(3): pp. 319-338 .
- 28- Gozali, L., Masrom, M., Haron, H., (2017) : Research Gap of Entrepreneurship, Innovation, Economic Development, Business Incubators Studies in Indonesia, International Journal of Economics and Financial, ISSN, 2146-4138 ,Vol.7, Issue 2, Pp.243-248 .
- 29- Javad Y., Alireza Kh., Yaghoob M. (2015) : Organizational Entrepreneurship and Its Impact on the Performance of Governmental Organizations, Procedia - Social and Behavioral Sciences Journal, 169, pp. 75 – 87.
- 30- Kathrin M. Steinbrink, Elisabeth S.C. Berger , Andreas Kuckertz (2019) : Top athletes' psychological characteristics and their potential for entrepreneurship , International Entrepreneurship and Management Journal ,16:859–878.
- 31- Lose, T., (2021) : Business Incubators in South Africa: A Resource-Based View Perspective, Academy of Entrepreneurship Journal, Vol 27, Issue 1, Pp.1-11, Jan .
- 32- Maribel, G., David, U., Eduardo, G., (2017) : Higher Education Entrepreneurial Ecosystems, Exploring the Role of Business Incubators in an Emerging Economy, International Review of Entrepreneurship, Vol. 15, Issue 2, Pp.175-202, June.

- 33- Mateus X., Wayan G., Gusti A. & Desak K. (2019) : Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance, Cogent Business & Management Journal, Journal, Vo. 6, No. 1, pp. 1-12.
- 34- Morant. G.A., Soriano. D.R., (2016) : A bibliometric analysis of international impact of business incubators, Journal of business research, Pp. 775-779.
- 35- Oberg, C., Klinton, M., Stockhult, H., (2020) : Inside the incubator – business relationship creations among incubated firms, Journal of Business & Industrial Marketing, Vol.35 - Num. 11, Pp. 767-784 .
- 36- Sascha Kraus (2021) : Social entrepreneurship orientation and performance in non-profit organizations , International Entrepreneurship and Management Journal - 17: 591–618.

ملخص البحث

حاضنات الأعمال ودورها فى تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية وتحقيق الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب

أ.د / حسين محمد عبد الحليم

د / فتنحى أحمد دسوقي

يهدف البحث إلى التعرف على دور حاضنات الأعمال فى تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية وتحقيق الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب ، إستخدم الباحثان المنهج الوصفى بإسلوب " الدراسات المسحية ، دراسات العلاقات المتبادلة " .

يتمثل مجتمع البحث فى مراكز الشباب بمحافظة المنيا والبالغ عددهم (١٦٨) مائة وثمانى وستون مركز شباب (مدينة ، قرية) ، والتى لها سابق خبرة فى إقامة المشروعات الإستثمارية ، وتم إختيار عينة عمدية طبقية من (أعضاء مجلس الإدارة ، المدير التنفيذى ، المدير المالى ، مشرفى وإدارى النشاط) والبالغ قوامها (٣٢٠) فرد ، وتم إختيار عدد (٣٥) خمسة وثلاثون مركز شباب (مدينة ، قرية) بمحافظة المنيا بنسبة مئوية قدرها (٢٠,٨٣%) من الحجم الكلى لمجتمع البحث .

إستخدم الباحثان عدد (٣) ثلاثة إستبيانات الأول يهدف إلى التعرف على واقع تفعيل حاضنات الأعمال بمراكز الشباب ، والثانى يهدف إلى التعرف على مستوى تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية بمراكز الشباب ، والثالث يهدف إلى التعرف على مستوى الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب وجميعهم من (إعداد الباحثان) .

وكانت من أهم النتائج عدم تفعيل حاضنات الأعمال بمراكز الشباب ، تدنى تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية بمراكز الشباب ، ضعف مستوى الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب ، تسهم حاضنات الأعمال فى تنمية ثقافة ريادة الأعمال للموارد البشرية وتحقيق الكفاءة الإقتصادية للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب .

وكان من أهم التوصيات التأكيد والتركيز على الخدمات المختلفة التى تقدمها حاضنات الأعمال للمشروعات الإستثمارية خاصة الريادية منها وتذليل الصعاب أما المشروعات المحتضنة ، بهدف تعزيز ونشر روح الريادة لدى روادى الأعمال وتحقيق الكفاءة الإقتصادية لتلك المشروعات ، توفير قواعد بيانات لعرض أفكار المشروعات التى تمثل فرص إستثمارية للمؤسسات الرياضية .

* أستاذ إدارة رياضية بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية . جامعة المنيا .

* مدير فرع شركة بافاريا مصر بالمنيا . محافظة المنيا .

Abstract

Business incubators and their role in developing a culture of entrepreneurship for human resources and achieving economic efficiency for investment projects in youth centers.

• Prof. Dr. Hussein Mohamed Abdel Halim

• Dr. Fathi Ahmed Desouky

The research aims to identify the role of business incubators in developing a culture of entrepreneurship for human resources and achieving economic efficiency for investment projects in youth centers. The researchers used the descriptive approach in the style of “survey studies, studies of mutual relations”.

The research population is represented by the youth centers in Minya Governorate, which number (168), one hundred and sixty-eight youth centers (city, village), which have previous experience in establishing investment projects. A stratified vertical sample was selected from (members of the board of directors, the executive director, the financial director, Supervisors and administrators of the activity, which consists of (320) individuals, and (35) thirty-five youth centers (city, village) in Minya Governorate were selected, with a percentage of (20.83%) of the total size of the research community.

The researchers used (3) three questionnaires. The first aims to identify the reality of activating business incubators in youth centers, the second aims to identify the level of developing a culture of entrepreneurship for human resources in youth centers, and the third aims to identify the level of economic efficiency of investment projects in youth centers, all of which are (Prepared by the researchers).

Among the most important results were the lack of activation of business incubators in youth centers, the low development of the culture of entrepreneurship for human resources in youth centers, and the weak level of economic efficiency of investment projects in youth centers. Business incubators contribute to developing a culture of entrepreneurship for human resources and achieving the economic efficiency of investment projects in youth centers.

One of the most important recommendations was to emphasize and focus on the various services provided by business incubators for investment projects, especially entrepreneurial ones, and to overcome difficulties as for incubated projects, with the aim of enhancing and spreading the spirit of entrepreneurship among entrepreneurs and achieving the economic efficiency of those projects, providing databases to display project ideas that represent investment opportunities for sports institutions.

-
- Professor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education. Minia University .
 - Director of the Bavaria Egypt branch in Minya. Minya Governorate .