



أثر تفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية دراسة ميدانية على الجامعات المصرية

د. محمد مصطفى علي الباز

مدرس إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس

mohamed_albaz66@yahoo.com

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الثالث - العدد الثاني – الجزء الثالث - يوليو ٢٠٢٢

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

الباز، محمد مصطفى علي (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، ٣(٢) ج٣، ١٧٧٥ - ١٨٥٢.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

أثر تفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية : دراسة ميدانية على الجامعات المصرية

د. محمد مصطفى علي الباز

- ملخص البحث:

إن هذا البحث يهدف إلى التعرف على الوضع الحالي لحاضنات الأعمال في الجامعات المصرية، وتحديد الوضع السائد لإدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية، والتعرف على مدى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة.

وتشير الدراسة إلى أن مجتمع البحث تمثل في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والطلاب في ثلاث جامعات مصرية بمدن القناة وسيناء، وقد اعتمد الباحث على عينة عشوائية طبقية بالنسبة لفئة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بلغ حجمها ٣٦١ مفردة نظراً لأن مجتمع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم متجانس، بالإضافة إلى أنه يوجد له إطار كامل وغير متقدم بسجلات الجامعات موضع الدراسة، أما بالنسبة للطلاب فقد اعتمد الباحث على عينة عشوائية طبقية حجمها ٣٨٢ مفردة.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن حاضنات الأعمال في الجامعات المصرية موضع الدراسة غير مفعلة بشكل متكامل، نظراً لعدم وجود وعي كافٍ بأهمية الحاضنات، كما تبين إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي آراء فئتي الدراسة حول أبعاد تفعيل الجامعات المصرية لحاضنات الأعمال، كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء فئتي الدراسة حول أبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، وقد كانت النتيجة الرئيسية للبحث والتي تم التوصل إليها من خلال الاختبار الميداني في الجامعات المصرية موضع الدراسة على النحو التالي: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة.

وقد أوصى الباحث بضرورة البدء في إعداد استراتيجية متكاملة وفعالة لحاضنات الأعمال في الجامعات المصرية لأنها تعتبر مصدر محوري لاستقطاب وتنمية الموارد البشرية والتي تمثل مصدر قوة للاقتصاد القومي المصري.

الكلمات المفتاحية: حاضنات الأعمال، إدارة المواهب البشرية الذكية، الجامعات المصرية.

- مقدمة البحث:

تشهد منظمات الأعمال العديد من التحديات العالمية Global Challenges في الأونة الأخيرة ومن أهمها أزمة جائحة Covid-19 والتطورات التكنولوجية العملاقة وعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، مما أدى إلى التوجه نحو خلق ودعم الأفكار الريادية وتسويقها لضمان نجاحها علي المدى البعيد من خلال تبني فكرة حاضنة الأعمال والذي أكدته رابطة حاضنات الأعمال الدولية (NBIA) وهي أكبر اتحاد في العالم لحاضنات الأعمال والتي تركز علي الدور المحوري الذي تلعبه الحاضنة نحو تعزيز مناخ الريادة وخلق فرص العمل والنمو المستمر ودعم الأفكار الجاذبة للمواهب الشبابية في مختلف القطاعات وخصوصاً قطاع التعليم العالي (Bennett et. al, 2017).

وتشير الدراسات السابقة إلي أن المواهب البشرية الذكية Smart Human Talent من الأصول الاستراتيجية التي تساهم في تحسين القدرات التنافسية، نظراً لاهتمام منظمات الأعمال الذكية بتبني رعاية واستثمار المواهب البشرية من خلال اكتساب ونقل المعرفة والابتكار القائم علي التعميم والتطبيق واستنباط الأفكار الإبداعية وأساليب التحسين المستمر مع تبني أحدث الوسائل الإلكترونية والانفتاح علي العالم الخارجي، مما يؤدي إلي تحقيق قيمة مضافة لأصول وموارد منظمات الأعمال بما فيها الموارد البشرية واتخاذ القرارات الهامة للتغلب علي التحديات التي تواجه منظمات الأعمال من أجل مواكبة التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية المعاصرة (Vance et. al, 2014).

وتعتبر الجامعات بمثابة حاضنات الأعمال Business Incubators والتي تمثل المعمل الرئيسي الذي يؤهل الكوادر الشبابية الراحبة في خوض تجربة المشروعات الابتكارية والإبداعية الذكية وهي إحدى دعائم النمو للاقتصاد المصري، وفي إطار ذلك قامت وزارة التعليم العالي بتوجيه الجامعات نحو تبني الأفكار الخلاقة ودعم المشروعات الذكية للمواهب البشرية من خلال توفير المقومات المختلفة الداعمة للمشروعات مثل: أساسيات الأعمال والدعم التسويقي والأبحاث العلمية وإدارة التمويل وذلك لخلق جيل جديد مزود بالعلم والمعرفة وقادر علي توظيف معارفه العلمية في إنشاء مشروعات جديدة مع تحقيق أقصى استفادة ممكنة من النظم الإلكترونية المتطورة في ظل عالم يتسم بالمنافسة والتحول الرقمي (الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي).

وفي إطار ما سبق فإن هذا البحث سوف يتناول أثر تفعيل حاضنات الأعمال علي إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية، مع إجراء دراسة ميدانية بالتطبيق علي الجامعات موضع الدراسة.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية ومشكلة البحث:

إن حاضنات الأعمال تعد مراكز تحفز على احتضان أفكار المواهب البشرية وتحويلها إلى مشروعات خلاقة وواقعية، لذا كانت رؤية الدولة بالتنسيق مع الجامعات والشركات في تعزيز مفهوم الاقتصاد القائم على المعرفة والتكنولوجيا، ولقد أشار (السعيد، ٢٠١٥) إلى أن الولايات المتحدة الأمريكية تعتبر هي الدولة الرائدة في هذا المجال بأكثر عدد من الحاضنات (١٤٠٠ حاضنة)، حيث تخطت نسبة نجاح المشروعات في الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال (National Business incubators association (NBIA) معدل ٨٠ %، بينما في مصر فلقد تبين من خلال نتائج تقارير الصندوق الاجتماعي للتنمية والذي يمثل الجهة الرئيسية التي تدير منظومة حاضنات الأعمال في مختلف أنحاء الدولة أن الصندوق يضم (٦ حاضنات) ويقوم علي تشجيع وتنمية المواهب البشرية.

وقد قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية للتعرف على الوضع الحالي لحاضنات الأعمال في الجامعات المصرية موضع الدراسة، والتعرف على أثر تفعيل حاضنات الأعمال علي إدارة المواهب البشرية الذكية، بالإضافة إلى التعرف على آراء عينة ميسرة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم ، والطلاب في الجامعات حول مدى رعاية الجامعات للمبدعين والمبتكرين ومدى كفاءة إدارة المواهب البشرية الذكية، مع التعرف على آراء فنتى البحث حول أثر تطبيق حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية، ويمكن توصيف الوضع الحالي لدور بعض الجامعات المصرية موضع الدراسة في إدارة المواهب البشرية الذكية بالجدول رقم (١) على النحو التالي:

جدول رقم (١)

توصيف الوضع الحالي للجامعات المصرية موضع الدراسة ٢٠٢٠ / ٢٠٢١

| م | بيان | جامعة قناة السويس | جامعة بورسعيد | جامعة السويس |
|---|-----------------------------------|-------------------|---------------|--------------|
| ١ | عدد الكليات | ١٦ | ١٣ | ١٤ |
| ٢ | عدد المعاهد | ٤ | --- | ١ |
| ٣ | مراكز تطوير الأداء | ٧ | ٥ | ٤ |
| ٤ | ترتيب التميز طبقاً Web Metrics | ١٤٠٤ | ٢٦٨٢ | ٢٠٨٠ |
| ٥ | الترتيب العالمي طبقاً Web Metrics | ١٦٤١ | ٣٥٧١ | ٣٧٢٧ |

المصدر: الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي <http://portal.mohe.gov.eg/ar-eg/Pages/Home.aspx>، الموقع الرسمي لجامعة قناة السويس http://suez.edu.eg/ar/?page_id=67119، الموقع الرسمي لجامعة بورسعيد <http://psu.edu.eg>، الموقع الرسمي لجامعة السويس <http://suezuni.edu.eg/su/index.php/ar>، <https://www.webometrics.info/en/aw/egypt> Available online:

ويستخلص الباحث مما سبق أن جامعة قناة السويس بالمقارنة مع جامعتي بورسعيد والسويس تهتم بتبني الآليات الداعمة للتطورات البحثية والتكنولوجية من أجل تحقيق قيمة مضافة للموارد البشرية، وقد تبين ذلك من خلال الترتيب العالمي وترتيب التميز في التصنيف العالمي وأعداد مراكز تطوير الأداء، علماً بأن تقييم Web Metrics يهدف إلي تحسين جودة مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي المعتمد على الإنترنت والنشر الدولي للمقالات العلمية المحكمة ويعتمد على قياس أداء الجامعات من خلال مواقعها الإلكترونية ضمن مجموعة من المعايير مثل الحجم والإشارة إلى الأبحاث والأثر العام.

وفي إطار التنافسية الحادة بين الجامعات محلياً وإقليمياً ودولياً، يمكن توضيح ترتيب أفضل الجامعات المصرية على المستوى المحلي والإفريقي والدولي طبقاً لتصنيف US News العالمي بالجدول رقم (٢) على النحو التالي:

جدول رقم (٢)

ترتيب أفضل الجامعات المصرية على المستوى المحلي والإفريقي والدولي طبقاً لتصنيف US NEWS العالمي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١

| Global Score | الترتيب الدولي | الترتيب الإفريقي | الترتيب المحلي | بيان الجامعات |
|--------------|----------------|------------------|----------------|---------------|
| ٥٣,٢ | ٤٢٧ | ٦ | ١ | القاهرة |
| ٤٨,٩ | ٥٤٧ | ٩ | ٢ | المنصورة |
| ٤٦,٢ | ٦٤٨ | ١٥ | ٣ | عين شمس |
| ٤١,٧ | ٧٩٠ | ١٧ | ٤ | الإسكندرية |
| ٣٩,٢ | ٨٩٢ | ٢٣ | ٥ | أسيوط |
| ٣٨,٣ | ٩١٣ | ٢٥ | ٦ | قناة السويس |

المصدر: من إعداد الباحث، وبالإعتماد علي [https://www.usnews.com/education/best-](https://www.usnews.com/education/best-global-universities/egypt)

[global-universities/egypt](https://www.usnews.com/education/best-global-universities/egypt)

^١ تصنيف US NEWS هو تصنيف أمريكي يعتمد علي قاعدة بيانات تزيد عن ١٥٠٠ جامعة عالمية، يقوم بتقييم الجامعات بناءً علي مؤشرات عديدة منها: الشهرة البحثية عالمياً، المنشورات البحثية، الكتب، المؤتمرات، أثر الإقتباس، عدد المنشورات المصنفة ضمن الـ ١٠٪ الأكثر اقتباساً، التعاون الدولي، عدد الأوراق البحثية الأكثر اقتباساً المصنفة ضمن الـ ١٠٪ الأكثر اقتباساً في مجالاتها، نسبة المنشورات الكلية المصنفة ضمن أفضل ١٪ الأكثر اقتباساً.

ويستخلص الباحث مما سبق أنه تم تصنيف الجامعات المصرية بناءً على مواقعها في التصنيف العام لأفضل الجامعات العالمية، وقد تم التقييم بناءً على أدائها البحثي والتعليمي وتقييماتها من قبل أعضاء المجتمع الأكاديمي محلياً وداخلاً أفريقياً وحول العالم، وقد جاءت جامعة قناة السويس بالمركز السادس ضمن التصنيف المحلي والمركز ٢٥ ضمن التصنيف الإفريقي والمركز ٩١٣ ضمن التصنيف الدولي مما يدل على تقدمها العلمي والبحثي والتكنولوجي في ظل الثورة الرقمية العالمية، علماً بأن جامعتي بورسعيد والسويس خارج التصنيف العالمي طبقاً للتصنيف، وقد أشار الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والمواقع الرسمية للجامعات المصرية موضع الدراسة أن الجامعات المصرية لديها مبادرات حاضنة أعمال ولكنها غير مفعلة ولا يوجد اهتمام كافٍ بتبني إنشاء حاضنات أعمال متطورة بالمشاركة مع الهيئات أو الشركات أو الوزارات المعنية المختلفة.

وفي إطار تعزيز أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا في مصر لاستراتيجيات تطوير مجالات الحاضنات لتبني الطاقات البشرية القادرة على تحقيق قيمة مضافة والدعم التنافسي، يمكن توضيح استراتيجية البرنامج القومي للحاضنات التكنولوجية بالجدول رقم (٣) على النحو التالي:

جدول رقم (٣)

بيان مركز الإبداع التكنولوجي وريادة الأعمال (TIEC) بشأن تنمية المواهب البشرية الذكية في مصر

| م | بيان | العدد |
|---|--|-----------------|
| ١ | بناء قدرات الأفراد | ٨٠٣٩٠ متدرب |
| ٢ | الأفكار المتولدة | ٣٥٨٤ فكرة |
| ٣ | عدد رواد الأعمال المدعومين من المركز | ٥٧٤٢ رائد أعمال |
| ٤ | عدد الشركات الناشئة المدعومة من المركز | ٣٥٠٤ شركة |
| ٥ | فرص العمل المتولدة | ٩٦٨٦ وظيفة |
| ٦ | الشركات المنشئة | ٢٢٣ شركة |
| ٧ | إتاحة تمويل | ٤٥٧ مليون جنيه |
| ٨ | مجمعات الإبداع | ٢ مجمع |
| ٩ | المشاركة مع الكيانات والأفراد | ٩١ كيان |
| | | ٦٣٥ فرد |

المصدر: مركز الإبداع التكنولوجي وريادة الأعمال (TIEC)، فبراير ٢٠٢١، القرية الذكية-القاهرة،

مصر، Available online: Tiec.gov.eg/Arabic/pages/default.aspx

ومن الجدول السابق يستخلص الباحث أنه تم إنشاء مركز الإبداع التكنولوجي وريادة الأعمال Technology Innovation and Entrepreneurship Center (TIEC) بهدف تبني المواهب البشرية الذكية من خلال إنشاء (٢) مجمع إبداع و(٣٥٠٤) شركة ناشئة مدعومة وبناء قدرات عدد (٨٠٣٩٠) متدرب مع توفير تمويل بمبلغ ٤٥٧ مليون جنيه مصري وذلك لوضع مصر على خارطة الابتكار العالمية والتنافس في تقديم ابتكارات لها قيمة مضافة عالية، كما تم إطلاق برنامج الحاضنات الافتراضية والذي يهدف إلى تقديم خدمات تدريبية واستشارية عبر الإنترنت للمبتكرين. ، كما أطلقت أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجي البرنامج القومي للحاضنات التكنولوجية (انطلاق) ليكون أكبر مظلة لإنشاء وإدارة الحاضنات وتكون قادرة على تحويل الأفكار والابتكارات ومخرجات البحوث إلى شركات ناشئة قادرة على المنافسة الاقتصادية والتكنولوجية لخلق فرص عمل جديدة ومواجهة التحديات الوطنية، ومن خلاله تم استكشاف الأفكار الجديدة واحتضان الباحثين والطلاب في الجامعات المصرية، مع توفير البيئة المناسبة والدعم المادي والفني واللوجستي للأفكار حتى وصولها إلى شركات تكنولوجية ناشئة ، علما بأنه تم الانتهاء من إعداد برنامج المرحلة الأولى بإنشاء ١٩ حاضنة تكنولوجية وتم احتضان نحو ٩٣ شركة ناشئة وتم تخريج ٦٩ شركة تكنولوجية ناشئة. (أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، ٢٠٢٠، <http://asrt.sci.eg/ar/index.php/grants-3/intilac2>).

إن التحديات والأزمات المختلفة التي يمر بها العالم ومنها التحديات التكنولوجية وجائحة فيروس كورونا، جعل منظمات الأعمال تتجه نحو تبني وتأهيل الموارد البشرية لمساعدتهم في تشجيع الأفكار الابتكارية مع إدارة وتنمية المشروعات الجديدة والعمل على ربط المؤسسات الجامعية بقطاع الأعمال لتحويل الأفكار الإبداعية إلى منتجات تلبي احتياجات المجتمع، ويمكن توضيح ذلك من خلال أهم حاضنات الأعمال في الجامعات الأجنبية العالمية كما هو بالجدول رقم (٤) علي النحو التالي:

جدول رقم (٤)

بيان بأفضل حاضنات بالجامعات الأجنبية علي مستوي العالم

| م | الجامعة | سنة التأسيس | عدد المشروعات | مجموع قيمة الاستثمارات | عدد الوظائف | نوع الخدمات المقدمة |
|---|---|-------------|---------------|------------------------|--------------------|--|
| ١ | رايرسون (كندا) Ryerson University | ٢٠١٠ | ٣٦٣ مشروع | ٤٧٤,٥ مليون دولار | أكثر من ٣٢٤٦ وظيفة | الاستشارات / التدريب / الدعم المالي / إقامة فعاليات / توفير مساحات العمل |
| ٢ | كونثبثيون (تشيلي) University of Concepción | ٢٠٠٢ | ١٤٨ مشروع | ١٦ مليون دولار | ١٤٠٠ وظيفة | تقديم الدعم المالي / التدريب / الإرشاد / الاستشارة / إقامة فعاليات |
| ٣ | جامعة مكغيل (كندا) McGill University | ٢٠٠٩ | ١٢٥ مشروع | ١١٠ مليون دولار | أكثر من ٢٥٠٠ وظيفة | خدمات استشارية / تدريب / إرشاد / دعم مالي |
| ٤ | الجامعة الأسقفية الكاثوليكية (البرازيل) PUC - RIO University | ١٩٩٧ | ٦٣ مشروع | ٦٨٠ مليون دولار | أكثر من ٢٥٠٠ وظيفة | تقديم التدريب / الإرشاد / الدعم المالي / إقامة الفعاليات |

| | | | | | | |
|--|-------------------------|--------------------|--------------|------|---|---|
| خدمات استشارية / تدريب / إرشاد / دعم مالي | أكثر من ١٠٠ وظيفة | ٥٠٠ مليون دولار | ١٠٠ مشروع | ٢٠١٢ | جامعة ايان (كولومبيا) EAN University | ٥ |
| خدمات استشارية / تدريب / إرشاد / دعم مالي | ٣٥٠ وظيفة | ٣٥ مليون دولار | ١٤٠ مشروع | ٢٠٠٣ | جامعة غوتنبرغ (السويد) University of Gothenburg | ٦ |
| خدمات استشارية / تدريب / إرشاد / الأبحاث والتطوير | ١٢٥٠ وظيفة | ٣٤٣ مليون دولار | ٩٢ مشروع | ١٩٩٤ | الجامعة الاتحادية لريو دي جانيرو (البرازيل) Federal University of Rio de Janeiro | ٧ |

المصدر: من إعداد الباحث، وبالاعتماد علي تقرير عن أفضل حاضنات الأعمال في الجامعات، يونيو ٢٠١٨، شركة أوشن للاستشارات الادارية والمالية، Available online:

www.oceanx.sa

ومن الجدول السابق وفي ضوء التقرير الدولي يستخلص الباحث ما يلي:

١-تم الاعتماد علي تقرير UBI Global عن أفضل ٢٠ حاضنة أعمال جامعية عالمية، وتبين أن أفضل ٥ دول في حاضنات الأعمال الجامعية هي: البرازيل، المكسيك، كندا، أمريكا، كولومبيا، وتعتبر أفضل مبادرة تعاون عالمياً هي مبادرة بين خمس جامعات بريطانية وهي: University of Exeter, University of Bath, University of Bristol, University of Southampton, University of Surrey حيث أنها قامت بدعم ٢٠

- ٢- % من مشروعات الطلاب وإجمالي دعم ١٠٠٠ مشروع بقيمة استثمارات بلغت ١,٥ مليار دولار والتي خلقت أكثر من ٩٠٠٠ وظيفة.
- ٢- تبين أن نسب مصادر الدعم لحاضنات الأعمال الجامعية الدولية هي: ٢٨٪ الحكومة، ١٩٪ قطاع خاص، ١٥٪ رسوم خدمات، ١٣٪ أخرى، ٩٪ مؤتمرات وفعاليات، ٥٪ تأجير مساحات عمل، ٥٪ جامعات، ٣٪ العائد على الاستثمار، ٣٪ التبرعات، كما أتضح أن أكثر القطاعات شيوعاً في حاضنات الأعمال الجامعية هي: ١٩٪ قطاع التجارة الالكترونية، ١٦٪ قطاع الصحة، ١٥٪ قطاع الاتصالات والنقل، ١٤٪ قطاع الثقافة والإبداع، ١٠٪ قطاع الصناعة، ٨٪ قطاع التعليم، ٨٪ قطاع الطاقة المتجددة، ٦٪ قطاعات أخرى، ٤٪ قطاع المالية والمحاسبة.
- ٣- لقد حصلت حاضنة أعمال DMZ (أشهر الحاضنات عالمياً) التابعة لجامعة رايسون الكندية على المرتبة الأولى كأفضل حاضنة جامعية بأمريكا الشمالية والتي نشأت عام ٢٠١٠ والتي تقوم بدعم طلاب الجامعة والمشروعات التكنولوجية، أما في مجال ريادة الأعمال فقد حصلت حاضنة McGill Dobson Centre for Entrepreneurship التابعة لجامعة مكغيل الكندية علي ثامن أفضل حاضنة جامعية عالمياً وتتميز بتقديم دورات وورش تعليمية وتنفق معها حاضنة أعمال Startup Aggieland بجامعة Texas A&M الأمريكية والتي تأسست عام ١٩٩٩ والتي تعتمد علي أعضاء هيئة التدريس في تقديم الخدمات الاستشارية والتدريب لرواد الأعمال.
- ٤- تتميز حاضنة أعمال Incuba UC التابعة لجامعة كونثبثيون التشيلية بأن لديها العديد من التحالفات والاتفاقات التعاونية التي تسمح بتنفيذ المشروعات الدولية، بينما هدفت حاضنة Instituto Genesis التابعة لجامعة الأسقفية الكاثوليكية البرازيلية (PUC-RIO) التي تأسست عام ١٩٩٧ م إلي تعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تحفيز رواد الأعمال وتدريبهم ودعم المشروعات الابتكارية.
- ٥- إن حاضنة EAN Impacta-Institute Program بجامعة EAN University الكولومبية تقوم بدعم طلاب وخريجي الجامعة من خلال توفير مختلف الخدمات في ريادة الأعمال لأكثر من ٦٠٠٠ طالب، وتتوافق حاضنة The Enterprise & Innovation التابعة لجامعة Clarence Centre for London South Bank University البريطانية والتي تأسست عام ٢٠١٣ حول تبني الأنشطة الريادية والشركات الناشئة من خلال خلق بيئة جاذبة للعمل والابتكار لرواد الأعمال.
- ٦- إن هدف جامعة غوتنبرغ السويدية حاضنة أعمال GU Ventures هو جذب المبدعين ورواد الأعمال لحل التحديات المجتمعية من خلال تقديم أفضل الحلول بصفة عامة مثل القطاع الطبي، بينما حاضنة Federal University of Rio de Janeiro تقوم بالاهتمام بتطوير شركات القطاع التكنولوجي التي تقدم منتجات وخدمات ذات قيمة مضافة عالية.

وعلى الرغم من جهود وزارات التعليم العالي والبحث العلمي في مصر والدول الأجنبية من وضع آليات واستراتيجيات لتحقيق التنمية البشرية الذكية في ظل العولمة والتنافسية المعرفية، إلا أن الباحث يرى أنه توجد مبادرات لإنشاء حاضنات أعمال في الجامعات المصرية والأجنبية، إلا أن حاضنات الأعمال بالجامعات المصرية غير مفعلة ولا تستطيع دعم متطلبات المواهب البشرية ولا توجد استراتيجيات تسويقية فعالة لترويج برامجها واستقطاب المواهب البشرية مقارنة بحاضنات الجامعات الأجنبية العالمية وبالتالي تدهور فرص نمو معدلات التوعية والتنمية للمواهب البشرية بالجامعات المصرية. وبناءً عليه سوف يحاول الباحث التحقق من هذا الرأي عند استكمال إجراءات الدراسة الاستطلاعية والتعرف على آراء مفردات عينة ميسرة من السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والطلاب بالجامعات المصرية حول مدى قدرة حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية.

وفي إطار ما سبق قام الباحث باستقصاء آراء عينة ميسرة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب حجمها ٤٠ مفردة تعمل في (٣) جامعات مصرية وهي: جامعة قناة السويس وجامعة بورسعيد وجامعة السويس، وذلك للتعرف على مدى تفعيل حاضنات الأعمال لإدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية، ومدى أثر تفعيل الجامعات لحاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية، بالإضافة إلى التعرف على التأثير المحتمل لحاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية، وقد استجاب للاستقصاء ٣٠ مفردة بنسبة استجابة ٧٥٪. ويمكن للباحث استعراض نتائج الاستقصاء المبني على النحو التالي:

- ١- ترى نسبة ٨٠% من مفردات العينة بالجامعات التي خضعت للدراسة الاستطلاعية أنه لا يوجد اهتمام كافٍ بمصادر تمويل البحث العلمي اللازم للأعمال الريادية والابتكارية لحاضنات الأعمال، كما ترى نسبة ٨٣,٣٣% من مفردات العينة أن الإدارة في الجامعات موضع الدراسة لا يوجد لديها الرغبة في تنفيذ وتمويل المشروعات البحثية الريادية لأعمال الموارد البشرية.
- ٢- يتفق ٨٦,٦٧% من مفردات على أن القصور في تفعيل حاضنات الأعمال في الجامعات يرجع إلى عدم وجود توجهات فعالة نحو الاستثمار في العنصر البشري بالقدر الكافي الذي يتبنى تحويل الأفكار إلى مشروعات، بالإضافة إلى انخفاض عدد الحاضنات وعدم الاهتمام بتبني وتنفيذ الأفكار الابتكارية للموارد البشرية.
- ٣- يوجد اتفاق بين آراء ٩٣,٣٣% من مفردات العينة حول عدم تبني إدارة الجامعات موضع الدراسة تفعيل حاضنات الأعمال.

- ٤- تتفق نسبة ٧٦,٦٧ % من مفردات العينة حول وجود قصور في برامج التدريب التكنولوجية التي تدعم تنمية الموارد البشرية في الجامعات موضع الدراسة، مما يؤثر بشكل سلبي على التأهيل العلمي والعمل للموارد البشرية لسوق العمل.
- ٥- يوجد اتفاق بين ٩٠ % من مفردات العينة حول عدم تبني إدارة الجامعات الإهتمام الكافي بالمتطلبات المادية والمالية اللازمة لبناء حاضنات الأعمال، بالإضافة إلى عدم تبني بناء حاضنات أعمال تخدم قطاعات الصناعة على المدى طويل الأجل.
- ٦- أشار ٨٣,٣٣ % من مفردات العينة إلى أن الجامعات لا تقوم بتوفير القدر الكافي من الخدمات اللوجستية اللازم لتفعيل حاضنات أعمال، بالإضافة إلى عدم توفير الدعم اللازم لبناء شراكات بين الجامعة والقطاعات الصناعية والتجارية.
- ٧- يوجد اتفاق بين مفردات العينة حول تدني دور الجامعات موضع الدراسة في مساعدة المواهب البشرية على تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم اللازمة لتحقيق التنمية الذكية للعنصر البشري، وقد تم تأييد هذا الرأي من جانب ٧٦,٦٧ % من مفردات العينة.
- ٨- لا تقوم إدارة الجامعة موضع الدراسة بدعم المبدعين والمبتكرين مما يؤدي إلى هجرة المواهب الذكية وقصور في بناء طاقات بشرية جديدة ومتميزة، ويؤيد هذا الرأي نسبة ٩٣,٣٣ % من مفردات العينة الخاضعة للدراسة.
- ٩- تتفق آراء ٨٣,٣٣ % من مفردات العينة حول قصور إدارة الجامعات حول تبني تفعيل حاضنات الأعمال مما يؤدي إلى تدني مستويات استقطاب المواهب البشرية.
- ١٠- ضعف توجهات إدارة الجامعات بشأن توفير مختلف المتطلبات والاحتياجات المادية اللازمة لتفعيل حاضنات الأعمال بشكل يساهم في تحقيق تنمية المواهب الذكية، وقد إتفق حول هذا الرأي ٨٠ % من مفردات العينة.
- ١١- يتفق ٩٣,٣٣ % من مفردات العينة حول الأثر الإيجابي المحتمل لتفعيل حاضنات الأعمال بالجامعات المصرية موضع الدراسة على إدارة المواهب البشرية الذكية.

ومن استعراض الظواهر السابقة التي كشفت عنها نتائج الدراسة الاستطلاعية يمكن للباحث صياغة مشكلة البحث على النحو التالي: يوجد قصور في الجامعات المصرية موضع الدراسة بشأن تفعيل حاضنات الأعمال، بالإضافة إلى أن حاضنات الأعمال بالجامعات المصرية مقارنة بحاضنات أعمال الجامعات الأجنبية لا تستطيع دعم الأفكار والمشروعات للمواهب البشرية بالشكل المطلوب نظراً لقلّة عددها ومحدودية إمكانياتها وإغلاق الحاضنات بعد فترة قصيرة، الأمر الذي يؤثر بشكل سلبي على إدارة المواهب البشرية في الجامعات المصرية نظراً لعدم تبني إدارات الجامعات لإنشاء حاضنات أعمال طويلة الأجل بإمكانيات مادية وتكنولوجية كبيرة، وعدم بناء شراكات تدعم التوجه القائم على ربط الجامعات بالصناعة والتجارة، الأمر

الذي يعكس وجود قصور في إدارة المواهب البشرية الذكية مما يستدعي إنشاء حاضنات أعمال متخصصة تقوم بدورها بكفاءة وفاعلية في قطاع التعليم العالي.

وفي إطار الدراسة الاستطلاعية وفي ضوء صياغة مشكلة البحث في شكل تقريرى يمكن للباحث صياغة مشكلة الدراسة في شكل تساؤل رئيسى على النحو التالى: هل هناك أثر لتفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة؟ وما مدى هذا الأثر؟

ومن خلال التساؤل الرئيسى السابق يمكن بلورة مجموعة من التساؤلات الفرعية كما يلي:

- ١- هل يوجد أثر لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد استقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة؟
- ٢- هل يوجد أثر لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة؟
- ٣- هل يوجد أثر لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة؟
- ٤- هل يوجد أثر لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة في الجامعات المصرية موضع الدراسة؟

ثانياً: أهمية البحث: يمكن تحديد أهمية البحث على النحو التالى:

- ١- يستمد البحث أهميته من أهمية قضية حاضنات الأعمال، حيث تعتبر حاضنات الأعمال برنامج تنموي يساعد على زيادة مقومات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال تقديم الخدمات والمساعدات الإدارية والمالية والفنية للمشروعات والأفكار الابتكارية للمواهب البشرية في ظل عالم يتسم بالتطور التكنولوجي.
- ٢- يعتبر موضع حاضنات الأعمال من الموضوعات الحديثة نسبياً في مجال الإدارة، وتوجد ندرة في الكتابات العربية في هذا المجال، والذي يتضمن الجامعات المصرية والعربية والأجنبية، وبالتالي فإن هذا الموضوع مازال بحاجة إلى مزيد من الدراسة والتحليل في المجال الأكاديمي وإثراء المكتبة العربية والمعرفة.
- ٣- ويساهم البحث في الاهتمام بقضايا توظيف نتائج البحث العلمي والأفكار والمشروعات الابتكارية للمواهب البشرية في شكل مشروعات إنتاجية وخدمية تدعم متطلبات سوق العمل، حيث تعتبر عمليات دعم وتمويل المشروعات البحثية والاستثمار في العنصر البشري من أهم أدوار حاضنات الأعمال.
- ٤- كما يستمد البحث أهميته من أنه يساهم في التعرف على الوضع الحالى لحاضنات الأعمال في مصر ودورها في إدارة المواهب البشرية بالجامعات المصرية، وقد

أشارت الإحصائيات إلى إطلاق خمس استراتيجيات لربط منظمة التعليم العالي والبحث العلمي بسوق العمل والإنتاج في مجالات: التوظيف والذكاء الاصطناعي وصناعة السيارات الكهربائية والتوجهات الفكرية الثقافية والاجتماعية واستعداد البحث العلمي لمرحلة ما بعد الكورونا، وذلك بدعم يقدر بمبلغ ١٠٠ مليون جنيه في ١٤ حاضنة تكنولوجية واحتضان ٧ شركات ضمن البرنامج القومي للحاضنات في عام ٢٠٢٠. (تقرير وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠٢١).

٥- وبالإضافة لما سبق فإن هذا البحث يساهم في التعرف على أثر تفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية.

ثالثاً: أهداف البحث: يمكن تحديد الأهداف الأساسية للبحث على النحو التالي:

- ١- التعرف على أهم أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال، مع تحليل بعض التجارب والنماذج والتطبيقات العالمية المتميزة في هذا المجال.
 - ٢- تحديد الوضع السائد لإدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة.
 - ٣- تحديد مدى وجود فروق معنوية بين آراء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب في الجامعات المصرية حول تطبيق الجامعات موضع الدراسة لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال، بالإضافة إلى تحديد معنوية الفروق بين آراء فئتي مجتمع البحث حول الوضع السائد لإدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة.
 - ٤- ويتمثل الهدف الرئيسي للبحث في التعرف على مدى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية.
- رابعاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:**

سوف يتناول الباحث الإطار النظري والدراسات السابقة من خلال استعراض الإطار المفاهيمي ومراجعة البحوث والدراسات والنماذج التي تعرضت للمتغير المستقل (تفعيل حاضنات الأعمال) والمتغير التابع (إدارة المواهب البشرية الذكية)، والعلاقة بينهما كما يتضح على النحو التالي:

١- الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بحاضنات الأعمال:

إن فكرة حاضنات الأعمال (Business Incubators) ليست بالفكرة الجديدة، حيث تعود إلي أكثر من ٥٠ عام، فتأسست أول حاضنة أعمال في عام ١٩٥٩ بمركز صناعات BTAVIA بولاية نيويورك في الولايات المتحدة الأمريكية كمركز ربحي مملوك للقطاع الخاص، وفي عام

٢٠١٢ وصل عدد حاضنات الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية إلى ١٢٥٠ حاضنة، ولذلك أصبحت حاضنات الأعمال ضمن قائمة أولويات التنمية وتشكيل المشروعات الجديدة في ظل تبني ظاهرة ذكاء الأعمال (Jamil et. al, 2016).

وفى إطار ما سبق يمكن تناول بعض مفاهيم حاضنات الأعمال والمصطلحات المرتبطة بها فى حدود ما يخدم متطلبات البحث على النحو التالى:
يُعرف (السعيد، ٢٠١٥) حاضنات الأعمال بأنها أنشطة داعمة للأفكار والمقترحات الجديدة للموارد البشرية المعتمدة على المعرفة، وقد يتم تنفيذ تلك الأنشطة من خلال مؤسسات ذات كيان مادي ملموس أو من خلال مؤسسات تعتمد على إطار غير تقليدى للتواصل مع المواهب ذات القدرات المعرفية.

كما يُعرف (Jamil et. al, 2016) حاضنات الأعمال في ضوء تبني الحاضنات الجامعية بأنها مؤسسات تقوم بمجموعة من التسهيلات للطلاب والصناعة من خلال خلق فرص العمل ودعم الابتكار مع استثمار تسويق البحوث الجامعية والتقنيات التكنولوجية ودعم روابط الصناعة الأكاديمية لتنمية ذكاء الأعمال وتطوير مجتمع ريادة الأعمال.، أما (Bennett et. al, 2017) فيرون أن حاضنة الأعمال للجامعات في ضوء مفهوم جمعية حاضنة الأعمال الدولية (NBIA) بأنها عملية تقوم علي تبني وتعزيز المجتمع بالأفكار المبتكرة والطموحة للأفراد ودعم خدمات الأعمال وتوفير الموارد المطلوبة، لخلق فرص العمل وتعزيز مناخ ريادة الأعمال والاحتفاظ بالأعمال التجارية مع مراعاة تطوير شركات الأعمال للمساعدة في البقاء والنمو، بينما عَرَف (Kuryan et. al, 2018) حاضنات الأعمال في ضوء تطوير الشركات الناشئة بأنها مؤسسات تخلق بيئة مواتية لتطوير المشروعات من خلال توفير التسهيلات والخبرات اللازمة لرواد الأعمال وذلك لتحويل أفكارهم التجارية الإبداعية إلى ممارسات لتعزيز الابتكار ونقل التكنولوجيا وتسويقها.

ويشير (Alpenidze et. al, 2019) إلى مفهوم حاضنات الأعمال في بيئة الأعمال الأوروبية، بأنها مؤسسات تقوم بمساعدة الشركات الناشئة والجديدة علي التطور من خلال مجموعة عوامل رئيسية هي توافر الموارد المالية الخارجية والشبكات الاجتماعية والتجارية القوية.، في حين عَرَف (Audretsch, Belitski, 2019) حاضنات الأعمال بأنها منظمات قائمة علي مراكز إدارية تركز علي تسريع الأعمال من خلال توافر المعرفة والموارد.، بينما يُعَرَف (shehada et. al, 2020) مفهوم حاضنات الأعمال بأنها أنظمة متكاملة للأنشطة تدار وفق هياكل إدارية متخصصة تحمل رؤى استراتيجية مدعومة بخبرات علمية وعملية ومجهزة بالقدرات اللازمة لبدء المشروعات الريادية وذلك من خلال خدمات الدعم الفني والمالي

والتسويقي مع فتح قنوات الاتصال في مجتمع الأعمال العام والخاص حتي تتمكن من البقاء والنمو وتقليل المخاطر.

ويعرض (الناض، ٢٠٢١) مفهوم أكثر عمقاً واتساعاً لحاضنات الأعمال، حيث يشير إلى أنها عبارة عن إطار متكامل من حيث المكان والخدمات والأليات لمساعدة الرياديين والمبتكرين من حيث إنشاء وإدارة وتنمية وتقديم خدمات المشروعات.

وفي ضوء المفاهيم السابقة يمكن للباحث تعريف حاضنات الأعمال بأنها عبارة عن: كيانات استراتيجية اقتصادية هادفة ومتكاملة لدعم الأفكار والمقترحات الابتكارية للتواصل مع المواهب في ظل التطورات التكنولوجية، معتمدة على مجموعة من العمليات في الحاضنة لتعزيز تنمية إنشاء الأعمال الجديدة وتطوير مجتمع الأعمال.

ويتفق مجموعة من الباحثين (Morant, Soriano, 2016 & Wonglimpiyarat, 2016 & Hausberg, Korreck, 2020) حول أهمية دور حاضنات الأعمال في إنتاج ودعم الأعمال الناجحة للموارد البشرية لتحقيق قضايا التنمية الإدارية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية كما يتضح علي النحو التالي:

- ١- تقوم حاضنات الأعمال بتطوير الطاقات البشرية وتنمية المواهب الذكية من خلال تحفيز عمليات الابتكار والتنمية التكنولوجية.
- ٢- إن حاضنات الأعمال لها دور راسخ في تحفيز الموارد البشرية لتمكين عمليات نقل المعرفة وتسويق الابتكار وعملية نقل التكنولوجيا اللازمة لدعم استراتيجيات التنمية الاقتصادية لتطوير المشروعات القائمة بالفعل ودعم المشروعات الناشئة.
- ٣- تقوم حاضنات الأعمال بدعم المبادرين عن طريق تحويل الأفكار الإبداعية والبحثية إلى استثمارات تدعم مصادر الاقتصاد القومي.
- ٤- تساهم حاضنات الأعمال في توفير بيئة عمل مناسبة وحل المشاكل التي تعترض المشروعات الجديدة والتي تتمثل في عدم توافر السيولة اللازمة وضعف الخبرة التسويقية والقصور في الجوانب الإدارية والفنية.
- ٥- وبالإضافة لما سبق إن حاضنات الأعمال تساهم في معالجة العديد من القضايا القومية مثل مشكلة البطالة وتوفير الدعم اللوجيستي للموارد البشرية.

وبالإضافة لما سبق تتفق مجموعة أخرى من الدراسات (Pellegrini, Sheehen, 2021) و (Hassan, 2020 & Al-edenat, Alhawamdeh, 2021) حول الأدوار التي تقوم بها حاضنات الأعمال بصفة عامة، والأدوار التي تدعم قطاع التعليم والتدريب للموهوبين بالجامعات بصفة خاصة على النحو التالي:

- ١- تعتبر حاضنات الأعمال مصدراً استراتيجياً هاماً للمعرفة والبحث والابتكار وتساهم في تبني ممارسات الاتصالات التجارية والتكنولوجية اللازمة لتنمية الموارد البشرية، مما يحقق التكامل مع الصناعة والمجتمع والهيئات الحكومية.
 - ٢- تساعد حاضنات الأعمال على تطوير مهارات الموارد البشرية وتعزيز بيئة ريادة الأعمال مع توفير مختلف المتطلبات المالية في الوقت المناسب للمشروعات الريادية القائمة على التكنولوجيا الجديدة.
 - ٣- حاضنات الأعمال تقدم خدمات برامج ذكاء الأعمال داخل الجامعات والتي تقوم بدورها من خلال آليات تعزز ثقافة ريادة الأعمال وإنشاء المشروعات الجديدة، مما يساهم في تبني عمليات الاستثمار في العنصر البشري.
 - ٤- تقدم الجامعات مختلف خدمات البنية التحتية لحاضنات الأعمال من خلال توفير مختلف الخدمات اللوجستية للموارد البشرية، مما يساعد على تنمية الأفكار الإبداعية والابتكارية.
- إن حاضنات الأعمال تعتبر عملية وسيطة بين مرحلة بداية النشاط ومرحلة نمو منظمات الأعمال، حيث أنها تقوم بإمداد ودعم الأفراد بالأدوات اللازمة من أجل استمرار نجاح الحاضنة (غريسي، صدوقي & آخرون، ٢٠٢٠) وفي إطار مفاهيم وأهمية حاضنات الأعمال يمكن تناول التصنيفات المختلفة لحاضنات الأعمال، كما هو موضح بالجدول رقم (٥) على النحو التالي:

جدول رقم (٥)

التصنيفات المختلفة لحاضنات الأعمال

| م | التصنيف | نوع الحاضنة | الشرح |
|---|--------------------------------|--------------------|--|
| ١ | حسب الملكية | عامة | هي حاضنة لا تهدف للربح مملوكة للدولة وهدفها علي المستوي القومي هو تحقيق التنمية الاقتصادية . |
| | | خاصة | هي حاضنة تهدف للربح مملوكة لأفراد معينة وتقوم بدور اجتماعي في خدمة المواطنين في بعض الأحيان. |
| ٢ | حسب التغطية الجغرافية | دولية | هي حاضنة تدعم المشروعات الجديدة في دول عديدة وتقوم بتأهيل وتنمية الشركات المحلية للدخول في السوق الدولي. |
| | | إقليمية | هي حاضنات ينحصر دورها في إقليم محدد، حيث أنها قد تخدم منطقة جغرافية محددة أو شريحة معينة. |
| | | منطقة صناعية | هي حاضنات تنشئ داخل منطقة صناعية محددة تهدف إلي بناء علاقات تكاملية ومنافع متبادلة بين الصناعات المختلفة. |
| | | قطاع محدد | هي حاضنات تهدف إلى خدمة قطاع صناعي أو خدمي محدد ودون الدخول في علاقات مع القطاعات الأخرى. |
| ٣ | حسب مستوي التكنولوجيا المستخدم | تقليدية | هي حاضنات متوفرة لديها المباني والتجهيزات المادية والأثاث وقاعات المحاضرات، وهي تمثل النمط الأساسي للحاضنات. |
| | | تقنية | هي حاضنات تمتلك معدات وأجهزة متقدمة وتتميز المشروعات الصغيرة داخل الحاضنة بمستوى تقني مرتفع. |
| | | الأعمال الافتراضية | هي حاضنات تقدم الخدمات العادية للحاضنات وتعمد على التواصل مع الشركات الناشئة وأصحاب الابتكارات من خلال شبكة الإنترنت والأقمار الصناعية والوسائل الحديثة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بدون مباني أو تجهيزات مادية. |

المصدر: من إعداد الباحث، وبالاعتماد علي السعيد، هاني محمد، (٢٠١٥)، أثر تطبيق التوجهات الحديثة لحاضنات الأعمال علي تمكين عمالة المعرفة – دراسة ميدانية بالتطبيق علي شركات صناعة الأدوية والأجهزة الطبية في مصر، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ISSN 2090-3782 ، المجلد السادس – العدد الثاني، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ص ص ١- ٥٠.

وفي إطار ما سبق يمكن تحليل بعض الدراسات والنماذج التي تناولت حاضنات الأعمال، حيث اتفقت دراسة (Gozali et. al, 2017) مع دراسة (Rita et. al, 2017) حول دور حاضنات الأعمال في أداء عمليات الابتكار في الشركات الناشئة، حيث أشارت الدراسة الأولى إلى أن هناك دور هام لحاضنات الأعمال في مساعدة الشركات الناشئة في تطوير أعمالها مع تحفيز الشباب الخريجين علي تنمية ذكاء الأعمال والابتكار والتنمية الاقتصادية وتحقيق الريادية التكنولوجية في إندونيسيا، أما الدراسة الثانية فقد أبرزت أن حاضنات الأعمال لها تأثير إيجابي علي العوامل التي تدفع إلي أداء الابتكار للشركات الناشئة سواء في قطاع التصنيع أو قطاع الخدمات في إيطاليا.

بينما تختلف دراسة (Maribel et. al, 2017) عن دراسة (Carretero, Izquierdo,) (2017) حول أبعاد وأدوار حاضنات الأعمال موضع الدراسة، فقد أكدت الدراسة الأولى أن الجامعات تعتبر أحد الركائز الأساسية الداعمة لخلق نظام بيئي تكنولوجي لاستكشاف ودعم الأنشطة الريادية واستغلالها في مختلف المراحل قبل وأثناء وبعد الحاضنة للجامعيين وذلك من خلال البيانات التي تم الحصول عليها من معهد مونثيري للتكنولوجيا والتعليم العالي بدولة المكسيك، بينما الدراسة الثانية فقد تبنت تحليل نوعي استكشافي من خلال إجراء مقابلات متعمقة مع رواد أعمال لحاضنتين للأعمال في أسبانيا وتبين أن حاضنات الأعمال تنتهج مجموعة من الجوانب مثل التسويق بالعلاقات والالتزام النفسي وتكامل الموارد والرعي والقيم المشتركة لتعزيز مبادرات ريادة الأعمال التجارية في حاضنات الأعمال.

وتتفق دراسة (Maxwell et. al, 2019) ودراسة (Li et, al, 2019) ودراسة (Hassan, 2020) علي دور حاضنات الأعمال في تحقيق التنمية الريادية للطلاب والباحثين في الجامعات موضع الدراسة، فقد تناولت الدراسة الأولى دور مبادرات حاضنات الأعمال في تعزيز الأعمال للطلاب بالجامعات النيجيرية موضع الدراسة وذلك من خلال تحليل عينات لعدد ٣٦٢ طالب باستخدام تحليل الانحدار وتبين أن أنشطة احتضان الأعمال لها تأثير إيجابي كبير على تحقيق الأفكار التجارية للطلاب بالجامعات، أما الدراسة الثانية فقد تناولت مدي مساهمة مراكز حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة الأعمال للطلاب الجامعيين في باكستان وتبين أن تعليم ريادة الأعمال وحضانة الأعمال لهما تأثير إيجابي مباشر على نية ريادة الأعمال لدى الطلاب الجامعيين، أما الدراسة الثالثة فقد تناولت تحليل العلاقة بين الجامعات وحاضنات الأعمال (BIs) والمجتمع وتحديد دور حاضنات الأعمال من مختلف جوانب الدعم الاستراتيجية للمشروعات الريادية، أي التوجه نحو الجامعات الريادية لإعادة توجيه المعرفة الجديدة للتنمية الاقتصادية وتغير دور الجامعات التقليدية من خلال حاضنات الأعمال وتبين أن خلق بيئة نظام تعليمي مواثبة يؤدي إلي تطوير تفكير الشباب نحو التوجه إلي الأعمال الخاصة وذلك من خلال

توفير مختلف خدمات الأعمال وتحسين مهاراتهم ومعارفهم مع ربط التعليم والأبحاث بالصناعة والتنمية لنجاح كيانات الأعمال وتحقيق الموارد المالية.

لقد أشارت دراسة (Audretsch, Belitski, 2019) إلى أن تبني إنشاء حاضنات الأعمال يمثل الخيار الاستراتيجي لبناء نماذج ريادة الأعمال الجامعية في المملكة المتحدة (UK) وتعزيز أداء الجامعات من خلال تعزيز عمليات الابتكار ونقل التكنولوجيا إلي الجامعة وتنمية أنشطة ريادة الأعمال ودعم مختلف الخدمات للمشروعات ولقد أجريت دراسة علي ١٣١ جامعة عامة خلال الفترة من ٢٠٠٩ إلي ٢٠١٦ وتبين أن تنمية حاضنات الأعمال الجامعية يعزز من نتائج الأعمال الريادية وقدرتها علي مساعدة المشروعات الناشئة لمختلف الكوادر بالجامعة وتحقيق المزيد من الاستثمار في قاعدة موارد الجامعة وإنشاء نظام بيئي لريادة الأعمال لبناء قدرات التسويق الجامعي.

وقد أبرزت دراسة (Baskaran et. Al, 2019) دور حاضنات الأعمال في إحداث التحول الاجتماعي والاقتصادي للمؤسسات الماليزية وذلك في إطار خطة التنمية (٢٠١١-٢٠١٥)، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف علي سمات حاضنة الأعمال وتصوراتها حول مختلف جوانب النظام البيئي للمؤسسات في ماليزيا ودور حاضنات الأعمال وأنواع الاستثمار في تعزيز البيئة المستدامة وتحقيق النمو الشامل، وقد أشارت الدراسة من خلال مقابلات مع ٦ حاضنات إلى أن حاضنات الأعمال لها تأثير إيجابي في عمليات دعم وتطوير المؤسسات الماليزية مما يحقق التنمية الاقتصادية الشاملة.

وتتفق دراسة (Miranda, Borges, 2019) مع دراسة (Gozali et. al, 2020) حول الأثر الإيجابي لحاضنات الأعمال علي تنمية أداء الجامعات، ولكنها تختلف في عوامل نجاح الحاضنات في كل دراسة، فقد تبنت الدراسة الأولي العلاقة بين أداء الحاضنة وعوامل نجاح حاضنة الأعمال في البرازيل وذلك لتلبية احتياجات سوق العمل باعتماد الحاضنات علي التكنولوجيا والمعرفة عالية المستوي وذلك من خلال الخدمات المتخصصة التي تقدمها للمشروعات والشركات الناشئة وتشكيل شبكات اجتماعية موجهة نحو الابتكار وتم جمع البيانات اللازمة لخمس حاضنات مرتبطة بالجامعات البرازيلية وتبين أن هناك انخفاض في تبادل الأفكار والمعلومات والخبرات مما يؤدي إلي انخفاض جودة تبادل المعرفة والأنشطة البحثية، أما الدراسة الثانية فقد تبنت العلاقة بين عوامل نجاح حاضنة الأعمال في إطار إنجاز الأداء المرتبط بالخطط التجارية لعينة مكونة من ٩٥ مدير حاضنة في ١٩ جامعة إندونيسية وذلك من خلال استخدام منهج كمي لتحليل البيانات وتبين أن صورة عوامل حاضنة الأعمال لها تأثير إيجابي

على أداء الحاضنة وأن معايير الدخول ومعدل التمويل يدعمها بشكل مباشر أداء الحاضنات وأن اللوائح الجامعية والحماية الحكومية يعززان من أداء حاضنات الأعمال.

بينما أوضحت دراسة (Siddiqui et.al , 2021) أن حاضنات الأعمال هي أداة رئيسية محفزة في النظام البيئي وتمثل العمود الفقري لمبادرات التنمية الاقتصادية الوطنية والإقليمية، بما أن المؤسسات الجامعية عليها مسؤولية دعم وتطوير العلوم والمجتمع فإنها تقوم بتوفير كافة متطلبات الأعمال التجارية الجديدة في العلوم والتكنولوجيا وذلك من خلال توفير كافة المتطلبات اللوجستية اللازمة لمشروعات الأعمال الجامعية، مع وضع كافة الحلول المبتكرة والتحديات الاقتصادية والاجتماعية في الاعتبار، وقد ركزت الدراسة علي تحديد عوامل النجاح لحاضنات الأعمال الجامعية (UBIs) بالجامعات موضع الدراسة، وذلك من خلال تقديم خدمات الدعم المعلوماتي والشبكي والمالي والتنمية الاقتصادية ونجاح الخريجين وقد تم استخدام منهج المسح لجمع البيانات من خلال إجمالي عينة مستجابة ٢٠٠ فرد، وقد توصلت الدراسة إلى أن عوامل نجاح الحاضنات الجامعية تساعد خريجي (UBIs) علي إدارة شركاتهم الناشئة بنجاح من خلال خدمات استشارية وترشيدي ميزانيات الأعمال، حيث أبرزت الدراسة أن هناك صعوبة في الحصول علي المتطلبات الحكومية والمالية التي تعزز من أداء حاضنات الأعمال.

وتتفق دراسة (Oberger, 2020) مع دراسة (Losa, 2021) حول دور حاضنات الأعمال في تعزيز وتطوير الأفكار والمشروعات الابتكارية، وقد تناولت الدراسة دور حاضنات الأعمال في إنشاء علاقات تجارية أثناء وبعد فترة الحاضنة وتنمية القدرات التنافسية، من خلال تطبيق الدراسة على ٧ شركات لجميع الشركات المحضنة في حاضنة جامعية موضع الدراسة وإجراء ١٥ مقابلة شبه منظمة وباستخدام منهج الأسئلة المفتوحة، وقد أشارت الدراسة إلى أهمية العلاقات التجارية بين الشركات والحاضنة، كما أشارت الدراسة إلى أن حاضنة الأعمال تدعم عمليات نقل المعرفة وتطوير الأفكار والمهارات الأساسية لتطوير علاقات العمل وتنمية الموارد التنافسية لحاضنات الأعمال.

وقد أجريت دراسة (Guerrero et. al, 2020) حول كيفية تأثير الأنماط المهنية للخريجين بالأنظمة البيئية الجامعية لريادة الأعمال (مثل حاضنات الأعمال وبرامج تعليم ريادة الأعمال) باستخدام عينة من ١١٥١٢ خريجًا من معهد مونتريري للتكنولوجيا والتعليم العالي (ITESM) في المكسيك، وقد أشارت الدراسة إلى أن الجامعات الريادية توفر مجموعة من بدائل التوظيف لطلابها مثل بناء مشروع جديد أو التأهيل لوظيفة خاصة أو رائد أكاديمي بمؤسسة خاصة من خلال تبني أفكار ومشروعات حاضنة الأعمال، وإن الجامعات الريادية قامت بتكوين وبناء أنظمة أيكولوجية مثل (البنية التحتية والبرامج التعليمية، حاضنات أعمال) لدعم رواد الأعمال

المحتملين (الطلاب والأكاديميين والموظفين والخريجين)، ولذا فقد توصلت الدراسة إلى الدور الإيجابي لحاضنات الأعمال الجامعية في تبني برامج تعليم ريادة الأعمال والاستثمار فيها داخل جامعات أمريكا اللاتينية، وإن حاضنات الأعمال لها دور في تعزيز ريادة الأعمال للخريجين وتوظيفهم.

وقد ركزت دراسة (خواني & شعيب، ٢٠١٨) علي أن حاضنات الأعمال من أهم الدعائم الأساسية للبحث العلمي بالجامعات والمعاهد الجزائرية من خلال احتضان ورعاية أصحاب المشروعات الإبداعية وتقديم خدمات أساسية للأفكار الجديدة مبنية علي أسس ومعايير متطورة وكيفية استثمار مخرجات العناصر البشرية الجامعية في حل مشكلات المجتمع وتبين أن تفعيل دور حاضنات الأعمال يساهم في تنشيط قطاع البحث العلمي مما يمثل مصدر لخلق الأفكار الإبداعية ويحقق التنمية في الاقتصاد الجزائري وإن إستثمار مخرجات الجامعة (خدمات خبراء / بحوث مقدمة) يعزز من عمليات الإبداع والابتكار وتنمية معدلات التكنولوجيا، بينما تتفق دراسة (Nixon et. al, 2021) مع دراسة (Redondo et. al, 2021) حول أثر حاضنات الأعمال في دعم أنشطة ريادة الأعمال وتحقيق التنمية الاقتصادية في الجامعات موضع الدراسة، فقد تبنت الدراسة الأولى العلاقة الديناميكية لحاضنات الأعمال الديناميكية وعلاقتها بالنظم البيئية بالجامعة الداعمة لأنشطة ريادة الأعمال في جامعات كندا وتبين أن حاضنات الأعمال لها دور إيجابي في دعم القدرات وتنمية الموارد وتقييم معدلات الأداء للمنظمات، بينما تبنت الدراسة الثانية تحليل خصائص موارد رواد الأعمال وتبادل المعرفة فيما بينهم وتوليد الابتكارات في حاضنات الأعمال الجامعية والتي تمثل أداة رئيسية لتسويق البحوث ونقل التكنولوجيا وذلك من خلال دراسة تجريبية علي عينة ١٠١ رائد أعمال في حاضنات أعمال جامعية بدولتي أسبانيا وهولندا وتبين أن العلاقات بين رواد الأعمال الجامعية تساهم في تكامل الموارد والوصول للمعرفة وتنمية روح المبادرة وتوليد الأفكار للأعمال التجارية وتمثل مصدر استراتيجي للميزة التنافسية المستدامة.

ومن استعراض الدراسات السابقة في مجال حاضنات الأعمال يمكن للباحث استخلاص أهم الأبعاد المتعلقة بتفعيل حاضنات الأعمال كما يتضح فيما يلي: تنوع مصادر تمويل البحث العلمي، التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري، تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي، دور الجامعات في الدعم اللوجستي ويمكن توضيح أهم المؤشرات المرتبطة بتفعيل حاضنات الأعمال والتي يمكن الاعتماد عليها في قياس المتغير المستقل للدراسة كما هو مبين على النحو التالي: نسبة الانفاق علي البحث العلمي، مدي توافر ثقافة الاستثمار في البحث العلمي، نسبة العائد الاجتماعي علي الاستثمار في الموارد البشرية، تقديم استشارات للموارد البشرية تتعلق بدراسات الجدوى للمشروعات الاستثمارية، معدل التنمية الذاتية والتنمية التكنولوجية

لتنمية عمليات الإبداع والابتكار، تقديم استشارات في مجال تسويق الأفكار الابتكارية، مدي توافر البيئة المناسبة للدعم اللوجستي، تقديم الدعم الفني في مجال دراسات الجدوي للمشروعات الابتكارية والإبداعية، مساعدة الشباب المبدعين والمبتكرين في التواصل مع الجامعات والمعاهد العلمية والهيئات البحثية العالمية، تقديم الدعم الفني في مجال تحسين جودة الأفكار التكنولوجية للموارد البشرية لدعم تنمية المؤسسات الجامعية.

٢- الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بإدارة المواهب البشرية الذكية:

إن الاستثمار في المواهب البشرية يمثل النواة الأساسية لدعم النظم الإدارية والاقتصادية في العولمة والتغيرات التكنولوجية، ففي ظل تسعينيات القرن الماضي أصبح مفهوم الموهبة (Talent) من أهم التوجهات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية، حيث أن (الحرب من أجل الموهبة) في مختلف المنظمات العالمية قد تطورت انطلاقاً من الاهتمام بتنمية المواهب وجذبهم والإبقاء عليهم (Khalid, 2019)، ويمكن تناول أهم المفاهيم المرتبطة بإدارة المواهب البشرية الذكية على النحو التالي:

يُعرف (Subotnik et. al, 2017) في ضوء تصورات منهجية إدارة المواهب البشرية بأنها استراتيجيات وسياسات متكاملة مصممة لتعزيز عمليات استكشاف وتوظيف وتطوير المواهب والاحتفاظ بهم لتلبية احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية.

ويرى (Tafti et. al, 2017) في ضوء تطوير المواهب البشرية بأنها كل عمليات أنشطة الموارد البشرية وتشير عادة إلى توفير واختيار وتوظيف العاملين الموهوبين للعاملين الموهوبين والحفاظ عليهم وتطويرهم، بينما قدم (Latukha, 2018) وصف شامل لتنمية المواهب (TD) كجزء من إدارة الموارد البشرية (HRM) فهي تعتبر أحد الممارسات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى أنها نشاط خاص يهدف إلى تدريب المواهب البشرية وجذبها وتطويرها والاحتفاظ بها، وذلك في ضوء العولمة والتحديات العالمية المتغيرة للشركات.

وقد أشار (Dai, 2019) في إطار الإتجاهات الجديدة لأبحاث تنمية المواهب البشرية أن إدارة المواهب البشرية عبارة عن عمليات تفاعل متبادلة تقوم علي مناهج وأنظمة تنموية للمواهب البشرية وذلك لاستكشاف وتطوير الإمكانيات البشرية، في حين توضح دراسة (عابدين، ٢٠١٩) مفهوم تنمية المواهب البشرية علي أنها العملية المنظمة التي تدير وتطور أداء العاملين مع وضعها لاستراتيجية لتحديد احتياجات المؤسسة لتلبية المطالب الحالية والمستقبلية لخطة الأعمال وانشاء عمليات لقياس الكفاءة المطلوبة وخلق مجموعة من الأدوات والعمليات التنموية للعاملين.

كما يُعرف (Mercer 2019, P.11) مفهوم الموهبة على أنها القدرة على القيادة والتي تقوم بالتوجيه والقدرة على التأثير في الآخرين، أما تنمية المواهب البشرية هي تركيز على تطوير المواهب من خلال تخطيط واختيار وتنفيذ استراتيجيات تطوير المواهب لضمان تلبية الأهداف والأنشطة الاستراتيجية للمنظمة التي تتماشى مع عمليات إدارة المواهب التنظيمية في الوقت الحالي وفي المستقبل.

وترى دراسة (Gallardo et. al, 2020) مفهوم إدارة المواهب البشرية على أنها مجموعة الأنشطة والعمليات التي تقوم على تحديد وجذب وتطوير ونشر المواهب ذات القيمة الخاصة بالمنظمة لإنشاء استراتيجيات مستدامة ناجحة.

بينما يشير (Plucker et. al, 2021) أن تنمية المواهب البشرية في ضوء النظريات الاجتماعية والثقافية في عصر يتسم بالتغيرات التكنولوجية هي مجموعة من عمليات الموارد البشرية التنظيمية المتكاملة التي تعتمد على مجموعة من المبادئ تتمثل في المعرفة والتعلم لجذب وتطوير المواهب البشرية والاحتفاظ بها، بينما أوضحت دراسة (Edwards, 2021) مفهوم تنمية المواهب البشرية بأنها مجموعة استراتيجيات تطوير المواهب لضمان امتلاك المنظمة للمواهب من أجل تلبية متطلبات الأعمال الحالية والمستقبلية، والتي تساعد على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات.

وبالإضافة لما سبق ترى دراسة (Dalayaga et. al, 2021) في ضوء جمعيات تنمية المواهب الأمريكية والتي تعتبر أكبر جمعيات في مجال رأس المال البشري، بأن مفهوم إدارة المواهب البشرية عبارة عن مجموعة البرامج والعمليات التي تقوم على تبني ممارسات تنمية المواهب لتطوير مهارات العاملين للحفاظ على المواهب وتعزيز الميزة التنافسية للشركات، أي أن الاهتمام بتطوير المواهب البشرية يمثل آلية جديدة لمواجهة التحديات التكنولوجية والاستثمار في الموارد البشرية.

وفي ضوء التعريفات السابقة والتغيرات التكنولوجية في عالم الأعمال يمكن للباحث تعريف إدارة المواهب البشرية الذكية والتي تعتبر جزءاً من إدارة الموارد البشرية بأنها: عبارة عن مجموعة متكاملة من الاستراتيجيات الهادفة التي تعتمد على مجموعة من الأبعاد الذكية والتي تتمثل في استقطاب وتنمية وتطوير المواهب البشرية وتحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية والاحتفاظ بالمواهب وبناء طاقات بشرية جديدة مؤهلة تكنولوجياً من أجل تحقيق مختلف أهداف المنظمات حالياً ومستقبلاً.

وتشير العديد من الدراسات (محمد، ٢٠١٨ & عبيدي، ٢٠١٧ & السراج، ٢٠١٨) على أهمية تنمية المواهب البشرية والتي ركزت عليها العديد من التجارب والنماذج العالمية، بالإضافة إلى أنها تؤدي إلى تنمية الاتجاهات الفكرية والفلسفية للموهوبين بمنظمات الأعمال وهي علي النحو التالي:

- ١- تجربة شركة أي بي إم: تركز التجربة علي مستويات المواهب المتميزة وهي فئة الشباب الجامعي والذين يقضون ١٨ شهراً من التدريب والعمل لاكتشاف مواهبهم بصورة مستمرة مع اعدادهم للوظائف القيادية، مع الوضع في الاعتبار التوازن بين العمل والحياة الخاصة (تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية) من خلال اتباع نظام عمل مرن في المنظمة يحقق لهم التنمية والتطوير.
- ٢- تجربة شركة تويوتا: تسعى الشركة العالمية إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية من أجل تحقيق النمو المستدام وذلك في إطار جوانب الأداء الاستراتيجي، حيث أن من عناصر نجاح الشركة هي: التركيز على التمويل، تحقيق رضا العملاء، تقديم الخدمات المميزة للحفاظ على الصورة الذهنية للشركة، تطوير العمليات الداخلية للشركة من خلال تطوير معدلات الابتكار والإبداع ورفع جودة المنتجات والخدمات، مع تحقيق التطوير للموارد البشرية لتحقيق أفضل الأساليب اللازمة لنجاح الشركة.
- ٣- تجربة شركة سيمنز: هي شركة ألمانية رائدة في مجال الهندسة الكهربائية والإلكترونية الحديثة تسعى بصورة مستمرة إلى تحقيق التطوير والنمو من خلال تحقيق الأهداف الاستراتيجية، حيث أن من عناصر نجاح الشركة هي: ربط استراتيجيات تنمية الموارد البشرية مع توجيه استراتيجية الشركة.
- ٤- نموذج الشركة البريطانية للبتروول: هي شركة رائدة عالمية اعتمدت على بعض أبعاد تنمية المواهب البشرية وهي: استقطاب المواهب البشرية عن طريق تخصيص موظفين لاختيار وجذب الطلاب الجامعيين المتميزين لإنضمامهم للعمل بالشركة، نشر وتطوير ودمج المواهب البشرية من خلال تحفيز الموارد البشرية وربطهم بالمنظمة وذلك لزيادة معدلات الولاء والانتماء للموهوبين.
- ٥- جامعة برادفورد البريطانية: لقد تبنت الجامعة وضع استراتيجيات لتنمية مهارات الطلاب بالجامعة، وذلك من خلال برامج التدريب تكنولوجية وإقامة علاقات تعاون وإعداد ملتقيات توظيف للطلاب وتقديم خدمات النمو المهني وبناء مراكز إبداع وتميز، لتساعد الطلاب على اكتساب مهارات العمل وتنمية المواهب البشرية.

وفي إطار ما سبق قام الباحث بمراجعة وتحليل بعض الدراسات السابقة التي تعرضت لإدارة المواهب البشرية الذكية، حيث ركزت دراسة (Subotnik et. al, 2017) في افتتاح قمة الأبحاث الأوروبية الأمريكية في واشنطن بأمريكا علي تنمية المواهب البشرية من خلال أبحاث ونماذج علمية لمجموعة باحثين أوروبيين وأمريكيين، بالإضافة إلي تبني تحويل نموذج تعليم الموهبة إلي تنمية الموهبة مع وضع سياسات واستراتيجيات فعالة لتعزيز تنمية المواهب، وقد توصلت الدراسة إلي أن هناك اتفاق إيجابي نحو دعم تصورات منهجية تنمية المواهب يدعم منظمات المجتمع حالياً ومستقبلاً، إن توفير التمويل المناسب لإجراء البحوث اللازمة يدعم عمليات تعليم المواهب وتنمية المجتمع، إن تبني تنمية سياسات البحث العلمي في المجالات الأكاديمية يدعم من قدرات المواهب البشرية ويعزز من مهاراتهم.

بينما أوضحت دراسة (Oseghale et. al, 2018) أهمية الدوافع الرئيسية الخاصة بالتدريب لتحسين جودة الحياة الوظيفية في الشركات متعددة الجنسيات وذلك لتحقيق تطوير المواهب البشرية في الشركات النيجيرية، وتبين من خلال عينة ١٦ مدير في الشركات موضع الدراسة أن استراتيجيات وسياسات الشركات المتعددة الجنسيات (MNCs) مع التغيرات التكنولوجية ومعايير السلامة والصحة المهنية تؤثر علي اتخاذ قرارات التدريب والبحوث والتطوير في الصناعة، ولقد استعرضت دراسة (Zhang & Nesbit , 2018) موضوع أبعاد تنمية المواهب في ضوء الإهتمام بالأعمال العلمية البحثية لفهم طبيعة وأنشطة تنمية المواهب (Talent Development)، من خلال تصورات مقابلة عينة مكونة من ١٦ مديري الموارد البشرية في الصين وتبين أن عدم وضوح مفاهيم الموهبة في جميع منظمات العينة مع استخدام مجموعة متنوعة من ممارسات تنمية المواهب البشرية منها جودة الوظيفة للمورد البشري.

كما أجريت دراسة (السراج، ٢٠١٨) لدراسة وتحليل واقع إدارة المواهب البشرية وأبعاده في الجامعات موضع الدراسة، وقد تم تطبيق الدراسة على حصر شامل بحجم ١٤٣ مفردة للقيادات الأكاديمية وعينة عشوائية بحجم ٣٧٥ مفردة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في الجامعات من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي خلال الفترة من ٢٠١١ إلى ٢٠١٦، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن تطبيق استراتيجية الشراكة بين الجامعات موضع الدراسة يساهم في الارتقاء بالمواهب البشرية (اكتشاف المواهب، جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) وتعظيم القدرات التنافسية، وقد اتفقت دراسة (محمد، ٢٠١٨) مع دراسة (عابدين، ٢٠١٩) حول مدي تبني أبعاد تنمية المواهب البشرية (اكتشاف وجذب المواهب / تطوير المواهب / الاحتفاظ بالمواهب) في الشركات موضع الدراسة مما يساهم في تعظيم مهارات وقدرات الموارد البشرية للعاملين بالشركات والأخذ بمقترحاتهم عند تنفيذ السياسات وحل المشكلات.

أما دراسة (Khalid, 2019) فقد تعرضت لتطبيق عملية تطوير وتنمية المواهب البشرية في منظمات التعليم العالي الكورية، مع إجراء دراسة علي تنمية أداء الأكاديمين وقد أشارت الدراسة إلي التعرف علي تطبيقات عملية تطوير وتنمية المواهب البشرية وتقديم إطار مقترح يساعد ممارسي إدارة الموارد البشرية علي إنشاء نظام متكامل لتنمية المواهب لسد الفجوة بين وظائف إدارة الموارد البشرية ووظيفة التطوير المهني الأكاديمي، كما توصلت الدراسة إلي أن مؤسسات التعليم العالي لها دور إيجابي في تبني استراتيجيات وأبعاد المواهب البشرية، إن تطبيق مناهج تنمية المواهب البشرية يؤدي إلي تعزيز وظائف الأكاديمين في مناصبهم القيادية الجديدة، وهو ما يتفق عليه نتائج دراسة (Gagné, 2018).

وقد جاءت دراسة (Latukha, 2018) لاستكشاف العديد من الأفكار والاستنتاجات حول تحسين وتطوير ممارسات المواهب البشرية في الشركات الروسية، فقد هدفت الدراسة إلي اكتشاف الخصائص المميزة لتنمية المواهب البشرية في الشركات وعلاقتها بأداء الشركة والاهتمام بتحليل برامج تنمية المواهب والتعرف علي العوامل المؤثرة لإدارة المواهب (تحسين جودة البرامج والعمليات باستخدام الوسائل التكنولوجية) في الشركات الروسية وقد تم إجراء دراسة علي ٢٨٢ شركة روسية بنسبة استجابة ما يقرب ٥٠ %، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية بين تنمية المواهب البشرية وأداء الشركة وتبين عند تحليل الممارسات والعمليات المتعلقة بتنمية المواهب أن هناك اهتمام ببعض الدوافع التي تؤثر في الشركات وهي التكنولوجيا الجديدة والحاجة إلي الابتكار وثقافة الشركة والسوق العالمية ورضا العملاء والمنافسة التجارية، وهو ما يتفق عليه نتائج دراسة (Mercer, 2019) ولكنها تختلف معها في مجال التطبيق حيث اعتمد علي مؤسسات قطاع التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية.

في حين قدمت دراسة (Naumov, Barybina, 2020) دور جودة القوي العاملة لتطوير الاقتصاد المبتكر وتحقيق التنمية الاجتماعية للمناطق الإقليمية الأوروبية، وقد ركزت الدراسة تحليل العلاقة بين مؤشر التنمية للمواهب البحثية في المناطق الإقليمية ونشاطها الابتكاري في العديد من الدول مع دراسة أبعاد التنمية البشرية اللازمة للابتكار وإقامة علاقات تعاون في مجال التدريب لتعميم أنشطة البحوث والتطوير اللازم لتنمية المواهب البشرية وزيادة معدلات الابتكار، وقد تبين أن هناك تأثير إيجابي لأبعاد تنمية المواهب البشرية علي تعزيز معدلات التنمية والابتكار، وذلك في إطار تعزيز التعاون التكنولوجي الإقليمي، وهو ما يتفق عليه نتائج دراسة (Muyia et. al, 2018).

بينما كشفت دراسة (Plucker et. al, 2021) في سياق التغييرات التكنولوجية والاجتماعية للقرن الحالي الدور الهام لاستخدام النظريات الاجتماعية والثقافية الداعمة لتطوير وتنمية المواهب البشرية والتعرف علي المفاهيم والنماذج تعليم الموهوبين في ضوء التغييرات التكنولوجية وتوصلت الدراسة إلي أن تبني النظريات الاجتماعية والثقافية يدعم عمليات التعلم والمعرفة للأفراد والمشاركة في المشروعات الناجحة، في حين أسفرت دراسة (Edwards, 2021) تبني المنظمات تطوير المهارات الرقمية التكنولوجية للعاملين في ضوء دراسة استكشاف تجارب العاملين في برنامج تنمية المواهب البشرية في منظمات صناعية متعددة بالولايات المتحدة الأمريكية وذلك لفهم ممارسات تنمية المواهب البشرية الذكية وتطويرهم في ظل التحول الرقمي وتبين أن ممارسات واستراتيجيات تطوير المواهب (الاحتفاظ بالمواهب، نقل المعرفة، جودة الوظيفة) تساهم في زيادة الوعي التكنولوجي للعاملين والتي تمثل أداة قيمة مضافة للمنظمات.

أما دراسة (Mutanga et. al, 2021) فقد هدفت إلى استكشاف عوامل استقطاب وتطوير واحتفاظ المواهب البشرية ذات الكفاءة في الشركات النامية موضع الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلي أن منظمات الأعمال التي تتبنى استراتيجيات عوامل الدفع والجذب لها تحقق أعلى معدلات الاحتفاظ بالمواهب البشرية مما يساهم في تحقيق تخفيض معدلات دوران العمل وهجرة الكفاءات البشرية وتحقيق أعلى معدلات النمو، بينما أجرت دراسة (Dalayaga et. al, 2021) حول أثر التغييرات التكنولوجية المتطورة علي معدلات التوظيف في شركات الرعاية الصحية الماليزية بعينة مكونة من ٢٨٧ مفردة من خلال استخدام نموذج المعدلات الهيكلية لتحليل البيانات، حيث هدفت إلي التعرف علي العلاقة بين تنمية المواهب البشرية والإحتفاظ بهم والتعرف علي ممارسات تنمية المواهب البشرية من استقطاب وتطوير المواهب وتسهيل الضوء علي مخاطر دوران العاملين في الشركات وتبين أن هناك علاقة إرتباط إيجابي بين ممارسات تنمية المواهب البشرية والإحتفاظ بهم في الشركات وإن تبني أبعاد تنمية المواهب يعمل علي تعزيز الميزة التنافسية للشركات والتي تمثل آلية جديدة للتغلب على مشكلات المواهب في السوق.

وفي ظل تداعيات التنافسية العالمية تواجه منظمات الأعمال اليوم العديد من التحديات المختلفة المتمثلة في العولمة والتطوير والنمو المستمر للمنظمات بجانب الاهتمام بالاستثمار في المواهب البشرية الذكية، فلذلك يضيف الباحث في ضوء الدراسات السابقة والنماذج التطبيقية والتجارب العالمية (قريشي & سليخ، ٢٠٢٠) و (السعيد، ٢٠٢٠) و (Ehido et. al, 2020) مجموعة من استراتيجيات إدارة المواهب البشرية الذكية علي النحو التالي:

- ١- استقطاب المواهب البشرية الذكية: وهي تركز على سياسات وممارسات تحديد المواهب البشرية واختيارهم والتي تتلاءم مع المتطلبات التكنولوجية الحديثة ومعايير ثقافة المنظمة في ظل العولمة، بما يتوافق مع احتياجاتها حالياً ومستقبلاً.
- ٢- تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية: وهي تركز على تطوير معارف وقدرات المواهب البشرية على مختلف المستويات الفنية والتكنولوجية وذلك لتعزيز كفاءة وفاعلية معدلات أدائهم بما يتناسب مع التطورات العالمية الذكية.
- ٣- تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية: وهي تركز على مجموعة المتطلبات التي تدعم تحسين إعادة هيكلة الوظائف بما يتناسب مع التطورات التكنولوجية، مع تحقيق التوازن بين بيئة العمل الآمنة والحياة العامة للفرد وتلبية الاحتياجات الاجتماعية وبيئة العمل الصحية بما يؤدي إلى كفاءة العمل.
- ٤- الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة: وهي تركز بشكل استراتيجي على إبقاء المواهب البشرية، من خلال تشجيع الاستثمار في الموهوبين والذي يتضمن بناء وتنمية قدرات ومعارف واتجاهات الموهوبين وتبني معدلات الأجور والحوافز مع وضع برامج تكنولوجية لدعم وتحفيز طاقات بشرية جديدة في ظل التوجهات المعاصرة.

ومن استعراض الدراسات السابقة يمكن للباحث استخلاص أهم أبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية علي النحو التالي: استقطاب المواهب البشرية الذكية، تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية، تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية، الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة، كما يمكن توضيح أهم المؤشرات المرتبطة بإدارة المواهب البشرية الذكية كما هو مبين على النحو التالي: مدي توافر استراتيجيات لاستقطاب المواهب البشرية، مدي حرص الجامعة علي تبني أصحاب الكفاءات والخبرات الذكية، اهتمام الجامعة بتبني الأساليب الابتكارية التكنولوجية، درجة اهتمام الجامعة بتحفيز الإبداع التكنولوجي، مدي توافر ظروف عمل صحية آمنة، الفرص المتاحة في المستقبل للنمو والأمان الوظيفي، مدي الاهتمام الجامعة لاكتساب رضا المواهب البشرية، الاهتمام ببناء قدرات المواهب البشرية الذكية.

٣- العلاقة بين تفعيل حاضنات الأعمال وإدارة المواهب البشرية الذكية:

سوف يحاول الباحث تحليل العلاقة بين تفعيل حاضنات الأعمال وإدارة المواهب البشرية الذكية من خلال تحليل بعض الدراسات والنماذج القليلة التي تعرضت لهذه القضية وبشكل غير مباشر، حيث تم إجراء دراسة (Morethe et. al, 2020) على عينة عشوائية طبقية مكونة

من ٣٥٤ متخصص في إدارة الموارد البشرية في جنوب أفريقيا، وقد هدفت الدراسة إلى العلاقة بين ممارسات تنمية المواهب البشرية ومدى التوجه نحو تطوير الموارد البشرية بالمنظمات وتحديد ممارسات الاستثمار البشري في برامج التنمية لتحقيق متطلبات وأهداف الاستراتيجية التنافسية لمنظمات الأعمال. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه يجب على الإدارة العليا تقديم الدعم التنموي والتعيينات لتعزيز مشاركة الموظفين وإن الاستثمار في برامج تنمية المواهب البشرية هو الأكثر شمولاً لمعالجة النقص في المواهب البشرية وتعزيز معدلات التنافسية في المنظمات وكما تبين أن تنمية المواهب البشرية تعزز من الدوافع الذاتية للأفراد والتنظيم الذاتي مما يساهم في تطوير الموهوبين وضمان بقائهم وتنمية معارفهم، الأمر الذي يحقق نجاح استراتيجية الأعمال وتحقيق الميزة التنافسية.

وقد اتفقت دراسة (Salau et. al, 2018) مع دراسة (Premuzic et. al, 2017) حول أثر التطورات التكنولوجية ومعدلات الابتكار على تنمية المواهب البشرية، كما اتفقت الدراسات حول مدى تبني استراتيجيات تنمية المواهب البشرية (استقطاب المواهب وتطوير المواهب والاحتفاظ بهم) في تحسين معدلات الأداء الابتكاري للموارد البشرية في ظل التطورات التكنولوجية. وقد هدفت دراسة (Seoane et. al, 2018) إلى قياس تأثير حاضنات الأعمال في أسبانيا خلال الفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٣ على إنشاء الوظائف الجديدة وبناء الشركات الناشئة وتحليل ربحية الاستثمار في حاضنات الأعمال، وقد أبرزت الدراسة إلى أن الاستثمار في بناء حاضنات الأعمال يساهم في خلق فرص عمل للموارد البشرية وتنمية النشاط التجاري ودعم الشركات الناشئة.

ومع تزايد دور الاستثمار في العنصر البشري والدور الاستراتيجي للمعرفة في تحقيق ميزة تنافسية، فقد تبين أن جوهر المنافسة الأساسية بين الشركات هو منافسة الموهبة، وهذا ما أكدت دراسة (Gao, Wang, 2017) حول تبني نظام تطوير التعلم الابتكاري 5A لاستراتيجيات الأعمال، من أجل التحول من التدريب التقليدي إلى تعزيز تطوير المواهب، من خلال تبني تحسين جودة الموظفين بشكل فعال وتنمية قدرات الموظفين وتغيير هيكل المواهب وتعزيز نشاط نماذج التعلم وتعزيز الابتكار التكنولوجي، وذلك في ظل احتياجات التنمية المستدامة للمواهب البشرية الذكية.

إن قضايا التعليم والبحث العلمي تمثل قضية قومية، نظراً لدورها البارز في تنمية المفاهيم العلمية والتطبيقية للموارد البشرية، مما يساهم في تحقيق قيمة مضافة تعمل على مواجهة المتطلبات المتغيرة والمتزايدة، فقد إتفقت دراسة (Deimel, 2017) ودراسة (Wang, et.) (al, 2020) ودراسة (Murrey, et. al, 2020) ودراسة (Baskaran et. al, 2019) على

مدي تبني الجامعات في الدول العالمية لبناء حاضنات الأعمال والتي تساهم في زيادة معدلات تنمية جودة الابتكار للموارد البشرية وبناء طاقات بشرية في ظل التطورات الرقمية التكنولوجية، حيث تبنت الدراسات تشجيع الموارد البشرية علي تنمية وتعزيز القدرات الابتكارية، مع النظر لحاضنات الأعمال علي أنها من الموارد والمدخلات الأساسية اللازمة لتعزيز عمليات الاستثمار البشري وتحقيق التعاون الاستراتيجي للجامعات مع القطاع العام والخاص والتي تعكس الرؤي والتصورات المستقبلية العالمية (الأفريقية والآسيوية والأوروبية) اللازمة لتنمية المواهب البشرية.

وفي ضوء التحليل السابق يرى الباحث أن تفعيل حاضنات الأعمال بما يتضمنه من إدارة المواهب البشرية الذكية سوف يساهم في استقطاب وتنمية المواهب البشرية وتحسين جودة الحياة الوظيفية لهم مع العمل علي بناء طاقات بشرية جديدة، كما أن زيادة توجه الجامعات نحو توفير مصادر تمويل البحث العلمي يساعد في تنمية القدرات الفكرية للموارد البشرية وتنمية معدلات الإبداع والابتكار للمواهب البشرية وتزايد قدرتها على إعداد أفكار خلاقة ومبتكرة تفيد المنتجات الإنتاجية والخدمات لمنظمات الأعمال، الأمر الذي يعكس الدور الإيجابي المحتمل لتفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية . وبالإضافة لما سبق يرى الباحث أن الحصول على الدعم اللوجيستي والتمويل المالي اللازم لتنفيذ المشروعات الجديدة يزيد من تفعيل حاضنات الأعمال اللازم لتبني المواهب البشرية الذكية.

بعد استعراض نتائج الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة التي تمت حول موضوع تفعيل حاضنات الأعمال وأثرها في إدارة المواهب البشرية الذكية في ظل تداعيات التطورات العالمية، يمكن للباحث تحديد الفجوة البحثية على النحو التالي:

١- اتفقت معظم الدراسات على أهمية دور حاضنات الأعمال كألية استراتيجية لتنمية المواهب البشرية ولكنها لم تتبني تفعيل أثرها في ظل التنمية الرقمية الذكية العالمية.

٢- اختلفت الدراسات السابقة في الاهتمام بتفعيل حاضنات الأعمال في المنظمات المحلية والدولية بصفة عامة والجامعات بصفة خاصة وإبراز دورها في إدارة المواهب البشرية، في حين لم تركز أي دراسة على حلقة الوصل بين تفعيل حاضنات الأعمال وإدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية.

٣- أجريت الدراسات السابقة المشار إليها في بيانات عربية وأجنبية مختلفة، بينما طُبقت هذه الدراسة في ثلاث جامعات مصرية وهي (قناة السويس وبورسعيد والسويس) والتي كان هدفها الرئيسي تفعيل أثر حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية.

- ٤- ركزت هذه الدراسة على أهمية دور الجامعات في الدعم اللوجيستي لحاضنات الأعمال مع توضيح دور التوجه نحو الاستثمار في العنصر البشري.
- ٥- إن حاضنات الأعمال اكتسبت اهتماماً متزايداً في ظل رؤية مصر ٢٠٣٠، واستخدمت كأداة لتحقيق نتائج خلاقة و متميزة في إدارة المواهب البشرية الذكية بشكل أفضل.
- ٦- يري الباحث أنه في ظل التطورات الرقمية الحديثة وتداعيات الأزمات الصحية العالمية مثل أزمة كورونا (COVID-19)، أصبح التوجه الاستراتيجي للجامعات نحو تفعيل مشروعات حاضنات الأعمال آلية للنهوض بإدارة المواهب البشرية الذكية.

وبناءً على ما سبق، يمكن للباحث تحديد أهم الإضافات العلمية التي تساهم في إدارة المواهب البشرية الذكية على النحو التالي:

- ١- إقترح الباحث في دراسته مجموعة من الأبعاد اللازمة لتفعيل حاضنات الأعمال في الجامعات المصرية وهي (تنوع مصادر تمويل البحث العلمي / التوجهات نحو الإستثمار في العنصر البشري / تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي / دور الجامعات في الدعم اللوجيستي) مما يبرز مدي أهمية أثر حاضنات الأعمال في دعم ومساندة المواهب البشرية لتحويل البحوث والأفكار الابتكارية إلي فرص استثمارية ناجحة.
- ٢- لقد أضاف الباحث بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية إلي جانب أبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية الأكثر شيوعاً وهي (استقطاب / تنمية وتطوير / الاحتفاظ) مع إستحداث بُعد بناء طاقات بشرية جديدة بجانب الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية، وذلك في ظل الاهتمام بمواجهة التحديات الرقمية التنافسية.
- ٣- قام الباحث بدراسة تفعيل حاضنات الأعمال في الجامعات بصفة عامة، نظراً للأثر الاستراتيجي الهام في توظيف البحث العلمي والأفكار الإبداعية والابتكارية إلى واقع عملي ملموس، مع فتح المجال أمام الاستثمار في مجالات ذات بعد اقتصادي قومي.
- خامساً: فروض البحث ومتغيرات الدراسة:**

في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية وفي إطار نتائج الدراسات السابقة يمكن صياغة فروض البحث على النحو التالي:

الفرض الأول:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي آراء فنتى الدراسة حول أبعاد تفعيل الجامعات المصرية لحاضنات الأعمال.

الفرض الثاني:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي آراء فنتي الدراسة حول أبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة.

الفرض الثالث:

يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة.

وينبثق من الفرض الثالث الفروض الفرعية الآتية:

- ١- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد إستقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة.
- ٢- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة.
- ٣- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة.
- ٤- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة في الجامعات المصرية موضع الدراسة.

وفي ضوء فروض البحث يمكن عرض متغيرات الدراسة ومؤشرات قياسها كما هو موضح من الجدول رقم (٦) على النحو التالي:

جدول رقم (٦)

متغيرات الدراسة ومؤشرات قياسها

| المتغير التابع الرئيسي: إدارة المواهب البشرية الذكية | المتغير المستقل الرئيسي: تفعيل حاضنات الأعمال |
|---|--|
| <p><u>المتغير الفرعي الأول: استقطاب المواهب البشرية الذكية</u></p> <p>١- مدي توافر استراتيجيات لاستقطاب المواهب البشرية.</p> <p>٢- درجة الاهتمام بالتحفيز والأجور لأصحاب المواهب.</p> <p>٣- مدي حرص الجامعة على تبني أصحاب الكفاءات والخبرات الذكية.</p> <p>٤- مدي توافر المناخ الجاذب لأصحاب المواهب البشرية.</p> <p>٥- مدي إهتمام الجامعة بتوظيف أصحاب المواهب الذكية.</p> <p><u>المتغير الفرعي الثاني: تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية</u></p> <p>١- درجة اهتمام الجامعة بتحفيز الإبداع التكنولوجي.</p> <p>٢- اهتمام الجامعة بتبني الأساليب الابتكارية التكنولوجية.</p> <p>٣- مدي إتاحة الفرص لتوليد الأفكار.</p> <p>٤- مدي اهتمام الجامعة لتنوع مصادر الخبرات لدي المواهب البشرية الذكية.</p> <p>٥- معدل الخبرات والمعارف بالعناصر البشرية.</p> <p><u>المتغير الفرعي الثالث: تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية</u></p> <p>١- تبني الجودة في نظام إنتاجي فعال.</p> <p>٢- مدي توافر ظروف عمل صحية وأمنة.</p> <p>٣- معدلات الأداء الوظيفي للمواهب البشرية.</p> | <p><u>المتغير الفرعي الأول: تنوع مصادر تمويل البحث العلمي</u></p> <p>١- نسبة الانفاق على البحث العلمي.</p> <p>٢- مدي توافر ثقافة الاستثمار في البحث العلمي.</p> <p>٣- توفير المعامل والمختبرات اللازمة لاستكمال البحوث.</p> <p>٤- مساعدة أصحاب العقول البشرية المتميزة في تسجيل براءات الاختراع الخاصة بمشروعاتهم الابتكارية.</p> <p>٥- مساعدة الشباب الجامعيين المبدعين والمبتكرين في التواصل مع المعاهد العلمية والهيئات البحثية.</p> <p><u>المتغير الفرعي الثاني: التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري</u></p> <p>١- التركيز على تنمية معارف ومعلومات الموارد البشرية.</p> <p>٢- نسبة العائد الاجتماعي على الاستثمار في الموارد البشرية.</p> <p>٣- تنمية اتجاهات استراتيجية إيجابية للموارد البشرية.</p> <p>٤- مشاركة الموارد البشرية في المؤتمرات المحلية والدولية.</p> <p>٥- تقديم استشارات للموارد البشرية تتعلق بدراسات الجدوى للمشروعات الاستثمارية.</p> <p><u>المتغير الفرعي الثالث: تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي</u></p> <p>١- معدل التنمية الذاتية والتنمية التكنولوجية.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>٤- الفرص المتاحة في المستقبل للنمو والأمان الوظيفي.</p> <p>٥- تنمية الرقابة الذاتية للمواهب ومجموعات العمل.</p> <p><u>المتغير الفرعي الرابع: الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة</u></p> <p>١- مدى الإهتمام الجامعة لاكتساب رضا المواهب البشرية.</p> <p>٢- الإهتمام ببناء قدرات المواهب البشرية الذكية.</p> <p>٣- درجة الانتماء والولاء للمواهب البشرية.</p> <p>٤- قدرة الجامعة على الاحتفاظ بالمواهب البشرية.</p> <p>٥- مستوى دعم الجامعة لأصحاب المواهب لتلبية طموحاتهم.</p> | <p>٢- توفير صندوق مالي للتمويل قصير الأجل للمبتكرين.</p> <p>٣- عدد براءات الإختراع للموارد البشرية.</p> <p>٤- توفير المعامل والمختبرات اللازمة لإستكمال البحوث.</p> <p>٥- تقديم استشارات في مجال تسويق الأفكار الإبتكارية.</p> <p><u>المتغير الفرعي الرابع: دور الجامعات في الدعم اللوجيستي</u></p> <p>١- تقديم الدعم الفني في مجال دراسات الجدوى للمشروعات الإبتكارية والإبداعية للموارد البشرية.</p> <p>٢- تقديم الدعم الفني في مجال تحسين جودة الأفكار التكنولوجية للموارد البشرية.</p> <p>٣- مدى توافر تكنولوجيا المعلومات والبيانات.</p> <p>٤- توفير الدعم الفني في مجال تحسين الجودة.</p> <p>٥- مدى توافر البيئة المناسبة للدعم اللوجيستي.</p> |
|--|--|

المصدر: من إعداد الباحث.

سادساً: منهجية البحث:

سوف يستعرض الباحث منهجية الدراسة من خلال العناصر والأبعاد التالية:

١- تحديد نوع ومصادر البيانات:

يمكن تحديد نوع ومصادر البيانات التي اعتمد عليها الباحث على النحو التالي:

أ- **البيانات الثانوية:** اعتمد الباحث على تقارير وزارة التعليم العالي المتعلقة بالجامعات المصرية موضع الدراسة للعام الجامعي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ وتقدير التصنيف العالمي الأمريكي US NEWS لعام ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ حول الترتيب الحالي لبعض الجامعات المصرية، كما تم الإعتماد على بيان مركز الإبداع التكنولوجي وريادة الأعمال (TIEC) وتقدير أفضل حاضنات أعمال في الجامعات الأجنبية وذلك للتعرف على الوضع الحالي للخدمات التي تؤدي إلي تنمية المواهب البشرية المصرية والأجنبية، وكما اعتمد الباحث

عند جمع البيانات الثانوية علي بعض الدراسات والتجارب والنماذج العالمية التي تؤدي إلي تفعيل حاضنات الأعمال وإدارة المواهب البشرية الذكية.

ب- **البيانات الأولية:** اعتمد الباحث عند جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة على أسلوب الاستقصاء ، وقد تمت عملية الاستقصاء بطريقتي المقابلات الشخصية والبريد الإلكتروني، حيث تم سؤال مفردات مجتمع البحث عن آرائهم حول تطبيق الجامعات المصرية (جامعة قناة السويس / جامعة بورسعيد / جامعة السويس) لتفعيل حاضنات الأعمال، كما تم سؤالهم عن آرائهم حول الوضع السائد للمواهب البشرية الذكية في الجامعات، بالإضافة إلى التعرف على آرائهم حول أثر تفعيل حاضنات الأعمال على تنمية المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة.

٢- تحديد مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والطلاب في ٣ جامعات مصرية حكومية، وقد روعي عند اختيار الجامعات موضع الدراسة أن تكون جامعات مصرية حكومية تخدم منطقة القناة وسيناء، من خلال ربط تطبيقات مشروعات الأبحاث العلمية والمبادرات بالمشروعات الاستثمارية في محور قناة السويس وسيناء وهي كالتالي: جامعة قناة السويس وجامعة بورسعيد وجامعة السويس، ويمكن توصيف الشركات موضع الدراسة كما هو موضح من الجدول رقم (٧) على النحو التالي:

جدول رقم (٧)

توصيف الجامعات المصرية موضع الدراسة

| م | الجامعة موضع الدراسة | نشأة الجامعة |
|---|----------------------------|--|
| ١ | جامعة قناة السويس | أنشئت عام ١٩٧٦ بموجب القرار رقم ٩٣ بمحافظة الإسماعيلية، حيث أنها تسعى لتخريج كوادر بشرية متميزة قادرة على المنافسة في سوق العمل من أجل الوصول إلى الريادة والتميز بمختلف القطاعات محليا وإقليميا ودوليا. |
| ٢ | جامعة بورسعيد | تم تحويل فرع جامعة قناة السويس بمدينة بورسعيد إلى جامعة بورسعيد رقم (٥٦) لسنة ٢٠١٠، حيث تسعى إلى التطوير المستمر للعملية التعليمية لإعداد أجيال متميزة قادرة على المشاركة الفعالة في خدمة المجتمع وبناء الثقافة وتطوير البيئة. |
| ٣ | جامعة السويس | تم تحويل فرع جامعة قناة السويس بمدينة السويس إلى جامعة السويس رقم (١٩٣) لسنة ٢٠١٢، حيث تسعى إلى توفير بيئة تعليمية لمواكبة التطورات التكنولوجية وتحديات المجتمع لدفع قاطرة التنمية. |

المصدر: من إعداد الباحث، وبالاعتماد على الموقع الرسمي لجامعة قناة السويس

http://suez.edu.eg/ar/?page_id=61836

وفي ضوء توصيف الجامعات موضع الدراسة يمكن الإشارة إلى الإعتبارات التي تم الإرتكاز عليها عند تحديد مجتمع وعينة البحث على النحو التالي:

- ١- بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عدد ٥٥٤٠ مفردة في عام ٢٠٢٠ / ٢٠٢١، واعتمد الباحث بالنسبة لهذه الفئة على عينة عشوائية طبقية نظراً لأن مجتمع العاملين غير متجانس، بالإضافة إلى أنه يوجد إطار كامل وغير متقادم لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بسجلات الجامعات موضع الدراسة، وقد تم تحديد حجم العينة بالكشف في الجداول الإحصائية لتحديد حجم العينة عند حجم مجتمع ٦٠٠٠ مفردة ومعامل ثقة ٩٥٪ وحدود خطأ ٥٪، حيث كان حجم العينة ٣٦١ مفردة تم توزيعهم على الجامعات موضع الدراسة بطريقة التوزيع المتناسب، وقد بلغ عدد الإستجابات الصحيحة ٢٦٥ مفردة بنسبة إستجابة ٧٣,٤١٪.
- ٢- أما الطلاب في الجامعات موضع الدراسة فبلغ عددهم ٧٣٩٦٠ مفردة في ٢٠٢٠ / ٢٠٢١، واعتمد الباحث بالنسبة لهذه الفئة على عينة عشوائية طبقية وقد تم تحديد حجم عينة العاملين بالكشف في الجداول الإحصائية لتحديد حجم العينة عند حجم مجتمع ٧٥٠٠٠ مفردة ومعامل ثقة ٩٥٪ وحدود خطأ ٥٪، حيث كان حجم العينة ٣٨٢ مفردة تم توزيعهم على

الجامعات موضع الدراسة بطريقة التوزيع المتناسب، وقد بلغ عدد الإستجابات الصحيحة ٢٧٠ مفردة بنسبة إستجابة ٧٠,٦٨٪.

وفى ضوء ما سبق يمكن تحديد مجتمع وعينة البحث ونسبة الاستجابة الصحيحة، كما هو موضح بالجدول رقم (٨) على النحو التالي:

جدول رقم (٨)

مجتمع وعينة البحث ونسبة الاستجابة الصحيحة

| بيان | مجتمع البحث | عينة / حصر شامل | مفردات عينة الدراسة | نسبة الاستجابة |
|--|-------------|--------------------|---------------------|----------------|
| الفئة الأولى: أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم | ٥٦٤٠ | عينة عشوائية طبقية | ٣٦١ | ٧٣,٤١٪ |
| الفئة الثانية: الطلاب | ٧٣٩٦٠ | عينة عشوائية طبقية | ٣٨٢ | ٧٠,٦٨٪ |

المصدر: من إعداد الباحث، وبالإعتماد على الموقع الرسمي لجامعة قناة السويس http://suez.edu.eg/ar/?page_id=67119، الموقع الرسمي لجامعة بورسعيد <http://psu.edu.eg>، الموقع الرسمي لجامعة السويس Available online: <http://suezuni.edu.eg/su/index.php/ar>، <https://www.webometrics.info/en/aw/egypt>

٣- طرق وأساليب جمع البيانات:

قام الباحث بإعداد قائمة استقصاء تم توجيهها إلى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والطلاب في الجامعات المصرية موضع الدراسة، وقد تم اختبار الاستقصاء قبل تعميمه على مفردات مجتمع البحث، كما تم تجربة الاستقصاء على عينة ميسرة حجمها ٤٠ مفردة من المديرين والعاملين في الشركات موضع الدراسة، وقد استجاب للتجربة ٣٠ مفردة بنسبة استجابة ٧٥٪، من خلال إجراء عدد من المقابلات الشخصية مع بعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وبعض الطلاب لتحديد مدى تفهم آثار تفعيل حاضنات الأعمال ومدى دعمها في إدارة المواهب البشرية الذكية، وقد ترتب على الاختبار والتجربة إحداث تعديلات شكلية وموضوعية في القائمة أهمها إضافة بعض البنود المتعلقة بقياس متغيري الدراسة إلى القائمة مما جعل القياس أكثر دقة وتكاملاً.

٤- أساليب التحليل الإحصائي:

قام الباحث بإستخدام اختبار مان ويتنى وتحليل الانحدار المتعدد عند إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية واختبار مدى صحة الفروض التي قام عليها البحث معتمداً

على الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، حيث تم استخدام اختبار مان ويتنى لتحديد الفروق المعنوية بين آراء فنتى مجتمع البحث حول تفعيل الجامعات المصرية لحاضنات الأعمال، وكذلك تحديد معنوية الفروق بين آراء فنتى البحث حول الوضع السائد لإدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة ، أما تحليل الانحدار المتعدد فتم استخدامه لتحديد أثر تفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية.

سابعاً: حدود البحث:

تم إجراء الدراسة على قطاع التعليم العالي والبحث العلمي المحلي (جامعات مدن القناة وسيناء) والدولي (جامعات أجنبية)، والتي تهدف إلى خدمة العملية التعليمية ومجالات التدريب والبحث العلمي اللازم لرعاية الكوادر البشرية وتنمية الخدمات البيئية، ولكن سوف يقتصر الباحث في دراسته الميدانية على ثلاث جامعات مصرية وهي جامعة قناة السويس وجامعة بورسعيد وجامعة السويس والتي تقع بمنطقة القناة وسيناء، وقد اقتصرت عملية جمع وتحليل البيانات خلال الفترة من ٢٠١٥ إلى ٢٠٢١، وقد تمثلت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس ومعانيهم، والطلاب في الجامعات المصرية موضع الدراسة.

ثامناً: الدراسة الميدانية:

في إطار منهجية البحث وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة بالإضافة إلى نتائج الدراسة الإستطلاعية سوف يقوم الباحث بإجراء الدراسة الميدانية وفقاً للإجراءات التالية:

١. تم تحديد الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الميدانية من خلال تحديد معاملات الصدق والثبات لقائمتي الاستقصاء الموجهتين لأعضاء هيئة التدريس ومعانيهم، والطلاب بالجامعات المصرية موضع الدراسة.
٢. قام الباحث باختبار معنوية الفروق بين آراء أعضاء هيئة التدريس ومعانيهم، والطلاب في الجامعات موضع الدراسة حول تفعيل حاضنات الأعمال وإدارة المواهب البشرية الذكية من خلال استخدام اختبار مان ويتنى Mann-Whitney test، وذلك لإثبات مدى صحة الفرض الأول والثاني للبحث.
٣. إعتد الباحث على تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis لاختبار مدى صحة الفرض الثالث للبحث وفروضه الفرعية.

- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الميدانية:

(١) معاملات صدق وثبات الاستقصاء الموجه لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات المصرية:

أ. صدق الاستقصاء: يقصد به أن تقيس عبارات الاستقصاء ما وضعت لقياسه، حيث تم حساب صدق الاتساق الداخلي لكل بُعد من أبعاد الاستقصاء، كما هو موضح بالجدول رقم (٩) على النحو التالي:

جدول (٩)

صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاستقصاء الموجه لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات المصرية

| م | أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال | الارتباط | م | أبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية | الارتباط |
|---|---|----------|---|--|----------|
| ١ | تنوع مصادر تمويل البحث العلمي | **٠,٦٠٩ | ٥ | إستقطاب المواهب البشرية الذكية | **٠,٤٠٩ |
| ٢ | التوجهات نحو الإستثمار في العنصر البشري | **٠,٦٢٨ | ٦ | تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية | **٠,٤٤٣ |
| ٣ | تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي | **٠,٥٢٤ | ٧ | تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية | **٠,٦١١ |
| ٤ | دور الجامعات في الدعم اللوجستي | **٠,٥٨٧ | ٨ | الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة | **٠,٥٣٢ |

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل الارتباط لأبعاد الإستقصاء الموجه لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات المصرية تراوحت ما بين (٠,٤٠٩، ٠,٦٢٨)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط موجبة، كما أن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستقصاء، وبذلك تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للإستقصاء الموجه لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

ب. ثبات الاستقصاء: يقصد به أن الحصول على نفس النتائج عند تكرار القياس باستخدام نفس الأداة وفي نفس الظروف، حيث تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لكل بُعد من أبعاد الاستقصاء، كما هو موضح بالجدول رقم (١٠) على النحو التالي:

جدول (١٠)

قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الإستقصاء الموجه لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات المصرية

| م | أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال | ثبات ألفا | م | أبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية | ثبات ألفا |
|---|---|-----------|---|--|-----------|
| ١ | توزيع مصادر تمويل البحث العلمي | **٠,٧٩١ | ٥ | إستقطاب المواهب البشرية الذكية | **٠,٧٠٩ |
| ٢ | التوجهات نحو الإستثمار في العنصر البشري | **٠,٧١٦ | ٦ | تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية | **٠,٧٥٩ |
| ٣ | تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي | **٠,٧٩٧ | ٧ | تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية | **٠,٨٧٧ |
| ٤ | دور الجامعات في الدعم اللوجستي | **٠,٧٦٤ | ٨ | الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة | **٠,٧٤٦ |

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الاستقصاء الموجه لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات المصرية تراوحت بين (٠,٧٠٩، ٠,٨٧٧)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة إحصائياً مما يؤكد ثبات وصلاحيّة استخدام هذا الإستقصاء، وملاءمته لأغراض الدراسة.

(٢) معاملات صدق وثبات الاستقصاء الموجه للطلاب بالجامعات المصرية:

أ. صدق الاستقصاء:

جدول (١١)

صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاستقصاء الموجهة للطلاب بالجامعات المصرية

| م | أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال | الارتباط | م | أبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية | الارتباط |
|---|---|----------|---|--|----------|
| ١ | توزيع مصادر تمويل البحث العلمي | **٠,٧٠٤ | ٥ | إستقطاب المواهب البشرية الذكية | **٠,٧٤٧ |
| ٢ | التوجهات نحو الإستثمار في العنصر البشري | **٠,٥٧٦ | ٦ | تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية | **٠,٨٥٧ |
| ٣ | تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي | **٠,٨٣٨ | ٧ | تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية | **٠,٧٤٠ |
| ٤ | دور الجامعات في الدعم اللوجستي | **٠,٧٤٨ | ٨ | الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة | **٠,٨٩٩ |

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل الارتباط لأبعاد الاستقصاء الموجه للطلاب بالجامعات المصرية تراوحت بين (٠,٥٧٦، ٠,٨٩٩)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط موجبة، كما أن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستقصاء، وبذلك تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستقصاء الموجه للطلاب بالجامعات المصرية.

ب. ثبات الاستقصاء:

جدول (١٢)

قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الاستقصاء الموجهة للطلاب بالجامعات المصرية

| م | أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال | ثبات ألفا | م | أبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية | ثبات ألفا |
|---|---|-----------|---|--|-----------|
| ١ | توزيع مصادر تمويل البحث العلمي | **٠,٧٦٥ | ٥ | استقطاب المواهب البشرية الذكية | **٠,٧٠٧ |
| ٢ | التوجهات نحو الإستثمار في العنصر البشري | **٠,٧٤٨ | ٦ | تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية | **٠,٧٤٠ |
| ٣ | تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي | **٠,٧٨٩ | ٧ | تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية | **٠,٧٢٤ |
| ٤ | دور الجامعات في الدعم اللوجستي | **٠,٧٥١ | ٨ | الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة | **٠,٩٠١ |

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الاستقصاء الموجهة للطلاب بالجامعات المصرية تراوحت بين (٠,٧٠٧، ٠,٩٠١)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة إحصائياً مما يؤكد ثبات وصلاحيّة استخدام هذا الاستقصاء، وملاءمته لأغراض الدراسة.

- عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

(١) نتائج اختبار مدي صحة الفرض الأول للبحث:

ينص الفرض الأول على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي آراء فنتي الدراسة حول أبعاد تفعيل الجامعات المصرية لحاضنات الأعمال".

تم استخدام اختبار مان ويتني (Mann-Whitney) للتعرف على الفروق بين متوسطي آراء فنتي الدراسة (هيئة التدريس ومعاونيهم - الطلاب) حول أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال، كما هو موضح بالجدول رقم (١٣) على النحو التالي:

جدول (١٣)

قيم "Z, W, U" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي رتب آراء فنتي الدراسة (هيئة التدريس ومعاونيهم - الطلاب) حول أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال

| م | بيان الأبعاد | فنتي الدراسة | عدد الأفراد | متوسط الرتب | مجموع الرتب | قيمة U | قيمة W | قيمة Z | مستوى الدلالة |
|---|---|------------------------|-------------|-------------|-------------|----------|----------|--------|---------------|
| ١ | توزيع مصادر تمويل البحث العلمي | هيئة التدريس ومعاونيهم | ٢٦٥ | ٣٥٨,٣٩ | ٩٤٩٧٣,٠ | ١١٨٢٢,٠٠ | ٤٨٤٠٧,٠٠ | ١٣,٤٥١ | ٠,٠١ |
| | | الطلاب | ٢٧٠ | ١٧٩,٢٩ | ٤٨٤٠٧,٠ | | | | دال إحصائياً |
| ٢ | التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري | هيئة التدريس ومعاونيهم | ٢٦٥ | ٣١٣,٢٧ | ٨٣٠١٥,٥ | ٢٣٧٧٩,٥٠ | ٦٠٣٦٤,٥٠ | ٦,٧٣٦ | ٠,٠١ |
| | | الطلاب | ٢٧٠ | ٢٢٣,٥٧ | ٦٠٣٦٤,٥ | | | | دال إحصائياً |
| ٣ | تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي | هيئة التدريس ومعاونيهم | ٢٦٥ | ٣٧٢,٨٥ | ٩٨٨٠٦,٠ | ٧٩٨٩,٠٠ | ٤٤٥٧٤,٠٠ | ١٥,٦٧٢ | ٠,٠١ |
| | | الطلاب | ٢٧٠ | ١٦٥,٠٩ | ٤٤٥٧٤,٠ | | | | دال إحصائياً |
| ٤ | دور الجامعات في الدعم اللوجستي | هيئة التدريس ومعاونيهم | ٢٦٥ | ٣٣٧,٤٥ | ٨٩٤٢٥,٠ | ١٧٣٧٠,٠ | ٥٣٩٥٥,٠٠ | ١٠,٣٢٩ | ٠,٠١ |
| | | الطلاب | ٢٧٠ | ١٩٩,٨٣ | ٥٣٩٥٥,٠ | | | | دال إحصائياً |
| | المؤشر الكلي | هيئة التدريس ومعاونيهم | ٢٦٥ | ٣٦٤,١٢ | ٩٦٤٩٢,٥ | ١٠٣٠٢,٥٠ | ٤٦٨٨٧,٥٠ | ١٤,٢٥٦ | ٠,٠١ |
| | | الطلاب | ٢٧٠ | ١٧٣,٦٦ | ٤٦٨٨٧,٠ | | | | دال إحصائياً |

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (Z) لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال (توزيع مصادر تمويل البحث العلمي، التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري، تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي، دور الجامعات في الدعم اللوجستي) والدرجة الكلية بلغت (١٣,٤٥١، ٦,٧٣٦، ١٥,٦٧٢، ١٠,٣٢٩، ١٤,٢٥٦) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، ويعني ذلك وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي رتب آراء فنتي الدراسة (هيئة التدريس ومعاونيهم - الطلاب) حول أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال لصالح هيئة التدريس ومعاونيهم.

ومما سبق يمكن للباحث القول بإثبات صحة الفرض الأول للبحث والذي ينص علي: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي آراء فنتي الدراسة حول أبعاد تفعيل الجامعات المصرية لحاضنات الأعمال".

(٢) نتائج اختبار مدي صحة الفرض الثاني للبحث:
ينص الفرض الثاني علي: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي آراء فنتي الدراسة حول أبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة".
تم استخدام اختبار مان ويتني (Mann-Whitney) للتعرف على الفروق بين متوسطي آراء فنتي الدراسة (هيئة التدريس ومعاونيهم - الطلاب) حول أبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية، كما هو موضح بالجدول رقم (١٤) علي النحو التالي:

جدول (١٤)

قيم "Z, W, U" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي رتب آراء فنتي الدراسة (هيئة التدريس ومعاونيهم - الطلاب) حول أبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية

| م | الأبعاد | فنتي الدراسة | عدد الأفراد | متوسط الرتب | مجموع الرتب | قيمة U | قيمة W | قيمة Z | مستوى الدلالة |
|---|--|------------------------|-------------|-------------|-------------|---------|----------|--------|---------------|
| ١ | استقطاب المواهب البشرية الذكية | هيئة التدريس ومعاونيهم | ٢٦٥ | ٣٨٣,٥٤ | ١٠١٦٣٨,٥٠ | ٥١٥٦,٥٠ | ٤١٧٤١,٥٠ | ١٧,٢١١ | ٠,٠١ |
| | | الطلاب | ٢٧٠ | ١٥٤,٦٠ | ٤١٧٤١,٥٠ | | | | دال إحصائياً |
| ٢ | تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية | هيئة التدريس ومعاونيهم | ٢٦٥ | ٣٦٩,٠٤ | ٩٧٧٩٦,٥٠ | ٨٩٩٨,٥٠ | ٤٥٥٨٣,٥٠ | ١٥,٠٢٤ | ٠,٠١ |
| | | الطلاب | ٢٧٠ | ١٦٨,٨٣ | ٤٥٥٨٣,٥٠ | | | | دال إحصائياً |
| ٣ | تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية | هيئة التدريس ومعاونيهم | ٢٦٥ | ٣٧٤,٢٣ | ٩٩١٧٠,٠٠ | ٧٦٢٥,٠٠ | ٤٤٢١٠,٠٠ | ١٥,٨٦٠ | ٠,٠١ |
| | | الطلاب | ٢٧٠ | ١٦٣,٧٤ | ٤٤٢١٠,٠٠ | | | | دال إحصائياً |
| ٤ | الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة | هيئة التدريس ومعاونيهم | ٢٦٥ | ٣٨٢,٩٠ | ١٠١٤٦٨,٠٠ | ٥٣٢٧,٠٠ | ٤١٩١٢,٠٠ | ١٧,١٢٠ | ٠,٠١ |
| | | الطلاب | ٢٧٠ | ١٥٥,٢٣ | ٤١٩١٢,٠٠ | | | | دال إحصائياً |
| | المؤشر الكلي | هيئة التدريس ومعاونيهم | ٢٦٥ | ٣٩٦,٤٢ | ١٠٥٠٥٠,٠٠ | ١٧٤٥,٠٠ | ٣٨٣٣٠,٠٠ | ١٩,٠٤٨ | ٠,٠١ |
| | | الطلاب | ٢٧٠ | ١٤١,٩٦ | ٣٨٣٣٠,٠٠ | | | | دال إحصائياً |

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (Z) لأبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية (استقطاب المواهب البشرية الذكية، تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية، تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية، الاحتفاظ المواهب البشرية الذكية) والدرجة الكلية بلغت (١٧,٢١١, ١٥,٠٢٤, ١٥,٨٦٠, ١٧,١٢٠, ١٩,٠٤٨) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، ويعني ذلك وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي رتب آراء فئتي الدراسة (هيئة التدريس ومعاونيهم - الطلاب) حول أبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية لصالح هيئة التدريس ومعاونيهم.

ومما سبق يمكن للباحث القول بإثبات صحة الفرض الثاني للبحث والذي ينص علي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي آراء فئتي الدراسة حول أبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة".

(٣) نتائج اختبار مدي صحة الفرض الثالث للبحث:

ينص الفرض الثالث علي: "يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة". تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis للتعرف على أثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على تنمية المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، كما هو موضح بالجدول رقم (١٥) على النحو التالي:

جدول (١٥)

نتائج معاملات الارتباط المتعدد لأثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة

| مستوى الدلالة | قيمة (F) | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | النموذج | الخطأ المعياري | قيمة Adjusted (R ²) | قيمة (R ²) | قيمة (R) |
|---------------|----------|----------------|--------------|----------------|----------|----------------|---------------------------------|------------------------|----------|
| ٠,٠١ | ٤١٩,٩٣٦ | ٢٣٠٨٣,٤٨٧ | ٤ | ٩٢٣٣٣,٩٤٧ | الانحدار | ٧,٤١٤١١ | ٠,٧٥٨ | ٠,٧٦٠ | ٠,٨٧٢ |
| | | ٥٤,٩٦٩ | ٥٣٠ | ٢٩١٣٣,٥٩٧ | اليواقي | | | | |
| | | - | ٥٣٤ | ١٢١٤٦٧,٥٤٤ | المجموع | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق أن القدرة التنبؤية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة بلغت (٧٥,٨٪)، وأن قيمة (F) بلغت (٤١٩,٩٣٦)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى وجود أثر

معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، ولذا يمكن التنبؤ بإدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة من أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال، حيث أسهمت أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال في تفسير (٧٦٪) من تباين إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، كما هو موضح بالجدول رقم (١٦) علي النحو التالي:

جدول (١٦)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة

| مستوى الدلالة | قيمة (T) | معاملات الانحدار المعيارية (Beta) | الخطأ المعياري | معاملات الانحدار غير المعيارية (B) | أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال |
|---------------|----------|-----------------------------------|----------------|------------------------------------|---|
| ٠,٠١ | ٩,٧١٩ | ٠,٣٠٠ | ٠,١٢٠ | ١,١٧٠ | توزيع مصادر تمويل البحث العلمي |
| ٠,٠٥ | ٢,٤٠٨ | ٠,٠٦٥ | ٠,١٠٨ | ٠,٢٦٠ | التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري |
| ٠,٠١ | ٢٢,٤٣٦ | ٠,٦٤٤ | ٠,١٢٣ | ٢,٧٦٤ | تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي |
| ٠,٠١ | ٢,٩٣١ | ٠,٠٨٠ | ٠,٠٩٩ | ٠,٢٩٠ | دور الجامعات في الدعم اللوجستي |

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد علي مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق وجود أثر إيجابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) للأبعاد الأتية: (توزيع مصادر تمويل البحث العلمي، تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي، دور الجامعات في الدعم اللوجستي) على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، حيث بلغت قيم معامل الانحدار المحسوبة (٠,٣٠٠، ٠,٦٤٤، ٠,٠٨٠)، وبلغت قيم "T" (٩,٧١٩، ٢٢,٤٣٦، ٢,٩٣١) على التوالي، كما بلغت قيم التأثير لهذه الأبعاد على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة (١,١٧٠، ٠,٢٦٠، ٢,٧٦٤، ٠,٢٩٠) على التوالي، كما يتضح وجود أثر إيجابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لبعدهم التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، حيث بلغت قيم معامل الانحدار المحسوبة (٠,٠٦٥، ٠,٠٨٠)، وبلغت قيمة "T" (٢,٤٠٨)، كما بلغت قيمة تأثير التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري

على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة (٢٦٠، ٠)، وبهذا يعد بُعد تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي أفضل أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال في التأثير على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة يليه بُعد توزيع مصادر تمويل البحث العلمي، ثم بُعد دور الجامعات في الدعم اللوجستي، وأخيراً بُعد التوجهات نحو الإستثمار في العنصر البشري.

وللتعمق في التحليل يمكن اختبار مدي صحة الفرض الثالث للبحث من خلال اختبار مدي صحة فروضه الفرعية علي النحو التالي:

١. الفرض الفرعي الأول:

ينص الفرض الفرعي الأول على: " يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد استقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة "

تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis للتعرف على أثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد استقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، كما هو موضح بالجدول رقم (١٧) على النحو التالي:

جدول (١٧)

نتائج معاملات الانحدار المتعدد لأثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد استقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة

| مستوى الدلالة | قيمة (F) | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | النموذج | الخطأ المعياري | قيمة Adjusted (R ²) | قيمة (R ²) | قيمة (R) |
|---------------|----------|----------------|--------------|----------------|----------|----------------|---------------------------------|------------------------|----------|
| ٠,٠١ | ١٣٨,٧٢٠ | ١٢٦٠,٣٢٥ | ٤ | ٥٠٤١,٣٠١ | الانحدار | ٣,٠١٤٢٠ | ٠,٥٠٨ | ٠,٥١١ | ٠,٧١٥ |
| | | ٩,٠٨٥ | ٥٣٠ | ٤٨١٥,٢٤٩ | البواقي | | | | |
| | | - | ٥٣٤ | ٩٨٥٦,٥٥٠ | المجموع | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق أن القدرة التنبؤية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد استقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة بلغت (٥٠,٨٪)، وأن قيمة (F) بلغت (١٣٨,٧٢٠)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير

إلى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد إستقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، ولذا يمكن التنبؤ ببُعد إستقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة من أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال، حيث أسهمت أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال في تفسير (١,٥١٪) من تباين بُعد إستقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد إستقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة علي النحو التالي:

جدول (١٨)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد إستقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة

| مستوى الدلالة | قيمة (T) | معاملات الانحدار المعيارية (Beta) | الخطأ المعياري | معاملات الانحدار غير المعيارية (B) | أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال |
|---------------|----------|-----------------------------------|----------------|------------------------------------|---|
| ٠,٠١ | ٤,٦٢٥ | ٠,٢٠٤ | ٠,٠٤٩ | ٠,٢٢٦ | توزيع مصادر تمويل البحث العلمي |
| ٠,٠٥ | ٢,٠٨٢ | ٠,٠٨٠ | ٠,٠٤٤ | ٠,٠٩١ | التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري |
| ٠,٠١ | ١٣,١٥٣ | ٠,٥٣٩ | ٠,٠٥٠ | ٠,٦٥٩ | تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي |
| ٠,٩٥ | ٠,٠٥٨ | ٠,٠٠٢ | ٠,٠٤٠ | ٠,٠٠٢ | دور الجامعات في الدعم اللوجستي |

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق وجود أثر إيجابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) للأبعاد الآتية: (توزيع مصادر تمويل البحث العلمي، تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي) على بُعد استقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، حيث بلغت قيم معامل الانحدار المحسوبة (٠,٢٠٤، ٠,٥٣٩)، وبلغت قيم "T" (٤,٦٢٥، ١٣,١٥٣) على التوالي، كما بلغت قيم التأثير لهذه الأبعاد على بُعد استقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة (٠,٢٢٦، ٠,٦٥٩) على التوالي، كما يتضح وجود أثر إيجابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لبُعد التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري على بُعد إستقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، حيث بلغت قيم معامل الانحدار المحسوبة (٠,٠٨٠)، وبلغت قيمة "T" (٢,٠٨٢)، كما بلغت قيمة تأثير التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري على بُعد استقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات

المصرية موضع الدراسة (٠,٠٩١)، كما يتضح عدم وجود أثر دال إحصائياً لبُعد دور الجامعات في الدعم اللوجستي على بُعد استقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، وبالتالي لا يؤثر بُعد دور الجامعات في الدعم اللوجستي بدرجة مرتفعة على بُعد استقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، وبهذا يعد بُعد تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي أفضل أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال في التأثير على بُعد استقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة يليه بُعد توزيع مصادر تمويل البحث العلمي، ثم بُعد التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري، وأخيراً بُعد دور الجامعات في الدعم اللوجستي.

وفي ضوء إثبات صحة بعض أبعاد الفرض الفرعي الأول المنبثق من الفرض الرئيسي الثالث، يمكن القول بإثبات صحة هذا الفرض بشكل جزئي والذي ينص علي: " يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد استقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة ".
٢. الفرض الفرعي الثاني:

ينص الفرض الفرعي الثاني على: " يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة ".
 تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis للتعرف على أثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، كما هو موضح بالجدول رقم (١٩) علي النحو التالي:

جدول (١٩)

نتائج معاملات الانحدار المتعدد لأثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة

| مستوى الدلالة | قيمة (F) | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | النموذج | الخطأ المعياري | قيمة Adjusted (R ²) | قيمة (R ²) | قيمة (R) |
|---------------|----------|----------------|--------------|----------------|----------|----------------|---------------------------------|------------------------|----------|
| ٠,٠١ | ١٨٦,٩٦١ | ١٤٨٧,٣٠٠ | ٤ | ٥٩٤٩,٢٠٠ | الانحدار | ٢,٨٢٠,٤٨ | ٠,٥٨٢ | ٠,٥٨٥ | ٠,٧٦٥ |
| | | ٧,٩٥٥ | ٥٣٠ | ٤٢١٦,٢١٣ | اليواقي | | | | |
| | | - | ٥٣٤ | ١٠١٦٥,٤١٣ | المجموع | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث، بالإعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق أن القدرة التنبؤية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة بلغت (٠,٥٨,٢)٪، وأن قيمة (F) بلغت (١٨٦,٩٦١)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، ولذا يمكن التنبؤ ببُعد تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة من أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال، حيث أسهمت أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال في تفسير (٥٨,٥)٪ من تباين بُعد تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة علي النحو التالي:

جدول (٢٠)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة

| مستوى الدلالة | قيمة (T) | معاملات الانحدار المعيارية (Beta) | الخطأ المعياري | معاملات الانحدار غير المعيارية (B) | أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال |
|---------------|----------|-----------------------------------|----------------|------------------------------------|---|
| ٠,٠١ | ٨,٠٠٠ | ٠,٣٢٥ | ٠,٠٤٦ | ٠,٣٦٦ | توزيع مصادر تمويل البحث العلمي |
| ٠,٠١ | ٤,٤٦٢ | ٠,١٥٩ | ٠,٠٤١ | ٠,١٨٣ | التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري |
| ٠,٠١ | ١٣,٤٥٢ | ٠,٥٠٨ | ٠,٠٤٧ | ٠,٦٣٠ | تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي |
| ٠,٠١ | ٣,٨٨٧ | ٠,١٤٠ | ٠,٠٣٨ | ٠,١٤٦ | دور الجامعات في الدعم اللوجستي |

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق وجود أثر إيجابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) للأبعاد الآتية: (توزيع مصادر تمويل البحث العلمي، التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري، تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي، دور الجامعات في الدعم اللوجستي) على بُعد تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، حيث بلغت قيم معامل الانحدار المحسوبة (٠,٣٢٥، ٠,١٥٩، ٠,٥٠٨، ٠,١٤٠)، وبلغت قيم "T" (٨,٠٠٠، ٤,٤٦٢، ١٣,٤٥٢، ٣,٨٨٧) على التوالي، كما بلغت قيم التأثير لهذه الأبعاد على بُعد تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة (٠,٣٦٦، ٠,١٨٣، ٠,٦٣٠، ٠,١٤٦) على التوالي، وبهذا يعد بُعد تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي أفضل أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال في التأثير على بُعد تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية في الجامعات

المصرية موضع الدراسة يليه بُعد توزيع مصادر تمويل البحث العلمي، ثم بُعد التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري، وأخيراً بُعد دور الجامعات في الدعم اللوجستي. وفي ضوء إثبات صحة أبعاد الفرض الفرعي الثاني المنبثق من الفرض الرئيسي الثالث، يمكن القول بإثبات صحة هذا الفرض والذي ينص على: " يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة ".
٣. الفرض الفرعي الثالث:

ينص الفرض الفرعي الثالث على: " يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة ".

تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis للتعرف على أثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية، كما هو موضح بالجدول رقم (٢١) على النحو التالي:

جدول (٢١)

نتائج معاملات الانحدار المتعدد لأثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة

| مستوى الدلالة | قيمة (F) | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | النموذج | الخطأ المعياري | قيمة Adjusted (R ²) | قيمة (R ²) | قيمة (R) |
|---------------|----------|----------------|--------------|----------------|----------|----------------|---------------------------------|------------------------|----------|
| ٠,٠١ | ٢١٣,٨٧١ | ١٠٩٩,٥٨٢ | ٤ | ٤٣٩٨,٣٢٩ | الانحدار | ٢,٢٦٧٤٥ | ٠,٦١٥ | ٠,٦١٧ | ٠,٧٨٦ |
| | | ٥,١٤١ | ٥٣٠ | ٢٧٢٤,٩١٣ | البواقي | | | | |
| | | - | ٥٣٤ | ٧١٢٣,٢٤١ | المجموع | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث، بالإعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق أن القدرة التنبؤية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة بلغت (٠,٦١٥)، وأن قيمة (F) بلغت (٢١٣,٨٧١)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، ولذا يمكن التنبؤ ببُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات

المصرية موضع الدراسة من أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال، حيث أسهمت أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال في تفسير (٦١,٧٪) من تباين بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة على النحو التالي:

جدول (٢٢)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة

| مستوى الدلالة | قيمة (T) | معاملات الانحدار المعيارية (Beta) | الخطأ المعياري | معاملات الانحدار غير المعيارية (B) | أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال |
|---------------|----------|-----------------------------------|----------------|------------------------------------|---|
| ٠,٠١ | ٥,١٧٥ | ٠,٢٠٢ | ٠,٠٣٧ | ٠,١٩١ | توزيع مصادر تمويل البحث العلمي |
| ٠,٠٧ | ١,٧٩٤ | ٠,٠٦١ | ٠,٠٣٣ | ٠,٠٥٩ | التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري |
| ٠,٠١ | ١٧,٥٨٠ | ٠,٦٣٧ | ٠,٠٣٨ | ٠,٦٦٢ | تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي |
| ٠,٠٦ | ١,٩٣٥ | ٠,٠٦٧ | ٠,٠٣٠ | ٠,٠٥٩ | دور الجامعات في الدعم اللوجستي |

المصدر: من إعداد الباحث، بالإعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق وجود أثر إيجابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) للأبعاد الآتية: (توزيع مصادر تمويل البحث العلمي، تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي) على بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، حيث بلغت قيم معامل الانحدار المحسوبة (٠,٢٠٢، ٠,٦٣٧)، وبلغت قيم "T" (٥,١٧٥، ١٧,٥٨٠) على التوالي، كما بلغت قيم التأثير لهذه الأبعاد على بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة (٠,١٩١، ٠,٦٦٢) على التوالي، كما يتضح عدم وجود أثر دال إحصائياً لبُعد التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري وبُعد دور الجامعات في الدعم اللوجستي على بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، وبالتالي لا يؤثر بُعد التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري وبُعد دور الجامعات في الدعم اللوجستي بدرجة مرتفعة على بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، وبهذا يعد بُعد تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي أفضل أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال في التأثير على بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع

الدراسة يليه بُعد توزيع مصادر تمويل البحث العلمي، وأخيراً بُعد دور الجامعات في الدعم اللوجستي، وُبعد التوجهات نحو الإستثمار في العنصر البشري. وفي ضوء إثبات صحة بعض أبعاد الفرض الفرعي الثالث المنبثق من الفرض الرئيسي الثالث، يمكن القول بإثبات صحة هذا الفرض بشكل جزئي والذي ينص علي: " يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة ".

٤. الفرض الفرعي الرابع:

ينص الفرض الفرعي الرابع علي: " يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة في الجامعات المصرية موضع الدراسة ".

تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis للتعرف على أثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، كما هو موضح بالجدول رقم (٢٣) على النحو التالي:

جدول (٢٣)

نتائج معاملات الانحدار المتعدد لأثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة في الجامعات المصرية موضع الدراسة

| مستوى الدلالة | قيمة (F) | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | النموذج | الخطأ المعياري | قيمة Adjusted (R ²) | قيمة (R ²) | قيمة (R) |
|---------------|----------|----------------|--------------|----------------|----------|----------------|---------------------------------|------------------------|----------|
| ٠,٠١ | ٢٥٥,٢٣١ | ٢٠٧٨,٠١٩ | ٤ | ٨٣١٢,٠٧٥ | الانحدار | ٢,٨٥٣٣٧ | ٠,٦٥٦ | ٠,٦٥٨ | ٠,٨١١ |
| | | ٨,١٤٢ | ٥٣٠ | ٤٣١٥,١٠٢ | البواقي | | | | |
| | | - | ٥٣٤ | ١٢٦٢٧,١٧٨ | المجموع | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق أن القدرة التنبؤية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة في الجامعات المصرية موضع الدراسة بلغت (٦,٦٥٪)، وأن قيمة (F) بلغت (٢٥٥,٢٣١)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى وجود أثر ذو معنوي دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، ولذا يمكن التنبؤ بُبعد الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة في الجامعات المصرية موضع الدراسة من أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال، حيث أسهمت أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال في تفسير (٨,٦٥٪) من تباين بُعد الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية في الجامعات

المصرية موضع الدراسة، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد تفعيل
حاضنات الأعمال على بُعد الاحتفاظ بالموهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع
الدراسة علي النحو التالي:

جدول (٢٤)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد الاحتفاظ بالموهب
البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة في الجامعات المصرية موضع الدراسة

| مستوى الدلالة | قيمة (T) | معاملات الانحدار المعيارية (Beta) | الخطأ المعياري | معاملات الانحدار غير المعيارية (B) | أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال |
|------------------|----------|--|-------------------|--|--|
| ٠,٠١ | ٨,٣٤٩ | ٠,٣٠٧ | ٠,٠٤٦ | ٠,٣٨٧ | توزيع مصادر تمويل البحث العلمي |
| ٠,٠١ | ٢,٦١٩ | ٠,٠٨٥ | ٠,٠٤١ | ٠,١٠٩ | التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري |
| ٠,٠١ | ١٧,١٣٦ | ٠,٥٨٧ | ٠,٠٤٧ | ٠,٨١٣ | تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي |
| ٠,٠٥ | ٢,٢٩٦ | ٠,٠٧٥ | ٠,٠٣٨ | ٠,٠٨٧ | دور الجامعات في الدعم اللوجستي |

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق وجود أثر إيجابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) للأبعاد
الآتية: (توزيع مصادر تمويل البحث العلمي، التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري،
تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي) على بُعد الاحتفاظ بالموهب البشرية الذكية وبناء طاقات
بشرية جديدة في الجامعات المصرية موضع الدراسة، حيث بلغت قيم معامل الانحدار المحسوبة
(٠,٣٠٧، ٠,٠٨٥، ٠,٥٨٧)، وبلغت قيم "T" (٨,٣٤٩، ٢,٦١٩، ١٧,١٣٦) على التوالي، كما
بلغت قيم التأثير لهذه الأبعاد على بُعد الاحتفاظ بالموهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية
جديدة في الجامعات المصرية موضع الدراسة (٠,٣٨٧، ٠,١٠٩، ٠,٨١٣) على التوالي، كما
يتضح وجود أثر إيجابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لبُعد دور الجامعات في الدعم
اللوجستي على بُعد الاحتفاظ بالموهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة،
حيث بلغت قيم معامل الانحدار المحسوبة (٠,٠٧٥)، وبلغت قيمة "T" (٢,٢٩٦)،
كما بلغت قيمة تأثير دور الجامعات في الدعم اللوجستي على بُعد الاحتفاظ بالموهب البشرية
الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة (٠,٠٨٧)، وبهذا يعد بُعد تنمية الإبداع والابتكار
التكنولوجي أفضل أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال في التأثير على بُعد الاحتفاظ بالموهب البشرية
الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة في الجامعات المصرية موضع الدراسة يليه بُعد توزيع مصادر
تمويل البحث العلمي، ثم بُعد التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري، وأخيراً بُعد دور
الجامعات في الدعم اللوجستي.

وفي ضوء إثبات صحة بعض أبعاد للفرض الفرعي الرابع المنبثق من الفرض الرئيسي الثالث، يمكن القول بإثبات صحة هذا الفرض بشكل جزئي، والذي ينص علي: " يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد الاحتفاظ بالموهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة في الجامعات المصرية موضع الدراسة ".

وفي ضوء التحليل السابق لاختبار مدى صحة الفرض الرئيسي الثالث وفروضه الفرعية يمكن للباحث القول بإثبات صحة الفرض الثالث للبحث بشكل جزئي والذي ينص علي: " يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة ".

مناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

في إطار التحليلات الإحصائية وفي ضوء نتائج اختبار صحة الفروض التي قام عليها البحث يمكن مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على النحو التالي:

١. تحققت أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال وإدارة المواهب البشرية الذكية بدرجة مرتفعة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات المصرية، بينما تحققت أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال وإدارة المواهب البشرية الذكية بدرجة متوسطة لدى طلاب الجامعات المصرية.
٢. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين آراء فنتي الدراسة (هيئة التدريس ومعاونيهم - الطلاب) حول أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال لصالح هيئة التدريس ومعاونيهم.
٣. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين آراء فنتي الدراسة (هيئة التدريس ومعاونيهم - الطلاب) حول أبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية لصالح هيئة التدريس ومعاونيهم.
٤. أوضحت نتائج الدراسة وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لأبعاد (توزيع مصادر تمويل البحث العلمي، تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي، دور الجامعات في الدعم اللوجستي) على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، كما يوجد أثر دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) لبُعد التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة.
٥. أسفرت نتائج الدراسة عن وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لأبعاد (توزيع مصادر تمويل البحث العلمي، تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي) على بُعد استقطاب

المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، كما يوجد أثر دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) لُبُعد التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري على تنمية المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، في حين لا يؤثر بُعد دور الجامعات في الدعم اللوجستي بدرجة مرتفعة على بُعد استقطاب المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية.

٦. أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لأبعاد تفعيل حاضنات الأعمال على بُعد تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة. وقد بينت نتائج الدراسة وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لأبعاد (توزيع مصادر تمويل البحث العلمي، تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي) على بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، في حين لا تؤثر أبعاد (التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري، دور الجامعات في الدعم اللوجستي) بدرجة مرتفعة على بُعد تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية.

٧. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لأبعاد (توزيع مصادر تمويل البحث العلمي، التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري، تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي) على بُعد الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة في الجامعات المصرية موضع الدراسة، كما يوجد أثر دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) لُبُعد دور الجامعات في الدعم اللوجستي على بُعد الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة في الجامعات المصرية.

تاسعاً: النتائج والتوصيات:

في إطار الدراسة النظرية وفي ضوء نتائج الدراسة الميدانية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، يمكن تحديد النتائج العامة للدراسة والتوصيات المقترحة على النحو التالي:

- النتائج العامة للبحث:

١. تتمثل نتائج اختبار مدي صحة الفروض، كما هو موضح بالجدول رقم (٢٥) على النحو التالي:

جدول رقم (٢٥)

نتائج اختبار مدي صحة فروض البحث

| رقم الفرض | فروض البحث | النتائج |
|--------------|---|------------------------------|
| الفرض الأول | توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي آراء فنتي الدراسة حول أبعاد تفعيل الجامعات المصرية لحاضنات الأعمال. | تم إثبات صحة الفرض بشكل كلي |
| الفرض الثاني | توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي آراء فنتي الدراسة حول أبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة. | تم إثبات صحة الفرض بشكل كلي |
| الفرض الثالث | يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة. | تم إثبات صحة الفرض بشكل جزئي |

المصدر: من إعداد الباحث.

٢. يوجد العديد من جوانب القصور المتعلقة بسياسات إدارة الجامعات المصرية موضع الدراسة مقارنة بالجامعات الأجنبية، وقد تم التوصل إلي أن أبرز هذه الجوانب تتمثل في أن الجامعات لديها مبادرات غير مفعلة لحاضنات الأعمال، ولا يوجد اهتمام كافٍ بتبني إنشاء حاضنات أعمال متطورة بالمشاركة مع الهيئات أو الشركات أو الوزارات المعنية، مما يؤدي إلي هجرة المواهب البشرية وعدم بناء طاقات بشرية جديدة مؤهلة لسوق العمل.

٣. توصلت نتائج الدراسة إلي أن هناك قصور في التوجه الاستراتيجي نحو الاستثمار في العنصر البشري في الجامعات موضع الدراسة، حيث تبين ضعف دور القيادات الإدارية فيما يتعلق بتعزيز مصادر تمويل البحوث العلمية والأفكار الابتكارية والإبداعية وكيفية تسويقها، مما يعكس ضعف مستويات تطوير المواهب البشرية.

٤. إن الجامعات المصرية موضع الدراسة لا يوجد لديها اهتمام كافٍ بتوفير الدعم اللوجستي اللازم لبناء وتفعيل حاضنات الأعمال نظراً لعدم وجود خطط استراتيجية طويلة الأجل لاحتياجات الجامعات من استقطاب المواهب البشرية الذكية، وبالإضافة إلى انخفاض المخصصات المالية لدعم البحوث العلمية.
٥. أظهرت نتائج الدراسة أن عدم توفير مصادر الدعم الإداري والتكنولوجي لحاضنات الأعمال قد أدى إلى عدم قدرة الجامعات على تلبية متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية.
٦. أثبتت نتائج الدراسة أنه يوجد قصور في الاحتفاظ بالمواهب البشرية الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة، وذلك لعدم إعداد برامج تدريبية ابتكارية تنمي القدرات المبنية على الأسس العلمية والعملية التي تؤهل الموارد البشرية لسوق العمل، بالإضافة إلى عدم إلمامهم بكيفية اكتشاف الموهوبين وإدارة طاقتهم البشرية.
٧. إن الأسباب الرئيسية لضعف إدارة المواهب البشرية الذكية بالجامعات موضع الدراسة تتمثل في: تقادم اللوائح والقواعد والقوانين التي تنظم العمل الإداري بالجامعات المصرية، تقادم المناهج التعليمية بشكل نسبي، غياب ثقافة إدارة المواهب البشرية بالجامعات موضع الدراسة، ضعف أنظمة الحوافز المادية والمعنوية بالشكل الداعم للمواهب البشرية، بالإضافة إلى عدم التواصل المستمر بين الجامعات ورجال الأعمال خاصة في مجال الصناعة، مما يؤدي إلى ضعف مستويات التنمية البشرية بما يتفق مع الخطط الاستراتيجية لرؤية مصر ٢٠٣٠.
٨. ضعف قدرات المواهب البشرية بالجامعات موضع الدراسة، نظراً لعدم كفاءة نظم تقييم الأداء وغياب المناخ المناسب الداعم للمواهب وعدم الترابط بين الاستراتيجية العامة للجامعة واستراتيجية إدارة المواهب، مما أدى إلى عدم وجود رؤية واضحة نحو التوجهات الحديثة لبناء حاضنات الأعمال وتطوير المواهب البشرية.

- مناقشة النتائج:

١. أوضحت نتائج الدراسة الميدانية للدراسة الحالية أن أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال وإدارة المواهب البشرية مرتفعة عند عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالمقارنة مع عينة الطلاب بالجامعات المصرية موضع الدراسة.
٢. ركزت هذه الدراسة نحو تفعيل حاضنات الأعمال في المقام الأول وتبنيها علي المدى البعيد وليس لتنفيذ مهمة محددة علي المدى القصير وذلك لنشر الوعي بالدور الاستراتيجي الهام لحاضنات الأعمال بصفة عامة في دعم المشروعات في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

٣. عند دراسة الوضع الحالي للجامعات المصرية موضع الدراسة تبين أن هناك عدم وجود جهد كافٍ من قبل الجامعات نحو تشجيع القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني علي تبني استشكاف المواهب البشرية والاستثمار في بناء حاضنات أعمال لإدارة الأفكار الابتكارية والإبداعية.

٤. لقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن منظمات الأعمال بصفة عامة والجامعات المصرية بصفة خاصة إلى ضعف معدلات إقتناص المواهب البشرية القيادية أو الفنية ولذا يجب أن تتبنى الجامعات المصرية لأليات استقطاب الموارد البشرية الموهوبة وذلك من خلال إتباع أساليب وبرامج تحفيزية وتنموية لتطوير أدائهم الذي يناسب سوق العمل.

٥. علي الرغم من إهتمام الدراسات المصرية والعربية والأجنبية بتبني دور حاضنات الأعمال كآلية هامة تدعم الموارد البشرية فكرياً وثقافياً في مختلف القطاعات، إلا أنه تبين أن هناك قصور في توفير الامكانيات المادية وتطبيق المبادئ الفكرية الداعمة لبناء أجيال شبابية قيادية.

٦. إن الوضع الحالي في ظل أزمة جائحة كورونا وما نتج عنه إتباع تقليل معدلات العمل أو سياسة الإغلاق، مما أدى إلى تعزيز الإتجاه نحو تطوير مؤشرات الأداء لزيادة نسبة مشاركة الموارد البشرية الذكية، إلا أن نتائج الدراسة الحالية أوضحت أن هناك قصور في دعم الاحتياجات التطويرية وتحفظ نحو بناء طاقات بشرية جديدة تدعم المواهب البشرية.

٧. يمثل التعليم والتطوير النواة الأساسية لتحقيق التميز التنافسي في منظمات الأعمال بصفة عامة والجامعات بصفة خاصة، إلا أنه بمقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة تبين أن الجامعات المصرية تعرضت لصدمات وأزمات فجائية لا تحتمل الوقوف ضدها وذلك نتيجة تدني مستويات الجودة الداعمة لتطوير بيئة العمل وتحقيق التنمية البشرية.

٨. لقد تسبب إهمال منظمات الأعمال المختلفة بأهمية تفعيل حاضنات الأعمال إلى هجرة المواهب البشرية وعدم الاستفادة منها، ونتج ذلك لعدم وجود رؤي وسياسات واضحة تدعم التطوير الاستراتيجي في ظل عصر التكنولوجيا الرقمية مع عدم وجود استراتيجية فعالة لبرامج ريادة الأعمال في الجامعات المصرية والتي تنعكس في تصميم المشروعات واستمرارها.

- التوصيات وآليات تطبيقها:

في ضوء النتائج العامة للدراسة يمكن للباحث عرض توصياته وآليات تنفيذها على النحو التالي:

١. يوصى الباحث بضرورة البدء في إعداد استراتيجيات متكاملة وفعالة لحاضنات الأعمال في الجامعات المصرية لأنها تعتبر مصدر محوري لاستقطاب وتنمية الموارد البشرية والتي تمثل مصدر قوة للاقتصاد القومي المصري، ويمكن تحقيق ذلك من خلال بناء مراكز

-
-
- حاضنات أعمال متخصصة تكنولوجية في الجامعات المصرية تجابي الجامعات الأجنبية، مع ضرورة اختيار القيادات التي تتولى إدارة الحاضنة وفقاً لمعايير الكفاءة العلمية والإدارية.
٢. التوسع في إنشاء نظام معلوماتي متطور يقدم الدعم في مجال الاستشارات ودراسات الجدوي للمشروعات الجديدة لحاضنات الأعمال، وعقد المؤتمرات والندوات وورش العمل عن حاضنات الأعمال والتي يتم عقدها على مستوى الجامعة وكلياتها ووحداتها المختلفة بصفة دورية لمواكبة متطلبات التنافسية.
٣. كما يوصى الباحث بضرورة تنمية ثقافة التوجه نحو الاستثمار في العنصر البشري، من خلال دعم تسجيل براءات الاختراع للمشروعات الابتكارية الجديدة للموارد البشرية، بالإضافة إلى فتح قنوات للتواصل والحوار مع المؤسسات البحثية الدولية لتأهيل المواهب البشرية وتنمية معدلات الاستثمار في المشروعات الابتكارية خلال فترة إحتضان المشروع لضمان الإستدامة.
٤. بالإضافة لما سبق يوصى الباحث الجامعات المصرية بضرورة مراجعة استراتيجيات البحث العلمي في ضوء التداعيات والأزمات الدولية المختلفة، مع زيادة مخصصات التمويل لمختلف العلوم وذلك لبناء طاقات بشرية جديدة وزيادة خبرات المواهب والاحتفاظ بهم وذلك من خلال سياسات تتلاءم مع المتطلبات المستقبلية للجامعات.
٥. كما يوصى الباحث بضرورة قيام الجامعات المصرية بأدوارها الاستراتيجية في مجال الدعم اللوجستي لتفعيل حاضنات الأعمال، ومن أهمها توفير الخدمات في مجال بناء وتأسيس المشروعات، بناء قواعد بيانات مستحدثة لتسهيل إجراءات إنشاء المشروعات الابتكارية، وتحديث المعامل والمختبرات اللازمة لتنفيذ الأفكار والمقترحات الابتكارية للمواهب البشرية.
٦. يوصي الباحث بضرورة تطوير اللوائح والقواعد والقوانين المنظمة لأداء الجامعات المصرية، ويتم ذلك من خلال تبني المجلس الأعلى للجامعات لقضية تحديث قوانين تنظيم الجامعات، بالإضافة إلى تعديل اللوائح الداخلية الجامعية الداعمة لإنشاء مراكز حاضنات الأعمال لتنمية المواهب البشرية الذكية وذلك بالتنسيق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.
٧. ضرورة تركيز الإدارة العليا بالجامعات المصرية موضع الدراسة على تبني تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية مقارنة بالجامعات الأجنبية العالمية، وذلك من خلال نشر ثقافة إدارة المواهب وتقديم نظم حوافز مادية ومعنوية وتقديم برامج تدريب تكنولوجية والتأكيد على مشاركة الكوادر البشرية في عمليات تقييم الأداء والمشاركة في جلسات مناقشات الخطط التطويرية والوظيفية، على أن يتم ذلك بصفة دورية.

٨. بالإضافة لما سبق يوصى الباحث الجامعات المصرية بضرورة إدارة المواهب البشرية الذكية لأنها تمثل مصدر هام لتعظيم القيمة المضافة للتكنولوجيا الرقمية، ويمكن لإدارة الجامعات أن تقوم بإدارة المواهب البشرية الذكية من خلال التوجه نحو تبني ممارسات إدارة المواهب البشرية الذكية بشكل فعال، استخدام الأساليب الإدارية التكنولوجية الذكية التي تعمل على تطوير وتنمية المواهب البشرية مع توفير المناخ الجاذب للموهوبين، استخدام الأساليب الحديثة في تسويق الخدمات الجامعية مثل تسويق البحوث العلمية والعملية وتسويق الخدمات الاستشارية لأفكار ومشروعات المواهب البشرية، والعمل على توفير مختلف المتطلبات اللازمة للاحتفاظ بالمواهب البشرية والتي تدعم بناء طاقات بشرية متميزة وخالقة تكون بمثابة قيمة مضافة للجامعات.

- الدراسات المستقبلية:

لقد أسهمت هذه الدراسة في التعرف على أثر تفعيل حاضنات الأعمال على إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية موضع الدراسة، ومع ذلك فإن هذا المجال سوف يظل مفتوحاً لإجراء مزيداً من البحوث في الموضوعات ذات الصلة على النحو التالي:

١. الدور الاستراتيجي لحاضنات الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة – دراسة ميدانية.
٢. نموذج مقترح لتفعيل دور حاضنات الأعمال في مشروعات الجمهورية الجديدة – دراسة ميدانية.
٣. تحليل العلاقة بين حاضنات الأعمال واستراتيجية تخفيض الحجم – دراسة مقارنة.
٤. أثر بناء حاضنات الأعمال التكنولوجية في إحداث التوازن في سوق العمل بجمهورية مصر العربية.
٥. أثر حاضنات الأعمال على دعم ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة – دراسة تطبيقية.
٦. دور القطاعات المصرفية في تمويل حاضنات الأعمال – دراسة ميدانية مقارنة بين الجامعات المصرية والجامعات الأجنبية.
٧. الدور الاستراتيجي للمواهب البشرية في تعزيز الميزة التنافسية – دراسة ميدانية مقارنة بين الجامعات المصرية والجامعات العربية.
٨. أثر تطبيق الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية على إدارة المواهب البشرية – دراسة ميدانية.

مراجع البحث:

أولاً: المراجع العربية:

- ١- الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، Available online: <http://portal.mohe.gov.eg/ar-eg/Pages/Home.aspx>.
- ٢- الموقع الرسمي لوزارة التعليم والبحث العلمي، (٢٠٢١)، خلال ٧ سنوات .. تنفيذ عدة استراتيجيات لربط منظومة التعليم العالي والبحث العلمي بسوق العمل والإنتاج، تقرير وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، Available online: <http://portal.mohe.gov.eg/ar-eg/MediaCenter/Pages/NewsDetails.aspx?newsID=1851>
- ٣- السراج، رجب عبدالله رجب، (٢٠١٨)، تحليل العلاقة بين استراتيجية الشركة وإدارة المواهب: دراسة ميدانية مقارنة بين الجامعات الفلسطينية والمصرية والأجنبية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد ٩ - العدد ٣ - الجزء ٢، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، صص ٩٣١-٩٥٢.
- ٤- السعيد، هاني محمد، (٢٠١٥)، أثر تطبيق التوجهات الحديثة لحاضنات الأعمال علي تمكين عمالة المعرفة - دراسة ميدانية بالتطبيق علي شركات صناعة الادوية والأجهزة الطبية في مصر، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد السادس - العدد الثاني، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ص ص ١- ٥٠.
- ٥- السعيد، هاني محمد، (٢٠٢٠)، تحليل العلاقة بين إدارة المواهب البشرية للجيل الثالث وتحقيق معايير بناء منظمات الأعمال الذكية: دراسة ميدانية بالتطبيق علي شركات السياحة في مصر، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد ١١ - العدد الثالث الجزء الثاني ، ص ص ١٣١٨-١٤١٠.
- ٦- أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، (٢٠٢٠)، <http://asrt.sci.eg/ar/index.php/grants-3/intilac2>
- ٧- النابض، إمام محمد المبروك، (٢٠٢١)، إطار مقترح لتفعيل دور حاضنات الأعمال في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ص ٤٥.
- ٨- تقرير عن أفضل حاضنات الأعمال في الجامعات، يونيو ٢٠١٨، شركة أوشن للاستشارات الإدارية والمالية، Available online: www.oceanx.sa.
- ٩- غريسي، صدوقي & رضا، بوشيخي & أحمد، يقور، (٢٠٢٠)، واقع حاضنات الأعمال و دورها في دعم ريادة الأعمال لدول شمال افريقيا - دراسة مقارنة مع

- النموذج المصري ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، المجلد (١١) ، العدد الأول الجزء الثاني، ص ٨٧.
- ١٠- خواني، ليلي & شعيب، بغداد، (٢٠١٩)، دور حاضنات الأعمال في دعم البحث العلمي: دراسة حالة الجزائر، بحث منشور، مجلة دراسات، المجلد ١٦ - العدد ١، ص ١٢٥-١٤٣، ٨ نوفمبر.
- ١١- محمد، حيدر غازي، (٢٠١٨)، تقييم بعد التعلم والنمو للقطاع الصناعي العراقي بهدف تطوير المواهب البشرية - دراسة ميدانية في القطاع الصناعي العراقي، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد ٩، العدد ٤- الجزء ٢، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، صص ٦٩١-٧١٢.
- ١٢- عابدين، شيرين حسين كامل، (٢٠١٩)، أثر استراتيجية إدارة المواهب البشرية علي فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات متعددة الجنسيات - دراسة ميدانية علي عينة من الشركات متعددة الجنسيات في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس.
- ١٣- عبيدي، محمد جمال محمد، (٢٠١٧)، دور نظام إدارة المواهب البشرية في إعداد قادة المستقبل - دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس.
- ١٤- قريشي، محمد & سليخ، حورية، (٢٠٢٠)، واقع إدارة المواهب البشرية في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: دراسة تطبيقية في جامعة محمد خيضر - بسكرة، المجلة العربية للإدارة ، مجلد ٤٠ - العدد ٢، ص ص ٨١-٩٧.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Al-edenat .M., Alhawamdeh .N., (2021), Revisiting the entrepreneurial ventures through the adoption of business incubators by higher education institutions, the international journal of management education, Pp.1-12.
- 2- Alpenidze, O., Pauceanu, A., Sanyal, S., (2019), Key Success Factors for Business Incubators in Europe: An Emprical Study, Academy of Entrepreneurship Journal, available online: <https://www.researchgate.net/publication/331629374> , Vol.25 ,Issue 1, Pp.1-13.

-
-
- 3- Audretsch, D., Belitski, M., (2019) ,Science Parks and Business Incubation in the United Kingdom: Evidence from University Spin-Offs and Staff Start-Ups, Science and Technology Parks and Regional Economic Development, <https://doi.org/10.1007/978-3-030-30963-37>, Pp.99-122, 12 Dec.
 - 4- Baskaran, A., Chandran, V., Ng, B., (2019) , Inclusive Entrepreneurship, Innovation and Sustainable Growth: Role of Business Incubators, Academia and Social Enterprises in Asia, Science, Technology and Society, Available online: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0971721819873178> ,Vol. 24 , issue: 3, Pp.385-400, Nov.
 - 5- Bennett.D, Yábar.D, Saura.J. , (2017) ,University Incubators May Be Socially Valuable, but How Effective Are They? A Case Study on Business Incubators at Universities , Springer International Publishing AG 2017 , Entrepreneurial Universities, Innovation, Technology, and Knowledge Management , DOI 10.1007/978-3-319-47949-1_11 , Pp.165-177.
 - 6- Baskaran, A., Tang, M., Thiruchelvam, K., Shahabudin, S., Chan, T., (2019) ,Social Entrepreneurship and Inclusive Growth: Attributes, Perceptions and Roles of Business Incubators and Intermediaries in Malaysia, Science, Technology & Society,Available online: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0971721819873186> ,Vol.24, Issue 3, Pp.486-506 ,Oct.
 - 7- Carretero, M., Izquierdo, C., (2017) ,Relationships between Entrepreneurs in Business Incubators. An Exploratory Case Study, Journal of Business-to-Business Marketing, Vol. 24, Issue 1, Pp.57-74, 10 March.
 - 8- Dai, D., (2019) ,New Directions in Talent Development Research: A Developmental Systems Perspective ,Wiley online Library , <https://online.library.wiley.com/doi/full/10.1002/cad.20322> ,Pp. 177-197,1 Nov.

-
-
- 9- Dalayga, B., Baskaran, S., Mahadi, N., (2021) , Talent Development Practices: A Revisit as an Imperative for Talent Retention, International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences, Vol. 11, No.2 ,Pp.330-348, 21 Feb.
 - 10- Deimel, K., (2017) ,Universities Third Mission and Business Incubation: Cooperation Between Universities and Business Incubators Demonstrated with the Example “Digital Hub Region Bonn, Universities - Entrepreneurship and Enterprise Development in Africa - Conference Proceedings, Kenya, Available online: https://doi.org/10.18418/978-396043-060-5_73 ,Pp. 73-80, 28 Nov.
 - 11- Edwards, L., (2021) , Employees’ Perceptions of Talent Development During a Digital Transformation ,Published PhD thesis ,Walden Dissertations and Doctoral Studies ,Available online: <https://scholarwork.s.waldenu.edu/dissertations/10712/> ,P.10.
 - 12- Ehido, A., Awang, Z., Abdul Halim, B., Ibeabuchi, C., (2020) , Developing Items for Measuring Quality of Work Life Among Malaysian Academics: An Exploratory Factor Analysis Procedure, Humanities & Social Sciences Reviews, <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.83132> , e-ISSN: 2395-6518, Vol.8, No.3 , Pp.1295-1309 ,31 Aug.
 - 13- Gallardo, E., Thunnissen, M., Scullion, H., (2020) ,Talent management: context matters ,The International Journal of Human Resource Management ,Vol.31 ,Issue 4 ,Pp. 457-473 ,19 July.
 - 14- Gagné, F., (2018), Academic talent development: Theory and best practices, available online: <https://doi.org/10.1037/0000038-011>, Pp.163-183.
 - 15- Gozali, L., Masrom, M., Haron, H., Zagloel, T., (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.
 - 16- Gozali, L., Masrom, M., Zagloel, T., Haron, H., Garza, R., Jose, A., Tjahjono, B., Agustinus, P. and Daywin, F., Syamas, A., Susanto, S.,

-
-
- Aliwarga, H., Marie, I., (2020) ,Performance Factors for Successful Business Incubators in Indonesian Public Universities ,International Journal of Technology, 11 (1), Pp. 155-166. ISSN 2086-9614.
- 17- Guerrero, M., Urbano, D., Gajón, E., (2020), Entrepreneurial university ecosystems and graduates' career patterns: do entrepreneurship education programmes and university business incubators matter?, Journal of Management Development, Vol. 39 No. 5, Pp. 753-775.
- 18- Hassan, N., (2020) ,University business incubators as a tool for accelerating entrepreneurship: theoretical perspective, Review of Economics and Political Science, Emerald Publishing Limited ,Available online: <https://www.emerald.com/insight/2631-3561.htm> ,Pp.1-20, March.
- 19- Jamil, F., Ismail, K., Siddique, M., Khan, M., Kazi, A., Qureshi, M., (2016) , Business Incubators in Asian Developing Countries, International Review of Management and Marketing, ISSN: 2146-4405, Vol. 6(S4), Pp. 291-295.
- 20- Kuryan, N., Khan. M., Gustafsson, V., (2018) ,Born globals and Business incubator: a case analysis, International Journal of Organizational Analysis, Vol. 26 No. 3, www.emeraldinsight.com/1934-8835.htm, Pp. 490-517.
- 21- Khalid, F., (2019) ,The Choreography of Talent Development in Higher Education ,Higher Education Studies - Canadian Center of Science and Education ,Vol.9,No.1, ISSN 1925-4741, Pp.40-52.
- 22- Latukha, M., (2018) ,Talent development and a firm's performance: Evidence from Russian companies, Journal of General Management ,<https://doi.org/10.1177/0306307017740182> ,Vol.. 43(2), Pp.51–62 ,25 Jan.
- 23- Li, C., Rehman, H., Asim, S., (2019) , Induction of Business Incubation Centers in Educational Institutions: AN Effective Approach to Foster Entrepreneurship, Journal of Entrepreneurship Education, Vol. 22, Issue 1.

-
-
- 24- Lose, T., (2021) ,Business Incubators in South Africa: A Resource-Based View Perspective, Academy of Entrepreneurship Journal, <https://www.researchgate.net/publication/348806334> , Volume 27, Special Issue 1, Pp.1-11, Jan.
- 25- Maxwell, O., Mercy, O., James, O., Daniel, U., (2019) ,Business Incubation and Student Idea Validation: A Focus on Nigerian Universities, Journal of Entrepreneurship Education, 22 (1). Pp. 1-6, ISSN 1528-2651-22-1-286, 27 Aug.
- 26- 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.
- 27- Mercer, M., (2019) ,Principal Talent and Talent Development: The Case in One Texas Suburban School District ,Published PhD thesis ,the university of Texas at Austin ,USA.
- 28- Miranda, M., Borges, R., (2019) ,Technology-based business incubators An exploratory analysis of intra-organizational social networks ,Innovation & Management Review, Vol. 16 - No.1 ,Pp.36-54.
- 29- Morant. G.A., Soriano. D.R., (2016) ,A bibliometric analysis of international impact of business incubators, Journal of business research, Pp.1775-1779.
- 30- Morethe, S., Swarts, I., Schultz, C., (2020) ,Talent Development Practices Predict the Employee Engagement of Human Resource Professionals, Southern African Business Review, Vol. 23, <https://doi.org/10.25159/1998-8125/6398>, Pp.1-20.
- 31- Murrey, M., Nassiuma, B., Ogada, J., (2020) ,Moderating Effect of Business Incubator on Entrepreneurial Pedagogy and Students Innovative Capability in Kenya Institutions of Higher Learning, Journal of Business Management and Economic Research, DOI: 10.29226/TR1001.2021.242, Vol.4, Issue. 6, Pp.473-489.

-
-
- 32- Muyia, M., Wekullo, C., Nafukho, F., (2018) ,Talent Development in Emerging Economies Through Learning and Development Capacity Building, Journal of Advances in Developing Human, Vol. 20, issue 4 ,Pp.498-516 ,1Nov.
- 33- Mutanga, J., Kaisara, G., Yakobi, K., Atiku, S., (2021) ,Exploring push and pull factors for talent development and retention: implications for practice ,Development and Learning in Organizations ,Available online: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108>, 28 May.
- 34- Naumov, I., Barybina, A., (2020) ,The role of interregional relationships in research talent development, R-economy ,Doi: 10.15826/recon.2020.6.1.002, Vol.6 (1) ,Pp.14-27, 20 Feb.
- 35- Nixon, C., Valliere, D., Gedeon, S., Wise, S., (2021) ,Entrepreneurial ecosystems and the lifecycle of university business incubators: An integrative case study, International Entrepreneurship and Management Journal, Pp. 809-837.
- 36- 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. 1767-1784.
- 37- Oseghale, R., Malik, A., Nyuur, R., Pereira, V., Ellis, F., (2018) ,Drivers of training and talent development: insights from oil and gas MNCs in Nigeria, Human Resource Development International, Available online: <https://doi.org/10.1080/13678868.2018.1472479> ,Vol. 21.
- 38- Pellegrini, M., Sheehen, R., (2021) ,The Evolution of University Business Incubators: Transnational Hubs for Entrepreneurship, Journal of Business and Technical Communication, journals.sagepub.com/home/jbt , Vol.35 (2), Pp.185-218.
- 39- Piet Hausberg. P., Korreck, S., (2020) , Business incubators and accelerators: a co-citation analysis-based, systematic literature review , J Technol Trans , <https://doi.org/10.1007/s10961-018-9651-y> ,Pp. 151-176.

-
-
- 40- Plucker, J., Mcwilliams, J., Guo, J., (2021) , Smart Contexts for 21st Century Talent Development, Concepts of Giftendess and Talent, Available online: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-56869-6> ,Pp.295-316.
- 41- Premuzic, T., Akhtar, R, Winsborough, D., ASherman, R., (2017), The datafication of talent: how technology is advancing the science of human potential at work ,Available online: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352154617300426>, Vol.18, Pp.13-16.Dec.
- 42- Siddiqui. K.A, Al-Shaikh. M.E, Bajwa. I.A., Al-Subaie. A, (2021) , Identifying critical success factors for university business incubators in Saudi Arabia , Entrepreneurship and Sustainability Issues, 8(3),Available online: [http://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.3\(15\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.3(15)) , Pp.267-279.
- 43- Rita, S., Roberta, A., Thomas, B., Roberto, G., (2017) ,Measuring the effect of business incubators on the innovation performance of start-ups, Academy of Management , Available online: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ AMBPP.2017.10677>, 30 Nov.
- 44- Redondo, M., Camarero, C., Sijde, P., (2021) ,Exchange of knowledge in protected environments. The case of university business incubators, European Journal of Innovation Management, ISSN: 1460-1060, 2 March.
- 45- Salau, O., Osibanjo, A., Adeniji, A., Oludayo, O., Falola, H., Igbinoba, E., Ogueyungbo,O.,(2018) ,Data regarding talent management practices and innovation performance of academic staff in a technology-driven private university, Journal of Data in Brief, available online: <https://www.science-direct.com/science/article/pii/S2352340918305870>, Vol.19, Pp.1040-1045 , Aug.
- 46- Shehada, R., El Talla, S., Al Shobaki, M., Abu-Naser, S., (2020) ,Reality of Improving Performance of Business Incubators ,International Journal of Academic Management Science Research, ISSN: 2643-900X, Vol.4, Issue 3.

-
-
- 47- Seoane, F., Rodriguez, G., Garcia, A., (2018), Public investment in business incubators, is it better than doing nothing?, International Journal of Entrepreneurship and Small Business, Vol.33, Issue 4, DOI: 10.1504/ IJESB.2018.090355 ,Online ISSN: 1741-8054.
- 48- Subotnik, R., Stoeger, H., Kubilius, O., (2017) ,Talent development research, policy, and practice in Europe and the United States: Outcomes from a summit of international researchers ,Journal of Sage Pub ,available online: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0016986217701839> ,Vol.61 ,Issue. ,Pp.262–269 ,5April.
- 49- Tafti, M., Mahdi, M., Mojtaba, A., (2017) ,Critical success factors. Challenges and obstacles in talent management, industrial and commercial training, Vol.49, No.1.
- 50- Vance.C, Vaiman.V, Cosic.A, Abedi.M ,Sena.R , (2014) ,Smart Global Talent Management: A Promising Hybrid , Springer International Publishing Switzerland 2014 , Global Talent Management, Management for Professionals , DOI 10.1007/978-3-319-05125-3_3, Pp.29-41.
- 51- Wang, Z., He, Q., Xia, S., Sarpong, D., Xiong, A., Maas, G., (2020) ,Capacities of business incubator and regional innovation performance, International Journal of Technological Forecasting and Social Change, Available online: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0040162520309513>, Vol.158 ,Sep.
- 52- Wonglimpiyarat.J. , (2016) ,The innovation incubator, university business incubator and technology transfer strategy: The case of Thailand , Available online: www.elsevier.com/locate/techsoc ,Doi.org/10.1016/j.techsoc.2016. 04.002, Pp.18-27.
- 53- Zhang, Y., Nesbit, P., (2018) ,Talent Development in China: Human resource managers' perception of the Value of the MBA, The International Journal of Management Education, Vol.16 – Issue 3, Pp.380-393, Nov.



جامعة قناة السويس
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

قائمة استقصاء موجهة
لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والطلاب
بالجامعات المصرية

السادة الأفاضل .. تحية طيبة وبعد،،

يهدف هذا الاستقصاء إلي التعرف علي آراء وإتجاهات السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات المصرية حول أثر تفعيل حاضنات الأعمال علي إدارة المواهب البشرية الذكية - دراسة ميدانية علي الجامعات المصرية، علماً بأن الآراء المقدمة من سيادتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، ولمراعاة الموضوعية فإن ذكر الإسم غير مطلوب.

نشكركم مقدماً علي حسن تعاونكم،،

الباحث

٢٠٢١

القسم الأول: أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال:

يرجى تحديد درجة موافقتك أو عدم موافقتك على كل عبارة من العبارات التالية والتي تعبر عن رأيك في أبعاد تفعيل حاضنات الأعمال في جامعتك، وذلك من خلال وضع علامة (√) أمام درجة موافقة سيادتكم على كل من العبارات التالية من وجهة نظرك.

| م | العبارة | درجة الموافقة | موافق تماما | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق تماما |
|--|--|---------------|-------------|-------|-------|-----------|-----------------|
| أ- تنوع مصادر تمويل البحث العلمي: | | | | | | | |
| ١ | تخصص إدارة الجامعة جزء من إيراداتها لدعم أفكار وتجارب البحث العلمي وبرامج التدريب التكنولوجية. | | | | | | |
| ٢ | تعمل الجامعة علي جذب المنظمات المدنية والجمعيات غير الحكومية لتقديم المشروعات والخدمات التعليمية للطلاب والباحثين. | | | | | | |
| ٣ | تقوم إدارة الجامعة بصفة مستمر في اعداد المعارض لبيع المنتجات وتقديم الخدمات التي تقدمها الكليات. | | | | | | |
| ٤ | تشجع إدارة الجامعة مؤسسات القطاع الخاص والشركات والبنوك علي الاستثمار في تطوير التعليم الجامعي. | | | | | | |
| ب- التوجهات نحو الاستثمار في العنصر البشري: | | | | | | | |
| ١ | تمتلك الجامعة رؤية واستراتيجية واضحة حول ضرورة الاستثمار في العنصر البشري. | | | | | | |
| ٢ | تسعى الجامعة باستمرار إلى تشخيص الفرص الاستثمارية وتبنيها. | | | | | | |
| ٣ | تقيم الجامعة النتائج المحققة من الاستثمار البشري. | | | | | | |
| ٤ | تقوم الجامعة باستهداف الشركات التكنولوجية لغرض الاستثمار. | | | | | | |
| ج - تنمية الإبداع والابتكار التكنولوجي: | | | | | | | |
| ١ | توفر إدارة الجامعة قواعد بيانات ذات برامج متطورة في تنفيذ الأعمال. | | | | | | |
| ٢ | توفر إدارة الجامعة فرص تعلم عن طريق إرسال بعثات خارجية لمواكبة التطورات التكنولوجية. | | | | | | |
| ٣ | تستخدم إدارة الجامعة التقنيات المتطورة كالألات التكنولوجية الحديثة في تقديم استكشافاتها الإبداعية والإبتكارية. | | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| ٤ | إدارة الجامعة لديها قدرات قوية لدمج الموارد التكنولوجية الخارجية مع الموارد الداخلية. | | | | |
| د- دور الجامعات في الدعم اللوجستي: | | | | | |
| ١ | توفر الجامعة الخدمات في مجال اجراء إقامة وتأسيس المشروعات. | | | | |
| ٢ | تقوم الجامعة بتوفير قواعد بيانات مستحدثة لتسهيل اجراءات تسجيل براءات الإختراع الخاصة بمشروعاتهم الإبتكارية. | | | | |
| ٣ | الجامعة توفر القاعات والمعامل والمختبرات اللازمة لمساعدة أفكار ومشروعات الباحثين الموهوبين. | | | | |
| ٤ | الجامعة تمتلك نظام تكنولوجي كفاء لإنجاز وإدارة الأنشطة بكفاءة عالية وفي أقل وقت ممكن. | | | | |

القسم الثاني: أبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية:

يرجى تحديد درجة موافقتك أو عدم موافقتك على كل عبارة من العبارات التالية والتي تعبر عن رأيك في أبعاد إدارة المواهب البشرية الذكية في جامعتك، وذلك من خلال وضع علامة (✓) أمام درجة موافقة سيادتكم على كل من العبارات التالية من وجهة نظرك.

| م | العبارة | درجة | موافق تماما | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق تماما |
|--|---|------|-------------|-------|-------|-----------|-----------------|
| أ- استقطاب المواهب البشرية الذكية: | | | | | | | |
| ١ | هناك استراتيجية واضحة لدي الجامعة لاستقطاب المواهب الجديدة المبنية علي الكفاءات والخبرات. | | | | | | |
| ٢ | تتبنى الجامعة ثقافة توظيف ذوي الخبرات والكفاءات من الموهوبين. | | | | | | |
| ٣ | تتوفر لدى الجامعة آلية محددة لاكتشاف المواهب لديها من خلال مساهماتهم الإبداعية. | | | | | | |
| ٤ | تهتم الجامعة بالطلاب الموهوبين المتفوقين وتعمل علي توفير بعثات علمية لهم بهدف جذبهم للانتماء لها. | | | | | | |
| ب- تنمية وتطوير المواهب البشرية الذكية: | | | | | | | |
| ١ | تتبنى الجامعة خطط سنوية لتدريب وتنمية المواهب البشرية ورفع مستواهم يتم وضعها استنادا إلى احتياجاته. | | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| ٢ | تطالب الجامعة بصفة مستمرة المواهب البشرية بتقديم مقترحات لتطوير الأفكار وتحسينه. | | | | |
| ٣ | تسعى الجامعة إلي زيادة خبرات ومعارف المواهب من خلال الاشتراك في الدورات والندوات العلمية. | | | | |
| ٤ | توفر الجامعة التقنيات التكنولوجية للمواهب بهدف تحسين مستويات الإبداع والابتكار. | | | | |
| ج- تحسين جودة الحياة الوظيفية للمواهب البشرية الذكية: | | | | | |
| ١ | تحرص الجامعة علي توفير الإستقرار والأمان للموهوبين. | | | | |
| ٢ | توفير الجامعة بيئة مادية وصحية مناسبة للمواهب البشرية. | | | | |
| ٣ | تقدم الجامعة حوافز مادية ومعنوية لتشجيع المواهب البشرية علي تنمية معارفهم وخبرتهم. | | | | |
| ٤ | تعمل الجامعة علي توفير التسهيلات للمواهب البشرية لإنجاز أعمالهم مثل (وسائل تكنولوجية، مواصلات، وسائل إتصالات، ... الخ) . | | | | |
| د- الإحتفاظ بالمواهب الذكية وبناء طاقات بشرية جديدة: | | | | | |
| ١ | توجه إدارة الجامعة الحوافز المادية والمعنوية للإحتفاظ بالموهوبين وتشجيعهم علي الاستمرار في انجاز المهمات بفاعلية. | | | | |
| ٢ | تؤمن إدارة الجامعة تغذية راجعة هدفها تحسين الأداء التفاعلي للموهبة وليس رقابة الأداء من أجل البحث عن الأخطاء. | | | | |
| ٣ | توفر الجامعة المناخ المناسب للبحث العلمي الجاد لتحقيق الجودة المطلوبة مع تطوير نظم التدريس وربط مخرجاتها باحتياجات المجتمع. | | | | |
| ٤ | تأخذ الجامعة في الاعتبار وجهات نظر الموهوبين واعتبارهم شركاء في وضع خطط إدارة الموارد البشرية. | | | | |

القسم الثالث: أثر تفعيل حاضنات الأعمال علي إدارة المواهب البشرية الذكية:

هل توافق علي أن توسع الجامعات المصرية في تفعيل حاضنات الأعمال يمكن أن يساهم في تنمية المواهب البشرية الذكية؟، والمطلوب وضع علامة (√) أمام درجة الموافقة التي تتناسب مع وجهة نظر سيادتكم؟

| م | الموافقة العبارة | درجة | موافق تماما | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق تماما |
|----|---|------|----------------|-------|-------|--------------|-----------------------|
| ١ | تتبنى إدارة الجامعة استراتيجية واضحة لبناء وإعداد حاضنات الأعمال وتفعيلها لاستقطاب وتطوير واحتفاظ المواهب البشرية الذكية. | | | | | | |
| ٢ | تختص إدارة الجامعة جزء من إيراداتها لدعم أفكار وتجارب ومشروعات البحث العلمي وبرامج التدريب التكنولوجية. | | | | | | |
| ٣ | توفر الجامعة المناخ المناسب للبحث العلمي الجاد لتحقيق الجودة المطلوبة مع تطوير نظم التدريس وربط مخرجاتها باحتياجات المجتمع. | | | | | | |
| ٤ | تسعى الجامعة بصفة مستمرة إلى تشخيص الفرص الاستثمارية مع تقييم النتائج المحققة من الاستثمار البشري. | | | | | | |
| ٥ | توفر الجامعة التقنيات التكنولوجية للمواهب البشرية بهدف تحسين مستويات الإبداع والابتكار. | | | | | | |
| ٦ | تقديم استشارات للمبتكرين تتعلق بالدراسات الجدوي لمشروعات المواهب البشرية في الحاضنة. | | | | | | |
| ٧ | تحرص الجامعة علي توفير الاستقرار والأمان للموهوبين | | | | | | |
| ٨ | تهتم الجامعة بتقديم الخدمات اللوجستية بصفة مستمرة لأصحاب الأفكار والمشروعات الابتكارية. | | | | | | |
| ٩ | تهتم الجامعة بتشجيع المواهب البشرية علي ربط أفكارهم الابتكارية ومشروعاتهم بالمجتمع. | | | | | | |
| ١٠ | تؤمن إدارة الجامعة تغذية راجعة هدفها تحسين الأداء التفاعلي للموهبة وليس رقابة الأداء من أجل البحث عن الأخطاء. | | | | | | |

القسم الرابع:

ما هي مقترحات سيادتكم بشأن إدارة المواهب البشرية الذكية في الجامعات المصرية في إطار تفعيل حاضنات الأعمال؟

١.
٢.

The impact of activating Business Incubators on the Management of Smart Human Talents: A field study on Egyptian Universities

Dr. Mohamed Mostafa Ali Al Baz

Abstract:

This research aims to identify the current situation of business incubators in Egyptian universities, determine the prevailing situation for managing smart human talents in Egyptian universities, and to identify the extent to which there is a statistically significant impact of activating business incubators on the management of smart human talents in the Egyptian universities under study.

The study indicates that the research community was represented in the faculty members and their assistants, and students in three Egyptian universities in the Canal cities and Sinai., and The researcher relied on a stratified random sample for the category of faculty members and their assistants, the size of which was 361 individuals, since the community of faculty members and their assistants is homogeneous., In addition, there is a complete and not obsolete framework for it in the records of the universities under study. As for the students, the researcher relied on a stratified random sample of 382 individuals.

The results of the study concluded that business incubators in the Egyptian universities under study are not fully activated, due to the lack of sufficient awareness of the importance of incubators. There are statistically significant differences between the opinions of the two study groups about the dimensions of smart human talent management in the Egyptian universities under study, and the main result of the research, which was reached through the field test in the Egyptian universities under study, was

as follows: On the management of smart human talents in the Egyptian universities under study.

The researcher recommended the need to start preparing an integrated and effective strategy for business incubators in Egyptian universities, because they are considered a pivotal source for attracting and developing human resources, which represent a source of strength for the Egyptian national economy.

Keywords: Business Incubators, Smart Human Talents Management, Egyptian Universities.