

حاضنات الأعمال ودورها في زيادة دخل الأسرة السعودية في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠

إعداد

د / نوره مسفر عطية الغبيشي الزهراني
أستاذ السكن وإدارة المنزل المشارك - قسم الاقتصاد المنزلي
كلية العلوم والآداب بالمخواه - جامعه الباحة

الملخص

يهدف البحث إلى دراسة دور حاضنات الاعمال فى زيادة دخل الاسرة السعودية فى ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) شاب و شابة ، ومن مستويات إقتصادية وإجتماعية مختلفة ، وإشتملت أدوات البحث على إستمارة البيانات العامة ، ومقياس كفاءة حاضنات الاعمال ، وإتبع البحث المنهج الوصفى التحليلى.

وتوصلت نتائج البحث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى كفاءة حاضنات الاعمال تبعاً بإختلاف المتغيرات الديموجرافية لصالح الذكور والمستوى التعليمى الاعلى ، ولفئات السن الاكبر ، والعاملين ، وعدد أفراد الاسرة الاقل والدخل الشهرى المرتفع . كما توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة حاضنات الاعمال ومتغيرات الدراسة ، عند مستوى دلالة تراوح بين (٠,٠١) ، (٠,٠٥) ، كما تبين أن المستوى التعليمى هو العامل الأكثر تأثيراً فى تفسير نسبة المشاركة فى كفاءة حاضنات الاعمال بنسبة ٧٩,٤% . و أن أولوية أبعاد كفاءة حاضنات الأعمال لأفراد عينة البحث كان كفاءة العنصر البشرى "القائمين على الحاضنات" بنسبة ٢٩.١% ، يليه فى المرتبة الثانية كفاءة السياسية التنافسية بالحاضنة بنسبة ٢٦.٤% ، ويأتى فى المرتبة الثالثة كفاءة التخطيط والسلوك التنظيمى بنسبة ٢٣.٨% ، ويأتى فى المرتبة الرابعة كفاءة أنظمة التقييم والرقابة بالحاضنة بنسبة ٢٠.٦%

مقدمة ومشكلة البحث :

يمر اقتصاد العالم اليوم بمرحلة انتقالية تتجه نحو ديناميكية اقتصادية، ذات قواعد وممارسات مهنية احترافية ، وهذا بدوره يدفع إلى ضرورة تعزيز الاهتمام بحاضنات الأعمال وآليات إدارتها كأحد الحلول والمرتكزات الأساسية لتأسيس ونجاح المشروعات الريادية والصغيرة والمتوسطة والتي تعتبر بمثابة عصب الاقتصاد العالمى اليوم، وكذلك توفير البنية التحتية للريادة المجتمعية، وان الديناميكية الاقتصادية سابقة الذكر دفعت العديد من الدول لحث مراكز العلم والإبداع فيها وعلى

رأسها الجامعات بضرورة مواكبة التطور والريادة وتعزيز وتدعيم التنمية الاقتصادية من خلال تفعيل العلاقات بين " المثلث ثلاثي الأبعاد "الحكومة، والجامعة، والصناعة، على أساس علمي ممنهج، ولذلك دعت الحاجة إلى إيجاد نموذج جديد وآلية تنافسية للتعليم والتطوير تمزج بين الربحية والرسالة المجتمعية للجامعات بصفة عامة.(محمود بصيره ومحمد بخيت ،٢٠١٧)

وأصبح واضحاً اليوم أن التقدم العلمى المادى ليس له حدود، ولا تبدوله نهاية فالدول المتقدمة تزداد تقدماً باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات - والتي ثبتت بالتجربة أنها مفتاح التنمية المتواصلة- بينما تحاول الدول النامية اللحاق بالركب، واستخدام هذه

التقنيات لعبور ما يسمى بالفجوة العلمية والتكنولوجية الواسعة التي تفصل ما بين الدول المتقدمة والدول النامية. (محمود الوادى، ٢٠١٠)

وإن ما يحدث في عصرنا هذا من تغيرات متسارعة في كافة المجالات ، يمثل نقطة تحول نحو مفاهيم

جديدة ومتميزة تتيح لمؤسساتنا فرص النمو والرقى , وقد أخذ الاهتمام بالمشاريع الصغيرة يتزايد يوماً بعد يوم إدراكاً لأهمية دورها في الاقتصاد الوطني ، ويأتي هذا الاهتمام بهذا القطاع بالنظر إلى انتشارها في مختلف المدن والقرى وتنوع نشاطها بحيث أصبح يشمل مختلف القطاعات. (خالد قاسم، ٢٠٠٧)

فالمشاريع الصغيرة هي المحرك الأساسي للنشاط والنمو الاقتصادي في معظم الدول وبالذات الدول

النامية ، حيث تتمتع تلك المؤسسات بسمات وخصائص مميزة مثل : المرونة، القدرة على التغيير السريع ، القدرة على الابتكار والتطوير ، وأيضاً تعتبر العنصر الرئيسي في استيعاب العمالة.

لذا دعم المشاريع الصغيرة سيكون له مردوده الايجابي على بنية ونمو الاقتصاد الوطني ككل ونشوء

مؤسسات واعدة كفيلة بخلق فرص عمل تساهم في استيعاب الكثير من العاملين وبالأخص الشباب فهم الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة. (ميسون القواسمة ، ٢٠١٠)
ونظراً لأن بعض المشاريع وخاصة الصغيرة تفتقر إلى رؤية واضحة مسبقة لمبررات وجودها كما أن

وجودها لا يعبر عن سياسة تنموية محددة ، هذا إلى جانب أن إنشاءها لا يتم ضمن استيراثية تنموية

واضحة المعالم ، ذلك كله أعاق نمو هذه المشاريع وحد من دورها ، فكان لا بد من إيجاد وسيلة فاعلة من أجل دعم هذه المشاريع ومد يد العون لها ، وهنا تم إنشاء مؤسسات تضم كفاءات إدارية عالية تقوم على دعم هذه المشاريع ومساعدتها في دورة حياتها الاقتصادية وخاصة الأولى ، وهذه المؤسسات يطلق عليها حاضنات الأعمال. (إنعام متعب ، ٢٠١١)

وتعد حاضنات الاعمال احدى الآليات الحديثة الخاصة بدعم المشروعات الصغيرة واعادة الهيكلة الاقتصادي من خلال نشر ثقافة العمل الفردي واكتساب التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها . إذ تنال حاضنات الاعمال في الوقت الراهن أهتماماً "كبيراً" من قبل الدول ، لأنها توفر مزايا مهمة للمشروعات الصغيرة ، إذ تعمل على تقديم حملة من الخدمات والتسهيلات للمستثمرين الصغار الذين ينادون بإنشاء مشروعات صغيرة وفي ظل الظروف الحالية التي يمر بها البلاد وما يعانيه من مشاكل اقتصادية واجتماعية ومنها البطالة وضعف القدرة على توليد الدخل والاستخدام. (فهيمه درار ووفاء قاسمية ، ٢٠١٦)

ومن هنا تأتي أهمية الاستفادة من تجارب دولية في تحديد دور الدولة في النشاط الاقتصادي وعدم ترك السوق في حالة فوضى، ومن أجل تبني حاضنات الاعمال التي تثبت جدواها في مواجهة التحديات التي ينطوي عليها التغيير الاقتصادي العالمي والاقليمي (اسار عبد اللطيف، ٢٠١٦)، اذ توضح هذه الدراسة على تنمية القدرات التنافسية للمشروعات الصغيرة وقدرتها على معالجة البطالة، ومن خلال حاضنات الاعمال أصبحت سلاحا "تنافسيا" مع بيئتها الخارجية وأمتلاكها المرونة الكافية للتأقلم مع مستجدات الإدارة، فضلا "عن مساهمة المشروعات الصغيرة بنسبة كبيرة في الناتج القومي الاجمالي، وتوفير فرص العمل، وزيادة الدخل الفردي، وتحسين المستوى المعاشي. في ضوء ما تقدم أن تبني فرص إقامة حاضنات الاعمال تعد وسيلة للنهوض بالمشروعات الصغيرة في المملكة العربية السعودية.

ولما كانت المملكة العربية السعودية تمثل جزءا حيويا من الاقتصاد العالمي الذي يسير بخطى حثيثة على طريق التحول إلى اقتصاد قائم على المعرفة، فإنها قد حرصت على مواكبة التطورات العالمية المتسارعة في مجالات العولمة، والتخطيط للاندماج في السوق الدولية، ومواصلة برامج التطوير والإصلاح لتعزيز عملية النمو، وأصبح المجتمع السعودي خلال فترة وجيزة يتعامل فيجملته، وبكفاءة، مع عصر المعلوماتية، ويسعى لإنجاز مقومات مجتمع المعرفة الذي يعتمد أساسا على تشجيع الابتكار، وتطبيق مبادئ الجودة الشاملة، وتأكيد مفاهيم الإنجاز والتميز والمنافسة، بالاستفادة من الآليات التي عجلت من تنمية المعرفة، مما يدل دلالة واضحة على أن قطاع البحث العلمي والتعليم العالي هو أساس بناء قوتنا الذاتية، وهو الأداة الفعالة لإقامة التنمية الشاملة على أسس وقواعد سليمة، وأنه هو السبيل الوحيد في الوقت الحاضر لامتلاك قوة العلم والمعرفة باعتبارها القوة المعاصرة. (اسامة طيب، ٢٠١٤).

كما إن التنمية الشاملة لأي مجتمع تعتمد بالدرجة الأولى على تعبئة موارده البشرية والمادية مما يستلزم حصر هذه الموارد لاستخدامها الاستخدام الأمثل وبذل الجهود لتنميتها، وتعتبر التنمية البشرية هي أحد المحددات الجوهرية للتنمية الشاملة وذلك من منطلق أن الإنسان هو غاية عملية التنمية، وفي نفس الوقت هو وسيلتها، ولذلك تلقى التنمية البشرية اهتمام العلماء في جميع التخصصات (برنامج الامم المتحدة الانمائي، ٢٠٠٣). وترتكز عملية التنمية الشاملة على تحقيق التنمية من خلال إحداث التوازن في استخدام الموارد وتوفير الاحتياجات الأساسية، وأسلوب صناعة القرارات لمواجهة المشكلات التنموية المختلف (دعاء الدليل، ٢٠٠٨)، وإعادة صياغة للمحددات والاهداف البيئية والاقتصادية والاجتماعية، وهي تجمع بين استدامة الموارد الطبيعية والبشرية والمادية والاستدامة التقنية والاقتصادية والاجتماعية (ريدة ديب، ٢٠٠٩)

والدخل المالى هو أحد الموارد الهامة بالنسبة للأسرة من أجل مساعدتهم على تدبير شؤون الحياة المختلفة وخاصة تلك التى تتطلب مورداً مالياً من أجل استيفائها (تغريد عمران وآخرون ، ٢٠٠١).

وتسعى الأسرة الى توفير جزء من الدخل والاحتفاظ به فى شكل مدخرات بغرض انتظار الفرص الاستثمارية فى محاولة للحصول على المزيد من الربح وتحسين مستوى الدخل (أريج عقران ، ٢٠٠٦).

وقد كان مفهوم التنمية المستدامة فى إطاره العام مفهوماً بيئياً ثم تحول الى مفهوم تنموى شامل يراعى ثلاث محاور رئيسية هى محور الاداء البشرى والمحور الاقتصادى والمحور البيئى السكنى وتحقق هذه التنمية لهذه المحاور الثلاث من خلال النظم الادارية المتعمقة فى تحليل السلوك الانسانى (ماجدة زنت و عثمان غنيم ، ٢٠٠٩) (على السلى ، ٢٠٠٤).

فقد اعتمد قادة العالم خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ فى القمة أممية فى سبتمبر ٢٠١٥ ، فقد شاركت المملكة العربية السعودية بشكل فعال فى المشاورات والمناقشات الاقليمية والدولية لبلورة أهداف التنمية المستدامة منذ بدايتها وإيماناً بأهمية تضافر الجهود للتصدي للتحديات التى تواجه العالم فى الوقت الراهن، تلتزم المملكة بتنفيذ أهداف واستراتيجية التنمية المستدامة التى ركزت على الابعاد الثلاثة الاساسية التى تشمل البعد الاقتصادى والاجتماعى والبيئى وتضعها فى مقدمة أولوياتها بما يتفق مع خصوصيتها وثوابتها، (وزارة الاقتصاد والتخطيط ، ٢٠١٨)

من هنا نبعث فكرة البحث الحالى فى محاولة من الباحثة لدراسة مستوى كفاءة حاضنات الاعمال فى زيادة دخل الأسرة السعودية فى ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية :

- ١- هل توجد فروق فى استبيان كفاءة حاضنات الاعمال لافراد عينة البحث تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس ، المستوى التعليمى ، العمر ، العمل ، عدد أفراد الأسرة ، الدخل الشهرى للأسرة)؟
- ٢- ما طبيعة العلاقة بين كفاءة حاضنات الاعمال ومتغيرات الدراسة (الجنس ، المستوى التعليمى ، العمر ، العمل ، عدد أفراد الأسرة ، الدخل الشهرى للأسرة)؟
- ٣- هل تختلف نسبة مشاركة المتغيرات الديموجرافية فى تفسير نسبة التباين فى المتغير التابع (كفاءة حاضنات الاعمال) تبعاً لأوزان معاملات الإنحدار ودرجة الارتباط ؟
- ٤- ما هى الازان النسبية لاكثر محاور كفاءة حاضنات الاعمال ؟

أهداف البحث:

- يهدف البحث الحالي بصفة أساسية إلى دراسة دور حاضنات الاعمال في زيادة دخل الاسرة السعودية في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، وذلك من خلال :
- ١- توضيح الفروق في استبيان كفاءة حاضنات الاعمال للأفراد عينة البحث تبعاً لمتغيرات الدراسة وهي (الجنس ، المستوى التعليمي ، العمر ، العمل ، عدد أفراد الاسرة ، الدخل الشهري للأسرة)؟
 - ٢- الكشف عن طبيعة العلاقة بين كفاءة حاضنات الاعمال ومتغيرات الدراسة وهي (الجنس ، المستوى التعليمي ، العمر ، العمل ، عدد أفراد الاسرة ، الدخل الشهري للأسرة)؟ .
 - ٣- تحديد نسب اختلاف مشاركة المتغيرات الديموجرافية في تفسير نسب التباين في المتغير التابع (مستوى كفاءة حاضنات الاعمال) تبعاً لأوزان معاملات الإنحدار ودرجة الارتباط.
 - ٤- تحديد الأوزان النسبية لأكثر محاور كفاءة حاضنات الاعمال.

أهمية البحث :

يسهم البحث في :

- ١- تؤهل جيل من أصحاب الاعمال ودعمهم ومساندتهم لتأسيس اعمال جادة وذات مردود،
- ٢- مما يساهم في تنمية الانتاج وفتح فرص للعمل والنهوض بالاقتصاد. تبرز أهميتها من أهمية المشاريع الصغيرة والتي تعتبر العصب المحرك لاقتصاد الدول بدلاً من الاعتماد على المؤسسات الكبرى التي تتأثر بشكل سريع بالتغيرات المختلفة.
- ٣- تسليط الضوء على أحد أهم الاليات المعاصرة في دعم وتطوير المؤسسات لدفع عجلة التنمية والتي يجب على كل الدول ان تعتمدها وذلك عن طريق نبني الشباب لانشاء هذه الحاضنات ونقل أفكارهم الابداعية في مجال الاستثمار الى أرض الواقع.
- ٤- مساهمة حاضنات الأعمال في تحقيق الأهداف الاقتصادية الكلية المتمثلة بتنوع النشاط الاقتصادي وزيادة معدل نمو الدخل المحلي الإجمالي، ونشر التكنولوجيا وتسويقها وخلق فرص عمل وتخفيض مخاطر فشل المشروعات الصغيرة في مرحلة بدء النشاط.

فروض البحث:

يفترض البحث الحالي مايلي :

- ١- " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة البحث في كفاءة حاضنات الاعمال تبعاً لمتغيرات الدراسة وهي (الجنس ، المستوى التعليمي ، العمر ، العمل ، عدد أفراد الاسرة ، الدخل الشهري للاسرة)
- ٢- توجد علاقة إرتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى كفاءة حاضنات الاعمال ومتغيرات الدراسة وهي (الجنس ، المستوى التعليمي ، العمر، العمل ، عدد أفراد الاسرة ، الدخل الشهري للاسرة) .
- ٣- تختلف نسبة مشاركة المتغيرات في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (مستوى كفاءة حاضنات الاعمال) تبعاً لأوزان معاملات الإنحدار ودرجة الإرتباط .
- ٤- تختلف الأوزان النسبية لأكثر محاور كفاءة حاضنات الاعمال.

الإسلوب البحثي :

أولاً: منهج البحث :

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي .

ثانياً: مصطلحات البحث :

• الكفاءة :

هي مجموع المعارف العملية التي تضمن تميزا تنافسيا في السوق ، فالكفاءات الاساسية تعزز الوضع التنافسي للمؤسسة وبالتالي فالمنشأه التي تضم الكفاءات يعنى ان لها ميزة تنافسية تمثل إحدى نقاط القوة (إيمان نور الدين وصورية كحول، ٢٠٠٨) .
وتعرف الباحثة الكفاءة بانها القدرة على تحقيق أهداف ورسالة ورؤية الحاضنة من خلال تنفيذ مجموعة من المهام محددة وقابلة للقياس وبأسلوب إبداعي وابتكاري لتحقيق الغرض من الحاضنة

• حاضنات الاعمال :

هي بيئة او إطار متكامل من المكان والتجهيزات والخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والاستشارة والتنظيم مخصصة لمساعدة رواد الأعمال في إدارة وتنمية المنشأة الجديدة (الإنتاجية أو الخدمية أو المتخصصة في البحث والتطوير)، ورعاية ودعم هذه المنشأة، لمدة محدودة بما يخفف عن هؤلاء الرواد المخاطر المعتادة ويوفر لهذه المنشآت فرص أكبر للنجاح، وذلك من خلال كيان قانوني مؤسس لهذا الغرض (أحمد عيدر اوس وأشرف أحمد، ٢٠١٣).

وتعرف الباحثة حاضنات الاعمال بأنها مؤسسة مستقلة ذات كيان قانوني ، تمثل بيئة أو إطاراً متكاملًا من المكان والتجهيزات والخدمات وآليات المساندة والاستشارة والتنظيم، وشبكة من العلاقات والاتصالات تدار عن طريق إدارة متخصصة توفر جميع أنواع الدعم اللازم و مخصصة لمساعدة رواد الأعمال (رجال أعمال طلاب) في إدارة وتنمية المنشآت الجديدة، وتشجيع الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى منتجات وصناعات قادرة على التسويق والمنافسة الوطنية والإقليمية والدولية.

رؤية ٢٠٣٠ :

عرفتها (Freer,2016) بأنها خطة طموحة للغاية ، وانها ستنتهي من اعتماد المملكة على النفط بحلول عام ٢٠٢٠ وللمساعدة في تحقيق هذا الهدف تتضمن الخطة تفاصيل عن الاهداف الرئيسية في جميع مجالات وقطاعات الدولة وتقوم على مجتمع حيوى واقتصاد مزدهر ووطن طموح.

وتعرفه الباحثة اجرائيا بأنها رؤية المملكة العربية السعودية في خلال الفترة (١٤٣٧- ١٤٥٢هـ) من خلال توفير انظمه تتماشى مع المعايير العالمية وتحقق التنمية المستدامة وذلك بداية من الشاب والفتاه للدفع بهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

ثالثاً : حدود البحث :

الحدود الجغرافية للبحث : يتحدد النطاق الجغرافي في (المملكة العربية السعودية)

الحدود البشرية للبحث : تكونت عينة البحث من مجموعتين :

١ - **عينة الدراسة الإستطلاعية :** قوامها (٣٠) من شباب وشابات عينة الدراسة وذلك لتقنين أدوات الدراسة المتمثلة في إستمارة البيانات العامة ، استبيان كفاءة حاضنات الاعمال.

٢ - **عينة الدراسة الأساسية :** تمثلت عينة البحث في عينة مكونة من (١٥٠) شاب وشابة مما لديهم أفكار مشاريع يرغبون في تنفيذها. وقد تم تطبيق استمارة البيانات العامة واستبيان كفاءة حاضنات الاعمال عليهم.

الحدود الزمنية للبحث : ٢٠١٩

رابعاً : أدوات البحث

- ١- إستمارة البيانات العامة .
 - ٢- استبيان كفاءة حاضنات الاعمال .
- (إعداد الباحثة)
- (إعداد الباحثة)

١- إستمارة البيانات العامة :

أعدت هذه الإستمارة بهدف الحصول على البيانات العامة لأفراد عينة البحث وبعض المعلومات التى تفيد فى إمكانية تحديد خصائص عينة الدراسة الديموجرافية وإشتملت الإستمارة على مايلى:

أ- بيانات خاصة عن الشباب عينة البحث تتضمن (الجنس ،المستوى التعليمى ، العمر ، العمل) .

ب- بيانات عامة عن الأسرة وتتضمن (عدد أفراد الاسرة ، الدخل الشهرى للأسرة) .

٢- استبيان كفاءة حاضنات الاعمال :

يهدف هذا المقياس إلى التعرف على أهم الخدمات التى تقدمها الحاضنات للمشاريع وتكون المقياس فى صورته الإجمالية على (٥٦) عبارة خبرية وتتحدد الاستجابة على كل عبارة وفق ثلاث اختيارات وهى (نعم، أحياناً، لا) وعند تصحيح الاستبيان استخدم المتصل من الدرجات (٣، ٢، ١) على الترتيب للاستجابات على العبارات موجبة الصياغة وتعطى الدرجات (١، ٢، ٣) على الترتيب للاستجابات على العبارات سالبة الصياغة ، وبذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها المفحوص (١٦٨) وأقل درجة (٥٦) ، وقد اشتمل الاستبيان على أربعة محاور رئيسية هي:

المحور الاول: كفاءة التخطيط والسلوك التنظيمي:

وتظهر من خلال قدرة القائمين على حاضنات الاعمال على التخطيط الجيد، والمرونة فى استخدام الموارد المحدودة لتنفيذ الأنشطة الاستراتيجية للحاضنة، واستيعاب المستجدات البيئية المختلفة ، وشمولها لكافة الفئات المستهدفة وكذلك إجراء التعديلات التنظيمية المناسبة لها، وتم تحديد عدد عبارات هذا المحور الى (١٥) عبارة.

المحور الثانى: كفاءة العنصر البشرى:

وتبين من خلال خبرة ومهارات ومعرفة القائمين على حاضنات الاعمال والتى تمكنهم من الاداء الناجح للأنشطة الفنية والإدارية المتعلقة بإدارة الحاضنة من جانب اتخاذ القرارات وتحليل المشكلات والتعامل مع اصحاب المشروعات الصغيرة المنتمية للحاضنة وقد تكون هذا المحور من (١٥) عبارة.

المحور الثالث : كفاءة أنظمة التقييم والرقابة:

وتعنى قدرة حاضنات الاعمال على متابعة عملية تحقيق الاهداف ، من خلال وجود نظام فعال للرقابة ، مع وضوح الية المتابعة الدورية للعمل والقدرة على تصحيح المسار عند اكتشاف الخلل وقد تكون المحور من (١٣) عبارة.

المحور الرابع : كفاءة السياسة التنافسية:

وتعنى اهتمام والتزام الحاضنة برسم وتنفيذ سياسة تنافسية تواكب التغييرات فى البيئة المحيطة وتضمن استمرار الحاضنة وبقائها ونجاح المشروعات المحتضنه بها وقد تكون هذا المحور من (١٣) عبارة.

تقنين أدوات الدراسة: يقصد بتقنين الأدوات قياس صدق وثبات الأدوات .

أولاً: استبيان كفاءة حاضنات الاعمال .

صدق الاستبيان : إتمدت الباحثة فى ذلك على كل من:

صدق المحتوى **Validity Content**: وذلك بعرض المقياس على مجموعة من الأساتذة المحكمين ، لإبداء الرأي فى مدى ملائمة أسئلة المقياس والإستجابات لكل سؤال وصياغتها لما تهدف إلى تجميعه من معلومات وبيانات. وقد أبدوا موافقتهم على أسئلة المقياس وعلى الإستجابات بنسبة ٨٥% مع تعديل وحذف بعض العبارات فى بعض المحاور، وقامت الباحثة بالتعديلات المشار إليها.

- **صدق التكوين Construct Validity**: تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (كفاءة التخطيط والسلوك التنظيمي ، كفاءة العنصر البشرى "القائمين على الحاضنات" ، كفاءة أنظمة التقييم والرقابة بالحاضنة ، كفاءة السياسة التنافسية بالحاضنة) والدرجة الكلية للاستبيان (كفاءة حاضنات الأعمال) ، والجدول التالي يوضح.

جدول (١) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور ودرجة استبيان كفاءة حاضنات الأعمال

الدلالة	الارتباط	
٠.٠١	٠.٧٩٣	المحور الأول : كفاءة التخطيط والسلوك التنظيمي
٠.٠١	٠.٨٣٠	المحور الثاني : كفاءة العنصر البشرى "القائمين على الحاضنات"
٠.٠١	٠.٩١٤	المحور الثالث : كفاءة أنظمة التقييم والرقابة بالحاضنة
٠.٠١	٠.٨٠٧	المحور الرابع : كفاءة السياسة التنافسية بالحاضنة

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠.٠١) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان .

معامل الثبات: تم حساب الثبات لاستبيان كفاءة حاضنات الاعمال بإستخدام طريقة ألفا كرونباخ ، وبإستخدام طريقة التجزئة النصفية ، وكانت قيم الإرتباط دالة عند مستوى ٠,٠١ لاقتربها من الواحد الصحيح كما يتضح من الجدول التالي رقم (٢)، مما يدل على ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق.

يقصد بالثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة ، وعدم تناقضه مع نفسه ، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص ، وهو النسبة بين تباين الدرجة على الاستبيان التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص ، و تم حساب الثبات عن طريق :

- ١- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach
- ٢- طريقة التجزئة النصفية Split-half
- ٣- جيوتمان Guttman

جدول (٢) قيم معامل الثبات لمحاو الاستبيان

المحاو	معامل الفا	التجزئة النصفية	جيوتمان
المحور الأول : كفاءة التخطيط والسلوك التنظيمي	٠.٧٥٣	٠.٧١٦ - ٠.٧٩٨	٠.٧٤٢
المحور الثاني : كفاءة العنصر البشري "القائمين على الحاضنات"	٠.٨٦٤	٠.٨٢٢ - ٠.٩٠٣	٠.٨٥١
المحور الثالث : كفاءة أنظمة التقييم والرقابة بالحاضنة	٠.٩٢٧	٠.٨٨٨ - ٠.٩٦٥	٠.٩١٢
المحور الرابع : كفاءة السياسية التنافسية بالحاضنة	٠.٨٣٥	٠.٧٩٢ - ٠.٨٧١	٠.٨٢٠
ثبات استبيان كفاءة حاضنات الأعمال ككل	٠.٧٧٦	٠.٧٣٤ - ٠.٨١٢	٠.٧٦٤

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة النصفية ، جيوتمان دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على ثبات الاستبيان .

النتائج تحليلها وتفسيرها

أولاً: النتائج الوصفية

١- وصف عينة البحث

استمارة البيانات العامة

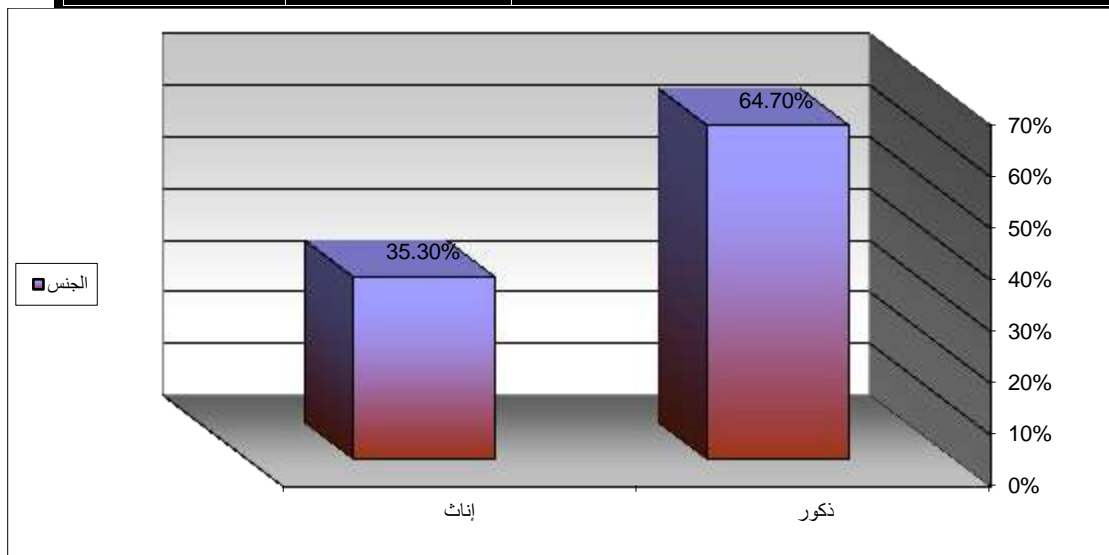
الجنس :

يوضح الجدول (٣) والشكل البياني رقم (١) توزيع أفراد عينة البحث تبعا

لمتغير الجنس

جدول (٣) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس

النسبة %	العدد	الجنس
٦٤.٧%	٩٧	ذكور
٣٥.٣%	٥٣	إناث
١٠٠%	١٥٠	المجموع



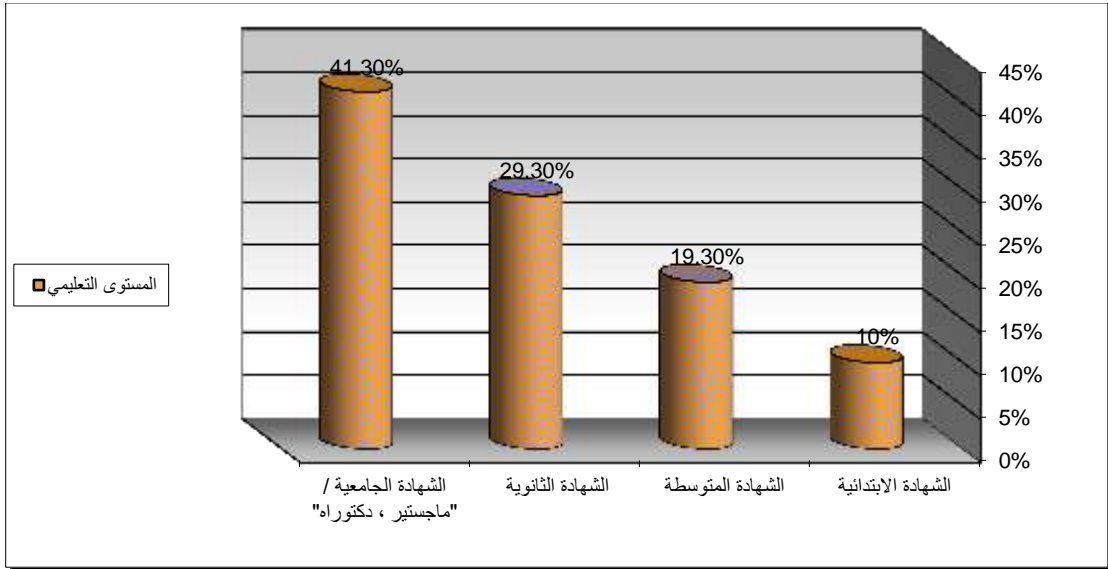
شكل (١) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس يتضح من جدول (٣) وشكل بياني (١) أن ٩٧ من أفراد عينة البحث ذكور بنسبة ٦٤.٧% ، بينما ٥٣ من أفراد عينة البحث إناث بنسبة ٣٥.٣% .

٢- المستوى التعليمي :

يوضح الجدول (٤) والشكل البياني رقم (٢) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

جدول (٤) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

النسبة %	العدد	المستوى التعليمي
١٠%	١٥	الشهادة الابتدائية
١٩.٣%	٢٩	الشهادة المتوسطة
٢٩.٣%	٤٤	الشهادة الثانوية
٤١.٣%	٦٢	الشهادة الجامعية / "ماجستير ، دكتوراه"
١٠٠%	١٥٠	المجموع



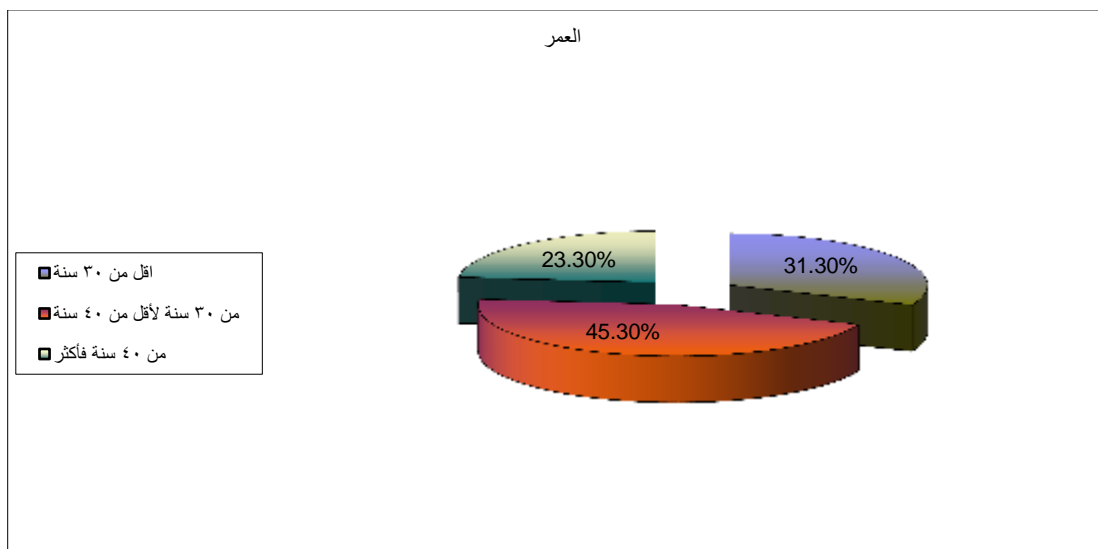
شكل (٢) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير المستوى التعليمي يتضح من جدول (٤) وشكل بياني (٢) أن ٦٢ من أفراد عينة البحث حاصلين علي الشهادة الجامعية / "ماجستير ، دكتوراه" بنسبة ٤١.٣% ، يليهم ٤٤ من أفراد عينة البحث حاصلين علي الثانوية العامة بنسبة ٢٩.٣% ، ثم يأتي في المرتبة الثالثة ٢٩ من أفراد عينة البحث حاصلين علي الشهادة المتوسطة بنسبة ١٩.٣% ، ويأتي في المرتبة الرابعة ١٥ من أفراد عينة البحث حاصلين علي الشهادة الابتدائية بنسبة ١٠%.

٣- العمر :

يوضح الجدول (٥) والشكل البياني رقم (٣) توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير العمر

جدول (٥) توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير العمر

النسبة %	العدد	العمر
٣١.٣%	٤٧	اقل من ٣٠ سنة
٤٥.٣%	٦٨	من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة
٢٣.٣%	٣٥	من ٤٠ سنة فأكثر
١٠٠%	١٥٠	المجموع



شكل (٣) يوضح توزيع افراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

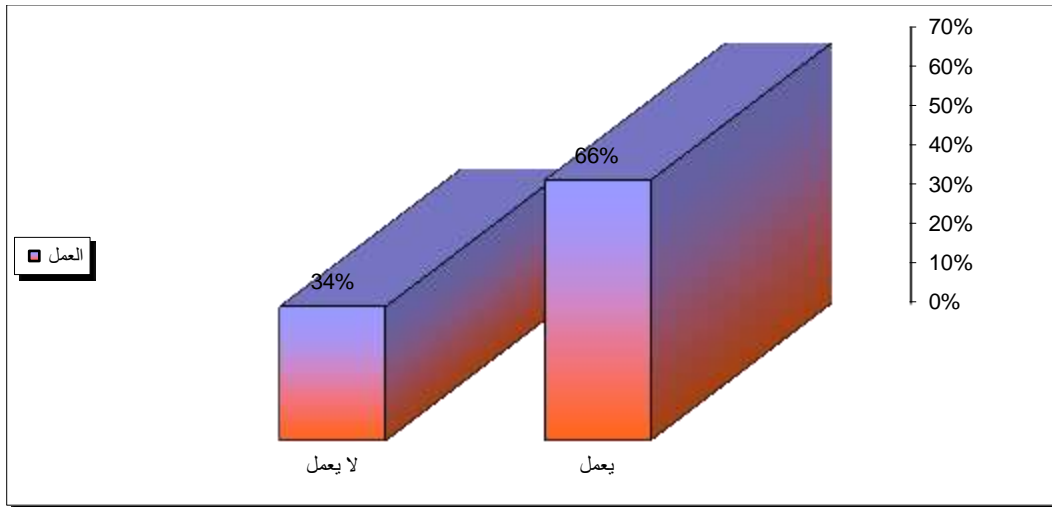
يتضح من جدول (٥) وشكل (٣) أن ٦٨ من أفراد عينة البحث تراوحت أعمارهم من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة بنسبة ٤٥.٣% ، يليهم ٤٧ من أفراد عينة البحث كانت أعمارهم أقل من ٣٠ سنة بنسبة ٣١.٣% ، يليهم ٣٥ من أفراد عينة البحث كانت أعمارهم من ٤٠ سنة فأكثر بنسبة ٢٣.٣% .

٤- العمل :

يوضح الجدول (٦) والشكل البياني رقم (٤) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمل

جدول (٦) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمل

النسبة %	العدد	العمل
٦٦%	٩٩	يعمل
٣٤%	٥١	لا يعمل
١٠٠%	١٥٠	المجموع



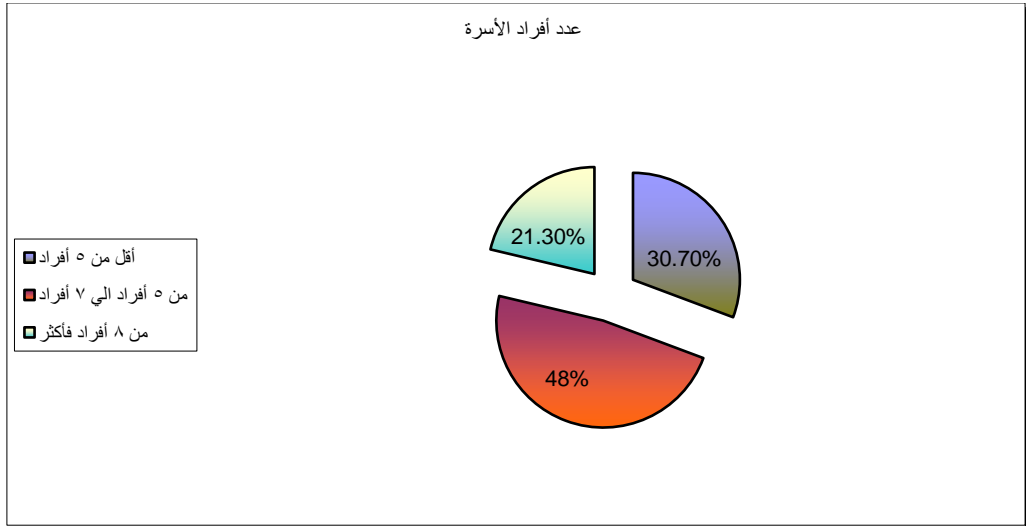
شكل (٤) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمل يتضح من جدول (٦) وشكل (٤) أن ٩٩ من أفراد عينة البحث عاملين بنسبة ٦٦% ، بينما ٥١ من أفراد عينة البحث غير عاملين بنسبة ٣٤% .

٥- عدد أفراد الأسرة :

يوضح الجدول (٧) والشكل البياني رقم (٥) توزيع أسر عينة البحث تبعاً لعدد أفرادها

جدول (٧) توزيع أسر عينة البحث تبعاً لعدد أفرادها

النسبة %	العدد	عدد أفراد الأسرة
٣٠.٧%	٤٦	أقل من ٥ أفراد
٤٨%	٧٢	من ٥ أفراد الي ٧ أفراد
٢١.٣%	٣٢	من ٨ أفراد فأكثر
١٠٠%	١٥٠	المجموع



شكل (٧) يوضح توزيع أسر عينة البحث تبعاً لعدد أفرادها

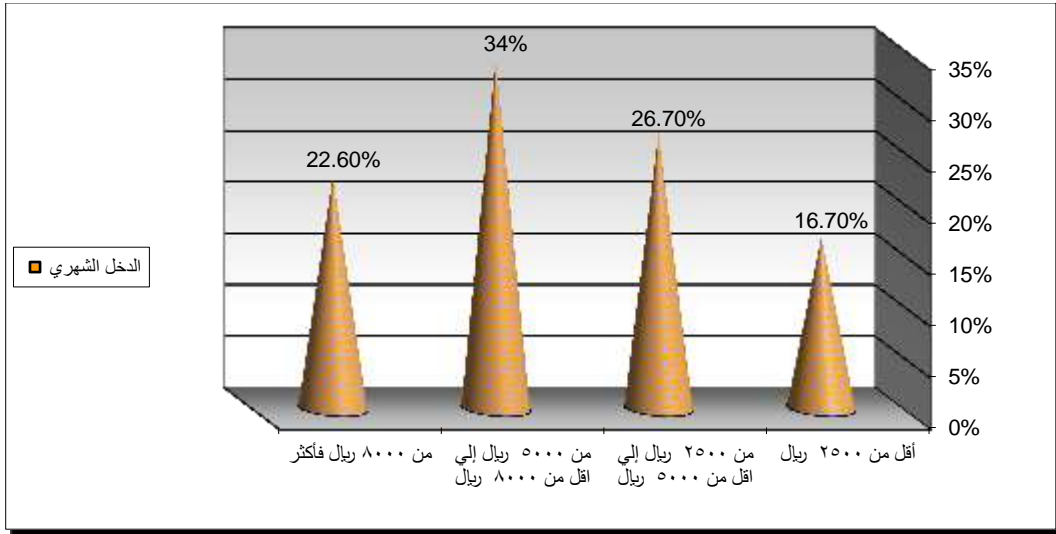
يتضح من جدول (٧) وشكل (٥) أن ٧٢ أسرة بعينة البحث تراوح عدد أفرادها من ٥ أفراد الي ٧ أفراد بنسبة ٤٨% ، يليهم الأسر اللاتي كان عدد أفرادها أقل من ٥ أفراد وبلغ عددهم "٤٦" بنسبة ٣٠.٧% ، وأخيرا كان عدد الأسر اللاتي كان عدد أفرادها من ٨ أفراد فأكثر "٣٢" بنسبة ٢١.٣% .

٦- الدخل الشهري :

يوضح الجدول (٨) والشكل البياني رقم (٦) توزيع أسر عينة البحث وفقا لفئات الدخل المختلفة

جدول (٨) توزيع أسر عينة البحث وفقا لفئات الدخل المختلفة

النسبة %	العدد	الدخل الشهري
١٦.٧%	٢٥	أقل من ٢٥٠٠ ريال
٢٦.٧%	٤٠	من ٢٥٠٠ ريال إلي اقل من ٥٠٠٠ ريال
٣٤%	٥١	من ٥٠٠٠ ريال إلي اقل من ٨٠٠٠ ريال
٢٢.٦%	٣٤	من ٨٠٠٠ ريال فأكثر
١٠٠%	١٥٠	المجموع



شكل (٦) يوضح توزيع أسر عينة البحث وفقا لفئات الدخل المختلفة

يتضح من جدول (٨) والشكل البياني (٦) أن أكبر فئات الدخل الشهري لأسر عينة البحث كان في الفئة (من ٥٠٠٠ ريال إلى أقل من ٨٠٠٠ ريال) ، تليها الفئة (من ٢٥٠٠ ريال إلى أقل من ٥٠٠٠ ريال) ، فقد بلغت نسبتهم على التوالي (٣٤ % ، ٢٦.٧ %) ، ويأتي بعد ذلك الأسر ذوي الدخل (من ٨٠٠٠ ريال فأكثر) حيث بلغت نسبتهم ٢٢.٦ % ، وأخيرا الأسر ذوي الدخل (أقل من ٢٥٠٠ ريال) حيث بلغت نسبتهم ١٦.٧ % .

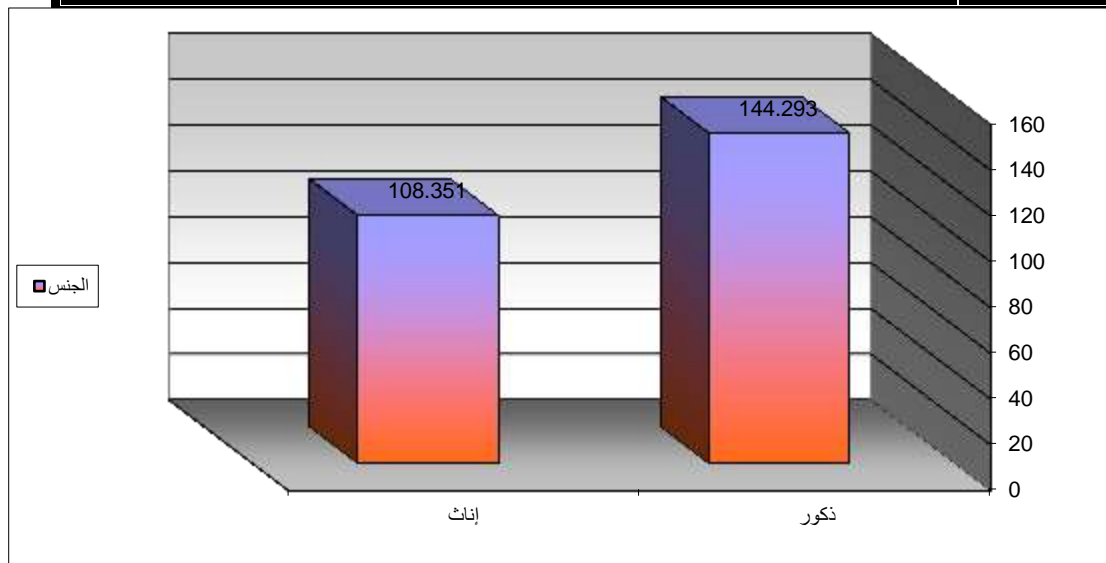
ثانياً: النتائج في ضوء فروض البحث :

النتائج في ضوء الفرض الأول : والذي ينص على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة البحث في كفاءة حاضنات الاعمال تبعاً لمتغيرات الدراسة وهي (الجنس ، المستوى التعليمي ، العمر ، العمل ، عدد أفراد الاسرة ، الدخل الشهري للاسرة) " .

وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت) ، وحساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في كفاءة حاضنات الأعمال والجداول التالية توضح ذلك :

جدول (٩) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في كفاءة حاضنات الأعمال تبعا لمتغير الجنس

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
ذكور	١٤٤.٢٩٣	٧.٨٢٣	٩٧	١٤٨	٣٠.٥٢٩	دال عند ٠.٠١ لصالح الذكور
إناث	١٠٨.٣٥١	٥.٠٣٢	٥٣			



شكل (٧) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في كفاءة حاضنات الأعمال تبعا لمتغير الجنس

يتضح من الجدول (٩) وشكل (٧) أن قيمة (ت) كانت (٣٠.٥٢٩) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) لصالح الذكور ، حيث بلغ متوسط درجة الذكور (١٤٤.٢٩٣) ، بينما بلغ متوسط درجة الإناث (١٠٨.٣٥١) ، مما يدل على أن الذكور كانوا أكثر تأكيداً علي كفاءة حاضنات الأعمال من الإناث . وترجع الباحثة ذلك الى ان أصحاب المشاريع المحتضنة من الذكور تزداد لديهم النزعة الى الاستقلالية التنتكون بمثابة الدافع الرئيسي لانشاء مشروعهم ، بالاضافة الى تمتعهم بروح الابداع والصبر والتحدى من أجل بناء المشروع ، ويرجع ذلك ايضا الى طبيعة المسؤوليات التي تقع على عاتق الرجل بحكم كونه الاب او الزوج المسئول عن بناء الاسرة ويتفق ذلك مع دراسة (حسام الشاعر ، ٢٠٠٦) التي توصلت الى انه لاتزال مشاركة المرأة بشكل عام في امتلاك مشاريع متدنية جدا بسبب الفرص المتوفرة لها لامتلاك مشاريع تتناسب معها ، كما تتفق مع دراسة (ميسر الجبوري ومعن المعاضيدي ، ٢٠٠٧) التي توصلت الى ان ٩٢% من القائمين على المشاريع المحتضنة كانوا من الذكور ، ٨% فقط من الاناث.

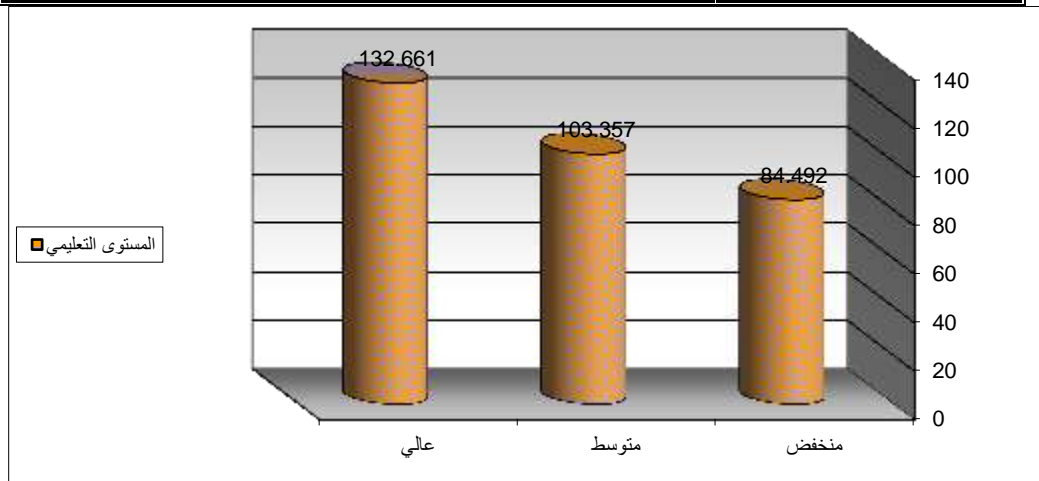
جدول (١٠) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في كفاءة حاضنات الأعمال تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٣٩٧٦.٨٧٧	١٩٨٨.٤٣٩	٢	٥٠.٠٨٥	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٥٨٣٦.٠٧٣	٣٩.٧٠١	١٤٧		
المجموع	٩٨١٢.٩٥٠		١٤٩		

يتضح من جدول (١٠) إن قيمة (ف) كانت (٥٠.٠٨٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في كفاءة حاضنات الأعمال تبعاً لمتغير المستوى التعليمي ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١١) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

المستوى التعليمي	منخفض	متوسط	عالي
	٨٤.٤٩٢ = م	١٠٣.٣٥٧ = م	١٣٢.٦٦١ = م
منخفض	-		
متوسط	**١٨.٨٦٥	-	
عالي	**٤٨.١٦٩	**٢٩.٣٠٤	-



شكل (٨) فروق درجات أفراد العينة في كفاءة حاضنات الأعمال تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

يتضح من جدول (١١) وشكل (٨) وجود فروق في كفاءة حاضنات الأعمال بين أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي وكلا من أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي عند مستوى دلالة

(٠.٠١) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي (١٣٢.٦٦١) ، يليهم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط بمتوسط (١٠٣.٣٥٧) ، وأخيرا أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض بمتوسط (٨٤.٤٩٢) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي حيث كانوا أكثر تأكيدا علي كفاءة حاضنات الأعمال ، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط في المرتبة الثانية ، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض في المرتبة الأخيرة . وترجع الباحثة ذلك الى ان ارتفاع المستوى التعليمي لاصحاب المشاريع المحتضنة يجعلهم دائمي التطلع نحو المستقبل والتفكير بالمرئود المالى ، وامتلاك المهارة والمعرفة اللازمة لاداء الخدمة ، وكل هذه المقومات تؤهلهم للالتحاق بحاضنات الاعمال التى تحرص على انتقاء الافكار المبتكرة وغير التقليدية ، ويتفق ذلك مع دراسة (ميسر الجبورى ومعن المعاضيدى ، ٢٠٠٧) التى وجدت ان ٦٦% من اصحاب المشاريع المحتضنة كانوا ذوى مستوى تعليمى مرتفع ، ويتفق ايضا مع دراسة (ميسون القواسمى، ٢٠١٠) التى أكدت حرص الحاضنات على استقطاب حملة الشهادات الجامعية العليا وذلك لتوفر الخبرة والمعلومات لديهم أكثر من حملة الشهادات المتوسطة أو الدنيا.

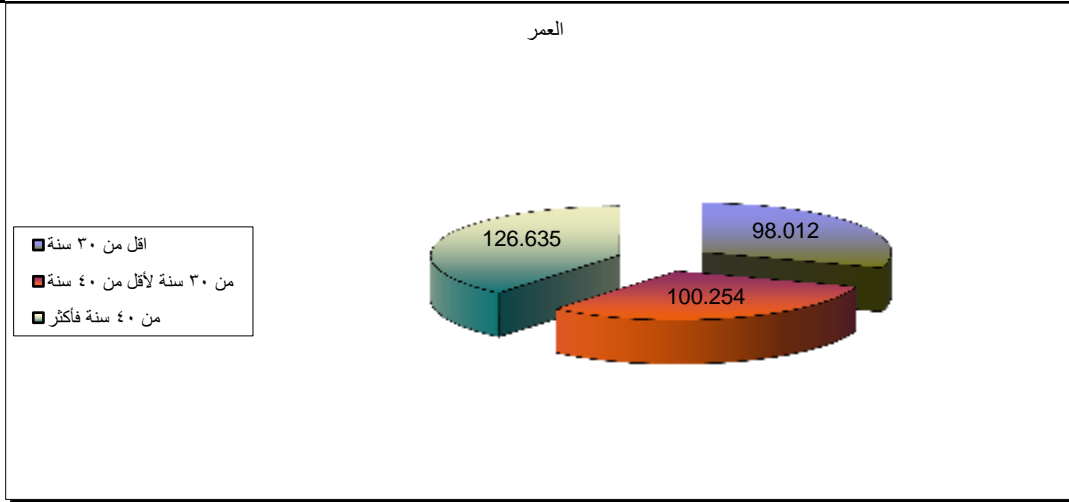
جدول (١٢) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في كفاءة حاضنات الأعمال تبعا لمتغير العمر

العمر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٣٨٠٩.٤٥٨	١٩٠٤.٧٢٩	٢	٣٢.٢٦٤	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٨٦٧٨.١٢٤	٥٩.٠٣٥	١٤٧		
المجموع	١٢٤٨٧.٥٨٢		١٤٩		

يتضح من جدول (١٢) إن قيمة (ف) كانت (٣٢.٢٦٤) وهى قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٠١) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في كفاءة حاضنات الأعمال تبعا لمتغير العمر ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١٣) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

العمر	اقل من ٣٠ سنة م = ٩٨.٠١٢	من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة م = ١٠٠.٢٥٤	من ٤٠ سنة فأكثر م = ١٢٦.٦٣٥
اقل من ٣٠ سنة	-		
من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة	*٢.٢٤٢	-	
من ٤٠ سنة فأكثر	**٢٨.٦٢٣	**٢٦.٣٨١	-



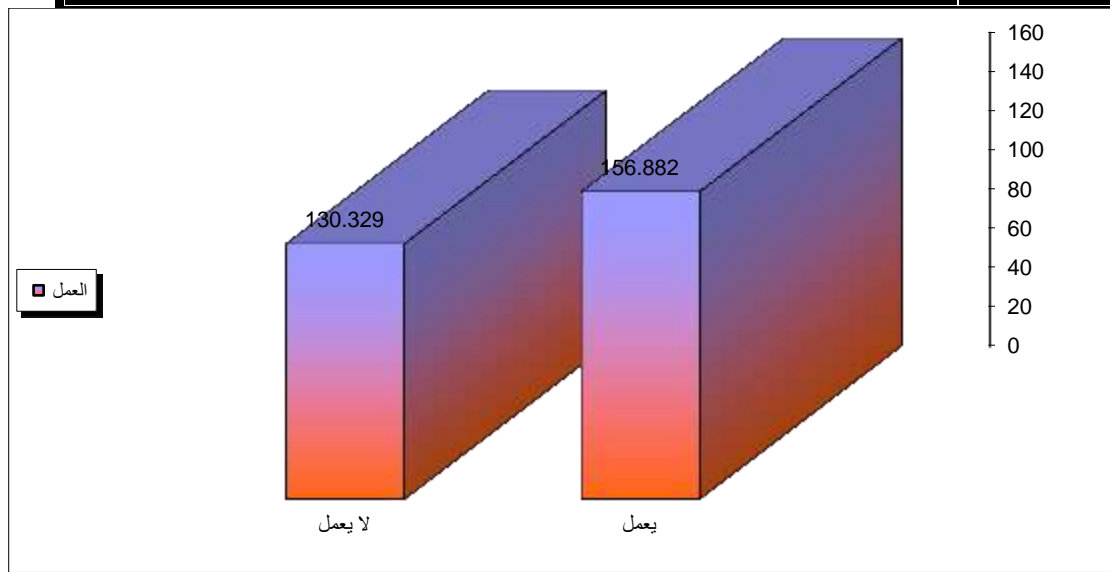
شكل (٩) فروق درجات العينة في كفاءة حاضنات الاعمال تبعا لمتغير العمر

يتضح من جدول (١٣) وشكل (٩) وجود فروق في كفاءة حاضنات الأعمال بين أفراد العينة ذوي السن من ٤٠ سنة فأكثر وكلا من أفراد العينة ذوي السن "من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة ، اقل من ٣٠ سنة" لصالح أفراد العينة ذوي السن من ٤٠ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، بينما توجد فروق بين أفراد العينة ذوي السن من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة وأفراد العينة ذوي السن اقل من ٣٠ سنة لصالح أفراد العينة ذوي السن من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة ذوي السن من ٤٠ سنة فأكثر (١٢٦.٦٣٥) ، يليهم أفراد العينة ذوي السن من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة بمتوسط (١٠٠.٢٥٤) ، وأخيرا أفراد العينة ذوي السن اقل من ٣٠ سنة بمتوسط (٩٨.٠١٢) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوي السن من ٤٠ سنة فأكثر حيث كانوا أكثر تأكيدا علي كفاءة حاضنات الأعمال ، وفي المرتبة الثانية أفراد العينة ذوي السن من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة ، وفي المرتبة الأخيرة أفراد العينة ذوي السن اقل من

٣٠ سنة. وترجع الباحثة ذلك الى انه كلما زاد عمر الشخص زادت معارفه ومهاراته وتجاربه وخبراته المكتسبة حيث يصبحون أكثر استقرارا ونضجا وأكثر قدرة على امتلاك المهارة والمعرفة وبالتالي تصبح لديهم المقدرة على مواجهة صعوبات وتحديات إقامة وإدارة المشروعات الصغيرة واستمراريتها ويتفق ذلك مع دراسة (ميسون القواسمي، ٢٠١٠) التي أكدت حرص الحاضنات على استقطاب أصحاب المشاريع من ذوى الكفاءات والمهارات.

جدول (١٤) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في كفاءة حاضنات الأعمال تبعا لمتغير العمل

العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
يعمل	١٥٦.٨٨٢	٩.٤٢٨	٩٩	١٤٨	١٩.٨٣٦	دال عند ٠.٠١ لصالح العاملين
لا يعمل	١٣٠.٣٢٩	٦.٠٦٦	٥١			



شكل (١٠) الفروق في متوسط درجات افراد العينة في كفاءة حاضنات الاعمال تبعا لمتغير العمل

يتضح من الجدول (١٤) وشكل (١٠) أن قيمة (ت) كانت (١٩.٨٣٦) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١) لصالح العاملين ، حيث بلغ متوسط درجة العاملين (١٥٦.٨٨٢) ، بينما بلغ متوسط درجة غير العاملين (١٣٠.٣٢٩) ، مما يدل على أن العاملين كانوا أكثر تأكيدا علي كفاءة حاضنات الأعمال من غير العاملين . وترجع الباحثة ذلك الى ان العاملين كانوا أوفر حظا في القدرات التنافسية وذلك لزيادة

معلوماتهم ومعارفهم واحتكاكهم بزملاء العمل الذين لديهم خبرات ومعارف كثيرة تساعدهم على تبني واحتضان أفكار مشاريع بكفاءة، كما ان العمل يعزز من قدرتهم على تحمل المسئوليات الدقيقة التي تتطلب خبرات علمية متنوعة

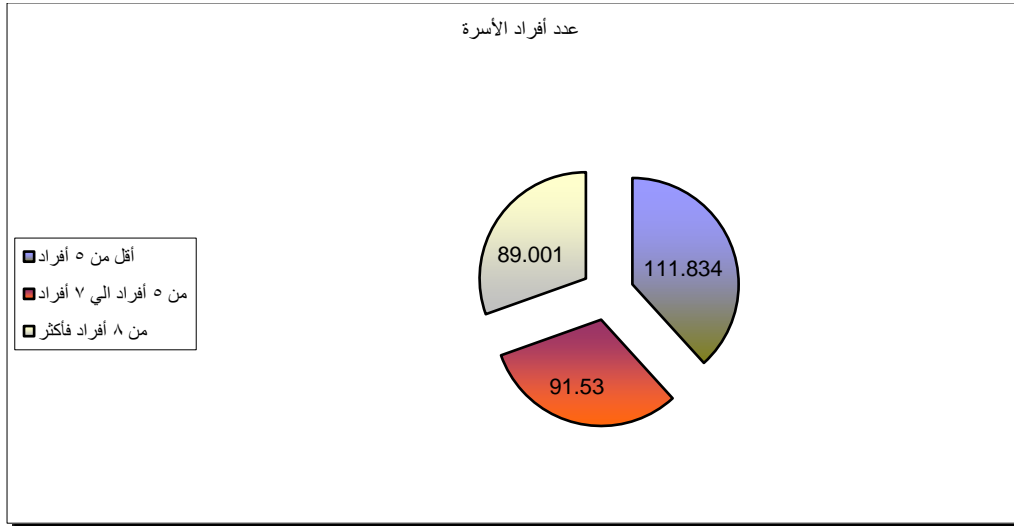
جدول (١٥) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في كفاءة حاضنات الأعمال تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٣٨٥٦.٥٩٩	١٩٢٨.٣٠٠	٢	٣٦.٢٩٥	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٧٨٠٩.٩٤٣	٥٣.١٢٩	١٤٧		
المجموع	١١٦٦٦.٥٤٢		١٤٩		

يتضح من جدول (١٥) إن قيمة (ف) كانت (٣٦.٢٩٥) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٠١) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في كفاءة حاضنات الأعمال تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١٦) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

عدد أفراد الأسرة	أقل من ٥ أفراد	من ٥ أفراد الي ٧ أفراد	من ٨ أفراد فأكثر
	١١١.٨٣٤ = م	٩١.٥٣٠ = م	٨٩.٠٠١ = م
أقل من ٥ أفراد	-		
من ٥ أفراد الي ٧ أفراد	**٢٠.٣٠٤	-	
من ٨ أفراد فأكثر	**٢٢.٨٣٣	*٢.٥٢٩	-



شكل (١١) فروق درجات افراد العينة في كفاءة حاضنات الاعمال تبعا لمتغير عدد افراد الاسرة يتضح من جدول (١٦) وشكل (١١) وجود فروق في كفاءة حاضنات الأعمال بين الأسر أقل من ٥ أفراد وكلا من الأسر "من ٥ أفراد الي ٧ أفراد ، من ٨ أفراد فأكثر" لصالح الأسر أقل من ٥ أفراد عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، بينما توجد فروق بين الأسر من ٥ أفراد الي ٧ أفراد والأسر من ٨ أفراد فأكثر لصالح الأسر من ٥ أفراد الي ٧ أفراد عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، حيث بلغ متوسط درجة الأسر أقل من ٥ أفراد (١١١.٨٣٤) ، يليهم الأسر من ٥ أفراد الي ٧ أفراد بمتوسط (٩١.٥٣٠) ، وأخيرا الأسر من ٨ أفراد فأكثر بمتوسط (٨٩.٠٠١) ، فيأتي في المرتبة الأولى الأسر أقل من ٥ أفراد حيث كانوا أكثر تأكيدا علي كفاءة حاضنات الأعمال ، ثم الأسر من ٥ أفراد الي ٧ أفراد في المرتبة الثانية ، وأخيرا الأسر من ٨ أفراد فأكثر . ، وتفسر الباحثة ذلك بأنه كلما قل عدد أفراد الأسرة كلما استطاعت الأسرة تحديد مواردها وكذلك أهدافها الاستراتيجية ومن ثم التخطيط لها ومن ثم احتضان مشاريع بكفاءة عالية . وهذا يتفق مع دراسة منى موسى (٢٠٠٥) والتي أشارت إلى أن حجم الأسرة الصغير يساعد الأسرة على التخطيط الاستراتيجي للدخل المالي من خلال اقامة مشروعات طويلة المدى.

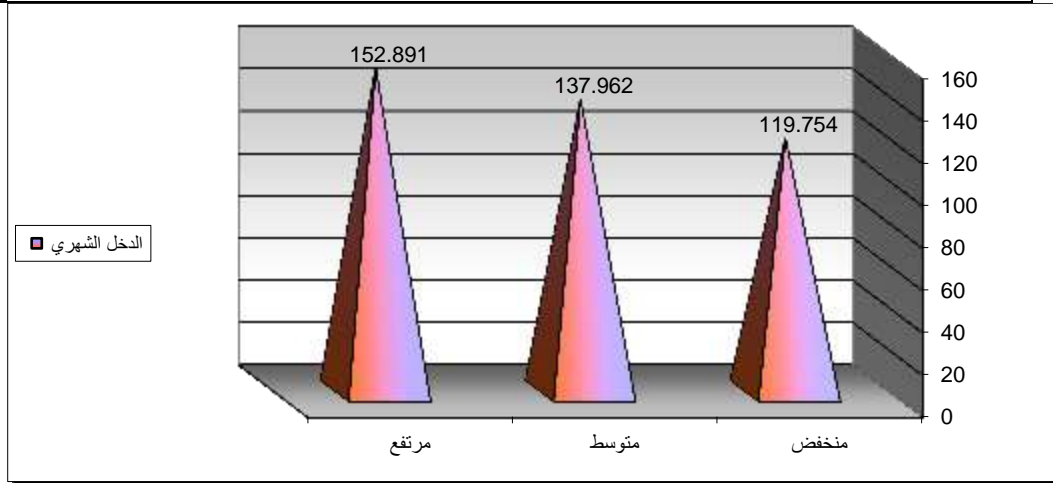
جدول (١٧) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في كفاءة حاضنات الأعمال تبعا لمتغير الدخل الشهري

الدخل الشهري	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٣٨٩٦.٢٥١	١٩٤٨.١٢٦	٢	٤٠.٢١٣	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٧١٢١.٤٩٨	٤٨.٤٤٦	١٤٧		
المجموع	١١٠١٧.٧٤٩		١٤٩		

يتضح من جدول (١٧) إن قيمة (ف) كانت (٤٠.٢١٣) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٠١) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في كفاءة حاضنات الأعمال تبعا لمتغير الدخل الشهري ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١٨) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

الدخل الشهري	منخفض م = ١١٩.٧٥٤	متوسط م = ١٣٧.٩٦٢	مرتفع م = ١٥٢.٨٩١
منخفض	-	-	-
متوسط	**١٨.٢٠٨	-	-
مرتفع	**٣٣.١٣٧	**١٤.٩٢٩	-



شكل (١٢) فروق درجات العينة في كفاءة حاضنات الاعمال تبعا لمتغير الدخل الشهري يتضح من جدول (١٨) وشكل (١٢) وجود فروق في كفاءة حاضنات الأعمال بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع وكلا من أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط وأفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع (١٥٢.٨٩١) ، يليهم أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط بمتوسط (١٣٧.٩٦٢) ، يليهم أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض بمتوسط (١١٩.٧٥٤) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع حيث كانوا أكثر تأكيدا علي كفاءة حاضنات الأعمال ، وفي المرتبة الثانية أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط ، وفي المرتبة الأخيرة أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض . وهذا يتفق ودراسات فاتن لطفي (١٩٩٥)، إيمان

أحمد (١٩٩٧)، منى موسى (٢٠٠٥) والتي أظهرت التأثير الإيجابي لدخل الأسرة على تخطيط الدخل المالي لها. وفي ضوء ما سبق يكون قد تحقق صحة الفرض الأول .
النتائج في ضوء الفرض الثاني: والذي ينص على أنه " يوجد علاقة ارتباطية داله إحصائياً فى استبيان كفاءة حاضنات الأعمال تبعاً لمتغيرات الدراسة وهى (الجنس، المستوى التعليمي، العمر، العمل، عدد أفراد الأسرة، الدخل الشهري للأسرة) ".
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم عمل مصفوفة ارتباط بين محاور استبيان كفاءة حاضنات الأعمال ومتغيرات الدراسة والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط :
جدول (١٩) مصفوفة الارتباط بين محاور استبيان كفاءة حاضنات الأعمال ومتغيرات الدراسة

كفاءة حاضنات الأعمال ككل	كفاءة السياسية التنافسية بالحاضنة	كفاءة أنظمة التقييم والرقابة بالحاضنة	كفاءة العنصر البشري "القائمين على الحاضنات"	كفاءة التخطيط والسلوك التنظيمي	
٠.١٩١	٠.١٣٤	٠.١٥٨	٠.١٠٢	٠.١٧٦	الجنس
**٠.٧٣٥	**٠.٩٤٠	**٠.٨٠٣	*٠.٦٠٣	**٠.٩١٨	المستوى التعليمي
**٠.٨٦٤	*٠.٦٣٨	**٠.٩٢٧	**٠.٧٢٩	**٠.٨٢٦	العمر
٠.١٧٠	٠.١٤٦	٠.٢٠١	٠.١٦٨	٠.١١٣	العمل
٠.١٥٢	٠.١٠٦	٠.١٢٢	٠.٢٣٤	٠.١٨٠	عدد أفراد الأسرة
**٠.٨٨٣	**٠.٧٠١	**٠.٨٥١	**٠.٧٦٦	*٠.٦٢٩	الدخل الشهري

* دال عند ٠.٠٥

** دال عند ٠.٠١

يتضح من الجدول (١٩) وجود علاقة ارتباط طردي بين محاور استبيان كفاءة حاضنات الأعمال وبعض متغيرات الدراسة عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، ٠.٠٥ ، فكلما ارتفع المستوى التعليمي كلما زاد الوعي بكفاءة حاضنات الأعمال بمحاورها "كفاءة التخطيط والسلوك التنظيمي، كفاءة العنصر البشري "القائمين على الحاضنات"، كفاءة أنظمة التقييم والرقابة بالحاضنة، كفاءة السياسية التنافسية بالحاضنة"، كذلك كلما زاد العمر كلما زاد الوعي بكفاءة حاضنات الأعمال بمحاورها "كفاءة التخطيط والسلوك التنظيمي، كفاءة العنصر البشري "القائمين على الحاضنات"، كفاءة أنظمة التقييم والرقابة بالحاضنة، كفاءة السياسية التنافسية بالحاضنة"، كذلك كلما زاد الدخل الشهري كلما زاد الوعي بكفاءة حاضنات الأعمال بمحاورها "كفاءة التخطيط والسلوك التنظيمي، كفاءة العنصر البشري "القائمين على الحاضنات"، كفاءة أنظمة التقييم والرقابة بالحاضنة، كفاءة السياسية التنافسية بالحاضنة"، بينما لا توجد علاقة ارتباط بين الجنس ومحاور استبيان كفاءة حاضنات الأعمال، كما لا توجد علاقة ارتباط بين العمل ومحاور استبيان كفاءة حاضنات الأعمال، كما لا توجد علاقة ارتباط بين عدد أفراد الأسرة ومحاور

استبيان كفاءة حاضنات الأعمال . وترجع الباحثة ذلك الى طبيعة المسؤوليات التي تقع على عاتق الرجل فيكون أكثر حرصا وعقلانية في وضع تصوراته حول العمل ، كما انه أكثر ادراكا لاهمية القدرات والخصائص السلوكية التي تمكنه من نجاح مشروعة وهذا يتفق مع (نجلاء مسعد، ٢٠٠٤) (أسماء عبد اللطيف، ٢٠١٣) وكذلك المستوى التعليمي والعمر والعمل ويتفق ذلك مع دراسة (العين الساكت، ٢٠٠٥) ودراسة (ميساء سليمان، ٢٠٠٩) ودراسة (سمحاء محمد وهبة شعيب، ٢٠١٢). **وبهذا يتبين صحة الفرض الثاني.**

النتائج في ضوء الفرض الثالث : والذي ينص على أنه " **تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على كفاءة حاضنات الاعمال تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط.**" وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على كفاءة حاضنات الاعمال والجدول (٢٠) يوضح ذلك .

جدول (٢٠) الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على كفاءة حاضنات الاعمال

المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
المستوى التعليمي	٠.٨٩١	٠.٧٩٤	١٠٧.٨٤٨	٠.٠١	٠.٤٩٣	١٠.٣٨٥	٠.٠١
العمر	٠.٨٥٧	٠.٧٣٥	٧٧.٤٦٤	٠.٠١	٠.٤٠٦	٨.٨٠١	٠.٠١
العمل	٠.٨٣٦	٠.٦٩٩	٦٤.٩٧١	٠.٠١	٠.٣٥٨	٨.٠٦٠	٠.٠١
الدخل الشهري	٠.٨٠٣	٠.٦٤٥	٥٠.٨٥٩	٠.٠١	٠.٢٨٩	٧.١٣٢	٠.٠١

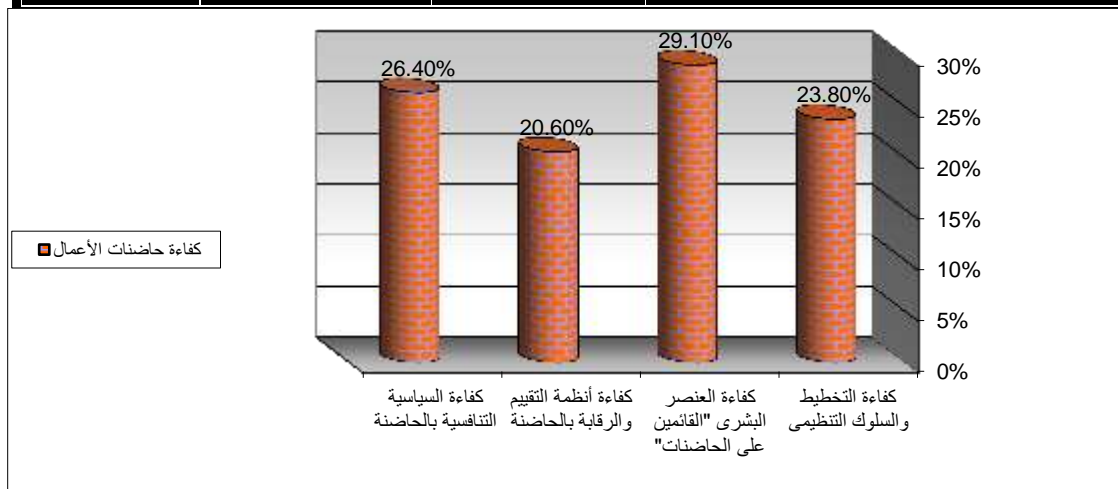
يتضح من الجدول السابق إن المستوى التعليمي كان من أكثر العوامل المؤثرة على كفاءة حاضنات الأعمال بنسبة ٧٩.٤% ، يليه العمر بنسبة ٧٣.٥% ، ويأتي في المرتبة الثالثة العمل بنسبة ٦٩.٩% ، وأخيراً في المرتبة الرابعة الدخل الشهري بنسبة ٦٤.٥%. ترجع الباحثة ذلك الى ان ارتفاع المستوى التعليمي لاصحاب المشاريع المحتضنة يجعلهم أكثر قدرة على ادارة العناصر المالية والبشرية لمشروعاتهم بكفاءة عالية كما يجعلهم أكثر سعياً لدراسة بيئة العمل بدقة وواقعية ودائمی التطلع نحو المستقبل ويتفق ذلك مع دراسة (العين الساكت، ٢٠٠٥). **وبهذا يتحقق صحة الفرض الثالث.**

الفرض الرابع :

"**تختلف الأوزان النسبية لأولوية أبعاد كفاءة حاضنات الأعمال لأفراد عينة البحث**" وللتحقق من هذا الفرض تم إعداد جدول الوزن النسبي التالي :

جدول (٢١) الوزن النسبي لأولوية أبعاد كفاءة حاضنات الأعمال لأفراد عينة البحث

الترتيب	النسبة المئوية %	الوزن النسبي	كفاءة حاضنات الأعمال
الثالث	٢٣.٨ %	١٩٤	كفاءة التخطيط والسلوك التنظيمي
الأول	٢٩.١ %	٢٣٧	كفاءة العنصر البشري "القائمين على الحاضنات"
الرابع	٢٠.٦ %	١٦٨	كفاءة أنظمة التقييم والرقابة بالحاضنة
الثاني	٢٦.٤ %	٢١٥	كفاءة السياسية التنافسية بالحاضنة
	١٠٠ %	٨١٤	المجموع



شكل (١٣) الوزن النسبي لأولوية أبعاد كفاءة حاضنات الاعمال لافراد عينة البحث

يتضح من الجدول (٢١) والشكل (١٣) أن أولوية أبعاد كفاءة حاضنات الأعمال لأفراد عينة البحث كان كفاءة العنصر البشري "القائمين على الحاضنات" بنسبة ٢٩.١ % ، يليه في المرتبة الثانية كفاءة السياسية التنافسية بالحاضنة بنسبة ٢٦.٤ % ، ويأتي في المرتبة الثالثة كفاءة التخطيط والسلوك التنظيمي بنسبة ٢٣.٨ % ، ويأتي في المرتبة الرابعة كفاءة أنظمة التقييم والرقابة بالحاضنة بنسبة ٢٠.٦ % . وترجع الباحثة ذلك الى ان وجود مستشار او مدير حاضنة قادر على خلق المناخ المناسب للمؤسسات المحتضنة هو أهم عوامل نجاح الحاضنات وهذا يتفق مع دراسة العين الساكت (٢٠٠٥) التي أكدت أن أهم أعمدة البناء في حاضنات الاعمال هو الاختيار الدقيق لعصب الحاضنة الا وهو المدير الفنى المهنى. وبذلك يتحقق الفرض الرابع.

التوصيات :

- ١- الاسراع بتجسيد فكرة حاضنات الاعمال كفكرة رائدة وتجسيدها من طرف الحكومات والهيئات الرسمية على ارض الواقع، وتبنيها كأحد الخيارات الاستراتيجية في تدعيم النمو الاقتصادي، وتحقيق الميزة التنافسية من خلال التطورات التي يعرفها الاقتصاد العالمي.
- ٢- الاستفادة من التجارب السابقة لإقامة الحاضنات التكنولوجية في الدول المتقدمة وبعض الأقطار العربية وذلك للاستفادة من تجربتها في اقامة الحاضنات وتفادي المشاكل التي عانت منها.
- ٣- ضرورة العمل على انشاء حاضنات حكومية متخصصة في جميع القطاعات المختلفة، تعمل على احتضان المشاريع الريادية، وذلك لتمتع الحكومات بإمكانيات مادية وتشريعية تأهلها لذلك.

مراجع البحث:

أولاً: المراجع العربية :

- ١- أحمد عيادروس و أشرف أحمد (٢٠١٣): تصور مقترح لإدارة حاضنات الأعمال الجامعية بمصر في ضوء أفضل الممارسات العالمية، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مصر، المجلد 24 ، العدد 95 ، ص 227 .
- ٢- أريج احمد سعيد عقران (٢٠٠٦) : التخطيط لإدارة مورد الاسرة المالى فى مرحلة التقاعد للمرأة السعودية العاملة (فى محافظة جدة) – رسالة الماجستير فى الاقتصاد المنزلى تخصص السكن وإدارة المنزل – كلية التربية للاقتصاد المنزلى والتربية الفنية بجدة – المملكة العربية السعودية.
- ٣- اسار فخرى عبد اللطيف (٢٠١٦): فرص اقامة حاضنات الاعمال كوسيلة للنهوض بالمشروعات الصغيرة فى العراق ، البنك المركزى العراقى.
- ٤- أسماء ممدوح فتحى عبد اللطيف (٢٠١٣) : تنمية الوعى بمهارات إدارة المشروعات الصغيرة لمواجهة مشكلة البطالة وأثرها على مستوى طموح الشباب الجامعى ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية النوعية ، جامعة عين شمس.
- ٥- إنعام عبد الزهرة متعب (٢٠١١) : حاضنات الاعمال وإدارة العمليات (مدخل نظرى) ، مجلة مركز دراسات الكوفه ، جامعة الكوفه.
- ٦- إيمان شعبان أحمد (١٩٩٧) : " أثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية لدى ربات الأسر العاملات والغير عاملات على أنماط السلوك الادخاري " ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلى، جامعة المنوفية ، مصر.
- ٧- إيمان نور الدين وصورية كحول (٢٠٠٨) : الكفاءة ، الفعالية ، أخلاقيات المؤسسة من وجهة نظر أصحاب المصلحة ، من بحوث كلية العلوم الاقتصادية والتسيير ، قسم علوم التسيير ، الجزائر .
- ٨- برنامج الأمم المتحدة الإنمائى (٢٠٠٣) : " تقرير التنمية الانسانية العربية " – المكتب الاقليمى للدول العربية.
- ٩- تغريد عمران، رجاء الشناوي، عفاف صبحي (٢٠٠١) : "المهارات الحياتية" ، مكتبة زهراء الشرق، الطبعة الأولى، القاهرة .
- ١٠- حسام الشاعر (٢٠٠٦) : المعوقات التى تواجه المشاريع الصناعية الصغيرة والمتوسطة فى محافظة نابلس ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية إدارة الاعمال ، جامعة القدس ، فلسطين.
- ١١- خالد قاسم (٢٠٠٧) : دور حاضنات الاعمال فى تنمية القدرات التنافسية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة ، الملتقى العربى للصناعات الصغيرة والمتوسطة ، ٢٥-٢٦ نوفمبر ٢٠٠٧ ، صنعاء ، اليمن.
- ١٢- دعاء وفيق عمر الدليل (٢٠٠٨) : التنمية المستدامة كمدخل للحفاظ على طابع المناطق ذات القيمة التاريخية بمدينة القاهرة – مؤتمر كلية الفنون الجميلة (الفنون الجميلة فى مصر ١٠٠ عام من الابداع – كلية الفنون الجميلة – جامعة حلوان .

- ١٣- ريدة الديب (٢٠٠٩) : التخطيط من أجل التنمية المستدامة – مجلة جامعة دمشق للعلوم الهندسية – المجلد الخامس والعشرون – العدد الأول .
- ١٤- سمحاء سمير محمد وهبة الله على شعيب (٢٠١٢) : إدارة المعرفة وعلاقتها بالقدرات التنافسية للمشروعات الصغيرة كما يدركها المديرون ، المؤتمر الدولي العربي الخامس عشر ، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
- ١٥- على السلمى (٢٠٠٤) : تحليل النظم السلوكية – مكتبة غريب القاهرة .
- ١٦- العين الساكت (٢٠٠٥) : حاضنات الاعمال ، تجربة ملتقى سيدات الاعمال والمهنة الاردني ، ورقة مقدمة في منتدى المرأة العربية وعلوم التكنولوجيا ، المملكة الاردنية الهاشمية.
- ١٧- فأتان مصطفى كمال لطفي (١٩٩٥) : العوامل الاقتصادية والاجتماعية وأثرها على الأنماط الاستهلاكية للأسر المصرية، رسالة دكتوراه، قسم إدارة المنزل والمؤسسات، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
- ١٨- فهيمه درار ووفاء قاسميه (٢٠١٦) : حاضنات الاعمال ودورها في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة الجزائر) قسم العلوم الاقتصادية – جامعة العربي التسيبي.
- ١٩- ماجد أبو زلط ، عثمان غنيم (٢٠٠٩) : التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها ، دار أبو صفاء للنشر والتوزيع ، ط١ ، عمان.
- ٢٠- محمود الوادى (٢٠١٠) : دور حاضنات الاعمال في التنمية الاقتصادية مع الاشارة للتجربة الاردنية ، ابحاث اقتصادية وادارية ، العدد ٧.
- ٢١- محمود محمد صيره ومحمد حسن بخيت (٢٠١٧) : حاضنات الاعمال ودورها في نجاح المشاريع الريادية (دراسة تطبيقية على حاضنات قطاع غزة في الفترة من ٢٠٠٦-٢٠١٧).
- ٢٢- منى حامد موسى (٢٠٠٥) : دراسة مستوى إنفاق الأسرة السعودية على خدمات السياحة الترفيهية وعلاقته بتخطيط موردها المالي، دراسة ميدانية بمنطقة مكة المكرمة، رسالة دكتوراه، قسم السكن وإدارة المنزل، كلية التربية للاقتصاد المنزلي، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ٢٣- ميسر إبراهيم أحمد الجبوري ومعن وعد الله المعاضيدى (٢٠٠٧) : الادوار الاستراتيجية المرتقبة لحاضنات الاعمال ، " نموذج مقترح لحاضنة عراقية للاعمال والثقافة ، جامعة الموصل ، العراق .
- ٢٤- ميسون القواسمي (٢٠١٠) : واقع حاضنات الاعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة في الضفة الغربية ، رسالة ماجستير ، قسم إدارة الاعمال ، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي ، جامعة الخليل ، فلسطين.
- ٢٥- ميسون محمد القواسمة (٢٠١٠) : واقع حاضنات الاعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة في الضفة الغربية – رسالة ماجستير – قسم إدارة الاعمال – كلية الدراسات العليا والبحث العلمي – جامعة الخليل - فلسطين .

- ٢٦-نجلاء مسعد (٢٠٠٤) : أثر دافعية الانجاز على اداء الشباب وإنتاجيتهم في المشروعات والصناعات الصغيرة ودور ذلك في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية للأسرة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، قسم إدارة المنزل والمؤسسات ، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة المنوفية .
- ٢٧-وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠١٨) : " نحو تنمية مستدامة للمملكة العربية السعودية – الاستعراض الطوعي الوطني الاول ١٤٣٩ – ٢٠١٨م – رؤية ٢٠٣٠ المملكة العربية السعودية.
- ٢٨-وفاء شلبي، منار عبد الرحمن خضر (٢٠٠٣): إدارة وتنمية الموارد البشرية – كلية الاقتصاد المنزلي – جامعة حلوان – القاهرة – مصر.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 1- **Freer, Courtney (2016)** : what will Saudi Arabia's vision 2030 mean for its citizens? Retrieved ,1 February 2018, From the following website [http// the conversation.com/ what – will – Saudi- arabias- vision – 2030- mean- for – its – citizens- 58466](http://theconversation.com/what-will-saudi-arabias-vision-2030-mean-for-its-citizens-58466).

Business incubators and their role in increasing the income of the Saudi family Under the vision of the Kingdom 2030

Abstract

The results of the research found that there are statistically significant differences in the level of efficiency of business incubators according to different demographic variables in favor of males and higher educational level, and for the older age groups, workers, the number of family members less and high monthly income. The variables of the study, at the level of significance ranged between (0.01), (0.05). It was also found that the educational level is the most influential factor in explaining the participation rate in the efficiency of business incubators by 79.4%. The priority of the dimensions of the efficiency of business incubators for the research sample was the efficiency of the human element "based on incubators" by 29.1%, followed by the efficiency of the competitiveness policy of the incubator by 26.4%, followed by the efficiency of planning and organizational behavior by 23.8%. Fourth Efficiency of assessment and monitoring systems in the incubator by 20.6%