

Overlapping Waves Strategy and Its Impact on Entrepreneurial Motivation

Ahmed Makki Saleh

Iraqi Ministry of Interior, Baghdad, Iraq.

Ahmadmaky76@gmail.com

Abstract The study aims to test the effect of the independent variable (overlapping waves strategy) and the effect of its implications on the dependent variable (entrepreneurial motivation), for a sample of employees in the Ministry of Interior (the Ministry's Agency for Administrative and Financial Affairs), represented by (general directors, directorate directors, and department directors), adults. Their number was (160) individuals, as the total study population amounted to (230) individuals. The (analytical exploratory approach) was adopted, and the (questionnaire) was the main tool for this, in addition to some personal interviews according to the requirements of the need for the study. A number of statistical methods were used, represented by analysis Confirmatory construct validity, the Pearson correlation coefficient, to measure the type and degree of relationship between the study variables, structural reliability analysis of the measurement tool (Cronbach's Alpha), and simple and multiple effect testing (structural equation modeling SEM), to determine differences in the sample answers, a set of The most important results are the presence of a positive correlation and a positive effect of the role of the overlapping waves strategy on entrepreneurial motivation.

 Crossref  10.36371/port.2023.3.9

Keywords: overlapping waves strategy, entrepreneurial motivation.



استراتيجية الأمواج المتداخلة وتأثيرها في الدافعية الريادية

أحمد مكي صالح

وزارة الداخلية العراقية ، بغداد ، العراق .

الخلاصة:

تهدف الدراسة الى اختبار تأثير المتغير المستقل (استراتيجية الأمواج المتداخلة) وتأثير انعكاساتها على المتغير التابع (الدافعية الريادية)، لعينة من العاملين في وزارة الداخلية (وكالة الوزارة للشؤون الإدارية والمالية)، والمتمثلة بـ (مديرين عامين، ومديرين مديريات، ومديرين أقسام)، والبالغ عددهم (160) فرد، أذ ان اجمالي مجتمع الدراسة بلغ (230) فرداً، تم اعتماد (المنهج الاستطلاعي التحليلي) وكانت (الاستبانة) الأداة الرئيسة بذلك، فضلاً عن بعض المقابلات الشخصية بحسب متطلبات الحاجة للدراسة، تم استخدام عدد من الوسائل الإحصائية المتمثلة بتحليل الصدق البنائي التوكيدي، ومعامل الارتباط (Pearson)، لقياس نوع ودرجة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وتحليل الثبات البنائي لأداة القياس (Cronbach's Alpha)، واختبار التأثير البسيط والمتعدد (نموذج المعادلة الهيكلية SEM)، لتحديد الفروق في إجابات العينة، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباط طردية وتأثير إيجابي لدور استراتيجية الأمواج المتداخلة في الدافعية الريادية.

الكلمات الدالة: استراتيجية الأمواج المتداخلة، الدافعية الريادية.

المقدمة

تتمثل مشكلة الدراسة بطبيعة العلاقة المعنوية بين متغيرات (استراتيجية الأمواج المتداخلة، الدافعية الريادية) واختيار هذه العلاقة في البيئة العراقية لمعرفة حقيقة التأثير والوساطة بين المتغيرات والاختيار المجدي، لذلك فإن مشكلة الدراسة تتبين من خلال التساؤلات الآتية:

1. مدى وضوح أهمية استراتيجية الامواج المتداخلة في الدافعية الريادية لدى عينة الدراسة؟
2. ماهي الإضافة المعرفية التي ستتحقق من خلال دراسة وتحليل هذه المتغيرات.
3. مدى ارتباط المتغيرات مع النظريات الخاصة التي تم اختيارها؟
4. مدى توافر التناسق المنطقي بين المتغيرات الخاصة بالدراسة؟
- ج. تسليط الضوء على أهمية المتغيرات المبحوثة في عمل المنظمات ضمن البيئة العراقية.
- د. ارتباط متغيرات الدراسة بقدرة الإدارات على التصرف مما يعد ذلك من المؤشرات على كفاية هذه القيادات.
2. **الأهمية الميدانية**
 - أ. استهدفت الدراسة وزارة الداخلية العراقية التي تعد من الوزارات العراقية المهمة.
 - ب. يعد متغير استراتيجية الامواج المتداخلة من أفضل الحلول التي يجب ادخالها حيز التنفيذ لمواجهه المشاكل الإدارية التي تعاني منها الجهة المبحوثة.
 - ج. أهمية متغيرات الدراسة من حيث التطوير والفوائد التي تحققها في اكساب منتسبي الوزارة مهارات المعرفة والتعلم، وامكانية توظيف تلك المهارات لأعمال المستقبل من اجل مواجهة التحديات وزيادة فرص النجاح.

رابعاً / المخطط الفرضي للدراسة

يمثل الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة والذي تتم الإشارة من خلاله لأبعاد كل متغير

اتساقاً مع التطورات المعرفية الحديثة في مجمل حقول المعرفة بشكل عام، والسلوك التنظيمي بشكل خاص، وانعكاس ذلك على الأداء المنظمي الذي يعد الغاية الأكبر لمختلف المنظمات، فإن الأمر يتطلب تركيز الجهود البحثية للتعرف بشكل اكبر على طبيعة العلاقات الحاكمة، بين أهم المتغيرات التي تعد ذات الدلالة الأكثر في التأثير على التوجهات التي تقود المنظمات إلى النجاح، والبقاء في عالم المنافسة، عبر التركيز على الجوانب الربحية لمنظمات الأعمال، أو جوانب الخدمة المتعلقة بالمنظمات العامة، في ظل النظريات المعتمدة، والحكمة للحقل المعرفي، وهذا الأمر يُعد المسوغ الرئيسي في اختيار متغيرات الدراسة مع الآخذ بالتوجهات البحثية الحديثة.

المبحث الأول / منهجية الدراسة

أولاً / مشكلة الدراسة

ثانياً / أهداف الدراسة

1. امكانية قياس المتغيرات وإظهار نتائجها العملية للوزارة.
2. اختيار دقة النموذج المعتمد في الدراسة وبيان مدى تطابقه مع الجوانب النظرية للمتغيرات.
3. الوصول لجملة من الاستنتاجات والتوصيات التي من شأنها أن تحسن واقع العملية الإدارية في الوزارة.
4. ايضاح مفهوم استراتيجية الامواج المتداخلة كونه متغيراً غير مسبوق ايضاحه في واقع الجهة المبحوثة.

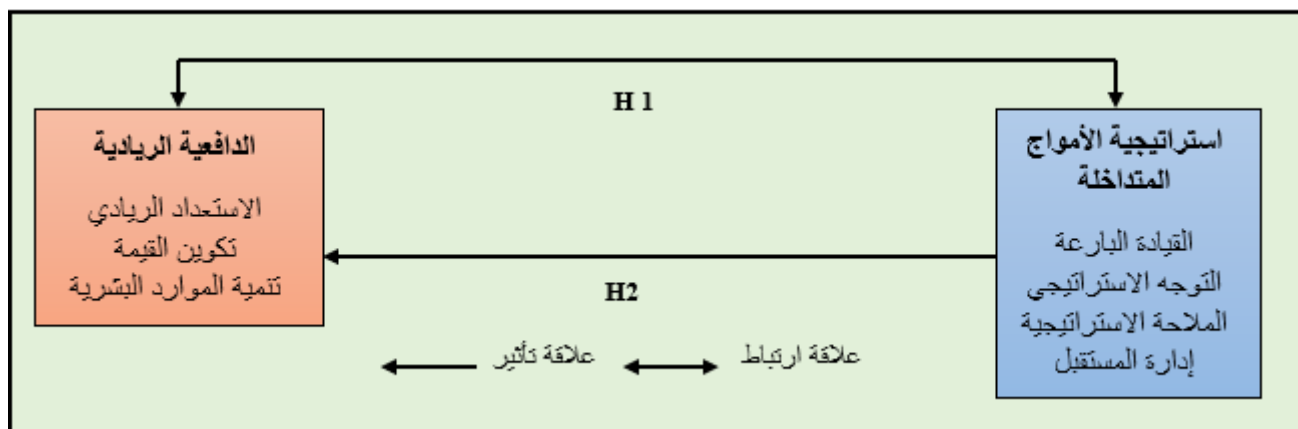
ثالثاً / أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة بمجالين هما الأهمية العلمية والأهمية الميدانية والذي يمكن تمثيلهما بالآتي:

1. الأهمية العلمية

- أ. الخوض في أحد جزئيات السلوك التنظيمي المتمثل بمتغير حديث وهو استراتيجية الامواج المتداخلة.
- ب. الإسهام في إضافة معرفة متواضعة من خلال العلاقة ما بين متغيرات الدراسة.

وطبيعة العلاقة من حيث التأثير والارتباط، والتأثير غير المباشر فيما بين المتغيرات.



شكل 1 المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: اعداد الباحث

بدلالات تحقق المعرفة أو النظرية، لذلك بين (Francois Jacob, 1965) ان الفرضية هي تفسير محتمل يعبر عن الظروف والعوامل التي يسعى الباحث لفهمها، ومن خلال الجدول (1) يتم بيان الفرضيات الرئيسية محل البحث.

خامساً / فرضيات الدراسة

تعرف الفرضيات من الجانب الاجرائي على انها اقتراح يتضمن العلاقة بين متغيرين أو أكثر لهما دلالة، يقوم عبرها الباحث بتجميع الوقائع ثم عملية التفسير لتلك الوقائع للخروج

جدول 1 فرضيات الدراسة الرئيسية

الرمز	الفرضية
H.1	لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استراتيجية الأمواج المتداخلة في الدافعية الريادية
H.2	لا يوجد تأثير ذا دلالة معنوية بين استراتيجية الأمواج المتداخلة والدافعية الريادية

المصدر: اعداد الباحث

تم تأطير حدود الدراسة ضمن الحدود البشرية والمكانية والزمانية وكالاتي:

1. الحدود البشرية: تضمنت الحدود البشرية لدراسة متخذي القرار في وزارة الداخلية / وكالة الوزارة للشؤون الإدارية والمالية.
2. الحدود المكانية: اقتصر مكان تطبيق الدراسة على وزارة الداخلية / وكالة الوزارة للشؤون الإدارية والمالية / التشكيلات الرئيسية من توابع الوكالة.
3. الحدود الزمانية: تتمثل الحدود الزمانية للدراسة بالجهد الميداني الممتد للمدة ما بين منتصف عامي 2022 ومنتصف عام 2023.

ثامناً / مجتمع وعينة الدراسة

سادساً / التعريفات الإجرائية

1. استراتيجية الأمواج المتداخلة: مجموعة من الاجراءات المخطط لها، والتي ينفذها القادة والمديرون لدمج المهارات المسبقة مع المهارات التفكيرية بقصد تحقيق الاهداف الموضوعية.
2. الدافعية الريادية: هي المحرك الداخلي الذي يوجه السلوك الى اكتشاف الفرص واستغلالها، وانشاء عمل جديد نتيجة تأثير خارجي، مما يؤدي الى ارتفاع المعنويات وانعكاسها ايجابياً في تحقيق اهداف الشخص والمنظمة.

سابعاً / حدود الدراسة

عاشراً / أدوات جمع بيانات الدراسة

1. أدوات الجانب النظري / تمثلت بالمصادر العربية والأجنبية والمتمثلة بـ (الكتب، والمجلات العلمية المحكمة، اطاريح الدكتوراه، رسائل الماجستير، والأوراق البحثية، المؤتمرات العلمية، ومواقع الانترنت للمصادر المعتمدة).

2. أدوات الجانب العملي / تمثلت الاستبانة بالأداة الرئيسة للجانب العملي للدراسة الحالية، وذلك من أجل جمع البيانات وتحليلها كافة، من خلال استخدام البرامج الإحصائية المصممة لهذا الشأن.

المبحث الثاني / الجانب النظري

أولاً / الإطار المفاهيمي لاستراتيجية الأمواج المتداخلة

1. **النشأة والتطور لاستراتيجية الأمواج المتداخلة .** أوضح (Calais, 2008) أن استراتيجية الأمواج تساعد على تنمية التفكير لدى القادة والمديرين بصورة متسلسلة وليست مفاجئة، كما أنها تساعد في اختيار الاستراتيجيات المناسبة من أجل تطوير التفكير، ويتم ذلك عبر تزويد متخذ القرار بالمعلومات الوافية والمطلوبة، عن طريقة العمل بمختلف الأنشطة العقلية التي يعمل بها الفرد، مما يجعله نشطاً وفاعلاً حيال العديد من المواقف والمشكلات. وبين (Siegler, 2010) ان نشأة هذه الاستراتيجية الأمواج المتداخلة تم العمل على تطويرها لتصبح نموذجاً مثالياً يحتوي على تسلسل تراكمي في استخدام طرائق التفكير (الاستراتيجيات)، إذ يمكن للقادة أو المديرين استخدامها في أية مرحلة من مراحل حل المشكلات، كونها لا تدعو إلى التخلي عن المعلومات التي جمعت في الماضي، بل يسعى إلى تطويرها بصورة أفضل. وأشار (الكرخي، 2014) أن ارتفاع مستوى الاهتمام بالاستراتيجيات من قبل القيادات العاملة في المنظمات هو نتيجة الزامها باتخاذ القرارات على مستوى العاملين، وكذلك قرارات ممارسة العمليات الإدارية للمنظمة.

يرى الباحث: ان استراتيجية الأمواج المتداخلة تركز على الاتجاهات المعرفية في التعلم والتفكير، إذ يتم التركيز في هذه

قام الباحث باختيار وزارة الداخلية / وكالة الوزارة للشؤون الإدارية والمالية مكاناً لاختبار فرضيات الدراسة كونها الأنسب لمتغيرات الدراسة، إضافة الى امكانية الحصول على البيانات اللازمة. إذ بلغ مجتمع الدراسة (230 مديراً)، (6 مديرين عامين، (36 مديري مديريات فرعية، (188 مديري اقسام، ولغرض تحديد حجم عينة الدراسة بصورة دقيقة من أصل المجتمع الكلي للعينة المبحوثة، قام الباحث باستخدام نموذج تحديد حجم العينة لـ (Krejcie & Morgan, 1970) و (Bukhari, 2021) لغرض تحديد نسبة حجم العينة من واقع المجتمع الكلي، وظهرت ارقام الاحصائيات المثبتة في جدول العينة لـ (Krejcie & Morgan)، بان حجم العينة المطلوب هو (144) فرد، قام الباحث بتوزيع (175) استبانة لتلافي حالات الخطأ والفقدان، وبجهد شخصي متواصل أستطاع استرجاع (160) استبانة نتيجة المتابعة الميدانية المستمرة من قبله.

تاسعاً / مبررات اختيار متغيرات الدراسة

لا بد من التوضيح ابتداء بان المقصود بمفهوم (المتغير) هو وجود ظاهرة معينة، او نشاط معين يمكن قياسه وهذا أولاً، أما ثانياً لا بد ان تستند الى نظرية علمية، وثالثاً إمكانية تطبيقها مع ذكر أسباب اختيار المتغيرات.

1. المتغير المستقل / استراتيجية الامواج المتداخلة

يمثل هذا المتغير تحديداً مفاهيمياً في علم السلوك التنظيمي، إذ ان هذا المتغير قد تم تناوله حديثاً في مجال الادارة الاستراتيجية، من خلال نظريات التعلم المعرفي، ولانعكاسه الكبير على الأداء الفردي او التنظيمي، خصوصاً بعد ظهور مفاهيم الاستدامة والريادة في البيئة التنظيمية.

2. المتغير التفسيري / الدافعية الريادية بعد المراجعة

النظرية المتعمقة ظهرت الحاجة الى وجود متغير يفسر التأثير في المتغير المستقل، من شأنه ان يضيف معرفة تهدف الى اكمال التناسق المنطقي بين المتغيرات، لذلك تم اختيار الدافعية الريادية لتكون متغيراً وسيطاً، ولإنجاح عملية التأثير كونها تعبر عن العوامل الحرجة.

العمليات الذهنية لدى القادة والمديرين والافراد، والتي تساعد على تطويرهم مهاراتهم التفكيرية بشكل معمق، كذلك الامر فان استراتيجية تساعد العاملين على القيام بالأعمال الموكلة إليهم من خلال العملية المعرفية المتولدة لديهم.

يرى الباحث: ان أهمية استراتيجية الأمواج المتداخلة تتمثل في كونها تشكل اسهاماً في تكوين نظام معرفي معززاً لقدرات القادة والمديرين، غايتها تحقيق التنمية المستدامة كونها أساساً في توجهات الإدارات الحديثة.

4. أهداف استراتيجية الأمواج المتداخلة . أعرب (قطامي، 2013) ان أهمية استراتيجية الأمواج المتداخلة تتمثل بكونها تنمي وتطور مهارات الاتصال لدى القادة والمديرين، والافراد، نتيجة تبادل الآراء فيما بينهم، كونهم فريق عمل واحد، مما ينتج عنه تلاقح للأفكار المراد مناقشتها. ويذهب بالرأي (جوامير، 2018) الى ان استراتيجية الأمواج تعمل على توسيع آفاق العاملين من أجل إمكانية استخدام استراتيجيات متعددة، كذلك الامر في حل المشكلات والمعضلات المتنوعة ذات المواقف المختلفة نتيجة عدم اقتصار التفكير على نمط معين أو محدد. وأشار (Karar, 2022) الى ان الهدف الأساس من استراتيجية الأمواج المتداخلة هو الارتقاء بالقيم المعرفية، من أجل الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات التي يحتاجها القادة والمديرين، والذين يسعون في غالب الامر الى تطوير مهاراتهم عن طريق موجهات معرفية، وإيجاد نموذج ادراكي يمتاز بالديناميكية من خلال التحليل والتقييم المستمر، والتي من عبرها يتم تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

يرى الباحث: ان استراتيجية الأمواج المتداخلة تهدف الى نقل المفاهيم عبر القنوات الرسمية وغير الرسمية، وتكوين التماسك لدى العاملين، كذلك حل المشكلات، وزيادة الوعي لدى القادة والمدراء، نتيجة المعالجات الذهنية والمعرفية في تقديم حلول معالجة المشاكل، عبر تبادل الآراء والأفكار والمداولات نتيجة كفاية الأداء الاستراتيجي الفعال للأعمال بصورة أدق.

الاستراتيجية على التفاعلات العقلية، كإشارة لانسجام هذه المكونات في ضفيرة تمثل الأداء المعرفي لمتلقيها.

2. مفهوم استراتيجية الأمواج المتداخلة . أشار (Hartiey&Kerin, 2016) ان استراتيجية الامواج المتداخلة مفهوم حديث نسبياً نال اهتمام الكثير من الكتاب والباحثين على مستوى جميع المنظمات، لذلك تسعى هذه الاستراتيجية لرصد منظمات الاعمال بالموارد البشرية، والمالية، والتكنولوجية، إذ تكون موجهة لعمليات الإنتاج والتسويق، وتطوير استراتيجيات العمل، فهي مسار عمل مصمم من أجل تقديم تجربة فريدة للعملاء والزبائن وتحقيق الأهداف. وبين (Siddhartha, 2022) إن مفهوم الأمواج المتداخلة يتمثل بامتلاك القدرات الإبداعية والمعرفية، التي تلبي احتياجات وتوقعات المجتمع، الامر الذي يجعل من المنظمات ان تظل قادرة على المنافسة، ومتسقة بتلبية التوقعات والاحتياجات عبر المعرفة المفاهيمية، أذ يمكن لتلك المنظمات ان تستعمل تلك المعرفة بشكل أكثر فاعلية مما يسمح لها باتخاذ قرارات أفضل، والاستجابة لحل المشاكل من خلال حزم المعلومات.

يرى الباحث: ان استراتيجية الامواج المتداخلة هي مجموع عمليات التفكير، والمعارف المتوافرة في الازدهان، والتي يجب ان يمتلكها القادة والمديرون، كي يستخدموها في دمج المعارف السابقة مع الخبرات اللاحقة، والمتمثلة بالمعرفة التراكمية، غايتها الوصول الى بناء استراتيجي أكثر شمولاً.

3. أهمية استراتيجية الأمواج المتداخلة . بين (طوالبه، 2020) ان أهمية استراتيجية الأمواج تكمن عبر طريقة تفكير القائد والمديرين، وتنمية ميولهم وقدراتهم وكيفية الاستفادة منها، اذ ان التراكم الكمي للمعلومات المكتسبة هي أساس فاعل في بناء الخبرات، فضلاً عن كونها مصدراً مهماً في بناء الشخصية للفرد، كون طرائق مهارات التفكير هي الكشف عن جاهزية الفرد في استخدام الاستراتيجيات الصحيحة. وأشار (Katarzyna, 2022) ان استراتيجيات الامواج المتداخلة هي من الاستراتيجيات الحديثة، والتي من شأنها ان تولد البعد المعرفي ذات النسق الواضح، كونها تحاكي جميع

5. **تحديد منهجية مناسبة** ويذهب بالرأي (سهيل، 2019) أنه في كثير من الأحيان تتطلب الاعمال ذات الطابع التنافسي الاستعداد والتأهب التام للمواجهة، أذ أن اعداد أوراق عمل مناسبة للمواضيع المراد تنفيذها أو بلوغها تتطلب استحضار موجات متداخلة، وان تكون احدى تلك الموجات هي التي تضم المعلومات المتكاملة.

يرى الباحث: ان نظرية الأمواج المتداخلة هي استراتيجية متطورة بمرونة، تتماشى بخطوات منهجية في تطوير العقل، عن طريق محاكات القدرات المختلفة، ومهارات التفكير المتقدمة، عبر نموذج اجرائي معين، يوضح تنفيذ الاستراتيجية، لغرض توليد التفكير لدى المتلقي، وتحفيز قدراته بطلاقة، باعتماد أسلوب التنبؤ، والتوسع في الخبرات الداخلية لدى الفرد، تفيدته في اكتساب المهارات، وتسهل حل المشاكل الجديدة والمواقف المستحدثة.

6. **ابعاد استراتيجية الأمواج المتداخلة**

بين كل من (Daft, 2015) و (Hadrawi, 2019) ان أغلب منظمات الاعمال ومن خلال مسيرة اعمالها تجري الكثير من المحاولات الاستراتيجية، غايتها من تلك المحاولات تطوير الاعمال، أذ أن إيجاد الحلول المناسبة لتلك المحاولات هي في العادة ما يطلق عليه بمسمى القرارات الاستراتيجية، والتي من خلالها يتم تحديد الابعاد اللازمة لتلك الأمواج والتي يمكن بيانها على النحو الاتي:

أ- **القيادة البارعة** أشار كل من (رشيد ومزهر، 2018) الى ان فلسفة القيادة تتمثل في كيفية فن التعامل مع الآخرين، واحترام ذاتهم، والمحافظة على خصوصياتهم، أذ ان بيئة العمل المعاصرة تمتاز بالتعقيد والتناقض، وهذا الامر ينعكس بالسلب في كثير من الأحيان، لذلك فمن الواجب على المنظمات ان تضمن قيادات قادرة على فن إدارة التناقضات بطريقة تقليل التعقيدات المعرفية أو السلوكية، وممارسة ادوار متعددة ومتنوعة بوقت واحد.

5. **خطوات تنفيذ استراتيجية الأمواج المتداخلة .** أجمع أغلب الكتاب والباحثين ومنهم (الوزي، 2000) و (الدوري، 2005) و (السكرانة، 2010) و (قطامي، 2016) و (الزركاني، 2016) ان هنالك مجموعة من الخطوات يتم من خلالها تنفيذ استراتيجية الأمواج المتداخلة، وهذه الخطوات هي:

أ. **تحديد الأهداف** من أجل ان تتحقق خطوات استراتيجية الأمواج وتنفيذها بفاعلية أذ لابد أن يكون لها أهداف واضحة وثابتة، ومحددة المعالم، كون تلك الأهداف هي أولى المدخلات التنظيمية للتنفيذ، كما وأنها تعد بمقام التغيرات التي من المتوقع حدوثها في شخصيات الافراد، والمديرين، والقادة.

ب. **تحديد العمليات والمعالجات الذهنية** من الممكن تنشيط العمليات الذهنية، والقدرة على رفع كفاءتها والعمل على زيادة سعتها عن طريق الاستراتيجيات الذهنية المعرفية، حيث أن تنوع العمليات الذهنية وارتقاؤها تجعل من الفرد ذي سعة ذهنية متطورة وقابلة للتطور، كون زيادتها تسمح بالتفكير بعدد كبير من الاستراتيجيات نتيجة استثمارها المعرفي.

ج. **تحديد مهارات التفكير التي يراود تنميتها** يرى (عبد الهادي وأبو حشيش، 2005) و (الهويدي، 2005) أن التفكير مهارة قابلة للتعليم والاكتساب، ومن ضروريات الامر هو التفريق ما بين التفكير ومهارات التفكير، أذ يعد التفكير عملية جامعة المحتوى يقوم بها في أغلب الأحيان المديرين والقادة، يتم عبر معالجة المدركات الحسية التي يمتلكونها.

د. **تنظيم فرق العمل في مجموعات متعاونة** اشار (السديري، 2010) أن أسلوب عمل الفريق هو غاية يتم عبرها تحقيق التعاون بين الأعضاء المكلفين بالعمل، وان الفائدة من ذلك هو الوصول الى حد تكاتف الجهود، والمساندة بين الافراد، كما أن أسلوب إدارة الفريق يحقق روح التكاتف بفاعلية عالية عن طريق تبادل الأدوار.

أشار (رشيد ونعمة، 2022) أنه نتيجة التطور العلمي والمعرفي السريع، والتقدم الحاصل الذي يعيشه العالم بأسره، هو دافع قوي نحو تحقيق المعرفة بكافة جوانبها، نتيجة أهميتها في مواجهة تحديات العصر الحديث، لذلك تعد الدافعية القوة الرئيسية والطاقة الداخلية التي تحرك السلوك البشري نحو تحقيق الأهداف المرجوة التي لا يمكن ملاحظتها مباشرة، بل يمكن الاستدلال بها عبر السلوك والاتجاهات. ويرى (Otabek&Jizzakh, 2022) ان أغلب الكتاب والباحثين قد اختلفوا في وجهات نظرهم حول تفسيرات معنى الدافعية، لكن وبالرغم من معنى الاختلافات والآراء نرى شيئاً واحداً مشتركاً، أذ تكمن ظاهرة الدافعية بكونها سمة لها القدرة على حث الشخص على الفعل والنشاط، أي ان الدافعية تحفز الشخص على ان يكون نشطاً نتيجة الحاجة ويستجمع جميع طاقاته من أجل تنفيذ الفعل وتحقيق الأهداف. وأعرب (Wahyudi, 2022) بالقول ان مفهوم الدافعية الريادية ليس سهلاً نتيجة التطورات الزمنية التي مرت على هذا المفهوم، ويرجع أصل مصطلح الدافعية (motivation) في بداية نشوئها الى الكلمة اللاتينية (Movers) اي يحرك او يدفع، ثم أخذ بعدها معنى أوسع ليشتمل على رغبة الفرد في أشباع حاجات معينه، ترتبط بالقوى التي تغير اتجاه شدة السلوك، وكيفية المحافظة على مستوى السلوك المرغوب في داخل المنظمة.

2. أهمية الدافعية الريادية

أعرب (عبيد وعباس، 2022) أن الدافعية تعد متغيراً مهماً من المتغيرات الشخصية للفرد، بل تعد عاملاً بالغ الأثر في توجيه السلوك، أذ أن الكثير من الباحثين والمختصين في الشأن بينوا ان فاعلية الذات أحد محددات التعلم المهمة، والتي تعبر عن مجموعة من الاحكام التي تتصل بما ينجزه الفرد، وما يستطيع إنجازه فهي نتاج للقدرة الشخصية ومراة معرفية، تختبر قدرات الفرد على التحكم في البيئة التي تحيط به. ويرى (Syed et al, 2022) ان الدافعية هي احدى مراحل الريادة للأعمال، كونها تمثل عاملاً معرفياً وتحفيزياً يعكس قدرة الشخص على الاستعداد والتصرف، كون الدافع الريادي هو مؤشر بارز على أداء الاعمال بين المنظمات، أذ ان أغلب رواد الاعمال ينجزون أعمالهم

ب- التوجه الاستراتيجي يرى (Shashishekar et al, 2022)
أن قدرات المنظمة على المنافسة من خلال استخدام المعلومات يولد لها قيمة عالية، مما يجعل من ادارتها العليا ذات توجه استراتيجي مدرك تماماً للغايات في مجالات الأنشطة الخارجية، والداخلية، وكذلك تحديد الفئات المستفيدة من الخدمات، والمنتجات التي تقدمها المنظمة، لذلك يمكن بيان التوجهات الاستراتيجية وفقاً للرؤية، والرسالة، والاهداف، والقيم.

ج- الملاحظة الاستراتيجية ويذهب بالرائي (Islem et al, 2022)
الى ان الملاحظة الاستراتيجية تزيد من سياسة التيقن في بناء نموذج المسارات المرشحة للعملية الاستراتيجية، كون تلك العملية يتم فيها القادة أو المديرون تحقيق أهداف تنظيمية، سواء كانت تلك الأهداف فردية او جماعية او اهداف المنظمة، من خلال تأثير التكيف الجماعي للعاملين، الامر الذي يجعل وجهات النظر الناتجة من الملاحظة الاستراتيجية أكثر حيوية.

د- إدارة المستقبل أوضح (Ghelani, 2022) ان اليقين في التخلص من العواقب غير الحتمية امراً لا بد منه، اذ ان مقدار المعرفة للأعمال التي يراد تنفيذها تعد واحدة من اهم النقاط الحاسمة في العمل، وأن حاجة القادة والمديرين لمواكبة التنبؤ بالأحداث التي تحيط بهم او في داخل منظماتهم ضرورة قصوى لغرض المضي نحو الامام، كون تجربة الماضي تؤكد أن المعرفة المبكرة للمستقبل، يمكن أن توافر فرصاً أفضل للاستعداد نحو الاحداث المستقبلية.

يرى الباحث: ان ابعاد استراتيجية الأمواج المتداخلة تمثل حلقة وصل تدور فيما بينها، وبين استراتيجيات البناء المعرفي، عن طريق توجيه الرؤية ذات الأمد المستقبلي، وهذا الامر من شأنه ان يكسب المنظمة القوة الكافية في بناء رسالة نجاحها، وتنفيذ أهدافها الموضوعية مسبقاً.

ثانياً / الإطار المفاهيمي للدافعية الريادية

1. مفهوم الدافعية الريادية

المشاريع الجديدة. وبهذا الخصوص يرى (Fransiskus et al, 2022) انه يمكن تعريف الاستعداد الريادي على انه إمكانية الفرد في المتابعة للأعمال، اعتماداً على درجة الأساليب التي يتبعها المشاركون في الأعمال، حيث هناك ثلاثة قطاعات رئيسية يتم من خلالها الاستعداد، والتي هي الاستعداد للتكنولوجيا، والاستعداد للسوق، والاستعداد للإدارة. وجاء بالقول (skandar et al, 2023) بان نية الأفراد في إنشاء أعمال جديدة هي بناء أساسي، وكثيراً ما يلجأ إليها في البحث عن الريادة، إذ هنالك العديد من العوامل التي تؤثر على نية الفرد في إنشاء أعمال جديدة، تتمثل بالشخصية، والتعليم، والقدرة في التعرف على الفرص، بالإضافة الى العوامل البيئية الخاصة بريادة الأعمال، إذ يمكن ان يتأثر استعداد الفرد عندما يكون لديه الدافع، وتحديد الفرص وتوفر الموارد.

ب- تكوين القيمة . يشير (Dewi&Tessa, 2023) الى ان سلسلة القيمة المتجسدة بنموذج بوتير لسلسلة القيمة تتشكل من خلال مجموعة من الأنشطة الرئيسية، وأنشطة أخرى داعمة، تعمل بالتنسيق، من أجل تحقيق مزايا تنافسية للمنظمة، مع العلم أن تحليل قيمة كل نشاط يتطلب فهم، وتحليل، ومتابعة التكلفة، مع تحديد مصادرها، إذ أن الأرباح تتحقق كلما كانت قيمة المخرجات أكبر من قيمة المدخلات. وأوضح (Lakshman, 2023) ان حصة القيمة المضافة للأنشطة هي تكاليف تتحملها المنظمة، نظير كل أنشطة سلسلة القيمة، أو بمعنى آخر أن هنالك علاقات وارتباطات بين مختلف نشاطات سلسلة القيمة، سواء الرئيسة منها أو الداعمة منها، حيث أن مقدار الربح الذي تحققه المنظمة يمثل التعبير الكمي عن القيمة المستحدثة، وهذا الامر يرجع إلى أن لكل سلسلة قيمة مدخلاتها ومخرجاتها.

ج- تنمية الموارد البشرية . أعرب (Fernando et al, 2022) ان تنمية المورد البشري تنمو بشكل مستمر، فهي نتيجة الاحتياجات المتوقعة لقدرات العاملين، والأهداف التي من شأنها ان تساعد المورد البشري في

عن طريق أنماط سلوكية مختلفة. وأشار (Gurel et al, 2022) بان الجدل بقوة من اجل البقاء والاستدامة أصبح من القضايا الملحة عالمياً ومحلياً، حيث يتم تحفيز الأعمال بواسطة الدافعية، عبر فحص الكفاءة والأداء بشكل منفصل، لغرض تحقيق عوامل النجاح، عن طريق إعادة التوجيه للسماح للتنظيمية في إطار شامل للريادة، وبالتالي تقديم فهم دقيق للتفاعل بين الكفاءة، والابعاد التحفيزية، وأداء الاستدامة المستمر، نتيجة الدافعية.

3. أهداف الدافعية الريادية

تكمّن أهمية اهداف الدافعية عبر الاتي:

- أ- تعد الدافعية الريادية أداة اكتشاف مهمة لتوليد السلوك الريادي للفرد.
- ب- تزيد من استقلالية الأفراد وتنشيط الابداع وزيادة الربحية وتعزيز الرفاهية الفردية.
- ج- توجيه السلوك الذي يجب تحقيقه بالاعتماد على طبيعة دافع الفرد والدور المكلف به.

د- يمكن استخدامها لضمان اتجاه تنمية الفرد والمثابرة والتركيز على الريادة وأهميتها في الجانب التنظيمي. أشار (Ayelet&Kaitlin, 2022) أنه من السهل أدراك العلاقة ما بين النشاط والهدف، نتيجة وجود العلاقة بينهما خصوصاً عندما يكون الاثنان متشابهين، حيث كلما شعر الفرد بانه يستطيع الربط ما بين النشاط والهدف شعر بالتحسن مما سيخلق لديه دافع جوهري بالتعلم. وأعرب (Deden, 2022) ان الدافعية هي القوة التي يكون من عبرها افراد المنظمة راغبين ومستعدين للقيام باي نشاط، ويكونون مسؤولين عن التزاماتهم اتجاه ذلك النشاط، أي ان الدافعية هي الأساس الذي يشجع الافراد للقيام بالعمل، والشعور بحب المنجز من الأهداف المتحققة.

4. ابعاد الدافعية الريادية

- أ- **الاستعداد الريادي .** يذهب بالرياء (Tariq&Eny, 2020) الى ان النسيج الاجتماعي يمثل جانب مهم في استحقاق فرص ريادة الأعمال، حيث يتم من خلاله استغلال الفرص واستثمارها، وبذلك يشعر الأفراد الذين لديهم شبكات اجتماعية قوية بثقة أكبر في إنشاء

يرى الباحث: ان ابعاد الدافعية تتمثل بكونها عملية زيادة المعرفة، والقدرات، لدى الافراد، في جميع المجالات وذلك، غايتها رفع مستوى كفاءتهم، في انجاز إعمالهم، وتقديم الدعم لهم لمواجهة التحديات، التي تتطلبها التطورات كافة، في بيئة العمل والعمل على التكيف مع متطلبات العمل الجديدة لتحقيق مستويات الاداء المطلوب للبقاء والحفاظ على القدرة التنافسية، كون الاستعداد الريادي يتمثل بالسمات المعرفية، ومهاراتها، وكذلك درجة التفكير الإبداعي، وإدراكه في توجيه السلوك نحو ريادة الأعمال.

المبحث الثالث / الجانب العملي أولاً / اختبار التوزيع الطبيعي

1. التوزيع الطبيعي لمتغير استراتيجيات الأمواج المتداخلة
يوضح الجدول (2) نتائج التوزيع الطبيعي لبيانات متغير استراتيجيات الأمواج المتداخلة بحسب عدد المشاهدات التي بلغت (160) مشاهدة، اذ يتبين ان قيم معاملي الالتواء والتفلطح تراوحت ضمن الفترة (± 1.96) ، مما يعني ان الاسئلة موزعة توزيع طبيعي، كما ان ذات النتائج إشارات الى ان أقل اجابة حول اغلب الاسئلة كانت عند (1) أي (لا اتفق بشدة)، وان اعلى اجابة كانت عند (5) أي (اتفق بشدة).

جدول 2 التوزيع الطبيعي لبيانات متغير استراتيجيات الامواج المتداخلة

الاسئلة	حجم العينة	Missing	Skewness	Kurtosis	Min	Max
SK1	160	0	-.258	-.664	1	5
SK2	160	0	-.352	-.550	1	5
SK3	160	0	-.223	-.795	1	5
SK4	160	0	-.316	-.545	1	5
SK5	160	0	-.084	-.715	1	5
ST1	160	0	.302	-.707	2	5
ST2	160	0	-.485	.001	1	5
ST3	160	0	.065	-.857	1	5
ST4	160	0	-.450	-.169	1	5
SN1	160	0	-.368	-.374	1	5
SN2	160	0	-.154	-.747	1	5
SN3	160	0	-.287	-.368	1	5
SN4	160	0	-.547	-.226	1	5
MF1	160	0	-.459	-.253	1	5
MF2	160	0	-.325	-.302	1	5
MF3	160	0	-.124	-.478	1	5
MF4	160	0	-.102	-.180	1	5

المصدر: مخرجات برنامج Spss.V.25

الوصول الى أعلى المستويات، من تحقيق الذات، كونها تعمل على توسيع نطاق القوة، والمواهب الإبداعية، ومعالجة نقاط الضعف الشخصية، ففكرة التنمية تأتي مما يستطيع المورد البشري القيام به. وبين (Opatha, 2023) ان أداء تنمية الموارد البشرية ركز على انماط التفكير، وسلوك العاملين فضلاً عن نوعية التعليم، والتدريب، ونوعية المشاركة في اتخاذ القرارات، والعلاقات الاجتماعية، والعادات والتقاليد في تلك المنظمات، لذلك فان تنمية الموارد البشرية هي عملية زيادة المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة، والتي يتم انتقاؤها واختيارها بغية رفع مستوى كفاءتهما الانتاجية لأقصى حد ممكن. وأشار (Munodani et al, 2023) الى ان تنمية الموارد البشرية هي احدى المقومات الأساسية، لتحريك وصيانة القدرات البشرية، وتنميتها في الجوانب العلمية، والعملية، والفنية، والسلوكية، ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الافراد بمعارف، ومعلومات، ونظريات، ومبادئ القيم، والفلسفات التي تزيد من طاقات العمل والإنتاج، اذ ان تنمية الموارد البشرية ترتبط بالخطوة الاستراتيجية لمنظمات الأعمال القصيرة والطويلة الأجل.

2. التوزيع الطبيعي لمتغير الدافعية الريادية
يوضح الجدول (3) نتائج التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الدافعية الريادية حسب عدد المشاهدات التي بلغت (160) مشاهدة، اذ يتبين ان قيم معاملي الالتواء والتفلطح تراوحت بين (1.96±)، مما يعني ان الاسئلة موزعة توزيع طبيعي، كما بينت النتائج ان اقل اجابة حول جميع الاسئلة كانت عند (1) أي (لا اتفق بشدة)، وان اعلى اجابة كانت عند القيمة (5) أي (اتفق بشدة).

جدول 3 التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الدافعية الريادية

الاسئلة	حجم العينة	Missing	Skewness	Kurtosis	Min	Max
P1	160	0	-.447	-.023	1	5
P2	160	0	-.585	-.045	1	5
P3	160	0	-.088	-.459	1	5
P4	160	0	-.466	-.298	1	5
P5	160	0	-.161	-.639	1	5
P6	160	0	-.350	-.391	1	5
FL1	160	0	.237	-.620	1	5
FL2	160	0	-.154	-.406	1	5
FL3	160	0	-.018	-.813	1	5
FL4	160	0	-.419	-.288	1	5
FL5	160	0	-.460	-.137	1	5
Q1	160	0	-.360	-.311	1	5
Q2	160	0	-.348	-.502	1	5
Q3	160	0	-.393	-.525	1	5
Q4	160	0	-.527	-.481	1	5
Q5	160	0	-.510	-.271	1	5

المصدر: مخرجات برنامج Spss.V.25

ثانياً / صدق أداة قياس الدراسة
1. اختبار كفاية العينة
بين (Pallant, 2020) انه يجب مراعاة البيانات المعينة هل هي مناسبة للتحليل أم من عدمها، وهذه البيانات تتمثل ب حجم العينة، وقوة العلاقة بين المتغيرات، أذ يمكن قياس هذا الامر عبر مقياسين إحصائيين بواسطة برنامج (Spss)، لغرض المساعدة في تقييم كفاية العينة، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول 4 المؤشرات الخاصة بمعايير كفاية العينة

المؤشرات الاحصائية	KMO	Bartlett's
المعيار	اكبر من (0.50)	وجود علاقة ذو دلالة إحصائية ومعنوية

بين الجدول (5) أن قيمة (KMO) للمتغيرات الثلاثة قد سجلت (0.887، 0.896، 0.900) على التوالي، وهذه القيم هي أكبر من القيمة المعيارية البالغة (0.50)، مما يدل على أن حجم عينة الدراسة كافية لأجراء التحليلات الإحصائية، كما أن قيمة (Bartlett's) قد سجلت (1545.977، 1430.040، 1286.767) عند مستوى دلالة (0.000، 0.000، 0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية للدراسة والبالغة (0.05)، مما يدل على أن علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة ذات دلالة ومعنوية، أذ ان حجم العينة كافياً، لأجراء التحليلات الاحصائية.

جدول 5/ اختبار Kmo و Bartlett's

القرار	Sig	Bartlett's	القرار	KMO	الابعاد	المتغيرات الرئيسية
معنوية	0.000	1286.767	حجم العينة ملائم	0.887	القيادة البارعة التوجه الاستراتيجي الملاحظة الاستراتيجية إدارة المستقبل	استراتيجية الأمواج المتداخلة
معنوية	0.000	1430.040	حجم العينة ملائم	0.896	الاستعداد الريادي تكوين القيمة تنمية الموارد البشرية	الدافعية الريادية
معنوية	0.000	1545.977	حجم العينة ملائم	0.900	تحقيق الاهداف التكيف البيئي جودة المخرجات	الفاعلية التنظيمية

المصدر: مخرجات برنامج Spss.V.25

أن معامل (Spearman-Brown) للاستبانة قد بلغ (0.761)، اما معامل التجزئة للنصف الاخر للاستبانة، وباستعمال معامل (Guttman)، قد بلغ (0.761)، مما يعني ان الاستبانة بمقاييسها المختلفة ذات ثبات عالٍ، والجدول (6) يوضح ذلك.

2. تناسق المقياس باستخدام (التجزئة النصفية)

أوضح (Soleman&Tiffanie, 2021) انه يمكن تقسيم فقرات المقياس الى مجموعتين متساويتين، أذ ان الفقرات ذات الأرقام الفردية تقابلها الفقرات ذات الأرقام الزوجية، ومن ثم يتم فحص الارتباط بين المجموعتين، وعند تطبيق هذه الطريقة وجد

جدول 6 اختبار التجزئة النصفية

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	0.929
		N of Items	24 ^a
	Part 2	Value	0.936
		N of Items	24 ^b
	Total N of Items		48
Correlation Between Forms			0.715
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		0.761
	Unequal Length		0.761
Guttman Split-Half Coefficient			0.761

المصدر: مخرجات برنامج Spss.V.25

حيث سيتم استعماله للتحقق من جودة مقياس البحث وبناءً، باستخدام برنامج (Amos.v.25)، كما ان الجدول (7) يظهر مؤشرات حسن الجودة التي تتعلق بالمدى الذي يطابق فيه النموذج النظري مع البيانات الميدانية للواقع الفعلي للدراسة قيد البحث، كما يظهر المخطط في الشكل (2) عدداً من القيم التي تمثل مدى مساهمة او تكوين كل (سؤال) في تفسير العامل.

3. صدق البناء التكويني

بين كل من (البرق وعباس، 2013)، (اوانغ، 2019)، (Hair et al, 2019)، الى ان مفهوم صدق أداة القياس يشير الى القابلية على القياس الدقيق المراد قياسه، اي بمعنى انه يمثل اداة قياس خصائص الظاهرة قيد البحث والتحقيق، كما يعد التحليل العاملي التوكيدي أحد تطبيقات النمذجة بالمعادلات البنائية،

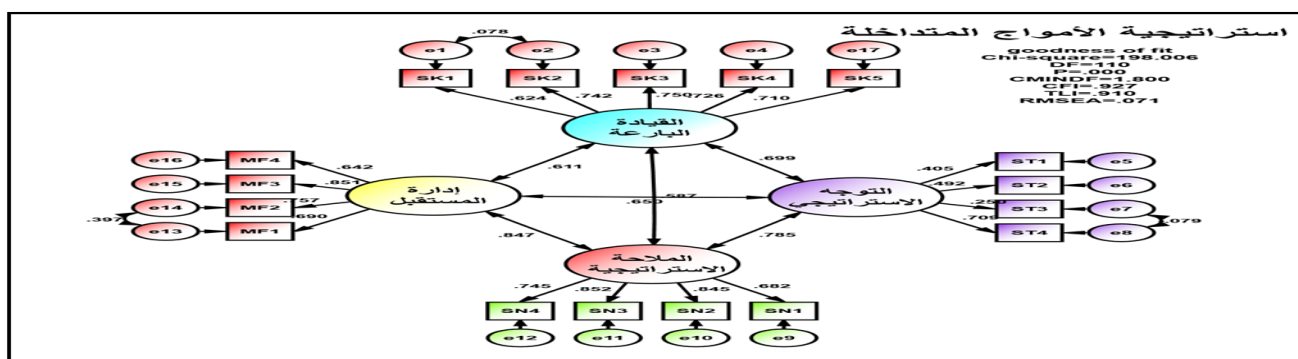
جدول 7 مؤشرات حسن الجودة

المؤشر	X ² كاي سكوير	درجة الحرية (DF)	النسبة بين X ² ودرجة الحرية DF	مؤشر المرونة المقارن (CFI)	مؤشر توكر لويس (TLI)	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA
القاعدة	---	---	اقل من 5	1-0.9	1-0.9	اقل من او يساوي 0.08

المصدر: مخرجات برنامج Spss.V.25.

أ- أنموذج استراتيجيية الأمواج المتداخلة يوضح الشكل (2) أنموذج استراتيجيية الأمواج المتداخلة المكون من (4) ابعاد (القيادة البارعة، والتوجه الاستراتيجي، والملاحه الاستراتيجيية، وإدارة المستقبل)، حيث عند ملاحظة مؤشرات حسن الجودة يتبين ان جميع المؤشرات مطابقة للمؤشرات المعيارية، وهذا مؤشر (جيد) لأجراء التحليلات الإحصائية، كما يظهر الجدول (9) أن قيم التقديرات للمتغير قد حققت (0.250 - 0.852) وهذه ايضا نسبة (جيدة)، كما أن الصديق البنائي للمقياس ولجميع اسئلة المتغير (معنوية)، كون القيمة المعيارية للـ (C.R) قد تراوحت ما بين (2.352- 10.905) وهي أكبر من القيمة الحرجة البالغة (1.96)، كما أن قيمة مستوى الدلالة قد تراوحت ما بين (0.000- 0.019)، وهي اصغر من قيمة مستوى الدلالة البالغ (0.05)، وهذا ايضا مؤشر جيد لاجراء التحليلات الإحصائية لهذه الدراسة.

أ- أنموذج استراتيجيية الأمواج المتداخلة يوضح الشكل (2) أنموذج استراتيجيية الأمواج المتداخلة المكون من (4) ابعاد (القيادة البارعة، والتوجه الاستراتيجي، والملاحه الاستراتيجيية، وإدارة المستقبل)، حيث عند ملاحظة مؤشرات حسن الجودة يتبين ان جميع المؤشرات مطابقة للمؤشرات المعيارية، وهذا مؤشر (جيد) لأجراء التحليلات الإحصائية، كما يظهر الجدول (9) أن قيم التقديرات للمتغير قد حققت (0.250 - 0.852) وهذه ايضا نسبة (جيدة)، كما أن الصديق البنائي للمقياس ولجميع اسئلة المتغير (معنوية)، كون القيمة المعيارية للـ (C.R) قد تراوحت ما بين (2.352- 10.905) وهي أكبر من القيمة الحرجة البالغة (1.96)، كما أن قيمة مستوى الدلالة قد تراوحت ما بين (0.000- 0.019)، وهي اصغر من قيمة مستوى الدلالة البالغ (0.05)، وهذا ايضا مؤشر جيد لاجراء التحليلات الإحصائية لهذه الدراسة.



شكل 2 انموذج متغير استراتيجيية الامواج المتداخلة بعد التعديل والتحسين

المصدر: مخرجات برنامج Amos.V.25.

جدول 8 المؤشرات الاحصائية لانموذج استراتيجيية الامواج المتداخلة

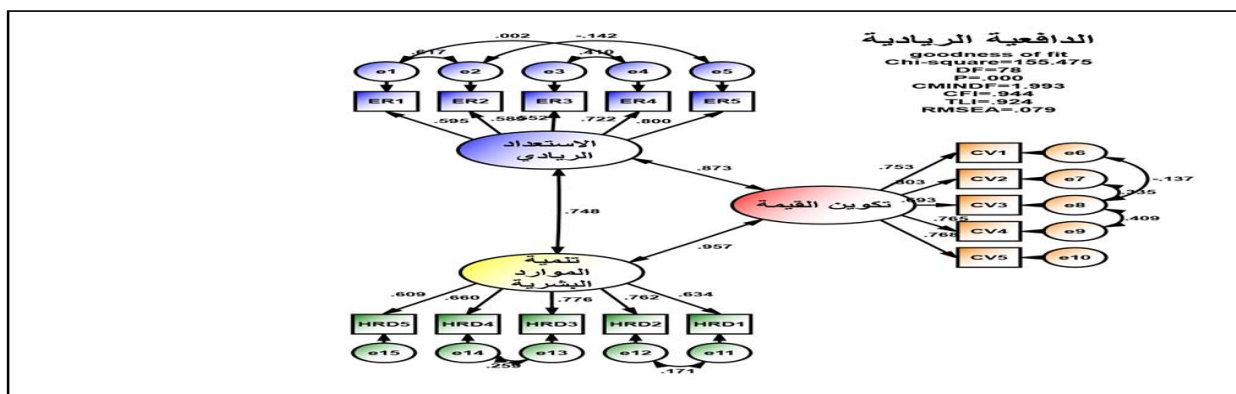
القرار	P	CR	التقديرات	الابعاد	المسار	الأسئلة
مؤثره			0.624	القيادة البارعة	<---	SK1
مؤثره	0.000	7.617	0.742		<---	SK2
مؤثره	0.000	7.212	0.750		<---	SK3
مؤثره	0.000	7.067	0.726		<---	SK4
مؤثره	0.000	6.965	0.710		<---	SK5
مؤثره			0.405	التوجه الاستراتيجي	<---	ST1
مؤثره	0.000	3.791	0.492		<---	ST2
مؤثره	0.019	2.352	0.250		<---	ST3
مؤثره	0.000	4.294	0.709		<---	ST4
مؤثره			0.682	الملاحه الاستراتيجيية	<---	SN1
مؤثره	0.000	9.441	0.845		<---	SN2
مؤثره	0.000	9.509	0.852		<---	SN3
مؤثره	0.000	8.478	0.745		<---	SN4
مؤثره			0.690	إدارة المستقبل	<---	MF1
مؤثره	0.000	10.905	0.757		<---	MF2
مؤثره	0.000	9.058	0.851		<---	MF3
مؤثره	0.000	7.238	0.642		<---	MF4

المصدر: مخرجات برنامج Amos.V.25.

للمتغير قد حققت (0.552- 0.803) وهذا (جيد) كما أن الصدق البنائي للمقياس ولجميع أسئلة المتغير (معنوية)، كون القيم المعيارية للـ (C.R) قد تراوحت ما بين (5.565-10.406) وهي أكبر من القيمة الحرجة البالغة (1.96)، كما أن قيمة مستوى الدلالة قد بلغت (0.000)، وهي اصغر من قيمة مستوى الدلالة البالغ (0.05).

ب- انموذج الدافعية الريادية

يوضح الشكل (3) أنموذج الدافعية الريادية المكون من ثلاثة ابعاد اساسيه (الاستعداد الريادي، وتكوين القيمة، وتنمية الموارد البشرية)، حيث ملاحظة مؤشرات حسن الجودة يتبين ان جميع المؤشرات مطابقة للمؤشرات المعياريه، وهذا مؤشر (جيد)، لاجراء التحليلات الإحصائية، كما يظهر الجدول (9) أن قيم التقديرات



شكل 3 انموذج متغير الدافعية الريادية بعد التعديل

المصدر: مخرجات برنامج Amos.V.25

جدول 9 المؤشرات الاحصائية لانموذج الدافعية الريادية

الأسئلة	المسار	الابعاد	التقديرات	CR	P	القرار
ER1	<---	الاستعداد الريادي	0.595			مؤثره
ER2	<---		0.589	9.071	0.000	مؤثره
ER3	<---		0.552	5.565	0.000	مؤثره
ER4	<---		0.722	6.781	0.000	مؤثره
ER5	<---		0.800	7.091	0.000	مؤثره
CV1	<---	تكوين القيمة	0.753			مؤثره
CV2	<---		0.803	10.406	0.000	مؤثره
CV3	<---		0.693	8.223	0.000	مؤثره
CV4	<---		0.765	9.860	0.000	مؤثره
CV5	<---		0.768	9.903	0.000	مؤثره
HRD1	<---	تنمية الموارد البشرية	0.634	6.538	0.000	مؤثره
HRD2	<---		0.762	7.500	0.000	مؤثره
HRD3	<---		0.776	7.592	0.000	مؤثره
HRD4	<---		0.660	6.742	0.000	مؤثره
HRD5	<---		0.609			مؤثره

المصدر: مخرجات برنامج Amos.V.25

ثالثاً / اختبار فرضيات البحث

بين (Zikmund etal, 2009) ان الإحصاء الاستدلالي يشير إلى الإحصاءات التي تمكننا من الحصول على استنتاجات من بيانات العينة، وتعميمها على مجتمع الدراسة، ومن ثم تقدير قيم مجتمع الدراسة واختبار الفرضيات، تتكون الفرضيات الإحصائية تتكون من جزأين، هما فرضية العدم، والفرضية البديلة، (Okello, 2022)، ومن خلال ذلك يتم تحديد النتائج هل هي ذات دلالة معنوية ام غير معنوية، وبذلك فإن النتائج تعد مكملاً للإحصاء الوصفي الذي يقدم وصفاً لاستجابة عينة الدراسة بهدف الوصول إلى استنتاجات حول تلك الاستجابة، من خلال معرفة ارتباط المتغيرات وطبيعة العلاقة فيما بينهما، (Dennis&Cramer, 2020)، والتي تم تحديدها مسبقاً ضمن الفرضيات، للحكم عليها بالقبول او الرفض، وكما يأتي:

1. اختبار وتحليل علاقة الارتباط بين متغيرات البحث

ان الغرض من اجراء التحليل هو اكتشاف ما اذا كانت هناك علاقة ذات مغزى ما بين المتغيرات، وان هذا الامر هو ليس بالمعلومة الوحيدة التي يوفرها التحليل الترابطي، أذ يمكننا تحديد اتجاه العلاقة سواء كانت تلك العلاقة إيجابية ام سلبية او صفرية، وقوة او حجم العلاقة بين المتغيرين، اذ تتراوح قيمة معامل الارتباط لـ (Person) ما بين (+1) و (-1)، (Muijs, 2022)، حيث تشير قيمة معامل الارتباط (-1) الى وجود علاقة عكسية، اما قيمة معامل الارتباط (+1) فتشير الى وجود علاقة طردية إيجابية تامة، اما قيمة الارتباط (0) فتشير الى ان المتغيرين لا يرتبطان على الاطلاق، كما ان إشارة (+) و (-) تشير الى اتجاه العلاقة فقط، وهذا يعني ان معامل الارتباط بين (0) و (+1) يشير الى علاقة موجبة او طردية، وكذلك فان معامل الارتباط بين (0) و (-1) يشير الى علاقة سلبية او عكسية، (Abu-Bader, 2021)، وفيما يلي جدول (10) يوضح اطار تحديد حجم قيمة معامل الارتباط (Dancy&Reidy, 2020).

جدول 10 قوة واتجاه قيم معامل الارتباط

علاقة طردية موجبة										
0	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5	0.6	0.7	0.8	0.9	1
لا يوجد ارتباط	ارتباط مقبول			ارتباط متوسط			ارتباط قوي			ارتباط تام
0	0.1-	0.2-	0.3-	0.4-	0.5-	0.6-	0.7-	0.8-	0.9-	1-
علاقة عكسية سالبة										

المصدر: Dancy&Reidy, 2020, P183

وهذا يوفر دعماً كافياً لرفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تفيد بأنه (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استراتيجية الأمواج المتداخلة والدافعية الريادية).

الفرضية الفرعية الأولى / لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد القيادة البارة والدافعية الريادية.

يتبين من الجدول (11) ان قيمة معامل الارتباط بين بعد القيادة البارة والدافعية الريادية قد بلغ ما قيمته (0.472**) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05)، اذ بلغت قيمة (Z) المستخرجة (6.423)، وهي أكبر من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96)، وتشير هذه النتيجة الى معنوية قيمة الارتباط، اذ جاءت بمستوى (متوسط)، وهذا يوفر دعماً كافياً

اختبار فرضية الارتباط ما بين بعد (استراتيجية الأمواج المتداخلة) و(الدافعية الريادية) وكما هو مبين في الجدول (11) والشكل (5).

الفرضية الرئيسية / لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استراتيجية الأمواج المتداخلة والدافعية الريادية

يتبين من الجدول (11) ان قيمة معامل الارتباط بين بعد استراتيجية الأمواج المتداخلة والدافعية الريادية قد بلغ ما قيمته (0.706**) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05)، اذ بلغت قيمة (Z) المستخرجة (11.016)، وهي اكبر من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96)، وتشير هذه النتيجة الى معنوية قيمة الارتباط، اذ جاءت بمستوى (قوي)،

مستوى دلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، إذ بلغت قيمة (Z) المستخرجة (8.883) وهي أكبر من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96)، وتشير هذه النتيجة الى معنوية قيمة الارتباط، إذ جاءت بمستوى (متوسط)، وهذا يوفر دعماً كافياً لرفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تفيد بأنه (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين بعد الملاحه الاستراتيجية والدافعية الريادية).

الفرضية الفرعية الرابعة / لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين بعد إدارة المستقبل والدافعية الريادية.

يتبين من الجدول (11) ان قيمة معامل الارتباط بين بعد إدارة المستقبل والدافعية الريادية قد بلغ ما قيمته (0.652**) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، إذ بلغت قيمة (Z) المستخرجة (9.758) وهي أكبر من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96)، وتشير هذه النتيجة الى معنوية قيمة الارتباط، إذ جاءت بمستوى (متوسط)، وهذا يوفر دعماً كافياً لرفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تفيد بأنه (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين بعد إدارة المستقبل والدافعية الريادية).

لرفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تفيد بأنه (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد القيادة البارعة والدافعية الريادية).

الفرضية الفرعية الثانية / لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التوجه الاستراتيجي والدافعية الريادية.

يتبين من الجدول (11) ان قيمة معامل الارتباط بين بعد التوجه الاستراتيجي والدافعية الريادية قد بلغ ما قيمته (0.549**) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، إذ بلغت قيمة (Z) المستخرجة (7.730) وهي أكبر من قيمة (Z) الجدولية البالغة (1.96)، وتشير هذه النتيجة الى معنوية قيمة الارتباط، إذ جاءت بمستوى (متوسط)، وهذا يوفر دعماً كافياً لرفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تفيد بأنه (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين بعد التوجه الاستراتيجي والدافعية الريادية).

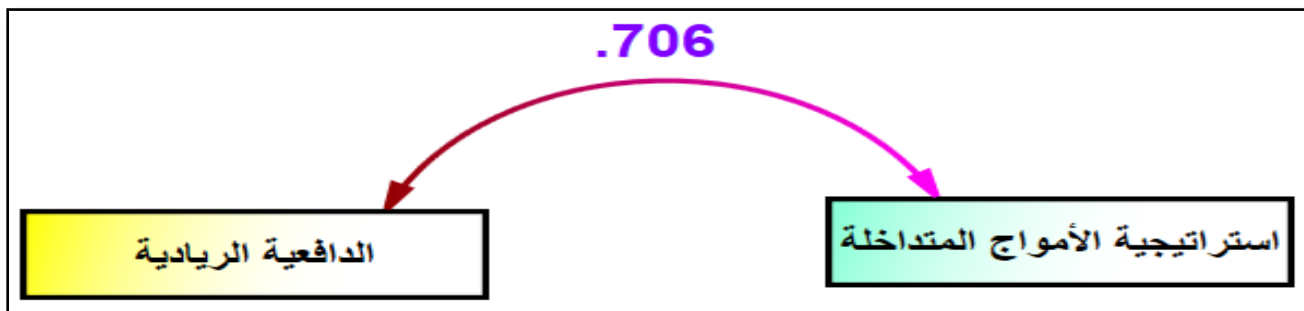
الفرضية الفرعية الثالثة / لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الملاحه الاستراتيجية والدافعية الريادية.

يتبين من الجدول (11) ان قيمة معامل الارتباط بين بعد الملاحه الاستراتيجية والدافعية الريادية قد بلغ ما قيمته (0.610**) عند

جدول 11 قيم الارتباط بين ابعاد استراتيجية الامواج المتداخلة والدافعية الريادية

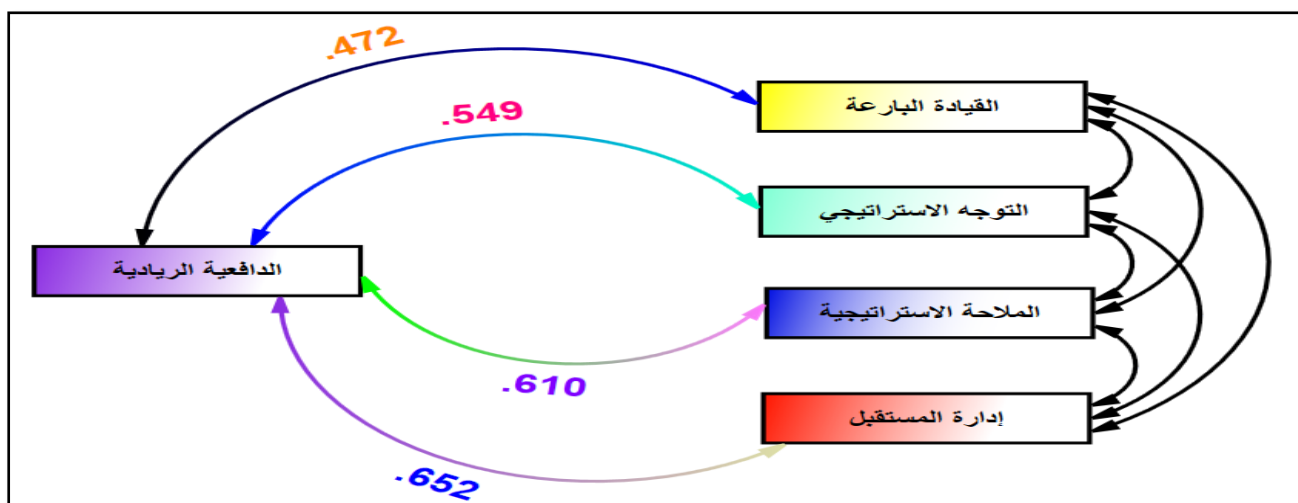
القرار	الدلالة	اتجاه العلاقة حسب النتائج	قوة العلاقة	قيمة الارتباط ومستوى الدلالة		ابعاد متغير استراتيجية الأمواج المتداخلة	المتغير المعتم د
قبول الفرضية البديلة	معنوي	طردية موجبه	متوسط ة	0.472**	R	القيادة البارعة	الدافعية الريادية
				0.000	Sig		
				6.423	Z		
قبول الفرضية البديلة	معنوي	طردية موجبه	متوسط ة	0.549**	R	التوجه الاستراتيجي	
				0.000	Sig		
				7.730	Z		
قبول الفرضية البديلة	معنوي	طردية موجبه	متوسط ة	0.610**	R	الملاحه الاستراتيجية	
				0.000	Sig		
				8.883	Z		
قبول الفرضية البديلة	معنوي	طردية موجبه	متوسط ة	0.652**	R	إدارة المستقبل	
				0.000	Sig		
				9.758	Z		
قبول الفرضية البديلة	معنوي	طردية موجبه	قوية	0.706**	R	استراتيجية الأمواج المتداخلة	
				0.000	Sig		
				11.016	Z		
0				عدد الفرضيات الصفرية المقبولة			
5				عدد الفرضيات البديلة المقبولة			
٪100				النسبة المئوية			
0.01						*الارتباط عند مستوى دلالة	
(N=160)							

المصدر: مخرجات برنامج Amos.V.25



شكل 5 قيمة الارتباط بين بعد استراتيجيات الامواج المتداخلة وبعد الدافعية الريادية

المصدر: مخرجات برنامج Amos.V.25.



شكل 6 قيم الارتباط بين ابعاد استراتيجيات الامواج المتداخلة والدافعية الريادية

المصدر: مخرجات برنامج Amos.V.25.

1. اختبار وتحليل التأثير بين متغيرات البحث

قسمين الأول الانحدار الخطي البسيط حيث ان كلمة (الخطي) تعني ان العلاقة خطية بين المتغير التابع، ومعامل الانحدار، اما كلمة (البسيط) فتعني أن النموذج يحتوي على متغير مستقل واحد فقط. اما الثاني الانحدار الخطي المتعدد اي ننظر الى العلاقة بين متغير (معتمد واحد)، ويسمى متغير تابع، او متغير نتيجة متغير واحد او اكثر، وتسمى ايضاً المتغيرات المستقلة، (Muijs, 2022). حيث تعني معادلة الانحدار الخطي الموضحة في ادناه هي الدالة الخطية في معاملات الانحدار، اما (المعتمد) فتعني ان تحليل الانحدار يحتوي على اكثر من متغير مستقل، (القحطاني، 2015). أذ ستم الاستعانة بالمؤشرات والاختبارات الإحصائية المبينة في الجدول (14) لتنفيذ الغرض المطلوب.

يهتم الباحثون باستعمال الانحدار الخطي لاكتشاف تأثير احد المتغيرات والذي يرمز له بـ (X) كمتغير مستقل، اما المتغير الاخر والذي يرمز له بـ (Y) وهو كمتغير تابع، وعن طريق ذلك يسمح لنا تحليل الارتباط استنتاج مدى ارتباط المتغيرين ببعضهما البعض من حيث الحجم والاتجاه (Christine&John, 2020)، أذ أن الانحدار الخطي سوف يجيب على السؤال بكم ستتغير (Y)، أذا تغيرت (X)، وهو ما يعرف بتحليل ونمذجة العلاقة ما بين المتغيرات (Douglas et al, 2006)، حيث سنناول في هذا الجزء من التحليل اكثر أساليب الانحدار استخداماً، وأكثرها مألوفيه لدى الكثير من الباحثين والدارسين، وهو تحليل الانحدار الخطي، أذ ينقسم الانحدار الخطي حسب عدد المتغيرات المستقلة الى

جدول 12 المؤشرات والاختبارات الاحصائية لتنفيذ معاملات الانحدار الخطي

اختبار (F)	اختبار (t)	معامل الميل الحدي (β)
معامل التحديد (R ²)	معامل التحديد (Adj R ²)	حجم الاثر

المصدر: اعداد الباحث

(3.94) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا الامر يوفر دعماً كافياً لرفض فرضية العدم، وقبول الفرضية البديلة والتي تفيد بأنه (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعده القيادة البارعة في الدافعية الريادية)، أذ سجلت قيمة (t) المستخرجة ما قيمته (6.730)، وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية، والبالغة (1.984) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يشير الى ثبوت معنوية الـ (β) لبعده القيادة البارعة، كما ويتبين من قيمة لـ (β) البالغة (0.424) بأن زيادة بعد القيادة البارعة بمقدار وحدة سيؤدي إلى زيادة الدافعية الريادية بنسبة (42%) من قيمة Adj R² البالغة (0.218) حيث يتبين بأن بعد القيادة البارعة تفسر ما نسبة (21%) من المتغيرات التي تطرأ على الدافعية الريادية.

الفرضية الفرعية الثانية / لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعده التوجه الاستراتيجي في الدافعية الريادية.

(التوجه الاستراتيجي) = 1.314 + 0.611 الدافعية الريادية

يتبين من الجدول (13) ان قيمة (F) المستخرجة قد حققت ما قيمته (68.342)، أذ أنها أكبر من القيمة الجدولية لـ (F) البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا الامر يوفر دعماً كافياً لرفض فرضية العدم، وقبول الفرضية البديلة والتي تفيد بأنه (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعده التوجه الاستراتيجي في الدافعية الريادية) أذ سجلت قيمة (t) المستخرجة ما قيمته (8.267)، وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية، والبالغة (1.984) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يشير الى ثبوت معنوية الـ (β) لبعده التوجه الاستراتيجي، كما مبين من قيمة الـ (β) البالغة (0.611)، اذ يتبين من قيمة Adj R² البالغة (0.298) بأن بعد التوجه الاستراتيجي يفسر ما نسبته (29%) من المتغيرات التي تطرأ على الدافعية الريادية.

اختبار فرضيات التأثير بين ابعاد متغير (استراتيجية الأمواج المتداخلة) ومتغير (الدافعية الريادية) وكما هو مبين في الجدول (13).

الفرضية الرئيسية الثانية / لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين استراتيجيات الأمواج المتداخلة في الدافعية الريادية.

استراتيجية الأمواج (= 0.651 + 0.791 الدافعية الريادية المتداخلة)

يتبين من الجدول (13) ان قيمة (F) المستخرجة قد حققت ما قيمته (157.318)، أذ أنها أكبر من القيمة الجدولية لـ (F) البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا الامر يوفر دعماً كافياً لرفض فرضية العدم، وقبول الفرضية البديلة والتي تفيد بأنه (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين استراتيجيات الأمواج المتداخلة في الدافعية الريادية)، اذ سجلت قيمة (t) المستخرجة ما قيمته (12.543)، وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية، والبالغة (1.984) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يشير الى ثبوت معنوية الـ (β) لمتغير استراتيجيات الأمواج المتداخلة، ويتبين من قيمة (β) البالغة (0.791) بأن زيادة استراتيجيات الأمواج المتداخلة بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى زيادة الدافعية الريادية بنسبة (79%) ومن قيمة Adj R² البالغة (0.496) حيث يتبين بأن استراتيجيات الأمواج المتداخلة تفسر ما نسبته (49%) من المتغيرات التي تطرأ على الدافعية الريادية.

الفرضية الفرعية الأولى / لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعده القيادة البارعة في الدافعية الريادية.

(القيادة البارعة) = 1.847 + 0.424 الدافعية الريادية

يتبين من الجدول (13) ان قيمة (F) المستخرجة قد حققت ما قيمته (45.295)، أذ أنها أكبر من القيمة الجدولية لـ (F) البالغة

الفرضية الفرعية الرابعة / لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد إدارة المستقبل في الدافعية الريادية.

$$(إدارة المستقبل) = 1.357 + 0.579 \text{ الدافعية الريادية}$$

يتبين من الجدول (13) ان قيمة (F) المستخرجة قد حققت ما قيمته (116.850)، أذ أنها أكبر من القيمة الجدولية لـ (F) البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا الامر يوفر دعماً كافياً لرفض فرضية العدم، وقبول الفرضية البديلة، والتي تفيد بانه (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد إدارة المستقبل في الدافعية الريادية) أذ سجلت قيمة (t) المستخرجة ما قيمته (10.810) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية، والبالغة (1.984) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يشير الى ثبوت معنوية الـ (β) لبعد إدارة المستقبل، كما مبين من قيمة الـ (β) البالغة (0.579)، أذ أن زيادة بعد إدارة المستقبل بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الدافعية الريادية بنسبة (57٪)، ومن قيمة Adju (R²) البالغة (0.422) يتبين بأن بعد إدارة المستقبل يفسر ما نسبته (42٪) من المتغيرات التي تطرأ على الدافعية.

الفرضية الفرعية الثالثة / لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الملاحة الاستراتيجية في الدافعية الريادية.

$$(الملاحة الاستراتيجية) = 1.692 + 0.484 \text{ الدافعية الريادية}$$

يتضح من الجدول (13) ان قيمة (F) المستخرجة قد حققت ما قيمته (93.703)، أذ أنها أكبر من القيمة الجدولية لـ (F) البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا الامر يوفر دعماً كافياً لرفض فرضية العدم، وقبول الفرضية البديلة، والتي تفيد بانه (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الملاحة الاستراتيجية في الدافعية الريادية)، أذ سجلت قيمة (t) المستخرجة ما قيمته (9.680)، وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية، والبالغة (1.984) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يشير الى ثبوت معنوية الـ (β) لبعد الملاحة الاستراتيجية، كما مبين من قيمة الـ (β) البالغة (0.484)، أذ أن زيادة بعد الملاحة الاستراتيجية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الدافعية الريادية بنسبة (48٪)، ومن قيمة Adju (R²) البالغة (0.368) يتبين بأن بعد الملاحة الاستراتيجية يفسر ما نسبته (36٪) من المتغيرات التي تطرأ على الدافعية الريادية.

جدول رقم 13 المؤشرات الاحصائية لتحليل اثر ابعاد استراتيجية الامواج المتداخلة في الدافعية الريادية

القرار	Sig	قوة الاثر	حجم الاثر	(t)	(F)	Adju (R ²)	(R ²)	ابعاد متغير استراتيجيه الأمواج المتداخلة			المتغير المعتمد
قبول الفرضية البديلة	0.000	كبيره	0.532	6.730	45.295	0.218	0.223	1.847	(α)	القيادة البارعة	الدافعية الريادية
								0.424	(β)		
قبول الفرضية البديلة	0.000	كبيره	0.654	8.267	68.342	0.298	0.302	1.314	(α)	التوجه الاستراتيجي	
								0.611	(β)		
قبول الفرضية البديلة	0.000	كبيره	0.765	9.680	93.703	0.368	0.372	1.692	(α)	الملاحظة الاستراتيجية	
								0.484	(β)		
قبول الفرضية البديلة	0.000	كبيره	0.855	10.810	116.850	0.422	0.425	1.357	(α)	إدارة المستقبل	
								0.579	(β)		

قبول الفرضية البديلة	0.000	كبيره	0.992	12.543	157.318	0.496	0.499	0.651	(α)	استراتيجية الأمواج	
								0.791	(β)	المتداخلة	
1.984 = الجدولية (t) / 3.94 = الجدولية (F) / 160 = (N)											

المصدر: مخرجات برنامج Spss.V.25

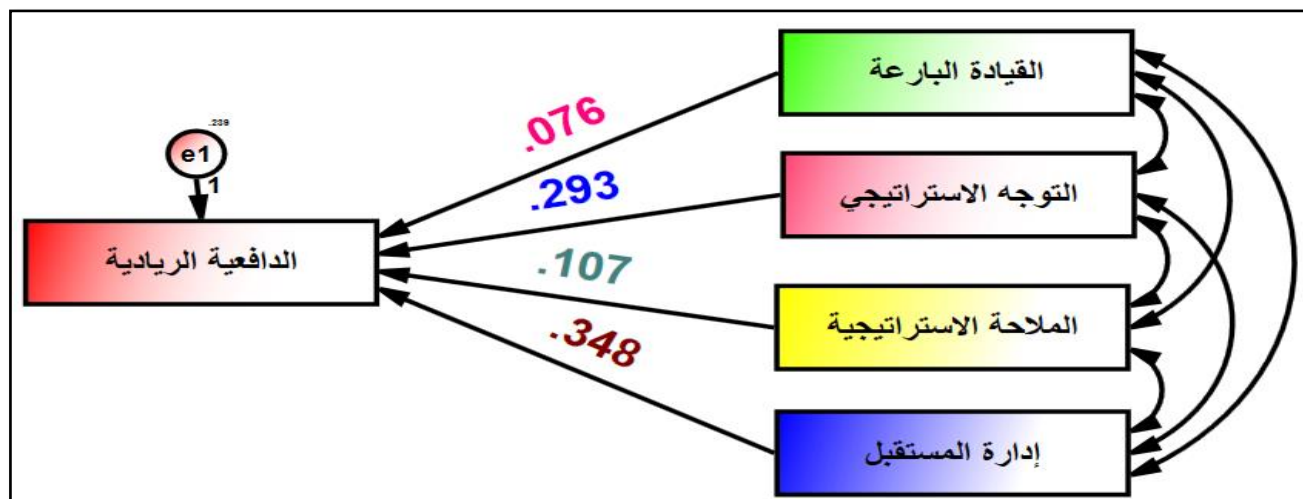
كافياً لرفض فرضية العدم، وقبول الفرضية البديلة والتي تفيد بـ (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين استراتيجيات الأمواج المتداخلة بأبعاده في الدافعية الريادية)، مما يدل على أن أبعاد استراتيجيات الأمواج المتداخلة لها تأثير فاعل وجوهري في الدافعية الريادية، أي أن لأبعاد استراتيجيات الأمواج المتداخلة دور فاعل وواضح على تحقيق الدافعية الريادية كما يتبين أن قيمة $(R^2 \text{ Adju})$ البالغة (0.511) بأن أبعاد استراتيجيات الأمواج المتداخلة قادرة على تفسير ما نسبته (51٪) من التغيرات التي تطرأ على (الدافعية الريادية)، والشكل (7) يوضح تأثير أبعاد استراتيجيات الأمواج المتداخلة مجتمعة في الدافعية الريادية.

الفرضية الفرعية الخامسة / لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين أبعاد استراتيجيات الأمواج المتداخلة مجتمعة في الدافعية الريادية.

يبين الجدول (14) المؤشرات الإحصائية بين أبعاد استراتيجيات الأمواج المتداخلة مجتمعة في الدافعية الريادية، والتي يمكن التعبير عنها بالمعادلة التالية.

$$Y = 0.554 + 0.076X_1 + 0.293X_2 + 0.107X_3 + 0.348X_4$$

ومن خلال ذلك يتضح بأن قيمة (F) المستخرجة للأنموذج تقدر بـ (42.470)، وبذلك فأنها أكبر من القيمة الجدولية لـ (F) والبالغة (2.46) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا الأمر يوفر دعماً



شكل 7 تأثير أبعاد استراتيجيات الأمواج المتداخلة مجتمعة في الدافعية الريادية

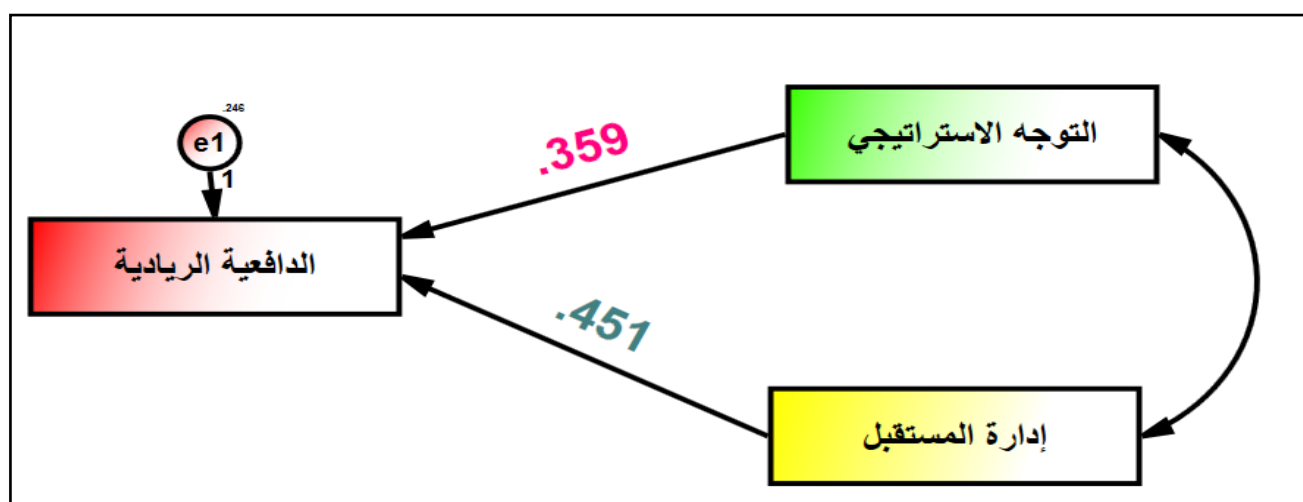
المصدر: مخرجات برنامج Amos.V.25

الجدولية، والبالغة (2.70) عند مستوى دلالة (0.05)، ويتبين من قيمة $(R^2 \text{ Adju})$ البالغة (0.502) بأن بعدي (التوجه الاستراتيجي، إدارة المستقبل) قادرة على تفسير ما نسبته (50٪) من التغيرات التي تطرأ على (الدافعية الريادية)، بالإضافة إلى أن قيم اختبار (t) لبعدي (التوجه الاستراتيجي،

كما أنه باستعمال طريقة (Stepwise) الخاصة باختبار معنوية الأبعاد، وبعد حذف الأبعاد غير المعنوية يتضح بأن الأنموذج بصورته النهائية والمبينة في الشكل (8) يعتمد على بعدي (التوجه الاستراتيجي، إدارة المستقبل)، أذ سجلت قيمة (F) المستخرجة للأنموذج الجديد (81.214) وهي أكبر من قيمة (F)

زيادة البعد بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى زيادة في (الدافعية الريادية) بنسبة (35%)، ايضاً يتضح من قيمة معامل الميل الحدي لبعد (إدارة المستقبل) البالغة (0.451) بان زيادة البعد بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى زيادة في (الدافعية الريادية) بنسبة (45%).

إدارة المستقبل) والبالغة قيمها (5.160) (8.123) على التوالي هي أكبر من قيمة (t) الجدولية، والبالغة (1.984)، وهذا الامر يشير إلى ثبوت معنوية الميل الحدي لأبعاد (التوجه الاستراتيجي، إدارة المستقبل)، كذلك يتبين من قيمة معامل الميل الحدي لبعد (التوجه الاستراتيجي) البالغة (0.359) بان



شكل 7 تأثير ابعاد استراتيجية الامواج المتداخلة مجتمعة في الدافعية الريادية باستعمال طريقة Stepwise

المصدر: مخرجات برنامج Amos.V.25.

جدول 14 المؤشرات الاحصائية لابعاد استراتيجية الامواج المتداخلة مجتمعة في الدافعية الريادية

نموذج الانحدار الخطي المتعدد باستعمال طريقة (Stepwise)				نموذج الانحدار الخطي المتعدد			أبعاد استراتيجية الأمواج المتداخلة
ترتيب دخول الابعاد	Sig.	(t)	(β)	Sig.	(t)	(β)	
---	---	---	---	0.214	1.247	0.076	القيادة البارعة
2	0.000	5.160	0.359	0.000	3.883	0.293	التوجه الاستراتيجي
---	---	---	---	0.132	1.516	0.107	الملاحظة الاستراتيجية
1	0.000	8.123	0.451	0.000	4.691	0.348	إدارة المستقبل
0.615				0.554			(α)
0.713				0.723			الارتباط. المتعدد (R)
0.508				0.523			(R ²)

0.502	0.511	المصحح (R^2)
81.214	42.470	(F)
0.000	0.000	Sig.
2.70	2.46	F الجدولية
1.984	1.984	t الجدولية
(N=160)		
الابعاد المؤثرة (التوجه الاستراتيجي، إدارة المستقبل) اما الابعاد غير المؤثرة (القيادة البارعة، الملاحظة الاستراتيجية)		

المصدر: مخرجات برنامج Spss.V.25

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

أولاً / استنتاجات الجانب النظري

1. اشارت اغلب البحوث والدراسات الى ان متغير استراتيجية الأمواج المتداخلة هو مفهوم حديث النشأة، لكنه سريع التطور والانفتاح، لدى متخذي القرار من القادة والمديرين، نتيجة انتهاجهم لطراق تفكير جديدة في عمليات التحليل للمواقف والمشاكل التي تصادفهم.
2. من خلال الفاعلية التنظيمية تستطيع الجهة المبحوثة ان تحقق أهدافها، كون الفاعلية هي أداة حسم للبقاء والاستمرارية، أد أن تطبيق الفاعلية بشكل فاعل سوف يمكن المنظمة من التمتع بمزايا قد لا تكون متوافرة بمنظمة أخرى، مما يكسبها ميزة التميز النوعي.
3. تتميز الدافعية بكونها نتاج القدرة الشخصية للفرد، والتي من خلالها يستطيع التحكم بالمعلومات، والمهارات، التي يمتلكها وتوظيفهما بالاتجاهات المناسبة لتحقيق الأهداف.

ثانياً / استنتاجات الجانب العملي

1. توجد علاقة ارتباط وبمستوى دلالة متوسط ما بين المتغير المستقل المتمثل ب (استراتيجية الأمواج المتداخلة)، والمتغير التابع المتمثل ب (الفاعلية)، ويعزى السبب في ذلك بوجود التأثير الفاعل والجوهري، من ابعاد المتغير المستقل، بالمتغير التابع.

2. توجد علاقة ارتباط وبمستوى دلالة قوي ما بين المتغير المستقل المتمثل ب (استراتيجية الأمواج المتداخلة)، والمتغير الوسيط المتمثل ب (الدافعية الريادية)، ويعزى السبب في ذلك بوجود التأثير الفاعل والجوهري، من ابعاد المتغير المستقل، بالمتغير الوسيط.

3. توجد علاقة ارتباط وبمستوى دلالة متوسط ما بين المتغير الوسيط المتمثل ب (الدافعية الريادية)، والمتغير التابع المتمثل ب (الفاعلية)، ويعزى السبب في ذلك بوجود التأثير الفاعل والجوهري، من ابعاد المتغير الوسيط، بالمتغير التابع.

ثالثاً / توصيات الجانب النظري

1. ضرورة انتهاج طرائق التفكير الجادة للمعالجات الذهنية، والمنتجة للقرارات السريعة ذات الانفتاح السريع والمطور، كون طرائق المعالجات الهادفة تجعل من القادة والمديرين، أصحاب شخصية فذة في حل المشاكل، ومواجهة الصعاب.
2. لابد من الإبقاء على المعالجات الذهنية المتولدة في الالذهان، عبر تبادل الأفكار الفعالة في المعرفة المستدامة، وخلق جواً من التماسك والتعاقد لدى العاملين في حل الصعاب ومواجهة التحديات التي تواجهها الجهة المبحوثة.
3. على الجهة المبحوثة خلق حالة من الموائمة الديناميكية، وتحويل الأفكار الى عمليات هادفة، عن

2. بوجود العلاقة الفاعلة والقوية ما بين استراتيجية الأمواج المتداخلة والدافعية الريادية، أذ لابد من قيام عينة البحث بضرورة الإيعاز الى تشكيلاتها كافة باعتماد ابعاد المتغيرين المذكورين في تطبيقات اعمالها وافهام العاملين بذلك.

3. ضرورة قيام عينة البحث بتوجيه الدارسين والباحثين فيها بتكثيف جهودهم البحثية حول بيان العلاقات الوسطية للمتغيرات، وإيجاد الحلول المناسبة التي من شأنها ان تؤدي الى انشاء علاقة رابطة بمستوى دلالة جيد للجهود البحثية المستقبلية.

طريق تبادل المعارف، والمهارات، والخبرات، واستثمارها لغرض تحويلها الى مخرجات ذات جدوى قيمة، ومغزى معبر عن الأداء النهائي.

رابعاً / توصيات الجانب العملي

1. قيام الجهات الاختصاصية التدريبية في عينة البحث بضرورة توجيه الدارسين والباحثين باعتماد المفاهيم النوعية الحديثة، والمتغيرات الاستراتيجية ذات التأثير الفاعل والجوهرى لغرض إيجاد العلاقات الفاعلة ما بين المتغيرات المبحوثة.

المصادر

أولاً / الكتب

- [1] اوانغ، زين الدين، (2019)، نمذجة المعادلات البنائية باستخدام برنامج اموس، (ترجمة الدكتور ابراهيم مخيمر)، لبنان، بيروت، دار البيروني للنشر والتوزيع.
- [2] البرق وعباس، امل سليمان، عايد المعلا، (2013)، التحليل الاحصائي باستخدام برنامج اموس، ط1، الامارات العربية المتحدة، الشارقة، مكتبة الجامعة.
- [3] الدوري، زكريا مطلق، (2005)، الادارة الاستراتيجية - مفاهيم وعمليات وحالات دراسية، الأردن، عمان، دار اليازوري العلمية.
- [4] السكارنة، بلال خلف، (2010)، القيادة الإدارية الفعالة، ط1، الأردن، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- [5] قطامي، يوسف محمد، (2013)، النظرية المعرفية في التعلم، الأردن، عمان، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.
- [6] قطامي، محمد يوسف، (2016)، استراتيجيات التعلم والتعليم المعرفي، الأردن، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- [7] عبد الهادي وأبو حشيش، نبيل عبد الهادي وعبد العزيز، (2005)، مهارات في اللغة والتفكير، ط2، الأردن، عمان، دار المسيرة.
- [8] الكرخي، مجيد عبد جعفر، (2014)، التخطيط الاستراتيجي المبني على النتائج، سلطنة عمان، مسقط، بيت الغشام للنشر والترجمة.
- [9] الهويدي، زيد، (2005)، الاساليب الحديثة في تدريس العلوم، الامارات العربية المتحدة، جامعة العين، دار الكتاب الجامعي.
- [10] الوزى، موسى، (2000)، التنمية الادارية - المفاهيم، الاسس، التطبيقات، الأردن، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.

ثانياً / المجلات العلمية المحكمة

- [11] جوامير، علي داود، (2018)، أثر استراتيجية الأمواج المتداخلة في تحصيل مادة قانون العقوبات ومهارات التفكير الناقد عند طلبة كلية القانون، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية، مجلة الأستاذ، العدد 225، المجلد 3.
 - [12] رشيد ومزهر، صالح عبد الرضا، وزينب حميد، (2018)، توظيف سلوكيات القيادة البارعة لتعزيز سلوك العمل الإبداعي، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 8، العدد 1، الصفحات 8-27.
 - [13] رشيد ونعمة، شهد فائق، واقبال عبد الحسين، (2022)، الدافعية العقلية وعلاقتها باكتساب بعض مفاهيم السلامة المرورية لتلاميذ الصف الخامس الابتدائي، مجلة الرياضة الحديثة، المجلد 17، العدد 1، الصفحات 17-23.
- (doi.org/10.54702/msj.2022.21.100117)

[14] طوالبة، عائشة حسين، (2020)، مقارنة أثر التعزيز الروحي والتقليدي الفوري والاجل في السلوك، الجامعة الهاشمية، كلية العلوم التربوية، قسم علم النفس التربوي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 24.

[15] عبيد وعباس، رولا مقاد، وضرغام موسى، (2022)، علاقة فاعلية الذات بدافع الانجاز الدراسي لطلبة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، مجلة واسط للعلوم الرياضية، المجلد 10، العدد 3، الصفحات 276-285، (doi.org/10.31185/wjoss.87).

ثالثاً / الرسائل والاطاريح الجامعية

[16] الزكاني، محمد كاظم حسن، (2016)، أثر استراتيجية الامواج المتداخلة في تحصيل طلاب الاول المتوسط لمادة الفيزياء وتفكيرهم العلمي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة بغداد، كلية العلوم الصرف.

[17] السديري، احمد محمد خميس، (2010)، آراء العاملين في القطاع الخاص في سلطنة عمان عن مهارات مدراءهم في قيادة فريق عمل، رسالة ماجستير (غير منشورة)، الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.

[18] سهيل، كرار صالح جبر، (2019)، استراتيجية الامواج المتداخلة كمتغير وسيط بين القيادة الرقمية والتسويق، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الكوفة، كلية الادارة والاقتصاد، قسم ادارة الاعمال.

المصادر الأجنبية

A. book

- [19] Bukhari, Syed Abdul, (2021), Sample Size Determination Using Krejcie and Morgan Table. ([doi:10.13140/RG.2.2.11445.19687](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11445.19687)).
- [20] Francois Jacob, (1965), Evolution and tinkering, 1th. Ed, pp 161-171.
- [21] Hair joseph F, Jr, William C, Black Barry J, Babin Rolph Anderson, (2019), Multivariate Data Analysis, eighth edition, UK, British Library Cataloguing in Publication Data.
- [22] Krejcie, R.V., & Morgan, D.W., (1970), Determining Sample Size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement.
- [23] Pallant, Julie, (2020), SPSS Survival Manual, 7th Edition, London, Routledge. (doi.org/10.4324/9781003117452).
- [24] Siegler, R, S., (2010), Strategy Choices in Children's time-telling, in I Levin & D. Zakay (eds), time and human cognition: A life span perspective, Section of a book.

B. Scientific journals

- [25] Ayelet Fishbach, Kaitlin Woolley, (2022), Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, Vol 9, No 3, pp 39-63, (doi.org/10.1146/a-nnurev-orgpsych-012420-091122).
- [26] Calais Gerald J., (2008), Employing Ziegler's Overlapping Waves Theory to Gauge Learning in A Balanced Reading Instruction, Framework Focus on colleges, universities, and schools, Vol 2, No1.
- [27] Daft, Richard, (2015), organizational Theory and design, 11the edition, usa, South-Western Cengage Learning.
- [28] Deden Andreas, (2022), Employee Performance: The Effect of Motivation and Job, jurnal Kepegawaian dan Organisasi, vol 1, No 1, pp 28-35, (<https://jurnalpustek.org/index.php/sdmo/article/view/10>).
- [29] Dewi Surya Wuisan, Tessa Handra, (2023), Maximizing Online Marketing Strategy with Digital Advertising, Startuppreneur Bisnis Digital, Vol 2, No 1, pp 22-30, (doi.org/10.34306/sabda.v2i1.275).
- [30] Fernando Garcia, Yung-Kuei Huang, Linchi Kwok, (2022), Virtual interviews vs. LinkedIn profiles: Effects on human resource managers' initial hiring decisions, Tourism Management, Vol 94, pp 2-6, (doi.org/10.1016/j.tourman.2022.104659).
- [31] Fransiskus Xaverius Candra Gunawan, Achmad Fauzi, Errick Worabay, Suryana Eka, Yeremia Immanuel Nasution, (2022), Role of Kaizen Work Culture Moderating Work Quality and Productivity Improvement,

- dynasty international journal of management science, Vol 3, Issue 6, pp 1003-1014, (doi.org/10.31933/di jms.v3i5).
- [32] Ghelani, Diptiben, (2022), Cyber Security, Cyber Threats, Implications and Future Perspectives: A Review, American Journal of Science, Engineering and Technology, Vol 3, No 6, pp 12-19, (doi: 10.11648/j.XXXX.2022XXXX.XX).
- [33] Gurel Cetin, Levent Altinay, Zaid Alrawadieh, Faizan Ali, (2022), Entrepreneurial motives, entrepreneurial success and life satisfaction of refugees venturing in tourism and hospitality, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol 34, No 6, pp 2227-2249, (doi.org/10.1108/IJCHM-11-2021-1363).
- [34] Hadrawi, Hamad Kareem, (2019), The impact of firm supply performance and lean processes on the relationship between supply chain management practices and competitive performance, Uncertain Supply Chain Management, Vol 7, pp 341-350, (doi.org/10.5267/j.uscm.2018.7.003).
- [35] Islem Ergui, Imen Hassani, Chokri Rekik, (2022), Mobile Robot Navigation Using Planning Algorithm and Sliding Mode Control in a Cluttered Environment, Journal of Robotics and Control, Vol 3, No 2, pp 199-175, (doi: 10.18196/jrc.v3i2.13765).
- [36] Katarzyna, Turon, (2022), From the Classic Business Model to Open Innovation and Data, journal of open innovation, Vol 8, No 36, pp 2-16, (doi.org/10.3390/joitmc 801 0036).
- [37] Karar, Abdul-Hussein Ajimi, (2022), Overlapping Waves Strategy And Its Impact on, international journal of research in social sciences & humanities, Vol 12, issue 2, pp 514-539, (doi.org/10.37648/ijrssh.v12i04.028).
- [38] Lakshman Krishnamurthi, (2023), The Kellogg School of Marketing: Past, Present, and Future, Springer Nature, Vol 10, pp 1-10, (doi.org/10.1007/s40547-022-00132-5).
- [39] Munodani Chapano, Michelle R. Mey, Amanda Werner, (2023), Perceived challenges: Unfounded reasons for not forging ahead with digital human resource management practices, SA Journal of Human Resource Management, Vol 21, pp 2-13, (doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2085).
- [40] Otabek Tursunovich Bahromov, Jizzakh state pedagogic, (2022), the Problem of Motivation and The Meaning of the Concept Motiv, Galaxy International Interdisciplinary Research Journal, Vol 10, Issue 1, pp 546-549, (ISSN (E): 2347-6915).
- [41] Opatha H.H.D.N.P., (2023), In Search of Meaning and Content of Strategic Human Resource Management for Teaching and Learning Purpose, Sri Lankan Journal of Human Resource Management, Vol 13, No 1, pp 40-64, (opatha@sjp.ac.lk).
- [42] Shashishekar, M.S., Sandip Anand, Arun Kumar Paul, (2022), Proactive market orientation and business model innovation to attain superior new smart connected products performance, Journal of Business & Industrial Marketing, Vol 37, No 3, pp 497 - 508, (doi.org/10.1108/JBIM-02-2020-0102).
- [43] Siddhartha, Paul Tiwari, (2022), Knowledge Management Strategies and Emerging Technologies - an Overview of the Underpinning Concept. International Journal of Innovative Technologies in Economy, Vol 1, No 37, pp. 1-5 (doi.org/10.31435/rsgloba1_ijite/30032022/7791).
- [44] Skandar Zulkarnain, Sampor Ali, Erika Angelina, (2023), Impact of Corporate Ownership Control Against Company Value, International Journal of Economics, Vol 2, No 1, pp 71-82, (ISSN: 2829-601X).
- [45] Soleman Abu-Bader, Tiffanie Victoria Jones, (2021), Statistical Mediation Analysis Using the Sobel Test and Hayes Spss Process Macro, International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods, Vol 9, No 1, pp 42-61, (<https://ssrn.com/abstract=3799204>).
- [46] Syed Ali Fazal, Abdullah Al Mamun, Ali Saleh Alshebami, (2022), Entrepreneurial Motivation, Competency and Micro-Enterprise Sustainability Performance: Evidence from an Emerging Economy, Journals Sustainability, Vol 14, Issue 19, pp 2-20, (doi.org/10.3390/su141912615).
- [47] Tariq Tawfeeq Yousif Alabdullah, Eny Maryanti, (2020), Internal Control Mechanisms in Accounting, Management, and Economy: A review of the Literature and Suggestions of New Investigations, International Journal of Business and Management Invention, Vol 10, issue 9, pp 8-12, (doi:10.35629/8028-1009020 812).
- [48] Wahyudi W., (2022), Five Components of Work Motivation in The Achievement of Lecturer Performance, journal Economic, Accounting, Management and Business, Vol 5, No 2, pp 466-473, (e-ISSN 2621-3389).