

اثر اليقظة الفكرية في الابداع الاداري وريادة الاعمال المستدامة.
دراسة استطلاعية لآراء عينة من المنتسبين في مدارس الكفيل

The impact of intellectual awakening on managerial creativity and sustainable entrepreneurship.

An exploratory study of the opinions of a sample from affiliated Al-Kafeel Schools

م.د. حيدر خضير جوان

Dr. Hayder Khudhair Jwan

جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد، كربلاء، العراق

Karbala University/ College of Administration and Economics

hayder.jwan@uokerbala.edu.iq

المستخلص

سعى البحث الى كشف العلاقة التأثيرية لليقظة الفكرية في الابداع الاداري وريادة الاعمال المستدامة في مدارس الكفيل التابعة للعتبة العباسية في محافظة كربلاء، فقد ساعد البحث اصحاب المصلحة على تكوين منظور جديد حول طبيعة الأنشطة المدرسية وكيفية الوصول الى الابداع الاداري وريادة الأعمال المستدامة في المستقبل من خلال معرفة تأثير اليقظة الادارية فيها، وقد تم تطبيق معادلة الانحدار البسيط والمتعدد على عينة بلغت 101 عضو اذ اظهرت نتائج البحث أن هناك علاقة تأثير معنوية وإيجابية بين اليقظة الفكرية والابتكار الاداري وريادة الاعمال المستدامة. ولا بد من المحافظة على النجاح في المدى الطويل نحو الريادة والابتكار وتأمين الدعم الكامل للإدارة لكي لا يجبرون على الخروج من السوق بسبب العدد الكبير من المنافسين.

الكلمات المفتاحية: الابداع الاداري، اليقظة الفكرية، ريادة الاعمال المستدامة.

Abstract

The research sought to reveal the influential relationship between intellectual awakening in administrative creativity and sustainable entrepreneurship in the al-Abbas's (p) holy shrine schools in Karbala governorate. By knowing the impact of administrative vigilance in it, and the simple and multiple regression equation was applied to a sample of 101 members, where the results of the research showed that there is a significant and positive relationship between intellectual vigilance, administrative creativity, and sustainable entrepreneurship. It is necessary to maintain long-term success towards leadership and innovation and to secure full management support, so that they are not forced out of the market due to the large number of competitors.

Keywords: managerial creativity, intellectual awakening, sustainable entrepreneurship

1-المقدمة

باعتبارها واحدة من المشاريع سريعة النمو في العراق، وضعت مشاريع مدارس الكفيل التابعة للعتبة العباسية نفسها على طريق أن تصبح الرائدة على مستوى البلد. فقد تكيفت مع التغيرات السريعة في بيئة الاعمال، وكذلك المنافسة الهائلة التي تواجه المنظمات في الوقت الحاضر، وحفز هذا التحدي الكبير لهذه المؤسسة أن تطور اعمالها باستمرار، وأن تتبنا اساليب وتقنيات ادارية جديدة واستدامتها بمرور الوقت، وهذا تطلب منها دعم الابتكار الاداري وتوفير بيئة عمل تشجع آراء الموظفين المبتكرين من القوى العاملة؛ وكذلك التفكير الجاد في ريادة الاعمال المستدامة. وقد تركزت تساؤلات البحث في كيفية تأثير النشاط القائم على اليقظة الفكرية في الابداع الاداري وريادة الاعمال المستدامة. لذلك، فإن الهدف الرئيسي من هذا البحث هو قياس اثر متغير البحث المستقل في المتغيرات التابعة مدارس الكفيل التابعة للعتبة العباسية. وفي نفس الوقت، كشفت أهمية هذا البحث عن مراجعة الأدبيات المتعلقة بمتغيرات العنوان (اليقظة الفكرية، والابتكار الإداري، وريادة الاعمال المستدامة) واستخدامه الاساليب الاحصائية والتحليلية للوقوف على واقعهم الحالي، مما قد يساعدهم في الحصول على نتائج أفضل.

وقد تضمن البحث اربع مباحث، تناول المبحث الاول منهجية البحث، تناول الثاني الجانب النظري للبحث، بينما تناول الثالث الجانب العملي للبحث، واختتم الاخير بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول:

2-منهجية البحث.

سوف يتناول هذا القسم الإجراءات والتقنيات المحددة المستخدمة لتحديد واختيار ومعالجة وتحليل المعلومات الخاصة باليقظة الفكرية، الابداع الاداري، وريادة الاعمال المستدامة، وعلى النحو الاتي.

1-2مشكلة البحث

يمثل برود الأعمال الناتجة عن عدم ديمومة اليقظة الفكرية بشكل مستمر الى عدم المحافظة على ريادة الاعمال وبالتالي ، تخفيض ابداع منتسبي تلك المؤسسة تدريجيا، وإن كان نظرائهم الأقل ريادة منهم. وقد تبرز مشكلات الابداع الاداري نتيجة شعور بعض الأفراد امكانية أن يكونوا مبدعين للغاية بمفردهم. في حين ان النظرة للإبداع بهذه الصورة قد تكون غير متسقة مع عملية ريادة الأعمال. نظراً لزيادة التعقيد والتخصص ، فقد يحتاج رواد الأعمال إلى التفاعل مع مجموعة متنوعة من الافراد الآخرين لتوليد أفكارهم وصقلها وتنفيذها.

ولفهم المشكلة، سيتناول هذا العمل سؤالين رئيسيين:

1. كيف يؤثر النشاط القائم على اليقظة الفكرية في الابداع الاداري.
2. كيف يؤثر النشاط القائم على اليقظة الفكرية في ريادة الاعمال المستدامة.

2-2اهمية البحث.

هناك حاجة إلى تقنيات لمساعدة المدراء في تحقيق مدارسهم اعلى مستوى للابداع الاداري وريادة الاعمال المستدامة من خلال السمو بأنشطتهم الادارية المختلفة، اذ تعد التدخلات القائمة على اليقظة الفكرية واعدة فقد أظهرت الأبحاث التي تم تناولها في الجانب النظري للبحث هذا الدور الواضح الذي يؤديه تحسين الانتباه وزيادة اليقظة. يوسع هذا البحث الاعمال السابقة للمؤلفين الذين يركزون على توصيف اليقظة الفكرية، الابداع الاداري، وريادة الاعمال المستدامة. ويساعد البحث ايضا اصحاب المصلحة على تكوين منظور جديد حول طبيعة الأنشطة المدرسية وكيفية الوصول الى الابداع الاداري وريادة الأعمال في المستقبل من خلال معرفة تأثير اليقظة الادارية فيها.

3-2اهداف البحث.

يهدف البحث الى تحقيق الاتي:

1. كشف العلاقة التأثيرية لليقظة الفكرية في الابداع الاداري.
2. كشف العلاقة التأثيرية لليقظة الفكرية في ريادة الاعمال المستدامة.
3. مراجعة الادبيات النظرية والتعرف على متغيرات البحث المتمثلة باليقظة الفكرية، الابداع الاداري، وريادة الاعمال المستدامة

4-2فرضيات البحث.

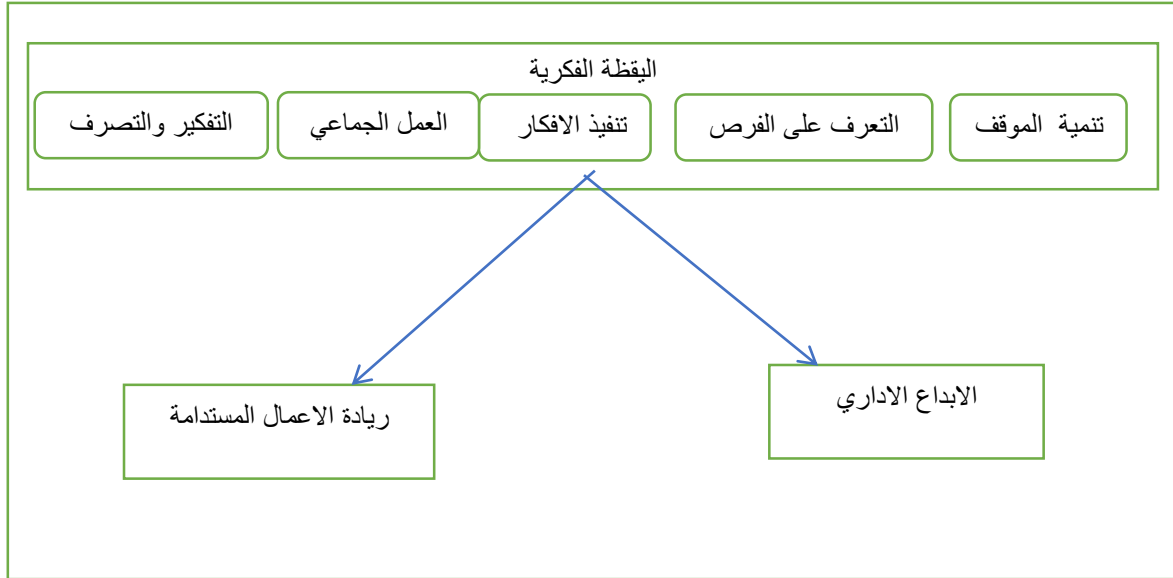
تم بناء ثلاث فرضيات للبحث وعلى النحو الاتي :

1. لا يوجد اثر معنوي لليقظة الفكرية في الابداع الاداري، وتنبثق منها اربع فرضيات فرعية :
أ- لا يوجد اثر معنوي لتنمية الموقف في الابداع الاداري
ب- لا يوجد اثر معنوي للتعرف على الفرص في الابداع الاداري
ج- لا يوجد اثر معنوي لتنفيذ الافكار في الابداع الاداري
د- لا يوجد اثر معنوي للعمل الجماعي في الابداع الاداري
هـ- لا يوجد اثر معنوي للتفكير والتصرف في الابداع الاداري
2. لا يوجد اثر معنوي لليقظة الفكرية في ريادة الاعمال المستدامة، وتنبثق منها اربع فرضيات فرعية:
أ- لا يوجد اثر معنوي لتنمية الموقف في ريادة الاعمال المستدامة
ب- لا يوجد اثر معنوي للتعرف على الفرص في ريادة الاعمال المستدامة
ج- لا يوجد اثر معنوي لتنفيذ الافكار في ريادة الاعمال المستدامة
د- لا يوجد اثر معنوي للعمل الجماعي في ريادة الاعمال المستدامة
هـ- لا يوجد اثر معنوي للتفكير والتصرف في ريادة الاعمال المستدامة
3. لا يوجد اثر معنوي لليقظة الفكرية في الابداع الاداري وريادة الاعمال المستدامة معا.

2-5 عينة واساليب جمع البيانات

تم جمع البيانات عبر الاستبانة التي تم توزيعها على منتسبي مدارس الكفيل التابعة للعتبة العباسية في محافظة كربلاء وقد بلغت العينة (101) منتسب من مدرسين وموظفين اداريين ، طلب منهم الإجابة عن الأسئلة المتعلقة بالموضوع.

2-6 المخطط الفرضي للبحث



المصدر من اعداد الباحث بالاعتماد على المتغيرات الرئيسية والفرعية للبحث

المبحث الثاني:

3-المرتكزات الفكرية والنظرية لليقظة الفكرية والابداع الاداري وريادة الاعمال المستدامة.

ناقش هذا القسم بإيجاز الأدبيات ذات الصلة بمتغيرات عنوان البحث المتمثل باليقظة الفكرية، الابداع الاداري، وريادة الاعمال المستدامة لتكوين فرشة نظرية للبحث تساعد على تحقيق الاهداف الموسومة للبحث

1-3 اليقظة الفكرية:

في العقود الاخيرة حظي مفهوم اليقظة الفكرية بجذب الانتباه في أدبيات علم النفس الصناعية والتنظيمية، وعلى الرغم من ذلك، لا تزال الأبحاث التجريبية حول اليقظة الفكرية في مكان العمل نادرة، إذ أن الغالبية العظمى من الدراسات التي توضح الآثار المفيدة لليقظة الذهنية قد أجريت خارج سياق العمل، باستخدام عينات من الطلاب (Hülshager et al.,2013:310) وتعريف اليقظة الفكرية بأنها زيادة الوعي والاهتمام بالحظة الحالية (Liu et al.,2021:2). وهي حالة عقلية مرتبطة بتركيز الانتباه والوعي على التجارب الحالية، وتقدم اليقظة الفكرية منظوراً حول الطرق التي يمكن من خلالها إعادة التفكير في العمل الجماعي للفريق (Schmid& Taylor Aiken,2021:4)، وتعني اليقظة الفكرية أيضاً وبانها عياً واعترافاً وقبولاً لما يحدث لنا في الواقع في لحظة الإدراك الحالية، إنه يمكن الناس من رؤية حقائق اللحظة الحالية بوضوح ويمكن تجربة اليقظة الذهنية من خلال ممارسة الامتنان الذي يساعد على التركيز على الخير والإيجابية، ويجعل الأشخاص يقدرون الأشياء التي اعتادوا أن يأخذوها كأمر مسلم به. (Anand et al.2021:708).

وبالتالي، تعطي اليقظة الفكرية للأفراد القدرة على إدراك وتفسير بيئتهم من خلال عملية الاستيعاب التكيفية (عندما يحاول الفرد تفسير تجارب جديدة من خلال الارتباط بتجارب سابقة) أو التكيف (عندما يسعى الأفراد إلى تعديل عمليات تفكيرهم الحالية لحساب التجارب الجديدة). ومن الواضح أن الأفكار لها تأثير كبير على السلوك وليس أقل من ذلك في كيفية الإدراك للمطالب ثم التعامل معها. إذ يمكن للناس تبني نهج إيجابي للتعامل مع المطالب، مثل تقييم المواقف كتحدي وبالتالي الاقتراب منها بطريقة نشطة وديناميكية تسمح بتوليد وتنفيذ استراتيجيات المواجهة الفعالة، وكذلك التقييم وإعادة التقييم المستمر بما يتوافق مع الطبيعة الديناميكية للموقف (Finocchiario& Moore,2013:42). وكذلك يكون الفرد اليقظ أكثر انفتاحاً على المعلومات الجديدة ويولي اهتماماً أكبر بالتفاصيل. علاوة على ذلك، يتمتع الفرد الواعي بمهارات أكبر في التصنيف المعرفي، والوعي المتقدم لوجهات النظر المتعددة في حل المشكلات، والاهتمام الأكثر تقبلاً والوعي بالأحداث الحالية والوقائع والتجارب، وقدرة أكبر كمراقب

والاشخاص الواعين سيكون لديهم دافع كبير ومشاركة عالية في اتخاذ قراراتهم ويسعون إلى الفهم وبذل الوقت والجهد للحصول على المعلومات اللازمة لإصدار الأحكام المناسبة (Bayraktar et al.,2015:349). ويحاول الاشخاص البيقظين تفسير وتوقع أفكار وسلوكيات الآخرين ، دون الاتصال بالوعي المركّز على الحاضر (Jaurequi et al.,2021:7). ويرى (Öngel et al., 2022:63) بأن البيقظة الذهنية تعطي للمدير القدرة على تحسين نفسية الموظفين بطريقة إيجابية، وهذا يؤثر على دافع الموظفون ويشعرهم بأن رؤسائهم يدعمونهم أكثر ، ويزداد شعورهم بالثقة، ويدفعهم للمساهمة الطوعية في المجموعة . ويمكن دمج جوانب البيقظة مثل الغرض والحضور والقبول والترابط الى تحسين فعالية الاشخاص على التفاوض وقد تؤدي ممارسة البيقظة ايضا إلى تحسين القدرة على الاستماع عن كثب للآخرين (Pérez-Yus et al.2020:3) . وتساعد البيقظة على تقليل التوتر وتوسيع نطاق الوعي بالانتباه أثناء الحدث المجهد، وتساعد البيقظة على إعادة توجيه الأفراد عبر الأحداث المجهدة إلى اللحظة الحالية مع عدم إصدار الأحكام وتشجيع التقييمات الموضوعية. قد يؤدي البيقظة أيضاً إلى تقليل التوتر عن طريق تخفيف التقييمات السلبية. (Wu & Buchanan,2019:482) . وتساعد ايضا الى تقليل الشرود الذهني وتطوير ما وراء المعرفة وقدرة الفرد على التحكم في عقله (Deng et al.,2019:55).

ويرى (Burton, J. P., & Barber,2019:341) بأن البيقظة يمكن ان تؤدي الى الإبداع، والرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك ، يمكن أن تقلل البيقظة من الإرهاق والإجهاد والانتقام وتحسين التنظيم الذاتي العاطفي والسلوكي.

2-3- الإبداع الإداري:

يمكن تعريف الإبداع بطرق متعددة ؛ إذ يشير الإبداع بشكل عام هو فكرة مستخدمة على نطاق واسع يتم تعريفها بشكل مختلف لتعكس الضرورة والميزات المحددة لمجال معين من الدراسة، وسيلة لتغيير المنظمة، سواء كان ذلك استجابة للتغيرات في بيئتها الداخلية أو الخارجية أو كإجراء وقائي يتم اتخاذه للتأثير على البيئة (Zaman& Sedera,2016:3)، ويهدف إلى تطوير فكرة قديمة أو إيجاد فكرة جديدة ينتج عنها نتائج غير عادية وخالقة يمكن تطبيقها، إذ يعتمد بشكل أساسي على تطوير القدرات الإبداعية التي يتمتع بها رأس المال البشري (Hana'a & AlSarhan,2018:161)، وذكر أيضا بنفس السياق بأنه يتعلق بإنشاء كائن أو ممارسة أو فكرة جديدة بناءً على وجهة نظر الفرد (Ameen et al,2021:614).

وينشأ الإبداع في أشكال مختلفة إذ يمكن أن يكون من، على سبيل المثال لا الحصر، المنتجات والخدمات والعمليات والقضايا التنظيمية والإدارية (Khan et al,2018:2). والابتكار هي نتيجة وجود النخبة الإبداعية في المنظمة ، وبالتالي يتطلب تغيير السلوك للموارد البشرية العاملة في المنظمة وتطوير خبراتها ومهاراتها (Hussein& kammoun,2022:16) ويُعرف الإبداع الإداري بأنه عملية تهدف إلى التغيير للأفضل في العملية الإدارية ، أو في الثقافة المؤسسية الناشئة عن مبادرات المدير أو المرؤوسين في المؤسسة ، والتي يتم تعيينها من قبل كبار الموظفين (Al-Assaf et al.,2020:1077)، والإبداع الإداري يعبر عن الخصائص الفريدة من الأساليب والممارسات الجديدة للتحفيز (Bon& Mustafa,2014:1162).

وتتعلق الابداعات الإدارية بالهيكل التنظيمي والعمليات الإدارية والموارد البشرية؛ وترتبط هذه الابتكارات بشكل غير مباشر بنشاط العمل الأساسي للمنظمة وترتبط بشكل أكبر بإدارتها (Chibuzor et al.,2019:7) ، ولا يقتصر الإبداع في الشركات على تطوير وتطبيق تقنيات إدارية جديدة فحسب ، بل يتعلق أيضاً بتبني وإعادة تنظيم إجراءات العمل الحالية والتنظيم الداخلي والعلاقات الخارجية. يُنظر إليه أيضا على أنه سلسلة معقدة من الأحداث التي تتضمن العديد من الأنشطة والسلوكيات الفردية والاجتماعية (Adegbite et al.,2020:4).

ويعد الإبداع الإداري فرصة تؤدي إلى التميز والمصدر المهم لتحقيق الاهداف الطموحة للمؤسسة بشكل جيد باستخدام الموارد (Rahmah et al., 2020:12102)، ويمكن اعتباره أيضاً وسيلة لتطوير موارد قيمة لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة (Cho et al.,2019:2). و بنفس الرأي تم تعريف الإبداع الإداري بأنه يتكون من العمليات المتعلقة بنشاط المنظمة وإدارتها، إذ يحسن من أنظمة الإدارة ، وتعزيز المهارات ، يعتبر أداة مهمة ينبغي على المنظمات استخدامه للحفاظ على القدرة التنافسية وعدم اليقين وبيئة الأعمال المتقلبة (Oyakhire,2021:70). وهو أفكار وآراء إدارية جديدة لم تكن معروفة من قبل، من خلال الاستفادة من المصادر الحالية لتحقيق من أهداف المنظمة (Ahmed & Adam,2021:261).

3-3- ريادة الأعمال المستدامة

رائد الأعمال هو عضو في مجتمع وفي بيئة يتلقى منها المدخلات وعليه أن يساهم فيها، والأهم من ذلك ينبغي على رائد الأعمال تصميم استراتيجية تجعلها قابلة للتطبيق بالنسبة له أو لشركته (Belitski et al.,2021:1975) . وبالنظر إلى مستويات المنافسة العالية التي توفرها التطورات التقنية يتطلب من الرائد أن يصبح أكثر استخداماً للتقنية ودمج العلم لتحسين الإنتاجية، جنباً إلى جنب مع الإدارة المناسبة، وتقليل المخاطر . (Arias-Vargas et al.,2022:50). وتعد ريادة الأعمال هي بداية حياة مهنية وخلق الأساس لمهنة معينة (Ngoc et al.,2022:51). وريادة الأعمال تحسين القدرات الفردية والمهنية للأفراد (Mirzai et al.,2022:15)، وتؤدي إلى فهم أكمل وأشمل لعمليات الاكتشاف والتغيير وخلق القيمة، وفي النهاية تكوين الثروة (Laine& Kibler,2022:395).

وأن ظهور السلوك الريادي يتأثر بعوامل الأفراد ، مثل القدرة والموقف ، والبيئة الخارجية ، مثل الأعراف الاجتماعية. فمن حيث العوامل الداخلية ، يحدد رواد الأعمال فرصاً جديدة لريادة الأعمال بناءً على تراكم معارفهم وخبراتهم العملية ثم يقررون ما إذا كانوا سيديرون ريادة أعمال مستقلة، اما بالنسبة للعوامل الخارجية، فقد يتأثر تنفيذ السلوك الريادي بالتجربة الريادية لأفراد الأسرة بالإضافة الى مستوى المؤسسات التعليمية (Li et al,2022:2)، وهناك أهمية كبيرة في تسريع ريادة الأعمال من خلال الابتكار التكنولوجي وتوليد فرص العمل والذي يعد من أهم عوامل النمو الاقتصادي عبر إنشاء مؤسسات جديدة (Huang et al., 2021:1).

وان ريادة الأعمال المستدامة كنهج تجاري تشارك فيه الشركات في ممارسات الأعمال المستدامة لتحقيق الكفاءة والقدرة التنافسية من خلال موازنة تأثيرات أنشطتها البيئية والتجارية والاجتماعية. إنه ينطوي على اكتشاف وخلق واستغلال الفرص الريادية التي تولد منافع اجتماعية وبيئية للمجتمعات لتعزيز الاستدامة (Rosário et al.,2022:1). وك مفهوم تعتبر ريادة الأعمال هذه طريقة يتبعها رواد الأعمال ، وهي مجموعة من التدابير التي تهدف إلى تطوير وإيجاد وتنفيذ حلول للقضايا الاقتصادية أو الاجتماعية و البيئية والتي تسعى إلى خلق بيئة آمنة للمجتمع (Jarrar,2022:3). والمكونات المهمة لتحفيز نشاط ريادة الأعمال هي الوصول الى البنية التحتية المادية ، والفرص المتاحة لريادة الأعمال، والصورة الاجتماعية لرائد الأعمال (Pramudya,2021:60). وقد سرعت العولمة بشكل كبير وصول الشركات الى الريادية من خلال التبادل العالمي بين الأمم والمنظمات والأفراد من الناحية التكنولوجية والاقتصادية والسياسية والثقافية. والتي أدت إلى ترابطات على جميع المستويات ، اذ توفر العديد من الفرص للعديد من الجهات الفاعلة (المنظمات والحكومات والأفراد)، والوصول إلى التقنيات الجديدة في جميع أنحاء العالم، والوصول إلى السلع / الخدمات الحديثة والمتفوقة، وتدفقات رأس المال (Ahmad et al,2022:4)

وقد تم تطوير خمس مؤشرات لقياس الريادة الأعمال (Hermawan et al.,2022:3458)

1. الكفاءة المفاهيمية ، القدرة المفاهيمية التي تميز بعض الأفراد عن الآخرين كما تنعكس في سلوكهم كرائد أعمال، على سبيل المثال المهارات في اتخاذ القرارات ، والقدرة على استيعاب المعلومات المعقدة والشجاعة لاتخاذ القرارات
 2. الكفاءة الفرصة ، القدرة على تطوير فرص السوق من خلال استراتيجيات مختلفة.
 3. كفاءة بناء العلاقات ، القدرة على بناء العلاقات بين رواد الأعمال ، على سبيل المثال القدرة على التعاون ، ومهارات الاتصال بين الأشخاص ومقنعة.
 4. كفاءة التعلم ، القدرة على التعلم من التجربة.
 5. الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال، ثقة الشخص في قدرته على الانخراط في أنشطة ريادة الأعمال.
- في حين تم تطوير مجموعة من مهارات من قبل (Pramudita,2021:55)
6. مهارات إدارة المخاطر وعدم اليقين
 7. المهارات المتعلقة بتطوير المنتج والابتكار
 8. مهارة الشراء وتوزيع الأمور المتعلقة بالموارد الهامة
 9. مهارة تطوير وصيانة بيئة داعمة للابتكار.

المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث.

4- الإحصاءات الوصفية وعلاقات الارتباط بين متغيرات البحث

يوضح الجدول (1) قيم الإحصاءات الوصفية (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري) لمتغيرات البحث ومعاملات الارتباط لتلك المتغيرات:

الجدول (1) قيم الإحصاءات الوصفية وعلاقات الارتباط بين متغيرات البحث

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تنمية الموقف	التعرف على الفرص	تنفيذ الأفكار	العمل الجماعي	التفكير والتصرف	اليقظة الفكرية	الابتكار الاداري	ريادة الاعمال
تنمية الموقف	3.32	0.43	1							
التعرف على الفرص	5.39	0.67	0.703	1						
تنفيذ الافكار	3.35	0.52	0.479	0.516	1					
العمل الجماعي	3.22	0.47	0.739	0.575	0.521	1				
التفكير والتصرف	3.17	0.48	0.626	0.791	0.792	0.642	1			
اليقظة الفكرية	3.26	0.11	0.828	0.859	0.792	0.808	0.925	1		
الابداع الاداري	3.12	0.36	0.548	0.604	0.834	0.604	0.861	0.826	1	

1	0.792	0.768	0.727	0.695	0.688	0.562	0.569	0.31	3.38	ريادة الأعمال
---	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	------	---------------

N=101

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج ال SBSS

4-1 اليقظة الفكرية

يتضح من الجدول (1) ان الأوساط الحسابية لأبعاد اليقظة الفكرية قد تراوحت بين أعلى قيمة (5.39) وأدنى قيمة (3.17) وجميعها قد تجاوزت الوسط الفرضي (3) بمستوى قليل جداً، وبانحراف المعياري بلغ (0.67، 0.48) على التوالي. وهذا يؤكد التشنت البسيط بين المستجيبين ومدى التجانس في إجاباتهم حول المتغير. مما يشير الى توفر مستوى معين من ابعاد اليقظة الفكرية في ظل البيئة التعليمية لمدارس الكفيل.

4-2 الابداع الاداري

يتضح من الجدول (1) ان الوسط الحسابي لبعاد الابداع الاداري قد حاز على (3.12) وهو أعلى من الوسط الفرضي (3) بمستوى قليل جداً، وبانحراف المعياري بلغ (0.36). والنتيجة تدل على توفر مستوى الى حد ما مقبول من الابداع الاداري في الهيكل التنظيمي ينعكس في مجمل عمليات ادارة مدارس الكفيل.

4-3 ريادة الأعمال

يتضح من الجدول (1) ان الوسط الحسابي لبعاد ريادة الأعمال قد حاز على (3.38) وهو أعلى من الوسط الفرضي (3) بمستوى قليل جداً، وبانحراف المعياري بلغ (0.31). والنتيجة تدل على توفر مستوى الى حد ما مقبول من ريادة الأعمال في الهيكل التنظيمي لمدارس الكفيل نابع من شعورهم بالمسؤولية نحو استقرار المستقبل وهذا يؤكد التزامهم الأخلاقي والتنظيمي اتجاه مدارسهم.

5- اختبار الفرضيات

يناول هذا المحور اختبار فرضيات البحث اذ تم استخدام تحليل الانحدار البسيط و الانحدار المتعدد بمعلماتها الإحصائية التي تتضمن اختبار (F) ومعامل الانحدار (بيتا B) واختبار (t) ومعامل التحديد (R^2) لغرض تحديد العلاقة التأثيرية بين متغيرات البحث، وعلى النحو الآتي:

5-1 اختبار الفرضية الاولى

يوضح الجدول (2) نتائج مخرجات تحليل الانحدار لقياس تأثير ابعاد اليقظة الفكرية في الابداع في مدارس الكفيل عينة البحث:

الجدول (2) تحليل التأثير بين المتغير المستقل ابعاد اليقظة الفكرية في الابداع الاداري

النموذج	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	R	R Square	F	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.447	13.349					3.905	.024
الموقف تنمية	.275	1.300	.201	.792*	.628	40.537	8.992	.010
على التعرف	.284	1.801	.352				.552	.000
الفرص	.281	1.927	.002				.457	.063
الافكار تنفيذ	.102	1.282	.284				.428	.000
الجماعي العمل								

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج ال SBSS

يتضح من الجدول (2)

أ. ان قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار فقد بلغت (40.537) وهي قيمة معنوية، اما قيم (t) المحسوبة جميعها قيم معنوية تتراوح بين (8.992، 3.905) وهي تبين مدى اختبار (t) للنموذج. في حين ان معامل التحديد (R^2) فقد بلغت (0.628) اي ان ابعاد اليقظة الفكرية تفسر ما نسبته (62.8%) من التغيرات التي تطرأ على الابداع الاداري. اما النسبة المتبقية والبالغة (37.2%) فتعود الى متغيرات اخرى لم تدخل في النموذج.

ب. بلغت معامل الميل الحدي ومعامل الانحدار (بيتا B) (موقف التنمية 0.201، التعرف على الفرص 0.352، تنفيذ الافكار 0.002، العمل الجماعي 0.284) حسب الأهمية وهي قيم معنوية وفق قيم (t) المحسوبة في الجدول (2). ومن النتيجة اعلاه يتم رفض الفرضية الاولى التي تنص على لا يوجد اثر معنوي لليقظة الفكرية في الابداع الاداري

5-2 اختبار الفرضية الثانية.

يوضح الجدول (3) نتائج مخرجات تحليل الانحدار لقياس تأثير ابعاد اليقظة الفكرية في ريادة الاعمال في مدارس الكفيل عينة البحث:

الجدول (3) تحليل التأثير بين المتغير المستقل ابعاد اليقظة الفكرية في ريادة الاعمال المستدامة

النموذج	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	R	R Square	F	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.447	1.128		.805**	.648		1.143	.887
الموقف تنمية	1.371	10.290	.235			68.849	5.063	.194
الفرص على التعرف	1.286	1.704	.259				3.755	.254
الافكار تنفيذ	.256	1.697	.049				2.151	.481
الجماعي العمل	1.158	1.487	.191				.779	.140

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج ال SBSS

يتضح من الجدول (3)

أ- ان قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار فقد بلغت (68.849) وهي قيمة معنوية، اما قيم (t) المحسوبة جميعها قيم معنوية تتراوح بين (5.143، 0.779) وهي تبين مدى اختبار (t) للنموذج. في حين ان معامل التحديد (R²) فقد بلغت (648.0) اي ان ابعاد اليقظة الفكرية تفسر ما نسبته (648%) من التغيرات التي تطرأ على ريادة الاعمال. اما النسبة المتبقية والبالغة (332%) فتعود الى متغيرات اخرى لم تدخل في النموذج.

ب. بلغت معامل الميل الحدي ومعامل الانحدار (بيتا B) (موقف التنمية 0.235، التعرف على الفرص 0.259، تنفيذ الافكار 0.049، العمل الجماعي 0.191) حسب الأهمية وهي قيم معنوية وفق قيم (t) المحسوبة في الجدول (3). ومن النتيجة اعلاه يتم رفض الفرضية الاولى التي تنص على لا يوجد اثر معنوي لليقظة الفكرية في ريادة الاعمال المستدامة.

5-3 اختبار الفرضية الثالثة

يوضح الجدول (4) نتائج مخرجات تحليل الانحدار لقياس تأثير ابعاد اليقظة الفكرية في الابداع الاداري وريادة الاعمال في مدارس الكفيل عينة البحث:

الجدول (4) تحليل التأثير بين المتغير المستقل اليقظة الفكرية في ريادة الاعمال المستدامة والإبداع الاداري

النموذج	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	R	R Square	F	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.155	1.246					1.143	.007
ريادة الاعمال المستدامة	.410	1.525	.052	.805**	.648	68.849	2.151	.020
الابداع الاداري	.354	1.644	.020	.792*	.628	40.537	.457	.001

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج ال SBSS

أ. ان قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار بين اليقظة الفكرية وريادة الاعمال المستدامة قد بلغت (68.849) وهي قيمة معنوية، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (2.151) وهي تبين مدى اختبار (t) للنموذج. في حين ان معامل التحديد (R²) فقد بلغت (648) اي ان ابعاد اليقظة الفكرية تفسر ما نسبته (64.8%) من التغيرات التي تطرأ على ريادة الاعمال المستدامة. اما النسبة المتبقية والبالغة (35.2%) فتعود الى متغيرات اخرى لم تدخل في النموذج.

ب. ان قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار بين اليقظة الفكرية والابداع الاداري قد بلغت (40.537) وهي قيمة معنوية، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (457). وهي تبين مدى اختبار (t) للنموذج. في حين ان معامل التحديد (R^2) فقد بلغت (0.628). اي ان ابعاد اليقظة الفكرية تفسر ما نسبته (62.8%) من التغيرات التي تطرأ على الابداع الاداري. اما النسبة المتبقية والبالغة (37.2%) فتعود الى متغيرات اخرى لم تدخل في النموذج. ومن النتيجة اعلاه يتم رفض فرضية العدم الثالثة التي تنص على لا يوجد اثر معنوي لليقظة الفكرية في الابداع الاداري وريادة الاعمال المستدامة معا

المبحث الثالث:

6-الاستنتاجات والتوصيات.

سوف يتناول هذا المبحث مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي تم التوصل لها وعلى النحو الاتي:

6-1 الاستنتاجات.

- 1- تعد اليقظة الفكرية إحدى الأدوات الضرورية للابتكار الاداري وريادة الأعمال.
- 2- تظهر نتائج البحث أن هناك علاقة تأثير معنوية وإيجابية بين اليقظة الفكرية والابتكار الاداري. بمعنى آخر ، من خلال تنمية اليقظة الفكرية بين افراد المنظمة، ستزداد الابتكارات الادارية. إضافة إلى ان هذه العلاقة كانت علاقة إيجابية وقوية. وهذا يعني ان المنظمة تركز على النمو وتحفيز الإبداع والابتكار وتكيف المنظمة مع البيئة الخارجية.
- 3- تظهر نتائج البحث أن هناك علاقة تأثير معنوية وإيجابية بين اليقظة الفكرية وريادة الأعمال. بمعنى آخر ، من خلال تنمية اليقظة الفكرية بين افراد المنظمة وسوف تصل المنظمة المبحوثة الى ريادة الاعمال. بالإضافة إلى هذه العلاقة كانت علاقة إيجابية وقوية. وهذا يعني ان المنظمة تركز على تحقيق ريادة الاعمال في السوق.
- 4- يمكن للمنظمة وضع وتنفيذ السياسات وخطط التي تنظم عملها والحفاظ على الموارد البشرية والمادية. وكذلك هناك امثال لهذه اللوائح من قبل اعضائها سعياً لتحقيق أهدافها واستراتيجياتها الأساسية.
- 5- تشجع اجواء المنظمة على خلق الابتكارات وخلق ولاء لديهم وجعلهم يساهمون في ريادة الأعمال وتحاول تلبية احتياجات جميع أصحاب المصلحة.

6-2 التوصيات.

- قد لا تستمر المنظمة المبحوثة على المدى الطويل نحو الريادة والابتكار ما لم يتم تأمين الدعم الكامل لهم وسيُجبرون على الخروج من السوق بسبب العدد الكبير من المنافسين. لذلك على هذه المنظمة:
- 1- الاعتراف برواد الاعمال على المستوى المحلي والوطني فهناك عدد كبير من المدارس الاهلية الذين لديهم الامكانيات التي قد تفوق امكانات المنظمة الحالية.
 - 2- زرع الثقة المؤسسية والعمل الجماعي والشفافية لدى اعضاء المنظمة، لا سيما لدى الاعضاء الجدد، وتسويق سمعة عن المنظمة للمجتمع بالشكل الذي لا يشوه الصورة الذهنية التي بنتها عبر مسيرتها.
 - 3- في حين أن الهدف من الابتكار وريادة الأعمال هو إعادة تخصيص الموارد والمحافظة على الحصة السوقية من رواد الأعمال الآخرين في المرحلة المبكرة، فإن تقليل العبء التنظيمي واقامة الدورات والندوات والتدريب المتواصل لافراد المنظمة لاطلاعهم على اخر التطورات التي تحدث في مجال اختصاصاتهم امرا لا بد منه.
 - 4- إضفاء الطابع المؤسسي على ريادة الأعمال والابتكارات، من خلال إنشاء وحدة تدعم ريادة الأعمال في المنظمة والابتكار والإبداع تشكل انطلاقة لظهور ريادة الأعمال وابتكارات وموهبة موظفي المنظمة.
 - 5- تكثيف عملية الترويج عبر الوسائل المقبولة في المجتمع والتبرع للمدارس الريفية والمساهمة في رفع تلك المدارس كنوع من انواع الترويج. وكذلك استقطاب المدرسين الكفاء وتوفير الجو المناسب والمكافآت المالية العالية لغرض المحافظة عليهم.
 - 6- السعي للتعاون بين المنظمة والمدارس الحكومية والاهلية والسعي لتحقيق التوازن والعدالة الاجتماعية من خلال استهداف مستويات عادلة من السوق.

References

- 1- Adegbite, W. M., Okafor, E. E., Adediji, O., & Akintelu, O. S. (2020). Managing sustainable innovation in the organisation: The role of workers' autonomy and knowledge management. *Nile Journal of Business and Economics*, 6(14), 3-22.
- 2- Ahmad, S., Arshed, N., Salem, S., Khan, Y. A., Hameed, K., & Kam, S. (2022). Role of globalziation defining the incidence of entrepreneurship. *PloS one*, 17(3), e0265757.
- 3- Ahmed, H., & Adam, H. (2021). Effect of Organizational Environment on Administrative Innovation. *China-USA Business Review*, 20(6), 258-270

- 4- Al-Assaf, A. H., Rawashdeh, A. S., & Alshalabi, F. S. (2020). The impact of intellectual capital on the administrative innovation among the employees in the commercial Jordanian banks. *International Journal of Economics and Business Administration* 8(4) 1073-1088
- 5- Ameen, A., Alshamsi, S., Isaac, O., Gazem, N. A., & Mohammed, F. (2021). Impact of inspirational motivation on organizational innovation (Administrative innovation, process innovation, and product innovation). In *Advances on smart and soft computing* (pp. 613-623).
- 6- Anand, P., Bakhshi, A., Gupta, R., & Bali, M. (2021). Gratitude and quality of life among adolescents: The mediating role of mindfulness. *Trends in Psychology*, 29(4), 706-718.
- 7- Arias-Vargas, F. J., Ribes-Giner, G., & Garcés-Giraldo, L. F. (2022). Emprendimiento rural: una aproximación histórica. *Retos*, 12(23), 45-66.
- 8- Bayraktar, A., Uslay, C., & Ndubisi, N. O. (2015). The role of mindfulness in response to product cues and marketing communications. *International Journal of Business Environment*, 7(4), 347-372.
- 9- Belitski, M., Grigore, A. M., & Bratu, A. (2021). Political entrepreneurship: entrepreneurship ecosystem perspective. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 17(4), 1973-2004.
- 10- Bon, A. T., & Mustafa, E. M. (2014). Impact of total quality management-based people management practices on administrative innovation in service smes. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 19(9), 1162-1168.
- 11- Burton, J. P., & Barber, L. K. (2019). The role of mindfulness in response to abusive supervision. *Journal of Managerial Psychology*. 34: 339-352.
- 12- Chibuzor, A. A., Jovita, O. U., & Onyemachi, U. C. (2019). Knowledge management and organizational innovation. *Strategic Journal of Business and Social Science (SJBSS)* 2(2), 1-19.
- 13- Cho, H., Lee, P., & Shin, C. H. (2019). Becoming a sustainable organization: focusing on process, administrative innovation and human resource practices. *Sustainability*, 11(13), 1-17.
- 14- Deng, Y., Zhang, B., Zheng, X., Liu, Y., Wang, X., & Zhou, C. (2019). The role of mindfulness and self-control in the relationship between mind-wandering and metacognition. *Personality and Individual Differences*, 141, 51-56.
- 15- Finocchiaro, J., & Moore, K. A. (2013). Stress and coping: The role of mindfulness. *Stress and anxiety: Application to health and wellbeing, work stressors and assessment*, 41-48.
- 16- Hana'a, M., & AlSarhan, K. (2018). Change Management in Public High Schools in Jordan, Based on Administrative Innovation principles from the Schools' Principals'. *Modern Applied Science*, 12(8), 160-171.
- 17- Hermawan, Y., Disman, E. A., & Suwatno, R. S. S. (2022). THE EFFECTS OF ENTREPRENEURSHIP EDUCATION, SELF-EFFICACY AND ORIENTATION TOWARD ENTREPRENEURSHIP INTENTION AND ITS'IMPLICATION ON ENTREPRENEURSHIP COMPETENCE. *CENTRAL ASIA AND THE CAUCASUS*, 23(1).
- 18- Huang, J., Wu, J., Deng, B., & Bao, S. (2021). Research on the Optimization Strategy of Innovation Behavior and Entrepreneurship Intention in Entrepreneurship Teaching. *Scientific Programming*, 2021.1-6.

- 19- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 98(2), 310.
- 20- Hussein, M. K., & kammoun, R. (2022). The impact of human capital on the dimensions of organization innovation by mediating the orientation of learning. *Ishtar Journal of Economics and Business Studies (IJEBS)*, 3 (1) , 15-24.
- 21- Jarrar, A. (2022). Entrepreneurship in Jordan: the eco-system of the Social Entrepreneurship Support Organizations (SESOs). *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 11(1), 1-28.
- 22- Jaurequi, M. E., Kimmes, J. G., Seibert, G. S., Ledermann, T., & Roberts, K. (2021). The role of mindfulness between adult attachment and anxiety: A dyadic approach. *Couple and Family Psychology: Research and Practice*.1-33
- 23- Khan, Y. K., Marzuki, S. Z. S., & Arshad, A. S. M. (2018). The Influence of Intellectual Capital on Product, Process and Administration Innovation in the SMEs Context. *Journal of Management Info*, 5(3), 1-7.
- 24- Laine, L., & Kibler, E. (2022). The social imaginary of Emancipation in entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(2), 393-420.
- 25- Li, Y., Sha, Y., Lv, Y., Wu, Y. J., & Liu, H. (2022). Moderated Mediating Mechanism Effects of Chinese University Entrepreneurship Education on Independent Student Entrepreneurship. *Frontiers in Psychology*, 13, 782386-782386.
- 26- Liu, M. W., Zhu, Q., & Wang, X. (2021). Building consumer connection with new brands through rituals: the role of mindfulness. *Marketing Letters*, 1-14.
- 27- Mirzai, D., Amrai, S. , & Nazari,N. (2022). The Relationship between Organizational Culture and Entrepreneurship. *Quarterly Journal of Police Cultural Studies*, 8(31). 13-21.
- 28- Ngoc, N. M., Hoang, T. N., & Nogalski, B. (2022). Entrepreneurship model of Vietnam and Singapore *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Studies*,2(2)51-58.
- 29- Öngel, G., Tabancali, E., & Korumaz, M. (2022). Leadership Roles for Mindful Schools: Examining Relationships Between Different Leadership Roles of School Principals and School Mindfulness. *International Education Studies*; 15(1), 36-75.
- 30- Oyakhire, V. (2021). Knowledge management strategies and technological innovativeness of manufacturing companies in edo state, nigeria. *Unilag Journal of Business*, 7(1), 67-83.
- 31- Pérez-Yus, M. C., Ayllón-Negrillo, E., Delsignore, G., Magallón-Botaya, R., Aguilar-Latorre, A., & Oliván Blázquez, B. (2020). Variables associated with negotiation effectiveness: The role of mindfulness. *Frontiers in psychology*, 1214.1-13
- 32- Pramudita, D. P. D. (2021). ENTREPRENEURSHIP SELF-EFFICIENCY, ATTITUDES TOWARDS ENTREPRENEURSHIP, AND STUDENT'S ENTREPRENEURSHIP INTEREST. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 2(1), 53-67.

- 33- Pramudya, S. H. (2021). THE ENTREPRENEURSHIP ECOSYSTEM IN MALAYSIA: THE GLOBAL ENTREPRENEURSHIP INDEX (GEI) ANALYSIS. *Regional Formation & Development Studies*, 35(3),58-72.
- 34- Rahmah, M., Ameen, A., Isaac, O., Abu-Elhassan, A. E. E. S., & Khalifa, G. S. (2020). Effect of organizational innovation (product innovation, process innovation, and administrative innovation) on organizational learning. *Test Engineering and Management*, 82, 12101-12113.
- 35- Rosário, A. T., Raimundos, R. J., & Cruz, S. P. (2022). Sustainable Entrepreneurship: a literature review. Preprints www.preprints.org
- 36- Schmid, B., & Taylor Aiken, G. (2021). Transformative mindfulness: the role of mind-body practices in community-based activism. *cultural geographies*, 28(1), 3-17.
- 37- Wu, I. H., & Buchanan, N. T. (2019). Pathways to vitality: The role of mindfulness and coping. *Mindfulness*, 10(3), 481-491.
- 38- Zaman, B., & Sedera, D. (2016). Green information technology as administrative innovation- Organizational factors for successful implementation: Literature review. *arXiv preprint arXiv:1606.03503*.

الملاحق: بيانات الاستبانة

المتغير المستقل

تمتية الموقف	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
X ₁	41	28	19	13	0
X ₂	47	21	31	0	2
X ₃	46	33	22	0	0
التعرف على الفرص					
X ₄	44	31	19	4	3
X ₅	52	20	14	14	1
X ₆	41	32	13	4	3
X ₇	47	27	12	8	7
تنفيذ الأفكار					
X ₈	32	38	16	51	0
X ₉	50	29	22	0	0
X ₁₀	43	27	16	0	15
X ₁₁	45	24	21	10	0
العمل الجماعي					
X ₁₂	40	29	21	0	11
X ₁₃	43	27	16	0	15
X ₁₄	45	24	21	11	0
X ₁₅	44	32	1	11	13
X ₁₆	49	27	21	20	0

12	13	21	15	50	X ₁₇
					التفكير والتصرف
0	11	1	34	45	X ₁₈
3	11	13	30	44	X ₁₉
2	14	15	31	39	X ₂₀
14	13	1	25	48	X ₂₁
					المتغير التابع الاول
					الابداع الإداري (AI)
4	0	17	27	43	Y ₁
0	11	21	24	45	Y ₂
3	11	1	32	44	Y ₃
0	12	13	27	49	Y ₄
2	13	21	25	40	Y ₅
2	15	19	28	37	Y ₆
					المتغير التابع الثاني
					ريادة الاعمال المستدامة
3	12	22	21	43	Y ₇
3	14	19	21	44	Y ₈
3	12	19	27	40	Y ₉
0	4	22	20	45	Y ₁₀
5	13	16	29	38	Y ₁₁
2	11	21	17	50	Y ₁₂
3	12	13	25	48	Y ₁₃
0	16	16	27	42	Y ₁₄
1	11	24	28	37	Y ₁₅
16	14	24	0	47	Y ₁₆
0	21	21	18	41	Y ₁₇
0	10	13	31	47	Y ₁₈
0	13	17	29	42	Y ₁₉