

إدارة الدافعية الريادية باستخدام قابليات التكامل المعرفي: دراسة تطبيقية لآراء عينة من الإداريين في كلية الإمام الكاظم- اقسام الديوانية

Managing Entrepreneurial Motivation Using Cognitive Integration Capabilities: An Applied Study of the Opinions of a Sample of Administrators at Imam Al-Kadhim College, Diwaniyah Departments

محسن علوان محمد²

Mohsen Alwan Mohammed

جامعة القادسية, كلية الإدارة والاقتصاد, قسم
إدارة أعمال

Al-Qadisiyah University, College of
Administration and Economics

mhsen.alwan@qu.edu.iq

حميدة غجير جريمخ¹

Hamida Ghajir Grimekh

جامعة القادسية, كلية الإدارة والاقتصاد, قسم
إدارة أعمال

Al-Qadisiyah University, College
of Administration and Economics

Hamada.gijer@qu.edu.iq

م.م. محمد حمودي كاظم³

Asst. Lect. Mohammed Hammoudi Kadhem

جامعة القادسية, كلية الإدارة والاقتصاد, قسم إدارة أعمال

Al-Qadisiyah University, College of
Administration and Economics

mohamed.hamody22@qu.edu.iq

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على كيفية إدارة الدافعية الريادية المتمثلة في (الشغف الريادي، والكفاءة الذاتية الريادية، والاستقلالية الريادية، والانجاز الريادي) باستخدام قابليات التكامل المعرفي المتمثلة في (معالجة المشاكل المعقدة، والمساهمات المشتركة، والتواصل الموثوق)، لدى عينة من الإداريين قدرها (52) إداري في كلية الإمام الكاظم / اقسام الديوانية، وعلى أساس ذلك صيغة مشكلة البحث في تساؤل مهم مفاده (هل بالإمكان إدارة الدافعية الريادية باستخدام القابليات المعرفية لدى الإداريين في كلية الإمام الكاظم / اقسام الديوانية، ومن هذا المنطلق اعتمد البحث على أداة الاستبانة من أجل جمع البيانات اللازمة لتحليل وقياس طبيعة العلاقة والتأثير بين المتغيرات، ولأجل ذلك تم اعتماد الحزمة الإحصائية (SPSS&AMOS) لأجل استخراج النتائج والمؤشرات المناسبة للتحليل، وقد خرج البحث بعدة نتائج مهمة جاءت في مقدمتها انه كلما زاد الاهتمام بقابليات التكامل المعرفي في الكلية المبحوثة كلما عزز ذلك من قدراتهم في إدارة الدافعية الريادية. **الكلمات الدالة:** قابليات التكامل المعرفي، إدارة الدافعية الريادية معالجة المشاكل المعقدة، والمساهمات المشتركة، والتواصل الموثوق.

Abstract

The current research aims to explore how entrepreneurial motivation—represented by (entrepreneurial passion, entrepreneurial self-efficacy, entrepreneurial autonomy, and entrepreneurial achievement)—can be managed through cognitive integration capabilities, which include (complex problem-solving, joint contributions, and reliable communication).

The study was conducted on a sample of 52 administrators from Imam Al-Kadhim College / Diwaniyah Branches. Based on this, the research problem was formulated in the form of a key question:

“Is it possible to manage entrepreneurial motivation using cognitive capabilities among administrators at Imam Al-Kadhim College / Diwaniyah Branches?”

Accordingly, the research adopted a questionnaire as the main tool for collecting the necessary data to analyze and measure the nature of the relationship and impact between the variables. To achieve this, the statistical packages SPSS and AMOS were employed to extract relevant results and indicators for analysis. The research concluded with several important findings, most notably:

The more cognitive integration capabilities are enhanced within the studied college, the more the administrators' ability to manage entrepreneurial motivation is strengthened.

Keywords: Cognitive Integration Capabilities, Entrepreneurial Motivation Management, Complex Problem-Solving, Joint Contributions, Reliable Communication.

المقدمة

تُعد الدافعية الريادية من العوامل الأساسية التي تساهم في نجاح المؤسسات التعليمية، إذ تمارس دورًا حيويًا في تعزيز الابتكار وتحفيز الأفراد على تحقيق أهدافهم. وفي هذا السياق، تسلط الدراسة الحالية الضوء على "إدارة الدافعية الريادية باستخدام قابليات التكامل المعرفي" وتستند إلى تحليل آراء عينة من الإداريين في كلية الإمام الكاظم - أقسام الديوانية، مفهوماً الدافعية الريادية يمثل القدرة على اتخاذ المبادرات وتطبيق أفكار جديدة تساهم في تحسين الأداء المؤسسي، بينما تعكس قابليات التكامل المعرفي قدرة الأفراد على دمج المعرفة والخبرات المتنوعة لحل المشكلات واتخاذ القرارات الفعالة. وبالتالي تتطلب البيئة التعليمية اليوم استجابة فعالة للتحديات المتزايدة، مثل التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل واحتياجات العاملين، لذا، يصبح من الضروري أن تتمكن المؤسسات التعليمية من إدارة دافعية موظفيها بطرق مبتكرة تعزز من قدرتهم على الابتكار والتكيف. إن فهم كيفية استخدام قابليات التكامل المعرفي في إدارة الدافعية الريادية يمكن أن يوفر إطار عمل يساعد الإداريين في تطوير استراتيجيات فعالة تعزز من روح المبادرة.

من جانب آخر يستند هذا البحث إلى أهمية فهم العلاقة بين الدافعية الريادية وقابليات التكامل المعرفي، حيث إن الجمع بين هذين العنصرين يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي وزيادة مستوى التفاعل بين الإداريين والموظفين. يتطلب ذلك تحليل العوامل التي تؤثر على الدافعية الريادية، بما في ذلك الثقافة التنظيمية والدعم الإداري والتدريب والتطوير المهني. كما ينبغي استكشاف كيفية استغلال المعرفة المتاحة لتوفير بيئة تحفز على الابتكار والمبادرة.

يهدف البحث إلى تقديم تحليل شامل لآراء الإداريين في كلية الإمام الكاظم حول كيفية إدارة الدافعية الريادية باستخدام قابليات التكامل المعرفي. من خلال ذلك، سيتمكن الباحثون من تحديد الاستراتيجيات والممارسات الحالية التي تتبعها الكلية، مما يوفر فهماً أعمق للتحديات والفرص المتاحة. كما أن هذا البحث يتميز بطابعها التطبيقي، حيث تمثل آراء الإداريين مصدرًا غنيًا للمعلومات التي يمكن أن تساهم في تحسين السياسات والممارسات الإدارية.

علاوة على ذلك، يكتسب هذا البحث أهميته من ضرورة تعزيز الثقافة الريادية في المؤسسات التعليمية. فالتشجيع على الابتكار والمبادرة لا يساهم فقط في تحسين الأداء الأكاديمي بل يمتد ليوثر على تطوير القيم والمهارات اللازمة للطلاب ليكونوا قادة المستقبل. ولذلك، فإن إدارة الدافعية الريادية بشكل فعال يمكن أن تعزز من قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها التعليمية والتربوية.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تمثل الدافعية الريادية من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء المؤسسات التعليمية، حيث تساهم في تعزيز الابتكار وتحفيز الأفراد على تحقيق أهدافهم. ومع ذلك، فإن إدارة الدافعية الريادية بشكل فعال يمثل تحديًا كبيرًا يواجه الإداريين في مختلف المؤسسات، بما في ذلك كلية الإمام الكاظم - أقسام الديوانية. تكمن المشكلة الأساسية في عدم وضوح كيفية دمج قابليات التكامل المعرفي في استراتيجيات إدارة الدافعية الريادية، مما يؤدي إلى نقص في الفهم العام حول كيفية تحسين بيئات العمل التعليمية، إذ تشير العديد من الدراسات إلى أن الدافعية الريادية تتأثر بعدد من العوامل، بما في ذلك الثقافة التنظيمية، وجودة القيادة، ومستوى الدعم الإداري. ومع ذلك، فإن هناك نقصًا في الأبحاث التي تتناول كيفية استخدام قابليات التكامل المعرفي لتعزيز هذه الدافعية. هذا النقص في المعرفة يؤدي إلى عدم فعالية الاستراتيجيات الحالية، مما يعكس سلبيًا على أداء المؤسسة بشكل عام، وبالتالي تتجلى مشكلة البحث في عدم وجود إطار عمل واضح يحدد كيفية إدارة الدافعية الريادية باستخدام قابليات التكامل المعرفي. ومن هذا المنطلق يمكن صياغة مشكلة البحث في تساؤل مهم مفاده (هل يمكن إدارة الدافعية الريادية من خلال استخدام قابليات التكامل المعرفي لدى عينة من الإداريين في كلية الإمام الكاظم - أقسام الديوانية؟). وتبرز من هذه المشكلة عدة تساؤلات مهمة هي:

1. ما هي الآليات المناسبة التي يمكن استخدامها لتحسين إدارة الدافعية الريادية باستخدام قابليات التكامل المعرفي لدى عينة البحث؟

2. ما هي العقبات التي تواجه إدارة الدافعية الريادية من اجل تحليل آراء الإداريين في كلية الإمام الكاظم؟
3. ما مستوى توافر قابليات التكامل المعرفي و الدافعية الريادية لدى عينة البحث؟
4. ما مقدار استجابة وتأثير إدارة الدافعية الريادية لقابليات التكامل المعرفي؟

ثانياً: أهمية البحث

تتطلق أهمية البحث الحالي من خلال تركيزه على تحديد العوامل التي تعزز الدافعية الريادية لدى الإداريين، وذلك من خلال تحليل الآراء والممارسات الحالية في البيئة التعليمية، ويمكن تحديد أهمية هذا البحث في الآتي:

1. تعزيز الثقافة الريادية داخل المؤسسة من خلال فهم كيفية إدارة الدافعية الريادية لتعزيز الابتكار في المؤسسات التعليمية، مما يساهم في تطوير بيئات تعليمية أكثر فعالية.
2. تحسين الأداء الإداري من خلال التعرف على آراء الإداريين، يمكن تحديد استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء الإداري وتعزيز الكفاءة في العمل.
3. تسلط الدراسة الضوء على أهمية قابليات التكامل المعرفي في تطوير المهارات القيادية لدى الإداريين، مما يساعدهم على اتخاذ قرارات أفضل، وهذا يساهم في فهم كيفية تحفيز الإداريين والموظفين على اتخاذ المبادرات الريادية، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة.
4. يوفر البحث تقييماً للبيئة التعليمية في كلية الإمام الكاظم، مما يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف في إدارة الدافعية الريادية.
5. يضيف البحث الحالي إلى الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بإدارة الدافعية الريادية والتكامل المعرفي، مما يعزز من قاعدة المعرفة في هذا المجال ويشجع على المزيد من الدراسات المستقبلية.

ثالثاً: اهداف البحث

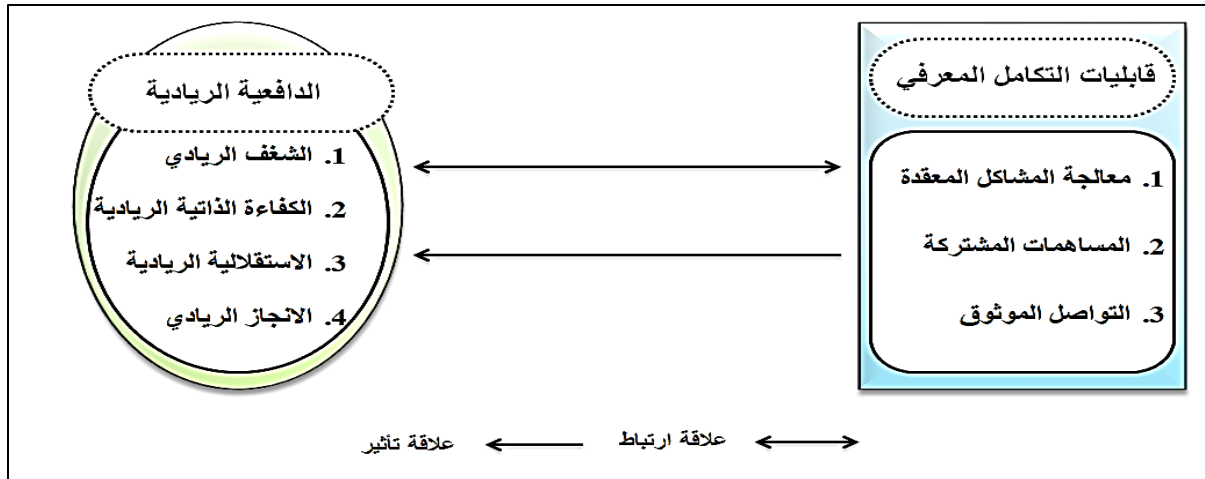
ان الهدف العام للبحث الحالي هو التعرف على دور إدارة الدافعية الريادية المتمثلة في (الشغف الريادي، والكفاءة الذاتية الريادية، والاستقلالية الريادية، والانجاز الريادي) باستخدام قابليات التكامل المعرفي المتمثلة في (معالجة المشاكل المعقدة، والمساهمات المشتركة، والتواصل الموثوق)، كما يهدف البحث الى:

1. تحديد الاليات المناسبة التي يمكن استخدامها لتحسين إدارة الدافعية الريادية باستخدام قابليات التكامل المعرفي لدى عينة البحث.
2. التعرف على العقبات التي تواجه إدارة الدافعية الريادية من اجل تحليل آراء الإداريين في كلية الإمام الكاظم.
3. بيان مستوى توافر قابليات التكامل المعرفي و الدافعية الريادية لدى عينة البحث.
4. قياس مقدار استجابة وتأثير إدارة الدافعية الريادية لقابليات التكامل المعرفي.
5. تقديم توصيات حول استراتيجيات تحفيزية يمكن أن تُعتمد لتعزيز الدافعية الريادية بين الإداريين والموظفين.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

بعد تحديد مشكلة البحث وتبويب اهداف واهمية البحث التي يسعى الى تحقيقها، فان هذا الامر يتطلب بناء وتطوير مخطط فرضي يعبر عن الفرضيات التي تعبر عن الية قياس العلاقة بين المتغيرات الداخلة في البحث، والشكل (1) يوضح المخطط الفرضي للبحث بواقع متغيرين هما:

- **المتغير المستقل:** وتضمن في قابليات التكامل المعرفي، وشمل ثلاثة ابعاد هي (معالجة المشاكل المعقدة، والمساهمات المشتركة، والتواصل الموثوق)، واعتمد الباحث على مقياس (Gardner et al., 2012) لقياس هذا المتغير.
- **المتغير التابع:** وتمثل في إدارة الدافعية الريادية، وتم قياس هذا المتغير من خلال أربعة ابعاد هي (الشغف الريادي، والكفاءة الذاتية الريادية، والاستقلالية الريادية، والانجاز الريادي)، واعتمد الباحث على مقياس (Nasution et al., 2024) لقياس هذا المتغير



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

خامسا: فرضيات البحث

يهتم البحث في قياس فرضيتين هما:

1. وجود علاقة ارتباط معنوية بين قابليات التكامل المعرفي والدافعية الريادية، ولهذه الفرضية عدة فرضيات هي:
 - وجود علاقة ارتباط معنوية بين معالجة المشاكل المعقدة والدافعية الريادية بابعادها (الشغف الريادي، والكفاءة الذاتية الريادية، والاستقلالية الريادية، والانجاز الريادي).
 - وجود علاقة ارتباط معنوية بين المساهمات المشتركة والدافعية الريادية بابعادها (الشغف الريادي، والكفاءة الذاتية الريادية، والاستقلالية الريادية، والانجاز الريادي).
 - وجود علاقة ارتباط معنوية بين التواصل الموثوق والدافعية الريادية بابعادها (الشغف الريادي، والكفاءة الذاتية الريادية، والاستقلالية الريادية، والانجاز الريادي).
2. وجود تأثير معنوية لقابليات التكامل المعرفي في الدافعية الريادية، ولهذه الفرضية عدة فرضيات هي:
 - وجود تأثير معنوية لبُعد معالجة المشاكل المعقدة في الدافعية الريادية بابعادها (الشغف الريادي، والكفاءة الذاتية الريادية، والاستقلالية الريادية، والانجاز الريادي).
 - وجود تأثير معنوية لبُعد المساهمات المشتركة في الدافعية الريادية بابعادها (الشغف الريادي، والكفاءة الذاتية الريادية، والاستقلالية الريادية، والانجاز الريادي).
 - وجود تأثير معنوية لبُعد التواصل الموثوق في الدافعية الريادية بابعادها (الشغف الريادي، والكفاءة الذاتية الريادية، والاستقلالية الريادية، والانجاز الريادي).

سادسا: عينة البحث

تمثل مجتمع البحث في كلية الامام الكاظم/ اقسام الديوانية والتي تمثل إحدى المؤسسات التعليمية التابعة للوقف الشيعي في العراق، وقد تأسست بهدف تقديم التعليم العالي في مجالات العلوم الدينية والإنسانية، وتقع الكلية في عدة فروع، ومن بينها فرع الديوانية، الذي يخدم طلبة المنطقة ويقدم برامج دراسات متنوعة، بينما شملت عينة البحث الإداريين في الكلية، إذ تم توزيع (58) استبانته ليتم شمول جميع الإداريين، واسترجع منها (55) استبانته، بواقع (3) استبانته تالفة، وعليه يصبح العدد الصالح للتحليل (52) استبانته، وبهذا تصبح نسبة الاستجابة (90%).

المبحث الثاني: الجانب النظري

أولاً: قابليات التكامل المعرفي

1. مفهوم التكامل المعرفي

يشير التكامل المعرفي إلى تكامل المعلومات المستندة إلى المعرفة والموجهة نحو المستقبل في عملية المنظمة ومنصات التكنولوجيا المستقبلية وخطط تطوير المنتجات الجديدة، إذ تتطلب متابعة هذه الرؤى المثالية التزاما بالموارد والخبرة التي يتم توزيعها بشكل طبيعي في جميع اقسام المنظمة (Amniattalab&Ansari,2016:11).

ومن أجل الاستفادة من إمكانيات هذه المعرفة هناك حاجة لتطوير قاعدة المعرفة الخاصة بالمنظمة لتمكينها من (إعادة) تنظيم استكشاف واستغلال الفرص والحدود المحددة في حالة الطوارئ في الوقت الحالي، وبالتالي يجب تحديد دور القيادة وتنسيق العمليات التنظيمية كعمليات جوهرية إضافية تدعم تكامل الموارد التنظيمية للسعي إلى مستقبل مثالي (Misselhorn et al., 2020:3)، إذ أن القيادة تشير إلى التزام الإدارة بتوليد تفسير مشترك للمستقبل من خلال التعبئة المستمرة للرؤى المختلفة للجهات الفاعلة التنظيمية، ومن خلال التنسيق تشير إلى العملية التكرارية لتطوير وإدخال الرؤى التفاضلية في التمثيل لتوجيه الإجراءات الحالية (Menary, 2018:188). وبمجرد تحديد المعرفة الخارجية واختيارها تلعب القابليات التكاملية دور مهم في نشر هذه المعرفة وتكرارها والحفاظ عليها داخل المنظمة، وبالتالي فإن التكامل المعرفي هي عوامل تمكين مهمة للنجاح المرئي، وترتبط القابليات مع الثقافة التنظيمية الداخلية والعنصر البشري، والتي يمكن أن تعمل إلى حد ما كبديل لعمليات الاستشراف الرسمية (Helfat & Peteraf, 2015:832).

إن الافتقار الإدارة العليا إلى الرؤى المستقبلية ونقص الرغبة / الدافع للتفكير في المستقبل وعدم وجود حافز للتفكير في المستقبل والمكافآت والنظام الوظيفي الجاهل بالرؤية والاهتمام المحدود من أصحاب المصلحة الداخليين قد يعرض المنظمة إلى فقدان قابليتها (Zhao & Liu, 2015:2)، وبالتالي إذا تمكنت المنظمة من تشجيع موظفيها على الانفتاح على المعلومات الخارجية ونشرها بشكل فعال في جميع أنحاء المنظمة بأكملها، فيمكن توقع أن هذا سيدعم بقوة قدرتها على الاحتفاظ بميزة تنافسية في أوقات التغيير المتقطع (Paliokaite, 2013:46).

مما تقدم يمكن القول أن التكامل المعرفي هو قدرة المنظمة على تجميع وتوحيد وتطبيق المعارف المتنوعة الموجودة داخلها وخارجها بشكل فعال لتحقيق أهدافها، هذه القابليات تلعب دوراً حاسماً في نجاح المنظمات في بيئة الأعمال المعاصرة، التي تتسم بالتغير السريع والمنافسة الشديدة.

2. أهمية التكامل المعرفي

- أ. تجميع المعلومات والمعارف من مصادر مختلفة، يمكن للمنظمات اتخاذ قرارات أكثر استنارة ودقة، مما يقلل من المخاطر ويزيد من فرص النجاح (Helfat & Peteraf, 2015:832).
- ب. يساعد التكامل المعرفي على توليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة من خلال الجمع بين المعارف المختلفة وتبادلها بين الأفراد والأقسام داخل المنظمة (Bacha & Niesten, 2024:1047).
- ت. توحيد المعارف وتطبيق أفضل الممارسات، إذ يمكن للمنظمات تبسيط العمليات وتحسين الكفاءة وتقليل التكاليف وزيادة الإنتاجية (Menary, 2018:188).
- ث. في بيئة الأعمال الديناميكية، تحتاج المنظمات إلى أن تكون قادرة على التكيف بسرعة مع التغيرات في السوق والتكنولوجيا.
- ج. يساعد التكامل المعرفي على تجميع المعلومات حول هذه التغيرات وتوزيعها على الأفراد المعنيين، مما يمكنهم من اتخاذ الإجراءات المناسبة (Paliokaite, 2013:46).

3. قابليات التكامل المعرفي

يمكن قياس قابليات التكامل المعرفي من خلال ثلاثة أبعاد هي:

أ. معالجة المشاكل المعقدة

المشاكل المعقدة غالباً ما تتطلب معارف وخبرات من مجالات متعددة، وبالتالي فإن قابليات التكامل المعرفي تمكن المنظمة من تجميع هذه المعارف المتنوعة من مصادر مختلفة (أفراد، أقسام، مصادر خارجية) ودمجها في فهم شامل للمشكلة (Eggers & Acharya et al., 2022:3-4; Kaplan, 2013:296).

ب. المساهمات المشتركة

يركز هذا البعد على كيفية تفاعل الأفراد والمجموعات داخل المنظمة للمساهمة بمعارفهم وخبراتهم بشكل متكامل لتحقيق هدف مشترك (Bacha & Niesten, 2024:1047). فالمساهمات المشتركة تعني أن الأفراد والمجموعات لا يعملون بمعزل عن بعضهم البعض، بل يشاركون بنشاط في عملية تبادل المعرفة وتطويرها وتطبيقها (Wangbin et al., 2019:126).

ت. التواصل الموثوق

يعد التواصل الموثوق عنصراً أساسياً في قابليات التكامل المعرفي. فالتواصل الموثوق يلعب دوراً حيوياً في تمكين المنظمات من دمج المعرفة بشكل فعال (Paliokaite, 2013:46). فالتواصل الموثوق يعني أن المعلومات المتداولة داخل المنظمة دقيقة وكاملة وفي الوقت المناسب، وأن الأفراد يثقون في بعضهم البعض وفي المعلومات التي يتلقونها (Eggers & Kaplan, 2013:296).

ثانياً: الدافعية الريادية

1. مفهوم الدافعية الريادية

لا بد من الإشارة إلى أن بدايات الدراسات في مجال السلوك التنظيمي والدافعية هي تلك التي تمت من قبل (التون مايو) وزملائه في مصانع (ها وثورن) للمنتجات الغذائية منذ عام (1929)، إذ كشفت تلك التجارب عن أهمية وجود الدوافع المعنوية لدى العاملين. والتي لا تزال نتائجها ذات علاقة مباشرة بالمفاهيم المعاصرة للدافعية لحد اليوم (Ruskin et al., 2016: 1016). ويرجع أصل مصطلح الدافعية (motivation) في بداية نشوئها إلى الكلمة اللاتينية (Movere) إي تحرك أو يدفع، ثم أخذ بعدها معنى أوسع ليشتمل على رغبة الفرد في إشباع حاجات معينه ترتبط بالقوى التي تغير اتجاه أو شدة السلوك وكيفية المحافظة على المستوى المطلوب للسلوك المرغوب في المنظمة (Tlaiss, 2015: 563). ويعرف قاموس (Webster) كلمة الدافع بأنها الشيء الذي يدفع الإنسان للتصرف أو الحركة، ولو قمنا بتحليل كلمة (motivation) نجد أنها مركبة من كلمتين (motive + action) يعني السلوك الناتج عن الدافع (Murnieks et al., 2020: 116). وقد عرفت الدافعية بأنها الرغبة لدى الفرد في بدل أقصى حمود ممكنة لتحقيق الأهداف المنظمة من أجل زيادة قدرته على عليه احتياجاته، فهي بالتالي محركات داخلية للسلوك (Kah et al., 2022: 381).

الدافعية الريادية هي عملية التي تحفز رائد الأعمال على بذل جهود أعلى نحو تحقيق أهداف زيادة الأعمال المستدامة (Hassan et al., 2021: 404). وأشار (Duan et al., 2023: 560) إلى أنها الطاقة التي تشجع الأفراد على القيام بأنشطة تؤدي إلى تحقيق الاحتياجات، والمساهمة في الرضا، من خلال فتح منظمة أو عمل تجاري.

ومما تقدم يمكن القول أن الدافعية الريادية هي المحرك الداخلي الذي يوجه السلوك إلى استكشاف واستغلال الفرص الإنشاء عمل جديد، ودافع خارجي يؤدي إلى ارتفاع المعنويات والانعكاس الإيجابي لتحقيق الأهداف الشخصية بشكل فاعل وبالتالي أهداف المنظمة.

2. أهمية الدافعية الريادية

يمكن تلخيص أهمية الدافعية الريادية بالاتي (Cetin et al., 2022: 228؛ Ephrem ، Saoula et al., 2023: 22؛ et al., 2021: 2):

- أ. تؤثر الدوافع في اتخاذ قرارات إنشاء المشاريع الجديدة والتي من المحتمل أن تكون ذات مخاطرة واضحة.
- ب. تمنح المواقع القدرات اللازمة لوضع القرارات المتخذة موضع التنفيذ.
- ت. تؤثر الدوافع في نتائج المشاريع أي الأعمال الجديدة وجعلها متميزة في القطاع الذي تعمل فيه المنظمة.
- ث. تعد الدوافع مهمة جداً للأعمال الابتكارية، وبالأذات الدوافع الداخلية بوصفها مصدراً مهماً للإبداع.
- ج. تمكن الدوافع الأفراد من عملية التقييم الذاتي السلوكياتهم وسلوكيات الآخرين مما يبعدها مصدر قوة مرجمة للسلوك المنظمي.
- ح. إن السعي خلف الفرص الريادية، والقرارات التي تتخذ بعد اكتشاف الفرص المتاحة، كقيم العرض الإنجابية وتوفر الموارد، وتصميم اليات الاستغلال كلها تتوقف على مدى استعدادات الأفراد أي دوافعهم.

3. ابعاد الدافعية الريادية

أ. الشغف الريادي

يعد الشغف الريادي مقياس نفسي مشهور للمشاعر والعواطف، يؤدي إلى التوجه الريادي على مستوى المنظمة، والذي يظهر في النهاية نتائج الابتكار التكنولوجي، فضلاً عن أن الشغف الريادي يرتبط بالتوجه الريادي والابتكار التكنولوجي (Stroe et al., 2019: 463). إذ أن الشغف الريادي هو جوهر ريادة الأعمال ويمكن أن يعزز الإبداع، (Nasution et al., 2024: 120) وبلغت الانتباه إلى أنماط جديدة من المعلومات، ويعزز اكتشاف الفرص الواعدة واستغلالها (Lyons et al., 2016: 2). كما ارتبط الشغف الريادي بالابتكار الجذري بين الشركات لأنه يعمل على تحسين الإبداع، ويعمل الأفراد المتحمسون بقوة لتحقيق أهداف جديدة (Kiani et al., 2022: 2).

ب. الكفاءة الذاتية الريادية

تشير الكفاءة الذاتية الريادية إلى اعتقاد الفرد بقدرته على أداء المهام والأدوار المطلوبة لبدء وإدارة مشروع تجاري بنجاح (Wu et al., 2022: 2). حيث إنها تلعب دوراً حاسماً في تحديد ما إذا كان الفرد سيختار أن يصبح رائد أعمال، والمثابرة التي سيظهرها في مواجهة التحديات، والنجاح الذي سيحققه في نهاية المطاف (Taneja et al., 2024: 99).

ت. الاستقلالية الريادية

هي مدى الحرية والمرونة التي يتمتع بها رائد الأعمال في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله ومشروعه (De Clercq&Brieger,2022:666). كما إنها تعكس قدرة رائد الأعمال على العمل بشكل مستقل، وتحديد أهدافه، واختيار استراتيجياته، وتنفيذ رؤيته دون تدخل كبير من الآخرين، فالاستقلالية الريادية هي عنصر أساسي في نجاح رائد الأعمال، حيث تمكنه من اتخاذ القرارات المناسبة وتنفيذ رؤيته وتحقيق أهدافه بفعالية (Mohamed et al.,2023:2267).

ث. الانجاز الريادي

يشير الإنجاز الريادي إلى تحقيق الأهداف والغايات التي وضعها رائد الأعمال لمشروعه أو شركته، إنه مقياس لنجاح رائد الأعمال في ترجمة أفكاره إلى واقع ملموس، وتحقيق النمو والربحية، وإحداث تأثير إيجابي في السوق والمجتمع (Soomro&Shah,2022:108). والإنجاز الريادي هو نتيج جهود رائد الأعمال في بناء مشروع ناجح ومستدام من خلال التركيز على العوامل المؤثرة في الإنجاز الريادي واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق الأهداف، يمكن لرواد الأعمال زيادة فرصهم في تحقيق النجاح وإحداث تأثير إيجابي في العالم (Uysal et al.,2022:3).

المبحث الثالث: الجانب العملي

أولاً: ترميز وتوصيف مقياس الدراسة

يُعتبر ترميز وتوصيف المقياس في الدراسات عملية تحويل المعلومات التي يتم جمعها من المشاركين إلى رموز أو أرقام يمكن تحليلها وتفسيرها. يُستخدم هذا الترميز والتوصيف لتلخيص البيانات وتحليلها بشكل منهجي وفعال، مما يسهل على القارئ فهم المتغيرات ونتائج الدراسة. كما يوضح الجدول (1) توصيف أداة القياس.

الجدول (1) توصيف أداة القياس

المتغيرات	الأبعاد	الفقرات	الرمز	المصدر
قابليات التكامل المعرفي	معالجة المشاكل المعقدة	4	KSC	Gardner et al., 2012
	المساهمات المشتركة	3	KJC	
	التواصل الموثوق	3	KRC	
الدافعية الريادية	الشغف الريادي	4	EPA	Nasution et al.,2024
	الكفاءة الذاتية الريادية	4	ESE	
	الاستقلالية الريادية	4	EAU	
	الإنجاز الريادي	4	EAC	

ثانياً: اختبار التوزيع الطبيعي

تظهر النتائج المعروضة في جدول (2) استجابات الإداريين في عينة البحث تجاه متغيرات وأبعاد الدراسة، حيث تتوزع هذه الاستجابات بشكل يشبه التوزيع الطبيعي. وهذا يشير إلى أن الإداريين في الكلية يُظهرون اهتماماً واضحاً بقابليات التكامل المعرفي والدافعية الريادية. بناءً على ذلك، يمكن اعتبار هذه النتائج قابلة للتعميم على المجتمع المدروس.

الجدول (2) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المتغيرات	Kol-Smi	Sig
معالجة المشاكل المعقدة	0.129	*0.200
المساهمات المشتركة	0.182	
التواصل الموثوق	0.136	
الشغف الريادي	0.180	
الكفاءة الذاتية الريادية	0.152	
الاستقلالية الريادية	0.131	
الإنجاز الريادي	0.138	

ثالثاً: تشخيص ووصف متغيرات البحث

تشير نتائج الجدول (3) إلى أن المعدل العام لقابليات التكامل المعرفي حقق وسطاً حسابياً قدره (3.58) مع انحراف معياري يبلغ (0.66). ومن بين الأبعاد، برز بُعد معالجة المشاكل المعقدة (KSC) بمعدل وسط حسابي قدره (3.79)، مما يدل على اهتمام الإداريين المعنيين في هذا المجال، حيث يُظهر انحرافاً معيارياً منخفضاً قدره (0.77). في المقابل، جاء بُعد التواصل الموثوق (KRC) في المرتبة الأخيرة بمعدل وسط حسابي قدره (3.25) مع انحراف معياري قدره (0.97)، مما يشير إلى أن هذا البُعد يحتاج إلى تحسين أكبر، بمعنى آخر ان النتائج تعكس اهتمام الإداريين بقابليات معالجة المشاكل المعقدة، بينما تشير البيانات إلى ضرورة تعزيز التواصل الموثوق، مما يعكس حاجة ملحة لتحسين هذا الجانب لضمان نجاح عملية التكامل المعرفي.

تشير النتائج إلى أن الوصف الإحصائي لمتغير الدافعية الريادية حقق وسطاً حسابياً قدره (3.51) مع انحراف معياري يبلغ (0.56). ومن بين الأبعاد، كان بُعد الشغف الريادي (EPA) هو الأكثر دعماً لهذا المتغير، حيث سجل متوسطاً حسابياً قدره (3.95) مع انحراف معياري قدره (0.72). في المقابل، جاء بُعد الإنجاز الريادي في المرتبة الأخيرة بمعدل وسط حسابي قدره (3.28) مع انحراف معياري قدره (0.91)، مما يشير إلى وجود اهتمام أقل من الإداريين في هذا الجانب. بمعنى آخر النتائج تعكس اهتمام الإداريين الكبير بالشغف الريادي كعامل أساسي في تعزيز الدافعية الريادية، بينما تشير الحاجة إلى تحسين بُعد الإنجاز الريادي، مما يستدعي تطوير استراتيجيات تدعم هذا الجانب لضمان تحقيق نتائج أفضل في الأداء الريادي.

الجدول (3) الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ت	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ت	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ت
1.19	3.25	EAU1	<u>0.97</u>	3.25	<u>KRC</u>	1.09	3.73	KSC1
1.16	3.29	EAU2	0.66	3.58	KIC	1.03	3.38	KSC2
1.03	3.25	EAU3	1.16	3.56	EPA1	1.28	3.33	KSC3
1.00	3.17	EAU4	1.12	3.63	EPA2	1.18	3.44	KSC4
<u>0.82</u>	<u>3.34</u>	<u>EAU</u>	1.05	3.62	EPA3	<u>0.77</u>	<u>3.79</u>	<u>KSC</u>
1.20	3.02	EAC1	1.12	3.67	EPA4	1.14	3.62	KJC1
1.13	3.56	EAC2	<u>0.72</u>	<u>3.95</u>	<u>EPA</u>	1.18	3.40	KJC2
1.35	3.29	EAC3	1.07	3.27	ESE1	1.25	3.31	KJC3
1.10	3.27	EAC4	1.07	3.27	ESE2	<u>0.88</u>	<u>3.71</u>	<u>KJC</u>
<u>0.91</u>	<u>3.28</u>	<u>EAC</u>	1.20	3.00	ESE3	1.27	3.15	KRC1
0.56	3.51	EMO	1.16	3.13	ESE4	1.06	3.31	KRC2
			<u>0.83</u>	<u>3.46</u>	<u>ESE</u>	1.09	3.29	KRC3

رابعاً: اختبار الفرضيات

H₁: توجد علاقة ارتباط معنوية بين قابليات التكامل المعرفي والدافعية الريادية

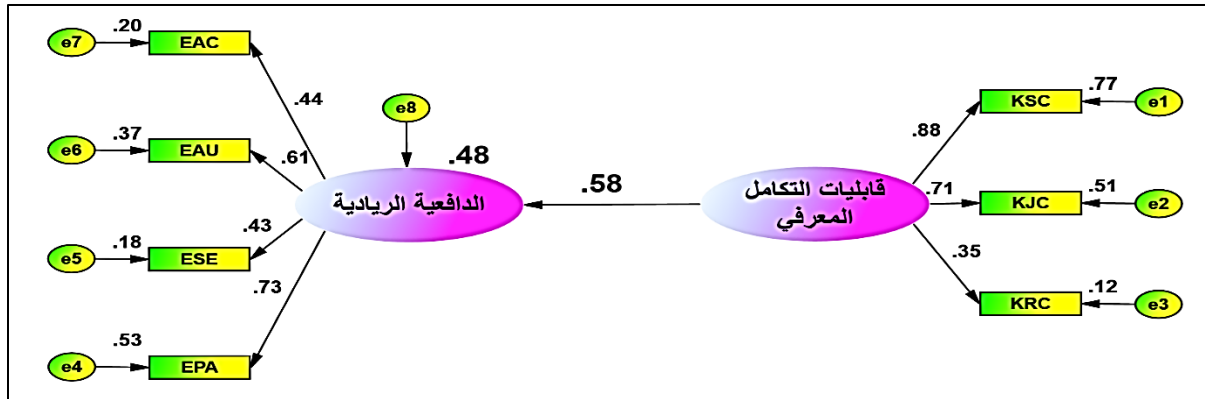
يبين الجدول (4) أنه كلما زاد اهتمام الإداريين عينة البحث المدروسة في قابليات التكامل المعرفي كلما ساهم ذلك في زيادة قوة الارتباط مع الدافعية الريادية وبمقدار (0.689)، إضافة إلى وجود علاقة بين أبعاد قابليات التكامل المعرفي وأبعاد الدافعية الريادية. إذ بينت النتائج أن أعلى قوة ارتباط مقدارها (0.833) وهي بين بُعد معالجة المشاكل المعقدة KSC وبُعد الانجاز الريادي EAC، بينما أقل قوة ارتباط بلغت (0.354) وهي بين بُعد المساهمات المشتركة KJC وبُعد الانجاز الريادي EAC. وهذا يبين صحة الفرضية الرئيسة الأولى بفرضياتها الفرعية.

الجدول (4) مصفوفة الارتباط

	KSC	KJC	KRC	KIC	EPA	ESE	EAU	EAC	EMO
KSC	1								
KJC	.640**	1							
KRC	.733**	.802**	1						
KIC	.806**	.794**	.686**	1					
EPA	.592**	.414**	.482**	.534**	1				
ESE	.623**	.507**	.708**	.622**	.468**	1			
EAU	.510**	.445**	.632**	.533**	.431**	.524**	1		
EAC	.833*	.354*	.532**	.547**	.712**	.831**	.692**	1	
EMO	.635**	.518**	.434**	.689**	.766**	.643**	.662**	.663**	1
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							Sig. (2-tailed)= 0.000		
							N= 52		

H₂: وجود تأثير معنوية لقابليات التكامل المعرفي في الدافعية الريادية

تظهر نتائج الجدول (5) والشكل (2) أن زيادة اهتمام الإداريين في عينة البحث بقابليات التكامل المعرفي تؤدي إلى تحسين الدافعية الريادية. حيث تشير النتائج إلى أن هذا التحسين يقارب قيمته (0.578) مع خطأ معياري قدره (0.086). وعليه يمكن القول إن تعزيز قابليات التكامل المعرفي بين الإداريين يساهم بشكل ملحوظ في رفع مستوى الدافعية الريادية، مما يعكس أهمية التركيز على هذه القابليات لتحسين الأداء الريادي في المؤسسات.



الشكل (2) الانموذج القياسي لتأثير قابليات التكامل المعرفي في الدافعية الريادية

يوضح الجدول (5) ان قابليات التكامل المعرفي تفسر ما قيمته (0.475) من التباين الحاصل في الدافعية الريادية، اما القيمة المتبقية فانها تعود الى عوامل غير داخلية في الدراسة.

الجدول (5) نتائج تأثير قابليات التكامل المعرفي في الدافعية الريادية

المسار	الوزن المعياري	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	معامل التفسير R^2	الاحتمالية
قابليات التكامل المعرفي --> الدافعية الريادية	0.578	0.086	6.721	0.475	0.001

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- وجود علاقة ارتباط معنوية بين قابليات التكامل المعرفي والدافعية الريادية، ما يعني انه يمكن للإداريين تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الدافعية الريادية بناءً على فهم أعمق لعوامل التحفيز التي تؤثر على الموظفين، مما يساهم في تحسين الأداء العام.
- يحرص الإداريين عينة البحث على دمج قابليات التكامل المعرفي بشكل يساهم في تعزيز بيئة الابتكار في الكلية، مما يشجع الموظفين على تطوير أفكار جديدة والمشاركة في المبادرات الريادية.
- يركز الإداريين عينة البحث على تحسين مهارات القيادة من خلال استثمار قدراتهم في تعلم كيفية استخدام قابليات التكامل المعرفي لتحقيق نتائج إيجابية في إدارة فرق العمل.
- يهتم الإداريين عينة البحث بتقديم رؤى حول التحديات التي تواجههم والفرص المتاحة لتحسين إدارة الدافعية، مما يساعد في وضع خطط عمل استراتيجية.
- بينت النتائج تركيز الإداريين عينة البحث تحسين قنوات التواصل بين الإداريين والموظفين، مما يعزز من التفاعل ويؤدي إلى بيئة عمل أكثر تنافساً.
- يحرص الإداريين عينة البحث توفير معلومات قيمة لصانعي القرار، مما يساعد في توجيه السياسات التعليمية نحو تحسين الدافعية الريادية.

ثانياً: التوصيات

- ينبغي على الإداريين تصميم استراتيجيات تحفيزية تستند إلى فهم شامل لعوامل الدافعية الريادية، مثل تقديم حوافز مالية وغير مالية لتعزيز مشاركة الموظفين.
- ضرورة توفير برامج تدريبية تركز على تطوير قابليات التكامل المعرفي، مما يعزز من قدرة الموظفين على الابتكار واتخاذ المبادرات.
- يتعين على الإدارات تنفيذ نظام دوري لتقييم الأداء يستند إلى معايير واضحة تتعلق بالدافعية الريادية، مما يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف.
- ينبغي تعزيز قنوات التواصل الداخلي بين الإداريين والموظفين، مما يسهل تبادل الأفكار والملاحظات ويساهم في خلق بيئة عمل أكثر تعاوناً.

5. ضرورة تعزيز ثقافة الابتكار في الكلية، من خلال تنظيم ورش عمل ومحاضرات تهدف إلى تشجيع التفكير الإبداعي والمبادرات الريادية.
6. يتعين على الإداريين توفير الدعم اللازم للموظفين، من خلال إنشاء بيئات عمل مشجعة تعزز من فرص الابتكار والمبادرة

References

1. Acharya, C., Ojha, D., Gokhale, R., & Patel, P. C. (2022). Managing information for innovation using knowledge integration capability: The role of boundary spanning objects. *International Journal of Information Management*, 62, 102438.
2. Amniattalab, A., & Ansari, R. (2016). The effect of strategic foresight on competitive advantage with the mediating role of organisational ambidexterity. *International Journal of Innovation Management*, 20(03), 1650040.
3. Bacha, E., & Niesten, E. (2024). Cognitive capabilities of moral leaders in turbulent environments: a review, theory integration and way forward. *Journal of Managerial Psychology*, 39(8), 1046-1062.
4. Bacha, E., & Niesten, E. (2024). Cognitive capabilities of moral leaders in turbulent environments: a review, theory integration and way forward. *Journal of Managerial Psychology*, 39(8), 1046-1062.
5. Cetin, G., Altinay, L., Alrawadieh, Z., & Ali, F. (2022). Entrepreneurial motives, entrepreneurial success and life satisfaction of refugees venturing in tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(6), 2227-2249.
6. De Clercq, D., & Brieger, S. A. (2022). When discrimination is worse, autonomy is key: How women entrepreneurs leverage job autonomy resources to find work–life balance. *Journal of Business Ethics*, 177(3), 665-682.
7. Duan, C., Kotey, B., & Sandhu, K. (2023). A systematic literature review of determinants of immigrant entrepreneurship motivations. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 35(4), 599-631.
8. Eggers, J. P., & Kaplan, S. (2013). Cognition and capabilities: A multi-level perspective. *Academy of Management Annals*, 7(1), 295-340.
9. Ephrem, A. N., Nguet, P. M. D., Charmant, I. K., Murimbika, M., Awotide, B. A., Tahirou, A., ... & Manyong, V. (2021). Entrepreneurial motivation, psychological capital, and business success of young entrepreneurs in the drc. *Sustainability*, 13(8), 4087.
10. Gardner, H. K., Gino, F., & Staats, B. R. (2012). Dynamically integrating knowledge in teams: Transforming resources into performance. *Academy of management journal*, 55(4), 998-1022.
11. Hassan, A., Anwar, I., Saleem, I., Islam, K. B., & Hussain, S. A. (2021). Individual entrepreneurial orientation, entrepreneurship education and entrepreneurial intention: The mediating role of entrepreneurial motivations. *Industry and Higher Education*, 35(4), 403-418.
12. Helfat, C. E., & Peteraf, M. A. (2015). Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities. *Strategic management journal*, 36(6), 831-850.
13. Helfat, C. E., & Peteraf, M. A. (2015). Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities. *Strategic management journal*, 36(6), 831-850.
14. Kah, S., O'Brien, S., Kok, S., & Gallagher, E. (2022). Entrepreneurial motivations, opportunities, and challenges: an international perspective. *Journal of African Business*, 23(2), 380-399.
15. Kiani, A., Yang, D., Ghani, U., & Hughes, M. (2022). Entrepreneurial passion and technological innovation: the mediating effect of entrepreneurial orientation. *Technology Analysis & Strategic Management*, 34(10), 1139-1152.
16. Lyons, R. M., Lynn, T. G., & Mac an Bháird, C. (2016). An exploration of passion: The effect of entrepreneurship education. In *ECSB 3e Conference*, Leeds, UK
17. Menary, R. (2018). How Culture Transforms Us and Extends Our Cognitive Capabilities. *The Oxford handbook of 4E cognition*, 187.
18. Menary, R. (2018). How Culture Transforms Us and Extends Our Cognitive Capabilities. *The Oxford handbook of 4E cognition*, 187.
19. Misselhorn, J., Goeschl, F., Higgen, F. L., Hummel, F. C., Gerloff, C., & Engel, A. K. (2020). Sensory capability and information integration independently explain the cognitive status of healthy older adults. *Scientific reports*, 10(1), 22437.

20. Mohamed, M. E., Elshaer, I. A., Azazz, A. M., & Younis, N. S. (2023). Born not made: the impact of six entrepreneurial personality dimensions on entrepreneurial intention: evidence from healthcare higher education students. *Sustainability*, 15(3), 2266.
21. Murnieks, C. Y., Klotz, A. C., & Shepherd, D. A. (2020). Entrepreneurial motivation: A review of the literature and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 115-143.
22. Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Harahap, R., & Tanjung, A. R. (2024). Entrepreneurial Knowledge, Motivation, Desires, and Intention: A Content Analysis Approach. *Jurnal Akuntansi*, 14(2), 119-140.
23. Ruskin, J., Seymour, R. G., & Webster, C. M. (2016). Why create value for others? An exploration of social entrepreneurial motives. *Journal of Small Business Management*, 54(4), 1015-1037.
24. Saoula, O., Shamim, A., Ahmad, M. J., & Abid, M. F. (2023). Do entrepreneurial self-efficacy, entrepreneurial motivation, and family support enhance entrepreneurial intention? The mediating role of entrepreneurial education. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 17(1), 20-45.
25. Soomro, B. A., & Shah, N. (2022). Entrepreneurship education, entrepreneurial self-efficacy, need for achievement and entrepreneurial intention among commerce students in Pakistan. *Education+ Training*, 64(1), 107-125.
26. Stroe, S., Thorgren, S., & Wincent, J. (2019). The outcomes of passion in entrepreneurship. *Passion for Work: Theory, Research, and Applications*, 463.
27. Taneja, M., Kiran, R., & Bose, S. C. (2024). Assessing entrepreneurial intentions through experiential learning, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial attitude. *Studies in Higher Education*, 49(1), 98-118.
28. Tlaiss, H. A. (2015). Entrepreneurial motivations of women: Evidence from the United Arab Emirates. *International Small Business Journal*, 33(5), 562-581.
29. Uysal, Ş. K., Karadağ, H., Tuncer, B., & Şahin, F. (2022). Locus of control, need for achievement, and entrepreneurial intention: A moderated mediation model. *The International Journal of Management Education*, 20(2), 100560.
30. Wangbin, H., Kangle, J., & Yahui, Z. (2019). Entrepreneurial cognitive capability: Concept, integration model and research prospects. *Foreign Economics & Management*, 41(10), 125-140.
31. Wu, L., Jiang, S., Wang, X., Yu, L., Wang, Y., & Pan, H. (2022). Entrepreneurship education and entrepreneurial intentions of college students: The mediating role of entrepreneurial self-efficacy and the moderating role of entrepreneurial competition experience. *Frontiers in psychology*, 12, 727826.
32. Wyrwicka, M. K., & Erdeli, O. (2018). Strategic foresight as the methodology of preparing innovation activities. *Маркетинг і менеджмент інновацій*, (2), 339-350.
33. Zhao, J., & Liu, X. Y. (2024). ICT, supply chain digital integration capability, and firm financial performance: The antagonistic effects of perceived government support and cognitive constraints on digital transformation. *SAGE Open*, 14(2), 21582440241241887.