

دور الذكاء الاستراتيجي وإسهاماته في تعزيز السلوك الريادي لدى القيادات
الاكاديمية/دراسة استطلاعية لرأي مجالس الكليات في جامعة الموصل

أ.م.د. سعيد عبد الله محمد

الباحثة شهد عادل فاضل

جامعة الموصل/ كلية الإدارة والاقتصاد

**Strategic intelligence and his Contributions to
strengthen the Entrepreneurial Behavior Among
Academic Leaders Exploratory study In the University
of Mosul**

Assist.Prof.Dr. Saed Abdullah Muhammad

Dr.Lec Eman Basheer Mohammad

Researcher: Shahad Adel Fadhil Alrawi

Uni. of Mosul / college of Admin. & Eco.

٢٠١٦/٣/٢٨ تاريخ قبول النشر

٢٠١٥/١١/٢٥ تاريخ استلام البحث

المستخلص:

سعت هذه الدراسة في مضمون فلسفة أهدافها التعرف على إسهام الذكاء الاستراتيجي في تعزيز السلوك الريادي من خلال دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الأكاديمية في جامعة الموصل وتحددت مشكلة الدراسة بمدى إسهام الذكاء الاستراتيجي في تعزيز السلوك الريادي وبناء على ذلك تم تصميم الأنماذج الفرضي للدراسة إذ يعكس علاقات التأثير والارتباط بين متغيراتها، وانبثقت عنه مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية التي تعكس هذه العلاقات، واختيرت جامعة الموصل ميدانياً لتطبيق الدراسة وتمثلت عينة الدراسة من القيادات الأكاديمية لمجالس الكليات وهم (العمداء، ومعاوني العمداء، ورؤساء الأقسام) مكونة من (٦٢) شخصاً، وأداة الدراسة الرئيسية هي استمارة الاستبيان بوصفها أداة لجمع البيانات الخاصة بالجانب الميداني واعتمدت في التحليل الخرزة البرمجية الجاهزة (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها:

- ١- إن القيادات الأكاديمية في الجامعة لديها تصوراً واضحاً عن متغيري الذكاء الاستراتيجي والسلوك الريادي.
- ٢- توصلت الدراسة إلى إن الذكاء الاستراتيجي يساهم في تعزيز السلوك الريادي في الميدان المبحوث فيه.
- ٣- تؤثر أبعاد الذكاء الاستراتيجي في تعزيز السلوك الريادي في الميدان المبحوث فيه.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاستراتيجي، السلوك الريادي.

Abstract:

This study has sought to identify the contents of the philosophy of its goals on the contribution of strategic intelligence in the Enhance of Entrepreneurial behavior through exploratory study of the views of a sample of academic leaders at the University of Mosul And the problem of study for determining the extent of the contribution of strategic intelligence in the promotion of Entrepreneurial behavior? Based on that assumption model had been designed to study as it reflects the influence of relations and connecting among their variables, It emanated from the main – sub set of assumptions that reflect these relationships, and University of Mosul had been selected in the field for applying the study sample represented of academic leaders (Deans, Deans assistants, heads of departments) Consisting of 62 people, and the main tool in the study was form of a questionnaire as a tool to collect data on the field side and adopted in the software package analysis (SPSS) The study found a set of conclusions including:

- 1- The academic leaders that have been research it has a clear vision for the variables of strategic intelligence and Entrepreneurial behavior.

- 2- Study found that strategic intelligence contributes to the strengthening of Entrepreneurial behavior in the field in which researched .
- 3- Affect the dimensions of strategic intelligence in the promotion of Entrepreneurial behavior in the field in which researched behavior in the field in which researched

Keywords: Strategic intelligence, Entrepreneurial Behavior.

المحور الأول / منهجية الدراسة

أولاًً: مشكلة الدراسة

تستمر منظمات الأعمال في البحث عن الآليات الجديدة المعاصرة التي تتمكن من خلالها مواكبة مستجدات بيئه الأعمال ومتطلبات الأسواق بعد الذكاء الاستراتيجي أحد المداخل الحديثة الذي يحقق منظمات الأعمال التكيف المستمر مع المستجدات البيئية وما يتطلبه عالم الأعمال المعاصرة كما انه يسهم في تحقيق مرتکزات إدارية أخرى لعل من أهمها السلوك الريادي كونه أحد المداخل الجديدة التي يحقق التمييز والنجاح للقيادات والمنظمات على نحو عام ومن هنا تتمحور مشكلة الدراسة الحالية في سؤال رئيسي مفاده (هل لذكاء الاستراتيجي إسهامات في تعزيز السلوك الريادي لدى القيادات الأكademie في مجالس كليات جامعة الموصل؟) وتترفرع منه التساؤلات الآتية:

- ١- ما مستوى الذكاء الاستراتيجي لدى القيادات الأكademie في جامعة الموصل؟
- ٢- ما مستوى السلوك الريادي لدى القيادات الأكademie في جامعة الموصل؟
- ٣- هل توجد علاقة معنوية بين الذكاء الاستراتيجي بدلالة متغيراته (الرؤية المستقبلية، التفكير بطريقة النظم، الشراكة، الدافعية(القدرة على التحفيز ، الحدس) السلوك الريادي على وفق رؤية القيادات الأكademie في جامعة الموصل؟
- ٤- هل يوجد تأثير معنوي للذكاء الاستراتيجي بدلالة متغيراته (الرؤية المستقبلية، التفكير بطريقة النظم، الشراكة، الدافعية (القدرة على التحفيز ، الحدس) في السلوك الريادي على وفق رؤية القيادات الأكademie في جامعة الموصل؟

ثانياً: أهمية الدراسة

تبثق أهمية الدراسة من الأهمية الحيوية لمتغيراتها المتمثلة (بالذكاء الاستراتيجي والسلوك الريادي) التي أصبحت من الموضوعات المهمة في حقل الإدارة الإستراتيجية وتتبع أهمية الدراسة من حداثة هذه الموضوعات التي شغلت اهتمامات وقضايا الفكر الإداري والاستراتيجي في السنوات الأخيرة على المستوى المحلي والدولي والعالمي، وأصبحت ضرورة ملحة في ظل التحديات المتسرعة والمتسارعة للبيئة، وبعد الذكاء الاستراتيجي كأداة فاعلة لتوجيه المنظمة نحو تحقيق

أهدافها على الأمد البعيد والمحافظة على مكانتها وقراءة مستقبلها، وتمكين القادة من استشعار الفرص المتاحة والتكيف مع التغيرات التي تحيط بها من خلال تمعنهم بالسلوك الريادي الذي يمكنهم من أداء هذه الأعمال، وتعتمد هذه الدراسة من جهود الدراسات السابقة والتي أشارت على حد علم الباحثين إلى عدم وجود دراسة تجمع متغيرات البحث الحالية على نحو مباشر.

ثالثاً: أهداف الدراسة

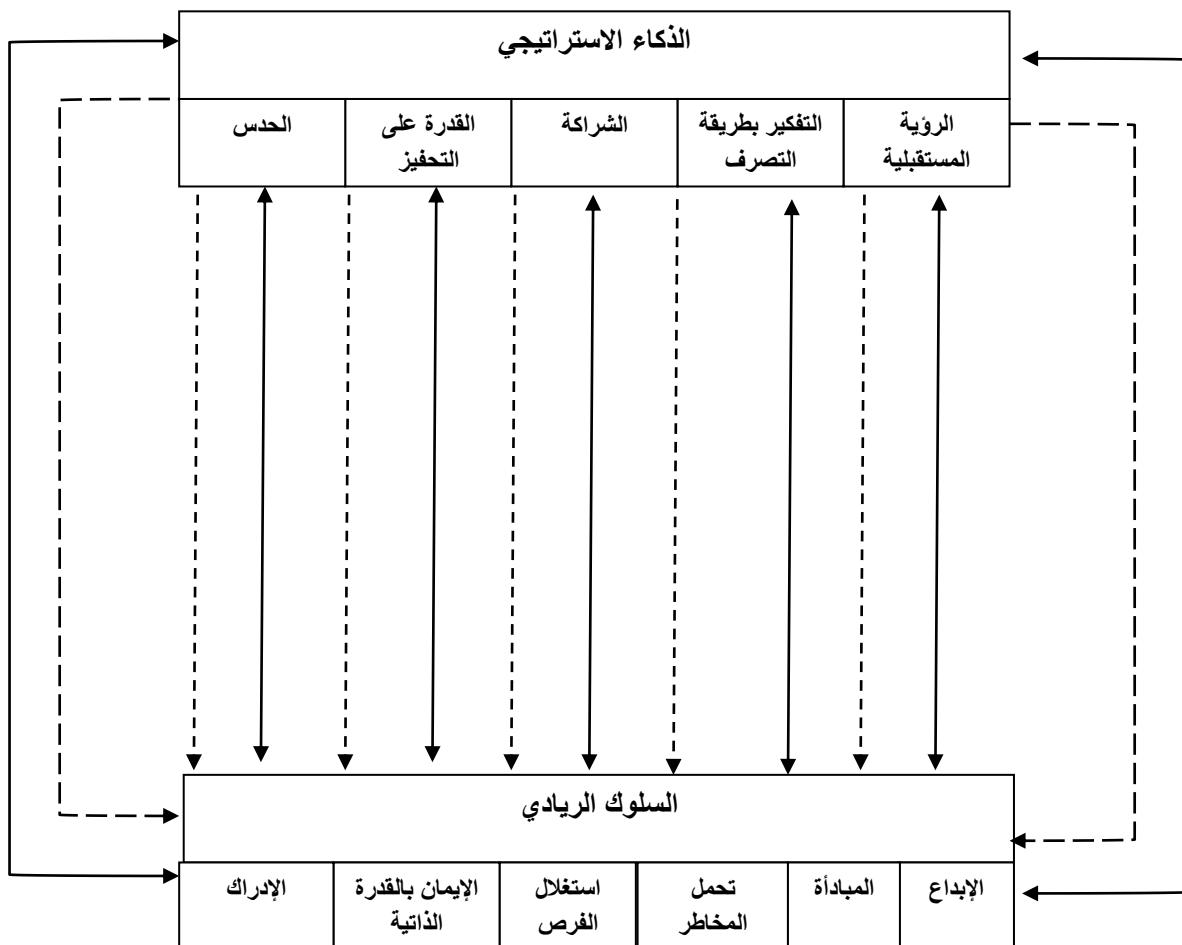
تهدف الدراسة على نحو رئيسي إلى التعرف على مدى إسهام الذكاء الاستراتيجي في تعزيز السلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الموصل استناداً إلى إطار فكري وعملي يرى بأنّ تعزيز السلوك الريادي يعتمد على الذكاء الاستراتيجي ويتنفر عنّه لأهداف الفرعية الآتية:

- ١- التعرف على مستوى الذكاء الاستراتيجي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الموصل.
- ٢- تحديد مستوى السلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الموصل.
- ٣- التأكيد من العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي بدلالة متغيراته (الرؤية المستقبلية، التفكير بطريقة النظم، الشراكة، الدافعية (القدرة على التحفيز)، الحدس) والسلوك الريادي على وفق رؤية القيادات الأكاديمية في جامعة الموصل؟
- ٤- التتحقق من نوع التأثير للذكاء الاستراتيجي بدلالة متغيراته (الرؤية المستقبلية التفكير بطريقة النظم، الشراكة، الدافعية (القدرة على التحفيز)، الحدس) في السلوك الريادي على وفق رؤية القيادات الأكاديمية عن الدراسة في جامعة الموصل؟

رابعاً: أنموذج الفرضي للدراسة وفرضياتها

١- أنموذج الدراسة

في ضوء المضامين المؤشرة في مشكلة الدراسة واتجاهات أهدافها تبنت الدراسة أنموذجاً لتقسيير الظاهرة المدروسة وفي إطار محاولتها لترجمة مشكلة الدراسة إلى متغيرات إجرائية تبنت الدراسة أنموذجاً يربط المتغير المستقل (الذكاء الاستراتيجي) بأبعاده التي حددتها الباحثون والتي تم طرحها في البناء النظري للدراسة، والمتغير المعتمد (السلوك الريادي) بأبعاده التي أكد عليها غالبية الباحثين والشكل (١) يوضح أنموذج الدراسة.



شكل رقم (١)

أنموذج الفرضي للدراسة

المصدر: من إعداد الباحثين

٢- فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة معنوية بين الذكاء الاستراتيجي وتعزيز السلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الموصل وتترقب منها الفرضيات الآتية:
- ١- توجد علاقة معنوية بين الروية المستقبلية والسلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية في كليات الجامعة.
 - ٢- توجد علاقة معنوية بين التفكير بطريقة النظم والسلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية في كليات الجامعة.
 - ٣- توجد علاقة معنوية بين الشراكة والسلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية كليات الجامعة.
 - ٤- توجد علاقة معنوية بين الدافعية (القدرة على التحفيز) والسلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية في كليات الجامعة.
 - ٥- توجد علاقة معنوية بين الحدس والسلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية في كليات الجامعة.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير معنوية بين الذكاء الاستراتيجي والسلوك الريادي لدى القيادات الأكademية المبحوثة في جامعة الموصل وتتفق منها الفرضيات الآتية:

- ١- يوجد تأثير معنوي للرؤية المستقبلية في السلوك الريادي لدى القيادات الأكademية.
- ٢- يوجد تأثير معنوي للتفكير بطريقة النظم في السلوك الريادي لدى القيادات الأكademية.
- ٣- يوجد تأثير معنوي للشراكة في السلوك الريادي لدى القيادات الأكademية.
- ٤- يوجد تأثير معنوي للدافعية (القدرة على التحفيز) في السلوك الريادي لدى القيادات الأكademية.
- ٥- يوجد تأثير معنوي للحدس في السلوك الريادي لدى القيادات الأكademية.

خامساً: أساليب جمع البيانات

اعتمدت الدراسة لاستكمال الجانب النظري والعملي على الأساليب الآتية:

- ١- **الجانب النظري:** وفيه اعتمد الباحثون على ما توفر من المراجع والمصادر العربية والأجنبية من كتب ورسائل وأطروحات جامعية، وبحوث علمية ذات الصلة المباشرة وغير المباشرة بموضوع الدراسة فضلاً عن الاستفادة من شبكة الانترنت لجمع البيانات الثانوية.
- ٢- **الجانب العملي:** وفيه اعتمد الباحثون (الاستبانة) إذا صممت لتنسجم مع أهداف الدراسة استناداً إلى البحوث والدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة في موضوع الدراسة مع إجراء بعض التعديلات اللازمة عليها وعلى وجه الخصوص العزاوي.

وتتضمن ثلاثة أجزاء رئيسية إذ شمل الجزء الأول على المعلومات التعريفية وتتضمن الجزء الثاني متغير الذكاء الاستراتيجي واحتوى الجزء الثالث على متغير السلوك الريادي واستعمل مقياس ليكرت الخماسي (اتفاق بشدة، اتفق، محابيد، لا اتفق، لا اتفق بشدة) والجدول (١) يوضح هيكل الاستبانة.

جدول رقم (١)

تركيبة استمارة الاستبانة والمصادر المعتمدة في بنائها

المصادر التي اعتمدت في بنائها	الفقرات من - إلى	عدد الفقرات	الأبعاد الفرعية	المتغيرات الرئيسية
(Maccoby , 2011) (العاوبي ، ٢٠٠٨) ، (التعيمي ، ٢٠٠٨)	X1-x3	٣	الرؤية المستقبلية	أبعاد الذكاء الاستراتيجي
	X4-x6	٣	التفكير بطريقة النظم	
	X7-x9	٣	الشراكة	
	X10-x12	٣	الدافعية (القدرة على التحفين)	
	X13-x15	٣	الحدس	
(Mair,2002)	X16-x20	٥	الإبداع	أبعاد السلوك الريادي
	X21-x25	٥	المبادأة	
	X26-x30	٥	تحمل المخاطرة	
	X31-x35	٥	استغلال الفرص	
	X36-x39	٤	الأيمان بالكفاءة الذاتية	
	X40-x43	٤	الإدراك	

سادساً: منهج الدراسة

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي استكمالاً لمتطلبات هذه الدراسة وذلك لملائمة هذا المنهج مع توجهات الدراسة وأهدافها وأنه يمكن من وصف الظاهرة المدروسة بشكل دقيق وبأسلوب كمي وكيفي.

سابعاً: أساليب التحليل الإحصائي

اعتمدت الدراسة على الحزمة البرمجية الجاهزة (SPSS) لإجراء التحليل الإحصائي مع التركيز على الأساليب الإحصائية الآتية:

- ١- التكرارات والنسب المئوية والمتosteات الحسابية والانحرافات المعيارية استعملت في وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها.
- ٢- الارتباط الخطى البسيط (Spearman) لاستخراج علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة.
- ٣- الانحدار البسيط (simple Regression) لاستخراج علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة.

ثامناً: مجتمع الدراسة وعيتها

تمثل مجتمع البحث جامعة الموصل أما البحث فتمثلت بآراء مجموعة من القيادات الأكاديمية (العمداء، ومعاوني العمداء، ورؤساء الانقسام) إذ تم توزيع (٧٧) استماره وقد تم استرداد (٦٤) منها (٦٢) صالحة، و(٢) غير صالحة فقط.

المحور الثاني/ الإطار النظري

أولاً: مفهوم الذكاء الاستراتيجي وأهميته وأبعاده

١ - مفهوم الذكاء الاستراتيجي:

يُعدُّ الإنسان من أرقى مخلوقات الله عز وجل، فهو يتميز عن غيره من المخلوقات بالعديد من الخصائص والمزايا التي تساعده على التكيف في حياته، ومن أهم هذه المزايا نعمة العقل الذي يفرق بينه وبين المخلوقات الأخرى والتي من خلالها يدرك أمور الحياة من حوله وما يدور من أحداث ومواقف إذ يقوم من خلالها بحل المشكلات التي تواجهه، وما يميز الإنسان عن الآخر هو نسبة الذكاء، فالذكاء يُعدُّ مقياساً يقارن به الناس بعضهم عن البعض وكلنا نعلم أنَّ محاولات العلماء للاستساخ لا تكتمل بسبب عدم قدرتهم على استتساخ العقل (عباس، ٢٠٠٢، ١٤)، وسيتم في هذه الفقرة استعراض مجموعة من المفاهيم الخاصة بالذكاء الاستراتيجي وكما هو موضح بالجدول (٢)

جدول رقم (٢)

آراء البعض من الباحثين حول مفهوم الذكاء الاستراتيجي

المفهوم	الباحث والسنة
ذكاء يوصف به القادة المتوفون في المنظمات، ويشتمل على مجموعة من العناصر منها (الاستشراف- التفكير بطريقة النظم - الرؤية المستقبلية- الشراكة - القدرة على التحفيز).	(maccoby , 2001 : 1-5)
ما تحتاج المنظمة ان تعرفه عن بيئه أعمالها لتصنع قرار إزاء أعمالها الراهنة، وسباق وإدارة التغييرات استعداداً للمستقبل وتعظيم الاستراتيجيات الملائمة لتكوين القيمة مضافة للزيون وتحسين الربحية بالأسواق الحالية والجديدة.	(tham&kion 2002,2)
المعرفة التي تحتاجها المنظمة عن بيئه أعمالها والتي تمكنها من إدارة أعمالها الحالية وتوقع وإدارة التغيرات المستقبلية ومن ثم تصميم الاستراتيجيات التي تساهم في تقديم قيمة مضافة للزيون وتزيد من أرباح المنظمة.	(jean,2010:99)
هو ذلك الذكاء الذي يقوم على استقراء المستقبل من خلال التحليل الاستراتيجي لعوامل البيئة الداخلية والخارجية لمساعدة المنظمة في صناعة القرارات الإستراتيجية وصياغة الاستراتيجيات على المدى البعيد.	(العايدى، والموسوى ٢٠١٤، ١٥٠)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الأدبيات الواردة فيه

وفي ضوء ما تقدم يمكن وضع مفهوم للذكاء الاستراتيجي بما يتناسب مع البحث الحالي "خاصية يتميز بها قادة المنظمات وعلى نحو يمكنهم من جذب الأفراد ورغم اختلاف ميلهم وإشاعة روح الحماس والتنافس البناء، وغرس السلوك الريادي فيهم، وهو بمثابة نظام معلوماتي متكملاً وشاملاً يوفر المعلومات ويحللها في كافة الجوانب، وذلك من أجل استعمالها لتعزيز موقف المنظمة في بيئتها عملها".

٢- أهمية الذكاء الاستراتيجي:

بدأ الباحثون يدركون أهمية الذكاء الاستراتيجي للمنظمات، وضرورة أن تعد المنظمات هذا النمط من الذكاء، بمثابة سيف والدرع للمنظمة وتبرز أهمية الذكاء الاستراتيجي من خلال الاهتمامات البحثية التي جاءت بخصوص هذا المتغير مع تزايد التنافس بين المنظمات والتطورات الحاصلة أصبح من المهم أن نعرض أهمية الذكاء الاستراتيجي لكي يتمنى لنا فهمه بصورة واضحة وما يصور لنا رؤية واضحة حول المستقبل (العايدي، والموسيوي ،٢٠١٤، ٢٠١٥) ويلخص (النعميمي، ٢٠٠٨، ٢٠١١) و (قاسم، ٢٠١١، ٢٨) أهمية الذكاء الاستراتيجي بالآتي :

- ١- يساعد الذكاء الاستراتيجي مهنياً في تدعيم صناعة القرارات المهمة والإستراتيجية بالذات، إذ ييرز دور المدير وشاغلي الواقع القيادية أو المفكر الاستراتيجي من خلال موقعه الاستشاري إلى اتخاذ القرار الصائب
- ٢- عندما يتمتع قيادات المنظمات بالذكاء الاستراتيجي يكون لهم القدرة على البحث عن فرص والحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات والمقترنات التي تساعدهم في تكوين رؤية واضحة بشأن حاضر المنظمة ومستقبلها
- ٣- يسهل الذكاء الاستراتيجي اتخاذ القرار اللازم والوقت المناسب لتنفيذ المخرجات بشكل فعال (waters , 2004 , 3)
- ٤- يشكل الذكاء الإستراتيجي أحد مكونات صناعة القرار ويقود إلى التميز من خلال توفر المقدرة على وضع الحلول لمشكلات العمل المعقدة (Oguz , 2002 , 1).

٣- أبعاد الذكاء الاستراتيجي

قدم (maccaby , 2011,5) أنموذجًا واضحًا مبين من خلاله ابتعاد الذكاء الاستراتيجي والتي هي (الاستشراف، والرؤية، والتفكير بطريقة النظم، والتحفيز والتمكين، الشراكة)، وحدد (العزاوي، ٢٠٠٨ ، ٣٥) أبعاد الذكاء الاستراتيجي بالآتي " الرؤية المستقبلية - الدافعية - الشراكة - الابداع - الحدس " وسوف تتناول الدراسة شيئاً من التفصيل للأبعاد التي تعتمد لها لأغراض التشخيص والتحليل في الجانب الميداني وعلى النحو الآتي:

١- الرؤية المستقبلية:

وهي تشمل الطموحات والتصورات لما يجب أن تكون عليه المنظمة وهي تعكس النظرة المستقبلية (الاشقر ، ٢٠١٢ ، ٦٦٧) ولقد دررت الكثير من الشخصيات الإدارية على الرؤية (تصور الحاضر والماضي والمستقبل) وتأكد التعريفات إلى حقيقة ارتباط الرؤية بالخيال الذي ينتج اختراع الأشياء عبر الدماغ، وهذا يتطلب بلورة صورة الفكرة وإلا تصبح ليس لها أهمية (العزافي، ٢٠٠٨ ، ٣٧)، وبشير (النعميمي، ٢٠٠٨ ، ١٧٣) إلى الرؤية بأنها تتعلق بالقدرة على الاستشراق والتفكير المنظم في تصميم النموذج أو حالة مثله يتطلب الوصول إليها.

٢- التفكير بطريقة النظم (التفكير المنظم):

بعد مدخل التفكير بطريقة النظم منهجا قدما أعيد اكتشافه حديثا كأسلوب متقدم للتكييف مع الحياة والبيئة (صالح وآخرون، ٢٠١٠ ، ١٨٠)، إذ يجسد هذا بعد القدرة على توليف ودمج العناصر المختلفة لغرض تحليلها وفهم كيفية التي تتفاعل بمحاجها لتشكيل نظاما وصورة واضحة تجاه الأشياء التي يتم التعامل معها ويري (maccoby ، 2001 ، 1-3) بأن التفكير بطريقة النظم هي القدرة على دمج وتجميع عناصر متعددة وفهم كيفية التفاعل مع بعضها البعض من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

٣- الشراكة:

تشير الشراكة إلى قدرة القائد الذي على إقامة التحالفات الإستراتيجية مع الآخرين من أجل تحقيق منافع مشتركة لكلا الطرفين (maccoby ، 2001 ، 2) وأشار (النعميمي ، ٢٠٠٨ ، ١٧٣) إلى أن الشراكة تتمثل في القدرة والإمكانية على إقامة التحالفات الإستراتيجية ففي الوقت الذي يقيم فيه ذوي الذكاء الشعوري أو العاطفي صداقات مع الآخرين لكسب دعمهم، يميل الأشخاص ذوي الذكاء الاستراتيجي إلى تكوين شراكات وتحالفات للوصول إلى الأهداف المشتركة.

٤- الدافعية أو (القدرة على تحفيز العاملين):

تتركز الدافعية المقدرة في دفع الأفراد وتحفيزهم للإيمان بهدف عام يجمعهم انطلاقا من الرؤيا والتصورات التي ينبغي أن تكون موضع التنفيذ ويطلب ذلك بالتأكيد أن يتم التعرف على ما يحرك دافعية الانفراد ويؤثر فيهم للعمل باتجاه الهدف (النعميمي، ٢٠٠٨ ، ١٧٣) وبشير (صالح وآخرون، ٢٠١٠ ، ١٩٠) إلى أن التحفيز هو حد لعواطف ورغبات الفرد للقيام بعمل معين وللارتقاء بفعاليته هذا العنصر تبرز ضرورة تقديم الحواجز للعاملين، كونها مثيرات تظل خارج كيان العاملين وتدفعهم للعمل والالتفاف حول هدف عام يجمعهم ويوجه سلوكيهم، ويغيرس فيهم

الشعور بالمسؤولية، والبحث عن عناصر الدفع الذاتي في داخلهم، وبما ينمي فيهم المبادرة ثم الإيمان بأداء ما يوجههم قادتهم لأدائهم، وهذا ما يبرزدور الذي يلعبه الذكاء الاستراتيجي (من خلال عنصر الدافعية) في ترسيخ السمات القيادية أولاً، والارتقاء بأداء العاملين والمنظمة ثانياً (العزاوي، ٢٠٠٨، ٤١).

٥- الحدس:

يشبه البعض المنظمة بالإنسان ومثلاً للمنظمة مجموعة من الأهداف تتبع تحقيقها فالإنسان كذلك كما أن عملية تركيزه على الأهداف ذاتها تحتاج إلى اتخاذ مجموعة من القرارات قد يعتمد بعضها على الحاسة السادسة التي اسمها (zutshi&creed, 2011,68)، ولكن (Harteis etal, 2008: 68-70)، ينظر إلى الحدس على أنه معرفة ضمنية أعدتها سنوات التجربة تستخدم في الحالات الصعبة التي تحتاج إلى ردود أفعال سريعة ولا تتوفر القدرة على موازنة البدائل.

ثانياً: مفهوم السلوك الريادي وأهميته وأبعاده

١ - مفهوم السلوك الريادي:

انعكست التغيرات والتطورات في المحيط الاجتماعي، والسياسي، والاقتصادي، والثقافي، بالإيجاب والسلب على منظمات إنتاج المعرفة (الجامعات) ويمكن عزو هذه التغيرات إلى ثلاثة ثورات هي (الإنترنت، والثورة الرقمية، والريادة) لذلك يتوجب على الجامعات أن تكون سباقة ومبادرة في انتهاج السلوك الريادي وإحداث التغيير والتتجديد لاستراتيجيات التعليمية وفي ضوء ذلك طرح البعض من الباحثين مفاهيم عديدة للسلوك الريادي نورد منها ما تيسر للباحثة ضمن الجدول (٣).

جدول رقم (٣)

آراء بعض الباحثين حول مفهوم السلوك الريادي

المفهوم	الباحث والسنة
مجموعة نشاطات وممارسات يولدها الأفراد في مستويات تلقائياً ويستخدم توليفه من الموارد الإبداعية لتشخيص الفرص والسعى ورائها.	Mair,2002,22
المشاركة في تحديد واستغلال الفرص من خلال إنشاء وتطوير مشاريع جديدة فضلاً عن استكشاف فرص جديدة.	Brid&Scjoed,2009,1
هو سلوك يتميز باستغلال الفرصة من خلال المغامرات الجديدة والهدف الأساسي للبحث عن السلوك الريادي هو تكيف وتغيير سلوك الفرد على المستوى الفردي وعلى المستوى الجماعي.	Bucurean etal,2011,527
هو دالة للموارد الريادية المتكاملة فهو ممارسة الفكر الريادي والذي من خلاله يتحمل الأفراد المخاطرة ويندمجون في الأعمال الإبداعية. والأفعال الاستباقية.	الحسيني ، ٢٠١٥، ١٧٦

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الأدبيات الواردة فيه

وفي ضوء ما تقدم يمكن وضع مفهوم للسلوك الريادي بما يتناسب مع هدف وأبعاد الدراسة إذ يمثل "مجموعة من النشاطات والممارسات التي يتم البحث عن الفرص الجيدة واقتاصها من خلالها وتحمل المخاطرة والاندفاع نحو العمل الإبداعي وابتکار كل ما هو نادر وجديد مع الإيمان بالكفاءة الذاتية والإدراك والمبادرة من أجل تحقيق السبق التفوق على المنافسين".

٢- أهمية السلوك الريادي:

السلوك الريادي هي ظاهرة متعددة المستويات ومن الصعب فصلها وان الكثير من الخصائص الرئيسية التي ترتبط بالسلوك الريادي هي دالة لعوامل شخصية (Neghabiet *et al*, 2011,27)، وتعد عملية دراسة السلوك الريادي مهمة لسبعين وهي (العنزي، ٢٠١٠ ، ٢٠١٠) :

- ١- تحرك الريادة وتدفع عملية الإبداع والتغيير التكنولوجي ولذلك هي تولد النمو في الاقتصاد.
- ٢- يمثل النشاط الريادي عملية تحقيق من خلالها حالة التوازن بين الطلب والعرض.

ويضيف (المنصور، ٢٠٠٣ ، ٢٠٠٣) بأنه يقوم بتطوير المهارات التفاعلية والمهارات الإدارية والمهارات الفكرية والفنية للقيادات الإدارية.

٣- أبعاد السلوك الريادي:

قدم الباحثون مجموعة من أبعاد السلوك الريادي ومنهم (Mair,2002,4) إذ بين أبعاد السلوك الريادي تمثل إدراك الدعم الخارجي والمتغيرات الإدراكية والعاطفية والإيمان بالكفاءة الذاتية الريادية، أما من وجهة نظر (Miller, 1983; Covin&Slevin, 1991 ; Dess&Lumpkin,1996) فإن هنالك ثلاثة أبعاد رئيسية للسلوك الريادي وهي المبادأة والمخاطرة والإبداع، وفيما يلي شرح موجز لهذه الأبعاد:

١- الإبداع:

تعمل المنظمات في ظل التحديات التي تواجهها إلى إيجاد طرائق مثلى للتأقلم والتكييف مع هذه التحديات من خلال ما تمتلكه من طاقات إبداعية ، إذ إن الإبداع سيرتفق بها إلى الريادة ولكن هذا ليس بالأمر السهل، إذ لابد من معايير تميز المبدعين وتحرص عليهم وتحفظهم للوصول إلى غایاتها ، وقد اجتهد الكتاب والباحثون في تقديم تعريف شامل له وبحسب وجهات نظرهم. (جمعة، ونوري، ٢٠١١ ، ٢٠٠٨)، ويراه (الزغبي، ٢٠١١ ، ١٦٥) عملية ليس لها نهاية، تقدم فكرة جديدة غير موجودة سابقاً أو أحداث تغييرات وتعديلات على أفكار سابقة وتقديمها على نحو متتطور.

٢- المبادأة:

وتتمثل القدرة على أخذ المبادرة متى تطلب الموقف ذلك، فالمبادرة ليست في الدفاع فحسب، وإنما في الهجوم كذلك. فمن الناحية الفعلية، مبادأة الريادي هي كفاءته في التقييم والمعالجة مقدماً

لجمع مصادر الخطر التي تقف عائقاً أمام تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة، وإيجاد الحلول الفاعلة لهذه المخاطر قبل حدوثها، وتحتاج المبادأة مقدرة للمنظمة لتقديم عروض جديدة تتقوّق من خلالها على المنافسين (Jun et al., 2003, 6) إذ إنَّ الريادي هو الذي يتمتع بروح المبادأة إذ يركز نظره على المستقبل باستمرار ويبحث عن الإمكانيات الجديدة للنمو والتطور للمنظمات الريادية (رشيد، والزيادي ،٢٠١٣ ،٢٠٨).

٣- تحمل المخاطر:

يعد الرياديون عادة متحملي المخاطرة عندما يسعون نحو استغلال الفرص، وغالباً ما يصاحب ذلك نشاطات إبداعية وخلقية. إذ دائماً ما يدخل الرياديون في مواجهات سواء طوعياً أو إجبارياً، وهي تحديات المشكوكية (عدم اليقين بالمستقبل) والخسائر الاجتماعية والمالية المحتملة أثناء إدارة أعمالهم. والرياديون هم سالكو طريق المخاطرة؛ لأنَّ روح المخاطرة تشجع الريادي على صرف اهتمامه ونشاطاته نحو اكتشاف مواطن إدراك الأريح. وعلى أية حال، فإنَّ الريادي، في الواقع، وعلى عكس المفهوم الشائع، يختار عادة المخاطر التي تجنبه المقامرة الضخمة. إنه ماهر في معابرية وتكيف مستوى المخاطرة التي تلائم العائد المحتمل، وتترجم مع قدراته الشخصية أو المنظمية لإدارة حالات عدم التيقن والمشكوكية. وعلى الرياديين أن لا يكونوا متحملي المخاطر فحسب، وإنما معالجين لها، من خلال قياسها على نحو عقلاني وواقعي (Jun et al., 2003, 2)، ويراه James, 2011, 387) بأن المخاطرة جزء لا يتجزأ من العمليات التنظيمية إذ يُعدُّ جزءاً من عملية اتخاذ القرارات وتسهل التحسين المستمر للمنظمة وتعمل على إضافة قيمة لها.

٤- استغلال الفرص:

إنَّ الريادة هي النشاط الذي ينطوي على استكشاف وتقدير واستغلال الفرص وتقديم سلع وخدمات جديدة في الأسواق من خلال تنظيم الجهود التي لم تكن موجودة في السابق، إذ إنَّ الريادة لديها أهمية أساسية وهي دراسة الفرصة واستكشافها وتقديرها وكيفية استغلالها وقد صنف الباحثون مصادر الحصول على الفرصة الريادية من خلال طرائق مختلفة منها الطلب والعرض وسياسة المنظمة والبيئة المحيطة بالمنظمة، إذ تعتمد على مدى إدراك الريادي لهذه الفرصة وكيفية استغلالها (Fuduric, 2008, 2-11).

٥- الإيمان بالكفاءة الذاتية:

إنَّ لدى الفرد القدرة على ضبط سلوكه نتيجة ما لديه من معتقدات شخصية فالأفراد لديهم نظام من المعتقدات الذاتية ويمكنهم من التحكم في مشاعرهم وأفكارهم (محاسنة والعلوان، ٢٠١١، ٣٩٩)، ويعرف (Bandura, 1977, 191) النظرية المعرفية الاجتماعية إنَّ سلوك الفرد جزء من هيكل ثلاثي وهو السلوك والعوامل الشخصية والعوامل البيئية يؤثر أحدهما بالآخر وكذلك هو سلوك الفرد الذي يتعلم من خلال ملاحظته لآخرين وكذلك من تفاعلاته مع بيئته.

٦- الإدراك:

إن الإدراك يمثل صورة متطورة وشاملة للمثيرات التي يتعامل معها الفرد، وتتميز هذه الصورة بدرجة ثبات عالية كون الصورة الإدراكية لا تتغير بتغير الظروف الذاتية أو المكانية للمثير الحسي، ويعرف (حسين ، المفتى، ٢٠٠٢، ٢٤٢) الإدراك بانت عملية استقبال المعلومات من المثيرات بواسطة الحواس المختلفة ثم تسييقها والاستجابة لمعناها بواسطة الحركة، إذ إنَّ الإدراك ليس تعلمًا وإنما هو مظهر للنضج في النمو ويعني إن العمليات الإدراكية تتضمن مستقلة عن الخبرات، والقدرة على الإدراك تزداد من خلال الخبرات، ويرى (ريان، ٢٠٠٦، ٤٨) إن الإدراك هو عملية معرفية نشطة ومعقدة يستقبل ويفسر من خلالها الإنسان المثيرات التي تحيط به على نحو كلٍّ بحيث يتم صياغتها في صور.

المحور الثالث/ الإطار العملي**وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها****أولاً: وصف أبعاد الذكاء الاستراتيجي وتشخيصها****١- الرؤية المستقبلية:**

تشير نتائج الجدول (٤) لمواقف الأشخاص المستجيبين حول بعد الرؤية المستقبلية والمتمثل بالفقرات (X1-X3) إلى أنه (١٢٪، ٧٦٪) من القيادات الأكاديمية كانوا متفقين مع فقرات هذا البعض، وتبين أنه (٦٦٪، ١٤٪) كانوا غير متفقين حول هذه الفقرات، و(٢١٪، ١٠٪) كانوا محايدين وذلك بوسط حسابي (٧٣، ٣) وانحراف معياري مقداره (١٦، ١).

٢- التفكير بطريقة النظم:

يوضح الجدول (٤) الخاص ببعد التفكير بطريقة النظم والمتضمن الفقرات (X4-X6) أنه (٢٧٪، ٦٨٪) من القيادات المبحوثة متفقون على فقرات هذا البعض و(٣٧٪، ٢٤٪) على أنهم غير متفقين مع هذا الرأي من حيث أشار (٦٦٪، ١٦٪) إلى أنهم محايدين، وذلك بوسط حسابي مقداره (٧٥، ٣) وهو أعلى من قيمة الوسط الفرضي (٣) وانحراف معياري مقداره (١٠١، ١).

٣- الشراكة:

يوضح الجدول (٤) الخاصة بأراء المستجيبين حول فقرات الشراكة (X7-X9) إلى أن (٦٨٪، ٤٥٪) من أفراد العينة المبحوثة كانوا متفقين مع فقرات هذا البعض و(٣٦٪، ٥٪) من أفراد العينة كانوا غير متفقين على فقرات هذا البعض و(٢٧٪، ١٨٪) كانوا محايدين، وبوسط حسابي قيمته (١١، ١٨) وهو أعلى من الوسط الفرضي (٣) وانحراف معياري بلغت قيمته (١، ١١).

٤- الدافعية (القدرة على التحفيز):

تشير معطيات الجدول (٤) الخاص ببعد الدافعية (القدرة على التحفيز) والمتنضم الفقرات إن (٩٥٪٧٠، X10-X13) من القيادات الأكاديمية كانوا متتفقين على فقرات هذا البعد و(١١٪١٦، X13-X15) من القيادات الأكاديمية كانوا غير متتفقين على فقرات هذا البعد و(٩٥٪١٢، X13-X15) منهم كانوا محايدين وذلك بوسط حسابي مقداره (٨٥، ٣) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ قيمته (٨٢، ٣) وانحراف معياري بلغت قيمته (١٥، ١). وانحراف معياري بلغت قيمته (١٥، ١).

٥- الحدس:

يتضمن الجدول (٤) الخاص بموافق الأشخاص المستجيبين من بعد الحدس متنضم الفقرات اتفاق (٩٥٪٧٠، X13-X15) من القيادات الأكاديمية على فقرات هذا البعد و(٤٢٪١٣، X15) من القيادات الأكاديمية كانوا غير متتفقين على فقرات هذا البعد و(٥٪١٥، X13-X15) منهم كانوا محايدين وذلك بوسط حسابي مقداره (٨٢، ٣) الأعلى من الوسط الفرضي البالغ قيمته (٨٠، ٣) وانحراف معياري (١٤، ١).

جدول رقم(٤)

وصف أبعاد الذكاء الاستراتيجي وتشخيصها

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حركة المقاييس										المؤشرات	المتغير الفرعى	المتغير الرئيسي			
		لا اتفق بشدة 1		لا اتفق 2		محاييد 3		اتفق 4		اتفق بشدة 5							
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت						
١٠١٠	٣٦٧٤	٦٤٤٥	٤	٩٦٨	٦	٨٠٦	٥	٥٤،٨٤	٣٤	٢٠،٩٧	١٣	X1	ذكاء الاستراتيجي	ذكاء الاستراتيجي			
١٠٢١	٣٦٦	٩٦٧	٦	٨٠٦	٥	١٢٩	٨	٤٥،١٦	٢٨	٢٤،١٩	١٥	X2					
١٠١٨	٣٦٧٩	٨٠٦	٥	٨٠٦	٥	٩٦٧	٦	٤٥،١٦	٢٨	٢٩،٠٣	١٨	X3					
١٠١٦	٣٦٧٣	٨٠٦	-	٨٠٦	-	١٠،٢١	-	٥١،٣٩	-	٢٤،٧٣	-	-	المعدل				
١٠١٦	٣٦٧٣	٦١٤٦٦%				١٠،٢١%				٧٦،١٢%		-	المؤشر الكلي				
١٠١٦	٣٦٧٠	٨٠٦	٥	٦٤٥	٤	١٧،٧٤	١١	٤١،٩٣	٢٦	٢٥،٨٠	١٦	X4	ذكاء الاستراتيجي	ذكاء الاستراتيجي			
١٠٠٣	٣٦٩٦	١٦١	١	٩٦٧	٦	١٦،١٢	١٠	٣٥،٤٨	٢٢	٣٧،٠٩	٢٣	X5					
١٠١٦	٣٦٦	٤٤٥	٤	١٢،٩٠	٨	١٦،١٢	١٠	٤١،٩٣	٢٦	٢٢،٥٨	١٤	X6					
١٠٠١	٣٦٧٥	٤٤٧	-	٩٦٧	-	١٦،٦٦	-	٣٩،٧٨	-	٢٨،٤٩	-	-	المعدل				
١٠٠١	٣٦٧٥	٦١٤٣٧%				١٦،٦٦%				٦٨،٢٧%		-	المؤشر الكلي				
١٠١٢	٣٦١٨	٣٦٢٢	٢	١٤،٥١	٩	١١،٢٩	٧	٤٩،٣٢	٢٥	٣٠،٦٤	١٩	X7	ذكاء الاستراتيجي	ذكاء الاستراتيجي			
١٠١٦	٢٦٦٢	١٢٦٩٠	٨	٤٣،٥٤	٢٧	٢٠،٩٦	١٣	١٢،٩٠	٨	٩٦٧	٦	X8					
١٠٠٧	٣٦١٢	٤٤٨٣	٣	٢٩،٠٣	١٨	٢٢،٥٨	١٤	٣٥،٤٨	٢٢	٨٠٦	٥	X9					

١٠١١	٣٠١٨	٦٦٩٨	-	٢٩٠٠٢	-	١٨٠٢٧	-	٢٩٠٥٦	-	١٦٠١٢	-	-	المعدل
١٠١١	٣٠١٨	٣٦				%١٨٠٢٧				%٤٥٦٨			المؤشر الكلي
١٠٠٧	٤٠٠٠	٩٦٦٧	٦	٨٠٠٦	٥	٤٠٨٣	٣	٢٧٦٤١	١٧	٥٠	٣١	X10	النسبة في المائة والمؤشر الكلي
١٠٣٣	٣٠٧٥	١٦٦١	١	١٤٠٥١	٩	١٦٠١٢	١٠	٤١٩٣	٢٦	٢٥٠٨٠	١٦	X11	
١٠٥٥	٣٠٨٢	٣٠٢٢	٢	١١٠٢٩	٧	١٧٠٧٤	١١	٣٥٠٤٨	٢٢	٣٢٠٢٥	٢٠	X12	
١٠١٥	٣٠٨٥	٤٠٨٣	-	١١٠٢٨	-	١٢٠٨٩	-	٣٤٠٩٤	-	٣٦٠٠١	-	-	المعدل
١٠١٥	٣٠٨٥	%١٦٠١١				%١٢٠٨٩				%٧٠٠٩٥			المؤشر الكلي
١٠٢٢	٣٠٨٠	٨٠٠٦	٥	٦٠٤٥	٤	١٧٠٧٤	١١	٣٢٠٢٥	٢٠	٣٥٠٤٨	٢٢	X13	النسبة في المائة والمؤشر الكلي
١٠١٤	٣٠٨٨	٦٠٤٥	٤	٦٠٤٥	٤	١٢٠٩٠	٨	٤٠٠٣٢	٢٥	٣٣٠٨٧	٢١	X14	
١٠٠٦	٣٠٨٢	٤٠٨٣	٣	٨٠٠٦	٥	١٤٠٥١	٩	٤٢٠٧٧	٢٩	٢٥٠٨٠	١٦	X15	
١٠١٤	٣٠٨٢	٦٠٤٤	-	٦٠٩٨	-	١٥٠٠٥	-	٣٩٠٧٨	-	٣١٠٧١	-	-	المعدل
١٠١٤	٣٠٨٢	%١٣٠٤٢				%١٥٠٠٥				%٧٠٠٩٥		٣	المؤشر الكلي

ثانياً: وصف أبعاد السلوك الريادي وتشخيصها

١ - الإبداع:

تشير معطيات الجدول (٥) إلى آراء المبحوثين حول بعد الإبداع والمتضمن الفقرات X16-X20) إذ يبين المؤشر الكلي إلى أنَّ (٦٨,٧%) من القيادات الأكاديمية المبحوثة متتفقون مع فقرات هذا البعد، وكما تبين إن (١٦,٧٦%) منهم كانوا غير متتفقين مع هذا الرأي، و(١٤,٥١%) منهم كانوا محابين، وذلك بوسط حسابي مقداره (٣,٧٣) وهو أعلى من الوسط الفرضي (٣) وبانحراف معياري مقداره (١,١١).

٢ - المبادأة:

تشير معطيات الجدول (٥) إلى آراء المبحوثين حول بعد المبادأة والمتضمن الفقرات X21-X25) إن (٦١,٢٨%) من القيادات الأكاديمية المبحوثة كانوا متتفقين مع فقرات هذا البعد وكما تبين إن (١٥,٤٧%) منهم كانوا غير متتفقين حول هذه الفقرات، و (٢٣,٢٢%) منهم كانوا محابين، وذلك بوسط حسابي كان مقداره (٣,٦٠) وهو أعلى من الوسط الفرضي (٣) وبانحراف معياري كان مقداره (١,٠٤).

٣ - تحمل المخاطرة:

تشير معطيات الجدول (٥) إلى آراء المبحوثين حول بُعد تحمل المخاطرة والمتضمن الفقرات X26-X30) إن (٧١,٥٩%) من القيادات الأكاديمية متتفقون مع فقرات هذا البعد، كما إن (١٦,٤٣%) منهم كانوا غير متتفقين حول هذه الفقرات، و (١٢,٢٥%) منهم كانوا محابين وذلك

بوسط حسابي مقداره (٣،٧٣) وهو أعلى من الوسط الفرضي (٣) وانحراف معياري قيمته (١،١٦)

٤- استغلال الفرص:

تشير معطيات الجدول (٥) إلى آراء المبحوثين حول بعد استغلال الفرص والذي شمل الفقرات X31-X35) إن (٩٥٪٤٠) من القيادات الأكاديمية المبحوثة كانوا متفقين مع فقرات هذا البعد و(٩٢٪٣١) منهم كانوا غير متفقين مع هذه الفقرات، و(٨٧٪٢٧) منهم كانوا محايدين وذلك بوسط حسابي كان مقداره (١١،١) وانحراف معياري كان مقداره (٢٠،١).

٥- الأيمان بالكفاءة الذاتية:

تبين معطيات الجدول (٥) إلى آراء المبحوثين حول بعد الإيمان بالكفاءة الذاتية والمتضمن الفقرات (X36-X39) إلى إن (٧٢٪٥٨) من القيادات الأكاديمية المبحوثة كانوا متفقين مع فقرات هذا البعد، وكما تبين إن (٧٪١٥) منهم كانوا غير متفقين حول هذه الفقرات و(١٤٪١٨) منهم كانوا محايدين وذلك بوسط حسابي مقداره (٣،٧٣) وهو أعلى من الوسط الفرضي (٣) وانحراف معياري (٣٥،١).

٦- الإدراك:

تشير معطيات الجدول (٥) إلى آراء المبحوثين حول بعد الإدراك والمتضمن الفقرات X40-X43) والذي يشير فيه المؤشر الكلي إلى أن (٩٣٪٧١) من القيادات الأكاديمية المبحوثة كانوا متفقين مع فقرات هذا البعد في حين (٩١٪١٤) منهم كانوا غير متفقين حول هذه الفقرات و(٩١٪١٤) منهم كانوا محايدين ، وذلك بوسط حسابي قيمته (٣،٧٧) وانحراف معياري بلغ (١١،١).

الجدول (٥)

وصف أبعاد السلوك الريادي وتشخيصها

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حركة المقاييس										المتغير الفرعي	المتغير الرئيسي
		لا اتفق بشدة 1		لا اتفق 2		محайд 3		اتفق 4		اتفق بشدة 5			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١،١٩	٣،١٧	٨،٠٦	٥	٢٥،٨٠	١٦	١٩،٣٥	١٢	٣٣،٨٧	٢١	١٢،٩٠	٨	X16	الإدراك الأخلاقي السياسي
١،١٤	٤،٠٩	٤،٨٣	٣	٦،٤٥	٤	١١،٢٩	٧	٢٩،٠٣	١٨	٤٨،٣٨	٣٠	X17	
١،١٥	٣،٦٦	٨،٠٦	٥	٦،٤٥	٤	٢٠،٩٦	١٣	٤٠،٣٢	٢٥	٢٤،١٩	١٥	X18	
١،٠٥	٣،٨٣	٤،٨٣	٣	٨،٠٦	٥	١١،٢٩	٧	٥٠	٣١	٢٥،٨٠	١٦	X19	

١٠٤	٣٩١	٤٨٣	٣	٦٤٥	٤	٩٦٧	٦	٥٠	٣١	٢٩٠٣	١٨	X20		
١١١	٣٧٣	٦١٢	-	١٠٦٤	-	١٤٥١	-	٤٠٦٤	-	٢٨٠٦	-	-	المعدل	
١١١	٣٧٣	%١٦٠٧٦				%١٤٠٥١				%٦٨٠٧			المؤشر الكلي	
٠٩٨	٣٥١	٣٢٢	٢	١٢٩٠	٨	٢٥٨٠	١٦	٤٥٦٦	٢٨	١٢٩٠	٨	X21	النّكاء الاسترتيجي المبادرة	
٠٩٧	٣٣٣	٦٤٥	٤	٨٦٦	٥	٣٨٦٧٠	٢٤	٣٨٦٧٠	٢٤	٨٦٦	٥	X22		
٠٩٩	٣٧٠	١٦١	١	٩٦٧	٦	٢٩٠٣	١٨	٣٥٤٨	٢٢	٢٤٠١٩	١٥	X23		
١١٩	٣٧٠	٨٦٦	٥	٩٦٧	٦	١١٦٩	٧	٤٥٦٦	٢٨	٢٥٨٠	١٦	X24		
١١٩	٣٧٠	٨٦٦	٥	٩٦٧	٦	١١٦٩	٧	٤٥٦٦	٢٨	٢٥٨٠	١٦	X25		
١٠٤	٣٦٠	٥٦٤٨	-	٩٦٩٩	-	٢٣٦٢٢	-	٤١٦٩٣	-	١٩٦٣٥	-	-	المعدل	
١٠٤	٣٦٠	%١٥٦٤٧				%٢٣٠٢٢				%٦١٠٢٨			المؤشر الكلي	
١١٧	٣٨٥	٦٤٥	٤	٩٦٧	٦	٨٦٦	٥	٤٣٥٤	٢٧	٣٢٦٢٥	٢٠	X26	النّكاء الاسترتيجي تحمل المخاطرة	
١٢٧	٣٦٧	٩٦٧	٦	١١٦٩	٧	٩٦٧	٦	٤٠٣٢	٢٥	٢٩٠٣	١٨	X27		
١٢٤	٣٧٤	٩٦٧	٦	٨٦٦	٥	٩٦٧	٦	٤٣٥٤	٢٧	٢٩٠٣	١٨	X28		
١٠٤	٣٧٠	٤٨٣	٣	٨٦٦	٥	١٩٦٣٥	١٢	٤٦٦٧٧	٢٩	٢٠٩٦	١٣	X29		
١٠٨	٣٧٢	٦٤٥	٤	٨٦٦	٥	١٢٦٩٠	٨	٥١٦٦	٣٢	٢٠٩٦	١٣	X30		
١١٦	٣٧٣	٧٤١	-	٩٦٠٢	-	١٢٦٢٥	-	٤٥٦١٥	-	٢٦٦٤٤	-	-	المعدل	
١١٦	٣٧٣	%١٦٠٤٣				%١٢٠٢٥				%٧١٠٥٩			المؤشر الكلي	
١٢٦	٣٩	١١٦٢٩	٧	١٩٦٣٥	١٢	٢٥٨٠	١٦	٢٥٨٠	١٦	١٧٦٧٤	١١	X31	استغلال الفرص النّكاء الاسترتيجي	
١١٧	٣٤٠	٩٦٧	٦	٨٦٦	٥	٢٧٦٧٨	٢١	٢٩٠٣	١٨	١٩٦٣٥	١٢	X32		
١٢١	٢٩٣	١١٦٢٩	٧	٣٠٦٤	١٩	٢٢٦٥٨	١٤	٢٤٦١٩	١٥	١١٦٢٩	٧	X33		
١٢٢	٢٧٧	١٦٦١٢	١٠	٢٧٦٤١	١٧	٣٠٦٤	١٩	١٤٦٥١	٩	١١٦٢٩	٧	X34		
١١٥	٣٣٠	٨٦٦	٥	١٧٦٧٤	١١	٢٢٦٥٨	١٤	٣٨٦٧٠	٢٤	١٢٦٩٠	٨	X35		
١٢٠	٣١١	١١٦٢٨	-	٢٠٦٩٤	-	٢٧٦٨٧	-	٢٦٦٤٤	-	١٤٦٥١	-	-	المعدل	
١٢٠	٣١١	%٣١٠٩٢				%٢٧٦٨٧				%٤٠٠٩٥		-	المؤشر الكلي	
١٨٠	٣٨٢	٨٦٦	٥	٤٨٣	٣	١٦٦١٢	١٠	٣٨٦٧	٢٤	٣٢٦٢٥	٢٠	X36	النّكاء الاسترتيجي	النّكاء الاسترتيجي

١،٢٠	٣،٦٦	٤،٨٣	٣	١٢،٩٠	٨	٢٥،٨٠	١٦	٢٤،١٩	١٥	٣٢،٢٥	٢٠	X37		
١،٢٠	٣،٧٠	٩،٦٧	٦	٤،٨٣	٣	١٧،٧٤	١١	٤٠،٣٢	٢٠٥	٢٧،٤١	١٧	X38		
١،٢٢	٣،٧٤	٨،٠٦	٥	٩،٦٧	٦	١٢،٩٠	٨	٣٨،٧٠	٢٤	٣٠،١٢	١٩	X39		
١،٣٥	٣،٧٣	٧،٦٥	-	٨،٠٥	-	١٨،١٤	-	٣٥،٤٧	-	٢٣،٢٥	-	-	المعدل	
١،٣٥	٣،٧٣	%١٥،٧				%١٨،١٤				%٥٨،٧٢		-	المؤشر الكلي	
١،٠٤	٣،٨٣	٤،٨٣	٣	٦،٤٥	٤	١٤،٥١	٩	٤٨،٣٨	٣٠	٢٥،٨٠	١٦	X40		
١،١٢	٣،٨٥	٣،٢٢	٢	١٢،٩٠	٨	١٢،٩٠	٨	٣٧،٠٩	٢٣	٢٧،٧٨	٢١	X41		
١،٢٠	٣،٧٢	٩،٦٧	٦	٤،٨٣	٣	١٦،١٢	١٠	٤١،٩٣	٢٦	٢٧،٤١	١٧	X42		
١،٠٤	٣،٦٩	٤،٨٣	٣	٩،٦٧	٦	١٦،١٢	١٠	٥٠	٣١	١٩،٣٥	١٢	X43		
١،١	٣،٧٧	٥،٦٣	-	٨،٤٦	-	١٤،٩١	-	٤٤،٣٥	-	٢٧،٥٨	-	-	المعدل	
١،١	٣،٧٧	%١٤،٠٩				%١٤،٩١				%٧١،٩٣			المؤشر الكلي	

ثانياً: اختبار فرضيات البحث

أولاً: اختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة معنوية بين الذكاء الاستراتيجي السلوك الريادي لدى القيادات الأكademie المبحوثة في جامعة الموصل ، إذ نلاحظ من الجدول (٦) هناك علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة ايجابية بين أبعاد الذكاء الاستراتيجي والسلوك الريادي على المستوى الكلي في جامعة الموصل إذ بلغ إجمالي معامل الارتباط (٠٠٩٢٨**) وهذا مؤشر على صحة هذه الفرضية، ويدل هذا على وجود علاقة بين الذكاء الاستراتيجي والسلوك الريادي.

جدول رقم (٦)

العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي والسلوك الريادي على المستوى الكلي

الذكاء الاستراتيجي	المتغير المستقل
٠،٩٢٨**	
السلوك الريادي	المتغير المعتمد

 $P \leq 0.01$ $N=62$

ولغرض إثبات أو نفي الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى فإنه يمكن التحقق من ذلك وفق الآتي:

١- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: التي تنص على أنه توجد علاقة معنوية بين الرؤية المستقبلية وتعزيز السلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية المبحوثة، إذ يشير الجدول (٧) إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين بعد الرؤية المستقبلية والسلوك الريادي بمعامل ارتباط قدره ($.875^{**}$) وهذا مؤشر إيجابي على صحة هذه الفرضية لذا نقبل الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى.

٢- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص على وجود علاقة معنوية بين التفكير بطريقة النظم وتعزيز السلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية المبحوثة، إذ يشير الجدول (٧) إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين بعد التفكير بطريقة النظم والسلوك الريادي بمعامل ارتباط قدره ($.829^{**}$) وهذا مؤشر إيجابي على صحة هذه الفرضية لذا نقبل الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى.

٣- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: والتي تنص على وجود علاقة معنوية بين الشراكة وتعزيز السلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية المبحوثة، إذ يشير الجدول (٧) إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين بعد الشراكة والسلوك الريادي بمعامل ارتباط قدره ($.715^{**}$) وهذا مؤشر إيجابي على صحة هذه الفرضية لذا نقبل الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى.

٤- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: والتي تنص على وجود علاقة معنوية بين القدرة على التحفيز وتعزيز السلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية المبحوثة، إذ يشير الجدول (٧) إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين بعد القدرة على التحفيز والسلوك الريادي بمعامل ارتباط قدره ($.849^{**}$) وهذا مؤشر إيجابي على صحة هذه الفرضية لذا نقبل الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى.

٥- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: والتي تنص على وجود علاقة معنوية بين الحدس وتعزيز السلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية المبحوثة، إذ يشير الجدول (٧) إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين بعد الحدس والسلوك الريادي بمعامل ارتباط قدره ($.857^{**}$) وهذا مؤشر إيجابي على صحة هذه الفرضية لذا نقبل الفرضية الفرعية الخامسة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى.

جدول رقم (٧)

العلاقة بين كل من أبعاد الذكاء الاستراتيجي والسلوك الريادي

الحدس	القدرة على التحفيز	الشراكة	التفكير بطريقة النظم	الرؤية المستقبلية	المتغير المستقل المتغير المعتمد
٠،٨٥٧**	٠،٨٤٩**	٠،٧١٥**	٠،٨٢٩**	٠،٨٧٥**	السلوك الريادي

 $P \leq 0.01$

N=62

ثانياً: اختبار التأثير بين متغيرات الدراسة.

١- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: التي تنص على وجود تأثير معنوي بين الذكاء الاستراتيجي وتعزيز السلوك الريادي لدى القيادات الأكademie المبحوثة في جامعة الموصل، إذ يشاهد من الجدول (٨) هناك علاقة تأثير معنوية ذات دلالة ايجابية بين الذكاء الاستراتيجي والسلوك الريادي على المستوى الكلي في الجامعة وبمعامل تحديد (R2) قدره (٠،٨٦٢) وهذا يعني إن الذكاء الاستراتيجي يفسر (٢٦،٨%) من التغييرات الحاصلة في السلوك الريادي، وإن (١٣،٨%) من التغييرات تعود إلى متغيرات لم تدخل ضمن هذا البعد تتطوي تحت متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها ، وكانت قيمة (T) المحسوبة البالغة (٣٥،١٩) مقارنة بالجدولية وبالبالغة (٣٥،٢٠) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠٠١) وقيمة (F) المحسوبة وبالبالغة (٥٠،٣٧٤) مقارنة بالجدولية وبالبالغة (٠٠١،٧٠٨) وهي أيضاً قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠٠١).

جدول رقم (٨)

التأثير للذكاء الاستراتيجي في السلوك الريادي على المستوى الكلي

T المحسوبة	F المحسوبة	الذكاء الاستراتيجي		R2	المتغير المستقل المتغير المعتمد
		B	β_1		
١٩،٣٥	٣٧٢،٥٠	٠،٩١٦	٠،٠٢٤٥	٠،٠٨٦٢	السلوك الريادي

 $P \leq 0.01$

N=62

 $D.F = (1,60)$

ولغرض إثبات أو نفي الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية فإنه يمكن التحقق من ذلك وفقاً للآتي:

١- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: التي تنص على أن الرؤية المستقبلية تؤثر تأثيراً معنوياً في السلوك الريادي، إذ يتضح من الجدول (٩) وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إيجابية بين بعد الرؤية المستقبلية والسلوك الريادي وبمعامل تحديد (R2) قدره (٠٠٧٦٦)، وهذا يعني أن هذا البعد (الرؤية المستقبلية) يفسر (٦٧٦٪) من التغيرات الحاصلة في السلوك الريادي، وإن (٤٪) من التغيرات تعود إلى متغيرات لم تدخل ضمن هذا البعد تتطوي تحت متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، ويفك ذلك قيمة (T) المحسوبة البالغة (٠١٤،٠١) مقارنة بالجدولية وبالبالغة (٣٥٨،٢)، وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (٠٠١) وقيمة (F) المحسوبة البالغة (٤٨،١٩٦) مقارنة بالجدولية وبالبالغة (٠٨٠٧) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠٠٠١).

جدول رقم (٩)

تأثير للرؤية المستقبلية في السلوك الريادي

الرؤية المستقبلية T المحسوبة	الرؤية المستقبلية F المحسوبة	B		R2	المتغير المستقل المتغير المعتمد
		β_1	β_0		
٠١٤،٠١	٠٤٨،٤٨	٠،٩١٦	٠،٢٤٥	٠،٧٦٦	السلوك الريادي

P≤ 0.01

N=62

D.F=(1,60)

٢- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: التي تنص على أن بعد التفكير بطريقة النظم تؤثر تأثيراً معنوياً في متغير السلوك الريادي، وبمعامل تحديد (R2) قدره (٠٦٨٧)، وهذا يعني أن هذا البعد (التفكير بطريقة النظم) يفسر (٧٦٨٪) من التغيرات الحاصلة في السلوك الريادي، وإن (٣١،٣٪) من التغيرات تعود إلى متغيرات لم تدخل ضمن هذا البعد تتطوي تحت متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، ويفك ذلك قيمة (T) المحسوبة البالغة (٤٧،١١) مقارنة بالجدولية وبالبالغة (٣٥٨،٢)، وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (٠٠٠١) وقيمة (F) المحسوبة البالغة (٤٧،١١) مقارنة بالجدولية وبالبالغة (٠٧٠٧) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠٠٠١).

جدول رقم (١٠)

تأثير للتفكير بطريقة النظم في السلوك الريادي

T المحسوبة	F المحسوبة	التفكير بطريقة النظم		R2	المتغير المستقل المتغير المعتمد
		B	β_1		
١١,٤٧	١٣١,٦٤	٠,٠٦٥	٠,٧٩٠	٠,٦٨٧	السلوك الريادي

 $P \leq 0.01$ $N=62$

$$D.F = (1,60)$$

٣ - اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: التي تنص على أن بعد الشراكة يؤثر تأثيراً معنوياً في متغير السلوك الريادي، وبمعامل تحديد (R2) قدره (٠,٥١١)، وهذا يعني أن هذا البعد (الشراكة) يفسر (١٥١٪) من التغييرات الحاصلة في، وان (٤٨,٩٪) من التغييرات تعود إلى متغيرات لم تدخل ضمن هذا البعد تتطوّي تحت متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، وبيؤكد ذلك قيمة (T) المحسوبة البالغة (٧,٩١٧) مقارنة بالجدولية والبالغة (٢,٣٥٨) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠١). قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٠١).

جدول رقم (١١)

تأثير للشراكة في السلوك الريادي

T المحسوبة	F المحسوبة	الشراكة		R2	المتغير المستقل المتغير المعتمد
		B	β_1		
٧,٩١٧	٦٢,٦٧	٠,٧٣٣	١,٢٧٣	٠,٥١١	السلوك الريادي

 $P \leq 0.01$ $N=62$

٣ - اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: التي تنص على أن بعد القدرة على التحفيز يؤثر تأثيراً معنوياً على السلوك الريادي، وبمعامل تحديد (R2) قدره (٠,٧٢١)، وهذا يعني أن هذا البعد (القدرة على التحفيز) يفسر (٧٢,١٪) من التغييرات الحاصلة في، وان (٢٧,٩٪) من التغييرات تعود إلى متغيرات لم تدخل ضمن هذا البعد تتطوّي تحت متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، وبيؤكد ذلك قيمة (T) المحسوبة البالغة (١٢,٤٥٢) مقارنة بالجدولية والبالغة (٢,٣٥٨) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (٠,٠١) وقيمة (F) المحسوبة البالغة

(٤١،٥٥٠) مقارنة بالجدولية وبالبالغة (٧،٠٨) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (.٠٠٠١).

جدول رقم (١٢)

التأثير للداعية(القدرة على التحفيز) في السلوك الريادي

T المحسوبة	F المحسوبة	القدرة على التحفيز		R2	المتغير المستقل المتغير المعتمد
		B β_1	B β_0		
١٢،٤٥٢	١٥٥،٤	٠،٠٧٢١	٠،٨٢٩	٠،٧٢١	السلوك الريادي

 $P \leq 0.01$ $N=62$

$D.F = (1,60)$

٥- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: التي تنص على أن بعد الحدس يؤثر تأثيراً معنوفياً في السلوك الريادي، وبمعامل تحديد (R2) قدره (٠،٧٣٥)، وهذا يعني أن هذا البعد (الحدس) يفسر (٥٪٦٢،٥٪٧٣) من التغيرات الحاصلة في السلوك الريادي، وان (٥٪٢٦،٥٪٧٣) من التغيرات تعود إلى متغيرات لم تدخل ضمن هذا البعد تنطوي تحت متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، ويؤكد ذلك قيمة (T) المحسوبة البالغة (١٦٦،٣٨) مقارنة بالجدولية وبالبالغة (٢،٣٥٨) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (.٠٠٠١) وقيمة (F) المحسوبة البالغة (١٢،٨٩٩) مقارنة بالجدولية وبالبالغة (٧،٠٨) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (.٠٠٠١).

جدول رقم (١٣)

التأثير للحدس في السلوك الريادي

T المحسوبة	F المحسوبة	الحدس		R2	المتغير المستقل المتغير المعتمد
		B β_1	B β_0		
١٢،٨٩٩	١٦٦،٣٨٥	٠،٧١١	٠،٨٨٦	٠،٧٣٥	السلوك الريادي

 $P \leq 0.01$ $N=62$

$D.F = (1,60)$

المotor الرابع/ الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

تهتم هذه الفقرة بأهم ما خلصت إليه الدراسة الحالية من استنتاجات في ضوء الأطر النظرية ومعطيات الأطر التطبيقية إذ توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها:

- ١- استنتجت الدراسة إلى أن القيادات الأكاديمية المستجيبة في جامعة الموصل لديها تصور واضح حول أهمية موضوع الذكاء الاستراتيجي والسلوك الريادي وضرورة الاستفادة منها من أجل تطوير واقع حال الجامعة.
- ٢- للذكاء الاستراتيجي دور كبير ورئيسي في عملية صنع القرارات في الميدان المبحوث فيه، ولاسيما في صياغة الاستراتيجيات، وتحديد البديل الإستراتيجية، وعلى الرغم من ذلك كان اهتمام القيادات الأكاديمية في الجامعة بأبعاد الذكاء الاستراتيجي على نحو متباهي، وقليل نوعاً ما، ويحتاج إلى الدعم والاهتمام في الكثير من الجوانب وكما مؤشر في النتائج الوصف والتشخيص لأبعاد هذا المتغير.
- ٣- إنَّ السلوك الريادي لا يقتصر على تقديم منتجات جديدة بل يتعدى ذلك إلى توليد ميزة تنافسية مستدامة تمكن المنظمة من البقاء والنمو والتقدم على المنافسين.
- ٤- أظهرت القيادات الأكاديمية في الجامعة المبحوثة اهتمام كبير ببعد الشراكة إذ كان لديهاوعي الجيد والاهتمام الفعلي بإقامة شراكات مع الجامعات الأخرى المناظرة لها داخل وخارج القطر من أجل تطوير استراتيجياتها، والارتقاء بالجامعة إلى مناصب الجامعات العالمية.
- ٥- احتجاج القيادات الأكاديمية في الجامعة المبحوثة فيها إلى التركيز بالعمل في نظام مترباط ومتناقض الاجتزاء، إذ أشرت النتائج ضعف العمل في هذا بعد على الرغم من أن الجامعة تعمل في نظام من الضروري أن يتسم بهذه الشروط وهي الترابط والتناسق بين أجزائه وهذا ما يتطلبه مجال عملها.
- ٦- تمتلك القيادات الأكاديمية في الجامعة المبحوثة فيها رؤية إستراتيجية ولكن تحتاج إلى أن تكون رؤية ذات أبعاد شمولية اتجاه الأعمال، واعتمادها في اتخاذ القرارات الصائبة، وتحتاج إلى أفعال الآخرين فيها لتحقيق الأهداف الإستراتيجية، إذ أشرت النتائج وجود اهتمام مقبول في هذا بعد .

ثانياً: المقترنات

تتضمن هذه الفقرة أهم المقترنات التي خلصت إليها الدراسة:

- ١- من المهم أن تقوم القيادات الأكاديمية في الجامعة المبحوث فيها بالاعتماد على أبعاد الذكاء الاستراتيجي على نحو أكبر مما يمكنهم من اتخاذ القرارات الإستراتيجية وصياغة الاستراتيجيات من خلال:

- امتلاك رؤية إستراتيجية واضحة وشاملة.
- تعزيز الشراكات والتعاون على نحو أكبر لتطوير عملها.
- التركيز على أهمية التفكير النظمي من خلال عمليات التعلم وبناء نظام متكامل للقيادات الأكademie.
- ٢ - التركيز والتعرف على ما يحرك دافعية الأفراد ويؤثر فيهم ، ويوجه سلوكهم باتجاه الهدف الذي تطمح الجامعة في تحقيقه ، ويطلب ذلك الإصغاء للعاملين وتحديد ما يحرك دوافعهم.
- ٣ - تتمتع القيادات الأكademie بالحسد لتتمكن من الإحساس بالقوى والمتغيرات البيئية، وتعزيز القدرة على الرؤية المستقبلية ، ونجاح القرارات التي يقومون بصياغتها .
- ٤ - الاهتمام بأبعاد السلوك الريادي كونه عنصرا حيويا للنجاح، يعزز من قيمة الإبداع والابتكار في بيئه العمل، من خلال الاهتمام بمهارات العاملين ودعم طاقاتهم الإبداعية، وتعزيز السلوك الريادي لديهم.

المصادر

أولاً: العربية

- ١ - العزاوي، بشري هاشم، (٢٠٠٨)، اثر العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي وقرارات عمليات الخدمة في النجاح الاستراتيجي، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- ٢ - النعيمي، صلاح عبد القادر، (٢٠٠٨)، المدير ... القائد والمفكر الاستراتيجي .. فن ومهارات التفاعل مع الآخرين، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
- ٣-الأشقر، وفاء محمد،(٢٠١٢) ، مدى توافر مؤشرات التخطيط الاستراتيجي من وجهة نظر الطلبة في جامعة اربد الأهلية في الأردن، المؤتمر الدولي الثاني (ضمان جودة التعليم العالي) جامعة اربد الأهلية، الأردن، عمان.
- ٤-جامعة، محمود حسن، ونوري، حيدر شاكر، (٢٠١١)، تأثير القيادات الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري (دراسة تطبيقية لآراء القيادات العليا في جامعة ديالى، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (٩٠)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة ديالى، العراق.
- ٥ - حسين، فاطمة ناصر، والمفتى، بيريفان عبد الله،(٢٠٠٢)، دراسة مقارنة في نمو القدرات الإدراكية (الحسية - حركية)، مجلة التربية رياضية، المجلد (١١)، العدد ٣.

- ٦- الحسيني، كاظم طاهر، (٢٠١٥)، التمكين النفسي: ثروة لتعزيز السلوك الريادي(دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي جامعة المثنى)، **مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية**، المجلد (٥)، العدد ١، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المثنى، العراق.
- ٧- رشيد، صالح عبد الرضا، الزيادي، صباح حسين شناوة، (٢٠١٣)، دور التوجه الريادي في تحقيق الأداء الجامعي المتميز (دراسة تحليلية لآراء القيادات الجامعية عينة لكليات جامعات الفرات الأوسط، **مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية**، المجلد (١٥)، العدد ٢.
- ٨- ريان، محمود إسماعيل حمد، (٢٠٠٦)، الاتزان الانفعالي وعلاقته بكل من السرعة الإدراكية والتفكير الإبتكاري لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة غزة، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الزاهر، غزة.
- ٩- الزغبي، علي فلاح، (٢٠١١)، العوامل المؤثرة على الابداع كمدخل رياضي في ظل اقتصاد المعرفة (دراسة مقارنة بين الأردن والجزائر)، **مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية**، العدد ١٠، جامعة الزرقاء، الأردن.
- ١٠- صالح، احمد علي ، العزاوي ، بشري هاشم ، وابراهيم ، ابراهيم خليل ، (٢٠١٠) الادارة بالذكاء منهج التميز الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات ، ط١، دار وائل للنشر ، الاردن ، عمان
- ١١- العابدي ، علي رزاق جياد، والموسوي، هاشم مهدي هاشم، (٢٠١٤)، تشخيص مؤشرات الذكاء الاستراتيجي لضمان السيادة الإستراتيجية من خلال خفة الحركة الإستراتيجية (دراسة تحليلية في شركة كورك للاتصالات المتنقلة في العراق)، **مجلة الغرب للعلوم الاقتصادية والإدارية**، المجلد (٨)، العدد ٣١.
- ١٢- عباس، فيصل، (٢٠٠٢)، **الذكاء والقياس النفسي**، دار المنهل اللبناني، ط١.
- ١٣- العلوان، احمد، ومحاسنة، رندة، (٢٠١١)، الكفاءة الذاتية في القراءة وعلاقتها باستراتيجيات القراءة لدى عينة من طلبة الجامعة الهاشمية، **المجلة الأردنية في العلوم التربوية**، المجلد (٧)، العدد ٤.
- ١٤- العنزي، سعد علي حمود، والعطوي، عامر علي حسين، (٢٠١٠)، الاحتكام للمكانة: منظور معاصر في عملية تعزيز السلوك الريادي، **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية**، المجلد (١٦)، العدد ٥٨.
- ١٥- قاسم، سعاد حرب، (٢٠١١)، اثر الذكاء الاستراتيجي على عملية اتخاذ القرارات، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية _ غزة.
- ١٦- المنصور، كاسر نصر، (٢٠٠٣)، **الريادة في الأعمال وإدارة المشاريع الصغيرة** ط١، دار الرضا للنشر ، دمشق ، سوريا.

- 1- Maccoby, Michael,(2001)," **Successful leader employ strategic intelligence**" , Research Technology management, Vol.44 , No.3.
- 2- Tham, K. Donald , and Kim, Henry M , (2002), **Towards strategic intelligencewith ontology Based modeling and ABC** , processing of the IBER conference , Lasvegas , NV , October.
- 3- Jean,Pierre Kruger,(2010)" A Study Of Strategic Intelligence As A Strategic Management Tool In The Long-Teerm Insurance **Industry** In South Africa " Master's thesis, **submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Master Of Commerce in the subject of Business Management at the University Of South Africa.**
- 4- T. Oguz , Mehmet ,(2002), "Strategic Intelligence : Complex Analyties part 1- the next step in Business intelligence" , column Pub.
- 5- Waters,ThomasJr,(2004)," **Introduction to strategic intelligence**" , Gia white Paper , Global intelligence Alliance,Helsinki,Finland.
- 6- Maccoby, Michael, (2011), Strategic Intelligence: A Conceptual System of Leadership For Change, **Performance Improvement, Volume 50, Issue 3.**
- 7- Harteis, CHrisitia,Kock, Thina &Morgenthler ,Barbara (2008)"How intuition Contributes To high Performance An Educational Perspective" Us-China Education Review ,Iss N 1548-6614 ,Vol 5 ,No 1.
- 8- Zutshi, Ambika& Creed, Anderw (2011)"Common Sense Versus Intuition in Management Decision-Making, **TmcAcademic, Jounal** ,Vol 5,No 2.
- 9- Bucurean, Mirela , *et al.* , (2011) , Culture — a factor that determines the entrepreneurial behavior, Annals of the Oradea **University, Fascicle of management and technological engineering**, Volume 20, No. 1.
- 10- Mair, Johanna, (2002), Entrepreneurial Behavior In a Large Traditional Firm: Exploring Key Drivers, **IESE, University of Navarro, Barcelona**, NO 466 , Spain.

- 11-** Bird, B., & Schjoedt, L., (2009), *Entrepreneurial Behavior: Its Nature, Scope, Recent Research, and Agenda for Future Research*, Springer Science – Business Media, USA.
- 12-** Neghabi , Saeed and Yousefi, Mohsen and Rezvani, Mehran, (2011), Emotional Intelligence and Entrepreneurial Behavior; Development of Personal Aspects of Intentions Model , **International Conference on Information and Finance , IACSIT Press, Singapore.**
- 13-** Miller, Danny .., & Friesen, Peter.H., (1983), Innovation in conservative and entrepreneurial firms: Two models of strategy momentum, **Strategic Management Journal**, Vol 3 ,No 1.
- 14-** Covin, J.G., & Slevin, D.P., (1991), A Conceptual Model of Entrepreneurship As Firm Behavior, **Entrepreneurship Theory And Practice**, Vol 23 ,No,4.
- 15-** Des, G.,& Lumpkin GT (1996), Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance, **Academy of Management Review**, Vol 21 ,No .1.
- 16-** Jun, Zhan, & Deschoolmeester, Dirk, & Leuven, Vlerick, (2003), exploring entrepreneurial orientation in 3 dimensions: a new prospective for the value of a company, **conference proceedings, ICSB.**
- 17-** James, Lehane, (2011), Integrating Strategic Intelligence With Organisational Risk Management , **Ninth International Conference on Environmental Compliance and Enforcement.**
- 18-** Fuduric, Nikolina, (2008), The Sources of Entrepreneurial Opportunities: Perspectives on Individuals and Institutions, Doctoral research, **Aalborg Universitet , Denmark.**
- 19-** Bandura, Albert, (1977), self-efficacy toward a unifying theory of behavioral change, **psychological review**, Vol. 84 , No. 2.