

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

أ.م.د. سعيد عبد الله محمد

م.د. ايمان بشير 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.

تاريخ قبول النشر ٢٠١٦/٣/٢٨

تاريخ استلام البحث ٢٠١٥/١١/٢٥

المستخلص:

سعت هذه الدراسة في مضامين فلسفة أهدافها التعرف على إسهام الذكاء الاستراتيجي في تعزيز السلوك الريادي من خلال دراسة استطلاعية لآراء عينه من القيادات الأكاديمية في جامعة الموصل وتحددت مشكلة الدراسة بمدى إسهام الذكاء الاستراتيجي في تعزيز السلوك الريادي وبناء على ذلك تم تصميم النموذج 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 الاستبانة بوصفها أداة لجمع البيانات الخاصة بالجانب الميداني واعتمدت في التحليل الحزمة 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

أولاً: مشكلة الدراسة

تستمر منظمات الأعمال في البحث عن الآليات الجديدة المعاصرة التي تتمكن من خلالها مواكبة مستجدات بيئة الأعمال ومتطلبات الأسواق يعد الذكاء الاستراتيجي أحد المداخل الحديثة الذي يحقق منظمات الأعمال التكيف المستمر مع المستجدات البيئية وما يتطلبه عالم الأعمال المعاصرة كما انه يسهم في تحقيق مرتكزات 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 الأكاديمية في مجالس كليات جامعة الموصل؟) وتفرغ منه التساؤلات الآتية:

- ١- ما مستوى الذكاء الاستراتيجي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الموصل؟
- ٢- ما مستوى السلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية 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 الأكاديمية 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 الأكاديمية في جامعة الموصل؟

ثانياً: أهمية الدراسة

تنبثق 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 والعالم، وأصبحت ضرورة ملحة في ظل التحديات المتسارعة والمتزايدة للبيئة، ويعد 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 تمتعهم 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

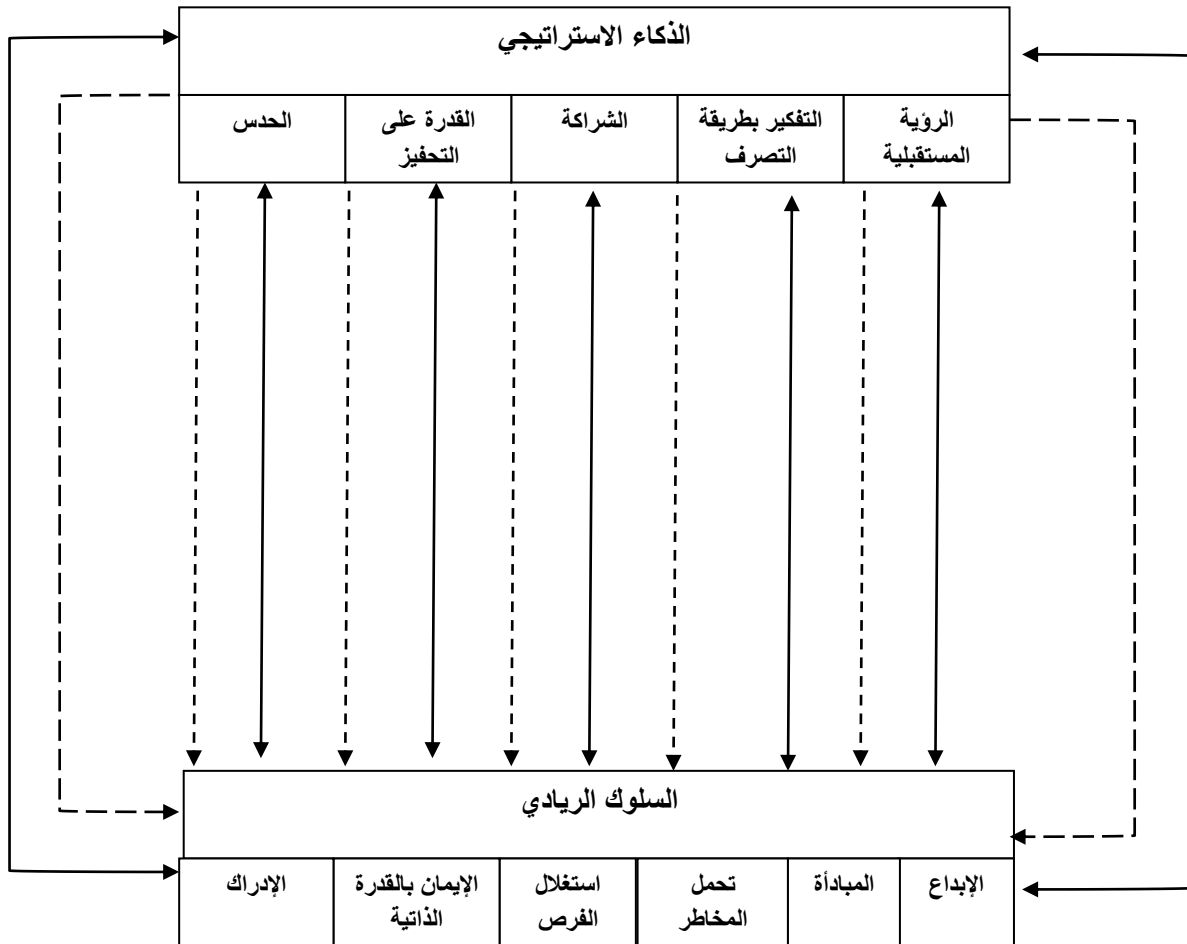
تهدف الدراسة على نحو رئيسي إلى التعرف على مدى إسهام الذكاء الاستراتيجي في تعزيز السلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الموصل استناداً إلى إطار فكري وعملي يرى بأن تعزيز السلوك الريادي يعتمد على الذكاء الاستراتيجي ويتفرع عنه لأهداف الفرعية الآتية:

- ١- التعرف على مستوى الذكاء الاستراتيجي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الموصل.
- ٢- تحديد مستوى السلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الموصل.
- ٣- التأكد 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- التحقق 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 المؤثرة في مشكلة الدراسة واتجاهات أهدافها تبنت الدراسة أنموذجاً لتفسير الظاهرة المدروسة وفي إطار محاولتها لترجمة مشكلة الدراسة إلى متغيرات إجرائية تبنت الدراسة أنموذجاً يربط المتغير المستقل (الذكاء الاستراتيجي) بأبعاده التي حددها 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)

نموذج 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 وتتفرع منها الفرضيات الآتية:

١- توجد علاقة معنوية بين الرؤية 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 الأكاديمية المبحوثة في جامعة الموصل وتتفرع منها الفرضيات الآتية:

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

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 وأطاريح جامعية، وبحوث علمية ذات الصلة المباشرة والغير 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 العزوي.

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 (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق بشدة) والجدول (١) يوضح هيكل الاستبانة.

جدول رقم (١)

تركيبية استمارة الاستبانة والمصادر المعتمدة في بنائها

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

سادساً: منهج الدراسة

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي استكمالاً لمتطلبات هذه الدراسة وذلك لملائمة هذا المنهج مع توجهات الدراسة وأهدافها ولأنه 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 والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية استعملت في وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها.

٢- الارتباط الخطي البسيط (Spearman) لاستخراج علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة.

٣- الانحدار البسيط (simple Regvession) لاستخراج علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة.

ثامناً: مجتمع الدراسة وعينتها

تمثل مجتمع البحث جامعة الموصل أما البحث فتمثلت بآراء مجموعة من القيادات الأكاديمية (العمداء، ومعاوني العمداء، ورؤساء الانقسام) إذ تم توزيع (٧٧) استمارة 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 للاستتساخ 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 المتفوقون 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 بيئة أعمالها لتصنع قرار إزاء أعمالها الراهنة، وسياق وإدارة التغييرات استعدادا للمستقبل وتعميم الاستراتيجيات الملائمة لتكوين القيمة المضافة للزبون وتحسين الربحية بالأسواق الحالية والجديدة.	(tham&kion 2002,2)
المعرفة التي تحتاجها المنظمة عن بيئة أعمالها والتي تمكنها من إدارة أعمالها الحالية وتوقع وإدارة التغييرات المستقبلية ومن ثم تصميم الاستراتيجيات التي تساهم في تقديم قيمة مضافة للزبون 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 الاستراتيجية وصياغة الاستراتيجيات على المدى البعيد.	(العابدي، والموسوي 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 ميولهم وإشاعة روح الحماس والتنافس البناء، وغرس السلوك الريادي فيهم، وهو بمثابة نظام معلوماتي متكامل وشامل يوفر المعلومات ويحلها في كافة الجوانب، وذلك من أجل استعمالها لتعزيز موقف المنظمة في بيئة 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 يتسنى لنا فهمه بصورة واضحة وما يصور لنا رؤية واضحة حول المستقبل (العابدي، والموسوي، ٢٠١٤، ١٥١) ويلخص (النعمي، ٢٠٠٨، ١٧١) و (قاسم، ٢٠١١، ٢٨) أهمية الذكاء الاستراتيجي بالآتي:

- ١- يساعد الذكاء الاستراتيجي مهنيًا في تدعيم صناعة القرارات المهمة والإستراتيجية بالذات، إذ يبرز دور المدير وشاغلي المواقع 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 والمقترحات التي تساعد 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 المقدره على وضع الحلول لمشكلات العمل المعقدة (Oguz , 2002 , 1).

٣- أبعاد الذكاء الاستراتيجي

قدم (maccaby , 2011,5) أنموذجاً واضحاً مبين من خلاله ابتعاد الذكاء الاستراتيجي والتي هي (الاستشراق، والرؤية، والتفكير بطريقة النظم، والتحفيز والتمكين، الشراكة)، وحدد (العزاوي، ٢٠٠٨ ، ٣٥) أبعاد الذكاء الاستراتيجي بالآتي " الرؤية المستقبلية - الدافعية - الشراكة - الابداع - الحدس " وسوف نتناول الدراسة شيئاً من التفصيل للأبعاد التي تعتمدها 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 دربت الكثير من الشخصيات الإدارية على الرؤية (تصور الحاضر والماضي والمستقبل) وتؤكد التعريفات إلى حقيقة ارتباط الرؤية بالخيال الذي ينتج اختراع الأشياء عبر الدماغ، وهذا يتطلب بلورة صورة الفكرة وإلا تصبح ليس لها أهمية (العزاوي، ٢٠٠٨ ، ٣٧)، ويشير (النعمي، 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):

يعد مدخل التفكير بطريقة النظم منها قديما أعيد اكتشافه حديثا كأسلوب متقدم للتكيف مع الحياة والبيئة (صالح وآخرون، ٢٠١٠ ، ١٨٠)، إذ يجسد هذا البعد القدرة على توليف ودمج العناصر المختلفة لغرض تحليلها وفهم كيفية التي تتفاعل بموجبها لتشكيل نظاما وصورة واضحة تجاه الأشياء التي يتم التعامل معاها ويرى (Maccoby , 2001 : 1-3) بأن التفكير بطريقة النظم هي القدرة على دمج وتجميع عناصر متنوعة وفهم كيفية التفاعل مع بعضها البعض من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

٣- الشراكة:

تشير الشراكة إلى قدرة القائد الذكي على إقامة التحالفات الإستراتيجية مع الزاخرين من أجل تحقيق منافع مشتركة لكلا الطرفين (Maccoby , 2001, 2) وأشار (النعمي ، 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 المقدره في دفع الأفراد وتحفيزهم للإيمان بهدف عام يجمعهم انطلاقا من الرؤيا والتصورات التي ينبغي أن تكون موضع التنفيذ ويتطلب ذلك بالتأكيد أن يتم التعرف على ما يحرك دافعية الانفراد ويؤثر فيهم للعمل باتجاه الهدف (النعمي، ٢٠٠٨ ، ١٧٣) ويشير (صالح وآخرون، ٢٠١٠ ، ١٩٠) إلى أن التحفيز هو حث لعواطف ورغبات الفرد للقيام بعمل معين وللارتقاء بفاعلية هذا العنصر تبرز ضرورة تقديم الحوافز للعاملين، كونها مثيرات تظل خارج كيان العاملين وتدفعهم للعمل والالتفاف حول هدف عام يجمعهم ويوجه سلوكهم، ويغرس فيهم

الشعور بالمسؤولية، والبحث عن عناصر الدفع الذاتي في داخلهم، وبما ينمي فيهم المبادرة ثم الإيمان بأداء ما يوجههم قادتهم لأدائه، وهذا ما يبرز الدور 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 ومثلما للمنظمة مجموعة من الأهداف تبغي 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 et al 68-70: 2008)، 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 ثلاث ثورات هي (الانترنت، والثورة الرقمية، والريادة) لذلك يتوجب على الجامعات أن تكون سباقة ومبادرة في انتهاج السلوك الريادي وإحداث التغيير والتجديد 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 والسعي 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 واقتناصها من خلالها وتحمل المخاطرة والاندفاع نحو العمل الإبداعي وابتكار كل ما هو نادر وجديد مع الإيمان بالكفاءة الذاتية والإدراك والمبادأة 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 al, 2011,27)، وتعد عملية دراسة السلوك الريادي مهمة لسببين وهي (العنزي، ٢٠١٠، ١٠٠):

١- تحرك الريادة وتدفع عملية الإبداع والتغير التكنولوجي ولذلك هي تولد النمو في الاقتصاد.

٢- يمثل النشاط الريادي عملية تحقيق من خلالها حالة التوازن بين الطلب والعرض.

ويضيف (المنصور، ٢٠٠٣، ٢٨) 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 والتكيف مع هذه التحديات من خلال ما تمتلكه من طاقات إبداعية، إذ إن الإبداع سيرتقي بها إلى الريادة ولكن هذا ليس بالأمر السهل، إذ لا بد من معايير تميز المبدعين وتحرص عليهم وتحفزهم للوصول إلى غاياتها، وقد اجتهد الكتاب والباحثون في تقديم تعريف شامل له وبحسب وجهات نظرهم. (جمعة، ونوري، ٢٠١١، ٣٠٨)، وبراہ (الزغبی، ٢٠١١، ١٦٥) عملية ليس لها نهاية، تقدم فكرة جديدة غير موجودة سابقاً أو أحداث تغييرات وتعديلات على أفكار سابقة وتقديمها على نحو متطور.

٢- المبادأة:

وتمثل القدرة على أخذ المبادرة متى تطلب الموقف ذلك، فالمبادأة 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، وتمنح المبادأة مقدرة للمنظمة لتقديم عروض جديدة تتفوق 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 وخلاقة. 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 الأرباح. وعلى أية حال، فإن الريادي، في الواقع، وعلى عكس المفهوم الشائع، يختار عادة المخاطر التي تجنبه المقامرة الضخمة. انه ماهر في معايرة وتكييف مستوى المخاطرة التي تلائم العائد المحتمل، وتتسجم مع قدراته الشخصية أو المنظمة لإدارة حالات عدم التيقن والمشكوكية. وعلى الرياديين أن لا يكونوا متحملي المخاطر فحسب، وإنما معالجين لها، من خلال قياسها على نحو عقلائي وواقعي (Jun et al., 2003, 2)، ويراه (James,2011,387) بان 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:

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

٥- الإيمان بالكفاءة الذاتية:

إن لدى الفرد القدرة على ضبط سلوكه نتيجة ما لديه من معتقدات شخصية للأفراد لديهم نظام من المعتقدات الذاتية ويمكنهم من التحكم في مشاعرهم وأفكارهم (محاسنة والعلوان، ٢٠١١، ٣٩٩)، ويعرف (Bandura ,1977,191) النظرية المعرفية الاجتماعية إن سلوك الفرد جزء من هيكل ثلاثي وهو السلوك والعوامل الشخصية والعوامل البيئية يؤثر أحدهما بالآخر وكذلك هو سلوك الفرد الذي يتعلمه من خلال ملاحظته للآخرين وكذلك من تفاعله 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 ، المفتي، ٢٠٠٢، ٢٤٢) الإدراك بانته عملية استقبال المعلومات من المثيرات بواسطة الحواس المختلفة ثم تنسيقها والاستجابة لمعناها بواسطة الحركة، إذ إن الإدراك ليس تعلمًا وإنما هو مظهر للنضج في النمو ويعني إن العمليات الإدراكية تتضح 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 كلي 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 (٧٦،١٢%) من القيادات الأكاديمية كانوا متفقين مع فقرات هذا البعد، وتبين أنه (١٤،٦٦%) كانوا غير متفقين حول هذه الفقرات، و(١٠،٢١%) كانوا محايدين وذلك بوسط حسابي (٣،٧٣) وانحراف معياري مقداره (١،١٦).

٢- التفكير بطريقة النظم:

يوضح الجدول (٤) الخاص ببعد التفكير بطريقة النظم والمتضمن الفقرات (X4-X6) أنه (٦٨،٢٧%) من القيادات المبحوثة متفقون على فقرات هذا البعد و(٢٤،٣٧%) على أنهم غير متفقين مع هذا الرأي من حيث أشار (١٦،٦٦%) إلى أنهم محايدون، وذلك بوسط حسابي مقداره (٣،٧٥) وهو أعلى من قيمة الوسط الفرضي (٣) وبانحراف معياري مقداره (١،٠١).

٣- الشراكة:

يوضح الجدول (٤) الخاصة بأراء المستجيبين حول فقرات الشراكة (X7-X9) إلى أن (٤٥،٦٨%) من أفراد العينة المبحوثة كانوا متفقين مع فقرات هذا البعد و(٣٦%) من أفراد العينة كانوا غير متفقين على فقرات هذا البعد و(١٨،٢٧%) كانوا محايدين، وبوسط حسابي قيمته (٣،١٨) وهو أعلى من الوسط الفرضي (٣) وانحراف معياري بلغت قيمته (١،١٠).

٤- الدافعية (القدرة على التحفيز):

تشير معطيات الجدول (٤) الخاص ببعد الدافعية (القدرة على التحفيز) والمتضمن الفقرات (X10-X13) إن (٧٠,٩٥%) من القيادات الأكاديمية كانوا متفقين على فقرات هذا البعد و(١٦,١١%) من القيادات الأكاديمية كانوا غير متفقين على فقرات هذا البعد و(١٢,٨٩%) منهم كانوا محايدين وذلك بوسط حسابي مقداره (٣,٨٥) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ قيمته (٣) وانحراف معياري بلغت قيمته (١,١٥).

٥- الحدس:

يتضمن الجدول (٤) الخاص بمواقف الأشخاص المستجيبين من بعد الحدس متضمنا الفقرات (X13-X15) اتفاق (٧٠,٩٥%) من القيادات الأكاديمية على فقرات هذا البعد و(١٣,٤٢%) من القيادات الأكاديمية كانوا غير متفقين على فقرات هذا البعد و(١٥,٠٥%) منهم كانوا محايدين وذلك بوسط حسابي مقداره (٣,٨٢) الأعلى من الوسط الفرضي البالغ قيمته (٣) وانحراف معياري (١,١٤).

جدول رقم (٤)

وصف أبعاد الذكاء الاستراتيجي وتشخيصها

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حركة المقياس										المؤشرات	المتغير الفرعي	المتغير الرئيسي	
		لا اتفق بشدة 1		لا اتفق 2		محايد 3		اتفق 4		اتفق بشدة 5					
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت				
١,١٠	٣,٧٤	٦,٤٥	٤	٩,٦٨	٦	٨,٠٦	٥	٥٤,٨٤	٣٤	٢٠,٩٧	١٣	X1	الرؤية المستقبلية	الذكاء الاستراتيجي	
١,٢١	٣,٦٦	٩,٦٧	٦	٨,٠٦	٥	١٢,٩	٨	٤٥,١٦	٢٨	٢٤,١٩	١٥	X2			
١,١٨	٣,٧٩	٨,٠٦	٥	٨,٠٦	٥	٩,٦٧	٦	٤٥,١٦	٢٨	٢٩,٠٣	١٨	X3			
١,١٦	٣,٧٣	٨,٠٦	-	٨,٦٠	-	١٠,٢١	-	٥١,٣٩	-	٢٤,٧٣	-	-	المعدل		
١,١٦	٣,٧٣	%١٤,٦٦				%١٠,٢١				%٧٦,١٢				المؤشر الكلي	
١,١٦	٣,٧٠	٨,٠٦	٥	٦,٤٥	٤	١٧,٧٤	١١	٤١,٩٣	٢٦	٢٥,٨٠	١٦	X4	التفكير بطريقة النظم	الذكاء الاستراتيجي	
١,٠٣	٣,٩٦	١,٦١	١	٩,٦٧	٦	١٦,١٢	١٠	٣٥,٤٨	٢٢	٣٧,٠٩	٢٣	X5			
١,١٦	٣,٦١	٤,٤٥	٤	١٢,٩٠	٨	١٦,١٢	١٠	٤١,٩٣	٢٦	٢٢,٥٨	١٤	X6			
١,٠١	٣,٧٥	٤,٧	-	٩,٦٧	-	١٦,٦٦	-	٣٩,٧٨	-	٢٨,٤٩	-	-	المعدل		
١,٠١	٣,٧٥	%١٤,٣٧				%١٦,٦٦				%٦٨,٢٧				المؤشر الكلي	
١,١٢	٣,١٨	٣,٢٢	٢	١٤,٥١	٩	١١,٢٩	٧	٤٩,٣٢	٢٥	٣٠,٦٤	١٩	X7	الشركة	الذكاء الاستراتيجي	
١,١٦	٢,٦٢	١٢,٩٠	٨	٤٣,٥٤	٢٧	٢٠,٩٦	١٣	١٢,٩٠	٨	٩,٦٧	٦	X8			
١,٠٧	٣,١٢	٤,٨٣	٣	٢٩,٠٣	١٨	٢٢,٥٨	١٤	٣٥,٤٨	٢٢	٨,٠٦	٥	X9			

١٠١١	٣٠١٨	٦٠٩٨	-	٢٩٠٠٢	-	١٨٠٢٧	-	٢٩٠٥٦	-	١٦٠١٢	-	-	المعدل
١٠١١	٣٠١٨	٣٦			%١٨٠٢٧			%٤٥٠٦٨				المؤشر الكلي	
١٠٠٧	٤٠٠٠	٩٠٦٧	٦	٨٠٠٦	٥	٤٠٨٣	٣	٢٧٠٤١	١٧	٥٠	٣١	X10	النكاه الاستراتيجي الواقعية
١٠٣٣	٣٠٧٥	١٠٦١	١	١٤٠٥١	٩	١٦٠١٢	١٠	٤١٠٩٣	٢٦	٢٥٠٨٠	١٦	X11	
١٠٠٥	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	النكاه الاستراتيجي الجدول
١٠١٤	٣٠٨٨	٦٠٤٥	٤	٦٠٤٥	٤	١٢٠٩٠	٨	٤٠٠٣٢	٢٥	٣٣٠٨٧	٢١	X14	
١٠٠٦	٣٠٨٢	٤٠٨٣	٣	٨٠٠٦	٥	١٤٠٥١	٩	٤٦٠٧٧	٢٩	٢٥٠٨٠	١٦	X15	
١٠١٤	٣٠٨٢	٦٠٤٤	-	٦٠٩٨	-	١٥٠٠٥	-	٣٩٠٧٨	-	٣١٠٧١	-	-	المعدل
١٠١٤	٣٠٨٢	%١٣٠٤٢			%١٥٠٠٥			%٧٠٠٩٥			3	المؤشر الكلي	

ثانيا: 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 أن (٦٨,٧%) من القيادات الأكاديمية المبحوثة متفقون مع فقرات هذا البعد، وكما تبين إن (١٦,٧٦%) منهم كانوا غير متفقين مع هذا الرأي، و(١٤,٥١%) منهم كانوا محايدين، 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 متفقين مع فقرات هذا البعد وكما تبين إن (١٥,٤٧%) منهم كانوا غير متفقين حول هذه الفقرات، و (٢٣,٢٢%) منهم كانوا محايدين، 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 متفقون مع فقرات هذا البعد، كما إن (١٦,٤٣%) منهم كانوا غير متفقين حول هذه الفقرات، و(١٢,٢٥%) منهم كانوا محايدين 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 الباحثين حول بعد استغلال الفرص والذي شمل الفقرات (X31-X35) إن (٤٠،٩٥%) من القيادات الأكاديمية المبحوثة كانوا متفقين مع فقرات هذا البعد و(٣١،٩٢%) منهم كانوا غير متفقين مع هذه الفقرات، و(٢٧،٨٧%) منهم كانوا محايدين وذلك بوسط حسابي كان مقداره (٣،١١) وانحراف معياري كان مقداره (١،٢٠).

٥- الأيمان بالكفاءة الذاتية:

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

٦- الإدراك:

تشير معطيات الجدول (٥) إلى آراء الباحثين حول بعد الإدراك والمتضمن الفقرات (X40-X43) والذي يشير فيه المؤشر الكلي إلى أن (٧١،٩٣%) من القيادات الأكاديمية المبحوثة كانوا متفقين مع فقرات هذا البعد في حين (١٤،٠٩%) منهم كانوا غير متفقين حول هذه الفقرات و(١٤،٩١%) منهم كانوا محايدين ، وذلك بوسط حسابي قيمته (٣،٧٧) وانحراف معياري بلغ (١،١).

الجدول (٥)

وصف أبعاد السلوك الريادي وتشخيصها

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حركة المقياس										المؤشرات	المتغير الفرعي	المتغير الرئيسي
		لا اتفق بشدة 1		لا اتفق 2		محايد 3		اتفق 4		اتفق بشدة 5				
		%	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	الإبداع	الذكاء الاستراتيجي
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		

١٠٠٤	٣٠٩١	٤٠٨٣	٣	٦٠٤٥	٤	٩٠٦٧	٦	٥٠	٣١	٢٩٠٠٣	١٨	X20		
١٠١١	٣٠٧٣	٦٠١٢	-	١٠٠٦٤	-	١٤٠٥١	-	٤٠٠٦٤	-	٢٨٠٠٦	-	-	المعدل	
١٠١١	٣٠٧٣	%١٦٠٧٦			%١٤٠٥١			%٦٨٠٧				المؤشر الكلي		
٠٠٩٨	٣٠٥١	٣٠٢٢	٢	١٢٠٩٠	٨	٢٥٠٨٠	١٦	٤٥٠١٦	٢٨	١٢٠٩٠	٨	X21	المبادأة	النكاه الاستراتيجي
٠٠٩٧	٣٠٣٣	٦٠٤٥	٤	٨٠٠٦	٥	٣٨٠٧٠	٢٤	٣٨٠٧٠	٢٤	٨٠٠٦	٥	X22		
٠٠٩٩	٣٠٧٠	١٠٦١	١	٩٠٦٧	٦	٢٩٠٠٣	١٨	٣٥٠٤٨	٢٢	٢٤٠١٩	١٥	X23		
١٠١٩	٣٠٧٠	٨٠٠٦	٥	٩٠٦٧	٦	١١٠٢٩	٧	٤٥٠١٦	٢٨	٢٥٠٨٠	١٦	X24		
١٠١٩	٣٠٧٠	٨٠٠٦	٥	٩٠٦٧	٦	١١٠٢٩	٧	٤٥٠١٦	٢٨	٢٥٠٨٠	١٦	X25		
١٠٠٤	٣٠٦٠	٥٠٤٨	-	٩٠٩٩	-	٢٣٠٢٢	-	٤١٠٩٣	-	١٩٠٣٥	-	-	المعدل	
١٠٠٤	٣٠٦٠	%١٥٠٤٧			%٢٣٠٢٢			%٦١٠٢٨				المؤشر الكلي		
١٠١٧	٣٠٨٥	٦٠٤٥	٤	٩٠٦٧	٦	٨٠٠٦	٥	٤٣٠٥٤	٢٧	٣٢٠٢٥	٢٠	X26	تحمل المخاطرة	النكاه الاستراتيجي
١٠٢٧	٣٠٦٧	٩٠٦٧	٦	١١٠٢٩	٧	٩٠٦٧	٦	٤٠٠٣٢	٢٥	٢٩٠٠٣	١٨	X27		
١٠٢٤	٣٠٧٤	٩٠٦٧	٦	٨٠٠٦	٥	٩٠٦٧	٦	٤٣٠٥٤	٢٧	٢٩٠٠٣	١٨	X28		
١٠٠٤	٣٠٧٠	٤٠٨٣	٣	٨٠٠٦	٥	١٩٠٣٥	١٢	٤٦٠٧٧	٢٩	٢٠٠٩٦	١٣	X29		
١٠٠٨	٣٠٧٢	٦٠٤٥	٤	٨٠٠٦	٥	١٢٠٩٠	٨	٥١٠٦١	٣٢	٢٠٠٩٦	١٣	X30		
١٠١٦	٣٠٧٣	٧٠٤١	-	٩٠٠٢	-	١٢٠٢٥	-	٤٥٠١٥	-	٢٦٠٤٤	-	-	المعدل	
١٠١٦	٣٠٧٣	%١٦٠٤٣			%١٢٠٢٥			%٧١٠٥٩				المؤشر الكلي		
١٠٢٦	٣٠١٩	١١٠٢٩	٧	١٩٠٣٥	١٢	٢٥٠٨٠	١٦	٢٥٠٨٠	١٦	١٧٠٧٤	١١	X31	استغلال الفرص	النكاه الاستراتيجي
١٠١٧	٣٠٤٥	٩٠٦٧	٦	٨٠٠٦	٥	٢٧٠٧٨	٢١	٢٩٠٠٣	١٨	١٩٠٣٥	١٢	X32		
١٠٢١	٢٠٩٣	١١٠٢٩	٧	٣٠٠٦٤	١٩	٢٢٠٥٨	١٤	٢٤٠١٩	١٥	١١٠٢٩	٧	X33		
١٠٢٢	٢٠٧٧	١٦٠١٢	١٠	٢٧٠٤١	١٧	٣٠٠٦٤	١٩	١٤٠٥١	٩	١١٠٢٩	٧	X34		
١٠١٥	٣٠٣٠	٨٠٠٦	٥	١٧٠٧٤	١١	٢٢٠٥٨	١٤	٣٨٠٧٠	٢٤	١٢٠٩٠	٨	X35		
١٠٢٠	٣٠١١	١١٠٢٨	-	٢٠٠٩٤	-	٢٧٠٨٧	-	٢٦٠٤٤	-	١٤٠٥١	-	-	المعدل	
١٠٢٠	٣٠١١	%٣١٠٩٢			%٢٧٠٨٧			%٤٠٠٩٥			-	المؤشر الكلي		
١٠٨٠	٣٠٨٢	٨٠٠٦	٥	٤٠٨٣	٣	١٦٠١٢	١٠	٣٨٠٧	٢٤	٣٢٠٢٥	٢٠	X36	بالكفاء	الاسترا

١٠٢٠	٣٠٦٦	٤٠٨٣	٣	١٢٠٩٠	٨	٢٥٠٨٠	١٦	٢٤٠١٩	١٥	٣٢٠٢٥	٢٠	X37		
١٠٢٠	٣٠٧٠	٩٠٦٧	٦	٤٠٨٣	٣	١٧٠٧٤	١١	٤٠٠٣٢	٢٠	٢٧٠٤١	١٧	X38		
١٠٢٢	٣٠٧٤	٨٠٠٦	٥	٩٠٦٧	٦	١٢٠٩٠	٨	٣٨٠٧٠	٢٤	٣٠٠١٢	١٩	X39		
١٠٣٥	٣٠٧٣	٧٠٦٥	-	٨٠٠٥	-	١٨٠١٤	-	٣٥٠٤٧	-	٢٣٠٢٥	-	-	المعدل	
١٠٣٥	٣٠٧٣	%١٥٠٧				%١٨٠١٤				%٥٨٠٧٢		-	المؤشر الكلي	
١٠٠٤	٣٠٨٣	٤٠٨٣	٣	٦٠٤٥	٤	١٤٠٥١	٩	٤٨٠٣٨	٣٠	٢٥٠٨٠	١٦	X40	الإدراك الذكاء الاستراتيجي	
١٠١٢	٣٠٨٥	٣٠٢٢	٢	١٢٠٩٠	٨	١٢٠٩٠	٨	٣٧٠٠٩	٢٣	٢٧٠٧٨	٢١	X41		
١٠٢٠	٣٠٧٢	٩٠٦٧	٦	٤٠٨٣	٣	١٦٠١٢	١٠	٤١٠٩٣	٢٦	٢٧٠٤١	١٧	X42		
١٠٠٤	٣٠٦٩	٤٠٨٣	٣	٩٠٦٧	٦	١٦٠١٢	١٠	٥٠	٣١	١٩٠٣٥	١٢	X43		
١٠١	٣٠٧٧	٥٠٦٣	-	٨٠٤٦	-	١٤٠٩١	-	٤٤٠٣٥	-	٢٧٠٥٨	-	-	المعدل	
١٠١	٣٠٧٧	%١٤٠٠٩				%١٤٠٩١				%٧١٠٩٣			المؤشر الكلي	

ثانياً: اختبار فرضيات البحث

أولاً: اختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة معنوية بين الذكاء الاستراتيجي والسلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية 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 ($0,928^{**}$) 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
	المتغير المعتمد
$0,928^{**}$	السلوك الريادي

P ≤ 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 (٠,٨٧٥**) 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 (٠,٨٢٩**) 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 (٠,٧١٥**) 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 (٠,٨٤٩**) وهذا مؤشر إيجابي على صحة هذه الفرضية لذا نقبل الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى.

٦- 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 (٠,٨٥٧**) وهذا مؤشر إيجابي على صحة هذه الفرضية لذا نقبل الفرضية الفرعية الخامسة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى.

جدول رقم (٧)

العلاقة بين كل من بعد من أبعاد الذكاء الاستراتيجي والسلوك الريادي

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

P ≤ 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 الأكاديمية 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 (٨٦,٢%) من التغيرات الحاصلة في السلوك الريادي، وان (١٣,٨%) من التغيرات تعود إلى متغيرات لم تدخل ضمن هذا البعد تتطوي تحت متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها ، وكانت قيمة (T) المحسوبة البالغة (١٩,٣٥) مقارنة بالجدولية والبالغة (٢,٣٥٨) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠١) وقيمة (F) المحسوبة والبالغة (٣٧٤,٥٠) مقارنة بالجدولية والبالغة (٧,٠٨) وهي أيضاً قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠١).

جدول رقم (٨)

التأثير للذكاء الاستراتيجي في السلوك الريادي على المستوى الكلي

الذكاء الاستراتيجي					المتغير المستقل
T المحسوبة	F المحسوبة	B		R2	المتغير المعتمد
		β1	β0		السلوك الريادي
١٩,٣٥	٣٧٢,٥٠	٠,٩١٦	٠,٠٢٤٥	٠,٠٨٦٢	

P ≤ 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 (٠,٧٦٦)، وهذا يعني أن هذا البعد (الرؤية المستقبلية) يفسر (٧٦,٦%) من التغيرات الحاصلة في السلوك الريادي، وأن (٢٣,٤%) من التغيرات تعود إلى متغيرات لم تدخل ضمن هذا البعد تتطوي تحت متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، ويؤكد ذلك قيمة (T) المحسوبة البالغة (١٤,٠١) مقارنة بالجدولية والبالغة (٢,٣٥٨) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (٠,٠١) وقيمة (F) المحسوبة البالغة (١٩٦,٤٨) مقارنة بالجدولية والبالغة (٧,٠٨) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (٠,٠١).

جدول رقم (٩)

التأثير للرؤية المستقبلية في السلوك الريادي

الرؤية المستقبلية					المتغير المستقل
T المحسوبة	F المحسوبة	B		R2	
		β_1	β_0		
١٤,٠١	١٩٦,٤٨	٠,٩١٦	٠,٢٤٥	٠,٧٦٦	السلوك الريادي

$P \leq 0.01$

$N=62$

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 (٠,٦٨٧)، وهذا يعني أن هذا البعد (التفكير بطريقة النظم) يفسر (٦٨,٧%) من التغيرات الحاصلة في السلوك الريادي، وأن (٣١,٣%) من التغيرات تعود إلى متغيرات لم تدخل ضمن هذا البعد تتطوي تحت متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، ويؤكد ذلك قيمة (T) المحسوبة البالغة (١١,٤٧) مقارنة بالجدولية والبالغة (٢,٣٥٨) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (٠,٠١) وقيمة (F) المحسوبة البالغة (١٣١,٦٤) مقارنة بالجدولية والبالغة (٧,٠٧) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (٠,٠١).

جدول رقم (١٠)

التأثير للتفكير بطريقة النظم في السلوك الريادي

التفكير بطريقة النظم					المتغير المستقل المتغير المعتمد
T المحسوبة	F المحسوبة	B		R2	
		β_1	β_0		
١١,٤٧	١٣١,٦٤	٠,٠٦٥	٠,٧٩٠	٠,٦٨٧	السلوك الريادي

P ≤ 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 (٥١,١%) من التغيرات الحاصلة في، وان (٤٨,٩%) من التغيرات تعود إلى متغيرات لم تدخل ضمن هذا البعد تنطوي تحت متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، ويؤكد ذلك قيمة (T) المحسوبة البالغة (٧,٩١٧) مقارنة بالجدولية والبالغة (2,358) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (٠,٠٠١) وقيمة (F) المحسوبة البالغة (٦٢,٦٧) مقارنة بالجدولية والبالغة (7,08) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٠١).

جدول رقم (١١)

التأثير للشراكة في السلوك الريادي

الشراكة					المتغير المستقل المتغير المعتمد
T المحسوبة	F المحسوبة	B		R2	
		β_1	β_0		
٧,٩١٧	٦٢,٦٧	٠,٧٣٣	١,٢٧٣	٠,٥١١	السلوك الريادي

P ≤ 0.01

N=62

٣- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: التي تنص على أن بعد القدرة على التحفيز تؤثر تأثيراً معنوياً على السلوك الريادي، وبمعامل تحديد (R2) قدره (٠,٧٢١)، وهذا يعني أن هذا البعد (القدرة على التحفيز) يفسر (٧٢,١%) من التغيرات الحاصلة في، وان (٢٧,٩%) من التغيرات تعود إلى متغيرات لم تدخل ضمن هذا البعد تنطوي تحت متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، ويؤكد ذلك قيمة (T) المحسوبة البالغة (١٢,٤٥٢) مقارنة بالجدولية والبالغة (٢,٣٥٨) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (٠,٠٠١) وقيمة (F) المحسوبة البالغة

(١٥٥,٠٤١) مقارنة بالجدولية والبالغة (٧,٠٠٨) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٠١).

جدول رقم (١٢)

التأثير للدافعية (القدرة على التحفيز) في السلوك الريادي

القدرة على التحفيز					المتغير المستقل المتغير المعتمد
T المحسوبة	F المحسوبة	B		R2	
		β_1	β_0		
١٢,٤٥٢	١٥٥,٠٤	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 معنوياً في السلوك الريادي، وبمعامل تحديد (R2) قدره (٠,٧٣٥)، وهذا يعني أن هذا البعد (الحدس) يفسر (٧٣,٥%) من التغيرات الحاصلة في السلوك الريادي، وان (٢٦,٥%) 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 والبالغة (٢,٣٥٨) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (٠,٠٠١) وقيمة (F) المحسوبة البالغة (١٢,٨٩٩) مقارنة بالجدولية والبالغة (٧,٠٠٨) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (٠,٠٠١).

جدول رقم (١٣)

التأثير للحدس في السلوك الريادي

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

$P \leq 0.01$

$N=62$

$D.F = (1,60)$

المحور 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 البدائل الإستراتيجية، وعلى الرغم من ذلك كان اهتمام القيادات الأكاديمية في الجامعة بأبعاد الذكاء الاستراتيجي على نحو متباين، وقليل نوعاً ما، ويحتاج إلى الدعم والاهتمام في الكثير من الجوانب وكما مؤشر في النتائج الوصف والتشخيص لأبعاد هذا المتغير.

٣- إن 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 لديها الوعي الجيد والاهتمام الفعلي بإقامة شراكات مع الجامعات الأخرى المناظرة لها داخل وخارج القطر من أجل تطوير استراتيجياتها، والارتقاء بالجامعة إلى مناصب الجامعات العالمية.

٥- احتياج القيادات الأكاديمية في الجامعة المبحوثة فيها إلى التركيز بالعمل في نظام مترابط ومتناسق الاجتزاء، إذ أشرت النتائج ضعف العمل في هذا البعد 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 البعد .

ثانياً: المقترحات

تتضمن هذه الفقرة أهم المقترحات التي خلصت إليها الدراسة:

١- من المهم أن تقوم القيادات الأكاديمية في الجامعة المبحوثة 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 النظامي من خلال عمليات التعلم وبناء نظام متكامل للقيادات الأكاديمية.
- ٢- التركيز والتعرف على ما يحرك دافعية الأفراد ويؤثر فيهم ، ويوجه سلوكهم باتجاه الهدف الذي تطمح الجامعة في تحقيقه ، ويتطلب ذلك الإصغاء للعاملين وتحديد ما يحرك دوافعهم.
- ٣- تمتع القيادات الأكاديمية بالحدس 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 بيئة العمل، من خلال الاهتمام بمهارات العاملين ودعم طاقاتهم الإبداعية، وتعزيز السلوك الريادي لديهم.

المصادر

أولاً: العربية

- ١- العزاوي، بشرى 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 (لضمان جودة التعليم العالي) جامعة اربد الأهلية، الأردن، عمان.
- ٤- جمعة، محمود حسن، ونوري، حيدر شاکر، (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، والمفتي، بيريفان عبد الله،(٢٠٠٢)، دراسة مقارنة في نمو القدرات الإدراكية (الحسية - حركية)، مجلة التربية الرياضية، 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، الزيايدي، 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- الزغبى، علي فلاح، (٢٠١١)، العوامل المؤثرة على الابتداع كمدخل ريادي في ظل اقتصاد المعرفة (دراسة مقارنة بين الأردن والجزائر)، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد ١٠، جامعة الزرقاء، الأردن.
- ١٠- صالح، احمد علي ، العزاوي ، بشرى هاشم ، ابراهيم ، ابراهيم خليل ، (٢٠١٠) الادارة بالذكاءات منهج التميز الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات ، ط١، دار وائل للنشر ، الاردن ، عمان
- ١١- العابدي ، علي رزاق جواد، 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 الغري 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- العنزى، 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.

ثانياً: الأجنبية

- 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 intelligence with 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 Fducation 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.