

الذكاء الاستراتيجي وعلاقته بالسلوك القيادي لدى أساتذة الجامعة

أ.م. د. شيماء عباس شمل

كلية التربية للعلوم الصرفة / ابن الهيثم / جامعة بغداد

Shaimma.a.sh@ihcoedu.uobaghdad.iq

الملخص:

يهدف البحث الحالي الكشف عن مستوى الذكاء الاستراتيجي و السلوك القيادي والعلاقة الارتباطية بينهما لدى أساتذة الجامعة. وقد تألفت عينة البحث (٦٠) الاساتذة، بواقع (٣٠) أستاذاً و(٣٠) استاذة اختيرت بطريقة عشوائية ، واستخدام الاستبانة كأداة البحث، اذ تبنت الباحثة مقياس (قاسم، ٢٠١١) لقياس الذكاء الاستراتيجي ، ومقياس (الزبيدي، ٢٠١١) لقياس السلوك القيادي، وتم التحقق من صدق الأداة باستخدام الصدق الظاهري، واستخدمت الباحثة الوسائل الاحصائية والادوات الحسابية وهي (النسبة المئوية لقياس صدق الاداة ومعامل ارتباط بيرسون لقياس الثبات والعلاقة الارتباطية بين المتغيرين والاختبار التائي لعينة واحدة لقياس الهدفين الاول والثاني. وأظهرت النتائج ان العينة تمتاز بذكاء استراتيجي عال، أن العينة تتمتع بسلوك قيادي جيد، وهناك علاقة سالبة غير دالة احصائياً بين الذكاء الاستراتيجي والسلوك القيادي.
الكلمات المفتاحية: (الذكاء الاستراتيجي، السلوك، اساتذة الجامعة).

Strategic intelligence and its relationship to behavior among university professors

Assistant professor.dr. Shaymma Abbas Shamal.

Faculty of education for pure sciences / Ibn al Haytham
University of Baghdad.

Abstract:

leadership behavior and the relationship between them among university professors. The research sample consisted of

(60) professors, according to (30) professors and (30) professors who were randomly selected, and using the questionnaire as a research tool, as the researcher adopted a scale (Qasim, 2011) to measure strategic intelligence, and a scale (Zubaidi, 2011) to measure leadership behavior The validity of the tool was verified using apparent honesty, and the researcher used statistical methods and mathematical tools, which are (the percentage of measuring instrument validity and the Pearson correlation coefficient to measure stability and correlation between the two variables and the T-test for one sample to measure the first and second goals. The results showed that the sample is characterized by high strategic intelligence, That the A sample with good leadership behavior, and there is a non-statistically negative relationship between strategic intelligence and leadership behavior.

Key words: (strategic intelligence, behavior, university professors).

الفصل الاول

التعريف بالبحث

مشكلة البحث :

لقد شهد العالم قدرا كبيرا من التفسير في جميع مناحي الحياة ، خاصة منذ العقد الأخير من القرن الماضي ، وتأثيراته المعبر عنها بوضوح في الممارسات الإدارية وطبيعة العلاقات التنظيمية ، لا سيما بالنظر إلى منحدرات التطورات التقنية والأدوار والمشاكل التي تعبر حدود البلدان التي توجد فيها أنواع مختلفة من المنظمات والأنشطة المختلفة. توفر المعلومات الضرورية والملائمة في الوقت المناسب ، مما يؤدي بهم إلى سلوك القيادة والقدرة على التواصل بشكل كامل. (kuhlmann,1999,p10)

وأن الكثير من افراد المجتمع يمارسون الاعمال الادارية وبدورهم يقدمون الخدمات الى الافراد مما يجعلهم اكثر تأثيراً في حاجات الافراد وينعكس تأثيره ومن ثم في المجتمع بشكل عام، حيث يعد الهدف الاساسي لإدارة اي نظام يمكن في وجود قيادة تعني بتوجيه وتنظيم اداء العاملين فيه بهدف تفعيل لمدخلات النظام كافة، والقدرة على ارضاء العاملين مع الحفاظ على دور التنظيم في تحقيق اهدافه، والمشكلة الاساسية لاتكمن في انتشار الافكار الجديدة، بل في جعل الاصلاح التربوي واسع الانتشار، ويتعلق هذا الامر بتهيئة الظروف والاسس التي تعزز التغيير المؤسسي الناجع والايجابي ويتطلب قادة تربويين يتسمن بالتفكير الابداعي والابتكاري ، كما يتطلب النجاح في المستقبل قادة مدارس ومؤسسات تربوية يمتازون بخصائص نوعية تختلف جوهرياً عما كان متوقعاً من القادة خلال عقد التسعينات مثلاً وما الى ذلك لكي يغدو اكثر انسجاماً مع هذا العصر. (Faran,1991,p.٢١)).

تكمن مشكلة البحث الحالي في السؤال التالي:

هل هناك علاقة بين الذكاء الاستراتيجي والسلوك القيادي لأساتذة الجامعة؟

أهمية البحث :

يعد الذكاء الإستراتيجي أحد أهم القضايا ، فهو أحد أنواع الذكاء الذي يميز القادة الناجحين ، ويزودهم بالمهارات اللازمة للحصول على المعلومات اللازمة لاختيار السلوك القيادي المناسب للظروف والمتغيرات التي تصاحب التنوع والقيود على العوامل البيئية الحالية والخارجية للمؤسسات. يعتمد القادة والمفكرون الأذكياء الذين يتمتعون بقدرات فكرية ومهارات وممثلين غير مرئيين على أسس تطوير المعرفة والخبرة ومبادئهم وتشكيل النظريات والرؤى المتعلقة بالمستقبل وطرق التعامل مع الحاضر.

أصبحت ديناميكية للغاية، مما زاد من أهمية المتابعة والتحليل المستمر.
(العبيدي، ٢٠١٠: ٧٦)

بدأت المؤسسات في فهم أهميتها لأنها بدأت في تكيف احتياجاتها مع هذا النوع من الذكاء ، ومتابعة المباريات مع أنماط الذكاء مثل (العاطفي ، والتنافسية ، والأعمال التجارية ، وما إلى ذلك) ، وقادهم التدريب إلى تطوير عناصرها وإدارتها بشكل فعال وكذلك التنوع ، (القوى التي احتضنتها منه ، ومنظمات الفكر السياسي ، والمؤسسات العامة والخاصة ، والشركات ، والأفراد ، وما إلى ذلك) هي الأساس في رسم صفات هذا الموضوع ، خاصة بعد العقد الأخير من القرن العشرين الذي شهد تطورا مدهشا وزيادة في مطالب وقدرات الذكاء ، وبعد أن عاشت المنظمات الآن ، عانوا من تهديد وفشل رهيبين والمياه المستمرة التي تم تكليفها بالعمل مع آليات جديدة ، تم تبنيها من إستراتيجية التنبؤ بالآزمات والاستعداد للتعامل معها قبل حدوثها ، لذلك أصبحت هذه المؤسسات استباقية وليست علاجية ، وكان الذكاء الاستراتيجي من بين تلك المقاربات. (قاسم، ٢٠١١: ٤٦)

والقيادة في اية مؤسسة كانت هي بحد ذاتها عملية انسانية اجتماعية تتناسق وتتظافر فيها جهود كل العاملين في المؤسسة من اجل استخدام الامكانيات المادية والبشرية المتاحة افضل استخدام، وان زمام الامور في تيسير هذه الجهود بيد الانسان الاداري الذي يقع على عاتقه توجيه جهود الآخرين في اطار من التنظيم السلس والتعامل الانساني والحرص على المصالح العامة دون تفريط أو افراط ، ولاشك ان الجامعة لاتخرج في عملها عن هذا الاطار. (Maccoby,2001,p١٨).

ومن هنا تبرز اهمية الدور القيادي في المدير على العملية التربوية في مدرسته لتحقيق اهدافها بشكل فعال ، وتوفير جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية

الممكنة لهم ويسهل كل الصعوبات وتذليلها للقيام بادوارهم على افضل وجه ، فهو المسؤول عن احداث التغيير والتطوير اللازمين للمدرسة ، (Purkey,8, Smith,1٩٣٨).

ويرى مرسي بان نجاح الدور الاداري يعتمد على الخبرة والتقدير الصحيح للسلوك القيادي الذي يتبعه القائد الاداري ،(مصباح، ٢٠١٠: ١١٦).

ومن خلال ما تقدم تبرز اهمية البحث الحالي بالاتي :

١.أهمية الموضوع ، والتي تعد واحدة من القضايا الإستراتيجية الهامة في مجال مساعدة المعلمين على تحقيق أهداف المنظمة باعتبارها واحدة من أنواع الذكاء الذي يتميز به القادة الناجحون.

٢. هذه الدراسة هي محاولة لاكتشاف سلوك القيادة الناجح لتسهيل العملية التعليمية ، وخاصة الجانب الإداري.

٣. كشف الوعي بالسلوك القيادي لأساتذة الجامعات.

أهداف البحث:

يهدف الى :

١. مستوى الذكاء الاستراتيجي لدى أساتذة الجامعة.
٢. مستوى السلوك القيادي لدى أساتذة الجامعة.
٣. الكشف عن مستوى العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاستراتيجي والسلوك القيادي لدى أساتذة الجامعة.

حدود البحث:

يتحدد بـ

١. أساتذة الجامعة.

٢. العام الدراسي (٢٠١٩ - ٢٠٢٠) .

٣. جامعة بغداد كلية التربية / ابن رشد.

تحديد المصطلحات:

الذكاء الاستراتيجي :

وعرفه كل من :

١.الدوري (٢٠٠٩):

(يُعتقد أن كمال الشيء ، بما في ذلك الذكاء العمري ، المليء بالعمر ، والذكاء في الفهم ، فهم كامل للقبول السريع ، ويتم تذكر النار إذا أشعلته.)،(الدوري،٢٠٠٩: ١٨).

2. Faran, (2009) :

(عملية معالجة المعلومات عن طريق معالجة البيانات الخام قبل ترجمتها إلى معلومات مفهومة ومفيدة) ، (Faran, 2009,p ١٤).

السلوك القيادي:

١.ابراهيم (١٩٩٩):

(الأنشطة التي يقوم بها الفرد من خلال المواقف التي يتعرض لها وقدراته في تطوير

حلول فعالة لهم). (ابراهيم،١٩٩٩: ١٩)

٢. (الزبيدي، ٢٠١١):

(هي القدرة على تنظيم الأدوار وتحديد وتوضيح الأنشطة التي يؤديها "متى وكيف" ، مع تحديد المسؤوليات وطرق الاتصال والإنجاز). (الزبيدي، ٢٠١١: ٢٥) .
التعريف النظري : تبنت الباحثة تعريف الزبيدي تعريفاً نظرياً لبحثها.
التعريف الاجرائي:

(هو الدرجة الكلية التي سيحصل عليها الأستاذ من خلال اجابته على فقرات مقياس السلوك القيادي).

الفصل الثاني

أطار نظري - دراسات سابقة

اولاً: الذكاء الاستراتيجي:

إنها قدرة إدراكية للأفراد ويتم قياسها باختبارات محددة ، حيث إنها تشير إلى الدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد من خلال استجاباتهم له في درجة تسمى الذكاء (Cardner, ٣٥:١٩٩٣).

بالنسبة لبياجيه ، فهو يعرف أنه أحد أنشطة الكائن الحي. بالنسبة للأشياء التي تتكيف معها ، فهي جزء من البيئة المحيطة. يجهزها مثل الملكة ويمنحها. تدرك التجريبية وجود الذكاء كأنه خارج إمكانات تكوين وتشكيل العادات. (الطائي وآخرون ٢٠٠٩: ٢٦)

أما علم النفس الاجتماعي اذ يميل بعض العلماء في تحديدهم اليه الى الناحية الاجتماعية ، اذ ان الفرد لا يحيا في فراغ وانما يعيش في مجتمع يتفاعل معه ويؤثر فيه ويتأثر به. (العزاوي، ٢٠٠٨: ٩٥)

بدأ الباحثون والأكاديميون يدركون أهميتها ، حيث أن التعاريف التي قدمها المؤلفون والعلماء الذين أشاروا إلى الأمر في هذا المجال من الذكاء كانت متباينة ، واختلفت آراء العلماء والخبراء في مفهومها ، وكان هذا الاختلاف يرجع إلى الحداثة النسبية في دراستها للأبعاد. إن إنشاء خارطة الطريق هي التي توجه صانعي القرار المناسبين من خلال توفير المعلومات في الوقت المناسب والجودة والدقة والكمية اللازمة لاتخاذ القرارات الصحيحة..(pauker,2000,٦٢)

إنها أداة لجمع المعلومات التي تزود صانعي القرار بالمعرفة التي تدعم هذه القرارات ، وتمكينهم من الاستماع إلى البيئة التي تعمل عليها المنظمة، ثم تحليل تلك المعلومات للاستفادة من قدراتهم في التنبؤ والتخطيط والتكيف مع التغير البيئي ، في هدف مستمر ومتواصل للتغيير ، كأساس دائم لإنشائها والمحافظة عليها، بالإضافة إلى الأنشطة التي تهدف إلى توفير المعلومات لصياغة مختلف السياسات لتمكينها من أن تصاغ ، وجعل المستقبل في أيديهم لأنها تسعى إلى تحقيق أهداف بلدانهم ومؤسساتهم وتوجيههم إلى هذه السياسة بما يتماشى مع الآثار المترتبة على مستقبل المنظمة. (العزاوي ٢٠٠٨ : ١٦)

مبادئ تطوير الذكاء الاستراتيجي :

١. تعمل مكوناته كنظام واحد ويجب معالجتها ككل.
٢. تحديد وتشخيص احتياجات المنظمة والتحديات والصعوبات التي تواجه المنظمة.
٣. هناك بعض النقاط التي يجب أخذها لتطويره :
١. تعامل مع تدفق المعلومات والمعرفة في المؤسسة ووضع إرشادات ولغة مشتركة لمساعدة الموظفين في عملية جمع المعلومات والمحافظة عليها وتبادلها واستخدامها.

٢. التركيز على سلوك التفاصيل والعمليات في النظام، ومساعدة الموظفين على معرفة كيفية استخدام التكنولوجيا بشكل فعال.

٣. بناء مشاريع الرصد والحوافز لمكافأة وتشجيع الموظفين.

٤. تسعى لاستخدام المعلومات بانتظام كسلاح تنافسي (عطوي، ٢٠٠٨: ٦٧)

ثانياً: السلوك القيادي :

تتمتع القيادة التربوية بأهمية كبيرة في نجاح العملية التعليمية ، ويتم تعريف القيادة بأنها معاملة الطبيعة البشرية أو تأثير السلوك البشري على توجيه مجموعة من الناس نحو هدف محدد من خلال قبول طاعتهم وأمنهم وكرامتهم وتعاونهم. لذلك ، تعد القيادة مهمة في نجاح العمل في أي نشاط مهم ، ويعتمد نجاح الإدارة على القيادة ، لأن القائد التربوي له أهمية كبيرة في تحقيق الأهداف وتصميم الطرق وتحديد الأساليب المتعلقة بها ، والقائد مهم في تطوير برامج للأنشطة المختلفة وتنسيق المجموعات المختلفة داخل المؤسسة التعليمية لتحقيق الأهداف المرجوة. تم مضاعفة تعريفات القيادة وفقاً للنظريات المتغيرة من حولها ، ويظل هذا المفهوم مريكاً لأنه لا يعتمد على موقف القائد أو خصائصه الشخصية ولكنه يمتد إلى طبيعة الموقف أو الموقف. (الهزايمة، ٢٠٠٤: ١٠).

تتمتع القيادة التربوية بأهمية كبيرة في نجاح العملية التعليمية ، ويتم تعريف القيادة بأنها معاملة الطبيعة البشرية أو تأثير السلوك البشري على توجيه مجموعة من الناس نحو هدف محدد من خلال قبول طاعتهم وأمنهم وكرامتهم وتعاونهم. لذلك ، تعد القيادة مهمة في نجاح العمل في أي نشاط مهم ، ويعتمد نجاح الإدارة على القيادة ، لأن القائد التربوي له أهمية كبيرة في تحقيق الأهداف وتصميم الطرق وتحديد الأساليب المتعلقة بها ، والقائد مهم في تطوير برامج للأنشطة المختلفة وتنسيق المجموعات

المختلفة داخل المؤسسة التعليمية لتحقيق الأهداف المرجوة. تم مضاعفة تعريفات القيادة وفقاً للنظريات المتغيرة من حولها ، ويظل هذا المفهوم مريباً لأنه لا يعتمد على موقف القائد أو خصائصه الشخصية ولكنه يمتد إلى طبيعة الموقف أو الموقف . (مطاوع وحسن، ١٩٩٥ : ٢١٨).

نظريات السلوك القيادي :

١. نظرية فدلر (Fiedler:١٩٦٦):

فسرت نظرية فدلر السلوك القيادي الى نوعين: الاول : الاسلوب الذي يؤكد على اقامة العلاقات الانسانية واطلق عليه (القيادة المتساهلة) لكونها تعنى بتتمية العلاقات الجيدة وتتعاطف مع الافراد .

الثاني : الاسلوب الذي يؤكد على حسن تنفيذ العمل واطلق عليه (القيادة الموجهة) اذ يعنى القائد بزيادة الانتاج لتحقيق الاهداف .(يوسف،١٩٩٧ : ٥٢)

٢. المصفوفية الادارية (ليلاك وموتون):

وتعد من اكثر النظريات انتشاراً ويعود الفضل في تطوير هذه النظرية الى الباحثين (R.Bake) وكذلك (Montn) ، اذ تمكنا من تحديد بعدين لسلوك القائد :

١. الاهتمام بالعمل .

٢. الاهتمام بالعاملين .

وهناك انواع من الأنماط القيادية :

١. المثالية : او قيادة الفريق اذ يكون الاهتمام العال سواء بالعمل او بالعاملين .

٢. المعتدلة : اهتمام متوسط بالعمل والعاملين .

٣. الاجتماعية : او القيادة الانسانية اذ القائد الذي يكون اهتمامه عال بالعمل وقليل

بالعاملين والعكس صحيح .

٤. المتسلطة : القائد الذي يكون اهتمامه بالعمل عال بينما اهتمامه بالعاملين قليل .
وفي الاحوال جميعها هناك اسلوب مناسب لكل نوع من الحالات فالاسلوب
الذي يناسب حالة او وضع معين قد لايناسب حالة اخرى والقائد الفعال هو الذي
يستطيع تعديل الاسلوب الذي يتبعه بما يتلائم مع الحالة او الموقف .(جودة، ٢٠٠٩ :
(٩٤

دراسات سابقة تناولت الذكاء :

١.دراسة العزاوي (٢٠٠٨):

تهدف هذه الدراسة إلى بناء إطار المعرفة لفلسفة قضايا الذكاء، وقرارات
عمليات الخدمة ، والنجاح الاستراتيجي ، وتقديم تحليل لمناهج التحقيقات التشغيلية التي
تم التحقيق فيها ومحاكاة إمكانية ربطها. (٩) استخدمت الكليات التابعة لجامعة بغداد
والباحث منهجاً متعددًا في المنهج التحليلي الوصفي ونهج تحليل المحتوى ، واستخدم
الاستبيان كأداة لأبحاثه ، وكانت أهم نتائج الدراسة هي أن الذكاء يوفر للمدراء الكبار
الخدمات وإدارة المعلومات لتمكينهم. من العروض الحالية والمستقبلية للخدمة.(العزاوي
٢٠٠٨: ح)

٢.دراسة العبدلي (٢٠١٠):

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق توازن بين استعمال الذكاء والقدرة على الظهور
بين قادة الأعمال الخاصة لصياغة خطة منهجية للمديرين وفقاً للخصائص الشخصية
للعينة مع الإشارة إلى تأثير تلك الخصائص. ممثلة بـ (العمر ، الجنس ، المؤهل
العلمي ، الحالة الاجتماعية ، عدد سنوات الخدمة) ، والمدرية. تتكون عينة البحث من
(١٠٠) مدير من فئتي المدير العام أو مدير الإدارة ، واستخدم الاستبيان كأداة لبحثه ،
اتباع النهج الوصفي وأهم النتائج التي يمكن أن تكون بين أبعاد الذكاء. واستراتيجيات
طويلة الأجل (العبدلي ، ٢٠١٠ : ٧٧)

دراسات سابقة تناولت السلوك القيادي :

١. دراسة ابراهيم (١٩٩٩):

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد السلوك القيادي لرؤساء الأقسام في الكليات في الجامعات العراقية ، وهل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك القيادة لرؤساء العلوم حسب الموضوع (العلوم والأدب) والدبلوم (ماجستير ودكتوراه) والخدمة (٥ سنوات فأقل ، ٥ سنوات أو أقل). كثير). تم اختيار عشوائي للموافقة الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مساعد ، مدرس) وعينة بحثية تتكون من (٧٢) رئيس قسم تم اختيارهم بشكل عشوائي من السكان (١٥٤) ، واستخدم الباحث الأدوات الذكية واستخدم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين) كوسيلة إحصائية وأظهرت النتائج سلوك القيادة لرؤساء الأقسام عند مستوى مقبول ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك القيادة لرؤساء الأقسام والمتغيرات المذكورة في الدراسة. (ابراهيم ،١٩٩٩: ٦)

٢. دراسة عباس (٢٠٠٠):

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أسلوب القيادة لدى عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في جامعة بغداد في بعدين من العمل والعلاقات الإنسانية ، وتتكون عينة البحث من (٤٥٢) مدرساً من شركة بلغ عددها (٢٤٩٠) ، أعد الباحث أدوات لجمع البيانات لوصف أسلوب القيادة أخلاقيات معلمي الجامعة. بغداد ، استخدم اختبارات T ، تحليل التباين ، مختبر بيرسون للارتباط. وجدت الدراسة أن العمداء ورؤساء الأقسام تحت قيادتهم ركزوا على نهج المهنة في العمل لدى العديد من الموظفين.

(عباس ،٢٠٠٠: ٩)

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهج البحث :

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي لملائمته لإجراءاته.

ثانياً : مجتمع البحث :

يتألف من (٤٧٢) أستاذاً وأستاذة في جامعة بغداد للعام الدراسي (٢٠١٩-٢٠٢٠) ، جدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

مجتمع البحث

المجموع	أستاذة	أستاذ	جامعة بغداد
472	260	212	

ثالثاً : عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية اذ بلغ عدد افرادها (٦٠) من الاساتذة في جامعة بغداد وبواقع (٣٠) أستاذ و (٣٠) أستاذة ، كما موضح في جدول (٢).

جدول (٢)

عينة البحث

المجموع	أستاذة	أستاذ	كلية التربية / ابن رشد
25	15	10	قسم التاريخ
15	10	5	قسم الجغرافية
20	5	15	قسم اللغة العربية
60	30	30	المجموع

رابعاً : تبني أدوات البحث :

لتحقيق أهداف البحث كان لابد ممن توافر أداتين ، الاولى لقياس الذكاء الاستراتيجي لدى أساتذة الجامعة، والثانية لقياس السلوك القيادي لديهم، إذ تبنت الباحثة مقياسين، المقياس الأول خاص بالذكاء الاجتماعي للباحث (قاسم : ٢٠١١)، مكوّن المقياس من (٢٠) فقرة، أما المقياس الثاني خاص بالسلوك القيادي للباحث (الزيدي: ٢٠١١)، مكوّن المقياس من (٢٥) فقرة، واستخدمت الباحثة مقياس خماسي للأداتين فقابلها بالأوزان (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) على التوالي .

١. صدق الأدوات :

تمّ التحقق من الصدق الظاهري للمقياسين (مقياس الذكاء الاستراتيجي ومقياس السلوك القيادي) من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين والمتخصصين في مجال العلوم التربوية والقياس والتقويم من أجل دراستها وبيان مدى ملائمتها وتقديم الملاحظات حولها ،وقد عدّت الباحثة موافقة المحكمين على المقياس بنسبة (٨٠%) فأكثر دلالة لصدق الفقرة ، بموجب آراء ومقترحات المحكمين فقد أبدى جميع المحكمين موافقتهم على المقياس بصيغته النهائية بعد أن تمّ تعديل صياغة بعض الفقرات لغوياً لنتلاء مع البحث الحالي .

٢. ثبات الأدوات :

للتأكد من ثبات المقياس قاسم الباحث بحساب معامل الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار بتطبيقها على عينة بلغت (٢٠) أستاذ أستاذة، وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الاول والثاني وبفاصل زمني اسبوعين، وقد بلغ معامل الثبات لمقياس (الذكاء الاستراتيجي) بلغ (٠,٨١) ، في حين بلغ معامل الثبات

لمقياس (السلوك القيادي) بلغ (٠,٨٤) وهو مؤشر جيد على ثبات المقياس،
(Faran:1961:P:٨٥).

ج. وصف المقياسين :

تكون المقياس الاول بصيغته النهائية من (٢٠) فقرة وكانت الدرجة العليا (١٠٠) درجة والدرجة الدنيا (٢٠) درجة اما المتوسط الفرضي (الحياد) بلغ (٦٠) درجة ، اما المقياس الثاني فتكون من (٢٥) فقرة وكانت الدرجة العليا (١٢٥) درجة والدرجة الدنيا (٢٥) درجة اما المتوسط الفرضي (الحياد) بلغ (٧٥) درجة ، واعتمدت الباحثة المقياس الخماسي وبدائل الاجابة المتمثلة كما موضح في جدول (٣).

جدول (٣)

المقياس الخماسي وبدائل الاجابة

اوافق				
بدرجة قليلة جداً	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جداً
1	2	3	4	5

د. التطبيق النهائي:

قامت الباحثة بتطبيق المقياسين بعد التأكد من صدقهما وثباتهما على عينة البحث الاساسية، والتي بلغت (٦٠) أستاذ وأستاذة ، وقد تم توزيع الاستبانات واسترجاعها من قبل الباحثة .

٦ . الوسائل الإحصائية:

استعملت الباحثة برنامج الحزمة الاحصائية SPSS.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي على وفق اهدافه و ثم تفسيرها ومناقشتها .

اظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة قد بلغ (٩١,٨٢) درجة ، وبتحرف معياري قدره (٤,٨٩) درجة ، وعند مقارنة هذا المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي للمقياس ، الذي بلغت قيمته (٦٠) درجة وباستخدام معادلة الأختبار التائي لعينة واحدة ، تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٥٠,٣٦) درجة وهي أكبر من الجدولية (٢) ، واتضح ان الفرق بين المتوسطين ذات دلالة أحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٥٩) ، والجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي على مقياس

ألدكاء الاستراتيجي

الدلالة الإحصائية (٠,٠٥)	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	2	50,36	60	4,89	91,82	60

وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى اساتذة الجامعة يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء الاستراتيجي ، وهذه النتيجة متشابهة بالدراسات السابقة.

أظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة قد بلغ (١٠٧,١٨) درجة ، وبأنحراف معياري قدره (٥,٨١) درجة ، وعند مقارنة هذا المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي للمقياس ، الذي بلغت قيمته (٧٥) درجة وباستخدام معادلة الأختبار التائي لعينة واحدة ، تبين أن القيمة ألتائية المحسوبة بلغت (٤٦,٨٩) درجة وهي أكبر من الجدولية (٢) ، واتضح ان الفرق بين المتوسطين ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٥٩) ، والجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

الأختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي على مقياس السلوك القيادي

الدلالة الإحصائية	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
(0,05)						
دالة	2	46,89	75	5,81	107,18	60

وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى ان أساتذة الجامعة يتمتعون بسلوك قيادي جيد من وجهة نظرهم وهذه النتيجة مشابهة للدراسات السابقة .

وللتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين قامت الباحثة بإستخراج معامل الارتباط (بيرسون) بينهما وقد تبين ان هناك علاقة ارتباطية سالبة وغير دالة إحصائياً بين الذكاء الاستراتيجي والسلوك القيادي ، والجدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦)

معامل الارتباط بين الذكاء الاستراتيجي والسلوك القيادي

العدد	معامل الارتباط بين المتغيرين	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
60	0,20	1,59	2	غير دالة
				(0,05)

مما يشير إلى علاقة سالبة وغير دالة إحصائياً بين الذكاء الاستراتيجي والسلوك القيادي لدى أساتذة الجامعة.

الاستنتاجات:

١. إن أساتذة الجامعة يمتازون بذكاء استراتيجي عالٍ.
٢. يتصف أساتذة الجامعة بسلوك قيادي جيد في جامعتهم من وجهة نظرهم.
٣. توصلت الدراسة الى ان هناك علاقة سالبة وغير دالة احصائياً بين الذكاء الاستراتيجي والسلوك القيادي .

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث التي تمّ التوصل إليها توصي الباحثة :

١. الاهتمام بالأنشطة والبرامج التدريبية التي تحفز وتطور أساتذة الجامعة من خلال استخدام برامج المحاكاة والحاسوب لتدريبهم.
٢. توجه وزارة التربية على توظيف الاستراتيجيات وعمل بحوث تتعلق بالسلوك القيادي.
٣. إطلاع أساتذة الجامعة على آخر المستجدات التربوية وخصوصاً في مجال قيادة.

المقترحات :

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي تقترح الباحثة ما يأتي :

١. إجراء دراسة حول الإدارة والعمل الاستراتيجي .
٢. إجراء دراسة عن اثر المنشطات العقلية.
٣. إجراء دراسة عن السلوك القيادي وعلاقته ببعض المتغيرات كالعمر والخدمة والمشكلات الاجتماعية .

المصادر

العربية والاجنبية

- ١.أبراهيم، أحمد سامي(١٩٩٩)، السلوك القيادي التربوي لرؤساء الاقسام في كليات بعض الجامعات العراقية من وجهة نظرهم، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
٢. جودة، كمال محمد (٢٠٠٩)، ابعاد القيادة التربوية، ط١، دار التعليم الجامعي، بغداد.
٣. الدليمي، ناظم عبيد(٢٠٠٠)، الذكاء وأنواعه، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- ٤.الدوري، زكريا وصالح ،احمد علي(٢٠٠٩)" الفكر الاستراتيجي وانعكاساته على نجاح منظمات الاعمال – قراءة وبحوث"، عمان، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- ٥.الزبيدي، محمد حسن، (٢٠١١)، السلوك القيادي لرؤساء اقسام كليات الجامعة المستنصرية وعلاقته بظغوط العمل لدى التدريسيين، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية .
- ٦.صالح، احمد وآخرون (٢٠١٠)، "الادارة بالذكاءات - منهج التميز الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات" عمان، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى.
- ٧.الطائي، محمد عبد حسين والخفاجي، نعمة عباس (٢٠٠٩)، "نظم المعلومات الاستراتيجية من منظور الميزة الاستراتيجية"، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى.
- ٨.عباس، حاتم عبدالله(٢٠٠٠)، القيادة التربوية لعمداء الكليات ورؤوسا الاقسام،(رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد.

٩. العبدلي، موسى محمد (٢٠١٠)، صيغة مخطط منهجي لتأثير الخصائص الشخصية للمدراء في الذكاء الاستراتيجي والارتجال التنظيمي، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
١٠. العبيدي، ارادان حاتم (٢٠١٠)، "تقنية المعلومات والتفكير الاستراتيجي وتأثيرهما في استراتيجيات الابداع التنظيمي - دراسة تطبيقية في كليات الجامعة المستنصرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية، العراق.
١١. العزاوي، علي عبد جاسم (٢٠٠٨)، أثر العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي وقرارات عمليات الخدمة في النجاح الاستراتيجي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد.
١٢. عطوي، عبدالله محمد (٢٠٠٨)، المعرفة وتطبيقاتها المعرفية، دار المعارف للنشر والتوزيع، القاهرة.
١٣. فيركسون (١٩٩١)، التحليل الاحصائي في التربية وعلم النفس ، ترجمة هناء محسن العكلي ، دار الطباعة للنشر.
١٤. قاسم، محمد عبدالكريم (٢٠١١)، الذكاء الاستراتيجي ودورها في إدارة المؤسسات التربوية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد.
١٥. مصباح، عبد الهادي (٢٠١٠) "طريقك الى النبوغ والعبقرية" ، القاهرة، الدار العصرية اللبنانية للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى.
١٦. مطاوع، حسين محمد، حسن سالم ومحمد (١٩٩٥)، أكتساب المفاهيم المعرفية، ط٢، دار الحلبي للطباعة والنشر، بيروت.

١٧. النعيمي، صلاح عبد القادر (٢٠٠٣)، "مواصفات الفكر الاستراتيجي في المنظمة"، المجلة العربية للإدارة، م٢٣، ع١٤، ص٤٣-٧٩، يونيو.

١٨. النعيمي، صلاح عبد القادر (٢٠٠٨)، "المدير .. القائد والمفكر الاستراتيجي-فن ومهارات التفاعل مع الآخرين" عمان، دار اثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى.

١٩. الهزيمة، سناء محمد (٢٠٠٤)، علم النفس المعرفي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

٢٠. يوسف، محمد نجم (١٩٩٧)، استراتيجيات الذكاء المعرفي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

21. Faran, LG. (1991): Anattcan Mcthod mcaasuring reliability journal of Education Psychology, I, No.4.
22. Faran, LG.(1991) "Anattcan Mcthod mcaasuring reliability journal of Education Psychology", No.4.
23. Gardner, H. (1993): Multiple intelligences,New york Basic Books.
24. Kuhlmann, Stefan et al, "Improving Distributed Intelligence in complex innovation Ssystems " 1999.
25. Maccoby,Michael (2001) "Successful Leaders Employ Strategic Intelligence" Research technology management, Vol 44, No 3,.

26. Pauker, Benjamin et al.(2000) “Strategic Intelligence, Providing Critical Information for Strategic Decisions”.
27. Tham, K. & Kim, M.,(2002) “Towards Strategic Intelligence with Anthology Based Enterprise Modeling & ABS.”
28. Tubke, A. et al,(2007) “Strategic Policy Intelligence: current Trends, the State of Play and Perspectives– S&T Intelligence for Place– Making Processes”.

الملاحق :

ملحق (١)

أسماء السادة الخبراء والمحكمين

ت	الاسم	التخصص	الكلية - الجامعة
1	أ.د. صفار طالب حبيب	قياس وتقويم	ابن رشد - جامعة بغداد
2	أ.د. بثينة منصور الحلو	علم النفس	اداب - جامعة بغداد
3	أ.د. اروى محمد ربيع الخيري	معرفي	اداب - جامعة بغداد
4	أ.د. زهرة ماهود	تربوي	تربية بنات - جامعة بغداد
5	أ.د. عفراء ابراهيم العبيدي	تربوي	تربية بنات - جامعة بغداد
6	أ.د. محمد كاظم الجيزاني	صحة نفسية	التربية الاساسية - الجامعة المستنصرية
7	أ.م.د. امل ابراهيم الخالدي	ارشاد	تربية - الجامعة المستنصرية
8	أ.م.د. علي تركي نافل القرشي	ارشاد	تربية - الجامعة المستنصرية

٩	أ.م.د. محمد انور محمود	قياس وتقويم	ابن رشد - جامعة بغداد
١٠	أ.م.د. فاضل زامل الجنابي	تربوي	ابن رشد - جامعة بغداد

ملحق (٢)

مقياس الذكاء الاستراتيجي

ت	الفقرات	وافق بدرجة			
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة جداً
1	امتلك القدرة على الاستفادة من الخبرة الشخصية والامكانيات الذاتية في التعاطي مع الاحداث المستقبلية.				
2	احل اي مشكلة بالنظر الى اسبابها مجتمعة بدلاً من فصلها عن بعضها.				
3	امتلك رؤية ذات ابعاد شمولية لأحدد من خلالها اتجاه الاعمال.				
4	اعتمد على رؤيتي في اتخاذ قرارات صائبة.				
5	امتلك القدرة على رؤية الاشياء غير المنظورة والتعامل مع المجهول.				
6	امتلك القدرة على اقناع الآخرين وتحفيزهم على اليمان برؤيتي الاستراتيجية.				

					7	امتلك القدرة على دفع العاملين لتنفيذ رؤية وتصورات المنظمة التي تم وضعها
					8	احفز افراد المنظمة للتصرف بانسجام مع اهداف المنظمة
					9	اسعى لإقامة شراكة استراتيجية مع المؤسسات المناظرة محلياً.
					10	اجمع المعلومات اللازمة قبل اتخاذ القرار
					11	اضع البدائل المحتملة والمتعلقة بالقرار
					12	أهيئ الظروف المناسبة لاتخاذ القرار
					13	امتلك القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة تؤثر على مستقبل المؤسسة
					14	اناقش القرار المراد اتخاذه بصورة جماعية
					15	اعطي الوقت الملائم والفرصة الكافية لتنفيذ القرار.
					16	اصحح القرارات اذا كانت ذات نتائج سلبية.
					17	اساعد العاملين على طرق تنفيذ القرار.
					18	استند في اتخاذ القرارات الى مبررات منطقية.
					19	اهتم بعدم تعارض القرار مع اللوائح

					والانظمة.
					20 اتحقق من ان تنفيذ القرار يتم وفقاً للصورة المرسومة له.

ملحق (٣)

مقياس السلوك القيادي

اوافق بدرجة					الفقرات	ت
قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً		
					1 اواجه الموقف بهدوء عندما يوجه المعلمين الي انتقادات شديدة واسيطر على اعصابي.	
					2 اتخذ القرار بتنفيذ واجب مستعجل وان وجدت معارضة.	
					3 اؤدي واجبي داخل المدرسة مهما تطلب جهداً.	
					4 استمر بالدعوة لفكرة او من بها مهما واجهت من صعوبات واطار.	

					5	اعتقد ان قدرتي تؤهلني لممارسة ما اريد من نشاط.
					6	اميل الى الاختلاط مع المعلمين في الحفلات والمناسبات الاجتماعية.
					7	اطلب معونة من بعض الزملاء اذا كلفت بانجاز عمل كبير لأحد التدريسيين المرضى.
					8	اشعر بانزعاج اذا وجه احد المعلمين لي بعض الانتقادات والملاحظات.
					9	استأنس بأراء المعلمين عندما اتخذ قراراً خطراً قد يتوقف عليه نجاحهم.
					10	اناقش الرأي الذي يعرضه المعلمين بتأن قبل ان اقبل به أو ارفض.
					11	لا اتنازل عن افكاري ومبادئ وان تعرضت للأذى.
					12	اشعر بالضجر اذا اكتشفت بان عملي مع المعلمين يتطلب جهداً شاقاً ووقتاً طويلاً.
					13	أولي مظهري الاهتمام اللازم امام المعلمين

					والطلبة.
					14 اكون حازماً في توزيع الواجبات على المعلمين.
					15 اواجه المشاكل في المدرسة بنفسي دون استشارة الآخرين.
					16 انظم وقتي طوال السنة الدراسية واتقيد به بدقة.
					17 اشعر بالارتياح عندما التزم بالنظام والتعليمات.
					18 استمر بأداء العمل المقتنع بأهمية مهما تواجهني من صعوبات في تنفيذه.
					19 اعتمد على نفسي في انجاز الاعمال واتوقع النجاح مسبقاً.
					20 اشترك مع المعلمين في اتخاذ قرار يتعلق بتنفيذهم لعمل ما.
					21 اشجع على معاقبة الذي يخالف التعليمات لإنجاز حالة مستعجلة وطارئة.

					اعتمد على نفسي في انجاز اعмали واتوقع النجاح مسبقاً.	22
					اذا اردت القيام بعمل لا اعرف عنه شيئاً فلا بأس ان اخذ رأي بعض المعلمين.	23
					اشجع على معاقبة الذي يخالف التعليمات لإنجاز حالة مستعجلة وطارئة.	24
					اضحي بكل وقتي وجهدي من اجل عملي.	25

