



الباحث/ عبدالمجيد، أ.د/ عبدالعزيز الهاجري

جودة القرار الأكاديمي في جامعة الملك خالد في ضوء...

Humanities and Educational
Sciences Journal

ISSN: 2617-5908 (print)



مجلة العلوم التربوية
والدراسات الإنسانية

ISSN: 2709-0302 (online)

جودة القرار الأكاديمي في جامعة الملك خالد في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي دراسة ميدانية(*)

الباحث/ عبدالمجيد عبدالله المالكي
أ.د/ عبدالعزيز بن سعيد بن محمد الهاجري
أستاذ القيادة التربوية - كلية التربية - جامعة الملك خالد

تاريخ قبوله للنشر 31/8/2023

<http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index>

(*) تاريخ تسليم البحث 1/8/2023

(*) موقع المجلة:

جودة القرار الأكاديمي في جامعة الملك خالد في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي دراسة ميدانية

الباحث/ عبدالمجيد عبدالله المالكي
أ.د/ عبدالعزيز بن سعيد بن محمد الهاجري
أستاذ القيادة التربوية - كلية التربية - جامعة الملك خالد

المستخلص

هدفت هذه الدراسة التعرف على جودة القرار الأكاديمي في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي من خلال بُعد (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الشراكة) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، والتعرف على جودة القرار الأكاديمي في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي من خلال بُعد (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الشراكة) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، وتكونت عينة الدراسة من (52) قائدًا أكاديميًا بجامعة الملك خالد، واستخدمت المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الدافعية كبعد من أبعاد الذكاء الاستراتيجي في تطوير عملية جودة القرار الأكاديمي لدى القيادات الأكاديمية تبعًا لمتغير الدرجة الجامعية، وذلك لصالح فئة الأستاذ المساعد، كما أوضحت النتائج أن الرؤية المستقبلية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد جاءت برتبة (كبيرة)، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للمجموع الكلي للمجال (4.14) بانحراف معياري بلغت قيمته (0.63) وتراوح قيم الانحرافات المعيارية بين (0916 - 075)، وجاء مستوى الدافعية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد برتبة (كبيرة) فبلغ المتوسط الحسابي لها (4.1197) وانحرافها المعياري (0.625) وجاءت الشراكة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد برتبة (كبيرة)، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للمجموع الكلي للمجال (40500) بانحراف معياري بلغت قيمته (063478)، وفي ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج يمكن الخروج بعدد من التوصيات، ومنها: عقد ورش عمل ودورات تدريبية لأساتذة جامعة الملك خالد لدعم القدرة علي اتخاذ القرار الأكاديمي، والاهتمام بالبرامج التدريبية التي تُشجع أساتذة الجامعة علي تنمية السلوك القيادي لديهم، وضرورة اهتمام القيادات الجامعية بتوظيف مهارات الذكاء الاستراتيجي لتحسين جودة الخدمات التعليمية بجامعة الملك خالد.

الكلمات المفتاحية: جودة القرار الأكاديمي - الذكاء الاستراتيجي.



Quality of Academic Decision-Making at King Khalid University in Light of the Dimensions of Strategic Intelligence: A Field Study

**The researcher: Abdulmajeed Abdullah Al-Maliki
Dr. Abdulaziz bin Said bin Mohammed Al-Hajri**

Professor of Educational Leadership-College
of Education -King Khalid University

Academic reading in the light of intelligence The study in the study of (52) studies compared to the quality of the study in the study competition in the study competition. and the study in the study competition in the study competition in the academic decision competition in the quality of the academic decision For future purposes. the future expectations for the future numbers of the academy. where the general arithmetic arrangement of the total number came (414) with a standard deviation of (4) 063) and the values of the standard deviations ranged from (0916 - 075). where the average came The general arithmetic (40500) with a deviation with a value of (063478) King Khalid University to support the skills of the training programs that encourage. and the sciences of automation of the training programs that encourage university professors.

Keywords: the quality of the academic decision, strategic intelligence.

مقدمة الدراسة:

تشهد المنظمات ومؤسسات التعليم في العالم اليوم العديد من الأنشطة في البيئة التعليمية، والتي شهدت تغيراً سريعاً، فضلاً عن المنافسة وتزايدها؛ بسبب العديد من التغيرات البيئية المحيطة خاصة تلك التي راقت الثورة المعلوماتية، الأمر الذي انعكس وبشكل ملحوظ على الممارسات الأكاديمية، وطبيعة العلاقات التنظيمية في هذه المؤسسات، وبالتالي أدى إلى اعتماد مداخل جديدة في الإدارة تهتم بإمداد المؤسسات التعليمية بالرؤية المستقبلية، واستشراف المستقبل، والتفكير بالنظم، وكل هذه الأشكال يؤديها الذكاء الاستراتيجي.

وتطلع المؤسسات التعليمية بدور مهم وحيوي في المجتمعات، فنجاعها يسهم بشكل كبير في توفير الأرض الخصبة التي ينبت فيها التطور والتقدم لمختلف القطاعات، مما يتطلب منها أن تكيف أوضاعها تبعاً لمتغيرات الغموض، والتعقيد، وعدم التأكد الذي يكتنف بيئتها المعاصرة، وأن تنظر لبيئتها الداخلية، فتعيد ترتيبها بما يتلاءم مع معطيات البيئة الخارجية، وبأسلوب يحقق لها الاستقرار والتوازن، فتنطلق بذكاء نحو التميز والإبداع (عبدالله، 2018).

ومن هنا ظهر الذكاء الاستراتيجي، والذي يمثل الطريقة والأسلوب الأكثر نجاحاً للمؤسسات؛ فمن خلاله تستطيع المؤسسات الحفاظ على مكانتها، وتعرف مستقبلها، بالإضافة إلى تمكين القادة والأكاديميين من استشعار الفرص المتاحة والتكيف مع التغيرات التي تحيط بالمؤسسة (Maccoby & Scudder, 2011) يعد الذكاء الاستراتيجي أحد أنماط القيادات الأكاديمية الحديثة التي تتميز بوضوح الرؤية المستقبلية وتسعى لتحقيق الفاعلية في المنظمة المستندة إلى العلاقة بين الهدف والغرض المتاح وفق مرونة تحقق حالة التكامل والتنسيق بين المنظمة والبيئة من خلال تبني الابتكار والإبداع للوصول لتحقيق الأهداف المنشودة (الخطيب، 2022).

وقد تناولت العديد من الدراسات أهمية الذكاء الاستراتيجي لدى القيادات الأكاديمية لدى المؤسسات التعليمية؛ حيث أوضحت دراسة المجالي (2020) إلى أهمية توافره لدى القيادات التعليمية لما له من دور في وضع الاستراتيجيات، والخطط المستقبلية، كما توصلت دراسة بلعجوز وبومصباح (2017) إلى أن الذكاء الاستراتيجي يؤدي دوراً مهماً في جودة القرارات المؤسسية، ووضع خططها المستقبلية، وتوفير وسائل الجودة للأهداف التشغيلية، عن طريق استشراف التحديات المستقبلية.

ويتميز الذكاء الاستراتيجي بمجموعة من الأهداف، والتي يمكن إيجازها فيما يلي: (صالح وآخرون، 2010) توفير تنبؤات وتحذيرات مبكرة بالتهديدات المحيطة بالمنظمات واتخاذ القرارات الوقائية إزاءها، تقديم الأفكار الهادفة التي تحول الابتكارات والاختراعات إلى سلع قابلة للتداول، النهوض بمهمة جمع المعلومات وتحليلها عن البيئة الخارجية وجعل المنظمة تقيم تحالفات في مجال البحث والتطوير (عمران، 2015 ص. 1287).

كما توصلت دراسة عتريس (2017) أن الذكاء الاستراتيجي يمكن القيادات من رصد المتغيرات والتحديات وتحليلها، وتوفير المعلومات عن البيئة الداخلية والخارجية، وإدارة الفرص والتهديدات من خلال استشراف المستقبل وإدارته، وأكد على ذلك جعفر (2017) بأن الذكاء الاستراتيجي من أهم المداخل

والاتجاهات الحديثة التي تستحوذ اهتمام المؤسسات، والذي يتطلب أن يتحلى به قادة المؤسسات لما له من دور فعال في إمداد جودة القرار بالمعلومات في ضوء الفرص المتاحة، والتحديات التي تواجه المؤسسة سعياً منها للارتقاء بمستوى الأداء، وتوجيه المؤسسة نحو تحقيق أهدافها على المدى البعيد.

كما تتمثل أبعاد الذكاء الاستراتيجي فيما يلي: (عبد، 2017؛ الخطيب، 2022): الرؤية المستقبلية: الرؤية هي وصف لصورة مستقبلية أفضل تتطلع إليها المنظمة وتتفوق بها على أوضاعها الراهنة في جانب أو أكثر من جوانب هذه الصورة (عبيد، 2009، ص.39)، الشراكة: تتمثل في مقدرة الشركة على إقامة تحالفات استراتيجية مع منظمات أخرى فمن المعروف عن الأشخاص الذين يمتلكون ذكاء شعوري بمقدرتهم على إقامة صداقات مع الآخرين (قاسم، 2011 ص.47)، الدافعية: هي ممارسة القيادات الأكاديمية بهدف التأثير على العاملين من خلال تحريك الدوافع والرغبات والحاجات لغرض إشباعها وجعلهم مستعدين لتقديم أفضل ما عندهم من أداء لتحقيق أهداف المنظمة (العامري والغالي، 2011 ص.491).

كما أن جودة وكفاءة منظومة العملية التعليمية مرهونة بجودة وكفاءة وفاعلية القيادات المدرسية التي هي من أهم عناصرها، ونقطة الانطلاق لنجاحها، حيث تمثل صمام الأمان للعملية التعليمية، والعنصر الأهم لتحسين أداء المؤسسة التعليمية ورفع مستواها (Orsun 2016)، كما أشار (الشمري، 2017) إلى أن من أهم عوامل نجاح وكفاءة المدرسة وجود قيادة قوية بها، وأن ارتفاع إنتاجية بعض المدارس عن المدارس الأخرى يعود إلى كفاءة العنصر القيادي بها، وبالتالي فإن نجاح النظام التعليمي في تحقيق غايته وأهدافه أو إحقيقه في تحقيقها، يتوقف بالدرجة الأولى على مدى كفاءة القيادة المدرسية وقدرة العناصر.

ونجاح أي مؤسسة يعتمد في الدرجة الأولى على قدرة ومهارة وكفاءة قادتها الإداريين في عملية صنع واتخاذ القرارات، بالإضافة إلى فهمهم لنوعية القرارات المتخذة، وكيفية اتخاذها، حيث إن عملية صنع القرارات الإدارية تعد اللبنة الأساسية للعملية الإدارية، وعنصرها الرئيسية فهي تعد الوظيفة الرئيسة للقيادات الأكاديمية في المؤسسات على مختلف مستوياتهم التنظيمية، لذلك فإن مقدار النجاح الذي تحققه المؤسسة يعتمد وبشكل كبير على فعالية وكفاءة القرارات المتخذة (الضالعين، 2015).

ويذكر الظالم (2014) أن دور الذكاء الاستراتيجي في صنع العديد من القرارات المهمة والتي تسهم في تحسين الأداء، وفاعلية القيادة، وبات واضحاً بالنسبة للقادة المتميزين أن يتصفوا بالذكاء الاستراتيجي؛ الأهمية دوره في الحصول على المعلومات والتي تسهم في اتخاذ القرارات، وبناء الخطط؛ لتحقيق الأهداف في المؤسسات التعليمية.

يُعرف القرار الأكاديمي (البناء، عادل وعبد المقصود، 2022) بأنه "اختيار أفضل البدائل المتاحة للتوصل للاختيار الأكاديمي المناسب، ويتم هذا الاختيار بعد دراسة شاملة، وتحليلية لكافة جوانب المشكلة، وموضوع القرار" (ص.270). ويُعرفه مقلد، هالة (2020) بأنه "الاختيار بين اثنين، أو أكثر من البدائل المتاحة في المواقف الأكاديمية بعد التفكير في النتائج المترتبة على كل بديل، وقدرته على تحقيق الأهداف المطلوبة". ويُعرفه

العبدى وحشاته (2018، 119) بأنه "العملية الإدارية التي تعتمد على خطوات، وإجراءات منهجية متراكبة لحل المشكلات، ودراسة القضايا الأكاديمية، وتحليلها بهدف إصدار قرار، أو سلسلة قرارات فيها مع وضع المعايير، والضوابط التي تضمن تنفيذ هذه القرارات"، كما يُعرف (حسن، جبل، 2016، 466) القرار الأكاديمي بأنه "عملية تقوم على عدة خطوات منهجية لحل مشكلة تواجه الجامعة، أو دراسة قضية لتطوير الجامعة، والتي تنتهي باتخاذ القرار، ووضع الضوابط التي تتكفل بتنفيذ القرار"، ويُعرفه (Wang, Patel.2006.124) بأنه "عملية اختيار الطالب للبدل المفضل له من بين مجموعة من الخيارات على أساس معين، ومعايير محددة" (في مقلد، هالة، 2020، 125).

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في اتخاذ القرار، ومنها ما يلي: أهداف المنظمة: لا بد أن يؤدي أي قرار يتم اتخاذه في النهاية إلى تحقيق أهداف المنظمة، أو الهيئة، أو المجتمع المتخذ فيه القرار، فأهداف المنظمة، أو الهيئة مثلاً هو محور التوجيه الأساسي لكل العمليات بها، الثقافة السائدة في المجتمع: تعتبر ثقافة المجتمع، وبخاصة نسق القيم من الأمور المهمة التي تتصل بعملية اتخاذ القرار، فالمنظمة لا تقوم في فراغ، وإنما تبأشر نشاطها في المجتمع، وللمجتمع، الواقع ومكوناته من الحقائق والمعلومات المتاحة: لا يُعد المحتوى الأخلاقي كافياً، بل يجب أن يؤخذ في الاعتبار الحقيقة، والواقع وما تُرجحه من وسيلة— أو بديل على بديل، العوامل السلوكية: يمكن تحديد الإطار السلوكي لمُتخذ القرار في جانبين هي: الجانب الأول: ويتعلق بالبواعث النفسية لدى الفرد ومدى معقوليتها والتي يمكن من خلالها تفسير السلوك النفسي للفرد في اتخاذه قراره، الجانب الثاني: ويتصل بالبيئة النفسية للفرد، حيث تعتبر المصدر الأساسي الذي يوجه الشخص إلى اختيار القرار من بين البدائل التي أمامه، ومن ثم كان اتخاذه له (الأشهب، نوال، 2014، 26).

مما سبق يتضح أهمية الذكاء الاستراتيجي ودوره في عملية جودة القرار الأكاديمي، كونه أداة لجمع المعلومات والبيانات اللازمة في جودة واتخاذ القرار، ولهذا جاءت فكرة هذا البحث؛ حيث يتناول جودة القرار الأكاديمي في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي دراسة ميدانية في جامعة الملك خالد.

مشكلة الدراسة:

بالرغم من الدعم القرار الأكاديمي لدى وزارة التعليم العالي إلى أننا بحاجة لأبعاد الذكاء الاستراتيجي للإسهام في تطبيقه في ممارسة جودة القرار وانطلاقاً من التوجهات المستقبلية لوزارة التعليم العالي نحو تمكين الجامعات بإعطائها مزيداً من الصلاحيات ومنحها مرونة في عملية التشغيل تعينها في تحقيق أهدافها، فقد منحت وزارة التعليم العالي عدداً من الصلاحيات لدى الجامعات السعودية وتفويضها لمساعدتهم عند الحاجة، وتتولى الجامعات ممارسة هذه الصلاحيات وإصدار القرارات اللازمة لتنفيذها وزارة التعليم العالي (1437).

وعلى الرغم من تزايد الاهتمام في المملكة العربية السعودية بتطوير النظام التعليمي ويزر ذلك من خلال ارتفاع الإنفاق على التعليم، إلا أن مستوى جودة الأداء لم يصل إلى مستوى الطموحات، وقد أكدت دراسة المالكي (2015) على أنه على الرغم مما حققه النظام التعليمي في المملكة العربية السعودية من تطور كمي وكيفي إلا أنه مازال يعاني من بعض المعوقات التي تعرقل مسيرته نحو تحقيق أهدافه وتؤثر على مدى استجابته لخطط التنمية.

كما أظهرت نتائج العديد من الدراسات المحلية الصعوبات والمعوقات التي تواجه الجامعات عند عملية جودة واتخاذ القرار الأكاديمي، ومنها دراسة الغامدي (2020) التي توصلت إلى قلة توفر المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة، كما أظهرت دراسة الزاهر (2005) هدفت إلى الكشف عن عدد من التحديات المجتمعية والإقليمية التي تواجه مؤسسات التعليم العالي والتي تتطلب تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس العاملين بها، وقد أكدت الدراسة على عدد من التوجهات العالمية المهتمة بتطوير قطاع التعليم العالي وبينت أن عضو هيئة التدريس بالجامعات يقوم بالعديد من الأدوار التي لا يمكن أن تكون ثابتة وإنما تتغير بتغير حاجات المستفيدين والمواقف التعليمية ومجالات التطورات في البيئة الداخلية والخارجية، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات منها الاعتناء بالهيئة التدريسية بداية من دقة الاختيار ثم الأعداد والاهتمام المستمر بتمكينه من تطوير قدراته ومهاراته العلمية والمهنية.

ويتضح مما سبق الحاجة إلى دراسة جودة القرار الأكاديمي في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي وفي ظل التغيرات والتطورات المتسارعة، أصبح لزاماً على متخذي القرارات في المؤسسات التعليمية أن يتسموا بصفات وخصائص تساعدهم في تحقيق التميز في الأداء، ولحاجة الجامعات إلى جودة القرار الأكاديمي وقرارات تتسم بالصائبية، ومبنية على أسس علمية، مراعية بذلك الظروف والتغيرات الداخلية والخارجية للبيئة الدراسية، الأمر الذي يساعد على مجابهة تحديات المستقبل، والتكيف معها، وتحقيق التميز، ومن هنا فكرة البحث في الإجابة عن التساؤلات الآتية:

أسئلة الدراسة:

حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما مستوى جودة القرار الأكاديمي في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي من خلال بُعد (الرؤية المستقبلية) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟
- 2- ما مستوى جودة القرار الأكاديمي في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي من خلال بُعد (الدافعية) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟
- 3- ما مستوى جودة القرار الأكاديمي في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي من خلال بُعد (الشراكة) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث حول أبعاد الذكاء الاستراتيجي من خلال الأبعاد (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الشراكة) في تطوير عملية جودة القرار الأكاديمي لدى القيادات الأكاديمية لتغيرات البحث (الوظيفة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على جودة القرار الأكاديمي في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي من خلال بُعد (الرؤية المستقبلية) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.

- 2- التعرف على جودة القرار الأكاديمي في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي من خلال بُعد (الدافعية) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.
- 3- جودة القرار الأكاديمي في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي من خلال بُعد (الشراكة) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.
- 4- الكشف عن الفروق الإحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول دور الذكاء الاستراتيجي من خلال الأبعاد (الاستشراف، الرؤية المستقبلية، الدافعية، الشراكة) في تطوير عملية جودة القرار الأكاديمي لدى القيادات الأكاديمية لمتغيرات البحث (الوظيفة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

- ترتبط أهمية البحث بأهمية الموضوع فجودة القرار الأكاديمي في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي والتي تقل فيها الأبحاث العلمية باللغة العربية خاصة في مجال التعليم العالي (القيادات الأكاديمية) ويكاد أن يكون هذا البحث هو المحاولة الأولى - في حدود ما أطلع عليه علم الباحث - على مستوى المملكة العربية السعودية.
- 1- الندرة النسبية - في حدود ما أطلع عليه علم الباحث في البحوث والدراسات التي تربط بين الذكاء الاستراتيجي وتطوير جودة القرار الأكاديمي.
 - 2- يؤمل أن تشكل الدراسة إضافة علمية للمكتبة التربوية السعودية والعربية بما قد تقدمه من إضافة جودة القرار الأكاديمي في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي ضمن الاتجاهات والمداخل الحديثة في الألفية الثالثة.

الأهمية التطبيقية:

- 1- مواكبة الدراسة لتوجهات وخطط التنمية، والمتمثلة في رؤية المملكة العربية السعودية 2030 لتحقيق التميز، والتوجه نحو العالمية في مجال تطوير جودة القرار الأكاديمي لدى القيادات الأكاديمية.
- 2- قد تسهم نتائج هذه الدراسة في جذب انتباه القيادات الأكاديمية بالمملكة العربية السعودية، لأهمية تطبيق الذكاء الاستراتيجي في عملية جودة واتخاذ القرار الأكاديمي.

مصطلحات الدراسة:

1-الجودة:

يعرف الصالح والصريمي (2015) الجودة بأنها "الإتقان والإخلاص في العمل، كما تعني مدى جمالية الخدمة المقدمة، ومدى تلبيتها حاجات المستهلكين، وتوافقها مع المعايير والمتطلبات المعتمدة" (ص.76).

ويعرفها الباحث إجرائياً: بأنها جملة الجهود التي تبذلها القيادات المدرسية بمدارس التعليم العام بمنطقة عسير للوصول بالخدمات التعليمية إلى مستوى عال من الإتقان والكفاءة.

2- الذكاء الاستراتيجي:

عرفه عمران (2015) بأنه "ابتكار لخريطة الطريق توجه صناع القرار نحو صناعة قرارات أكثر وعياً عبر تلبية حاجاتهم الملحة للمعلومات وتوفيرها في الوقت المناسب بالدقة والكمية والجودة المطلوبة لصناعة قراراتهم بعقلانية" (ص.12870).

ويُعرف البحث الذكاء الاستراتيجي إجرائياً بأنه: مجموعة العمليات والممارسات، وتشمل (الاستشراف، والرؤية المستقبلية، الدافعية القدرة على تحفيز المرؤوسين، والشراكة)، التي يقوم بها قائد المدرسة لجودة واتخاذ القرار الأكاديمي

3- القرار الأكاديمي:

يعرف قاموس (Webster) عملية اتخاذ القرار: بأنها عملية حسم لموقف نهائي في مشكلة ما عن طريق التصميم الثابت لعمليات اتخاذ القرار، وصياغتها علمياً وإدخالها إلى حيز التنفيذ" (Webster. 1971.) (585).

عملية اتخاذ القرار الأكاديمي إجرائياً: هي تلك الخطوات والإجراءات من تشخيص مشكلة القرار وتحديد، وجمع البيانات والمعلومات، واختيار البديل لاتخاذ قرار أكاديمي من أجل تحقيق أهداف وخطط وبرامج التعليم في الجامعات اليمنية، والتي تقيسها أداة البحث.

1- الرؤية المستقبلية:

عرفها الكرخي (2014) بأنها "صورة ذهنية تتطلع لها المنظمة وتبحث الخطى للوصول إليها في المستقبل عبر مسيرة طويلة وهي لا تبدو حقيقية الآن، بل ستصبح حقيقة في المستقبل" (ص.131). ويعرفها البحث إجرائياً بأنها الممارسات، والأنشطة، والخطط، التي يقوم بها القيادات الأكاديمية لتحقيق صورة ذهنية مثالية مرسومة سلفاً لمستقبل الدراسة.

2- الدافعية (القدرة على تحفيز الآخرين):

عرفها النعيمي (2008) بأنها المقدرة على دفع الآخرين وتحفيزهم للإيمان بهدف عام يجمعهم انطلاقاً من الرؤى والتصورات التي ينبغي أن تكون موضع التنفيذ، ويتطلب معرفة الطرق والأساليب التي تحفز الآخرين وتحرك دافعتهم باتجاه الهدف. ويعرفها البحث إجرائياً بأنها: الأساليب والطرق التي ينتهجها القيادات الأكاديمية، لتحفيز منسوبي الأقسام لتحقيق أهداف الدراسة.

3- الشراكة: عرفها (صالح وآخرون، 2010) بأنها: إقامة التحالفات وبناء الشراكات الداخلية والخارجية.

ويعرفها البحث إجرائياً بأنها: العلميات والإجراءات التي يقوم بها قائد المدرسة في سبيل تفعيل شراكات مع المجتمع المحلي، وإتاحة الفرصة لهم في المشاركة في صنع واتخاذ القرار.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على المحددات التالية:

- **الحد الموضوعية:** جودة القرار الأكاديمي في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي من خلال الأبعاد (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الشراكة) دراسة ميدانية في جامعة الملك خالد.
- **الحد البشرية:** القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد (عميد - وكيل - رئيس قسم).
- **الحد المكانية:** جامعة الملك خالد.
- **الحد الزمانية:** الفصل الدراسي الثاني للعام 1444هـ - 2023م.

منهجية الدراسة وإجراءاته:

أولاً منهج الدراسة: تبنت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على تجميع الحقائق، والمعلومات وتحليلها وتفسيرها.

ثانياً مجتمع الدراسة: يتكون المجتمع من القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد (عميد - وكيل - رئيس قسم) للعام الدراسي 1444هـ - 2023م والبالغ عددهم (60) قائداً.

ثالثاً عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من القيادات الأكاديمية (عميد - وكيل - رئيس قسم) بجامعة الملك خالد؛ حيث تم اختيار 52 قائداً بنسبة 86% من مجتمع الدراسة الأصلي (60) وهو العدد المناسب بالتطبيق في معادلة ستيفن ثامبسون لتحديد حجم العينة والذي يساوي (52) قائداً حيث أن N حجم المجتمع و Z الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (95.0) وتساوي d 96.1 نسبة الخطأ وتساوي $p.05.0$ نسبة توفر الخاصية والمحايدة $= 50.0$ فكان عدد الاستبانات الراجعة (52).

وتم توزيع الاستبيان إلكترونياً وكانت نتائج المستردة (52) استبيان وتوضح الأشكال (1،2،3) وجدول (1) توزيع أفراد عينة البحث حسب متغيرات البحث وهي على النحو التالي:

جدول (1) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات البحث

المتغير	مستوى المتغير	العدد	النسبة المئوية
المنصب	رئيس قسم	29	558
	وكيل	13	250
	عميد	10	192
الدرجة العلمية	استاذ	28	538
	استاذ مشارك	18	346
	استاذ مساعد	6	115
الكليات	انسانية	33	635
	علمية	13	250
	صحية	6	115
المجموع		52	1000

رابعاً أداة البحث:

- 1- **تصميم أداة البحث:** تم بناء الأداة وهي الاستبانة الذكاء الاستراتيجي اعتماداً على استراتيجيات البحث المتمثلة في الإطار النظري، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع ومتابعة المشرف العلمي وأراء السادة المحكمين وقد مر تصميم الاستبانة بالمراحل التالية:
 - تم وضع التصور المبدئي للاستبانة مُتضمناً للمعلومات الأولية لأفراد العينة، وكذلك العبارات المرتبطة بكل محور من محاور الاستبانة.
 - تم عرض التصور المبدئي علي سعادة المشرف لتُصبح الاستبانة جاهزة للتحكيم من ذوي الاختصاص. واشتملت الاستبانة في صورتها المبدئية على قسمين كما يلي:
 - القسم الأول:** البيانات الأولية تضمنت الخصائص الديموغرافية وتشمل (الوظيفة الحالية، وعدد سنوات الخبرة).
 - القسم الثاني:** محاور الاستبانة وتضمنت ثلاث محاور بإجمالي (29) عبارة موزعة على المحاور التالية:
 - المحور الأول: الرؤية المستقبلية (10) عبارة، المحور الثاني: الدافعية (9) عبارة، والمحور الثالث: المشاركة (10) عبارة.
 - وسيتم الاستجابة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (ضعيف جداً، ضعيف، متوسطة، كبيرة، كبيرة جداً).
 - وبعد تصميم الاستبانة كان لابد من التأكد من مدي صدقها وثباتها وبالتالي مدى صحتها للتطبيق.
- #### 2- صدق أداة الدراسة:

- تم التحقق من صدق أداة الدراسة بالطرق الآتية:
- أ- الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين): تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في تخصص الإدارة التربوية في جامعة الملك خالد ولأبداء الرأي فيما يلي:
 - مدى ملازمتها لقياس الظاهرة محل الدراسة.
 - مدى انتماء العبارات للمحاور المراد قياسها.
 - سلامة الصياغة للعبارات لتصبح مُصاغة بطريقة موحدة إلى حد ما.
 - حذف العبارات التي لا تناسب مع محاور الاستبانة وإضافة أي عبارة تناسب المحاور ووقت الاستجابة بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء الاقتراحات المقدمة، وتم الأخذ بنسبة اتفاق 80% فأعلى ليُصبح عدد عبارات الاستبانة 29 عبارة موزعة على ثلاث محاور الاستبانة في صورتها النهائية، وتشمل على قسمين، موضحة.

واشتملت الاستبانة في صورتها المبدئية على قسمين كما يلي:

- القسم الأول:** البيانات الأولية تضمنت الخصائص الديموغرافية وتشمل (الوظيفة الحالية، وعدد سنوات الخبرة).
- القسم الثاني:** محاور الاستبانة وتضمنت ثلاث محاور بإجمالي (29) عبارة موزعة على المحاور التالية:
 - المحور الأول: الرؤية المستقبلية (10) عبارة المحور الثاني: الدافعية (9) المحور الثالث: المشاركة (10) عبارة وقد تم تطبيق أداة البحث علي العينة من خلال المخاطبات الرسمية من عميد كلية التربية لتسهيل مهمة الباحث، ووقت

المتابعة من قبل الباحث من خلال التواصل الشخصي، والتواصل بالوسائط الإلكترونية المتعددة، وتم تكرار توزيع الاستبانة أكثر من مرة سواء بجميع الوسائل الإلكترونية علي القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد حتي تم الحصول علي العدد المطلوب والمناسب للتحليل الإحصائي، و تصنيف استجابات أفراد العينة حسب درجة الموافقة لمقياس ليكرت الخماسي (ضعيف جداً، ضعيف، متوسطة، كبيرة، كبيرة جداً) تم تحديد درجة الاستجابة بمقياس ليكرت الخماسي بحيث يعطى الدرجة (1) للاستجابة ضعيفة جداً والدرجة (2) للاستجابة ضعيفة، والدرجة (3) للاستجابة متوسطة، والدرجة (4) للاستجابة كبيرة، والدرجة (5) للاستجابة كبيرة جداً، وذلك بناء على الفئات التالية كما بجدول (2).

ب- صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة مع الدرجة الكلية (البناء الداخلي):

تم حساب صدق الاتساق الداخلي لكل محور من محوري الاستبانة، وذلك من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه كالتالي:

أ - معاملات الصدق الداخلي لكل عبارة مع البعد الذي تنتمي إليه العبارة في المحور على النحو الآتي:

1-محور الرؤية المستقبلية:

تم حساب معامل الارتباط بين بين درجات كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الأول وهو الرؤية المستقبلية.

ويوضح الجدول (2) معامل الارتباط بين بين درجات كل عبارة من عبارات المحور

والدرجة الكلية للمحور الأول الذي تنتمي إليه

الدرجة الكلية	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	المتغير
										1	1
									1	630**	2
								1	542**	529**	3
							1	618**	573**	596**	4
						1	631**	637**	643**	537**	5
					1	650**	526**	561**	603**	579**	6
				1	704**	659**	621**	627**	524**	**632	7
			1	722**	652**	462**	628**	497**	442**	559**	8
		1	756**	725**	559**	510**	644**	558**	580**	711**	9
	1	579**	570**	558**	538**	492**	539**	429**	587**	612**	10
الدرجة الكلية	739**	839**	799**	860**	807**	779**	798**	749**	767**	801**	1

**دال احصائيًا عند مستوى الدلالة 0.01



يتبين من الجدول (2) أن جميع العبارات التي ترتبط بالمحور الأول الرؤية المستقبلية والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01). وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.7-0.8)

2- المحور الثاني الدافعية:

تم حساب معامل الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الثاني، وهو الدافعية كما في الجدول التالي.

ويوضح الجدول (3) معامل الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الثاني الدافعية

الدرجة الكلية	19	18	17	16	15	14	13	12	11	المتغير
									1	11
								1	648**	12
							1	669**	590**	13
						1	576**	659**	530**	14
					1	631**	682**	508**	575**	15
				1	687**	570**	674**	505**	564**	16
			1	699**	721**	548**	729**	505**	558**	17
		1	509**	548**	427**	445**	589**	439**	240	18
	1	444**	410**	381**	373**	366**	490**	293*	279*	19
الدرجة الكلية	1	581**	669**	827**	824**	823**	772**	879**	760**	730**

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01

يتبين من الجدول (3) أن جميع العبارات التي ترتبط بالمحور الثاني الدافعية والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.5-0.8). وهذه النتيجة تشير إلى أن عبارات المحور صادقة وتقيس ما وضعت لقياسه.

3- المحور الثالث: المشاركة

تم حساب معامل الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الثالث، وهو المشاركة كما في الجدول التالي:



ويوضح الجدول (4) معامل الارتباط بين درجت كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الثالث المشاركة

الدرجة الكلية	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	المتغير
										1	20
									1	517**	21
								1	518**	558**	22
							1	509**	601**	600**	23
						1	512**	657**	558**	691**	24
					1	647**	746**	444**	611**	553**	25
				1	685**	741**	675**	650**	560**	624**	26
			1	607**	580**	746**	524**	534**	595**	425**	27
		1	724**	643**	617**	651**	493**	481**	566**	513**	28
	1	779**	660**	653**	656**	631**	626**	431**	544**	528**	29
الدرجة الكلية	1	823**	821**	815**	858**	813**	858**	777**	722**	753**	737**

**دال احصائياً عند مستوى الدلالة 0.01

يتبين من الجدول (4) أن جميع العبارات التي ترتبط بالمحور الثالث المشاركة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01). وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.7-0.8). وهذه النتيجة تشير إلى أن عبارات المحور صادقة.

ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال حساب الثبات باستخدام الطرق التالية:

أ- طريقة ألفا كرونباخ: تم حساب معامل الثبات وذلك للمحاور الثلاث بطريقة ألفا كرونباخ، وهي الطريقة الأفضل والأكثر شيوعاً لقياس ثبات الاستبانة كما في جدول (5).

جدول (5) معاملات ثبات أداة البحث

المحاور	معامل كرونباخ الفا	عدد العبارات
الأول	0935	10
الثاني	0911	9
الثالث	0936	10
الدرجة الكلية	0969	29

يتضح من الجدول (5) أن قيم معاملات الثبات لمجالات الاستبانة بالمحور الأول الذي يقيس الرؤية المستقبلية، جاءت قيم تزيد عن الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات (0.6) حيث بلغت لجميع العبارات بالمحور الأول "الرؤية المستقبلية" بطريقة ثبات التجانس الداخلي ألفا كرونباخ (0.935) وتدل قيم الثبات بالمحور الأول

على توافر مؤشرات الثبات لهذا المحور، مما يمكن تطبيق الأداة بمحورها الأول على عينة الدراسة الأساسية كما يتبين أنه بلغت قيمة معامل الثبات للمحور الثاني "الدافعية" بطريقة ثبات التجانس الداخلي ألفا كرونباخ (0.911) وتدل هذه النتائج أيضاً على توافر مؤشرات الثبات لهذا المحور، مما يمكن تطبيق الأداة بمحورها الثاني على عينة الدراسة الأساسي وكذلك يتبين أنه بلغت قيمة معامل الثبات للمحور الثالث "المشاركة" بطريقة ثبات التجانس الداخلي ألفا كرونباخ (0.936) وتدل هذه النتائج أيضاً على توافر مؤشرات الثبات لهذا المحور، مما يمكن تطبيق الأداة بمحورها الثالث على عينة الدراسة الأساسية يتضح من الجدول ان معامل الثبات الكلي لمحاور الاستبانة (0.969) وهو يدل على ثبات الاتساق الداخلي للاستبانة.

خامساً: مقياس تصحيح أداة الدراسة:

تم تحديد درجة الاستجابة بمقياس ليكرت الخماسي بحيث يعطى الدرجة (1) للاستجابة ضعيفة جداً والدرجة (2) للاستجابة ضعيفة، والدرجة (3) للاستجابة متوسطة، والدرجة (4) للاستجابة كبيرة، والدرجة (5) للاستجابة كبيرة جداً، وذلك بناء على الفئات التالية كما بجدول (6):

جدول (6) معيار الحكم على جودة القرار الأكاديمي في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي

الرتبة	المتوسط الحسابي
ضعيفة جداً	أقل من (1) إلى أقل من (1.8)
ضعيفة	من (1.8) إلى أقل من (2.6)
متوسطة	من (2.6) إلى أقل من (3.4)
كبيرة	من (3.4) إلى أقل من (4.2)
كبيرة جداً	من (4.2) إلى (5)

نتائج البحث ومناقشتها:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق تطبيق الاستبانة على عينة من مجتمع الدراسة، وفيما يلي عرض نتائج الدراسة، ومناقشتها وفقاً لتسلسل أسئلة الدراسة والتوصيات والبحوث المقترحة على النحو التالي:

أولاً: نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

إجابة السؤال الأول ومناقشتها وتفسيرها: والذي ينص على "ما مستوى جودة القرار الأكاديمي في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي من خلال بُعد (الرؤية المستقبلية) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟" وللإجابة عن هذا السؤال، فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الأول في الاستبانة الذي يقيس جودة القرار الأكاديمي من خلال بُعد (الرؤية المستقبلية) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، ويبين ذلك الجدول (7).



جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والتكرارات

لاستجابات القيادات الأكاديمية بالخور الأول (الرؤية المستقبلية) بالاستبانة

م	فقرة	العدد	كبير جدًا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الترتيب
1	تمتلك القيادات الأكاديمية رؤية شاملة لأعمالها المستقبلية.	العدد	23	22	6	1	-----	1	كبيرة جدًا	0.750	1
		%	44.2	42.3	11.5	.91	-----				
2	تُوجد القيادات الأكاديمية جهودها لتحقيق الأهداف المنشودة.	العدد	20	24	6	2	-----	4	كبيرة	0.793	4
		%	38.5	46.2	11.5	3.8	-----				
3	تعتمد القيادات الأكاديمية على رؤيتها في عمليات اتخاذ القرارات المناسبة.	العدد	13	29	9	1	-----	6	كبيرة	0.713	6
		%	25	55.8	17.3	1.9	-----				
4	تُحاول القيادات الأكاديمية رؤيتها إلى واقع ملموس.	العدد	14	29	7	2	-----	7	كبيرة	0.752	4.06
		%	26.9	55.8	13.5	3.8	-----				
5	تتناول القيادات الأكاديمية الموضوعات المؤثرة على مستقبلها بصفة مستمرة.	العدد	22	20	10	-----	-----	3	كبيرة جدًا	0.757	4.23



تابع جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والتكرارات

لاستجابات القيادات الأكاديمية بالخور الأول (الرؤية المستقبلية) بالاستبانة

م	فقرة		كبير جدًا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الترتيب
		%	42.3	38.5	19.2	-----	-----				
6	تملك القيادات الأكاديمية القدرة على إقناع العاملين بالجامعة على الالتزام بروئيتهم.	العدد	21	23	6	1	1	4	كبيرة	0.864	4.19
		%	40.4	44.2	11.5	1.9	1.9				
7	تضع القيادات الأكاديمية خططاً بديلة لبعض أهدافها.	العدد	19	20	11	1	1	7	كبيرة	0.916	4.06
		%	36.5	38.5	21.2	1.9	1.9				
8	تفكر القيادات الأكاديمية بشكل نظمي.	العدد	15	25	11	-----	1	8	كبيرة	0.828	4.02
		%	28.8	48.1	21.8	----- -	1.9				
9	تتخذ القيادات الأكاديمية فعالة في خدمة العاملين.	العدد	20	23	7	1	1	5	كبيرة	0.872	4.15
		%	38.5	44.2	13.5	1.9	1.9				
10	تستفيد القيادات الأكاديمية من تجارب الجامعات الأخرى.	العدد	26	16	9	----- -	----- -	2	كبيرة جدًا	0.738	4.25
		%	50.0	30.8	17.3	----- -	----- -				
	الدرجة الكلية										
								4.1481	0.6357	كبيرة	

يتبين من الجدول السابق أن الرؤية المستقبلية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد جاءت برتبة (كبيرة)، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للمجموع الكلي للمجال (4.14) بانحراف معياري بلغت قيمته (0.63) وتراوح قيم الانحرافات المعيارية بين (0.75 - 0.916) وجاء في الترتيب الأول عبارة (تمتلك القيادات الأكاديمية رؤية شاملة لأعمالها المستقبلية بمتوسط حسابي (4.29) وتليها عبارة (تستفيد القيادات الأكاديمية من تجارب الجامعات الأخرى) بمتوسط حسابي (4.25) و رتبتهما "كبيرة جداً، بينما تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارة الأخرى بين (4.23 - 4.04)، وجاءت عبارة (تُفكر القيادات الأكاديمية بشكل نظمي) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (4.02).

وتتفق نتائج الإجابة عن هذا السؤال مع نتائج دراسة (Azadi et al. (2021) والتي أشارت لوجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاستراتيجي للمديرين، والأداء الوظيفي لموظفي الجامعة، ودراسة صديق (2021) توصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين الذكاء الاستراتيجي والإبداع المؤسسي، ودراسة القاسم (2019) التي أشارت نتائجها إلى: وجود أثر ذو دلالة لعناصر الذكاء الاستراتيجي في جودة القرارات الاستراتيجية في الجامعات الأردنية الخاصة، ولم تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة التي تم استعراضها في الدراسة الحالية.

ويُفسر الباحث ذلك بأن من المهام الأساسية لاختيار القيادات الأكاديمية القدرة على اختيار الرؤية المستقبلية، وصياغتها بصورة جيدة فوضوح الرؤية المستقبلية يعمل على تحقيق الفاعلية في اتخاذ القرارات الصائبة التي تعمل على تحقيق حالة من التكامل والتنسيق بين الجامعة والمجتمع المحلي والعالمي من خلال تبني الابتكار والإبداع للوصول لتحقيق الأهداف على المدى القريب والبعدي لوضع جامعة الملك خالد في الصدارة.

إجابة السؤال الثاني ومناقشته:

والذي ينص على "ما مستوى جودة القرار الأكاديمي في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي من خلال بُعد (الدافعية) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟" وللإجابة عن هذا السؤال، فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة المحور الثاني في الاستبانة الذي يقيس جودة القرار الأكاديمي من خلال بُعد (الدافعية) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، ويبين ذلك في جدول (8).



جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والتكرارات لاستجابات القيادات الأكاديمية بالبحر الثاني (الدافعية)

م	الفقرة	كبير جداً	كبير	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الترتيب
11	تستطيع القيادات الأكاديمية توجيه العاملين لديها لتبني استراتيجياتها.	العدد	26	16	9	1	4.29	0.825	كبيرة جداً	1
		%	50	30.8	17.3	1.9				
12	تُحفز القيادات الأكاديمية على أداء أعمالهم بكفاءة.	العدد	18	27	----- -	6	4.17	0.785	كبيرة	3
		%	34.6	51.9	-----	11.5				
13	تصرف القيادات الأكاديمية للعاملين الخوافز، والمكافآت.	العدد	17	21	11	2	3.98	0.939	كبيرة	7
		%	32.7	40.4	21.2	3.8				
14	تغرس القيادات الأكاديمية في العاملين الشعور بالمسؤولية.	العدد	18	28	5	----	4.19	0.768	كبيرة	2
		%	34.6	53.8	9.6	----				
15	تُشجع القيادات الأكاديمية العاملين على التصرف بما يتوافق مع رؤية الجامعة.	العدد	19	22	9	1	4.10	0.891	كبيرة	5
		%	36.5	42.3	17.3	1.9				
16	تسعى القيادات الأكاديمية على الارتقاء بأداء العاملين بالجامعة.	العدد	20	23	7	1	4.15	0.872	كبيرة	4
		%	38.5	44.2	13.5	1.9				

تابع جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والتكرارات

لاستجابات القيادات الأكاديمية بالخور الثاني (الدافعية)

م	الفقرة		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعفة جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الترتيب
17	تُغفَر القيادات الأكاديمية العاملين على أداء أعمالهم بفعالية.	العدد	15	29	6	2	----	4.10	0.748	كبيرة	5
		%	28.8	55.8	11.5	3.8	----				
18	تسمح القيادات الأكاديمية للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات.	العدد	16	26	9	1	----	4.10	0.748	كبيرة	5
		%	30.8	50.0	17.3	1.9	----				
19	تحاول القيادات الأكاديمية تنفيذ مقترحات العاملين حول المشكلات التي تواجههم.	العدد	12	30	9	-----	1	4	0.767	كبيرة	6
		%	23.1	57.7	17.3	1.9	-----				
الدرجة الكلية											
								4.1197	0.625	كبيرة	

يتبين من الجدول السابق أن الدافعية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد جاءت برتبة (كبيرة)، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للمجموع الكلي للمجال (4.1197) بانحراف معياري بلغت قيمته (0.625) وتراوح قيم الانحرافات المعيارية بين (0.7485-0.936) وجاء في الترتيب الأول عبارة (تمتلك القيادات الأكاديمية رؤية شاملة لأعمالها المستقبلية تستطيع القيادات الأكاديمية توجيه العاملين لديها لتنفيذ استراتيجياته) بمتوسط حسابي (4.29)، ورتبتها "كبيرة" وتليها عبارة (تغرس القيادات الأكاديمية في العاملين الشعور بالمسؤولية) بمتوسط حسابي (4.19) ورتبتها "كبيرة" وتراوح المتوسطات الحسابية للعبارة الأخرى بين (4-4.17)، وجاءت عبارة (تصرف القيادات الأكاديمية للعاملين بالحوافز، والمكافآت) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3.98).

وتتفق نتائج هذه الدراسة ودراسة القاسم (2019) التي أشارت لوجود أثر ذو دلالة لعناصر الذكاء الاستراتيجي (الاستشراف والتفكير النظمي والرؤية المستقبلية والشراكة والدافعية) في جودة القرارات الاستراتيجية في الجامعات الأردنية الخاصة، ونتائج دراسة عبدالله، شهينار والعوادنة، وليد (2018) وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاستراتيجي بأبعاده (الاستشراف، والتفكير النظمي، والرؤية المستقبلية، والدافعية، والشراكة).

ويُفسر الباحث ذلك أن القيادات الجامعية بجامعة الملك خالد تحرص على التعرف على ما يُحرك دافعية الأفراد ويدفعهم لتحقيق الأهداف المنشودة وتُمنّي لدى العاملين بالجامعة تحمل المسؤولية، وتُدرّك أهمية تقديم الحوافز، وتعمل على توفير سبل الدافعية لدى القيادات الجامعية من خلال تشجيعهم على المشاركة في تحقيق الميزة التنافسية، وتشجيعهم على وضع تصورات ورؤى واضحة لطبيعة الحوافز وكيفية تقديمها للمستحقين لها.

إجابة السؤال الثالث ومناقشته: والذي ينص على "ما مستوى جودة القرار الأكاديمي في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي من خلال بُعد (الشراكة) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟"

وللإجابة عن هذا السؤال، فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الثالث في الاستبانة الذي يقيس جودة القرار الأكاديمي من خلال بعد (الشراكة) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، ويبين ذلك في جدول (9).

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والتكرارات

لاستجابات القيادات الأكاديمية بالمحور الثالث بالاستبانة (الشراكة)

م	الفقرة	كبير جداً	كبير	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الترتيب
20	تُعزز القيادات الأكاديمية التعاون بين العاملين.	العدد	18	28	6	----	4.23	0.645	كبيرة جداً	1
	%		34.6	53.8	11.5	-----				
21	تُحقّق القيادات الأكاديمية التكيف التنظيمي	العدد	15	26	11	-----	4.08	0.710	كبيرة	3
	%		28.8	50.0	21.2	-----				
22	تبني القيادات الأكاديمية ثقافة تنظيمية للعاملين بها	العدد	16	23	12	1	4.04	0.791	كبيرة	4
	%		30.8	44.2	23.1	1.9				
23	تُثني القيادات الأكاديمية روح المبادرة بين العاملين	العدد	14	28	9	1	4.06	0.725	كبيرة	5
	%		26.9	53.8	17.3	1.9				
24	تُشارك القيادات الأكاديمية شركات استراتيجية مع المنظمات ذات الصلة.	العدد	14	26	10	2	4.00	0.792	كبيرة	7
	%		26.9	50	19.2	3.8				



تابع جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والتكرارات لاستجابات القيادات الأكاديمية بالخور الثالث بالاستبانة (الشراكة)

م	الفقرة		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الترتيب
25	تتخذ القيادات الأكاديمية الشراكة أسلوباً للخروج من الأزمات المختلفة.	العدد	12	28	11	1	----	3.98	0.727	كبيرة	8
		%	23.1	53.8	21.2	1.9	---				
26	تتم القيادات الأكاديمية بعقد شراكات مع الجامعات المنافسة.	العدد	18	24	8	1	----	4.10	0.869	كبيرة	2
		%	34.6	46.2	15.4	1.9	---				
27	تسعى القيادات الأكاديمية لتحسين الاتصالات مع الجامعات العالمية.	العدد	18	20	10	4	1	4.00	0.929	كبيرة	7
		%	34.6	38.5	19.2	7.7	1.9				
28	تشارك القيادات الأكاديمية خبراتها مع الجامعات الأخرى	العدد	18	19	13	2	----	4.02	0.874	كبيرة	6
		%	34.6	36.5	25.0	3.8	----				
29	تمكن الشراكة القيادات الأكاديمية من الاستفادة من الموارد المشتركة.	العدد	16	23	10	3	----	4.00	0.863	كبيرة	7
		%	30.8	44.2	19.2	5.8	---				
	الدرجة الكلية										
								4.0500	0.63478	كبيرة	

يتبين من الجدول السابق أن الشركة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد جاءت برتبة (كبيرة)، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للمجموع الكلي للمجال (4.0500) بانحراف معياري بلغت قيمته (0.63478) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية بين (0.710 - 0.929) وجاء في الترتيب الأول عبارة (تُعزز القيادات الأكاديمية التعاون بين العاملين) بمتوسط حسابي (4.23)، ورتبتها "كبيرة" وتليها عبارة (تهتم القيادات الأكاديمية بعقد شراكات مع الجامعات المنافسة) بمتوسط حسابي (4.1) ورتبتها "كبيرة"، بينما تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارة الأخرى بين (4-4.08)، وجاءت عبارة (تتخذ القيادات الأكاديمية الشراكة أسلوبًا للخروج من الأزمات المختلفة) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3.98).

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة صديق (2021) التي توصلت إلى أن هناك ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين الذكاء الاستراتيجي والابداعي، الاستراتيجي التي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء Azadi et al. (2021) وكما تتفق مع دراسة أذاذ للمديرين، والأداء الوظيفي لموظفي الجامعة، ووجود علاقة إيجابية بين الاستراتيجي للمديرين، والأداء الوظيفي لموظفي الجامعة واختلفت مع دراسة السعود، والعون (2020) التي توصلت إلى مجموعة من النتائج إلى أن مستوى اهتمام إدارات الجامعات الأردني بأبعاد الذكاء الاستراتيجي بشكل عام كان مرتفعًا، وإن مستوى التوجه الريادي جاء مرتفعًا أيضًا، وكما أظهرت النتائج انخفاضًا واضحًا في مشاركة المرأة مقارنة مع نسبة الإدارات العليا من فئة الذكور وبنسبة بلغت (74%)، وفئة عمرية (أكبر من 55 سنة).

ويُفسر الباحث تلك النتيجة بأن جامعة الملك خالد تعمل جاهدة على عقد شراكات مع الجامعات الأخرى المنافسة لها محليًا، وعالميًا، فالقيادات الجامعية تحرص بشكل كبير على عقد الشراكات، والتحالفات الاستراتيجية مع كافة الجامعات الأخرى، فالقيادات الجامعية بجامعة الملك خالد لديها فئات كبيرة بأهمية عقد الشراكة الاستراتيجية بخاصة مع الجامعات الأجنبية المتقدمة منها وذلك بغرض تبادل الخبرات والمهارات معها.

إجابة السؤال الرابع ومناقشته: والذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد الذكاء الاستراتيجي من خلال الأبعاد (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الشراكة) في تطوير عملية جودة القرار الأكاديمي لدى القيادات الأكاديمية لمتغيرات الدراسة (المنصب، الكليات، الدرجة العلمية)؟"

وللإجابة على هذا السؤال تم إجراء اختبار التباين الأحادي ANOVA (أنوفا) لاكتشاف هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تطوير جودة القرار الأكاديمي تبعًا لمتغيرات المنصب، العمر والكليات.

أولاً: متغير المنصب

جدول (10) نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA تبعاً لمتغير المنصب

الأبعاد	المنصب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
الرؤية المستقبلية	عميد	4.2100	.36347	.965	.388	غير دالة احصائياً
	وكيل	4.3308	.65241			
	رئيس قسم	4.0448	.69518			
الدافعية	عميد	4.0444	.51905	.372	.691	غير دالة احصائياً
	وكيل	4.2479	.70002			
	رئيس قسم	4.0881	.63716			
الشراكة	عميد	4.0900	.61905	.669	.517	غير دالة احصائياً
	وكيل	4.2077	.61164			
	رئيس قسم	3.9655	.65644			

يوضح الجدول (10) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه ومنه نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية سواء لبعد الرؤية المستقبلية للقيادات الأكاديمية تبعاً لمتغير المنصب حيث جاءت قيمة (ف) (0.952) بقيمه احتمالية (0.388) أو بعد الدافعية حيث جاءت قيمة (ف) (0.372) بقيمة احتمالية (0.691)، وكذلك بعد الشراكة حيث كانت قيمة (ف) (0.669) وقيمتها الاحتمالية (0.517)، كما يوضح الجدول السابق ارتفاع قيمة المتوسطات لمنصب الوكيل للأبعاد الثلاثة الرؤية المستقبلية (4.3)، الدافعية (4.2)، الشراكة (4.2) من أصل (5).

وتتفق مع نتائج دراسة الزغبى (2009) التي أشارت أن الأدوار التي يقوم بها رؤساء الجامعات الأردنية العامة ونوابهم وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام في عملية اتخاذ القرارات الأكاديمية كثيرة ومتنوعة، أن رؤساء الجامعات ونوابهم يميلون إلى إتباع الطريقة العلمية في عملية اتخاذ القرارات الأكاديمية.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة رزه (2018) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تجاه مستوى ممارسة عملية اتخاذ القرار الأكاديمي، ودرجة توافر متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات اليمينية تعزى لمتغير (الدرجة العلمية) بين فئتي أستاذ وأستاذ مشارك لصالح أستاذ، وبين أستاذ مشارك وأستاذ مساعد لصالح أستاذ مشارك.

ويُفسر الباحث ذلك بأن جامعة الملك خالد تعمل جاهدة على إكساب كافة العاملين بها وبخاصة القيادات الأكاديمية مهارات الذكاء الاستراتيجي وتعمل على إشراكهم في وضع رؤية واضحة وكما تسعى الجامعة للتعرف على الأمور التي تُريد من دافعية العاملين بها سواء من حوافز مادية، أو معنوية من أجل إكسابهم القدرة على اتخاذ القرارات الأكاديمية المناسبة.

يوضح الجدول (11) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه ومنه نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية سواء لبعء الرؤية المستقبلية للقيادات الأكاديمية تبعاً لمتغير المنصب حيث جاءت قيمة (ف) (0.952) بقيمه احتمالية (0.388)، أو لبعء الدافعية حيث جاءت قيمة (ف) (0.372) بقيمة احتمالية (0.691)، وكذلك لبعء الشراكة حيث كانت قيمة (ف) (0.669) وقيمتها الاحتمالية (0.517).

ثانياً: متغير الكليات

جدول (11) نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA تبعاً لمتغير الكليات

الأبعاد	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة - ف	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الرؤية المستقبلية	علمية	4.1077	.60754	.046	.955	غير دالة إحصائياً
	صحية	4.2000	.36332			
	إنسانية	4.1545	.69556			
الدافعية	علمية	4.1197	.63093	.060	.942	غير دالة إحصائياً
	صحية	4.0370	.59490			
	إنسانية	4.1347	.64655			
الشراكة	علمية	3.8923	.60341	.873	.424	غير دالة إحصائياً
	صحية	4.3000	.37417			
	إنسانية	4.0667	.67946			

يوضح جدول (11) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه ومنه نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية سواء لبعء الرؤية المستقبلية للقيادات الأكاديمية تبعاً لمتغير الكليات حيث جاءت قيمة (ف) (0.046) بقيمه احتمالية (0.955)، أو لبعء الدافعية حيث جاءت قيمة (ف) (0.06) بقيمة احتمالية (0.924)، وكذلك لبعء الشراكة حيث كانت قيمة (ف) (0.873) وقيمتها الاحتمالية (0.424).

كما يوضح الجدول ارتفاع قيم المتوسطات للكليات الصحية بالنسبة لبعء الرؤية المستقبلية (4.3) والشراكة (4.2) وارتفاع متوسطات الكليات العلمية والإنسانية (4.1) بالنسبة لبعء الدافعية، وتتفق نتائج هذا السؤال مع نتائج دراسة كل من الزهراني، والعيسي (2021) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاستراتيجي وخصائص عينة الدراسة؛ وفقاً للمؤهل العلمي، وجهة العمل، بينما وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتطلبات تطبيق الذكاء الاستراتيجي؛ وفقاً للمؤهل، وجهة العمل.

ويفسر الباحث ذلك بأن جميع كليات جامعة الملك خالد وخاصة الكليات الصحية تمتلك رؤية مستقبلية واضحة لتحقيق المزيد من التقدم والنهوض بالجامعة وتنبع هذه الرؤية الواضحة من رؤية (2030) التي من خلالها تسعى المملكة العربية السعودية بالنهوض بالمجتمع السعودي والاهتمام بالجوانب الصحية والإنسانية والاجتماعية من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

ثالثاً: متغير الدرجة العلمية

جدول (12) نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA تبعاً لمتغير الدرجة العلمية

الأبعاد	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
الرؤية المستقبلية	أستاذ	4.1714	.44544	1.176	.317	غير دال احصائياً
	أستاذ مساعد	4.2333	.72680			
	أستاذ مشارك	3.7833	1.03231			
الدافعية	أستاذ	4.1627	.46010	5.422	.007	دال احصائياً
	أستاذ مساعد	4.2901	.60875			
	أستاذ مشارك	3.4074	.93139			
الشراكة	أستاذ	4.1286	.41798	3.100	.054	غير دال احصائياً
	أستاذ مساعد	4.1222	.72319			
	أستاذ مشارك	3.4667	.96264			

يوضح الجدول (12) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير الدرجة العلمية ومنه نستنتج وجود فروق ذات دلالة احصائية لبعد الدافعية حيث جاءت قيمة (ف) (5.422) بقيمة احتمالية داله احصائياً (700). اقل من (0.05)، وكما نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لبعد الرؤية المستقبلية والشراكة، حيث جاءت قيمة (ف) (3.100-1.176) بقيمة احتمالية (.317-0.054). على التوالي، كما يوضح الجدول ارتفاع قيم المتوسطات لصالح الاستاذ المساعد في بعد الدافعية (4.29) يليه درجة الأستاذ (4.16)، وفي المرتبة الأخيرة الأستاذ المشارك (3.4)، وتتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسة رزه (2018) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تجاه مستوى ممارسة عملية اتخاذ القرار الأكاديمي، ودرجة توافر متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات اليمنية تعزى لمتغير (الجامعة)، بين جامعتي صنعاء وذمار لصالح جامعة صنعاء، وبين جامعتي ذمار وعمران لصالح جامعة ذمار وملتغير (الدرجة العلمية) بين فئتي أستاذ وأستاذ مشارك لصالح أستاذ، وبين أستاذ مشارك وأستاذ مساعد لصالح أستاذ مشارك، وملتغير (العمل الحالي) بين عميد ونائب عميد لصالح عميد، وبين نائب عميد ورئيس قسم لصالح نائب عميد.

ويفسر الباحث تلك النتيجة بأن الأساتذة المساعدين يكونوا أكثر دافعية لاتخاذ القرارات الأكاديمية لكونهم أكثر حماساً ورغبة في اكتساب المزيد من الخبرات بهدف التأثير على العاملين من خلال تحريك الدوافع والرغبات والحاجات لغرض إشباعها وجعلهم مستعدين لتقديم أفضل ما عندهم. ولمعرفة سبب الفروقات تم اختبار المقارنات البعدية (Multiple comparison (Scheffe والرسومات البيانية التي توضح سبب وماهية الفروق ذات الدلالة الإحصائية.

جدول (13) نتائج الاختبارات البعدية شيفيه

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	الفروق في المتوسطات	الدافعية تبعًا لمتغير الدرجة العلمية
غير دالة إحصائيًا	.767	.12743	أستاذ-----أستاذ مشارك
دالة إحصائيًا	.020	*.75529	أستاذ مساعد-----أستاذ
دالة إحصائيًا	.009	*.88272	أستاذ مساعد-----أستاذ مشارك

يتضح لنا من الجدول (13) أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الدافعية لدى القيادات الأكاديمية تبعًا لمتغير الدرجة العلمية تعود إلى الفرق بين درجة الاستاذ المساعد والاستاذ بفارق (0.755) وقيمة احتمالية (0.02)، وأيضًا بين درجة الاستاذ المساعد والأستاذ المشارك بفارق (0.882) وقيمة احتمالية (0.009) وكلاهما ذو دلالة إحصائية أقل من (0.05)، بينما الفرق بين الأستاذ والاستاذ المشارك لم يكن ذا دلالة إحصائية (0.767) أكبر من (0.05)، ونستنتج مما سبق من نتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الدافعية كبعد من أبعاد الذكاء الاستراتيجي في تطوير عملية جودة القرار الأكاديمي لدى القيادات الأكاديمية تبعًا لمتغير الدرجة الجامعية وذلك لصالح فئة الأستاذ المساعد.

توصيات الدراسة:

- في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج يمكن الخروج بعدد من التوصيات منها ما يلي:
- عقد ورش عمل ودورات تدريبية لأساتذة جامعة الملك خالد لدعم القدرة على اتخاذ القرار الأكاديمي.
 - الاهتمام بالبرامج التدريبية التي تُشجع أساتذة الجامعة على تنمية السلوك القيادي لديهم.
 - ضرورة اهتمام القيادات الجامعية بتوظيف مهارات الذكاء الاستراتيجي لتحسين جودة الخدمات التعليمية بالجامعة.

المراجع:

- أبو الوفا، جمال وعبدالله، حنان. (2012). دراسة تحليلية للثقافة التنظيمية للمؤسسة التعليمية وتأثيرها على عملية صنع القرار. *مجلة كلية التربية بجامعة بنها*، 91(23)، 269-283.
- الأشهب، نوال. (2014). اتخاذ القرارات الإدارية أنواعها ومراحلها. دار أمجد للنشر والتوزيع: الأردن.
- البناء، عادل وعبد المقصود، أحمد. (2022). التنبؤ بصنع القرار الأكاديمي في ضوء كل من الطموح الأكاديمي والثقة بالنفس لدى طلاب المرحلة الثانوية. *مجلة الدراسات التربوية والانسانية بكلية التربية جامعة دمنهور*، 2(14).
- تومسون اية جي سيريكلان. (2006). الإدارة الاستراتيجية المفاهيم والحالات العملية. مكتبة لبنان مع شركة كاكجوهيل: (ط1).
- جاد الرب، سيد محمد. (2016). الإدارة الاستراتيجية. دار الفكر العربي: القاهرة.



- الحريري، رافدة. (2008). مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية. دار المناهج للنشر والتوزيع: عمان.
- حسن، جبل. (2016). المقارنات المرجعية مدخل لدعم صناعة القرار الجامعي. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع76، 461-500.
- حلاوة، مجد زهير. (2019). درجة ممارسة مديري المدارس في وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للإدارة بالتمكين وعلاقتها بمستوى اتخاذ القرار لديهم. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الحمايدة، علا. (2019). درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية للتفكير النظامي. من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، دراسات العلوم التربوية، 46(2)، 435-453.
- الحواس، حمد والعصيمي، أحمد. (2021). الدور المأمول من تعزيز العلاقة بين الجامعات والقطاع الخاص في ظل رؤية المملكة العربية السعودية (2030). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 5(5)، 18-1.
- الخليفة، حسن. (1435). مبادئ البحث ومهاراته في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية. مكتبة: الدمام.
- رزق، محمد. (2020). تصور مقترح لتطوير عملية اتخاذ القرار في الجامعات اليمنية. ع2، يمكن الحصول عليه من خلال الرابط التالي <https://do.org/10.51610/rughas1.2.2020.64>
- الزغبى، رياض. (2009). آليات عملية اتخاذ القرارات الأكاديمية في الجامعات الأردنية: الواقع والاتجاهات الإدارية المعاصرة. رسالة دكتوراه، كلية الدراسات التربوية والنفسية العليا.
- الزهراني، سعاد وأحمد، إيمان. (2020). دور القيادات الأكاديمية في تحقيق متطلبات الجامعة المنتجة بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ع(61)، 157-183.
- الزهراني، شيماء والعيسى، غزيل. (2021). الذكاء الاستراتيجي وعلاقته باتخاذ القرار لدى القيادات الإدارية والأكاديمية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 20(0)، 1-22.
- الزهراني، عبدالله أحمد. (2020). استراتيجية مقترحة لتطوير المهني لقادة مدارس التعليم العام في ضوء مدخل القيادة الاستشرافية. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، 12(1).
- السبيعي، قوت ناصر. (2019). واقع تطبيق أبعاد القيادة الريادية لدى قائدات المدارس الثانوية الأهلية بشرق مدينة الرياض. رسالة ماجستير، كلية الشرق العربي، الرياض.
- السعود، محمد والعون، سالم. (2020). أثر الذكاء الاستراتيجي في التوجه الريادي في الجامعات الأردنية. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.
- السيد، أميرة فهد. (2020). آليات إدارة الأزمات بالمدارس الثانوية العامة في محافظة الدقهلية في ضوء مدخل الذكاء الاستراتيجي. مجلة كلية التربية، 31(122)، 535-564.

- السيد، سكيرة أحمد. (1416). استراتيجيات وأساليب البحث الاجتماعي. جامعة الملك سعود، الرياض.
- الضلاعين، أنس صبري. (2015). أثر الذكاء الاستراتيجي في تحسين فاعلية مراحل اتخاذ القرارات الإدارية في مراكز الوزارات الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة: الأردن.
- الظالمي، محمد. (2014). الذكاء الاستراتيجي وأثره في تعزيز سمعة المؤسسات التعليمية. دراسة استطلاعية، (18).
- العبادي، أحمد وحفاته، أم السعد. (2018). لا مركزية صنع القرار التعليمي بالتعليم قبل الجامعي بمصر. مجلة كلية التربية بجامعة كفر الشيخ، 2(18)، 111-140.
- العقاري، عبد الملك. (2019). برنامج مقترح لتدريب القيادات الأكاديمية في جامعة ذمار على مهارات الذكاء الاستراتيجي. رسالة ماجستير، جامعة ذمار، اليمن.
- القربي، حواء. (2018). تطوير سياسة القبول في الجامعات السعودية لتحقيق القدرة التنافسية في ضوء التجارب العالمية. "تصور مقترح"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 2(20)، 1-33.
- مخدوم، هند. (2021). دور الذكاء الاستراتيجي في إدارة التغيير. دراسة حالة: كلية إدارة الأعمال في جامعة طيبة في المملكة العربية السعودية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 29(2)، 153-184.
- مطاوع، ضياء. (1435). مبادئ البحث ومهاراته في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية. مكتبة المتنبئ: الدمام.
- المطيري، خالد. (2018). التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، 183(3)، 547-583.
- مغاوري، هالة. (2017). تطوير صنع واتخاذ القرار بالمؤسسات التعليمية في مصر على ضوء القيادة الريادية. مجلة البحث العلمي في التربية، 71(6)، 535-556.
- مقلد، هالة. (2020). اتخاذ القرار الأكاديمي وعلاقته بمفهوم الذات والتحصيل الدراسي لدى طلاب كلية التربية بجامعة المنيا. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، 4(1)، 115-156.
- النعيمي، محمد وآخرون. (2015). طرق ومناهج البحث العلمي. الوراق للنشر والتوزيع: الأردن.
- الهاجري، علي هادي. (2019). الذكاء الاستراتيجي وأثره في تعزيز القيمة الاستراتيجية. دراسة حالة شركة الكهرباء والماء القطرية، رسالة ماجستير، جامعة الزرقاء، الأردن.
- الوزرة، عبدالله. (2019). تفعيل مشاركة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في صنع القرار في ضوء أدوارهم الفنية والإدارية. مستقبل التربية العربية، 118(26)، 343-400.
- وزارة التعليم. (1437). صلاحيات قائدة وقائدات المدارس الإصدار الثاني. المملكة العربية السعودية.



- Azadi, Y., Eidipour, K., Bakhit, M. & Qaemi, B. (2021). The Relationship Between Managers' Strategic Intelligence and Job Performance and Organizational Success of Employees from the Viewpoint of Staff and Faculty Members of Farhangian University. Educational and Scholastic studies, 10(2).
- Mjaku, G. (2020). Strategic Management and Strategic Leadership. International Journal of Scientific and Research Publications, 10(8), 914-918.
- Maccoby, M. and Scudder, T. (2011). Strategic intelligence definition: conceptual system of leadership for change, Performance Improvement, 50(3).
- Wainaina, L., Iravo, M. & Waititu, A. (2014). Effect of employee participation in decision making on the organizational commitment amongst academic staff in the private and public universities in Kenya. International Journal of Advanced Research in Management and Socia.