

Doi: 10.34120/joe.v39i154.197

<https://orcid.org/0000-0003-0754-3756>

المقدرة التنبئية للقيادة الذكية في تعزيز مستوى اليقظة الريادية: دراسة ميدانية في كلية فلسطين التقنية

د. مروان وليد المصري

كلية العلوم التربوية - جامعة القدس المفتوحة

دولة فلسطين

الملخص

الأهداف: تهدف هذه الدراسة إلى تعرّف المقدرة التنبئية للقيادة الذكية في تعزيز مستوى اليقظة الريادية في كلية فلسطين التقنية من وجهة نظر العاملين فيها. المنهجية: باستخدام المنهج الوصفي/ المسحي والارتباطي والسببي، تم بناء استبانة تكونت من 42 فقرة موزعة على 6 مجالات، وبعد التأكد من صدقها وثباتها، تم تطبيقها على عينة عشوائية مكونة من 123 موظفاً وموظفة. النتائج: توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادة الذكية في الكلية جاءت «متوسطة»، ومستوى اليقظة الريادية في الكلية جاءت «منخفضة»، كذلك وجدت علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين درجة ممارسة القيادة الذكية في الكلية ومستوى اليقظة الريادية فيها، ووجد أثر لممارسة القيادة الذكية في تحسين مستوى اليقظة الريادية في الكلية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$. الخلاصة: أظهرت النتائج فعالية القيادة الذكية في التنبؤ بمستوى اليقظة الريادية في كلية فلسطين كنتيجة للعلاقة والأثر بين المتغير المتنبئ والمتغير المتنبأ به.

الكلمات المفتاحية: القيادة الذكية، اليقظة الريادية، الكليات التقنية، فلسطين.

أستاذ مساعد، قسم الإدارة التربوية. الإيميل: m.massrry@up.edu.ps

- سُلم البحث في 2023/1/15، أُجيز للنشر في 2023/3/7.

المقدمة

في ظل تعقيدات العصر الحالي وتحدياته غير المسبوقة؛ أصبحت المؤسسات العصرية بحاجة إلى نقلة نوعية يقودها قياديون أذكاء قادرين على فهم التطورات والمتغيرات المتلاحقة واستيعابها، والتعامل مع متطلبات العصر وتعقيداته، ومجابهة تحدياته، ومواجهة أزماته، والتكيف مع متغيراته من أجل تمكين مؤسساتهم من تحقيق الأهداف التي وجدت لأجلها.

والذكاء يعني المقدرة على التكيف، بمعنى؛ إنه المقدرة على أن يعيد الفرد تنظيم أنماط سلوكه حتى يتمكن من التوافق مع المواقف الجديدة، وبذلك يكون الشخص الذكي هو الشخص القادر على أن ينوع من سلوكه ويغيره كلما تغيرت الظروف (إبراهيم، 2009، 620)، والقادة عادةً بحاجة إلى مستوى معين من الذكاء من أجل القيام بالمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم، وكذلك من أجل التعامل مع التحديات التي تواجههم (Goleman, Boyatzis & McKee, 2002, 26)، ولذلك لم يعد ينظر للقيادة على أنها سمة اجتماعية، فقد فسرت أيضاً في ضوء كونها مقدرة ومهارة معرفية، تتضمن مقدرة القائد على استخراج ما لدى الآخرين من إمكانات وتهيئة مناخ إيجابي يثير الحماس للوصول إلى أعلى مستوى من الإنجاز، وأسفرت جهود العلماء في هذا المجال عن التوصل إلى مفهوم الذكاء القيادي (العناني، 2008، 11).

ووفقاً لنظرية رونثي للذكاء القيادي Ronthy's Theory of Leadership Intelligence، فإن ذكاء القيادة يظهر عندما يستطيع القائد إدارة عواطفه وعواطف مرؤوسيه بشكل فعال، وهو ما يعرف بالذكاء العاطفي أو الشعوري، وكذلك عندما يكون لدى القائد رغبة واستعداد أعمق لرؤية معنى ما يقوم بفعله، وهو ما يعرف بالذكاء الروحي، وأيضاً عندما يمتلك القائد مهارات منطقية وتحليلية متقدمة، وهو ما يعرف بالذكاء العقلاني (Dåderman, Ronthy, Ekegren & Mårdberg, 2013, 64)، وتفترض نظرية رونثي Ronthy أن القيادة عملية يقودها قائد لديه المقدرة على التأثير في سلوك مرؤوسيه من خلال ذكائه القيادي (Gage & Smith, 2016, 1)، وقد عرّف Ronthy القيادة الذكية بأنها: مجموع الذكاء الروحي، والذكاء العاطفي، والذكاء العقلاني (Ekegren & Dåderman, 2015, 24).

وعرّفها آخرون بأنها: عبارة عن حوار أو تبادل للآراء بين القائد والمرؤوسين؛ إذ يجتمعون في وضع معين من أجل تحقيق رؤية وأهداف مشتركة بشكل فعال

(Sydänmaanlakka, 2003, 78)، وهناك من عرّف القيادة الذكية بأنها: إستراتيجية لمعالجة المشكلات أو النواقص قبل حدوثها، ووضع الخطط والبرامج العملية للتعامل مع الأزمات واحتوائها، وترسيخ ثقافة العمل الجماعي وتحقيق الريادة (Al-Jameel, 2022, 44)، ويستنتج أن القيادة الذكية نمط أو سلوك قيادي يعتمد على التأثير في سلوك المرؤوسين من خلال المزج بين ثلاثة أنواع للذكاء وهي: الذكاء الروحي، والذكاء العاطفي، والذكاء العقلاني.

وتشير الأدبيات إلى أن القيادة الذكية تعني الفهم المشترك بين القائد والمرؤوسين والذي يعمل على تحقيق الرؤية المستقبلية للمؤسسة ووضع الأهداف، فضلاً عن كشف إستراتيجيات جديدة لمواجهة التحديات التي توجه المؤسسة ومن ثم تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية (العطار والغنيماوي وكاظم، 2020، 138-139)، والقيادة الذكية تؤكد على أهمية مستويات القيادة المختلفة، والمتمثلة في الأفراد وفرق العمل والمؤسسة والمجتمع، وتؤكد أنه على المستوى الفردي يجب التركيز على التمكين الذاتي، وعلى مستوى الفريق ينبغي التركيز على التآزر الاجتماعي، أما على المستوى التنظيمي فينبغي التركيز على التعلم التنظيمي، في حين على مستوى المجتمع يجب أن يكون التركيز على التنمية المستدامة (Sydänmaanlakka, 2003, 82).

ووفقاً لـ Ronthy فإن القائد الذكي يحتاج إلى أن يكون موجهاً ومدرّباً ويمتلك مهارات: الاستماع والتحدث، والمقدرة على تقديم التغذية الراجعة، والرقابة على الأداء، وأن يتميز بالوعي الذاتي والاستجابة والمعرفة بسلوك المرؤوسين في المواقف المختلفة، والمقدرة على الإدراك والفهم لطبيعة تفكير الآخرين وكيفية القيادة الذكية، (Ekegren & Dåderman, 2015, 24-25)، كما تؤكد الدراسات أن هناك ركائز أساسية للقيادة الذكية، (Sydänmaanlakka, 2003, 87-88) وهي:

- 1 - إنها بمثابة منهج مبسط وشامل للقيادة يعتمد على علوم ما بعد الصناعة، وتؤكد أن للقيادة بعداً أخلاقياً.
- 2 - تضع الأفراد في قلب المؤسسة، وتقوم على فهم شامل للجوانب البشرية المهنية والبدنية والعقلية والحالة الاجتماعية والروحية.
- 3 - تعد القيادة عملية تعاونية وتشاركية، وتؤكد على ضرورة تدريب القادة والمرؤوسين على القيادة.

4 - تقوم على نظرية النظم، وتعد نموذجاً قيادياً عالمياً بطبيعته، ولكن تم تطويره خصيصاً للمؤسسات الذكية.

5 - تساعد في حل المشكلات العصرية، على المستوى الفردي والتنظيمي والمجتمعي.

وبالتالي يمكن القول إن القيادة الذكية المتعددة الركائز والخصائص والسمات، التي تشكل ملامح عامة لمدخل قيادي جديد، تشير في مجملها إلى وضع الروحية، والعاطفة، والعقلانية في قلب المكونات التي يتضمنها أي نشاط قيادي، وقد أشار العديد من الدراسات مثل: دراسة كريم وعويد (2021)؛ ودراسة العطار والغنيماوي وكاظم (2020)؛ ودراسة المصري (2020)؛ ودراسة الكرعاعي (2016)؛ ودراسة Ekegren & Dåderman (2015) إلى أن هناك ثلاثة أبعاد للقيادة الذكية، وهي:

1 - الذكاء العاطفي "الشعوري" (Emotional intelligence):

يُعرّف الذكاء العاطفي أو الشعوري بأنه: مقدرة الفرد على فهم الذات وإدارتها، فضلاً عن الفهم الاجتماعي والذي يساعده على إدراك مشاعر الآخرين وتوجهاتهم، وإدارة العلاقات معهم وتحفيزهم لإنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية (العطار والغنيماوي وكاظم، 2020، 140)، ويُعرّف أيضاً بأنه: المقدرة على اكتساب معارف جديدة تساعد الفرد على الإدارة الذاتية لعواطفه وعواطف الآخرين، إذ تتضمن المهارات الاجتماعية أو إدارة العلاقات مع الآخرين، ويمكن أن تعطي مؤشرات عن عواطف الآخرين وعلاقتهم بذاتهم (Ekegren & Dåderman, 2015, 24)، وهذا يعني أن الذكاء العاطفي أو الشعوري يتضمن مهارات شخصية تتعلق بالوعي العاطفي الذاتي، ومهارات اجتماعية تتعلق بمقدرة الفرد على فهم عواطف الآخرين ومشاعرهم.

لذلك فالقائد الذي يتمتع بذكاء شعوري يعتقد أنه أكثر ولاءً والتزاماً للمؤسسة التي يعمل بها، وأكثر سعادة في عمله، وذو أداء أفضل في العمل، ولديه المقدرة على استخدام الذكاء الذي يتمتع به لتحسين ورفع مستوى اتخاذ القرار، وقادر على إدخال السعادة، والبهجة والثقة، والتعاون بين موظفيه من خلال علاقته الشخصية بهم (الكرعاوي، 2016، 44).

2 - الذكاء العقلاني (Rational Intelligence):

يُعرّف الذكاء العقلاني بأنه: المقدرات التي يمتلكها القائد والتي بالإمكان

تطويرها وتحسينها من خلال عمليات التعلم من المواقف التي تمر به، فضلاً عما يكتسبه بالتعلم الذاتي وبالإمكان تحسينه حسب الظروف الخاصة والبيئة التي يعمل بها (الطار والغنيماوي وكاظم، 2020، 141)، ويُعرّف أيضاً بأنه: المقدرة على تطبيق المهارات المنطقية والتحليلية ومهارات حل المشكلات لتحقيق هدف واحد، أو لتحديد ما يجب القيام به (Dåderman et al., 2013, 65)، والذكاء العقلاني يقيس مهارات التفكير المنطقي والبنائي والتحليلي، وهذا النوع من الذكاء يتطور لدى الأفراد من خلال دراستهم الأكاديمية، والذكاء العقلاني يتطلب خبرة ومقدرة عالية على التفكير المجرد، ومقدرة على حل المشكلات المنطقية، ويعتمد على التفكير الخطي والتحليلي والرياضي (Ekegren & Dåderman, 2015, 24).

والذكاء العقلاني يمكن أن يكون مكتسباً وغير وراثي، ويمكن أن يتحسن ويتطور وفقاً للظروف الخاصة والبيئية، كما أن الذكاء يتحسن ويتطور وينضج من خلال عمليات التعلم في مواقف الحياة عموماً؛ فضلاً عما يمكن اكتسابه بمزيد من التعلم الذاتي والنظامي (الكرعاوي، 2016، 44)، والقادة الموهوبون هم الذين يمتلكون مهارات التفكير التحليلي والمفاهيمي المتميزة، وبالتالي عادةً ما يكونوا ذوي قيمة كبيرة لمؤسساتهم، والمنطق السليم يفترض أن الذكاء العقلاني يمكن أن يتنبأ بمدى ملاءمة الفرد للدور القيادي، وبالتالي التأثير في عملية اختيار القادة وفعالية القيادة أيضاً (Gage & Smith, 2016, 2).

يستنتج أن الذكاء العقلاني يساعد القائد في وضع رؤية مستقبلية لمؤسسته بالاستناد إلى معطيات الواقع، كما يجعله أكثر مقدرة على وضع أهداف واقعية قابلة للتطبيق والقياس، بالإضافة إلى زيادة مقدرته على تحليل المواقف والمشكلات والظروف الطارئة تحليلاً منطقياً، ووضع إستراتيجيات واقعية للتعامل معها.

3 - الذكاء الروحي (Spiritual Intelligence):

يُعرّف الذكاء الروحي بأنه: المقدرات التي يمتلكها الفرد والتي بإمكانه أن ينميها ويطورها، بحيث تمكنه من التصرف بحكمة، كونها تعمل على المزج بين العقل والروح معاً، مما تساعدهم في التأقلم وتحقيق التكامل (الطار والغنيماوي وكاظم، 2020، 140)، ويُعرّف أيضاً بأنه: المقدرة على فهم العالم والذات، ومدعومة ببيئة الطفولة لتكسبه قدرات روحانية (الكرعاوي، 2016، 18).

فالذكاء الروحي يتعامل مع علاقة الشخص داخل نفسه أو نفسها، والمقدرة على الشعور بالمعنى والتماسك في الحياة، والمقدرة على إيجاد إحساس بالهدف والمعنى في العمل، والمقدرة على اكتشاف السياق من خلال النظرة الشاملة (Ekegren & Dåderman, 2015, 24)، ويتكون الذكاء الروحي من عدد من المقدرات والكفاءات التي قد تكون جزءاً من معرفة الشخص، وتعد المعلومات الروحية جزءاً من قاعدة معارف الشخص والتي يمكن أن تؤدي إلى سلوك حل المشكلات التكيفي، وهناك مكونات تعد بمثابة قدرات أساسية للذكاء الروحي، تميز الأفراد الأذكياء روحياً، وهي (Emmons, 2000, 9-10):

- أ - المقدرة على السمو أو التجاوز وممارسة السلوكيات الفاضلة.
- ب - المقدرة على الوعي الروحي العالي، واستثمار الأنشطة والأحداث والعلاقات اليومية بشعور ديني مقدس.
- ج - المقدرة على استخدام المعلومات الروحية لحل المشكلات اليومية.

ويرى الباحث أن المكونات الأساسية للذكاء الروحي يمكن اعتبارها بمثابة خصائص للشخصية الروحانية، وكون المؤسسات العصرية باتت تعمل في بيئات شديدة التعقد وسريعة التغير، فقد أصبحت تلك المؤسسات في أمس الحاجة إلى العصرية، وبات لزاماً عليها التكيف والتوافق مع التغيرات السريعة، والمبادرة إلى توفير الحلول المناسبة للأزمات والمشكلات التي تواجهها؛ الأمر الذي يتطلب زيادة الاهتمام بالمعايير الروحية في بيئات عملها، وتعزيز ثقافة الابتكار والتميز والمخاطرة المحسوبة، والسعي نحو الريادة.

وبما أن السعي نحو الريادة يعد من المجالات الحديثة في الإدارة؛ فقد أصبحت الريادة في مقدمة الأهداف التي تسعى الإدارة إلى تحقيقها لتحقيق التميز والتنافسية في أدائها، وهذا يتطلب من القيادات الإدارية بذل الجهود لتحقيق الريادة بالاعتماد على الإبداع والابتكار والمبادرة والمجازفة والمرونة، خاصة في ظل المتغيرات العالمية والمحلية (أحمد، 2015، 367)، والريادة تشير إلى امتلاك المقدرات التي تساعد في تعرف الفرص، ووضع إستراتيجيات مناسبة لاستثمار تلك الفرص، وبالتالي فإن تحديد الفرص يتطلب عقلية ريادية، والتي بدورها تتطلب اليقظة (Samo & Hashim, 2016, 10)، واليقظة تعني الانتباه (البعلبكي والبعلبكي، 2008، 89)، كما تعني الاستعداد المستمر (Shiri, Mehdizadeh, Khoshmaram & Azadi, 2022, 2283)، وبالتالي

فاليقظة تعني الوعي والانتباه لكل ما يدور في بيئة المؤسسة الداخلية والخارجية؛ إذ تؤكد الدراسات أن اليقظة تساعد في زيادة إدراك التغيرات البيئية؛ الأمر الذي ينعكس على تحسن جودة صنع القرارات لدى الأفراد (7, 2016, Samo & Hashim)، كما تساعد في زيادة الفهم لكيفية بدء الأفكار الجديدة وكيفية متابعتها (4, 2010, Tang, Kacmar & Busenitz).

وقد عرّف (Kirzner, 1979) اليقظة بأنها: مقدرة الفرد على تحديد الفرص التي يغفل عنها الآخرون، وبالتالي يعدُّ إدراك الفرص الجديدة واستثمارها محور اليقظة الريادية (77, 2012, Tang, Kacmar & Busenitz)، فاليقظة الريادية تعتمد على تحليل البيئة، والبحث عن الفرص التي يغفل عنها الآخرون، ولذلك فهي تتطلب امتلاك معارف ومهارات جديدة، لاستغلال الفرص غير المدركة لدى الآخرين (691, 2022, Shlaka)، ولذلك تمثل اليقظة الريادية بعداً مهماً لفهم سبب مقدرة بعض الأشخاص على تحديد الفرص أكثر من غيرهم (عبد الكريم وداود، 2020، 68)، وبالتالي يمكن القول بأن اليقظة الريادية هي مهارة مكتسبة يمكن تعلمها، ومن ثم يمكن تطويرها وتنميتها بالتدريب والممارسة.

وقد أخذ موضوع اليقظة الريادية يستحوذ على اهتمام مختلف المؤسسات في الدول المتقدمة والنامية على حدٍ سواء (المرشدي والشمري، 2022، 188)، وتكمن أهمية اليقظة الريادية في المقدرة على التفكير الريادي الناجح، وكذلك في اعتمادها على الملاحظة والإدراك؛ إذ إن تحديد الفرص واكتشافها هو النقطة المركزية في اليقظة (عبد الكريم وداود، 2020، 70)، فاليقظة الريادية تعنى باكتشاف الفرص التي تتيحها البيئة الخارجية للمؤسسة والانتفاع من الموارد الداخلية بمختلف أنواعها والعمل على استثمار تلك الفرص بقصد إيجاد القيمة لأصحاب المصالح (جلاب، 2013، 50).

يضاف إلى ذلك الدور المهم الذي يمكن أن تؤديه اليقظة الريادية في تحقيق التفوق الإستراتيجي الذي أصبح مطلباً محورياً لكل مؤسسة تعمل في بيئة تتصف بالتغيرات السريعة والمتقدمة، خاصة المؤسسات التي تعمل على تقديم خدمات مستمرة، كما تساعد اليقظة الريادية صانعي القرار في إدراك واكتشاف وتلبية احتياجات المستفيدين من مؤسساتهم (962-691, 2022, Shlaka)، واليقظة الريادية تحدد أهداف مراحل تنفيذ الإستراتيجية في المؤسسة وغاياتها، كما تقوم اليقظة الريادية بتحديد الموارد اللازمة لتنفيذ تلك الإستراتيجية من خلال إجراء تغييرات في الريادية على المستويات الإدارية المناسبة (المواضية، 2019، 331).

ولذلك يعدّ موضوع اليقظة الريادية من الموضوعات المهمة لأي مؤسسة تتطلع إلى الاستمرارية والنمو وتحقيق التفوق الإستراتيجي، خاصة في بيئة تنافسية يصعب التنبؤ بتغيراتها، وهذا يُعدّ الأساس الذي يساعد المؤسسات في الوصول إلى مكانة تنافسية على الصعيد المحلي والعالمي (Shlaka, 2022, 691).

وقد ظهر مصطلح اليقظة الريادية على يد Kirzner خلال الفترة من (1973-1979)، وقد وصف Kirzner الأفراد المتيقظين بأنهم يمتلكون مقدرة على الاستشعار تسمح لهم بتعرّف الثغرات أو الفجوات بقرائن أو أدلة محددة، وبناءً على جهود Kirzner، رأى Kaish & Gilad في عام (1991) أن الأفراد المتيقظين يتمتعون باستعداد فريد من نوعه للمسح المستمر للبيئة من أجل اكتشاف الفرص (Tang, Kacmar & Busenitz, 2012, 78).

وقد عُرِّفَت اليقظة الريادية بأنّها: المقدرة على الرؤية في الضباب ورؤية المستقبل بشكل أكثر دقة من الآخرين، لا سيما عندما تكون البيئة غير مؤكدة، وذلك بالاستناد إلى مهارات البحث والفحص عن المعلومات والاقتران والاتصال والتقييم والحكم (جلاّب، 2013، 50). وعُرِّفَت أيضاً بأنّها: عملية تتطوي على ثلاثة أبعاد تكملية، وهي المسح والبحث عن المعلومات الجديدة، وربطها بالمعلومات السابقة والمتباينة، وتقييم ما إذا كانت المعلومات الجديدة تمثل فرصة (Tang, Kacmar & Busenitz, 2010, 7).

ويستتج أن اليقظة الريادية تتمثل في التأهب والوعي والإدراك والانتباه إلى التغيّرات البيئية، من أجل اكتشاف ما قد تحمله من فرص، واستثمارها وفق رؤية ريادية، وقد أشار العديد من الدّراسات مثل دراسة (Shlaka, 2022)؛ ودراسة (Shiri et al., 2022)؛ ودراسة المرشدي والشمري (2022)؛ ودراسة (Gill, Bencheva, Karayel, 2021)؛ ودراسة المواضية (2019)؛ ودراسة جلاّب (2013)؛ ودراسة (Tang, Kacmar & Busenitz, 2012)؛ ودراسة (Tang, Kacmar & Busenitz, 2010) إلى أن هناك ثلاثة أبعاد لليقظة الريادية، وهي:

1 - المسح والبحث (Scanning and Search):

اليقظة الريادية تتيح إمكانية إجراء مسح مستمر للظروف الخارجية وتقييمها لمراجعة وتحديث وتحديد هياكل المعرفة اللازمة لاكتساب الفرص (عبدالكريم وداود، 2020، 70)، وبالتالي فاليقظة الريادية عامل رئيس لتحديد الفرص

(6, Tunde; Kee & Lukma, 2020)، ويتضمن بُعد المسح والبحث، كأحد أبعاد اليقظة الريادية، المعرفة الموجودة مسبقاً، مضافاً إليها التأهب والحساسية للفرص الجديدة (7, Tang, Kacmar & Busenitz, 2010). وبالتالي فإن بُعد المسح والبحث يجمع بين اليقظة التحليلية واليقظة البيئية من أجل البحث عن المعلومات وجمعها وتحليل المتغيرات البيئية لاكتشاف ما بها من فرص.

ويؤكد ذلك تعريف اليقظة التحليلية بأنّها: المقدرة الكمية والوصفية على جمع المعلومات وتحليل المتغيرات البيئية (العابدي والساعدي، 2017، 599)، وتعريف اليقظة البيئية بأنّها: عملية البحث، والجمع، والمعالجة للمعلومات المتعلقة بالمحيط الكلي للمؤسسة (صلاح الدين، 2020، 212)، وتشكل المعلومات التي يتم البحث عنها المخزون الحسي للفرد؛ لأنها توفر حيزاً للمعلومات المخزنة في شكلها الأصلي، وهذا المخزون الحسي يساعد في تطوير قاعدة معرفية لدى الفرد، سواء أكانت ضمنية أم صريحة، وعادة يتم اكتساب المعرفة الضمنية من خلال تجربة الفرد في مجال معين (Shlaka, 2022, 693)، بينما تشير المعرفة الصريحة إلى المعرفة التي تم الحصول عليها من الخارج (المرشدي والشمري، 2022، 89).

2 - التعاون والتواصل (Association and connection):

يتضمن هذا البعد تجميع الأجزاء المتباينة من المعلومات في كل متماسك (79, Tang, Kacmar & Busenitz, 2012)، ويتوافق هذا البعد مع أفكار Kirzner عن اليقظة، والتي تتضمن كيفية استجابة الأفراد معرفياً، وكيفية معالجة المعلومات الجديدة (7, Tang, Kacmar & Busenitz, 2010)؛ إذ يركز بُعد التعاون والتواصل على تلقي المعلومات الجديدة والإبداع في إجراء إضافات منطقية عليها؛ وهذا البعد يُعنى بكيفية تطبيق المعلومات أو إثرائها، كما يتيح للفرد دراسة خيارات وإمكانات متعددة للتواصل الفعال (Shlaka, 2022, 693)، كما يشير بُعد التعاون والتواصل إلى أن يقوم الأفراد بموجبه في النهاية بربط المعلومات الجديدة بالمعلومات التي تبدو غير مترابطة وذلك لتوليد أفكار جديدة (المرشدي والشمري، 2022، 89).

ولذلك يسمح البعد المتعلق بالتعاون والتواصل للأفراد بالخروج من المسار الروتيني وإعادة صياغة أطر عملية لتقييم غاياتهم وسبل تحقيقها

(Tang, Kacmar & Busenitz, 2012, 80)، وتؤكد الدراسات أنه من غير المرجح أن ينتقل الفرد من مرحلة المسح والبحث إلى مرحلة إصدار الأحكام والتواصل الفعال مباشرة، وأنه بدلاً من ذلك ينبغي تفسير المعلومات الجديدة، والأخذ بالاعتبار الروابط المنطقية بينها، الأمر الذي يؤكد أن عملية المسح والبحث ترتبط بالتعاون والتواصل، فقد يؤدي المسح والبحث غالباً إلى ارتباطات وأفكار إضافية (Tang, Kacmar & Busenitz, 2012, 80)، ويرى الباحث أن تحسين مستوى التعاون والتواصل في المؤسسات العصرية يتطلب تشجيع العلاقات التعاونية والعمل الجماعي بين العاملين في مختلف المستويات التنظيمية، وتشجيع العاملين على تبادل المعارف والمعلومات، كما يتطلب ربط المعلومات الجديدة بالمعلومات السابقة وتقييم المعلومات الجديدة وهل تتطوي على فرص ريادية أو لا .

3 - التقييم والحكم (Evaluation and judgment):

يتضمن هذا البعد إجراء تقييمات وأحكام حول التغيرات أو التحولات أو المعلومات الجديدة، وتحديد ما إذا كانت تشتمل على فرص جديدة، وإجراء التقييمات وإصدار الأحكام يتطلب مراجعة شاملة للإشارات والمعلومات المجمعة وتقييمها (Tang, Kacmar & Busenitz, 2012, 79).

ويسمح بعد التقييم والحكم بالحكم على المعلومات الجديدة، وتقييمها من المعلومات غير الضرورية، كما يسمح هذا البعد بتقييم ما إذا كانت المعلومات الجديدة تعكس أي فرصة محتملة، وبالتالي فإن هذا البعد يعزز الوعي الموقفي أو الظرفي، وقد يتطلب من الأفراد الحصول على معلومات إضافية عن طريق البحث من أجل إجراء تقييمات أكثر دقة وإعادة النظر في البدائل ذات الصلة (Tang, Kacmar & Busenitz, 2012, 81)؛ إذ تركز عملية التقييم والحكم على تقييم الفرص المتاحة ومعرفة إمكانية الاستفادة منها (المرشدي والشمري، 2022، 90)، وتُعرف عملية التقييم والحكم بأنها: عملية تقييم للأفكار والفرص الجديدة وتحديد ما إذا كانت هذه الفرص ستحقق ربحاً أو لا، بناءً على التوقعات طويلة الأجل والحكم عليها وفقاً لذلك لتحديد بقاء العمل عن طريق استثمارها أو ترك الأخذ بها (المرشدي والشمري، 2022، 196)، وتُعرف بأنها: عملية تقييم للمعلومات الجديدة والحكم عليها، وما إذا كانت تمثل فرصة (Tang, Kacmar & Busenitz, 2012, 79).

وقد اهتم العديد من الباحثين بمدخلي القيادة الذكية واليقظة الريادية ودورهما في التطوير وتحسين الأداء التنظيمي، ورافق ذلك الاهتمام جهد بحثي مواز، فقد أجرى (Al-Jameel, 2022) دراسة هدفت إلى تعرف دور أبعاد القيادة الذكية في إدارة الأزمات من وجهة نظر القادة الإداريين في عدد من كليات العلوم الإنسانية في جامعة الموصل العراقية، وتكونت العينة من 44 قائداً وقائدة، طُبِّقَتْ عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى أن القادة الإداريين لديهم معرفة ووعي بأبعاد القيادة الذكية بدرجة أعلى من المتوسط، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية وقوية وذات تأثير معنوي للقيادة الذكية في إدارة الأزمات.

في حين هدفت دراسة (Shlaka, 2022) إلى تعرف تأثير اليقظة الريادية في تحقيق التفوق الإستراتيجي في مدارس المتميزين في بغداد من وجهة نظر المديرين ومعاونيهم والمرشدين والمعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من 76 فرداً، طُبِّقَتْ عليهم استبانة، وقد توصلت إلى أن جميع علاقات الارتباط والأثر بين أبعاد اليقظة الريادية والتفوق الإستراتيجي كانت جيدة وذات دلالة معنوية.

كما هدفت دراسة (Shiri et al., 2022) إلى تعرف أثر الموارد البشرية والاجتماعية في اليقظة الريادية لدى طلبة كليات الزراعة في مقاطعة إيلام الإيرانية من وجهة نظرهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من 254 طالباً وطالبة، طُبِّقَتْ عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر قوي ذي دلالة إحصائية للموارد البشرية ورأس المال الاجتماعي في اليقظة الريادية، ووجود أثر غير مباشر لرأس المال البشري في اليقظة الريادية من خلال الدور الوسيط لرأس المال الاجتماعي.

وهدف دراسة (Gill et al., 2021) إلى الكشف عما إذا كان هناك أثر للمرونة المعرفية واليقظة الريادية في النية الريادية من وجهة نظر طلبة كليات إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية الباكستانية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من 486 طالباً، طُبِّقَتْ عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى أن المرونة المعرفية تتباً بشكل إيجابي بالعلاقة المباشرة بين اليقظة الريادية والنوايا الريادية.

في حين سعت دراسة (المصري، 2020) إلى تعرف درجة ممارسة القيادة الذكية لدى مديري المدارس الأساسية بمحافظة فلسطين الجنوبية وعلاقتها

بمستوى القوة التنظيمية لديهم من وجهة نظر المعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت العينة من 572 معلماً ومعلمة، طُبِّقَتْ عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادة الذكية لدى المديرين كانت "متوسطة"، ومستوى القوة التنظيمية لديهم كانت "متوسطة"، ووُجِدَتْ علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الذكية والقوة التنظيمية.

أما دراسة (Samo & Hashim, 2016) فقد هدفت إلى تعرف أثر اليقظة الريادية في تحديد الفرص وتكوين النوايا الريادية في ضوء نظرية السلوك المخطط، وذلك من وجهة نظر طلبة إدارة الأعمال في تسع جامعات في إقليم السند الباكستاني، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من 499 طالباً، طُبِّقَتْ عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لليقظة الريادية في المواقف والمعايير الذاتية والتحكم السلوكي المدرك والنوايا الريادية.

وهدفت دراسة جلاب (2013) إلى تعرف دور التوجه الإستراتيجي في اليقظة الريادية من وجهة نظر القيادات الجامعية في جامعة كربلاء العراقية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من 78 قائداً، طُبِّقَتْ عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين التوجه الإستراتيجي واليقظة الريادية، ووجود أثر للتوجه الإستراتيجي في اليقظة الريادية.

وتتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في انفرادها بتقصي درجة ممارسة القيادة الذكية في كلية فلسطين التقنية، ومستوى اليقظة الريادية في تلك الكلية وذلك من وجهة نظر العاملين فيها، والكشف عما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين القيادة الذكية والريادة الإستراتيجية، وتحديد أثر ممارسة القيادة الذكية في تحسين مستوى الريادة الإستراتيجية في الكلية، وذلك لتعرف المقدرة التنبئية للقيادة الذكية في تعزيز مستوى اليقظة الريادية في الكلية، وقد استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة، على الرغم من اختلافها عنها، في بناء فكرة الدراسة، وتدعيم إطارها النظري، وتحديد منهجها، واستفادت من تحليلاتها ونتائجها.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تشير الدراسات إلى أن كلية فلسطين التقنية تعاني بعض المشكلات ونواحي القصور في البيئة التنظيمية والأداء العام لتلك الكلية؛ فقد أظهرت الدراسات أن

مستوى السعادة التنظيمية في الكلية متوسط (الحيلة، 2021، 270)، وأن مستوى تطبيق الكلية لمفهوم المنظمة الذكية متوسط أيضاً (راضي وأبو شمالة وهنية، 2018، 107). كما أظهرت الدراسات أن مستوى الأداء الوظيفي في الكلية متوسط (اشتوي، 2018، 64)، وأن مستوى الوعي الإستراتيجي لدى العاملين في الكلية ضعيف (الحيلة والمصري، 2022، 177). يضاف إلى ذلك أن درجة امتلاك الكلية لمصادر موثوقة للحصول على المعلومات التي تعزز مصداقية تعاملاتها متوسطة (أبو سليم وأبو شقفة، 2022، 300)، وأظهرت الدراسات أن درجة تطبيق عناصر الهندسة البشرية في الكلية متوسطة (الحيلة، 2021، 270)، وأن مستوى التهكم التنظيمي في الكلية متوسطة (أبو سليم وأبو شقفة، 2022، 303)، كما أظهرت الدراسات أن الإجراءات الإدارية في الكلية تتصف بالتقليدية، يضاف إلى ذلك ضعف قدرات الكلية في اكتشاف المشكلات قبل حدوثها (راضي وأبو شمالة وهنية، 2018، 107).

وبناءً على ذلك، تتبلور مشكلة هذه الدراسة في وجود جملة من المشكلات والتحديات التي تواجه كلية فلسطين التقنية، تستوجب الدراسة والبحث وطرق مداخل جديدة كمدخلي القيادة الذكية واليقظة الريادية، على اعتبار أن القيادة الذكية مدخل أو نمط قيادي يركز على الدمج والتوظيف الذكي للروحية والعاطفة والعقلانية من أجل التأثير في سلوك العاملين وتوجيه جهودهم نحو تحقيق الأهداف، واليقظة الريادية مدخل جديد يركز على مسح المعلومات والبحث عنها، والتعاون والتواصل، وتقييم المعلومات الجديدة والحكم عليها، من أجل تعرّف ما تحمله من فرص، واستثمارها وفق رؤية ريادية؛ وصولاً إلى مقترحات وتصورات للإصلاح وتحسين مستوى الأداء في تلك الكلية. وعليه، تتحدد مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

ما المقدرة التنبئية للقيادة الذكية في تعزيز مستوى اليقظة الريادية في كلية فلسطين التقنية؟

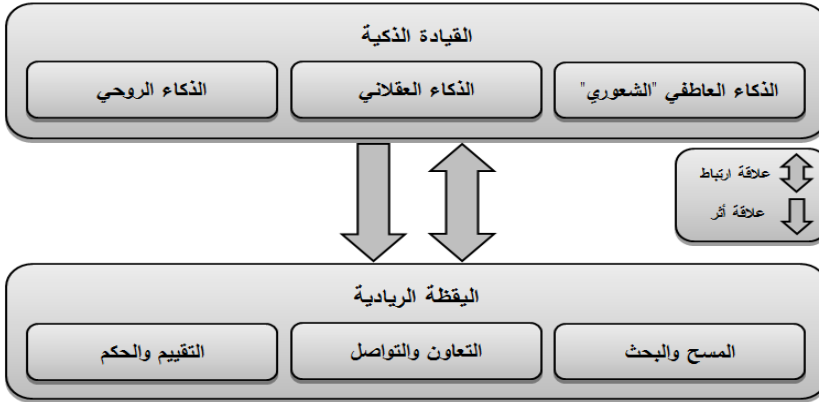
ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1 - ما درجة ممارسة القيادة الذكية في كلية فلسطين التقنية من وجهة نظر العاملين فيها؟
- 2 - ما مستوى اليقظة الريادية في كلية فلسطين التقنية من وجهة نظر العاملين فيها؟

- 3 - هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين درجة ممارسة القيادة الذكية في كلية فلسطين التقنية ومستوى اليقظة الريادية فيها؟
- 4 - ما أثر ممارسة القيادة الذكية في تحسين مستوى اليقظة الريادية في كلية فلسطين التقنية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ؟

أنموذج الدراسة (المخطط الفرضي للدراسة)

تم تصميم أنموذج أو مخطط فرضي للدراسة ليعبر عن العلاقات المنطقية بين متغيري الدراسة، وشكل 1 يوضح أنموذج الدراسة الذي يبين المتغيرين المكونين لهذه الدراسة بحيث يعطي تصوراً أولياً عن مجموعة من علاقات الارتباط والأثر بين متغيري الدراسة والتي ستكون في صورة كمية.



شكل 1

أنموذج الدراسة

متغيرات الدراسة

تضمن المخطط الفرضي للدراسة متغيرين أساسيين، وهما:

- 1 - المتغير المستقل (المتنبئ): القيادة الذكية بأبعادها: الذكاء العاطفي، والذكاء العقلائي، والذكاء الروحي.

2 - المتغير التابع (المتنبأ به): اليقظة الريادية بأبعادها: المسح والبحث، والتعاون والتواصل، والتقييم والحكم.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تعرف المقدره التنبئية للقيادة الذكية في تعزيز مستوى اليقظة الريادية في كلية فلسطين التقنية، وينبثق من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية الآتية:

- 1 - تعرّف درجة ممارسة القيادة الذكية في كلية فلسطين التقنية من وجهة نظر العاملين فيها.
- 2 - تعرّف مستوى اليقظة الريادية في كلية فلسطين التقنية من وجهة نظر العاملين فيها.
- 3 - الكشف عما إذا كان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين درجة ممارسة القيادة الذكية في كلية فلسطين التقنية ومستوى اليقظة الريادية فيها.
- 4 - تحديد أثر ممارسة القيادة الذكية في تحسين مستوى اليقظة الريادية في كلية فلسطين التقنية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة أهميتها النظرية والتطبيقية من خلال ما يأتي:

- 1 - يمكن أن تشكل نقطة انطلاق لمنحى بحثي يركز على الدراسات المستقبلية المتعلقة بتطوير الأداء القيادي وتحقيق المتطلبات الريادية في الكليات التقنية كاستجابة منطقية للتحديات العصرية.
- 2 - قد تفيد نتائج الدراسة في تحديد احتياجات التدريب والتنمية المهنية للعاملين في كلية فلسطين التقنية.
- 3 - قد تساعد نتائجها في استنباط أهم الممارسات التي يمكن أن تساعد في تطوير الأداء القيادي في كلية فلسطين التقنية، وتحسين مستوى اليقظة الريادية فيها.
- 4 - قد تساعد نتائجها في تطوير برامج وورش عمل خاصة بتحسين مستوى الأداء القيادي وتحقيق المتطلبات الريادية في كلية فلسطين التقنية.

5 - قد تُفيد المسؤولين في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية وتوجه اهتمامهم لمدخلي القيادة الذكية واليقظة الريادية ودمجها ضمن برامج التنمية المهنية للعاملين في الكليات التقنية.

حدود الدراسة ومحدداتها

تحدد الدراسة بالحدود والمحددات الآتية:

- **حدود الموضوع:** أبعاد القيادة الذكية، وهي: الذكاء العاطفي "الشعوري"، والذكاء العقلاني، والذكاء الروحي؛ وأبعاد اليقظة الريادية، وهي: المسح والبحث، والتعاون والتواصل، والتقييم والحكم.
- **الحدود البشرية:** العاملون في كلية فلسطين التقنية في الوظائف جميعها: الأكاديميون، وغير الأكاديميين.
- **الحدود المكانية:** كلية فلسطين التقنية بمحافظتي الوسطى وغزة.
- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق الجزء الميداني من الدراسة خلال الفصل الأول من العام الدراسي 2023/2022.
- **بينما** تتمثل محددات نتائج الدراسة في خصائص أداة الدراسة السيكومترية، وصدق وموضوعية استجابة العاملين الذين شاركوا في الدراسة الميدانية.

مصطلحات الدراسة

ترتكز الدراسة على المصطلحات الآتية:

- **التنبؤ:** عُرّف التنبؤ بأنه: المقدرة على توقع حدث ما قبل وقوعه فعلاً (أبو علام، 2011، 24)، ويُعرّفه الباحث إجرائياً بأنه: مقدرة القيادة الذكية في تعزيز مستوى اليقظة الريادية بكلية فلسطين التقنية، من خلال دراسة العلاقة بين درجة ممارسة القيادة الذكية في الكلية ومستوى اليقظة الريادية فيها، ودراسة أثر ممارسة القيادة الذكية في تحسين مستوى اليقظة الريادية في الكلية، ويبنى هذا التنبؤ من الناحية الإحصائية على وجود انحدار بين متغير تابع (متنبأ به)، ومتغير مستقل (متنبئ).

- المقدرة التنبؤية: عُرِّفت المقدرة التنبؤية بأنها: إجراء إحصائي يهدف إلى استقصاء أثر متغيرات متنبئة على العلاقة التنبؤية بمتغير محك (المتغير التابع) بتعرّف الأهمية النسبية التي يسهم بها كل من متغيرات التنبؤ في العلاقة التنبؤية، وكيفية ترتيب هذه المتغيرات من حيث درجة إسهامها في العلاقة التنبؤية (السريع والشواشرة، 2021، 520)، ويُعرِّفها الباحث إجرائياً بأنها: إمكانية وفعالية القيادة الذكية في التنبؤ أو التكهّن أو التوقُّع بمستوى اليقظة الريادية في كلية فلسطين التقنية كنتيجة للعلاقة والأثر بين المتغير المستقل (المتنبئ) والمتغير التابع (المتنبأ به).
- القيادة الذكية: عُرِّفت القيادة الذكية بأنها: نمط قيادي قائم على فلسفة القيادة، والمشاركة، والحكمة، والمعرفة التي بها تتمكن المؤسسة من وضع عمليات ذكية للحوار والتعامل مع المرؤوسين (العطار والغنيماوي وكاظم، 2020، 138-163)، ويُعرِّفها الباحث إجرائياً بأنها: سلوك قيادي يعتمد على التأثير في سلوك العاملين وتوجيه جهودهم التوجيه الذي يحقق الأهداف، بالاعتماد على المزج والاستخدام الذكي للروحية والعاطفة والعقلانية، وتقاس القيادة الذكية بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس القيادة الذكية المستخدم في هذه الدراسة.
- اليقظة الريادية: عُرِّفت اليقظة الريادية بأنها: فُؤة الإدراك والبطنة والبصيرة العالية في تحديد الفرص (Tunde; Kee & Lukma, 2020, 3)، ويُعرِّفها الباحث إجرائياً بأنها: مقدرة كلية فلسطين التقنية على التأهب والانتباه إلى التغيرات البيئية، وتوقع الفرص واستثمارها وفق رؤية ريادية لتحسين مستوى الأداء، بالاعتماد على مسح المعلومات والبحث عنها، والتعاون والتواصل لتجميع المعلومات في كل متماسك، ومن ثم إجراء تقييمات وأحكام حول المعلومات الجديدة وتحديد ما إذا كانت تحمل فرصاً جديدة أو لا، ووضع إستراتيجيات لاستثمار تلك الفرص إذا توافرت، وتقاس اليقظة الريادية بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس اليقظة الريادية المستخدم في هذه الدراسة.
- كلية فلسطين التقنية: عُرِّفت كلية فلسطين التقنية بأنها: إحدى المؤسسات التعليمية الفلسطينية الحكومية في محافظات غزة، تعتمد التعليم النظامي، وتقدم خدمات تعليمية للطلبة الحاصلين على الثانوية العامة أو ما يعادلها، ولا تقل مدة الدراسة فيها عن سنتين دراسيتين، وتقدم برامج البكالوريوس،

وتهدف إلى رُفد المجتمع باحتياجاته من الفنيين والتقنيين المؤهلين (الحيلة والمصري، 2022، 183). ويُعرّفها الباحث بأنّها: مؤسسة تعليمية حكومية نظامية، تؤهل حملة الثانوية العامة أو ما يعادلها للحصول على درجتي الدبلوم والبكالوريوس، وتهدف إلى رُفد المجتمع باحتياجاته من الفنيين والتقنيين المؤهلين لتلبية احتياجات سوق العمل.

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الجزء خطوات منهجية تتمثل في تحديد منهج الدراسة، واختيار العينة، وإعداد أداة الدراسة وتقنيها، والأساليب الإحصائية المستخدمة، وذلك على النحو الآتي:

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي/ المسحي والارتباطي والسببي، وذلك لملاءمة هذا المنهج لأهداف الدراسة وما تنطوي عليه من رصد للواقع وللعلاقة بين المتغيرات ووصفها وصفاً كمياً.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين المفرغين في كلية فلسطين التقنية، والبالغ عددهم 186 موظفاً وموظفة، وذلك وفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم العالي للعام 2021/2022، وقد تم اعتماد أسلوب الحصر الشامل؛ إذ تم اختيار جميع أفراد المجتمع الأصلي كعينة، أي أن عينة الدراسة هي المجتمع نفسه، وبعد استثناء العينة الاستطلاعية المكونة من 30 موظفاً وموظفة، تم توزيع أداة الدراسة (الاستبانة)، وتم استرداد 125 منها، وبعد فحصها قبل المعالجة الإحصائية، تبين أن الصالح منها 123 استبانة. وجدول 1 يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة.

جدول 1

خصائص أفراد مجتمع الدراسة

النسبة	العدد	الفئات	المتغير
79.7	98	ذكر	الجنس
20.3	25	أنثى	
56.9	70	بكالوريوس فأقل	المؤهل العلمي
26.0	32	ماجستير	
17.1	21	دكتوراه	
32.5	40	أكاديمي	طبيعة العمل
67.5	83	غير أكاديمي	

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث ببناء استبانة كأداة لدراسته، مستفيداً من بعض الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع هذه الدراسة مثل: دراسة (المرشدي والشمري، 2022)؛ ودراسة (Gill et al., 2021)؛ ودراسة (كريم وعويد، 2021)؛ ودراسة (القطار والغنيماوي وكاظم، 2020)؛ ودراسة (المصري، 2020)؛ ودراسة (Gage & Smith, 2016)؛ ودراسة (Ekegren & Dåderman, 2015)؛ ودراسة (Tang, Kacmar & Busenitz, 2012)؛ ودراسة (Tang, Kacmar & Busenitz, 2010). وقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من 48 فقرة موزعة على 6 مجالات، وتم تحديد استجابة العينة عبر سلم ليكرت الخماسي: مرتفعة جداً، ومرتفعة، ومتوسطة، ومنخفضة، ومنخفضة جداً، وتم التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبانة من صدق وثبات، وذلك على النحو الآتي:

1 - صدق الاستبانة: تم التحقق من صدق الاستبانة بطريقتين، وهما: صدق المحكمين (الصدق الظاهري): فقد تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال أصول التربية بالجامعات الفلسطينية، وعددهم 11 محكماً، وتم استرجاع الاستبانات من المحكمين ودراستها جيداً، وإدخال التعديلات اللازمة عليها طبقاً لمقترحات هيئة المحكمين. والخطوط العريضة لهذه التعديلات تضمنت: إعادة صياغة بعض العبارات من الناحية

اللغوية حتى لا يواجه المستجيب مشكلة في فهمها وتفسيرها، وحذف بعض العبارات المتكررة، وفي ضوء التعديلات التي أشار إليها المحكمون، أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من 42 فقرة موزعة على 6 مجالات، وبعد ذلك تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال قياس معامل الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية للاستبانة بعد تطبيقها على عينة استطلاعية قدرها 30 موظفاً وموظفة، من خارج العينة الأصلية. وكانت معاملات الارتباط على النحو الآتي: 0.76، 0.70، 0.72، 0.83، 0.90، 0.90، على التوالي، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$. كذلك تم التأكد من الصدق الداخلي بحساب معامل ارتباط كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وقد بلغت معاملات الارتباط في المجال الأول 0.60-0.77، وفي المجال الثاني 0.61-0.74، وفي المجال الثالث 0.68-0.74، وفي المجال الرابع 0.62-0.86، وفي المجال الخامس 0.80-0.92، وفي المجال السادس 0.82-0.91، وتم التأكد من دلالاتها المعنوية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

2 - ثبات الاستبانة: تم حساب ثبات الاستبانة بطريقتين، وهما: طريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرونباخ، وكانت معاملات الثبات كما في جدول 2.

جدول 2

معاملات الثبات لكل مجال من مجالات الاستبانة والاستبانة ككل باستخدام طريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرونباخ

المجال	معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية	معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ
الذكاء العاطفي "الشعوري"	0.86	0.76
الذكاء العقلائي	0.72	0.70
الذكاء الروحي	0.79	0.73
المسح والبحث	0.91	0.90
التعاون والتواصل	0.95	0.91
التقييم والحكم	0.95	0.93
معامل الثبات الكلي للاستبانة	0.90	0.85

يتضح من جدول 2 أن معاملات الثبات للاستبانة مطمئنة للإجراء والتطبيق.

الأساليب الإحصائية المستخدمة (المعالجات الإحصائية)

استخدمت الدراسة بعض الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الاستبانة، وتصلح لتحقيق أهدافها، وهي: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، ومعامل الارتباط بيرسون، وطريقة التجزئة النصفية، ومعامل ألفا كرونباخ، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد، وللحكم على متوسطات استجابات أفراد العينة على المجالات والفقرات، تم اعتماد المعيار الآتي لاحتساب طول الفئة = (الحد الأعلى - الحد الأدنى) ÷ عدد بدائل الأداة أو مستويات الممارسة؛ أي (5 - 1 = 4) ÷ 5 = 0.8). وحددت قيم المتوسطات الحسابية على النحو الآتي: مرتفعة جداً من 4.21 إلى 5؛ مرتفعة من 3.41 إلى 4.20؛ متوسطة من 2.61 إلى 3.40؛ منخفضة من 1.81 إلى 2.60؛ منخفضة جداً من 1.00 إلى 1.80.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج التساؤل الأول: ما درجة ممارسة القيادة الذكية في كلية فلسطين التقنية من وجهة نظر العاملين فيها؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة، كما في جدول 3.

جدول 3

تقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادة الذكية في كلية فلسطين التقنية مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
2	الذكاء العقلاني	3.72	0.25	74.4	مرتفعة	1
3	الذكاء الروحي	2.80	0.23	56	متوسطة	2
1	الذكاء العاطفي "الشعوري"	2.39	0.20	47.8	منخفضة	3
	الدرجة الكلية	2.97	0.15	59.4	متوسطة	

يتضح من جدول 3 أن درجة التقدير الكلية لممارسة القيادة الذكية في كلية فلسطين التقنية من وجهة نظر العاملين فيها في المجالات جميعها بلغت 2.97، وبوزن

نسبي 59.4%، ويدل ذلك على أن درجة التقدير الكلية بشكل عام متوسطة، ويمكن أن تُعزى هذه النتيجة إلى أن هناك إدراكاً نسبياً لمضمون القيادة الذكية في كلية فلسطين التقنية، وذلك نتيجة للدورات التدريبية وبرامج التنمية المهنية التي تنظمها الكلية، الأمر الذي أوجد حالة متوسطة في تقدير ممارسة القيادة الذكية، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (Al-Jameel, 2022)؛ ودراسة (المصري، 2020)، بينما تختلف مع نتائج دراسة (كريم وعويد، 2021)؛ ودراسة (الكرعاوي، 2016). وفيما يلي عرض ومناقشة درجة ممارسة القيادة الذكية في كلية فلسطين التقنية داخل كل مجال من مجالات الاستبانة، كما هو موضح في جداول 4 و5 و6:

المجال الأول - الذكاء العاطفي "الشعوري"

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لتقديرات العاملين لدرجة ممارسة الذكاء العاطفي "الشعوري" في كلية فلسطين، وذلك كما في جدول 4.

جدول 4

تقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة الذكاء العاطفي "الشعوري" في كلية فلسطين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
5	تسامح عند وقوع الأخطاء الناتجة من محاولة الأداء.	3.13	0.34	62.6	متوسطة	1
4	تسعى إلى رفع الروح المعنوية وزيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين.	2.23	0.42	44.6	منخفضة	2
1	تحرص إدارة الكلية على تزويد العاملين بالتغذية الراجعة المستمرة.	2.21	0.40	44.2	منخفضة	3
2	تحفز العاملين وتحمسهم لإنجاز المهام المكلفين بها.	2.20	0.42	44	منخفضة	4
3	تراعي مشاعر العاملين وتستجيب لحاجاتهم ومتطلباتهم.	2.17	0.37	43.4	منخفضة	5
	التقدير العام للمجال	2.39	0.20	47.8	منخفضة	

يتضح من جدول 4 أن المستوى العام لتقدير العاملين لدرجة ممارسة الذكاء العاطفي "الشعوري" في الكلية بلغ 2.39، وبوزن نسبي 47.8%. ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت منخفضة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تسامح عند وقوع الأخطاء الناتجة من محاولة الأداء)، وبدرجة تقدير متوسطة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى إدراك إدارة الكلية لمضمون المغفرة التنظيمية وتأثيرها الإيجابي في البيئة التنظيمية، باعتبارها سمة تنظيمية تدل على الرفق وتقليل المشاعر السلبية والرغبات السلوكية العقابية ضد المخطئ، واعتبار الأخطاء الناتجة من محاولة الأداء بمثابة فرص للتعلم، يضاف إلى ذلك وعي إدارة الكلية بأن الأخطاء الناتجة من محاولات الأداء لا تتطلب العقاب بقدر ما تتطلب التوجيه السليم. كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تراعي مشاعر العاملين وتستجيب لحاجاتهم ومتطلباتهم)، وبدرجة تقدير منخفضة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى ضعف التواصل العاطفي مع العاملين، والذي يمثل إحدى مهارات الذكاء العاطفي، يضاف إلى ذلك قلة الإمكانيات المتاحة لتلبية حاجات العاملين ومتطلباتهم.

المجال الثاني - الذكاء العقلاني

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لتقديرات العاملين لدرجة ممارسة الذكاء العقلاني في كلية فلسطين، وذلك كما في جدول 5.

جدول 5

تقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة الذكاء العقلاني في كلية فلسطين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
2	تحلل المواقف والمشكلات تحليلاً منطقياً .	4.09	0.43	81.8	مرتفعة	1
1	تضع إدارة الكلية رؤيتها المستقبلية بالاستناد إلى معطيات الواقع .	4.07	0.42	81.4	مرتفعة	2
3	تضع أهدافاً واقعية قابلة للتطبيق والقياس .	4.06	0.43	81.2	مرتفعة	3
4	تحرص على تنفيذ الأهداف والمهام والأنشطة خلال أوقاتها المحددة .	3.21	0.45	64.2	متوسطة	4
5	توفر الدعم والمساندة اللازمة لتحقيق الأهداف .	3.17	0.39	63.4	متوسطة	5
	التقدير العام للمجال	3.72	0.25	74.4	مرتفعة	

يتضح من جدول 5 أن المستوى العام لتقدير العاملين لدرجة ممارسة الذكاء العقلاني في كلية فلسطين بلغ 3.72، وبوزن نسبي 74.4%. ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت مرتفعة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تحلل المواقف والمشكلات تحليلاً منطقياً)، وبدرجة تقدير مرتفعة. ويمكن أن يُعزى ذلك إلى إدراك إدارة الكلية بأن التحليل المنطقي يوظف الاستنتاج والاستقراء في الوصول إلى المسببات الحقيقية للمواقف والمشكلات، وبالتالي قد يكون التحليل المنطقي بمثابة المفتاح لمعالجة المواقف وحل المشكلات، كما يمكن أن يُعزى ذلك إلى الدورات التدريبية وبرامج التنمية المهنية التي تنظمها وزارة التربية والتعليم العالي، أو لحرص الوزارة على تشكيل مجالس إدارات الكليات من الشخصيات ذات الكفاءة العلمية والمهنية العالية. كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (توفر الدعم والمساندة اللازمة لتحقيق الأهداف)، وبدرجة تقدير متوسطة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى الوعي النسبي لدى إدارة الكلية بأن توفير الدعم والمساندة يهيئ المناخ التنظيمي المناسب لتحقيق الأهداف، كما يعد شرطاً أساسياً لتحقيق تلك الأهداف. يضاف إلى ذلك أن للأهداف في الغالب أوقاتاً محددة لتحقيقها، وأي تأجيل أو تأخير في تحقيق تلك الأهداف قد يعدّ تقصيراً، غير أن الضائقة المالية التي تمر بها الكلية وانخفاض دعم الوزارة للكليات الحكومية قد يكون السبب الرئيس في ضعف مقدرة إدارة الكلية على توفير الدعم والمساندة اللازمة لتحقيق الأهداف بالمستوى المطلوب.

المجال الثالث - الذكاء الروحي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لتقديرات العاملين لدرجة ممارسة الذكاء العقلاني في كلية فلسطين، وذلك كما في جدول 6.

جدول 6

تقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة الذكاء العقلاني في كلية فلسطين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
2	تلتزم بأخلاقيات العلاقات المهنية في علاقاتها مع العاملين.	4.01	0.36	80.2	مرتفعة	1
3	تُظهر الصدق والنزاهة في التعامل مع المواقف جميعها.	3.12	0.35	62.4	متوسطة	2

تابع/ جدول 6

تقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة الذكاء العقلائي في كلية فلسطين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
4	توظف الموارد والإمكانات الروحية في حل المشكلات.	2.39	0.49	47.8	منخفضة	3
5	تتصرف وفقاً لمنظومة القيم التي تؤمن بها.	2.29	0.45	45.8	منخفضة	4
1	تنظر إدارة الكلية إلى الأشياء من منطلق روحاني وليس من منطلق مادي.	2.17	0.38	43.4	منخفضة	5
	التقدير العام للمجال	2.80	0.23	56	متوسطة	

يتضح من جدول 6 أن المستوى العام لتقدير العاملين لدرجة ممارسة الذكاء الروحي في كلية فلسطين بلغ 2.80، وبوزن نسبي 56%، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت متوسطة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تلتزم بأخلاقيات العلاقات المهنية في علاقاتها مع العاملين)، وبدرجة تقدير مرتفعة. ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن القيم الأخلاقية تحتل مكانة بارزة في حياة المجتمع الفلسطيني بشكل عام، يضاف إلى ذلك وعي إدارة الكلية بأن الالتزام بالقيم الإنسانية وأخلاقيات العلاقات المهنية ينعكس إيجاباً على سلوك العاملين ويعد أحد المبادئ المهمة للقيادة الفعالة. كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تنظر إدارة الكلية إلى الأشياء من منطلق روحاني وليس من منطلق مادي)، وبدرجة تقدير منخفضة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن الكلية مؤسسة حكومية تتبع لوزارة التربية - التعليم العالي، وبالتالي فإن إدارة الكلية مسؤولة عن كل ما يتعلق بالكلية أمام الوزارة، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة اهتمام إدارة الكلية بالمعايير المادية الملموسة التي يمكن قياسها، بشكل أكبر من اهتمامها بالمعايير الروحية غير الملموسة.

التساؤل الثاني: ما مستوى اليقظة الريادية في كلية فلسطين التقنية من وجهة نظر العاملين فيها؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة، كما في جدول 7.

جدول 7

تقديرات عينة الدراسة لمستوى اليقظة الريادية في كلية فلسطين التقنية مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
1	المسح والبحث	2.97	0.24	59.4	متوسطة	1
3	التقييم والحكم	2.35	0.28	47	منخفضة	2
2	التعاون والتواصل	2.11	0.30	42.2	منخفضة	3
	الدرجة الكلية	2.48	0.24	49.6	منخفضة	

يتضح من جدول 7 أن درجة التقدير الكلية لمستوى اليقظة الريادية في كلية فلسطين التقنية من وجهة نظر العاملين فيها في المجالات جميعها بلغت 2.48، وبوزن نسبي 49.6%، ويدل ذلك على أن درجة التقدير الكلية بشكل عام منخفضة، وهذا يعني أن إدارة الكلية لا تقوم بالدور المأمول في التأهب والانتباه إلى التغيرات البيئية، وتوقع الفرص واستثمارها. ويمكن أن يعزى ذلك إلى غياب الرؤية الريادية والخطط التكتيكية المتعلقة بالاستنتاج المنظم للتغيرات البيئية، وانخفاض دقة الانتباه والتوقع، مما أوجد حالة منخفضة في تقدير مستوى اليقظة الريادية في الكلية. وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة (Shlaka, 2022)؛ ودراسة (المواضية، 2019). وفيما يلي عرض ومناقشة مستوى اليقظة الريادية في كلية فلسطين التقنية داخل كل مجال من مجالات الاستبانة، كما هو موضح في جداول 8 و9 و10:

المجال الأول - المسح والبحث

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لتقديرات العاملين لمستوى المسح والبحث في كلية فلسطين، وذلك كما في جدول 8.

جدول 8

تقديرات عينة الدراسة لمستوى المسح والبحث في كلية فلسطين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
3	تتسج علاقات تعاون وشراكة مع مؤسسات متعددة بهدف تبادل المعارف والخبرات.	4.12	0.32	82.4	مرتفعة	1

تابع/ جدول 8

تقديرات عينة الدراسة لمستوى المسح والبحث في كلية فلسطين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
4	تبحث عن الفرص المتاحة لتحسين الأداء العام للكلية وتطويره.	3.24	0.43	64.8	متوسطة	2
5	تبحث عن الأفكار والمعلومات والمبادرات التطويرية الجديدة.	3.22	0.42	64.4	متوسطة	3
2	تهتم بإجراء التحليل البيئي لتعرف الفرص والتهديدات.	3.17	0.38	63.4	متوسطة	4
8	تجمع معلومات بشكل دوري عن احتياجات مجتمعها الداخلي والخارجي.	3.16	0.38	63.2	متوسطة	5
1	تبحث إدارة الكلية عن كل ما هو جديد في ميدان عملها.	3.08	0.46	61.6	متوسطة	6
7	تشجع الأطراف ذات العلاقة على تقديم الأفكار والمبادرات التطويرية.	2.27	0.48	45.4	منخفضة	7
9	تشجع العاملين وتحفزهم على البحث عن المعلومات والمعارف الجديدة.	2.25	0.43	45	منخفضة	8
6	توظف أساليب ابتكارية لاستخلاص المعرفة الضمنية للعاملين.	2.19	0.41	43.8	منخفضة	9
	التقدير العام للمجال	2.97	0.24	59.4	متوسطة	

يتضح من جدول 8 أن المستوى العام لتقدير العاملين لمستوى المسح والبحث في كلية فلسطين بلغ 2.97، وبوزن نسبي 59.4%، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت متوسطة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تتسج علاقات تعاون وشراكة مع مؤسسات متعددة بهدف تبادل المعارف والخبرات)، وبدرجة تقدير مرتفعة. ويمكن أن يُعزى ذلك إلى وعي إدارة الكلية بأن التعاون والشراكة مع المؤسسات الأخرى بات مطلباً ضرورياً وإضافة ثرية للاستفادة من معارف ومعلومات وخبرات ومهارات تلك المؤسسات، لاسيما في حل المشكلات، ومواجهة الأخطار التنظيمية، وفي التطوير، كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (توظف أساليب ابتكارية لاستخلاص المعرفة الضمنية للعاملين)، وبدرجة تقدير منخفضة. ويمكن أن

يُعزى ذلك إلى ضعف التواصل والتفاعل بين إدارة الكلية والعاملين، وقلة الوقت المتاحة للتفكير الابتكاري لدى إدارة الكلية نتيجة لكثرة الأعمال والمهام التي تقوم بها.

المجال الثاني - التعاون والتواصل

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لتقديرات العاملين لمستوى التعاون والتواصل في كلية فلسطين، وذلك كما في جدول 9.

جدول 9

تقديرات عينة الدراسة لمستوى التعاون والتواصل في كلية فلسطين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
1	تضع إدارة الكلية إستراتيجيات ابتكارية للتعامل مع المشكلات والظروف الطارئة.	2.25	0.43	45	منخفضة	1
4	تشجع العاملين على تبادل المعارف والمعلومات.	2.24	0.43	44.8	منخفضة	2
3	تشجع العلاقات التعاونية والعمل الجماعي بين العاملين.	2.22	0.41	44.4	منخفضة	3
2	تستخدم أساليب تواصلية فعالة للتأثير في سلوك العاملين وتشجيعهم على التفكير خارج الصندوق.	2.21	0.41	44.2	منخفضة	4
5	تعطي للعاملين معلومات واضحة ودقيقة دون اللجوء إلى سياسة إخفاء المعلومات.	2.20	0.40	44	منخفضة	5
9	تربط المعلومات الجديدة بالمعلومات السابقة.	2.18	0.41	43.6	منخفضة	6
7	تشجع العاملين على تقديم المبادرات الريادية والمقترحات الجديدة.	2.16	0.37	43.2	منخفضة	7
6	تقييم المعلومات الجديدة لمعرفة ما إذا كانت تنطوي على فرص ريادية.	2.12	0.32	42.4	منخفضة	8
8	تنظر قيادتها العليا إلى المواقف من زوايا مختلفة.	1.44	0.73	28.8	منخفضة	9
	التقدير العام للمجال	2.11	0.30	42.2	منخفضة	

يتضح من جدول 9 أن المستوى العام لتقدير العاملين لمستوى التعاون والتواصل في كلية فلسطين بلغ 2.11، وبوزن نسبي 42.2%، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت ضعيفة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تضع إدارة الكلية إستراتيجيات ابتكارية للتعامل مع المشكلات والظروف الطارئة)، وبدرجة تقدير منخفضة. ويمكن أن يُعزَى ذلك إلى الأزمات المتلاحقة والمشكلات المزمّنة والواقع المأساوي الذي تشهده محافظات فلسطين الجنوبية، يضاف إلى ذلك تفاقم الأزمات المالية، وما ترتب عليها من إجراءات تقشيرية تعوق وضع أي إستراتيجية ابتكارية للتعامل مع المشكلات والتحديات والتهديدات والظروف الطارئة. كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تنظر قيادتها العليا إلى المواقف من زوايا مختلفة)، وبدرجة تقدير منخفضة، ويمكن أن يُعزَى ذلك إلى كثرة الأعباء الملقاة على عاتق قيادة الكلية، وتزاحم الأعمال الموكلة إليها، وبالتالي قد لا تجد متسعاً من الوقت للنظر إلى المواقف من زوايا متعددة ومختلفة.

المجال الثالث - التقييم والحكم

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لتقديرات العاملين لمستوى التقييم والحكم في كلية فلسطين، وذلك كما في جدول 10.

جدول 10

تقديرات عينة الدراسة لمستوى التقييم والحكم في كلية فلسطين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري النسبي	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
1	تهتم إدارة الكلية بالمراجعة والتقييم المستمر للمعلومات الجديدة.	3.17	0.37	63.4	متوسطة	1
8	تتميز بقدرتها على المفاضلة بين الفرص الجديدة.	2.30	0.46	46	منخفضة	2
3	تضع إستراتيجياتها بالاستناد إلى معلومات مستمدة من مقاييس الأداء الفعلية.	2.29	0.47	45.8	منخفضة	3
6	تصفي المعلومات الجديدة وتنقيها من المعلومات غير الضرورية.	2.26	0.44	45.2	منخفضة	4

تابع/ جدول 10

تقديرات عينة الدراسة لمستوى التقييم والحكم في كلية فلسطين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري النسبي	الوزن النسبي	درجة التقدير	الرتبة
5	تميز بين الفرص ذات القيمة العالية وذات القيمة المنخفضة.	2.25	0.43	45	منخفضة	5
9	تعتمد على الأساليب العلمية في استثمار الفرص المتاحة.	2.24	0.43	44.8	منخفضة	6
7	تتميز بقدرتها على اقتناص الفرص الريادية.	2.23	0.42	44.6	منخفضة	7
2	تضع آليات فعالة لتقييم الفرص الجديدة.	2.22	0.44	44.4	منخفضة	8
4	تتميز باليقظة والحساسية تجاه الفرص الريادية.	2.21	0.40	44.2	منخفضة	9
	التقدير العام للمجال	2.35	0.28	47	منخفضة	

يتضح من جدول 10 أن المستوى العام لتقدير العاملين لمستوى التقييم والحكم في كلية فلسطين بلغ 2.35، وبوزن نسبي 47%، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت منخفضة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تهتم إدارة الكلية بالمراجعة والتقييم المستمر للمعلومات الجديدة)، وبدرجة تقدير متوسطة. ويمكن أن يُعزى ذلك إلى الإدراك النسبي لدى إدارة الكلية بأهمية المراجعة والتقييم المستمر للأفكار والمعلومات الجديدة، ومدى تضمونها لفرص ريادية جديدة، غير أن هذا الإدراك لم يصل بعد إلى المستوى المطلوب، وربما يعود ذلك إلى كثرة الأعباء الملقاة على عاتق إدارة الكلية وبالتالي قد لا تجد متسعاً من الوقت لتقييم الأفكار والمعلومات الجديدة، ووضع آليات فعالة لتقييم الفرص الجديدة، والمفاضلة بينها. كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة (تتميز باليقظة والحساسية تجاه الفرص الريادية)، وبدرجة تقدير منخفضة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى انشغال القيادة العليا للكلية في الأعمال اليومية الروتينية، يضاف إلى ذلك محدودية إمكانيات الكلية وعدم وجود خطط تكتيكية لمواجهة المتغيرات البيئية واستثمار ما بها من فرص، وذلك على الرغم من اشتداد المنافسة بين الجامعات والكليات في محافظات فلسطين الجنوبية لاستمالة الطلبة وجذبهم إلى الالتحاق بها، إلى جانب ذلك محدودية الفرص الريادية في ظل الواقع المشكل والمأزوم في المحافظات الجنوبية.

نتائج التساؤل الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين درجة ممارسة القيادة الذكية في كلية فلسطين التقنية ومستوى اليقظة الريادية فيها؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب معامل ارتباط بيرسون، وكانت النتائج كما في جدول 11.

جدول 11

نتائج اختبار العلاقة الارتباطية بين القيادة الذكية واليقظة الريادية

الدرجة الكلية لليقظة الريادية	مجالات اليقظة الريادية			قيمة معامل الارتباط بيرسون / مستوى الدلالة	المتغير التابع	المتغير المستقل
	التقييم والحكم	التعاون والتواصل	المسح والبحث		الذكاء العاطفي "الشعوري"	
**0.34	**0.32	**0.28	**0.31	قيمة معامل الارتباط بيرسون	الذكاء العاطفي "الشعوري"	مجالات القيادة الذكية
0.00	0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة		
**0.12	**0.06	**0.04	**0.23	قيمة معامل الارتباط بيرسون	الذكاء العقلائي	
0.00	0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة		
**0.52	**0.69	**0.45	**0.51	قيمة معامل الارتباط بيرسون	الذكاء الروحي	
0.00	0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة		
**0.47	**0.40	**0.40	**0.47	قيمة معامل الارتباط بيرسون	الدرجة الكلية	
0.00	0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة	للقيادة الذكية	

يتضح من جدول 11 وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة وذات دلالة إحصائية بين مجالات القيادة الذكية واليقظة الريادية؛ فقد بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون الكلية بين المتغيرين 0.47، وعليه فكلما زادت درجة ممارسة القيادة الذكية في كلية فلسطين التقنية زاد مستوى اليقظة الريادية فيها؛ ومن هنا يمكن القول بأن القيادة الذكية عامل أساسي في تحسين مستوى اليقظة الريادية في الكلية. ويمكن أن يُعزَى ذلك إلى أن القيادة الذكية سلوك قيادي يعتمد على الاستخدام الذكي للعواطف، وتوظيف الذكاء العقلائي الذي يتضمن مهارات التفكير المنطقي والبنائي

والتحليلي، بالإضافة إلى توظيف الذكاء الروحي الذي يهتم بالمعايير الروحية في البيئات التنظيمية، وجميعها عوامل تساعد في زيادة اليقظة الريادية أو التأهب الريادي والانتباه إلى التغيرات البيئية، وتوقع الفرص واستثمارها، بالاعتماد على ثلاث عمليات تكاملية، وهي مسح المعلومات والبحث عنها أو ما يعرف باليقظة التحليلية واليقظة البيئية، والتعاون والتواصل لتجميع المعلومات في كل متماسك وربطها بالمعلومات السابقة، ومن ثم تعزيز الوعي الظرفي من خلال منهجية منظمة لتقييم المعلومات الجديدة، ومعرفة مدى تضمنها لفرص ريادية جديدة، ووضع آليات وإستراتيجيات لاستثمار تلك الفرص إن وجدت.

نتائج التساؤل الرابع: ما أثر ممارسة القيادة الذكية في تحسين مستوى اليقظة الريادية في كلية فلسطين التقنية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ؟
للإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام اختبار تحليل الانحدار الخطي المتعدد، وكانت النتائج كما في جدول 12.

جدول 12

نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير القيادة الذكية في تحسين مستوى اليقظة الريادية في كلية فلسطين التقنية

المتغيرات المستقلة (المتنبئة)	معاملات الانحدار (ب)	قيمة اختبار (ت)	القيمة الاحتمالية
المقدار الثابت	0.46	1.31	0.00
الذكاء العاطفي "الشعوري"	0.29	3.21	0.00
الذكاء العقلاني	0.29	0.73	0.00
الذكاء الروحي	0.50	6.09	0.00
معامل الارتباط (ر) = 0.57		معامل التحديد المعدل (2) = 0.33	
قيم الاختبار (ف) = 19.51		القيمة الاحتمالية = 0.00	

يكون الأثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

يتضح من جدول 12 أن نتائج التحليل الإحصائي أظهرت وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة الذكية في تحسين مستوى اليقظة الريادية في الكلية عند مستوى

الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، فقد بلغ معامل الارتباط 0.57 عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في ممارسة القيادة الذكية يؤدي إلى تحسين مستوى اليقظة الريادية في كلية فلسطين التقنية بقيمة 0.57. أما معامل التحديد المعدل فقد بلغ 0.33، أي أن ما قيمته 0.33 من التغيرات في مستوى اليقظة الريادية في الكلية ناتج من التغير في درجة ممارسة القيادة الذكية، وأن 0.67 من التغيرات في مستوى اليقظة الريادية في الكلية تعود إلى متغيرات لا تدخل ضمن التغير في درجة ممارسة القيادة الذكية وتنطوي تحت متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، كما بلغت قيمة (ف) المحسوبة 19.51 وهي دالة عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، والقيم الاحتمالية 0.00.

ومعادلة التأثير الحقيقي: اليقظة الريادية = $1.00 + 0.29$ (الذكاء العاطفي "الشعوري") + 0.29 (الذكاء العقلاني) + 0.50 (الذكاء الروحي). أي عند زيادة درجة ممارسة (الذكاء العاطفي "الشعوري") بمقدار درجة واحدة يؤدي إلى تحسين مستوى اليقظة الريادية بقيمة 0.29، وعند زيادة درجة ممارسة (الذكاء العقلاني) بمقدار درجة واحدة يؤدي إلى تحسين مستوى اليقظة الريادية بقيمة 0.29 أيضاً، وعند زيادة درجة ممارسة (الذكاء الروحي) بمقدار درجة واحدة يؤدي إلى تحسين مستوى اليقظة الريادية بقيمة 0.50.

وكون معامل التحديد المعدل قد بلغ 0.33، أي أن ما قيمته 0.33 من التغيرات في مستوى اليقظة الريادية في الكلية ناتج من التغير في درجة ممارسة القيادة الذكية، وهذا يعني أن ممارسة القيادة الذكية تفسر ما نسبته 0.33 من التغيرات في مستوى اليقظة الريادية، وبالتالي يتضح فعالية القيادة الذكية في التنبؤ بمستوى اليقظة الريادية في الكلية، وهذا يعني أن ممارسة القيادة الذكية تسهم في زيادة التنبؤ باليقظة الريادية.

وعليه يمكن القول بأنه يمكن الاعتماد على القيادة الذكية في التنبؤ بمستوى اليقظة الريادية، وقد كان مجال الذكاء الروحي الأكثر مقدرة على التنبؤ بمستوى اليقظة الريادية؛ لأنه فسّر ما نسبته 50% من التباين، يليه مجال الذكاء العاطفي "الشعوري" والذكاء العقلاني؛ وقد فسّر كل مجال منهما النسبة نفسها، وهي 29% من التباين، علماً بأن هذه الأبعاد أو المجالات المتنبئة كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$. ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن القيادة الذكية بما تتضمنه

من أبعاد أو مجالات ذات علاقة بزيادة المقدرة على التأثير في سلوك العاملين وتوجيه جهودهم التوجيه الذي يحقق الأهداف، بالاعتماد على المزج والاستخدام الذكي للروحية والعاطفة والعقلانية، والتي تساعد جميعها في زيادة مقدرة الكلية على التأهب والانتباه إلى التغيرات البيئية، وتوقع الفرص واستثمارها وفق رؤية ريادية.

توصيات الدراسة

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج، يوصي الباحث بما يأتي:

- 1 - دمج مدخلي القيادة الذكية واليقظة الريادية ضمن برامج التنمية المهنية في الكلية.
- 2 - التزام إدارة الكلية بإحداث تغيير جذري في فكرها وتوجهها الأساسي وطريقة عملها، بحيث توظف الموارد والإمكانات الروحية في حل المشكلات التنظيمية، وتستخدم الأساليب التواصلية الفعالة للتأثير في سلوك العاملين وتشجيعهم على التفكير خارج الصندوق، وتزود العاملين بالتغذية الراجعة المستمرة، وتشجع العلاقات التعاونية والعمل الجماعي وتبادل المعارف والمعلومات بينهم.
- 3 - تنظيم دورات تدريبية لتمكين إدارة الكلية من وضع إستراتيجيات وأساليب ابتكارية لاستخلاص المعارف والمهارات والخبرات من عقول العاملين، وللتعامل مع المشكلات والظروف الطارئة.
- 4 - التزام إدارة الكلية بالنظر إلى المواقف والأشياء من زوايا مختلفة ومن منطلق روحاني وليس مادياً، والتصرف وفقاً لمنظومة القيم التي تؤمن بها. ورفع الروح المعنوية وزيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين.
- 5 - تنظيم ورش عمل مركزية لمناقشة سبل تحسين مستوى اليقظة والحساسية تجاه الفرص الريادية في الكلية، وسبل وآليات تلبية حاجات العاملين ومتطلباتهم في ظل الضائقة المالية التي تمر بها الكلية.
- 6 - التزام إدارة الكلية بالصدق والنزاهة في التعامل مع المواقف، وإعطاء العاملين معلومات واضحة ودقيقة من دون اللجوء إلى سياسة إخفاء المعلومات، وزيادة الاهتمام بتحفيز العاملين وتشجيعهم لإنجاز المهام المكلفين بها، وتشجع العاملين والأطراف ذات العلاقة على تقديم الأفكار والمبادرات الريادية والمقترحات الجديدة.

- 7 - تنظيم دورات تدريبية لتمكين إدارة الكلية من وضع آليات فعالة لتقييم المعلومات والفرص الجديدة، والمفاضلة بين الفرص الجديدة، والتميز بين الفرص ذات القيمة العالية وذات القيمة المنخفضة، واقتناص الفرص الريادية، وتوظيف الأساليب العلمية في استثمارها.
- 8 - زيادة اهتمام إدارة الكلية بتصنيف المعلومات الجديدة وتنقيها من المعلومات غير الضرورية، وربط المعلومات الجديدة بالمعلومات السابقة، ووضع إستراتيجياتها بالاستناد إلى معلومات مستمدة من مقاييس الأداء الفعلية.
- 9 - تشكيل وحدة أو إدارة أو مركز مختص باليقظة الريادية في الكلية يكون مجهزاً بالإمكانات المادية والبشرية والتقنية اللازمة لبناء نظام لليقظة الريادية ووضع الخطط والإستراتيجيات اللازمة لتنمية المهارات الريادية لدى الإدارة والعاملين.

المراجع

- أبو سليم، شذا، وأبو شقفة، ناهض. (2022). النزاهة السلوكية ودورها في الحد من الأنوميا التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين في كلية فلسطين التقنية-دير البلح. مجلة جامعة الأقصى، 26(3)، 284-313.
- أبو علام، رجا. (2011). *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية* (ط6). دار النشر للجامعات.
- أحمد، محمد. (2015). واقع تطبيق الريادة الإدارية في المدارس الثانوية العامة بمصر ومعوقاته. جامعة السلطان قابوس، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 9(2)، 366-384.
- إبراهيم، مجدي. (2009). *معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم*. عالم الكتب.
- البعليكي، منير، والبعليكي، رمزي. (2008). *المورد الحديث*. دار العلم للملايين.
- اشتوي، محمد. (2018). المهارات القيادية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في كلية فلسطين التقنية. جامعة الاستقلال، مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، 3(1)، 63-106.
- جلاب، إحسان. (2013). دور التوجه الإستراتيجي للمنظمات التعليمية في اليقظة الريادية: بحث ميداني في جامعة كربلاء. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 15(3)، 42-64.

الحيلة، آمال. (2021). درجة تطبيق عناصر الهندسة البشرية (الأرجونوميكس) وعلاقتها بمستوى السعادة التنظيمية: دراسة حالة كلية فلسطين التقنية. مجلة كلية فلسطين للدراسات والأبحاث، 8(1)، 270-325.

الحيلة، آمال، والمصري، مروان. (2022). رؤية مقترحة لتحسين مستوى الوعي الإستراتيجي لدى العاملين في كلية فلسطين التقنية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، 42(2)، 177-196.

راضي، ميرفت، وأبو شمالة، ديانا، وهنية، شيماء. (2018). واقع تطبيق أبعاد المنظمة الذكية وعلاقته بمستوى الإبداع التقني في كلية فلسطين التقنية بدير البلح من وجهة نظر العاملين فيها. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 11(36)، 75-110.

السريع، مهند، والشواشرة، عمر. (2021). القدرة التنبئية للسلوك الهازم للذات وعلاقته بالنمو الخلفي لدى المراهقين في البادية الشمالية/الأردن. الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 29(6)، 510-533.

صلاح الدين، نسرين. (2020). ممارسات اليقظة الإستراتيجية بجامعة السلطان قابوس: دراسة ميدانية. جامعة عين شمس، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، 44(4)، 177-260.

العابدي، علي، والساعدي، منظر. (2017). توظيف المعرفة الريادية في تعزيز السمعة الإستراتيجية: دراسة ميدانية في شركة نفط ميسان. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 14(2-3)، 591-611.

عبد الكريم، إسرائ، وداود، فضيلة. (2020). تأثير اليقظة الريادية في الأداء البارح: بحث تطبيقي في شركة توزيع المنتجات النفطية. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 16(52)، 65-82.

العطار، فؤاد، والغنيماوي، حازم، وكاظم، جاسم. (2020). القيادة الذكية ودورها في تحقيق الازدهار التنظيمي: دراسة تحليلية في دائرة صحة واسط. مجلة واسط للعلوم الإنسانية، 16(45)، 133-166.

العناني، حنان. (2018). الذكاء القيادي لدى مديرات رياض الأطفال في مدينة عمّان. جمعية الاجتماعيين في الشارقة، مجلة شؤون اجتماعية، 139(35)، 9-37.

الكرعاوي، سجي. (2016). تأثير القيادة الذكية في المنظمات الذكية من خلال تعزيز التعلم التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام في بعض جامعات الفرات الأوسط [رسالة ماجستير]. كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق.

كريم، ريم، وعويد، انتصار. (2021). القيادة الذكية وعلاقتها باتخاذ القرار لبعض مدربي كرة اليد من وجهة نظر اللاعبين. جامعة بغداد، مجلة الرياضة المعاصرة، 20(1)، 66-74.

المرشدي، زهراء، والشمري، أحمد. (2022). دور اليقظة الريادية في تعزيز المرونة الإستراتيجية: بحث تحليلي في عينة من الشركات التابعة للعتبة العباسية المقدسة/ محافظة كربلاء. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 18(72)، 187-217.

المصري، مروان. (2020). درجة ممارسة القيادة الذكية لدى مديري المدارس الأساسية بمحافظات فلسطين الجنوبية وعلاقتها بالقوة التنظيمية لديهم. جامعة بابل، مجلة علوم التربية الرياضية، 13(8)، 338-355.

المواضية، يوسف. (2019). أنموذج تكاملي للتحقق من أثر التوجه الإستراتيجي ودور اليقظة الريادية المؤسسية كعامل معدل في تعزيز المزايا التنافسية: دراسة ميدانية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 15(3)، 331-347.

وزارة التربية والتعليم العالي. (2022). الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم العالي في محافظات غزة 2022/2021. الإدارة العامة للتخطيط والتطوير، غزة.

Abdalkareem, A. & Dawood, F. (2020). The Impact of Entrepreneurial Vigilance on Ambidexterity Performance: Applied Research in the Oil Products Distribution Company (in Arabic). *Tikrit Journal of Administration & Economics Sciences*, 16(52), 65-82.

Abu Allam, R. (2011). *Research methods in psychological & educational sciences* (6th ed.) (in Arabic). Universities Publishing House.

Abu Salim, Sh. & Abu Shaqfa, N. (2022). Behavioral Integrity & its Role in Reducing Organizational Anemia: An Empirical Study on Workers at Palestine Technical College - Deir Al-Balah (in Arabic). *Journal of Al-Aqsa University for Human Sciences*, 26(3), 284-313.

- Ahmed, M. (2015). The reality of Applying Administrative Entrepreneurship in Public Secondary Schools in Egypt & Its Constraints (in Arabic). Sultan Qaboos University, *Journal of Educational & Psychological Studies*, 9(2), 366-384.
- Al-Abdi, A., & Al-Saadi, M. (2017). Employing entrepreneurial knowledge in enhancing the strategic reputation: A field study in the Missan Oil Company (in Arabic). *AL GHAREE for Economics & Administration Sciences*, 14(2-3), 591-611.
- Al-Attar, F., Al-Ghanimawy, H., & Kazem, J. (2020). Smart leadership & its role in achieving organizational prosperity: An Analytical study in Wasit Health Department (in Arabic). *Journal of Wasit for Human Sciences*, 16(45), 133-166.
- Al-Hila, A. (2021). The degree of application of human engineering elements (Ergonomics) & its relationship to the organizational happiness: A case study of Palestine Technical College (in Arabic). *Journal of Palestine Technical College for Research & Studies*, 8(1), 270-325.
- Al-Hila, A., & El-Masry, M. (2022). A proposed vision to improve the level of strategic awareness among workers at Palestine Technical College (in Arabic). *Journal of the Association of Arab Universities for Higher Education Research*, 42(2), 177-196.
- Al-Jameel, R. (2022). The Role of Smart Leadership Dimensions in Crisis Management- A study for Opinions of Sample of Administrative Leaderships in A number of Humanities Colleges at The University of Mosul. University of Baghdad. *Journal of Economics & Administrative Sciences*, 28(131), 42-58.
- Al-Karawi, S. (2016). *The impact of Intelligence leadership on smart organizations by enhancing organizational learning: An analytical study of the opinions of a sample of department heads in some Middle Euphrates universities* (in Arabic) [Master's Thesis]. College of Administration & Economics, University of Al-Qadisiyah.
- Al-Moawadhi, Y. (2019). An Integrative Model to Verify the Impact of Strategic Direction & Institutional Entrepreneurial Awareness Role

- as a Moderating Factor in Promoting Competitive Advantages: A Field Study (in Arabic). The University of Jordan, *Jordan Journal of Business Administration*, 15(3), 331-347.
- Al-Morshedy, Z., & Al-Shammari, A. (2022). Role of Entrepreneurial Alertness in Enhancing Strategic Flexibility Analytical research in a sample of companies affiliated with the al-Abbas's (p) holy shrine/ Karbala (in Arabic). *The Iraqi Magazine for Managerial Sciences*, 18(72), 187-217.
- Al-Seraa, M., & Al-Shawashereh, O. (2021). The Predictive Ability of Self-Defeating Behavior and its relationship of Moral Development among Adolescents in the Northern Badia of Jordan (in Arabic). Islamic University of Gaza, *IUG Journal of Educational and Psychology Sciences*, 29(6), 510-533.
- Anani, H. (2018). Leadership Intelligence among kindergartens' Principals in Amman (in Arabic). *Journal of Social Affairs*, 139(35), 9-37.
- Baalbaki, M., & Baalbaki, R. (2008). *Al-Mawrid Al-Hadeeth* (in Arabic). Dar El-ilm Lilmalayin.
- Dåderman, A., Ronthy, M., Maria, E., & Mårdberg, B. (2013). Managing with my Heart, Brain & Soul: The Development of the Leadership Intelligence Questionnaire. *Journal of Cooperative Education & Internships*, 47(1), 61-107.
- Ekegren, M., & Dåderman, A. (2015). Leadership Intelligence Before & After Participation in UGL Leadership Training. *International Journal of Transpersonal Studies*, 34(1-2), 23-33.
- Emmons, R. (2000). Is Spirituality an Intelligence? Motivation, Cognition & the Psychology of Ultimate Concern. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 3-26.
- El-massry, M. (2020). The Degree of Practicing Intelligence Leadership Among primary school Principals in Southern Palestine Governorates & Its Relation to Their Level of Organizational Power (in Arabic). University of Babylon, *Sciences Journal of Physical Education*, 13(8), 338-355.

- Eshteiwiy, M. (2018). Leadership skills & their Relation to the Level of Job Performance Among Employees in Palestine Technical College (in Arabic). Al-Istiqlal University, *Al-Istiqlal University Research Journal*, 3(1), 63-106.
- Galab, I. (2013). The role of strategic orientation for universities in entrepreneurial alertness: Field research in Karbala University (in Arabic). *Al-Qadisiyah Journal for Administrative & Economic Sciences*, 15(3), 42-64.
- Gage, T., & Smith, C. (2016). Leadership intelligence: Unlocking the potential for school leadership effectiveness. *South African Journal of Education*, 36(4), 1-9.
- Gill, S., Bencheva, N., Karayel, S., & Usman, M. (2021). Does entrepreneurial self-efficacy moderate effects of cognitive flexibility & entrepreneurial alertness on entrepreneurial intentions? *Entrepreneurial Business & Economics Review*, 9(3), 25-41.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business School Press, Harvard University.
- Ibrahim, M. (2009). *Dictionary of teaching & learning terms & concepts* (in Arabic). World of Books.
- Karim, R., & Awaid, I. (2021). Smart leadership & its relationship to decision-making for some handball coaches from the players' point of view (in Arabic). University of Baghdad, *Modern Sport Journal*, 20(1), 66-74.
- Ministry of Education & Higher Education. (2022). *Annual Statistical Book for Higher Education in the Governorates of Gaza 2021/2022* (in Arabic). General Administration of Planning & Development, Gaza.
- Rady, M., Abu-Shamala, D., & Haniyeh, S. (2018). Implementation of the Dimensions of Smart Organization & its Relation to the Level of Technical Innovation in Palestine Technical College – Deir Al-Balah from the Staff's Perspectives (in Arabic). *Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education*, 11(36), 75-110.

- Salah El-Din, N. (2020). Strategic Vigilance Practices at Sultan Qaboos University: A field Study (in Arabic). Ain Shams University, *Journal of Faculty of Education for Educational Sciences*, 44(4), 177-260.
- Samo, A., & Hashim, N. (2016). The Impact of Entrepreneurial Alertness on Entrepreneurial Intentions. *Journal of International Business Research & Marketing*, 1(6), 7-11.
- Shiri, N., Mehdizadeh, H., Khoshmaram, M., & Azadi, H. (2022). Determinants of entrepreneurial alertness: towards sustainable agribusiness development. *British Food Journal*, 124(7), 2279-2298.
- Shlaka, T. (2022). The Effect Entrepreneurial Alertness in Achieving Strategic Superiority. *Al -Kut University College Journal*, Special Issue, 690-700.
- Sydänmaanlakka, P. (2003). *Intelligent Leadership & Leadership Competencies: Developing a leadership framework for intelligent organizations* [Unpublished Ph.D. Thesis]. Helsinki University of Technology, Finland.
- Tang, J., Kacmar, M., & Busenitz, L. (2010). Entrepreneurial Alertness in the Pursuit of New Opportunities. *Journal of Business Venturing*, 1-55.
- Tang, J., Kacmar, M., & Busenitz, L. (2012). Entrepreneurial alertness in the pursuit of new opportunities. *Journal of Business Venturing*, 27, 77-94.
- Tunde, O., Kee, D., & Lukma, A. (2020). A Perfect Couple: Entrepreneurial Alertness & Opportunity Identification - A Study of Nascent Entrepreneurs in Nigeri. *Journal of Southwest Jiao Tong University*, 55(5), 1-9.

The Predictive Ability of Intelligent Leadership to Enhance the Level of Entrepreneurial Alertness: A field Study at Palestine Technical College

Dr. Marwan W. Massry

Faculty of Educational Sciences - Al-Quds Open University
State of Palestine

Abstract

Objectives: The study aimed to identify the Predictive ability of intelligent leadership in enhancing the level of entrepreneurial alertness at Palestine Technical College from its employees' point of view. **Methodology:** By using the descriptive/surveying correlative and causal approach, a questionnaire, consisting of 42 items distributed on 6 axes, was designed. After verifying its validity and reliability, the questionnaire was applied to a stratified random sample of 123 male and female employees. **Results:** The study found out that the degree of intelligent leadership practice in the college was "intermediate" and the level of entrepreneurial alertness was "low". The study also revealed a positive correlation statistically significant level $\alpha \leq 0.05$ between the degree of intelligent leadership practice and the level of entrepreneurial alertness in the college, and there was an effect of Intelligent leadership practice in improving the level of entrepreneurial Alertness in the college at the significance level $\alpha \leq 0.05$. **Conclusion:** The results showed the effectiveness of intelligent leadership in predicting the level of entrepreneurial alertness at Palestine Technical College as a result of the relationship and the effect between the predictive variable and the predicted variable.

Key words: Intelligent Leadership, Entrepreneurial Alertness, Technical Colleges, Palestine.

Assistant Professor in Educational Management. e-mail: m.massry@up.edu.ps

- Submitted 15/1/2023, Accepted 7/3/2023.

د. مروان وليد المصري، حصل على الدكتوراه بأصول التربية/ الإدارة التربوية من معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، 2015. الاهتمامات البحثية: القيادة التربوية، السلوك التنظيمي، الإدارة المدرسية، التعليم العالي.

تلاستشهاد

المصري، مروان وليد. (2025). المقدره التنبئية للقيادة الذكية في تعزيز مستوى اليقظة الريادية: دراسة ميدانية في كلية فلسطين التقنية. *المجلة التربوية*، 39(154)، 165-207.

<http://doi.org/Doi: 10.34120/joe.v39i154.197>

To Cite:

Massry, M. W. (2025). The Predictive Ability of Intelligent Leadership to Enhance the Level of Entrepreneurial Alertness: A field Study at Palestine Technical College. *The Educational Journal*, 39(154), 165-207.

<http://doi.org/Doi: 10.34120/joe.v39i154.197>

