

تأثير الذكاء الإستراتيجي للقائد الإلكتروني على الولاء الاستمراري

- دراسة تحليلية -

The effect of the strategic intelligence of the e-leader on the continuous loyalty - an analytical study -

الطاوس غريب¹، حنان دريد²

¹ جامعة العربي التبسي (الجزائر)، taoues.ghrieb@univ-tebessa.dz

² جامعة العربي التبسي (الجزائر)، hanane.drid@univ-tebessa.dz

تاريخ النشر: 2023/06/18

تاريخ القبول: 2023/05/29

تاريخ الاستلام: 2021/04/04

Abstract:

The study aimed to determine the relationship and effect of the strategic intelligence dimensions of the e-leader (foresight, strategic vision, systems thinking, motivation, partnership) on the continuous loyalty of professors of the Faculty of Economic Sciences at the University of Tebessa, where the questionnaire was used by surveying the opinions of a sample of professors, The study found a relationship and an impact of these dimensions on the continuous loyalty of faculty professors.

Key words: Strategic Intelligence, Continuous Loyalty, e-Leader, Partnership, Vision.

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد علاقة وتأثير أبعاد الذكاء الإستراتيجي للقائد الإلكتروني (الاستشراف، الرؤية الإستراتيجية، تفكير النظم، الدافعية، الشراكة) على الولاء الاستمراري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة للبحث العلمي من خلال استقصاء آراء عينة من الأساتذة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة وتأثير لهذه الأبعاد على الولاء الاستمراري لدى أساتذة الكلية.

الكلمات المفتاحية: ذكاء استراتيجي، ولاء استمراري، قائد إلكتروني، شراكة، رؤية.

1. مقدمة:

تفرض طبيعة العمل في الإدارة الإلكترونية مهارات خاصة ينبغي أن تتوفر في الشخصيات القيادية، والتي تضطلع بأعباء العمل في هذا النوع من الإدارات الرقمية الديناميكية دائمة التجدد والتطور والتغير والمواكبة لكل جديد في العالم، مما يتطلب قيادة بمهارات استثنائية تجعلها جديرة لاحتلال موقع القيادة لتلك الإدارات، وتتمثل هذه المهارات في الذكاء الاستراتيجي، الذكاء الانفعالي والذكاء الالكتروني، حيث يساعد الذكاء الفرد على التفكير المنطقي والعمل على نحو هادف، فهو القدرة على اكتساب وتطبيق المعرفة، وهو القدرة على البناء أو تحويل أكبر قدر ممكن من المعرفة إلى معرفة قابلة للاستخدام في اتخاذ قرارات جيدة تحكم العمل في منظمات الأعمال لبناء ودعم سمعتها وتحسين عملها. والجامعات كغيرها من المنظمات تسعى إلى امتلاك التكنولوجيا الحديثة والتقنيات المتطورة لتحسين العملية التعليمية والإدارية بما يتماشى مع متغيرات البيئة الخارجية، إلا أن امتلاك هذه التكنولوجيا لا يكفي في غياب مهارات الذكاء الاستراتيجي للقائد الالكتروني، وذلك بهدف ضمان ولاء مستمر للعاملين فيها، والذي يشير بشكل عام إلى ارتباط قوي وفعال للعاملين بأهداف الجامعة وقيمها، ومدى الإخلاص والاندماج والمحبة التي يبديها العامل تجاه عمله، وتفضيله لها على غيرها من الفرص التي يمكن أن تتاح له.

1.1. مشكلة البحث:

يمكن طرح مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي الآتي:

ما مدى تأثير أبعاد الذكاء الاستراتيجي للقائد الإلكتروني على الولاء الاستمراري لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة؟

2.1. فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية 1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد القائد الإلكتروني والولاء الاستمراري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة.

والتي تندرج ضمنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين كل من الاستشراف، الرؤية الاستراتيجية، تفكير النظم، الدافعية، الشراكة والولاء الاستمراري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة.

الفرضية الرئيسية 2: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتأثير أبعاد القائد الإلكتروني (الاستشراف، الرؤية الإستراتيجية، تفكير النظم، الدافعية، الشراكة) والولاء الاستمراري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة.

3.1. أهداف البحث

- تسليط الضوء على مختلف المفاهيم النظرية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي للقائد الإلكتروني، والولاء الاستمراري.

- تشخيص آراء أساتذة كلية العلوم الاقتصادية في جامعة تبسة حول مدى امتلاك القائد الإلكتروني لمهارات الذكاء الإستراتيجي التي تعمل على تعزيز الولاء الاستمراري لهم.

- تحديد أكثر أبعاد الذكاء الإستراتيجي تأثيرا على الولاء الاستمراري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة.

- تقديم مقترحات وتوصيات تساهم في تعزيز الولاء الاستمراري لدى أساتذة الكلية من خلال الاعتماد على مهارات الذكاء الإستراتيجي للقائد الإلكتروني.

2. مفاهيم عامة حول الذكاء الاستراتيجي للقائد الإلكتروني:

1.2. تعريف الذكاء الاستراتيجي للقائد الإلكتروني:

يقصد بالقائد الإلكتروني، ذلك الشخص الذي تتوفر فيه مجموعة من السمات والخصائص الشخصية والمهارية، والقادر على التعامل بطريقة إلكترونية فعالة مع الأفراد الآخرين مع القدرة على تحفيزهم، واتخاذ القرارات بطريقة سريعة وفورية وتحكمه في مهارة المعارف الإلكترونية ومهارة الاتصال الفعال مع الآخرين داخل التنظيم وخارجه. (عبد النور، 2019، ص 126)

تتطلب القيادة الإلكترونية وجود مهارات متعددة تتمثل في: الذكاء الإستراتيجي، الذكاء الإنفعالي والذكاء الإلكتروني. حيث يمثل الذكاء الاستراتيجي أحد مكونات العقل الاستراتيجي، الذي يتفاعل مع مكوناته بالإدراك والتفكير والتعلم، وهو أحد أنواع الموارد غير الملموسة ومصادر القوة الإستراتيجية في منظمات الأعمال، ويعتبر الذكاء الاستراتيجي نظام متكامل من الصفات القيادية، ويعرف على أنه: "قدرة المديرين على توظيف معارفهم، مهاراتهم وخبراتهم بشكل ذكي لتطوير سياسات واستراتيجيات ملائمة وتنفيذها لمواجهة

التأثيرات البيئية المستقبلية لمنظماتهم"، (René & J-P, 2011, P 3) ويقصد به " ذكاء يوسم به قادة المنظمات ممن يتمتعون بالرؤية المستقبلية والتفكير عالي المستوى، ويرتكزون إلى نظام معلوماتي يتيح لهم استقصاء المعلومات ومعالجتها، ليتسنى لهم توظيف المادة الفكرية الناتجة في صناعة قرارات فاعلة". (Levine, Bernard, & Nagel, 2017,p3)

2.2. أبعاد الذكاء الاستراتيجي للقائد الالكتروني:

تعد أبعاد الذكاء الاستراتيجي بمثابة الخصائص والمهارات التي يتسم بها القادة، وقد حدد Maccoby مجموعة من الأبعاد والمتمثلة في ما يلي:

أ. الاستشراف: يعبر عن قابلية القائد بالتفكير في صورة قوى غير مرئية ولكنها تصنع المستقبل، ونجاحه في اعتماد السيناريوهات بتقديمها وصفا لأحداث مستقبلية بديلة واستشعار التغيرات البيئية في صورة قوية ، وهذا ما يساعد في إدارة التغيرات البيئية بأسلوب هادئ ومنتظم، والعمل على توفير طاقة استقرائية تسمح للقائد بتطوير استراتيجيات موجهة نحو تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة، مما يسمح باستيعاب القادة للعمليات المنظمة الرئيسية، وتعزيز خياراتهم بمعرفتهم وخبراتهم العملية. (نور و حمد، 2019، ص 162)

ب. الرؤية الإستراتيجية: تعكس الرؤية قدرة الفرد على رؤية الأشياء التي لا يمكن رؤيتها إلا من خلال التصور الذهني والإدراك والمقارنة، فالرؤية الإستراتيجية هي الصورة التي ينبغي أن تكون عليها المنظمة في الأجل الطويل، حيث تعكس طموحات المنظمة وتجسد هويتها، مما يجعلها وصف لصورة أفضل تتطلع إليها المنظمة وتتفوق بها على أوضاعها الراهنة، وتشكل الرؤية حالة تنبؤ عن الظروف أو الأحداث المستقبلية ذات العلاقة لإطار أو سياق معين. (مسلم، 2015، ص 34)

ج. تفكير النظم: يعبر تفكير النظم عن القدرة على مزج العناصر مع بعضها أكثر من فصل ارتباطها إلى أجزاء ومن ثم تحليلها، كما يشار إليه على أنه يمثل القدرة على تركيب العناصر المتنوعة لفهم كيفية تفاعلها مع بعضها البعض لتحقيق أهداف المنظمة، حيث تتم دراسة علاقة الأجزاء بالكل وتقييم النجاح في خدمة أهداف النظام. (رحمون، منصور، و قشوط، 2019، ص 152)

د. الدافعية: يقصد بالدافعية قدرة القائد الالكتروني على دفع الأفراد وتحفيزهم لتنفيذ الرؤى والتصورات التي وضعها وتوجيههم نحو هدف معين لتعزيز الأهداف الإستراتيجية للمنظمة،

فهي تعكس القدرة على إشراك دوافع الناس وتحفيزهم من خلال توفير أسباب المساعدة للناس لتحقيق الرؤية، وتحديد العلاقات المحفزة، والمسؤوليات، المكافآت، وتقديرا للمساهمات المعلنة من قبل المنظمة. (مجد، 2017، ص 196)

هـ. **الشراكة:** تعكس قدرة القائد الذكي استراتيجيا على إقامة تحالفات إستراتيجية، ويعد تحالف المنظمات هو الأقرب لمفهوم الشراكة من الاندماج، وذلك لأن التحالف يحفظ لكل منظمة شخصيتها وكيانها، في حين أن الاندماج يفقد المنظمات شخصيتها والتي تذوب مع بعضها البعض لتبرز بصورة منظمة جديدة، ويتحدد دور الشراكة في الارتقاء بقدرات قادة المنظمات كونها أحد اتجاهات التنظيم المعاصر التي تمهد الطريق لتحسين كفاءة الشركاء واشتراكهم في أداء المهمات، وتحويل تنافسهم إلى تعاون. (مسلم، 2015، ص 36)

3.2. سمات القادة الأذكياء استراتيجيا:

تتمثل أهم سمات القادة الأذكياء إلكترونيا في الآتي: (نادية، 2017/2018، ص 77)

- القدرة على التخيل والتصور؛
 - القدرة على خلق جو من المشاركة والتفاعل؛
 - يخلقون شراكات تفاعلية مع قادة آخرين ومنظمات أخرى؛
 - القدرة على التأثير في العاملين وتحفيزهم لإظهار أقصى طاقة لتلبية احتياجات الزبائن؛
 - القدرة على تنفيذ الإستراتيجية الموضوعة في ظل بيئة ديناميكية متغيرة؛
 - القدرة على التفكير استراتيجيا ووضع الخطط والاستراتيجيات.
- كما يتميز القادة الأذكياء استراتيجيا بما يلي: (أحمد و زكريا، 2009، ص 152)
- يتمتعون بقدرات إستراتيجية عالية، ووضوح في التفكير، وهم ذوي حكمة واستقامة، ويحفظون الآخرين على الأداء المتميز، فضلا عن إدارة الصراعات المنظمة بثقة وسيطرة عاليتين، وتوظيف العقل الاستراتيجي في هذا المجال؛
 - لا يعتمدون طرق تقليدية في توظيف عقولهم في الاستجابة للتغيرات البيئية والتحديات المحيطة بمنظماتهم، مع حرصهم على التميز في استخدام مواردهم الفكرية والموارد المادية، وتفكيرهم بأساليب مبدعة؛

■ التمتع بثقة عالية بالنفس، واستقامة طبيعية تعزز فيهم مهارات التركيز الاستراتيجي الطويل الأمد، وتلهم من يعملون معهم مزيدا من الإبداع.

3. مفهوم الولاء الاستمراري:

يعتبر Buchanan من أوائل من اهتموا بالولاء التنظيمي، إذ رأى أنه الارتباط القوي للفرد بأهداف وقيم المنظمة بغض النظر عن القيم المادية المكتسبة له، وفرق بين ثلاث مرتكزات يقوم عليها الولاء التنظيمي وهي: **التماثل**: والذي يسميه البعض الإحساس بالانتماء، ويظهر ذلك بتعبير الفرد عن إعجابه بالمنظمة التي ينتمي إليها وافتخاره بها وقناعته بأهدافها وقيمها. و**الاندماج** من قبل الفرد بعمله والذي ينبع من رضاه بأهمية الأنشطة والأدوار التي يقوم بها. و**الإخلاص**، الذي يسميه البعض بالولاء ويعبر الفرد عن ذلك في رغبته بالاستمرار في المنظمة وبذل الجهد في تحقيق أهدافه وأهداف المنظمة. (أبو سنيه و عبد الجبار، 2014، ص 103). كما يعرف الولاء التنظيمي أيضا بأنه: ذلك الشعور الوجداني الايجابي أو الحالة النفسية من الرضا والاستمتاع المهني المتولدة لدى الموظف تجاه منظمته، والتي تشير إلى قوة تطابقه واندماجه وارتباطه بها وانخراطه فيها، واستعداده لبذل أقصى جهد ممكن من أجلها، وسعيه المستمر نحو تطويرها والمحافظة على سمعتها ومستقبلها، واعتزازها وفخره بأنه عضو فيها، وبرغبته القوية في المحافظة على استمرار عضويتها وبقائه فيها، وذلك لاعتقاده القوي في أهدافها ومبادئها وقيمها وتوجهاتها وفيما تقدمه له من دعم ومزايا. (علي، 2019، ص 397-398).

مما سبق يتضح أن للولاء التنظيمي عدة أبعاد، ومن بينها الاستمرارية، أو ما يعرف بالولاء الاستمراري، إذ لا يكف الانتماء الوجداني الشعوري أو الأخلاقي للموظف في منظمته، بل لابد من استمرار عضويته وبقائه فيها.

يمكن تعريف الولاء الاستمراري بأنه: " الولاء الناشئ من تقدير الفرد للكلفة المالية الناجمة عن خسارته للأقدمية وفقدانه للمزايا الوظيفية في حال تركه المنظمة وانتقاله إلى منظمة أخرى، وهذه الخسائر قد تكمن في عدم وجود عمل بديل في منظمة أخرى بالإضافة إلى التضحية الشخصية، وعليه، فالفرد قد يبقى في المنظمة بسبب حاجته إلى ذلك؛ لكي يتجنب الكلفة المالية ويضمن له البقاء في المنظمة". (مريم، 2009، ص 21).

فالولاء الاستمراري يشير إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة، لاعتقاده بأن ترك العمل سيكلفه الكثير. (أسماء، 2012، ص 33). كما قد يعني أن يكرس الفرد حياته ويضحى بمصالحه لبقاء الجماعة، ولا ينظر للمكاسب التي يمكن أن يحققها عندما يدع التنظيم الذي يعمل فيه إلى تنظيم آخر غيره. (خديجة، 2012، ص 35) ولضمان ولاء الموظفين لمنظمتهم واستمراره، لابد من تهيئة المناخ التنظيمي الملائم لذلك، وهذا من خلال الآتي: (سويسي، 2018، ص 128-151).

- يتمثل في المبادئ التي ينبغي أن تعتقدها وترفعها المنظمة لأفرادها والتي من خلالها تتميز عن باقي المنظمات الأخرى، والتي تجعل الأفراد يشعرون بالفخر في انتمائهم لمنظمتهم.
- توفير نماذج قيادية مؤثرة ومحركة داخل المنظمة والتي ينظر الأفراد لها كنماذج مثالية يقتدي بها ورموز يدور حولها الولاء المؤسسي.
- توفير الحوافز المادية والمعنوية لأفراد المنظمة والتي تهدف إلى دفع المضرات عن الأفراد قبل جلبها لهم.
- إيجاد جو تنافسي شريف يمكن لأي فرد أن يعيش فيه داخل المنظمة والذي من خلاله تزداد نسبة الولاء التنظيمي، ويتم المحافظة عليه مدى الأيام.
- تحقيق الاستقرار العائلي، كالضمان الاجتماعي، السكن، المنح وتقديم العلاوات في كل المناسبات كعيد الأضحى والدخول المدرسي فالعامل يدرك ويشعر حينها أن المنظمة تراعي ظروفه، ومنه يستطيع الخروج بنجاح من الصراع النفسي الناتج عن متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الأسرية ومن ثم الحياة الاجتماعية.
- تعزيز التعلم والتدريب، بترجمتها إلى برامج علمية وذلك من خلال توفير برامج تدريبية مناسبة، وتوفير المنح اللازمة لذلك.
- التمكين وتحرير الفعل، فالتمكين هنا معناه منح الموظفين الحرية الحقيقية في تصرفاتهم وأفعالهم والسماح لهم باتخاذ القرارات المناسبة على المستويين الشخصي والمهني في ضوء سياسات وأطر عامة مساعدة على ذلك.

4. دراسة تحليلية لأثر الذكاء الاستراتيجي للقائد الإلكتروني على الولاء الاستمراري لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية:

1.4. المجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية لجامعة العربي التبسي، البالغ عددهم 107 أستاذ يتوزعون إداريا على أربعة أقسام حسب التخصص، على النحو الآتي: العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية، العلوم المالية والمحاسبية وعلوم التسيير. وبعد توزيع استمارة البحث الكترونيا عبر صفحات التواصل الاجتماعي الخاصة بأقسام الكلية والبريد الإلكتروني للأساتذة تم جمع 66 استمارة صالحة للتحليل.

2.4. أداة البحث:

يعتبر الاستبيان الأداة الأساسية والمستعملة في الحصول على المعلومات، لذا فقد تضمن قائمة من الأسئلة المحددة مسبقا استنادا إلى التأطير النظري الذي تم وضعه واعتماده في الدراسة، وذلك من أجل اختبار الفرضيات وتحقيق الهدف من الموضوع. وعليه فقد تضمنت استمارة الاستبيان ثلاثة أجزاء تتمثل في الآتي: الجزء الأول خاص بالبيانات الشخصية حول أفراد عينة الدراسة (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، الخبرة المهنية، القسم الذي تنتمي إليه)، فيما احتوى الجزء الثاني أبعاد الذكاء الاستراتيجي للقائد الإلكتروني والمتمثلة في الاستشراف، تفكير النظم، الرؤية، الدافعية، الشراكة. أما الجزء الثالث فقد شمل عبارات تشخص الولاء الاستمراري لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة.

3.4. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم توظيف الأساليب الإحصائية التي تناسب فرضيات الدراسة ومتغيراتها والمتمثلة في الآتي: تحليل معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان، اختبار Kolmogorov-Smirnov للتأكد من اعتدالية توزيع البيانات، ومعامل الارتباط، وتحليل التباين ANOVA، وأسلوب الانحدار البسيط والمتعدد لدراسة العلاقة السببية بين المتغيرات المستقلة والتابعة، وتحديد أكثرها تأثيرا.

4.4. ثبات وصدق أداة الدراسة:

يمكن التحقق من ثبات الاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alpha وتتراوح قيمة هذا المعامل ما بين 0-1، لتكون أصغر قيمة مقبولة

تأثير الذكاء الإستراتيجي للقائد الإلكتروني على الولاء الاستمراري- دراسة تحليلية-

لمعامل ألفا كرونباخ هي 0.6. أما صدق الاتساق الداخلي فيقصد به مدى اتساق كل عبارة من العبارات المتعلقة بموضوع الدراسة مع الدرجة الكلية للمحور ككل، والذي يحسب من خلال أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات المتمثل في معامل ألفا كرونباخ لكل محور، فكانت النتائج كالآتي:

الجدول 1: نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ (معامل الثبات)

معامل الصدق	معامل الثبات ألفا كرونباخ	أجزاء الدراسة
0.974	0.952	الذكاء الاستراتيجي للقائد الإلكتروني
0.866	0.750	الولاء الاستمراري
0.916	0.925	معامل الثبات الكلي

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لنتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

يتضح من الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية كانت 92.5% وهي أكبر من أدنى قيمة مقبولة لمعامل الثبات 0.6، مما يؤكد ثبات الاستبيان وصلاحيته للتحليل والوثوق في النتائج التي سيتم التوصل إليها. يتضح من نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي أن درجة الاتساق بين عبارات كل جزء من الأجزاء عالية، ما يدل على أن المحاور صادقة لما وضعت لقياسه وذلك بنسبة 91.6%.

5.4. التحليل الوصفي لإجابات عينة الدراسة:

أ. تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة:

تم تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة كالآتي:

بالنسبة للجنس كانت نسبة 56.1% إناث و 43.9% ذكور، أما العمر فكانت نسبة 93.9% للأساتذة الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 49 سنة، و 3% ممن أعمارهم أقل من 29 سنة، وللذين أيضا تفوق أعمارهم 50 سنة؛ فيما كانت نسبة الأساتذة الذين كانت رتبهم العلمية أستاذ محاضر والمقدرة بـ 72.7% ونسبة 16% برتبة أستاذ مساعد، أما الأساتذة الذين كانت رتبهم العلمية أستاذ فقد بلغت نسبة 3%. وبالنسبة للأقسام التي ينتمي لها الأساتذة فقد كانت نسبة الذين ينتمون إلى قسم علوم التسيير 29%، ونسبة 19% ممن ينتمون إلى قسم علوم المالية والمحاسبة، ونسبة 16% من قسم العلوم التجارية، أما الأساتذة

الذين ينتمون إلى قسم العلوم الاقتصادية فقد بلغت نسبتهم 4%. أما عن الخبرة المهنية فالأساتذة الذين تفوق خبرتهم 11 سنة فقد بلغت النسبة 33%، ونسبة 25% للأساتذة الذين كانت خبرتهم بين 6 و 10 سنوات، ونسبة 8% للذين كانت خبرتهم أقل من 5 سنوات.

ب. تحليل إجابات أفراد العينة نحو متغير الذكاء الاستراتيجي للقائد الالكتروني:

من أجل التعرف على اتجاهات أفراد العينة حول الذكاء الاستراتيجي للقائد الالكتروني، سيتم تحليل العبارات التي تقيس كل بعد من أبعاد هذا المحور ومن ثم الإجابة على السؤال التالي: ما هو مستوى الذكاء الاستراتيجي للقائد الالكتروني في كلية العلوم الاقتصادية من وجهة نظر هيئة التدريس؟ فكانت النتائج كالآتي:

الجدول 2: المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات الذكاء الاستراتيجي للقائد الالكتروني

المحور	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الأهمية النسبية
الاستشراف	2.674	1.046	متوسطة	5
الرؤية	2.738	0.908	متوسطة	4
تفكير النظم	3.030	1.055	متوسطة	1
الدافعية	2.795	0.902	متوسطة	3
الشراكة	2.886	0.958	متوسطة	2
الذكاء الاستراتيجي	2.825	0.873	متوسطة	/

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لنتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

من خلال الجدول نلاحظ أن مستوى الذكاء الاستراتيجي للقائد الالكتروني في كلية العلوم الاقتصادية، جاء متوسطا من حيث الأهمية النسبية المعطاة له وفق إجابات هيئة التدريس، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات على هذا البعد 2.825، بانحراف معياري قدره 0.873 وهو متوسط يقع ضمن المستوى الثالث من فئات مقياس ليكارت الخماسي من 2.60 إلى 3.39، والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو المستوى المتوسط. إذ يرى أفراد العينة أن قادة الكلية لا يملكون القدر الكافي من الذكاء الاستراتيجي لقيادتهم وتسيير الأعمال الإدارية الكترونيًا. وتتمثل أبعاد الذكاء الاستراتيجي للقائد الالكتروني في الآتي:

يأتي تفكير النظم حسب الأهمية النسبية في الترتيب الأول، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا العنصر 3.030، بانحراف معياري قدره 1.055، بدرجة تحقق متوسطة. حيث يرى أفراد العينة أن إدارة القسم تمتلك القدرة على دمج الأحداث المختلفة في الكلية بغرض تحليلها وفهمها، كما أنها تمتلك القدرة على النظر إلى المشكلات من زوايا مختلفة،

تأثير الذكاء الإستراتيجي للقائد الإلكتروني على الولاء الاستمراري- دراسة تحليلية-

وهذا ما يؤكد القدرة النسبية لقادة الكلية على تركيب العناصر المتنوعة لفهم كيفية تفاعلها مع بعضها البعض لتحقيق أهداف الكلية.

وفي المرتبة الثانية جاء عنصر الشراكة بمتوسط حسابي قدره 2.886 و بانحراف معياري قدره 0.958، بدرجة تحقق متوسطة. حيث جاءت عبارة " تتقبل إدارة القسم الانتقادات الموجهة من الأساتذة بصدر رحب" بأكبر متوسط حسابي، وهذا تجسيدا لاعتماد الحوار كآلية للتسيير وحل المشكلات، بالإضافة إلى أن إدارة القسم تعتمد أنظمة وقواعد وإجراءات العمل في القسم تتسم بالبساطة والوضوح والبعد عن الروتين والتعقيد، كما يرى أعضاء هيئة التدريس أن إدارة القسم تشجع أسلوب الشراكة بهدف المساهمة في تطوير القدرات والخبرات للأساتذة.

أما فيما يخص بقية الأبعاد فقد جاءت على التوالي: محور الدافعية، الرؤية ثم الاستشراف بمتوسط حسابي 2.738 ، 2.795 ، 2.674 و بانحراف معياري قدره 0.902، 0.908، 1.046 على الترتيب وذلك حسب الأهمية النسبية المعطاة لهذه الأبعاد من قبل أفراد عينة الدراسة، وبدرجة تحقق متوسطة. حيث تحاول إدارة القسم إثارة التنافس بين الأساتذة لتقديم المزيد من الإنجازات باستخدام حوافز نظير أعمالهم، وذلك بتوفير المناخ الملائم لذلك. كما يرى أعضاء هيئة التدريس أن القادة يحاولون قدر الإمكان تحويل الرؤية إلى واقع ممكن التطبيق ضمن الأهداف المسطرة، في ظل وجود قصور في الرؤية الإستراتيجية ذات الأبعاد الشمولية التي يتم من خلالها تحديد اتجاهات الأعمال في كل قسم. كما عبر أفراد عينة الدراسة أن إدارة القسم تحاول الاستفادة من الخبرات الشخصية والإمكانات الذاتية في تسيير الأحداث المستقبلية، في ظل عدم توفر الإرادة والقدرة على استقرار المستقبل. وهذا راجع إلى العديد من الأسباب لعل أهمها المتعلقة بعدم استقلالية الكلية ومركزية اتخاذ القرارات، بالإضافة عدم استقرار القادة لفترات طويلة مما يساعد في تحديد الاتجاهات الإستراتيجية للكلية.

ج. تحليل إجابات أفراد العينة نحو متغير الولاء الاستمراري:

من أجل التعرف على اتجاهات أفراد العينة حول الولاء الاستمراري، سيتم تحليل العبارات التي تقيس عبارات المحور ومن ثم الإجابة على السؤال التالي: ما هو مستوى

الولاء الاستمراري لدى الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية؟ لذا سنقوم بتحليل النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول 3: المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات الولاء الاستمراري

المحور	المتوسط	الانحراف	درجة التحقق
الولاء الاستمراري	3.403	0.727	عالية

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لنتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS. من خلال الجدول نلاحظ أن مستوى الولاء الاستمراري لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية، جاء عاليا من حيث الأهمية النسبية المعطاة له، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات على هذا البعد 3.403، بانحراف معياري قدره 0.727 وهو بدرجة تحقق عالية، لأنه يقع ضمن المستوى الرابع من فئات مقياس ليكارت الخماسي من 3.40 إلى 4.19، إذ عبر أعضاء هيئة التدريس عن رغبتهم في العمل والبقاء في الكلية واستمرارية عضويتهم وانتمائهم لها، وقد يعود ذلك لعدم توفر بديل أفضل أو لحاجتهم الماسة للعمل. ويتضح ذلك من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات هذا البعد والتي تعكس استعداد الأساتذة لبذل مجهود أكبر لتطوير أداء العمل في القسم، في ظل الجو الأخوي الذي يسود التعامل بينهم، وهذا ما أدى إلى افتخارهم بالانتماء إلى القسم، وتقوية الارتباط نحوه والشعور بالاعتزاز عندما يتحدث أحدهم عن القسم الذي ينتمي إليه.

أما العبارات التي جاءت بدرجة تحقق متوسطة فكانت تلك التي تتعلق بظروف العمل التي يرى أفراد عينة الدراسة أنها لا تساعد على تقديم أفضل ما عندهم وتحسين أدائهم، إلا أنهم يفضلون تدريس ساعات إضافية في أقسامهم على أن يدرسوا في الأقسام الأخرى، كما أبدى الأساتذة استعدادهم لتغيير القسم فور تعرضهم لأي صعوبات في العمل، مما يؤكد أن التزامهم هو فقط لعدم توفر بديل أفضل.

6.4. اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة لابد من تحقق اعتدالية توزيع البيانات، بحيث تكون تتبع التوزيع الطبيعي، ولأجل ذلك تم اعتماد اختبار Kolmogorov-Smirnov Z، وكانت النتائج كالتالي:

تأثير الذكاء الإستراتيجي للقائد الإلكتروني على الولاء الاستمراري- دراسة تحليلية-

الجدول4: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

sig	القيمة المعنوية	قيم الاختبار Z	محاور الدراسة
0.528		0.810	الذكاء الاستراتيجي
0.131		1.168	الولاء الاستمراري
0.495		0.831	الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لنتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

يوضح الجدول نتائج اختبار التوزيع الطبيعي، حيث بلغت قيمة الاختبار Z بالنسبة لمتغير الذكاء الاستراتيجي للقائد الإلكتروني 0.810 عند مستوى معنوية $\text{sig}=0.528$ ، في حين بلغت قيمة الاختبار Z لمتغير الولاء الاستمراري 1.168 عند مستوى معنوية $\text{sig}=0.131$ ، بينما بلغت قيمة الاختبار Z للاستبيان ككل 0.831 عند مستوى معنوية $\text{sig}=0.495$. وبما أن مستوى الدلالة لمحاور الدراسة كانت أكبر من 0.05 فإن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، مما يسمح بإجراء الاختبارات المعلمية عليها.

أ. اختبار الفرضيات الفرعية:

تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل معرفة العلاقة بين أبعاد الذكاء الاستراتيجي للقائد الإلكتروني والولاء الاستمراري لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية، ولأجل ذلك تم استخدام الانحدار البسيط، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول5: نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

مستوى الدلالة Sig	القيمة المحسوبة F	القيمة المحسوبة T	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	معامل الانحدار a	ثابت الانحدار B	المتغير التابع	المتغيرات المستقلة
0.002	10.299	3.209	0.139	0.372	0.259	2.718	الولاء الاستمراري	الإشراف
0.001	12.721	3.567	0.166	0.407	0.326	2.511		الرؤية
0.001	11.199	3.347	0.149	0.386	0.266	2.598		تفكير النظم
0.002	10.481	3.237	0.141	0.375	0.302	2.559		الدافعية
0.000	15.464	3.932	0.195	0.441	0.335	2.438		الشراكة

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لنتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

يوضح الجدول أعلاه نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج كالتالي:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** أكدت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الاستشراف والولاء الاستمراري، حيث بلغ معامل الارتباط 0.372، مما يدل على وجود ارتباط متوسط نسبيا بين المتغيرين. أما معامل التحديد فقد بلغ 0.139، أي أن القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار كانت نسبته 13.9% من الولاء الاستمراري لدى أساتذة الكلية تعود إلى الاستشراف والباقي يعود إلى عوامل أخرى، بينما أظهر اختبار (F) بأن النموذج بشكل عام ذو دلالة إحصائية، حيث بلغ مستوى الدلالة Sig=0.002 وهو أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة الموالية: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الاستشراف والولاء الاستمراري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة".

- **الفرضية الفرعية الثانية:** أكدت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الرؤية الإستراتيجية والولاء الاستمراري، حيث بلغ معامل الارتباط 0.40، مما يدل على وجود ارتباط متوسط بين المتغيرين. أما معامل التحديد فقد بلغ 0.166، أي أن القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار كانت نسبته 16.6% من الولاء الاستمراري لدى أساتذة الكلية تعود إلى الرؤية الإستراتيجية والباقي يعود إلى عوامل أخرى، بينما أظهر اختبار (F) بأن النموذج بشكل عام ذو دلالة إحصائية، حيث بلغ مستوى الدلالة Sig=0.001 وهو أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة الموالية: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الرؤية الإستراتيجية والولاء الاستمراري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة".

- **الفرضية الفرعية الثالثة:** أكدت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تفكير النظم والولاء الاستمراري، حيث بلغ معامل الارتباط 0.386، مما يدل على وجود ارتباط متوسط بين المتغيرين. أما معامل التحديد فقد بلغ 0.149، أي أن القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار كانت نسبته 14.9% من الولاء الاستمراري لدى أساتذة الكلية تعود إلى تفكير النظم والباقي يعود إلى عوامل أخرى، بينما

أظهر اختبار (F) بأن النموذج بشكل عام ذو دلالة إحصائية، حيث بلغ مستوى الدلالة Sig=0.001 وهو أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة الموالية: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تفكير النظم والولاء الاستمراري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة".

- الفرضية الفرعية الرابعة: أكدت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الدافعية والولاء الاستمراري، حيث بلغ معامل الارتباط 0.375، مما يدل على وجود ارتباط متوسط بين المتغيرين. أما معامل التحديد فقد بلغ 0.141، أي أن القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار كانت نسبته 14.1% من الولاء الاستمراري لدى أساتذة الكلية تعود إلى الدافعية والباقي يعود إلى عوامل أخرى، بينما أظهر اختبار (F) بأن النموذج بشكل عام ذو دلالة إحصائية، حيث بلغ مستوى الدلالة Sig=0.002 وهو أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة الموالية: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الدافعية والولاء الاستمراري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة".

- الفرضية الفرعية الخامسة: أكدت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الشراكة والولاء الاستمراري، حيث بلغ معامل الارتباط 0.441، مما يدل على وجود ارتباط متوسط بين المتغيرين. أما معامل التحديد فقد بلغ 0.195، أي أن القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار كانت نسبته 14.1% من الولاء الاستمراري لدى أساتذة الكلية تعود إلى الشراكة والباقي يعود إلى عوامل أخرى، بينما أظهر اختبار (F) بأن النموذج بشكل عام ذو دلالة إحصائية، حيث بلغ مستوى الدلالة Sig=0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة الموالية: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الشراكة والولاء الاستمراري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة".

ب. اختبار الفرضيات الرئيسية:

- الفرضية الرئيسية الأولى: تم الاعتماد على الانحدار الخطي البسيط لتحديد العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي للقائد الالكتروني والولاء الاستمراري لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول 6: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

مستوى الدلالة Sig	القيمة المحسوبة F	القيمة المحسوبة t	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار A	ثابت الانحدار B	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.000	15.499	3.937	0.195	0.442	0.367	2.365	الولاء الاستمراري	الذكاء الاستراتيجي للقائد الالكتروني

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لنتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

أكدت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \leq \alpha$) بين الذكاء الاستراتيجي للقائد الالكتروني والولاء الاستمراري، حيث بلغ معامل الارتباط 0.442، مما يدل على وجود ارتباط متوسط بين المتغيرين. أما معامل التحديد فقد بلغ 0.195، أي أن القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار كانت نسبته 19.5% من الولاء الاستمراري لدى أساتذة الكلية تعود إلى الذكاء الاستراتيجي للقائد الالكتروني والباقي يعود إلى عوامل أخرى، بينما أظهر اختبار (F) بأن النموذج بشكل عام ذو دلالة إحصائية، حيث بلغ مستوى الدلالة Sig=0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية ($0.05 \leq \alpha$).

وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة المولية: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \leq \alpha$) بين الذكاء الاستراتيجي للقائد الالكتروني والولاء الاستمراري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة".

ويمكن كتابة العلاقة بين المتغير المستقل الذكاء الإستراتيجي للقائد الالكتروني والمتغير التابع الولاء الاستمراري في شكلها الرياضي من خلال المعادلة الخطية للانحدار الخطي كما يلي:

$$Y = 2.365 + 0.367 X$$

حيث يمثل: Y : الولاء الاستمراري. X : الذكاء الإستراتيجي للقائد الالكتروني.

تأثير الذكاء الإستراتيجي للقائد الإلكتروني على الولاء الاستمراري- دراسة تحليلية-

- الفرضية الرئيسية الثانية: تم الاعتماد على الانحدار الخطي المتعدد التدريجي Stepwise لتحديد العلاقة والأثر بين المتغيرات المستقلة المتمثلة في أبعاد الذكاء الاستراتيجي للقائد الإلكتروني (الاستشراف، الرؤية الإستراتيجية، تفكير النظم، الدافعية، الشراكة) والولاء الاستمراري لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة، وذلك لمعرفة أكثر المتغيرات تأثيراً على الولاء الاستمراري، وكانت النتائج كالآتي:

الجدول 7: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

المتغيرات المستقلة المفسرة	المتغير التابع	معامل الانحدار A	معامل الانحدار ثابت B	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط بيرسون	الارتباط الجزئي	قيمة F	دلالة F sig	بيتا B	قيمة t	دلالة t sig
الاستشراف	الولاء الاستمراري	/	/	/		0.130	15.464	0.000	0.151	1.042	0.301
الرؤية		/	/	/		0.087			0.138	0.697	0.488
تفكير النظم		/	/	/		0.058			0.087	0.459	0.648
الدافعية		/	/	/		0.066			0.092	0.526	0.601
الشراكة		0.335	2.438	0.195	0.441	/			0.441	3.932	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لنتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

يوضح الجدول أعلاه معامل الارتباط بين الولاء الاستمراري والمتغيرات المستقلة (الاستشراف، الرؤية الإستراتيجية، تفكير النظم، الدافعية، الشراكة)، حيث بلغ هذا المعامل 0.441، مما يدل على وجود ارتباط متوسط بينهم. أما معامل التحديد فقد بلغ 0.195، مما يدل أن متغير الشراكة يسهم في 19.5% من التباين في الولاء الاستمراري لدى أساتذة الكلية، كما أظهر اختبار (F) بأن النموذج بشكل عام ذو دلالة إحصائية، حيث بلغ مستوى الدلالة Sig=0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$). وعليه فإن الانحدار بين الولاء الاستمراري والمتغيرات المستقلة (الاستشراف، الرؤية الإستراتيجية، تفكير النظم، الدافعية، الشراكة) لا يساوي الصفر أي أن الانحدار معنوي. وعليه يتم قبول الفرضية البديلة التي مفادها أن هناك أثر للمتغيرات المستقلة (الاستشراف، الرؤية الإستراتيجية، تفكير النظم، الدافعية، الشراكة) على الولاء الاستمراري لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة.

كما يوضح الجدول أيضا المتغيرات التي أدخلت في معادلة انحدار الولاء الاستمراري وهو متغير الشراكة فقط، حيث تم استبعاد المتغيرات الباقية بالطريقة التدريجية وتمثل هذه المتغيرات في الاستشراف، الرؤية الإستراتيجية، تفكير النظم، الدافعية، هذا لأن الارتباط الجزئي بينهم وبين الولاء الاستمراري ضعيف جدا (تمثلت قيمه على التوالي في: 0.130، 0.087، 0.058، 0.066) كما أن المعنوية sig غير دال إحصائيا لأن قيمها أكبر من 0.05 (قيمها على الترتيب 0.301، 0.488، 0.648، 0.601) وفقا لتحليل دلالة (t) وبالتالي تم استبعاد هذه المتغيرات. ويتم تحديد أي المتغيرات المستقلة الذي أضاف تفسيراً جوهرياً للتباين في الولاء الاستمراري من خلال معاملات معادلة الانحدار، التي تكتب كالتالي:

$$Y = 2.438 + 0.335 X$$

حيث تم إدخال متغير الشراكة فقط في النموذج، وتم استبعاد بقية المتغيرات المستقلة لأنه ليس لهم أثر على الولاء الاستمراري. فكلما تغيرت الشراكة درجة يتغير الولاء الاستمراري 33.5 % درجة، وهو يدل على أن المتغير الوحيد ذو دلالة إحصائية على الولاء الاستمراري هو الشراكة فقط، ولأن مستوى الدلالة Sig=0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).

5. خاتمة:

يعتبر الولاء الاستمراري من أهم السلوكيات التي تنشدها الجامعة، لما له من علاقة بقدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، ولضمان ذلك لابد من توفرها على قادة قادرين على الوصول بالجامعة لأعلى مستويات التقدم والنجاح، في ظل ما تعرفه الإدارة من تطور في تقنيات التواصل الإلكتروني والتدريس عن بعد، مما يتطلب تحلي قادتها بالذكاء الاستراتيجي وذلك لما يوفره لهم من مميزات في الإدارة الإلكترونية التأثير على الولاء، وضمان استمرارية ولائهم.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- يرى أفراد العينة أن إدارة القسم تمتلك القدرة على دمج الأحداث المختلفة في الكلية بغرض تحليلها وفهمها، كما أنها تمتلك القدرة على النظر إلى المشكلات من زوايا مختلفة.
- يرى أعضاء هيئة التدريس أن إدارة القسم تشجع أسلوب الشراكة بهدف المساهمة في تطوير القدرات والخبرات للأساتذة.

تأثير الذكاء الإستراتيجي للقائد الإلكتروني على الولاء الاستمراري- دراسة تحليلية-

- تحاول إدارة القسم الاستفادة من الخبرات الشخصية والإمكانات الذاتية في تفسير الأحداث المستقبلية، في ظل عدم توفر الإرادة والقدرة على استقراء المستقبل. وهذا راجع إلى عدم استقلالية الكلية ومركزية اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى عدم استقرار القادة لفترات طويلة مما يساعد في تحديد الاتجاهات الإستراتيجية للكلية.

- توجد علاقة بين أبعاد الذكاء الإستراتيجي للقائد الإلكتروني (الاستشراف، الرؤية الإستراتيجية، تفكير النظم، الدافعية، الشراكة) والولاء الاستمراري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة.

- أكدت النتائج على أن بعد الشراكة هو أكثر المتغيرات تأثيراً على الولاء الاستمراري لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة.

ويمكن تقديم جملة المقترحات الآتية:

- العمل على تدريب الطاقم الإداري على استخدام تكنولوجيا المعلومات ضماناً لتوفير مهارات بشرية فعالة قادرة على التأقلم مع التطورات البيئية؛

- العمل على تعزيز الولاء التنظيمي من خلال التواصل المستمر مع الأساتذة والاستماع لانشغالاتهم.

- منح صلاحيات أكثر للقادة من أجل تفعيل العمل الإلكتروني، وتطوير مهارات الذكاء الإستراتيجي لهم، لضمان استمرارية ولاء الأساتذة، وبناء رؤية إستراتيجية لمستقبل الكلية.

6. قائمة المراجع:

- Levine, s. s., Bernard, m., & Nagel, r. (2017, decembre). *Strategic intelligence: The cognitive capability to anticipate competitor behaviour*. *Strategic Management Journal* .

- René, p., & J-P, k. (2011, october). *A Study Of Strategic Intelligence As A Strategic Management Tool In The Long-Term Insurance Industry In South Africa*. *European Business Review* .

- أحمد سويسي. (2018). تأثير الثقافة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين بالمؤسسة: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أحميدة بن عجيبة الأغواط. أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير .
الجلقة: جامعة زيان عاشور.

- بن اسماعيل بن ابراهيم آل منصور علي. (2019). درجة ممارسة قادة المدارس الثانوية بمحافظة القطيف للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الولاء التنزيحي لدى المعلمين. مجلة البحث العلمي في التربية (20).

- بنت سالم بن حمدان الحمداني مريم. (2009). الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة بسلطنة عمان. رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير. عمان: جامعة مؤتة.
- تامر حمدان عبد القادر مسلم. (2015). أثر الذكاء الاستراتيجي على القيادة من وجهة نظر القيادات الادارية العليا في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير في ادارة الاعمال. غزة: جامعة الأزهر.
- رزيقة رحمون، عبد القادر منصور منصور، والياس قشوط. (جوان، 2019). أثر الذكاء الاستراتيجي في فاعلية القيادة الاستراتيجية دراسة ميدانية على شركات التأمين بقسنطينة. مجلة الاصيل للبحوث الاقتصادية والادارية، 3 (1).
- صقور مجد. (2017). قياس أبعاد الذكاء الاستراتيجي لدى مديري الشركات الخاصة المتوسطة وأثرها على القدرات التنافسية في الجمهورية العربية السورية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 33 (1).
- طيبي نادية. (2018/2017). دور الذكاء الاستراتيجي في تنمية وتطوير الكفاءات البشرية: دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الاقتصادية بولايي سعيادة وسيدي بلعباس. أطروحة دكتوراه في علوم التسيير. جامعة تلمسان.
- عبد الكريم الشاعث الرفادي أسماء. (2012). المناخ التنظيمي بجهاز التفتيش والرقابة الإدارية وجهاز المراجعة المالية بالمنطقة الشرقية وعلاقتها بالولاء التنظيمي. رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير. ليبيا: جامعة بنغازي.
- عزم الليل بن مارني نور، و مهنا سلطان حمد البوسعيدي حمد. (أكتوبر، 2019). أثر أبعاد الذكاء الاستراتيجي على أداء العاملين - حالة دراسية بنك أبوظبي التجاري-. المجلة العربية للنشر والتوزيع (12).
- علي صالح أحمد، ومطلق الدوري زكريا. (2009). الفكر الاستراتيجي وانعكاساته على نجاح منظمات الاعمال -قراءات وبحوث-. الأردن: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- عونيه أبو سنينه، والبياتي عبد الجبار. (2014). مستوى إدارة الصراع التنظيمي لمديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقته بمستوى الولاء التنظيمي للمعلمين في محافظة العاصمة عمان. المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، 10 (1).
- محمد اللوزي حديجة. (2012). مستويات الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية وأثرها على الولاء التنظيمي للمعلمين في محافظة العاصمة عمان. رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير. عمان: جامعة الشرق الأوسط.
- موسى عبد النور. (سبتمبر 2019). القيادة الإلكترونية ودورها في تحسين جودة أداء الخدمات المؤسساتية: دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية جن جن بولاية جيجل. مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع، 2 (3).