



اثر أبعاد الذكاء الاستراتيجي في تعزيز التفوق التنظيمي لشركات التأمين (بحث تطبيقي)

اسراء يحيى حسين

المعهد العالي للدراسات المحاسبية

والمالية/جامعة بغداد

israayahya70@gmail.com

سيف علي سلمان

المعهد العالي للدراسات المحاسبية

والمالية/جامعة بغداد

Saiufi2008@yahoo.com

غيث خلف نجم

المعهد العالي للدراسات

المحاسبية والمالية/جامعة بغداد

alg331235@gmail.com

أ.م. فائزة عبد الكريم محمد

المعهد العالي للدراسات المحاسبية

والمالية/جامعة بغداد

Faiza.a@uobaghdad.edu.iq

المستخلص :

يهدف البحث إلى إمكانية تحقيق التفوق التنظيمي من خلال الذكاء الاستراتيجي بأبعاده (الرؤية، المستقبلية، الدافعية، الإبداع) لمواجهة التحديات التي يواجهها مدرء الإدارات الوسطى في شركات التأمين والتي تكون مسؤولة عن تقديم الخدمات لشريحة كبيرة من المجتمع، إذ تتركز مشكلة الدراسة في معرفة (ما هي التحديات التي تواجه تبني شركات التأمين للذكاء الاستراتيجي كآلية حاسمة وفعالة في تحقيق التفوق التنظيمي، وتهدف الدراسة إلى تشخيص وتفسير علاقة الارتباط والتأثير بين متغيري البحث (الذكاء الاستراتيجي، التفوق التنظيمي) ولتحقيق هذا الهدف طورت استبانته وزعت على عينة البحث بلغت (58) موظف من مدرء الأقسام والشعب في شركات التأمين العامة، وتم معالجة البيانات وتحليلها بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS) للوصول إلى النتائج المطلوبة، وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها هي وجود علاقة تأثير معنوية للمتغير المستقل الذكاء الاستراتيجي والمتغير المعتمد المتمثل بالتفوق التنظيمي، استناداً لما توصل إليه الباحث من نتائج فقد وضعت مجموعة من التوصيات كان أهمها تعميق وعي شركات التأمين العامة بالذكاء الاستراتيجي وجعله جزء من ثقافتها لما له من تأثير على تفوقها التنظيمي .

الكلمات المفتاحية : الذكاء الاستراتيجي , التفوق التنظيمي .

Abstract:

The research aimed at the possibility of achieving organizational superiority through strategic intelligence by dimensioning (vision, future, motivation, creativity) to meet the challenges faced by the managers of middle departments in the Ministry of Planning, which are responsible for providing services to a large segment of society, as the study problem is focused on knowing (what They are the challenges facing the Ministry's adoption of strategic intelligence as a decisive and effective mechanism in achieving organizational excellence. The study aims to diagnose and interpret the correlation and influence relationship between the two research variables (strategic intelligence, and organizational excellence). The departments and divisions in the general insurance companies and the data were processed and analyzed using the statistical program (SPSS) to reach the required results, the research reached a set of conclusions, the most important of which was the existence of a significant impact relationship for the independent variable strategic intelligence and the dependent variable represented by organizational superiority. of its culture because of its impact on its organizational superiority.

Keywords: Strategic intelligence, organization excellence.

المقدمة:

يشهد العالم تغيرات وتطورات كبيرة وهائلة وكل ذلك انعكس على المنظمات والتي يجب عليها ان تتعامل مع هذه التغييرات وان تنتهج آليات عمل رصينة للارتقاء بأعمالها وخططها واختيار البدائل الأفضل وان تفكر بطرق حديثة وعصرية في التعامل مع ما متاح لديها لذا أصبح لزاماً على قادة هذه المنظمات إلى الالتفات إلى أهمية الذكاء الاستراتيجي كعامل مهم لوضع الخطط الإستراتيجية والتنبؤ بمستقبل المنظمة ومواجهة حالات عدم التأكد وعدم الاستقرار البيئي وكيفية التعامل مع مواردها المادية والبشرية للحصول على نتائج مثلى للوصول إلى التفوق التنظيمي والذي هو غاية المنظمة وهدفها الرئيس، ومن لذا جاء هذا البحث لتسليط الضوء على مفهوم الذكاء الاستراتيجي وإبعاده المتمثلة ب (الرؤية، المستقبلية، الدافعية، الإبداع) لتعزيز التفوق التنظيمي لشركات التأمين، ولبلوغ هذا الهدف لا بد من توفر القيادات التي تمتلك رؤى وتصورات مستقبلية خصوصاً في الوقت الحاضر الذي تواجه به المنظمات تغيرات سريعة سواء إن كان في بيئتها الداخلية أم الخارجية فضلاً عن إن هؤلاء القادة الذين تقع في مسؤوليتهم صنع القرار التنظيمي والوصول إلى التفوق التنظيمي والذي هو بمثابة النتيجة النهائية لنشاط المنظمة، ولهذا تمت إثارة التساؤلات في مشكلة البحث حول بيان تأثير أبعاد الذكاء الاستراتيجي في تعزيز التفوق التنظيمي للشركات المبحوثة، كما تمت صياغة فرضيتين رئيسيتين أخضعت للاختبارات للتثبت من مدى صحتها، وتم اعتماد الاستبانة اداة للبحث لغرض جمع البيانات، وتضمن هذا البحث جانبين (نظري وتطبيقي) بأربعة مباحث خصص الأول لمنهجية البحث أما الثاني فتناول الإطار النظري للبحث المتمثل بالذكاء الاستراتيجي والتفوق التنظيمي فيما خصص المبحث الثالث لعرض وتحليل النتائج التطبيقية (الجانب العلمي) واهتم المبحث الرابع بتقديم الاستنتاجات و التوصيات.

المبحث الأول/ منهجية الدراسة والدراسات السابقة**أولاً: منهجية الدراسة**

سيتم التطرق في هذه الفقرة إلى بعض النقاط المتعلقة بمنهجية البحث النظرية والميدانية للوقوف على أهم المشاكل والأهمية والأهداف التي يروم البحث الى تحقيقها فضلاً عن توضيح الجانب العملي للبحثوكالاتي:-

1- مشكلة البحث : -تواجه شركات التأمين تحديات متزايدة في بيئة الأعمال الديناميكية والمتغيرة باستمرار ومما تمت ملاحظته إنشاء الزيارات الميدانية لمقرات الشركة إن التنافس بين شركات التأمين في حالة تطور مستمر، مما يجعل من الصعب على الشركات البقاء على قيد الحياة والازدهار والاستمرار في مزاولتها نشاطها لذا أصبح من المهم بشكل متزايد لشركات التأمين تطوير قدراتها الإستراتيجية لتحقيق التفوق التنظيمي وعليه تمت صياغة التساؤلات التالية :

أ- هل لدى شركات التأمين تصور واضح عن مفهوم الذكاء الاستراتيجي ومفهوم التفوق التنظيمي؟

ب- كيف يمكن لشركات التأمين تطوير قدراتها الإستراتيجية لتحقيق التفوق التنظيمي؟

ج- ما هو دور الذكاء الاستراتيجي في تحقيق التفوق التنظيمي في شركات التأمين؟

د- ما هي التحديات التي تواجه تبني شركات التأمين للذكاء الاستراتيجي كإلية حاسمة وفاعلة في تحقيق التفوق التنظيمي ؟

2- أهمية البحث :

أ- تناولهاأحد الموضوعات الحديثة في الإدارة وهو موضوع الذكاء الاستراتيجي الذي يعد أحد اهم مصادر ثروة المنظمات وكذلك التفوق التنظيمي .

ب- زيادة وعي الشركات المبحوثة حول تبني الذكاء الاستراتيجي كإلية حاسمة وفاعلة لتحقيق التفوق التنظيمي.

ج- توضيح اثر الذكاء الاستراتيجي في تمكين المنظمات من الاستجابة لتغيرات البيئة الحالية والمستقبلية والتخطيط والتنبؤ بالنتائج بالشكل الذي ينعكس إيجاباً على سمعتها وموقعها بما يحقق لها التفوق التنظيمي.

د- اختبار مفاهيم البحث في شركات التامين التي يفترض أنها بيئة حاضنة لمفاهيم الذكاء الاستراتيجي والإبداع والتفوق التنظيمي.

3- أهداف البحث :

أ- البحث عن مفاهيم الذكاء الاستراتيجي وتأثيره على التفوق التنظيمي لنشر الوعي والإدراك في المنظمات العراقية بشكل عام وشركات التامين بشكل خاص.

ب- التعرف على مدى توفر الذكاء الاستراتيجي والتفوق التنظيمي لدى شركات التامين المبحوثة.

ج- التعرف على طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين الذكاء الاستراتيجي والتفوق التنظيمي في شركات التامين المبحوثة.

د- تقديم التوصيات التي من شأنها تفعيل اثر الذكاء الاستراتيجي في تحقيق التفوق التنظيمي.

4- فرضيات البحث

أ- **فرضية الارتباط** : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذكاء الاستراتيجي والتفوق التنظيمي على المستوى العام وأبعادها الفرعية.

ب- **فرضية التأثير**: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الذكاء الاستراتيجي والتفوق التنظيمي على المستوى العام وأبعادها الفرعية.

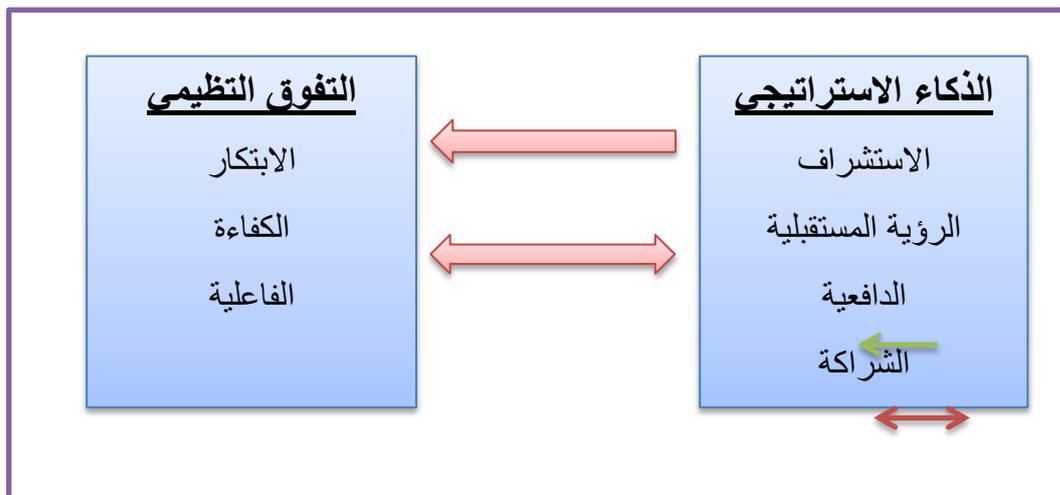
5- المخطط الفرضي للبحث

يتكون المخطط الفرضي للبحث من بعدين أساسيين وهما:-

أ- **الذكاء الاستراتيجي**: بعناصره المتمثلة بـ (الاستشراف ، الرؤية المستقبلية ، الدافعية ، الشراكة)

ب- **التفوق التنظيمي**: والمتمثلة بـ (الابتكار ، الكفاءة ، الفاعلية)

الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث



المصدر :تم اعداد المخطط بالاعتماد على المصادر (Maccoby&sudder,2011:42) و(عاصي,والحسن,2020: 363) و(فاضل 2019 :80) و (محمود ، 2019 :667).

أ- **الذكاء الاستراتيجي**: ذكاء يوسم به قادة المنظمات ممن يتمتعون بالرؤية المستقبلية والشراكة والقدرة على تحفيز العاملين ، ويرتكزون على نظام معلوماتي يتيح لهم استقصاء المعلومات ومعالجتها ليتسنى لهم توظيف المادة الفكرية الناتجة في صناعة قرارات فاعلة.

ب- التفوق التنظيمي: نمط فكري وأسلوب إداري يستند إلى منهج يرتبط بتحقيق نتائج ملموسة لإشباع حاجات الأطراف المتعاملة مع المنظمة كافة.

7- منهج البحث:- استخدم المنهج الوصفي التحليلي في عرض ووصف بيانات البحث وتحليلها وبيان طبيعة العلاقة التأثيرية بين المتغير المستقل والمتغير التابع فهو منهج يمتاز بنظرة شمولية واقتران وصف الحالة بتحليلها، كما تم الرجوع الى المصادر المتعددة لكتابة الاطار النظري للبحث، وجمع البيانات بواسطة الاستبانة التي تم تطويرها وتحليلها إحصائياً للإجابة على اسئلة البحث واختبار صحة فرضياته.

8- حدود البحث

أ- الحدود المكانية: جرى تطبيق الجانب الميداني من البحث في شركات التامين العراقية.

ب- الحدود الزمانية: تم جمع البيانات للجانب العملي للمدة من 2022/10/23 ولغاية 2023/1/22

ج- الحدود البشرية: تتمثل بالعينة المبحوثة التي تم اختيارها بشكل قصدي والتي بلغ حجمها (58) فرداً بمنصب مدير قسم ومدير شعبة.

9- أدوات جمع البيانات والمعلومات :

أ- الجانب النظري : تم الاطلاع على مجموعة من الأدبيات العربية والأجنبية من كتب ودوريات ورسائل ماجستير واطاريح دكتوراه وبحوث ومقالات في مجال ذات العلاقة بمتغيرات البحث ، فضلا عما توفره شبكة المعلومات العالمية (الانترنت) من مصادر أغنت الجانب النظري للبحث.

ب- الجانب العملي: تمثلت بجمع المعلومات عن طريق تصميم استبانة للبحث كأداة للقياس خضعت للتحكيم وتم اعتماد مقياس (Likert) الخماسي (اتفق بشدة 5، اتفق 4 ، محايد 3 ، لا اتفق 2 ، لا اتفق بشدة 1). ملحق (1)، وقد احتوت الاستبانة على مجموعة من الأسئلة المغلقة (12) سؤال موزعة على متغير الذكاء الاستراتيجي و (10) سؤال موزعة على متغير التفوق التنظيمي.

10- صدق والثبات

أ- الصدق: تم تحقيق الصدق الظاهري للاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من أساتذة لإدارة وتم الأخذ بأرائهم وتعديل فقراتها، ومن ثم تم اجراء صدق المحتوى ويقصد به قدرة الاستبانة للتعبير عن الهدف الذي صممت من اجله، وقد تم اختبار الصدق للاستبانة بترتيب درجات الاجابة على عبارات المقياس ترتيباً تنازلياً او تصاعدياً، وتقسيماً الى مجموعتين متساويتين، واخذ (27 %) من اعلى الدرجات او أوطئها، وقياس الفرق بين المجموعتين بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين، وإجراء اختبار (t) ،اذ وجد ان قيمة (t) المحسوبة أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.660) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يؤكد صدق مقياس الاستبانة. كما موضح بالجدول (1).

ب- الثبات: يقصد بالثبات ان المقياس يعطي النتائج نفسها فيما لو اعيد تطبيقها على مجتمع البحث نفسه بعد مدة من الزمن وتوجد طرائق إحصائية عدة لبيان مدى ثبات مقياس الاستبانة وتعتمد جميعها على فكرة معامل الارتباط ولقياس ثبات الاستبانة فقد تم استخدام معامل ارتباط يطلق عليه معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لمعرفة دقة إجابة أفراد العينة، حيث بلغ معامل ثبات الفقرات المتعلقة بالذكاء الاستراتيجي (0.97)، في حين بلغ معامل الثبات فقرات التفوق التنظيمي (0.86) وهو أكبر من المقياس (0.7). وهذا يعد كافياً للتأكد على ثبات إجابات العينة بدرجة عالية. والذي يؤكد ثبات مقياس الاستبانة كما موضح جدول (1).

جدول (1) صدق المحتوى ومعامل الثبات للاستبانة

معامل الثبات	t المحسوبة (الصدق)	الاستبيان
0.97	8.14	X (المتغير المستقل)
0.86	7.12	Y (المتغير التابع)
0.95	8.89	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحثين على وفق نتائج الاستبانة

ثانياً: دراسات سابقة

1- الدراسات المتعلقة بالذكاء الاستراتيجي

أ- دراسة (الجنابي، 2022): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الذكاء الاستراتيجي لدى طلبة الجامعة المستنصرية، والكشف عن دلالة الفرق في الذكاء الاستراتيجي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، وكذلك أثر استخدام برنامج تعليمي في تنمية الذكاء الاستراتيجي لديهم، ولتحقيق هذه الأهداف تم إعداد برنامج تعليمي لتنمية الذكاء الاستراتيجي. واعتمد البحث على مقياس الذكاء الاستراتيجي تم إعداده لأغراض البحث تكون من (55) فقرة، وأمام كل فقرة خمسة بدائل للإجابة. وتكونت عينة البحث من (40) طالباً وطالبة تم اختيارها من طلبة قسم التربية وعلم النفس في كلية التربية الأساسية، موزعين إلى مجموعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة ضمت كل منهما (20) طالباً وطالبة، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الخلية الإحصائية للعلوم الإنسانية (595)، فأظهرت النتائج أن مستوى الذكاء الاستراتيجي لدى طلبة الجامعة منخفض، وتبين لا توجد فروق دالة بين الذكور والإناث من طلبة الجامعة في الذكاء الاستراتيجي، وأشارت النتائج إلى وجود فرق دالة بين المجموعتين التجريبية والضابطة في الذكاء الاستراتيجي يعزى إلى أثر البرنامج التعليمي الذي تم تطبيقه على المجموعة التجريبية. وفي ضوء النتائج قدم الباحثان جملة توصيات ومقترحات.

ب- دراسة (المصري وفرج، 2018): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى دافعية الإنجاز وعلاقتها بالذكاء الاستراتيجي لدى طلبة جامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية، والكشف عن أثر متغير النوع الاجتماعي والمستوى الدراسي على كل من دافعية الإنجاز والذكاء الاستراتيجي، وتكونت عينة الدراسة من (684) طالباً وطالبة يدرسون في مختلف المستويات الدراسية للعام الدراسي (2017-2018)، ولتحقيق أهداف الدراسة جرى بناء مقياس دافعية الإنجاز الذي تكون من (40) فرد، ومقياس الذكاء الاستراتيجي الذي تكون من (40) فقرة، وقد تم التحقق من صدق مقاييس الدراسة وثباتها، وكشفت نتائج الدراسة أن مستوى دافعية الإنجاز والتكامل الاستراتيجي كانت مرتفعة لدى طلبة جامعة الملك فيصل، ووجود علاقة طردية مرتفعة بين دافعية الإنجاز والذكاء الاستراتيجي ووجود أثر للنوع الاجتماعي في دافعية الإنجاز لصالح الإناث، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود أثر تنوع الاجتماعي والمستوى الدراسي في الذكاء الاستراتيجي، وفي ضوء نتائج الدراسة فقد أوصى الباحث أعضاء هيئة التدريس باعتماد أساليب التدريس تحفز الدافعية لديهم وتنمي الذكاء الاستراتيجي لدى الطلبة.

2- الدراسات المتعلقة بالتفوق التنظيمي

أ- دراسة (حافظ وعبد الوهاب، 2016): تهدف الدراسة إلى التعرف على صناع المعرفة وما يمتلكه هؤلاء الأشخاص من قدرات تجعلهم مميزين وتقديم حلول ومقترحات للشركات المبحوثة للبحث عن صناع معرفة اكفاء وتحفيزهم وحمايتهم واستثمار طاقاتهم، حيث تمثل مجتمع الدراسة ب (5) شركات صناعية عراقية وهي الشركة العامة للصناعات الكهربائية الشركة العامة للصناعات الجلدية، الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية، الشركة العامة للصناعات القطنية، الشركة المختلطة للصناعات الالكترونية) وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين ابعاد صناع المعرفة والتفوق المنظمي فضلاً عن التأثير العالي للابعاد صناع المعرفة في تحقيق التفوق المنظمي.

ب- دراسة (Mphuthi, 2012):-تهدف هذه الدراسة الى استكشاف وتأكيـد وجود صلة بين التعلم المنظمي والتفوق المنظمي ومايضيفه التعلم المنظمي للمنظمة، حيث تمثل مجتمع الدراسة بشركة صناعية جنوب أفريقيا وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباط إيجابي بين التفوق المنظمي والتعلم التنظيمي.

3- مجالات الافادة من الدراسات السابقة

أ- استطلاع لما درسه الباحثين ، وتكميل المسيرة البحثية حيث يبدأ الباحث من حيث انتهى الباحثين ، وما هي النتائج التي توصل اليها الباحثين ، وما هي النتائج التي توصلنا اليها.

ب- التعرف على المفاهيم النظرية الاساسية للذكاء الاستراتيجي ، والتفوق التنظيمي.

ج- تولدت القناعة لدى الباحثين باهمية الموضوع ، نظراً لما عرضته الجهود البحثية من طروحات فكرية من جهة ، واهمية النتائج التي توصلت اليها من جهة اخرى.

د- المساهمة في التعرف على اهم المصادر والمواقع الالكترونية التي لم يتسنى للباحثين معرفتها والاطلاع عليها من قبل ، والتي تتعلق بمتغيرات البحث الحالي.

4- مميزات الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة:-ان اهم ما يميز البحث الحالي عن البحوث السابقة هو تناوله موضوعين الذكاء الاستراتيجي والتفوق التنظيمي وهذا لم يحدث في اية بحث على حد علم الباحثين ، وان تطبيق البحث الحالي في شركات التامين يسجل توجهاً مضافاً عما جرى في البحوث السابقة ، لذا فأن الباحثين يأملوا ان يضيف هذا البحث اضافة علمية تسهم في تعزيز العملية البحثية ضمن هذا الموضوع.

المبحث الثاني/الإطار النظري

أولاً: الذكاء الاستراتيجي

1- مفهوم الذكاء الاستراتيجي:-ينظر للذكاء Intelligence بوصفة القدرة التي وضعها الله (عز وجل) في الانسان حيث ميزه عن بقية المخلوقات الاخرى بنعمة العقل التي تعتبر محور التفكير والتبصر .

اما الذكاء الاستراتيجي فقد تعددت وتباينت وجهات نظر الباحثين حول مفهومه فقد عرفه (Esmaeili, 2014:1046) بأنه عملية جمع وتحليل البيانات البيئية ومعالجتها وتقديمها بشكل يساعد صناع القرار على اتخاذ قراراتهم بكفاءة وفاعلية ، ويرى (كنوش، 2015 :92) الذكاء الاستراتيجي بأنه جملة من العمليات والاجراءات التي تهدف من خلالها الى الحصول على العلميات المناسبة وجعلها في متناول ايدي الاشخاص الذين يحتاجون اليها في الوقت المناسب بما يجعلهم قادرين على توقع التغيرات المستقبلية في بيئة الاعمال واتخاذ القرارات المناسبة لهذه التغيرات بما يصب في خدمة اهداف المنظمة. فيما يعرف (فائق وعبد، 2018:113) الذكاء الاستراتيجي بأنه القدرة التي تمكن المدير من تكوين صورة شاملة عن مستقبل المنظمة والفرص والتهديدات التي يمكن ان تواجهها وتحفيز الافراد العاملين واقامة الشراكات التي تساعد على تأطير هذه الصورة. بينما يرى (يوسف، 2020 :204) على انه كل ما تحتاج المنظمة ان تعرفه عن بيئة اعمالها لتصنع تصوراً ازاء عملياتها الراهنة، واداء التغيرات استعداداً للمستقبل وخلق الاستراتيجيات المناسبة لخلق القيمة للعاملين وتحسين الانتاجية في العمل الحالي والجديد.

مما تقدم ومن خلال الاستفادة من اراء بعض الباحثين والكتاب يمكن أن نعرف الذكاء الاستراتيجي بأنه (جميع القدرات التي يمتلكها المدراء والموظفون ويتمكنوا عن طريقها من بناء مستقبل ملائم للمنظمة والاستغلال الامثل بكفاءة وفاعلية لجميع الامكانات والموارد واغتنام الفرص وتجنب التهديدات قدر المستطاع او تحويلها الى فرص مناسبة).

2- اهمية الذكاء الاستراتيجي:-اشار (Kruger,2010:7) الى ان الذكاء الاستراتيجي يجعل المنظمة قادرة على التعامل مع التحديات المستقبلية والفرص لتعزيز نجاح المنظمة، كما يمكن ان يسمح لها بصناعة قرارات اكثر فاعلية لتكون من شأنها ان

تساعد المنظمات لتحديد الفرص الممكن استغلالها وتجنب التهديدات, وكذلك تعد جزء من ثقافة المنظمة وتعزز ثقافة العمل الجماعي والمشاركة في المعلومات لعموم اقسام المنظمة,ويمكن ادارتها والعاملين فيها من الاسهام بتصوراتهم ازاء المستقبل عن طريق اشراكهم في اتخاذ القرارات.

ويلخص (الطائي والخفاجي,2009: 231) اهمية الذكاء الاستراتيجي بالنقاط الآتية:-

أ- تمكين المنظمة لضمان تحقيق الجودة الاستراتيجية والتفوق الاستراتيجي.

ب- استثمار القدرات الجوهرية المتاحة داخل المنظمة

ج- توجيه القادة الى الطريق الذي ستمضي فيه المنظمة والتركيز على النشاطات الاستباقية.

د- تطوير الخطط الاستراتيجية وخطط الإبداع والابتكار على المدى البعيد.

هـ- تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة في اطار البيئة التي تعمل فيها.

و- الدور الرئيس في بناء المنظمة وادارتها كما ان له مساهمة فاعلة في نمو المنظمة.

3- أهداف الذكاء الاستراتيجي:- حدد (صالح وآخرون,2010:148-164) أهداف الذكاء الاستراتيجي بالآتي:

أ- تمكين المنظمات من الاستجابة لتغيرات البيئة الحالية والمستقبلية والتخطيط والتنبؤ بالنتائج بالشكل الذي يعكس ايجاباً على سمعتها وموقعها.

ب- توفير تنبؤات وتحذيرات مبكرة بالتهديدات المحيطة بالمنظمة واتخاذ الإجراءات تجاهها.

ج- النهوض بمهمة جمع البيانات وتحليلها عن البيئة الخارجية وجعل المنظمات تقيم تحالفات في مجال البحث والتطوير.

د- تكوين قناعة لدى صناعات القرارات للوصول الى قرارات ابداعية مثلى.

هـ- تطوير آراء تخمينية بصدد الأحداث المستقبلية واعتماد هذه الأحداث كأساس في المشكلات

و- توفير معلومات استراتيجية تمكن المنظمة من فهم البيئة التي تحيط بها حالياً ومستقبلاً.

4- أبعاد الذكاء الاستراتيجي:- ان وجود مفهوم الذكاء الاستراتيجي في اي منظمة لا يعني انها حققت الاهداف التي وضع من

اجلها النظام ما لم يتمتع هذا النظام بالكفاءة المطلوبة, لذا حدد الباحثون عدة ابعاد يمكن عن طريقها قياس كفاءة نظام الذكاء

الاستراتيجي فقد ذكر (Keikha,al et,2016:264) ثلاثة ابعاد هي (التقييم, الاستشراف, التقييم التكنولوجي), ويرى (الحميري,

وعبدالمهدي,2019: 138) بأن ابعاد الذكاء الاستراتيجي هي (الاستشراف,التفكير النظمي,الرؤية المستقبلية,الدافعية,التحالفات

الإستراتيجية), واستند هذا البحث على ابعاد الذكاء الاستراتيجي التي وردت في دراسة (Maccoby&sudder,2011:42)

و(عاصي,والحسن,2020: 363) وهي كالآتي:-

أ- **الاستشراف Foresight** : اثار كل من (Mandel&Barnes,2014:1) ان الاستشراف يمثل الدور الحيوي من الذكاء

الاستراتيجي,اذ يساهم في تقديم المؤشرات والمعلومات التي يحتاجها متخذ القرار حول الظروف وتقريب صورة المستقبل حول خطط

المنظمات لاتخاذ القرار السليم والناجح الذي يعود بفوائد للمنظمات وتقريب الفرص الاستثمارية.

ويرى (الحميري,وعبدالمهدي,2019:438) ان الاستشراف هو القدرة على استشعار مجموعة من التوجهات سواء كانت اجتماعية

او اقتصادية او سياسية والتنبؤ بالفرص والتهديدات المستقبلية التي من الممكن ان تعيق العمل. فيما يرى (الظالمي,2016:12)

الاستشراف او البصيرة بأنة قدرة المدراء على التفكير والتخطيط المستقبلي غير المرئي الذي يمدهم بالبصيرة ويزيد من قدراتهم

الابداعية في تطوير استراتيجيات مبتكرة,ويوفر لهم الدعم في عملية اتخاذ القرارات ورؤية الاتجاهات ووضع الخطط الاستراتيجية

التي تصنع مستقبل المنظمة.

ب- **الرؤية المستقبلية Visioning**: وهي تشمل الطموحات والتصورات لما يجب ان تكون عليه المنظمة وهي تعكس النظرة

المستقبلية (الاشقر,2012:667), فيما يشير (فائق,وعبد, 2018:114) بأن الرؤية المستقبلية بقدرة صانع القرار على توضيف

الاستشراف في صياغة نموذج يضع المنظمة في صورة نظام اجتماعي قادر على صناعة قرارات فاعلة في خدمة المستفيدين، كما ان جودة الاستراتيجية تعتمد بشكل كبير على رؤية الاستراتيجية ومن ثم تعتمد على خبرته.

ج- الدافعية Motivating: وهي حاجة او رغبة تفعل فعلتها في تنشيط السلوك وتوجيهه نحو هدف معين، وكعنصر من عناصر الذكاء الاستراتيجي تتركز القدرة على التحفيز في دفع الافراد وتحفيزهم للايمان بهدف عام يجمعهم انطلاقاً من الرؤى والتصورات التي ينبغي ان تكون موضع التنفيذ، ويتطلب ذلك بالتأكيد ان يتم التصرف على ما يحرك دافعية الافراد ويؤثر فيهم للعمل باتجاه الهدف، كما ان القائد الذكي يجب ان يعمل على اشباع حاجات العاملين دون ان يؤثر ذلك على قراراته وذلك عن طريق فهم عواطف العاملين وشعورهم (عثمان، وعلي، 2017:283)

د- الشراكة Partnering: تتمثل في امكانية المنظمة على اقامة التحالفات الاستراتيجية، ففي الوقت الذي يقيم فيه ذوو الذكاء العاطفي صداقات مع الآخرين لكسب دعمهم، يميل الاشخاص ذوو الذكاء الاستراتيجي الى تكوين شراكات وتحالفات للوصول الى الاهداف المشتركة، والتحالفات الاستراتيجية هو اتفاق يضم مجموعتين او اكثر للمشاركة بمواردهم لتطوير مشروع مشترك لاستثمار فرص العمل (شيخ، ومنير، 2016:89)

ثانياً: التفوق التنظيمي: -يعد التفوق التنظيمي هدفاً للعديد من المنظمات الدولية والمحلية، إذ انه العامل الحاسم لنجاح الاعمال، و يمكن أن يتحقق في جميع أنواع المنظمات باختلاف أحجامها (Sherehiy, 2008:27)

1- مفهوم التفوق التنظيمي: -اهتمت المداخل الإدارية الحديثة بتركيز جهودها لتحديد مفهوم التفوق التنظيمي، فحدد مدخل الادارة العلمية الكفاءة كأساس للتفوق التنظيمي، ومدخل العلاقات الانسانية اهتم بالحاجات الاجتماعية للعاملين، وأضاف عوامل أخرى تتمثل بفرق العمل، والعمل الجماعي، والثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي، بينما حددت المداخل الادارية الحديثة الفاعلية الذي يركز على تحقيق الاهداف الكلية للمنظمة في ظل التغييرات البيئية السريعة أساساً لمفهوم التفوق التنظيمي (زايد، 2003: 42)، وأشار (السيد، 2005: 107) ان التفوق التنظيمي نمط فكري وأسلوب إداري يستند إلى منهج يرتبط بتحقيق نتائج ملموسة لإشباع حاجات كافة الأطراف المتعاملة مع المنظمة. وأوضح (السلي، 2001: 12) بأنه مفهوم شامل وكلي غير قابل للتجزئة، إذ لا يمكن اعتبار منظمة ما متفوقة في مجال معين ومهارة في مجال آخر، وهو يشتمل على بعدين من أبعاد الإدارة الحديثة يكمل احدهما الآخر يتمثلان في السعي إلى تحقيق التفوق على كافة المستويات، وأن تتسم كافة الأعمال والقرارات بالتميز. أوضح (Shaded 2012:30) و (Pinar & Girard, 2008:31) إن التفوق التنظيمي هو نشاط هادف ومقصود من أجل تعزيز ونشر التغيير لتحسين الفاعلية التنظيمية، وأنه استثمار المنظمات للفرص الحاسمة التي يسبقها التخطيط الاستراتيجي الكفوء والالتزام بإدراك رؤية مشتركة يسودها وضوح الهدف وكفاية الموارد والحرص على الأداء المتميز. ويرى (Esdklid&eanders, 1999:10) بأنه الحصيلة النهائية التي تؤدي إلى رضا أصحاب المصلحة، وبالتالي تحقيق النجاح طويل الأمد.

كما تقدم يستنتج الباحثون بأن التفوق التنظيمي هو تميز المنظمة بأداء يفوق الأداء المتوقع وذلك بتسخير كافة الموارد المادية والبشرية وإقامة علاقات جيدة مع كافة المتعاملين معها والتعرف على أداء منافسيها وتشخيص نقاط القوة والضعف.

2- أهمية التفوق التنظيمي: -تبرز أهمية التفوق التنظيمي من إمكانية المنظمات في بلورة قواها السائدة في المنافسة والتغيير السريع وتحسين جودة المنتجات وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والإبداع ويمكن استخلاص أهمية التفوق التنظيمي في حاجة المنظمات إلى المسائل التي يحققها التفوق التنظيمي التي من أهمها حاجتها إلى وسائل المعرفة المشكلات التي تواجهها حال ظهورها، وحاجتها إلى وسائل لجمع المعلومات لتتمكن من اتخاذ القرارات بشأن الموارد البشرية، وكذلك الحاجة إلى تطوير المديرين والعاملين ليتمكنوا من جعل المنظمة متميزة في أدائها مقارنة بالمنظمات المنافسة، والحاجة إلى توفير المهارات اللازمة لمتخذ القرار والاهتمام بحساسية دوره، وحاجة المنظمات إلى الإبداع والتميز (المسعودي : 2008:246). كما تتجلى أهمية التفوق التنظيمي في تطوير الموارد البشرية من خلال تأسيس مهارات العاملين والعلاقات فيما بينهم، والتعلم لتسهيل عمل فرق العمل

وتعزيز دورها الاستراتيجي، إذ يسهم التفوق التنظيمي بتوجيهها للتركيز على العمليات الإجرائية، وإلى كونها مورداً له تأثير استراتيجي حاسم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة (عبد الوهاب : 2016:90) .

3- أهداف التفوق التنظيمي: -يمثل التفوق التنظيمي قدرة المنظمة على تطبيق سلسلة من المفاهيم من أجل الحصول على النتائج المستقبلية المرغوبة. ويرى (عبد الوهاب : 2016:92) إن التفوق التنظيمي يسعى إلى تحقيق الأهداف المتمثلة في الاهتمام بالابتكار والإبداع وخلق قيمة مضافة على مستوى المنظمة، التحسين المستمر للعمليات الإدارية، تطوير الموارد البشرية وتشجيعها على المشاركة توجيه ممارسات الإدارة نحو المستقبل، ويركز على جهود العاملين من أجل تحقيق رضا الزبون. وأضاف (عبد الوهاب، 2016:168) إن الهدف من التفوق التنظيمي هو تكوين قوة عاملة مؤهلة ولديها القدرة على إنتاج منتجات تفوق توقعات المستهلك، وخلق قيمة جوهرية تحقق رغباتهم، وتطوير الوعي اتجاه تحقيق أهداف المنظمة من خلال تشجيع الابتكار والإبداع وتشجيع الاتصال الفعال.

4- مزايا التفوق التنظيمي: -يحقق التفوق التنظيمي عدد من المزايا يتمثل أهمها في التحسين المستمر للأداء التنظيمي ويساعد على تحديد أسبقيات الإجراءات الأساسية للمستويات الإستراتيجية والتشغيلية على حد سواء، والتشخيص الواضح للزبائن والشركاء وعلاقاتهم، ومطابقة الأهداف مع العمليات والأنشطة والمهام وتنسيق الجهود المشتركة لتحقيق تلك الأهداف واستعمال لغة مشتركة للاتصالات وتحقيق التزام ومشاركة عاليين، وتطوير الإستراتيجيات وتكاملها (Sheffield,2003:21) ويسهم التفوق التنظيمي في تحليل أنظمة العمل ومراقبة الأعمال، ويوفر رؤية شاملة ومتكاملة بشأن نشاطات الأعمال ومستوى الأداء ويحقق التكامل بين الاستراتيجيات ومواعيد التنفيذ (Zad et al,2013:389) .

5- ابعاد التفوق التنظيمي: -اختلف الباحثون في تحديد ابعاد التفوق التنظيمي الا ان الأبعاد التي نراها مناسبة لهذا البحث هي التي اعتمدها (فاضل 2019 :80) و (محمود ، 2019:667) وهي :-

أ- الابتكار: - هو شيء جديد تمتاز به المنظمة عن غيرها من المنظمات في سوق المنافسة ، حيث التطورات الحاصلة في شركات معينة مثل شركة تويوتا لصناعة السيارات واستخدامها الابتكارات والتطورات تقع كلها ضمن دائرة الابتكار والتطور ، ويمكن أن يعتبر الابتكار عنصر مهم تستخدمه الشركات أو المنظمات المنافسة في مجال أعمالها يميزها عن غيرها من المنظمات ويعطيها شيء فريداً من نوعه (القيسي والطائي 2014 :191) لذلك فالابتكار عملية أو نشاط يتطلب التفكير في خلق فكرة جديدة غير مألوقة يمكن طرحها في مجال أنشطة المنظمة لذلك فإن عملية الابتكار تتطلب عدة مراحل للوصول لشيء جديد ومبتكر ومنها مرحلة (الإعداد) وهي مرحلة تحديد المهام والأنشطة والأفكار لتحويل هذه الأفكار إلى نتائج أو خدمات مستقبلية ، المرحلة الثانية) تطوير الابتكار (يتم في هذه المرحلة تقييم وتعديل الأفكار الجديدة وغربلتها وصياغتها لغرض تحويلها الى نتائج جديدة تعم على المنظمة بالمنافع والمزايا ، وفي المرحلة الأخيرة من الابتكار هي (تطبيق الابتكار) يتم في هذه المرحلة استخدام افكار جديدة بتصنيع منتجات جديدة تميزها في الأسواق المنافسة (محمود ، 2019: 668) .

ب- الكفاءة: -هي الاداء المستخدم من قبل العاملين باستخدام الآلات الجديدة وكافة الأنشطة المستخدمة بشكل سليم من معلومات وموارد بشرية ومالية ، وهي ايضا الاستخدام الامثل للموارد المتاحة بشكل يؤدي الى تحسين وتطوير أنشطة المنظمة وبدون خسائر ، وان الكفاءة هي عبارة عن نسبة المخرجات الى المدخلات (العنزي 2017 :398)

ج- الفاعلية: - تعد لفاعلية من المؤشرات المهمة لقياس مدى تحقيق المنظمة لأهدافها وفقاً لتكيفها مع البيئة التي تعمل فيها ، من حيث استخدام الأمتل لمواردها وعن طريق الفاعلية يمكن تحقيق الأهداف وكذلك تأمين الموارد وفاعلية أنشطة أعمال المنظمة قياساً بفاعلية الأفراد العاملين فيها.

ثالثاً: العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي والتفوق التنظيمي: -يؤدي الذكاء الاستراتيجي دوراً حيوياً في نجاح المديرين وتقديمهم داخل المنظمات وخارجها وقد احتلت أهميته من خلال وجود التفكير الصحيح وكيفية تكيف هذا التفكير في وضع الخطط وتطبيقها

لتحقيق الأهداف ، وللذكاء الاستراتيجي اهمية كبيرة في تحقيق التفوق التنظيمي ، فهو يسهم في رسم هيكل المنظمة والافراد ورأس المال البشري والقدرات التنظيمية من اجل استثمار الفرص ومواجهة التهديدات بكافة الوسائل والأدوات المتطورة ، اذ تبين طبيعة العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي ومتغيرات التفوق التنظيمي في الإطار النظري على وفق ما ورد من الأدبيات ذات الصلة والتي لم تتطرق للعلاقة الكلية أو حتى الجزئية بين تلك المتغيرات ومكوناتها . لذا فأن الذكاء الاستراتيجي ومتغيراته يوفران المعلومات والمعرفة للمديرين ، مما يعزز بذلك تحقيق التفوق التنظيمي ، وأحيانا يواجه المديرين مؤثرات خارجة عن إرادتهم كالظروف السياسية والاجتماعية و الاقتصادية تكون إحدى الضغوط التي تؤثر على قراراتهم ، إذ أن الذكاء الاستراتيجي هو العامل المؤثر في نجاح المنظمات ، وان التخطيط الجيد المتميز هو الذي يعكس قدرة المديرين على استثمار الفرص التنظيمية وتجنب التهديدات وبالتالي تحقيق التفوق التنظيمي التي باتت أن تسعى اغلب المنظمات للوصول إلى تحقيق أهدافها بشكل متميز وبذلك اعتماداً على ما يتوفر له من معلومات موثوقة وأدوات وتقنيات و الطرق المتبعة بالوصول السهل إلى المعلومات ، وما يتوجب من وجود قدرات تحليلية من قبل المديرين من خلال استخدام الذكاء الاستراتيجي .

المبحث الثالث / الجانب العملي

يهدف هذا البحث إيجاد النتائج من خلال التحليل الإحصائي لآراء عينة البحث والتحليل لمتغيرات البحث واختبار الفرضيات.

أولاً: وصف خصائص عينة البحث

أظهرت المعلومات التي جمعت من الاستبانة المعدة لهذه البحث تفاصيل المتغيرات الديموغرافية ، والجدول (2) يوضح وصف لخصائص العينة المبحوثة من حيث (النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة، والمنصب الوظيفي، وعدد الدورات التدريبية).

جدول (2) الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة

ت	البيان	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية
1	النوع الاجتماعي	ذكر	39	67%	58	100%
		انثى	19	33%		
2	العمر	أقل من 30 سنة	3	5%	58	100%
		30 - وأقل من 40 سنة	18	31%		
		40 - وأقل من 50 سنة	29	50%		
		50 سنة فأكثر	8	14%		
3	المؤهل العلمي	دكتوراه	10	17%	58	100%
		ماجستير	17	29%		
		دبلوم عالي	7	12%		
		بكالوريوس	24	42%		
4	عدد سنوات الخدمة	أقل من 10 سنوات	22	38%	58	100%
		أكثر من 10 سنوات	36	62%		
5	المنصب الوظيفي الحالي	رئيس قسم	12	21%	58	100%
		مدير شعبة	46	79%		
6	عدد الدورات التدريبية	أقل من 7	16	28%	58	100%
		أكثر من 7	42	72%		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على استمارة الاستبانة .

أولاً: اختبار فرضيات الارتباط الفرعية بين ابعاد (الذكاء الاستراتيجي) ومتغير التفوق التنظيمي

1- بلغت قيمة علاقات الارتباط بين متغير الذكاء الاستراتيجي ومتغير التفوق التنظيمي كما هي موضحة في الجدول (3) (**0.686), اذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (10.618) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.660) وهذا يعني قبول الفرضية, اذ تشير جميعها الى وجود علاقات ارتباط معنوية موجبة وطردية وبمستوى عالي بين متغير (الذكاء الاستراتيجي) ومتغير (التفوق التنظيمي) .

2- بلغت قيمة علاقات الارتباط بين بعد (الاستشراف) ومتغير التفوق التنظيمي (كما هي موضحة في الجدول (3) وعلى التوالي (**0.545), اذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (7.330) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.660), وهذا يعني قبول الفرضية وتشير جميعها الى وجود علاقات ارتباط معنوية موجبة وطردية وبمستوى عالي بين بعد (الاستشراف) ومتغير التفوق التنظيمي .

3- بلغت قيمة علاقات الارتباط بين بعد (الرؤية المستقبلية) ومتغير التفوق التنظيمي كما هي موضحة في الجدول (3) وعلى التوالي (**0.568) اذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (7.780) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.660), وهذا يعني قبول الفرضية وتشير جميعها الى وجود علاقات ارتباط معنوية موجبة وطردية وبمستوى عالي بين بعد (الرؤية المستقبلية) ومتغير التفوق التنظيمي .

4- بلغت قيمة علاقات الارتباط بين بعد (الدافعية) ومتغير التفوق التنظيمي كما هي موضحة في الجدول (3) وعلى التوالي (**8.785) اذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (3.519) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.660), وهذا يعني قبول الفرضية وتشير جميعها الى وجود علاقات ارتباط معنوية موجبة وطردية وبمستوى عالي بين بعد (الدافعية) ومتغير التفوق التنظيمي .

5- بلغت قيمة علاقات الارتباط بين بعد (الشراكة) ومتغير التفوق التنظيمي كما هي موضحة في الجدول (3) وعلى التوالي (**0.633) اذ بلغت (t) المحسوبة (9.215) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.660), وهذا يعني قبول الفرضية وتشير جميعها الى وجود علاقات ارتباط معنوية موجبة وطردية وبمستوى عالي بين بعد (الشراكة) ومتغير التفوق التنظيمي .

جدول (3) يبين قيم الارتباط بين أبعاد الذكاء الاستراتيجي والتفوق التنظيمي

قيمة T الجدولية	التفوق التنظيمي	قيم الارتباط ومستوى الدلالة	ابعاد متغير الذكاء الاستراتيجي
1.660	0.545**	قيمة الارتباط	الاستشراف
	.0000	مستوى الدلالة	
	7.330	اختبار T	
	0.568**	قيمة الارتباط	الرؤية المستقبلية
	.0000	مستوى الدلالة	
	7.780	اختبار T	
	8.785**	قيمة الارتباط	الدافعية
	.0000	مستوى الدلالة	
	.5193	اختبار T	

الشراكة	قيمة الارتباط	0.633**
	مستوى الدلالة	.0000
	اختبار T	9.215
التفوق التنظيمي	قيمة الارتباط	0.686**
	مستوى الدلالة	.0000
	اختبار T	10.618

المصدر : إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS .V.25) ,

ثانياً: اختبار قوة التأثير لأبعاد (الذكاء الاستراتيجي) في التفوق التنظيمي كما هو موضح في الجدول(4) حيث بينت النتائج في الآتي:

1- اختبار تأثير الذكاء الاستراتيجي في التفوق التنظيمي:-بلغت قيمة (F) المحسوبة بين الذكاء الاستراتيجي متغير التفوق التنظيمي (112.740) . وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.000) وهي اصغر من مستوى الدلالة (0.05) وبناءً عليه يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الذكاء الاستراتيجي متغير التفوق التنظيمي عند مستوى دلالة (5%) أي بدرجة ثقة (95%) .و من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.470) يتضح بان الذكاء الاستراتيجي يفسر ما نسبته (47%) من المتغيرات التي تطرأ على متغير التفوق التنظيمي، اما النسبة الباقية والبالغة (53%) تابعة الى متغيرات أخرى غير داخلة في نموذج الدراسة، ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.686) بان زيادة الذكاء الاستراتيجي بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة متغير التفوق التنظيمي بنسبة (68%) .

2- اختبار تأثير الاستشراف في التفوق التنظيمي:-بلغت قيمة (F) المحسوبة بين بعد الاستشراف في متغير التفوق التنظيمي (53.724) . وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.000) وهي اصغر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعدها الاستشراف في متغير التفوق التنظيمي عند مستوى دلالة (5%) أي بدرجة ثقة (95%) .و من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.297) يتضح بان بعد الاستشراف يفسر ما نسبته (29%) من المتغيرات التي تطرأ على متغير التفوق التنظيمي، اما النسبة الباقية والبالغة (71%) تابعة الى متغيرات أخرى غير داخلة في نموذج الدراسة، ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.545) بان زيادة بعد الاستشراف بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة متغير التفوق التنظيمي بنسبة (54%) .

3- اختبار تأثير الرؤية المستقبلية في التفوق التنظيمي:-بلغت قيمة (F) المحسوبة بين بعد الرؤية المستقبلية في متغير التفوق التنظيمي (60.527) . وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.000) وهي اصغر من مستوى الدلالة (0.05) وبناءً عليه يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعدها الرؤية المستقبلية في متغير التفوق التنظيمي عند مستوى دلالة (5%) أي بدرجة ثقة (95%) . و من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.323) يتضح بان بعد الرؤية المستقبلية يفسر ما نسبته (32%) من المتغيرات التي تطرأ على متغير التفوق التنظيمي، اما النسبة الباقية والبالغة (68%) تابعة الى متغيرات أخرى غير داخلة في نموذج الدراسة، ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.568) بان زيادة بعد الرؤية المستقبلية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة متغير التفوق التنظيمي بنسبة (56%) .

4- اختبار تأثير الدافعية في التفوق التنظيمي:-بلغت قيمة (F) المحسوبة بين بعد الدافعية في متغير التفوق التنظيمي (77.171) . وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.000) وهي اصغر من مستوى الدلالة

(0.05) وبناءً على هذا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعُد الدافعية في متغير التفوق التنظيمي عند مستوى دلالة (5%) أي بدرجة ثقة (95%). و من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.378) يتضح بان بُعُد الدافعية تفسر ما نسبته (37%) من المتغيرات التي تترأ على متغير التفوق التنظيمي، اما النسبة الباقية والبالغة (63%) تابعة الى متغيرات اخرى غير داخلية في نموذج الدراسة، و يتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.615) بان زيادة بُعُد الدافعية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة في متغير التفوق التنظيمي بنسبة (61%).

5- اختبار تأثير الشراكة في التفوق التنظيمي: بلغت قيمة (F) المحسوبة بين بُعُد الشراكة في متغير التفوق التنظيمي (84.907). وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.000) وهي اصغر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعُد الشراكة في متغير التفوق التنظيمي عند مستوى دلالة (5%) أي بدرجة ثقة (95%). ومن خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.401) يتضح بان بُعُد الشراكة تفسر ما نسبته (40%) من المتغيرات التي تترأ على متغير التفوق التنظيمي، اما النسبة الباقية والبالغة (60%) تابعة إلى متغيرات أخرى غير داخلية في نموذج الدراسة، و يتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.633) بان زيادة بُعُد الشراكة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة متغير التفوق التنظيمي بنسبة (63%).

جدول (4) تحليل ابعاد الذكاء الاستراتيجي في التفوق التنظيمي

الدلالة	Sig	قيمة (F) الجدولية	قيمة (F) المحسوبة	معامل التحديد (R^2)	قيمة معامل الميل الحدي (β)	قيمة الحد الثابت (a)	المتغير المعتمد	ابعاد الذكاء الاستراتيجي
معنوي	0.000	3.94	53.724	0.297	0.545	1.758	التفوق التنظيمي	الاستشراف
معنوي	0.000		60.527	0.323	0.568	1.745		الرؤية المستقبلية
معنوي	0.000		77.171	0.378	0.615	1.496		الدافعية
معنوي	0.000		84.907	0.401	0.633	1.249		الشراكة
معنوي	0.000		112.740	0.470	0.686	0.813		الذكاء الاستراتيجي
3.94=(0.05,128,1)								

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.25).

المبحث الرابع/الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

تهتم هذه الفقرة باهم ما خلصت اليه الدراسة الحالية من استنتاجات في ضوء الاطر النظرية ومعطيات الاطر التطبيقية اذ توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها:-

1- ان الوعي الموجود لدى شركات التأمين بالذكاء الاستراتيجي هو وعي على مستوى بعض الافراد وليس على مستوى الشركات بالعموم .

2- ان الذكاء الاستراتيجي لن يعزز التفوق التنظيمي لدى شركات التأمين لم يكون ضمن اولويات ومخططات واهداف الشركة .

3- اوضحت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط معنوية قوية وطردية بين المتغير المستقل المتمثل بالذكاء الاستراتيجي والمتغير التابع المتمثل بالتفوق التنظيمي على المستوى الكلي للشركات المبحوثة .

4- دلت نتائج تحليل الانحدار الى وجود علاقة تأثير معنوية موجبة للمتغير المستقل الذكاء الاستراتيجي والمتغير المعتمد المتمثل بالتفوق التنظيمي وعلى المستوى الكلي للشركات المبحوثة .

5- تبين للباحثين ان لدى شركات التاميندراء يتميزون بخبرات ومهارات تسهم في تكوين اداء متميز وتمكنهم من اتخاذ القرارات والتخطيط الاستراتيجي الا ان تفكيرهم لم يطبق عملياً على ارض الواقع.

6- ان شركات التامين تستخدم اساليب واجراءات روتينية ومعقدة تصعب من تطبيق الذكاء الاستراتيجي .

ثانياً: التوصيات

اعتماداً على ما توصلت اليه البحث فقد تم صياغة التوصيات :

1- يوصي الباحث بالعمل على زيادة الوعي الاهتمام بالذكاء الاستراتيجي في شركات التامين لما له من تأثير في تحقيق تفوقها التنظيمي.

2- حث قادة الادارات الوسطى في شركات التامين على الاهتمام بابعاد الذكاء الاستراتيجي باشراكهم في دورات تدريبية لتمكينهم من اقتناص الفرص المتاحة ومواجهة التهديدات وتوظيف الذكاء الاستراتيجي في صناعة القرارات وتحقيق الاهداف .

3- التركيز والتعرف على ما يحرك دافعية الافراد ويؤثر فيهم، وبوجه سلوكهم باتجاه الهدف الذي تطمح شركات التامينالى تحقيقه , يتطلب ذلك الاصغاء للموظفين وتحديد ما يحرك دوافعهم.

4- تعميق وعي شركات التامين الى ضرورة الاهتمام بالذكاء الاستراتيجي وجعله جزء من ثقافتها.

5- الاهتمام بوضع خططها لاسيما المستقبلية منها وايضاً الاهتمام بفرق العمل لتأثيرها الايجابي على تفوق المنظمة.

6- استخدام انظمة و وسائل الكترونية مواكبة للتطور التكنولوجي الحاصل لتقليل الجهد والوقت والتكلفه وسيسهل بذلك تطبيق افكار الذكاء الاستراتيجي .

المصادر

أولاً: المصادر العربية

1. الاشقر ,وفاء محمد , (2012), "مدى توفر مؤشرات التخطيط الاستراتيجي من وجهة نظر الطلبة في جامعة اربد الاهلية في الاردن", المؤتمر الدولي الثاني (ضمان جودة التعليم العالي) ,جامعة اربد, عمان -الاردن .
2. الجنابي , ندى صباح عباس , (2022), " الذكاء الاستراتيجي لدى طلبة الجامعة المستنصرية " ,مجلة نسق , المجلد(36), العدد(1),الصفحة(139 - 165).
3. الحميري , بشار عباس وعبدالمهدي ,علي مظهر , (2019), "دور الذكاء الاستراتيجي في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة (دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة التأمين العراقية العامة " ,مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية, المجلد(11), العدد (2),الصفحة(432- 459) .
4. السلمي , علي , (2001) , " ادارة الموارد البشرية", القاهرة, دارغريب للطباعة والنشر , الطبعة الاولى
5. السيد ,محمد محمود , (2005), "أثر الهيكلية التنظيمية على التحول إلى منظمات التعلم :دراسة تطبيقية على مستشفيات جامعة عين شمس),مجلة الاقتصاد والتجارة, العدد(2) الصفحة (3-22).
6. الطائي, محمد حسين والخفاجي, نعمة حسين, (2009), "نظم المعلومات الاستراتيجية من منظور الميزة الاستراتيجي " , الطبعة الاولى, دار الثقافة للنشر والتوزيع, عمان - الاردن.
7. الظالمي ,محمد جبار حمزة , (2016), "الذكاء الاستراتيجي واثرة على سمعة المنظمات التعليمية", مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والادارية, المجلد(18), العدد (1), الصفحة(6- 33).
8. العنزي , سعد علي , (2017), نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي ,مكتبة السيسان للنشر والتوزيع , العراق - بغداد.
9. زايد , عادل محمد , (2003), "ادارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية", الناشر كتب عربية , دار الجامعة القاهرة.
10. محمود, محمد الفاتح , (2019), "السلوك التنظيمي" دار الجنان للنشر والتوزيع .
11. القيسي ,فاضل حمد والطائي, علي حسون , (2014) "الادارة الاستراتيجية نظريات .مداخل . امثلة وقضايا معاصرة " , عمان الاردن دار الصفا للنشر والتوزيع.



12. المسعودي , موسى احمد , (2008), "اثر تطبيق ادارة الجودة الشاملة على التميز التنظيمي -دراسة في البنوك الاردنية, المجلة الاردنية في ادارة الاعمال, المجلد (4), العدد(3)
13. المصري ,محمد علي, و علي عيد, فرج , (2018), "علاقة الذكاء الاستراتيجي بمستوى الدافعية", المجلة العلمية , المجلد(14), العدد(7), الصفحة(67) - (95).
14. حافظ ,عبد الناصر علك ,وعبد الوهاب , اثار عبد الحكيم , (2016), متطلبات جودة العمل وتأثيره في تحقيق التفوق التنظيمي "مجلة العلوم الاقتصادية والادارية , المجلد(92), العدد(22), الصفحة(135- 158).
15. شيخ ,هجيرة ومنير نوري , (2016), "اثر الممارسات الذكية في فعالية تسيير منظمات الاعمال", المجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية, العدد (15), الصفحة (83- 95), الجزائر .
16. صالح, احمد علي والعزاوي, بشير هاشم و ابراهيم, ابراهيم خليل, (2010), "الادارة بالذكاءات - منهج التميز الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات", الطبعة الاولى, دار وائل للنشر والتوزيع, عمان - الاردن.
17. عاصي, علي نايف والحسن ,مرودة محمد عبد , "تأثير الذكاء الاستراتيجي في تميز الاداء المنظمي -دراسة استطلاعية لاراء عينة من مدراء وزارة الداخلية", مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية , المجلد (12), العدد2
18. عبد الوهاب ,خليدة محمد , (2016) , تحقيق التفوق التنظيمي من خلال المنظمة المتعلمة , مجلة الاقتصاد الجديد , العدد(14), المجلد (1).
19. عثمان ,بابكر مبارك وعلي ,التاج محمد , (2017), "اثر الذكاء الاستراتيجي في الابداع المنظمي (دراسة استطلاعية لاراء عينة من هيئة التدريس في كلية العلوم الادارية بجامعة نجران)", مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والاداري, المجلد(9), العدد(19), الصفحة(272- 294) .
20. عمران ,نضال عبد الهادي , (2015), "اثر الذكاء الاستراتيجي على الابداع المنظمي (دراسة تطبيقية في شركة اسيا", مجلة جامعة بابل , المجلد(13), العدد(3), الصفحة(1280- 1308).
21. فاضل ,قصي عبد الخالق , (2019), "تقييم الموقف التنافسي لشركة التأمين العراقية باستخدام نموذج مجموعة بوسطن الاستشارية : بحث تطبيقي "مجلة الجامعة العراقية , المجلد 21 , العدد 44 ,
22. فائق , تلا عاصم وعبد ,عذراء محسن , (2018), " دور الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الاداء التنظيمي (دراسة استطلاعية لاراء القيادات الادارية لجامعة الفلوجة)", مجلة العلوم الاقتصادية والادارية, المجلد(24), العدد (107), الصفحة (108- 127) .
23. كنوش ,محمد , (2015), "دور الذكاء الاستراتيجي في تحقيق وتعزيز الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة " , مجلة اقتصاديات شمال افريقيا , المجلد(13), الصفحة(91- 116).
24. يوسف , سناء خضر , (2020), "دور الذكاء الاستراتيجي للقيادات العليا في تعزيز التفوق التنظيمي (دراسة استطلاعية لاراء عينة من القيادات الاكاديمية في جامعة الحمدانية)", مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية , المجلد(16) , العدد (50), الصفحة(200- 221) .

ثانياً: المصادر الاجنبية

25. Bernard, Mark, & Nagel, Rosemarie, (2017), "Strategic intelligence: The cognitive capability to anticipate competitor behaviour", Journal I Strategic Management, DOI: 10.1002/smj.2660.
26. Esmaeili, Mahmoud Reza, (2014), "A Study on the Effect of the Strategic Intelligence on Decision Making and Strategic Planning", International Journal of Asian Social Science, VOI 4, NO .10.
27. eskild, dahl gand & anders, "the impact of creativity and learning on business excellence" total quality management, 1999, p:10.
28. Keikha, Abbas, Ebrahim, hadadi & Aleme, Keikha, (2016), "Investigating effects of Strategic Intelligence of Managers on the performance of employees (Case Study: Private Banks in city of Zahedan), International Journal of Scientific & Engineering Research, Volume 7, Issue 3
29. Kruger, Jean-Pierre, (2010) "Study of strategic intelligence as a strategic management tool in the long-term insurance industry in South Africa", Unpublished thesis, University of South Africa.
30. Maccoby, Michael, & sudder, Tim, (2011), "strategic intelligence definition: conceptual system of leadership for change", Performance improvement, vol.50, no.3.
31. Mandel, D. R., & Barnes, A., (2014), "Accuracy of forecasts in strategic intelligence", Proceedings of the National Academy of Sciences, 111(30), 10984-10989.
32. Mphuthi, Rajesh, (2012), "Private Universities in India and Quality of Education", International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSSE) Volume 1, Issue 9, September 2014, PP 140-144.
34. Musa, Pinar & Tulay, Girard, (2008), "Investigating the Impact of Organizational Excellence and Leadership on Business Performance: An Exploratory Study of Turkish Firms", SAM Advanced Management Journal, Vol.73, No.1, PP. 29-45.



35. Shaded, Esra Omar., (2012), " measuring the effect of strategic fit between adaptive competitive strategy and business intelligence organizational excellence", Degree of master in E business, middle east university.
36. Sherehiy, Bohdana, (2008), " Relationship between agility strategy , work organization and workforce" , university of Louisville, U.S. A.
37. sheffield, ste., (2003), "international journal of management economics and business", higher education version , middle east university. england.
38. Zad, Hossein, and Sekkeh, Seyed, and Mehdi, Hosseini, and Asadi, Neda, (2013), "A study on the relationship between emotional intelligence and organizational excellence based on EFQM model in Physical Education Offices and Sport Committees", Northern Khorasan province, Vol.10, No.5, PP:382- 386.