

أبعاد الذكاء الاستراتيجي في المؤسسة الاقتصادية: دراسة لآراء عينة من إطارات المؤسسة في

مؤسسة "IRIS-إيريس" سطيف

The Dimensions of Strategic Intelligence in the Economic Company: A Perspective Study of a Sample of Executives at IRIS Company in Sétif.

زواو ضياء الدين^{1*}، بن سالم فاروق²¹ وحدة بحث تنمية الموارد البشرية جامعة سطيف 2،

جامعة سطيف 1، d.zouaou@univ-setif.dz

² مخبر الدراسات والبحوث التسويقية، جامعة سطيف 1، farouq.bensalem@univ-setif.dz

النشر: 2023/06/30

القبول: 2023/06/20

الاستلام: 2023/04/02

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أبعاد الذكاء الاستراتيجي لدى إطارات المؤسسة في مؤسسة الإلكترونيك إيريس استنادا إلى نموذج ميشال ماكوبي، المتضمن 05 أبعاد للذكاء الاستراتيجي: الاستشراف، التفكير بمنطق النظم، الرؤية المستقبلية، الدافعية، والشراكة، حيث تم تصميم استبيان لهذا الغرض وتوزيعه على عينة من إطارات المؤسسة. وتوصلت الدراسة إلى تأكيد توافر الذكاء الاستراتيجي في المؤسسة محل الدراسة بمستويات مختلفة، حيث أن مستوى توافر الأبعاد الأربعة (الاستشراف، التفكير بمنطق النظم، الرؤية المستقبلية، الدافعية) جاء مرتفعا مقارنة بمستوى توافر بعد الشراكة الذي اعتبره أفراد العينة المستجوبة متوسطا.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاستراتيجي، أبعاد الذكاء الاستراتيجي، نموذج ماكوبي، مؤسسة إيريس.

رموز JEL: M10، M15.

Abstract:

The study aims to measuring the dimensions of strategic intelligence among the Electronic Iris Corporation executives, based on the model (Michael Macooby), it includes five dimensions of strategic intelligence which are: foresight, systems thinking, visioning, Motivating, and Partnering. A questionnaire was designed for this purpose and distributed to a sample of the organization's executives.

The study confirmed the availability of strategic intelligence in the institution under study at different levels. Whereas, the level of availability of the four dimensions (foreseeing, systems thinking, future vision, motivation) was higher than the level of availability of the partnership dimension, which the respondents considered average.

Keywords: strategic intelligence, dimensions of strategic intelligence, Maccoby's model, Iris company.

(JEL) Classification : M10 ·M15.

1. مقدمة:

يعد الذكاء من أبرز النعم التي منحها الله عزوجل لعباده، ليستخدمه في شتى مجالات حياته اليومية. فجل انجازاته وكل ما توصل إليه ما هو إلا نتيجة لحسن استخدام هذه النعمة. ولعل ارتباط مفهوم الذكاء بصفات بشرية أخرى كالنباهة والفراسة والحكمة واليقظة، وارتباطه بسلوكيات الأفراد ومهاراتهم في التعامل مع بعضهم البعض؛ جعل منه محل اهتمام العديد من المفكرين والباحثين باختلاف تخصصاتهم، بداية بعلماء الفلسفة، مروراً بعلماء النفس ليصل إلى علماء الإدارة، فأصبحنا نتحدث عن الذكاء الإداري والذكاء الاستراتيجي.

برز الذكاء الاستراتيجي كعامل مهم من عوامل نجاح المؤسسات، وكصفة مميزة لأصحاب القرار، باعتباره من جهة الركيزة الأساسية في التفكير الاستراتيجي، والأداة المناسبة للتعامل مع مختلف المخاطر، والتحديات التي يمكن أن تواجه المؤسسة في الوقت الحالي أو تصادفها في المستقبل. ومن جهة أخرى لاعتماده على مجموعة من العناصر المرتبطة بالاستشراف، التفكير النظمي، الدافعية، الرؤية المستقبلية والشراكة.

1.1. إشكالية الدراسة:

تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول قياس أبعاد الذكاء الاستراتيجي لدى الإطارات المسيّرة في مؤسسة إيريس سطيف، وفقاً لنموذج (Macooby, 2001, pp. 58-60) والذي يحدد خمسة أبعاد للذكاء الاستراتيجي. وبناء على ما سبق نطرح السؤال الرئيسي التالي: ما مستوى توافر أبعاد الذكاء الاستراتيجي لدى الإطارات المسيّرة لمؤسسة إيريس؟

وللإجابة على هذا السؤال الرئيسي، والإحاطة بجميع جوانب الموضوع نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى توافر بعد الاستشراف لدى الإطارات المسيّرة في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما مستوى توافر بعد التفكير بمنطق النظم لدى الإطارات المسيّرة في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما مستوى توافر بعد الدافعية لدى الإطارات المسيّرة في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما مستوى توافر بعد الرؤية المستقبلية لدى الإطارات المسيّرة في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما مستوى توافر بعد الشراكة لدى الإطارات المسيّرة في المؤسسة محل الدراسة؟

2.1. فرضيات الدراسة:

يقوم هذا البحث على فرضية رئيسية مفادها: تتوافر أبعاد الذكاء الاستراتيجي لدى الإطارات المسيّرة

لمؤسسة "إيريس-IRIS" بمستوى عالي. وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- يتوافر بعد الاستشراف لدى الإطارات المسيّرة في المؤسسة محل الدراسة بمستوى عالي؛

- يتوافر بعد التفكير النظمي لدى الإطارات المسيّرة في المؤسسة محل الدراسة بمستوى عالي؛
- يتوافر بعد الرؤية المستقبلية لدى الإطارات المسيّرة في المؤسسة محل الدراسة بمستوى عالي؛
- يتوافر بعد الدافعية لدى الإطارات المسيّرة في المؤسسة محل الدراسة بمستوى عالي؛
- يتوافر بعد الشراكة لدى الإطارات المسيّرة في المؤسسة محل الدراسة بمستوى متوسط.

3.1. أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث أساسا إلى قياس مستوى الذكاء الاستراتيجي في مؤسسة إيريس، وتحديد مستوى توافر أبعاده الخمسة والمتمثلة في بعد الاستشراف، بعد التفكير النظمي، الرؤية المستقبلية، الدافعية والشراكة في المؤسسة محل الدراسة كل على حدى. كذلك نسعى من خلال هذا البحث أيضا إلى تحديد مواطن القصور في المؤسسة محل الدراسة والمرتبطة بكل بعد من هذه الأبعاد-إن وجدت طبعاً-، وتقديم توصيات واقتراحات تساعد إطارات المؤسسة في تحسين مستوى الذكاء الاستراتيجي الممارس فيها.

4.1. منهج الدراسة وأساليب جمع البيانات:

لبناء الإطار النظري لهذا البحث، سنعتمد على المنهج الوصفي، كونه أكثر المناهج ملاءمة لمثل هذا النوع من المواضيع. وانطلاقاً من الإشكالية المطروحة، وبغية الوقوف على تأكيد أو نفي فرضيات الدراسة، سيتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من العينة محل الدراسة، وتحليل نتائجه باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وبالاستعانة ببرنامج SPSS v23.

5.1. الدراسات السابقة:

هنالك العديد من الدراسات السابقة - العربية والأجنبية- التي تطرقت إلى موضوع الذكاء الاستراتيجي من زوايا مختلفة. وسنسلط الضوء على دراستين من بين كل تلك الدراسات -إذ لا يتسع المجال لذكرها كلها- واللذان تتوافقان مع موضوعنا من حيث الهدف، ومن حيث أبعاد قياس الذكاء الاستراتيجي، وبعض الأدوات الإحصائية المستخدمة، وتختلف من حيث مجال الدراسة وطبيعة العينة.

دراسة بعنوان: قياس أبعاد الذكاء الاستراتيجي لدى مديري الشركات الخاصة المتوسطة وأثرها في القدرات التنافسية (صقور، 2017، صفحة 193)، أجريت على عينة قوامها 180 مفردة هدفت من جهة إلى قياس أبعاد الذكاء الاستراتيجي لدى عدد من مديري الشركات الخاصة وفق نموذج (Maccoby&scudder2011)؛ ومن جهة أخرى إلى تحديد أثر الأبعاد الخمسة للذكاء الاستراتيجي في القدرات التنافسية. وقد خلصت إلى النتائج التالية:

توافر أبعاد الذكاء الاستراتيجي بنسب عالية لدى مفردات عينة الدراسة، وكذا وجود أثر ايجابي ذو دلالة معنوية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي على القدرات التنافسية.

دراسة أخرى بعنوان: دور الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الأداء التنظيمي بحث استطلاعي لآراء القيادات الإدارية لجامعة الفلوجة (تلا عاصم و محسن عبد، 2018، صفحة 108)، أجريت على عينة قوامها 80 مفردة هدفت إلى التعرف على مدى ممارسة المؤسسة محل الدراسة محل الدراسة للذكاء الاستراتيجي، كما هدفت إلى التعرف على مفاهيم الذكاء الاستراتيجي وتأثيره على الأداء التنظيمي للمنظمات الخدمية (الجامعة). وتوصلت إلى أن ممارسة المؤسسة محل الدراسة للذكاء الاستراتيجي بأبعاده الخمسة؛ وكذا المساهمة الفعالة للذكاء الاستراتيجي -بمختلف أبعاده ومكوناته- في تعزيز الأداء التنظيمي، وفي تحقيق أهداف الجامعة وكلياتها.

2. الإطار النظري لموضوع الذكاء الاستراتيجي:

سنتطرق في هذا العنصر إلى مفهوم الذكاء الاستراتيجي أهميته وأبعاده، لكن قبل كل هذا لابد من الإشارة إلى مفهوم الذكاء، ومفهوم الذكاء الإداري.

1.2. مفهوم الذكاء، الذكاء الإداري والذكاء الاستراتيجي:

لا يزال موضوع الذكاء محل مناقشة من الباحثين باختلاف تخصصاتهم. فلم يتوصلوا إلى تحديد مفهوم موحد له. ويرجع السبب في ذلك لكون الذكاء شيء غير محسوس ولا يمكن قياسه بطريقة مباشرة، وله جوانب دراسة مختلفة. فهناك من يُعرّفه بناء على الوظيفة أو الغاية، ومنهم من عرّفه على أساس البناء والتكوين، وآخرون عرفوه على أساس الوظيفة والغاية معا (تامر حمدان، 2015، صفحة 11).

1.1.2. مفهوم الذكاء:

من بين كل تعاريف الذكاء المتعددة نستعرض مايلي -على سبيل الاختصار لا الحصر-:

- يُعرّف الذكاء بأنه "محصلة لمجموعة من القدرات النفسية، كالإحساس، والإدراك، والإدارة والانفعال والعاطفة والتذكر والتصور والتخيل" (طارق و ايهاب، 2018، صفحة 19)؛

- "الذكاء هو القدرة على التعلم أو الفهم أو التعامل مع الحالات الجديدة، أو القدرة على المعرفة عند التعامل مع البيئة أو التفكير المجرد الذي يقاس وفق المعايير الموضوعية" (هادي الظالمي، 2016، صفحة 10).

2.1.2. مفهوم الذكاء الإداري:

إن موضوع الذكاء لم يبقى حكرا فقط على علماء النفس والاجتماع والوراثة، بل أصبح كذلك محل اهتمام كبير من طرف علماء إدارة الأعمال فظهر مصطلح الذكاء الإداري ومن بعده الذكاء الاستراتيجي. ويبدل الذكاء

الإداري على مجموعة من المهارات والقدرات الذهنية التي تكفل لصاحبها إدارة المؤسسة وتحقيق الأهداف بأكثر من طريقة ممكنة (أحمد الكرد، 2016، صفحة 15)، والذي يجمع بين القيادة والإدارة في الوقت نفسه، إذ من خلاله يمكن للفرد داخل المؤسسة أن يمارس العمليات المرتبطة بمهامه، ويساهم في تقديم أفضل الحلول للمشاكل الحالية، والنظر بأهمية للمشاكل المستقبلية؛ وفي نفس الوقت ممارسة القيادة التي من خلالها يمكنه تحفيز مرؤوسيه، وكسب ودهم واحترامهم وولاءهم (خليل اسماعيل و تحسين توفيق، 2016، صفحة 389).

3.1.2. مفهوم الذكاء الإستراتيجي:

مثلاً لا يوجد تعريف موحد للذكاء، كذلك لا يوجد تعريف موحد للذكاء الاستراتيجي (Intelligence Strategic) فمنهم من يرى بأنه يرتبط بتوفير المعلومات في الوقت المناسب، ومنهم من يرى بأنه سمة أو صفة أو ميزة يتحلى بها بعض قادة المؤسسات، ومنهم من يرى أنه أداة هامة لصناعة القرارات الإستراتيجية، ومنهم من يرى بأنه عملية جمع المعلومات (تلا عاصم و محسن عبد، 2018، صفحة 113).

الجدول رقم (01): أهم مفاهيم الذكاء الاستراتيجي

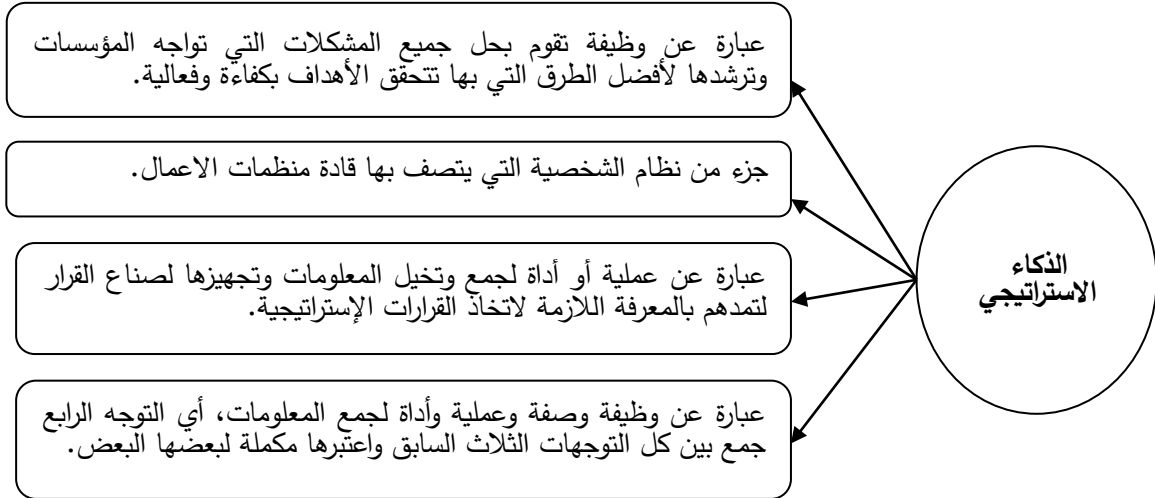
التعريف	المفهوم
الأول	هو تطبيق خاص من مبادئ ممارسة الذكاء التقليدي، ودوره هو مساعدة عملية صنع القرار على مستوى الشركات.
الثاني	الذكاء المطلوب من كبار المسؤولين التنفيذيين، وصانعي القرار لصياغة الاستراتيجيات والسياسات والخطط طويلة الأجل.
الثالث	عملية منهجية ومستمرة من إنتاج الذكاء اللازم لقيمة إستراتيجية في شكل عملي لتسهيل اتخاذ القرار على المدى الطويل
الرابع	عملية لزيادة الميزة التنافسية للأعمال التجارية من خلال الاستخدام الذكي للمعلومات المتاحة في عملية صنع القرار
الخامس	هو التبصر والتحذير من الأحداث والاتجاهات في البيئة العالمية الكبيرة التي يمكن أن تؤثر على الرفاهية، أو الأمن، أو الدولة، أو الأعمال، أو أي كيان آخر.
الشامل	مقدرة يتمتع بها الأفراد ممن يتصفون بـ (الرؤية المستقبلية (الاستشراف، وتفكير النظم) - المشاركة - القدرة على تحفيز (دفع) العاملين، - الحدس - الإبداع)، ويرتكزون على نظام معلوماتي يؤمن استقصاء المعلومات ومعالجتها، ليتسنى لهم توظيف المادة الفكرية الناتجة في صناعة قرارات تساهم في توفير الخدمة التي تقدمها مؤسساتهم بأعلى كفاءة ممكنة.

المصدر: (جواد العابدي و هاشم الموسوي، 2014، صفحة 150)

وبالرغم من تعدد التعاريف إلى أن هناك أربعة توجهات أساسية التي ضبطت أركان مفهومه، نستعرضها

في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): التوجهات الأربعة في ضبط مفهوم الذكاء الاستراتيجي



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد (تامر حمدان، 2015، صفحة 18).

2.2 أهمية الذكاء الاستراتيجي:

يُعتبر الذكاء الاستراتيجي في منظمات الأعمال الأداة المناسبة لـ (هادي الظالمي، 2016، صفحة 11):

- بناء المركز الاستراتيجي للمؤسسة خاصة القيادية منها؛
 - تحقيق وضمان النجاح والتفوق الاستراتيجي؛
 - تعزيز القدرات الإستراتيجية للمؤسسة، وهندسة بناء علاقتها مع العملاء والموردين في ضوء قراءة السيناريوهات ممكنة الحدوث؛
 - التفكير الاستراتيجي وما يرتبط به من ذاكرة، ومهارات تمثيلية وهيكلية واستجابات مؤثرة في محفظة الخيارات الإستراتيجية التي تنظم القيمة المعرفية وعوائدها؛
 - التحليل الاستراتيجي للمنافسين، حيث يمكن من معرفة أهدافهم المستقبلية، وتفسير استراتيجياتهم الحالية، والوعي بإمكاناتهم وتحديد نوع استجاباتهم.
- كذلك تكمن أهمية الذكاء الاستراتيجي في كونه، يساعد على تلبية متطلبات نظام التخطيط الاستراتيجي وعملية صنع القرار، كما يضمن التركيز على وضع الأهداف طويلة الأجل، ويتعامل مع الأهداف المهمة والخطط الشاملة للمؤسسة (جواد العابدي و هاشم الموسوي، 2014، صفحة 150).

3.2 أبعاد الذكاء الاستراتيجي:

قبل التطرق لأبعاد الذكاء الاستراتيجي الخمسة المعتمدة في هذه الدراسة، تجدر الإشارة إلى هناك نماذج قياس عديدة اقترحتها عدد من الباحثين والمهتمين بموضوع الذكاء الاستراتيجي، نعرض أهمها في الجدول الموالي، حيث يعتبر نموذج (Macooby) أبرزهم.

الجدول رقم (02): نماذج قياس الذكاء الاستراتيجي

أبعاد قياس الذكاء الاستراتيجي							الباحث
السابع	السادس	الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
/	/	الشراكة	الدافعية	تفكير النظم	الرؤية المستقبلية	الاستشراف	(Michael Macooby) 2013 2011 - 2004-2001
/	/	/	المقارنة المرجعية	إدارة المعرفة	الذكاء الاقتصادي	الاستشراف	Castilo 2006
/	/	/	/	التقييم التكنولوجي	التقييم	الاستشراف	Georghio 2006
الإبداع	الحدس	الشراكة	الدافعية	تفكير النظم	الرؤية المستقبلية	الاستشراف	العزاوي 2008 العبيدي وآخرون 2012 تامر حمدان 2015

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

مما تقدم يتضح أن عنصر بعد الاستشراف بعد أساسي لقياس الذكاء الاستراتيجي، فقد تكرر في كل نماذج قياس الذكاء الاستراتيجي بالرغم من اختلاف باقي الأبعاد في كل من نموذج (Castilo) ونموذج (Georghio) عن النموذج الأساسي الذي وضعه (Macooby Michael) سنة 2001.

نسجل كذلك أن كل من العزاوي والعبيدي وآخرون؛ اعتمدوا على نموذج (Macooby Michael) الذي وضعه في سنة 2001، بحيث حافظا على الأبعاد الخمسة الأساسية للذكاء الاستراتيجي وأضافا إليها بعدين اثنين هما بعد الحدس والإبداع، واللذان هما في الحقيقة مكونان أساسيان موجودان في كل الأبعاد الخمسة التي وضعها الباحث السالف الذكر. وفي دراستنا هذه اعتمدنا على نموذج (Macooby Michael) ذي العناصر الخمسة للذكاء الإستراتيجي لكونها الأبعاد المرجعية والأكثر استخداما من طرف الباحثين المهتمين بموضوع الذكاء الاستراتيجي، والتي نشرناها في النقاط الموالية (<http://www.maccoby.com/Articles/StratInt.php>).

1.3.2. بعد الاستشراف (Foresight):

الاستشراف هو أول عنصر من عناصر الذكاء الاستراتيجي، ويحمل في مضمونه اللغوي معنى النظر إلى شيء بعيد، ومحاولة كشفه والتعرف عليه، وكذا اتخاذ كل الوسائل الممكنة للتوصل إليه (بن رشيد الجابري، كمال حسني، و بن عبد الله المحسين، 2004، صفحة 06). أما اصطلاحا؛ فالاستشراف هو كل ما يعنى بضع

احتمالات لما سوف يطرأ في المستقبل ودراستها والمقارنة فيما بينها، ومحاولة ترجيح أكثرها واقعية وأقربها للحدوث، ومن ثم اتخاذ قرارات بغية التأثير فيها وفي المستقبل (مانع، 2015، صفحة 162).

وعموما يعرف الاستشراف كما يلي: "جهد علمي منظم يرمي إلى صياغة مجموعة من التنبؤات المشروطة لأوضاع المجتمع عبر فترة زمنية مقبلة، وتهدف إلى تحديد الاتجاهات والكشف عن المشكلات التي بات من المحتمل أن تظهر في المستقبل" (مشعل قدوري، و فخري الأوسي، 2018، صفحة 118). فهو بمثابة نظام للإنذار المبكر يساعد على التنبؤ بالمخاطر قبل حدوثها، كما يسمح بتوقع الفرص استعدادا لاستثمارها.

2.3.2. بعد التفكير النظامي (Thinking Systems):

التفكير النظامي أو النسقي هو ثاني عنصر من عناصر الذكاء الاستراتيجي، فهو التفكير المركب الذي يدمج العناصر والأجزاء ببعضها البعض، ويعمل على تحليل أسبابها كرزمة واحدة مجتمعة غير مفصلة. ويرى إدريس أوهلل أن: "التفكير الشمولي النسقي هو نمط من التفكير له ثلاث مبادئ أساسية: اعتماد المنهج الكلي الذي يهتم بالتفاعلات بين الأجزاء بدل تحليل كل جزء على حدة، واعتماد المنهج الغائي الذي يهتم بأهداف النظام أو النسق، والبحث عن حالات التوازن الممكنة للنظام أو النسق" (أوهلل، 2018، صفحة 56).

3.3.2. بعد الرؤية المستقبلية (Visioning):

الرؤية المستقبلية هي ثالث عنصر من عناصر الذكاء الاستراتيجي، وتشير إلى آمال المؤسسة وطموحاتها وتطلعاتها في المستقبل البعيد والتي لا يمكن تحقيقها في ظل الموارد الحالية، بحيث تشكل هذه الآمال والطموحات والأحلام الواقعية دفعا حقيقيا للمؤسسة وحافز للعمل والمثابرة لتحقيقها، وللوصول إلى المكانة التي تريدها المؤسسة (أوهلل، 2014، صفحة 156).

4.3.2. بعد الدافعية (Motivating):

التحفيز هو البعد الرابع ضمن أبعاد الذكاء الاستراتيجي، والذي له دور كبير في التأثير على سلوك العاملين وتوجيههم نحو الاهداف وغايات المؤسسة. ويعرف التحفيز على "أنه وسيلة مادية ومعنوية متاحة لإشباع حاجات وانتظارات الأفراد والجماعات" (أوهلل، 2014، صفحة 157).

5.3.2. بعد الشراكة (Partnering):

الشراكة هي البعد الخامس للذكاء الاستراتيجي. والشراكة شكل لتحالف مؤسستين أو أكثر، بحيث تعكس عملية التعاون وتبادل المعلومات فيما بينهم لبناء إستراتيجية أعمال ناجحة، وترتكز على الاستغلال الذكي لكامل

طاقات المتشاركين لتحقيق الأهداف المنشودة. فالشراكة تعكس قدرة المدير الذكي استراتيجيا على إقامة تحالفات إستراتيجية (هادي الظالمي، 2016، صفحة 12).

3. الدراسة الميدانية على مؤسسة إريس (IRIS):

تعتبر مؤسسة "EURL SATEREX"، المعروفة باسم إيريس والتي تأسست سنة 2004 من أبرز المؤسسات في مجال صناعة الأجهزة الكهرومنزلية والإلكترونية في الجزائر. وفي السنوات الأخيرة وسعت مجال أنشطتها لمجالات أخرى، لتصبح أول مؤسسة منتجة للعجلات المطاطية المصنوعة محليا (<https://dz.kompass.com/c/saterex-eurl/dz242844/>).

1.3. منهجية الدراسة الميدانية:

نستعرض فيما يلي منهجية الدراسة الميدانية من خلال التطرق إلى العناصر التالية: حدود الدراسة الزمانية والمكانية، عينة وأداة الدراسة، الأدوات والأساليب الإحصائية واختبار الصدق والثبات.

1.1.3. حدود الدراسة المكانية والزمانية:

تم اختيار المؤسسة التابعة لها المختصة في صناعة الأجهزة الكهرومنزلية والالكترونية الممثلة في العلامة التجارية إيريس "IRIS" للقيام بالدراسة الميدانية، يقع مقرها بالمنطقة الصناعية لولاية سطيف. ولقد أجريت هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة بين 03 مارس و31 مارس 2022.

2.1.3. عينة وأداة الدراسة:

وفي سبيل تحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم استبيان بالاعتماد على عدد من الدراسات السابقة. وُزِع على 56 إطارا مسيرا بمؤسسة إيريس بولاية سطيف، تم استرجاع 45 استبيان. قُبِل منه 32 استبيان قابل للدراسة، في حين تم رفض 13 استبيان لأسباب مختلفة منها: الإجابة من فرد لا يتوافق والشرط الأساسي في اختيار العينة (إطار مسير)، عدم الإجابة على كل الأسئلة...

وقد جاءت أسئلة الاستمارة وفقا لمقياس ليكرت (Likert) الخماسي، كما هو موضح في الجدول:

الجدول رقم (03): درجة الموافقة حسب مقياس ليكرت الخماسي

التصنيف	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثين

واعتمادا على ما تقدم فإن تحديد اتجاه الإجابة سيكون وفقا لثلاث متغيرات: عالي، متوسط، ومنخفض. وسيتم ذلك بمقارنة قيم المتوسط الحسابي المتحصل عليها لكل إجابة مع المجال المحصور فيه قيمة المتوسط المرجح. ويتم حساب وتحديد الفئات، وفقا لهذه المعادلة:

طول الفئة = (القيمة العليا - القيمة الدنيا) / عدد المستويات، إذا: طول الفئة = $(5-1)/3 = 1,33$. وبهذا نتحصل على ثلاث مجالات تعكس مستوى إجابة المستجوبين، بحيث: المجال الأول [1-2,34]، ويُعبّر عن المستوى الضعيف. المجال الثاني [2,34-3,68]، ويُعبّر عن المستوى المتوسط والمجال الثالث [3,68-5]، ويُعبّر عن المستوى العالي.

3.1.3. الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 23) ومن ثم قام الباحثان باستخدام مجموعة من أساليب المعالجة الإحصائية، حيث تم الكشف عن نوع توزيع البيانات بالاعتماد على اختبار كولموجروف-سيمنروف (Kolmogorov-Smirnov)، وذلك بغية تحديد ما إذا كانت بيانات المستجوبين تتبع أو لا تتبع التوزيع الطبيعي، والنتائج المتحصل عليها مبينة في الجدول الموالي.

الجدول رقم (04): الكشف عن إعتدالية التوزيع باستخدام اختبار كولموجروف سيمنروف

نوع توزيع البيانات	Kolmogorov-Smirnov		أبعاد الذكاء الاستراتيجي
	القيمة الاحتمالية Sig	القيمة الإحصائية لـ K-S	
توزيع طبيعي	0.200	0.077	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول رقم (04) تبين لنا أن القيمة الإحصائية لـ K-S تقدر بـ 0,077، وبمستوى دلالة 0,200، وهي أكبر من المستوى المقبول إحصائيا 0,05، ووفقا للقاعدة نقبل فرض العدم (H_0)، والتي مفادها أن: بيانات العينة نحو إجمالي عبارات الاستبيان المسحوبة من المجتمع تتبع التوزيع الطبيعي. وبالتالي سيتم استخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية المعلمية (بهاء الدين فهمي، 2005، صفحة 209).

4.1.3. اختبار صدق وثبات أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة؛ تم عرض الاستبيان على عدد من الأساتذة المحكمين في التخصص، الذين أبدوا بعض الملاحظات والاقتراحات والتي تم أخذها بعين الاعتبار في الإخراج النهائي للاستبيان. وللتأكد من الصدق البنائي تم حساب معامل الارتباط (Pearson) الذي يكون محصورا بين [-1،1]، وللتأكد من ثبات الأداة تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، والذي اقترحه كرونباخ في عام 1951. وتتراوح قيمته

بين (0-1)، بينما القيم الأكثر قبولا والتي اتفق عليها غالبية الباحثين هي 0,70 و0,90، أما الحد الأدنى لقيمة ألفا هي 0,60، وكلما ارتفعت قيمة ألفا دلّ على ثبات أكبر للمقياس (أسوان و مظفر دخيل، 2018، صفحة 459). والنتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (05): نتائج اختبار بيرسون وألفا كرونباخ

نتائج اختبار الثبات ألفا كرونباخ	نتائج اختبار الصدق البنائي		عدد الفقرات	بعد الاستشراف	أبعاد الذكاء الاستراتيجي
	مستوى الدلالة	معامل الارتباط			
0.776	0.000	0.622**	08	بعد الاستشراف	أبعاد الذكاء الاستراتيجي
0.693	0.000	0.836**	08	التفكير النظمي	
0.829	0.000	0.882**	08	الرؤية المستقبلية	
0.667	0.000	0.839**	08	الدافعية	
0.840	0.000	0.616**	08	الشراكة	
0.907	40		الاستبيان ككل		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS (** دال عند مستوى 0,001).

من الجدول السابق نلاحظ أن قيم معامل الارتباط لكل أبعاد الذكاء الاستراتيجي محصورة بين 0.616 و0.882 وهي دالة عند مستوى دلالة قدره 0.001؛ وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية، ومنه يمكننا القول أن أداة الدراسة تتمتع بالصدق وهي مناسبة للقياس.

من نفس الجدول السابق، يتضح لنا أيضا أن الأداة المستخدمة تتميز بالثبات، وما يُبين ذلك هو قيمة معامل (ألفا) لأفراد العينة كوحدة واحدة وللاستبيان بشكل عام، والمقدرة بـ 0.907. كما أن فقرات كل بعد من أبعاد الذكاء الاستراتيجي الخمسة هي الأخرى تتميز بالثبات، حيث سجلت أدنى قيمة في بعد الدافعية ($\alpha=0.667$) وهي أكبر من الحد الأدنى المقبول إحصائيا (0.60) (Sekaran & Bougie, 2013, p. 293).

2.3. تحليل نتائج المعالجة الإحصائية لمحاور الاستبيان:

نستعرض في هذا الجزء من الدراسة نتائج المعالجة الإحصائية لمحاور الاستبيان: محور البيانات الشخصية، محور الأبعاد الخمسة للذكاء الاستراتيجي.

1.2.3. تحليل نتائج المعالجة الإحصائية للبيانات الشخصية للعينة محل الدراسة:

نستعرض في الجدول (06) نتائج تحليل البيانات الشخصية للعينة محل الدراسة.
الجدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية.

الجنس	نكور		إناث	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة
	18	58.1%	13	41.9%
العمر	[18-25]	[25-36]	[36-45]	أكبر من 45 سنة

النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
6.5%	02	12.9%	04	71.0%	22	9.7%	03		
دراسات عليا (دكتوراه)		دراسات عليا (ماجستير)		ماستر		ليسانس		أقل من ليسانس	
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد
00%	00	3.2%	01	67.7%	21	29.0%	09	00%	00
من 15 سنة فما فوق		[10-15]		[05-10]		[01-05]			
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	أقدميه العمل في المؤسسة	
00%	00	3.2%	01	22.6%	07	47.2%	23		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول رقم (06) أن أفراد العينة المستجوبة يتوزعون وفق متغيرات متعددة، فبالنسبة للجنس فقد تبين لنا أن أغلبهم من فئة الذكور، أما فيما يخص الفئات العمرية فقد كانت الفئات الشابة هي الفئات الأكبر نسبيا، إذ أن 25 من أصل 31 مفردة مستجوبة هي من فئة الإطارات الشباب.

بالنسبة لمتغير المستوى العلمي والأقدمية في العمل، أشارت نتائج إلى أن أغلب المجيبين على الاستبيان هم من حملة شهادة الماستر حديثي التوظيف (21 مفردة) تتراوح أدميتهم بين سنة و05 سنوات (23 مفردة). نستخلص من هذه النتائج أن المؤسسة تستثمر في توظيف الإطارات الشابة من خريجي الجامعة، بغض النظر عن جنسهم فهي تمنح الفرصة بالتساوي لكل من الذكور والإناث في تقلد مناصب المسؤولية.

2.2.3. تحليل نتائج المعالجة الإحصائية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي:

سنتطرق في هذا الجزء لنتائج المعالجة الإحصائية للأبعاد الذكاء الاستراتيجي في المؤسسة محل الدراسة. ولتحليل هذا الجزء من الاستبيان سيتم الاعتماد على مجموعة من المقاييس الإحصائية نذكرها تباعا فيما يلي:

- المتوسط الحسابي لتحديد اتجاه الإجابة بعد مقارنته بالمتوسط الفرضي، ودرجة الموافقة بعد مقارنته بالمتوسط المرجح المحسوب على أساس ثلاث فئات: الفئة الأولى [1-2,34] وتُعبّر عن درجة موافقة ضعيفة؛ الثانية من [2,34-3,68] وتُعبّر عن درجة موافقة متوسطة؛ والفئة الثالثة [3,68-5] التي تُعبّر عن درجة موافقة عالية؛
- الانحراف المعياري لتحديد مستوى التشتت بين مختلف إجابات أفراد العينة المستجوبة؛
- إختبار T لعينة واحدة One Sample-T-Test، للتأكد من وجود أو عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المستجوبين حول بنود الإستبيان.

أ. تحليل نتائج المعالجة الإحصائية لبعء الاستشراف:

نستعرض في الجدول رقم (07) نتائج المعالجة الإحصائية لإجابات العينة حول بعء الاستشراف.

الجدول رقم (07): النتائج الخاصة ببعء الاستشراف

الرقم	البعء	العبارة: مؤسستنا ...	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	القرار	مستوى التوافر
01	بعء الاستشراف	تقوم في سبيل تطوير إستراتيجيتها على إستقراء المستقبل.	3.9032	0.78972	6.368	0.000	دال	عالي
02		تقوم بمتابعة كل التغيرات التي تحدث في بيئة الأعمال.	4.0323	0.65746	8.742	0.000	دال	عالي
03		تشخص الفرص قبل غيرها من المؤسسات بشكل يساهم في استثمارها بفعالية.	3.5161	0.72438	3.967	0.000	دال	متوسط
04		تمتلك القدرة على استشعار التهديدات.	3.7742	0.61696	6.987	0.000	دال	عالي
05		تؤمن بأهمية استقراء المستقبل في تحقيق التميز على المدى الطويل.	3.9355	0.62905	8.280	0.000	دال	عالي
06		تمتلك القدرة على المبادرة في ضوء التصورات الجديدة.	3.8387	0.58291	8.011	0.000	دال	عالي
07		تستفيد من الخبرات المكتسبة في التعامل مع الأحداث المستقبلية.	3.8710	0.61870	7.838	0.000	دال	عالي
08		تستشعر القضايا الإستراتيجية ذات الأثر في المستقبل.	3.4194	0.80723	2.892	0.007	دال	متوسط
		المجموع	3.7863	0.42597	10.277	0.000	دال	عالي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. * المتوسط الفرضي 03، مستوى الدلالة 0.05.

يَتَبَيَّنُ لنا من الجدول رقم (07) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لبعء الاستشراف قدرته بـ: 3.786 بانحراف معياري قدره 0.425، وهو أكبر من المتوسط الفرضي، وينتمي للمجال [3,68-5] الذي يوافق اتجاه الإجابة العالي. وهذا ما يدل على أن أغلب المستجوبين يوافقون على توافر بعء الاستشراف في مؤسستهم بمستوى عالي. وما يؤكد النتائج السابقة هي قيمة t المقدره بـ: 10.277 وهي دالة عند درجات حرية (30) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.000).

أما على مستوى العبارات المتعلقة بهذا البعء، فنجد أن هناك درجة موافقة عالية على مضمون العبارات رقم: 1-2-4-5-6-7، لكون متوسطاتها الحسابية تنتمي إلى المجال [3,68-5]. في حين يوافقون بدرجة متوسطة على العبارة الثالثة والتي مفادها " شركتكم تشخص الفرص قبل غيرها من المؤسسات بشكل يساهم في استثمارها بفعالية"، والعبارة الثامنة-تستشعر مؤسستنا بشكل متجدد القضايا الإستراتيجية ذات الأثر في المستقبل"-، لكون متوسطيهما الحسابيين ينتميان للمجال [3,68-2,34]. ولإشارة فكل العبارات دالة عند مستوى خطأ قدره 0.05، مما يسمح لنا بتأكيد هذه النتائج والاعتماد عليها.

ب. تحليل نتائج المعالجة الإحصائية لبعده التفكير النظمي:

نستعرض في الجدول رقم (08) نتائج المعالجة الإحصائية لإجابات العينة حول بعد التفكير النظمي.

الجدول رقم (08): النتائج الخاصة ببعده التفكير النظمي.

الرقم	البعده	العبرة: مؤسستنا...	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	القرار	مستوى التوافق
01	بعده التفكير النظمي	تعتمد على المعلومات الدقيقة في التخطيط لأهدافها	4.1613	0.63754	10.142	0.000	دال	عالي
02		لديها القدرة على دمج العناصر المختلفة بغرض فهم الكيفية التي تتفاعل بموجبها.	3.7097	0.73908	5.346	0.000	دال	عالي
03		تعتمد على دراسة الأفكار بشكل جماعي لتلمس قيمتها في الأمد البعيد.	3.3548	1.17042	1.688	0.102	غير دال	متوسط
04		تتبنى تفكيراً منظماً يساعدها على رؤية الأحداث التي تحيط بها بصورة جيدة.	3.4839	0.72438	3.719	0.001	دال	متوسط
05		تحل أي مشكلة بالنظر إلى أسبابها مجتمعة بدلاً من فصلها عن بعضها البعض.	3.5806	0.67202	4.811	0.000	دال	متوسط
06		تعمل ضمن نظام مترابط - متناسق الأجزاء.	3.4839	0.88961	3.028	0.005	دال	متوسط
07		تعتمد طرق لاكتساب المعرفة بغرض التكامل الاستراتيجي.	3.3871	0.76059	2.834	0.008	دال	متوسط
08		تبتكر حلولاً ذكية غير نمطية للمشكلات التي تواجهها.	3.4839	0.92632	2.908	0.007	دال	متوسط
		المجموع	3.5806	0.46832	6.903	0.000	دال	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. * المتوسط الفرضي 03، مستوى الدلالة 0.05.

يتبين لنا من الجدول رقم (08) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لبعده التفكير النظمي قُدرت بـ: 3.580

بانحراف معياري قدره 0.468، وهو أكبر من المتوسط الفرضي، وينتمي للمجال [2,34-3,68] الذي يوافق إتجاه الإجابة المتوسط. وهذا ما يدل على أن أغلب المستجوبين يوافقون على توافر بعده التفكير النظمي في مؤسستهم بمستوى متوسط. وما يؤكد النتائج السابقة هي قيمة t المقدره بـ: 6.903، وهي دالة عند درجات حرية (30) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.000).

أما على مستوى العبارات المتعلقة بهذا البعد (التفكير النظمي)، فنجد أن عبارتين فقط من أصل العبارات المكونة لهذا البعد حصلت على درجة موافقة عالية، ويتعلق الأمر بكل من العبارتين الأولى والثانية. في حين

حصلت باقي العبارات على درجة موافقة متوسطة. وهي كلها دالة بإستثناء العبارة الثالثة والتي مفادها " تعمد مؤسستنا إلى دراسة الأفكار بشكل جماعي لتلمس قيمتها في الأمد البعيد".

ج. تحليل نتائج المعالجة الإحصائية لبعء الرؤية المستقبلية:

نستعرض في الجدول رقم (09) نتائج المعالجة الإحصائية لإجابات العينة حول بعء الرؤية المستقبلية.

الجدول رقم (09): النتائج الخاصة ببعء الرؤية المستقبلية

الرقم	البعء	العبارة: مؤسستنا...	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	القرار	مستوى التوافر
01	بعء الرؤية المستقبلية	تمتلك رؤية ذات أبعاد شمولية يتم من خلالها تحديد اتجاه العمل.	3.9032	0.65089	7.726	0.000	دال	عالي
02		ترتكز رؤيتها على الإبداع الذي يؤدي إلى التميز.	3.7419	0.85509	4.831	0.000	دال	عالي
03		تقوم بتسخير الموارد اللازمة لتحقيق رؤيتها المستقبلية.	4.0000	0.77460	7.188	0.000	دال	عالي
04		تهتم بترجمة رؤيتها الإستراتيجية المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية إلى أهداف عملية.	3.5484	0.72290	4.224	0.000	دال	متوسط
05		تحرص على مشاركة جميع أعضائها في تطوير رؤيتها	3.5484	0.88840	3.437	0.002	دال	متوسط
06		تستند رؤيتها على النمو المستمر على المدى البعيد.	3.9355	0.77182	6.748	0.000	دال	عالي
07		تستخدم رؤيتها في توحيد جهود العاملين باتجاه أهدافها الرئيسية.	3.6129	0.66720	5.115	0.000	دال	عالي
08		تنسجم قراراتها برؤيتها المستقبلية.	3.7097	0.58842	6.715	0.000	دال	عالي
		المجموع	3.7500	0.50312	8.300	0.000	دال	عالي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. * المتوسط الفرضي 03، مستوى الدلالة 0.05.

يتبين لنا من الجدول رقم (09)، أن قيمة المتوسط الحسابي العام لبعء الرؤية المستقبلية قُدرت بـ: 3.750 بانحراف معياري قدره 0.503، وهو أكبر من المتوسط الفرضي، وينتمي للمجال [3,68-5] الذي يوافق إتجاه الإجابة العالي. وهذا ما يدل على أن أغلب المستجوبين يوافقون على توافر بعء الرؤية المستقبلية في مؤسستهم بمستوى عالي. وما يؤكد النتائج السابقة هي قيمة t المقدره بـ: 8.300، وهي دالة عند درجات حرية (30) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.000).

أما على مستوى العبارات المتعلقة بهذا البعء (الرؤية المستقبلية)، فنجد أن هناك درجة موافقة عالية على مضمون العبارات رقم: 1-2-3-6-7 و8، لكون متوسطاتها الحسابية تنتمي إلى المجال [3,68-5]. في حين

يوافقون بدرجة متوسطة على العبارة الرابعة والعبارة الخامسة، لكون متوسطيهما الحسابيين ينتميان للمجال [2,34-3,68]. ولإشارة فكل العبارات دالة، مما يسمح لنا بتأكيد هذه النتائج والاعتماد عليها.

د. تحليل نتائج المعالجة الإحصائية لبعء الدافعية:

نستعرض من خلال الجدول رقم (10) نتائج المعالجة الإحصائية لإجابات العينة حول بعء الدافعية.

الجدول رقم (10): النتائج الخاصة ببعء الدافعية

الرقم	البعء	العبارة: مؤسستنا...	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	القرار	مستوى التوافر
01	الدافعية	تمتلك نظام تحفيزي متكامل يجعل كل وظيفة فيها أكثر تحدياً.	3.4839	0.76902	3.503	0.001	دال	متوسط
02		تؤكد أن كل وظائفها تشكل مصدراً لتحقيق المنافسة.	3.8065	0.54279	8.272	0.000	دال	عالي
03		تعتمد على إثارة التنافس بين الموظفين لتحفيزهم على الانجاز.	3.0645	0.85383	0.421	0.677	غير دال	متوسط
04		تشجع على تفضيل عمل الفريق على العمل الفردي.	3.5484	0.92516	3.300	0.002	دال	متوسط
05		تكافئ الموظفين باستخدام حوافز متنوعة مقابل أعمالهم.	3.3871	0.91933	2.344	0.026	دال	متوسط
06		تتبنى مبدأ المشاركة في اتخاذ القرار.	3.0968	0.97826	0.551	0.586	غير دال	متوسط
07		تمتلك نظام يساعد على تخفيف الحالة النفسية الناجمة عن الفشل في انجاز المهام.	2.6129	1.17409	1.836-	0.076	غير دال	متوسط
08		تحرص على توفير مناخ صحي يساعد موظفيها على تحسين أدائهم باستمرار.	4.0323	0.79515	7.228	0.000	دال	عالي
		المجموع	3.3790	0.48572	4.345	0.000	دال	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. * المتوسط الفرضي 03، مستوى الدلالة 0.05.

يَتَبَيَّنُ لنا من الجدول رقم (10) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لبعء الدافعية قُدِّرَت بـ: 3.379 بانحراف معياري قدره 0.485، وهو أكبر من المتوسط الفرضي، وينتمي للمجال [2,34-3,68] الذي يوافق إتجاه الإجابة المتوسط. وهذا ما يدل على أن أغلب المستجوبين يوافقون على توافر بعء الدافعية في مؤسستهم بمستوى متوسط. وما يؤكد النتائج السابقة هي قيمة t المقدره بـ: 4.345، وهي دالة عند درجات حرية (30) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.000).

أما على مستوى العبارات المتعلقة بهذا البعد (الدافعية)، فنجد أن هناك درجة موافقة متوسطة على مضمون كل العبارات؛ بإستثناء العبارتين الثانية والثامنة اللتان حصلتا على درجة موافقة عالية. وللاشارة فكل العبارات دالة عند مستوى خطأ قدره 0.05، مما يسمح لنا بتأكيد هذه النتائج والاعتماد عليها.

هـ. تحليل نتائج المعالجة الإحصائية لبعد الشراكة:

نستعرض من خلال الجدول رقم (11) نتائج المعالجة الإحصائية لإجابات العينة حول بعد الشراكة.

الجدول رقم (11): النتائج الخاصة ببعد الشراكة

الرقم	البعد	العبارة: مؤسستنا...	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	القرار	مستوى التوافر
01	بـ الشراكة	تسعى دائما إلى إقامة تحالفات مع شركات أخرى للاستفادة مما لديها من تجارب.	3.3548	0.83859	2.356	0.025	دال	متوسط
02		ترى في الشراكة حلا للأزمات.	3.6774	0.97936	3.851	0.001	دال	متوسط
03		تعتبر أن شدة الضغط في بيئة الأعمال تزداد كلما نتج عن شركات متحالفة.	3.2903	0.78288	2.065	0.048	دال	متوسط
04		تشعر أن صعوبة إدارة العلاقة مع الشركاء تقلل من فرص التحالف	3.4516	0.76762	3.276	0.003	دال	متوسط
05		تؤمن بأن الشراكة مع المؤسسات يساهم في تطوير قدراتها التنافسية.	3.4194	0.80723	2.892	0.007	دال	متوسط
06		تعتبر أن فعالية القرار تزداد عندما تصدر من مؤسسات متحالفة.	3.4194	0.92283	2.530	0.017	دال	متوسط
07		تؤمن بأن الشراكة مع المؤسسات يساهم في تطوير قدرات موظفيها.	3.3226	0.87129	2.061	0.048	دال	متوسط
08		تنظر إلى أحسن وسيلة لاكتساب التكنولوجيا هي الشراكة مع مؤسسات رائدة في مجال نشاطها.	3.3226	0.94471	1.901	0.067	غير دال	متوسط
		المجموع	3.4073	0.59597	3.805	0.001	دال	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. * المتوسط الفرضي 03، مستوى الدلالة 0.05.

يتبين لنا من الجدول رقم (11) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لبعد الشراكة قُدرت بـ: 3.407 بانحراف معياري قدره 0.595، وهو أكبر من المتوسط الفرضي، وينتمي للمجال [2,34-3,68] الذي يوافق إتجاه الإجابة المتوسط. وهذا ما يدل على أن أغلب المستجوبين يوافقون على توافر بعد الشراكة في مؤسساتهم بمستوى متوسط. وما يؤكد النتائج السابقة هي قيمة t المقدره بـ: 3.805، وهي دالة عند درجات حرية (30) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.000).

أما على مستوى العبارات المتعلقة بهذا البعد (الشراكة)، فنجد أن كل العبارات الثمانية المكونة لهذا البعد حصلت على درجة موافقة متوسطة، إذ أن متوسطاتها الحسابية تنتمي للمجال [2,34-3,68]، وهي كلها دالة باستثناء العبارة الأخيرة "تتظر مؤسستنا إلى أن السبيل الأفضل لاكتساب التكنولوجيا الحديثة لا يكون إلا من خلال الشراكة مع مؤسسات رائدة في مجال نشاطها" فهي غير دالة.

3.3. اختبار فرضيات الدراسة:

نتطرق في هذا الجزء الى نتائج المعالجة الإحصائية لفرضيات الدراسة ومناقشتها.

تحليل نتائج المعالجة الإحصائية لمحور الذكاء الاستراتيجي:

نستعرض في الجدول رقم (12) نتائج المعالجة الإحصائية لإجابات العينة حول محور الذكاء الاستراتيجي.

الجدول رقم (12): النتائج الخاصة بمحور الذكاء الاستراتيجي

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	القرار	الترتيب	مستوى التوافر
01	الاستشراف	3.7863	0.42597	10.277	0.000	دال	01	عالي
02	التفكير النظمي	3.5806	0.46832	6.903	0.000	دال	03	متوسط
03	الرؤية المستقبلية	3.7500	0.50312	8.300	0.000	دال	02	عالي
04	الدافعية	3.3790	0.48572	4.345	0.000	دال	05	متوسط
05	الشراكة	3.4073	0.59597	3.805	0.001	دال	04	متوسط
	محور الذكاء الاستراتيجي	3.5806	0.37487	8.624	0.000	دال	///	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. * المتوسط الفرضي 03، مستوى الدلالة 0.05.

يتبين لنا من الجدول رقم (12) أن قيمة المتوسط الحسابي للمحور المتعلق بأبعاد الذكاء الاستراتيجي الخمسة مجمعة مع بعضها البعض يقدر بـ: 3.580 بانحراف معياري قدره 0.374، وهو أكبر من المتوسط الفرضي، وينتمي للمجال [2,34-3,68] الذي يوافق اتجاه الإجابة المتوسط. وهذا ما يدل على أن أغلب المستجوبين يوافقون على توافر الذكاء الاستراتيجي في مؤسستهم بأبعاده الخمسة بمستوى متوسط. وما يؤكد النتائج السابقة هي قيمة t المقدر بـ: 8.624، وهي دالة عند درجات حرية (30) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.000).

أما على مستوى أبعاد الذكاء الاستراتيجي الخمسة وترتيبها، فقد احتل بعد الاستشراف المرتبة الأولى بدرجة موافقة عالية ومتوسط حسابي قدره 3.786، يليه بعد الرؤية المستقبلية بدرجة موافقة عالي ومتوسط حسابي قدره 3.750، وهي نتائج منطقية للارتباط الوثيق بين الرؤية المستقبلية بعملية استشراف المستقبل. في

حين احتل بعد التفكير النظمي والشراكة المرتبة الثالثة والرابعة على التوالي بدرجة موافقة متوسطة ومتوسطات حسابية قدرها 3.580 و3.407. ويأتي في المرتبة الخامسة والأخيرة بعد الدافعية بدرجة موافقة متوسطة ومتوسط حسابي قدره 3.379.

ب. مناقشة الفرضيات الفرعية على ضوء النتائج السابقة:

على ضوء النتائج السابقة للمعالجة الإحصائية لبيانات الاستبيان لمحور الذكاء الاستراتيجي المقسم الى 05 أجزاء بعدد أبعاده الخمسة (الاستشراف، تفكير النظمي، الرؤية المستقبلية، الدافعية والشراكة)، ونستعرض فيما يلي النتائج المتوصل إليها بخصوص فرضيات الدراسة المحددة سلفا.

نصت الفرضية الفرعية الأولى على ما يلي: "يتوافر بعد الاستشراف لدى الإطارات المُسيّرة في المؤسسة محل الدراسة بمستوى عالي؛" ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول رقم (07)، توصلنا إلى نتيجة مفادها أن أفراد العينة المستجوبة للمؤسسة محل الدراسة تهتم ببعد استشراف المستقبل وتعتبره من أولوياتها، ويمارسونه بصفة مستمرة ومستوى توافره في المؤسسة عالي. وعليه يمكن القول أن الفرضية الفرعية الأولى محققة.

ولقد نصت الفرضية الفرعية الثانية على ما يلي: "يتوافر بعد التفكير النظمي لدى الإطارات المُسيّرة في المؤسسة محل الدراسة بمستوى عالي؛" ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي والموضحة في الجدول رقم (08)، توصلنا إلى نتيجة مفادها أن أفراد العينة المستجوبة للمؤسسة محل الدراسة تهتم ببعد التفكير النظمي؛ لكن مستوى الاهتمام به هو مستوى متوسط وليس بمستوى عالي كما افترضنا في البداية، وأنهم يمارسونه لكن ليس بصفة دائمة وفي كل مهامهم. وعليه يمكن القول أن الفرضية الفرعية الثانية غير محققة.

نصت الفرضية الفرعية الثالثة على ما يلي: "يتوافر بعد الرؤية المستقبلية لدى الإطارات المُسيّرة في المؤسسة محل الدراسة بمستوى عالي؛" ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي والموضحة في الجدول رقم (09)، توصلنا إلى نتيجة مفادها أن أفراد العينة المستجوبة للمؤسسة محل الدراسة تهتم ببعد الرؤية المستقبلية ومستوى توافرها في المؤسسة هو مستوى عالي. وعليه يمكن القول أن الفرضية الفرعية الثالثة محققة.

في حين نصت الفرضية الفرعية الرابعة على أن "يتوافر بعد الدافعية لدى الإطارات المُسيّرة في المؤسسة محل الدراسة بمستوى عالي؛" ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي والموضحة في الجدول رقم (10)، توصلنا إلى نتيجة مفادها أنه بالرغم من وجود برامج تحفيزية للعاملين؛ إلا أن أفراد العينة المستجوبة للمؤسسة محل

الدراسة يعتبرون أن مؤسستهم لا تهتم ببعد الدافعية بشكل كافي، ويتوافر بمستوى متوسط وليس بمستوى عالي كما افترضنا في البداية. وعليه يمكن القول أن الفرضية الفرعية الرابعة غير محققة.

أما الفرضية الفرعية الخامسة والأخيرة فقد نصت على ما يلي: "يتوافر بعد الشراكة لدى الإطارات المسيّرة في المؤسسة محل الدراسة بمستوى متوسط؛ ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي والموضحة في الجدول رقم (11)، توصلنا إلى نتيجة مفادها أن أفراد العينة المستجوبة للمؤسسة محل الدراسة ينظرون إلى أن مؤسستهم لا تولي أهمية عالية لبعد الشراكة ويعتبرونه ذو مستوى متوسط، بالرغم من إبرام المؤسسة لعدد من اتفاقيات الشراكة. وعليه يمكن القول أن الفرضية الفرعية الخامسة محققة.

ج. مناقشة الفرضية الرئيسية على ضوء النتائج السابقة:

بناء على ما كل سبق واستنادا إلى نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول رقم (12)، توصلنا إلى نتيجة مفادها أن مستوى الذكاء الاستراتيجي بأبعاده الخمسة لدى عينة الإطارات المسيّرة للمؤسسة محل الدراسة يتوافر بمستوى متوسط وليس مستوى عالي كما نصت عليه الفرضية الرئيسية التي مفادها: "تتوافر أبعاد الذكاء الاستراتيجي لدى الإطارات المسيّرة لمؤسسة ايزيس بمستوى عالي". وعليه يمكن القول أن الفرضية الرئيسية لهذه الدراسة محققة فيما يتعلق بتوافر الأبعاد الخمسة لدى إطارات المؤسسة، وغير محققة بخصوص المستوى إذ يتوافر بمستوى متوسط وليس مستوى عالي.

4. الخاتمة:

يعتبر تطبيق المفاهيم الادارية الحديثة بمثابة مفتاح لحل العديد من المشكلات التي تفرضها بيئة الأعمال، خاصة مع اشتداد المنافسة التي فرضتها العولمة والتطور التكنولوجي المتسارع، ولعل من أبرز هذه المفاهيم مفهوم الذكاء الاستراتيجي والذي يعد حسب العديد من المختصين الأداة المناسبة لبناء مركز قيادي استراتيجي للمؤسسة ومساعدتها على تحقيق وضمان التفوق الاستراتيجي الذي تطمح إليه، ومن هذا المنطلق ارتأينا إجراء دراسة ميدانية على واحدة من أبرز المؤسسات الجزائرية المتفوقة محليا، وهي مؤسسة ساتيراكس المعروفة باسم ايريس، بهدف معرفة مدى تطبيقها للمفاهيم الادارية الحديثة وبالتحديد مفهوم الذكاء الاستراتيجي، وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

1.1. النتائج:

بعد عرض وتحليل نتائج المعالجة الإحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة، ومناقشتها في ضوء الفرضيات. تم الوصول إلى النتائج التالية حسب العينة المدروسة:

- يتوافر الذكاء الاستراتيجي بأبعاده الخمسة في المؤسسة محل الدراسة وبمستويات مختلفة؛
- مستوى توافر عالي لبعدي الاستشراف والرؤية المستقبلية، وهو ما يدل على أن المؤسسة تهتم بالتنبؤ بالمستقبل البعيد وتمييز ما يمكن تجنبه، وفي نفس الوقت تعرف جيدا المكانة التي تريد الوصول إليها؛
- مستوى توافر متوسط لبعد التفكير النظامي، لكون المؤسسة لا تعتمد على دراسة الأفكار بشكل جماعي، كما لا تبحث عن طرق جديدة لاكتساب المعرفة بغرض التكامل الاستراتيجي؛
- مستوى توافر متوسط لبعد الشراكة، ما يعكس عدم السعي الدائم للمؤسسة إلى إقامة تحالفات مع مؤسسات أخرى للاستفادة مما لديها من تجارب، والاعتماد على قدراتها الذاتية.
- لا تعتبر المؤسسة أن الشراكة مع مؤسسات رائدة السبيل الأفضل لاكتساب التكنولوجيا الحديثة؛
- مستوى توافر متوسط لبعد الدافعية، لكون المؤسسة في نظر المستجوبين لا تسعى إلى إثارة التنافس فيما بينهم لتحفيزهم على الانجاز، ولا توجد مكافآت متنوعة تتوافق مع ما يتم انجازه؛
- أما على مستوى أبعاد الذكاء الاستراتيجي الخمسة وترتيبها، فقد احتل بعد الاستشراف المرتبة الأولى، يليه بعد الرؤية المستقبلية. في حين احتل بعد التفكير النظامي والشراكة المرتبة الثالثة والرابعة على التوالي يأتي في المرتبة الأخيرة بعد الدافعية؛
- تعاني المؤسسة من قصور في جانب الدافعية وتحفيز الموظفين.

2.4. التوصيات:

وبناء على ما سبق نوصي المؤسسة بتدعيم أعمالها فيما يخص بعد الشراكة، بعد التفكير النظامي، وخاصة بعد الدافعية لتنتقل من مستوى ذكاء استراتيجي متوسط إلى ذكاء استراتيجي عالي.

5. المراجع:

- إدريس أوהל. (2014). فقه الاستراتيجية المفاهيم والمبادئ (الإصدار 2). منشورات مجموعة الأكاديمية الدولية.
- إدريس أوהל. (2018). مدارس الفكر الاستراتيجي العميات العشرة والفيل (الإصدار 1). مجموعة الأكاديمية الدولية.
- سيرينة مانع. (2015). تفعيل إدارة التغيير من خلال الاستشراف الاستراتيجي لمستقبل المؤسسات - مقارنة افتراضية ورؤى استشرافية. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة (41).
- عايشة أحمد الكرد. (2016). الذكاء العقلاني والعاطفي كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية في الكليات التقنية في قطاع غزة. 15. مذكرة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- عبد الرؤوف طارق، وعيسى ايهاب. (2018). الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي (الإصدار 1). مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

- عبد القادر مسلم تامر حمدان. (2015). أثر الذكاء الاستراتيجي على القيادات من وجهة نظر القيادات الإدارية العليا في الجامعة الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر غزة.
- علي رزاق جواد العابدي، وهاشم مهدي هاشم الموسوي. (2014). تشخيص مؤشرات الذكاء الاستراتيجي لضمان السيادة الإستراتيجية من خلال خفة الحركة الإستراتيجية دراسة تحليلية في شركة كورك للاتصالات المتنقلة في العراق. مجلة الغربي للعلوم الاقتصادية والإدارة، العراق، 08 (31).
- فائق مشعل قدوري، ووفاء محمد فخري الألوسي. (2018). دور الاستشراف الاستراتيجي في تحقيق التميز التنظيمي وفق منظور المرونة الإستراتيجية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة كركوك، العراق، 08 (01).
- مجد صفور. (2017). قياس أبعاد الذكاء الاستراتيجي لدى مديري الشركات الخاصة المتوسطة وأثرها في القدرات التنافسية في الجمهورية العربية السورية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 33 (01).
- محمد جبار هادي الظالمي. (2016). الذكاء الاستراتيجي وأثره في تعزيز سمعة المؤسسات التعليمية، دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء مجالس المعاهد التقنية في كربلاء، بابل، النجف، الكوفة. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، العراق، 18 (01).
- محمد شامل بهاء الدين فهمي. (2005). الإحصاء بلا معاناة المفاهيم مع التطبيقات باستخدام برنامج SPSS (المجلد 01). معهد الادارة العامة، الرياض.
- محمد طيب رشيد أسوان، و شيماء مظفر دخيل. (2018). معامل ألفا كرونباخ والإرتباط القانوني والتحليل العاملي لبيانات قياس الرضا عن الخدمات الفيديوية على الهاتف المحمول. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، العراق، 04 (44).
- محمد فائق تلا عاصم، وعذراء محسن عبد. (2018). دور الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الأداء التنظيمي، بحث استطلاعي لآراء القيادات الإدارية لجامعة الفلوجة". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 24 (107).
- نياف بن رشيد الجابري، بيومي كمال حسني، وإبراهيم بن عبد الله المحسين. (2004). استشراف مستقبل التعليم بمنطقة المدينة المنورة: تطبيق السلاسل الزمنية. المجلة التربوية، جامعة الكويت، 19 (73).
- هادي خليل إسماعيل، وهوزان تحسين توفيق. (2016). دور الذكاء الإداري في مراحل صنع قرار الائتمان المصرفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في عدد من فروع المصارف الأهلية العاملة في محافظتي دهوك وأربيل. مجلة جامعة التنمية البشرية، السليمانية، 02 (01).
- Macooby, M. (2001). Successful Leaders Employ Strategic Intelligence. *Search Technology Management*, 44 (03).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research methods for business: A skill building approach* (6 ed.). UK: Jhon wiley & Sons Ltd.
- (s.d.). Consulté le 01 15, 2023, sur <https://dz.kompass.com/c/saterex-eurl/dz242844/>.
- (s.d.). Consulté le 11 10, 2022, sur <http://www.maccoby.com/Articles/StratInt.php>.