

الذكاء الإستراتيجي للإدارة العليا وانعكاسه في تعزيز تماسك الجماعة

عبد الناصر علك حافظ

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

احمد عبد محمود

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

حسين وليد حسين

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ahmed_wolsx@yahoo.com

الخلاصة

يهدف البحث الى تحديد طبيعة علاقة الذكاء الاستراتيجي للإدارة العليا واثرها في تعزيز تماسك الجماعة للموارد البشرية في منظمات الأعمال، اذ يشكل الذكاء الاستراتيجي المحرك الاساسي للأنشطة كافة والمهام التي يمكن للمنظمة القيام بها لتحقيق اهدافها في اطار البيئة التي تعمل ضمنها والتعامل مع المتغيرات كافة ذات العلاقة بأنشطتها، وان تعزيز تماسك الجماعة يشكل احدى التحديات التي يتوجب على الادارة العليا معالجتها لكي تساعد المنظمة على البقاء والاستمرار في العمل واستثمار مواردها البشرية افضل شكل ممكن. وقد اشارت مشكلة البحث الى وجود قصور واضح في توزيع ابعاد الذكاء الاستراتيجي في تعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة، واختيرت الشركة العامة للسكك الحديدية كميدان للتطبيق، واختيرت عينة البحث بطريقة العينة العشوائية البسيطة والمكونة من (59) فرداً من الموارد البشرية في الشركة اعلاه، واعتمدت الاستبانة كأداة للحصول على بيانات البحث التي أعدت بالاستناد الى عدد من المقاييس الجاهزة بعد اخضاعها لاختبارات الصدق والثبات، واستخدم البرنامج الإحصائي الجاهز (SPSS) في ادخال وتحليل بيانات البحث، ومن الادوات الإحصائية التي استخدمت في التحليل: "النسبة المئوية للتكرار، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، معامل الارتباط لسييرمان، والانحدار الخطي البسيط"، وقد اسفرت الادوات الإحصائية عن عدد من النتائج اكدت معظمها على وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية للذكاء الاستراتيجي في تعزيز تماسك الجماعة وبناء على ذلك تم قبول الفرضيات الرئيسية والفرعية التي تضمنها البحث، وعليه اوصى الباحث ضرورة قيام المنظمة المبحوثة بتحديد اهم المجالات التي تتمتع بها في مجال الذكاء الاستراتيجي والتي من الممكن ان توظفها في تعزيز تماسك الجماعة داخلها.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاستراتيجي، تماسك الجماعة، الادارة العليا، المنظمة، الموارد البشرية، البيئة.

Abstract

Targeted research to determine the nature of strategic intelligence for senior management relationship and its impact in promoting group cohesiveness of human resources in business organizations, as it constitutes a strategic intelligence main driver for all activities and tasks that the organization can do to achieve their goals within the framework of the environment in which it operates and to deal with all the relevant activities variables, also, enhance group cohesiveness is one of the selections that have to be addressed so that the senior management of the Organization help to survive and continue to work and invest their human resources best shape possible. Problem of the research has indicated that there is a clear deficiency in the employment dimensions of strategic intelligence to enhance group cohesiveness in the surveyed organization, public railway company as a field of application was chosen, was chosen as the research sample simple random sample in a manner which is composed of 59 members of the human resources in the company above, and adopted a resolution as a tool to get the research data that has been prepared on the basis of a number of measures ready after subjected to tests of validity and reliability, and use the ready-statistical software (SPSS) in the introduction and analysis of research data, and statistical tools used in the analysis: "the percentage of repeat, the arithmetic mean , standard deviation, coefficient of variation, correlation to Spearman coefficient, simple linear regression ", has resulted in the statistical tools for a number of results confirmed mostly on an association and effect relationship are significant moral and strategic intelligence to strengthen the cohesion of the group and therefore were accepted hypotheses main and branch contained research, and it recommended the need for the researcher surveyed identifying the most important areas in which the organization enjoys in the field of strategic intelligence that could have employed in promoting group cohesiveness within.

Key words: Strategic intelligence, group cohesiveness, top management, organization , human resource , environment.

المقدمة

ناقش العديد من المختصين في مجال الادارة الاستراتيجية قضايا متعلقة بمستقبل المنظمة وقدرتها على التعامل مع الاطراف كافة ذات العلاقة بأنشطتها، ومن ابرز هذه القضايا او المفاهيم هو الذكاء الاستراتيجي كونه احدى الاشكال الاساسية التي تعتمد عليها الادارة العليا في توصيل افكارها وطبيعة الانشطة والمهام التي تمارسها الى مواردها البشرية وزبائنهم، والذي يشكل احد المعايير التي تتفاوت المنظمات فيما بينها على اساسه (Oleson , 2009: 27). وان هناك اهتماماً واضحاً من قبل علماء ادارة السلوك بكيفية بناء العلاقات الاجتماعية المتينة داخل المنظمة بين الموارد البشرية بالشكل الذي يساعد المنظمة على استثمار راس مالها بمختلف انواعه المالي والبشري والاجتماعي الكفاءة ولفاعلية المطلوبة، ومن هنا برزت اهمية التماسك الاجتماعي في المنظمات المعاصرة لدوره الكبير في مساعدتها على تحقيق اهدافها من جهة ونتيجة للتنوع العرقي واللغوي والديني والثقافي بين الموارد البشرية العاملة في المنظمات والتي اصبحت تشكل ابرز التحديات في الوقت الحاضر من جهة اخرى (Pervaiz at el , 2013: 5). ولهذا يهدف هذا البحث الى التعرف على انعكاس الذكاء الاستراتيجي للإدارة العليا في تعزيز تماسك الجماعة داخل المنظمة. ويقع هذا البحث في اربعة مباحث، خصص المبحث الاول للمنهجية العلمية للبحث مع محاول الباحث عرض بعض الجهود الفكرية السابقة التي تمكن من مراجعتها، اما المبحث الثاني فقد حاول الباحث فيه التعريف بمتغيرات البحث من الناحية النظرية بالتركيز على ثلاث فقرات، ركز في الاولى على الذكاء الاستراتيجي اما الثانية فجاءت لعرض تماسك الجماعة، وتم تخصيص فقرة مستقلة لتوضيح طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث من الناحية النظرية، وجاء المبحث الثالث لتشخيص واقع وأهمية متغيرات البحث فضلاً عن اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية التي انطلق منها بالاعتماد على عدد من الادوات الإحصائية، واخيراً خصص المبحث الرابع لعرض اهم الاستنتاجات التي خرج بها البحث، مع محاولة تقديم عدد من التوصيات التي من شأنها تعزيز المعرفة ويقدر تعلق الامر بمتغيرات البحث.

المبحث الاول: المنهجية العلمية للبحث وبعض الدراسات السابقة

اولاً: **المنهجية العلمية للبحث:** سنحاول في هذه الفقرة التعرف على المشكلة الرئيسية للبحث واهميته واهم الاهداف التي يسعى الى تحقيقها والفرضيات الرئيسية والفرعية التي انطلق منها، فضلاً عن تحديد اهم الادوات المستخدمة في جمع البيانات وتحليلها، مع توضيح بعض خصائص العينة المبحوثة وكما في الفقرات الاتية:

أولاً - 1: مشكلة البحث

يشكل الذكاء الاستراتيجي احد المحركات الأساسية التي تحدد نجاح المنظمة او فشلها في اطار البيئة التنافسية التي تمارس أنشطتها ضمنها، فضلاً عن دوره المهم في ادارة الموارد الداخلية التي تمتلكها المنظمة، ومن ابرز هذه الموارد هي الموارد البشرية التي تشكل أندر وأثمن الموارد التي تمتلكها المنظمة وتشكل إحدى أُمزايها التي تميزها عن غيرها من المنظمات، لذا يتوجب على الادارة العليا استخدام هذه الموارد بأفضل شكل ممكن وتهيأة الظروف الملائمة لها، وعليه برزت أهمية تحقيق تماسك الجماعة لدورها الفعال في تحفيز الموارد البشرية واستثمارها بأفضل شكل ممكن. ومن هنا تمكن مشكلة البحث الرئيسية في وجود قصور واضح في وعي المنظمة المبحوثة بأهمية توظيف ابعاد الذكاء الاستراتيجي في تعزيز تماسك الجماعة داخلها، ويمكن أن تثار مجموعة من التساؤلات التي تتفرع من مشكلة البحث أبرزها الأتي:

1. هل يوجد وعي كافٍ لدى المنظمة المبحوثة بأهمية الذكاء الاستراتيجي؟

2. هل يوجد وعي كافٍ لدى المنظمة المبحوثة بأهمية تماسك الجماعة؟

3. هل يوجد وعي كافٍ لدى المنظمة المبحوثة بدرجة أسهام الذكاء الاستراتيجي في تعزيز تماسك الجماعة؟

أولاً - 2: أهمية البحث

تبرز أهمية البحث في أهمية المتغيرات المبحوثة والتي تمثل متغيرات حديثة في مجال الادارة الاستراتيجية والسلوك التنظيمي، اذ يشكل الذكاء الاستراتيجي احدى التوجهات المعاصرة التي تعتمد المنظمة في تنفيذ وظائفها وتحقيق اهدافها من جهة، وتشكل احدى التحديات التي تواجهها المنظمة في مجال تنميتها واستثمارها بأفضل شكل ممكن، ويعد تماسك الجماعة احد المؤشرات التي من الممكن ان تعكس نجاح المنظمة في التعامل مع مواردها البشرية. فضلاً عن محاولة الباحث التعرف على درجة اسهام الذكاء الاستراتيجي في تعزيز تماسك الجماعة داخل المنظمة المبحوثة من خلال اجابات افراد العينة المبحوثة على فقرات الاستبانة التي أُعدت بالاستناد الى افكار عدد من المقاييس الجاهزة، وبالتالي محاولة تقديم مجموعة من الحلول للمشكلات التي تواجه المنظمة في التعامل مع المتغيرات المبحوثة.

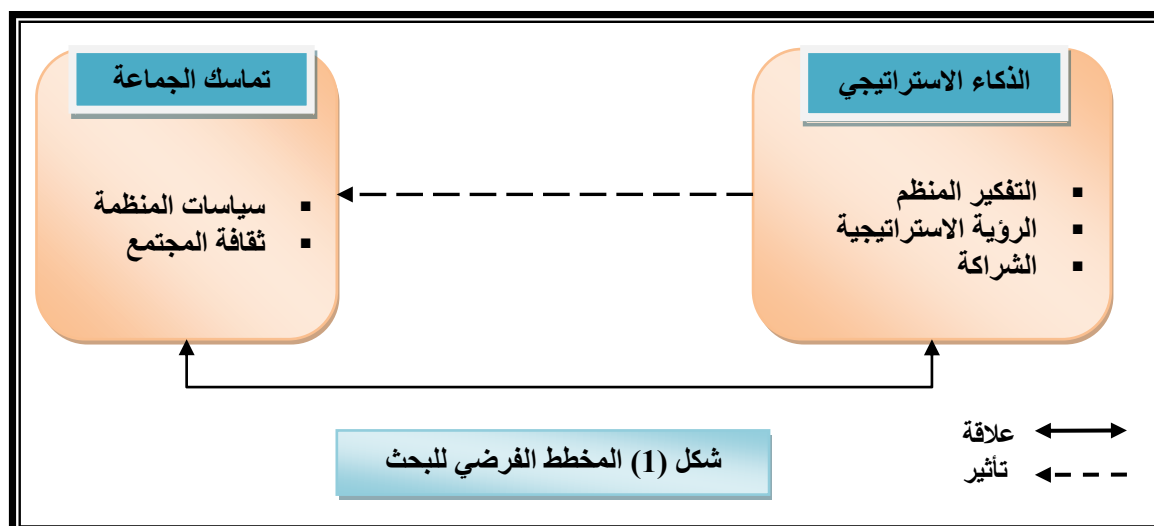
أولاً - 3: اهداف البحث

يسعى البحث الى تحقيق عدد من الاهداف اهمها:

1. محاولة تقديم اضافة متواضعة للمكتبة العراقية فيما يخص الجانب النظري للبحث.
2. التعرف على واقع الذكاء الاستراتيجي في المنظمة المبحوثة وتشخيص الصعوبات التي ترافق استثماره، وتحديد سبل معالجتها وتطويرها.
3. تعميق وعي الادارة العليا والموارد البشرية العاملة في المنظمة المبحوثة بأهمية تماسك الجماعة في تحقيق النجاح للمنظمة.
4. تشخيص مدى اسهام الذكاء الاستراتيجي في تعزيز تماسك الجماعة بين الموارد البشرية العاملة في المنظمة المبحوثة.
5. محاولة تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها تعزيز مستوى المعرفة والتطبيق لدى العينة المبحوثة والمتعلقة بمتغيرات البحث، والمقترحات بصدد المشروعات البحثية المستقبلية.

أولاً-4: المخطط الفرضي للبحث

يوضح المخطط الفرضي الفكرة الأساسية للبحث، فضلاً عن توضيح علاقات الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل " الذكاء الاستراتيجي"، والمتغير المستجيب "تماسك الجماعة"، والنتيجة المتوقعة من ذلك هي تعزيز المتغير المستجيب، وكما يوضحه الشكل (1):



أولاً - 5: فرضيات البحث

يتضمن البحث فرضيتان رئيستان تتفرع عنها عدد من الفرضيات الفرعية وكما يأتي:

1. الفرضية الرئيسية الاولى تنص على: " وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذكاء الاستراتيجي وتعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة "، وتتفرع عن هذه الفرضية عدد من الفرضيات الفرعية وهي:
 - الفرضية الفرعية الاولى تنص على: " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التفكير المنظم وبين تعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة ".
 - الفرضية الفرعية الثانية تنص على: " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الرؤية الاستراتيجية وبين تعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة ".
 - الفرضية الفرعية الثالثة تنص على: " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الشراكة وبين تعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة ".
2. الفرضية الرئيسية الثانية تنص على: " يؤثر الذكاء الاستراتيجي تأثيراً ذا دلالة معنوية من الناحية الاحصائية في تعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة "، وتتفرع عن هذه الفرضية عدد من الفرضيات الفرعية وهي:
 - الفرضية الفرعية الرابعة تنص على: " يؤثر بعد التفكير المنظم تأثيراً ذا دلالة معنوية من الناحية الاحصائية في تعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة ".
 - الفرضية الفرعية الخامسة تنص على: " يؤثر بعد الرؤية الاستراتيجية تأثيراً ذا دلالة معنوية من الناحية الاحصائية في تعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة ".
 - الفرضية الفرعية السادسة تنص على: " يؤثر بعد الشراكة تأثيراً ذا دلالة معنوية من الناحية الاحصائية في تعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة ".

أولاً - 6: اداة جمع البيانات

اختير المنهج الوصفي التحليلي في تنفيذ هذا البحث، إذ اعتمد الاستبانة كأداة رئيسة لجمع بياناته والتي تعرف بأنها: "استمارة تُعد لغرض تثبيت البيانات التي يحتاجها الباحث للتعرف على الظاهرة المبحوثة" (السماك، 2011: 92)، وقد تُعد بالاستناد إلى عدد من المقاييس الجاهزة بعد ان تم تكييفها لتتلاءم مع اغراض

البحث الحالي، بالإضافة الى استخدام المنهج الكمي في تفسير نتائج البحث، واعتمد مدرج (ليكرت الخماسي) في تصميمها وكما موضح في الجدول (1):

جدول (1) مدرج ليكرت الخماسي

5	4	3	2	1
اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما

ويمكن من الجدول (2) توضيح متغيرات الاستبانة الرئيسة وإبعادها الفرعية والمقاييس المعتمدة في إعدادها:

جدول (2) متغيرات البحث الرئيسة والفرعية والمقاييس المعتمدة

ت	المتغيرات الرئيسة	نوع المتغير	الإبعاد الفرعية	الفقرات	المقاييس
1	الذكاء الاستراتيجي	المتغير المستقل (التفسيري)	التفكير المنظم الرؤية الاستراتيجية المشاركة	4-3-2-1 8-7-6-5 11-10-9	النموذج المعتمد في دراسة (امين، 2014)
2	تماسك الجماعة	المتغير التابع (الاستجابي)	سياسات المنظمة ثقافة الافراد	-15-14-13-12 18-17-16 -22-21-20-19 24-23	النموذج المعتمد في دراسة (Pervaiz at el ، 2013)

وقد خُضعت الاستبانة بمقاييسها المعتمدة إلى اختبارات الصدق والثبات، إذ عُرضت على عدد من المحكمين المتخصصين في مجالات ادارة الاعمال والقياس والتقويم البالغ عددهم (6) وفي ضوء ملاحظات وآراء السادة المحكمين عُذلت فقرات الاستبانة وحذف بعضها، وقد حصلت معظم فقرات الاستبانة على نسبة اتفاق بلغت (87%)، وللتأكد من ثبات أداة البحث قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (11) فرداً من مجتمع البحث، وبعد (10) ايام أعيد توزيع الاستبانة مرة أخرى على المجموعة نفسها، وقد بلغت قيمة معامل الثبات للاستبانة ككل وفق معامل "كرونباخ الفا" Cronbach–Alpha (91%) وهي مقبولة ودال إحصائياً في الوقت نفسه، وهذا يعني ان الاستبانة بمقاييسها المختلفة ذات ثبات عالٍ يمكن اعتمادها في أوقات مختلفة للأفراد أنفسهم وتعطي النتائج ذاتها.

أولاً - 7: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

أُستخدم البرنامج الإحصائي الجاهز (SPSS) وبرنامج (Excel) في إدخال وتحليل بيانات البحث، ومن أهم الأدوات التي أُعتمدت في تشخيص واقع وأهمية المتغيرات المبحوثة وإبعادها الفرعية الآتي: (المشهداني وهرمز، 1989):

1. النسبة المئوية للتكرار: لغرض تحديد النسبة المئوية للاتفاق حول فقرات البحث.
2. الوسط الحسابي: ويستخدم لتحديد مستوى الإجابة حول الفقرات ومعرفة مستوى المتغيرات أو متوسط تلك المجموعة.

3. الانحراف المعياري: يستخدم لمعرفة مستوى تشتت إجابات العينة حول الوسط الحسابي، وهو الجذر التربيعي الموجب للتباين.

4. معامل الاختلاف: ويستخرج بقسمة الانحراف المعياري على قيمة الوسط الحسابي ويستخدم لتحديد الأهمية النسبية متغيرات البحث.

أما لاختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية التي تضمنها البحث فتكون بتحديد طبيعة العلاقة والتأثير بين المتغيرات المبحوثة فقد استخدمت الأدوات الإحصائية الآتية (الزغبى والطلافة، 2006):

1. معامل الارتباط لسبيرمان: لتحديد نوع العلاقة بين متغيرات البحث التفسيرية والاستجابي.

2. معامل الانحدار الخطي البسيط: لقياس تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع.

أولاً-8: مجتمع وعينة البحث

اختيرت الشركة العامة للسكك الحديدية ميدان للتطبيق لكونها إحدى الشركات التي استمر في العمل على الرغم من الظروف الصعبة التي مر بها العراق، وبالتالي فإن هذا يعكس وبدلالة واضحة تمتع الإدارة العليا في الشركة المذكورة بالذكاء الاستراتيجي الكافي لمواجهة هذه التحديات واستخدامها في تعزيز تماسك الجماعة داخلها، اختيرت عينة البحث بطريقة العينة العشوائية البسيطة من الموارد البشرية العاملة في الشركة وقد بلغ حجم العينة (59) فرداً، ويمكن من الجدول (3) توضيح بعض خصائص العينة المبحوثة وكما يأتي:

جدول (3) خصائص العينة المبحوثة

النوع البشري		الشهادة		العنوان الوظيفي		سنوات الخدمة	
ذكور	42	اعدادية فما دون	19	فني	32	اقل من 5 سنوات	6
إناث	17	بكالوريوس	40	اداري	27	من 6-10 سنة	32
						من 11-20 سنة	21

ويمكن تحديد أبرز خصائص العينة المبحوثة بالآتي:

1. أن نسبة الذكور العاملين في الشركة المبحوثة أعلى من نسبة الإناث إذ بلغت نسبتهم 71% من حجم العينة.
2. أن معظم أفراد العينة المبحوثة هم من حملة الشهادة الجامعية إذ بلغت نسبتهم 68%.
3. العنوان الوظيفي للعينة المبحوثة متقارب بين الإداري والفني.
4. وأكدت نتائج التحليل بأن معظم أفراد عينة البحث لديهم خدمة أكثر من (5) سنوات، وبالتالي فإن هذا من الممكن أن يساعد على زيادة الدقة والقناعة عند الإجابة على فقرات الاستبانة، وبدوره سينعكس ذلك على قدرة الباحث في تحقيق الأهداف المرجوة من بحثه.

ثانياً: بعض الدراسات السابقة: خصصت هذه الفقرة لعرض بعض الجهود الفكرية السابقة التي تمكن الباحث من مراجعتها أبرزها الآتي:

1. دراسة (Sánchez & Yurrebaso , 2009)

تماسك الجماعة وعلاقته بثقافة فريق العمل

هدفت هذه الدراسة الى تحديد طبيعة العلاقة بين تماسك الجماعة وتعزيز ثقافة فريق العمل بين الموارد البشرية داخل المنظمة، وقد أجريت دراسة مقارنة بين منطمتين بوجود فاصل زمني أمده سنة بين كل دراسة، الأولى أجريت على عينة قوامها (50) فريق عمل بينما الثانية أجريت على عينة قوامها (75) فريق عمل في عدد من

المنظمات العاملة في بلجيكا، وقد اعتمدت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع بيانات البحث، ومن ابرز النتائج التي توصلت اليها الدراسة بان العلاقة بين تماسك الجماعة وثقافة فريق العمل تختلف تبعا للنوع البشري (الجنس)، وبالتالي اوصت الدراسة على ضرورة الاخذ بنظر الاعتبار النوع البشري عند تحديد المراكز الوظيفية للعاملين داخل المنظمة بالشكل الذي من الممكن ان ينعكس في تعزيز روح الفريق وتماسك الجماعة.

2. دراسة (Harun & Mahmood , 2012)

علاقة تماسك الجماعة بالأداء

الغرض الرئيس لهذه الدراسة هو التعرف على ديناميكية الجماعة ودرجة تماسكها وانعكاس ذلك في مساعدة المنظمة على تقديم افضل اداء ممكن لديها بالمقارنة مع المنظمات المنافسة لها، وقد اعتمد الاستبانة كأداة رئيسة لجمع بيانات الدراسة اذ تم توزيعها على عينة قوامها (371) فرداً عاملاً في عدد من المنظمات التعاونية في ماليزيا، ولإدخال وتحليل بيانات الدراسة استخدم البرنامج الإحصائي الجاهز (SPSS)، ومن ابرز النتائج التي توصلت اليها بان تماسك الجماعة يرتبط بعلاقة موجبة قوية مع اداء المنظمات وبالتالي اوصت على ضرورة قيام هذه المنظمات بدراسة اهم العوامل التي من شأنها التأثير في تماسك الجماعة وتوظيف ذلك للارتقاء بمستوى أدائها.

3. دراسة (Esmaeili , 2014)

دراسة اثر الذكاء الاستراتيجي في عملية اتخاذ القرار والتخطيط الاستراتيجي

حاولت هذه الدراسة التعرف على اهم العوامل المؤثرة في الذكاء الاستراتيجي وانعكاس ذلك على ترشيد عملية صنع واتخاذ القرارات والتخطيط الاستراتيجي داخل المنظمات، وقد اعتمد الباحث الاستبانة كأداة رئيسة لجمع بيانات الدراسة، والتي وُزعت على عينة من العاملين في بعض الشركات التي تقع في مدينة خرم اباد، اذ بلغ حجم العينة (150) فرد، واستخدمت مجموعة من الأدوات الإحصائية في ادخال ومعالجة البيانات، ومن ابرز النتائج التي توصلت اليها الدراسة هو ان الذكاء الاستراتيجي يؤثر وبشكل ايجابي في ترشيد عملية صنع واتخاذ القرارات و من ثم التخطيط الاستراتيجي داخل المنظمات المبحوثة، وعليه اوصت الدراسة بضرورة التعرف على اهم العوامل المؤثر في الذكاء الاستراتيجي ومحاولة تنميتها للاستفادة من الفوائد التي تقدمها للمنظمات.

4. دراسة (عمران، 2015)

اثر الذكاء الاستراتيجي على الابداع التنظيمي

استهدف هذا البحث تحديد اهمية الذكاء الاستراتيجي ودوره في تعزيز عمليات الابداع داخل المنظمات، واختيرت شركة اسياسيل كميدان للتطبيق اذ أختير عدد من العاملين في الشركة كعينة للبحث، وقد اعتمدت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع بيانات البحث. واستخدم البرنامج الإحصائي الجاهز (SPSS) في ادخال ومعالجة بيانات البحث، ومن ابرز النتائج التي توصل اليها البحث هو ان جميع مكونات الذكاء الاستراتيجي تؤثر وبشكل معنوي في تعزيز القدرات الابداعية في الشركة المبحوثة، وعليه اوصى البحث بضرورة الاهتمام بالذكاء الاستراتيجي وبالقدرات الابداعية وعدّها احدى الابعاد الاستراتيجية التي تعتمد عليها المنظمة في تحفيز مواردها البشرية.

5. دراسة (الظالمي، 2016)

الذكاء الاستراتيجي وأثره في تعزيز سمعة المؤسسات التعليمية

تناولت هذه الدراسة الدور المهم للذكاء الاستراتيجي في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات التعليمية والتالي تعزيز سمعتها في اطار البيئة التي تعمل ضمنها من خلال دراسة عدد من الابعاد، وقد اعتمدت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع بيانات الدراسة، وقد تألفت عينة الدراسة من (44) تدريسي من القيادات العليا العاملة في جامعات (كربلاء، بابل، الكوفة) وقد استخدم البرنامج الاحصائي الجاهز (SPSS) في ادخال وتحليل بيانات الدراسة، ومن ابرز النتائج التي توصلت اليها هي ان المنظمات التي تمتلك الذكاء الاستراتيجي تستطيع السيطرة على مستقبلها وبالتالي تعزيز قدراتها التنافسية، وعليه اوصت الدراسة بضرورة تنفيذ العديد من الدورات التي من شأنها تنمية الذكاء الاستراتيجية لدى الادارة العليا والذي من الممكن استثماره في تعزيز سمعة المنظمة.

لقد افاد الباحث من الدراسات السابقة في تعميق رؤيته وقناعاته بأهمية البحث الحالي، فضلاً عن مساعدته في البناء الصحيح لهذا البحث، كما تم الاستفادة من هذه الدراسات في تعزيز الجانب النظري للبحث واعداد المقياس المستخدمة في جمع البيانات وكيفية اختيار حجم العينة المبحوثة، وتحديد اهم الادوات التي من الممكن اعتمادها في تحليل بيانات البحث وكيفية تفسير نتائجه بالشكل الذي يساعد على اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية التي تضمنها البحث.

المبحث الثاني: الجانب النظري

اولاً: الذكاء الاستراتيجي

خصصت هذه الفقرة للتعرف على مفهوم الذكاء الاستراتيجي واهميته في المنظمات المعاصرة واهم العوامل المؤثرة عليه، بالإضافة الى عرض اهم الابعاد التي من الممكن اعتمادها في دراسته وكما في الفقرات الآتية:

اولاً -1: مفهوم الذكاء الاستراتيجي واهميته

هناك توجهات من قبل بعض الباحثين بان الذكاء الاستراتيجي استخدم لأول مرة في المجال العسكري، وبعد النجاحات العديدة التي تحققت من خلال استثماره، فقد اتجهت العديد من المنظمات الى توظيف ابعاد الذكاء الاستراتيجي في تنفيذ مهامها (3: 2009, Goldman). ويشكل مفهوم الذكاء الاستراتيجي احدى المفاهيم الاساسية في مجال الادارة الاستراتيجية وقد ازدادت اهميته نتيجة التحديدات العديدة التي فرضتها البيئة الخارجية على المنظمات، لذا اصبح من الضروري اعتماد عدد من الادوات في مواجهه هذه التحديدات ومن ابرزها الذكاء الاستراتيجي (عطا، 2015: 142) وبالتركيز على عمليات الذكاء الاستراتيجي ونطاقه وقد عرف بانه عبارة عن عملية جمع وتحليل البيانات البيئية ومعالجتها وتقديمها بالشكل الذي يساعد صناع القرار على اتخاذ قراراتهم بالكفاءة والفاعلية المطلوبة، ويتضمن الذكاء الاستراتيجي كل عمليات المنظمة المتعلقة بالشؤون المالية والبشرية والقانونية والانتاجية والتسويقية بالإضافة الى التعامل مع متغيرات البيئة الخارجية كافة العامة والخاصة التي تعمل في اطارها المنظمة (1046, 2014, Esmaeili). وقد عرف الذكاء الاستراتيجي بانه المقدرات الجوهرية اللازمة لاتخاذ القرارات التي تؤثر على مستقبل المنظمة وقدرتها على التنافس مع المنظمات الاخرى في السوق (الشيخلي وعبيد، 2015: 6)، وعليه ووفق هذا المفهوم فان الذكاء الاستراتيجي يرتبط بالقدرات العقلية المميزة التي تعتمدها الادارة العليا المدراء في التفكير بالمستقبل العام للمنظمة والتنبؤ بالفرص والتهديدات التي من الممكن ان تواجههم في العمل (علي، 2015: 1)، وبذات الاتجاه تقريباً تم تعريفه بانه القدرات اللازمة للتنبؤ بالأحداث المحتملة في المستقبل واتخاذ القرارات اللازمة لمواجهتها (محمد، 2015: 264). وبعد الاطلاع على التعاريف السابقة يمكن تعريف الذكاء الاستراتيجي كتعريف اجرائي لأغراض البحث الحالي بانه المقدرات الجوهرية التي تتمتع بها الادارة العليا واللازمة للتعامل مع كافة متغيرات البيئة الداخلية والخارجية التي تعمل

ضمنها المنظمة وبالشكل الذي يميزها عن المنظمات المنافسة لها وتساعد على البقاء والنمو في العمل. وقد أكد عدد من الباحثين على أهمية الذكاء الاستراتيجي في منظمات الأعمال كونه المحرك الأساسي للعمليات والأنشطة التي من الممكن أن تنفذها (عطا، 2015: 143)، من خلال دوره في مساعدة المنظمة على استكشاف الفرص واستغلالها بأفضل شكل ممكن، فضلاً عن دوره في تشخيص التهديد والعمل على التكيف معها بالشكل الذي يساعد المنظمة على تقليل أثارها، بالإضافة إلى دوره في مساعدة المنظمة على استثمار مواردها بأفضل شكل ممكن (Cox , 2012: 4)، ويمكن تلخيص أهمية الذكاء الاستراتيجي بالنسبة للمنظمات بعض النظر عن طبيعة نشاطها والقطاع الذي تعمل ضمنه وذلك بالنقاط الآتية (علي، 2015: 13):

1. مساعدة المنظمة في تنفيذ عملياتها بالكفاءة والفاعلية المطلوبة لضمان تحقيق النجاح الاستراتيجي.
2. مساعدة المنظمة في تحديد توجهها الاستراتيجي في إطار البيئة التي تعمل ضمنها.
3. استثمار المقدرات الجوهرية المتاحة داخل المنظمة بأفضل شكل ممكن.
4. تحديد أوجه التنافس التي من الممكن أن تعتمد عليها المنظمة في أنشطتها.
5. يشكل إحدى الأدوات التي تعتمد عليها الإدارة في التحليل الاستراتيجي للبيئة الداخلية والخارجية التي تعمل ضمنها.
6. يمثل إحدى الأدوات الرئيسة لمساعدة الإدارة على اتخاذ القرارات.

أولاً - 2: أبعاد الذكاء الاستراتيجي

هناك مجموعة من الأبعاد التي من الممكن أن تعتمد في دراسة الذكاء الاستراتيجي، ومن أبرز هذه الأبعاد الآتي:

1. التفكير المنظم: يعكس قدرة الأفراد على التعامل مع مجموعة من المتغيرات لمعالجتها أو دراسة العلاقة بينها وتحليلها بالشكل الذي يساعدهم على تفسير أسبابها ونتائجها والافادة منها في تحقيق الأهداف العامة التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها (عمران، 2015: 1290).
2. الحدس: يشير إلى المقدرة الداخلية التي تفسر ردود أفعال الأفراد اتجاه القرارات والمواقف المختلفة وبشكل خاص عندما تكون هناك حالة عدم تأكد، ومن أهم العوامل التي من الممكن أن تنمي الحدس لدى الأفراد هو التدريب على التنبؤات والتعامل مع متغيرات تتسم بدرجة قوية من الديناميكية.
3. الرؤية الاستراتيجية: تستخدم الرؤية الاستراتيجية للتعبير عن مستقبل المنظمة في الأمد الطويل، وذلك بتحديد أوجه الأنشطة المهمة التي سوف تركز عليها المنظمة وأهم المجالات التي سوف تتنافس فيها مع المنظمات التي تعمل معها ضمن المجال نفسه وبالتالي ضمان تحقيقها للحصة السوقية المناسبة (أمين، 2014: 187).
4. تحفيز العاملين: تبرز هذه المقدرة بسياسات المنظمة التي تعتمد عليها في دفع مواردها البشرية نحو بذل أقصى جهد ممكن لتنفيذ مهامهم، واستثمار ذلك في تحقيق العديد من المزايا التنافسية بالشكل الذي يساعدها في التفوق على المنافسين لها، كون أن الموارد البشرية هي الموارد الوحيدة التي تمتاز بالندرة وعدم القدرة للمحاكاة أو النقل.
5. الشراكة: وتعكس قدرة المنظمة على إقامة مجموعة من التحالفات الاستراتيجية مع المنظمات التي تعمل معها من أجل كسب الدعم الكافي للنجاح في أعمالها، وكلما ارتفع الذكاء الاستراتيجي للمنظمة كلما ارتفعت

قدرتها على بناء التحالفات الاستراتيجية مع الآخرين وبالتالي زيادة قدرتها على الاستمرار والنمو والبقاء في الصناعة.

أولاً - 3: العوامل المؤثرة في الذكاء الاستراتيجي

هناك مجموعة من العوامل التي من الممكن أن تؤثر في بناء الذكاء الاستراتيجي في منظمات الأعمال، من أبرز هذه العوامل هي التنشئة الاجتماعية وما ينتج عنها من اتجاهات وقيم وعادات وتقاليد مشتركة بين الأفراد داخل ثقافة معينة، إذ أن هذه العوامل يمكن أن تلعب دوراً مهماً في بناء الشخصية القيادية للأفراد والتي بدورها سوف تنعكس في تنمية مقدرات الذكاء الاستراتيجي لديهم، فالموارد البشرية ذات الشخصيات القيادية هي التي تتمتع غالباً بالذكاء الاستراتيجي أعلى مقارنة بالموارد البشرية الأخرى (Maccoby, 2011:2). وأن متغيرات البيئة الخارجية الأخرى كالعوامل الاقتصادية والتكنولوجية والسياسية والعالمية كلها تمارس دوراً مهماً في بناء الذكاء الاستراتيجي. بالإضافة إلى سياسات المنظمة التي تعتمد في إدارة مواردها المختلفة وبشكل خاص الموارد البشرية بدءاً من عمليات الاستقطاب انتهاء بتخطيط المسار الوظيفي كلها من شأنها تعزيز الذكاء الاستراتيجي لدى مواردها البشرية وبالشكل الذي يساعدها في تهيئة القيادات اللازمة لإدارة المنظمة في المستقبل (Dorn, 2010: 167). إذن تنقسم بشكل عام العوامل المؤثرة في الذكاء الاستراتيجي إلى عوامل تقع خارج حدود المنظمة وبعضها الآخر يقع داخل المنظمة وتحت سيطرتها.

ثانياً: تماسك الجماعة

سيتم في هذه الفقرة التعرف على مفهوم تماسك الجماعة وتقديم تعريف فرضي لإغراض هذا البحث، مع محاولة توضيح أهم العوامل المحددة لتماسك الجماعة، وخصصت فقرة أيضاً للتعرف على أهم الفوائد المرتبة من تماسك الجماعة وأهم السلبات الناتجة عنها وكما في الفقرات الآتية:

ثانياً-1: مفهوم تماسك الجماعة

اهتم علماء السلوك والاجتماع منذ القدم في تحديد مفهوم دقيق لتماسك الجماعة، ولكن واجهتهم صعوبة واضحة بسبب الاختلاف في وجهات نظرهم من جهة، ولتعدد العوامل التي من الممكن أن تؤثر على تماسك الجماعة وتفسر الأسباب التي تقف وراء هذه الظاهرة من جهة أخرى (Beal et al, 2003: 989). إذ تم تعريف تماسك الجماعة بأنه مجموعة من المبادئ التي تعمل على استقطاب فئة من الأفراد للعمل معاً داخل جماعة واحدة، وتؤثر على درجة تمسكهم بهذه الجماعة من الناحية الاجتماعية، وتؤثر بدرجة كبيرة على اندفاعهم للعمل لانجاز عدد من المهام الموكلة إليهم (Chang & Bordia, 2006: 332)، نلاحظ أن هذا التعريف ركز بشكل مباشر على العوامل الاجتماعية التي تؤثر على الأفراد للانضمام لجماعة معينة والعمل بداخلها. وعلى وفق مدخل نظرية النظم كونه الجماعة نظاماً فرعياً يعمل ضمن نظام أكبر منه وهو البيئة المحيطة فقد عرف تماسك الجماعة بأنه ظاهرة ديناميكية ناتجة عن مجموعة من العوامل التي تجمع الأفراد العاملين داخل جماعة معينة وتدفعهم للعمل معها لاستلام المدخلات ومعالجتها وتقديم المخرجات التي تعكس أهدافهم في العمل (جابر، 2009: 2). وبالتركيز على عملية التفاعل والتعاون بين الأفراد فقط عرف تماسك الجماعة بأنه أقصى درجات التفاعل والتعاون بين أفراد الجماعة والنواتج عن التقاسم في القيم والعادات والتقاليد، والذي سنعكس بالتالي على الرغبة في بناء ثقافة منظمته مشتركة بينهم داخل الجماعة أو المنظمة بالشكل الذي يساعدهم على تحقيق

الأهداف المخططة لهم (Sánchez & Yurrebaso , 2009: 97)، وبذات الاتجاه تقريباً عرف تماسك الجماعة بأنها حالة التكامل والانسجام المتين بين مجموعة من الأفراد داخل منظمة معينة والتي تساعدهم على العمل معاً لتحقيق هدف مشترك والذي يميزهم عن المجموعات الأخرى العاملة معهم (بلقاسم، 2009: 16)، كما وعرفت بأنه الأفكار التي يتمسك بها أفراد الجماعة وتعمل على تعزيز قدرتهم للعمل داخلها واستقطاب الأفراد الآخرين للعمل معهم ضمن الجماعة نفسها بالشكل الذي يعمل على تعزيز المكانة الاجتماعية لها في المنظمة أو المجتمع (حاتم، 2011: 68). وبعد الاطلاع على التعاريف السابقة يمكن تعريف تماسك الجماعة كتعريف إجرائي لإغراض هذا البحث بأنها عبارة عن حالة طبيعية بين مجموعة من الأفراد الذي تجمعهم ثقافة مشتركة خاصة بهم فضلاً عن وجود سياسة منظميه تدعم هذه الثقافة بين الأفراد وتعمل على تعزيز تماسكهم لغرض تحقيق الأهداف المرجوة منها.

ثانياً -2: فوائد تماسك الجماعة وسلبياتها

هناك العديد من الفوائد التي يمكن تحقيقها في حالة تمتع الجماعة داخل المنظمة بدرجة عالية من التماسك. إذ يؤثر تماسك الجماعة على طريقة تفكيرها بصفتها منظومة متكاملة تستلم المدخلات وتنفذ عمليات المعالجة وتقدم المخرجات، وبالتالي رفع مستوى الكفاءة والفاعلية للجماعة والذي بدوره سوف ينعكس على أداء المنظمة ككل (Shin, Park, 2013:2)، وقد حددت مجموعة من الفوائد التي يمكن تحقيقها من خلال تماسك الجماعة أبرزها الآتي (أمنية، 2014: 90):

1. تعزيز حالة التعاون بين أفراد المجموعة وذلك بنشر روح التالف والمساعدة بينهم.
 2. مساعدة الأفراد على تحقيق الذات واحترامه وبالتالي إشباع العديد من حاجاتهم النفسية.
 3. تعزيز حالة التنافس الايجابية بين أفراد الجماعة.
 4. تعزيز المقدرات الخاصة بحل المشكلات لدى أفراد الجماعة.
- إلى جانب الفوائد التي تقدمها تماسك الجماعة لأفرادها وللمنظمة ككل، هناك مجموعة من السلبيات التي تنتج عن تماسك الجماعة والتي يمكن تحديد أبرزها بالآتي (حاتم، 2011: 72-73):
1. التمسك بالمعايير العامة للجماعة والعادات والتقاليد من الممكن أن تؤثر على سلوكيات وتصرفات أفرادها وتوجههم بشكل لا يتناسب مع سياسات المنظمة بشكل عام.
 2. التأثير على عملية اتخاذ القرارات وحرية أفراد الجماعة في التعبير عن آرائهم.
 3. تصعيد الالتزام بين أعضاء الجماعة مما يسبب تعارضاً في تنفيذ قرارات الإدارة وبالذات تلك الهادفة إلى التغيير.

ثانياً -3: محددات تماسك الجماعة

لقد اتفق الباحثون والكتاب على وجود مجموعة من العوامل التي من شأنها التأثير على درجة تماسك الجماعة داخل المنظمة، بعض هذه العوامل داخلية خاصة بسياسات المنظمة أبرزها نظم التحفيز والتعويض التي تعتمد عليها المنظمة في مكافأة مواردها البشرية (Beal et al , 2003: 990)، وبعضها الآخر خاص بالثقافة العامة إذ تمت الإشارة إلى أن اللغة المشتركة بين الموارد البشرية ودرجة تعليمهم تمثل أبرز العوامل التي من شأنها التأثير على درجة التماسك بين الأفراد العاملين لدى المنظمة (Zoltan & noles , 1994: 418) كما تشكل الثقافة التنظيمية السائدة داخل المنظمة إحدى العوامل المؤثرة في تحديد نمط القيادة المعتمد من قبل الإدارات داخل المنظمة وبالتالي تعكس القدرة على بناء تماسك الجماعة وتوجيههم بالشكل الذي يساعد على تحقيق أهداف

المنظمة، بالإضافة إلى الاتجاهات والقيم والتقاليد السائدة فيها (عسكر، 2012: 4-14). أي إن نظام القيم والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع والتي يؤمن بها أفراد المجموعة تؤثر على درجة تماسكهم في المنظمة، بالإضافة إلى الأهداف الرئيسة التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها من الممكن أن تستخدمها كأداة لتعزيز تماسك الجماعة، وعليه من الممكن أن تساعد كذلك في تقليل الصراعات بين أفراد المجموعة الواحد وبالتالي تعزز درجة تماسكهم مع بعضهم بعضاً (أمنية، 2014: 82). وهذا ما اتفق كل من (Sánchez & Yurrebaso , 2009: 98) على أن هناك نوعين من العوامل التي من شأنها التأثير على تماسك المجموعة النوع الأول خاص بسياسات المنظمة أما النوع الثاني فخاص بالثقافة السائدة بين أفراد المنظمة والتي تحدد القيم والعادات والتقاليد التي يؤمنون ويتمسكون بها. بالإضافة إلى أن النوع العرقي ويمكن أن يحدد طبيعة العلاقة بين الأفراد ودرجة رغبتهم في العمل سوية والتماسك مع بعض بعضاً لتعزيز رأس المال الاجتماعي بينهم وبالتالي تعزيز قدرتهم على تحقيق المهام المناطة بهم ودرجة تماسكهم داخل المجموعة الواحدة (Pervaiz et al , 2013: 10)، يتضح من العوامل السابقة الذكر بأن هناك نوعين من العوامل التي من شأنها التأثير على تماسك الجماعة النوع الأول خاص بسياسات المنظمة وممارساتها وهو خارج سيطرة أفراد المجموعة، أما النوع الثاني فهو خاص بالثقافة التي يتمسك بها أفراد المجموعة وقد تم اختيار هذه العوامل كأبعاد لعرض دراستها في هذا البحث.

ثالثاً: علاقة الذكاء الاستراتيجي بتماسك الجماعة

أكد كل من (Harun & Mahmood , 2012:16) على أن تماسك الجماعة يعدّ أحد المؤشرات المهمة التي من الممكن اعتمادها في قياس الأداء العام للمنظمة ككل والذي بدوره يعكس درجة الذكاء الاستراتيجي الذي تتمتع به الإدارات الموجودة داخلها. إذ من خلال تماسك الجماعة تتمتع الإدارة من السيطرة على الأفراد والجماعات التي تتعامل معها وبالتالي توجيهها بالشكل الذي يتناسب مع أهداف المنظمة ككل ويميزها عن المنظمات الأخرى وهنا يبرز الذكاء الاستراتيجي التي تتمتع بها الإدارة (Shin , Park , 2013:2). ويبرز الذكاء الاستراتيجي في السيطرة على مجموعة من الجوانب الخاصة بالسلوكيات مواردها البشرية من خلال دمج داخل جماعات معينة وتعزيز درجة التماسك فيما بينهم (Beal et al, 2003: 989). ويمكن بالذكاء الاستراتيجي تعزيز عمليات التفاعل والتعاون بين العاملين فيما بينهم داخل المنظم أو مع العاملين في المنظمات الأخرى وبالشكل الذي سنعكس بدوره في خلق تماسك الجماعة داخل المنظمة والذي يمكن استثماره في تحقيق أهداف المنظمة والتفوق على المنافسين لها (Esmaeili , 2014 , 1047). وبناءً على ما تم ذكره صيغت الفرضيات الرئيسة والفرعية التي انطلق منها هذا البحث.

المبحث الثالث: الجانب العملي

يقسم هذا المبحث على فقرتين، تركز الفقرة الأولى على تشخيص واقع وأهمية المتغيرات المبحوثة في إطار إجابات أفراد عينة البحث باستخدام عدد من الأدوات الإحصائية أبرزها: (النسبة المئوية للتكرار، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف). في حين خصصت الفقرة الثانية لاختبار الفرضيات الرئيسة والفرعية التي انطلق منها البحث باعتماد معامل الارتباط لسبيرمان والانحدار الخطي البسيط، وفيما يلي توضيح لذلك:

أولاً: تشخيص واقع وأهمية المتغيرات المبحوثة

أولاً-1: تشخيص واقع متغير الذكاء الاستراتيجي وأهميته في المنظمة المبحوثة

قيس متغير الذكاء الاستراتيجي من خلال ثلاثة ابعاد، البعد الأول يمثل التفكير المنظم والذي يعكس قدرة الافراد داخل المنظمة على التعامل مع المتغيرات المتنوعة التي تواجههم في العمل وتضمن (4) فقرات. أما البعد الثاني فهو يمثل الرؤية الاستراتيجية للمنظمة والتي تشكل الاساس الذي سيتم في ضوءه تحديد رسالة المنظمة واهدافها واهم الانشطة والمجالات التي سوف تركز عليها في المستقبل وقد تضمنت (4) فقرات، ويمثل البعد الثالث الشراكة والتي تعكس قدرة المنظمة على التحالف والتعاون والعمل مع المنظمات الاخرى وتم قياسه من خلال (3) فقرات، والجدول (4) يوضح نتائج التحليل لهذه الفقرات:

جدول (4) واقع وأهمية متغير الذكاء الاستراتيجي وأبعادها الفرعية

الفقرات	النسبة المئوية للاتفاق*	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
التفكير المنظم				
يساعد التفكير المنظم في خلق حالة من التفوق للمنظمة بالمقارنة مع المنافسين لها.	80%	3.6	1.23	0.35
يساعد التفكير المنظم في زيادة قدرة الافراد على الاستفادة من خبراتهم الشخصية وامكانياتهم الذاتية في التعامل مع المستقبل.	78%	3.8	0.95	0.25
يعمل التفكير المنظم على مساعدة المنظمة في تشخيص الفرص والتهديدات وبالتالي العمل على استثمار الاولى ومواجهة الثانية.	75%	3.6	1.25	0.34
يتم بالتفكير المنظم البحث بشكل مستمر عن مصادر متنوعة للمعلومات التي تحتاجها المنظمة في تنفيذ مهامها.	64%	3.9	0.87	0.23
اجمالي بعد التفكير المنظم	74%	3.7	1.08	0.29
الرؤية الاستراتيجية				
تتمتع الادارة العليا في المنظمة المبحوثة بالقدرة الكافية على تجسيد رؤيتها الاستراتيجية في أنشطة المنظمة.	68%	3.9	1.02	0.26
تستخدم الرؤية الاستراتيجية كأداة لتحفيز العاملين واستثمار قدراتهم.	87%	4.2	1.05	0.25
تعتمد الرؤية الاستراتيجية للمنظمة كموجه اساسي لكافة القرارات التي تتخذ داخل المنظمة.	81%	4.5	0.68	0.15
تمتلك الادارة العليا في المنظمة المبحوثة القدرة على	90%	4.5	0.68	0.15

* تم ايجاد النسبة المئوية للاتفاق وذلك بجمع النسبة المئوية للتكرار على الاجابات (اتفق تماماً واتفق) وكما موضح في الجدول (1) في منهجية البحث.

				تحويل رؤيتها الى رسالة واهداف ملموسة قابلة للتحقيق والقياس.
0.20	0.86	4.2	%81	اجمالي بعد الرؤية الاستراتيجية
الشراكة				
0.18	0.80	4.4	%87	تمتلك الادارة العليا في المنظمة المبحوثة القدرة على اقناع الآخرين لإقامة التحالفات الاستراتيجية معهم.
0.23	0.96	4.2	%77	تشجع الادارة العليا في المنظمة المبحوثة العاملين لديها على التفاعل والعمل ضمن فرق عمل مع العاملين في منظمات اخرى.
0.17	0.76	4.4	%84	تعمل الادارة العليا في المنظمة المبحوثة على اتخاذ قرارات اعمالها بالتشاور والتنسيق مع المنظمات الاخرى
0.19	0.84	4.3	%83	اجمالي بعد الشراكة
0.23	0.93	4.1	%79	اجمالي متغير الذكاء الاستراتيجي

1. التفكير المنظم: قيس هذا البعد من خلال (4) فقرات، ويتضح من الجدول (4) أن النسبة المئوية للاتفاق حول أجمالي هذا البعد بلغت (74%) وهي أعلى من القيمة المعيارية للاتفاق والبالغة (66.7%)، وهذه النتائج تعكس بدلالة واضحة تأكيد معظم إجابات أفراد العينة المبحوثة على أن الادارة العليا في المنظمة المبحوثة لديهم القدرة على التفكير المنظم للتعامل مع كافة المتغيرات المحيطة بهم، وما يؤكد هذه النتيجة قيمة الوسط الحسابي لهذا البحث البالغة (3.7) وهي أعلى من قيمة الوسط الحسابي الفرضي البالغة (3)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري لإجمالي هذا البعد (1.08) وهي تشير إلى وجود انسجام ضعيف بين إجابات أفراد عينة البحث على فقرات هذا البعد، وجاءت هذه النتائج متسقة مع قيمة معامل الاختلاف التي بلغت (0.29).

2. الرؤية الاستراتيجية: قيس هذا البعد من خلال (4) فقرات، يتبين من الجدول (4) أن النسبة المئوية للاتفاق حول أجمالي هذا البعد بلغت (81%) وهي نسبة جيد جداً وأعلى من القيمة المعيارية للاتفاق، وهذه النتائج تشير بدلالة واضحة تأكيد معظم إجابات أفراد عينة البحث بأن الادارة العليا في المنظمة المبحوثة لديها القدرة على تجسيد رؤيتها الاستراتيجية بالشكل الذي يعكس رسالتها واهدافها التي تتضمن الأنشطة والمجالات التي سوف تركز عليها المنظمة في المستقبل، وما يؤكد هذه النتيجة قيمة الوسط الحسابي البالغة (4.2) وهي أعلى من قيمة الوسط الحسابي الفرضي، وبلغت قيمة الانحراف المعياري لإجمالي هذا البعد (0.86) وهي تشير إلى وجود انسجام مقبول من الناحية الإحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث على فقرات هذا البعد، وجاءت هذه النتائج متسقة مع قيمة معامل الاختلاف التي بلغت (0.20).

3. الشراكة: تضمن هذا البعد (3) فقرات، ويتضح من الجدول (4) أن النسبة المئوية للاتفاق حول أجمالي هذا البعد بلغت (83%) وهي أعلى من القيمة المعيارية للاتفاق، وهذه النتائج توضح وبدلالة واضحة تأكيد معظم

إجابات أفراد العينة المبحوثة على أن الإدارة العليا في المنظمة المبحوثة لديها القدرة على التفاعل والتحالف والعمل بشكل مشترك مع المنظمات الأخرى التي تعمل معها ضمن القطاع نفسه، وما يؤكد هذه النتيجة قيمة الوسط الحسابي البالغة (4.3) وهي أعلى من قيمة الوسط الحسابي الفرضي، وبلغت قيمة الانحراف المعياري لإجمالي هذا البعد (0.84) وهي تشير إلى وجود انسجام مقبول من الناحية الإحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث على فقرات هذا البعد، وجاءت هذه النتائج متسقة مع قيمة معامل الاختلاف التي بلغت (0.19).

وبالرجوع إلى الجدول (4) لتحديد الأهمية الإجمالية لمتغير الذكاء الاستراتيجي نجد أن النسبة المئوية للاتفاق حول هذا المتغير بلغت (79%) وهي نسبة جيدة وأعلى من القيمة المعيارية للاتفاق البالغة (66.7%) وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤكد وبذلالة واضحة اهتمام المنظمة المبحوثة باستثمار الذكاء الاستراتيجي المتاح لديها في تنفيذ أنشطتها وبالشكل الذي يساعدها على البقاء والنمو في العمل، وما يؤكد هذه النتيجة قيمة الوسط الحسابي البالغة (4.1) وهي أيضاً أعلى من قيمة الوسط الحسابي الفرضي، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (0.93) وبمعامل اختلاف (0.23).

أولاً-2: تشخيص واقع متغير تماسك الجماعة وأهميتها في المنظمة المبحوثة

قيس متغير تماسك الجماعة من خلال بعدين، البعد الأول يمثل العوامل التي تقع خارج سيطرة أفراد الجماعة والتي تعكس سياسات المنظمة وأنشطتها وممارسات الإدارة فيها وتضمنت (7) فقرات. أما البعد الثاني فهو يمثل العوامل التي ترتبط بأفراد الجماعة ذاتها مثل العادات والتقاليد والثقافة العامة التي يتمسكون بها وقد تضمنت (6) فقرات، والجدول (5) يوضح نتائج التحليل لهذه الفقرات:

جدول (5) واقع وأهمية متغير تماسك الجماعة وأبعادها الفرعية

الفقرات	النسبة المئوية للتردد*	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
سياسات المنظمة				
تشجع سياسات المنظمة تماسك الجماعة من خلال دعم عمليات المشاركة في اتخاذ القرارات.	84%	3.8	0.79	0.21
تدعم ممارسات المنظمة تماسك الجماعة من خلال تفعيل تبادل الآراء والأفكار بين أفرادها لمعالجة المشكلات التي تواجههم في العمل.	81%	3.4	0.81	0.24
تعمل نظم التعويض والتحفيز التي تعتمد عليها المنظمة على تعزيز تماسك الجماعة.	73%	3.1	0.92	0.30
تسهم الأنماط القيادية السائدة داخل المنظمة في تماسك الجماعة.	79%	3.2	0.83	0.26

* تم إيجاد النسبة المئوية للاتفاق وذلك بجمع النسبة المئوية للتردد على الإجابات (اتفق تماماً واتفق) وكما موضح في الجدول (1) في منهجية البحث.

0.18	0.67	3.8	%86	تؤدي أنشطة الإدارة العليا في المنظمة إلى تعزيز الثقة المتبادلة بين أفراد الجماعة المتماسكة.
0.21	0.73	3.4	%79	تشجع المنظمة على بناء روح المنافسة بين الجماعات كأداة لتعزيز تماسكها.
0.19	0.69	3.7	%83	تدعم رسالة وأهداف المنظمة على تعزيز درجة التماسك بين الجماعات.
0.23	0.78	3.5	%81	أجمالي بعد سياسات المنظمة
ثقافة المجتمع				
0.13	0.53	4.2	%92	تؤثر القيم والعادات والتقاليد السادة بين الأفراد على درجة تماسكهم داخل الجماعة.
0.17	0.67	3.9	%87	تمارس اللغة المشتركة بين الأفراد دور مهم في تماسكهم داخل الجماعة.
0.12	0.49	4.1	%89	يسهم تقارب التعليم بين أفراد الجماعة في درجة تماسكهم.
0.23	0.78	3.4	%76	يمارس توجه المجتمع نحو النوع البشري دور مهم في درجة التماسك بين أفراد الجماعة.
0.22	0.81	3.7	%81	تؤثر الحالة الاجتماعية بين أفراد الجماعة على درجة تماسكهم.
0.20	0.73	3.6	%84	تسهم معدلات الدخل لأفراد الجماعة في تعزيز درجة تماسكهم داخل الجماعة.
0.18	0.67	3.8	%85	أجمالي بعد ثقافة المجتمع
0.20	0.74	3.6	%83	أجمالي متغير تماسك الجماعة

4. سياسات المنظمة: قيس هذا البعد بواسطة (7) فقرات، ويتضح من الجدول (5) أن النسبة المئوية للاتفاق حول أجمالي هذا البعد بلغت (81%) وهي أعلى من القيمة المعيارية للاتفاق والبالغة (66.7%)، وهذه النتائج تعكس بدلالة واضحة تأكيد معظم إجابات أفراد العينة المبحوثة على أن سياسات المنظمة تدعم تماسك الجماعة داخلها عن طريق الأنشطة والممارسات والنظم الموجودة داخلها، وما يؤكد هذه النتيجة قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.5) وهي أيضا أعلى من قيمة الوسط الحسابي الفرضي البالغة (3)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري لإجمالي هذا البعد (0.78) وهي تشير إلى وجود انسجام مقبول بين إجابات أفراد عينة البحث على فقرات هذا البعد، وجاءت هذه النتائج متسقة مع قيمة معامل الاختلاف التي بلغت (0.23).

5. ثقافة المجتمع: قيس هذا البعد بواسطة (6) فقرات، ويتضح من الجدول (5) أن النسبة المئوية للاتفاق حول أجمالي هذا البعد بلغت (85%) وهي نسبة جيد جداً وأعلى من القيمة المعيارية للاتفاق، وهذه النتائج تشير بدلالة واضحة تأكيد معظم إجابات أفراد عينة البحث بأن الثقافة العامة للمجتمع تمارس دور مهم في تماسك

الجماعة من خلال القيم والعادات والتقاليد ومستوى التعليم واللغة المشتركة بين الأفراد، وما يؤكد هذه النتيجة قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.8) وهي أيضا أعلى من قيمة الوسط الحسابي الفرضي، كما بلغت قيمة الانحراف المعياري لإجمالي هذا البعد (0.67) وهي تشير إلى وجود انسجام جيد من الناحية الإحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث على فقرات هذا البعد، وجاءت هذه النتائج متسقة مع قيمة معامل الاختلاف التي بلغت (0.18).

وبالرجوع إلى الجدول (5) لتحديد الأهمية الإجمالية لمتغير تماسك الجماعة نجد أن النسبة المئوية للاتفاق حول هذا المتغير بلغت (83%) وهي نسبة جيد جداً وأعلى من القيمة المعيارية للاتفاق، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤكد وبدلالة واضحة اهتمام المنظمة المبحوثة بتعزيز تماسك الجماعة بين مواردها البشرية، وما يؤكد هذه النتيجة قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.6) وهي أيضا أعلى من قيمة الوسط الحسابي الفرضي، وبلغت قيمة الانحراف المعياري (0.74) وبمعامل اختلاف (0.20).

ثانياً: اختبار فرضيات البحث

ثانياً - 1: تحليل علاقات الارتباط بين الذكاء الاستراتيجي وتماسك الجماعة

يوضح الجدول (6) قيم معامل الارتباط بين المتغير الاستجابي تماسك الجماعة وابعادها في المستوى العامودي والمتضمنة: "سياسات المنظمة، ثقافة المجتمع"، وبين المتغير التفسيري الذكاء الاستراتيجي وأبعاده المتضمنة كل من "التفكير المنظم، الرؤية الاستراتيجية، الشراكة"، والتي تمثل المستوى الأفقي من الجدول، وفيما يأتي تفصيلاً لهذه النتائج:

جدول (6) علاقات الارتباط بين الذكاء الاستراتيجي وابعاده وتماسك الجماعة وابعادها

العلاقات المعنوية		الاهمية النسبية	العدد	اجمالي الذكاء الاستراتيجي	الشراكة	الرؤية الاستراتيجية	التفكير المنظم	الذكاء الاستراتيجي	تماسك الجماعة
سياسات المنظمة		100%	4	0.50**	0.48**	0.53**	0.51**		
ثقافة المجتمع		100%	4	0.41*	0.41*	0.39*	0.43*		
اجمالي تماسك الجماعة		100%	4	0.46**	0.44*	0.46**	0.47**		
العلاقات المعنوية			12	3	3	3	3	العدد	
				100%	100%	100%	100%	الأهمية النسبية	
		100%							

* الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.05

** الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول (6) ان قيمة معامل الارتباط بين اجمالي متغير الذكاء الاستراتيجي ومتغير تماسك الجماعة (0.46**) وهي علاقة موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.1)، وعلى مستوى الابعاد الفرعية لمتغير

الذكاء الاستراتيجي فقد حققت (9) علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية مع متغير تماسك الجماعة وابعاده، اي ما يعادل نسبة (100%) من اجمالي علاقات الارتباط، وهذه النتائج تشير وبدلالة واضحة اهمية الذكاء الاستراتيجي في تعزيز تماسك الجماعة لدى العاملين في المنظمة المبحوثة، وان هذه النتائج تسمح بقبول الفرضية الرئيسة الاولى للبحث التي نصت على: " وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذكاء الاستراتيجي وتعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة ". ويمكن توضيح النتائج المتعلقة بعلاقات الارتباط بين الابعاد الفرعية للمتغيرات المبحوثة من خلال الفقرات الاتية:

1. تحليل علاقة الارتباط بين بعد التفكير المنظم ومتغير تماسك الجماعة وابعادها: يتبين من الجدول (6) ان قيم معاملات الارتباط بين بعد التفكير المنظم وابعاد تماسك الجماعة بلغت (0.51** ، 0.43*) على التوالي، وهي علاقات موجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05)، (0.1)، وقد كانت العلاقة بين بعد التفكير المنظم وبعد سياسات المنظمة اقوى علاقة ارتباط، في حين كانت العلاقة بين بعد التفكير المنظم وبعد ثقافة المجتمع اضعف العلاقات. وبلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد التفكير المنظم واجمالي متغير تماسك الجماعة (0.47**) وهي علاقة موجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى (0.1)، وعليه تؤكد هذه النتائج اهمية التفكير المنظم الذي تتمتع به الادارة العليا للمنظمة المبحوثة في تعزيز تماسك الجماعة بين موارد البشرية وبناءً على هذه النتائج يمكن قبول الفرضية الفرعية الاولى للبحث والتي تنص على: " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التفكير المنظم وبين تعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة ".

2. تحليل علاقة الارتباط بين بعد الرؤية الاستراتيجية ومتغير تماسك الجماعة وابعادها: يتضح من الجدول (6) ان قيم معاملات الارتباط بين بعد الرؤية الاستراتيجية وابعاد تماسك الجماعة بلغت (0.53** ، 0.39*) على التوالي، وهي جميعها علاقات موجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05)، (0.1)، وقد حقق بعد الرؤية الاستراتيجية اقوى علاقة ارتباط مع بعد سياسات المنظمة، في حين كانت العلاقة بين بعد الرؤية الاستراتيجية وبعد ثقافة المجتمع اضعف العلاقات. وبلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد الرؤية الاستراتيجية واجمالي متغير تماسك الجماعة (0.46**) وهي علاقة موجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى (0.1)، وعليه تعكس هذه النتائج وبدلالة واضحة اهمية الرؤية الاستراتيجية في تعزيز تماسك الجماعة لدى العينة المبحوثة. وبالتالي فان هناك مبرراً لقبول الفرضية الفرعية الثانية للبحث والتي تتضمن الاتي: " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الرؤية الاستراتيجية وبين تعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة ".

3. تحليل علاقة الارتباط بين بعد الشراكة ومتغير تماسك الجماعة وابعادها: يتبين من الجدول (6) ان قيم معاملات الارتباط بين بعد الشراكة وابعاد تماسك الجماعة بلغت (0.48** ، 0.41*) على التوالي، وهي جميعها علاقات موجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05)، (0.1)، وقد كانت العلاقة بين بعد الشراكة وبعد سياسات المنظمة اقوى علاقة ارتباط، في حين كانت العلاقة بين بعد الشراكة وبعد ثقافة المجتمع اضعف العلاقات. وبلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد الشراكة واجمالي متغير تماسك الجماعة (0.44*) وهي علاقة موجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05)، وبالتالي فان هذه النتائج تعكس اهمية الشراكة التي تستهدف تحقيقها المنظمة المبحوثة في تعزيز تماسك الجماعة بين موارد البشرية وبناءً

على هذه النتائج يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة للبحث والتي تنص على: " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الشراكة وبين تعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة ".

ثانياً 2- تحليل اثر الذكاء الاستراتيجي في تماسك الجماعة

يوضح الجدول (7) نتائج تحليل اثر الذكاء الاستراتيجي "المتغير التفسيري" من خلال أبعاده الثلاثة في تعزيز تماسك الجماعة "متغير الاستجابي" وذلك باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط وكانت النتائج كالآتي:

جدول (7) اثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز تماسك الجماعة

الذكاء الاستراتيجي	A	B	R ²	F	مستوى المعنوية
التفكير المنظم	0.36	0.92	0.22	17.6	يوجد تأثير 0.05
الرؤية الاستراتيجية	0.42	0.79	0.21	23.9	يوجد تأثير 0.01
الشراكة	0.53	0.64	0.19	12.7	يوجد تأثير 0.05
اجمالي الذكاء الاستراتيجي	0.31	0.82	0.21	22.5	يوجد تأثير 0.01
F الجدولية بمستوى دلالة 0.05 = 4.08 F الجدولية بمستوى دلالة 0.01 = 7.31 n=59					

يمكن من الجدول (7) تحديد اثر اجمالي متغير الذكاء الاستراتيجي في تعزيز تماسك الجماعة، نجد ان قيمة (f) المحسوبة بلغت (22.5) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (99%)، وهذه النتائج تؤكد وجود اثر للذكاء الاستراتيجي في تعزيز تماسك الجماعة، وبلغت قيمة الثابت (a=0.31) وهذا يعني وجود لتماسك الجماعة بمقدار (0.31) حتى وان كان الذكاء الاستراتيجي يساوي صفراً، وبلغت قيمة (B=0.82) اي ان تغيير الذكاء الاستراتيجي بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى تغيير في تماسك الجماعة بمقدار (0.82)، اما قيمة (R²) فقد بلغت (0.21)، وهذا يعني أن ما مقداره (21%) من التباين الحاصل في تماسك الجماعة هو تباين مُفسر بفعل الذكاء الاستراتيجي الذي دخل الأتمودج، وأن (79%) هو تباين مُفسر من قبل عوامل اخرى لم تدخل أنمودج الانحدار. وان عدد نماذج الانحدار التي حققت أثر ذات دلالة معنوية وكما موضحة في جدول (7) بلغت (3) نماذج من اصل (3)، اي ان نسبتها تساوي (100%) من اجمالي العلاقات التأثيرية ذات الدلالة معنوية. وبما ان إجمالي الذكاء الاستراتيجي حققت أثراً معنوياً في تعزيز تماسك الجماعة، فأن هناك مبرراً بعدم رفض الفرضية الرئيسية الثانية للبحث والتي مفادها: " يؤثر الذكاء الاستراتيجي تأثيراً ذا دلالة معنوية من الناحية الاحصائية في تعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة ". كما يمكن توضيح اثر ابعاد الذكاء الاستراتيجي في تماسك الجماعة من خلال الفقرات الآتية:

1. تحليل تأثير التفكير المنظم في تعزيز تماسك الجماعة: يتضح من الجدول (7) أن قيمة (f) المحسوبة بلغت (17.6)، وهي اعلى من قيمتها الجدولية البالغة (7.56) بمستوى معنوية (0.05) وبحدود ثقة

(95%)، وهذا يؤكد وجود تأثير لبعء التفكير المنظم في المتغير الاستجابي تماسك الجماعة، ومن الجدول نفسه يمكن ملاحظة قيمة الثابت ($a=0.36$) وهذا يعني أن هناك وجوداً لتماسك الجماعة مقداره (0.36) حتى وأن كان التفكير المنظم يساوي صفراً، اما قيمة ($B=0.92$) فهي تعني أن تغيراً مقداره وحدة واحدة في التفكير المنظم سيؤدي الى تغيير في تماسك الجماعة مقداره (92%)، أما قيمة معامل التحديد (R^2) الذي يُعد مقياساً وصفيّاً يستخدم في تفسير مدى فائدة معادلة الانحدار في تقدير القيم، وتمثل نسبة الانخفاض في الأخطاء عند استخدام معادلة الانحدار فقد كان مقدارها (0.22) وهذا يعني أن التفكير المنظم تفسر (22%) من التباين الحاصل في تماسك الجماعة، وأن (78%) هو تباين مُفسّر من قبل عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار. وعليه وبناءً على النتائج السابقة يمكن القول بان التفكير المنظم يؤثر وبدرجة معنوية في تعزيز تماسك الجماعة بين الموارد البشرية العاملة في المنظمة المبحوثة، وعليه فان هناك مبرراً لعدم رفض الفرضية الفرعية الرابعة للبحث والتي تنص على: "يؤثر بعد التفكير المنظم تأثيراً ذا دلالة معنوية من الناحية الاحصائية في تعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة".

2. تحليل تأثير الرؤية الاستراتيجية في تعزيز تماسك الجماعة: يتضح من الجدول (7) أن قيمة (f) المحسوبة بلغت (23.9)، وهي اعلى من قيمتها الجدولية البالغة (7.31) بمستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (99%)، وهذا يؤكد وجود تأثير لبعء الرؤية الاستراتيجية في المتغير الاستجابي تماسك الجماعة، ومن خلال الجدول نفسه يمكن ملاحظة قيمة الثابت ($a=0.42$) وهذا يعني أن هناك وجوداً لتماسك الجماعة مقداره (0.42) حتى وأن كانت الرؤية الاستراتيجية تساوي صفراً، اما قيمة ($B=0.79$) فهي تعني أن تغيراً مقداره وحدة واحدة في الرؤية الاستراتيجية سيؤدي الى تغيير في تماسك الجماعة مقداره (79%)، أما قيمة معامل التحديد (R^2) فقد كان مقدارها (0.21) وهذا يعني أن الرؤية الاستراتيجية تفسر (21%) من التباين الحاصل في تماسك الجماعة، وأن (79%) هو تباين مُفسّر من قبل عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار. وعليه وبناءً على النتائج السابقة يمكن القول بان الرؤية الاستراتيجية تسهم بدرجة معنوية في تعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة، وعليه فان هناك مبرراً لقبول الفرضية الفرعية الخامسة للبحث والتي تشير الى: "يؤثر بعد الرؤية الاستراتيجية تأثيراً ذا دلالة معنوية من الناحية الاحصائية في تعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة".

3. تحليل تأثير الشراكة في تعزيز تماسك الجماعة: يتضح من الجدول (7) أن قيمة (f) المحسوبة بلغت (12.7)، وهي اعلى من قيمتها الجدولية البالغة (4.08) بمستوى معنوية (0.05) وبحدود ثقة (95%)، وهذا يؤكد وجود تأثير لبعء الشراكة في المتغير الاستجابي تماسك الجماعة، ومن الجدول نفسه يمكن ملاحظة قيمة الثابت ($a=0.53$) وهذا يعني أن هناك وجوداً لتماسك الجماعة مقداره (0.53) حتى وأن كانت الشراكة تساوي صفراً، اما قيمة ($B=0.64$) فهي تعني أن تغيراً مقداره وحدة واحدة في الشراكة سيؤدي الى تغيير في تماسك الجماعة مقداره (64%)، أما قيمة معامل التحديد (R^2) فقد كان مقدارها (0.19) وهذا يعني أن الشراكة تفسر (19%) من التباين الحاصل في تماسك الجماعة، وأن (81%) هو تباين مُفسّر من قبل عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار. وعليه وبناءً على النتائج السابقة يمكن القول بان الشراكة تمارس دوراً معنوياً في تعزيز تماسك الجماعة بين الموارد البشرية العاملة في المنظمة المبحوثة، وعليه فان هناك مبرراً اعدم رفض الفرضية الفرعية السادسة للبحث والتي تنص على: "يؤثر بعد الشراكة تأثيراً ذا دلالة معنوية من الناحية الاحصائية في تعزيز تماسك الجماعة في المنظمة المبحوثة".

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. يمارس الذكاء الاستراتيجي دوراً حيوياً ومهماً في مساعدة المنظمات على بناء البداية الصحيحة لإعمالها وتنفيذها بالكفاءة والفاعلية المطلوبة، ويمكن تأكيد هذا الاستنتاج من النقاط الآتية:
 - يسهم الذكاء الاستراتيجي في تزويد المنظمات بالقدرات الادارية والفنية الحديثة اللازمة لمساعدتها على العمل والنجاح في ظل البيئة التي تعمل ضمنها من عمليات التفكير المنظم.
 - يعمل الذكاء الاستراتيجي على مساعدة المنظمات في تحديد رؤيتها الاستراتيجية وتجسيدها في رسالتها واهدافها بما يساعدها على البقاء والنمو في اعمالها.
 - يساعد الذكاء الاستراتيجي المنظمة في بناء التحالفات الاستراتيجية مع المنظمات الاخرى وبالتالي تحقيق الشراكة معها في العمل.
2. هناك اهتمام واضح من قبل المنظمة المبحوثة في تعزيز تماسك الجامعة لدى مواردها البشرية في ظل متغيرات البيئة التي تعمل ضمنها، ويمكن تحديد عدد من الاستنتاجات الفرعية التي تؤكد ذلك وكما يأتي:
 - لدى المنظمة المبحوثة القدرة على صياغة السياسات التنظيمية اللازمة لتعزيز تماسك الجماعة وايقالها لمواردها البشرية بشكل فعلي.
 - تعمل الادارة العليا في المنظمة المبحوثة على دراسة اهم العوامل المتعلقة بثقافة المجتمع والتي من الممكن ان تؤثر في تعزيز تماسك مواردهم البشرية داخل الجماعات وبالشكل الذي يساعدها على استثمار هذه الموارد بأفضل شكل ممكن.
3. يتبين من نتائج التحليل أن الذكاء الاستراتيجي يمارس دوراً مهماً في مساعدة الادارة في المنظمة المبحوثة لتعزيز تماسك موارد البشرية داخل جماعات وبالتالي تعزيز قدرتها التنافسية في ظل البيئة التي تعمل ضمنها.
4. تبين من نتائج التحليل بان الذكاء الاستراتيجي للإدارة العليا يؤثر وبدلاله معنوية في تعزيز تماسك الجماعة لدى الموارد البشرية العاملة في المنظمة المبحوثة.

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة زيادة اهتمام المنظمة المبحوثة بدراسة كيفية الاستفادة من الذكاء الاستراتيجي وتوظيفها في تعزيز تماسك الجماعة بين مواردها البشرية.
2. ينبغي على المنظمة المبحوثة التعرف على اهم الفوائد التي يقدمها الذكاء الاستراتيجي واهم المجالات التي يمكن توظيف هذه الفوائد فيها لأهميتها البالغة في تحسين موقعها التنافسي في القطاع الذي تعمل ضمنه، فضلاً عن دورها في رفع مستوى رضا العاملين لديها واستعدادهم لبذل أقصى جهد وأداء ممكن لتحقيق أهداف منظمته.
3. يتوجب على المنظمة المبحوثة متابعة كل ما هو جديد في مجال الذكاء الاستراتيجي ومحاولة الاستفادة منه في تحقيق عدد من التحالفات الاستراتيجية مع المنظمات التي تعمل معها في البيئة.
4. ضرورة اهتمام المنظمة المبحوثة بأعداد برامج تدريبية لمواردها البشرية لتحسين قدرتهم على الاستفادة من الذكاء الاستراتيجي واستخدامها في تنفيذ المهام والواجبات المناطة بهم.

5. يتوجب على المنظمة المبحوثة تخصص بعض مواردها في توجيه رسالة اعلامية الى مواردها البشرية حول اهم المزايا التي يمكن تحقيقها من جراء تماسك الجماعة.
6. العمل على تأسيس حلقات اتصال مع المؤسسات الأكاديمية سواء كانت: "جامعات أو مراكز البحوث"، عراقية ام عربية ام اجنبية، لمعرفة كل ما هو جديد في مجال الذكاء الاستراتيجي وتماسك الجماعة.

المصادر

1. امنية، شطي (2014) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بدديناميكية جماعة العمل، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
2. امين، هنار ابراهيم (2014) دور الذكاء الاستراتيجي في عمليات التصنيع الاخضر، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 20، العدد 77، الصفحات 181-201.
3. بلقاسم، مريزة (2009) السلطة والرضا الوظيفي: المؤسسة الاستشفائية المتخصصة عبد الله نواورية - البوني - نموذجاً، رسالة ماجستير، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة.
4. جابر، رمزي رسمي (2009) مدى تماسك لاعبي كرة القدم وعلاقته بإنجازهم في الدوري الفلسطيني الممتاز، مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية المجلد 9 - العدد 1.
5. حاتم، سماتي (2011) النمط القيادي وعلاقته بتماسك الجماعة، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة.
6. الزغبى، محمد بلال والطلافة، عباس (2006) النظام الإحصائي SPSS: فهم وتحليل البيانات الإحصائية، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
7. السماك، محمد ارهز سعيد (2011) طرق البحث العلمي: أسس وتطبيقات، الطبعة العربية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان.
8. الشخيلي، عبد الرزاق ابراهيم وعبيد، مهند عواد (2015) اثر الذكاء الاستراتيجي في اساليب اتخاذ القرار، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 21، العدد 85، الصفحات 1-28.
9. الظالمى، محمد جبار هادي (2016) الذكاء الاستراتيجي وأثره في تعزيز سمعة المؤسسات التعليمية، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 18، العدد 1، الصفحات 6-33.
10. عسكر، عبد العزيز محمد (2012) القيادة التشاركية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر - غزة.
11. عطا، خالدية مصطفى (2015) الذكاء الاستراتيجي وأثره في تحديد الخيار الاستراتيجي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 34، الصفحات 135-162.
12. علي، العلامية محمد (2015) اهمية الذكاء الاستراتيجي في عملية اتخاذ القرارات، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر - بسكرة.
13. عمران، نضال عبد الهادي (2015) اثر الذكاء الاستراتيجي على الابداع التنظيمي، مجلة جامعة بابل، العدد 3، المجلد 23، الصفحات 1280-1308.
14. محمد، عدنان طلفاح (2015) الذكاء الاستراتيجي وعلاقته القلق الاجتماعي لدى مدرء المدارس الثانوية، مجلة جامعة تكريت، المجلد 11، العدد 40، الصفحات 256-325.
15. المشهداني، محمود حسن وهرمز، امير حنا (1989) الاحصاء، الطبعة الاولى، بيت الحكمة، بغداد.

16. Beal , Daniel J. & Cohen , Robin R. & Burke , Michael J. & McLendon , Christy L. (2003) Cohesion and Performance in Groups: A Meta-Analytic Clarification of Construct Relations , Journal of Applied Psychology , Vol 88 , No 6: pp 989–1004.
17. Chang , Artemis & Bordia , Prashant (2006) A Multi-Dimensional Approach to the Group Cohesion - Group Performance Relationship , journal Small Group Research, Vol 37 , No 4:pp. 327-350.
18. Cox , Joel M.(2012) Strategic Intelligence in Local Applications: Evidences and Opportunities , journal liberty university , Vol 1 , No 1: pp 3-7.
19. Dorn , Nicholas (2010) European strategic intelligence: how far integration ? , Erasmus Law Review , Vol 1: pp163-180.
20. 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, Vol 4, No 10:pp 1045-1061.
21. Goldman , Jan (2009) Strategic Intelligence , Revised Edition , the scarecrow press, INC. UK.
22. Harun , Mohd & Zainal Munched Bin & Mahmood , Rosli Bin (2012) The Relationship between Group Cohesiveness and Performance: An Empirical Study of Cooperatives Movement in Malaysia , International Journal of Cooperative Studies, Vol 1, No 1: pp 15-20.
23. Maccoby, Michael (2011) strategic intelligence: A conceptual system of leadership for chance , International journal of Society for Performance Improvement. , pp 1:12.
24. Oleson , Peter (2009) Strategic Intelligence: A Handbook for Practitioners , Managers and Users , Studies in Intelligence Vol 53, No 3: pp27-33.
25. Pervaiz, Zahid & Chaudhary, A R & Staveren, Irene van (2013) Diversity, Inclusiveness and Social Cohesion , Institute of Social Studies.
26. Sánchez , José C. & Yurrebaso , Amaia (2009) Group cohesion: Relationships with work team culture , journal of Psicothema, Vol 21, No 1: pp 97-104.
27. Shin , Soo-Young & Park , Won-Woo (2013) Moderating Effects of Group Cohesiveness in Competency- Performance Relationships: A Multi-Level Study , Journal of Behavioral Studies in Business, Vol 67 , No 6: pp1-15.
28. Zaltan , Dornyei & Noels , Kimberly , A (1994) Motivation , self-confidence , and Group cohesion in the foreign language classroom , journal of language learning ,Vol 44 , No 3: pp 417-448.