

أثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الفاعلية التنظيمية

دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفين مستشفيات مدينة تكريت

م.م. هدى مثني علي المديرية العامة لتربية صلاح الدين alazzawihuda1@gmail.com	م.م. سيف محمد اسماعيل المديرية العامة لتربية صلاح الدين Saifj6406@gmail.com	م.م. ايمان موفق عمر جامعة تكريت كلية الإدارة والاقتصاد Iman90600@gmail.com
--	--	---

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2022.3.4.8>

تأريخ استلام البحث ٢٠٢٢/٦/٤ تأريخ قبول النشر ٢٠٢٢/٧/١٧ تأريخ النشر ٢٠٢٢/١٠/٣٠

المستخلص

هدف البحث إلى معرفة أثر الذكاء الاستراتيجي المتغير المستقل بأبعاده الفرعية المتمثلة (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع) في تعزيز الفاعلية التنظيمية المتغير المعتمد بأبعادها المتمثلة (تحقيق الهدف، الحفاظ على الموارد، العلاقات الانسانية) لدى عينة مختارة من الأطباء في مستشفيات مدينة تكريت، وتتمحور مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي الذي مفاده: ما هو أثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الفاعلية التنظيمية في المستشفيات عينة البحث، واعتمد مخطط افتراضي للدراسة حددت من خلاله أهداف البحث وفرضياته واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي من أجل بلوغ النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS, V, 21)، واعتمد البحث على مجموعة من الاساليب الاحصائية هي (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار (F) واختبار (T) والانحدار المتعدد) وكانت استمارة الاستبانة بوصفها اداة رئيسية في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالجانب الميداني من البحث، وجرى اختيار مستشفيات مدينة تكريت في محافظة صلاح الدين ميداناً للبحث واختبار فرضياته، وتم استطلاع آراء (40) طبيباً من الاطباء العاملين في المستشفيات المبحوث، وخرج البحث بجملة من الاستنتاجات والتوصيات اهمها أن أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لبيانات أداة القياس قياس علاقة التأثير بين ابعاد الذكاء الاستراتيجي وتعزيز فاعلية المنظمة قيد البحث، إذ تشير النتائج إلى وجود علاقة تأثير معنوية جاءت على التوالي (الرؤية المستقبلية، الإبداع، الدافعية)، وهذا ما يعزز ما جاء به الجانب النظري للدراسة.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاستراتيجي، الفاعلية التنظيمية.



مجلة اقتصاديات الأعمال
المجلد (٣) العدد (٤) ٢٠٢٢
الصفحات: ١٥٧-١٧٦

The impact of strategic intelligence on Support organizational effectiveness

**An exploratory study of the opinions of a sample of hospital employees in the
city of Tikrit**

Abstract:

The aim of the research is to know the impact of the independent variable strategic intelligence with its sub-dimensions (future vision, motivation, creativity) in enhancing the organizational effectiveness of the adopted variable with its dimensions (goal achievement, resource conservation, human relations) among a selected sample of doctors in Tikrit city hospitals. The research problem in the main question, which is: What is the effect of strategic intelligence in enhancing organizational effectiveness in hospitals, the research sample, and a hypothetical scheme for the study was adopted through which the research objectives and hypotheses were determined. The researchers used the descriptive analytical approach in order to reach the results using the statistical program (SPSS,V,21) The research relied on a set of statistical methods (arithmetic mean, standard deviation, test (F) and test (T) and multiple regression) and the questionnaire was considered as a main tool in collecting data and information related to the field aspect of the research, and hospitals in the city of Tikrit in Salah Governorate were selected. Religion is a field for research and testing its hypotheses, and the opinions of (40) physicians working in the surveyed hospitals were surveyed. The results indicated that there was a significant impact relationship that came in succession (future vision, creativity, motivation), and this reinforces what was stated by the theoretical side of the study.

Key words: Strategic Intelligence, Organizational Effectiveness.

المقدمة:

أضحت المنظمات الخدمية في العقود الأخيرة تواجه العديد من التحديات المتمثلة بالتحولات البيئية السريعة وشدة المنافسة وسرعة انتشار المعلومات التي أصبحت تمثل أمامها تحدياً كبيراً في تحقيق غاياتها وطموحتها المستقبلية، الأمر الذي فرض على تلك المنظمات ترك المفاهيم والأساليب الإدارية التقليدية وتبني المفاهيم الإدارية الحديثة في الإدارة الاستراتيجية ومنها الذكاء الاستراتيجي الذي يُشير إلى قدرة العقل البشري في مواجهة المواقف الجديدة، فضلاً عن وضع الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجه المنظمة من خلال الدقة في عملية صنع واتخاذ القرارات المناسبة الذي تصب في تحقيق الفاعلية التنظيمية والتي تمثل حجر الأساس في تحقيق الاستمرارية التنظيمية وبقائها لفترات استراتيجية طويلة، فضلاً عن أنها تمثل أداة رئيسة يسترشد بها لمعرفة وتحديد وقياس الأداء المنجز.

المحور الأول: منهجية البحث:

أولاً: مشكلة البحث:

إن المتتبع لأداء وفاعلية أداء المنظمات العراقية بشكل عام والصحية منها بشكل خاص سوف يجدها تعاني في كثير من الجوانب سواء في فيما يتعلق بأدائها أو من خلال تقديم الخدمة، وذلك بسبب التغيرات البيئية السريعة بشكل مستمر، الأمر الذي يقف عائقاً أمام تحقيق أهدافها واستغلال مواردها بالشكل الأمثل، فضلاً عن انخفاض سمعتها الذهنية لدى المجتمع الذي تعمل فيه حتى وإن كانت منظمات حكومية صحية، ومن أجل تفادي تلك المعضلات الفكرية التي تواجهها المنظمات الصحية ومواجهة التطورات البيئية المتسارعة، فلا بد من اعتماد مفهوم الذكاء الاستراتيجي الذي يهدف إلى قدرة وفن المنظمة في توقع ورصد الأحداث البيئية المتوقعة وغير المتوقعة لاستغلال الفرص ومواجهة التهديدات الداخلية والخارجية التي تسهم في الوصول إلى الفاعلية التنظيمية في تحقيق الأهداف واستغلال الموارد بالشكل الأنسب، وتكمن مشكلة البحث في الإجابة على التساؤل الرئيسي، والذي مفاده ما هو أثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الفاعلية التنظيمية؟ وعليه تتمحور مشكلة بحثنا الحالي بعدة تساؤلات:

١. ما مستوى ابعاد الذكاء الاستراتيجي لدى الاطباء في المستشفيات عينة البحث؟
٢. ما مستوى تحقيق الفاعلية التنظيمية في المستشفيات عينة البحث؟
٣. ما هو تأثير ابعاد الذكاء الاستراتيجي في الفاعلية التنظيمية بأبعادها مجتمعة؟

ثانياً: أهمية البحث:

يكتسب البحث الحالي أهميته في الآتي:

١. تشخيص واقع الذكاء الاستراتيجي في المستشفيات عينة البحث وذلك لاعتبارها منظمات ذات أهمية بالغة ولما للذكاء الاستراتيجي دوراً مهماً في تحقيق نجاحاتها وتحقيق أهدافها.
٢. توفير قاعدة معلومات وبيانات مهمة يمكن للمستشفيات الصحية المبحوث الاستفادة منها في معرفة كيفية استغلال الذكاء الاستراتيجي وتأثير في تعزيز الفاعلية التنظيمية.
٣. ترسيخ القناعات لدى أفراد العينة المبحوث في المستشفيات الصحية عن مدى ممارسة الذكاء الاستراتيجي ودوره في تعزيز الفاعلية التنظيمية والتي تسهم في تحقيق الأهداف بالوقت والمكان المناسبين.

٤. تمثل أهمية البحث الحالي أهميته من أهمية عمل المستشفيات الصحية المبحوث والتي تمثل واحدة من أهم القطاعات الضرورية التي تقدم خدماتها إلى المجتمع بشكل عام.

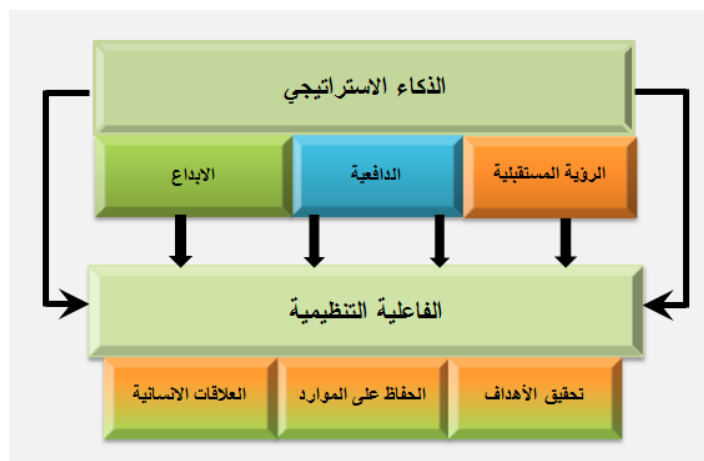
ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى مجموعة من الأهداف الآتية:

١. معرفة أثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الفاعلية التنظيمية في المستشفيات المبحوث.
٢. معرفة مدى توافر ابعاد الذكاء الاستراتيجي والفاعلية التنظيمية في المستشفيات المبحوث.
٣. تحديد درجة أهمية كل من الذكاء الاستراتيجي والفاعلية التنظيمية في المستشفيات المبحوث.
٤. معرفة مستوى تأثير ابعاد الذكاء الاستراتيجي في الفاعلية التنظيمية في المستشفيات المبحوث.
٥. تقديم مجموعة من النتائج والمقترحات للمنظمة المبحوث بناء على النتائج المستخرجة، بغية توسيع المعرفة بأثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الفاعلية التنظيمية.

رابعاً: مخطط البحث وفرضياته:

تتطلب المعالجة المنهجية والموضوعية للمعضلة الفكرية للبحث الحالي على وفق اطارها النظري والتطبيقي ضرورة بناء مخطط فرضي يعكس طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث وقياسها والمتمثلة بـ (الذكاء الاستراتيجي والفاعلية التنظيمية)، فضلاً عن توضيح الأبعاد الفرعية لتلك المتغيرات وتأثيرها في المستشفيات المبحوث.



الشكل (1) مخطط البحث الفرضي

المصدر: الشكل من إعداد الباحثين.

خامساً: فرضيات البحث:

تم تحديد مجموعة فرضيات استناداً إلى المخطط البحث الفرضي بهدف اثبات العلاقة الإحصائية وتقرعاتها:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الابداع)، في الفاعلية التنظيمية، وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الابداع)، في تحقيق الاهداف.

٢. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الابداع)، في الحفاظ على موارد المنظمة.
٣. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الابداع)، في العلاقات الإنسانية.

سادساً: حدود البحث:

وتتضمن حدود البحث الحالي الآتي:

١. الحدود البشرية: شملت مجموعة من الاطباء في مستشفيات مدينة تكريت في محافظة صلاح الدين.
٢. الحدود المكانية: شملت بعض مستشفيات مدينة تكريت والتي تقع ضمن حدود محافظة صلاح الدين.
٣. الحدود الزمنية: التي امتدت للفترة من ٢٠٢١/١٢/١ ولغاية ٢٠٢٢/٧/٢٢.

سابعاً: أدوات البحث:

أساليب جمع البيانات:

من أجل الوصول إلى اختبار الفرضيات وتحقيق أهداف البحث، فقد تم اللجوء إلى عدد من الأساليب المهمة لجمع البيانات وذلك في الآتي:

١. النوع الأول الخاص بالجانب النظري للبحث وتمت تغطيته من خلال مجموعة من الكتب والرسائل والاطاريح والمجلات العلمية، فضلاً عن الاعتماد على الشبكة الدولية (الانترنت).
٢. النوع الثاني من البيانات فقد تم الحصول عليها عن طريق استمارة الاستبانة التي تمثل الأداة الرئيسية في جمع البيانات والمعلومات بالنسبة للبحث، وتضمنت الاستبانة بشكلها النهائي، اثنين من المتغيرات الرئيسية هي: (الذكاء الاستراتيجي، الفاعلية التنظيمية)، إذ يتضمن كل متغير من هذه المتغيرات مجموعة متغيرات فرعية موضحة في الجدول (1) الذي يمثل هيكلية استمارة الاستبانة.

الجدول (1) هيكلية استمارة الاستبانة

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
١	أبعاد الذكاء الاستراتيجي	الرؤية المستقبلية	4	4-1
		الدافعية	5	8-5
		الابداع	9	12-9
٢	أبعاد الفاعلية التنظيمية	تحقيق الاهداف	13	16-13
		الحفاظ على الموارد	17	20-17
		العلاقات الإنسانية	21	24-21

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

- لقد خضعت استبانة البحث بمقاييسها المعتمدة إلى اختبارات الصدق والثبات، وكما يأتي:
١. مصداقية الاستبانة: إذ يُشير إلى قدرة الاستبانة على قياس ما صممت من أجله ويُعد هذا من أهم الشروط الواجب توفرها في بناء المقاييس وفقدان هذا الشرط يعني عدم صلاحية المقياس وعدم إمكانية اعتماد نتائجه.
 ٢. ثبات الاستبانة: ويعني به أنه في حالة اجراء الاختبار بعد فترة زمنية مناسبة على مجتمع البحث يتم الحصول على نفس النتائج أو نتائج قريبة منها في حالة اجراء الاختبار في ظروف متشابهة.

ثامناً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل:

١. الوسط الحسابي: يستخدم لعرض متوسط الاجابات عن متغير ما.
٢. الانحراف المعياري: يظهر درجة تشتت الاجابات عن وسطها الحسابي.
٣. اختبار (F): لتحقق من معنوية التأثير للمتغيرات المستغلة بأكملها في المتغير المعتمد.
٤. اختبار (T): هو اختبار الاحصائية المهمة والذي يستخدم لاختبار الفروق المعنوية بين المتوسطات لعينة واحدة أو لعينتين.
٥. الانحدار المتعدد: هو حساب المربعات الصغرى من نموذج الانحدار الخطي مع متغير تفسيري واحد.

تاسعاً: وصف المنظمات عينة البحث ومبررات الاختيار:

إن عملية تحديد واختيار القطاع الميداني الذي سوف تتم فيه تطبيق الدراسة ليس بالأمر السهل وانما يتطلب التأني في الاختيار، وذلك لأنه يمثل أهمية بالغة وكبيرة في طبيعة واساسيات البحث العلمي، اذ يسهم التحديد الملائم للميدان المبحوث وبشكل كبير جدا في تأكيد صحة النتائج واختبار فرضياتها، ومن خلال الرؤية النظرية والميدانية في المستشفيات المبحوث، يرى الباحثون أن هناك ضرورة لتطبيق الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الفاعلية التنظيمية، وبناءً على ما تقدم، تم تحديد مبررات اختيار ميدان البحث بالآتي:

١. انسجام أهمية البحث وأهدافه مع واقع المستشفيات الصحية عينة البحث وطبيعة عملها.
 ٢. استمرارية العمل الجاد والمتواصل في المستشفيات الصحية عينة البحث على الرغم من الظروف الصعبة التي يمر بها البلد والعالم، فضلاً عن موهبة العاملين الذين يمتلكون المقدرة على تقديم الخدمات الصحية للمجتمع، فضلاً عن تقديم البحوث العلمية في كافة الميادين.
 ٣. سهولة إجراء البحث في الميدان المبحوث، فضلاً عن تعاون ادارات المستشفيات المبحوث ودعمها للباحثين في الحصول على بعض المعلومات الضرورية للبحث.
- وفي ضوء المبررات التي تم تناولها ووصولاً إلى اختبار الفرضيات إحصائياً وتحقيقاً لأهداف الدراسة، فقد اعتمد البحث على مجموعة من الأطباء العاملين في (مستشفيات مدينة تكريت في محافظة صلاح الدين) من هم بصفة (مقيم دوري، مقيم اقدم، اختصاصي، استشاري) لقياس أبعاد (الذكاء الاستراتيجي والفاعلية التنظيمية)، لأن متطلبات الخدمة الصحية من الجانب التشخيصي والعلاجي مرتبطة بأنشطتهم الرئيسية وعند تعاملهم مع المرضى، وأخيراً فإن الطلب على الخدمة الصحية والعلاجية بكل تفاصيلها يفوق ما تمتلكه تلك المستشفيات المبحوث من كوادر طبية.

المحور الثاني: الجانب النظري:

الذكاء الاستراتيجي:

أولاً: مفهوم الذكاء الاستراتيجي:

تعود البدايات الاولى لظهور مفهوم الذكاء الاستراتيجي إلى عصر ما قبل الميلاد، اذ تعتبر الجذور التاريخية غنية جداً من الناحية المعرفية ومع ذلك لايزال يتطلب الكثير من العمل لتعزيز ايجابياته وتقادي سلبياته، وان مصطلح الذكاء الاستراتيجي يتم اعتماده في الانشطة والاساليب المتعلقة بالمجالات الاستخباراتية والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتخطيط والإدارة الاستراتيجيةتين

(الشمري وآخرون، ٢٠٢١: ١٩٢)، وقد زاد استخدام مفهوم الذكاء الاستراتيجي في المنظمات والعمليات العسكرية ووظف لتحقيق أهدافها الاستراتيجية (الشيخ وعلي، ٢٠١٧: ٢٨٢)، الأمر الذي أسهم في انتشار الذكاء الاستراتيجي وتضمنين في مجال الإدارة الاستراتيجية ونال اهتمام العديد من الكتاب والباحثين وذلك لدوره الكبير في مساعدة المنظمات في رصد التغيرات البيئية متسارعة التغيير بغية استغلال الفرص المتاحة وتجنب التهديدات التي تفرزها تلك التغيرات (صالح وسليمان، ٢٠٢٠: ١٠٩) ويعرف الذكاء الاستراتيجي بأنه مجموعة القدرات التي يمتلكها الفرد ويستخدمها لمجابهة المواقف الجديدة أو هو السلوك الذي يستخدمه الفرد في حل المشكلات والتكيف مع البيئة وهناك اختلاف بين الذكاء والمعلومات، فالذكاء هو معلومات تمت معالجتها وتحليلها، أما المعلومات فهي حقائق ووقائع كالأرقام والبيانات (strain, 2013: 109). أما (Salih & Abdulrahman, 2015: 496) فيعرفه بأنه القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة عندما تشير جميع الاشارات في البيئة التنافسية إلى الحاجة إلى التغيير ويعرف أيضاً ما تحتاج المنظمات أن تعرفه عن البيئة التي تعمل بها والتي تمثل (المنتجات، الخدمات، الاسعار، الاسواق، الزبائن، المصادر، الأنشطة)، من أجل وضع تصور واضح ودقيق لعملياتها الحالية وإدارة واستباق التغيرات البيئية استعداد للمستقبل، وتصحيح الاستراتيجيات المناسبة من أجل تحسين قمة الزبون، وبالتالي زيادة ربحية المنظمات في الأسواق الحالية والجديدة (الرفيعي وعلي، ٢٠١٦: ٧٤١)، أو هو ذكاء يتميز به القادة ممن يمتلكون الرؤية والشراسة والإبداع والقدرة على تحفيز العاملين، ولديهم القدرة على استقصاء البيانات والمعلومات وإيجاد أفكار جديدة وصياغة الاستراتيجيات بذكاء ومن خلال اعتمادهم على نظام معلوماتي فعال (السرسك، ٢٠٢٠: ١٥).

ومما تقدم أعلاه يُعرّف الباحثان بأن التعريف الاجرائي للذكاء الاستراتيجي هو: مجموعة القدرات التي يمتلكها قادة المنظمات والتي تمكنهم من رسم المسار الاستراتيجي الصحيح للمنظمة من خلال ما يمتلكونه من رؤية مستقبلية وقدرة على تحفيز العاملين وإيجاد سبل الإبداع وبالاعتماد على المعلومات التي يتم رصدها من البيئة الخارجية لتحسين واقع المنظمة الحالي والاستعداد للمستقبل.

ثانياً: أهمية الذكاء الاستراتيجي:

لقد زادت أهمية الذكاء الاستراتيجي لجميع المنظمات العاملة في القطاع الانتاجي والخدمي على حدٍ سواء، وذلك لما له من دور كبير في كمساعدة المنظمة على توسيع حصتها السوقية من خلال اتصافها بميزة الذكاء الاستراتيجي لكل من قادتها والعاملين، وتبرز أهمية الذكاء الاستراتيجي من خلال الآتي: (Avner, 2020: 1) و (Fernández & Marín, 2020: 65-66) و (الشمري وآخرون، ٢٠٢١: ١٩٣)

١. لا يقتصر فقط على المجال الشخصي ولكن في المجال التنظيمي ايضاً، اذ يركز هذا المفهوم على المقارنة بين الطرق التي تتعامل بها المنظمات من خلال ذكائها مع المفاجآت الاستراتيجية والطرق التي تكون ناتجة عن التحركات غير المتوقعة في البيئة الخارجية.
٢. يساعد صانعي القرارات على تقليل الاخطاء في عمليات اتخاذ القرارات من خلال امدادهم بالمعلومات اللازمة ومعالجتها وبالتالي تكون أكثر كفاءة وفاعلية.

٣. أصبح الذكاء الاستراتيجي عنصراً أساسياً يتطلب منهجية محددة لجمعها ومعالجتها واستخدامها، إذ أنه ضروري لمساعدة المنظمة على بناء سيناريوهات مستقبلية أكثر احتمالية وتوقع الصراعات المحتملة والمواقف الحرجة.
٤. يزيد من قدرة وإمكانية المنظمة لتقييم التهديدات المستقبلية وتقليل المخاطر وتحديد الفرص المستقبلية واكتشافها وبالشكل الذي يساهم في تحقيق وتوليد قيمة مضافة.
٥. يعد مكمل لاستخدام التكنولوجيا الرقمية، إذ أصبح استخدامه أمراً بالغ الأهمية لأجل تحديد الاستراتيجيات وقرارات الإدارة والمهارات اللازمة لإدارته وتطبيقه.
٦. مساعدة المنظمة على حل المشكلات العمل الاستراتيجية المعقدة، فضلاً عن رصد ومتابعة خطط واستراتيجيات المنافسين ومعرفة أهدافهم الحالية والمستقبلية.
٧. الدعم المستمر لعمليات التغيير ومحاولة تقليل مقاومتها من قبل الأفراد العاملين في المنظمة، لأن المنظمات التي تتصف بميزة الذكاء دائماً تكون تبحث عن التغيير المستمر لمواكبة التطورات البيئية.

ثالثاً: مداخل الذكاء الاستراتيجي:

توجد هنالك العديد من المداخل التي يتضمنها يضم الذكاء الاستراتيجي ومن أهم تلك المداخل التي سوف يتم توضيحها وهي:

١. **المدخل الوظيفي:** إن مسؤولية جمع المعلومات واتخاذ القرارات هنا تقتصر على الإدارة العليا للمنظمة أي لا يتم تبادل المعلومات واستخدامها من قبل المستويات الأخرى، لذلك فإن الشركات التي تعتمد هذا المدخل تتخذ المركزية نظاماً لها، أما باقي الأقسام فيقع على عاتقها جمع المعلومات وبشكل منعزل عن الأقسام الأخرى، وأن مدير القسم التنفيذي هو المسؤول عن اتخاذ القرارات التشغيلية (الشيخلي وعبيد، ٢٠١٥: ٨).
٢. **مدخل العملية:** يُعد هذا المدخل على النقيض من المدخل الوظيفي، إذ يبنى على عدد من الافتراضات أهمها: (قاسم، ٢٠١١: ٢٥) و (Mandela & Barnes, 2014)
 - أ. جمع المعلومات واتخاذ القرارات ليست مرتبطة بالإدارة العليا في المنظمة، أي إن لمدراء الأقسام الأخرى دور مهم في عملية جمع المعلومات واتخاذ القرارات وأن الذكاء الاستراتيجي يعمل على تلبية احتياجات جميع الأقسام من المعلومات.
 - ب. يستخدم هذا المدخل في المنظمات التي تعتمد اللامركزية في عملها إذ تستفاد هذه المنظمات من المعلومات التي تمتلكها جميع الأقسام عن البيئة الخارجية والتغيرات المصاحبة لها والمرتبطة بالزبائن والصناعة التي يتم تحويلها إلى أفكار جديدة لبناء استراتيجيات وإيجاد فرص عمل مستقبلية إذ لا يستطيع المدراء التنفيذيين من معرفتها لوحدهم.
 - ت. الاستفادة من فرق العمل عمل العاملين لبناء برامج إدارة المعلومات التي تستخدم لحل المشاكل ومواجهة الظروف الطارئة في أي وقت وأي مكان.
 - ث. إن الذكاء الاستراتيجي يُعد جزء من ثقافة المنظمة لأنه يشجع ثقافة العمل الجماعي والمشاركة في اتخاذ القرارات، إذ أن المنظمات المعاصرة أصبحت تعمل بنظام تخويل الصلاحيات لجميع الأقسام إذا لم تُعد مهمة اتخاذ القرارات مقتصرة فقط بالإدارة العليا.
 - ويرى الباحثين تقدم أعلاه أن مدخل العملية هو المدخل المناسب الذي يساعد المنظمات المعاصرة على التطبيق الجيد للذكاء الاستراتيجي بالاعتماد على كافة الأقسام في المنظمة في

الحصول على المعلومات وتحليلها، وبالتالي بناء افكار وتصورات ورؤى جديدة من اجل النهوض بواقع المنظمة وبناء مستقبلها.

رابعاً: ابعاد الذكاء الاستراتيجي:

إن الذكاء الاستراتيجي هو: الوسيلة التي يتم من خلالها تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة والتي تساعد المنظمة في ابتكار المنتجات ومساعدة على تحقيق التكيف مع المتغيرات البيئية المفاجئة، وقد تبينت آراء الباحثين الذين تناولوا موضوع الذكاء الاستراتيجي إلى حد كبير حول الابعاد المعتمدة، ووفقاً لطبيعة عمل المنظمة او بمعنى ادق وفقاً للميدان المبحوث او المدخل الاستراتيجي الذي تعتمده المنظمة، عن طريق الاعتماد على مجموعة من الباحثين (راضي وآخرون، ٢٠٢٠) و(مهدي، ٢٠١٨) و(الحداد، ٢٠١٧) وكما موضح أدناه:

١. الرؤية المستقبلية:

إن القيادة الاستراتيجية تحتاج إلى مجموعة من العناصر كالرؤية المستقبلية وارضاء الزبائن وتحديد مهام العمل التي يجب ين شعار جذاب للمنظمة يتم بالتدريب الذهني لتكوين شعار جذاب للمنظمة يعتمد على التفكير الحذر من خلال تحديد مجالات السوق التي سوف يتم المشاركة بها ووضع المسار الصحيح لإنجاز أهداف المنظمة (راضي وآخرون، ٢٠٢٠: ٣٩).

وتعرف الرؤية بأنها الصورة المستقبلية التي تستطيع ان تكون عليها المنظمة وتتفوق بها على وضعها الراهن بتوظيف ما تمتلكه من امكانيات وخبرات لدراسة الواقع والمستقبل بشكل منظم (فتاح وفاضل، ٢٠١٨: ٣٠٥). أو هي مجموعة القرارات والامكانيات التي يمتلكها القادة الاستراتيجيون والتي تساعدهم على التصور والاستشعارات بالمستقبل ولا يتم هذا الا من خلال التصور الذهني والادراك والمقارنة (الحميري ومهدي، ٢٠١٩: ٤٣٩)، ويمكن القول ان الرؤية في القدرة العقلية لدى القادة الاستراتيجيون التي تمكنهم من دراسة واقع المنظمة واستشعار المستقبل بشكل صحيح وبما يؤدي إلى تحقيق أهدافها.

٢. الدافعية:

لقد نال موضوع الدافعية والحفز الانساني أهمية بالغة في الكثير من الدراسات والنقاشات منذ فترة طويلة، اذ اصبح أحد أهم أولويات قادة المنظمات المعاصرة، إذ قاموا باستخدام مختلف الوسائل والطرق الممكنة لحث العاملين وتحفيزهم على بذل اقصى جهد من اجل تحقيق أعلى مستويات الأداء عن طريق زيادة الرواتب ومنح الحوافز والمكافآت، إذ استفاد المدراء من دراسة السلوك التنظيمي والصناعي وعلم النفس في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي زيادة انتاجيتهم وبما يصب في تحقيق اهداف المنظمة (مهدي، ٢٠١٨: ٥٣٤)، وان الدافعية تُعد أحد أبعاد الذكاء الاستراتيجي، إذ تعكس ذكاء وقدرة قادة المنظمات على تحفيز الموظفين على تنفيذ رؤية المنظمة عن طريق العمل المشترك، وعلى القادة الاستراتيجيون دمج الذكاء الشعوري والاستراتيجي عن طريق توظيف ابعاد الذكاء الشعوري والتقمص العاطفي وضبط النفس مع الذكاء الاستراتيجي كالدافعية، وكل هذا من اجل تكوين قيادة تهتم باحتياجات العاملين واهتماماتهم واهدافهم وبناء تصور منطقي عنهم، وتعرف الدافعية بأنها إدارة فعالة تستخدم لتحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة عن طريق تأثيرها في توجهات العاملين (الظالمي، ٢٠١٦: ١٣)، ويمكن القول ان الدافعية هي مجموعة الادوات التي تستخدمها مديرو المنظمات لمعرفة حاجات ورغبات العاملين والعمل على اتباعها من خلال معرفة

ما يحرك دافعية العاملين من أجل التأثير فيهم وتحريكهم لتحقيق أهداف المنظمة وبما ينسجم مع الرؤى والتصورات التي تم وضعها.

٣. الإبداع:

يُعد الإبداع سمة أساسية التي من خلالها يتم التعبير بين المنظمات التقليدية والمعاصرة التي تؤدي مهامها بإبداع وتميز، فالمنظمات التي تريد النجاح تتخذ الإبداع والابتكار سمة مميزة لها ولا تقف فقط عند حدود الكفاءة والفاعلية، وكذلك إنتاج سلع وخدمات متطورة (محيسن، ٢٠١٩: ٣٥)، ويمكن التمييز بين الإبداع والابتكار، فالابتكار هو فكرة أو تقنية مدخلة في الإنتاج أو سلعة جديدة معروضة في السوق ويتقبلها المستهلك على أنها جديدة تماماً أو تتمتع بخواص جديدة وفريدة من نوعها تطبيق الأولى مرة في بعض السلع أو التقنية التي تم عرضها في السوق (الحداد، ٢٠١٧: ٩٣)، أما الإبداع هو أو هو الاحلال المستمر للجديد بدل القديم بتقديم شيء جديد أو تقديمه بطريقة أفضل (محيسن وعبدالله، ٢٠١٩: ٣٥)، هو عملية متعددة المراحل تستطيع المنظمات من خلالها تحويل الأفكار إلى منتجات جديدة أو محسنة الخدمات والعمليات، ومن أجل التنافس والتميز في أسواقهم بنجاح (بناي والظالمي، ٢٠٢٠: ١٢٦).

الفاعلية التنظيمية:

أولاً: مفهوم الفاعلية التنظيمية:

إن موضوع الفاعلية التنظيمية من أكثر المواضيع المهمة والحيوية التي لها دوراً كبيراً في ديمومة المنظمات، والتي قد أثارت جدلاً واسعاً في النظرية التنظيمية (رزوقي وعلك، ٢٠١٧: ٢٠٧)، وذلك لأن مفهومها يحتوي على العديد من الأبعاد لتحقيق الأهداف والمحافظة على الموارد المتاحة للمنظمة، فضلاً عن تحقيق الرضا للمستفيدين من أعمال المنظمة، ولضمان تحقيق ذلك لابد لإدارة المنظمة الأخذ بنظر الاعتبار التحفيز للعاملين وزيادة الدعم المقدم لهم لضمان ولائهم وتعاونهم الذي سيحقق النجاح والتقدم للمنظمة، وبالتالي سيقود لتحقيق الفاعلية التنظيمية (خلف، ٢٠٢٠: ٣١)، ولقد نال مفهوم الفاعلية التنظيمية اهتمام العديد من المنظمات لكونه مفهوم معقد ناتج عن صعوبة أنشطة المنظمات وتعقيد أعمالها، فضلاً عن تعدد واختلاف آراء الباحثين حول تحديد مؤشرات قياسها وتحديد أبعادها، وبالتالي تحديد مفهومها، فقد عرف (Martes, 2008) (507) الفاعلية التنظيمية بأنها مدى تحقيق الأهداف التي ترمي إدارة المنظمة إلى تحقيقها ضمن الظروف المنظمات والبيئية من أجل توفير النتائج التي يرغب بها الزبائن، وفي السياق نفسه عرفها (Jones, 2013: 39) إمكانية المنظمة في التحكم بمواردها المتنوعة واستغلال الفرص البيئية المتاحة لها والتكيف مع تغيراتها لضمان تحقيق أهدافها، في حين يرى (Kareem, 2019: 3) الفاعلية التنظيمية هي قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وزيادة إنتاجيتها واستقرارها في بيئتها والتكيف معها.

ويرى الباحثين بأن التعريف الاجرائي للفاعلية التنظيمية هو مدى قدرة المنظمات عينة البحث على تحقيق غايتها وأهدافها التي تسعى للوصول إلى تحقيقها من خلال ما تمتلكه من موارد تجعلها قادرة على تقديم افضل الخدمات إلى زبائنهم (المرضى)، الأمر الذي يساهم في تحقيق استمراريتها الاطول فترة ممكنة.

ثانياً: عناصر الفاعلية التنظيمية:

توجد هناك العديد من العناصر لموضوع الفاعلية التنظيمية والتي قد تم تحديدها وفقاً لطبيعة مفهومها وأهميتها بالنسبة للمنظمات التنظيمية، فقد حدد كل من (Daft, 2009: 48) و(أحمد وطالب، ٢٠١٨: ٩) و(سلطان، ٢٠١٩: ٣٠٧) إلى أن هناك مجموعة من العناصر الخاصة بالفاعلية التنظيمية التي يمكن حصرها بما يأتي:

١. **الهدف:** يعبر عن سبب انشاء المنظمة، فالتواجد منظمة مهما كانت طبيعة عملها لا تسعى إلى تحقيق مجموعة من الاهداف سواء كانت ربحية ام غير ربحية.
٢. **الاستراتيجية:** وتتمثل بالتوجه الاستراتيجي الذي يحدد خط سير عمل المنظمة، والذي لا بد ان يكون محدد ومفهوم وواضح.
٣. **الأفراد:** بموجبه يتم تحديد الافراد العاملين داخل المنظمة، والذين يكونون مؤهلين ومناسبين للقيام بالأعمال داخل المنظمة.
٤. **القيم والثقافة:** تنص على الكيفية التي يتصرف وفقها العاملون لإنجاز العمل في المنظمة، كما تشير القيم والثقافة إلى عدد من الانظمة والسلوكيات التي يوضحها قادة المنظمات والعاملين التي يشترط بها ان تكون متلائمة مع الثقافة المرغوبة لتنفيذ استراتيجية المنظمات.

ثالثاً: أهمية الفاعلية التنظيمية:

يُمثل موضوع الفاعلية التنظيمية حجر الأساس في تحقيق استدامة المنظمات خصوصاً في ظل التطورات البيئية والتكنولوجية سريعة التغيير التي بسببها تلاشت واختفت العديد من المنظمات التي اتصفت بضعف أدائها التنظيمي وعدم تحقيق أهدافها الاستراتيجية، الأمر الذي دعى العديد من المنظمات إلى ضرورة الانتباه لموضوع الفاعلية التنظيمية وأهميتها لكبيرة لها، إذ أشار كل من (ماضوي وكوريالي، ٢٠١٩: ٢٤) و(رزوقي وعلك، ٢٠١٧: ٢٠٧) و(خلف، ٢٠٢٠: ٣٤) إلى أن فاعلية الثقافة التنظيمية تتمثل بأهميتها بالآتي:

١. جوهر نظرية المنظمة وأساسها، فضلاً عن كونها المحرك الأساسي للمنظمة.
٢. صفة رئيسة للنظام المتجدد والسبب الرئيس لبقاء النظام داخل المنظمة واستقراره، فضلاً عن كونها المعيار الأهم في تحقيق نجاحه.
٣. الفاعلية التنظيمية من خلال طرق ومعايير قياسها داخل المنظمة ستشكل الأداة الأهم لقياس الأداء الكلي داخلياً.

رابعاً: ابعاد الفاعلية التنظيمية:

بعدما وجدنا إن الفاعلية التنظيمية هي ما تسعى إليه جميع المنظمات، ولما كان الوصول إليها مرتبط بتحقيق الاهداف، كان لا بد من تحديد اهم الابعاد التي تقوم عليها الفاعلية التنظيمية، فبعد الاطلاع على العديد من البحوث العلمية والمصادر التي تناولت مفهوم الفاعلية التنظيمية، وجد الباحثون اتفاق اغلب وجهات النظر نحو ثلاث أبعاد رئيسية هي (تحقيق الاهداف، الحفاظ على موارد المنظمة، العلاقات الانسانية). وتوافقاً مع ميدان البحث والمنظمات عينة البحث تم اختيار الابعاد التي ذكرت أعلاه، وفيما يأتي شرح هذه الابعاد:

١. تحقيق الأهداف:

لقد تم تحديد كأول بعد للفاعلية التنظيمية في نهاية الخمسينات من القرن العشرين، إذ يمثل هذا البعد التصورات التقليدية للفاعلية التنظيمية، التي تنص على ان فاعلية المنظمة تتحقق من خلال

بلوغها لأهدافها (Daft,2001:65)، إن تحقيق الأهداف كُبعد أساسي للفاعلية يقوم على تحديد نتائج المنظمة التي تسعى لتحقيقها ومدى قدرتها في بلوغها (Daft,2009:75)، ويُشير هذا البُعد إلى أن فاعلية المنظمة تتمثل بجميع الحالات التي تكون فيها نتائج المنظمة متوقعة، فضلاً عن وقت تحقيق هذه النتائج (قاسم، ٢٠١١: ١٢٨)، لقد أشار (Robertson,et.al.,2002:2) إلى أن تحقيق الأهداف يمكن أن يقسم من حيث الأولوية في التحقيق إلى قسمين يكون أولهما: أهداف أولية التي تعد سبب وجود المنظمة، وثانيهما: الأهداف الثانوية وتساعد هذه الأهداف في تحديد الكيفية التي يتم بواسطتها تحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة.

كما يسهم التعاون الداخلي بين جماعات العمل في المنظمة إلى سهولة وسرعة تحقيق الأهداف المشتركة، إذ لا يجب أن يتم تحقيق الهدف فقط بل ينبغي وضع كافة الخطط والاستراتيجيات التي تساعد على تحقيق تلك الأهداف (مزعل ومصطفى، ٢٠٢٢: ٣٠٩).
وبعد بُعد تحقيق الأهداف من أهم المعايير أو المقاييس التي يمكن من خلالها معرفة إذا ما كانت المنظمة تتصف بالفاعلية التنظيمية أم لا، إذ دائماً التركيز فيه على تقدير الأهداف الاستراتيجية التي تسعى المنظمة للوصول إليها (التميمي وعبد الغفور، ٢٠٢٠: ٣٣٠).

٢. الحفاظ على موارد المنظمة:

كما تُشير النظرية القائمة على الموارد بأن المنظمات تستطيع تحقيق الميزة التنافسية بواسطة ما تمتلكه المنظمات من موارد مادية وبشرية ومالية ومعلوماتية من جهة وارتباطها بالمجال الاستراتيجي للموارد البشرية من جهة أخرى، وبالشكل الذي يسهم في ديمومتها في عالم الأعمال لأطول فترة زمنية ممكنة (العطوي ولفته، ٢٠١٧: ١٩٦)، كما تم اعتبار هذا البُعد الوجه الثاني لتحقيق الأهداف، فالفاعلية التنظيمية بموجبه تعني قدرة المنظمة على استغلال البيئة بشكل كلي أو نسبي لكي تستطيع الحصول على الموارد المهمة وذات القيمة بالنسبة لها (آل ياسين، ٢٠١٢: ٥٧)، أما (Kareem,2019:5) فقد عرف الحفاظ على الموارد بأنه قدرة المنظمة في الحصول على الموارد اللازمة وجذبها والحفاظ عليها لضمان استدامتها وبقائها، أي الاعتماد على مدخلات المنظمة كمقياس أساسي للفاعلية بدل من المخرجات، إذن فإن بُعد الحفاظ على الموارد يمثل مدى قدرة وإمكانية المنظمة في الحفاظ النادرة أو جلبها قبل المنافسين إلى منظماتهم، خصوصاً وإن الوقت الحالي يشهد ندرة هائلة في جميع الموارد المتوفرة، الأمر الذي يجعل المنظمات تسابق فيما بينها للحصول على تلك الموارد والحفاظ عليها (قاسم واحمد، ٢٠١١: ١٢٩).

٣. العلاقات الانسانية:

لقد أكدت دراسات هو ثورن أن توفير البيئة المناسبة للعاملين، فضلاً عن العوامل الاجتماعية والنفسية لها دور كبير في التأثير في سلوك العاملين ومعنوياتهم ونتاجياتهم في العمل، الأمر الذي يسهم في تحقيق العلاقات الانسانية القوية وتقليل الصراعات فيما بين العاملين من جهة وبين الإدارة من جهة أخرى (Zahrani,199:2022)، وتمثل العلاقات الانسانية البُعد الاساسي الذي يتوجب على المنظمات تبنيه إذا ما أرادت تحقيق الفاعلية التنظيمية، السبب في ذلك يعود إلى أن العلاقات الانسانية اصبح لها مكانة متميزة في جميع جهات النشاط الاداري (Hyde,et.al.,2009:703) خاصة إذا كان لهذا النشاط تأثير مباشر لتطوير العاملين داخل المنظمات لكونهم يعدون العنصر الاستراتيجي الذي تقوم عليه المنظمات (محمود ونعمان، ٢٠٢٠: ٤٤١)، إن مفهوم العلاقات الانسانية وفق هذا البُعد يكون باعتماد المنظمة هيكل مرّن يتم من خلاله التركيز على تنمية وتطوير

العاملين ورفع روحهم المعنوية من خلال تكوين مناخ تنظيمي يحثهم ويشجعهم على العمل، ويجعل منهم أكثر استعداد لتحقيق الأهداف الاستراتيجية بعيدة المدى للمنظمة، (Tahsildari & Shahnaei, 2015:57).

المحور الثالث: وصف وتشخيص متغيرات البحث واختبار فرضياته: وصف وتشخيص أبعاد البحث ومتغيراته:

سوف يتم التطرق في هذا المحور الخاص بوصف وتشخيص متغيرات البحث من أجل الوقوف على طبيعة وآراء المواقف التي تم إبداءها من قبل الافراد المبحثن حول المتغيرات الرئيسية للبحث والمتمثلة بدور الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الفاعلية التنظيمية، وقد تم الاخذ بها بصورة مجتمعة فضلا عن العوامل المكونة لهذه الأبعاد وكالاتي:

أولاً: وصف وتشخيص أبعاد الذكاء الاستراتيجي والفاعلية التنظيمية للمنظمات عينة البحث:

تم وصف إجابات عينة البحث تجاه المتغيرات المبحوث وتفسيرها مما تم الحصول عليه من بيانات ومعلومات تم جمعها عن طريق أداة البحث (الاستبانة) واستحصلت النتائج بعد تحليلها باستخدام بعض من أساليب الإحصاء الوصفي (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف)، إذ تم اعتمادها في وصف متغيرات البحث الرئيسية ووفق إجابات أفراد مجتمع البحث. وتم ذلك للوقوف على المستوى الذي يميز فقرات الاستبانة، إذ أن الجهد الإحصائي يتبلور عنه الكشف المبكر عن مكامن القوة والضعف ضمن إجابات عينة البحث كي يحقق البحث أهدافه، إذ استخدم (مقياس ليكرت) الخماسي من أجل تحليل استجابات المبحثن تجاه متغيرات البحث لاسيما الرئيسية وكما مبين في الجدول (2).

الجدول (2) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف لمتغيرات البحث وأبعاده

ت	المتغيرات الرئيسية	الأبعاد الفرعية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب المتغيرات
١.	الذكاء الاستراتيجي	الرؤية المستقبلية	3.169	0.805	25.402	1
		الدافعية	2.661	1.042	39.158	3
		الإبداع	2.750	0.715	26.00	2
	المجموع		2.860	0.667	23.321	
٢.	الفاعلية التنظيمية	تحقيق الأهداف	3.250	0.723	22.246	1
		الحفاظ على الموارد	3.002	0.909	30.279	2
		العلاقات الإنسانية	2.794	0.667	23.872	3
	المجموع		3.022	0.638	21.111	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج الحزمة الإحصائية (SPSS).

يوضح الجدول (2) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف للمتغير المستقل (الذكاء الاستراتيجي) وأبعاده الفرعية إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي العام للمتغير (2.860) للعينة المبحوث وانحراف معياري بلغت قيمته (0.667)، وهذه إشارة إلى ميل متوسط اقرب للحياد لأفراد العينة المبحوث تجاه هذا المتغير، مما يستوجب ضرورة تعزيز القدرات اللازمة على تحقيق التكيف والاستجابة مع الظروف البيئية المتغيرة لاستغلال الفرص المتاحة ومواجهة التهديدات المحتملة التي تسهم في مساعدة المنظمة لتحقيق الاستدامة التنظيمية، وما يؤكد ذلك قيمة معامل الاختلاف التي بلغت (23.321) وأنه كلما قل عن نسبة (50%) دل على ارتفاع ميل إجابة العينة نحو المنطقية، فيما حصل المتغير التابع (الفاعلية التنظيمية) على وسط حسابي بلغت قيمته

(3.022) وانحراف معياري (0.632) بواقع معامل اختلاف بلغت قيمته (21.11) ليعكس ضعف ميل أفراد البحث تجاه هذا المتغير وان كان أقرب للقبول مما يستوجب إعادة نظر المنظمة في مدى قدرتها على تحقيق غايتها واهدافها بالشكل الذي يسهم في تحقيق استمراريته مع التغيرات البيئية المعقدة.

ثانياً: اختبار فرضيات الدراسة:

استكمالاً لعمليات الوصف والتشخيص لمتغيرات البحث سوف يخصص هذا المبحث لاختبار فرضيات الدراسة في الميدان المبحوث من أجل التعرف على الفجوة بين النظرية والتطبيق، إذ يكشف اختبار فرضيات الدراسة الواقع الفعلي لمتغيرات الدراسة وطبيعة العلاقة فيما بينهما باستعمال مجموعة من الاختبارات الاحصائية التي تتناسب مع فرضيات الدراسة التي هي:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، في الفاعلية التنظيمية، وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، في تحقيق الأهداف.
٢. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، في الحفاظ على موارد المنظمة.
٣. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، في العلاقات الإنسانية.

الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، في الفاعلية التنظيمية. ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام "تحليل الانحدار المتعدد" من أجل التحقق من تأثير أبعاد الذكاء الاستراتيجي بدلالة أبعاده في الفاعلية التنظيمية في الميدان المبحوث، والجدول (3) يوضح نتائج الاختبار.

الجدول (3) نتائج اختبار التباين وتحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد الذكاء الاستراتيجي في الفاعلية التنظيمية								
المتغير التابع	ملخص النموذج Model Summary			تحليل التباين ANOVA		معاملات الانحدار Coefficients		
	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	Adjusted R ²	F المحسوبة	المعنوية Sig*	المستقل	درجة التأثير β	T المحسوبة
الفاعلية التنظيمية	.713	.508	.459	10.342	.000	الرؤية المستقبلية	.572	3.915
						الدافعية	.049	.299
						الإبداع	.273	1.877

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج الحزمة الإحصائية (SPSS).

يرى في الجدول أعلاه بأن معامل الارتباط R تبلغ قيمته 0.713 عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، مما يعني ذلك بأن هنالك ارتباطاً طردياً قوياً بين الفاعلية التنظيمية كمتغير تابع والمتغيرات المستقلة (لأبعاد الذكاء الاستراتيجي) والمتمثلة بـ (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، إذ أن معامل التحديد

بلغت قيمته $R^2 = (0.508)$ أي بمعنى أن (50%) من التغيرات التي تحدث في الفاعلية التنظيمية في الميدان المبحوث ناتجة عن التغير في أبعاد الذكاء الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، كما أن في ذات السياق أوضحت النتائج التحليلية أن "معامل التحديد المعدل" Adjusted R^2 قد بلغت قيمته (0.459)، وهذا ما يعكس مستوى الاهتمام الصافي بأبعاد الذكاء الاستراتيجي المذكورة آنفاً بعد التخلص من قيم الأخطاء الناتجة عن الفاعلية التنظيمية للميدان المبحوث. كما أظهرت نتائج تحليل "معاملات الانحدار Coefficients" بأن درجة التأثير β بلغت نسبتها (0.572) للرؤية المستقبلية وهي دالة عند ($\alpha \leq 0.05$)، وما يؤكد ذلك قيمة T المحسوبة للمتغير ذاته التي بلغت (3.915) ويعني ذلك بأن كل زيادة واحدة لمستوى الاهتمام بأبعاد الذكاء الاستراتيجي وخاصة (الرؤية المستقبلية) سوف تؤدي إلى زيادة فاعلية المنظمة في الميدان المبحوث بمقدار (0.572) للرؤية المستقبلية، وذلك ما تؤكد قيمة F المحسوبة التي بلغت (10.342) وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لذلك يتم قبول الفرض المثبت باستثناء (الدافعية، الإبداع) كونهما غير دالين معنوياً. وللتحقق من تأثير لأبعاد الذكاء الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، في كل من (تحقيق الأهداف، الحفاظ على الموارد، العلاقات الإنسانية) في الميدان المبحوث "تم تجزئة الفرضية الرئيسة" إلى ثلاث فرضيات فرعية وكالاتي:

H.1-1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، في تحقيق الأهداف.

الجدول (4) نتائج اختبار التباين وتحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد الذكاء الاستراتيجي في تحقيق الأهداف									
ملخص النموذج Model Summary			تحليل التباين ANOVA		معاملات الانحدار Coefficients			المتغير التابع	
Adjusted R^2	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	F المحسوبة	Sig* المعنوية	المتغير المستقل	درجة التأثير β	T المحسوبة	Sig* المعنوية	
0.465	0.514	0.717	10.558	0.000	الرؤية المستقبلية	0.621	4.277	0.000	تحقيق الأهداف
					الدافعية	-0.174	-1.079	0.289	
					الإبداع	0.404	2.788	0.009	

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج الحزمة الإحصائية (SPSS).

يرى في الجدول أعلاه بأن معامل الارتباط R تبلغ قيمته (0.717) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، مما يعني ذلك بأن هنالك ارتباطاً طردياً قوياً بين تحقيق الأهداف كمتغير تابع والمتغيرات المستقلة لـ (أبعاد الذكاء الاستراتيجي) والمتمثلة بـ (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، إذ إن معامل التحديد بلغت قيمته $R^2 = (0.514)$ أي بمعنى أن (51) من التغيرات التي تحدث في تحقيق الأهداف في الميدان المبحوث ناتجة عن التغير في أبعاد الذكاء الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، كما أنه في ذات السياق أوضحت النتائج التحليلية أن "معامل التحديد المعدل" Adjusted R^2 قد بلغت قيمته (0.465)، وهذا ما يعكس مستوى الاهتمام الصافي بأبعاد الذكاء الاستراتيجي المذكورة آنفاً بعد التخلص من قيم الأخطاء الناتجة عن تحقيق الأهداف للميدان المبحوث. كما أظهرت نتائج تحليل "معاملات الانحدار Coefficients" بأن درجة التأثير β بلغت نسبتها (0.621) للرؤية المستقبلية وهي دالة عند ($\alpha \leq 0.05$) وما يؤكد ذلك قيمة T المحسوبة للمتغير ذاته التي بلغت

(4.277) وبلغت درجة التأثير للإبداع β نسبة (0.404) وهي دالة عند ($\alpha \leq 0.05$) وما يؤكد ذلك قيمة T المحسوبة للمتغير ذاته والتي بلغت (2.788) ويعني ذلك بأن كل زيادة واحدة لمستوى الاهتمام بأبعاد الذكاء الاستراتيجي سوف تؤدي إلى زيادة تحقيق الأهداف في الميدان المبحوث بمقدار (0.621) للرؤية المستقبلية و(0.404) للإبداع، وذلك ما تؤكد قيمة F المحسوبة والتي بلغت (10.558) وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لذلك يتم قبول الفرض المثبت باستثناء (الدافعية) كونه غير دال معنوياً.

H.1-2: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، في الحفاظ على موارد المنظمة.

الجدول (5) نتائج اختبار التباين وتحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد الذكاء الاستراتيجي في موارد المنظمة

المتغير التابع	ملخص النموذج Model Summary			تحليل التباين ANOVA		المتغير المستقل	معاملات الانحدار Coefficients	
	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	Adjusted R ²	F المحسوبة	المعنوية Sig*		درجة التأثير β	T المحسوبة
الحفاظ على موارد المنظمة	0.407	0.166	0.082	1.984	0.138	الرؤية المستقبلية	0.202	1.064
						الدافعية	0.291	1.377
						الإبداع	-0.54	-0.283

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج الحزمة الإحصائية (SPSS).

يرى في الجدول أعلاه بأن معامل الارتباط R تبلغ قيمته (0.407) وهي غير دالة معنوياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) مما يعني ذلك بأنه لا يوجد ارتباط بين الحفاظ على موارد المنظمة كمتغير تابع و المتغيرات المستقلة لـ (أبعاد الذكاء الاستراتيجي) والمتمثلة بـ (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، وذلك ما تؤكد قيمة F المحسوبة التي بلغت (1.984) وهي غير دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) أي بمعنى لا يوجد تأثير لذلك يتم رفض الفرض المثبت ليحل مكانه الفرض البديل H.1-2: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، في الحفاظ على موارد المنظمة.

H.1-3: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، في العلاقات الإنسانية

الجدول (6) نتائج اختبار التباين وتحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد الذكاء الاستراتيجي في العلاقات الإنسانية

المتغير التابع	ملخص النموذج Model Summary			تحليل التباين ANOVA		المتغير المستقل	معاملات الانحدار Coefficients	
	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	Adjusted R ²	F المحسوبة	المعنوية Sig*		درجة التأثير β	T المحسوبة
العلاقات الإنسانية	0.705	0.497	0.447	9.889	0.000	الرؤية المستقبلية	0.546	3.699
						الدافعية	0.079	0.483
						الإبداع	0.265	1.802

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج الحزمة الإحصائية (SPSS).

يرى في الجدول أعلاه بأن معامل الارتباط R تبلغ قيمته (0.705) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، مما يعني ذلك بأن هناك ارتباطاً طردياً قوياً بين العلاقات الانسانية كمتغير تابع والمتغيرات المستقلة لـ (أبعاد الذكاء الاستراتيجي) والمتمثلة بـ (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، إذ أن معامل التحديد بلغت قيمته ($R^2 = 0.497$) أي بمعنى أن (49%) من التغيرات التي تحدث في العلاقات الانسانية في الميدان المبحوث ناتجة عن التغير في ابعاد الذكاء الاستراتيجي (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، كما انه في ذات السياق أوضحت النتائج التحليلية ان "معامل التحديد المعدل" Adjusted R^2 قد بلغت قيمته (0.447)، وهذا ما يعكس مستوى الاهتمام الصافي بأبعاد الذكاء الاستراتيجي المذكورة آنفاً بعد التخلص من قيم الأخطاء الناتجة عن تحقيق الاهداف للميدان المبحوث. كما أظهرت نتائج تحليل "معاملات الانحدار Coefficients بأن درجة التأثير β بلغت نسبتها (0.546) للرؤية المستقبلية وهي دالة عند ($\alpha \leq 0.05$) وما يؤكد ذلك قيمة T المحسوبة للمتغير ذاته التي بلغت (3.699) مما يعني ذلك بأن كل زيادة واحدة لمستوى الاهتمام بأبعاد الذكاء الاستراتيجي سوف تؤدي إلى زيادة العلاقات الانسانية في الميدان المبحوث بمقدار (0.546) للرؤية المستقبلية، وذلك ما تؤكد قيمة F المحسوبة التي بلغت (9.889) وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لذلك يتم قبول الفرض المثبت باستثناء (الدافعية، الإبداع) كونهما غير دالين معنوياً.

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

استكمالاً لمنهجية البحث والأطر الفكرية لمتغيراتها ونتائج التحليل الإحصائي المستخدمة بما يتناسب مع حدودها وفرضياتها، فقد خصص هذا المبحث لاستعراض أهم النتائج والتوصيات التي قدمتها البحث، عن طريق الفقرتين الآتيتين:

أولاً: الاستنتاجات:

1. استنتج الباحث أن هنالك تأثير عالي للذكاء الاستراتيجي في الفاعلية التنظيمية.
2. يتبين من نتائج التحليل الإحصائي ان هنالك ميل متوسط اقرب للحياذ لأفراد العينة المبحوث تجاه المتغير المستقل (الذكاء الاستراتيجي)، مما يستوجب ضرورة تعزيز القدرات اللازمة لتحقيق التكيف والاستجابة للظروف البيئية المتغيرة لاستغلال الفرص المتاحة ومواجهة التهديدات المحتملة التي تسهم في مساعدة المنظمة لتحقيق الاستدامة التنظيمية.
3. وفي السياق نفسه اظهرت نتائج التحليل الإحصائي بأن وجهات نظر افراد المبحوثين اتجاه المتغير التابع (الفاعلية التنظيمية) كانت بمعدل متوسط مما يعكس ضعف ادراك افراد العينة المبحوث تجاه هذا المتغير وان كان اقرب للقبول مما يستوجب إعادة نظر المنظمة في مدى قدرتها على تحقيق غايتها واهدافها بالشكل الذي يسهم في تحقيق استمراريتها.
4. يتبين من نتائج التحليل الإحصائي لاختبار فرضيات البحث بان هنالك ارتباطاً طردياً قوياً بين الفاعلية التنظيمية كمتغير تابع والمتغيرات المستقلة لـ (أبعاد الذكاء الاستراتيجي) والمتمثلة بـ (الرؤية المستقبلية، الدافعية، الإبداع)، وهذا ما يُشير إلى ان التغيرات التي تحدث في الفاعلية التنظيمية في الميدان المبحوث ناتجة عن التغير في أبعاد الذكاء الاستراتيجي، وهذا ما يعكس مستوى الاهتمام الصافي بأبعاد الذكاء الاستراتيجي المذكورة آنفاً بعد التخلص من قيم الأخطاء الناتجة عن الفاعلية التنظيمية للميدان المبحوث.

٥. كما أظهرت نتائج تحليل الاحصائي ان هنالك تأثير للذكاء الاستراتيجي ببعد (الرؤية المستقبلية) في الفاعلية التنظيمية للمستشفيات المبحوث، وفي نفس السياق اظهرت النتائج بأن بُعدي (الدافعية والابداع) لم يظهر لهما أي تأثير معنوي في الفاعلية التنظيمية.

ثانياً: التوصيات:

انسجماً مع ما ذهبت اليه البحث من استنتاجات، فإن هنالك جملة من المقترحات التي من شأنها أن تسهم في تعزيز الفاعلية التنظيمية في المستشفيات عينة البحث وكما يأتي:

١. ينبغي على إدارة المنظمة المبحوث ضرورة الاهتمام بتعزيز القدرات التي يمتلكها قادة المنظمات والتي تمكنهم من رسم المسار الاستراتيجي الصحيح للمنظمة من خلال ما يمتلكونه من رؤية مستقبلية تكون ذا قدرة قوية لتحفيز العاملين وتجميعهم.
٢. يستوجب على إدارة المنظمة المبحوث بتوعية افرادها بمبدأ الفاعلية التنظيمية وتعزيزها لأنها تساعد المستشفيات المبحوث على تحقيق غايتها من خلال ما تمتلكه من موارد وعلاقات عمل انسانية قوية بين أفرادها تجعلها قادرة على تقديم افضل الخدمات إلى زبائنهم (المرضى)، الأمر الذي يسهم في تحقيق استمراريتهما الاطول فترة ممكنة.
٣. ضرورة اهتمام إدارة المستشفيات المبحوث وضع رؤية مستقبلية واضحة يشترك فيها جميع الاطباء في المستشفيات مما يعزز الدافعية والرغبة الداخلية باتجاه تقديم الخدمات الابتكارية والابداعية للمرضى المبحوث، فضلاً عن ارتباطها في تحقيق الاهداف والحفاظ على الموارد النادرة.
٤. ينبغي على إدارة المستشفيات المبحوث ايلاء الاهتمام بشكل كبير بالرؤية التي تمتلكها وتمكنها من دراسة الواقع واستشعار المستقبل بغية تحقيق الاهداف التي ترمي إدارة المنظمة إلى تحقيقها ضمن الظروف والمنظمات والبيئية وبالوقت المناسب.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. ال ياسين، محمد محمد حسين، (٢٠١٢)، تقييم الفاعلية المنظمة لمؤسسات التعليم الجامعي: دراسة تطبيقية على عينة من كليات الإدارة والاقتصاد في الجامعات الرسمية العراقية، مجلة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد ٢٧.
٢. احمد، بلول وطالب، نجيب، (٢٠١٨)، قياس الفاعلية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل نظام (LMD): دراسة ميدانية على عينة من الاساتذة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد ٦-٤.
٣. بناي، ضياء فالح والظالمي، محمد جبار هادي (٢٠٢٠) "دور سلوك القيادة البارعة في تعزيز الإبداع في مكان العمل - دراسة استطلاعية لعينة من التدريسين في جامعة كربلاء" مجلة الريادة للمال والاعمال، المجلد الاول، العدد (١).
٤. التميمي، علي حسين وعبدالغفور، قتيبة امجد، (٢٠٢٠)، أثر خفة الحركة الاستراتيجية في الفاعلية التنظيمية: بحث تطبيقي في البنك المركزي العراقي، جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (16)، العدد (50).
٥. حافظ، عبدالناصر علك وحسين، وليد حسين ومحمود، احمد عبود (٢٠١٧) "الذكاء الاستراتيجي للإدارة العليا وانعكاسه في تعزيز تماسك الجماعة" مجلة امعة بابل، العلوم الصرفة والتطبيقية، المجلد (٢٥) العدد (٤)، العراق.
٦. الحداد، حسون محمد علي، (٢٠١٧)، أثر عناصر مناخ الإبداع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين في شركات الاتصالات - العراق، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الخمسون، العراق.
٧. حميد علي، (٢٠١١)، متطلبات تحقيق الفاعلية التنظيمية في اطار إدارة الإبداع التنظيمي لمنظمات الاعمال، مجلة جامعة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد ٧، العدد ٢٧.

٨. الحميري، بشار عباس وعبدالمهدي، علي مظهر، (٢٠١٩)، دور الذكاء الاستراتيجي في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة: دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من العاملين في شركة التأمين العراقية العامة، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد (١١)، العدد (٢)، العراق.
٩. خلف، حسين عبدالله، (٢٠٢٠)، أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية في الكليات الجامعة الأهلية في بغداد وواسط- العراق، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
١٠. راضي، ميرفت محمد والمدهون، احمد ناصر وشاهين، محمد طلال، (٢٠٢٠)، الذكاء الاستراتيجي كمدخل للتحول إلى المنظمة الرقمية شركة «فيوجن» لخدمات الإنترنت وأنظمة الاتصالات – أنموذجا، المجلة العربية للإدارة، المجلد (٤٠)، العدد (١).
١١. رزوقي، نيراس ناجي، وعلك، عبدالناصر، (٢٠١٧)، دور تقييم الاداء الذاتي في تحقيق الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية في مكتب المفتش العام في وزارة الاتصالات، مجلة كلية الرافدين الجامعة، العدد ٤١.
١٢. الرقيعي، صباح رحيل عودة وعلي، عبدالأمير حسن، (٢٠١١)، إمكانية تطبيق الذكاء الاستراتيجي في الوحدات الاقتصادية العراقية ودوره في تخفيض تكاليف الإنتاج، بحث مسجل من رسالة ماجستير، جامعة واسط، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق.
١٣. السرسك، هاشم صلاح، (٢٠٢٠)، أثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز جودة القرارات بوزارة الداخلية والامن الوطني الفلسطيني جامعة الاقصى - غزة، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، كلية الإدارة والتمويل، فلسطين.
١٤. سلطان، انعام عبدالجبار، (٢٠١٩)، دور الشبكات العصبية في تعزيز الفاعلية التنظيمية، مجلة جامعة تكريت للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (١٥)، العدد (٤٨).
١٥. الشمري، محمد عوض جارالله والاسدي، موعد كاظم والموسوي، احمد حسين احمد، (٢٠٢١)، الذكاء الاستراتيجي ودوره في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة: بحث استطلاعي لأراء عينة من مدراء أقسام ومديري الشعب الادارية في جامعة كربلاء، مجلة ميسان للدراسات الاكاديمية، العدد ٤٠، العراق.
١٦. الشيخ، بابر مبارك عثمان وعلي، التاج محمد محمد، (٢٠١٧)، أثر الذكاء الاستراتيجي في الإبداع المنظمي: دراسة استطلاعية لأراء عينة من هيئة التدريس في كلية العلوم الإدارية بجامعة نجران، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (٩)، العدد (١٩)، العراق.
١٧. الشخيلي، عبدالرزاق ابراهيم وعبيد، مهند عواد، (٢٠١٥)، أثر الذكاء الاستراتيجي في أساليب اتخاذ القرار: بحث ميداني تحليلي في وزارة الأعمار والإسكان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (٢١)، العدد (٨٥)، العراق.
١٨. صالح، ايمان احمد وسليمان، نضال علي، (٢٠٢٠)، دور ابعاد الذكاء الاستراتيجي في تحقيق البراعة التنظيمية في الشركة العامة لصناعة الادوية / نينوى: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في الشركة، جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (١٦)، العدد (٤٩).
١٩. الظالمي، محمد جبار هادي، (٢٠١٦)، الذكاء الاستراتيجي وأثره في تعزيز سمعة المؤسسات التعليمية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من رؤساء وأعضاء مجالس المعاهد التقنية في كربلاء، بابل، النجف، الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد (١٨)، العدد (١)، العراق.
٢٠. العطوي، مهند حميد ياسر ولفته، يحيى حسين، (٤)، تأثير قابليات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الفاعلية التنظيمية، مجلة كلية التراث الجامعة، جامعة التراث، العدد الحادي والثلاثون العراق.
٢١. فتاح، كامران مولود وفاضل، افراح غالب، (٢٠١٨)، الذكاء الاستراتيجي لدى طلبة الصف الخامس الإعدادي وعلاقته بتحصيلهم الدراسي لمادة الرياضيات، مجلة البحوث التربوية النفسية، العدد (٥٨)، العراق.
٢٢. قاسم، سعاد حرب، (٢٠١١)، أثر الذكاء الاستراتيجي على عملية اتخاذ القرارات: دراسة تطبيقية على المدراء في مكتب غزة الاقليمي التابع للونروا، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، عمادة الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين.
٢٣. قاسم، صبيحة واحمد، حميد علي، (٢٠١١)، متطلبات تحقيق الفاعلية التنظيمية في اطار إدارة الإبداع التنظيمي لمنظمات الأعمال: بحث تطبيقي في البنك المركزي العراقي، جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (٧)، العدد (٢١).
٢٤. ماضي، انيسة وكوريالي، فاطمة الزهراء، (٢٠١٩)، دور الإبداع الإداري في تعزيز الفاعلية التنظيمية: دراسة حالة جامعة اكلي مهند اولحاج البويرة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة اكلي مهند اولحاج.
٢٥. محمود، ناجي عبدالستار ونعمان، اريج طاهر، (٢٠٢٠)، دور القيادة الاخلاقية في تحسين جودة حياة العمل: دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في مستشفى صلاح الدين العام، مجلة جامعة تكريت للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (١٦)، العدد (٥٢).
٢٦. محيسن، كمال علوان وعبدالله، مرتضى منصور، (٢٠١٩)، استخدام التحليل التمييزي لتقييم دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية على شركة ديبالي العامة للصناعات الكهربائية، مجلة كلية الكوت الجامعة، المجلد (٤)، العدد (٢)، العراق.

٢٧. مزعل، محمد مظهر ومصطفى، احمد محمود، (٢٠٢٢)، دور متطلبات الإدارة الالكترونية في تعزيز الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية في وزارة التجارة الشركة العامة لتصنيع الحبوب فرع صلاح الدين، مجلة كلية التراث الجامعة، العدد الرابع والثلاثون.
٢٨. مهدي، ساهرة عبدالسلام، (٢٠١٨)، الذكاء الاستراتيجي وعلاقته بالدافعية نحو العمل لمديري المدارس الثانوية، الجامعة المستنصرية، مجلة أبحاث الذكاء والقدرات العقلية، العدد الخامس والعشرون، العراق.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

29. Avner Barnea, (2020), Strategic Intelligence: A Concentrated and Diffused Intelligence Model, Intelligence And National Security, <https://doi.org/10.1080/02684527.2020.1747004>.
30. Daft, R.L., (2001), Organizational Theory and Design, 7th ed., South-Westren Colleg Publishing, Ohio.
31. Daft, R.L., (2009), Organizational Theory And Design, 10th ed., South-Westren Colleg Publishing, Ohio.
32. Fernández, Manuel Antonio & Marín, Villacañas, (2020), Strategic Intelligence Management and Decision Process An Integrated Approach in an Exponential Digital Change Environment, discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/338667230>.
33. Hyde, Paula, Harris & Claire, Boaden-Rutb, Cortvriend, Peddy, (2009), Human Relations Management Expoctations and Healthare Aquolitative Study, of Human Relations, V. 65.
34. Johes, Rgareth, (2013), Organizational Theory Design and Chang, 7th ed., A & M, - University, Texas.
35. Kareem, Mohanad Ail, (2019), The Impact of Human Resource Deveopment on Organizational Effectiveness: A Anempiricd Study, Management Dynamics in The Knowledge Economy, V.7, N. 1. & Ehange, Text and Cass. Newjersey: Prenticaltall, 7th ed., Global Journal of Management And Business Research: Administration and Management. Vol. 18, Issue 1 Version 1.
36. Mandela, R. & Barnes, Alan, (2014), Accuracy of Forecasts in Strategic Intelligence,, Socio-Cognitive Systems Section, Defence Research and Development Canada, Toronto, on, Canada M3k 2c9; and Bformerly of The Intelligence Assessment Secretariat, Privy Council Office, Ottawa, On, Canada K1a 0a3, Vol. 111, No. 30.
37. Martez, Wesley A., (2008), Evaluating Organizational Effectiveness-and Design, Westren Michigan University.
38. Robertson, Ivan, Callinan, Militaq, Bartram, Dave, (2002), Organizational Effectiveness The Role Psychology, Copyright by John Wiley & Sons, Td, Baffins Lane, Chicheste, Westsussex.
39. Salih, Ahmad Ali & Abdulrahman, Manal, (2015), The Role Of Strategic Intelligence In The Development of Managers Competencies Portfolio: A Study With Reference Jordanian Commercial Banks,, International Journal of Economics, Commerce and Managment, United Kingdom, Vol. Iii, Issue 12.
40. Străin, Natalia Ana,, (2013), Strategic Intelligence Role in The Management of Organizations-West University of Timișoara, Faculty of Economics and Business Administration, Timișoara, Romania The Usv Annals of Economics and Public Administration, Vol. 13, Issue 2(18) .
41. Tahsildari, Amin & Shahnaei, Shila, (2015), Enhancing Organizational Effectiveness by Performance Appraisal, Training Employee Participation and Job Definition, European, Journal of Business and Management, Vol.7, No. 12.
42. Zahrani, A.A., (2022), Developing a new model of ethical leadership, Entrepreneurship and Sustainability Issues, 9(3), 211-198.