

الذكاء الاستراتيجي وعلاقته في تعزيز مفهوم الإبداع الإداري في تحسين العطاء للعاملين في وزارة الشباب والرياضة

أ.م.د، حيدر حسن الاسدي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجامعة المستنصرية كلية التربية البدنية
وعلوم الرياضة

haediralasadi777@uomustansiriyah.edu.iq

تاريخ نشر البحث 2025/8 /25

تاريخ استلام البحث 2025/4/18

الملخص

يهدف البحث إلى تحديد أهمية الذكاء الاستراتيجي في تمكين الإبداع الإداري في تطوير الأدوات البشرية للعاملين في وزارة الشباب والرياضة، ويتمحور موضوع الفكرة من مشكلة البحث مدى أهمية العطاء في العمل لمفهوم بالذكاء الاستراتيجي والسعي الى تحقيق مراكز ومواقع مهمة تنافسي متطورة والمنظمات والدوائر البحثية ، واعتمد تخطيطاً افتراضياً للدراسة حددت من قراءتها أدبيات المشكلة كلة البحث وأهداف البحث وفرضياته واستخدم الباحث أسلوب المعتاد بطريقة المنهج الوصفي التحليلي من أجل ظهوراً لنتائج، وكانت استمارة الاستبانة بوصفها اداة رئيسية في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالجانب الميداني من البحث، واشتمل مجتمع البحث على موظفي وزارة الشباب والرياضة دوائر (دائرة التربية البدنية والرياضة ، دائرة شؤون الأقاليم والمحافظات) والبالغ عددهم (792) موظفاً وقد تم سحب عينة البحث بالطريقة العشوائية عن طريق القرعه والبالغ أعدادهم (206) موظف ، وخرج البحث بجملة من الاستنتاجات والمقترحات أهمها ان الذكاء الاستراتيجي يعمل بشكل جيد في صناعة القرارات النافعة، مما يحدث من امتياز في الاستراتيجيات، ويعمل على تطوير الأداء الحقيقي ويساهم في تعزيز الابداع الوظيفي، ووجود علاقات ارتباطية معنوية هادفة بين متغيرات البحث ، امكانية التنبؤ بتحقيق الابداع الوظيفي للعاملين في وزارة الشباب والرياضة ، وقد أوصى الباحث بالاستفادة من أهمية الذكاء الاستراتيجي في تطوير وتعزير الإبداع الوظيفي للمؤسسات الحكومية. والتأكيد على تطوير منهج الأداء الإداري بوضع قواعد وأسس الاستراتيجيات في داخل الوزارة مما لها أهمية هادفة ورائدة بتحقيق مفاهيم الإبداع الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاستراتيجي، الابداع الوظيفي ، العاملين في وزارة الشباب والرياضة

Strategic Intelligence and Its Relationship to Enhancing the Concept of Administrative Creativity in Improving the Performance of Employees in the Ministry of Youth and Sports

Assistant Professor, Haider Hassan Al-Asadi

Ministry of Higher Education and Scientific Research, Al-Mustansiriya

University, College of Physical Education and Sports Sciences

haediralasadi777@uomustansiriyah.edu.iq

Research receipt date: April 18, 2025 • Research publication date: August 25, 2025

Abstract

The research aims to determine the importance of strategic intelligence in enabling administrative creativity in developing the human resources of employees in the Ministry of Youth and Sports. The topic of the research problem revolves around the importance of giving in the work of the concept of strategic intelligence and the pursuit of important competitive positions and advanced organizations and research departments. A hypothetical study plan was adopted, which was determined by reading the literature of the entire research problem, the research objectives, and its hypotheses. The researcher used the usual descriptive analytical approach to generate results. The questionnaire was the primary tool for collecting data and information related to the field aspect of the research. The research community included employees of the Ministry of Youth and Sports departments (the Education Department Physical Education and Sports, Department of Regional and Provincial Affairs), with a total of (792) employees. The research sample was randomly drawn by lottery, totaling (206) employees. The research yielded a set of conclusions and proposals, the most important of which is that strategic intelligence works well in making beneficial decisions, resulting in strategic excellence, developing real performance, and contributing to enhancing job creativity. The research also revealed the existence of meaningful, significant correlations between the research variables, and the possibility of predicting the achievement of job creativity among employees in the Ministry of Youth and Sports. The researcher recommended leveraging the importance of strategic intelligence in developing and strengthening job creativity in government institutions. He also emphasized the development of an administrative performance approach by establishing the rules and foundations of strategies within the ministry, which have a purposeful and pioneering importance in achieving the concepts of job creativity.

Keywords: Strategic Intelligence, Job Creativity, Employees in the Ministry of Youth and Sports

1- التعريف بالبحث**1_1 مقدمة البحث وأهميته:**

يُعتبر الذكاء الاستراتيجي دوراً مهماً في تحقيق إبعاد أهداف المؤسسات من خلال تمكين وتواجد فرص العمل الصائب والجيد لتعزيز نجاحها لمنظمة بجمع المعلومات وتطويرها لاستخدامها في صنع القرارات، خاصة القرارات طويلة المدى التي تتعلق بالخطط الإستراتيجية للمنظمة، حيث يعد الذكاء الاستراتيجي موضوعاً حديثاً في علم الإدارة، إذ تعتمد العديد من المنظمات على تطويرهم الاستراتيجي من خلال استقطاب الخبراء في المجال الإداري واستخدام التحليلات اللازمة لاتخاذ قرارات مهمة، مثل فتح خطوط إنتاج جديدة... ويدعم الذكاء الاستراتيجي اتخاذ القرارات من خلال التوقع والاستشراف لتأمين المنظمة من التهديدات والمخاطر وتحقيق أهدافها بفعالية، حيث يشكل الذكاء الاستراتيجي عنصراً أساسياً في نجاح المنظمات، ويؤثر تأثير مباشر في سلوك وأداء الأفراد والتفاعل مع البيئة المحيطة، وبالتالي يؤثر على تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.

وتظهر أهمية البحث للذكاء الاستراتيجي من أجل تحقيق التميز من خلال توفير القدرة على وضع حلول إستراتيجية لمشاكل العمل المعقدة، و تدعيم قدرة العاملين داخل المؤسسة في صياغة الاستراتيجيات الطارئة في ظل التغيرات البيئية المحيطة الداخلية ومواجهة الظروف الخارجية المتسارعة والشديدة التعقيد التي تخدم الإبداع في العمل الوظيفي و أداء الواجبات بأحسن صور و هذا ينعكس على العمل داخل الوزارة اتجاه العمل لدى الأفراد، وان الفائدة من هذا الدراسة تعود إلى وزارة الشباب والرياضة لتحقيق أهدافها بصورة سليمة وأيضاً تعكس مدى قدرة أفراد العينة لاستجابتها داخل بيئة العمل في تطوير قدراتهم نحو الأداء الإبداعي الأفضل.

2-1 مشكلة البحث.

من خلال انتماء الباحث في تخصص الإدارة بشكل دقيق وعام إطلاع الباحث على الأدبيات ذات الصلة والدراسات المتخصصة في مجال الإدارة الرياضية في هذا المجال و ما توصلت إليه الدراسات الإنسانية والإدارية والإدارية و العلوم النفسية و وإجراء بعض المقابلات مع الزملاء الخبراء والمختصين الدقيقين، لاحظ الباحث تراجع بعض الإدارات أو عزوف البعض منها في إعطاء الاهتمام بالية بدور الذكاء الاستراتيجي من الناحية الفكرية والقدرة على استيعاب مفهوم قادر على تحفيز مفهوم الإبداع الإداري الوظيفي، وهناك دلائل مشخصة كثيرة إلى أن نمط التخطيط التقليدي المتبع حالياً في دوائر وزارة الشباب والرياضة في العراق يخرج عنها مشكلات متعددة يمكن استخلاصها حصر البعض منها عدم اعتماد سياقات تخطيط استراتيجي وضعف الاهتمام بتطوير الأداء بالعناصر والأدوات الإبداعية داخل وزارة

الشباب والرياضة وعدم الالتفات إلى احتياجات العاملين من الناحية الإدارية والتشجيعية والمادية و التنظيمي واوا لتصورية، ويستطيع إدراكها في العمل القادم في المستقبل .

3-1 اهداف البحث

- 1- التعرف على طبيعة مفهوم العطاء الذكاء الاستراتيجي للعاملين في وزارة الشباب والرياضة.
- 2- إيضاح وبيان أهمية مدى الانسجام بالتأثيرات لمفهوم الذكاء الاستراتيجي في عملية الإبداع الوظيفي في إدارات المؤسسات.
- 3- تحليل الطريقة مع العلاقة بين مفهوم الذكاء الاستراتيجي والإبداع الوظيفي داخل وزارة الشباب والرياضة.
- 4- إعطاء مساحة في عمليات الاستكشاف الميداني في دور الإبداع الوظيفي بين العاملين في تحسين جودة الأداء الوظيفي وفق الاستراتيجيات الذكية .

4-1 فروض البحث

- 1- توجد عملية إبداعية فاعلة تؤثر إيجاباً لدى العاملين في وزارة الشباب والرياضة وفق الذكاء الاستراتيجي.
- 2- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات الذكاء الاستراتيجي الإبداعي الوظيفي لدى العاملين.
- 3- تسهم قيم الذكاء الاستراتيجي بين العاملين في رفع العملية الإبداعية الإدارية في وزارة الشباب والرياضة.
- 4- توجد تحديات إستراتيجية تؤثر في تحديد كفاءة الإبداع الوظيفي.
- 5- يمكن من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية تحسين مستوى التخطيط والتنفيذ والمتابعة للبطولات المدرسية

5-1 مجالات البحث

- 1-5-1 المجال البشري : (العاملين في وزارة الشباب والرياضة)
- 2-5-1 المجال الزمني : (من 2024/11/18 إلى 2025/3/21)
- 3-5-1 المجال المكاني : (بناية وزارة الشباب والرياضة / بغداد الرصافة)

2- منهجية البحث

1-2 منهج البحث واجراءته الميدانية:.

استخدم الباحث أسلوب المنهج الوصفي بالطريقة المسح والعلاقات الارتباطية، لكونه بلائم طبيعة المشكلة المراد والقوم إلى حلها.

2-2 مجتمع البحث وعينته

يعد المجتمع " مجموعة الأدوات البشرية والعناصر والأفراد الذين يقع عليهم إعطاء الاهتمام في دراسة معينة" (صباحي أبو صالح: 2000، ص 245)، تم تحديد مجتمع البحث والمتمثلة بالعاملين في وزارة الشباب والرياضة، دائرتي التربية البدنية والرياضة ودائرة شؤون الأقاليم والمحافظات في الشباب والرياضة ، والذي يبلغ إعدادهم (792) موظفاً، و استبعد تم تمتعهم عدد من الموظفون أجازات دراسيا والعدد الآخر من المنسبين أصوليا إلى خارج الوزارة والآخرين خارج البلد ممن تم منحهم ابتعاث دراسي علمي ولأسباب غير واضحة المعاني والعدد الآخر من الذين لم يثبت تواجدهم بشكل مستمر تواجدهم إنشاء الدوام الرسمي ، وان اختيار الباحث للعينة يعد من المراحل الصعبة والحكيمة والمهمة في البحث وان يكون الاختيار ممثلاً لمجتمع الأصل تمثيلاً حقيقياً. تم اختيار الباحث عينة من دائرتين هما دائرة التربية البدنية والرياضة ودائرة شؤون الأقاليم والمحافظات وترجع الأسباب إلى أنها مختصة بالعمليات الرياضية والميدانية بشكل دقيق حيث عددهم (792) موظفاً ، أما عينة البحث بلغت إعدادهم (206) موظفاً والتي مثلت نسبة (26.25%) من المجتمع الكلي للدراسة. وقد تم تحديد (15) موظفاً بالطريقة العشوائية عن طريق إجراءات القرعة بالسحبة ، ويمثلون عينة التجربة الاستطلاعية إذ تم اختيارهم من خارج حسابات عينة البحث والتطبيق من الموظفين العاملين و فضلاً عن بعض المتغيرات النفسية والوظيفية ، وبينما يتضمن المحور الثاني وصف وتشخيص متغيرات البحث وتحليل إجابات العينة وتفسير النتائج. والجدول يبين تفاصيل العينة.

الجدول (1): تفاصيل توزيع العينة

النسبة المئوية	التجربة الاستطلاعية	النسبة المئوية	التطبيق	النسبة المئوية	المجتمع	الدائرة	ت
%3.91	7	%22.95	96	%26.38	104	التربية البدنية والرياضة	1
%3.40	8	%20.95	94	%22.37	102	شؤون الأقاليم والمحافظات	2
%7.31	15	%43.9	190	%48.78	206	المجموع	

3-2 الوسائل والأجهزة والأدوات المستخدمة في البحث

(استبانة مقياس الإبداع الوظيفي ، استبانة مقياس الذكاء الاستراتيجي ، المصادر ، المراجع ، المقابلات الشخصية الزيارات الميدانية)

4-2 التجربة الاستطلاعية

قام الباحث بأجراء التجربة الاستطلاعية على عينة عددها (15) من موظفي وزارة الشباب والرياضة، حيث تم توزيع استبانة مقياس الذكاء الاستراتيجي أولاً ومن ثم مقياس الإبداع الوظيفي ثانياً على العينة في (بناية وزارة الشباب والرياضة / بغداد الرصافة) في يوم الاثنين المصادف بتاريخ 2025/2/10 في الساعة التاسعة صباحاً وكان الهدف من إجراء التجربة الاستطلاعية معرفة كفاءة الفريق المساعد(**) انظر ملحق رقم (3) وكذلك ملزمة المقاييس بالنسبة لعينة البحث

2- إجراءات البحث الميدانية

1-4-2 مقياس الذكاء الاستراتيجي

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات المرتبطة والسابقة التي تعددت وتناولت مواضيع الذكاء الاستراتيجي والإبداع الوظيفي، فقد استخدم الباحث مقياسي الذكاء الاستراتيجي المبني من قبل الباحث (زين محمد: 2023) والمؤلف من عدد(4) فقرة بخمس بدائل هي (وافق بشدة ، اوافق ، اوافق أحياناً،

لا اوافق، لا اوافق بشدة) اذ تم اعتماد المقياس كونه مقنن و حديث البناء وملائم للعينة المختارة و يحتاج الى إعداد حسب رأي الخبراء وذلك لخدمة إجراءات البحث التي تخدم طبيعة عمل العينة المختارة.

3_4_2 مقياس الإبداع الوظيفي

قام الباحث تبني مقياس الإبداع الوظيفي والمؤلف والمعد سابقاً من قبل الباحث (ضياء كامل) والذي يتكون من عدد (64) عبارة موزعة على (9) محاور، المحور الأول يحتوي على (12) عبارة والمحور الثاني يحتوي على (12) عبارة والمحور الثالث يحتوي على (10) عبارات والمحور الرابع يحتوي على (10) عبارة والمحور الخامس يحتوي على (10) عبارات والمحور السادس يحتوي على (10) عبارات. وسيقوم الباحث بأجراء الأسس العلمية للمقياس وهي الصدق والثبات والموضوعية،

جدول (2) يبين صلاحية مجالات الإبداع الوظيفي

ت	الإبداع الوظيفي	عدد الخبراء		نوع الدلالة
		الموافقون	غير موافقون	
1	الطلاقة	18	1	معنوي
2	الاصالة	19	0	معنوي
3	المرونة	17	2	معنوي
4	المخاطرة	19	0	معنوي
5	القدرة على التحليل	18	1	معنوي
6	الحساسية للمشكلات	18	1	معنوي
7	الاحتفاظ بالاتجاه او تركيز الانتباه	0	19	غير معنوي
8	التحفيز	0	19	غير معنوي
9	التغيير	1	18	غير معنوي

الجدول (3) يبين توزيع العبارات والمحاور مقياس الإبداع الوظيفي

ت	توزيع المحاور والعبارات	العدد
1	عدد المحاور المقياس	9
2	عدد العبارات لكل محور	10-12
3	عدد العبارات الكلية	64

3_4_3 الخصائص السيكومترية لمقياس الإبداع الوظيفي :

3_4_4 الصدق

قام الباحث استخدم الباحث مؤشر للصدق الذي يتلاءم مع مخرجات وطبيعة مقياس الإبداع الوظيفي ومن أجل تحقيق صدق المقياس الذي سوف يتم التطبيق :

أ. صدق المحتوى

تم التحقق من صدق مقياس الإبداع الوظيفي وذلك من خلال عرض فقراته على مجموعة من الخبراء و المختصين و البالغ عددهم (17) خبيراً وذلك للتأكد صلاحيات الفقرات. ومدى الانسجام والملائمة للمقياس.

ب. الصدق التكويني (الفرضي)

حيث تم اعتماد كلا الطريقتين. ١ احصائيا هما المجموعتان الطرفيتان ومعامل الاتساق الداخلي في التحقق من صدق المقياس، إذ تم حساب القوة، التمييزية، للفقرات . وتم عمل و حساب معامل، الاتساق ، الداخلي من خلال حساب العلاقة، الارتباطية بين درجة كل فقرة، والدرجة الكلية، لمقياس، الإبداع، الوظيفي.

الجدول (4) يبين القدرة التمييزية الإبداع الوظيفي

النتيجة	مستوى الخطأ	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا	
			ع	س	ع	س
معنوي	.000	21.067	7.778	168.68	6.237	126.68

الجدول (5) يبين القدرة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الإبداع الوظيفي

النتيجة	مستوى الخطأ	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		رقم الفقرة
			ع	س	ع	س	
معنوي	0.000	82.44	.4082	2.801	.5099	2.481	1
معنوي	0.000	1.344	.5092	2.480	.54160	2.282	2
معنوي	0.000	.396	.7637	2.201	.6658	2.211	3
معنوي	0.000	1.613	.5416	2.721	.5099	2.480	4
معنوي	0.000	3.834	.4085	2.809	.5416	2.280	5
معنوي	0.000	3.101	.4586	2.721	.5416	2.280	6
معنوي	0.000	1.726	.4760	2.680	.5066	2.441	7
معنوي	0.000	.278	.5063	2.560	.5098	2.520	8
معنوي	0.000	1.481	.6450	2.600	.4899	2.360	9
معنوي	0.000	.431	.7000	2.360	.6137	2.280	10
معنوي	0.000	.487	.6532	2.520	.5000	2.600	11
معنوي	0.000	1.132	.5099	2.521	.4899	2.360	12

النتيجة	مستوى	قيمة (t)	المجموعة العليا	المجموعة الدنيا	رقم
معنوي	0.000	.990	.5860	2.480	13
معنوي	0.000	1.238	.6506	2.560	14
معنوي	0.000	.458	.5000	2.601	15
معنوي	0.000	1.481	.5567	2.680	16
معنوي	0.000	1.599	.5412	2.720	17
معنوي	0.000	2.536	.5773	2.600	18
معنوي	0.000	1.041	.4761	2.683	19
معنوي	0.000	1.325	.4583	2.720	20
معنوي	0.000	2.049	.5229	2.7600	21
معنوي	0.000	3.111	.3741	2.840	22
معنوي	0.000	2.846	.5832	2.560	23
معنوي	0.000	2.198	.4358	2.760	24
معنوي	0.000	.000	.5834	2.560	25
معنوي	0.000	.1.374	.4359	2.760	26
معنوي	0.000	.000	.5098	2.480	27
معنوي	0.000	.286	.5001	2.600	28
معنوي	0.000	1.726	.4762	2.680	29
معنوي	0.000	1.871	.4899	2.640	30
معنوي	0.000	.568	.4899	2.640	31
معنوي	0.000	3.050	.7071	2.401	32
معنوي	0.000	1.542	.5831	2.560	33
معنوي	0.000	.516	.70711	2.400	34
معنوي	0.000	.516	.5831	2.560	35
معنوي	0.000	2.828	.5831	2.560	36
معنوي	0.000	1.585	.4082	2.800	37
معنوي	0.000	.566	.4899	2.640	38
معنوي	0.000	.270	.4358	2.760	39
معنوي	0.000	1.613	.4761	2.680	40
معنوي	0.000	2.021	.5099	2.519	41
معنوي	0.00	4.549	.4899	2.640	42
معنوي	0.000	2.449	.2768	2.919	43

النتيجة	مستوى	قيمة (t)	المجموعة العليا	المجموعة الدنيا	رقم
معنوي	0.000	2.714	.4082	2.800	44
معنوي	0.000	2.767	.4358	2.760	45
معنوي	0.000	3.633	.4082	2.801	46
معنوي	0.000	1.726	.3316	2.882	47
معنوي	0.000	.557	.4761	2.680	48
معنوي	0.000	.558	.5067	2.561	49
معنوي	0.000	1.124	.5000	2.600	50
معنوي	0.000	1.124	.5066	2.560	51
معنوي	0.000	1.714	.4899	2.642	52
معنوي	0.000	2.359	.5000	2.600	53
معنوي	0.000	4.666	.5227	2.761	54
معنوي	0.000	3.795	.4358	2.760	55
معنوي	0.000	2.358	.5020	2.600	56
معنوي	0.000	2.172	.5773	2.600	57
معنوي	0.000	3.112	.4761	2.680	58
معنوي	0.000	2.977	.4582	2.720	59
معنوي	0.000	2.343	.5066	2.560	60
معنوي	0.000	1.272	.8165	2.401	61
معنوي	0.000	1.487	.5831	2.562	62
معنوي	0.000	3.051	.4899	2.640	63
معنوي	0.000	2.067	.6506	2.560	64

3-11-2 الثبات

وللتحقق من ثبات مقياس الإبداع الوظيفي تم استخدام:

أ- التجزئة النصفية

وقد تم احتساب التجزئة النصفية خلال تجزئة فقرات المقياس. الفقرات ذات الطابع الفردي عن الفقرات ذات الطابع الزوجي ومن أجل ادراك و معرفة عمليات التجانس، بين الفقرات الفردية، والزوجية ومن ثم حساب معامل الارتباط بينهما فكانت قيمة معامل الارتباط بين النصفين (0.908) وان

هذا المؤشر يعد قطع الى نصفين ، عليه لابد من استخدام معادلة (سبيرمان - براون) للتعرف على مقدار معامل الثبات لجميع المفردات. وبعد الإجراء الإحصائي لهذه المعادلة بلغت قيمة ثبات كامل المقياس (951). وهي قيمة مقبولة وعالية مما يدل على ان المقياس ثابت وان عدد فقراته للمقياس (64) فقرة ولكل نصف (32) فقرة.

ب. معادلة (الفا كرو نباخ)

إن فكرة هذه، الطريقة، تقوم على أساس حساب جميع الارتباطات ذات، العلاقات المجموعة الثبات على جميع الفقرات في الاختبار. وكأننا قسم الاختبار على، قسمين كما لاحظنا في الطريقة النصفية، بل هنا يقسم على عدد من الاجزاء، يساوي عدد فقراته، أي كل فقرة تشكل، اختباراً فرعياً. ومن أجل حساب الثبات بهذه الطريقة تم خضوع، جميع الاستمارات الى معامل الفاكرونباخ وعند تطبيق المعادلة ظهرت قيمة معامل الثبات تساوي (908). وهي قيمة عالية للثبات.

الجدول (6) يبين معامل الثبات للمقياس الابداع الوظيفي

ت	المقياس	التجزئة النصفية		الفا كرونباخ
		ثبات نصف الاختبار	معامل الثبات	
1	الابداع الوظيفي	.908	.951	.928

3-5 الوسائل الإحصائية:

واعتمد الباحث في تفريغ البيانات وجدولتها وإعداد المعالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS23)، لاستخراج الوسائل الإحصائية. (محمد بلال :200، ص119)

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

1-3 وصف وتشخيص متغيرات البحث وتحليل إجابات العينة كما مبين في الجدول رقم (7)

جدول (7) يبين حسابات الأوساط الحسابية والانحرافات والأهمية النسبية للذكاء الاستراتيجي (مقياس الاستشراف)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	يُساعدني الاستشراف في مواجهة التعقيدات المستقبلية لتنمية الكفاءة البشرية	4.3	3.8	87
2	الإدارة العليا تحدد صورة الوزارة بوعي، أي تصبو إليه في المستقبل	4.55	3.306	91
3	تعمل الإدارة العليا في الوزارة على التفكير في انعكاسات التغيرات على تنمية الكفاءة البشرية	4.35	3.35	87
4	يُساعدني استقراء المستقبل باتجاه تطوير استراتيجيات الوزارة	3.7	3.5	74
5	تمتلك إدارة الوزارة القدرة على المبادرة في ظل التصورات الجديدة	3.6	3.5	73
6	لدى الإدارة العليا في الوزارة القدرة على الاستفادة من الخبرة الشخصية والامكانيات الذاتية في التعاطي مع الإحداث المستقبلية	4.45	3.33	89
7	المجموع	4.066	0.42	80.1%

بلغ المتوسط الحسابي العام لتقديرات أفراد العينة ككل عن كافة العبارات الخاصة بقياس معيار الحدس كأحد الذكاء الإستراتيجي قد بلغ (4.066) درجة من أصل 5 درجات، وهي قيمة أصغر من قيمة المتوسط الحسابي المعياري في هذه الدراسة والبالغ (3) درجات، وبلغت أهمية الموافقة النسبية على هذا التقييم (87) والذي يقابل مستوى تقييم معيار الحدس بمستوى عال، وهي أعلى من نسبة المتوسط الحسابي المعتمدة في هذه الدراسة والبالغة (60) (%) وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.42) فقط مما يدل على تقارب الإجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي، وأن هذا التقييم عال والبنك يتبنى بمستوى عال لمعيار الحدس كما احتلت المرتبة الأولى في اعتماد البنك على عبارات معيار الحدس العبارة تسعى الإدارة العليا في المصرف إلى تدريب وصقل مهارات العاملين وطرق تفكيرهم على الحدس والاكتشاف (بمتوسط الإجابات عليها (4.023) وإن الوزن النسبي للإجابات هو (82) ومستوى الدلالة الحسابية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة المفترض 0.05 يدل على وجود فارق جوهري بين متوسط إجابات أفراد العينة على هذه العبارة والمتوسط المفترض 3 وتقييم اعتماد هذه العبارة كأحد عبارات معيار الحدس في البنك بمستوى (عال) دال إحصائياً، يليها العبارة (أقبل الأفكار الجديدة والمقترحات المبتكرة حتى لو تعارضت مع الأفكار السائدة في المصرف) بمتوسط 4.82 وبمستوى تقييم لاعتمادها بدرجة (عالية) فيما احتلت العبارة الأخيرة في التقييم عبارة (أمتلك القدرة على الاستجابة السريعة للحالات الطارئة بمتوسط حسابي 4.11 ووزن نسبي للتقييم (86%) عال وهو تقييم دال إحصائياً.

جدول رقم (8) الدلالة الإحصائية بمقياس الإبداع

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	تعمل إدارة الوزارة والشباب والرياضة على معالجة المشكلات التي يعاني منها العاملون	3.33	3.8	84
2	تحرص الإدارة العليا في الوزارة على الاستغلال الأمثل للجهد والوقت	3.55	3.306	91
3	تعمل إدارة الوزارة على مكافأة أصحاب الأفكار والمقترحات الإبداعية	3.35	3.35	87
4	تقوم إدارة الوزارة بتبني الأفكار والمقترحات الإبداعية المقدمة من العاملين حتى لو كانت مكلفة ماليا	4.7	3.5	74
5	تقبل إدارة الوزارة الانتقادات الموجهة من الآخرين بصدر رحب	3.6	3.5	73
7	المجموع	4.22	0.42	%80.1

حيث بلغ المتوسط الحسابي. للتقديرات أفراد العينة ككل عن كافة العبارات الخاصة بقياس معيار الإبداع كأحد للذكاء الإستراتيجي قد بلغ (4.22) درجة من أصل 5 درجات، وهي قيمة أصغر من قيمة المتوسط الحسابي المعياري في هذه الدراسة والبالغ (3) درجات، وبلغت أهمية الموافقة النسبية على هذا التقييم (84%) والذي يقابل مستوى تقييم معيار الإبداع بمستوى عال، وهي أعلى من نسبة المتوسط الحسابي المعتمدة في هذه الدراسة والبالغة (60) (%) وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.44) فقط مما يدل على تقارب الإجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي، وأن هذا التقييم عال والوزارة يتبنى بمستوى عال لمعيار الإبداع، كما احتلت المرتبة الأولى في اعتماد وزارة الشباب والرياضة على عبارات معيار الإبداع العبارة تحرص الإدارة العليا في الوزارة على الاستغلال الأمثل للجهد والوقت بمتوسط الإجابات عليها (4.89). وإن الوزن النسبي للإجابات هو (86) (%) ومستوى الدلالة الحسابية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة المفترض 0.05 يدل على وجود فارق جوهري بين متوسط إجابات أفراد العينة على هذه العبارة والمتوسط المفترض 3 وتقييم اعتماد هذه العبارة كأحد عبارات معيار الإبداع في وزارة الشباب بمستوى (عال) دال إحصائياً، يليها العبارة تعمل إدارة الوزارة على معالجة المشكلات التي يعاني منها العاملون بمتوسط 4.22 وبمستوى تقييم لاعتمادها بدرجة (عالية) فيما احتلت العبارة الأخيرة في التقييم عبارة تعمل إدارة الوزارة على مكافأة أصحاب الأفكار والمقترحات الإبداعية (بمتوسط حساب 4.19 ووزن النسبي للتقييم (84%) عال وهو تقييم دال إحصائياً).

جدول (9) يبين الدلالة الإحصائية لمستوى التكوين والتدريب

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	يسمح التكوين المستمر، باكتساب تشكيلة متنوعة المهارات تساعد في أداء المهام بأقل تكلفة	4.31	3.8	83
2	يقوم التكوين بإضافة كفاءات تسييرية اتصال، قيادة، تحفيز، وتنظيم للكفاءات التقنية	4.35	3.306	91
3	تساعد المهارات المكتسبة من التكوين. باكتساب أنماط سلوكية تسمح بالاندماج مع الموظفين وتعديل أسلوب العمل	3.31	3.35	87
4	توفر الوزارة من خلال التكوين فرص الترقية والتقدم الوظيفي	4.7	3.5	74
5	يسمح التكوين بتحقيق التكيف مع التغييرات الوظيفية التي تحصل وعدم مقاومتها	3.6	3.5	73
7	المجموع	4.55	0.42	%80.1

حيث بلغ المتوسط الحسابي. للتقديرات أفراد العينة ككل عن كافة العبارات الخاصة بقياس معيار الإبداع كأحد للذكاء الإستراتيجي قد بلغ (4.55) درجة من أصل 5 درجات، وهي قيمة أصغر من قيمة المتوسط الحسابي المعياري في هذه الدراسة والبالغ (3) درجات، وبلغت أهمية الموافقة النسبية على هذا التقييم. (83%) والذي يقابل مستوى تقييم معيار الإبداع بمستوى عال، وهي أعلى من نسبة المتوسط الحسابي المعتمدة في هذه الدراسة والبالغة (60) (%) وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.44) فقط مما يدل على تقارب الإجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي، وأن هذا التقييم عال والوزارة يتبنى بمستوى عال لمعيار الإبداع، كما احتلت المرتبة الأولى في اعتماد وزارة الشباب والرياضة على عبارات معيار الإبداع العبارة تحرص الإدارة العليا في الوزارة على يسمح التكوين المستمر، باكتساب تشكيلة متنوعة المهارات تساعد في أداء المهام بأقل تكلفة بمتوسط الإجابات عليها (4.88). وإن الوزن النسبي للإجابات هو (78) (%) ومستوى الدلالة الحسابية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة المفترض 0.05، يدل على وجود فرق جوهري بين متوسط إجابات أفراد العينة على هذه العبارة والمتوسط المفترض 3 وتقييم اعتماد هذه العبارة كأحد عبارات معيار الإبداع في وزارة الشباب مستوى (عال) دال إحصائياً، يليها العبارة تعمل توفر الوزارة من خلال التكوين فرص الترقية والتقدم الوظيفي بمتوسط 4.22 وبمستوى تقييم لاعتمادها بدرجة (عالية) فيما

احتلت العبارة الأخيرة في التقييم عبارة تعمل يسمح التكوين بتحقيق التكيف مع التغييرات الوظيفية التي تحصل وعدم مقاومتها إدارة الوزارة على مكافأة أصحاب الأفكار والمقترحات الإبداعية (بمتوسط حساب 4.17 ووزن النسبي للتقييم (83%) عال وهو تقييم دال إحصائياً.

جدول (10) يبين الدلالة الإحصائية لمستوى التمكين

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	تهتم وزارة الشباب والرياضة بتحليل المستجدات للبحث عن طرق جديدة في العمل	4.34	3.8	81
2	يثق رؤسائي في قدرتي على الإنجاز، فأتلقى تفويضا للقيام ببعض المهام	4.32	3.306	92
3	تسعى الإدارة العليا في للوزارة بجد لأن يكون التميز السمة الغالبة على طريقة العمل	3.30	3.35	87
4	يأخذ الرئيس المباشر بأرائي ومقترحاتي عند إتخاذ قرارات العمل	4.8	3.5	73
5	تسعى إدارة الوزارة إلى توطيد علاقتي خارج الوزارة مع خبراء من دوى الاختصاص	3.6	3.5	74
6	تهتم الإدارة العليا في الوزارة بالمشاركة في حل المشاكل تعيق أعمال الآخرين			
7	المجموع	4.01	0.42	%80.2

إن المتوسط الحسابي العام لتقديرات أفراد العينة ككل عن كافة العبارات الخاصة بقياس التمكين كأحد أبعاد تنمية الكفاءات البشرية. قد بلغ (4.01) درجة من أصل 5 درجات، وهي قيمة أصغر من قيمة المتوسط الحسابي المعياري في هذه الدراسة والبالغ (3) درجات، وبلغت أهمية الموافقة النسبية على هذا التقييم (81) والذي يقابل مستوى تقييم التمكين بمستوى عالي، وهي أعلى من نسبة المتوسط الحسابي المعتمدة في هذه الدراسة، والبالغة (60) وبلغت قيمة الانحراف المعياري الكلي عن المتوسط الحسابي (0.18) فقط مما يدل على تقارب الإجابات وأنها تتقارب حول المتوسط الحسابي، وأن هذا التقييم عالي تهتم وزارة الشباب والرياضة بتحليل المستجدات للبحث عن طرق جديدة في العمل ، كما احتلت المرتبة الأولى في اعتماد على عبارات تسعى إدارة الوزارة إلى توطيد علاقتي خارج الوزارة مع خبراء من دوى الاختصاص في العمل بمتوسط الإجابات عليها (4.12) وإن الوزن النسبي للإجابات هو (82 %) ومستوى الدلالة الحسابية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة المفترض 0.05 يدل على وجود فارق

جوهري بين متوسط إجابات أفراد العينة على هذه العبارة والمتوسط المفترض 3 وتقييم اعتماد هذه العبارة كأحد عبارات التمكين في مستوى (عالي) دال إحصائياً، يليها العبارة تهتم الإدارة العليا في المشاركة في حل المشاكل. التي تعيق أعمال الآخرين) بمتوسط 4.09 وبمستوى تقييم لاعتمادها بدرجة عالية) فيما احتلت العبارة الأخيرة في التقييم عبارة (يثق رؤسائي في قدرتي على الإنجاز فألتقى تفويضا للقيام ببعض المهام (بمتوسط حسابي 3.87 ووزن نسبي للتقييم (78) عالي وهو تقييم دال إحصائياً.

3_2 عرض وتحليل ومناقشة نتائج مجالات الابداع الوظيفي

الجدول (11) يبين الوسط الحسابي والوسط الفرضي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحتسبة وقيمة الدلالة لمقياس الابداع الوظيفي

المجال	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الخطأ	الدلالة
الاصالة	26.9	22	3.6	17.1	0.000	معنوي
الطلاقة	27.3	23	4.7	12.6	0.000	معنوي
المرونة	23.9	21	3.4	8.2	0.000	معنوي
المخاطرة	23.5	22	4.1	5.7	0.000	معنوي
القدرة على التحليل	23.1	21	3.82	5.31	0.000	معنوي
الحساسية بالمشكلات	22.1	23	4.2	2.5	0.000	معنوي

من خلال الجدول المعروضه أعلاه ان مقياس الإبداع الوظيفي للعاملين في وزارة الشباب والرياضة، حقق الوسط الحسابي (146.88)، وبانحراف معياري (15.18)، ووسط فرضي بلغ (126)، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (10.4)، بمستوى خطأ (0.000)، وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة (ت) اقل من مستوى الدلالة، فهذا يدل على أن هنالك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي. وان العاملين في وزارة الشباب والرياضة يتمتعون بمهارات الإبداع الوظيفي في تأدية واجباتهم وتطبيقها في عملهم الإداري الرياضي، والنتيجة التي ظهرت ماهي الا دليل على مدى تحليالموظفين بتبادل الأفكار ومحاولاتهم المستمرة في الوصول الى أكبر عدد من الأفكار الجديدة، التي تساعد في أن تنتج أفكاراً وأشياء حقيقية ومنطقية ذات مدى بعيد ووضعها في طرائق جديدة ومفيدة تغير من واقع الحال بشكل ملحوظ، أي أن الإبداع هو القدرة على جمع المعلومات والمشاركة لجميع الأطراف العاملة بتطوير أفكار جيدة، ومن ثم عكس ذلك على المخرجات لهذه الوزارة، ويحسن عملية صنع القرار وحرية التفكير دون قيود. الى الموظفين أنفسهم" قائد مبدع بعيد عن الجمود والرتابة والروتين المزعج، حتى ينقل مؤسسته من حالة الجمود والركود إلى حالة الحيوية والنشاط، ومواكبة التطور والتقدم في المجالات الرياضية والعلمية والتكنولوجية والثقافية". (محمد جاسم 2008، ص46)

إما نتائج مجالات مقياس الإبداع الوظيفي، فقد أظهرت نتائج محور الأصالة ان هناك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية ، إذ بلغ الوسط الحسابي (27.77) ، ووسط فرضي بلغ (21) ، وبما أن الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة (ت) أقل من مستوى الدلالة، هذا يعني إن موظفي الوزارة يتمتعون بالأصالة في عملهم الإداري الرياضي، أي أنهم قادرون على إنتاج حلول جديدة وغير مقلدة أو بمعنى آخر يبتعدون عن طرق التفكير التقليدي لاستكشاف الأفكار الأصيلة، ويعزو الباحث ذلك إلى "إن وجود خاصية الأصالة في الإداري ، يجعل منه شخصية ذات طابع متميز تستقطب اهتمام الآخرين ، إذ أن أدائه لا يقتصر على عمله وانجازه الإداري والرياضي فقط، إنما هو يمتد ويتسع ليشمل تأثيره في الانجازات للموظفين ، وذلك من خلال الوصول إلى تنفيذ المتطلبات الرئيسة لجوانب العمل الإداري والرياضي". وكذلك يرى الباحث أن الموظف يستطيع من خلالها التأثير بالآخرين والقيام بالتوجيه والمتابعة لتنفيذ المتطلبات المطلوبة في العمل الإداري التي ممكن من خلالها بناء علاقات متوازنة تكون هي الطريق الذي يوضح أسلوب العمل الصحيح وصولاً إلى تحقيق الانجازات الإدارية .

وقد اتضح من خلال ما يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة الوسط الحسابي لمحور الطلاقة أكبر من قيمة الوسط الفرضي ، إذ إن هناك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي ، فقد بلغ الوسط الحسابي (27.38) ، وبانحراف معياري (4.782) ، ووسط فرضي بلغ (21) ، وبلغت قيمة ت المحسوبة (12.6) ، بمستوى خطأ (0.000) ، وبما أن الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة (ت) أقل من مستوى الدلالة. وهذا يدل على أن العاملين في وزارة الشباب والرياضة يتمتعون بالطلاقة في عملهم الإداري والرياضي، بمعنى أنهم لديهم قدرة عالية على سيولة الأفكار وسهولة توليدها، ويعزو الباحث ذلك إلى امتلاكهم المؤهلات والخبرات الكافية بالتعامل مع المشكلات أو الصعوبات الإدارية التي تواجههم في العمل. فهم من حملة شهادة البكالوريوس والشهادات العليا ، وهذا يؤكد أن مستوى العينة جيد في الإبداع. الوظيفي ويعزو الباحث ذلك إلى رؤية الموظفين باتجاه المكان الذي يعملون فيه ويسعون دائماً إلى تطوير قدراتهم وابتكار كل ما هو جديد وخاص بعملهم من أجل عدة أسباب منها التميز والتفرد بالإبداعات والابتكارات عن أقرانهم فضلاً عن تحقيق عدة أهداف مرسومة كما أن العينة تتسم بالإبداع في ممارستها بشكل مرن ومجدي، وانصب تركيز اهتمامهم على تحقيق المهام الوظيفية. وفق منهجية متعارف عليها، إذ أعدت الإبداع هدفاً استراتيجياً في تطوير عمل هيكلية وزارة الشباب والرياضة بالقدر المناسب. "مما يمنح الإداري المبدع القدرة على توليد عدداً كبيراً من البدائل والمترادفات والأفكار من خلال البحث الموسع في مخزون الذاكرة من معارف وممارسات معوقات وتجارب لها علاقة بالموضوع" (إبراهيم رمضان: 2007، ص32).

وتبين أن درجة مجال المرونة في مقياس إبداع الوظيفي حققت الوسط الحسابي أكبر من قيمة الوسط الفرضي ، وقيمة ت المحسوبة أقل من مستوى الدلالة (0.000) ، إذ إن هناك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي ، إذ بلغ الوسط الحسابي (23.93) . وبانحراف معياري (3.4) ، ووسط فرضي بلغ (22) ، وبلغت قيمة ت المحسوبة (8.14) ، بمستوى خطأ (0.000) ، وبما أن الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة (ت) أقل من مستوى الدلالة ، مما يدل أن العاملين في وزارة الشباب والرياضة يتمتعون بدرجة من المرونة في عملهم الإداري، ويعزو الباحث ذلك إلى بيئة الدوائر كونها شبابية وتحتوي على عدة نشاطات من شأنها إن تحفز الموظفين على الإبداع وكذلك عملية انسياب المعلومات وطبيعة التواصل المستمرة للتطوير والتخلص من العقبات والمشاكل التي تتوافق مع إمكانيات الموظفين، فالعالم اليوم يقع ضمن ثورة المعلومات والاتصالات لعمليات التغيير ودفع المبادرات إلى تنمية الإبداع ليتمكن من التعايش ومواكبة متطلبات المستقبل وفق متغيرات

توافق المرحلة فقد أشارت (سهيلة 2003) بأنه التغيير والتجديد المتطور الذي يجعل عملية الانجاز للأهداف أكثر فاعلية.

1-1-3 إيجاد علاقات الارتباط بين الذكاء الاستراتيجي الإبداع الوظيفي للعاملين في وزارة الشباب والرياضة.

الجدول (12) يبين معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

المتغيرات	معامل الارتباط	طبيعة الارتباط	قيمة (ت)		الدلالة الإحصائية
			المحسوبة	الجدولية	
الذكاء الاستراتيجي - الإبداع الوظيفي	0.850**	قوية	20.2	1.56	معنوي

يتبين من خلال الجدول اعلاه رقم (12). وجود علاقة ارتباط معنوية بين نتائج (استثمار الموارد البشرية) ونتائج (الإبداع الوظيفي)، بإذ بلغ معامل الارتباط (0.850**) وبمستوى الخطأ (0,000) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط معنوية، ويعزو الباحث ذلك إلى المتغيرات إذا ما استخدم بشكل متوازن. ومرتبطة مع بعضها سوف تؤدي إلى نتائج جيدة لموظفي وزارة الشباب والرياضة. وان نجاحهم يتوقف على التعاون والحوار فيما بينهما وإيجاد الحلول للمشكلات داخل دوائر من الجهات العليا.

2-2-3 مناقشة نتائج الذكاء الاستراتيجي وعلاقته بالإبداع الوظيفي للعاملين في وزارة الشباب والرياضة.

لغرض معرفة العلاقة حلت اجاباً أفراد العينة على استبانة الذكاء الاستراتيجي واستبانة الإبداع الوظيفي، باستخدام معامل ارتباط (Person) (إذ تبين النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاستراتيجي والإبداع الوظيفي .

ويرى الباحث من خلال النتائج التي توصل إليها تبين وجود علاقة بين الذكاء الاستراتيجي والإبداع الوظيفي تدل على ان العاملين في وزارة الشباب والرياضة في دائرتي التربية البدنية والرياضة ودائرة شؤون الأقاليم والمحافظات. يمتلكون قدرات معرفية تتيح لهم الإبداع في مجال عملهم في ظل الذكاء الاستراتيجي الجيد ، لذا على دوائر الوزارة إن تستمر بتهيئة الأجواء المناسبة للموظفين وتطور من قدراتهم الإبداعية وتحفيزهم لإنجاز العمل بشكل يلبي طموحات الوزارة والدائرة خدمة لتحقيق الأهداف المنشودة. ويعزو الباحث ذلك إلى ان وجود مدراء في دوائر وزارة الشباب والرياضة ، يتمتعون بالمؤهلات الإدارية والخبرات العالية أدى إلى ارتفاع مستوى الإبداع الوظيفي كما . أظهرت النتائج الذي حصلنا عليها بالرجوع في استخدام دور الارتباط والعلاقة الواضحة بين أهمية الذكاء الاستراتيجي وبين إحدى القواعد الجيدة هبة الوظائف في الإبداع الوظيفي وذات علاقة ارتباطية ذات شعور قوي وذات مفاهيم ارتباطية بمعامل ارتباط (0.840) في مستوى دلالة 0.05 وهذا يعني ان أهمية وجود وتوافر محددات ومتطلبات دور الذكاء الاستراتيجي في وزارة الشباب والرياضة لتحقيق إبعاد عمليات الإبداع ويرجع تلك المفاهيم إلى إعطاء أولوية في تركيز الكادر الموسسي وتحديد الدراسات على إعطاء التجسيد في جميع الإبعاد منها البعد الإداري والبعد البشري والبعد التنظيمي

والبعد القيادي داخل أروقة الوزارة وهذا ما نوكد عبية في تحليل أحقية الفرضية الرئيسية الأولى لذا عملنا في مخرجات الفصل بتحليل تلك النتائج في العمل الميداني وتحليل محاور الاستثمارات في الاستبيان الخاصة بها من ناحية المنطق واختبار مجموعة من الإجابات لمجتمع البحث تحت حقبة SPSS وجميع فرضيتها بالاعتماد على المعالجات الإحصائية الواقعية وفق برامج عبارات الاستبيان من أجل تحقيق وبغية الإجابة عنها والإجابة عن الأسئلة في محور الدراسة الحالية والوقوف على واقع مفهوم الذكاء الاستراتيجي والدور المثالي من حيث الأهمية حصول وامتلاك خبرات والإدراك من الناحية المعرفية ومنها مفاهيم الإبداع والابتكار في تعزيز نواة وقدرة الوزارة لأنها في المحصلة النهائية تعمل على التخلص من القيود والروتين الإداري اليومي لذا إيجاد المسار الصحيح والذي يساهم في تحقيق توبع الأعمال والمهام المناطة بهم والعمل المستمر بشكل لائق وسليم لكي تحقق الايجابية التنظيمية بأقصى قدرة من الكفاءة ومنها الجوانب المادية والعمل تحت جميع الظروف الجوية منها أو غيرها لكي تحقق عمليات ومفاهيم الإبداع الموسسي بشكل نموذجي رائد.

4-1 الاستنتاجات :

- 1_ وجود علاقة إيجابية جيدة ونافعة ورائدة بين الذكاء الاستراتيجي والإبداع الوظيفي كما تشير النتائج إلى أن العاملين الذين يمتلكون مستويات متقدمة وعالية من الذكاء الاستراتيجي يظهرون قدرة أكبر على أداء أعمالهم.
- 2_ الذكاء الاستراتيجي يعزز من قدرات التفكير التقويمي والمستقبلي ، مما يساهم في تحسين عمليات الإبداع وتحفيز الحلول المستحدثة والمتميزة للمشكلات.
- 3_ البيئة التنظيمية ودورها في دعم العلاقة، اجواء العمل الناضج التي تدعم تطوير المهارات الاستراتيجية تساهم في تعزيز الإبداع الوظيفي.
- 4_ الاختلافات الخاصة والشخصية منها ، قد تؤثر على مدى استجابة العاملين للعلاقة بين الذكاء الاستراتيجي والإبداع الوظيفي.

4-2 التوصيات :

- 1_ تنمية مفهوم مهارات الذكاء الاستراتيجي الحديثة والمستخدم من خلال اجراء بعض برامج تدريبية وورش عمل تهدف إلى تحسين القدرات التخطيطية والتفكير المستقبلي للعاملين.
- 2_ تشجيع مفاهيم الإبداع والابتكار وإعطاء المساحات في الإبداع. عبر توفير بيئة عمل داعمة تتيح للمبدعين التعبير عن أفكارهم وتجاربهم.
- 3_ تطوير السياسية الناعمة والرائدة لتشجع عمليات الابتكار. وربطها بالتقييمات الوظيفية لضمان تطبيق العمل الصائب.
- 4_ إجراء دراسات وأبحاث مستمرة، لمتابعة العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي والإبداع الوظيفي وتقييم أثر البرامج التدريبية على تعزيزها.
- 5_ تعزيز التواصل والتعاون، بين جميع الأقسام والشعب المنتمي لها والمختلفة لتبادل الأفكار وتحفيز التفكير الاستراتيجي والإبداعي.

المراجع والمصادر

1. محمد جاسم : سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية وأفاق التطوير العام ط1: (الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2008).
2. محمد بلال الزعبي وعباس الطلافحة؛ النظام الإحصائي spss فهم وتحليل البيانات الإحصائية ، (الأردن، عمان ، دار وائل للطباعة والنشر ، 2000م).
3. ويتون وكامرون: الإدارة والقيادة والتفكير الابداعي، مصر، القاهرة، 2001.
4. حريم ،صبحي : السلوك التنظيمي لسلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع ،عمان. 2004
5. صقور مجد: قياس أبعاد الذكاء الإستراتيجي لدى مديري الشركات الخاصة المتوسطة وأثرها في القدرات التنافسية في الجمهورية العربية السورية دراسة اختبارية تحليلية لآراء عينة من مديري الشركات الخاصة المتوسطة دمشق ، سورية (٢٠١٧) ،
6. الطيب قاسم " أثر الذكاء الإستراتيجي على عملية إتخاذ القرارات ، دراسة اختبارية تحليلية لآراء عينة من المدراء العاملين في الأونروا عمان ، الأردن (٢٠١٦) ،
7. العامري عبد الله: أثر الذكاء الإستراتيجي والذكاء التنافسي على النجاح الإستراتيجي - دراسة تطبيقية على شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط ، القاهرة ، مصر (٢٠١١) ،
8. عبد الصمد سميرة دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات، رسالة ماجستير ، جامعة الكويت (٢٠٢٠)،
9. العبدلي ضرغام : صياغة مخطط منهجي لتأثير الخصائص الشخصية للمديرين في الذكاء الإستراتيجي والارتجال التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري الشركات الخاصة بمحافظة النجف الأشرف العراق . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الكوفة العراق.
10. المعمري، حمداليحمدي: مهارات التخطيط الاستراتيجي المدرسي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي، مجلة كلية التربية (أسيوط) بمحافظة مسقط في سلطنة عمان (2023).

ت	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	أوافق أحيانا	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	محور الاستشراف					
1	يُساعدني الاستشراف في مواجهة التعقيدات المستقبلية لتنمية الكفاءة البشرية					
2	الإدارة العليا تحدد صورة الوزارة بوعي، أي تصبو إليه في المستقبل					
3	تعمل الإدارة العليا في الوزارة على التفكير في انعكاسات التغيرات البيئية تنمية الكفاءات البشرية					
4	يُساعدني استقرار المستقبل باتجاه تطوير استراتيجيات الوزارة					
5	تمتلك إدارة الوزارة القدرة على المبادرة في ظل التصورات الجديدة					
6	لدى الإدارة العليا في الوزارة القدرة على الاستفادة من الخبرة الشخصية والإمكانات الذاتية في التعاطي مع الأحداث المستقبلية					
	محور الإبداع					
7	تعمل إدارة الوزارة الشباب والرياضة على معالجة المشكلات التي يعاني منها العاملون					
8	تحرص الإدارة العليا في الوزارة على الاستغلال الأمثل للجهد والوقت					
9	تعمل إدارة الوزارة على مكافأة أصحاب الأفكار والمقترحات الإبداعية					
10	تقوم إدارة الوزارة بتبني الأفكار والمقترحات الإبداعية المقدمة من العاملين حتى لو كانت مكلفة ماليا					
11	تقبل إدارة الوزارة الانتقادات الموجهة من الآخرين بصدق رحب					
12	محور التكوين					
13	يسمح التكوين المستمر، باكتساب تشكيلة متنوعة المهارات تساعد في أداء المهام بأقل تكلفة					
14	يقوم التكوين بإضافة كفاءات تسييرية اتصال، قيادة، تحفيز، وتنظيم للكفاءات التقنية					

					تساعد المهارات المكتسبة من التكوين. باكتساب أنماط سلوكية تسمح بالاندماج مع الموظفين وتعديل أسلوب العمل	15
					توفر الوزارة من خلال التكوين فرص الترقية والتقدم الوظيفي	16
					يسمح التكوين بتحقيق التكيف مع التغييرات الوظيفية التي تحصل وعدم مقاومتها	17
					محور التمكين	
					تهتم وزارة الشباب والرياضة بتحليل المستجندات للبحث عن طرق جديدة في العمل	18
					يثق رؤسائي في قدرتي على الإنجاز، فأنتلني تفويضا للقيام ببعض المهام	19
					تسعى الإدارة العليا في للوزارة بجد لأن يكون التميز السمة الغالبة على العمل	20
					ياخذ الرئيس المباشر بأرائي ومقترحاتي عند اتخاذ قرارات العمل	21
					تسعى إدارة الوزارة إلى توطيد علاقاتي خارج الوزارة مع خبراء من دوى الاختصاص	22
					تهتم الإدارة العليا في الوزارة بالمشاركة في حل المشاكل التي تعيق الآخرين	25

ملحق (2)

مقياس الإبداع الوظيفي

ت	المجالات	آراء الخبراء		الملاحظات او البديل
		صالحة	غير صالحة	
1	الاصالة : هي الجدة او الابتداع وهو امتياز الشيء او الشخص على غيره بصفات جديدة صادرة عنه فالأصالة في الانسان ابداعه وفي الرأي وفي الاسلوب ابتكاره وفي النسب عراقته.			
2	الطلاقة : وتعني القدرة على توليد عدد كبير من البدائل او المترادفات او الافكار او المشكلات او الاستعمالات عند الاستجابة لمثير معين والسرعة والسهولة في توليدها.			
3	المرونة : هي القدرة على اتخاذ الطرق المختلفة والتفكير بطرق مختلفة او بتصنيف مختلف عن التصنيف العادي ، كما انها تعني النظر للأشياء من عدة زوايا.			
4	المخاطرة: هي عملية رشيدة يقوم فيها الاداري ، وهو الشخص يتمتع بصفات معينة، بتوجيه وارشاد المرؤوسين من خلال اصدار اوامر والتأثير فيهم بتحقيق اهداف معينة.			
5	القدرة على التحليل: هي الطريقة التي يمكن من خلالها تعبيد الطريق امام العقل ليسير الى هدفه مباشرة.			

			6	الحساسية للمشكلات: هي القدرة على ادراك ما تحتاجه المواقف من تحسينات وتعديلات والاحساس بهذه المشكلات يدفع الفرد المبدع ايجاد حلولاً متبينة لها
			7	الاحتفاظ بالاتجاه او تركيز الانتباه: وتعني اساليب تنمية التفكير الابداعي مطلباً لتنمية المهارات الابداعية وامراً ملحاً وضرورياً.
			8	التغيير : التغيير يؤدي الى التطور والتقدم الذي ينقل الانسان من حالة الى حالة ولكن بشكل مختلف وافضل
			9	التحفيز: هيالعوامل التي تحفز الرغبة داخل الانسان والذي يقف خلف رغبات الموظفين لمواصلة العطاء الإيجابي، وهو المحركات الداخلية للموظف للقيام بأعمال وسلوكيات تحسن في تحقيق الأهداف ومواصلة الشركات على الانجاز بدقة.