



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

دور اليقظة الاستراتيجية الخارجية في تعزيز الذكاء التنظيمي

بحث تحليلي لآراء عينة من القيادات الإدارية والفنية في الشركة العامة لإنتاج الطاقة
الكهربائية/المنطقة الجنوبية

بحث مقدم الى

مجلس كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة القادسية وهو جزء من متطلبات نيل شهادة الدبلوم العالي في
التخطيط الاستراتيجي

من قبل الطالب

أحمد عبد الامير عباس

بإشراف

أ.م. د. جواد محسن راضي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾

صدق الله العلي العظيم

(سورة التوبة / الآية ١٠٥)

الإهداء

إلى من سكن قلبي والدي العزيز ...
إلى منبع الطيب والحنان إلى من عجز عن وصفها اللسان والدي ...
إلى أختي العزيزة رحمها الله تعالى ...
إلى من هم سندي في الحياة أخوتي وعائلتي ...
إلى أساتذتي الكرام ...

الباحث

شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على معلم البشرية وهادي الانسانية نبينا محمد وعلى آله واصحابه المنتجبين ومن تبعهم بإحسان الى يوم الدين.

أتوجه بالشكر الجزيل لكل من ساهم في إخراج هذا البحث والى كل من كان سبباً في تعليمي وتوجيهي ومساعدتي.

مهما حاولت جاهداً أن اعبر لكل من وقف بجانبني وزادني اصراراً لإستكمال مسيرتي ومهما أخبرتهم عما في قلبي من شكر وتقدير عند المصاعب التي واجهتني فالكلمات والحروف لن توفي قدرهم وصبرهم لهذا أقدم لكم هنا أجمل العبارات من الشكر والعرفان لعلها تعبر ولو قليلاً عما نشعر به إليكم يا من كان له قدم السبق في ركن العلم والتعليم.

اليك يا من بذلت ولم تنتظر العطاء .. اليك اهدي عبارات الشكر والعرفان...

اساتذتي الكرام ... كل التبجيل والتوقير لكم يا من صنعت لي المجد .. بفضلكم فهمت معنى الحياة.

وأتوجه بالشكر والامتنان الى استاذي ومشرفي على ما قدمه الى من نصح وتوجيهات علمية قيمة لإخراج دراستي بأفضل شكل (أ. م. د اجواد محسن راضي).

كما يملي علي واجب العرفان أن أتدم بالشكر للسيد رئيس لجنة المناقشة وأعضاء اللجنة الافاضل لتفضلهم بقبول مناقشة بحثي وأبداء الملاحظات التي ستكون موضع اعترازي واحترامي.

وانتقدم بالشكر والتقدير الى السيدة عميد كلية الإدارة والإقتصاد أ. د. سوسن كريم هودان والسيد المعاون العلمي أ. د. طاهر ريسان دخيل لما قدموه من مساعدة لطلاب الدراسات العليا، وشكري وتقديري الى السيد رئيس قسم إدارة الأعمال أ. م. د. عبد الله كاظم حسن، وشكري وتقديري لجميع أعضاء الهيئة التدريسية في قسم إدارة الأعمال.

وانتقدم بالشكر الجزيل لكل من الخبراء والعلميين والخبير اللغوي لما قدموه من جهد، وأنتقدم بوافر الشكر الى السادة المحكمين، واخيراً أسأل الله العلي القدير أن يوفق كل من ساعدني في إنجاز البحث.

الباحث

المخلص

يهدف البحث الى إختبار تأثير أبعاد اليقظة الإستراتيجية المتمثلة بـ (اليقظة التسويقية، اليقظة التنافسية، واليقظة التكنولوجية، واليقظة البيئية) في الذكاء التنظيمي بأبعاده المتمثلة بـ (الروية الاستراتيجية، والمصير المشترك، والرغبة في التغيير، والقلب، الموائمة والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الاداء) لدى عينة من رؤساء الاقسام في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/المنطقة الجنوبية، وقد أعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في انجاز البحث، اذ تم توزيع (55) استبانة على عينة البحث واسترجعت بالكامل، ومن اجل الكشف عن النتائج التي يسعى البحث الى تحقيقها اعتمد الباحث على مجموعة من الادوات الاحصائية والتي تمثلت بـ (الوسط الحسابي الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون، معادلة النمذجة الهيكلية) التي تم استخراجها بواسطة برنامج (SPSS) و (AMOS. V.23). وقد توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات من اهمها أن الشركة استطاعت أن توظف اليقظة الاستراتيجية في تعزيز ممارسات الذكاء التنظيمي، أذ ان الاهتمام باليقظة التسويقية وتلبية رغبات المواطنين وتعميق الاجراءات الكفيلة بمواجهة المنافسة في انتاج الطاقة الكهربائية (اليقظة التنافسية)، ومراقبة التطورات التكنولوجية في قطاع انتاج الكهرباء ومدى امكانات تبنيتها لتعزيز خدمات المواطنين (اليقظة التكنولوجية)، اصف الى ذلك الاهتمام بمتابعة التغيرات التي تحصل في مجمل ظروف البيئة (اليقظة البيئية) وكيفية تعزيز الاستجابة لها من شأنه ان يحسن مستوى الذكاء التنظيمي والامكانات الذهنية للعاملين في الشركة.

الكلمات الدالة: اليقظة الاستراتيجية، الذكاء التنظيمي.

قائمة المحتويات

ت	الموضوع	رقم الصفحة
1	الآية	أ
2	الاهداء	ب
3	شكر وعرفان	ت
4	المخلص	ث
5	قائمة المحتويات	ج - ح
6	قائمة الجداول	ح - خ
7	قائمة الأشكال	د
8	المقدمة	1 - 2
9	الفصل الأول: منهجية البحث والدراسات السابقة	4 - 25
10	المبحث الأول: منهجية البحث	4 - 15
11	المبحث الثاني: الدراسات السابقة	16 - 25
12	الفصل الثاني: الاطار النظري للدراسة	27 - 46
13	المبحث الأول: اليقظة الاستراتيجية	27 - 34
14	أولاً: مفهوم اليقظة الاستراتيجية	27 - 29
15	ثانياً: أهمية اليقظة الاستراتيجية	30 - 31
16	ثالثاً: أبعاد اليقظة الاستراتيجية	31 - 34
17	المبحث الثاني: الذكاء التنظيمي	35 - 46
18	أولاً: مفهوم الذكاء التنظيمي	35 - 36
19	ثانياً: أهمية الذكاء التنظيمي	37 - 38
20	ثالثاً: خصائص الذكاء التنظيمي	38 - 41
21	رابعاً: أبعاد الذكاء التنظيمي	41 - 46
23	الفصل الثالث: الجانب التطبيقي للبحث	48 - 84
24	المبحث الأول اختبارات الصدق والثبات لمقاييس البحث	48 - 57
25	المبحث الثاني الوصف والتحليل الاحصائي لبيانات البحث	58 - 75
26	المبحث الثالث اختبار فرضيات البحث وتحليل وتفسير النتائج	76 - 84

86 - 90	الفصل الرابع : الاستنتاجات والتوصيات	
86 - 88	المبحث الأول : الاستنتاجات والتوصيات	27
89 - 90	المبحث الثاني : التوصيات	
92 - 101	قائمة المصادر	28
I - XX	الملاحق	29
XXI	المستخلص باللغة الانكليزية	30

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	ت
9	ملخص مقاييس البحث	1
10	توزيع أفراد العينة بحسب النوع	2
11	توزيع أفراد العينة بحسب الفئات العمرية	3
11	توزيع أفراد البحث بحسب عدد سنوات الخدمة في المنصب الحالي	4
12	توزيع أفراد العينة بحسب عدد سنوات الخدمة في الشركة	5
12	توزيع أفراد العينة بحسب المؤهل العلمي	6
16 - 19	دراسات عربية تتعلق باليقظة الاستراتيجية	7
19	دراسات اجنبية تتعلق باليقظة الاستراتيجية	8
20 - 22	دراسات عربية تتعلق بالذكاء التنظيمي	9
23 - 24	دراسات اجنبية تتعلق بالذكاء التنظيمي	10
28 - 29	مفاهيم اليقظة الاستراتيجية	11
36	مفاهيم الذكاء التنظيمي	12
38	ترميز وتوصيف مقاييس البحث	13
50	اختبار كولموغوروف - سميرنوف لمتغيرات البحث	14
51	مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلي	15
53	معلومات الصدق البنائي التوكيدي لمقياس متغير اليقظة الاستراتيجية	16
56	معلومات الصدق البنائي التوكيدي لمقياس متغير الذكاء التنظيمي	17
57	معاملات الثبات لمتغيرات البحث وابعاها الفرعية	18
58	تصنيف فئات الوسط الحسابي للوصف الاحصائي	19

60	الاحصاءات الوصفية لبعء اليقظة الاستراتيجية	20
61	الاحصاءات الوصفية لبعء اليقظة التنافسية	21
62 - 63	الاحصاءات الوصفية لبعء اليقظة التكنولوجية	22
64	الاحصاءات الوصفية لبعء اليقظة البيئية	23
65	الاحصاءات الوصفية لمتغير اليقظة الاستراتيجية بأبعاده	24
67	الاحصاءات الوصفية لبعء الرؤية الاستراتيجية	25
68	الاحصاءات الوصفية لبعء المصير المشترك	26
69	الاحصاءات الوصفية لبعء الرغبة في التغيير	27
70	الاحصاءات الوصفية لبعء القلب	28
71	الاحصاءات الوصفية لبعء الموائمة والتطابق	29
72	الاحصاءات الوصفية لبعء نشر المعرفة	30
73	الاحصاءات الوصفية لبعء ضغط الاداء	31
74	الاحصاءات الوصفية لمتغير الذكاء التنظيمي بأبعاده	32
76	فئات تفسير مستوى معامل الارتباط	33
77	علاقات الارتباط بين اليقظة الاستراتيجية بأبعادها والذكاء التنظيمي	34
81	مسارات ومعلمات اختبار تأثير اليقظة الاستراتيجية في الذكاء التنظيمي	35
84	معلمات اختبار تأثير ابعاد اليقظة الاستراتيجية في الذكاء التنظيمي	36

قائمة الأشكال

ت	عنوان الأشكال	رقم الصفحة
1	المخطط الفرضي للبحث	7
2	ابعاد اليقظة الاستراتيجية	34
3	خصائص الذكاء التنظيمي	39
4	الذكاء التنظيمي وفق نموذج Bakhshian et al	40
5	الذكاء التنظيمي وفق نموذج Albrecht	46
6	اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث	50
7	التحليل العاملي التوكيدي لمقياس اليقظة الاستراتيجية	52
8	التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الذكاء التنظيمي قبل التعديل	54
9	التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الذكاء التنظيمي بعد التعديل	55
10	التمثيل البياني لأبعاد متغير اليقظة الاستراتيجية	65
11	التمثيل البياني لأبعاد متغير الذكاء التنظيمي	75
12	تأثير اليقظة الاستراتيجية في الذكاء التنظيمي	80
13	تأثير ابعاد اليقظة الاستراتيجية في الذكاء التنظيمي	83

المقدمة

المقدمة

يعد الذكاء التنظيمي أساساً تسعى جميع المنظمات المعاصرة الى تحقيقه ، وقد اشارت الدراسات النظرية بأن اليقظة الاستراتيجية تؤثر في الذكاء التنظيمي للمنظمات ، وانطلاقاً من ذلك فإن البحث الحالي هو محاولة لاختبار علاقة الارتباط والتأثير بين هذه المتغيرات (اليقظة الاستراتيجية والذكاء التنظيمي).

لقد أصبحت نظم المعلومات العادية التي تمتلكها المنظمات لا تؤهلها للصمود في وجه التحديات والإضطراب البيئي الذي تعيشه، فغالباً ما ينحصر دور هذه النظم في إدارة المعلومات الداخلية الخاصة بالمنظمة، وليس المعلومات التي تخص البيئة الخارجية، لذلك ومن هذا المنطلق فإن المنظمة بحاجة الى نظام معلومات مفتوح على البيئة الخارجية لتحصيل المعلومات الخاصة بها، واستخدامها في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وعن طريق التحكم الجيد في المعلومات واستخدامها بالطرق الذكية يمكن لأي منظمة أن تكون رائدة في مجال نشاطها، ولتحقيق الريادة في عصر المعلومات لا بد للمنظمات من الاهتمام بمفهوم اليقظة الاستراتيجية الذي يعد مفهوماً حديثاً واسلوباً منظماً في الادارة الاستراتيجية للمنظمة من خلال خطوات عمل مدروسة بداية من جمع المعلومات ومعالجتها وتحليلها ونشرها واستخدامها من اجل استغلال الفرص المتاحة وتجنب التهديدات المحتملة وكل هذا وفقاً لمدخل استباقي لما يتوقع أن يحدث من تغيرات ي البيئة الخارجية.

كما ويعد الذكاء التنظيمي أحد أهم المداخل الادارية الحديثة التي تعتمد عليها المنظمات في مواجهة التطورات المتلاحقة وفي تحقيق رؤيتها الاستراتيجية من خلال تحقيق خصائص المرونة والتكامل في جميع انشطتها والتكيف مع التطورات السريعة واحداث عملية التغيير المطلوبة والاستفادة من قدرات افرادها الابتكارية في ايجاد حلول جديدة ومبتكرة للمشكلات التي تواجهها وتعيق تطور أدائها.

ولاشك أن الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/المنطقة الجنوبية من أهم المؤسسات التي بحاجة الى استثمار قدرات اعضائها من خلال تطبيق مدخل الذكاء التنظيمي، باعتباره أحد المقومات

الرئيسية في أحداث التميز في الشركة؛ لأنه يمنحها القدرة على التعامل بشكل إيجابي مع التغيير وتحقيق مركز فريد ومتميز في مجال عملها.

استناداً الى ما تقدم على الشركة أن تدرك أهمية الذكاء التنظيمي وتحرص على تطبيق مقومات نجاحه، لأنه يمثل عنصراً رئيساً في بقاء الشركة، لأن البقاء في مثل هذه الظروف يتطلب اليقظة الاستراتيجية بالظروف المحيطة بالشركة، لذلك جاء البحث الحالي ليسلط الضوء على دور اليقظة الاستراتيجية في تعزيز الذكاء التنظيمي في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/المنطقة الجنوبية. وعليه ومن أجل تحقيق أهداف البحث تم تقسيم البحث الى أربعة فصول، تضمن الفصل الاول المنهجية العلمية للبحث والدراسات السابقة خصص المبحث الاول لعرض منهجية البحث بينما كرس المبحث الثاني للدراسات السابقة، وبين الفصل الثاني الاطار النظري للبحث وتضمن مبحثين واشتمل المبحث الاول على عرض المفاهيم النظرية الخاصة بمتغير اليقظة الاستراتيجية بينما اشتمل المبحث الثاني على المفاهيم النظرية ذات الصلة بمتغير الذكاء التنظيمي، وضم الفصل الثالث الجانب التطبيقي للبحث وقد تضمن ثلاثة مباحث كرس المبحث الاول لاختبار مقاييس البحث وعرض المبحث الثاني الاحصاء الوصفي وخصص المبحث الثالث لاختبار الفرضيات، وعرض الفصل الرابع الاستنتاجات والتوصيات التي توصل اليها البحث، وقد تضمن المبحث الاول عرضاً لاهم الاستنتاجات في حين تضمن المبحث الثاني أهم التوصيات.

الفصل الأول

منهجية البحث والدراسات السابقة

المبحث الأول: منهجية البحث

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

المبحث الأول

منهجية البحث

تمهيد:

تعد منهجية البحث أحد القواعد الأساسية، والمهمة في البحث العلمي لما تتضمنه من خطوات أساسية للبنية الاجرائية للبحث والتي يمكن للباحثين اعتمادها، وعليه سيتم عرض منهجية البحث وفقاً للفقرات الآتية:

أولاً: مشكلة البحث:

يعد موضوع الذكاء التنظيمي من المواضيع المهمة لأي منظمة تسعى الى تحقيق البقاء والنمو، وعلى وجه الخصوص في ظل بيئة ديناميكية معقدة جداً ويصعب التنبؤ بالتغيرات التي تحدث فيها، وكما تعد اليقظة الاستراتيجية الوسيلة الأساسية للمنظمات المتطلعة لتحقيق الذكاء التنظيمي وبناء حصة سوقية تمكنها من تحقيق التفوق التنافسي محلياً وعالمياً، ولقد ازداد الاهتمام بموضوع اليقظة الاستراتيجية في الآونة الأخيرة واصبحت مفردة اليقظة ترادف العديد من المصطلحات التنظيمية مثل اليقظة الريادية واليقظة التنافسية، فقد تبين من خلال الاطلاع على الادبيات العلمية ذات الصلة باليقظة الاستراتيجية، والذكاء التنظيمي أن هنالك تقارباً نظرياً يربط بين المتغيرين ويجعل كل منهما يكمل الآخر، كذلك فإن اليقظة الاستراتيجية هي أحد أهم الأدوات التي تسهم في بناء الذكاء التنظيمي لأي منظمة، لكونها تجعل المنظمة مدركة وسباقة في معرفة التغيرات التي تحدث في بيئتها، وتبقى العلاقة بين اليقظة الاستراتيجية والذكاء التنظيمي علاقة منطقية تمّ تحديد ملامحها من خلال الاطار النظري للبحث، والجانب العملي لبيان العلاقة بين المتغيرين.

ومن خلال المعاشية الميدانية للباحث في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/المنطقة الجنوبية بحكم كون الباحث أحد المنتسبين للشركة، ولغرض تعزيز مفهوم اليقظة الاستراتيجية والذكاء التنظيمي وترسيخه لدى القيادات الادارية والحد من محدودية الالمام بالمفاهيم الخاصة باليقظة الاستراتيجية والذكاء التنظيمي؛ مما يؤشر وجود مشكلة عملية تتطلب المعالجة؛ ولذلك حاول البحث الحالي يسلط الضوء على هذه المشكلة ودراستها وتقديم الحلول المناسبة لها.

ويمكن صياغة مشكلة البحث بشكل أكثر تحديداً من خلال صياغة الاسئلة الآتية:

1. ما مدى توافر ابعاد اليقظة الاستراتيجية في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية؟
2. ما مدى توافر أبعاد الذكاء التنظيمي في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية؟
3. هل توجد علاقة ارتباط بين اليقظة الاستراتيجية والذكاء التنظيمي؟
4. هل يوجد تأثير لليقظة الاستراتيجية في الذكاء التنظيمي؟

ثانياً: أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث في أنها:

1. يتناول بالوصف والتحليل العلاقة والتأثير بين متغيرين حديثين في مجال الادب الاداري بشكل عام، والادارة الاستراتيجية على وجه الخصوص وهما اليقظة الاستراتيجية والذكاء التنظيمي بما يكسبه أهمية إضافية.
2. يعمل على تطوير وترسيخ الاعتقاد لدى القيادات في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية والشركات الأخرى المناظرة بضرورة السعي الدؤوب لتطوير اليقظة الاستراتيجية كونها تمثل جانباً مهماً وحيوياً في تعزيز الذكاء التنظيمي والذي يسهم في تحسين ادائها الآن وفي المستقبل.
3. تتجسد أهمية البحث من أهمية القطاع المبحوث (الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية) لأنها تمثل قطاع حيوي ذو تماس مباشر بحياة المواطنين.
4. يعد هذا البحث مساهمة متواضعة في اغناء المكتبة العربية عموماً، والعراقية خصوصاً لغرض زيادة الإثراء الفكري والتراكم المعرفي في مجال متغيرات البحث.

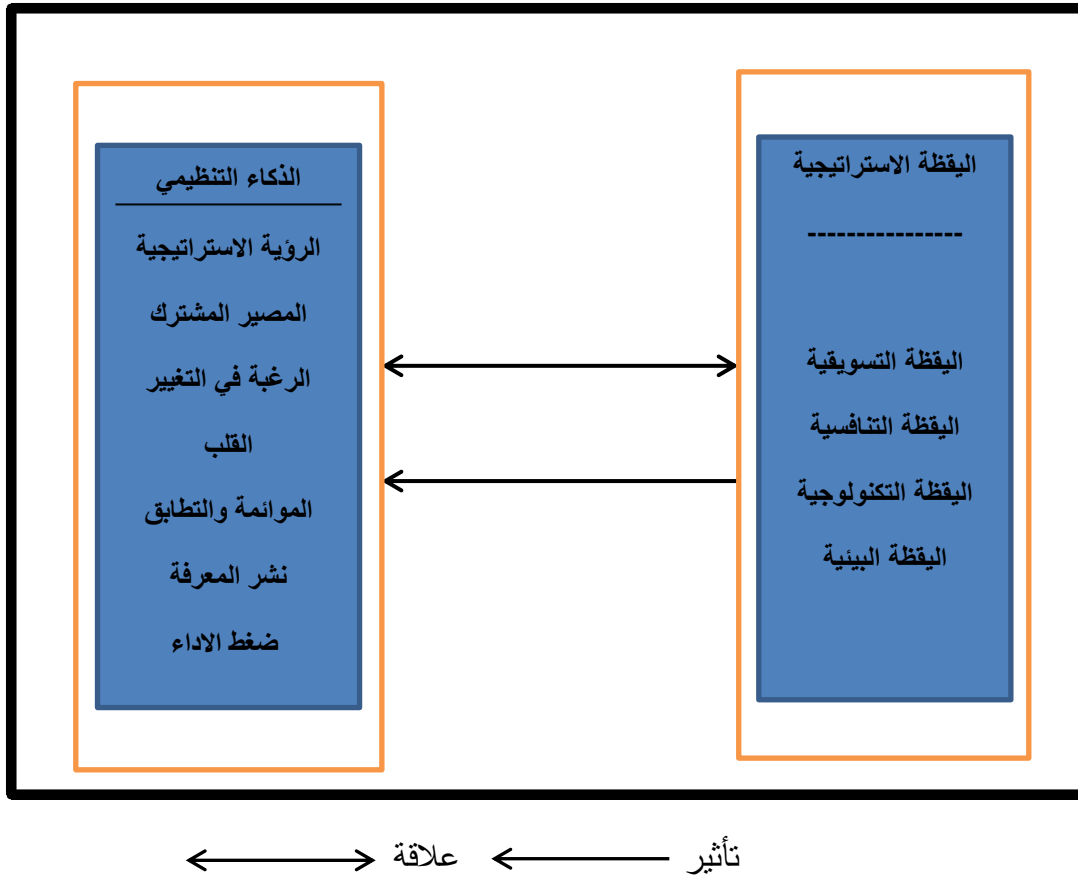
ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الى تحقيق أهداف عديدة من أهمها:

1. الكشف عن مستوى توافر ابعاد اليقظة الاستراتيجية في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية بأبعادها (اليقظة التسويقية، اليقظة التنافسية، اليقظة التكنولوجية، اليقظة البيئية).
2. تحديد مستوى توافر الذكاء التنظيمي في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية بأبعاده (الرؤية الاستراتيجية، المصير المشترك، الرغبة في التغيير، القلب، الموائمة والتطابق، نشر المعرفة، ضغط الاداء).
3. اختبار علاقة الارتباط بين اليقظة الاستراتيجية بأبعادها (اليقظة التسويقية، اليقظة التنافسية، اليقظة التكنولوجية، اليقظة البيئية) والذكاء التنظيمي.
4. اختبار علاقة التأثير لليقظة الاستراتيجية بأبعادها (اليقظة التسويقية، اليقظة التنافسية، اليقظة التكنولوجية، اليقظة البيئية) في الذكاء التنظيمي.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث:

في ضوء مشكلة البحث واهدافه وضمن الإطار النظري والعملي للبحث؛ تمّ تصميم المخطط الفرضي الذي يعبر عن العلاقات المنطقية بين متغيرات البحث وكما في الشكل (1).



الشكل (1)

المخطط الفرضي للبحث

خامساً: فرضيات البحث:

من أجل تحقيق أهداف البحث، واختبار نموذج الفرضي، اعتمد البحث على الفرضيات الرئيسة والفرعية وعلى النحو الآتي:

الفرضية الرئيسة الأولى:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اليقظة الاستراتيجية والذكاء التنظيمي. وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد اليقظة التسويقية والذكاء التنظيمي.
2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد اليقظة التنافسية والذكاء التنظيمي.

3. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد اليقظة التكنولوجية والذكاء التنظيمي.

4. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد اليقظة البيئية والذكاء التنظيمي.

الفرضية الرئيسة الثانية:

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لليقظة الاستراتيجية في الذكاء التنظيمي، ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد اليقظة التسويقية في الذكاء التنظيمي.
2. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد اليقظة التنافسية في الذكاء التنظيمي.
3. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد اليقظة التكنولوجية في الذكاء التنظيمي.
4. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد اليقظة البيئية في الذكاء التنظيمي.

سادساً: حدود البحث:

1. الحدود المكانية:

لقد وقع اختيار الباحث على الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/المنطقة الجنوبية لتمثل موقع إجراء البحث وذلك للقرب الجغرافي، فضلاً عن حاجة هذه الشركة لمفاهيم اليقظة الاستراتيجية والذكاء التنظيمي.

2. الحدود الزمانية للبحث:

تتمثل بمدة جمع البيانات الخاصة بالجانب العملي للبحث التي امتدت من (2021/12/1-2022/2/15).

3. الحدود البشرية للبحث:

وتتمثل بالعينة القصدية من القيادات الإدارية والفنية في الشركة والبالغ عددهم (55) فرد.

سابعاً: مقاييس البحث:

اعتمد الباحث في هذا البحث على عدد من المقاييس المستخدمة سابقاً في الأدبيات الإدارية، والتي تمتاز بالثبات والمصدقية العالية، وكما موضحة في الجدول (1).

الجدول (1)

ملخص مقاييس البحث

المتغير		عدد الفقرات	مصدر المقياس
اليقظة الاستراتيجية	اليقظة التسويقية	4	(عثمان وكرسو، 2021)
	اليقظة التنافسية	4	
	اليقظة التكنولوجية	4	
	اليقظة البيئية	4	
الذكاء التنظيمي	الرؤية الاستراتيجية	4	(الكرعاوي، 2016)
	المصير المشترك	5	
	الرغبة في التغيير	5	
	القلب	5	
	الموائمة والتطابق	5	
	نشر المعرفة	5	
	ضغط الاداء	5	

ثامناً: مجتمع البحث وعينته:

يتمثل مكان اجراء البحث بالشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/المنطقة الجنوبية (الناصرية، البصرة، المثنى). أما بالنسبة لمجتمع البحث فقد شمل القيادات الادارية والفنية في الشركة وعددها (150) عينة، وقد كانت عينة البحث عينة قصدية عشوائية شملت (67) فرداً من القيادات الادارية والفنية، وتم استرجاع (55) ، أما فيما يخص باقي الاستبانة وعددها (12) ، فقد تم اهمالها لعدم الاجابة عليها بالشكل الصحيح ، وبذلك تكون نسبة عينة المجتمع (36%) استبانة وفيما يأتي وصفاً لعينة البحث:

1. توزيع عينة البحث حسب النوع الاجتماعي:

يتضح من خلال الجدول (2) أن أعلى نسبة في الشركة كانت للذكور حيث كان عددهم (49) وكانت نسبتهم (89%)، في حين كان عدد الإناث (6) وكانت نسبتهم (11%) والملاحظ أن نسبة الذكور العاملين في الشركة فاقت نسبة الإناث بشكل عام، وهذا يعني أن الشركة تعطي الفرصة والمساهمة للذكور في العمل في مختلف الأنشطة، ويرجع ذلك إلى طبيعة عمل الشركة الذي يتطلب بذل جهد بدني عالي.

الجدول (2)

توزيع أفراد العينة بحسب النوع في الشركة

النسبة	التكرار	النوع	الشركة
89%	49	ذكور	الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية
11%	6	إناث	
100%	55	المجموع	

2. توزيع عينة البحث بحسب الفئات العمرية:

أما توزيع عينة البحث حسب العمر، فمن ملاحظة الجدول (3) يستدل على أن أعلى نسبة في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية كانت للفئة العمرية (31 - 40) ونسبة (49%) بالمرتبة الأولى تليها الفئة (41 - 50) ونسبتها (35%)، أما الفئة (أكثر من 50) فقد شكلت نسبة (14%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفئة (30 سنة فأقل) ونسبتها (2%) ، والجدول الآتي يوضح توزيع أفراد العينة بحسب الفئات العمرية.

الجدول (3) توزيع أفراد العينة بحسب الفئات العمرية

المنظمة	العمر	التكرار	النسبة
الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية	30 سنة فأقل	1	2%
	40 - 31	27	49%
	50 - 41	19	35%
	أكثر من 50	8	14%
	المجموع	55	100%

3. توزيع عينة البحث بحسب عدد سنوات الخدمة في المنصب الحالي:

من ملاحظة الجدول (4) يستدل على أن أعلى نسبة في الشركة للفئة (أكثر من 21 سنة) وبنسبة (38%) بالمرتبة الأولى، تليها الفئة (6 - 10 سنة) في المرتبة الثانية ونسبتها (24%)، أما في المرتبة الثالثة فقد كانت للفئة (11 - 15) وبنسبة (22%)، وفي المرتبة الأخيرة كانت الفئة (16 - 20 سنة) وبنسبة (16%)، والجدول الآتي يوضح توزيع أفراد عينة البحث بحسب عدد سنوات الخدمة في المنصب الحالي.

جدول (4) توزيع أفراد العينة بحسب عدد سنوات الخدمة في المنصب الحالي

الشركة	عدد سنوات الخدمة في المنصب الحالي	التكرار	النسبة
الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية	6 - 10 سنة	13	24%
	10 - 11 سنة	12	22%
	16 - 20 سنة	9	16%
	أكثر من 21 سنة	21	38%
	المجموع	55	100%

4. توزيع مجتمع البحث بحسب إجمالي مدة الخدمة في الشركة:

من الجدول (5) أن أغلب عينة البحث في الشركة تقع خدماتهم ضمن الفئة (أكثر من 21 سنة) حيث شكلت نسبة (34%)، تليها الفئة (11 - 20 سنة) بنسبة (34%)، وجاءت في المرتبة

الأخيرة الفئة (5 - 10 سنة) بنسبة (24%) والجدول الآتي يوضح توزيع أفراد المجتمع بحسب إجمالي مدة الخدمة في الشركة.

الجدول (5)

توزيع أفراد المجتمع بحسب عدد سنوات الخدمة في الشركة

النسبة	التكرار	سنوات الخدمة	الشركة
24%	13	10 - 5	الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية
38%	21	20 - 11	
38%	21	21 سنة فأكثر	
100%	55	المجموع	

5. توزيع العينة بحسب المؤهل العلمي في الشركة:

أما توزيع عينة البحث حسب الشهادة فمن ملاحظة الجدول (6) يستدل على أن أعلى نسبة في الشركة هي للبكالوريوس حيث شكلت نسبتها (89%)، تليها الماجستير ونسبتها (7%)، أما المرتبة الثالثة لحملة شهادة الدبلوم العالي فحصلت على نسبة (2%)، وجاء حملة شهادة الإعدادية في المرتبة الأخيرة ونسبتها (2%)، وهذا يعني أن الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية تعطي أهمية كبيرة لحملة الشهادات فوق مستوى الإعدادية، والجدول الآتي يوضح توزيع أفراد المجتمع بحسب المؤهل العلمي.

الجدول (6)

توزيع أفراد المجتمع بحسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي	الشركة
2%	1	إعدادية	الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية
2%	1	دبلوم عالي	
89%	49	بكالوريوس	
7%	4	ماجستير	
100%	55	المجموع	

تاسعاً: أدوات البحث

من أجل الحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة فقد أعتمد البحث على الأدوات الآتية:

1. الجانب النظري: من أجل إغناء الجانب النظري فقد تم الاعتماد على اسهامات الكتاب والباحثين التي تم جمعها من المصادر العلمية ذات الصلة بموضوع البحث من الكتب والمجلات والأطاريح والبحوث والدراسات باللغتين العربية والانكليزية، فضلاً عن الاستعانة بخدمات الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت).

2. أدوات الجانب التطبيقي:

تم الاعتماد على عدد من الوسائل الضرورية في جمع البيانات المطلوبة، وتحليلها لتغطية الجانب التطبيقي للبحث وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

أ. الاستبانة:

اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات والبيانات، إذ اعتمد الباحث على مقياس (Likert) خماسي الدرجات كونه الأكثر شيوعاً واستعمالاً في العلوم الإدارية والاجتماعية في تصميم الاستبانة.

ب. الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية.

ج. معامل الارتباط البسيط (Pearson).

د. معادلة النمذجة الهيكلية (SEM).

عاشراً: منهج البحث:

من أجل الوصول الى اهداف البحث والاجابة على التساؤلات الرئيسة المطروحة، فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من أجل تغطية الجانب النظري والتطبيقي للبحث وهو من أكثر المناهج المستخدمة في العلوم الادارية والاجتماعية.

حادي عشر: التعريفات الاجرائية للبحث:

11-1. الیقظة الاستراتيجية: عمليات الرقابة والمتابعة العامة والذكية لمحيط المنظمة للبحث عن المعلومات الحالية والمستقبلية ومعالجتها، ومن ثم نشرها وحمايتها لتكون تحت تصرف الشخص المناسب، وفي الوقت المناسب لكي يستطيع اتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب.

11-1-1. الیقظة التكنولوجية: تشير إلى الجهود المبذولة من قبل المنظمة والاجراءات المتخذة بهدف الكشف عن كل التطورات والمستجدات الحاصلة في المجالات التقنية والتكنولوجية والتي تهم المنظمة حالياً او التي تهمنا مستقبلاً.

11-1-2. الیقظة التنافسية: تمثل النشاط الذي تتعرف من خلاله المنظمة على منافسيها الحاليين والمحتملين من خلال جمع المعلومات المتحصل عليها من خلال تحليل الصناعة وتحليل المنافسين.

11-1-3. الیقظة البيئية: وهي الیقظة التي تتعلق بالبحث والمعالجة والنشر للمعلومات الخاصة بالبيئة الكلية للمنظمة المتعلقة بالتطورات السياسية والقانونية والاجتماعية والبيئية.

11-1-4. الیقظة التسويقية : وهي الیقظة التي تتعلق بالبحث والمعالجة والنشر للمعلومات المتعلقة ومتابعة تطور احتياجات الزبائن على الأمد البعيد ومتابعة عروض الموردين التي تتعلق بالمنتجات، والخدمات الجديدة والاهتمام المستمر بالزبائن.

2. الذكاء التنظيمي: هو قدرة المنظمة على التكيف بصورة مستمرة مع البيئة المتغيرة والتي لا يمكن التنبؤ بها من خلال إدارة الموارد (الافراد والمعلومات والمعرفة والابداع) بذكاء.

11-2-1. الرؤية الاستراتيجية: الوعي بالطموحات والأهداف المستقبلية والقدرة على التعبير عنها بوضوح ، إذ ان كل منظمة تمتلك مبادا تنظيمي وطموحات مستقبلية ، اي رؤية تستطيع من خلالها تحديد وتوضيح الهدف الذي تسعى الى تحقيقه.

11-2-2. المصير المشترك: ويشير الى الرسالة والاهداف المشتركة، وفهم لعناصر نجاح المنظمة، والذي يؤدي بدوره الى تحقيق التعاون والتداوب لتحقيق الرؤية الاستراتيجية.

11-2-3. الرغبة في التغيير : تمثل الرغبة في التغيير القدرة الكبيرة على تغيير البيئة الداخلية

بما يتواءم مع التطورات البيئية الخارجية المتسارعة من خلال تكيف الثقافة التنظيمية في المنظمة من خلال عمليات التحفيز لمشاركة العقول، والصبر لمواجهة التحديات، وفي خوض تجارب جديدة.

11-2-4. القلب (تحفيز العاملين وجدانياً لبذل المزيد من الجهود) : الرغبة في اعطاء أكثر من

المتعارف عليه او المطلوب، اذ نجد ان في المنظمة التي تتسم بوفرة من القلب (التعامل الوجداني مع العاملين) يكون هنالك استعداد من قبل العاملين للمساهمة بشيء اكثر من المتوقع، ويجدون نجاحهم في نجاح المنظمة .

11-2-5. الموائمة والتطابق : وتشير الى الاجراءات والقواعد الموجودة في المنظمة والتي تسهم

في نجاحها وتفاعل الاعضاء لمواجهة بيئات جديدة .

11-2-6. نشر المعرفة : القدرة على تبادل المعلومات والمعرفة والرؤى مع الآخرين والتدفق الحر

للمعرفة في جميع أنحاء المنظمة.

11-2-7. ضغط الأداء : الجدية في القيام بالمهام والادوار بشكل صحيح لتحقيق الهدف المشترك

المنشود.

المبحث الثاني

دراسات سابقة

عن طريق البحث في المصادر المتعددة للحصول على دراسات سابقة في موضوع اليقظة الاستراتيجية ودورها في تعزيز الذكاء التنظيمي للمنظمات، فقد تبين أن هناك ندرة واضحة في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع وبشكل خاص في العراق والبلدان العربية، إذ لم يعثر الباحث على أية دراسة تربط بين المتغيرات المدروسة في هذا البحث، لذا سوف نتطرق في هذا المبحث إلى بعض الدراسات السابقة العربية والاجنبية التي كانت قد تناولت موضوع اليقظة الاستراتيجية والذكاء التنظيمي وربطه بمتغيرات أخرى قريبة من الموضوع وسنتعرف أيضاً عن الفائدة من تلك الدراسات السابقة، فضلاً عن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة والجدول الآتي يبين بعض الدراسات العربية والاجنبية:

أولاً: دراسات سابقة عربية واجنبية:

الجدول (7) دراسات عربية تتعلق باليقظة الاستراتيجية

أ. دراسات عربية تتعلق باليقظة الاستراتيجية		
ت	المتطلبات	التفاصيل
1.	عنوان الدراسة	العلاقة بين اليقظة الاستراتيجية والثقافة التسويقية، واثرها في توجهات ادارة التسويق.
	اسم الباحث والسنة	حسين، 2015.
	مجتمع الدراسة وعينتها	شركة الخطوط الجوية العراقية، وتضمنت 160 فرداً من العاملين في الشركة.
	البلد	العراق
	منهج الدراسة	الدراسة الاستطلاعية باعتماد الاستبانة في جمع البيانات
	الأساليب الإحصائية المستخدمة	نستخدم التحليل الاحصائي برنامج SPSS.22
	الهدف منها	التعرف على أهمية العلاقة بين اليقظة الاستراتيجية، والثقافة التسويقية، وتأثيرهما في توجهات إدارة التسويق.
	اهم النتائج	توصلت إلى أن هناك تفاعل وتكامل على مستوى عالي بين اليقظة

2.	عنوان الدراسة	الاستراتيجية والثقافة التسويقية عززت من قدرة الشركة على مواجهة كافة المستجدات التي تحدث في البيئة المحيطة بها.
	اسم الباحث والسنة	داود وابراهيم، 2017
	مجتمع الدراسة وعينتها	القطاع الصحي الملاك التمريضي مستشفى الشهيد غازي الحريري.
	البلد	العراق
	منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
	الأساليب الإحصائية المستخدمة	برنامج SPSS.22 - الوسط الحسابي والانحراف المعياري - النسبة المئوية - مقياس Likert
	الهدف منه	التركيز على استخدام انواع اليقظة الاستراتيجية في تحسين الخدمات التمريضية من خلال قياس علاقات الارتباط والتأثير بينهما.
	اهم النتائج	وجود علاقات ارتباط، وتأثير معنوي بين المتغيرات المبحوثة.
	عنوان الدراسة	اليقظة الاستراتيجية وتأثيرها في النجاح التنظيمي: بحث استطلاعي في شركة الفارس العامة وزارة الصناعة.
	اسم الباحث والسنة	محمود، 2017
3.	مجتمع الدراسة وعينتها	شركة الفارس العامة التابعة لوزارة الصناعة، والعينة مكونة من مدير شعبة ورئيس قسم ومعاون مدير عام ومدير عام، وعددهم 71 فرداً
	البلد	العراق
	منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
	الأساليب الإحصائية المستخدمة	معامل الارتباط - وسط حسابي - انحراف معياري
	الهدف منه	تهدف الدراسة إلى أن معرفة ما أنواع اليقظة الاستراتيجية المتوفرة في شركة الفارس العامة، وما أهميتها بالنسبة للشركة، ومعرفة العلاقة، والتأثير بين اليقظة الاستراتيجية وبين النجاح التنظيمي.
	اهم النتائج	توصلت الدراسة إلى أن أفضل بعد من أبعاد اليقظة الاستراتيجية هو اليقظة التكنولوجية وان جميع فرضيات الارتباط والتأثير بين المتغيرات الرئيسية والفرعية هي قوية وذات دلالة معنوية.
	عنوان الدراسة	انعكاس اليقظة الاستراتيجية في التوجه الريادي: دراسة تطبيقية في شركة ما بين النهرين.
4.	اسم الباحث والسنة	عبدالجليل، 2020
	مجتمع الدراسة	المجتمع شركة ما بين النهرين العامة للبذور، وعينة البحث مدير عام

وعينتها	ومعاونوه ورؤساء الشعب، ومديري الاقسام، ووكلائهم ورؤساء الشعب، وقد تم توزيع 55 استبانة.
البلد	العراق
منهج الدراسة	وصفي تحليلي
الأساليب الإحصائية المستخدمة	برنامج SPSS.25 - Amos 25 - مقياس Kom - النسبة المئوية
الهدف منه	هدفت الدراسة الى قياس العلاقة بين اليقظة الاستراتيجية في الشركة المبحوثة ومستوى التوجه الريادي.
اهم النتائج	توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود تأثير ذو دلالة احصائية بين اليقظة الاستراتيجية والتوجه الريادي، مما يدعو الى امكانية تعزيز التوجه الريادي من خلال توافر اليقظة الاستراتيجية لعينة البحث التي تمثل مراكز اتخاذ القرار في الشركة المبحوثة.
عنوان الدراسة	قياس أثر انعكاس اليقظة الاستراتيجية على التسويق الابتكاري بحث استطلاعي لآراء عينة من العاملين لدى الشركة العراقية لتصنيع وتسويق التمور (مساهمة مختلطة).
اسم الباحث والسنة	اسماعيل، 2020
مجتمع الدراسة وعينتها	الشركة العراقية لتصنيع وتسويق التمور/مساهمة مختلطة، العينة عددها 30 مشاهدة.
البلد	العراق
منهج الدراسة	منهج الوصفي الاستقرائي.
الأساليب الإحصائية المستخدمة	برنامج SPSS.V.18
الهدف منه	تهدف الدراسة إلى تحديد أهمية تبني عمليات اليقظة الاستراتيجية، والتسويق الابتكاري في الشركة عينة البحث، والتركيز على ابعاد اليقظة الاستراتيجية وابعاد التسويق الابتكاري لما لهما من مزايا استراتيجية مهمة ومتعددة.
أهم النتائج	توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها امتلاك الشركة المستهدفة قاعدة بيانات تعاني ضعف الاساليب التكنولوجية المعتمدة عليها، أو أنها غير متاحة لجميع العاملين في الشركة، فضلاً عن امتلاكها تقنيات تكنولوجية غير متطورة جداً أو أنها لا تعتمد لتقديم منتجات جديدة.
عنوان الدراسة	دور اليقظة الاستراتيجية في تحقق النجاح الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة جيهان أربيل.
اسم الباحث والسنة	عثمان وكرسو ، 2021

مجتمع الدراسة وعينتها	جامعة جيهان أربيل عينة عشوائية عددها (39) من القيادات الادارية.
البلد	العراق
منهج الدراسة	الوصف التحليلي
الأساليب الإحصائية المستخدمة	SPSS.V.12 - الوسط الحسابي - الانحراف المعياري - مقياس Likert
الهدف منه	تهدف الرسالة الى تحديد علاقة الارتباط والتأثير بين اليقظة الاستراتيجية والنجاح الاستراتيجي في الجامعة المبحوثة.
أهم النتائج	وجود اتفاق على توافر مجالات اليقظة الاستراتيجية وبنسبة جيدة وكذلك توافر أبعاد النجاح الاستراتيجي في الجامعة المبحوثة فضلاً عن وجود علاقة ارتباط معنوية بين اليقظة الاستراتيجية وأبعاد النجاح الاستراتيجي.

الجدول (8) دراسات اجنبية تتعلق باليقظة الاستراتيجية

ب. دراسات اجنبية تتعلق باليقظة الاستراتيجية	
عنوان الدراسة	Competitive activities as measures of vigilance. الانشطة التنافسية كمقاييس لليقظة.
الباحث والسنة	Monus, 2018
مجتمع الدراسة وعينتها	عدد من المدراء في عينة من الشركات الامريكية
البلد	المجر
منهج الدراسة	دراسة حالة
الأساليب الإحصائية المستخدمة	التحليل الاحصائي برنامج SPSS
الهدف منه	التعرف على مجموعة من المؤشرات التي تشكل مقاييس للحذر، واليقظة الاستراتيجية وإنعكاسها في الأنشطة التنافسية للمنظمة.
أهم النتائج	توصلت ان هناك مجموعة من المقاييس التي يمكن اعتمادها في متابعة، ورصد كافة العمليات ذات العلاقة باليقظة الاستراتيجية بعضها مؤشرات داخلية وأخرى خارجية .

الجدول (9) دراسات عربية تتعلق بالذكاء التنظيمي

أ. دراسات عربية تتعلق بالذكاء التنظيمي		
1.	عنوان الدراسة	الذكاء التنظيمي كممارسة اعمال نحو بناء منظمة ذكية - منظور مفاهيمي
	الباحث والسنة	العبادي، 2012
	مجتمع الدراسة وعينتها	المنظمات الذكية
	البلد	الاردن
	منهج الدراسة	دراسة مفاهيمية وصفية.
	الأساليب الإحصائية المستخدمة	برنامج التحليل الاحصائي SPSS
	الهدف منه	هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على مفهوم المنظمات الذكية، وتحديد مكوناتها وتوضيح طريقة عملها وكيف يتم بناؤها، وكذلك تحليل الآراء المتعلقة بالذكاء التنظيمي وأنواعه.
	أهم النتائج	توصلت الدراسة إلى أن مفهوم المنظمات الذكية ظهر كاستجابة للزيادة في الاضطرابات التي طرأت على البيئة التي تعمل بها المنظمات من خلال الجهود المستمرة للمدراء الاستراتيجيين والرامية الى تطوير الميزات التنافسية بالاعتماد على الذكاء التنظيمي ، وكذلك التركيز على مبادئ المنظمات الذكية.
2.	عنوان الدراسة	صياغة الاستراتيجية المستدامة للشركة في بناء المنظمات الذكية (دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء في شركة زين العراق للاتصالات).
	الباحث والسنة	الطائي وآخرون، 2013
	مجتمع الدراسة وعينتها	عينة الدراسة شملت 87 من المديرين بأقسامهم لكافة المستويات في شركة زين العراق.
	البلد	العراق
	منهج الدراسة	وصفي تحليلي.
	الأساليب الإحصائية المستخدمة	الوسط الحسابي - انحراف معياري - معامل بيتا - معامل ارتباط - pearson - الاهمية النسبية
	الهدف منه	هدفت هذه الدراسة الى تشخيص الجوانب الخاصة بالاستراتيجية المستدامة ودورها في بناء المنظمة الذكية مع الشركة المبحوثة (شركة زين العراق للاتصالات)، بسبب أهمية تطبيقها واعتمادها في الشركة مجال البحث.
	أهم النتائج	توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات منها اهتمام الشركة المبحوثة بالاستراتيجية المستدامة، وبكل عناصرها ساهم في تعزيز دور الشركة وجعلها من المنظمات الذكية .

3.	عنوان الدراسة	اختبار العلاقة بين القابليات الاستراتيجية والذكاء التنظيمي :دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي القطاع المصرفي الخاص في محافظة النجف الاشرف.
	الباحث والسنة	الجبوري، 2014
	مجتمع الدراسة وعينتها	انحصر مجتمع البحث في القطاع المصرفي الخاص في محافظة النجف الاشرف وبالتحديد في مصرفي بابل والبلاد الاسلامي، أما عينة البحث فهم مدراء تلك المصارف وعددهم 42 مدير ومدير قسم ومسؤولي الشعب ونائبهم .
	البلد	العراق
	منهج الدراسة	وصفي تحليلي.
	الأساليب الإحصائية المستخدمة	برنامج SPSS - معامل ارتباط pearson - والانحدار البسيط - تحليل التباين
	الهدف منه	تتجلى أهداف البحث في تحليل علاقة الارتباط بين القابليات الاستراتيجية والذكاء التنظيمي، وتحليل علاقات تأثير القابليات الاستراتيجية في الذكاء التنظيمي.
4.	أهم النتائج	ضعف علاقة الارتباط والتأثير بين متغيري البحث التفسيري، والقابليات الاستراتيجية واستجابة الذكاء التنظيمي على مستوى الدراسة.
	عنوان الدراسة	دور أبعاد التعلم التنظيمي في التحول الى منظمات ذكية : دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الاقسام في بعض جامعات الفرات الأوسط.
	الباحث والسنة	الكرعاوي ، 2016
	مجتمع الدراسة وعينتها	عدد من جامعات الفرات الأوسط ، تم توزيع (116) استمارة على عينة البحث
	البلد	العراق
	منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
	الأساليب الإحصائية المستخدمة	برنامج Amos.vr.20 - انحراف معياري - معامل كرونباخ ألفا - الوسط الحسابي - معامل الاختلاف
5.	الهدف منه	يتمثل في تعريف الدور الذي تلعبه أبعاد التعلم التنظيمي في المنظمات الذكية
	أهم النتائج	هي ان الكليات المبحوثة تمتلك مستوى مرتفع من أبعاد الذكاء التنظيمي ومستوى معتدل من عمليات تفسير المعلومات ، وأظهرت الدراسة وجود اهتمام عالي بأبعاد المنظمات الذكية ، وكذلك وجود علاقة ارتباط ذات دلالات معنوية بين أبعاد الذكاء التنظيمي وأبعاد المنظمات الذكية.
	عنوان الدراسة	دور مقدرات الابداع الاستراتيجي في تعزيز الذكاء المنظمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من المديرين في عدد من المستشفيات الاهلية في مدينة اربيل.
	الباحث والسنة	ولي ، واحمد، 2019
	مجتمع الدراسة وعينتها	عينة البحث عدد من المستشفيات الاهلية في مدينة اربيل، وتم توزيع ٨٨ استمارة

على		
الأفراد المستجيبين.		
العراق	البلد	
المنهج الوصفي التحليلي.	منهج الدراسة	
برنامج Amos.vr.20 - انحراف معياري - معامل كرونباخ ألفا - الوسط الحسابي - معامل الاختلاف	الأساليب الإحصائية المستخدمة	
تهدف الدراسة الى توضيح الرؤية حور دور واهمية اليقظة الاستراتيجية في اداء المؤسسات وفي تفعيل عملية اتصالها بالمحيط الخارجي.	الهدف منه	
توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها كشف نتائج تحليل الارتباط عن وجود علاقات معنوية موجبة وبمستوى عال بين مقدرات الابداع الاستراتيجي والذكاء التنظيمي على المستوى الكلي والجزئي، وهذا يؤكد افادة المستشفيات المبحوثة من مقدرات الابداع الاستراتيجي ومساهمتها في الذكاء التنظيمي، واستثمار العلاقة القوية بين مقدرات الابداع الاستراتيجي والذكاء المنظمي وتوجيه هذه العلاقة نحو القرارات الاستثمارية في المستشفيات المبحوثة.	أهم النتائج	
آليات مقترحة للتغلب على معوقات تطبيق نموذج كارل البرشت (Karl Albrecht) للذكاء التنظيمي لتطوير الاداء الاداري بجامعة الفيوم.	عنوان الدراسة	6.
طلب واخرون، 2020	الباحث والسنة	
دراسة حالة لدى العاملين بإدارة بعض كليات جامعة الفيوم.	مجتمع الدراسة وعينتها	
مصر	البلد	
اعتمد البحث على المنهج الوصفي.	منهج الدراسة	
هدفت الدراسة إلى التعرف على الأسس النظرية لمدخل الذكاء التنظيمي، ورصد المعوقات التي تواجه تطبيق مدخل الذكاء التنظيمي لتطوير الاداء الاداري للعاملين بإدارة بعض كليات جامعة الفيوم ، ووضع آليات للتغلب على تلك المعوقات.	الهدف منه	
توصلت الدراسة إلى أن معوقات تطبيق مدخل الذكاء التنظيمي لتطوير الاداء الاداري للعاملين بإدارة بعض كليات جامعة الفيوم جاءت بنسبة (73.33%) وبمتوسط حسابي عام (2.20) وهو متوسط ، إذ أنه يقع في الفئة (1.67- 2.33) ومن أهمها كثرة الضغوط العمل التنظيمية والنمطية والروتين.	أهم النتائج	

الجدول (10) دراسات اجنبية تتعلق بالذكاء التنظيمي

ب. دراسات اجنبية تتعلق بالذكاء التنظيمي		
Knowledge management infrastructures and organizational intelligence in Iranian research centers. إدارة المعرفة للبنى التحتية والذكاء التنظيمي في مراكز البحوث الإيرانية.	عنوان الدراسة	1.
Keshavaez, 2017	الباحث والسنة	
اجرى البحث على 175 من اعضاء هيئة التدريس والموظفين في المركزين البحثيين هما: معهد البحوث الايرانية لعلوم المعلومات والتكنولوجيا ومعهد العلوم الانسانية والدراسات الثقافية.	مجتمع الدراسة وعينتها	
ايران	البلد	
دراسة مسحية بطريقة وصفية.	منهج الدراسة	
برنامج التحليل الاحصائي SPSS - المعادلة المهيكلية بواسطة SEM	الأساليب الإحصائية المستخدمة	
هدفت الدراسة الى استكشاف العلاقة المحتملة بين إدارة المعرفة البنية التحتية والذكاء التنظيمي في اثنين من مراكز البحوث الايرانية وهي معهد البحوث الايرانية لعلوم المعلومات والتكنولوجيا ومعهد العلوم الانسانية والدراسات الثقافية .	الهدف منه	
توصلت الدراسة إلى نتيجة رئيسية مفادها وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ادارة المعرفة البنية التحتية والذكاء التنظيمي، ووجود درجة عالية من التقارب بين المتغيرين.	أهم النتائج	2.
organizational intelligence and bureaucracy reform at public organizational in Indonesia. الذكاء التنظيمي واصلاح البيروقراطية في المنظمات العامة في اندونيسيا.	عنوان الدراسة	
Ismiyarto, 2018	الباحث والسنة	
حالة المنظمات العامة في اندونيسيا.	مجتمع الدراسة وعينتها	
اندونيسيا.	البلد	
منهج وصفي تحليلي.	منهج الدراسة	

الأساليب الإحصائية المستخدمة	برنامج التحليل الإحصائي SPSS
الهدف منه	هدفت إلى تطبيق طرق وصفية للتحليل النوعي تشمل دراسة حالة المنظمات العامة في اندونيسيا لإبراز أهمية الذكاء التنظيمي في اصلاح البيروقراطية فيها من خلال اتباع تسعة برامج لتفسير، وإصلاح البيروقراطية التشغيلية، ومنها متابعة التغيرات في الرسوم التوضيحية، والهيكل التنظيمي، والسياسة، والادارة، والاطار الزمني، ... الخ.
أهم النتائج	إن إحدى المؤسسات العامة نفذت قيم النزاهة، والمهنية والمساءلة في مجال داخلي لتسريع اصلاح البيروقراطية، واستطاعت متابعة برامج الاصلاح التي تعكس البعد الاستخباراتي للمؤسسة، واستطاعت التغلب على المعوقات من خلال متابعة نتائج الاستطلاع في المجالات الداخلية او الخارجية.

ثانياً: مجالات الافادة من الدراسات السابقة:

إن الفائدة من الدراسات السابقة تكمن فيما يأتي:

1. شكلت الدراسات السابقة الأساس الذي أنطلق منه الباحث في موضوع بحثه الحالي، كما ساهمت بشكل كبير، وفاعل في تعميق رؤيته وقناعاته بأهمية المتغيرات المبحوثة.
2. عززت الجانب النظري للبحث، وبناء المقياس المعتمد لجميع البيانات، والاساس الذي يمكن الاستناد اليه في تحديد حجم العينة المبحوثة.
3. التعرف على أهم الأدوات التي يمكن استخدامها في تحليل البيانات وتفسير نتائج البحث، من أجل مساعدة الباحث على اختيار الفرضيات الرئيسية، والفرعية التي يتضمنها البحث.

ثالثاً: أوجه اختلاف البحث الحالي عن الدراسات السابقة:

ان اهم ما يميز البحث الحالي هو الآتي:

1. لم تربط اي من الدراسات السابقة بين اليقظة الاستراتيجية مع الذكاء التنظيمي على الرغم من أهميته العلمية والتطبيقية وعلى حد علم الباحث.

2. تناولت هذه الدراسة دور اليقظة الاستراتيجية في تعزيز الذكاء التنظيمي في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية في المنطقة الجنوبية من العراق.
3. كما إن هذا البحث يساهم في إظهار دور متغيرات البحث (اليقظة الاستراتيجية والذكاء التنظيمي) وتأثيرها على الشركة موضوع الدراسة ، كونها الدراسة الأولى من نوعها والتي تربط اليقظة الاستراتيجية والذكاء التنظيمي، وتحديداً في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية.

الفصل الثاني

الاطار النظر للبحث

المبحث الأول : اليقظة الاستراتيجية

المبحث الثاني : الذكاء التنظيمي

المبحث الأول

اليقظة الاستراتيجية

Strategic Vigilance

أولاً: مفهوم اليقظة الاستراتيجية: -

قبل التطرق الى مفهوم اليقظة الاستراتيجية، لابد من معرفة مفهوم اليقظة لغوياً تعني اليقظة انتباه وصحوة، وهي عكس الغفلة، وتعني ان الشخص تيقظ واخذ حذره (احمد، 2015: 3) أما اصطلاحاً: فهي مأخوذة من المصطلح اللاتيني (Veille) والتي تعني السهر (كاطع وآخرون، 2021:229) وإنطلاقاً من المجال الطبي ومجال علم النفس فان الانسان يكون في حالة واحدة من الحالات الثلاث (أما في حالة نوم، أو في حالة حلم، أو في حالة يقظة) ففي الحالة الاخيرة تتطابق مع الوعي، وتكون الحواس متفتحة على ما يجري من حولها (نور العابدين، 2011:16).

ويشير هذا المصطلح باللغة الفرنسية الى المراقبة بالردار، ويقصد بها العمل المنظم، والمستمر لرصد بيئة المنظمة، الذي يهتم بالكشف عن المعلومات التي تؤثر تأثيراً سريعاً في نموها (حديد، 2005:189).

وتعني ايضاً ان يكون الشخص على تيقظ وفي حالة من الوعي والاحساس، وفي وضعية استقبال، وتلقي لكل ما يراه من محيطه الخارجي من إشارات وأفعال وأقوال (بو خمخ ومصباح، 2019:25).

يعد مفهوم اليقظة الاستراتيجية من المفاهيم الادارية الحديثة، والتي نشأت وتطورت في مجال إدارة الأعمال وقد لاقى اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين في الآونة الأخيرة، وقد ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بمراقبة البيئة المحيطة بالمنظمة، وتحليل ما بها من أحداث ومتغيرات، لذلك فهي تعد بمثابة نظام رادار للمنظمة يساعدها على ملاحظة محيطها الخارجي، والداخلي ومراقبته، مما يساعدها في فهم

الأحداث المحيطة بشكل استباقي والتنبؤ بها والاستعداد لها؛ مما يؤدي الى الاستغلال الأمثل للفرصة المتاحة، وتجنب المخاطر المحتملة، ومن ثم الوصول إلى ضمان بقاء المنظمة واستمرارها، وتعزيز موقعها التنافسي بين غيرها من المنظمات (عطية، 2017: 793-903). ويعرض الجدول الآتي آراء بعض الباحثين حول مفاهيم اليقظة الاستراتيجية:

الجدول (11)

مفاهيم اليقظة الاستراتيجية

الكاتب، السنة، الصفحة	التعريف
14. (Rothberg,2010:))	نظام معلوماتي لمراقبة ومتابعة البيئة الخارجية للمنظمة، من أجل الوقوف على الوضع الراهن، واكتشاف اشارات الانذار المبكر لاتخاذ القرارات الاستراتيجية، والرشيده في الوقت المناسب.
(نور العابدين، 2011:17)	العملية التي بواسطتها تضمن المنظمة الاستماع للإشارات المتوقعة خاصة الضعيفة منها في بيئة تزخر بالعديد من الفرص، وتشتمل على العديد من التهديدات، وهي ايضاً تنظيم يسعى لمعرفة بيئة الاعمال، واستباق التغيرات فهي عملية يمكن من خلالها للمنظمة مراقبة ومسح بيئتها حتى تتمكن من تحليل واتخاذ القرارات المناسبة.
(Attansey, 2012: 12)	عملية استراتيجية تعتمد المنظمة لمواجهة المنافسة الخارجية بالاعتماد على الأسس والمقاييس العلمية لمتابعة كافة المستجدات التي من الممكن ان تواجهها المنظمة.
(Buitrago– Hurtado & lesca, 2013: 5)	اكتساب واستخدام المعلومات حول الاحداث والاتجاهات الديناميكية في البيئة الخارجية، والتي تساعد معرفتها المديرين في توجيه مسارهم مستقبلاً.
(الشريف ومحلب، 2015:134)	السياق المعلوماتي الذي بواسطته تتمكن المنظمة من الاصغاء المسبق والارادي إلى بيئتها الخارجية، لغرض فتح منافذ على الفرص المناسبة، من اجل استغلالها في وقتها او لمعرفة الاخطار وتفاديها والتقليل من آثارها، وتتضمن هذه العملية تجميع وتحليل

المعلومات الاستراتيجية، ونشرها لغرض تغذية القرارات الاستراتيجية.	
انشطة المنظمة التي تتصف بالديمومة والاستمرارية التي تهدف الى جمع المعلومات اللازمة لتقليل عدم التأكد الذي تعاني منه المنظمة.	(Heintz at el,2016:2)
أنها أنظمة معلوماتية منتشرة في المجالين الرسمي وغير الرسمي، لتحقيق اهداف المنظمة في اتخاذ القرارات.	(Nadine & hajer, 2017 :5)
اسلوب منظم في الادارة الاستراتيجية للمنظمة ، وتركز على تحسين تنافسيتها، من خلال جمع ، ومعالجة ، ونشر المعرفة المفيدة للتحكم بالبيئة (التحديات والفرص)، وهذا المنهج الذي يسهم في اتخاذ القرارات، ويستعمل آليات معينة، ويركز على نشاط الشبكات الداخلية.	(سحنون وثلاجية، 140:2018)
العمل الجماعي المستمر الذي تقوم به مجموعة من الافراد يتضمن جمع وتحليل المعلومات بشكل استباقي، للتكيف مع التغيرات المحتملة في البيئة الخارجية من أجل تقليل المخاطر والتحديات واستثمار الفرص الجديدة.	(El Qasm, 2019 :3)
عملية مستمرة يتم فيها مراقبة البيئة وتحليلها، ويتم جمع المعلومات باستمرار، وتحديد الفرص، من أجل استثمارها والتحديات، من أجل تجنبها، والتقليل من مخاطرها.	(Alshaer, 2020 :84)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر أعلاه.

ومن خلال ما تقدم يمكن تعريف اليقظة الاستراتيجية: هي عمليات الرقابة والمتابعة العامة والذكية لمحيط المنظمة للبحث عن المعلومات الحالية والمستقبلية ومعالجتها، ومن ثم نشرها وحمايتها لتكون تحت تصرف الشخص المناسب، وفي الوقت المناسب لكي يستطيع اتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب.

ثانياً: أهمية اليقظة الاستراتيجية: -

تلعب اليقظة الاستراتيجية الدور الحاسم في مراحل صياغة الاستراتيجية للمنظمة، فهي بمثابة حجر الأساس الذي تركز عليه جميع العمليات المستقبلية بالمنظمة، وتبرز أهمية اليقظة من خلال الآتي:

1. تساعد على إدارة الخطر الذي تتعرض له المنظمات، ومواجهة التهديدات الخارجية المحتملة بطرق فعالة، وتساعد المدراء على وضع البرامج البناءة، من أجل الحد من هذه التهديدات، والتكيف معها، من أجل تقليل الخسائر إلى الحد الأدنى (الشمري، 2019: 56).

2. تعد اليقظة الاستراتيجية من أهم المتطلبات الأساسية التي تسبق صياغة الاستراتيجية لأي منظمة، إذ تلعب اليقظة الاستراتيجية دوراً مهماً في صياغة القرارات الاستراتيجية الفعالة، كما أنها تساعد المنظمة في الوصول إلى معلومات استخبارية حول بيئتها، وهذه المعلومات ضرورية، نتيجة لالتقاط استجابة تنظيمية مدروسة للظروف المتغيرة، ومن أجل مواجهة التحديات من البيئة، أو من أصحاب المصلحة فضلاً عن تكيف خطط المنظمة مع البيئة الديناميكية، يتطلب القيام باليقظة الاستراتيجية، من أجل تفسير التطورات وتحديد عوامل، أو مسببات التغيير، والوصول إلى قرارات وإجراءات التي تؤدي إلى استراتيجيات جديدة (Arcos, 2016: 264).

3. تساعد اليقظة الاستراتيجية على زيادة قبول أقصى المصلحة للمنظمة، إذ أن المنظمة القائمة على المعرفة تحظى بقبول متزايد بدلاً من المنظمة القائمة على التحكم والسلطة، كما تساعد في تعزيز احترافية المديرين، من أجل ضمان جودة القرارات، وبالتالي تؤدي إلى تحسين أداء المنظمات (Lancu, 2018:27)

4. إن أهمية اليقظة الاستراتيجية تكمن في أنها تسمح بتحقيق القيمة، لأن المعلومات التي تجمعها المنظمة تجعلها قادرة على التحسين من الخصائص التقنية للمنتج وجودته والتخفيض من كلفته (نصيرة، 2011: 84).

واضاف (الجبوري والبكري، 2020: 423) نقاط أهمية اخرى:

1. انها تهدف التحسين المستمر والقدرة على التطوير، والابتكار، والاستشعار السريع للانقطاعات أو التغيرات المفاجئة، وزيادة قدرة المنظمة، وسرعة رد الفعل على التغيرات.
2. ضمان الاستجابة الجيدة والسريعة لحاجات الزبائن، والتوصل إلى حل المشاكل التي تطرأ في بيئة عمل المنظمة الداخلية والخارجية بصورة سريعة.
3. استباق الاحداث، اذ انها تسمح بتعزيز قدرات المنظمة على اقتناص المعلومات، وتوقع حدوث المتغيرات، واستباقها، والنظر من زوايا اخرى للفرصة المتاحة.

ثالثاً: أبعاد اليقظة الاستراتيجية.

تقسم ابعاد اليقظة الاستراتيجية على حسب ميدان النشاط المستهدف، إذ هناك أنواع متعددة تختلف فيما بينها باختلاف ميزاتها، ومجال نشاطها واهدافها وغاياتها، إلا أنها بالرغم من هذا الاختلاف إلا أنها تخدم الاستراتيجية العامة للمنظمة، والآتي عرضاً مختصراً لأهم أبعاد اليقظة الاستراتيجية:

أ. **اليقظة الداخلية:** والتي تسمى في بعض الاحيان باليقظة التنظيمية، لكونها تهتم بمتابعة كافة التغيرات التي تحدث في الموارد والانشطة الداخلية، والتي تمتلكها المنظمة لمساعدتها في تحقيق أهدافها، وبشكل خاص ذات العلاقة بالموارد البشرية، لكونها المصدر الرئيس للمواهب والمعرفة ورأس المال الفكري، الذي يشكل المصدر الرئيس للميزة التنافسية التي تمتاز بها المنظمة للخصائص النادرة التي يمتاز بها (Olson at el, 2014: 4).

ب. **اليقظة الخارجية:** والتي تركز على متغيرات وعوامل البيئة الخارجية، وتتضمن الأنواع التالية:

1. اليقظة التسويقية:

يهتم هذا النوع من البعد بالزبائن وبالموردين (حديد وحديد، 2005:8)، اذ تهتم اليقظة التسويقية بمتابعة تطور احتياجات الزبائن على الأمد البعيد، فالمنتجين بحاجة إلى الاخذ بعين الاعتبار اهتمامات الزبائن واذواقهم وتطور علاقاتهم بالمنظمة، كما انها تهتم بمتابعة عروض الموردين التي

تتعلق بالمنتجات أو الخدمات الجديدة، إذ أن اليقظة التسويقية تتكفل بالمتابعة المستمرة لتطور احتياجات الزبائن، وقدرتهم على الوفاء ومتابعة الموردين، وقدرتهم على توفير المدخلات الأولية، الشيء الذي يسمح بالقول بأن المنظمة يجب أن تكون على دراية تامة بالأسواق وظروفها، عن طريق المعلومات التسويقية التي تتعلق بالمستهلكين والموردين والمقدمين للخدمة، وبذلك فإن المنظمة تحتاج إلى تنمية قدرات ومهارات من توكل إليه مهمة الحصول على المعلومات (خلفلاوي، 2017: 301-286).

2. اليقظة التنافسية:

وهي البحث والمعالجة والنشر للمعلومة ذات الصلة بالمنافسين للمنظمة، أي أنها تتعلق بمراقبة المنافسين المباشرين وغير المباشرين، الحاليين والمحتملين، فاليقظة التنافسية تقوم بمتابعة استراتيجيات المنافسين، وسياساتهم التسعيرية، ومنتجاتهم وخدماتهم الجديدة، ونتائجهم المالية، والتوظيفات التي يقومون بها، وزبائنهم، وعقودهم الجديدة، واتصالاتهم، أو المقالات التي تنشر لهم في الجرائد، واتفاقياتهم، والتحالفات التي يقومون بها، وترقب دخول منافسين جدد (فرج ، 2015: 18).

لذلك فإن اليقظة التنافسية تهتم بالبيئة التنافسية التي تتطور فيها المنظمة، وذلك عن طريق جمع المعلومات المتحصل عليها من تحليل المنافسين، من أجل استخراج النتائج، واستخدامها في اتخاذ القرارات في المنظمة (حسين، 2018: 581).

لذلك تعرف اليقظة التنافسية بأنها: النشاط الذي من خلاله تتعرف المنظمة على منافسيها الحاليين والمحتملين، وهي تهتم أيضاً بالمحيط الذي تتطور فيه المنظمات المنافسة، وذلك من خلال جمع المعلومات المتحصل عليها من تحليل الصناعة، وتحليل المنافسين، وتحليل واستخراج النتائج (رتيبة، 2003: 68).

وفي هذا المجال يحدد (Michael porter) المعلومات التي يجب جمعها حول المنافسين في خمسة نقاط، وهي (نصيرة، 2015: 56) :

أ. الكفاءات الحالية للمنافسين.

ب. استراتيجية المنافسين.

ت. الأهداف الجديدة للمنافسين.

ث. قدرات المنافسين.

ج. الفرضيات والقرارات التي يمكن ان يلجأ اليها المنافسون.

وتعمل اليقظة التنافسية على بحث وفهم كل ماله علاقة بالمنظمات المنافسة، وذلك من خلال معرفة ما يأتي (نصيرة، 2015: 56).

• منتجات المنظمة المنافسة: التشكيلة الكاملة و القطاعات السوقية المغطاة والحصص السوقية.

• تقنية البيع والتوزيع: شبكة التوزيع و خطة التوزيع و الاسعار المطبقة.

• الشركاء: شبكة الموردين و المقاولين و العلاقة مع باقي اصحاب المصلحة.

• الانتاج: نظام الانتاج و الموارد والمهارات المستعملة و تكلفة الانتاج.

• البحث والتطوير: التكنولوجيا وبراءات الاختراع المسجلة.

2. اليقظة التكنولوجية:

تعد اليقظة التكنولوجية عنصراً مكوناً لليقظة الاستراتيجية، فهي تهتم بدراسة تأثير التطورات التكنولوجية على المنظمة، وعلى التحركات الاستراتيجية للمنافسين، وهذا النوع من اليقظة مكرس بصفة اساسية لتطور التكنولوجيا والتقنيات، اي الاكتشافات العلمية والابداعات التكنولوجية.

تشير اليقظة التكنولوجية إلى الجهود المبذولة من طرف المنظمة، والوسائل المسخرة والاجراءات المتخذة بهدف الكشف عن كل التطورات والمستجدات في المجالات والتكنولوجية، والتي تهتم المنظمة حالياً أو التي تهتمها مستقبلاً (Pteyron, 1998 : 154)، وتشمل اليقظة التكنولوجية ما يأتي: (الكلابي واخرون، 2018: 349).

أ. جمع المعلومات العلمية والتكنولوجية، من اجل استثمارها في الإبداعات التكنولوجية.

ب. تحديد التكنولوجيا المتبعة من قبل المنافسين.

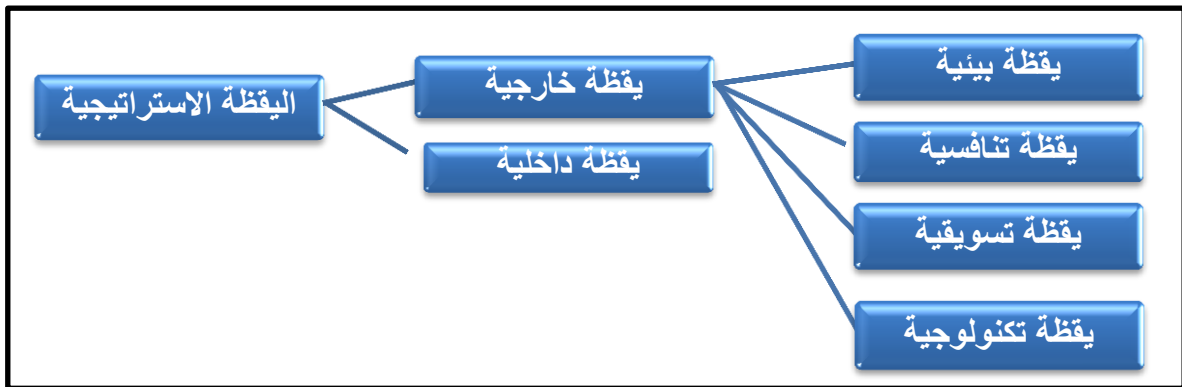
ج. الاهتمام بالتطور التكنولوجي بما فيه من الاكتشافات العلمية، الابداع في المنتجات

والخدمات، التطور في طرق وأساليب العمل، ظهور مواد ومفاهيم جديدة.

3. اليقظة البيئية:

وهي اليقظة التي تتعلق بالبحث والجمع، والمعالجة للمعلومات المتعلقة بالمحيط الكلي للمنظمة، والتطورات السياسية الاجتماعية، واليقظة البيئية تسمح بمراقبة التطورات القانونية، والشروط المنظمة للسوق وتغير المواقف وسلوك الزبائن، والمخاطر (الفوضى والصراع وما إلى ذلك) ، وتهدف اليقظة البيئية إلى تحفيز الإدارات على إعادة النظر بالاستراتيجية العامة للمنظمة بهدف الحد من مستوى عدم التأكد الذي يتعلق ببيئتها، ويجب أن تكون المنظمة يقظة بيئياً، وتبقى على علم بالتطورات التي تحدث في بيئتها الخارجية، وتكون قادرة على الرصد البيئي المستمر للحد من التأثير السلبي، والأنشطة التي يقوم بها المنافسون (الكلابي وآخرون، 2018:377).

ويوضح الشكل الآتي ابعاد اليقظة الاستراتيجية.



الشكل (2): ابعاد اليقظة الاستراتيجية

المصدر/ من إعداد الباحث

المبحث الثاني

الذكاء التنظيمي

Organizational Intelligence

أولاً: مفهوم الذكاء التنظيمي: -

أستخدم مصطلح الذكاء التنظيمي لأول مرة من قبل مجموعة (Karel Albrsheet) للنشر الدولي من خلال استبيان طرحه مديرها الكاتب (Karel Albrsheet)، وهذا الاستبيان كان عبارة عن تقييم موجه للمستوى التنفيذي، وهو يعبر عن مدى وقدرة المدراء التنفيذيين من تطبيق هذا النوع من المواضيع في منظماتهم (Albrecht, 2008:13).

إن أبرز منافع الذكاء التنظيمي تتمثل بقدرته على تعزيز القرارات التي تتعلق بمستقبل المنظمة، ويعد هذا من ضروريات الإدارة والذي يقع على عاتق جميع المستويات التنظيمية؛ لأن هذه القرارات تؤثر بصورة مباشرة على الكلف والانتاجية والجودة والرغبة في تعزيز وتطوير هذه الانتاجية، فضلاً عن تمكين العاملين، لذا يسهم الذكاء التنظيمي في خلق بيئة تنظيمية مواتية للعاملين تتضمن المشاركة النشطة والفعالة، وظهور الابداع والتمكين (Jafarian et al., 2012: 673)، والجدول الآتي يوضح أهم التعاريف التي قدمها الباحثون لمفهوم الذكاء التنظيمي.

الجدول (12)

مفاهيم الذكاء التنظيمي

الكاتب، السنة: الصفحة	التعريف
(Albrecht, 2003:15)	قدرة المنظمة على تعبئة رأس مالها الفكري، والتركيز على تلك القدرات العقلية لتطوير المنظمة، وتحقيق اهدافها.
(Simic, 2005: 189)	المقدرة الفكرية للمنظمة لحل المشكلات التنظيمية، من خلال توحيد قدراتها الفنية والبشرية.
(صالح وآخرون، 2010: 340)	يؤدي الى استخلاص نتائج ذكاء مفيد يمكن تطبيقها في اتخاذ قرارات الاعمال، وأن هذا النوع من الذكاء متأني في الأصل من نشاطات انظمة المعلومات التنفيذية.
(Yaghoubi et al., 2011: 61)	عملية تهدف الى تحسين قدرات العاملين باستمرار، وتحقيق السيطرة المطلقة على النتائج التي تسعى المنظمة الى تحقيقها.
(غنيم، 2017: 26)	مجموعة القدرات المعرفية والخبرات التراكمية الكافية لدى الادارة التي تمكنها من التعامل مع المشكلات التي تواجه المنظمة، كاتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب.
(Liebowitz J., 2019:6)	هي المجموع الكلي لكافة انواع الذكاء التي تسهم في بناء رؤية مشتركة ، والقيام بعملية التطوير ، وادارة المنظمة، وهو يتضمن وظائف معرفية، مثل: تحويل المعلومات إلى معرفة، والتحقق من المعرفة، وتأمينها وتنظيمها ودمجها ونشرها.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر أعلاه.

من خلال ما تقدم يمكن تعريف الذكاء التنظيمي: هو قدرة المنظمة على التكيف بصورة مستمرة مع البيئة المتغيرة والتي لا يمكن التنبؤ بها من خلال إدارة الموارد (الافراد والمعلومات والمعرفة والابداع) بذكاء.

ثانياً: أهمية الذكاء التنظيمي: -

برزت أهمية الذكاء التنظيمي في الأوساط الأكاديمية عام 1980 عندما حدد (Porter) أهمية الذكاء التنظيمي والميزة التنافسية من وجهة نظر الموارد، فإن القوة العقلية مهمة في ممارسة الأعمال، وإن توحيد هذه القوى يؤدي إلى عمل جماعي كبير ونتائج أكبر على المستوى التنظيمي (الطائي وآخرون، 2013: 119).

وتكمن أهمية الذكاء التنظيمي في الآتي:

1. ان الذكاء التنظيمي يعزز من قدرة الفرد على صنع القرارات التنظيمية، ويكون لدى المنظمة معرفة شاملة وعميقة بجميع العوامل التي تؤثر عليها مثل الزبائن، والمنافسين والأحوال الاقتصادية والعمليات التنظيمية، والتي تؤثر على كفاءة القرارات الإدارية بالمنظمة (Kahkha & Marziyeh, 2015: 397).

2. يحسن الذكاء التنظيمي من الأداء التنظيمي والميزة التنافسية والكفاءة والابتكار، ويحسن معنويات العاملين وسيكون للعاملين أنفسهم فرص أكبر للنمو الشخصي والإنجاز (Chegani, 19: 2016).

3. إن الذكاء التنظيمي يمكن المنظمات من نشر المعرفة، وتحسين فعالية عملية التفكير التي تمكن من انجاز عملية صنع القرارات الجماعية، ويحسن قدرة أي منظمة على الاستفادة من جميع قوتها العقلية المحتملة، وتوجيه قوتها الفكرية نحو تحقيق رسالتها (Okun, 2017: 42).

4. الكفاءة: بالإضافة إلى الابتكار والمزايا التنافسية التي تم الحصول عليها عن طريق زيادة الذكاء التنظيمي في تنظيم الأعمال، تزداد الكفاءة (الفردية والتنظيمية) في هذه المنظمات وتصل إلى ذروتها بطريقة تمكن من تحديد، واكتشاف القدرات المعرفية، والفكرية للموظفين واستخدامها بشكل فعال في المنظمات ذات الذكاء التنظيمي العالي، وهكذا تزداد فعالية وكفاءة الأفراد تدريجياً. (Pourjafari, 2015: 480-481)

5. ضمان النجاح: ستصبح المنظمة على الأرجح أكثر نجاحاً على الأمد القصير، ولديها فرص أكبر للبقاء والنمو على المدى الطويل، وستنشئ المزيد من الثروة في النظام الاجتماعي والاقتصادي

الأوسع، وليس مجرد الثروة الاقتصادية فحسب، ولكن ثروة من الإمكانيات البشرية أيضاً (طلب وآخرون: 2020، 12).

6. التعاون: إذ تتضافر الجهود التنظيمية بهدف التغلب على المصاعب، ويكون التركيز على العمل الإداري الجماعي وفتح العمل، والحلول المبتكرة (Okun, 2017: 41-45).

ثالثاً: خصائص الذكاء التنظيمي:

يوصف الأشخاص على أنهم أذكاء، ليس من خلال سرعتهم في حل الأحجيات البسيطة فحسب، وإنما يتم معرفة ذلك من خلال طريقة تفكيرهم وطريقة عملهم (العطوي، 2009: 62).

وقد قام فريق البحث في معهد (IBM) لقيمة الأعمال (Institute for business value) بدراسة عميقة، وحدد من خلال تقرير تنفيذي السمات الفاعلة كخصائص رئيسة للذكاء التنظيمي، وتمثلت في (Levall, 2009: 7):

1. الإدراك والاستيعاب (الوعي) (Aware): تتسم المنظمة التي تمتلك ذكاء تنظيمي عالي بقدرتها على إدراك واستيعاب بيئتها، إذ تجمع وتستخدم المعلومات المنظمة، وغير المنظمة عن كل حالة ضمن البيئة التي تعيش فيها بشكل دائم.

2. الارتباط (Link): تقوم المنظمة ومن خلال الذكاء التنظيمي بربط الوظائف الداخلية والخارجية، وعلى جميع المستويات، وكذلك على الصعيد الجغرافي بطريقة المحاذاة المؤدية إلى تحقيق النتائج المرجو تحقيقها.

3. الدقة (Precise): يستخدم الذكاء التنظيمي المعلومات ذات الصلة والدقيقة فقط المستخلصة من الذكاء التنظيمي من أجل دعم قراراتها في الوقت المناسب، وتستخدم أيضاً الإجراءات التي هي أقرب إلى نقطة التأثير والنتيجة.

4. الاستفهام (Questioning): تواجه المنظمة التي تمتلك ذكاء تنظيمي تحديات الوضع الراهن، فتحتفظ لنفسها الحق في الحصول على أكثر محاولة في خلق الفرص الجديدة.

5. التمكين (Empowering): يمكن الذكاء التنظيمي المنظمة من تكوين صورة واضحة عن بصيرة، ورؤية، وذاكرة المنظمة، وكذلك تمكنهم أيضاً من الوصول الى المعلومات والصلاحيات في اتخاذ القرار وفي جميع الاوقات.

6. التوقع (الاستباقية) (Anticipating): تستطيع المنظمة ومن خلال الذكاء التنظيمي ان تتوقع وتستعد للمستقبل، وبدلاً من ان تكون لديها مجرد ردة فعل أو تصحيح الاجراءات، وكما في الشكل الآتي:



الشكل (3) خصائص الذكاء التنظيمي

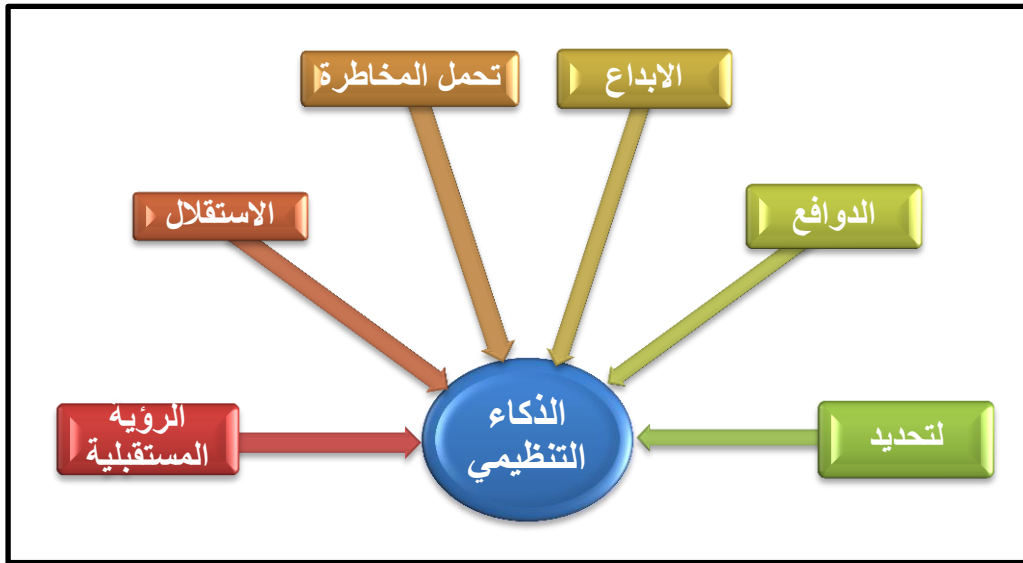
من إعداد الباحث بالاعتماد على /Lavalle, Steve, (2009), Business analytics and optimization for the intelligent enterprise, IBM Global Business Services, Executive Report, USA.

وقد أشار (Bakhshian et al.,2011:415) إلى أن الذكاء التنظيمي تتصف ببعض الخصائص

وهي:

1. الابداع: هو القدرة على خلق افكار جديدة تؤدي إلى خلق منتجات او خدمات جديدة، وفي الواقع الابداع القوة الكامنة في الابتكار.

2. تحمل المخاطرة: انها المخاطرة المعتدلة التي يمكن السيطرة عليها من خلال محاولات شخصية والاستعداد لاتخاذ القرار.
3. الاستقلال: انه أحد الخصائص المؤكدة والكفاءة المحفزة للمنظمات ورجال الأعمال الذين يميلون إلى الحرية في العمل.
4. الدوافع: العمل على تحقيق الدوافع المكتسبة من خلال توزيع الحوافز المادية والمعنوية والتقدير.
5. التحديد: ويعني تحدد المسؤوليات بشكل منتظم من أجل إدراك الموهبة والاستفادة منها.
6. الرؤية المستقبلية: الفهم والادراك والاستيعاب للمستقبل من خلال التركيز وفهم البيئة الخارجية، وتحليلها ووضع الأهداف بعيدة الأمد.



الشكل (4) خصائص الذكاء التنظيمي حسب منظور (Bakhshian et al., 2011)

- اعداد الباحث بالاعتماد على المصدر / Bakhshan, A ,Hamidi. F & Ezati. M, (2011), relationship between organizational intelligence and entrepreneurship among university educational managers, the journal of mathematics and computer science vol. 3, no. 4,.

فيما حدد (Filos, 2006: 3) مجموعة من الخصائص للذكاء التنظيمي تتمثل بالآتي:

1. المرونة والكفاءة العالية مع المحافظة على القدرة الأساسية لخلق القيمة من خلال قدرته على خلق واستغلال الفرص المتاحة.
2. يسهم في تحويل المنظمة إلى منظمة تعلم ومنظمة رشيقة ولديها براعة تنظيمية.
3. القابلية على التكيف البيئي بإشكال وممارسات تنظيمية جديدة.
4. القدرة العالية على الدخول في تعاون مع المنظمات الأخرى.
5. المزج بين الهيكل الهرمي (البيروقراطي) مع الهيكل الشبكي (الديناميكي).
6. احترام مقدرة العاملين وأفكارهم، والمعرفة التي يمتلكونها.

رابعاً: أبعاد الذكاء التنظيمي.

الذكاء التنظيمي تسميته متأثرة من حقيقة ان هذا النمط من الذكاء يؤدي الى استخلاص نتائج ذكاء مفيدة، كما يمكن تطبيقها في اتخاذ قرارات الاعمال، وهذا النوع من الذكاء متأثر في الاصل من نشاطات انظمة المعلومات التنفيذية، وقد قام (Albrecht, 2002) بوضع سبعة ابعاد للذكاء التنظيمي التي تعمل على تحقيق الذكاء التنظيمي، وهو مقياس كمي لفعالية المنظمة في توزيع المعلومات، وصنع القرار والتنفيذ (Marjani & Soheilipour, 2012: 152)، ويعود سبب اختيار هذا النموذج (Albrecht) لأنه استخدم بشكل واسع من قبل العديد من الدراسات والبحوث، ويعد من أكثر نماذج الذكاء التنظيمي شمولية (طلب وآخرون، 2020:7)، فضلاً عن انه ملائم لبيئة العمل العراقية ويتضمن سبعة أبعاد (نصر واحمد، 2014:82) واهم أبعاد هذا النموذج، ما يأتي:

1. الرؤية الاستراتيجية:

وتشير الى الوعي بالطموحات والأهداف المستقبلية، والقدرة على التعبير عنها بوضوح، إذ إن كل منظمة تمتلك مبدأً تنظيمي وطموحات مستقبلية، أي رؤية تستطيع من خلالها تحديد، وتوضيح الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه (طلب وآخرون، 2020: 14).

وهي قدرة القائد على تحقيق التكافؤ من أجل إنشاء التطور والتعبير عن أهداف المنظمة، ووضع تصور واضح لمستقبلها في بيئة أعمال متقلبة غير مستقرة تسعى المنظمات فيها إلى تحقيق النجاح (الجبوري، 2014: 7).

كما أنه يمثل الطاقة للخلق والاستنباط والتطوير والتغيير الاستراتيجي المستهدف، والذي يمكن القادة من ربط المفاهيم المستنبطة بوضوح، وكذلك يمكنهم من إعادة الابتكار عندما تظهر ضرورة لذلك، وتحتاج كل منظمة الى نظرية أو مفهوم أو مبدأ تنظيمي، وينبغي أن يبحث قادة المنظمة عن أسئلة يمكن الاجابة عنها، مثلاً: من نحن؟، ولماذا نحن موجودين؟، وما هي القيمة الاولى التي يفترض أن يضعها الرؤساء ضمن اهتماماتهم الجوهرية؟، ولماذا يكون العالم مقبول؟، وتقدر قيمة الأمور والمكافأة حول ما ينبغي عمله؟ (ولي واحمد، 2019: 223).

لذلك فالرؤية هي احدى الخطوات المهمة والأساسية في عمل الادارة الاستراتيجية، والتي تعد مرحلة اساسية لمراحل الادارة الاستراتيجية، وان القدرة على تشكيل وتطوير هذه الرؤية تحتاج إلى أفراد لديهم بصيرة ثابتة نحو المستقبل من ذوي الخبرات، وان هدف الاستراتيجية تقوم بتحديد التغيرات المطلوبة، من أجل تحريك المنظمة نحو رؤيتها (Well, 1998:234).

كما انها عنصر ضروري في القيادة الاستراتيجية، وان تكون الرؤية الاستراتيجية وصياغتها لا تعتمد فقط على وجود تدريب ذهني يهدف لصياغة شعار جذاب للمنظمة فقط، بل انه يعد تدريباً على التفكير الحذر في الاتجاه الذي يجب على المنظمة أن تتجه اليه لكي تحقق النجاح (عمران، 2015: 1289).

2. المصير المشترك:

وبشير إلى الرسالة والأهداف المشتركة، وفهم لعناصر نجاح المنظمة، والذي يؤدي بدوره إلى تحقيق التعاون والتداؤب لتحقيق الرؤية الاستراتيجية (طلب وآخرون، 2020: 14).

هو إحساس ينطلق من وعي الجميع بأنهم في مركب واحد، ويخلقون قوتهم بشعورهم الجماعي المشترك، والعمل بروح الفريق (Albrecht, 2002:67).

يعود أصل مفهوم المصير المشترك الى الفترات الواقعة ما بين الحرب العالمية الأولى، والثانية وكان الهدف من ظهور هذا المصطلح هو من أجل القضاء على التفاوت العرقي بين الافراد في المجتمع بشكل عام في كافة المجالات، وطبق بعد ذلك في المنظمات لرفع مستوى الطبقات الفقيرة، ولأهمية هذا المصطلح استمر بتطبيقه لوقتنا الحاضر (Collins& Evans, 2008: 56).

وإن التكوين الفكري يلعب دوراً مهماً في ايجاد (المصير المشترك) والذي يعرف: بأنه الشعور المشترك بالانتماء والرغبة والحماس والأمل في تكريس الوضع القائم في المنظمات أو على تغيير ذلك الوضع (levinthal & Franconeri, 2011:67).

3. الرغبة في التغيير:

وهو القدرة على التكيف مع مختلف التغيرات والتحديات غير المتوقعة، وتشجع العاملين على الإبداع وإيجاد الحلول والاقتراحات لإنجاز أعمالهم (طلب وآخرون، 2020: 14).

كما تمثل الرغبة في التغيير القدرة الكبيرة على تغيير البيئة الداخلية بما يتواءم مع التطورات البيئية الخارجية المتسارعة من خلال تكيف الثقافة التنظيمية في المنظمة من خلال عمليات التحفيز لمشاركة العقول، والصبر لمواجهة التحديات، وفي خوض تجارب جديدة (طالب وآخرون، 2019:32).

فالتغيير يمثل تحدياً، وفرصة لتجارب وممارسات جديدة وقائمة أو فرصة لإحداث تغيير جذري، فالعاملين في هذه البيئات ينظرون الى الحاجة لإعادة الابتكار كنموذج للإعمال بالإضافة إلى محاكاة التحديات وتشجيع التعامل معها، وترتبط احتياجات المنظمة بأنواع مختلفة من التغيير، وبأنواع التغيرات في التصور الاستراتيجي للمنظمة.

4. القلب (رفع العاملين وجدانياً لبذل مزيد من الجهد):

عنصر القلب ينطوي على الرغبة في إعطاء أكثر من المتعارف عليه أو المطلوب، ويشير علماء النفس إلى أن المنظمة التي تتسم بالقليل من القلب أو إنعدامه يقوم العاملون بوظائفهم المطلوبة منهم فقط، ولا يميلون الى بذل مجهود أكثر، وعكس ذلك نجد أن المنظمة التي تتسم بوفرة من القلب يكون

هناك استعداد من قبل العاملين للمساهمة بشيء أكثر من المتوقع، ويجدون نجاحهم في نجاح المنظمة (طلب وآخرون، 2020: 14).

ويمثل الرغبة الداخلية الشديدة لدى الأفراد للعمل بالمستوى الجماعي، من أجل بذل أقصى درجات الجهد في العمل النابع من الإيمان بأهداف وقيم المنظمة والرغبة الشديدة في المحافظة على العضوية في المنظمة إيماناً منهم بديمومتها وتقديم أكثر مما عليهم أدائه (حنونة وحمام، 2006: 78).

5. الموائمة والتطابق:

وتشير إلى الإجراءات والقواعد والأنظمة الموجودة في المنظمة، والتي تسهم في نجاحها، وتفاعل الاعضاء لمواجهة بيئات جديدة، وإن في أي منظمة يجب أن يتوافر تنظيم للمهام، وتقسيم للوظائف والمسؤوليات، والعمل على مجموعة من القواعد لتسهيل التفاعل بين العاملين والاستجابة للتغيرات التي تحدث في البيئة (طلب وآخرون، 2020: 15).

وتعني استخدام قواعد وادوات فاعلة تساعد على النجاح في ضوء الهيكل المناسب، ودعم السياسات وتسهيل إجراء العمل وتحسين نظم المعلومات وخلق قيمة للزبائن، ونقل المسؤولية إلى أدنى مستوى، والتنسيق بين القطاعات، وينظم العاملون أنفسهم وينمون وظائفهم ومسؤولياتهم، ويعملون خارج القواعد اليومية ليتفاعلوا ايجابياً مع مفردات رسالة المنظمة (طالب وآخرون، 2019: 33).

ولذلك وبدون وضع قواعد للعمليات الخاصة بكل مجموعة، أو أكثر من مجموعة الأفراد؛ فإنها ستبدأ بالتصادم والتداخل مع بعضها البعض، وينبغي أن يعملوا على تحقيق رسالة المنظمة، وتقسيم المهام الوظيفية والمسؤوليات، والعمل خارج العلاقات الرسمية (الخفاجي، 2010: 69).

وتمثل مجموعة القواعد التي تعتمد عليها المنظمة، والتي يلتزم بها العاملين داخل المنظمة من خلال التنسيق بين الأفراد حتى يتجنبوا عمليات التصادم مع بعضهم البعض، من غير وضع مجموعة من القواعد التي تحكم العمل في المنظمة، وتعرف أيضاً بأنها عملية ضبط الاختلافات والتباين بين مختلف المقاييس، والإجراءات والأساليب أو الموصفات والنظم، وجعلها متوافقة بهدف تقادي عملية الازدواجية للجهود في العمل (سويدان، 2011: 67).

6. نشر المعرفة:

يقصد به القدرة على تبادل المعلومات والمعرفة والرؤى مع الآخرين والتدفق الحر للمعرفة في جميع أنحاء المنظمة، كما أصبحت القدرة على اكتساب وتنظيم ومشاركة وتطبيق المعرفة جانباً ذو أهمية للمنافسة في بيئات العمل المتنوعة، كما يمثل نشر المعرفة دليلاً على قدرة المنظمة على استخدام مواردها الفكرية والمعلوماتية (طلب وآخرون، 2020: 15)

ويرتكز نجاح المنظمات في القرن الحادي والعشرين أو فشلها على فاعلية استخدام المعرفة، ونشر المعرفة والمعلومات والبيانات، إذ تعتمد اغلب المنظمات وبكثافة على اكتساب المعرفة، وأسرار الصناعة والحكم، والحكمة إضافة إلى ثروة معلومات العمليات التي تتدفق عبر هياكلها في كل لحظة، وينبغي أن يضمن الذكاء التنظيمي تدفقاً حراً للمعرفة من خلال مختلف الثقافات، والعناية بتحقيق توازن بين المحادثة عن حساسية المعلومات الجديدة والابتكارات الجديدة، والتعامل بعقل مفتوح مع تساؤلات تتطلب قدراً وحصّة من الاهتمام للإجابة عليها (الخفاجي، 2010: 69).

7. ضغط العمل (إيمان العاملين ببذل مزيد من العمل):

وتعني الجدية في القيام بالمهام والأدوار بشكل صحيح لتحقيق الهدف المشترك المنشود في المنظمة (طلب وآخرون، 2020: 15).

إن إيمان العاملين ببذل مزيد من العمل (ضغط الأداء) هو الإحساس بما ينبغي انجازه والإيمان بصدق بأغراضه، إذ لم يعد انهماك وانشغال الرؤساء والمديرين بأداء منظماتهم أمراً كافياً، ويعني هذا أن يكون الانجاز معرفاً، ومحددًا بالأهداف الاستراتيجية والنتائج التكتيكية، فالقادة يروجون ويدعمون الإحساس بإيمان العاملين ببذل مزيد من العمل، ولكن يكون لذلك تأثير أعلى إلا عندما يقبل جميع أعضاء المنظمة ويعتبرونه ترجمة واستجابة لمجموعة توقعاتهم، والعمليات الأساسية لتحقيق النجاح المشترك (العوامل، 2015: 25).

والشكل الآتي يوضح ابعاد الذكاء التنظيمي وفق نموذج (Albrecht, 2002)



الشكل (5) الذكاء التنظيمي وفق نموذج (Albrecht, 2002)

من إعداد الباحث بالاعتماد على المصدر / Albrecht, k.(2002), intelligence organizational & knowledge management: thinking outside the silos, executive white paper, p.7.

الفصل الثالث

الجانب التطبيقي للبحث

المبحث الأول : اختبارات الصدق والثبات لمقاييس البحث

المبحث الثاني : الوصف والتحليل الإحصائي لبيانات البحث

المبحث الثالث : اختبار فرضيات البحث وتحليل وتفسير النتائج

المبحث الأول

اختبارات الصدق والثبات لمقاييس البحث

يختص هذا المبحث بفحص واختبار الأداة الرئيسة لجمع البيانات (الاستبانة) قبل وبعد توزيعها على عينة البحث بهدف التأكد من مدى صدقها ومقدار الثبات في فقراتها ومدى ملاءمتها لواقع الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/المنطقة الجنوبية، وذلك من خلال الاعتماد على عدد من أدوات الصدق والثبات الشائعة الاستخدام لتحقيق الغرض اعلاه، وكما يأتي:

أولاً: ترميز متغيرات البحث ووصفها

تهدف عملية ترميز مقاييس البحث الى تشخيص رمز معين لكل بعد ومتغير يشتق من مصطلحه الانكليزي وذلك لتسهيل مهمة قراءتها، والتعرف عليها خلال عملية اجراء التحليل الإحصائي، إذ يوضح الجدول (13) متغيرات البحث الرئيسة وأبعادها الفرعية ورموزها وعدد الفقرات في كل بُعد.

الجدول (13) ترميز وتوصيف مقاييس البحث

عدد الفقرات	رموز المؤشرات الإحصائية	الأبعاد الفرعية	المتغيرات الرئيسة
4	MV	اليقظة التسويقية	اليقظة الاستراتيجية Strategic Vigilance StrVig
4	CV	اليقظة التنافسية	
4	TV	اليقظة التكنولوجية	
4	EV	اليقظة البيئية	
4	SV	الرؤيا الاستراتيجية	الذكاء التنظيمي Organizational Intelligence OrgInt
5	SF	المصير المشترك	
5	AC	الرغبة في التغيير	
5	HE	القلب	
5	AAC	الموائمة والتطابق	
5	KD	نشر المعرفة	
5	PP	ضغط الاداء	

المصدر: من إعداد الباحث.

ثانياً: اختبار الصدق الظاهري لأداة القياس وصدق المحتوى

لتحديد مستوى الصدق الظاهري وصدق المحتوى تبني الباحث اعداد نموذج اولي لأداة البحث (الاستبانة) لغرض اختبار صدقها الظاهري الذي يحدد قدرتها على قياس متغيرات البحث ومحتوى المقاييس من حيث الابعاد والفقرات، إذ جرى عرض استمارة الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص في مجال إدارة الأعمال بشكل عام والادارة الاستراتيجية بشكل خاص الموضحة اسماءهم في (الملحق 1) بغية الاستفادة من خبرتهم للتأكد من صحة فقرات الاستبانة ومدى ملاءمتها لأهداف البحث وقدرتها على قياس متغيراته وبما يضمن وضوح فقراتها وشموليتها ودقتها من الناحية العلمية، واعتماداً على مجموعة الملاحظات التي تم تثبيتها من قبل السادة المحكمين جرى تعديل محتوى بعض الفقرات والصياغات على النحو الذي حصلت فيه الاستبانة على رأي الأغلبية من المحكمين في صحة فقراتها، وشموليتها بما ينسجم مع الهدف الذي أعدت من أجله.

ثالثاً: اختبار التوزيع الطبيعي

لمعرفة طبيعة توزيع البيانات الخاصة بمتغيرات البحث (اليقظة الاستراتيجية ، والذكاء التنظيمي) أعتمد الباحث لتحقيق هذا الغرض اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) وهو مناسب للعينات التي تتجاوز عدد عيناتها (50) مفردة ، وذلك لغرض تحديد مدى امكانية استخدام أدوات التحليل المعلمي في تحليل البيانات في حال خضعت البيانات إلى التوزيع الطبيعي، وبذلك أعتمد الباحث لإختبار التوزيع الطبيعي للبيانات فرضيتين هما :

1. (Ho) : فرضية العدم التي تنص على عدم إتباع البيانات الخاصة بمتغيرات البحث للتوزيع الطبيعي .

2. (H1) : الفرضية البديلة التي تنص على إتباع البيانات الخاصة بمتغيرات البحث للتوزيع الطبيعي .

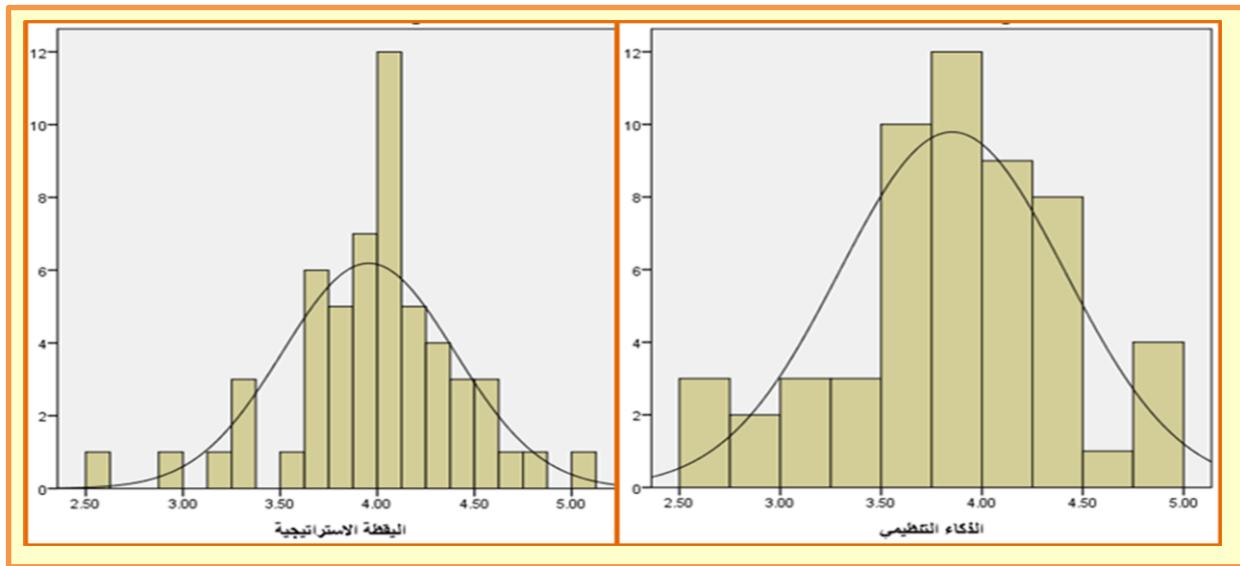
إذ يتضح من نتائج الاختبار الموضحة في الجدول (14) بأن مستوى المعنوية قد بلغ (, 0.200 0.155) لمتغيرات البحث (اليقظة الاستراتيجية ، والذكاء التنظيمي) على التوالي وهو أعلى من المستوى المعياري البالغ (0.50)، وهذا يعني بأن بيانات متغيرات البحث تخضع للتوزيع الطبيعي مما

يمكن الباحث من استخدام الاحصاءات العلمية في التحليل والاختبار، وبذلك يمكن رفض فرضية العدم ويتم قبول الفرضية البديلة التي تنص على أن بيانات المتغيرات الحالية تتبع التوزيع الطبيعي حسب إجابات عينة البحث، ويوضح الشكل (6) التمثيل البياني للتوزيع الطبيعي للمتغيرين.

الجدول (14) اختبار كولموغوروف - سميرونوف لمتغيرات البحث

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		اليقظة الاستراتيجية	الذكاء التنظيمي
N		55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.9557	3.8522
	Std. Deviation	.44303	.56018
Most Extreme Differences	Absolute	.109	.086
	Positive	.078	.047
	Negative	-.109	-.086
Test Statistic		.109	.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155 ^c	.200 ^{c,d}

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS).



الشكل (6) : اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS)

رابعاً: إختبار الصدق البنائي التوكيدي لأداة القياس: -

لأجل التأكد من الصدق البنائي التوكيدي، اعتمد الباحث أسلوب التحليل العاملي التوكيدي، وهو يعد شرطاً أساسياً للتأكد من انسجام الهيكل النظري لمقاييس البحث مع إجابات أفراد العينة على الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية / المنطقة الجنوبية، إذ سيتم استخدام البرنامج التطبيقي (Amos V.23) في اختبار الأسلوب أعلاه من خلال اختبار مستوى التقديرات المعيارية لفقرات المقياس والتي يجب ان تتجاوز (0.40) وتحديد مدى تطابق المقياس مع مؤشرات جودة مطابقة الأنموذج الهيكلية الخاص بكل متغير (Trevor, 2013:12; Hair et al., 2014 : 115) ويوضح الجدول (15) اهم مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلية، وقاعدة القبول الخاصة بكل منها.

الجدول (15) : مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلية

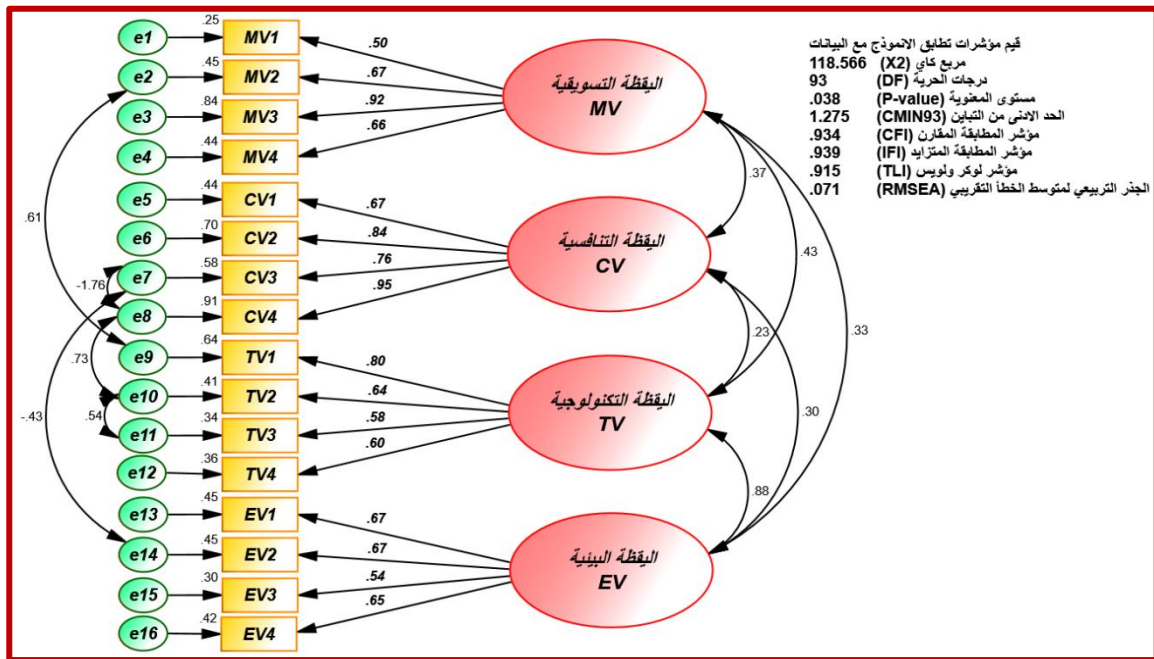
ت	المؤشرات	قاعدة جودة المطابقة
1	النسبة بين قيم x^2 ودرجات الحرية df	اقل من 5
2	مؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative Fit Index	مدى القيمة بين (0 - 1) ، قاعدة القبول اكثر من (0.90) ، اكثر من (0.95) مطابق.
3	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) The Incremental Fit Index	
4	مؤشر توكير ولويس (TLI) The Tucker-Lewis Index	
5	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) Root Mean Square Error of Approximation	اقل من 0.08

Source : Afthanorhan, W. A. (2013) "A Comparison Of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Covariance Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) for Confirmatory Factor Analysis" International Journal of Engineering Science and Innovative Technology (IJESIT) Vol 2, Iss 5 , P. 199.

وفي ضوء ما تقدم كانت نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقاييس متغيرات البحث كالاتي:

1. التحليل العاملي التوكيدي لمقياس متغير اليقظة الاستراتيجية:

يتضح من الشكل (7) ان كل تقديرات المعلمات المعيارية لفقرات ابعاد متغير اليقظة الاستراتيجية قد تجاوزت نسبة (40) وهي النسب الظاهرة على الأسهم التي تربط الابعاد الفرعية الاربعة بفقراتها، وكانت جميعها نسب معنوية لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (16) أتضح إنها قيم معنوية، وهذا يشير الى جدوى هذه المعلمات وصدقها، أما بالنسبة إلى مؤشرات مطابقة الأنموذج وبعد إجراء خمسة من مؤشرات التعديل، فقد أظهرت النتائج وكما مبينة في الشكل (7) بان جميعها كانت مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها وبذلك فان الأنموذج الهيكلي قد حاز على مستوى عالٍ من المطابقة مما يؤكد أن متغير اليقظة الاستراتيجية يقاس بـ (4) أبعاد فرعية يقاس كل منها بـ (4) فقرات.



الشكل (7) : التحليل العاملي التوكيدي لمقياس اليقظة الاستراتيجية

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.23).

الجدول (16) معلمات الصدق البنائي التوكيدي لمقاييس متغير اليقظة الاستراتيجية

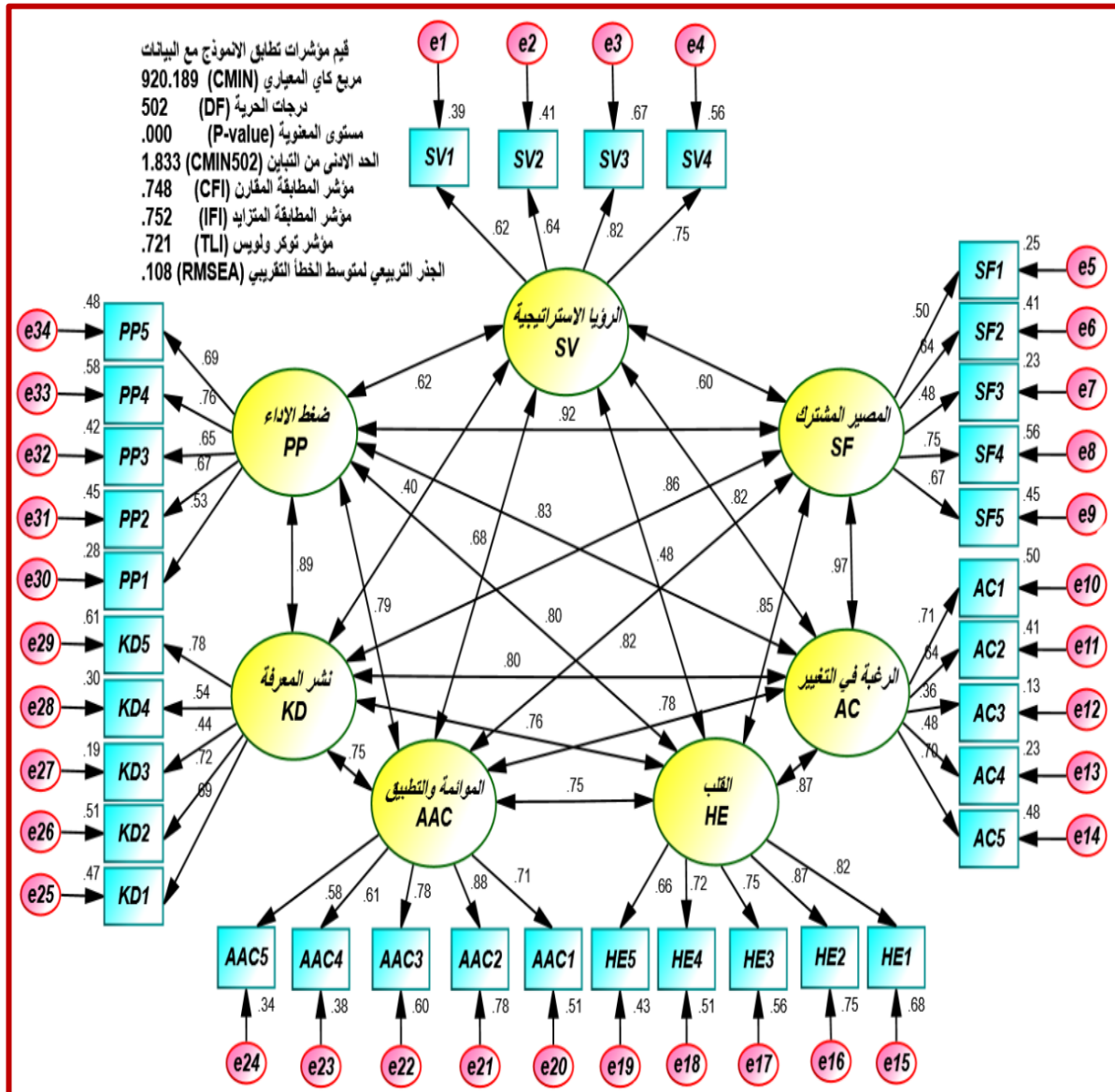
النسبة المعنوية	النسبة الدرجة	الخطأ المعياري	التقدير اللامعياري	الأوزان الانحدارية المعيارية	المسارات	
***	3.585	.189	.678	.497	اليقظة التسويقية	MV1 <---
***	5.146	.152	.784	.672	اليقظة التسويقية	MV2 <---
			1.000	.915	اليقظة التسويقية	MV3 <---
***	4.902	.169	.829	.663	اليقظة التسويقية	MV4 <---
***	4.699	.173	.811	.667	اليقظة التنافسية	CV1 <---
***	5.864	.167	.979	.837	اليقظة التنافسية	CV2 <---
			1.000	.763	اليقظة التنافسية	CV3 <---
***	5.091	.231	1.177	.954	اليقظة التنافسية	CV4 <---
***	4.094	.381	1.558	.800	اليقظة التكنولوجية	TV1 <---
***	5.641	.248	1.400	.642	اليقظة التكنولوجية	TV2 <---
			1.000	.581	اليقظة التكنولوجية	TV3 <---
***	3.426	.283	.968	.600	اليقظة التكنولوجية	TV4 <---
***	3.434	.355	1.220	.669	اليقظة البيئية	EV1 <---
***	3.483	.254	.886	.669	اليقظة البيئية	EV2 <---
			1.000	.544	اليقظة البيئية	EV3 <---
***	3.381	.332	1.122	.651	اليقظة البيئية	EV4 <---

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.23).

2. التحليل العاملي التوكيدي لمقاييس متغير الذكاء التنظيمي: -

يتضح من خلال الشكل (8) أن جميع تقديرات المعلمة المعيارية (النسب الظاهرة على الأسهم التي تربط الأبعاد بفقراتها) قد تجاوزت النسبة المقبولة (0.40) إلا الفقرة (AC3) الظاهرة في بعد الرغبة في التغيير إذ كان تقديرها (0.35). وهذا يدل على ضعف تمثيلها القياسي للبعد الذي تنتمي إليه مما يستوجب حذفها، كما أن بعض قيم مؤشرات مطابقة الانموذج كانت غير مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها، وهذا ما يتضح في قيم (CFI, IFI, TLI, RMSEA). وهذا يستوجب الاسترشاد بمؤشرات التعديل (Modification Indices) التي يقترحها البرنامج لتحسين مستوى

مؤشرات مطابقة الأنموذج الهيكلي الذي يمكن من خلاله تحديد مدى الانسجام بين الهيكل النظري الذي أعد من خلاله المقياس مع إجابات أفراد العينة.

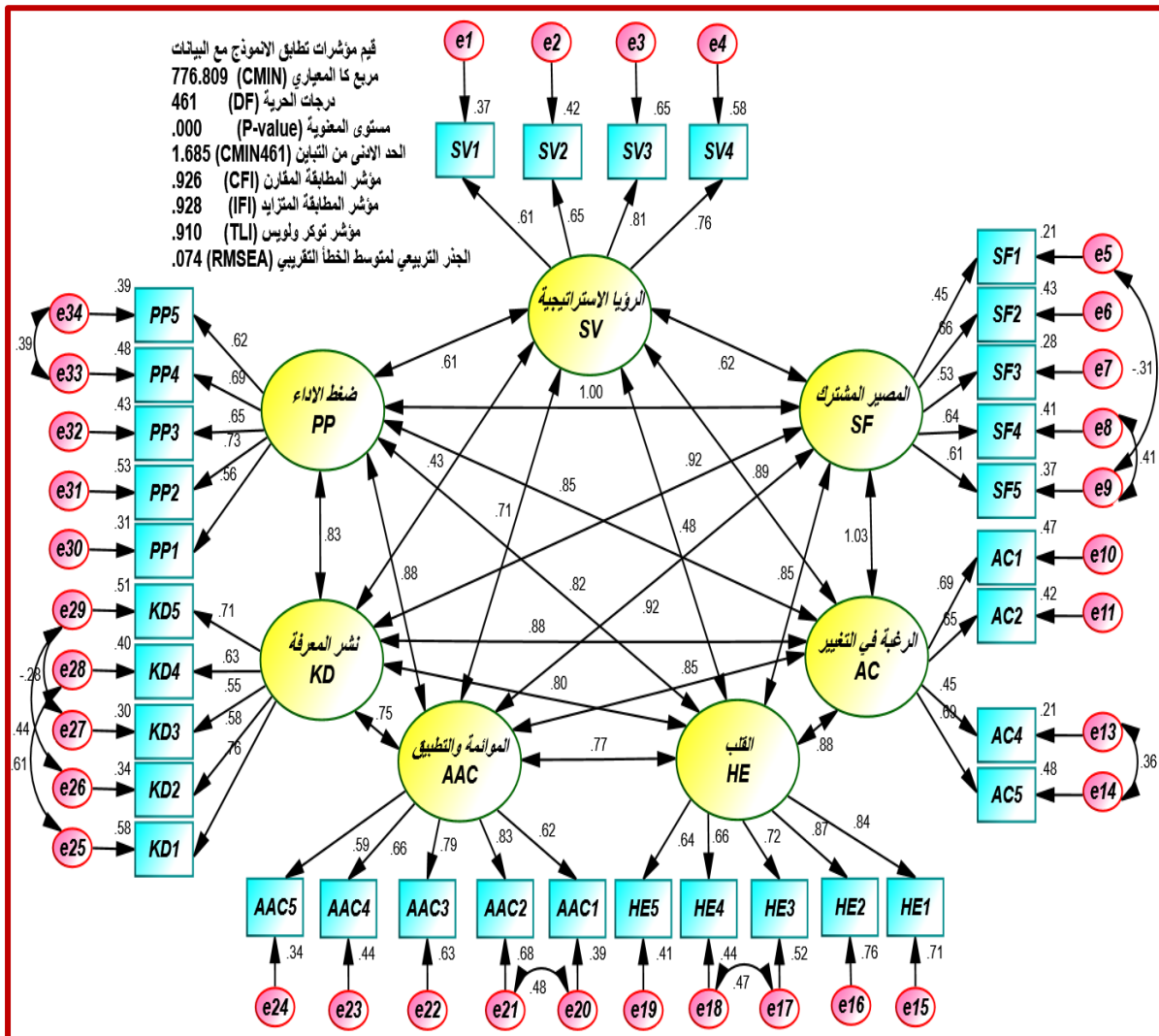


الشكل (8) : التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الذكاء التنظيمي قبل التعديل

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.23).

ولذلك وبعد حذف الفقرة أعلاه وإجراء تسعة من مؤشرات تعديل الأنموذج الهيكلي نلاحظ أن الأنموذج قد اكتسب مستوى المطابقة اللازمة، وكما يتضح من خلال متابعة مؤشرات مطابقة الانموذج الظاهرة في الشكل (9). وبهذا يكون الانموذج الهيكلي قد حصل على مستوى عالٍ من المطابقة لإجابات أفراد العينة على مستوى عينة البحث.

أما بالنسبة الى تقديرات المعلمة فقد كانت كلها نسب معنوية، وذلك من خلال متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (17) التي اتضح بانها قيم معنوية؛ مما يشير إلى جدوى وصدق هذه المعلومات وامكانية الاعتماد عليها في قياس الأبعاد التي تنتمي إليها.



الشكل (9) : التحليل العاملي التوكيدي لمقاييس الذكاء التنظيمي بعد التعديل.

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.23).

الجدول (17) معلمات الصدق البنائي التوكيدي لمقاييس متغير الذكاء التنظيمي

المسارات	النسبة المعنوية	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير اللامعاري	الأوزان الانحدارية المعيارية	
SV1 <---	***	4.417	.133	.589	.610	الرؤية الاستراتيجية
SV2 <---	***	4.865	.111	.542	.651	الرؤية الاستراتيجية
SV3 <---	***	6.174	.161	.996	.809	الرؤية الاستراتيجية
SV4 <---				1.000	.763	الرؤية الاستراتيجية
SF1 <---	.001	3.261	.212	.691	.455	المصير المشترك
SF2 <---				1.000	.658	المصير المشترك
SF3 <---	***	3.801	.159	.604	.532	المصير المشترك
SF4 <---	***	4.499	.240	1.081	.643	المصير المشترك
SF5 <---	***	4.318	.231	.996	.605	المصير المشترك
AC1 <---				1.000	.686	الرغبة في التغيير
AC2 <---	***	4.793	.186	.890	.647	الرغبة في التغيير
AC4 <---	***	3.407	.261	.890	.454	الرغبة في التغيير
AC5 <---	***	5.102	.277	1.415	.692	الرغبة في التغيير
HE1 <---	***	5.362	.305	1.633	.841	القلب
HE2 <---	***	5.514	.342	1.888	.873	القلب
HE3 <---	***	4.709	.266	1.254	.720	القلب
HE4 <---	***	4.377	.276	1.207	.663	القلب
HE5 <---				1.000	.642	القلب
AAC1 <---	***	3.687	.313	1.152	.623	الموائمة والتطابق
AAC2 <---	***	4.475	.315	1.410	.827	الموائمة والتطابق
AAC3 <---	***	4.364	.369	1.612	.793	الموائمة والتطابق
AAC4 <---	***	3.882	.295	1.146	.663	الموائمة والتطابق
AAC5 <---				1.000	.587	الموائمة والتطابق
KD1 <---	***	3.916	.459	1.799	.761	نشر المعرفة
KD2 <---	***	3.381	.460	1.556	.583	نشر المعرفة
KD3 <---				1.000	.547	نشر المعرفة
KD4 <---	***	3.481	.433	1.506	.630	نشر المعرفة
KD5 <---	***	3.432	.517	1.774	.712	نشر المعرفة
PP1 <---	***	3.738	.172	.641	.561	ضغط الاداء
PP2 <---	***	4.694	.260	1.220	.730	ضغط الاداء
PP3 <---				1.000	.654	ضغط الاداء
PP4 <---	***	4.485	.270	1.213	.691	ضغط الاداء
PP5 <---	***	4.094	.299	1.224	.622	ضغط الاداء

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.23).

خامساً: اختبار الثبات لأداة القياس: -

بغية التعرف على مدى صلاحية المقياس وثبات استمارة الاستبانة اعتمد الباحث على اختبار كرونباخ الفا ومعامل الصدق الهيكلي، وهي من أشهر الأساليب التي تعبر عن ثبات المقاييس السلوكية، وتتراوح قيمها بين (0-1) وتكون قيم كرونباخ الفا مقبولة إذا تجاوزت قيمه (0.70) وتكون عالية الموثوقية إذا تجاوزت قيم (0.80) وتكون المقاييس ضعيفة الموثوقية إذا كانت قيمة المعامل دون (0.60) (رشيد ودخيل، 2018 : 459).

إذ تبين أن قيم معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات البحث الرئيسية، وابعادها الفرعية قد تراوحت بين (0.716 - 0.910) وتعد هذه القيم مقبولة في الدراسات الادارية كونها قيم عالية بالمقارنة مع قيم كرونباخ ألفا المعيارية البالغة (0.70)، أما بالنسبة الى معامل الصدق الهيكلي فقد كانت قيمه عالية جداً، وبذلك أصبحت أداة البحث صالحة للتطبيق النهائي كونها تتصف بالدقة والثبات العالي، ويبين الجدول (18) معاملات الثبات ومعاملات الصدق الهيكلي الخاصة بأداة قياس البحث الحالي.

الجدول (18): معاملات الثبات لمتغيرات البحث وابعادها الفرعية

ت	المتغيرات والابعاد	قيمة كرونباخ الفا	معامل الصدق الهيكلي
1	اليقظة التسويقية	0.769	0.877
2	اليقظة التنافسية	0.780	0.883
3	اليقظة التكنولوجية	0.731	0.855
4	اليقظة البيئية	0.716	0.846
	اليقظة الاستراتيجية	0.879	0.938
5	الرؤيا الاستراتيجية	0.799	0.894
6	المصير المشترك	0.724	0.851
7	الرغبة في التغيير	0.717	0.847
8	القلب	0.874	0.935
9	الموائمة والتطابق	0.831	0.912
10	نشر المعرفة	0.762	0.873
11	ضغط الاداء	0.793	0.891
	الذكاء التنظيمي	0.910	0.954

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.23.

المبحث الثاني

الوصف والتحليل الإحصائي لبيانات البحث

توطئة:

تحقيقاً لأهداف البحث في تحديد مستوى المتغيرات يشتمل هذا المبحث على عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من خلال عينة البحث لغرض قياس متغيرات البحث الرئيسية، وابعادها الفرعية وتحديد نتائج الإحصاءات الوصفية بالاعتماد على بعض المؤشرات الإحصائية ك (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف النسبي، والاهمية النسبية) استناداً إلى مخرجات برامج (Microsoft Excel & SPSS)، وكما يأتي:

ولأجل تحقيق أهداف البحث وتفسير إجابات عينته وتحديد مستوياتها ميدانياً تم الاعتماد على تفسير الأوساط الحسابية المتحققة من خلال الرجوع إلى خمس فئات تم تحديدها لهذا الغرض، والتي تتناسب مع مقياس (Likert) الخماسي (اتفق تماماً - لا اتفق تماماً) المعتمد في تحديد إجابات العينة، وكما يتضح في الجدول (19):

الجدول (19): تصنيف فئات الوسط الحسابي للوصف الإحصائي

تسلسل الفئة	طول الفئة	مستوى الفئة
1	1.80 – 1	منخفض جداً
2	2.60 – 1.81	منخفض
3	3.40 – 2.61	معتدل
4	4.20 – 3.41	مرتفع
5	5.00 – 4.21	مرتفع جداً

Source : Mazahreh, A. , Hammad, H. & Abu-Jaber, H. (2009) " The Attitudes of Instructors and Faculty Members about the Quality of Technical Education Programs in Community Colleges in Jordan " Journal of Social Sciences 5 (4): , P. 403 .

أولاً: وصف وتشخيص متغير اليقظة الاستراتيجية:

ويتألف هذا المتغير من اربعة ابعاد فرعية، وكالاتي:

1. بعد اليقظة التسويقية:

يظهر الجدول (20) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعـد اليقظة التسويقية الذي يتمثل بأربعة مؤشرات $(MV_1 - MV_4)$ ، أذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (4.014) وبلغ الانحراف المعياري (0.593) وبلغ معامل الاختلاف النسبي (14.78%) وبلغت الاهمية النسبية (80.27%)، وتشير هذه النتائج الى ان بعد اليقظة التسويقية قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب إجابات أفراد العينة المبحوثة.

وقد حصلت الفقرة الرابعة التي محتواها (تهتم الشركة بدراسة عروض المستثمرين المتعلقة بتطوير انتاج الطاقة الكهربائية الجديدة) على أعلى متوسط حسابي موزون إذ بلغ (4.236) وبانحراف معياري بلغ (0.877) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (20.70%) وبأهمية نسبية بلغت (84.73%)، وهذا يدل على أن مستوى الاجابات كان مرتفعاً جداً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الأولى التي محتواها (تركز الشركة بشكل خاص على مقترحات المواطنين من اجل تطوير خدماتها في مجال الطاقة الكهربائية) على أقل متوسط حسابي موزون حيث بلغ (3.746) وبانحراف معياري بلغ (0.923) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (24.64%) وبأهمية نسبية بلغت (74.91%)، وعلى الرغم من أن هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية إلا أنها مازالت تتمتع بمستوى إجابات مرتفع حسب اجابات أفراد العينة.

الجدول (20)

الاحصاءات الوصفية لبعد اليقظة التسويقية

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	مستوى الفرقات	ترتيب الفرقات
تركز الشركة بشكل خاص على مقترحات المواطنين من اجل تطوير خدماتها في مجال الطاقة الكهربائية.	3.746	0.923	24.64	74.91	مرتفع	4
تهتم الشركة بمتابعة تطور احتياجات المواطنين على الامد القصير والبعيد.	4.146	0.800	19.29	82.91	مرتفع	2
تأخذ الشركة بنظر الاعتبار اهتمامات المواطنين وتطور علاقتها معها.	3.927	0.738	18.80	78.55	مرتفع	3
تهتم الشركة بدراسة عروض المستثمرين المتعلقة بتطوير انتاج الطاقة الكهربائية الجديدة.	4.236	0.877	20.70	84.73	مرتفع	1
المعدل العام لبعد اليقظة التسويقية	4.014	0.593	14.78	80.27	مرتفع	-

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS V.23 ; Microsoft Excel) .

2. بعد اليقظة التنافسية:

يظهر الجدول (21) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعد اليقظة التنافسية الذي يتمثل بأربعة مؤشرات ميدانية ($CV_1 - CV_4$)، وقد بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.846) وبلغ الانحراف المعياري (0.612) وبلغ معامل الاختلاف النسبي (15.92%) وبلغت الأهمية النسبية (76.91%)، وتشير هذه النتائج إلى أن بعد اليقظة التنافسية قد حاز على درجة مرتفعة من الأهمية حسب إجابات الافراد المبحوثين.

وقد حصلت الفقرة الثانية التي محتواها (تقوم الشركة بجمع المعلومات عن المنافسين، وتحليلها لاستخراج النتائج وتطبيقها في اتخاذ القرارات) على أعلى متوسط حسابي موزون اذ بلغ (3.909)

وبانحراف معياري بلغ (0.724) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (18.51%) وبأهمية نسبية بلغت (78.18%)، وهذا يدل على أن مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الرابعة التي محتواها (تعمل الشركة على بحث وفهم كل ماله علاقة بالمنافسين بشكل مستمر) على اقل متوسط حسابي موزون حيث بلغ (3.746) وبانحراف معياري بلغ (0.795) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (21.22%) وبأهمية نسبية بلغت (74.91%) ، وعلى الرغم من أن هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية إلا أنها مازالت تتمتع بمستوى إجابات مرتفع حسب إجابات أفراد العينة.

الجدول (21)

الاحصاءات الوصفية لبعد اليقظة التنافسية

ال فقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	مستوى الفقرات	ترتيب الفقرات
تحرص الشركة على التعرف على منافسيها الحاليين والمحتملين.	3.818	0.768	20.13	76.36	مرتفع	3
تقوم الشركة بجمع المعلومات عن المنافسين وتحليلها لاستخراج النتائج وتطبيقها في اتخاذ القرارات.	3.909	0.724	18.51	78.18	مرتفع	1
تهتم الشركة باستمرار بمتابعة نشاط المنافسين للتعرف على قدراتهم واستراتيجياتهم التنافسية.	3.909	0.863	22.06	78.18	مرتفع	2
تعمل الشركة على بحث وفهم كل ماله علاقة بالمنافسين بشكل مستمر.	3.746	0.795	21.22	74.91	مرتفع	4
المعدل العام لبعد اليقظة التنافسية	3.846	0.612	15.92	76.91	مرتفع	-

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS V.23 ; Microsoft Excel) .

3. بعد اليقظة التكنولوجية:

يظهر الجدول (22) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعء اليقظة التكنولوجية الذي يتمثل بأربعة مؤشرات ميدانية $(TV_1 - TV_4)$ ، أذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (4.050) وبلغ الانحراف المعياري (0.514) وبلغ معامل الاختلاف النسبي (12.70%) وبلغت الأهمية النسبية (81.00%)، وتشير هذه النتائج إلى أن بعد اليقظة التكنولوجية قد حاز على درجة مرتفعة من الأهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين.

وقد حصلت الفقرة الأولى التي محتواها (تراقب الشركة وبشكل مستمر التقدم التكنولوجي في مجال انتاج الطاقة الكهربائية) على أعلى متوسط حسابي موزون اذ بلغ (4.146) وبانحراف معياري بلغ (0.702) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (16.93%) وبأهمية نسبية بلغت (82.91%)، وهذا يدل على أن مستوى الإجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الثانية التي محتواها (تحفز ادارة الشركة الموظفين على تقديم براءات الاختراع في مجال انتاج الطاقة الكهربائية) على أقل متوسط حسابي موزون حيث بلغ (3.855) وبانحراف معياري بلغ (0.907) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (23.53%) وبأهمية نسبية بلغت (77.9%) ، وعلى الرغم من أن هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية إلا أنها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع حسب إجابات أفراد العينة.

الجدول (22)

الاحصاءات الوصفية لبعء اليقظة التكنولوجية

ال فقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	مستوى الفقرات	ترتيب الفقرات
تراقب الشركة وبشكل مستمر التقدم التكنولوجي في مجال انتاج الطاقة الكهربائية.	4.146	0.702	16.93	82.91	مرتفع	1
تحفز ادارة الشركة الموظفين على تقديم براءات الاختراع في مجال انتاج الطاقة الكهربائية.	3.855	0.907	23.53	77.09	مرتفع	4

3	مرتفع	81.82	17.06	0.698	4.091	تحرص الشركة على ان تكون الرائدة في استخدام الاجهزة والمعدات الاكثر حداثة في مجال انتاج الطاقة الكهربائية مقارنة بالمنافسين.
2	مرتفع	82.18	15.93	0.654	4.109	تشجع ادارة الشركة على تطوير الاستخدامات التقنية لخدمات الطاقة الكهربائية التي تقدمها.
-	مرتفع	81.00	12.70	0.514	4.050	المعدل العام لبعد اليقظة التكنولوجية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS V.23 ; Microsoft Excel) .

4. بعد اليقظة البيئية:

يظهر الجدول (23) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعد اليقظة البيئية الذي يتمثل بأربعة مؤشرات ميدانية ($EV_1 - EV_4$)، إذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.914) وبلغ الانحراف المعياري (0.643) وبلغ معامل الاختلاف النسبي (16.43%) وبلغت الاهمية النسبية (78.27%)، وتشير هذه النتائج إلى أن بعد اليقظة البيئية قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الأفراد المبحوثين.

وقد حصلت الفقرة الثانية التي محتواها (تتابع ادارة الشركة وترصد تطورات القوانين، والأنظمة في مجال الطاقة الكهربائية) على أعلى متوسط حسابي موزون اذ بلغ (4.127) وبانحراف معياري بلغ (0.692) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (16.77%) وبأهمية نسبية بلغت (82.55%)، وهذا يدل على أن مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الأولى التي محتواها (تدرك إدارة الشركة مختلف التغيرات التي يمكن أن تحدث في المجتمع المحلي) على أقل متوسط حسابي موزون حيث بلغ (3.782) وبانحراف معياري بلغ (0.952) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (25.17%) وبأهمية نسبية بلغت (75.64%)، وعلى الرغم من أن هذه الفقرة قد حصلت على أقل الاوساط الحسابية إلا أنها مازالت تتمتع بمستوى إجابات مرتفع حسب إجابات أفراد العينة.

الجدول (23)

الاحصاءات الوصفية لبعد اليقظة البيئية

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	مستوى الفرقات	ترتيب الفرقات
تدرك ادارة الشركة مختلف التغيرات التي يمكن أن تحدث في المجتمع المحلي.	3.782	0.952	25.17	75.64	مرتفع	4
تتابع ادارة الشركة وترصد تطورات القوانين والانظمة في مجال الطاقة الكهربائية.	4.127	0.692	16.77	82.55	مرتفع	1
تحرص ادارة الشركة على استخدام الاجهزة والمعدات التي تحافظ على البيئة.	3.873	0.959	24.76	77.45	مرتفع	3
تأخذ ادارة الشركة الوضع المالي والاقتصادي للمجتمع المحلي عند تسعير خدماتها في مجال الطاقة الكهربائية.	3.873	0.900	23.23	77.45	مرتفع	2
المعدل العام لبعد اليقظة البيئية	3.914	0.643	16.43	78.27	مرتفع	-

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS V.23 ; Microsoft Excel) .

ويوضح الجدول (24) الاحصاءات الوصفية لمتغير اليقظة الاستراتيجية الرئيس فقد حقق وسط حسابي قدره (3.956) وبلغ الانحراف المعياري (0.441) وبلغ معامل الاختلاف النسبي (11.15%) وبلغت الاهمية النسبية (79.11%)، وتشير هذه النتائج إلى أن متغير اليقظة الاستراتيجية قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب إجابات الافراد المبحوثين، مما يدل على أن الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية عينة البحث اولت متغير اليقظة الاستراتيجية اهتماماً مرتفعاً، وهي تسعى إلى تحسين اجراءاتها وامكانات اتخاذ القرارات لديها وكيفية تطوير أساليب التفكير والانتباه والامكانات العقلية، والذهنية لدى المنتسبين وهذا بدوره يعزز بوادر اليقظة التسويقية لديهم وكيفية مراقبة امكانات المنافسين، وتبني التطورات التكنولوجية المختلفة، ومواجهة مختلف التغيرات في العوامل البيئية المحيطة.

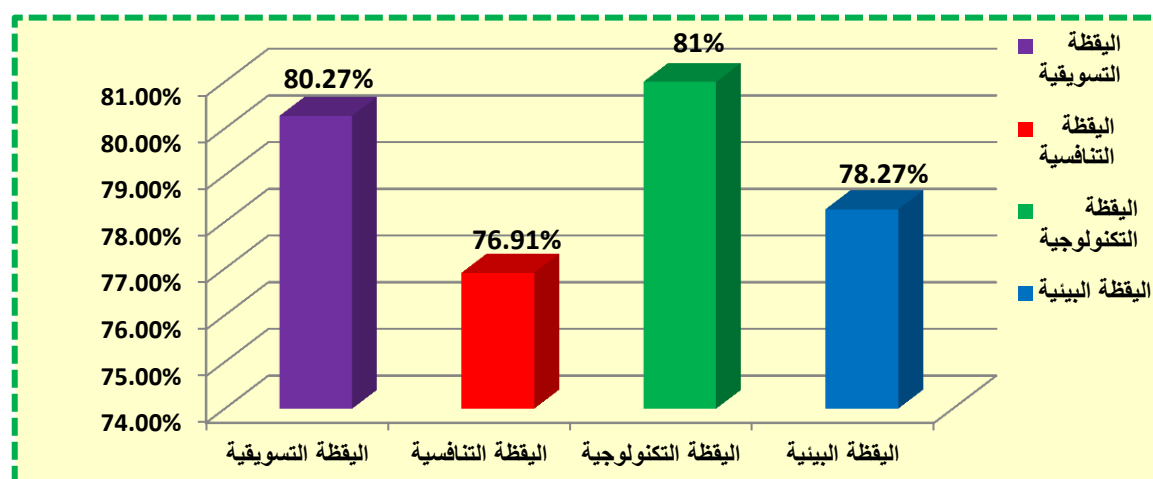
أما بالنسبة الى الترتيب العام لأبعاد متغير اليقظة الاستراتيجية ميدانيا، والذي يعكس مدى اهتمام الشركة عينة البحث بهذه الأبعاد، فقد جاء ترتيبها كما يلي (اليقظة التكنولوجية، اليقظة التسويقية، اليقظة البيئية، واليقظة التنافسية) على التوالي.

الجدول (24): الاحصاءات الوصفية لمتغير اليقظة الاستراتيجية بأبعاده

الترتيب الأبعاد	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الأبعاد
2	80.27	14.78	0.593	4.014	اليقظة التسويقية MV
4	76.91	15.92	0.612	3.846	اليقظة التنافسية CM
1	81.00	12.70	0.514	4.050	اليقظة التكنولوجية TM
3	78.27	16.43	0.643	3.914	اليقظة البيئية EM
--	79.11	11.15	0.441	3.956	اليقظة الاستراتيجية StrVig

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (Microsoft Excel) (SPSS)

وبهدف تمثيل مستوى أهمية أبعاد اليقظة الاستراتيجية بيانياً على مستوى الشركة عينة البحث، تم اختيار الاعمدة البيانية؛ لتحقيق هذا الغرض، وحسب قيم الأهمية النسبية المتحققة والشكل (10) يوضح ذلك:



الشكل (10): التمثيل البياني لإبعاد متغير اليقظة الاستراتيجية

المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel).

ثانياً: وصف وتشخيص متغير الذكاء التنظيمي:

ويتألف من سبعة ابعاد فرعية وكالاتي:

1. بعد الرؤية الاستراتيجية:

يظهر الجدول (25) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعـد الرؤية الاستراتيجية الذي يتمثل بأربعة مؤشرات ميدانية $(SV_1 - SV_4)$ ، أذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.991) وبلغ الانحراف المعياري (0.739) وبلغ معامل الاختلاف النسبي (18.51%) وبلغت الاهمية النسبية (79.82%)، وتشير هذه النتائج إلى أن بعد الرؤية الاستراتيجية قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين.

وقد حصلت الفقرة الثانية التي محتواها (تمتلك الشركة دليل واضح ومفيد للتعليمات والارشادات التي توجه عملها) على أعلى متوسط حسابي موزون غذ بلغ (4.073) وبانحراف معياري بلغ (0.738) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (18.13%) وبأهمية نسبية بلغت (81.45%)، وهذا يدل على أن مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الثالثة التي محتواها، (تصرح الادارة العليا في الشركة بمصادقية عن اتجاهها الاستراتيجي) على أقل متوسط حسابي موزون حيث بلغ (3.873) وبانحراف معياري بلغ (1.015) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (26.20%) وبأهمية نسبية بلغت (77.45%) ، وعلى الرغم من أن هذه الفقرة قد حصلت على أقل الاوساط الحسابية إلا أنها مازالت تتمتع بمستوى إجابات مرتفع حسب إجابات أفراد العينة.

الجدول (25)

الاحصاءات الوصفية لبعد الرؤية الاستراتيجية

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	مستوى الفرقات	ترتيب الفرقات
تجري الشركة مراجعة منتظمة لبيئتها من أجل تحديد الاتجاهات الرئيسية.	4.055	0.822	20.28	81.09	مرتفع	2
تمتلك الشركة دليل واضح ومفيد للتعليمات والارشادات التي توجه عملها.	4.073	0.738	18.13	81.45	مرتفع	1
تصرح الادارة العليا في الشركة بمصادقية عن اتجاهها الاستراتيجي.	3.873	1.015	26.20	77.45	مرتفع	4
تمتلك ادارة الشركة رؤية واضحة حول تحديد وتطوير وترقية قيادتها الادارية المستقبلية.	3.964	1.116	28.17	79.27	مرتفع	3
المعدل العام لبعد الرؤية الاستراتيجية	3.991	0.739	18.51	79.82	مرتفع	-

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS V.23 ; Microsoft Excel) .

2. بعد المصير المشترك:

يظهر الجدول (26) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعد المصير المشترك الذي يتمثل بخمسة مؤشرات ميدانية $(SF_1 - SF_5)$ ، أذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.680) وبلغ الانحراف المعياري (0.688) وبلغ معامل الاختلاف النسبي (18.70%) وبلغت الاهمية النسبية (73.60%)، وتشير هذه النتائج الى ان بعد المصير المشترك قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب إجابات الأفراد المبحوثين.

وقد حصلت الفقرة الثالثة التي محتواها (يتبادل الموظفون في الشركة المعلومات والافكار طوعاً، ويدعم بعضهم بعضاً في أداء اعمالهم) على أعلى متوسط حسابي موزون إذ بلغ (3.909) وبانحراف معياري بلغ (0.749) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (19.15%) وبأهمية نسبية بلغت (78.18%)، وهذا يدل على أن مستوى الإجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الخامسة التي محتواها، (يرى أغلب الموظفين بأن علاقتهم مع الشركة هي علاقة شراكة استراتيجية) على أقل متوسط حسابي موزون حيث بلغ (3.400) وبانحراف معياري بلغ (1.077) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (31.67%) وبأهمية نسبية بلغت (68.00%)، وهذا يدل على أن مستوى الاجابات كان معتدلاً على هذه الفقرة.

الجدول (26)

الاحصاءات الوصفية لبعد المصير المشترك

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	مستوى الفرقات	ترتيب الفرقات
تقوم الشركة باشارك الموظفين بعملية وضع الخطط والاولويات والمقترحات.	3.709	1.008	27.17	74.18	مرتفع	3
يفهم الموظفون في جميع انحاء الشركة استراتيجية الشركة.	3.782	1.008	26.66	75.64	مرتفع	2
يتبادل الموظفون في الشركة المعلومات والافكار طوعاً ويدعم بعضهم بعضاً في أداء اعمالهم.	3.909	0.749	19.15	78.18	مرتفع	1
يعبر الموظفون عن الاحساس بالانتماء، اي انهم يشعرون بأنهم جزء من الشركة وليس مجرد موظفين فيها.	3.600	1.110	30.85	72.00	مرتفع	4
يرى أغلب الموظفين بأن علاقتهم مع الشركة هي علاقة شراكة استراتيجية.	3.400	1.077	31.67	68.00	مرتفع	5
المعدل العام لبعد المصير المشترك	3.680	0.688	18.70	73.60	مرتفع	-

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS V.23 ; Microsoft Excel) .

3. بعد الرغبة في التغيير:

يظهر الجدول (27) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعد الرغبة في التغيير الذي يتمثل بأربعة مؤشرات ميدانية ($AC_1 - AC_5$) بعد ان تم حذف الفقرة الثالثة من خلال التحليل العاملي التوكيدي، إذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.924) وبلغ الانحراف المعياري (0.557) وبلغ معامل الاختلاف

النسبي (14.20%) وبلغت الاهمية النسبية (78.47%)، وتشير هذه النتائج إلى أن بعد الرغبة في التغيير قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين.

وقد حصلت الفقرة الثانية التي محتواها (تشجع الشركة الموظفين على ايجاد طرق أفضل لإنجاز اعمالهم) على أعلى متوسط حسابي موزون إذ بلغ (4.146) وبانحراف معياري بلغ (0.675) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (16.28%) وبأهمية نسبية بلغت (82.91%)، وهذا يدل على أن مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الرابعة التي محتواها (تتمسك الشركة بالحد الأدنى من الممارسات البيروقراطية (ضوابط وسياسات واجراءات العمل) على أقل متوسط حسابي موزون حيث بلغ (3.655) وبانحراف معياري بلغ (0.962) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (26.32%) وبأهمية نسبية بلغت (73.9%) ، وعلى الرغم من أن هذه الفقرة قد حصلت على أقل الأوساط الحسابية إلا أنها مازالت تتمتع بمستوى إجابات مرتفع حسب إجابات أفراد العينة.

الجدول (27): الاحصاءات الوصفية لبعء الرغبة في التغيير

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	مستوى الفقرات	ترتيب الفقرات
تطور الشركة خدماتها بشكل مستمر بما يتواءم مع متطلبات التغيير في بيئة العمل.	3.964	0.716	18.06	79.27	مرتفع	2
تشجع الشركة الموظفين على ايجاد طرق أفضل لإنجاز اعمالهم.	4.146	0.675	16.28	82.91	مرتفع	1
حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي						
تسمح الشركة للموظفين بطرح الاسئلة والاستفسارات بخصوص صيغ العمل المقبولة.						
تتمسك الشركة بالحد الأدنى من الممارسات البيروقراطية (ضوابط وسياسات واجراءات العمل).	3.655	0.962	26.32	73.09	مرتفع	4
تروج ادارة الشركة لمناخ العمل الذي يتسم بالصراحة وقبول التغيير والتفكير بطرق جديدة.	3.727	1.004	26.93	74.55	مرتفع	3
المعدل العام لبعء الرغبة في التغيير	3.924	0.557	14.20	78.47	مرتفع	-

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS V.23 ; Microsoft Excel) .

4. بعد القلب:

يظهر الجدول (28) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعـد القلب الذي يتمثل بخمسة مؤشرات ميدانية ($HE_1 - HE_5$)، أذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.716) وبلغ الانحراف المعياري (0.741) وبلغ معامل الاختلاف النسبي (19.93%) وبلغت الأهمية النسبية (74.33%)، وتشير هذه النتائج إلى أن بعد القلب قد حاز على درجة مرتفعة من الأهمية حسب إجابات الأفراد المبحوثين.

وقد حصلت الفقرة الرابعة التي محتواها (الموظفون مستعدون لبذل جهود إضافية لمساعدة الشركة على النجاح) على أعلى متوسط حسابي موزون إذ بلغ (3.927) وبانحراف معياري بلغ (0.896) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (22.80%) وبأهمية نسبية بلغت (78.55%)، وهذا يدل على أن مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الأولى التي محتواها (يشعر الموظفون بجودة عالية لحياة العمل داخل الشركة) على أقل متوسط حسابي موزون حيث بلغ (3.455) وبانحراف معياري بلغ (0.954) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (27.63%) وبأهمية نسبية بلغت (69.09%)، وعلى الرغم من أن هذه الفقرة قد حصلت على أقل الأوساط الحسابية إلا أنها مازالت تتمتع بمستوى إجابات مرتفع حسب إجابات أفراد العينة.

الجدول (28): الاحصاءات الوصفية لبعـد القلب

ال فقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	مستوى الفقرات	ترتيب الفقرات
يشعر الموظفون بجودة عالية لحياة العمل داخل الشركة.	3.455	0.954	27.63	69.09	مرتفع	5
يعتقد الموظفون باهتمام ادارة الشركة بهم.	3.564	1.063	29.82	71.27	مرتفع	4
يعبر الموظفون عن الفخر لانتمائهم للشركة.	3.764	0.856	22.74	75.27	مرتفع	3
الموظفون مستعدون لبذل جهود اضافية لمساعدة الشركة على النجاح.	3.927	0.896	22.80	78.55	مرتفع	1
يعبر الموظفون عن التفاؤل بخصوص فرصهم المهنية في الشركة.	3.873	0.743	19.19	77.45	مرتفع	2
المعدل العام لبعـد القلب	3.716	0.741	19.93	74.33	مرتفع	-

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS V.23 ; Microsoft Excel).

5. بعد الموائمة والتطابق:

يظهر الجدول (29) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعد الموائمة والتطابق الذي يتمثل بخمسة مؤشرات ميدانية ($AAC_1 - AAC_5$)، إذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.938) وبلغ الانحراف المعياري (0.638) وبلغ معامل الاختلاف النسبي (16.19%) وبلغت الأهمية النسبية (78.76%)، وتشير هذه النتائج إلى أن بعد الموائمة والتطابق قد حاز على درجة مرتفعة من الأهمية حسب إجابات الأفراد المبحوثين.

وقد حصلت الفقرة الخامسة التي محتواها (تنسجم رسالة الاقسام مع رسالة الشركة وتسهل جهود التعاون والتنسيق) على أعلى متوسط حسابي موزون اذ بلغ (3.927) وبانحراف معياري بلغ (0.896) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (22.80%) وبأهمية نسبية بلغت (78.55%)، وهذا يدل على أن مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الرابعة التي محتواها (تمكن انظمة المعلومات في الشركة الموظفين من تحسين قيمة الخدمات التي تقدمها للمواطنين) على أقل متوسط حسابي موزون حيث بلغ (3.764) وبانحراف معياري بلغ (0.789) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (20.96%) وبأهمية نسبية بلغت (75.27%)، وعلى الرغم من أن هذه الفقرة قد حصلت على أَل الأوساط الحسابية إلا أنها مازالت تتمتع بمستوى إجابات مرتفع حسب إجابات أفراد العينة.

الجدول (29): الاحصاءات الوصفية لبعد الموائمة والتطابق

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	مستوى الفرقات	ترتيب الفرقات
يتناسب الهيكل التنظيمي للشركة مع استراتيجيتها.	3.946	0.844	21.40	78.91	مرتفع	4
تنسجم سياسات وإجراءات ونظم العمل في الشركة مع أولويات العمل الرئيسة.	3.982	0.778	19.54	79.64	مرتفع	2
تسهل إجراءات العمل في الشركة من أداء الموظفين لأعمالهم ومهامهم.	3.982	0.928	23.32	79.64	مرتفع	3
تمكن أنظمة المعلومات في الشركة الموظفين من تحسين قيمة الخدمات التي تقدمها للمواطنين.	3.764	0.789	20.96	75.27	مرتفع	5
تنسجم رسالة الاقسام مع رسالة الشركة وتسهل جهود التعاون والتنسيق.	4.018	0.778	19.36	80.36	مرتفع	1
المعدل العام لبعد الموائمة والتطابق	3.938	0.638	16.19	78.76	مرتفع	-

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS V.23 ; Microsoft Excel).

6. بعد نشر المعرفة:

يظهر الجدول (30) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعد نشر المعرفة الذي يتمثل بخمسة مؤشرات ميدانية ($KD_1 - KD_5$)، أذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.953) وبلغ الانحراف المعياري (0.628) وبلغ معامل الاختلاف النسبي (15.90%) وبلغت الأهمية النسبية (79.05%)، وتشير هذه النتائج إلى أن بعد نشر المعرفة قد حاز على درجة مرتفعة من الأهمية حسب إجابات الافراد المبحوثين.

وقد حصلت الفقرة الثالثة التي محتواها (الهيكل التنظيمي في الشركة يتيح للموظفين حرية الاتصال وتبادل المعلومات) على أعلى متوسط حسابي موزون اذ بلغ (4.091) وبانحراف معياري بلغ (0.671) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (16.40%) وبأهمية نسبية بلغت (81.82%)، وهذا يدل على أن مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الرابعة التي محتواها (تدعم انظمة المعلومات في الشركة التدفق الحر والتوافر الواسع للمعلومات التشغيلية المفيدة) على أقل متوسط حسابي موزون حيث بلغ (3.855) وبانحراف معياري بلغ (0.887) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (23.00%) وبأهمية نسبية بلغت (77.09%)، وعلى الرغم من أن هذه الفقرة قد حصلت على أقل الأوساط الحسابية إلا أنها مازالت تتمتع بمستوى إجابات مرتفع حسب اجابات أفراد العينة.

الجدول (30): الاحصاءات الوصفية لبعد نشر المعرفة

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	مستوى الفقرات	ترتيب الفقرات
تمتلك الشركة ثقافة تشجع الموظفين على المشاركة بالمعرفة وتبادل معلومات العمل المهمة.	4.036	0.877	21.73	80.73	مرتفع	2
تبدي القيادات الادارية في الشركة احتراماً وتقديراً للمؤهلات العلمية والمعرفية للموظفين.	3.891	0.989	25.43	77.82	مرتفع	4
الهيكل التنظيمي في الشركة يتيح للموظفين حرية الاتصال وتبادل المعلومات.	4.091	0.671	16.40	81.82	مرتفع	1
تدعم انظمة المعلومات في الشركة التدفق الحر والتوافر الواسع للمعلومات التشغيلية المفيدة.	3.855	0.887	23.00	77.09	مرتفع	5
تفهم القيادات الادارية وتقدر كل الخبرات والمهارات المتنوعة للموظفين في اقسام الشركة.	3.891	0.932	23.95	77.82	مرتفع	3
المعدل العام لبعد نشر المعرفة	3.953	0.628	15.90	79.05	مرتفع	-

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS V.23 ; Microsoft Excel).

7. بعد ضغط الاداء:

يظهر الجدول (31) نتائج الاحصاءات الوصفية لبعء ضغط الاداء الذي يتمثل بخمسة مؤشرات ميدانية ($PP_1 - PP_5$)، أذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.764) وبلغ الانحراف المعياري (0.736) وبلغ معامل الاختلاف النسبي (19.56%) وبلغت الاهمية النسبية (75.27%)، وتشير هذه النتائج الى ان بعد ضغط الاداء قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين.

وقد حصلت الفقرة الأولى التي محتواها (يفهم الموظفون في جميع أقسام الشركة وبوضوح أدوارهم ومسؤولياتهم) على أعلى متوسط حسابي موزون إذ بلغ (4.091) وبانحراف معياري بلغ (0.698) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (17.06%) وبأهمية نسبية بلغت (81.82%)، وهذا يدل على أن مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الخامسة التي محتواها (يعتقد الموظفون بان تعويضاتهم ونجاحهم المهني يتحدد بشكل عادل من خلال أداء عملهم) على أقل متوسط حسابي موزون حيث بلغ (3.655) وبانحراف معياري بلغ (1.200) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (32.83%) وبأهمية نسبية بلغت (73.9%)، وعلى الرغم من أن هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية إلا أنها مازالت تتمتع بمستوى إجابات مرتفع حسب إجابات أفراد العينة.

الجدول (31): الاحصاءات الوصفية لبعء ضغط الاداء

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	مستوى الفرقات	ترتيب الفرقات
يفهم الموظفون في جميع أقسام الشركة وبوضوح أدوارهم ومسؤولياتهم.	4.091	0.698	17.06	81.82	مرتفع	1
تنقل القيادات الادارية باستمرار وبوضوح اهداف وتوقعات الاداء.	3.709	1.008	27.17	74.18	مرتفع	3
تعمل القيادات الادارية على حل مشاكل الاداء بسرعة.	3.709	0.932	25.13	74.18	مرتفع	2
تشتت الشركة مستوى عالٍ من القدرات الادارية في كل المناصب الادارية.	3.655	1.070	29.29	73.09	مرتفع	4
يعتقد الموظفون بان تعويضاتهم ونجاحهم المهني يتحدد بشكل عادل من خلال أداء عملهم.	3.655	1.200	32.83	73.09	مرتفع	5
المعدل العام لبعء ضغط الاداء	3.764	0.736	19.56	75.27	مرتفع	-

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS V.23 ; Microsoft Excel).

ويظهر الجدول (32) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير الذكاء التنظيمي والذي يقاس بسبعة أبعاد ميدانية اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (3.852) وبلغ الانحراف المعياري (0.560) و بلغ معامل الاختلاف النسبي (14.54%) وبلغت الأهمية النسبية (77.04%)، وتشير هذه النتائج إلى أن متغير الذكاء التنظيمي قد حاز على درجة مرتفعة من الأهمية حسب إجابات الافراد المبحوثين، مما يدل على أن إدارة الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/المنطقة الجنوبية عينة البحث تسعى الى تعزيز أبعاد الذكاء التنظيمي لدى منتسبيها بهدف تعزيز امكاناتهم، وقدراتهم الذهنية في تطوير الاجراءات التنظيمية ، وكيفية صياغة العلاقات الداعمة بين اقسامها ووحداتها التنظيمية وبين افرادها، وهذا يتحقق من خلال تعزيز الرؤية الاستراتيجية لمنسبيها واسس الشراكة والتعاون بينهم والاهتمام بالتغيير، والتدوير الوظيفي وكيفية بذل الجهود في تحقيق النجاح ونشر المعرفة وتطبيقها على مستوى مرافق الشركة المختلفة وهذا من شأنه أن يعزز فرص تطوير الاداء بشكل عام.

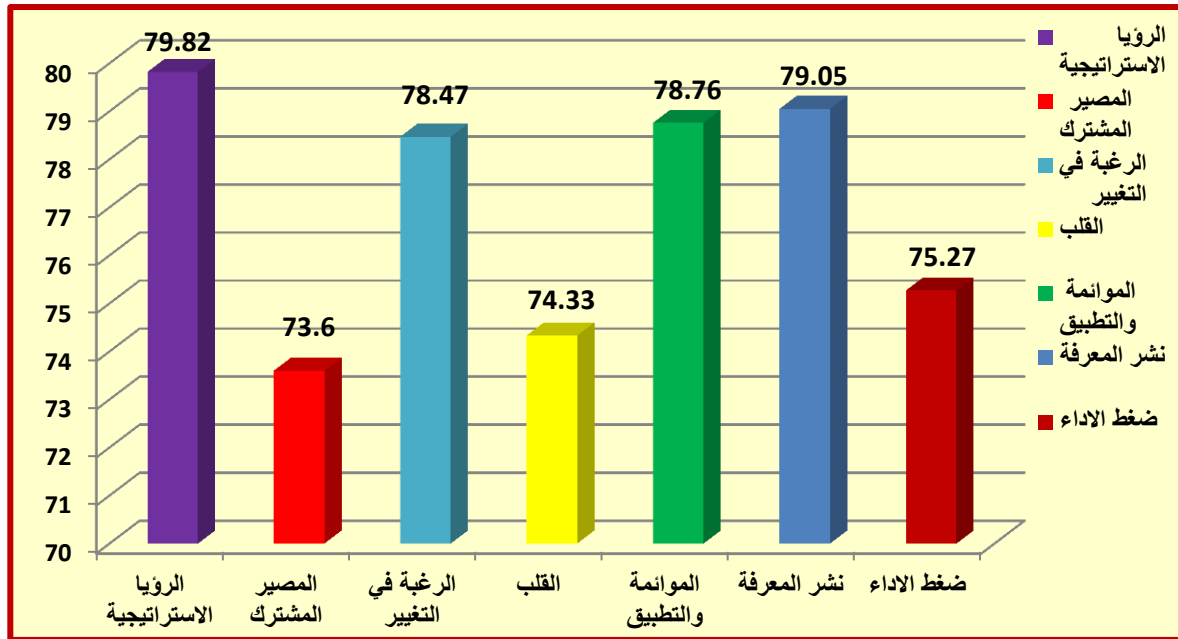
أما بالنسبة إلى الترتيب العام لأبعاد متغير الذكاء التنظيمي ميدانياً، والذي يعكس مدى اهتمام الشركة عينة الدراسة بهذه الابعاد، إذ جاء ترتيبها كما يلي (الرؤية الاستراتيجية، نشر المعرفة، الموائمة والتطابق، الرغبة في التغيير، ضغط الاداء، القلب، والمصير المشترك) على التوالي.

الجدول (32): الاحصاءات الوصفية لمتغير الذكاء التنظيمي بأبعاده

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الابعاد
الرؤية الاستراتيجية SV	3.991	0.739	18.51	79.82	1
المصير المشترك SF	3.680	0.688	18.70	73.60	7
الرغبة في التغيير AC	3.924	0.560	14.27	78.47	4
القلب HE	3.716	0.741	19.93	74.33	6
الموائمة والتطبيق ACC	3.938	0.638	16.19	78.76	3
نشر المعرفة KD	3.953	0.628	15.90	79.05	2
ضغط الاداء PP	3.764	0.736	19.56	75.27	5
الذكاء التنظيمي OrgInt	3.852	0.560	14.54	77.04	--

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (Microsoft Excel) (SPSS)

وبهدف تمثيل مستوى أهمية أبعاد الذكاء التنظيمي بيانياً على مستوى الشركة عينة البحث، تم اختيار الاعمدة البيانية لتحقيق هذا الغرض، وحسب قيم الأهمية النسبية المتحققة لكل بعد والشكل (11) يوضح ذلك:



الشكل (11): التمثيل البياني لإبعاد متغير الذكاء التنظيمي

المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel).

المبحث الثالث

اختبار فرضيات البحث وتحليل وتفسير النتائج

يعد اختبار فرضيات الارتباط ، والتأثير الهدف الاساس لهذا المبحث، وبذلك سوف يتم اختبار فرضيات البحث وتحليل وتفسير نتائجه ميدانياً، وذلك من خلال عرض نتائج تحليل الارتباط بين المتغيرات، وعرض نتائج تحليل فرضية التأثير باستخدام اسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) وعلى مستوى الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/المنطقة الجنوبية، وكما يأتي:

أولاً: اختبار فرضيات الارتباط

سيتم اعتماد اسلوب الارتباط البسيط (Pearson) لغرض اختبار الفرضية الرئيسة المتعلقة بعلاقات الارتباط بين المتغيرات، وتتضمن النتائج اظهار معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين متغيرات البحث الحالي، ومستوى المعنوية (Sig.) الذي يشير إلى اختبار معنوية معامل الارتباط، وحجم العينة (n). ولتفسير قيمة معامل الارتباط، وكيفية الحكم عليه، سيتم النظر الى قيمة معامل الارتباط الى خمس فئات اساسية وكما يتضح في الجدول (33):

الجدول (33)

فئات تفسير مستوى معامل الارتباط

ت	تفسير علاقة الارتباط	قيمة معامل الارتباط
1	لا توجد علاقة ارتباط	$r = 0$
2	تامة موجبة او سالبة	$r = \pm 1$
3	ضعيفة ايجابية او سلبية	$\pm (0.30-0.00)$
4	قوية ايجابية او سلبية	$\pm (0.70-0.31)$
5	قوية جدا ايجابية او سلبية	$\pm (0.99-0.71)$

Source : Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). " Research methods for business students " 5th ed , Pearson Education Limited : Prentice Hall , England , P.459.

1. اختبار الفرضية الرئيسة الاولى: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اليقظة الاستراتيجية والذكاء التنظيمي)

يتضح من خلال الجدول (34) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اليقظة الاستراتيجية والذكاء التنظيمي، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.698^{**}) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (1%) اي بنسبة ثقة (99%).

وهذه النتيجة تدل على ان تبني ادارة الشركة عينة الدراسة لأبعاد اليقظة الاستراتيجية من حيث الاهتمام بالأنشطة التسويقية، وكيفية تعزيز ادائها، وتلبية رغبات المواطنين، وتعميق الاجراءات الكفيلة بمواجهة المنافسة في انتاج الطاقة الكهربائية ومراقبة التطورات التكنولوجية في قطاع انتاج الكهرباء ومدى امكانات تبنيها لتعزيز خدمات المواطنين اصف إلى ذلك الاهتمام بمتابعة التغيرات التي تحصل في مجمل ظروف البيئة، وكيفية تعزيز الاستجابة لها، وهذا من شأنه أن يحسن مستوى الذكاء التنظيمي، والامكانات الذهنية للعاملين في الشركة.

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسة الاولى.

الجدول (34)

علاقات الارتباط بين اليقظة الاستراتيجية بأبعادها والذكاء التنظيمي

ابعاد اليقظة الاستراتيجية				اليقظة الاستراتيجية	المتغير المستقل المتغير التابع
اليقظة البيئية	اليقظة التكنولوجية	اليقظة التنافسية	اليقظة التسويقية		
.478 ^{**}	.547 ^{**}	.385 ^{**}	.491 ^{**}	.698 ^{**}	الذكاء التنظيمي
.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)
توجد علاقة ارتباط ايجابية قوية وذات دلالة معنوية عند المستوى 0.01 بين اليقظة الاستراتيجية بأبعادها والذكاء التنظيمي					النتيجة (القرار)

n=55

المصدر: مخرجات البرنامج (SPSS V.23)

وتنبثق من فرضية الارتباط الرئيسة أربع فرضيات فرعية تتمثل بالآتي:

أ. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد اليقظة التسويقية والذكاء التنظيمي).

أظهرت نتائج الجدول (34) وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة معنوية بين بعد اليقظة التسويقية والذكاء التنظيمي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.491^{**}) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%).

ويمكن تفسير هذه العلاقة بان سعي الشركة إلى الاهتمام بمقترحات المواطنين، والنظر في شكاويهم من اجل تطوير خدماتها في مجال الطاقة الكهربائية ومتابعة تطور احتياجاتهم ومتطلبات التوسع في انتاج الطاقة وكيفية تعزيز عوامل الثقة لديهم بإمكاناتها المستقبلية، وتلبية متطلباتهم أضف الى ذلك اهمية دراسة عروض المستثمرين المتعلقة بتطوير انتاج الطاقة الكهربائية الجديدة، وهذا من شأنه ان يعزز الذكاء التنظيمي داخل الشركة.

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى.

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد اليقظة التنافسية والذكاء التنظيمي).

أظهرت نتائج الجدول (34) وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة معنوية بين بعد اليقظة التنافسية والذكاء التنظيمي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.385^{**}) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%).

ويمكن تفسير هذه العلاقة بان سعي الشركة الى الاهتمام بتشخيص منافسيها الحاليين، والمحتملين ومعرفة امكاناتهم ونقاط قوتهم، وضعفهم وجمع المعلومات التفصيلية عنهم وتحليلها لاستخراج النتائج، وتطبيقها في اتخاذ القرارات المختلفة، وتحديد استراتيجياتهم التنافسية، ودراسة مجمل تحركاتهم، وكل ماله علاقة لهم به من شأنه ان يعزز فرص التعامل معهم، وتعظيم امكاناتها المستقبلية، وتطوير مستويات الذكاء التنظيمي فيها.

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى.

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد اليقظة التكنولوجية والذكاء التنظيمي).

أظهرت نتائج الجدول (34) وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة معنوية بين بعد اليقظة التنافسية والذكاء التنظيمي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.547^{**}) وتشير هذه القيمة إلى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%).

ويمكن تفسير هذه العلاقة بان سعي ادارة الشركة الى الاهتمام بمتابعة التطورات التكنولوجية في مجال انتاج الطاقة الكهربائية، ومحاولة الافادة منها في تجهيز المواطنين بمتطلبات الخدمة التي يطلبونها وتحفيز الموظفين على تقديم براءات الاختراع في مجال انتاج الطاقة الكهربائية أضف الى ذلك أهمية تبني، واستخدام الأجهزة والمعدات الأكثر حداثة في مجال انتاج الطاقة الكهربائية مقارنة بالمنافسين، ومحاولة استقطاب الخبرات التي تتلاءم معها من شأنه أن تعزز فرص تطوير الذكاء التنظيمي.

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى.

د. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد اليقظة البيئية والذكاء التنظيمي).

أظهرت نتائج الجدول (34) وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة معنوية بين بعد اليقظة البيئية والذكاء التنظيمي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.478^{**}) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%).

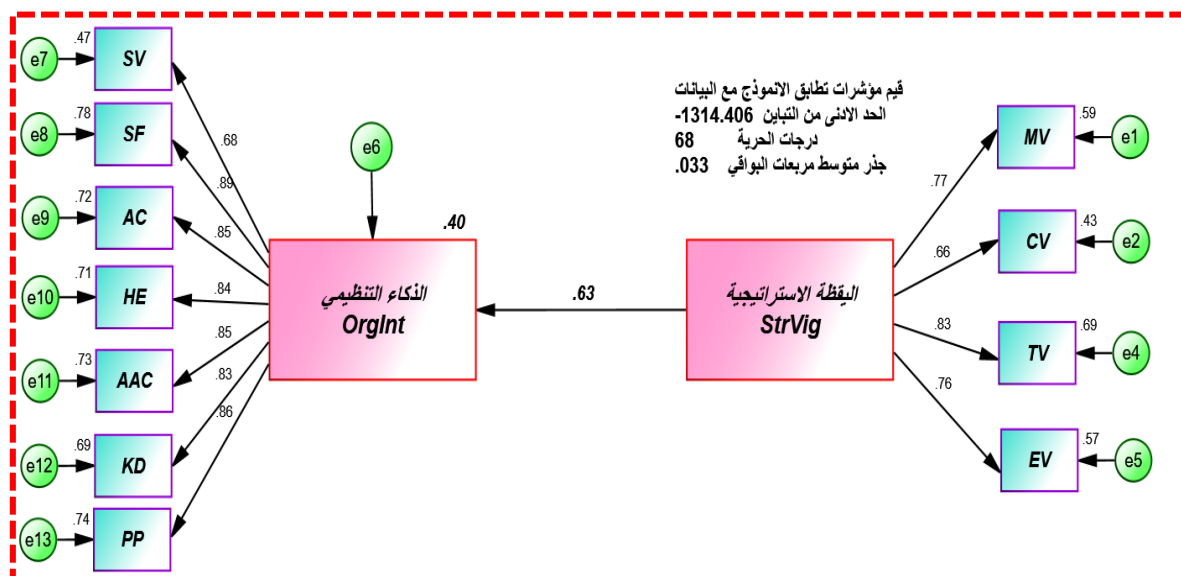
ويمكن تفسير هذه العلاقة بان سعي إدارة الشركة إلى الاهتمام بالتغيرات والتطورات التي تحصل في الظروف البيئية التي يمكن أن تحدث في المجتمع المحلي والدولي ودراسة العوامل المؤثرة فيها ذات الصلة بإنتاج الطاقة الكهربائية ومتابعة، ورصد تطورات القوانين والانظمة في مجال الطاقة الكهربائية أضف الى ذلك الاهتمام بتوفير التخصيصات المالية اللازمة ذات الصلة بتوفير الخدمات في مجال الطاقة الكهربائية، وهذا من شأنه ان يعزز امكانات الذكاء التنظيمي في الشركة.

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى.

ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسة الثانية: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لليقظة الاستراتيجية في الذكاء التنظيمي)

يوضح الشكل (12) وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير اليقظة الاستراتيجية في الذكاء التنظيمي، اذ نلاحظ ان نتائج مؤشرات مطابقة الأنموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها، فقد بلغت قيمة ($RMR=0.033$) وهي أقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (0.08) ، كما يتضح ان قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير) قد بلغ (0.63) وهذا يعني ان متغير اليقظة الاستراتيجية يؤثر في متغير الذكاء التنظيمي بنسبة (63%) على مستوى الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/المنطقة الجنوبية، وهذا يعني أن الذكاء التنظيمي سيزداد بمقدار (63%) في حال زيادة الاهتمام باليقظة الاستراتيجية بوحدة انحراف واحدة. كما نلاحظ ان قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (35) البالغة (8.528) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته، كما يتضح من الشكل (12) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.40) وهذا يعني أن التغيرات التي تحصل في متغير الذكاء التنظيمي يعود (40%) منها إلى تغير اليقظة الاستراتيجية، والنسبة المتبقية البالغة (60%) تعود الى متغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج البحث.

وتأسيساً على ما تقدم، يمكن قبول الفرضية الرئيسة الثانية.



الشكل (12): تأثير اليقظة الاستراتيجية في الذكاء التنظيمي

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.23)

الجدول (35)

مسارات ومعلومات اختبار تأثير اليقظة الاستراتيجية في الذكاء التنظيمي

النسبة المعنوية	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير اللامعاري	الاوزان الانحدارية المعيارية	المسارات
***	8.528	.094	.800	.633	اليقظة الاستراتيجية الذكاء التنظيمي <---
***	12.492	.083	1.032	.767	اليقظة الاستراتيجية MV <---
***	9.100	.100	.912	.657	اليقظة الاستراتيجية CV <---
***	12.054	.091	1.102	.756	اليقظة الاستراتيجية EV <---
			1.000	.829	اليقظة الاستراتيجية TV <---
***	9.805	.093	.907	.685	الذكاء التنظيمي SV <---
***	19.867	.055	1.092	.885	الذكاء التنظيمي SF <---
***	16.684	.051	.847	.848	الذكاء التنظيمي AC <---
***	16.313	.069	1.119	.842	الذكاء التنظيمي HE <---
			1.000	.854	الذكاء التنظيمي AAC <---
***	15.482	.060	.934	.829	الذكاء التنظيمي KD <---
***	17.418	.065	1.132	.858	الذكاء التنظيمي PP <---

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.23)

وتتبع من فرضية التأثير الرئيسة أربع فرضيات فرعية تتمثل بالآتي:

أ. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد اليقظة التسويقية في الذكاء التنظيمي)

يوضح الشكل (13) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لبعد اليقظة التسويقية في الذكاء التنظيمي، إذ نلاحظ ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.21) وهذا يعني ان بعد اليقظة التسويقية يؤثر في متغير الذكاء التنظيمي بنسبة (21%) على مستوى الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية، وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من بعد اليقظة التسويقية في

الشركة عينة البحث سوف يؤدي إلى تغير الذكاء التنظيمي بنسبة (21%) ، وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٣٦) البالغة (2.335) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.020).

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية.

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد اليقظة التنافسية في الذكاء التنظيمي)

يوضح الشكل (13) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لبعد اليقظة التنافسية في الذكاء التنظيمي، إذ نلاحظ أن قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.18) وهذا يعني ان بعد اليقظة التنافسية يؤثر في متغير الذكاء التنظيمي بنسبة (18%) على مستوى الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية، وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من بعد اليقظة التنافسية في الشركة سوف يؤدي إلى تغير الذكاء التنظيمي بنسبة (18%). وتعد هذه القيمة معنوية، وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (36) البالغة (2.142) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.032).

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية.

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد اليقظة التكنولوجية في الذكاء التنظيمي)

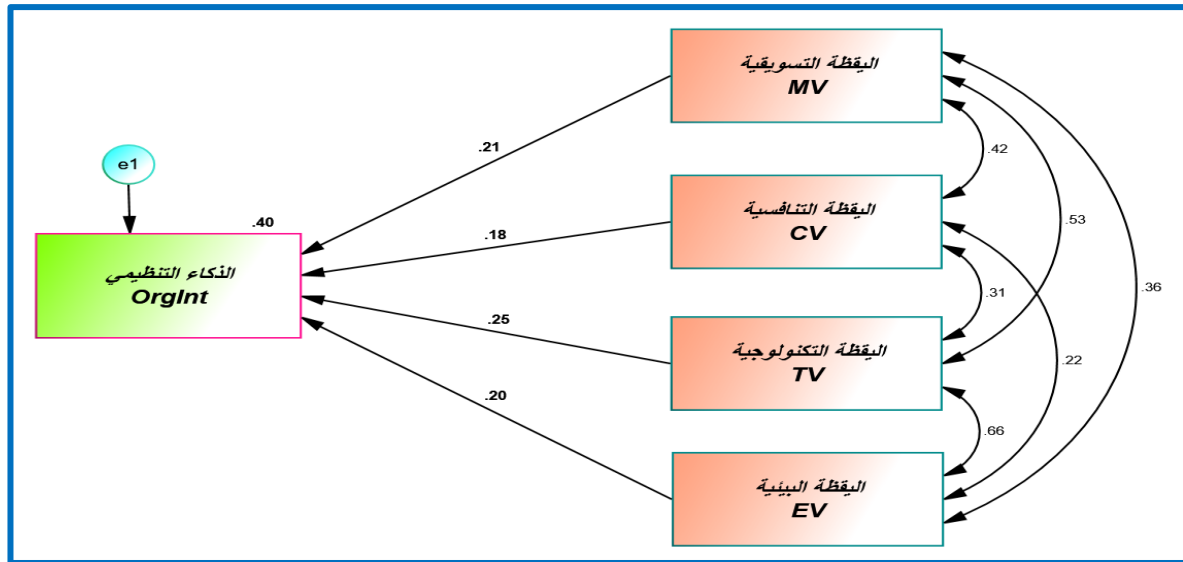
يوضح الشكل (13) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لبعد اليقظة التكنولوجية في الذكاء التنظيمي، إذ نلاحظ أن قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.25) وهذا يعني أن بعد اليقظة التكنولوجية يؤثر في متغير الذكاء التنظيمي بنسبة (25%) على مستوى الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية. وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من بعد اليقظة التكنولوجية في الشركة سوف يؤدي إلى تغير الذكاء التنظيمي بنسبة (25%). وتعد هذه القيمة معنوية، وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (36) البالغة (2.308) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.021).

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية.

د. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد اليقظة البيئية في الذكاء التنظيمي)

يوضح الشكل (13) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لبعد اليقظة البيئية في الذكاء التنظيمي، إذ نلاحظ أن قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.20) وهذا يعني أن بعد اليقظة البيئية يؤثر في متغير الذكاء التنظيمي بنسبة (20%) على مستوى الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية، وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من بعد اليقظة البيئية في الشركة عينة البحث سوف يؤدي الى تغير الذكاء التنظيمي بنسبة (20%) ، وتعد هذه القيمة معنوية، وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٣٦) البالغة (1.986) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.047).

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية.



الشكل (13): تأثير ابعاد اليقظة الاستراتيجية في الذكاء التنظيمي

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.23)

الجدول (36)

معلومات اختبار تأثير ابعاد اليقظة الاستراتيجية في الذكاء التنظيمي

المسارات			الاوران الاتحادية المعيارية	التقدير اللامعيارى	الخطأ المعيارى	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
الذكاء التنظيمي	<---	اليقظة التسويقية	.214	.201	.086	2.335	.020
الذكاء التنظيمي	<---	اليقظة التنافسية	.175	.160	.075	2.142	.032
الذكاء التنظيمي	<---	اليقظة التكنولوجية	.251	.272	.118	2.308	.021
الذكاء التنظيمي	<---	اليقظة البيئية	.196	.170	.086	1.986	.047

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.23)



الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الأول : الاستنتاجات

المبحث الثاني : التوصيات

المبحث الأول

الاستنتاجات

يتناول المبحث الحالي الاستنتاجات المستنبطة من نتائج التحليل العملي للبحث، والتي تصور التفاعل الفكري والنتائج الرقمية التي تم الحصول عليها من خلال الوصف الاحصائي، واختبار الفرضيات، وبطبيعة الحال فإن هذه الاستنتاجات سوف تمهد الطريق لتقديم التوصيات ذات العلاقة والمقترحات الملائمة في المبحث الثاني وكالاتي:

1. أتضح أن الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/المنطقة الجنوبية أولت متغير اليقظة التسويقية اهتماماً مرتفعاً، إذ أنها تسعى الى تطوير خدماتها في مجال انتاج الطاقة الكهربائية بناءً على مقترحات المواطنين وهي تهتم ايضاً بتطوير قدراتها في مجال انتاج الطاقة الكهربائية من خلال دراسة عروض الشركات الاجنبية التي تقدم عروض الاستثمار في مجال الطاقة الكهربائية واختيار أفضلها.

2. تبين بأن الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/المنطقة الجنوبية قد أعطت اهتماماً مرتفعاً لبعد اليقظة التنافسية، وهذا يعني أن الشركة كانت حريصة جداً في التعرف على امكانات وقدرات المنافسين الحاليين والمحتملين، كما أن قراراتها الاستراتيجية تتخذ بناءً على تحليل المعلومات التي تم تجميعها عن المنافسين، كما أنها تسعى باستمرار لمتابعة نشاط المنافسين للتعرف على قدراتهم واستراتيجياتهم التنافسية.

3. أشارت نتائج التحليل الى أن بعد اليقظة التكنولوجية قد حصل على درجة مرتفعة من الإهتمام من قبل الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/المنطقة الجنوبية، وقد اتضح ذلك من خلال جهودها المبذولة في المراقبة المستمرة للتطورات التكنولوجية في مجال انتاج الطاقة الكهربائية وحرصها المستمر على أن تكون الرائدة في استخدام الاجهزة والمعدات الأكثر حداثة في مجال انتاج الطاقة الكهربائية.

4. حصل بعد اليقظة البيئية على درجة مرتفعة من الاهمية وفقاً لإجابات الافراد عينة البحث، مما يدل على وجود بوادر لدى المسؤولين في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/المنطقة الجنوبية

لممارسة جهود اليقظة البيئية المتمثلة في متابعة ورصد التطورات في القوانين والانظمة في مجال الطاقة الكهربائية، واستخدام الاجهزة، والمعدات التي تحافظ على البيئة، ومراعاة الوضع المالي، والاقتصادي للمجتمع المحلي عند تسعير خدماتها في مجال الطاقة الكهربائية.

5. تبين أن بعد الرؤية الاستراتيجية الذي يمثل أحد ابعاد الذكاء التنظيمي قد حصل على إجابة مرتفعة، وحل بالمرتبة الأولى مقارنة بالفقرات الأخرى لأبعاد الذكاء التنظيمي، مما يؤشر اهتمام الشركة ووعيها بالطموحات والأهداف المستقبلية، والتعبير عنها بوضوح، وقد اتضح ذلك جلياً من خلال جهود الشركة المتمثلة بالمراجعة والمسح المنتظم لبيئتها من اجل تحديد الاتجاهات الرئيسة فيها ونشرها لجميع العاملين في الشركة، واصحاب المصلحة.

6. أضح أن هنالك مستوى مرتفع من الأهمية لدى العاملين في الشركة من الشعور بالمصير المشترك ويدل هذا على توافر فهماً مشتركاً لدى العاملين لرسالة وأهداف واستراتيجية الشركة وفهماً واضحاً لعناصر نجاحها، وقد تجسد ذلك من خلال احساسهم بالانتماء الى الشركة، وشعورهم بأنهم جزء من الشركة، وليس مجرد عاملين فيها، وحرص الشركة على اشراكهم بوضع الخطط والاولويات والمقترحات التي تخص عملهم.

7. أظهرت نتائج الدراسة أن الشركة عينة البحث لديها مستوى مرتفع من الرغبة في التغيير، إي أن لديها مواقف تعكس اهتمامها بتطوير خدماتها بشكل مستمر؛ بما يتواءم مع متطلبات التغيير في بيئة العمل فضلاً عن امتلاكها لممارسات عملية تروج لمناخ العمل الذي يتسم بالصراحة، وقبول التغيير والتفكير بطرق جديدة للأعمال، وقد يكون هذا الإهتمام ناجماً عن الرغبة في التكيف مع مختلف التغييرات والتحديات غير المتوقعة التي تواجه عملها.

8. تبين أن العاملين عينة البحث لديهم الرغبة الوجدانية والدافعية المرتفعة نحو بذل المزيد من الجهود، وهو ما يدل على إمتلاك العينة لمشاعر الفخر لانتمائهم للشركة والتفاؤل بالفرص المهنية المستقبلية والشعور بجودة عالية لحياة العمل داخل الشركة؛ مما يحفزهم على بذل المزيد من الجهود الإضافية لمساعدة الشركة في النجاح.

9. اظهرت نتائج الدراسة أن هناك شعوراً لدى عينة البحث بوجود اهتمام كافٍ من قبل الشركة التي يعملون بها ببعد الموائمة، والتطابق وخصوصاً ما يتعلق بالسياسات والاجراءات ونظم العمل،

وحرص الشركة على تحقيق الانسجام والتناغم في رسالتها وأهدافها مع رسالة وأهداف اقسامها المختلفة مما يسهل جهود التنسيق والتعاون.

10. أتضح أن الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/المنطقة الجنوبية أولت متغير نشر المعرفة اهتماماً مرتفعاً، إذ أنها تمتلك ثقافة تشجع الموظفين على المشاركة بالمعرفة وتبادل معلومات العمل المهمة فيما بينهم، وتتوافر لديها نظم معلومات تسهل التدفق الحر، وتتوافر الواسع للمعلومات التشغيلية المفيدة.

11. تبين أن بعد ضغط الأداء قد حصل على اجابة مرتفعة، وحل بالمرتبة الخامسة مقارنة بالفقرات الأخرى لأبعاد الذكاء التنظيمي، مما يؤشر اهتمام الشركة بالعاملين وتشجيعهم على التحلي بالجدية في القيام بالمهام والادوار بشكل صحيح لتحقيق أهداف للشركة، وقد أتضح ذلك جلياً من خلال امتلاك العاملين في جميع انحاء الشركة فهماً واضحاً لأدوارهم ، مسؤولياتهم واعتقادهم الواضح بان تعويضاتهم ونجاحهم المهني يتحدد بشكل عادل من خلال أداء عملهم.

12. أظهرت النتائج أن الشركة استطاعت أن توظف اليقظة الاستراتيجية في تعزيز ممارسات الذكاء التنظيمي، إذ أن الاهتمام باليقظة التسويقية وتلبية رغبات المواطنين، وتعميق الاجراءات الكفيلة بمواجهة المنافسة في إنتاج الطاقة الكهربائية (اليقظة التنافسية)، ومراقبة التطورات التكنولوجية في قطاع انتاج الكهرباء ومدى امكانات تبنيها لتعزيز خدمات المواطنين (اليقظة التكنولوجية)، اصف الى ذلك الاهتمام بمتابعة التغيرات التي تحصل في مجمل ظروف البيئة (اليقظة البيئية) ، وكيفية تعزيز الاستجابة لها من شأنه أن يحسن مستوى الذكاء التنظيمي، والامكانات الذهنية للعاملين في الشركة.

13. أتضح وجود تأثير لمتغير اليقظة الاستراتيجية في الذكاء التنظيمي، بمعنى أن الشركات التي لديها مستوى عالٍ من ممارسات اليقظة الاستراتيجية تستطيع أن تتنبأ بمستوى عالٍ من الذكاء التنظيمي.

المبحث الثاني

التوصيات

من خلال النتائج التي أفرزها البحث، يمكن وضع بعض التوصيات التي يرى الباحث أنها مهمة لتعزيز نقاط القوة الموجودة وديمومة بقائها، وهي:

1. ضرورة اهتمام الشركة ببناء ثقافة تنظيمية داعمة لليقظة الاستراتيجية من خلال توفير المزيد من الوقت للتفكير، والابداع، والابتكار، وتوفير بيئة جاذبة للمبدعين وأشارك المديرين والموظفين في المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية ذات الصلة باليقظة الاستراتيجية.

2. العمل على متابعة التطور في احتياجات المواطنين من الطاقة الكهربائية من خلال أساليب متعددة منها المسح الدوري للمواطنين من خلال الاستبانة لتحديد الاحتياجات، وتحديد درجة رضاهم عن خدمات الطاقة الكهربائية والعمل على سد احتياجاتهم وتلبية رغباتهم، وإنشاء منصة الكترونية للتعرف على احتياجاتهم.

3. ضرورة الاهتمام برصد وتحليل قدرات، وإمكانات الشركات المنافسة، والتعرف على خططهم، واستراتيجياتهم الحالية، والمستقبلية وتحليلها وذلك من خلال إنشاء فريق متخصص يرصد تحركات المنافسين، وتشخيص نقاط ضعفهم واستثمار الفرص المتاحة.

4. تشكيل فرق عمل ابداعية متخصصة من ذوي الكفاءات المميزة لمواكبة التطورات الحديثة في المجالات المختلفة، وخاصة التكنولوجية منها، وذلك لتطوير انتاج الشركة من الطاقة الكهربائية والسعي لإنتاج مشاريع وخدمات جديدة تتلاءم مع احتياجات وتوقعات المواطنين المتجددة باستمرار.

5. ضرورة الاهتمام بأساليب التحليل البيئي والتعامل مع التغيرات البيئية كالمناقشات والمحادثات الاستراتيجية والفحص البيئي لبيئة عمل الشركة، والاستفادة منها في عملية صياغة الرؤية الاستراتيجية للشركة من خلال ضمان مشاركة العاملين في صياغة الرؤية الاستراتيجية للشركة واستراتيجيتها.

6. ينبغي على الشركة الاهتمام بتحفيز، وتجسيد الشعور بالمشاركة والانتماء، والمصير المشترك لدى جميع العاملين فيها وتشجيع العمل الفرقي، وبث روح المسؤولية والمبادرة لدى جميع العاملين من خلال انشاء ثقافة تنظيمية محفزة ومشجعة على توليد هذا الشعور.

7. ضرورة اقناع المسؤولين والعاملين بمبدأ التغيير والتحسين المستمر من خلال التخلص من كل أشكال البيروقراطية (المركزية) في العمل داخل الشركة، وتهيئة المناخ المناسب لتشجيع العاملين على الابتكار والابداع.

8. ضرورة اهتمام الشركة بتشجيع العاملين على بذل جهود اضافية للمساعدة في نجاح الشركة من خلال خلق الظروف المناسبة لتحقيق النمو المهني للعاملين، وبث روح الحماسة والتفاؤل لديهم لإنجاز اعمالهم ومهامهم ومحاولة التخلص من الاتجاهات السلبية السائدة في الشركة ، وذلك من خلال الاهتمام بالتترقيات والحوافز المادية والمعنوية للعاملين.

9. ينبغي على الشركة الاهتمام بإجراءات التنسيق بين الاقسام والشعب من خلال تحديد سياسات ونظم وقواعد، واضحة والتأكد من ملائمة الهيكل التنظيمي في الشركة مع طبيعة ومهام العاملين.

10. الإهتمام بالمعرفة وتأسيس الإجراءات التي تفعل من عملية نشر المعرفة داخل الشركة من خلال الإهتمام بأسس تبادل، ونشر المعرفة كإقامة المؤتمرات، والندوات وتطبيق برامج التدريب المستمر لجميع العاملين فيها وتبادل الخبرات مع الشركات المناظرة الاخرى.

المصادر والمراجع

قائمة المصادر:

أولاً: الكتب العربية:

1. صالح، احمد علي، والعزاوي، بشرى هاشم، وابراهيم، ابراهيم خليل(2010)، الادارة بالذكاءات منهج التميز الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن.
2. عبدالله، محمد حسن(2006)، الذكاء بين الاحادية والتعدد ، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
3. نصر، عزة جلال مصطفى، واحمد، عدنان محمد(2014)، ادارة الاصول الفكرية: منظور استراتيجي، دار المنال، بيروت.

ثانياً: الدوريات:

1. إسماعيل (2020) ، قياس أثر انعكاس اليقظة الاستراتيجية على التسويق الابتكاري: بحث استطلاعي لآراء عينة من العاملين لدى الشركة العراقية لتصنيع وتسويق التمور (مساهمة مختلطة).
2. أحمد نظير عبد الجليل، (2020)، انعكاس اليقظة الاستراتيجية في التوجه الريادي: دراسة تطبيقية في شركة ما بين النهرين.
3. افتخار عبد الحسين كاطع، الزهراء صباح الجلي، علاء الدين برع جواد (2021)، دور فلسفة الذكاء المتعددة في تفعيل مفاهيم اليقظة الاستراتيجية- بحث وصفي تحليلي لآراء عينة من المدراء العاملين في وزارة الصناعة والمعادن، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد 49.
4. بو خمخم، عبدالفتاح، ومصباح، عائشة (2019)، دور اليقظة الاستراتيجية في تطوير الميزة للمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة بالمديرية للشرق لمتعامل الهاتف النقال اوريدو مجلة دراسات اقتصادية، المجلد السادس، العدد الاول.
5. الجبوري، حيدر جاسم عبيد (2014)، اختبار العلاقة بين القابليات الاستراتيجية والذكاء التنظيمي: دراسة استطلاعية للآراء عينة من موظفي القطاع المصرفي الخاص بمحافظة

- النجف الاشرف، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، جامعة الكوفة، المجلد السابع، العدد الثلاثون.
6. الجبوري، مهدي عطية، والبكري، حيدر عبدالرسول (2020)، دور اليقظة الاستراتيجية في تعزيز الامن الاقتصادي، مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية، جامعة بابل، مج 12، ع 4.
7. حديد، وثيبة، حديد، نوفيل (2005)، اليقظة التنافسية وسيلة تسييرية حديثة للتنافسية المؤسسة، من بحوث المؤتمر العلمي الدولي حول الاداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة.
8. حسين، حسين وليد (2018)، ممارسات التفكير الرشيق لادارة الموارد البشرية ودورها في تعزيز اليقظة الاستراتيجية للمنظمة، مجلة الكلية الاسلامية الجامعة، الجامعة الاسلامية، العدد ٤٩.
9. حسين، (2015)، العلاقة بين اليقظة الاستراتيجية والثقافية التسويقية واثرها في توجيهات إدارة التسويق.
10. الخفاجي، (2010)، الذكاء التنظيمي : فكره معاصرة في إدارة أزمات الاعمال.
11. خلفلاوي، شمس ضيات (2017)، تثمين نظام اليقظة الاستراتيجية لتنمية المنافسة بالمؤسسات. مجلة دراسات وابحث، جامعة جلفة، العدد 26.
12. داود، إبراهيم، (2017)، اليقظة الاستراتيجية ودورها في تحسين مستوى الخدمات التمريضية: بحث تطبيقي في مستشفى غازي الحريري.
13. رشيد ، اسوان و دخيل ، شيماء (2018) ، معامل كرونباخ ألفا، معامل الارتباط القانوني والتحليل العاملي لبيانات قياس الرضا عن الخدمات الفيديوية على الهاتف المحمول . جامعة تكريت - كلية الإدارة والاقتصاد/ مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية/ المجلد (4) العدد (44) ج 1 ، 468-458 .
14. رزق سند ابراهيم، صفوت عبد الحميد، منى حسين الدهان، اسماء عبد الغني (2018)، الذكاءات المتعددة وعلاقتها بالمتغيرات الشخصية والتوافق البيئي: دراسة مقارنة بين الريف

- والحضر، مجلة العلوم البيئية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، المجلد 41، الجزء الثاني.
15. سحنون ، هبة علاوة، وثلاجية ، نورة (2018)، اثر اليقظة الاستراتيجية في دعم الابداع في المنظمات الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة المواد الدسمة سييوس - بالا عنابة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الانسانية والاجتماعية، جامعة القدس المفتوحة، العدد 43.
16. الشريف، بقة، ومجلب ، فايزة (2015)، تأثير التحليل البيئي كآلية من آليات اليقظة الاستراتيجية في بناء الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية لمجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولايتي برج بوعريريج وسطيف، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، العدد الثاني.
17. الشمري، طارق طعمة عطية (2019)، دور الذكاء الاستراتيجي كمدخل حديث في تحقيق التحالفات الاستراتيجية الناجحة، مجلة كلية العلوم الاقتصادية والادارية، جامعة الانبار، المجلد 11، العدد 24.
18. طالب، علاء فرحان، (2019)، دور الذكاء التنظيمي لدى القادة في تعزيز المنظومة القيمية: دراسة تحليلية لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة، المجلة العراقية للعلوم الادارية، جامعة كربلاء، المجلد 16، العدد 65.
19. طلب، ايمان خميس مغيب، مخلوف، سميحة علي، عبدالعزيز، اسماء حمزة محمد، امين، رشا عويس حسين (2020)، آليات مقترحة للتغلب على معوقات تطبيق نموذج كارل البرشت (karl albrecht) للذكاء التنظيمي لتطوير الاداء الاداري بجامعة الفيوم، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، د.ت.
20. العبادي، هاشم فوزي (2012)، الذكاء التنظيمي كممارسة اعمال نحو بناء منظمات ذكية- منظور مفاهيمي، بحث منشور في مجلد خاص بالمؤتمر العلمي الدولي الحادي عشر حول (ذكاء الاعمال واقتصاد المعرفة) للفترة من 23-26 / 2012، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الزيتونة، الاردن.

21. عبدالمجيد، حزيمة كمال و ناجي، ليلي يوسف الحاج (2013)، نظرية الذكاءات المتعددة لهوادر كاردنر، مجلة كلية التربية للبنات، جامعة بغداد، عدد خاص.
22. عثمان محمود محمد، كروسو، كلثوم قادر، (2021)، دور اليقظة الاستراتيجية في تحقيق النجاح الاستراتيجي : دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة جيهان أربيل، مجلة العلوم الانسانية، جامعة زاخو.
23. العطوي،(2009)، نحو منظمات ذكية دراسة لآراء عينة من المنظمات الصناعية العراقية.
24. عطية (2017) ، تطوير الممارسات الإدارية في ضوء مفهوم اليقظة الاستراتيجية: دراسة تربوية واجتماعية لقيادات جامعة الإسكندرية.
25. عمران، نضال عبدالهادي (2015)، اثر الذكاء الاستراتيجي على الابداع التنظيمي: دراسة تطبيقية في شركة اسيا سيل للاتصالات، مجلة جامعة بابل، للعلوم الصرفة والتطبيقية، المجلد 23، العدد الثالث.
26. فرج، شعبان (2015)، الذكاء الاقتصادي واليقظة الاستراتيجية كآلية للوقاية من الازمات في منظمات الاعمال المؤتمر العلمي الدولي الاول: منظمات الاعمال -الفرص والتحديات والتطلعات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البلقاء التطبيقية، الاردن.
27. قاسم، سامر احمد، وكنعان، علي (2019)، دور ابعاد الذكاء التنظيمي في تطوير اداء شركات التأمين (دراسة ميدانية على شركات التأمين الخاصة في الساحل السوري) مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 41، العدد 2.
28. الكرعاوي، سجي جواد حسين، (2016)، دور ابعاد التعلم التنظيمي في التحول الى منظمات ذكية: دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام في بعض جامعات الفرات الأوسط.
29. الكلابي، (2018)، اليقظة الاستراتيجية ودورها في تحقيق التميز التوسيعي للمنظمة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل اسنت الكوفة الجديد.
30. محمود، (2017) ، اليقظة الاستراتيجية وتأثيرها في النجاح التنظيمي : بحث استطلاعي في شركة الفارس العامة وزارة الصناعة.

31. ولي، احلام ابراهيم، احمد، زينب عبدالله كاك (2019)، دور مقدرات الابداع الاستراتيجي في تعزيز الذكاء المنظمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من المديرين في عدد من المستشفيات الاهلية في مدينة اربيل، مجلة كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة صلاح الدين، مجلد 23، العدد 5.
32. يوسف حليم الطائي، محمد جبار الصائغ، قيصر علي هادي (2013)، صياغة الاستراتيجية المستدامة للشركة في بناء المنظمات الذكية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء في شركة زين العراق للاتصالات، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، مجلد 9، العدد 29.

ثالثاً: الرسائل والاطاريح الجامعية:

1. ابو الخير، دينا يعقوب(2014)، تدريس اطفال الروضة باستخدام استراتيجيتين قائمتين على الذكاء الحركي والذكاء المكاني واثريهما في حفظ القرآن الكريم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، الاردن.
2. احمد، بن خليفة (2015) ، دور ادارة المعرفة في تحسين اليقظة الاستراتيجية دراسة حالة : قطاع الاتصالات في الجزائر، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
3. حنونة، سامي وحماد، ابراهيم(2006) ، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، فلسطين
4. رتيبة، نحاسية (2003)، اهمية اليقظة التنافسية في تنمية الميزة التنافسية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر.
5. سويدان، نظام موسى (2011) ، تقييم تأثير تطبيق ادارة الجودة الشاملة تقييم رضا الزبون للمحافظة عليه، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البتراء، الاردن.
6. عسقول، خليل محمد خليل(2009)، الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتفكير الناقد وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الاسلامية، غزة.

7. غنيم، رمزي(2017)، اثر استخدام نظم المعلومات الادارية في تعزيز بناء الذكاء التنظيمي: دراسة ميدانية على الكليات التقنية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.
8. الفضلي، محمد دوحان(2006)، تطوير قائمة رصد لقياس الذكاءات المتعددة على طلبة المرحلة الابتدائية في دولة الكويت كما يدركها المعلمون، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الاردن.
9. لعوامله، فواز توفيق(2015)، اثر قدرات تكنولوجيا المعلومات في الذكاء المنظمي: دراسة حالة في شركة ماركة v l p في الاردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاعمال، جامعة الشرق الاوسط، الاردن.
10. نصيرة ، علاوي (2011)، اليقظة الاستراتيجية كعامل للتغيير في المؤسسة: دراسة حالة مؤسسة موبيليس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان.
11. نصيرة، علاوي(2015)، دور اليقظة الاستراتيجية في تحسين تنافسية المؤسسة دراسة حالة مجمع صيدال، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان.
12. نور العابدين، قوجيل (2012)، دور اليقظة الاستراتيجية في ترشيد الاتصال بين المؤسسة ومحيطها: دراسة ميدانية بوحدة مطاحن سيدي ارغيس - ام البواقي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة باجي مختار ، الجزائر.

رابعاً: الكتب الأجنبية:

1. Afthanorhan, W. A. (2013) " A Comparison Of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Covariance Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) for Confirmatory Factor Analysis " International Journal of Engineering Science and Innovative Technology (IJESIT) Vol 2, Iss 5, PP. 198-205.

2. Albrech, K.(2002), Organizational Intelligence & Knowledge Management: Thinking Outside The Silos, Available Online.
3. Albrecht, K(2003), The Power Of Minds At Work: Organizational Intelligence In Action, New York, American Management Association, Amacom.
4. Albrecht, K.(2002), Intelligence Organizational & Knowledge Management: Thinking Outside The Silos, Executive White Paper.
5. Alshaer, Sawsan A.(2020), The Effect Of Strategic Vigilance On Organizational Ambidexterity In Jordanian Commercial Banks, Modern Applied Science, Vol.14, No.6.
6. Arcos, Ruben(2016), Public Relations Strategic Intelligence: Intelligence Analysis, Communication And Influence, Public Relations Review, 42.
7. Attansey, Matthew Lgnatius(2012), Vigilance Versus Complacency :Communication Strategies Used During Fargo's Recent Major Floogsto Confront Risk Fatigue, In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Philosophy, Dissertation Submitted To The Graduate Faculty Of The North Dakota State University Of Agriculture And Applied Science.
8. Bakhshan, A, Hamidi. F & Ezati. M, (2011), Relationship Between Organizational Intelligence And Entrepreneurship Among University Educational Managers, The Journal Of Mathemativs And Compurer Science Vol. 3, No. 4.
9. Checkly, Kathy(1997), The First Seven And Eight: A Conversation With Howard Gardner, Education Leadership Journal, No .55.
10. Chegani, M. ,N(2016), The Effects Of Organizational Intelligence And Creativity On Technological Innovation: Acase Study Of Themanufacturing Firms In Iran, Arabian Journal Of Business And Management Review, 5(7).

11. Collins ,H. & Evans, R,(2008), Rethinking Expertise, University Of Chicago Press
12. El Qasmi , M. J. (2019), The Management By Process & The Strategic Vigilance.
13. Emmanuel Pteyron,(1998), La Veille Strategique, Edition Ecanomica, Paris, France.
14. Filoos, E, Banahan, E(2001), Towards The Smart Organizational. An Emerging Organizational Paradigm And The Contribution Of The European Rtd Programs, Journal Of Intelligent Manufacturing , Vol.12, No. 2
15. Gardner, Howard(1999), The Disciplined Mind, New York: Simon &Schuster.
16. Hair, J. F; Black, W. C; Babin, B. J; Anderson, R. E & Tatham, R. L, (2014) " Multivariate Data Analysis " , 7th edition., Pearson Education Limited. United States of America.
17. Heintz, Christophe& Karabegovic, Mia& Molnar, Andras(2016), The Co– Evolution Of Honesty And Strategic Vigilance, Journal Of Frontiers In Psychology.
18. Ismiyarto, (2018), organizational intelligence and bureaucracy reform at public organizational in Indonesia.
19. Kahkha , A. , O . , Pourghaz , A . & Marziyeh , A,(2015), Examining The Relationship Of Organizational Intelligence With Innovation Management And Career Advancement In An Organizational, Journal Of Behavioral And Brain Science,
20. Keshavaez, (2017), Knowledge management infrastructures and organizational intelligence in Iranian research centers .
21. Lancu, Eugenia(2018), The Business Intelligence Systems, The U S V Annals Of Economics And Public Administration, Vol.18, Issue1.

22. Lavalley, Steve, (2009), Business Analytics And Optimization For The Intelligent Enterprise, Ibm Global Business Services, Executive Report, Usa.
23. Levinthal, B. R, & Franconeri, S. L.(2011), Common- Fate Grouping As Feature Selection, Psychological, 14(11).
24. Liebowitz, J.(2019), Building Organizational Intelligence: A Knowledge Management Primer, U. S. A: C R C Press.
25. Marjani, Amir Babak & Soheilipour, Mojdeh(2012), The Relationship Between Organizational Intelligence And Staff Oerformance Based On The Model Of Karl Albrecht: The Case Of Iran Branch, China National Petroleum Company, International Journal Of Business And Social Science, Vol.3, No.4.
26. Mazahreh, A. , Hammad, H. & Abu-Jaber, H. (2009) " The Attitudes of Instructors and Faculty Members about the Quality of Technical Education Programs in Community Colleges in Jordan " Journal of Social Sciences 5 (4), 401-407 .
27. Monus, (2018) , Competitive activities as measures of vigilance.
28. Nadine, K & Hajer(2017), La Motivation Aucoeur De La Veille Strategique: Comportements D, Acteurs Au Sein Des Entreprises De Telecommunication.
29. Okun, D. A.(2017), Organizational Intelligence, In Ercetin, S., & Potas, N (Eds), Chaos, Complexity Andleadership: Explorations Of Chaos And Complexity Theory, Turkey, Springer.
30. Olson, Randal S. & Haley, Patrick B. & Dyer, Fred C. & Adami, Christoph(2014), Exploring The Evolution Of A Trade- O, Between Vigilance And Foraging In Group- Living Organisms, Journal Of The Royalsociety Interface, Vol.8

31. Pourjafari Jozam, M, & Pourjafari Jozam, M, (2015), Organizational Intelligence, Survival Factor Of Todays Organizational, International Journal Of Advanced Studies In Humanities And Social Science, 4(4).
32. Rothberg, H.(2010), From Knowledge To Inteffigece: Competitive Advantage In The Next Economy, U S A, Edgeucational P U B.
33. Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). " Research methods for business students " 5th ed , Pearson Education Limited : Prentice Hall , England.
34. Simic, I,(2005), : Organizational learning As Component Of : Organizational Intelligence, Journal: Information And Marketing Aspects Of The Economically Development Of The Balkan Countries, Isbn, 954- 90277-8-3.
35. Trevor , V. , (2013) , " Applied Business Statistics " , Juta and Company LTD.
36. Wells, D. L.(1998), Strategic Management For Senior Leaders: A Handbook For Implementation, Department Of The Navy, Total Quality Leadership Office, 13 (29).
37. Yaghoubi, Nour- Mohammad & Salehi 2 Mahdi & Nezhad 3 Elham Behtari(2011), A Relationship Between Tactical Processes Of Knowledge Management And Organizational Intelligence: Iranian Evidence, World Applied Sciences Journal 12(9).

خامساً : الدوريات الأجنبية:

1. Albrech Karl(2008), Organizational Intelligence& Knowledge Management: Thinking Outside The Silos, World Applied Sciences Journaj.

الملاحق

ملحق رقم (1)

أسماء السادة المحكمين

ت	اللقب العلمي	الاسم	التخصص الدقيق	مكان العمل
1	أ.د.	احسان دهش جلاب	ادارة استراتيجية	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
2	أ.د.	حامد كاظم متعب	ادارة الامداد	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
3	أ.د.	اسيل علي مزهر	ادارة الانتاج والعمليات	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
4	أ.د.	اثير عبدالامير حسوني	ادارة تسويق	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
5	أ.د.	فراس عدنان عباس	ادارة المعرفة	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
6	أ.د.	رونق كاظم حسين	نظرية منظمة وسلوك تنظيمي	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
7	أ.م.د.	عبدالله كاظم حسن	ادارة مالية	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
8	أ.م.د.	باسم عباس كريدي	ادارة استراتيجية	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
9	أ.م.د.	بشرى عبد الحمزه عباس	ادارة الانتاج والعمليات	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
10	أ.م.د.	سناء جواد كاظم	ادارة المعرفة	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية

ملحق رقم (1)

أسماء السادة المحكمين

ت	اللقب العلمي	الاسم	التخصص الدقيق	مكان العمل
1	أ.د.	احسان دهش جلاب	ادارة استراتيجية	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
2	أ.د.	حامد كاظم متعب	ادارة الامداد	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
3	أ.د.	اسيل علي مزهر	ادارة الانتاج والعمليات	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
4	أ.د.	اثير عبدالامير حسوني	ادارة تسويق	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
5	أ.د.	فراس عدنان عباس	ادارة المعرفة	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
6	أ.د.	رونق كاظم حسين	نظرية منظمة وسلوك تنظيمي	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
7	أ.م.د.	عبدالله كاظم حسن	ادارة مالية	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
8	أ.م.د.	باسم عباس كريدي	ادارة استراتيجية	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
9	أ.م.د.	بشرى عبد الحمزه عباس	ادارة الانتاج والعمليات	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية
10	أ.م.د.	سناء جواد كاظم	ادارة المعرفة	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة القادسية

ملحق رقم (2)

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القادسية

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال/ الدراسات العليا

م/ تحكيم استبانة

الاستاذ الفاضل

تحية طيبة

نظرا للمكانة والسمعة الطيبة والخبرة العلمية التي تتمتعون بها في مجال تخصصكم واستنارة بما ستقدمونه من رأي سديد، نضع بين أيديكم الاستبانة الخاصة بدراسة الدبلوم العالي في التخطيط الاستراتيجي الموسومة (دور اليقظة الاستراتيجية في تعزيز الذكاء التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الادارية في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية/ المنطقة الجنوبية).

وقد اعتمد الباحث استبانة مكونة من قسمين خصص القسم الاول لمتغير اليقظة الاستراتيجية اعتمادا على المقياس المعتمد في دراسة (عثمان وكرسو، 2021)، اما القسم الثاني فقد خصص لمتغير الذكاء التنظيمي اعتماداً على المقياس المعتمد في دراسة (الكرعاوي، 2016)، مع تكييف فقرات المقاييس بما يتناسب وبيئة العمل العراقية، علما ان الاستبانة اعتمدت تدرج (Likert) الخماسي.

ارجو تفضلكم بتحكيم الاستبانة وفي ضوء تعريفات متغيرات الدراسة الرئيسة وابعادها الفرعية المعتمدة على مقاييس جاهزة.

شاكرين تعاونكم معنا مع وافر التقدير والاحترام

المشرف

الباحث

أ.م. د. جواد محسن راضي

احمد عبد الأمير عباس

جامعة القادسية/ كلية الإدارة والاقتصاد

كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة القادسية

أولاً: معلومات شخصية :

1. الجنس : ذكر () انثى ()
2. العمر : أقل من 30 () 30-40 () 41-50 () 50 فأكثر ()
3. التحصيل العلمي : دكتوراه () ماجستير () دبلوم عالي () بكالوريوس ()
اعدادية ().
4. المنصب :
5. مدة الخدمة : أقل من 5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 فأكثر ()

ثانيا: اليقظة الاستراتيجية Strategic Vigilance

عمليات الرقابة والمتابعة العامة والذكية لمحيط المنظمة للبحث عن المعلومات الحالية والمستقبلية ومعالجتها ومن ثم نشرها وحمايتها لتكون تحت تصرف الشخص المناسب وفي الوقت المناسب لكي يستطيع اتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب.

1. اليقظة التسويقية

وهي اليقظة التي تتعلق بالبحث والمعالجة والنشر للمعلومات المتعلقة بمتابعة تطور احتياجات الزبائن على الامد البعيد، ومتابعة عروض الموردين التي تتعلق بالمنتجات والخدمات الجديدة والاهتمام المستمر بالزبائن.

ت	الفقرات	تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	امكانية التعديل او الاضافة على الفقرة
1	تركز الشركة بشكل خاص على المواطنين من اجل تطوير خدماتها في مجال الطاقة الكهربائية.					
2	تهتم الشركة بمتابعة تطور احتياجات المواطنين على الامد القصير والبعيد.					
3	تأخذ الشركة بنظر الاعتبار اهتمامات المواطنين وتطور علاقتهم معها.					
4	تهتم الشركة بدراسة عروض المستثمرين المتعلقة بخدمات الطاقة الكهربائية الجديدة.					

2. اليقظة التنافسية:

النشاط الذي تتعرف من خلاله المنظمة على منافسيها الحاليين والمحتملين من خلال جمع المعلومات المتحصل عليها من خلال تحليل الصناعة وتحليل المنافسين.

ت	الفقرات	تتتمي	لا تتتمي	واضحة	غير واضحة	امكانية التعديل او الاضافة على الفقرة
1	تحرص الشركة على التعرف على منافسيها الحاليين والمحتملين.					
2	تقوم الشركة بجمع المعلومات عن المنافسين وتحليلها لاستخراج النتائج وتطبيقها في اتخاذ القرارات.					
3	تهتم الشركة باستمرار بمراقبة نشاط المنافسين للتعرف على قدراتهم واستراتيجياتهم التنافسية.					
4	تعمل الشركة على بحث وفهم كل ماله علاقة بالمنافسين باستمرار.					

3. اليقظة التكنولوجية:

تشير الى الجهود المبذولة من قبل المنظمة والاجراءات المتخذة بهدف الكشف عن كل التطورات والمستجدات الحاصلة في المجالات التقنية والتكنولوجية والتي تهتم المنظمة حالياً أو التي تهتمها مستقبلاً.

ت	الفقرات	تتتمي	لا تتتمي	واضحة	غير واضحة	امكانية التعديل او الاضافة على الفقرة
1	تراقب الشركة وبشكل مستمر التقدم التكنولوجي في مجال الطاقة الكهربائية.					
2	تحفز ادارة الشركة الموظفين على تقديم براءات الاختراع في مجال الطاقة الكهربائية.					
3	تحرص الشركة على ان تكون الرائدة في استخدام الاجهزة والمعدات الاكثر حداثة في مجال انتاج الطاقة الكهربائية مقارنة بالمنافسين.					
4	تشجع اداة الشركة على تطوير الاستخدامات التقنية لخدمات الطاقة الكهربائية التي تقدمها.					

4. اليقظة البيئية :

وهي اليقظة التي تتعلق بالبحث والمعالجة والنشر للمعلومات الخاصة بالبيئة الكلية للمنظمة المتعلقة بالتطورات السياسية والقانونية والاجتماعية والبيئية.

ت	الفقرات	تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	امكانية التعديل او الاضافة على الفقرة
1	تدرك ادارة الشركة مختلف التغيرات التي يمكن أن تحدث في المجتمع المحلي.					
2	تتابع ادارة الشركة وترصد تطورات القوانين والانظمة في مجال الطاقة الكهربائية.					
3	تحرص ادارة الشركة على استخدام الاجهزة والمعدات التي تحافظ على البيئة.					
4	تأخذ ادارة الشركة الوضع المالي والاقتصادي للمجتمع المحلي عند تسعير خدماتها في مجال الطاقة الكهربائية.					

ثالثاً: الذكاء التنظيمي:

ويشير الى قدرة المنظمة على التكيف بصورة مستمرة مع البيئة المتغيرة والتي لا يمكن التنبؤ بها، من خلال ادارة الموارد (الافراد والمعلومات والمعرفة والابداع) بذكاء.

1. الرؤية الإستراتيجية :

الطاقة للخلق والاستنباط والتطوير والتغيير الاستراتيجي المستهدف، والذي يمكن القادة من ربط المفاهيم المستنبطة بوضوح، وكذلك يمكنهم من اعادة الابتكار عندما تظهر ضرورة لذلك.

ت	الفقرات	تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	امكانية التعديل او الاضافة على الفقرة
1	تجري الشركة مراجعة منتظمة لبيئتها من اجل تحديد الاتجاهات الرئيسية.					
2	تمتلك الشركة دليل واضح ومفيد للتعليمات والارشادات التي توجه عملها.					
3	تصرح الادارة العليا في الشركة بمصادقية عن اتجاهها الاستراتيجي.					
4	تمتلك الكلية عملية فاعلة في تحديد وتطوير وترقية قيادتها الادارية المستقبلية.					
5	أبذل قصارى جهد ي لإكمال عملي.					
6	أبذل الكثير من الطاقة والخبرة الوظيفية في عملي.					

2. المصير المشترك :

بانه الشعور المشترك بنفس الانتماء، وبنفس الرغبة، وبنفس الحماس، وبنفس الامل في تكريس
الوضع القائم في المنظمات على تغيير ذلك الوضع.

ت	الفقرات	تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	امكانية التعديل او الاضافة على الفقرة
1	تقوم الشركة باشتراك الموظفين بعملية وضع الخطط والاوليات والمقترحات.					
2	يفهم الموظفون في جميع انحاء الشركة استراتيجية الكلية.					
3	يتبادل الموظفون في الشركة المعلومات والافكار طوعاً ويدعم بعضهم بعضاً في أداء اعمالهم.					
4	يعبر الموظفون عن الاحساس بالانتماء، اي انهم يشعرون بأنهم جزء من الشركة وليس مجرد موظفين فيها.					
5	يرى أغلب الموظفين بأن علاقتهم مع الشركة هي علاقة شراكة استراتيجية.					

3. الرغبة في التغيير :

تمثل الرغبة في التغيير للمنظمات الذكية القدرة الكبيرة للمنظمات، لتغيير البيئة الداخلية، بما يتواءم مع التطورات البيئية الخارجية المتسارعة عن طريق تكيف الثقافة التنظيمية في المنظمة، من خلال عمليات التحفيز لمشاركة العقول والصبر لمواجهة التحديات ، وفي خوض تجارب جديدة .

ت	الفقرات	تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	امكانية التعديل او الاضافة على الفقرة
1	تطور الشركة خدماتها بشكل مستمر بما يتواءم مع متطلبات التغيير في بيئة العمل.					
2	تشجع الشركة الموظفين على ايجاد طرق أفضل لإنجاز اعمالهم.					
3	تسمح الشركة للموظفين بطرح الاسئلة والاستفسارات بخصوص صيغ العمل المقبولة.					
4	تتمسك الشركة بالحد الأدنى من الممارسات البيروقراطية (ضوابط وسياسات واجراءات العمل).					
5	تروج ادارة الشركة لمناخ العمل الذي يتسم بالصراحة وقبول التغيير والتفكير بطرق جديدة للأعمال.					

4. القلب (رفع العاملين وجدانياً لبذل مزيد من الجهد):

هو الجهود المتروكة لتقدير المرء كمقدار طاقة أعضاء المنظمة للمساهمة عبر وفوق مستويات الترابط والعلاقات لتهيئة ذلك التقدير .

ت	الفقرات	تتتمي	لا تتتمي	واضحة	غير واضحة	امكانية التعديل او الاضافة على الفقرة
1	يشعر الموظفون بجودة عالية لحياة العمل داخل الشركة.					
2	يعتقد الموظفون باهتمام ادارة الشركة بهم.					
3	يعبر الموظفون عن الفخر لانتمائهم للشركة.					
4	الموظفون مستعدون لبذل جهود اضافية لمساعدة الشركة على النجاح.					
5	يعبر الموظفون عن التفاؤل بخصوص فرصهم المهنية في الشركة.					

5. الانتظام والتوافق :

هو عملية ضبط الاختلافات والتباين بين مختلف المقاييس، والإجراءات، والأساليب، أو المواصفات، والنظم، وجعلها متوافقة بهدف تفادي عملية الازدواجية للجهود في العمل .

ت	الفقرات	تتتمي	لا تتتمي	واضحة	غير واضحة	امكانية التعديل او الاضافة على الفقرة
1	الهيكل التنظيمي للشركة يتناسب مع استراتيجيتها.					
2	تنسجم سياسات واجراءات ونظم العمل في الشركة مع أولويات العمل الرئيسية.					
3	تسهل اجراءات العمل في الشركة من اداء الموظفين لأعمالهم ومهامهم.					
4	تمكن انظمة المعلومات في الشركة الموظفين من تحسين قيمة الخدمات التي تقدمها للمواطنين.					
5	تنسجم رسالة الاقسام مع رسالة الشركة وتسهل جهود التعاون والتنسيق.					

6. تطوير المعرفة :

وهي بواقع الحال منظومة ستنبثق في المستقبل من واقع وسياق التطور الحتمي التاريخي للمجتمع الإنساني، وستؤدي في النهاية إلى ولادة العقل الكوني أو العقل العالمي الذي تسيير خطواته التطورية الأولى جنباً إلى جنب مع تطور الاقتصاد العالمي، والذي سيلتقي مع منظومة المعرفة البشرية لولادة العقل الكوني.

ت	الفقرات	تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	امكانية التعديل او الاضافة على الفقرة
1	تمتلك الشركة ثقافة تشجع الموظفين على المشاركة بالمعرفة وتبادل معلومات العمل المهمة.					
2	تبدي القيادات الادارية في الشركة احتراماً وتقديراً للمؤهلات العلمية والمعرفية للموظفين.					
3	الهيكل التنظيمي في الشركة يتيح للموظفين حرية الاتصال وتبادل المعلومات.					
4	تدعم أنظمة المعلومات في الشركة التدفق الحر والتوافر الواسع للمعلومات التشغيلية المفيدة.					
5	تفهم القيادات الادارية وتقدر كل الخبرات والمهارات المتنوعة للموظفين في اقسام الشركة.					

7. ضغط العمل :

إيمان الموظفين ببذل مزيد من العمل وهو الإحساس بما ينبغي انجازه والإيمان بصدق بأغراضه.

ت	الفقرات	تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	امكانية التعديل او الاضافة على الفقرة
1	يفهم الموظفون في جميع أقسام الشركة وبوضوح أدوارهم ومسؤولياتهم.					
2	تتقل القيادات الادارية باستمرار وبوضوح اهداف وتوقعات الاداء.					
3	تعمل القيادات الادارية على حل مشاكل الاداء بسرعة.					
4	تتشرط الشركة مستوى عالٍ من القدرات الادارية في كل المناصب الادارية.					
5	يعتقد الموظفون بان تعويضاتهم ونجاحهم المهني يتحدد بشكل عادل من خلال أداء عملهم.					

ملحق رقم (3)

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القادسية
كلية الادارة والاقتصاد
قسم ادارة الاعمال
الدراسات العليا/ دبلوم عالي في التخطيط الاستراتيجي

م/ استبانة

السيد المحترم

تحية طيبة

نشكر سلفاً اهتمامكم وتعاونكم في ملئ الاستمارة المرفقة والخاصة ببحث الدبلوم العالي في التخطيط الاستراتيجي الموسوم (دور اليقظة الإستراتيجية في تعزيز الذكاء التنظيمي : دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية والفنية في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية / المنطقة الجنوبية) كجزء من متطلبات شهادة الدبلوم العالي في التخطيط الاستراتيجي.

نرجو تأشير خيار من الخيارات المتاحة امام كل فقرة من الفقرات من خلال وضع علامة (√) في المكان المناسب لأجابتك بما ينسجم مع الواقع الفعلي في شركتكم.

اجابتمكم الدقيقة والمتأنية عنصر اساس في صدق النتائج التي سنحصل عليها، لذا نتطلع شاكرين الى تعاونكم معنا في الاجابة على جميع الاسئلة بصدق وموضوعية، وسيعكس هذا تفهماً ووعياً رفيعاً للسعي نحو تعزيز الاطر المعرفية للبحث العلمي، وسيتعامل الباحث مع الاجابات بأمانة علمية وموضوعية مطلقة.

شاكرين تعاونكم معنا مع وافر التقدير والاحترام

المشرف

أ.م. د. جواد محسن راضي
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة القادسية

الباحث

احمد عبدالامير عباس
الادارة والاقتصاد/ جامعة القادسية

أولاً: معلومات شخصية

1. الجنس: ذكر () انثى ()
2. العمر: أقل من 30 () 30-40 () 40-50 () 50 فأكثر ()
3. التحصيل العلمي: دكتوراه () ماجستير () دبلوم عالي () بكالوريوس ()
اعدادية () .
4. مكان العمل:
5. مدة الخدمة: أقل من 5 () 5-10 () 10-15 () 15-20 () 20 فأكثر ()

ثانياً: اليقظة الاستراتيجية Strategic Vigilance

عمليات الرقابة والمتابعة العامة والذكية لمحيط المنظمة للبحث عن المعلومات الحالية والمستقبلية ومعالجتها ومن ثم نشرها وحمايتها لتكون تحت تصرف الشخص المناسب وفي الوقت المناسب لكي يستطيع اتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب.

1. اليقظة التسويقية: وهي اليقظة التي تتعلق بالبحث والمعالجة والنشر للمعلومات المتعلقة بمتابعة تطور احتياجات الزبائن على الامد البعيد، ومتابعة عروض الموردين التي تتعلق بالمنتجات والخدمات الجديدة والاهتمام المستمر بالزبائن.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	تركز الشركة بشكل خاص على مقترحات المواطنين من اجل تطوير خدماتها في مجال الطاقة الكهربائية.					
2	تهتم الشركة بمتابعة تطور احتياجات المواطنين على الامد القصير والبعيد.					
3	تأخذ الشركة بنظر الاعتبار اهتمامات المواطنين وتطور علاقتها معها.					
4	تهتم الشركة بدراسة عروض المستثمرين المتعلقة بتطوير انتاج الطاقة الكهربائية الجديدة.					

2. **اليقظة التنافسية:** النشاط الذي تتعرف من خلاله المنظمة على منافسيها الحاليين والمحتملين من خلال جمع المعلومات المتحصل عليها من خلال تحليل الصناعة وتحليل المنافسين.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	تحرص الشركة على التعرف على منافسيها الحاليين والمحتملين.					
2	تقوم الشركة بجمع المعلومات عن المنافسين وتحليلها لاستخراج النتائج وتطبيقها في اتخاذ القرارات.					
3	تهتم الشركة باستمرار بمتابعة نشاط المنافسين للتعرف على قدراتهم واستراتيجياتهم التنافسية.					
4	تعمل الشركة على بحث وفهم كل ماله علاقة بالمنافسين بشكل مستمر.					

3. **اليقظة التكنولوجية:** تشير الى الجهود المبذولة من قبل المنظمة والاجراءات المتخذة بهدف الكشف عن كل التطورات والمستجدات الحاصلة في المجالات التقنية والتكنولوجية والتي تهتم المنظمة حالياً أو التي تهتمها مستقبلاً.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	تراقب الشركة وبشكل مستمر التقدم التكنولوجي في مجال انتاج الطاقة الكهربائية.					
2	تحفز ادارة الشركة الموظفين على تقديم براءات الاختراع في مجال انتاج الطاقة الكهربائية.					
3	تحرص الشركة على ان تكون الرائدة في استخدام الاجهزة والمعدات الاكثر حداثة في مجال انتاج الطاقة الكهربائية مقارنة بالمنافسين.					
4	تشجع ادارة الشركة على تطوير الاستخدامات التقنية لخدمات الطاقة الكهربائية التي تقدمها.					

4. **اليقظة البيئية :** وهي اليقظة التي تتعلق بالبحث والمعالجة والنشر للمعلومات الخاصة بالبيئة الكلية للمنظمة المتعلقة بالتطورات السياسية والقانونية والاجتماعية والبيئية.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	تدرك ادارة الشركة مختلف التغيرات التي يمكن أن تحدث في المجتمع المحلي.					
2	تتابع ادارة الشركة وترصد تطورات القوانين والانظمة في مجال الطاقة الكهربائية.					
3	تحرص ادارة الشركة على استخدام الاجهزة والمعدات التي تحافظ على البيئة.					
4	تأخذ ادارة الشركة الوضع المالي والاقتصادي للمجتمع المحلي عند تسعير خدماتها في مجال الطاقة الكهربائية.					

ثالثا: الذكاء التنظيمي :

ويشير الى قدرة المنظمة على التكيف بصورة مستمرة مع البيئة المتغيرة والتي لا يمكن التنبؤ بها، من خلال ادارة الموارد (الافراد والمعلومات والمعرفة والابداع) بذكاء.

1. الرؤية الاستراتيجية :

الوعي بالطموحات والأهداف المستقبلية والقدرة على التعبير عنها بوضوح، أذ أن كل منظمه تمتلك مبدأ تنظيمي وطموحات مستقبلية، أي رؤية تستطيع من خلالها تحديد و توضيح الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	تجري الشركة مراجعة منتظمة لبيئتها من اجل تحديد الاتجاهات الرئيسية.					
2	تمتلك الشركة دليل واضح ومفيد للتعليمات والارشادات التي توجه عملها.					
3	تصرح الادارة العليا في الشركة بمصادقية عن اتجاهها الاستراتيجي.					
4	تمتلك ادارة الشركة رؤية واضحة حول تحديد وتطوير وترقية قيادتها الادارية المستقبلية.					

2. المصير المشترك : ويشير الى الرسالة والاهداف المشتركة،، وفهم لعناصر نجاح المنظمة، والذي يؤدي بدوره الى تحقيق التعاون والتداوب لتحقيق الرؤية الاستراتيجية.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	تقوم الشركة باشتراك الموظفين بعملية وضع الخطط والاولويات والمقترحات.					
2	يفهم الموظفون في جميع انحاء الشركة استراتيجية الشركة.					
3	يتبادل الموظفون في الشركة المعلومات والافكار طوعاً ويدعم بعضهم بعضاً في أداء اعمالهم.					
4	يعبر الموظفون عن الاحساس بالانتماء، اي انهم يشعرون بأنهم جزء من الشركة وليس مجرد موظفين فيها.					
5	يرى أغلب الموظفون بأن علاقتهم مع الشركة هي علاقة شراكة استراتيجية.					

3. الرغبة في التغيير: القدرة على التكيف مع مختلف التغييرات والتحديات غير المتوقعة، وتشجيع العاملين على الابداع وايجاد الحلول والاقتراحات لإنجاز اعمالهم.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	تطور الشركة خدماتها بشكل مستمر بما يتواءم مع متطلبات التغيير في بيئة العمل.					
2	تشجع الشركة الموظفين على ايجاد طرق أفضل لإنجاز اعمالهم.					
3	تسمح الشركة للموظفين بطرح الاسئلة والاستفسارات بخصوص صيغ العمل المقبولة.					
4	تتمسك الشركة بالحد الأدنى من الممارسات البيروقراطية (ضوابط وسياسات واجراءات العمل).					
5	تروج ادارة الشركة لمناخ العمل الذي يتسم بالصراحة وقبول التغيير والتفكير بطرق جديدة للأعمال.					

4. القلب (تحفيز العاملين وجدانيا لبذل المزيد من الجهود) الرغبة في إعطاء أكثر من المتعارف عليه أو المطلوب. أذ نجد أن في المنظمة التي تتسم بوفرة من القلب يكون هناك استعداد من قبل العاملين للمساهمة بشيء أكثر من المتوقع، ويجدون نجاحهم في نجاح المنظمة.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يشعر الموظفون بجودة عالية لحياة العمل داخل الشركة.					
2	يعتقد الموظفون باهتمام ادارة الشركة بهم.					
3	يعبر الموظفون عن الفخر لانتمائهم للشركة.					
4	الموظفون مستعدون لبذل جهود اضافية لمساعدة الشركة على النجاح.					
5	يعبر الموظفون عن التفاؤل بخصوص فرصهم المهنية في الشركة.					

5. الموائمة والتطابق وتشير الى الاجراءات والقواعد والانظمة الموجودة في المنظمة التي تسهم في نجاحها وتفاعل الأعضاء لمواجهة بيئات جديدة.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يتناسب الهيكل التنظيمي للشركة مع استراتيجيتها.					
2	تتسجم سياسات واجراءات ونظم العمل في الشركة مع أولويات العمل الرئيسة.					
3	تسهل اجراءات العمل في الشركة من اداء الموظفين لأعمالهم ومهامهم.					
4	تمكن انظمة المعلومات في الشركة الموظفين من تحسين قيمة الخدمات التي تقدمها للمواطنين.					
5	تتسجم رسالة الاقسام مع رسالة الشركة وتسهل جهود التعاون والتنسيق.					

6. نشر المعرفة

القدرة على تبادل المعلومات والمعرفة والرؤى مع الآخرين والتدفق الحر للمعرفة في جميع أنحاء المنظمة.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	تمتلك الشركة ثقافة تشجع الموظفين على المشاركة بالمعرفة وتبادل معلومات العمل المهمة.					
2	تتبدى القيادات الادارية في الشركة احتراماً وتقديراً للمؤهلات العلمية والمعرفية للموظفين.					
3	الهيكل التنظيمي في الشركة يتيح للموظفين حرية الاتصال وتبادل المعلومات.					
4	تدعم انظمة المعلومات في الشركة التدفق الحر والتوافر الواسع للمعلومات التشغيلية المفيدة.					
5	تفهم القيادات الادارية وتقدر كل الخبرات والمهارات المتنوعة للموظفين في اقسام الشركة.					

7. ضغط الاداء

الجدية في القيام بالمهام والادوار بشكل صحيح لتحقيق الهدف المشترك المنشود.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يفهم الموظفون في جميع أقسام الشركة وبوضوح أدوارهم ومسؤولياتهم.					
2	تنقل القيادات الادارية باستمرار وبوضوح اهداف وتوقعات الاداء.					
3	تعمل القيادات الادارية على حل مشاكل الاداء بسرعة.					
4	تتشرط الشركة مستوى عالٍ من القدرات الادارية في كل المناصب الادارية.					
5	يعتقد الموظفون بان تعويضاتهم ونجاحهم المهني يتحدد بشكل عادل من خلال أداء عملهم.					

Abstract

The current research aims to test the effects of strategic vigilance dimensions , that is represented by marketing vigilance , competitive vigilance , technological vigilance , and environmental vigilance in the organizational intelligence dimensions. The organizational intelligence dimensions consisting of the strategic vision , the common interest, the desire to change and heart, compatibility and matching , dissemination of knowledge , and performance pressure by a sample of heads of departments in the general company of electric energy production / southern region. The researcher relied on analytical descriptive method in producing this research , in which (55) questionnaire forms the research sample which was distributed and collected entirely. The concluded results that the researcher aimed to achieve relied on some analytical tools that represented by arithmetic mean, standard deviation, Pearson correlations, and structural equation modeling; that has been extracted by (SPSS) and (AMOS.V.23) programs. The researcher concluded on of the most importantly is that the company was able to employ the strategic vigilance in enhancing the organizational intelligence applications , by observing marketing vigilance, the fulfillment of citizens needs and deepening the procedures which are able to compete with the rivalry in power production (competitive vigilance), and monitoring the technological advancement in power production department and the ability to adopt it to enhance the Community services (technological vigilance). Furthermore, the interest in monitoring the changes that occurred in the entire environmental conditions (environmental vigilance) also how to enhance the response to improve the organizational Intelligence level and the mental abilities of the staff in the company.

Keywords : Strategic Vigilance, Organizational Intelligence.

**The Republic of Iraq
The Ministry of higher Education and Scientific Research
AL Qadisiyah University
College of Administration and Economic
Business Management Department**



THE ROLE OF EXTERNAL STRATIGIC VIGILANCE IN ENHANCING ORGANIZATIONAL INTELLIGENCE

Analytic research about the opinions of a sample of administrative and technical leaderships in the general company of electrical energy production \ southern region.

Research submitted to

The council of the College of Administration and Economic \AL- Qadisiyah University , as a part of the requirements of obtaining a higher diploma degree in strategic planning.

Submitted By

AHMED ABDUL AMEER ABBAS

Supervised by

ASSIST.PROF.DR. JAWAD MOHSIN RADI

1443AH

2022DH