

دور الذكاء الاستراتيجي في تحقيق متطلبات الإبداع الإداري في الجامعات الخاصة/ جامعة نوروز الخاصة في دهوك/ كردستان العراق نموذجاً؛ دراسة استطلاعية لآراء القيادات العلمية والإدارية في الجامعة المبحوثة

عدنان أحمد محمد^١، محمد عبدالوهاب الزاوي^٢

^{١٠٢} قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة نوروز، إقليم كردستان، العراق

المستخلص

يهدف البحث الى تسليط الضوء على مفهومين حيويين في مجال إدارة الأعمال بشكل عام والإدارة الاستراتيجية بشكل خاص وذلك من خلال تشخيص مستويات الذكاء الاستراتيجي والمتمثلة بأبعاده (الاستشراف، الرؤية، التحفيز، الشراكة، التفكير) في تحقيق الابداع الاداري ومن خلال متطلباته المتمثلة بـ (الأصالة، الطلاقة، القدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات، المرونة) في جامعة نوروز ومعرفة العلاقة والتأثير بينها، إذ تضمن مجتمع البحث القيادات العلمية والإدارية كافة في المنظمة المبحوثة من رئيس الجامعة ومساعديه والعمداء ورؤساء الاقسام العلمية والادارية فيها والبالغ عددهم (37) فرداً وهم يمثلون أيضاً عينة البحث (عينة قصدية)، كما ويسعى البحث الإجابة على التساؤل الرئيسي المتمثل ببيان العلاقة والتأثير بين أبعاد الذكاء الاستراتيجي كمتغير مستقل ومتطلبات الابداع الاداري كمتغير معتمد من وجهة نظر القياديين العلميين والاداريين في المنظمة قيد البحث ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الاستطلاعي لآراء عينة البحث بالاعتماد على استمارات الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتم تحليلها عن طريق البرنامج الاحصائي (SPSS V.26)، وقد توصل البحث الى عدد من النتائج أهمها: ان استخدام ابعاد الذكاء الاستراتيجي في المنظمة المبحوثة له دور في تحقيق متطلبات الابداع الاداري، وما أكد ذلك وجود تأثير ذو دلالة احصائية للذكاء الاستراتيجي (كمتغير مستقل) في تحقيق متطلبات الابداع الاداري (كمتغير معتمد)، وقد تضمن البحث عدة مقترحات منها ضرورة الاهتمام بتطوير الذكاء الاستراتيجي لدى عينة البحث.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاستراتيجي وابعاد الابداع الاداري ومتطلباته، جامعة نوروز في دهوك.

١. المقدمة

تعيش المنظمات بشكل عام والجامعات الاهلية بشكل خاص في بيئة ديناميكية غير مستقرة وتتميز بالتغير والتطور المستمرين في التقنيات والاتصالات الحديثة واستخدام الاساليب المبدعة والمبتكرة في الادارة، مما ادى بمنظمات الاعمال الى البحث عن طرق واجراءات علمية بحيث تتمكن من التنبؤ بالمستقبل لمواجهة هذا النوع من التطور والتغير من أجل تحقيق الابداع في العمل الإداري عن طريق تأثير نشاطات واستراتيجيات المنظمة الذكية في ايجاد الافراد المبدعين ذوو الافكار الاصلية ومدى ادراكهم للأزمات والمشكلات، والتكيف السريع معها والقدرة على تحليل الاعمال واستيعابها.

وفي ضوء ذلك برز مفهوم الذكاء الاستراتيجي كوسيلة فاعلة لتوجيه المؤسسة التعليمية بكونه عملية منطقية لجمع المعلومات وتنظيمها وتحليلها ومد صانع القرار بالمعرفة وفق نظام متسلسل يقود وينجح إلى نتائج هامة أو قرارات عقلانية حاسمة في الوصول إلى هدفها الرئيس وهو تحقيق الإبداع الإداري الذي هو التغير في العمل الإداري بحيث يؤدي إلى التحسين في اجراءات العمل والأساليب التنظيمية وبالتالي إلى تحسين الأداء لغرض رفع مستوى مكانة المنظمة والتنبؤ بمستقبلها وتمكين القيادات الادارية فيها من استغلال الفرص المتاحة والتكيف مع التغيرات البيئية المحيطة.

٢. منهجية البحث

أولاً. مشكلة البحث:

يعد الذكاء الاستراتيجي أهم نوع من أنواع الذكاء الذي من الضروري أن يتميز به القادة الإداريين الناجحين الذين يمتلكون صلاحية اتخاذ القرار كل ضمن تخصصه، ومن خلال توزيع استمارات الاستبانة على عينة البحث، اتضح لنا أن هناك سوء فهم لقسم منهم لدور ابعاد الذكاء الاستراتيجي في تحقيق متطلبات الإبداع الإداري، إذ أكدت دراسة

مجلة جامعة كويه للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد ٨، العدد ١ (٢٠٢٥)

أُسْتُلمَ البحث في ٩ حزيران ٢٠٢٤؛ قُبِلَ في ٦ آب ٢٠٢٤

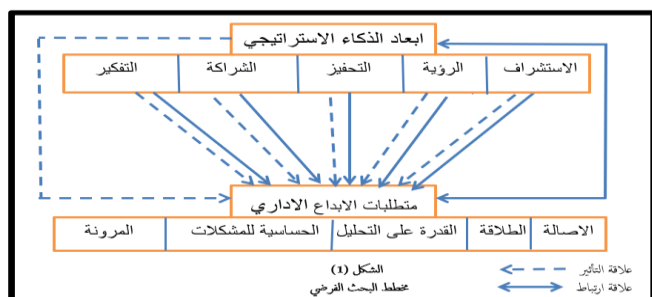
ورقة بحث منقطة: نُشِرَت في ١٠ نيسان ٢٠٢٥

البريد الإلكتروني للمؤلف: adnan.mohamed@nawroz.edu.krd

حقوق الطبع والنشر © ٢٠٢٥ عدنان أحمد محمد، محمد عبدالوهاب الزاوي. هذه مقالة الوصول اليها مفتوح

موزعة تحت رخصة المشاع الإبداعي النسبية - CC BY-NC-ND 4.0.





المصدر: من إعداد الباحثان

خامساً: فرضيات البحث

الفرضية الرئيسة الأولى:

- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين إبعاد الذكاء الاستراتيجي (مجتمعا) ومتطلبات الإبداع الإداري (مجتمعة) في الجامعة قيد البحث ، وتنطبق عنها الفرضية الفرعية الآتية:

- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين إبعاد الذكاء الاستراتيجي (منفردا) ومتطلبات الإبداع الإداري (مجتمعة) في الجامعة قيد البحث.

الفرضية الرئيسة الثانية:

- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) لإبعاد الذكاء الاستراتيجي (مجتمعا) في متطلبات الإبداع الإداري (مجتمعة) في الجامعة قيد البحث ، وتنطبق عنها الفرضية الفرعية الآتية:

- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) لإبعاد الذكاء الاستراتيجي (منفردا) في متطلبات الإبداع الإداري (مجتمعة) في الجامعة قيد البحث.

الفرضية الرئيسة الثالثة :

- يوجد تباین ذو دلالة احصائية في استجابة عينة البحث حول مفهوم وأهمية الذكاء الاستراتيجي ومدى فاعليته نحو تحقيق متطلبات الإبداع الإداري في الجامعة قيد البحث .

سادساً: مجتمع وعينة البحث

يمثل مجتمع البحث بالقيادات الإدارية كافة في جامعة نورووز الخاصة في محافظة دهوك / إقليم كردستان العراق والبالغ عددهم (37) فردا (من رئاسة الجامعة والمساعدین والعمداء ومعاونینهم ورؤساء الأقسام الإدارية والعلمية) وهم يمثلون في الوقت نفسه عينة البحث (عينة قصدية).

سابعا: حدود البحث :

الحدود الموضوعية: ركز البحث على إبعاد الذكاء الاستراتيجي المتمثلة بـ (الاستشراف ، الرؤية ، التفكير المنظم ، التحفيز ، الشراكة) ، ومتطلبات الإبداع الإداري المتمثل بـ (الأصالة ، الطلاقة ، القدرة على التحليل والمخاطرة ، الحساسية للمشكلات ، المرونة)

الحدود البشرية: تضمنت القيادات الإدارية في المنظمة قيد البحث.

الحدود الزمانية: للمدة من (2023 / 10 / 1 إلى 2024 / 4 / 1).

ثامناً: أساليب جمع البيانات والمعلومات:

(مسلم 2015) على أهمية تطبيق إبعاد الذكاء الاستراتيجي في ترسيخ الصفات القيادية وانعكاسها على أداء العاملين، كما أكدت دراسة (فاتق وعبد 2018) على أن هناك علاقة ارتباط عالية بين إبعاد الذكاء الاستراتيجي وتعزيز الإبداع المنظمي في المنظمة التي تمت دراستها من قبلهم.

وفي ضوء ما سبق جاء البحث الحالي لإظهار دور الذكاء الاستراتيجي في تحقيق متطلبات الإبداع الإداري في الجامعة قيد البحث كمؤسسة تعليمية ، ويمكن صياغة مشكلة البحث بالتساؤل الرئيس الآتي:

(ماهي العلاقة والتأثير بين أبعاد الذكاء الاستراتيجي كمتغير مستقل ومتطلبات الإبداع الإداري كمتغير معتمد من وجهة نظر القياديين الإداريين في المنظمة قيد البحث؟) ومن خلال هذا التساؤل المركزي يمكن صياغة عدد من التساؤلات الفرعية وكالآتي:

١. مدى توفر إبعاد الذكاء الاستراتيجي ومتطلبات الإبداع الإداري في جامعة نورووز الخاصة وما هي مستوياتها في الجامعة قيد البحث؟
٢. ما هي طبيعة العلاقة والتأثير بين المتغيرين في الجامعة قيد البحث؟

ثانياً: أهمية البحث :

تأتي أهمية البحث عن طريق تناوله موضوعاً إدارياً حديثاً نوعاً ما وجديراً بالاهتمام ، إذ تعد متغيراته من الأساليب المهمة في تحقيق كفاءة العمل الإداري وأهداف المنظمة ، وقد يكون البحث كإضافة علمية وعملية جديرة بالاهتمام من خلال ما يتم طرحه من مفاهيم نظرية في هذا المجال ، ولأهمية ما ذكر فقد تم اختيار موضوع البحث للأسباب الآتية:

- 1- بناء إطار نظري لمفاهيمي لمتغيرات البحث.
- 2- على وفق اطلاع الباحثين لم يجدوا مواضيع سابقة تربط بين متغيرات البحث الحالي وكأقل تقدير في النطاق المحلي.
- 3 - أغلب البحوث التي كتبت عن الذكاء الاستراتيجي أو عن الإبداع الإداري كان ميدان بحثها المؤسسات الانتاجية السلعية، أما البحث الحالي فقد تم تطبيقه في مؤسسة تعليمية للتعرف على مدى إدراك الجامعة قيد البحث بأن تحقيق متطلبات الإبداع في القيادات الإدارية تضمن المنظمة من تحقيق أهدافها كافة ، وهو مجال تميزها عن بقية البحوث.

ثالثاً: أهداف البحث :

- 1- الأسهام في تقديم إطار فكري معبر عن متغيرات البحث وعناصره الفرعية
- 2- التعرف على دور وإبعاد الذكاء الاستراتيجي علاقة وتأثيراً في تحقيق متطلبات الإبداع الإداري
- 3 -تقديم المقترحات التي يراها الباحثون ضرورية لتطوير الواقع الإداري في الجامعة قيد البحث
- 4-السعي نحو اختبار الفرضيات المنبثقة من المخطط الفرضي للبحث وإثبات صحتها وتعميم النتائج.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

في الجانب المعرفي للبحث تم الاستفادة من المصادر العربية والأجنبية حول موضوع البحث فضلا عن شبكة الاتصالات (الانترنت).

وفي الجانب الميداني تم الاعتماد على استارة الإستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات وتضمنت ثلاثة أجزاء الأول يوضح معلومات شخصية عن عينة البحث، والثاني فقرات عن ابعاد الذكاء الاستراتيجي (كمتغير مستقل) أما الثالث فتضمن فقرات عن متطلبات الإبداع الإداري (كمتغير معتمد)، وتم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي (اتفق، محايد، لا اتفق) والاستعانة بالجانب النظري في صياغة مقاييس الاستارة فضلا عن الاستفادة من المقابلات الشخصية مع عينة البحث قبل توزيع واستلام الاستارات والحصول على آرائهم ومقترحاتهم بخصوص موضوع البحث وفقراته، كما تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS) من أجل تحقيق هدف البحث واختبار الفرضيات أهمها معامل الارتباط البسيط والمتعدد والانحدار البسيط واختبارات (F,T).

بعض الدراسات السابقة بخصوص متغيرات البحث:

بعض الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل الذكاء الاستراتيجي:

1- دراسة (فرح: 2020) عنوان الدراسة/ دور الذكاء الاستراتيجي في دعم عملية اتخاذ القرار، بمؤسسة - (Saniplast) بأم البواقي، الجزائر .

مشكلة الدراسة/ تتلخص المشكلة بالتساؤل الآتي : هل يوجد هناك دور ذو دلالة احصائية للذكاء الاستراتيجي في دعم عملية اتخاذ القرارات في المنظمة عينة الدراسة ؟ **فرضية الدراسة/** يوجد هناك علاقة ارتباط وأثرين معنويين للذكاء الاستراتيجي في دعم عملية اتخاذ القرارات في المنظمة قيد الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة/ يتضمن مجتمع الدراسة المستهدف من العمال في المنظمة قيد الدراسة والبالغ عددهم (35) فردا، أما عينة الدراسة فقد تم اعتماد عينة قصدية أي (35) فردا، وتم توزيع الاستارات عليهم ، وبعد حجمها اتضح أن (33) استارة فقط صالحة للتحليل، أي أن العينة هي نفسها مجتمع الدراسة.

أهم الاستنتاجات/ تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين ابعاد الذكاء الاستراتيجي وعملية دعم اتخاذ القرار في المنظمة قيد البحث، فضلا عن أن هناك تأثير معنوي لأبعاد الذكاء الاستراتيجي في دعم عملية اتخاذ القرار في المنظمة قيد الدراسة.

أهم المقترحات/ على المنظمة قيد الدراسة العمل على زيادة دعم كل من الرؤية المستقبلية وتفكير النظم لدى القادة والمدراء في سبيل اتخاذ القرارات التي يوجه بها سلوك الموظفين لديهم.

2- دراسة (الخطيب: 2022) عنوان الدراسة/ دور الذكاء الاستراتيجي في تنمية رأس المال الفكري

مشكلة الدراسة/ تم تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي: ما دور الذكاء الاستراتيجي بأبعاده (الاستشراف، الرؤية الاستراتيجية، تفكير النظم، الشراكة، الدافعية) في تنمية رأس المال الفكري للموظفين الإداريين في مستشفى جامعة الملك عبدالعزيز بمحافظة جدة؟

فرضية الدراسة/ الفرضية الرئيسة هي وجود علاقة معنوية بين ابعاد الذكاء الاستراتيجي والمتغيرات الديموغرافية للعاملين في المنظمة قيد الدراسة في تحقيق تنمية رأس المال الفكري.

مجتمع وعينة الدراسة/ يتجمل مجتمع الدراسة بالعاملين كافة في المنظمة قيد الدراسة والبالغ عددهم (513) موظفا ، أما عينة الدراسة فقد تم اختيار عشوائيا لبعض العاملين الإداريين من المجتمع والبالغ عددهم (259) موظفا.

أهم الاستنتاجات/ تم الاستنتاج بعدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول أبعاد الذكاء الاستراتيجي في المنظمة قيد الدراسة باختلاف المتغيرات الديموغرافية للعاملين الإداريين.

أهم المقترحات/ من ضمن المقترحات حث إدارة المنظمة قيد الدراسة على تشجيع المبادرات الفردية بين العاملين لتطوير خدماتها، فضلا عن الحث على الاعتماد على أسلوب تفويض السلطات بين العاملين للتشجيع على الإبداع .

ثانياً: بعض الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع الإبداع الاداري:

1-دراسة (Alkolaibi, 2021) عنوان الدراسة/ الإبداع الإداري لدى المدراء العاملين ومدراء الأقسام الإدارية في الإدارة العامة (وزارات جمهورية اليمن)

Administrative creativity of general managers and administrative department managers in the general administration.

مشكلة الدراسة/ تتمثل مشكلة الدراسة بالآتي (ما مدى توافر مقومات الإبداع الإداري في عينة الدراسة من الوزارات؟ وما هي أهم معوقات الإبداع في بيئة العمل في أجهزة الإدارة الحكومية ؟ وما هو دور ممارسة الإبداع الإداري في توفير مقوماتها في عينة الدراسة؟).

فرضية الدراسة/ الفرضية الرئيسة هي أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين مدى ممارسة عينة الدراسة للإبداع الإداري وتوفر مقومات الإبداع الإداري لديهم.

مجتمع وعينة البحث/ يشمل مجتمع الدراسة (10) وزارات في جمهورية اليمن بكافة عملها البالغ عددهم (1150) فرداً، وقد تم اختيار عينة الدراسة عشوائيا من الوزارات العشرة من العاملين بعدد (350) فردا ، منهم (140) مدير عام و(210) فردا رؤساء الأقسام الإدارية.

أهم الاستنتاجات/ توصلت الدراسة إلى أن رؤية عينة الدراسة كانت إن كل مقوم من مقومات الإبداع الإداري كانت متوافرة بدرجات متوسطة ، فضلا عن أن هناك معوقات كبيرة وبدرجة عالية تواجه المدراء العاملين ورؤساء الأقسام الإدارية في ممارسة عمليات الإبداع الإداري.

أهم المقترحات/ على القيادات الإدارية العليا في عينة الدراسة تقدير الدعم الكامل الذي يضمن تشجيع مدراء الأقسام الإدارية على استخدام الأساليب غير التقليدية في التعامل مع المشكلات والمواقف الصعبة.

2-دراسة (بهيكة ، 2021)

عنوان الدراسة/ تأثيرات بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري ، في مؤسسة الهامل بأدرار في الجزائر

مشكلة الدراسة/ تتمثل بالتساؤل الآتي: ما مدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري؟

فرضية الدراسة/ الفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد هناك علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد بيئة العمل وتحقيق الإبداع الإداري في المنظمة قيد الدراسة، والفرضية الرئيسة الثانية : هي لا يوجد هناك تأثير معنوي لأبعاد بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في المنظمة قيد الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة/ تتمثل ميدان الدراسة مؤسسة الهامل (فرع المطاحن) بأدرار في الجزائر ، ومجتمع الدراسة العاملين كافة في المنظمة قيد الدراسة، وتم اختيار عينة عشوائية

ويعتبره (شعباني، وقمان، 2024: 2) بمثابة تطبيق للوعي الاجتماعي لاكتساب ميزة استراتيجية وهي القدرة على التنبؤ وتوقع السلوك التنافسي، فكلما زاد الذكاء الاستراتيجي زاد التنبؤ بالسلوك التنافسي والاستنتاج والتوقع. واستراتيجياتها المحتملة. ويعرفها (محمود، والسيد، 2024: 27) بأنها الإدارة المستخدمة للتركيز على المنتجات (سلع وخدمات) الحالية والمستقبلية من خلال جمع المعلومات للأطراف المهمة لتأخذها في الاعتبار عند التخطيط من أجل إجراء التغيير المناسب في استراتيجيات المنظمة. وفي ضوء ماسبق يرى الباحثان بان مفهوم الذكاء الاستراتيجي يدل على انه وسيلة لجمع المعلومات التي تدعم متخذي القرارات الاستراتيجية في المنظمة عن طريق تحليل هذه المعلومات والتنبؤ بالمستقبل والتكيف مع البيئة المحيطة.

أهداف الذكاء الاستراتيجي:

يهدف الذكاء الاستراتيجي بشكل رئيسي إلى تحقيق عدد من الأهداف والتي يمكن إجمالها بالآتي:

1. تطوير مجموعة من الأدوات التي لديها القدرة على مساعدة المنظمة في الكشف عن القضايا الأكثر تعقيداً أو الحصول على معلومات أكثر دقة في وقت معين (النعيمية، 2023: 78).
2. خلق القناعة لدى صانعي القرارات وصانعي السياسات بضرورة الوصول إلى القرارات والسياسات الإبداعية المثلى. (Roustaei, & Taghavi, 2023: 223).
3. تحديد تحذيرات وتوقعات سريعة للتهديدات المحيطة بالمنظمات مع بيان الإجراءات الوقائية اللازمة تجاهها. (Zarafili, & Zarafili, 2023: 17).
4. جعل المنظمات قابلة للاستجابة للتغيرات البيئية الراهنة والمستقبلية والتخطيط والتنبؤ بالنتائج بالشكل الذي ينعكس بالإيجاب على سمعة المنظمات وموقعها (عبدالله، 2023: 701).
5. تمكين كبار المديرين من تنفيذ القوانين على جميع المستويات التنظيمية من خلال الرؤية والفهم للاتجاهات الحالية والناشئة وكذلك التهديدات للسلامة العامة والاستراتيجيات والبرامج (الحلواني & الرياحي، 2023: 144).
6. القيام بمهام جمع البيانات وتحليلها عن البيئة الخارجية ومساعدة المنظمة على إنشاء تحالفات في مجال البحث والتطوير. (Teirilä, 2024: 3).
7. التركيز على الأهداف طويلة المدى للجهات والمنظمات والحكومات، حيث يتعامل مع أهداف مهمة، وخطط شاملة. (Nasution, et al, 2024: 2578).
8. تقليل مستويات عدم اليقين والضمان من خلال جمع وتحليل ونشر المعلومات التي تساعد في اتخاذ القرار على المستوى الاستراتيجي، وفتح مساحة لبدائل أخرى قابلة للتطبيق ضمن إطار إمكانية أكبر للنجاح في تحقيق الأهداف المحددة في الوقت المناسب (سالم، 2024: 220).

أبعاد الذكاء الاستراتيجي:

تشير الدراسات السابقة إلى أن العديد من الباحثين مثل (Nasution, et al, 2024) و (Roustaei, & Taghavi, 2023) و (محمود، والسيد، 2024) و (شعباني، وقمان، 2024) ساهموا في تحديد أبعاد الذكاء الاستراتيجي. ويرى الباحثان أن الأبعاد المعتمدة في هذا البحث تعد من أكثرها ملائمة للميدان المبحث المتمثل بقطاع التعليم العالي كونها تجمع بين أطرين أو مديتين زمنيتين مهمتين جداً من خلال جمع هذه الأبعاد بين المدة الزمنية الحالية للجامعة (المنظمة التعليمية)، أي بين حاضرها وبين رؤيتها الاستراتيجية وما تنوي القيام بها مستقبلاً وهي كالاتي:

من مجتمع الدراسة تتمثل (30) فرداً لأخذ آرائهم عن متغيرات الدراسة عن طريق توزيع استمارة الاستبانة عليهم باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

أهم الاستنتاجات/ توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بمستوى متوسط بين المتغير المستقل المتمثل ببيئة العمل والمتغير المعتمد المتمثل بالإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين في المنظمة قيد الدراسة.

أهم الاقتراحات/ العمل على تحسين بيئة العمل لدى العاملين من حيث الهيكل التنظيمي وتوزيع الصلاحيات والمسؤوليات وتطوير نظام التدريب وغير ذلك، فضلاً عن إعطاء العاملين فرصة لمشاركة آرائهم ووضع قوانين مرنة تسمح لهم بالإبداع في عملهم الإداري.

مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة وأوجه التشابه والتمايز عن البحث الحالي:

- هناك تقارب فكري بين الباحثين في اختيار متغيرات البحث.
- الاستفادة من المنهجية المعتمدة في الدراسات السابقة.
- الإسهام في إعداد الجانب النظري للبحث.
- الاستفادة من استمارات الاستبانة في تصميم استمارة البحث الحالي.
- استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) في عملية التحليل.
- وتميز البحث الحالي بأن متغيراته قد تناولت بشكل منفرد في بحوث ودراسات سابقة ولم تجمع في بحث واحد على وفق اطلاع الباحثان وعلى أقل تقدير في إقليم كردستان العراق، ومن هنا جاءت المساهمة الفكرية لهذا البحث.

3. الإطار المعرفي للبحث:

تم تقسيم هذا المبحث إلى محورين، حيث تناول الباحثان في المحور الأول الأدبيات المتعلقة بالذكاء الاستراتيجي، والمحور الثاني تضمن الأدبيات الخاصة بالإبداع الإداري

المحور الاول / الذكاء الاستراتيجي Strategic Intelligence (SI):

تزايد الاهتمام بالذكاء الاستراتيجي مع بداية القرن الحادي والعشرين، إذ بدأت المنظمات بتشكيل فرق ذكاء استراتيجية من أجل الوصول إلى الاستجابة للمتطلبات البيئية المتغيرة بشكل مستمر، وتواصل المنظمات بناء وتطوير الذكاء الاستراتيجي من خلال توظيف عدد من المتخصصين لتوفير وتحليل المعلومات من أجل إعداد الاستراتيجية اللازمة لتكون بمثابة أساس لصنع القرار الاستراتيجي في القضايا الرئيسية مثل التحالفات والاندماجات وتطوير وتحسين الخدمات (Lawrence, et al, 2023: 62).

ويشير (Hamour, et al, 2023: 658) إلى الذكاء الاستراتيجي على أنه القدرة على النظر إلى الخارج، والتركيز على فهم وتوقع الآخرين، وخاصة المنافسين والذي يتضمن جمع وتحليل ونشر البيانات البيئية حول استراتيجية المنظمة، إذ يمكن أن تكون هذه البيانات البيئية قواعد المنظمة، والشؤون المالية، والضرائب، والنطاق السياسي والاقتصادي، وفئات الموارد البشرية. بمعنى آخر، يقوم الذكاء الاستراتيجي بدراسة وتحليل السلوك العاطفي، والاجتماعي، والسياسي، والاقتصادي للمنظمة.

يعرف (Jebri, et al, 2023: 1042) الذكاء الاستراتيجي بأنه العملية الاستراتيجية لجمع ومعالجة البيانات والمعلومات وتحليل المعلومات الاستراتيجية الهامة، ويرتبط بالتخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات في المنظمات كما أنها مصدر للمنافسة والتطوير الإداري للمنظمات.

4. **الشراكة:** ينعكس بعد الشراكة في القدرة التنظيمية على الدخول في تحالفات استراتيجية مع المنظمات الأخرى، وذلك من خلال إنشاء اتفاقيات وعقود بين منظمين أو أكثر لتطوير مشروع مشترك أو استثمار فرص العمل باستخدام الموارد المشتركة من أجل تحقيق الأهداف المشتركة للجهات المرتبطة مع بعضها البعض بعقود شراكة في التحالف الاستراتيجي. (Zarafili, & Zarafili, 2023: 21)

5. **التفكير المنظم:** عبارة عن إمكانية تكامل وتحليل العناصر المختلفة، وفهم آليات التفاعل، لتكوين نظام أو صورة واضحة تتعلق بهذه المتغيرات التي يتم تناولها (Nasution, et al, 2024: 2583).

المحور الثاني / الإبداع الإداري Administrative creativity

تعمل المنظمات المعاصرة في ظل المتغيرات المعقدة المتسارعة في البيئة منها معرفية وأخرى معلوماتية تؤثر بشكل كبير على سياساتها وأدائها الوظيفي مما يدعوها إلى الكثير من التأمّل في تطبيقات البحث العلمي لمواجهة هذه التغيرات والتحديات ومشاكل البيئة، مما يتطلب منها الاعتراف بهذه التحديات ومواجهتها بسرعة بكفاءة وفاعلية عالية، ولا يتم ذلك إلا بوجود موارد بشرية إدارية تمتلك قدرات إبداعية كي تتمكن من مواجهة هذه التغيرات لغلق الفجوة المعرفية والمعلوماتية ووضع الحلول للمشكلات بأفكار جديدة مبتكرة لغرض تجاوز التحديات والمعوقات الإدارية والتنظيمية وتحقيق النمو والنجاح في تقديم الخدمات للمستفيدين منها (حريم، 2009: 355).

ينطلق مفهوم الإبداع الإداري من المفاهيم العامة للإبداع ذاتها، فالإبداع في الإدارة متعلق بالأفكار الجديدة في مجال الإدارة وتحسين الخدمات للمستفيدين منها، حيث يشير (نجم، 2011: 416) إلى أن الإبداع الإداري هو إمكانية الوصول إلى الأفكار الجديدة المبتكرة والقابلة للتطبيق والتحول إلى طرق جديدة تعمل من أجل رفع مستوى الأداء في الجانب الإداري في المنظمة ونشر ثقافة الإبداع لدى العاملين في الحقل الإداري عن طريق الاستجابة لكل ما هو جديد.

ويؤكد آخر في دراسة على وجود علاقة طردية بين قدرات الموظف وخصائصه ومستوى ذكائه للأداء الوظيفي وبين الإبداع في العمل الإداري (Wethaington & Daniels, 2013: 90)

ويرى (خير الله، 2015: 215) بأن الإبداع الإداري هو السعي المخطط لتوفير مستلزمات التميز في المنظمة والكفيلة بتحقيق التفوق في الأداء للحصول على رضا المستفيدين من مخرجاتها وإيجاد التوافق المستمر مع التغيرات الحاصلة في البيئة وأوضاع المنظمة الداخلية.

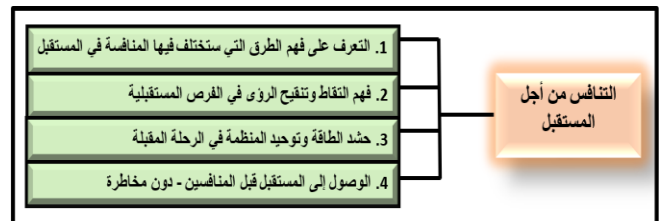
ويؤكد (فرحات ومنصور) بأن الإبداع الإداري هو نوع من الإبداع الذي يستهدف التنظيم الداخلي للمنظمة وبشكل مباشر الهيكل التنظيمي والعملية الإدارية وتحسين علاقات العمل واستخدام تقنيات حديثة لغرض تحسين المهارات الإبداعية للعاملين بشكل غير مباشر (فرحات ومنصور، 2016: 77).

أما (منجوت، 2018: 74) فيرى أن الإبداع الإداري هو قدرة المنظمة ممثلة بالعاملين على تحديد الأهداف والنتائج المتحققة لمصلحة الزبائن والمستفيدين من العملية الإدارية عن طريق الاستغلال الناقى للموارد المتاحة وإمكانية حل المشكلات وتجاوز المعوقات بأسلوب متطور ومبدع.

وفي ضوء ما سبق يتضح بأن الإبداع الإداري يتمثل بمجموعة من العمليات والإجراءات التي يتم تطبيقها لغرض تحسين مناخ العمل وتشجيع العاملين على الإبداع والابتكار في العمل الإداري عن طريق تحفيزهم على حل المشكلات الإدارية واتخاذ القرارات بشكل مبدع وبطريقة غير مألوفة.

1. **الاستشراف:** يعرف الاستشراف بأنها القدرة الاستيعابية التي يمتلكها الإنسان، والتي تتيح له النظر في المستقبل وتوقعه والتنبؤ به ومن ثم اكتشافه. لخلق استجابة تتناسب مع الظروف المحتملة. (Kitagawa, & Vidmar, 2023: 661) كما يمكن تعريف الاستشراف على أنه مجموعة من الممارسات، والأساليب، والأدوات، والتقنيات التي تساعد المنظمات في استكشاف المستقبل وتشكيله وإدارته بشكل فعال، مما يجعل الذكاء الاستراتيجي سهلاً (مفرج، 2023: 415). ويعترف (طابل، وعبدالفتاح، 2023: 53) الاستشراف بأنه القدرة على رؤية ما سيحدث في المستقبل أو التنبؤ به ومن ثم اتخاذ الإجراء المناسب. إن فهم الدوافع الرئيسة للتغيير، والتوقعات المستقبلية المحتملة، وآثار التغيير على أعمال، أو مشاريع، أو سياقات محددة كلها جزء من الاستشراف (شريف، وثابت، 2023: 530). ويرى (Al-Ali, & Ali, 2023: 624) بأنه لا يهدف أنشطة الاستشراف إلى التنبؤ بدقة بالمستقبل بل تمكن الممارسين من استكشاف مستقبل معقول مستنير بالاتجاهات والمسارات الحالية فضلاً عن إشارات التغيير الناشئة - مما يساعد المستشارين المهنيين على اتخاذ قرارات محنية مستنيرة. ويشير (Jebriel, et al, 2023: 1047) بأن الاستشراف هو مجموعة من الممارسات التي تمكن المنظمات والأفراد من تحقيق مراكز متفوقة في السوق في المستقبل. كما ينظر إلى الاستشراف كوسيلة لتحقيق المزايا التنافسية، وذلك من خلال تحديد الموقع المناسب للمنظمة مقارنة مع المنافسين. (Teirilä, 2024: 9)

2. **الرؤية المستقبلية:** يرى (البانصوري، 2023: 126) بأن الرؤية المستقبلية تعبر عن وجود رغبة من قبل الإدارة لتحقيق مستقبل واضح للأعمال، إذ بإمكان الإدارة تغليف هذا البعد بأهداف النية الاستراتيجية، ويمكن قياسه من خلال وجود أفق زمنية واضحة وذلك من خلال حالة التوازن بين وجهات النظر قصيرة وطويلة المدى، وفي هذا الصدد يشير إلى أربع مبادرات يتم من خلالها بناء أي جهد للمنافسة من أجل تحقيق الرؤية المستقبلية وكما يوضحه الشكل (2).



شكل (2) مبادرات التنافس من أجل تحقيق الرؤية المستقبلية

المصدر: البانصوري، عدنان أحمد محمد، (2023) " الدور المعدل والوسيط للتصميم الريادي في العلاقة التأثيرية بين المعايير الاستراتيجية والتميز الاستراتيجي : دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في عدد من وزارات حكومة إقليم كردستان/ العراق، إطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة دهوك، دهوك، كردستان/ العراق.

3. **التحفيز:** وهو أحد أبعاد الذكاء الاستراتيجي الأساسية التي يحتاجها القادة التنظيميون لتحفيز الموظفين وتوجيه قدراتهم نحو تحقيق التصورات والرؤى المستقبلية، وتحويلها من مجرد خطط واستراتيجيات مفاهيمية إلى إجراءات وأساليب تنفيذية من خلال استقصاء العوامل المؤثرة في تحفيز الموظفين، وتوجيه عواطفهم ومشاعرهم، وإشباع احتياجاتهم لضمان إتمام عملهم على أكمل وجه؛ بفاعلية وكفاءة، وبما يؤدي إلى تحقيق الهدف التنظيمي العام. (Hamour, et al, 2023: 662)

مبادئ الإبداع الإداري ومستوياته:

تؤكد (خمسنيات ، 2013: 22) بأن مبادئ الإبداع الإداري تعتمد على الأساليب والإجراءات المبدعة والخلاقة وتشمل:

1- قبول أي فكرة تطرح من قبل العاملين داخل المنظمة ودعمها من أجل نموها في الاتجاه الصحيح فكرياً من الأفكار المبدعة قد تواجه بعض المشكلات ولكن النجاح فيها أمر ممكن.

2- على المسؤولين في قمة الهيكل التنظيمي بذل الجهود من أجل تشجيع العاملين وتحفيزهم ورعايتهم للحصول على الأفكار المبدعة والتي تحقق هدف المنظمة المنشود ، واستخدام أسلوب المكافآت بكل أنواعها خير وسيلة لتحقيق ذلك.

3- العمل على أسلوب مشاركة العاملين في القرار مما يؤدي إلى تشجيعهم لبذل قصارى جهدهم في العمل الفعال.

4- الابتعاد عن الروتين حيث أن اللامركزية في أداء الاعمال يؤدي إلى تنمية القدرة الابتكارية والإبداعية لدى العاملين.

5- العمل على تجسيد فكرة بأن العمل ليس وظيفة فقط بل من خلاله يمكن بناء الفرد لشخصيته عن طريق التحديث المستمر للنفس والفكر والطموحات، وفي هذه الحالة ستظهر الطاقات الإبداعية الكامنة لدى الأفراد .

6- العمل على تحويل العمل إلى مسؤولية، والمسؤولية إلى طموح ذاتي لدى الأفراد للحصول على الامتيازات.

7- النظر إلى ما قام به الآخرون وتقويمها والاستفادة من الجيد منها عند طرح الأفكار المبدعة.

وبخصوص مستويات الإبداع الإداري يؤشر (جزيري وفهية، 2018: 47) على أن أغلب الباحثين أكدوا أن للإبداع الإداري ثلاث مستويات رئيسة وهي:

1- **الإبداع الإداري على المستوى الفردي:** وهو الإبداع الذي يتم عن طريق أحد أفراد المنظمة بما يمتلكه من أفكار مبتكرة لتطوير العمل الإداري عن طريق الموهبة والمهبة والفضة أو الذكاء في ابتكار أفكار مبدعة أو حل مشكلات معقدة تعاني منها المنظمة.

2- **الإبداع الإداري على مستوى الجماعة:** وهو الإبداع الذي يتم عن طريق الجماعة، حيث يتم طرح أفكار مبدعة عن طريق التعاون بين الجماعات المحددة في العمل وطرح أفكارهم فيما يخص العمل الإداري بهدف المساهمة في التطور والتغيير نحو الأحسن من خلال تقديم منتجات متطورة تنافس الآخرين بأساليب عمل متطورة لتحقيق هدف المنظمة المنشود.

3- **الإبداع الإداري على مستوى المنظمة:** وهذا النوع من الإبداع يتم من قبل المنظمة بشكل عام وفي كافة المستويات الإدارية، ويشترط تحقيقه وجود إبداع إداري على مستوى الفرد والجماعة.

في ضوء ما سبق فإن الإبداع الإداري في المنظمة أصبح أمراً ضروريا وملحاً ولا غنى عنه إذا ما رغبت في البقاء والاستمرار والنجاح، لذا لا بد أن تجعل موضوع الإبداع الإداري أسلوب عملها وممارستها اليومية من قبل الأفراد أو الجماعة، ولتحقيق ذلك لا بد من وجود أفراد ذوي تفكير عميق وحب العمل الجماعي ولهم التصور للقيمة العلمية للنظريات الواقعية، ولديهم الرغبة في الاستطلاع واكتشاف ما هو جديد.

متطلبات الإبداع الإداري: اتفق أغلب الباحثون على أهم متطلبات الإبداع الإداري في المنظمة وكالاتي: (حيادة وعفيف، 2017: 27)، (قوادرية، 2019: 9)، (خدروش، 2017: 83)، (السعيد، 2018: 562)، (المدني، 2019: 326)، (ابو الخير، 2013: 56).

1- **الأصالة:** هو قدرة الفرد المبدع على تقديم أفكار جديدة وغير معروفة ولا يهتم بأفكار المحيطين به، أو تقديم الفرد استجابات غير مألوفة بالنسبة لموضوع معين، ويقصد به أيضاً الانتاج غير المألوف الذي لم يصل إليه أحد، وتسمى بالفكرة الأصلية إذا كانت لا تشبه الأفكار الشائعة لذا تتصف بالغير، وفي هذه الحالة لا يستخدم الفرد الأفكار والحلول القديمة والتقليدية للمشكلات.

2- **الطلاقة:** هي إمكانية الفرد المبدع على تقديم عدد كبير من الأفكار خلال مدة زمنية معينة في موضوع معين مقارنة بغيره، أي قدرته على توليد الأفكار المبدعة، وهناك أنواع من الطلاقة منها:

- **طلاقة لفظية (طلاقة الكلمات):** أي السرعة في إنشاء حديث مبدع، وهي قدرة الفرد على تقديم أفكار تبدأ أو تنتهي بحرف، أو مقطع، أو وزن معين، فضلاً عن إمكانية الفرد على إصدار عدد كبير من الألفاظ تتوافر فيها الشروط الخاصة بالمعنى ويحدد فيها الزمن أحياناً.

- **طلاقة بصرية:** وهي القدرة على توليد الأفكار بالإدراك والإبصار

- **طلاقة ارتباطية:** وهي القدرة على توليد العلاقات المتميزة مع الآخرين

- **طلاقة الأفكار (الطلاقة التعبيرية):** وهي صياغة عدد كبير من الأفكار لموقف واحد أو عدد من الاستجابات بشرط أن تتصف هذه الأفكار بالتنوع والحداثة والندرة والغزارة.

3- **المرونة:** وهي القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف، بمعنى آخر القدرة على تغيير الزاوية الذهنية التي يتم النظر من خلالها إلى المواقف المختلفة بحيث يستطيع أن يتحرر من القصور العقلي إلى الأفكار الحديثة المبدعة، وهذا دليل على المرونة أو سهولة تغيير الموقف العقلي، ويمكن تحديد نوعين من المرونة:

- **المرونة التلقائية:** وتعني سهولة الفرد في تقديم أكبر عدد من الأفكار المتنوعة المرتبطة بموقف مثير، ويميل الفرد إلى المبادرة التلقائية في الموقف ولا يكتفي بمجرد الاستجابة.

- **المرونة التكيفية:** وهي قدرة الفرد على تغيير الموجهة الذهنية في مواجهة ومعالجة المشكلات والتكيف معها.

4- **الحساسية للمشكلات:** هي قدرة الفرد المبدع على التنبيه للمشكلات في المواقف المختلفة وإمكانية في تحديد الأخطاء والقصور في موقف معين ومحاولة وجود الحلول المبدعة لحلها، وهو الإحساس المبكر بالمشكلات والاستشعار بها قبل حدوثه، وبمعنى آخر أن الفرد المبدع بإمكانه رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد برؤية غير مألوفة بسبب إدراكه بنواحي النقص والقصور لكون لديه حساسية أكثر تجاه المشكلات أو المواقف المثيرة من المعتاد.

5- **القدرة على التحليل:** ويقصد بها القدرة على تفكيك المشكلة إلى عناصرها الأولية وعزلها عن بعضها البعض ليعاد تنظيمها، فالمشكلة المعقدة مؤلفة من أجزاء بعضها يكون غامضاً ومؤثراً في البعض الآخر وعن طريق التحليل يتم حل المشكلة إلى مجموعة قضايا تساعد في إدراك تلك المشكلة المعقدة، وبعد الشخص المبدع شخصاً مخالفاً في تصرفاته عن الآخرين لكونه يرغب بالتغيير وابتكار ما هو جديد ولا يؤمن بالأساليب التقليدية في العمل، ويفضل تحليل الأوضاع والمشكلات بالشكل الذي يمكن حلها بسهولة.

4. الإطار الميداني للبحث:

اختبار فرضيات البحث: يختص هذا البحث في التحقق من صحة نموذج البحث الافتراضي في إمكانية وجود علاقة الارتباط والتأثير المعنويين بين متغيراته.

أولاً: تحليل علاقات الارتباط:

1- تحليل علاقة الارتباط بين المتغيرين (مجمعة): تهدف هذه الفقرة إلى التحقق من صحة الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الاستراتيجي (مجمعة) ومتطلبات الإبداع الإداري (مجمعة) في الجامعة قيد البحث ، إذ تشير معطيات الجدول (1) إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المتغيرين ، وبلغت قيمة الارتباط (0.795^*) وعند مستوى معنوية (0.05)

الجدول (1)

علاقة الارتباط بين الذكاء الاستراتيجي والإبداع الإداري

الذكاء الاستراتيجي	المتغير المستقل
	المتغير المعتمد
0.795 *	الإبداع الإداري

N= 37

P < 0.05

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

وفي ضوء ذلك تم التأكد من صحة الفرضية الرئيسة الأولى بوجود علاقة ارتباط معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الاستراتيجي (مجمعة) كمتغير مستقل ومتطلبات الإبداع الإداري (مجمعة) كمتغير معتمد، أي أن القيمة مقبولة بدرجة ثقة 95%.

2. تحليل علاقة الارتباط بين أبعاد الذكاء الاستراتيجي (منفردة) ومتطلبات الإبداع الإداري (مجمعة): تهدف هذه الفقرة إلى التحقق من صحة الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص بإمكانية وجود علاقة ارتباط معنوية بين كل بعد من أبعاد الذكاء الاستراتيجي في تحقيق متطلبات الإبداع الإداري في الجامعة قيد البحث ، إذ تشير معطيات الجدول (2) إلى وجود هذه العلاقة بين كل بعد من أبعاد الذكاء الاستراتيجي والإبداع الإداري وينسب مختلفة في الجامعة قيد البحث.

الجدول (2)

علاقة الارتباط بين أبعاد الذكاء الاستراتيجي (منفردة) والإبداع الإداري

أبعاد الذكاء الاستراتيجي	الاستشراف	التخزين	التفكير المنظم	الرؤية	الشراكة
الإبداع الإداري	0.862*	0.829*	0.768*	0.686*	0.631*

N=37

P < 0.05

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

وقد ساهم بعد الاستشراف في تقوية هذه العلاقة بأعلى نسبة إذ بلغت نسبة الارتباط (0.862^*) مما يدل على أن الجامعة قيد البحث تحرص على كشف متغيرات البيئة الداخلية والخارجية بصورة شاملة ومنظمة والتكيف معها.

وجاء بعد الشراكة كآخر بعد في الإسهام بعلاقة الارتباط إذ بلغت نسبة الارتباط (0.631^*) مما يدل على أن الجامعة قيد البحث لا تسعى إلى إقامة شراكة استراتيجية مع الجامعات المنافسة لها عالمياً وإقليمياً في العمل الإداري والعلمي بل تعتمد على الاحتفاظ بشخصيتها المعنوية المستقلة وتحرص على عقد اتفاقيات تعاون واسعة مع منظمات أخرى غير تعليمية.

وفي ضوء ذلك تم التحقق من صحة الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى بوجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الاستراتيجي (منفردة) والإبداع الإداري في الجامعة قيد البحث.

ثانياً: تحليل علاقات التأثير:

تحليل علاقة التأثير بين المتغيرين الرئيسين (مجمعة): تهدف هذه الفقرة للتأكد من صحة الفرضية الرئيسة الثانية بوجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإبعاد الذكاء الاستراتيجي (مجمعة) في تحقيق الإبداع الإداري ، والجدول (3) الآتي يوضح صحة أو عدم صحة هذه الفرضية:

الجدول (3)

تأثير أبعاد الذكاء الاستراتيجي في الإبداع الإداري

المتغير المستقل	أبعاد الذكاء الاستراتيجي	F	T	R ²
المتغير المعتمد الإبداع الإداري	B0	0.795	36.556	3.12
	B1	0.632	7.44	1.54

df = 1.35

N = 37

P < 0.05

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي:

يوضح الجدول (3) الخاص بتحليل الانحدار من أن النموذج معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة والبالغة (36.556) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.12) عند درجة حرية (1.35) عند مستوى معنوية (0.05) ، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ($2R^2$) (0.632) ، وتشير هذه النسبة إلى قدرة المتغير المستقل المتمثل بأبعاد الذكاء الاستراتيجي (مجمعة) في تفسير التأثير الذي يطرأ على المتغير المعتمد المتمثل بالإبداع الإداري بنحو (63%) وأن (37%) من التغير في المتغير المعتمد يعود إلى المتغيرات العشوائية خارج حدود السيطرة ولم تؤخذ بالحسبان أو لمتغيرات لم تدخل في أنموذج الانحدار أصلاً ، وهذا ما يؤكد بأن الجامعة قيد البحث تحرص على القدرات الشخصية والامكانيات الذاتية في التعاطي مع الاحداث المستقبلية ووجود استعدادات علمية وبحثية مناسبة بما يلائم الأمد البعيد ، وبناء على ما سبق تقبل الفرضية الرئيسة الثانية بأن أبعاد الذكاء الاستراتيجي (مجمعة) تؤثر معنوياً بدلالة إحصائية في تحقيق متطلبات الإبداع الإداري في الجامعة قيد البحث.

2- تحليل علاقة التأثير بين أبعاد الذكاء الاستراتيجي (منفردة) في تحقيق الإبداع الإداري: تهدف هذه الفقرة إلى التأكد من صحة الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثانية بأن هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي (منفردة) في تحقيق الإبداع الإداري في الجامعة قيد البحث ويوضح الجدول (4) الآتي نتائج هذا التحليل:

الجدول (4)

نتائج التحليل الإحصائي لتأثير أبعاد الذكاء الاستراتيجي (منفردة) في الإبداع الإداري

الاستراتيجية والمستقبلية والتفكير الابتكاري والإبداع الخلاق من أجل الانتقال من حالة الروتين في العمل إلى حالة المبادرة وانجاز العمل بروح الفريق الواحد.

2- عن طريق نتائج التحليل الاحصائي للعلاقات المثبتة بين متغيري البحث اتضح بأن هناك علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة احصائية بين الذكاء الاستراتيجي (مجموعة) والإبداع الإداري، واستنتج الباحثان من هذه النتيجة بأن قيادة الجامعة قيد البحث تهتم بتشجيع منتسبيها على التفكير الإداري المبدع لخلق حالة من التفوق للجامعة مقارنة بالجامعات المنافسة لإيمانها بأن هذا النوع من التفكير يمكن أن يعزز سمات القادة الاستراتيجيين الناجحين في البيئة التعليمية.

3- والذي عزز علاقة الارتباط أعلاه هي علاقات الارتباط المعنوية ذات دلالة احصائية بين أبعاد الذكاء الاستراتيجي كل على حدة مع الإبداع الإداري، وهو دلالة على أن قادة الجامعة قيد البحث لها القدرة على رؤية الواقع والمستقبل وكشف متغيرات البيئة المحيطة ولها القدرة على تحويل الرؤية إلى واقع ممكن التطبيق ضمن رسالتها وأهدافها.

4- بالاتجاه نفسه اتضح بأن للذكاء الاستراتيجي تأثيراً معنوياً في تحقيق الإبداع الإداري في الجامعة قيد البحث، واستنتج الباحثان من هذه النتيجة بأن إدارة الجامعة من خلال تمتعها بهذا النوع من الذكاء أصبح لدى قادتها الإداريين القدرة على تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل الإداري بتلقائية ويسر، وقدرتهم على مواجهة المواقف الطارئة والسلبية التي تحدث معهم في العمل.

5- والذي عزز وجود هذا التأثير أعلاه هو ان هناك تأثير لكل بُعد من ابعاد الذكاء الاستراتيجي في مساهمته لتحقيق الإبداع الإداري، مما يدل على أن الجامعة قيد البحث لديها درجة عالية من الوعي بنقاط الضعف المتعلقة بأنظمة العمل، ولها الاستعداد الكامل لإعداد الخطط الخاصة لمواجهة المشاكل المتوقعة في العمل.

6- وأشارت نتائج التحليل الاحصائي عن وجود تباين في اسهام كل بُعد من ابعاد الذكاء الاستراتيجي في تحقيق الإبداع الإداري، وعلى نحو يعكس أهمية تلك الأبعاد في تحقيق الإبداع الإداري، إذ أن عملية تحقيقه يستمد مقوماته من تبني قادة الجامعة قيد البحث لأبعاد الذكاء الاستراتيجي.

7- ومن خلال الزيارات الميدانية ومقابلة بعض من القادة الإداريين في الجامعة قيد البحث (عينة البحث) اتضح بأن هناك تصورا واضحا عن مفهوم الذكاء الاستراتيجي وابعاده وامكانية مساهمته في رفع مستوى الإبداع الإداري في العمل.

ثانياً/ المقترحات:

بناء على الاستنتاجات الآتية الذكر يمكن تقديم بعض المقترحات التي نراها ضرورية للمنظمات عامة وللجامعة قيد البحث خاصة:

1- من الضروري وبشكل أكثر اهتماما إيلاء موضوع الذكاء الاستراتيجي ودوره في تحسين مستوى العمل الإداري المبدع وإدراك أهميته وتأثيراته وتوفير بيئة العمل المناسبة لتحقيقه وتبنيها كثقافة تنظيمية عن طريق العمل على مواجهة التحديات والتكيف مع امكانات الجامعة لما له من أثر بالغ في تعزيز مكانتها وسمعتها أمام المنافسين.

2- ضرورة قيام إدارة الجامعة قيد البحث بالاستمرار في تنمية وتطوير ابعاد الذكاء الاستراتيجي وتمكينها لدى القادة الإداريين والمتمثلة بـ (الاستشراف، الرؤية، التحفيز، التفكير المنظم، الشراكة) لتحقيق متطلبات الإبداع الإداري والمتمثلة بـ(الاصالة، الطلاقة، المرونة، القدرة على التحليل، والاحساس بالمشكلة)، لثبوت وجود علاقة الارتباط والتأثير المعنويين وذات الدلالة الاحصائية بينهما، وذلك من خلال التوجيهات الاستراتيجية من قيادة الجامعة والالتزام بالتعليمات الوزارية بخصوص العمل على تنمية وتطوير الكادر البشري في الجامعة.

المتغير المستقل	الابعاد الإداري		F		T		R
المتغير المعتمد	B0	B1	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	/
أبعاد الذكاء الاستراتيجي	1.181	0.558	35.533	2.80	5.677	1.65	0.743
الاستشراف	2.176	0.732	29.760	2.80	4.780	1.65	0.687
التحيز	0.990	0.544	32.441	2.80	4.488	1.65	0.590
التفكير المنظم	0.976	0.701	35.010	2.80	3.212	1.65	0.471
الرؤية	0.877	0.478	28.840	2.80	2.888	1.65	0.385
الشراكة							

df =1.31

P< 0.05

N=37

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول أعلاه بأن هناك تأثير لأبعاد الذكاء الاستراتيجي الخمسة (وحسب نسبة التأثير) في تحقيق الإبداع الإداري في الجامعة المبحوثة وحسب آراء عينة البحث، إذ امتلك بُعد الاستشراف أعلى اسهامات التأثير بدلالة قيمة معامل الانحدار (Beta) البالغة (0.558) ويدعم معنويته قيمة (T) المحسوبة والبالغة (5.677) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.65) عند مستوى معنوية (0.05)، وأكد ذلك قيمة (F) المحسوبة والبالغة (35.533) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.80) عند درجتي حرية (1.31) عند مستوى معنوية (0.05)، وقد بلغت معامل التحديد (R^2) (0.743) ويشير هذا المؤشر إلى قدرة البعد المستقل المتمثل في الاستشراف تفسير التأثير الذي يطرأ على المتغير المعتمد المتمثل بالإبداع الإداري بنسبة (74%) وان (26%) من التغير يعود إلى المتغيرات العشوائية خارج حدود السيطرة لم تؤخذ بالحسبان أو لمتغيرات لم تدخل في نموذج الانحدار أصلاً، ويعود هذا التأثير الكبير إلى أن الجامعة قيد البحث تمتلك الإرادة والقدرة على المبادرة في ضوء التغيرات الجديدة في البيئة وأنها تؤمن بأهمية استقراء المستقبل في تحقيق التميز والريادة في الأمد الطويل، ويعد تأثير هذا البعد في تحقيق الإبداع الإداري هو أكبر تأثير نسبة إلى بقية الأبعاد. وجاء تأثير بُعد الشراكة كأقل تأثير في تحقيق الإبداع الإداري في الجامعة قيد البحث بدلالة قيمة معامل الانحدار (Beta) البالغة (0.478) ويدعم معنويته قيمة (T) المحسوبة البالغة (2.888) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.65) عند مستوى معنوية (0.05)، وأكد ذلك قيمة (F) المحسوبة والبالغة (28.840) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.65) عند درجتي حرية (1.31) عند مستوى معنوية (0.05)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.385) ويشير هذا المؤشر إلى قدرة البعد المستقل المتمثل بالشراكة تفسير التأثير الذي يطرأ على المتغير المعتمد المتمثل بالإبداع الإداري (38%)، ويعود ذلك التأثير المنخفض إلى أن الجامعة قيد البحث تؤمن بشكل محدود جداً بأن الشراكة هي الحل المناسب لمعظم المعوقات والتحديات التي تواجهها إن وجدت وأنها تركز على الاحتفاظ بشخصيتها المعنوية المستقلة. وفي ضوء ذلك تم التأكد من صحة الفرضية الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على إمكانية تأثير أبعاد الذكاء الاستراتيجي (منفردة) في تحقيق الإبداع الإداري.

5. الاستنتاجات والمقترحات

أولاً / الاستنتاجات:

1- نظرياً تبين للباحثين من خلال الاطلاع على مصادر البحث بأن نتيجة التغيرات الحاصلة في عالمنا اليوم يتطلب من المؤسسات التعليمية التمسك بأساليب تتضمن السرعة في تنمية ابعاد الذكاء الاستراتيجي والاستفادة منها لغرض المساعدة في استشعار التهديدات التي تواجهها في البيئة الداخلية والخارجية، ولغرض مواجهة هذه التهديدات الآتية والمستقبلية في المؤسسات التعليمية لابد من توافر إدارة تعليمية مبدعة لها الرؤية

مفرح، على عبد الرحيم. (2023). الذكاء الاستراتيجي وتحقيق التمكين الإداري للعاملين بالقطاع التعليمي. دراسات في الخدمة الاجتماعية، 61 (2)، 448-407.

عبدالله، عبدالعال (2023). قياس أثر الذكاء الاستراتيجي على تدعيم الميزة التنافسية المستدامة بالبنوك التجارية في مصر: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 1(4) 728-681.

شريف، أماني محمد & ثابت، حمدي ثابت. (2023). تطوير وحدات إدارة الأزمات الجامعية المصرية على ضوء مدخل الذكاء الاستراتيجي (جامعة أسيوط نموذجاً). المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، 107 (107)، 599-511.

حريم، حسين، (2009)، السلوك التنظيمي، سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط 3، عمان، الاردن.

نجم، عبود نجم، (2011)، القيادة الادارية في القرن الواحد والعشرين، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، الاردن.

خيرالله، جال، (2015)، الابداع الاداري، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

فرحات، حسين، ومنصور عامر، (2016)، ادراك العاملين لخصائص البيئة التنظيمية الداخلية ومدى تشخيصها للأبداع التنظيمي، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث والدراسات، مجلد (1)، عمان، الاردن.

منجوت، (2018)، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالابداع الاداري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسم علوم التسيير، الجزائر.

خميسات، نوال، (2013)، الابداع الاداري كأساس لتحقيق الميزة التنافسية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.

جزيري، لمياء، وفهمية بديسي، (2018)، الابداع الاداري واثره في تنمية رأس المال البشري، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد (5)، العدد (1)، الجزائر.

المدني، معن بن محمد، (2019)، بيئة العمل وعلاقتها بالابداع الاداري لدى الموظفين الاداريين بجامعة الحدود الشمالية، مجلة كلية التربية، جامعة الانهر، العدد (181)، السعودية.

حيادة، بلال، وعفيف خولة، (2017)، الادارة الالكترونية واثرها في تحقيق الابداع الاداري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تبسة، الجزائر.

قوادرية، حسبية، (2019)، الابداع الاداري واثره في تحسين اداء المورد البشري في مؤسسات الاعمال، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي البستي، الجزائر.

خدروش، لمياء، (2017)، القيادة الادارية وتأثيرها على الابداع الاداري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر.

السعيد، عيد حموده، (2018)، الابداع الاداري لدى العاملين في المجال التربوي، المجلة التربوية، العدد (51)، الكويت.

بريكة، فاطمة، (2021)، تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد دراية - ادرار، الجزائر.

الخطيب، رزان بنت فيصل، (2022)، دور الذكاء الاستراتيجي في تنمية رأس المال الفكري، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (39)، السعودية.

فراح، حفيظ، (2020)، دور الذكاء الاستراتيجي في دعم عملية اتخاذ القرار، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي - ام البواقي، الجزائر.

ابو الخير، سامي عبدالعزيز، (2013)، الامتاط القيادية لدى مديري المدارس وعلاقتها بالابداع الاداري، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية في غزة، فلسطين.

3- لابد من تخطي العقبات والصعوبات التي تعترض احيانا تنمية ابعاد الذكاء الاستراتيجي لدى القادة الاداريين مع الأخذ بالاعتبار حجم العمل في الجامعة قيد البحث لتأثيرها البالغ في تحقيق متطلبات الابداع الاداري، ويتم ذلك بتشكيل فرق عمل جاعية لتبادل الآراء ووضع الحلول الممكنة لإزالة هذه العقبات والصعوبات.

4- ضرورة أن يكون تحقيق متطلبات الإبداع الإداري من أولويات اهتمام إدارة الجامعة قيد البحث عن طريق الاهتمام باختيار القادة والمسؤولين الإداريين و إشراكهم في دورات تدريبية قيادية عالية المستوى لتطوير قدراتهم في إيجاد الحلول الإبداعية للعقبات التي تواجههم، وتقديم الافكار المبدعة والسريعة لتطوير العمل بتلقائية وبسر، وقدرتهم على تحليل مهام العمل، فضلا عن تنمية رؤيتهم المستقبلية وامتلاكهم بدرجة عالية من الوعي بنقاط الضعف المتعلقة بأنظمة العمل.

5- يتوجب على الجامعة قيد البحث متابعة كل ما هو جديد في مجال ابعاد الذكاء الاستراتيجي ومتطلبات الابداع الاداري ومحاولة الاستفادة القصوى منها وبشكل خاص في مجال التحالفات الاستراتيجية مع المؤسسات التعليمية (جامعات، ومراكز بحثية محلية، أو عربية، أو اجنبية عامة، أو خاصة) والتي تعمل في نفس مجال اختصاصها عن طريق تشجيع الكادر التدريسي في نشر البحوث العلمية وحضور المؤتمرات المحلية والدولية، فضلا عن العمل على دعم فكرة اقامة الشراكة والتوأمة مع جامعات أخرى للاستفادة من التطور والانجازات التي تتحقق من هذه الشراكات.

6- ضرورة استحداث وحدة ادارية ضمن إدارة البحث والتطوير بالجامعة قيد البحث تختص بتطوير ابعاد الذكاء الاستراتيجي من أجل تزويدها بالمعلومات الضرورية عن العمل الاداري داخل الجامعة لغرض الوصول إلى المستوى العالي من الإبداع الإداري.

6. قائمة المصادر

النعمية، منى راشد. (2023). تصورات معلمي الدراسات الاجتماعية حول دور الذكاء الاستراتيجي في دعم اتخاذ القرارات لدى مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي وأثره على القدرة التنافسية المستدامة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 7 (9) 88-72.

المالكي، عبدالمجيد عبدالله & الهاجري، عبدالعزيز بن سعيد بن محمد. (2023). جودة القرار الأكاديمي في جامعة الملك خالد في ضوء أبعاد الذكاء الاستراتيجي دراسة ميدانية. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، (34).

الحلواني، نسرين & الرياحي، عمر شاتي. (2023). اثر الذكاء الاستراتيجي على المرونة الاستراتيجية في الشركات الصناعية الهندسية بالأردن. مجلة العلوم التربوية والانسانية، (23) 160-140.

سالم، مؤمن مازن. (2024). دور الذكاء الاستراتيجي في تعزيز سبل نجاح الابتكار التنظيمي: دراسة تحليلية في وزارة الصناعة والمعادن/الشركة العامة للأقطعة الإلكترونية، مجلة جامعة كوت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 16 (50)، 242-215.

محمود، محمد رشاد & السيد، حمدي عبد الحميد. (2024). تطوير إدارة التخطيط والمشروعات بمدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي في محافظة الفيوم على ضوء مدخل الذكاء الاستراتيجي. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية.

شعباني، أئينة & قمان، مجيد. (2024). دور الذكاء الاستراتيجي في ادارة الاماز حالة كوفيد19- دراسة ميدانية. دراسات اقتصادية، 23 (2)، 22-01.

طابل، إيمان اساعيل محمد & عبد الفتاح، أمين عادل. (2023). دور الذكاء الإستراتيجي في تنمية مهارات الإبداع والابتكار بمستشفيات محافظة المنوفية دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية)، 51 (4)، 110-49.

- Nasution, M. A., Revida, E., & Kusmanto, H. (2024). Strategic Management Model for Legal Entity State Universities Toward a World Class University (WCU) Through a Strategic Intelligence Approach. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(1), e2578-e2578.
- Teirilä, O. J. (2024). The Optimal Analyst: Balancing the Width and Depth in Strategic Intelligence. *International Journal of Intelligence and Counter Intelligence*, 37(1), 1-12.
- Hamour, H., ALensou, J., Abuzaid, A., Alheet, A., Madadha, S., & Al-Zaqeba, M. (2023). The effect of strategic intelligence, effective decision-making and strategic flexibility on logistics performance. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(2), 657-664.
- Jebril, I., Almaslmani, R., Jarah, B., Mugableh, M., & Zaqeeba, N. (2023). The impact of strategic intelligence and asset management on enhancing competitive advantage: The mediating role of cybersecurity. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(3), 1041-1046.
- Lawrence, D. O., Ashleigh, M. J., Lucky-Kormene, C. O., Tende, I., Elechi, B., & Lawrence, A. W. (2023). Aligning strategic intelligence and graduate employability: a conceptual review. *Journal of Strategic Management*, 7(5), 61-80.
- Al-Ali, M. H. M., & Ali, A. M. (2023). The availability extent of strategic intelligence dimensions of administrative leaders at the Northern Technical University (NTU) and its formations. *resmilitaris*, 13(1), 617-627.
- Kitagawa, F., & Vidmar, M. (2023). Strategic intelligence for the future of places: enabling inclusive economic growth through the Opportunity Areas Analysis Tool. *Regional Studies*, 57(4), 656-669.
- Zarafili, S. S., & Zarafili, L. S. (2023). Exploring the Impact of Strategic Intelligence on Strategic Orientation: A Field Study on Jordanian Commercial Banks. *Jordan Journal of Business Administration*, 19.(4)
- Roustaei, N., & Taghavi, N. (2023). The Effect of strategic intelligence on competitive advantage with entrepreneurship. *Journal of Strategic Management Studies*, 14(53), 213-230.
- Wethaington, J. & Daniels, M. (2013), the relationship between learning organization Diemen sons and performance in the no profit sector. *Journal for nonprofit management*, 16(1), U.S.A.
- Alkolaibi, S., (2021), Administrative creativity of general managers and admistrative department managers in the general administration, Doctoral dissertation, sanaa university, Yemen.