

أثر الذكاء الاستراتيجي في التوجهات المستقبلية لمنظمات الأعمال

دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها(*)

الباحث: علي محمود علي

الجامعة التقنية الشمالية

الكلية التقنية الإدارية / الموصل

ali_mahmood@ntu.edu.iq

أ.م.د. مجيد حميد مجيد العلي

الجامعة التقنية الشمالية

الكلية التقنية الإدارية / الموصل

dr.majeed@ntu.edu.iq

ISSN 2709-6475

DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.4.5.6>

تاريخ النشر ٢٠٢٣/٥/٣٠

تاريخ قبول النشر ٢٠٢٢/٩/٢٧

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٢/٩/٢١

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى تأشير علاقات التأثير للذكاء الاستراتيجي عبر أبعاده المتمثلة بـ (الاستشراف، تفكير النظم، الرؤية الاستراتيجية، الشراكة، تحفيز العاملين) في التوجهات المستقبلية لمنظمات الأعمال المتمثلة بـ (المكون الدافعي، المكون المعرفي، المكون السلوكي). وقد انطلقت مشكلة البحث من تساؤل فحواه: هل يسهم الذكاء الاستراتيجي لقادة المنظمات المبحوثة في تحديد توجهاتها المستقبلية؟

تم اختيار الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها ميداناً للدراسة انطلاقاً من أهمية موضوع البحث والأهمية التي تنطوي عليها عينة البحث في الجامعة المبحوثة، اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في دراسة وتحليل البيانات الخاصة بالموضوع قيد البحث عن طريق جمع البيانات من عينة قصدية من (العمداء، ومعاوني العمداء، ورؤساء ومدراء الأقسام) بلغ عددهم (131) مبحوثاً، تم توزيع (131) إستمارة على المبحوثين استرجع منها (111) إستمارة صالحة للتحليل الإحصائي، أي أن نسبة الإستمارات الصالحة للتحليل (84.7%) من مجموع الاستبانة الموزعة، وأن نسبة تمثيل العينة في المجتمع بلغت (84.7%) بالاعتماد على الاستبانة التي تضمنت (40) فقرة، اعتمد الباحثان على أدوات التحليل الإحصائي في برنامج (SPSS.V.25) لاختبار فرضيات البحث.

وتبنى البحث فرضية تمثلت بـ (عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية للذكاء الاستراتيجي على التوجهات المستقبلية على المستوى الكلي والجزئي للمنظمات المبحوثة)، وفي ضوء النتائج الإحصائية تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات التي تؤكد وجود علاقة تأثير للذكاء الاستراتيجي في التوجهات المستقبلية على المستوى الكلي والجزئي للمنظمات المبحوثة، وهذا يفسر للباحث دور الذكاء الاستراتيجي في تفعيل مكونات التوجهات المستقبلية، وأوصى البحث بضرورة استثمار العلاقة التأثيرية للذكاء الاستراتيجي في التوجهات المستقبلية وبما يسهم في تعزيز ادائها وبقائها واستمرارها عبر تعزيز قدرات الذكاء الاستراتيجي لديها وعلى نحو يؤثر ايجابياً في توجهاتها المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاستراتيجي، التوجهات المستقبلية.



مجلة إقتصاديات الأعمال

المجلد (٤) العدد (٥) ٢٠٢٣

الصفحات: ١٠١-١٢٤

(*) البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الثاني.

The Impact of Strategic Intelligence on the Future Directions of Business Organizations

An exploratory study of the opinions of a sample of administrative leaders at the Northern Technical University and their formations

Abstract

The current research aims to indicate the influence relationships of strategic intelligence through its dimensions represented by (foresight, systems thinking, strategic vision, partnership, motivating employees) in the future directions of business organizations represented by (the motivation component, the cognitive component, the behavioral component).

The research problem started from a question about its content: Does the strategic intelligence of the leaders of the researched organizations contribute to determining their future directions?

The Northern Technical University and its formations were chosen as a field of study based on the importance of the research topic and the importance of the research sample in the researched university. And heads and directors of departments) numbered (131) respondents, (131) questionnaires were distributed to the respondents, of which (111) were retrieved forms valid for statistical analysis, that is, the percentage of forms valid for analysis (84.7%) of the total distributed questionnaires, and that the percentage of sample representation in the community It reached (84.7%) depending on the questionnaire that included (40) items. The researchers relied on the statistical analysis tools in the (SPSS.V.25) program to test the research hypotheses.

The research adopted a hypothesis represented by (the absence of a statistically significant effect of strategic intelligence on future trends at the macro and micro levels of the organizations surveyed), and in light of the statistical results, a set of conclusions was reached that confirm the existence of an impact relationship of strategic intelligence on future trends at the macro and micro levels. For the surveyed organizations, and this explains to the researcher the role of strategic intelligence in activating the components of future trends, and the research recommended the need to invest the influence relationship of strategic intelligence in future trends and in a way that contributes to enhancing their performance, survival and continuity by enhancing their strategic intelligence capabilities and in a way that positively indicates their future directions.

Key words: Strategic Intelligence, Future Directions.

المقدمة:

ظهر مفهوم الذكاء الاستراتيجي باعتباره أحد الأطر المفاهيمية الأكثر أهمية في أدبيات الإدارة الاستراتيجية، وعلى النحو الذي جعل منه مدخلاً لإدارة المنظمات في إطار المعلومات وأوجه الدعم التحليلي لعملية اتخاذ القرارات ذات الطابع الاستباقي، وبما يجعل المنظمات في إطار الاستعداد لمواجهة التحديات واحتواء المفاجآت غير المتوقعة في المستقبل، كونه أداة دعم لجملة من الأنشطة الاستراتيجية، وعبر مراحل مختلفة من تطوير الاستراتيجية، أذ تحرص القيادات الإدارية في منظمات الأعمال على التوظيف الأفضل لمواردها، وقدراتها المتعددة لاقتناص الفرص المتاحة وتجنب التهديدات للوصول إلى مستقبل أفضل، عليه فإن ضمان الاستعداد للاستجابة الاستباقية للتغيرات الضرورية وتنفيذها من قبل المتنافسين لا يصبح فقط أهم ميزة ولكن شرطاً أساسياً لبقاء المنظمة، علماً أن هذه الاستجابة تختلف وتتفاوت بين منظمات الأعمال بسبب التفاوت في إمكانيات الإدارة وقدرتها على تأمين استجابة محسوبة وسليمة لمعطيات الحاضر، فضلاً عن القراءات السليمة لواقع المنظمة وإمكانياتها، وتعد المزاوجة المدروسة ما بين حاضر المنظمة وتاريخها منطلقاً هاماً للوقوف على تطلعاتها المستقبلية بالشكل الذي يؤمن الاستعدادات اللازمة لذلك المستقبل المنشود ويتيح بناء الاستراتيجيات الفاعلة التي يمكن معها اضافة صفة التميز والفرادة على منافسيها، فهذا الفعل بكل ملامحه قد يصعب تحقيقه دون امتلاك القيادات الإدارية للأبعاد اللازمة للذكاء الاستراتيجي المتمثلة بـ(الاستشراف، تفكير النظم، الرؤية الاستراتيجية، الشراكة، تحفيز العاملين) وفي ذلك كله مدعاة للقول بأن الذكاء الاستراتيجي يسهم في وضع إطار مفاهيمي للتفكير على الأمد البعيد وتخيل مستقبل جديد والعمل من أجل غدٍ أفضل في ظل التطورات البيئية المتسارعة التي تجعل رؤية المستقبل غير واضحة، لذلك جاء هذا البحث ليركز على الذكاء الاستراتيجي بأبعاده (الاستشراف، تفكير النظم، الرؤية الاستراتيجية، الشراكة، تحفيز العاملين) ودورها في تحديد التوجهات المستقبلية بمكوناتها (المكون الدافعي، المكون المعرفي، السلوكي) عبر دراسة استطلاعية في الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها.

عليه فقد هدف هذا البحث إلى بيان مدى تأثير أبعاد الذكاء الاستراتيجي في تأسيس الارضية الملائمة للمنظمات المبحوثة من أجل بناء توجهاتها المستقبلية، فضلاً عن بناء إطار معرفي متكامل لمتغيري البحث (الذكاء الاستراتيجي والتوجهات المستقبلية) وتحديد واقع هذه المتغيرات فيها. وعمد الباحثان بوضع هيكلية لدراستهم الحالية متمثلة بأربعة محاور تمحور اهتمام المحور الأول في بيان منهجية البحث، في حين خصص المحور الثاني لمناقشة الاطار النظري للذكاء الاستراتيجي والتوجهات المستقبلية، ثم انفرد المحور الرابع بالتطرق إلى الجانب الميداني للدراسة عبر عرض وصف المتغيرات الرئيسة وابعادها وتشخيصهما واختبار فرضياتها. واختتم البحث بالمحور الرابع بعرض الاستنتاجات والتوصيات وبعض المقترحات الخاصة.

المحور الأول: منهجية البحث:

يتضمن هذا المحور التعرف على منهجية البحث المتمثلة (بمشكلة البحث، أهميته، هدفه، مخططة الفرضي، فرضياته، حدوده، منهجه، مجتمع البحث وعينته، طرائق جمع البيانات وتحليلها، صدق المقياس وثباته، الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث) وعلى النحو الآتي:

أولاً: مشكلة البحث:

قادة التطورات التي شهدتها بيئة الأعمال إلى وقوع هذه البيئة تحت نطاق التأثيرات، وعلى النحو الذي أسهم في الكشف عن طبيعة القدرات التي تمتلكها المنظمات وبما يوازي ويساير تلك التطورات، وعليه اتجهت العديد من المنظمات لتبني الذكاء الاستراتيجي وعده مدخلا للتفاعل مع تلك التطورات بالشكل الذي يؤمن لديها الانفتاح نحو التطورات والتغييرات بخطوات واثقة، وعلى نحو يتيح تأمين المسارات الفاعلة لتوجهاتها المستقبلية، مما يولد لدى المتمعن في هذا الموضوع أن توجهات مستقبلية للمنظمات لابد أن يلازمها الذكاء الاستراتيجي لدى القيادات الإدارية على اعتبار هذه القيادات هي الموجه والمرشد والمنظم والمفعّل لتحديد طبيعة هذه التوجهات والتي باتت بأمس الحاجة إلى تفعيل الذكاء الاستراتيجي عبر أبعاده المتمثلة بـ (الاستشراف، تفكير النظم، الرؤية الاستراتيجية، الشراكة، التحفيز)، عليه تبلورت رؤية لدى الباحثان بدراسة هذا الموضوع منطلقان من أثارة مجموع من تساؤلات تعبر عن طبيعة المشكلة قيد البحث والتي تحدتت بـ:

١. هل يسهم الذكاء الاستراتيجي لقادة المنظمات المبحوثة في تحديد توجهاتها المستقبلية؟
٢. ما طبيعة علاقات الأثر للذكاء الاستراتيجي في التوجهات المستقبلية على مستوى المنظمات المبحوثة؟

ثانياً: أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث عبر الآتي:

١. يكتسب البحث أهميته كونه يؤمن إمكانية توظيف الذكاء الاستراتيجي لصالح بناء التوجهات المستقبلية مما يعني أن هذا البحث يستمد أهميته من طبيعة المتغيرات التي تناولتها وبما يجعل من هذه المتغيرات أساساً لدراسات مستقبلية لاحقة في هذا المجال على اعتبار أن تناولها ضمن متجهين نظري وتطبيقي قد يوفر أليات فاعلة للمنظمات بشأن الفعل الذي يبديه الذكاء الاستراتيجي في مجالات التوجهات المستقبلية عبر محاولة التطبيق الواقعي لهذه المتغيرات (الذكاء الاستراتيجي والتوجهات المستقبلية).
٢. رصد الذكاء الاستراتيجي من حيث المفهوم والأهمية والأهداف وتحديد الأبعاد المعبرة عنه، وبيان دوره في التعامل حالات الغموض والأحداث المستقبلية.
٣. رصد مكونات التوجهات المستقبلية من حيث المفهوم والأهمية والأهداف والعناصر ومدى اسهامه في تقدم المنظمات المبحوثة وازدهارها.
٤. تناولها لقطاع مهم وهو قطاع التعليم حيث تعد المنظمات التعليمية الركيزة الاساسية لتطور ونهوض أي مجتمع.

ثالثاً: أهداف البحث:

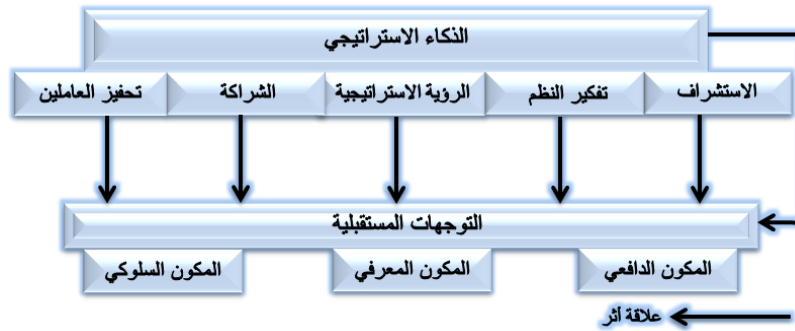
يسعى البحث الحالي إلى تحقيق جملة أهداف منها:

١. محاولة تقديم اطار معرفي لمتغيري البحث (الذكاء الاستراتيجي والتوجهات المستقبلية).
٢. اختبار علاقات الأثر بين متغيري البحث (الذكاء الاستراتيجي والتوجهات المستقبلية) في المنظمات المبحوثة.
٣. تحديد الأهمية الترتيبية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي ومكونات التوجهات المستقبلية حسب وجهة نظر المبحوثين على مستوى المنظمة المبحوثة.

٤. التوصل إلى بعض الاستنتاجات ذات العلاقة بمتغيري البحث وتقديم بعض التوصيات والمقترحات الضرورية للمنظمة المبحوثة.
٥. يأمل الباحثان أن تفيد نتائج هذا البحث القيادات الأكاديمية في توظيف أبعاد الذكاء الاستراتيجي ومكونات التوجهات المستقبلية لرسم مستقبل أفضل لمنظمتهم.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث:

يمثل المخطط الفرضي فكرة البحث التي يهدف الباحثان من خلالها إلى توضيح علاقات التأثير بين متغيري البحث الرئيسين، المتغير المستقل (الذكاء الاستراتيجي) بأبعاده (الاستشراف، تفكير النظم، الرؤية الاستراتيجية، الشراكة، تحفيز العاملين) والمتغير المعتمد (التوجهات المستقبلية) بمكوناته (المكون الدافعي، المكون المعرفي، المكون السلوكي)، والشكل (1) يوضح علاقة التأثير بينهما على المستوى الكلي والجزئي.



الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: الشكل من إعداد الباحثان.

خامساً: فرضيات البحث:

١. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية للذكاء الاستراتيجي على التوجهات المستقبلية على المستوى الكلي للمنظمات المبحوثة.
٢. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لكل بعد من أبعاد الذكاء الاستراتيجي على التوجهات المستقبلية في المنظمات المبحوثة.

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

اعتمد البحث على مجموعة من الأساليب الإحصائية والأدوات المناسبة لغرض تحليل البيانات والمعلومات للوصول إلى نتائج دقيقة وعلى النحو الآتي:

١. الوسط الحسابي: لتحديد مستوى متوسط الإجابات عن متغير معين.
٢. الانحراف المعياري: لمعرفة مدى تشتت إجابات العينة عن الوسط الحسابي.
٣. معامل الاختلاف: لتحديد مستوى تجانس إجابات العينة عن وسطها الحسابي وفق الصيغة الآتية:
معامل الاختلاف = الانحراف المعياري / القياس / الوسط الحسابي $\times 100$
٤. نسبة الاستجابة: تحديد موقف الأفراد المبحوثين تجاه متغيرات البحث ويعبر عنها بالصيغة الآتية:

نسبة الاستجابة إلى مساحة القياس = الوسط الحسابي لإجابات الأفراد / عدد درجات المقياس المستخدم $\times 100$

٥. معامل الارتباط سبيرمان: لإختبار علاقات الارتباط بين متغيري البحث وأبعادهما على المستوى الكلي والجزئي، فضلاً عن الاتساق الداخلي.
 ٦. الانحدار الخطي البسيط: لقياس تأثير المتغير المستقل في المتغير المعتمد.
 ٨. اختبار (t): لاختبار معنوية معامل الانحدار Beta.
 ٩. اختبار (F): لاختبار معنوية معامل التحديد R2.
 ١٠. معامل التحديد (R²): لإختبار أثر المتغير المستقل في المتغير المعتمد.
- وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات فقرات الاستبانة لتصبح الاستبانة صالحة للتطبيق على عينة البحث الأساسية.

سابعاً: صدق المقياس وثباته:

تم في هذا البحث استخدام استبانة استبانة لجمع البيانات تحتوي هذه الاستبانة على عدة فقرات (كما هو مبين في الملحق (1))، وقبل البدء بالتحليل يجب اختبار استبانة الاستبانة للتأكد من صدق وثبات فقرات الاستبانة حيث يقصد بثبات أداة القياس الحصول على النتائج نفسها إذا أعيد تطبيق الاستبانة على نفس العينة في نفس الظروف، ولإجراء الاختبار تم قياس ما يأتي:

١. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

تم اختبار الاتساق الداخلي لاختبار محتوى قائمة الاستبانة عبر استخدام معامل الارتباط بين المؤشرات "الأسئلة" المعبرة عن كل بُعد من الأبعاد المجسدة لمتغيري البحث (الذكاء الاستراتيجي والتوجهات المستقبلية) وعند مستوى معنوية (0.05)، إذ يظهر الملحق أن معظم قيم الارتباطات معنوية، إذ أن قيم p(sig) هي أصغر من (0.05) مما يدل على أن البيانات متسقة داخلياً.

٢. معامل الثبات Reliability Coefficient:

يقيس الثبات مدى قدرة الاستبانة على تحقيق النتائج نفسها عند تطبيقها على الأفراد المبحوثين أكثر من مرة، ولغرض التأكد من ثبات الاستبانة فقد تم الاعتماد على معامل (كرونباخ ألفا) (Cronbach Alpha) لتحديد مستوى ودرجة ثبات المقياس باستخدام برنامج (SPSS.V.25)، إذ يتبين من الجدول (1) أن قيمة ألفا بصورة عامة تساوي (93.6%) وهو معامل ثبات مقبول وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول الذي حدد بـ (70%) وفق ما جاء به (Hair, et.al., 2014:90)، وبذلك يمكن القول أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن تطبيقها على عينة البحث، ويبين الجدول (1) نتائج ألفا كرونباخ في المجتمع المبحوث.

الجدول (1) قيم معامل ألفا كرونباخ

المتغيرات	الأبعاد	المؤشرات	قيمة ألفا كرونباخ (%)
الذكاء الاستراتيجي	الاستشراف	X1-X5	73.2
	تفكير النظم	X6-X10	64.1
	الرؤية الاستراتيجية	X11-X15	79.9
	الشراكة	X16-X20	72.4
	تحفيز العاملين	X21-X25	61.8
	الذكاء الاستراتيجي (مجتمعة)	X1-X25	82.1
التوجهات المستقبلية	المكون الدافعي	X26-X30	80.2
	المكون المعرفي	X31-X35	76.4
	المكون السلوكي	X36-X40	74.6
	مكونات التوجهات المستقبلية	X26-X40	81.7
	الاستبانة بشكل عام	X1-X40	93.6

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نظام SPSS, Ver. 25.

سادساً: أساليب جمع البيانات وتحليلها:

وظف البحث في الجانب النظري ما تيسر من مصادر عربية وأجنبية تمثلت بالبحوث والكتب والمؤتمرات والمجلات العلمية، فضلاً عن الأطاريح والرسائل الجامعية وشبكة الانترنت. أما في الجانب الميداني، تم جمع البيانات اعتماداً على استمارة الاستبانة التي أعدت لهذا الغرض في ضوء الاستفادة من دراسة (Kirilov,2019)، إذ تم عرضها على مجموعة من الخبراء المحكمين لغرض تقييمها وبما يتفق مع موضوع البحث ومحتوياته، واعتماد مقياس ليكرت الخماسي وقد منحت بدائل الاستجابة من (1-5) درجات (لا اتفق بشدة، لا اتفق، محايد، اتفق، اتفق بشدة) على التوالي، من أجل اختبار فرضية البحث، بالاعتماد برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وباستخدام الأساليب الإحصائية (النسبة المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، شدة الاستجابة)، غطت الاستبانة ثلاثة محاور تضمن الأول منها البيانات التعريفية بالمبحوثين (السمات الشخصية)، بينما غطى المحور الثاني الفقرات الخاصة بأبعاد الذكاء الاستراتيجي، فيما أنفرد المحور الثالث بالمكونات المعبرة عن التوجهات المستقبلية. والجدول (2) يوضح المتغيرات الرئيسية للاستبانة وأبعادها الفرعية ومؤشرات قياسها وكالاتي:

الجدول (2) متغيرات الدراسة ومقاييسها

المتغير الرئيسي	الأبعاد الفرعية	مؤشرات القياس	مصادر القياس المعتمدة
الذكاء الاستراتيجي	الاستشراف	X_1-X_5	(Maccoby,2001)
	تفكير النظم	X_6-X_{10}	(Kirilov,2019)
	الرؤية الاستراتيجية	$X_{11}-X_{15}$	(Alhamadi,2020)
	الشراكة	$X_{16}-X_{20}$	(Gitelman,et.al.,2021)
	تحفيز العاملين	$X_{21}-X_{25}$	(شمل، ٢٠٢١)
التوجهات المستقبلية	المكون الدافعي	$X_{26}-X_{30}$	(Chen & Kruger,2017) (Seginer,2019) (الاسدي، ٢٠١٧)

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

سابعاً: مجتمع البحث وعينه:

تمثل مجتمع البحث بالقيادات الادارية في الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها (عميد، معاون عميد، رئيس قسم، مدير قسم)، والبالغ عددهم (131) مبحوثاً وتم توزيع استمارة الاستبانة على جميع المبحوثين استرجع منها (111) استمارة صالحة للتحليل، أي أن نسبة الاستمارات الصالحة للتحليل بلغت (84.7%) من مجموع الاستبانات الموزعة وأن نسبة تمثيل العينة من المجتمع بلغت (84.7%).

المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة:

أولاً: الذكاء الاستراتيجي:

١. مفهوم الذكاء الاستراتيجي وأهميته:

إن القراءة المتأنية لما تقدم من آراء الكتاب والباحثين ولدت انطباعات لدى الباحثان بأن الذكاء الاستراتيجي يشير إلى أعمال الفكر في وقائع وأحداث متنوعة لتأمين القراءة السليمة لما تفرزه هذه الأحداث من معلومات ومعطيات يمكن معها الخروج برؤية واقعية ثمحص الحاضر وتأمين القراءة السليمة لمستقبل أفضل، على وفق هذه الرؤية يمكن تعريف الذكاء الاستراتيجي على أنه قدرات ذهنية خاصة تنسم بها القيادات والمنظمات بهدف إنتاج معلومات صحيحة ودقيقة جداً يتم تجهيزها (١٠٧)

وإعطائها في الوقت المناسب للأشخاص المناسبين والقياديين داخل المنظومات وبما يضمن لهم اتخاذ القرارات الأكثر صواباً (الحبيب والسلطان، ٢٠٢١: ٩٢).

فيما عرفه (Maccoby & Scudder, 2011:1) بمجموعة من الصفات الفكرية المميزة لدى القيادات الإدارية التي تتكامل مع بعضها لتكون مقيدة ذات طابع خاص يتم توظيفها للتعامل مع الأحداث والمتغيرات في إطار فلسفة القائد وشخصيته.

ويصفه (Sadalia, et.al., 2021:253) بأنه قدرة القيادات الإدارية على التعامل مع المعلومات المتاحة عن بيئة الأعمال واكتساب المعرفة اللازمة لصناعة القرار والتنبؤ بالمستقبل والتخطيط له، فضلاً عن المقدرة على التكيف الآني مع التغيرات في البيئة.

وأشار إليه (Abuktaish & Alkshali, 2020:259) على أنه شكل من أشكال التطوير في الفكر الإداري، إذ تعمل جميع المنظمات على تحقيق أهدافها والوصول إليها من خلال الحصول على المعلومات المناسبة لاستخدامها في التنبؤ بالمستقبل وتكوين رؤية متكاملة للنظام الإداري من خلال ابتكار أفكار جديدة والإبداع في الأعمال لمواجهة التغيرات في البيئة المحيطة والتكيف معها.

ومن خلال مراجعة الباحثان للمفاهيم التي تم التعرض لها يمكن تعريف الذكاء الاستراتيجي بأنه مجموعة من القدرات العقلية المميزة التي يتسم بها قادة المنظمات بالشكل الذي يتيح لهم تأمين الرؤية اللازمة للواقع التنافسي وبيئة الأعمال من أجل استشراف المستقبل والاستعداد له بشكل سليم، فضلاً عن التعامل مع التغيرات اللازمة لمواجهة التحديات الآنية واستثمار الفرص بحسب ما تجود به بيئة الأعمال من معطيات.

تتجلى أهمية الذكاء الاستراتيجي وفق ما جاء به عدد من الكتاب والباحثين أمثال (Wagner & Belle, 2007:2)، (Gitelman, et.al., 2021:303)، (Al Kharassani & Hassan, 2021:225)، (النعمي، ٢٠٠٨: ١٧٢)، وكما يأتي:

أ. زيادة الاستدامة والقدرة التنافسية للمنظمات خلال فترة تزايد عدم اليقين بشأن البيئة الخارجية.
ب. يعمل كرادار لمسح المحيط ويساعد على تحديد الأولويات بشكل أكثر حيادية في سياق المنتجات الجديدة ومجالات الاستثمار وفي اتخاذ القرارات الصعبة التي تتطلب تقييماً متعدد المعايير للجدوى وعواقب بعض الإجراءات.

ت. تهيئة الأفراد ومجاميع العمل الفاعلة داخل المنظمة للعمل بصورة مشتركة وتسخير الإمكانيات التنظيمية باتجاه تأمين موقعاً تنافسياً متقدماً وتحقيق الأهداف الحاضرة ورسم معالم الطريق لتحقيق الأهداف المستقبلية.

ث. مساعدة المنظمات على اتخاذ القرارات الاستراتيجية من خلال تزويد صانعي القرار بالمعلومات الصحيحة والدقيقة التي تستند إليها قراراتهم.

ج. جمع المعلومات ونشرها واستيعابها ومعالجتها وتحديد الاتجاهات في البيئة الكلية واكتشاف التهديدات والفرص أو التغييرات المحتملة للأعمال الأمر الذي يُمكن قيادات المنظمة من التنبؤ والتأثير في التوجه المستقبلي وتنبيه الإدارة في ما يتعلق بالمخاطر المحتملة.

ومن خلال ما تم عرضه يرى الباحثان بأن أهمية الذكاء الاستراتيجي تكون من خلال ما يتيح من سعة فكرية للقائد الإداري للتعامل مع مجريات الأحداث وافرازات البيئة وما يتيح له من فهم واسع بالشكل الذي يمكن معه تأمين الرؤية السليمة لما هو كائن ولما يمكن أن يكون من خلال ما يتيح من وضوح لمتخذ القرار بالصورة الواقعية عن الظروف البيئة المحيطة بالمنظمة ومدى تأثيرها على مستقبلها وفق تعزيز قراراتهم وتضييق نطاق عدم اليقين لتأمين نظرة استباقية

مستقبلية، فضلاً عن الأهمية التي يمكن أن يوفرها كونه يعمل بمثابة جهاز إنذار مبكر لتشخيص التهديدات المحتملة وتهيئة الاستعدادات اللازمة للحد من أثارها وكل ذلك يشكل مطلقاً رصيناً من أجل تحقيق الميزة التنافسية والحفاظ عليها.

٢. أهداف الذكاء الاستراتيجي:

تعددت الأهداف التي يمكن أن يحققها الذكاء الاستراتيجي وتنوعت بحسب وجهة نظر الباحثين وبحسب الزوايا التي تم النظر أليها من خلاله، وفي شكلها العام فأنها لا تخرج عن دائرة البحث والتقصي لأحداث البيئة وإفرازاتها ومن ثم الخروج بقرارات تنبؤية بما سيكون عليه الواقع القريب أو البعيد وما يحتويه من فرص وتهديدات تستوجب التهيئة والاستعداد لتأمين متطلبات التعامل معها، إن عملية تأمين سبق معلوماتي مميز يستند بشكل كبير على رؤية القيادات الإدارية لأهمية العمل الجماعي الذي يتيح التشارك في المعلومات بالشكل الذي يؤدي إلى تنضيجه وإضفاء صفة التميز والفرادة على محتواها، وأدناه عدد من الأهداف التي يمكن أن يحققها الذكاء الاستراتيجي وفق رؤية عدد من الباحثين:

استعرض (خرشي وفلاق، ٢٠٢٠: ١٥٩) عدداً من الأهداف التي يمكن أن يحققها الذكاء الاستراتيجي وعلى النحو الآتي:

أ. تأمين المرونة اللازمة للتعامل مع الأحداث البيئية من أجل تمكين منظمات الأعمال لتحقيق الاستجابة الفاعلة لمتغيراتها سواءً الحالية منها أو المتوقع حدوثها من خلال استحضار القرارات السليمة المستندة على أسس علمية وبصيرة نافذة.

ب. توفير تنبؤات وتحذيرات مبكرة عن التهديدات البيئية المحيطة بالمنظمة واتخاذ الإجراءات ذات الطابع الوقائي التي يمكن معها التعامل مع هذه التحديات وتحجيم مخاطرها.

ت. العمل على تطوير الآليات المعتمدة في جمع المعلومات وتحليلها إلى حد إقامة التحالفات في مجال البحث والتطوير من أجل تعزيز القاعدة المعرفية لصناع القرار بشكل خاص والأفراد العاملين بشكل عام.

فيما حدد (Liebowitz, 2010: 87) خلاصة لأهم الأهداف التي يمكن أن يحققها الذكاء الاستراتيجي التي يمكن استعراضها وفق الآتي:

أ. تسخير معرفة الأفراد العاملين وتحفيز إبداعاتهم من أجل تحقيق الميزة التنافسية والحفاظ عليها.

ب. توفير عمليات مستنيرة لاتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تتبنى عمليات الابتكار.

واستناداً إلى ما سبق، يرى الباحثان إن الهدف الأساس من تفعيل الذكاء الاستراتيجي في منظمات اليوم يكمن في تمكين القيادات الإدارية في منظمات الأعمال من تأمين القراءة السليمة الواعية للأحداث والمعطيات البيئية، ومن ثم بناء التصورات والتنبؤات ازاء المستقبل وما يحتويه من مكونات ومفاجأة بالشكل الذي يتيح لها صياغة استراتيجيتها وتطوير خططها، فضلاً عن اتخاذ القرارات التي تنسجم مع تلك القرارات.

٣. خصائص القادة الذكياء استراتيجياً:

إن التعرف على الخصائص التي تجسد الذكاء الاستراتيجي لدى القيادات الإدارية يُعد منطلقات ومرشداً لتسليط الضوء على هذه الخصائص وقراءة السمات المجسدة لها بشكل سليم والعمل على استحضارها بحسب الرؤية والإمكانات اللازمة لها، وفي هذا الإطار أشار

(Kori,et.al.,2020:131-133) إلى عدد الصفات والقدرات الواجب توافرها لدى قيادات الذكاء الاستراتيجي وفق الآتي:

أ. يفكرون استراتيجياً ويمتلكون القدرة على صياغة استراتيجيات وسياسات وخطط استراتيجية للأعمال وعمليات قابلة للتطبيق وتنفيذها في ظل التغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية.

ب. القدرة على بناء منظمات تفاعلية مع قادة آخرين ومنظمات أخرى.

ت. القدرة على توفير منظومة إرشادية متميزة حول كيفية عمل الإدارة بشكل عام.

ث. القدرة على تحفيز الأفراد وإلهامهم لتطوير أساليب جديدة لحل المشكلات وتلبية احتياجات الزبائن.

ج. امتلاك بصيرة نافذة تتيح لهم التصور الواعي لحدود المنافسة القائمة.

ح. القدرة على توجيه الأنشطة والتفاعل مع الأحداث ومن ثم إعادة تخصيص الموارد بما ينسجم مع الأهداف المراد تحقيقها.

خ. القدرة على التعامل مع المواقف الغامضة ومحدودية المعلومات استناداً على رصيد الخبرة المتراكمة والمقاربات القياسية.

واستناداً إلى ما تم عرضه يرى الباحثان بأن لقادة الذكاء الاستراتيجي طابع خاص يميزهم عن أقرانهم انطلاقاً من امتلاكهم للقدرات التحليلية والتركيبية للأحداث وفهم الوقائع والمتغيرات المحيطة بهم بشكل مختلف انطلاقاً من قدرتهم في فهم الأسباب والمسببات وقراءتهم لخفايا الأحداث والوجه الآخر للمعلومات، فضلاً عن امتلاكهم لمخيلة واسعة وبصيرة نافذة مستندين بذلك كله على قدرتهم في التفكير خارج نطاق المألوف (التفكير خارج الصندوق) ورؤيتهم للأبعاد والمعطيات من زوايا مختلفة، إن التميز بآلية التفكير هذه يتأتى من الاستنفار الفكري المستمر الذي يستند إلى قاعدة الخبرة وما تحتويه من تراكمات لا حدود لها مقرونة بمعطيات الحدث الحاضر وما متوفر عنها من معلومات بما يؤمن لهم قراءة واضحة وسليمة للحدث، وبذات الوقت يؤمن لهم رؤية مستقبلية منسجمة مع هذه القراءة ومع تطلعاتهم المنسجمة مع أهداف المنظمة واستراتيجياتها.

٤. أبعاد الذكاء الاستراتيجي:

إن تحديد أبعاد الذكاء الاستراتيجي يُعد منطلقاً سليماً يمكن معه تجسيد صورة واقعية للذكاء الاستراتيجي، ومن ثم العمل على تهيئة المستلزمات الواجب توافرها لتأمين كل بُعد منها وعدها أجزاء مترابطة ومتفاعلة فيما بينها تكتمل في تفاعلها هذا عملية الذكاء الاستراتيجي، أن الباحثان في هذا المجال يجدان تبايناً في آراء الكتاب والباحثين في تأشير الأبعاد المفسرة للذكاء الاستراتيجي، الأمر الذي وضعنا أمام دالة مفاضلة بين هذه الأبعاد ومن ثم اختيار ما تم الأجماع عليه بالنسبة الغالبة وبما ينسجم مع توجهات دراستنا الحالية، إذ سيتم تناولها وفق الآتي:

أ. **الاستشراف:** يُعد الاستشراف موهبة فردية يتمتع بها فرد دون آخر ويمكن أن يظهر في شكلي الاستبصار (الحدسي والاستقرائي) وفقاً للعلوم الاجتماعية، ويعد من أكثر المجالات الدراسية جاذبية وعملية، وذلك مع استخدامه لرسم مستقبل مفضل وصياغة استراتيجيات مناسبة لتحقيق الأهداف المحددة مسبقاً (Izadi,et.al.,2022:1,2)، ويعرفه (Leitner,et.al.,2018:3,4) على أنه عملية منهجية ذات طابع تشاركي بقصد جمع المعلومات الاستخباراتية الخاصة بالمستقبل والتي على ضوئها يتم بناء رؤية طويلة الأمد بقصد اتخاذ القرارات مع مراعات الحد من المخاطر، وفي ذلك إشارة إلى أن الاستشراف يمارس مهمة تعزيز المعرفة التحليلية حول

الفرص المستقبلية مع الانتباه الى نقاط الضعف وما يصاحبها من مخاطر، فضلاً عن تحديد بعض الآثار الرئيسية لصنع القرار.

وعلى أساس ما تم عرضه يرى الباحثان أن الاستشراف يعد بعداً فكرياً تعتمد القيادات الإدارية لإعداد قرارات تنبئية للمستقبل استناداً الى رؤيتهم بما تدور به الأحداث وتعج به بيئة الأعمال بكل متغيراتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الذي يمكن على أساسه إعداد الاستراتيجيات التي من شأنها تأمين المستقبل المرغوب للمنظمة.

ب. تفكير النظم: إن الفكرة الأساسية وراء تفكير النظم هي تقسيم الكل إلى عناصر فرعية ودراسة تفاعلات العناصر من أجل فهم المواقف وتقييمها (Yener,2022:27)، إذ وصفه (Tripto, et.al.,2016:567) بالمدرسة الفكرية التي تركز على الترابط بين الأجزاء ومن ثم تجميعها في رؤية موحدة بهدف التعرف على الأنماط والعلاقات المتبادلة بينهما وكيفية هيكلة تلك العلاقات بطرق أكثر فعالية وكفاءة، وهو نهج مثالي لفهم الظواهر والمشكلات المعقدة من خلال رؤية الواقع كنظام ومراعاة النمط المعقد للعلاقات المتبادلة بين أجزائه وكذلك تفاعلهم مع البيئة (Bartolucci & Gallo,2013:2).

استناداً إلى ما تقدم يرى الباحثان أن تفكير النظم يستند بشكل أساسي على قدرات القيادات الإدارية في استحضار النظرة الشمولية للواقع المنظمي، فضلاً عن الواقع البيئي، ومن ثم تحديد العناصر المختلفة التي من شأنها التأثير على واقع المنظمة وتحديد الآليات اللازمة التي يمكن من خلالها التعامل مع هذا الواقع انطلاقاً من فهم الصورة الكلية وترتيب اجزاءها بالشكل المناسب.

ت. الرؤية الاستراتيجية: هي حلم المنظمة التي تسعى لتحقيقه في المستقبل من خلال ادراكها الواعي والحقيقي للبيئة التي تعمل ضمنها، فضلاً عن الحدود المرغوبة التي ترغب المنظمة الوصول إليها وهي بذلك تكون صورة عقلية حية ومقنعة تعبر عن ملامح المستقبل المرغوب وتعكس فكر المنظمة وفلسفتها التي لا يمكن تحقيق النجاح على الأمد البعيد من دونها (ناصر الدين، ٢٠١٩: ٢٧١)، وهي صورة مشتركة للمستقبل الذي يسعى الأفراد الى خلقه في جميع المستويات التنظيمية، فضلاً عن كونها متسع للآمال والطموحات التي تريد المنظمة بلوغها على مدار المستقبل مع الأخذ بالاعتبار مشاركتها مع جميع الأفراد العاملين لتكون منطلقاً للتحفيز ومن ثم بلوغ الهدف المنشود (Isobe,et.al.,2020:3).

وعلى أساس ما تقدم يرى الباحثان أن الرؤية الاستراتيجية هي بمثابة البوصلة التي تحدد النهايات المطلوبة التي تسعى المنظمة الى تحقيقها وترسم على أساسها الأهداف والسياسات والاستراتيجيات وتشرع بتنفيذها وفق تلك المسارات وعلى النحو الذي سيجعلها مرجعاً سليماً لقراءة ومراجعة المسار ومن ثم تصويب الاتجاه في حال الإحساس بالخروج عنه.

ث. الشراكة: تعبر الشراكة عن قدرة منظمات الأعمال على إقامة تحالفات استراتيجية مع منظمات أخرى كواحدة من أهم المفاهيم التي تم تداولها خلال السنوات الأخيرة، وعليه تم التعامل معها كبعد من أبعاد الذكاء الاستراتيجي للقائد الإداري كون نجاح القائد في عقد تحالفات واختيار الجهات التي سيتم التحالف معها سمة وميزة ينفرد بها قائد دون آخر (Abuktaish & Alkshali,2020:261)، وهي القدرة على تطوير علاقات مثمرة باتجاهات متعددة داخلية وخارجية بما في ذلك مع زملاء العمل الذين لديهم قدرات تكميلية، فضلاً عن الزبائن والموردين مما يعزز القدرات الاستراتيجية للمنظمة، فالشراكة غالباً ما تنقل الزبائن والموردين الى شركاء

حقيقين للمنظمة، إذ يتبادلون الرؤى والأفكار الأمر الذي يقود في النهاية الى تحقيق الإبداع والتميز (Maccoby,2015:77,87).

من وجهة نظر الباحثان، فإن الشراكة تشير الى مدى قدرة المنظمة للدخول في تحالفات استراتيجية ناجحة واستغلال طاقاتها بشكل ينسجم مع معطيات الأحداث والتغيرات الفعلية أو المتوقعة التي تفرزها البيئة استناداً إلى المنظومة القيمية التي تعمل في ظلها المنظمة التي تحاكي ثقافتها التنظيمية.

ج. **تحفيز العاملين:** عرفه (Al-Azzawi,2012:7) بأنه عملية التأثير على السلوك من حيث الاتجاه والاستمرارية والتوجه القوي نحو الهدف من خلال تمكين العاملين وتقدير الانجاز ومنحهم الفرصة للقيام بشيء مفيد والمشاركة في صنع القرار، وتحدث (الأسمرى، ٢٠٢٢: ١١٠) بتناوله لمعنى الحافز كونه الفعل الذي يدفع الفرد إلى تبني وجهه نظر ملائمة لإنجاز العمل المكلف به بشكل مرض من خلال تحفيز عواطفه ورغباته لحثه على القيام بعمل معين. وانسجماً مع ما تم عرضه من آراء، فإنه يمكن النظر للحافز وفق مفهوم شمولي كونه مؤثر خارجي يوجه سلوك الفرد للقيام بعمل معين، كما وتعرف الحوافز على إنها مسببات خارجية توجه السلوك الإنساني وتحدد اتجاهاته وتشبع رغباته وتتنوع وتختلف شدة أو ضعفاً، شمولاً أو حصراً، وجوداً أو عدماً باختلاف السن والجنس والتربية والمزاج والمكانة الاجتماعية ونوع الحضارة التي نشأ فيها الفرد (النعمي، ٢٠٢١: ٢١).

ثانياً: التوجهات المستقبلية:

١. مفهوم التوجهات المستقبلية وأهميتها:

إن صناعة المستقبل تنطلق من طموح ذاتي وتطلع لدى الأفراد لقراءة الأحداث والتنبؤ بها قبل حدوثها، ومن ثم الغور في تأمين ردود الأفعال الملائمة لها سواء ما تمثلت في التهيئة والاستعداد لما هو متوقع فعلاً أو المغامرة والإقدام لما هو يندرج تحت معالم المجهول لعدم وضوح رؤيته بشكل كافي (الجابري، ٢٠١٨: ٢٩١)، فالمستقبل هو الوقت الذي سيأتي بعد الوقت الحاضر أو الأحداث التي ستحدث بعد ذلك وفق ما جاء بقاموس (Oxford Dictionary)، كما تم تعريفه في قاموس (Webster Dictionary) على أنه فعل بصيغة معبرة عن زمن لم يأت بعد، الوقت الذي سيأتي لاحقاً، ما الذي سيحدث في وقت لاحق.

أما عن مفهوم التوجهات المستقبلية فيمكن تلخيصها في كونها مصطلح يشمل مجموعة متنوعة من المكونات الأساسية لتصور النتائج المستقبلية، مثل "التوقعات" التي تشير الى مدى احتمال حدوث حدث معين في المستقبل، و"الطموحات" التي تعكس ما يرغب الفرد في تحقيقه في المستقبل و"التخطيط" الذي يشير الى القدرة على تحديد الاهداف أو تعديل السلوك الحالي لتحقيق أهداف المستقبل، وتوقع الأحداث المستقبلية الذي يدل على إمكانية رسم رابط بين الأفكار والسلوكيات الحالية والنتائج المستقبلية، والمنظور الزمني الذي يعكس درجة تفكير الفرد في المستقبل (Wong,et.al.:150-151).

ومن أجل الوقوف بشكل أوسع على ما أجاده به بعض من الكتاب والباحثين سيعمل الباحثان على استعراض آرائهم وفق الآتي:

تُعرف التوجهات المستقبلية على أنها إدراك الفرد للمستقبل وتقييمه له والقدرة على التنبؤ به في ضوء معتقداته وتوقعاته من خلال عملية تنظيم الأفكار ووضع الخطط لكل ما هو قادم (Athawale,2004:2-3).

فيما عرفها (Vonasch & Sjøstad,2021:2) بأنها نوع من التفكير الواعي يعتمد على استشراف النتائج واستخلاصها بناءً على معلومات غير متوفرة بشكل كامل، يقوم على أساسها الفرد بوضع مجموعة من الخطط ويوجه أنشطته نحو تحقيقها بهدف الوصول إلى الأهداف المنشودة. ويصفها (Xiao,et.al.,2018:86) بالاتجاه والرؤية الإيجابية نحو المستقبل التي تعمل على تشجيع السلوكيات الإيجابية للأفراد كما تعمل كحاجز ضد السلوكيات التي تعرض الفرد للمخاطر. وأشار إليها (إبراهيم، ٢٠٢١: ٢٦٨) بأفكار الفرد ومعتقداته حول ما يمكن تحقيقه في المستقبل من خلال ما يمتلكه من تطلعات ومسارات محددة وقوى دافعة.

وعلى هذا الأساس فإن الباحثان يتفقان مع ما جاء به (Nurmi,1991:5) بأن التوجه نحو المستقبل يتكون من ثلاثة عمليات متسلسلة (الأهداف، التخطيط، التقييم) يحدد من خلالها الأفراد أهدافهم انطلاقاً من المنظومة القيمية التي ينتمون إليها وفق توقعاتهم بشأن المستقبل، فضلاً عن الدوافع التي تحرك توجهاتهم ومن ثم يعملون على استحضار الكيفية اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

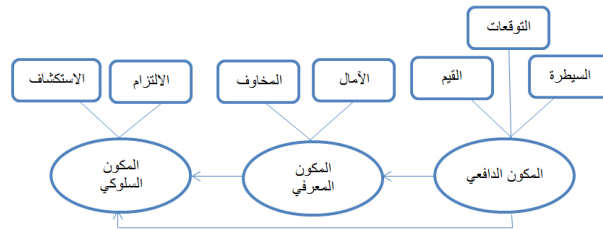
٢. أهمية التوجهات المستقبلية:

إن عملية استيعاب المستقبل ومحاولة التعرف على مفرداته تعد انطلاقة سليمة لكل أولئك الذين يسعون إلى النجاح في أعمالهم سواء أكانوا أفراداً أم منظمات أعمال وإن التعامل مع المستقبل وخصوصيته التي تؤثر في مجهولية الأحداث التي ينطوي عليها يمكن أن يكون منطلقاً لاستحضار مصلحة البشرية أو على أقل تقدير تجنب احتمالات المخاطر العالية والخسارة عبر تأمين السبل اللازمة التي يمكن معها توجيه أو رسم معالم المستقبل بما يخدم الصالح العام. تنطلق أهمية التعامل مع المستقبل في منظمات الأعمال من حاجتها المستمرة لتأمين متطلبات بقائها وتحسين صورتها الذهنية لدى زبائنهم من خلال صناعة كل ما هو جديد ومميز يضعها في إطار التميز والفرادة على أقرانها من منظمات الأعمال الأخرى وقد أصبح للتوجه نحو المستقبل أهمية واضحة لاعتماد وتطبيق منهجيات مستقبلية متكاملة من خلال استيعاب الحاضر وما يعرضه من معطيات بغية إحداث تغييرات جذرية للوسائل والمناهج والطرق التي يمكن اعتمادها في تغيير معالم التنمية الاقتصادية وكيفية رسم توجهها المستقبلي باعتباره خارطة طريق تُؤمن بناء وإعداد خططها بشكل سليم (Scantlebury,2022:178)، كما تكمن أهمية التوجهات المستقبلية في تهيئة الاستعدادات اللازمة لبعض المفاجآت التي قد يواجهها الأفراد أو المنظمات في المستقبل ومحاولة تحجيم آثارها وتخفيف حدتها (Szostak,2022:130)، في ما يذكر (Sjoholm,2021:68,69) أن دراسة المستقبل واستكشافه له أهمية خاصة في سياق المنظمات للحفاظ على القدرة التنافسية وتعزيز التوجه المستقبلي للمنظمة وتطوير الاستراتيجيات وإنشاء المزيد من الخيارات الاستراتيجية وتحديد أولوياتها وتنفيذها والتوجه نحو التفكير في المستقبل المحتمل (توقع المستقبل) بدلاً من مجرد التخطيط لكيفية تغيير المنظمة نحو الحالة الجديدة أو المرغوبة، إذ أن دراسة المستقبل تساعد الإدارة العليا في إمكانية مسح المستقبل بنجاح وتحقيق ما يسمى بـ "مد البصر الإداري" الذي يحدد معالم التوجه نحو المستقبل وأهميته في تسهيل فهم الفجوات بين اليوم والغد وكيفية سد تلك الفجوة وتنفيذ الاستراتيجيات واتخاذ القرارات بناءً على ذلك، وإدارة عدم اليقين والتعامل مع التغييرات والتحديات المستقبلية وتخطيط الأعمال والابتكار وتعزيز وتطوير ثقافة موجهة نحو المستقبل.

وعلى أساس ما تم عرضه يرى الباحثان أن عملية استشراف المستقبل يمكن أن تؤمن لمنظمات الأعمال توجهاً سليماً نحو مستقبل يحمل بين طياته اطاراً شاملاً يتضمن تهيئة الإجراءات والمستلزمات والعدد والإمكانات والموارد التي يمكن من خلالها بناء منصات الدفاع اللازمة عن وجودها، فضلاً عن رسم صورة ذهنية لأهم الفرص التي يمكن التعامل معها مستقبلاً.

٣. مكونات التوجهات المستقبلية:

تطور مفهوم التوجهات المستقبلية عبر الزمن ليتحول من التركيز على الصيغة الفردية وهي تصور الفرد لنفسه حول المستقبل إلى التوجه المتغير والمتعدد الأوجه، وعلى أساس ذلك اختلفت زوايا النظر إلى هذا المفهوم وانعكس ذلك على روى الباحثين بتناولهم للأبعاد المجسدة للتوجهات المستقبلية كونها تنطلق من ترقب الفرد وتقييمه لذاته التي يمكن أن يكون عليها في المستقبل وهو بذلك سيعمل على توجيه اهتماماته تجاه المستقبل المرتقب استناداً إلى النمط الفكري الذي يحمله الفرد وينعكس على سلوكياته باتجاه تحقيق الأهداف والمخرجات المستقبلية المرتجاة وبالشكل الذي يمكن معه رسم المسار السلوكي ومفاصله التطويرية، أن هذه الرؤية تجسد ثلاث مكونات للتوجهات المستقبلية وهي الجوانب المعرفية والدافعية والسلوكية (Praskova & Johnston,2020:2) التي أجادت بها (Seginer,2019:6) في دراستها للتوجهات المستقبلية، إذ حددتها بـ(المكون الدافعي، المكون المعرفي، المكون السلوكي) وكما هو موضح بالشكل أدناه:



الشكل (2) نموذج (Seginer,2019) للتوجهات المستقبلية

Source: Seginer, R. (2019). Adolescent Future Orientation: Does Culture Matter?. Online Readings in Psychology and Culture, Vol. 6, No.(1),PP.1-26.

وانسجماً مع ما عرضه الباحثة (Seginer,2019:26) سيعمل الباحث على اعتماد هذه المكونات وعددها الأبعاد الرئيسية للتوجهات المستقبلية في دراسته الحالية، ومن أجل فهم هذه المكونات بشكل واضح سيتم تناولها بشيء من التفصيل وفق ما أجاد به عدد من الكتاب والباحثين.

أولاً: المكون الدافعي:

تعرف الدافعية على أنها تلك القوى الداخلية التي يشعر بها الفرد في مجاله المهني والتي تدفعه إلى توظيف الكفايات والمعارف والمهارات والطاقات التي يمتلكها من أجل تحقيق الممارسة المهنية والاجتماعية المتمثلة في الاستمتاع بالأداء، والطموح الوظيفي، والرغبة في مساعدة الزبائن، والدافعية للإنجاز، وتعرف الدافعية المهنية بأنها مجموعة من الحاجات والاهتمامات التي تتأثر بالبيئة الخارجية وتظهر من خلال السلوكيات التنظيمية والقرارات الوظيفية لتوجيه السلوك نحو تحقيق الأهداف الوظيفية (عبد الحميد، ٢٠١٩: ٢٧٨). إن المكون الدافعي يرتبط بما يدفع الفرد للتفكير باحتياجاته المستقبلية وامعان فكره تجاه تحقيقها، فهناك علاقة ما بين التوجهات المستقبلية والدافع نحو الإنجاز وهذا ما قاد عدد من الباحثين إلى تحليل الجوانب الدافعية للتوجهات المستقبلية من خلال "القيمة" التي يراها الفرد تجاه المستقبل وتوقع نجاحه في مجالات معينة، فخواص الدافعية

في التوجهات المستقبلية نابعة عن الاهتمامات والاحتياجات لدى الفرد وقيم المخرجات السلوكية المتوقعة، و"التوقعات" التي تعبر عن التقييم الذاتي لإمكانية تحقيق الأهداف والأمال والخطط ويعزز ذلك امتلاك الفرد " للضبط الداخلي" الذي يمكن من خلاله توجيه القدرات والجهود (Seginer,2009:14-17).

واستناداً إلى ما تم ذكره يرى الباحثان أن المكون الدافعي يمثل تلك المثيرات الداخلية التي يتم من خلالها تحريك السلوك وتوجيهه نحو تحقيق هدف آني أو مستقبلي، وهو بمثابة القوة المحركة التي تدفع الفرد للقيام باعتماد سلوك ما دون غيره من أجل إشباع وتحقيق حاجاته، وهو بهذا يشكل الاستشارات الداخلية والتي تحدد الاتجاه والنشاط والفعل للفرد من أجل تحقيق هدف معين.

ثانياً: المكون المعرفي:

المكون المعرفي هو ظاهرة إدراكية أو معرفية تتضمن تعرف الفرد بصورة مباشرة على بعض عناصر البيئة الطبيعية والبيئة الاجتماعية التي تكون من طبيعة المحتوى العام لطبيعة المجتمع الذي يعيش فيه، حيث يساعد الفرد على الفهم الاستراتيجي لإدراك طبيعة القوى التي تشكل هذه المجتمعات والأنظمة وما هو مطلوب لإجراء تغييرات في هذه الهياكل، فهذا المكون مهم جداً لتطوير الاستراتيجيات وعمليات البحث المستقبلي لارتباطه بشكل حقيقي بعمليات تمكين المجتمع وديناميات القوة الاجتماعية التحويلية وليس مجرد مؤشر على الفعالية الفردية (Speer,et.al., 2019:2). والدالة التي تضعنا في اتصال مباشر مع الأحداث الحالية والمحتملة إيجابية كانت أم سلبية بغض النظر عن وجودها الموضوعي والحقيقي، فهو يتعلق بكل مجالات الحياة المستقبلية من حيث الآمال والمخاوف ويشار إليه بمدى تكرار تفكير الأفراد في كل منها (كم مرة تفكر في الأمل وتقلق بشأن القضايا المستقبلية)، إذ تثير هذه الأحداث المتوقعة سلوكاً موجهاً مستقبلياً متعلقاً بالمجال يتكون من نوعين هما الآمال والخطط والأهداف المستقبلية والالتزام بمتابعتها (Seginer,2019:7).

ثالثاً: المكون السلوكي:

يعرف السلوك بأنه الطريقة التي يتصرف بها الفرد ويدير ذاته تجاه الأفراد الآخرين، وهو كل نشاط أو تصرف عقلي أو ذهني يصدر عن الفرد سواءً تم بطريقة شعورية أو لا شعورية (Stevenson,2010:149)، وهو يحدد التزام الفرد أتجاه تحقيق الأهداف، فضلاً عن سعيه لاستكشاف الفرص والعمل على تهيئة متطلباتها (Kolesovs,2017:37). يمكن النظر إلى المكون السلوكي على أنه يتمثل بالتصرفات التي يبديها الفرد كتعبير عن تصوره للموضوع وانفعاله به من خلال ردود أفعاله تجاه الموضوع الباعث على تلك الردود، فإذا توفر لدى الفرد معرفة بموضوع ما ثم تلاها شعور محدد إيجابي كان أم سلبي فإنه يصبح أكثر ميلاً إلى أن يسلك سلوكاً محدداً تجاه هذا الموضوع، فالمكون السلوكي هو الجانب النزوعي المتمثل بمجموعة الاستجابات الواضحة التي يقدمها الفرد بعد إدراكه ومعرفته وانفعالاته (دروازي وبوسكرة، ٢٠١٩: ١١٥).

المحور الثالث: الجانب الميداني:

يتضمن هذا الجزء اختبار طبيعة علاقات التأثير بين متغيري البحث الرئيسة المتمثلة بـ(الذكاء الاستراتيجي والتوجهات المستقبلية)، والمتغيرات الفرعية التابعة لكلٍ منها والتحقق من مدى صحتها اعتماداً على معامل الانحدار البسيط وعلى النحو الآتي:

١. تحليل علاقات تأثير أبعاد الذكاء الاستراتيجي (مجتمعة) على التوجهات المستقبلية (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة:

يعبر مضمون هذه العلاقة عن إختبار فرضية البحث الرئيسة الرابعة التي تنص على "لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية للذكاء الاستراتيجي على التوجهات المستقبلية على المستوى الكلي للمنظمة المبحوثة".

يتبين من الجدول (3) ان قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.000) وهي أقل من المستوى المعنوي الافتراضي للدراسة (0.05) مما يدل على وجود تأثير معنوي لأبعاد الذكاء الاستراتيجي على التوجهات المستقبلية ، وفُسرَت هذه الأبعاد (مجتمعة) وبدلالة معامل التحديد (R^2) ما نسبته (68.3%) من الاختلافات الكلية في التوجهات المستقبلية في المنظمة المبحوثة، ويدعم معنويته قيمة (F) المحسوبة (235.280) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.920) عند درجتي حرية (1,109) ومستوى معنوية (0.05)، وأن النسبة المتبقية البالغة (31.7%) تعود إلى متغيرات أخرى لا يمكن السيطرة عليها أو لم يتضمنها مخطط البحث، وبلغت قيمة معامل الانحدار (Beta) (0.982) وتعد قيمة معنوية بدلالة (t) المحسوبة (15.337) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (1.660) عند مستوى معنوية (0.05) والتي تشير إلى أن التغير في أبعاد الذكاء الاستراتيجي (مجتمعة) بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى تغير التوجهات المستقبلية في المنظمة المبحوثة بمقدار (0.982).

وبناءً على ما تقدم، يمكن القول أن رسم معالم التوجهات المستقبلية للمنظمات المبحوثة وتحديد السبل اللازمة لتفعيل هذا التوجه يعتمد على تبني قيادات المنظمات الأبعاد المعبرة عن الذكاء الاستراتيجي والبحث عن آليات تطويرها بشكل مستدام يأخذ بالاعتبار التغيرات المتواترة في بيئة الأعمال فضلاً عن التغيرات في موازين القوى التنافسية، إن تبني القيادات لهذه الأبعاد وتفعيلها بشكل سليم سيجتنب للمنظمات المرونة اللازمة التي يمكن معها تحديد المسارات السليمة ومجالات التغيير اللازمة فيها على نحو يؤمن ببناء توجهات مستقبلية سليمة.

نستدل من النتائج على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة الرئيسة الرابعة للدراسة التي تنص على وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي (مجتمعة) على مكونات التوجهات المستقبلية (مجتمعة) في المنظمات المبحوثة.

الجدول (3) تحليل علاقات تأثير أبعاد الذكاء الاستراتيجي (مجتمعة) على التوجهات المستقبلية (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة

الذكاء الاستراتيجي						Sig	R ²	المتغير المستقل معطيات التحليل المتغير المعتمد
T	B	B0	F					
المجدولة	المحسوبة		المجدولة	المحسوبة				التوجهات المستقبلية (مؤشر كلي)
1.660	15.337*	0.982	0.087	3.920	235.208*	0.683	0.00	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان في ضوء نتائج برنامج SPSS. $P \leq 0.05$ df 1,109 n=111

٢. تحليل طبيعة علاقات التأثير لكل بُعد من أبعاد الذكاء الاستراتيجي على التوجهات المستقبلية في المنظمات المبحوثة:

يعكس مضمون هذا الاختبار الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الرابعة التي تنص على عدم وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية لأبعاد الذكاء الاستراتيجي (منفردة) والمتمثلة بـ(الاستشراف، تفكير النظم، الرؤية الاستراتيجية، والشراكة، تحفيز العاملين)

على مكونات التوجهات المستقبلية (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة، إذ تفرز معطيات الجدول (4) عن الآتي:

أ. الاستشراف: وجود تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية لبعد الاستشراف على التوجهات المستقبلية في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من المستوى الافتراضي للدراسة (0.05)، وتم تفسير هذا البعد بدلالة معامل التحديد (R^2) ما نسبته (30.1%) من الاختلافات في التوجهات المستقبلية في المنظمة المبحوثة، ويدعم معنويته قيمة (F) المحسوبة البالغة (46.827) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.920) عند درجات الحرية (1,109) ومستوى معنوية (0.05)، وأن النسبة المتبقية البالغة (69.9%) تعود لمتغيرات أخرى لا يمكن السيطرة عليها أو لم يتضمنها مخطط البحث وتشير قيمة معامل الانحدار (Beta) إلى أن التغير بمقدار وحدة واحدة في بعد الاستشراف يؤدي إلى التغير في التوجهات المستقبلية ما نسبته (0.496) للمنظمة المبحوثة وهي قيمة معنوية بدلالة (t) المحسوبة البالغة (6.843) مقارنة بقيمتها الجدولية (1.660) عند مستوى معنوية (0.05).

وتفسر هذه النتائج وجود تأثير معنوي لبعد الاستشراف على التوجهات المستقبلية، كلما امتلكت المنظمة مقومات الاستشراف كلما أصبحت قادرة على التوجه نحو المستقبل، عبر توظيف الامكانيات الشخصية والذاتية للتعامل مع الاحداث والتفاعل معها والعمل على تطوير استراتيجياتها من خلال متابعة التغييرات التي تؤثر على المنظمة سواء كانت داخلية او خارجية والتعامل معها بما ينعكس ايجاباً على المنظمة.

ب. تفكير النظم: وجود تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية لبعد تفكير النظم على التوجهات المستقبلية في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من المستوى الافتراضي للدراسة (0.05) وفسر هذا البعد بدلالة معامل التحديد (R^2) ما نسبته (49.4%) من الاختلافات في التوجهات المستقبلية في المنظمة المبحوثة، ويدعم معنويته قيمة (F) المحسوبة البالغة (106.512) وهي أكبر من قيمتها بالجدولية (3.920) عند درجات الحرية (1,109) ومستوى معنوية (0.05)، وأن النسبة المتبقية البالغة (50.6%) تعود لمتغيرات أخرى لا يمكن السيطرة عليها أو لم يتضمنها مخطط البحث، وتشير قيمة معامل الانحدار (Beta) إلى أن التغير بمقدار وحدة واحدة في بعد تفكير النظم يؤدي إلى التغير في التوجهات المستقبلية ما نسبته (0.695) للمنظمة المبحوثة وهي قيمة معنوية بدلالة (t) المحسوبة البالغة (10.320) مقارنة بقيمتها الجدولية (1.660) عند مستوى معنوية (0.05).

يتبين من النتائج إلى تأثير التوجهات المستقبلية في المنظمة المبحوثة بتفكير النظم، إذ إن التوجهات المستقبلية في المنظمة المبحوثة تتغير اعتماداً على قدرة قادتها على تحليل الأفكار من زوايا متباينة للتصدي لأي مشاكل طارئة قد تطرأ على المنظمة من خلال تسخير كل الامكانيات الشخصية والذاتية لدعم تنفيذ مهماتها لمواجهة هذه المشكلات والتحديات، فالمنظمة المنظمة هي عبارة عن نظام مترابط ومتناسق يحقق اهدافه من خلال تفاعل عناصره وبما يدعم التوجهات المستقبلية.

ت. الرؤية الاستراتيجية: تتأثر التوجهات المستقبلية في المنظمة المبحوثة ببُعد الرؤية الاستراتيجية، إذ بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من المستوى الافتراضي للدراسة (0.05) وفسر هذا البعد بدلالة معامل التحديد (R^2) ما نسبته (43.3%) من الاختلافات في التوجهات المستقبلية في المنظمة المبحوثة، ويدعم معنويته قيمة (F) المحسوبة البالغة (83.087) وهي أكبر من

قيمتها بالجدولية (3.920) عند درجات الحرية (1,109) ومستوى معنوية (0.05)، وأن النسبة المتبقية البالغة (56.7%) تعود لمتغيرات أخرى لا يمكن السيطرة عليها أو لم يتضمنها مخطط البحث، وتشير قيمة معامل الانحدار (Beta) إلى أن التغير بمقدار وحدة واحدة في بعد الرؤية الاستراتيجية يؤدي إلى التغير في التوجهات المستقبلية ما نسبته (0.527) في المنظمة المبحوثة وهي قيمة معنوية بدلالة (t) المحسوبة البالغة (9.115) مقارنة بقيمتها الجدولية (1.660) عند مستوى معنوية (0.05).

وتعكس هذه النتائج وجود تأثير معنوي لهذا البعد في التوجهات المستقبلية، إذ إن التوجهات المستقبلية في المنظمة المبحوثة تعتمد على قدرة قادتها على امتلاك التصورات الواضحة للمستقبل وبما يؤمن تأسيس الانطلاقة السليمة لبناء خططها الاستراتيجية، ومن ثم المواكبة على تطوير هذه الاستراتيجيات كلما اقتضت الضرورة لذلك، والتي تستند على قراءتها للمتغيرات الحاصلة في البيئة بالشكل الذي يتيح المؤاممة بين أهداف المنظمة الداخلية والخارجية وامكانية تنفيذها بأفضل صورة ممكنة.

ث. الشراكة: وجود تأثير معنوي لبعد الشراكة في التوجهات المستقبلية في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من المستوى الافتراضي للدراسة (0.05) ويمكن تفسير هذا البعد بدلالة معامل التحديد (R^2) ما نسبته (46.9%) من الاختلافات في التوجهات المستقبلية في المنظمة المبحوثة، ويدعم معنويته قيمة (F) المحسوبة البالغة (96.344) وهي أكبر من قيمتها بالجدولية (3.920) عند درجات الحرية (1,109) ومستوى معنوية (0.05)، وأن النسبة المتبقية البالغة (53.1%) تعود لمتغيرات أخرى لا يمكن السيطرة عليها أو لم يتضمنها مخطط البحث، وتشير قيمة معامل الانحدار (Beta) إلى أن التغير بمقدار وحدة واحدة في بعد الشراكة يؤدي إلى التغير في التوجهات المستقبلية بنسبة (0.631) في المنظمات المبحوثة وهي قيمة معنوية بدلالة (t) المحسوبة البالغة (9.816) مقارنة بقيمتها الجدولية (1.660) عند مستوى معنوية (0.05).

ويستدل من النتائج أن التوجهات المستقبلية في المنظمة المبحوثة تخضع لمدى قبول قادتها لمبدأ الشراكة من خلال مشاركة أوسع للمعلومات بما يعزز روح الثقة والتعاون الذي ينعكس بالنتيجة على الابداع والتفوق وبما يعزز النجاح، ويسهم في تعزيز موقفها التنافسي وعلى نحو يتيح فضاءً أوسع لبناء التوجه نحو المستقبل.

ج. تحفيز العاملين: وجود تأثير معنوي لبعد تحفيز العاملين على التوجهات المستقبلية في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من المستوى الافتراضي للدراسة (0.05) وفسر هذا البعد بدلالة معامل التحديد (R^2) ما نسبته (32.4%) من الاختلافات في التوجهات المستقبلية في المنظمة المبحوثة، ويدعم معنويته قيمة (F) المحسوبة البالغة (52.175) وهي أكبر من قيمتها بالجدولية (3.920) عند درجات الحرية (1,109) ومستوى معنوية (0.05)، وأن النسبة المتبقية البالغة (67.6%) تعود لمتغيرات أخرى لا يمكن السيطرة عليها أو لم يتضمنها مخطط البحث، وتشير قيمة معامل الانحدار (Beta) إلى أن التغير بمقدار وحدة واحدة في بعد الشراكة يؤدي إلى التغير في التوجهات المستقبلية بنسبة (0.542) في المنظمة المبحوثة وهي قيمة معنوية بدلالة (t) المحسوبة البالغة (7.223) مقارنة بقيمتها الجدولية (1.660) عند مستوى معنوية (0.05).

تشير هذه النتائج الى ان التوجهات المستقبلية تخضع لمدى اعتماد مبدأ تحفيز العاملين من قبل القيادة الادارية للمنظمات المبحوثة، من خلال اعتمادها الحوافز المادية والمعنوية منطلقاً لتحقيق الفاعلية المطلوبة بالشكل الذي ينعكس على تحسين الأداء وبالتالي سيعزز من التأطير السليم لتوجهها المستقبلي.

وبناءً على ما تقدم من علاقات التأثير بين متغيري البحث الرئيسة والفرعية والمشار إليها في الجدول (4)، التي تؤكد وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد الذكاء الاستراتيجي (منفردة) المتمثلة بـ(الاستشراف، تفكير النظم، الرؤية الاستراتيجية، الشراكة، تحفيز العاملين) على التوجهات المستقبلية في المنظمة المبحوثة، نرفض الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الرابعة، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لكل بعد من أبعاد الذكاء الاستراتيجي على التوجهات المستقبلية في المنظمات المبحوثة".

الجدول (4) تحليل طبيعة علاقات التأثير لكل بعد من أبعاد الذكاء الاستراتيجي على التوجهات المستقبلية في المنظمات المبحوثة

التوجهات المستقبلية								المتغير المعتمد	أبعاد الذكاء الاستراتيجي
T		B	B0	F		R ²	Sig	معطيات التحليل	
المجدولة	المحسوبة			المجدولة	المحسوبة			المتغير المستقل	
1.660	6.843*	0.496	2.161	3.920	46.827*	0.301	0.00	الاستشراف	
1.660	10.320*	0.695	1.294	3.920	106.512*	0.494	0.00	تفكير النظم	
1.660	9.115*	0.527	2.124	3.920	83.087*	0.433	0.00	الرؤية	
1.660	9.816*	0.631	1.512	3.920	96.344*	0.469	0.00	الاستراتيجية	
1.660	7.223*	0.542	1.945	3.90	52.175*	0.324	0.00	الشراكة	
1.660	7.223*	0.542	1.945	3.90	52.175*	0.324	0.00	تحفيز العاملين	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان في ضوء نتائج برنامج SPSS. df 1,109 *P ≤ 0.05 n=111

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات:

أولاً: الاستنتاجات:

بناءً على ما ورد من نتائج في مجال البحث الحالي، فقد تم التوصل إلى جملة استنتاجات أبرزها:

- أشرت نتائج البحث الميدانية بشأن العلاقة التأثيرية التي يتركها الذكاء الاستراتيجي بأبعاده على التوجهات المستقبلية للمنظمات المبحوثة، وهذا يؤشر للباحثان أن قيادات المنظمات المبحوثة تستند على مراجعة حقيقية لذكائها الاستراتيجي عند صياغة توجهاتها المستقبلية.
- هناك أثر واضح المعالم فضلاً عن وجود حالة من التفاوت في الأثر لكل بُعد من أبعاد الذكاء الاستراتيجي على التوجهات المستقبلية، إذ نجد أن تفكير النظم والشراكة كان لها الأثر الأكبر قياساً بالأبعاد الأخرى، مما يتيح لنا القول أن القيادات الإدارية تعمل بشكل استثنائي على تأمين المصادر المعلوماتية الداعمة لقراراتها وتمعن النظر في تحليل أفكارها بغية التصدي لأية مشكلات طارئة.
- أشارت النتائج بأنه كلما امتلك قادة المنظمة المبحوثة الأبعاد المعبرة عن الذكاء الاستراتيجي تمكنوا من تفعيل التوجهات المستقبلية في منظماتهم بصورة أكبر، بالشكل الذي يتيح لهم رصد التغيرات وتحليل معطياتها وعرض الخيارات والمفاضلة بينها من أجل التأسيس للاستراتيجيات التي تعبر توجهاتهم المستقبلية.

ثانياً: المقترحات:

١. العمل على تعزيز الاستثمار لقدرات الذكاء الاستراتيجي المتوافرة لدى قيادات المنظمات المبحوثة وبما يؤشر تميزها وبذات الوقت يمنحها قدراً من الأسبقية في المجال التنافسي عن طريق:
 - أ. العمل على ترسيخ تصور واضح المعالم لدى قيادات المنظمات المبحوثة بأن الآثار المترتبة على الاستثمار الأفضل في الذكاء الاستراتيجي ينجم عنه إيجابيات متعددة في المجال الاستراتيجي، لكون كل بعد من أبعاده له تأثير ونطاق فعل، فضلاً عن أن هذه الأبعاد تعد عامل دعم وإسناد للتوجهات المستقبلية للحد الذي يمكن معه القول بأن استمرارية الزخم في الذكاء الاستراتيجي يعني تفعيل إضافات جديدة للتوجهات المستقبلية.
 - ب. يتطلب استخدام الذكاء الاستراتيجي بيئة مناسبة أو ثقافة تنظيمية ملائمة، أي تغيير وجهة نظر الأفراد وعدم اعتبار هذا الذكاء عنصر دخيل على المنظمة، بل يجب اعتباره من أهم مواردها يمكن من خلاله تحقيق عدة مزايا تنافسية.
 - ت. إنشاء وحدة خاصة للذكاء الاستراتيجي في المنظمات المبحوثة تعمل على جمع المعلومات الاستراتيجية وفرزها وتحليلها، والعمل على نشر هذه المعلومات حسب الضرورة على الأفراد المناسبين في الوقت المناسب، فهذا يجعل المعلومات أكثر كفاءة وفعالية، أو إنشاء وحدة للذكاء الاستراتيجي في كل قسم أو إدارة بالمنظمة.
٢. النظر إلى الذكاء الاستراتيجي وأبعاده بصورة شمولية ومتكاملة فكل بعد منه يقدم جزء من المعلومات تتطلب التكامل فيما بينها لتنعكس بدورها على التوجهات المستقبلية للمنظمات المبحوثة بشكل سليم، وتنبيه قيادات المنظمات المبحوثة بأن إغفال أي بعد من أبعاد الذكاء الاستراتيجي يعني بروز معالم الانحدار والتراجع بالشكل الذي ينعكس سلباً على توجهاتها المستقبلية التي تبتغيها.
٣. حث القيادات الإدارية في المنظمات المبحوثة للنظر إلى الذكاء الاستراتيجي بصفة المبادر الذي يستطيع تأمين رد الفعل المناسب تجاه التغيرات والاحداث المتوقعة من خلال نظرة استباقية يمكن معها تأمين حالة من التميز والفرادة.
٤. العمل على تفعيل مكونات التوجهات المستقبلية على مستوى المنظمات المبحوثة بالشكل الذي يوفر حالة من التداونية بينها وبذات الوقت يمنحها إمكانية لتحديد أهدافها وفق السياقات المحددة لها وفي إطار ما تحمله من مكونات عن طريق:
 - أ. نشر الوعي بأهمية التوجه نحو المستقبل وتحفيز الأفراد نحوه، وأن كل التغيرات التي ستحدث جراء هذا التوجه ستعكس لصالح الفرد وعلى النحو الذي تتحسر معه مقاومة التغيير من جانب ويستنهض الأبداع المنظمي من جانب آخر.
 - ب. إعطاء تصور واضح لكل مكون من مكونات التوجهات المستقبلية على مستوى المنظمات المبحوثة بالشكل الذي يتيح لها القدرة على وضع أولويات المصاهرة بين هذه المكونات بغية تأمين إطار شمولي للتوجه نحو المستقبل.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. الاسدي، زينب عبدالحسين كريم. (٢٠١٧). التوجه نحو المستقبل وعلاقته بالانفتاح على الخبرة لدى طلبة جامعة القادسية، رسالة ماجستير، جامعة القادسية.

٢. إسماعيل، إبراهيم السيد. (٢٠٢١). دور التفكير المنظومي وتحمل الغموض في التأثير على التوجه نحو المستقبل لدى طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، العدد ٣٤.
٣. الأسمرى، عبدالرحمن علي فراج. (٢٠٢٢). أثر الذكاء الاستراتيجي على إدارة الأزمات في ظل انتشار جائحة كورونا بالتطبيق على القطاع المصرفي السعودي بمنطقة عسير، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد ٦، العدد ٣، ص ١٠٢-١٢٥.
٤. الجابري، سيف بن راشد. (٢٠١٨). الحضارة وبناء الإنسان المبدع (المفهوم والتكوين)، مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، العدد ١١، الجزء ١، ٢٩١-٣٠١.
٥. الحبيب، ربي عبدالعزيز حبيب والسلطان، مي عبدالرحمن منصور. (٢٠٢١). أثر أبعاد الذكاء الاستراتيجي على أداء العاملين: دراسة ميدانية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة القصيم، المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)، العدد ٣٥.
٦. خرشي، إسحاق وفلاق، محمد. (٢٠٢٠). مساهمة الذكاء الاستراتيجي في استدامة الميزة التنافسية لشركات الاتصال الخلوية العاملة في الجزائر: دراسة ميدانية، مجلة الريادة الاقتصادية للأعمال، المجلد (٦)، العدد (٤).
٧. دروازي، مصطفى طالب وبوسكرة، احمد. (٢٠١٩). اقتراح برنامج إعلامي رياضي يلبي أولويات الجمهور، مجلة الإبداع الرياضي، المجلد ١٠، العدد ٢.
٨. شمل، شيماء عباس. (٢٠٢١). الذكاء الاستراتيجي وعلاقته بالسلوك القيادي لدى أساتذة الجامعة، مجلة الدراسات المستدامة، السنة الثالثة، المجلد 3، العدد 3.
٩. عبدالحميد، عبدالإله صابر. (٢٠١٩). الدافعية المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية الإكلينيكية للممارسين المهنيين، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المجلد ١، العدد ٤٨.
١٠. ناصر الدين، يعقوب عادل. (٢٠١٩). الاستراتيجية: منهج الممارسات المتكاملة: التفكير الاستراتيجي، التخطيط الاستراتيجي، الإدارة الاستراتيجية، ط١، منشورات جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
١١. النعيمي، فاطمة حمد محمد. (٢٠٢١). أثر التحفيز على تحقيق الرضا الوظيفي من خلال العدالة التنظيمية: دراسة ميدانية على موظفي المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عُمان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد ٥، العدد ٦، ص ١٩-٣٠.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

12. Abuktaish, Khaled & Alkshali, Shaker Jaralla.(2020).The Effect of Strategic Intelligence on Competitive Advantage in Jordanian Extractive and Mining Companies. European Journal of Scientific Research, Vol.157, No.3, pp.258-272.
13. Al Kharassani, F. A. R., & Hassan, A. M. (2021). Strategic intelligence and its impact on achieving the effectiveness of the national security apparatus/Field research. Review of International Geographical Education Online, Vol. 11, No.8, PP. 2255-2265.
14. Al-Azzawi, R. Z. A., Al-Sharea, I. H. D., & Sabri, Z. F. (2021). Strategic intelligence and its role in tax success applied research in the general authority for taxation. Academy of Strategic Management Journal, Vol. 20, No.4, PP.1-11.
15. Alhamadi, M. S. (2020). Impact of Strategic Intelligence on the sustainable competitive advantage of Industries Qatar. Global Journal of Management and Business Research, Vol.20, No.2, PP.1-11
16. Athawale, R. (2004). Cultural, gender and socio-economic differences in time perspective among adolescents, Doctoral dissertation, University of the Free State.
17. Bartolucci, V., & Gallo, G. (2013). Terrorism, system thinking and critical discourse analysis. Systems Research and Behavioral Science, Vol. 32, No. (1), PP. 15-27.
18. Chen, B. B., & Kruger, D. (2017). Future orientation as a mediator between perceived environmental cues in likelihood of future success and procrastination. Personality and Individual Differences, 108, 128-132.
19. Gitelman, L. D., Kozhevnikov, M. V., & Chebotareva, G. S. (2021). Strategic intelligence of an organization amid uncertainty. L. D. Gitelman, et al., Int. J. of Energy Prod. & Mgmt. Vol. 6, No. 3, PP. 294–305.
20. Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E.(2014). Multivariate Data Analysis, 7th Ed, Pearson Education Limited, USA, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/future>

21. Isobe, T., Kunie, K., Takemura, Y., Takehara, K., Ichikawa, N., & Ikeda, M. (2020). Frontline nurse managers' visions for their units: A qualitative study. *Journal of Nursing Management*, Vol.28, No.(5), PP. 1053–1061.
22. Izadi, M., Seiti, H., & Jafarian, M. (2022). Foresight: a new approach based on the Z-number cognitive map. *European Journal of Futures Research*, Vol.10, No.1, PP. 1-14.
23. Kirilov, I. S. (2019). Strategic Intelligence Strategies for Improving Performance in the Nonprofit Sector (Doctoral dissertation, Walden University).
24. Koļesovs, A. (2017). Individual future orientation and demographic factors predicting life satisfaction. In *Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference*, Vol. 1, PP. 534-543.
25. Kori, B. W., Muathe, S., & Maina, S. M. (2020). Financial and Non-Financial Measures in Evaluating Performance: The Role of Strategic Intelligence in the Context of Commercial Banks in Kenya. *International Business Research*, Vol. 13, No.10, PP. 130-138.
26. Leitner, M., Bentz, J., Lourenco, T. C., Swart, R., Allenbach, K., & Rohat, G. T. (2018). Foresight for policy & decision-makers. Work package 4-institutional strengthening. Task 4.3-promote foresight.
27. Liebowitz, J. (2010). Strategic intelligence, social networking, and knowledge retention. Vol.43, No.2, PP.87-89.
28. Maccoby, M. (2001). The human side: Successful leaders employ strategic intelligence. *Research-Technology Management*, Vol. 44, No.3, pp. 58-60.
29. Maccoby, M. (2015). *Strategic intelligence: Conceptual tools for leading change*. Oxford University Press, USA.
30. Maccoby, M., & Scudder, T. (2011). Strategic intelligence: A conceptual system of leadership for change. *Performance Improvement*. Vol. 50, No.3, pp. 32-40.
31. Nurmi, J. E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental review*, Vol. 11, No. (1), PP. 1-59.
32. Oxford Dictionary. Future. Retrieved from in 14/2/2022. https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/us/definition/english/future_1
33. Praskova, A., & Johnston, L. (2020). The role of future orientation and negative career feedback in career agency and career success in Australian adults. *Journal of Career Assessment*, Vol. 29, No. (3), PP.1-23.
34. Sadalia, I., Irawati, N., Syahfitri, I., & Erisma, N. (2021). The Impact of Strategic Intelligence on Entrepreneurial Behaviour and Organizational Development. In *3rd International Conference on Business and Management of Technology*. Atlantis Press, Advances in Economics, Business and Management Research, Vol. 202, pp. 252-256.
35. Scantlebury, B. (2022). RE-Defining the regional economic development framework through the integration of economic development and strategic foresight practices (Doctoral dissertation, Swinburne University of Technology).
36. Seginer, R. (2009). *Future orientation: Developmental and ecological perspectives*. Springer Science & Business Media.
37. Seginer, R. (2019). Adolescent Future Orientation: Does Culture Matter?. *Online Readings in Psychology and Culture*, Vol. 6, No. (1), PP.1-26.
38. Sjöholm, R. (2021). Maintaining competence in the changing world: How to improve foresight capabilities in the case company?. Master's thesis. Laurea-ammattikorkeakoulu.
39. Speer, P. W., Peterson, N. A., Christens, B. D., & Reid, R. J. (2019). Youth cognitive empowerment: Development and evaluation of an instrument. *American Journal of Community Psychology*, Vol. 64, No. (4), PP.1-5.
40. Stevenson, A. (Ed.). (2010). *Oxford dictionary of English*. Oxford University Press, USA.

41. Szostak, R. (2022). Making Sense of the Future (p.206). Taylor & Francis.
42. Tripto, J., Ben-Zvi Assaraf, O., Snapir, Z., & Amit, M. (2016). The 'What is a system' reflection interview as a knowledge integration activity for high school students' understanding of complex systems in human biology. International Journal of Science Education, Vol. 38, No. 4, PP 564-595.
43. Vonasch, A. J., & Sjøstad, H. (2021). Future-orientation (as trait and state) promotes reputation-protective choice in moral dilemmas. Social Psychological and Personality Science, Vol. 12, No. (3), PP. 1-11.
44. Wagner, L., & Belle, J. V. (2007). "Web Mining for Strategic Intelligence: South African Experiences and a Practical Methodology". Department of Information Systems, University of Cape Town, PP. 1-15. <http://aisel.aisnet.org/icdss2007>
45. Webster Dictionary. Future. Retrieved from..... In 15/2/2022.
46. Wong, T. K., Parent, A. M., & Konishi, C. (2019). Feeling connected: the roles of student-teacher relationships and sense of school belonging on future orientation. International Journal of Educational Research, 94, PP.150-157.
47. Xiao, Y., Bowen, N. K., & Lindsey, M. A. (2018). Racial/ethnic measurement invariance of the School Success Profile (SSP)'s future orientation scale. Journal of school psychology, No.71, 85-107.
48. Yener, H. (2022). A study on effects of system thinking and decision-making styles over entrepreneurship skills. Turkish Journal of Engineering, Vol. 6, No.1, PP. 26-33.

الاتساق الداخلي لمتغيرات البحث

أولاً: الاتساق الداخلي لأبعاد الذكاء الاستراتيجي:

الجدول (1) الاتساق الداخلي لُبُعد الاستشراف باستخدام معامل الارتباط Spearman

رمز المؤشر	X1	X2	X3	X4	X5
X1	1				
X2	0.4940*	1			
X3	0.388*	0.358*	1		
X4	0.351*	0.308*	0.383*	1	
X5	0.376*	0.253*	0.313*	0.354*	1

* $P \leq 0.05$, $n=111$

الجدول (2) الاتساق الداخلي لُبُعد تفكير النظم باستخدام معامل الارتباط Spearman

رمز المؤشر	X6	X7	X8	X9	X10
X6	1				
X7	0.180*	1			
X8	0.401*	0.344*	1		
X9	0.337*	0.254*	0.264*	1	
X10	0.186*	0.217*	0.200*	0.284*	1

* $P \leq 0.05$, $n=111$

الجدول (3) الاتساق الداخلي لُبُعد الرؤية الاستراتيجية باستخدام معامل الارتباط Spearman

رمز المؤشر	X11	X12	X13	X14	X15
X11	1				
X12	0.375*	1			
X13	0.388*	0.478*	1		
X14	0.397*	0.439*	0.479*	1	
X15	0.477*	0.450*	0.565*	0.414*	1

* $P \leq 0.05$, $n=111$

الجدول (4) الاتساق الداخلي لبُعد الشراكة باستخدام معامل الارتباط Spearman

رمز المؤشر	X16	X17	X18	X19	X20
X16	1				
X17	0.235*	1			
X18	0.276*	0.424*	1		
X19	0.187*	0.385*	0.512*	1	
X20	0.218*	0.420*	0.346*	0.480*	1

* $P \leq 0.05$, $n = 111$

الجدول (5) الاتساق الداخلي لبُعد تحفيز العاملين باستخدام معامل الارتباط Spearman

رمز المؤشر	X21	X22	X23	X24	X25
X21	1				
X22	0.254*	1			
X23	0.304*	0.256*	1		
X24	0.212*	0.065*	0.328*	1	
X25	0.128*	0.217*	0.399*	0.446*	1

* $P \leq 0.05$, $n = 111$

ثانياً: الاتساق الداخلي لمكونات التوجهات المستقبلية:

الجدول (6) الاتساق الداخلي للمكون الدافعي معامل الارتباط Spearman

رمز المؤشر	X21	X22	X23	X24	X25
X21	1				
X22	0.254*	1			
X23	0.304*	.256	1		
X24	0.212*	0.065*	0.328*	1	
X25	0.128*	0.217*	0.399*	0.446*	1

* $P \leq 0.05$, $n = 111$

الجدول (7) الاتساق الداخلي للمكون المعرفي معامل الارتباط Spearman

رمز المؤشر	X31	X32	X33	X34	X35
X31	1				
X32	0.361*	1			
X33	0.374*	0.475*	1		
X34	0.324*	0.420*	0.434*	1	
X35	0.439*	0.370*	0.339*	0.426*	1

* $P \leq 0.05$, $n = 111$

الجدول (8) الاتساق الداخلي للمكون السلوكي معامل الارتباط Spearman

رمز المؤشر	X36	X37	X38	X39	X40
X36	1				
X37	0.480*	1			
X38	0.366*	0.433*	1		
X39	0.365*	0.275*	0.355*	1	
X40	0.335*	0.333*	0.372*	0.461*	1

* $P \leq 0.05$, $n = 111$