

THE ROLE OF STRATEGIC INTELLIGENCE IN IMPROVING CREATIVE PERFORMANCE THROUGH THE INTERACTIVE VARIABLE KNOWLEDGE MANAGEMENT INFRASTRUCTURE

Assist. Prof. Dr. Abdul Reda Nasser Mohsen

Management Technical College, Southern Technical University, Iraq

dr.abdnaser@stu.edu.iq

Ahmed Makki Gabbar Al-Saady

Management Technical College, Southern Technical University, Iraq

amekky139@gmail.com

Abstract

The study aimed to reveal the relationship between strategic intelligence as an independent variable and knowledge management infrastructures as an interactive variable to enhance creative performance as a dependent variable, The problem of the study revolved around a major question: Is it possible to develop and improve creative performance through the impact of strategic intelligence in light of the presence of an interactive role for the knowledge management infrastructure?

The importance of the study emerges through revealing the impact of strategic intelligence in enhancing creative performance, which is an urgent necessity to obtain a sufficient outcome of the achievements and fruitful efforts of the organization under study and in light of the availability of the infrastructure requirements for knowledge management. For the purpose of achieving the objective of the study, the analytical descriptive approach was used to conduct the analysis process to determine the correlation and influence relationships between the variables of the study. individually. For the purpose of processing the data of the study and testing its hypotheses, a number of statistical methods and programs were used, and the results were extracted based on the programs (Amos v.25; SPSS Smartpls).

Keywords: strategic intelligence, creative performance, knowledge management infrastructures.

Introduction

المستخلص

هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي بوصفه متغيراً مستقلاً والبنى التحتية لإدارة المعرفة بوصفه متغيراً تفاعلياً لتعزيز الأداء الأبداعي بوصفه متغيراً

تابعاً ، تمحورت مشكلة الدراسة في تساؤل رئيس مفاده : هل بالأمكان تطوير وتحسين الأداء
الأبداعي من خلال تأثير الذكاء الاستراتيجي في ظل وجود دور تفاعلي للبنى التحتية لإدارة
المعرفة ؟.

وتبرز أهمية الدراسة من خلال الكشف عن تأثير الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الأداء الأبداعي
الذي يعد ضرورة ملحة للظفر بحصيلة وافية من الإنجازات والجهود المثمرة للمنظمة قيد
الدراسة وفي ظل توافر متطلبات البنى التحتية لإدارة المعرفة . ولغرض تحقيق هدف الدراسة
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لأجراء عملية التحليل لتحديد علاقات الارتباط والتأثير
بين متغيرات الدراسة ، تم توظيف استمارة الاستبانة بوصفها اداة لجمع البيانات والمعلومات
كونها احدى الأدوات الرئيسة في عملية جمع البيانات والمعلومات اللازمة من أفراد العينة ،
حيث تكونت عينة الدراسة من (150) فرداً . ولغرض معالجة بيانات الدراسة واختبار
فرضياتها ، فقد تم استخدام عدد من الأساليب والبرامج الإحصائية واستخراج النتائج استناداً
الى برامج (Smartpls Amos v.25; SPSS).

الكلمات المفتاحية : الذكاء الاستراتيجي ، الأداء الأبداعي ، البنى التحتية لإدارة المعرفة

المحور الأول : المنهجية العلمية للدراسة وبعض الدراسات السابقة

أولاً : المنهجية العلمية للدراسة

1 . مشكلة الدراسة : وتتلخص مشكلة الدراسة بالتساؤل الآتي :

(هل بالأمكان تطوير وتحسين الأداء الأبداعي من خلال تأثير الذكاء الاستراتيجي في ظل
وجود دور تفاعلي للبنى التحتية لإدارة المعرفة ؟) وتشقق منه التساؤلات الفرعية الآتية :

- 1- مامستوى ادراك افراد العينة لأبعاد ومفاهيم الذكاء الاستراتيجي ؟
- 2- مامستوى ادراك افراد العينة لأبعاد ومفاهيم البنى التحتية لإدارة المعرفة ؟
- 3- مامستوى ادراك افراد العينة لأبعاد ومفاهيم الأداء الأبداعي ؟
- 4- مامستوى تأثير وأرتباط الذكاء الاستراتيجي بالأداء الأبداعي ؟

5- هل يمكن ان تأخذ البنى التحتية لأدارة المعرفة دوراً تفاعلياً بين الذكاء الاستراتيجي والأداء

الأبداعي؟

6- هل هناك تأثير لكل من الذكاء الاستراتيجي والبنى التحتية لأدارة المعرفة في تعزيز الأداء

الأبداعي؟

2. اهداف الدراسة : في ضوء مشكلة البحث تبرز اهداف الدراسة في الآتي :

1- السعي لتحقيق الأداء الأبداعي للمنظمة قيد الدراسة من خلال توظيف الذكاء الاستراتيجي بوصفه

متغيراً مستقلاً والبنى التحتية لأدارة المعرفة بوصفه متغيراً تفاعلياً .

2- تشخيص واقع ومتغيرات الدراسة (الذكاء الاستراتيجي ,الأداء الأبداعي , البنى التحتية لأدارة المعرفة).

3- بيان امكانية تأثير الذكاء الاستراتيجي بأبعاده على تعزيز الأداء الأبداعي للمنظمة قيد الدراسة .

4- تشخيص الدور التفاعلي لتوافر البنى التحتية لأدارة المعرفة في تعزيز الأداء الأبداعي للمنظمة قيد الدراسة.

3. اهمية الدراسة : تتجلى اهمية الدراسة في جانبين مهمين:

1- الجانب المعرفي والمفاهيمي : تنطلق الأهمية المعرفية والمفاهيمية للدراسة كونها تأخذ

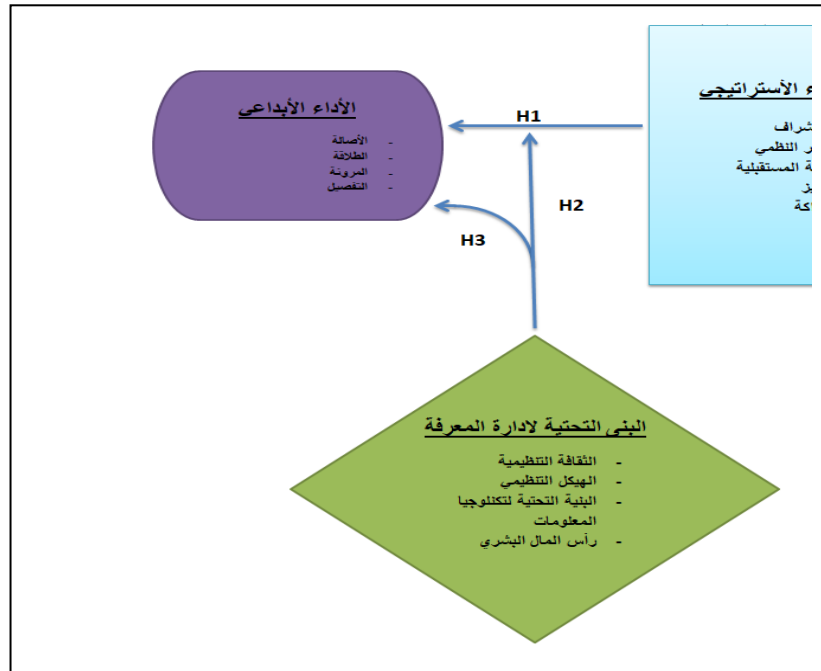
بالحسبان متغيرات حديثة مثل (الأداء الأبداعي والبنى التحتية لأدارة المعرفة) والبعض الآخر حديث نسبياً تتمثل في الذكاء الاستراتيجي والمجالات والمسافات المفاهيمية والمعرفية الفاصلة بين هذه المتغيرات نأخذ ابعاد ومفاهيم الكثير من الأثر النظري والمفاهيمي الذي ما زال بحاجة الى الكثير من الدراسات والبحوث لتقديم اطر نظرية متكاملة ولا سيما ان هذه المتغيرات تجذب الكثير من الكتاب والباحثين ولا سيما ان المنظمات تعيش العصر الذهبي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات .

2- الجانب التطبيقي : تبرز اهمية الجانب التطبيقي في كونها تكشف عن تأثير الذكاء

الاستراتيجي في تعزيز الأداء الأبداعي الذي يعد ضرورة ملحة للظفر بحصيلة وافية من الأنجازات والجهود المثمرة للمنظمة قيد الدراسة وفي ظل توافر متطلبات البنى التحتية لأدارة المعرفة .

4. مخطط الدراسة الفرضي: يهدف مخطط الدراسة الفرضي الى توضيح

العلاقات ذات الصلة بين المتغيرات الرئيسية والفرعية في الشكل (1)



شكل رقم (1) مخطط الدراسة الفرضي

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد الى (sekaran&Bougie,2016: 92)

5. فرضيات الدراسة: انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها تم صياغة الفرضيات الآتية :

- الفرضية الرئيسية الأولى : (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية أحصائية بين الذكاء الاستراتيجي والأداء الأبداعي)
- الفرضية الرئيسية الثانية : (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية أحصائية بين الذكاء الاستراتيجي والبنية التحتية لإدارة المعرفة)
- الفرضية الرئيسية الثالثة : (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية أحصائية بين الذكاء الاستراتيجي والأداء الإبداعي بوجود البنية التحتية لإدارة المعرفة بوصفه متغيراً تفاعلياً)

ثانياً : بعض الدراسات السابقة

جدول (1) بعض الدراسات السابقة

1- بعض الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل : الذكاء الاستراتيجي	
المؤلف والسنة	(Alkharabsheh& Al-Sarayreh , 2022)
عنوان الدراسة	The Impact of Strategic Intelligence Practices in Achieving Organizational Excellence through Human Capital as a Mediating Variable in the Manaseer Companies Group in Jordan
مجال الدراسة	عدد من القطاعات الاستراتيجية في الأردن
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
مشكلة الدراسة	تمثلت مشكلة الدراسة بتساؤل رئيس مفاده ما أثر ممارسات الذكاء الاستراتيجي في تحقيق التميز التنظيمي من خلال رأس المال البشري كمتغير وسيط في مجموعة شركات المناصير في الأردن؟
هدف الدراسة	التعرف على أثر ممارسات الذكاء الاستراتيجي في أبعاده (الأستشراف ، التفكير المنظومي ، الشراكة ، التحفيز) في تحقيق التميز التنظيمي بأبعاده (التميز القيادي ، التميز في الخدمة ، التميز التشغيلي ، التميز البشري) من خلال رأس المال البشري كمتغير وسيط في مجموعة شركات المناصير في الأردن.
حجم العينة ونوعها	(281) ممن شغلوا مناصب قيادية وأشرافية في مجموعة شركات المناصير في الأردن.
أهم الاستنتاجات	هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لممارسات الذكاء الاستراتيجي في أبعادها (الأستشراف ، التفكير المنظومي ، الشراكة ، التحفيز) في تحقيق التميز التنظيمي في مجموعة شركات المناصير في الأردن، كما أن هناك تأثيراً ذا دلالة إحصائية

لممارسات الذكاء الاستراتيجي في تحقيق التميز المؤسسي من خلال رأس المال البشري كمتغير وسيط في مجموعة شركات المناصير في الأردن.	
--	--

2- بعض الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المعتمد : الاداء الابداعي	
المؤلف والسنة	(Bishop,2021)
عنوان الدراسة	enhance Creative performance in Strategies to Firms Creative Industry
مجال الدراسة	قطاع الصناعة
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
مشكلة الدراسة	تتمثل مشكلة العمل العامة في أن أداء الموظف دون المستوى المطلوب في شركات الصناعة الإبداعية يؤثر سلبيًا على ربحية الأعمال والمكانة التنافسية. تتمثل مشكلة العمل المحددة في أن بعض مديري شركات الصناعات الإبداعية يفتقرون إلى استراتيجيات فعالة لتحفيز الموظفين على تحسين الأداء الإبداعي.
هدف الدراسة	استكشاف الاستراتيجيات التي يستخدمها مديرو شركات الصناعة الإبداعية لتحفيز الموظفين على تحسين الأداء الإبداعي
حجم العينة ونوعها	(4) من مديري صناعة إبداعية في منطقة نيويورك الثلاثية بالولايات المتحدة
أهم الأستنتاجات	ان المديرين يمكن أن يؤثروا على دافع الكفاءة الذاتية للموظف للاستمرار في أداء المهام من خلال (أ) إتقان نشاط ، (ب) النمذجة غير المباشرة ، (ج) الإقناع اللفظي ، (د) الإثارة العاطفية ، أو (هـ)

الخبرات التدريبية، كما أكد مديرو الصناعة الإبداعية جميعهم على استخدام الأساليب للتأثير على تحفيز الموظفين تجاه تحسينات الأداء الإبداعي.	
3- بعض الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التفاعلي : البنى التحتية لإدارة المعرفة	
(Mehmood et al,2021)	المؤلف والسنة
THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT INFRASTRUCTURE AND CAPABILITIES ON ORGANIZATIONAL .LEARNING IN PAKISTAN	عنوان الدراسة
قطاع التعليم	مجال الدراسة
المنهج الوصفي التحليلي	منهج الدراسة
هل توجد تأثير للبنية التحتية لإدارة المعرفة وقدراتها على التعلم التنظيمي ؟	مشكلة الدراسة
فحص مدى تأثير البنى التحتية لإدارة المعرفة القائمة على التكنولوجيا على قدرات إدارة المعرفة و التعلم التنظيمي بين الموظفين العاملين في معاهد التعليم العالي في باكستان.	هدف الدراسة
(250) مستجيباً من مؤسسات التعليم العالم	حجم العينة ونوعها
أن البنى التحتية لإدارة المعرفة القائمة على التكنولوجيا لها تأثير كبير على كل من العلاقات غير المباشرة لكل من قدرات إدارة المعرفة و التعلم التنظيمي، وساهم في الأدبيات من خلال التأكيد على إدارة المعرفة كمؤشر قوي للنتائج التنظيمية على النحو الذي تدعمه الدراسات السابقة التي فحصت العلاقات المتشابهة.	أهم الاستنتاجات

المصدر : من إعداد الباحثان بالأستناد إلى الأدبيات المذكورة

المحور الثاني : الاطار النظري للدراسة

أولاً : الذكاء الاستراتيجي

1 . مفهوم الذكاء الاستراتيجي : هو قدرة الإدارة على تشكيل نفسها لتناسب الاحتياجات المعلوماتية الخاصة بالمنظمة ، مما يوفر نوع التحليل الذي يرتبط مباشرة بتحقيق الأهداف الاستراتيجية (Bleaju&Capatina,2015:49) ، كءما تم تعريفه على انه تلك العملية المعلوماتية التي تستمع المنظمة من خلالها إلى بيئتها لتحديد الإجراءات وتحديد الأنشطة المطلوبة لتحقيق أهدافها (Ahmed,2018: 3)

2. أبعاد الذكاء الاستراتيجي :

أ. **الأستشراف** : تم استخدام مصطلح (الأستشراف) لأول مرة على إذاعة البي بي سي من قبل مؤلف اسمه (H.G.WELLS) حيث أكد على أهمية إنشاء أقسام لـ (الأستشراف) وتوظيف خبراء في الأستشراف، حيث يشير الأستشراف إلى عملية تقدير الاحتمالات والتنبؤ بالخيارات المستقبلية المحتملة (Al-Daouri&Atrach,2020:40) ، ويعد الأستشراف مكوناً مهماً للذكاء الاستراتيجي حيث يُظهر قدرة الإدارة العليا على رؤية ما لا يراه الآخرون، ويعد وجود التكنولوجيا إضافة رئيسية في تكوين الذكاء الاستراتيجي بين المنظمات من خلال استخدام المعلومات الدقيقة التي توفرها التكنولوجيا الحديثة ، التي تخدم عملية الأستشراف (260: Khaled& Shaker , 2020).

ب. **تفكير النظم** : العالم الذي نعيش فيه معقد بشكل متزايد وسريع الحركة وملء بالمعلومات، هذه البيئة الجديدة تجعل حل المشكلات أكثر تعقيداً. ومع ذلك ، فإن أكبر التحديات ليست مستمدة من التعقيد، في الواقع ، غالباً ما تنتج عن الانفصال بين كيفية عمل الأنظمة في الواقع في العالم الحقيقي ، ونماذجنا العقلية لكيفية عملها، يمكن أن يساعد التفكير المنظومي في الكشف عن البنى الأساسية للأنظمة والتفكير

(Cabrer et al ,2021:3) ، كما يساعد تفكير النظم في إنشاء إطار عمل استراتيجي لمعالجة التعقيدات البيئية للمؤسسة ، وطريقة لتعلم أشياء جديدة بسهولة ، واكتساب معرفة جديدة من أجل دمج الأفكار الجديدة استراتيجياً داخل بيئة المؤسسة ، مما يوفر رؤية أوضح وتقييماً أكثر دقة لجميع عناصر النظام ، أي أن تفكير النظم هو القدرة على تجميع مجموعة من

المتغيرات ذات الصلة ودمجها معًا ثم تحليلها بدقة وإظهار تفاعلها مع بعضها البعض وتشكيل صورة واضحة للموضوع (Alahamidi,2020:1).

ت. **الرؤية المستقبلية:** هي القدرة على تصور المنظمة في شكل نظام اجتماعي قادر على صياغة إستراتيجية عمل حقيقية، وهي وصف لصورة مستقبلية أفضل تحدد المنظمة وتتفوق في أدائها الحالي (Al-Azzawi et al ,2021:5)، وتشير الرؤية المستقبلية أيضاً إلى التصورات والتوقعات لما يجب أن تكون عليه المنظمة، وتمثل النظرة إلى المستقبل والتوقعات التي يمكن الحصول عليها على المدى الطويل، حيث تعمل المنظمات جميعها للوصول إلى المستقبل الذي تسعى إليه لتحقيق أهدافها، وهذا يتطلب وضع رؤية للوصول إلى تلك الأهداف، لأن الرؤية هي الصورة التي تتشكل في الأذهان للمستقبل التي تريد أن تصل إليها المنظمة (Khaled & Shaker,2020:261).

ث. **التحفيز:** يشير مفهوم التحفيز إلى عملية التأثير على السلوك من حيث الاتجاه والاستمرارية والتوجه القوي نحو الهدف من خلال تمكين العاملين وتقدير الإنجاز والسماح لهم بعمل شيء مفيد والمشاركة في صنع القرار. الإجراء الذي يدفع الفرد إلى تبني وجهة نظر مناسبة للإنجاز المرضي للعمل المعين من خلال تحفيز عواطفه ورغباته لحثه على القيام بعمل معين (Al-Azzawi, 2021:5).

ج. **الشراكة:** تعرف الشراكة على أنها توجه منطقي بين الشركات والمؤسسات التي تدرك الميزة الإستراتيجية للعمل المشترك. تعمل شراكة الأعمال على تطوير علاقات إستراتيجية ناجحة وطويلة الأمد بين العملاء والموردين، بناءً على أفضل الممارسات والميزة التنافسية المستدامة

(Alomian et al ,2019:67)، وتمثل الشراكة قدرة القائد الذي يتمتع بذكاء إستراتيجي ليكون قادراً على إنشاء تحالفات إستراتيجية، ولديه رؤية للشراكة والتحالف والتكامل مع منظمات أخرى، القائد الذي يمكنه تكوين شراكات ولديه القدرة على الاستفادة منها سواء على المستوى التنظيمي أو على المستوى الخارجي من خلال التحالفات مع المنظمات الأخرى، هو سمة من سمات الذكاء الذي يمتلكها القائد (Khaled & Shaker,2020:261).

ثانياً: الاداء الأبداعي

1. **مفهوم الأداء الإبداعي :** يعرف الاداء الإبداعي على انه الانخراط في سلوكيات إبداعية مثل اقتراح منتجات أو أفكار أو إجراءات جديدة ومفيدة تزود المنظمة بمادة خام مهمة للتطوير اللاحق والتنفيذ المحتمل (Zhang et al , 2022:2) ، أو انه توليد أفكار جديدة ومفيدة من قبل العاملين , والتي تعتبر أساساً للميزة التنافسية حيث تنطلق هذه الأفكار الإبداعية في أذهان البشر وتغذيها إلى حد كبير الحالات النفسية للأفراد (Adeel & Batool,2023:2).

2. أبعاد الأداء الإبداعي

أ. **الأصالة :** تُعرّف كلمة أصالة على أنها القدرة على التفكير المستقل والإبداعي (قاموس أكسفورد) وأيضاً "جودة كونك مميزاً ومثيراً للاهتمام وليس مثل أي شخص آخر ، وفقاً للفلسفة ، "الأصل يشير إلى المصدر أو الحالة الأولى لشخص أو شيء ، وتُعزى الأصالة إلى خلق المعرفة (Shaheen,2021:2). أما في الأدبيات تعني كلمة أصالة الجمع بين الأفكار والأساليب القديمة معاً بطريقة جديدة بدلاً من التفكير في شيء لم يتم القيام به أو التفكير فيه من قبل. الأصالة هي نوع من الأشياء الغامضة والرائعة التي هي حقاً أساسية لدعم المجتمعات مما يعني أنه بدون الأصالة من المستحيل تحقيق جميع الاختراعات وكذلك الابتكارات ، علاوة على ذلك ، فإن السمة الأكثر حيوية فيما يتعلق بالأصالة هي أنه يمكن أن تكون دائماً شيئاً مفيداً وجديداً (Shareef,2018:1).

ب. **الطلاقة:** تشير الطلاقة إلى السهولة التي يمكن بها للفرد أن يولد كمية كبيرة من الأفكار وعادة ما يتم استخدام مصطلح الطلاقة لتمثيل التفكير المتشعب (Dumas&Dunbar,2014:57). ويشار إليها أيضاً إلى أنها عدد الأفكار التي يتم الاستفادة منها في حل مشكلة معينة (Zhang et al,2013 :169). أن الطلاقة لا تشير فقط لقدرة الفرد على إنتاج الأفكار وإنما تشير أيضاً عدد الأفكار التي تولدها المجموعة (Breslin,2019: 3).

ت. **المرونة :** توصف المرونة بأنها القدرة على التكيف مع التعليمات المتغيرة ، حيث أن المرونة هي قدرة معرفية تساعد البشر على تحقيق سلوك مرّن في بيئات مختلفة. تم تحديد المرونة بناءً على أفكار مختلفة مثل:

(أ) القدرة المعرفية على التكيف مع المتطلبات المتغيرة (على سبيل المثال ، تبديل مجموعة المهام) .

(ب) الخاصية الواحدة للنظام المعرفي (على سبيل المثال ، تعديل العمليات بناءً على تغيير في متطلبات المهام).

وقد تم توحيد هذه الآراء والأفكار من خلال وصف المرونة بأنها خاصية عامة تستند إلى تفاعل المعرفة والانتباه والمراقبة والوظائف التنفيذية مع الإشارات البيئية مثل متطلبات المهام (Weiss& Wilhelm,2022:2).

ث. التفصيل : يتضمن التفصيل إضافة التفاصيل ، وسد الفجوات ، وتزيين ، واستكمال فكرة إبداعية. إنه يجسد أفكار المتعاونين في العمل ، أو يحمل فكرة لتؤتي ثمارها ، أو يضيف التفاصيل السياقية اللازمة لجعل شيء حقيقي ومفهوم أو ممتع من الناحية الجمالية. بدون التفصيل ، لن يرى الآخرون الإمكانيات الكاملة للإبداع (Shively,2011:13).

ثالثاً : البنى التحتية لإدارة المعرفة

1. مفهوم البنى التحتية لإدارة المعرفة : يشار إلى البنى التحتية لإدارة المعرفة (الثقافة والهيكل والتكنولوجيا) على أنها آلية للمنظمة لتحفيز قدرة عمليات إدارة المعرفة (اكتساب المعرفة وتحويلها وتطبيقها وحمايتها)، تتيح البنى التحتية لإدارة المعرفة تعظيم رأس المال الاجتماعي الذي يهدف إلى التأكيد على أهمية الاتصالات الاجتماعية بين المجموعات وداخل المجموعات، لذلك تحتاج المؤسسات في البداية إلى التركيز بشكل أكبر على تطوير قدرات البنى التحتية لإدارة المعرفة (Sivagiri,2018: 220).

2. أبعاد البنى التحتية لإدارة المعرفة :

أ. الهيكل التنظيمي: يمكن تعريف الهيكل التنظيمي على أنه الطرق التي تقسم بها المنظمة عملها وتدمج جهودها (Joseph&Gaba,2020:3)، كما تم تعريفه أيضاً على أنه الترتيب الرسمي للوظيفة داخل المنظمة (Bibi&Saeed Akhtar,2020: 115). ويشير إليه أيضاً على أنه إطار العلاقات على الوظائف والأنظمة وعملية التشغيل والأشخاص والمجموعات التي تبذل جهوداً لتحقيق الأهداف، الهيكل التنظيمي عبارة عن مجموعة من الأساليب التي تقسم المهمة إلى واجبات محددة وتنسقها حيث يشير الهيكل التنظيمي إلى نماذج العلاقات الداخلية للتنظيم والسلطة والعلاقات وإعداد التقارير ، وقنوات الاتصال الرسمية ، وتوضيح المسؤولية وتفويض اتخاذ القرار (Ahmady et al,2016: 456).

ب.الثقافة التنظيمية: الثقافة التنظيمية هي قوة غير ملموسة لكنها قوية بين مجموعة من الأشخاص الذين يعملون معًا وتؤثر على سلوك أعضاء تلك المجموعة ، الهدف من الثقافة التنظيمية هو تعزيز الوحدة والتماسك وتحفيز الحماس والابتكار لدى الموظفين لتحسين الكفاءة الاقتصادية للشركة ، بالإضافة إلى ذلك ، يتأثر سلوك الموظف بشكل كبير بثقافة الشركة (Bamidele,2022: 2). تم تعريف الثقافة التنظيمية على أنها مجموعة من المعتقدات والقيم والافتراضات التي يشترك فيها أعضاء المنظمة، هذه القيم المشتركة لها تأثير على سلوك أعضاء المنظمة لأنها تعتمد على القيم لتوجيه قراراتهم وسلوكياتهم ، مما يؤدي إلى مزيد من التأثير على فعالية المنظمة، من خلال رؤية المنظمات على أنها أنظمة هيكلية اجتماعية وعقلانية ، يطور أعضاء المنظمة مجموعة من الأفكار والمعتقدات المقبولة بشكل متبادل حول ما هو حقيقي ، وما هو مهم ، وكيفية الاستجابة له (Meng&Berger,2019: 2).

ت.البنى التحتية لتكنولوجيا المعلومات : تشير البنى التحتية لتكنولوجيا المعلومات إلى أجهزة تكنولوجيا المعلومات وشبكات الاتصالات والبيانات بالإضافة إلى موظفي تكنولوجيا المعلومات اللازمين لدعم توزيع أدوات تكنولوجيا المعلومات (Widaianti&Ratnawati,2020: 181)، كما تم الإشارة إلى البنى التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أنها مجموعة مشتركة من البنى التحتية لموارد تكنولوجيا المعلومات التقنية والبشرية التي توفر الأساس الذي يتم تشغيل تطبيقات تكنولوجيا المعلومات المحددة عليه، وتشمل المكونات الأساسية للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات منصة الحوسبة (الأجهزة وأنظمة التشغيل) وشبكات الاتصالات والبيانات وتطبيقات تكنولوجيا المعلومات (Benitez et al,2018: 26-27).

ث.رأس المال البشري: يعرف رأس المال البشري في قاموس أوكسفورد الإنجليزي بأنه "المهارات التي تمتلكها القوى العاملة وتعد مورداً أو أحد الأصول"، إنه يشمل فكرة أن توجد استثمارات في الأشخاص (مثل التعليم والتدريب والصحة) وأن هذه الاستثمارات تزيد إنتاجية الفرد (Goldin,2016: 1)، كما تم الإشارة إلى رأس المال البشري على أنه فئة رأس المال الفكري الناتجة عن مجموعة السمات مثل المعرفة والمهارات والمواقف والعلاقات الموجودة في عقول وأجساد وأفعال الأفراد (Vidotto&Ferenhof,2017: 3).

المحور الثالث : الجانب العملي للدراسة

أولاً : خصائص عينة الدراسة وقياس جودة المقياس

1. وصف البيانات الديموغرافية للدراسة:

من المهم قبل اجراء أي تحليل لمتغيرات الدراسة التعرف على طبيعة ومواصفات العينة، ومما تتكون، تم التحقق من أربعة متغيرات ديموغرافية لعينة الدراسة (المؤهلات العلمية، الجنس، الخبرات الوظيفية، المنصب الوظيفي)، حيث تم توزيع (150 استمارة الأسئلة) صالحة للتحليل، وكانت مواصفات عينة الدراسة الديمغرافي، كما في الجدول (2) ادناه:

الجدول (2) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغير الديموغرافية	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	الذكر	126	84
	الانثى	24	16
المجموع الكلي		150	%100
الخبرة الوظيفية	5 - أقل	8	5
	6 - 10	43	29
	11 - 15	53	35
	16 فأكثر	46	30
المجموع الكلي		150	%100
الدرجة الوظيفية	مدير شعبة	103	69
	مدير قسم	22	15
	مدير هيئة	25	17
المجموع الكلي		150	%100
المؤهل العلمي	اعدادية	6	4
	دبلوم	21	14
	بكالوريوس	117	76
	ماجستير	6	4
	المجموع الكلي		150

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS v.25

للقوف على طبيعة مجتمع وعينة الدراسة تم توصيف البيانات التي تم جمعها من خلال احتساب النسبة المئوية والتكرارات للمتغيرات الديموغرافية، وكما هو مبين في الجدول (12) أعلاه، كانت نسبة الذكور هي الأكبر حيث بلغ اعدادهم (126 مستجيباً) من الذكور وهو ما نسبته (84%) مقارنة بحجم العينة من الاناث حيث بلغ (24 انثى) وهو ما يشكل (16%) من اصل حجم العينة، اما بالنسبة للمتغير الثاني وهو عامل الخبرة كان (35%) من اصل العينة تتراوح خبرتهم ما بين (11-15) وهي الأكبر باعداد (53 مستجيباً)، اما النسبة الأقل كانت تشكل (5%) من حجم العينة وبعدد (8 مستجيبين) مما هم تتراوح خبراتهم (5-فاقل)، اما بالنسبة لمتغير الدرجة الوظيفية كان ممن هو بدرجة (مدير شعبة) تشكل النسبة الاكبر من عينة الدراسة وتقدر بـ (69%) حيث بلغ عددهم (103) من اصل العينة، في حين كانت النسبة الأقل ممن هم بدرجة مدير قسم بعدد (22 مستجيب) وهو ما يشكل نسبة (15%) من اصل العينة، اما بالنسبة للمتغير الديموغرافي الأخير هو المؤهل العلمي كانت نسبة ممن هم حاصلين على شهادة بكالوريوس هم النسبة الأكبر وتقدر بـ (76%) من اصل العينة وبعدد (117 مستجيباً)، اما نسبة الأقل ممن هم حاصلين شهادة اعدادية وماجستير بعدد (6 مستجيب) ونسبة (4%).

ثانياً : التحليل الإحصائي الوصفي لعينة الدراسة

اولاً: تحليل النزعة المركزية والتشتت لكل من الذكاء الاستراتيجي، والأداء الإبداعي، والبنى التحتية لإدارة المعرفة:

معرفة خصائص عينة الدراسة واتجاهها خطوة مهمة تسهم في التنبؤ بطبيعة العلاقة والتأثير التي تجمع متغيرات الدراسة ، وقد تم استخدام (الوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين) لغرض قياس اتجاه وتمركز البيانات هو ما يعرف (بالنزعة المركزية) في حين تم ايضاً قياس درجة التباين والاختلاف لاجابات العينة وهو ما يعرف (مقياس التشتت) ن وقد تم اجراء الاختبار على (52 فقرة) موزعة على ثلاثة متغيرات رئيسية (الذكاء الاستراتيجي، والأداء الإبداعي، والبنى التحتية لإدارة المعرفة) لمجموعة من موظفي ديوان محافظة البصرة (150 موظفاً) حيث تم تلخيص وتوصيف البيانات، وكما هو مبين تبعا للمتغيرات.

1. التحليل الوصفي لمتغير الذكاء الاستراتيجي:

تم توصيف تركيبة البيانات من خلال اجراء تحليل النزعة المركزية والتشتت للذكاء الاستراتيجي من خلال (20 فقرة) تختبر خمسة ابعاد فرعية (الاستشراف، تفكير النظم، الرؤية المستقبلية، الدافعية، الشراكة) من خلال مقياس Five Point Likert، اذ تم استخراج الاتجاه العام لتمرکز البيانات من خلال مقياس النزعة المركزية (الوسط الحسابي)، وهو ما يسهم في التنبؤ بضعف اهتمام عينة الدراسة بالذكاء الاستراتيجي، حيث لم تتجاوز قيم الوسط المستخرجة قيمة الوسط الفرضي لمقياس Five Point Likert، حيث كانت اعلى قيمة مستخرجة للوسط الحسابي لبعـد (الاستشراف) هي للفقرة (FOR4) وبانحراف معياري قدره (0.925) وبتباين (0.856) في حين كانت اعلى قيمة للوسط الحسابي للبعـد الثاني (تفكير النظم) هي للفقرة الرابعة ايضاً (SYT4) بوسط حسابي قدره (2.947) وبانحراف معياري (0.947) وبتباين قدره (0.896)، اما بالنسبة للبعـد الثالث (الرؤية المستقبلية) كانت الفقرة الاولى (STV1) هي الأعلى وتقدر (2.907) وبمقدار تشتت قيمته (0.822) وتباين يقدر بـ (0.676) اما بالنسبة لبعـد (الدافعية) كان الوسط الحسابي للفقرة الثالثة (MOT3) وتقدر بـ (2.880) وهي الأعلى وبانحراف قيمته (0.941) وتباين مقداره (0.885)، واخيراً كان الوسط الحسابي الأعلى لبعـد (الشراكة) هو للفقرة (PAR1) وبوسط حسابي قيمته (2.787) وبمعامل تشتت قيمته (0.782) وبتباين مقداره (0.612).

2. التحليل الوصفي لمتغير الأداء الابداعي:

تم توصيف تركيبة البيانات من خلال اجراء تحليل النزعة المركزية والتشتت للمتغير التابع الأداء الابداعي من خلال (16 فقرة) تختبر اربعة ابعاد فرعية (الاصالة، الطلاقة، المرونة، التفصيل)؛ من خلال مقياس Five Point Likert، تم استخراج الاتجاه العام لتمرکز البيانات من خلال مقياس النزعة المركزية (الوسط الحسابي)، وهو ما يسهم في التنبؤ بضعف اهتمام عينة الدراسة بالأداء الابداعي، حيث لم تتجاوز قيم الوسط المستخرجة قيمة الوسط الفرضي لمقياس Five Point Likert، حيث كان اعلى قيمة مستخرجة للوسط الحسابي لبعـد (الاصالة) هي للفقرة (ORI2) وبوسط حسابي (2.753) وبانحراف معياري قدره (0.948) وبتباين (0.898) في حين كانت اعلى قيمة للوسط الحسابي للبعـد الثاني (الطلاقة) هي للفقرة الرابعة (FLU4) بوسط حسابي قدره (2.820) وبانحراف معياري (0.898) وبتباين قدره (0.806)، اما بالنسبة للبعـد الثالث (المرونة) كانت الفقرة الرابعة ايضاً (FIE4) هي الأعلى وتقدر (2.866) وبمقدار تشتت قيمته (0.895) وتباين يقدر بـ (0.801)

واخيراً كان الوسط الحسابي الأعلى لبعـد (التفصيل) هو للفقرة (ELA3) وبوسط حسابي قيمته (2.847) وبمعامل تشتت (0.862) وبتباين مقدراه (0.748).

3. التحليل الوصفي لمتغير البنى التحتية لإدارة المعرفة:

تم توصيف تركيبة البيانات من خلال اجراء تحليل النزعة المركزية والتشتت للمتغير التفاعلي البنى التحتية لإدارة المعرفة من خلال (16 فقرة) تختبر اربعة ابعاد فرعية (الثقافة والهيكل التنظيمي، وتكنولوجيا المعلومات، ورأس المال البشري)، من خلال مقياس Five Point Likert، تم استخراج الاتجاه العام لتمرکز البيانات من خلال مقياس النزعة المركزية (الوسط الحسابي)، وهو ما يسهم في التنبؤ بضعف اهتمام عينة الدراسة بالبنى التحتية لإدارة المعرفة، وكما هو مبين لم تتجاوز قيم الوسط المستخرجة قيمة الوسط الفرضي لمقياس Five Point Likert، اذ كانت اعلى قيمة مستخرجة للوسط الحسابي لبعـد (الثقافة التنظيمية) هي للفقرة (ORC2) وبوسط حسابي (2.873) وبانحراف معياري قدره (0.846) وبتباين (0.715) في حين كانت اعلى قيمة للوسط الحسابي للبعـد الثاني (الهيكل التنظيمي) هي للفقرة الاولى (ORS1) بوسط حسابي قدره (2.80) وبانحراف معياري (0.686) وبتباين قدره (0.471)، اما بالنسبة للبعـد الثالث (تكنولوجيا المعلومات) كانت الفقرة الرابعة (INT4) هي الأعلى وتقدر (2.887) وبمقدار تشتت قيمته (0.686) وتباين يقدر بـ (0.471) واخيراً كان الوسط الحسابي الأعلى لبعـد (رأس المال البشري) هو للفقرة (HUC2) وبوسط حسابي قيمته (2.710) وبمعامل تشتت (0.865) وبتباين مقدراه (0.748).

ثالثاً: تحليل العلاقة الخطية للارتباط لابعاد ومتغيرات الدراسة:

اختبار معامل الارتباط باستخدام تحليل Pearson للتنبؤ بحجم واتجاه العلاقة التي تجمع بين متغيرين خطوة مهمة تسهم في التنبؤ بطبيعة التأثير التي تجمع بين (X; Y) من خلال علاقة خطية يمكن تمثيلها بيانياً مع افتراض ثبات باقي المتغيرات الطرفية، بناء على ما تقدم تم اجراء اختبار Pearson للمتغيرات الرئيسية الثلاث (الذكاء الاستراتيجي، البنى التحتية لإدارة المعرفة، الأداء الإبداعي) والى ثلاثة عشر متغيراً فرعياً، وعند مستوى معنوية $p \leq 0.01$ كانت النتائج كما هو مبين ادناه:

1. عند مستوى معنوية (0.01) كانت العلاقة التي تربط المتغير المستقل الذكاء الاستراتيجي بالأداء الإبداعي علاقة طردية تقدر بـ (0.250) وهو ما يؤثر إلى أن مقدار الزيادة في المتغير المستقل يؤثر إيجاباً بالمتغير التابع الأداء الإبداعي.
2. يشير معامل الارتباط Pearson إلى أن أي زيادة في إحدى أبعاد الذكاء الاستراتيجي (الاستشراف، تفكير النظم، الرؤية المستقبلية، الدافعية، الشراكة)، إذ كانت قيم الارتباط تقدر بـ (0.230، 0.231، 0.215، 0.271، 0.263) على التوالي عند مستوى معنوية ($p\text{-value} \leq 0.01$).
3. كذلك كانت قيمة تحليل المصفوفة للعلاقة بين المتغير التفاعلي البنى التحتية لإدارة المعرفة والأداء الإبداعي تقدر قيمته بـ (0.432) ضمن علاقة طردية تؤثر إلى أي زيادة في إدارة المعرفة يمكن أن يعزز من الأداء الإبداعي داخل المؤسسة.
4. كان معامل Pearson للارتباط بين أبعاد المتغير التفاعلي (الثقافة والهيكل التنظيمي، وتكنولوجيا المعلومات، ورأس المال البشري)، والمتغير التابع، جميعها مقبول عند مستوى معنوية ($p\text{-value} \leq 0.01$)، حيث كانت القيم (0.248، 0.265، 0.453، 0.472) على التوالي.
5. أما بالنسبة لتحليل العلاقة بين المتغير المستقل (الذكاء الاستراتيجي) والمتغير التفاعلي (البنى التحتية لإدارة المعرفة) كانت النتائج تشير إلى وجود علاقة طردية موجبه عند مستوى معنوية ($p\text{-value} \leq 0.01$) ويقدر معامل Pearson للارتباط بينهم بقيمة قدرها (0.466) وهي علاقة طردية تفسر أي زيادة تحصل للمتغير المستقل ممكن أن يؤدي إلى زيادة للآخره والعكس صحيح.

المحور الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- تدني نسبة حملة الشهادات العليا (ماجستير ودكتوراه) عند مسؤولي الشعب والأقسام الذي انعكس في ضعف الاهتمام بمحتوى متغيرات الدراسة.
- 2- وجود علاقة تأثير وأرتباط للذكاء الاستراتيجي في تعزيز الأداء الإبداعي بشكل دون المتوسط، وفي كل الأحوال يؤكد سير توجهات هذه الدراسة.

3- وجود علاقة تأثير وأرتباط واضحة لكل من متغير البنى التحتية لإدارة المعرفة والذكاء الاستراتيجي في تعزيز الاداء الأبداعي رغم ضعف هذا الأرتباط والتأثير ألا أنه يؤكد افتراضات هذه الدراسة .

ثانياً : التوصيات

- 1- اجراء تغيير تنظيمي وهيكل من خلال أنشاء وحدة متخصصة بالذكاء الاستراتيجي في المنظمة المبحوثة ، وتكون مهمة هذه الوحدة تزويد الإدارة العليا في المنظمة بالمعلومات والبيانات لكي تكون قناة رافدة في صنع أستراتيجيات المستقبل لتشخيص التحديات والمعوقات التي تواجه العمل ، فضلاً عن تشخيص الفرص المتاحة لأستثمارها بما يعزز من اهداف المنظمة (المحافظة) .
- 2- تبني عملية تطوير ممنهجة للذكاء الاستراتيجي لمسؤولي الوحدات والأقسام في المنظمة المبحوثة من خلال توظيف البرامج الخاصة لتعزيز وعي وثقافة الذكاء الاستراتيجي .
- 3- تشجيع وتحفيز العاملين لأكمال الدراسات العليا أو الأولية من خلال توقيع اتفاقيات أو مذكرات مع جامعات محلية أو دولية لغرض رفع كفاءة وفاعلية الأداء بما يساهم في خلق وتطوير قيادات إدارية قادرة على التخطيط والتنظيم والتوجيه .

Source:

1. Adeel, A., & Batool, S. (2023). INTRINSIC MOTIVATION AND CREATIVITY: THE ROLE OF DIGITAL TECHNOLOGY AND KNOWLEDGE INTEGRATION ABILITY IN FACILITATING CREATIVITY. International Journal of Management Studies, 30(1), 1-36.
2. Ahmady, G. A., Mehrpour, M., & Nikooravesh, A. (2016). Organizational structure. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 230, 455-462.
3. Ahmed, G. K. (2018). The role of strategic intelligence in the development of strategic marketing decisions (A research in five star hotels in Erbil).
4. 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, 20, 1-11.
5. Al-Daouri, Z. M., & Atrach, B. K. (2020). The impact of strategic intelligence on strategic flexibility in bank Al-Etihad in Jordan. Globus-An International Journal of Management and IT, 12(1), 38-45.
6. Alhamadi, M. S. (2020). Impact of Strategic Intelligence on the sustainable competitive advantage of Industries Qatar. Global Journal of Management and Business Research, 20(A2), 1-10.

7. Alkharabsheh, S. M., & Al-Sarayreh, A. A. (2022). The Impact of Strategic Intelligence Practices in Achieving Organizational Excellence through Human Capital as a Mediating Variable in the Manaseer Companies Group in Jordan. *Journal of Positive School Psychology*, 6(7), 474-483.
8. Alomian, N. R., Alsawalhah, A. A., & Almarshad, M. N. (2019). The Impact of Strategic Intelligence on Achieving Competitive Advantage: Applied Study on the Pharmaceutical Companies Sector in Jordan. *International Journal of Business and Social Science*, 10(4), 66-74.
9. Bamidele, R. A. S. A. K. (2022). Organizational Culture. *Industrial Sociology, Industrial Relations and Human Resource Management*, 284-292.
10. Benitez, J., Ray, G., & Henseler, J. (2018). Impact of information technology infrastructure flexibility on mergers and acquisitions. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 42(1), 25-43.
11. Bibi, N., & Saeed Akhtar, M. M. (2020). Relationship between Organizational Structure and Job Performance of Teaching Faculty at Higher Education Level. *Journal of Research & Reflections in Education (JRRE)*, 14(1).
12. Bishop, S. D. (2021). Strategies to Enhance Creative Performance in Creative Industry Firms (Doctoral dissertation, Walden University).
13. Bleoju, G., & Capatina, A. (2015). Leveraging organizational knowledge vision through Strategic Intelligence profiling-the case of the Romanian software industry. *Journal of Intelligence Studies in Business*, 5(2).
14. Breslin, D. (2019). Group creativity and the time of the day. *Studies in Higher Education*, 44(7), 1103-1118.
15. Cabrera, L., Sokolow, J., & Cabrera, D. (2021). Developing and validating a measurement of systems thinking: The systems thinking and metacognitive inventory (STMI). *Routledge handbook of systems thinking*, 1-42.
16. Dumas, D., & Dunbar, K. N. (2014). Understanding fluency and originality: A latent variable perspective. *Thinking Skills and Creativity*, 14, 56-67.
17. Goldin, C. D. (2016). Human capital.
18. Joseph, J., & Gaba, V. (2020). Organizational structure, information processing, and decision-making: A retrospective and road map for research. *Academy of Management Annals*, 14(1), 267-302.
19. Khaled, A., & Shaker, J. A. (2020). The effect of strategic intelligence on competitive advantage in Jordanian extractive and mining companies. *European Journal of Scientific Research*, 157(3), 258-272.
20. Mehmood, N. N., Ahmad, I. I., & Saeed, S. S. (2021). THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT INFRASTRUCTURE AND CAPABILITIES ON ORGANIZATIONAL LEARNING IN PAKISTAN. *Journal of Contemporary Studies*, 10(1), 82-102.
21. Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64-75.

-
22. Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill building approach. John Wiley & Sons.
 23. Shaheen, M. (2021). The Concept of Originality in Academic Research of Engineering. Education Research International, 2021, 1-14.
 24. Shareef, Vian. (2018). The meaning of originality in architecture and how can it be measured. Journal of Process Management. New Technologies. 6. 1-12. 10.5937/jouproman6-17462
 25. Shively, C. H. (2011). Grow Creativity-Learning & Leading with Technology. USA: International Society for Technology in Education (ISTE).
 26. Sivagiri, N. (2018). The effects of knowledge management infrastructure capability on knowledge management effectiveness of Doctors: An empirical study. Journal of Management, 5(5), 218-231.
 27. Vidotto, J. D. F., Ferenhof, H. A., Selig, P. M., & Bastos, R. C. (2017). A human capital measurement scale. Journal of Intellectual Capital.
 28. Weiss, S., & Wilhelm, O. (2022). Is Flexibility More than Fluency and Originality?. Journal of Intelligence, 10(4), 96.
 29. Widajanti, E., & Ratnawati, T. (2020). INFORMATION TECHNOLOGY INFRASTRUCTURE OPTIMIZATION FOR ACHIEVING INNOVATION-BASED COMPANY PERFORMANCE. International Journal of Business, Economics and Law, 22(1), 2289-1552.
 30. Zhang, N., Guo, M., Jin, C., & Xu, Z. (2022). Effect of medical researchers' creative performance on scientific misconduct: a moral psychology perspective. BMC Medical Ethics, 23(1), 1-9.
 31. Zhang, X., Gloor, P. A., & Grippa, F. (2013). Measuring creative performance of teams through dynamic semantic social network analysis. International Journal of Organisational Design and Engineering, 3(2), 165-184.