

أطروحة بعنوان

استخدام ذكاء الأعمال كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي بالقطاع الحكومي السعودي في

ضوء رؤية المملكة 2030

**The Use of Business Intelligence as a Mediating Variable in the Relationship
between Knowledge Management and Organizational Performance in the Saudi
Public Sector, in Light of Saudi Vision 2030**

إعداد الباحث/ عبدالعزيز محمد عبدالعزيز آل محسن

ABDULAZIZ MOHAMMED ALMUHSIN

الرقم الأكاديمي: 243002171

الكلية:كلية الإدارة

مقدمة الدراسة

يشهد العالم المعاصر تحولات جذرية في فلسفة الإدارة الحكومية، حيث انتقل التركيز من إدارة الموارد التقليدية إلى تعظيم الاستفادة من "الأصول المعرفية" كركيزة أساسية لتحقيق التفوق المؤسسي. وفي ظل الثورة الصناعية الرابعة، أصبح الأداء المؤسسي (Organizational Performance) معياراً حاسماً لنجاح الحكومات في تقديم خدمات كفؤة ومستدامة.

يُعرف الأداء المؤسسي بأنه "المحصلة النهائية لنشاطات المؤسسة وقدرتها على تحويل المدخلات (موارد بشرية، مالية، تقنية) إلى مخرجات ذات قيمة، من خلال عمليات إدارية وتشغيلية تتسم بالكفاءة والفعالية".
دوافع اختيار الموضوع وأهميته

تنبثق دوافع هذه الدراسة من حاجة القطاع الحكومي السعودي إلى نموذج تطبيقي يوضح كيفية الانتقال من "مرحلة امتلاك المعرفة" إلى "مرحلة ذكاء الأداء". وتتمثل أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

1. **الأهمية العلمية:** المساهمة في إثراء المكتبة العربية ببحث يربط بين ثلاثة متغيرات حيوية (إدارة المعرفة، ذكاء الأعمال، الأداء المؤسسي) في إطار واحد، مع اختبار دور ذكاء الأعمال كمتغير وسيط، وهو مسار بحثي لا يزال بحاجة إلى مزيد من الاستقصاء في البيئة الإدارية العربية.

2. **الأهمية التطبيقية:** تزويد صناع القرار في المؤسسات الحكومية السعودية برؤية علمية حول كيفية استثمار البنية التحتية الرقمية (ذكاء الأعمال) في تفعيل العمليات المعرفية، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات الحكومية وسرعة الاستجابة للمتغيرات.

3. **المواكبة الاستراتيجية:** ارتباط الدراسة المباشر بمستهدفات رؤية المملكة 2030 في خلق حكومة فاعلة تعتمد على الشفافية والذكاء التقني في إدارة مواردها.

على الرغم من الجهود الحثيثة التي تبذلها الجهات الحكومية في تبني نظم إدارة المعرفة، إلا أن هناك فجوة ملحوظة في كيفية تحويل هذه المعرفة إلى نتائج ملموسة على مستوى الأداء الكلي. فالمشكلة لا تكمن في نقص المعلومات، بل في القدرة على "معالجتها وذكائها".

ومن هنا، يبرز التساؤل الجوهري حول مدى كفاية العلاقة المباشرة بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي دون وجود وسيط تقني وتحليلي متمثل في ذكاء الأعمال. فهل يمكن لذكاء الأعمال أن يلعب دور الجسر الذي ينقل المعرفة الضمنية والصريحة إلى حيز التطبيق الفعلي والتميز الأدائي؟ إن الإجابة على هذا التساؤل هي ما تسعى الدراسة الحالية لاستكشافه وتأصيله علمياً وميدانياً.

مشكلة الدراسة

المشكلة الرئيسية

ما دور استخدام ذكاء الأعمال كمتغير وسيط بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي بالقطاع الحكومي السعودي؟

تتمور مشكلة الدراسة حول التحدي الذي يواجه المؤسسات الحكومية السعودية في تحويل "المخزون المعرفي" الهائل الذي تمتلكه إلى "نتائج أدائية" ملموسة تتماشى مع طموحات رؤية المملكة 2030. ويمكن تفصيل المشكلة من خلال المحاور التالية:

أولاً: التشخيص الواقعي للمشكلة (السياق التطبيقي)

على الرغم من الاستثمارات الضخمة التي ضختها المملكة العربية السعودية في البنية التحتية الرقمية وتبني مبادرات إدارة المعرفة، إلا أن الواقع التطبيقي يشير إلى وجود "فجوة تنفيذية"؛ حيث تظل الكثير من المعارف والبيانات حبيسة الأوعية التقليدية دون استثمارها في اتخاذ قرارات استراتيجية ذكية. إن المؤسسات الحكومية لا تعاني من نقص في المعرفة، بل تعاني من "عسر هضم رقمي" للبيانات الضخمة، مما يؤدي إلى تذبذب مستويات الأداء المؤسسي وعدم قدرته على مواكبة التسارع المطلوب في تحقيق مستهدفات الرؤية.

ثانياً: الفجوة البحثية (نقد الدراسات السابقة)

من خلال استقراء الأدبيات السابقة، تتبلور الفجوة البحثية في جانبين أساسيين:

1. **الاقتصار على العلاقات المباشرة:** ركزت أغلب الدراسات السابقة (مثل: Almarzooqi, 2022؛ Smith &

Johnson, 2023) على اختبار العلاقة المباشرة بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي. ومع ذلك، أظهرت النتائج في بعض تلك الدراسات عدم استقرار في قوة العلاقة، مما يشير إلى وجود "حلقة مفقودة" أو متغيرات وسيطة لم تأخذ حقها من البحث، وهو ما تسعى الدراسة الحالية لمعالجته بإدخال **ذكاء الأعمال (Business Intelligence)** كمتغير وسيط.

2. **ندرة الدراسات التكاملية في البيئة السعودية:** بالرغم من توفر دراسات تناولت ذكاء الأعمال كأداة تقنية مستقلة، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تبحث في دوره "كممكن استراتيجي" يقوم بمعالجة مخرجات إدارة المعرفة وتحويلها إلى مؤشرات أداء ذكية داخل القطاع الحكومي السعودي تحديداً، وفي ضوء التحولات الاستراتيجية لرؤية 2030.

ثالثاً: صياغة المشكلة البحثية

بناءً على ما تقدم، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

"ما مدى تأثير ذكاء الأعمال كمتغير وسيط في تعزيز العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة وتحسين الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي السعودي؟"

وينبثق من هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية تبحث في:

- واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة (توليد، تخزين، مشاركة، تطبيق) في المؤسسات محل الدراسة.
- مستوى نضج أدوات ذكاء الأعمال المتبناة وتأثيرها المباشر على الأداء.
- الدور الوسيط الذي يلعبه ذكاء الأعمال في تفسير كيفية انتقال أثر المعرفة إلى الأداء.

رابعاً: مبررات الدراسة

تكمُن ضرورة حل هذه المشكلة في الحاجة الملحة للانتقال من "الإدارة التقليدية للمعرفة" إلى "الإدارة الذكية للأداء"، وهو ما يمثل جوهر التحول الحكومي في المملكة، حيث إن استمرار تجاهل الدور الوسيط لذكاء الأعمال قد يؤدي إلى هدر الأصول المعرفية وعدم القدرة على قياس الأداء بدقة وشفافية.

تساؤلات الدراسة

تتمحور تساؤلات الدراسة حول محاولة فهم وتفسير العلاقات الارتباطية والأثرية بين متغيرات البحث في البيئة الحكومية السعودية. وبناءً على مشكلة الدراسة، تم صياغة التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيس:

"ما هو دور ذكاء الأعمال كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي في القطاع الحكومي السعودي في ضوء رؤية المملكة 2030؟"
التساؤلات الفرعية:

1. ما مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة (توليد، تخزين، مشاركة، تطبيق المعرفة) في المؤسسات الحكومية السعودية محل الدراسة؟

○ الهدف: تشخيص الوضع الراهن للمتغير المستقل.

2. ما هو مستوى الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية السعودية محل الدراسة من منظور محاور التميز الحكومي وفق رؤية 2030؟

○ الهدف: قياس مستوى جودة المخرجات والكفاءة في المتغير التابع.

3. ما هو مدى توافر واستخدام أدوات وتقنيات ذكاء الأعمال (Business Intelligence) في المؤسسات الحكومية السعودية محل الدراسة؟

○ الهدف: استقصاء جاهزية المتغير الوسيط وقدراته التحليلية.

4. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي السعودي؟

○ الهدف: اختبار العلاقة المباشرة (Direct Effect) بين المتغيرين المستقل والتابع.

5. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على ذكاء الأعمال في القطاع الحكومي السعودي؟

○ الهدف: اختبار المسار الأول للوساطة.

6. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لذكاء الأعمال على الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي السعودي؟

○ الهدف: اختبار المسار الثاني للوساطة.

7. هل يتوسط ذكاء الأعمال العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي في القطاع الحكومي السعودي بما يعزز من قوة الأثر؟

○ الهدف: اختبار فرضية الوساطة (Mediation Analysis) وهي جوهر الدراسة.

8. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول متغيرات الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المنصب الوظيفي، الخبرة، المؤهل العلمي)؟

○ الهدف: إثراء التحليل الوصفي والاستنتاجي للدراسة.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة قيمتها من كونها تأتي في وقت يشهد فيه القطاع الحكومي السعودي تحولات استراتيجية كبرى نحو الرقمنة والذكاء الاصطناعي، وتبرز أهميتها من خلال مسارين أساسيين:

أولاً: الأهمية النظرية (العلمية)

1. **سد الفجوة البحثية:** تساهم الدراسة في معالجة القصور في الأدبيات الإدارية العربية التي ركزت طويلاً على العلاقة المباشرة بين إدارة المعرفة والأداء، حيث تقدم نموذجاً تكاملياً يختبر "ذكاء الأعمال" كمتغير وسيط، وهو ما يمثل إضافة نوعية للمكتبة العلمية في مجالات الإدارة والتقنية.
2. **التأصيل العلمي لمتغير ذكاء الأعمال:** تقدم الدراسة إطاراً نظرياً حديثاً يربط بين العمليات المعرفية (إدارة المعرفة) والقدرات التحليلية (ذكاء الأعمال)، مما يساعد الباحثين في فهم أعمق لكيفية تحول الأصول غير الملموسة إلى نتائج ملموسة.
3. **بناء نموذج قياس حديث:** توفير مقياس علمي رصين لمتغيرات الدراسة الثلاثة في البيئة السعودية، يمكن للباحثين الآخرين استخدامه وتطويره في سياقات أو قطاعات مختلفة (مثل القطاع الخاص أو غير الربحي).

ثانياً: الأهمية التطبيقية (العملية)

1. **دعم رؤية المملكة 2030:** تكتسب الدراسة أهمية كبرى من مواءمتها مع أهداف "برنامج التحول الرقمي" و"برنامج تنمية القدرات البشرية"، حيث تقدم توصيات عملية للمسؤولين حول كيفية توظيف التكنولوجيا الذكية لرفع كفاءة الإنفاق الحكومي وتحسين الأداء.
2. **تطوير صناعة القرار:** تساهم النتائج المتوقعة في تزويد القيادات الإدارية بالقطاع الحكومي بمنهجية واضحة لاستثمار "البيانات الضخمة" وتحويلها إلى قرارات استباقية من خلال أنظمة ذكاء الأعمال، بدلاً من الاعتماد على الأساليب التقليدية.
3. **الجهات المستفيدة: * الوزارات والمؤسسات الحكومية:** في تطوير استراتيجياتها الرقمية والمعرفية.
 - هيئة الحكومة الرقمية: في تعزيز معايير الذكاء المؤسسي في الجهات الحكومية.
 - صناع القرار والمخططون الاستراتيجيون: في قياس أثر الاستثمار التقني على جودة الخدمات الحكومية.
4. **تحسين التنافسية الحكومية:** من خلال الكشف عن الدور الذي يلعبه ذكاء الأعمال كعامل تمكين، تساعد الدراسة المؤسسات في تحديد نقاط الضعف في سلاسل القيمة المعرفية لديها، مما يعزز من مكانة المملكة في مؤشرات الكفاءة الحكومية الدولية.

أهداف الدراسة

1. تحديد مستوى تطبيق عمليات إدارة المعرفة (توليد، تخزين، مشاركة، وتطبيق المعرفة) في المؤسسات الحكومية السعودية محل الدراسة، ومعرفة مدى نضج هذه الممارسات.
2. قياس مستوى الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي السعودي وفق المعايير والمنطلقات التي حددتها رؤية المملكة 2030 وبرامج التحول الوطني.
3. التعرف على درجة توافر وتبني تقنيات ذكاء الأعمال (Business Intelligence) والقدرات التحليلية المرتبطة بها في المؤسسات محل الدراسة.
4. تحليل أثر إدارة المعرفة على الأداء المؤسسي، لتحديد مدى مساهمة العمليات المعرفية في تحسين مخرجات العمل الحكومي بشكل مباشر.
5. اختبار أثر إدارة المعرفة على ذكاء الأعمال، لمعرفة ما إذا كانت المعرفة التنظيمية تمثل وقوداً ومحركاً لأنظمة الذكاء والتحليل.
6. تقييم أثر ذكاء الأعمال على الأداء المؤسسي، للكشف عن القيمة المضافة التي تحققها التقنيات التحليلية في جودة وكفاءة الأداء.
7. قياس الدور الوسيط لذكاء الأعمال في العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي، وهو الهدف المحوري للدراسة لفهم "كيفية" و"مسار" تأثير المعرفة على الأداء من خلال الوسيط التقني.
8. استقصاء الفروق الجوهرية في تصورات أفراد عينة الدراسة حول المتغيرات البحثية بناءً على خصائصهم الديموغرافية والوظيفية، لتوفير تحليل أكثر عمقاً ودقة.
9. تقديم مقترحات وتوصيات عملية لصناع القرار في القطاع الحكومي السعودي حول كيفية التكامل بين البنية التحتية لذكاء الأعمال واستراتيجيات إدارة المعرفة لتحقيق أهداف رؤية 2030.

فرضيات الدراسة

أولاً: الفرضية الرئيسية الأولى (العلاقة المباشرة)

H1: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة بمبادئها (توليد، تخزين، مشاركة، تطبيق المعرفة) على الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي السعودي".

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

- H1a: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة على الأداء المؤسسي.
- H1b: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة على الأداء المؤسسي.
- H1c: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمشاركة المعرفة على الأداء المؤسسي.
- H1d: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة على الأداء المؤسسي.

ثانياً: الفرضية الرئيسية الثانية (أثر الوسيط على الوسيط)

H2: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على مستوى تبني واستخدام ذكاء الأعمال في القطاع الحكومي السعودي".

ثالثاً: الفرضية الرئيسية الثالثة (أثر الوسيط على التابع)

H3: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لذكاء الأعمال على الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي السعودي".
رابعاً: الفرضية الرئيسية الرابعة (فرضية الوسطة - جوهر الدراسة)

H4: "يتوسط ذكاء الأعمال العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي في القطاع الحكومي السعودي أثراً ذا دلالة إحصائية".

(وتعني هذه الفرضية أن وجود أنظمة ذكاء الأعمال يعزز ويقوي من قدرة إدارة المعرفة على تحسين الأداء المؤسسي).
خامساً: الفرضية الرئيسية الخامسة (فروق المتغيرات الديموغرافية)

H5: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو متغيرات الدراسة (إدارة المعرفة، ذكاء الأعمال، الأداء المؤسسي) تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المنصب الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)".
ملاحظة منهجية:

- سيتم اختبار الفرضيات من (H1) إلى (H4) باستخدام أساليب التحليل الاستدلالي (مثل معامل ارتباط بيرسون، الانحدار الخطي، أو النمذجة بالمعادلات الهيكلية SEM).
- سيتم اختبار الفرضية (H5) باستخدام اختبارات الفروق (مثل T-Test أو One-Way ANOVA).

مفاهيم الدراسة

تعتمد الدراسة على ثلاثة مفاهيم محورية تشكل هيكل النموذج البحثي، وفيما يلي عرض للتعريفات الاصطلاحية والإجرائية لكل منها:

1. إدارة المعرفة (Knowledge Management)

- **المفهوم الاصطلاحي:** هي عملية نظامية تهدف إلى البحث عن المعلومات والخبرات واختيارها، وتنظيمها، وعرضها بطريقة تحسن قدرة الموظفين على فهم مجالات العمل، وتشمل أربع عمليات أساسية هي: (التوليد، التخزين، المشاركة، والتطبيق).
- **المفهوم الإجرائي:** هي الدرجة التي تمارس بها المؤسسات الحكومية السعودية محل الدراسة عمليات استقطاب المعارف وتوثيقها ونشرها بين منسوبيها واستخدامها في حل المشكلات الإدارية، وتُقاس من خلال استجابات أفراد العينة على العبارات المخصصة لها في الاستبانة.

2. ذكاء الأعمال (Business Intelligence)

- **المفهوم الاصطلاحي:** هو عبارة عن مجموعة من النظريات والمنهجيات والعمليات والتقنيات التي تحول البيانات الخام إلى معلومات مفيدة وذات معنى لأغراض تجارية وإدارية، مما يساعد في تحديد وتطوير فرص استراتيجية جديدة.
- **المفهوم الإجرائي:** هو مدى توفر واستخدام الأدوات والبرمجيات التحليلية واللوحات الرقمية (Dashboards) في المؤسسات الحكومية السعودية، والتي تعمل كمتغير وسيط يقوم بمعالجة البيانات والمعارف المتوفرة لتحويلها إلى رؤى تدعم اتخاذ القرار، ويُقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث في المحور المخصص له.

3. الأداء المؤسسي (Organizational Performance)

- **المفهوم الاصطلاحي:** هو قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها طويلة وقصيرة الأجل بكفاءة وفعالية، من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة (البشرية والمالية والمعرفية) بما يلبي تطلعات الأطراف ذات العلاقة.
- **المفهوم الإجرائي:** هو مستوى التميز والكفاءة والفاعلية الذي تحققه الجهات الحكومية السعودية في تنفيذ مهامها وخدماتها، مقاساً بمؤشرات مستمدة من مستهدفات رؤية المملكة 2030 (مثل كفاءة الإنفاق، جودة الخدمة، والتحول الرقمي)، ويُعبر عنه إحصائياً بالدرجة التي يحددها أفراد عينة الدراسة في المقياس.

4. رؤية المملكة 2030 (كمراجع سياقي)

- **المفهوم الاصطلاحي:** هي خطة ما بعد النفط للمملكة العربية السعودية، أُعلن عنها في عام 2016، وتستند إلى ثلاثة محاور: مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، ووطن طموح.
- **المفهوم الإجرائي:** هي الإطار المرجعي والمعايير الاستراتيجية التي تُقيم الدراسة في ضوءها مدى تطور الأداء الحكومي، والدافع الرئيس لتبني تقنيات ذكاء الأعمال وإدارة المعرفة في المؤسسات العامة السعودية.

حدود الدراسة

1. الحدود الموضوعية (Subject Boundaries)

تقتصر الدراسة موضوعياً على البحث في العلاقة بين ثلاثة متغيرات أساسية هي:

- المتغير المستقل: إدارة المعرفة بعملياتها (توليد، تخزين، مشاركة، تطبيق).
 - المتغير الوسيط: ذكاء الأعمال (Business Intelligence) كأداة تحليلية وممكن استراتيجي.
 - المتغير التابع: الأداء المؤسسي في ضوء معايير رؤية المملكة 2030.
- كما تلتزم الدراسة بالبحث في كيفية تكامل هذه المتغيرات لتعزيز كفاءة العمل الحكومي.

2. الحدود المكانية (Spatial Boundaries)

تطبق هذه الدراسة في المملكة العربية السعودية، وتستهدف القطاع الحكومي السعودي (الوزارات، الهيئات، والمؤسسات العامة)، نظراً لكون هذا القطاع هو المحرك الأساسي لمستهدفات رؤية 2030 والمعني المباشر ببرامج التحول الرقمي والتميز المؤسسي.

3. الحدود الزمنية (Temporal Boundaries)

تمتد فترة إجراء هذه الدراسة في النطاق الزمني ما بين عامي 2025م و 2026م؛ وتشمل هذه الفترة مراحل جمع البيانات الميدانية، التحليل الإحصائي، واستخراج النتائج والتوصيات النهائية، وهي فترة تتزامن مع بلوغ برامج رؤية 2030 مراحل متقدمة من التنفيذ.

4. الحدود البشرية (Human Boundaries)

تستهدف الدراسة العاملين في المستويات الإدارية (العليا والوسطى) والخبراء التقنيين والمختصين في وحدات "إدارة المعرفة" و"تقنية المعلومات" و"التخطيط الاستراتيجي" بالجهات الحكومية السعودية، حيث إن هذه الفئات هي الأكثر قدرة على تقييم واقع استخدام ذكاء الأعمال وأثره على الأداء التنظيمي.

منهجية وإجراءات الدراسة

تعتمد الدراسة على منهجية علمية منظمة تضمن دقة البيانات والوصول إلى نتائج قابلة للتعميم في سياق القطاع الحكومي السعودي، وذلك وفقاً للإجراءات التالية:

1. منهج البحث (Research Methodology)

تعتمد الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Approach)**، وهو المنهج الأكثر ملاءمة للدراسات الإدارية والكمية. ويقوم هذا المنهج على وصف واقع متغيرات الدراسة (إدارة المعرفة، ذكاء الأعمال، الأداء المؤسسي) في البيئة المستهدفة، ومن ثم تحليل العلاقات الارتباطية والتأثيرية بينها لاختبار الفرضيات والوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة.

2. مجتمع الدراسة وعينتها (Population and Sample)

- **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع القادة الإداريين، ومديري الإدارات، ورؤساء الأقسام، والمختصين في وحدات (إدارة المعرفة، تقنية المعلومات، التخطيط الاستراتيجي، والتميز المؤسسي) في الوزارات والهيئات الحكومية السعودية.
- **عينة الدراسة:** سيتم سحب عينة عشوائية بسيطة (Simple Random Sample) من المجتمع المستهدف. وسيتم تحديد حجم العينة بما يتناسب مع متطلبات التحليل الإحصائي المتقدم (مثل النمذجة بالمعادلات الهيكلية)، لضمان تمثيل كافة مستويات القيادة المعنية بموضوع الدراسة.

3. أدوات جمع البيانات (Data Collection Tools)

تعتمد الدراسة بشكل رئيس على **الاستبانة (Questionnaire)** كأداة لجمع البيانات الأولية، والتي سيتم تصميمها إلكترونياً وتوزيعها على أفراد العينة.

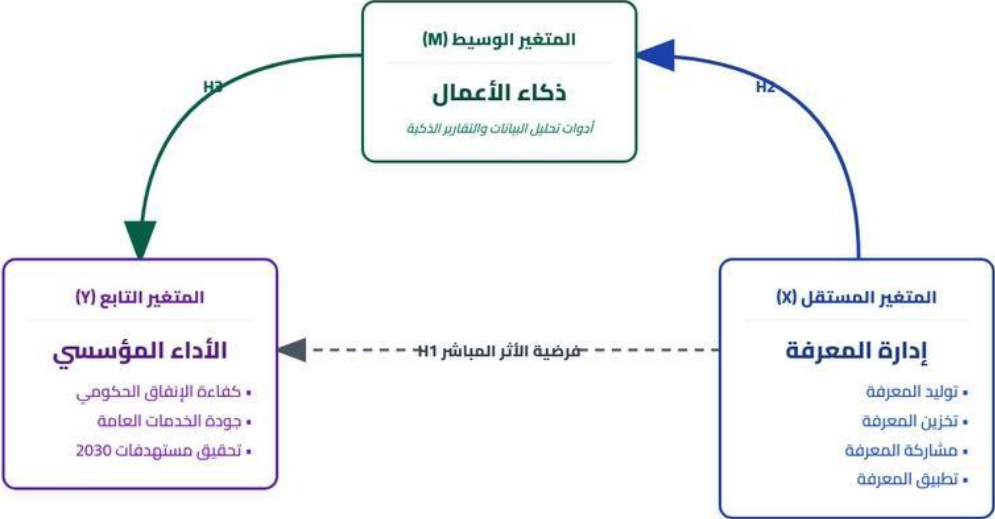
4. الأساليب الإحصائية (Statistical Methods)

لمعالجة البيانات واختبار الفرضيات، سيتم استخدام برامج التحليل الإحصائي (مثل SPSS و SmartPLS)، وتطبيق الأساليب التالية:

- **الإحصاء الوصفي:** (التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية) لوصف خصائص العينة وتشخيص واقع المتغيرات.
- **تحليل الارتباط (Pearson Correlation):** للكشف عن قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات.
- **تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression):** لقياس أثر المتغير المستقل على التابع.
- **النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM):** لاختبار الأثر الوسيط (Mediation Effect) لذكاء الأعمال، وهو الأسلوب الأنسب للنماذج المعقدة التي تحتوي على متغيرات وسيطة.
- **اختبارات (T-Test) و (ANOVA):** للكشف عن الفروق الإحصائية التي تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

النموذج التصوري للدراسة (نموذج الأثر والوساطة)

أثر الوساطة الكلي H4



المصدر: إعداد الباحث (2025) اعتماداً على نموذج الوساطة الإحصائي

1. أبو الريش، ريم (2016). واقع العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وعلاقته بجودة الأداء (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.
2. أبو الغنم، خالد (2016). أثر الذكاء الاستراتيجي في فاعلية صنع القرارات في شركات التأمين السعودية العاملة بمدينة جدة: دراسة ميدانية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، 2(5)، 139-183.
3. أبو حميد، محمد بن سعد (2020، يوليو 2). أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين. المجلة العربية للنشر العلمي.
4. أبو عيادة، ندى (2016). أثر الذكاء الاستراتيجي وعلاقته بنجاح المنظمات دراسة تطبيقية على المديرين في مجموعة الاتصالات الفلسطينية بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
5. الإبراهيمي، إحسان (2018). تأثير الذكاء الاستراتيجي في تحقيق المرونة التسويقية - دراسة تطبيقية في شركة الفهد للمواد الغذائية ومنتجات الألبان في محافظة النجف الأشرف. مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، 2(22)، 25-442.
6. إبراهيم، عبد الحق علي (2015). دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال: بيئة المنظمة الداخلية كتغير معدل / دراسة على عينة من البنوك التجارية في ولاية الخرطوم (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
7. أمين، هنار (2014). دور الذكاء الاستراتيجي في عمليات التصنيع الأخضر: دراسة استطلاعية لآراء المديرين في عينة من مصانع المياه المعدنية في محافظة دهوك. مجلة العلوم الاقتصادية، 20(77)، 181-201.
8. بن مارني، نور، و البوسعيد، حمد (2019). أثر أبعاد الذكاء الاستراتيجي على أداء العاملين: حالة دراسية بنك أبو ظبي التجاري. المجلة العربية للنشر العلمي، 12(1)، 154-192.
9. البوجي، ريهام (2017). الذكاء الاستراتيجي كمدخل لتطوير الأداء المؤسسي - دراسة تطبيقية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، فلسطين.
10. الحربي، عمر بن راضي صالح (2017). فاعلية برامج التدريب على رأس العمل في رفع كفاءة أداء العاملين يفرق التدخل في حوادث انهيارات المباني والزلازل: دراسة ميدانية على العاملين بقيادة قوات الطوارئ الخاصة للدفاع المدني وفروعها (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

1. Abd, K. M. A., Abbas, S. A & ,Khudair, A. H. (2019). Impact of strategic management practices on organizational entrepreneurship: Mediating effect of strategic intelligence .Academy of Strategic Management Journal, 18.8-1(4).

2. Abuzaid, A. N. (2017). Exploring the impact of strategic intelligence on entrepreneurial orientation: A practical study on the Jordanian diversified financial services companies .International Management Review, 13.84–72 ,(1)
3. Agha, S., Atwa, E & ,Kiwan, S. (2014). The impact of strategic intelligence on firm performance and the mediator role of strategic flexibility: An empirical research in hiotechnology industry .International Journal of Management Science, 1.72–65 ,(5)
4. Ali Al-Zubi, H. (2016). Aspects of strategic intelligence and its role in achieving organizational agility: An empirical investigation .International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 6.241–233 ,(4)
5. Atwa, E. I. (2013) .The impact of strategic intelligence on firm performance and the role of strategic flexibility: An empirical research in biotechnology industry (Unpublished master's thesis). University of Petra, Jordan.
6. Blyton, P., Hassard, J., Hill, S & ,Starkey, K. (2017) .Time, work and organization7) th ed .(.Taylor & Francis.
7. Esmaeili, M. R. (2014). A study on the effect of the strategic intelligence on decision making and strategic planning .International Journal of Asian Social Science, 4.1061–1045 ,(10)
8. Grote, D. (2002) .The performance appraisal question and answer book survival guide for managers .United States Of America.
9. Jery, H & ,Souai, S. (2014). Strategic human resource management and performance: The contingency approach case of Tunisia .International Journal of Humanities and Social Science, 4.291–282 ,(6)
10. Keikha, A. H., hadada, E & ,Keikha, A. (2016). Investigating effects of strategic intelligence of managers on the performance of employees (Case Study: Private Banks in city of Zahedan) .International Journal of Scientific & Engineering Research, 7.277–263 ,(3)