

مهارات الذكاء الاستراتيجي لأستاذ التعليم الابتدائي

دراسة حالة لأساتذة ابتدائية الزبير بن العوام تمنراست

Strategic intelligence skills for the primary education teacher A case study for primary teachers of Zubair Ibn Al-Awam, Tamanrasset

ط. دزيداني خولة¹، أ. د. مقراني الهاشمي²

¹ جامعة الجزائر 2 (الجزائر)، Khaoula.zaidani@univ-alger2.dz

² جامعة الجزائر 2 (الجزائر)، labosorgam@univ-alger2.dz

تاريخ الإرسال: 01-12-2021 تاريخ القبول: 30-05-2022 تاريخ النشر: 31-12-2022

ملخص:

هدفت الدراسة الى توضيح أهمية الذكاء الإستراتيجي للموظف في المؤسسة التربوية بالاعتماد على وجهة نظر الأساتذة ومدراء المؤسسات، حيث تم إجراء مقابلة معهم، وقد جرى تطبيق المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث سنتناول الذكاء الاستراتيجي مفاهيم أساسية ودور الذكاء الاستراتيجي في تطوير المؤسسة التربوية، ثم الجانب التطبيقي للدراسة الميدانية، وفي الاخير نتوصل الى الخاتمة والتي تتضمن النتائج والاقتراحات.

الكلمات المفتاحية: الذكاء؛ الذكاء الاستراتيجي؛ المؤسسة التربوية.

Abstract :

The study aimed to clarify the importance of the strategic intelligence of the employee in the educational institution based on the point of view of professors and directors of institutions, where an interview was conducted with them, and the descriptive analytical approach was applied in this study, where we will address strategic intelligence basic concepts and the role of strategic intelligence in the development of the educational institution, then The practical aspect of the field study, and in the end we reach the conclusion, which includes the results and suggestions.

Keywords: Intelligence; strategic intelligence; educational institution.

المؤلف المرسل: زيدانيخولة، الإيميل: Khaoula.zaidani@univ-alger2.dz

يعتبر العنصر البشري ثروة ثمينة في إدارة الموارد البشرية و اعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية المنظمة الحديثة، ورسم معالم مستقبلية. حيث أكدت الدراسات أن الأفراد هم حجر الأساس في الجهود الرامية للحاق بركب التقدم و في عالم يتسم بسرعة الإيقاع، و تعدد المؤثرات و تعقد المكونات، و تركز إدارة الموارد البشرية على توفير احتياطات المؤسسة من ليد العاملة سواء من حيث الكم أو التخصص و العمل على استقطاب أحسن الكفاءات و تعيينها في الوظائف الشاغرة المناسبة، كما تعمل الادارة كذلك على صيانة اليد العاملة و تشجيعها و خلق الرغبة لديها في العمل.

و المنظمة الجزائرية كغيرها من المنظمات تعاني من مشاكل سواء في الإدارة (المسير) أو مع الأفراد العاملين فغالبا ما نجد حلول ظرفية للمشاكل التي تقع في العمل فلا نجد لها حلا جذريا وذلك لعدم توفر استراتيجيات صحيحة. لذلك وجب اتخاذ قرارات استراتيجية حاسمة للقضاء على مثل هذه المشكلات. لذا وجب على المؤسسة الجزائرية التفاعل مع تطبيقات الذكاء الاستراتيجي من خلال التركيز بصفة كبيرة على تطوير مواردها البشرية ، لأن الاهتمام بالذكاء الإستراتيجي و تنمية الموارد البشرية سيمكن المؤسسة الجزائرية من الحصول على الريادة الوطنية و الدولية.

و عليه نطرح التساؤلات التالية:

- 1_ فيما يتمثل الذكاء الاستراتيجي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
 - 2_ هل للذكاء الاستراتيجي دور في زيادة الدافعية في العمل لدى استاذ التعليم الابتدائي؟
 - 3_ هل للذكاء الإستراتيجي دور في تعزيز تماسك جماعة العمل؟
- للإجابة على تساؤلات الاشكالية المطروحة، قمنا بتبني ثلاث فرضيات ، حيث سنحاول اختبار صحتها وهي:

1_ للذكاء الاستراتيجي أهمية كبيرة في تنمية و تطوير أساتذ التعليم الابتدائي.

2_ للذكاء الاستراتيجي دور فعال في زيادة دافعية استاذ التعليم الابتدائي.

مهارات الذكاء الاستراتيجي لأستاذ التعليم الابتدائي دراسة حالة لأساتذة ابتدائية الزبير بن العوام تمارست

3_ الذكاء الاستراتيجي لأستاذ التعليم الابتدائي دور كبير في تعزيز تماسك جماعة العمل.

1.1 أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى معرفة دور الذكاء الاستراتيجي في تنمية لمورد البشري، كذلك الكشف عن أهمية الذكاء الاستراتيجي في المؤسسة التربوية وضرورة العمل به نظرا لما يوفره من مزايا وتحسين مستوى المؤسسة التربوية. و في الأخير محاولة تقديم مقترحات قابلة للتطبيق لتطوير مفهوم الذكاء الاستراتيجي و التي يمكن أن تساهم في تعزيزه لدى العاملين بالمؤسسة.

2.1 الدراسات السابقة :

أ _ دراسة طيبي نادية(طيبي، 2018-2017)، دور الذكاء الاستراتيجي في تنمية وتطوير الكفاءات البشرية، و التي جاءت تساؤلات اشكاليتهما كما يلي : ما مدى تأثير الذكاء الاستراتيجي من خلال (الاستشراف، تفكير النظم، الرؤية المستقبلية ، الدافعية، الشراكة والحدس) على تنمية و تطوير الكفاءات البشرية في المؤسسات الإقتصادية محل الدراسة؟ و تفرعت عن هذه الاشكالية 4 تساؤلات و جاءت كم يلي:

1_ ماهي مهارات الذكاء الاستراتيجي بهدف تنمية و تطوير الكفاءات البشرية لدى المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؟

2_ ما مدى وجود علاقة بن مهارات الذكاء الاستراتيجي و تنمية الكفاءات البشرية ضمن المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؟

3_ كيف يمكن أن يؤثر الذكاء الاستراتيجي في تنمية و تطوير الكفاءات البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؟

4_ ما مدى إدراك و وعي الإطارات بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة بأهمية الذكاء الإستراتيجي ودوره في تطوير كفاءاتها؟

زيداني خولة، مقراني الهاشمي

و تكمن أهمية الدراسة في محاولة ايضاح دور الذكاء الإستراتيجي في تنمية وتطوير الكفاءات البشرية ، كدراسة مكتملة للدراسات الحديثة المقترحة في مجال الذكاء الاستراتيجي ، وكذا محاولة معرفة العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاستراتيجي و تنمية الكفاءات البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي و الكمي الارتباطي لدراسة الجانب النظري و اعتماد اسلوب دراسة الحالة كنموذج للدراسة كما ان الدراسة عبارة عن بحث تاريخي تناول بدايات ظهور الإهتمام بالذكاء الإستراتيجي و كذا الكفاءات . و تعتبر بحث كمي لأنها اعتمدت على الاستبيان لقياس الارتباطات.

و من اهم النتائج التي توصلت لها الدراسة هي: وجود علاقة بين الذكاء الاستراتيجي و تنمية و تطوير الكفاءات البشرية للمؤسسة محل الدراسة، حيث كانت قيم الأثر الكلي لكافة الأبعاد ايجابية و معنوية و أن المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تملك ذكاءا استراتيجيا بكل الابعاد التي تضمنها و كلها مرتفعة مما يدل على قلة خبرة الموارد البشرية في هذه المؤسسات بالكيفية المثلى لإستغلال الذكاء الاستراتيجي.

ب_ دراسة حسن وليد حسين و اخرون(حسين وليد و آخرون، 2017)، الذكاء الاستراتيجي للإدارة العليا و انعكاسه في تعزيز تماسك الجماعة حيث تناولت اشكالية هذه الدراسة مشكلتين هما:

1_ هل يوجد وعي كاف لدى المنظمة المبحوثة بأهمية الذكاء الإستراتيجي؟

2_ هل يوجد وعي كاف لدى المنظمة المبحوثة بأهمية تماسك الجماعة؟

3_ هل يوجد وعي كاف لدى المنظمة المبحوثة بدرجة اسهام الذكاء الاستراتيجي في تعزيز تماسك الجماعة؟

و تبرز اهمية البحث في أهمية متغيرات الدراسة و التي تعتبر متغيرات حديثة في مجال الإدارة الإستراتيجية و السلوك التنظيمي، إذ يشكل الذكاء الإستراتيجي احدى التوجهات المعاصرة التي تعتمد عليها المنظمة في تنفيذ وظائفها و تحقيق أهدافها من جهة اخرى، وتشكل احدى التحديات التي توجهها المنظمة في مجال تنميتها واستثمارها بأفضل شكل ممكن ،يعد تماسك الجماعة احدى المؤشرات التي من الممكن أن تعكس نجاح المنظمة في التعامل مع مواردها البشرية.

مهارات الذكاء الاستراتيجي لأستاذ التعليم الابتدائي دراسة حالة لأساتذة ابتدائية الزبير بن العوام تمراست
ولقد تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي في تنفيذ هذا البحث و اعتمدت في جمع المعطيات على
الاستمارة كما استخدم المنهج الكمي لتفسير نتائج البحث و مدرج ليكرت الخماسي في تصميمها .
من أهم نتائج التي توصلت إليها نجد أن الذكاء الإستراتيجي يساهم في تزويد المنظمات بالقدرات الإدارية
و الفنية الحديثة اللازمة لمساعدتها على العمل و النجاح في ظل البيئة التي تعمل ضمنها من عمليات
التفكير المنظم . كما يعمل الذكاء الإستراتيجي على مساعدة المنظمات في تحديد رؤيتها الإستراتيجية و
تجسيدها في رسالتها و أهدافها بما يساعد على البقاء و النمو في أعمالها.

2. الذكاء الاستراتيجي:

سنناقش في هذا الجانب مفهوم الذكاء الإستراتيجي و أهميته في المنظمة وأهم مبادئه.

1.2 مفهوم الذكاء الاستراتيجي: لقد تعددت التعاريف حول الذكاء الاستراتيجي فلقد عرفها
ESMAEILI بأنه عبارة عن عملية جمع تحليل البيانات البيئية و معالجتها و تقديمها بالشكل الذي
يساعد صناع القرار على اتخاذ قراراتهم بالكفاءة و الفاعلية المطلوبة ،ويتضمن الذكاء الاستراتيجي كل
عمليات المنظمة المتعلقة بالشؤون المالية والبشرية والقانونية والانتاجية والتسويقية بالإضافة إلى التعامل مع
متغيرات البيئة الخارجية كافة و العامة والخاصة التي تعمل في إطارها المنظمة (Esmaili & Mahmoud Reza, 2014).

وقد عرف الذكاء الإستراتيجي بأنه المقدرات الجوهرية اللازمة لإتخاذ القرارات التي تؤثر على مستقبل المنظمة
وقدرتها على التنافس مع المنظمات الأخرى(حسين وليد و وآخرون، 2017، صفحة 1480).
تعريف **TREGOR & ZIMERMAN** هو عملية منطقية لجمع المعلومات وتنظيمها و
تحليلها وفق نظام متسلسل يقود و بنجاح إلى نتائج هامة وقرارات حاسمة(طبيي، 2017-2018،
صفحة 21).

زيداني خولة، مقراني الهاشمي

تعرف **KUHLMANN ET AL** الذي يرى أن فيه إبتكار الخرائط التي توجه صناع القرار نحو صناعة قرارات أكثر وعيا عبر تلبية حاجاتهم الملحة للمعلومات، و توفيرها في الوقت المناسب و بالدقة و الكمية والجودة المطلوبة لصناعة قراراتهم بعقلانية(طبيي، 2018-2017، صفحة 21).

تعريف **DEGENARO ET AL** هو أداة لتوفير المعلومات بشكل كامل و شامل عن البيئة الخارجية للقيادة العليا و صناع القرار في الوقت المناسب و ذلك لتطوير الإستراتيجية (طبيي، 2018-2017، صفحة 22) .

تعريف **O'DONNAN** على أنه معلومات تساعد متلقيها و المستفيدين منها على اتخاذ قرارات مهمة،و يمكن أن تؤثر على العاملين في المراتب الدنيا في المنظمة،أوتظهر تأثير على أية قضايا أخرى بصرف النظر على طبيعتها(طبيي، 2018-2017، صفحة 22) .

وهناك من عرفه على أنه قدرة المديرين على توظيف معارفهم ،مهارتهم خبراتهم بشكل ذكي لتطوير سياسات و استراتيجيات ملائمة وتنفيذها لمواجهة التأثيرات البيئية المستقبلية لمنظمتهم ،ويتمثل بالاستشراف ،الرؤية ،التفكير النظمي ،الشراكة و الحدس(أبو الغنم، جوان 2016، صفحة 4).

من خلال التعاريف السابقة يمكننا الجمع على ان الذكاء الاستراتيجي هو عبارة عن عملية جمع مختلف المعلومات والمعطيات التي تخص بيئة العمل الداخلية والخارجية ،لفهم تفكير العاملين بالمنظمة و صاحب العمل و باقي أفراد التنظيم معرفة كيفية التعامل معهم و وضع استراتيجيات وخطط تتناسب و طبيعة العمل وتساعد الشخص في التعامل بمرونة داخل هذا التنظيم وبالتالي تحقيق أهدافه.

2.2 أهمية الذكاء الإستراتيجي:

تكمن أهمية الذكاء الإستراتيجي في كونه جزءا من ثقافة المنظمة، حيث أنه يعزز ثقافة العمل الجماعي و المشاركة في المعلومات و تهيئتها لمختلف العاملين لتمكينهم من الإسهام بتصوراتهم إزاء المستقبل من خلال إشراكهم في إتخاذ القرارات (طبيي، 2018-2017، صفحة 29) .

مهارات الذكاء الاستراتيجي لأستاذ التعليم الابتدائي دراسة حالة لأساتذة ابتدائية الزبير بن العوام تمارست كما أن للذكاء الإستراتيجي أهمية في تحضير الفرد على فهم السياق أو الظروف التي يعمل فيها حتى يتمكن من أداء عمله بطريقة جيدة (Maccoby & Scudder, 2011, p. 11)

ويبرز دوره كذلك في صياغة الخطط و السياسات المختلفة و عمليات التغيير و التطوير و الارتقاء بمستوى الأعمال في بيئة ديناميكية تعمل فيها المنظمات و توجه التحديات المحيطة بها.

أما **KUHLMANN** فركز على دور الذكاء الاستراتيجي في نجاح صياغة سياسات الإبداع و اعتماد تقنياته المتطورة في تقييمها و إيجاد طريقة جديدة في مواجهة ما يعترض المؤسسة من مشكلات و تكون الرؤى بصدددها، و هذا ما يؤثر ثقل الدور الذي ينهض به في تصميم برامج البحث والإبداع في المؤسسات ذات العلاقة و ضمان تطبيقها بنجاح(طبيي، 2018-2017، صفحة 60).

هناك اربع مبادئ للذكاء الإستراتيجي الفعال وهي(Kuhlmann , 2005, p. 7):

أ- مبدأ المشاركة: حيث ينظم الذكاء الإستراتيجي عمليات التفاوض بين مختلف الأقسام التي تشارك في صياغة السياسات ،بما يحقق التوافق بين القيم والمصالح المختلفة لجميع المشاركين.

ب- مبدأ الموضوعية: هذا المبدأ يساند الذكاء الإستراتيجي التشكيل الموضوعي للتصورات المختلفة بتقديم المؤشرات المناسبة والتحليل واليات معالجة البيانات .

ت- مبدأ التوسط و التنظيم: يسهل الذكاء الإستراتيجي التعلم المتبادل حول التصورات، كما يسهل النقاشات داخل المؤسسة و يساعد في حل النزاعات و الصراعات التي تحدث فيها.

ث- مبدأ دعم القرار: تسهل عمليات الذكاء الإستراتيجي اتخاذ القرارات و المساعدة في التنفيذ الناجح لها

3. مهارات الذكاء الإستراتيجي لدى الاستاذ:

حتى تتمكن من معرفة مهارات الذكاء الإستراتيجي يتوجب علينا التعرف على ماهية المهارة. فالمهارة هي تلك القدرة العقلية و الذهنية المكتسبة وقد تكون طبيعية في الفرد، فمن خلالها يستطيع التصرف بطريقة معينة للقيام بالعمل المطلوب منه (حمداوي، 2004، صفحة 26) .

زيداني خولة، مقراني الهاشمي

ويمكن أن تنتهياً من خلال استعدادات وراثية، ويرتبط مفهوم المهارة مع كفاءات العمل ومع الإنجازات (غريب، 2002، صفحة 53).

وعليه يمكن القول بأن المهارة تشير إلى القدرة المرتبطة بالأداء والتي عادة ما يكتسبها الفرد من خلال التدريب أو التعلم أو التجربة، وهي تترجم القدرة على عمل شيء ما بصورة جيدة وغالباً ما تحدد المهارات المطلوبة من كل وظيفة من خلال عملية توصيف العمل. وتصنيف المهارات إلى (الطراونة، 2011، الصفحات 8-11) :

أ- مهارات فنية: وهي تترجم المعرفة المتخصصة في أحد الفروع العلمية، وهي تلك القدرات و الأساليب و التقنيات التي يمتلكها الفرد في حقل ما . وغالباً ما يكتسبها من الدراسة و الخبرة و يعززها التدريب.

ب- مهارات إنسانية (تفاعلية): ترتبط بالقدرة على التعامل مع الأفراد و تنصرف غالباً إلى القدرات التأثيرية و التحفيزية، وتعبر عن القدرة على العمل بفاعلية مع الآخرين.

ت- مهارات إدراكية: وتعرف أيضاً بالمهارات الذنية أو الإبداعية، وهي تعبر عن وجهة النظر الذاتية وفهم مختلف علاقات المنظمة و العمل الداخلية و الخارجية، وهي تبين المهارات الإنسانية للفرد في مواقف معينة، كما يمكن تطوير هذه المهارات مع ممارسة العمل غير أنها تكون متوفرة أصلاً ولا يمكن اكتسابها من خلال الممارسة ، كما أنها تعتبر متطلباً أساسياً للكفاءات خاصة القيادية منها.

1.3 الذكاء الاستراتيجي و جماعة العمل:

إن تماسك جماعة العمل يعتبر أحد المؤشرات المهمة التي تعتمد عليها المنظمة في قياس الأداء العام للمنظمة أو المؤسسة ككل و الذي بدوره يعكس لنا درجة الذكاء الإستراتيجي الذي يتمتع به الأفراد الموجودين داخلها. إذ من خلال تماسك الجماعة العمل تتمكن الإدارة من السيطرة على الأفراد و الجماعات التي تتعامل معها و بالتالي توجيهها بالشكل الذي يتناسب مع أهداف المنظمة ككل ويميزها على المنظمات الأخرى . وهنا يبرز الذكاء الإستراتيجي للأفراد العاملين بها بحيث نجد تقارب و تفاعل

مهارات الذكاء الاستراتيجي لأستاذ التعليم الابتدائي دراسة حالة لأساتذة ابتدائية الزبير بن العوام تمارست وتعاون العاملين بالمنظمة نتيجة تقارب وجهات النظر، وبالتالي نحافظ على المنظمة من خلق مشاكل تعرقل سيرورتها (حسين وليد و آخرون، 2017، صفحة 1484).

أكد كل من **Mahmood&Harun**، على أن تماسك الجماعة يعد أحد المؤشرات المهمة التي من الممكن اعتمادها في قياس الأداء العام للمنظمة ككل والذي بدوره يعكس درجة الذكاء الاستراتيجي الذي تتمتع به الإدارات الموجودة داخلها (Harun , Mohd , Zainal Munched Bin , (Harun , Mohd , Zainal Munched Bin , 2012, pp. 15-20). إذ من خلال تماسك الجماعة تتمكن الإدارة من السيطرة على الأفراد والجماعات التي تتعامل معها وبالتالي توجيهها بالشكل الذي يتناسب مع أهداف المنظمة ككل ويميزها عن المنظمات الأخرى وهنا يبرز الذكاء الاستراتيجي الذي تتمتع به الإدارة (Shin , Shin , 2013, pp. 1-15) و Soo-Young & Park , Won-Woo, 2013, pp. 1-15) في السيطرة على مجموعة من الجوانب الخاصة بالسلوكيات مواردها البشرية من خلال دمج داخل جماعات معينة وتعزيز درجة التماسك فيما بينهم (Beal , Cohen , & Burke, 2003, pp. 989-1004)، ويمكن بالذكاء الاستراتيجي تعزيز عمليات التفاعل والتعاون بين العاملين فيما بينهم داخل المنظمة أو مع العاملين في المنظمات الأخرى وبالشكل الذي ينعكس بدوره في خلق تماسك الجماعة داخل المنظمة والذي يمكن استثماره في تحقيق أهداف المنظمة والتفوق على المنافسين له (Esmaili , Esmaili , 2014, p. 65) & Mahmoud Reza, 2014, p. 65)

2.3 الذكاء الاستراتيجي و دافعية العامل:

تعتبر الدافعية عن الفعل الذي يدفع الفرد إلى تبني وجهة نظر ملائمة لإنجاز العمل المكلف به بشكل مرض، كذلك تحفيز العواطف ورغبات الفرد لحثه على القيام بعمل معين. ونجد دوافع الفرد في هيئة سلوك يعبر عن امتداده لبذل مجهودات تمكنه من تحقيق عدة أهداف في ان واحد و أدائه لعمله ثم إشباع ما يشعر به من نقص في حاجاته من العوائد المادية والمعنوية، هذا ما يدل على تمتع العامل بالذكاء الاستراتيجي و الشعوري في ان واحد، توظيف الذكاء الشعوري (فهم الذات، وضبط النفس، والتقمص

زيداني خولة، مقراني الهاشمي

العاطفي) مع عناصر الذكاء الاستراتيجي لا سيما (الدافعية). وبالتالي العاملين الذين يتمتعون بالذكاء الاستراتيجي يجعلهم يملكون قوة تجعلهم يتحفزون للعمل و لديهم روح الحماس ما يجعل المنظمة تحقق ميزة تنافسية (ابو اصبع، 2018، الصفحات 11-12).

4. الدراسة الميدانية:

هنا في هذه الدراسة سنقوم بطرح مجموعة من التساؤلات على أفراد العينة للوصول الى النتائج بشكل دقيق ومفصل محاولين بذلك اثبات أو نفي الفرضيات المصاغة سابقا.

1.4 منهج الدراسة :

ان إختيار المنهج المناسب للدراسة الميدانية يجب أن يتوافق وموضوع الدراسة. و بما ان موضوع الدراسة هو معرفة دور الذكاء الاستراتيجي في تنمية و تطوير الموارد البشرية بالمؤسسة التربوية فقد تم الإعتقاد على المنهج الوصفي التحليلي، و يتجلى ذلك من خلال تحليل وتفسير النتائج الت نسعى لتحقيقها عن طريق الإستمارة التي وزعت على عينة البحث.

تعد الملاحظة من أهم الوسائل و الخطوات الهامة في أي دراسة حيث تعد المرحلة الأولى من البحث ،وقد اعتدت عليها خلال فترة الدراسة الميدانية ابتداءية الزير بن العوم بتمنراست، بهدف جمع بعض المعلومات الضرورية الخاصة بالدراسة.

تم استعمال الإستمارة من أجل الوصول إلى نتائج تتعلق بموضوع البحث حيث تم وضع أسئلة تقيس مدى وجود مهارات الذكاء الاستراتيجي لدى الأساتذة ودورها في تطوير و تنمية كفاءاتهم.

2.4 مجالات الدراسة :

المجال البشري: يتكون مجتمع الدراسة من مجموع المعلمين و نائب المدير و المدير بالمؤسسة .

المجال الزمني: تم اجراء الدراسة على مستوى مؤسسة الزير بن العوام من الفاتح من شهر أكتوبر الى غاية 15 من نفس الشهر لسنة الفين وعشرين و تم بعدها مباشرة تحليل بيانات الدراسة وتلخيص نتائجها.

مهارات الذكاء الاستراتيجي لأستاذ التعليم الابتدائي دراسة حالة لأساتذة ابتدائية الزبير بن العوام تفرست
 إقتصرت الدراسة على أساتذة مدرسة الزبير بن العوام دون إستثناء مادة التدريس سواء كانت لغة عربية أو
 فرنسية بالإضافة إلى نائب المدير والمدير، كما اعتمدنا على ملاحظة أداء و عمل العمال داخل المؤسسة.
 تم الإعتماد على أسلوب الحصر الشامل لابتدائية الزبير بن العوام لأننا بصدد دراسة حالة لهذه المؤسسة
 حيث كان عدد الذكور 2 و عدد الإناث 13 ليكون مجموع العينة 15 موظف.

3.4 تحليل النتائج:

الجدول رقم 01: يمثل توزيع العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
		التكرار
13.33%	02	ذكر
86.67%	13	انثى
100%	15	المجموع

المصدر : من اعداد الباحثة

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الإناث تمثل **86.67%** من أفراد العينة اي أكبر من نسبة
 الذكور و هذا راجع لخصوصية مهنة التدريس التي عدة لا يجبهها الذكور على عكس النساء يجدون أنها
 أفضل مهنة لهن نظرا لكيفية التعامل مع التلاميذ وهذا طبيعي في جنس الاناث .

الجدول رقم 02: يمثل علاقة متغير الجنس بالدافعية نحو العمل.

المجموع	لا	نعم	الدافعية نحو العمل	
			الجنس	التكرار
02	01	01	ذكر	التكرار
13.33%	16.67%	11.11%		النسبة
13	05	08	أنثى	التكرار
86.67%	83.33%	88.89%		النسبة

زيداني خولة، مقراني الهاشمي

المجموع	التكرار	09	06	15
	النسبة	%100	%100	%100

المصدر : من اعداد الباحثة

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 88.89% من أفراد العينة أدلو بوجود دافعية نحو العمل الذي يعملون فيه ما يدل على أن الأساتذة في هذه المؤسسة يحرصون على العمل نظرا لما تقدمه المؤسسة من حوافز متنوعة سواء كانت مادية أو معنوية ، حيث تثير في نفوسهم التنافس فيما بينهم ، كما يقومون من حين لآخر بتطوير مهارتهم المتعلقة بالذكاء الاستراتيجي من اجل تطويرها لتقديم المزيد من الانجازات ، وهذا ما لمسناه في إجابات أفراد العينة المبحوثة من خلال الاتجاه العام للإجابات .

الجدول رقم 03: يمثل علاقة مهارات الذكاء الإستراتيجي بالأقدمية

المجموع	الرؤية الاستراتيجية	التحفيز	التفكير المنظم	واقع العمل	المهارات	
					الأقدمية	أقل من 5
02	00	00	00	02	التكرار	أقل من 5
13.33	00	00	00	25%	النسبة	
09	01	01	01	06	التكرار	10_5
60%	100%	33.33%	33.33%	75%	النسبة	
04	00	02	01	01	التكرار	أكثر من 10
26.67%	00	66.67%	33.33%	12.5%	النسبة	
15	01	03	03	08	التكرار	المجموع
%100	100%	100%	100%	100%	النسبة	

المصدر : من اعداد الباحثة

من خلال قراءتنا الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ أن تجاهها العام يتجه نحو العمال الذين قاموا بقراءة واقع العمل و لديهم أقدمية من 5 الى 10 سنوات بنسبة 75% بالمقابل نجد ما نسبته 12.5% من نفس فئة الأقدمية ادلو بقراءتهم لواقع العمل . وهذا ما يدل على أن لعامل قبل قيامه بأي استراتيجية

مهارات الذكاء الاستراتيجي لأستاذ التعليم الابتدائي دراسة حالة لأساتذة ابتدائية الزبير بن العوام تفرست يعمل بها في محيطه مع زملائه في العمل وكذا مديره يتوجب عليه قراءة واقع العمل اي البيئة الداخلية للعمل بحيث يحلل الظروف الحالية للعمل ويحركها عبر الزمن و درجة تحليل ما يريده في المستقبل فيما يتعلق بالظروف التي تحت السيطرة و المقدرة على تحليل الأنشطة المستقبلية للوصول الى المستقبل المرغوب . وبالتالي يكون له هامش حرية الذي عبر عنه ميشال كروزيه في نظريته التحليل الاستراتيجي فتكون لديه ورقة رابحة يتحرك بها داخل محيط عمله لتحقيق ما يريده وفي نفس الوقت يعمل في ظروف كما يريدها هو .

الجدول رقم 04: يمثل علاقة مهارات الذكاء الاستراتيجي بالدافعية نحو العمل.

المجموع	الرؤية الاستراتيجية	التحفيز	التفكير المنظم	قراءة واقع العمل	المهارات الدافعية	
					التكرار	النسبة
11	00	07	01	03	التكرار	نعم
%73,33	%00	%87,5	%50	75%	النسبة	
01	01	00	00	00	التكرار	لا
%6,67	%100	%00	%00	%00	النسبة	
03	00	01	01	01	التكرار	أحيانا
%20	%00	%12,5	%50	%25	النسبة	
15	01	08	02	04	التكرار	المجموع
%100	100%	100%	100%	100%	النسبة	

المصدر : من اعداد الباحثة

زيداني خولة، مقراني الهاشمي

المجموع	اسداء الشكر والتهنئة	الاعتراف بالجهد	ايجاد التعاون مع الزملاء	تماسك الجماعة	
				الرضا عن العمل	
10	00	09	01	التكرار	نعم
%66,67	%00	%100	%100	النسبة	
05	05	00	00	التكرار	لا
%33,33	%100	%00	%0	النسبة	
15	05	09	01	التكرار	المجموع
%100	100%	100%	100%	النسبة	

نلاحظ من خلال الجدول أن الإتجاه العام للجدول الى ما نسبته 73,33% أدلو بأن الدافعية نحو العمل تعتمد على مهارة الذكاء الاستراتيجي للفرد وتوزع هذه النسبة الى ما نسبته 87,5% من أفراد العينة الذين أدلو بأن مهارة التحفيز لها دور فعال في زيادة الدافعية نحو العمل في المقابل نجد 6,76% من الأشخاص أدلو بعدم وجود علاقة بين مهارة الذكاء الاستراتيجي والدافعية نحو العمل. من خلال المعطيات الامبريقية نجد أن هناك علاقة بين مهارة الذكاء الاستراتيجي وزيادة الدافعية نحو العمل وهذا ما اتضح لنا من خلال الجدول وخاصة مهارة التحفيز التي كلما زادت تزيد دافعية العامل نحو العمل، كما يجب أن تتناسب مع احتياجات العامل ومتطلباته حيث نرى أن العامل دائما يبحث عن ما يحسن من قدراته الشرائية والمعيشية وإذا توفر ما يحتاج اليه فإنه سوف يبقى دائما في حالة نشاط وحيوية ويسعى الى تقديم الأفضل والبحث عن الطرق والأساليب الجديدة في العمل.

الجدول رقم 05: يمثل العلاقة بين الرضا عن العمل وتماسك الجماعة في ظل وجود الذكاء استراتيجي.

المصدر : من اعداد الباحثة

مهارات الذكاء الاستراتيجي لأستاذ التعليم الابتدائي دراسة حالة لأساتذة ابتدائية الزبير بن العوام تمارست
 نلاحظ من خلال الجدول أن الإتجاه العام سجل ما نسبته 66,67% لصنف الاجابة بنعم
 للراضين عن العمل وتتنوع الى 100 % لفئة الراضين عن العمل مع وجود اعتراف بالجهد المبذول في
 العمل في المقابل ما نسبته 33,33% للذين أدلو بعدم وجود رضا عن العمل.
 من خلال استقراءنا للنتائج نستنتج أن اعتراف العامل هو مؤشر على الثقة التي يمنحها المدراء للعمال هو
 ما يزيد في ثقة العامل بقدراته وامكانياته وهذا ما يؤدي حتما الى الراحة الوظيفية وتماسك جماعة العمل،
 هذا الأمر يشجع الأفراد ويحفزهم على العمل ويرفع من معنوياتهم وذلك من خلال الشكر والاعتراف
 بالجهد وهذا المؤشر يؤكد أن هناك ثقافة تحفيزية تعمل على اشباع الحاجات الفردية والجماعية والتي ترتبط
 بالحالة النفسية السلوكية للأفراد بهدف دفع معنويات العاملين وتحسين الجو المحيط بالعمل وبالتالي يتحقق
 الرضا عن العمل ونضمن تماسك جماعة العمل.

5. الخاتمة:

توصلت نتائج الدراسة إلى أن للذكاء الاستراتيجي دور كبير في تطوير وتنمية اليد العاملة حيث ان
 الأفراد العاملين يستقروون المستقبل ويستفيدون من تجارب غيرهم للتأقلم مع التغيرات التي تحدث في محيط
 العمل. يمكن القول وكخاتمة للدراسة والذي يتمثل في:

- يحقق الذكاء الاستراتيجي دافعية نحو العمل.
- يلعب الذكاء الاستراتيجي دورا مهما لما يوفر للأستاذ من مهارات يتعامل بها بحيث يوفق في
 الجانبين العلمي والعملية.
- توفر مهارات الذكاء الاستراتيجي عن البيئة الداخلية والخارجية للعمل لدى الأساتذة يخفف من
 وجود التهديدات التي تعرقل سيرورة العمل.
- حرص العاملين في المؤسسة على اثاره التنافس بينهم نتيجة حصولهم على تحفيزات متنوعة
 تشجعهم على العمل، وتطور مهارتهم من أجل بلوغ الأهداف المرسومة.

زيداني خولة، مقراني الهاشمي

- كما أظهرت نتائج البحث بوجود ذكاء استراتيجي لدى الفئة العمالية فهم يستعملونه دون شعورهم بذلك لأنه ممارسة عملية ظاهرة جليا من خلال الوظائف والأنشطة التي يقومون بها فهو غير موجود كمفهوم اداري وانما نلمسه في واقع العمل.

بالإضافة الى التوصيات التالية:

1. اعطاء الذكاء الاستراتيجي اهتمامات بحثية أكبر بوصفه من المواضيع المهمة في حقل العمل الاداري، والتي تساعد في نجاح المؤسسات خاصة من جانب العمال.
2. تعد المؤسسة التربوية مؤسسة هامة تحتاج إلى موارد بشرية متمكنة أو متميزة بعدة مهارات اذ على الدراسات المستقبلية دراسة المهارات المطلوبة في هؤلاء الأساتذة.

6. المصادر والمراجع :

- حسين حسين وليد، و آخرون. (2017). الذكاء الاستراتيجي للإدارة العليا وانعكاسه في تعزيز تماسك الجماعة. مجلة جامعة بابل، العلوم الصرفة والتطبيقية، 25(4).
- نادية طيبي. (2018-2017). دور الذكاء الاستراتيجي في تنمية وتطوير الكفاءات البشري. دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سعيدة وسيدي بلعباس.
- وسيلة حمداوي. (2004). إدارة الموارد البشري. مديرية النشر لجامعة قلمة، الجزائر.
- خالد محمد عبد العزيز أبو الغنم. (جوان 2016). أثر الذكاء الاستراتيجي في فاعلية صنع القرارات في شركة التأمين السعودية العاملة، العاملة بمدينة جدة _دراسة ميدانية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية و الاقتصادية، 2(5).
- عبد الكريم غريب. (2002). الكفايات واستراتيجيات اكتسابها (الإصدار الثانية). منشورات عالم التربية. الدر البيضاء.
- علي فيصل أحمد ابو اصبع. (2018). دور الذكاء الاستراتيجي في اتخاذ القرارات بالمؤسسة التربوية. اليمن www.ibbuniv.edu.ye 10_13_2020، 18:20، جامعة اب.
- عمر الطراونة. (2011). الادارة الاحترافية للموارد البشرية (الإصدار الاولى). دار البلدية ناشرون وموزعون. الاردن

مهارات الذكاء الاستراتيجي لأستاذ التعليم الابتدائي دراسة حالة لأساتذة ابتدائية الزبير بن العوام تمارست

- Esmaeili, & Mahmoud Reza. (2014). Astudy on the stratgice intelligence on decision making and strategic planning. International journal of Asian social science, 4(10), 1046.
- Beal , D., Cohen , R., & Burke, M. (2003). Cohesion and Performance in Groups: A Meta-Analytic Clarification of Construct Relations . Journal of Applied Psychology, 88(6).
- Harun , Mohd , Zainal Munched Bin , & Mahmood , Rosl. (2012). The Relationship between Group Cohesiveness and Performance: An Empirical Study of Cooperatives Movement in Malaysia. International Journal of Cooperative Studies, 1(1).
- Kuhlmann , s. (2005). strategic intelligence for research policy, first prime network of Excellence annual conference. Manchester Businesses school.
- Maccoby , & Scudder. (2011). strategic intelligence: a conceptual system of leadership for change. performance improvement, 50(3).
- Shin , Soo-Young , & Park , Won-Woo. (2013). Moderating Effects of Group Cohesiveness in Competency- Performance Relationships: A Multi-Level Study. Journal of Behavioral Studies in Business, 67(6).