

تاریخ الإرسال (2021-11-13)، تاریخ قبول النشر (2021-12-13)

* 1	د. عون عوض محبسن	اسم الباحث الأول:
2	د. أيمن سليمان أبو سوبح	اسم الباحث الثاني:
3	أ. إبراهيم لسليمان شامية	اسم الباحث الثالث:
	قسم علم النفس كلية التربية جامعة	¹ اسم الجامعة والبلد (الأول)
	مركز إرادة - الجامعة الإسلامية - غزة -	² اسم الجامعة والبلد (الثاني)
	شركة توزيع الكهرباء - غزة - فلسطين	³ اسم الجامعة والبلد (الثالث)
* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:		
E-mail address:		asewereh@iugaza.edu.ps

أثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة

الملخص:

هدف البحث إلى التعرف على أثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الثقافة التنظيمية في شركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة، وتكونت عينة البحث من العاملين بشركة توزيع الكهرباء من ذوي الوظائف الإشرافية وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل للعاملين في الوظائف الإشرافية والبالغ عددهم (192) مفردة، وتم استرداد (158) استبانة بنسبة 83.3%，تم استخدام مقياس الذكاء الاستراتيجي من إعداد قاسم (2011)، ومقياس الثقافة التنظيمية من إعداد الباحث، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدم البحث الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات.

توصيل البحث إلى النتائج التالية:

- مستوى الذكاء الاستراتيجي بلغ (3.866) درجة بوزن نسيبي قدره (77.04%) ويشير إلى أن مستوى الذكاء الاستراتيجي كان مرتفعاً، ومستوى الثقافة التنظيمية بلغ (3.636) درجة بوزن نسيبي قدره (72.72%) ويشير إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية مرتفعاً.
- وجود علاقة ارتباط دالة إيجابية بين الذكاء الاستراتيجي والثقافة التنظيمية في كل من الدرجة الكلية وأبعد كل منهما.
- يوجد تأثير دال إحصائياً للذكاء الاستراتيجي في الثقافة التنظيمية وقد بلغ حجم الآخر (34.2%).

أوصي البحث إلى مجموعة من التوصيات، أهمها:

- الاهتمام بتدريب وزيادة مهارات موظفين الوظائف الإشرافية بالشركة على توسيع آفاقهم ومعرفتهم بالذكاء الاستراتيجي، وذلك للتغلب على الأزمات التي تواجهها الشركة.
- توجيه اهتمام إدارة الشركة نحو إدخال تكنولوجيا حديثة لبيئة العمل كالذكاء الاصطناعي وذكاء الأعمال والنظم الخبيرة وأنظمة دعم القرار، من أجل تحسين أدائها.

كلمات مفتاحية: (الذكاء الاستراتيجي - الثقافة التنظيمية - شركة توزيع الكهرباء)

The Effect of Strategic Intelligence in Enhancing the Organizational Culture of the Employees of the Electricity Distribution Company in the Governorates of Gaza

Abstract: The aim of the research is to identify the impact of strategic intelligence in enhancing organizational culture in the Electricity Distribution Company in the governorates of Gaza, The research sample consisted of employees of the Electricity Distribution Company with supervisory positions, A comprehensive inventory method was used for workers in supervisory jobs, which numbered (192) individuals, and (158) questionnaires were retrieved with a rate of 83.3%, The strategic intelligence scale prepared by Qassem (2011), the organizational culture scale prepared by the researcher, was used, and the descriptive analytical approach was used for its suitability, and the research used appropriate statistical methods for data processing.

The research reached the following results:

1. The level of strategic intelligence reached (3.866) degree with a relative weight of (77.04%), which indicates that the level of strategic intelligence was high, The level of organizational culture reached (3.636) degree with a relative weight of (72.72%), which indicates that the level of organizational culture was high.
2. The existence of a positive significant correlation between strategic intelligence and organizational culture in both the overall degree and the dimensions of each of them.
3. There is a statistically significant effect of strategic intelligence on the organizational culture, it reached up to (34.2%).

The research recommended a set of recommendations, the most important of which:

1. Paying attention to training and increasing the skills of the employees of the supervisory functions of the company to expand their Prospects and knowledge of the strategic intelligence, in order to overcome the crises that the company faces.
2. Directing the company's management interest towards introducing modern technology to the work environment, such as artificial intelligence, business intelligence, expert systems and decision support systems, in order to improve its performance.

Keywords: Strategic Intelligence - Organizational Culture - Electricity Distribution Company

المقدمة:

تسعى المنظمات للتطور ومواكبة التغيير، في ظل ما يشهده العالم من تطويراً كبيراً ومتسلطاً، وهذا بدوره ينعكس على الإجراءات الإدارية داخل المنظمات التي تعمل في بيئات مختلفة، فالمنظمات تتطلب قيادة استراتيجية واعية وعقل مدبر لتبقى تعمل بكفاءة وفعالية لتحقيق الأهداف المرجوة، فالذكاء يرتبط بنوع مميز من القدرات العقلية التي يحتاجها المفker الاستراتيجي التي تمكنه من التفكير بمستقبل المنظمة ومواجهاً حالات عدم التأكيد وندرة المعلومات، ليساعد المنظمة في تحقيق أهدافها، ويمكن من اقتناص الفرص والتكيف مع المتغيرات المستقبلية.

ويعد الذكاء الاستراتيجي من الأنماط التي تستحوذ اهتمام قادة المنظمات لما له من دورٍ فعالٍ في إمداد صناع القرار بالمعلومات في ضوء الفرص والتحديات التي تواجه المنظمة سعياً منها للارتفاع بمستوى الأداء وتوجيه المنظمة نحو تحقيق أهدافها على المدى البعيد لتتمكن من التكيف والنمو والبقاء (عمر، 2017: 166).

وتعتبر الثقافة ظاهرة خاصة بالإنسان لأهميتها في التأثير على سلوك الأفراد داخل المنظمة، حيث يتم اكتسابها بالتعلم من المجتمع الذي يعيش فيه وتسهم في تزويدهم بالقدرة على الاتصال والتواصل فيما بينهم لتعطي لهم الدور الذي يمكنهم من القيام به داخل المنظمات، وبما أن المنظمات جزء من المجتمع فان الثقافة التنظيمية ما هي إلا امتداد وانعكاس للثقافة السائدة في المجتمع والتي ينعكس تأثيرها على جميع العاملين في المنظمة وتوثر في عملية اتخاذ القرارات وكذلك على الأنماط السلوكية والاتجاهات لدى العاملين فيها (عبد الإله، 2006: 2).

ويرتكز نجاح المنظمات على مدى تحكمها واهتمامها الصحيح من قبل قيادتها لمواردها ومن أهم الموارد داخل المنظمات هو العنصر البشري الذي يعتبر الثروة النادرة التي تتسابق المنظمات لتوفيرها كماً ونوعاً، من أجل فعاليتها والوصول لأهدافها، ومن بين العوامل التي تحقق ذلك دراسة سلوك العاملين داخل المنظمة لأهميتها في تطور ونجاح أعمال المنظمة (النسور، 2012: 189).

لذلك أراد الباحثون إجراء دراسة حول أثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الثقافة التنظيمية على شركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة وهي شركة خدماتية تعمل بذمة مالية خاصة ومملوكة لسلطة الفلسطينية، وتتمتع بالشخصية المعنية والاعتبارية والاستقلال المالي والإداري، وتعمل على تقديم الخدمة الكهربائية داخل قطاع غزة، وما يتبع ذلك من الإشراف الفني وأعمال الصيانة والتطوير والتحصيل المالي لخدمتها <http://www.gedco.ps>.

أولاً: مشكلة البحث:

يعد الذكاء الاستراتيجي من المواضيع الحيوية بالمنظمات والذي له ارتباط وثيق بمستقبلها، وله الأثر في كيفية تعامل قيادة المنظمة مع العاملين وتوجيههم لكيفية استثمار الموارد وقيم المنظمة من أجل الوصول لتحقيق رسالة المنظمة وأهدافها، حيث تعتبر الشركة أحد أهم القطاعات الخدمية لما تقدمه من خدمة توزيع الكهرباء لمليوني مواطن بقطاع غزة، ولكن تحقق الشركة أهدافها تحتاج إلى قيادة استراتيجية تتمتع بالذكاء الاستراتيجي لدورها في تعزيز ثقافة تنظيمية، للتغلب على التحديات التي تواجهها الشركة حيث تعمل الشركة في بيئة عمل غير مستقرة، والذي يحد من قدرتها على استثمار قدراتها وإمكانياتها، وتزداد التحديات بسبب الحصار الإسرائيلي المفروض على قطاع غزة، وكذلك الانقسام الفلسطيني والحروب المتكررة وكذلك محدودية الطاقة المتوفرة التي أثرت على جميع نواحي الحياة بالقطاع، حيث أصبح للثقافة التنظيمية أهمية وقيمة أساسية تسعى الشركة لتلبية.

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية الذكاء الاستراتيجي في مجال العمل التنظيمي، وأوضحت دراسة السرسك (2020) ودراسة عطا (2015) ودراسة قاسم (2011) أن الذكاء الاستراتيجي يؤثر بجودة اتخاذ القرار، كذلك أشارت دراسة فائق (2018) ودراسة البوجي (2018) إلى دور الذكاء الاستراتيجي في تعزيز وتطور الأداء المؤسسي، وأشارت دراسات أخرى كدراسة مطر (2018) لدور الذكاء الاستراتيجي في تعزيز سمعة المنظمة.

وتعد الثقافة التنظيمية انعكاساً للثقافة السائدة في الشركة، إذ أن الفرد يأخذ ثقافته من الأسرة، ومن ثم المدرسة والجامعة، وبالتالي يسلك السلوك الذي تعلمه سابقاً مما يجعله يتكيّف فيصبح سلوكه التنظيمي جزءاً من سلوكه العام، وعليه فإن الثقافة التنظيمية تؤثر وتتأثر بالثقافة العامة، ومن ثم تؤثر على سلوك الفرد في المنظمة والمجتمع، وقد أشارت نتائج بعض الدراسات السابقة كدراسة سمارة (2017) أن الثقافة التنظيمية بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة جاءت بدرجة متوسطة (59.66%)، ودراسة سلامة (2015) التي أوضحت أن الثقافة التنظيمية بوزارة الداخلية والأمن الوطني جاءت بدرجة متوسطة (66.7%). وبناءً على ما تقدم، يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيس التالي: ما أثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الثقافة التنظيمية لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة؟

وينتقل عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل يصل مستوى الذكاء الاستراتيجي لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة حسب تقديراتهم لأنفسهم إلى 70% كمستوى افتراضي؟
2. ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة؟
3. هل توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين الذكاء الاستراتيجي والثقافة التنظيمية لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة؟
4. هل يوجد أثر للذكاء الاستراتيجي على الثقافة التنظيمية لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة؟
5. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة في الذكاء الاستراتيجي والثقافة التنظيمية تعزى لمتغير (العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية)؟

ثانياً: أهداف البحث:

1. التعرف على مستوى الذكاء الاستراتيجي والثقافة التنظيمية لدى العاملين في الوظائف الإشرافية بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة.
2. الكشف عن العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي والثقافة التنظيمية لدى العاملين في الوظائف الإشرافية بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة.
3. الكشف عن أثر الذكاء الاستراتيجي على الثقافة التنظيمية للعاملين بشركة توزيع الكهرباء بمحافظات غزة.
4. الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات العاملين بشركة توزيع الكهرباء بمحافظات غزة في الذكاء الاستراتيجي والثقافة التنظيمية تعزى لمتغير (العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية).

ثالثاً: أهمية البحث:

1. يلقي البحث الضوء على فئة مهمة وهم العاملين في الوظائف الإشرافية بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة، لما لها من دور في خدمة المجتمع.
2. فتح آفاق جديدة أمام الباحثين والدارسين عموماً في ميدان العلوم الإدارية والنفسية وطرق باب من أهم الأبواب الإدارية والنفسية ألا وهو الذكاء الاستراتيجي كمؤثر في الثقافة التنظيمية لدى العاملين في الوظائف الإشرافية.
3. يمثل هذه البحث صورة لأثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الثقافة التنظيمية لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة قد تكون لنتائجها ووصياتها أهمية للمهتمين وأن تكون البداية لمساعدة الإدارة العليا في هذا المجال.
4. إثراء المكتبة العربية والفلسطينية بدراسة متخصصة في أثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الثقافة التنظيمية لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة.

الاطار النظري:

أولاً: الذكاء الاستراتيجي:

يعرفه Maccoby (2004:3) هو ذكاء يتصف به قادة منظمات الأعمال ويكون من خمسة عناصر أساسية (الاستشراف، الرؤية المستقبلية، تفكير النظم، الدافعية، الشراكة) تمكن القائد لفهم وتصور مستقبل المنظمة.

أبعاد الذكاء الاستراتيجي:

1. الاستشراف: وهو القدرة على التفكير في المجالات التي تعمل على تصور المستقبل، كما أنه يمثل القدرة على الوعي بالقضايا التي تؤثر على مستقبل المنظمات وكيفية التعامل معها (Skene:2004:4).

2. تفكير النظم: تجسيد القدرة على دمج العناصر المختلفة لتحليلها وفهم الكيفية التي تتفاعل بموجتها لتشكل نظاماً واضحاً للأشياء التي يتم التعامل معها، لمساعدة المدراء على مواجهة التعقيدات البيئية (علاءيمية، 2015:5).

3. الرؤية المستقبلية: وهي تصور المنظمة في صورة نظام قادر على صياغة استراتيجية الأعمال، وتمكن القادة من رسم الخطط وتحديد الاتجاهات التي تمكنهم من اتخاذ القرارات (Maccoby et al., 2004:1-4).

4. الدافعية: وتشير الدافعية إلى قدرة القائد على تحفيزهم العاملين للإيمان بهدف عام يجمعهم انطلاقاً من الرؤيا والتصورات التي ينبغي أن تكون موضع التنفيذ من خلال التعرف على ما يؤثر بهم (العيمي، 2008:173).

5. الشراكة: تعكس قدرة القائد على اجادته في إقامة تحالفات مع منظمات أخرى، أي رؤية شاملة بابرام اتفاقيات تعاونية وتحالفات أو اندماجات مع منظمات أخرى في صورة شبكات استراتيجية (Maccoby, 2001:2).

ثانياً: الثقافة التنظيمية:

وهي مجموعة القيم والمعتقدات والمفاهيم، وطرق التفكير المشتركة بين أفراد المنظمة والتي قد تكون غير مكتوبة، يتم الشعور بها ويشارك كل فرد في تكوينها، ويتم تعليمها للأفراد الجدد في المنظمة (المغربي، 2006:242).

خصائص الثقافة التنظيمية:

1. منح الأفراد والعاملين تصوراً واضحاً حول منظماتهم فيما يتعلق بأبعادها القيم والتعاون والإبداع والابتكار والتماسك.

2. تقديم الدعم والاسناد للأفراد العاملين من خلال تعزيز التواصل والتفاعل فيما بينهم وحثهم على تطوير خبراتهم ومهاراتهم فيما يخدم الشركة.

3. منح القادة والمدراء القدرة على تفسير المواقف والحالات التي قد تواجهها الشركة بشكل يمكنها من التغلب عليها واستثمار الفرص واستغلالها بما يخدم واقع عمل الشركة.

4. تعكس المعايير والقيم السائدة بين العاملين بما يضمن استثمارها وتكريسها لصالح الشركة والعاملين (العبيدي، 2020:231).

أبعاد الثقافة التنظيمية:

1. القيم: هي عبارة عن قواعد ثابتة واتفاقيات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد، أما القيم التنظيمية فتمثل تفاصلاً مشتركاً في بيئة العمل، إذ تعمل على توجيه سلوك العاملين وتمكنهم من التمييز بين ما هو مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، واحترام الزملاء، والتعاون بين الزملاء، والاهتمام بأداء الآخرين (العيمان، 2013:312).

2. التعاون: ويقصد به تضاد الجهود المشتركة بين أفراد التنظيم وذلك لتحقيق نفع مشترك أو خدمة مشتركة من أجل تحقيق الأهداف، إن التعاون يشجع المنظمة على العمل الجماعي والعمل بروح الفريق الواحد (مذلول، 2019:656).

3. الابداع والابتكار: وهو القدرة على استخدام أساليب التفكير الحديثة والقدرات العقلية والذهنية لابتكار طرائق وأساليب جديدة للعمل لم تكن معروفة من قبل وتكون أكثر كفاءة وفعالية في رفع كفاءة المؤسسات وتجويد العمل فيها، ويعرفه أدمو (17:2016) بأنه إنشاء أو ابتكار شيء جديد لم يكن موجود من قبل سواء أكان منتجًا صناعياً أو تجاريًا أو كان عملية أو طريقة جديدة أو فكرة جديدة أو تصور.

4. التماسك: وهو الارتباط الوثيق بين أفراد الجماعة في أهدافهم القريبة وغاياتهم البعيدة، فهو وسيلة لإحساس مشترك لدى جميع الأفراد داخل المنظمة بالميل للبقاء والاستمرار في مسيرة واحدة مع تعظيم الشعور بالانتماء للجماعة (ماهر، 2014:247)،
الدراسات السابقة:

- دراسة السرسك (2020).

هدفت الدراسة لتعرف على أثر الذكاء الإستراتيجي في تعزيز جودة اتخاذ القرارات، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بوزارة الداخلية الشق العسكري بالمحافظات الجنوبية وتمأخذ عينة مقدارها (415)، بطريقة عشوائية طبقية، وتوصلت الدراسة أن مستوى الذكاء الاستراتيجي جاء بدرجة متوسطة بوزن (18.59%) وأبعاده كالاستشراف جاء بوزن (50.49%)، ثم تفكير النظم (51.60%)، ثم الرؤية المستقبلية (11.61%)، ثم الدافعية (49.50%)، ثم الشراكة (83.61%)، وبينت بوجود علاقة موجبة بين الذكاء الاستراتيجي وجودة القرارات، ووجود فروق تعزى لـ (العمر، سنوات الخدمة، الرتبة، المؤهل العلمي).

- دراسة بركات (2018).

هدفت الدراسة لتعرف على دور الذكاء الإستراتيجي في تعزيز الميزة التنافسية في شركات الأدوية الفلسطينية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من العاملين بالوظائف الإشرافية، وتوصلت أن الذكاء الاستراتيجي جاء بوزن (46.47%)، وأبعاده كالاستشراف جاء بوزن (71.16%)، وأبعاده كالاستشراف جاء بوزن (73.71%)، ثم تفكير النظم (32.68%)، ثم الرؤية المستقبلية (44.74%)، ثم الدافعية (35.69%)، ثم الشراكة (99.69%)، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي).

- دراسة فائق (2018).

هدفت الدراسة لتعرف على دور الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الأداء المؤسسي للقيادات الإدارية لجامعة الفلوجة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من عينة بلغ عددها (80) فرداً، وتوصلت أن الذكاء الاستراتيجي بكافة محاوره يساهم بشكل فعال في تعزيز الأداء التنظيمي، والذكاء الاستراتيجي جاء بوزن (1.76%) وأنه يساهم في تحقيق أهداف الجامعة، وأبعاده جاءت بأوزان كالاستشراف جاء بوزن (8.76%)، ثم تفكير النظم (8.76%)، ثم الرؤية المستقبلية (4.75%)، ثم الدافعية (4.73%)، ثم الشراكة (4.76%).

- دراسة البوجي (2018).

هدفت الدراسة للتعرف على دور الذكاء الاستراتيجي في تطوير الأداء المؤسسي بالمنظمات الصحية غير الحكومية بغزة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من الموظفين، حيث بلغ عددها (52) منظمة، تم اختيار عينة عشوائية (246) موظف، والذكاء الاستراتيجي جاء بوزن (67.07%) وأبعاده جاءت بأوزان كالاستشراف جاء بوزن (67.02%)، ثم تفكير النظم (31.68%)، ثم الرؤية المستقبلية (47.68%)، ثم الدافعية (56.31%)، ثم الشراكة (47.63%)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الذكاء الاستراتيجي وتطور الأداء المؤسسي، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية بين عناصر الذكاء الاستراتيجي وتطور المنظمات، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (العمر، المؤهل العلمي).

- دراسة مطر (2018).

هدفت الدراسة عن دور الذكاء الاستراتيجي في تعزيز سمعة المنظمة لمدراء المدارس بوزارة التربية والتعليم بغزة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من المدراء عددهم (397)، وتوصلت الدراسة إلى وجود موافقة بنسبة (71.60%) والاستشراف جاء بوزن (73.4%)، ثم تفكير النظم (71.2%)، ثم الرؤية المستقبلية (69%)، ثم الدافعية (69.6%)، ثم الشراكة (74%)، وجود علاقة طردية بين الذكاء الاستراتيجي وسمعة المنظمة بنسبة (76.4%)، وعدم وجود فروق تعزى لـ (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

- دراسة جعفر (2017).

هدفت الدراسة لمعرفة مستوى الذكاء الاستراتيجي الذي يتسم به قادة مركز أمراض وزرع الكلى بمدينة الطب بغداد العراق ، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من المديرين والبالغ عددهم (40)، وأن الذكاء الاستراتيجي جاء بوزن (72%) وأبعاده جاءت بأوزان كالاستشراف جاء بوزن (74%)، ثم تفكير النظم (71%)، ثم الرؤية المستقبلية (71%)، ثم الدافعية (76%)، ثم الشراكة (71%)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين عناصر الذكاء الاستراتيجي وعوامل الأداء العالي للمنظمة، وكذلك يوجد علاقة معنوية بين الذكاء الاستراتيجي وبين منظمة الأداء العالي وهناك تأثير معنوي للرؤية المستقبلية في المؤسسة.

- دراسة حافظ (2017).

هدفت الدراسة لتحديد طبيعة علاقة الذكاء الاستراتيجي للإدارة العليا وأثرها في تعزيز تماسك الجماعة للموارد البشرية في الشركة العاملة لسماكة الحديدية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين، وتوصلت الدراسة إلى وجود موافقة بنسبة (79%) وأبعاده جاءت بأوزان نسبية كتفكير النظم (74%)، ثم الرؤية المستقبلية (81%)، ثم الشراكة (83%)، وتوصلت أيضاً إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية للذكاء الاستراتيجي في تماسك الجماعة.

- دراسة أبو عيادة (2016).

هدفت الدراسة لتوضيح العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي ونجاح المنظمات في الاتصالات الفلسطينية بقطاع غزة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون المجتمع من المديرين، وأن الذكاء الاستراتيجي جاء بوزن (79.04%) وأبعاده جاءت بأوزان كالاستشراف جاء بوزن (78.98%)، ثم تفكير النظم (78.74%)، ثم الرؤية المستقبلية (78.52%)، ثم الدافعية (80.85%)، ثم الشراكة (80.24%) وأنها تساهم في نجاح المنظمات، كما بينت عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية تعزى لـ (العمر، الخبرة، الدرجة الوظيفية، المؤهل العلمي).

- دراسة مسلم (2015).

هدفت الدراسة لتعرف على أثر الذكاء الاستراتيجي على القيادة من وجهة نظر القيادات الإدارية في الجامعات بقطاع غزة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من مجالس الجامعات عددهم (64)، وأن الذكاء الاستراتيجي جاء بوزن (75.8%) وأبعاده جاءت بأوزان كالاستشراف جاء بوزن (77.8%)، ثم تفكير النظم (72.6%)، ثم الرؤية المستقبلية (77.4%)، ثم الدافعية (68%)، ثم الشراكة (79.4%) ، وتوصلت إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الاستراتيجي، وبين عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية تعزى لـ (المسمى الوظيفي)، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (العمر، وسنوات الخبرة).

- دراسة قاسم (2011).

هدفت الدراسة لتعرف على أثر الذكاء الاستراتيجي على عملية اتخاذ القرارات، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من المدراء بمكتب غزة التابع للأونروا وبلغ عددهم (94)، والذكاء الاستراتيجي جاء بوزن (81.8%)، وأبعاده

جاءت كالاستشراف جاء بوزن (84.4%)، ثم تفكير النظم (84.1%)، ثم الرؤية المستقبلية (80.6%)، ثم الدافعية (83.4%)، ثم الشراكة (76.5%)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الذكاء الاستراتيجي وعملية اتخاذ القرارات، وتوصلت أن (الاستشراف، الدافعية) من يؤثران باتخاذ القرارات، وتوصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للذكاء الاستراتيجي على عملية اتخاذ القرارات تعزى لـ(العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية).

- دراسة حرز الله (2019).

هدفت الدراسة لتعرف على أثر الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في الشركات التجارية شركة بشير السكسك، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون المجتمع الدراسة من الموظفين وعددهم (300)، وتم استخدام العينة العشوائية، وتوصلت لارتفاع مستوى الثقافة التنظيمية حيث بلغت (87.39%)، حيث بلغ الوزن للتعاون (87.86%)، وبلغ الوزن للابتكار (87.32%)، وكذلك التماسك بلغ الوزن (86.53%)، كما بينت عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والمسمى الوظيفي).

- دراسة سمارة (2017).

هدفت الدراسة لتعرف على أثر إدارة التنوع على الثقافة التنظيمية في الجامعات بمحافظات غزة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكون المجتمع من الموظفين، توصلت لوجود موافقة لمجال الثقافة التنظيمية بوزن (59.66%)، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين إدارة التنوع والثقافة التنظيمية، وجود أثر ذو دلالة إحصائية لواقع إدارة التنوع على الثقافة التنظيمية، وبينت عدم وجود فروق معنوية تعزى لمتغير (العمر، وسنوات الخدمة)، وبينت وجود فروق معنوية تعزى لـ(المؤهل العلمي، والدرجة الوظيفية).

- دراسة عاطي (2017).

هدفت الدراسة لأثر الثقافة التنظيمية على جودة الخدمة في مؤسسة سونلغاز الوسط الجزائري، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكون المجتمع الدراسة من الموظفين وعددهم (80)، توصلت هناك درجة متوسطة للثقافة التنظيمية وجودة الخدمة، حصل بعد التعاون على وزن (79.22%)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الثقافة التنظيمية ومستوى جودة الخدمة، وبينت الدراسة عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية تعزى لـ(العمر، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي)، وبينت وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية تعزى لـ(الدرجة الوظيفية).

- دراسة الطيب (2016).

هدفت الدراسة لتعرف على واقع الثقافة التنظيمية في شركات المقاولات بقطاع غزة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون المجتمع الدراسة من (400) عامل، وتوصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية جاءت بوزن (62.6%)، وبينت عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية تعزى لـ(الجنس، والعمر، وسنوات الخدمة)، كما بينت الدراسة وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، والدرجة الوظيفية).

- دراسة ساعد (2016).

هدفت الدراسة للتعرف على مدى توافر سمات القيادة الإبداعية لدى المسؤولين بوزارة الصحة الفلسطينية والتعرف على مستوى الثقافة التنظيمية، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكون المجتمع من (178) مديرًا، وتوصلت أن الثقافة التنظيمية السائدة جاءت بوزن (75.4%)، كما حصل بعد القيم على وزن (75.4%)، وبينت عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية تعزى لـ (العمر، وسنوات الخدمة، المؤهل العلمي، والدرجة الوظيفية).

- دراسة أبو حجر (2016).

هدفت الدراسة لقياس درجة ممارسة مديرى مدارس وكالة الغوث بغزة لإدارة الأزمات وعلاقتها بالثقافة التنظيمية السائدة لديهم، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من المعلمين بثلاث مناطق تعليمية، توصلت إلى أن الثقافة التنظيمية جاءت بوزن (79.70%)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأبعد الثقافة، وجود فروق لمتغير المؤهل العلمي لصالح الحاصلين على درجة البكالوريوس، وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي (المعلمين، المعلمات) (بكالوريوس فأقل، ماجستير فأكثـر) لصالح المعلمين الحاصلين على درجة البكالوريوس فأقل، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (سنوات الخدمة)، وبينت الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية بين متوسط تقديرات العينة لدرجة ممارسة إدارة الأزمات.

- دراسة برجاجة (2015).

هدفت الدراسة لتعرف على اتجاهات الموظفين في مديرية التربية لولاية بسكرة الجزائر نحو مستوى الثقافة التنظيمية السائدة والتعرف أيضاً على مستوى الرضا الوظيفي، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (40) موظفاً، وتوصلت إلى أن هناك أثر بين الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، وتوصلت إلى أن الثقافة التنظيمية جاءت بوزن (64%)، كما جاء بعد القيم بوزن (57.8%).

- دراسة سلامـة (2015).

هدفت الدراسة لتعرف على أنماط القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى وزارة الداخلية في محافظات غزة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من أصحاب الرتب من العاملين في وزارة الداخلية والبالغ عددهم (320) ضابط، وتوصلت إلى أن مستوى أنماط القيادة الاستراتيجية وزنها (66.9%) وأن مستوى الثقافة التنظيمية وزنها (66.7%)، وأن الثقافة الإبداعية وزنها (63.4%)، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (العمر، وسنوات الخدمة، المؤهل العلمي، والدرجة الوظيفية).

الطريقة والإجراءات:

منهج البحث: من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثون باستخدام المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع البحث: يتكون من جميع العاملين في الوظائف الإشرافية بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة والبالغ عددهم (192) موظفاً، وتم تحديد عينة الدراسة بطريقة أخذ اسلوب المسع الشامل لجميع افراد المجتمع.

أداة البحث: تم إعداد إستبانة للبحث.

صدق الاستبانة: تم التأكيد من صدق الإستبانة بطريقة قياس صدق الاتساق الداخلي حيث تم احتساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات "الذكاء الاستراتيجي" و"الثقافة التنظيمية" والدرجة الكلية لكل مجال، وتبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجالان صادقان لما وضعنا لقياسه.

الصدق البـنـائـي: تبين أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الإستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الإستبانة صادقة لما وضعنا لقياسه.

ثبات الإستبانة: تحقق الباحثون من ثبات إستبانة البحث من خلال معامل ألفا كرونباخ، حيث أن قيمته مرتفعة لكل مجال، أن الثبات دال إحصائياً، وبذلك تكون الإستبانة قابلة للتوزيع، وقد تم التأكيد من صدق وثبات إستبانة البحث مما يجعلها على ثقة تامة بصحـة الإستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج واختبار فرضيات الدراسة.

تحليل البيانات واختبار فرضيات للبحث: الوصف الإحصائي لعينة البحث وفق البيانات الشخصية:

الجدول (1) توزيع عينة البحث

النسبة المئوية %	العدد	البيان	المتغير
%15.2	24	دبلوم فأقل	المؤهل العلمي

البيان	العدد	النسبة المئوية %	المتغير
بكالوريوس	99	62.7%	
دراسات عليا	35	22.2%	
30 سنة فأقل	16	%10.1	
من 31 - 45 سنة	96	%60.8	الفئة العمرية
أكثر من 45 سنة	46	%29.1	
5 سنوات فأقل	13	%8.2	
15 - 6 سنة	76	%48.1	سنوات الخدمة
أكثر من 15 سنة	69	%43.7	
رئيس قسم	120	%75.9	
مدير دائرة/وحدة	29	%18.4	المسمى الوظيفي
مدير مقر/ادارة	9	%5.7	

يعزو الباحثون ذلك إلى أن الترقية للوظائف الإشرافية يتطلب الشهادة الجامعية الأولى بحد أدنى في مجال الاختصاص، وفيما يتعلق بنتيجة الفئة العمرية يعزو الباحثون ذلك إلى أن الشركة تعتمد في أعمالها على الطاقات الشابة، وفيما يتعلق بسنوات الخدمة يعزو الباحثون ذلك إلى أن أصحاب الوظائف الإشرافية لديهم سنوات خدمة ملائمة وذلك ناتج عن سياسة التوظيف بالشركة حيث تعيين موظفين جدد خلال السنوات القريبة السابقة، وفيما يتعلق بالمسمى الوظيفي يعزو الباحثون ذلك إلى أن الترقية للوظائف الإشرافية يتطلب الشهادة الجامعية الأولى بحد أدنى في مجال الاختصاص بالوقت الحالي، من أجل تحسين وتطوير الأعمال بالشركة.

الجدول (2) المحك المعتمد في البحث

طول الخلية	الوزن النسبي المقابل له	درجة التوافر
من 1.00 - 1.80	أكثر من 20% - 36%	قليلة جداً
من 1.81 - 2.60	أكثر من 36% - 52%	قليلة
من 2.61 - 3.40	أكثر من 52% - 68%	متوسطة
من 3.41 - 4.20	أكثر من 68% - 84%	كبيرة
من 4.21 - 5.00	أكثر من 84% - 100%	كبيرة جداً

الإجابة عن السؤال الأول:

هل يصل مستوى الذكاء الاستراتيجي لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة حسب تقييراتهم لأنفسهم إلى 70% كمستوى افتراضي؟

الجدول (3) أبعاد الذكاء الاستراتيجي وكذلك ترتيبها في المقياس

م	البعد	الدرجة	الترتيب	الدلالة	قيمة "ت"	الوزن	الانحراف	المتوسط
1	البعد الأول: الاستشراف	كبيرة	2	0.000	10.273	78.66	0.530	3.933
2	البعد الثاني: تفكير النظم	كبيرة	5	0.000	3.875	73.90	0.632	3.695
3	البعد الثالث: الرؤية المستقبلية	كبيرة	4	0.000	6.819	76.29	0.579	3.814
4	البعد الرابع: الدافعية	كبيرة	1	0.000	9.939	79.22	0.583	3.961
5	البعد الخامس: الشراكة	كبيرة	3	0.000	7.600	77.32	0.605	3.866
	الدرجة الكلية	كبيرة		0.000	9.376	77.04	0.472	3.852

ويعلو الباحثون ذلك أن هناك موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة على جميع أبعاد الذكاء الاستراتيجي، وهذا يدل على توافر أبعاد الذكاء الاستراتيجي لدى الموظفين أصحاب الوظائف الإشرافية في الشركة في محافظات غزة بمستوى مرتفع أعلى من المستوى الافتراضي، نظراً لامتلاكهم الخبرة في مجال العمل الإداري، وكثرة الأزمات التي تواجههم، بالإضافة لحسن اختيار موظفين الوظائف الإشرافية حيث يتم توسيع هذه الوظائف من قبل أفراد لديهم إمكانيات وقدرات توهمهم للعمل في هذه الوظائف، حيث يتم اختيارهم عبر سلسلة من الخطوات الإدارية لاختيار الرجل المناسب لشغل هذه الوظائف، وكذلك نظام العمل اللامركزي وتقويض بعض الأعمال للوحدات والأقسام أدى إلى تدمير مهارة الذكاء الاستراتيجي وبناء قادة من جميع الوحدات والأقسام بالشركة. واتفقت نتائج هذا البحث مع دراسة بركات (2018) ودراسة فائق (2018) ودراسة مطر (2018) ودراسة جعفر (2017) ودراسة حافظ (2017) ودراسة أبو عيادة (2016) ودراسة عطا (2015) ودراسة قاسم (2011). واختلفت نتائج هذا البحث مع دراسة السرك (2020)، ودراسة البوجي (2018).

ولتفسير النتائج المتعلقة بمستوى الذكاء الاستراتيجي لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة قام الباحثون بإعداد الجداول التالية الموضحة لأبعاد المقياس بالشكل التالي:

الجدول (4) التكرارات والمتotas والانحرافات والوزن والترتيب لكل فقرة من فقرات (البعد الأول/ الاستشراف)

م	الفرقة	الوزن	الانحراف	المتوسط	الدلالة	قيمة "ت"
1	أستقرى المستقبل لتطوير استراتيجيات الشركة في الأمد البعيد.	77.09	0.772	3.854	0.000	5.768
2	اتابع حدوث التغيرات بالبيئة الخارجية وأعيد التفكير بانعكاساتها.	77.22	0.709	3.861	0.000	6.395
3	الاستشراف يساعدني في مواجهة المخاطر وتجنب التعقيدات.	79.49	0.677	3.975	0.000	8.817
4	أشخص الفرص بشكل يمكنني من استشارتها لتحقيق الأهداف.	77.34	0.678	3.867	0.000	6.804
5	لدى القدرة للاستفادة من خيراتي لتعاطي مع الأحداث المستقبلية.	82.15	0.692	4.108	0.000	11.037
	الدرجة الكلية للبعد	78.66	0.530	3.933		10.273

يتضح من الجدول أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (5)، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن العاملين في الوظائف الإشرافية هم من الموظفين المؤهلين وأصحاب التجربة العملية بالشركة وهم من الطاقات الشابة حيث إن عنصر الشباب يميل إلى المخاطرة المحسوبة بالعمل والأحداث المستقبلية مليئة بالمخاطر وخاصة ببيئة العمل غير مستقرة بقطاع غزة نظراً لكثره الأزمات وخاصة قطاع الطاقة، الذي اكتسبهم الخبرة والكفاءة للتعامل مع الأحداث المستقبلية، وأن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (1)، ويعزو الباحثون ذلك لضعف استقرار المستقبل نظراً للحالة السياسية التي يمر بها القطاع من الحروب والحصار الإسرائيلي وحالة الانقسام الفلسطيني الذي أدى إلى انعدام الأفق. واتفقت نتائج هذا البحث مع دراسة بركات (2018) ودراسة فائق (2018) ودراسة مطر (2018) ودراسة جعفر (2017) ودراسة أبو عيادة (2016) ودراسة عطا (2015) ودراسة قاسم (2011). واختلفت نتائج هذا البحث مع دراسة السرك (2020)، ودراسة البوجي (2018).

الجدول (5) التكرارات والمتotas والانحرافات والوزن والترتيب لكل فقرة (البعد الثاني/ تفكير النظم)

م	الفرقة	الوزن	الانحراف	المتوسط	الدلالة	قيمة "ت"
1	أتصور الشركة في صورة نظام مترابط ومتناقض الأجزاء.	71.90	0.889	3.595	1.342	0.181
2	أعمد لدراسة الأفكار المطروحة مجتمعة بدلاً من دراستها فرادى.	73.67	0.822	3.684	2.805	0.006
3	أحل أي مشكلة تواجهني إلى أسبابها مجتمعة بدلاً من فصلها.	73.80	0.923	3.690	2.585	0.011
4	التفكير بالنظم يساعدني لرؤية الأحداث التي تحبط بالشركة.	74.05	0.794	3.703	3.206	0.002
5	أمتلك القدرة على دمج العناصر لتحليلها وفهم كيفية تعاملها.	76.08	0.778	3.804	4.911	0.000
	الدرجة الكلية للبعد	73.90	0.632	3.695	3.875	0.000

يتضح من الجدول أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (5)، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة لديهم القدرة على التحليل والتعامل مع الأنظمة وكيفية عملها وذلك لتوافر أنظمة تكنولوجية توفر البيانات والمعلومات لتساعد أصحاب القرار على صنع القرار المناسب لحاجة العمل، وأن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (1)، ويعزو الباحثون إلى أن النظام اللامركزي وتفويض الوحدات الإدارية لاتخاذ القرارات المنفردة بناءً على توافر المعلومات لديها، وبما يناسب المصلحة العامة للشركة. واتفق النتائج مع دراسة بركات (2018) ودراسة فائق (2018) ودراسة مطر (2018) ودراسة البوسي (2018) ودراسة جعفر (2017) ودراسة حافظ (2017)، ودراسة أبو عيادة (2016) ودراسة قاسم (2011). واختلفت نتائج هذا البحث مع دراسة السرسك (2020).

الجدول (6) التكرارات والمتosطات والانحرافات والوزن والترتيب لكل فقرة (البعد الثالث/ الرؤية المستقبلية)

الدالة	قيمة "ت"	الوزن	الانحراف	المتوسط	الفقرة	م
0.000	8.739	78.99	0.646	3.949	أمتلك رؤية ذات أبعاد شمولية أحدد من خلالها اتجاه الأعمال.	1
0.000	6.144	77.72	0.790	3.886	استخدم رؤيتي في توحيد جهود العاملين تجاه أهداف الشركة.	2
0.000	5.704	76.84	0.753	3.842	اعتمد على رؤيتي لتعرف على رؤية الآخرين عند اتخاذ القرارات.	3
0.123	1.549	72.15	0.873	3.608	أمتلك القدرة لرؤية الأشياء غير المنظورة والتعامل مع المجهول.	4
0.000	4.110	75.19	0.794	3.759	أمتلك القدرة لتحويل الرؤية الواقع ممكناً التطبيق.	5
0.000	5.019	76.84	0.856	3.842	أمتلك القدرة لإقناع الآخرين للإيمان برؤيتي الإستراتيجية.	6
0.000	6.819	76.29	0.579	3.814	الدرجة الكلية للبعد	

ويتضح من الجدول أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (1)، ويعزو الباحثون إلى أن أفراد عينة الدراسة يمتلكون رؤية واسعة لما سيحدث مستقبلاً، بحيث يتم تحديد المهام ووضع الخطط المستقبلية كون جل أعمال الشركة فنية وخدماتية تتطلب وضع الخطط والسيناريوهات للتعامل مع المشكلات المتكررة ولا يخفى على أحد أن قطاع الكهرباء قطاع مليء بالأزمات وعدم الاستقرار، وهذا يتطلب من أصحاب الوظائف الإشرافية امتلاكهم رؤية مستقبلية واضحة لكيفية التعامل والتخطيط للمستقبل من أجل تحقيق أهداف الشركة، وأن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (4)، ويعزو الباحثون ذلك لعدم امتلاك أفراد عينة الدراسة على رؤية الأشياء الغير المنظورة والتعامل مع المجهول بشكل مناسب نظراً لحالة السياسية التي يمر بها قطاع غزة وبالتحديد قطاع الكهرباء. واتفق النتائج مع دراسة بركات (2018) ودراسة فائق (2018) ودراسة مطر (2018) ودراسة جعفر (2017) ودراسة حافظ (2017) ودراسة أبو عيادة (2016) ودراسة عطا (2015) ودراسة قاسم (2011). واختلفت نتائج البحث مع دراسة السرسك (2020)، ودراسة البوسي (2018).

الجدول (7) التكرارات والمتosطات والانحرافات والوزن والترتيب لكل فقرة (البعد الرابع/ الدافعية)

الدالة	قيمة "ت"	الوزن	الانحراف	المتوسط	الفقرة	م
0.000	6.020	77.59	0.793	3.880	أمتلك القدرة على دفع العاملين لتنفيذ رؤية وتصورات الشركة.	1
0.000	7.346	79.37	0.801	3.968	أثير التناقض بين العاملين لتقديم المزيد من الإنجازات.	2
0.000	3.938	75.95	0.949	3.797	أكافي العاملين باستخدام حوافر متعددة نتيجة لإنجازاتهم.	3
0.000	8.785	80.63	0.761	4.032	أشجع التفاعل بين العاملين وتكوين فرق العمل بينهم.	4
0.000	12.015	82.53	0.656	4.127	أحث العاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية.	5
0.000	9.939	79.22	0.583	3.961	الدرجة الكلية للبعد	

يتضح من الجدول أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (5)، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن العاملين بالوظائف الإشرافية لديهم القدرة على دفع العاملين نحو عملية المشاركة في صنع القرار وتحمل المسؤولية وذلك لتنمية القيادات الإدارية في المستويات الدنيا لخلق قيادات مستقبلية قادرة على اتخاذ القرارات وتحمل مسؤولية الأعمال، ومن أجل رفع الروح المعنوية لديهم وتقليمهم للقرارات التي اشتراكوا في صنعها، وأن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (3)، ويعزو الباحثون ذلك لعدم تطبيق لائحة الحوافز والمكافآت المعدة والمعتمدة من قبل إدارة الشركة بشكل فاعل، وذلك بسبب الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي يمر بها قطاع غزة أدى ذلك لضعف عملية التحصيل والجباية. واتفقت النتائج مع دراسة بركات (2018) ودراسة فائق (2018) ودراسة مطر (2018) ودراسة جعفر (2017) ودراسة أبو عيادة (2016) ودراسة عطا (2015) ودراسة قاسم (2011). واختلفت نتائج هذا البحث مع دراسة السرسك (2020)، ودراسة البوجي (2018).

الجدول (8) التكرارات والمتosteات والانحرافات والوزن والترتيب لكل فقرة (البعد الخامس/ الشراكة)

الدالة	قيمة "ت"	الوزن	الانحراف	المتوسط	الفرقة	م
0.000	7.395	78.99	0.764	3.949	أرى في الشراكة أسلوباً يفيد بتنفيذ رؤيتها وتحقيق أهدافها.	1
0.000	7.661	79.87	0.810	3.994	تزداد قوة القرار عندما ينبع من المنظمات المتحالفه.	2
0.000	3.986	75.32	0.838	3.766	تسعى الشركة لإقامة شراكات مع الشركات محلياً وإقليمياً.	3
0.000	3.658	75.19	0.892	3.759	تسعى الشركة لإقامة تحالفات مع شركات أخرى للاستفادة منها.	4
0.000	5.210	77.22	0.870	3.861	أرى في الشراكة مع المنظمات حلّاً جيداً للخروج من الأزمة.	5
0.000	7.600	77.32	0.605	3.866	الدرجة الكلية للبعد	

يتضح من الجدول أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (2)، ويعزو الباحثون ذلك حسب آراء أفراد عينة الدراسة وإيمانهم بالشراكة والتحالف مع المنظمات يساهم في معالجة الأزمات المتكررة لقطاع الطاقة، وذلك لتوحيد الجهود وزيادة الخبرة في جودة القرارات المتتخذة، وأن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (4)، ويعزو الباحثون ذلك لضعف قدرة الشركة على إقامة تحالفات مع منظمات أخرى من أجل الاستفادة من خبرتها وتجربتها، بسبب الحصار الإسرائيلي والانقسام الفلسطيني. واتفقت النتائج مع دراسة بركات (2018) ودراسة فائق (2018) ودراسة البوجي (2018) ودراسة مطر (2018) ودراسة جعفر (2017) ودراسة حافظ (2017) ودراسة أبو عيادة (2016) ودراسة قاسم (2011). واختلفت نتائج هذا البحث مع دراسة السرسك (2020)، ودراسة عمران (2015).

الإجابة عن السؤال الثاني:

ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة؟

الجدول (9) التكرارات والمتosteات والانحرافات والوزن والترتيب لكل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية

الدرجة	الترتيب	الدالة	الدالة	قيمة "ت"	الوزن	الانحراف	المتوسط	البعد	م
كبيرة	3	0.102	1.643	71.80	0.688	3.590		البعد الأول: القيم	1
كبيرة	1	0.000	4.855	74.99	0.646	3.749		البعد الثاني: التعاون	2
كبيرة	2	0.025	2.268	72.81	0.778	3.640		البعد الثالث: الابداع والابتكار	3
كبيرة	4	0.297	1.047	71.27	0.760	3.563		البعد الرابع: التماسک	4
كبيرة		0.006	2.792	72.72	0.612	3.636		الدرجة الكلية	

يعزو الباحثون ذلك إلى أن الفئة المستهدفة هي أصحاب الوظائف الإشرافية وهذه الفئة لديهم القدرة على الابداع والابتكار وكذلك العمل بروح الفريق وبذلك تكون لديهم القدرة على معرفة وفهم للثقافة التنظيمية السائدة داخل الشركة والعمل على تعزيزها لدى الموظفين، وكذلك انتقاء الموظفين حيث إن إدارة الشركة تعمل على نشر قيمها التنظيمية المشجعة للعمل من أجل تحقيق أهدافها

التنظيمية والمجتمعية، وأن الشركة قامت بنشر مدونة السلوك الوظيفي والتي أوجبت جميع العاملين الاطلاع عليها والالتزام ببنودها المشجعة لتعزيز الثقافة التنظيمية. واتفقت نتائج هذا البحث مع دراسة حرز الله (2019) ودراسة ساعد (2016) ودراسة أبو حجر (2016). وختلفت نتائج هذا البحث مع دراسة الطبيبي (2016)، ودراسة سلامه (2015).

- ولتفسير النتائج المتعلقة بمستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة قام الباحثون بإعداد الجدول التالي الموضح لأبعاد المقياس بالشكل التالي:

الجدول (10) التكرارات والمتوسطات والانحرافات والوزن والترتيب لكل فقرة من فقرات (القيمة)

الدالة	قيمة "ت"	الوزن	الانحراف	المتوسط	الفقرة	م
0.004	2.948	73.67	0.783	3.684	تحدد الشركة قيمها مع عملائها وموظفيها وتتابعها باستمرار.	1
0.005	2.876	73.92	0.857	3.696	تحرص الإدارة على نشر وتعزيز القيم للموظفين والعملاء.	2
1.000	0.000	70.00	0.989	3.500	تدعم الشركة مشاريع التنمية.	3
0.418	-0.812	68.73	0.980	3.437	تلزم إدارة الشركة بالصدق والنزاهة في جميع جوانب العمل.	4
0.050	1.972	72.66	0.847	3.633	تقوم الشركة بتقييم مدى تحقيق القيم ضمن أعمالها.	5
0.102	1.643	71.80	0.688	3.590	الدرجة الكلية للبعد	

يتضح من الجدول أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (1)، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن الشركة تقوم بنشر قيمها عبر موقعها الإلكتروني ونشراتها الخاصة من أجل فهم الدور الذي ستقوم به، بالإضافة لتعزيزها لدى العاملين والمتعاملين معها وتطبيق قيمها ضمن برامج عملها والاستمرار بمتابعتها وذلك لتحفيز حدة الصراع مع الموظفين والمتعاملين معها، ومن أهم قيمها للعملاء والموظفيين التي تلتزم الشركة بتطبيقها المسؤولية الاجتماعية وهي الالتزام بتقديم التنمية للمجتمع وتطوير البنية التحتية، والمعيشة الكريمة لموظفي الشركة وعائلاتهم والعمل من أجل الرفاهية، وأن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة (4)، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن طبيعة أعمال الشركة أعمال فنية وخدماتية تتأثر بالحالة السياسية بقطاع غزة وهذا يؤثر على عمل الشركة وجوانب الصدق والنزاهة فيها خارج عن إرادتها. واتفقت نتائج هذا البحث مع دراسة ساعد (2016) ودراسة جلولي (2013) ودراسة طالب (2011). واتختلفت النتائج مع دراسة برجراحة (2015).

الجدول (11) التكرارات والمتوسطات والانحرافات والوزن والترتيب لكل فقرة من فقرات (التعاون)

دالة	قيمة "الـT"	الوزن	الانحراف	المتوسط	الفقرة	م
0.040	-2.067	66.71	1.001	3.335	يوجد ثقة متبادلة بين إدارة الشركة وجميع العاملين.	1
0.000	4.716	76.08	0.810	3.804	يتبادل العاملين الآراء من أجل سير وتطوير العمل.	2
0.051	1.965	72.91	0.931	3.646	تسعى الشركة لتنمية روح التعاون بينها وبين العاملين.	3
0.000	3.884	75.44	0.881	3.772	تشجع الشركة طرح أفكار لحل مشكلات العمل.	4
0.000	11.977	83.80	0.724	4.190	لدي استعداد للتعاون مع زملاء العمل من أجل الأهداف	5
0.000	4.855	74.99	0.646	3.749	الدرجة الكلية للبعد	

يتضح من الجدول أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (5)، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن العاملين في الوظائف الإشرافية لديهم السعي والاستعداد والتشجيع المستمر للتعاون مع جميع الوحدات التنظيمية والموظفيين حيث إن علاقات العمل داخل الشركة علاقات مهنية قائمة على التعاون، وهذا يؤدي لزيادة الألفة والتماسك بين جميع العاملين بالشركة من أجل تحقيق أهداف الشركة والرقي بها، وأن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (1)، ويعزو الباحثون ذلك إلى عدم تطبيق قانون واحد على جميع العاملين بالشركة، حيث يوجد قانون مطبق على الموظفين الدائمين وهو قانون الخدمة المدنية، وقانون على موظفين العقود قانون الشركة،

ومن خلال عمل الباحث في الشركة يوضح أن ذلك أضعف الثقة بين العاملين وإدارة الشركة. واتفقت نتائج هذا البحث مع دراسة حرز الله (2019) ودراسة عاطي (2017). واختلفت نتائج البحث مع دراسة العزام (2014).

جدول (12) التكرارات والمتواسطات والانحرافات والوزن والترتيب لكل فقرة من فقرات (الابداع والابتكار)

الدالة	قيمة"ت"	الوزن	الانحراف	المتوسط	الفقرة	م
0.000	6.280	78.48	0.849	3.924	لدي القدرة والرغبة على إيجاد حلول للمشكلات بطريقة إبداعية.	1
0.654	0.449	70.76	1.063	3.538	تشجع الشركة الابتكارات والأفكار الإبداعية بصرف مكافآت	2
0.341	0.954	71.65	1.084	3.582	أشعر بالثقة المتبادلة مع الإدارة وهذا يعزز الإبداع والابتكار.	3
0.000	5.020	77.09	0.887	3.854	تعزز الشركة الإبداع والابتكار من خلال التعليم والتربیت.	4
1.000	0.000	70.00	1.138	3.500	توفر الشركة بيئة عمل مناسبة ومحفزة على الإبداع والابتكار.	5
0.499	-0.678	68.86	1.056	3.443	تشجع الشركة البحث عن طرق إبداعية لمعالجة مشكلاتها.	6
0.025	2.268	72.81	0.778	3.640	الدرجة الكلية للبعد	

يتضح من الجدول أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (1)، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن العاملين من القوى الشابة والمؤهلة وأصحاب الخبرة في العمل، وهي فئة قادرة على الابداع وتميل إلى المبادرة من أجل إيجاد حلول للمشكلات التي تواجهها الشركة من أجل اثبات وتحقيق الذات والنجاح في المهام الموكلة لهم، وأن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (6)، ويعزو الباحثون إلى أن مجتمع الدراسة لديهم القدرة على الابداع والابتكار، ولكن بيئة العمل بالقطاع غير مستقرة، وقلة الدافع والمحفز الذي تقدمه إدارة الشركة لهم. واتفقت نتائج هذا البحث مع دراسة حرز الله (2019). واختلفت نتائج هذا البحث مع دراسة سلامه (2015).

الجدول (13) التكرارات والمتواسطات والانحرافات والوزن والترتيب لكل فقرة من فقرات (البعد الرابع/ التماسک)

الدالة	قيمة"ت"	الوزن	الانحراف	المتوسط	الفقرة	م
0.627	0.486	70.76	0.982	3.538	توفر إدارة الشركة بيئة عمل مستقرة وآمنة للعاملين.	1
0.286	-1.070	68.23	1.041	3.411	تسود أجواء من الترابط والتماسک بين العاملين بالشركة.	2
0.321	0.996	71.77	1.118	3.589	أهداف الشركة معلنة وواضحة لدى وتسعي لتحقيقها.	3
0.000	-3.975	62.28	1.221	3.114	يوجد وصف وظيفي واضح لدى جميع العاملين بالشركة.	4
0.000	9.487	83.29	0.881	4.165	لدي الشعور بالفخر والانتماء كوني أعمل بالشركة .	5
0.297	1.047	71.27	0.760	3.563	الدرجة الكلية للبعد	

يتضح من الجدول أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (5)، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة لديهم الانتفاء للبيت الثاني ولهذه المؤسسة الوطنية والخدماتية والتي تعمل على تزويد الخدمة الكهربائية للمواطنين، بالإضافة للمحافظة على ممتلكاتها وإيجاد حلول بطريقة إبداعية للمشكلات التي تواجهها، بالإضافة لمزايا الإضافية التي تقدمها الشركة للعاملين لديها، وأن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة رقم (4)، ويعزو الباحثون ذلك إلى افتقار الشركة للكادر الوظيفي المتخصص مما يؤدي لتدخل الأعمال الوظيفية وتکلیف العاملین بأعمال خارجة عن وصفهم الوظيفي. واتفقت نتائج البحث مع دراسة حرز الله (2019). الإجابة عن السؤال الثالث: "هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاستراتيجي والثقافة التنظيمية لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة؟"

الجدول (14) معامل الارتباط بين الذكاء الاستراتيجي والثقافة التنظيمية لدى العاملين بالشركة

البعد	القيم	التعاون	الابداع والابتكار	التماسک	الدالة
البعد الأول: الاستشراف	0.340**	0.412**	0.427**	0.355**	0.454**
البعد الثاني: تکبر النظم	0.305**	0.271**	0.365**	0.356**	0.388**
البعد الثالث: الرؤية المستقبلية	0.339**	0.367**	0.431**	0.338**	0.439**

البعد	القيمة	التعاون	الابداع والابتكار	التماسك	الدرجة الكلية للثقافة التنظيمية
البعد الرابع: الدافعية	0.253**	0.366**	0.391**	0.254**	0.377**
البعد الخامس: الشراكة	0.427**	0.541**	0.590**	0.311**	0.556**
الدرجة الكلية للذكاء الاستراتيجي	0.413**	0.483**	0.546**	0.401**	0.549**

يتبيّن من الجدول وجود علاقه ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاستراتيجي والثقافة التنظيمية لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة.

- توجد علاقه ذات دلالة إحصائية بين الاستشراف والثقافة التنظيمية، ويعزو الباحثون ذلك أن الاستشراف يعمل على التبؤ بأحداث المستقبل مما يؤدي لاقتناص الفرص والقدرة على إدارة المخاطر والتهديدات التي تواجه الشركة والقدرة على مواكبة التطور في جميع المجالات والبحث عن الأفكار الجديدة والمبتكرة، لما له من أهمية في تعزيز القيم الأساسية للشركة.
- توجد علاقه ذات دلالة إحصائية بين تفكير النظم والثقافة التنظيمية، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن تفكير النظم يعمل على التبؤ والقدرة على التفكير والتحليل والتوقع لمشكلات التي قد تواجهها الشركة من خلال ربط مكونات الشركة ببعضها البعض وإدخال التكنولوجيا الحديثة والمتقدمة والملائمة لبيئة عمل الشركة، كل ذلك يعمل على تعزيز ثقافة تنظيمية داخل الشركة توحد جهود العاملين ودعاً للإبداع والعمل بروح الفريق من أجل التغلب على معوقات العمل من أجل تحقيق أهدافها.
- توجد علاقه ذات دلالة إحصائية بين الرؤية المستقبلية والثقافة التنظيمية، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن الرؤية المستقبلية تساهم في رسم مستقبل الشركة على المدى البعيد بمشاركة جميع العاملين والتعاون مع جميع الأطراف داخل الشركة وخارجها وذلك من أجل معرفة المستقبل والقدرة على تلبية حاجات ورغبات أصحاب العلاقة، وكذلك تبني العديد من الأفكار التي تسعى لتطوير بيئة العمل بالشركة.
- توجد علاقه ذات دلالة إحصائية بين الدافعية والثقافة التنظيمية، ويعزو الباحثون ذلك أن الدافعية تعمل على توحيد جهود العاملين وتشجيعهم على العمل كفريق ورفع الروح المعنوية لهم وجعل دوافعهم ورغباتهم الشخصية تتوافق مع أهداف الشركة، لما لذلك من تعزيز روح العمل الجماعي وتماسكهم وتحريك القدرات الإبداعية لديهم.
- توجد علاقه ذات دلالة إحصائية بين الشراكة والثقافة التنظيمية، ويعزو الباحثون إلى أن الشراكة مع منظمات مناظرة يؤدي لتبادل المنفعة المشتركة والاستفادة من الخبرات والطاقات والموارد، مما يؤدي لتطوير قدرة الشركة على تلبية جميع الاحتياجات ومواكبة التطورات الحديثة وغرس قيم التعاون لدى موظفيها. وحسب علم الباحثون البحث تفرد بالنتيجة حيث لم تستخدم الدراسات السابقة الجمع بين المتغيرين.

الإجابة عن السؤال الرابع:

"هل يوجد أثر للذكاء الاستراتيجي على الثقافة التنظيمية لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة؟"

الجدول (15) تحليل الانحدار المتعدد (الذكاء الاستراتيجي، الثقافة التنظيمية)

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار B	الخطأ المعياري	الانحدار المعياري B	قيمة t	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
الثابت	0.785	0.333		2.359	0.020	دالة إحصائياً عند 0.05
البعد الأول: الاستشراف	0.525	0.082	0.454	6.370	0.000	دالة إحصائياً عند 0.01
البعد الثاني: تفكير النظم	0.375	0.071	0.388	5.254	0.000	دالة إحصائياً عند 0.01
البعد الثالث: الرؤية المستقبلية	0.464	0.076	0.439	6.109	0.000	دالة إحصائياً عند 0.01
البعد الرابع: الدافعية	0.395	0.078	0.377	5.077	0.000	دالة إحصائياً عند 0.01

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	قيمة t	الانحدار المعياري B	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار B	المتغيرات المستقلة
دالة إحصائياً عند 0.01	0.000	8.361	0.556	0.067	0.563	البعد الخامس: الشراكة
تحليل التباين ANOVA						
0.000		القيمة الاحتمالية		17.304		قيمة اختبار F
				0.342	قيمة معامل التفسير المعدل R^2	

يتضح من الجدول أن الانحدار لتمثيل العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي، والثقافة التنظيمية دالة إحصائياً.

- يوجد تأثير إيجابي معنوي دال إحصائياً بعد الاستشراف على الثقافة التنظيمية، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن الاستشراف يعمل على معرفة حاضر ومستقبل الشركة مما يؤدي لمعرفة الاحتياجات المستقبلية للشركة وذلك للتغلب على مشكلاتها وإيجاد الحلول الإبداعية لها من خلال خلق بيئة عمل محفزة من أجل تحقيق الأهداف.
 - يوجد تأثير إيجابي معنوي دال إحصائياً بعد تفكير النظم على الثقافة التنظيمية، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن تفكير النظم يعمل على التنبؤ بالمشكلات من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة والملائمة لبيئة عمل الشركة، كل ذلك يعمل على تعزيز ثقافة تنظيمية داخل الشركة داعمة والعمل بروح الفريق للتغلب على معوقات العمل.
 - يوجد تأثير إيجابي معنوي دال إحصائياً بعد الرؤية المستقبلية على الثقافة التنظيمية، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن الرؤية المستقبلية تسهم في وضع الخطط المستقبلية والبرامج التدريبية المتنوعة والتعاون مع جميع الأطراف داخل الشركة وخارجها، وكذلك تبني العديد من الأفكار التي تسعى لتطوير بيئة العمل داخل الشركة وجعلها بيئة عمل مستقرة وآمنة للعاملين وملائمة للابداع من أجل حل المشكلات التي تواجهها الشركة.
 - يوجد تأثير إيجابي معنوي دال إحصائياً بعد الدافعية على الثقافة التنظيمية، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن الدافعية تعمل على تحفيز العاملين وتشجيعهم على العمل بروح الفريق الواحد من أجل هدف مشترك.
 - يوجد تأثير إيجابي معنوي دال إحصائياً بعد الشراكة على الثقافة التنظيمية، ويعزو الباحثون إلى أن الشراكة تؤدي للاستفادة من الخبرات والموارد المختلفة، ويعود لتطوير قدرة الشركة والاستفادة من الخبرات المختلفة.
- وحسب علم الباحثون أن الدراسة تقررت بهذه النتيجة حيث لم تستخدم أي دراسة من الدراسات السابقة هذا المتغير.

الإجابة عن السؤال الخامس:

هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة في الذكاء الاستراتيجي تعزى للمتغيرات (العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية)؟

- **الفرضية الفرعية الأولى من الفرض الخامس: لا توجد فروق دالة إحصائياً في الذكاء الاستراتيجي لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة تعزى لمتغير العمر.**
- تبين أن قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للذكاء الاستراتيجي، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر. ويعزو الباحثون ذلك إلى أن معظم موظفين الوظائف الإشرافية في الشركة هي فئة منفتحة ولديها نضوج عقلي ووعي لأهمية أبعاد الذكاء الاستراتيجي ودورها بالنجاح والتميز . واتفق النتائج مع دراسة مطر (2018)، ودراسة البوجي (2018)، ودراسة أبو عيادة(2016)، ودراسة قاسم(2011). واتختلفت النتائج مع دراسة السرسك (2020)، ودراسة مسلم(2015).

- الفرضية الفرعية الثانية من الفرض الخامس: لا توجد فروق دالة إحصائياً في الذكاء الاستراتيجي لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء تعزى لمتغير (سنوات الخدمة).

تبين أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للذكاء الاستراتيجي، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة. ويعزو الباحثون عدم وجود فروق بين متوسط استجابات المبحوثين عند مستوى الدلالة تعزى لمتغير سنوات الخدمة وأن مجتمع الدراسة لديهم القدرة على الذكاء الاستراتيجي نظراً لاكتسابهم سنوات خدمة كافية وانخراطهم بالعمل داخل الشركة. واتفقت نتائج البحث الحالية مع دراسة السرسك (2020)، ودراسة مطر (2018)، ودراسة أبو عيادة (2016)، ودراسة قاسم (2011). واختلفت مع نتائج دراسة بركات (2018)، ودراسة أبو عيادة (2016)، ودراسة البوجي (2018)، ودراسة مسلم (2015).

- الفرضية الفرعية الثالثة من الفرض الخامس: لا توجد فروق دالة إحصائياً في الذكاء الاستراتيجي لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة تعزى لمتغير (المؤهل العلمي).

تبين أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للذكاء الاستراتيجي، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ويعزو الباحثون عدم وجود فروق بين متوسط استجابات المبحوثين عند مستوى الدلالة تعزى لمتغير المؤهل العلمي وأن لديهم القدرة على الذكاء الاستراتيجي نظراً لمؤهلاتهم العلمية وخبرتهم العملية. واتفقت نتائج البحث مع دراسة السرسك (2020)، ودراسة البوجي (2018)، ودراسة أبو عيادة (2016)، ودراسة عمران (2015). واختلفت النتائج مع دراسة مطر (2018)، ودراسة بركات (2018)، ودراسة مسلم (2015).

- الفرضية الفرعية الرابعة من الفرض الخامس: لا توجد فروق دالة إحصائياً في الذكاء الاستراتيجي لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية.

تبين أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في البعد الثاني والثالث والرابع والخامس، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية. ويعزو الباحثون إلى أن جميع العاملين أصحاب الوظائف الإشرافية في الشركة لديهم اطلاع على الأنظمة والقوانين المنظمة للعمل، وكذلك مشاركتهم بوضع الأهداف المستقبلية. كما أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في البعد الأول والدرجة الكلية للذكاء الاستراتيجي، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية. وتبيّن من نتائج التحليل وجود فروق بين رئيس القسم ومدير دائرة وحدة لصالح مدير مقر/إدارة، ولم يتضح فروق في المسميات الأخرى. ويعزو الباحثون ذلك إلى أن مدراء المقرات والإدارات لديهم احتكاك مباشر إدارة الشركة وقيادتها واطلاعهم أكثر من غيرهم على مستقبل الشركة، وبالتالي قدرتهم على الاستشراف والتخطيط أكثر من نظرائهم وذلك لتوافر وحدة المعلومات بصورة أشمل. واتفقت مع دراسة مطر (2018)، ودراسة البوجي (2018). واختلفت نتائج هذا البحث مع دراسة السرسك (2020)، ودراسة بركات (2018)، ودراسة أبو عيادة (2016)، ودراسة مسلم (2015)، ودراسة قاسم (2011).

الإجابة عن السؤال السادس:

هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة في الثقافة التنظيمية تعزى للمتغيرات التالية (العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية)؟

- الفرضية الفرعية الأولى من الفرض السادس: لا توجد فروق دالة إحصائياً في الثقافة التنظيمية لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة تعزى لمتغير العمر.

تبين أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للثقافة التنظيمية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر. ويوضح الباحثون ذلك إلى أن متغير العمر ليس متغيراً مؤثراً في تعزيز الثقافة التنظيمية بأبعادها لدى العاملين، وذلك لأن معرفة موظفي الوظائف الإشرافية بالثقافة التنظيمية بأبعادها ليس لها علاقة بالعمر. واتفقت النتائج مع دراسة حرز الله (2019)، ودراسة سمارة وعاطي (2017)، ودراسة ساعد والطبي (2016)، ودراسة العزام (2014)، ودراسة جلولي (2013).

- الفرضية الفرعية الثانية من الفرض السادس: لا توجد فروق دالة إحصائياً في الثقافة التنظيمية لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

تبين أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للثقافة التنظيمية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة. ويوضح الباحثون أن متغير سنوات الخدمة ليس متغيراً مؤثراً في تعزيز الثقافة التنظيمية بأبعادها لدى موظفين الوظائف الإشرافية في الشركة، وذلك على اختلاف سنوات خدمتهم حيث لديهم القدرة على تعزيز الثقافة التنظيمية بأبعادها من أجل ثقافة تنظيمية داعمة للعمل تلبي احتياجات العمل لتحقيق أهداف الشركة. واتفقت نتائج هذا البحث مع دراسة حرز الله (2019)، ودراسة سمارة (2017)، ودراسة عاطي (2017)، ودراسة الطبي (2016)، ودراسة ساعد (2016)، ودراسة سلامه (2015)، ودراسة العزام (2014)، ودراسة جلولي (2013).

- الفرضية الفرعية الثالثة من الفرض السادس: لا توجد فروق دالة إحصائياً في الثقافة التنظيمية لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

تبين أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للثقافة التنظيمية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ويوضح الباحثون أن متغير المؤهل العلمي ليس متغيراً مؤثراً على تعزيز الثقافة التنظيمية بأبعادها لدى العاملين في الشركة، وذلك لإدراك ووعي موظفين الوظائف الإشرافية لأهمية الثقافة التنظيمية ولديهم ثقافة تنظيمية داعمة لأبعادها وذلك لتحقيق أهداف الشركة. واتفقت نتائج هذا البحث مع دراسة حرز الله (2019)، ودراسة ساعد (2017)، ودراسة سلامه (2015)، ودراسة العزام (2014)، ودراسة جلولي (2013).

واختلفت النتائج مع دراسة سمارة (2017)، ودراسة الطبي وأبو حجر (2016)، ودراسة طالب والمصري (2011).

- الفرضية الفرعية الرابعة من الفرض السادس: لا توجد فروق دالة إحصائياً في الثقافة التنظيمية لدى العاملين بشركة توزيع الكهرباء في محافظات غزة تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية.

تبين أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) بالبعد الأول والثاني والرابع والدرجة الكلية للثقافة التنظيمية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية. ويعزو الباحثون ذلك إلى أن مجتمع الدراسة يعملون بالشركة كنظام اجتماعي متماسك من أجل تحقيق أهدافها. كما أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في البعد الثالث، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية. وتبيّن وجود فروق بين رئيس القسم ومدير دائرة/وحدة لصالح إدارة/مقر، ولم يتضح فروق في المسميات الأخرى. ويعزو الباحثون ذلك إلى أن مدراء الدوائر/الوحدات لديهم ثقافة الإبداع والإبتكار نظراً لأهمية موقعهم والمسؤولية الملقاة على عاتقهم حيث يعتبرون حلقة الوصل بين الإدارة الوسطى المتمثلة بإدارة المقرات والإدارات، والإدارة الدنيا المتمثلة في الأقسام والموظفين بالإضافة لاحتياكهم المباشر مع بيئة العمل. واتفقت النتائج مع دراسة الطبي (2016)، ودراسة طالب (2011). واختلفت نتائج هذا البحث مع دراسة حرز الله (2019)، ودراسة سمارة وعاطي (2017)، ودراسة ساعد (2016)، ودراسة سلامه (2015).

نتائج ووصيات البحث:

أهم نتائج البحث:

1. مستوى الذكاء الاستراتيجي بلغ (3.866) درجة بوزن نسبي قدره (77.04%) ويشير إلى أن مستوى الذكاء الاستراتيجي كان مرتفعاً، ومستوى الثقافة التنظيمية بلغ (3.636) درجة بوزن نسبي قدره (72.72%) ويشير إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية مرتفعاً.
2. وجود علاقة ارتباط دالة إيجابية بين الذكاء الاستراتيجي والثقافة التنظيمية في كل من الدرجة الكلية وأبعاد كل منهما.
3. يوجد تأثير دال إحصائياً للذكاء الاستراتيجي في الثقافة التنظيمية وقد بلغ حجم الأثر (34.2%).

أهم توصيات البحث:

1. الاهتمام بتدريب وزيادة مهارات موظفين الوظائف الإشرافية بالشركة على توسيع آفاقهم ومعرفتهم بالذكاء الاستراتيجي، وذلك للتغلب على الأزمات التي تواجهها الشركة.
2. توجيه اهتمام إدارة الشركة نحو ادخال تكنولوجيا حديثة لبيئة العمل كالذكاء الاصطناعي وذكاء الأعمال والنظم الخبرية وأنظمة دعم القرار، من أجل تحسين أدائها.
3. العمل على تفعيل لائحة الحوافز والمكافآت المعتمدة من مجلس إدارة الشركة، ومنح حوافز للعاملين لما للحوافز أثر في زيادة الفاعلية للعمل وزيادة الإنجاز.
4. السعي من قبل إدارة الشركة نحو العمل على إقامة شراكات وتحالفات مع منظمات عمل مشابهة لأعمال الشركة، من أجل التعاون وتبادل الخبرات والموارد المختلفة.
5. أن تعمل الشركة على انجاز الأعمال بأسرع وقت ممكن دون تأخير، من خلال تخصيص الأعمال التي تستغرق وقت لإنجازها من قبل طواقمها، لشركات خاصة كشركات المقاولات لإنجاز الأعمال.
6. تطبيق قانون عمل موحد على جميع العاملين داخل الشركة وهو قانون الخدمة المدنية من أجل المساواة بين العاملين وزيادة ثقة العاملين بإدارة الشركة.
7. تسكين الموظفين على مسمياتهم الوظيفية المكلفين بها حسب مواقعهم الوظيفية وفق الهيكلية المعتمدة.
8. تحديد مهام ومسؤوليات جميع الموظفين بالشركة بحيث تكون مكتوبة وملزمة للجميع.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

- أبو حجر، نسرين فايز (2016). درجة ممارسة مدير مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة لإدارة الأزمات وعلاقتها بالثقافة التنظيمية السائدة لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبو عيادة، ندى (2016). الذكاء الاستراتيجي وعلاقته بنجاح المنظمات - دراسة تطبيقية على المديرين في مجموعة الاتصالات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
- برجراجة، مريم (2015). أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي. دراسة حالة - مديرية التربية بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة خيضر، الجزائر.
- بركات، محمد منصور (2018). الذكاء الاستراتيجي كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية - دراسة تطبيقية في شركات الأدوية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة، غزة.
- البوجي، ريهام (2018). دور الذكاء الاستراتيجي في تطوير الأداء المؤسسي في المنظمات الصحية غير الحكومية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.
- جعفر، قبس زهير عبد الكريم (2017). تأثير الذكاء الاستراتيجي في منظمة الأداء العالي دراسة استطلاعية لمديري مركز أمراض الكل بدمياط الطب في بغداد. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 23(96)، 166-185.
- جلولي، أسماء (2013). أثر الثقافة التنظيمية على الابداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية- دراسة حالة جامعة محمد خيضر، رسالة ماجستير غير منشورة، بسكرة، الجزائر.
- حرز الله، توفيق (2019). أثر الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في الشركات التجارية - دراسة حالة شركة بشير السكك وشركاه، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ساعد، نهى عواد (2016). دور القيادات الإبداعية في تحسين مستوى الثقافة التنظيمية في وزارة الصحة الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.
- السرسك، هاشم (2020). أثر الذكاء الاستراتيجي في تعزيز جودة القرارات بوزارة الداخلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة.
- سلامة، وسام (2015). القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى وزارة الداخلية والأمن الوطني في محافظات قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.
- سمارة، نسرين شاكر (2017). واقع إدارة النوع وأثرها على الثقافة التنظيمية بالجامعات الفلسطينية - محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- طالب، منير (2011). علاقة الثقافة التنظيمية باللقاء التنظيمي للعاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
- الطبيبي، مروان عطية (2016). واقع الثقافة التنظيمية في شركات المقاولات في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.
- عاطي، ميسة (2017). أثر الثقافة التنظيمية على جودة الخدمة- دراسة ميدانية شركة سونلغاز لتوزيع الكهرباء والغاز الوسط، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي، مرياح، الجزائر.
- عبد الإله، سمير يوسف (2006). واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وأثرها على مستوى التطوير التنظيمي للجامعات - دراسة مقارنة رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- العزم، زياد (2014). أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطن التنظيمية في بلدية الوسطية في محافظة إربد الأردن، مجلة دراسات العلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الأردن، 42(1)، 103-130.

عطا، خالدية مصطفى (2015). الذكاء الاستراتيجي وأثره في تحديد الخيار الاستراتيجي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العاملة لتصنيع الحبوب، *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية* (43)، 135-162.

عمران، نضال (2015). أثر الذكاء الاستراتيجي على الابداع التنظيمي - دراسة على شركة أسيما سل للاتصالات، *مجلة جامعة بابل للعلوم الصرفية والتطبيقية*، (3)، 1280-1309.

فائق، تلا عاصم وعبد، عذراء محسن (2018). دور الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الأداء التنظيمي - دراسة استطلاعية لآراء القيادات الإدارية لجامعة الفلوجة، جامعة بغداد، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، (24)، 107-127.

قاسم، سعاد حرب (2011). أثر الذكاء الاستراتيجي على عملية اتخاذ القرارات - دراسة تطبيقية على المدراء في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

لعليمية، محمد علي (2015). أهمية الذكاء الاستراتيجي في عملية اتخاذ القرارات - دراسة ميدانية، مذكرة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير، في علوم التسيير تخصص التسيير الاستراتيجي للمنظمات، عنابة، الجزائر.

محمد، ماهر ومرسى، عمر (2012). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري للقيادات الإدارية بجامعة أسيوط، *المجلة العلمية*، (2)، 271-333.

مسلم، تامر (2015). أثر الذكاء الاستراتيجي على القيادة من وجهة نظر القيادات الإدارية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

المصري، كمال مصطفى (2011). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة للتخطيط الاستراتيجي وعلاقته بأنماط الثقافة التنظيمية السائدة في مدارسهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

مطر، محمد عبد الهادي (2018). دور الذكاء الاستراتيجي في تعزيز سمعة المنظمات التعليمية - دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

المغربي، محمد الفاتح (2016). *السلوك التنظيمي*، عمان، الأردن، دار الجنان للنشر والتوزيع.

موقع شركة توزيع الكهرباء محافظات غزة (2020). تاريخ الاطلاع 25/05/2020. الرابط: <http://www.gedco.ps>.

النسور، مروان محمد (2012). دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، (2)، 187-210.

النعميمي، صلاح عبد القادر (2008). *المدير القائد والمفكير الاستراتيجي*، دار اثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

Abd Allah,S.(2006). *The reality of the organizational culture prevailing in the Palestinian universities in the Gaza Strip and its impact on the level of organizational development for universities(in Arabic)*. A comparative study of an unpublished master's thesis, the Islamic University, Gaza.

Abu clinic, N.(2016). *Strategic intelligence and its relationship to the success of organizations - an applied study on managers in the Palestinian Communications Group in the Gaza Strip(in Arabic)*. Unpublished Master's Thesis, Al-Azhar University, Gaza.

Abu Hajar,N.(2016).*The degree to which UNRWA school principals in Gaza governorates practice crisis management and its relationship to the prevailing organizational culture(in Arabic)*. Unpublished Master's Thesis, The Islamic University, Gaza.

Admo, Ahmed (2016). *Creative leadership and its impact on the strategic performance of organizations (in Arabic)*. unpublished master's thesis, College of Business Administration, Sudan University of Science and Technology, Sudan.

Al Nuaimi,S.(2008). *Managing Director and Strategic Thinker(in Arabic)*. Ithraa House for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

Albwjy, R.(2018). *The role of strategic intelligence in developing institutional performance in health non-governmental organizations(in Arabic)*. Academy of Management and Politics, Gaza.

Almaghribiu,M.(2016).*organizational behavior(in Arabic)*. Amman, Jordan, Dar Al-Jinan for Publishing and Distribution.

- Almisriu,K.(2011). *The degree to which secondary school principals in Gaza governorates practice strategic planning and its relationship to the patterns of organizational culture prevailing in their schools*(in Arabic). Unpublished Master's Thesis, The Islamic University, Gaza.
- Alnusur,M.(2012). *The role of organizational culture in improving the performance of employees in the Jordanian banking sector*(in Arabic). *Journal of the Islamic University of Economic and Administrative Studies*, 20(2), 187-210.
- Alsarsik,H.(2020). *The impact of strategic intelligence on enhancing the quality of decisions at the Ministry of Interior*(in Arabic). Unpublished Master's Thesis, Al-Aqsa University, Gaza.
- Alttyby,M.(2016). *The reality of organizational culture in construction companies in the Gaza Strip, an unpublished master's thesis*(in Arabic). Unpublished Master's Thesis, Academy of Management and Politics, Gaza.
- Amyan, Mahmoud Salman (2013). *Organizational Behavior in Business Organizations*, 5th Edition (in Arabic). Amman, Wael House for Printing and Publishing.
- Ati,M.(2017). *The impact of organizational culture on service quality - a field study Sonelgaz Company for the distribution of electricity and gas medium*(in Arabic). Unpublished Master's Thesis, Kasdi University, Merbah, Algeria.
- Atta,K.(2015). *Strategic intelligence and its impact on determining the strategic choice, an exploratory study of the opinions of a sample of workers in the company operating for the manufacture of grains*. *Journal of Baghdad College of Economic Sciences* (43), 135-162.
- Azam,Z.(2014). *The impact of organizational culture on organizational citizenship behavior in Al Wasatia Municipality in Irbid Governorate, Jordan*(in Arabic). *Journal of Administrative Sciences Studies*, Yarmouk University, Jordan, 42(1) 103-130.
- Barakat, M.(2018). *Strategic intelligence as an entrance to enhance competitive advantage - an applied study in Palestinian pharmaceutical companies*(in Arabic). Unpublished Master's Thesis, Academy of Management and Politics, Gaza.
- Birjiraja, M.(2015). *The effect of organizational culture on job satisfaction. Case Study - Biskra Directorate of Education*(in Arabic) Unpublished Master's Thesis, University of Khider, Algeria.
- Fayiq,T& Assem,A& eadhra,M.(2018). *The role of strategic intelligence in enhancing organizational performance - an exploratory study of the opinions of the administrative leaders of the University of Fallujah, University of Baghdad*(in Arabic). *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 24(107), 108-127.
- Galuli,A.(2013). *The impact of organizational culture on administrative creativity among workers in Algerian higher education institutions - a case study of Mohamed Khider University*(in Arabic). Unpublished master's thesis, Biskra, Algeria.
- Gaza Governorates Electricity Distribution Company website (2020). View date 05/25/2020 <http://www.gedco.ps> .
- haraz allah,T.(2019). *The impact of organizational culture in supporting knowledge management in commercial companies - a case study of Bashir Al-Siksek & Partners Company*(in Arabic). Unpublished Master's Thesis, The Islamic University, Gaza.
<http://www.maccoby.com/Articles/OnlyBrainiest.php>
- Jafar,G.& Zuhair,A.(2017). *The effect of strategic intelligence on a high performance organization: A prospective study for the directors of the Kidney Disease Center in Baghdad Medical City*(in Arabic). *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 23 (96), 185-166.
- Lialaymia,M.(2015). *The importance of strategic intelligence in the decision-making process - a field study*(in Arabic). Memorandum as part of the requirements for obtaining a master's degree, in management sciences, specializing in the strategic management of organizations, Annaba, Algeria.
- Madlool, Karrar Muhammad (2019). *The role of strategic improvisation in promoting organizational culture - an analytical study of the opinions of a sample of employees of the University of Kufa* (in Arabic). *Journal of Administrative and Economic Sciences* (55), 647-679.

- Maher, Ahmed (2014). *Organizational Behavior*, Alexandria. University Publishing House.*
- Matar,M.(2018). *The role of strategic intelligence in enhancing the reputation of educational organizations - an applied study on the Ministry of Education and Higher Education in the Gaza Strip(in Arabic)*.Unpublished Master's Thesis, The Islamic University, Gaza.*
- Muhamad,M&Morsi,O.(2012). *Organizational culture and its relationship to administrative creativity of administrative leaders at Assiut University(in Arabic)*. *The Scientific Journal*, 28(2), 271-333.*
- Muslim,T.(2015). *The impact of strategic intelligence on leadership from the point of view of administrative leaders in Palestinian universities in the Gaza Strip(in Arabic)*. Unpublished Master's Thesis, Faculty of Administrative Economic Sciences, Al-Azhar University, Palestine.*
- Obaidi, R .(2020). *The possibility of adopting the industrial cluster strategy in light of the availability of organizational culture elements - an analytical study of the opinions of a sample of managers in the General Company for the Cement Industry (in Arabic)*. *Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences*, 16(51), 221-241.*
- Omran,N.(2015). *The impact of strategic intelligence on organizational creativity - a study on Asiacell Telecom(in Arabic)*. *Babylon University Journal of Morphological and Applied Sciences*, 23(3), 1280-1309.*
- Qasim,S.(2011). *The impact of strategic intelligence on the decision-making process - an empirical study on managers in the UNRWA Gaza Field Office(in Arabic)*. Unpublished Master's Thesis, The Islamic University, Gaza.*
- Saeid,N.(2016). *The role of creative leaders in improving the level of organizational culture in the Palestinian Ministry of Health(in Arabic)*. Unpublished Master's Thesis, Academy of Management and Politics, Gaza.*
- Salama,W.(2015). *Strategic leadership and its relationship to organizational culture at the Ministry of Interior and National Security in the governorates of the Gaza Strip(in Arabic)*. Unpublished Master's Thesis, Academy of Management and Politics, Gaza.*
- Samara,N.(2017). *The reality of diversity management and its impact on organizational culture in Palestinian universities - Gaza governorates(in Arabic)*. Unpublished Master's Thesis, The Islamic University, Gaza.*
- Talib,M.(2011). *The relationship of organizational culture with organizational loyalty for workers in Palestinian universities in the Gaza Strip(in Arabic)*. Unpublished master's thesis, Al-Azhar University, Gaza.*

المراجع الأجنبية:

- Ghan, A (2012). *The Influence of Corporate Culture on Organizational Zational Commitment Case study of Civil Government Organizational in Indonesia*, School of Business and Manangement- Institut Teknologi Bandung Jl. Gansha No.8, Bandung-Indonesia. <http://www.maccoby.com/Articles/OnlyBrainiest.php>*
- Maccoby, M. (2004). only the Brainiest Succrrd. *Researcn Tecnolog Management*, 44(5),61-62.*
- Maccoby, M.(2001). *The Human Side, Successful Leaders Employ Strategic Intelligence*, *Research Technology Management*,44 (3), 58-60.*
- Skene, D. (2004). *Nurse Managers A Guide to Practice*. Melbourne – San Francisco, Ausmed Publications.*