

أثر الذكاء الإستراتيجي على الأداء المؤسسي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية: الدور المعدل لإدارة المواهب

الدكتور مطيع صالح الشلبي

محمد حامد صبحي الشلبي

جامعه عمان العربية

الملخص:

هدف هذا البحث إلى تحديد أثر الذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤيا الإستراتيجية) على الأداء المؤسسي بأبعاده (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، الكفاءة) من خلال إدارة المواهب في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية، حيث يتكون مجتمع البحث من الموظفين في جميع المستويات بوزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية والبالغ عددهم (213) موظف/موظفة، وقد استخدمت البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار مجتمع البحث بطريقة (المسح الشامل)، وهو عدد الإستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي والتي تم جمعها من مجتمع البحث، وتم إستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، وأظهرت النتائج على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل "الذكاء الإستراتيجي" بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤيا الإستراتيجية) على المتغير التابع "الأداء المؤسسي" بأبعاده (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، الكفاءة) في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الاردنية .

وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير الذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤيا الإستراتيجية) على المتغير التابع "الأداء المؤسسي" بأبعاده (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، الكفاءة) مع وجود إدارة المواهب كمتغير معدل .

وأوصى البحث بمشاركة الموظفين في عملية التخطيط وإتخاذ القرارات ومما يوضح مفهوم الرؤيا الإستراتيجية بشكل أكبر لدى الموظفين في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.

الكلمات المفتاحية : الذكاء الإستراتيجي، الأداء المؤسسي ، إدارة المواهب ، وزارة التخطيط والتعاون الدولي الاردنية.

The Impact of Strategic Intelligence on Institutional Performance in The Ministry of Planning and International Cooperation: The Moderating Role Talent Management

Abstract:

This study aimed to determine the impact of strategic intelligence on organizational performance through talent management at the Jordanian Ministry of Planning and International Cooperation. The study population consisted of all employees at all levels (senior management, middle management, and lower management) in the Jordanian Ministry of Planning and International Cooperation, totaling 213 individuals. The population was selected using a comprehensive survey method, and it comprised 213 employees from the ministry out of the total population. These were the valid questionnaires collected from the study population. The descriptive-analytical method was used, and the data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results indicated that there is a statistically significant impact ($\alpha \leq 0.05$) of the independent variable of strategic intelligence, with its dimensions (foresight, motivation, systematic thinking, and strategic vision), on the dependent variable of organizational performance, with its dimensions (learning and growth, internal processes, and efficiency). There was a statistically significant effect of the variable strategic intelligence with its dimensions (foreseeing, motivation, systemic thinking, strategic vision) on the dependent variable "institutional performance" with its dimensions (learning and growth, internal processes, efficiency) with the presence of talent management as a modifying variable.

The study also recommended involving employees in the planning process and decision-making, which enhances the understanding of strategic vision among the staff at the Jordanian Ministry of Planning and International Cooperation.

Keywords: Strategic Intelligence, Institutional Performance, Talent Management, The Ministry of Planning and International Cooperatio.

المقدمة:

تشهد الوزارات اليوم العديد من التغيرات والتطورات التكنولوجية المتسارعة، وكذلك زيادة المنافسة بين تلك الوزارات، وهو ما فرض على تلك الوزارات بعض التحديات التي تؤثر على قراراتها، حيث قامت بعض الوزارات إلى البحث عن أساليب حديثة تدعم قراراتها الإستراتيجية، وتمكنها من مواجهة تلك التحديات.

حيث اتجهت إلى استخدام الذكاء الإستراتيجي والذي ينظر إليه باعتباره أداة ذات فاعلية لتحقيق النجاح الإستراتيجي وتوجيه المنظمات نحو الإتجاه المطلوب، وذلك من خلال تحقيق أهدافها على المدى الطويل والمحافظة على مكانتها في بيئة الأعمال والأسواق المنافسة، واستشراف المستقبل من خلال التحليل الإستراتيجي لعناصر البيئتين الخارجية والداخلية بما يدعم إتخاذ القرارات الإستراتيجية طويلة المدى ووضع الخطط التي تضمن النجاح الإستراتيجي للمنظمات (عبد الرحمن، 2021).

يُعتبر الأداء المؤسسي من أهم العمليات الإدارية التي يُمكن أن تنمو وتتطور، بالإضافة إلى البحث والتحليل الدقيق للسياسات والممارسات المستخدمة في تخطيط الموظفين وإدارة الموارد البشرية والمادية، ويوفر للمسؤولين فرصة القوة والضعف في مختلف الوظائف الإدارية والتقدم في البرامج والسياسات والخبرة، حيث يعد من العمليات الأساسية والمهمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة أنشطة المؤسسة، حيث يلعب دوراً هاماً في عملية تطوير المؤسسات والإرتقاء بها بالإضافة إلى إستقرارها (ربابعة، 2022).

إحدى المسؤوليات الأساسية لإدارة الموارد البشرية هي إدارة المواهب، والتي تلعب دوراً مهماً في تعزيز الإبتكار والمنافسة بين الوزارات، وهدفها هو تنمية قوة عاملة فريدة من نوعها شغوفة بتنفيذ مهمة أو وظيفة بناءً على مجموعة من المواهب والمهارات الفطرية التي يجب على الموظفين إستخدامها والتمسك بها لصالح الوزارة. لذا جاءت هذه البحتلرط متغيرين في غاية الاهمية ولهما انعكاس واضح على عملية نجاح الوزارة وهما الذكاء الإستراتيجي والأداء المؤسسي في ظل وجود متغير لا يقل أهمية عنهما وهو إدارة المواهب حيث اختار الباحث وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية لتطبيق دراسته.

مشكلة البحث:

تعيش الوزارات الحكومية في الأردن حالة من التحديات الكبيرة والمستمرة والتي تتطلب تكثيف كافة الجهود والموارد والأنشطة لتصب في تحقيق الأهداف، لأجل تحقيق أداء مؤسسي باعتباره عملية تطوير تهدف إلى الإرتقاء بها ودعم إستقرارها ومؤشراً لقدرتها على تحقيق رؤيتها ورسالتها، ومن اهم هذه الوزارات وزارة التخطيط والتعاون الدولي الاردنية والتي تسعى لتعكس حصيلة هذه الجهود لتقديم خدمات مميزة بكفاءة وفاعلية وجودة عالية، وهذا لن يتم الا بتوافر أداء مؤسسي قادر على مواجهة التحديات وتقديم افضل الخدمات، ويرتبط الأداء المؤسسي بما يوفره الذكاء الاستراتيجي باعتباره أداة فعالة ومنظومة متكاملة تمكن الوزارة من التفكير الشمولي بالمستقبل ، والإفادة من المعلومات المتوافرة لاتخاذ القرارات الاستراتيجية الجيدة.

وقد أستدل الباحث على مشكلة البحثمن خلال الرجوع إلى المزيد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحثمثل دراسة الأيوبي(2020) ،المجالي(2020) ، وهبة (2021).

لذا فإن مشكلة البحثتكمّن في التعرف على أثر الذكاء الإستراتيجي في تحسين الأداء المؤسسي بوجود إدارة المواهب كمتغير مُعدل من خلال قيام الباحث بإجراء دراسة ميدانية على وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية وقياس ذلك الأثر من وجهة نظر الموظفين فيها.

أسئلة البحث:

لتحقيق الغرض من البحث سيحاول الباحث الإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الرئيسي الأول: هل يوجد أثر للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظامي، الرؤية الإستراتيجية) على الأداء المؤسسي بأبعاده (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، الكفاءة) في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية :

- **السؤال الفرعي الأول:** هل يوجد أثر للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظامي، الرؤية الإستراتيجية) على التعلم والنمو في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية؟
- **السؤال الفرعي الثاني:** هل يوجد أثر للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظامي، الرؤية الإستراتيجية) على العمليات الداخلية في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية؟
- **السؤال الفرعي الثالث:** هل يوجد أثر للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظامي، الرؤية الإستراتيجية) على الكفاءة في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية؟

السؤال الرئيسي الثاني: هل يوجد أثر للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظامي، الرؤية الإستراتيجية) على الأداء المؤسسي بأبعاده (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، الكفاءة) في ظل وجود إدارة المواهب كمتغير معدل في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية؟

أهمية البحث:

تتمثل أهمية هذا البحث في جانبين، هما الأهمية العلمية (النظرية) والأهمية العملية (التطبيقية).

الأهمية العلمية (النظرية):

يستمد البحث أهميته من خلال تسليط الضوء على محورين لهما دور كبير في تميز الوزارات وتعكس الأثر على نجاح الوزارة وتقدمها، وهما الذكاء الاستراتيجي والاداء المؤسسي، إضافة إلى إثراء الأدبيات النظرية بموضوع الاداء المؤسسي وأهميته ومحدداته والنتائج المترتبة عليه والبحث أيضا في أبعاد الذكاء الاستراتيجي ودراسة دوره في تحقيق نجاح وازدهار الوزارة بمختلف المجالات. كما وتعزز هذه البحتالجوانب النظرية بوجود دور معدل لا يقل أهمية عن محوري الرسالة .

الأهمية العملية (التطبيقية):

يسعى هذا البحث للخروج بتوصيات بناءً على النتائج المستخلصة منها وستساعد هذه التوصيات وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية في تطوير أهداف وقدرات أدائها المؤسسي من خلال استخدام الذكاء الإستراتيجي، كما أنها ستعمل على تسليط الضوء على أهمية إدارة المواهب في تحسين مستويات الأداء، كما تكمن الأهمية في هذه البحتبمساعدة وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية للمشاركة والإطلاع على نتائج البحتالتي سوف تساعدهم في إتخاذ القرارات الإدارية الصائبة والتي تصب في مصلحة الوزارات والمؤسسات الحكومية وتعزيز أدائها وخدماتها والتي من المتوقع أن تكون مفيدة للوزارات وخاصة وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية، كما ويأمل الباحث أن تكون هذه البحتمرجعاً لدراسات لاحقة.

أهداف البحث:

- هدف هذا البحث إلى تحديد أثر الذكاء الإستراتيجي (بأبعاده) على الأداء المؤسسي (بأبعاده) من خلال التعرف على الدور المعدل (إدارة المواهب) في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية وذلك من خلال ما يلي:
- التعرف على مستوى الذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظامي، الرؤية الإستراتيجية) في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.
- التعرف على مستوى الأداء المؤسسي بأبعاده (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، الكفاءة) في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.
- التعرف على مستوى إدارة المواهب في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.
- التعرف على دور إدارة المواهب كمتغير معدل بين الذكاء الإستراتيجي والأداء المؤسسي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

الذكاء الإستراتيجي: هو عملية منهجية مستمرة لإنتاج الذكاء ذي القيمة الإستراتيجية وتزويد صناع القرار بالمعرفة وتمكينهم من الإصغاء للبيئة التي تعمل بها المنظمة وتحليل المعلومات والتنبؤ بالمستقبل من أجل صنع القرارات على المدى البعيد (الزعبي، 2019).

وتعرف إجرائياً: بأنه الذكاء الذي يتسم به المدراء في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية والمتمثل في (الإستشراف، التفكير النظامي، التحفيز، الرؤية الإستراتيجية) من أجل صياغة السياسات طويلة الأمد والخطط الإستراتيجية وصناعة القرارات الحاسمة.

أبعاد الذكاء الإستراتيجي:

الإستشراف: وهو القدرة على التنبؤ والإستعداد للمتطلبات والأحداث المستقبلية، حيث أن القدرة على رؤية ما هو واضح من خلال التحليل، ورؤية الأنماط قبل ظهورها بالكامل، (الطحان، 2020).

وتعرف إجرائياً: وهو قيام المدراء في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية بدراسة الماضي وفهم الحاضر لاستقراء المستقبل واستشعار التغيرات البيئية الداخلية والخارجية.

التحفيز: يعتبر التحفيز من أهم العوامل التي تؤثر مباشرةً على دافع الفرد نفسه، ويُمكن التحفيز الإستراتيجي الموظفين من الحفاظ على الدافع أو حتى تعزيز مستوى الدافع أو الحفاظ على الكفاءة (الابراهيم، 2019).

وتعرف إجرائياً: هي قدرة المدراء في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية على التأثير في سلوك الموظفين وإثارة التنافس بينهم لتشجيعهم وحثهم ومساعدتهم على تحسين الأداء وتحقيق مزيداً من الإنجاز.

التفكير النظامي: ويعرف التفكير النظامي بأنه تلك العمليات العقلية التي تعمل على اكساب الفرد القدرة على إدراك العلاقات بين العناصر والمكونات ومن ثم تكوين صورة كلية للظاهرة أو المشكلة (مثنائي، 2021).

وتعرف إجرائياً: وهي قدرة المدراء في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية لدراسة المفاهيم بشكل جماعي وليس بشكل منفصل من أجل تقييم قيمتها على المدى الطويل.

الرؤية الإستراتيجية: هي مصطلح يصف المفاهيم للأهداف طويلة المدى التي يمكن تحقيقها ولكنها غير عملية بالنظر إلى أحدث التطورات والظروف الحالية. (القيسي، 2016).

وتعرف اجرائياً: مدى وجود رؤية ذات أبعاد شمولية لدى المديرين في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية لإيجاد تصور واضح لصورة مستقبلية فضلى للوزارة ليتم من خلالها تحديد اتجاه سير العمل .
الأداء المؤسسي: هي المنظومة المتكاملة لنتاج أعمال المؤسسة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية (العموش، 2016).

وتعرف اجرائياً: قدرة إدارة وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية للوصول إلى مستوى عالي من الكفاءة والفعالية والتنظيم والرقابة والتنفيذ شمولياً يركز على كافة الجوانب والأقسام.
أبعاد الأداء المؤسسي:

التعلم والنمو: يتم تمثيل هذا البعد بمؤشرات مثل بيئة العمل والمناخ التنظيمي والتوسع والتأقلم وتقييم أداء الأعمال والتي تنعكس هذه المؤشرات على المؤسسة (Torres-Adán, 2023).

وتعرف اجرائياً: بأنها عملية اكتساب المعرفة واستخدام المعلومات للتكيف بنجاح مع الظروف المتغيرة في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.

العمليات الداخلية: يتمثل ذلك في واقع مؤشرات البرامج والأنشطة وعمليات التقييم داخل المؤسسة (المدهون، 2021).

وتعرف اجرائياً: بأنها مجموعة من الأنشطة التي تُمارس داخل وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية كالتخطيط، والتنظيم، والتوجيه، السيطرة والقيادة والعمليات التشغيلية.

الكفاءة: قدرة المنظمة على الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة لها في تقديم الخدمات وتعد الكفاءة هي العلاقة بين المخرجات والمدخلات (إسماعيل، 2022).

وتعرف اجرائياً: قدرة وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية على إستخدام مواردها وقدراتها في تحقيق أهدافها وفق مؤشرات السرعة والتكلفة وإستغلال الموارد.

المتغير المعدل

إدارة المواهب: وسيلة إستراتيجية لإدارة المواهب من الموارد البشرية لزيادة التزام الفرد والحد من مغادرته للمنظمة بإعتبارها مجموعة متكاملة من العمليات والبرامج في المنظمة (بوهالي، 2023).

وتعرف اجرائياً: هي الإستراتيجية التي تتبعها وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية في إستقطاب وتنظيم القدرات والمؤهلات والمهارات المميزة للموظفين فيها وتطويرها والحفاظ عليها.

فرضيات البحث:

بناءً على مشكلة البحث وأسئلته ، تم صياغة فرضيات البحث على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية الأولى (H01): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤية الإستراتيجية) على الأداء المؤسسي بأبعاده (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، الكفاءة) في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.

وينبثق من الفرضية الرئيسة الأولى، الفرضيات الفرعية التالية:

1- الفرضية الفرعية الأولى (H01-1): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤية الإستراتيجية) على

"التعلم والنمو" في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.

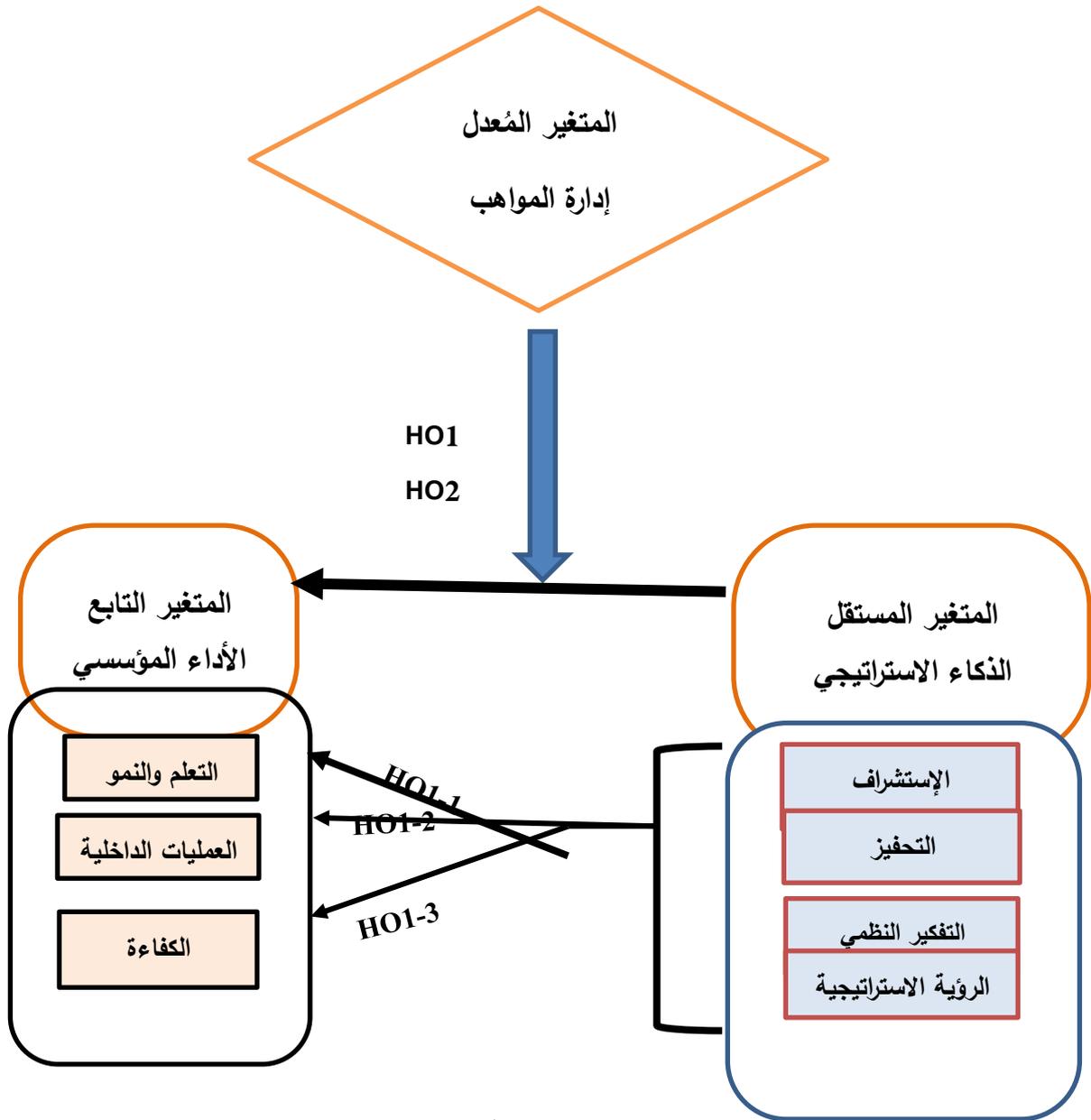
2- الفرضية الفرعية الثانية (H01-2): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤية الإستراتيجية) على "العمليات الداخلية" في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.

3- الفرضية الفرعية الثالثة (H01-3): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤية الإستراتيجية) على "الكفاءة" في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.

الفرضية الرئيسية الثانية (H02): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤية الإستراتيجية) على الأداء المؤسسي بأبعاده (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، الكفاءة) في ظل وجود "إدارة المواهب" كمتغير معدل في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.

أنموذج البحث:

يوضح الشكل رقم (1) أنموذج البحث والمتضمن المتغير المستقل (الذكاء الإستراتيجي) والمتغير التابع (الأداء المؤسسي) وأبعاده بوجود المتغير المعدل (إدارة المواهب).



الشكل رقم (1): أنموذج البحث

حدود البحث:

تشمل الحدود مايلي:

- الحدود العلمية: اقتصر البحث على أثر الذكاء الإستراتيجي على الأداء المؤسسي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية، بالإضافة لإدارة المواهب كدور معدل.
- الحدود البشرية: اقتصر هذا البحث على الموظفين في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.
- الحدود المكانية: اقتصر البحث على وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذا البحث خلال العام الدراسي 2023/2024.

الإطار النظري والابحاث السابقة ذات الصلة

فيما يلي عرض للاطار النظري والابحاث السابقة.

الذكاء الإستراتيجي

إن العالم يتغير بشكل أسرع من أي وقت مضى، والتحديات التي تواجهها المؤسسات معقدة وغير مؤكدة، لذا يعد استخدام الذكاء الإستراتيجي في القدرة على الحصول على المعرفة وتقييمها ونشرها حول القوى الكامنة وراء التغيير وعواقبه أحد الأساليب المهمة لمواجهة هذه التحديات، (Berges et al,2021).

وقد عرفه نصري (2022) بأن الذكاء الذي يمتلكه مستوى معين من المديرين من أجل صياغة السياسات والخطط الإستراتيجية طويلة المدى للمنظمة من خلال ما يتمتع به قادة المؤسسات من عناصر الإستشراف وتفكير النظم والرؤية المستقبلية والشراكة والقدرة على تحفيز الموظفين.

أهداف الذكاء الإستراتيجي:

يرى Garcia (2020) بأن الذكاء الإستراتيجي يُعبر عن مجموعة من الإجراءات المصممة لجمع البيانات ومعالجتها ثم توزيعها وحمايتها حتى يتمكن الشخص المناسب من الوصول إليها في اللحظة المناسبة واستخدامها لمساعدته في الإختيار الأفضل وتتبع أهداف الذكاء الإستراتيجي من خلال تحديد المخاطر المحتملة على المنظمات مسبقاً وإصدار التنبيهات وإتخاذ الإجراءات الوقائية ضدها.

أنشطة الذكاء الإستراتيجي:

تشكل الأنشطة التالية المجموعة الأساسية المرتبطة بعملية الذكاء الإستراتيجي كما أشار إليها (أبو

طالب،2022):

- الحساسية : هي القدرة على الإستجابة لكل من الإشارات الداخلية والخارجية من المنظمة حول التغيرات في البيئة.
- جمع المعلومات: بناءً على مجموعة من المهام التي تتفرد بها المرحلة الأولى، وهي المرحلة التي تبدأ فيها وحدة الذكاء الإستراتيجية بالتحرك بهدف الحصول على المعلومات.
- تنظيم وتنقية المعلومات: تبدأ هذه المرحلة بعد الإنتهاء من جمع البيانات
- معالجة المعلومات: بعد فحص البيانات النهائية، حيث يتم تقديم تفسيرات وإستنتاجات غير متحيزة.
- الإتصال: هي عملية تنظيم المعلومات وتسهيل حصول الأشخاص عليها.
- الإستخدام: النظرة العامة على البيانات من حيث صلتها بإتخاذ القرارات ووضع الخطط الإستراتيجية.

الاداء الموسي

تضيف المؤسسات المتميزة الخدمة لصالح عملائها من خلال التعرف على جميع العملاء وتوقعاتهم وترجمة إحتياجاتهم إلى عروض جذابة ومستدامة من خلال تطوير وبناء حوار مستمر معهم الذي يتسم بالصراحة والشفافية (عبد المولى،2021).

يعد مفهوم الأداء من أكثر المفاهيم غموضاً وتعقيداً، وما يجب التأكيد منه في البداية على أنه تنفيذ لأمر أو مهام أو واجب أو أنشطة يقوم بها شخص أو مجموعة من الأشخاص لتنفيذها كما أن الأداء هو أيضاً نتيجة لجهد محدد يبذله فرد أو مجموعة من الأفراد لإنجاز وظيفة ما ولذلك تعتبر الأخيره ركيزة أساسية في قيام عناصر الأداء الموسي

أشار جاد الله (2023) إلى أن الأداء الموسي يتكون من العناصر التالية:

- الإستراتيجية والأهداف: تركز على الجمهور المستهدف للمنتج أو الخدمة.
 - الهيكل التنظيمي: يؤكد على درجة فعالية الهيكل وكفاءته .
 - القياس: يشير إلى الأداء الذي يمكن تطبيقه لتعزيز الأهداف الإستراتيجية.
 - الإدارة: تشير إلى عملية تحديد الطرق والاتجاهات وكذلك كيفية تنفيذ الإجراء التصحيحي أو المتكامل.
- المنظمات (عبد الهادي، 2021).

إدارة المواهب

إن الإستثمار في الموارد البشرية ذات الكفاءة الإستثنائية من حيث جذب مهاراتهم وقدراتهم وتدريبهم وتطويرهم والإحتفاظ بهم هو ما تجسده إدارة المواهب اليوم، (الخريسات، 2021).

إدارة المواهب هي عملية منهجية تساعد المؤسسات على العثور على الأفراد المتميزين ورعايتهم والاحتفاظ بهم ويغطي مجموعة واسعة من المهام مثل تخطيط التعاقب والتدريب والتطوير وتقييم الأداء (زيادة، 2021).

أهداف إدارة المواهب

تسعى الإدارة الفعالة للمواهب في المنظمة إلى تحقيق الأهداف المتعددة ومن هذه الأهداف كما يراها (محمد، 2022):

يتطلب إنشاء صلة فعالة بين خطة المؤسسة ومقدار ومستوى القيادة المطلوبة، والأفراد الذين سينفذونها وتحديد المهارات المطلوبة لتحقيق الميزة التنافسية وتوجيهها نحو الأفراد المناسبين.

الابحاث السابقة ذات الصلة

الابحاث المتعلقة بالمتغير المستقل: (الذكاء الإستراتيجي)

- هدف بحث غوار (2023) التعرف على دور الذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الرؤية الإستراتيجية، الدافعية، الإبداع) في تحسين المرونة الإستراتيجية (مرونة الموارد، مرونة القدرات) في جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي" بالجزائر"، فقد أوصت البحث إلى أهمية إعطاء أهمية أكبر لكافة أبعاد الذكاء الإستراتيجي التي لم تختبر وتكثيف الجهد المبذول في تطبيق هذا الأسلوب بشكل ناجح.
- هدف بحث (Pour, Mona, 2023) إلى إستخدام تصميم تجريبي وذلك من أجل تقييم كيفية أداء إستراتيجيات الذكاء الإستراتيجي والتسويق في بيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتوصلت البحث إلى أن النتيجة مفادها، بأن كل عنصر من عناصر الذكاء الإستراتيجي - التفكير المنظم، الشراكة، التمكين، التحفيز، والبصيرة - باستثناء عنصر الرؤية، كأن له تأثير إيجابي وجوهري على فعالية إستراتيجية التسويق.

الابحاث المتعلقة بالمتغير التابع الأداء المؤسسي

- هدف بحث إسماعيل (2023) إلى التعرف على متطلبات تحقيق التميز في الأداء المؤسسي وناقشت البحث أهم التحديات التي تواجه المدرسة في هذا العصر، وطبيعة الأداء المتميز للمؤسسات التعليمية في الفكر الإداري المعاصر، والتأصيل النظري لأدب الأداء المتميز في الفكر الإداري، والفلسفة التي يقوم عليها منهج التميز في الأداء، وماهية التميز المنظومي، وعلاقة مفهوم التميز بالجودة الشاملة
- هدف بحث أبو حطب (2022) إلى تحديد واقع ممارسات إدارة المعرفة في الأداء المؤسسي دراسة ميدانية على المؤسسات العمل الأهلي الزراعية والتنمية "بقطاع غزة" في الفترة (2020-2010)، وقد أوصت البحث بإتاحة الفرصة أمام الموظفين للتكوين المستمر خلال مساهمهم الوظيفي، وضرورة تحقيق

أقصى درجات الاستفادة من شبكة الأنترنت في سياق تحقيق المؤسسات العمل الأهلي الزراعية والتنمية لأهدافها.

الابحاث المتعلقة بالمتغير المعدل: إدارة المواهب

- **هدف بحث النسور (2022)** إلى التعرف على أثر إداره المواهب على التميز التنظيمي من خلال الدور الوسيط لنموذج المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة EFQM (2020) في شركات الاتصالات الأردنية (زين، أورأنج، أمنية) وتناولت البحث إداره المواهب من خلال تناول الأبعاد (إستخدام المواهب، إدارة اداء المواهب، تطوير المواهب الإحتفاظ بالمواهب) ، وللتعرف على أثر كل من هذه الأبعاد على التميز التنظيمي ولتحقيق الاهداف المرجوة من هذه البحوث الإجابة على تساؤلاتها، وأوصت البحث بالعديد من التوصيات منها ، أن تُقيم شركات الاتصالات الأردنية الموهوبين بشفافية والحرص على إيجاد أفضل الطرق لإستقطاب أكبر عدد من الموهوبين.
- **هدف بحث (Madhavi, Y 2022)** لدراسة العلاقة بين إدارة المواهب والاداء التنظيمي، حيث أوصى البحث بأهمية تطوير أداء مديري الموارد البشرية ورؤساء إدارة المواهب في المنظمات.

منهجية البحث

سعى هذا البحث لاستقصاء أثر الذكاء الإستراتيجي على الأداء المؤسسي في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية بوجود الدور المعدل لإدارة المواهب، لذلك يعتبر المنهج الوصفي التحليلي المنهج الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف البحث واختبار فرضياتها.

مجتمع البحث

تضمن مجتمع هذا البحث جميع الموظفين في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية البالغ عددهم (213) وفق التقرير السنوي الصادر عن الوزارة لعام 2023، من كافة الفئات (مدير، رئيس قسم، رئيس دائرة، موظف) وباستخدام أسلوب المسح الشامل تم توزيع الاستبانة على جميع الموظفين البالغ عددهم (213) موظفًا.

أولاً: الجنس

يقدم الجدول (1) توزيع مجتمع البحث وفقاً لمتغير الجنس.

جدول (1): توزيع مجتمع البحث وفقاً لمتغير الجنس

النسبة المئوية%	العدد	الجنس
51.2	109	ذكر
48.8	104	أنثى
100%	213	المجموع

ثانياً: الفئة العمرية

يقدم الجدول (2) توزيع مجتمع البحث وفقاً لمتغير الفئة العمرية.

جدول (2): توزيع مجتمع البحث وفقاً لمتغير الفئة العمرية

النسبة المئوية%	العدد	الفئة العمرية
11.7	25	أقل من 30 سنة
47.4	101	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة
32.9	70	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة
8.0	17	50 سنة وأكثر
100%	213	المجموع

ثالثاً: المستوى التعليمي

يقدم الجدول (3) توزيع مجتمع البحث وفقاً لمتغير المستوى التعليمي.

جدول (3): توزيع مجتمع البحث وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية%	العدد	المستوى التعليمي
2.8	6	ثانوية عامة
58.7	125	بكالوريوس
28.6	61	ماجستير
9.9	21	دكتوراه
100%	213	المجموع

رابعاً: المسمى الوظيفي

يقدم الجدول (4) توزيع مجتمع البحث وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي.

جدول(4) توزيع مجتمع البحث وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي

النسبة المئوية%	العدد	المسمى الوظيفي
2.8	6	مدير
9.9	21	رئيس دائرة
15.0	32	رئيس قسم
72.3	154	موظف
100%	213	المجموع

خامساً: سنوات الخبرة

يقدم الجدول (5) توزيع مجتمع البحث وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (5): توزيع مجتمع البحث وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية%	العدد	سنوات الخبرة
8.5	18	5 سنوات فأقل
31.9	68	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
34.3	73	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
25.4	54	15 سنة فأكثر
100%	213	المجموع

نتائج الإختبارات الوصفية

المتغير المستقل: "الذكاء الإستراتيجي"

تم احتساب الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الذكاء الإستراتيجي، ويعرض الجدول (6) الوسط الحسابي والانحراف ودرجة الموافقة لكل بعد من أبعاد المتغير المستقل "الذكاء الإستراتيجي".

جدول (6): الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الذكاء الإستراتيجي

الرقم	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	الإستشراف	3.71	0.57	2	مرتفعة
2	التحفيز	3.74	0.68	1	مرتفعة
3	التفكير النظمي	3.62	0.69	4	متوسطة
4	الرؤية الإستراتيجية	3.67	0.60	3	متوسطة
	الذكاء الإستراتيجي	3.68	0.61	--	مرتفعة

المتغير التابع : "الأداء المؤسسي"

تم احتساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الأداء المؤسسي، ويعرض الجدول (7) الوسط الحسابي والانحراف ودرجة الموافقة لكل بعد من أبعاد المتغير المستقل "الأداء المؤسسي".

جدول (7): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الأداء المؤسسي

الرقم	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	التعلم والنمو	3.65	0.59	2	متوسطة
2	العمليات الداخلية	3.60	0.70	3	متوسطة
3	الكفاءة	3.74	0.79	1	مرتفعة
	الأداء المؤسسي	3.64	0.68	--	متوسطة

المتغير المعدل : "إدارة المواهب"

تم احتساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفرقات المتغير المعدل "إدارة المواهب"، ويعرض الجدول (15-4) الوسط الحسابي والانحراف ودرجة الموافقة لكل فقرة من فقرات المتغير المعدل "إدارة المواهب".

نتائج اختبار فرضيات الدراسة

قام الباحث باستخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط لغايات اختبار فرضيات الدراسة.

لإختبار الفرضية الرئيسية الأولى تم تطبيق تحليل الأنحدار البسيط (Simple Linear Regression) والجدول الآتي يستعرض نتائجه.

جدول (8) نتائج تحليل الأنحدار البسيط لإختبار الفرضية الرئيسية الأولى

معاملات الأنحدار			Sig	درجة الحرية	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغير المستقل
Sig	قيمة T	قيمة التأثير B						
0.000	42.521	0.946	0.000	212	1807.9	0.801	0.895	الذكاء الإستراتيجي

تظهر نتائج جدول (8) أن قيمة (T) تبلغ (42.521) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وفقاً لقيم مستوى الدلالة (Sig) التي تقل عن (0.05). كما تظهر النتائج أن قيمة معامل التحديد تبلغ (0.801) مما يعني أن حوالي (80.1%) من التغير في الأداء المؤسسي يعزى إلى التغير في الذكاء الإستراتيجي، بينما تعزى النسبة الباقية إلى عوامل أخرى لم تدخل بمعادلة الأنحدار، وبالتالي يمكن رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه :

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى (H01-1): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظامي، الرؤية الإستراتيجية) على التعلم والنمو في وزارة التخطيط والتعاون الدولية الفرعية الأولى تم تطبيق تحليل الإنحدار المتعدد (Multiple Linear Regression) والجدول الآتي يستعرض نتائجه.

جدول (9) نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لإختبار الفرضية الفرعية الأولى

معاملات الإنحدار				Sig	درجة الحرية	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغير التابع
Sig	قيمة T	قيمة التأثير B	ابعاد المتغير المستقل						
.037	2.101	.104	الإستشراف	0.00	212	1789.7	0.728	0.853	التعلم والنمو
.000	4.583	.159	التحفيز						
.003	3.014	.033	التفكير النظامي						
.000	10.719	.684	الرؤية الإستراتيجية						

تبين نتائج جدول (9) أن أبعاد الذكاء الإستراتيجي (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظامي، الرؤية الإستراتيجية) قد فسرت ما نسبته (0.104، 0.159، 0.033، 0.684) على التوالي من المتغير التابع (التعلم والنمو)، حيث بلغت قيمة (T) (2.101، 4.583، 3.014، 10.719) على التوالي وجميعها عند مستوى دلالة أقل من (0.05). ومن الجدول ذاته، يتبين أن قيمة معامل التحديد (R²) قد بلغت (0.728) مما يعني أن حوالي (72.8%) من التغير في التعلم والنمو يعزى إلى التغير في أبعاد الذكاء الإستراتيجي مجتمعة.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية (H01-2): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظامي، الرؤية الإستراتيجية) على العمليات الداخلية في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.

لإختبار الفرضية الفرعية الثانية تم تطبيق تحليل الإنحدار المتعدد (Multiple Linear Regression) والجدول الآتي يستعرض نتائجه.

جدول (10) نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لإختبار الفرضية الفرعية الثانية

معاملات الإنحدار				Sig	درجة الحرية	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغير التابع
Sig	قيمة T	قيمة التأثير B	ابعاد المتغير المستقل						
.000	6.417	.167	الإستشراف	0.00	212	2011.1	0.764	0.874	العمليات الداخلية
.001	3.358	.130	التحفيز						
.000	5.847	.072	التفكير النظامي						
.000	17.094	.850	الرؤية الإستراتيجية						

تبين نتائج جدول (10) أن أبعاد الذكاء الإستراتيجي (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظامي، الرؤية الإستراتيجية) قد فسرت ما قيمته (0.167، 0.130، 0.072، 0.850) على التوالي من المتغير التابع (العمليات الداخلية)، حيث بلغت قيمة (T) (6.417، 3.358، 5.847، 17.094) على التوالي وجميعها عند مستوى دلالة أقل من (0.05). ومن الجدول ذاته، يتبين أن قيمة معامل التحديد (R²) قد بلغت (0.764) مما يعني أن حوالي (76.4%) من التغير في العمليات الداخلية يعزى إلى التغير في أبعاد الذكاء الإستراتيجي مجتمعة. وعليه، يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظامي، الرؤية الإستراتيجية) على العمليات الداخلية في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.

- نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (3-H01): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظامي، الرؤية الإستراتيجية) على الكفاءة في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.

لإختبار الفرضية الفرعية الثالثة تم تطبيق تحليل الإنحدار المتعدد (Multiple Linear Regression) والجدول الآتي يستعرض نتائجه.

جدول (11) نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لإختبار الفرضية الفرعية الثالثة

معاملات الإنحدار				Sig	درجة الحرية	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغير التابع
Sig	قيمة T	قيمة التأثير B	ابعاد المتغير المستقل						
.019	2.364	.138	الإستشراف	0.00	212	474.65	0.637	0.798	الكفاءة
.002	3.203	.279	التحفيز						
.005	2.815	.078	التفكير النظامي						
.000	7.288	.812	الرؤية الإستراتيجية						

تبين نتائج جدول (11) أن أبعاد الذكاء الإستراتيجي (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤية الإستراتيجية) قد فسرت ما قيمته (0.138، 0.279، 0.078، 0.812) على التوالي من المتغير التابع (الكفاءة)، حيث بلغت قيمة (T) (2.364، 3.203، 2.815، 7.288) على التوالي وجميعها عند مستوى دلالة أقل من (0.05). ومن الجدول ذاته، يتبين أن قيمة معامل التحديد (R^2) قد بلغت (0.637) مما يعني أن حوالي (63.7%) من التغير في الكفاءة يعزى إلى التغير في أبعاد الذكاء الإستراتيجي مجتمعة. وعليه، يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤية الإستراتيجية) على الكفاءة في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.

- نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية (H_02): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤية الإستراتيجية) على الأداء المؤسسي بأبعاده (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، الكفاءة) مع وجود إدارة المواهب كمتغير معدل في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.

لإختبار الفرضية الرئيسية الثانية تم تطبيق تحليل الإنحدار المتعدد (Multiple Linear Regression) والجدول الآتي يستعرض نتائجه.

جدول (12) نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لإختبار الفرضية الرئيسية الثانية

معاملات الإنحدار				Sig	درجة الحرية	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	المتغير التابع
Sig	قيمة T	قيمة التأثير B	ابعاد المتغير المستقل						
.000	8.617	.477	الإستشراف	0.00	212	379.97	0.880	0.938	الأداء المؤسسي
.000	3.433	.171	التحفيز						
.000	7.232	.254	التفكير النظمي						
.000	3.571	.314	الرؤية الإستراتيجية						
.000	8.717	.488	إدارة المواهب						

بالرجوع إلى نتائج جدول (4-18) يتضح أن معامل التحديد (R^2) لأثر أبعاد المتغير المستقل (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤية الإستراتيجية) على الأداء المؤسسي قبل إدخال التأثير المعدل لإدارة المواهب قد بلغت (0.801)، بينما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) بعد إدخال المتغير المعدل "إدارة المواهب" حوالي (0.880)، مما يعني أن وجود إدارة المواهب كمتغير معدل ساهم في زيادة أثر المتغير المستقل "الذكاء الإستراتيجي" على المتغير التابع "الأداء المؤسسي". وتشير نتائج جدول (4-22) إلى أن أبعاد الذكاء الإستراتيجي (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤية الإستراتيجية) والمتغير المعدل (إدارة المواهب) قد فسرت ما قيمته (0.477، 0.171، 0.254، 0.314، 0.488) على التوالي من المتغير التابع (الأداء المؤسسي)، حيث بلغت قيمة (T) (8.617، 3.433، 7.232، 3.571، 8.717) على التوالي وجميعها عند مستوى دلالة أقل من

(0.05). ومن الجدول ذاته، يتبين أن قيمة معامل التحديد (R^2) قد بلغت (0.880) مما يعني أن حوالي (88%) من التغيير في الأداء المؤسسي يعزى إلى التغيير في أبعاد الذكاء الإستراتيجي وإدارة المواهب مجتمعة. وعليه، يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه :

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤية الإستراتيجية) على الأداء المؤسسي بأبعاده (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، الكفاءة) مع وجود إدارة المواهب كمتغير معدل في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.

مناقشة نتائج اختبار فرضيات البحث

أشارت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية معنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أثر للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤية الإستراتيجية) على الأداء المؤسسي بأبعاده (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، الكفاءة) في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية. قد تعزى هذه النتيجة إلى أن الذكاء الإستراتيجي يساهم في وضع رؤية واضحة وأهداف قابلة للتنفيذ للوزارة. كذلك يساعد الذكاء الإستراتيجي في إتخاذ قرارات إستراتيجية مدروسة ومستتيرة من خلال تحليل المعلومات والبيانات بشكل منهجي كشفت النتائج (0.05) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤية الإستراتيجية) على التعلم والنمو في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية. قد تعزى هذه النتيجة إلى أن الذكاء الإستراتيجي يساهم في توجيه الاستثمارات في التعلم والتطوير نحو المبادرات والبرامج التي تعزز القدرات والمهارات المطلوبة لتحقيق رؤية وأهداف الوزارة، كما يشجع على تطوير ثقافة داخل الوزارة تشجع على الإبتكار والتعلم المستمر أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤية الإستراتيجية) على العمليات الداخلية في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية. قد تعزى هذه النتيجة إلى أن الذكاء الإستراتيجي يساعد في وضع إستراتيجيات تطويرية تستند إلى تحليلات عميقة للبيئة الداخلية والخارجية، مما يساهم في تحسين جودة التخطيط وتوجيه الجهود نحو الأولويات الإستراتيجية، كما يساهم في تحسين هيكلية الوزارة وتنظيمها الداخلي، مما يزيد من كفاءة العمليات وتسهيل التواصل وتنسيق الجهود بين الأقسام المختلفة، كذلك تحسين إدارة الموارد المتاحة، سواء كانت موارد مالية أو بشرية، من خلال تحديد الأولويات وتوجيه الاستثمارات نحو المجالات الإستراتيجية الأكثر أهمية، فضلاً عن تطوير عمليات الإتصال والتواصل داخل الوزارة، مما يساهم في تعزيز التفاهم المشترك وتبادل المعلومات بشكل فعال. ويساعد الذكاء الإستراتيجي في تحليل وتقييم العمليات الداخلية للوزارة، وتحديد الفجوات والتحسينات الممكنة، وتطوير أساليب جديدة لتحسين كفاءة وفعالية العمليات، وتطوير ثقافة داخل الوزارة تشجع على الإبتكار والتحسين المستمر. بينت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤية الإستراتيجية) على الكفاءة في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية. يعزو الباحث هذه النتيجة إلى دور الذكاء الإستراتيجي في تحديد الأولويات والأهداف الإستراتيجية الرئيسية التي يجب التركيز عليها،

كشفت النتائج عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الإستشراف، التحفيز، التفكير النظمي، الرؤية الإستراتيجية) على الأداء المؤسسي بأبعاده (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، الكفاءة) مع وجود إدارة المواهب كمتغير معدل في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية. ويعزو الباحث

هذه النتيجة إلى أن الإدارة تساعد في تحسين إستخدام الموارد البشرية داخل الوزارة، مما يزيد من كفاءة الأداء وفعاليتها، كما أن تساهم في تطوير مهارات وقدرات الموظفين.

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث، يوصي الباحث بمجموعة من التوصيات، هي:

1. نشر ثقافة تشجيعية للإبتكار والتطوير المستمر داخل الوزارة ، من خلال تحفيز وتدريب وتوعية الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة والتي تساهم في التحسين والتطوير على عمل وأداء الوزارة بين الوزارات الأخرى.

2. العمل على مشاركة الموظفين في عملية التخطيط وإتخاذ القرارات ومما يوضح مفهوم الرؤيا الإستراتيجية بشكل أكبر لدى الموظفين في وزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية.

3. إجراء تقييم مستمر ومنتظم لفاعلية نظام إدارة الموارد البشرية، لتحديد المجالات اللازم تحسينها من قبل الإدارة ويمكن أن تساهم اقتراحات الموظفين في تعزيز وتطوير الموارد البشرية وخاصة "الموهوبة" ووضع خطة عمل متكاملة استجابة لهذه المقترحات لتحسين من كفاءة الوزارة.

4. ينبغي على الوزارة تعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة في ادارة الموارد وتنفيذ البرامج لضمان استخدام الاموال بكفاءة وفعالية .

5. ينبغي على الوزارة تعزيز التعاون مع القطاع الخاص والمنظمات الدولية لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز التطوير في السياسات والبرامج

6. ينبغي على الوزارة تعزيز قدراتها في اجراء تحليل دقيق للوضع الحالي وتقييم البرامج والمشاريع المنفذة لضمان تحقيق الاهداف المرسومة.

7. ينبغي على الوزارة تعزيز التواصل مع المواطنين والجهات المعنية لضمان تضمين ارائهم واحتياجاتهم في عمليات التخطيط والتنفيذ

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

الابراهيمى، احسان (2019). تأثير الذكاء الإستراتيجي في تحقيق المرونة التسويقية، دراسة تطبيقية في شركة الفهد للمواد الغذائية ومنتجات الألبان في محافظة النجف الأشرف، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم

الأنسانية، (22)5 ، 445-425

أبو حطب، غسان(2022). أثر ممارسات إدارة المعرفة في الأداء المؤسسي دراسة ميدانية على منظمات العمل الأهلي الزراعية والتنمية بقطاع غزة في الفترة (2010-2020)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية

والقانونية، (24)6 ، 68-39

- أبو طالب، سهام (2022). دراسة العلاقة بين الذكاء الإستراتيجي والمقدرات الجوهرية في شركات السياحة المصرية. مجلة كلية السياحة والفنادق. جامعة المنصورة، 12(12)، 1-36.
- إسماعيل، حنان. (2023). متطلبات تحقيق التميز في الأداء المؤسسي. جمعية إدارة الأعمال العربية، 18(1)، 25-18.
- إسماعيل، عمار (2022). دور السعادة الوظيفية في تحسين الأداء المؤسسي (دراسة تطبيقية). المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 14(1)، 1-38.
- الأيوبي، منصور (2020). الذكاء الإستراتيجي كمدخل في تطوير الأداء المؤسسي في المنظمات الصحية غير الحكومية بقطاع غزة، مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات، 7(1)، 141-180.
- بوهالي، بدر الدين (2023). اثر إدارة المواهب في الأداء التنافسي للمؤسسة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، 17(1)، 110-126.
- جاد الله، جيهان إبراهيم (2023). التحول الرقمي وتطوير الأداء المؤسسي بإدارات التضامن الاجتماعي. مجلة الخدمة الاجتماعية، 72-114.
- الخريسات، هبة ثابت (2021). أثر إستراتيجية إدارة المواهب البشرية على تعزيز ثقافة الابتكار التعليمي في قسم التدريب في بلدية السلط الكبرى. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية و القانونية، 5(11)، 26-47.
- ربابعة ، مرام (2022). الحاكمة المؤسسية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي، المجلة الامريكية الدولية للعلوم الأنسانية والاجتماعية، 12(1)، 39-47 .
- الزعيبي، حسن (2019). قضايا معاصرة في موضوعات الإدارة، دار وائل للنشر، عمان.
- زيادة، رانية محمد (2021). دور نظام إدارة المواهب البشرية في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز لموظفي مصرف الراجحي-أبها. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 29(1).
- الطحان، عماد (2020). تأثير استشرف المستقبل في تحقيق الريادة الإستراتيجية للدول، دراسة ميدانية على الشركة المصرية للاتصالات، المجلة الدولية للبحوث النوعية المتخصصة، 37(3)، 46-83.
- عبد الرحمن، دليل (2021). دور الذكاء الإستراتيجي في تحسين الأداء المتميز، دراسة ميدانية لجامعة احمد دراية ادرار. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ادرار، الجزائر.
- عبد المولى، مصطفى علي (2021). تطوير الأداء المؤسسي كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بالمنظمات. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، 16(2)، 132-147.
- عبد الهادي، محمد جمال (2021). أثر القدرات الدينامية علي تحسين الأداء المؤسسي دراسة تطبيقية علي الشركات الصناعية. المجلة العلمية للإقتصاد و التجارة، 51(1)، 83-142.
- العموش، سامي (2016). التخاصية واثرها على الأداء المؤسسي، رسالة دكتوراة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.

- غوار، جمال (2023). الذكاء الإستراتيجي بأبعاده في تحسين المرونة الإستراتيجية في جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي بالجزائر، مجلة اقتصاد المال والأعمال، (1)8، . 766-751
- القيسي، محمد(2016). الأداء الإستراتيجي الأمريكي بعد العام 2008، العبيكان للنشر، الرياض.
- مثنائي، أحمد (2021). دور التفكير الإستراتيجي في إدارة الأزمات في شركة كهرباء محافظة اربد، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، (2)29، 290-261.
- المجالي، راتب (2020) . أثر الذكاء الإستراتيجي في تحسين الأداء المؤسسي في الجامعات الرسمية الأردنية من خلال التعلم التنظيمي متغيرا وسيطا، رسالة دكتوراه ، جامعة مؤتة، مؤتة.
- محمد، عبيد عبد الرحمن(2022). إستراتيجيات إدارة المواهب وعلاقتها بالثقة التنظيمية في الأندية الرياضية المصرية. مجلة بني سويف لعلوم التربية البدنية والرياضية، 5(9)، 285-245
- المدهون، خالد(2021). اثر استخدام بطاقة الاداء المتوازن في تخفيض تكاليف الخدمات المصرفية ، دراسة تطبيقية على البنوك التجارية في فلسطين، 5(18)108-88.
- النسور، عريب (2022). أثر إدارة المواهب على التميز التنظيمي: الدور الوسيط لنموذج المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة EFQM لعام 2020 دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات الأردنية، رسالة ماجستير ، جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.
- نصري، مرفت(2022). دور الذكاء الإستراتيجي في تكوين المرونة النفسية لدى الإدارة العليا بالمنظمات العامة. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 37(4)، 101-57.
- وهبة، محمد(2021). أثر إدارة المواهب على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على هيئة أبحاث العلوم الطبيعية والتكنولوجيا، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، (1)12، .407-423.
- ثانياً: المراجع الاجنبية

- Berges, A., Ramírez, P., Pau, I., Tejero, A., & Crespo, Á. G. (2021). A framework for strategic intelligence systems applied to education management: A pilot study in the community of Madrid. *IEEE Access*, 9, 75313-75323.
- Madhavi, Y (2022). Impact of talent management on organisational Performance- mediating role of talent acquisition, talent retention, And employee engagement, journal of positive School, vol. 6, no. 11, 700-706
- Pour, Mona (2023). The strategic intelligence implications of circular causality, international journal of intelligent enterprise, 2023 vol.10 no.2, pp.206 – 220.
- Torres-Adán, Á. (2023). Institutional Performance and Party Cues: Their Influence on Individual Geopolitical Preferences. The Case of Moldova (2012-2019). *Problems of Post-Communism*, 70(1), 107-122.