

تأثير الفضول الفكري في تعزيز التفوق الاستراتيجي دراسة استطلاعية في شركة الأسمدة الجنوبية¹

الباحثة: إيمان هاتو جهلول الفياض

أ.د. أكرم محسن الياسري

أ.د. عادل عباس عبد الحسين الجنابي

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد / قسم إدارة الأعمال

المستخلص :

تهدف الدراسة بصورة رئيسة إلى تحديد أهمية الفضول الفكري في تعزيز التفوق الاستراتيجي، إذ تم قياس الفضول الفكري من خلال الأبعاد (البحث عن المعرفة، الاستكشاف المبهج، الفضول الاجتماعي، تحمل الإجهاد، السعي إلى التشويق)، وتم قياس التفوق الاستراتيجي من خلال الأبعاد (مناطق النفوذ، التشكيل التنافسي، الضغط التنافسي)، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في عرض معلومات الدراسة وتفسيرها وتحليلها، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، إذ بلغت عينة الدراسة (322) عامل إلى جانب استخدام عدد من المقاييس الإحصائية الوصفية (معامل ارتباط بيرسون)، ونمذجة المعادلة الهيكلية (SEM)، وتوصلت الدراسة إلى أهمية أثر الفضول الفكري على المستوى الميداني في تحقيق التفوق الاستراتيجي؛ لذلك كان من أهم توصيات الدراسة تشجيع العاملين على التعلم، وتوفير كل الوسائل التي تيسر ذلك لتعزيز التفكير، وإضافة قيمة إلى أدائهم .

الكلمات المفتاحية: الفضول الفكري، التفوق الاستراتيجي، شركة الأسمدة الجنوبية

¹ بحث مستل من أطروحة دكتوراه الموسومة (الفضول الفكري تأثير والشغف الرقمي في تعزيز التفوق الاستراتيجي) جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد.

The effect of intellectual curiosity on enhancing strategic superiority: An exploratory study at the Southern Fertilizer Company

1)Iman Hato Jahloul Al-Fayad

2) Prof.Dr. Yasiry-alMuhsin Akrem

3) Prof.Dr Adel Abbas Abdul Hussein Al-Janabi

**University of Karbala / College of Administration and Economics / Department of Business
Administration**

Abstract :

The study primarily aimed to determine the importance of intellectual curiosity in promoting strategic excellence. Intellectual curiosity was measured through its dimensions (knowledge seeking, pleasurable exploration, social curiosity, stress tolerance, and thrill seeking), while strategic excellence was measured through its dimensions (areas of influence, competitive structure, and competitive pressure). A descriptive-analytical approach was followed to present, interpret, and analyze the study data. A questionnaire was used as a tool to collect data and information, with the study sample consisting of (322) employees. A number of descriptive statistical measures (Pearson's correlation coefficient) and structural equation modeling (SEM) were also used. The study concluded that intellectual curiosity at the field level plays a significant role in achieving strategic excellence. Therefore, one of the study's most important recommendations was to encourage employees to learn and provide all the means that facilitate this to enhance thinking and add value to their performance.

Keyword : Intellectual curiosity, strategic excellence, Southern Fertilizer Company

مقدمة :

شهدت المنظمات في السنوات الأخيرة تسارع التطورات العلمية والتكنولوجية بخطوات واسعة، مما أفرز تغيرات جذرية في نماذج الأعمال، إذ تحول الاقتصاد في مختلف البلدان إلى اقتصاد المعرفة، وأصبح الابتكار أحد أهم الأولويات لتعزيز الميزة التنافسية بين المنظمات، إذ إن تفوق المنظمات يتوقف إلى حد كبير على إيجاد أفضل السبل للمشاركة الإيجابية في بناء مجتمع المعرفة وتنمية المهارات والقدرات المعرفية عن طريق تعزيز إنتاجها الفكري ونشره وتوزيعه بالوسائل التقليدية والإلكترونية. فالتفوق الاستراتيجي يحظى بأهمية بالغة تعود إلى عدة اعتبارات لعل في مقدمتها سعي المنظمات المتواصل للحصول على المكانة والهيبة لإثبات تفوقها في المحيط الإقليمي والدولي وإثبات قدراتها وصحة استراتيجياتها وفعاليتها المثمرة، والفضول الفكري يعبر عن رغبة قوية وذات دوافع ذاتية للمعلومات، والعقل الفضولي هو عقل يستكشف ويبحث عن مادة للتفكير، هذا الفضول هو الضمان الوحيد المؤكد لاكتساب الحقائق الأساسية، وتهدف دراستنا إلى تحقيق التفوق الاستراتيجي عن طريق استثمار الفضول الفكري، إذ يتألف الفضول الفكري من الصفات الفنية والتأملية المتعلقة بالمشاركة في الإحساس والإدراك بما في ذلك جوانب الخيال والجماليات والمشاعر والأفعال، وتجسدت فكرة الدراسة بالإجابة عن السؤال الآتي ((ما دور الفضول الفكري في تعزيز التفوق الاستراتيجي ؟))، ويأتي ذلك للدور المهم للفضول الفكري في نمو الإبداع وزيادة الإنتاجية والتفوق بالمنافسة عن طريق تقديم مؤشرات حقيقية عن طبيعة المهارات والمعارف للعاملين، مما يعزز قدرتهم على التكيف مع التحديات، وتم تطبيق الدراسة في الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية لدورها الكبير في تغطية الحاجة من مادة اليوريا وتصدير الفائض لدول مختلفة مثل الصين والهند وإيران، إذ تم التركيز على أهمية الجوانب المعرفية والتكنولوجية في الشركة ودورها في تحقيق التفوق الاستراتيجي لها؛ وذلك إجمالاً لإنطلاق الدراسة الحالية، ولبلوغ جملة من الأهداف أهمها بناء إطار معرفي لفلسفة الدراسة الحالية، وتتبع المسارات العلمية للأدبيات المتخصصة وتأسيس المعرفة التي تضمنتها وتحديد الاتجاهات التفسيرية وتمثيل الموضوعات، وبغية بلوغ المقاصد أعلاه قُسمت الدراسة إلى أربعة مباحث، المبحث الأول شمل منهجية الدراسة، وحُصص المبحث الثاني لتناول الإطار النظري للدراسة، أما المبحث الثالث فأهتم بالجانب الميداني، والمبحث الرابع تطرق إلى أهم الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول

بعض الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة

أولاً – بعض الدراسات السابقة :

يتضمن هذا الجزء استعراض عدد من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة (الفضول الفكري، التفوق الاستراتيجي) بهدف التركيز على مجالات الاستفادة والتعرف على إسهاماتها الفكرية، وما يميز الدراسة الحالية وبحسب التسلسل الزمني، للوقوف على مستويات التراكم المعرفي الخاص بمتغيرات الدراسة الحالية، إذ

لوحظ عدم وجود دراسة واحدة تحقق العلاقة التأثيرية لمتغيراتها، يتضمن عرض الدراسات السابقة بعض التفاصيل الضرورية المهمة، من حيث العنوان والأهداف والمقاييس والعينة وأساليب التحليل، وكما يأتي:

أ - بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بالفضول الفكري:
الجدول (1) بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بالفضول الفكري

1- (Mussel, 2013)	
عنوان الدراسة	التعريف ببناء الفضول للتنبؤ بالأداء الوظيفي Introducing the construct curiosity for predicting job performance
أهداف الدراسة	تقديم وصفا مفاهيميًا وتجريبيًا فيما يتعلق بأهمية فضول البناء للنتائج المتعلقة بالعمل، وعلى أساس مراجعة وتكامل الأدبيات المتعلقة بالبناء نفسه، يرتبط البناء من الناحية المفاهيمية بالأداء في سياق العمل .
مقياس الدراسة	المتنبئات المعرفية وغير المعرفية للأداء الوظيفي .
حجم العينة	عامل في منظمات الأعمال الالمانية . 320
منهج الدراسة	المنهج التجريبي
أبرز النتائج	تشير الصلاحية المتزايدة للفضول فوق 12 من المتنبئات المعرفية وغير المعرفية للأداء الوظيفي إلى أن الفضول يلتقط التباين في المعيار الذي لا يتم تفسيره بواسطة المتنبئين الذين يستخدمون تقليديًا في علم النفس التنظيمي، وقد خلص إلى أن الفضول هو متغير مهم للتنبؤ وتفسير السلوكيات المتعلقة بالعمل، ونظرًا للتغيرات الجذرية في عالم العمل، فمن المرجح أن ترتفع الأهمية، بدلاً من أن تنخفض، الأمر الذي له آثار مهمة على النظريات التنظيمية والأغراض التطبيقية، مثل اختيار العاملين .
2- دراسة (Celik & et al., 2016)	
عنوان الدراسة	الفضول المتعلق بالعمل يتنبأ بالشكل إيجابي بابتكار العاملين Work-related curiosity positively predicts worker innovation
أهداف الدراسة	البحث في العلاقة بين العمل الفردي المرتبط بالفضول وابتكار العامل واختبار الدور الوسيط للعامل في التفكير التباعدي .
مقياس الدراسة	القدرة على تنفيذ المهام المبتكرة ، مهارات التفكير التباعدي ، ابتكار العاملين
حجم العينة	480 جرى جميع المشاركين الاستطلاع عبر الإنترنت مشاركا، يشغلون 188 وظيفة مختلفة .
منهج الدراسة	المنهج التحليلي

أبرز النتائج	أشارت النتائج إلى أن الفضول الفردي المتعلق بالعمل كان مؤشراً إيجابياً للعامل في الابتكار، وإن التفكير المتباين للعامل توسط في هذه العلاقة، إذ يمكن للمديرين استخدام الفضول الفردي المتعلق بالعمل كمتنبئ بمهارات الابتكار عند تعيين العاملين وتدريبهم وتوجيههم، كما أن الفضول الفردي المتعلق بالعمل يدعم المهارات الاستكشافية التي تدعم بدورها مهارات الابتكار.
--------------	--

المصدر: إعداد الباحث استناداً إلى الدراسات المذكورة آنفاً.

ب - بعض الدراسات ذات الصلة بالتفوق الاستراتيجي

الجدول (2) الدراسات السابقة ذات الصلة بالتفوق الاستراتيجي

1 - دراسة (Abugabel ,2022)	
عنوان الدراسة	أثر القيادة الرنانة على التفوق الاستراتيجي: الدور الوسيط للاتجاهات نحو التغيير التنظيمي: دراسة تطبيقية على الجامعات الأجنبية في مصر The Impact of Resonant Leadership on Strategic Supremacy: The Mediating Role of Attitudes Toward Organizational Change: An Empirical Study on foreign universities in Egypt
أهداف الدراسة	يهدف هذا البحث إلى دراسة التأثير المباشر للقيادة الرنانة على التفوق الاستراتيجي في الجامعات الأجنبية في مصر واستكشاف ما إذا كانت المواقف تجاه التغيير التنظيمي تؤدي أثراً وسيطاً في هذه العلاقة
مقياس الدراسة	اليقظة، الأمل، الرحمة، مجال النفوذ، التكوينات التنافسية، الضغط التنافسي
حجم العينة	عينة مكونة من 246 فرداً على ثلاثة مستويات (الأعلى - المتوسط - التنفيذي) في 8 جامعات أجنبية في مصر.
منهج الدراسة	دراسة ميدانية
أبرز النتائج	وجد أن جميع أبعاد القيادة الرنانة لها تأثير مباشر إيجابي ذو دلالة إحصائية على الاتجاهات نحو التغيير التنظيمي، وكشفت النتائج الإحصائية أيضاً أن الاتجاهات نحو التغيير التنظيمي لها تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية على التفوق الاستراتيجي، وأخيراً وفيما يتعلق بوساطة الاتجاهات نحو التغيير التنظيمي أظهرت النتائج أن الاتجاهات نحو التغيير التنظيمي تؤدي أثراً وسيطاً في العلاقة بين القيادة الرنانة والتفوق الاستراتيجي في الجامعات الأجنبية في مصر.

2 - دراسة (Al Shawabka & Mazhar ,2022)	
عنوان الدراسة	التحول الرقمي وأثره على التفوق الاستراتيجي الدور الوسيط لإدارة الموارد البشرية الرقمية: دليل من فلسطين Digital Transformation and Its Impact on Strategic Supremacy Mediating Role of Digital HRM: an Evidence From Palestine
أهداف الدراسة	تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي في تحقيق السيادة الاستراتيجية في عالم شديد التنافسية وفي العصر الرقمي، وفي الدراسة يعتبر متغير إدارة الموارد البشرية بمثابة متغير وسيط في العلاقة بين الرقمية التحول والقيادة الاستراتيجية .
مقياس الدراسة	نموذج العمل، تجربة الزبائن، العمليات الرقمية، التأثير على العاملين، نطاق التأثير، التكوين التنافسي، الضغط التنافسي .
حجم العينة	201 مديراً من الإدارة العليا والوسطى والإشرافية.
منهج الدراسة	اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي.
أبرز النتائج	وتظهر الدراسة الأثر الإيجابي والجيد للتحول الرقمي على التفوق الاستراتيجي، وينطبق الشيء نفسه على تأثير إدارة الموارد البشرية الرقمية عليه، وخلصت الدراسة إلى أنه على الرغم من أن التحول الرقمي له تأثير جيد جداً على إدارة الموارد البشرية، إلا أن إدارة الموارد البشرية الرقمية تعد متغيراً وسيطاً في العلاقة بين التحول الرقمي والتفوق الاستراتيجي، أو حتى الوسيط الجزئي .

المصدر : إعداد الباحث استناداً إلى الدراسات المذكورة آنفاً .

ثانياً – منهجية الدراسة

1 - **مالشكلة الدراسة:** يمكن تلخيص مالشكلة الدراسة بالتساؤل الآتي ((ما هو دور الفضول الفكري في تعزيز التفوق الاستراتيجي)) .

2- **أهمية الدراسة:** تستند أهمية أي دراسة إلى الأهمية والقيمة العلمية للظاهرة المدروسة، وإلى درجة مساهمها في إثراء المعرفة النظرية من جانب، والمعرفة الميدانية من جانب آخر، كما يمكن إيجاز أهمية الدراسة بالنقاط الآتية :

أ - إن متغيرات الدراسة تعود إلى مجالين مهمين من مجالات إدارة الأعمال المتمثل بالإدارة الاستراتيجية والسلوك التنظيمي، إذ إن أهمية علاقة التأثير بين متغير الدراسة المستقل المتمثل بالفضول الفكري على المتغير التابع

المتمثل بالتفوق الاستراتيجي، فضلاً عن توافق الأبعاد الفرعية لمتغيراتها وانسجامها جعلها تكتسب أهمية معرفية تعزز الانموذجات المفاهيمية التي تطرق إليها الباحثون ذات الصلة بمتغيرات الدراسة.

ب- ستسهم هذه الدراسة في توضيح المبادئ والأسس المتعلقة بمتغيرات الدراسة وتطوير وتعميق البحث الأكاديمي، فتحقيق التفوق الاستراتيجي يمثل محور أي منظمة لتحقيق الأهداف العامة لها.

ج - قياس وتفحص العلاقة التأثيرية لمتغيرات الدراسة وأبعادها في الشركة المبحوثة؛ للمساهمة في تقديم الخطط الإرشادية التي تؤدي إلى اتباع مسار عمل صحيح يوجه الشركة لاتباع نهج أكثر شمولاً يؤدي إلى تحقيق التفوق الاستراتيجي عن طريق متغيرات الدراسة الرئيسة والفرعية.

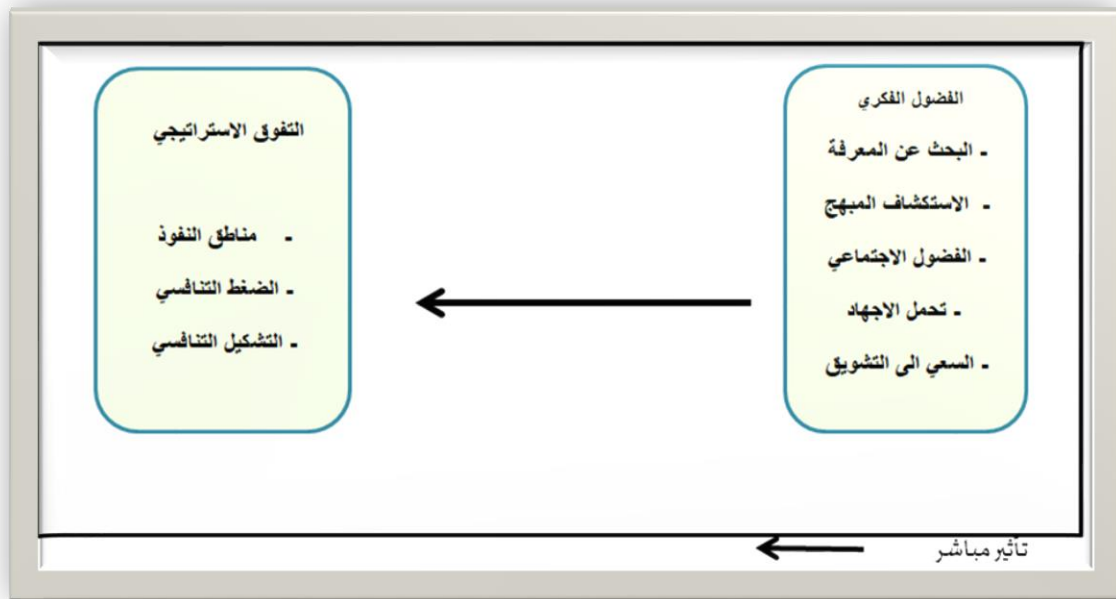
3- أهداف الدراسة : استناداً إلى مالشكلة الدراسة وتسؤلاتها يمكن صياغة أهداف الدراسة بالنقاط الآتية:

أ - تحديد النموذج الأبرز لكل من الفضول الفكري والتفوق الاستراتيجي .

ب - تحديد مستوى العلاقة التأثيرية للفضول الفكري بأبعاده في التفوق الاستراتيجي بأبعاده على مستوى الشركة عينة الدراسة .

ج - تحديد مدى إدراك العاملين في الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية لمتغيرات الدراسة المتمثلة ب (الفضول الفكري، التفوق الاستراتيجي) .

4- المخطط الفرضي للدراسة: يقدم المخطط الفرضي تركيبة متناغمة من المسارات المقترحة للدراسة الحالية، ومن هنا وعلى وفق مالشكلة وأهداف الدراسة ومن خلال البحث المعمق للأدبيات ذات الصلة باهتمامات الدراسة تم تطوير المخطط الفرضي للدراسة الحالية، والذي يعكس طبيعة العلاقة المنطقية بين متغيرات الدراسة المبحوثة تم اعتماد مقياس (Kashdan,et al.,2020:1) لقياس المتغير المستقل الفضول الفكري ومقياس (Strikwerda,2005:8) لقياس المتغير التابع التفوق الاستراتيجي .



المصدر: إعداد الباحثين

5 : **فرضية الدراسة:** للوقوف على متغيرات الدراسة وفي محاولة الإجابة عن تساؤلات الدراسة تم صياغة الفرضية الآتية :

الفرضية الرئيسة للدراسة : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للفضول الفكري في التفوق الاستراتيجي)"

و – حدود الدراسة :

أ – الحدود المكانية :: تم اختيار الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية مجتمع للدراسة الحالية بهدف إجراء الجانب الميداني للدراسة .

ب – الحدود البشرية : شملت الدراسة (322) من العاملين الحاصلين على مؤهلات أكاديمية وخبرات مهنية على مستوى عالٍ في مجال العمل؛ ولذلك كان مجتمع الدراسة يتألف من مجموعة من الأقسام التي توافقت طبيعة عملهم مع عنوان الدراسة، وتم تحديد تلك الأقسام من قبل المدير العام للشركة، وهي : قسم الإنتاج، القسم التجاري، قسم الموارد البشرية، قسم الجودة، قسم التخطيط، قسم مركز المعلومات، قسم الفحص، وبلغ عدد العاملين في تلك الأقسام (2000) عامل .

6 – **أدوات الدراسة:** تم استخدام مجموعة من من الأدوات والتقنيات العلمية المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة وتغطية موضوعاتها النظرية والميدانية، إذ تم الاعتماد على في تنفيذ الأدوات أعلاه على بعض البرامج الحاسوبية (SPSS V. 25)، (Amos V. 25)، نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) .

المبحث الثاني :

أولاً: الفضول الفكري

1 - مفهوم الفضول الفكري:

الفضول الفكري يوصف بالحب الفطري للتعلم والمعرفة دون إغراء أي مكافأة، فالفضول شغف للمعرفة، فعندما يدرس العاملون عمليات الطبيعة التي تقع خارج نطاق سيطرتهم تكون هناك ميزة تتجاوز الرغبة في المعرفة ذاتها، وفي الوقت الحاضر يعد الفضول الفكري من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة التي تم تطبيقه على التنبؤ بالأداء الوظيفي والإنجاز الأكاديمي والسلوك الاستكشافي، وتم استخدام الفضول للإشارة إلى السمات والحالات الداخلية ودوافع السلوك والبحث عن الإثارة، كما تم الاستشهاد بالفضول الفكري في عدة مجالات (Bridier,2016:21) وإضاف (Asmin,2020:46-47) أن الفضول يعني الرغبة الشديدة في معرفة شيء ما، أو هو الرغبة في التعلم، والحصول على المعرفة، والفضول يوسع العقل ويوجهه نحو آراء وموضوعات متنوعة، والفضول هو حالة تحفيزية ممتعة تنطوي على الميل للتعرف على المعلومات والتجارب الجديدة والصعبة والبحث عنها، وبعبارة أخرى الفضول الفكري يعني القدرة على التفكير الإبداعي، ويرى (Zedelius,2022:1) أن الرغبة في المعرفة يمكن أن تكون مدفوعة بمشاعر ودوافع مختلفة، إذ إن للفضول الفكري وجهان: فضول الاهتمام، وفضول الحرمان، ويتم تحفيز فضول الاهتمام عن طريق متعة الاستكشاف، ويصف الدافع الجوهري لتعلم أشياء جديدة والتعمق في مواضيع معقدة وغير مألوفة، وهو غير محدد لأن الدافع الأساس هو استكشاف وتعلم أشياء جديدة، أما فضول الحرمان فإنه أكثر تحديداً وأكثر تناقضاً عاطفياً والدافع وراءه هو الرغبة في تقليل اللاتأكد والإحباط الذي ينشأ نتيجة ذلك، وهذا يتفق مع دراسة (Nature & Litman,2017:420) إذ أكد أن بالإمكان إثارة أنواع مختلفة من الفضول عندما يكتشف العاملون فرصاً لتعلم شيء جديد من المتوقع أنه سيولد تجارب ممتعة ذات اهتمام ظرفي، ويمكن أيضاً تنشيط الفضول عندما يقرر العاملون أنهم يفتقدون أجزاء رئيسية من المعلومات اللازمة لفهم شيء ما بالشكل أفضل، وفي هذه الحالة يعكس الفضول شعوراً بالحرمان يعزى إلى النقص الحالي في المعرفة المرغوبة، فيختلف العاملون في مدى استمتاعهم بالتعلم ورغبتهم في البحث عن معلومات جديدة، وأكد (مصطفى, 2022: 781) أن العامل الفضولي يمكن أن يكون متعلماً أفضل، فغالباً ما يسعى

العاملون الذين لديهم فضول لمعرفة المزيد حول موضوع ما، والتفاعل بنشاط مع المعلومات الجديدة عن طريق تحليل تفاصيل إضافية والعمل على فهم شيء ما، فيمكن للعاملين الفضوليين فكريًا إضافة عمق إلى تعلمهم عندما يثار فضولهم، عرف (Berlyne, 1954:180) الفضول الفكري بأنه الدافع إلى تلقي المعرفة والتدرب عليها لاحقًا عن طريق نظرية التعلم الحديثة، وعرف (Voss & keller:1983) الفضول الفكري بأنه ظاهرة نفسية مرتبطة بمجموعة متنوعة من المفاهيم، بما في ذلك الغرائز والدوافع والاحتياجات التحفيزية، كما عرفه (Kashdan et al., 2004: 2) على أنه نظام تحفيزي عاطفي إيجابي يرتبط بالاعتراف والسعي والتنظيم الذاتي للحدث والتحدى، إذ أنه الميل إلى البحث عن محفزات جديدة وتجارب صعبة في البيئة ومتابعتها، ويعود (Kashdan et al., 2009:2) ليعرف الفضول الفكري بأنه أحد الجوانب التي تمنح القوة للدوافع البشرية وهو من أهم السمات الشخصية، إذ يمثل الطريقة التي ينظم بها العاملون ويوجهون انتباههم مع وجود المحفزات البيئية الجديدة أو ذات القيمة، والفضول الفكري بحسب (Dyche & Epstein, 2011:664) هو صفة مثيرة للاهتمام كما هو الرغبة في التعلم والمعرفة عن كل شيء.

2 – أهمية الفضول الفكري:

إن اللاتأكد البيئي الذي يحجب رؤية المستقبل والعوالة التي تجعل الغموض يسيطر على الأسواق العالمية، وزيادة الضغط التنافسي العالمي، وكذلك الاستعانة بمصادر خارجية للوظائف، والتحول من الإنتاج الصناعي الكلاسيكي إلى الصناعات المفاهيمية والمعرفية، وكل ما سبق أسهم في التحولات والانقسامات الهيكلية التي تصاحب تقدم الليبرالية الجديدة، مما جعل للمعرفة العلمية والتكنولوجية والمنتجات والبنى التحتية التي تنتجها المعرفة أهمية قصوى (Nowotny, 2010:6)؛ لذلك يرى كلا من (Suma & Budi:2021:1387) أن أهمية الفضول الفكري في العمل تأتي من خلال دوره في التعرف على الأشياء الجديدة والاستثنائية، وتحقيق النجاح في توليد أفكار وأساليب جديدة، فضلاً عن الانفتاح على أساليب عمل مبتكرة، و تشجيع العاملون على المثابرة وتحمل المخاطر، وتكوين الدافع الذي يؤدي إلى بذل جهود الاستكشاف والاستفادة من الفرص، وأكد كلا من (Cavojova, & Sollar, 2007:2) أن الفضول قوة ذات أهمية كبيرة للعاملين وعنصر رئيس لبقائهم، وللفضول أهمية في نمو وتحسن الصحة النفسية للعاملين وبتمكين النمو الإنساني والتكيف المرن لمختلف الظروف والتغيرات البيئية، إذ يساعد على حل المالشكلات بطرق ابتكارية؛ لأنه توجه تطوري لنماذج التفاعل المختلفة، فالفضول الفكري يوصف بالرغبة للبحث عن المعلومات والمعرفة، وهو أحد أهم الدوافع المحفزة للسلوك

مدى الحياة، ويعد الفضول الفكري شرطاً أساسياً لتوسع المعرفة، واتفق (Hartini,2020:112) إذ أكد أن الفضول عنصر رئيس في الطبيعة البشرية وهو مفيد في لكل فترة من فترات الحياة، ويمكن تنمية الفضول في التعلم عن طريق الاهتمام المتزايد بالموضوع الذي تتم دراسته، والبحث عن حادثة الأشياء، والرغبة في اكتساب الخبرة عن طريق الاستكشاف العميق من أجل حل المشاكل، وأضاف (Munro,2015:20) أن من المهم إثارة الفضول الاستكشافي مبكراً في التعرف على موضوع جديد، فعندما يتم إجراء عملية البحث عن المعلومات بالشكل متكرر فالتفكير الفضولي يساعد على تجميع المعلومات وتشكيل حل أو نتيجة .

3 – أبعاد الفضول الفكري:

أ – البحث عن المعرفة: الفضول على وفق هذا البعد هو نتيجة الحاجة إلى المعلومات، ويعتمد ذلك على الفروق الفردية بالنسبة لبعض العاملين، إذ عدم معرفة شيء ما هو حافز مثير لاكتشاف أشياء جديدة، بالنسبة لعاملين آخرين يمكن أن تكون نقص المعلومات نفسها علامة للحرمان، إذ يدرك العامل أن العالم غير معروف أو مفهوم تمامًا، والبحث عن المعرفة يمكن ربطها بالفضول المحدد والمتنوع، فالفضول المحدد يعني أن العاملين لديهم فجوة واضحة في المعلومات، مثل عدم إيجاد المعلومات المفقودة، أما الفضول المتنوع فيشير إلى الاستكشاف الذي يتضمن دافعاً أكثر عمومية، إذ يكتشف العاملون المعلومات دون وضع نقطة نهائية محددة. (Ryakhovskaya& Smillie,2022:2)

ب - الاستكشاف المبهج : إن مفهوم هذا البعد يعني التساؤل الدائم مع الأحساس بالمتعة عندما يشعر العاملون بالاستمتاع بالعمل (3 : 2018, Kashdan)، فالشعور بالبهجة يمنح الشعور بالحرية في الذات، والذي ينتج عن الغياب التام للتوتر أو القلق، إذ ينغمس العاملون في مهمة معينة، ويشعرون بالإحساس بالإنجاز فيما يقومون به دون التركيز على الوصول إلى الأهداف أو السعي إلى تحقيقها، إذ إن العاملين يشعرون بالسعادة عندما يعملون بشيء مما يرغبون فيه بشدة، وهذا يؤكد التوقعات المتعلقة بمدى احتمال أن يكون الشعور بالسعادة جزءاً من النشاط الهادف، وإن العامل يهتم باكتشاف ما يشعر بالسعادة تجاهه (Chauha,2020:6).

ج - الفضول الاجتماعي: هو الرغبة في الحصول على معلومات جديدة عن كيفية تصرف الآخرين، وعن تفكيرهم وشعورهم، وهو يمثل السلوك التحفيزي للعاملين، والفضول الاجتماعي له أثر كبير في التفاعل الاجتماعي والإنساني، فالعلاقات بين العاملين هي أساس هذا البعد، والمعلومات من الآخرين ضرورة لا غنى عنها (Fitri&Wieyanida,2018:92).

د - تحمل الإجهاد : العامل على وفق هذا البعد يبقى متحمسًا لقبول الممارسات الجديدة المصحوبة بالقلق بسبب اللاتأكد والتعقيد، إذ يظل العاملون الفضوليون نشيطين في الجهود الاستباقية الموجهة نحو المهام في العمل، مما يؤدي إلى استثمار وقتهم وطاقتهم في جمع المعلومات المتعلقة بالمهمة والتحقيق فيها، ويزيد هذا السلوك الموجه نحو المهام من احتمالية أن يكون العاملون الذين لديهم سلوك فضولي أقل إرهاقًا عاطفيًا، وموقفًا أقل من التوتر، ومشاركة أعلى في العمل (Khan, 2022:35).

هـ - السعي إلى التشويق: ويعد هذا البعد أحد السمات الرئيسية المستخدمة لتحقيق التنوع العاطفي في نماذج الأبعاد المختلفة من نظرية العاطفة، وغالباً ما يتم اختبار مستويات متفاوتة من التشويق على سبيل المثال التوتر أثناء اجتماع العمل، فلو كان بالإمكان استخدام التصور لاستكشاف اللحظات الأكثر إرهاقاً في اليوم لتحسين العادات وإزالة المحفزات غير المرغوب فيها (Kucher et al.,2016:15).

ثانياً – التفوق الاستراتيجي:

1 – مفهوم التفوق الاستراتيجي:

إن المنافسة الشديدة والتحول السريعة إلى جانب تدويل الأسواق وتعدد المنتجات والخدمات المقدمة، فرض على المنظمات تزايد اهتمامها بالنمو، وكسب الزبائن والمحافظة عليهم، وإدراكاً لأهمية تحقيق الميزة التنافسية في ظل تلك التحديات والظروف التي تمر بها المنظمات اليوم، إذ ولدت ظواهر ومفاهيم جديدة أدت إلى ظهور استراتيجيات جديدة لها أهمية كبيرة في تحديد التوجه المستقبلي للمنظمات بالشكل عام؛ لتضمن القدرة على البقاء وتحقيق التفوق على المنافسين (Kadhim,2022:691 & Shlaka)، إذ وجدت المنظمات الناجحة أن عملية الإدارة الاستراتيجية تساعدها على تحقيق أهدافها، ضمن بيئة ديناميكية وتنافسية، فالإدارة الاستراتيجية هي عملية شاملة مصممة للمنظمات لاستخدام مواردها وقدراتها على أفضل وجه؛ لتقديم أداء متفوق.

ويساعد تحليل البيئات الخارجية والتنافسية وكذلك البيئات الداخلية في تشكيل الاستراتيجيات التي تتبعها المنظمات بهدف تحقيق التفوق، إذ إن الاستراتيجية هي أهداف واسعة تساعد المنظمة عند تحقيقها؛ للمضي قدماً نحو رؤيتها (Kennedy,2020:6)، وتساهم عمليات الاستراتيجية بتنظيم الخطوات التي تمكن المنظمات من تقييم أو إعادة تقييم مهمة المنظمة وأهدافها وبيئتها الخارجية ومواردها وثقافتها والتزامها بالرؤية

استراتيجية (Nicholas, 2002:3) عن طريق مجموعة من الإجراءات الموجهة نحو الأهداف التي تتخذها المنظمة للحصول على التفوق والحفاظ عليه مقارنة بالمنافسي (Rothaermel, 2019:6)، فالتفوق الاستراتيجي يعني تركيز المنظمات على جودة مخرجاتها وخدماتها في بيئة تنافسية كخيار استراتيجي (Daradkah, 2017:127).

أما (Felicio et al, 2023: 2) فيرى أن التفوق يعني أن يكون بإمكان المنظمات التغلب على التوقعات، والتي تكون ممكنة التحقيق عن طريق العاملين المتفوقين والشركاء المتفوقين والعمليات والمنتجات المتفوقة، وأكد (Rothaermel, 2019:6) أن لتحقيق التفوق الاستراتيجي فإن المنظمات يجب أن تنجح في مواجهة المنافسة، إذ تتنافس المشاريع الجديدة على رأس المال المالي ورأس المال البشري على حد سواء، وتتنافس المنظمات على النمو المريح، وكذلك تتنافس الجمعيات الخيرية على التبرعات، وتتنافس الجامعات على أفضل الطلاب والأساتذة، والفرق الرياضية تتنافس على البطولات، بينما يتنافس المشاهير على اهتمام وسائل الإعلام.

109 (Kotze, 2003: 109) عرف التفوق بأنه القدرات الإدارية الناتجة عن جهود المديرين في مراعاة البيئة، والتفوق نمط ثقافي تدعمه إدارة المنظمة، وينتشر على المستويات كافة، أما التفوق الاستراتيجي فقد عرفه (43: 1992, Czepiel) على أنه القدرة على تقديم منتجات للزبون بالشكل أفضل من المنافسين ولأمد طويل، وعرف كلا من (55: 1996, Pitts & Les) التفوق الاستراتيجي بأنه استغلال المنظمة لنقاط قوتها الداخلية في القيام بالأنشطة الخاصة بها، ونجاحها بإنشاء قيمة لا يستطيع أفضل من المنافسين تقليدها ولأمد طويل، وعرف كلا من (11: 2000, Defellip &) أن التفوق الاستراتيجي هو الموقف الفريد الذي تطوره المنظمة مقارنة بمنافسيها عن طريق أساليب نشر الموارد.

2 – أهمية التفوق الاستراتيجي

يستوجب على العاملين والمنظمات تعزيز ثقافة التفوق على جميع المستويات، إذ تتطلب الأوقات المتغيرة تغيير قواعد العمل، مثل إحداث سلوك متغير يعتمد على دعم التفكير والمواقف الجديدة، التي يمكن أن تصنع الفارق وتسهم في تحقيق الأداء العالي والمتفوق، فالعديد من المنظمات تمر بنقطة تحول، وهناك حاجة قوية للتحول من التركيز على الأهداف قصيرة المدى (مثل تعظيم الأرباح) نحو رؤية طويلة المدى مكرسة لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، تعتمد على تعزيز ثقافة التفوق داخل المنظمات عالية الأداء، ويتطلب التفوق في الأعمال أداء دائم ومتسارع يتجاوز الدقة الآنية قصيرة المدى (Suciu, 2017:323)، وأدرك كلا من (1: 2008, Burg & Mannm) أن الثقافة بوصفها النسيج الذي تتماسك عبره المنظمة لا يتم إنشاؤها من خلال البيانات المهمة أو الشعارات أو السياسات الشاملة فحسب، بل من خلال جودة الاتصال الفعلي بين العاملين، فثقافة التفوق الحقيقية تنشأ من جودة العلاقات داخل المنظمة عن طريق بيئة يفهم فيها العاملون ما تعنيه القيمة والإنتاجية والقيمة

الحقيقية، وفي ذات الصدد أكد (Prinsloo, 2012:25) قد أصبح واضحاً أن المنظمات لا تستطيع التفوق الاستراتيجي عن طريق التركيز على الجانب المالي فقط، فالمنظمات المتفوقة استراتيجياً هي المنظمات التي تركز على المساهمين والعاملين والزبائن بنفس الدرجة من الأهمية، ولا تعتمد الاستراتيجيات القديمة في ظل هذه البيئة المتطورة، ويجب أن تكون المنظمات مبدعة ومبتكرة حتى تتفاعل بنجاح مع التغيرات بتفوق، وتبرز أهمية أثر الثقافة في تحقيق التفوق الاستراتيجي عن طريق تفسير الثقافة للصعوبات التي تواجه المنظمة عندما تحاول تغيير اتجاهها الاستراتيجي، واوصى (Akpamah, 2012:17) أن يتم شرح هوية المنظمة وقواعدها وقيمها ومعتقداتها عن طريق الاستراتيجية المنظمة، الخطة الاستراتيجية، نظام الأجور، تحفيز العاملين، الهيكل التنظيمي، نظام الرقابة، إدارة البيانات، وأساليب القيادة في أي منظمة تخضع لتأثير الثقافة التنظيمية، فالاستراتيجية التنظيمية والثقافة التنظيمية هما في الأساس مترادفان ومشروطتان بعضهما ببعض، ويوصفان بأنهما وجهان لعملة واحدة، وهذا ما أكدته كلا من (Isac & Remes, 2018 : 80) إذ اعتمدت المنظمات اليابانية المنظور القائم على العقلانية والفصل الزمني لوضع الاستراتيجية وتنفيذها، وهو منظور تكاملي يعتمد على الفلسفة الكونفوشيوسية للإدارة اليابانية، فالسمات المهمة للكونفوشيوسية هي التفكير الشمولي القائم على الترابط والتفكير العاطفي والروحي، ومن هذا المنظور يتم تشكيل الاستراتيجيات في طريقها إلى المستقبل .

3 – أبعاد التفوق الاستراتيجي

للتفوق الاستراتيجي ثلاثة أبعاد :

أ - مناطق النفوذ: إذ تمثل مناطق النفوذ المحفظة المتكاملة لمنتجات المنظمة التي تقع ضمن نطاق عملها الجغرافي، ووضع رؤية مستقبلية بهدف توجيه موارد المنظمة حول محفظة منتجاتها، بما يحقق التفوق الاستراتيجي واستمرارية التعامل مع تهديدات المنافسين وتفوقها عليهم (Shlaka&Kadhim, 2022:694)، وذكر (Al Hindawy, 2022 : 11) أن الاستراتيجيات التقليدية كانت فاعلة لفترة طويلة من الزمن، اتسمت خلالها البيئة بالاستقرار النسبي أو التغير المتوقع، إلا أن هذا الواقع لم يعد موجوداً مع التطورات البيئية التي تتسم بالمنافسة الشديدة التي تهدد المكاسب التي تحققت للمنظمات، مما قادها للاعتماد على طرق جديدة لحماية مناطق النفوذ، إذ حرصت المنظمات على بناء ميزتها الاستراتيجية في المجال المادي والفضاء الإلكتروني عن طريق تحديد السوق الأولية، ومن ثم تحديد المصالح المختلفة والمناطق العازلة والمناطق المحورية والمواقع المتقدمة عن طريق بناء مجال متماسك .

ب - الضغط التنافسي: يمكن تعريف الضغط التنافسي بأنه قدرة المنظمات على البقاء عن طريق بيئة عمل تنافسية تتميز بضغوط عديدة بسبب القدرة التنافسية المفرطة؛ لذلك فإن المنظمات التي تسعى إلى التفوق لابد

لها من التكيف بسرعة مع أي تغييرات وبناء تحالفات استراتيجية والتعاون مع المنافسين لتشكيل هياكل مركزية؛ لتتولى عملية السيطرة على السوق على أساس المنافسين الأقل هيمنة (Abugabel, 2022: 18).

وأشار كلا من (Khatib & Alshawabkeh, 2022 : 204) على أن الضغط التنافسي هو الضغط الذي يمثل قدرة المنظمات على التغلب على الضغوط التنافسية التي يفرضها المنافسون الآخرون نظراً لأهمية التركيز على ولاء الزبائن في جميع مراحل وأنشطة المنظمة عن طريق جذب الزبائن، فقد تنشغل المنظمات بمعاركها السيادية وتتجاهل التغييرات في احتياجات الزبائن، مما يؤدي إلى خلق فجوة بسبب قدرة الزبون للوصول إلى السوق الواسعة عبر الإنترنت، لذا يجب على المنظمات التي تسعى إلى التفوق أن لا تفقد التوجه للزبون عن طريق استخدام المنصات الإلكترونية وتخصيصها الميزانيات والموارد لتحليل البيانات والتعرف على التغييرات في احتياجات الزبائن.

ج - إن التشكيل التنافسي هو أساس مناطق النفوذ لتحقيق التفوق الاستراتيجي، وهو عملية تقوم المنظمات من خلالها بتحليل هيكل الصناعة لتحقيق التفوق بالشكل دوري لاختراق وتجاوز حالة التوازن التنافسي والوصول إلى التفوق؛ نظراً للاختلاف في سلوك المنظمات، أو بسبب التناقض والتقلبات المتكررة في هيكل الصناعة نفسها، مما يدعو إلى متابعة تحليل هيكل الصناعة، ويهدف التشكيل التنافسي إلى تطوير فريق عمل ملتزم ومتحمس من أجل التعاون والحفاظ على الزبائن عن طريق السعي لإضافة قيمة لهم (Abugabel, 2022: 179)، وهذا ما اتفق عليه كلا من (Alshawabkeh & Khatib, 2022 : 204) إذ أكدوا على أن التشكيل التنافسي يركز على البناء التنافسي، وهو نتيجة عمليات مدروسة ومركزة للتدريب التنافسي عن طريق توجيه استراتيجية المنظمة نحو التحالفات والشراكات اللازمة للمنظمة؛ للتأكد من قدراتها الداخلية حتى تتحول تلك الشراكات إلى ميزة تنافسية وليس مجرد شراكات مقارنة بالمنافسين الآخرين.

المبحث الثالث

أولاً: توصيف أداة القياس وترميزها

تشتمل الدراسة الحالية على متغيرين أساسيين هما :

1. المتغير الأول : المتغير المستقل الفضول الفكري الذي تم قياسه في ضوء مقياس يتضمن خمسة أبعاد فرعية هي (البحث عن المعرفة، الاستكشاف المبهج، الفضول الاجتماعي، تحمل الإجهاد، السعي إلى التشويق).
2. المتغير الثاني: المتغير التابع التفوق الاستراتيجي الذي تم قياسه في ضوء مقياس يتضمن ثلاثة أبعاد، هي (مناطق النفوذ، الضغط التنافسي، والتشكيل التنافسي).

"إن توصيف أداة القياس بما تتضمنها من متغيرات رئيسة وأبعاد فرعية وترميزها يُعد من أهم الجوانب القائم عليها التحليل الإحصائي، وهو خطوة مهمة تسهل تعريف المتغيرات، وتعزز عملية فهم إجراءات تحليلها واختبارها، وبذلك سيتم استخدام المصطلحات الإنكليزية كأساس في وضع رموز المتغيرات وأبعادها الفرعية، وهي كما في الجدول (3) .

الجدول (3) توصيف أداة القياس وترميزها

نوع المتغير	متغيرات الدراسة الرئيسية	أبعادها الفرعية	الرمز الإحصائي	عدد الفقرات
المتغير المستقل الأول	الفضول الفكري IntCur	البحث عن المعرفة	KS	6
		الاستكشاف المبهج	JE	5
		الفضول الاجتماعي	SC	5
		تحمل الإجهاد	ST	6
		السعي إلى التشويق	TS	5
المتغير التابع	التفوق الاستراتيجي StrSup	مناطق النفوذ	SI	6
		الضغط التنافسي	CP	6
		التشكيل التنافسي	CS	6

المصدر: إعداد الباحث .

ثانياً – اختبار التوزيع الطبيعي

انتشر استخدام اختبار التوزيع الطبيعي في مجالات علمية عديدة وفي اختبارات ميدانية واسعة؛ لكونها تقدم نتائج دقيقة فعلية حول مدى فاعلية استخدام مجموعة اختبارات كاختبار Z أو اختبار t واختبار F واختبار مربع كاي، والتي لا يمكن اعتمادها في حال عدم توزيع البيانات طبيعياً، ومن أهم الاختبارات في هذا الصدد اختبار Shapiro Wilk , Anderson Darling , Kurtosis and Skewness (Kolmogorov-Smirnov test)؛ لذلك من الضروري على الباحثين التأكد من اعتدالية توزيع البيانات على مستوى جميع الدراسات الاستنتاجية والاستقرائية في مجمل العلوم (Khatun , 2021 : 114)

الجدول (4) اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) لمتغيرات الدراسة

Var.		الفضول الفكري	التفوق الاستراتيجي
N		324	324
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.806	3.485
	Std. Deviation	.5304	.5071
Most Extreme Differences	Absolute	.061	.053
	Positive	.061	.053
	Negative	-.042	-.044
Test Statistic		.061	.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 ^c	.200 ^{c,d}

المصدر: "مخرجات برنامج (SPSS V.25)"

ثالثاً: التحليل العاملي التوكيدي

يعتمد التحليل العاملي التوكيدي (CFA) على فحص بيانات تجريبية خاصة بنظرية تم إعدادها مسبقاً إما في دراسة معينة أو افتراض ورد في دراسة علمية؛ لتأطير بنية متغير معينة أو علاقات معينة داخل كينونة مقترحة تمثل العوامل الفرعية التي ترتبط بعدد محدد من الفقرات التي تعتمد في حال حصولها على تقديرات جيدة، في حين وصفها عوامل فرعية في حال حصولها على تقديرات عالية جداً، ويمكن أن يقيم في ضوء معيارين يتمثلان بتقديرات المعلمة المعيارية ومؤشرات حسن المطابقة (557 : 2020 Na-Nan & Saribut)، ومن أجل ضمان نتائج التحليل التوكيدي للمتغيرات الحالية يتم تقييمه من خلال مؤشرين على وفق (Schumacker & Lomax, 2010 : 169)، هما .

1. قيم التقديرات المعيارية للمعلمة: "والتي تعد مقبولة في حال تجاوز قيمها نسبة (40)، وعكس ذلك ستحذف من التحليل، كما سيعتمد على قيمة النسبة الحرجة (Critical Ratio) كأداة لقبول معنوية التقديرات المعيارية، إذ إنها تكون مقبولة كلما كانت (C.R.) معنوية."
 2. مؤشرات المطابقة: "تحدد مؤشرات المطابقة مدى جودة ملائمة المقياس، وهذه المؤشرات لها مدى مقبول في حال وصلته يتم قبولها، وبعكسه يخضع النموذج الهيكلي إلى مؤشرات التعديل التي يقترحها البرنامج."
- "والجدول (5) يوضح أهم معايير المطابقة المعتمدة في تدقيق نماذج التحليل المتمخضة عن اختبار المتغيرات."

الجدول (5) معايير مطابقة نتائج التحليل التوكيدي

ت	المؤشرات	قاعدة جودة المطابقة
1	النسبة بين قيمة χ^2 ودرجات الحرية df	CMIN/DF<5
2	مؤشرات المطابقة المقارن (CFT)	CFI > 0.90
3	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	IFI > 0.90
4	مؤشر توكر ولويس (TLI)	TLI > 0.90
5	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	RMSEA<0.08

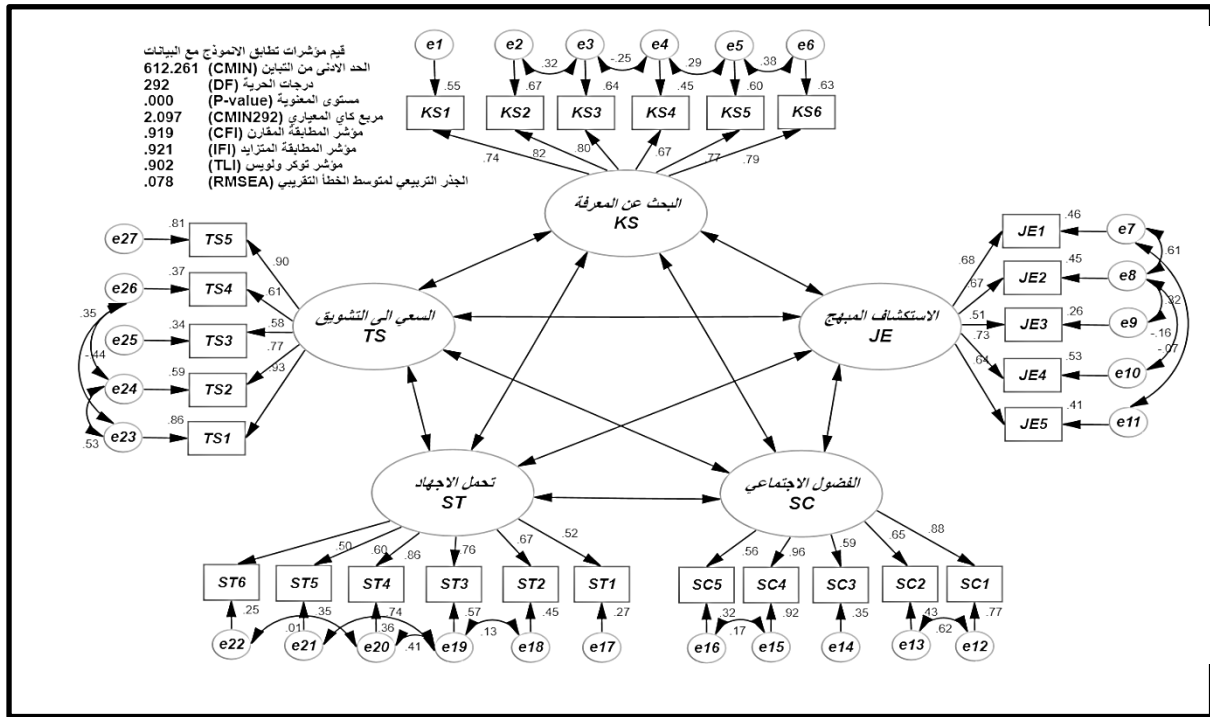
Afthanorhan, W. A. (2013) " A Comparison Of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Covariance Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) for Confirmatory Factor Analysis " International Journal of Engineering Science and Innovative Technology (IJESIT) Vol 2, Iss 5 , P. (198-205).

واستنادا لما سبق كانت نتائج التحليل على النحو الآتي :

أ. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الفضول الفكري

يتضح من خلال الشكل (2) أن متغير الفضول الفكري قد تم قياسه بـ(27) عبارة توزعت على خمسة أبعاد فرعية لكل منها عدد من الفقرات القياسية، وعند تفحص تقديرات التشبعات المعيارية لها نلاحظ أنها تجاوزت النسبة المطلوبة البالغة (0.40)، أما بالنسبة إلى مؤشرات مطابقة البناء الهيكلي، فقد تجاوزت القيم المطلوبة بعد الاسترشاد بـ(17) من مؤشرات التعديل، وهذا يتضح من خلال قيمة (CMIN/DF = 2.097) وقيمة (CFI = 0.919) وقيمة (IFI = 0.921)، وقيمة (TLI = 0.902) وقيمة (RMSEA = 0.078)، وبذلك يتضح من خلال الشكل (3) أن الانموذج الهيكلي قد حقق مستوى المطابقة اللازم وضمن الحدود المطلوبة، كما يتضح من الجدول (6) أن جميع عبارات القياس تتمتع بمستوى معنوي عالٍ، وذلك من خلال تدقيق قيمة النسبة الحرجة (C.R.) عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا يثبت صدق العبارات في القياس الميداني ودلالة معنويتها على مستوى إجابات العينة في الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية عينة الدراسة.

تأثير الفضول الفكري في تعزيز التفوق الاستراتيجي



الشكل (2) التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الفضول الفكري
المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

الجدول (6) : نتائج معلمات التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الفضول الفكري

المسارات			التقدير المعياري	التقدير اللامعياري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	نسب المعنوية	
KS1	<---	البحث عن المعرفة	.742	1.039	.130	7.971	***	
KS2	<---	البحث عن المعرفة	.820	1.111	.124	8.938	***	
KS3	<---	البحث عن المعرفة	.799	1.071	.124	8.629	***	
KS4	<---	البحث عن المعرفة	.668	.791	.096	8.246	***	
KS5	<---	البحث عن المعرفة	.774	1.000				
KS6	<---	البحث عن المعرفة	.794	1.257	.114	11.014	***	
JE1	<---	الاستكشاف المبهج		.679	1.000			
JE2	<---	الاستكشاف المبهج		.674	.879	.083	10.638	***
JE3	<---	الاستكشاف المبهج		.512	.872	.171	5.093	***
JE4	<---	الاستكشاف المبهج		.727	1.071	.151	7.082	***
JE5	<---	الاستكشاف المبهج		.643	1.310	.211	6.215	***
SC1	<---	الفضول الاجتماعي		.879	.957	.144	6.648	***
SC2	<---	الفضول الاجتماعي		.654	.689	.124	5.540	***

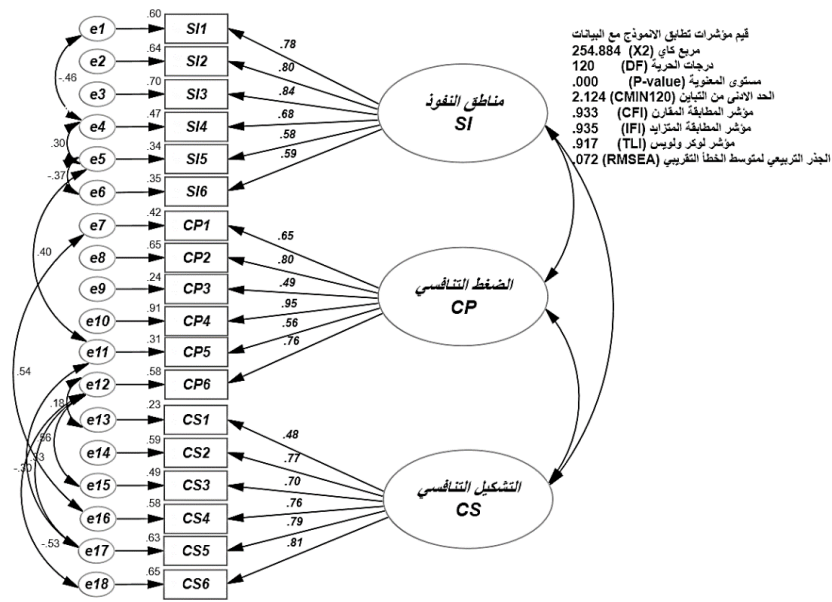
SC4	<---	الفضول الاجتماعي	.960	1.171	.157	7.450	***
SC5	<---	الفضول الاجتماعي	.564	1.000			
SC3	<---	الفضول الاجتماعي	.592	1.147	.222	5.154	***
ST1	<---	تحمل الإجهاد	.522	1.384	.277	4.994	***
ST2	<---	تحمل الإجهاد	.668	1.203	.200	6.015	***
ST3	<---	تحمل الإجهاد	.757	1.583	.195	8.120	***
ST4	<---	تحمل الإجهاد	.861	2.388	.335	7.133	***
ST5	<---	تحمل الإجهاد	.595	1.000			
ST6	<---	تحمل الإجهاد	.496	.973	.205	4.752	***
TS1	<---	السعي إلى التشويق	.926	2.972	.465	6.387	***
TS2	<---	السعي إلى التشويق	.768	1.940	.254	7.644	***
TS3	<---	السعي إلى التشويق	.580	1.814	.333	5.441	***
TS4	<---	السعي إلى التشويق	.611	1.000			
TS5	<---	السعي إلى التشويق	.899	2.736	.393	6.970	***

"المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)"

ب - التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التفوق الاستراتيجي

يتبين من خلال الشكل (3) أن متغير التفوق الاستراتيجي قد تم قياسه بـ(20) عبارة توزعت على ثلاثة أبعاد فرعية لكل منها عدد مناسب من فقرات القياس، وعند تفحص تقديرات التشبعات المعيارية لها نلاحظ أنها تجاوزت النسبة المطلوبة البالغة (0.40)، أما بالنسبة إلى مؤشرات مطابقة البناء الهيكلي، فقد تجاوزت القيم المطلوبة بعد الاسترشاد بـ(10) من مؤشرات التعديل، وهذا يتضح من خلال قيمة $CMIN/DF = 2.124$ وقيمة $CFI = 0.933$ وقيمة $IFI = 0.935$ وقيمة $TLI = 0.917$ وقيمة $RMSEA = 0.072$ ، وبذلك يتضح من خلال الشكل (3) أن الانموذج الهيكلي قد حقق مستوى المطابقة اللازم وضمن الحدود المطلوبة، كما يتضح من الجدول (7) أن جميع عبارات القياس تتمتع بمستوى معنوي عالٍ، وذلك من خلال تدقيق قيمة النسبة الحرجة (C.R.) عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا يثبت صدق العبارات في القياس الميداني ودلالة معنويتها على مستوى إجابات العينة في الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية عينة الدراسة.

تأثير الفضول الفكري في تعزيز التفوق الاستراتيجي



الشكل (3) التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التفوق الاستراتيجي

"المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

الجدول (7): نتائج معاملات التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التفوق الاستراتيجي

المسارات			التقدير المعياري	التقدير اللامعياري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	نسب المعنوية
SI6	<---	مناطق النفوذ	.589	.721	.129	5.580	***
SI5	<---	مناطق النفوذ	.583	.793	.115	6.873	***
SI4	<---	مناطق النفوذ	.683	1.000			
SI3	<---	مناطق النفوذ	.835	1.053	.134	7.853	***
SI2	<---	مناطق النفوذ	.803	1.069	.145	7.358	***

SI1 <---	مناطق النفوذ	.778	.956	.159	6.001	***
CP1 <---	الضغط التنافسي	.652	.557	.064	8.683	***
CP2 <---	الضغط التنافسي	.805	1.017	.084	12.141	***
CP3 <---	الضغط التنافسي	.488	.791	.145	5.472	***
CP4 <---	الضغط التنافسي	.953	1.000			
CP5 <---	الضغط التنافسي	.556	.583	.083	7.020	***

CP6	<---	الضغط التنافسي	.763	.957	.073	13.089	***
CS5	<---	التشكيل التنافسي	.791	1.077	.121	8.890	***
CS6	<---	التشكيل التنافسي	.807	.923	.102	9.096	***
CS4	<---	التشكيل التنافسي	.759	1.000			
CS3	<---	التشكيل التنافسي	.698	.825	.103	8.020	***
CS2	<---	التشكيل التنافسي	.768	1.076	.112	9.602	***
CS1	<---	التشكيل التنافسي	.476	.580	.119	4.887	***

"المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)"

ثالثاً: قياس الثبات ومعولية المقاييس:

يعد اختبار المعولية أو الثبات من أهم الأساليب التي تعتمد عليها أدوات القياس، وتولمها الأهمية القصوى كي تأتي نتائج البحث على مستوى عالي من الثقة، وهو يقيس مدى انسجام محتوى المقياس داخلياً من حيث احتفاظه بدرجة مرتفعة من دقة قياس الخاصية لكل أداة قياس، ويعد مقياس كرونباخ الفا من أهم المقاييس المستخدمة في قياس ثبات الاستبانة وأكثرها شهرة وشيوع بين الباحثين في شتى مجالات البحث العلمي (Korkmaz , 2020 : 115)، وفي هذا الصدد اشارت (Sharma , 2016 : 273) إلى كيفية تفسير قيم كرونباخ الفا لتقييم حالة الثبات المتحققة في بيئة تطبيق معينة، وكما مبين في الجدول (8).

الجدول (8) : مستويات الثبات بحسب قيمة كرونباخ الفا

ت	قيمة كرونباخ الفا	مستوى الثبات
1.	$\alpha \geq 0.9$	ممتاز
2.	$0.8 \leq \alpha < 0.9$	جيد
3.	$0.7 \leq \alpha < 0.8$	مقبول
4.	$0.6 \leq \alpha < 0.7$	مشكوك فيه
5.	$0.5 \leq \alpha < 0.6$	ضعيف
6.	$\alpha < 0.5$	غير مقبول

Source : Sharma, B. (2016). A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals. Asian Pacific Journal of Health Sciences, 3(4), P. 273.

قياس الاتساق الداخلي

"يحدد اختبار الاتساق الداخلي مستوى الانسجام داخل المقياس، وهذا يتحقق عن طريق قياس الارتباط بين فقرات المقياس من جهة، والمتغيرات الرئيسة وأبعادها الفرعية من جهة أخرى، وقد اعتمد الباحث معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ كونه أحد أدوات التحليل المعلمي التي يمكن من خلالها تحقيق هذا الغرض، ويوضح الجدول (9) اختبار الاتساق الداخلي بين المتغيرات والأبعاد وفقراتها التي تقيسها :

1. اختبار الاتساق الداخلي لمتغير الفضول الفكري

يوضح الجدول (26) معاملات الارتباط البسيط بين متغير الفضول الفكري وأبعاده الفرعية وفقراته والتي تتراوح بين $(0.273^{**} - 0.881^{**})$ عند مستوى معنوية (0.01) ، وهذا يدل إلى معنوية العلاقات ووجود اتساق داخلي قوي بين المتغير وأبعاده الفرعية والفقرات التي تنتهي إليه .

2. اختبار الاتساق الداخلي لمتغير الشغف الرقمي

يوضح الجدول (9) معاملات الارتباط البسيط بين متغير الشغف الرقمي وأبعاده الفرعية وفقراته والتي تتراوح بين $(0.512^{**} - 0.901^{**})$ عند مستوى معنوية (0.01) ، وهذا يدل إلى معنوية هذه العلاقات ووجود اتساق داخلي قوي بين المتغير وأبعاده الفرعية والفقرات التي تنتهي إليه .

الجدول (9) قيم الارتباط بين اسئلة المقياس ومتغيراته وأبعاده

المتغيرات الرئيسة	الأبعاد الفرعية	الفقرات	اتساق الفقرة البعد مع	اتساق الفقرة مع المتغير	مستوى المعنوية
الفضول الفكري	البحث عن المعرفة	KS1	.766**	.698**	.01
		KS2	.742**	.677**	.01
		KS3	.796**	.588**	.01
		KS4	.741**	.536**	.01
		KS5	.427**	.349**	.01
		KS6	.619**	.683**	.01
	الاستكشاف المبهج	JE1	.692**	.621**	.01
		JE2	.535**	.441**	.01
		JE3	.753**	.730**	.01
		JE4	.727**	.598**	.01
		JE5	.847**	.793**	.01
	الفضول الاجتماعي	SC1	.819**	.636**	.01
		SC2	.621**	.507**	.01
		SC3	.767**	.742**	.01

.01	.816**	.926**	SC4	تحمل الإجهاد	
.01	.608**	.728**	SC5		
.01	.368**	.427**	ST1		
.01	.700**	.819**	ST2		
.01	.273**	.573**	ST3		

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.25)

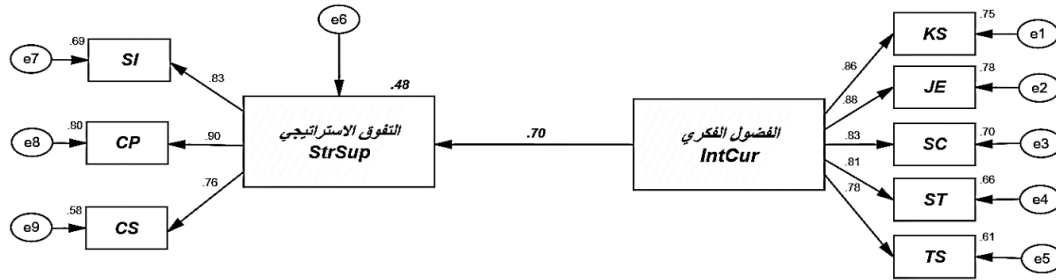
رابعاً: اختبار الفرضية:

لقد تم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) بالشكل هائل في العلوم الاجتماعية على مدار الأربعين عاماً الماضية، وهي تقنية نمذجة قوية يمكن تطبيقها على العديد من المقاييس البحثية في علم النفس وعلم الإدارة وعلوم أخرى، والغرض الرئيس من SEM هو نمذجة العلاقات بين متغيرات المؤشرات الواضحة والمتغيرات الكامنة عن طريق الجمع بين تقنيات تحليل الانحدار وتحليل المسار والتحليل العاملي التوكيدي، وفي البحث الميداني يتم استخدام SEM بالشكل شائع كأداة للتحقيق في أنواع مختلفة من الفرضيات، بحيث تتعلق بتحديد تأثير متغير ما في متغير آخر وتقدير المعلومات الأساسية للتأثير اعتماداً على وصف مجتمع ميداني معين (4 : Jobst et al., 2023)، وبذلك سيتم اختبار فرضيات التأثير المباشر البسيط والمتعدد اعتماداً على هذه التقنية، وعلى النحو الآتي:

"الفرضية الرئيسة: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للفضول الفكري في التفوق الاستراتيجي)"

"يظهر من الشكل (4) ان القيمة التفسيرية لمعامل التحديد (R^2) قد حققت مستوى عالي عند نسبة (48%) وهذا يؤكد حجم ومستوى التغير الذي يحصل في المتغير التابع (التفوق الاستراتيجي)، والذي يعود (48%) منها إلى تغير الفضول الفكري، في حين كان ما تبقى من نسبة التفسير البالغة (52%) فإنها ترجع إلى تأثير عوامل أخرى غير داخلية في الدراسة، كما يتبين ان مستوى تأثير متغير الفضول الفكري في التفوق الاستراتيجي كان ذا مستوى قوي، وهذا يستدل من خلال مؤشر المعلمة المعيارية، إذ كان قدره (0.70) وبذلك فإن متغير الفضول الفكري يؤثر في متغير التفوق الاستراتيجي بنسبة (70%) على مستوى الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية عينة الدراسة، وبعد معامل التأثير هنا قيمة معنوية؛ لأن مستوى مؤشر (C.R.) قد حقق مستوى دلالة معنوية عالية جداً من خلال قيمته البالغة (17.401) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي كما عليه في الجدول (10)، وبذلك فإن التغير الإيجابي بمقدار وحدة واحدة من تبني الفضول الفكري ميدانياً على مستوى بيئة التطبيق سيؤدي إلى زيادة مستوى التفوق الاستراتيجي بنسبة (70%)". وفي ضوء ما تقدم يتبين وجود تأثير دال معنوياً لمتغير الفضول الفكري في التفوق الاستراتيجي على مستوى الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية عينة الدراسة."

مما يؤسس دعم وقبول الفرضية الرئيسة."



الشكل (4) : تأثير الفضول الفكري في التفوق الاستراتيجي
المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

الجدول (10) : معلمات اختبار تأثير الفضول الفكري في التفوق الاستراتيجي

النسبة المعنوية P-value	النسبة الحرية C.R	الخطأ المعياري S.E	التقدير اللا معياري Estimate	تقدير الانحدار المعياري S.R.W	المسارات
***	17.401	.038	.665	.696	الفضول الفكري <--- التفوق الاستراتيجي
***	30.727	.031	.960	.863	الفضول الفكري <--- KS
***	22.404	.045	1.007	.780	الفضول الفكري <--- TS
***	27.130	.037	.999	.834	الفضول الفكري <--- SC
***	33.357	.030	1.006	.880	الفضول الفكري <--- JE
***	25.036	.041	1.024	.812	الفضول الفكري <--- ST
***	26.821	.040	1.060	.831	التفوق الاستراتيجي <--- SI
***	21.049	.041	.869	.760	التفوق <--- CS

		الاستراتيجي					
CP	<---	التفوق الاستراتيجي	.897	1.199	.033	36.455	***

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)"

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات:

1 – الاستنتاجات المتعلقة بمضمون الفضول الفكري:

أ - إن الفضول الفكري من المتغيرات المهمة في المنظمات في الوقت الحاضر يستند الفضول الفكري إلى نظرية الدافع التي تفسر أن سلوكيات العاملين مدفوعة بالرغبة في تلبية الحاجات البيولوجية، والتي تسهم بزيادة قدرة العامل على البقاء، إذ يمثل الفضول الفكري حالة تحفيزية يتم إثارتها من قبل العديد من المحفزات، فالفضول الفكري يحفز الحاجة في البحث عن المعلومات بنفس الطريقة التي يحفز الجوع والعطش الإنسان إلى الأكل، لذا يعد الفضول الفكري وظيفة تكيفية تسهم في البقاء .

ب - يسهم الفضول الفكري عن طريق التحفيز بأثارة السلوك الاستكشافي؛ ليوثر بعد ذلك على طبيعة العوامل والإجراءات لاكتساب معارف جديدة تؤثر بدورها على جودة المعرفة الضمنية وإضافة معارف مكتسبة تحفز الفضول على الشكل استفسارات متكررة .

ج- إن الباحثين يحاولون إنشاء نماذج أكثر شمولاً تتناول جوانب مختلفة، إذ تم إدراك الفضول الفكري على أنه رغبة جوهرية في اكتشاف المجهول، اعتمدوا بذلك على أبعاد الجودة والألفة، مع تركيز اهتمامهم على تكرار المحفزات والسياقات، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على نموذج (Strikwerda,2005:8) .

2 – الاستنتاجات المتعلقة بمضمون التفوق الاستراتيجي:

أ - إن التفوق الاستراتيجي هو مهارة تتطلب التكيف مع التغيرات السريعة والمفاجئة في البيئة، فالتفوق لا يحدث عن طريق الصدفة، وإنما هو قرار عقلائي وليس عشوائي قائم على الخبرة والمهارة والمعرفة، ورغم أن التفوق الاستراتيجي مفهوم حديث إلا أنه أخذ بالتطور، ويوصف بأنه حالة حتمية وتراكمية للمنظمات التي ترغب في تحقيق الميزة التنافسية؛ لذلك فمراحل التفوق صعبة التشخيص والملاحظة؛ لأنها يترتب عليها انتقال المنظمة من مرحلة إلى أخرى عن طريق تحقيق مركز تنافسي متقدم .

ب - إن المنظمات المتفوقة استراتيجياً هي المنظمات التي تركز على البنى التحتية التي تدعم القدرات المعرفية والرقمية التي يصعب تقليدها، فالنجاح في المنافسة أمر بالغ الأهمية لتحقيق التفوق الاستراتيجي عن طريق توفير قيمة للزبون، إذ تم اعتماد نموذج (Strikwerda,2005:8) ، وتم الاعتماد على مناطق النفوذ، التشكيل التنافسي، الضغط

التنافسي)، إذ إن المنظمة المتفوقة هي المنظمة التي تمتلك مخزون من الموارد وبخاصة الموارد غير الملموسة، مثل المهارات المعرفية في الإنتاج أو تقديم الخدمات والمهارات الرقمية، مما يساهم بتحقيق التفرد، ويتم ذلك بتنمية تلك الموارد وتطويرها وإدارتها إدارة فاعلة.

ج - إن الاقتصاد العالمي في الوقت الحاضر لا حدود له، فهو اقتصاد ناشئ يعمل في ظل التوافر العالمي للمعلومات، وتحول الكفاءة إلى المستويات الفردية إلى جانب الكفاءة التنظيمية، فالمنظمات اليوم بحاجة إلى إنشاء المعرفة وتنمية الموارد البشرية وتمكينها من تحقيق معارف وخبرات جديدة وبصورة مستمرة، بالاعتماد على خبرات ومعارف عاملها.

ثانياً - التوصيات

1- التوصيات المتعلقة بالمتغير المستقل (الفضول الفكري) :

أ- ينبغي أن تركز الشركة عينة الدراسة على عمل العاملين ضمن تخصصهم في مجال معين؛ ليكون ذلك دافع لهم لتطوير قدراتهم في التفكير والإطلاع.

ب - تشجيع العاملون على التعلم وتوفير كل الوسائل التي تيسر ذلك؛ لتعزيز التفكير وإضافة قيمة إلى إدائهم، فضلاً عن توفير جميع وسائل التنمية والتدريب الحديث داخل وخارج البلد؛ للمساهمة بنقل المعرفة وزيادة استعداد العاملين للبحث عن المعلومات وممارسة التفكير.

ج - إقامة الندوات والمحاضرات التي تهدف إلى توجيه فهم العاملين وإعادة تفكيرهم والتعرف على ردود أفعالهم، ورصد وتقييم مواقفهم الإيجابية، والاستماع إلى آرائهم وأفكارهم ومقترحاتهم والعمل على المناسب منها، وتنفيذ الأفكار المبتكرة بهدف تشجيعهم وزيادة استعدادهم لمشاركة معارفهم.

د - توفير بيئة عمل داعمة للتفكير والابتكار والإبداع عن طريق تهيئة جميع المستلزمات المادية والمعنوية؛ لذلك وتقبل أخطاء العاملين، وتجنب العقوبة بهدف تحفيزهم وزيادة استعدادهم لمواجهة التحديات بوضع أهداف قابلة للقياس، وتشجيع العاملين عن طريق تقديم الحوافز المعنوية كالاعتراف بالإنجاز والتمكين والإشادة إلى جانب الحوافز المادية.

هـ - تكييف ثقافة المنظمة لتشجيع الفضول الفكري والتفكير والسلوك الابتكاري، مما يؤدي إلى زيادة الإبداع والتفرد بدلاً من التركيز على العمل الروتيني الذي يحد من مشاركة العاملين، ولا يسمح بتطوير سلوك الأدوار الإضافية وزيادة الانتماء الوظيفي لهم.

2 – التوصيات المرتبطة بالمتغير التابع (التفوق الاستراتيجي)

أ – ضرورة تركيز قيادة المنظمة المبحوثة على مفهومي الفضول الفكري، ومحاولة الاهتمام بتتبع هذا المفهوم بين المستويات المختلفة بهدف تحقيق التفوق الاستراتيجي للمنظمة .

ب- ضرورة قيام المنظمة بمراقبة أنشطة المنافسين وتحديد قدراتهم الاستراتيجية والتنافسية، والعمل على تفعيل اليات فتح منافذ استباقية لاكتشاف الفرص البيئية واستغلالها، مما يمكنها من قيادة السوق عن طريق المهارات والقدرات التي تتفوق بها في إطار زيادة نطاق تفوقها الاستراتيجي .

ج - حرص المنظمة المبحوثة على إقامة ورش عمل تمكن من تبادل المعلومات الضرورية التي تدعم التغييرات المعرفية داخل المنظمة وتحديد الميزانية اللازمة لتنفيذها .

د – تفعيل قنوات الاتصال غير الرسمية مع العاملين باعتماد سياسة الباب المفتوح لتعزيز أثر المورد البشري في المنظمة للحصول على ردود فعل إيجابية وتحفيزهم لإنجاز أعمالهم ورفع الروح المعنوية لهم، وتشجيع العاملون على الإبداع والابتكار والتحرك باتجاه التغيير وإظهار دعمها له، واستغلال ذلك لمواجهة المستويات المختلفة من الضغوط التنافسية والتركيز على الديناميكية القائمة على القدرات كرد فعل على حركات المنافسين المضادة لتحقيق التفرد والتفوق التنافسي .

المصادر:

- 1 - Al Hindawy, Z. A. R. (2022). The Role Of Organizational Creativity In Achieving Strategic superiority Through Knowledge Sharing An Exploratory Study Of The Opinions Of A Sample Of Managers In The Kufa Cement Factory. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 7(5), 25.
- 2 - Abujabal, A. (2022). The impact of resonant leadership on strategic excellence: The mediating role of attitudes toward organizational change: an applied study on foreign universities in Egypt. Alexandria University Journal of Administrative Sciences, 59(5), 161-217.
- 3 - Afthanorhan, W. A. (2013) " A Comparison Of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Covariance Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) for Confirmatory Factor Analysis " *International Journal of Engineering Science and Innovative Technology (IJESIT)* Vol 2, Iss 5 , P. (198-205).
- 4 - Akpamah, P., Ivan-Sarfo, E., & Matkó, A. (2021). ORGANIZATIONAL CULTURE AS A STRATEGY. *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1).
- 5 - Asmin, A. I. (2020). Observing the intellectual curiosity of English education students in the class. *IDEAS: Journal on English Language Teaching and Learning, Linguistics and Literature*, 8(1), 46-58.

- 6 - Berlyne, D. E. (1954). A theory of human curiosity. *British Journal of Psychology*, 45, 180– 191
- 7 - Bridier, N. L. (2016). Defining intellectual curiosity in higher education (Doctoral dissertation, University of West Florida.
- 8 - Burg, B., & Mann, J. D. (2008). Giving it your all: Five principles for creating a culture of excellence. *The Journal for Quality and Participation*, 31(2), 20.
- 9 - Cavojoja, V., & Sollar, T. (2007). The curiosity and exploration inventory: structure and reliability. *Studia psychologica*, 49(1), 89.
- 10 - Chauhan, P. H., Leeming, D., & King, N. (2020). A hermeneutic phenomenological exploration of feeling joyful. *The Journal of Positive Psychology*, 15(1), 99-106.
- 11 - CZepil, J., (1992), Competitive marketing strategy, prentice – Hall, New Jersey, 491 pages.
- 12 - Daradkah, A. (2017). Administrative Empowerment and its Relationship to Organizational Excellence with Academic Leaders at Taif University from the the Faculty Members Perspective. *An-Najah University Journal for Research-B (Humanities)*, 31(8), 1257-1296.
- 13 - Dyche, L., & Epstein, R. M. (2011). Curiosity and medical education. *Medical education*, 45(7), 663-668.
- 14 - Felicio, J. A., Batista, M., Dooms, M., & Caldeirinha, V. (2023). How do sustainable port practices influence local communities' perceptions of ports?. *Maritime Economics & Logistics*, 25(2), 351-380.
- 15 - Fitri, R. A., & Wielyanida, L. (2018). The correlation between personality trait and social curiosity. In *Proceedings of the 3rd International Conference on Social Sciences, Laws, Arts and Humanities* (pp. 92-98).
- 16 - Hartini, H., Harmi, H., Fadila, F., Wahyudi, E., & Warlizasusi, J. (2020). Expressing the level of curiosity of students studying in college. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(2), 112-116.
- 17 - Isac, F. L., & Remes, E. F. (2018). The relationship between culture and strategy—a managerial perspective approach. *Studia Universitatis Vasile Goldiş Arad, Seria Ştiinţe Economice*, 28(3), 76-85.
- 18 - Kashdan, T. B., & Silvia, P. J. (2009). Curiosity and interest: The benefits of thriving on novelty and challenge. *Oxford handbook of positive psychology*, 2, 367-374.
- 19 - Kashdan, T. B., Disabato, D. J., Goodman, F. R., & Naughton, C. (2018). The five dimensions of curiosity. *Harvard Business Review*, 96(5), 58-60., T. B., Disabato, D. J., Goodman, F. R., & Naughton, C. (2018). The five dimensions of curiosity. *Harvard Business Review*, 96(5), 58-60.
- 20 - Kashdan, T. B., Disabato, D., Goodman, F., & McKnight, P. (2020). The Five-Dimensional Curiosity Scale Revised (5DCR): Briefer subscales while separating general overt and covert social curiosity.
- 21 - Kashdan, T. B., Rose, P., & Fincham, F. D. (2004). Curiosity and exploration: Facilitating positive subjective experiences and personal growth opportunities. *Journal of personality assessment*, 82(3), 291-305.
- Kennedy, R., Jamison, E., Simpson, J., Kumar, P., Kemp, A., Awate, K., & Manning, K. (2020). Strategic management

- 22 - Khatib, O., & Alshawabkeh, K. (2022). Digital Transformation and Its Impact on Strategic Supremacy Mediating Role of Digital HRM: an Evidence from Palestine. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19, 197-221.
- 23 - Khin, Sabai, and Theresa CF Ho. "Digital technology, digital capability and organizational performance: A mediating role of digital innovation." *International Journal of Innovation Science* 11.2 (2018): 177-195.
- 24 - Kotze, J. G. (2003). Strategic supremacy in the hypercompetitive 21st century. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 6(1), 99-117.
- 25 - Kucher, K., Cernea, D., & Kerren, A. (2016, March). Visualizing excitement of individuals and groups. In *Proceedings of the 2016 EmoVis Conference on Emotion and Visualization* (pp. 15-22).
- 26 - Munro, J. (2015). *Curiouser and curiouser*. McREL Australia
- 27 - Na-Nan, K., & Saribut, S. (2020). Validation of employees' self-leadership using exploratory and confirmatory factor analysis. *International Journal of Quality & Reliability Management*. 37(4) , 552-576.
- 28 - Nicholas, M., and Naidu, F. Strategies of new technologies in improving service quality: Reflections on South African-owned airlines.
- 29 - Pitts, Robert and Leis, David, (1996), strategic management building and sustaining competitive advantage, west publishing.
- 30 - Prinsloo, L. (2012). The supportive role of organisational culture in strategy implementation (Doctoral dissertation, University of Johannesburg (South Africa)).
- 31 - Rothaermel, F. T. (2019). Strategic management. Concepts and Cases This new textbook.
- 32 - Ryakhovskaya, Y., Jach, H. K., & Smillie, L. D. (2022). Curiosity as feelings of interest versus deprivation: Relations between curiosity traits and affective states when anticipating information. *Journal of Research in Personality*, 96, 104164.
- 33 - Schumacker, R. & Lomax, R. (2010) " A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling " Taylor and Francis Group, LLC , New York.
- 34 - Sharma, B. (2016). **A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals**. *Asian Pacific Journal of Health Sciences*, 3(4), P. 273.
- 35 - Shlaka, L., & Kadhim, T. (2022). The Effect Entrepreneurial Alertness in Achieving Strategic Superiority. *Alkut university college journal*, 2022(2022), 690-700.
- 36 - Strikwerda, Hans(2005) Strategic superiority Operational Excellence Is Not Enough; Your Company Needs a Strong Strategy, Nolan, Norton & Co., All Rights Reserved
- 37 - Suci, G., Ene, S., Hussain, I., & Istrate, C. (2020). Introduction to ubiquitous computing in the military network. *E-Learning and Software for Education*, 1.

38 - Suma, D., & Budi, B. A. S. (2021). The Effect of Curiosity on Employee Performance: A Case Study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 1385-1393.

39 - Zedelius, C. M., Gross, M. E., & Schooler, J. W. (2022). Inquisitive but not discerning: Deprivation curiosity is associated with excessive openness to inaccurate information. *Journal of Research in Personality*, 98, 104227.