

مستوى الذكاء التنظيمي في جامعة الحدود الشمالية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د. عطا الله فاحس العنزي

كلية التربية والآداب - جامعة الحدود الشمالية
المملكة العربية السعودية

الملخص

يهدف البحث إلى تعرّف مستوى الذكاء التنظيمي بكلية التربية والآداب، وكلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد الذكاء التنظيمي والدرجة الكلية وفقاً لمتغيري نوع الكلية، والجنس. تكونت عينة البحث من (156) عضو هيئة تدريس، منهم (97) عضواً بكلية التربية والآداب، و(59) عضواً بكلية العلوم. طبّق الباحث استبانة الذكاء التنظيمي، حيث استخدم المنهج الوصفي الارتباطي المقارن. وأشارت نتائج البحث إلى أن ترتيب أبعاد الذكاء التنظيمي في كلية التربية والآداب، وكلية العلوم قد انقلبا في بعض الأبعاد، واختلفا في أبعاد أخرى، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الذكاء التنظيمي، والدرجة الكلية تُعزى لمتغيري (نوع الكلية)، و(النوع الاجتماعي).

الكلمات المفتاحية: الذكاء التنظيمي، أعضاء هيئة التدريس، جامعة الحدود الشمالية.

مقدمة

تواجه المؤسسات التعليمية في الوقت الراهن تغييرات سريعة، ومنافسات عالمية، وتداخلات لأدوار الابتكارات التكنولوجية في جميع أنحاء العالم، وفي ضوء ثورة المعلومات المتلاحقة، وتنامي الحاجة إلى توافق المهارات والإمكانات في إطار التغيرات المتسارعة للثقافة بأبعادها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، التي تبدو شديدة الديناميكية في مثل هذه البيئات، تظهر حاجة ملحة إلى الجمع بين عديد من العوامل، والتنسيق فيما بينها؛ لأجل تحقيق اتخاذ القرارات بفاعلية. وفي مثل هذه

الظروف؛ فإن القواعد التقليدية للإدارة لا يمكن أن تؤدي إلى تحقيق أهداف أية مؤسسة، بل إنها تضع الجامعات على حافة الانهيار، الذي يعود بصورة أساسية إلى عدم تمويل الجامعات (القيام بأدوار تتخطى الحدود الإقليمية)، وزيادة عدم اليقين الاقتصادي، والتطور التكنولوجي شديد السرعة، وهيمنة تكنولوجيا المعلومات، والتغيرات البيئية الكلية غير المتوقعة، وهي ظواهر تدفع الجامعات نحو تبني أساليب إدارية جديدة؛ كالذكاء التنظيمي، وإعادة النظر في نماذجها التقليدية للتحليل، والإدارة التنافسية، ما يُوجب على الجامعات تطبيق مداخل جديدة لتنشئة عمليات داخلية أكثر قدرة على المنافسة (Sum, Kow & Chen, 2004; Boyer & Lewis, 2002)، كما أدت عدم المقدرة على التنبؤ بالتطورات المتلاحقة، والسرعة العالية للتطور التكنولوجي، إلى ضرورة الكشف عن نموذج شامل من الذكاء التنظيمي.

ويعرّف الذكاء التنظيمي بأنه مقدرة المنظمة أو المؤسسة على إدارة المعرفة، وتطبيقها لصنع القرار الفعال، والتكيف مع التغيرات في بيئة الأعمال (Malekzadeh, Kazemi, Lagzian & Mortazav, 2016). ومقارنة بالذكاء البشري؛ فإنه يمكن تعريف الذكاء التنظيمي بأنه القدرة على تكيف المنظمة مع البيئات، والمواقف المتغيرة، والقدرة على اتخاذ القرار في ضوء المعرفة المتاحة، كما يشير إلى القدرة على التعامل بشكل أكثر عقلانية وإبداعية (Minch, 1999; Choo, 1995; Halal & Kull, 1998; Mason, 1996; Weber & Diderleri, 1996; McMaster, 1996 من مدخلين: الأول- مدخل اقترحه (Senge, 1990) و (Argyris, 1999)، والثاني اقترحه (Nonaka & Takeuchi, 1995). وطبقاً للمدخل الأول؛ فإن المنظمة المُعلّمة يمكن تعريفها؛ كمجموعة من الأفراد الذين يحاولون تحقيق نتائج يرغبون فيها في ظل شراكة معرفية. لذلك؛ فإنه يلزم لإنشاء منظمة مُعلّمة أن يقوم أعضاؤها بابتكار نماذج تفكير جديدة، وأن يتبادلوا الرؤية مع آخرين يجمعهم هدف مشترك؛ فكل أعضاء المنظمة لديهم القدرة على التعلم، ولكن الهياكل التنظيمية التي يتصرفون داخلها ليست مرنة بدرجة كافية، وليست مفتوحة للتعلم على المدى الطويل.

ويرى الباحث أن العنصر الفعال داخل المنظمات يتمثل في خصائص أفرادها سواء كانوا قادة أو مرؤوسين، حيث إن هذه الخصائص تساعد في الانسجام بين فرق العمل المختلفة، مما يعمل على تحقيق أهداف المنظمة بدرجة كبيرة، كذلك أن تتسم قنوات بيئة العمل التي تربط الهيكل التنظيمي للمنظمة بالمرونة بما يسمح بالتغلب على العقبات والمشكلات التي تظهر. فالمنظمات تحتاج إلى نكاه أعضائها؛ لتصبح ناجحة، ولكن هذا غير كافٍ. فالتفكير المنهجي، والنماذج العقلية، والرؤية المشتركة، وفرق العمل المنسجمة عناصر ضرورية لتحقيق التكامل المنهجي للعناصر الفردية والتنظيمية، وذلك لتمكينهم من التعلم (Senge, 1990)؛ فأعضاء المنظمة يستطيعون التأثير في بنية المنظمات، التي ينتمون إليها، كما يستطيعون ابتكار أطر عمل جيدة، وطبقاً لهذا المدخل؛ فإن الذكاء التنظيمي يمكن تعريفه على أنه النواتج المتكاملة، التي يتم الحصول عليها في بيئة تنظيمية معينة، نتيجة للإدارة النابعة من تطور الأفكار، والنماذج العقلية لأعضائها (Menkes, 2005).

وطبقاً للمدخل الثاني؛ فإنه يمكن فهم السلوك الذكي للمنظمات؛ كدالة لوظائف التصميم ومعالجة المعلومات؛ التي تسمح بالتكيف مع المتطلبات البيئية، وترتبط بالابتكار وبالتنفيذ (Glynn, 1996). ويرتبط الذكاء التنظيمي أيضاً بقدرة المنظمة على إجراء عمليات حسابية يمكن تطبيقها على المعلومات المكتسبة داخلياً، أو خارجياً لأجل مواجهة التحديات التي تهدد بقائها (McMaster, 1996). وهو أيضاً دالة من (5) خمسة أنظمة فرعية معرفية، هي: البنية التنظيمية، والثقافة، وعلاقات أصحاب السياسات، وإدارة المعرفة، والعمليات الاستراتيجية (Halal & Kull, 1998).

مما تقدم يتضح أهمية الذكاء التنظيمي في تطوير الجوانب المختلفة لأي منظمة وخاصة الجامعات للكشف عن جوانب الضعف والقوة.

مشكلة البحث

يرى (Redings, 1996) أن الجامعات في إطارها التقليدي؛ مؤسسات تقوم بدور اجتماعي بارز، أو مجتمعات تم الاعتراف بها لتقديم خدمات تعليمية في مجتمع معين، وتبدو الجامعات في وقتنا الراهن؛ كيانات اختصاصية؛ فالجامعة هي

كيان مسؤول عن إعداد التراث الثقافي الوطني ونقله، وتنمية الولاء، وإكساب المهارات. ويعتقد (Neave, 2002) أن الجامعات قد حسّنت من كونها مجتمعات ذاتية مستقلة، إلى منظمات ذات أهداف مجتمعية تنموية، لذلك؛ فلم تعد تعمل لنفسها، ويجب أن تستجيب لمتطلبات المجتمع الخارجي. لذلك؛ يمكن أن تصبح الجامعات قادرة على المنافسة من خلال تسويق نواتجها المعرفية، كما وإنه من الواجب أن تنمو الكليات والجامعات بشكل أكثر نكاهاً (Forist, 2002). ويجب اعتبارها منظمات تسعى إلى مضاعفة إيراداتها ومكانتها، وقادرة على تمويلها ذاتياً (Strober, 2006).

ومن الواضح في وقتنا الراهن أنه يجب على الجامعات سواء الناشئة أو العريقة دراسة نكاهها التنظيمي؛ للوقوف على العناصر الفاعلة وغير الفاعلة؛ بغية الإصلاح والتطوير. وللذكاء التنظيمي نماذج متعددة مثل نموذج (Mendelson & Ziegler, 1999) الذي يقيس القدرة السريعة للمؤسسة على تجهيز المعلومات، وصنع القرارات الفعالة، وتزويد المؤسسة بنتائج قوية لها أهمية اقتصادية دالة، كما إنها تزيد من الثقة في تطور المؤسسة، ونموذج (Kull, 2000) الذي يتم فيه تقييم الذكاء التنظيمي من خلال خمسة أنظمة فرعية، تتمثل في: التصميم البنائي، والهوية الثقافية، وأيديولوجيا واضعي السياسات، ورأس المال الفكري، والخريطة التفسيرية، بغية الوصول إلى فهم كيفية التفاعل بين هذه العناصر؛ لأجل التعديل والتطور المستمر، ونموذج (Albrecht, 2002)؛ حيث قدم المؤلف نموذجاً للذكاء التنظيمي يضم سبعة أبعاد، هي: الرؤية الاستراتيجية، والمصير المشترك، والقابلية للتغيير، والتوافق والانسجام، والقلب، ونشر المعرفة، وضغط الأداء، وهو النموذج الذي استندت إليه الدراسة الحالية. لذا يسعى البحث الحالي إلى الكشف عن الذكاء التنظيمي المستند إلى نموذج Karl Albrecht؛ بوصفه أحد النماذج الشاملة للذكاء التنظيمي بجامعة الحدود الشمالية؛ باعتبارها إحدى الجامعات الناشئة بالمملكة العربية السعودية.

أسئلة البحث

السؤال الرئيس: ما مستوى الذكاء التنظيمي بجامعة الحدود الشمالية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

- 1 - ما مستوى الذكاء التنظيمي بكلية التربية والآداب بجامعة الحدود الشمالية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 2 - ما مستوى الذكاء التنظيمي بكلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 3 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الذكاء التنظيمي والدرجة الكلية تُعزى لمتغير نوع الكلية (كلية التربية والآداب - كلية العلوم) بجامعة الحدود الشمالية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 4 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الذكاء التنظيمي والدرجة الكلية تعزى لمتغير النوع (ذكور - إناث) بجامعة الحدود الشمالية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف البحث

توفير قاعدة بيانات تتسم بالمصداقية التأسيسية والعملية لوضعي السياسات التطويرية والنماذج الاستدلالية، وتُسهّم في تحديد مسارات التغيير وضمان إيجابياته، وتحقيق مراميه؛ خاصة وأن موقع أعضاء الهيئة الأكاديمية يقومون بدور فاعل في رفع مستوى الفاعلية التطبيقية، كما وأن إختيار المتغيرات الفارقة (الكلية والنوع الاجتماعي) له مغزاه في الوصول إلى مسار تكاملي.

أهمية البحث

تتبع أهمية البحث الحالي من النقاط التالية:

- 1 - قلة الدراسات التي تناولت موضوع البحث الحالي في البيئة العربية بشكل عام، وفي البيئة السعودية بشكل خاص، في حدود علم الباحث.
- 2 - الحاجة الملحة لتمكين الجامعات السعودية من الاستجابة للتغيرات الحادثة في بيئة العمل، من خلال استخدام أساليب، واستراتيجيات إدارية حديثة؛ لمواجهة شدة المنافسة العالمية، بما يتماشى مع رؤية المملكة (2030).

- 3 - تشكل نتائج هذا البحث دعوة للباحثين للقيام بدراسات مستقبلية؛ فيما يرتبط بالذكاء التنظيمي.
- 4 - تقدم نتائج هذه الدراسة لأصحاب السياسات التعليمية بالجامعات خريطة تفصيلية عن العناصر الفاعلة، وغير الفاعلة؛ بغية إجراء تعديلات، وإصدار مقترحات لتطويرها.
- 5 - تقدم الدراسة مقياس الذكاء التنظيمي لكارل البرشت بعد ترجمته وتقنيته على البيئة السعودية.

محددات البحث

يتحدد البحث الحالي بالمحددات التالية:

- الحدود المكانية: طُبِّقَ البحث الحالي على جامعة الحدود الشمالية، ممثلة في كلية التربية والآداب، وكلية العلوم.
- الحدود الإجرائية: اقتصر البحث الحالي على متغير مستقل واحد، هو (الذكاء التنظيمي)، ومتغيرين تابعين، هما (نوع الكلية)، و(النوع الاجتماعي: ذكور - إناث).
- الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث الحالي في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1438/1439هـ.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

الذكاء التنظيمي: مدى امتلاك المستويات التنظيمية بالمنظمة إلى المعرفة، والمهارة، والخبرة الكافية التي تؤهلهم إلى اتخاذ القرارات الصائبة، التي تتعلق بمستقبل المنظمة، ووجودها (الجبوري، 2014).

وإجرائياً، يعرف الذكاء التنظيمي بأنه: "الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على استبانة الذكاء التنظيمي المعدة لغرض البحث".

الإطار النظري والدراسات السابقة

تواجه الجامعات اليوم ظروفًا متغيرة باستمرار: اقتصادياً، وتكنولوجياً، واجتماعياً، وثقافياً، وسياسياً. وعليه؛ فالبقاء في ظل هذه الظروف التنافسية، التي تتسم بالتعقيد، يتطلب اليقظة والانتباه لبيئة الجامعات، والاستجابة المناسبة في الوقت المناسب. ويعتمد التكيف والتجاوب الناجح على مكونين أساسيين هما: الذكاء التنظيمي، وكيفية استثمار رأس المال الفكري؛ لأن الجامعات، وفق أدوارها، ومسؤولياتها الأصلية في مجال التعليم، والأبحاث، والخدمات المجتمعية، والنشر العلمي، والتطوير المهني، هي المنظمات المجتمعية الأكثر احتياجاً مثل هذه المكونات (Ghurchian & Khorshidi, 2000).

ويشمل الذكاء التنظيمي المهبة والقدرة المنظمة؛ لتعبئة جميع القدرات العقلية المنظمة، وتركيز تلك القدرات العقلية على تحقيق الرؤية (Albrecht, 2002). ويُضيف أن توظيف الأشخاص الأنكياء ذوي القدرات العقلية العالية لا يمكن أن يضمن نجاح المؤسسة وتقدمها بين منافسيها، لأنه عندما يجتمع الأشخاص الأنكياء في منظمة ما، يحدث غياب جماعي في المنظمة. ويفترض Albrecht أن الطريقة الوحيدة لمعالجة هذا العوار تكمن في تعزيز الذكاء التنظيمي، وتطويره كمفهوم جديد في أدبيات التنظيم والإدارة في القرن الحادي والعشرين. ويُعرّف الذكاء التنظيمي بأنه قدرة المنظمة على تنسيق، ودمج قدرات ومواهب منسوبيها، وتركيزها؛ لتحقيق رؤية المنظمة. وتأتي الحاجة إلى مثل هذا المفهوم؛ كمقياس فعّال للنجاح؛ من أجل إيجاد بيئة مواتية للمشاركة الفعالة من جانب الموظفين، والمديرين (Goleman, 1995). ويتطلب تطوير هذا الذكاء التنظيمي تحديد العوامل الأكثر تأثيراً داخل المنظمة، إضافة إلى معرفة مستوى السعة العقلية لمنسوبيها.

وقد تم تقديم هذا المفهوم في العام (1987)، حيث حاول العديد من الباحثين والمنظرين توضيح هذا المفهوم ومكوناته الأساسية، مما أدى إلى ظهور جملة من النماذج والأطر النظرية، التي أشارت إلى أبعاد الذكاء التنظيمي، ومكوناته؛ (Cronquist, 2004; Schwaninger, 2003; Albrecht, 2002; Matheson & Matheson, 2001; Halal, 2000; Stonehouse & Pemberton, 1999; Glynn, 1996; Matsuda, 1992).

وتم التركيز في البحوث المرتبطة بالذكاء التنظيمي على كيفية تقييم الذكاء التنظيمي نفسه؛ فعلى سبيل المثال قيّم (Faghihi, 2008) الذكاء التنظيمي في مجال التخطيط التنظيمي والبحثي والتربوي، واقترح إطار عمل مفاهيمي. وفي ضوء ذلك، أشارت النتائج ضمن هذا البحث إلى أنه إذا حاولت المنظمة تقوية الذكاء التنظيمي لتصبح منظمة ذكية يجب عليها التركيز على (8) ثمانية عوامل مفتاحية تتمثل في: القابلية للتغيير، والمعرفة وإدارة التعلم، والمصير المشترك، والرؤية الاستراتيجية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والأداء التنظيمي، والقلب والروح، والهيكل التنظيمي.

وفي دراسة أخرى أجراها كلٌّ من (Prejmerean & Vasilache, 2007) هدفت إلى طرح طرئق لتشخيص الذكاء التنظيمي، ووصف الخصائص التنظيمية للجامعات، وطرح السبل التي يتم بها تغيير الجامعة التقليدية بواسطة المحفزات الاجتماعية، كما قيّم الباحثان الذكاء التنظيمي باستخدام معايير نموذج Albrecht. وفي دراسة (Khanghahi & Jafari, 2013)، التي هدفت إلى تقييم الذكاء التنظيمي، وتحديد العوامل المؤثرة فيها، وتقديم نموذج بنائي لهذه العوامل بجامعة إسلام زاد بإيران، تكونت عينة البحث من 311 عضواً، أشارت نتائجها إلى أن مستوى الذكاء التنظيمي كان أقل من المتوسط، كما أشارت إلى أن أكثر العوامل تأثيراً في الذكاء التنظيمي، كانت: نشر المعرفة، والقابلية للتغيير وضغط الأداء، بينما كانت أقل العوامل تأثيراً، هي: المصير المشترك، والرؤية الاستراتيجية.

وهدف دراسة (Moghadam et al., 2013) إلى تحديد مستوى الذكاء التنظيمي بالمستشفيات، وتعرّف أكثر العوامل تأثيراً فيه. استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة البحث من 388 موظفاً من بين موظفي المستشفيات الحكومية العامة بمدينة مشهد الإيرانية؛ تم اختيارهم عشوائياً، وأشارت النتائج إلى أن مستوى الذكاء التنظيمي مرتفع، وتمثلت أكثر مكونات الذكاء التنظيمي تأثيراً في: المصير المشترك، التوافق والانسجام، وكان أقلها تأثيراً: قابلية التغيير، ونشر المعرفة.

وهدف دراسة (Al-Kasabeh, Al-Kasabeh & Al- Faouri, 2016) إلى

كشفت أثر خصائص المنظمة الذكية (الرؤية الاستراتيجية الواضحة، نظام الحوافز الداعمة، ثقافة الجدارة والاستحقاق)، على الأداء الاجتماعي والبيئي لشركة معادن الفوسفات بالأردن، من وجهة نظر منسوبيها، تكونت عينة الدراسة من 130 موظفاً، استجاب منهم 61 موظفاً، أشارت النتائج إلى أن مستوى خصائص المنظمة الذكية كان متوسطاً، وكان مستوى أهمية تصورات المستجيبين لعناصر الأداء البيئي معتدلاً، كما أشارت إلى عدم وجود أثر دال للرؤية الاستراتيجية الواضحة، وثقافة الجدارة على الأداءين الاجتماعي والبيئي، في حين وُجدَ أثر دال لنظام الحوافز الداعمة على كلٍّ من: الأداء الاجتماعي، والبيئي.

وهدفت دراسة قرني وأبو سيف (2016) إلى تعرّف مستوى الذكاء التنظيمي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وفق نموذج كارل البريشت؛ إضافة إلى تعرّف أهمية النموذج في تحقيق التميز في الأداء، وتوصلت إلى أن مستوى الذكاء التنظيمي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً، كما أن أبعاد الذكاء التنظيمي تساهم في تميز الأداء بالجامعة بدرجة عالية، ولا توجد فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغيري: (مكان العمل)، و(الرتبة العلمية)، فيما عدا ضغط الأداء.

أما دراسة (العقلا، 2016) فهدفت إلى التعرف على مستوى الذكاء التنظيمي السائد في الجامعات السعودية، والكشف عن مدى تأثير الذكاء التنظيمي على فعالية القرارات الاستراتيجية في الجامعات السعودية، والكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين الذكاء التنظيمي وتكنولوجيا وإليات إدارة المعرفة؛ في دعم واتخاذ القرارات الاستراتيجية في الجامعات السعودية. تكونت عينة البحث من 421 من أعضاء هيئة التدريس والإداريين بالجامعة والكليات. توصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع للذكاء التنظيمي، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التنظيمي وعملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية في الجامعات السعودية، كما أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التنظيمي وتكنولوجيا وإليات إدارة المعرفة تؤثر تأثيراً معنوياً على عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

وبداسة (ساله ومحمد، 2017) هءفء إلى الكشف عن النموذج البنائي لكل من الءكاء الءنظيمي والابداع وإءارة الأزمات المءرسية والءعرف على مسءواها والءشف عن مءى انءشار الأزمات المءرسية لءى عينة البءء والءشف عن أءر بعض المءغيراء الءيموجرافيه؛ مثل النوع، نوعيه الءعليم الءانوي، ومسءوى الخبرة. ءكونء عينة البءء من (218) معلماً ومعلمة بمءارس الءعليم الءانوي العام والفني بمصر، وءوصلء الءءائج إلى أن مسءوى الءكاء الءنظيمي والإبداع وإءارة الأزمات المءرسية كان مءوسطاً، ووجود ءأءير موجب وءال إءصائياً للإبداع على إءارة الأزمات المءرسية، ووجود ءأءير موجب وءال إءصائياً للءكاء الءنظيمي على إءارة الأزمات. كما أشارء الءءائج إلى ءوءة النموذج النظري ومءابقءه للبياءاء. وهءفء ءرسة (المءاميد والمصالءة، 2016) إلى الءعرف على أءر مءارسة عملياء إءارة المءرفة في قءراء الءكاء الءنظيمي في الشراء الصناعيه المءرءة في سوق عُماء المالي، ءم اءءيار عينة عشوائيه (ن=146) من مءءمع الءرسة (ن=234) مءيراً ورءيس قسم. أشارء الءءائج إلى امءلاك الشراء المءرءة في سوق عُماء المالي قءراء ذكاء ءنظيمي مءوسءة، كما أنها ءمارس عملياء ءلق واكءساب المءرفة، وءءزين وءوءيق المءرفة، ومشاركة المءرفة وءءببيق المءرفة بءرءة مءوسءة، وأشارء ايضاً إلى وءوء أءر اءجابي ذي ءلاله إءصائيه لمءارسة عملياء إءارة المءرفة في قءراء الءكاء الءنظيمي، كما أشارء إلى ان عمليه ءءببيق المءرفة هي الأكثر ءأءيراً في قءراء الءكاء الءنظيمي وءانء ءلق واكءساب المءرفة الأقل ءأءيراً.

وهءفء ءرسة (Marjani & Soheilipour, 2012) إلى الكشف عن العلاءة بين الءكاء الءنظيمي، وأءاء الموظفان في ضوء نموذج Karl Albrecht في شركة البءرول الوطنيه الصينيه -فرع إيران-، شمل مءءمع البءء موظفي الشركة البالغ عءءهم 115 موظفاً، وأشارء الءءائج إلى وءوء علاقه ارءباطيه إءجابيه بين أبعاء الءكاء الءنظيمي السبعة، وأءاء الموظفان بالشركة.

وهءفء ءرسة (Zeynabadi, Sabzeparvar, Lotfi & Bahrainian, 2014) إلى ءقييم ءور الءكاء الءنظيمي في الأءاء الوءيفي للعاملان في أءء البنوك بءهران -

إيران في ضوء نموذج Albrecht سباعي الأبعاد، شمل المجتمع الطاقم الإداري والموظفين بالبنك خلال عام 2013، بلغ عددهم 656 موظفاً، تم اختيار 256 موظفاً كعينة للدراسة. وأشارت النتائج إلى أن الأداء الوظيفي تأثر كثيراً ببُعد التوافق والانسجام، وتأثر بدرجة أقل بأبعاد: القابلية للتغيير، ونشر المعرفة، والمصير المشترك، في حين لم يرتبط بأبعاد: القلب، والرؤية الاستراتيجية، وضغط الأداء، كما أشارت النتائج إلى أنه يمكن التنبؤ بالأداء الوظيفي من خلال أبعاد القابلية للتغيير، ونشر المعرفة، والمصير المشترك، والتوافق والانسجام.

تعقيب على الدراسات السابقة:

- 1 - معظم الدراسات السابقة استندت إلى نموذج البرشت التي استندت إليه الدراسة الحالية.
- 2 - تباينت عينة البحث في الدراسات السابقة، حيث شملت دراسات أعضاء هيئة التدريس (قرني وأبو سيف، 2016؛ العقلا، 2016، سالم ومحمد، 2017؛ Khanghahi & Jafari, 2013) بالجامعات، وشملت دراسات أخرى موظفي شركات ومستشفيات وبنوك (المحاميد والمصالحة، 2016؛ Zeynabadi et al., 2014; Marjani & Soheilipour, 2012; Al-Kasabeh, 2016) (Al-Kasabeh & Al- Faouri, 2016).
- 3 - ركزت الدراسات السابقة في أهدافها، التي سعت إلى تحقيقها، في الكشف عن مستوى الذكاء التنظيمي وأبعاده مثل دراسات (قرني وأبو سيف، 2016؛ Khanghahi & Jafari, 2013)، في حين سعت دراسات أخرى في الكشف عن أثر الذكاء التنظيمي في الأداء الوظيفي (Zeynabadi et al., 2014; Marjani & Soheilipour, 2012; Al-Kasabeh, Al-Kasabeh & Al- Faouri, 2016؛ العقلا، 2016؛ سالم ومحمد، 2017).
- 4 - استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تبني نموذج البرشت للذكاء التنظيمي كإطار عام للبحث الحالي.

5 - تختلف الدراسة الحالية عن دراسة قرني وأبو سيف (2016) في أنها ركزت فقط على الذكاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، اتخذت الدراسة من متغيرات نوع الكلية والنوع الاجتماعي كمتغيرات ديموغرافية، بينما دراسة قرني وأبو سيف (2016) لم تركز فقط على الذكاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بل هدفت أيضاً إلى البحث عن أي أبعاد الذكاء التنظيمي أكثر تنبؤاً بمتغير تميّز الأداء، كما اتخذت من متغيرات الانتساب لكلية أو عمادة والرتبة الأكاديمية لأعضاء التدريس متغيرات ديموغرافية فارقة.

6 - تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات التي تناولت أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في الكشف عن الفروق في نموذج الذكاء التنظيمي طبقاً لمتغير نوع الكلية "إنساني/علمي"، وهو ما لم تتناوله أي دراسة سابقة في حدود قواعد البيانات العربية والأجنبية المتاحة في المكتبة السعودية الرقمية.

نماذج الذكاء التنظيمي: هناك نماذج عديدة للذكاء التنظيمي، اختلف الباحثون في أبعادها، وتم تناولها من جوانب مختلفة، منها:

1 - نموذج (Albrecht, 2002): قدم Albrecht نموذجاً للذكاء التنظيمي في سبعة أبعاد، هي: الرؤية الاستراتيجية، والمصير المشترك، والقابلية للتغيير، والتوافق والانسجام، والقلب، ونشر المعرفة، وضغط الأداء، وسيتناولها الباحث تفصيلاً كونه النموذج الذي استندت إليها الدراسة الحالية.

2 - نموذج (Kull, 2000): طور Kull نموذجاً ثنائي العوامل، حيث إنه يتناول نوعين من الذكاء التنظيمي: ذكاء تنظيمي ثابت، وذكاء تنظيمي متغير، ويتم فيهما تقييم الذكاء التنظيمي من خلال خمس أنظمة فرعية، تتمثل في: التصميم البنائي، والهوية الثقافية، وأيديولوجيا واضعي السياسات، ورأس المال الفكري، والخريطة التفسيرية. وتقدم الأنظمة الفرعية المعرفة بغية الوصول إلى فهم كيفية التفاعل بين عناصرها؛ لأجل التعديل، والتطور المستمر.

3 - نموذج (Mendelson & Ziegler, 1999): يقيس هذا النموذج القدرة السريعة للمؤسسة على تجهيز المعلومات، وصنع القرارات الفعالة، وتزويد المؤسسة بنتائج قوية لها أهمية اقتصادية دالة، كما إنها تزيد من الثقة في تطور المؤسسة.

وبالنسبة إلى نموذج (Albrecht, 2002) فيتناوله البحث تفصيلاً على النحو التالي:

البُعد الأول - الرؤية الاستراتيجية: حدد Albrecht عناصر وضع بها دور الرؤية الاستراتيجية في تحقيق الذكاء التنظيمي للمنظمة، تمثلت في وجود حوار استراتيجي مستمر لا يستهدف السيطرة، بل يستكشف أوجه الشبه والاختلاف، وقد صنف أهداف الحوار الاستراتيجي إلى ثلاثة أهداف، هي: جودة الاتصال، وإدارة المعرفة، والتوصل إلى نتيجة مربحة لكل المشاركين في الحوار، من خلال اكتشاف كل ما هو مهم لجميع الأطراف.

ثم تأتي بعد ذلك المراجعة الاستراتيجية الثانوية للمنظمة؛ كعضو ثانٍ؛ بغية إعادة النظر في بيئة المنظمة، وتوجهاتها، وأولوياتها، وأخيراً يشير Albrecht إلى ضرورة توافر بيان يحدد التوجهات المستقبلية للمنظمة، هذا فضلاً عن ضرورة امتلاك المنظمة قدرة على تحديد قادة المستقبل، أو مفكرها الاستراتيجيين، والعمل على تطويرهم، وتزويدهم بالمهارات، والمعارف المختلفة.

البُعد الثاني - المصير المشترك: يشير إلى ارتباط الجميع بالمنظمة، عبر الوعي الجمعي بأنهم في قارب واحد، وأن قوتهم نابعة من العمل الجماعي، وروح فريق العمل، وبالتالي يهتم هذا المصير المشترك بالجوانب الروحية في حياة المنظمة، ويأتي ذلك كله عبر تعاون زملاء العمل، ونشر التفاؤل الأكاديمي، والمواقف الإيجابية، والمناخ الإيجابي، والسلوكيات الخلاقة.

البُعد الثالث - القابلية للتغيير: يرتبط هذا البُعد بقدرة المنظمة على مواجهة تغيرات غير متوقعة، عبر تطوير مستمر للبرامج، والأزمات، والمحافظة على هذا

التطور، الذي يتم في خمسة مكونات، تشمل: المكون الثقافي، والقدرات الإدارية، وبناء فريق العمل، وتطوير استراتيجية المنظمة، ونظام الحوافز الداعمة.

البُعد الرابع - التوافق والانسجام: على المنظمة تنظيم نفسها بطريقة تؤدي إلى تحقيق الرسالة، ما يؤكد على أن الذكاء التنظيمي لا يستند إلى الهيكل الداخلي للمنظمة فحسب؛ إذ يستند أيضاً إلى علاقاتها بالبيئة المحيطة من حيث الشركاء، والمؤسسين، والمجتمع المحلي، ولتمكين الموظفين داخل المنظمة من تحقيق الرسالة؛ فإنه يجب على قادتها إزالة معظم التناقضات الهيكلية داخلها، وتعزيز حث الطاقات الفردية لموظفيها نحو هدف مشترك، وبالتالي تكون المنظمة منسجمة مع رسالتها وعملياتها.

البُعد الخامس - القلب: يشير إلى توافر القدرة والرغبة في العطاء أكثر من المعدل المتفق عليه؛ فهو يمثل الجهد التقديري لأعضاء المنظمة، بغض النظر عن الوقت، والجهد الزائدين.

البُعد السادس - نشر المعرفة: يتعامل نشر المعرفة مع قدرة الثقافة التنظيمية على الاستفادة من الموارد الفكرية، والمعلوماتية ذات القيمة، وبالتالي؛ فمن الواجب أن يشمل الذكاء التنظيمي التدفق الحر للمعرفة في جميع أنحاء المنظمة، وهي آلية لها القدرة على تحويل المعرفة الفردية، إلى معرفة تنظيمية جماعية، ويعتمد نشر المعرفة على آليات رسمية، وغير رسمية؛ كالتقارير، والتدريب، والاجتماعات المخططة، والتعلم أثناء العمل، والحلقات النقاشية.

البُعد السابع - ضغط الأداء: يوصف ضغط الأداء؛ كمجموعة من ثلاثة عوامل مترابطة تزيد من فرص الوصول إلى نتائج متميزة، وتشمل: المساءلة عن النواتج المشتركة، ورفع التدقيق والتقييم على عمل الفريق، والنتائج الجوهرية المرتبطة بأداء الفريق (Gardner, 2012).

لذلك؛ فمن الواجب أن يفهم العاملون داخل أية منظمة طبيعة أدوارهم

ومسؤولياتهم بوضوح، وما هو متوقع منهم من إسهامات. وبالتالي؛ فإن التغذية الراجعة داخل المنظمة هادفة إلى تمييز الأداء، وتحديد أوجه الضعف لدى الموظفين.

إجراءات البحث

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي نظراً لملاءمته لطبيعة وأهداف البحث.

عينة البحث: بلغت عينة البحث 156 عضو هيئة تدريسي، بكليتي العلوم، والتربية والآداب، حيث بلغ عدد أفراد العينة في كلية العلوم 59 عضواً، وبلغ عددهم في كلية التربية والآداب 97 عضواً تم اختيارها بطريقة قصدية نظراً للتباين الواضح بين الكليتين، حيث قام الباحث بتوزيع الاستبانة على 89 عضواً بكلية العلوم، و 161 عضواً بكلية التربية والآداب، وبلغ معدل الاستجابة بكلية العلوم 66.3%، بينما بلغ معدل الاستجابة بكلية التربية والآداب 60.2%، وبمعدل استجابة كلي بلغ 62.4%.

أداة البحث: استخدم الباحث استبانة الذكاء التنظيمي، من إعداد (Karl Albrecht, 2002).

وصف الأداة: تتكون الأداة من سبعة أبعاد، شملت: الرؤية الاستراتيجية 7 فقرات، والمصير المشترك 7 فقرات، والقابلية للتغيير 7 فقرات، والقلب 7 فقرات، والتوافق والانسجام 7 فقرات، ونشر المعرفة 7 فقرات، وضغط الأداء 8 فقرات، حيث قام الباحث بتقسيم إحدى فقرات ضغط الأداء إلى فقرتين، وبالتالي أصبح عدد فقرات الأداة 50 فقرة.

وتمت الاستجابة على الأداة وفق مقياس ليكرت الخماسي، ذي البدائل: [(لا أوافق إطلاقاً)، (لا أوافق)، (محايد)، (أوافق)، (أوافق بشدة)]، في ضوء وزن درجات للاستجابات في الفقرات الإيجابية، يتراوح بين 1-5، وبالتالي بلغ الحد الأقصى لدرجات المقياس 250 درجة، وبلغ حده الأدنى 50 درجة.

صدق الأداة: استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي، من خلال احتساب

معاملات الارتباط بين درجات فقرات البُعد، والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح الجدول رقم 1 أدناه قيم هذه المعاملات:

جدول رقم 1

معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد استبانة الذكاء التنظيمي مع الدرجة الكلية

م	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	الرؤية الاستراتيجية	0.82	0.000
2	المصير المشترك	0.79	0.000
3	القابلية للتغيير	0.89	0.000
4	القلب	0.84	0.000
5	التوافق والانسجام	0.83	0.000
6	نشر المعرفة	0.90	0.000
7	ضغط الأداء	0.89	0.000

ويتضح من الجدول رقم 1 أن هناك ارتباطاً بين كل بُعد، والدرجة الكلية لمستوى الذكاء التنظيمي، حيث بلغ أعلى ارتباط لبُعد ضغط الأداء 0.90، وأقل ارتباط لبُعد المصير المشترك 0.78، وكل هذه القيم دالٌّ عند مستوى الدلالة 0.01، ويعد هذا مؤشراً مقبولاً من الناحية الإحصائية.

ثبات الأداة: استخدم الباحث معامل كرونباخ-ألفا، حيث أشارت النتائج إلى أن قيمة هذا المعامل بلغت 0.823، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01.

المعالجة الإحصائية

استخدم الباحث المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية؛ للإجابة عن التساؤلين: الأول والثاني، واستخدم اختبار T-TEST لمتوسطين غير مرتبطين؛ للإجابة عن التساؤلين: الثالث، والرابع، بعد التأكد من تحقق شروط استخدام هذا الاختبار.

النتائج

للإجابة عن السؤال الأول: استخدم الباحث قيم المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وجاءت النتائج، كما يوضحها الجدول رقم 2 أدناه.

جدول رقم 2

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الذكاء التنظيمي والدرجة الكلية لأعضاء هيئة التدريس، (ن=97) بكلية التربية والآداب

م	البُعد	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	ضغط الأداء	97	26.53	7.06	الأول	مرتفع
2	نشر المعرفة	97	23.23	6.04	الخامس	متوسط
3	التوافق والانسجام	97	24.13	5.66	الرابع	متوسط
4	القلب	97	25.23	5.87	الثاني	متوسط
5	القابلية للتغيير	97	22.26	6.17	السابع	متوسط
6	المصير المشترك	97	24.27	5.50	الثالث	متوسط
7	الرؤية الاستراتيجية	97	22.30	6.40	السادس	متوسط
	الذكاء التنظيمي الكلي	97	165.97	38.49		متوسط

ويتضح من نتائج الجدول رقم 2 أن بُعد ضغط الأداء جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي 26.53، وجاء بُعد القلب في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي 25.23، وجاء بُعد المصير المشترك في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي 24.27، وجاء بُعد التوافق والانسجام في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي 24.13، وجاء بُعد نشر المعرفة في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي 23.23، وجاء بُعد الرؤية الاستراتيجية في الترتيب السادس بمتوسط حسابي 22.30، بينما حلَّ بُعد القابلية للتغيير في الترتيب السابع، والأخير بمتوسط حسابي 22.26.

وللإجابة عن السؤال الثاني: استخدم الباحث قيم المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وجاءت النتائج، كما يوضحها الجدول رقم 3 الآتي:

جدول رقم 3

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الذكاء التنظيمي والدرجة الكلية لأعضاء هيئة التدريس، (ن=59) بكلية العلوم

م	البُعد	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	ضغط الأداء	59	26.73	6.36	الأول	مرتفع
2	نشر المعرفة	59	22.85	5.21	الخامس	متوسط
3	التوافق والانسجام	59	22.75	5.47	السادس	متوسط
4	القلب	59	24.19	5.74	الثاني	متوسط
5	القابلية للتغيير	59	21.08	5.17	السابع	متوسط
6	المصير المشترك	59	23.68	6.04	الثالث	متوسط
7	الرؤية الاستراتيجية	59	23.32	4.41	الرابع	متوسط
	الذكاء التنظيمي الكلي	59	164.59	31.81		متوسط

ويتضح من نتائج الجدول رقم 3 أن بُعد ضغط الأداء جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي 26.73، وجاء بُعد القلب في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي 24.19، وجاء بُعد المصير المشترك في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي 23.68، وجاء بُعد الرؤية الاستراتيجية في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي 23.32، وجاء بُعد نشر المعرفة في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي 22.85، وجاء بُعد التوافق والانسجام في الترتيب السادس بمتوسط حسابي 22.75، بينما حلَّ بُعد (القابلية للتغيير) في الترتيب السابع، والأخير بمتوسط حسابي 21.08.

وللإجابة عن السؤال الثالث: استخدم الباحث اختبار T-Test لمتوسطين غير مرتبطين، وجاءت النتائج، كما يوضحها الجدول رقم 4 الآتي:

جدول رقم 4

نتائج اختبار T-Test لمتوسطين غير مرتبطين للفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس (ن=97) وكلية العلوم (ن=59) في أبعاد الذكاء التنظيمي والدرجة الكلية

م	البُعد	نوع الكلية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T-Test	الدلالة الإحصائية (0.01)	مستوى
1	الرؤية الاستراتيجية	التربية والآداب	97	22.30	6.40	154	-1.081	0.281	
	العلوم	59	23.32	4.41				غير دال	
2	المصير المشترك	التربية والآداب	97	24.27	5.50	154	0.626	0.532	
	العلوم	59	23.68	6.04				غير دال	
3	القابلية للتغيير	التربية والآداب	97	22.26	6.17	154	1.222	0.224	
	العلوم	59	21.08	5.17				غير دال	
4	القلب	التربية والآداب	97	25.23	5.87	154	1.082	0.281	
	العلوم	59	24.19	5.74				غير دال	
5	التوافق والانسجام	التربية والآداب	97	24.13	5.66	154	1.505	0.134	
	العلوم	59	22.75	5.47				غير دال	
6	نشر المعرفة	التربية والآداب	97	22.23	6.04	154	0.400	0.690	
	العلوم	59	22.85	5.21				غير دال	
7	ضغط الأداء	التربية والآداب	97	26.53	7.06	154	-0.181	0.857	
	العلوم	59	26.73	6.36				غير دال	
	الذكاء التنظيمي	التربية والآداب	97	165.67	38.49	154	0.231	0.818	
	الكلي	العلوم	59	164.59	31.81			غير دال	

ويتضح من الجدول رقم 4 عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الذكاء التنظيمي والدرجة الكلية، بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب، وكلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية.

وللإجابة عن السؤال الرابع: استخدم الباحث اختبار T-Test لمتوسطين غير مرتبطين، وجاءت النتائج، كما يوضحها الجدول رقم 5 الآتي:

جدول رقم 5

نتائج اختبار *T-Test* لمتوسطين غير مرتبطين للفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس الذكور (ن=85) والإناث (ن=71) في أبعاد الذكاء التنظيمي والدرجة الكلية

م	البُعد	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T-Test	الدلالة الإحصائية (0.01)
1	الرؤية الاستراتيجية	ذكور	85	23.9	4.95	154	0.972	0.332
		إناث	71	22.20	6.56			غير دال
2	المصير المشترك	ذكور	85	24.40	5.16	154	0.823	0.312
		إناث	71	23.63	6.29			غير دال
3	القابلية للتغيير	ذكور	85	22.02	5.39	154	0.490	0.625
		إناث	71	21.56	6.34			غير دال
4	القلب	ذكور	85	24.82	5.38	154	0.023-	0.982
		إناث	71	24.85	6.36			غير دال
5	التوافق والانسجام	ذكور	85	23.65	5.14	154	0.92	0.926
		إناث	71	23.56	6.16			غير دال
6	نشر المعرفة	ذكور	85	22.82	4.95	154	0.619-	0.537
		إناث	71	23.39	6.56			غير دال
7	ضغط الأداء	ذكور	85	27.12	5.61	154	1.038	0.301
		إناث	71	25.99	7.97			غير دال
		ذكور	85	166.31	31.05	154	0.324	0.746
		إناث	71	164.42	41.38			غير دال

ويتضح من الجدول رقم 5 عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أبعاد الذكاء التنظيمي، والدرجة الكلية، تعزي لتغير النوع (ذكور-إناث) بجامعة الحدود الشمالية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

تفسير النتائج

أشارت نتائج البحث فيما يخص الإجابة عن السؤال الأول إلى أن مستوى الذكاء التنظيمي في كلية التربية والآداب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان

متوسطاً، حيث بلغ المتوسط 165.97، كما كانت أبعاد الذكاء التنظيمي متوسطة، ما عدا بُعد ضغط الأداء؛ الذي جاء مرتفعاً، وأظهرت النتائج أيضاً أن أبعاد [ضغط الأداء، القلب، المصير المشترك] كانت أكثر الأبعاد ارتفاعاً، بينما كان معدلاً بُعدي [الرؤية الاستراتيجية، القابلية للتغيير] الأكثر انخفاضاً في المتوسط الحسابي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (قرني وأبو سيف، 2016)، التي أُجريت في جامعة الإمام من حيث مستوى الذكاء التنظيمي، كما تتفق مع دراسة (Hanghahi & Jafari, 2013)، التي طُبِّقَتْ في إحدى الجامعات الإيرانية؛ فقد أشارت نتائجها إلى أن مستوى الذكاء التنظيمي أقل من المتوسط، وتختلف معها في ترتيب الأبعاد حيث كان أقل الأبعاد تأثيراً بُعد المصير المشترك، بينما كان أكثر الأبعاد تأثيراً بُعد نشر المعرفة، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع البحث الحالي من حيث كون بُعد ضغط الأداء أكثر الأبعاد ارتفاعاً، وكون بُعد الرؤية الاستراتيجية من أقلها تأثيراً بعد الرؤية.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن القيادات الأكاديمية بكلية التربية والآداب (عميد الكلية، ووكلاء الكلية، ورؤساء الأقسام) يركزون على مشاركة الأعضاء في إتمام مهامهم على الوجه الأمثل، ويشاركونهم في عملية صنع القرارات الأكاديمية التي نصت على تحسين جودة الأداء، كما أن نظام منح الحوافز والمكافآت مرتبط بأداء العضو مما أدى إلى ارتفاع متوسط بُعد ضغط الأداء، ويعزو الباحث ارتفاع بُعد متوسط بعد القلب إلى ارتباط وانتماء الأعضاء لأقسامهم الأكاديمية، وذلك لوجود مناخ تنظيمي جيد داخل الأقسام أدى إلى شعورهم بالفخر بالانتماء إلى القسم الأكاديمي والاستعداد لبذل فريد متراكم لمساعدة الكلية على النجاح، وتحقيق أهدافها، كما أن تبني القيادات الأكاديمية بالكلية إلى نموذج القيادة الموزعة (عطاالله، تحت الطبع) أدى إلى شعور الأعضاء بأنهم مشاركون في صنع قراراتهم الأكاديمية مما يؤدي بدوره إلى إيجاد نموذج من الالتزام والطاقة والحماس والتفائل داخل أقسام الكلية المختلفة. كما يفسر الباحث انخفاض مستوى بُعد الرؤية الاستراتيجية داخل الكلية إلى عدم توجيه الاهتمام إلى ضرورة امتلاك برامج وعمليات مستندة إلى المراجعة المستمرة لبيئة العمل وطرائق مواجهة

التحديات المجتمعية الخاصة بالتعليم مما أدى إلى تبني المجتمع المحلي لنظرة سلبية نحو مخرجات الكلية، كما أن غياب الرؤية الشاملة والمبادئ الأساسية الموجهة لتحقيق رسالة الكلية عن أذهان أعضاء هيئة التدريس أدى إلى انخفاض متوسط بعد الرؤية الاستراتيجية.

ويعزو الباحث انخفاض متوسط بُعد القابلية للتغيير إلى تبني أعضاء هيئة التدريس لنماذج عقلية ونفسية واجتماعية وتدرسية يرون فيها أنها الأفضل، كما أن الإجراءات والسياسات المطبقة داخل الكلية قد لا تتسم بالمرونة الكافية بدرجة تسمح لأعضاء الهيئة التدريسية بالقيام بأدوار مختلفة بسهولة ويسر، كما أن آليات وطبيعة العمل لا تشجع على الابتكار داخل أقسامهم الأكاديمية.

وأشارت نتائج البحث في الإجابة عن التساؤل الثاني إلى أن مستوى الذكاء التنظيمي في كلية العلوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً حيث بلغ المتوسط 164.59، كما كانت معظم أبعاد الذكاء التنظيمي متوسطة فيما عدا ضغط الأداء كان مرتفعاً، وأظهرت النتائج أيضاً أن كلاً من ضغط الأداء والقلب والمصير المشترك كانت أكثر الأبعاد ارتفاعاً بينما كان بعدي التوافق والانسجام والقابلية للتغيير أكثر الأبعاد انخفاضاً في المتوسط، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (قرني وأبو سيف، 2016)، ودراسة (Hanghahi & Jafari, 2013) في مجملها من حيث الذكاء التنظيمي.

ويفسر الباحث ارتفاع أبعاد ضغط الأداء والقلب والمصير المشترك في ضوء ما تم تفسيره بالنسبة للإجابة عن التساؤل الأول بكلية التربية والآداب، كما يفسر الباحث انخفاض متوسط بُعد القابلية للتغيير في ضوء ما تم تفسيره بالنسبة للإجابة عن التساؤل الأول بكلية التربية والآداب.

أما بالنسبة لانخفاض مستوى بُعد التوافق والانسجام فيعزو الباحث ذلك إلى احتمالية وجود الصراع التنظيمي الداخلي داخل الأقسام الأكاديمية بكلية العلوم وإلى تبني نماذج من القيادة لا يتم من خلالها تعويض السلطة والمسؤولية إلى الحد المناسب، وبالتالي فإن وجود مناخ التنافس وغياب مناخ التعاون أدى إلى انخفاض متوسط درجات بُعد التوافق والانسجام.

أشارت نتائج البحث للإجابة على التساؤل الثالث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الذكاء التنظيمي، والدرجة الكلية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب وكلية العلوم. ويعزو الباحث ذلك إلى تماثل اللوائح والسياسات والإجراءات المطبقة داخل الكليتين لكونهما تنتميان إلى جامعة واحدة. كما أن معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس ومعايير التطوير الجامعي لهما واحدة، بالإضافة إلى أن التوجيهات من الإدارة العليا للجامعة متماثلة على مستوى الكليات، كذلك فإن غياب الاستقلالية التامة والرؤية التطورية على مستوى الكليات أدى إلى سيادة القرارات المركزية. مما شكل نماذج متشابهة داخل كليات الجامعة المختلفة.

كما أشارت نتائج البحث للإجابة على التساؤل الرابع إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أبعاد الذكاء التنظيمي والدرجة الكلية تُعزى لمتغير النوع (ذكور - إناث) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. ويعزو الباحث ذلك إلى عدم وجود فروق في القيادات الأكاديمية ما بين شطر الطالبات والطلاب؛ سواء في القواعد واللوائح والسياسات والإجراءات والمناخ التنظيمي ومستوى الانتماء التنظيمي وربط المكافآت بالجهد المبذول. كما أن عمادات التطوير الجامعي والبحث العلمي والعمادات المساندة للأخرى لا تفرق في معايير التعامل مع الأعضاء بغض النظر عن نوعهم، فالمعيار الأساسي هو الكفاءة.

خاتمة البحث

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن مستوى الذكاء التنظيمي بكلية التربية والآداب، وكلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتعرّف ما إذا كان هناك اختلاف بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الذكاء التنظيمي، والدرجة الكلية، بين كلية التربية والآداب وكلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية، وتعرّف إذا كان هناك اختلاف بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في أبعاد الذكاء التنظيمي، والدرجة الكلية تعزى لمتغير النوع (ذكور - إناث) بجامعة الحدود الشمالية. توصلت النتائج إلى تماثل في درجة مستوى

الذكاء التنظيمي وأبعاده بين أعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية والآداب وكلية العلوم، وعدم وجود فروق ذات إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير نوع الكلية (إنسانية/ علمية)، والنوع الاجتماعي (ذكور/إناث).

التوصيات

في ضوء نتائج البحث، يوصي الباحث بما يلي:

- 1 - توجيه عمادة التطوير الجامعي بالتركيز ضمن برامجها التدريبية على أهمية تضمين الرؤية الاستراتيجية، والقابلية للتغيير وذلك في ضوء النتيجة التي أشارت إلى انخفاض متوسط درجات بعدي الرؤية الاستراتيجية والقابلية للتغيير؛ كمحددات لرفع كفاءة كليات الجامعة، في ضوء مفهوم الذكاء التنظيمي.
- 2 - توجيه عمادة التطوير الجامعي بعقد دورات تدريبية للأعضاء الجدد والقدامى بالكليات العلمية، بحيث تركز على ثقافة التعاون بدلاً من التنافس، وعلى العمل؛ كفريق بدلاً من العمل الفردي، وذلك في ضوء ما أشارت إليه نتيجة الدراسة بالنسبة لتأثير متغير الخبرة في أبعاد الذكاء التنظيمي.
- 3 - تحفيز واضعي السياسات في الجامعات السعودية لمراعاة أن تكون الرؤية الاستراتيجية لهذه الجامعات واقعاً ملموساً وديناميكياً، وقاعدة أساسية لبرامج الجامعات كافة، أكثر من كونه مجرد شعارات وملصقات تبرز في مناسبات الجامعات واحتفالاتها.
- 4 - تركيز الجامعات - بوصفها أماكن صناعة المعرفة وإكسابها - على توليد معارف جديدة داخل حدودها التنظيمية، ومحاولة الحصول على أية معارف جديدة مطورة خارج حدودها التنظيمية، بما يمكنها من الاستجابة للتغيرات السريعة في بيئات العمل الأكاديمية، سواء التغيرات المتوقعة أو غير المتوقعة؛ وصولاً بها إلى أن تكون منظمات ذات ذكاء تنظيمي عالٍ.
- 5 - استثمار نتائج البحث الحالي، التي أشارت إلى أن أكثر أبعاد الذكاء التنظيمي ارتفاعاً هي أبعاد: [ضغط الأداء، القلب، المصير المشترك]؛ كعوامل مفتاحية

يجب الأخذ بها في الحساب عند وضع الخطط التطويرية للجامعات الناشئة؛ لأجل تحسين أبعاد الذكاء التنظيمي الأقل تأثيراً، وتقويتها؛ كالرؤية الاستراتيجية، والقابلية للتغيير، ونشر المعرفة، والتوافق والانسجام.

المقترحات

في ضوء هذه النتائج، يقترح الباحث الآتي:

- 1 - إجراء دراسة حول العوامل الديموغرافية (النوع الاجتماعي - نوع الكلية - سنوات الخبرة) المؤثرة في الذكاء التنظيمي في الجامعات السعودية، بحيث تتناول عينة أكبر من التي تناولها البحث الحالي.
- 2 - إجراء دراسات تهدف إلى تنمية القابلية للتغيير والرؤية الاستراتيجية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ كأبعاد للذكاء التنظيمي.
- 3 - إجراء دراسات تتناول العلاقة بين الذكاء التنظيمي والرضا الوظيفي داخل الجامعات السعودية.

Organizational Intelligence at Northern Border University from Viewpoints of Faculty members: a Comparative Study between the College of Education and Arts and the College of Science

Dr. Attalla F. AlEnezi

Faculty of Education & Arts - Northern Border University
K.S.A.

Abstract

The current study aims to identify the organizational intelligence level in the College of Education and Arts, and the College of Science at Northern Border University from faculty members points of view, and differences between the responses of the sample members of the study on the dimensions of organizational intelligence and the total score that can be attributed to the variables; type of college, and gender. Study sample consisted of (156) faculty members: (97) at College of Arts and Education and (59) at College of Science. Results indicated that organizational intelligence dimensions in the two colleges agreed in some (dimensions) and differed in others. The results also indicated that there were no statistically significant differences between the responses of faculty members in organizational intelligence dimensions, for chosen variables (College & Gender).

Keywords: Organizational Intelligence, Faculty Members, Northern Border University.

المراجع

الجبوري، حيدر جاسم عبيد (2014). اختبار العلاقة بين القابليات الاستراتيجية والذكاء التنظيمي (دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي القطاع المصرفي الخاص في محافظة النجف الأشرف). مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة العراق، 10(30)، 260-273.

العقلا، محمد فراج (2016). تأثير تكنولوجيا وإدارة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين الذكاء التنظيمي ودعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية: دراسة ميدانية على الجامعات السعودية. مجلة البحوث التجارية المعاصرة، 30(1)، 345-377.

المحاميد، أسعود فاضل والمصالحة، بلال محمد (2016). أثر ممارسة عمليات إدارة المعرفة على قدرات الذكاء التنظيمي: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عُمان المالي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مؤتة، 31(1)، 165-207.

سالم، هانم أحمد ومحمد، أميرة محمد (2017). النموذج البنائي للعلاقات بين الذكاء التنظيمي والابداع إدارة الأزمات المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية كما يدركه المعلمون. مجلة الإرشاد النفسي، 2(52)، 1-122.

قرني، أسامة وأبو سيف، محمود سيد علي (2016). مستوى الذكاء التنظيمي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء نموذج "كارل البريشت" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المجلة الدولية التربوية والنفسية، 6(11)، 62-104.

Albrecht, K. (2003). *The power of minds at work: Organizational intelligence in action*. New York: American Management Association (AMACOM).

Al-Jabori, H. G. (2014). The study of the relationship between strategic capabilities and organizational intelligence: A survey of the views of a

- sample of employees of the private banking sector in the province of Najaf (in Arabic). *Al-Ghari Journal of Economic and Administrative Sciences*, University of Kufa, Iraq, 10(30), 260-273.
- Al-Kasasbeh, M.M., Al-Kasasbeh, A.S., & Al-Faouri, A. (2016). Smart organization characteristics and its impact. *International Journal of Business Administration*, 11(8),106-115.
- Al-Mahamid, A. F. & Al-Mosaleha, B. M. (2016). The Impact of Knowledge Management Operations Practice on Organizational Intelligence Capabilities: A Field Study in Industrial Companies Listed in the Oman Financial Market (in Arabic). Mu'ta Research and Studies, *Human and Social Sciences Journal*, 31(1), 165-206.
- Al-Oqla, M. F. (2016). The effect of technology and knowledge management as a mediating variable in the relationship between organizational intelligence and support for strategic decision-making: A field study on Saudi universities (in Arabic). *Journal of Contemporary Business Research*, 30(1), 345-377.
- Argyris, C. (1999). *On Organizational Learning*, 2nd ed. New York, NY: Blackwell Publishing.
- Blanning, R.W. and King, D.R. (Eds.) (1996). *Organizational Design, Modeling, and Control*. Los Alamitos, CA, Information System Series.
- Boyer, K.K. & Lewis, M.W. (2002). Competitive priorities: investigating the need for trade-offs in operations strategy. *Production and Operations Management*, 11(1), 9-20.
- Choo, C.W. (1995). *Information Management for the Intelligent Organization: the art of environmental scanning*. Medford, NJ. Learned Information.
- Clegg, S., Hudson, A. & Steel, J. (2003). The Emperors new clothes: globalization and E-Learning in higher education. *British Journal of Sociology of Education*, 24(1), 39-53.
- Cronquist, B. (2004). Organizational intelligences a dynamic knowledge creating activity embedded in organizational routines. *Informatics Research Group*, Kristiansted University, Sweden.
- Faghihi, A. (2008). *Studying the organizational Intelligence status of Ministry of Education and providing the appropriate conceptual frameworks*. A

- doctoral thesis, Islamic Azad University, Tehran Science and Research branch.
- Forest, J.F. (2002). "Learning organizations: higher education institutions can work smarter too". *Connection*, 17(2), 31-33.
- Ghurchian, N. & Khorshidi, A. (2000). *Functional indexes in promoting quality management system of higher education*. Tehran: Andishe Publication.
- Glynn, M.A. (1996), Innovative genius: a framework for relating individual and organizational intelligences to innovation. *Academy of Management Review*, 21(4), 1081-1111.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York, NY: Bantam Books.
- Halal, E.W. & Kull, M.D. (1998). Measuring organizational intelligence. available at: www.aurbum.edu/administration/horizon/measuring.html
- Hanghahi, E. M., & Jafari, P. (2013). *A Model for Organizational Intelligence in Islamic Azad University*. ISPACS.
- Kull, D. M. (2000). Organizational Intelligence: Measuring Cognitive Resources to Improve Performance.
Retrieved from <http://www.gwis2.circ.gwu.edu>.
- Malekzadeh, C., Kazemi, M., Lagzian, M., & Mortazavi, S. (2016). Modeling organizational intelligence using DEMATEL method in Iranian public universities. *Journal of Modeling in Management*, 11(1), 134-153.
<https://doi.org/10.1108/JM2-12-2013-0062>
- Marjani, B. & Soheilipour, M. (2012). The Relationship between Organizational Intelligence and Staff Performance Based on the Model of Karl Albrecht (The case of Iran Branch, China National Petroleum Company). *International Journal of Business and Social Science*, 3(4), 152-158.
- Mason, R.M. (1996). Effective intelligent organizations: knowledge is not enough. In R.W. Blanning, and D.R. King, (Eds) (1996). *Organizational Design, Modeling, and Control*. Los Alamitos, CA, Information System Series.

- Matheson, D. & Matheson, J. (2001). SMART organizational perform better. *Research Technology Management*, July-august, 49-54.
- Matsuda, T. (1992). Organizational intelligence: its significance as a process and as a product. *Proceedings of the International Conference on Economics/Management and information technology*. Tokyo. Japan.
- McMaster, M.D. (1996). *The Intelligence Advantage: Organizing for Complexity*, Butterworth- Heinemann, Newton, MA.
- Mendelson, H. & Ziegler, J. (1999). *Survival of the smartest: Managing information for rapid action and world-class performance*. NY: Wiley & Sons.
- Menkes, J. (2005). *Executive Intelligence*. New York, NY: Harper Collins.
- Minch, P.R. (1996). Hypermedia knowledge management for intelligent organizations. In R.W. Blanning, and D.R. King, (Eds.), *Organizational Design, Modeling, and Control*, Los Alamitos, CA, Information System Series.
- Moghadam, S., Ebrahimipour, H., Davoodi, R., Sabouri, G., Tabatabaee, S., Asadi et al. (2013). Determining the Organizational Intelligence Level of Hospitals in Our Region. *Patient Saf Qual Improv*, 1(1),13-18.
- Neave, G. (2002). Anything goes or: how the accommodation of Europes Universities to European integration integrates. *Tertiary Education and Management*, 8(3), 178-191.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. NY: Oxford University Press.
- Prejmerean, M. & Vasilache, S. (2007). Standards and markets for university-originated organizational Intelligence. *Systems Analysis Model Simul*, 43(1),53-65.
- Qurani, O. & Abu-Seif, M. A. (2016). The level of organizational intelligence at Imam Muhammad bin Saud Islamic University according to the "Karl Albrecht" model from the viewpoint of faculty members (in Arabic). *International Educational and Psychological Journal*, 6(11), 62-104.

- Readings, B. (1996). *The University in Ruins*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Salem, H. A. & Muhammad, A. M. (2017). The structural model of the relationships between organizational intelligence, creativity and school crisis management among secondary school principals in light of some demographic variables as perceived by teachers (in Arabic). *Journal of Psychological Counseling*, 2 (52), 1-122.
- Schwaninger, M. (2003). A cybernetic model to enhance organizational intelligence, *System analysis Model Simul*, 43(1), 53-65.
<http://dx.doi.org/10.1080/02329290290001029>
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. London: Random House.
- Stonehouse, G., & Pemberton, J. (1999). Learning and knowledge management in the intelligent organization, Participation and Empowerment. *Business: Participation and Empowerment: An International Journal*, 7(5), 131-134.
- Strober, M. (2006). Habits of the mind: challenges for multidisciplinary engagement. *Social Epistemology*, 20(3), 315-331.
- Sum, C.C., Kow, L.S. & Chen, C.S. (2004). A taxonomy of operations strategies of high performing small and medium enterprises in Singapore. *International Journal of Operations & Production Management*, 24(3), 321-345.
- Zeynabadi, R., Majid Sabzeparvar, M., Lotfi, M. & Bahrainian, S. (2014). Evaluation of the Role of Organizational Intelligence in Organizational Performance Using a Seven-Dimensional Model of Albrecht. *J. Appl. Environ. Biol. Sci.*, 4(7), 49-54.

