

الذكاء التنظيمي لدى الهيئة التدريسية في جامعة بغداد

أ.د. ياسين حميد عيال

yassin.h@ircoudu.oubaghdad.edu.iq

جامعة بغداد/ كلية التربية ابن رشد للعلوم الانسانية

الملخص

هدفت الدراسة الى التعرف على لذكاء التنظيمي لدى الهيئة التدريسية في جامعة بغداد وبحسب متغيرات (الجنس، مدة الخدمة)، وتحدد البحث الحالي بأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥) ولكلا الجنسين (ذكور، اناث)، اختار الباحث عينته بطريقة عشوائية طبقية من اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد عددهم (٤٠٠)، واعتمد الباحث منهج البحث الوصفي في هذا البحث، ولتحقيق أهداف البحث اقتضى توفر اداة قياس، لذلك قام الباحث بإتباع الخطوات العلمية لإعداد المقياس وقد تحقق من الخصائص السيكومترية المتمثلة بصدقه وثباته، وبعد معالجة البيانات إحصائيا اظهرت النتائج ان تدريسيين جامعة بغداد يتمتعون بالذكاء التنظيمي، وليس هنالك فرق دال احصائيا بين الذكور والإناث في الذكاء التنظيمي، إلا انه هنالك فروق دال احصائيا في مدة الخدمة ولصالح المدة (من ١٠ - ١٩ سنة) وقد توصل الباحث الى مجموعة من الاستنتاجات التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الذكاء التنظيمي، الهيئة التدريسية، جامعة بغداد.

Organizational Intelligence among the Faculty of the University of Baghdad

Prof. Yassin Hameed Aial

University of Baghdad/ College of Education Ibn Rushd

Abstract

The study aimed to identify organizational intelligence among the teaching staff at the University of Baghdad according to the variables (gender, length of service), The current research is limited to the teaching staff at the University of Baghdad for the academic year (2024-2025) for both genders (males, females). The researcher selected his sample in a random stratified manner from the teaching

staff at the University of Baghdad, numbering (400). The researcher adopted the descriptive research (survey) method in this research. To achieve the objectives of the research, it was necessary to provide a measurement tool. Therefore, the researcher followed the scientific steps to prepare the scale and verified the psychometric properties represented by its validity and stability. After processing the data statistically, the results showed that the University of Baghdad instructors enjoy organizational intelligence, and there is no statistically significant difference between males and females in organizational intelligence, but there are statistically significant differences in the length of service in favor of the period (from 10 – 19 years). The researcher reached a set of conclusions, recommendations and suggestions.

Keywords: Organizational Intelligence, Faculty, University of Baghdad

الفصل الأول: التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

يتميز عصرنا الحديث بتغيرات متسارعة في جميع المجالات، أبرزها الذكاء التنظيمي في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتربوية. وقد أثرت هذه التغيرات بشكل مباشر على الأفراد أنفسهم، إذ لم يعودوا يعرفون ما هي الثوابت (القيم والعادات والثقافة) التي رسخت في أذهانهم منذ زمن طويل. من ناحية أخرى، أثرت هذه التغيرات على تكيف الفرد مع مؤسسته، مما أدى إلى ظهور العديد من الصعوبات والتحديات في العملية التعليمية. وهذا بدوره أساسي في بناء أي أمة، إذ يحافظ على كيانها وهويتها الثقافية. لذا، تعد المؤسسة التعليمية من أهم ركائز الدولة والمجتمع، بل هي ركيزة أساسية في بنائها (المعيني، ٢٠١٣: ٢٢). إن قدرة المؤسسات على استشعار التغيرات التي تحدث في بيئة العمل والاستجابة لها في الوقت المناسب وبأقل قدر ممكن من الموارد المتاحة غالبا ما تؤدي إلى تحسين الذكاء التنظيمي، ويعد تطبيق المعرفة داخل المؤسسة أحد عوامل تمكين الذكاء التنظيمي (عبد الله، ٢٠٠٧: ٣٣). إن توفير خصائص الذكاء التنظيمي مثل المرونة والاستجابة والسرعة وثقافة التغيير ودرجة أكبر من التكامل وتعقيد أقل، يوفر منتجات عالية الجودة ومخصصة، ويمتلك قدرات أساسية قابلة للنقل بسهولة يمكنها تعزيز الأداء (الريتي، ٢٠١٤: ٨). إن فهم الذكاء التنظيمي وتطبيقه في بيئة الأعمال له أهمية كبيرة لتحسين الأداء الإداري على مستوى المعرفة والتفكير. لذلك، فهو يهدف إلى تعزيز قدرات

المرووسين باستمرار وتحقيق السيطرة المطلقة على النتائج التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها (الظاهري، ٢٠١٥: ٦).

ومن خلال ما تقدم يمكن ان تتجلى مشكلة البحث الحالي من خلال الاجابة على التساؤلات الآتية:

- ما درجة الذكاء التنظيمي لدى الهيئة التدريسية في جامعة بغداد .
- هل يوجد اثر لمتغير الجنس ومدة الخدمة في الذكاء التنظيمي لدى الهيئة التدريسية في جامعة بغداد .

أهمية البحث:

أصبحت أهمية الذكاء التنظيمي قضية محورية في جميع المؤسسات التي تسعى إلى الاستمرار والنمو والتطور، وتمكينها من تنفيذ خططها وأهدافها ورسالتها. وتمثل التغييرات الإدارية والفنية اختباراً مهماً للقادة والمرووسين، إذ يعد الذكاء التنظيمي الأداة الحتمية لمواكبة هذه التغييرات، ويمثل ظاهرة حضارية في حياة المؤسسات الإدارية، ولأهميته الكبيرة في زيادة كفاءة وفعالية الأداء، لا سيما في العصر الحديث الذي يشهد نهضة شاملة في جميع المؤسسات (السكرانة، ٢٠٠٨: ١٥). وقد ازداد التركيز على البعد الفكري والفعالية التي يمكن من خلالها للمؤسسة استغلال قدرات رأس مالها البشري، وكيف يمكن للمؤسسة أن تصبح أكثر ذكاءً من خلال إعادة تعريف أنشطتها بشكل أوضح بما يعود بالنفع على جميع أطرافها الداخلية والخارجية، وتقييم ذكاء المؤسسة بهدف تحديد قدرات الأفراد وكذلك تحديد نقاط ضعفهم. ومن خلال نتائج التقييم يتم تزويد الأفراد بالحلول المناسبة لتقييم نقاط الضعف والسعي إلى استثمار نقاط القوة المتوفرة لديهم وتنمية قدراتهم ومواهبهم مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء المؤسسي (الوادي، ٢٠١٣: ٢٧).

ومما تقدم يمكن ان تتضح الأهمية النظرية والتطبيقية للبحث الحالي بما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية:

- أهمية الجامعة بوصفها مؤسسة علمية وتربوية وتنموية وبحثية وقيادية في المجتمع والمؤهلة لإعداد الملكات العلمية.
- ان مفهوم الذكاء التنظيمي في العصر الحديث، بات يشكل قضية محورية في جميع المؤسسات التي تسعى الى الاستمرار والتطور لتحقيق غاياتها واهدافها.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- توفير اداة لقياس الذكاء التنظيمي تتمتع بالخصائص القياسية جيدة تساعد الباحثين لإجراء دراسات مستقبلية.

• الدراسة الحالية تعد اضافة علمية جديدة للمكتبة العراقية والعربية تم تزويدها واغنائها بالمعلومات المتعلقة بالبحث والذي يمكن الباحثين من اجراء دراسات مستقبلية ذات صلة بمتغير البحث .

اهداف البحث: يهدف البحث الحالي الى التعرف على:

١. درجة الذكاء التنظيمي لدى الهيئة التدريسية في جامعة بغداد.
٢. دلالة الفروق في الذكاء التنظيمي بحسب متغيرات (الجنس ، ومدة الخدمة) لدى هيئة التدريسية في جامعة بغداد.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ولكلا الجنسين (ذكور، اناث) وفي تخصصي (علمي، انساني) وحسب مدة الخدمة (١٠ فأقل، ١٠-١٩، ٢٠ فأكثر).

تحديد المصطلحات:

اولاً : الذكاء التنظيمي: عرفه كل من:

١. الطجم (١٩٩٥): هو جهد تنموي مخطط، يشمل التنظيم ككل، وبإشراف الادارة العليا، لزيادة القدرة والكفاءة التنظيمية، والتدخل المخطط باستخدام العلوم السلوكية (الطجم، ١٩٩٥: ٨٦).

٢. كارل ألبريشت (Albrechet, 2003): بأنه قدرة المنظمة على تعبئة جميع قدراتها العقلية والتركيز على ان تلك القدرات العقلية تركز على تحقيق رسالتها، والمنظمة الغبية تميل الى هزيمة نفسها من خلال إهدار الطاقة البشرية وعدم الاستفادة من ذكاء منسوبيها (Albrechet, 2003:15).

٣. مورفي (Murphy, 2020): على انه القدرة على التكيف مع البيئات والحالات المتغيرة والقدرة على اتخاذ القرار بناء على المعرفة المتوفرة في اي ظروف حرجة Murphy et al, (2020: 208).

التعريف النظري: تبنى الباحث تعريف كارل ألبريشت (2003) للذكاء التنظيمي كتعريف نظري لاعتماد الباحث انموذج كارل البريشت في اعداد مقياس الذكاء التنظيمي اداة البحث الحالي.

التعريف الاجرائي: الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على فقرات الذكاء التنظيمي اداة البحث الحالي.

الفصل الثاني: إطار نظري ودراسات سابقة

أولاً: إطار نظري

أولاً: مفهوم الذكاء التنظيمي

بدأ استخدام مصطلح "الذكاء التنظيمي" بالانتشار في الأوساط الأكاديمية خلال ثمانينيات القرن العشرين، ويعد مايكل بورتر من أوائل من تناولوا هذا المفهوم إلى جانب "الذكاء التنافسي". كما يعد كارل ألبريشت من أبرز رواد هذا المجال؛ إذ يرى أن الأفراد قد يمتلكون كفاءات عالية تؤهلهم لأداء مهام كبيرة، إلا أن الذكاء الحقيقي للمنظمة يتمثل في القدرات العقلية الجماعية لأفرادها، والتي تمكنها من إنجاز مهام أعظم (بخشيان، ٢٠٢٧: ٤١٤). ويهدف الذكاء التنظيمي إلى الارتقاء بأداء الأفراد والمؤسسات من خلال توظيف المنهجيات العلمية والنظريات المعاصرة التي تسعى إلى معالجة المشكلات، لا سيما في المؤسسات التعليمية. ويمكن اعتبار الذكاء التنظيمي وظيفة إدارية دائمة ومتكاملة تسهم في تحقيق أهداف التنمية. كما أنه يمثل جهوداً منهجية ومخططة تستهدف تطوير الأفراد عبر التأثير في قيمهم ومهاراتهم. إذ إن إحداث تغييرات مدروسة في المعتقدات والاتجاهات يفضي إلى تعزيز الإنتاجية وتحسين كفاءة الأداء المؤسسي (السكرنة، ٢٠٠٩: ٢٣).

يعد الذكاء التنظيمي أحد الموارد المعرفية الحيوية التي تمنح المنظمة هويتها وفلسفتها ورسالتها، وتشكل أساساً لأنشطتها المعاصرة من حيث البنية والنتائج. كما يتسم بخصائص متعددة كالتكامل، والمرونة، والتنوع، والتآزر بين مكونات النظام التنظيمي. وفي ظل الطفرة المعرفية والتضخم الهائل في حجم المعلومات خلال العقد الماضي، برزت الحاجة إلى استثمار هذه المعرفة في دعم عملية اتخاذ القرار، مما أدى إلى بروز مفهوم "الذكاء التنظيمي" كمؤشر على امتلاك المنظمة فهماً دقيقاً وشاملاً لكافة العوامل المؤثرة في بيئتها الداخلية والخارجية، بما يشمل الموظفين، والظروف الاقتصادية، والأنشطة، والعمليات التنظيمية، وهو ما يسهم بشكل مباشر في تحسين جودة القرارات الإدارية (غانم، ٢٠١٧: ٢٦).

ومن خلال استعراض آراء الباحثين والمهتمين، يمكن ملاحظة تركيزهم على أن الذكاء التنظيمي يتمثل في توظيف سياسات ذكية ومعرفة شاملة بالعوامل المؤثرة على أداء المؤسسة، ويعكس مستوى يقظتها وسرعة استجابتها للتغيرات، وقدرتها على مواجهة التحديات المختلفة. كما ينظر إليه كعملية ديناميكية مستمرة تقوم على استشراف المستقبل، واستيعاب التغيرات، والاستجابة السريعة لها، بهدف تعزيز التدفق الحر للمعلومات، وترسيخ التعلم المستمر، وبناء ثقافة تنظيمية تقوم على ابتكار القيم وإنتاجها

ثانياً: نماذج الذكاء التنظيمي في الجامعات

تعددت النماذج النظرية التي تناولت الذكاء التنظيمي، والتي طبقت في بيئات جامعية مختلفة، ومن أبرزها: نموذج ماتسودا (Matsuda, 1992)، ونموذج كارل ألبريشت (Karl Albrecht, 2003)، ونموذج كاظمي وآخرون (٢٠١٢). وفي إطار هذا البحث، تم اعتماد نموذج كارل ألبريشت (٢٠٠٣) كأساس لبناء المقياس المعتمد، نظراً لشمولية أبعاده وارتباطها الوثيق بالأداء المؤسسي والتكيف مع البيئة الخارجية.

نموذج كارل ألبريشت (Karl Albrecht, 2003)

يعرف ألبريشت الذكاء التنظيمي على أنه قدرة المؤسسة على تعبئة مواردها الفكرية وتوظيفها بفاعلية من أجل تحقيق رؤيتها، والتكيف مع بيئة عملها المتغيرة. وقد قدم نموذجاً يتألف من سبعة أبعاد مترابطة تمكن المنظمة من تنفيذ استراتيجياتها بكفاءة ومواجهة تحديات محيطها. وهذه الأبعاد هي:

١. الرؤية الاستراتيجية (Strategic Vision)

تتمثل في قدرة المؤسسة على صياغة أهداف مستقبلية واضحة، وتصور مسار تطورها في بيئة تتسم بعدم الاستقرار. إن صياغة الرؤية بلغة مؤثرة تعد أمراً بالغ الأهمية لتحفيز العاملين، وزيادة وعيهم بمستقبل المؤسسة ودورهم فيه (Marjani & Soheilipour, 2012). فالتعبير المؤثر عن الرؤية يرسخ صورة ذهنية قوية تسهم في توحيد الجهود (عباس، ٢٠١١: ٣٢).

٢. المصير المشترك (Shared Fate)

يشير إلى شعور العاملين بروح الفريق والانتماء الجماعي، مما يعزز مشاركتهم في تحقيق الأهداف العامة. فالشعور بأنهم يسيرون في مسار واحد ويشاركون في صنع القرار، يعمق التزامهم ويعزز الأداء المؤسسي (نعمة خفاجي، ٢٠٢٠: ٦٨)؛ (Somaya et al 2013:955) (Nassiri)

٣. الرغبة في التغيير (Appetite for Change)

يعكس هذا البعد استعداد المؤسسة لتبني الأفكار الجديدة ومواجهة التحديات من خلال إعادة تصميم نماذج الأعمال أو تعلم طرق جديدة تساهم في تطوير الأداء وتحقيق الأهداف (Gholamis & Safaee, 2012:157).

٤. القلب (The Heart)

يقصد به مستوى التزام العاملين وجهوزيتهم لبذل جهد استثنائي. فالمؤسسات ذات "القلب" القوي يتميز موظفوها بروح المبادرة ويقترنون بنجاح المؤسسة ويعملون على تجاوز الحدود الدنيا للأداء المطلوب (Albrecht, 2003:70).

٥. المواءمة والتناغم (Alignment and Congruence)

يشير إلى التناسق بين الهيكل التنظيمي واستراتيجية المؤسسة وبيئتها. ويتطلب ذلك ذكاء في الأداء (تحقيق القيمة بدون هدر)، وذكاء التصحيح (الاستجابة السريعة للأخطاء)، وذكاء الاستثناء (التعامل مع الظروف غير العادية)، وذكاء الاسترجاع (الاستجابة لاحتياجات الأفراد) (سالم وبدر، ٢٠١٧: ٦٧).

٦. نشر المعرفة (Knowledge Deployment)

يعدّ توزيع المعرفة وتداولها بين العاملين عاملاً محورياً في التميز المؤسسي. ويتجلى ذلك من خلال توفر أنظمة لمشاركة المعرفة، واحترام المؤسسة للمعرفة والتعلم، وتقديرها للمهارات الفردية، إضافة إلى تبني القيادات لأحدث التوجهات في تطوير الأداء (عبد الغني، ٢٠١٦: ٥٠-٥٤)؛ (Ryan et al., 2010: 140).

٧. ضغط الأداء (Performance Pressure)

يتمثل في وجود آليات لتحفيز العاملين على الأداء العالي من خلال وضوح المسؤوليات، وسرعة الاستجابة للمشكلات، وتقديم تغذية راجعة مستمرة، إضافة إلى استبعاد القيادات غير الكفوءة واستبدالهم بالكفاءات المناسبة (Gradner, 2012: 4)؛ (الفارس، ٢٠١١: ٧٥).

ثانياً: دراسات سابقة

أولاً: الدراسات العربية:

١. دراسة خليف ٢٠١١: (أثر الذكاء التنظيمي لدى القيادة الإدارية في إطفاء السلوكيات غير المرغوبة للعاملين دراسة لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل)
أهداف الدراسة: (١. بيان مفهوم الذكاء التنظيمي من وجهة نظر عدد من الباحثين ومن ثم الولوج نحو أهميته. ٢. عرض مؤشرات الذكاء التنظيمي على وفق طروحات الباحثين).
عينة الدراسة: اختارت الدراسة العينة العشوائية والتي بلغت (٩٠) عامل في كليات جامعة الموصل.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لجمع المعلومات باستخدام استمارة العينة العشوائية.

الوسائل الإحصائية: استعملت هذه الدراسة مجموعة من الوسائل الإحصائية منها التكرارات والنسب المئوية، والوسط الحسابي، والانحرافات، والارتباط والانحدار.

نتائج الدراسة: (١. ان العينة المبحوثة في الموقع المدروس تمتلك قدراً من الذكاء التنظيمي. ٢. الذكاء التنظيمي يجب ان يكون رهين الاخلاق وعلى نحو يجهض السلوكيات غير المرغوبة) (خليف، ٢٠١١: ٢٩٠).

٢. دراسة الرحيم ومحمد 2023: (الذكاء التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بكليات جامعة الازهر مدخل لتفعيل تميزهم الإداري).

اهداف الدراسة: (١). التعرف على مستوى والذكاء التنظيمي ومجالاته لدى القيادات الاكاديمية بـكليات جامعة الازهر ٢. تحديد مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية بـكليات جامعة الازهر للتميز الاداري والذكاء التنظيمي من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس).

عينة الدراسة: بلغة عينة الدراسة (٤٠) فرد من مجتمع الدراسة الكلي وهم اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الازهر.

منهج الدراسة: اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي. /الوسائل الاحصائية: استعملت هذه الدراسة مجموعة من الوسائل الاحصائية منها اختبار مربع كاي، الاختبار التائي للعينات المستقلة، معامل ارتباط بيرسون، معادلة الفا كورنباخ، الاختبار الزائي.

نتائج الدراسة: (١) ان مستوى الذكاء التنظيمي ومجالاته لدى القيادات الاكاديمية بـكليات جامعة الازهر كان مرتفع. ٢. توجد فروق ذات دالة احصائية للتميز الاداري والذكاء التنظيمي ومجالاته لصالح الذكور على الاناث. ٣. ان الذكاء التنظيمي ومجالاته يسهم في التميز الاداري لدى القيادات الاكاديمية بـكليات جامعة الازهر. (الرحيم ، ومحمد ، ٢٠٢٣ : ٤١٣- ٥٠٨).

٢. الدراسات الاجنبية:

١. دراسة شيلسريل 2012 :Chellisseril (The Effect of Organizational Intelligence on Organizational Learning Intelligence) (تأثير الذكاء التنظيمي على التعلم التنظيمي)

أهداف الدراسة: (١).استكشاف العلاقة بين الذكاء التنظيمي والتعلم التنظيمي. ٢.التأكيد على تفوق قوة العقل على القوة البدنية ضمن بيئات التشغيل الديناميكية وغير المؤكدة. ٣.مدى الاستفادة المتحققة من الذكاء التنظيمي والتعلم التنظيمي في زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة.

عينة الدراسة: شملت عينة الدراسة (162) عاملاً من المجتمع الكلي. / **منهج الدراسة:** استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. / **الوسائل الاحصائية:** استعملت هذه الدراسة مجموعة من الوسائل الإحصائية منها المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون، معادلة سبيرمان براون.

نتائج الدراسة: وجود علاقة إيجابية قوية بين الذكاء التنظيمي والتعلم التنظيمي (Chellisseril,2012: 18).

٢. دراسة ميمند وتركماني 2016 : Maymand & Torkmani (Organizational intelligence and its relationship to strategic thinking) (الذكاء التنظيمي وعلاقته بالتفكير الاستراتيجي)

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الذكاء التنظيمي والتفكير الاستراتيجي وتحديد دوره في انشاء منظمة واعية وذكية. / **عينة الدراسة:** بلغة العينة (40%)

من مجتمع البحث. / منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. / الوسائل الإحصائية: استعملت الدراسة مجموعة من الوسائل الإحصائية منها مربع كاي، معامل ارتباط بيرسون، الاختبار التائي لعينتين.

نتائج الدراسة: (١). وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التنظيمي والتفكير الاستراتيجي. (٢). وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ابعاد الذكاء التنظيمي وابعاد التفكير الاستراتيجي. (٣). رؤساء الأقسام العلمية بمستوى عال من الأداء الإداري. (٤). يتمتع رؤساء الأقسام العلمية بمستوى عال من سمات الشخصية المبدعة. (٥). ارتبطت مجالات الأداء الإداري بسمات الشخصية المبدعة لدى رئيسات الأقسام أكثر منها لدى رؤساء الأقسام.

(Maymand & Torkmani, 2016: 22).

الفصل الثالث: منهج البحث وإجراءاته

منهجية البحث وإجراءاته:

يسعى الباحث في هذا الفصل إلى عرض منهج البحث وأهم إجراءاته، حيث تم توضيح ذلك من خلال وصف المجتمع واختيار العينة، والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في إعداد مقياس الذكاء التنظيمي، بالإضافة إلى تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة المستخدمة في تحليل البيانات.

أولاً: منهجية البحث:

في هذه الدراسة اختار الباحث المنهج الوصفي (المسحي) لملاءمته لمشكلة بحثه الحالية، لأن هذا المنهج من مناهج البحث العلمي، لأن اهتمامه ينصب على وصف الظاهرة وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظاهرة أخرى، بهدف تحليلها وتفسيرها وتقييمها والوصول إلى تعميمات ذات معنى تزيد من فهم الظاهرة (عبد الحفيظ ومصطفى، ٢٠٠٠: ٦٤).

ثانياً: مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي بأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد، وبلغ عددهم (٢٤٣٤) تدريسياً وتدرسية. يتوزعون وفقاً للجنس بواقع (١١٤٤) ذكور و(١٢٩٠) إناث، ووفقاً للتخصص علمي (١٣٥٣) وإنساني (١٠٨١)، فضلاً عن مدة الخدمة إذ كان عدد التدريسيين في مدة (أقل من-١٠ سنوات) (٦٥٢) تدريسياً ومن (١٠-١٩ سنة) (٨٩٩) تدريسياً ومن (٢٠ سنة فأكثر) (٨٨٣) تدريسياً وجدول (١) يوضح ذلك:

جدول (١) مجتمع البحث موزع حسب التخصص والجنس ومدة الخدمة

التخصص	ذكور			إناث	إناث			المجموع الكلي
	أقل من ١٠ سنوات	١٠ - ١٩ سنة	٢٠ سنة فأكثر		أقل من ١٠ سنوات	١٠ - ١٩ سنة	٢٠ سنة فأكثر	
علمي	٢٠٧	٢٠٧	٢٢٥	٦٣٩	٢٢٧	٢٥٩	٢٢٨	١٣٥٣
إنساني	٩٨	٢٠٦	٢٠١	٥٠٥	١٢٠	٢٢٧	٢٢٩	١٠٨١
مجموع	٣٠٥	٤١٣	٤٢٦	١١٤٤	٣٤٧	٤٨٦	٤٥٧	٢٤٣٤

ثالثاً: عينة البحث:

تمثل العينة جزءاً من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة ويختار الباحث عينة وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (داوود، وعبد الرحمن، ١٩٩٠: ٦٧). وتحقيقاً لأهداف البحث الحالي اختار الباحث عينة عشوائية طبقية من مجتمع البحث والبالغ عددهم (٤٠٠) تدريسي وتدرسية، موزعين بحسب متغير الجنس بواقع (٢٦٢) تدريسي و(١٣٨) تدرسية موزعين بحسب متغير التخصص بواقع (٢٤٨) تدريسي وتدرسية في التخصص العلمي و(١٥٢) تدريسي وتدرسية في التخصص الانساني، وموزعين حسب متغير الخدمة بواقع (١٠٦) تدريسي وتدرسية لمدة خدمة (أقل من ١٠ سنوات) وبواقع (١٥٠) تدريسي وتدرسية لمدة خدمة من (١٠ - ١٩ سنة) وبواقع (١٤٤) تدريسي وتدرسية لمدة خدمة (٢٠ سنة فأكثر) والجدول (٢) يوضح ذلك:

الجدول (٢) عينة البحث موزعة حسب التخصص والجنس ومدة الخدمة

التخصص	ذكور			إناث	مجموع	مجموع كلي
	أقل من ١٠ سنوات	١٠ - ١٩ سنة	٢٠ سنة فأكثر			
علمي	٣٥	٧٠	٦٥	٢٠	١٧٠	٢٤٨
إنساني	٣٠	٣٢	٣٠	٢١	٩٢	١٥٢
مجموع	٦٥	١٠٢	٩٥	٤١	٢٦٢	٤٠٠

رابعاً: أداة البحث:

من أجل جمع البيانات اللازمة حول عينة البحث الحالي، قام الباحث بأعداد مقياس لقياس الذكاء التنظيمي وفقاً لما يلي:

❖ مقياس الذكاء التنظيمي:

بعد عرض الاطار النظري في الفصل الثاني من خلال اطلاع الباحث على مجموعة من الأدبيات إضافة إلى الدراسات السابقة قام الباحث بأعداد مقياس الذكاء التنظيمي اعتمد أنموذج كارل البرشت (2003) في قياس الذكاء التنظيمي والذي عرفه على أنه قدرة المؤسسة على

الصدق المنطقي لمقياس الذكاء التنظيمي: تم التحقق من الصدق المنطقي لفقرات المقياس من خلال عرضة على عينة من الخبراء (١١) خبير متخصص في العلوم النفسية، وقد اخذ الباحث بأراء الخبراء وتعديلاتهم وتم الابقاء على جميع الفقرات .

التحليل الاحصائي (التحقق من الخصائص السيكومترية للفقرات):

جدول (٣) القوة التمييزية لفقرات مقياس الذكاء التنظيمي

ت	المجموعة العليا	المجموعة الدنيا	القيمة	مستوى	ت	المجموعة العليا	المجموعة الدنيا	القيمة	مستوى				
المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	الدالة	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	الدالة				
الحسابي	المعياري	الحسابي	المعياري	(0.05)	الحسابي	المعياري	الحسابي	المعياري	(0.05)				
1	3.48	1.568	1.82	1.406	8.317	دالة	٢٧	2.65	1.506	1.56	1.596	5.174	دالة
2	3.47	1.931	1.64	1.148	8.482	دالة	٢٨	3.46	1.010	2.21	1.330	7.779	دالة
3	4.06	1.044	2.25	1.193	11.899	دالة	٢٩	4.12	1.358	1.82	1.057	13.862	دالة
4	3.80	1.123	2.08	1.321	10.309	دالة	٣٠	2.67	1.669	1.24	1.761	6.108	دالة
5	3.68	1.281	2.36	1.000	8.408	دالة	٣١	3.62	1.557	1.72	1.049	10.508	دالة
6	3.31	0.916	1.43	1.202	12.930	دالة	٣٢	2.59	1.680	1.39	0.836	6.623	دالة
7	2.94	1.426	1.31	1.539	8.072	دالة	٣٣	3.94	1.191	2.14	0.901	12.566	دالة
8	2.68	1.393	1.56	1.225	6.276	دالة	٣٤	4.04	1.067	2.40	0.927	12.051	دالة
9	2.69	1.488	1.65	1.292	5.518	دالة	٣٥	4.16	0.987	1.81	1.239	15.365	دالة
10	3.17	1.444	1.69	1.080	8.485	دالة	٣٦	4.11	1.171	2.21	0.809	13.859	دالة
11	3.17	1.322	1.51	1.463	8.736	دالة	٣٧	3.86	1.234	2.61	1.259	7.368	دالة
12	2.65	1.608	2.08	1.613	2.578	دالة	٣٨	4.30	0.752	1.89	1.008	19.896	دالة
13	3.56	1.461	1.69	1.133	10.564	دالة	٣٩	4.04	0.995	2.40	0.976	12.224	دالة
14	3.49	1.488	1.90	1.168	8.749	دالة	٤٠	2.66	1.441	1.88	1.117	4.433	دالة
15	3.10	1.289	1.69	1.706	6.886	دالة	٤١	3.71	1.408	2.54	1.155	6.710	دالة
16	2.81	1.271	1.66	1.613	5.810	دالة	٤٢	4.43	0.929	2.00	1.119	17.331	دالة
17	3.23	1.280	2.08	1.261	6.641	دالة	٤٣	4.24	1.110	2.19	1.226	12.859	دالة
18	3.88	1.266	2.31	1.133	9.574	دالة	٤٤	2.93	1.595	1.49	1.050	6.749	دالة
19	4.56	0.812	2.04	1.168	18.472	دالة	٤٥	3.67	1.351	2.41	1.321	5.999	دالة
20	4.25	0.877	2.31	1.091	14.371	دالة	٤٦	4.25	1.031	3.48	1.441	3.887	دالة
٢١	3.58	1.402	2.11	1.113	8.546	دالة	٤٧	3.23	1.207	2.74	1.403	2.401	دالة
٢٢	2.60	1.455	1.69	1.179	4.390	دالة	٤٨	4.15	1.434	3.61	1.471	2.762	دالة
٢٣	2.77	1.543	2.11	1.508	2.729	دالة	٤٩	4.24	1.206	3.40	1.691	4.169	دالة
٢٤	3.47	1.410	2.39	1.289	5.841	دالة	٥٠	4.04	1.239	3.09	1.476	4.438	دالة
٢٥	3.73	1.475	2.51	1.305	5.586	دالة	٥١	3.37	1.532	2.41	1.460	4.826	دالة
٢٦	3.82	1.244	3.37	1.477	2.392	دالة	٥٢	3.27	1.423	2.19	1.450	4.812	دالة

يستدل من الجدول (٣) أن جميع فقرات المقياس تتسم بالقوة التمييزية، وذلك لكون قيم (t) المحسوبة لكل فقرة كانت أعلى من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦٠) عند درجة حرية (٢١٤) ومستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يشير إلى دلالة إحصائية معنوية تؤكد تميز الفقرات.

٢. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: لغرض التحقق من صدق الفقرة، اعتمد الباحث على حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وذلك للكشف عن مدى اتساق كل فقرة مع البنية الكلية للأداة. ويعرض الجدول (٤) نتائج معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية.

جدول (٤) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الذكاء التنظيمي

رقم الفقرة	الارتباط	الدلالة	رقم الفقرة	الارتباط	الدلالة	رقم الفقرة	الارتباط	الدلالة	رقم الفقرة	الارتباط	الدلالة
١	0.347	دالة	١٤	0.372	دالة	٢٧	0.321	دالة	٤٠	0.315	دالة
٢	0.424	دالة	١٥	0.312	دالة	٢٨	0.170	دالة	٤١	0.169	دالة
٣	0.326	دالة	١٦	0.429	دالة	٢٩	0.314	دالة	٤٢	0.262	دالة
٤	0.416	دالة	١٧	0.331	دالة	٣٠	0.352	دالة	٤٣	0.290	دالة
٥	0.515	دالة	١٨	0.289	دالة	٣١	0.334	دالة	٤٤	0.272	دالة
٦	0.516	دالة	١٩	0.275	دالة	٣٢	0.246	دالة	٤٥	0.260	دالة
٧	0.335	دالة	٢٠	0.388	دالة	٣٣	0.421	دالة	٤٦	0.167	دالة
٨	0.282	دالة	٢١	0.253	دالة	٣٤	0.240	دالة	٤٧	0.322	دالة
٩	0.165	دالة	٢٢	0.246	دالة	٣٥	0.462	دالة	٤٨	0.302	دالة
١٠	0.306	دالة	٢٣	0.389	دالة	٣٦	0.354	دالة	٤٩	0.183	دالة
١١	0.348	دالة	٢٤	0.324	دالة	٣٧	0.450	دالة	٥٠	0.207	دالة
١٢	0.400	دالة	٢٥	0.486	دالة	٣٨	0.494	دالة	٥١	0.279	دالة
١٣	0.514	دالة	٢٦	0.446	دالة	٣٩	0.306	دالة	٥٢	0.230	دالة

يتضح من الجدول (٤) أن جميع معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، إذ تجاوزت قيم الارتباط المحسوبة القيمة الحرجة لمعامل ارتباط بيرسون البالغة (٠.١١٥) عند درجة حرية (٣٩٨)، مما يعكس اتساق الفقرات مع البناء العام للمقياس.

٣. علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه

لغرض التحقق من صدق الفقرة على مستوى المجال، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه. وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، إذ تجاوزت القيم المحسوبة القيمة الحرجة (٠.١١٥) عند درجة حرية (٣٩٨)، مما يدل على ترابط وثيق بين الفقرة والمجال المفاهيمي الخاص بها. وتعرض هذه النتائج في الجدول (٥).

جدول (٥) معامل الارتباط درجة فقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه

الرؤية الاستراتيجية		المصير المشترك		الفرصة في التغيير		القلب		المواءمة والتناغم		نشر المعرفة		ضغط الأداء	
رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط
١	0.306	٩	0.421	١٨	0.470	٢٥	0.383	٣٢	0.343	٣٩	0.488	٤٦	0.387
٢	0.512	١٠	0.428	١٩	0.536	٢٦	0.225	٣٣	0.371	٤٠	0.290	٤٧	0.589
٣	0.596	١١	0.454	٢٠	0.375	٢٧	0.494	٣٤	0.373	٤١	0.552	٤٨	0.571
٤	0.289	١٢	0.461	٢١	0.308	٢٨	0.422	٣٥	0.456	٤٢	0.531	٤٩	0.591
٥	0.422	١٣	0.417	٢٢	0.321	٢٩	0.456	٣٦	0.580	٤٣	0.275	٥٠	0.463
٦	0.467	١٤	0.212	٢٣	0.396	٣٠	0.364	٣٧	0.354	٤٤	0.516	٥١	0.405
٧	0.483	١٥	0.535	٢٤	0.258	٣١	0.328	٣٨	0.442	٤٥	0.312	٥٢	0.386
٨	0.377	١٦	0.382										
		١٧	0.301										

الخصائص السيكومترية للمقياس (Psychometric Properties of the Scale)

تحقق الباحث من الخصائص السيكومترية للمقياس من خلال فحص مؤشرات الصدق والثبات، وذلك كما يأتي:

أولاً: صدق المقياس (Validity of the Scale)

اعتمد الباحث على مؤشرين أساسيين للتحقق من صدق المقياس:

أ. الصدق الظاهري (Face Validity):

تم التأكد من تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال العلوم التربوية والنفسية، وقد أجمعوا على أن الفقرات مناسبة وتمثل بدقة المفاهيم التي وضعت لقياسها، مما يشير إلى صلاحيتها الظاهرية.

ب. صدق البناء (Construct Validity):

تم التحقق من صدق البناء باستخدام ثلاثة مؤشرات رئيسية، هي:

١. القوة التمييزية للفقرات: من خلال تحليل الفروق بين المجموعتين المتطرفتين.

٢. معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس.

٣. مصفوفة الارتباطات: التي تبين الترابط الداخلي بين الفقرات.

ثانياً: ثبات المقياس (Scale Reliability)

لأجل التأكد من ثبات المقياس، استخدم الباحث طريقتين:

أ. طريقة إعادة الاختبار (Test-Retest Method):

أُجريت هذه الطريقة على عينة ثبات مكونة من (٦٠) فرداً تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وتم تطبيق المقياس مرتين يفصل بينهما أسبوعان. وبعد تصحيح الإجابات في التطبيقين، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة الثبات. وأظهرت النتائج أن كل مكون من مكونات

المقياس يتمتع بمستوى جيد من الثبات، استناداً إلى معيار التباين المفسر المشترك (مجيد وعيال، ٢٠١١: ٨٣). وتعرض النتائج في الجدول (٦).

جدول (٦) قيم معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار

	المجالات	قيمة الثبات		المجالات	قيمة الثبات
1	الذكاء التنظيمي ككل	0.844	5	القلب	0.774
2	الرؤية الاستراتيجية	0.727	6	المواءمة والتناغم	0.758
3	المصير المشترك	0.763	7	نشر المعرفة	0.782
4	الرغبة في التغيير	0.787	8	ضغط الأداء	0.746

سادساً: وصف أداة البحث بصيغتها النهائية

تكوّنت أداة البحث في صورتها النهائية من مقياس الذكاء التنظيمي، الذي اشتمل على (٥٢) فقرة موزعة على سبعة مكونات رئيسية كما يأتي:

١. الرؤية الاستراتيجية: ٨ فقرات

٢. المصير المشترك: ٩ فقرات

٣. الرغبة في التغيير: ٧ فقرات

٤. القلب: ٧ فقرات

٥. المواءمة والتناغم: ٧ فقرات

٦. نشر المعرفة: ٧ فقرات

٧. ضغط الأداء: ٧ فقرات

اعتمد المقياس في كل فقرة على خمس بدائل للإجابة، هي:

(دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وتم إعطاء الأوزان التالية لكل بديل على التوالي: (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

يحسب الدرجة الكلية للمقياس بجمع الدرجات التي يحصل عليها الفرد في جميع الفقرات، وبذلك:

• أعلى درجة ممكنة: (260) درجة، تمثل أعلى مستوى للذكاء التنظيمي.

• أدنى درجة ممكنة: (٥٢) درجة، تمثل أقل مستوى.

• المتوسط النظري للمقياس: (١٥٦) درجة.

الوسائل الإحصائية المستخدمة (Statistical Means)

استعان الباحث بمجموعة من الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات والتحقق من

الخصائص السيكومترية للمقياس، باستخدام برنامج SPSS، وقد شملت ما يلي:

١. الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين:

استخدم لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين المتطرفتين عند حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس.

٢. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient):
استخدم في:

أ. حساب العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس.

ب. حساب العلاقة بين الفقرة ودرجة المجال الذي تنتمي إليه.

ت. حساب العلاقة بين المجالات الفرعية المختلفة.

ث. تقدير معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار.

٣. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha):

استخدم لاختبار الاتساق الداخلي للمقياس، وهو مؤشر إضافي لثبات الأداء عبر الفقرات.

٤. الاختبار التائي (T-Test) لعينة واحدة:

استخدم لاختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمقياس والمتوسط الفرضي النظري.

٥. تحليل التباين الثنائي ذو التفاعل (Two-Way ANOVA with Interaction):

استخدم للكشف عن دلالة الفروق في مستويات الذكاء التنظيمي بحسب متغيري الجنس ومدة الخدمة، وكذلك دراسة أثر التفاعل بينهما.

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الأول: درجة الذكاء التنظيمي لدى الهيئة التدريسية في جامعة بغداد.

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس الذكاء التنظيمي المتكون من (٥٢) فقرة (موزعة على سبع مجالات) على عينة البحث المتكونة من (٤٠٠) تدريسي وتدرسية، وأظهرت النتائج كما في جدول (٧).

جدول (٧) الاختبار التائي للفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لمقياس الذكاء التنظيمي

الدلالة	القيمة التائية t *		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	مجالات الذكاء التنظيمي
	الجدولية	المحسوبة					
(0.05)							
دالة	1.96	3.760	156	23.877	160.49	400	الذكاء التنظيمي ككل
دالة	1.96	5.464	24	4.026	25.10	400	الرؤية الاستراتيجية
دالة	1.96	4.718	27	5.171	28.22	400	المصير المشترك
غير دالة	1.96	0.384	21	5.724	21.11	400	الرغبة في التغيير
دالة	1.96	5.799	21	3.621	22.05	400	القلب
غير دالة	1.96	1.156	21	5.533	21.32	400	المواءمة والتناغم
غير دالة	1.96	-1.496	21	5.213	20.61	400	نشر المعرفة
دالة	1.96	5.461	21	4.431	22.21	400	ضغط الأداء

يتبين من الجدول اعلاه الاتي:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة أن أفراد عينة البحث يمتلكون مستوى عاما من الذكاء التنظيمي، مع وجود تفاوت في امتلاكهم لبعض المجالات الفرعية. وفيما يلي عرض مفصل للنتائج حسب كل مجال:

١. الذكاء التنظيمي الكلي:

بلغ المتوسط الحسابي للعينة (١٦٠.٤٩)، بانحراف معياري قدره (٢٣.٨٧٧)، مقارنة بالمتوسط الفرضي (١٥٦). وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٣.٧٦٠)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (١.٩٦) عند درجة حرية (٣٩٩) ومستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يدل على أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى مرتفع من الذكاء التنظيمي.

٢. مجال الرؤية الاستراتيجية:

بلغ المتوسط الحسابي (٢٥.١٠)، والانحراف المعياري (٤.٠٢٦)، مقابل متوسط فرضي (٢٤). وكانت القيمة التائية (٥.٤٦٤)، مما يشير إلى امتلاك أفراد العينة لهذا المجال بدرجة دالة إحصائية.

٣. مجال المصير المشترك:

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي (٢٨.٢٢)، والانحراف المعياري (٥.١٧١)، بينما كان المتوسط الفرضي (٢٧)، وقد بلغت القيمة التائية (٤.٧١٨)، وهي دالة إحصائية، مما يشير إلى امتلاك جيد لهذا المجال.

٤. مجال الرغبة في التغيير:

سجل المتوسط الحسابي (٢١.١١)، والانحراف المعياري (٥.٧٢٤)، مقابل متوسط فرضي (٢١)، ولكن القيمة التائية المحسوبة كانت (٠.٣٨٤)، وهي أقل من القيمة الجدولية (١.٩٦)، مما يعني عدم دلالة الفروق إحصائية، وبالتالي فإن أفراد العينة لا يمتلكون هذا المجال بوضوح.

٥. مجال القلب:

بلغ المتوسط الحسابي (٢٢.٠٥)، والانحراف المعياري (٣.٦٢١)، مقارنة بمتوسط فرضي (٢١). وكانت القيمة التائية (٥.٧٩٩)، دالة إحصائية، مما يشير إلى امتلاك أفراد العينة لهذا المجال بدرجة عالية.

٦. مجال المواءمة والتناغم:

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي (٢١.٣٢)، والانحراف المعياري (٥.٥٣٣)، مقابل متوسط فرضي (٢١)، إلا أن القيمة التائية (١.١٥٦) كانت غير دالة إحصائية، مما يشير إلى أن العينة لا تمتلك هذا المجال بمستوى كاف.

٧. مجال نشر المعرفة:

بلغ المتوسط الحسابي (٢٠.٦١)، والانحراف المعياري (٥.٢١٣)، مقابل المتوسط الفرضي (٢١)، وكانت القيمة التائية (-١.٤٩٦)، وهي غير دالة إحصائياً، ما يدل على أن هذا المجال ضعيف نسبياً لدى العينة.

٨. مجال ضغط الأداء:

سجل المتوسط الحسابي (٢٢.٢١)، والانحراف المعياري (٤.٤٣١)، مقارنةً بالمتوسط الفرضي (٢١)، وبلغت القيمة التائية (٥.٤٦١)، وهي دالة إحصائياً، مما يشير إلى أن أفراد العينة يمتلكون هذا المجال بوضوح.

الهدف الثاني: دلالة الفروق في الذكاء التنظيمي بحسب متغيرات (الجنس ، ومدة الخدمة) لدى هيئة التدريسية في جامعة بغداد.

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث باستعمال تحليل التباين الثنائي، لدرجات العينة البالغ عددها (٤٠٠) تدريسي وتدرسية لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق في الذكاء التنظيمي تبعاً لـ (الجنس ، مدة الخدمة) فكانت النتائج كما موضحة في جدول (٨)

جدول (٨) تحليل التباين الثنائي بتفاعل لدلالة الفرق تبعاً للجنس ومدة الخدمة

الدالة	النسبة الفائنية المرتبعة	المتوسطات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة	3.84	2.623	1	6.646	الجنس
دالة	3.00	3.334	2	16.896	مدة الخدمة
غير دالة	3.00	1.103	2	5.589	الجنس * مدة الخدمة
		2.534	394	998.578	الخطأ
			399	1027.709	الكلي

اعتمد الباحث على تحليل التباين الثنائي (Two-Way ANOVA) لاختبار دلالة الفروق في الذكاء التنظيمي لدى أفراد العينة بحسب متغيري الجنس ومدة الخدمة، وكذلك التفاعل بينهما. وقد أظهرت النتائج ما يأتي:

١. أثر متغير الجنس في الذكاء التنظيمي:

بلغت القيمة الفائنية المحسوبة (٢.٦٢٣) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجتي حرية (١ ، ٣٩٤)، وهي أقل من القيمة الفائنية الحرجة (٣.٨٤)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الذكاء التنظيمي.

٢. أثر متغير مدة الخدمة في الذكاء التنظيمي:

بلغت القيمة الفائنية المحسوبة (٣.٣٣٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجتي حرية (٢ ، ٣٩٤)، وهي أكبر من القيمة الفائنية الحرجة (٣.٠٠)، ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء التنظيمي بين أفراد العينة وفقاً لمدة الخدمة (أقل من ١٠ سنوات / من ١٠ إلى ١٩ سنة / ٢٠ سنة فأكثر).

٣. أثر التفاعل بين الجنس ومدة الخدمة:

بلغت القيمة الفائنية المحسوبة (١.١٠٣) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجتي حرية (٢ ، ٣٩٤)، وهي أقل من القيمة الفائنية الحرجة (٣.٠٠)، مما يعني عدم وجود تفاعل دال إحصائياً بين متغيري الجنس ومدة الخدمة في التأثير على الذكاء التنظيمي.

ولمعرفة الفروق البعدية بين الصفوف الثلاث قام الباحث باستعمال اختبار شيفيه لدلالة الفروق بين مستويات مدة الخدمة الثلاث وكانت النتائج كما موضح في جدول (٩) أدناه

جدول (٩) نتائج المقارنات البعدية (شيفيه) بين مدة الخدمة الثلاث

المقارنة	الصف	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطات	الدالة 0.05
الأولى	أقل من ١٠ سنوات	158.92	4.30	دالة
	من ١٠ إلى ١٩ سنة*	163.22		
الثانية	أقل من ١٠ سنوات	158.92	0.41	غير دالة
	٢٠ سنة فأكثر	159.33		
الثالثة	من ١٠ إلى ١٩ سنة*	163.22	3.89	دالة
	٢٠ سنة فأكثر	159.33		

وتبين من الجدول أعلاه:

١. يوجد فرق بين التدريسيين الذين لديهم خدمة أقل من ١٠ سنوات، والتدريسيين الذين لديهم خدمة من ١٠ إلى ١٩ سنة في الذكاء التنظيمي، وأن الفرق كان لصالح التدريسيين الذين لديهم خدمة من ١٠ إلى ١٩ سنة.

٢. لا يوجد فرق بين التدريسيين الذين لديهم خدمة أقل من ١٠ سنوات، والتدريسيين الذين لديهم خدمة ٢٠ سنة فأكثر في الذكاء التنظيمي.

٣. يوجد فرق بين التدريسيين الذين لديهم خدمة من ١٠ إلى ١٩ سنة والتدريسيين الذين لديهم خدمة ٢٠ سنة فأكثر في الذكاء التنظيمي، وأن الفرق كان لصالح والتدريسيين الذين لديهم خدمة من ١٠ إلى ١٩ سنة.

يمكن تفسير هذه النتائج بأهمية تطبيق الذكاء التنظيمي في المنظمات، إذ يدعم تطوير جوانب التخطيط واتخاذ القرار من خلال اكتساب البيانات وجمعها وتحليلها، ثم اتخاذ القرار وتنفيذه. ويعتمد ذلك على تقييم قدرة المنظمة على المبادرة، وفهم العلاقات المتبادلة بينها وبين

بيئتها، ومن ثم تحديد التحسينات اللازمة في أنظمتها الفرعية لدعم الابتكار، وتحسين كفاءة المنظمة، وزيادة إنتاجيتها من خلال تطوير القدرات العقلية للمرؤوسين. وهذا يساهم في تطوير وحدات العمل والمنظمة ككل، إذ يساعد على فهم المعوقات التي تواجه المنظمة، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتذليلها. ويركز على قدرة المجموعة على اكتساب المعرفة ونشرها وتطبيقها في مواقف وطرق مختلفة بكفاءة وتميز، ويساعد على تحقيق الاستثمار الأمثل لرأس المال الفكري، المتمثل في الخبرات والمعارف المشتركة بين أفراد المنظمة. وبناء على ما سبق، فإن هذا المستوى من الأداء لا يتحقق عشوائياً أو غير منتظم، بل يعتمد على مجموعة من الاستراتيجيات والخطط السابقة التي يتبناها الأفراد لتطبيق الذكاء التنظيمي في عمل المؤسسة، استناداً إلى خبراتهم وأساليبهم في مجال الذكاء التنظيمي. وقد أصبح هذا الأمر قضية محورية في المؤسسات التعليمية التي تسعى إلى النمو والتطور، بما يمكنها من تنفيذ برامجها وأهدافها ورسالتها. وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (خليف، ٢٠١١)، ودراسة (قرني، ٢٠١٦)، ودراسة (شليسريل، ٢٠١٢)، ودراسة (الرحيم ومحمد، ٢٠٢٣)، واختلفت مع دراسة (عباس، ٢٠١٩)، ودراسة (الطاهر وآخرون، ٢٠٢١).

الاستنتاجات:

١. امتلاك التدريسين في جامعة بغداد القدرة على الذكاء التنظيمي ومجالاته .
٢. لا يوجد اثر لمتغير الجنس في الذكاء التنظيمي .
٣. يوجد اثر لمتغير مدة الخدمة في الذكاء التنظيمي ولصالح مدة الخدمة (١٠ - ١٩) سنة.
٤. لا يوجد اثر للتفاعل بين جنس التدريسي في جامعة بغداد ومدة خدمته في الذكاء التنظيمي.

التوصيات:

١. على رؤساء الاقسام العلمية الاهتمام بتفعيل الذكاء التنظيمي لتحقيق اعلى مستوى من الاداء.
٢. منح الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية لرؤساء الاقسام العلمية الذين يتمتعون بأداء إداري عالي، بغية الحصول على جودة وكفاءة في العمل الاداري.
٣. اجراء ندوات ومؤتمرات لتطوير الأداء الإداري لدى القيادات الإدارية في الجامعة.

المقترحات:

١. الذكاء التنظيمي وعلاقته بالأبداع الاداري لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعات بغداد الحكومية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية.
٢. الأداء الإداري وعلاقته بكفاءة الاداء لدى عمداء الكليات الاهلية في محافظة بغداد من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية.
٣. الأداء الإداري وعلاقته بالتطور التنظيمي لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر التدريسيين في جامعات بغداد الحكومية.

المصادر

- اندرو، أي شوارتز (2006): المهارات التي تحتاجها للنجاح في عالم الاعمال، ادارة الاداء، مكتبة جرير.
- داود، عزيز حنا، وعبد الرحمن، أنور (1990): مناهج البحث التربوي، مطابع دار الحكمة- بغداد.
- الخفاجي، نعمة (2010): الذكاء النظمي: فكرة معاصرة في ادارة الازمات، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد الرابع والثمانون.
- الريطي، عزت (٢٠١٤): الإدارة التربوية الحديثة، مكتبة النور، القاهرة، مصر.
- السكارنة، بلال خلف (٢٠٠٨): التطوير التنظيمي والإداري، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- سلطان احمد خليف (٢٠١١): اثر الذكاء التنظيمي لدى القيادات الادارية في اطفاء السلوكيات غير المرغوبة للعاملين- دراسة لاراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، تصدرها كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الانبار، المجلد الرابع، العدد السابع.
- سليمان الفارس (2011): أثر سياسات التحفيز في الولاء التنظيمي بالمؤسسات العامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (27)، العدد الاول.
- الظاهري، عمر مزيعل (٢٠١٥): تطوير الاداء لرؤساء الاقسام العلمية في جامعة واسط في ضوء وظائفها الإدارية، جامعة بغداد، كلية التربية للعلوم الصرفة، أبن الهيثم، رسالة ماجستير غير منشورة.
- عاشور، احمد صقر (1979): ادارة القوى العاملة ، ط² ، بيروت : دار النهضة العربية.
- عبد الحفيظ، اخلاص محمد، ومصطفى حسين باهى (٢٠٠٠): طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية، القاهرة، مركز الكتاب والنشر.
- عمر محمد عبد الله (٢٠٠٧): أساليب البحث العلمي، ط١، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- فرات، عبد الحسين (٢٠٠٨): الصعوبات التي تواجه أساتذة الدراسات العليا وطلبتها في الجامعات العراقية، مجلة جامعة النجاح لأبحاث العلوم الانسانية، الجامعة المفتوحة، الدنمارك، مجلد ٢٢، العدد (٣).
- فروقة، عصمت (1992): "انماط السلوك الاداري للعمداء ورؤساء الاقسام في كليات الجامعة الاردنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الاردن.

- مجيد، عبد الحسين رزوقي، وعيال، ياسين حميد (٢٠١١): القياس والتقويم للطلاب الجامعي، مكتبة الوطنية للطباعة والنشر.
- المحبوب، عبد الرحمن (١٩٩٩): ابعاد القيادة الادارية كما تراها مديرات المدارس الابتدائية، مجلد العربية للتربية، العدد (١٦).
- محمد حسن حمادات (2007): وظائف وقضايا معاصرة في الادارة التربوية، عمان، دار الحامد.
- محمد، عباس محمد، ومحمد، ماهر ابو النصر (2023): (الذكاء التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بكلّيات جامعة الازهر مدخل لتفعيل تميزهم الإداري)، مجلة التربية (الازهر)، المجلد ٤٢، العدد ١٩٩، ج ٤.
- محمود السيد عباس(2011): مقارنة التغيير تجاه ثقافة الجودة والاعتماد لدى اعضاء هيئة التدريس، الجامعات المصرية، دراسة نظرية تحليلية، مجلة التربية، تصدرها الجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية، المجلد(14)، العدد(33) اغسطس.
- المعيني، أحمد محمد(٢٠١٣): الجامعات انموذج لبناء الوطن، مكتبة ماكنزي، بيروت، لبنان.
- المناصير، مثنى، وآخرون(2019): أثر تكنولوجيا المعلومات على الاداء التنظيمي في المؤسسات الحكومية العامة في المملكة الاردنية الهاشمية، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد(15)، العدد(4).
- منى عبد الغني عبد الستار(2016): استراتيجية مقترحة لتحسين القدرة التنافسية للجامعات المصرية في ضوء مدخل الذكاء التنظيمي، رسالة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية، جامعة بني سويف.
- هانم محمد سالم، أميرة محمد بدر(2017): النموذج البنائي للعلاقات بين الذكاء التنظيمي والابداع وادارة الازمات المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية كما يدركه المعلمون، مجلة الارشاد النفسي، تصدرها مركز الارشاد النفسي، كلية التربية جامعة عين الشمس ، العدد(52)، الجزء الثاني.
- الوادي، بلال (٢٠١٣): إدارة التغيير والتطوير، جامعة الدمام، بحث في الإدارة التربوية.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لسنة(١٩٨٨): قانون رقم (٤) لسنة، المادة ٩ ، ٢٢، جمهورية العراق.
- يحيى، منصور بشر علي(1997): " قياس كفاءة الأداء الإداري الجامعي "، (أطروحة دكتوراه غير منشورة): الجامعة المستنصرية- كلية التربية.

- Albrel Waterson. (1969). **"Development Planning"**, Battimove, John Hpkín.
- Chester Barnard. (1968). **the functions of the Executives**, (cambird).
- Gardner, Heidi.(2012): **Coming through When it matters most: how great teams do their best work under pressure**, Harvard Business Reuiew.
- Karimi,F.& Akbari, M.(2014):**The mediation role of organizational intelligence in relationship between organizational learning capability and organizational citizenship behavior.**
- Keith Davis and John W. Newstrom. (1989). Newstrom, Human Behavior at **work; organaizational nehavior** 8th ed., * N.Y: Mc Graw–Hill Book Co.