

الذكاء التنظيمي لموظفي وزارة الهجرة والمهجرين

آ.م.د. منتهى جاسم عبد الباحث. ياسين محمد جميل

جامعة بغداد/ كلية التربية ابن رشد

Yaseenmanchester7@gmail.com

الملخص:

يستهدف البحث الحالي الى التعرف على:

مستوى الذكاء التنظيمي لدى موظفي وزارة الهجرة والمهجرين تبعاً لمتغيري: النوع الاجتماعي (ذكور - اناث) و مدة الخدمة (اقل من ١٠ سنوات - اكثر من ١٠ سنوات).

و تمثل مجتمع البحث موظفي ديوان وزارة الهجرة و المهجرين للعام (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣) و البالغ عددهم (٢٥٠) موظفاً و موظفة، و تم اختيار العينة بصورة عشوائية، و لتحقيق الاهداف اعلاه اعتمد الباحثان على (السالم، ٢٠٢١)، لقياس الذكاء التنظيمي و ضم (٤١ فقرة)، و بعد التحقق من القياس و الثبات للأداة طبق المقياس على عينة البحث، و تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي في الدراسة و معالجة البيانات المتحصلة من العينة احصائياً و أظهرت النتائج:

- يتمتع موظفي وزارة الهجرة والمهجرين بشكل عام بمستوى مرتفع من الذكاء التنظيمي.
- توجد فروق في الذكاء التنظيمي تبعاً لمتغيري الجنس و مدة الخدمة، حيث بينت النتائج ان الذكور يتمتعون بمستوى اعلى من الاناث و من تجاوزت مدة خدمتهم الوظيفية العشر سنوات.

الكلمات المفتاحية: (الذكاء التنظيمي، وزارة الهجرة والمهجرين).

Organizational intelligence of employees of the Ministry of Immigration and Displacement

Dr. Muntaha Jassim Abdul Yassin Mohammed Jameel

University of Baghdad/College of Education Ibn Rushd University of Baghdad/College of Education Ibn Rushd

Abstract:

The current research aims to identify:

The level of organizational intelligence among employees of the Ministry of Immigration and Displacement according to the variables: gender (males – females) and length of service (less than 10 years – more than 10 years.)

The research population represents the employees of the office of the Ministry of Immigration and Displacement for the year (2022–2023), who number (250) male and female employees. The sample was chosen randomly, and to achieve the above goals, the researchers relied on (Al-Salem, 2021) to measure organizational intelligence and... It included (41 items), and after verifying the measurement and reliability of the tool, the scale was applied to the research sample. The descriptive, correlational approach was adopted in the study, and the data obtained from the sample was processed statistically, and the results showed:

- Ministry of Immigration and Displacement employees generally have a high level of organizational intelligence.
- There are differences in organizational intelligence according to the variables of gender and length of service, as the results showed that males have a higher level than females and those whose job service period exceeds ten years.

Keywords: (organizational intelligence, Ministry of Immigration and Displacement).

أولاً: مشكلة البحث

فرض التنافس العالمي في العصر الحديث تحدياً تنظيمياً لا يمكن مواجهته عن طريق ما يتوافر للمؤسسة من تقنيات او موارد مالية فحسب، بل لا بد من القيام بمجموعة من الإجراءات الإدارية المبتكرة التي تمكن المؤسسة من الاستقرار و النمو في ظل بيئة عمل متسارعة و معقدة.

عانت العديد من المؤسسات من مشكلات في ابعاد الذكاء التنظيمي منها عدم مشاركة العاملين في رؤية و رسالة المؤسسة وضعف مشاركة العاملين و الاداريين بصورة خاصة في الانشطة و ضعف خطط تنمية الموظفين و العاملين فيها وعدم افصاح الخطط الاستراتيجية و البرامج ومعايير توزيع المهام وضعف ديموقراطية المشاركة للعاملين بالمؤسسة والخطط الضعيفة لتطوير الاداء في مختلف الاقسام وقلة الاستفادة من التغذية الراجعة لنتائج التقييم الذاتي للعاملين وعدم القيام بهذه المراجعات بشكل دوري و ضعف دور بعض الاقسام في بناء الاستراتيجية الكلية للمؤسسة وعدم وجود مؤشرات لقياس اداء العاملين فيها. (عباس، ٢٠١٩: ١٩٢)

إنَّ المؤسسات التي تسير ضمن قواعد تقليدية لا يمكنها تحقيق اهدافها او تجاوزها بل في بعض الاحيان تصبح المؤسسات على حافة الانهيار كونها قد تواجه تغيرات سريعة و مفاجئة في بيئة عملها و في ضوء ثورة المعلومات المتواصلة و تنامي الحاجة الى المهارات والخبرات في ظل هذه التغيرات في بيئة العمل، وتظهر حاجة ملحة الى الجمع بين عدة عوامل و التنسيق بينها وتبني اساليب ادارية جديدة كالذكاء التنظيمي. (العنزي، ٢٠٢١: ١٣٣، ١٣٤)

ثانياً: اهمية البحث

في الوقت الذي شهد العالم احداثاً و تغيرات معقدة بسبب الخبرات و المعلومات المتوارثة على فترات و حقب زمنية طويلة احتلت نوعية الادارة مكانة مميزة حيث سعت الادارات بمستوياتها كافة للارتقاء بمستوى عملياتها عن طريق تقديم افضل خدمة ممكنة لتصل الى اعلى درجات التميز حيث يعتبر الذكاء في وقتنا الحالي اكثر ما يميز الافراد و يلفت النظر اليهم و يترك الانطباع الاقوى اكثر من بقية السمات الشخصية التي يتمتع بها الفرد. (المهدي: ١٩٩٧، ٧)

يعتبر الذكاء التنظيمي رأس مال المورد البشري و التنظيمي للمؤسسة و جزءاً مهماً في عملية اتخاذ القرار في الظروف الطبيعية او في الحالات الطارئة التي تواجهها المؤسسة، ويعتمد هنا على الخبرات و التجارب السابقة للمؤسسة في تعاملها مع تلك المواقف، نظراً لما لدور القيادات من التأثير على مستوى الذكاء التنظيمي في بعض المؤسسات الامر الذي قد يؤدي الى تحسين او خفض مستوى الذكاء التنظيمي. (الشوربجي، اميرة سالم ٢٠٢١: ٦١).

يعد الموظف الركيزة الاساسية للمؤسسة بشكل عام و اهتمت معظم الدراسات بهذه الشريحة لدورها في العمل المناط بها لغرض الوصول الى الاهداف النهائية للمؤسسة وان نجاح الموظف في اداء اعماله يعتمد بالدرجة الاساسية على مدى تفاعله مع البيئة المحيطة به من الاحداث و الافراد المحيطين به و ركزت كثير من الدراسات على الموظفين ذوي التحصيل الجامعي و بالمتغيرات التي تؤثر على مستوى خبراتهم و مهاراتهم، ان الذكاء التنظيمي من المكونات الاساسية للشخصية فهو من انواع الذكاءات المتعددة التي يتمتع بها الفرد و فيه تظهر قدرات الفرد في الخبرات و المهارات التي يتمتع بها و القدرات و الامكانيات التي يستخدمها في سبيل الوصول الى حلول عند اعتراضه للمشاكل و المعوقات، و يتجلى الذكاء التنظيمي في مجالاته المتعددة و المتضمنة (التصور الاستراتيجي، الرغبة في التغيير، التناغم و الموائمة، المصير المشترك، نشر المعرفة، ضغط الاداء) و ان للذكاء التنظيمي الصدى الاكبر في مدى وصول الفرد الى النجاح في بيئته بفعالية لوحظ ان التجسيد الحقيقي للذكاء في المؤسسات هو ما يطلق عليه بالذكاء التنظيمي و يزداد بشكل طردي مع سنين العمل و انخراط الموظف في دورات تدريبية و تطويرية و تفاعل الافراد المحيطين به مما يساعد على التعاون فيما بينهم لإيجاد الحلول و وضع الخطط الملائمة لمواجهة التحديات.

(Ryan, Sherry, 2010: 140)

اعتبر العديد من الباحثين ان الذكاء التنظيمي احد انواع الذكاءات الحديثة و سعوا الى دراسته و معرفة تأثيراته على العاملين في المستويات المختلفة في المؤسسة لغرض تعزيز التعاون و تقليل السلبية بين

العاملين كونه يعزز الثقة بين العاملين عن طريق زيادة خبراتهم و بالتالي زيادة انتاجية المؤسسة و السعي لإيجاد حلول ابداعية للتحديات و المشاكل التي تعترض طريق المؤسسة و يتضح دور الذكاء التنظيمي جلياً في مساهمته في استثمار افضل الخبرات و المعارف المتوافرة لدى المؤسسة و تمكين العاملين فيها من الحصول على معرفة اضافية من العاملين السابقين و دعم جوانب التخطيط الاستراتيجي المستقبلي بسبب تعزيز القدرة على التحليل و الربط و توقع التهديدات و الفرص المستقبلية. (Zarbakhsh, M. et. Al, 2011)

من خلال اعتماد المؤسسات على مبادئ و تطبيقات الذكاء التنظيمي بمجالاته المختلفة و التي من شأنها ان تنعكس ايجابياً على الاداء الوظيفي للمؤسسة و تعزيز قدرتها على الاستمرار و حفاظها على موقع متقدم في بيئة العمل التنافسية و التي تضمن للمؤسسة القدرة على التنبؤ بالتهديدات التي تعترضها و وضع الحلول المناسبة بكل فعالية و مرونة كونها تمنح المؤسسة عدداً من الادوات التي يمكن استغلالها في الظروف المختلفة، و تتبع هذه الادوات من فكرة استغلال و تنمية المورد البشري للمؤسسة و استغلال مبادئ و مجالات الذكاء التنظيمي بهدف تقوية العلاقات التي تربط العاملين بالمؤسسة و بالتالي توليد احساس بالرضا و زيادة فاعليتهم الوظيفية و ايمانهم بأهداف المؤسسة و السعي في تحقيقها ومنح قدر كبير من المرونة في عمليات التغذية الراجعة لأداء العاملين بصورة دورية لجميع الاقسام والاستفادة من هذه المعلومات لتشخيص نقاط القوة و الضعف و بالتالي رفع كفاءة العمل و العاملين في جميع المستويات الادارية المطبقة لمجالات الذكاء التنظيمي. (مها علي حسن: ٢٠٢٠، ٢٥)

ثالثاً: اهداف البحث

يستهدف البحث الحالي الى التعرف على :

مستوى الذكاء التنظيمي لدى موظفي وزارة الهجرة والمهجرين تبعاً لمتغيري : النوع الاجتماعي (ذكور - اناث) و مدة الخدمة (اقل من ١٠ سنوات - اكثر من ١٠ سنوات).

رابعاً: حدود البحث

تحدد البحث بالحدود التالية:

١. الحد البشري: موظفي وزارة الهجرة و المهجرين.
٢. الحد المكاني: موظفي ديوان الوزارة.
٣. الحد الزمني: ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣

خامساً: تحديد المصطلحات

الذكاء التنظيمي

عرفه كل من:

١. (Staskeviciute, 2008)

هو قدرة المنظمة على التكيف مع البيئة و ادارة المعرفة فيها. (Staskeviciute & Ciutiene, 2008: 20).

٢. (Ectin, S cotine, 2007)

هو مجموعة من الكفاءات التي تمكن المنظمة من الحفاظ على ديناميكيته و مرونتها عن طريق رد فعل المنظمة السريع و التكيف بسرعة تجاه التغيرات، المرونة في العمل، الحساسية و التنبؤ تجاه التغيرات و الانفتاح و استخدام الخيال والابتكار. (Ectin, S)

(cotine & potas, 2007: 309)

٣. التعريف النظري: المقدره على اكتساب المعرفة الحديثة، و التكيف و التصرف بمرونة و إبداع، بالإضافة على المقدره على حل المشكلات و استثمار الموارد المادية و البشرية و توجيهها نحو اهداف المؤسسة. (السالم، ٢٠٢١)

٤. التعريف الإجرائي: هو المجموع الكلي للدرجات التي حصل عليها المستجيب، من خلال الاستجابة لفرقات مقياس الذكاء التنظيمي (السالم، ٢٠٢١) الذي تم اعتماده في الدراسة الحالية.

الإطار النظري:

مفهوم الذكاء التنظيمي (The concept of organizational intelligence)

يقول كارل البرشت ان مفهوم الذكاء التنظيمي يتمثل بقدرة المنظمة على تهيئة كافة الامكانيات العقلية المتوافرة لديها و التركيز على قدرة العقل لتحقيق هذه المهمة. (Albrecht, k, 2002)، و يعد قياساً لمدى التطور الوظيفي و ادارة ازمات الاعمال بنجاح و يتضمن جوانب عدة منها:

١. الشمولية: يقصد بها شمولية مبدئ و و مفهوم الذكاء التنظيمي و يمكن المدراء من توجيه المؤسسة نحو النجاح باطار مفهوم عن طريق المداولة و المحادثة و التقييم و حق الاقدمية.
٢. الواقعية: يجب التعامل بواقعية مع ظروف العمل اليومية و متطلبات حياة المؤسسات و العاملين بها و الابتعاد عن الخيال و الظروف المثالية كونها تعتمد على التنبؤات للسلوك و الفرص و التهديدات طويلة الاجل.
٣. المنظور: اي تركيز افعال العاملين و طاقاتهم و الاستراتيجيات و الخطط المتبعة من قبل المؤسسة نحو النقطة التي يسعى اليها لإنجاز الهدف المنشود.
٤. التجانس: الاخذ بالاعتبار نماذج السلوك و القيم و المبادئ و المعتقدات و التقاليد و المحظورات التي لا تلائم مجتمع المؤسسة.
٥. التطوير: يجب على قادة المؤسسة الالتزام بتحسين درجات الذكاء التنظيمي و عرض برامج تساهم في التقدم و التطوير بتطبيق ذكي و جهود متقنة في سبيل الحصول على الممارسات الصحيحة. (المحاميد، ٢٠١٥ : ٣٣٥)

اهمية الذكاء التنظيمي

(The importance of organizational intelligence)

يعتبر الذكاء التنظيمي احدث انواع الذكاءات المتعددة و اتجه عدد من الباحثين لدراسته و معرفة فاعليته و مدى تأثيره على مهارات العاملين، و تبين ان الذكاء التنظيمي ساعد على تعظيم و تعزيز التعاون و الود و تقليل المشاعر السلبية كونه يساعد على تقليل الخوف و يعزز الثقة بالأخرين و بالتالي زيادة انتاجية المؤسسة و السعي في ايجاد حلول ابداعية للمشكلات التي تعترض طريقها. (السالم، ٢٠٢١: ٢٠)

و تتبع الحاجة اليه من حاجة المؤسسة الى الاستجابة للمتغيرات المفاجئة و الغير متنبأ بها و غير المسبوقة و التي تحصل في بيئة عمل المؤسسة او عندما تتغير الظروف في البيئة تصبح المعرفة المتوفرة حالياً للمؤسسة و اللازمة لتنفيذ أنشطة عديمة الفائدة للمؤسسة، و عليه لا بد من تطوير و ابتكار اساليب معرفة جديدة متلائمة مع التغيرات الحاصلة في بيئة العمل و ان الذكاء التنظيمي الناشئ من تفاعل المؤسسة مع بيئته هو ما يقرر بقاء المؤسسة من عدمه. (المحاميد، ٢٠١٥: ٣٥٢)

و تظهر اهمية الذكاء التنظيمي داخل المؤسسات في كونه يدعم عمليات صنع القرار و التخطيط من خلال جمع البيانات و تحليلها ثم الوصول لقرار نهائي و تنفيذه و يعتمد على اساس تقييم المبادرة للمؤسسة و على دراسة العلاقة المتبادلة بينها و بين البيئة المحيطة بها للوصول الى التحسينات المطلوبة و تحسين كفاءة المؤسسة و زيادة الإنتاجية عبر تنمية القدرات العقلية لأفرادها العاملين و المساهمة في تطوير اقسامها و وحداتها كونه يساعد في فهم التحديات و المعوقات التي تواجه المؤسسة و تبني الاجراءات اللازمة لمواجهتها و التركيز على قدرة الجماعة في اكتساب و نشر المعرفة و تطبيق هذه المعارف في مواقف مختلفة لكفاءة و تميز و الاسهام في تحقيق الاستثمار لرأس المال الفكري المتمثل في الخبرات و المعارف لإفراد المؤسسة، و تنامي في الآونة الاخيرة التركيز على البعد الفكري و الذي يمكن من خلاله استغلال القدرات البشرية لصالح المؤسسة، و تصبح المؤسسة

اكثر ذكاءً بتحديد انشطتها بوضوح اكثر لاستفادة جميع اطرافها الداخلية و الخارجية و تقييم ذكاء المؤسسة لمعرفة قدرات افرادها و الوقوف على نقاط ضعفهم و من خلال هذه النتائج يتم تزويد الافراد بحلول لتقويم هذه النقاط و تعزيز نقاط القوة لديهم و تنمية قدراتهم و مواهبهم و التي تؤدي في نهاية الامر الى تحسين الاداء المؤسسي. (Mohamed Ali & Fereydoon Azam, 2012: 102)
و يمكن توضيح اهمية الذكاء التنظيمي في النقاط التالية:

١. يساهم في تحقيق الاستثمار الامثل لرأس المال الفكري عند افراد المؤسسة و المتمثل في الخبرات و المعارف عندهم.
٢. يشدد على مقدرة الافراد على اكتساب و نشر المعرفة و تطبيقها في مختلف المواقف التي تعترض المؤسسة بكفاءة و تميز.
٣. يعزز كفاءة المؤسسة عبر تنمية الامكانيات و القدرات العقلية للعاملين في المؤسسة و بالتالي زيادة انتاجيتها.
٤. يحفز تطوير جوانب التخطيط و صنع القرار عبر جمع البيانات و تحليلها و اتخاذ القرار.
٥. العمل على تقييم ذكاء المؤسسة عبر التغذية الراجعة للعاملين فيها و كشف نقاط الضعف لديهم و استثمار نقاط القوة و تعزيزها.
٦. يدعم الاصول غير الملموسة و المتمثلة في القدرات الفكرية للأفراد العاملين في المؤسسة و التي تمثل المصدر الرئيسي لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة في سبيل تحقيق النجاح و التميز للمؤسسة. (Karimi, F. & Akbari, M, 2014)

متطلبات الذكاء التنظيمي

(Requirements for organizational intelligence)

يجب توافر متطلبات لنجاح المؤسسات بتطبيق الذكاء التنظيمي او الاستفادة منه بأكبر قدر ممكن و حسب ما مبين ادناه:

١. رأس المال الفكري: يعتبر رأس المال الفكري هو ادارة الذكاء التنظيمي و يمكن انشاء و تطوير الذكاء التنظيمي من خلال قبول و خلق لرأس المال الفكري في المؤسسة.
٢. إدارة المعرفة: ان المؤسسات التي يمكنها استخدام خصائصها المعرفية بفعالية لها ذكاء تنظيمي و تعتبر مؤسسة ذات ذكاء عالي كونها قائمة على المعرفة و ان لم تفعل ذلك ستفقد ميزتها التنافسية و الميل الى التغيير و السبب الرئيسي في ذلك التطبيق الواسع للمعرفة في جميع عملياتها التنظيمية. (القرني، ابو يوسف، ٢٠١٦: ٦٨)
٣. رأس المال الاجتماعي: يعتبر رأس المال الاجتماعي ظاهرة ادارية تتمثل خصائصه في الثقة و العلاقات و القيم و السلوك المشترك و شبكة التعارف و الالتزام المتبادل، و تعتبر مورد قيم يوجه و يدير علاقات الاجتماعية و يخلق ميزة تنافسية لأن هذا التفاعل بين العاملين في المؤسسة يؤدي الى زيادة الذكاء التنظيمي و الذي يؤدي الى تبادل المعلومات بينهم و عندما يكون التبادل المعرفي متاحاً في المؤسسة ستكون موهوبة و ذات قدرة فكرية عالية.
٤. التعلم التنظيمي: هو عملية تمكن المؤسسة من خلق المعرفة و يعتبر عملية ديناميكية تساعد من التكيف مع التغيير بسرعة و تتضمن معرفة مهارات و سلوكيات جديدة يتم تعزيزها من خلال المشاركة بين العاملين و التعلم التعاوني و يعتبر ايضاً استراتيجية تستخدم للتكيف مع البيئة و مكان العمل و هنا تم تطوير الذكاء التنظيمي نتيجة التعلم في المنظمة مما يؤدي الى التوافق مع البيئة.
٥. الثقافة التنظيمية: عبارة عن مجموعة من المعتقدات و القيم و الانماط السلوكية المتاحة في المؤسسة توفر الدعم و التحفيز الذي يشجع الانشطة القائمة على المعرفة عبر خلق بيئة تبادلية وصولاً الى المعرفة و مثل هذه المؤسسة لها القدرة على التكيف مع بيئتها.

٦. قيادة التغيير: قائد او رائد صنع التغيير في المؤسسة هو الشخص الذي يمكنه انشاء علاقة ايجابية مع المرؤوسين لتعزيز عمل المؤسسة و العاملين و تشجيعهم على تجاوز الاحتياجات الشخصية و تركيز اعمالهم و طاقاتهم ضمن مجال رغبة الجماعة و المؤسسة، ان وجود قادة يعملون التغيير بسمات (الكاريزما و الاقناع الفكري و الدوافع الملهمة) يمكن ان يعتبر اساس لمزيد من الذكاء التنظيمي بما يمكن المؤسسة من التعامل مع كافة التغيرات المحيطة بها داخليا و خارجياً. (نعمة خفاجي، ٢٠٢٠: ٦٦)
٧. الهيكل التنظيمي: يعتبر الاساس الذي بنيت عليه المؤسسة و التسلسل الهرمي التنظيمي و تقسيم العمل و التعاون بين اقسام و وحدات المؤسسة، و في الوقت المعاصر تطلب كل مؤسسة صغيرة كانت ام كبيرة خبراء يمكنهم تصميم هيكل تنظيمي مستند على تكنولوجيا المعلومات لإنشاء المعرفة و تطويرها و الذي يعتبر امراً حيوياً لأي مؤسسة.
٨. ادارة الموهبة: تعرف بانها نظام لتحديد و توظيف و تطوير و تعزيز و المحافظة على الموهوبين بهدف تحسين قدرات المؤسسة بتحقيق النتائج لأعمال محددة و عندما تعمل المؤسسة على استكمال اجراءات المواهب فذلك يؤدي الى زيادة الذكاء التنظيمي و يمكن الإدارة من استخدام القدرة الفكرية بشكل افضل من اجل تحقيق الابتكار. (Kiani,Mmet,al, 2020: 150)

التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء التنظيمي

(Challenges facing the application of organizational intelligence)

يمكن تبويب القيود التي تواجه اي مؤسسة لتطبيق الذكاء التنظيمي بـ:

١. العوائق القانونية و تتضمن:

- نقص او عدم توفر السياسات و الاجراءات التي تعمل المؤسسة بموجبها.
- ضعف القواعد التي تساهم في اعادة هيكلية المؤسسة.
- قلة الميزانية المالية و البشرية لتغطية التكاليف اللازمة.

٢. العوائق الإجرائية و تتضمن:

- المقاومة السلبية للتغيير و تمسك القائمين على العمل في المؤسسة بما هو متبع و مألوف.
- افتقار القدرات و الامكانيات التقنية و الفنية و العلمية.
- المركزية في اتخاذ القرار.

٣. العوائق البنيوية و تتضمن:

- التعقيد في انجاز المشاريع.
- عدم وجود سياق مناسب للعمل و تنفيذ المهام.
- انعدام وجود اي تدخل لإدارة المعرفة بأنشطة و مهام المؤسسة.

٤. العوائق الثقافية و تتضمن:

- ثقافة المؤسسة التي تعارض عمليات المبادرة و التجريب و عدم الانفتاح على الاخرين او المشاركة و التعلم الجماعي.
- مقاومة التغيير من قبل المدراء او المرؤوسين.
- قلة وعي بعض القيادات و ضعف كفاءتهم. (Shahabia, 2012)

و مما ذكر اعلاه يندرج في سياق تحليل الواقع و البيئة المحيطة بالمؤسسة بهدف ايجاد حلول لها، الامر الذي من شأنه ان يعتبر الخطوة الاولى للانطلاق لبناء مؤسسة قائمة بأعمالها على الذكاء

التنظيمي و تكون مؤهلة على تجاوز كافة العقبات و الاستجابة لجميع المتغيرات لضمان استدامتها و لتحقيق هذه الاستدامة يجب التعمق بهذا المفهوم و الخوض في مضامينه.

أسباب تنامي اهمية دور الذكاء التنظيمي

Reasons for the growing importance of the role of organizational (intelligence

١. تزايد حاجة القيادات العليا في المؤسسة للمعلومات ضمن اطار عملهم في بيئة تسودها حالة من عدم التأكد و اعتماد المؤسسات على جهود الذكاء ذات التوجه التنظيمي في دع العمليات الإدارية.
 ٢. اللامحدودية في بيئة القرارات خاصة الاستراتيجية منها كون هدفها غير معرف بدقة و البدائل كثيرة و لا يسمح بتحليلها بالطرق التقليدية.
 ٣. تسعى المؤسسات الى عمليات ادارية ناجحة مرتكزة على معلومات دقيقة كونها محاطة بقيود حكومية و مخاطرة كبيرة تستوجب ايضا عقلها التنظيمي في المجابهة.
 ٤. تركيز صناع القرار على التحليل بدلاً من المعلومات الواقعية.
 ٥. تسارع المؤسسات لبناء امكانياتها في التنبؤ و الاعتماد على معايير دقيقة في الحكم على ادائها و تحديد الفرص الجديدة و استغلالها و تجنب التهديدات و تحويلها الى فرص.
- (صالح و اخرون، ٢٠١٠: ١٦٠ - ١٦١)

الدراسات السابقة:

دراسة (خليف، ٢٠١١):

(اثر الذكاء التنظيمي لدى القيادات الإدارية في إطفاء السلوكيات غير المرغوبة للعاملين، دراسة لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل).

هدفت الدراسة الى:

- بيان مفهوم الذكاء التنظيمي من وجهة نظر عدد من الباحثين و بيان اهميته.
- الكشف عن واقع الذكاء التنظيمي ميدانياً.
- تحديد الاليات التي يمكن اعتمادها لتعديل السلوكيات السلبية في ميدان العمل.
- بيان اثر الذكاء التنظيمي لدى القيادات الإدارية في عملية إطفاء السلوكيات الغير مرغوبة للعاملين في الموقع عينة البحث.

و تمثل مجتمع الدراسة بمجموعة من العاملين في كليات جامعة الموصل (كلية التمريض، كلية التربية الاساسية، كلية القانون، كلية الفنون الجميلة، كلية العلوم السياسية)، و اعتمد الباحث على عدد من الوسائل الإحصائية (التكرارات و النسب المئوية و المتوسط الحسابي والارتباط و الانحدار)، و توصل البحث الى جملة من النتائج اهمها:

- بينت الدراسة ان عينة البحث تمتلك قدرًا من الذكاء التنظيمي في ظل تحقق مؤشراتته.
- وجود رغبة حقيقية لإطفاء بعض السلوكيات الغير مرغوبة للعاملين، و تعددت طرق الاطفاء المتبعة من قبل القيادات الإدارية و تركزت بطريقة (الإبعاد المؤقت)، و بين ان عملية اطفاء السلوكيات غير المرغوبة تكون بالتدريج و على مراحل في ظل متغيرات بيئية لا يمكن التحكم بها.

دراسة (الجبوري، ٢٠١٤):

(اختبار العلاقة بين القابليات الاستراتيجية و الذكاء التنظيمي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي القطاع المصرفي الخاص في محافظة النجف الاشرف).

هدفت الدراسة:

- الى تحليل علاقة الارتباط بين متغير القابليات الاستراتيجية و متغير الذكاء التنظيمي.

- تحليل علاقة التأثير بين متغير القابليات الاستراتيجية و متغير الذكاء التنظيمي.

و تمثل مجتمع الدراسة في القطاع المصرفي الخاص في محافظة النجف الاشرف و تحديداً مصرفي البلاد الإسلامي و بابل، و اعتمد الباحث على نموذج (Raymond2010) لتحديد مقياس القابليات الاستراتيجية و نموذج (Marini 2012 Soheilipur &) لتحديد ابعاد الذكاء التنظيمي، و معامل الفا كرونباخ و Spss و تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي، و توصل البحث الى جملة من النتائج اهمها:

- ضعف العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة في اطار عينة البحث، كزن القيادات المعنية بالبحث لا تأخذ بالاعتبار قابلياتها الاستراتيجية الممثلة (بالموارد البشرية و التسويقية و التكنولوجية) عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالمنظمة و إن اخذت فليس بالمستوى المطلوب.

- ان مستوى الذكاء التنظيمي الذي يملكه المصرفان لم يؤثر على القابليات الاستراتيجية بصورة واضحة و ينبغي الجمع بينهما بما يشتركان لزيادة الذكاء التنظيمي الذي من شأنه ان يحقق الاستقرار و الاهداف بكافة المستويات عبر

وضع رؤية تلائم البيئة و التغيير حسب متطلباتها و نشر المعرفة على كافة المستويات.

منهجية البحث (Research methodology)

تم اعتماد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي لكونه انسب المناهج و الذي يعتمد على وصف الظاهرة موضوع البحث و جمع البيانات و تحليلها و دراسة العلاقة بين المتغيرات و من ثم استخراج النتائج و تفسيرها. (الهييتي، ٢٠١٩: ٢٦٢)

إجراءات البحث (Search procedures)

لأجل تحقيق اهداف البحث كان لا بد من تحديد مجتمع الدراسة و اختيار العينة و إعداد الادوات المناسبة للقياس و التأكد من صلاحياتها و صدق و ثبات فقراتها و من ثم التطبيق على عينة البحث المختارة، و استخدام الوسائل الإحصائية المناسبة عند تحليل البيانات، و فيما يلي وصف لإجراءات البحث.

مجتمع البحث:

يقصد بالمجتمع كل الافراد الذين يسعى الباحثان الى ان يعمم عليهم النتائج ذات العلاقة بالمشكلة و الذين يحملون بيانات الظاهرة التي يتناولها البحث. (عودة و ملكاوي، ١٩٩٢: ١٥٩)، فهو مجموعة كاملة من الافراد او الاشياء والدرجات و التي يرغب الباحثان في دراستها. (سمارة، ١٩٨٩: ٦٦)، و لاستعمال اي وسيلة من وسائل الاختبار و بدقة عالية يجب وصف مجتمع الدراسة وصفاً دقيقاً لأن كل مجتمع مختلف بصفاته عن المجتمع الاخر (ابو زينة، ٢٠٠٢: ٧)

عينة البحث:

تمثل العينة جزءاً من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، و لكي تمثل المجتمع تمثيلاً دقيقاً و يستطيع الباحثان من خلالها تعميم النتائج التي تم التوصل اليها على مجتمع البحث.

(حاتم، ٢٠٠٩: ٤٦)

و يعد اختبار العينة من الخطوات المهمة و الاساسية لأي بحث و لا سيما حين يصبح من الصعوبة إجراء بحث على كامل المجتمع. (عبيدات و اخرون، ٢٠٠١: ٩٢)

جدول رقم (١) توزيع عينة البحث من الموظفين حسب التحصيل العلمي و مدة الخدمة و الجنس

ت	عدد الموظفين	التحصيل العلمي	مدة الخدمة	الجنس
١	٧	ماجستير	اكثر من ١٠ سنوات	ذكر
٢	٤	ماجستير	اكثر من ١٠ سنوات	انثى
٣	٢	ماجستير	اقل من ١٠ سنوات	انثى
٤	١	دبلوم عالي	اكثر من ١٠ سنوات	ذكر
٥	١	دبلوم عالي	اكثر من ١٠ سنوات	انثى
٦	٧٢	بكالوريوس	اكثر من ١٠ سنوات	ذكر
٧	٥٦	بكالوريوس	اكثر من ١٠ سنوات	انثى
٨	١٥	بكالوريوس	اقل من ١٠ سنوات	ذكر
٩	١٨	بكالوريوس	اقل من ١٠ سنوات	انثى
١٠	٣٩	اقل من بكالوريوس	اكثر من ١٠ سنوات	ذكر
١١	١٨	اقل من بكالوريوس	اكثر من ١٠ سنوات	انثى
١٢	٩	اقل من بكالوريوس	اقل من ١٠ سنوات	ذكر
١٣	٨	اقل من بكالوريوس	اكثر من ١٠ سنوات	انثى

أدوات البحث:

طبيعة البحث واهدافه هي ما تحدد الاداة المناسبة، فلكل موضوع اداة تناسبه وتعتبر الاستبانة الاداة التي يستخدمها الباحثون على نطاق واسع في سبيل الحصول على الحقائق. (فان دالين، ١٩٨٥: ٤١٣)

ان نجاح البحث في تحقيق اهدافه يعتمد على عوامل عدة كالاختيار السليم و المناسب للوسائل للحصول على البيانات والاختيار المناسب للأداة يعد عاملاً اساسياً في البحوث. (الامام، ١٩٩٩: ١١٤)

و يهدف البحث الحالي التعرف على درجة تطبيق الذكاء التنظيمي لدى موظفي وزارة الهجرة و المهجرين من وجهة نظر الموظفين انفسهم، و في سبيل الحصول على المعلومات اللازمة تم اعتماد المقياس كأداة رئيسية و اساسية في جمع البيانات المطلوبة لهذا البحث، و تم اعتماد عدد من الإجراءات في تبني الاداة:

١. تحديد الهدف، هدف المقياس الى التعرف على درجة الذكاء التنظيمي.
 ٢. الاطلاع على الادبيات و المصادر و عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغير البحث.
 ٣. تم عرض المقياس على عدد من الاساتذة المختصين في الإدارة التربوية و القياس و التقويم و علم النفس التربوي.
 ٤. تم الاطلاع على عدد من المقاييس الخاصة بالذكاء التنظيمي.
- و في ضوء ما ذكر تم تبني الاداة بصيغتها الاولى الاداة الاولى (الذكاء التنظيمي) و فق نموذج كارل البرشت و تتكون من (٦ مجالات) و لكل مجال (٧ فقرات) و هي (التصور الاستراتيجي، الرغبة في التغيير، التناغم و الموائمة، المصير المشترك، نشر المعرفة، ضغط الاداء)، وكان المقياس خماسي حيث وضع امام كل فقرة خمسة بدائل للإجابة على احدها و هي تنطبق عليه بدرجة (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)

- (٥) درجات للبدل كبيرة جداً.
- (٤) درجات للبدل كبيرة.
- (٣) درجات للبدل متوسط.

• (٢) درجات للبدال قليلة.

• (١) درجات للبدال قليلة جداً.

الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس الذكاء التنظيمي:

صدق الاداة

يعتبر الصدق من ابرز الخصائص الاساسية للاختبارات و المقاييس لأنه يشير الى قياس ما وضع من اجل قياسه. (اليماني، ٢٠١١: ٥٦)، و يعتبر الصدق من الشروط الضرورية الواجب توافرها في اي اداة بحث كونه من ابرز الخصائص السيكومترية للمقاييس النفسية و التربوية و يعتبر مؤشر على قدرة الاداة في قياس ما اعدت من ادل قياسه (ملحم، ٢٠٠٠: ٢٧٠)، و هناك عدة انواع من الصدق استخدم الباحثان منها نوعين هما:

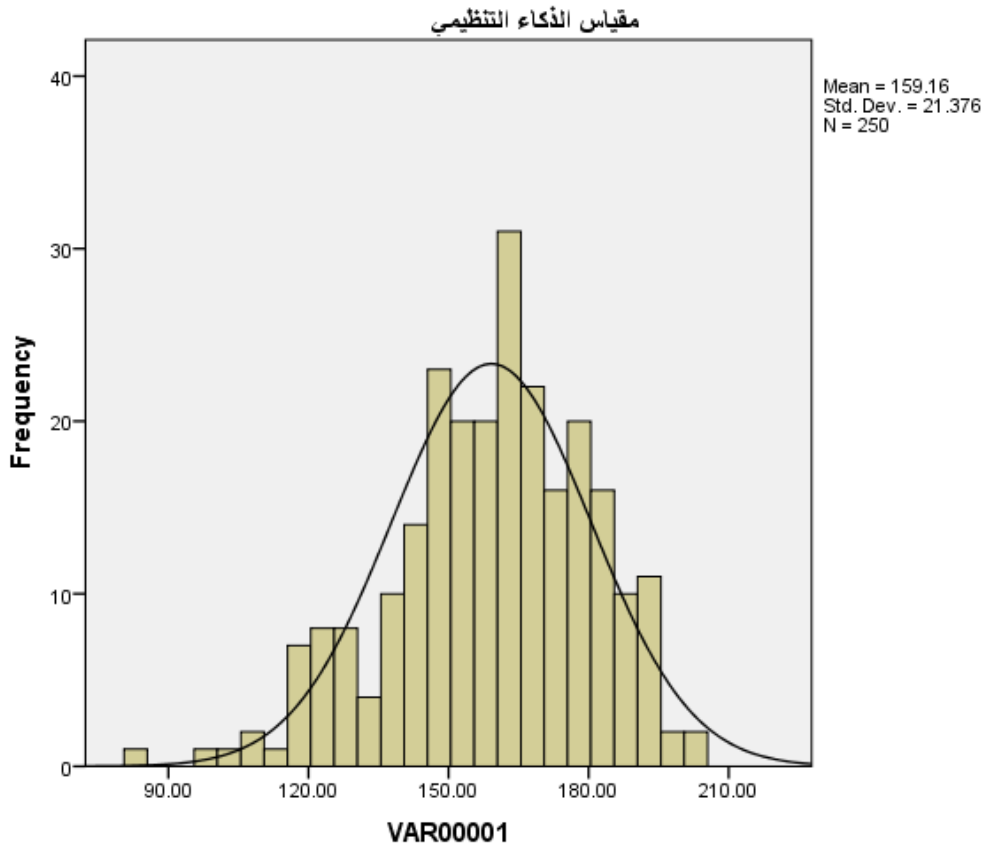
اولاً: الصدق الظاهري: يعد من انواع الصدق المستخدمة في البحوث التربوية و النفسية، حيث يعد الصدق من الشروط الاساسية الواجب توافرها في الادوات و فقدها يعني ان الاداة غير صالحة. (الطيب، ١٩٩٠: ٢٩)

و يرى ايبيل Ebel بأن افضل ضمان للحصول على الصدق الظاهري هو اللجوء الى مجموعة من الخبراء المختصين للاحتكام الى رأيهم (Ebel, 1972: 555)، و للتحقق من صدق الاستبانة فقد عرضت على مجموعة الخبراء في مجالات الادارة التربوية و القياس و التقويم و عددهم (١٠) محكماً بهدف التحقق و التأكد من درجة ملائمة الفقرات و وضوحها و انتمائها للمجال و سلامة الصياغة اللغوية، و للنظر في تدرج المقياس و ملائمتها و تم اخذ الفقرات التي اتفق عليها بنسبة (٨٠ %) فأكثر من المحكمين و هذا معناه ان جميع فقرات المقياس صالحة كون المحكمين لم يحذفوا اي فقرة، و بناءً على آرائهم و على وفق مقترحاتهم و توجيهاتهم تم تعديل صياغة بعض الفقرات لغوياً و لم يتم حذف او تغيير في الفقرات.

جدول رقم (٢) المؤشرات الاحصائية لعينة التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الذكاء التنظيمي

العدد	٢٥٠
الوسط الحسابي	١٥٩,١٥٦
الوسيط	١٦١
المتوال	١٦١
الانحراف المعياري	٢١,٣٧٦
التباين	٤٥٦,٩٥١
معامل الالتواء	-٠,٥١٥
الخطأ المعياري للالتواء	٠,١٥٤
معامل التفرطح	٠,٢٥١
الخطأ المعياري للتفرطح	٠,٣٠٧
المدى	١٢٢
اقل درجة	٨٣
اعلى درجة	٢٠٥

شكل رقم (١) التوزيع البياني لأفراد عينة التحليل الاحصائي على مقياس الذكاء التنظيمي



ثانياً: الصدق البنائي: يقصد به الدرجة التي يقاس فيها الاختبار بناءً نظرياً أو سمة معينة (Anastasi, 1967: 152)، و يعد الصدق البنائي احد اهم انواع الصدق و يقيس مدى تحقق الاهداف التي يراد من الاداة الوصول اليها حيث يبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات البحث بالدرجة الكلية لفقرات المقياس (عوض، ١٩٩٨ : ٢٩٢) و تسعى عملية التحليل الاحصائي الى الكشف عن الخصائص السيكومترية و تعتمد هذه الخصائص و بشكل عام و بدرجة كبيرة على خصائص فقراته و الهدف من الكشف عن الخصائص السيكومترية هو اختيار المناسب منها و تعديل الفقرات غير المناسبة او استبعادها (الكبيسي، ٢٠٠١ : ٨٦) و من هذه الخصائص:

١. القوة التمييزية لل فقرات: هو قدرة الفقرة على التمييز بين افراد العينات الكلي للمستويات العليا و الدنيا و يعد حسابها من المتطلبات الاساسية للمقاييس كونها تكشف عن قدرة كل فقرة على قياس الفروق الفردية في السمة المقاسة و الهدف من هذه الخطوة هو تحليل الفقرات تحليلاً احصائياً و معرفة القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس و التي يستند اليها القياس النفسي. (عبدالرحمن، ١٩٩٨ : ١٦٠)

جدول رقم (٣) نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الذكاء التنظيمي

القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفرقة
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
٧,٠٥٢	٠,٩٩٢	٣,٣٨٢	٠,٦٤٩	٤,٣٩٧	١
٨,٤٨١	١,٠٠٥	٢,٩٤١	٠,٧٧٩	٤,٢٥٠	٢
١٠,١١٩	٠,٩٢١	٢,٩٥٥	٠,٦٨٩	٤,٣٦٧	٣
٧,٣١١	٠,٨٨٨	٣,٦٧٦	٠,٥٥٠	٤,٦٠٢	٤
٧,٣٤٩	١,٠٧١	٣,٠١٤	٠,٨٢٥	٤,٢٢٠	٥
١٠,٤٣٨	٠,٨٦٣	٣,٠٢٩	٠,٦٤٩	٤,٣٩٧	٦
٩,٦٣٢	١,٠٢٥	٢,٨٠٨	٠,٧٢٩	٤,٢٧٩	٧
٧,٥٩٢	١,١٣٨	٣,٣٢٣	٠,٦٧٨	٤,٥٤٤	٨
٧,٣٩١	٠,٩٩٤	٣,٦٠٢	٠,٦٣٧	٤,٦٦١	٩
٦,٤١٥	١,٠٧٢	٣,٥٠٠	٠,٧٤٢	٤,٥١٤	١٠
٨,٨٠٠	٠,٩٤٣	٣,٧٢٠	٠,٤٢١	٤,٨٢٣	١١
٨,٧٢١	٠,٩٧٨	٣,٢٩٤	٠,٥٨٥	٤,٥٠٠	١٢
٧,٨٨١	١,٠٥٩	٣,١٦١	٠,٧١٢	٤,٣٨٢	١٣
٧,١٧٨	٠,٩٨٤	٣,٥٢٩	٠,٦٥٥	٤,٥٥٨	١٤
٨,٧٠٩	٠,٩٠٣	٣,٢٥٠	٠,٦٠١	٤,٣٩٧	١٥
١٠,٥٧١	٠,٨٧٢	٢,٩٨٥	٠,٦٧٢	٤,٣٩٧	١٦
٩,٠٢٢	١,٠٩٩	٣,٤٧٠	٠,٥٠٥	٤,٧٩٤	١٧
٩,٤٣٨	٠,٨٣٥	٣,٤٤١	٠,٦٢٠	٤,٦٣٢	١٨
٤,٥٣٠	١,٠٣٦	٤,٠٠٠	٠,٦١٣	٤,٦٦١	١٩

٨,٥٦٤	٠,٩٠٥	٣,٤٧٠	٠,٥٥٤	٤,٥٧٣	٢٠
١٠,٧٦٤	٠,٩١٨	٣,١٩١	٠,٥٢٧	٤,٥٧٣	٢١
١١,١٠٣	٠,٩٢٠	٢,٧٥٠	٠,٦٦٥	٤,٢٧٩	٢٢
٩,٧١٢	١,١٦٦	٢,٨٣٨	٠,٦٧٦	٤,٤٢٦	٢٣
٨,٣٧٩	٠,٩٨٣	٣,٥٤٤	٠,٥٥٣	٤,٦٩١	٢٤
١٠,٩٦٥	١,١٢٩	٢,٦٤٧	٠,٦٩٦	٤,٤١١	٢٥
٨,٢١٩	١,٢٤٣	٢,٦٤٧	٠,٨٧٤	٤,١٦١	٢٦
٦,٨٦٣	١,١٣٦	٣,١٦٤	٠,٨٠٠	٤,٣٢٣	٢٧
١١,٢٤٣	٠,٩٧٨	٣,٢٦٨	٠,٤٦٩	٤,٧٥٠	٢٨
٨,٣٢٥	١,٠٤٢	٣,٣٧٣	٠,٦٢٦	٤,٦٠٢	٢٩
١٠,٨١٨	٠,٧٤٨	٣,٠١٤	٠,٧٣٥	٤,٣٩٧	٣٠
١٢,٢٥٧	٠,٨١٠	٣,٠٠٠	٠,٦٣٤	٤,٥٢٩	٣١
١١,٤٧٦	٠,٩٦٤	٢,٨٩٧	٠,٦١٠	٤,٤٨٥	٣٢
٨,١٧٦	١,١٥٦	٣,١٠٤	٠,٦٢٨	٤,٤١١	٣٣
٧,٨٢٨	١,٠١٠	٣,٥٨٨	٠,٥٠٦	٤,٦٦١	٣٤
٨,٩٢٦	١,٠٢٣	٣,٣٤٣	٠,٥٥٠	٤,٦٠٢	٣٥
٩,٠٠٩	١,٠٩٥	٣,٤١١	٠,٤٨٣	٤,٧٢٠	٣٦
٥,٢٩١	١,١٣٦	٣,٤١١	٠,٨٩١	٤,٣٣٨	٣٧
٩,٣١٠	٠,٨٣٤	٣,٤٢٦	٠,٥٥٦	٤,٥٥٨	٣٨
٩,١٤٢	١,٠٤٢	٢,٩٥٥	٠,٧٠٧	٤,٣٥٢	٣٩
٩,٠١٠	٠,٩٨٠	٣,٤١١	٠,٥٨٨	٤,٦٦١	٤٠
٥,٨٥١	١,٣١٨	٢,٨٠٨	١,٠٧١	٤,٠١٤	٤١

- القيمة التائية الجدولية بدرجة حرية (١٣٤) :

• عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ١,٩٦٠

• عند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٢,٥٧٦

• عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) = ٣,٢٩١

٢. الاتساق الداخلي (ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس) : هو الاسلوب الاخر في عملية تحليل الفقرات و ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية للمقياس، حيث يعتبر ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس مؤشراً على تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة او السمة السلوكية (civtiene, 2008).

و يعد معامل الارتباط بيرسون الوسيلة الاحصائية المناسبة لاستخراج ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية

جدول رقم (٤) قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لفقرات مقياس الذكاء التنظيمي

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
٠,٥٣٢	٢٢	٠,٤١٦	١
٠,٦٠٦	٢٣	٠,٤٧١	٢
٠,٥٤٠	٢٤	٠,٥٣٥	٣
٠,٥٦٦	٢٥	٠,٤٦٩	٤
٠,٤٦٧	٢٦	٠,٤٣٣	٥
٠,٤٤٨	٢٧	٠,٥٥٤	٦
٠,٦٧١	٢٨	٠,٥٣٢	٧
٠,٥٠٩	٢٩	٠,٤٨٤	٨
٠,٦٥٠	٣٠	٠,٤٨٢	٩
٠,٦٣٩	٣١	٠,٤٢٦	١٠
٠,٦٣٥	٣٢	٠,٥٣٤	١١
٠,٥٣٤	٣٣	٠,٥٤٢	١٢
٠,٥٠٧	٣٤	٠,٤٠٥	١٣
٠,٥٩٧	٣٥	٠,٤٦٢	١٤
٠,٥١٣	٣٦	٠,٥٦٥	١٥
٠,٣٤٣	٣٧	٠,٥٥٥	١٦
٠,٥٦٦	٣٨	٠,٥٤٣	١٧
٠,٤٨٥	٣٩	٠,٥٥٨	١٨
٠,٥٥٩	٤٠	٠,٢٨٤	١٩
٠,٣٢٦	٤١	٠,٥٤٨	٢٠
		٠,٥٦٦	٢١

القيمة الحرجة لمعامل ارتباط بيرسون بدرجة حرية (٢٤٨) :

• عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,١٢٤

• عند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,١٦٣

• عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) = ٠,٢٠٧

ثبات الاداة:

يعني الثبات قدرة الفقرات على اعطاء نفس النتيجة او نتيجة مقارنة اذا ما اعيد تطبيق الفقرة على افراد عينة الاختبار و بنفس الظروف و هذا معناه ان ادوات القياس على درجة عالية من الدقة و الإتقان و الاتساق. (ابو علام، ٢٠٠٦: ١٣٣)

يعد الثبات من الخصائص التي ينبغي التحقق منها على الرغم من كون الصدق اكثر اهمية منه، فالمقياس الصادق يجب ان يكون ثابتاً في حين ان المقياس الثابت من الممكن ان لا يكون صادقاً، لكن الثبات يعطي مؤشراً على دقة المقياس و تجانسه في قياس السمة. (Zeller, communes, 1980: 58)، وتم حساب الثبات لأداة الذكاء التنظيمي بطريقتين هما:

١. طريقة الاختبار و إعادة الاختبار: توجد عدة طرق للتحقق من ثبات الاداة و تعتبر طريقة الاختبار و إعادة الاختبار بعد مدة بحدود الاسبوعين من اهم الاساليب في حساب الثبات و الذي يكشف العلاقة عن معامل الاستقرار في النتائج في وجود الفاصل الزمني، و خلال هذه المدة يكون احتمال التغيير في الدرجات المقاسة صغيراً

(الظاهر و اخرون، ١٩٩٩)

و لتحقيق ذلك تم اختيار عينة عشوائية من خارج عينة البحث و البالغ عددهم (٥٠) موظفاً، وتم إعادة الاختبار لهم بعد مدة اسبوعين من بداية التطبيق و عند حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الاول و التطبيق الثاني كانت قيمة الثبات الكلي (٠,٨٩٦). (موسى، ٢٠٠٥:

(١٣٠

٢. طريقة تحليل التباين باستعمال معادلة الفا كرو نباخ (الاتساق الداخلي): تعد معادلة الفا كرو نباخ من الطرق الاكثر شيوعاً و التي تمتاز بتنسيقها و امكانية الوثوق بالنتائج المتحصلة، و اعتمدت الطريقة على التحقق من ثبات الاداة و يستعمل لهذا الغرض معادلة الفا كرو نباخ كونها الطريقة المعتمدة في الكثير من الدراسات في هذا المجال. (امير، ٢٠١٨)

و على اعتبار ان كل فقرة عبارة عن مقياس بذاته و يؤشر معامل الثبات على اتساق اداء الافراد اي التجانس بين فقرات المقياس، و تعطي هذه الطريقة الى اعلى حد يمكن ان يصل اليه معامل الثبات و ان استخراج الثبات على وفق هذه الطريقة يتوقف على الاتساق في استجابة الفرد لكل فقرة من فقرات المقياس، كونه يعتمد على الانحراف المعياري للمقياس كله و الانحراف المعياري لكل فقرة على المقياس (عودة، ١٩٩٨: ٣٥٥)

تم إيجاد معامل الاتساق الداخلي للثبات لأداة البحث بطريقة الفا كرون باخ، اذا بلغ معامل الثبات الكلي بهذه الطريقة (٠.٩٣٩) و هو مؤشر إضافي على ان معامل الثبات للأداة عالي جداً.

التطبيق النهائي:

بعد ان اصبحت ادوات البحث جاهزة بصورتها النهائية، تم التطبيق على عينة البحث و البالغ عددها (٢٥٠) فرداً، من موظفي وزارة الهجرة و المهجرين، اذ حرص الباحثان على تطبيق اداتا البحث بنفسه و بدأ التطبيق بتاريخ ٢٠٢٣/١/١٨ و انتهى بتاريخ ٢٠٢٣/٤/٦.

الوسائل الإحصائية:

ان الوسائل الإحصائية التي استعملت في هذا البحث و بوساطة البرنامج الإحصائي

(Spss).

عرض النتائج و مناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث التي توصل اليها الباحثان على وفق البيانات و من

ثم مناقشتها في ضوء اهداف البحث:

الهدف الاول (التعرف على مستوى الذكاء التنظيمي لدى موظفي وزارة الهجرة و المهجرين تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي: ذكر، انثى و مدة الخدمة: اكثر من ١٠ سنوات، اقل من ١٠ سنوات).

تحقيقاً لهذا الهدف تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على اداة الذكاء التنظيمي و فقاً لمتغير النوع الاجتماعي فبلغ (١٦١,٣٦٤) و بانحراف معياري قدره (٢٠,٩٨٠) و لدى حساب دلالة التعرف بين متوسط درجات العينة و المتوسط الفرضي البالغ (١٢٣) و باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة اتضح ان القيمة التائية المحسوبة (٢١,٦٣٦) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (٣,٢٩١) عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) عند الذكور، و تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث فبلغ (١٥٦,٣٤٥) و بانحراف معياري قدره (٢١,٦٣٩) و لدى حساب دلالة التعرف بين متوسط درجات العينة و المتوسط الفرضي البالغ (١٢٣) و باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة اتضح ان القيمة التائية المحسوبة (١٦,١٦١) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (٣,٢٩١) عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) للإناث.

و بالنسبة لمتغير مدة الخدمة تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث فبلغ (١٥٩,١٨٩) و بانحراف معياري قدره (٢١,٧٣٨) و لدى حساب دلالة التعرف بين متوسط درجات العينة و المتوسط الفرضي البالغ (١٢٣) و باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة اتضح ان القيمة التائية المحسوبة (٢٣,٦٠٢) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (٣,٢٩١) عند مستوى دلالة

(٠,٠٠١) لمن مدة خدمتهم تتجاوز الـ ١٠ سنوات، تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث فبلغ (١٥٩,٠٢٠) و بانحراف معياري قدره (٢٠,٠٣٦) و لدى حساب دلالة التعرف بين متوسط درجات العينة و المتوسط الفرضي البالغ (١٢٣) و باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة اتضح ان القيمة التائية المحسوبة (١٢,٥٨٤) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (٣,٢٩١) عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) لمن مدة خدمتهم لا تتجاوز الـ ١٠ سنوات.

جدول (٥) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لتعرف مستوى الذكاء التنظيمي لدى موظفي وزارة

الهجرة والمهجرين

المقياس	المتغيرات	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
						المحسوبة	الجدولية		
الذكاء التنظيمي	الذكور	١٤٠	١٦١,٣٦٤	٢٠,٩٨٠	١٢٣	٢١,٦٣٦	٣,٢٩١	٠,٠٠١	دالة لصالح متوسط العينة
	الاناث	١١٠	١٥٦,٣٤٥	٢١,٦٣٩		١٦,١٦١			دالة لصالح متوسط العينة
	اقل من ١٠ سنوات -	٢٠١	١٥٩,١٨٩	٢١,٧٣٨	١٢٣	٢٣,٦٠٢	٣,٢٩١	٠,٠٠١	دالة لصالح متوسط العينة
	اكثر من ١٠ سنوات	٤٩	١٥٩,٠٢٠	٢٠,٠٣٦		١٢,٥٨٤			دالة لصالح متوسط العينة
	المقياس ككل	٢٥٠	١٥٩,١٥٦	٢١,٣٧٦	١٢٣	٢٦,٧٤٣	٣,٢٩١	٠,٠٠١	دالة لصالح متوسط العينة

ومن خلال نتائج الجدول اعلاه يتبين ان موظفي وزارة الهجرة والمهجرين بشكل عام لديهم مستوى مرتفع من الذكاء التنظيمي ، و يرجع ذلك الى عدة اسباب منها:

- وجود مستوى مقبول من الخبرة المتناقلة في اقسام الوزارة و الذي يمنح مدراء الاقسام القدرة على التنبؤ بالمشكلات التي قد تواجههم.
 - ان ادراك العينة المبحوثة لأهمية الذكاء التنظيمي كعنصر في تعزيز قدراتهم الوظيفية و الاستفادة من الخبرة و الموارد المعرفية التي يوفرها.
- و هذا ما تطابق مع دراسة (خليف، ٢٠١١) على ان معطيات الدراسة الميدانية للعينة المدروسة في الموقع المدروس تمتلك قدرأ من الذكاء في ظل تحقق مؤشراتته التي وضحت عبر اتفاق الغالبية العظمى من العينة و تعارض مع دراسة (امين، ٢٠١٩) ان رؤساء الاقسام العلمية يتمتعون بدرجة منخفضة من الذكاء التنظيمي.
- و يرى الباحثان ان الذكور مهتمين بأبعاد تكنولوجيا المعلومات اكثر من الاناث و إبتكارهم لطرق جديدة في التعامل مع هذه القدرات عكس الإناث، و إن عامل الخبرة لعب دورأ حيث ان الرصيد المعرفي لمن تعدت خدمتهم الوظيفية ١٠ سنوات فما فوق زاد من فرص تعظيم الذكاء التنظيمي.

الاستنتاجات:

في ضوء البحث الحالي توصل الباحثان إلى الاستنتاجات الآتية:

١. يتمتع موظفو وزارة الهجرة و المهجرين بمستوى عالٍ من الذكاء التنظيمي.
٢. مستوى الذكاء التنظيمي لدى الذكور اعلى منه عند الإناث.

٣. ان مستوى الذكاء التنظيمي كان اعلى للموظفين الذين كانت سنوات خدمتهم الوظيفية اقل من عشر سنوات مقارنة بأولئك الذين تجاوزت خدمتهم الوظيفية اكثر من ١٠ سنوات.

التوصيات:

اعتماداً على نتائج و استنتاجات الدراسة الحالية، يقدم الباحثان بعض التوصيات التي من الممكن ان تأخذ بعين الاعتبار من قبل وزارة الهجرة و المهاجرين في ما يخص تفعيل قدرات الذكاء التنظيمي، و من الممكن ان تعود بالفائدة على الباحثين الاخرين و بالتالي المعرفة بشكل عام و كما يلي:

١. تحديد كراس يوضع فيه معايير الذكاء التنظيمي و التي حددها الباحثان ليطلع عليها المهتمون لتقويم ادائهم الوظيفي.

٢. تطوير البنية التحتية الخاصة بالذكاء التنظيمي، و العمل على توفير بيئة قوية و حديثة للموظفين لما لها من اثر ايجابي لمواجهة التغيرات المفاجئة و السريعة الغير متنبأ بها.

٣. إبداء اهتمام اكبر بالطاقات البشرية العاملة في الوزارة و الاهتمام ايضاً بالعلاقات الإنسانية الطيبة بينهم كونها تسهم بفعالية في زيادة الشعور بالمسؤولية و تحسن من قدراتهم على استشعار التغيرات و الاستجابة لها في الوقت المناسب.

٤. الاهتمام بوضع استراتيجيات مرتكزة على معايير عالمية لكشف الموهوبين و المبدعين من الموظفين لتوجيه طاقاتهم الإبداعية و الإشادة بهم مختلف المحافل.

٥. تقليص الفجوة الزمنية بين الاستشعار بالمشكلة و الاستجابة لها لتقليل الخسائر الحاصلة.

٦. مراجعة الهيكل التنظيمي دورياً لغرض ملائمة مع رسالة الوزارة.
٧. تطوير امكانيات و مهارات الموظفين المعززة للرؤية الاستراتيجية لما لها من تأثير إيجابي على الاداء.
٨. اهمية توافر قيادات إدارية مدركة لأهمية فكرة الذكاء التنظيمي، لضمان مستوى مرتفع من الجودة و الخروج من المستوى الحالي الى مستوى اعلى من الإبداع.

المقترحات:

لإكمال البحث الحالي يقترح الباحثان إجراء الدراسات التالية:

١. إجراء دراسة مماثلة للذكاء التنظيمي في فروع الوزارة كافة.
٢. اختبار تأثير الذكاء التنظيمي على غيره من المتغيرات مثل (الاحتراق الوظيفي، فعالية فريق العمل، الدافعية للإنجاز).

المصادر العربية:

١. ابو دراز، احمد حسين، ٢٠١٦، دور التعلم التنظيمي في ادارة الازمات بالمستشفيات الفلسطينية، المجلة العلمية للدراسات التجارية و البيئية، مصر المجلد ٧.
٢. ابو زينة، فريد كامل، (٢٠٠٢) : الإحصاء في التربية و العلوم الإنسانية، دار جهينة، الطبعة الاولى، عمان، الاردن.
٣. أبو علام، رجاء محمود (٢٠٠٦): مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة.
٤. الامام، مصطفى محمود (١٩٩٩) : القياس والتقويم، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، العراق.

٥. امير، رهف (٢٠١٨) المسؤولية الإرشادية لدى المرشدين و المرشحات (دراسة مقارنة)،
مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية و الإجتماعية العدد (٢٢٥) المجلد (٣) كلية التربية ابن
رشد [/http://iaepj.com](http://iaepj.com)
٦. الجبوري، إخلاص زكي، (٢٠٠٥) : تطبيقات TQM CMM Iso 9001 لقياس جودة
الاداء الكلي، دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الجلدية، اطروحة دكتوراه غير منشورة،
كلية الإدارة و الاقتصاد، جامعة بغداد.
٧. حاتم، فرغلي حافظ، (٢٠٠٩) : مستقبل التعليم الجامعي في القرن الحادي و العشرين، الدار
العالمية، مصر.
٨. خليف، ٢٠١١ : ، مجلة الانبار للعلوم الاقتصادية و الادارية المجلد ٤ العدد ٧.
٩. السالم، الاء عارف، ٢٠٢١ : ٢٠ : الذكاء التنظيمي و علاقته بالتميز الإداري لدى مديري
المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط.
١٠. سمارة ، عزيز ، (١٩٨٩) : مبادئ القياس والتقييم في التربية، عمان، الاردن.
١١. السيد، فؤاد البهي (٢٠٠٠) : الذكاء، ط ٥، دار الفكر العربي، القاهرة.س
١٢. الشوربجي، اميرة سالم، ٢٠٢١ العلاقة بين القيادة الاصلية و الذكاء التنظيمي: دراسة
تطبيقية على فروع البنوك في مدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية.
١٣. صالح، أحمد علي، والعاوي، بشرى هاشم، و ابراهيم، خليل ابراهيم، (٢٠١٠)، الإدارة
بالذكاءات - منهج التميز الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات" ، عمان، دار وائل للنشر
والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الاردن.
١٤. الطيب، احمد محمد(١٩٩٠) : الاحصاء في التربية وعلم النفس، الجامعة الأردنية، عمان،
الاردن.

١٥. الظاهر، زكريا محمد واخرون (١٩٩٩) : مبادئ القياس و التقويم في التربية، مجلة العلوم
والنفسية العدد (٨٨) [/http://iaepj.com](http://iaepj.com)
١٦. عباس، هشام السيد جامعة بني سويف، مجلة كلية التربية، ٢٠٢٠ : المجلد ١٦
العدد ٣.
١٧. عبدالرحمن، سعد (١٩٩٨) : القياس النفسي / مكتبة الفلاح، الكويت.
١٨. العنزلي، جامعة الكويت، مدلس النشر العلمي، ٢٠٢١ : المجلد ٣٥ العدد ١٣٨.
١٩. عودة، احمد سليمان (١٩٩٨) : القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط١، دار الامل للنشر
والتوزيع، عمان.
٢٠. عوض، عدنان ، (١٩٩٤) : مناهج البحث العلمي ، ط١، جامعة القدس المفتوحة، عمان،
الأردن.
٢١. فان دالين، ديو پولد، (١٩٨٥) : مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل
نوفل ، مكتبة الانجلو المصرية للنشر والتوزيع، القاهرة.
٢٢. القرني، اسامة و ابو سيف، محمود (٢٠١٦) المجلة الدولية للعلوم التربوية و النفسية،
العدد ٢ المجلد ١١.
٢٣. الكبيسي، ثامر (٢٠٠١) : العلاقة بين تحليل المنطق والتحليل الإحصائي لفقرات المقاييس
النفسية، مجلة الأستاذ، العدد ٢٥ ، كلية التربية أبن رشد، جامعة بغداد.
[/http://iaepj.com](http://iaepj.com)
٢٤. المحاميد، اسعود محمد، ٢٠١٥ اثر ممارسة عمليات ادارة المعرفة في الاداء بوجود الذكاء
التنظيمي المجلة الاردنية في ادارة الاعمال. المجلد ١١ العدد ٢
٢٥. ملحم، سامي (٢٠٠٠) : القياس والتقويم والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر
والتوزيع، عمان، الأردن.

٢٦. مها علي حسن، ٢٠٢٠: ٢٥، اثر الذكاء التنظيمي في استدامة المشروعات الصغيرة و

المتوسطة، دراسة ميدانية في المشروعات المسجلة في غرفتي تجارة دمشق وريفها.

٢٧. المهدي، ابراهيم محمد، ١٩٩٧، تطبيق مفهوم الجودة الشاملة وتضمين برامج التعليم الإداري،

بحث منشور، مقدم إلى مؤتمر إدارة الجودة الشاملة في تطوير التعليم الجامعي كلية التجارة ، جامعة الزقازيق.

٢٨. موسى، خليل (٢٠٠٥) : الإدارة المعاصرة الممارسة المبادئ الوظائف، المؤسسة

الجامعية للدراسات و النشر، ط ١ ، لبنان.

٢٩. نعمة عباس خفاجي (٢٠٢٠) : درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في

محافظة اربد لقيادة التغيير من وجهة نظر المعلمين، عمادة البحث العلمي، الجامعة الاردنية، مج (٤٣)

٣٠. الهيبي، محمد حميد (٢٠١٩) (اضطرابات ضغوط ما بعد الصدمة و علاقتها بالتشوهات

المعرفية، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية و الإجتماعية، عدد خاص. <http://iaepj.com>

٣١. اليماني، محمد عبد الأمين (٢٠١١): دليل الباحث في القياس والتقييم، ط١، دار وائل للنشر

والتوزيع، عمان، الأردن

المصادر الأجنبية:

1. Anastasi, A , J , P , (1976): Psychological Testing, New York , Macmillan , Publishing.
2. Ebel, Robert, (1972): Essential of Educational Measurement, Hal INC, Engle, Wood, Cliffs, New Jersey, USA.
3. Karimi, f., & Akbari, M. (2015). The mediation role of organizational intelligence in relationships between organizational learning capability and

organizational citizenship behavior. International journal of Scientific Management and development, 3 (4), 261 –268.

<https://www.researchgate.net>

4. Kiani, M., Jozam, M & Jozamm M.P (2020). Organizational intelligence, Survival Factor of today's organizations.

5. Shahabi, Ali, organizational intelligence dismounting barriers prioritization: A real – world case study, 2012.

6. Sherry, D, Ryan, et al, (2010): organizational practices that foster knowledge sharing: validation across distinct national cultures, informing science the international, journal of an emerging trans discipline volume (13).
<https://www.researchgate.net>

7. Staskeviciute, civtiene. 2008. The effect of a market orientation on business profitability. Journal of marketing 54.
<https://www.semanticscholar.org>

8. Zarbakhsh, M.et. Al: standardization of Albrecht Organization Intelligence of the personal and principle of the junior High School of the west of Mazandaran Province, Australian Journal of Basic and Applied Science 5 (10), 2011 <https://www.researchgate.net>

9. Zeller , R , A ,& Gamines,(1980): Measurement in the Sciences, the Link between Theory and Date , New York , Cambridge University, press.