

دور القيادة التنموية في تعزيز الذكاء التنظيمي بجامعة الملك عبد العزيز

د. نسرين علي الزهراني

أستاذ مشارك بقسم الإدارة التربوية والتخطيط

جامعة أم القرى

المملكة العربية السعودية

مستخلص. هدف البحث إلى معرفة دور القيادة التنموية في تعزيز الذكاء التنظيمي من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز واستخدم البحث المنهج الوصفي الارتباطي؛ والاستبانة لجمع المعلومات وتكون مجتمع البحث من (١٠٧) رئيس قسم من أصل (١٤٠)، توصل البحث إلى عدد من النتائج أهمها: وجود علاقة موجبة الاتجاه وذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بين ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التنموية وبتوافر الذكاء التنظيمي فيها من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية. وأوصى البحث بدعم وتوفير القيادة الأكاديمية (عمادة الموارد البشرية) ببرامج التعليم المستمر للأعضاء وتشجيع الأعضاء على المشاركة فيها من خلال تحديد احتياجات التطوير وتوفير فرص للتطوير وتوفير الموارد الداعمة بالإضافة إلى تقييم تأثير البرامج على الأعضاء من خلال الحصول على التغذية الراجعة. بالإضافة إلى تشجيع القيادة الأكاديمية التواصل الفعال مع الأعضاء لمعرفة الاحتياجات الفعلية للأعضاء حيث أن للتواصل الفعال دورًا محوريًا في خلق بيئة عمل إيجابية كما أنه يؤثر بشكل مباشر على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس. (١٥١ كلمة).

الكلمات المفتاحية: القيادة التنموية، الذكاء التنظيمي.

المقدمة

تمثل تنمية وتطوير القيادة الأكاديمية أحد أهم المفاهيم التي تتبناها مؤسسات التعليم العالي، حيث إن أساس نجاح هذه المؤسسات مقرون بتميز قياداتها. لذلك نجد أن هناك اهتمام متزايد بتطبيق المداخل القيادية الحديثة وذلك لتحقيق مستويات أداء عالية مما يساهم في رفع كفاءة مؤسسات التعليم العالي في ظل التوجه نحو التنافسية بجميع مضامينها التنموية والاقتصادية والتكنولوجية على كافة المستويات الإقليمية والعالمية.

ومن أبرز الاتجاهات القيادية الحديثة في المجال التعليمي مفهوم القيادة التنموية والذي يهدف إلى الارتقاء بأداء المؤسسات التعليمية وصولاً إلى أعلى درجات الكفاءة والجودة من خلال تنمية المعارف والمهارات للأعضاء والتركيز على تنمية مهاراتهم وتطوير أداءهم (Wilson, 2004). وتتلخص فكرة القيادة التنموية في التأكيد على ممارسة القائد لدور النموذج الأمثل لمؤوسيه، كما أن القائد التنموي يعمل على تزويد العاملين معه بالإلهام والدافعية للارتقاء بالعمل ووصولاً إلى الإبداع والتميز (Larsoon et al, 2003). ويمكن النظر إلى القيادة التنموية على أنها تلك العملية التي من خلالها يعمل القادة على دعم وتشجيع الموظفين والمرؤوسين خلال أدائهم لأعمالهم من خلال تنمية معارفهم ومهاراتهم استناداً إلى أهداف محددة ترتبط بأهداف المؤسسة (Gilley, 2011). وتتنظر القيادة التنموية إلى نمو الموظفين على أنه هدف حيوي؛ ومن خلال نمو كلا من الموظفين والقادة تنمو المنظمة وتتقدم (McAlearney, 2008). وهذا ما يحققه أيضاً الذكاء التنظيمي حيث يعتبر مدخل الذكاء التنظيمي أحد الأدوات التي يمكن استخدامها لتعزيز أداء المنظمات، كونه يعمل على فهم وتحليل وتطوير العمليات التنظيمية من خلال إدخال التغييرات وإعادة تصميم النظم والهياكل والأهداف بما يضمن تحسين مستويات الأداء وزيادة كفاءتها، كما أن الذكاء التنظيمي يجعل المنظمات منفتحة ومتكيفة مع التغييرات المتسارعة مما يزيد من قدراتها التنافسية (الكوني، ٢٠٢٣).

ونظراً للدور الكبير لمؤسسات التعليم العالي في التنمية الشاملة في المملكة ولأهمية مواكبة الاتجاهات القيادية الحديثة في إدارة هذه المؤسسات لتصبح مؤسسات ذكية تمتلك ميزة تنافسية، وقادرة على تحقيق أهداف رؤية المملكة الطموحة، جاء هذا البحث لمعرفة دور القيادة التنموية في تعزيز الذكاء التنظيمي بجامعة الملك عبد العزيز.

المشكلة

تمثل تنمية القيادات أحد أهم جوانب نجاح مؤسسات التعليم العالي، فالقادة يسهمون بشكل كبير في تحقيق الأهداف والرؤى المستقبلية ويقودون المؤسسة نحو النجاح والتميز وتحقيق الرؤية الطموحة للملكة العربية السعودية. من هنا نجد اهتمام حكومة المملكة بتطوير القيادات الجامعية من خلال عدد من البرامج والمؤتمرات والندوات ومن أبرزها برنامج قادة المستقبل ٢٠٣٠ والذي أطلقته مؤسسة محمد بن سلمان (مسك) برنامج قادة ٢٠٣٠؛ والذي

يختص بتطوير القادة على مستوى عالمي، ويهدف البرنامج إلى توظيف إمكانيات القادة لبلوغ أهداف ورؤية المملكة، وتبني أنماط التفكير مختلفة وصل المهارات وتعزيزها؛ للتعامل مع التحديات غير المسبوقة، بهدف تطوير القيادات و تمهيد الطريق أمام الجامعات للمشاركة بفاعلية في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ لتطوير الجامعات وزيادة تنافسياتها (برنامج قادة المستقبل ٢٠٣٠).

وهذا ما أوصى به أيضا مؤتمر دور الجامعات في تفعيل رؤية ٢٠٣٠ المقام في القصيم (يناير ٢٠١٧) في المملكة العربية السعودية والذي أوصى بضرورة إعادة النظر في وضع الجامعات السعودية وهيكلها التنظيمي وطرق الإدارة المعمول بها (موقع جامعة القصيم).

وفي أكتوبر ٢٠١٩ أقر مجلس الوزراء السعودي نظام الجامعات الجديد، والذي يهدف إلى استقلال الجامعات والارتقاء بها من خلال توليد المعارف ونشرها محلياً وعالمياً وترجمتها إلى منتجات ملموسة وتدريب كوادرها على ثقافة الابتكار وتعزيز تسويق منتجات البحث والتطوير وتطوير مشاريع قائمة على المعرفة والابتكار وفي يوليو ٢٠٢٠ اختيرت جامعة الملك عبد العزيز كإحدى الجامعات التي تطبق النظام (موقع جامعة الملك عبد العزيز). مما شكل بداية جديدة للجامعة برؤية جديدة تسعى من خلالها الجامعة إلى أن تصبح جامعة عالمية رائدة تسهم في تحقيق رؤية المملكة (موقع جامعة الملك عبد العزيز).

وتعد القيادة التنموية جزءاً من استراتيجية الجامعة التي تستهدف التطور وتحقيق التنافسية على المستوى المحلي والإقليمي، وذلك لارتباطها بتطلعات القادة الجامعيين وفكرهم وتوجهاتهم الإستراتيجية في إطار التنمية والتطوير (عثمان، ٢٠٢٠). كما تلعب دور كبير في تحقيق متطلبات الجامعة المستدامة (الزهراني، ٢٠٢٠). هذا وأشارت دراسة حبيل (٢٠٢١) إلى دور القيادة التنموية في تحقيق التميز الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كونها تدفعهم إلى الإبداع وتحقيق الكفاءة المهنية.

وللذكاء التنظيمي أهمية بالغة للقائد حيث يساهم بشكل كبير في استجابة القائد للمتغيرات الداخلية والخارجية وفهم البيئة وإيجاد الحلول الابتكارية للمشكلات، كما يعمل على توفير أنظمة ذكية تساهم في تنمية القدرات ورفع جودة العمل وتفعيل روح التعاون بين الأعضاء (Rauthmann, 2010). هذا وأشارت دراسة القرني وأبو سيف (٢٠١٦) إلى أن الذكاء التنظيمي يلعب دور كبير في تميز الأداء في الجامعات.

من هنا جاء هذا البحث لمعرفة دور القيادة التنموية في تعزيز الذكاء التنظيمي بجامعة الملك عبد العزيز من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التنموية من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية؟

٢. ما مستوى الذكاء التنظيمي بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية؟

٣. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات تقديرات العينة للقيادة التنموية والذكاء التنظيمي في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية؟

أهداف البحث

١. معرفة مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التنموية من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية.

٢. معرفة مستوى الذكاء التنظيمي بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية.

٣. معرفة ما إذا كان هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات تقديرات العينة للقيادة التنموية والذكاء التنظيمي في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية.

أهمية البحث

يمكن تلخيص أهمية الدراسة ومبرراتها بما يلي:

أ. من الناحية العلمية:

١. أهمية موضوع القيادة التنموية في المؤسسات التعليمية كاتجاه قيادي حديث يهدف الى الارتقاء بالعمل ودعم أداء الأعضاء مما يسهم في تطوير العمل في الجامعة.

٢. توافقاً مع استقلال الجامعات وسعيها الى تطوير أنظمتها وتجديد منطلقاتها لتصبح مؤسسات ذكية قادرة على التكيف مع المتغيرات البيئية المحلية والعالمية والمشاركة في البيئة التنافسية.

٣. اثرء المكتبة العربية في هذا الموضوع حيث ستكون الدراسة مرجعا مهما للباحثين في هذا المجال.

ب. من الناحية التطبيقية:

١. يؤمل أن تسهم هذه الدراسة في تعزيز ممارسات القيادة التنموية في الأقسام الأكاديمية بالجامعات السعودية في ظل الحراك والتطوير الذي تشهده الأقسام والبرامج في الجامعات السعودية.
٢. من الممكن أن تدعم الدراسة الإدارات في الكليات والأقسام العلمية في تحسين الممارسات الإدارية وتجويد العمل والتكيف مع المتغيرات المتجددة عن طريق دعم الممارسات الذكية.

حدود البحث

الحدود الموضوعية: مستوى ممارسة القيادة التنموية (نمذجة الأدوار المثالية للقيادة، الاهتمام بالأعضاء، الإلهام والتحفيز) وعلاقتها بتعزيز الذكاء التنظيمي (الرؤية الاستراتيجية، الميل نحو التغيير، نشر المعرفة) في جامعة الملك عبد العزيز.

الحدود البشرية: رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز.

الحدود المكانية: جامعة الملك عبد العزيز بجده.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٤م.

مصطلحات البحث

القيادة التنموية: "اضطلاع القادة بمهام وتكليفات عمل تتميز بالتحدي جنباً الى جنب مع تزويد العاملين بالتدريب الفني، والتغذية الراجعة المستمرة عن الأداء مما يمكنهم من صقل كفايات معينة والشعور بالإنجاز في الاضطلاع بأدوارهم المهنية" (Rafferty & Griffin, 2006. P.38)

وتعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: الممارسات القيادية (نمذجة الأدوار القيادية، الإلهام والتحفيز، والاهتمام بالأعضاء) للقيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز والتي تهدف الى الارتقاء بمستوى الاداء وتنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس لتحقيق التميز والابداع في العمل الأكاديمي.

الذكاء التنظيمي: "مجموعة من العمليات لجمع ومعالجة وتحليل المعلومات اللازمة لبناء معرفة حديثة تساعد في التكيف مع المتغيرات، وفهم مشاعر العاملين لتوجيه العلاقات الاجتماعية نحو تحقيق أهداف المؤسسة ومن ثم الوصول الى التميز (عبد الستار، ٢٠١٦، ص ٢٨).

ويعرف إجرائياً بأنه: قدرة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز على وضع رؤية استراتيجية والميل نحو التغيير ونشر المعرفة الحديثة للتكيف مع المتغيرات وتطوير العمل واستثمار الموارد بالشكل الأمثل.

الإطار النظري

أولاً: القيادة التنموية

المفهوم والنشأة:

ظهر مفهوم القيادة التنموية على يد الباحث السويدي لارسون وزملاءه في عام ٢٠٠٣، والذي أشار الى أن القيادة التنموية هي القيادة التي يركز فيها القائد على ممارسة الدور النموذجي للقائد بحيث يصبح القدوة المثلى لمؤوسيه في العمل، ويزود العاملين معه بالإلهام والتحفيز والدعم والدافعية، سعياً للارتقاء والابداع في العمل Larsoon et al,2003 وقد اتفق الباحثين على أن مفهوم القيادة التنموية تبلور من النظريات القيادية الثلاث (القيادة التحويلية، القيادة التبعية والقيادة الخادمة) (العبيري، ٢٠١٣). وعرفها كل من الباحثين Gilley, Shelton Gilley (٢٠١١) انها عملية متكاملة الأركان يتم من خلالها تزويد العاملين بالمعرفة والمهارات والفرص اللازمة للنمو والتطوير والوصول إلى أعلى مستويات الأداء الفعال كما عرفها غانم (٢٠١٦) أنها السلوكيات الإشرافية والقيادية الهادفة إلى تنمية المعارف والمهارات المرتبطة بالعمل لدى المرؤوسين، وتيسير نموهم الشخصي والوظيفي.

أهمية القيادة التنموية

أشار كلا من (Rafferty& Griffin,2006) إلى أهمية القيادة التنموية و دورها في الارتقاء بالرضا الوظيفي في العمل، والالتزام الوجداني، والشعور بالأمان الوظيفي وتشجيع العاملين على تطوير مهارات العمل. كما أوضح (Kriel. 2008) إلى أن القيادة التنموية تبرز أهميتها في قدرتها على دعم كفايات العمل الجماعي ودعم فرق العمل، والرغبة في التطوير وتقديم المبادرات من أجل المساهمة في دفع عجلة النجاح في المنظمة. كما أكد

(Dorcza,2012) أن القيادة التنموية تعمل على توفير المناخ المناسب لإنجاز الأهداف التنظيمية، وتحفيز الأعضاء، وتوفير متطلبات التطوير. وأشار (Kouzers, Posner, 2012) إلى أن القيادة التنموية تعمل على منظور تطويري من خلال رؤية مشتركة بين القائد ومرؤوسيه.

خصائص القيادة التنموية

حددها غانم (٢٠١٦) بما يلي:

١. التركيز على الاحتياجات التربوية والتنموية للجميع.
٢. التركيز على قيمة التعلم المستمر وتهيئة أفضل الظروف المناسبة له.
٣. التركيز على التفاعل الاجتماعي لجميع الأفراد في المنظمة والذي يتطلب مهارات اتصال فعال.
٤. تدعم القيادة التنموية الأعضاء لبناء بيئتهم وفقا لاحتياجات النمو الخاصة بهم.

أبعاد القيادة التنموية

١. نمذجة الأدوار المثالية للقيادية

وتعني تكوين إطار مرجعي لقيم القيادة كالتحلي بقيم إنسانية ووضع معايير أخلاقية ومهنية عالية المستوى، ومواصلته لتحمل المسؤولية وتحول القائد ليصبح قدوة ومثالا حميدا يحتذى به ومن خلال النمذجة الفعالة للأدوار يصبح بالإمكان حدوث عمليات النمو والارتقاء للقيادة على المستوى التنظيمي (Larsoon et al,2003).

٢. الاهتمام بالأعضاء

٣. ويعني توفير الدعم اللازم للعاملين سواء كان الدعم مادي أو معنوي، والحرص على مصالحهم، والاهتمام بهم على نحو إيجابي وبصورة فعالة (Larsoon et al,2003). وتيسر قدرتهم على التعلم المستمر والتدريب والنمو المهني (Gilley, Shelton Gilley, ٢٠١١).

٤. الإلهام والتحفيز

ويعني التعاون بين القائد والعاملين واستخدام أساليب التشجيع وإشراكهم في بناء الرؤية ووضع الأهداف، وتبني أفكارهم الإبداعية ومساعدتهم في تطبيقها، وتطوير البنى والعمليات التنظيمية في محيط العمل (Larsoon et al,2003).

ثانياً: الذكاء التنظيمي

المفهوم والنشأة

عرف على انه قدرة المنظمة على التعلم وإدارة المعرفة لاتخاذ القرارات الفعالة وذات الجودة العالية، والتكيف مع التغيرات في بيئة الاعمال (Malekzadeh et al., 2016). كما عرف أنه "اتخاذ القرارات الاستراتيجية الجيدة وتنفيذها بشكل فعال لتنتج أفضل الفرص في توليد القيمة لتبقى عالية الاداء وقادرة على التطور والتجديد والتكيف والسيطرة على التغيرات في بيئة عملها" (ابوعلبة, ٢٠١٨: ٢٩).

أهمية الذكاء التنظيمي

كما تبرز أهمية الذكاء التنظيمي من خلال قدرة المنظمة ككل لزيادة الإبداع والمعلومات والمعارف العامة والعمل الفعال ويوفر للمنظمات ميزة تنافسية من خلال تحويل المعلومات الى معرفة وعد في الأونة الاخيرة الذكاء لتنظيمي المسار الاكثر سرعة لتطوير تكنولوجيا المعلومات مما يعطي ميزة تنافسية خاصة للمنظمة (Hadadnia&Shahidi,2015).

وأشار Chegani (٢٠١٦) بأن للذكاء التنظيمي دور كبير وإيجابي في تحقيق الابداع التكنولوجي المتمثل بالأبداع العملياتي والمنتج وكذلك الابتكار التنظيمي والمتمثلة بتكوين افكار جديدة، وتعزيز الأداء المتميز وحل المشاكل بالطرق المبدعة. كما أن الذكاء التنظيمي يساهم في استثمار الخبرات والمعارف في المنظمات ويعم عمليات التخطيط والتطوير ويحسن من كفاءة المنظمة ويزيد انتاجيتها ويحقق لها النجاح والتميز (Zarbakhsh,et.al,2016).

أبعاد الذكاء التنظيمي

١. الرؤية الاستراتيجية

وتعني قيام المنظمة بصياغة رؤية خاصة بها توضح من خلالها أهدافها وتعمل على تحقيقها لدعم بقائها والعمل على تنمية الابداع والابتكار فيها ووضع تصور واضح لمستقبلها في ظل التغييرات البيئية. (عباس، ٢٠١١).

٢. الميل نحو التغيير

يرتبط هذا البعد بقدرة المنظمة على مواجهة التغييرات غير المتوقعة ويتحقق ذلك من خلال مجموعة من العناصر، أهمها تطوير الخدمات والبرامج باستمرار والمحافظة على هذا التطور في ظل التغييرات البيئية المحيطة (Albrecht ،٢٠٠٢).

٣. نشر المعرفة

يتمثل في تبادل المعلومات والخبرات والاستفادة من المعرفة، كما يشير إلى اعتماد أساليب تساعد على تطوير الثقافة واستثمار رأس المال الفكري ودعم الأفكار الجديدة (عبد الستار، ٢٠١٩).

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات المتعلقة بالقيادة التنموية

دراسة الصالحي (٢٠١٨) بعنوان القيادة التنموية لدى قائدي المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية وعلاقتها بثقافة الحوار لدى المعلمين ، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، والمنهج الوصفي الارتباطي، واعتمد على استبانة لجمع المعلومات، وتم تطبيقها على عينة من (٨٧٤) معلماً تم اختيارهم بالطريقة العنقودية ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : أن درجة ممارسة القيادة التنموية لدى قائدي المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية جاءت بدرجة متوسطة في حين جاء بعد قيم القائد في المرتبة الأولى بينما جاء بعد التحفيز الملهم في المرتبة الأخيرة.

دراسة **Schweisfurth, M. and others** (٢٠١٨) بعنوان التعليم العالي والقيادة التنموية في الفلبين. استخدمت الدراسة المنهج الكيفي والمقابلة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠) قائد تربوي في التعليم العالي. توصلت الدراسة إلى أن القيادة التنموية تمارس بدرجة متوسطة، كما توصلت الدراسة أن القادة التنمويين هم الأكثر قدرة على التغيير والإصلاح داخل مؤسساتهم التعليمية

دراسة **عثمان** (٢٠١٩) بعنوان القيادة التنموية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية (دراسة حالة جامعة الفيوم). استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوب دراسة الحالة، واستخدمت الاستبانة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (٩٦) رئيس قسم. وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة التنموية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية تمارس بدرجة منخفضة.

دراسة **العبيري والعامري** (٢٠١٩) بعنوان ممارسات القيادة التنموية في الأقسام العلمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٦٢) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادة التنموية لدى رؤساء الأقسام بجامعة تبوك جاءت بدرجة متوسطة. كما جاء بعد نمذجة الأدوار القيادية بدرجة عالية، والاهتمام بالعاملين، والالهام، والتحفيز بدرجة متوسطة. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين القيادة التنموية والالتزام التنظيمي.

دراسة **الزهراني** (٢٠٢١) بعنوان درجة ممارسة القيادة التنموية بجامعة القصيم، ومدى توفر متطلبات الجامعة المستدامة بجامعة القصيم من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؛ وقياس أثر ممارسات القيادة التنموية ودورها في تحقيق متطلبات الجامعة المستدامة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات ولمعلومات؛ والتي طبقت على عينة مكونة من (٩٧) قائدا أكاديميا في جامعة القصيم، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادة التنموية في جامعة القصيم (متوسطة)، كما كان من نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة التنموية ومتطلبات الجامعة المستدامة بجامعة القصيم عند مستوى معنوية (٠,٠٥)؛ مما يشير إلى أهمية دور القيادة التنموية في تحقيق متطلبات الجامعة المستدامة.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالذكاء التنظيمي

دراسة عبد الستار (٢٠١٩) بعنوان تطوير الأداء الإداري لرؤساء الأقسام العلمية بالجامعات الحكومية المصرية في ضوء مدخل الذكاء التنظيمي واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والاستبانة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة العشوائية من (٣٢٠) من رؤساء الأقسام. وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسة رؤساء الأقسام العلمية بالجامعات الحكومية المصرية للذكاء التنظيمي جاء بدرجة منخفضة.

دراسة عباس (٢٠١٩) بعنوان تفعيل الذكاء التنظيمي بكلية التربية جامعة بني سويف في ضوء قيادة التغيير. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (٦١) عضو هيئة تدريس بالكلية. وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسة أبعاد الذكاء التنظيمي بالكلية جاء بدرجة ضعيفة.

دراسة طلب (٢٠٢٠) بعنوان تطوير الأداء الإداري لإدارة الدراسات العليا بكليات جامعة الفيوم في ضوء الذكاء التنظيمي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة لجمع المعلومات. وتكونت عينة الدراسة من (١١٢) عضو. وتوصلت الدراسة إلى ضعف تفعيل أبعاد الذكاء التنظيمي في الإدارة.

دراسة العنزي (٢٠٢١) بعنوان مستوى الذكاء التنظيمي بكلية التربية والأدب والعلوم بجامعة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية، واعتمدت المنهج الوصفي الارتباطي المقارن. والاستبانة لجمع المعلومات، تكونت عينة البحث من (١٥٦) عضو هيئة تدريس. وأشارت نتائج البحث إلى أن مستوى ممارسة أبعاد الذكاء التنظيمي جاء بدرجة متوسطة.

دراسة المالكي وحوالة (٢٠٢٣) بعنوان درجة ممارسة المشرفات التربويات لأبعاد الذكاء التنظيمي في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة للدراسة، وطبقت على عينة تكونت من (٣٦٠) من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة المشرفات التربويات للذكاء التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة.

الطريقة

تاليًا وصف لمنهج البحث ومجتمعه وعينته، والأداة التي تم استخدامها، ودلالات صدقها وثباتها، وتحديد متغيرات البحث وإجراءاته، والمعالجات الإحصائية المستخدمة في الإجابة عن أسئلته.

منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي؛ للكشف عن طبيعة العلاقة بين القيادة التنموية والذكاء التنظيمي. وذلك لمناسبته طبيعة أهداف البحث.

مجتمع البحث وعينته

تمَّ اختيار أفراد عينة البحث وفق أسلوب المسح الشامل لأفراد مجتمع الدراسة (Comprehensive survey method)، نظرًا لاستجابة (١٠٧) من رؤساء الأقسام الأكاديمية من أصل (١٤٠) رئيس قسم أكاديمي من مجتمع البحث الكلي المُكوّن من (١٤٠) رئيس قسم أكاديمي بجامعة الملك عبد العزيز بالفصل الثاني من العام الدراسي (١٤٤٤/١٤٤٥) هـ ممن وُزِعَ عليهم رابط استبانة أداتي البحث الإلكتروني؛ ليُشكّلوا ما نسبته (٨٩.١٧٪) من حجم مجتمع البحث من بعد تحية أفراد العينة الاستطلاعية المؤلفة من (٢٠) رئيس قسم أكاديمي من مجتمع البحث ممن شاركوا في إجراءات دلالات صدق وثبات محوري الدراسة.

مقياس القيادة التَّنْمَوِيَّة والذَّكاء التَّنْظِيمِي

بغرض بناء مقياس القيادة التَّنْمَوِيَّة والذَّكاء التَّنْظِيمِي من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية؛ تمَّ القيام بالخطوات الآتية:

١. صدق المحتوى (Content Validity)

بغرض التحقق من صدق المحتوى لمقياس البحث في أثناء بنائه؛ تمَّ القيام بالإجراءات الآتية (Kempf-Leonard, 2005):

أ. الصدق الظاهري (Face Validity)

بغرض التحقق من الصدق الظاهري في أثناء بناء مقياس البحث؛ تمَّ الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة وثيقة الصلة بموضوع البحث؛ حيث تكوّن المقياس في صورته الأولى من ثلاثين فقرة؛ موزعة على محورين؛ هما: محور ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التَّنْمَوِيَّة، وله خمس عشرة فقرة، حيث تمَّ اشتقاقها من دراسات (العبيري والعامري، ٢٠١٩) و(الزهراني، ٢٠٢١)؛ لتتوزع على ثلاثة أبعاد بخمس فقرات لكلٍ منها؛ هي: بعد نمذجة الأدوار المثالية للقيادة، وبعد الاهتمام بالأعضاء، وبعد الإلهام والتحفيز، ومحور توافر الذكاء التَّنْظِيمِي بجامعة الملك عبد العزيز، وله خمس عشرة فقرة، حيث تمَّ اشتقاقها من دراسات (العنزي، ٢٠٢١)

و(طلب، ٢٠٢٠)؛ لتتوزع على ثلاثة أبعاد بخمس فقراتٍ لكلٍ منها؛ هي: بُعدُ الرؤية الاستراتيجية، وبُعدُ الرغبة في التغيير، وبُعدُ نشر المعرفة .

ب. الصدق المنطقي (Logical Validity)

تم التحقق من الصدق المنطقي لمقياس القيادة التَّمويَّة والذَّكاء التَّنظيمي؛ بعرضه على مجموعة من المُحكِّمين ممن رُتَّبهم الأكاديميَّة (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مُساعد)، من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة التَّربوية، وذلك بهدف إبداء آرائهم حول محتوى فقرات المقياس من حيث: مدى وضوح المضمون لكلِّ فقرة من خلال مناسبة صياغاتها اللغوية من عدمه، ومدى انتماء الفقرة إلى البُعد المُدرجة ضمنه من عدمه ، تم الأخذ بكافة ملاحظات المُحكِّمين المُتَّفَق عليها فيما بينهم في ضوء نتائج التَّحَقُّق من الصدق المنطقي لفقرات كُلِّ من: محور القيادة التَّمويَّة، ومحور الذَّكاء التَّنظيمي التي تمحورت في إعادة الصياغة اللغوية لأربع فقراتٍ [(ذواتي الرقمين: ٢، ٣، ٤، ٥) في محور القيادة التَّمويَّة، و(ذواتي الرقمين: ٤، ٥، ٦، ٧) في محور الذَّكاء التَّنظيمي].

وبهذا بقي عدد فقرات المقياس في صورته النهائية بعد التحكيم مكوَّنًا من ثلاثين فقرةً؛ موزعةً على محورين؛ هما: محور القيادة التَّمويَّة، وله خمسُ عشرة فقرةً؛ تتوزع على ثلاثة أبعاد بخمس فقراتٍ لكلٍ منها؛ هي: بعد نمذجة الأدوار المثاليَّة للقيادة، وبعد الاهتمام بالأعضاء، وبعد الإلهام والتَّحفيز، ومحور الذَّكاء التَّنظيمي بجامعة ، وله خمسُ عشرة فقرةً؛ تتوزع على ثلاثة أبعاد بخمس فقراتٍ لكلٍ منها؛ هي: بُعدُ الرؤية الاستراتيجية، وبُعدُ الرغبة في التغيير، وبُعدُ نشر المعرفة.

٢. صدق الاتساق الداخلي (Construct Validity)

تم تطبيق مقياس القيادة التَّمويَّة والذَّكاء التَّنظيمي من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية على عينة استطلاعية مؤلفة من (٢٠) رئيس قسم أكاديمي من خارج عينة البحث؛ وذلك لحساب معاملات الارتباط المُصحَّح (Corrected Item–Total Correlation) لعلاقة فقرات محور القيادة التَّمويَّة بمحورها وأبعاده ولعلاقة فقرات محور الذكاء التنظيمي بمحورها وأبعاده حسب المُعادلة $(R_i = (COV(X_i, P) - S_i^2) / (S_i \tilde{S}_i))$ ، كمؤشرات على صدق الاتساق الداخلي لفقرات محوري المقياس وأبعاد المحورين (Lord and Novick, 1968).

تراوحت قيم معاملات الارتباط المُصحَّح لعلاقة فقرات بعد نمذجة الأدوار المثالية للقيادة بيَّنها بين (٠.٥١-٠.٦٣) مُصنَّفةً على أنَّها علاقات متوسطة القوَّة (Hinkle, et al., 2003)، وتراوحت قيم معاملات الارتباط المُصحَّح لعلاقة الفقرات بمحورها بين (٠.٤٧-٠.٥٣) مُصنَّفةً على أنَّها علاقات تتراوح بين (صغيرة إلى متوسطة) القوَّة. وتراوحت قيم معاملات الارتباط المُصحَّح لعلاقة فقرات بعد الاهتمام بالأعضاء بيَّنها بين (٠.٥٥-٠.٦٨) مُصنَّفةً

على أنَّها علاقات متوسطة القُوَّة، وتراوحت قيم معاملات الارتباط المُصحَّح لعلاقة الفقرات بمحورها بين (٠.٤٨-٠.٦١) مُصنَّفةً على أنَّها علاقات تتراوح بين (صغيرة إلى متوسطة) القُوَّة. وتراوحت قيم معاملات الارتباط المُصحَّح لعلاقة فقرات بعد الإلهام والتَّحفيزي ببعدها بين (٠.٤٩-٠.٧٤) مُصنَّفةً على أنَّها علاقات تتراوح بين (صغيرة إلى كبيرة) القُوَّة، وتراوحت قيم معاملات الارتباط المُصحَّح لعلاقة الفقرات بمحورها بين (٠.٤٧-٠.٧٣) مُصنَّفةً على أنَّها علاقات تتراوح بين (صغيرة إلى كبيرة) القُوَّة (جدول ١).

جدول (١) قيم معاملات الارتباط المُصحَّح للفقرات لمحور القيادة التَّمويَّة وأبعاده.

معامل ارتباط الفقرة المُصحَّح مع:		نص فقرات القيادة التَّمويَّة وفق أبعادها وأرقامها		رقم	نص فقرات القيادة التَّمويَّة وفق أبعادها وأرقامها
المحور	البعء	البعء	البعء		
حجمه	قيمه	حجمه	قيمه		
الأول. نمذجة الأدوار المثالية للقيادة					
<i>القيادات الأكاديمية:</i>					
صغير	*0.49	متوسط	*0.63	1	تحرص على وضع الأهداف وتحقيقها
متوسط	*0.51	متوسط	*0.58	2	تؤكد على انجاز المهام
صغير	*0.47	متوسط	*0.53	3	تلتزم بمعايير اخلاقيات المهنة
صغير	*0.48	متوسط	*0.51	4	تدعم العمل الجماعي
متوسط	*0.53	متوسط	*0.54	5	تشارك الأعضاء في اتخاذ القرار
الثاني. الاهتمام بالأعضاء					
<i>القيادات الأكاديمية:</i>					
صغير	*0.48	متوسط	*0.55	6	تشجيع الأعضاء على التطوير الذاتي
متوسط	*0.61	متوسط	*0.68	7	تشجع الاعضاء على المشاركة في برامج التنمية المهنية
متوسط	*0.59	متوسط	*0.64	8	تتواصل مع الأعضاء بفاعلية
متوسط	*0.59	متوسط	*0.66	9	تساعد الأعضاء في حل المشكلات التي تواجههم
متوسط	*0.56	متوسط	*0.61	10	تقدم التغذية الراجعة للأعضاء
الثالث. الإلهام والتَّحفيز					
<i>القيادات الأكاديمية:</i>					
متوسط	*0.64	متوسط	*0.64	11	تليبي احتياجات الاعضاء
متوسط	*0.52	متوسط	*0.54	12	تقدر الجهود المبذولة من الاعضاء
كبير	*0.73	كبير	*0.74	13	تحرص على الاحتفاء بإنجازات الاعضاء
صغير	*0.47	ضعيف	*0.49	14	تقدم أفكار إبداعية لتطوير العمل
متوسط	*0.67	كبير	*0.71	15	تقدم الدعم المعنوي للأعضاء

* قيمته المحسوبة أكبر من قيمته الحرجة (٠.٤٤٣٧٧) عند (١٨) درجة حرية ($\alpha=0.05$)

وتراوحت قيم معاملات الارتباط المُصَحَّح لعلاقة فقرات بُعْدُ الرؤية الاستراتيجية بِبُعْدِها بين (٠.٤٨-٠.٦٩) مُصنَّفةً على أنَّها علاقات تتراوح بين (صغيرة إلى متوسطة) القُوَّة، وتراوحت قيم معاملات الارتباط المُصَحَّح لعلاقة الفقرات بمحورها بين (٠.٤٥-٠.٦٣) مُصنَّفةً على أنَّها علاقات تتراوح بين (صغيرة إلى متوسطة) القُوَّة. وتراوحت قيم معاملات الارتباط المُصَحَّح لعلاقة فقرات بُعْدُ الرِّغبة في التَّغيير بِبُعْدِها بين (٠.٤٩-٠.٦٨) مُصنَّفةً على أنَّها علاقات تتراوح بين (صغيرة إلى متوسطة) القُوَّة، وتراوحت قيم معاملات الارتباط المُصَحَّح لعلاقة الفقرات بمحورها بين (٠.٤٧-٠.٦٧) مُصنَّفةً على أنَّها علاقات تتراوح بين (صغيرة إلى متوسطة) القُوَّة. وتراوحت قيم معاملات الارتباط المُصَحَّح لعلاقة فقرات بُعْدُ نشر المعرفة بِبُعْدِها بين (٠.٥٢-٠.٦٠) مُصنَّفةً على أنَّها علاقات متوسطة القُوَّة، وتراوحت قيم معاملات الارتباط المُصَحَّح لعلاقة الفقرات بمحورها بين (٠.٤٥-٠.٥٢) مُصنَّفةً على أنَّها علاقات تتراوح بين (صغيرة إلى متوسطة) القُوَّة (جدول ٢). جدول (٢) قيم معاملات الارتباط المُصَحَّح للفقرات بمحور الذكاء التنظيمي وأبعاده.

معامل ارتباط الفقرة المُصَحَّح مع:				نص فقرات الذكاء التَّظيمي وفق أبعادها وأرقامها
المحور		البعد		
حجمه	قيمه	حجمه	قيمه	
الأول. الرؤية الاستراتيجية				
صغير	*0.45	صغير	*0.48	1 يوجد رؤية ورسالة واضحة للجامعة
متوسط	*0.59	متوسط	*0.69	2 يتم اتخاذ القرارات بناء على رؤية الجامعة وأهدافها
متوسط	*0.63	متوسط	*0.67	3 توجه جميع جهود الأعضاء لتحقيق رؤية الجامعة
متوسط	*0.59	متوسط	*0.60	4 تتابع القيادة الأهداف وتقدم التغذية الراجعة للأعضاء
متوسط	*0.62	متوسط	*0.64	5 تطور القيادة أهدافها بناء على التغييرات المحيطة
الثاني. الرِّغبة في التَّغيير				
صغير	*0.47	صغير	*0.49	6 تواكب القيادة التطورات في البيئة الداخلية والخارجية
متوسط	*0.64	متوسط	*0.65	7 تطور القيادة الخطط والبرامج باستمرار
متوسط	*0.67	متوسط	*0.68	8 تشجع الأعضاء على تقديم المبادرات
متوسط	*0.66	متوسط	*0.67	9 تدعم القيادة الأفكار الابداعية
متوسط	*0.59	متوسط	*0.64	10 تتوفر في الجامعة مرونة تنظيمية تساعد في عمليات التجديد
الثالث. نشر المعرفة				
صغير	*0.45	متوسط	*0.52	11 تتبنى القيادة ثقافة القيادة التتموية
متوسط	*0.51	متوسط	*0.52	12 تنشر القيادة ثقافة القيادة التتموية بين الاعضاء
متوسط	*0.52	متوسط	*0.54	13 تنظم القيادة لقاءات ومؤتمرات لتبادل المعرفة
متوسط	*0.51	متوسط	*0.60	14 توظف القيادة التكنولوجيا لدعم التبادل المعرفي
صغير	*0.49	متوسط	*0.57	15 توظف القيادة المعرفة لدعم عمليات التطوير

* قيمته المحسوبة أكبر من قيمته الحرجة (٠.٤٤٣٧٧) عند (١٨) درجة حرية ($\alpha=0.05$)

ويلاحظ من القيم الخاصة بصدق اتِّساق التجانس بين مضامين فقرات محور القيادة التتموية/أبعاد محور القيادة التتموية كُلِّ على حِدَةٍ وبين مضامين فقرات محور الذكاء التَّظيمي/أبعاد محور الذكاء التَّظيمي كُلِّ على

حَدَّة؛ أن قيم معاملات الارتباط المُصَحَّح المحسوبة لعلاقة الفقرات بمحورها التَّابعة لهما ولعلاقة الفقرات بأبعاد محور القيادة التَّنْمُوِيَّة وبأبعاد محور الذِّكاء التَّنْظِيمي لم تقلَّ دون قيمتها الحرجة البالغة (٠.٤٤٣٧٧) ووفق اختبار (t) الخاص بمعاملات الارتباط الذي ينصُّ على $(t = (r \times \sqrt{df}) / \sqrt{1 - r^2})$ ؛ حيث: df هي درجة الحرية للعينه الاستطلاعية بعد طرح القيمة (٢) من حجمها، و r هي معامل الارتباط المُصَحَّح في أثناء اختباره لفرضيته الصِّفْرِيَّة "لا تختلف قيمة معامل الارتباط المُصَحَّح المحسوبة عن الصفر ($\alpha=0.05$)" عند (١٨) درجة حرية في ضوء حجم العينه الاستطلاعية؛ ممَّا يشير إلى جودة بناء فقرات كِلِّ من: محور ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التَّنْمُوِيَّة (جدول ١)، ومحور توافر الذِّكاء التَّنْظِيمي بجامعة الملك عبد العزيز (جدول ٢) (Donnelly, 2007).

وتَمَّ حساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة محور القيادة التَّنْمُوِيَّة بأبعاده؛ حيث تراوحت بين (٠.٨٣) - (٠.٩٠) مُصنَّفَةً على أنَّها علاقات تتراوح بين (كبيرة إلى شبه تامَّة) القُوَّة، علاوة على حساب معاملات ارتباط بيرسون للعلاقات البنينة لأبعاد المحور؛ حيث تراوحت بين (٠.٥٣-٠.٦٧) مُصنَّفَةً على أنَّها علاقات متوسطة القُوَّة؛ ممَّا يشير إلى أنَّ الأبعاد الثلاثة تشكل ملامح ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التَّنْمُوِيَّة (جدول ٣).

جدول (٣)

قيم معاملات بيرسون لأبعاد القيادة التَّنْمُوِيَّة بمحورها وقيم معاملات ارتباط بيرسون البنينة لأبعاد المحور.

العلاقة	نمذجة الأدوار المثالية للقيادة	الاهتمام بالأعضاء	الإلهام والتحفيز
الاهتمام بالأعضاء			
معامل الارتباط	0.53*		
حجمه	متوسط		
الإلهام والتحفيز			
معامل الارتباط	0.55*	0.67*	
حجمه	متوسط	متوسط	
الكُلِّي لمحور القيادة التَّنْمُوِيَّة			
معامل الارتباط	0.83*	0.90*	0.87*
حجمه	كبير	شبه تام	كبير

* قيمته المحسوبة أكبر من قيمته الحرجة (٠.٤٤٣٧٧) عند (١٨) درجة حرية ($\alpha=0.05$)

كما تمَّ حساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة محور الذكاء التنظيمي بأبعاده؛ حيث تراوحت بين (٠.٨٢-٠.٩٢) مُصنَّفةً على أنها علاقات تتراوح بين (كبيرة إلى شبه تامّة) القوّة، علاوة على حساب معاملات ارتباط بيرسون للعلاقات البنينة لأبعاد المحور؛ حيث تراوحت بين (٠.٥٥-٠.٦٥) مُصنَّفةً على أنها علاقات متوسطة القوّة؛ ممّا يشير إلى أنّ الأبعاد الثلاثة تشكل ملامح الذكاء التنظيمي بجامعة الملك عبد العزيز (جدول ٤).

جدول (٤) قيم معاملات بيرسون لأبعاد الذكاء التنظيمي بمحوره وقيم معاملات ارتباط بيرسون البنينة لأبعاد المحور.

العلاقة	الرؤية الاستراتيجية	الرغبة في التغيير	نشر المعرفة
الرغبة في التّغيير			
معامل الارتباط	*0.63		
حجمه	متوسط		
نشر المعرفة			
معامل الارتباط	*0.55	*0.65	
حجمه	متوسط	متوسط	
الكليّ لمحور الذكاء التنظيمي			
معامل الارتباط	*0.86	*0.92	*0.82
حجمه	كبير	شبه تام	كبير

* قيمته المحسوبة أكبر من قيمته الحرجة (٠.٤٤٣٧٧) عند (١٨) درجة حرية ($\alpha=0.05$)

ويلاحظ أنّ قيم معاملات ارتباط بيرسون المحسوبة لعلاقة كلٍّ من (محور القيادة التّنمويّة بأبعاده، وللعلاقات البنينة لأبعاد المحور، ومحور الذكاء التنظيمي بأبعاده، وللعلاقات البنينة لأبعاد المحور) لم تقلّ دون قيمتها الحرجة البالغة (٠.٤٤٣٧٧) التي تُحسب وفقاً لاختبار (t) الخاص بمعاملات الارتباط عند (١٨) درجة حرية؛ ممّا يشير إلى جودة تمثيل كلٍّ من: ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز لأبعاد القيادة التنموية، وتوافر أبعاد الذكاء التنظيمي بجامعة الملك عبد العزيز (جدول ٣ و ٤).

٣. ثبات محوري المقياس

لأغراض تقدير ثبات الاتّساق الداخلي لمحوري القيادة التنموية والذكاء التنظيمي وأبعادهما لدى أفراد العينة الاستطلاعية؛ تمَّ استخدام معادلة ألفا الخاصة بكرونباخ $(Cronbach's \alpha = (k\bar{r}) / [1 + ((k - 1)\bar{r})])$ ؛ حيث: k هي عدد فقرات البُعد، و \bar{r} هي الوسط الحسابي لمعاملات الارتباط دون القطر الرئيس لمصفوفة الارتباطات البنينة لفقرات (المحورين/أبعاد المحورين) المعنيّة الذي يفترض تكافؤ جميع تشبعات الفقرات ضمن (محورها/أبعاد المحورين) في التحليل العاملي التوكيدي، والقائم على مصفوفة التباينات/التباينات المُصاحبة التي

تُقَدِّد جميع التباينات المُصاحبة لأن تكون متساوية من حيث القيمة (Cronbach, 1951)؛ حيث بلغت قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمحور القيادة التَّنْمُوِيَّة (٠.٩١) مُصنَّفًا على أنه ذي ثبات ممتاز، وتراوحت قيم ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد المحور بين (٠.٨١-٠.٨٥) مُصنَّفًا على أنها ذات ثبات جيد جدًا (George & Mallery, 2021) (جدول ٥)،

جدول (٥)

قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي والإعادة لمحور القيادة التَّنْمُوِيَّة وأبعادها.

عدد الفقرات	معاملات ثبات				القيادة التَّنْمُوِيَّة وأبعادها
	الإعادة		الاتساق الداخلي		
	حجمه	قيمه	مستواه	قيمه	
5	كبير	*0.87	جيد جدًا	0.83	نمذجة الأدوار المثالية للقيادة
5	كبير	*0.88	جيد جدًا	0.85	الاهتمام بالأعضاء
5	كبير	*0.84	جيد جدًا	0.81	الإلهام والتحفيز
15	كبير	*0.81	ممتاز	0.91	الكلبي للمحور

* قيمته المحسوبة أكبر من قيمته الحرجة (٠.٤٤٣٧٧) عند (١٨) درجة حرية ($\alpha=0.05$)

وحيث بلغت قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمحور الذكاء التَّنْظِيمي (٠.٩٣) مُصنَّفًا على أنه ذي ثبات ممتاز، وتراوحت قيم

ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد المحور بين (٠.٨٦-٠.٨٩) مُصنَّفًا على أنها ذات ثبات جيد جدًا (جدول ٦).

جدول (٦)

قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي والإعادة لمحور الذكاء التَّنْظِيمي وأبعادها.

عدد الفقرات	معاملات ثبات				الذكاء التَّنْظِيمي وأبعادها
	الإعادة		الاتساق الداخلي		
	حجمه	قيمه	مستواه	قيمه	
5	كبير	*0.86	جيد جدًا	0.89	الرؤية الاستراتيجية
5	كبير	*0.87	جيد جدًا	0.87	الرغبة في التغيير
5	كبير	*0.85	جيد جدًا	0.86	نشر المعرفة
15	كبير	*0.83	ممتاز	0.93	الكلبي للمحور

* قيمته المحسوبة أكبر من قيمته الحرجة (٠.٤٤٣٧٧) عند (١٨) درجة حرية ($\alpha=0.05$)

ولأغراض حساب ثبات الإعادة (مؤشر الاستقرار) (Stability Index) لمحوري المقياس ولأبعادهما لدى

أفراد العينة الاستطلاعية؛ تمَّ إعادة التطبيق عليهم مرَّةً أخرى بعد انقضاء أسبوعين من التطبيق الأوَّل؛ وذلك

لحساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين وفقًا لطريقة الاختبار وإعادته (Test-Retest)؛ حيث بلغت قيمة

ثبات إعادة لمحور القيادة التَّنْمِيَّة (٠.٨١) مُصنَّفًا على أنه ذي حجم كبير القُوَّة، وتراوحت قيم ثبات إعادة لأبعاد المحور بين (٠.٨٤-٠.٨٨) مُصنَّفًا على أنها ذات حجم كبير القُوَّة (جدول ٥)، وحيث بلغت قيمة ثبات إعادة لمحور الذكاء التَّنْظِيمِي (٠.٨٣) مُصنَّفًا على أنه ذي حجم كبير القُوَّة، وتراوحت قيم ثبات إعادة لأبعاد المحور بين (٠.٨٥-٠.٨٧) مُصنَّفًا على أنها ذات حجم كبير القُوَّة (جدول ٦)؛ ممَّا يشير إلى جودة بناء فقرات (المحورين/أبعاد المحورين) كُلاً على حدة لدى أفراد عينة البحث المستهدفين؛ لكون قيم معاملات الارتباط لعلاقة التطبيقين لم تقلّ دون قيمتها الحرجة البالغة (٠.٤٤٣٧٧) المحسوبة وَفَقًا لاختبار (t) الخاص بمعاملات الارتباط؛ ممَّا يشير إلى جودة بناء فقرات (المحورين/أبعاد المحورين) كُلاً على حدة.

تصحيح مقياس القيادة التَّنْمِيَّة والذِّكاء التَّنْظِيمِي

في ضوء نتائج صدق البناء؛ اشتمل مقياس القيادة التَّنْمِيَّة والذِّكاء التَّنْظِيمِي من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية في صورته النهائية على كُليٍّ من (خمس عشرة فقرةً تتبع لمحور ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التَّنْمِيَّة، وخمس عشرة فقرةً تتبع لمحور توافر الذِّكاء التَّنْظِيمِي بجامعة الملك عبد العزيز)؛ حيث يُجاب عنها من طرف رؤساء الأقسام الأكاديمية بتدرج ليكرت يشتمل على أربعة بدائل لدرجة انطباق مضمون الفقرة حسب وجهة نظر أفراد عينة البحث؛ هي: (موافق بشدة) الذي يُعطى درجة قيمتها (٤) عند تصحيحه، أو (موافق) الذي يُعطى درجة قيمتها (٣) عند تصحيحه، أو (غير موافق) الذي يُعطى درجة قيمتها (٢) عند تصحيحه، أو (غير موافق بشدة) الذي يُعطى درجة قيمتها (١) عند تصحيحه. وبذلك تتراوح الدرجات الخام لِكُلِّ من: محوري القيادة التَّنْمِيَّة والذِّكاء التَّنْظِيمِي وأبعادهما بين كُليٍّ من: (١٥-٦٠) لأَيٍّ من المحورين، و(٥-٢٠) لأبعاد أَيٍّ من المحورين؛ حيث كلما ارتفعت الدرجة الخام على كُليٍّ من المحورين وأبعادهما لكان ذلك مؤشراً على ازدياد سِمَتِي ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التَّنْمِيَّة وتوافر الذِّكاء التَّنْظِيمِي بجامعة الملك عبد العزيز، والعكس صحيح.

ولأغراض تقييم ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التَّنْمِيَّة وتوافر الذِّكاء التَّنْظِيمِي بجامعة الملك عبد العزيز وأبعادهما وفقرات أبعادهما من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية؛ تمَّ تبني النموذج الإحصائي ذي التدرج النسبي (Relative Scaling) بغرض تصنيف الأوساط الحسابية لاستجابات رؤساء الأقسام الأكاديمية على كُليٍّ من المحورين وأبعادهما وفقرات أبعادهما إلى ثلاثة مستويات على النحو الآتي

(Doran, 1980): مرتفع الذي يُعطى للحاصلين على أوساط حسابية أكبر من (٣.٠٠)، أو متوسط الذي يُعطى للحاصلين على أوساط حسابية تتراوح بين (٢.٠١-٣.٠٠)، أو منخفض الذي يُعطى للحاصلين على أوساط حسابية أقل من (٢.٠١). وذلك باستخدام مُعادلة طول الفئة لتدريج ليكرت ذي الفئات الخمس التي تنصُّ على:

$$1.00 = \frac{3}{3} = \frac{(1 - 4)}{3} = \frac{(\text{التدريج الأعلى} - \text{التدريج الأدنى})}{\text{عدد أحكام مناقشة النتائج}} = \frac{\text{المدى}}{\text{عدد أحكام مناقشة النتائج}} = \text{طول الفئة}$$

المعالجات الإحصائية

تمت المعالجات الإحصائية باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V29)، وذلك على النحو الآتي:

١. للإجابة عن سؤالَي البحث الأول والثاني؛ تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكلِّ من محوري البحث.

٢. للإجابة عن سؤال البحث الثالث؛ تمَّ حساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التنموية وأبعادها بالذكاء التَّظيمي وأبعاده وتصنيف حجم معاملات الارتباط وفقاً للمعيار [أقل من أو يساوي ٠.٠٩؛ صغير جداً (عديم الشَّأن)، و(٠.١٠-٠.٢٩)؛ صغير، و(٠.٣٠-٠.٤٩)؛ متوسط، و(٠.٥٠-٠.٦٩)؛ كبير، و(٠.٧٠-٠.٨٩)؛ كبير جداً، وأكبر من أو يساوي (٠.٩)؛ شبه تام] (Hopkins, 2002).

نتائج البحث ومناقشتها

تالياً عرضُ لنتائج أسئلة البحث حسب تسلسل ورودها في مُقدِّمة البحث:

أولاً. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التَّتمويَّة من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية؟"

للإجابة عن سؤال البحث الأول، تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للقيادة التنموية وأبعادها (نمذجة الأدوار المثالية للقيادة، والاهتمام بالأعضاء، والإلهام والتَّحفيز) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية، كما هو مُبيَّن في جدول (٧).

جدول (٧) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للقيادة التنموية وأبعادها لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			محور القيادة التنموية وأبعادها وأرقامها
	مستواه	رتبته	قيمه	
0.31	مرتفع	1	3.17	1 نمذجة الأدوار المثالية للقيادة
0.49	متوسط	2	3.00	2 الاهتمام بالأعضاء
0.47	متوسط	3	2.97	3 الإلهام والتحفيز
0.36	مرتفع		3.04	الكلّي للمحور

يلاحظ من جدول (٧) مجيء ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التَّمويَّة ضمن مستوى مرتفع من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية. وتغزو الباحثة هذه النتيجة إلى تميز جامعة الملك عبد العزيز محليا وإقليميا حيث واصلت الجامعة محافظتها على أفضل الجامعات العربية وحصولها على المركز الأول في تصنيف Quacquarelli Symonds (QS) للجامعات للعام الرابع على التوالي لسنة ٢٠٢٣. شملت الأبحاث العلمية وشبكة البحوث الدولية، والسمعة الأكاديمية، وآراء جهات التوظيف، ونسبة استقطاب الطلاب وأعضاء هيئة التدريس الدوليين. كما أن الجامعة حصلت مؤخرًا على المركز ١٠١ عالميًا بحسب تصنيف مؤسسة التايمز العالمية للجامعات ٢٠٢٣. وذلك يشير إلى تقدم القيادة الأكاديمية للجامعة وتميزها في أداء وظائفها. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج جميع الدراسات السابقة كدراسة الصالحي (٢٠١٨) ودراسة Schweisfurth, M. and others (٢٠١٨) دراسة العبيري والعامري (٢٠١٩) دراسة الزهراني (٢٠٢١) التي توصلت إلى ممارسة القيادة التنموية جاءت بدرجة متوسطة دراسة عثمان (٢٠١٩) والتي توصلت الدراسة إلى أن القيادة التنموية تمارس بدرجة منخفضة.

ويلاحظ من جدول (٧) مجيء أبعاد القيادة التَّمويَّة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد

العزیز وفقاً للترتيب الآتي:

(أ) بُعْدُ نمذجة الأدوار المثالية للقيادة في المرتبة الأولى ضمن مستوى ممارسة مرتفع. وللتمكن من تفسير هذه النتيجة؛ تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقراته؛ للبتِّ بمستواها، كما هو مُبيِّن في جدول (٨)

جدول (٨) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد نمذجة الأدوار المثالية للقيادة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			نص فقرات	
	مستواه	رتبته	قيمه		
0.58	مرتفع	1	3.38	3	تلتزم بمعايير اخلاقيات المهنة
0.45	مرتفع	2.5	3.17	1	تحرص على وضع الأهداف وتحقيقها
0.50	مرتفع	2.5	3.17	2	تؤكد على انجاز المهام
0.60	مرتفع	4	3.11	4	تدعم العمل الجماعي
0.60	مرتفع	5	3.02	5	تشارك الأعضاء في اتخاذ القرار

يلاحظ من جدول (٨) مجيء جميع الفقرات (ذوات الأرقام: ٣، ١، ٢، ٤، ٥) ضمن مستوى ممارسة مرتفع. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن السلوكيات القيادية المثالية تُمارس بشكلٍ فعّالٍ ومُنظمٍ داخل الجامعة عن طريق ترسيخ ثقافة قيادية قوية تتميز بكفاءة قيادتها وبوجود بيئة عمل داعمة مشجعة للتطوير المستمر للكليات والاقسام داخل الجامعة.

(ب) بُعد الاهتمام بالأعضاء في المرتبة الثانية ضمن مستوى ممارسة متوسط. وللتمكن من تفسير هذه النتيجة؛ تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقراته؛ للبيت بمستواها، كما هو مبين في جدول (٩).

جدول (٩)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الاهتمام بالأعضاء لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			نص فقرات	
	مستواه	رتبته	قيمه		
0.69	مرتفع	1	3.17	10	تقدم التغذية الراجعة للأعضاء
0.61	مرتفع	2	3.04	7	تشجع الاعضاء على المشاركة في برامج التنمية المهنية
0.71	متوسط	3	2.97	9	تساعد الأعضاء في حل المشكلات التي تواجههم
0.50	متوسط	4	2.93	6	تشجيع الأعضاء على التطوير الذاتي
0.78	متوسط	5	2.87	8	تتواصل مع الأعضاء بفاعلية

يلاحظ من جدول (٩) مجيء الفقرتين (ذواتي الرقمين: ١٠، ٧) ضمن مستوى ممارسة مرتفع. وذلك يشير إلى اهتمام القيادة بتطوير الأعضاء وبالوصول على التغذية الراجعة لإدراكهم بأهميتها في تطوير وتجويد العمل، ومجيء الفقرات (ذوات الأرقام: ٩، ٦، ٨) ضمن مستوى ممارسة متوسط ويمكن

تفسير ذلك اختلاف وتعدد المشكلات التي تواجه الأعضاء في الجامعة.

(ج) بُعد الإلهام والتحفيز في المرتبة الثالثة ضمن مستوى ممارسة متوسط. وللتمكن من تفسير هذه النتيجة؛ تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقراته؛ للبتّ بمستواها، كما هو مبين في جدول (١٠).

جدول (١٠) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الإلهام والتحفيز لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			نص فقرات	بُعد الإلهام والتحفيز وأرقامها
	قيمه	رتبته	مستواه		
القيادات الأكاديمية:					
0.61	مرتفع	1	3.12	14	تقدم أفكار إبداعية لتطوير العمل
0.56	متوسط	2	2.99	12	تقدر الجهود المبذولة من الاعضاء
0.71	متوسط	3	2.93	15	تقدم الدعم المعنوي للأعضاء
0.70	متوسط	4	2.92	11	تلي احتياجات الاعضاء
0.50	متوسط	5	2.89	13	تحرص على الاحتفاء بإنجازات الاعضاء

يلاحظ من جدول (١٠) مجيء الفقرة (ذات الرقم: ١٤) ضمن مستوى ممارسة مرتفع. ويمكن تفسير هذه النتيجة باهتمام الجامعة بالبحث والابتكار حيث يدعم مركز الابداع وريادة الاعمال بالجامعة الأفكار الإبداعية والبحث العلمي للأعضاء والطلاب لتطوير العمل ودعم المشاريع الريادية. ومجيء الفقرات (ذوات الأرقام: ١٢، ١٥، ١١، ثم ١٣) ضمن مستوى ممارسة متوسط. ويمكن تفسير هذه النتيجة بانشغال القادة بعمليات التطوير والتغيير التي شهدتها الجامعة مؤخرًا خصوصًا بعد استقلالها.

ثانيًا. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "ما مستوى توافر الذكاء التنظيمي بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية؟"

للإجابة عن سؤال البحث الثاني، تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للذكاء التنظيمي وأبعاده (الرؤية الاستراتيجية، والرغبة في التغيير، ونشر المعرفة) بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية، كما هو مبين في جدول (١١).

جدول (١١) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للذكاء التّنظيمي وأبعاده بجامعة الملك عبد العزيز.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			محور الذكاء التنظيمي وأبعاده وأرقامها
	مستواه	رتبته	قيمه	
0.42	مرتفع	1	3.38	1 الرؤية الاستراتيجية
0.44	مرتفع	2	3.24	3 نشر المعرفة
0.44	مرتفع	3	3.17	2 الرغبة في التغيير
0.38	مرتفع		3.27	الكلي للمحور

يلاحظ من جدول (١١) مجيء توافر الذكاء التّنظيمي بجامعة الملك عبد العزيز ضمن مستوى مرتفع من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أنّ رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الملك عبد العزيز يُدركون ويُقدّرون وجود نظام ذكاء تنظيمي فعال داخل الجامعة كما يُشير ذلك إلى التزام الجامعة باستخدام أحدث التقنيات لتحسين أدائها وتقديم أفضل خدمه. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة كلا من دراسة عبد الستار (٢٠١٩) ودراسة عباس (٢٠١٩) ودراسة طلب (٢٠٢٠) التي توصلت الى أنّ ممارسة الذكاء التنظيمي جاء بدرجة منخفضة ، ودراسة العنزي (٢٠٢١) ودراسة المالكي وحوالة (٢٠٢٣) التي توصلت الى أنّ ممارسة الذكاء التنظيمي جاء بدرجة متوسطة.

ويلاحظ من جدول (١١) مجيء أبعاد الذكاء التّنظيمي بجامعة الملك عبد العزيز وفقاً للترتيب الآتي:

(أ) بُعد الرؤية الاستراتيجية في المرتبة الأولى ضمن مستوى توافر مرتفع. وللتمكن من تفسير هذه النتيجة؛ تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقراتها؛ للبتّ بمستواها، كما هو مبين في جدول (١٢).

جدول (١٢) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد الرؤية الاستراتيجية بجامعة الملك عبد العزيز.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			نص فقرات بُعد الرؤية الاستراتيجية وأرقامها
	مستواه	رتبته	قيمه	
0.54	مرتفع	1	3.54	3 توجه جميع جهود الأعضاء لتحقيق رؤية الجامعة
0.56	مرتفع	2	3.52	1 يوجد رؤية ورسالة واضحة للجامعة
0.54	مرتفع	3	3.46	2 يتم اتخاذ القرارات بناء على رؤية الجامعة وأهدافها
0.64	مرتفع	4	3.27	4 تتابع القيادة الأهداف وتقدم التغذية الراجعة للأعضاء
0.55	مرتفع	5	3.10	5 تطور القيادة أهدافها بناء على التغييرات المحيطة

يلاحظ من جدول (١٢) مجيء جميع الفقرات (ذوات الأرقام: ٣، ١، ٢، ٤، ٥) ضمن مستوى

توافر مرتفع، ويمكن تفسير هذه النتيجة يشير هذا إلى أنّ جامعة الملك عبد العزيز تتمتع برؤية استراتيجية

واضحة ومُتفق عليها من قبل جميع أعضاء المجتمع الجامعي، كما توفر الرؤية اتجاه واضح تجاه المستقبل مما ساهم في توجيه الجهود والأنشطة نحو تحقيق الأهداف. وهذا يفسر تقدم الجامعة وجودة خدماتها. (ب) بُعِدُ نشر المعرفة في المرتبة الثانية ضمن مستوى توافر مرتفع. وللتمكن من تفسير هذه النتيجة؛ تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقراتها؛ للبتِّ بمستواها، كما هو مُبيَّن في جدول (١٣).

جدول (١٣) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعِدُ نشر المعرفة بجامعة الملك عبد العزيز.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			نص فقرات بُعِدُ نشر المعرفة وأرقامها
	قيمه	رتبته	مستواه	
0.63	3.36	1	مرتفع	توظف القيادة المعرفة لدعم عمليات التطوير
0.57	3.30	2	مرتفع	تتبنى القيادة ثقافة القيادة التَّمويَّة
0.60	3.29	3	مرتفع	تتشر القيادة ثقافة القيادة التَّمويَّة بين الاعضاء
0.64	3.15	4	مرتفع	تنظم القيادة لقاءات ومؤتمرات لتبادل المعرفة
0.57	3.13	5	مرتفع	توظف القيادة التكنولوجيا لدعم التبادل المعرفي

يلاحظ من جدول (١٣) مجيء جميع الفقرات (ذوات الأرقام: ١٥، ١١، ١٢، ١٣، ١٤) ضمن

مستوى توافر مرتفع. ويمكن تفسير ذلك أنَّ جامعة الملك عبد العزيز تُولي اهتمامًا كبيرًا بنشر المعرفة والتعلم بين جميع أعضاء المجتمع الجامعي من خلال تُوْفِير بيئة تعليمية غنية تُشجِّع على التعلم والبحث والابتكار. وإتاحة موارد تعليمية غنية لكل من الطلاب والأعضاء من خلال المراكز البحثية المتعددة ودعم المشاريع البحثية والنشر العلمي.

(ج) بُعِدُ الرِّغْبَة في التَّغْيِير في المرتبة التَّالِثَة ضمن مستوى توافر مرتفع. وللتمكن من تفسير هذه النتيجة؛ تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقراتها؛ للبتِّ بمستواها، كما هو مُبيَّن في جدول (١٤).

جدول (١٤) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعِدُ الرِّغْبَة في التَّغْيِير بجامعة الملك عبد العزيز.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			نص فقرات بُعِدُ الرِّغْبَة في التَّغْيِير وأرقامها
	قيمه	رتبته	مستواه	
0.62	3.36	1	مرتفع	تدعم القيادة الأفكار الابداعية
0.54	3.27	2	مرتفع	تواكب القيادة التطورات في البيئة الداخلية والخارجية
0.57	3.13	3	مرتفع	تطور القيادة الخطط والبرامج باستمرار
0.57	3.07	4	مرتفع	تتوفر في الجامعة مرونة تنظيمية تساعد في عمليات التجديد
0.69	3.04	5	مرتفع	تشجع الأعضاء على تقديم المبادرات

يلاحظ من جدول (١٤) مجيء جميع الفقرات (ذوات الأرقام: ٩، ٦، ٧، ١٠، ٨) ضمن مستوى

توافر مرتفع ويمكن تفسير هذه النتيجة أنّ جامعة الملك عبد العزيز تتمتع بثقافة تُشجّع على التغيير والابتكار. كما يدل ذلك على أن الجامعة تمتلك بيئة عمل ديناميكية تشجع على التغيير وتحفز على الابداع، وتتمتع بالمرونة التي تعزز الابتكار، وهذا أيضا يفسر اختيار جامعة الملك عبد العزيز ضمن الثلاث الجامعات الأوائل لتطبيق نظام الجامعات الجديد.

ثالثاً. النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: "هل توجد علاقة ($\alpha=0.05$) لممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التّنومية بتوافر الذكاء التّنظيمي فيها من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية؟" للإجابة عن سؤال البحث الثالث، تمّ حساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التّنومية وأبعاده (نمذجة الأدوار المثالية للقيادة، والاهتمام بالأعضاء، والإلهام والتحفيز) بتوافر الذكاء التّنظيمي وأبعاده (الرؤية الاستراتيجية، والرغبة في التغيير، ونشر المعرفة) فيها من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية، كما هو مبين في جدول (١٥).

جدول (١٥)

قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التّنومية وأبعاده بتوافر الذكاء التّنظيمي وأبعاده فيها

العلاقة مُمثلةً بمعامل الارتباط	أبعاد الذكاء التّنظيمي			الكلّي للمحور
	الرؤية الاستراتيجية	الرغبة في التغيير	نشر المعرفة	
نمذجة الأدوار المثالية للقيادة	*0.51 كبير ⁺	*0.34 متوسط ⁺	*0.22 صغير ⁺	*0.41 متوسط ⁺
الاهتمام بالأعضاء	*0.42 متوسط ⁺	*0.49 متوسط ⁺	*0.52 كبير ⁺	*0.55 كبير ⁺
الإلهام والتحفيز	*0.32 متوسط ⁺	*0.48 متوسط ⁺	*0.58 كبير ⁺	*0.53 كبير ⁺
الكلّي للمحور	*0.48 متوسط ⁺	*0.53 كبير ⁺	*0.55 كبير ⁺	*0.60 كبير ⁺

* دال إحصائيًا ($\alpha=0.05$)

⁺ تمّ تصنيف حجم معامل ارتباط بيرسون وفق معيار (Hopkins, 2002)

يلاحظ من جدول (١٥) أنّ جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك

عبد العزيز للقيادة التتموية وأبعاده (نمذجة الأدوار المثالية للقيادة، والاهتمام بالأعضاء، والإلهام والتحفيز) بتوافر الذكاء التنظيمي وأبعاده (الرؤية الاستراتيجية، والرغبة في التغيير، ونشر المعرفة) فيها من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية كانت موجبة الاتجاه وذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$)؛ ويمكن تفسير وجود علاقة موجبة بين ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التتموية وبتوافر الذكاء التنظيمي فيها من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية إلى القيادة التتموية تساهم في خلق العديد من العوامل التي تعزز الذكاء التنظيمي حيث أن القيادة التتموية توفر الظروف الملائمة لتطوير الذكاء التنظيمي وتطوره. كون القيادة التتموية توفر بيئة تعاونية محفزة على المشاركة في اتخاذ القرار والذي يؤدي الى مزيد من الالتزام والابداع، هذا وتشجع القيادة التتموية على التعلم والتطور المستمر والذي بدوره يعزز الذكاء التنظيمي.

و تمّ تصنيف حجم (Magnitude) كلِّ منها على النحو الآتي (Hopkins, 2002):

١. كبير: وجود ثماني علاقات من أصل سِتِّ عشرة علاقةً على النحو الآتي: أ) محور ممارسة القيادة التتموية وبعديه (الاهتمام بالأعضاء، والإلهام والتحفيز) بتوافر محور الذكاء التنظيمي وبعده نشر المعرفة. ب) محور ممارسة القيادة التتموية ببعده توافر الذكاء التنظيمي (الرغبة في التغيير). ج) بعد محور ممارسة القيادة التتموية (نمذجة الأدوار المثالية للقيادة) ببعده توافر الذكاء التنظيمي (الرؤية الاستراتيجية).
٢. متوسط: وجود سبع علاقات من أصل سِتِّ عشرة علاقةً على النحو الآتي: أ) محور ممارسة القيادة التتموية ببعده توافر الذكاء التنظيمي (الرؤية الاستراتيجية). ب) بُعدي ممارسة القيادة التتموية (الاهتمام بالأعضاء، والإلهام والتحفيز) بُعدي توافر الذكاء التنظيمي (الرؤية الاستراتيجية، والرغبة في التغيير). ج) بُعد ممارسة القيادة التتموية (نمذجة الأدوار المثالية للقيادة) بمحور توافر الذكاء التنظيمي وبعده (الرغبة في التغيير).
٣. صغير: وجود علاقةً واحدة من أصل سِتِّ عشرة علاقةً لبُعد ممارسة القيادة التتموية (نمذجة الأدوار المثالية للقيادة) ببُعد توافر الذكاء التنظيمي (نشر المعرفة).

ملخص النتائج

١. أن ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التتموية جاء ضمن مستوى مرتفع من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية.

٢. أن توافر الذكاء التّظيمي بجامعة الملك عبد العزيز جاء ضمن مستوى مرتفع من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية.

٣. وجود علاقة موجبة الاتجاه وذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بين ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز للقيادة التّنموية وبتوافر الذكاء التّظيمي فيها من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية.

التوصيات

١. دعم القيادة الأكاديمية بالجامعة لبرامج التعليم المستمر للأعضاء عن طريق:

- استخدام الطرق الحديثة لتحديد الاحتياجات التدريبية للأعضاء.
- توفير فرص متميزة وغير تقليدية لتطوير منظومة التطوير والتدريب وتشجيع الأعضاء على المشاركة فيها.
- تخصيص دعم مادي لبرامج تدريب أعضاء هيئة التدريس.
- تقييم برامج التطوير بشكل مستمر.
- الاستفادة من التغذية الراجعة لتطوير البرامج التدريبية.

٢. أن تدعم القيادة التواصل الفعال مع الأعضاء عن طريق:

- تبادل الأفكار والآراء والخبرات بين القيادة والأعضاء بشكل واضح ومباشر لتحسين جودة القرارات والعمل.
- تحسين روح الفريق وزيادة التعاون والعمل الجماعي.
- توفير قنوات اتصال مفتوحة لضمان سهولة التواصل.
- الاجتماعات المنتظمة والدورية لمناقشة المستجدات.

٣. أن تعمل الجامعة على بناء مزيد من الشراكات الاستراتيجية محليا واقليميا وعالميا لدعم استقلال الجامعة وتقدمها في التصنيفات العالمية تماشيا مع هدف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ للتعليم العالي والذي نص على حصول خمس جامعات سعودية على الأقل ضمن أفضل ١٠٠ جامعة عالمية.

٤. استمرار الجامعة في دعم المراكز البحثية ومراكز الريادة والإبداع كونها أحد ركائز تنمية المجتمع ونشر المعرفة وخلق فرص جديدة لتحسين جودة الحياة مما ينتج عنه المزيد من التقدم العلمي للجامعة.
٥. نقل الجامعة تجربتها في تفعيل القيادة التنموية للجامعات السعودية الأخرى لدعم تقدم الجامعات في التصنيفات العالمية.

المراجع العربية

- أبو علبة، تامر محمد أحمد، ٢٠١٨، دور ادارة المواهب في بناء المنظمة الذكية لدى المنشآت الصناعية الفلسطينية، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية التجارة، الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.
- حبيل، بشري. (٢٠٢١). دور القيادة التنموية في تحقيق التميز الوظيفي لدى أساتذة الجامعة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة محمد بوضياف. الجزائر.
- الزهراني. إبراهيم. (٢٠٢١). دور القيادة التنموية في تحقيق متطلبات الجامعة المستدامة جامعة القصيم أنموذجا. مجلة جامعة حفر الباطن للعلوم التربوية والنفسية. ٤٤(١) ١١-٨٤.
- الصالح، خالد. (٢٠١٨). القيادة التنموية لدى قائدي المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية وعلاقتها بثقافة الحوار لدى المعلمين. مجلة كلية التربية. جامعة أسيوط. ٣٤(٣) ٨٥-١٠٥.
- طلب. إيمان. (٢٠٢٠). تطوير الأداء الإداري لإدارة الدراسات العليا بجامعة الفيوم على ضوء مدخل الذكاء التنظيمي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الفيوم. مصر.
- عباس، محمود. (٢٠١١). مقاومة التغيير تجاه ثقافة الجودة والاعتماد لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات النظرية. دراسة نظرية. مجلة التربية. ٢٣(٥) ١٨-٤٥.
- عثمان، منى. (٢٠٢٠). آليات تفعيل ممارسات القيادة التنموية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية لتحقيق التنافسية العالمية (دراسة حالة جامعة الفيوم). مجلة الإدارة التربوية ٢٨(١) ٨٣-١٠٦.
- عبد الستار. محروس. (٢٠١٩). تطوير الأداء الإداري لرؤساء الأقسام العلمية بالجامعات الحكومية المصرية في ضوء مدخل الذكاء التنظيمي، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة سوهاج. مصر.
- عبد الستار، منى. (٢٠١٦). استراتيجية مقترحة لتحسين القدرة التنافسية للجامعات المصرية في ضوء مدخل الذكاء التنظيمي، (رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة بني سويف، بني سويف، مصر.

- العبيري. فهد، العامري. عبدالله. (٢٠١٩). ممارسات القيادة التنموية في الأقسام العلمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم. ١٢(٣)١٠٨٥-١١٢٣.
- العنزي. عطا الله. (٢٠٢١). مستوى الذكاء التنظيمي بكلية التربية والأدب والعلوم بجامعة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية المجلة التربوية. جامعة الكويت. ٣٥(١٣٨)١٣١-١٦١.
- غانم، عصام. (٢٠١٦). القيادة التنموية كمدخل جديد للقيادة التربوية (رؤية مقترحة). مجلة المركز العربي للتعليم والتنمية. ٢١(٩١)١٣٥-٢٠٢.
- القرني. أسامة، أبو سيف، محمود. (٢٠١٦). الذكاء التنظيمي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء نموذج كارل البريشت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية. ٢(١١)١-١٠.
- الكوني، عصام. (٢٠٢٣). تحليل مدخل الذكاء التنظيمي في تطوير الأداء الإداري لرؤساء الأقسام العلمية بكليات التربية بجامعة الزاوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة القرطاس الجمعية الليبية للعلوم التربوية والنفسية. ٢٤(١)٤٦٩-٥٠٤.
- المالكي. بدور، حوالة. سهير. (٢٠٢٣). درجة ممارسة المشرفات التربويات لأبعاد الذكاء التنظيمي في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية. مجلة العلوم التربوية. جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز. ٩(٣)٨٩-١٢٠.

المراجع الأجنبية

- Albrecht, K. (2002). The power of minds at work: Organizational intelligence in action. New York: American Management Association, Amacom.
- Chegani, M. N., (2016), The Effects of Organizational Intelligence and Creativity on Technological Innovation: A Case Study of the Manufacturing Firms in Iran, Arabian Journal of Business and Management Review Oman Chapter, Vol.5, No.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16(3), 297-334 <https://doi:10.1007/bf02310555>.
- Donnelly, R. A. (2007). The complete idiot's guide to statistics. New York, NY: Alpha

- Doran, R. L. (1980). *Basic Measurement and Evaluation of Science Instruction*. National Science Teachers Association, 1742 Connecticut Ave., NW, Washington, DC 20009 (Stock No. 471-14764; no price quoted)
- Dorczak, Roman.(2012). Developmental leadership—an attempt to define specificity of educational leadership. *ZARZĄDZANIE PUBLICZNE*. 4(20) 19–25
- Kazdin (Ed.), *Methodological issues and strategies in clinical research* (pp. 301–310). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14805-02>
- George, D., & Mallery, P. (2021). *IBM SPSS Statistics 27 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (17th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003205333>
- Hadadnia, Sirous, & Shahidi, Nima, (2015), on The Relation Between Knowledge Management With Social Capital and Organizational Intelligence of Employees in Islamic Azad University, *Intrnational Research Journal of Applied and Basic Science*, Vol. 9, No. 10
- Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (2003). *Applied statistics for the behavioral sciences* (Vol. 663). Houghton Mifflin College Division.
- Hopkins, W. G. (2002). A scale of magnitudes for effect statistics. *A new view of statistics*, 502, 411
- Kouzers, J., & Posner, B. (٢٠١٢). *The Leadership Challenge*, Fifth Edition, San Francisco, CA.
- Kempf-Leonard, K. (2005). *Encyclopedia of social measurement: Volume 1*. Oxford: Elsevier
- Kriel, I.G. (2008). *Developmental leadership behaviour and effective commitment: An explorative study*. MA dissertation, The University of South Africa, South Africa--Louisiana.
- Lord, F. M., and Novick, M. R. (1968). *Statistical Theories of Mental Test Scores*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Leonard, K. (2005). *Encyclopedia of social measurement: Volume 1*. Oxford: Elsevier
- Larsson, G., Carlstedt, L., Andersson, J., Andersson, L., Danielsson, E., Johansson, A., Johansson, E., Michel, P-O., & Robertson, I. (2003). A comprehensive system for leader evaluation and development. *Leadership & Organization Development Journal*, 24, 16–25.
- Rafferty, A.E., & Griffin, M.A. (2006). Refining individualized consideration: Distinguishing developmental leadership and supportive leadership. *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 79(2) 37-61.
- Rauthmann, J. (2010). Psychological Aspects of Systems Intelligence: Conceptualisations of a New Intelligence From. In R. Hamalainen, E. Saarinen (Eds). *Essays on Systems Intelligence* (60-29). Analysis Laboratory. Espoo, Finland.
- Gilley, J.; Shelton, P. & Gilley, A. (2011). Developmental leadership: A new perspective for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 13 (3), 386-405
- Malekzadeh.G, Kazemi. M, Mehraeen.M,Mortazavi.S (2016), Modeling Organizational Intelligence Using DEMATEL Method in Iranian Public Universities. *Journal of Modeling in Management*. 11(1)134-153.

- McAlearney.A.(2008). Leadership development in healthcare: a qualitative study. Journal of Organizational Behavior.27(7)967-982.
- Wilson,M.(2004). Effective developmental leadership: a study of the traits and behaviors of leader who develop both people and organization (unpublished dissertation). Louisianan State University and Agricultural and Mechanical college. United State.
- Zarbaksh, M. Alipour. H, Zahra.K, Taleghani.M.(2011). Standardization of Albrechts Organization Intelligence of the personnel and Principle of the Junior High Schools of the West of Mazandaran Province, Australian Journal of Basic and Applid Sciences 5(10),2011.

The role of development leadership in enhancing organizational intelligence at King Abdulaziz University

Dr. Nesreen Ali A;zahrani

*Associate Professor, Department of Educational
Administration and Planning
Umm Al-Qura University
nalzahrani@uqu.edu.sa*

Abstract. the research objective is to investigate the role of developmental leadership in enhancing organizational intelligence from the point of view of the heads of academic departments at King Abdulaziz University, the research used the descriptive, correlational method. The questionnaire was used to collect information, and the research community consisted of (107) department heads. The results showed that: There is a positive, statistically significant relationship ($\alpha = 0.05$) between the practice of academic leaders at King Abdulaziz University for development leadership and the availability of organizational intelligence from the point of view of heads of academic departments. The study recommended that the academic leadership (Deanship of Human Resources) support and provide continuing education programs for members and encourage members to participate in them by identifying development needs, providing opportunities for development, and providing supportive resources, in addition to evaluating the impact of the programs on members by obtaining feedback. In addition to encouraging academic leadership to communicate effectively with members to know the actual needs of members, effective communication has a pivotal role in creating a positive work environment and directly affects the productivity of faculty members. (188 words)

Keywords: development leadership ·Organizational Intelligence.