

الكشف عن ابعاد المنظمة الذكية - دراسة تحليلية لأراء عينة من الكادر التدريسي في جامعة سامراء

م.م. علي احسان عبدالكريم
جامعة تكريت
كلية الادارة والاقتصاد

م. عامر علي حمد
جامعة تكريت
كلية الادارة والاقتصاد

م.د. حاتم علي عبدالله
جامعة تكريت
كلية الادارة والاقتصاد

P: ISSN : 1813-6729
E : ISSN : 2707-1359

<http://doi.org/10.31272/JAE.43.2020.126.8>

مقبول للنشر بتاريخ: 2018/6/14

تاريخ أستلام البحث: 2018/5/24

المستخلص

تعد المنظمات الذكية موضوعا رائدا في ميادين ادارة الاعمال بشكل عام والمنظمة والسلوك التنظيمي بشكل خاص، وقد هدف البحث الى الكشف عن ابعاد المنظمة الذكية واهمية توافرها في جامعة سامراء من خلال مجتمع بحثي تمثل بالكادر التدريسي للجامعة اعتمادا على المنهج التحليلي، وقد اختيرت عينة غير عشوائية(قصدية) بواقع(50) فردا من مجتمع الدراسة البالغ 79 فردا، حُللت البيانات بواسطة برنامج(SMART PLS,3) وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج كان اهمها توافر ابعاد المنظمة الذكية في جامعة سامراء انعكست من خلال اجابات عينة البحث، فضلا عن ان بعدي مناقلة الموارد وبناء الذكاء الجماعية كانا البعدين الحاسمين من حيث الاهمية تبعا لأداء كل بعد، وبناء على ذلك فقد اوصى البحث بزيادة الاهتمام بهذه الابعاد من قبل ادارة الجامعة للوصول او احتلال مراكز متقدمة بين الجامعات العراقية.
الكلمات المفتاحية: المنظمة الذكية، بلوغ الغايات، فهم البيئة، مناقلة الموارد، بناء الذكاء الجماعي، ابعاد المنظمة الذكية.



مجلة الادارة والاقتصاد
العدد 126 / كانون الاول / 2020
الصفحات : 105-118

المقدمة

تسعى المنظمات في العصر الحالي الى خلق الترابط بين أنشطتها وطريقة الإدارة والتوظيف الفعال للتقنيات التكنولوجية والمعرفة المركزة التي تحقق نقلة نوعية للمنظمات من الاهتمام بموجوداتها المادية الى اهتمامها بالأصول المعنوية (اللاملموسة)، وان التغيرات والتطورات البيئية الديناميكية المستمرة في الوقت الحالي استلزمت وجود قادة وافراد مفكرين وذكاء يمتلكون القدرات والمهارات غير التقليدية التي تعتمد على تنمية المعرفة وتكوين التصورات الواضحة لمستقبل المنظمة وطرق مواجهة التغيرات والتطورات المعاصرة الديناميكية الشديدة ، من هنا تأتي أهمية بناء المنظمة الذكية التي تساعد على استيعاب الوضع الحالي في البيئة. لذا ركزت العديد من المنظمات ومنها الرائدة والتميزة على التصرف بذكاء (Intelligence) بهدف تحسين عملياتها التشغيلية وتحقيق أهدافها. واستخدمت العديد من المبادرات والطرق والأفكار والأساليب غير التقليدية لمساعدتها على اعمالها وانشطتها بطريقة كفوة وبفاعلية أكبر يحقق لها النجاح والتميز عن منافسيها. وان جميع الجهود المبذولة للمنظمات للاهتمام بالذكاء هو لكسبها ميزة تنافسية تمكنها من البقاء ، لذا يجب عليها ان ترعى ذكائها لضمان بقائها في بيئة الاعمال المتجددة، لان الذكاء سيميزها عن المنظمات الأخرى، ومن هنا سعى البحث الى التعرف والتنبيؤ بأهمية ابعاد المنظمة الذكية (بلوغ الغايات، فهم البيئة، مناقلة الموارد، بناء الذكاء الجماعي) وما مدى توافرها في جامعة سامراء بوصفها من الجامعات العراقية الفتيّة التي تبحث عن موقع لها مقارنة بالجامعات العراقية الأخرى.

المحور الاول: الاطار المنهجي

اولاً: مشكلة البحث

نتيجة لظهور التغيرات الكبيرة التي حصلت بفعل ظهور للعولمة والافكار التي تبحث عن الاستدامة العالمية والتسابق التكنولوجي والتي ازدادت بشكل ملحوظ في الآونة الأخيرة، فأن المنظمات الذكية هي الأكثر تأثراً لظروف هذه البيئة الديناميكية التغيير، وهي الأكثر اهتماماً بالتطورات المعرفية المتميزة الحاصلة فيها، ولكي تتمكن من التغلب على الظروف في هذه البيئة المتغيرة لا بد من امتلاكها لقدرات الذكاء التنظيمي ما جعل من ادارة هذه المنظمات ان تعتمد على بناء ابعاد المنظمة الذكية. واستنادا لما تم ذكره انفاً يمكن ان تتحدد مشكلة البحث بأثارة التساؤل الرئيس (ما مدى توافر ابعاد المنظمة الذكية في المنظمة المبحوثة؟) واذا تم التوافر هذه الابعاد يتحقق لنا طرح التساؤل الثاني (كيف يتم التنبيؤ بأهمية هذه الابعاد تبعاً لإدائها).

ثانياً: أهمية البحث

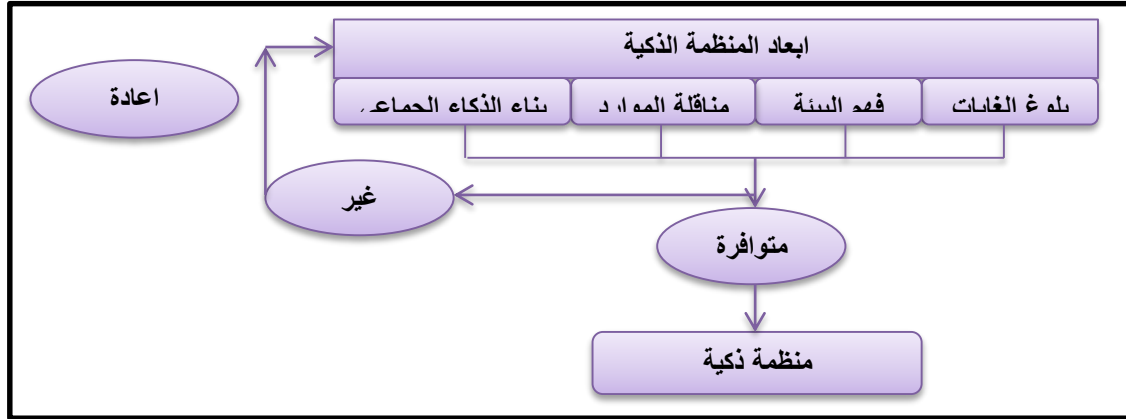
تبرز أهمية البحث في البحث عن امكانية التنبيؤ بأهمية ابعاد المنظمة الذكية في جامعة سامراء ومعرفة هذه الابعاد من خلال توافرها ثم قياس اداء كل بعد من هذه الابعاد في تكوين وبناء المنظمة الذكية.

ثالثاً: اهداف البحث

- 1- الكشف عن أهمية ابعاد المنظمة الذكية في المنظمة المبحوثة.
- 2- معرفة قيمة كل بعد من هذه الابعاد في المنظمة المبحوثة .
- 3- التنبيؤ بأهمية هذه الابعاد من خلال استخدام مصفوفة الأهمية تبعاً للإداء.
- 4- تقديم التوصيات التي تكفل تسهيل عملية تطبيق مفهوم المنظمة الذكية.

رابعاً: مخطط البحث

يمثل مخطط البحث ركيزة البحث وطريقة مساره في تحديد اهدافه، وبالتالي فقد تم تحديد مخطط للبحث يتمشى مع اهدافه وكما في الشكل (1):



الشكل (1)
مخطط البحث الفرضي

المصدر: اعداد الباحثين

خامسا: فرضيات البحث

اعتمادا على مخطط البحث يمكن اشتقاق فرضيات البحث الآتية:

1. الفرضية الاولى(تتوافر ابعاد المنظمة الذكية في المنظمة المبحوثة)
2. الفرضية الثانية(تتباين ابعاد المنظمة الذكية من حيث اهمية كل بعد تبعا لأدائه في بناء المنظمة الذكية).

سادسا: منهج البحث

يعتمد أي بحث علمي على واحد أو أكثر من مناهج البحث العلمي الشائعة الاستخدام في بحوث إدارة الأعمال ، وفي البحث الحالي تم استخدام المنهج التحليلي كمنهج علمي لإجراء البحث من خلال بناء إطار نظري أولاً ثم القيام باشتقاق الفرضيات واختبارها بالأساليب الاحصائية.

سابعا: مجتمع وعينة البحث

اختيرت جامعة سامراء بوصفها ميدان بحثيا لأنها من الجامعات العراقية الفتية التي ترغب في الحصول على مراكز متقدمة بين الجامعات العراقية، وقد تمثل مجتمع البحث بمجموعة من الاساتذة من حملة لقب (استاذ، استاذ مساعد) بواقع(79) فردا، اختيرت عينة غير عشوائية(قصدية) بواقع(50) فردا، اي بنسبة 63% ليمثلوا مجتمع البحث تمثيلا دقيقا.

ثامنا: الاساليب الاحصائية

تم الاعتماد على برنامج (SMARTPLS,3) في تحليل البيانات، وتم استخدام اختبارات تقييم النموذج القياسي(الصدق والثبات) واختبار النموذج البنائي(اختبار الفرضيات) فضلا عن تحليل مصفوفة الاهمية- الاداء.

تاسعا: اداة جمع البيانات

جمعت البيانات من العينة المبحوثة بواسطة الاستبانة التي بنيت اساسا على ما متوافر من دراسات سابقة ومراجعة دقيقة للأطر النظرية ذات العلاقة بموضوع البحث، وكما مؤشر في الملحق (1).

عاشرا: التعريفات الاجرائية للبحث

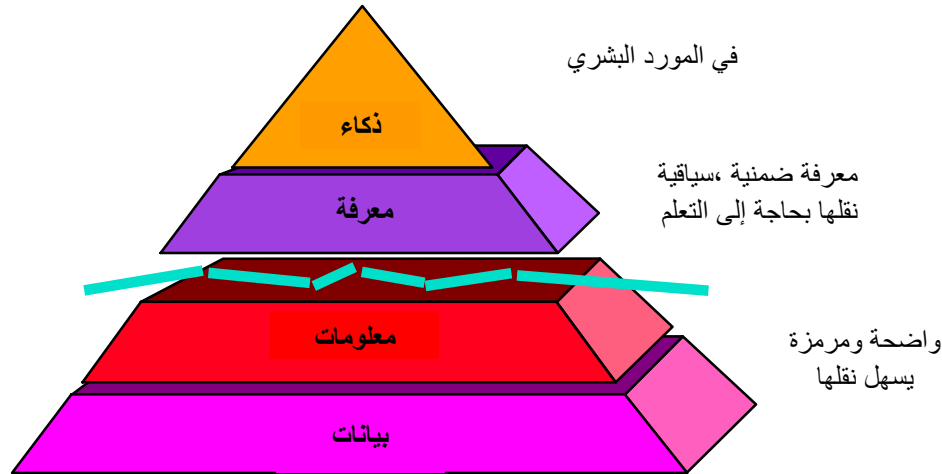
يحتوي البحث على متغير رئيس المتمثل بالمنظمة الذكية والتي تشتمل على مجموعة من الابعاد الفرعية (بلوغ الغايات، فهم البيئة، مناقلة الموارد، بناء الذكاء الجماعي)، وكانت التعريفات الاجرائية لها كالاتي:

- المنظمة الذكية: هي المنظمة التي تحقق النجاح المستمر والمستدام من خلال قدرتها على التكيف مع البيئة الخارجية واستثمار الفرص وتوفير بيئة منظمة تسهل عملية التعلم والنمو واستثمار المعرفة بما يمكنها من اتخاذ القرارات مما يجعلها متميزة .
- بلوغ الغايات: وهو يشير الى الاهمية الاستراتيجية للمنظمة الذكية من خلال التركيز على ثقافة توليد القيمة للمنظمة وتوليد البدائل الاستراتيجية وصولا الى التعليم المستمر الذي يحقق الهدف الاستراتيجي.
- فهم البيئة: وهو يعني قيام المنظمة بادراك التعقيدات المحيطة بها بطرق تسهل من عمليات اتخاذ القرارات ذات العلاقة بالبعد الاول(بلوغ الغايات).
- مناقلة الموارد: اتخاذ المنظمة لمجموعة من التحركات الاستراتيجية الداخلية والخارجية وبما يضمن توافر الموارد البشرية والمالية والمنظمية بأفضل حال بمواجهة حالات اللاتأكد البيئي.
- بناء الذكاء الجماعي: وهي تمثل العقل الجماعي والمنظمي الي يضمن للمنظمة بقائها واستمرارها في ظل البيئات المتجددة.

المحور الثاني / الجانب النظري

أولاً : المنظمة الذكية (المفهوم والاهمية)

يعد الذكاء التنظيمي من المفاهيم الحديثة نسبياً في حقل المنظمة والسلوك التنظيمي، وهو مرتبط بالمفاهيم السلوكية والمعرفية التي كان لكل منهما مفاهيمه الخاصة التي كونت بدورها مفهوم الذكاء التنظيمي. والذكاء عملية معقدة قادرة على تمكين الكائن الحي من التكيف المتجدد الذي يناظر فيه الفكر والعمل على الوسائل والغايات(الصالح واخرون، 2005: 6). والذكاء هو في قمة الهرم بالنسبة للبيانات والمعلومات والمعرفة والذكاء وهو عبارة عن إضافة الخبرة إلى توليفة المعرفة من خلال عملية التطبيق(العمرى والعلي، 2004: 6). وكما موضح في الشكل (2):



الشكل (2)

هرم مستويات البيانات والمعلومات والمعرفة والذكاء

Source : Skyrme, D., (1998), " Knowledge Management " the State of Practice (By Internet www.skyrme.com).

وان مفهوم الذكاء على وفق نظرية الذكاءات المتعددة هو مجموعة من المهارات التي تمكن الافراد من حل كافة المشكلات والانشطة الذهنية التي تقابله في الحياة وبدرجات مختلفة(الخفاف،2012: 14). وان الذكاء يعد ذخيرة الإدارة فهو يساعدها على كسب قوة الفطنة وبلوغ الأهداف والوصول الى النجاح ، حيث اكدت الدراسات ان هناك علاقة قوية بين نجاح المنظمات وسمات مدراءها وقادتها وفي مقدمتها سمة الذكاء(صالح واخرون،2010: 112). وان عملية تحويل المنظمة الى منظمة ذكية هي مسألة تتعلق بمستوى حسن المعرفة وادارتها ، وان الدرجة التي يمكن للمنظمة ان تتصرف من خلالها بذكاء تعتمد على كفاءات ومهارات العاملين فيها وقدراتها التشغيلية من أنظمة وسياسات والهيكل والقوى والدوافع ، وان المنظمة يمكن ان تصبح ذكية من خلال طريقتين الأولى : التصرف بذكاء، والثانية : الانتفاع من المعلومات التنافسية في البيئة التي تعمل بها لتحقيق أهدافها ، وان المزيج بين الطريقتين سيمكن المنظمة من تحقيق أهدافها بطريقة مميزة (Turban et al,2007: 43). وتعرف المنظمة الذكية بانها المنظمة ذات الأداء العالي وتمتلك التميز في الأدوات التشخيصية المستندة على البحث التجريبي ، للمساعدة في استخدام الطريق الصحيح للوصول الى النجاح وحل مشاكله(Finkelstein and Jackson,2005:7). وتعرف أيضاً المنظمة الذكية بانها تلك المنظمة القادرة على الاستشعار واستنزاف التغيرات الحاصلة في العمل وقدرتها على الاستجابة بأسرع وقت ممكن لتلك التغيرات من خلال استغلال مواردها المادية وغير المادية في التفاعل مع الفرص التي تم استشعارها في بيئة العمل(العولمة،2015: 18).

ومن خلال المفاهيم أعلاه نستنتج ان المنظمة الذكية هي المنظمة التي تحقق النجاح المستمر والمستدام من خلال قدرتها على التكيف مع البيئة الخارجية واستثمار الفرص وتوفير بيئة منظمة تسهل عملية التعلم والنمو واستثمار المعرفة بما يمكنها من اتخاذ القرارات مما يجعلها متميزة .

ثانياً : مستويات الذكاء التنظيمي

أوضح (العبادي،2012) ان هناك ثلاثة مستويات رئيسة للذكاء التنظيمي وهي (المستوى الاستراتيجي ، والمستوى التكتيكي ، والمستوى التشغيلي) وكما موضح في الجدول (1).

جدول (1)

مستويات الذكاء التنظيمي

مجال الاختلاف	ذكاء الاعمال الاستراتيجية	ذكاء الاعمال التكتيكي	ذكاء الاعمال التشغيلي
تركيز الاعمال	تحقيق اهداف طويلة الأمد.	إدارة المبادرات التكتيكية لتحقيق اهداف استراتيجية.	إدارة عمليات الاعمال اليومية.
المستخدم الرئيسي	مدراء الإدارة العليا التنفيذيين.	مدراء إدارة العمليات ومحلي الاعمال.	مدراء الاعمال والأنظمة التشغيلية.
الأفق الزمني	من شهر الى سنة.	أيام الى سنة.	يومي.
البيانات	تاريخية.	تاريخية.	يومية.

المصدر : العبادي، هاشم فوزي، (2012)، " الذكاء التنظيمي كممارسة اعمال نحو بناء منظمة ذكية – منظور مفاهيمي " ، المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر ، (ذكاء الاعمال واقتصاد المعرفة) ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الزيتونة الأردنية ، عمان ، الأردن ص 862 .

ثالثاً : خصائص المنظمة الذكية

ان المنظمة الذكية هي من المنظمات المستدامة ، فالاستدامة لها معنيان الأول يركز على القدرة على الاستمرار ، والثاني يركز على التجديد ، وكلا المعنيين هم مرتبطان ببعضهما(عجيلات،2013: 20). وان خصائص المنظمة الذكية تنعكس في ثلاث اتجاهات وكما يلي :

- **الثقافة** : وهي التي تعكس رؤية المنظمة ورسالتها وقيمها المشتركة ، وتسهم ايضاً في صياغة طبيعة العلاقة بين الافراد داخل وخارج المنظمة والطرق المتبعة في عملهم مع بعضهم البعض .
- **القدرات** : حيث ان المنظمة الذكية تقوم بتوظيف جميع مهاراتها ومعارفها المتوافرة لديها لتقديم افضل الخدمات الى زبائنها .
- **الارتباطات** : ان المنظمة الذكية ترتبط مع مجموعة صناعاتها من نفس القطاع من خلال العلاقات الداخلية بين العاملين ، والخارجية مع الموردين والزبائن والشركاء(Paulsen & Arthur,2005:77).

وهناك من حدد خصائص المنظمة الذكية بالاتي(Bakhshian,2011:418) :

- **الابداع** : وهو القدرة على خلق أفكار جديدة من نوعها تقود الى خلق منتجات وخدمات جديدة وهو القوة الكامنة للابتكار .
- **اتخاذ المخاطر** : وهي العملية التي تمكن الاستفادة من المخاطر المعتدلة المسيطر عليها ، من خلال محاولات الافراد الشخصية .
- **الاستقلال** : وهي الاستقلالية التي تسعى المنظمة الوصول اليها والتي تعتبر القوة الدافعة لرجال الاعمال في عملية بلوغ اهدافهم واحلامهم وبالتالي حرية العمل لتحقيق الريادة في الاعمال .
- **الدافع** : تقوم منظمات الاعمال الذكية على تشجيع الافراد من خلال منح الحوافز المادية والمعنوية لتحفيز دوافعهم.
- **تقسيم العمل** : تتحدد المسؤوليات في المنظمات الذكية بشكل فعال وذلك من اجل اطلاق المواهب لدى الافراد العاملين من خلال وضعهم في المكان المناسب للعمل .
- **الرؤية المستقبلية** : ترسم المنظمات الذكية رؤية مستقبلية تتسم بالوضوح من خلال تحليل البيئة الخارجية ويتم بموجبها وضع الخطط المستقبلية.

رابعاً : ابعاد المنظمة الذكية

تتعدد الافكار والآراء بين الباحثين والكتاب في تحديد ابعاد المنظمة الذكية وكل من وجهة نظره، واعتمادا على المراجعات النظرية وتوافقا مع طبيعة الميدان المبحوث سوف يتم التركيز على ما جاء به (Matheson & Matheson , 2001: 42). وهي (بلوغ الغايات، فهم البيئة، مناقلة الموارد) ومضاف اليها بعد (بناء الذكاء الجماعي) الذي اضافته كلاً من (Albrecht , 2003) . (Schwaninger , 2009) . (عجيلات ، 2013) . (القاسم، 2016) وكما موضح في الشكل (3):

1. بلوغ الغايات

يمكن للمنظمة بلوغ غاياتها من خلال تحقيق مجموعة من الوظائف المهمة التي تساعد على ذلك وهذه الوظائف تغطي مجموعة من المبادئ الآتية :

أ. **ثقافة توليد القيمة** : اذ يوجد في تطبيقات المنظمة الذكية مبدأ ثقافة توليد القيمة ، وهو توجه عام نحو القيمة القصوى لها ، اذ تحتاج كغيرها من المنظمات الى اسباب للوجود ، فتبقى تعمل على توضيح سبب وجودها

وتضمن بان جميع الافراد العاملين لديها يفهموا هذا السبب، وان يستعملوا هذا الفهم كاختيار نهائي للحكم على استراتيجياتهم ونشاطاتهم واعمالهم فيما اذا كانت تولد قيمة للزبائن وللمنظمة، أي ان تتأكد المنظمة من ان ثقافتها تعطي أولوية عالية في توليد القيمة.

ب. **توليد البدائل** : عملية توليد البدائل تعني قيام المنظمة بتطوير طرق جديدة لإجراءات تختار من بينها ما يلبي احتياجاتها الأساسية، ويمكن اعتبارها أداة لتقليص الفارق بين الأداء المنظمي الحالي والمرغوب، وبالتالي فان توليد المنظمة الذكية للبدائل يعني قيامها بتطوير مجموعة من الخيارات ذات القيمة العالية وطرق العمل الجديدة لتقوم بالاختيار من بينها ما يلبي احتياجاتها، ولتقوم باتخاذ إجراءاتها الاستراتيجية.

ت. **التعلم المستمر**: بمعنى سعي المنظمات الذكية الى فتح افاق امكانية التعلم المستمر للأفراد، حيث ان التعلم يتم ادماجه في اطار العمل من اجل تمكينهم من التعلم خلال ادائهم لمهامهم وهو ما يسمح بخلق فرص متزايدة وتطوير المهارات(Prasad & Shekhar,2010:139). أي ان المنظمة الذكية تتعلم بشكل مستمر كيف تقوم بتوليد قيمة اكبر في مواجهة التغيرات سواء كانت هذه التغيرات في تركيبة العالم السياسية والسكانية ام في التقدم التقني والتكنولوجي ام في زيادة حدة المنافسة ومن خلال ذلك ونتيجة لتعلم الافراد سوف يستجيبون لهذه التغيرات وسوف تكون ردة فعلهم اتجاهها إيجابية (Buchanan & Huczynski, 2004:110).

2. فهم البيئة

تعمل المنظمات في ظل بيئة غامضة من درجة التعقيد وعدم التأكيد والتطورات المستمرة الحاصلة فيها، وتسعى جاهدة لفهم هذه البيئة التي تعمل فيها، وهذا الفهم يعني قيامها بادراك التعقيد وعدم التأكد بطرق تسهل من عملية اتخاذ قراراتها الفعالة من خلال المسح البيئي ومراقبة وتقييم وتوزيع المعلومات من البيئة الخارجية والداخلية للأشخاص الرئيسيين في المنظمة، كما يمكن الإشارة الى ان المنظمة تقوم باستخدام هذه الأداة لتتجنب المفاجآت على المستوى الاستراتيجي ولضمان بقائها في الأمد البعيد، وان المنظمة الذكية تفهم بيئتها من خلال تطبيقها لمجموعة من الوظائف المهمة مثل (استيعاب حالات عدم التأكد البيئي ، المنظور الاستراتيجي من خارج وداخل المنظمة ، التفكير المنظمي)(القاسم،2016: 369).

3. مناقلة الموارد

تقوم المنظمة باستيراد مواردها من البيئة الخارجية، مثل الموجودات والموارد البشرية المتنوعة في التخصصات، وذات خلفيات علمية وعملية مختلفة وتنظم جميعها وفق المنظومة الإدارية ووفق العلاقات البيئية الرسمية وغير الرسمية، والتي يجب ان تنسق لتوليد اعمال هادفة، وتعني مناقلة الموارد ان تقرر المنظمة اتخاذ الحركات الاستراتيجية لتحقيق أهدافها في مواجهة عدم التأكد البيئي (القاسم،2016: 370). ويتم مناقلة الموارد من خلال تحقيق مجموعة من الوظائف المهمة وكما يلي:

أ. **اتخاذ القرار الصائب** : فالمنظمة الذكية تطبق العمليات الدقيقة والمنظمة التي تحدد الخطوات المهمة والاساسية للوصول الى القرارات الصائبة، تنعكس فوائدها اتجاه جودة المدخلات لأنها تتضمن اشخاص مناسبين لديهم مهارات وخبرات عالية نحو القرار النهائي.

ب. **الانتظام والتمكين**: المنظمة الذكية تسخر جميع الطاقات البشرية لديها وتجعل تركيزهم على قيمها الاستراتيجية، وهي معنية بمواجهة التنافس المتسارع الذي يعاني منه متخذي القرارات بسبب التراكم الكبير في المعلومات لذا تشجعهم على المشاركة في اتخاذ القرارات من خلال تطوير الفهم والتمكين، اذ تحرص المنظمة الذكية على المحافظة على الاشخاص الموهوبين (Cummings & Worley,2005:88). وتقوم المنظمة الذكية بتشجيع الافراد على المشاركة في اتخاذ القرارات لإنجاز الأهداف المنظمة، فالقيادة والسلطة البيروقراطية تكون غير مجدية في مواجهة التنافس العالمي السريع التطور والتحرك (العبادي،2012: 864).

ت. **التدفق المستمر للمعلومات** : وهو جعل المعلومات في المنظمة الذكية تتدفق الى جميع اجزائها وبدون قيود ، فهي تدرك ان من المستحيل التبو بأهمية المعلومات مسبقاً، كما تدرك ان المعلومات التي تبدو في الظاهر انها منتشرة وموزعة ستسبب اطلاق معرفة عميقة جديدة مبدعة ومفيدة للمنظمة ، فهي تمنع ما يقوم به البعض من اكتناز المعلومات وادخارها كقوة شخصية لهم (Matheson & Matheson,2005:51).

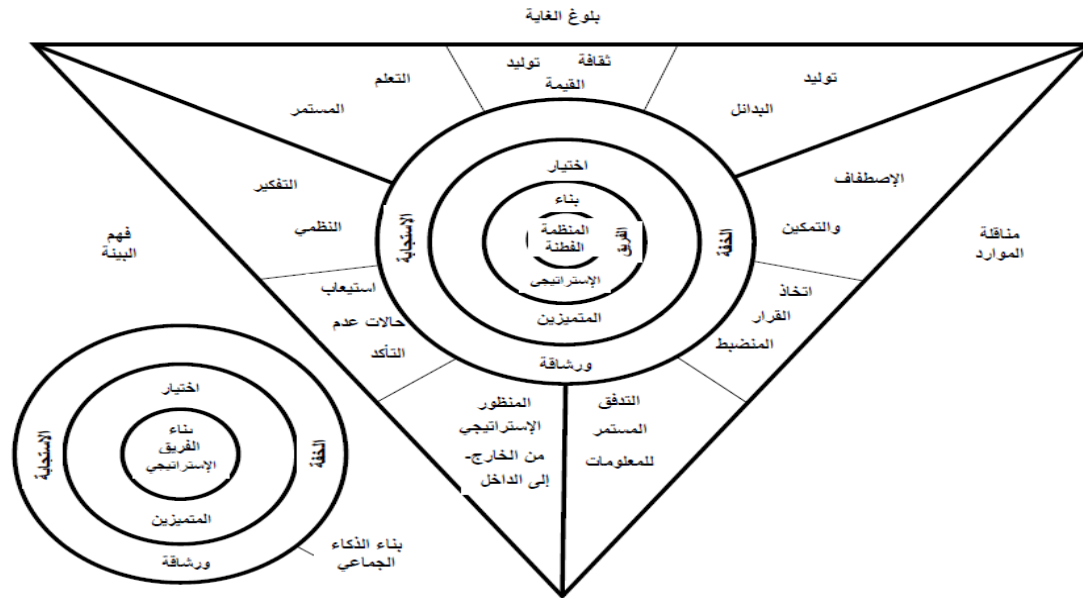
4. بناء الذكاء الجماعي

المنظمات عبارة عن تجمعات إنسانية هادفة وأنظمة تكيفية معقدة، حالها حال الكائنات الحية الذكية، فهي بحاجة ان ترعى وتنمي عقلها المنظمي، وذكائها الجماعي لضمان بقائها واستمرارها في ضل البيئة المتجددة، وحتى تتصرف هذه المنظمات وتتنافس وتنمو كالكائنات الحية، يجب عليها ان تحسن وتنظم ذكاءها الجماعي، حيث ان العقل والذكاء المنظمي الجماعي يشكلان ميزة حتمية للمنظمة الذكية التي تعمل على رفع جميع ما يمثله الافراد من قدرات فهم يشكلون أنظمة مفكرة عالية التعقيد لتشكل نظاماً مركباً(Liang,2004:205). وتقوم عملية الذكاء الجماعي على مجموعة من الوظائف هي :

أ. بناء الفريق الاستراتيجي : ان في كل منظمة ذكية توجد قيادة ذكية متمثلة في مستوى الفريق التنفيذي ومجلس الإدارة ، وتتميز هذه القيادة بحيوية عالية وعقول متفتحة وذات تحصيل عال من الذكاء ، وتمتلك القيادات أيضاً مجموعة من المهارات والمعرفة والسلوكيات والاتجاهات التي لا تمتلكها المنظمات التقليدية (Finkelstein & Jackson,2005:1).

ب. اختيار المتميزين: ان المنظمة الذكية تعمل على المحافظة على عاملها بوسائل مختلفة، على سبيل المثال تعمل على تدريب العامل بعد اختياره، وتستثمر في ذلك طوال فترة عمله وفق برامج متنوعة، وتشجع عاملها على السعي للحصول على درجات علمية عليا والحصول على عضوية هيئات علمية مهنية متخصصة، وغيرها من الوسائل الأخرى التي تمكن المنظمة من الحصول على افراد متميزين للعمل فيها والحفاظ عليهم.

ت. الخفة ورشاقة الاستجابة: ان مدراء المنظمات الذكية يقومون بتطوير أنظمة إدارية وتكنولوجية لتوجيه الخبرات والمهارات الجماعية نحو توليد المعرفة الأساسية لها، وان المنظمة الذكية تقاد بالمعرفة وتتكامل إدارة المعرفة فيها مع مجموعة من الأدوات الإدارية الأخرى التي تمكنها من ان تصبح أكثر خفة ورشاقة في الحركة والتأقلم مع المتغيرات التنافسية الحاصلة في البيئة (عجيلات، 2013: 29).



الشكل (3)

ابعاد المنظمة الذكية

المصدر : القاسم، احمد غسان مثقال ، " تأثير الفطنة المنظمة على الأداء المؤسسي - دراسة على المصارف التجارية في الأردن " ، المجلة العربية للإدارة ، جامعة الدول العربية ، القاهرة ، المجلد (36) ، العدد (1) ، (2016) ، ص 374.

المحور الثالث: الاطار العملي

ان كل اساس بحثي يتطلب لقيام بمراجعة اولية للبحوث العلمية ذات العلاقة، وان المراجعة العلمية لهذه البحوث تكشف عن الخصوصية التي سوف يتبناها البحث في تحديد توجهاته، وبناء على هذه المراجعة فإن برنامج (Smart PLS) هو احد البرامج الاحصائية التي تتعامل مع التوجهات النظرية الجديدة للتأكد من صدق وثبات الفرضيات المشتقة فضلا عن التعامل الموثوق مع العينات الصغيرة (≤ 100) وهو ما دفعنا بالدرجة الاولى لاستخدامه على خلاف حزمة (Amos) التابعة لبرنامج (SPSS)، ووفقا لهذا البرنامج فان صدق النظرية يتطلب اختبارها من ناحيتين: تتمثل الاولى بتقييم النموذج القياسي (Assessment of Measurement Model) بينما تتمثل الثانية باختبار النموذج البنائي (Test of Structural Model) فضلا عن استخدام مصفوفة (IPMA) لتحليل اهمية واداء كل متغير من المتغيرات الداخلة في البحث.

اولا: تقييم النموذج القياسي (Assessment of Measurement Model)

ان اي اساس بحثي يتطلب بداية اختبار النموذج القياسي للبحث والمتمثل باختبارات الصدق والثبات لأسئلة البحث والتأكد بداية من قدرة البيانات على قياس الشيء التي بنيت من اجله (الصدق Validity)، فضلا على القدرة على القياس تحت عدة ظروف (Reliability) من خلال الاعتماد على قياس صدق التقارب (Convergent Validity) والصدق التمييزي (Discriminant Validity):

1. صدق التقارب (Convergent Validity): يتطلب تحليل صدق التقارب اتباع ثلاثة اساليب للكشف عن الصدق والثبات الذي يتمتع به النموذج القياسي في تفسير المراد منه، وهذه الاساليب هي (ثبات التركيب Composite Reliability، ومعدل التباين المستخرج (Average variance extracted) وبعد اجراء التحليل ضمن برنامج (SMART PLS,3) فقد ظهرت النتائج كما في الجدول (2):

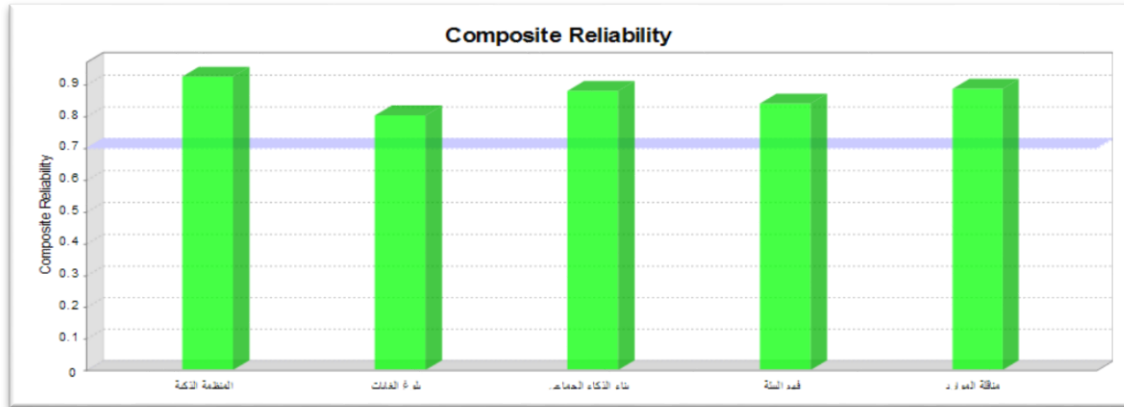
جدول (2)

صدق التقارب لنموذج البحث

معدل التباين المستخرج Average Variance Extracted	الثبات المركب Composite Reliability	المتغيرات
0.50>	0.70>	معيار المقارنة
0.452	0.803	بلوغ الغايات
0.514	0.840	فهم البيئة
0.610	0.886	مناقلة الموارد
0.514	0.880	بناء الذكاء الجماعي

المصدر: اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج (SMART PLS,3)

ومن متابعة الجدول اعلاه يتبين ان النموذج حصل على صدق تقارب عال من خلال الاختبارين مع العلم ان متغير بلوغ الغايات لم يجتز اختبار (معدل التباين المستخرج) بنجاح الا انه ضمن الحدود المقبولة خصوصا بعد رؤية الثبات المركب العالي له، ما يعني ان النموذج البحثي يتميز بالصدق العالي ضمن هذا الاختبار وكما يوضحه الشكل (4).



الشكل (4)

مخطط الثبات المركب

المصدر: اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج (SMART PLS,3)

2. الصدق التمييزي (Discriminant Validity): ويشير الى تباعد الاسئلة لمتغير ما بشكل منطقي وعدم تكرارها وتداخلها مع متغيرات اخرى، ويمكن الحصول عليه من خلال اختبارين يتمثل الاول ب (Cross loading) الذي يقيس ان السؤال المعين يقيس المتغير الذي بني من اجله فقط ولا يقيس متغيرات اخرى، وقد كانت نتائجه ايجابية جميعا (1)، بينما يتمثل الثاني بالارتباط ما بين المتغيرات الكامنة (Correlation) الذي يمكن الحصول عليه وفق معيار (Fornell & Larker, 1981) (2) وكالاتي:

جدول (3)

مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الكامنة

بلوغ الغايات	فهم البيئة	مناقلة الموارد	بناء الذكاء الجماعي
0.672			
0.520	0.717		
0.542	0.658	0.781	
0.582	0.562	0.775	0.774

المصدر: اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج (SMART PLS,3)

(1) هذا الاختبار مطول جدا ولا مجال لذكره بسبب ضيق المساحة للبحث

(2) Hair JR, Joseph F., Hult, G. Tomas M. Ringle, Christian M. Sarstedt, Marko. (2014), "A Primer on Partial Least Squares Structural Equation modeling (PLS-SEM)", SAGE Publications, Inc, USA.

يبين هذا الاختبار ان اي متغير يجب ان يكون ارتباطه مع نفسه اعلى من ارتباطه مع اي متغير اخر حتى يتميز بالثبات فمثلا ان بلوغ الغايات كان ارتباطه مع نفسه بنسبة (67%) وهي اعلى من جميع قيم الارتباط مع المتغيرات الاخرى ضمن نفس العمود او الصف، فضلا عن المتغيرات الاخرى التي ارتبطت مع نفسها بشكل عالي جدا وكما موضح في الجدول اعلاه. وبالتالي يتهيأ لنا الطريق للانتقال الى الخطوة الثانية.

ثانيا: اختبار النموذج البنائي (Test of Structural Model)

بعد ان تم تقييم نموذج البحث بطريقته القياسية يأتي الدور الان لاختبار فرضيات البحث من خلال اختبار النموذج البنائي للبحث، واعتمادا على ذات البرنامج (SMART PLS,3) فان النموذج البنائي يختبر وفق:

1. معاملات المسار (Path Coefficient): وهو احد الاختبارات الاحصائية المشابهة لطرق الانحدار (البسيطة او المتعددة)، يستخدم هذا الاختبار للتحقق من مدى توافر ابعاد المنظمة الذكية فضلا عن اهمية كل بعد من الابعاد في تكوين المتغير الاساسي للبحث ويجب عن الفرضيات الفرعية وهو ما سوف نلاحظه في الجدول من اجابات مباشرة لقبول الفرضيات او رفضها، وقد اشار (Hair et al,2014:223) الى ان اختبار (Bootstrapping) هو الافضل من ناحية القوة الاحصائية لتطبيقه في هكذا مجالات، و يظهر الجدول (4) معاملات المسار التي يتبين ان جميعها كانت معنوية من خلال متابعة قيمة (P value) وتؤشر ان كل بعد من هذه الابعاد يساهم في تكوين او بناء المنظمة الذكية فضلا عن الشكل (5) الذي يظهر نموذج الاختبار للبحث الشامل ليتحقق المجال لقبول الفرضية الرئيسية الاولى التي تكشف عن توافر ابعاد المنظمة الذكية في جامعة سامراء:

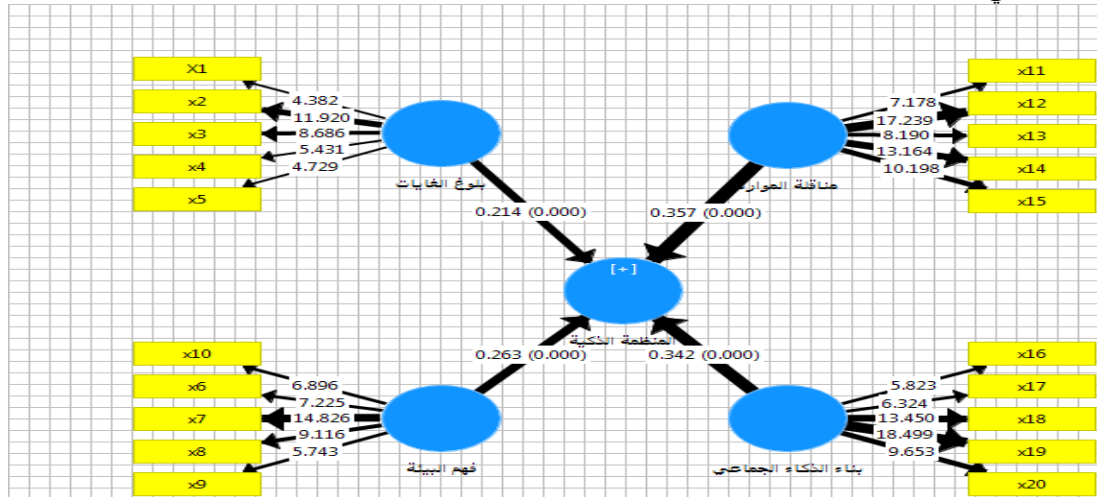
جدول (4)

اختبار (Bootstrapping) لتقييم معنوية العلاقات

القرار	مستوى المعنوية P	اختبار (T) (O/STDEV)	الانحراف المعياري (STDEV)	وسط المعانينة (M)	المعانينة الاصلية (O)	الفرضيات الفرعية
متوافر	0.000	5.690	0.038	0.219	0.214	بلوغ الغايات»» المنظمة الذكية
متوافر	0.000	6.163	0.043	0.270	0.263	فهم البيئة»» المنظمة الذكية
متوافر	0.000	11.591	0.031	0.344	0.357	مناقلة الموارد»» المنظمة الذكية
متوافر	0.000	10.714	0.032	0.333	0.342	بناء الذكاء الجماعي»» المنظمة الذكية

المصدر: اعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SMART PLS3).

2. يستعمل اختبار (Blindfolding) لبيان اهمية الابعاد في تكوين والتنبؤ بأهمية توافرها في بناء المنظمة الذكية، ويرمز لهذا الاختبار بـ (q²) وكقاعدة فان قيمه الحرجة مشابهة لقيم (f²) (3)، وقد بلغت الاهمية التنبؤية لأبعاد المنظمة الذكية مستوى متوسط من خلال اجابات الافراد المبحوثين، اذ بلغت (0.333) وهذا يعني ان وجود (بلوغ الغايات، فهم البيئة، مناقلة الموارد، بناء الذكاء الجماعي) يدعم مستوى متوسط لبناء المنظمة الذكية في جامعة سامراء.



الشكل (5)

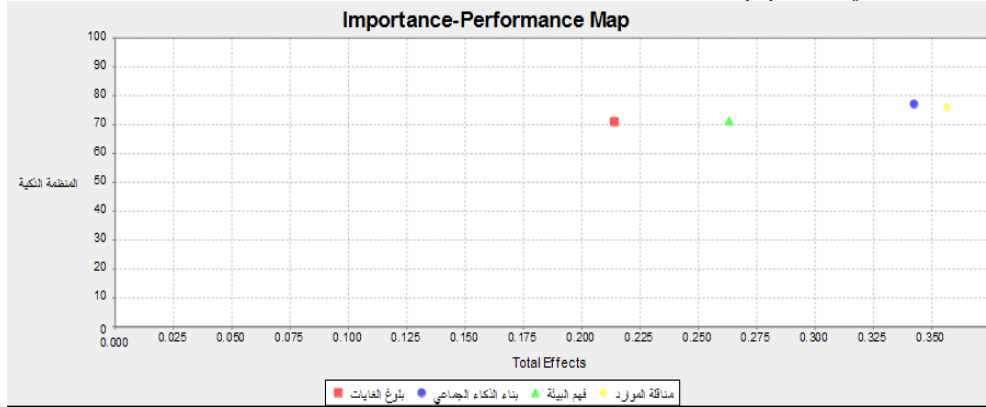
نموذج البحث الشامل

المصدر: مخرجات برنامج (SMART PLS,3)

(3) قيم (Q²) الحرجة هي (0.35, 0.15, 0.02) تؤشر مستويات (ضعيفة، متوسطة، قوية) على التوالي، طبقا لـ (Hair et al,2014).

ثالثاً: تحليل مصفوفة الاهمية - الاداء (4)

ان الخاصية الاساسية في طريقة النمذجة بالمعادلات البنائية هي استخلاص نتائج المتغيرات الكامنة (Latent Variable)، كما ان تحليل مصفوفة الاهمية- الاداء مفيدة في تعميم نتائج النمذجة باستخدام نتائج هذه المتغيرات، اذ ان تحليل النمذجة ب(PLS) يحدد الاهمية النسبية لكل بعد من خلال تعقب التقديرات المباشرة وغير المباشرة والعلاقات الكلية، وان تنفيذ المصفوفة يتطلب تحديد المتغير المستهدف (المنظمة الذكية)، وبعد اجراء الاختبار ظهرت لنا النتيجة في الشكل(6):



الشكل (6)

مصفوفة IPMA

المصدر: مخرجات برنامج (SMART PLS,3)

وتظهر المصفوفة النتائج الآتية:

1. ان المحور الافقي والذي يمثل (X) يمثل التأثيرات الكلية للأبعاد (المتغيرات الكامنة) في المتغير الاساسي (البناء المستهدف) والمتمثل بالمنظمة الذكية ويعكس اهمية (importance) هذه الأبعاد.
2. ان المحور العمودي والذي يمثل (Y) يمثل درجات المتغير المعدل من الأبعاد الفرعية والتي تمثل ادائها (Performance) (5) وبالتالي فإن زيادة بعد اداء بلوغ الغايات مثلاً بوحدة واحدة سوف يعمل على زيادة اداء متغير المنظمة الذكية من خلال قيمة التأثير الكلي ويسري الحال على بقية المتغيرات وبالتالي نتوصل الى تحقيق فرضيات البحث الاولى والثانية من خلال الاجابة على توافر ابعاد المنظمة الذكية في جامعة سامراء وتتضح الاجابة على الفرضية الثانية من خلال رؤية الشكل (6) الذي يعرض اهمية كل بعد وادائه في التأثير على والتنبؤ بالمنظمة الذكية بشكلها الكلي، اذ يظهر مثلاً ان الأبعاد (بلوغ الغايات، فهم البيئة، مناقلة الموارد، بناء الذكاء الجماعي) كانت (70.951، 71.272، 76.014، 77.093) على التوالي، وهو مؤشر الاداء الفاعل لهذه الأبعاد، اذ تميز بعد بناء الذكاء الجماعي على الأبعاد الأخرى على الرغم من الاختلافات البسيطة بينهم، ومن اجل تقريب الصورة يمكن تلخيص نتائج الشكل اعلاه بالجدول (5) الآتي:

جدول (5)

التأثيرات الكلية لمصفوفة IPMA لأبعاد المنظمة الذكية

الأبعاد	الاهمية (التأثيرات الكلية)	الاداء (قيم كل بعد)
بلوغ الغايات	70.951	0.214
فهم البيئة	71.272	0.263
مناقلة الموارد	76.014	0.357
بناء الذكاء الجماعي	77.093	0.342

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج (SMART PLS,3)

وبالتالي ومن متابعة كل من الشكل (5) والشكل (6) والجدول (5) يمكن الاستنتاج ان متغير مناقلة الموارد كان الافضل من ناحية الأبعاد الأربعة في تكوين والتنبؤ بالمنظمة الذكية، اذ كان ادائه عالياً وبذات الوقت كانت اهمية عالية في مصفوفة (IPMA)، والممثل باللون الاصفر في الشكل (6) والتسلسل (3) في الجدول (5)، لان الجامعة تعتمد على اسلوب الحوار المنفتح مع العاملين اثناء اعادة هيكلة انشطتها وتشجع على القرارات الجماعية

(4) تم الاعتماد في التعليق على النتائج على كتاب (وهو الكتاب المعتمد لتفسير وشرح برنامج SMART PLS,3)

Hair JR, Joseph F., Hult, G. Tomas M. Ringle, Christian M. Sarstedt, Marko.(2014), "A Primer on Partial Least Squares Structural Equation modeling (PLS-SEM)", SAGE Publications, Inc, USA.

(5) تتراوح قيمها بين (0-100) اذ تشير (0) الى مستوى منخفض من الاداء، بينما تمثل (100) مستوى عالي (افضل اداء).

والمشاركة في المعرفة من خلال دعم ثقافة التشارك ضمن خياراتها الاستراتيجية، في حين احتل بعد بناء الذكاء الجماعي المرتبة الثانية من ناحية الاداء وبأهمية عالية في الترتيب (ممثلاً باللون الأزرق في الشكل (6) والتسلسل (4) في الجدول (5) لان الجامعة تعمل على اخضاع عاملها لدورات للتأهيل، وان العاملين فيها على قدر كاف من تحمل المسؤولية والجدية بالعمل، فضلا عن سرعة الاجابة للمواقف المختلفة من خلال تبني برامج ادارية فعالة وبناء فرق عمل متميزة واستقطاب المتميزين للعمل فيها، وهكذا بالنسبة لمتغير فهم البيئة ومن ثم بلوغ الغايات وهو الاخير في ترتيب الابعاد، وعليه يمكن القول ان اساس ونهج المنظمة الذكية في جامعة سامراء يبدأ بداية ببناء الذكاء الجماعي بوصفه لبنة البناء الاولى، لكن بناء الذكاء الجماعي يتطلب ان تتوفر مناقلة للموارد بين الاقسام للمحافظة على هذا البناء وتوفير بني تحتية من شأنها ان تحافظ عليه، ليأتي دور فهم البيئة وهو الاساس في كل ميادين ادارة الاعمال، لان فهم البيئة مطلب مهم من متطلبات او ابعاد بناء المنظمة الذكية، ويمكن الاستنتاج ان جامعة سامراء وبحكم موقعها لها فهم كامل بالبيئة المحيطة وتستطيع التكيف مع جميع المتغيرات المحيطة لها، ليأتي دور البعد الاول للبحث والاخير بالترتيب من حيث الاهمية وهو بلوغ الغايات للجامعة، ما يحقق لنا القول ان جامعة سامراء هي منظمة تكيفية مع الواقع وليست منظمة استباقية بحكم ما تم تأشيريه في ثنايا البحث ويتحقق الحل للفرضية الثانية للبحث.

الاستنتاجات والتوصيات

اعتمادا على النتائج الفعلية للبحث فقد تم التوصل للبحث الى مجموعة من الاستنتاجات:

1. تبين وجود او توافر لإبعاد المنظمة الذكية في جامعة سامراء انعكس بواقع فهم الافراد المبحوثين لأهمية هذه الابعاد، خصوصا وان الجامعة تمتلك حاضنة ثقافية وابداعية جيدة جدا متمثلة بمدينة عريقة ولها تاريخها الحضاري المتميز.
 2. ظهر ان الجامعة تعتمد على مناقلة مواردها بين الكليات الاقسام المختلفة من خلال بناء فرق عمل متميزة وبكافة التخصصات ضمن الاعمال الادارية والاستراتيجية والتشغيلية، حقق مستويات عالية من الادراك لها.
 3. تحقق ان جامعة سامراء تعمل على ادارة ومحاولة بناء الذكاء الجماعي، لأنه اساس تقدم المجتمعات والمنظمات على حد سواء، من خلال استقطاب الافراد المتميزين وبناء فرق عمل متميزة تستجيب للمواقف المختلفة من خلال تبنيتها لنماذج ادارية فاعلة تساعد على تحقيق ذلك.
 4. ظهر هنالك ادراك لبعدي بلوغ الغايات وفهم البيئة انحصر بمدى من الاهمية اقل من بعدي مناقلة الموارد وبناء الذكاء الجماعي، وتحقق القول ان جامعة سامراء تعتمد اعتمادا كبيرا على البعدين الاخيرين، وهي اشارة الى طبيعة العمل الحكومي والالتزام باستراتيجية الوزارة بشكل مطلق من ناحية البعدين الاولين، ما جعلهما يحتلان الاهمية الاخيرة طبقا لمصنوفة الاهمية تبعا للاداء.
- وتبعا من هذه الاستنتاجات يمكن للبحث ان يوصي بالاتي:
1. ينبغي على ادارة الجامعة ان تضع لها استراتيجية تحقق من وراها بلوغ تام للغايات التي تؤمن بها الجامعة وليس فقط الالتزام باستراتيجية الوزارة من خلال القوانين والتعليمات الصادرة من الوزارة.
 2. ضرورة التركيز اكثر على بناء فرق عمل ادارية متميزة لان من شأنها ان تزيد من المعرفة المكتسبة لدى العاملين بمختلف التخصصات من خلال التشارك المعرفي، الذي يعمل بتغذية عكسية على زيادة الثقافة المنظمة الابداعية داخل الجامعة، ما تعمل على زيادة كفاءة وفاعلية العمليات بشكل مستمر ومنقطع النظير.
 3. ضرورة الاهتمام بالكارد التدريسي الكفو ومن حملة الالقاب العلمية العالية وذوي الخبرة لانهم اساس العمل في المجتمع الاكاديمي، وتفعيل برامج نقل الخبرة للأفراد الجدد من خلال الندوات والكورسات الدراسية وحتى التثقيفية.
 4. يجب ان تعي ادارة الجامعة على فهم البيئة بشكل عال وخصوصا ان الجامعة لها موقع حضري متميز، ما يحقق حتمية الارتقاء بالجامعة الى مستويات عالية من الاداء، للسير على ذات المنهج الحضاري والعلمي لذات المنطقة او المدينة.

المصادر References

1. الخفاف، ايمان عباس، (2012) " اثر برنامج مبني على نظرية الذكاء الاخلاقي في النمو الحسي لدى اطفال الروضة" ، مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد (27).
2. دانا نادر سليم عجيلات، (2013)، " اثر المنظمة الذكية والتوجه بالتعلم على الابداع التقني - دراسة تطبيقية على شركات البرمجة والتصميم والتطوير في الأردن"، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن.
3. صالح، احمد علي، العزاوي، بشرى هاشم و ابراهيم، ابراهيم خليل، (2010) " الإدارة بالذكاءات - منهج التميز الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات " ، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان ، الأردن.
4. الصالح، فروم محمد. إلياس، بوجعادة و عز الدين، سليمان، (2009) " دور أنظمة المعلومات المعتمدة على الذكاء الاصطناعي في عملية صنع القرارات الإدارية" ، الملتقى الوطني السادس حول دور التقنيات الكمية في اتخاذ القرارات الإدارية ، الجزائر.
5. الطائي، يوسف حجييم. الصانع ، محمد جبار و هادي، قيصر علي، (2014)، " صياغة الاستراتيجية المستدامة للشركة في بناء المنظمات الذكية - دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء في شركة زين العراق للاتصالات" ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (9)، العدد (26).

6. العبادي، هاشم فوزي.(2012)، " الذكاء التنظيمي كممارسة اعمال نحو بناء منظمة ذكية - منظور مفاهيمي"، المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر ، (ذكاء الاعمال واقتصاد المعرفة) ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، الاردن.
7. العبيدي محمود بدر،(2012)، " اثر ذكاء الاعمال والموجودات المعرفية في تحقيق الميزة التنافسية " ، المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر، (ذكاء الاعمال واقتصاد المعرفة)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الزيتونة الأردنية ، عمان ، الأردن.
8. العمري، غسان و العلي، عبدالستار، (2004)، " مفهوم خريطة المعرفة - دراسة استعراضية تحليلية"، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع (إدارة المعرفة في العالم العربي)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الزيتونة ، الأردن.
9. العوالم، فواز توفيق، (2015) " اثر قدرات تكنولوجيا المعلومات في الذكاء المنظمي- دراسة حالة شركة ماركة VIP في الأردن" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن.
10. القاسم، احمد غسان مثقال، (2016) ، " تأثير الفطنة المنظمة على الأداء المؤسسي - دراسة على المصارف التجارية في الأردن " ، المجلة العربية للإدارة ، جامعة الدول العربية ، القاهرة ، المجلد (36) ، العدد (1) ، ص 369 .
11. Albrecht, K, (2003), " The Power of Minds at Work: Organizational Intelligence in Action", Amazon, New York.
12. Bakhshian . A, Hamidi. F, Ezati.m, (2011), " Relationship between organizational intelligence and Entrepreneurship among university educational managers", the journal of mathematics and computer science . Vol (3), No (4).
13. Buchanan, David and Huczynski, Andrzej, (2004)"Organizational Behaviour: An Introductory Text", 5th edition, Prentice-Hall, Financial Time.
14. Finkelstein, Sydney & Jackson, Eric M, " Immunity from implosion: Building smart leadership " , Ivey Business Journal, Vol. (70), No. (1), (2005).
15. Finkelstein, Sydney and Jackson, Eric M., (2005), " Immunity from implosion: Building Smart leadership ". Ivey Business Journal, Vol. (70) Issue (1).
16. Liang, T.Y, (2004) "Intelligence strategy: The integrated 3C-OK framework of intelligent human organizations", Human Systems Management, Vol. (23), No.(4).
17. Mariana, A. B., & shoheilipour , M. , (2012) "The relationship between organizational intelligence and staff performance Based on the model of Karl Albrecht " , international journal of business and social science , Vol (3) , No (4).
18. Matheson, David & Matheson, James E, (2001)," Smart Organizations Perform Better", Research Technology Management", Vol (44) , No (4).
19. Poulsen, Kirsten M & Arthur, Michael B, (2005) "Intelligent Career Navigation " , American Society for Training and Development, Vol. (59), No.(5).
20. Prasad, D. & Shekhar, B. (2010), " Importance and the Zone of Tolerance of Passengers' Expectations of Indian Railway Passengers Services by applying RAILQUAL", Asian Journal of Management Research.
21. Schwaning, Markus, (2009) " Intelligent Organizations: Powerful Models for Systemic Management " , 2th Ed, Springer-Verlag Berlin Heidelberg, Germany.
22. Skyrme, D., " Knowledge Management " the State of Practice (1998) (By Internet www.skyrme.com).
23. Turban ,E .& Aronsen , J. & Peng & Sharda , (2007) " Decision Support & Business intelligence " , 6th ed , Prentice Hill Inc , New Jersey.

Detecting the dimensions of the smart organization - an analytical study of the opinions of a sample of the teaching staff at Samarra University

L. Dr. Hatem Ali Abdullah L. Amer Ali Hamad L. Ali Ihsan Abdul Karim

Abstract

Smart organizations are a pioneering topic in the fields of business administration in general and the organization and organizational behavior in particular, and the research aimed to reveal the dimensions of the smart organization and the importance of its availability at the University of Samarra through a research community represented by the university's teaching staff based on the analytical approach, and a non-random sample was chosen (intentionally) by (50) members of the study population of 79 individuals, the data were analyzed by the (SMART PLS 3) program, and the research reached a set of results, the most important of which was the availability of the smart organization dimensions at Samarra University, which were reflected through the answers of the research sample, as well as that two dimensions of the transfer of resources and building collective intelligence were the two critical dimensions in terms of importance depending on the performance of each dimension, and accordingly, the research recommended increased attention to these dimensions by the university administration to reach or occupy advanced positions among Iraqi universities.

Key words: smart organization, achieving goals, understanding the environment, transferring resources, building collective intelligence, dimensions of the smart organization.

ملحق (1)

إلى / السيدات والسادة الأفاضل

م/ استثمار الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تعد الاستثمار التي بين أيديكم جزءاً من متطلبات اعداد البحث الموسوم بـ(الكشف عن ابعاد المنظمة الذكية/دراسة تحليلية لآراء عينة من الكادر التدريسي في جامعة سامراء) ان حرصكم على تقديم المعلومات الكافية والمطلوبة بدقة وموضوعية سيؤدي بلا شك الى تحقيق اهداف البحث والخروج بالتوصيات المناسبة .

ملاحظات عامة:

1. يأمل الباحثين من السادة المجيبين قراءة العبارات بدقة .
2. يرجى عدم ترك أي سؤال دون إجابة لأن ذلك يعني عدم صلاحية الاستثمار للتحليل.
3. الآراء والمقترحات التي سوف يحصل عليها الباحثين لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحثين

أولاً: معلومات تعريفية عامة (خاصة بمستخدمي خدمات الاتصال)

1. الجنس: أنثى ذكر
2. التحصيل الدراسي:
- 3- إعدادية () دبلوم () بكالوريوس () ماجستير () دكتوراه ()
أقل من 3 سنوات () 3-5 سنوات () 5-10 سنوات () أكثر من 10 سنوات ()

الضوء من ابعاد المنظمة الذكية - دراسة تحليلية لأراء عينة من الكادر التدريسي في جامعة سامراء

ثانياً : ابعاد المنظمة الذكية					
ت	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
بلوغ الغايات					
1					تقوم المنظمة باستخدام التكنولوجيا والتقنيات لتوليد البدائل لاتخاذ القرارات .
2					تعمل المنظمة على تعزيز عمليات التعلم المستمر المتعلقة بتوليد قيمة اكبر للمنظمة وزبائنها .
3					تتخذ المنظمة اجراءات عملية ومهنية تهدف الى التعلم المستمر لمواكبة التطورات .
4					تركز المنظمة في قراراتها على توليد اكبر منفعة لها و للزبائن .
5					تولد المنظمة عدد من البدائل وتقييمها لتحقيق قيمة لها و للزبائن .
فهم البيئة					
6					تطور المنظمة أنظمة متخصصة للمساهمة في تقييم اثار عدم التأكد البيئي المتعلقة بالقرارات .
7					تطور المنظمة مسارات مستقبلية بديلة مبنية على معلومات دقيقة من البيئة الخارجية .
8					تقوم المنظمة بتشخيص حالات عدم التأكد البيئي والتعقيدات لتسهيل اتخاذ القرارات بشكل كفوء .
9					تعمل المنظمة على كشف وتوضيح علاقات السبب والنتيجة بين العوامل البيئية المؤثرة في القرارات .
10					تعمل المنظمة على استعراض وجهات النظر المتعددة وفق المنظور الكلي لنظامها عند التفكير بقضاياها الاستراتيجية .
مناقلة الموارد					
11					تتبنى المنظمة أسلوب الحوار المنفتح مع العاملين اثناء إعادة هيكلة أنشطتها في فترات التطورات والتغيير .
12					تشجع المنظمة على القرارات الجماعية ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات لتحقيق الانسجام المشترك في الفهم والاهداف .
13					تقوم المنظمة في الحصول على المعلومات وتجميعها ومشاركتها وتوزيعها بين الافراد وتطبيقها .
14					تدعم المنظمة ثقافة تبادل وتشارك المعلومات بين العاملين .
15					تعمل المنظمة على تطوير عملية مدروسة لتمييز الخيارات الاستراتيجية.
بناء الذكاء الجماعي					
16					تعمل المنظمة على اخضاع العاملين للتدريب والتاهيل بعد اختيارهم .
17					الفريق الإداري في المنظمة يتميز بالجدية وتحمل المسؤولية ويقوم بدروه بشكل كفوء .
18					تتبنى المنظمة نماذج إدارية فعالة تساعد على سرعة الاستجابة للمواقف المختلفة .
19					تعمل المنظمة على بناء فريق اداري متميز .
20					تعمل المنظمة على استقطاب المتميزين للعمل ضمن فريقها .

.....

.....

.....