

دور الذكاء التنظيمي في تحقيق التميز الإداري

The role of organizational intelligence in achieving managerial excellence.

شتوح موسى	بوداود فاطيمة الزهرة	شتوح دلال ¹
جامعة التكوين المتواصل - الأغواط ، الجزائر	جامعة عمار ثليجي - الأغواط ، الجزائر	المركز الجامعي آفلو ، الجزائر
Laghout.ead@ufc.dz	f.boudaoud@lagh-univ.dz	d.chettouh@cu-aflou.edu.dz

تاريخ القبول للنشر: 2025-08-26

تاريخ الاستلام: 2025-07-29

ملخص:

تهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين مستوى الذكاء التنظيمي للقيادات الأكاديمية وتحقيق التميز الإداري بالمركز الجامعي آفلو، وذلك من خلال توزيع 120 استبانة على عينة من أساتذة المركز، وقد تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي. وخلصت الدراسة إلى أن لممارسات الذكاء التنظيمي دور في تحقيق التميز الإداري بالمركز الجامعي بأفلو عند مستوى دلالة 0.05.

الكلمات المفتاحية: الذكاء التنظيمي، التميز الإداري، المركز الجامعي آفلو.

Abstract:

The study aims to understand the relationship between the level of organizational intelligence of academic leadership and achieving administrative excellence at the University Center of Aflou, through distributing 120 questionnaires to a sample of the center's professors, The descriptive and analytical approach has been used.

The study concluded that organizational intelligence practices play a role in achieving administrative excellence at the University Center of Aflou at a significance level of 0.05

Keywords: Organizational Intelligence, Administrative excellence, Aflou University Center.

¹ شتوح دلال

المقدمة:

تواجه الجامعات والمؤسسات التعليمية تحديات متزايدة في ظل التوجهات الحديثة نحو الرقمنة وتبني التكنولوجيات المتقدمة، مما يتطلب منها الاهتمام بتعزيز قدراتها في مجال الذكاء التنظيمي كأحد الركائز الأساسية لتحقيق التميز الإداري والمؤسسي. حيث أن القادة الإداريين الأذكياء هم أولئك القادرين على رؤية الصورة الإستراتيجية الكاملة للمؤسسة، وتعزيز عمليات التواصل والتنسيق بين مختلف الوحدات والأفراد، بالإضافة إلى إدراك متطلبات التغيير والتكيف معها بسرعة وفعالية. ما سينعكس إيجاباً على أدائها .

وفي هذه الدراسة سنحاول الكشف عن العلاقة بين مستوى الذكاء التنظيمي للقيادات الأكاديمية وتحقيق التميز الإداري بالمركز الجامعي آفلو من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من خلال طرح الإشكالية التالية: هل توجد علاقة بين الذكاء التنظيمي للقيادات الأكاديمية مع تحقيق التميز الإداري في المركز الجامعي آفلو؟

وللإجابة على هذه الإشكالية تم اقتراح الفرضيات التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرؤية الإستراتيجية والتميز الإداري بالمركز الجامعي آفلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المصير المشترك والتميز الإداري بالمركز الجامعي آفلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرغبة في التغيير والتميز الإداري بالمركز الجامعي آفلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نشر المعرفة والتميز الإداري في المركز الجامعي آفلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط الأداء والتميز الإداري بالمركز الجامعي آفلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الموائمة والروح المعنوية والتميز الإداري بالمركز الجامعي أفلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية بين مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية للذكاء التنظيمي وتحقيق التميز الإداري في المركز الجامعي أفلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية للذكاء التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؛

- توضيح مستوى تحقيق التميز الإداري بالمركز الجامعي أفلو؛

- تقييم العلاقة بين الذكاء التنظيمي والتميز الإداري الذي يمكن أن يساهم في خلق بيئة عمل أكاديمية إيجابية وداعمة لتعزيز التعاون والإبداع بين أعضاء هيئة التدريس؛

- اقتراح آليات لتفعيل الذكاء التنظيمي بما يساهم في تحقيق التميز الإداري

1- التعريف بمصطلحات الدراسة

سيتم التطرق في هذا العنصر إلى التعريف بمصطلحات الدراسة.

1.1-الذكاء التنظيمي

سنعرض في هذه الجزئية إلى مفهوم الذكاء التنظيمي وأهم أبعاده.

1.1.1- مفهوم الذكاء التنظيمي: يشير الذكاء التنظيمي إلى قدرة المؤسسة على اتخاذ قرارات ذكية والتكيف مع البيئة المتغيرة من خلال تبني العقلانية والبدائل والخصائص الناشئة مثل الروتين والتقنيات. (Boynton & other, 202,p213)
وهو يعبر عن قدرة المؤسسة في المحافظة على المعرفة المتاحة وقابليتها لتعلم معرفة جديدة وتطبيقها في كل المواقف التي قد تواجه فيها منافسة ما.



2.1.1- أبعاد الذكاء التنظيمي في الجامعات: تعددت أبعاد الذكاء التنظيمي وفق تعدد الأبحاث والدراسات والمؤسسات محل الدراسة في هذا المجال، وسنعمد في هذه الدراسة على الأبعاد المعتمدة من قبل الدارسين في المؤسسات الخدمية والتعليمية ووفق نموذج (Albrecht 2002).

1.2.1.1- الرؤية: وهي مجموعة من التصورات والاقتراحات لما يجب أن تكون عليه المؤسسة، والتي تحدث عندما يشترك أفراد المؤسسة في القيم والمعتقدات التي تواجه سلوكيات الأفراد العاملين (محمود، 2023، ص18).

2.2.1.1- المصير المشترك: يشير المصير المشترك إلى امتلاك هدف مشترك والتعاون والتنسيق بين الأفراد لتحقيق الأهداف، مما يعنى توحيد جميع العاملين بالمؤسسة من أجل تحقيق الرؤية المشتركة، ونجاح المؤسسة ككل (رمضان و محمد، 2024، ص502).

3.2.1.1- نشر المعرفة: يتمثل في تبادل المعلومات والخبرات والاستفادة من المعرفة، واعتماد أساليب تساعد على تطوير الثقافة واستثمار رأس المال الفكري ودعم وتشجيع الأفكار الجديدة (السالم، 2021، ص25).

4.2.1.1- الرغبة في التغيير: تعتبر الرغبة في التغيير الدافع الذي يحفز الأفراد أو الجماعات نحو تحديث الوضع الحالي ليصبح أكثر فعالية أو ملائمة، هذا الاهتمام بالتغيير يشكل عاملاً أساسياً في العمليات التطورية للأفراد والمؤسسات، حيث يعمل على تعزيز الإبداع والنمو والتطوير، وبفعل هذه الرغبة القوية يُحرك الأفراد والجماعات لتحقيق أهدافهم وتطوير قدراتهم، مما يساهم في تحسين أدائهم وفعاليتهم بشكل ملحوظ (رمضان و محمد، 2024 ص504).

5.2.1.1- ضغوط الأداء : وتشير إلى الاعتراف الواعي بأداء العاملين وقله مشاركة المدراء في الأداء التنفيذي والتنظيمي ففي المؤسسة الذكية يقوم كل الفرد بعمله بشكل صحيح لأنهم يؤمنون بصحة هدفهم ويعتقدون أن هناك توازن منطقيا بين التوقعات الفردية والتوقعات التنظيمية (محمد و النصر، 2023، ص446).

6.2.1.1- المواءمة والروح المعنوية: وتعنى المواءمة التنظيمية بعملية ربط الهيكل التنظيمي للمؤسسة ومواردها مع بيئة العمل المؤسسي واستراتيجياتها، أما الروح

المعنوية فتشير إلى الشعور الجيد بالعمل في المؤسسة والرغبة في القيام بواجبات الوظيفة (عباس، تفعيل الذكاء التنظيمي بكلية التربية جامعة بني سويف في ضوء قيادة التغيير، 2019، ص211).

2.1-التميز الإداري

سنتعرض في هذا العنصر إلى مفهوم التميز الإداري وأهم مبادئه.

1.2.1- مفهوم التميز الإداري: يعرف التميز الإداري بأنه أسلوب فكري وفلسفة إدارية تستند إلى منهج يرتبط بكيفية تحقيق نتائج ملموسة للمؤسسة لتحقيق التوازن في تلبية احتياجات جميع الأطراف سواء كانت أصحاب المصلحة أو المجتمع ككل في سياق ثقافة التعلم والإبداع والتحسين المستمر، ويشمل مفهوم التميز الإداري الإطار المنهجي للتنمية من خلال ممارسة مجموعة من المعايير المتطورة في علوم الإدارة (soumia, 2023,p320).

2.2.1- مبادئ بناء التميز الإداري في المؤسسة: إن تطبيق منهج التميز الإداري في منظمات الأعمال يتطلب من إدارة المؤسسة التقيد بمجموعة من المبادئ أهمها: (زيدان، 2010، ص28)

1.2.2.1- التركيز على الزبائن: يتم تحقيق التميز من خلال بناء علاقة مستدامة بين المؤسسة وعملائها الداخليين والخارجيين، حيث يتم تلبية احتياجاتهم وتوقعاتهم بشكل مستمر وفعال.

2.2.2.1- القيادة وتنسيق الأهداف: يكمن التميز في وجود قيادة قوية ومتميزة تستطيع تحقيق أهداف المؤسسة، وتكون هذه الأهداف مشتركة ومتناغمة بشكل يحقق مصلحة جميع الأطراف المعنية داخل وخارج المؤسسة.

3.2.2.1- إدارة العمليات والحقائق: يتم تحقيق التميز من خلال إدارة المؤسسة بواسطة مجموعة من النظم والعمليات المترابطة والمتناسقة، تراجع هذه العمليات باستمرار وتحلل بناء على الحقائق والبيانات المتاحة، مما يمكن المؤسسة من تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير لتحقيق التميز.



2- الطريقة والأدوات

سنتعرض في هذه الجزئية إلى تحديد مجتمع وعينة الدراسة والأدوات المستخدمة .

1.2- مجتمع الدراسة وعينة الدراسة تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من الأساتذة على مستوى المركز الجامعي آفلو، وقد تم توزيع (120) استبانة في المؤسسة محل الدراسة، وتم استرجاع 77 استبانة صالحة للتحليل أي ما يعادل 58.33%.

2.2- أداة الدراسة: تم تصميم استبيان لغرض جمع البيانات الأولية من عينة الدراسة متضمنا 42 فقرة وشمل الأجزاء التالية:

القسم الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية والوظيفية للمبحوثين.

القسم الثاني: ويشمل أبعاد المتغير المستقل المتمثل في الذكاء التنظيمي والذي يتكون من ستة أبعاد، وهي الرؤية الإستراتيجية (4 فقرات)، المصير المشترك (4 فقرات)، الرغبة في التغيير (5 فقرات)، نشر المعرفة (4 فقرات)، ضغوط الأداء (4 فقرات)، الموائمة والروح المعنوية (5 فقرات)

القسم الثالث: يحتوي على المتغير التابع وهو التميز الإداري والذي يحتوي على 16 فقرة.

وقد تضمنت أداة الدراسة (42) فقرة على مقياس "ليكرت" الخماسي، تم تحليل البيانات الأولية للدراسة باستخدام برنامج التحليل (spssV22)، وقد تم اعتماد معيار الوسط الحسابي لدرجة القبول أو الرفض للفرضية

3.2- اختبار ثبات أداة الدراسة

لقياس مدى ثبات الأداة تم استخدام معامل "الفا كرومباخ" والنتائج

كالتالي

الجدول رقم (01): معاملات الثبات لكل مجال

المجال	الرؤية الاستراتيجية	المصير المشترك	الرغبة في التغيير	نشر المعرفة	ضغوط الأداء	الموائمة والروح المعنوية	الذكاء التنظيمي	التميز الإداري
معامل كرونباخ	0.857	0.872	0.877	0.822	0.868	0.847	0.957	0.928

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS V22

من خلال الجدول تبين أن معاملات الثبات لكل مجال من مجالات مقياس البحث عالية تراوحت بين 0.822 و 0.957 ، مما يشير إلى اتساق داخلي جيد لجميع المجالات، وهذه المعدلات العالية تشير إلى موثوقية المقياس وقدرته على الحصول على نتائج ثابتة عند إعادة تطبيقه في نفس الظروف والمعطيات،

3. النتائج والمناقشة

سننتقل في هذه الجزئية إلى تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

1.3-تحليل خصائص عينة الدراسة:

الجدول رقم(02): الخصائص العينة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	54	70.1٪
	أنثى	23	29.9٪
العمر	أقل من 25 سنة	11	14.3٪
	من 25 إلى 35 سنة	41	53.2٪
	من 36 إلى 45 سنة	18	23.4٪
	أكثر من 46 سنة	7	9.1٪



الدرجة الوظيفية	أستاذ مساعد ب	7	9.1%
	أستاذ مساعد أ	5	6.5%
	أستاذ محاضر ب	21	27.3%
	أستاذ محاضر أ	42	54.5%
	أستاذ تعليم عالي	2	2.4%
المنصب الإداري	يشتغل منصب إداري	47	61%
	لا يشتغل منصب إداري	30	39%
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	11	14.3%
	من 5 إلى 9 سنوات	41	53.2%
	من 10 إلى 14 سنة	18	23.4%
	15 سنة فما فوق	7	9.1%

من إعداد الباحثين بناء على مخرجات Excel

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنه هناك تمثيل أكبر للذكور مقارنة بالإناث حيث يشكل الذكور 70.1% من إجمالي العينة، وتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية يتركز بشكل أساسي على فئة الأساتذة المحاضرين -أ- بنسبة 54.5% من إجمالي العينة، ثم تليها فئة الأساتذة المحاضرين -ب- بنسبة 27.3%، وأن أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة يشغلون مناصب إدارية، حيث بلغت نسبتهم 61.0%، وبالنسبة للخبرة المهنية يتبين أن الفئة الأكثر تمثيلاً هي الفئة المحصور بين 5-9 سنوات أين بلغت 53.2% من إجمالي العينة. يليها في المرتبة الثانية الفئة ما بين 10-14 سنة بنسبة 23.4%.

2.3- تحليل وتفسير استجابات العينة حول فقرات المحور الأول (الذكاء التنظيمي)

1.2.3-بعد الرؤية الإستراتيجية:

الجدول رقم(03): اتجاه إجابة أفراد العينة حول عبارات الرؤية الإستراتيجية

الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة	رقم الفقرة
0.941	3.51	تشرك القيادات الأكاديمية أعضاء هيئة التدريس في بناء رؤية مشتركة للمركز	1
1.032	3.56	توضح القيادات الأكاديمية لمنتسبي المركز الأهداف الإستراتيجية التي تسعى لتحقيقها	2
1.123	3.64	تشرك القيادات الأكاديمية أعضاء هيئة التدريس في تحديد استراتيجيات العمل	3
1.159	3.70	توفر القيادات الأكاديمية معايير واضحة لاختيار قادتها المستقبليين	4
1.063	3.60	المتوسط العام	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS V22

يتضح من خلال جدول أعلاه أن هناك مستوى جيد من الإنفاق بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية في بناء رؤية مشتركة للمركز وتوضيح الأهداف الإستراتيجية، حيث بلغ المتوسط 3.60 ومع ذلك يظهر أن التشارك في تحديد استراتيجيات العمل وتوفير معايير واضحة لاختيار القادة المستقبليين قد حصل على تقييمات أعلى، حيث بلغت المتوسطات 3.64 و 3.70 على التوالي. عموماً، يبدو أن هناك جهوداً مستمرة لتحسين الرؤية الإستراتيجية في المركز الجامعي.

2.2.3- بعد المصير المشترك:

الجدول رقم(04): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات محور مصير المشترك

الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة	رقم الفقرة
1.031	3.83	تعزز القيادات الأكاديمية شعور أعضاء هيئة التدريس بالولاء والانتماء تجاه كليتهم	1



2	تمثي القيادات الأكاديمية بيئة داعمة للعمل الجماعي بين أعضاء هيئة التدريس	3.65	1.121
3	تشرك القيادات الأكاديمية أعضاء هيئة التدريس في صياغة الخطط ووضعها	4.01	0.8510
4	تغرس القيادات الأكاديمية الشعور بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس	3.74	1.018
المتوسط العام		3.80	1.005

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS V22

يظهر جدول أعلاه أن هناك مستوى عالٍ من الرضا والارتياح بين أعضاء هيئة التدريس بشأن العلاقة مع القيادات الأكاديمية. تتراوح المتوسطات بين 3.65 و 4.01، مما يشير إلى انسجام عالٍ في الرؤية والممارسات بين الأطراف المختلفة. تظهر القيادات الأكاديمية جهودًا ملموسة في تعزيز الولاء والانتماء وتوفير بيئة داعمة للعمل الجماعي، كما تشجع على المساهمة في صياغة الخطط وتعزيز الشعور بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس. وبالمعدل العام البالغ 3.80، يمكن القول إن هناك مصيرًا مشتركًا قويًا بين الأطراف المعنية في المركز الجامعي.

3.2.3- بعد الرغبة في التغيير:

الجدول رقم (05): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات محور الرغبة في التغيير

رقم الفقرة	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	تعمل القيادات الأكاديمية على نشر ثقافة التغيير بين أعضاء هيئة التدريس	3.73	0.995
2	تواجه القيادات الأكاديمية التغييرات البيئية بشكل مرّن	3.90	0.912
3	تحرص القيادات الأكاديمية على توفير بيئة تعلم	3.73	1.096

		مستمر لأعضاء هيئة التدريس	
1.008	3.78	تحرص القيادات الأكاديمية على استخدام التكنولوجيا الحديثة لانجاز المهام	4
1.078	3.75	تشجع القيادات الأكاديمية على القيام بالأعمال بطرق إبداعية	5
1.272	3.77	المتوسط العام	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS V22

يظهر جدول أعلاه أن هناك درجة معتدلة من الاستعداد للتغيير بين أعضاء هيئة التدريس. تتراوح المتوسطات بين 3.73 و 3.90، مع انحراف معياري يتراوح بين 0.9120 و 1.096، مما يشير إلى تباين في الاستجابات. يتضح أن القيادات الأكاديمية تعمل على نشر ثقافة التغيير وتواجه التحديات البيئية بمرونة، لكن هناك بعض التباين في مدى تشجيعها على الابتكار واستخدام التكنولوجيا الحديثة. بالمتوسط العام البالغ 3.77، يمكن القول إن هناك استعدادًا معتدلاً لقبول وتبني التغيير في المركز الجامعي، مع الحاجة إلى مزيد من الجهود لتعزيز هذه الرغبة وتوجيهها بشكل أكثر فعالية.

4.2.3- بعد نشر المعرفة:

الجدول رقم (06): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات محور نشر المعرفة

رقم الفقرة	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	تعزز القيادات الأكاديمية ثقافة نشر المعرفة	3.84	0.974
2	توفر القيادات الأكاديمية قنوات اتصال مناسبة تسهل تدفق المعلومات بين جميع العمال	3.88	0.900
3	تستفيد القيادات الأكاديمية من مبادرات أعضاء هيئة التدريس الإبداعية بشكل إيجابي	3.82	0.929
4	توفر القيادات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس	3.49	1.084



		برامج تدريبية وورش عمل لتطوير أدائهم
0.971	3.75	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS V22

يظهر جدول أعلاه أن هناك جهوداً ملموسة لتعزيز ثقافة نشر المعرفة وتيسير تدفق المعلومات داخل المؤسسة، حيث تتراوح المتوسطات بين 3.82 و 3.88. ومع ذلك، يظهر أن هناك فرصاً لتحسين توفير البرامج التدريبية وورش العمل، حيث حصلت هذه الفقرة على متوسط أدنى قدره 3.49، مما يشير إلى وجود تحديات في هذا الجانب. بالمتوسط العام البالغ 3.75، يبدو أن هناك تركيزاً إيجابياً على نشر المعرفة في المركز الجامعي، مع الحاجة الملحة إلى تعزيز برامج التدريب وورش العمل لتعزيز أداء أعضاء هيئة التدريس وتعزيز تبادل المعرفة داخل المؤسسة.

4.2.3- بعد ضغوط الأداء:

الجدول رقم (07): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات محور ضغوط الاداء

رقم الفقرة	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	توفر القيادات الأكاديمية حرية في أداء المهام الوظيفية	3.82	1.144
2	تهتم القيادات الأكاديمية بحل المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس أثناء أداء أعمالهم	3.84	1.040
3	تشارك القيادات الأكاديمية التوقعات المستقبلية بشكل دوري مع أعضاء هيئة التدريس	3.72	0.940
4	تشعر القيادات الأكاديمية أعضاء هيئة التدريس بأن أعمالهم تسهم في تحقيق أهداف المعهد	3.71	0.783
	المتوسط العام	3.77	0.976

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS V22

يظهر جدول أعلاه أن المتوسط العام بلغ 3.77، مع انحراف معياري يتراوح بين 0.783 و 1.144، مما يشير إلى تباين في تجارب أعضاء هيئة التدريس. يظهر الجدول أن القيادات الأكاديمية تهتم بتقديم الحرية في أداء المهام الوظيفية وحل المشكلات التي تواجه الأعضاء، لكن هناك تحدي في تشارك التوقعات المستقبلية بشكل دوري، يمكن القول إن هناك ضغوطاً معتدلة تواجه أعضاء هيئة التدريس في المركز الجامعي، مما يشير إلى ضرورة توجيه جهود لتحسين التوازن وتوفير الدعم اللازم لتحقيق الأهداف المؤسسية.

6.2.3- بعد الموائمة والروح المعنوية.

الجدول رقم(08): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات محور الموائمة والروح المعنوية

رقم الفقرة	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	تحرص القيادات الأكاديمية على تناسب الهيكل التنظيمي للمعهد مع رسالتها	3.68	1.175
2	تعمل القيادات على توظيف إمكانيات أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهداف المعهد	3.64	1.111
3	تشعر القيادات الأكاديمية أعضاء هيئة التدريس بالاحترام والتقدير	3.70	0.961
4	تراعي القيادات الأكاديمية الجانب الإنساني في القرارات التي يتم اتخاذها	3.75	1.114
5	تجعل القيادات الأكاديمية أعضاء هيئة التدريس يشعرون بمستوى عال من الرضا عن العمل	3.51	0.941
	المتوسط العام	3.65	1.060

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS V22



يبدو من جدول أعلاه أن هناك جهوداً ملموسة تبذلها القيادات الأكاديمية لتعزيز البيئة العملية والروح المعنوية بين أعضاء هيئة التدريس. تتراوح المتوسطات بين 3.51 و 3.75، مع انحراف معياري يتراوح بين 0.941 و 1.175، مما يشير إلى تباين في مستوى الاستجابة والتجربة بين الأعضاء. يظهر الجدول أن القيادات الأكاديمية تعمل على تحقيق التوازن بين تناسب الهيكل التنظيمي مع رسالة المعهد وتوظيف إمكانيات أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى اهتمامها بالجانب الإنساني في اتخاذ القرارات وخلق بيئة تعليمية تتسم بالاحترام والتقدير. بالمتوسط العام البالغ 3.65، يمكن القول إن هناك مستوى مقبول من الموائمة والروح المعنوية في المركز الجامعي، مع التحدي في بعض الجوانب التي تتطلب مزيداً من الاهتمام والتحسين.

3.3- تحليل وتفسير استجابات العينة حول فقرات المحور الثاني (التميز الإداري)

الجدول رقم(09): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات محور التميز الإداري

رقم الفقرة	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	تشرك القيادات الأكاديمية أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات	3.56	1.032
2	تحرص القيادات الأكاديمية على نشر ثقافة التميز بين أعضاء هيئة التدريس	3.64	1.123
3	تستخدم القيادات الأكاديمية أساليب حديثة في إدارة المعهد	3.70	1.159
4	تشرك القيادات الأكاديمية منتسبي المعهد في بناء خططها الإستراتيجية	3.83	1.031
5	توفر القيادات الأكاديمية آليات واضحة لمتابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية	3.65	1.121

0.851	4.01	تسمع القيادات الأكاديمية إلى شكاوي الطلبة وأعضاء هيئة التدريس وتعمل على حلها	6
1.018	3.74	تشرك القيادات الأكاديمية الأساتذة في وضع الخطط التطويرية بالكلية	7
0.995	3.73	تزود القيادات الأكاديمية أعضاء هيئة التدريس بالمعلومات اللازمة بكل شفافية	8
0.912	3.90	تحرص القيادات الأكاديمية على تشجيع أعضاء هيئة التدريس لتبادل الخبرات واكتساب المعارف	9
1.096	3.73	توفر القيادات الأكاديمية نظام معلومات الكتروني دقيق لدعم اتخاذ قرارات رشيدة	10
1.008	3.78	تقدر القيادات الأكاديمية جهود المتميزين في الأداء	11
1.075	3.64	توفر القيادات الأكاديمية الإمكانيات والموارد اللازمة لتحقيق الأداء المتميز	12
0.992	3.83	تنعي القيادات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس العمل بروح الفريق الواحد	13
0.920	3.91	تضع القيادات الأكاديمية جدولا زمنيا لتنفيذ الأعمال الإدارية	14
0.969	3.86	تهتم القيادات الأكاديمية بجودة الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالمعهد	15
0.982	3.52	تقيس القيادات الأكاديمية رضا سوق العمل عن مستوى خريجي المعهد	16
1.140	3.548	المتوسط العام	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS V22

تظهر الجدول أن المتوسط العام للدرجات هو 3.548، مع انحراف معياري يبلغ 1.140، تعكس تفاني القيادات الأكاديمية في تعزيز التميز الإداري وتطوير ثقافة



الأداء المتميز، من خلال مجموعة من السياسات والممارسات التي تشمل صنع القرارات الشفافة، وتشجيع التعلم المستمر، وتوفير الدعم اللازم لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق الأداء المتميز في أداء مهامهم الإدارية والأكاديمية.

4- اختبار الفرضيات:

سنقوم في هذه الجزئية باختبار فرضيات الدراسة

1.4- اختبار الفرضية الرئيسة الأولى:

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية للذكاء التنظيمي والتميز الإداري في المركز الجامعي شريف بوشوشة بأقلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية للذكاء التنظيمي والتميز الإداري في المركز الجامعي شريف بوشوشة بأقلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

يوضح الجدول أدناه نتائج معامل الارتباط "بيرسون" وكذا تحليل التباين الأحادي بين الذكاء التنظيمي والتميز الإداري

الجدول رقم(10): يبين نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الأولى

نتيجة الفرضية	مستوى الدلالة النظري	مستوى الدلالة المحسوب	T المجدولة	ستيودنت T المحسوبة	معامل التحديد	بيرسون r
مقبولة	0.05	0.000	3.92	24.029	0.283	0.532

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS V22

بناء إلى المعلومات الواردة في الجدول، يمكن استخلاص ما يلي:

تشير نتائج معامل الارتباط "بيرسون" إلى وجود علاقة إيجابية بين الذكاء التنظيمي والتميز الإداري في المركز الجامعي آفلو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) 0.532. كما أن قيمة معامل التحديد (R²) 0.283 تشير إلى أن 28.3% من التباين في التميز الإداري يمكن تفسيره من خلال الذكاء التنظيمي.

بالنظر إلى نتائج تحليل التباين الأحادي، فإن قيمة "T" المحسوبة تساوي 24.029 وهي أكبر من قيمة "T" الجدولية البالغة 3.92، مما يدل على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للذكاء التنظيمي على التميز الإداري.

مستوى الدلالة المحسوب 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة النظري 0.05، وبالتالي يتم قبول الفرضية البديلة H_{01} وهي وجود تأثير للذكاء التنظيمي على التميز الإداري في المركز الجامعي بأفلو.

2.4- اختبار الفرضيات الفرعية

يوضح الجدول الآتي نتائج معامل الارتباط "بيرسون" وكذا تحليل التباين الأحادي لكل من أبعاد الذكاء التنظيمي والتميز الإداري

الجدول رقم(11): يبين نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

رقم الفرضية الفرعية	بيرسون R	معامل التحديد R2	T ستيودنت المحسوبة	T ستيودنت الجدولة	مستوى الدلالة المحسوب	مستوى الدلالة النظري	نتيجة الفرضية
01	0.580	0.336	30.886	3.92	0.000	0.05	مقبولة
02	0.946	0.895	44.201	3.513	0.000	0.05	مقبولة
03	0.688	0.474	54.960	3.92	0.000	0.05	مقبولة
04	0.742	0.551	74.733	3.92	0.000	0.05	مقبولة
05	0.801	0.641	109.007	3.92	0.000	0.05	مقبولة
06	0.507	0.257	21.148	3.92	0.000	0.05	مقبولة

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS V22

بناء على المعلومات الواردة في الجدول، يمكن استخلاص ما يلي:



1.2.4-اختبار الفرضية الفرعية الأولى:تشير نتائج معامل الارتباط "بيرسون" إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الرؤية الإستراتيجية والتميز الإداري في المركز الجامعي بأفلو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) 0.580.

كما أن قيمة معامل التحديد (R²) 0.336 تشير إلى أن 33.6% من التباين في التميز الإداري يمكن تفسيره من خلال الرؤية الإستراتيجية.

بالنظر إلى نتائج تحليل التباين الأحادي، فإن قيمة "ت" المحسوبة تساوي 30.886 وهي أكبر من قيمة "T" الجدولية البالغة 3.92، مما يدل على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للرؤية الإستراتيجية على التميز الإداري.

ومنه نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة القائلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرؤية الإستراتيجية والتميز الإداري في المركز الجامعي شريف بوشوشة بأفلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

2.2.4-اختبار الفرضية الفرعية الثانية: نتائج معامل الارتباط "بيرسون" تشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين المصير المشترك والتميز الإداري في المركز الجامعي بأفلو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) 0.946.

كما أن قيمة معامل التحديد (R²) 0.895 تشير إلى أن 89.5% من التباين في التميز الإداري يمكن تفسيره من خلال المصير المشترك.

فيما يخص نتائج تحليل التباين الأحادي، فإن قيمة "ت" المحسوبة تساوي 44.201 وهي أكبر من قيمة "ت" الجدولية البالغة 3.513، مما يدل على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للمصير المشترك على التميز الإداري.

ومنه نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة القائلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المصير المشترك والتميز الإداري في المركز الجامعي شريف بوشوشة بأفلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

3.2.4-اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: نتائج معامل الارتباط "بيرسون" تشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الرغبة في التغيير والتميز الإداري في المركز الجامعي بأفلو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) 0.688.

كما أن قيمة معامل التحديد (R^2) 0.474 تشير إلى أن 47.4% من التباين في التميز الإداري يمكن تفسيره من خلال الرغبة في التغيير.

فيما يخص نتائج تحليل التباين الأحادي، فإن قيمة "T" المحسوبة تساوي 54.960 وهي أكبر من قيمة "T" الجدولية البالغة 3.92، مما يدل على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للرغبة في التغيير على التميز الإداري.

ومنه نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة القائلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرغبة في التغيير والتميز الإداري في المركز الجامعي شريف بوشوشة بأقلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس 4.2.4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: نتائج معامل الارتباط "بيرسون" تشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين نشر المعرفة والتميز الإداري في المركز الجامعي بأقلو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) 0.742.

كما أن قيمة معامل التحديد (R^2) 0.551 تشير إلى أن 51.1% من التباين في التميز الإداري يمكن تفسيره من خلال الرغبة في التغيير.

-فيما يخص نتائج تحليل التباين الأحادي، فإن قيمة "T" المحسوبة تساوي 74.733 وهي أكبر من قيمة "T" الجدولية البالغة 3.92، مما يدل على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لنشر المعرفة على التميز الإداري.

ومنه نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة القائلة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نشر المعرفة والتميز الإداري في المركز الجامعي شريف بوشوشة بأقلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

5.2.4- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: نتائج معامل الارتباط "بيرسون" تشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين ضغوط الأداء والتميز الإداري في المركز الجامعي بأقلو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) 0.801.

كما أن قيمة معامل التحديد (R^2) 0.641 تشير إلى أن 64.1% من التباين في التميز الإداري يمكن تفسيره من خلال ضغوط الأداء.



فيما يخص نتائج تحليل التباين الأحادي، فإن قيمة "T" المحسوبة تساوي 109.007 وهي أكبر من قيمة "T" الجدولية البالغة 3.92، مما يدل على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لضغوط الأداء على التميز الإداري.

ومنه نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط الأداء والتميز الإداري في المركز الجامعي شريف بوشوشة بأقلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس 6.2.4- اختبار الفرضية الفرعية السادسة: نتائج معامل الارتباط "بيرسون" تشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الموائمة والروح المعنوية والتميز الإداري في المركز الجامعي بأقلو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) 0.507.

كما أن قيمة معامل التحديد (R^2) 0.207 تشير إلى أن 20.7% من التباين في التميز الإداري يمكن تفسيره من خلال الموائمة والروح المعنوية.

فيما يخص نتائج تحليل التباين الأحادي، فإن قيمة "T" المحسوبة تساوي 21.148 وهي أكبر من قيمة "T" الجدولية البالغة 3.92، مما يدل على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية الموائمة والروح المعنوية على التميز الإداري.

ومنه نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الروح المعنوية والتميز الإداري في المركز الجامعي شريف بوشوشة بأقلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس 7.2.4- اختبار الفرضية السابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية للعلاقة بين مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية للذكاء التنظيمي والتميز الإداري في المركز الجامعي شريف بوشوشة بأقلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

لاختبار هذه الفرضية تم تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية نحو المحاور الرئيسية للاستبيان والجدول الموالي يوضح ذلك

الجدول رقم (12): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفة نحو المحاور الرئيسية للاستبيان

رقم الفرضية	مجموع المربعات	قيمة f الجدولية بالتقريب	متوسط المربعات	قيمة f المحسوبة	الدلالة الإحصائية
للجنس	1856.984	3.92	5.997	0.195	0.823
العمر	2335.792	3.92	0.132	47.214	0.0188
الدرجة الوظيفية	2290.611	3.92	85.456	0.328	0.967
الخبرة المهنية	2280.401	3.92	45.236	0.968	0.164
المنصب الإداري	1910.084	3.92	6.842	18.03	0.0759

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS V22

من خلال الجدول أعلاه نستنتج ما يلي:

- متغير الجنس: بلغت قيمة F المحسوبة 0.195 وهي أقل من قيمة F الجدولية البالغة 3.92، كما أن مستوى الدلالة الإحصائية 0.823 وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد 0.05.

أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعلاقة بين مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية للذكاء التنظيمي والتميز الإداري في المركز الجامعي أقلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ تعزى لمتغير الجنس

- متغير العمر: بلغت قيمة F المحسوبة 47.214 وهي أكبر من قيمة F الجدولية البالغة 3.92، كما أن مستوى الدلالة الإحصائية 0.0188 وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد 0.05.



أي انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعلاقة بين مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية للذكاء التنظيمي والتميز الإداري في المركز الجامعي شريف بوشوشة أفلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ تعزى لمتغير الفئة العمرية.

-متغير الدرجة الوظيفية: بلغت قيمة F المحسوبة 0.328 وهي أقل من قيمة F الجدولية البالغة 3.92، ومستوى الدلالة الإحصائية 0.967 وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد 0.05.

أي انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعلاقة بين مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية للذكاء التنظيمي والتميز الإداري في المركز الجامعي شريف بوشوشة أفلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية

-متغير الخبرة المهنية: بلغت قيمة F المحسوبة 0.968 وهي أقل من قيمة F الجدولية البالغة 3.92، كما أن مستوى الدلالة الإحصائية 0.164 وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد 0.05.

أي انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعلاقة بين مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية للذكاء التنظيمي والتميز الإداري في المركز الجامعي شريف بوشوشة أفلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

- متغير المنصب الإداري: بلغت قيمة F المحسوبة 18.03 وهي أقل من قيمة F الجدولية البالغة 3.92، ومستوى الدلالة الإحصائية 0.759 وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد 0.05.

أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعلاقة بين مستوى ممارسة القيادات الأكاديمية للذكاء التنظيمي والتميز الإداري في المركز الجامعي شريف بوشوشة أفلو عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ تعزى للمنصب الإداري

الخاتمة

تظهر نتائج الدراسة أن المركز الجامعي يتمتع بمستوى مرتفع من الذكاء التنظيمي، ويظهر ذلك في الاهتمام بتطوير المهارات والمعارف للموظفين، وتعزيز الإبداع والابتكار، وتحسين استغلال الموارد المتاحة. وبالمثل، يلاحظ تحقيق التميز

الإداري بمستوى مقبول. كما توضح الدراسة أن لممارسات الذكاء التنظيمي دور كبير في تحقيق التميز الإداري بالمركز الجامعي آفلو، ، مما يعزز الأداء العام للمركز ويعزز قدرته على التميز على المدى الطويل

النتائج التطبيقية:

- تبين وجود علاقة ارتباط بين كل بعد من أبعاد الذكاء التنظيمي (الرؤية الإستراتيجية، المصير المشترك، الرغبة في التغيير، نشر المعرفة، ضغوط الأداء، المواثمة والروح المعنوية) وبعد التميز الإداري في المؤسسة؛
- أظهرت النتائج وجود فروقات ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الديمغرافية (العمر والمنصب الإداري) للعلاقة بين ممارسة القادة الأكاديميين للذكاء التنظيمي وتحقيق التميز الإداري في المركز الجامعي بافلو
- أظهرت النتائج عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الديمغرافية (الجنس الخبرة المهنية والدرجة الوظيفية) للعلاقة بين ممارسة القادة الأكاديميين للذكاء التنظيمي وتحقيق التميز الإداري في المركز الجامعي بافلو.
- توصيات الدراسة :
- بناء على هذه النتائج، يُمكن تقديم عدد من التوصيات القابلة للتطبيق في المؤسسات التعليمية وغيرها:
- تعزيز التواصل والتفاعل بين مختلف مستويات المؤسسة لضمان توجيه الجهود نحو أهداف محددة.
- تشجيع وتعزيز ثقافة الابتكار والتغيير داخل المؤسسة لتحفيز الإبداع وتطوير العمليات.
- تطوير وتنفيذ برامج تدريبية وتطويرية مستمرة لنقل المعرفة والخبرات وتعزيز الكفاءات الوظيفية.
- تعزيز الشفافية والمشاركة في اتخاذ القرارات وتحفيز المشاركة الفعالة للأفراد في تحقيق أهداف المؤسسة.



- تعزيز الروح المعنوية الإيجابية والانتماء للمؤسسة من خلال إقامة فعاليات وأنشطة تفاعلية وتكريم الإنجازات.
- توفير بيئة عمل مواتية تساعد الموظفين على الأداء بشكل أفضل من خلال تخفيف الضغوط عليه.

الهوامش:

- 1- Boynton, D., & other. (2022). The What, Why, and How of Organizational Intelligence: Beyond Individuals- Networks and Technology-. *Academy of Management journal* , 2022 (1), p213.
- 2- soumia, s. (2023). Les conditions de l'excellence administrative dans les organisations des affaires: Etude descriptive et analytique. *Finance and Business Economice review* , 7 (1), p320.
- 3- آلاء عارف السالم. (2021). الذكاء التنظيمي وعلاقته بالتميز الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان. رسالة ماجستير. كلية العلوم والتربية، جامعة الشرق الأوسط.
- 4- دعاء رمضان، وعلي محمد. (2024). أثر الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي-دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة جنوب الوادي. مجلة البحوث المالية والتجارية ، 25 (1)، ص. 502.
- 5- سلمان زيدان. (2010). إدارة الجودة الشاملة - الفلسفة ومداخل العمل (الإصدار 2). الأردن، 28: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- 6- محمد عباس محمد، و محمد ماهر ابو النصر. (2023). الذكاء التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بكليات جامعة الأزهر مدخل لتفعيل تميزهم الإداري. مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية ، 199، ص. 446.
- 7- هشام سيد عباس. (2019). تفعيل الذكاء التنظيمي بكلية التربية جامعة بني سويف في ضوء قيادة التغيير. مجلة كلية التربية، القاهرة (1)، ص. 211.
- 8- هشام سيد عباس. (2019). تفعيل الذكاء التنظيمي بكلية التربية جامعة بني سويف في ضوء قيادة التغيير. مجلة كلية التربية، القاهرة (1)، ص. 211.

قائمة المصادر والمراجع:

1- باللغة العربية

أ- الكتب

- سلمان زيدان، إدارة الجودة الشاملة - الفلسفة ومداخل العمل (الإصدار 2). الأردن، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2010.

ب- المقالات

- آلاء عارف السالم. الذكاء التنظيمي وعلاقته بالتميز الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان، رسالة ماجستير، كلية العلوم والتربية، جامعة الشرق الأوسط، 2021.
- دعاء رمضان، وعلي محمد، أثر الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي-دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة جنوب الوادي، مجلة البحوث المالية والتجارية، 2024.
- محمد عباس محمد، و محمد ماهر ابو النصر، الذكاء التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بكليات جامعة الأزهر مدخل لتفعيل تميزهم الإداري. مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، 2023.
- هشام سيد عباس، تفعيل الذكاء التنظيمي بكلية التربية جامعة بني سويف في ضوء قيادة التغيير، مجلة كلية التربية، القاهرة، 2019.

2- باللغة الأجنبية

- Boynton, D., & other, The What, Why, and How of Organizational Intelligence: Beyond Individuals- Networks and Technology-. Academy of Management journal , 2022.
- soumia, s, Les conditions de l'excellence administrative dans les organisations des affaires: Etude descriptive et analytique. Finance and Business Economice review, 2023.