

تقييم الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الاستلام: 18/مايو/2024
التحكيم: 1/يونيو/2024
القبول: 5/يونيو/2024

د. علي عودة الطراونتي⁽¹⁾

© 2024 University of Science and Technology, Aden, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2024 جامعة العلوم والتكنولوجيا، المركز الرئيس عدن، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

¹ مدرس معتمد برتبة أستاذ مساعد - أكاديمية الإبداع المعرفي للتدريب - الأردن
* عنوان المراسلة: aliodeh.dr2015@gmail.com

تقييم الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث جرى استخدام المنهج الوصفي المسحي، وذلك عبر تطوير أداة للدراسة لقياس مستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة، وقد وزعت (323) استبانة على أعضاء هيئة التدريس على رأس عملهم في الجامعات الخاصة التالية: (الاسراء، والبتراء، والشرق الأوسط)، حسب متغيرات: (الرتبة الأكاديمية، والكلية، وجامعة التخرج)، وقد جرى استرداد (287) استبانة منها، تجرى اختيارهم بالطريقة القصدية لسهولة وصول الباحث لها. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس عن مستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة قد جاء بمستوى مرتفع بصورة عامة، إذ كانت التقديرات الكلية مرتفعة بمتوسط حسابي (3.96) حسب المقياس الخماسي، وانحراف معياري (0.18). كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة في تقديرات أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الإداري، الجامعات الخاصة، القيادات الأكاديمية.

Evaluating the administrative intelligence of academic leaders in private Jordanian universities from the point of view of faculty members

Dr. Ali Odeh Tarawneh ⁽¹⁾

Abstract

The study aimed to Evaluation level of administrative intelligence among academic leaders in private Jordanian universities from the point of view of faculty members. The descriptive survey method was used, through developing a study tool to measure the level of administrative intelligence among academic leaders in private Jordanian universities. It was distributed (323) Questionnaire on faculty members working at the following private universities: (Al-Isra, Petra, and MEU), According to the variables: (academic rank, college, and graduation university), (287) questionnaires were retrieved, from which they were chosen intentionally for ease of access by the researcher. The results of the study showed that faculty members' estimates of the level of administrative intelligence among academic leaders in private Jordanian universities were at a high level in general, as the overall estimates were high with an arithmetic mean of (3.96) according to the five-point scale, and a standard deviation of (0.18). The results of the study also showed that there are no statistically significant differences in the level of administrative intelligence among academic leaders in private Jordanian universities in the estimates of faculty members.

Keywords: *administrative intelligence, private universities, academic leaders.*

⁽¹⁾ Certified trainer with the rank of Assistant Professor - Cognitive Creativity Academy for Training – Jordan.

* Corresponding Author Address: aliodeh.dr2015@gmail.com

المقدمة:

يشهد القرن الحادي والعشرون تغيرات نسبية على مستوى المؤسسات عامة والجامعات خاصة؛ فالمجتمع الجامعي مليء بالتفاعلات منها: (الذهنية، والحسية، والحركية) وذلك لتضمنه عناصر أساسية: القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والطلبة والمجتمع المحيط بها ترتبط ببعضها بعضاً لتحقيق أهداف ريادية وتعليمية تنعكس إيجاباً على المجتمعات.

يرى خنجي (2021) بأن الذكاء الإداري يتناول عملية المزج بين أمرين: الإدارة والقيادة، وأن المؤسسات التعليمية يجب أن تقاد وتدار بالذكاء الإداري أكثر من أن تدار إدارياً أو قيادياً بصورة منفصلة؛ فكل إداري يمكنه أن يصبح إدارياً ذكياً حسب المستوى المسؤول عنه للوصول إلى التغيير المطلوب.

فالقائد الأكاديمي كعميد الكلية أو رئيس القسم مثلاً الذي يمتلك قوة الشخصية، والتواضع، والتعاون، ولديه المقدرة على اتخاذ القرارات بحيث يمثل فريق عمله لقراراته بكل قبول؛ لعلاقته الطيبة مع زملائه وأعضاء هيئة التدريس، ومع الطلبة يحقق الأهداف بكل يسر وسهولة، فيختصر بذلك الكثير من الوقت والجهد في تحقيق الانضباط داخل الكلية أو القسم، وينعكس على النظام داخل البيئة الجامعية.

فالذكاء الإداري يسهم في تغيير سلوك العاملين، كما أشار لذلك المطيري (2020) فيصبح الموظفون السليبيون أكثر اجتهاداً؛ فالقائد الذكي يغير في مواقف العاملين تجاه العمل، مما يجعلهم يستخدمون الموارد بنحو عقلاني، ويؤدون عملهم بفاعلية في بيئة عمل تسودها روح الإيجابية.

وفي ضوء ما سبق، يتضح أهمية تحلي القادة الأكاديميين في الجامعات عموماً، وفي الجامعات الخاصة خصوصاً بالذكاء الإداري؛ لكونه المدخل الذي يمكنهم من إحداث التوازن بين سلطة القرارات والتأثير في الآخرين، لذا، جاءت هذه الدراسة لإلقاء الضوء على الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

جاءت هذه الدراسة استجابةً لتوصيات دراسات كل من دراسة الرويلي (2023)، ودراسة يوسف (2021)، والمجالي (2020) لتؤكد على أهمية البحث في موضوع الذكاء الإداري في البيئة الجامعية.

وتبرز مشكلة الدراسة عن طريق عمل الباحث في الجامعات الخاصة، ومن الواقع الذي تعيشه تلك الجامعات، قد يواجه العاملون في الجامعات الخاصة تحديات في التعامل مع بيئة عمل جامعية تتمتع بالأمن الوظيفي أولاً، ومن ثمرً تتطلب وجود قائد أكاديمي يتمتع بالذكاء الإداري، في أساليب التعامل مع مكونات البيئة الجامعية من أعضاء هيئة تدريس، وطلبة، وأصحاب القرار في الجامعة، وبالتالي جاءت هذه الدراسة للكشف عن مستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس عن طريق الاستجابة للأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما مستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات (الرتبة الأكاديمية، الكلية، جامعة التخرج)؟

هدف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة للكشف عن مستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أهمية الدراسة:

قد تفيد هذه الدراسة من الناحية النظرية الباحثين، وذلك عبر إثراء المكتبة التربوية بموضوع دراسة الذكاء الإداري في حقل من حقول الإدارة التربوية من زاوية إدارة التعليم العالي، عن طريق الكشف عن مستوى الذكاء الإداري للقيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة. وقد تفيد هذه الدراسة من الناحية التطبيقية صناع القرار، وهم: رؤساء وأعضاء هيئة المديرين، ورؤساء مجالس الأمناء، ورؤساء الجامعات، وعمداء الكليات، ورؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة للأخذ بعين الاعتبار في التوصيات والمقترحات؛ وذلك لتطوير بيئة العمل في الجامعات الخاصة.

مصطلحات الدراسة:

الذكاء الإداري اصطلاحاً: عرفه (Berges & al et, 2022) بأنه خارطة طريق تدعم القيادات للوصول إلى قرارات دقيقة تلبى احتياجات بيئة العمل عبر توفر المعلومات التي توصل لتلك القرارات بالجودة والكمية المطلوبة.

الذكاء الإداري إجرائياً: متوسط استجابة أفراد عينة الدراسة لمستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية والمتمثلة في رسم خارطة الطريق لهم للوصول إلى قرارات رشيدة في التعامل مع بيئة العمل، عبر دراسة الأبعاد الآتية: (طريقة التفكير، ونشر المعرفة، وحل الأزمات).

حدود الدراسة:

الحد الموضوعي: اقتصر موضوع الدراسة على مستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية.

الحد البشري: طبقت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس.

الحد المكاني: طبقت هذه الدراسة في الجامعات الأردنية الخاصة الآتية: (جامعة الإسراء، وجامعة البتراء، وجامعة الشرق الأوسط).

الحد الزمني: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي (2023/2024).

الأدب النظري والدراسات السابقة:

تعد دراسة موضوع الذكاء الإداري من الأمور المهمة لا سيما أننا نواجه تعدداً نسبياً في الفكر العملي والعلمي معاً، إذ أن أهمية دراسته تكمن في معرفة التوجهات الفكرية والمعرفية لمن يعمل في المواقع الإدارية والقيادية في المؤسسات وتحديد التربوية.

ولذلك بدأت معظم الجامعات بالتكيف مع نمط الذكاء وفقاً لاحتياجاتها مع نمط الذكاء السائد في بيئة العمل، والذي يتوجب عليه بتدريب العاملين على ذلك (الرويلي، 2023).

ولذلك لا بد من التكيف من قبل أعضاء هيئة التدريس والعاملين في الجامعات الأردنية الخاصة تحديداً مع مستويات الذكاء الإداري، والتعامل مع القادة الأكاديميين عبر تقبل القرارات والأخذ بها بما يلائم بيئة العمل في القطاع الخاص، لا سيما أن مصلحة الجامعات الخاصة تنصب في دور عضو هيئة التدريس تجاه الجامعة والتسويق لها، وكيفية التعامل مع الطلبة فيها.

مفهوم الذكاء الإداري:

يُعرفه السليمي (2020, Alsulami) بأنه مقدرة القائد الفكرية على استشراف المستقبل، والتعاون في العمل، وتعزيز جهود العاملين معنوياً ومادياً.

ويُعرفه براي (2020, Bray) على أنه مقدرة القائد على التنبؤ وتحليل المخاطر والتحري عنها ومحاولة إيجاد الحلول لتقليل منها وفقاً للبيانات والمعلومات المتوفرة.

وفي ضوء التعريفات السابقة توافقت هذه الدراسة على مفهوم الذكاء الإداري للقيادات الأكاديمية على أنه مهارة القائد الأكاديمي على قوة التفكير في جمع البيانات والمعلومات بغية اتخاذ القرارات السامية لمواجهة التحديات والوصول إلى بيئة جامعية آمنة ترقى بعضو هيئة التدريس بشتى المجالات.
أهمية الذكاء الإداري:

يرى السالم (2021) بأن أهمية الذكاء الإداري تكمن في مساهمته في الاستثمار الأفضل للخبرات والمعارف المتوفرة في المنظمة، بالإضافة إلى قدرته في تمكين الأفراد في الحصول على المعرفة وتطبيقها في المواقف المختلفة، كما له الدور في دعم وتطوير جوانب التخطيط، وصنع القرار عبر جمع البيانات وتحليلها وأيضاً تنضج أهميته في تحسين كفاءة المنظمة وزيادة إنتاجيتها وتحقيق النجاح والتميز للمنظمة في ما تواجهه من تحديات، ودوره في تحقيق ميزة تنافسية عالية عن طريق تحسن مقدرة المنظمة على الحصول على المعرفة وتحويل البيانات إلى معلومات تسهر في مرونة المنظمة من أجل التكيف مع التغيرات والتطورات، ولا بد من التطرق إلى دوره في تقييم المنظمة من أجل تحديد نقاط القوة والضعف والسعي لإيجاد حلول مناسبة لتقويم نقاط الضعف والعمل على حسن الاستثمار لنقاط القوة.

ويشير الكليش (2017) بأن أهمية الذكاء الإداري تكمن فيما يأتي:

1. إعطاء العاملين مزيداً من الحرية والاستقلالية التي تمكنهم من تغيير بيئة العمل والانتقال بها إلى أقصى مستوى ممكن.
 2. التحسن المستمر عبر الحد من الدلائل السلبية للجهود الفاشلة والنظر إليها أنها فرص للتعلم والمخاطرة.
 3. حل المشكلات بطريقة مبتكرة عبر تقديم أفكار جديدة لجميع العاملين.
 4. اتخاذ القرارات الإدارية بطريقة أكثر سهولة وأكثر دقة في تحديدها.
 5. تسهيل عملية الاتصال ومشاركة جميع العاملين لتقديم الأفكار الإدارية.
- ومن خلال ما سبق، فقد توصلت هذه الدراسة إلى أهمية الذكاء الإداري للقيادات الأكاديمية والمتضمنة ما يأتي:
1. تطوير بيئة العمل في الجامعات الخاصة، بما يضمن مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس في عملية صنع واتخاذ القرارات.

2. توفير قاعدة معلومات وبيانات للعاملين في الجامعات الخاصة، يمكن الرجوع لها في الارتقاء بالعمل.
3. توفير بيئة اتصال إيجابية بين القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس عبر طرق عمل مبتكرة.
4. الإسهام في وضع حلول مبنية على طريقة التفكير الاستراتيجي للتحديات والمشكلات التي تواجه بيئة العمل.

أبعاد الذكاء الإداري؛

1. طريقة التفكير؛

وتتمثل طريقة التفكير المطلوبة والتي تعبر عن مدى طريقة تفكير القائد فيما يخص مجال التمتع بالذكاء الإداري كآلي؛ طريقة الابتكار، واكتشاف الفرص السانحة في تنظيم وهندسة العمليات والإجراءات والمشروعات الوقائية لمشكلات قبل حدوثها، وطريقة التفكير في إدارة الأزمات والكوارث قبل وقوعها عن طريق التخطيط الاستراتيجي لمشاريع ابتكارية لحلها (المطيري، 2021).

تشير طريقة التفكير لدى القائد إلى قدرته على التفكير والعقلانية في حل المشكلات. في حين أن الذكاء العقلي غالباً ما يُعدُّ مهماً للإدارة والقيادة، إذ تشير الأبحاث الحديثة إلى أنه قد لا يكون بنفس أهمية العوامل الأخرى، مثل الذكاء العاطفي، أو السمات الشخصية (Kuyper, 2020).

ومن القدرات العقلية والتي تعبر عن مدى الذكاء العقلي لدى القائد الذكي، والتي أشار لها إيهاب (2015) بالآتي:

1. الوقائية من المشكلات قبل حدوثها، ابتكار واكتشاف الفرص السانحة، إدارة الأزمات والكوارث قبل وقوعها، تنظيم وهندسة العمليات والإجراءات والمشروعات.

2. التحكم بمشاعر الإنسان وانفعالاته، وقدرته على التحكم في قراراته في المواقف الحياتية كافة التي تواجهه، وهنا نجد أن المدير الذكي يكون لديه القدرة على حسن التصرف، ويتخذ القرارات بعيداً عن أية ضغوط انفعالية يتعرض لها، ويتحكم بانفعالاته، وفي المقابل يعبر عن مشاعره واحترامه وتقديره للآخرين، ويظهر ذلك في المواقف كافة.

3. مقدرة الإنسان على التعامل الإيجابي مع نفسه ومع الآخرين، بحيث يتعامل مع عواطفه بما يحقق قدراً ممكناً من السعادة لنفسه ولمن حوله، وهذا الذكاء يمكن اكتسابه وتنميته والتدريب عليه.

2. نشر المعرفة؛

وتتمثل نشر ثقافة المعرفة في تبادل المعلومات والخبرات والاستفادة من المعرفة واعتماد أساليب تساعد على تطوير الثقافة، واستثمار رأس المال الفكري، ودعم وتشجيع الأفكار الجديدة، وأنه يمكن تحقيق بُعد نشر المعرفة في المؤسسة عن طريق مؤشرات عديدة، كوجود عمليات تمكّن العاملين من نشر المعرفة وتبادلها، وإظهار القادة الاحترام والتقدير للمعرفة والتعلم مصدراً رئيساً لنجاح العمل، وأن تتسم نظم المعلومات الخاصة بالعمليات بالتدفق الحر، وأن تستخدم برامج الدعم التعلم المستمر والتطور الوظيفي لجميع العاملين، بالإضافة لتفهم القائد الأكاديمي وتقديره للمهارات الفردية والمؤهلات والمعرفة المتوفرة عبر البحوث العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس (السالم، 2021).

وتعني نشر ومشاركة المعرفة بين مختلف الأفراد في المستويات الإدارية المختلفة، حيث يستغل الأفراد مهاراتهم في ذلك، وتوزع المعرفة الضمنية بأساليب مختلفة كالتدريب والحوار، أما المعرفة الصريحة فيمكن نشرها بالوثائق والنشرات الداخلية والتعلم كنشر الأبحاث العلمية، أو المشاركة في المناقشات الجامعية. ويكون

للدعم الإداري دورٌ مهمٌ في ذلك، ويكون للتكنولوجيا المتوفرة أيضاً دور في تسهيل توزيع والتشارك بالمعرفة عبر شبكة الاتصال الداخلية والبريد الإلكتروني، ونظم الأرشيف والإدارة الإلكترونية. والمهم في عملية التوزيع هو ضمان وصول المعرفة الملائمة إلى الشخص الباحث عنها في الوقت الملائم. (عبد الله وجرجيس، 2014).

3. إدارة الأزمات:

أشار العامري (2022) أن أهمية حل الأزمات تبرز عبر المقدرة العلمية على الاستقراء والتنبؤ والاستغلال الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة للحد من آثار الأزمات، والتعرف على مصادر التهديد الواقعة والمحتملة، وتوفير القدرات العملية والإمكانات المادية للاستعداد والمواجهة والعودة إلى الحالة الطبيعية، ويتمثل الهدف الكلي لإدارة الأزمات في تحقيق الاستجابة الفعالة والسريعة عن طريق فتح قنوات الاتصال والإبقاء عليها مع الطرف الآخر وفقاً للظروف والمتغيرات المتسارعة اللازمة للحد من الأزمات ونتائجها بعد وقوعها باتخاذ الاستعدادات اللازمة لمواجهة الأزمات.

ولحل الأزمات متطلبات واحتياجات إدارية خاصة، تعمل على تحقيق المناخ المناسب للتعامل مع الأزمات، كما أشار لذلك (عبد المجيد، 2016) كالتأكيد على ضرورة وجود نظام إداري فعال للإنذار المبكر في المدرسة، ووجود نظام اتصال يتسم بالكفاءة والفاعلية، وإنشاء قاعدة شاملة ومتكاملة من المعلومات والبيانات الخاصة بكل أنشطة المدرسة، وضرورة إيجاد جهة مركزية منسقة في عمليات تناول ونقل المعلومات في حالة الأزمات.

الدراسات السابقة:

دراسة الرويلي (2023) والتي هدفت إلى التعرف إلى ممارسة الذكاء الإستراتيجي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، وعلاقتها بتحقيق التميز التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل، وقد بلغ حجم عينة الدراسة (390) عضو هيئة تدريس، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للذكاء الإستراتيجي في جامعة حائل جاء بدرجة متوسطة. دراسة يوسف (2021) هدفت إلى تحديد أبعاد الذكاء الإستراتيجي في تدعيم التنافسية القطاعية بالجامعات المصرية الخاصة، وقد طبقت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود قدرة كبيرة للجامعات على انتهاج الذكاء الإستراتيجي كأسلوب عمل، ولدى الجامعات القدرة استشراف المستقبل، والتجاوب مع التغيرات التي تنشأ داخلها أو خارجها، واتخاذها آليات للمبادأة واستباق الأحداث، ووجود علاقة موجبة بين أبعاد الذكاء الإستراتيجي وبين أبعاد تدعيم التنافسية القطاعية بالجامعات المصرية الخاصة.

دراسة استيانينغسي، ماسنون، براتيوي (Istianingsih, Masnun, Pratiwi, 2020) هدفت إلى تحديد وتحليل التأثير العاطفي والذكاء على الذكاء الإداري بنحو مباشر، وعلاقته بعملية اتخاذ القرار في إندونيسيا، حيث بلغت عينة الدراسة (44) من قادة المؤسسات التعليمية، وجرى تحليل البيانات باستخدام تحليل المسار، وتشير نتائج الدراسة إلى أن الذكاء العاطفي يؤثر على الذكاء الإداري، وبالتالي على عملية اتخاذ القرارات، أي أن المدير الذي يتمتع بالذكاء الإداري والعاطفي سيكون قادراً على اتخاذ القرار الصحيح، ولديه تأثير مباشر على الأداء الإداري.

دراسة المجالي (2020) هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر الذكاء الإستراتيجي في تحسين الأداء المؤسسي في الجامعات الرسمية الأردنية، عبر التعلم التنظيمي متغيراً وسيطاً. ولتحقيق أهداف الدراسة فقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات وتحليلها، واعتمدت عينة المسح الشامل والتي تكونت من (572) فرداً، وهم من القادة الأكاديميين والإداريين في الجامعات الأردنية الرسمية، وقد أظهرت النتائج أن تقديرات عينة الدراسة حول مستوى الذكاء الإستراتيجي كانت مرتفعة على المستوى الكلي، وكذلك على مستوى الأبعاد، وأظهرت النتائج إدراك القادة الأكاديميين والإداريين بتزايد أهمية الاستشراف والرؤية المستقبلية، وتفكير النظم، والشراكة، والدافعية، والتعلم في تحسين الأداء المؤسسي عبر تحسين كفاءة وفعالية واستمرارية التميز في الأداء على المستوى المحلي، والإقليمي، والعالمية. كما أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية للذكاء الإستراتيجي في تحسين مستوى الأداء المؤسسي، وكذلك في التعلم التنظيمي.

دراسة إسلام وعبدالرحمن وعمران (Aslam, Rehman, Imran, 2016) هدفت إلى التحقق من تأثير الذكاء العاطفي والاجتماعي والمعرفي والثقافي على الفعالية الإدارية والذكاء الإداري في المؤسسات التعليمية في باكستان، وقد جرى استخدام الاستبيانات بواسطة عينة عشوائية تتألف من (202) مدير مؤسسة، وقد أظهرت نتائج البحث أن الذكاء العاطفي والاجتماعي لهما تأثير إيجابي على الذكاء الإداري والنجاح الوظيفي، على العكس من ذلك، فإن الذكاء الثقافي له علاقة غير مهمة في الذكاء الإداري والفعالية الإدارية والنجاح الوظيفي في المؤسسات التعليمية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة أعلاه، فقد لوحظ أن الدراسة الحالية تتقاطع دراسة الرويلي (2023)، من حيث منهج البحث، حيث اتبعت المنهج الوصفي المسحي.

لكنها اختلفت معها في بيئة التطبيق، حيث طبقت دراسة الرويلي (2023) على أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل، ودراسة يوسف (2021) بالجامعات المصرية الخاصة، أما دراسة استيانينغسي، ماسنون، براتيوي (Istianingsih, Masnun, Pratiwi, 2020) طبقت على قادة المؤسسات التعليمية، وطبقت دراسة إسلام وعبدالرحمن وعمران (Aslam, Rehman, Imran, 2016) على مديري المؤسسات التعليمية في باكستان.

ولقد تباينت أحجام العينات في الدراسات السابقة ذات الصلة فيما يتعلق بالذكاء الإداري، إذ تراوحت بين (44) في دراسة استيانينغسي، ماسنون، براتيوي (Istianingsih, Masnun, Pratiwi, 2020)، و(202) في دراسة إسلام وعبدالرحمن وعمران (Aslam, Rehman, Imran, 2016)، وكان حجم العينة (390) في دراسة الرويلي (2023)، وبلغ حجم العينة (572) في دراسة المجالي (2020).

إن معظم الدراسات السابقة استخدمت الاستبانة وسيلة لجمع المعلومات، كما استخدمت بعض من الدراسات السابقة المقابلة المباشرة، مثل دراسة الرويلي (2023)، ودراسة المجالي (2020).

استفاد الباحث من الدراسات السابقة بعد مراجعة إجراءاتها ونتائجها وتوصياتها، وجرى الاستفادة منها في تحديد عينة الدراسة ومنهجيتها، وتطوير أداة الدراسة، إضافة إلى تحديد الأبعاد التي اعتمدت في هذه الدراسة. وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها طبقت المنهج الوصفي المسحي، حيث طورت أداة الدراسة للكشف عن مستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة

التدريس، إذ يُعدُّ هذا الموضوع بكرةً في الذكاء الإداري في الجامعات الخاصة في الأردن، وقد تكون هذه الدراسة أنموذجاً للعمل بذكاء وإدارة للمواقف بالنسبة للقيادات الأكاديمية في تلك الجامعات.

منهج الدراسة:

اتبع الباحث المنهج الوصفي المسحي، وقد استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لإجراء الدراسة، حسب ما تقتضيه طبيعة البحث. مجتمع الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة جميع الأفراد التي يمكن أن يكونوا أعضاء في عينة الدراسة، وهم جميع أعضاء هيئة التدريس في (جامعة الإسراء، وجامعة البتراء، وجامعة الشرق الأوسط)، والبالغ عددهم (717) عضواً في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي (2023/2022) في جميع التخصصات العلمية والإنسانية وفقاً لبيانات وزارة التعليم العالي. عينة الدراسة:

تكوّنت عينة الدراسة من (323) عضواً من أعضاء هيئة التدريس جرى اختيارهم قصدياً، وذلك لسهولة وصول الباحث لأفراد العينة في الجامعات الأردنية الخاصة الآتية: جامعة الإسراء، وجامعة البتراء، وجامعة الشرق الأوسط، في التخصصات العلمية والإنسانية، وجرى اعتماد (287) استبانة، وبعد تفحص الاستبانات لم تستبعد أية استبانة؛ نظراً لتحقيق الشروط المطلوبة لإجابة الاستبانة، وبذلك يكون عدد الاستبانات الخاضعة للدراسة (287)، لتشكل العينة ما نسبته (29%) من مجتمع الدراسة. والجدول الآتي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية في الجدول (1):

جدول (1) التوزيع النسبي لحجم عينة الدراسة: أعضاء هيئة التدريس الذين وزعت الاستبانات عليهم

| المتغير | الفئة | العدد | التوزيع النسبي % |
|-------------------|-------------|-------|------------------|
| الرتبة الأكاديمية | أستاذ | 32 | 11 % |
| | أستاذ مشارك | 61 | 21 % |
| الكلية | أستاذ مساعد | 194 | 68 % |
| | علمية | 197 | 69 % |
| جامعة التخرج | إنسانية | 90 | 31 % |
| | عربية | 93 | 32 % |
| | أجنبية | 192 | 67 % |
| المجموع | | 287 | 100 % |

أداة الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة طوّر الباحث أداة للكشف عن مستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تكوّنت من (40) فقرة على (3) مجالات هي: التعليم وعدد فقراته (15) فقرة، والبحث العلمي وعدد فقراته (16) فقرة، والمسؤولية المجتمعية وعدد فقراتها (9)

فقرات، وذلك بالرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، مثل دراسة الرويلي (2023)، ودراسة يوسف (2021)، ودراسة استيانينغسي، ماسنون، براتيوي (Istianingsih, Masnun, Pratiwi, 2020)، وقد جرى استخدام مقياس ليكرت الخماسي، ونقاس كل فقرة بالميزان الخماسي كآتي:

(موافق بشدة، موافق، موافق لحد ما، غير موافق، غير موافق أبداً).

صدق أداة الدراسة؛ جرى التحقق من صدق أداة الدراسة، باستخدام صدق المحتوى (Content Validity)، حيث عرضت الاستبانة بصورتها الأولية على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص، وعددهم (18) محكماً، للتأكد من أن الأداة تقيس الهدف المراد قياسه، فكانت غالبية الآراء تتعلق بإعادة الصياغة اللغوية لبعض الفقرات. ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من الثبات، استخدم الباحث طريقة الإعادة، وكذلك معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا. حيث وزعت الأداة على عينة تكوّنت من (25) عضو هيئة تدريس مرتين بطارق ثلاثة أسابيع باستخدام معامل ارتباط بيرسون، ويمكن توضيحه في الجدول (2):

جدول (2) قيم معاملات الثبات بالإعادة وباستخدام معادلة كرونباخ ألفا لكل مجال

| المقياس / البعد | معامل ثبات الإعادة | معامل ثبات كرونباخ ألفا |
|---------------------------|--------------------|-------------------------|
| الدلالة الإحصائية للمقياس | **0.683 | 0.97 |
| طريقة التفكير | **0.676 | 0.92 |
| نشر المعرفة | **0.652 | 0.95 |
| مواجهة الأزمات | 0.147 | 0.84 |

* دال إحصائياً.

** دال إحصائياً.

حيث تبين من الجدول (2) أن معامل ثبات الإعادة كان دالاً إحصائياً في الأبعاد كافة، باستثناء بُعد مواجهة الأزمات (0.147)، وقد جاء مرتفعاً فوق (60) في معامل الثبات كرونباخ للأبعاد كافة. نتائج الدراسة:

- السؤال الأول: ما مستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ وللإجابة عن هذا السؤال فقد استخرج الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات وللصفات لمستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ويمكن توضيحها في الجدول من (3) ولغاية (6) كما يأتي:

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لمستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة

| الترتيب | المجال | تسلسل الفقرات | المتوسطات الحسابية | الرتبة | المستوى |
|---------|---------------|---------------|--------------------|--------|---------|
| 1 | طريقة التفكير | 16 - 31 | 4.02 | 0.20 | مرتفع |
| 2 | نشر المعرفة | 32 - 40 | 3.95 | 0.20 | مرتفع |

| | | | | | |
|-------|------|------|--------|----------------|---|
| مرتفع | 0.27 | 3.90 | 15 - 1 | مواجهة الأزمات | 3 |
| متوسط | 0.18 | 3.96 | 40 - 1 | الكلي | |

يتضح من الجدول (3) أن مستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس قد جاء مرتفعاً، بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.18) وقد جاء بُعد طريقة التفكير في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.20)، وجاء بُعد نشر المعرفة بالمرتبة الثانية وبمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.20)، وجاء بُعد مواجهة الأزمات بالمرتبة الثالثة والأخير بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.27)، وقد يعزى ذلك إلى أن هناك تجانساً فكرياً في بيئة العمل الجامعي في القطاع الخاص، لكن هذا التجانس غير فاعل بالنحو المطلوب، كما لوحظ في الأونة الأخيرة التغيير والتعيينات الجديدة في معظم الجامعات الخاصة، مما أدى إلى التردد في بقاء بعض أعضاء هيئة التدريس، وأيضاً من الملاحظ أصبح هناك ثقافات معرفية جديدة لمعظم الجامعات الخاصة متعلقة بأسلوب العمل بحسب سياسة الاعتماد والجودة، وذلك عبر طرق التدريس والبحث العلمي والشروط الخاصة في التعيين والتصنيفات العالمية للجامعات، كما أن مواجهة الأزمات والتحديات مرتبط بأصحاب القرار في بعض الجامعات الخاصة ورؤساء هيئة المديرين، فأصبح التفكير لبعض الجامعات ليست فقط للتعليم والبحث العلمي، بل يكمن دورها في جعل الجامعات مستمرة في عملها، وجعلها وجهات استثمارية، وربما التفكير بالتحديات المالية.

وفيما يلي عرض نتائج السؤال الأول حسب الأبعاد:

- بُعد طريقة التفكير:

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لمستوى الذكاء الإداري لدى القيادات

الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة عند بُعد طريقة التفكير

| الترتيب | رقم الفقرة | الفقرة | المتوسطات الحسابية | الانحرافات المعيارية | المستوى |
|---------|------------|--|--------------------|----------------------|---------|
| 1 | 4 | يتخذ قرارات أقرب ما تكون للقرار الرشيد. | 4.14 | 0.51 | مرتفع |
| 2 | 2 | يعقد جلسات عصف ذهني مع أعضاء هيئة التدريس لوضع الخطط التطويرية. | 4.02 | 0.54 | مرتفع |
| 3 | 3 | يتقبل آراء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. | 4.01 | 0.50 | مرتفع |
| 4 | 14 | يقوم باتباع أساليب متجددة في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس. | 4.00 | 0.45 | مرتفع |
| 5 | 8 | يوجه أعضاء هيئة التدريس إلى اعتماد التفكير الابتكاري في إيجاد الحلول المناسبة للمشكلة. | 3.98 | 0.76 | مرتفع |
| 6 | 5 | يواكب التطورات الحديثة بما يحقق ضمان الجودة الشاملة في العملية التعليمية. | 3.97 | 0.60 | مرتفع |
| 7 | 12 | يقوم بتوجيه أعضاء هيئة التدريس لتطوير عملهم. | 3.93 | 0.64 | مرتفع |

| | | | | | |
|-------|------|------|--|----|----|
| مرتفع | 0.55 | 3.92 | يقدم التسهيلات للعمل بما يضمن رفع جودته في الكلية أو القسم. | 9 | 8 |
| مرتفع | 0.46 | 3.89 | يقترح توفير برامج تعليمية تتوافق مع حاجات سوق العمل. | 10 | 9 |
| مرتفع | 0.56 | 3.86 | يواجه المشكلات والمواقف الصعبة بخبراته المتراكمة في الإدارة. | 6 | 10 |
| مرتفع | 0.58 | 3.83 | توفير البيئة الملائمة لاستقطاب أعضاء هيئة تدريس من ذوي الكفاءات العلمية، والخبرات الأكاديمية العالية). | 1 | 11 |
| مرتفع | 0.64 | 3.80 | يعتمد على قوانين الجامعة في رسم سياسة العمل. | 7 | 12 |
| مرتفع | 0.75 | 3.74 | يكتفي بتوجيه الملاحظات شفويًا دون الرجوع للكتب والاستجابات. | 11 | 13 |
| مرتفع | 0.72 | 3.69 | يدعم المبادرات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. | 13 | 14 |
| متوسط | 0.74 | 3.66 | تحقيق مبدأ العدالة والشفافية في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس. | 15 | 15 |
| متوسط | 0.27 | 3.90 | الكلية | | |

يتبين من الجدول (4) أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لبعد طريقة التفكير قد جاءت بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.27)، وجاءت الفقرة (4) (يتخذ قرارات أقرب ما تكون للقرار الرشيد) بالمرتبة الأولى وبمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (4.14) وانحراف معياري (0.51)، وجاءت الفقرة (15) (تحقيق مبدأ العدالة والشفافية في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس) في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (0.74)، وقد يعزى ذلك إلى أن معظم القادة الأكاديميين في الجامعات الخاصة يتبعون سياسة العمل المفروضة عليهم كما لو كانت مفروضة على أعضاء هيئة التدريس، كما أن سياسة الجامعات الخاصة واحدة، إذ أن بيئة العمل قد تتطلب أحياناً اتخاذ القرار وفقاً لقوانين الجامعة نفسها، وفي بعض الأحيان تميل للجوانب الشخصية، وهذا قد يدل على أن هناك مرونة نسبية في طريقة التفكير قد تكون حسب شخصية القائد الأكاديمي وموقعه ومنصبه.

- بُعد نشر المعرفة:

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لمستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة عند بُعد نشر المعرفة

| الترتيب | رقم الفقرة | الفقرة | المتوسطات الحسابية | الانحرافات المعيارية | المستوى |
|---------|------------|---|--------------------|----------------------|---------|
| 1 | 27 | تحفيز أعضاء هيئة التدريس على النشر البحثي باستمرار. | 4.45 | 0.67 | مرتفع |
| 2 | 19 | توفير قنوات اتصال فعالة مع أعضاء هيئة التدريس فيما يخص تطوير العمل الأكاديمي. | 4.39 | 0.64 | مرتفع |

| | | | | | |
|-------|------|------|--|----|----|
| مرتفع | 0.74 | 4.25 | يتيح فرصة تبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس عن طريق جلسات العصف الذهني. | 22 | 3 |
| مرتفع | 0.45 | 4.10 | تمكين الطلبة الكلية أو القسم من المشاركة الفعالة في توظيف نتائج البحث العلمي. | 18 | 4 |
| مرتفع | 0.51 | 4.10 | توفير إمكانية النشر والتحكيم العلمي مع مجلات علمية خارج الجامعة. | 31 | 5 |
| مرتفع | 0.72 | 4.05 | عمل ندوات ومؤتمرات في الكلية أو القسم لتشجيع أعضاء هيئة التدريس والطلبة للمشاركة فيها. | 25 | 6 |
| مرتفع | 0.61 | 4.01 | توفير التحفيز والدعم لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في مؤتمرات خارجية. | 24 | 7 |
| مرتفع | 0.57 | 4.01 | توجيه أعضاء هيئة التدريس لتنفيذ دورات وندوات خارج الجامعة من باب الخدمة المجتمعية. | 20 | 8 |
| مرتفع | 0.44 | 3.98 | تشجيع عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة وخارجها. | 21 | 9 |
| مرتفع | 0.70 | 3.98 | توفير قواعد بيانات متطورة للأعمال التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس. | 26 | 9 |
| مرتفع | 0.52 | 3.97 | تحديد أولويات نشر البحث العملي في ضوء حاجات المجتمع. | 28 | 11 |
| مرتفع | 0.52 | 3.90 | التشجيع على العمل البحثي الجماعي بما يسهم في حل القضايا بصورة إيجابية. | 30 | 12 |
| مرتفع | 0.49 | 3.88 | توفير موقع إلكتروني ومنصة دورات عن بعد خاصة بالكلية. | 16 | 13 |
| مرتفع | 0.54 | 3.88 | يعمل على تطوير أساليب متنوعة للحصول على المعرفة. | 29 | 14 |
| مرتفع | 0.79 | 3.82 | يربط تطبيقات إدارة المعرفة ونشرها بالخطط الاستراتيجية للجامعة. | 23 | 15 |
| متوسط | 0.70 | 3.64 | تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في المناقشات العلمية. | 17 | 16 |
| مرتفع | 0.20 | 4.02 | الكلية | | |

يتبين من الجدول (5) أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لبعد نشر المعرفة قد جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.20)، وجاءت الفقرة (27) (تحفيز أعضاء هيئة التدريس على النشر البحثي باستمرار) بالمرتبة الأولى وبمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (4.45) وانحراف معياري (0.67)، وقد يُعزى ذلك إلى الاهتمام بنشر المعرفة في الجانب البحثي لعضو هيئة التدريس، لكن الأهم من ذلك كله لا يوجد تركيز على مدى فاعلية مشاركة نتائج البحث العلمي بالنحو المطلوب، وكذلك من الملاحظ أن الاهتمام بسياسة النشر في معظم الجامعات قد تكون لغايات التصنيفات على المستوى المحلي أو الدولي، كما أنه قد لا يكون هناك اهتمام بتخصيص أوقات عمل خارجية تسهل على أعضاء هيئة التدريس كالمشاركة في الندوات أو الدورات التدريبية، وذلك أن أوقات العمل قد تكون طيلة أيام الأسبوع، وعدد ساعات عمل طويلة، وجاءت الفقرة

(17) (تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في المناقشات العلمية) في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (0.70)، وقد يعزى ذلك إلى عدم وجود مرونة في تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في المناقشات تبعاً لسياسة الجامعة أو لسياسة التعليم العالي التي تفرض المشاركة الرتب الأكاديمية، وهذا بدوره قد يؤثر بجودة مخرجات الرسائل العلمية التي يقوم بها الطلبة سواء داخل الجامعة أو خارجها.

- بُعد مواجهة الأزمات:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لمستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة عند بُعد مواجهة الأزمات

| الترتيب | رقم الفقرة | الفقرة | المتوسطات الحسابية | الانحرافات المعيارية | المستوى |
|---------|------------|--|--------------------|----------------------|---------|
| 1 | 39 | يملك المقدرة على مواجهة التحديات اليومية. | 4.39 | 0.52 | مرتفع |
| 2 | 37 | يوظف نتائج الأزمات في ابتكار أساليب جديدة لتطوير العمل. | 4.04 | 0.51 | مرتفع |
| 3 | 40 | يستعين بخبرات خارجية من إدارة الجامعة أو من الكليات والأخرى لمواجهة الأزمات. | 4.02 | 0.64 | مرتفع |
| 4 | 35 | يحدد الأدوار التي يقوم بها فريق العمل بكل وضوح أثناء الأزمات. | 3.96 | 0.61 | مرتفع |
| 5 | 34 | يتشارك تجربته في إدارة الأزمات مع الكليات أو الأقسام الأخرى. | 3.94 | 0.20 | مرتفع |
| 6 | 33 | يحرص على وجود لجنة لإدارة الأزمات في الكلية أو القسم. | 3.86 | 0.50 | مرتفع |
| 7 | 32 | الإسهام في عملية الاستقرار في العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس. | 3.84 | 0.66 | مرتفع |
| 8 | 36 | يحافظ على هدوئه عند مواجهة الأزمات. | 3.78 | 0.55 | مرتفع |
| 9 | 38 | يضع خططاً بديلة لاتباعها في حال مواجهة أزمة في العمل. | 3.75 | 0.63 | مرتفع |
| | | الكلية | 3.95 | 0.20 | مرتفع |

ويتبين من الجدول (6) أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لبُعد مواجهة الأزمات قد جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.20)، وجاءت الفقرة (39) (يملك المقدرة على مواجهة التحديات اليومية) بالمرتبة الأولى وبمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (4.39) وانحراف معياري (0.52) وقد يعزى ذلك إلى أن طبيعة الشخصية لها دور كبير في مواجهة أي أزمة أو تحدٍ، خاصة إذا كان الأمر متعلق بالأمور الشخصية بعيداً عن المساس بسياسة وقوانين الجامعة، ومن الممكن أن يكون هناك صلاحيات محددة للعمل الإداري واتخاذ القرار قد يكون للقائد الأكاديمي في بيئة العمل الجامعي في القطاع الخاص لا يترتب مداخلته إدارة أو أصحاب الجامعة أو الخبرات الخارجية إلا في الأزمات الصعبة، وقد جاءت الفقرة (38) (يضع خططاً بديلة لاتباعها في حال مواجهة

أزمت في العمل) في المرتبة الأخيرة وبمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.63)، وقد يُعزى ذلك إلى أن خطط الجامعة وسياسة المالكين ترسم خطاً مسبقاً في مواجهة الأزمات والتحديات والتركيز على الجوانب التي يكون فيها مصلحة الجامعة، كالاستقطاب، وتوفير بيئة عمل مثالية لأعضاء هيئة التدريس، والتركيز على جو تعليمي يسوده الأمن والرفاهية بالنسبة للطلبة.

- السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس في مستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغيرات (الرتبة الأكاديمية، الكلية، جامعة التخرج)؟

ولإجابة عن هذا السؤال فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لمتغير الرتبة الأكاديمية، واختبار (t-test) لمتغيري الكلية وجامعة التخرج، ويمكن توضيح النتائج في الجداول من (7) - (9):

وفيما يلي عرض نتائج السؤال الثالث حسب المتغيرات الوسيطة:

- متغير الرتبة الأكاديمية:

جدول (7) تحليل التباين الأحادي لمستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة حسب

متغير الرتبة الأكاديمية

| المجال | مجموع المربعات | قيمة F | درجات الحرية | الدلالة الإحصائية |
|--------------------|----------------|--------|--------------|-------------------|
| بعد طريقة التفكير | 0.024 | 0.98 | 286 | 0.584 |
| بعد نشر المعرفة | 3.724 | 0.49 | 286 | 0.575 |
| بعد مواجهة الأزمات | 0.498 | 0.67 | 286 | 0.620 |
| الكلية | 0.827 | 0.39 | 286 | 0.436 |

ويتبين من الجدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية في مستوى الذكاء الإداري، وقد يُعزى ذلك إلى أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس كانت متوافقة حول مستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة، وأن بيئة العمل في الجامعات الخاصة متشابهة لحد ما، وهذا يقودنا إلى ضرورة وجود آليات مقترحة لتوفير بيئة عمل دون أي تعقيدات تفرض على أعضاء هيئة التدريس، وكذلك العمل على توحيد نماذج خاصة بالجامعات عبر وحدات الاعتماد والجودة.

- متغير الكلية:

جدول (8) اختبار (t-test) لمستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة حسب متغير الكلية

| المجال | الكلية | المتوسطات الحسابية | الانحرافات المعيارية | قيمة t | درجات الحرية | الدلالة الإحصائية |
|--------------------|---------|--------------------|----------------------|--------|--------------|-------------------|
| بعد طريقة التفكير | علمية | 2.73 | 0.63 | 0.58 | 286 | 8.542 |
| | إنسانية | 2.77 | 0.61 | | | |
| بعد نشر المعرفة | علمية | 2.77 | 0.70 | 0.79 | 286 | 7.966 |
| | إنسانية | 2.82 | 0.71 | | | |
| بعد مواجهة الأزمات | علمية | 2.70 | 0.70 | 0.68 | 286 | 2.849 |

| | | | | | |
|---------------|-----|------|------|------|---------|
| | | | 0.70 | 2.66 | إنسانية |
| | | | 0.61 | 2.74 | علمية |
| 0.217 | 286 | 0.68 | 0.61 | 2.74 | إنسانية |
| الكلية | | | | | |

ويتبين من الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية لمستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة، وقد يعزى إلى أن هناك اهتماماً من قبل الجامعات الخاصة بنشر ثقافة المعرفة، وذلك وصولها للتنافسية على المستوى المحلي أو العالمي عبر توفير بيئة جاذبة للتدريس بالنسبة للطلبة، وفرض سياسة النشر البحثي في مجالات بقواعد بيانات مصنفة عالمياً. متغير جامعة التخرج؛

جدول (9) اختبار (t-test) لمستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة حسب متغير جامعة التخرج

| المجال | الكلية | المتوسطات الحسابية | الانحرافات المعيارية | قيمة t | درجات الحرية | الدلالة الإحصائية |
|---------------------|--------|--------------------|----------------------|--------|--------------|-------------------|
| يُعد طريقة التذكير | عربية | 2.76 | 0.58 | 0.79 | 286 | 0.106 |
| | أجنبية | 2.75 | 0.63 | | | |
| يُعد نشر المعرفة | عربية | 2.74 | 0.58 | 0.64 | 286 | 0.765 |
| | أجنبية | 2.82 | 0.73 | | | |
| يُعد مواجهة الأزمات | عربية | 2.63 | 0.70 | 0.95 | 286 | 0.526 |
| | أجنبية | 2.69 | 0.69 | | | |
| الكلية | عربية | 2.71 | 0.55 | 0.26 | 286 | 0.455 |
| | أجنبية | 2.80 | 0.64 | | | |

يتبين من الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير جامعة التخرج لمستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة، وقد يعزى ذلك إلى أن هناك تشابهاً لحد ما في سياسة العمل الإداري والتوجه نحو تفعيل مبدأ التخطيط الاستراتيجي في الجامعات الخاصة، وقد يكون قائماً على سياسية ملاك الجامعات ورؤساء هيئات المديرين في آلية التعيين واختيار أعضاء هيئة التدريس حسب هذا المتغير، وأنه لا يوجد تأثير لجامعة التخرج بالنسبة لمستوى الذكاء الإداري مرتبط بتعيين عضو هيئة تدريس من جامعة عربية أو من جامعة أجنبية، على العكس من بعض الجامعات الأخرى، كالجامعات الحكومية.

خلاصة النتائج:

1. مستوى الذكاء الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس قد جاء مرتفعاً.
2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية في مستوى الذكاء الإداري.
3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية في مستوى الذكاء الإداري.

4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير جامعة التخرج لمستوى الذكاء الاداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة.

التوصيات والمقترحات:

في ضوء نتائج الدراسة، فإنها خلصت إلى مجموعة من التوصيات، أهمها:

1. تطبيق سياسة عمل مرنة في الجامعات الخاصة، بما يضمن تحقيق مستويات عالية في طريقة التفكير.
2. منح صلاحيات للقيادات الأكاديمية بشكل يعزز من ثقتهم بالتعامل مع بعض القضايا لأعضاء هيئة التدريس أو الطلبة.
3. إنشاء شبكات وفتوات تواصل فعالة مع أعضاء هيئة التدريس بغية الارتقاء بالعمل.
4. تقديم التحفيز والتوجيه المادي والمعنوي لنشر ومشاركة المعرفة عبر البحوث العلمية أو المشاركة في المؤتمرات أو الندوات أو الدورات التدريبية داخل أو خارج الجامعة.
5. العمل على زيادة الوعي الاستراتيجي في مواجهة الأزمات والتحديات عبر عقد دورات تأهيلية لمن يشغل موقعا قياديا، بعيدا عن فرض سياسة الجامعة.
6. عمل دراسات بحثية أخرى بهذا الموضوع وربطها مع متغيرات أخرى، كالتخطيط الاستراتيجي، أو نمط من أنماط القيادة التربوية.

المراجع:

المراجع العربية:

- إسماعيل، عبد الله (2020)، *مفهوم الابتكار والإبداع الإداري*، (عمان)، دار الرياسة للنشر والتوزيع.
- إيهاب، كمال (2015)، *محاوِر الذكاء السبع*، دار عالم الثقافة للنشر، عمان - الأردن.
- خنجي، زكريا، عبد القادر (2020)، *الذكاء الإداري دليلك لتفكر وتعمل كمسؤول إداري قائد*، (عمان)، دار أمّنه للنشر والتوزيع.
- الرويلي، هبت بنت فرحان سلمان (2023)، *الذكاء الإستراتيجي لرؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقته بتحقيق التميز التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل، مجلة جامعة العلوم الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية - المدينة المنورة*، 2 (14)، (73-122).
- سالم آلاء، (2021)، *الذكاء التنظيمي وعلاقته بالتميز الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان*، رسالت ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان - الأردن.
- سالم آلاء، منصور عثمان (2022)، *الذكاء التنظيمي وعلاقته بالتميز الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي المجلد 42 (2) - حزيران 2022*.
- ظفيري، صلاح كساب (2020)، *الذكاء الإداري لدى القيادات التربوية بمدارس المرحلة المتوسطة في دولة الكويت، جامعة الأزهر كلية التربية بالقاهرة، مجلة التربية*، (187)، الجزء (الخامس)، يوليو لسنة 2020.
- العامري، محمد عصام (2022)، *أنماط التفكير الاستراتيجي وأثرها على إدارة الأزمات في شركات التأمين العاملة في الأردن*، (رسالت ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- عبد الله، خالد سعيد؛ جرجيس، جاسم محمد (2014)، *إدارة المعرفة مفهومها، وأهميتها، وواقع تطبيقها في المكتبات العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر مديريها، المؤتمر السنوي العشرون - SLA AGC الدوحة، قطر، 25-27 مارس 2014*.
- عبد المجيد، عثمان رياض (2016)، *نظم المناصرة التنظيمية وأثرها في إستراتيجيات إدارة الأزمات: اختيار الدور الوسيط لنظم المعلومات الإستراتيجية*، (رسالت ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- الكليش، كريمته علي (2017)، *درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري لديهم من وجهة نظر المعلمين بمنطقة الجبل الغربي الليبية*، (رسالت ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- المجالي، راتب عارف (2020)، *أثر الذكاء الإستراتيجي في تحسين الأداء المؤسسي في الجامعات الرسمية الأردنية من خلال التعلم التنظيمي متغيراً وسيطاً*، رسالت ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك - الأردن.
- مطيري سعد (2021)، *الذكاء الإداري كمدخل لتحسين الفاعلية التنظيمية بإدارة المدارس الثانوية في دولة الكويت، جامعة الأزهر كلية التربية بالقاهرة، مجلة التربية*، (189)، الجزء (الأول)، يناير لسنة 2021.
- يوسف، شريف محمد (2021)، *دور الذكاء الاستراتيجي في تدعيم التنافسية القطاعية بالجامعات المصرية الخاصة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، (21)، (1-24).

المراجع الأجنبية:

- Alsulami, A. (2020). The Impact of the Application of E-Management on Organizational Excellence: Case Study on King Abdulaziz University. *Indian Journal of Science and Technology*, 18 (12) , 1- 19
- Aslam. C. and M . (2016) *INTELLIGENCE AND MANAGERIAL PERFORMANCE: AN INTERACTIVE ROLEOF KNOWLEDGE SHARING CULTURE_*.(researchgate.net). Pakistan Business Review, 2016
- Berges, P. Ramírez, I. Pau, A. Tejero and Á. G. Crespo. (2022). A Framework for Strategic Intelligence Systems Applied to Education Management: *A Pilot Study in the Community of Madrid*, in *IEEE Access*, 9, 1- 10
- Bray, D. (2020). Enabling Strategic Intelligence on Energy and Environmental Security Impacts and Consequences, workshop Paper Regarding Energy and Environmental Security, *Glasgow Group, Scotland, 8-9th November*,. Available from: <http://works.bepress.com/dbray/27/>.
- Istianingsih, A. and W. (2020) *Managerial performance models through decision makingand emotional intelligence in public sector*. (Unpublished doctoral dissertation). Indonesia.
- KUYPER, A. (2020) [1903]. *Common Grace. God's Gift for a Fallen World*.3.
- Abraham Kuyper Collected Works in Public Theology. Translated by Nelson D. Kloosterman and Ed M. van der Maas; edited by Jordan J. Ballor and J. Daryl Charles. Bellingham, WA: Lexham Press.