

الميزة التنافسية وعلاقتها بالذكاء التنظيمي لدي قيادات بعض

الجامعات المصرية

* أ.م.د / أحمد محمد ياسين علي

** د / محمد السيد إبراهيم

الملخص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على العلاقة بين الميزة التنافسية والذكاء التنظيمي لدي بعض القيادات في الجامعات المصرية ، حيث إستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لمناسبته لتحقيق هدف البحث ، وتكونت عينة البحث الأساسية من (٥٠) قيادة جامعية و(١٦) قيادة جامعية للعينة الإستطلاعية ليصبح الإجمالي (٦٦) تم اختيارهم بالطريقة العمدية، وأستخدم الباحثان المسح المرجعي وإستمارة الإستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات، تم إستخدام الأساليب الإحصائية التالية: النسبة المئوية، معامل ألفا كرونباخ ، معامل الارتباط، كا^٢، الإنحراف المعياري وكانت أهم النتائج التي توصل إليها الباحثان ، وجود علاقة ارتباطية بين الميزة التنافسية والذكاء التنظيمي داخل جامعتي بنها والمنوفية أي كلما زادت الميزة التنافسية زاد الذكاء التنظيمي، إنخفاض مستوي الميزة التنافسية داخل جامعتي بنها والمنوفية وترتب عليه أنخفاض معدل الذكاء التنظيمي.

*أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج - بكلية التربية الرياضية - جامعة بنها

** مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويج - بكلية التربية الرياضية - جامعة بنها

مقدمة ومشكلة البحث:

أفضل، والتنافسية غير السعرية وتشمل :
التنافسية النوعية التي تشمل : إضافة إلي
النوعية والملائمة وتسهيلات التقديم،
عنصر الابتكارية، كما تميز الأدبيات
أيضا بين التنافسية الأساسية الظرفية أو
الجارية والتي تركز علي مناخ العمال
وعمليات الشركات وإستراتيجياتها بينما
تركز التنافسية المستدامة أو الكامنة علي
الإبتكار ورأس المال البشري
والفكري.(٧٨:٧)

ويعتبر مفهوم الميزة التنافسية
علي المستوي الأكاديمي والعلمي من
المواضيع الهامة والرئيسية فى عالم إدارة
الأعمال، فلم يعد ينظر للإدارة كموضوع
داخلي أو كمواجهة وقتية مع مشاكل ليست
ذات بعد إستراتيجي ولكن أصبح ينظر
للإدارة كعملية ديناميكية ومستمرة تستهدف
معالجة الكثير من المشاكل الداخلية
والخارجية لتحقيق التفوق والتميز المستمر
للمؤسسة علي المنافسين والموردين
وغيرهم، وعلي المستوي العلمي يحرص

يشغل مفهوم الميزة التنافسية حيزا
ومكانة هامة فى كل من مجالي الإدارة
الإستراتيجية، وإقتصاديات الأعمال فهي
تمثل العنصر الإستراتيجي الحرج الذي
يقدم فرصة جوهرية لكي تحقق المنظمة
ربحية متواصلة بالمقارنة مع منافسيها،
وترجع بدايات هذا المفهوم إلي الثمانينات
حيث بدأت فكرة الميزة التنافسية فى
الإنتشار والتوسع وخاصة بعد ظهور
كتابات (portet,1980) أستاذ الإدارة
الإستراتيجية بجامعة هارفارد بشأن
إستراتيجية التنافسية ويعتمد هذا المفهوم
علي نقطة أساسية وهي أن العامل الأكثر
أهمية والمجدد لنجاح منظمة الأعمال هو
الموقف التنافسي لها فى كافة المجالات
التي تعمل بها. (٩٣:٨)

حيث تميز الكثير من الأدبيات
بين عدة أنواع من التنافسية نذكر منها،
تنافسية التكلفة أو السعر فالبلد ذو
التكاليف الأرخص يتمكن من تصدير
السلع إلي الأسواق الخارجية بصورة

الإداريين فى المنظمات علي العمل بجد للتعرف علي الميزة التنافسية للمنظمة وتحليلها والمحافظة والإستثمار فيها. (١٨:٦)

وتعد الميزة التنافسية مفتاح النجاح لمنظمات الأعمال، وتمثل الميزة التنافسية أهمية كبيرة لمنظمات الأعمال لتحقيق التميز والتقدم والإستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتقديم المنتجات المميزة للأسواق، وتعد الأساس لمواجهة تحديات الأسواق ومنظمات الأعمال المماثلة كونها تساعد فى تطوير معرفتها التنافسية والقدرة علي تلبية رغبات وإحتياجات الأفراد فى المستقبل والتكيف مع المتغيرات من خلال المهارات الإنتاجية. (٤١:٥)

ويعتبر الذكاء هو المصدر الرئيسي للإبداع والإبتكار فى المؤسسة ويعمل علي رفع القدرة علي الإبداع وهناك نوع من الذكاء يسمى الذكاء التنظيمي ويعتبر مصطلح جديد يتضمن الكفاءة والحيوية فى المؤسسة وكل الأفكار

والمقترحات المراد النظر إليها والإتجاهات المباشرة لأهداف المؤسسة. (١٥:١٠)

كما أن الذكاء التنظيمي يأتي من حاجة المنظمات إلي إحداث تحويلات وتغيرات منظمة وفجائية تتطلب قدرات عالية وإستعدادات غير مألوفة للتكيف وإتخاذ قرارات صائبة عند حدوث مواقف مفاجئة وتوظيف الخطط الإبتكارية للوصول إلي الهدف والتوافق داخليا مع ذاتها أو خارجيا مع ما يحيط بها من أزمات. (٦٤:٩)

ويري (fard 2014) أن الذكاء التنظيمي يدمج ويقارب بين الذكاء الإنسانى والذكاء الإصطناعي ويستخدم لتشيط وزيادة الكفاءة التنظيمية لدي العاملين، ويستخدم كرد فعل للذكاء الجماعي، كما يختلف الذكاء التنظيمي عن الذكاء الشخصى فى أنه إجتماعي وناتج عن فريق العمل أو مجموعة من الأشخاص يعملون معا فى مؤسسة ما ويمثل القدرة علي المشاركة وتحفيز كل

قوي المخ المتاحة والتركيز عليها لإنجاز الرسالة المحددة. (١٩:١١)

في مختلف المؤسسات هو وجود الذكاء التنظيمي حيث يعتبر أداءه فعالة لتوجيه المنظمة نحو تحقيق أهدافها، وأصبح حالياً من الأمور الهامة في تحليل المنافسة والبحث عن أساليب جديدة للوصول إلى المعلومة الإستراتيجية "الذكية" والذي يستلزم وجوده داخل التخطيط الإستراتيجي للمؤسسات، لذلك قام الباحثان بإجراء بحث بعنوان (الميزة التنافسية وعلاقتها بالذكاء التنظيمي لدي قيادات جامعة بنها) محاولة منهم للوصول إلى طبيعة العلاقة بين الميزة التنافسية والذكاء التنظيمي.

هدف البحث :

يهدف هذا البحث إلى التعرف على العلاقة بين الميزة التنافسية والذكاء التنظيمي وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية :

- التعرف على مستوى الميزة التنافسية داخل جامعة بنها.
- التعرف على مستوى الذكاء التنظيمي داخل جامعة المنوفية.
- التعرف على مستوى الميزة التنافسية داخل جامعة بنها.

من خلال ما سبق يري الباحثان أنه في عصرنا الحالي وفي ظل التطور العلمي والتكنولوجي أصبح لا بد من حتمية وجود التنافس بين المؤسسات التعليمية في جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين وإملاكها للعناصر البشرية المؤهلة والمدرية جيداً سواء علي المستوى العلمي أو الإداري كأحد العوامل الهامة في تحقيق الميزة التنافسية بين مختلف المؤسسات التعليمية لمواكبة سوق العمل الخارجي مما يؤدي إلي وجود مميزات تنافسية تميز كل مؤسسة عن الأخرى حتي تصل فيها إلي الإبداع، فالتنافسية باتت حقيقة تحدد نجاح أو فشل المؤسسات، لأن من يصنع لنفسه واقع تنافسي والانتقال من الميزة النسبية إلي الميزة التنافسية يحقق بذلك نجاحات تجعله الأقوي والأفضل ويحافظ علي موقعه التنافسي في مواجهة المنافسين المحليين والمحتملين، لذلك يعتقد الباحثان أن أحد أهم أسباب وجود الميزة التنافسية

- التعرف علي مستوى الذكاء التنظيمي داخل جامعة المنوفية.

تساؤلات البحث :

- ما هو مستوي الميزة التنافسية داخل جامعة بنها ؟

- ما هو مستوي الميزة التنافسية داخل جامعة المنوفية ؟

- ما هو مستوي الذكاء التنظيمي داخل جامعة بنها ؟

- ما هو مستوي الذكاء التنظيمي داخل جامعة المنوفية ؟

- هل توجد علاقة بين الميزة التنافسية والذكاء التنظيمي داخل جامعتي بنها والمنوفية ؟

مصطلحات البحث :

- الميزة التنافسية :

هي الوسيلة التي تمكن أي مؤسسة من الفوز في منافستها علي الآخرين ، حيث أن المؤسسات تسعى إلي التفوق في بيئة أعمالها من خلال إمتلاكها الميزة التنافسية والحفاظ عليها. (١٣:٨٨)

- الذكاء التنظيمي :

هو الإستجابة للتحديات التي تفرضها بيئة العمل ويهيمن عليها التغيير ، وعدم

اليقين ، وتتطوي علي طريقة جديدة لممارسة الأعمال والقدرة علي التنبؤ بالمتغيرات المستقبلية في بيئة أعمال المنظمة ، وكذلك تعكس ضرورة توفير قدرة عقلية جديدة في التعامل في كافة المجالات ، وإتخاذ مقاييس جديدة لتقييم أداء المنظمات والأشخاص. (١٢:١٤)

- القيادات الجامعية : (*)

هم الأشخاص المكلفين بالأعمال الإدارية في الجامعة ويمتلكون مجموعة من الخبرات والمهارات والقدرات والأساليب التي تؤهلهم لتحقيق رؤية وأهداف المؤسسة الجامعية.

إجراءات البحث

منهج البحث:

إستخدم الباحثان المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته بإستخدام الأسلوب المسحي، نظراً لملائمته لطبيعة عينة البحث.

مجتمع وعينة البحث :

مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي من القيادات بجامعتي بنها والمنوفية والبالغ عددهم (٦٦) وهم كالاتي :

- ١٦- مدير الإدارة العامة للحسابات
والطلاب الخاصة
- ١٧- مدير الإدارة العامة للمشتريات
والمخازن
- ١٨- مدير الإدارة العامة لشئون أعضاء
هيئة التدريس
- ١٩- مدير الإدارة العامة لشئون العاملين
- ٢٠- مدير الإدارة العامة للشئون الإدارية
- ٢١- مدير الإدارة العامة للإدارة الهندسية
- ٢٢- مدير الإدارة العامة لمركز
المعلومات والتوثيق ودعم وإتخاذ
القرار
- ٢٣- مدير الإدارة العامة لمطبعة الجامعة
- ٢٤- مدير الإدارة العامة للبوابة
الإلكترونية
- ٢٥- مدير عام وحدة تنمية قدرات
أعضاء هيئة التدريس
- ٢٦- مدير عام وحدة التخطيط
الإستراتيجي
- ٢٧- مدير عام وحدة ضمان الجودة
والإعتماد
- ٢٨- مدير عام العلاقات العامة والإعلام
- ٢٩- مدير عام وحدة الأزمات والكوارث
بالجامعة
- ١- نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم
والطلاب
- ٢- نائب رئيس الجامعة لشئون
الدراسات العليا والبحوث
- ٣- نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة
المجتمع وتنمية البيئة
- ٤- أمين عام الجامعة
- ٥- الأمين المساعد للشئون المالية
- ٦- الأمين المساعد للشئون الإدارية
- ٧- الأمين المساعد لشئون خدمة
المجتمع
- ٨- مير الإدارة العامة لشئون التعليم
والطلاب
- ٩- مدير الإدارة العامة للشئون الطبية
- ١٠- مدير الإدارة العامة للمدن الجامعية
- ١١- مدير الإدارة العامة لرعاية الشباب
- ١٢- مدير الإدارة العامة للعلاقات
الثقافية
- ١٣- مدير الإدارة العامة للدراسات العليا
والبحوث
- ١٤- مدير الإدارة العامة للمكتبات
- ١٥- مدير الإدارة العامة للموازنة
والحسابات

- ٣٠- مدير الإدارة العامة لوحدة المتابعة والخدمات
- ٣١- مدير وحدة القياس والتقويم بالجامعة
- ٣٢- مدير وحدة رعاية الوافدين بالجامعة
- ٣٣- مدير الإدارة العامة لأمن الجامعة
- عينة البحث:**
- قام الباحثان بإختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وقوامها (٦٦) قيادة جامعية ، تم إجراء الدراسة الاساسية علي عينة قوامها(٥٠) قيادة جامعية ، كما تم إجراء الدراسة الاستطلاعية علي عينة قوامها(١٦) قيادة جامعية من نفس مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية، والجدول رقم (١) يوضح توصيف مجتمع وعينة البحث.

جدول (١)

يوضح توصيف مجتمع وعينة البحث

الجامعة	العينة الأساسية	العينة الإستطلاعية	الإجمالي
بنها	٢٥	٨	٣٣
المنوفية	٢٥	٨	٣٣
الإجمالي	٥٠	١٦	٦٦

- أدوات جمع البيانات :**
- استخدم الباحثان في جمع البيانات :
- إستبيان الميزة التنافسية "اعداد الباحثان".
- إستبيان الذكاء التنظيمي"اعداد الباحثان".
- خطوات بناء إستبيان الميزة التنافسية :**
- ١- قام الباحثان بمراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة ومراجعة القوائم والإستبيانات المرتبطة بإستبيان الميزة التنافسية، حيث توصلوا إلي عدد (٢٠) عبارة يحتوي عليها الإستبيان.

- ◀ حيث إقتراح عبارات إستبيان الميزة التنافسية فى ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص بالعبارات:
- حساب المعاملات العلمية لإستبيان الميزة التنافسية وهى :
 - صدق المحكمين:
 - قام الباحثان بعرض إستبيان الميزة التنافسية فى صورته الأولية على السادة الخبراء والذين بلغ عددهم (١٠) من
 - مدى سلامة صياغة العبارات المقترحة.
 - مدى مناسبة العبارات لإستبيان الميزة التنافسية ."
 - حذف أو تعديل أو إضافة عبارات أخرى.

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات إستبيان الميزة التنافسية

(ن=١٠)

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	تتواكب الجامعة مع المتغيرات المجتمعية بما يتطلبه سوق العمل.	١٠	%١٠٠
٢	يوجد مرونة لدى الجامعة فى أسلوب عملها بما يتوافق مع المتغيرات الطارئة.	١٠	%١٠٠
٣	تقوم الجامعة بتخفيض الرسوم الجامعية بما يتماشى مع الأوضاع الإقتصادية.	١٠	%١٠٠
٤	تقوم الجامعة بإعطاء دعم مادي مناسب للتميز العلمي لكوادرها البشرية.	٩	%٩٠
٥	تستقطب الجامعة كوادر إدارية جديدة لتطوير العملية الإدارية.	٧	%٧٠
٦	تقوم الجامعة بتطوير نوعية مخرجاتها وتعمل على تحسينها.	١٠	%١٠٠
٧	تقوم الجامعة بتنمية رأس مالها الفكري من خلال التطوير المهني وتحفيز العاملين.	٨	%٨٠
٨	تقوم الجامعة بالتحول الرقمي والإلكتروني لكافة الإجراءات الإدارية والعلمية.	٨	%٨٠

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
٩	تطبق الجامعة سياسة تفويض السلطات والعمل بالمشاركة بهدف الإبداع.	١٠	%١٠٠
١٠	تخصص الجامعة الجوائز والمكافآت للمبدعين وتعمل علي نشرها.	١٠	%١٠٠
١١	تستخدم الجامعة أساليب عمل جديدة ومتطورة والتي من شأنها الإرتقاء بترتيب الجامعة وسط الجامعات.	١٠	%١٠٠
١٢	تساهم الجامعة في تكوين ثقافة جامعية خاصة	١٠	%١٠٠
١٣	تدعم الجامعة الأفكار الإبتكارية المتميزة بشكل مستمر.	٩	%٩٠
١٤	تعد من أولويات الجامعة في ميزانيتها وجود بند مادي للإنشآت التي تشجع الجانب الإستثماري.	٧	%٧٠
١٥	يوجد لدى الجامعة الخطط المستقبلية القائمة علي الإبتكار والإبداع.	١٠	%١٠٠
١٦	توفر الجامعة كافة المعلومات لطالبيها المتوقعين والفعليين.	١٠	%١٠٠
١٧	تهتم الجامعة بتنمية الإعتماد على المواد غير الملموسة.	١٠	%١٠٠
١٨	تمتلك الجامعة مجموعة من الموارد النادرة	٩	%٩٠
١٩	يوجد بالجامعة ثروة فكرية وإبداعية تعد مورد إستراتيجي.	٧	%٧٠
٢٠	تهتم الجامعة بتوسيع نطاق التنافس الجغرافي والعالمي.	١٠	%١٠٠

يوضح الجدول السابق نسب الأساسية لها نفس مواصفات ثم قام الباحث بحساب معاملات الارتباط ليبرسون بين:

١- كل عبارة من عبارات الاستبيان ودرجة الكلية التي تنتمي اليه.

بوضوح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات إستبيان الميزة التنافسية قد تراوحت بين (%٧٠، %١٠٠) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠ % ، ليتكون المحور من ٢٠ عبارة.

صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحثان بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (١٦) فرد من أفراد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث

جدول (٣)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية إستبيان الميزة التنافسية

ن=١٦

م	العبارة	معامل الارتباط
١	تتواكب الجامعة مع المتغيرات المجتمعية بما يتطلبه سوق العمل.	*٠.٦٣٥
٢	يوجد مرونة لدي الجامعة فى أسلوب عملها بما يتوافق مع المتغيرات الطارئة.	*٠.٧٤١
٣	تقوم الجامعة بتخفيض الرسوم الجامعية بما يتماشى مع الأوضاع الإقتصادية.	*٠.٦١٠
٤	تقوم الجامعة بإعطاء دعم مادي مناسب للتميز العلمي لكوادرها البشرية.	*٠.٧٦٤
٥	تستقطب الجامعة كوادر إدارية جديدة لتطوير العملية الإدارية.	*٠.٧٣٤
٦	تقوم الجامعة بتطوير نوعية مخرجاتها وتعمل علي تحسينها.	*٠.٦٤٣
٧	تقوم الجامعة بتنمية رأس مالها الفكري من خلال التطوير المهني وتحفيز العاملين.	*٠.٨٦١
٨	تقوم الجامعة بالتحول الرقمي والإلكتروني لكافة الإجراءات الإدارية والعلمية.	*٠.٧٤٨
٩	تطبق الجامعة سياسة تفويض السلطات والعمل بالمشاركة بهدف الإبداع.	*٠.٦٥١
١٠	تخصص الجامعة الجوائز والمكافآت للمبدعين وتعمل علي نشرها.	*٠.٧٦٦
١١	تستخدم الجامعة أساليب عمل جديدة ومتطورة والتي من شأنها الإرتقاء بترتيب الجامعة وسط الجامعات.	*٠.٧٥٥
١٢	تساهم الجامعة فى تكوين ثقافة جامعية خاصة	*٠.٦٨٤
١٣	تدعم الجامعة الأفكار الإبتكارية المتميزة بشكل مستمر.	*٠.٦٢٤
١٤	تعد من أولويات الجامعة فى ميزانيتها وجود بند مادي للإتشاءات التي تشجع الجانب الإستثماري.	*٠.٧٥١
١٥	يوجد لدى الجامعة الخطط المستقبلية القائمة علي الإبتكار والإبداع.	*٠.٧٤٨
١٦	توفر الجامعة كافة المعلومات لطالبيها المتوقعين والفعليين.	*٠.٧٨٩
١٧	تهتم الجامعة بتنمية الإعتماد على المواد غير الملموسة.	*٠.٨٨٢
١٨	تمتلك الجامعة مجموعة من الموارد النادرة	*٠.٨٢٠

م	العبارة	معامل الارتباط
١٩	يوجد بالجامعة ثروة فكرية وإبداعية تعد مورد إستراتيجي.	*٠.٧٥٩
٢٠	تهتم الجامعة بتوسيع نطاق التنافس الجغرافي والعالمي.	*٠.٨٤٨

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤ =

يوضح الجدول السابق أن ثبات الإستبيان :

معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات إستبيان الميزة التنافسية والدرجة الكلية للإستبيان، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي للإستبيان.

قام الباحثان بتطبيق الإستبيان على عينة التقنين (العينة الاستطلاعية) وقوامها (١٦) فرد من خارج عينة البحث الأساسية ، وتم حساب معامل الفاكورنباخ بطريقة التجزئة لحساب الثبات:-

جدول (٤)

قيم الفا كرونباخ لحساب ثبات إستبيان الميزة التنافسية

ن=١٦

البيان	القيمة
معامل الارتباط بين الجزئين	*٠.٨٧٨
معامل جتمان	*٠.٩٤٩
معامل الفا للجزء الاول	*٠.٨٤٤
معامل الفا للجزء الثاني	*٠.٨٦٩

معامل الارتباط بين الجزئين

(٠.٨٧٨) ومعامل الفا للجزئين الأول
(٠.٨٤٤) ومعامل الفا للجزء الثاني
(٠.٨٦٩) وهى قيم مرضية لقبول ثبات إستبيان الميزة التنافسية.

- إستمارة إستبيان الذكاء التنظيمي "إعداد الباحثين".
خطوات بناء إستبيان الذكاء التنظيمي :

٢- تم مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة ومراجعة القوائم والإستبيانات المرتبطة بإستبيان الذكاء التنظيمي، حيث توصلوا إلي ١٧ عبارة يحتوي عليها الإستبيان.

◀ إقترح الباحثان عبارات إستبيان الذكاء التنظيمي فى ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص بالعبارات:

❖ حساب المعاملات العلمية لإستبيان الذكاء التنظيمي وهى :

▪ صدق الإستبيان :

▪ صدق المحكمين:

قام الباحثان بعرض إستبيان الذكاء التنظيمي في صورته الأولية على السادة الخبراء والذين بلغ عددهم (١٠) من الأساتذة المتخصصين في الادارة الرياضية ، وذلك بهدف التعرف على:

▪ مدى سلامة صياغة العبارات المقترحة.

▪ مدى مناسبة العبارات لإستبيان الذكاء التنظيمي ."

▪ حذف أو تعديل أو إضافة عبارات أخرى.

جدول (٥)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات إستبيان الذكاء التنظيمي

(ن=١٠)

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	تحرص الجامعة علي معرفة المعلومات الملائمة فى الوقت المناسب لمستخدميها .	٩	%٩٠
٢	تنفذ إدارة الجامعة شروط متطلبات الأعمال الجديدة.	٨	%٨٠
٣	تتابع إدارة الجامعة الأعمال المكلف بها مختلف الوحدات بشكل يومي.	١٠	%١٠٠
٤	يوجد لدي الجامعة القدرة علي مواكبة متطلبات سوق العمل بقدرتها العلمية والإدارية.	٩	%٩٠
٥	يوجد لدى الجامعة خطة وإجراءات تمكنها من القدرة علي إدارة المخاطر المحتملة.	٧	%٧٠
٦	تقوم الجامعة بالتقييم المستمر لإدائها السابق علي فترات محددة.	١٠	%١٠٠

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
٧	تقوم الجامعة بتحديد نقاط القوة التسويقية لديها وتعمل علي تعزيزها.	٩	%٩٠
٨	يوجد لدي الجامعة البدائل التي تمكنها من معالجة نقاط الضعف أن وجدت.	٨	%٨٠
٩	تحرص الجامعة علي إبراز جودة المنتج المتميزة فيه بشكل مميز.	١٠	%١٠٠
١٠	تحدد إدارة الجامعة مهمات كل وحدة علي حدة بشكل واضح ودقيق يلغي تداخل الإختصاصات.	٩	%٩٠
١١	تحدد الجامعة مجموعة من القيم والأفكار وطرق أداء الأعمال في ممارستها اليومية.	٧	%٧٠
١٢	يوجد بالجامعة خطة إستراتيجية يتم من خلالها تطوير الذكاء التنظيمي.	١٠	%١٠٠
١٣	يوجد بالجامعة برامج خاصة لتعزيز ثقافة الذكاء التنظيمي وعنصرة.	٨	%٨٠
١٤	يتم تزويد القيادات بالمعلومات الخاصة بعدد المستفيدين من خدماتها التعليمية وفتوات التواصل معهم.	١٠	%١٠٠
١٥	تقوم الجامعة بتشجيع العاملين علي الإبتكار وتجربة الأفكار الجديدة وتوفير الإمكانيات لهم.	٩	%٩٠
١٦	يوجد فريق عمل لإنجاز المهام وحل المشكلات والأزمات وتطوير الأداء.	٧	%٧٠
١٧	تقوم الجامعة بعمل دورات وندوات تساعد في زيادة الوعي الإداري والمعلوماتي وترسيخ دور الجامعة في مختلف القطاعات.	١٠	%١٠٠

يوضح الجدول السابق نسب الباحثان بنسبة ٧٠ % ، ليكون المحور الموافقة على كل عبارة من عبارات إستبيان الذكاء التنظيمي قد تراوحت بين (٧٠% ، ١٠٠%) وقد ارتضى

صدق الاتساق الداخلي: الباحث بحساب معاملات الارتباط

قام الباحث بتطبيق الاستبيان لبيرسون بين:

على عينة قوامها (١٦) فرد من افراد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الاساسية لها نفس مواصفات ثم قام
٢- كل عبارة من عبارات الاستبيان ودرجة الكلية التي تنتمي اليه.

جدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية إستبيان الذكاء التنظيمي

ن=١٦

م	العبارة	معامل الارتباط
١	تحرص الجامعة علي معرفة المعلومات الملائمة فى الوقت المناسب لمستخدميها .	*٠.٨٨٠
٢	تنفذ إدارة الجامعة شروط متطلبات الأعمال الجديدة.	*٠.٧٩٠
٣	تتابع إدارة الجامعة الأعمال المكلف بها مختلف الوحدات بشكل يومي.	*٠.٦٧٨
٤	يوجد لدي الجامعة القدرة علي مواكبة متطلبات سوق العمل بقدرتها العلمية والإدارية.	*٠.٧٦٧
٥	يوجد لدى الجامعة خطة وإجراءات تمكنها من القدرة علي إدارة المخاطر المحتملة.	*٠.٧٧٩
٦	تقوم الجامعة بالتقييم المستمر لإدائها السابق علي فترات محددة.	*٠.٦٤٢
٧	تقوم الجامعة بتحديد نقاط القوة التسويقية لديها وتعمل علي تعزيزها.	*٠.٦٨٧
٨	يوجد لدي الجامعة البدائل التي تمكنها من معالجة نقاط الضعف أن وجدت.	*٠.٧٨٦
٩	تحرص الجامعة علي إبراز جودة المنتج المتميزة فيه بشكل مميز.	*٠.٧١٤
١٠	تحدد إدارة الجامعة مهمات كل وحدة علي حدة بشكل واضح ودقيق يلغي تداخل الإختصاصات.	*٠.٨٣٣
١١	تحدد الجامعة مجموعة من القيم والأفكار وطرق أداء الأعمال فى ممارستها اليومية.	*٠.٦٨٧
١٢	يوجد بالجامعة خطة إستراتيجية يتم من خلالها تطوير الذكاء التنظيمي.	*٠.٧٧٧

م	العبارة	معامل الارتباط
١٣	يوجد بالجامعة برامج خاصة لتعزيز ثقافة الذكاء التنظيمي وعناصره.	*٠.٧٨٤
١٤	يتم تزويد القيادات بالمعلومات الخاصة بعدد المستفيدين من خدماتها التعليمية وقنوات التواصل معهم.	*٠.٦١٦
١٥	تقوم الجامعة بتشجيع العاملين علي الإبتكار وتجربة الأفكار الجديدة وتوفير الإمكانيات لهم.	*٠.٨٩٧
١٦	يوجد فريق عمل لإنجاز المهام وحل المشكلات والأزمات وتطوير الأداء.	*٠.٨٩٨
١٧	تقوم الجامعة بعمل دورات وندوات تساعد في زيادة الوعي الإداري والمعلوماتي وترسيخ دور الجامعة في مختلف القطاعات.	*٠.٧٨٠

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠.٤٤٤٤

يوضح الجدول السابق أن ثبات الإستبيان :

قام الباحثان بتطبيق إستبيان الذكاء التنظيمي على عينة التقنيين(العينة الاستطلاعية) وقوامها (١٦) فرد من خارج عينة البحث الأساسية ، وتم حساب معامل الفاكورنباخ بطريقة التجزئة لحساب الثبات: عبارات إستبيان الذكاء التنظيمي والدرجة الكلية للإستبيان، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي للإستبيان.

جدول (٧)

قيم الفا كرونباخ لحساب ثبات إستبيان الذكاء التنظيمي

ن=١٦

البيان	القيمة
معامل الارتباط بين الجزئين	*٠.٨٩٩
معامل جتمان	*٠.٨٢٩
معامل الفا للجزء الاول	*٠.٩٠١
معامل الفا للجزء الثاني	*٠.٨٥٤

- معامل الارتباط بين الجزئين
 (٠.٨٩٩) ومعامل الفا للجزئين الأول
 (٠.٩٠١) ومعامل الفا للجزء الثاني
 (٠.٨٥٤) وهى قيم مرضية لقبول ثبات
 إستبيان الذكاء التنظيمي.
 الدراسة الاستطلاعية :
 قام الباحثان بتطبيق الدراسة
 الأساسية بعد حساب المعاملات العلمية
 لمقياس البحث فى يوم الثلاثاء الموافق
 ٢٠٢٠/١١/٣ على عينة اساسية وقوامها
 (٥٠) فرد .
- الدراسة الأساسية :
 قام الباحثان بتطبيق الدراسة
 الاستطلاعية فى يوم الاثنين الموافق
 ٢٠٢٠/١٠/١٩
 على عينة عشوائية قوامها (١٦)
 فرد خارج عينة البحث الأساسية بهدف:
 ■ التأكد من وضوح وفهم العينة لعبارات
 المقياس.
 ■ توضيح طريقة الإجابة على عبارات
 المقياس.
 ■ المتوسط الحسابي.
 ■ الانحراف المعياري.
 ■ معامل الارتباط.
 ■ النسبة المئوية.
 ■ الأهمية النسبية.
 ■ كا^٢

عرض النتائج :

عرض النتائج الخاصة بالتساؤل الأول:

- ينص هذا التساؤل علي
ينص هذا التساؤل على (ما
هو مستوي الميزة التنافسية
داخل جامعة بنها ؟

▪ وللإجابة على هذا التساؤل تم
حساب الأهمية النسبية والوزن
التقديري لدرجة عينة البحث على
عبارات إستبيان (الميزة التنافسية)
ورصدت نتائج ذلك فى الجدول
التالية :

جدول (٨)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث
على الميزة التنافسية لجامعة بنها

ن=٢٥

الدلالة	ك ^٢	الاهمية النسبية	الوزن التقديري	لا		الى حد ما		نعم		العبارة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
٠.٠٠٠	٢١.٤٤	٤٢.٦٧	٣٢	٧٦.٠٠	١٩	٢٠.٠٠	٥	٤.٠٠	١	تتواكب الجامعة مع المتغيرات المجتمعية بما يتطلبه سوق العمل.	١
٠.٠٠٠	٢٩.١٢	٤٠.٠٠	٣٠	٨٤.٠٠	٢١	١٢.٠٠	٣	٤.٠٠	١	يوجد مرونة لدي الجامعة فى أسلوب عملها بما يتوافق مع المتغيرات الطارئة.	٢
٠.٠٠٠	١٦.٨٨	٤٦.٦٧	٣٥	٧٢.٠٠	١٨	١٦.٠٠	٤	١٢.٠٠	٣	تقوم الجامعة بتخفيض الرسوم الجامعية بما يتماشى مع الأوضاع الإقتصادية.	٣
٠.٠٠٣	٧.٢٨	٥٢.٠٠	٣٩	٥٦.٠٠	١٤	٣٢.٠٠	٨	١٢.٠٠	٣	تقوم الجامعة بإعطاء دعم مادي مناسب للتميز العلمي لكوادرها البشرية.	٤

٥	تستقطب الجامعة كوادر إدارية جديدة لتطوير العملية الإدارية.	٢	٨.٠٠	٥	٢٠.٠٠	١٨	٧٢.٠٠	٣٤	٤٥.٣٣	١٧.٣٦	٠.٠٠
٦	تقوم الجامعة بتطوير نوعية مخرجاتها وتعمل علي تحسينها.	١	٤.٠٠	٧	٢٨.٠٠	١٧	٦٨.٠٠	٣٤	٤٥.٣٣	١٥.٦٨	٠.٠٠
٧	تقوم الجامعة بتنمية رأس مالها الفكري من خلال التطوير المهني وتحفيز العاملين.	٧	٢٨.٠٠	١٠	٤٠.٠٠	٨	٣٢.٠٠	٤٩	٦٥.٣٣	٠.٥٦	٠.٧٦
٨	تقوم الجامعة بالتحول الرقمي والإلكتروني لكافة الإجراءات الإدارية والعلمية.	٩	٣٦.٠٠	١١	٤٤.٠٠	٥	٢٠.٠٠	٥٤	٧٢.٠٠	٢.٢٤	٠.٣٣
٩	تطبق الجامعة سياسة تفويض السلطات والعمل بالمشاركة بهدف الإبداع.	٩	٣٦.٠٠	٨	٣٢.٠٠	٨	٣٢.٠٠	٥١	٦٨.٠٠	٠.٠٨	٠.٩٦
١٠	تخصص الجامعة الجوائز والمكافآت للمبدعين وتعمل علي نشرها.	١	٤.٠٠	١٤	٥٦.٠٠	١٠	٤٠.٠٠	٤١	٥٤.٦٧	١٠.٦٤	٠.٠٠
١١	تستخدم الجامعة أساليب عمل جديدة ومتطورة والتي من شأنها الإرتقاء بترتيب الجامعة وسط الجامعات.	٢	٨.٠٠	١٠	٤٠.٠٠	١٣	٥٢.٠٠	٣٩	٥٢.٠٠	٧.٧٦	٠.٠٢
١٢	تساهم الجامعة في تكوين ثقافة جامعية خاصة	٢	٨.٠٠	٦	٢٤.٠٠	١٧	٦٨.٠٠	٣٥	٤٦.٦٧	١٤.٤٨	٠.٠٠
١٣	تدعم الجامعة الأفكار الإبتكارية المتميزة بشكل مستمر.	٣	١٢.٠٠	١١	٤٤.٠٠	١١	٤٤.٠٠	٤٢	٥٦.٠٠	٥.١٢	٠.٠٨

١٤	تعد من أولويات الجامعة فى ميزانيتها وجود بند مادي للإشاعات التي تشجع الجانب الإستثماري.	١	٤.٠٠	٥	٢٠.٠٠	١٩	٧٦.٠٠	٣٢	٤٢.٦٧	٢١.٤٤	٠.٠٠
١٥	يوجد لدى الجامعة الخطط المستقبلية القائمة على الإبتكار والإبداع.	٣	١٢.٠٠	٧	٢٨.٠٠	١٥	٦٠.٠٠	٣٨	٥٠.٦٧	٨.٩٦	٠.٠١
١٦	توفر الجامعة كافة المعلومات لطالبيها المتوقعين والفعالين.	٢	٨.٠٠	٨	٣٢.٠٠	١٥	٦٠.٠٠	٣٧	٤٩.٣٣	١٠.١٦	٠.٠١
١٧	تهتم الجامعة بتنمية الإعتماد على المواد غير الملموسة.	٢	٨.٠٠	١٦	٦٤.٠٠	٧	٢٨.٠٠	٤٥	٦٠.٠٠	١٢.٠٨	٠.٠٠
١٨	تمتلك الجامعة مجموعة من الموارد النادرة	٣	١٢.٠٠	٧	٢٨.٠٠	١٥	٦٠.٠٠	٣٨	٥٠.٦٧	٨.٩٦	٠.٠١
١٩	يوجد بالجامعة ثروة فكرية وإبداعية تعد مورد إستراتيجي.	٥	٢٠.٠٠	١١	٤٤.٠٠	٩	٣٦.٠٠	٤٦	٦١.٣٣	٢.٢٤	٠.٣٣
٢٠	تهتم الجامعة بتوسيع نطاق التنافس الجغرافي والعالمي.	١٢	٤٨.٠٠	٧	٢٨.٠٠	٦	٢٤.٠٠	٥٦	٧٤.٦٧	٢.٤٨	٠.٢٩

كما^أ عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩١

يتضح من جدول (٨) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات الميزة التنافسية لجامعة بنها فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢١ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما

اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٣٧.٦٢ %، ٥٣.٣٣ %)

عرض النتائج الخاصة بالتساؤل

الثاني:

- ينص هذا التساؤل على (ما هو مستوى الميزة التنافسية داخل جامعة المنوفية) ؟

- وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب الأهمية النسبية والوزن التقديري لدرجة عينة البحث على عبارات إستبيان (الميزة التنافسية) ورصدت نتائج ذلك فى الجدول التالية :

جدول (٩)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث على الميزة التنافسية لجامعة المنوفية

ن=٢٥

الدلالة	ك ^٢	الاهمية النسبية	الوزن التقديري	لا		الى حد ما		نعم		العبرة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
٠.٠٠٠	١٥.٦٨	٤٥.٣٣	٣٤	٦٨.٠٠٠	١٧	٢٨.٠٠٠	٧	٤.٠٠٠	١	تتواكب الجامعة مع المتغيرات المجتمعية بما يتطلبه سوق العمل.	١
٠.٠٠١	٨.٩٦	٥٠.٦٧	٣٨	٦٠.٠٠٠	١٥	٢٨.٠٠٠	٧	١٢.٠٠٠	٣	يوجد مرونة لدى الجامعة فى أسلوب عملها بما يتوافق مع المتغيرات الطارئة.	٢
٠.٠٠٠	٣٣.٦٨	٣٨.٦٧	٢٩	٨٨.٠٠٠	٢٢	٨.٠٠٠	٢	٤.٠٠٠	١	تقوم الجامعة بتخفيض الرسوم الجامعية بما يتماشى مع الأوضاع الإقتصادية.	٣
٠.٠٠٠	١٤.٤٨	٤٦.٦٧	٣٥	٦٨.٠٠٠	١٧	٢٤.٠٠٠	٦	٨.٠٠٠	٢	تقوم الجامعة بإعطاء دعم مادي مناسب للتميز العلمي لكوادرها البشرية.	٤

٥	تستقطب الجامعة كوادر إدارية جديدة لتطوير العملية الإدارية.	١	٤.٠٠٠	٤	١٦.٠٠٠	٢٠	٨٠.٠٠٠	٣١	٤١.٣٣	٢٥.٠٠٤	٠.٠٠٠
٦	تقوم الجامعة بتطوير نوعية مخرجاتها وتعمل علي تحسينها.	١	٤.٠٠٠	١	٤.٠٠٠	٢٣	٩٢.٠٠٠	٢٨	٣٧.٣٣	٣٨.٧٢	٠.٠٠٠
٧	تقوم الجامعة بتنمية رأس مالها الفكري من خلال التطوير المهني وتحفيز العاملين.	٣	١٢.٠٠٠	١٢	٤٨.٠٠٠	١٠	٤٠.٠٠٠	٤٣	٥٧.٣٣	٥.٣٦	٠.٠٠٧
٨	تقوم الجامعة بالتحول الرقمي والإلكتروني لكافة الإجراءات الإدارية والعلمية.	٦	٢٤.٠٠٠	٧	٢٨.٠٠٠	١٢	٤٨.٠٠٠	٤٤	٥٨.٦٧	٢.٤٨	٠.٢٩
٩	تطبق الجامعة سياسة تفويض السلطات والعمل بالمشاركة بهدف الإبداع.	٥	٢٠.٠٠٠	٩	٣٦.٠٠٠	١١	٤٤.٠٠٠	٤٤	٥٨.٦٧	٢.٢٤	٠.٣٣
١٠	تخصص الجامعة الجوائز والمكافآت للمبدعين وتعمل علي نشرها.	١	٤.٠٠٠	٦	٢٤.٠٠٠	١٨	٧٢.٠٠٠	٣٣	٤٤.٠٠٠	١٨.٣٢	٠.٠٠٠
١١	تستخدم الجامعة أساليب عمل جديدة ومتطورة والتي من شأنها الإرتقاء بترتيب الجامعة وسط الجامعات.	٣	١٢.٠٠٠	٩	٣٦.٠٠٠	١٣	٥٢.٠٠٠	٤٠	٥٣.٣٣	٦.٠٨	٠.٠٠٥
١٢	تساهم الجامعة في تكوين ثقافة جامعية خاصة	١	٤.٠٠٠	٤	١٦.٠٠٠	٢٠	٨٠.٠٠٠	٣١	٤١.٣٣	٢٥.٠٠٤	٠.٠٠٠
١٣	تدعم الجامعة الأفكار الإبتكارية المتميزة بشكل مستمر.	٢	٨.٠٠٠	٤	١٦.٠٠٠	١٩	٧٦.٠٠٠	٣٣	٤٤.٠٠٠	٢٠.٧٢	٠.٠٠٠

١٤	تعد من أولويات الجامعة فى ميزانيتها وجود بند مادي للإشاعات التي تشجع الجانب الإستثماري.	١	٤.٠٠٠	١٥	٦٠.٠٠٠	٩	٣٦.٠٠٠	٤٢	٥٦.٠٠٠	١١.٨٤	٠.٠٠٠
١٥	يوجد لدى الجامعة الخطط المستقبلية القائمة علي الإبتكار والإبداع.	٤	١٦.٠٠٠	٧	٢٨.٠٠٠	١٤	٥٦.٠٠٠	٤٠	٥٣.٣٣	٦.٣٢	٠.٠٠٤
١٦	توفر الجامعة كافة المعلومات لطالبيها المتوقعين والفعليين.	٣	١٢.٠٠٠	١٠	٤٠.٠٠٠	١٢	٤٨.٠٠٠	٤١	٥٤.٦٧	٥.٣٦	٠.٠٠٧
١٧	تهتم الجامعة بتنمية الإعتماد على المواد غير الملموسة.	٢	٨.٠٠٠	٤	١٦.٠٠٠	١٩	٧٦.٠٠٠	٣٣	٤٤.٠٠٠	٢٠.٧٢	٠.٠٠٠
١٨	تمتلك الجامعة مجموعة من الموارد النادرة	١	٤.٠٠٠	٨	٣٢.٠٠٠	١٦	٦٤.٠٠٠	٣٥	٤٦.٦٧	١٣.٥٢	٠.٠٠٠
١٩	يوجد بالجامعة ثروة فكرية وإبداعية تعد مورد إستراتيجي.	١	٤.٠٠٠	٥	٢٠.٠٠٠	١٩	٧٦.٠٠٠	٣٢	٤٢.٦٧	٢١.٤٤	٠.٠٠٠
٢٠	تهتم الجامعة بتوسيع نطاق التنافس الجغرافي والعالمي.	٢	٨.٠٠٠	٥	٢٠.٠٠٠	١٨	٧٢.٠٠٠	٣٤	٤٥.٣٣	١٧.٣٦	٠.٠٠٠

كأ عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥ = ٥.٩٩١

الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥، كما
اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد
عينة البحث على عبارات المحور قد
تراوحت بين (٣٧.٦٢ %، ٥٣.٣٣ %)

يتضح من جدول (٩) وجود
فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة
البحث على عبارات الميزة التنافسية
لجامعة المنوفية فى جميع العبارات حيث
كانت قيمة كا ٢١ المحسوبة أعلى من قيمتها

جدول (١٠)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث
على الميزة التنافسية لجامعتي بنها والمنوفية

ن = ٥٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الوزن التقديرى	الاهمية النسبية	كا	الدلالة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تتواكب الجامعة مع المتغيرات المجتمعية بما يتطلبه سوق العمل.	٢	٤.٠٠٠	١٢	٢٤.٠٠٠	٣٦	٧٢.٠٠٠	٦٦	٤٤.٠٠٠	٣٦.٦٤	٠.٠٠٠
٢	يوجد مرونة لدى الجامعة فى أسلوب عملها بما يتوافق مع المتغيرات الطارئة.	٤	٨.٠٠٠	١٠	٢٠.٠٠٠	٣٦	٧٢.٠٠٠	٦٨	٤٥.٣٣	٣٤.٧٢	٠.٠٠٠
٣	تقوم الجامعة بتخفيض الرسوم الجامعية بما يتماشى مع الأوضاع الاقتصادية.	٤	٨.٠٠٠	٦	١٢.٠٠٠	٤٠	٨٠.٠٠٠	٦٤	٤٢.٦٧	٤٩.١٢	٠.٠٠٠
٤	تقوم الجامعة بإعطاء دعم مادي مناسب للتميز العلمي لكوادرها البشرية.	٥	١٠.٠٠٠	١٤	٢٨.٠٠٠	٣١	٦٢.٠٠٠	٧٤	٤٩.٣٣	٢٠.٩٢	٠.٠٠٠
٥	تستقطب الجامعة كوادر إدارية جديدة لتطوير العملية الإدارية.	٣	٦.٠٠٠	٩	١٨.٠٠٠	٣٨	٧٦.٠٠٠	٦٥	٤٣.٣٣	٤٢.٠٠٤	٠.٠٠٠
٦	تقوم الجامعة بتطوير نوعية مخرجاتها وتعمل على تحسينها.	٢	٤.٠٠٠	٨	١٦.٠٠٠	٤٠	٨٠.٠٠٠	٦٢	٤١.٣٣	٥٠.٠٠٨	٠.٠٠٠
٧	تقوم الجامعة بتنمية رأس مالها الفكري من خلال التطوير المهني وتحفيز العاملين.	١٠	٢٠.٠٠٠	٢٢	٤٤.٠٠٠	١٨	٣٦.٠٠٠	٩٢	٦١.٣٣	٤.٤٨	٠.١١

٠.٨٧	٠.٢٨	٦٥.٣٣	٩٨	٣٤.٠٠	١٧	٣٦.٠٠	١٨	٣٠.٠٠	١٥	تقوم الجامعة بالتحول الرقمي والإلكتروني لكافة الإجراءات الإدارية والعلمية.	٨
٠.٦٨	٠.٧٦	٦٣.٣٣	٩٥	٣٨.٠٠	١٩	٣٤.٠٠	١٧	٢٨.٠٠	١٤	تطبق الجامعة سياسة تفويض السلطات والعمل بالمشاركة بهدف الإبداع.	٩
٠.٠٠	٢١.٢٨	٤٩.٣٣	٧٤	٥٦.٠٠	٢٨	٤٠.٠٠	٢٠	٤.٠٠	٢	تخصص الجامعة الجوائز والمكافآت للمبدعين وتعمل علي نشرها.	١٠
٠.٠٠	١٣.٧٢	٥٢.٦٧	٧٩	٥٢.٠٠	٢٦	٣٨.٠٠	١٩	١٠.٠٠	٥	تستخدم الجامعة أساليب عمل جديدة ومتطورة والتي من شأنها الإرتقاء بترتيب الجامعة وسط الجامعات.	١١
٠.٠٠	٣٨.٦٨	٤٤.٠٠	٦٦	٧٤.٠٠	٣٧	٢٠.٠٠	١٠	٦.٠٠	٣	تساهم الجامعة فى تكوين ثقافة جامعية خاصة	١٢
٠.٠٠	١٩.٠٠	٥٠.٠٠	٧٥	٦٠.٠٠	٣٠	٣٠.٠٠	١٥	١٠.٠٠	٥	تدعم الجامعة الأفكار الإبتكارية المتميزة بشكل مستمر.	١٣
٠.٠٠	٢١.٢٨	٤٩.٣٣	٧٤	٥٦.٠٠	٢٨	٤٠.٠٠	٢٠	٤.٠٠	٢	تعد من أولويات الجامعة فى ميزانيتها وجود بند مادي للإنشاءات التي تشجع الجانب الإستثماري.	١٤
٠.٠٠	١٥.١٦	٥٢.٠٠	٧٨	٥٨.٠٠	٢٩	٢٨.٠٠	١٤	١٤.٠٠	٧	يوجد لدى الجامعة الخطط المستقبلية القائمة علي الإبتكار والإبداع.	١٥
٠.٠٠	١٤.٦٨	٥٢.٠٠	٧٨	٥٤.٠٠	٢٧	٣٦.٠٠	١٨	١٠.٠٠	٥	توفر الجامعة كافة المعلومات لطالبيها المتوقعين والفعليين.	١٦

٠.٠٠٠	١٥.٥٢	٥٢.٠٠٠	٧٨	٥٢.٠٠٠	٢٦	٤٠.٠٠٠	٢٠	٨.٠٠٠	٤	تهتم الجامعة بتنمية الإعتقاد على المواد غير الملموسة.	١٧
٠.٠٠٠	٢٢.١٢	٤٨.٦٧	٧٣	٦٢.٠٠٠	٣١	٣٠.٠٠٠	١٥	٨.٠٠٠	٤	تمتلك الجامعة مجموعة من الموارد النادرة	١٨
٠.٠٠٠	١٤.٥٦	٥٢.٠٠٠	٧٨	٥٦.٠٠٠	٢٨	٣٢.٠٠٠	١٦	١٢.٠٠٠	٦	يوجد بالجامعة ثروة فكرية وإبداعية تعد مورد إستراتيجي.	١٩
٠.٠٠٨	٤.٩٦	٦٠.٠٠٠	٩٠	٤٨.٠٠٠	٢٤	٢٤.٠٠٠	١٢	٢٨.٠٠٠	١٤	تهتم الجامعة بتوسيع نطاق التنافس الجغرافي والعالمي.	٢٠

كما عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩١

عرض النتائج الخاصة بالتساؤل

الثالث:

- ينص هذا التساؤل علي ينص هذا التساؤل على (ما هو مستوى الذكاء التنظيمي داخل جامعة بنها ؟
- وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب الأهمية النسبية والوزن التقديرى لدرجة عينة البحث على عبارات استبيان (الذكاء التنظيمي) ورصدت نتائج ذلك فى الجدول التالية :

يتضح من جدول (١٠) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات الميزة التنافسية لجامعتي بنها والمنوفية فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٣٧.٦٢ %، ٥٣.٣٣ %)

جدول (١١)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث
على الذكاء التنظيمي لجامعة بنها

ن=٢٥

الدلالة	كأ	الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	لا		الى حد ما		نعم		العبارة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
٠.٠٧	٥.٣٦	٥٤.٦٧	٤١	٤٨.٠٠	١٢	٤٠.٠٠	١٠	١٢.٠٠	٣	تحرص الجامعة علي معرفة المعلومات الملائمة فى الوقت المناسب لمستخدميها .	١
٠.٠٠	١٥.٦٨	٤٥.٣٣	٣٤	٦٨.٠٠	١٧	٢٨.٠٠	٧	٤.٠٠	١	تنفذ إدارة الجامعة شروط متطلبات الأعمال الجديدة.	٢
٠.١٨	٣.٤٤	٥٧.٣٣	٤٣	٤٤.٠٠	١١	٤٠.٠٠	١٠	١٦.٠٠	٤	تتابع إدارة الجامعة الأعمال المكلف بها مختلف الوحدات بشكل يومي.	٣
٠.٢٩	٢.٤٨	٥٨.٦٧	٤٤	٤٨.٠٠	١٢	٢٨.٠٠	٧	٢٤.٠٠	٦	يوجد لدى الجامعة القدرة علي مواكبة متطلبات سوق العمل بقدرتها العلمية والإدارية.	٤
٠.٠٠	١٣.٥٢	٤٦.٦٧	٣٥	٦٤.٠٠	١٦	٣٢.٠٠	٨	٤.٠٠	١	يوجد لدى الجامعة خطة وإجراءات تمكنها من القدرة علي إدارة المخاطر المحتملة.	٥
٠.٥٩	١.٠٤	٦٨.٠٠	٥١	٣٦.٠٠	٩	٢٤.٠٠	٦	٤٠.٠٠	١٠	تقوم الجامعة بالتقييم المستمر لإدائها السابق علي فترات محددة.	٦

٠.٤٧	١.٥٢	٧٠.٦٧	٥٣	٣٢.٠٠	٨	٢٤.٠٠	٦	٤٤.٠٠	١١	تقوم الجامعة بتحديد نقاط القوة التسويقية لديها وتعمل علي تعزيزها.	٧
٠.٠٣	٧.٢٨	٥٣.٣٣	٤٠	٤٨.٠٠	١٢	٤٤.٠٠	١١	٨.٠٠	٢	يوجد لدي الجامعة البدائل التي تمكنها من معالجة نقاط الضعف أن وجدت.	٨
٠.٠٣	٧.٢٨	٥٢.٠٠	٣٩	٥٦.٠٠	١٤	٣٢.٠٠	٨	١٢.٠٠	٣	تحرص الجامعة علي إبراز جودة المنتج المتميزة فيه بشكل مميز.	٩
٠.٠٠	١٤.٤٨	٤٦.٦٧	٣٥	٦٨.٠٠	١٧	٢٤.٠٠	٦	٨.٠٠	٢	تحدد إدارة الجامعة مهمات كل وحدة علي حدة بشكل واضح ودقيق يلغي تداخل الإختصاصات.	١٠
٠.٠٠	٢٠.٤٨	٤٥.٣٣	٣٤	٧٦.٠٠	١٩	١٢.٠٠	٣	١٢.٠٠	٣	تحدد الجامعة مجموعة من القيم والأفكار وطرق أداء الأعمال في ممارستها اليومية.	١١
٠.٠٠	١٦.٨٨	٤٦.٦٧	٣٥	٧٢.٠٠	١٨	١٦.٠٠	٤	١٢.٠٠	٣	يوجد بالجامعة خطة إستراتيجية يتم من خلالها تطوير الذكاء التنظيمي.	١٢
٠.٠٧	٥.٣٦	٥٤.٦٧	٤١	٤٨.٠٠	١٢	٤٠.٠٠	١٠	١٢.٠٠	٣	يوجد بالجامعة برامج خاصة لتعزيز ثقافة الذكاء التنظيمي وعناصره.	١٣

٠.٠٠٠	١٤.٤٨	٤٦.٦٧	٣٥	٦٨.٠٠٠	١٧	٢٤.٠٠٠	٦	٨.٠٠٠	٢	يتم تزويد القيادات بالمعلومات الخاصة بعدد المستفيدين من خدماتها التعليمية وقنوات التواصل معهم.	١٤
٠.٠٠١	٩.٩٢	٥٣.٣٣	٤٠	٤٤.٠٠٠	١١	٥٢.٠٠٠	١٣	٤.٠٠٠	١	تقوم الجامعة بتشجيع العاملين على الابتكار وتجربة الأفكار الجديدة وتوفير الإمكانيات لهم.	١٥
٠.٠٠٠	٢١.٤٤	٤٢.٦٧	٣٢	٧٦.٠٠٠	١٩	٢٠.٠٠٠	٥	٤.٠٠٠	١	يوجد فريق عمل لإنجاز المهام وحل المشكلات والأزمات وتطوير الأداء.	١٦
٠.٠٠٠	١٨.٣٢	٤٤.٠٠٠	٣٣	٧٢.٠٠٠	١٨	٢٤.٠٠٠	٦	٤.٠٠٠	١	تقوم الجامعة بعمل دورات وندوات تساعد في زيادة الوعي الإداري والمعلوماتي وترسيخ دور الجامعة في مختلف القطاعات.	١٧

كما عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥ = ٥.٩٩١

عرض النتائج الخاصة بالتساؤل
الرابع:
- ينص هذا التساؤل على ينص
هذا التساؤل على (ما هو مستوى
الذكاء التنظيمي داخل جامعة
المنوفية؟
▪ ولإجابة على هذا التساؤل تم
حساب الأهمية النسبية والوزن
التقديري لدرجة عينة البحث على
عبارات استبيان (الذكاء

يتضح من جدول (١١) وجود
فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة
البحث على عبارات الذكاء التنظيمي
لجامعة بنها في جميع العبارات حيث
كانت قيمة كا ٢١ المحسوبة أعلى من قيمتها
الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥، كما
اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد
عينة البحث على عبارات المحور قد
تراوحت بين (٣٧.٦٢ %، ٥٣.٣٣ %)

التنظيمي) ورصدت نتائج ذلك في الجدول التالية :

جدول (١٢)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث
على الذكاء التنظيمي لجامعة المنوفية

ن=٢٥

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	الدلالة
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تحرص الجامعة علي معرفة المعلومات الملائمة في الوقت المناسب لمستخدميها .	٦	٢٤.٠٠	٧	٢٨.٠٠	١٢	٤٨.٠٠	٥٨.٦٧	٤٤	٠.٢٩
٢	تنفذ إدارة الجامعة شروط متطلبات الأعمال الجديدة.	٣	١٢.٠٠	١٢	٤٨.٠٠	١٠	٤٠.٠٠	٥٧.٣٣	٤٣	٠.٠٧
٣	تتابع إدارة الجامعة الأعمال المكلف بها مختلف الوحدات بشكل يومي.	٢	٨.٠٠	٣	١٢.٠٠	٢٠	٨٠.٠٠	٤٢.٦٧	٣٢	٠.٠٠
٤	يوجد لدي الجامعة القدرة علي مواكبة متطلبات سوق العمل بقدرتها العلمية والإدارية.	٢	٨.٠٠	٧	٢٨.٠٠	١٦	٦٤.٠٠	٤٨.٠٠	٣٦	٠.٠٠
٥	يوجد لدى الجامعة خطة وإجراءات تمكنها من القدرة علي إدارة المخاطر المحتملة.	٤	١٦.٠٠	٢	٨.٠٠	١٩	٧٦.٠٠	٤٦.٦٧	٣٥	٠.٠٠
٦	تقوم الجامعة بالتقييم المستمر لإدائها السابق علي فترات محددة.	٤	١٦.٠٠	٧	٢٨.٠٠	١٤	٥٦.٠٠	٥٣.٣٣	٤٠	٠.٠٤

٧	٤	١٦.٠٠	٤	١٦.٠٠	١٧	٦٨.٠٠	٣٧	٤٩.٣٣	١٣.٥٢	٠.٠٠	تقوم الجامعة بتحديد نقاط القوة التسويقية لديها وتعمل علي تعزيزها.
٨	٥	٢٠.٠٠	٦	٢٤.٠٠	١٤	٥٦.٠٠	٤١	٥٤.٦٧	٥.٨٤	٠.٠٥	يوجد لدي الجامعة البدائل التي تمكنها من معالجة نقاط الضعف أن وجدت.
٩	٤	١٦.٠٠	٨	٣٢.٠٠	١٣	٥٢.٠٠	٤١	٥٤.٦٧	٤.٨٨	٠.٠٩	تحرص الجامعة علي إبراز جودة المنتج المتميزة فيه بشكل مميز.
١٠	٥	٢٠.٠٠	٤	١٦.٠٠	١٦	٦٤.٠٠	٣٩	٥٢.٠٠	١٠.٦٤	٠.٠٠	تحدد إدارة الجامعة مهمات كل وحدة علي حدة بشكل واضح ودقيق يلغي تداخل الاختصاصات.
١١	٣	١٢.٠٠	٦	٢٤.٠٠	١٦	٦٤.٠٠	٣٧	٤٩.٣٣	١١.١٢	٠.٠٠	تحدد الجامعة مجموعة من القيم والأفكار وطرق أداء الأعمال في ممارستها اليومية.
١٢	٣	١٢.٠٠	٣	١٢.٠٠	١٩	٧٦.٠٠	٣٤	٤٥.٣٣	٢٠.٤٨	٠.٠٠	يوجد بالجامعة خطة إستراتيجية يتم من خلالها تطوير الذكاء التنظيمي.
١٣	٢	٨.٠٠	٣	١٢.٠٠	٢٠	٨٠.٠٠	٣٢	٤٢.٦٧	٢٤.٥٦	٠.٠٠	يوجد بالجامعة برامج خاصة لتعزيز ثقافة الذكاء التنظيمي وعناصره.
١٤	٣	١٢.٠٠	١٦	٦٤.٠٠	٦	٢٤.٠٠	٤٧	٦٢.٦٧	١١.١٢	٠.٠٠	يتم تزويد القيادات بالمعلومات الخاصة بعدد المستفيدين من خدماتها التعليمية وقنوات التواصل معهم.
١٥	٧	٢٨.٠٠	١	٤.٠٠	١٧	٦٨.٠٠	٤٠	٥٣.٣٣	١٥.٦٨	٠.٠٠	تقوم الجامعة بتشجيع العاملين علي الإبتكار وتجربة الأفكار الجديدة وتوفير الإمكانيات لهم.

٠.٧٦	٠.٥٦	٦٤.٠٠	٤٨	٤٠.٠٠	١٠	٢٨.٠٠	٧	٣٢.٠٠	٨	يوجد فريق عمل لإنجاز المهام وحل المشكلات والأزمات وتطوير الأداء.	١٦
٠.٠٠	٢٠.٤٨	٤٥.٣٣	٣٤	٧٦.٠٠	١٩	١٢.٠٠	٣	١٢.٠٠	٣	تقوم الجامعة بعمل دورات وندوات تساعد في زيادة الوعي الإداري والمعلوماتي وترسيخ دور الجامعة في مختلف القطاعات.	١٧

كما عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩١

يتضح من جدول (١٢) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات الذكاء التنظيمي لجامعة المنوفية في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٣٧.٦٢ %، ٥٣.٣٣ %)

جدول (١٣)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث على الذكاء التنظيمي لجامعتي بنها والمنوفية

ن = ٥٠

الدلالة	كا ^٢	الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	لا		الى حد ما		نعم		العبرة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
٠.٠٣	٦.٧٦	٥٦.٦٧	٨٥	٤٨.٠٠	٢٤	٣٤.٠٠	١٧	١٨.٠٠	٩	تحرص الجامعة علي معرفة المعلومات الملائمة في الوقت المناسب لمستخدميها .	١
٠.٠٠	١٦.٣٦	٥١.٣٣	٧٧	٥٤.٠٠	٢٧	٣٨.٠٠	١٩	٨.٠٠	٤	تنفذ إدارة الجامعة شروط متطلبات الأعمال الجديدة.	٢

٠.٠٠٠	١٩.٩٦	٥٠.٠٠٠	٧٥	٦٢.٠٠٠	٣١	٢٦.٠٠٠	١٣	١٢.٠٠٠	٦	تتابع إدارة الجامعة الأعمال المكلف بها مختلف الوحدات بشكل يومي.	٣
٠.٠٠٠	١٢.٦٤	٥٣.٣٣	٨٠	٥٦.٠٠٠	٢٨	٢٨.٠٠٠	١٤	١٦.٠٠٠	٨	يوجد لدى الجامعة القدرة علي مواكبة متطلبات سوق العمل بقدرتها العلمية والإدارية.	٤
٠.٠٠٠	٣١.٠٠٠	٤٦.٦٧	٧٠	٧٠.٠٠٠	٣٥	٢٠.٠٠٠	١٠	١٠.٠٠٠	٥	يوجد لدى الجامعة خطة وإجراءات تمكنها من القدرة علي إدارة المخاطر المحتملة.	٥
٠.١٦	٣.٦٤	٦٠.٦٧	٩١	٤٦.٠٠٠	٢٣	٢٦.٠٠٠	١٣	٢٨.٠٠٠	١٤	تقوم الجامعة بالتقييم المستمر لإدائها السابق علي فترات محددة.	٦
٠.٠٠٣	٧.٠٠٠	٦٠.٠٠٠	٩٠	٥٠.٠٠٠	٢٥	٢٠.٠٠٠	١٠	٣٠.٠٠٠	١٥	تقوم الجامعة بتحديد نقاط القوة التسويقية لديها وتعمل علي تعزيزها.	٧
٠.٠٠٠	١٠.٨٤	٥٤.٠٠٠	٨١	٥٢.٠٠٠	٢٦	٣٤.٠٠٠	١٧	١٤.٠٠٠	٧	يوجد لدى الجامعة البدائل التي تمكنها من معالجة نقاط الضعف أن وجدت.	٨
٠.٠٠٠	١٢.٠٠٤	٥٣.٣٣	٨٠	٥٤.٠٠٠	٢٧	٣٢.٠٠٠	١٦	١٤.٠٠٠	٧	تحرص الجامعة علي إبراز جودة المنتج المتميزة فيه بشكل مميز.	٩
٠.٠٠٠	٢٤.٢٨	٤٩.٣٣	٧٤	٦٦.٠٠٠	٣٣	٢٠.٠٠٠	١٠	١٤.٠٠٠	٧	تحدد إدارة الجامعة مهمات كل وحدة علي حدة بشكل واضح ودقيق يلغي تداخل الإختصاصات.	١٠

٠.٠٠٠	٣٠.٥٢	٤٧.٣٣	٧١	٧٠.٠٠٠	٣٥	١٨.٠٠٠	٩	١٢.٠٠٠	٦	تحدد الجامعة مجموعة من القيم والأفكار وطرق أداء الأعمال في ممارستها اليومية.	١١
٠.٠٠٠	٣٧.٢٤	٤٦.٠٠٠	٦٩	٧٤.٠٠٠	٣٧	١٤.٠٠٠	٧	١٢.٠٠٠	٦	يوجد بالجامعة خطة إستراتيجية يتم من خلالها تطوير الذكاء التنظيمي.	١٢
٠.٠٠٠	٢٣.٠٨	٤٨.٦٧	٧٣	٦٤.٠٠٠	٣٢	٢٦.٠٠٠	١٣	١٠.٠٠٠	٥	يوجد بالجامعة برامج خاصة لتعزيز ثقافة الذكاء التنظيمي وعناصره.	١٣
٠.٠٠٠	١٢.٢٨	٥٤.٦٧	٨٢	٤٦.٠٠٠	٢٣	٤٤.٠٠٠	٢٢	١٠.٠٠٠	٥	يتم تزويد القيادات بالمعلومات الخاصة بعدد المستفيدين من خدماتها التعليمية وقنوات التواصل معهم.	١٤
٠.٠٠٠	١٢.٦٤	٥٣.٣٣	٨٠	٥٦.٠٠٠	٢٨	٢٨.٠٠٠	١٤	١٦.٠٠٠	٨	تقوم الجامعة بتشجيع العاملين علي الإبتكار وتجربة الأفكار الجديدة وتوفير الإمكانيات لهم.	١٥
٠.٠٠٠	١٣.٩٦	٥٣.٣٣	٨٠	٥٨.٠٠٠	٢٩	٢٤.٠٠٠	١٢	١٨.٠٠٠	٩	يوجد فريق عمل لإنجاز المهام وحل المشكلات والأزمات وتطوير الأداء.	١٦

٠.٠٠٠	٣٧.٩٦	٤٤.٦٧	٦٧	٧٤.٠٠٠	٣٧	١٨.٠٠٠	٩	٨.٠٠٠	٤	تقوم الجامعة بعمل دورات وندوات تساعد في زيادة الوعي الإداري والمعلوماتي وترسيخ دور الجامعة في مختلف القطاعات.	١٧
-------	-------	-------	----	--------	----	--------	---	-------	---	---	----

كما عند مستوى معنوية $0.05 = 0.991$

عرض النتائج الخاصة بالتساؤل

الخامس:

- ينص هذا التساؤل علي ينص هذا التساؤل على (هل توجد علاقة بين الميزة التنافسية والذكاء التنظيمي داخل جامعة بنها ؟ ولإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل الارتباط بين لاسنتيان (الميزة التنافسية) والدرجة الكلية لاسنتيان (الذكاء التنظيمي) ورصدت نتائج ذلك في الجدول التالية :

يتضح من جدول (١٣) وجود

فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات الذكاء التنظيمي لجامعتي بنها والمنوفية في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 ، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٣٧.٦٢ %، ٥٣.٣٣ %)

جدول (١٤)

معامل الارتباط بين لاسنتيان (الميزة التنافسية) والدرجة الكلية لاسنتيان (الذكاء التنظيمي)

ن = ٥٠

معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط	المحاور
*٠.٦٨٩	٣.٩٩	٣٠.٥٤	الميزة التنافسية
	٤.٥٦	٢٦.٥٠	الذكاء التنظيمي

الجامعة فى أسلوب عملها بما يتوافق مع المتغيرات الطارئة) ٨٤.٠٠% للإجابة عليها (بلا) كما حققت العبارة رقم (٥) والتي تنص علي (تستقطب الجامعة كوادر إدارية جديدة) نسبة مئوية قدرها ٧٢.٠٠% للإجابة عليها (بلا)، كما بلغت النسبة المئوية للعبارة رقم (١٤) ٧٦.٠٠% للإجابة عليها (بلا) والتي تنص علي (وجود بند مادي للإنشاءات التي تشجع الجانب الإستثماري) ويرجع الباحثان هذه النتيجة إلي عدة أسباب أهمها:

- أن بعض القيادات الجامعية تتمسك بالطريقة التقليدية التي لا يوجد فيها تطوير فى أداء الكادر البشري بما يتوافق مع متطلبات العمل الخارجي (التنافسي).

- الخوف الإداري الذي ينبع من عملية التغيير للأفضل والبقاء علي المتوفر ولو كان ضئيل ولا يواكب عصر التقدم العلمي والتكنولوجي وعدم التعبير عن الذات للدخول فى العالم

يتضح من الجدول السابق أنه معامل الارتباط دال احصائياً بين استبيان (الميزة التنافسية) والدرجة الكلية للاستبيان و(الذكاء التنظيمي) والدرجة الكلية للاستبيان ، حيث جاءت قيمة ر المحسوبة أكبر من قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥ .

مناقشة النتائج :

- التساؤل الأول والذي ينص علي (ما هو مستوى الميزة التنافسية داخل جامعة بنها)

يتضح من جدول (٨) أن النسبة المئوية للميزة التنافسية جاءت منخفضة ومتوسطة وذلك من خلال إستجابات عينة البحث لعبارة الإستبيان حيث يتضح من هذا الجدول أن النسبة المئوية للعبارة رقم (١) والتي تنص علي (تتواكب الجامعة مع المتغيرات المجتمعية بما يتطلبه سوق العمل) جاءت بنسبة مئوية تبلغ ٧٦.٠٠% للإجابة عليها (بلا) كما جاءت النسبة المئوية للعبارة رقم (٢) والتي تنص علي (يوجد مرونة لدي

التنافسي بين الجامعات المحلية والعالمية.
هو مستوي الميزة التنافسية داخل جامعة المنوفية)

يتضح من جدول (٩) أن النسبة المئوية للعبارة رقم (٣) بلغت قدرها ٨٨.٠٠% للإجابة عليها (بلا) والتي تنص علي (تقوم الجامعة بتخفيض الرسوم الجامعية بما يتماشى مع الأوضاع الإقتصادية) في حين بلغت النسبة المئوية للعبارة رقم (٥) والتي تنص علي (تستقطب الجامعة كوادر إدارية جديدة لتطوير العملية الإدارية) ٨٠.٠٠% للإجابة عليها (بلا) وحققت العبارة رقم (٦) والتي تنص علي (تقوم الجامعة بتطوير نوعية مخرجاتها وتعمل علي تحسينها) نسبة مئوية قدرها ٩٢.٠٠% للإجابة عليها (بلا)، وبلغت النسبة المئوية للعبارة رقم (١٠) والتي تنص علي (تخصص الجامعة الجوائز والمكافآت للمبدعين وتعمل علي نشرها) ٧٢.٠٠% للإجابة عليها (بلا) ويرجع الباحثان هذه النتيجة إلي الأسباب التالية:

التنافسي بين الجامعات المحلية والعالمية.

- عدم إتخاذ الديمقراطية كمبدأ في إتخاذ القرارات وذلك وفق ما تتطلبه المواقف المختلفة والمركزية في الأداء وفي القرارات.

- عدم وجود توأمة إدارية بين الجامعات المصرية لتبادل الخبرات الإدارية من أجل التدريب والتعليم والتطوير لضمان النجاح القيادي داخل الجامعة.

- ضعف الجانب المادي في الخطة الخاصة بالإنشاءات لتشجيع الجانب الإستثماري لتحقيق مبدأ التنمية المستدامة في مختلف قطاعات الدولة وكذلك إفادة المجتمع المحلي الخاص بالموقع الجغرافي لكل جامعة من تلك المنشآت.

وهذا يتفق مع ما جاء في دراسة بلال

السكاننة ٢٠٠٨م. (٤)

- أن التخطيط الجامعي الموجود داخل الخطة التنفيذية للجامعة ليس به دعم مادي كافي للشئون الطلابية.
 - إفتقار الجامعة إلي المنشآت ذات الطابع الخاص وأن وجدت نجد المعوقات الإدارية والمالية لعدم إدارتها بالشكل الصحيح والمفيد للجامعة.
 - ضعف الإمكانيات البشرية وقلة العمالة المدربة والمؤهلة داخل الجامعة أدي إلي عزوف القيادات عن القيام بعملية التطوير والتحسين لمخرجات الجامعة والإكتفاء بالتطوير الظاهري للجامعة.
 - عدم اليقين الكامل لدي بعض القيادات الجامعية بالمبدعين مما أدي إلي عزوف هؤلاء الفئة من المبدعين إلي المؤسسات الخاصة لرعايتهم وإتاحة الحافز المادي والمعنوي لهم وتكريمهم بما يضمن تشجيعهم من خلال الإستمرار الإبداعي لديهم.
- وهذا يتفق مع دراسة أكرم الطويل وإسماعيل رغيد ٢٠٠٩م . (٣)
- التساؤل الثالث والذي ينص علي (ما هو مستوى الذكاء التنظيمي داخل جامعة بنها)**
- يتضح من جدول (١١) أن النسبة المئوية للعبارة رقم (١١) والتي تنص علي (تحدد الجامعة القيم والأفكار وطرق أداء الأعمال فى اليوم) بلغت ٧٦.٠٠% للإجابة عليها (بلا) والعبارة رقم (١٢) والتي تنص علي (يوجد خطة إستراتيجية يتم من خلالها تطوير الذكاء التنظيمي) جاءت نسبتها المئوية ٧٢.٠٠% للإجابة عليها (بلا) وجاءت النسبة المئوية للعبارة رقم (١٦) والتي تنص علي (يوجد فريق عمل لإنجاز المهام وحل المشكلات والأزمات) ٧٦.٠٠% للإجابة عليها (بلا) ، أما العبارة رقم (١٧) والتي تنص علي (تقوم الجامعة بعمل دورات تساعد فى زيادة الوعي الإداري والمعلوماتي وترسيخ دور الجامعة فى مختلف القطاعات) جاءت نسبتها المئوية ٧٢.٠٠% للإجابة عليها

التساؤل الرابع والذي ينص علي (ما هو مستوى الذكاء التنظيمي داخل جامعة المنوفية)

يتضح من جدول (١٢) أن النسبة المئوية للعبارة رقم (٣) والتي تنص علي (تتابع إدارة الجامعة الأعمال المكلف بها مختلف الوحدات بشكل يومي) بلغت ٨٠.٠٠٠% للإجابة عليها (بلا) في حين جاءت النسبة المئوية للعبارة رقم (٥) والتي تنص علي (يوجد لدي الجامعة خطة وإجراءات تمكنها من القدرة علي إدارة المخاطر المحتملة) ٧٦.٠٠٠% للإجابة عليها (بلا) ، وجاءت العبارة رقم (١٢) والتي تنص علي (يوجد بالجامعة خطة إستراتيجية يتم من خلالها تطوير الذكاء التنظيمي) بنسبة مئوية ٧٦.٠٠٠% للإجابة عليها (بلا) وحصلت العبارة رقم (١٣) والتي تنص علي (يوجد بالجامعة برامج خاصة لتعزيز ثقافة الذكاء التنظيمي وعناصره) علي نسبة مئوية ٨٠.٠٠٠% للإجابة عليها (بلا)، كما حصلت العبارة رقم (١٧) والتي تنص علي (تقوم الجامعة بعمل دورات وندوات تساعد في

(بلا) ويرجع الباحثان هذه النتيجة إلي عدة أسباب وهي كالآتي:

- لا يوجد إهتمام بوضع تنظيم مسبق لجدول أعمال يومي يحقق الأهداف الفرعية بما يصيب العمل بحالة من العشوائية والإرتجالية في أدائها اليومي.
 - عدم توافر الكوادر البشرية المؤهلة بكثرة والتي تخطط وتفكر وتنظم الأفكار وتطرح الحلول للمعوقات التي تواجه الجامعة في المستقبل.
 - لا يوجد خطة تعمل علي تطوير الذكاء التنظيمي علي مراحل مختلفة مما أدى إلي تقليل فرص المنافسة المحلية والعالمية.
 - عدم وجود هيكل تنظيمي وظيفي خاص بالأزمات وكيفية إدارتها علي أساس علمي بما يحقق التواجد التنافسي بين الجامعات.
- وهذا ما أكدت عليه دراسة أبو بكر مصطفى ٢٠٠٤م. (١)

- الوعي المعلوماتي والإداري وترسيخ دور الجامعة في مختلف القطاعات) علي نسبة مئوية ٧٦.٠٠% للإجابة عليها (بلا) ويرجع الباحثان هذه النتيجة إلي عدة أسباب:

- غياب الدور الرقابي للجامعة علي مختلف وحداتها الموجودة بداخلها يوميا وإعداد التقارير في ذلك الشأن لدراسة المعوقات التي قد تواجه بعض الوحدات وتدعيم المميزات وإبرازها حتي تدخل حيز المنافسة الجامعية وسط مختلف الجامعات.

- عدم الأهتمام بالنجاح الإداري والذي من أهم عناصره المتابعة المستمرة والدائمة لإنجاز المهام والأعمال المطلوبة لضمان تحقيق الأهداف سواء كانت فرعية أو أساسية.

- قلة وجود الكادر البشري المتخصص في الأعمال الرقابية مما أدى إلي صعوبة قياس نتائج الأعمال لعدم توافر الخبرة الميدانية والتأهيل العلمي المطلوب.

- غياب الدور الرقابي للجامعة علي مختلف وحداتها الموجودة بداخلها يوميا وإعداد التقارير في ذلك الشأن لدراسة المعوقات التي قد تواجه بعض الوحدات وتدعيم المميزات وإبرازها حتي تدخل حيز المنافسة الجامعية وسط مختلف الجامعات.

- عدم الأهتمام بالنجاح الإداري والذي من أهم عناصره المتابعة المستمرة والدائمة لإنجاز المهام والأعمال المطلوبة لضمان تحقيق الأهداف سواء كانت فرعية أو أساسية.

- قلة وجود الكادر البشري المتخصص في الأعمال الرقابية مما أدى إلي صعوبة قياس نتائج الأعمال لعدم توافر الخبرة الميدانية والتأهيل العلمي المطلوب.

- غياب الدور التخطيطي المستمر علي المدى البعيد وعدم وجود خطط بديلة لإدارك كل ما هو جديد في المجتمع المحلي والعالمي وذلك لتحقيق التنافس بين الجامعات.

- عدم وجود بما يسمى بالفريق التخطيطي لمنشآت ومتطلبات وإحتياجات الجامعة لإدارك المستقبل والتنبؤ بما فيه لتحقيق الذكاء التنظيمي للمنافسة العالمية. وهذا ما جاء في دراسة أحمد صالح (٢٠١٠م). (٢)

التساؤل الخامس والذي ينص علي (هل يوجد علاقة بين الميزة التنافسية والذكاء التنظيمي لدي قيادات جامعي بنها والمنوفية)

يتضح من جدول (١٤) أنه توجد علاقة طردية دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠٥ أي كلما ارتفع معدل الميزة التنافسية ارتفع معدل الذكاء التنظيمي وكلما إنخفض معدل الميزة التنافسية

إنخفض معدل الذكاء التنظيمي داخل المؤسسات الجامعية.

الإستخلاصات والتوصيات:

أولاً: الإستخلاصات:

في ختام هذه الدراسة تم التوصل إلى الإستخلاصات التالية :

إن الذكاء التنظيمي هو الركيزة الأساسية لبناء التقدم الاقتصادي بصفة عامة ونجاح الجامعات بصفة خاصة.

إن القرارات المتعلقة بدور الذكاء التنظيمي هي قرارات إستراتيجية لأنها وسيلة أو أداة لتحقيق أهداف الجامعة .

إن مواكبة سوق العمل والتطور المستمر من أهم عناصر الذكاء التنظيمي الذي يساعد على التنافسية. الميزة التنافسية مفهوم مركب يتطلب فهم جوهره، والافتتاح بالإمكانات التي تقدمها في مجال التنافس.

إستغلال الموارد والكفاءات بشكل جيد عن طريق عملية الذكاء التنظيمي أدى إلى إنشاء مزايا تنافسية حاسمة.

ثانياً: التوصيات:

ضرورة تبني إدارة الجامعات استراتيجية يتم من خلالها تطوير

- الذكاء التنظيمي عن طريق برامج لتعزيز ثقافة الذكاء التنظيمي ودورة في وجود ميزة تنافسية للجامعة.
- تشكيل وحدة الذكاء التنظيمي يكون مهمتها تزويد الجامعة بالمعلومات المطلوبة عن سوق التنافس ورسم معالم مستقبلها بعدد المستفيدين من خدماتها وإجراء تقييمات للمخاطر المتوقعة وتحليل مميزات وعيوب الجامعات المنافسة.
- ضرورة إستعانة الجامعات بخبراء في مجال الذكاء التنظيمي من الخارج لتدريب القادة على كيفية استخدام ذكاء الأعمال الاستراتيجي وتوظيفه في التعامل مع الفرص والتهديدات.
- وضع خطة للتطوير موثقة و متمشية مع متطلبات سو العمل وتواكب التطور العلمى والسوق التنافسي.
- الاستفادة من التقنيات الحديثة بالجامعة فى مجال الاتصالات بالتعليم عن بعد والتطور الشبكي والتكنولوجيا مع إتباع القواعد المنظمة لهذا النوع من الاتصال والالتزام بمعايير الجودة للمنافسة على المستوى الإقليمي والدولي.
- توفير الدعم المالى لعمليات الإبداع من خلال تخصيص ميزانية مناسبة لأشطة التدريب والبحوث والتطوير.

المراجع

- أولاً: المراجع العربية:
- ١- أبو بكر مصطفى ٢٠٠٤م: إدارة الموارد البشرية، مدخل الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- ترجمه التحديات التنافسية التى تواجهه الجامعة إلى أهداف تدريبية موحدة وترجمتها إلى احتياجات تدريبية تتناسب مع القيادات الإدارية بالجامعة.

- ٢- أحمد صالح ٢٠١٠م: الإدارة بالذكاء، منهج التميز الإستراتيجي والإجتماعي للمنظمات، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
- ٣- أكرم الطويل وإسماعيل رغيد ٢٠٠٩م: العلاقة بين أنواع الإبداع التقني وأبعاد الميزة التنافسية، بحث منشور، المؤتمر العلمي الثالث، إدارة منظمات الأعمال، التحديات العالمية المعاصرة، ٢٧-٢٩، كلية الأقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية.
- ٤- بلال السكارنة ٢٠٠٨م: إستراتيجيات الريادة ودورها فى تحقيق الميزة التنافسية، مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية، (١٧)، ٧٧-١١٢ص.
- ٥- غالب البستنجي ٢٠١١م: أثر كفاءة نظم المعلومات التسويقية فى إكتساب الميزة التنافسية فى الشركات الأردنية، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، العدد ٦.
- ٦- محمد عجيلة، ومصطفى نبوي ٢٠١٠م: دور الإبداع التكنولوجي فى تحقيق الميزة التنافسية- أفكار ومناهج، الملتقى الدولي: الإبداع والتغيير التنظيمي فى المنظمات الحديثو، جامعة البليدة، الجزائر.
- ٧- محمود الوادي، علي الزغبى ٢٠١١م: مستلزمات إدارة الجودة الشاملة كأداة لتحقيق الميزة التنافسية فى الجامعات الأردنية: دراسة تحليلية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد(٨).
- ٨- مروان الدهدار ٢٠٠٦م: العلاقة بين التوجه الإستراتيجي لذي الإدارة العليا فى الجامعات الفلسطينية وميزتها التنافسية دراسة ميدانية علي جامعات قطاع غزة، رسالة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- ٩- نعمة عباس الخفاجي ٢٠١٠م: الذكاء التنظيمي، فكرة معاصرة فى إدارة أزمات الأعمال، مجلة الإدارة والإقتصاد، العدد(٨٤).

- 12- **Hadzic, O., & Nadeljkovi, M. (2014) :** "The Relationship between the Organizational Intelligence and the Performance of Managers", *Journal of Educational and Instructional Studies in the World*, 2 (2): 155-165.
- 13- **Macmillan, Hugh and Tampoe, Mahen (2000) :** *Strategic Management: Process, Content, and Implementation*, Great Britain: Oxford University Press.
- 10- **Cheгани, م. ن. (2016):** *The Effects of Organizational Intelligence and Creativity on Technological Innovation: A Case Study of the Manufacturing Firms in Iran*. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*, 5(7),
- 11- **Fard, S. (2014):** *The relationship between generational intelligence and employee's creativity*, *International Journal of Management and Humanity Science*, 3(52), 2540-2545
- المراجع الأجنبية :