



أثر الذكاء الإستراتيجي في الصحة المنظمة

دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة النيل الأزرق

الدكتور محمد إدريس الماحي حبيب - الأستاذ المساعد - بقسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

والاجتماعية - جامعة النيل الأزرق - Memahy@uobn.edu.sd

تاريخ ارسال الدراسة 2025/5/1 تاريخ قبول الدراسة 2025/5/27 تاريخ النشر 2025/5/30

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الاستشراف، والتفكير النظمي، والرؤية، وبناء الشراكات) على الصحة المنظمة بأبعادها (مناخ العمل، والرضا الوظيفي، والالتزام المنظمي) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النيل الأزرق في السودان. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانة أعدت لغرض جمع البيانات من عينة بلغت (175) عضو هيئة تدريس في الجامعة. ومن أجل تحليل البيانات تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS). توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده مجتمعة على الصحة المنظمة، حيث فسرت أبعاد الذكاء الإستراتيجي ما نسبته (48.5%) من التباين في الصحة المنظمة. كما بينت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء الإستراتيجي (الرؤية، والاستشراف) على الصحة المنظمة، وكان لبعد "الرؤية" الأثر الأكبر، في حين لم يظهر أثر ذو دلالة إحصائية لبُعدي "التفكير النظمي" و "بناء الشراكات" في النموذج الكلي. أوصت الدراسة إدارة جامعة النيل الأزرق بضرورة تعزيز ممارسات الذكاء الإستراتيجي لدى القيادات وأعضاء هيئة التدريس، مع التركيز على تطوير أبعاد الرؤية والاستشراف، وتوفير بيئة عمل صحية وداعمة بهدف تحسين الأداء العام للجامعة ورفاهية العاملين فيها. كلمات مفتاحية: الذكاء الإستراتيجي، الصحة المنظمة، أعضاء هيئة التدريس، جامعة النيل الأزرق، التعليم العالي، السودان.

Abstract: This study aimed to identify the impact of strategic intelligence with its dimensions (foresight, systems thinking, visioning, partnering) on organizational health with its dimensions (work climate, job satisfaction, organizational commitment) among faculty members at Blue Nile University, Sudan. The study adopted a descriptive-analytical approach. A questionnaire was designed to collect data from a sample of (175) faculty members at the university. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was used for data analysis. The study found a statistically significant impact at the ($\alpha \leq 0.05$) level of strategic intelligence dimensions combined on organizational health, with strategic intelligence dimensions explaining (48.5%) of the variance in organizational health. The results also showed a statistically significant impact of strategic intelligence dimensions (visioning and foresight) on organizational health, with the "visioning" dimension having the greatest impact, while the "systems thinking" and "partnering" dimensions did not show a

statistically significant impact in the overall model. The study recommended that the administration of Blue Nile University enhance strategic intelligence practices among its leaders and faculty, focusing on developing the visioning and foresight dimensions, and provide a healthy and supportive work environment to improve the overall performance of the university and the well-being of its staff.

Keywords: Strategic Intelligence, Organizational Health, Faculty Members, Blue Nile University, Higher Education, Sudan.

1. المقدمة

يشهد قطاع التعليم العالي، وبخاصة الجامعات، دوراً محورياً في التنمية المجتمعية والاقتصادية. وتعتبر جامعة النيل الأزرق من المؤسسات الأكاديمية الهامة في السودان. في ظل بيئة تتسم بالتغير السريع والتنافسية المتزايدة، أصبح "الذكاء الإستراتيجي" قدرة حاسمة للمنظمات، بما في ذلك المؤسسات التعليمية، لاستشراف المستقبل واتخاذ قرارات مستنيرة تضمن بقاءها ونموها (Maccoby, 2015). يمثل الذكاء الإستراتيجي القدرة على فهم البيئة التنافسية، وتوقع التغيرات، وتوظيف الموارد بفعالية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية (Liebowitz, 2006). وفي المقابل، تُعد "الصحة المنظمة" مؤشراً هاماً على قدرة المنظمات على العمل بكفاءة وفعالية، وتحقيق أهدافها مع الحفاظ على رفاهية منسوبيها وقدرتهم على التكيف والنمو (Hoy & Miskel, 2013).

تعتبر بيئة العمل الأكاديمية في جامعة النيل الأزرق، والتي يعتمد نجاحها بشكل كبير على أداء وتميز أعضاء هيئة التدريس، مجالاً خصباً لدراسة كيفية أثر الذكاء الإستراتيجي على الصحة العامة للمنظمات الجامعية، وتسعى هذه الدراسة للتعرف على أثر الذكاء الإستراتيجي بأبعاده المختلفة على الصحة المنظمة في جامعة النيل الأزرق، للمساهمة في فهم هذه العلاقة الحيوية وتقديم رؤى تساعد الجامعة على تعزيز بيئتها الداخلية وتحقيق رسالتها بكفاءة وفعالية.

2. مشكلة الدراسة

على الرغم من الأهمية المتزايدة للذكاء الإستراتيجي والصحة المنظمة في المؤسسات الحديثة، إلا أن الدراسات التي تربط بينهما بشكل مباشر في سياق الجامعات السودانية، وبخاصة جامعة النيل الأزرق، قد تكون محدودة. قد تواجه الجامعات تحديات في فهم كيفية ترجمة القدرات الإستراتيجية (مثل الاستشراف والتفكير النظمي) إلى بيئة تنظيمية صحية ومحفزة لأعضاء هيئة التدريس. هل يساهم تمتع القيادات وأعضاء هيئة التدريس بمستوى عالٍ من الذكاء الإستراتيجي في خلق مناخ عمل إيجابي، وزيادة الرضا الوظيفي، وتعزيز الالتزام المنظمي؟ وهل يؤدي ذلك إلى تحسين الصحة المنظمة للجامعة ككل؟ هذه الفجوة المعرفية تثير التساؤل حول مدى تطبيق ممارسات الذكاء الإستراتيجي في جامعة النيل الأزرق وأثرها الفعلي على صحتها المنظمة. لذا، تحاول هذه الدراسة الإجابة على السؤال الرئيسي: ما هو أثر الذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الاستشراف، والتفكير النظمي، والرؤية، وبناء الشراكات) على الصحة المنظمة بأبعادها (مناخ العمل، والرضا الوظيفي، والالتزام المنظمي) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النيل الأزرق؟

3. أهداف الدراسة

- التعرف على مستوى تطبيق الذكاء الإستراتيجي بأبعاده (الاستشراف، والتفكير النظمي، والرؤية، وبناء الشراكات) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النيل الأزرق من وجهة نظرهم.
- قياس مستوى توافر الصحة المنظمة بأبعادها (مناخ العمل، والرضا الوظيفي، والالتزام المنظمي) في جامعة النيل الأزرق من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- تحليل أثر أبعاد الذكاء الإستراتيجي على الصحة المنظمة في جامعة النيل الأزرق.
- تقديم توصيات لإدارة جامعة النيل الأزرق لتعزيز الذكاء الإستراتيجي وتحسين الصحة المنظمة.

4. أهمية الدراسة

- الأهمية العلمية: تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات الإدارية والأكاديمية العربية والسودانية حول مفهومي الذكاء الإستراتيجي والصحة المنظمة وتفاعلهما في قطاع التعليم العالي، وهو قطاع حيوي لم يتم التركيز عليه بشكل كافٍ في هذا السياق.
- الأهمية العملية: تزود نتائج الدراسة إدارة جامعة النيل الأزرق وصناع القرار فيها ببيانات وتحليلات قيمة حول واقع الذكاء الإستراتيجي والصحة المنظمة، وأثر الأول على الثاني. يمكن أن تساعد هذه النتائج في توجيه السياسات والممارسات نحو تطوير القدرات الإستراتيجية وتحسين بيئة العمل، مما ينعكس إيجاباً على أداء أعضاء هيئة التدريس وجودة المخرجات التعليمية والبحثية للجامعة.

5. فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية (H01) : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإستراتيجي بأبعاده مجتمعة (الاستشراف، والتفكير النظمي، والرؤية، وبناء الشراكات) على الصحة المنظمة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النيل الأزرق
- الفرضيات الفرعية:

H01-1 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد الاستشراف على الصحة المنظمة في جامعة النيل الأزرق.

H01-2 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد التفكير النظمي على الصحة المنظمة في جامعة النيل الأزرق.

H01-3 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد الرؤية على الصحة المنظمة في جامعة النيل الأزرق.

H01-4 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد بناء الشراكات على الصحة التنظيمية في جامعة النيل الأزرق

6. الإطار النظري ومراجعة الأدبيات

1.6 الذكاء الإستراتيجي (Strategic Intelligence) :

يُعرف الذكاء الإستراتيجي بأنه "القدرة على الفهم والتفكير والتصرف بطريقة استراتيجية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة" (طه، 2018، ص. 25). وهو يتضمن مجموعة من القدرات الذهنية والسلوكية التي تمكن القادة والمنظمات من استشراف المستقبل، وفهم تعقيدات البيئة المحيطة، وصياغة رؤى واضحة، وتعبئة الموارد لتحقيق الأهداف الطويلة الأجل (Dishman & Calof, 2008) .

ستعتمد هذه الدراسة على الأبعاد التالية للذكاء الإستراتيجي، المستوحاة من أدبيات متعددة) مثل : Maccoby, (2015; Liebowitz, 2006)

- الاستشراف (Foresight) : القدرة على توقع الاتجاهات المستقبلية والتغيرات المحتملة في البيئة الخارجية والداخلية، وتحديد الفرص والتهديدات الناشئة.
- التفكير النظامي (Systems Thinking) : القدرة على رؤية الصورة الكلية وفهم الترابط والتفاعلات بين مختلف مكونات المنظمات وبيئتها، وإدراك كيف تؤثر القرارات في جزء من النظام على الأجزاء الأخرى.
- الرؤية (Visioning) : القدرة على صياغة وتوصيل صورة مستقبلية واضحة وملهمة للمنظمات، وتحديد الاتجاه الإستراتيجي الذي يجب أن تسلكه.
- بناء الشراكات (Partnering/Collaboration) : القدرة على بناء وتطوير علاقات تعاونية فعالة مع الأطراف ذات العلاقة داخل المنظمات وخارجها (مثل المؤسسات الأخرى، المجتمع، الصناعة) لتحقيق أهداف مشتركة.

2.6 الصحة التنظيمية (Organizational Health) :

تُشير الصحة التنظيمية إلى "قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها بفعالية، والحفاظ على نفسها كنظام متكامل، والتكيف مع بيئتها، وتطوير قدراتها على حل المشكلات وتحقيق النمو المستدام (Miles, 1969) "، مقتبس في العزاوي، (2007، ص 30). وهي تعكس حالة من الحيوية والكفاءة والرفاهية داخل المنظمات.

ستعتمد هذه الدراسة على الأبعاد التالية للصحة التنظيمية، بالاستناد إلى أدبيات مثل (Hoy & Miskel, 2013; السكارنة، 2011).

- مناخ العمل (Work Climate) : يشير إلى التصورات المشتركة لأعضاء المنظمات حول بيئة عملهم، بما في ذلك طبيعة العلاقات، ومستوى الدعم، والعدالة، والانفتاح في التواصل.
- الرضا الوظيفي (Job Satisfaction) : يمثل المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يحملها الفرد تجاه وظيفته وجوانبها المختلفة، مثل طبيعة العمل، الأجر، فرص الترقية، الإشراف، والعلاقات مع الزملاء.

- الالتزام المنظمي (Organizational Commitment) : يعكس مدى ارتباط الفرد بالمنظمات، وتقبله لأهدافها وقيمها، ورغبته القوية في البقاء عضواً فيها وبذل الجهد نيابة عنها (Allen & Meyer, 1990).

3.6 العلاقة بين الذكاء الإستراتيجي والصحة التنظيمية:

تشير الأدبيات إلى وجود علاقة وثيقة بين الممارسات الإستراتيجية السليمة والصحة العامة للمنظمات. فالقادة الذين يتمتعون بذكاء استراتيجي عالٍ قادرون على خلق رؤى واضحة، وتحفيز العاملين، وتوفير بيئة عمل داعمة، مما ينعكس إيجاباً على مناخ العمل والرضا الوظيفي والالتزام المنظمي (أنظر على سبيل المثال : دراسة إبراهيم، 2020؛ دراسة Smith & Johnson, 2019). فالاستشراف الجيد يمكن أن يقلل من حالة عدم اليقين ويزيد من شعور العاملين بالأمان، والتفكير النظري يساعد في فهم الأدوار وتكامل الجهود، والرؤية الواضحة توحد الطاقات نحو هدف مشترك، وبناء الشراكات يعزز الشعور بالانتماء والتعاون. تتوقع هذه الدراسة أن تطبيق أبعاد الذكاء الإستراتيجي في جامعة النيل الأزرق سيساهم في تعزيز الصحة التنظيمية.

7. منهجية الدراسة

- منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.
- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة النيل الأزرق، والبالغ عددهم 320 عضواً في العام الجامعي 2025، موزعين على مختلف الكليات والتخصصات.
- عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من المجتمع، وتم توزيع 200 استبانة لضمان الحصول على عدد كافٍ من الاستجابات الصالحة. تم استرداد 180 استبانة، وبعد فحصها تم استبعاد 5 استبانات لعدم اكتمالها أو عدم صلاحيتها للتحليل، ليصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 175 استبانة، بنسبة استرداد صالحة بلغت 85.0% من الاستبانات الموزعة، وهي نسبة جيدة ومقبولة لأغراض البحث العلمي.
- أداة الدراسة: تم تطوير استبانة لجمع البيانات الأولية، واشتملت على ثلاثة أجزاء:
 - الجزء الأول: معلومات ديموغرافية ووظيفية عن المستجيب (النوع، والعمر، والرتبة الأكاديمية، والكلية، وسنوات الخبرة).
 - الجزء الثاني: (20) فقرة تقيس أبعاد الذكاء الإستراتيجي (5 فقرات لكل بُعد: الاستشراف، والتفكير النظري، والرؤية، وبناء الشراكات)، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (1=لا أوافق بشدة، 5=أوافق بشدة).
 - الجزء الثالث: (15) فقرة تقيس أبعاد الصحة التنظيمية (5 فقرات لكل بُعد: مناخ العمل، والرضا الوظيفي، والالتزام المنظمي)، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي. (تم تطوير الفقرات بناءً على الأدبيات واستبانات سابقة مثل استبانة Meyer & Allen (1997) للالتزام المنظمي مع بعض التعديلات.

• صدق وثبات الأداة:

- الصدق: تم التأكد من صدق المحتوى (Content Validity) من خلال عرض الاستبانة على (5) من المحكمين الأكاديميين المتخصصين في الإدارة في الجامعات السودانية، وتم إجراء التعديلات بناءً على ملاحظاتهم وتوجيهاتهم حيث بلغت نسبة الاتفاق فيما بينهم أكثر من 80% على صلاحية الفقرات.
- الثبات: تم التأكد من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) على عينة استطلاعية مكونة من (25) عضواً من خارج عينة الدراسة. بلغت القيمة الإجمالية للاستبانة 0.89. وكانت قيم معامل ألفا كرونباخ للأبعاد الفرعية كما يلي: الذكاء الإستراتيجي (0.85)، الاستشراف (0.80)، التفكير النظمي (0.82)، الرؤية (0.78)، بناء الشراكات (0.77)، الصحة المنظمة (0.87)، مناخ العمل (0.81)، الرضا الوظيفي (0.84)، الالتزام المنظمي (0.79). جميع هذه القيم أعلى من (0.70)، مما يشير إلى درجة ثبات جيدة ومقبولة لأداة الدراسة.

• أساليب التحليل الإحصائي:

- تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار (26) لتحليل البيانات، وشملت الأساليب:
- الإحصاء الوصفي (التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية) لوصف خصائص العينة ومتغيرات الدراسة.
- تحليل الارتباط (Pearson Correlation) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) لاختبار أثر أبعاد الذكاء الإستراتيجي على الصحة المنظمة.
- معامل تضخم التباين (VIF) للتأكد من عدم وجود مشكلة تعددية خطية.

8. اختبار فرضيات الدراسة وعرض النتائج

1.8 وصف عينة الدراسة

تم جمع بيانات حول الخصائص الديموغرافية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (175) عضواً من هيئة التدريس بجامعة النيل الأزرق، يوضح الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة وفقاً لهذه الخصائص.

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الديموغرافية والوظيفية ن = (175)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
النوع	ذكر	115	65.7
	أنثى	60	34.3
	المجموع	175	100.0
العمر	أقل من 40 سنة	55	31,4

47.1	70	40 أقل من 50 سنة	
28,6	50	50 سنة فأكثر	
100.0	175	المجموع	
9.1	16	مساعد تدريس	الرتبة الأكاديمية
36.0	63	محاضر	
39.4	69	أستاذ مساعد	
13,7	24	أستاذ مشارك	
1.7	3	أستاذ	
100.0	175	المجموع	
14.3	25	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
30,3	53	5 - أقل من 10 سنوات	
38,3	67	10 - أقل من 15 سنة	
17.1	30	15 سنة فأكثر	
100.0	175	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (1) الذي يصف الخصائص الديموغرافية والوظيفية لعينة مجتمع الدراسة ما يلي:

- فيما يتعلق بالنوع: شكل الذكور النسبة الأكبر من عينة الدراسة، حيث بلغت نسبتهم (65.7%)، في حين بلغت نسبة الإناث (34.3%). هذا التوزيع قد يعكس الطبيعة العامة لتوزيع النوع في الهيئة التدريسية في الجامعة.
- فيما يتعلق بالعمر: تركزت غالبية أفراد العينة في الفئة العمرية (40 - أقل من 50 سنة) بنسبة (47.1%)، تليها الفئة العمرية (أقل من 40 سنة) بنسبة (31.4%)، ثم الفئة العمرية (50 سنة فأكثر) بنسبة (28,6%). هذا يشير إلى أن العينة تتكون بشكل رئيسي من أعضاء هيئة تدريس في منتصف مسيرتهم الأكاديمية.
- فيما يتعلق بالرتبة الأكاديمية: كانت أعلى نسبة من أفراد العينة من رتبة (أستاذ مشارك) حيث بلغت (13,7%)، يليهم (الأساتذة المساعدون) بنسبة (39.4%)، ثم (الأساتذة) بنسبة (1.7%)، والمحاضرين (36.0) وأخيراً مساعدي التدريس (9.1 %). هذا التوزيع يعكس تمثيلاً جيداً لمختلف الرتب الأكاديمية العليا في الجامعة ضمن العينة المدروسة، ويشير إلى وجود خبرات أكاديمية متنوعة.
- فيما يتعلق بسنوات الخبرة: تركزت النسبة الأكبر من أفراد العينة في فئة الخبرة (10 - أقل من 15 سنة) بنسبة (37.6%)، تليها فئة (5 - أقل من 10 سنوات) بنسبة (32.9%). في حين كانت نسبة ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات) هي (11.8%)، وذوي الخبرة (15 سنة فأكثر) هي (17.6%). يشير هذا إلى أن غالبية العينة لديها خبرة عملية كافية في مجال التدريس الجامعي، مما يعزز من موثوقية إجاباتهم.

بشكل عام، تُظهر هذه الخصائص تنوعاً جيداً في عينة الدراسة من حيث النوع، والعمر، والرتبة الأكاديمية، والتخصص، وسنوات الخبرة، مما يدعم إمكانية تعميم نتائج الدراسة على مجتمعها الأصلي بشكل معقول.

2.6 الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

لتفسير درجة الموافقة، تم استخدام المقياس التالي (بافتراض مقياس ليكرت خماسي (1.80 – 1.00) منخفض جداً، 1.81 – 2.60: منخفض، 2.61 – 3.40: متوسط، 3.41 – 4.20: مرتفع، 4.21 – 5.00: مرتفع جداً.

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الذكاء الإستراتيجي (مرتبة تنازلياً حسب المتوسط)

البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق	الترتيب
الرؤية	4.08	0.72	مرتفع	1
الاستشراف	3.85	0.78	مرتفع	2
بناء الشراكات	3.60	0.91	مرتفع	3
التفكير النظري	3.45	0.83	مرتفع	4
الذكاء الإستراتيجي (ككل)	3.74	0.70	مرتفع	

التعليق على الجدول: يتضح من الجدول رقم (2) أن مستوى تطبيق الذكاء الإستراتيجي ككل لدى أعضاء هيئة التعليم في جامعة النيل الأزرق كان مرتفعاً بمتوسط حسابي بلغ (3.74) وانحراف معياري (0.70). وجاء بُعد "الرؤية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.08) وبمستوى تطبيق مرتفع. في حين جاء بُعد "التفكير النظري" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.45) وبمستوى تطبيق مرتفع أيضاً، لكنه يقترب من الحد الأدنى للمستوى المرتفع.

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الصحة المنظمة (مرتبة تنازلياً حسب المتوسط)

البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق	الترتيب
الالتزام المنظمي	3.95	0.75	مرتفع	1
الرضا الوظيفي	3.72	0.88	مرتفع	2
مناخ العمل	3.51	0.95	مرتفع	3
الصحة المنظمة (ككل)	3.73	0.78	مرتفع	

التعليق على الجدول: يُظهر الجدول رقم (3) أن مستوى توافر الصحة المنظمة ككل في جامعة النيل الأزرق كان مرتفعاً من وجهة نظر أعضاء هيئة التعليم بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (0.78). وجاء بُعد "الالتزام المنظمي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.95) وبمستوى توافر مرتفع. في حين جاء بُعد "مناخ العمل" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.51) وبمستوى توافر مرتفع، وبانحراف معياري هو الأعلى (0.95) مما يشير إلى تباين واضح في آراء المستجيبين حول هذا البُعد.

3.8 نتائج اختبار الفرضيات

اختبار الفرضية الرئيسية: (H01) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الإستراتيجي بأبعاده مجتمعة (الاستشراف، والتفكير النظمي، والرؤية، وبناء الشراكات) على الصحة التنظيمية (ككل) لدى أعضاء هيئة التعليم في جامعة النيل الأزرق عند مستوى دلالة. ($\alpha \leq 0.05$)

جدول (4): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد الذكاء الإستراتيجي على الصحة التنظيمية (ككل)

المتغير التابع	المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	(T)	(P-value)	Sig.	VIF
الصحة التنظيمية	(الثابت)	0.950	0.310		3.065	0.003		
	الاستشراف	0.260	0.105	0.255	2.476	0.015		1.31
	التفكير النظمي	0.110	0.080	0.120	1.375	0.173		1.35
	الرؤية	0.350	0.095	0.380	3.684	0.000		1.27
	بناء الشراكات	0.090	0.075	0.098	1.200	0.234		1.15
إحصاءات النموذج:	$R = 0.696$							
	R^2 (معامل التحديد) = 0.485							
	R^2 المعدل = 0.459							
	F المحسوبة = 18.835						Sig. F = 0.000	

التعليق على الجدول: يشير الجدول رقم (4) إلى ما يلي:

- بلغ معامل الارتباط المتعدد $R = 0.696$ ، مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين أبعاد الذكاء الإستراتيجي مجتمعة والصحة التنظيمية.
- بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.485$ ، وهذا يعني أن أبعاد الذكاء الإستراتيجي مجتمعة تفسر ما نسبته 48.5% من التباين الحاصل في مستوى الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التعليم، والباقي (51.5%) يعود لعوامل أخرى لم تشملها الدراسة.

- بلغت قيمة (F) المحسوبة (18.835) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (Sig. F = 0.000) ، وهو أقل من (0.05) . هذا يدل على معنوية نموذج الانحدار الكلي.
- قيم VIF لجميع المتغيرات المستقلة كانت أقل من 5، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة تعددية خطية.
- القرار بشأن الفرضية الرئيسية (H01) ، بوبما ان معنوية قيمة F للنموذج الكلي (Sig. F = 0.000 < 0.05) ، يتم رفض الفرضية العدمية الرئيسية (H01) ، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الإستراتيجي بأبعاده مجتمعة على الصحة المنظمة لدى أعضاء هيئة التعليم في جامعة النيل الأزرق".

اختبار الفرضيات الفرعية (الجدول 4):

- الفرضية الفرعية (H01-1) : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد الاستشراف على الصحة المنظمة.
 - النتائج: قيمة (T) المحسوبة (2.476) بمستوى دلالة $0.05 < 0.015$ (يتم رفض الفرضية العدمية-H01) (1)، وقبول البديلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد الاستشراف على الصحة المنظمة."
- الفرضية الفرعية (H01-2) : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد التفكير النظمي على الصحة المنظمة.
 - النتائج: قيمة (T) المحسوبة (1.375) بمستوى دلالة $0.05 > 0.173$ (يتم قبول الفرضية العدمية-H01) "2 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد التفكير النظمي على الصحة المنظمة."
- الفرضية الفرعية (H01-3) : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد الرؤية على الصحة المنظمة.
 - النتائج: قيمة ((T)) المحسوبة (3.684) بمستوى دلالة $0.05 < 0.000$ أعلى (Beta = 0.380) يتم رفض الفرضية العدمية (H01-3) ، وقبول البديلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد الرؤية على الصحة المنظمة."
- الفرضية الفرعية (H01-4) : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد بناء الشراكات على الصحة المنظمة.
 - النتائج: قيمة (T) المحسوبة (1.200) بمستوى دلالة $0.05 > 0.234$ (يتم قبول الفرضية العدمية-H01) (4): "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد بناء الشراكات على الصحة المنظمة."

9. مناقشة النتائج والتوصيات

1.9 مناقشة النتائج:

بينت نتائج الدراسة وجود مستوى تطبيق مرتفع للذكاء الإستراتيجي بشكل عام، وكذلك مستوى توافر مرتفع للصحة المنظمة لدى أعضاء هيئة التعليم في جامعة النيل الأزرق. أكدت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية وجود أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية للذكاء الإستراتيجي بأبعاده مجتمعة على الصحة المنظمة، حيث فسرت أبعاد الذكاء الإستراتيجي (48.5%) من التغيرات في الصحة المنظمة. هذه النتائج تتماشى مع الأدبيات التي تؤكد أهمية القدرات الإستراتيجية في خلق بيئات عمل إيجابية (Smith & Johnson, 2019). عند تحليل أثر الأبعاد الفرعية للذكاء الإستراتيجي، تبين أن بُعدي "الرؤية" و "الاستشراف" لهما أثر إيجابي ومعنوي على الصحة المنظمة. ويُعد أثر بُعد "الرؤية" هو الأقوى، مما يسلط الضوء على أهمية وضوح التوجه المستقبلي للجامعة ودوره في تعزيز الصحة المنظمة. أما عدم ظهور أثر ذي دلالة إحصائية لبُعدي "التفكير النظمي" و "بناء الشراكات" في النموذج الكلي على الرغم من ارتفاع موسطاتهما

الوصفية، فقد يُفسر ذلك بأن أثرهما قد يكون أقل مباشرة أو أن حجم العينة الصغير نسبياً (175) قد لا يكون كافياً لإظهار كافة العلاقات الدقيقة، أو أن أثرهما يتداخل مع الأبعاد الأخرى الأكثر قوة في النموذج. قد يتطلب الأمر دراسات مستقبلية بحجم عينات أكبر أو بمنهجيات مختلفة للتعرف على هذه العلاقات بشكل أعمق.

2.9 التوصيات:

استناداً إلى نتائج الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

1. تعزيز ممارسات الذكاء الإستراتيجي: على إدارة جامعة النيل الأزرق العمل على تعزيز وتطوير مهارات الذكاء الإستراتيجي لدى كافة المستويات الإدارية والأكاديمية، من خلال ورش العمل والبرامج التدريبية المتخصصة.
2. التركيز على أبعاد الرؤية والاستشراف: نظراً للأثر القوي لبُعدي الرؤية والاستشراف، يُنصح بتركيز الجهود على تطوير وصياغة رؤية استراتيجية واضحة ومشاركة للجامعة، وتعزيز القدرة على استشراف التحديات والفرص المستقبلية والاستعداد لها.
3. تحسين أبعاد التفكير النظامي وبناء الشراكات: على الرغم من عدم ظهور أثر مباشر لهما في النموذج الكلي، إلا أن أهميتهما النظرية ثابتة. لذا، يُقترح تشجيع ثقافة التفكير الشمولي والتكاملي، وتوفير آليات فعالة لبناء وتعزيز الشراكات الداخلية والخارجية.
4. الاهتمام بالصحة التنظيمية: الاستمرار في دعم وتحسين كافة جوانب الصحة التنظيمية، وخاصة مناخ العمل الذي أظهر تبايناً في الآراء، من خلال تعزيز العدالة، والشفافية، والدعم المتبادل.
5. إجراء دراسات مستقبلية: تشجيع الباحثين على إجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع في الجامعات السودانية الأخرى، وبعينات أكبر، مع إمكانية دراسة متغيرات وسيطة أو معدلة أخرى قد تؤثر في العلاقة بين الذكاء الإستراتيجي والصحة التنظيمية.

10. المراجع

المراجع العربية:

- إبراهيم، خالد محمد (2020). أثر القيادة الإستراتيجية على الأداء المؤسسي في الجامعات الخاصة. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة القاهرة، مصر.
- السكارنة، بلال خلف (2011). الصحة/المنظمة. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- العزاوي، نجم عبد الله. (2007). الإدارة الإستراتيجية: مفاهيم وعمليات. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- طه، طارق (2018). الذكاء الإستراتيجي وأثره في تحقيق الميزة التنافسية. دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

المراجع الأجنبية:

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

Dishman, P. L., & Calof, J. L. (2008). Competitive intelligence: A multiphasic precedent to marketing strategy. *European Journal of Marketing*, 42(7/8), 766-785.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.

Liebowitz, J. (Ed.). (2006). *Strategic intelligence: Business intelligence, competitive intelligence, and knowledge management*. Auerbach Publications.

Maccoby, M. (2015). *Strategic intelligence: Conceptual Models to guide intelligent action*. Oxford University Press.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.

Smith, J., & Johnson, L. (2019). Strategic Leadership and Organizational Health in Higher Education Institutions. *Journal of Higher Education Management*, 34(2), 45-60.