

الذكاء التنظيمي وانعكاسه على السمعة التنظيمية
(دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الأقسام في
جامعة الموصل)

م.م احمد خالد عبد الرحمن

جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد

م.م محمود شعبان خضر

الجامعة التقنية الشمالية/ الكلية التقنية الإدارية/الموصل

الذكاء التنظيمي وانعكاسه على السمعة التنظيمية دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الأقسام في جامعة الموصل
Organizational Intelligence And Its Reflection On Organizational Reputation An Exploratory Study Of
The Opinions Of A Sample Of Department Heads At The University Of Mosul

مدرس مساعد

مدرس مساعد

محمود شعبان خضر البدراني

احمد خالد عبد الرحمن السباعوي

الجامعة التقنية الشمالية / الكلية التقنية الإدارية / الموصل

جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد

تاريخ النشر: 2023/6/30

تاريخ القبول: 2023/5/9

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على تشخيص علاقات الارتباط والتأثير للذكاء التنظيمي بأبعاده (الرؤية الاستراتيجية، المصير المشترك، الرغبة في التغيير، الشعور بالانتماء، الانسجام والتناغم، نشر المعرفة، ضغط العمل) كمتغير مستقل في السمعة التنظيمية بأبعاده (الجودة، الأداء، الجاذبية، المسؤولية الاجتماعية) كمتغير معتمد، ويأتي هذا البحث في إطار مشكلة انطلقت من عدة تساؤلات منها (ما طبيعة علاقات الارتباط والاثار بين كل من الذكاء التنظيمي بأبعاده والسمعة والتنظيمية؟)، وحدد مجتمع البحث في جامعة الموصل بينما كانت عينة البحث رؤساء الأقسام في جامعة الموصل، و استخدمت استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات الخاصة بقياس متغيرات البحث عبر الفقرات المجسدة لأبعادها، وتمت تغطية هذه الأبعاد عبر (55) فقرة. وتم توزيع (100) استمارة استبانة من المجموع الكلي البالغ (110) رئيس قسم واسترجعت (80) استمارة كانت صالحة للتحليل واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي في ظل الاستعانة بعدد من الأدوات الإحصائية (التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية) والبرمجة الحاسوبية الجاهزة (Spss v.25) وقد خرج البحث بجملة استنتاجات أهمها وجود علاقة وتأثير ذا دلالة معنوية بين المتغيرين (الذكاء التنظيمي والسمعة التنظيمية).
الكلمات المفتاحية: الذكاء التنظيمي، السمعة التنظيمية.

Abstract

The current research aims to identify the diagnosis of the correlation and influence relationships of organizational intelligence with its dimensions (strategic vision, common destiny, desire for change, sense of belonging, harmony and harmony, dissemination of knowledge, work pressure) as an independent variable in organizational reputation with its dimensions (quality, performance, attractiveness, responsibility Social) as an approved variable, and this research comes within the framework of a problem that stemmed from several questions, including (what is the nature of the correlation and impact relationships between each of organizational intelligence in its dimensions, reputation and organizational?), and the research community was identified at the University of Mosul while the research sample was the heads of departments at the University of Mosul, and The questionnaire was used as a tool to collect data for measuring the research variables through the paragraphs embodying its dimensions, and these dimensions were covered through (55) items. (100) questionnaires were distributed out of a total of (110) department heads, and (80) questionnaires were valid for analysis. 25) The research came out with a number of conclusions, the most important of which is the existence of a significant relationship and influence between the two variables (organizational intelligence and organizational reputation).

Keywords: Organizational Intelligence, Organizational Reputation.

المقدمة

يشهد مطلع القرن الحادي والعشرين تحديات كبيرة تواجه المنظمات عامة والمؤسسات التعليمية خاصة كماً ونوعاً، ومن هذه التحديات هي التغيرات المتسارعة في المجالات التنظيمية وتعاظم الذكاءات في المنظمات ومنها الذكاء التنظيمي والعاطفي، والاصطناعي... إلخ، وكذلك ازدياد حدة المنافسة، وبعد الذكاء التنظيمي في العصر الحاضر حاجة ملحة وضرورية للمنظمات على اختلاف أشكالها ولاسيما تلك التي تعمل في بيئات تنصف بالمنافسة العالية والتعقيد المتزايد وعدم التأكد البيئي، إذ فرضت هذه العوامل على المنظمات عموماً والتعليمية خصوصاً ضرورة اللجوء إلى استخدام كافة الوسائل التنظيمية المتاحة للحصول على ذكاء ينفع وذا فائدة لمتخذي القرار الذي يقود إلى تحقيق الغايات والأهداف. إن الحاجة للحصول على الذكاء التنظيمي من قبل الأفراد والمنظمات والهيئات والمؤسسات ليست بالشئ الجديد فهي عملية تلقائية، إلا إن الجديد في ذلك هو ابتكار وسائل متطورة من أجل الوصول إلى أعلى مستويات من الذكاء التنظيمي زيادة على اتساع نطاق المعرفة والعلوم والأحداث التي تتطلب هذا النوع من الذكاء. إن بقاء المنظمات ونجاحها في البيئات التي تنصف بالمنافسة الشديدة والتعقيد المتزايد أصبح يعتمد اليوم على عوامل متعددة في مقدمتها تبني الذكاء التنظيمي والذي هو مصدر مهم لتحقيق سمعة تنظيمية ملائمة للجامعة المبحوثة.

إذ عُدَّ الذكاء التنظيمي أحد الأساليب الحديثة التي تمكن من الوصول للمنظمات الذكية، حيث يُعد الاهتمام بكيفية إنشاء المنظمات الذكية حديثاً نسبياً في عالم الأعمال نظراً لأن منظمات الأعمال تبحث عن طرق وأفضل الممارسات التي تجعلها مختلفة عن غيرها، كأن تصبح منظمات عالية الأداء، ومنظمات متميزة، ومنظمات موهوبة وخيرة، وهذا ما جعل الجامعة المبحوثة تأخذ دورها في معرفة مدى تبني رؤساء الأقسام لديها للذكاء التنظيمي كونه من الادبيات الإدارية الحديثة نسبياً وما يؤمن لهم إمكانية تبني الريادة على مستوى الجامعات العراقية وما ينعكس على سمعتها التنظيمية.

انطلاقاً من ذلك فقد تم تقسيم البحث إلى أربعة مباحث، يشمل المبحث الأول منهجية البحث، أما المبحث الثاني فقد تضمن الجانب النظري والمتمثل بالذكاء التنظيمي كمتغير مستقل (مفهومه وأهميته وأبعاده) والسمعة التنظيمية كمتغير معتمد (مفهومها وأهميتها واستراتيجيات بناء السمعة التنظيمية والحفاظ عليها وابعادها)، أما المبحث الثالث فقد اشتمل على الجانب العملي للبحث، أما المبحث الرابع والأخير فقد اشتمل على الاستنتاجات والمقترحات التي تم التوصل إليها.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث:

إن السعي لإيجاد جامعات ذكية في ظل العولمة والمنافسة يُعد مطلباً أساسياً وتحدياً كبيراً في ظل التغيرات البيئية التي يشهدها العالم، مما يحتم على إدارة الجامعات توظيف أفكار جديدة وتبني فلسفة إدارية تساعد على مواجهة الصعوبات والعمل على تطوير الأداء وما يمكنها من البقاء ومنسجمة ومتناغمة مع العوامل الخارجية، ومن أبرز هذه الأفكار الذكاء التنظيمي إذ أنه يحتوي على مجموعة من المكونات المتأصلة في الإنسان مثل الذكاء الفطري، وثقافة العاملين، وعوامل يمارسها المدير مثل التنظيم والتنسيق وتوليد الرغبة في التغيير والتحفيز على إنجاز الأعمال المطلوبة. ومن خلال الزيارة الاستطلاعية الأولية التي أجراها الباحثان في الجامعة المبحوثة وجدا محدودية في تبني هذا الفكر المعاصر المتعلق بالذكاء التنظيمي لا سيما في ظل بيئة تنافسية جدا تزداد فيها التحديات التي تفرضها البيئة على منظومات التعليم الجامعي على مستوى البيئة العراقية وتحديدا في جامعة الموصل ومرد ذلك زيادة حالات المنافسة على صعيد الجامعات الحكومية لتحقيق سمعة مميزة بين الجامعات العراقية وما يؤهلها إلى الارتقاء في التصنيفات المحلية والعالمية، الأمر الذي استلزم من إدارة الجامعات فيها ضرورة استحضار الذكاء التنظيمي في ميدان عملها وبالذات ما يتعلق بأبعادها المتمثلة بـ (الرؤية الاستراتيجية، المصير المشترك، الرغبة في التغيير، الشعور بالانتماء، الانسجام والتناغم، نشر المعرفة، ضغط العمل) وتوجيهها بشكل يسهم في تعزيز مستوى السمعة التنظيمية من حيث (الجودة، الأداء، الجاذبية، المسؤولية الاجتماعية) وما يؤدي إلى تعزيز مكانتها بين الجامعات العراقية والعربية والاجنبية.

من هنا تولدت تصورات لدى الباحثين دفعتها لإثارة مشكلة البحث منطلقين من عدة تساؤلات أهمها:

1. هل هنالك تصور واضح لدى رؤساء الأقسام في الجامعة المبحوثة عن الذكاء التنظيمي وابعاده؟
2. هل هنالك تصور واضح لدى رؤساء الأقسام في الجامعة المبحوثة عن السمعة التنظيمية وابعادها؟
3. ما طبيعة علاقة الارتباط والأثر بين كل من الذكاء التنظيمي وابعاده والسمعة التنظيمية؟

ثانياً: أهمية البحث:

يمثل البحث الحالي محاولة متواضعة من قبل الباحثين لإثراء المعرفة في موضوع الذكاء التنظيمي عبر البحث المستمر والنقاش والاضافة والاجتهاد فضلاً عن إن مثل هذه المحاولة تمثل نقطة مضيئة في المجال المنظمي تجاه مسألة اجتماعية وإخلاقية تمثلت بمدى انعكاس الذكاء التنظيمي على السمعة التنظيمية في الجامعة المبحوثة أي ان هذا البحث يؤمن خيوط الترابط المنهجي بين ما يقع ضمن إطار التنظيم من مفردات وما يرسى أسس اختبار العلاقة بينها. فضلاً عن تزويد افراد عينة البحث في الجامعة المبحوثة بقاعدة معلومات يؤمل اسهامها في مجارة التغيرات البيئية المختلفة.

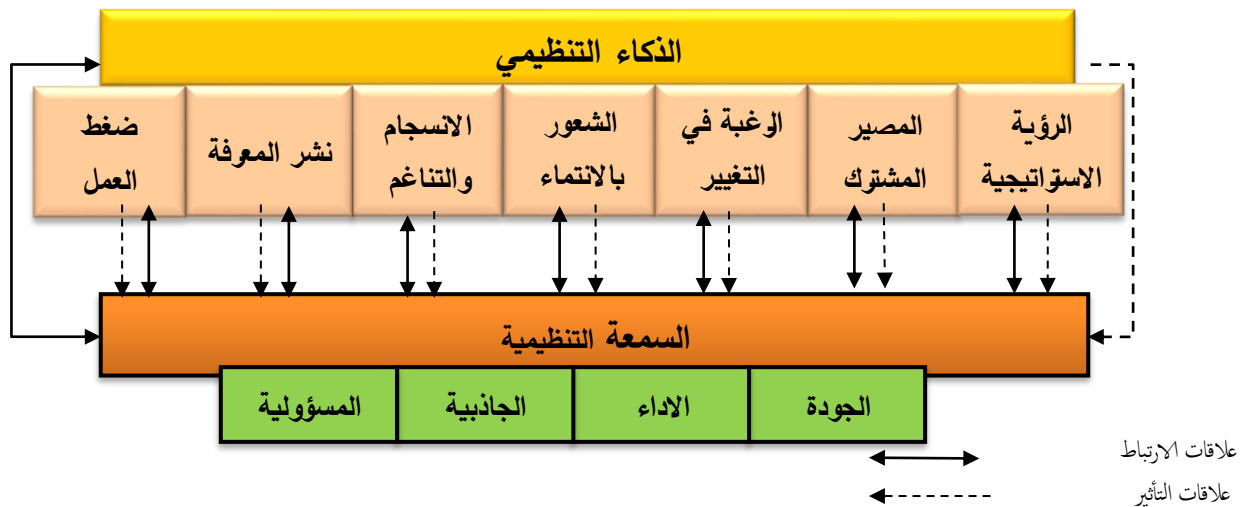
ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تحقيق مُجْملة من الأهداف تمثلت بالآتي:

1. التعرض لموضوع الذكاء التنظيمي وانعكاسه على السمعة التنظيمية عبر الإفادة من طروحات الباحثين والكتاب في هذا المجال وعلى نحو يؤمن حالات الإثراء المعرفي ويكشف عن طبيعة العلاقة التي باتت الحاجة إليها ملحة في ظل تحديات أملت فعلها على الواقع المنظمي وجعلته بأمس الحاجة إلى التفاعل مع كل ما يعترضه وما يدور في فضاءه.
2. الوقوف على واقع الذكاء التنظيمي عبر الكشف عن مستوى توافر الأبعاد المفسرة على مستوى الجامعة المبحوثة ومن ثم التحري عن مستوى تصور رؤساء الأقسام للسمعة التنظيمية.
3. تقديم عدد من المقترحات التي يسعى الباحثان من خلالها إلى تقديم الفائدة لمجتمع عينة البحث وللجامعة المبحوثة بقدر تعلق الأمر في البحث الحالي.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي:

تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث تصميم مخطط فرضي كما هو موضح في الشكل (1) والذي يشير إلى وجود علاقة (ارتباط وتأثير) للذكاء التنظيمي بأبعاده بوصفها متغيراً قرارياً (مستقلاً) في السمعة التنظيمية بوصفه متغيراً (معتمداً).



الشكل (1) مخطط البحث الفرضي
المصدر: الشكل من اعداد الباحثين

خامساً: فرضيات البحث

الفرضية الرئيسة الاولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية احصائياً بين الذكاء التنظيمي بدلالة ابعاده (مجموعة) والسمعة التنظيمية بدلالة ابعاده (مجموعة) على مستوى الجامعة المبحوثة.

ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسة الفرضية الفرعية الآتية:

- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية احصائياً بين الذكاء التنظيمي بدلالة ابعاده (منفردة) والسمعة التنظيمية بدلالة ابعاده (مجموعة) على مستوى الجامعة المبحوثة.

الفرضية الرئيسة الثانية: لا توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية للذكاء التنظيمي بدلالة ابعاده (مجموعة) في السمعة التنظيمية بدلالة ابعاده (مجموعة) على مستوى الجامعة المبحوثة.

ويتفرع عن هذه الفرضية الفرعية الآتية:

- لا توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية للذكاء التنظيمي بدلالة ابعاده (منفردة) في السمعة التنظيمية بدلالة ابعاده (مجموعة) على مستوى الجامعة المبحوثة.

سادساً: منهج البحث: اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي في بحثه والذي تضمن المسح المكتبي والإلكتروني وذلك للاستفادة من المراجع والمصادر لبناء الخلفية النظرية وكذلك أستخدمت استمارة الاستبانة لجمع البيانات من الجامعة المبحوثة وتحليلها إحصائياً بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25 لاختبار فرضيات البحث.

سابعاً: حدود البحث

1. الحدود الزمانية: إن المدة التي تم فيها إعداد البحث تمتد من 9/1 / 2022 ولغاية 1 / 3 / 2023 وذلك بالنسبة لجانب البحث النظري والميداني.

2. الحدود المكانية: تم اختيار جامعة الموصل مجتمعاً للبحث لكونها إحدى المؤسسات التعليمية التي تستخدم المنهج القيادي في أداؤها لأعمالها.

3. الحدود البشرية: تمثلت عينة البحث بعدد من رؤساء الأقسام في الجامعة المبحوثة إذ بلغ حجم العينة 80 فرداً.

ثامناً : وسائل جمع البيانات وأدوات معالجتها : اعتمد الباحث استشارة الاستبانة التي تم إعدادها بالاعتماد على الجانب النظري للبحث بالإضافة إلى أخذ آراء عدد من الأساتذة المختصين في مجال البحث الحالي، إذ اشتملت العينة على مجموعة عشوائية من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل فكان عدد الاستبانات التي تم توزيعها (100) استشارة استرجع منها (80) استشارة فكانت نسبة الاستجابة (80 %)، وتضمنت الاستشارة ثلاثة محاور أساسية تضمن المحور الأول البيانات الشخصية الخاصة بالأفراد وشملت على (النوع الاجتماعي، العمر ، الجنس ، التحصيل العلمي ، سنوات الخدمة) ، وتضمن المحور الثاني العبارات المتعلقة بالذكاء التنظيمي بالاعتماد على (Matin et al.,2019) في إعداد وصياغة استشارة الاستبانة، فيما اشتمل المحور الثالث على العبارات المتعلقة بالسمعة التنظيمية على (Perera et al.,2022) في إعداد وصياغة استشارة الاستبانة، حيث تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في قياس أبعاد البحث وتم استخدام عدد من الأدوات الإحصائية كنسب التكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري فضلاً عن تبني برنامج SPSS V. 25 في معرفة علاقات الارتباط والتأثير لكلا المتغيرين بأبعادهم المحددة في البحث.

المبحث الثاني: الجانب النظري

المحور الأول: الذكاء التنظيمي Intelligence Organizational

أولاً: مفهوم الذكاء التنظيمي (IO)

استخدم مصطلح الذكاء (Intelligence) لأول مرة من قبل الفيلسوف الروماني (شيشرون) وتعني لغوياً الذهن (Intellect) والحكمة (Sagacity) والفهم (Understanding) (محمد وحمة، 2021، 350). إذ عرف (Yaghoubi et al.,2011,1416) الذكاء التنظيمي بأنه مزيج من الذكاء البشري والآلي في المنظمات والذي يُمكنها من حل المشكلات. في حين يرى (Mariani & Soheilipour,2012,152) بأنه الإدارة الكاملة لمنظمات الأعمال وذكاء السياسات الموضوعية وطرق تعزيز تبادل المعرفة الضمنية والصريحة التي من شأنها زيادة تفاعل المنظمة لبلوغ أهدافها المحددة في الأوقات المحددة. فيما أشار (Karimi & Akbari, 2014, 262) بأنه قدرة المنظمة على جمع وإدارة واستخدام المعلومات من أجل اتخاذ قرارات فاعلة. كما عرفه (غنيم، 2017، 13) بأنه مجموعة القدرات المعرفية والخبرات المتراكمة لدى الأفراد، والتي تمكنهم من التعامل مع المشكلات التي تواجه المنظمة واتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب. في حين أشار (Ahmad et al.,2019,934) بأنها قدرة المنظمة على الاستفادة من كل مواردها عبر إدارة المعلومات وتنسيقها والتصرف بحكمة لكي تتمكن من تلبية الاحتياجات المتغيرة لزبائنها وتحقيق أهدافها. ويرى الباحثان بأن الذكاء التنظيمي هو قدرة المنظمات على معالجة المعلومات عن طريق ما تملكه من موارد بشرية ومادية لتحقيق التكيف مع المتطلبات البيئية وبما يحقق لها افضلية على منافسيها.

ثانياً: أهمية الذكاء التنظيمي

تبرز أهمية الذكاء التنظيمي عبر مساهمته في الاستثمار الأفضل لموارد المنظمة وخبراتها والمعرفة التي تمتلكها وبما يمكنها من مواجهة التقلبات البيئية، وبذهب (خليف، 2011، 280) إلى أهمية الذكاء التنظيمي كونه يعمل على تحقيق درجة عالية من الحماس لدى القيادات الإدارية والعاملين، والتصرف بإيجابية عن طريق إقرار السلوكيات المرغوبة في العمل. وحدد (Zarbakhsh et al.,2011,991) أهمية الذكاء التنظيمي بالآتي:

- 1- تمكين الافراد العاملين من الوصول إلى المعرفة وتطبيقها في المواقف المختلفة.
- 2- له دور في دعم عملية التخطيط وصنع القرارات عن طريق جمع البيانات وتحليلها.
- 3- تحسين وزيادة كفاءة المنظمة وإنتاجيتها، وزيادة قدرتها على مواجهة التحديات المستقبلية.
- 4- تحسين قدرة الأفراد العاملين في المنظمة في الحصول على المعرفة، وتحويل البيانات إلى معلومات وبما يزيد من مرونتها وقدرتها على التكيف مع التطورات والتغيرات في بيئة العمل.
- 5- يُعد مقياس يُدلّل على مواطن القوة وتحسين استغلالها، ومواطن الضعف في المنظمات وعلاجها.

واضاف (Ahmad et al.,2019,935) و (حسين، 2022، 177) إن الذكاء التنظيمي يوفر أفضل إدارة للبيانات والمعلومات، ويعد ضرورياً لزيادة التعلم والتعلم في المنظمة من خلال التدريب المستمر، كما يعكس قدرة العاملين في المنظمة على تعزيز قدراتهم وقدرتهم على اكتساب المهارات باستمرار ورغبتهم في الوصول إلى النتائج المرجوة من قبل المنظمات، كما يعمل على تكامل القدرات الفنية والبشرية لحل المشكلات ويدمج المعلومات العامة والخبرة والمعرفة لفهم المشكلات التي تواجه المنظمات. ويرى الباحثان إن أهمية الذكاء التنظيمي تكمن في تعزيز قدرة العاملين وقابلياتهم لإكسابهم مهارات جديدة وعلى نحو مستمر، إذ يُمكن العاملين من تجميع وتنسيق الأفكار وتعزيز المشاعر الإيجابية وزيادة الثقة وتقليل المشاعر السلبية مما يؤدي إلى زيادة إنتاجية المنظمة وتحقيق أهدافها.

ثالثاً: أبعاد الذكاء التنظيمي

- أُتفق كل من (Matin et al., 2010, 615) و(عباس، 2019، 210) و(الحاكم وشيت، 2022، 547) على تحديد أبعاد الذكاء التنظيمي وفقاً لنموذج (Albrecht, 2003) ويرى هذا النموذج أن الذكاء التنظيمي يعبر عن إمكانية المنظمة وقدرتها على توحيد امكانياتها المادية والبشرية والاستفادة منها في تحقيق رؤيتها، والتكيف مع المتغيرات البيئية المحيطة بها ويتكون هذا النموذج من الأبعاد الآتية (Albrecht, 2003, 44):
- 1- **الرؤية الاستراتيجية:** إذ يحددها (Lefter, 2008, 42) بأنها مجموعة من التطلعات والتصورات والاقتراحات التي يجب أن تكون عليها المنظمة مستقبلاً والتي تحدث عندما يشترك الأفراد في القيم والمعتقدات التي توجه سلوكياتهم. أما (السالم، 2021، 22) فيشير إلى مدى قدرة المنظمة على صياغة رؤيتها بشكل واضح وتحديد أهداف واقعية والعمل على تحقيقها، وتنمية الابتكار فيها، كما تعبر عن قدرتها على تحقيق العدالة، ووضع تصور واضح لمستقبلها في بيئة أعمال تتصف بالتغير المستمر. ويرى (حسين، 2022، 176) إن الرؤية مرحلة مهمة من مراحل الإدارة الاستراتيجية، وتحتاج لقدرات وخبرات من المدراء لتطويرها ومعرفة المستقبل والقيام بتحديد التغيرات المطلوبة لتحقيق الأهداف المحددة.
 - 2- **المصير المشترك:** وهو وجود أهداف مشتركة يعمل الأفراد من خلال التعاون والتنسيق لتحقيق هذه الأهداف، أي توحيد جهود جميع الأفراد العاملين في المنظمة لتحقيق الرؤية المشتركة (Gholami & Safaee, 2012, 156). فيما يحدد (Nassiri, 2013, 955) بأنه الدراية الجيدة للأفراد العاملين بأن أهداف المنظمة ورسالتها تعد أهداف مشتركة يسعون إلى تحقيقها، وهو ما يمثل شعور الانتماء إلى فرق العمل والذي يعد حافزاً يزيد من تماسك أعضاء العمل واعطائهم قدر أكبر من الاستقلالية والإدارة الذاتية التي تمثل قوة دافعة لهم. بينما عرفه (محمد وحمزة، 2021، 351) بأنه الشعور المشترك بالانتماء والحماس والرغبة في التغيير، وارتباط أصحاب المصلحة بالمنظمة (الموردين، الزبائن الشركاء وغيرهم) وينطلق هذا من إحساس ووعي الجميع بقوتهم والعمل بروح الفريق الواحد.
 - 3- **الرغبة في التغيير:** يظهر التحدي في المنظمات الذكية والحاجة إلى فرص وخبرات متعددة للقيام بشيء ذي أهمية كبيرة لأحداث تطورات وتغييرات في المنظمات، وإن الرغبة بالتغيير تتطلب كتابة نموذج جديد للأعمال يمتاز بالذكاء أو طرق جديدة تؤدي لتحقيق الأهداف المرجوة (الجبوري، 2014، 7). ويتفق (Jung, 2009, 61) و (العواملة، 2015، 11) إن التغيير هو تحدي وفرصة تحتاج إلى خبرات لمعالجة شيء جديد في المجتمع، والرغبة في التغيير تمثل القدرة الكبيرة للمنظمات لتغيير بيئتها الداخلية بما يتماشى مع التطورات المتسارعة في البيئة الخارجية وتكييف ثقافتها التنظيمية مع هذه التطورات.
 - 4- **الشعور بالانتماء:** ويرى (Porkiani & Hejinipoor, 2013, 1054) بأنه استعداد الأفراد العاملين لبذل الجهود تفوق ما هو مطلوب منهم كونهم يدركون إن نجاحهم هو نجاح للمنظمة ككل. أما (Kord et al., 2013, 960) فيحدده بأنه بذل الجهد من قبل الأفراد العاملين وتفانيهم في العمل وهو مجهود شخصي وعمل اختياري يدل على حب انتماء الأفراد لمنظمتهم. ويؤكد (Ahmad et al., 2019, 936) إن الشعور بالانتماء يمثل الرغبة الداخلية القوية للأفراد للعمل على المستوى الجماعي لبذل أقصى جهد في العمل النابع من الإيمان بأهداف وقيم المنظمة والرغبة القوية في الحفاظ على العضوية في المنظمة إيماناً من استدامتها وتقديم أكثر مما يتعين عليهم القيام به.
 - 5- **الانسجام والتناغم:** إن عملية تحقيق المنظمة لرسالتها تختم عليها ترتيب عملياتها وتقسيم الأعمال والمسؤوليات وإيجاد قواعد تتفاعل مع بعضها لمواجهة بيئة العمل (Ercetin et al., 2011, 11257)، أما (عباس، 2019، 213) فيرى التناغم ينشأ داخل بيئة التنظيمية التي تساند وتدعم الاستراتيجية بناءً على قواعد التعاون والتكامل والتنسيق بين المهام والمسؤوليات الفردية والجماعية وأساليب العمل والسياسات والقواعد، ونظم التحفيز التي تساعد على إنجاز رسالة المنظمة. وأشار (Kord et al., 2013, 961) بأن المنظمات الذكية يكون النظام التنظيمي فيها والهيكل التنظيمي والقواعد واللوائح في اتجاه التعلم الجماعي وتعاون الأفراد العاملين وما يولد القيمة وإنجاز المهام المطلوبة ويتطلب تحقيق ذلك أسس تتمثل بالرؤية المشتركة للأفراد لكي يتمكنوا من تنظيم عملهم وتفاذي التكرار والتعارض في العمل.
 - 6- **نشر المعرفة:** تعد المعرفة مورد مهم للمنظمات تمكّنها من البقاء والاستمرار والتميز في البيئة شديدة التنافسية والتعقيد، لذا تلجأ المنظمات إلى المعرفة كأساس ومورد مهم في بناء الإدارة وتوجيهها لتحديد غاياتها وأهدافها، فضلاً عن بناء الاستراتيجيات ورسم السياسات، وبناء الهياكل التنظيمية (عباس، 2019، 214). ويرى (طلب ومخلوف، 2020، 13) بأنه يمكن للمنظمات تعزيز المعرفة عن طريق الاستخدام الصحيح للاستراتيجيات وتحليل البيانات وتحسين القدرات من خلال التجارب لمواكبة الاتجاهات الحديثة والأفكار الجديدة بسوق العمل.
 - 7- **ضغط العمل:** ويتضمن مجموعة من العوامل المترابطة التي تُسهّم في تحقيق أهداف المنظمة وهي (المساءلة عن النتائج المشتركة للفريق، تدقيق وتقييم الأداء، النتائج الجوهرية لأداء الفريق) لذلك تعد التغذية العكسية مهمة في توضيح نقاط القوة والضعف للعاملين (السالم، 2021، 26). ويشير (طالب وآخرون، 2021، 33) إلى إنه قدرة المنظمة على توليد أساس للعاملين في المنظمة بما ينبغي إنجازه، ففي المنظمات الذكية كل فرد يؤدي عمله بشكل صحيح، كون هناك توازن منطقي بين التوقعات الفردية والتوقعات التنظيمية.

المحور الثاني: السمعة التنظيمية:

أولاً: مفهوم السمعة التنظيمية:

يعد مصطلح السمعة ذا معنى متعدد الأوجه وله معاني مختلفة، إذ يراه خبراء الاستراتيجية مصدر مهم للميزة التنافسية (Wiedmann & Buxel, 2005, 145)، ويراه (Fombrun et al., 2000, 243) على أنها تمثيل لجميع الإجراءات ونتائج المنظمة السابقة التي تصف قدرتها على تقديم نتائج ذات قيمة إلى العديد من أصحاب المصلحة. ويذكر (Barnett et al., 2006, 27) بأنها أحكام جراحية للمراقبين لعمل منظمة ما بناءً على تقييمات الآثار المالية والاجتماعية والبيئية المنسوبة للمنظمة خلال فترة زمنية معينة. ويشير إليها (Marcellis & Teodores, 2012, 7) بأنها أحد الموجودات غير الملموسة التي تحرص المنظمة على بنائها والحفاظ عليها لأهميتها في بقاءها واستمرارها في ظل الأزمات التي يشهدها العالم. فيما يرى (سعيد وعباس، 2016، 150) بأنها حزمة من التعويضات والرفاهية والاحترام لأفرادها العاملين، وتقديم المنتجات لمجتمعها وثمانين الاسهامات في ظل المصلحة العامة. ويعرفها (Lievens, 2017, 4) هي معتقدات أو تصورات المتعاملين مع المنظمة وتقييمهم لها، ويرى (Perera et al., 2022, 2) بأن مفهوم السمعة يجمع بين البنية الاجتماعية متعددة الأبعاد والتي تتضمن تصورات أصحاب المصلحة في المنظمة، إذ تشمل هذه التصورات جوانب مالية وغير مالية. ويعرفها (Kawengian, et al., 2019, 26) بأنها مزيج من التصورات والتوقعات والآراء الخاصة بالمنظمة التي تم تطويرها مع مرور الوقت من قبل أصحاب المصلحة في كل ما يتعلق بالمنظمة وسلوكها وخصائصها بناءً على التجربة الشخصية، ويعرفها الباحثان بأنها إحدى الموجودات غير الملموسة وسمعة عامة للمنظمات والتي تعكس رؤية أصحاب المصلحة والمتعاملين معها فيما إذا كانت جيدة أو سيئة بناءً على التعاملات والجهود السابقة للمنظمة.

ثانياً: أهمية السمعة التنظيمية:

تعد السمعة التنظيمية أحد المؤشرات المهمة للمنظمة والتي تعزز مركزها التنافسي في السوق، لذا نجدها تسعى جاهدة على تقديم منتجات أو خدمات ذات جودة عالية حرصاً منها على تحقيق التميز لكسب ولاء الزبون للحفاظ على سمعتها، إذ يؤكد (Eberle et al., 2013, 735) إن أهمية السمعة تكمن في الفوائد التي تحققها للمنظمات فهي تقدم قيمة لمنتجاتها، وتعمل على تقليل المخاطر التي يواجهها الزبائن عند شرائهم لمنتج معين، كما تعين الزبائن على اختيار منتج معين في حال تشابه المنتجات التي تقدمها المنظمات المشابهة لها في النشاط، كما تدعم المصادقية سمعة المنظمة وتضاعف من فاعلية ترويج المبيعات. ويشير (هجيرة، 2020، 62) إلى أهمية السمعة التنظيمية بما يأتي:

- تعد أداة مؤثرة تستخدمها المنظمات لتحقيق أهدافها الاستراتيجية والتي تتمثل بنمو الربحية وتوليد القيمة وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة لها.
- تُعد بمثابة الباء الاجتماعي الذي تحصل عليه المنظمات من علاقتها مع أصحاب المصالح، إذ إن السمعة الجيدة تعمل على توطيد العلاقات مع الأطراف المؤثرة في المجتمع.
- تعمل على تقليل المخاطر التي يواجهها الزبائن وتساعد في اختيار المنتجات، كما تزيد من رضا الأفراد العاملين على عملهم.
- تعطي قيمة إضافية للمنتجات التي تقدمها المنظمات.
- واذاف (الريعاوي والبياتي، 2020، 91) إلى أهمية السمعة التنظيمية الآتي:
- المنظمة التي تتمتع بسمعة جيدة لها قيمة في الأسواق المالية واسهمها ذات قيمة عالية.
- تستطيع المنظمة الحصول على رأس المال المطلوب لتمويل مشاريعها.
- يفضل الزبائن منتجات المنظمات ذات السمعة الجيدة، مما يساهم في توليد ولاء المستهلك لهذه المنتجات.
- تعد عامل مهم لجذب الافراد العاملين من ذوي المهارات للعمل في المنظمة.
- إمكانية تحقيق أرباح مميزة.
- جذب زبائن جدد.
- تحسين علاقة المنظمة مع الموردين والموزعين.
- ويرى الباحثان إن أهمية السمعة التنظيمية تكمن في كونها إحدى موجودات المنظمة التي تدعم عملها واستدامة نشاطها وتمكنها من تحقيق التميز على منافسيها، كما لها تأثير مباشر على العاملين فيها إذ تساهم في تعزيز ولائهم لها واستقرارهم في العمل، والمتعاملين معها من زبائن وأصحاب المصلحة، كما تُمكن المنظمة من مواجهة تحديات البيئة التي تعمل فيها وتسهل حصولها على الدعم المادي والمعنوي من أصحاب المصلحة الخارجيين بما يضمن بقائها واستمرارها.

ثالثاً: استراتيجيات بناء السمعة التنظيمية والحفاظ عليها:

بناء السمعة التنظيمية يستند على عدة عوامل ومصادر مباشرة تعتمد في الأساس على أصحاب المصلحة ومصادر أخرى غير مباشرة تشكل تصورات أصحاب المصلحة تجاه سمعة المنظمات (الزبادي، 2021، 231)، فالمصادر الجوهرية في بناء السمعة التنظيمية تتمثل بسلوك الأفراد العاملين وخبراتهم، وعمليات الاتصال فيما بينهم والتواصل، ووسائل الاعلام، والمنافسون والدعاية والإعلان (مطر، 2018، 33). ويتفق (سعيد وعباس، 2016، 151) مع (جوثان، 2008، 85) في تحديد قواعد ذهبية لبناء وحماية السمعة التنظيمية والتي تتمثل بـ الآتي:

● **الصدق:** إذ يعد السياسة الوحيدة التي تلزم المنظمات في البدء بالحقائق واتخاذها منهج ومنطلق لخطواتها مبتعدة عن تشويه الحقائق وتحمل المسؤولية الاجتماعية والابتعاد عن التستر.

● **الثبات:** أي ثبات الأسلوب في أوقات الرخاء والشدة والافتتاح والصراحة مع وسائل الاعلام، كونها مجدية في كافة المواقف.

● **الاستعداد:** أي دائماً تكون مستعدة لمواجهة الظروف والتقلبات البيئية، لذا يجب على المنظمة وضع خطة للزمات، ووضع الاحتياطات بأسلوب استباقي دون انتظار المشكلات لتضع الحلول مسبقاً.

● **الاهتمام الكبير بالعلاقات العامة وجعلها وظيفة استشارية وتنفيذية.**

● **الاهتمام بالعمليات والممارسات من خلال الاهتمام بالزبائن ودعم الأنشطة التسويقية والتعريفية بالمنظمة، والاهتمام بممارسات المسؤولية الاجتماعية.** ويرى الباحثان إن عملية بناء السمعة التنظيمية ليست بالعملية السهلة إذ تتطلب إرادة قوية وحقيقية لدى قيادتها الإدارية تجعلها قادرة على تقديم أفضل المنتجات مع ضرورة اعترافها بالأخطاء بشكل صريح مبتعدة على التستر عن مشكلاتها بالتالي يشعر الزبائن وأصحاب المصلحة بالموثوقية والشفافية والنزاهة في عمل المنظمة.

رابعاً: أبعاد السمعة التنظيمية

اتفق الباحثان مع دراسة (الحسناوي والكريطي، 2021، 733) في اعتماد أبعاد السمعة التنظيمية وفق لأبعاد اغودج (Sala, 2011) لانسجامها مع طبيعة البحث ومجتمع وعينة البحث إذ يتكون هذا النموذج من أربعة أبعاد وهي (الجودة، الجاذبية، الأداء، المسؤولية الاجتماعية) وهي كما يأتي:

1- **الجودة:** تعد الجودة عملية تهدف لتحسين المنتج النهائي عن طريق تحسين ظروف العمل للأفراد العاملين، ويتم تحقيقها عندما تتمكن المنظمة من تصميم وتنفيذ وتقديم منتجات تسهم في إشباع حاجات ورغبات الزبائن (سعود وآخرون، 2020، 347)، بينما يصفها (Osmanoglu, 2018, 30) نوعية أداء العمل من أجل تقديم خدمة معينة وقد تكون مختلفة من شخص لآخر بحسب مقدم الخدمة والمستفيد منها، ويرى (عمير وصالح الدين، 2017، 64) الجودة بأنها أداء المهام من المرة الأولى وبشكل صحيح، إذ تعمل معظم المنظمات جاهدة إلى تقديم منتجاتها بشكل مطابق للمواصفات بما يحقق رضا الزبون الحالي والمستقبلي.

2- **الجاذبية:** ويقصد بها أن تكون المنظمة جاذبة للعاملين المؤهلين لضمان نجاحها، وهذا يتطلب إدارة علاقاتها مع أصحاب المصالح داخل وخارج المنظمة، وزيادة مشاركتها الاجتماعية (الحسناوي والكريطي، 2019، 16). ويراه (Bostjancic&Slana, 2018, 3) بأنها جذب والاحتفاظ بالأفراد المؤهلين واستثمار طاقاتهم ووقتهم من قبل المنظمة. وأشار (صالح، 2021، 598) من متطلبات نجاح المنظمات أن تكون جاذبة للزبائن وأصحاب المصالح، ويجب أن يشعر الزبون بأهميتها في المنظمة من خلال سعيها لإشباع حاجاته ورغباته وفق مستوى الطموح لديه.

3- **الأداء:** يعد الأداء من الوسائل الأساسية لتحقيق الأهداف المرسومة للمنظمات، فهو يرتبط بالموارد والقدرات التي تمتلكها المنظمة ويمكن تحقيق هذه الأهداف من خلال الاعتماد على الأداء (صالح، 2021، 598)، ويعرف (الحسناوي والكريطي، 2019، 17) الأداء بأنه الطريقة التي تستغل بها المنظمات مواردها الملموسة وغير الملموسة لتحقيق أهدافها، ويعد العنصر الأهم الذي يحدد بقاء المنظمة ونموها في بيئة الأعمال التنافسية كونه يدخل في صميم عمل جميع أنشطتها، ويشمل كل من الأداء المالي وغير المالي.

4- **المسؤولية الاجتماعية:** يُشار للمسؤولية الاجتماعية بأنها مزيج من الأنظمة الاجتماعية لسلوك المنظمات، واتخاذ التدابير المسؤولية وبشكل استباقي تجاه أصحاب المصلحة، ولجميع أفراد المجتمع في إطار سعي المنظمات لتحقيق منافع اقتصادية وهي تضم كل من المسؤولية الطوعية والالزامية (سعيد وعباس، 2017، 152). ويعرفها (اليساري، 2020، 53) بأنها التزام المنظمة المستمر تجاه المجتمع، مع الأخذ بالاعتبار توقعات المجتمع وتطلعاته من خلال القيام بالأنشطة الاجتماعية (توفير ظروف عمل صحية، معاملة كريمة للعاملين، الأمانة والمصادقية مع الزبائن والمنافسين).

المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث

أولاً: وصف وتشخيص متغيرات البحث على مستوى المنظمة المبحوثة

يتضمن الجانب الميداني عرضاً لنتائج البحث من أجل اختبار فرضياتها وكما يأتي:

1. وصف وتشخيص الدّكاء التنظيمي عبر أبعاده على مستوى المنظمة المبحوثة

إن الوقوف على واقع الذكاء التنظيمي على مستوى المنظمة المبحوثة يتطلب الاستفادة من الأبعاد المفسرة له في الجدول (2) والتي افصحت عن إن بعد الرؤية الاستراتيجية الذي مثلته الفقرات (X1-X5) اشترت أن الفقرة (X3) والتي حملت مضمون اتبني عملية رسمية لفحص بيئة العمل (مراجعة بيئة العمل لتحديد الفرص والتحديات) كان لها أعلى نسبة اتفاق إذ بلغت (95%) قياساً بغيرها على حين نجد إن الفقرة (X1) كان لها أقل نسبة (47.4%) والتي تشير إلى اشترك بخوار استراتيجي مستمر مع أعضاء الهيئة التدريسية (محدثات مستمرة عن بيئة العمل وكيفية مواجهة التحديات) وكان ذلك بوسط حسابي (3.5625) وانحراف معياري (1.4394).

ويأتي بعد المصير المشترك لتعبر عنه الفقرات (X6-X10) والتي اشترت أن الفقرة (X7) كانت لها أعلى نسبة اسهام (91.2%) والتي حمل مضمونها (أطلع التدريسيون على أولويات الجامعة واستراتيجية عملها باستمرار) على حين نجد أن الفقرة (X10) كان لها أقل نسبة اسهام (82.6%) والتي افصحت عن (اشجع على التعبير عن شعور الهيئة التدريسية باتنائها للجامعة وانهم جزء منها وليس مجرد أعضاء فيها) وكان ذلك بوسط حسابي (4.2375) وانحراف معياري (0.7994) وهذا يفسر للباحثين تواجد فكرة روح الفريق الواحد ومبدأ الولاء والشعور بان بقاء العاملين من بقاء المنظمة.

ويأتي بعد الرغبة في التغيير والتي عبرت عنه الفقرات (X11-X15) ليؤشر للباحثين إن الفقرة (X14) والتي اشترت (اهتم بتبسيط إجراءات العمل والممارسات البيروقراطية) كان لها أعلى اسهام ونسبة (87.6%) على حين نجد أن الفقرة (X21) كان لها أقل نسبة اسهام (81.2%) وبوسط حسابي (4.0750) وانحراف معياري (0.7919) مما يعني أن هذا البعد كان قائماً على مستوى المنظمة المبحوثة عبر فقراته رغم وجود تفاوت في تحقيقه.

وفياً يخص بعد الشعور بالانتماء والذي جسده الفقرات (X16-X20) فقد تبين إن الفقرة (X19) اسهمت بما نسبته (80%) والتي حملت مضمون (احرص على تطوير مسار العمل واستغلال الفرص المتاحة) وبوسط حسابي (4.0375) وانحراف معياري (0.7866).

أما بعد الانسجام والتناغم فجاءت فقراته (X21-X25) وظهرت إن الفقرة (X25) جاءت بأعلى نسبة اسهام إذ بلغت (90%) والتي تنص على (امنح بعض من صلاحياتي للآخرين لاختزال الوقت وسرعة الإنجاز) وبوسط حسابي وانحراف معياري على التوالي (3.8625) (0.7246).

وعطى بُعد نشر المعرفة فقراته (X26-X30) إذ جاءت الفقرة (X26) بنسبة (82.4%) والتي حملت العبارة (اهتم بالمؤهلات العلمية والمعرفة واعدها موارد ومهارات عمل أساسية) وبلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي (0.4000) (0.7291).

واخيراً جسد بُعد ضغط العمل بالفقرات (X31-X35) إذ أتت الفقرة (X34) بأعلى نسبة اسهام إذ بلغت (88.8%) ومثلتها العبارة (اعمل على اجراء تغذية راجعة بشكل دوري لأداء العاملين) وبلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي (4.3375) (0.4587).

وخلاصة القول يبدو للباحثين في ابعاد الذكاء التنظيمي كانت قائمة بمنحها الايجابي على مستوى المنظمة المبحوثة سواء تعلق الأمر بالرؤية الاستراتيجية او المصير المشترك وصولاً لبعد ضغط العمل. كما مبين في الجدول (1).

الجدول (1) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الذكاء التنظيمي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										المتغير والأبعاد	المتغير	
		لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)				
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
1.4394	3.5625	6.2	5	25	20	21.2	17	1.2	1	46.2	37	X ₁	الرؤية الاستراتيجية	الذكاء التنظيمي
0.8859	4.0000	3.8	3	3.8	3	5	4	63.8	51	23.8	19	X ₂		
0.6037	4.3000	0	0	2.5	2	3.8	3	58.8	47	36.2	29	X ₃		
0.6038	4.0000	0	0	0	0	7.5	6	55	44	37.5	30	X ₄		
0.9332	4.0000	3.8	3	2.5	2	6.2	5	42.5	34	45	36	X ₅		
0.8932	3.9725	2.6		6.76		8.74		44.2		37.7		المعدل		
0.9332	4.3000	3.8	3	2.5	2	2.5	2	42.5	34	48.8	39	X ₆	المعدل	3

المتغير والأبعاد	الدرجة	مقياس الاستجابة										الانحراف المعياري		
		أنتفق بشدة (5)		أنتفق (4)		محايد (3)		لا أنتفق (2)		لا أنتفق بشدة (1)				
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
	X ₇	56	70	17	21.2	3	3.8	1	1.2	3	3.8	3	4.5250	0.9274
	X ₈	35	43.8	34	42.5	8	10	2	2.5	1	1.2	1	4.2500	0.8349
	X ₉	35	43.8	33	41.2	10	12.5	0	0	2	2.5	2	4.2375	0.8604
	X ₁₀	35	43.8	31	38.8	12	15	2	2.5	0	0	0	4.2375	0.7994
المعدل			50		36.2		8.7		1.7		2.26		4.31	0.8710
الرغبة في التغيير	X ₁₁	23	28.8	46	57.5	9	11.2	1	1.2	1	1.2	1	4.1112	0.7461
	X ₁₂	33	41.2	42	52.5	3	3.8	2	2.5	0	0	0	4.3000	0.7696
	X ₁₃	35	43.8	31	38.8	13	16.2	0	0	1	1.2	1	4.2375	0.8151
	X ₁₄	43	53.8	27	33.8	9	11.2	1	1.2	0	0	0	4.4000	0.7394
	X ₁₅	24	30	41	51.2	13	16.2	1	1.2	1	1.2	1	4.0750	0.7919
المعدل			39.5		46.7		11.7		1.22		0.72		4.2247	0.7724
الشعور بالإنهاء	X ₁₆	6	7.5	63	78.8	9	11.2	1	1.2	1	1.2	1	3.9000	0.5867
	X ₁₇	33	41.2	30	37.5	15	18.8	1	1.2	1	1.2	1	4.1625	0.8633
	X ₁₈	17	21.2	35	43.8	20	25	7	8.8	0	0	0	3.7500	0.9345
	X ₁₉	22	27.5	42	52.5	14	17.5	1	1.2	1	1.2	1	4.0375	0.7866
	X ₂₀	21	26.2	51	63.8	6	7.5	1	1.2	1	1.2	1	4.1250	0.7000
المعدل			24.7		55.2		16		2.72		0.96		3.995	0.7742
الاستخدام والتأثير	X ₂₁	19	23.8	42	52.5	16	20	1	1.2	2	2.5	2	3.9375	0.8470
	X ₂₂	27	33.8	48	60	4	5	1	1.2	0	0	0	4.2625	0.6109
	X ₂₃	33	41.2	42	52.5	3	3.8	1	1.2	1	1.2	1	4.3125	0.7554
	X ₂₄	26	32.5	41	51.2	10	12.5	2	2.5	1	1.2	1	4.1112	0.8112
	X ₂₅	26	32.5	46	57.5	6	7.5	1	1.2	1	1.2	1	4.1875	0.7307
المعدل			32.7		54.7		9.76		1.46		1.22		4.1622	0.7510
نشر المعرفة	X ₂₆	17	21.2	49	61.2	12	15	1	1.2	1	1.2	1	4.0000	0.7291
	X ₂₇	21	26.2	43	53.8	13	16.2	1	1.2	2	2.5	2	4.0000	0.8419
	X ₂₈	24	30	34	42.5	19	23.8	1	1.2	2	2.5	2	3.9625	0.9062
	X ₂₉	12	15	48	60	18	22.5	1	1.2	1	1.2	1	3.8625	0.7246
	X ₃₀	24	30	35	43.8	18	22.5	2	2.5	1	1.2	1	3.9875	0.864
المعدل			24.4		52.2		20		1.46		1.72		3.9625	0.8131
ضغط العمل	X ₃₁	21	26.2	42	52.5	14	17.5	1	1.2	2	2.5	2	3.9824	0.8493
	X ₃₂	21	26.2	36	45	22	27.5	0	0	0	0	1	3.9875	0.8075
	X ₃₃	21	26.2	52	65	6	7.5	1	1.2	0	0	0	4.1625	0.6070
	X ₃₄	22	27.5	49	61.3	4	5	3	3.8	1	1.2	1	4.3375	0.4587
	X ₃₅	21	26.2	27	33.8	23	28.8	8	10	1	1.2	1	3.7375	0.9987
المعدل			27.7		52.5		16.2		2.48		0.98		4.0414	0.7442

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات الحاسوب باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS

2. وصف وتشخيص السمعة التنظيمية عبر ابعاده على مستوى المنظمة المبحوثة

افصحت مؤشرات السمعة التنظيمية بموجب معطيات الجدول (2) ان مؤشر الجودة (Y1-Y5) والتي اشترت سيادة حالة من الاتفاق الخاصة بين المبحوثين بلغت نسبتها (66.7%) بشأن الفقرة (Y1) والتي اشترت الفقرة الآتية (تبذل الكلية جهود كبيرة للحصول على الافراد الذين يمتلكون المعرفة والمهارات والقدرات)، في حين بلغت أدنى نسبة استجابة للبعد (Y5)(23.2) والتي حملت مضمون (تلتزم الكلية بمعايير الجودة وفقاً لخطط وبرامج مدروسة) وكان ذلك بوسط حسابي (2.3875) وانحراف معياري (0.7712).

أما عن مؤشر الأداء والتي مثلته الفقرات (Y6-Y10) فقد تبين إن الفقرة (Y6) جاءت بأعلى نسبة اتفاق والتي حملت مضمونها (تعتمد الكلية استراتيجيات متنوعة تسهم بمنافع مالية واقتصادية لها) قد بلغت نسبتها (61.2%) في حين كانت أدنى استجابة للمبحوثين في الفقرة (Y7) والتي بلغت نسبة الاتفاق (23.7%) إذ حملت مضمون (توفر الكلية مناخ يدفع أعضاء الهيئة التدريسية الى الابداع والتميز) وكان بوسط حسابي (2.2750) وانحراف معياري (0.8855).

ويأتي مؤشر الجاذبية عبر فقراته (Y11-Y15) ليؤشر ان الفقرة (Y11) والتي مثلت ما نسبته (71.3%) والتي تضمنت العبارة (اشعر بالأعجاب بكلتي بشكل عام) وبالمقابل نجد إن الفقرة (Y15) والتي حملت مضمون (توفر الكلية المستلزمات التي تدفع أعضاء الهيئة التدريسية للبقاء والاستمرار فيها) لتحل ما بنسبته (33%) وبوسط حسابي (2.6500) وانحراف معياري (1.0323) مما يوفر للباحثين منطلقاً للقول بأن بعد الجاذبية على مستوى المنظمة المبحوثة، كانت أكثر المؤشرات مقبولة بين المستجيبين.

واخيراً يأتي مؤشر المسؤولية الاجتماعية لي طرح ذاته عبر الفقرات المثلثة له (Y16-Y20) علماً إن الفقرة (Y20) كان لها أعلى اتفاق (58.8%) في تحقيق هذا البعد وبالمقابل فان الفقرة (Y16) حملت أقل نسبة اسهام (22.5%) وذلك بوسط حسابي (4.3500) وانحراف معياري (1.1149) والتي تنص على (تراقب إدارة الكلية أداؤها ومستوى خدماتها المقدمة للمستفيدين منها) مما يعني إن عملية التزام رؤساء الاقسام في المنظمة المبحوثة كانت محدودة مقارنة بالمؤشرات الاخرى اي لابد من اعتماد الضوابط والمحكات الداعمة لهذا البعد وتجسيده.

الجدول (2) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد متغيرات السمعة التنظيمية

المتغير والأبعاد	رقم	مقياس الاستجابة										الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
		أنتفك بشدة (5)		أنتفك (4)		محايد (3)		لا أنتفك (2)		لا أنتفك بشدة (1)			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
المعرفة	Y1	24	30	24	30	7	8.8	23	28.8	2	2.5	3.1375	1.0156
	Y2	22	27.5	21	26.2	7	8.8	29	36.2	1	1.2	3.0500	1.0757
	Y3	16	20	24	30	8	10	27	33.8	5	6.2	3.0375	1.1422
	Y4	44	55	9	11.2	3	3.8	22	27.5	2	2.5	3.8625	0.7914
	Y5	9	11.2	10	12.5	1	1.2	59	73.8	1	1.2	2.3875	0.7712
المعدل			28.7		21.9		6.5		40		2.7	2.895	0.9592
الأداء	Y6	32	40	17	21.2	4	5	26	32.5	1	1.2	2.9625	0.8922
	Y7	9	11.2	10	12.5	1	1.2	50	62.5	10	12.5	2.2750	0.8855
	Y8	23	28.8	11	13.8	3	3.8	36	45	7	8.8	2.5875	0.9638
	Y9	24	30	16	20	7	8.8	26	32.5	7	8.8	2.8750	1.1066
	Y10	24	30	7	8.8	13	16.2	34	42.5	2	2.5	2.9375	1.1289
المعدل			28		15.2		7		43		6.7	2.727	0.9954
الجاذبية	Y11	42	52.5	15	18.8	3	3.8	7	8.8	13	16.2	2.8500	1.0323
	Y12	30	37.5	11	13.8	4	5	22	27.5	13	16.2	2.6375	1.0702
	Y13	24	30	15	18.8	0	0	33	41.2	8	10	2.5750	0.9109
	Y14	23	28.8	15	18.8	7	8.8	20	25	15	18.8	2.7375	1.2195
	Y15	25	31.2	8	10	6	7.58	34	42.5	7	8.8	2.6500	1.0323
المعدل			36		16.0		5.03		29		14	2.6900	1.0530
المسؤولية الاجتماعية	Y16	10	12.5	10	12.5	54	67.5	2	2.5	4	5	4.3500	1.1149
	Y17	24	30	8	10	1	1.2	38	47.5	9	11.2	2.4250	0.8682
	Y18	22	27.5	14	17.5	5	6.2	39	48.8	0	0	2.4250	0.9425
	Y19	32	40	8	10	3	3.8	29	36.2	8	10	2.8125	0.9344
	Y20	36	45	11	13.8	8	10	20	25	5	6.2	2.9625	1.0243
المعدل			31		12.7		17.7		32		6.4	2.995	0.9768

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الحاسوب باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS

ثانياً: تحليل علاقة الارتباط بين الذكاء التنظيمي والسمعة التنظيمية على مستوى المنظمة المبحوثة.

1. تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

يهدف اختبار الفرضية الرئيسة الأولى، يتبين من خلال الجدول (3) وجود علاقة ارتباط معنوية بين الذكاء التنظيمي والسمعة التنظيمية في الجامعة قيد البحث، إذ بلغ معامل الارتباط (0.702^{**}) وهي علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يدل على معنويتها وهو مؤشر يدل على قوة العلاقة بين المتغيرين، إذ كلما سعت إدارة المنظمة المبحوثة نحو تبني الذكاء التنظيمي انعكست على إمكانية زيادة سمعتها التنظيمية، وبذلك ترفض الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص على (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائياً بين الذكاء التنظيمي بدلالة أبعاده (مجتمعة) والسمعة التنظيمية بدلالة أبعاده (مجتمعة) على مستوى الجامعة المبحوثة) وتقبل الفرضية البديلة لثبوت علاقة الارتباط بين الذكاء التنظيمي والسمعة التنظيمية.

وسعيّاً إلى اكتشاف علاقات الارتباط الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى للوصول إلى تحليل أدق وأعمق تم إجراء اختبار للعلاقة بين ابعاد الذكاء التنظيمي كل على حدا في السمعة التنظيمية، واتضح من ذلك وجود علاقة ارتباط معنوية بين جميع ابعاد الذكاء التنظيمي في السمعة التنظيمية وذلك بدلالة قيم معامل الارتباط البسيط (بيرسون) المعنوية الموجبة وكما في الجدول (3)، وبذلك ترفض الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائياً بين الذكاء التنظيمي بدلالة أبعاده (منفردة) والسمعة التنظيمية بدلالة أبعاده (مجتمعة) على مستوى الجامعة المبحوثة) وتقبل الفرضية البديلة عنها وذلك لثبوت علاقة ارتباط بين ابعاد الذكاء التنظيمي والسمعة التنظيمية.

جدول رقم (3)

نتائج تحليل علاقات الارتباط بين ابعاد الذكاء التنظيمي والسمعة التنظيمية في الشركة المبحوثة

المؤشر الكلي (السمعة التنظيمية)	المتغير المعتمد
المتغيرات المستقلة	
**0.622	الرؤية الاستراتيجية
**0.556	المصير المشترك
**0.421	الرغبة في التغيير
**0.379	الشعور بالانتماء
**0.567	الانسجام والتناغم
**0.616	نشر المعرفة
**0.331	ضغط العمل
**0.702	المؤشر الكلي (الذكاء التنظيمي)

** ≤ 0.01 , N=80

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الحاسوب باستخدام البرنامج الاحصائي الجاهز SPSS.

2. تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث

لأجل بيان الأثر الذي يمارسه الذكاء التنظيمي على السمعة التنظيمية فقد اهتمدى الباحثون إلى اعتماد وتحليل الانحدار وهذا ما اظهرته معطيات الجدول (4) إذ تبين إن (0.492) من التغيرات الحاصلة في السمعة التنظيمية مردها الذكاء التنظيمي، أما النسبة المتبقية فترجع الى متغيرات لم يتم التحكم بها، ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (149.656) مقارنة بالجدولية (3.976) عند مستوى معنوية (0.01) ودرجة حرية (1,78)، كما تأتي قيمة (β_1) لتؤكد ان تغير المتغير المستقل بوحدة واحدة يترتب عليه تغير مقداره (0.924) في المتغير المعتمد السمعة التنظيمية يدعم ذلك قيمة (T) المحسوبة (12.098) مقارنة بالجدولية (1.994) الأمر الذي يفسر للباحثين رفض الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على (لا توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية للذكاء التنظيمي بدلالة أبعاده (مجتمعة) في السمعة التنظيمية بدلالة أبعاده (مجتمعة) على مستوى الجامعة المبحوثة) وقبول الفرضية البديلة وهذا يوفر منطلقاً فعلياً للقول بأن الذكاء التنظيمي يمارس تأثيره على السمعة التنظيمية إذ إن امتلاك المنظمة المبحوثة للرؤية الاستراتيجية واصرارها المتواصل على الانسجام والتناغم ونشر المعرفة وتذليل ضغوط العمل يعكس إمكانية إعطاء سمعة جيدة عن المنظمة المبحوثة إذ إن مثل هذه المعطيات تمثل عوامل جذب وتمكين بين العاملين تجاه منظمتهم وبالتالي بذل كل ملامهم لنجاح منظمتهم وديمومتها وبما ينعكس على سمعتها التنظيمية.

الجدول (4)

نتائج تأثير الذكاء التنظيمي في السمعة التنظيمية في المنظمة المبحوثة

مستوى المعنوية	F		R ²	السمعة التنظيمية		المتغير المعتمد المتغير المستقل
	الجدولية	المحسوبة		β_1	β_0	
0.000	3.976	149.656	0.492	0.924 (12.098)*	0.371	الذكاء التنظيمي

تشير () إلى قيمة t المحسوبة، قيمة t الجدولية = (1.994) (1,78) D.F = 80، N = 0.01، P ≤

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الحاسوب باستخدام البرنامج الاحصائي الجاهز SPSS.

ولاختبار الفرضية الفرعية والمنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على: (لا توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية للذكاء التنظيمي بدلالة ابعاده (منفردة) في السمعة التنظيمية بدلالة ابعاده (مجتمعة) على مستوى الجامعة المبحوثة)، بينت النتائج الواردة في الجدول (5)، تأثير أبعاد الذكاء التنظيمي في السمعة التنظيمية، إذ اتضح وجود تأثير معنوي لـ (الرؤية الاستراتيجية، المصير المشترك، الرغبة في التغيير، الشعور بالانتماء، الانسجام والتناغم، نشر المعرفة، ضغط العمل) في السمعة التنظيمية، وبلغت قيمة (F) المحسوبة لقيمة الابعاد اذفة الذكر على التوالي (24.684، 23.100، 34.925، 49.178، 36.917، 47.641، 22.078) وهي أكبر من قيمتها الجدولية بدلالة قيمة (P) والبالغة (0.000) عند درجتي حرية (1,78) ومستوى معنوية (0.01)، مما يدل على أهمية هذا الأبعاد في المنظمة المبحوثة، ويدعم ذلك قيمة معامل التحديد R² إذ بلغت لجميع الابعاد على التوالي (0.173، 0.309، 0.387، 0.144، 0.321، 0.379، 0.108)، ومن متابعة معاملات بيتا، اتضح أن (β₁) بلغت لجميع ابعاد الذكاء التنظيمي وعلى التوالي (1.389، 0.960، 1.036، 0.871، 1.208، 1.332، 0.937) وهي قيمة معنوية بدلالة (t) المحسوبة في الجدول رقم (5) وهي أكبر من قيمتها الجدولية بدلالة قيمة (P) البالغة (0.000) عند درجتي حرية (1,78) وعند مستوى معنوية (0.01)، وهذا يدعو لرفض الفرضية الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية وقبول البديلة بسبب ثبوت تأثير الذكاء التنظيمي في السمعة التنظيمية.

الجدول (5)

نتائج تأثير ابعاد الذكاء التنظيمي في السمعة التنظيمية في المنظمة المبحوثة

مستوى المعنوية	F		R ²	السمعة التنظيمية		المتغير المعتمد المتغير المستقل
	الجدولية	المحسوبة		β_1	β_0	
0.000	3.976	49.178	0.387	1.389 (7.013)*	0.479	الرؤية الاستراتيجية
0.000	3.976	34.925	0.309	0.960 (5.910)*	1.201	المصير المشترك
0.000	3.976	23.100	0.173	1.036 (5.394)*	0.837	الرغبة في التغيير
0.000	3.976	24.684	0.144	0.871 (5.356)*	1.734	الشعور بالانتماء
0.000	3.976	36.917	0.321	1.208 (6.076)*	0.256	الانسجام والتناغم
0.000	3.976	47.641	0.379	1.332 (6.902)*	0.253	نشر المعرفة
0.000	3.976	22.078	0.108	0.937 (5.838)*	1.292	ضغط العمل

تشير () إلى قيمة t المحسوبة، قيمة t الجدولية = (1.994) (1,78) D.F = 80، N = 0.01، P ≤

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الحاسوب باستخدام البرنامج الاحصائي الجاهز SPSS.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

1. إقرار الافراد المبحوثين على مستوى الجامعة المبحوثة إن حالة الذكاء التنظيمي كانت متوافرة عبر الأبعاد المفسرة لها علماً ان عملية الإقرار جاءت متباينة بشأن كل بعد من هذه الابعاد قياساً بغيره.
2. تنوع إجابات الافراد المبحوثين بشأن السمعة التنظيمية عبر المؤشرات المفسرة لها وعلى النحو الذي حمل طابعاً محدداً انحصر - بين المقبول إلى المتدني ويكاد لن يتطلب مثل هذا الاستنتاج إعادة النظر في عملية ترسيخ هذه الابعاد وبما يجعل منها مدخلاً لتوافر السمعة التنظيمية.

3. يرتبط الذكاء التنظيمي بشكل كلي وجزئي على وفق البحث الحالي بالسمعة التنظيمية بحيث إن اندفاع الجامعة المبحوثة لإقرار حالات الذكاء يجسد توافر السمعة التنظيمية.
4. تتأثر السمعة التنظيمية بشكل كلي وجزئي على مستوى الجامعة المبحوثة بحالات الذكاء السائدة في تلك الجامعة وعلى نحو يجعل حالة التأثير قائمة بين هذين المتغيرين (الذكاء التنظيمي، السمعة التنظيمية).
5. ضعف علاقات الارتباط والتأثير لمؤشرات الانتماء والرغبة في التغيير فضلاً عن ضغط العمل لأفراد عينة البحث، الأمر الذي انعكس سلباً على سمعة الجامعة المبحوثة.
6. أن تقوم إدارة الجامعة المبحوثة بتوعية جميع الافراد عينة البحث ومنحهم الدور اللازم في عملية صنع القرار وتجسيد حالات الانتماء والرغبة في التغيير والتعامل مع ضغوط العمل بجدية أكثر وذلك من خلال شرح دور الذكاء التنظيمي في الجامعة المبحوثة وما يمثله من أهمية بالغة على سمعة الجامعة ككل.

ثانياً: المقترحات وآليات التنفيذ

1. العمل على تفعيل الأبعاد المفسرة للذكاء التنظيمي على مستوى الجامعة المبحوثة وعلى نحو يجعل كل بُعد مدخلاً لدعم واسناد غيره من الأبعاد وهذا يتطلب رؤية واضحة لدى الأفراد المبحوثين بشأن كل بعد وبالتالي اعطاء قيمته وأهميته الفعلية بحيث تكون هذه الأبعاد بمثابة المنطلقات الأساس لديومعة حالات الذكاء التنظيمي.
2. ضرورة الإقرار والاعتراف العلني بأن السمعة التنظيمية لا يمكن أن تأخذ مداها الفاعل إلا عبر العمل الجاد بتوسيع المدى الفعلي للمؤشرات المعبرة عنها بحيث كل مؤشر يأخذ حيزه الفعلي في ذات المبحوثين وبمنحى إيجابي ذات طابع ودي يجسد فكرة مفادها ان الذكاء التنظيمي بأبعاده مؤشر لتعزيز سمعة الجامعة المبحوثة.
3. العمل على توافر القناة التامة لدى الأفراد المبحوثين في الجامعة المبحوثة بأن حالات الذكاء التي تقدمها منظمته لا تأخذ مداها الفاعل إلا بفعل قوة ادراكهم لأبعاد الذكاء التنظيمي الداعمة لعملية تحقيق السمعة التنظيمية على نحو يقر الترابط بينهم بحيث ان أي حالة ذكاء يتمتع بها المبحوثين ويشاركونها بين العاملين يترتب عليها شعور إيجابي لدى هؤلاء العاملين وما ينعكس على سمعة الجامعة المبحوثة.
4. العمل على تأمين انطباع إيجابي لدى الأفراد عينة البحث في الجامعة المبحوثة بأن السمعة التنظيمية التي تنشدها تبقى متأثرة بحالات الذكاء التي تقدمها وعلى نحو يبلور أوجه التأثير التي تقرها حالات الذكاء بفعلاها الإيجابي الذي يغوص في الذات عبر تجسيد وتأمين هذه الأبعاد بشكل يلاقي القبول منطلقين من الدورات والورش التعليمية التي تعزز من فهم هؤلاء العاملين لأهمية التغيير والانتماء والتعامل مع ضغط العمل لتعزيز سمعة جامعتهم على الجامعات الاخرى.

قائمة المصادر

المصادر العربية:

- الجبوري، حيدر جاسم عبيد، (2014)، "اختبار العلاقة بين القابليات الاستراتيجية والذكاء التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي القطاع المصرفي الخاص في محافظة النجف الاشرف"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (7)، العدد (30).
- الحاكم، علي عبدالله، شيت، احمد عز الدين محمد، (2022)، "تأثير الذكاء التنظيمي على الثقافة التنظيمية دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الاتصالات في جمهورية العراق"، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، المجلد (3)، العدد (8)، <https://doi.org/10.53796/hnsj330>.
- الحسنائي، حسين حريجة غالي، الكريطي، احمد كاظم ملوح، (2019)، "تأثير القدرات المعرفية في السمعة التنظيمية بحث تحليلي لآراء عينة من من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية العاملة في محافظة كربلاء المقدسة"، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد (8)، العدد (32).
- الحسنائي، حسين حريجة غالي، الكريطي، احمد كاظم ملوح، (2021)، "تأثير تمكين القيادة في السمعة التنظيمية بحث تحليلي لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية العاملة في محافظة كربلاء المقدسة"، مجلة اهل البيت عليهم السلام، المجلد (1)، العدد (28).
- الربيعاوي، سعدون حمود جثير، البياقي، حسام سعدون إبراهيم، (2020)، "تأثير الخداع التسويقي في السمعة التنظيمية/ بحث تطبيقي في صيدليات محافظة بغداد"، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، المجلد (26)، العدد (120).
- الزيايدي، صباح حسين شنودة، (2021)، "دور القيادة الأخلاقية في بناء السمعة التنظيمية المدركة: دراسة تحليلية لآراء عينة من كليات جامعة القادسية"، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (11)، العدد (2).
- العواملة، فواز توفيق، (2015)، "أثر قدرات تكنولوجيا المعلومات في الذكاء المنظمي دراسة حالة في شركة ماركة vip في الأردن"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

- سعود، ربيع ياسين، حسين، مروان صباح، سعود، زيد ياسين، (2020)، " التسويق الوردي وتأثيره على الصحة التنظيمية بحث تطبيقي في شركة فلورمار للتجميل"، مجلة دنانير، العدد (18).
- اليساري، صلاح محمدي عباس، (2020)، " السمعة التنظيمية ودورها في الانغراس التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي- جامعة وارث الأنبياء(ع)"، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (11)، العدد (2).
- حسين، يسرى محمد، (2022)، " أثر الذكاء المنظمي في المقدرات الجوهرية دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري فنادق الدرجة الأولى في مدينة بغداد"، مجلة كية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد (66).
- خليف، سلطان احمد، (2011)، "أثر الذكاء التنظيمي لدى القيادات الإدارية في إطفاء السلوكيات غير المرغوبة للعاملين دراسة لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل"، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (4)، العدد (7).
- سعيد، هديل كاظم، عباس زياد علي، (2016)، " الشفافية وتأثيرها في تحقيق السمعة التنظيمية بحث تحليلي في دوائر وزارة الإسكان والاعمار الممولة مركزياً"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (23)، العدد (99).
- صالح، مصطفى رعد، (2021)، " استراتيجيات التسعير ودورها في تعزيز السمعة التنظيمية بحث استطلاعي في الشركة العامة للمنتوجات الغذائية"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (17)، العدد (56).
- طالب، علاء فرحان، غالي، حسين حريجة، عبدالكاظم، احمد عبدالعباس، (2021)، " دور الذكاء التنظيمي لدى القادة في تعزيز المنظومة القيمية_ دراسة تحليلية لآراء عينة من الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة"، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد (16)، العدد (65).
- طلب، ايمان خميس، مخلوف، سميحة علي، (2020)، " الآليات مقترحة للتغلب على معوقات تطبيق نموذج كارل البرشت (Albrecht Karl) للذكاء التنظيمي لتطوير الأداء الإداري بجامعة الفيوم"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الفيوم، مصر.
- رشيد، صالح عبد الرضا، الزيايدي، صباح حسين، (2012)، " دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز السمعة التنظيمية المدركة دراسة تحليلية لآراء القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعة القادسية"، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (16)، العدد (1).
- عباس، هشام سيد، (2019)، " تفعيل الذكاء التنظيمي بكلية التربية جامعة بني سويف في ضوء قيادة التغيير"، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، الجزائر، المجلد (1)، العدد (8).
- عمير، عراك عبود، صلاح الدين، احمد ضياء الدين، (2017)، " انعكاس إدارة علاقات الزبون في تعزيز سمعة المنظمة"، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد (25)، العدد (3).
- محمد، قصي جاسم، حمزة، زاهر احمد، (2021)، " دور الذكاء التنظيمي في تعزيز الأداء المتميز: دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي الشركة العامة لتجارة الحبوب / فرع صلاح لدين"، مجلة اقتصاديات الاعمال، العدد (2).
- مطر، محمد عبد الهادي، (2018)، " دور الذكاء الاستراتيجي في تعزيز سمعة المنظمات التعليمية دراسة تطبيقية في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- هجيرة، مجاش، (2020)، " القيادة الرشيدة وعلاقتها ببناء السمعة التنظيمية المؤسسة دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز(سولنغاز) المسيلة"، رسالة ماجستير في جامعة محمد بوضياف / السيلة، الجزائر

المصادر الأجنبية:

- Ahmad, Brwa Sardar., Sadq, Zana Majed., Othman, Bestoon., & Saeed, Vian Sulaiman., (2019), "The Impact of the Quality of Work Life on Organizational Intelligence", International Journal of Psychosocial Rehabilitation, Vol. (23), Issue (02).
- Albrecht, Karl, (2003), "The power of minds at work: Organizational intelligence in action", American Management Association, Amacom.
- Barnett, Michael L., Jermier, John M., & Lafferty, Barbara A., (2006), "Corporate Reputation: The Definitional Landscape", Corporate Reputation Review, Vol. (9), No. (1).
- Bostjancic, E., & Slana, Z. (2018). "The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized specific relative autonomy and individualism". Journal of Organizational Behavior.

- Eberle, David., Berens, Guido., Li, Ting.,(2013),” The Impact of Interactive Corporate Social Responsibility Communication on Corporate Reputation”, Springer Science Business Media, DOI 10.1007/s10551-013-1957-y.
- Ercetin, Sule., Potas, Nihan., Hamedoglu M. Ali., & Kisa, Nuray., (2011),” Using multi-dimensional organizational intelligence measurements to determine the institutional and managerial capacities of technical education institutions for girls”, African Journal of Business Management Vol. (5).
- Fombrun, Charles J., Gardberg, Naomi A., & Sever, Joy M., (2000), “The Reputation QuotientSM: A multi-stakeholder measure of corporate reputation”, Journal of Brand Management, Vol. (7).
- Gholami S., & Safaei S., (2012), “The relationship between organizational intelligence and the performance of managers”, Journal of education and instructional studies, Vol. (2) No. (2).
- Jung, Younghun.,(2009), “ An Approach to Organizational Intelligence Management (A Framework for Analyzing Organizational Intelligence Within the Construction Process)”, the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, Doctor of Philosophy In Environmental Design and Planning.
- Karimi, Fariba., Akbari, Marzieh.,(2014), “The mediation role of organizational intelligence in relationship between organizational learning capability and organizational citizenship behavior”, International Journal of Scientific Management and Development, NO.(3), Vol.(4).
- Kawengian, Kezia., Pangemanan, Sifrid., & Tielung, Maria V.J.,(2019), “ THE INFLUENCE OF REPUTATION, DISTANCE AND INVOLUNTARY SWITCHING ON CUSTOMER SWITCHING BEHAVIOR AT PT. JNE IN MANADO”, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. (7),No. (1).
- Kord, Bagher., Ghasemi, Mohammad., & Amin Aghil Khazaei., (2013),” Measuring the organizational intelligence of the experts and managers of the cement factory in Sistan”, European Online Journal of Natural and Social Sciences, No. (3), vol.(2).
- Lefter, Viorel., (2008), “The Dimensions of Organizational Intelligence in Romanian Companies – A Human Capital Perspective”, Theoretical and Applied Economics. <https://www.researchgate.net/>.
- Lievens, F., (2017), "Organizational image/reputation". Singapore Management University, <http://dx.doi.org/10.4135/9781483386874.n382>.
- Marcellis, NathalieWarin., Teodoresco, serban., (2012), “corporate reputation is you most strategic asset at risk, cirano knowledge into action”, Center for Inter University Research and Analysis on Organizations.
- Marjani, Amir Babak., & Soheilipour, Mojdeh., (2012) " The Relationship between Organizational Intelligence & Staff Performance Based on the Model of Karl Albrecht" International Journal of Business and Social Science, Vol. (3), No. (4)
- Matin, H., Jandaghi, G., Hamidzadeh A., & Karimi, F.,(2010),” Studying status of organizational Intelligence in selected public offices of Qom”, European Journal of Social Sciences, Vol. (14) No.(4).
- Nasiri, Somaye., (2013), “Evaluating impacts of organizational intelligence in creating competitive strategy in companies producing powder coating”, Management Science Letters, Vol. (3) No. (2).
- Osmanoglu, H., & Uzum, H. (2018). "Evaluating the Service Quality of the Hotel Establishments in Sports Tourism With Regard to the Athletes". Higher Education Studies.

- Perera, Srinath., Jin, Xiaohua., Maurushat, Alana., & Opoku De-Graft Joe., (2022), "Factors Affecting Reputational Damage to Organisations Due to Cyberattacks", <https://doi.org/10.3390/informatics9010028>.
- Porkiani, Masood., & Hejinipoor, Mohsen., (2013), "Studying the relationship between organizational intelligence and organizational agility in supreme audit court", European Online Journal of Natural and Social Sciences, No. (3), Vol. (2).
- Wiedmann, K. P., & Buxel, H. (2005), "Corporate reputation management in Germany: Results of an empirical study", Corporate Reputation Review, Vol. (8), No. (2).
- Yaghoubi, N., Salehi, M., and Behtarinezhad, E. (2011), "A relationship between tactical processes of knowledge management and organizational intelligence: Iranian evidence", World Applied Sciences Journal, Vol. (12), No. (9).
- Zarbakhsh, Mohammadreza., Alipour, Hamidreza., Zahra, Karim Dawabin., & Taleghani, Mahrabi.,(2011)," Standardization of Albrecht's Organizational Intelligence of the Personnel and Principals of the Junior High Schools of the West of Mazandaran Province", Australian Journal of Basic and Applied Sciences, ISSN 1991-8178.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الموصل

كلية الادارة والاقتصاد

قسم ادارة الاعمال

ملحق رقم (1)

م /استمارة استبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

تمثل الاستمارة التي بين ايديكم جزء من جمع البيانات الضرورية لإنجاز بحثنا الموسوم (الذكاء التنظيمي وانعكاسه على السمعة التنظيمية دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الأقسام في جامعة الموصل)، نرجو من حضراتكم قراءة الاستمارة بدقة وموضوعية ووضع علامة (✓) أمام العبارة التي ترونها مناسبة مع العلم أن المعلومات سوف تستخدم لأغراض البحث فقط .

الباحثان

مع جزيل الشكر والاحترام

الجزء الاول: البيانات الشخصية والوظيفية :

- 1- النوع الاجتماعي ذكر ☐ انثى ☐
- 2- العمر (اقل من 30) ☐ (30 - 40) ☐ (40 - 50) ☐ (50 - 51 فأكثر) ☐
- 3- التحصيل العلمي ماجستير ☐ دكتوراه ☐
- 4- اللقب العلمي ☐
- 5- سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية (اقل من سنة) ☐ (1 - 5 سنوات) ☐ (6 - 10) ☐ (11 سنة فأكثر) ☐

أولاً: الذكاء التنظيمي: هو القدرة على فهم واستيعاب المتغيرات البيئية وامتلاك المعرفة والمهارة في التعامل مع التحديات والاستجابة السريعة لها من خلال اتباع سياسات ذكية واتخاذ قرارات سليمة وبما يعزز مستقبل المنظمة. ويعبر عنه الابعاد الاتية (Martin et al.,2019,615):

1- **الرؤية الاستراتيجية:** هي قدرة القائد على تحديد المبادئ والاسس والمهام التي يعمل بإطارها ويسعى للوصول اليها عبر توجهاته الاستراتيجية (حسين، 2022، 176) .

ت	العبارات	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	اشترك بحوار استراتيجي مستمر مع أعضاء الهيئة التدريسية (محادثات مستمرة عن بيئة العمل وكيفية مواجهة التحديات)					
2	اتبني عملية رسمية لفحص بيئة العمل (مراجعة بيئة العمل لتحديد الفرص والتهديدات)					
3	اصرح بمصادقية عن توجهاتي الاستراتيجية					
4	استخدم بشكل مستمر محتوى رؤيتنا ورسالتنا لتوجيه عملية اتخاذ القرارات الرئيسية					
5	اعتمد رؤية استراتيجية فاعلة في تحديد وتطوير وترقية أعضاء الهيئة التدريسية في المستقبل					

2- **المصير المشترك:** هي القدرة على توليد شعور العمل بروح الفريق ومساندة العاملين لبعضهم البعض والاحساس بالشاركة مع الإدارة لتحقيق الأهداف (Nassiri,2013,955):.

ت	العبارات	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
6	اساعد في القيام بالأعمال وتبادل الأفكار والمعلومات					
7	أطلع التدريسيين على أولويات الجامعة واستراتيجية عملها باستمرار					
8	اشارك التدريسيين في صياغة الخطط ووضع الأولويات والمقترحات					
9	اوفر الدعم اللازم للمساهمة في نجاح الجامعة					
10	اشجع على التعبير عن شعور الهيئة التدريسية باتمائها للجامعة وانهم جزء منها وليس مجرد أعضاء فيها					

3-**الرغبة في التغيير:** هو تحدي وفرصة تحتاج الى خبرات لمعالجة شيء جديد في المجتمع (Jung,2009,61):.

ت	العبارات	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة

1	اسعى الى تطوير الخدمات التعليمية بما يتلائم مع متطلبات التغيير في بيئة العمل				
1 2	اتبني آليات العمل التي تساعد على الابداع في الجامعة				
1 3	اسمح لأعضاء الهيئة التدريسية بمختلف مستوياتهم على طرح الأسئلة والاستفسار عن افضل السبل لتأدية المهام المطلوبة منهم				
1 4	اهتم بتبسيط إجراءات العمل والممارسات البيروقراطية				
1 5	اعزز مناخ العمل المفتوح وتقبل التغيير والاتجاه نحو الطرق الجديدة والمبتكرة في العمل				

4-الشعور بالانتماء: هو استعداد الافراد العاملين لبذل مجهود تفوق ما هو مطلوب منهم كونهم يدركون ان نجاحهم هو نجاح للمنظمة ككل (Kord et al.,2013,960).

ت	العبارات	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لااوافق	لا اوافق بشدة
1 6	اشعر بجودة حياة العمل كقيمة عليا داخل الجامعة					
1 7	اهتم بمصالح العاملين باعتبارها من أولويات محامه					
1 8	اشعر بالفخر والاعتزاز بالانتماء للجامعة					
1 9	احرص على تطوير مسار العمل واستغلال الفرص المتاحة					
2 0	أعد دائماً نموذجاً في الالتزام والحرص وتنفيذ الواجبات					

5-الانسجام والتناغم: هي القدرة على التنسيق بين العاملين لتجنب التصادم وتقليل تباين الإجراءات والأساليب لتفادي الازدواجية في العمل (Ercetin et al.,2011,11257).

ت	العبارات	اوافق بشدة	أوافق	محايد	لااوافق	لا اوافق بشدة
2 1	لدي القدرة على التنسيق بين التدريسين لأداء الواجبات المكلفين بها					
2 2	احرص على تنفيذ المهام والواجبات وفقاً للأصول والواجبات الأصولية					
2 3	لدي القدرة على تبسيط إجراءات العمل لإنجاز					

					الأهداف في الوقت المحدد	
					اهتم بأنظمة المعلومات لتكوين أعضاء الهيئة التدريسية من أداء أعمالهم بفاعلية	2 4
					امنع بعض من صلاحياتي للآخرين لاختزال الوقت وسرعة الإنجاز	2 5

6_نشر المعرفة: وهي قدرة رئيس القسم على الاستخدام الفعال للمعرفة وتبادل المعلومات وتوظيفها لتحقيق التقدم والنجاح في المنظمة(عباس، 2019، 214):.

ت	العبارات	وافق بشدة	وافق	محايد	لاوافق	لاوافق بشدة
2 6	احرص على تبادل المعلومات والأفكار بين أعضاء الهيئة التدريسية					
2 7	ادعم أنظمة المعلومات التي تسهل تدفق المعلومات الضرورية					
2 8	امتلك برامج لدعم عملية التعلم المستمر والتطوير المهني					
2 9	اقدر جميع المهارات والخبرات الشخصية المتنوعة لأعضاء الهيئة التدريسية					
3 0	اهتم بالمؤهلات العلمية والمعرفة واعدتها موارد ومهارات عمل أساسية					

6_ضغط العمل: قدرة المنظمة على توليد أساس للعاملين في المنظمة بما ينبغي إنجازه (السالم، 2021، 26):.

ت	العبارات	وافق بشدة	وافق	محايد	لاوافق	لاوافق بشدة
3 1	اعمل على حل مشكلات العاملين في المنظمة					
3 2	لدي القدرة على تطوير أداء العاملين حسب متطلبات العمل					
3 3	اوضح مسؤوليات العاملين بشكل مستمر لتحديد ما هو مطلوب منهم					
3 4	اعمل على اجراء تغذية راجعة بشكل دوري لاداء العاملين					
3 5	اشعر العاملين بان ترقيتهم مرتبطة بنتائج أدائهم					

ثانيا : المتغير الثاني : السمعة التنظيمية : هي موجودات غير ملموسة تبني بمرور الزمن وتمثل القيمة التي يتوقعها أصحاب المصلحة تجاه المنظمة (Perera et al.,2022,2):

1- الجودة: مجموعة الجهود المبذولة من قبل العاملين في مجال التعليم لرفع وتحسين وحدة المنتج التعليمي وبما يتناسب مع رغبات المستفيد (Osmanoglu,2018,30):.

ت	الفقرات	وافق	وافق بشدة	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	تبذل الكلية جهود كبيرة للحصول على الافراد الذين يمتلكون المعرفة والمهارات والقدرات					
2	توفر الكلية كافة المستلزمات الضرورية لاداء الخدمة التعليمية					
3	تشجع الكلية تقديم الأفكار الجيدة والاقتراحات البناءة					
4	تهتم الكلية بتقديم افضل ما لديها من خدمات					
5	تلتزم الكلية بمعايير الجودة وفقا لخطط وبرامج مدروسة					

2- الأداء: المخرجات التي تسعى المنظمة لتحقيقها خلال فترة محددة (صالح، 2021، 598):.

6	تعتمد الكلية استراتيجيات متنوعة تسهم بمنافع مالية واقتصادية لها					
7	توفر الكلية مناخ يدفع أعضاء الهيئة التدريسية الى الابداع والتميز					
8	تشجع الكلية إقامة الحلقات النقاشية بين كوادرها لاستثمار طاقاتهم الفكرية					
9	تعتمد الكلية على جذب المواهب من اجل النمو والتنافس في بيئة التعليم العالي					
10	تمتلك الكلية القدرة على التعلم والتطور لتعزيز سمعتها					

3- الجاذبية: قدرة المنظمة على بناء علامة تجارية ومكانة مرغوبة عن طريق تقديمها نتائج إيجابية قابلة للقياس الكمي والنوعي (Bostjancic&Slana,2018,3):.

1	اشعر بالأعجاب بكويتي بشكل عام					
2	اشعر بان كافة أعضاء الهيئة التدريسية يثقون في الإدارة العليا في الكلية					
3	العمل في الكلية يبعث لدي الرضا والسعادة					
4	تتبنى الكلية طرائق وأساليب جديدة لحل أي مشكلة					
5	توفر الكلية المستلزمات التي تدفع أعضاء الهيئة التدريسية للبقاء والاستمرار فيها					

4- المسؤولية الاجتماعية: هي التزام المنظمة بمتابعة السياسات وصنع القرارات ذات الصلة بأهداف المجتمع وقيمه (اليساري، 2020، 53):.

16	تراقب إدارة الكلية أدائها ومستوى خدماتها المقدمة للمستفيدين منها				
17	تتصف الكلية بدرجة عالية من الاعتمادية والدقة في مجال تقديم الخدمات المجتمعية				
18	تتمتاز تعاملات الكلية مع كل الأطراف بالشفافية والوضوح				
19	تتجنب الكلية عن القيام بأي نشاط أو عمل يتعارض مع قيم وأخلاقيات المجتمع				
20	تلتزم الكلية بكافة الضوابط والتشريعات التي تعزز سمعتها				