

دور الفراسة الإستراتيجية في تحقيق سمعة المنظمة
دراسة تطبيقية لآراء عينة من العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي
في محافظة كربلاء

الأستاذ المساعد الدكتور
عامر عبد كريم الذبحاوي
الكلية التقنية الإدارية / كوفة - جامعة الفرات الأوسط التقنية
Ameralth2015@gmail.com
الباحث
خضير عباس محسن الفتلاوي
جامعة الفرات الأوسط التقنية / المعهد التقني - كربلاء
ak.amer@atu.edu.iq

The role of strategic physiognomy in achieving the
reputation of the organization
An applied study of the opinions of a sample of workers at
Al-Kafeel Specialist Hospital in Karbala Governorate

Asst. Prof. Dr.
Amer Abed Kareem Althabhawe
Management technical collge Kufa Al-furat Al-awset Technical University
Researcher
Khudhair abbas mohsin Al ftlawy
Karbala institute Technical
Al-furat Al-awset Technical University

Abstract:-

The Purpose:- The study aims to uncover the relationship and influence between strategic physiognomy through its dimensions (empowerment, inspiration, deep understanding) and the reputation of the organization through (creativity, social responsibility, service quality), through the interactive role of human resource management practices through (recruitment, employment, planning Human Resources, Development and Training).

The of Methodology Study:- The study problem was identified in several questions centered around the nature of the role represented by the correlation and influence between the study variables, and for this, a hypothetical outline of the study was developed that expresses three main hypotheses, and in order to ensure the validity of the hypotheses, all of them underwent multiple tests to ensure their validity. The study used a questionnaire as a way to obtain data.

The Approach of Study:- he study used the descriptive and analytical method as the method of the study. The study population identified (520) workers at Al-Kafeel Hospital in the Karbala Governorate. The study applied a random sample to select (175) employees and achieved the sample.

A percentage (33%) of the total study population. The data were analyzed using a set of statistical methods (factor analysis, Kendall correlation factor, simple and multiple analysis factor, and Kruskal-Wills analysis) and the results were extracted using the computer program (pct v.23 SPSS).

The of Conclusions Study:- The ability of Al-Kafeel Hospital employees at their various job levels has led to the promotion of strategic firadness, which represents a major factor in successful organizations across multiple professional specialties, and helps the organization's management to think dynamically and take a closer look at the wise issues that affect the daily management of the organization, and thus have a role in Achieving the organizational reputation that builds a positive image in the imagination of the stakeholders dealing with the organization, as it guarantees continuity and survival through the interactive role of human resource management practices represented by the interest of the top management in attracting workers with distinguished skills and experiences according to clear and solid plans as well as setting development and training programs. The study to a set of conclusions demonstrated the existence of an impact of empowerment and a deep understanding only among the variables of strategic firadit in achieving the reputation of the organization and there is no effect of the rest of the variables, which means confirming the need to attend human resource management practices represented in recruitment, recruitment, human resource planning, development and training as well as the decisions of administrative leaders. The organization researched as the cornerstone of the ng. These practices and their interactive role in influencing the behavior and decisions of the hospital. The researched organization must crystallize its work behaviors according to the strategic variables of Al-Firaasa as one of the most important qualifications necessary to predict levels of improvement in indicators and achieve the reputation of the organization.

Key Word: Strategic physiognomy, empowerment, inspiration, deep understanding, reputation of the organization, creativity, social responsibility, service quality.

المخلص:-

الغرض تهدف الدراسة إلى الكشف عن العلاقة والتأثير بين الفراسة الإستراتيجية من خلال أبعادها (التمكين، الإلهام، الفهم العميق) وسمعة المنظمة من خلال (الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة)، من خلال الدور التفاعلي لممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال (الاستقطاب والتوظيف، تخطيط الموارد البشرية، التنمية والتدريب).

منهجية الدراسة حددت مشكلة الدراسة في عدة تساؤلات تمحورت حول طبيعة الدور المتمثل بالارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة، ولأجل ذلك وضع مخطط فرضي للدراسة يعبر عن ثلاث فرضيات رئيسة، ولأجل التأكد من صحة الفرضيات خضعت جميعها لاختبارات متعددة للتأكد من مدى صحتها. وقد استعملت الدراسة الاستنباه وسيلة للحصول على البيانات.

منهج الدراسة استعملت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة. وتحدد مجتمع الدراسة (520) من العاملين في مستشفى الكفيل في محافظة كربلاء، وطبقت الدراسة العينة العشوائية في اختيار (175) موظفا وحققت العينة نسبة (33%) من مجتمع الدراسة الكلي. وقد تم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية (التحليل العاملي، معامل ارتباط كندال، معامل التحليل البسيط والمتعدد) واستخرجت النتائج باستخدام البرنامج الحاسوبي (pct v.23 SPSS).

استنتاجات الدراسة: أدت قدرة العاملين في مستشفى الكفيل بمختلف مستوياتهم الوظيفية إلى تعزيز الفراسة الإستراتيجية التي تمثل عامل رئيس في المنظمات الناجحة عبر تخصصات مهنية متعددة، وتساعد إدارة المنظمة على التفكير بشكل ديناميكي وأخذ نظرة فاحصة على القضايا الحكيمة التي تؤثر على الإدارة اليومية للمنظمة، وبالتالي يكون لها دور في تحقيق السمعة التنظيمية التي تبني صورة إيجابية في مخيلة أصحاب المصلحة المتعاملين مع المنظمة حيث يضمن لها الاستمرارية والبقاء من خلال الدور التفاعلي لممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة باهتمام الإدارة العليا على جذب العاملين من ذوي المهارات والخبرات المتميزة وفق خطط واضحة وورصينة وكذلك وضع برامج للتنمية والتدريب، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أثبتت وجود تأثير للتمكين والفهم العميق فقط من بين متغيرات الفراسة الإستراتيجية في تحقيق سمعة المنظمة ولا يوجد تأثير لبقية المتغيرات، مما يعني تأكيد الحاجة إلى حضور ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة بالاستقطاب والتوظيف وتخطيط الموارد البشرية والتنمية والتدريب وكذلك قرارات القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة بوصفها حجر الزاوية في نجاح تلك الممارسات ودورها التفاعلي في التأثير على سلوكيات وقرارات المستشفى. وعلى المنظمة المبحوثة أن تبلور سلوكيات عملها وفقاً لمتغيرات الفراسة الإستراتيجية بوصفها أحد أهم المؤهلات الضرورية للتنبؤ بمستويات التحسين في مؤشرات وتحقيق سمعة المنظمة.

الكلمات المفتاحية: الفراسة الإستراتيجية، التمكين، الإلهام، الفهم العميق، سمعة المنظمة، الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة.

المبحث الأول

المنهجية العلمية للمبحث

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى المنهجية العلمية للمبحث والتي تتضمن الآتي:

أولاً: مشكلة الدراسة

إن من أهم الأولويات التي يركز عليها الباحث في دراسته هي المشكلة لأنها الأساس الذي تستند عليه باقي الفقرات في المنهجية العلمية وتعد المحرك الأساسي لتشخيص الواقع الميداني لمتغيرات الدراسة ، وبذلك فان مشكلة دراستنا الحالية تتطلب التشخيص والتحليل المعرفي والنظري والعلمي المستند إلى عدد من المرتكزات المفاهيمية الخاصة بمتغيرات الدراسة وطبيعة العلاقة التفاعلية التي تربطها. كما ان مشكلة الدراسة الحالية تعمل على تأصيل حقيقة الجدل الفكري القائم حول المتغيرات الرئيسية والفرعية للدراسة ومستوى اهميتها وعمقها الميداني وتمثيلها الواقعي في منظمات الاعمال وبالتحديد مستشفى الكفيل التابع للعبة العباسية المقدسة. حيث ان اي منظمة تسعى للنجاح يتوقف على مدى قدرتها تحقيق أهدافها ، انما يرتبط ذلك إلى حد بعيد بطبيعة الاستراتيجيات التي تتم صياغتها وكيفية التعامل معها في ضوء المتغيرات البيئية اذ تبحث المنظمات عن طرق للنجاح في صميمها وتبحث عن العوامل الإستراتيجية التي تسهم في تحقيق ذلك ، هنا يبرز موضوع الفراسة الاستراتيجية (Strategic physiognomy) كاستجابة لطبيعة الواقع الذي تعيشه المنظمات في الوقت الحاضر كونه احدث ما توصل اليه علم الفراسة الاستراتيجي الذي يركز على مراقبة السمات الشخصية للفرد والافراد ، ويصف الحالة الذهنية للقائد فيما يتعلق بالفرص المحتملة والتهديدات في البيئة الخارجية للمنظمة ، ولكي يتناغم في السعي إلى تعزيز السمعة التنظيمية بهذا الوصف فان واقع الدراسة يمكن تأطيره بمتغيرين تتفاعل فيما بينها علميا هي (الفراسة الإستراتيجية، سمعة المنظمة) والتي يمكن ان نحدد من خلالها مشكلة الدراسة الرئيسية التي تنطلق من عدم دراستها مجتمعة في البيئة العربية بشكل عام والعراقية على وجه الخصوص. اذ يمكن النظر اليها من محورين رئيسين يتمثل المحور الاول في مشكلة الدراسة الفكرية التي يمكن ان تحدد في ضوء الجدل الفكري وضعف اتفاق الباحثين مفاهيميا حول متغيراتها الفرعية ، اما المحور الثاني يتمثل في مشكلة الدراسة الميدانية التي

جرى تشخيصها عن طريق الزيارات المتكررة والمقابلات الشخصية المستمرة مع عدد من القادة والتابعين في مستشفى الكفيل التابع للعتبة العباسية المقدسة تمثلت في ادراكهم المعرفي والميداني للمحتوى المفاهيمي الدقيق بما يتعلق بالفراسة الاستراتيجية والسمعة التنظيمية، إذ كان هناك استغراب واضح حول متغيرات الدراسة، فضلا عن الفهم المحدود للقادة والتابعين بما يتعلق بمفهوم الفراسة الإستراتيجية وسمعة المنظمة، وفي ضوء ذلك يمكن تشخيص وحصر مشكلة الدراسة بمجموعة من التساؤلات الفكرية والميدانية وكما يلي:

١. التساؤلات الفكرية للدراسة: من خلال الاطلاع على جهود الباحثين وما تمخض عنهم من نتائج ذات صلة بمتغيرات الدراسة يمكن ان نحدد التساؤلات الفكرية بإيجاز وكما يلي:

- أ. ما هي المرتكزات الفكرية لموضوعات الدراسة (الفراسة الإستراتيجية، السمعة التنظيمية) بشكل عام والجدل الفكري في ما بينها؟
- ب. ما هي ابعاد الفراسة الاستراتيجية؟ وما طبيعتها ، وما نماذجها؟ وما هو النموذج الابرز من بينها؟
- ج. ما المعاني الاساسية والجوهرية للسمعة التنظيمية؟ وما طبيعتها؟ وما النموذج الابرز من بينها؟

٢. التساؤلات الميدانية للدراسة

في ضوء التصورات الواقعية المتوفرة لدى افراد العينة المبحوثة حول متغيرات الدراسة يمكننا ان نحدد التساؤلات الميدانية للدراسة وكما يلي:

- أ. ما الصدق البنائي الاستكشافي والتوكيدي لمقياس الدراسة بصورة عامة في ضوء اجابات افراد العينة على مستوى المشاريع عينة البحث؟
- ب. هل يمتلك القادة والتابعون في مستشفى الكفيل التابعة للعتبة العباسية المقدسة تصورا واضحا أو ادراك معين حول متغيرات الدراسة (الفراسة الاستراتيجية، السمعة التنظيمية)؟ وما ابعادها الفرعية؟
- ج. ما هو مستوى اهمية متغيرات الدراسة (الفراسة الاستراتيجية ، السمعة التنظيمية)

بأبعادها الفرعية على مستوى المنظمة المبحوثة؟

ثانياً: أهمية الدراسة: وترتكز أهمية الدراسة بالنقاط التالية:

١. اعتمدت الدراسة حقلين مهمين من حقول ادارة الاعمال وهما في غاية الاهمية (السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية) اذ ان التلاقح الفكري والمعرفي المنطقي بين متغيرات الدراسة وانسجام وتوافق ابعادها اكسبها اهمية معرفية كبيرة تعزز النماذج المفاهيمية التي قدمها الباحثين في هذا المجال.
٢. انفراد الدراسة في تطبيق مخططها الفرضي في مجال بالغ الاهمية على مستوى البلاد الا وهو مشروع خدمي كبير (مستشفى الكفيل التابع للعتبة العباسية المقدسة ، وذلك كون هذا المشروع الخدمي بمثابة قوة استراتيجية لها كيانها الخاص الذي له تأثيره في المجتمع العراقي في القطاع الصحي فضلا عن مساهمته في معالجة جزء من مشكلة البطالة عن طريق توظيف العشرات من العاملين في المنظمة عينة البحث وهي في تطور مستمر مما يؤشر اهميتها على مختلف الاصعدة.
٣. ان فحص وقياس العلاقة التفاعلية والتأثيرية بين متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية على مستوى والقادة والتابعين في المنظمة المبحوثة بعد محاولة مهمة في سبيل تهيئة التمكين الذهني للأفراد عينة الدراسة للمشاركة في صنع القرار الاستراتيجي والهامهم لإداء المهام والواجبات الصعبة وتوليد ثقافة عمل ايجابية وملهمة لزيادة دافعيتهم نحو العمل بفراصة إستراتيجية والتوجه المستقبلي في انتهاز سلوكيات تعزيز سمعة المنظمة وفق ادق الابعاد التنظيمية للفراسة الاستراتيجية.

ثالثاً: أهداف الدراسة: Objectives Study:

استرشادا بمحتوى مشكلة الدراسة ومحتوياتها وتساؤلاتها، يمكن إجمال أهداف الدراسة الحالية وكما يلي:

١. بناء اطار مفاهيمي ومعرفي لمتغيرات الدراسة (الفراسة الإستراتيجية ، السمعة التنظيمية) وأبعادها الفرعية ، عبر تتبع المسارات الفكرية للأدبيات المتخصصة وتجزير المعرفة التي تحتويها.

٢. تأصيل العلاقة المنطقية بين موضوعات الدراسة الرئيسية والفرعية ، وهذا يكون من خلال فحص التراكمات المعرفية الخاصة بالمتغيرات واستنتاج ما يؤسس البناء الفكري والمفاهيمي الذي يعزز ويدعم هذه العلاقة بشكل منطقي.
٣. من خلال التوليفة المتجانسة لمتغيرات الدراسة وتفاعلها ميدانيا علة مستوى المنظمة المبحوثة نعمل على التأكد من مدى الصدق البنائي والاستكشافي والتوكيدي لمقاييس الدراسة في ضوء اجابات العينة في المنظمة المبحوثة.
٤. تلمس واضع ابعاد الفراسة الإستراتيجية والسمعة التنظيمية على مستوى القادة والتابعين في المنظمة المبحوثة.
٥. قياس مستوى اهمية المتغيرات الرئيسية والفرعية احصائيا على مستوى المنظمة المبحوثة والتوقف على ترتيبها الحقيقي لبيان اهميتها الميدانية حسب اجابات افراد عينة الدراسة.

رابعاً: فرضيات الدراسة

تمثل الفرضيات ادعاءات متوقعة تنسجم في اتجاهاتها مع ما تم تشخيصه في مشكلة الدراسة وما اثير من تساؤلات فكرية وميدانية ، بناءً على ما يمتلكه الباحث من تصورات معينه عن واقع المنظمة المبحوثة، كان التوجه إلى وضع عدد من الفرضيات لاختيار المخطط الفرضي للدراسة ، مجسدة اتجاهات العلاقة والتأثير بين متغيراته وبما يستجيب لأهداف الدراسة ويهيئ اجابة دقيقة عن اسئلتها وكما يلي:

أولاً: علاقات الارتباط

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الفراسة الإستراتيجية وسمعة المنظمة بأبعادها مجتمعة وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- أ. الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التمكين وسمعة المنظمة.
- ب. الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط بين ذات دلالة معنوية الوحي- الإلهام وسمعة المنظمة
- ج. الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الفهم العميق وسمعة المنظمة.

ثانياً: علاقات التأثير

الفرضية الرئيسة الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الفراسة الإستراتيجية وسمعة المنظمة بأبعادها مجتمعة ، وتنبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

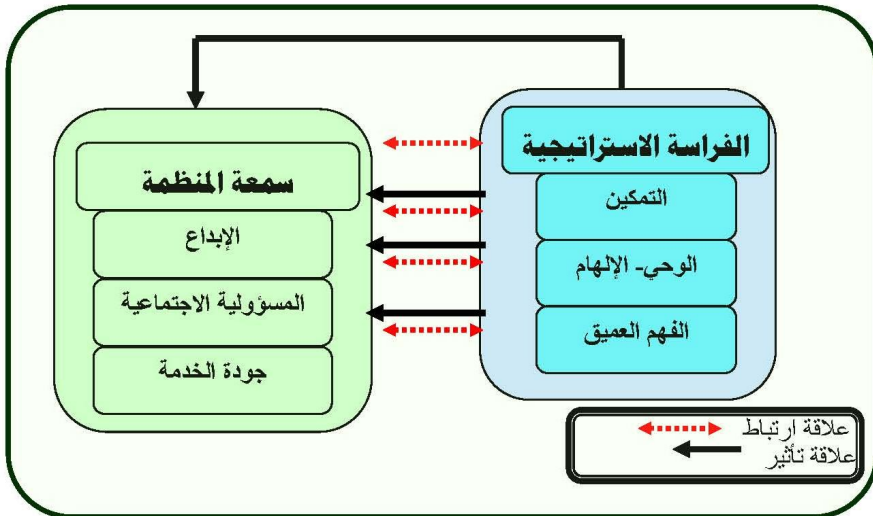
أ. الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التمكين وسمعة المنظمة.

ب. الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الوحي أو الإلهام وسمعة المنظمة.

ج. الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الفهم العميق وسمعة المنظمة.

خامساً: مخطط الدراسة

إن الدراسة الحالية هي عبارة انموذج تأثير تفاعلي (معدل) يتمثل بالعلاقة التأثيرية بين الفراسة الإستراتيجية وسمعة المنظمة التي تتغير تبعاً للتغيرات الحاصلة في مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها على مستوى القادة والتابعين في المنظمة المبحوثة، والشكل (١) يوضح المخطط الفرضي للدراسة



شكل (١) مخطط الدراسة الفرضي

سادساً: منهج الدراسة Study Approach

إن المنهج هو مجموعة من الركائز والأسس المهمة التي توضح مسلك الباحث لتحقيق الآثار التي يصبو إليها، وهو مجموعة الوسائل والخطوات الإجرائية التي يمارسها الباحث بالفعل، ويطوعها من مرحلة إلى مرحلة أخرى خلال بحثه وبذلك اعتمدت الدراسة الحالية لتحقيق اهدافها المنهجية والفكرية والميدانية على منهج تكاملي متعدد الرؤى اشتمل على العمق المعرفي لمناهج البحث العلمي كمنهج التداخل المعرفي الذي يمثل احد المناهج الاساسية في دراسات السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية لأنه يستند إلى تلاقح الافكار المتعددة من مجموعة من التخصصات لتطوير المهارات الإدارية والتحليلية لتكون قادرة على التعامل مع القضايا التنظيمية.

وكذلك المنهج الوصفي التحليلي الذي يركز على الوصف والتحليل للظواهر المدروسة التي تكاد ان تكون مسالة مشتركة وموجودة في العديد من البحوث العلمية ، وتحدد ابرز أدوات هذا المنهج فيما يلي:

١. ما تمت كتابته عن الظاهرة المبحوثة والمراجع العلمية والدوريات المختلفة التي تناولتها.
٢. التوصيفات النظرية في المصادر الاجنبية والمجلات العلمية ومواقع الانترنت.
٣. ميدانياً الاستبانة، المقابلة، والملاحظة التي تستخدم لجميع البيانات من افراد العينة المبحوثة.

سابعاً: مجتمع وعينة الدراسة Society and The Study Sample

ان التعريف بمجتمع وعينة الدراسة وتبيان خصائصها ضرورة اساسية تركز عليها الدراسة الميدانية ، خاصة اذا ما علمنا ان طبيعة التوافق بين خصائص كل منهما يتيح امكانية تعميم نتائج البحث في العينة على باقي مفردات المجتمع التي سحبت منه ، وهذا يستدعي التحديد الدقيق لمجتمع وعينة الدراسة الحالية اذ يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي، إذ بلغ عدد العاملين (520) فرداً وبمختلف المستويات الوظيفية، وتم اختيار عينة عشوائية من بينهم، بلغ حجمها (175) فرداً.

ثامناً: حدود الدراسة Study Boundaries

تعتبر حدود الدراسة مهمة وفق نطاقات محددة واضحة المعالم وضرورة اساسية لأي دراسة اكايمية ضمن اختصاص علمي معين ، وبذلك اصبح لزاما تشخيص الحدود الخاصة بالخصوصية البشرية والمكانية والزمانية المناسبة للدراسة الحالية وكما يلي:

١. الحدود البشرية **Human Bounders**: انتظمت الحدود البشرية في قسمين تمثل الاول بالقيادة (الادارة العليا ، مدراء الأقسام ، مدراء الفروع و مدراء الشعب والوحدات ، بينما تمثل الثاني بالتابعين والعاملين بالمستويات الدنيا.

٢. الحدود المكانية **Place Bounders**: الحدود المكانية لقد تم اختيار مستشفى الكفيل التابع للعتبة العباسية المقدسة لغرض اجراء الجانب الميداني للدراسة، وهذه المنظمة الخدمية تقدم خدمات صحية مختلفة ومتنوعة وتقع في محافظة كربلاء المقدسة وضمن حدودها الادارية.

٣. الحدود الزمانية **Time Bounders**: امتدت مدة الدراسة بجانبها النظري والميداني من ٢٠٢٠/١١/٢٤ إلى ٢٠٢١/٤/١٥ بما فيها اجراء العديد من المقابلات الشخصية مع افراد العينة في المنظمة المبحوثة وجمع المعلومات الضرورية وتفسير النتائج.

تاسعاً: أدوات الدراسة Study Tools

اعتمد الباحث في جمع البيانات المطلوبة لعرض الجانب النظري على ما توفر من مراجع مكتبية والكترونية تمثلت بالمصادر العلمية العربية والاجنبية من كتب وبحوث علمية منشورة في مجلات علمية رصينة ودراسات ورسائل وأطاريح اكايمية ودوريات مختلفة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة سواء المتوفرة داخل العراق أو عن طريق شبكة المعلومات الدولية الانترنت، اما الجانب الميداني فقد تم الاعتماد في إعدادة على المقابلة الشخصية واستمارة الاستبيان، وفي ما يلي متغيرات الدراسة وأبعادها وأداة المقياس وترميزها والمصادر المعتمدة في تحديدها

الجدول (1) متغيرات الدراسة وأبعادها وأداة المقياس وترميزها والمصادر المعتمدة في تحديدها

ت	أبعاد أداة القياس	الاختصار	عدد الفقرات	المصادر
1	الفراسة الإستراتيجية	SP	15	(Wing, 2015)
	التمكين	E	5	

	5	IN	الوحي – الإلهام	
	5	DU	الفهم العميق	
(Dijkmans, et.al. 2015)	15	OR	سمعة المنظمة	2
	5	I	الإبداع	
	5	SR	المسؤولية الاجتماعية	
	5	SQ	جودة الخدمة	

المصدر: من إعداد الباحث وفقا للمصادر المذكورة.

المبحث الثاني

الإطار النظري لمتغيرات البحث

الفراسة الإستراتيجية، سمعة المنظمة

أولاً: الفراسة الإستراتيجية

١. مفهوم الفراسة الإستراتيجية.

عرفت الفراسة منذ بدء حياة الإنسان على الأرض، وأدت التجارب البشرية المتراكمة على مر السنين عبر الملاحظة والتجربة إلى تطورها بشكل ملحوظ ووصولها لمراحل متقدمة، ففكرة إيجاد علاقة بين ملامح الوجه والسمات الشخصية للفرد لها جذور في الحضارات القديمة، فالصينيون القدماء من أوائل الأمم التي درست مبادئ الفراسة وتعرفت على مضامينها، تحت مسمى (ميان تشيانغ) (Mian Chiang)، أي معرفة الخصائص وقراءة الوجوه من خلال التعابير البيولوجية البشرية، لتشخيص الأمراض، ومعرفة نوع الشخصية وسلوكياتها ومؤثراتها والتنبؤ بمستقبل الفرد (Abulaban et al.,2018: 22). ويعد علم الفراسة مصطلح يوناني مكون من شقين (الطبيعة، الجسم، المادة) بحسب السياق، (الحكم، والقانون) بمعنى قانون الطبيعة أو الحكم على مظهر الجسم (Donnelly,2018:52). وعلم الفراسة هو ملامح الوجه والجسم، التجهم المميز، الإيماءات والمواقف، اللياقة البدنية والموقف (Parshukova et al. 2004). ويعد تحقيق أهداف المنظمة واقع لا محال وان كانت بشكل نسبي، وان هذا الواقع قد لا يتحقق ما لم تنجز وتبلغ الأهداف مدياتها، فتحقيق المنظمة لأهدافها (أهداف بيئتها الداخلية، وبيئتها الخارجية الخاصة والعامة)، إذ تحتاج إلى معرفة ودراية ومسح ورصد للبيئة بمنظور (360 درجة) في ظل امتلاك الإدارة العليا للمعرفة والخبرة والأهداف الواضحة فعلم الفراسة يعد أحد الأساليب النفسية لتحليل شخصية الفرد وحالته العاطفية من خلال تعابير الوجه والإيماءات ولامح الوجه ففي

منظمات اليوم تعتبر وظائف الأعضاء البشرية أداة دعم قوية لمدير الموارد البشرية المحترف إلى جانب الأساليب التقليدية لإجراء المقابلات والاختبار، وتتيح هذه التقنية التوصل إلى نتيجة نهائية أعمق حول المرشح واتخاذ القرار الصحيح (Gavrilova,2018:45)

وتعتبر الفراسة الإستراتيجية من بين الآليات التي توصل المفترس إلى الكشف عن الحقيقة تلك التي تعرف بأنها الوسيلة التي يستطيع بها الفرد أن يبحث ولو جزء بسيط من الشك وذلك باعتماد طريقة علمية دون الاحتكام إلى الجانب الذاتي (-92: Vior,2003) (94). ويضيف (Dabbas & Muhemmed, 2018:99) ان مفهوم الفراسة الاستراتيجية هو ما تمثله بمجموعة من الممارسات والارتباطات التي تعمل بها المنظمة من خلال تجمع بين الخصائص الشخصية أو السمات ذات الاختلافات بين المظاهر العامة للمنظمة، لذا تشير كل من ملامح وقد يشير مزيجها إلى شخصيات مثل الضمير والحزم واحترام الذات والصدقة والإحسان وحتى العرق. وإن الظروف المتغيرة لمنظماتنا اليوم، سواء كانت سياسية أو ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية، هي نتيجة العديد من المتغيرات والتطورات الناتجة عن انفجار المعرفة وثورة المعلومات والاتصالات، ومع اشتداد المنافسة الداخلية والخارجية لمنظمات الأعمال، إذ تواجه المنظمات العديد من التحديات والصعوبات في كيفية التأقلم معهم والتحويلات وطرق التكيف معها. (Escobar,2018:69). وان الفراسة الإستراتيجية تتمثل في ما يمتلكه الفرد للفتنة والذكاء والإدراك الحسي وسرعة البديهة في تحليل الظواهر البيئية وتفسيرها واعتماد الاستراتيجيات المناسبة للارتقاء بواقع المنظمة ووصولها لمراحل متقدمة من النمو والازدهار، فضلاً عن البصيرة النافذة في تقدير الأمور والفهم العميق لأفرادها عبر القراءات الفيزيولوجية المستندة على تفسير الوجوه والهيكل العظمي للجسم الذي تكمن فيه الأنسجة الرخوة للنهوض بواقع أفرادها لتحقيق الغايات والأهداف الإستراتيجية.

٢. أبعاد الفراسة الإستراتيجية Strategic physiognomy Dimensions

تشير معظم الدراسات حول موضوع التفكير الاستراتيجي انه علم حديث وعامل استراتيجي يؤثر على الأعمال (Wing, 2015) قدم الباحث نموذج ثلاثي الأبعاد وهي:

أ. التمكين: Empowerment

يعرف قاموس (Merriam Webster's Dictionary) التمكين كفعل بالتفويض أو

الاذن أو إعطاء السلطة القانونية لشخص ما. وان المنظمات هي أداة حيوية وهامة في المجتمعات البشرية الحديثة. العنصر البشري هو حجر الزاوية من خلال الاختلاف أنواع التفاعلات التي تنتجها والتي من خلالها يمكنهم الحكم على فعالية هذه المنظمات (Miller, 2011). من الناحية اللغوية، يشير مفهوم التمكين إلى السماح أو التدريب أو الإذن أو إعطاء السلطة شيء ما أو شخص ما أو القيام بشيء ما. (Seibert et al., 2011: 981). قبل أن يعتبره قاموس أكسفورد كملف تفويض السلطة الآن يعتبر تعريف التمكين على أنه "تمكين": السماح للفرد بعمل شيء ما، أو تدريب المرء على فعل شيء ما (Marin & Verdier, 2012: 209-223) يركز التمكين على إعطاء الإدارة العليا السلطة والثقة للموظفين لتنفيذها المهام بحرية مما يساهم في إيجاد الرضا والشعور بالأهمية وزيادة المسؤولية وخلق شعور إيجابي بين الموظفين مما يمثل دافعاً مهماً للعمل (Kiralay, 2014). والتمكين هو إعطاء القوة اللازمة لأعضاء الفريق لخلق الوسائل اللازمة لذلك تمكنهم من السيطرة على العمل يعتبر تقاسم السلطة والمسؤولية من خلال تفويضها مستويات مختلفة داخل الهيكل التنظيمي (Bux & Tay, 2010: 215-227).

ب. الإلهام Inspiration

إن الظروف المتغيرة لمنظمتنا اليوم، سواء كانت سياسية أو ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية، هي نتيجة العديد المتغيرات والتطورات الناتجة عن انفجار المعرفة وثورة المعلومات والاتصالات، ومع اشتداد المنافسة الداخلية والخارجية، تواجه المنظمات العديد من التحديات والصعوبات في كيفية التأقلم معهم والتحويلات وطرق التكيف معها (Escobar, 2018: 62, 86). والإلهام يدفع الأفراد للإبداع وهذا يدل على أهمية الإلهام. يعتبر الفرد المبدع كثرة تفوق أي ثروة. الاستثمار في تنمية العنصر البشري هو أنجح مصادر الاستثمار، والموارد البشرية من أهم العوامل التي تساهم في بقاء واستمرارية المنظمات و من خلال تحقيق الميزة التنافسية المستدامة بسبب القدرات الإبداعية والمهارات والمعرفة الضمنية. (Lin, 2017: 3-28) وان القائد يلهم المرؤوس رؤية جذابة للمستقبل في الاستمرار في نقل التوقعات وإظهار الالتزام بالأهداف والرؤية المشتركة. التأثير المثالي و غالباً ما يتم الجمع بين الحافز الملهم لتشكيل القائد الملهم الجذاب (Whitney et al., 2010). ويعمل هؤلاء

القادة التحويليون بطرق تحفز الناس من حولهم على صنع من هم في الروح في المجتمع، والتركيز والتفكير في مواقفهم المستقبلية الجذابة، وتحفيزهم على الدراسة بدائل ومرغوبة وكذلك السماح لهم بالمشاركة في تحقيق أهداف مختلفة للغاية. (Warrick,2011:11-26).

ج. الفهم العميق: Deep Understanding

نحن في عالم سريع التغير ونحتاج إلى جعل الأحداث بطريقة أكثر ذكاءً وإبداعاً لا غنى عنها في تغيير سريع العالم الذي نحتاج إلى صنعه. هناك دائماً أشياء يجب القيام بها ومشكلات نحتاج إلى حل، وهنا يجب أن يكون لدينا ما يكفي الفهم والذكاء (Burke,2017). وقد بدأت المنظمات تدرك أهمية الفهم الاستراتيجي وبدأت في تلبية احتياجاتها لهذا النوع من الذكاء حيث سعوا إلى مواءمتها مع أنماط الذكاء (العاطفي والتنافسي والتجاري) وتدريب قيادتهم عليها تطوير وإدارة عناصرها بشكل فعال. الفهم الاستراتيجي للقادة التنظيميين، وكذلك الاستعداد لتقديم المعلومات لصانعي القرار وصياغة الاستراتيجيات والخطط في المنظمات بشكل عام وفي المنظمات الخدمية في بشكل خاص، بالإضافة إلى الفهم، يحدث بين العديد من موضوعات رأس المال الاجتماعي وأنظمة إدارة المعرفة وثقافي (Cascio,2018).

ثانياً: سمعة المنظمة

١. مفهوم سمعة المنظمة

السمعة هي كلمة تستخدم اليوم كادراك لأفعال الماضي والسلوك المستقبلي للفرد والمنظمة ولا ينظر إليها في معزل بل هي سياق لما يفعله الآخرون في السوق، وهي ليست قضية حديثة، لذلك تعد سمعة المنظمة موضوعاً ساخناً في المجال الأكاديمي وقطاع الأعمال، ويصف (1: Sudbry,2010) المنظمة بأنها شجرة وسمعتها ظلها وهي الشيء الحقيقي والقيمة الفعالة. لقد تناول الباحثين والكتاب سمعة المنظمات من خلال تصورات وتقييمات زبائن المنظمة ووسائل الإعلام ورجال الأعمال استناداً للفوائد المتحققة من المنظمة، وان علماء الاجتماع والباحثين يعتبرون السمعة بمثابة البناء الاجتماعي الذي تحصل عليه المنظمة من العلاقة مع أصحاب المصالح، وان السمعة الجيدة تؤدي إلى توطيد العلاقات الودية مع الأطراف المؤثرة في المجتمع (2: Chen-Chu,2009). وللسمعة المنظمة مفاهيم عديدة لكل

منها اتجاهها الخاص ومن هذا المفاهيم، ينظر (رشيد و الزيايدي، ٢٠١٤: ١٨) ان السمعة المنظمة هي الانطباع الذهني الشامل الذي يتولد من قبل مختلف أصحاب المصلحة المتعاملين مع المنظمة حول أنشطتها وانظمتها وقراراتها وسياستها والذي يتحدد في ضوء استمرار علاقاتهم وتعاملهم ودعمهم من عدمه، وبالتالي فأنها تجسد في كل الجهود والإنجازات المتميزة التي ترمي من وراءها تلك المنظمات كسب رضا المجتمع وتحقيق رفاهيته. فيما يراها (عباس، ٢٠١٧: ٨١) بمجموعة الانفعالات والمواقف لدى الجمهور المؤثرة بشهرة المنظمة المنتجة وعلامتها التجارية باعتماد معيار السمعة الراجحة بين الافراد الموثوق بهم. في حين يشار اليها (الفتلاوي، ٢٠١٧: ٣١) بانها العوامل التي تعد الخطوات أساسية في بناء الثقة بالمنظمة والتي تكون نتيجتها تحقيق قيم أساسية فضلا عن العمل بشفافية والالتزام بتحمل المسؤولية فيما يتعلق باخطار العمل، يتجسد المفهوم (Lange et al., 2011: 157) المعروف في تعريف سمعة المنظمة "كمستوى الوعي الذي تمكنت الشركة من تطويره لنفسها، كما في حالة Procter & Gamble أو Anheuser Busch، وكذلك بالنسبة لعلاماتها التجارية، يؤكد (Kendy, 2018: 2-3) أن هناك منظورين للسمعة التنظيمية: منظور المنظمة ومنظور أصحاب المصلحة. "من وجهة نظر المنظمة، تعتبر السمعة أحد الأصول غير الملموسة التي تسمح لمنظمة لإدارة توقعات واحتياجات مختلف أصحاب المصلحة بشكل أفضل، وخلق التمايز والحواجز أمام منافسيها. من وجهة نظر أصحاب المصلحة السمعة هي الاستجابة الفكرية والعاطفية والسلوكية حول ما إذا كان اتصالات وأعمال منظمة تتناسب مع احتياجاتهم ومصالحهم، سمعة المنظمة وهو "مجموعة من المعتقدات الرمزية حول القدرات والأدوار والالتزامات الفريدة أو القابلة للفصل للمنظمة، حيث يتم تضمين هذه المعتقدات في شبكات الجمهور" (Jamal & Baka, 2017:3).

٢. أبعاد سمعة المنظمة

إن موضوع الأبعاد سمعة المنظمة من بين الموضوعات ذات الأهمية الكبيرة ومعظم الدراسات التي تتناول الأبعاد التي تشكل سمعة المنظمة تتعارض مع مكوناتها. على الرغم من المقاييس المتعددة والأبعاد التي تناولت سمعة المنظمة، حيث اتفقت دراسة (Dijkmans, et.al. 2015) و دراسة (الفتلاوي، ٢٠١٧: ١٣-١٤) أن المقياس هو الأكثر شمولاً في قياس

سمعة المنظمات وتماشياً مع أهداف الدراسة الحالية، واستناداً إلى بعض مؤشرات القياس التي تم اعتمادها في الدراسات السابقة واستخدامها من قبل العديد من الباحثين يمكن بلورة أبعاد سمعة المنظمة المدركة في النقاط التالية:

أ- الإبداع: Innovation

يمثل الإبداع أداة أساسية لنمو المنظمات المعاصرة وبقائها وقدرتها على التكيف مع الظروف السيئة، ويرى (رضاء، ٢٠٠٣: ٣٠) إن الإبداع هو خروج عن التفكير والمعرفة التقليدية، مما قد ينتج عنه اكتشاف أفكار أو نظريات أو اختراعات أو أساليب عمل جديدة ومتطورة ومقبولة ومناسبة لظروف وإمكانيات المنظمة وبما يساعدها على التكيف والتفاعل مع كافة المتغيرات وتحسين إنتاجيتها وتطوير مستوى أدائها وأداء العاملين فيها. اذ بين (Biniari , 199 : 2011) ان الابداع هو القدرة على خلق شيء جديد وإخراجه إلى حيز الوجود. وان الابداع أمر أساسي لتطوير اي منظمة ويتحقق ليس فقط من خلال المنتجات والخدمات والعمليات المتجددة بل من خلال الممارسات الادارية المبدعة ينبغي على المنظمة اعتماد نموذج اداري من الابداعات التي تشمل عمليات الابداع التنظيمي على اساس الكفاءات المهنية والمهارات الادارية وتأثيرها على عملية صنع القرار (Dijkmans, et.al. 2015).

ب- جودة الخدمة: Service of Quality

في العصر الحالي للعولمة ووعي الزبائن، ينبغي على المنظمات ان تعطي للجودة الأهمية القصوى باعتبارها الاستراتيجية الأساسية للنجاح والبقاء على المدى الطويل و الحصول على سمعة طيبة وميزة تنافسية مستدامة (الفتلاوي، ٢٠١٧: ١٣-١٤)، وحيث إشارة دراسة (Dijkmans, et.al. 2015) تشير جودة الخدمة إلى الميزة النسبية لتقييم الأطراف ذات الأهمية لقدرة المنظمة على تقديم منتجات وخدمات عالية الجودة، سواء كانت المنظمات تنتج سلعاً أو تقدم خدمات وعندما تدخل المنظمات الأسواق العالمية في جميع أنحاء العالم تصبح عملية اختيار سلعة أو خدمة أكثر شمولاً للزبون هذا الأمر الذي جعل المنظمات إلى الاهتمام وزيادة جودة المنتج والعمل على ممارسة الأعمال التجارية التي تتيح للمنظمة تصميم منتجات تلبي احتياجات الزبائن، وبناء عمليات تشغيلية تحقق مستويات عالية من الأداء والجودة. ويرى (الذجاوي، ٢٠١٢: ٢٤٨) ان جودة الخدمة هي التي تتفق

وتتطابق مع توقعات الزبائن وفقاً للمعايير التي يلجأ إليها الزبائن للحكم على جودة الخدمة المقدمة لهم.

ج- المسؤولية الاجتماعية Social Responsibility

هي مجموعة متنوعة من الأنشطة مهمة التي يجب ان تقوم بها جميع المنظمات سواء طوعاً أو اجبارياً للتعامل مع التوقعات الداخلية والخارجية، لأنها تضيف قيمة إلى المنظمة وتعزز سمعتها سواء بشكل مباشر أو غير مباشر ومن المجدي ان تعترف المنظمات بالمسؤوليات الاجتماعية والبيئية وان تدعم القضايا الجيدة في المجتمع لان ذلك قد يمكنها من الحصول على سمعة عالية (الفتلاوي، ٢٠١٧: ١٣-١٤). ويرى (Dijkmans, et.al. 2015) المسؤولية الاجتماعية على أنها فلسفة مجموعة من الممارسات لمسؤولي الإدارة، والتي لها تأثير إيجابي على جودة منتجات المنظمة، وتعكس السلوك والقيم الشخصية لمديري الأعمال، وهي المعتقدات والمواقف التي تقودهم إلى تكوين قاعدة أو إطار لما يمتلكون من معلومات ويتبنون سلوكهم. وتعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها مسؤولية المنظمة الأخلاقية تجاه مجاميع أصحاب المصالح الذين يتأثرون بصورة مباشرة أو غير مباشرة بأنشطة المنظمة (Jones, 1995:198).

المبحث الثالث

الجانب الميداني للدراسة

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي

يستخدم التحليل الإحصائي الوصفي لغرض تقديم ملخص عن استجابة العينة المبحوثة على متغيرات الدراسة الرئيسة والفرعية بالاعتماد على العديد من المؤشرات الإحصائية الوصفية، اذ يمثل التحليل الوصفي جانباً هاماً لتحليل البيانات تحليلاً كمياً، ويوصف البيانات المعتمدة من خلال وصف سلوك العينة المبحوثة أي (العينة التي إعتمدت في جمع البيانات)، مما يعطي الباحث تصور عن طبيعة البيانات التي تم تحليلها ويمكن الاعتماد على الجداول أو الرسوم البيانية أو المناقشات التفصيلية لتكون الصورة أوضح للقارئ (Triola, 2012:4). لذا سيركز هذا المبحث على تحديد مستوى استجابة العينة المبحوثة على محاور الاستبيان (المتغيرات والأبعاد الفرعية) وتشخيصها لأجراء التحليل الوصفي، ليتم الكشف عن طبيعة توجهات العينة (المستجيبين) وإدراكهم للمتغيرات المبحوثة في منظماتهم. وبالتالي يتطلب

الاعتماد على مجموعة من المؤشرات الوصفية المتمثلة بمؤشر (الوسط الحسابي) الذي يبين استجابة العينة للمتغيرات المبحوثة ومؤشر الانحراف المعياري الذي يوضح مدى إنحراف القيم عن وسطها الحسابي. فضلاً عن تحديد الأهمية النسبية لكل بعد وفقرة التي تم قياس المتغيرات من خلالها، إذ تم اعتماد قيمة الوسط الفرضي وبحدود (٣) أي أن قيمة الوسط الحسابي المتحققة التي تفوق أو تساوي قيمة الوسط الفرضي تعد قيمة مقبولة أي (توجد استجابة) وبخلافه تعد مرفوضة أي (عدم وجود استجابة) باعتماد على مقياس ليكرت خماسي الرتب (أتفق تماماً ، موافق ، محايد ، لا أتفق ، لا أتفق تماماً) وحسب الأتي:

أولاً. متغير الفراسة الإستراتيجية: يتكون هذا المتغير من ثلاث أبعاد فرعية وكالاتي:

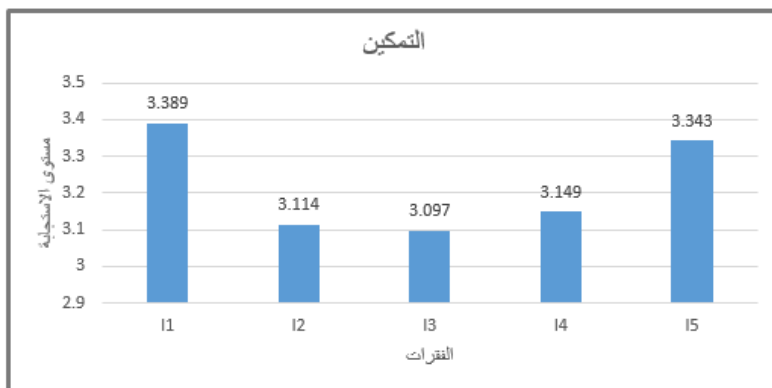
١. التمكين: تبين معطيات الجدول (١) قيم المؤشرات الإحصائية الوصفية المتحققة المتمثلة ب(الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، النسبة المئوية) لبعد (التمكين)، إذ يتبين انه قد حقق استجابة مقبولة وبوسط حسابي بلغ (٣.٢١) أي أعلى من قيمة الوسط الفرضي المعتمد، مما يعني ان العينة المبحوثة لديها ادراك لمضمون فقرات البعد المذكور لكن ليس بالمستوى المطلوب، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري (١.٠٥) وبلغت النسبة المئوية (٠.٦٤)، أما على مستوى الفقرات التي تم قياس البعد من خلالها فقد كانت قيم المؤشرات الإحصائية جميعها مقبولة وبمعدلات متقاربة، إذ حققت الفقرة (أشعر بالاطمئنان عند طرح آرائي وأفكاري الخاصة بمهام العمل) أعلى إستجابة بين الفقرات الأخرى وبوسط حسابي (3.38) في حين حققت الفقرة (تمنحني الإدارة العليا في المستشفى المرونة الكافية للقيام بمهامي الوظيفية وبمختلف الظروف) أقل استجابة وبوسط حسابي (٣.٠٩)، والشكل (2) يوضح استجابة افراد العينة عن فقرات بعد التمكين.

الجدول(2) قيم مؤشرات الإحصاء الوصفي لبعد التمكين

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
١	أشعر بالاطمئنان عند طرح آرائي وأفكاري الخاصة بمهام العمل.	3.389	1.134	0.678	1
٢	تعمل الإدارة العليا في المستشفى على تقديم أقصى أنواع الدعم والتفويض في الصلاحيات للموظفين	3.114	0.999	0.623	4

				لانجاز مهام العمل.	
5	0.619	1.004	3.097	تمنحني الإدارة العليا في المستشفى المرنة الكافية للقيام بمهامي الوظيفية وبمختلف الظروف.	٣
3	0.630	1.056	3.149	يوفر قادة العمل في المستشفى أرضية مناسبة واستقلالية في اتخاذ القرارات الداعمة لبيئة العمل.	٤
2	0.669	1.065	3.343	اطلاع الإدارة العليا في المستشفى على حاجات ومتطلبات العاملين تعزز من الثقة في قدرتهم على انجاز عملهم.	٥
	0.644	1.052	3.218	المعدل العام لبعء التمكين	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.23



الشكل (2) التمثيل البياني لإجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد التمكين

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الاكسل.

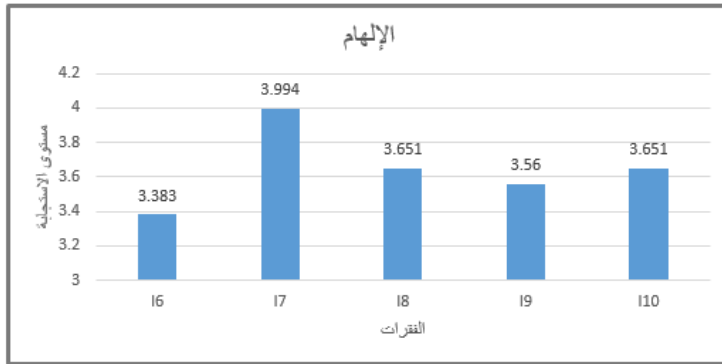
٢. الإلهام: تبين معطيات الجدول (2) قيم المؤشرات الإحصائية الوصفية المتحققة المتمثلة ب(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية) لبعء (الإلهام)، إذ يتبين انه قد حقق استجابة مقبولة وبوسط حسابي بلغ (٣.٦٤) أي أعلى من قيمة الوسط الفرضي المعتمد، مما يعني ان العينة المبحوثة لديها ادراك لمضمون فقرات البعد المذكور لكنه بحاجة إلى تعزيز أكثر، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري (٠.٧٨) وبلغت النسبة المئوية (٠.٧٣)، أما على مستوى الفقرات التي تم قياس البعد من خلالها فقد كانت قيم المؤشرات الإحصائية جميعها مقبولة وبمعدلات متفاوتة، إذ حققت الفقرة (لدي القدرة على تحليل مهام العمل) أعلى إستجابة بين الفقرات الأخرى وبوسط حسابي (3.99) في حين حققت الفقرة (اهتم بطرح الأفكار الجديدة أكثر من اهتمامي بحصول موافقة الآخرين عليها) أقل استجابة

وبوسط حسابي (٣.٣٨)، والشكل (3) يوضح استجابة افراد العينة عن فقرات بعد الإلهام.

الجدول (3) قيم مؤشرات الإحصاء الوصفي لبعء الإلهام

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
١	اهتم بطرح الأفكار الجديدة أكثر من اهتمامي بحصول موافقة الآخرين عليها.	3.383	0.975	0.677	5
٢	لدي القدرة على تحليل مهام العمل.	3.994	0.541	0.799	1
٣	امتلك القوة الداخلية في تحديد تفاصيل مهام العمل قبل الخوض بتنفيذها.	3.651	0.757	0.730	2
٤	ردود أفعالي تتناسب مع المواقف التي تواجهني.	3.560	0.739	0.712	4
٥	لدي القدرة على طرح الآراء والأفكار بشكل سريع وبالظروف المختلفة.	3.651	0.890	0.730	3
	المعدل العام لبعء الإلهام	3.648	0.780	0.730	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.23



الشكل (3) التمثيل البياني لإجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد الإلهام

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الاكسل.

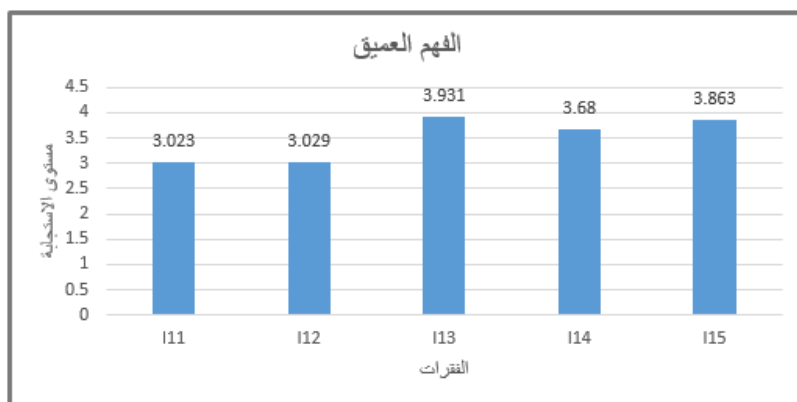
٣. الفهم العميق: تبين معطيات الجدول (3) قيم المؤشرات الإحصائية الوصفية المتحققة المتمثلة بـ(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية) لبعء (الفهم العميق)، إذ يتبين انه قد حقق استجابة مقبولة وبوسط حسابي بلغ (٣.٥٠) أي أعلى من قيمة الوسط الفرضي المعتمد، مما يعني ان العينة المبحوثة لديها ادراك لمضمون فقرات البعد المذكور لكنه بحاجة إلى تعزيز أكثر، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري (٠.٩٢) وبلغت النسبة المئوية (٠.٧٠)، أما على مستوى الفقرات

التي تم قياس البعد من خلالها فقد كانت قيم المؤشرات الإحصائية جميعها مقبولة وبمعدلات متفاوتة، إذ حققت الفقرة (امتلك من المهارات ما تجعلني أعمل بشكل صحيح لأنني اعرف انه الصواب وأتحمل مسؤولية تلك الأعمال) أعلى استجابة بين الفقرات الأخرى وبوسط حسابي (3.93) في حين حققت الفقرة (تتميز التعليمات والصلاحيات في المستشفى بالوضوح) أقل استجابة وبوسط حسابي (٣.٠٢)، والشكل (4) يوضح استجابة أفراد العينة عن فقرات بعد الفهم العميق.

الجدول (4) قيم مؤشرات الإحصاء الوصفي لبعد الفهم العميق

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
١	تتميز التعليمات والصلاحيات في المستشفى بالوضوح.	3.023	1.093	0.605	5
٢	لا أجد صعوبة في التعامل مع الإدارة العليا وقراراتها.	3.029	1.152	0.606	4
٣	امتلك من المهارات ما تجعلني أعمل بشكل صحيح لأنني اعرف انه الصواب وأتحمل مسؤولية تلك الأعمال.	3.931	0.732	0.786	1
٤	اعتمد على نفسي في حل مشكلات بيئة العمل وليس على الآخرين.	3.680	0.929	0.736	3
٥	امتلك رؤية دقيقة لاكتشاف مشكلات بيئة العمل التي يعاني منها زملائي في العمل.	3.863	0.730	0.773	2
	المعدل العام لبعد الفهم العميق	3.505	0.927	0.701	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.23



الشكل (4) التمثيل البياني لإجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد الفهم العميق

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الاكسل.

وبناءً على ما سبق يمكن تلخيص استجابة العينة المبحوثة على متغير (الفراسة الإستراتيجية) كما مبين في الجدول (4)، اذ يتضح ان الأبعاد الثلاث التي تم قياس المتغير المذكور من خلالها قد حققت استجابة مقبولة وبوسط حسابي (٣.٤٥) أي أعلى من الوسط الفرضي وبانحراف معياري (٠.٩٢) ، وبمستوى أهمية نسبية بلغت (٠.٦٩) وبالتالي يتوجب على قيادة المنظمة المبحوثة ان تعمل على تركيز جهودها لتحقيق مستويات مرتفعة لمضمون ابعاد وفقرات المتغير المذكور ، وعلى مستوى الابعاد فقد حقق بعد (الإلهام) الترتيب الأول بين الأبعاد الأخرى وبوسط حسابي بلغ (٣.٦٤) بينما حقق بعد (التمكين) الترتيب الأخير وبمعدل استجابة بلغ (٣.٢١) وهي أعلى من قيمة الوسط الفرضي.

جدول (5) ملخص المؤشرات الإحصائية على مستوى الابعاد الفرعية لمتغير الفراسة الاستراتيجية

ت	المراحل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
١	التمكين	3.218	1.052	0.644	3
٢	الإلهام	3.648	0.780	0.730	1
٣	الفهم العميق	3.505	0.927	0.701	2
	إجمالي الفراسة الإستراتيجية	3.457	0.920	0.692	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.24

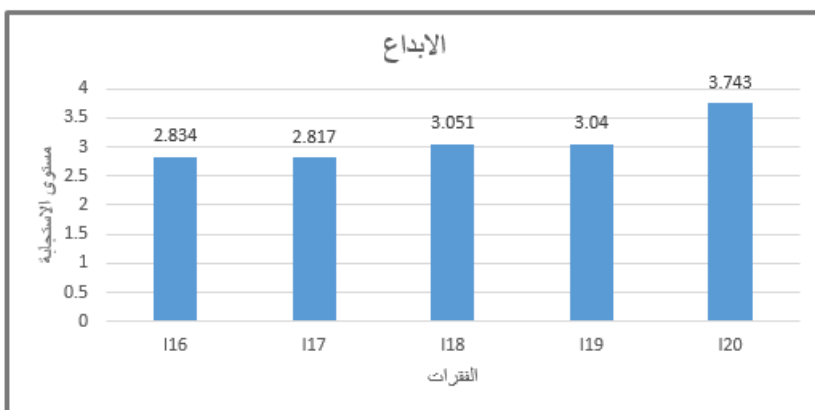
ثانياً. متغير سمعة المنظمة: يتكون هذا المتغير من ثلاث أبعاد فرعية وكالاتي:

١. الإبداع: تبين معطيات الجدول (6) قيم المؤشرات الإحصائية الوصفية المتحققة المتمثلة ب(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية) لبعد (الإبداع)، إذ يتبين انه قد حقق استجابة مقبولة وبوسط حسابي بلغ (٣.٠٩) أي أعلى من قيمة الوسط الفرضي المعتمد، مما يعني إن العينة المبحوثة لديها ادراك لمضمون فقرات البعد المذكور لكن ليس بمستوى منخفض، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري (1.00) وبلغت النسبة المئوية (٠.٦١)، أما على مستوى الفقرات التي تم قياس البعد من خلالها فقد كانت قيم المؤشرات الإحصائية متفاوتة بين القبول والرفض، إذ حققت الفقرة (تتبنى الإدارة العليا في المستشفى بدائل وبرامج إبداعية لتحسين سمعتها) أعلى استجابة بين الفقرات الأخرى وبوسط حسابي (3.74) في حين حققت الفقرة (تسعى الإدارة العليا في المستشفى إلى توفير مناخ يدفع العاملين إلى الإبداع) أقل استجابة وبوسط حسابي (٢.٠١)، والشكل (5) يوضح استجابة أفراد العينة عن فقرات بعد الإبداع.

الجدول (6) قيم مؤشرات الإحصاء الوصفي لبعء الابداع

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
١	يحصل الأشخاص ذوو القدرات الإدارية على فرص حقيقة لتطوير مستقبلهم الوظيفي.	2.834	0.995	0.567	4
٢	تسعى الإدارة العليا في المستشفى إلى توفير مناخ يدفع العاملين إلى الإبداع.	2.817	1.006	0.563	5
٣	تنبذل الإدارة العليا في المستشفى جهود كبيرة لتطوير قدرات المبدعين.	3.051	0.972	0.610	2
٤	تولي إدارة المستشفى اهتماما كبيرا بالموظفين وتشجع إبداعاتهم.	3.040	1.013	0.608	3
٥	تتبنى الإدارة العليا في المستشفى بدائل وبرامج إبداعية لتحسين سمعتها.	3.743	1.054	0.749	1
	المعدل العام لبعء الإبداع	3.097	1.008	0.619	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.23



الشكل (5) التمثيل البياني لإجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد الإبداع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الاكسل.

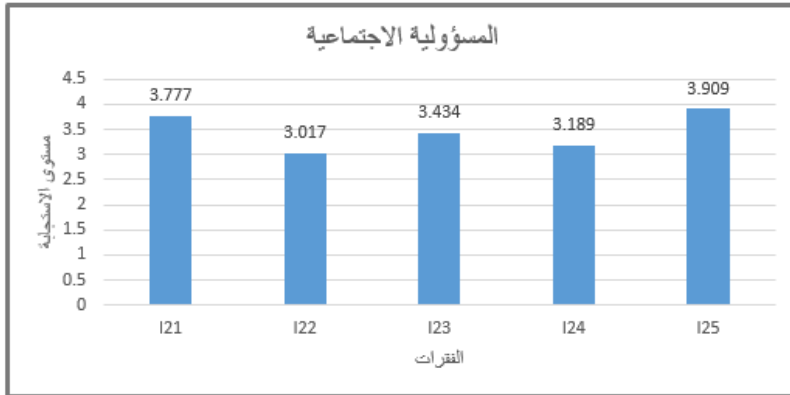
٢. المسؤولية الاجتماعية: تبين معطيات الجدول (7) قيم المؤشرات الإحصائية الوصفية المتحققة المتمثلة بـ(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية) لبعء (المسؤولية الاجتماعية)، إذ يتبين انه قد حقق استجابة مقبولة وبوسط حسابي بلغ(٣.٤٦) أي أعلى من قيمة الوسط الفرضي المعتمد، مما يعني ان العينة المبحوثة لديها ادراك لمضمون فقرات البعد المذكور لكن ليس بالمستوى المطلوب، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري (١.٠٣) وبلغت النسبة المئوية (٠.٦٩)، أما على مستوى الفقرات التي تم قياس البعد من خلالها فقد كانت قيم المؤشرات

الإحصائية مقبولة ومتفاوتة، إذ حققت الفقرة (تساهم المستشفى في دعم العوائل المتعفة في معالجة المرضى والعمليات الجراحية بشكل مجاني) أعلى استجابة بين الفقرات الأخرى وبوسط حسابي (3.90) في حين حققت الفقرة (تهتم المستشفى بمصلحة جميع العاملين لديها) أقل استجابة وبوسط حسابي (٣.٠١)، والشكل (6) يوضح استجابة أفراد العينة عن فقرات بعد المسؤولية الاجتماعية.

الجدول (7) قيم مؤشرات الإحصاء الوصفي لبعدها المسؤولية الاجتماعية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
١	تدرك المستشفى ضرورة عكس صورة مشرقة في جميع المناسبات.	3.777	0.904	0.755	2
٢	تهتم المستشفى بمصلحة جميع العاملين لديها.	3.017	1.182	0.603	5
٣	تهتم المستشفى بالخصائص الاجتماعية والأخلاقية في جذب واستقطاب الموظفين.	3.434	1.142	0.687	3
٤	تعمل المستشفى على توفير الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تضمن الاحتفاظ بالعاملين.	3.189	1.014	0.638	4
٥	تساهم المستشفى في دعم العوائل المتعفة في معالجة المرضى والعمليات الجراحية بشكل مجاني.	3.909	0.955	0.782	1
	المعدل العام لبعدها المسؤولية الاجتماعية	3.465	1.039	0.693	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.23



الشكل (6) التمثيل البياني لإجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد المسؤولية الاجتماعية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الأكلسل.

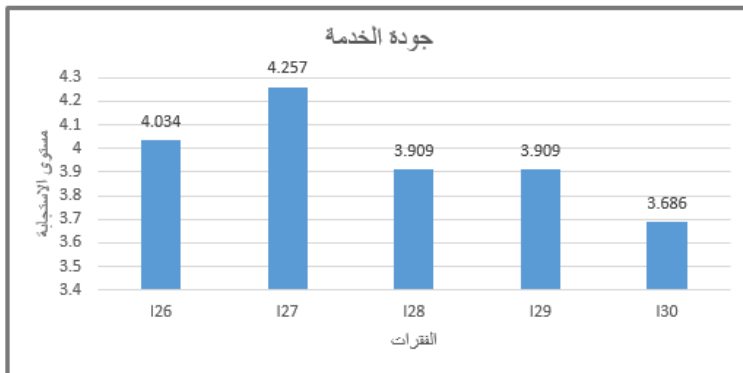
٣. جودة الخدمة: تبين معطيات الجدول (8) قيم المؤشرات الإحصائية الوصفية المتحققة المتمثلة ب(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية) لبعدها (جودة

الخدمة)، إذ يتبين انه قد حقق استجابة مقبولة وبوسط حسابي بلغ (٣.٩٥) أي أعلى من قيمة الوسط الفرضي المعتمد، مما يعني إن العينة المبحوثة لديها ادراك واضح لمضمون فقرات البعد المذكور، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري (٠.٩٤) وبلغت النسبة المئوية (٠.٧٩)، أما على مستوى الفقرات التي تم قياس البعد من خلالها فقد كانت قيم المؤشرات الإحصائية مرتفعة نوعا ما وبشكل متفاوت، إذ حققت الفقرة (تشتهر المستشفى بتميزها بتقديم الخدمات الصحية). أعلى استجابة بين الفقرات الأخرى وبوسط حسابي (3.68) في حين حققت الفقرة (تحدد المستشفى وقت انجاز الخدمات الصحية بدقة). أقل استجابة وبوسط حسابي (٣.٦٨)، والشكل (7) يوضح استجابة افراد العينة عن فقرات بعد جودة الخدمة.

الجدول(8) قيم مؤشرات الإحصاء الوصفي لبعد جودة الخدمة

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	ت
2	0.807	0.940	4.034	لجودة الخدمة اولوية داخل المستشفى منذ تأسيسها.	١
1	0.851	0.828	4.257	تشتهر المستشفى بتميزها بتقديم الخدمات الصحية.	٢
3	0.782	0.924	3.909	يتلائم مظهر المستشفى مع طبيعة الخدمة التي تقدمها.	٣
4	0.782	1.046	3.909	ضرورة أن توفر المستشفى أجهزة طبية وتكنولوجية حديثة مسايرة للعصر.	٤
5	0.737	0.988	3.686	تحدد المستشفى وقت انجاز الخدمات الصحية بدقة.	٥
	0.792	0.945	3.959	المعدل العام لبعد جودة الخدمة	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.23



الشكل(7) التمثيل البياني لإجابات عينة الدراسة عن فقرات بعد جودة الخدمة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج الأكل.

وبناءً على ما سبق يمكن تلخيص استجابة العينة المبحوثة على متغير (سمعة المنظمة)

كما مبين في الجدول (9)، إذ يتضح ان الأبعاد الثلاث التي تم قياس المتغير المذكور من خلالها قد حققت استجابة مقبولة وبوسط حسابي (٣.٥٠) أي أعلى من الوسط الفرضي وبانحراف معياري (٠.٩٩) ، وبمستوى أهمية نسبية بلغت (٠.٧٠) وبالتالي يتوجب على قيادة المنظمة المبحوثة ان تعمل على تركيز جهودها لتحقيق مستويات مرتفعة لمضمون ابعاد وفقرات المتغير المذكور ، وعلى مستوى الابعاد فقد حقق بعد (جودة الخدمة) الترتيب الأول بين الابعاد الأخرى وبوسط حسابي بلغ (٣.٩٥) بينما حقق بعد (الابداع) الترتيب الأخير وبمعدل استجابة بلغ (٣.٠٩) وهي أعلى من قيمة الوسط الفرضي.

جدول(9) ملخص المؤشرات الإحصائية على مستوى الأبعاد الفرعية لمتغير سمعة المنظمة

ت	المراحل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
١	الإبداع	3.097	1.008	0.619	3
٢	المسؤولية الاجتماعية	3.465	1.039	0.693	2
٣	جودة الخدمة	3.959	0.945	0.792	1
	اجمالي سمعة المنظمة	3.507	0.997	0.701	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.24

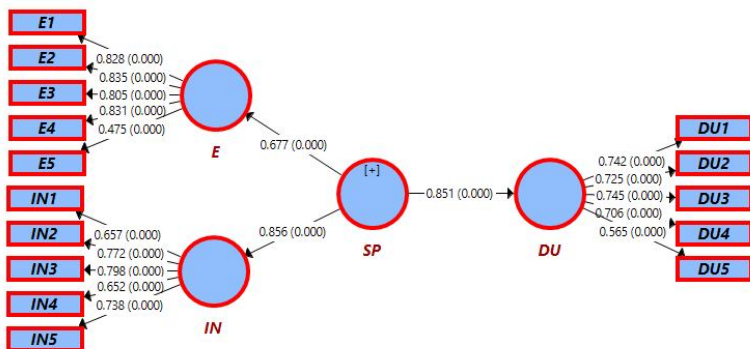
ثالثاً: التحليل العاملي التوكيدي لفقرات الاستبانة وثبات أبعادها

يهدف المبحث الثالث بالتعرف على تناسق في ردود إجابات العينات وثباتها، لأن تناسق استجابات العينة على فقرات المقياس يتم التعرف عليه من خلال التحليل العاملي التوكيدي لفقرات متغيرات الدراسة الثلاثة (الفراسة الإستراتيجية، التمكين، الإلهام، الفهم العميق)، وأن الفقرة التي تحصل على معدل تشبع أو تحميل مقبول أي تكون مستوى معنويتها اقل من (٠.٠٥) تعني مدى وضوح الفقرة للعينة المخصصة أو المستجيبة، وكذلك مدى ارتباطها بالهدف المراد قياسه، ومدى كفاية حجم أو عدد العينة واختيارها الصحيح. أما ثبات الابعاد والمتغيرات فيتم تحديده بواسطة قيم (الفياكرونباخ)، ويعتبر البعد الذي تتجاوز نسبته (٠.٦٨) يعد ثابتاً، أي إذا تم اعادة توزيع الاستبيان مرة أخرى على نفس العينة بعد فترة معينة ستكون نفس النتائج تقريباً، ونتائج الاختبار كالتالي:

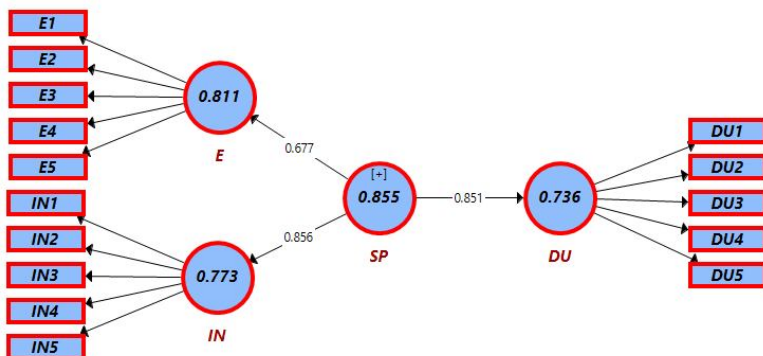
أولاً: التحليل العاملي التوكيدي لفقرات الفراسة الإستراتيجية وثبات أبعادها: إن

الفراسة الإستراتيجية (X) هي (متغير مستقل) تضمنت (15) فقرة موزعة على ثلاث ابعاد لكل بعد خمس فقرات استخدمت لقياس الفراسة الاستراتيجية هي

(التمكين (X1)، الالهام (X2)، الفهم العميق (X3))، وتم استعمال (التحليل
العاملية التوكيدي) في التعرف على مدى تناسق فقرات الفراسة الاستراتيجية في
ردود العينة المستجيبة، اذ يعرض البرنامج الإحصائي (SmartPLS) نسب التشعب
ومستوى المعنوية في الشكل (8) التي تظهر على الاسهم المتصل فيما بينها ويفترض
الباحث مستوى معنوية (٠.٠٥) معياراً لقبول نسبة تشعب وعلى خلافة يتم حذف
الفقرة من التحليل القادم وتعد الفقرة ليست ذات تناسق. ويعرض الجدول (10)
بعض الإحصاءات التي تؤكد نتائج الاختبار، ومن خلال نفس البرنامج اعلاه
سيتم حساب قيم الفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس واذا تجاوزت نسبة (٦٨٪) يعد
البعد والمتغير الرئيس ثابت اي لا توجد حاجة إلى اعادة توزيع المقياس مرة اخرى
على العينة نفسها للتأكد من النتائج. ونتائج الاختبار كالاتي:



الشكل (8) نسب التشعب ومستوى المعنوية لكل فقرة من فقرات أبعاد الفراسة الإستراتيجية



شكل (9) نسب الفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الفراسة الإستراتيجية

جدول (10) بعض الإحصاءات لاختبار التحليل العاملي التوكيدي لفقرات أبعاد الفراسة الإستراتيجية

	Original Sample (O) نسبة التشبع	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values مستوى المعنوية
DU1 <- DU	0.742	0.042	17.871	0.000
DU2 <- DU	0.725	0.051	14.166	0.000
DU3 <- DU	0.745	0.045	16.439	0.000
DU4 <- DU	0.706	0.07	10.103	0.000
DU5 <- DU	0.565	0.095	5.915	0.000
E1 <- E	0.828	0.033	24.728	0.000
E2 <- E	0.835	0.031	26.993	0.000
E3 <- E	0.805	0.029	28.054	0.000
E4 <- E	0.831	0.025	32.842	0.000
E5 <- E	0.475	0.065	7.322	0.000
IN1 <- IN	0.657	0.06	10.897	0.000
IN2 <- IN	0.772	0.051	15.273	0.000
IN3 <- IN	0.798	0.042	19.108	0.000
IN4 <- IN	0.652	0.065	10.078	0.000
IN5 <- IN	0.738	0.032	23.254	0.000

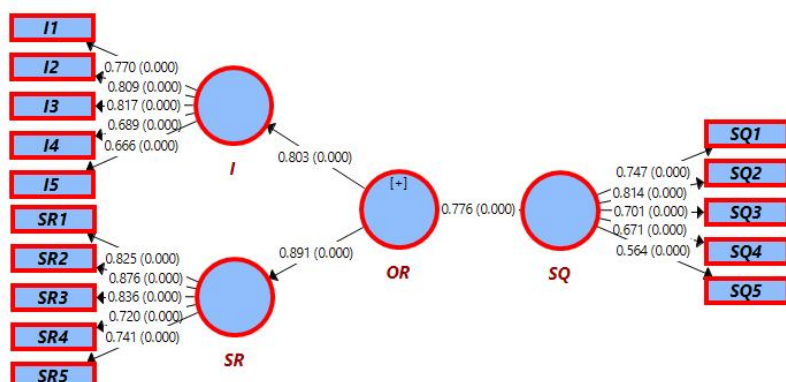
على وفق نتائج شكل (9) وجدول (10) التي بينت إن جميع فقرات أبعاد الفراسة الإستراتيجية (التمكين (X1)، الإلهام (X2)، الفهم العميق (X3)) مشبعة بالاستناد إلى تسوية مستوى معنوية متحققة أقل من (0.05). وهذا يدل على أن فقرات أبعاد متغير الفراسة الإستراتيجية متناسقة وتعكس وضوح الفقرات وكانت مفهومة من قبلهم فضلا عن حسن الاختيار للعينة وكفاية عددها. أما ثبات المقاييس فقد ثبتت معامل الفا كرونباخ لأبعاد الدراسة كانت ثابتة لأنها حققت نسب أعلى من (68%) ولا داعي للإعادة توزيع الاستبانة مرة أخرى على نفس العينة للتحقق من الثبات.

ثانياً: التحليل العاملي التوكيدي لفقرات سمعة المنظمة وثبات أبعادها: إن سمعة

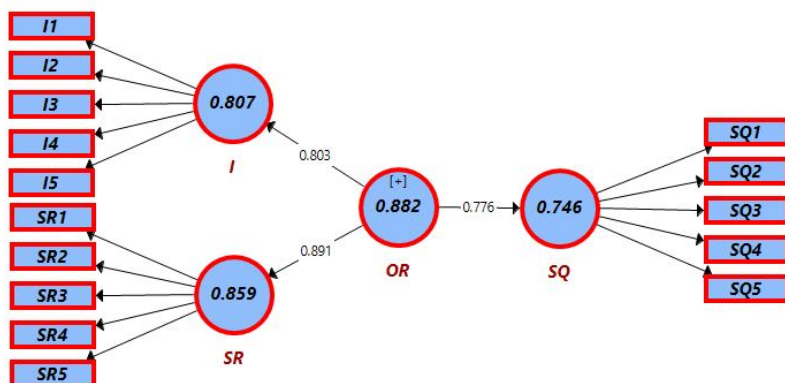
المنظمة (Y) هي (متغير التابع) تضمنت (15) فقرة موزعة على ثلاث أبعاد لكل بعد خمس فقرات استخدمت لقياس سمعة المنظمة هي (الإبداع (Y1)، المسؤولية الاجتماعية (Y2)، جودة الخدمة (Y3))، وتم استعمال (التحليل العاملي التوكيدي) في التعرف على مدى تناسق فقرات سمعة المنظمة في ردود العينة المستجيبة، إذ يعرض البرنامج الإحصائي

(SYartPLS) نسب التشعب ومستوى المعنوية في الشكل (10) التي تظهر على الاسهم المتصل فيما بينها ويفترض الباحث مستوى معنوية (٠.٠٥) معياراً لقبول نسبة تشعب وعلى خلافة يتم حذف الفقرة من التحليل القادم وتعد الفقرة ليست ذات تناسق. ويعرض الجدول (11) بعض الإحصاءات التي تؤكد نتائج الاختبار، ومن خلال نفس البرنامج اعلاه سيتم حساب قيم الفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس وإذا تجاوزت نسبة (٦٨٪) يعد البعد والمتغير الرئيس ثابت اي لا توجد حاجة إلى إعادة توزيع المقياس مرة أخرى على العينة نفسها للتأكد من النتائج. ونتائج الاختبار كالتالي:

الشكل (10) نسب التشعب ومستوى المعنوية لكل فقرة من فقرات أبعاد سمعة المنظمة



شكل (11) نسب الفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد سمعة المنظمة



جدول (11) بعض الإحصاءات لاختبار التحليل العاملي التوكيدي لفقرات أبعاد سمعة المنظمة

	Original Sample (O) نسبة التشبع	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values مستوى المعنوية
I1 <- I	0.77	0.05	15.465	0.000
I2 <- I	0.809	0.039	20.868	0.000
I3 <- I	0.817	0.032	25.269	0.000
I4 <- I	0.689	0.046	14.93	0.000
I5 <- I	0.666	0.042	16.028	0.000
SQ1 <- SQ	0.747	0.044	17.134	0.000
SQ2 <- SQ	0.814	0.037	22.032	0.000
SQ3 <- SQ	0.701	0.073	9.555	0.000
SQ4 <- SQ	0.671	0.071	9.484	0.000
SQ5 <- SQ	0.564	0.072	7.83	0.000
SR1 <- SR	0.825	0.024	34.437	0.000
SR2 <- SR	0.876	0.018	48.988	0.000
SR3 <- SR	0.836	0.026	31.628	0.000
SR4 <- SR	0.72	0.042	17.092	0.000
SR5 <- SR	0.741	0.05	14.956	0.000

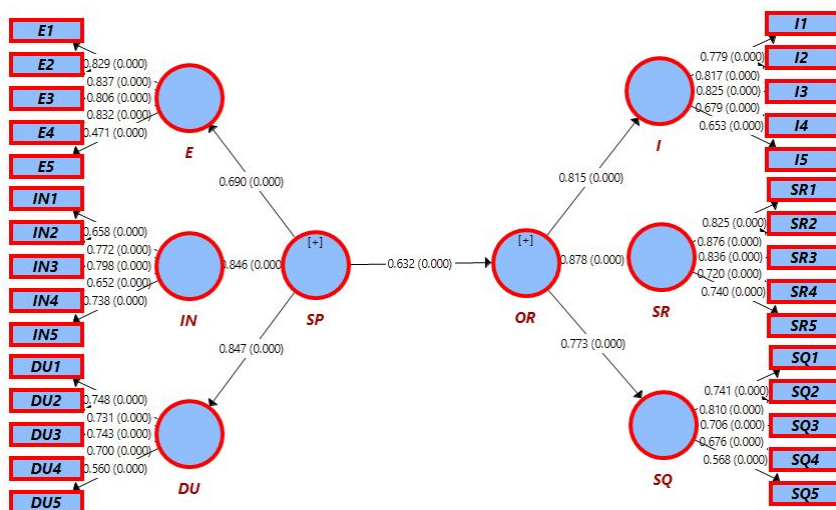
على وفق نتائج شكل (11) وجدول (11) التي بينت ان جميع فقرات أبعاد سمعة المنظمة (الإبداع (Y1)، المسؤولية الاجتماعية (Y2)، جودة الخدمة (Y3) مشبعة بالاستناد إلى تسيها مستوى معنوية متحققة اقل من (٠.٠٥). وهذا يدل على أن فقرات أبعاد متغير سمعة المنظمة متناسقة وتعكس وضوح الفقرات وكانت مفهومة من قبلهم فضلا عن حسن الاختيار للعينة وكفاية عددها. اما ثبات المقاييس فقد ثبتت معامل الفا كرونباخ لأبعاد الدراسة كانت ثابتة لانها حققت نسب أعلى من (٦٨٪) ولا داعي لإعادة توزيع الاستبانة مرة أخرى على نفس العينة للتحقق من الثبات.

رابعاً: تحليل علاقات الارتباط والتأثير لفرضيات الدراسة :-

في المباحث السابقة، تم التحقق من جودة مقياس الدراسة عن طريق عرض بيانات الدراسة إلى اختبارات التوزيع الطبيعي والتحليل العاملي التوكيدي، واختبار الفا كرونباخ وتبينت إنها ضمن الحدود المسموح بها، لذا تم التأكد من البيانات جاهزة لاختبار علاقات الارتباط والتأثير. وتم افتراض فرضيتين ونبثت عنها عدد من الفرضيات الفرعية، اما الفرضية

الاولى نصت على وجود علاقة ارتباط بين الفراسة الإستراتيجية والسمعة التنظيمية والفرضية الثانية تفترض وجود علاقة تأثير بين الفراسة الإستراتيجية والسمعة التنظيمية وجميع النتائج سيتم اختبارها باستعمال البرنامج الإحصائي (SmartPLS). والنتائج كما يلي:

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسة الأولى: افترض الباحث بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية وطرديّة للفراسة الإستراتيجية في سمعة المنظمة، وهذا يعني ان (المتغير التابع) سمعة المنظمة هي دالة حقيقية لل(متغير المستقل) الفراسة الإستراتيجية، وهذا يدل على ان اي تغيير في المتغير المستقل سيؤدي إلى تغيير متوقع مماثل في المتغير التابع، لأجل اختبار هذه الفرضية سيتم استعمال البرنامج الاحصائي (SmartPLS) في إيجاد معامل التحديد ومعامل الارتباط ومعامل التأثير وهي كما في الشكل (12) وجدول (12):-



الشكل (12) معامل التأثير للفراسة الإستراتيجية في سمعة المنظمة

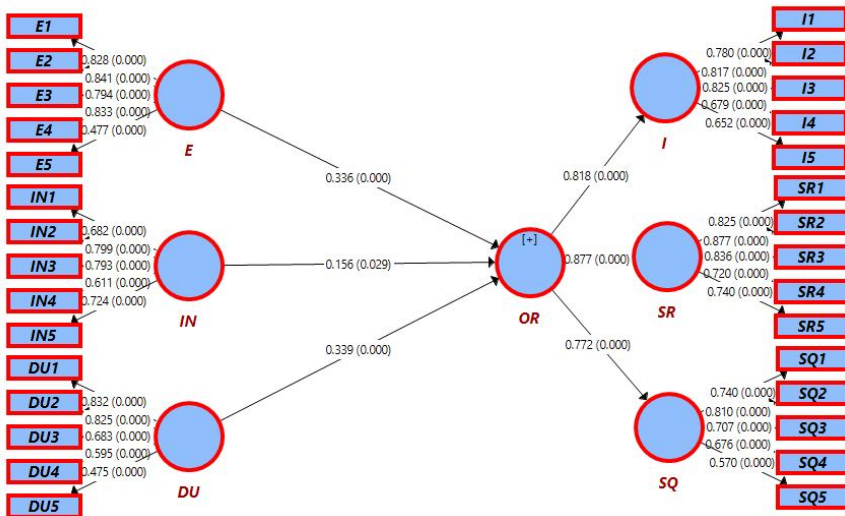
الجدول (12) بعض الإحصاءات لعلاقة ارتباط وتأثير الفراسة الإستراتيجية في سمعة المنظمة

	Original Sample (O) معامل التأثير	R	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values مستوى المعنوية
SP -> OR	0.632	0.627	0.065	9.728	0.000

على وفق النتائج التي عرضت في شكل (12) وجدول (13) قد بلغ معامل التحديد (R^2) (٠.٤٠) وهو يعني ان الفراسة الإستراتيجية تكشف ما مقدار (٠.٤٠) من تباين الحاصل في سمعة المنظمة. في حين بلغ معامل الارتباط (٠.٦٣) وهو ارتباط ايجابي بين الفراسة الإستراتيجية وسمعة المنظمة وهي علاقة معنوية عند مستوى (٠.٠٥). كما بلغ ميل التأثير (٠.٦٣) وهو يعني إن الفراسة الإستراتيجية تزيد من سمعة المنظمة مع كل وحدة واحدة بمقدار (٠.٦٣) وهي معنوية عند مستوى (٥٪). وعلى وفق هذه النتائج تقبل الفرضية على مستوى الدراسة الحالية.

اختبار الفرضيات الفرعية: افترض الباحث بوجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة

معنوية وطرديّة لأبعاد الفراسة الإستراتيجية (التمكين (X1)، الإلهام (X2)، الفهم العميق (X3)) في سمعة المنظمة، وهذا يعني ان (المتغير التابع) سمعة المنظمة هي دالة حقيقية للأبعاد (متغير المستقل) الفراسة الإستراتيجية، وهذا يدل على ان اي تغيير في أبعاد المتغير المستقل سيؤدي إلى تغيير متوقع مماثل في المتغير التابع، لأجل اختبار هذه الفرضية سيتم استعمال البرنامج الإحصائي (SmartPLS) في إيجاد معامل التحديد ومعامل الارتباط ومعامل التأثير وهي كما في الشكل (13) وجدول (13):-



الشكل (13) معامل التأثير لأبعاد فراسة إستراتيجية في سمعة المنظمة

الجدول (13) بعض الإحصاءات لعلاقة ارتباط وتأثير لأبعاد الفراسة الإستراتيجية في سمعة المنظمة

	Original Sample (O) معامل التأثير	R	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values مستوى المعنوية
E -> OR	0.336	0.332	0.066	5.105	0.000
IN -> OR	0.156	0.163	0.071	2.184	0.029
DU -> OR	0.339	0.337	0.08	4.255	0.000

على وفق النتائج التي عرضت في شكل (13) و جدول (13) قد بلغ معامل التحديد (R^2) (٠.٤٤) وهو يعني ان أبعاد الفراسة الإستراتيجية تكشف ما مقدار (٠.٤٤) من تباين الحاصل في سمعة المنظمة. اما اختبار الاتي يمثل اختبار الفرضيات التي انبثقت من الفرضية الرئيسة وهي كالآتي:

١. الفرضية الفرعية الأولى: افترض الباحث بوجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية وطرديّة للتمكين في سمعة المنظمة. وحسب نتائج الجدول (13) تبين ان معامل الارتباط قد بلغ (٠.٣٣) وهو ارتباط ايجابي بين التمكين وسمعة المنظمة وهي علاقة معنوية عند مستوى (٠.٠٥). كما بلغ ميل التأثير (٠.٣٤) وهو يعني ان التمكين يزيد من سمعة المنظمة مع كل وحدة واحدة بمقدار (٠.٣٤) وهي معنوية عند مستوى (٥٪). وعلى وفق هذه النتائج تقبل الفرضية على مستوى الدراسة الحالية.

٢. الفرضية الفرعية الثانية: افترض الباحث بوجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية وطرديّة للإلهام في سمعة المنظمة. وحسب نتائج الجدول (13) تبين ان معامل الارتباط قد بلغ (٠.١٦) وهو ارتباط ايجابي بين الإلهام وسمعة المنظمة وهي علاقة معنوية عند مستوى (٠.٠٥). كما بلغ ميل التأثير (٠.١٦) وهو يعني ان الإلهام يزيد من سمعة المنظمة مع كل وحدة واحدة بمقدار (٠.١٦) وهي معنوية عند مستوى (٥٪). وعلى وفق هذه النتائج تقبل الفرضية على مستوى الدراسة الحالية.

٣. الفرضية الفرعية الثالثة: افترض الباحث بوجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية وطرديّة للفهم العميق في سمعة المنظمة. وحسب نتائج الجدول (13) تبين ان معامل الارتباط قد بلغ (٠.٣٤) وهو ارتباط ايجابي بين الفهم العميق وسمعة المنظمة وهي علاقة معنوية عند مستوى (٠.٠٥). كما بلغ ميل التأثير (٠.٣٤) وهو

يعني ان الفهم العميق يزيد من سمعة المنظمة مع كل وحدة واحدة بمقدار (٠.٣٤) وهي معنوية عند مستوى (٥٪). وعلى وفق هذه النتائج تقبل الفرضية على مستوى الدراسة الحالية.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١- إن موضوعة الفراسة الإستراتيجية من الموضوعات المعاصرة التي لازالت أطرها الفكرية والمفاهيمية قيد التطوير والتشكيل على المستويين النظري والتطبيقي، إذ لازالت الأدبيات تفتقر إلى نظرية متكاملة لتفسير المضامين المعرفية والمفاهيمية لمتغير الفراسة الإستراتيجية في علوم إدارة الأعمال.

٢- ندرة الأدبيات ذات الصلة بتحليل وتشخيص دور الفراسة الإستراتيجية في تدعيم بيئة العمل التنظيمي وتحديدًا في مجال دور الفراسة الإستراتيجية في تحقيق سمعة المنظمة من خلال الدور التفاعلي لممارسات إدارة الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

٣- لازالت موضوعات سمعة المنظمة تفتقر إلى التأطير والوضوح على المستويين المعرفي والتطبيقي فان تحقيق سمعة المنظمة هو هدف متحرك غير قابل للتأطير أو الثبات في ظل بيئة حركية مستمرة ومتسارعة التغيير.

٤- تركيز الأدبيات والدراسات السابقة على المضامين المعرفية للفراسة الإستراتيجية على مستوى العاملين مع وجود فجوة حقيقية في الأدبيات التي اهتمت بقياس الفراسة الإستراتيجية على مستوى المديرين أو الإدارات العليا في منظمات الأعمال.

ثانياً: التوصيات

من خلال الاستنتاجات السابقة نوصي بالاتي:

١. ضرورة انتباه المنظمة المبحوثة ومتخذي القرار فيها خصوصاً لخطر حالات الاضطرابات النفسية عند الكثير من العاملين والتي تنعكس على المنظمة وتحدث ما يسمى بعدم القدرة على العمل بفراصة وهذه الحالات تصيب بيئة العمل وهنا بالضرورة استخدام استراتيجيات تجعل من العاملين قادرين على التكيف مع ظروف بيئة العمل وفق مبادئ الفراسة الإستراتيجية.
٢. العمل على محاولة الابتعاد عن ضغوط العمل والرقابة المشددة التي تولد الاضطراب الذي ينعكس سلباً على سلوكيات العاملين ويدمر المواهب والإبداع لديهم وهذا ما ينعكس على سمعة المنظمة.
٣. مراقبة الإبداع والمواهب لدى جميع العاملين ودعمها وعدم التعامل بازدواجية مع الموظفين واستخدام وسائل التحفيز والدافعية نحو العمل من اجل بناء روح الإبداع والتميز لديهم.
٤. ضرورة توفير أو تقديم خدمة عالية تعكس جهود قادة العمل أو الإدارة العليا في بيئة العمل التنظيمي وبالتالي يعزز من السمعة التنظيمية.
٥. العمل على توفير بيئة عمل آمنة تحتوي على جميع وسائل الراحة للعاملين كالتدفئة والتبريد ووسائل الدعم الأخرى التي تتعلق بتأدية مهام الوظائف وتحسين وسائل الاتصال وعدم قطع الاتصال نهائياً مع المستويات الوظيفية وتفعيل دور العاملين والأخذ بمقترحاتهم وآرائهم لكسر الجمود التنظيمي وتحقيق الهدف المنشود.

قائمة المصادر

أولاً: المصادر العربية

١. الذبحاوي، عامر عبد كريم، "دور الذكاء الأخلاقي في دعم سمعة المنظمة"، دراسة تحليلية للآراء عينة من القيادات الجامعية وأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الكوفة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.
٢. رضا، حاتم علي حسن، (٢٠٠٣)، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية في السعودية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد..

٣. رشيد، صالح عبد الرضا والزيادي، صباح حسين، (٢٠١٤)، " دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز سمعة المنظمة المدركة دراسة تحليلية للآراء القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعة القادسية " مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٦، العدد ١.

٤. عباس، زياد علي، (٢٠١٦)، "القيادة الإستراتيجية وتأثيرها في تحقيق سمعة المنظمة بحث تحليلي في بعض دوائر الإسكان و الأعمار الممولة مركزيا " ، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية، العدد ٩٧، المجلد ٢٣.

ثانياً: المصادر الأجنبية

1. Abulaban ,Mohammad L. , Muzher, Sahar S. & Thawabieh, Ahmad M.,(2018), The Relationship between Predicting Personality Using Physiognomy and Through Using Personality Scale, World Journal of Social Science, Vol. 5, No.
2. Burke, W. W. (2017). Organization change: Theory and practice. Sage Publications.
3. Bux, S. R., & Tay, A. (2010). The relationship of psychological empowerment, talent engagement and talent outcomes. International Review of Business Research Papers, 6 (1), 215-227.
4. Biniari , Marina G. , (2011) , (Bringing the Honey out of People: How Managing Envy Helps the Organizational Innovation Process), Ambpp , 160a , Academy of Management Annual Meeting Proceedings is the property of Academy of Management.
5. Chen-Chu, Chen,(2009),"The Use of Corporate Reputation in The Development of Brand Image Strategy Andits Effect of Sales Increases Increases in The Taiwanese Pharmaceutical Industry "Brunel Doctoral Symposium, March, 2009.
6. Donnelly ,Jennifer Erin ,(2018), the physiognomy of a collection: architectural legibility and historical expression at the muséedes monuments français, 1795-1816, Submitted to the Graduate Faculty Of The Dietrich School of Arts & Sciences in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy, university of pittsburgh, the dietrich school of arts & sciences.
7. Dabbas,Hashim Fawzi, Muhemmed ,Safa Tayeh, (2018), Effect of strategic physiognomy on the success of organizational sustainability, International Journal of Advance Research and Development, Volume3, Issue5.
8. Dijkmans, Corné; Kerkhof, Peter; & Beukeboom, Camiel J. (2015)."A stage to engage: Social media use and corporate reputation". Tourism Management, Volume 47, April 2015.
9. Escobar, A. (2018). Culture, economics, and politics in Latin American social movements theory and research. In The making of social movements in Latin America (pp. 62-86). Routledge.

10. Graeth R. & Jennifer M. (2004): "Essentials of Contemporary.
11. Jones, G.R., (1995), "Organizational Theory: Text & Cases", 1th ed, New York: Addison- Wesley Publishing Co.
12. Jamal, Jamilah & Bakar, Hassan Abu,(2017),” Revisiting Organizational Credibility and Organizational Reputation – A Situational Crisis Communication Approach “SHS Web of Conferences 33, 00083.
13. Kiraly, D. (2014). A social constructivist approach to translator education: Empowerment from theory to practice. Routledge.
14. Khaled Aladwan, Ramudu Bhanugopan, Alan Fish, (2014) "Human resource management practices among frontline employees in the Jordanian organizations: Navigating through the crossroads of change and challenge", International Journal of Commerce and Management, Vol. 24 Iss: 1, pp.6 – 24.
15. Lange, Donald& M. Lee, Peggy&Dai, Ye,(2011),” Organizational Reputation: A Review”, Journal of Management Vol. 37 No. 1.
16. Lin, N. (2017). Building a network theory of social capital. In Social capital (pp. 3-28). Routledge.
17. Miller, G. (2011). The mating mind: How sexual choice shaped the evolution of human nature. Anchor.
18. Seibert, S. E., G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. Journal of applied psychology, 96(5), 981.
19. Triola, M. (2012), Elementary Statistics, 11th Edition, Pearson Education, United State.
20. Warrick, D. D. (2011). The urgent need for skilled transformational leaders: Integrating transformational leadership and organization development. Journal of leadership, Accountability, and Ethics, 8(5), 11-26.
21. Wagner HH (2013) Rethinking the linear regression model for spatial ecological data. Ecology, 94, 2381–2391.