

العلاقة بين أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر

" دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة "

أ.د/ محمد جلال سليمان صديق
أستاذ إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة المنصورة

د. حميدة محمد النجار
أستاذ إدارة الأعمال المساعد
كلية التجارة - جامعة المنصورة

أحمد يوسف عبد السلام بهريز

باحث ماجستير
كلية التجارة - جامعة المنصورة

ملخص

استهدف هذا البحث تحديد مدى التباين بين آراء العاملين (الإداريين، والفنيين) بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة فيما يتعلق بتوافر كل من الذكاء التنظيمي والذي تتمثل أبعاده في (الرؤية الإستراتيجية، وحب التغيير، ونشر المعرفة) والثقة في الرئيس المباشر، بالإضافة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر، وأيضاً تحديد تأثير أبعاد الذكاء التنظيمي على والثقة في الرئيس المباشر، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين (الإداريين، والفنيين) في المستشفيات الجامعية بالمنصورة، وقد تم اختيار العينة اعتماداً على إجراءات سحب عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة، وتم توزيعها بشكل غير منتظم، وكان قوامها (٣٨٢) مفردة، وقد تم استخدام (اختبار "ت"، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار المتعدد، وتحليل الانحدار المتدرج) كأساليب احصائية لاختبار مدى صحة فروض الدراسة، وذلك بالتطبيق على برنامج (Spss Ver.22) للتحليل الإحصائي، وقد أظهرت النتائج وجود تباين معنوي بين آراء العاملين (الإداريين، والفنيين) بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة فيما يتعلق بتوافر أبعاد الذكاء التنظيمي فيما عدا (الرؤية الاستراتيجية) ، والثقة في الرئيس المباشر، وأظهرت أيضاً وجود علاقة ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر، وجود تأثير معنوي لأبعاد الذكاء التنظيمي على الثقة في الرئيس المباشر.

Abstract

This research aimed to identify the contrast between the views of employees (administrative and technicians) at Mansoura University hospitals in relation to each of the organizational intelligence, which its dimensions represented in (strategic vision, The desire to change and Application of knowledge) and trust in immediate supervisor, in addition to identify the nature of relationship between dimensions of organizational intelligence and trust in immediate supervisor, And also to identify effect dimensions of organizational intelligence on trust in immediate supervisor, the study population consisted of the employees (administrative and technicians) at Mansoura University hospitals, and the sample was selected depending on the choice of a stratified random sample of the population of the study procedures and it was distributed irregularly, and the sample was consisted of (382) person, and the study used (T test, Pearson correlation coefficient, Multiple regression analysis and Stepwise Multiple Regression) as Statistical methods To test the validity of the study hypotheses, by using (Spss Ver.22)for statistical analysis program, and The results showed no significant variation between the views of employees (administrative and technicians) at Mansoura University hospitals in relation to each of the dimensions of organizational intelligence as they returned (Strategic Vision), and trust in immediate supervisor, and the study also found that there is a positive correlation significant relationship with statistically significance at the level (0.01) between dimension of the organizational intelligence and trust in immediate supervisor, and there are also significant effect the dimensions of organizational intelligence on trust in immediate supervisor.

تمهيد:

أصبح اليوم ينظر إلى المنظمات على أنها أنظمه ذكية بعد أن كان ينظر إليها في الماضي على أنها مجموعة من المهام المكلف بها الموظفين وعمليات إنتاجيه (Albrecht, 2003)، وبالتالي يمكن في الوقت الحالى القول بثقة أن الذكاء التنظيمي يمكن أن يعزز القوة والقدرة التنافسية للمنظمة ويميزها عن غيرها من المنظمات (Jonbeshi et al., 2012).

وخلال السنوات الأخيرة زاد الإهتمام بدراسة وتفسير الدور الذى تلعبه الثقة في العمليات التنظيمية وأصبحت واحدة من أهم التحديات التى تواجهها الإدارة هي بناء الثقة على كافة المستويات التنظيمية للمساهمة في علاج العديد من المشكلات (صديق، ٢٠٠٦)، لذا أصبح من الضروري أن يبذل المدبرون جهد أكبر في بناء المستوى المطلوب من الثقة، إذ أن غياب الثقة يؤدي إلى العديد من الآثار السلبية في بيئة العمل من ضعف الأداء وقله الإلتناء وتفكك فرق العمل وزيادة حدة الصراعات التنظيمية والتي تؤدي في مجملها إلى فشل المنظمة (المسدي، ٢٠١١). وفي ضوء ما تقدم يمكن استعراض الإطار المفاهيمي للدراسة، ثم ننتقل إلى تناول الدراسات السابقة لمتغيرات البحث.

أولاً: مفاهيم البحث:

١. مفهوم الذكاء التنظيمي:

عرف (Albrecht, 2003) الذكاء التنظيمي بأنه " قدره المنظمة على حشد كل قدراتها العقلية (مثل قدرات معالجة المعلومات وتحويلها إلى معرفه) وتركيز تلك القدرات على إنجاز مهمتها".

وأوضح (Yaghoubi et al., 2011) أن الذكاء التنظيمي هو عبارته عن مجموع الاستفادة من الأقسام المختلفة داخل المنظمة التي تسمح لها بالحفاظ على استمراريتها.

ويعرف (Jonbeshi et al., 2012) الذكاء التنظيمي بأنه القدرة على جمع وإدارة وإستخدام المعلومات من أجل إتخاذ قرارات فعالة.

وذكر (العبادي، ٢٠١٢) الذكاء التنظيمي بأنه المنظمة التي توفر لأفرادها العاملين أدوات النجاح اللازمة لجعل أعمالهم أكثر سهوله والذى يجعلها أكثر بقاءً في عالم الأعمال المتغير وبالتالي تصبح أكثر كفاءه عندما يقومون بإدارة أعمالهم بشكل أفضل.

وأشار (Ahmadi & Ranjbari, 2013) إلى الذكاء التنظيمي بأنه موهبه وقدره المنظمة على تمكين القدرة العقلية للمنظمة وتركيز هذه القدرة بما يحقق مهمة المنظمة.

ويعرف (الجبوري، ٢٠١٤) الذكاء التنظيمي بأنه مدى إمتلاك المستويات التنظيمية إلى المعرفة والمهارة والخبرة الكافية التي تؤهلهم إلى إتخاذ القرارات الصائبة التي تتعلق بمستقبل المنظمة ووجودها.

٢. مفهوم الثقة التنظيمية:

أشار كل من (Gilbert & li-Ping,1998) إلى تعريف الثقة التنظيمية بأنها إدراك الفرد لما يلقاه من دعم ورعاية وتشجيع من جانب المنظمة، وفي المقابل إدراك القادة لقيام العاملين بمسئولياتهم وواجباتهم تجاه تحقيق الأهداف التنظيمية، مع شعور عام بأن كافة السياسات والقرارات التنظيمية تحمي الفرد ولا تعمل في غير صالحه.

ويعرف (الحوامدة، ٢٠٠٤) الثقة التنظيمية بأنها توقعات الأفراد أو جماعات العمل بأن المنظمة التي يعملون بها يمكن الإعتماد عليها في تحقيق نتائج أفضل للأفراد أو جماعات العمل، بسبب كفاءه النظام الإداري في المنظمة وكفاءه الرؤساء ونظام المعلومات والعلاقات التنظيمية بين الأفراد وعدم المبالغة في عرض الحقائق.

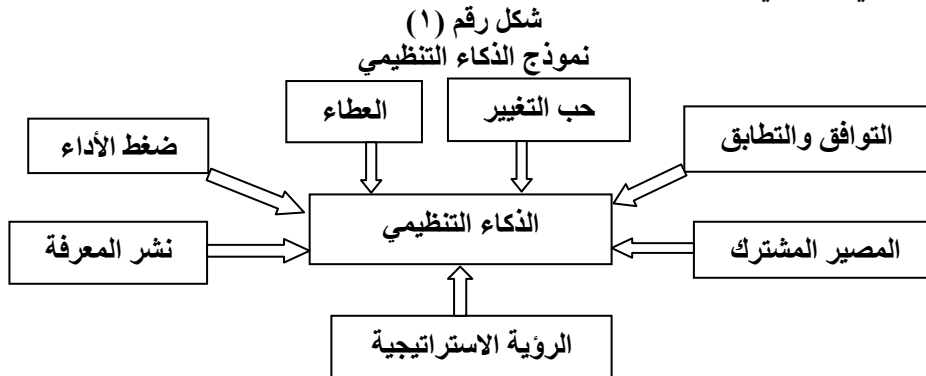
وأشار (Jr,2007) إلى الثقة التنظيمية بأنها الإيمان والثقة في صفات وقدرات الآخرين وهم (زملاء العمل، وجماعات العمل، والرئيس المباشر، والإدارة العليا) داخل المنظمة، مع الرغبة في الإعتماد عليهم. وأوضح كل من (الطائي ، أحمد، سلمان، ٢٠١٢) أن الثقة التنظيمية هي إيمان الفرد بأهداف المنظمة، والقرارات، والسياسات التنظيمية، والقائد التنظيمي، وبجميع الأفراد العاملين معه في المنظمة، وذلك بما يعكس رضا والتزام الفرد تجاه المنظمة.

ثانياً: الدراسات السابقة لمتغيرات البحث:

١. الدراسات السابقة الخاصة بالمتغير المستقل: الذكاء التنظيمي:

• دراسة (Albrecht,2003):

أشار Albrecht إلى المنظمة الذكية على أنها تلك المنظمة التي تستغل الإمكانيات الحقيقية للقوى العقلية التي تمتلكها، فمثلما يمتلك الفرد الذكاء فإن المنظمة أيضاً لها ذكاء، وضع Albrecht نموذج للذكاء التنظيمي مكون من سبعة أبعاد ووضع مؤشرات لقياس كل بعد، ويوضح الشكل رقم (١) نموذج الذكاء التنظيمي كما يلي:



Source: Albrecht, Karl (2003), *The Power of Minds at Work: Organizational Intelligence in Action*, AMACOM, USA.

• دراسة (Lefter et al., 2006):

إستهدفت هذه الدراسة مناقشة أبعاد الذكاء التنظيمي والتي تتمثل في (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) في الشركات الرومانية مع الإهتمام بمدى الوعي لدى الموظفين في هذه الشركات لأبعاد الذكاء التنظيمي، وأظهرت النتائج أن مفهوم الذكاء التنظيمي جديد على الشركات الرومانية وأن نسبة الموظفين سواء في الشركات الكبيرة أو المتوسطة الذين سمعوا عن الذكاء التنظيمي لا يتعدى ١٣% وهي نسبة لا ترضى، وأن الموظفين في الشركات الصغيرة يتجاهلون مفهوم الذكاء التنظيمي تجاهلاً تاماً، وإتضح أيضاً أن الذى يفتقده الموظفين هو التفكير المنهجي والذى يقع تحت قاعده التعلم التنظيمي والتنمية التنظيمية.

• دراسة (Bakhshian et al,2011):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والذى تتمثل أبعاده في (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) ورياده الأعمال من وجهة نظر مديري التعليم في جامعة مازندران بإيران، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التنظيمي ورياده الأعمال.

• دراسة (Yaghoubi et al,2011):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين العمليات التكتيكية لإدارة المعرفة والتي تتمثل أبعادها في (الحصول على المعرفة، وإستخدام المعرفة، وتعلم المعرفة، ومشاركة المعرفة) والذكاء التنظيمي والذى تتمثل أبعاده في (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) ، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمليات التكتيكية لإدارة المعرفة والذكاء التنظيمي.

• دراسة (Ahadinezhad et al,2012):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والذى تتمثل أبعاده في (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) والتميز التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التنظيمي والتميز التنظيمي.

• دراسة (Gholami & Safaee,2012):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والذى تتمثل أبعاده في (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) وأداء المديرين في المجموعات التعليمية بجامعة Garmsar، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التنظيمي وأداء المديرين للمجموعات

التعليمية ولكن الإنحدار المتعدد المتدرج أشار إلى أن نشر المعرفة (أحد أبعاد الذكاء التنظيمي) هو مؤشر مهم لأداء المديرين.

• دراسة (Jonbeshi et al,2012):

إستهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والذي تتمثل أبعاده في (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) والتمكين بين أعضاء هيئة التدريس من جامعة آزاد الإسلامية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التنظيمي والتمكين وأن الذكاء التنظيمي يمكن من التنبؤ بمستوى التمكين، وهناك ارتباط بين أبعاد الذكاء التنظيمي وأبعاد التمكين.

• دراسة (Rahnama et al,2012):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والذي تتمثل أبعاده في (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) والإبداع، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التنظيمي والإبداع لدي المحاضرين الجامعيين.

• دراسة (Ahmadi & Ranjbari,2013):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والذي تتمثل أبعاده في (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) وريادة الأعمال في شركة كرمان للسيارات في إيران، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التنظيمي وريادة الأعمال، وعلاوة على ذلك تم ترتيب أبعاد الذكاء التنظيمي في شركة كرمان للسيارات وتبين أن أعلى تقييم يتعلق بنشر المعرفة.

• دراسة (Fahami et al,2013):

إستهدفت هذه الدراسة مناقشه أبعاد الذكاء التنظيمي والذي تتمثل في (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وأظهرت النتائج أن المؤشرات التي تقيم الذكاء التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس تقع في مستويات مرتفعة حيث أظهرت الرؤية الإستراتيجية أعلى تقييم، كما أظهرت النتائج أن نشر المعرفة أدنى القيم، ولم يظهر الذكاء التنظيمي أي ارتباط مع التقدم في السن لأعضاء هيئة التدريس وكان ضغط الأداء أعلى بين الأساتذة الذكور عن الإناث وكانت الرؤية الإستراتيجية، وحب التغيير، والتوافق والتطابق أعلى بكثير بين أعضاء هيئة التدريس الإناث عن الذكور.

• دراسة (Kiani et al,2013):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على دور الذكاء التنظيمي والذي تتمثل أبعاده في (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) كعامل بقاء المنظمات في العصر الحديث، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن الذكاء التنظيمي يشمل الابتكار والميزة التنافسية وتحسين الأداء والكفاءة، لذلك يمكن القول أن هذه النتائج يمكن أن تساعد المنظمات على التكيف مع البيئة وتغييراتها والبقاء.

• دراسة (الجبوري، ٢٠١٤):

استهدفت الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين القابليات الاستراتيجية والذكاء التنظيمي والذي تتمثل أبعاده في (الرؤية الاستراتيجية، وحب التغيير، ونشر المعرفة) ، وتوصلت الدراسة إلى ضعف علاقة الارتباط والتأثير بين القابليات الاستراتيجية والذكاء التنظيمي.

• دراسة (Balouei & Ghasemian,2014):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين رأس المال الفكري والذكاء التنظيمي والذي تتمثل أبعاده في (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) ، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عناصر رأس المال الفكري والذكاء التنظيمي لإكتساب ميزه تنافسيه.

• دراسة (Banisi & Ostadali,2014):

إستهدفت هذه الدراسة تحديد تأثير الذكاء والذي تتمثل أبعاده في (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) والتعلم التنظيمي على أداء الموظفين، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التنظيمي والتعلم التنظيمي وأداء الموظفين.

• دراسة (Ranjbarian & Esgandari,2014):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والذي تتمثل أبعاده في (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) والفعالية التنظيمية للمستشارين في الجامعات الإسلامية بأزاد في إيران، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التنظيمي والفعالية التنظيمية.

• دراسة (AL-Faouri,2015):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على دور الذكاء التنظيمي والذي تتمثل أبعاده في (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) على قدره التعلم التنظيمي من وجهة نظر المديرين في شركات الإتصالات في الأردن، وتوصلت الدراسة إلى أن الذكاء التنظيمي يؤثر على قدره التعلم التنظيمي.

• دراسة (Hadadnia & Shahidi,2015):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة مع رأس المال الإجتماعى والذكاء التنظيمي والذي تتمثل أبعاده فى (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) للعاملين فى جامعة آزاد الإسلامية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والذكاء التنظيمي ورأس المال الإجتماعي، وهناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة المعرفة ورأس المال الإجتماعى والذكاء التنظيمي.

• دراسة (Karimi, & Akbari, 2015):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على الدور الوسيط للذكاء التنظيمي والذي تتمثل أبعاده فى (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) على العلاقة بين قدره التعلم التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين قدرات التعلم التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية وهناك وجود لعلاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية وتوصلت أيضاً النتائج أن الذكاء التنظيمي يقوم بدور الوسيط بين قدره التعلم التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية.

• دراسة (Kahkha et al,2015):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والذي تتمثل أبعاده فى (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) وإدارة الابتكار والتقدم الوظيفي فى المنظمة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التنظيمي وإدارة الابتكار والتقدم الوظيفي فى المنظمة.

• دراسة (Khoshroo & Mandjin, 2016):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والذي تتمثل أبعاده فى (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) والأداء المهني للموظفين فى بنك سبه بطهران، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التنظيمي والأداء المهني.

• دراسة (Yaghobi & Azma,2016):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والذي تتمثل أبعاده فى (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) وإدارة الصراع للعاملين فى معهد التنمية الفكرية للأطفال والشباب فى شمال خراسان وإيران، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء التنظيمي وإدارة الصراع.

٢. الدراسات السابقة الخاصة بالمتغير التابع: الثقة التنظيمية:

• دراسة (Gilbert & Li – Ping, 1998):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية ومتغيرات المستوى الفردي للاتصال ومجموعه من المتغيرات الديموغرافية، وأظهرت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو تحديد أربعة عوامل تسهم في بناء الثقة التنظيمية وهي (الإتصالات المفتوحة، ومنح العاملين فرصه للمشاركة في صنع القرارات، تدعيم الجانب النفسي للعاملين، ومنح العاملين فرصه متزايدة في تدفق المعلومات).

• دراسة (Mayer & Davis,1999):

إستهدفت هذه الدراسة إلى إعادة التفكير في فيما إعتقدناه في دراسة (Mayer et al,1995)، وأيضاً إلى دراسة الثقة لدى الموظفين اتجاه الإدارة العليا، وتوصلت الدراسة إلى أن تنفيذ نظام أكثر قبولاً لتقييم الأداء يزيد من مستوى الثقة في الإدارة العليا، وقدمت الدراسة ثلاثة أبعاد مقترحه للثقة (القدرة، والإحسان، والنزاهة).

• دراسة (Brown,2006):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقة الشخصية والتي تتمثل في (الثقة في الزملاء، والثقة في الرئيس المباشر) ، والثقة التنظيمية والتي تتمثل في (الثقة في الإدارة العليا) في مكان العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقه إيجابيه بين الثقة الشخصية والثقة التنظيمية وأن الخصائص الديموغرافية المختلفة تؤثر على الثقة الشخصية والثقة التنظيمية.

• دراسة (صديق، ٢٠٠٦):

إستهدفت هذه الدراسة تحديد مدى التباين بين آراء العاملين بالبنوك التجارية العامة حول كل من توافر عناصر الثقة التنظيمية وإدراكهم لمراحل إدارة المعرفة بهذه البنوك، بالإضافة إلى تحدي طبيعة العلاقة بين كل من (الثقة في الزملاء، والثقة في المشرف المباشر، والثقة في الإدارة العليا) ، والثقة التنظيمية ككل وبين كل مرحلة من المراحل التي تمر بها إدارة المعرفة، وتوصلت هذه الدراسة إلى عدم وجود تباين جوهري بين آراء العاملين بالبنوك التجارية العامة الأربعة حول توافر عناصر الثقة التنظيمية، وأيضاً إلى وجود علاقات إرتباط قوية بين الثقة التنظيمية الكلية وبين كافه مراحل الإدارة الكلية للمعرفة فيما عدا مرحلة توفير المقومات.

• دراسة (رفاعي، ٢٠٠٩):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد الثقة التنظيمية والتي تتمثل أبعادها في (الثقة في الزملاء، والثقة في الرئيس المباشر، والثقة في الإدارة العليا) وأبعاد السلوك الإداري الإبتكاري، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقه إيجابيه ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الثقة التنظيمية وأبعاد السلوك الإداري الإبتكاري.

• دراسة (المنسي، ٢٠٠٩):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على أثر الثقة التنظيمية والتي تتمثل أبعادها في (الثقة في زملاء العمل، والثقة في الرئيس المباشر، والثقة في الإدارة العليا) على مراحل العملية الإبتكارية من خلال نموذج سببي يحدد مسار العلاقة بين المتغيرات المستقلة المستخدمة في النموذج والمتمثلة في عناصر الثقة التنظيمية وبيان أثرها على مراحل العملية الإبتكارية ثم تحديد مسار علاقه كل متغير من هذه المتغيرات المستقلة بالمتغير التابع، وتوصلت الدراسة إلى ثبوت صدق وصلاحيه النموذج السببي المقترح في تفسير المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة

• دراسة (النجار، ٢٠١٠):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد الثقة التنظيمية والتي تتمثل أبعادها في (الثقة في الزملاء، والثقة في الرئيس المباشر، والثقة في الإدارة العليا) وبين أبعاد تمكين العاملين، وتوصلت الدراسة إلى وجود تباين معنوي بين آراء العاملين حول أبعاد الثقة التنظيمية وحول أبعاد تمكين العاملين، ووجود علاقه تأثير معنوي بين أبعاد الثقة التنظيمية وتمكين العاملين.

• دراسة (اسكندر، ٢٠١١):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة وتأثيرها على ثقة العاملين في الرؤساء، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة احصائية بين كافة أبعاد العدالة التنظيمية وبين ثقة العاملين في الرؤساء.

• دراسة (Oyer, 2011):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين تمكين العاملين والثقة التنظيمية والتي تتمثل أبعادها في (الثقة في نوايا الزملاء، والثقة في نوايا المديرين، والثقة في تصرفات الزملاء، والثقة في تصرفات المديرين)، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تمكين العاملين والثقة التنظيمية وأن لهما تأثير إيجابي على رضا العاملين والإلتزام التنظيمي.

• دراسة (الخفاجي، ٢٠١٢):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة التفاعلية بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية والتي تتمثل أبعادها في (الثقة في الزملاء، والثقة في الرئيس المباشر، والثقة في الإدارة العليا) ويسعى إلى بيان أثرها في تعزيز جوده حياه العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقه معنويه ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين للعدالة التنظيمية وتحسين جوده حياه العمل، وتوصلت أيضاً لوجود علاقه ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والعدالة التنظيمية، وأيضاً وجود علاقه ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية وجوده حياه العمل.

• دراسة (Altinkurt& Yilmaz,2012):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين مصادر السلطة لدى المعلمين ومديري المدارس والثقة التنظيمية والتي تتمثل أبعادها في (الثقة في زملاء، والثقة في الرئيس المباشر، والثقة في الإدارة العليا)، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إرتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مصادر السلطة لدى المعلمين ومديري المدارس والثقة التنظيمية.

• دراسة (Bidarian & Jafari,2012):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية والتي تتمثل أبعادها في (الثقة في زملاء، والثقة في الرئيس المباشر، والثقة في الإدارة العليا) ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية.

• دراسة (Narang & Singh,2012):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على دور دعم التنظيمي المدرك كوسيط في العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والثقة التنظيمية والتي تتمثل أبعادها في (الثقة في زملاء، والثقة في الرئيس المباشر، والثقة في الإدارة العليا)، وتوصلت الدراسة إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يتوسط العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والثقة التنظيمية، كما توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات الموارد البشرية والثقة التنظيمية.

• دراسة (الكعبي، ٢٠١٣):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على دور الثقة التنظيمية والتي تتمثل أبعادها في (الثقة في زملاء، والثقة في الرئيس المباشر، والثقة في الإدارة العليا) في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إرتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.

• دراسة (النويقة، ٢٠١٣):

إستهدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر الثقة التنظيمية والتي تتمثل أبعادها في (الثقة في زملاء، والثقة في الرئيس المباشر، والثقة في الإدارة العليا) في تحقيق الإلتزام التنظيمي في جامعة الطائف، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط إيجابي ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية وأبعاد الإلتزام التنظيمي، وكما توصلت أيضاً إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الثقة التنظيمية على أبعاد الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في جامعة الطائف.

• دراسة (Zayim & Kondakci,2014):

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية والتي تتمثل أبعادها في (الثقة في زملاء، والثقة في الرئيس المباشر، والثقة في الإدارة العليا) والاستعداد المعرفي والعاطفي والمتعمد للتغيير بين مجموعه من معلمي المدارس الابتدائية والثانوية في تركيا، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة

إيجابيه ذات دلالة إحصائية بين الاستعداد العاطفي والمعرفي المتعمد للتغيير وثقه أعضاء هيئه التدريس فى الزملاء فى المدرسة.

• دراسة (Karimi,2014) :

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين أساليب القيادة التحويلية والثقة التنظيمية والتي تتمثل أبعادها فى (الثقة فى الزملاء، والثقة فى الرئيس المباشر، والثقة فى الإدارة العليا) لمعلمي المدارس المتوسطة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابيه ذات دلالة إحصائية بين أسلوب القيادة التحويلية والثقة التنظيمية للمعلمين.

• دراسة (الرشيدي، ٢٠١٥) :

إستهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة الثقة التنظيمية والتي تتمثل أبعادها فى (الثقة فى الزملاء، والثقة فى الرئيس المباشر، والثقة فى الإدارة العليا) فى جامعات الكويت الحكومية والخاصة وعلاقتها بالدافعية لدى أعضاء هيئه التدريس فيها من وجهة نظرهم، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الثقة التنظيمية فى جامعات الكويت الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئه التدريس فيها جاءت مرتفعة، وكذلك درجة الدافعية كانت مرتفعة أيضاً، وكما توصلت أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ويرجع ذلك لأثر الجامعة والكلية والخبرة فى الثقة التنظيمية ودرجة الدافعية لدى أعضاء هيئه التدريس فى جميع المجالات، وأيضاً وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية فى الجامعات الحكومية والخاصة بالكويت والدافعية لدى أعضاء هيئه التدريس.

• دراسة (Tlaiss & Elamin,2015) :

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية والتي تتمثل أبعادها فى (الثقة فى الزملاء، والثقة فى الرئيس المباشر، والثقة فى الإدارة العليا) والعدالة التنظيمية باستخدام الثقة فى الرئيس المباشر كوسيط فى المملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابيه ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والعدالة التنظيمية، وأيضاً وجود علاقة إيجابيه ذات دلالة إحصائية بين الثقة فى الرئيس المباشر والثقة التنظيمية والعدالة التنظيمية.

• دراسة (Vanhala et al,2016) :

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية والتي تتمثل أبعادها فى (الثقة فى الزملاء، والثقة فى الرئيس المباشر، والثقة فى الإدارة العليا) والإلتزام التنظيمي للموظفين، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابيه ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي، وأن الثقة فى الإدارة العليا لن يكون لها تأثير كبير على الإلتزام التنظيمي للموظفين، وأن العدالة المتصورة وممارسات المنظمة تلعب دوراً هاماً من حيث تعزيز الإلتزام التنظيمي للموظفين.

• دراسة (Purkeiani & Tanabandeh,2016) :

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية والتي تتمثل أبعادها في (الثقة في الزملاء، والثقة في الرئيس المباشر) وسلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

١. عدم وجود دراسات سابقة – في حدود علم الباحثين – تناولت تحديد طبيعة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والثقة التنظيمية وهو ما تركز عليه طبيعة الدراسة الحالية.
٢. تناولت بعض الدراسات السابقة (الثقة التنظيمية أو الذكاء التنظيمي) كمتغير مستقل أو كمتغير وسيط أو كمتغير تابع، الأمر الذي يدل على أهميه كل من (الثقة التنظيمية أو الذكاء التنظيمي) في تحديد نمط العلاقات والتفاعلات ومستويات الأداء.
٣. هناك إتفاقاً بين الدراسات السابقة على نموذج الذكاء التنظيمي الذي وضعه (Albrecht,2003) والذي يتمثل في سبعة أبعاد هم (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء).
٤. هناك إتفاقاً بين الدراسات السابقة على أن أبعاد الثقة التنظيمية هي (الثقة في الزملاء، والثقة في الرئيس المباشر، والثقة في الإدارة العليا) ومن أهم هذه الدراسات، دراسة كل من (صديق، ٢٠٠٦؛ المنسي، ٢٠٠٩؛ النجار، ٢٠١٠).

ثالثاً: مشكلة البحث:

إستهدفت الدراسة الاستطلاعية^(*) تكوين فكرة مبدئية عن مدي إدراك العاملين (الإداريين، والفنيين) في المستشفيات الجامعية بالمنصورة لأبعاد الذكاء التنظيمي وأبعاد الثقة التنظيمية، حيث قام الباحثين بإعداد قائمة استقصاء مبدئية اشتملت على اسئلة تدور حول أبعاد الذكاء التنظيمي والذي يتمثل في (الرؤية الإستراتيجية، والمصير المشترك، وحب التغيير، والعطاء، والتوافق والتطابق، ونشر المعرفة، وضغط الأداء) وأبعاد الثقة التنظيمية والتي تتمثل في (الثقة في الزملاء، والثقة في الرئيس المباشر، والثقة في الإدارة العليا) ، ولقد وقع اختيار التطبيق على المستشفيات الجامعية بالمنصورة نظراً لاحتوائها على كافة الأقسام العلاجية التخصصية، وخدمه مختلف الفئات من حيث (السن، والجنس) من المرضى، وكانت نتائج تحليل الدراسة الاستطلاعية على أساس الوسط الحسابي كما هو موضح بالجدول رقم (١) كما يلي:

جدول رقم (١)

نتائج الدراسة الإستطلاعية على أساس الوسط الحسابي خلال الفترة من ٢٠١٤/٤/١ وحتى ٢٠١٤/٤/٢٤

أقل من الوسط الحسابي		أعلى من الوسط الحسابي		الوسط الحسابي	أبعاد البحث
النسبة	عدد المفردات	النسبة	عدد المفردات		
				٢,٧٥	الذكاء التنظيمي
%٤٨,٣٤	٢٩	%٥١,٦٦	٣١	٢,٧٢	الرؤية الإستراتيجية
%٥٦,٦٧	٣٤	%٤٣,٣٣	٢٦	٢,٧٠	حب التغيير
%٤٦,٦٧	٢٨	%٥٣,٣٣	٣٢	٢,٧٥	نشر المعرفة
%٢٠	١٢	%٨٠	٤٨	٣,٧٩	الثقة في الرئيس المباشر

المصدر: إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

ويتضح من الجدول رقم (١) ما يلي:

١. يرى (%٤٨,٣٤) من الموظفين محل الدراسة الإستطلاعية أن الرؤية الإستراتيجية لا يتم العمل بها، وبينما يرى (%٥١,٦٦) من الموظفين محل الدراسة الإستطلاعية أن الرؤية الإستراتيجية تسعى المنظمه لتوضيحها للعاملين و عمل الخطط المطلوبة لتحقيقها.
٢. وأشار (%٥٦,٦٧) من الموظفين محل الدراسة الإستطلاعية أن حب التغيير غير مرغوب به من أغلب الموظفين وأنهم يفضلوا الإستقرار على الوضع الحالي، وبينما يرى (%٤٣,٣٣) من الموظفين محل الدراسة الإستطلاعية أن حب التغيير يتوفر لدى كثير من العاملين، وهذا يدل على ضعف بعد حب التغيير لدى الموظفين.
٣. وأشار (%٤٦,٦٧) من الموظفين محل الدراسة الإستطلاعية أن المنظمه لا تهتم بنشر المعرفة حيث لا يوجد حريه تبادل المعلومات بها، وبينما يرى (%٥٣,٣٣) من الموظفين محل الدراسة الإستطلاعية أن المنظمه تهتم بنشر المعرفة سواء عن أساليب العمل وطرق تحسين الخدمة المقدمة من المنظمه و حريه تبادل المعلومات بين الأقسام داخل المنظمة.

(*) وقد تمت الدراسة الإستطلاعية في الفترة من ٢٠١٤/٤/١م وحتى ٢٠١٤/٤/٢٤م، وتم الاعتماد على قائمة استقصاء دراسة (Albrecht,2003) للذكاء التنظيمي وقائمة استقصاء دراسة (المنسي، ٢٠٠٩) للثقة التنظيمية، وقد تم توزيع القائمة على (٦٠) مفردة من العاملين الإداريين والفنيين بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة التي تتمثل في (مستشفى المنصورة الجامعي، ومستشفى الأطفال الجامعي، ومستشفى الباطنة التخصصي بجامعة المنصورة، ومستشفى الطوارئ الجامعي) والذين يمثلون مجتمع الدراسة، وذلك بمراعاة نسبة كل مستشفى من إجمالي المستشفيات كما يلي (٣٤ استثمارة استقصاء للمستشفى الجامعي بالمنصورة، و ١٠ استثمارات استقصاء لمستشفى الطوارئ بالمنصورة، و ١٠ استثمارات استقصاء لمستشفى الأطفال بالمنصورة، و ٦ استثمارات استقصاء لمستشفى الباطنة التخصصي بالمنصورة).

٤. ويرى (٢٠%) من الموظفين محل الدراسة الإستطلاعية أن الثقة فى الرئيس المباشر غير موجوده لدى الموظفين نظراً لسوء المعاملة من المشرفين للموظفين، وبينما يرى (٨٠%) من الموظفين محل الدراسة الإستطلاعية أن الثقة فى الرئيس المباشر أمر موجود بين الموظفين والمشرفين.

الأمر الذى يمكن من خلاله صياغة مشكلة البحث فى التساؤلات التالية:

١. هل يوجد فروق بين آراء العاملين الإداريين والفنيين فى المستشفيات الجامعية بالمنصورة فيما يتعلق بكل من الذكاء التنظيمي والثقة فى الرئيس المباشر؟

٢. ما هى طبيعة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والثقة فى الرئيس المباشر بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالمنصورة؟

٣. ما هو تأثير الذكاء التنظيمي على والثقة فى الرئيس المباشر بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالمنصورة؟

رابعاً: أهداف البحث:

١. تحديد الفروق بين آراء العاملين الإداريين والفنيين فى المستشفيات الجامعية بالمنصورة فيما يتعلق بكل من أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة فى الرئيس المباشر.

٢. تحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة فى الرئيس المباشر.

٣. تحديد أثر أبعاد الذكاء التنظيمي على الثقة فى الرئيس المباشر.

٤. تقديم بعض التوصيات التى تسهم فى تحسين مستويات الذكاء التنظيمي والثقة فى الرئيس المباشر.

خامساً: فروض ونموذج البحث:

تتمثل فروض البحث فيما يلى:

١- لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين الإداريين والفنيين بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة فيما يتعلق بأبعاد الذكاء التنظيمي والثقة فى الرئيس المباشر.

٢- لا توجد علاقة إرتباط معنوى بين أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة فى الرئيس المباشر.

٣- لا يوجد تأثير معنوى لأبعاد الذكاء التنظيمي على الثقة فى الرئيس المباشر، وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

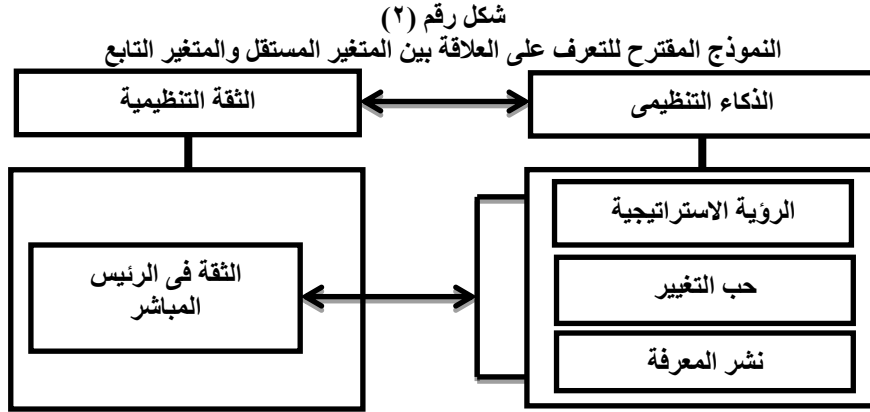
أ- لا يوجد تأثير معنوى للرؤية الاستراتيجية على الثقة فى الرئيس المباشر.

ب- لا يوجد تأثير معنوى حب التغيير على الثقة فى الرئيس المباشر.

ج- لا يوجد تأثير معنوى نشر المعرفة على الثقة فى الرئيس المباشر.

نموذج البحث:

ويوضح الشكل رقم (٢) النموذج المقترح للتعرف على العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما يلى:



المصدر: أعده الباحثين في ضوء الإطلاع على الدراسات العلمية السابقة

سادساً: أهمية البحث:

يمكن توضيح أهمية البحث كما يلي:

١. على المستوى العلمي تظهر أهميه البحث فيما يلي:

- إلقاء المزيد من الضوء على الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر، كما يعد أن هذا البحث جهداً متواضعاً من خلال التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر.
- أدى التطور التكنولوجي للدول المتقدمة إلى اتساع الفجوة الإدارية بينها وبين الدول النامية، مما أدى إلى الحاجة لنظم إدارة حديثه لتطبق في المنظمات للعمل على سد هذه الفجوة الإدارية.
- المساهمة في سد الفجوة في المكتبة العربية بصفه عامه والتي تعاني من النقص في الدراسات المتعلقة بالذكاء التنظيمي.
- المساعدة في فتح المجال أمام بعض الباحثين لمزيد من البحث والتحليل في مجالي الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر.
- توفير مؤشرات عن دور الذكاء التنظيمي في دعم الثقة في الرئيس المباشر من خلال النتائج التي يمكن التوصل إليها في هذا البحث.

٢. على المستوى العملي تظهر أهميه البحث فيما يلي:

- تأتي الأهمية التطبيقية لهذا البحث من الأهمية الكبيرة التي يحظى بها مجال الخدمات الصحية في كل دول العالم بشكل عام وفي الدول الساعية نحو التقدم بشكل خاص كما هو الحال في مصر، حيث أن المستشفيات الجامعية بالمنصورة تزداد عليها من سنة ٢٠١٤م إلى سنة ٢٠١٥م (٦٢١٦١٥) (*) بحاله مرضيه لتقى الخدمات العلاجية بها.

(*) المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الإطلاع علي سجلات المرضى المترددين لتلقى الخدمات العلاجية بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة.

- إمداد المسؤولين عن إدارة المستشفيات الجامعية بالمنصورة بعدد من المقترحات التي تساعد على تطوير أسلوب إدارتهم للعاملين بشكل يساعد على رفع مستوى الثقة لدى العاملين بما ينعكس على الأداء العام للمنظمة.
- مساعده المنظمات على بناء الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر.
- تنميه الوعي لدى قيادات الإدارة العليا بأهمية الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر في نجاحهم في القيام بواجباتهم الوظيفية على الوجه الأكمل.

سابعاً: أسلوب الدراسة:

ويتضمن كل من متغيرات البحث وأساليب قياسها، وأداه جمع البيانات، ومجتمع البحث، وأساليب جمع البيانات، والبيانات المطلوبة للدراسة ومصادرها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، وذلك على النحو التالي:

١- متغيرات البحث وأساليب القياس:

وتنقسم متغيرات البحث إلى ما يلي:

أ- المتغير المستقل: الذكاء التنظيمي:

بناءً على مفاهيم الذكاء التنظيمي التي تم ذكرها في مفاهيم البحث، ووفقاً لطبيعة هذا البحث وأهدافه، سوف يتم الاعتماد على دراسة (الجبوري، ٢٠١٤) حيث تناول هذا البحث ثلاثة أبعاد للذكاء التنظيمي هم (الرؤية الإستراتيجية، حب التغيير، نشر المعرفة) وذلك بما يحقق هدف البحث، ويوضح الجدول رقم (٢) أبعاد الذكاء التنظيمي ومفهوم كل بعد وأساليب قياس كل بعد كما يلي:

جدول رقم (٢)

أبعاد الذكاء التنظيمي ومفهوم كل بعد ومؤشرات قياس كل بعد

مؤشرات القياس	المفهوم	أبعاد الذكاء التنظيمي
المشاركة. تحليل البيئة. الوضوح. الانفتاح. تحديد الأولويات.	وتعنى القدرة على تجهيز المنظمة لتحقيق الأهداف، فكل منظمة تحتاج نظرية لتمشى على نهجها تتضمن الأهداف والمبادئ التنظيمية والتعرف على القدرات المتاحة لإنجاز الأهداف (Matin,2010).	١. الرؤية الإستراتيجية
تطوير المنتجات. التشجيع على الابتكار. طرق جديدة للإنجاز العمل. حرية إختيار طرق اداء العمل. البعد عن البيروقراطية. حب المغامرة.	المنظمة الذكية هي تلك المنظمة التي يتوافر بها حب التغيير ويقصد به إمتلاك المنظمة الإمكانيات (البشرية، التنظيمية) المرنة وأن تكون المنظمة أكثر تقبلاً للتغيرات البيئية (Gholami & Safae, 2012).	٢. حب التغيير

تابع جدول رقم (٢)

أبعاد الذكاء التنظيمي	المفهوم	مؤشرات القياس
٣. نشر المعرفة	تعتمد المنظمات بصورة كبيرة على المعرفة التي اكتسبتها وخبراتها والحكم والإحساس المشترك لأعضائها بعمليات تحقق الكفاءة، بالإضافة إلى اعتمادها على "ثروة من المعلومات التشغيلية التي تتدفق خلال هيكلها، فالصراع من أجل البقاء في ظل بيئة معقدة يعتمد بصورة كبيرة على المعرفة التي تمتلكها المنظمة، فالقدرة على خلق ونقل وتنظيم وتبادل وتطبيق المعرفة أصبح مطلباً أساسياً للبقاء في ظل بيئة معقدة (Matin, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> - مشاركة المعرفة. - تقدير المعرفة. - تدفق المعرفة. - تبادل الأفكار. - دعم نظم المعلومات. - تجديد المعرفة. - برامج التطوير للمعرفة. - الاختلافات الفردية للمعرفة.

المصدر: أعده الباحثين في ضوء الإطلاع على الدراسات العلمية السابقة

ب- المتغير التابع: الثقة في الرئيس المباشر:

بناءً على مفاهيم الثقة التنظيمية التي تم ذكرها في مفاهيم البحث، ووفقاً لطبيعة هذا البحث وأهدافه، سوف يتم الاعتماد على دراسة (إسكندر، ٢٠١١) حيث تناول هذا البحث الثقة في الرئيس المباشر، ولقد أشارت دراسة (صديق، ٢٠٠٦) إلى عدد من الخصائص للثقة في الرئيس المباشر، بما يمكن من الاعتماد عليها كمؤشرات قياس، وذلك بما يحقق هدف البحث، ويوضح الجدول رقم (٣) الثقة في الرئيس المباشر ومفهومها وأساليب قياسها كما يلي:

جدول رقم (٣)

الثقة في الرئيس المباشر مفهومها وأساليب قياسها

أبعاد الثقة التنظيمية	المفهوم	أساليب القياس
١. الثقة في الرئيس المباشر	يرتبط مفهوم الثقة في الرئيس المباشر (المشرف المباشر) بالاعتقاد لدى العاملين بأن الرئيس المباشر يهتم بإنجاز المهام والأعمال دون النظر لاعتبارات أخرى مع مراعاة مصالح العاملين (المنسي، ٢٠٠٩).	<ul style="list-style-type: none"> - الكفاءة والجدارة والأخلاق. - الانفتاح على المرؤوسين. - الإهتمام بمصالح المرؤوسين واحتياجاتهم والالتزام بالوعود. - دعم المرؤوسين. - العدالة في التعامل مع المرؤوسين.

المصدر: أعده الباحثين في ضوء الإطلاع على الدراسات العلمية السابقة

ج- صدق المقياس:

• صدق المحكمين:

تم عرض قائمة الإستقصاء على (٧) من أعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة - جامعة المنصورة وعضو (١) من أعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة - جامعة

بنها، وذلك لمعرفة جوانب القصور الموجودة في القائمة، وقد أبدى هؤلاء المحكمون بعض الملاحظات من حيث النواحي الشكلية واللغوية والموضوعية وتم حذف بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى لتكون ذات دلالة أوضح. وقد تلى ذلك إجراء إختبار مبدئي للقائمة على عينة عشوائية من (٦٠ فرد) من مجتمع البحث وذلك باستخدام طريقة إعادة تطبيق الإختبار لحساب ثبات المقياس وبذلك تم تطبيق الإختبار على عينة من (٣٠ فرد)، ثم إعادة التطبيق على عينة من (٣٠ فرد) خلال الفترة من ٢٠١٥/٨/١م إلي ٢٠١٥/٩/١م بهدف التعرف على مدى وضوح الأسئلة ومدى مصداقيتها في قياس المتغيرات.

• الصدق الذاتي:

يوضح جدول رقم (٤) معاملات الصدق الذاتي والذي تم قياسه من خلال المعادلة التالية (الصيرفي، ٢٠٠٢): معامل الصدق الذاتي = $\sqrt{\text{معامل الثبات}}$ إذن فالصلة وثيقة بين الصدق الذاتي والثبات، وقد قام الباحثين بحساب معامل ثبات الإختبار بطريقة إعادة تطبيق الإختبار.

د- ثبات المقياس:

تم حساب ثبات الاستقصاء باستخدام طريقه إعادة تطبيق الإختبار، وذلك عن طريق تطبيق الاستقصاء على عينه بلغت (٣٠) من العاملين بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة (الإداريين والفنيين)، ثم إعادة التطبيق على عينه من (٣٠ فرد) خلال الفترة من ٢٠١٥/٨/١م إلي ٢٠١٥/٩/١م، وتم حساب ثبات الاستقصاء باستخدام طريقه إعادة تطبيق الإختبار، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني، وذلك لكل بعد من أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر والدرجة الكلية للذكاء التنظيمي، وجاءت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (٤) كما يلي:

جدول رقم (٤)

ثبات الاستقصاء عن طريق إعادة التطبيق الإختبار

الأبعاد	معامل الثبات	معامل الصدق الذاتي
الذكاء التنظيمي	٠,٩٦٣	٠,٩٨
الرؤية الاستراتيجية	٠,٥٧٥	٠,٧٦
حب التغيير	٠,٨٩	٠,٩٤
نشر المعرفة	٠,٨٤٦	٠,٩٢
الثقة في الرئيس المباشر	٠,٨٠٦	٠,٩٠

المصدر: إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

ومن جدول رقم (٤) يتضح أن قيم معاملات الثبات جاءت في المدى (٠,٥٧٥-٠,٩٦٣)، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات بين (٠,٥٧٥) كحد أدنى و(٠,٩٦٣) كحد أقصى بالنسبة للذكاء التنظيمي ومتغيراتها، وبالنسبة للثقة في الرئيس المباشر بلغت قيمة معامل الثبات (٠,٨٠٦)، مما يدل على ثبات الإستبانة وملائمتها لأغراض البحث.

٣- مجتمع البحث والعينة:

يتمثل مجتمع البحث في العاملين (الإداريين والفنيين) بالمستشفيات الجامعية المنصورة، وبلغ عدد مفردات مجتمع البحث (٨٢٢١ عامل) (*) إداري وفني في الفترة من ٢٠١٤/٤/١م وحتى ٢٠١٥/٦/٣١م، وقد تم سحب العينة اعتماداً على إجراءات سحب عينة عشوائية طبقية من مجتمع البحث، وقد تم توزيعها بشكل غير منتظم، وكان قوامها (٣٨٢) مفردة، وقد تم توزيع (٤٢٠) قائمة استقصاء وبلغ عدد القوائم المستردة الصحيحة (٣٨٢) قائمة استقصاء بنسبة استجابة ١٠٠٪.

٤- أساليب جمع البيانات:

إعتمد الباحثين على الأسلوبين التاليين:

أ- أسلوب الدراسة المكتبية: وذلك من خلال الإطلاع على المراجع العربية والأجنبية من الكتب والدوريات والبحوث والرسائل المرتبطة بمتغيرات البحث وذلك بهدف بناء الإطار النظري والفكري لموضوع البحث.
ب- أسلوب الدراسة الميدانية: ومن خلال إستخدام قائمة الإستقصاء للتعرف على آراء العاملين الإداريين والفنيين حول كل من توافر الذكاء التنظيمي وعلاقتها بالثقة التنظيمية لهؤلاء العاملين.

٥- البيانات المطلوبة للبحث ومصادرها:

انقسمت البيانات المطلوبة لهذه البحث ومصادر الحصول عليها إلى:

أ- البيانات الثانوية: والتي تمثلت في البيانات الكمية التي تعبر عن أعداد العاملين الإداريين والفنيين بسجلات شئون العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة في الفترة من ٢٠١٤/٤/١م حتى ٢٠١٥/٦/٣١م.
ب- البيانات الأولية: وقد تم جمعها من خلال قائمة صممت لجمع البيانات من الميدان، والتي تم تصميمها للتعرف على توافر الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر للعاملين الإداريين والفنيين في مستشفيات جامعة المنصورة.

٦- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

أ- إختبار "ت": لإختبار مدى صحة الفرض الأول ويستخدم لقياس الفروق بين العاملين الإداريين والفنيين بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة فيما يتعلق بمتغيرات البحث.
ب- معامل إرتباط بيرسون: لإختبار مدى صحة الفرض الثاني ويستخدم لقياس العلاقة بين متغيرات البحث.

(*) المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الإطلاع علي بيانات شئون العاملين بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة.

ج- الإنحدار المتعدد: لإختبار مدى صحة الفرض الثالث ويستخدم لقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع، وأسلوب الإنحدار المتعدد المندرج Stepwise: لإختبار الفرض الثالث، وذلك عن طريق إدخال أبعاد المتغير المستقل على أبعاد المتغير التابع لتحديد أكثر هذه الأبعاد أهمية على أبعاد المتغير التابع، ثم الذي يليه في الأهمية.
د- وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل بيانات البحث.

ثامناً: نتائج البحث:

أولاً: نتائج تحليل الفرض الأول:

وينص هذا الفرض على "لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين الإداريين والفنيين بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة فيما يتعلق بالذكاء التنظيمي والثقة الرئيس المباشر".

لإختبار مدى صحة هذا الفرض استخدم الباحث إختبار "ت" للمجموعات المستقلة لتحديد دلالة الفروق بين متوسطات إستجابات العاملين الإداريين والفنيين بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة فيما يتعلق بالذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر.

ويوضح الجدول رقم (٥) قيمة " ت " ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطى إستجابات العاملين الإداريين والفنيين كما يلي:

جدول رقم (٥)

قيمة " ت " ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطى إستجابات العاملين الإداريين والفنيين

الأبعاد	الوظيفة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوي الدلالة
الرؤية الإستراتيجية	إداري	١٣٠	١٥,٦٤	٤,٥٠٨	١,٢٤٥	غير دالة
	فني	٢٥٢	١٥	٤,٨٢٢		
حب التغيير	إداري	١٣٠	١٩,٦١	٥,٤٧٥	٤,٠٦٩	دالة عند ٠,٠١
	فني	٢٥٢	١٧,٠٧	٥,٩٣٣		
نشر المعرفة	إداري	١٣٠	٢٤,٦٨	٧,٢٠٤	٥,٠٣٤	دالة عند ٠,٠١
	فني	٢٥٢	٢٠,٨٥	٦,٩٥٦		
الذكاء التنظيمي	إداري	١٣٠	١٤١,٤١	٣٢,٨٩١	٤,٦١٩	دالة عند ٠,٠١
	فني	٢٥٢	١٢٦,٠٤	٢٩,٦٧٦		
الثقة في الرئيس المباشر	إداري	١٣٠	٣٠,٥٣	٨,٢١١	٣,٩٦٩	دالة عند ٠,٠١
	فني	٢٥٢	٢٦,٤٦	١٠,٠٩٥		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (٥) ما يلي:

يعتبر مستوى إدراك العاملين الإداريين للذكاء التنظيمي بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة محل البحث مرتفعاً نسبياً وفقاً لقيمة الوسط الحسابي البالغ (٤١,٤١) بانحراف معياري (٣٢,٨٩١)، أما فيما يتعلق بمستوى إدراك العاملين

الفنيين للذكاء التنظيمي بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة محل البحث وفقاً لقيمة الوسط الحسابي البالغ (١٢٦,٠٤) بانحراف معياري (٢٩,٦٧٦)، عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠١)، أما ما يتعلق بأبعاد الذكاء التنظيمي فقد تراوحت متوسطاتها الحسابية بالنسبة للعاملين الإداريين ما بين (١٥,٦٤ - ٢٤,٦٨) وبالنسبة للعاملين الفنيين ما بين (١٥-٢٠,٨٥) ويتضح وجود تفاوت في آراء مفردات عينة البحث فيما يتعلق بمستويات أبعاد الذكاء التنظيمي السائد في المستشفيات الجامعية بالمنصورة محل البحث والتي تتراوح ما بين موافقتهم أو رفضهم أو حيادتهم في توافر البعض الآخر، وقد قام الباحث بعرضها كما يلي:

بلغ الوسط الحسابي لبعدها الرؤية الاستراتيجية بالنسبة للعاملين الإداريين (١٥,٦٤) بانحراف معياري (٤,٥٠٨)، وبالنسبة للعاملين الفنيين بلغ الوسط الحسابي (١٥) بانحراف معياري (٤,٨٢٢)، وأنها غير دالة إحصائياً، ويعني ذلك أنه لا يوجد فروق بين آراء العاملين الإداريين والفنيين، ويرجع ذلك من وجهة نظر الباحثين إلى التقارب في الهياكل التنظيمية لهذه الوحدات وسياساتها وأهدافها واستراتيجياتها وعملها في بيئة واحدة وفي ظل إمكانيات متقاربة.

وبلغ الوسط الحسابي لبعدها التغيير بالنسبة للعاملين الإداريين (١٩,٦١) بانحراف معياري (٥,٤٧٥)، وبالنسبة للعاملين الفنيين بلغ الوسط الحسابي (١٧,٠٧) بانحراف معياري (٥,٩٣٣)، عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠١)، ويعني ذلك أنه يوجد فروق بين آراء العاملين الإداريين والفنيين، ويرجع ذلك من وجهة نظر الباحثين إلى عدم الحفاظ على ثقافة داعمة للتغيير بين العاملين، وازدياد العلاقات غير الرسمية بين العاملين بما يترتب عليه حب العمل مع نفس الزملاء دون تغييرهم، وعدم تطوير مناخ العمل الداعم للتغيير.

وبلغ الوسط الحسابي لبعدها نشر المعرفة بالنسبة للعاملين الإداريين (٢٤,٦٨) بانحراف معياري (٧,٢٠٤)، وبالنسبة للعاملين الفنيين بلغ الوسط الحسابي (٢٠,٨٥) بانحراف معياري (٦,٩٥٦)، عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠١)، ويعني ذلك أنه يوجد فروق بين آراء العاملين الإداريين والفنيين، ويرجع ذلك من وجهة نظر الباحثين إلى الاختلاف بين العاملين في طريقة التعامل مع المعلومات وأساليب الحصول عليها، وتوافر البرامج التدريبية الهادفة لزيادة معارف الأفراد وخبراتهم.

أما الوسط الحسابي لبعدها الثقة في الرئيس المباشر بالنسبة للعاملين الإداريين (٣٠,٥٣) بانحراف معياري (٨,٢١١) وبالنسبة للعاملين الفنيين بلغ الوسط الحسابي (٢٦,٤٦) بانحراف معياري (١٠,٠٩٥)، عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠١)، ويعني ذلك أنه يوجد فروق بين آراء العاملين الإداريين والفنيين، ويرجع ذلك من وجهة نظر الباحث إلى عدم وجود جو من التعاون والمساعدة بين بعض المديرين والمرؤوسين، كما قد يرجع ذلك لكون العلاقات الرسمية تغلب على التعامل بين المديرين والمرؤوسين.

ومما سبق يمكن قبول الفرض الأول جزئياً فيما يتعلق بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات الإداريين والفنيين حول (الرؤية

الاستراتيجية)، ويرى الباحثين أن ذلك يرجع إلى عدم اختلاف وجهات النظر بين الإداريين والفنيين بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة محل البحث فيما يخص الرؤية الاستراتيجية، بينما تم رفض الفرض الأول جزئياً فيما يتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات الإداريين والفنيين حول (حب التغيير- نشر المعرفة - الثقة في الرئيس المباشر).

وتتفق نتيجة دراسة (صديق، ٢٠٠٦) جزئياً مع نتائج التحليل الإحصائي للفرض الأول الذي ينص على "لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين الإداريين والفنيين بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة فيما يتعلق بالذكاء التنظيمي والثقة الرئيس المباشر" على الرغم من إختلاف مجتمع التطبيق وحجم ونوع العينة للدراسة، نجد أن نتائج دراسة (صديق، ٢٠٠٦) توضح عدم وجود تباين جوهري بين آراء العاملين بالبنوك التجارية العامة الأربعة حول توافر أبعاد الثقة التنظيمية. وتتفق نتيجة دراسة (النجار، ٢٠١٠) جزئياً مع نتائج التحليل الإحصائي للفرض الأول الذي ينص على "لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين الإداريين والفنيين بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة فيما يتعلق بالذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر" على الرغم من إختلاف مجتمع التطبيق وحجم ونوع العينة للدراسة، نجد أن نتائج دراسة (النجار، ٢٠١٠) تشير إلى وجود تباين معنوي بين آراء العاملين حول أبعاد الثقة التنظيمية.

وتتفق نتيجة دراسة (Fahami et al,2013) جزئياً مع نتائج التحليل الإحصائي للفرض الأول الذي ينص على "لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين الإداريين والفنيين بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة فيما يتعلق بالذكاء التنظيمي والثقة التنظيمية" في اعتمادها على عينة عشوائية طبقية وعلى الرغم من إختلاف مجتمع التطبيق وحجم ونوع العينة للدراسة، نجد أن نتائج دراسة (Fahami et al,2013) توضح أن الرؤية الإستراتيجية أعلى تقييم، وكانت الرؤية الإستراتيجية وحب التغيير أعلى بكثير بين أعضاء هيئة التدريس الإناث عن الذكور.

ثانياً: نتائج تحليل الفرض الثاني:

وينص هذا الفرض على "لا توجد علاقة إرتباط معنوي بين أبعاد الذكاء التنظيمي وأبعاد الثقة التنظيمية".
ولإختبار مدى صحة هذا الفرض إستخدم الباحثين معامل الإرتباط البسيط لبيرسون، وذلك لحساب معامل الإرتباط بين أبعاد الذكاء التنظيمي وأبعاد الثقة التنظيمية.

ويوضح الجدول رقم (٦) قيم معاملات الإرتباط بين أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر بإستخدام برنامج Spss كما يلي:

جدول رقم (٦)

قيم معاملات الارتباط بين أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر باستخدام برنامج SPSS

الثقة في الرئيس المباشر	نشر المعرفة	حب التغيير	الرؤية الاستراتيجية	الثقة التنظيمية
			١	أبعاد الذكاء التنظيمي
		١	*٠,٤٨٣	الرؤية الاستراتيجية
	١	*٠,٥٦٤	*٠,٣٧٩	حب التغيير
				نشر المعرفة
١	*٠,٥٣	*٠,٦٢١	*٠,٣٧٢	الثقة في الرئيس المباشر

* تعنى أن الارتباط دال عند ٠,٠١.

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (٦) ما يلي:

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين (الرؤية الإستراتيجية) وكل من (حب التغيير ونشر المعرفة والثقة في الرئيس المباشر) عند مستوى معنويه (٠,٠١) ويتضح من النتائج أن حب التغيير أعلى المتغيرات ارتباطاً بالرؤية الاستراتيجية بمعامل ارتباط (٠,٤٨٣)، ثم يليه نشر المعرفة بمعامل ارتباط (٠,٣٧٩)، وأخيراً الثقة في الرئيس المباشر بمعامل ارتباط (٠,٣٧٢).
- يوجد ارتباط معنوي موجب بين (حب التغيير) وكل من (نشر المعرفة والثقة في الرئيس المباشر) عند مستوى معنوي (٠,٠١) ويتضح من النتائج أن معامل الثقة في الرئيس المباشر أعلى المتغيرات ارتباطاً بحب التغيير بمعامل ارتباط (٠,٦٢١)، وأخيراً نشر المعرفة بمعامل ارتباط (٠,٥٦٤).
- وجود علاقة ارتباط معنوي إيجابي بين نشر المعرفة، والثقة في الرئيس المباشر عند مستوى معنويه (٠,٠١) بمعامل ارتباط (٠,٥٣). ومما سبق يتضح أنه يوجد ارتباط بين أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر، حيث أنها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة احصائية (٠,٠١)، ومن ثم نرفض الفرض الثاني من فروض البحث والذي ينص على "لا توجد علاقة ارتباط معنوي بين أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر". ويرجع ذلك من وجهة نظر الباحثين إلى وجود ارتباط بين أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر، حيث أن السلوكيات الأخلاقية والعدالة التي يمارسها المديرين من خلال التفاعلات والتعاملات فيما بينهم وبين مرؤوسيهم تساعد على الارتباط بأبعاد الذكاء التنظيمي.

وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع نتائج دراسة كل من (Yaghoubi et al., 2011; Bakhshian et al,2011; Rahnama et al,2012; Jonbeshi et al,2012; Balouei & Ghasemian,2014; Banisi &Ostadali,2014; Karimi,2014) في اعتمادها على تحليل البيانات من خلال معامل الارتباط بيرسون، وإستخدمت برنامج الحزم الإحصائية SPSS، ورغم الإختلاف في مجتمع التطبيق وحجم ونوع العينة بين الدراسات السابقة، فقد أظهرت مدى ارتباط متغيرات البحث بالمتغيرات التالية (ريادة الأعمال، والإبداع، والتمكين التنظيمي، وإدارة المعرفة، والتميز التنظيمي، والنجاح التنظيمي، ورأس المال الفكري،

والتعلم التنظيمي، وإدارة الأخلاق، وسلوك المواطنة التنظيمية، والدعم التنظيمي، والرضا الوظيفي، والإلتزام التنظيمي، والثقافة التنظيمية، والأهداف الإستراتيجية)، ويرى الباحثين أيضاً أن هذه المتغيرات تعتبر قاسم مشترك بين متغيرات البحث، حيث أن هناك علاقة مباشرة بين متغيرات البحث تم إثباتها في البحث الحالي، وغير مباشرة بين كل متغير من المتغيرات السابقة من خلال ارتباطها بأحد متغيرات البحث.

ثالثاً: نتائج تحليل الفرض الثالث:

وينص هذا الفرض على " لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الذكاء التنظيمي على الثقة في الرئيس المباشر" ولإختبار مدى صحة الفرض الثالث تم استخدام إختبار الإنحدار المتعدد، للتعرف على أثر أبعاد الذكاء التنظيمي (الرؤية الاستراتيجية - حب التغيير - نشر المعرفة) على الثقة في الرئيس المباشر. ويوضح الجدول رقم (٧) نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لتأثير الذكاء التنظيمي على الثقة في الرئيس المباشر كما يلي:

جدول رقم (٧)

نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لتأثير الذكاء التنظيمي على الثقة في الرئيس المباشر

الدلالة الإحصائية		قيمة (F)		Adjusted R ²	R ²	R
٠,٠٠١		٥٠,١٥١		٠,٤٧٥	٠,٤٨٤	٠,٦٩٦
مستوى الدلالة	قيمة (T)	Beta	الخطأ المعياري	B	أبعاد الذكاء التنظيمي	
غير دالة	٠,٣٩٤	٠,٠١٨	٠,٠٩٢	٠,٠٣٦	الرؤية الاستراتيجية	
٠,٠١	٥	٠,٢٨٦	٠,٠٩٤	٠,٤٦٩	حب التغيير	
٠,٠٥	٢,٢٢	٠,١٢٠	٠,٠٧٢	٠,١٦	نشر المعرفة	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (٧): أن القدرة التفسيرية والتنبؤية لأبعاد الذكاء التنظيمي (حب التغيير - نشر المعرفة) في الثقة في الرئيس المباشر هي (٤٧,٥%)، كما يتضح أن القيمة الإحصائية (F) بلغت (٥٠,١٥١) وهي قيمة ذو دلالة إحصائية عند مستوي (٠,٠٠١)، مما يشير لوجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر، كما يتضح من الجدول السابق بإستقراء قيم (معامل الانحدار) للمتغيرات المستقلة يتضح أن (حب التغيير - نشر المعرفة) لهم تأثير ذو دلالة إحصائية في الثقة في الرئيس المباشر، حيث بلغت قيم (معامل الانحدار) المحسوبة لحب التغيير (٠,٢٨٦) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، أما قيم (معامل الانحدار) المحسوبة لنشر المعرفة (٠,١٢٠) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ولم يتبين تأثير للرؤية الإستراتيجية علي الثقة في الرئيس المباشر، حيث جاءت قيم (معامل الانحدار) تساوي (٠,٠١٨) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وعليه يرفض الفرض الرئيسي جزئياً فيما يخص (حب التغيير - نشر المعرفة)، وتقبل جزئياً فيما يخص (الرؤية الإستراتيجية) علي الثقة في الرئيس المباشر.

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أبعاد الذكاء التنظيمي (حب التغيير- نشر المعرفة) على الثقة في الرئيس المباشر، جاءت النتائج كما هي مبينة بالجدول رقم (٨):

جدول رقم (٨)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج للتنبؤ بالثقة في الرئيس المباشر من خلال أبعاد الذكاء التنظيمي

مستوى الدلالة	Beta	قيمة (T)	قيمة (F)	قيمة Adjusted R2	قيمة R2	قيمة R	ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ
٠,٠١	٠,٢٧٦	٤,٩٣	٢٣٨,٨٨	٠,٣٨٤	٠,٣٨٦	٠,٦٢١	حب التغيير
٠,٠٥	٠,١٠٨	٢,٠٧	٧٠,٢٤	٠,٤٧٦	٠,٤٨٣	٠,٦٩٥	نشر المعرفة

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (٨) والذي يبين ترتيب دخول أبعاد المتغير المستقل في معادلة الانحدار المتعدد المتدرج، فنجد أن متغير حب التغيير جاء في المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (٣٨,٤%) من التباين في المتغير التابع (الثقة في الرئيس المباشر)، ومن ثم تم إدخال متغير نشر المعرفة وفسر ما مقداره (٤٧,٦%) من التباين في المتغير التابع (الثقة في الرئيس المباشر).

ويفسر الباحثين هذه النتيجة بأنه عند شعور العاملين بعدم توحيد الأهداف وتزايد أعباء العمل ومنع المعلومات وقلة العطاء وعدم التجديد من قبل المديرين يصيب العاملين بالإحباط وبالتالي عدم القدرة على تطبيق الذكاء التنظيمي.

وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة (Gholami & Safaee,2012) في أن نتائج الانحدار المتدرج أشارت إلى أن (الرؤية الإستراتيجية – التوافق والتطابق) غير دالة إحصائياً ولا تأثر على أداء المديرين، لكن أشارت إلى أن (نشر المعرفة) هو مؤشر مهم لأداء المديرين.

ومما سبق يتضح أنه يرفض الفرض الفرعي جزئياً فيما يخص (حب التغيير- نشر المعرفة) على الثقة في الرئيس المباشر، ويقبل جزئياً فيما يخص (الرؤية الإستراتيجية) على الثقة في الرئيس المباشر، وهذا يعني عدم ثبوت صحة الفرض الفرعي جزئياً.

وفيما يلي عرض لنتائج التحليل الإحصائي لاختبار فروض البحث الفرعية:

أ- الفرض الفرعي الأول: ينص على:

"لا يوجد تأثير معنوي للرؤية الاستراتيجية على الثقة في الرئيس المباشر".
ولاختبار مدى صحة الفرض الفرعي الأول تم استخدام اختبار الانحدار المتعدد، للتعرف على تأثير الرؤية الاستراتيجية على الثقة في الرئيس المباشر، والجدول رقم (٩) يوضح ذلك:

جدول رقم (٩)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير الرؤية الإستراتيجية على الثقة في الرئيس المباشر

الدلالة الاحصائية		قيمة (F)		Adjusted R ²	R ²	R
٠,٠٠١		٥٠,١٥١		٠,٤٧٥	٠,٤٨٤	٠,٦٩٦
مستوى الدلالة	قيمة (T)	Beta	الخطأ المعياري	B	أبعاد الذكاء التنظيمي	
غير دالة	٠,٣٩٤	٠,٠١٨	٠,٠٩٢	٠,٠٣٦	الرؤية الإستراتيجية	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (٩) أن القدرة التفسيرية والتنبؤية للرؤية الإستراتيجية في الثقة في الرئيس المباشر هي (٤٧,٥%)، كما يتضح أن القيمة الاحصائية (B) بلغت (٠,٠٣٦)، وقيمة (معامل الانحدار) تساوي (٠,٠١٨) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، ومما سبق يتضح أنه يقبل الفرض الفرعي الأول فيما يخص "لا يوجد تأثير معنوي للرؤية الإستراتيجية على الثقة في الرئيس المباشر".

ب- الفرض الفرعي الثاني: ينص على:

"لا يوجد تأثير معنوي لحب التغيير على الثقة في الرئيس المباشر".
ولإختبار مدى صحة الفرض الفرعي الثاني تم استخدام إختبار الانحدار المتعدد، للتعرف على تأثير حب التغيير على الثقة في الرئيس المباشر، والجدول رقم (١٠) يوضح ذلك:

جدول رقم (١٠)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير حب التغيير على الثقة في الرئيس المباشر

الدلالة الاحصائية		قيمة (F)		Adjusted R ²	R ²	R
٠,٠٠١		٥٠,١٥١		٠,٤٧٥	٠,٤٨٤	٠,٦٩٦
مستوى الدلالة	قيمة (T)	Beta	الخطأ المعياري	B	أبعاد الذكاء التنظيمي	
٠,٠١	٥	٠,٢٨٦	٠,٠٩٤	٠,٤٦٩	حب التغيير	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من جدول رقم (١٠) أن القدرة التفسيرية والتنبؤية لحب التغيير في الثقة في الرئيس المباشر هي (٤٧,٥%)، كما يتضح أن القيمة الاحصائية (B) بلغت (٠,٤٦٩)، وقيمة (معامل الانحدار) تساوي (٠,٢٨٦) وهي قيمة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، مما يشير لوجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين بعد حب التغيير والثقة في الرئيس المباشر.

ج- الفرض الفرعي الثالث: ينص على:

"لا يوجد تأثير معنوي لنشر المعرفة على الثقة في الرئيس المباشر".
ولإختبار مدى صحة الفرض الفرعي الثالث تم استخدام إختبار الانحدار المتعدد، للتعرف على تأثير نشر المعرفة على الثقة في الرئيس المباشر، والجدول رقم (١١) يوضح ذلك:

جدول رقم (١١)
نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير نشر المعرفة على الثقة في الرئيس المباشر

الدلالة الاحصائية		قيمة (F)		Adjusted R ²	R ²	R
٠,٠٠١		٥٠,١٥١		٠,٤٧٥	٠,٤٨٤	٠,٦٩٦
مستوى الدلالة	قيمة (T)	Beta	الخطأ المعياري	B	أبعاد الذكاء التنظيمي	
٠,٠٥	٢,٢٢	٠,١٢٠	٠,٠٧٢	٠,١٦	نشر المعرفة	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (١١) أن القدرة التفسيرية والتنبؤية لنشر المعرفة في الثقة في الرئيس المباشر هي (٤٧,٥%)، كما يتضح أن القيمة الاحصائية (B) بلغت (٠,١٦)، وقيمة (معامل الانحدار) تساوي (٠,١٢٠) وهي قيمة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥)، مما يشير لوجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين نشر المعرفة والثقة في الرئيس المباشر.

ثامناً: ملخص النتائج:

استهدف هذا البحث تحديد مدى التباين بين آراء العاملين الإداريين والفنيين بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة حول أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر، بالإضافة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر، وتحديد أثر أبعاد الذكاء التنظيمي على الثقة في الرئيس المباشر.

وقد أسفرت نتائج البحث واختبار مدى صحة فروض البحث عما يلي:

١- نتائج الفرض الأول:

ينص هذا الفرض على "لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين الإداريين والفنيين بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة فيما يتعلق بالذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر"، وكانت نتائج التحليل الإحصائي أنه يمكن قبول الفرض الأول جزئياً فيما يتعلق بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات الإداريين والفنيين حول (الرؤية الاستراتيجية)، ويرى الباحثين أن ذلك يرجع إلى عدم اختلاف وجهات النظر بين الإداريين والفنيين بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة محل البحث فيما يخص الرؤية الاستراتيجية، بينما تم رفض الفرض الأول جزئياً فيما يتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات الإداريين والفنيين حول (حب التغيير - نشر المعرفة - الثقة في الرئيس المباشر).

٢- نتائج الفرض الثاني:

من خلال نتائج تحليل معاملات الارتباط لتوضيح طبيعة العلاقة بين أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر تبين أن اختبار الفرض الرئيسي الذي ينص على "لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر"، أوضحت نتائج التحليل الإحصائي رفض الفرض الرئيسي حيث أنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر.

٣- نتائج الفرض الثالث:

من خلال نتائج تحليل الانحدار المتعدد وتحليل الانحدار المتعدد المتدرج لتوضيح التأثير بين أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر تبين ما يلي:

أ- إختبار الفرض الثالث الذى ينص على "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الذكاء التنظيمي على الثقة فى الرئيس المباشر"، وقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أنه تم رفض الفرض الثالث الرئيسي جزئياً فيما يتعلق بعدم وجود تأثير معنوي لأبعاد الذكاء التنظيمي على الثقة فى الرئيس المباشر حيث أنه يوجد تأثير معنوي لأبعاد (حب التغيير - نشر المعرفة) على الثقة فى الرئيس المباشر، ولا يوجد تأثير معنوي لبعد (الرؤية الاستراتيجية) على الثقة فى الرئيس المباشر.

ب- إختبار الفرض الفرعى الأول: الذى ينص على "لا يوجد تأثير معنوي للرؤية الاستراتيجية على الثقة فى الرئيس المباشر"، وقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي قبول الفرض الفرعى الأول فيما يخص "لا يوجد تأثير معنوي للرؤية الاستراتيجية على الثقة فى الرئيس المباشر".

ج- إختبار الفرض الفرعى الثانى: الذى ينص على "لا يوجد تأثير معنوي لحب التغيير على الثقة فى الرئيس المباشر"، وقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي رفض الفرض الفرعى الثانى فيما يخص "لا يوجد تأثير معنوي لحب التغيير على الثقة فى الرئيس المباشر"، وقبول الفرض البديل.

د- إختبار الفرض الفرعى الثالث: الذى ينص على "لا يوجد تأثير معنوي لنشر المعرفة على الثقة فى الرئيس المباشر"، وقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي رفض الفرض الفرعى الثالث الذى ينص على "لا يوجد تأثير معنوي لنشر المعرفة على الثقة فى الرئيس المباشر".

تاسعاً: توصيات البحث:

وفقاً للنتائج التى تم التوصل إليها يمكن إيجاز أهم توصيات هذا البحث:

١- العمل على بناء الذكاء التنظيمي فى المستشفيات الجامعية بالمنصورة هناك العديد من التصرفات الإدارية التى تقع ضمن مسؤوليات المديرين بتلك المستشفيات والبعض الآخر يدخل فى إطار مسؤوليات عامليها وذلك على النحو التالى:

أ- مسؤوليات المديرين نحو بناء الذكاء التنظيمي ويمكن توضيحها كما يلي:
• ضرورة وجود الدعم من الإدارة العليا لتطبيق الذكاء التنظيمي حيث يتم البدء فى التطبيق من الإدارة العليا ومن ثم الإدارة الوسطى ثم الإدارة الدنيا.

• أن تقوم إدارة المستشفيات الجامعية بالمنصورة محل البحث بعمل دروات تدريب لتنمية الذكاء التنظيمي مثل (كيفية حل المشكلات، والإدارة الإستراتيجية)، وأن يتم متابعة نتائج التدريب للذكاء التنظيمي على مستوى المستشفيات الجامعية بالمنصورة من خلال المديرين والإدارة العليا.

• تمكين العاملين وتفويضهم بعض الصلاحيات وإشراكهم فى صياغة إستراتيجية المنظمة، تحفيز العاملين لإظهار قدراتهم الإبداعية والابتكارية.

● مشاركة العاملين في عملية صنع القرارات التي تتعلق بأعمالهم مما يرفع من روحهم المعنوية، وتحسين مستويات أداء العاملين، وتطوير أدائهم من خلال الحوافز المادية والمعنوية للعاملين.

ب- مسؤوليات العاملين نحو بناء الذكاء التنظيمي ويمكن توضيحها كما يلي:

● أن يلتزم العامل بالقوانين والأعراف السائدة في المنظمة وبأداء المهام والواجبات المطلوبة منه.

● ألا يدخر العامل وسعاً في طاقته وإمكاناته للمساهمة في حل المشكلات التي تواجه زملائه أثناء العمل.

● أن يسعى العامل دائماً إلى تنمية خبراتهم ومهاراتهم في العمل.

● التركيز على الإبتكار والإبداع في العمليات التنظيمية بشكل يؤدي إلى تقديم خدمات ذات مواصفات جيدة تعكس رضا الجمهور.

٢- وللعلم على بناء الثقة في الرئيس المباشر بالمستشفيات الجامعية بالمنصورة هناك العديد من التصرفات الإدارية التي تقع ضمن مسؤوليات المديرين بتلك المستشفيات والبعض الآخر يدخل في إطار مسؤوليات عاملها وذلك على النحو التالي:

أ- مسؤوليات المديرين نحو بناء الثقة في الرئيس المباشر ويمكن توضيحها كما يلي:

● وضع سياسات إدارية واضحة في المستشفيات الجامعية بالمنصورة والتي يمكن أن تخلق مناخاً يدعم الثقة في الرئيس المباشر مثل تحقيق العدالة التنظيمية بأنواعها الثلاثة (الإجرائية والتوزيعية والتفاعلية) بين جميع العاملين، وأن يكون التقييم على أساس الجهد المبذول.

● وضع أسس للتعامل بين الرئيس والمرؤوسين تقوم على الشفافية المطلقة في التعامل مع جميع المرؤوسين، وتقديم المعلومات والتفسيرات اللازمة للعمل لكافة المرؤوسين على حد سواء، إضافة إلى الإحترام المتبادل بينهما.

● تحسين أنماط الرقابة بالتوسع في التوجه نحو الرقابة الذاتية، علاوة على زيادة القدرة على إحتواء العاملين بتوفير الإتصالات الفعالة وتفسير التصرفات والقرارات.

● توفير المعلومات المطلوبة سواء التي تخص القسم أو تخص العاملين أنفسهم بشكل يضمن كفايتها وصدقها ودقتها وإنسيابها بسهولة حتى يستطيع العامل بناء توقعات مستقبلية قادرة على إشباع حاجاتهم ورغبتهم.

● الإتجاه نحو النمط الديموقراطي في القيادة والذي يقوم على أساليب تنفيذ أعمالهم، مع وضع أسس معلنة للرقابة الإدارية وتقييم أداء العاملين.

● نشر مجموعة من القيم وأخلاقيات العمل بين العاملين بالمنظمة تعكس ثقافة المنظمة وتعمل على خلق مناخ تسوده الثقة المتبادلة بين القادة

والمرووسين، والحرص على إظهار القدوة الحسنة من حيث الكفاءة والإلتزام والقيم الأخلاقية.

• العمل على بناء الثقة والعلاقات المتبادلة بين القادة والمرووسين وتدعيم العلاقات الإجتماعية بينهما بعقد لقاءات دورية معهم داخل وخارج نطاق العمل، والتأكيد على التعاون والعمل كفريق والنظر إلى عملية تحقيق الأهداف على أنها مسئولية جماعية.

ب- مسئوليات العاملين نحو بناء الثقة فى الرئيس المباشر ويمكن توضيحها كما يلي:

• إلتزام العاملين بالأساليب والإجراءات الرسمية والقيام بواجباتهم ومسئولياتهم والتعاون المتبادل بين العاملين.

• الإلتزام بالسلوك الأخلاقى المناسب لإثبات القدرة على العمل والجدارة للقيام به.

• ثبات تصرفات العامل وتماسكها وتطابق أقواله مع أفعاله مع الإلتزام بوعوده تجاه زملائه بالوحدة.

• زيادة التفاعلات والعلاقات المباشرة بين المديرين والعاملين وإزالة أي قيود تحد من هذا التفاعل، العمل على تدعيم العلاقات الإجتماعية بين الزملاء والرئيس المباشر فى العمل.

عاشراً: مقترحات لدراسات مستقبلية:

إن موضوع هذه الدراسة والنتائج التى توصلت إليها يمكن أن تمهد السبيل نحو إجراء المزيد من الدراسات فى هذا المجال، ويعتقد الباحثين فى أهمية إجراء دراسات تتناول الجوانب التالية :

١- أثر الذكاء التنظيمي على الثقة فى الرئيس المباشر: دراسة مقارنة بين المنظمات العامة والخاصة.

٢- دراسة تأثير أحد الأنماط القيادية (القيادة الروحية، والقيادة الإستراتيجية، والقيادة الذكية وغيرها) على إدراك العاملين للذكاء التنظيمي، وذلك للتعرف على المزيد من المتغيرات التى قد تؤثر على زيادة مستويات الذكاء التنظيمي.

٣- دراسة تأثير المتغيرات الديمغرافية والسمات الشخصية على العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية، وذلك للكشف عن الاختلاف أو الفروق الفردية فى مستويات إدراك العاملين للمتغيرات محل الدراسة والتى قد تعزو إلى هذه المتغيرات.

٤- إجراء دراسات عن تأثير السلوك الأخلاقى للعاملين ومن هذه العوامل (الذكاء العاطفي للمديرين، ونمط الشخصية للمدير، والأنماط القيادية للمديرين وغيرها) على إدراك العاملين للثقة فى الرئيس المباشر، وذلك

للتعرف على المزيد من المتغيرات التي قد تؤثر على زيادة مستويات الثقة في الرئيس المباشر.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- إسكندر، سوزي رعوف (٢٠١١)، تأثير العدالة التنظيمية على تنمية علاقات الثقة لدى العاملين نحو رؤسائهم، *مجلة البحوث الإدارية - مصر*، ص ص: ١١٥-١٥٤.
- الجبوري، حيدر جاسم عبيد (٢٠١٤)، إختبار العلاقة بين القابليات الإستراتيجية والذكاء التنظيمي: دراسة إستطلاعية للأراء عينة من موظفي القطاع المصرفي الخاص في محافظة النجف الأشرف، *مجلة الغرى للعلوم الإقتصادية والإدارية - كلية الإدارة والإقتصاد - جامعة الكوفة - العراق*، العدد ٣٠، ص ص: ٢٦٠-٢٧٣.
- الحوامدة، نضال صالح (٢٠٠٤)، العلاقة بين مستوى إدراك فاعلية وعدالة نظام تقويم الأداء وكل من الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والثقة التنظيمية في الوزارات الخدمية الأردنية - دراسة ميدانية، *مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية*، مجلد ١٦، العدد ١، ص ص: ٦١-٩٩.
- الخفاجي، حاكم جبوري علك (٢٠١٢)، التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحقيق جودة حياة العمل دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في جامعة الكوفة، *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية*، المجلد ١٤، العدد ٣ ص ص: ٨-٣٥.
- الرشيدي، أحمد عبيد (٢٠١٥)، درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة وعلاقتها بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظرهم، *رسالة دكتوراه*، المملكة الأردنية الهاشمية، جامعة اليرموك.
- رفاعي، رجب حسنين محمد (٢٠٠٤)، دراسة وتحليل المحددات ذات التأثير على الثقة بين الرئيس والمرؤوسين وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية، *المجلة العلمية - كلية التجارة - جامعة أسيوط*، المجلد ١٦، ص ص: ٦٩-١٠٣.
- رفاعي، رجب حسنين محمد (٢٠٠٩)، تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والسلوك الإداري الإبتكاري: دراسة ميدانية، *المجلة العربية للعلوم الإدارية - الكويت*، المجلد ١٦، العدد ٢، ص ص: ٢٠٣-٢٣٨.
- صديق، محمد جلال سليمان (٢٠٠٦)، أثر الثقة التنظيمية على إدراك العاملين لإدارة المعرفة في البنوك التجارية العامة المصرية، *المجلة العلمية لكلية التجارة*، جامعة الأزهر، العدد ٣، ص ص: ٤٩-١٠٧.
- الصيرفي، محمد عبد الفتاح حافظ (٢٠٠٢)، البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، *كلية الإقتصاد - جامعة الزيتونة الأردنية*، الطبعة الأولى، ص ص: ١-٤٣١.
- الطائي، علي حسون فندي وطاهر، فاضل جميل وسلمان، فاضل حمد (٢٠١٢)، تأثير أبعاد تقويم الأداء في الثقة التنظيمية: دراسة وصفية تحليلية لأراء عينة من القيادات الإدارية في وزارة النفط العراقية، *مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية*، المجلد ١٨، العدد ٦٧، ص ص: ٥٨-٨٣.
- العبادي، هاشم فوزي (٢٠١٢)، الذكاء التنظيمي كممارسة أعمال نحو بناء منظمة ذكية - منظور مفاهيمي، *المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر - ذكاء الأعمال وإقتصاد المعرفة*، جامعة الزيتونة الأردنية كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية.
- العزب، حسين والحنيطي، دوخي والعكعك، عبد الله (٢٠١١)، أثر العوامل الإجتماعية ولوظيفية علي مستوى الثقة الإدارية: دراسة تطبيقية علي رؤساء الأقسام في الأجهزة

- الحكومية في محافظة ظفار في سلطنة عمان، *مجلة المنارة للبحوث والدراسات - الأردن*، المجلد ١٧، العدد ٥، ص ص: ٤٩-٩.
- الكعبي، حميد سالم (٢٠١٣)، دور الثقة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطن التنظيمية دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي شركة الفاو الهندسية العامة وزارة الإعمار والإسكان، *مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم - العراق*، العدد ٣٢، ص ص: ٢٦٤-٢٩٠.
- المسدي، عادل عبد المنعم (٢٠١١)، العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية المتبادلة بين القادة والمرؤوسين: دراسة تطبيقية، *مجلة جامعة الملك سعود - العلوم الإدارية*، المجلد ٢٢، العدد ٢، ص ص: ٢٨٣-٢٠٣.
- المنسي، محمود عبد العزيز (٢٠٠٩)، أثر الثقة التنظيمية علي مراحل العملية الابتكارية للمرؤوسين بالتطبيق علي الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة، رسالة ماجستير، مصر، جامعة المنصورة.
- النجار، حميدة محمد (٢٠١٠)، الثقة التنظيمية كمدخل لتمكين العاملين: دراسة تطبيقية علي شركات قطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية، *مجلة التجارة والتمويل - كلية التجارة - جامعة طنطا - مصر*، العدد ٢، ص ص: ٢٢١-٢٥٦.
- النويقة، عطا الله بشير عيود (٢٠١٣)، أثر الثقة التنظيمية في تحقيق الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في جامعة الطائف، *المجلة المصرية للدراسات التجارية - مصر*، المجلد ٣٧، العدد ٢، ص ص: ١٥٥-١٩٠.
- وفقي، السيد الإمام (٢٠٠٨)، البحث العلمي - إعداد مشروع البحث وكتابة التقرير النهائي، الطبعة الأولى، ص ص: ٣١٣-١.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Ahadinezhad, Massoumeh., and Badami, Rokhsareh., and Mostahfezian, Mina (2012), *Organizational Intelligence and Excellence Based on EFQM Model Among the Isfahan Sport Boardsare Interrelated*, *World Journal of Sport Sciences*, Vol. 6 (4), PP.328-330.
- Ahmadi, Mohammad., and Ranjbari, Meisam (2013), *Organizational Intelligence effect on entrepreneurship improvement (A case study research)*, *Technical Journal of Engineering and Applied Sciences*, Vol. 3(13), pp. 1311-1317.
- Albrecht, Karl (2003), *The Power of Minds at Work: Organizational Intelligence in Action*, AMACOM, USA.
- AL-Faouri, Elham Hmoud (2015), *Shaping Organizational Learning Capability Through Organizational Intelligence: AN Empirical Evidence from Jordanian Firms*, *Asian Economic and Financial Review*, v 5(3), pp. 546-562.
- Altinkurt, Yahya and Yilmaz, Kursad (2012), *Relationship between the school administrators' power sources and teachers' organizational trust levels in Turkey*, *Emerald Group Publishing Limited*, Vol. 31(12), pp. 0262-1711.
- Bakhshian, A., Hamidi, F., and Ezati, M (2011), *Relationship between Organizational Intelligence and Entrepreneurship among University Educational Managers*, *The Journal of Mathematics and Computer Science*, Vol.3(4), pp.413-421.,

- Balouei, Esmaeil., and Ghasemian, Mehran (2014), *The Relationship between Intellectual Capital and Organizational Intelligence in Knowledge-Based Organizations*, **Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review**, Vol. 3(8), pp.1-13.
- Banisi, Parinaz., and Ostadali, Parinaz (2014), *The effect of Organizational Intelligence and Organizational Learning on Performance of staff in Ministry of Petroleum*, **International Journal of Education and Applied Sciences**, Vol.1 (2), pp.113-120.
- Bidarian, Shabnam., and Jafari, Parivash (2012), *The relationship between organizational justice and organizational trust*, **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, Vol. 47, pp. 1622 – 1626.
- Brown, Elizabeth Z., and Erwin, Craig R., and Petkov, Doncho (2006), *On the Impact of Demographic Variables on Interpersonal and Organizational Trust*, **CF, VOL. 4(1)**, pp. 135 – 141.
- Fahami, Manijeh., Dehkordi, Mohammad T-M., and Mahzounieh, Ail (2013), *Organizational Intelligence in Faculty Members of Shahrekord Selected Universities, Iran*, **Interscience Management Review**, Vol.3(1), pp.1-5.
- Gholami, Shahram., and Safaee, Sepideh (2012), *The Relationship between Organizational Intelligence and The Performance of Managers*, **Journal of Educational and Instructional Intelligence Studies in The World**, Vol.2(2), pp.155-165.
- Gilbert, J.A & Li – Ping, T (1998), *An Examination of Organizational Trust Antecedents*, **Public Personnel Management**, Vol.27, No.3, pp. 321-338.
- Hadadnia, Sirous and Shahidi, Nima (2015), *On the relation between knowledge management with social capital and organizational intelligence of employees in Islamic Azad University*, **International Research Journal of Applied and Basic Sciences**, Vol, 9 (10), pp 1735-1743
- Jonbeshi, A., Jafarian, R., Hosseinzadeh, A., Amini, A., and Ghanbari, A (2012), *Relationship between the organizational intelligence and empowerment of Faculty of Islamic Azad University, Marvdasht Campus*, **Australian Journal of Basic and Applied Sciences**, Vol.6(8), pp.673-679.
- JR., Bobbie M. (2007), " *An analysis of the relationships among job satisfaction organizational trust and organizational commitment in an acute care hospital*", **PhD dissertation**, USA, University of San Francisco, California.
- Kahkha, Atefeh Oveisi and Pourghaz, Abdulwahab and Marziyeh, Afsane (2015), *Examining the Relationship of Organizational Intelligence with Innovation Management and Career Advancement*

- in an Organization, **Journal of Behavioral and Brain Science**, Vol. 5, pp. 395-404.
- Karimi, Fariba and Akbari, Marzieh (2015), The mediation role of organizational intelligence in relationship between organizational learning capability and organizational citizenship behavior, **International Journal of Scientific Management and Development**, Vol.3 (4), pp 261-268.
- Karimi, Reza (2014), The Role of Transformational Leadership in Organizational Trust of Teachers of Ardebil Middle Schools, **Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review**, Vol. 3(7), pp. 315-328.
- Khoshroo, Alireza Mohammadizadeh and Mandjin, Mohammadreza Rabiee (2016), Reviewing the Relation Between Organizational Intelligence and Occupational Performance of Sepah Bank's Line Employees in Tehran, **Indian Journal of Applied Research**, Vol. 6(1), pp. 37-40.
- Kiani, Masoud Pour., and Pourjafarijoram, Maryam., and Pourjafarijoram, Mina (2013), Organizational Intelligence Survival factor of today's organizations, **International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science**, Vol. 1 (5), pp.469-484.
- Matin, H., Jandaghi, G., Hamidizadeh A., Karimi, F (2010), "Studying status of organizational Intelligence in selected public offices of Qom", **European Journal of Social Sciences**, Vol. 14, No. 4, 2010, pp. 613-620.
- Mayer, Rogerr.C and Davis, James H (1999), The Effect of the Performance Appraisal System on Trust for Management: A Field Quasi-Experiment, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 84, No. 1, pp. 123-136.
- Narang, Leenu., and Singh, Lakhwinder (2012), Role of Perceived Organizational Support in the Relationship between HR Practices and Organizational Trust, **Global Business Review**, Vol.13(2), pp. 239-249.
- Oyer, Mary (2011), "Relationships among Work Empowerment, Organizational Trust, Staff Nurses' Work Satisfaction and Organizational Commitment", **Master Dissertation**, India, Ball State University.
- Pourkeiani, Masoud., and Tanabandeh, Maryam (2016), Examining the Relationship between Organizational Trust, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction (Case study of Customs Department), **International Journal of Humanities and Cultural Studies**, Vol.2(4), pp. 904-920.
- Rahnama, Afshin., Alaei, Abbas., Shafae, Javad., and Hasanzadeh, hafez (2012), The Relationship between Organizational Intelligence

- and Creativity in University Lecturers, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol.2(3), pp. 245-295.
- Ranjbarian, Rasoul., and Esgandari, Karim (2014), Ranking of Organizational Intelligence Aspects of Chancellors of Islamic Azad Universities, *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology*, Vol 2(2), pp. 1-8.
- Tlaiss, Hayfaa A and Elamin, Abdallah M., (2015) "Exploring organizational trust and organizational justice among junior and middle managers in Saudi Arabia: Trust in immediate supervisor as a mediator", *Journal of Management Development*, Vol. 34 Iss: 9, pp.1042 - 1060.
- Vanhala, Mika and Heilmann, Pia and Salminen, Hanna (2016), Organizational Trust Dimensions as Antecedents of Organizational Commitment, *Knowledge and Process Management*, Vol.23(1), pp 46-61.
- Yaghobi, Davood and Azma, Fereydoon (2016), The Relationship between Organizational Intelligence and Conflict Management (Case study: Institute of the Intellectual Development for Children and Young Adults in Northern Khorasan and Razavi Khorasan, Iran), *International Research Journal of Management Sciences*, Vol., 4 (1), pp 48-51.
- Yaghoubi, Nour-Mohammad., Salehi, Mahadi., and Nezhad, Elham B (2011), A Relationship between Tactical Processes of Knowledge Management and Organizational Intelligence: Iranian Evidence, *World Applied Sciences Journal*, Vol.12(9), pp.1413-1421.
- Zayim, Merve., and Kondakci, Yasar (2014), An exploration of the relationship between readiness for change and organizational trust in Turkish public schools, *Educational Management Administration & Leadership*, pp. 1-16.

قائمة الاستقصاء:

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد /

تحية طيبة وبعد

يقوم الباحثين بإعداد دراسة ميدانية بعنوان:

"العلاقة بين أبعاد الذكاء التنظيمي والثقة في الرئيس المباشر بالتطبيق علي

المستشفيات الجامعية بالمنصورة"

ونحيط سيادتكم علماً بأنه قد وقع الاختيار علي سيادتكم للاسترشاد برأيكم في موضوع البحث، برجاء استيفاء أسئلة هذا الاستقصاء، وهذا مع العلم بأن ما سوف تدلون به سيادتكم من معلومات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

وشاكراً لكم سلفاً لحسن تعاونكم

الباحثين ،،،،

أولاً: استقصاء الذكاء التنظيمي والثقة التنظيمية:

برجاء وضع علامة (√) أمام كل من العبارات التالية بحيث توضح مدى موافقتك:

م	العبارات	موافق تماماً ٥	موافق ٤	محايد ٣	غير موافق ٢	غير موافق تماماً ١
استقصاء الذكاء التنظيمي						
(١) الرؤية الاستراتيجية						
١	تحرص إدارة المستشفى على تدريب العاملين على المشاركة في وضع رؤية للمستشفى.					
٢	تحرص إدارة المستشفى على التغلب على المعوقات التي تحول دون تقديم خدمة مقبولة.					
٣	تحرص إدارة المستشفى على استغلال الفرص المتاحة لتحسين الخدمة.					
٤	تحرص إدارة المستشفى على استغلال نقاط القوة الخاصة بالمستشفى لتحسين الخدمة.					
٥	تحرص إدارة المستشفى على التغلب على نقاط الضعف التي تحول دون تقديم خدمة مقبولة.					
٦	تسمح إدارة المستشفى للعاملين بتقديم تصورهم عن مستقبل المستشفى.					
(٢) حب التغيير						
٧	يأخذ المدبرون بعين الاعتبار خطط المستشفى السابقة عند وضع خطط للمستقبل.					
٨	تشجع إدارة المستشفى تقديم أفكار جديدة.					
٩	تشجع إدارة المستشفى العاملين للتوصل إلي طرق أفضل لإنجاز عملهم.					
١٠	تحافظ إدارة المستشفى على ثقافة داعمة للتغيير بين العاملين.					
١١	تحرص إدارة المستشفى على تسهيل إجراءات العمل داخل المستشفى.					
١٢	لا يجد المدبرون بالمستشفى حرج في الاعتراف بأخطائهم.					
١٣	تحرص إدارة المستشفى على تطوير مناخ العمل الداعم للتغيير.					

٣) نشر المعرفة				
				١٤ تشجع المستشفى عمليات الإتصال بين مختلف الأفراد.
				١٥ تشجع المستشفى عمليات التفاعل بين مختلف الأقسام.
				١٦ أشعر بالرضا عند نشر ما أملكه من معارف وخبرات إلى من يحتاجونها داخل المستشفى.
				١٧ أدرك تماما أهمية تبادل معارفي مع الآخرين داخل المستشفى.
				١٨ تتوافر المساعدة من جهات متخصصة بالمستشفى لتفسير المعارف المتاحة عند الحاجة.
				١٩ أجد سهولة في الوصول إلى المعلومات أو المعرفة التي أحتاجها بسرعة.
				٢٠ أستطيع الحصول على عدة معارف أو معلومات في نفس الوقت من مصادر مختلفة
				٢١ توفر المنظمة الوسائل التي تساعد على التعلم من المعارف والخبرات المتاحة
استقصاء الثقة في الرئيس المباشر				
				٢٢ أشعر بأن رئيسي المباشر لديه قدرة عالية علي أداء مسؤولياته.
				٢٣ أشعر بأن رئيسي المباشر لديه معرفة كاملة عن العمل الذي يؤدي بالمستشفى.
				٢٤ أشعر بثقة كاملة في أخلاقيات رئيسي المباشر.
				٢٥ أشعر بحرية تامة في مناقشة مشاكل العمل مع رئيسي المباشر.
				٢٦ أشعر بأن رئيسي المباشر مهتم جداً بكل ما يحقق صالحه في العمل.
				٢٧ رئيسي المباشر لا يتخذ أي تصرفات ضدي يمكن أن تسبب ضرراً لي إلا إذا كنت أستحق ذلك بالفعل.
				٢٨ لا يبخل رئيسي المباشر علي بأي جهد من شأنه مساعدتي في العمل.
				٢٩ لدي ثقة كاملة بأن رئيسي المباشر يتعامل معي بعدالة.
				٣٠ يتعامل رئيسي المباشر بعدالة مع كافة الزملاء بالمستشفى.

					٣١	لدي ثقة كاملة بأن رئيسي المباشر يلتزم بوعوده ويسعى لتحقيقها.
					٣٢	أشعر بحرية تامة في مناقشة احتياجات العمل مع رئيسي المباشر.

ثانياً : البيانات الشخصية :

إسم المستشفى / القسم التابع لها	
طبيعة العمل	إداري	<input type="checkbox"/>
	فني	<input type="checkbox"/>