مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: اعتماد الحدس الريادي مدخلا لتعزيز السمعة التنظيمية دراسة تحليلية لآراء عينة من مدراء الأقسام في المستشفيات الاهلية في محافظة نينوى
اسم الكاتب: هبة خالد بكر، رنا خير الدين حميد
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/10194
تاريخ الاسترداد: 2026/11/22 17:26 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Research Paper

Adopting Entrepreneurial Intuition as an Approach to Enhance Organizational Reputation: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Department Managers in Private Hospitals in Nineveh Governorate

Heba Khaled Bakr [1] , **Rana Khairaldeen Hameed** [2]

[1,2]Department of Hotel Studies, College of Tourism Sciences, University of Mosul, Mosul, Iraq

Corresponding author: Rana Khair El-Din Hamid
rana.khairaldeen@uomosul.edu.iq

DOI: https://doi.org/10.33899/tanra.2024.187775.1428

Article History: *Received*:10/11 /2024; *Revised*:15/12/2024; *Accepted*:24/12/2024; *Published*: 1/6/2025.

Abstract

The main objective of the present study is to determine the role of employee conscientiousness in enhancing organizational reputation. The study adopted a descriptive-analytic approach to interpret and analyze the data collected from the respondents. A questionnaire was used as the main instrument for collecting data from the rehabilitation sample. A total of 41 questionnaires were distributed to department heads in the study hospitals, all of which were returned and considered suitable for analysis, yielding a response rate of 100%. The researcher utilized SPSS statistical software for data analysis. The look at reached numerous conclusions, the most remarkable being that entrepreneurial intuition performs a giant function in improving organizational popularity, as perceived by using the take a look at members. Based on those findings, the research provided several guidelines, the maximum distinguished of which emphasized the importance of fostering the dimensions of entrepreneurial instinct due to its important role in enhancing organizational reputation, which in flip positively influences the general success of the enterprise.

Keywords:
Entrepreneurial intuition, Organizational reputation, Strategic agility

Journal of
TANMIYAT AL-RAFIDAIN
(TANRA)
A scientific, quarterly, international, open access, and peer-reviewed journal

Vol. 44 , No. 146
June 2025

© University of Mosul | College of Administration and Economics, *Mosul, Iraq.*

TANRA retain the copyright of published articles, which is released under a "Creative Commons Attribution License for CC-BY-4.0" enabling the unrestricted use, distribution, and reproduction of an article in any medium, provided that the original work is properly cited.

Citation: Bakr, Heba K., & Hameed , Rana K.(2025). Adopting Entrepreneurial Intuition as an Approach to Enhance Organizational Reputation:An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Department Managers in Private Hospitals in Nineveh Governorate. *TANMIYAT AL-RAFIDAIN*, *44* (146), 149 -168 , https://doi.org/10.33899/tanra.2024.187775.1428

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.uomosul.edu.iq

ورقة بحثية

اعتماد الحدس الريادي مدخلا لتعزيز السمعة التنظيمية دراسة تحليلية لآراء عينة من مدراء الأقسام في المستشفيات الاهلية في محافظة نينوى

هبة خالد بكر[1] ، رنا خير الدين حميد[2]

[2،1] قسم الدراسات الفندقية، كلية العلوم السياحية، جامعة الموصل، الموصل، العراق

المؤلف المراسل: رنا خير الدين حميد (rana.khairaldeen@uomosul.edu.iq)

DOI: https://doi.org/10.33899/tanra.2024.187775.1428

تاريخ المقالة: *الاستلام*:2024/11/10؛ *التعديل والتنقيح*:2024/12/15؛ *القبول*:2024/12/24؛ *النشر* : 2025/6/1.

المستخلص

يعد الهدف الرئيس للبحث الحالي محاولة بيان دور الحدس الريادي في تعزيز السمعة التنظيمية، وقد اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي لتفسير وتحليل البيانات التي يتم جمعها من المستجيبين، كما وتم اعتماد استمارة الاستبيان اداةً لجمع البيانات الخاصة بالعينة المبحوثة، فقد تم توزيع (41) استبانة على عدد من مدراء الأقسام في المستشفيات المبحوثة، وبلغ مجموع الاستمارات المستردة (41) الصالحة للتحليل وبنسبة استجابة بلغت (100%) من مجموع الاستمارات التي تم توزيعها، وقد اعتمد الباحث البرمجة الإحصائية (SPSS) في عملية تحليل البيانات، وتوصل البحث لعدد من الاستنتاجات من ابرزها ان الحدس الريادي يمارس دورا هاما في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر افراد عينة البحث، في ضوء هذه الاستنتاجات حدد البحث عددا من التوصيات وكان من ابرزها أهمية تعزيز ابعاد الحدس الريادي لما لها من دور مهم في تعزيز السمعة التنظيمية وبالتالي انعكاسها في نجاح المنظمة بشكل عام.

الكلمات الرئيسة:

الحدس الريادي، السمعة التنظيمية، البراعة الاستراتيجية

مجلة

تنمية الرافدين

***(TANRA):* مجلة علمية، فصلية، دولية، مفتوحة الوصول، محكمة.**

المجلد(44)، العدد (146) ، حزيران 2025

© جامعة الموصل | كلية الإدارة والاقتصاد، *الموصل، العراق.*

تحتفظ (**TANRA**) بحقوق الطبع والنشر للمقالات المنشورة، والتي يتم إصدارها بموجب ترخيص (Creative Commons Attribution)لـ (CC-BY-4.0) الذي يتيح الاستخدام، والتوزيع، والاستنساخ غير المقيد وتوزيع للمقالة في أي وسيط نقل، بشرط اقتباس العمل الأصلي بشكل صحيح.

الاقتباس: بكر، هبة خالد، و حميد، رنا خير الدين. (2025). اعتماد الحدس الريادي مدخلا لتعزيز السمعة التنظيمية دراسة تحليلية لآراء عينة من مدراء الأقسام في المستشفيات الاهلية في محافظة نينوى. *تنمية الرافدين*، *44* (146)، 149-168، https://doi.org/10.33899/tanra.2024.187775.1428

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.uomosul.edu.iq

1. المقدمة

زادت التطورات التي تشهدها منظمات الاعمال في الالفية الحاضرة، والتي نتج عنها العديد من التغييرات وعلى كافة المستويات التقنية والاجتماعية والثقافية، إذ كانت منظمات الاعمال ولا زالت تبذل جهودا كبيرا في سبيل مواكبة هذه التغيرات، عبر تبني أنماط جديدة وتمتع بقياداتها بمستويات عالية من الحدس لغرض تحقيق الريادة، إذ ينبغي ان يتصف القيادات بمستويات جيدة من الحدس والقدرة على اتخاذ القرارات السريعة والسليمة التي تنعكس إيجابا على المنظمة ونزاهتها في التعامل مختلف الجهات ذات العلاقة وبالتالي يكون مردودها إيجابيا في سمعة المنظمة ، إذ تعد سمعة المنظمة الركيزة الرئيسة لتميزها ونموها مما يؤدي لجذب المزيد من الزبائن وتحقيق الميزة التنافسية عبر قرارات القائد وشخصيته وخصائصه الريادية، وعليه ان مشكلة البحث تمثلت بمحاولة الإجابة على التساؤل التالي (هل يؤثر الحدس الريادي في بناء وتعزيز السمعة المنظمية؟) ، وعليه تكون البحث من ستة فصول تناول الأول منهجية البحث، في حين اختص الثاني بالجانب النظري للحدس الريادي، وركز الثالث على الجانب الميداني للسمعة التنظيمية، وتناول الرابع العلاقة النظرية بين متغيري البحث، واختص الخامس بالجانب الميداني للبحث، وتناول الأخير الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول :منهجية البحث الدراسات السابقة ذات العلاقة

1. منهجية البحث

1.1. مشكلة البحث

تواجه معظم المنظمات صعوبات في مواجهة التحديات والتغييرات التي قد تقود الى ضعف في النظام الإداري مما يتطلب طرقا إبداعية للتعامل معها وقدرات قيادية عالية في سبيل مواكبتها، إذ ان القادة الذين يتمتعون بدرجة جيدة من الحدس أكثر قدرة على بناء وتعزيز السمعة التنظيمية الإيجابية ومواجهة التحديات، في ضوء ذلك تمثلت مشكلة البحث بالتساؤل الرئيس التالي: ما هو دور الحدس الريادي في تعزيز السمعة التنظيمية لدى عينة البحث؟ والتي انبثقت منها عددا من التساؤلات الفرعية التالية:

1. هل هنالك علاقة بين متغيري البحث (الحدس الريادي، السمعة التنظيمية) من وجهة نظر عينة البحث؟
2. ما تأثير الحدس الريادي على السمعة التنظيمية لدى عينة البحث؟

1.2. اهداف البحث

1. معرفة تأثير الحدس الريادي في السمعة التنظيمية، وبيان متغيرات البحث مفاهيميا.
2. اغناء موضوع الحدس الريادي الذي لا يزال في مرحلة المفهوم، وإتاحة المجال امام الباحثين مستقبلا لتناول مفهوم الحدس الريادي وربطه مع متغيرات جديدة أخرى.
3. اختبار طبيعة العلاقة والاثر بين متغيري البحث (الحدس الريادي، السمعة التنظيمية) لدى عينة البحث.

1.3. أهمية البحث

1.3.1. الأهمية النظرية

يكتسب البحث أهميته من أهمية متغيراته التي تتمثل (بالحدس الريادي والسمعة التنظيمية) ولما تحظى به من دور مهم في الارتقاء بمنظمات الاعمال ومواكبة التغيرات وتحقيق المزايا التنافسية، ويمثل إضافة مهمة الى الخزين الأكاديمي في مجال الدراسات الاستراتيجية والمنظمية، إذ يقدم الباحثان إطاراً نظرياً عن متغيرات البحث.

1.3.2. الأهمية العملية

إن التغيرات المتسارعة التي تشهدها البيئة والعولمة فرضت تحديات كبيرة على منظمات الاعمال مما يتطلب منها اتخاذ قرارات فورية وسريعة في أحيان كثيرة على الحدس والتقديرات الشخصية لمواكبة هذه التغيرات والتكيف معها، كما وقد يسهم هذا البحث بفتح المجال امام الباحثين وطلبة الدراسات العليا ضمن مجال التخصص للقيام بمزيد من البحوث في إطار المجال. وتوظيف متغير الحدس الريادي في بناء السمعة الإيجابية للمنظمة، كما ان الوقوف على قدرة المنظمة على استثمار موضوع الحدس لدى قيادات المنظمة في تعزيز سمعتها التنظيمية يتوقف على تغيير ثقافة الإدارة في المنظمة بما ينسجم مع متطلبات السوق والزبائن، وذلك عبر السمعة التنظيمية التي انتجته تلك الثقافات.

1.4. مخطط البحث الفرضي



الشكل (1). مخطط البحث

1.5. فرضيات البحث

1. توجد علاقة ارتباط معنوية بين متغيري البحث (الحدس الريادي، السمعة التنظيمية) في المستوى الكلي.
2. يوجد تأثير معنوي للمتغير المستقل (الحدس الريادي) في المتغير المعتمد (السمعة التنظيمية) في المستوى الكلي.

1.6. مجتمع البحث وعينته

تمثل مجتمع البحث بالعاملين في المستشفيات الاهلية في محافظة نينوى (مستشفى الربيع الأهلي، مستشفى الزهراوي الأهلي، مستشفى المدينة الأهلي)، إذ تعمل المستشفيات الثلاثة في محافظة نينوى وتقدم الخدمات الصحية على مدار 24 ساعة وتم اختيار العينة (المستشفيات الاهلية) لأهمية السمعة التنظيمية للمستشفيات بصورة عامة والمستشفيات الاهلية بصورة خاصة للوصول الى الريادة والتميز وتم تحديد حجم العينة تبعاً لقانون تحديد حجم العينة على اساس نسبة من المجتمع ، اما عينة البحث فتمثلت بمدراء الأقسام في المستشفيات الثلاثة والتي بلغت (41) مدير قسم.

1.7. منهج البحث

اعتمد البحث المنهج الوصفي – التحليلي لوصف الظاهرة المدروسة وتحليلها وكشف العلاقة بين متغيرات البحث وفق أسس علمية ومنهجية، وقد تم توزيع الاستبانة على عدد من مدراء الأقسام في المستشفيات المبحوثة، ذلك للوصول الى استنتاجات ذات فائدة للظاهرة المبحوثة.

1.8. حدود البحث

1. **الحدود المكانية:** شملت المستشفيات الاهلية (الربيع، الزهراوي، المدينة) العاملة في محافظة نينوى.
2. **الحدود البشرية:** تمثلت بعينة تضمنت (41) مستجيباً من مدراء الاقسام في المستشفيات الاهلية في محافظة نينوى.
3. **الحدود الزمانية:** امتدت الفترة الزمنية لاجراء البحث من 2024/5/1 لغاية 2024/10/15.

2. الدراسات السابقة ذات العلاقة

يستعرض هذا الجز اهم الدراسات ذات العلاقة بالدراسة الحالية

2.1. الدراسات السابقة ذات العلاقة بالحدس الريادي

الدراسة الاولى	Abdullah, 2022
عنوان الدراسة	الحدس الريادي مدخلاً لتحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في شركات الاتصالات العراقية (اسياسيل، كورك، زين) .
مشكلة الدراسة	هل يعد الحدس الريادي مدخل لتحقيق النجاح الاستراتيجي في الشركات المبحوثة؟
أهمية الدراسة	تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية موضوع الحدس الريادي وبيان مدى امتلاك العينة المبحوثة للحدس الذي يمكنهم من اتخاذ قرارات حدسية في ظل بيئة تتسم بالتغيير المستمر.
هدف الدراسة	تمثل هدف الدراسة في التعرف على دور الحدس الريادي في النجاح الاستراتيجي في الشركات المبحوثة.
اهم الاستنتاجات	كلما زاد اهتمام الشركات بالحدس الريادي والذي يتمثل في استشعار الفرص واستغلالها قبل المنافسين سيؤدي الى تحقيق النجاح الاستراتيجي.
اهم التوصيات	توصي الدراسة بضرورة تلبية احتياجات سوق الاتصالات العراقية عبر الاستمرار على الاطلاع على تجارب الشركات العالمية في ذات القطاع والاستفادة منها في تعزيز جودة خدماتها.
الدراسة الثانية	Bradly,2006
عنوان الدراسة	The Psychophysiology of entrepreneurial intuition: A Quantum-Holographic theory. الفسيولوجيا النفسية في الحدس الريادي: نظرية الكم ثلاثية الابعاد.
مشكلة الدراسة	هل ان كلا من القلب والدماغ مشاركان في خلق الحدس الريادي لاتخاذ القرارات التي تعتمد على الحدس حول الاحداث المستقبلية؟
أهمية الدراسة	تكمن أهمية الدراسة في بيان التأثيرات للقلب والدماغ في خلق الحدس لتعزيز قدرة الافراد على اتخاذ القرارات المعتمدة على الحدس.
هدف الدراسة	هدفت الدراسة الى إزالة الغموض عن الحدس عبر بناء وتفسير عقلاني يقوم على أساس راسخ في الأدلة التجريبية الحديثة.
اهم الاستنتاجات	اشارت نتائج الدراسة الى ان كل من القلب والدماغ مشاركان في تكوين الحدس الريادي لاتخاذ القرارات التي تعتمد على الحدس حول الاحداث المستقبلية.
اهم التوصيات	ضرورة تعزيز الجوانب الحدسية لما لها من أهمية لاتخاذ القرارات المستقبلية.

2.2. الدراسات السابقة ذات العلاقة بالسمعة التنظيمية

الدراسة الاولى	Al-Nuaimi, Al-Khashab, 2023
عنوان الدراسة	واقع ابعاد السمعة التنظيمية وفقا لأنموذج (Sontaite& Kristensen,2009): دراسة استطلاعية لآراء عينة من الزبائن الداخليين في مديرية توزيع كهرباء نينوى/ المركز.
مشكلة الدراسة	هل للأفراد المبحوثين تصور واضح حول مفهوم السمعة التنظيمية متمثلة بأبعادها؟
أهمية الدراسة	تظهر أهمية البحث من حيث كونه يبحث في أحد المواضيع المنظمية المهمة التي من شأنها تحسين واقع منظمات الاعمال التي تهدف لتحقيق التقدم والازدهار.
هدف الدراسة	التعرف على واقع تطبيق مضامين وابعاد السمعة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
اهم الاستنتاجات	اهم الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة كانت توافر ابعاد السمعة التنظيمية بنسب متفاوتة في المنظمة عينة البحث.
اهم التوصيات	العمل على بناء الثقة المتبادلة بين إدارة المنظمة والعاملين بما يضمن تحقيق الطموحات والالويات الاستراتيجية للمنظمة وبناء ثقافة الاستجابة الفورية لمختلف المواقف.
الدراسة الثانية	Mohammed, Shiaa, 2024
عنوان الدراسة	تأثير رأس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية
مشكلة الدراسة	مدى اهتمام الجامعات المبحوثة بالسمعة التنظيمية وابعادها (الجودة، المسؤولية، الجاذبية، الأداء).
أهمية الدراسة	بيان أهمية الأنشطة الصديقة للبيئة وبيان تصور لكيفية المحافظة عليها، وهو مرتبط بشكل وثيق بالسمعة التنظيمية.
اهداف الدراسة	تشخيص مدى اهتمام الجامعات المبحوثة بالسمعة والتنظيمية وابعادها.
اهم الاستنتاجات	اشارت نتائج الدراسة لوجود أثر معنوي لرأس المال الفكري الأخضر في تعزيز السمعة التنظيمية.
اهم التوصيات	ضرورة الاهتمام بأبعاد راس المال الفكري الأخضر لتحسين مستويات السمعة التنظيمية.

المبحث الثاني. الإطار النظري للحدس الريادي

2.1. مفهوم الحدس الريادي

يتوقف نجاح او فشل المنظمات بشكل جزئي على القرارات التي تتخذها الإدارة، ويتوقف هذا على القدرة على اختيار استراتيجية لمعالجة المشكلات التنظيمية، فضلا عن القضاء على جوانب الضعف ، والقدرات الداخلية الخاصة بالقائد تمثل طريقة ادراك العقل واتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب وفقا للمعارف والخبرات التي تتمتع بها القائد، بالتالي يمكن ادراك الفرص عبر احداث مستقبلية معينة عبر قدرة حدسهم الريادي، وقد عرف الحدس الريادي على انه تفكير غير واعي يؤثر في قرارات رواد الاعمال في أوقات ودرجات متباينة(

(Blume& Covin, 2011, 139) ، وكما عرفه كل من (Akinci&Smith, 2012,3) على انه اعتراف مشحون على نحو مؤثر بفرص عمل قابلة للتطبيق تنشأ عبر الارتباطات غير السريعة والشاملة للاشارات المتصلة من بالذاكرة التي تنبثق منها أنماط ذات معنى تسهل عمليات التفكير الكبيرة التي تعزز القدرة في بناء قيمة جديدة، وأشار (Kump, 2022, 637) انه يمثل وضع معالجة للمعلومات بشكل غير متسلسل ينطوي على العوامل العرفية والعاطفية مما ينتج عنه معرفة مباشرة، وذكر (Abdullah, 2022, 36) ان الحدس الريادي يسهم في تعزيز قدرة القيادات الإدارية على الانتقال من التفكير الواعي للتفكير غير الواعي ويمكنهم من اتخاذ القرارات استنادا لخبراتهم السابقة في مجال عمل ما، فضلا عن تعزيز قدراتهم على انتهاز الفرص ورؤية الأشياء على نحو مختلف عن الاخرين.

2.2. أهمية الحدس الريادي

تجسد أهمية الحدس الريادي عبر الأهداف التي يقود الى تحقيقها والتي أشار إليها كل من (Saiyed & Ricad, 2021) و (Abdullah, Mahmoud, 2023) وكالاتي:

1. يجعل لقادة الاعمال القدرة على ربط الأفكار والتحليل السريع لمعالجة البيانات في ذات الوقت ضمن عقولهم وفهم بيئة العمل وكيفية إدارة المخاطر والمواقف التي تواجهها في الأسواق.
2. تعزيز القدرات لصنع القرارات الارتجالية خلال العمل لا سيما في المواقف التي تكون فيها المعلومات محدودة وغير مكتملة.
3. يسهم في انتهاز الفرص على نحو أسرع من المنافسين، فضلا عن تحقيق الكفاءة الذاتية والرضا في ظل البيئات غير الاكيدة.
4. يساعد الحدس الريادي القادة على استكشاف الفرص وابتكار المنتجات الجديدة، فضلا عن تجميع الموارد بدء العمليات التجارية وتنميتها في الأسواق غير المستقرة.
5. تعزيز القدرة على الاستجابة لحاجات الزبائن الحالية والمستقبلية وابتكار أفكار ومنتجات وخدمات جديدة.

2.3. خصائص الحدس الريادي

حدد (Blume& Covin, 2011) عدد من الخصائص للحدس الريادي التي يتسم بها القادة الرياديين في منظمات الاعمال:

1 – الذكاء العاطفي: يعد الذكاء العاطفي من الخصائص المهمة للحدس الريادي، الذي يمكن ان يكون قادة ذات قدرات عالية في إدارة مشاعرهم واثارة مشاعر وعواطف الاخرين، وإدارة النشاطات التي قد تحدث في بيئة الاعمال التي تثير مشاعر الافراد تجاه المنظمات، ويعرف الذكاء العاطفي على انه ادراك وفهم الانفعالات الذاتية وتنظيمها وتوظيف ذلك في ممارساته القيادية خلال أداء مهامه وذلك لتعزيز مهاراته الاجتماعية التي تسهم في تحقيق الأداء الوظيفي الفعال وتوفير بيئة نفسية امنة لكافة العاملين في المنظمة (Al–Dhafee, 2022) و أشار(Al–Shaie, Al–Mutairi,2019) ان للذكاء العاطفي تأثير كبير على حياة الفرد وتفكيره

وعلاقاته مع الاخرين ولا يقتصر اثر على الفرد بل يمتد للمنظمة التي ينتمي اليها، وذات تأثير على المنظمات باختلاف نشاطاتها سواء كانت تلك المنظمات ربحية او غير ربحية، وبات استثماره وتنميته ذات أهمية كبيرة في اطار التطورات المتسارعة .

2 – مهارات ما وراء المعرفة: في إطار عصر المعرفة ولتحقيق النجاح والتكيف مع متطلبات الأسواق، ينبغي على القادة تنمية هذه المهارات لتولدي الأفكار المبتكرة التي تمكنهم من اتخاذ القرارات الاستباقية وتعزيز القدرات التنظيمية في مواجهة التنافسية العالية في الأسواق العالمية، ويشير مفهوم ما وراء المعرفة الى معرفة الافراد بالعمليات المعرفية على نحو فاعل، وتجعله على وعي بالخطوات التي يتخذها وذلك لأداء مهمة معينة، لذلك تعد ما وراء المعرفة احد المواضيع ذات الأهمية في معالجة المشكلات التي تواجههم.

3 – خبرة سابقة في ريادة الاعمال: لكي يستفاد رائد الاعمال من حدسه ينبغي ان يمتلك خبرات سابقة في بناء المشاريع الريادية والتي تعد شرطا رئيسا لتطوير مهاراتهم وقدراتهم في مجال ريادة الاعمال، وذلك لاكتشاف وانتهاز الفرص على نحو أسرع من المنافسين، وان الافراد الذين لديهم خبرات ريادية سابقة سواء كانوا يتمتعون بخبرة ذاتية او خبرة تعاونية في مجال عمل ما لديهم نية ريادية اعلى مقارنة بالذين يفتقرون الى الخبرات السابقة.

4 – خبرة المديرين : ان متخذي القرار يملكون معارف متطورة تمكنهم من إيجاد المعالجات الفاعلة وصنع القرارات الحدسية للمشكلات التي تواجههم في ذات المجال ، وان اتساع خبرات المديرين يعد المحرك الرئيس لتحقيق الأداء التنظيمي المستدام، عبر الخبرات الواسعة هذه يتمكن المديرين وضع المعالجات للمشكلات التي تواجههم وتلبية متطلبات الزبائن بسهولة، وتمثل خبرات المديرين في قدراتهم التي تؤثر في موظفيهم وذلك من خلال اشراك الموظفين ذوي المستوى العالي من الخبرة والذين لديهم ميل اكبر للتغيير وقدرة عالية على اكتشاف الفرص وبالتالي يكونون ايجابيين اكثر في أداء مهامهم .

5 – المعرفة المتخصصة في ذات المجال: ان الخبرات السابقة ذات التأثير في نجاح المشروعات التي تم تأسيسها سابقاً في ذات المجال في ريادة الاعمال، أي ان المعرفة من التجارب السابقة المماثلة تعطي أهمية اكبر للإشارات الخارجية التي تحفز اكتشاف الفرص الريادية، ومعرفة الخبراء في ذات المجال تمكن الافراد من تشكيل أنماط المعارف المخزنة في العقل الباطن مما يسمح بالاستجابة السريعة للمشكلات التي تواجهه في اطار الصناعات او الأسواق التي تعمل فيه (Malewska, 2019).

2.4. ابعاد الحدس الريادي

سيتم التطرق الى ابعاد الحدس الريادي بالاعتماد على نموذج (Umurkoro& Okurame,2017) وكذلك على دراسة (Abdullah, Mahmoud, 2023) الذي جاءت متفقة مع النموذج، والتي تمثلت بالتالي:

1 – البراعة الاستراتيجية : يمثل قدرة القيادات الإدارية على تحديد واكتشاف الفرص الجديدة، والاستغلال الأمثل لمختلف الموارد المادية والبشرية لمواجهة التحديات والمشكلات التي تواجهها المنظمات في التي تعمل في اطار البيئات الديناميكية، فضلاً عن القدرة على التكيف مع التغييرات عبر اتخاذ الخيارات الاستراتيجية لتعزيز القدرة على مواجهة التغيرات تلك، وتعرف البراعة الاستراتيجية على انها عملية دمج مضامين الإدارة الاستراتيجية ومرتكزات البراعة التنظيمية وهي الاسبقيات التنافسية في استكشاف الفرص وتحديد التهديدات والاستجابة لها وصولاً لتحقيق التفوق الاستراتيجي(Dulaimir,2023).

2 – المبادأة (الاستباقية) : تتمثل في الجهود التي تبذلها منظمات الاعمال لانتهاز الفرص الجديدة التي تكون اول من يتوقع متطلبات الأسواق المستقبلية، وتمثل بيئة اعمالها بأكثر قدرة، ومصدر رئيسي لتحقيق النمو وتعزيز الأداء لمختلف المنظمات، وتنطوي على تحدي الأوضاع الراهنة بدلا من التكيف على نحو سلبي مع الأوضاع والظروف الحالية، فضلا عن انها تمثل مبادرة ذاتية وتنطوي على إجراءات موجه للمستقبل بهدف تغيير الوضع الراهن للمنظمة.

3 – الميل لتحمل المخاطرة: تعد السمة الرئيسة لمنظمات الاعمال الريادية لتستثمر في أسواق البلدان التي تنطوي مخاطر دولية عالية والتي تتأثر بالنتائج التي توصلت اليها التجارب السابقة، وتقديم رؤى جديدة تتعلق بالأثار السلوكية المتغيرة للمخاطر التنظيمية التي يمكن التحكم فيها والتي لا يمكن التحكم فيها.

4 – ادراك واقتناص الفرص: يمثل ادراك وانتهاز الفرص جزء لا يتجزأ من الاعمال الريادية، إذ ان الرياديين ذات المهارات والامكانيات العالية لإدراك وانتهاز الفرص يمارسون أدوار مهمة في نجاح منظماتهم التي تعمل في اطار البيئات التي تتغير على نحو مستمر، فضلا عن قدرتهم على ادراك الأفكار الجديدة وتحويلها الى فرص ريادية تضيف قيمة وتولد إيرادات للمنظمة في ظل البيئات التنافسية، ويتم تعريفها على انها حاجات السوق والزبائن التي لم يتم تلبيتها وتوفير المعلومات الجديدة والموارد النادرة للمنظمات والتي تظهر بشكل خاص في الأسواق المضطربة.

المبحث الثالث. الإطار النظري للسمعة التنظيمية

3.1. مفهوم السمعة التنظيمية

تمثل السمعة التنظيمية في القيم التي تنسب الى المنظمة كالمصداقية، الموثوقية، الاصالة، المسؤولية، والنجاح التي يشعر الافراد عبر الصورة التي يحملوها تجاه المنظمة، وان سمعة المنظمة تمثل من الموضوعات الحيوية اليتي نمت بشكل سريع خلال العقديين الماضيين وتعد من الموجودات المهمة للمنظمات يمكن ان تقود لفوائد استراتيجية للمنظمات كتعزيز المزايا التنافسية والاحتفاظ بالزبائن الحاليين وجذب الجدد منهم(150, Al-Dulaimi, 2023)، وعرفها (Mohammed, Shiaa, 2024, 167-168) على انها مزيج من الاعجاب والثقة والاحترام الذي يتولد في اذهان الافراد والمجتمع الذي يحيط بالمنظمة ويعكس صورة شاملة حول أدائها وسلوكياتها وعلاقتها مع كل من الزبائن والمجتمع، وكذلك عرفها (Gamal Eldin, Hana

Mohammed, 2024 ,42) على انها الانطباعات التي تتولد لدى أصحاب المصالح او المستفيدين من المنظمة بناء على ادائها وجودة منتجاتها بهدف اشباع حاجاتهم وتلبية توقعاتهم، وتعكس السمعة التنظيمية التقييم الشامل من قبل أصحاب المصلحة لمنظماتهم، ويعتمد تقيمهم على تجاربهم المباشرة مع المنظمات، وتكون قيمة سمعة المنظمة إيجابية عندما تعمل على تلبية رغبات المستفيدين منها، ويعني ذلك مدى التزامها في تقديم منتجات ذات جودة عالية وسعر مناسب وفي التوقيت المناسب معتمدة في ذلك الحملات الترويجية التي تتمتع بالصدق والواقعية(Ronald,2020,91)

3.2. أهمية السمعة التنظيمية

برزت السمعة التنظيمية خلال العقدين الأخيرين واحدة من الموجودات غير الملموسة التي لها العديد من المنافع الاستراتيجية للمنظمة كتعزيز قدرتها على الاحتفاظ بالزبائن وتعزيز المزايا التنافسية، وتعد ثروة استراتيجية لها قيمة كبيرة واحدى الموجودات غير الملموسة التي تعمل المنظمات على بنائها بشكل مستمر (Abdefattah,2014)، و تتجسد أهمية السمعة التنظيمية بالاتي:(Al-Marai, , Bin Dhafrah, 2022)

1. تمثل السمعة التنظيمية من الأصول غير الملموسة لمنظمات الاعمال.
2. تؤدي السمعة التنظيمية الإيجابية الى نتائج مهمة كجذب الزبائن، جذب الموظفين الاكفاء والاحتفاظ بهم، تعزيز قدرة المنظمات على التنافس، فضلا عن تخفيض التكاليف عبر الحد من مخاوف الموردين.
3. قد تقود السمعة التنظيمية الإيجابية الى احداث تأثير الهالة لمنظمة ما وحماية موظفيها من المضاربات التي تنتجها الازمات، ويؤدي بأصحاب المصلحة الى تصديق منظمات الاعمال لجميع ما تدعيه المنظمة.
4. يتم بناء السمعة التنظيمية عبر فترات طويلة من الزمن وذلك بالاعتماد على سلوك أعضائها وجودة ما تقدمه من منتجات، كما ان المنظمات ذات السمعة التنظيمية الجيدة تحقق نتائج مالية جيدة.
5. كما ان للسمعة التنظيمية أهمية خاصة في أوقات الازمات من حيي انها تعطي ثقة عالية للمتعاملين معها.

3.3. ابعاد السمعة التنظيمية

أشار كل من (Al-Nuaimi, Al-Khashab, 2023) لأبعاد السمعة التنظيمية من خلال التالي:

1. **الابداع:** يتمثل الابداع في الأفكار الجديدة والممارسات التي يقدمها الافراد والمديرون والتي تسعى لإيجاد عمليات إدارية ذات كفاءة وفاعلية عالية في انجاز اهداف المنظمة، فالإبداع يمثل عملية تنظيمية جماعية تقود الى اكتشاف اختراعات جديدة وأفكار متطورة وفريدة تسعى لتطوير قدرات كل من المنظمة والافراد العاملين فيها وذلك لتحقيق التميز، وان الابداع لا يقتصر على المنتجات والعمليات فحسب بل يتحقق أيضا عبر الممارسات الإدارية المبدعة والجديدة المواكبة للعصر . (Nasser, Abdul hussein, 2018)

2. **جودة الخدمة:** تهدف منظمات الاعمال الى تقديم خدمات ذات جودة مطابقة للمواصفات وبما يحقق رضا الزبائن الذي يمثل الجانب الأكثر أهمية في الخطة الإنتاجية، لذلك ينبغي ان اهداف الجودة تلبية التوقعات الحالية والمستقبلية للزبائن، وتمثل معيارا لدرجة تطابق الأداء الفعلي للخدمة وادراكهم الفعلي لها، وتعكس تقييم الزبائن لمستوى تفوق المنظمة في خدماتها (Alkheir et al , 2019).
3. **المسؤولية الاجتماعية:** تعد التزام المنظمة تجاه مجتمعها، ومساهمتها في حل القضايا الأخلاقية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية والسعي الى تحسين الأوضاع المعيشية لإفراد المجتمع وبشكل استباقي لتتمكن المنظمات من تعزيز سمعتها التنظيمية عليها الالتزام بقواعد المسؤولية الاجتماعية، إذ ان التزامها بتلك القيم والقواعد يمكنها من بناء سمعة إيجابية والمحافظة عليها (Kaushal & Devi , 2017).

المبحث الرابع. العلاقة النظرية بين الحدس الريادي والسمعة التنظيمية

يستند الحدس الريادي الى الخبرة والتقديرات الشخصية اكثر من البيانات الكمية، لذا فإن القرارات المتخذة بالاستناد الى الحدس قد تقود الى اتخاذ خطوات غير تقليدية ومبتكرة وعليه تؤثر إيجابا في السمعة التنظيمية، وان سمعة المنظمة تتشكل جزئياً من قراراتها الاستراتيجية ومن مرونتها في الاستجابة للتحديات كالتحسينات في الممارسات الاجتماعية والبيئية، وذلك ان السمعة التنظيمية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعلاقات الاجتماعية التي تتمتع بها المنظمة، فعند الاعتماد على الحدس في عملية اتخاذ القرارات تدعم القيم المنظمية وعليه تعزز من الثقة والاحترام بين مختلف الأطراف مما يسهم في تحسين وتعزيز السمعة التنظيمية. من ناحية أخرى تقود الحدس الريادي الى اتخاذ قرارات محفوفة بالمخاطر لكن إذا نجحت هذه القرارات في تحقيق نتائجها فإنها ترفع من سمعة المنظمة بشكل كبير، وعليه فإن العلاقة بين الحدس الريادي والسمعة التنظيمية تمثل دائرة تفاعلية تؤثر القرارات الريادية المستندة الى الحدس على صورة المنظمة من وجهة نظر مختلف أصحاب المصلحة، والعكس صحيح إذ ان تمتع المنظمة بسمعة تنظيمية جيدة تعزز من قدرة قياداتها على اتخاذ قرارات ريادية ناجحة.

المبحث الخامس. الجانب الميداني

5.1. وصف افراد عينة البحث

تنطوي هذه الفقرة وصفا للأفراد المستجيبين من حيث جنسهم وتحصيلهم الدراسي وحالتهم الاجتماعية، وكالتي:

1 – الجنس: عبر معطيات الجدول (1) يظهر ان الافراد عينة البحث من كلا الجنسين ويتبين ان نسبة الذكور اعلى من نسبة الاناث، إذ بلغت نسبتهم (76%) بينما بلغت نسبة الاناث (24 %)، وذلك ان طبيعة العمل يتطلب افرادا متحررين من الالتزامات الإضافية.

الجدول (1). توزيع افراد العينة حسب الجنس

الجنس	النسبة المئوية	التكرار
ذكور	76	31
اناث	24	10
المجموع	100	41

2 – التحصيل الدراسي: عبر معطيات الجدول (2) نلاحظ ان الافراد المستجيبين كانت النسبة الأكبر للحاصلين على شهادة البكالوريوس مما يعني ان مدراء الأقسام في المستشفيات المبحوثة يتمتعون بمؤهلات علمية جيدة للتعامل مع الجوانب الإدارية.

الجدول (2). التحصيل الدراسي

الشهادة	النسبة المئوية	التكرار
دبلوم	27	11
بكالوريوس	63	26
شهادة عليا	10	4
المجموع	100	41

3 – الحالة الاجتماعية: عبر معطيات الجدول (3) نلاحظ ان اغلب المستجيبين في عينة البحث من المتزوجين مما يدل على استقرارهم من الناحية الاجتماعية وهو مؤشر مهم لأداء العمل عبر تحقيق التوازن بين الحياة والعمل.

الجدول (3). الحالة الاجتماعية

الجنس	النسبة المئوية	التكرار
أعزب	27	11
متزوج	68	28
أخرى	5	2
المجموع	100	41

5.2. وصف متغيرات البحث

5.2.1. وصف أبعاد الحدس الريادي

ينصب تركيز هذا المبحث على وصف متغيرات البحث وتشخيصها حسب الافراد المستجيبين، إذ اعتمد البحث في تحليل البرمجة الاحصائية الجاهزة (SPSS V26) للوصول الى النسب المئوية والتكرارات وكذلك الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وكالآتي:

الجدول (4). وصف بعد الحدس الريادي

مقياس الاستجابة								
المتغير	اتفق (1)		محايد (2)		لا اتفق (3)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
X1	26	63.4	6	14.6	9	22.0	.158	0.83
X2	19	46.3	10	24.4	13	29.3	1.82	0.86
X3	17	41.5	10	24.4	14	34.1	1.92	0.87
X4	18	43.9	9	22.0	14	34.1	1.90	0.88
X5	24	58.5	6	14.6	11	26.8	1.68	0.87
X6	18	43.9	9	22.0	14	34.1	1.90	.088
X7	20	48.8	7	17.1	14	34.1	1.85	0.90
X8	25	61.0	5	12.2	11	26.8	1.65	0.88
X9	25	61.0	10	24.4	6	14.6	1.53	0.74
X10	19	46.3	8	19.5	14	34.1	1.87	0.89
X11	27	65.9	5	12.2	9	22.0	1.56	0.83
X12	18	43.9	5	12.2	18	43.9	2.00	0.94
X13	20	48.8	7	17.1	14	34.1	1.85	0.90
X14	20	48.8	8	19.5	13	31.7	1.82	0.89
X15	24	58.5	5	12.2	12	29.3	1.70	0.90
المعدل	52.03		17.89		36.06		.177	.087

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل

بالاعتماد على معطيات الجدول (4) نلاحظ ان نسبة الاتفاق حول متغير الحدس الريادي كان مقبولا والتي جاءت بنسبة (52.03)، وبمعدل وسط حسابي بلغت (1.77) وانحراف معياري (0.87)، ومن أبرز المتغيرات التي عززت الاتفاق هو (X11) والتي نص على (تجري تحسينات جوهرية في خدماتها وعلى نحو مستمر) وباتفاق بلغ (65.9) وبمتوسط حسابي (1.56) وانحراف معياري (0.83).

ب- وصف بعد السمعة التنظيمية

الجدول (5). وصف بعد السمعة التنظيمية

مقياس الاستجابة					
المتغير	اتفق (1)	محايد (2)	لا اتفق (3)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري

		%	عدد	%	عدد	%	عدد	
0.86	60.1	24.4	10	12.2	5	63.4	26	Y1
.088	1.75	29.3	12	17.1	7	53.7	22	Y2
0.94	1.90	39.0	16	12.2	5	48.8	20	Y3
0.93	1.85	36.6	15	12.2	5	51.2	21	Y4
0.96	1.85	39.0	16	7.3	3	53.7	22	Y5
0.82	1.65	22.0	9	22.0	9	56.1	23	Y6
0.80	1.53	19.5	8	14.6	6	65.9	27	Y7
0.88	1.65	26.8	11	12.2	5	61.0	25	Y8
0.89	1.73	29.3	12	14.6	6	56.1	23	Y9
0.90	1.85	34.1	14	17.1	7	48.8	20	Y10
0.92	1.70	31.7	13	7.3	3	61.0	25	Y11
.088	.173	30.15		13.52		56.33		المعدل

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج التحليل

بالاعتماد على معطيات الجدول (5) نلاحظ ان نسبة الاتفاق حول متغير السمعة التنظيمية كان مقبولا والتي جاءت بنسبة (56.33)، وبمعدل وسط حسابي بلغت (1.73) وانحراف معياري (0.88)، ومن أبرز المتغيرات التي عززت الاتفاق هو (Y7) والتي نص على (يسود مناخ إيجابي يشجع على الابداع) وباتفاق بلغ (65.9) وبمتوسط حسابي (1.53) وانحراف معياري (0.80).

3.5: علاقة الارتباط بين متغيرات البحث

الجدول (6). علاقة الارتباط بين متغيري البحث

المتغير المعتمد / المتغير المستقل	السمعة التنظيمية
الحدس الريادي	345*

N=41 **p*≤0.05**

المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج التحليل

عبر ملاحظة الجدول (6) نلاحظ وجود علاقة ارتباط لا بأس بها بين متغيري البحث (الحدس الريادي، السمعة التنظيمية) ويستدل على ذلك من خلال معامل الارتباط التي بلغت (0.345)، إذ تشير النتيجة هذه الى عينة البحث كلما زادت اهتمامها بالحدس الريادي كلما ساهم ذلك في تعزيز سمعتها التنظيمية، ويستدل من ذلك صحة الفرضية الأولى.

4.5: علاقة التأثير بين متغيرات البحث

الجدول (7). تأثير المتغير المستقل في المتغير المعتمد

المتغير المعتمد / المتغير المستقل	R^2	0β	1β	Fالمحسوبة	Tالمحسوبة
ابعاد الحدس الريادي	0.119	0.401	1.024	5.255	3.260

N=41 **DF (1,39)** **P≤0.05**

عبر ملاحظة الجدول (7) نلاحظ وجود أثر لا باس به للمتغير المستقل في المتغير المعتمد (الحدس الريادي، السمعة التنظيمية) ويستدل على ذلك من خلال معامل الانحدار البالغة (0.119)، وهذا التأثير معنوي بدلالة القيمة الاحتمالية (VALUE.P)، فضلاً عن قيمة (t) المحسوبة البالغة (3.260)، ويمكن تجسيد التأثير المعنوي عبر قيمة (f) المحسوبة والبالغة (5.255) وبدرجتي حرية (1،39)، ويستدل من ذلك صحة الفرضية الثانية.

الاستنتاجات والتوصيات

أ. الاستنتاجات

1. اشارت نتائج البحث الى وجود علاقة لا باس بها بين متغيري البحث (الحدس الريادي، السمعة التنظيمية)، والتي تعني كلما زاد الاهتمام بالحدس الريادي كلما ساهم ذلك في تعزيز سمعتها التنظيمية.
2. من خلال ملاحظة نتائج البحث نلاحظ وجود تأثير لا باس به للمتغير المستقل (الحدس الريادي) في المتغير المعتمد (السمعة التنظيمية).
3. من خلال ملاحظة نتائج التحليل تظهر إدراك إدارة عينة البحث فيما يرتبط بالحدس الريادي جاء مقبولاً، مما يعني ان لديها تصورات لا باس بها حول الحدس الريادي بأبعادها المختلفة.

ب. التوصيات

1. حث عينة البحث على الاهتمام بالحدس الريادي لحصولها على مستوى مقبول، إذ توصي الدراسة بمزيد من الاهتمام بها من خلال رفع الروح المعنوية لدى العاملين وتشجيعهم على طرح أفكارهم لما لها من تأثير في سمعة المنظمة وبالتالي في نجاحها.

2. حث عينة البحث على تبني رؤية واستراتيجية واضحة تسهم في تعزيز قدراتها التنافسية لضمان استمرارها ونموها في الأسواق التنافسية وذلك من خلال الاهتمام بجودة الخدمات التي تقدمها بهدف تحقيق رضا زبائنها.
3. أهمية تركيز القيادات الإدارية على مفهوم السمعة التنظيمية لما لها من منافع كبيرة كتعزيز ثقة الزبائن وأصحاب المصالح الاخرين وجذب الزبائن الجدد والمحافظة على الزبائن الحاليين وتخفيض التكاليف المختلفة، من خلال الاهتمام بتعزيز مستويات ابعاد السمعة التنظيمية.

- **التمويل:(Funding)**

لا يوجد تمويل

- **إفصاحات المؤلف:(Author Disclosures)**

لا يوجد افصاحات او تضارب مصالح

References

- Arabic References

عبدالله، احمد علي، (2022)، الحدس الريادي مدخلا لتحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في شركات الاتصالات العراقية (اسياسيل، كورك، زين)، أطروحة دكتوراة غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، العراق.

عبدالله، احمد علي، محمود، ناجي عبدالستار، (2023)، الحدس الريادي مدخلا لتحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لاراء عينه من القيادات الإدارية في شركات الاتصالات العراقية(اسياسيل، زين، كورك)، *مجلة اقتصاديات الاعمال*، *5*(1)، 139-210.
https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/issue/1301

الذفيل، زهور اربيعان مطلق، (2022)، مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقته بالاداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في لواء سحاب، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط ، عمان، الأردن.

الشائع، علي صالح، المطيري، عواطف بطاح، (2019)، الذكاء العاطفي وعلاقته بالقيادة الخادمة لدى قائدات المدارس في محافظة المذنب من وجهة نظر المعلمات، *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، *5*(2) ، 97-116 . https://doi.org/10.31559/EPS2019.5.2.2

الدليمي، احمد جبار، تأثير البراعة الاستراتيجية في الأداء الوظيفي لدى عينه من مديري شبكة الاعلام العراقي، *مجلة اقتصاديات الاعمال*، *5* (2). 384-404.
https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/issue/1685

الدليمي، وليد جميد، (2023)، دور المهارات القيادية الناعمة في تحقيق السمعة التنظيمية: دراسة استطلاعية على عينه من القيادات الإدارية في مديرية جنسية الرمادي، *مجلة اقتصاديات الاعمال*، *5*(2)، 141-156. https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.5.1.8 .

محمد، يوسف اكرم، شياع، حسام حسين،(2024) ، تأثير رأس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية، *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، 20 (80)، 160 – 181.
https://journals.uokerbala.edu.iq/index.php/ijas/article/view/1809

جمال الدين، هناء محمد ، (2024)، السمعة التنظيمية والبراعة المؤسسية بجامعة المنوفية : دراسة ميدانية ، *مجلة الإدارة التربوية*، *41*(41)، 13-168.
https://dx.doi.org/10.21608/emj.2024.351339

ال مرعي، رغد إبراهيم، بن ظفرة ، فايز بن عوض، (2022)، مكونات الحمض النووي التنظيمي وانعكاساتها في تعزيز السمعة التنظيمية : دراسة تطبيقية على شركة المياه الوطنيه بمنطقة عسير ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية،13(3)، 528-578.
https://dx.doi.org/10.21608/jces.2022.268984

النعيمي، تيسير احمد، الخشاب، حسان ثابت، (2023)، واقع ابعاد السمعة التنظيمية وفقا لانموذج (Sontait & Kristensen, 2009) : دراسة استطلاعية لاراء عينة من الزبائن الداخليين في مديرية توزيع كهرباء نينوى| المركز ، *مجلة اقتصاديات الاعمال*، *4* (2)، 337-357.
https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/issue/1867

ناصر ، خلف لطيف ، عبدالحسين ، علي برهان ، (2018) ، توظيف رأس المال النفسي في تعزيز متطلبات بناء سمعة المنظمة : دراسة استطلاعية لاراء عينة من المدراء في المديرية العامة لتربية صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 4(44)،413-430.
https://www.tjaes.org/index.php/tjaes/issue/archive

- **Arabic References are presented in Roman script (translated)**

Nasser, K. L. , & Abdul Hussein, A. B. (2018). Employing psychological capital in enhancing the requirements of building the reputation of the organization : exploratory study for opinions of a sample of directors in Salahaddin general. *Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences*, *4*(44),413-430 . https://www.tjaes.org/index.php/tjaes/issue/archive

Abdelfattahm I,2014. Modeling the relationship between organizational reputation and competitiveness in the presence of the mental image as modify variable. *Journal of financial and commercial research*, *11*(2),227-240. https://doi.org/10.52113/6/2021-11/227-240

Abdullah, A. A. (2022). *Entrepreneurial Intuition as an Approach to Achieve Strategic Success: An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Administrative Leaders in Iraqi Telecommunication Companies-Asiacell, Korek, Zain* (Unpublished doctoral dissertation). University of Tikrit, Tikrit, Iraq.

Abdullah, A. A., & Muhammed, A. A. (2023). Entrepreneurial Intuition is Approach to Achieving Strategic Success An exploratory study of the opinions of a sample of administrative leaders in Iraqi telecommunications companies (Asiacell, Zain Iraqi, Korek). *Journal of Business Economics for Applied Research*, *1*(5), 139-210,https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.5.1.11, https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/issue/1301

Aldhafil , zuhur 'iirdiean mutlaq (2022). *The Level of Emotional Intelligence Among Public School Principals and Its Relationship with the Job Performance from the Teachers' Perspective in Sahab District* (Unpublished Master's thesis). Middle East University, Amman, Jorden.

Alshaya, A. S., & Al - Mutairi, A. B. (2019). Emotional Intelligence and its Relation to the Leadership of the School Leaders in the Al-Mithnab Governorate from the Perspective of Teachers. *International Journal of Educational and Psychological Studies*, *2*(5), 97-116, https://doi.org/10.31559/EPS2019.5.2.2

Al Dulaimi, A. J. M. (2023). The Effect of Strategic Prowess on Job Performance A Sample of The Directors of The Iraqi Media Network. *Journal of Business Economics for Applied Research*, *2*(5), 384-404. https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.5.2.22, https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/issue/1685

Al-Dulaimi, E. H. M. (2023). The Role of Soft Leadership Skills in Achieving Organizational Reputation An exploratory study on a sample of administrative leaders in the Ramadi Nationality Directorate. *Journal of Business Economics for Applied Research*, *1*(5), 141-157. https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.5.1.8, https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/issue/1301

Muhammad, A. Y. & Shiaa, H. H. (2024). The effect of green intellectual capital on organizational reputation, *Iraqi Journal for Administrative Sciences*, *20*(80), 160-181. https://journals.uokerbala.edu.iq/index.php/ijas/article/view/1809

Gamal El-Din, H. M. (2024). Organizational Reputation and Institutional Ambidexterity at Menoufia University (A field study). *Educational Administration Journal*, *41*(41), 13-186. https://dx.doi.org/10.21608/emj.2024.351339

Binzafrah, F., & Al Marei, R. (2022). Components of organizational DNA and its implications for enhancing corporate reputation: An applied study on the National Water Company in the Asir region. *Journal of Commercial and Environmental Studies*, *13*(3), 528-575. https://dx.doi.org/10.21608/jces.2022.268984.

Al-Naimi, T., & El-Khashab, H. T. (2023). The reality of the dimensions of the organizational reputation An exploratory study of the opinions. *Journal of Business Economics for Applied Research*, *2*(4), 337-356. https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.4.2.19, https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/issue/1867

- **English References**

Akinci, C., & Sadler-Smith, E. (2012). Entrepreneurial intuition: Managing uncertainty and risk in business venturing environments. *Australian and New Zealand Academy of Management (ANZAM) Perth, Australia: ANZAM*, 1-23.

Alkheir, N, I , M ohammed , M , H . Altaee, H. 2019. Impact of service quality dimensions of Islamic banking on client's perception: Case study of Jordanian Islamic Banking. *International Journal of Economic Research*. *10*(3), 139-159. https://doi.org/10.5296/jmr.v9i2.10664

Blume, B. D., & Covin, J. G. (2011). Attributions to intuition in the venture founding process: Do entrepreneurs actually use intuition or just say that they do?. *Journal of Business Venturing*, *26*(1), 137-151. https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.04.002

Kaushal, V., & Devi, S. (2017). Corporate Social responsibility: Challenges and Issues. *National Journal of Commerce and Management*, *4*(1), 41-46., https://njcm.pratibha-spandan.org/v04i01/.

Kump, B. (2022). No need to hide: Acknowledging the researcher's intuition in empirical organizational research. *Human Relations*, *75*(4), 635-654. https://doi.org/10.1177/0018726720984Ronald. H. 2020. The strategies of Organization in 2020. 2th edition, Special book for business trade, U.S.A.

Saiyed, A. A., & Ricard, A. (2021). Entrepreneurial characteristics and internationalisation of new ventures: a study of cognitive factors. *Journal for Global Business Advancement*, *14*(2), 166-191. https://doi.org/10.1504/JGBA.2021.115772

Umukoro, O. S., & Okurame, D. E. (2017). Exogenous determinants of entrepreneurial intuition and the mediatory role of psychological capital among potential youth entrepreneurs. *Journal of Global Entrepreneurship Research, 7*, 1-13. https://doi.org/10.1186/s40497-017-0078-y