

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN 2222-2995

University of Kirkuk Journal For Administrative
and Economic Science



Al-Nuaimi Ali Burhan Mohammed & AL-Aa'ni Alaa Abdulmawjood. The Effect of Cognitive Abilities in Enhancing Organizational Status: A Field Study in Some Private Schools in The City of Mosul. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2024) 14 (1):165-182.

The Effect of Cognitive Abilities in Enhancing Organizational Status: A Field Study in Some Private Schools in The City of Mosul

Ali Burhan Mohammed Al-Nuaimi¹, Alaa Abdulmawjood AL-Aa'ni²

^{1,2} University of Mosul, Mosul, Iraq

ali.20bap161@student.uomosul.edu.iq¹

alaa_abdalmawjood@uomosul.edu.iq²

Abstract: This study was an attempt to clarify the extent to which private schools are able to enhance their organizational position? To achieve what the study sought, the study adopted the descriptive analytical approach in presenting theoretical intellectual frameworks and processing, analyzing and interpreting data. The study population was identified in private schools within the city of Mosul. To apply the analytical aspect of the study, the questionnaire was distributed to a random sample of (350) individuals from the teaching and educational staff working in the selected private schools affiliated with the Nineveh Education Directorate, which is a representative sample of its community, which amounted to (1655) individuals. (332) questionnaires were retrieved in their final form suitable for analysis to represent the actual size of the study sample,

A set of statistical tools and methods were used in the study to analyze the practical aspect, represented by (percentages, arithmetic mean, standard deviation, coefficient of variation, frequencies, correlation coefficient, simple linear regression coefficient, and confirmatory factor analysis to ensure the validity of constructing the study scale). This was done using AMOS V24 SPSS V26 software to arrive at the numerical results expected from the study, which determined the fate of its hypotheses through statistical tests. The researcher presented a set of results, the most important of which is the existence of a positive moral correlation between both (cognitive abilities and organizational position), in addition to the presence of a significant effect of cognitive abilities on organizational position.

Keywords: Cognitive abilities, organizational status, private schools in Mosul.

تأثير القدرات المعرفية في تعزيز المكانة المنظمة:
دراسة ميدانية في بعض المدارس الاهلية في مدينة الموصل

الباحث: علي برهان محمد النعيمي^١، أ.م.د. آلاء عبد الموجود العاني^٢

المستخلص: جاء هذا البحث محاولة لتوضيح مدى قدرة المدارس الأهلية على تعزيز مكانتها المنظمة؟ ولتحقيق ما سعى إليه البحث فقد تبني البحث المنهج الوصفي التحليلي في تقديم الأطر الفكرية النظرية ومعالجة البيانات وتحليلها وتفسيرها، وتم تحديد مجتمع البحث في المدارس الأهلية داخل مدينة الموصل، ولتطبيق الجانب التحليلي من البحث تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية بلغ حجمها (٤٠٠) فرداً من الملاكات التدريسية والتربوية العاملة في المدارس الأهلية المختارة التابعة لمديرية تربية نينوى وهي عينة ممثلة لمجتمعها الذي بلغ (١٦٥٥) فرداً واسترد (٣٣٢) استمارة بشكلها النهائي الصالح للتحليل لتمثل الحجم الفعلي لعينة البحث، واستعمل في البحث مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية لتحليل الجانب العملي تمثلت بـ (النسب المئوية، الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، التكرارات، ومعامل الارتباط، معامل الانحدار الخطي البسيط، والتحليل العاملي التوكيدي للتأكد من صدق بناء مقياس البحث، تحليل المسار) وتم ذلك باستعمال برمجية AMOS V24 SPSS V26 للتوصل إلى النتائج الرقمية المتوخاة من البحث والتي حددت مصير فرضياتها عبر الاختبارات الاحصائية. وأوصلت الباحثان إلى تقديم مجموعة من النتائج، أهمها وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين كل من القدرات المعرفية والمكانة المنظمة، فضلاً عن وجود تأثير معنوي للقدرات المعرفية في المكانة المنظمة.

الكلمات المفتاحية: القدرات المعرفية، المكانة المنظمة، المدارس الأهلية في الموصل.

Corresponding Author: E-mail: ali.20bap161@student.uomosul.edu.iq

المقدمة:

تعد المكانة المنظمة انعكاس لصورة المؤسسة في أذهان الأفراد لذا تستغرق المؤسسات وقتاً ليس بالقليل في بنائها ومن ثم تعزيزها، فالمكانة المنظمة تعد أحد أئمن الأصول الاستراتيجية التي تقود إلى توليد ميزة تنافسية تُهيئ ظروف مشجعة لبقاء المؤسسة وتطورها، وفي ظل ما تواجهه المؤسسات من تحديات بيئية مختلفة فإن مهمة الحفاظ على وتعزيز مكانتها تزداد في صعوبتها أمام إدارات تلك المؤسسات. لذا من الضروري أن تلجأ إلى البحث عن كل ما من شأنه تحقيق ذلك وإيصالها إلى ما تصبو إليه من أهداف تنظيمية واستراتيجية.

وفي ذات السياق فقد أضحت المعرفة القوة الرئيسة في مجتمعات الحاضر فمن يمتلك المعرفة يمتلك مقومات استدامة النجاح في البيئة الراهنة التي تشهد ظهور متزايد للتحديات والتغيرات التي ألفت بظلال تأثيراتها على مختلف الميادين التنظيمية، ولكي تستجيب هذه الميادين بذكاء لمستجدات البيئة عليها أن تعزز من رصيدها المعرفي وتتسلح به، لذا فمن الضروري ان توجه المؤسسات اهتماماتها وتركيزها على القدرات المعرفية التي يحملها العاملون فيها فقد أصبح مستوى الاعتماد على القدرات المعرفية هو المعيار الحقيقي الذي يراهن من خلاله مدى نجاح أو فشل المؤسسات في الاستجابة لمتغيرات البيئة ومستجداتها، وتعتبر القدرات المعرفية عن امكانية العاملين على التعلم والتواصل والثقافة والابداع وتسهم هذه القدرات في إثراء الاداء المؤسسي والارتقاء به في البيئة التنافسية.

جاءت مشكلة البحث من خلال ما يشهده قطاع التعليم في العراق عامة والموصل خاصة من تزايد مستمر في تأسيس وفتح المدارس الأهلية وبالتالي تزداد معها حدة المنافسة بين تلك المدارس الامر الذي يولد ضغطاً مستمراً على إدارات المدارس تتمثل بكيفية تحقيقها للنجاح والاستدامة وهو أمراً ليس بالهين، فقد يكون من المتاح أو السهل توفير البنى التحتية للمدرسة من بنايات واثاث وكتب وغيرها من التجهيزات المادية كما ربما يكون من السهولة توظيف المعلمين والمدرسين فيها والتعاقد معهم، ولكن ليس من الهين والسهل على الاطلاق أن تكون المدرسة لها سمعة جيدة ومكانة مرموقة منذ تأسيسها بل والاصعب أن تحافظ على تلك السمعة والمكانة وتعززها في ظل التزايد المستمر لأعداد المدارس الأهلية، لذا يتطلب الأمر لأن تلجأ إدارات المدارس إلى الاهتمام بكل ما من شأنه تحقيق ذلك ولعل من ابرز ما يجب ان تهتم به هو توفير المعلمين والمدرسين الذين يمتلكون قدرات معرفية تمكنهم من التعامل مع التحديات المختلفة، إذ إن القدرات المعرفية بأبعادها المختلفة تمكن الملاك التدريسي من التواصل المستمر مع الطلبة والتفاعل معهم وتوليد الطرائق الابداعية والثقافية المعاصرة في التعامل معهم وتدريبهم ولكي يضمنوا تحقيق ذلك التواصل الفاعل وتمسك إدارة المدرسة بهم وتفعيل دورهم في تعزيز مكانة المدرسة. وفي سياق ما تقدم يسعى البحث الحالي إلى بناء إطار نظري يوضح العلاقات المتداخلة بين هذه المتغيرات الاتية: (المستقل: القدرات المعرفية، المعتمد: المكانة المنظمة) نظرياً وقياس تلك العلاقة الارتباطية والتأثيرية تطبيقياً، فضلاً عن قياس المكانة المنظمة للمدارس المبحوثة وذلك لتحديد أي من تلك المدارس تحتل المراتب الثلاثة الاولى على مستوى مدينة الموصل وفقاً لعدة معايير.

المبحث الأول: المنهجية

اولاً: مشكلة البحث

نظرياً: قُدمت العديد من الابحاث والدراسات عن المكانة المنظمة تسأل فيها الباحثين والمفكرين عن إمكانية تحديد المؤشرات التي يمكن من خلالها قياس المكانة المنظمة؟ ليس هذا فحسب بل طرحت دراسات أخرى مثل دراسة (Yildiz, 2018, 276) بعض الافكار التي تمحورت في تحديد الإجابة عن السبب الذي يجعل المجتمع يبتعد عن بعض المؤسسات أو يقترب منها؟ وذكرت الدراسة ذاتها والتي طبقت في المدارس الابتدائية إن التغيرات التي يشهدها العالم تجعل من الضروري التغيير في مجال التعليم وكذلك في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية. وأنه في السنوات الأخيرة وبسبب التطورات التكنولوجية قامت أغلب البلدان بالعديد من الابتكارات والتغييرات من

أجل تحسين قدرات أنظمة التعليم فيها وتحقيق النجاح للمؤسسات التعليمية. وبحسب تلك الدراسة فإنه ينبغي تطوير وتفعيل العنصر البشري أكثر من غيره من العناصر فعندما يؤخذ في الاعتبار أن الأداء والمواد الخام ونتائج المؤسسات التعليمية هو حاصل الجهد الإنساني فعندئذ يتعين على تلك المؤسسات أن تتعامل مع العنصر البشري بعده العامل الأهم والأساسي في حياتها. وعندما يتعلق الأمر بالمؤسسات التعليمية ينبغي أن يكون معروف إن المعلمين، هم من أهم العوامل في تحقيق النجاح وبناء المكانة المنظمة، إذ إنهم ينظرون إلى نجاح المؤسسة على أنه إنجازاتهم، وفشلها يعتبرونه فشلهم.

من هنا انطلق البحث من مشكلة فكرية تتمثل بكيفية تعزيز المكانة المنظمة للمدارس الأهلية في مدينة الموصل، وبعمق فكري أكبر تأطرت الفجوة المعرفية للدراسة بعدم وجود دراسات رابطة بين متغيري البحث (القدرات المعرفية والمكانة المنظمة)، فعلى الرغم من أن هذه الموضوعات شغلت أذهان الكثير من الباحثين في مجال الإدارة واهتماماتهم، إلا أنه لم يتم تناولها وفق الصورة التي تعرض له البحث الحالي حسب إطلاع الباحثان.

ميدانياً تم تشخيص مشكلة البحث من خلال الزيارات الميدانية التي أجراها الباحثان في عدد من المدارس الأهلية والتي شُخص فيها السعي الحثيث لإدارات هذه المدارس لتعزيز وترسيخ اسم المدرسة لدى المجتمع من خلال مكانتها بين المدارس الأخرى، وفي ظل المنافسة الشديدة التي تشهدها بيئة التعليم الأهلي في العراق عامة وفي مدينة الموصل خاصة يتزايد ظهور العديد من المدارس الأهلية يوماً بعد يوم، وتسعى كل مدرسة إلى تثبيت موطئ قدم جيد لها في الساحة التعليمية، ولكن وكما يقال في ميدان التنافس البقاء للأقوى، وربما يكون الأقوى في ظل هذه المعطيات هو من يمتلك المعرفة ويمتلك القدرة على توظيفها بشكل فاعل في تحقيق أهدافه. من هنا يمكن تحديد معالم مشكلة البحث بصورة أوضح عبر إثارة التساؤل الرئيس الآتي: (هل يمكن أن تعزز المدارس الأهلية من مكانتها المنظمة عبر قدراتها المعرفية؟) وبناءً على ذلك يمكن إدراج التساؤلات الآتية التي تعبر عن المشكلة البحثية بالتفصيل:

١. ما مستوى القدرات المعرفية الذي تمتلكها الموارد البشرية في المدارس الأهلية في مدينة الموصل؟
٢. ما مستوى الاهتمام بالمكانة المنظمة بأبعادها في المدارس الأهلية المبحوثة؟
٣. هل تؤثر القدرات المعرفية في تعزيز المكانة المنظمة في المدارس الأهلية المبحوثة؟

ثانياً: أهمية البحث: تستمد معظم الدراسات أهميتها من المتغيرات التي تتعامل معها وفي هذا البحث الحالي تم تناول متغيرين ذات أهمية كبيرة في عالمنا اليوم، لذا يمكن تأطير أهمية البحث الحالي عبر محورين هما:

١. الأهمية النظرية للدراسة: تتبلور أهمية البحث النظري من خلال الآتي:

أ- مساهمة هذا البحث بوصفها إضافة للتراكم المعرفي الحاصل في الدراسات المتعلقة بمتغيرات البحث ومكملة لما قبلها من دراسات في هذا المجال.

ب- تبرز أهمية البحث الحالية من أهمية الموضوعات والمضامين التي تتطرق إليها بوصفها موضوعات لم تلق نصيباً كافياً من التعمق والاهتمام المعرفي من قبل الكتاب والباحثين وخاصة في البيئة العربية والعراقية على حد إطلاع الباحثان.

ت- تتجلى أهمية البحث نظرياً من أهمية القدرات المعرفية التي تعكس الرصيد المعرفي الموجود لدى المؤسسة والذي يسهم في حصولها على ميزة تنافسية بين المؤسسات، فالقدرات المعرفية تعد بمثابة سلاح تنافسي بين المؤسسات في البيئة المتغيرة.

ث- ويستمد البحث أهميته أيضاً من خلال تناوله لموضوع حيوي يرتبط بنتائج الأعمال، وهو المكانة المنظمة التي تساعد المؤسسة في جذب أفضل العناصر للعمل بها (ملاك ومستفيدين)، فضلاً عن ذلك فالمكانة المنظمة لها دورها في خلق القيمة للمؤسسة من خلال التأثير في سلوك الزبائن.

٢. الأهمية الميدانية للدراسة :

تتبع الأهمية الميدانية للدراسة من أهمية تطبيقها في الميدان المبحوث والمتمثل بالمدارس الأهلية في مدينة الموصل، إذ تعد هذه المدارس أحد أهم المؤسسات التي تسهم في بناء الأجيال وإعدادهم علمياً وتربوياً وثقافياً ليكونوا لبنة من لبنات بناء المجتمع في المدينة، وبالتالي فإن التركيز على تعزيز القدرات المعرفية للعاملين في هذه المدارس سوف يسهم في الحصول على مخرجات متميزة ترفد المجتمع بطاقة جيدة، وتحقيق للمدرسة نفسها سمعة ومكانة منظمة علمية عالية.

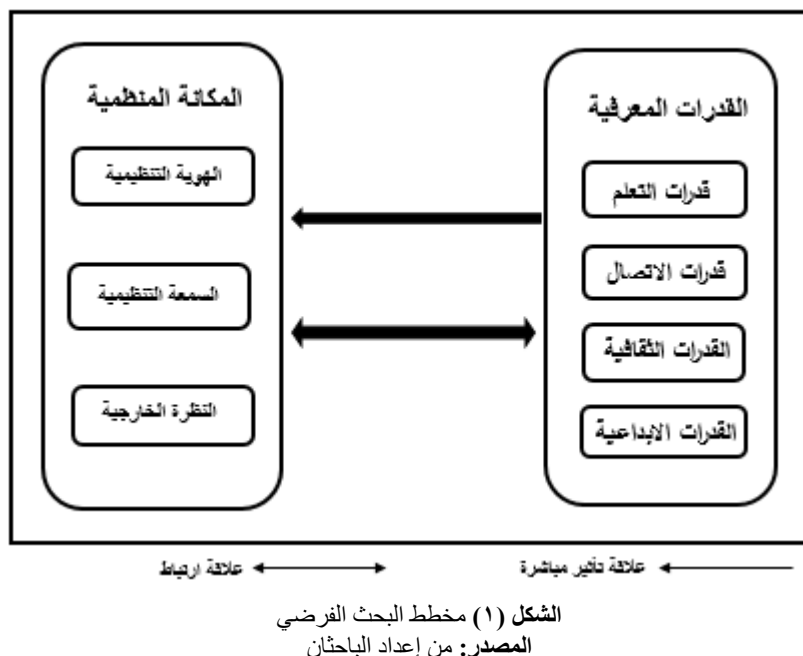
ثالثاً: أهداف البحث

يسعى البحث الحالي وانطلاقاً من مشكلته وأهميته إلى تحقيق الآتي:

١. التعرف على أهم المنطلقات الفلسفية وما توصل إليه الكتاب حول متغيرات البحث، وتشخيص مدى إمكانية تطبيقها بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق المكانة المنظمة للمدارس الأهلية المبحوثة.
٢. قياس أبعاد القدرات المعرفية، المكانة المنظمة، في المدارس الأهلية المبحوثة.
٣. قياس العلاقة الارتباطية والتأثيرية للقدرات المعرفية في تحقيق المكانة المنظمة للمدارس الأهلية المبحوثة.
٤. استخلاص الدروس من مراجعة الأدبيات والمرحلة التطبيقية من البحث بغية تحسين واقع القطاع التعليمي الأهلي في مدينة الموصل.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي

يمكن تشكيل مخطط البحث في ضوء متغيرات البحث وأبعاده، ويتضمن المخطط المتغير المستقل (القدرات المعرفية)، والمتغير المعتمد (المكانة المنظمة). وقد تم تصميم مخطط البحث بدءاً من القدرات المعرفية عبر تحديد أبعادها استناداً لطروحات (الكبيسي والمدو، ٢٠٢٠)، ثم المكانة المنظمة استناداً لـ (Kassing & Armstrong, 2001)، (Piazza & Castellucci, 2014). ويمثل الشكل (١) مخطط البحث الفرضي:



خامساً: فرضيات البحث

بعد صياغة مخطط البحث الافتراضي أصبح من الضروري رسم معالم فرضيات البحث الرئيسية والفرعية المنسجمة مع التساؤلات المثارة في مشكلة البحث، ولتحقيق أهدافها فإن بالإمكان صياغة فرضيات تربط بين متغيرات البحث يمكن اختبارها إحصائياً وعلى النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين القدرات المعرفية والمكانة المنظمة. وينبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين كل بعد من أبعاد القدرات المعرفية منفرداً مع المكانة المنظمة.

٢. لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين القدرات المعرفية مع كل بعد من أبعاد المكانة المنظمة منفردة.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير معنوي القدرات المعرفية في تحقيق المكانة المنظمة. وينبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. لا يوجد تأثير معنوي لكل بعد من أبعاد القدرات المعرفية منفرداً في تحقيق المكانة المنظمة.

٢. لا يوجد تأثير معنوي للقدرات المعرفية في كل بعد من أبعاد المكانة المنظمة منفرداً.

سادساً: مجتمع البحث

تمثل ميدان البحث بالمدارس الأهلية (الابتدائية والثانوية) في مدينة الموصل، وتم اختيار الأفراد العاملين من المدرء والمعاونين والمدرسين والمعلمين مجتمعاً بحثياً، إذ تضمن (١٦٥٥) فرداً. واستخدم الباحثان أسلوب العينة العشوائية لاختيار الأفراد المبحوثين وتم توزيع (٤٠٠) استبانة بصورة مباشرة من الباحثان إلا أنه تم استرداد (٣٤٠) استبانة، في حين تم استبعاد (٨) استبانة غير صالحة للتحليل ليصبح العدد النهائي للاستبانة الصالحة للتحليل (٣٣٢) استبانة، وهي عينة ممثلة لمجتمعها.

سابعاً: منهج البحث

اعتمد الباحثان المنهج الوصفي - التحليلي، عن طريق دراسة العلاقة بين الأبعاد الرئيسية والعوامل الفرعية جميعها، والمستمدة بياناتها من المدارس الأهلية المبحوثة، ومن ثم وصف الظاهرة المدروسة وصفاً كمياً وكيفياً عبر جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة بهدف تفسيرها تفسيراً كافياً والوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم الواقع وتشخيص أسبابه.

ثامناً: أدوات البحث

١. الجانب النظري:

بهدف تغطية فقرات الجانب النظري من الدراسة تم الاعتماد على الجهود السابقة للباحثين ممن أهتموا في جوانب الدراسة الحالية، إذ تم الاطلاع على المراجع العلمية وما تضمنتها من رسائل وأطاريح ومؤتمرات ومجلات علمية وتقارير وبحوث ذات العلاقة بموضوع الدراسة ومتغيراتها.

٢. الجانب الميداني:

اعتمد الباحثان في إكمال البحث الميداني على عدد من الوسائل الضرورية في جمع البيانات الخاصة بهذا الجانب من البحث هي:
أ. المقابلات الشخصية: سعى الباحثان إلى إجراء مقابلات مع الإدارات في المدارس الأهلية المبحوثة للحصول على إجابات تغني البحث بالملاحظات الأساسية لتوضيح فكرة الدراسة وبيان طريقة الاجابة عن تساؤلات الاستبانة، فضلاً عن إجراء مقابلات مع أولياء امور الطلبة الذين لديهم ابناء في المدارس الأهلية لمعرفة وتشخيص آرائهم حول متغيرات البحث، وتم الوصول إليهم من خلال مجالس الأباء، وعن طريق العلاقات الاجتماعية التي تربط الباحثان بهم.

ب. استمارة الاستبانة: لجأ الباحثان لاستخدام الاستبانة بعدها أداة رئيسة لجمع البيانات اللازم الحصول عليها في الجانب العملي (التطبيقي)، وتم صياغة الاستبانة على النحو الذي يُحقق ملائمتها للغرض الذي أعدت لأجله، وقد جرى اختيار أبعادها وفقراتها استناداً لما جاءت به الدراسات السابقة فضلاً عن ما تم عرضه في الجانب النظري من الدراسة بالاعتماد على بعض المقاييس التي تضمنتها الادبيات الإدارية ذات الصلة، وتم صياغة الاستبانة بما يتلاءم مع مفهوم المتغيرات المراد قياسها، فضلاً عن ملائمتها لميدان الدراسة، ولتحقيق متطلبات وملاحظات المحكمين الخبراء المُتخصصين في مجال علوم الإدارة، فقد أجريت بعض التعديلات والتغييرات بالحذف والاضافة على فقرات المقاييس لتكييفها وتطويرها وفق ما ينسجم مع البيئة والميدان الذي أجريت فيه الدراسة.

واستخدم الباحثان مقياس ليكرث الخماسي لقياس متغيرات الدراسة والمُرتبة وفق الدرجات (أتفق بشدة بوزن ٥، أتفق بوزن ٤، محايد بوزن ٣، لا أتفق بوزن ٢، لا أتفق بشدة بوزن ١)، وبوسط جسابي فرضي مقداره (٣). وبهدف التأكد من قابلية الاستبانة على قياس متغيراتها فقد أجري اختبار الصدق الظاهري لفقراتها، وذلك من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء المحكمين المختصين في العلوم الإدارية للتأكد من صحة الفقرات ومدى وملاءمتها لفرضيات الدراسة وأهدافها، وقد تم استطلاع آرائهم بشأن مدى قدرة الاستبانة على قياس المتغيرات المدروسة وسهولة فهمها من المستجيب ودقتها من النواحي العلمية، وتم مناقشة ملاحظات الخبراء القيمة وإجراء التعديلات اللازمة على الاستبانة وفق رأي الأغلبية. كما تم التأكد من ثبات الاستبانة باستخدام معامل كرونباخ ألفا والذي حيث حققت الاستبانة إلى ككل على قيمة ثبات عالية جدا بلغت قيمتها (٠,٩٦)، وهذا يدل على قوة الثبات للأبعاد المدروسة.

المبحث الثاني: الجانب النظري

القدرات المعرفية

أولاً- مفهوم القدرات المعرفية: أشار Peter Drucker في عام ١٩٦٦، إلى أهمية المعرفة ودورها في أداء العاملين، إذ بدأ هذا الدور يتعاظم في العقود الأخيرة مع التركيز على أهمية الإدراك المعرفي للموظفين (Drucker, 2005, 1)، بوصفه القوة الرئيسة لتشغيل وتميز المؤسسات ومن خلالها يتم الوصول إلى الأهداف الموضوعية لها، كما أن القدرات المعرفية تسهم في تحقيق المكانة التي ترغب في الوصول إليها، لأنها في حد ذاتها تعد الثروة الحقيقية، والموارد الأكثر أهمية في ظل المعرفة. وانطلقت بذور عصر القدرات المعرفية القائمة على كفاءة العلم المستدام وكفاءة توظيف الطاقات الذهنية على يد (Seligman, 1998) رئيس الرابطة الأمريكية لعلم النفس فأطلق تيار حديث في علم النفس يركز على توفير وسائل بناء القدرات الذاتية عند الكبار والصغار والشباب على مختلف مستوياتهم الذهنية والمعرفية فكانت بدايته محصلة للتفكير الإيجابي أو الواقعي. فقط اشار (جبوري وخلف، ٢٠٢٢، ٤٦) الى القدرات المرفية باعتبارها مجموعة المعرفة والمهارات والطاقة الملموسة وغير الملموسة التي يمتلكها الأفراد في المؤسسة. ورأى (Anderson, ٢٠١٥، ١٦) بأن القدرات المعرفية هي الإمكانية التي تعمل على إعادة توصيف المؤسسة من مؤسسة تقليدية إلى مؤسسة معرفية بحيث تتحول إلى مؤسسة ريادية، وتمتلك القدرة العالية على مواجهة التحديات من خلال المعرفة التكنولوجية الحديثة، وبهذا يمكن للقدرات أن تعمل على تحويل المؤسسة من خلال النوع أو النشاط أو النظريات المستخدمة ومن ثم إلى مؤسسة معرفية. وذكر (Shi & Qu, 2022, 2) إن القدرات المعرفية هي قدرة الدماغ البشري على تخزين الذاكرة ومعالجة واستخراج المعلومات، وتشمل الانتباه والذاكرة والتفكير المنطقي وتحول التفكير.

ثانياً- أهمية القدرات المعرفية: تأتي أهمية القدرات المعرفية للمؤسسات بشكل عام من خلال ما تسمو إليه من توفير الموارد البشرية المعرفية القادرة على مواجهة الأحداث بكفاءة وفعالية ووفق جهود مخطط لها ومدروسة، إذ تتمكن المؤسسات التي تمتلك قدرات معرفية من تحقيق نتائج قوية، إذ يرى (Shah, 2018, 51) بأن أهمية القدرات المعرفية تتضح من خلال ما يأتي:

- ١- تساعد القدرات المعرفية في تقديم أفضل الخدمات للموظفين.
- ٢- تشجع القدرات المعرفية الإدارات المختلفة على تعاون الموظفين فيما بينهم.
- ٣- تقوم القدرات المعرفية بتطوير القدرة التنافسية وفرص العمل الجديدة والتعاون.
- ٤- الاستجابة إلى ممارسات القدرات المعرفية.
- ٥- تعمل القدرات المعرفية على تقليل التكلفة الادارية.
- ٦- تطوير قدرات ومهارات الموظفين من خلال ممارسات إدارة المعرفة.

ثالثاً- أبعاد القدرات المعرفية: بعد الاطلاع على النماذج التي تناولها العديد من الباحثين، تبنت الدراسة نموذج (الكبيسي والمدو، ٢٠٢٠، ٣٣) لأنه يتناول أبعاد القدرات المعرفية على مستوى المؤسسة ومن أكثر النماذج شمولية بحسب علم الباحثان، وفيما يأتي شرح موجز للأبعاد الرئيسة، وعلى النحو الآتي:

- ١- **قدرات التعلم:** يعرف (Senge, ٢٠٠٦, ٤٩) التعلم بأنه استمرار اكتساب الخبرات المتعلقة بجوهر غرض المؤسسة ومجال تخصصها، وتحويلها إلى معرفة وجعلها متاحة لجميع المستويات التنظيمية والإدارية، وجميع العاملين فيها. وأن التعلم يحصل نتيجة التفاعل العاملين المستمر بعضهم مع البعض الآخر خلال عملية التعلم، وينتج عن ذلك اكتسابهم الخبرات والمهارات المعرفية. كما عرفت قدرات التعلم على أنها قدرة المؤسسة على معالجة المعرفة، أي القدرة على إنشاء واكتساب ونقل ودمج المعرفة وأيضاً تعديل السلوك ليعكس الوضع المعرفي الجديد، بهدف تحسين التنظيم (Chen, et. al., 2012, 5).
- ٢- **قدرات الاتصال:** يمكن إيجاز مفهوم الاتصال على أنه: تبادل مشترك للحقائق أو الأفكار أو الآراء أو المعلومات مما يتطلب عرضاً واستقبالاً، يؤدي إلى التفاهم بين كافة العناصر بغض النظر عن وجود أو عدم وجود انسجام ضمني، فهو عملية تفاعل اجتماعي معلوماتي هادف (دليو، ٢٠١٠، ٢٤). كما وتشير قدرات الاتصال إلى قدرة المؤسسة على إدارة نظام الاتصالات، ولبناء هذه القدرات على المؤسسة تحديد أولوية الاتصالات من قبل الإدارة العليا، وإدراك معناها وقيمتها، وتحشيد الموارد والتزام العاملين بالتعلم، وبناء التسهيلات المطلوبة، والاعتراف بالتغذية العكسية، والعمل ضمن فريق العمل، ووضع استراتيجية للأنشطة الاجتماعية، ونظام للحوافز (Schipper, 2010, 190-191).
- ٣- **القدرات الثقافية:** تشير القدرات الثقافية إلى رؤية المؤسسة وقيمها، وموافقها تجاه التعلم ونقل المعرفة. إذ إنه أفضل ممارسات إدارة المعرفة سوف تفشل إذا لم تكن للمؤسسة ثقافة تتقبل التغيير بسهولة (Pandey & Dutta, 2013, 437). إذ إن الثقافة التعاونية والتعاضدية هي شرط أساسي مهم لدفع الميل إلى المشاركة العالية للمعرفة، فالثقافة التي تركز على المعرفة هي عامل فاعل للتعلم، من هنا فإن فاعلية الثقافة التنظيمية هي إحدى القدرات الحاسمة التي تؤثر على بقاء المؤسسة ونجاحها (Yang & Chen, 2007, 199).
- ٤- **القدرات الإبداعية:** هي انعكاس للقدرات التي تشمل القدرة على الإبداع الإداري، والقدرة على الإبداع الهيكلي والقدرة على إبداع القيمة. يشمل الإبداع الإداري ابتكار الأفكار الإدارية، والابتكار في الأسلوب الإداري، والابتكار في التكنيكات الإدارية، وابتكار النظام الإداري، وابتكار النمط الإداري، إلخ. ويمكن أن يؤثر الهيكل على القدرة المعرفية بشكل مباشر، إذ يمكن للهيكل المرن أن يجعل القدرة المعرفية أكثر كفاءة وبالتالي يمكن تعزيز الميزة التنافسية بسهولة أكبر. أما إبداع القيمة هي فكرة جديدة تجذب الزبائن من خلال خلق المزيد من القيمة لهم وليس من خلال تحسين القدرة التنافسية التقنية فقط (Ning, et. al., 2006, 337).

المكانة المنظمة:

أولاً- مفهوم المكانة المنظمة: ظهر مفهوم المكانة المنظمة كمصطلح متعارف عليه في أوائل القرن العشرين، وقد قام بإطلاقه (Walter Liebman). إذ يصلح أن يكون أساساً لتفسير الكثير من عمليات التأثير التي تعمل بها وسائل الإعلام والتي تستهدف بشكل رئيس ذهن الإنسان (Byrne, 2013, 43). ويرى (Smidts, et. al., 2001, 1502) أن المكانة المنظمة هي مدى إدراك الشخص للصورة الخارجية التي يفكر بها الغرباء (الأشخاص الآخرين) عن المؤسسة التي يعتبر نفسه جزءاً منها. أما (Smith, 2012, 9) فيعد المكانة المنظمة الدرجة التي تكون فيها المؤسسة بحالة جيدة جداً وبشكل فريد وخصوصاً عند إجراء المقارنة مع المؤسسات الأخرى من الأشخاص المتواجدين فيها. وأشار (Obianuju, et. al., 2023, 34) إلى المكانة المنظمة بأنها الطريقة التي يرى بها الأشخاص من داخل المؤسسة وخارجها. وعندما يدركون أن المنظمة مكان جيد للعمل، وسوف يفعلون أي شيء إما للدخول إلى مؤسسة أخرى أو البقاء فيها، لأن المؤسسة لديها صورة إيجابية أو تصور جيد.

ثانياً- أهمية المكانة المنظمة

ضمن السياقات التنظيمية، فإن الحصول على مكانة أعلى يجلب مزايا كبيرة للمؤسسة. وأحد أكثر الافتراضات انتشاراً هو أن أصحاب المكانة الأعلى هم أكثر كفاءة وأفضل أداء. إذ تؤدي المستويات الأعلى من التعليم، وهي واحدة من أكثر علامات المكانة التي يتم دراستها بشكل متكرر للآخرين إلى تولي مهام أكثر كفاءة، حتى عندما تكون المهمة غير مرتبطة بتعليم الفرد. كذلك إن المكانة الأعلى مرتبطة بشكل إيجابي أيضاً بفوائد الموظفين الملموسة والشخصية. إذ يُنظر إلى الموظفين ذوي المكانة العالية على أنهم أكثر كفاءة ويقدمون مساهمات تنظيمية أكبر من نظرائهم ذوي المكانة المنخفضة، مما يترجم إلى رواتب أعلى (Berger & Webster, 2006, 273)، تتنبأ المكانة الأعلى أيضاً بالترتيب الهرمي للأفراد في المؤسسات، فمثلاً يكون الموظفون من الطبقة الاجتماعية العليا والتعليم المتميز أكثر عرضةً لشغل مناصب تنفيذية (Stern & Westphal, 2010, 285).

ثالثاً- أبعاد المكانة المنظمة

أشار الباحثون إلى بعض نماذج الأداء التي استخدمت في بعض الدراسات المتعلقة بالمكانة المنظمة، والتي تتفاوت فيها أبعاد المكانة المنظمة التي ركز عليها الباحثون، إذ ينظر إلى المكانة المنظمة من زوايا مختلفة. وسيتم الاعتماد على الأبعاد الأكثر شيوعاً، وذلك لانسجامها مع ميدان البحث وتوجهاته وهي (الهوية التنظيمية، السمعة التنظيمية، النظرة الخارجية) والتي تم اعتمادها على وفق المقياس المعتمد في دراسة (Carmeli, et. al., 2006, 92) ودراسة (عبد و اخرون، ٢٠١٥، ٨٠) وكذلك دراسة (عبدالرحمان وبن باي، ٢٠٢١، ٧).

- ١- **الهوية التنظيمية:** تعد الهوية التنظيمية من المفاهيم الحديثة التي ظهرت في أدبيات العلوم الإدارية، وهي مستوحاة من علم الاجتماع الذي قدم نظرية الهوية الاجتماعية التي تبين وجهة نظر نفسية واجتماعية بالنسبة للفرد أو الجماعة، فقد أشار (Martin, et. al., 2011, 579) إلى الهوية التنظيمية بأنها خصائص تميز المؤسسة عن غيرها، وتمثل التركيب المشترك لثقافتها وتاريخها وهيكلها ومكانتها وسمعتها التي تم صياغتها جلياً بعد جيل مع فئات المتعاملين المختلفة من الخارج (منافسين

وعملاء والمجتمع ككل). ويرى (Ciftcioglu, ٢٠١٠, ٨٨) أن المكانة المنظمة يمكن أن تعزز تصور الشخص حول المؤسسة التي يتعامل معها من خلال قيامه بعملية التقييم الذاتية فإذا كان التقييم ذا قيمة إيجابية واجتماعية فإن ذلك سيحدد مصير العلاقة بينه وبين المؤسسة، وسيشعر برابطة عاطفية تجاهها.

٢- **السمعة التنظيمية:** تعد القدرة على بناء السمعة التنظيمية إحدى الركائز التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق التمايز والتفوق في ظل ظروف المنافسة سريعة التغير التي يشهدها عالم الأعمال اليوم، إذ إن سمعة المؤسسة هي حصيلية أساسية لنوع التفاعلات التي تحققها المؤسسة مع الزبائن أو الأفراد في المجتمع وبالتالي تظهر على شكل مؤشرات كالثقة، الاحترام والوعي اتجاه المؤسسة. وأشار (Trotta & Cavallaro, ٢٠١٢, ٢١) إلى أنها التعبير عن (توقعات، ملاحظات، أفكار) الزبائن، العاملين، المجهزين، المستثمرين والجمهور عن مؤسسة تطورت بمرور الزمن متبلورة في إطار ما يتولد من انطباعات عن المؤسسة وسماتها وسلوكها على وفق الخبرات الشخصية الإشاعات مراقبة أعمال المؤسسة في الماضي. ويشار إليها أيضاً بأنها كل العوامل التي تعد لبنات أساسية في بناء الثقة بالمؤسسة والتي تكون نتيجتها تحقيق قيم أساسية عدة، فضلاً عن العمل بالشفافية والالتزام بتحمل المسؤولية فيما يتعلق بأخطار العمل (Beheshtifar & Korouki, 2013, 16).

٣- **النظرة الخارجية:** تسعى المؤسسة من خلال هذه النظرة الخارجية إلى التطلع ومعرفة ماهي الصورة المتكونة للمؤسسة في أذهان وعقول المستفيدين من منتجاتها، فصورة المؤسسة هي الصورة التي تظهر في ذهن الكتلة المستهدفة التي تهدف أي مؤسسة إلى الوصول إليها، أي هي تراكم جميع الأحكام الموجودة في أذهان الكتلة المستهدفة فيما يتعلق بالصفات المرتبطة بمشروع معين. فضلاً عن ذلك، فإنه يشير إلى تجميع جميع التحليلات المتعلقة بالطريقة التي يتم بها التعرف على المؤسسات وفهمها من قبل الجمهور. كل هذه التحليلات لمكونات صورة المؤسسة بأكملها (Çetin & Tekiner, 2015, 419). وتشير النظرة إلى الانطباعات على شخص أو مؤسسة أو منتج أو موقف تم إنشاؤه في ذهن الفرد لمساعدة الشخص على تذكر الكيان والتعرف عليه. وتتميز النظرة الخارجية بطابع توجيه سلوكيات الشراء للأفراد وعلى نطاق أوسع، إذ يمكن تعريفها من خلال استخدام صفات مثل الإيجابية والسلبية. وتشير النظرة الخارجية إلى التصورات الإيجابية أو السلبية التي يتم إنشاؤها بوعي أو بغير وعي حول الأشخاص أو المؤسسات أو المدن أو البلدان (Akdu, 2017, 67).

النتائج والمناقشة

تضمن هذا البحث التركيز على القدرات المعرفية وتأثيرها في تعزيز المكانة المنظمة، حيث تم التحكيم على استمارة استبيان التي تألفت من متغيرين، الأول هو المتغير المستقل والذي تمثل بالقدرات المعرفية، والمتغير الثاني هو المتغير التابع والذي تمثل بالمكانة المنظمة. وقد تكون متغير القدرات المعرفية من أربع أبعاد، إذ إن كل بعد تألف من خمسة أسئلة، أما متغير الاستجابة المتمثل بالمكانة المنظمة فقد تكون من ثلاثة أبعاد وكل بعد تألف من أربعة أسئلة. وكما موضح في القسم الآتي:

أولاً- الوصف الاحصائي لأبعاد متغير القدرات المعرفية

١- وصف بعد قدرات التعلم:

تتضمن هذه الفقرة إيجاد نسب الاستجابة والمعدل العام للتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الاستجابة لبعده قدرات التعلم وكما موضح في الجدول (١) الآتي:

جدول ١: المؤشرات الإحصائية لبعده قدرات التعلم

رمز المتغير	قياس الاستجابة													
	اتفق تماماً		اتفق		اتفق إلى حد ما		لا اتفق		لا اتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف القياسي	معامل الاختلاف	شدة الاستجابة
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%				
X1	157	47.3	137	41.3	36	10.8	1	0.3	1	0.3	4.349	0.707	16.256	86.988
X2	187	56.4	114	34.3	28	8.4	3	0.9	0	0	4.460	0.687	15.414	89.216
X3	141	42.5	147	44.3	39	11.7	4	1.2	1	0.3	4.274	0.737	17.256	85.482
X4	173	52.1	97	29.2	46	13.9	13	3.9	3	0.9	4.277	0.907	21.214	85.542
X5	188	56.7	116	34.9	25	7.5	3	0.9	0	0	4.472	0.674	15.088	89.458
المعدل العام	51	36.8	10.46	1.44	0.3						4.366	0.742	17.045	87.337

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات الحاسوب.

من خلال الجدول (١) والذي يوضح المتغيرات (X1-X5) والتي تمثل بعد قدرات التعلم، حيث حصل هذا البعد على نسبة اتفاق عام بلغ ٩٨,٢٦، كما أن المتغير X1 توظف المعرفة التي تمتلكها لدعم الأعمال الحالية) قد حقق أعلى نسبة اتفاق بين متغيرات هذا البعد بنسبة بلغت قيمتها ٩٩,٤ وبوسط حسابي قدره ٤,٣٤٩ وبانحراف معياري ٠,٧٠٧ وبشدة استجابة بلغت ٨٦,٩٨٨، والمتغير X4 تنظم دورات تدريبية لملاكها (التدريسي / التعليمي) لتنمية مهاراتهم وقدراتهم المعرفية) قد حقق أقل نسبة اتفاق

والتي بلغت ٩٥,٢ بوسط حسابي قدره ٤,٢٧٧ وبانحراف معياري ٠,٩٠٧ وبلغ ٨٥,٥٤٢ من شدة استجابة. وامتلك هذا البعد متوسط ٤,٣٦٦ وبانحراف قياسي ٠,٧٤٢ ومعامل اختلاف ١٧,٠٤٥ وكان ٨٧,٣٣٧ من شدة استجابة. وتعكس هذه المؤشرات الاحصائية اهتمام الأفراد المبحوثين بتطوير قدرات التعلم لديهم، وهذا نابع من طبيعة وظيفتهم التي لا تخرج عن إطار الترتيب والتعليم، فمن يُعَلِّم يدرك جيداً قيمة التعلم، ويسعى إلى تطوير قدراته بشكل مستمر من خلال توظيف معرفته في مجال دعم وظيفته.

٢- وصف بعد القدرات الثقافية:

تتضمن هذه الفقرة إيجاد نسب الاستجابة والمعدل العام للتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الاستجابة لبعد القدرات الثقافية وكما موضح في الجدول (٢) الآتي:

جدول ٢: المؤشرات الإحصائية لبعد القدرات الثقافية

رمز المتغير	قياس الاستجابة												المعدل العام			
	اتفق تماماً		اتفق		اتفق إلى حد ما		لا اتفق		لا اتفق تماماً							
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%						
X6	198	59.7	108	32.5	26	7.8	0	0	0	0	0	0	4.518	0.638	14.129	90.362
X7	158	47.6	135	40.7	31	9.3	7	2.1	1	0.3	0	0	4.331	0.756	17.471	86.626
X8	131	39.5	153	46.1	42	12.7	6	1.7	0	0	0	0	4.231	0.735	17.383	84.638
X9	191	57.5	95	28.6	37	11.1	7	2.2	2	0.6	0	0	4.403	0.815	18.510	88.072
X10	174	52.4	128	38.6	27	8.1	3	0.9	0	0	0	0	4.424	0.680	15.371	88.494
		51.34		37.3		9.8		1.38		0.18			4.381	0.725	16.573	87.638

المصدر: جدول (٢) من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات الحاسوب.

من خلال الجدول (٢) والذي يوضح المتغيرات (X6-X10) والتي تمثل بعد القدرات الثقافية، إذ حصل هذا البعد على نسبة اتفاق عام بلغ ٩٨,٤٤ (كما أن المتغير X6 توجه ملاكها "التدريسي / التعليمي") بالبحث الدائم عن طرائق جديدة لأداء العمل) قد حقق أعلى نسبة اتفاق بين متغيرات هذا البعد بنسبة بلغت قيمتها ١٠٠,٠ وبوسط حسابي قدره ٤,٥١٨ وبانحراف معياري ٠,٦٣٨ وبشدة استجابة بلغت ٩٠,٣٦٢ (وإن المتغير X9 تشجع ملاكها "التدريسي / التعليمي") على تقديم الافكار التي تسهم في تطوير العمل وإن كانت غير مألوفة) قد حقق أقل نسبة اتفاق والتي بلغت ٩٧,٢ بوسط حسابي قدره ٤,٤٠٣ وبانحراف معياري ٠,٨١٥ وبلغ ٨٨,٠٧٢ من شدة استجابة. كذلك امتلك هذا البعد متوسط ٤,٣٨١ وبانحراف قياسي ٠,٧٢٥ ومعامل اختلاف ١٦,٥٧٣ وكان ٨٧,٦٣٨ من شدة استجابة. وتفسر هذه المؤشرات الاحصائية اهتمام الأفراد المبحوثين بتطوير قدراتهم الثقافية، وهذا نابع من دعم إدارات المدارس وتشجيعها للتدريسيين لإبداء أفكارهم في تطوير العمل لمواكبة المستجدات في العملية التعليمية، فضلاً عن منحهم فرص المشاركة في الأمور المرتبطة بمهامهم الوظيفية.

٣- وصف بعد قدرات الاتصال:

تتضمن هذه الفقرة إيجاد نسب الاستجابة والمعدل العام للتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الاستجابة لبعد قدرات الاتصال وكما موضح في الجدول (٣) الآتي:

جدول ٣: المؤشرات الإحصائية لبعد قدرات الاتصال

رمز المتغير	قياس الاستجابة												شدة الاستجابة
	اتفق تماماً		اتفق		اتفق إلى حد ما		لا اتفق		لا اتفق تماماً				
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
X11	159	47.9	133	40.1	28	8.4	11	3.3	1	0.3	0.789	18.271	86.386
X12	177	53.3	130	39.2	21	6.3	3	0.9	1	0.3	0.681	15.348	88.856
X13	128	38.6	157	47.3	35	10.5	12	3.6	0	0	0.770	18.318	84.156
X14	145	43.6	132	39.8	42	12.7	12	3.6	1	0.3	0.827	19.565	84.578
X15	130	39.1	146	44	45	13.6	9	2.7	2	0.6	0.811	19.388	83.674
المعدل العام	44.5	42.08	10.3	2.82	0.3	4.276	0.776	18.178	85.53				

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات الحاسوب.

من خلال الجدول (٣) والذي يوضح المتغيرات (X11-X15) والتي تمثل بعد قدرات الاتصال، حيث حصل هذا البعد على نسبة اتفاق عام بلغ ٩٦,٨٨ (كما أن المتغير X12 تستخدم وسائل الاتصال الحديثة لتعريف المجتمع بالخدمات التي تقدمها) قد حقق أعلى نسبة اتفاق بين متغيرات هذا البعد بنسبة بلغت قيمتها ٩٨,٨ وبوسط حسابي قدره ٤,٤٤٢ وبانحراف معياري ٠,٦٨١ وبشدة استجابة بلغت ٨٨,٨٥٦ (وإن المتغير X14 توصي ملاكها (التدريسي / التعليمي) القدامى بتعليم مهارات العمل للعاملين الجدد وتكافئهم على ذلك) قد حقق أقل نسبة اتفاق والتي بلغت ٩٦,١ بوسط حسابي قدره ٤,٢٢٨ وبانحراف معياري ٠,٨٢٧ وبلغ ٨٤,٥٧٨ من شدة استجابة. كذلك امتلك هذا البعد متوسط ٤,٢٧٦ وبانحراف قياسي ٠,٧٧٦ ومعامل اختلاف ١٨,١٧٨ وكان

٨٥,٥٣٠ من شدة استجابة. وتبين هذه المؤشرات الاحصائية تركيز إدارات المدارس المبحوثة على قدرات الاتصال لأنها تؤمن علاقات وظيفية واجتماعية مستدامة يمكن الاستفادة من نتائجها في تعزيز مهارات وقدرات الأفراد المبحوثين عبر الاستفادة من تجارب الآخرين الذين تم التواصل معهم بفعل عمليات المشاركة والتنشئة الاجتماعية.

٤- وصف بعد القدرات الإبداعية

تتضمن هذه الفقرة إيجاد نسب الاستجابة والمعدل العام التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الاستجابة لبعدها القدرات الإبداعية وكما موضح في الجدول (٤) الآتي:

جدول ٤: المؤشرات الإحصائية لبعدها القدرات الإبداعية

رمز المتغير	قياس الاستجابة											
	اتفق تماماً		اتفق		لا اتفق		لا اتفق تماماً		اتفق تماماً		اتفق	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
X16	113	34	160	48.2	50	15.1	6	1.8	3	0.9	19.241	82.53
X17	150	45.2	145	43.7	33	9.9	4	1.2	0	0	16.223	86.566
X18	145	43.6	132	39.8	48	14.5	6	1.8	1	0.3	18.563	84.94
X19	164	49.4	112	33.7	44	13.3	8	2.4	4	1.2	20.339	85.542
X20	175	52.7	131	39.5	25	7.5	1	0.3	0	0	14.524	88.916
المعدل العام		44.98		40.98		12.06		1.5		0.48	17.778	85.698

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات الحاسوب.

من خلال الجدول (٤) والذي يوضح المتغيرات (X16-X20) والتي تمثل بعد القدرات الإبداعية، إذ حصل هذا البعد على نسبة اتفاق عام بلغ ٩٨,٠٢، كما أن المتغير (X20) تحاول أن تكيف خدماتها لتلبية متطلبات المستفيدين (الطلبة). قد حقق أعلى نسبة اتفاق بين متغيرات هذا البعد بنسبة بلغت قيمتها ٩٩,٧ وبوسط حسابي قدره ٤,٤٤٥ وبانحراف معياري ٠,٦٤٥ وبشدة استجابة بلغت ٨٨,٩١٦، والمتغير (X19) تسعى إلى امتلاك تكنولوجيا بمستوى أفضل من المدارس الأهلية الأخرى قد حقق أقل نسبة اتفاق والتي بلغت ٩٦,٤ بوسط حسابي قدره ٤,٢٧٧ وبانحراف معياري ٠,٨٦٩، وبلغ ٨٥,٥٤٢ من شدة استجابة. كذلك امتلاك هذا البعد متوسط ٤,٢٨٤ وبانحراف قياسي ٠,٧٦٠ ومعامل اختلاف ١٧,٧٧٨ وكان ٨٥,٦٩٨ من شدة استجابة. وتوضح هذه المؤشرات الإحصائية تأكيد إدارة المدارس المبحوثة على تنمية القدرات الإبداعية للأفراد المبحوثين، لأنها تسهم في مواكبة المستجدات المرتبطة بالعمل، وتمنح المدرسة الاستباقية في استغلال الفرص وبما يجعلها رائدة في الميدان ويفتح أفقاً جديدة لاستخدام أساليب معاصرة في التعلم.

ثانياً- الوصف الاحصائي لأبعاد متغير المكانة التنظيمية

١- وصف بعد الهوية التنظيمية

تتضمن هذه الفقرة إيجاد نسب الاستجابة والمعدل العام التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الاستجابة لبعدها الهوية التنظيمية، وكما موضح في الجدول (٥) الآتي:

الجدول ٥: المؤشرات الإحصائية لبعدها الهوية التنظيمية

رمز المتغير	قياس الاستجابة											
	اتفق تماماً		اتفق		لا اتفق		لا اتفق تماماً		اتفق تماماً		اتفق	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
y1	117	35.2	149	44.9	53	16	13	3.9	0	0	19.708	82.290
y2	129	38.9	155	46.6	45	13.6	3	0.9	0	0	16.806	84.698
y3	196	59	112	33.7	18	5.6	3	0.8	3	0.9	16.096	89.820
y4	179	53.9	117	35.2	28	8.4	4	1.2	4	1.3	18.008	87.892
المعدل العام		46.75		40.1		10.9		1.7		0.55	17.654	86.175

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات الحاسوب.

من خلال الجدول (٥) والذي يوضح المتغيرات (y1-y4) والتي تمثل بعد الهوية التنظيمية، إذ حصل هذا البعد على نسبة اتفاق عام بلغت ٩٧,٧٥، كما أن المتغير (y2) تتصف هوية المدرسة بالقدرة على تخطي الأزمات التي تواجهها قد حقق أعلى نسبة اتفاق بين متغيرات هذا البعد بنسبة بلغت قيمتها ٩٩,١ وبوسط حسابي قدره ٤,٢٣٤ وبانحراف معياري ٠,٧١١ وبشدة استجابة بلغت ٨٤,٦٩٨، والمتغير (y1) تؤثر هوية المدرسة في السلوك الفردي للملاك "التدريسي / التعليمي" داخل العمل وخارجه قد حقق أقل نسبة اتفاق والتي بلغت ٩٦,١ بوسط حسابي قدره ٤,١١٤ وبانحراف معياري ٠,٨١٠، وبلغ ٨٢,٢٩٠ من شدة استجابة. كذلك امتلاك هذا البعد متوسطاً بلغ ٤,٣٠٨ وبانحراف قياسي ٠,٧٥٩ ومعامل اختلاف ١٧,٦٥٤ وكان ٨٦,١٧٥ من شدة استجابة. وتفسر هذه المؤشرات الإحصائية امتلاك المدارس المبحوثة لهوية تنظيمية جيدة مبنية على سلوكيات الأفراد العاملين فيها والذين يشعرون بالفخر نتيجة انتمائهم لها والقادرين على مواجهة الأزمات التي قد تتعرض لها وبما يسهم في تعزيز مكانتها.

٢- وصف بعد السمعة التنظيمية

تتضمن هذه الفقرة إيجاد نسب الاستجابة والمعدل العام التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الاستجابة لبعد السمعة التنظيمية، وكما موضح في الجدول (٦) الآتي:

جدول ٦: المؤشرات الإحصائية لبعد السمعة التنظيمية

رمز المتغير	قياس الاستجابة																	
	اتفق تماماً		اتفق		لا اتفق تماماً		لا اتفق		اتفق الى حد ما		الانحراف القياسي		الوسط الحسابي		معامل الاختلاف		شدة الاستجابة	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
y5	176	53	133	40.1	23	6.9	0	0	0	0	0	0	0	4.460	0.623	13.967	89.216	
y6	148	44.6	148	44.6	29	8.7	4	1.2	3	0.9	4.307	0.754	17.528	86.144				
y7	117	35.3	169	50.9	40	12	5	1.5	1	0.3	4.192	0.724	17.275	83.856				
y8	149	44.9	155	46.6	23	6.8	4	1.3	1	0.4	4.346	0.689	15.853	86.928				
المعدل العام	44.45	45.55	8.6	1	0.4	4.326	0.697	16.156	86.536									

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات الحاسوب.

من خلال الجدول (٦) والذي يوضح المتغيرات (y5-y8) والتي تمثل بعد السمعة التنظيمية، إذ حصل هذا البعد على نسبة اتفاق عام بلغت ٩٨,٦، كما أن المتغير y5 تعزز سمعتها من خلال بناء ثقافة جيدة) قد حقق أعلى نسبة اتفاق بين متغيرات هذا البعد بنسبة بلغت قيمتها ١٠٠ وبوسط حسابي قدره ٤,٤٦٠، وبانحراف معياري ٠,٦٢٣، وبشدة استجابة بلغت ٨٩,٢١٦، وأن المتغير y6 (تركز على إشاعة ثقافة جودة الأداء التعليمي) قد حقق أقل نسبة اتفاق والتي بلغت ٩٧,٩ بوسط حسابي قدره ٤,٣٠٧ وبانحراف معياري ٠,٧٥٤، وبلغ ٨٦,١٤٤ من شدة استجابة. كذلك امتلك هذا البعد متوسط ٤,٣٢٦ وبانحراف قياسي ٠,٦٩٧ ومعامل اختلاف ١٦,١٥٦ وكان ٨٦,٥٣٦ من شدة استجابة.

تبين هذه المؤشرات الإحصائية قدرة المدارس المبحوثة على بناء سمعة تنظيمية جيدة عبر اهتمامها بثقافة العمل واتاحتها الفرصة للأفراد العاملين للمشاركة في رسم خططها وأهدافها وتبنيها القيم التنظيمية التي تحافظ على مكانتها في المجتمع من خلال الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية التي تتضح عبر مساهمات المدرسة في أنشطة موجهة لخدمة المجتمع.

٣- وصف بعد النظرة الخارجية

تتضمن هذه الفقرة إيجاد نسب الاستجابة والمعدل العام التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسب الاستجابة لبعد النظرة الخارجية، وكما موضح في الجدول (٧) الآتي:

جدول ٧: المؤشرات الإحصائية لبعد النظرة الخارجية

رمز المتغير	قياس الاستجابة													
	اتفق تماماً		اتفق		اتفق الى حد ما		لا اتفق		لا اتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف القياسي	معامل الاختلاف	شدة الاستجابة
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%				
y9	135	40.7	167	50.3	27	8.1	3	0.9	0	0	4.307	0.656	15.242	86.144
y10	119	35.8	173	52.1	38	11.4	2	0.7	0	0	4.231	0.666	15.755	84.638
y11	150	45.3	149	44.9	31	9.3	2	0.5	0	0	4.346	0.671	15.445	86.928
y12	196	59	106	31.9	26	7.8	3	0.9	0.4	1	4.484	0.705	15.739	89.698
المعدل العام	45.2	44.8	9.15	0.75	0.1	4.342	0.675	15.545	86.852					

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات الحاسوب.

من خلال الجدول (٧) والذي يوضح المتغيرات (y9-y12) والتي تمثل بعد النظرة الخارجية، حيث حصل هذا البعد على نسبة اتفاق عام بلغت ٩٩,١٥، كما أن المتغير y11 تتكيف باستمرار مع متطلبات البيئة الخارجية للمحافظة على مكانتها العلمية) قد حقق أعلى نسبة اتفاق بين متغيرات هذا البعد بنسبة بلغت قيمتها ٩٩,٥ وبوسط حسابي قدره ٤,٣٤٦ وبانحراف معياري ٠,٦٧١ وبشدة استجابة بلغت ٨٦,٩٢٨، والمتغير y12 يشار إلى اسم المدرسة في المجتمع على أنها واحدة من أفضل المدارس الأهلية في المحافظة) قد حقق أقل نسبة اتفاق والتي بلغت ٩٨,٧ بوسط حسابي قدره ٤,٤٨٤ وبانحراف معياري ٠,٧٠٥ وبلغ ٨٩,٦٩٨ من شدة استجابة. كذلك امتلك هذا البعد متوسطاً بلغ ٤,٣٤٢ وبانحراف قياسي ٠,٦٧٥ ومعامل اختلاف ١٥,٥٤٥ وكان ٨٦,٨٥٢ من شدة استجابة. وتدل هذه المؤشرات الإحصائية على سعي المدارس المبحوثة لعكس نظرة خارجية تعبر عن مكانتها من خلال تبنيها لسياسات واضحة مع المجتمع، وتعزيزها للعلاقات مع أصحاب المصلحة وتكييفها المستمر لأنشطتها مع ما يظهر في البيئة من مستجدات مرتبطة بعملها، وبما يجعل منها مدرسة ذات مكانة تنظيمية جذابة.

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

١- فرضيات الارتباط

تم في هذا الجزء اختبار الفرضيات المحددة في البحث والتي يمكن توضيحها كما يأتي:

الفرضية الرئيسية الاولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغير القدرات المعرفية ومتغير المكانة المنظمة.
الفرضية البديلة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغير القدرات المعرفية ومتغير المكانة المنظمة.
أما قيمة معامل الارتباط واختبار معنويته فيمكن توضيحها من خلال الجدول (٨):

جدول ٨: معامل الارتباط بين متغير القدرات المعرفية ومتغير المكانة المنظمة

الارتباط	متغير القدرات المعرفية
Measure	متغير
Correlation	0.87
P-value	0.004
متغير المكانة المنظمة	

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات الحاسوب.

من خلال الجدول (٨) يُلاحظ أن معامل الارتباط بين متغير القدرات المعرفية ومتغير المكانة المنظمة كان ذا إشارة موجبة، مما يدل على أن العلاقة بين المتغيرين كانت علاقة طردية، كذلك يُلاحظ أن قيمة معامل الارتباط كانت قيمته ٠,٨٧، وأن هذا المعامل ظهر ذا دلالة معنوية، وذلك من خلال قيمة $P (0.004)$ والتي كانت أقل من ٠,٠٥، والتي من خلالها يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغير القدرات المعرفية ومتغير المكانة المنظمة. وينبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

● **الفرضية الفرعية الاولى:** لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كل بعد من أبعاد متغير القدرات المعرفية منفرداً مع متغير المكانة المنظمة.

الفرضية البديلة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية لبعد واحد على الأقل لأبعاد متغير القدرات المعرفية مع متغير المكانة المنظمة.

أما قيمة معاملات الارتباط واختبار معنويتها فيمكن توضيحها من خلال الجدول (٩):

جدول ٩: معامل الارتباط بين أبعاد متغير القدرات المعرفية منفرداً ومتغير المكانة المنظمة

الارتباط	أبعاد متغير القدرات المعرفية
Measure	متغير المكانة المنظمة
Correlation	0.82
P-value	0.003
Correlation	0.83
P-value	0.004
Correlation	0.72
P-value	0.005
Correlation	0.85
P-value	0.004
قدرات التعلم	
القدرات الثقافية	
قدرات الاتصال	
القدرات الابداعية	

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات الحاسوب.

من خلال الجدول (٩) يُلاحظ أن معامل الارتباط بين بعد قدرات التعلم ومتغير المكانة المنظمة كان ذا إشارة موجبة، مما يدل على أن العلاقة بين بعد قدرات التعلم ومتغير المكانة المنظمة كانت علاقة طردية، كذلك يُلاحظ أن قيمة معامل الارتباط كانت قيمته ٠,٨٢، وأن هذا المعامل ظهر ذات دلالة معنوية، وذلك من خلال قيمة $P (0.003)$ والتي كانت أقل من ٠,٠٥، والتي من خلالها يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بعد قدرات التعلم ومتغير المكانة المنظمة.

كما يمكن ملاحظة أن معامل الارتباط بين بعد القدرات الثقافية ومتغير المكانة المنظمة كان ذا إشارة موجبة، مما يدل على أن العلاقة بين بعد القدرات الثقافية ومتغير المكانة المنظمة كانت علاقة طردية، كذلك يُلاحظ أن قيمة معامل الارتباط كانت قيمته ٠,٨٣، وأن هذا المعامل ظهر ذات دلالة معنوية، وذلك من خلال قيمة $P (0.004)$ والتي كانت أقل من ٠,٠٥، والتي من خلالها يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بعد القدرات الثقافية ومتغير المكانة المنظمة.

كما يمكن ملاحظة أن معامل الارتباط بين بعد قدرات الاتصال ومتغير المكانة المنظمة كان ذا إشارة موجبة، مما يدل على أن العلاقة بين بعد قدرات الاتصال ومتغير المكانة المنظمة كانت علاقة طردية، كذلك يُلاحظ أن قيمة معامل الارتباط كانت قيمته ٠,٧٢، وأن هذا المعامل ظهر ذات دلالة معنوية، وذلك من خلال قيمة $P (0.005)$ والتي كانت أقل من ٠,٠٥، والتي من خلالها يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بعد قدرات الاتصال ومتغير المكانة المنظمة.

وأخيراً يُلاحظ أن معامل الارتباط بين بعد القدرات الابداعية ومتغير المكانة المنظمة كان ذا إشارة موجبة، مما يدل على أن العلاقة بين بعد القدرات الابداعية ومتغير المكانة المنظمة كانت علاقة طردية، كذلك يُلاحظ أن قيمة معامل الارتباط كانت قيمته ٠,٨٥، وأن هذا المعامل ظهر ذات دلالة معنوية، وذلك من خلال قيمة $P (0.004)$ والتي كانت أقل من ٠,٠٥، والتي من خلالها يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بعد القدرات الابداعية ومتغير المكانة المنظمة.

● **الفرضية الفرعية الثانية:** لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القدرات المعرفية مع كل بعد من أبعاد المكانة المنظمة منفردة.

الفرضية البديلة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغير القدرات المعرفية مع بعد واحد على الأقل من أبعاد متغير المكانة المنظمة.

أما قيمة معاملات الارتباط واختبار معنويتها فيمكن توضيحها من خلال الجدول (١٠):

جدول ١٠: معامل الارتباط بين القدرات المعرفية مع كل بعد من أبعاد المكانة المنظمة منفردة

الارتباط	متغير القدرات المعرفية
Measure	
Correlation	0.84
P-value	0.003
Correlation	0.88
P-value	0.002
Correlation	0.81
P-value	0.004

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات الحاسوب.

من خلال الجدول (١٠) يُلاحظ أن معامل الارتباط بين متغير القدرات المعرفية وبعد الهوية التنظيمية كان ذا إشارة موجبة، مما يدل على أن العلاقة بين متغير القدرات المعرفية وبعد الهوية التنظيمية كانت علاقة طردية، كذلك يُلاحظ أن قيمة معامل الارتباط كانت قيمته ٠,٨٤، وأن هذا المعامل ظهر ذات دلالة معنوية، وذلك من خلال قيمة $P (0.003)$ والتي كانت أقل من ٠,٠٥، والتي من خلالها يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغير القدرات المعرفية وبعد الهوية التنظيمية.

كما يمكن ملاحظة أن معامل الارتباط بين متغير القدرات المعرفية وبعد السمعة التنظيمية كان ذا إشارة موجبة، مما يدل على أن العلاقة بين متغير القدرات المعرفية وبعد السمعة التنظيمية كانت علاقة طردية، كذلك يُلاحظ أن قيمة معامل الارتباط كانت قيمته ٠,٨٨، وأن هذا المعامل ظهر ذات دلالة معنوية، وذلك من خلال قيمة $P (0.002)$ والتي كانت أقل من ٠,٠٥، والتي من خلالها يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغير القدرات المعرفية وبعد السمعة التنظيمية.

وأخيراً يُلاحظ أن معامل الارتباط بين متغير القدرات المعرفية وبعد النظرة الخارجية كان ذا إشارة موجبة، مما يدل على أن العلاقة بين متغير القدرات المعرفية وبعد النظرة الخارجية كانت علاقة طردية، كذلك يُلاحظ أن قيمة معامل الارتباط كانت قيمته ٠,٨١، وأن هذا المعامل ظهر ذات دلالة معنوية، وذلك من خلال قيمة $P (0.004)$ والتي كانت أقل من ٠,٠٥، والتي من خلالها يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغير القدرات المعرفية وبعد النظرة الخارجية.

٢- فرضيات الأثر

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير معنوي لمتغير القدرات المعرفية في متغير المكانة المنظمة.

الفرضية البديلة: يوجد تأثير معنوي لمتغير القدرات المعرفية في متغير المكانة المنظمة.

أما علاقة الأثر ومعنويته لمتغير القدرات المعرفية في متغير المكانة المنظمة فيمكن توضيحها من خلال الجدول (١١):

جدول ١١: قيم تحليل الأثر لمتغير القدرات المعرفية في متغير المكانة المنظمة

P	Confidence Interval 95%		S.E.	Estimate	المتغير المؤثر به	مسار التأثير	المتغير المؤثر
	Upper Bound	Lower Bound					
0.004	0.920	0.790	0.033	0.866	المكانة المنظمة	< ----	القدرات المعرفية

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات الحاسوب.

من خلال الجدول (١١) الذي يوضح قيم معاملات الانحدار (Estimate)، وحدود الثقة وقيمة P ، يُلاحظ أن العلاقة لمتغير القدرات المعرفية في متغير المكانة المنظمة كانت ذات دلالة معنوية، وذلك من خلال قيمة $P=0.004$ والتي كانت أقل من ٠,٠٥، مما يدل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن هناك تأثيراً ذات دلالة معنوية لمتغير القدرات المعرفية في متغير المكانة المنظمة. أما قيمة المعلمة المقدرة والخاصة بمتغير القدرات المعرفية، فقد بلغت قيمتها ٠,٨٦٦ والتي تمثل العلاقة بين هذين المتغيرين، كما وأن بزيادة وحدة واحدة من متغير القدرات المعرفية يؤدي إلى زيادة متغير المكانة المنظمة بمقدار ٠,٨٦٦ وحدة، كما أن هذه العلاقة هي علاقة طردية بين متغير القدرات المعرفية ومتغير المكانة المنظمة من خلال الإشارة الموجبة لهذه المعلمة. أما القيمة الحقيقية لهذه المعلمة فتتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا ٠,٧٩٠ و ٠,٩٢٠ على التوالي، وبخطأ قياسي (S.E.) يبلغ ٠,٠٣٣ لهذه العلاقة. وينبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

• **الفرضية الفرعية الأولى:** لا يوجد تأثير معنوي لكل بعد من أبعاد متغير القدرات المعرفية منفرداً في متغير المكانة المنظمة. **الفرضية البديلة:** يوجد تأثير معنوي لبعد واحد على الأقل لأبعاد متغير القدرات المعرفية منفرداً في متغير المكانة المنظمة. أما علاقة الأثر ومعنويته لكل بعد من أبعاد متغير القدرات المعرفية في متغير المكانة المنظمة فيمكن توضيحها من خلال الجدول (١٢):

جدول ١٢: قيم تحليل الأثر لكل بعد من أبعاد متغير القدرات المعرفية في متغير المكانة المنظمة

P	Confidence Interval 95%		S.E.	Estimate	المتغير المؤثر به	مسار التأثير	المتغير المؤثر
	Upper Bound	Lower Bound					
0.004	0.900	0.720	0.043	0.823	المكانة المنظمة	< ----	قدرات التعلم
0.004	0.902	0.749	0.040	0.835		< ----	القدرات الثقافية
0.005	0.804	0.611	0.049	0.723		< ----	قدرات الاتصال
0.004	0.909	0.775	0.033	0.848		< ----	القدرات الابداعية

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات الحاسوب.

من خلال الجدول (١٢) تظهر قيم معاملات الانحدار (Estimate)، وحدود الثقة وقيمة P، يُلاحظ أن العلاقة لبعد قدرات التعلم في متغير المكانة المنظمة كانت ذات دلالة معنوية، وذلك من خلال قيمة $P=0.004$ والتي كانت أقل من ٠,٠٥ مما يدل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن هناك تأثيراً ذا دلالة معنوية لبعد قدرات التعلم في متغير المكانة المنظمة. أما قيمة المعلمة المقدرة والخاصة ببعد قدرات التعلم فقد بلغت قيمتها ٠,٨٢٣، والتي تمثل العلاقة بين هذين المتغيرين، كما وأن بزيادة وحدة واحدة لبعد قدرات التعلم يؤدي إلى زيادة متغير المكانة المنظمة بمقدار ٠,٨٢٣ وحدة، كما أن هذه العلاقة هي علاقة طردية بين بعد قدرات التعلم ومتغير المكانة المنظمة من خلال الإشارة الموجبة لهذه المعلمة. أما القيمة الحقيقية لهذه المعلمة تتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا ٠,٧٢٠ و ٠,٩٠٠ على التوالي، وبخطأ قياسي (S.E.) يبلغ ٠,٠٤٣ لهذه العلاقة.

كذلك يُلاحظ أن العلاقة لبعد القدرات الثقافية في متغير المكانة المنظمة كانت ذات دلالة معنوية، وذلك من خلال قيمة $P=0.004$ والتي كانت أقل من ٠,٠٥ مما يدل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن هناك تأثيراً ذا دلالة معنوية لبعد القدرات الثقافية في متغير المكانة المنظمة. أما قيمة المعلمة المقدرة والخاصة ببعد القدرات الثقافية فقد بلغت قيمتها ٠,٨٣٥، والتي تمثل العلاقة بين هذين المتغيرين، كما أن بزيادة وحدة واحدة لبعد القدرات الثقافية يؤدي إلى زيادة متغير المكانة المنظمة بمقدار ٠,٨٣٥ وحدة، كما أن هذه العلاقة هي علاقة طردية بين بعد القدرات الثقافية ومتغير المكانة المنظمة من خلال الإشارة الموجبة لهذه المعلمة. أما القيمة الحقيقية لهذه المعلمة تتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا ٠,٧٤٩ و ٠,٩٠٢ على التوالي، وبخطأ قياسي (S.E.) يبلغ ٠,٠٤٠ لهذه العلاقة.

كما يُلاحظ أن العلاقة لبعد قدرات الاتصال في متغير المكانة المنظمة كانت ذات دلالة معنوية وذلك من خلال قيمة $P=0.005$ والتي كانت أقل من ٠,٠٥ مما يدل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن هناك تأثيراً ذا دلالة معنوية لبعد قدرات الاتصال في متغير المكانة المنظمة. أما قيمة المعلمة المقدرة والخاصة ببعد قدرات الاتصال فقد بلغت قيمتها ٠,٧٢٣، والتي تمثل العلاقة بين هذين المتغيرين، كما وأن بزيادة وحدة واحدة لبعد قدرات الاتصال يؤدي إلى زيادة متغير المكانة المنظمة بمقدار ٠,٧٢٣ وحدة، كما أن هذه العلاقة هي علاقة طردية بين بعد قدرات الاتصال ومتغير المكانة المنظمة من خلال الإشارة الموجبة لهذه المعلمة. أما القيمة الحقيقية لهذه المعلمة تتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا ٠,٦١١ و ٠,٨٠٤ على التوالي، وبخطأ قياسي (S.E.) يبلغ ٠,٠٤٩ لهذه العلاقة.

وأخيراً يُلاحظ أن العلاقة لبعد القدرات الابداعية في متغير المكانة المنظمة كانت ذات دلالة معنوية، وذلك من خلال قيمة $P=0.004$ والتي كانت أقل من ٠,٠٥ مما يدل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن هناك تأثيراً ذا دلالة معنوية لبعد القدرات الابداعية في متغير المكانة المنظمة. أما قيمة المعلمة المقدرة والخاصة ببعد القدرات الابداعية فقد بلغت قيمتها ٠,٨٤٨، والتي تمثل العلاقة بين هذين المتغيرين، كما وأن بزيادة وحدة واحدة لبعد القدرات الابداعية يؤدي إلى زيادة متغير المكانة المنظمة بمقدار ٠,٨٤٨ وحدة، كما أن هذه العلاقة هي علاقة طردية بين بعد القدرات الابداعية ومتغير المكانة المنظمة من خلال الإشارة الموجبة لهذه المعلمة. أما القيمة الحقيقية لهذه المعلمة تتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا ٠,٧٧٥ و ٠,٩٠٩ على التوالي، وبخطأ قياسي (S.E.) يبلغ ٠,٠٤٨ لهذه العلاقة.

• **الفرضية الفرعية الثانية:** لا يوجد تأثير معنوي للقدرات المعرفية في كل بعد من أبعاد المكانة المنظمة منفرداً. سيتم في هذه الفقرة اختبار فرضية الأثر المعنوي للقدرات المعرفية في كل بعد من أبعاد متغير المكانة المنظمة وكما يأتي:

➤ **الفرضية الثانوية الأولى:** لا يوجد تأثير معنوي لمتغير القدرات المعرفية في بعد الهوية المنظمة.

الفرضية البديلة: يوجد تأثير معنوي لمتغير القدرات المعرفية في بعد الهوية المنظمة.

أما علاقة الأثر ومعنويته لمتغير القدرات المعرفية في بعد الهوية المنظمة فيمكن توضيحها من خلال الجدول (١٣):

جدول ١٣: قيم تحليل الأثر لمتغير القدرات المعرفية في بعد الهوية المنظمة

P	Confidence Interval 95%		S.E.	Estimate	المتغير المؤثر به	مسار التأثير	المتغير المؤثر
	Upper Bound	Lower Bound					
0.003	0.924	0.721	0.052	0.838	الهوية المنظمة	< ----	القدرات المعرفية

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات الحاسوب.

من خلال الجدول (١٣) الذي يوضح قيم معاملات الانحدار (Estimate)، وحدود الثقة وقيمة P، يُلاحظ أن العلاقة لمتغير القدرات المعرفية في بعد الهوية المنظمة كانت ذات دلالة معنوية، وذلك من خلال قيمة $P=0.003$ والتي كانت أقل من ٠,٠٥ مما يدل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن هناك تأثيراً ذا دلالة معنوية لمتغير القدرات المعرفية في بعد الهوية المنظمة. أما قيمة المعلمة المقدرة والخاصة بمتغير القدرات المعرفية فقد بلغت قيمتها ٠,٨٣٨، والتي تمثل العلاقة بين هذين المتغيرين، كما وأن بزيادة وحدة واحدة من متغير القدرات المعرفية يؤدي إلى زيادة بعد الهوية المنظمة بمقدار ٠,٨٣٨ وحدة، وهذه العلاقة هي علاقة طردية بين متغير القدرات المعرفية وبعد الهوية المنظمة من خلال الإشارة الموجبة لهذه المعلمة. أما القيمة الحقيقية لهذه المعلمة فتتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا ٠,٧٢١ و ٠,٩٢٤ على التوالي، وبخطأ قياسي (S.E.) يبلغ ٠,٠٥٢ لهذه العلاقة.

➤ **الفرضية الثانوية الثانية:** لا يوجد تأثير معنوي لمتغير القدرات المعرفية في بعد السمعة التنظيمية.

الفرضية البديلة: يوجد تأثير معنوي لمتغير القدرات المعرفية في بعد السمعة التنظيمية.

أما علاقة الأثر ومعنويته لمتغير القدرات المعرفية في بعد السمعة التنظيمية فيمكن توضيحها من خلال الجدول (١٤):

جدول ١٤: قيم تحليل الأثر لمتغير القدرات المعرفية في بعد السمعة التنظيمية

P	Confidence Interval 95%		S.E.	Estimate	المتغير المؤثر به	مسار التأثير	المتغير المؤثر
	Upper Bound	Lower Bound					
0.002	0.941	0.822	0.031	0.883	السمعة التنظيمية	< ----	القدرات المعرفية

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات الحاسوب.

من خلال الجدول (١٤) الذي يوضح قيم معاملات الانحدار (Estimate)، وحدود الثقة وقيمة P، يُلاحظ أن العلاقة لمتغير القدرات المعرفية في بعد السمعة التنظيمية كانت ذات دلالة معنوية وذلك من خلال قيمة $P=0.002$ والتي كانت أقل من ٠,٠٥ مما يدل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن هناك تأثيراً ذا دلالة معنوية لمتغير القدرات المعرفية في بعد السمعة التنظيمية. أما قيمة المعلمة المقدرة والخاصة بمتغير القدرات المعرفية فقد بلغت قيمتها ٠,٨٨٣، والتي تمثل العلاقة بين هذين المتغيرين، كما وأن بزيادة وحدة واحدة من متغير القدرات المعرفية يؤدي إلى زيادة بعد السمعة التنظيمية بمقدار ٠,٨٨٣ وحدة، وهذه العلاقة هي علاقة طردية بين متغير القدرات المعرفية وبعد السمعة التنظيمية من خلال الإشارة الموجبة لهذه المعلمة. أما القيمة الحقيقية لهذه المعلمة فتتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا ٠,٨٢٢ و ٠,٩٤١ على التوالي، وبخطأ قياسي (S.E.) يبلغ ٠,٠٣١ لهذه العلاقة.

➤ **الفرضية الثانوية الثالثة:** لا يوجد تأثير معنوي لمتغير القدرات المعرفية في بعد النظرة الخارجية.

الفرضية البديلة: يوجد تأثير معنوي لمتغير القدرات المعرفية في بعد النظرة الخارجية.

أما علاقة الأثر ومعنويته لمتغير القدرات المعرفية في بعد النظرة الخارجية فيمكن توضيحها من خلال الجدول (١٥):

جدول ١٥: قيم تحليل الأثر لمتغير القدرات المعرفية في بعد النظرة الخارجية

P	Confidence Interval 95%		S.E.	Estimate	المتغير المؤثر به	مسار التأثير	المتغير المؤثر
	Upper Bound	Lower Bound					
0.004	0.874	0.730	0.036	0.808	النظرة الخارجية	< ----	القدرات المعرفية

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات الحاسوب.

من خلال الجدول (١٥) الذي يوضح قيم معاملات الانحدار (Estimate)، وحدود الثقة وقيمة P، يُلاحظ أن العلاقة لمتغير القدرات المعرفية في بعد النظرة الخارجية كانت ذات دلالة معنوية، وذلك من خلال قيمة $P=0.004$ والتي كانت أقل من ٠,٠٥ مما يدل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن هناك تأثيراً ذا دلالة معنوية لمتغير القدرات المعرفية في بعد النظرة الخارجية. أما قيمة المعلمة المقدرة والخاصة بمتغير القدرات المعرفية فقد بلغت قيمتها ٠,٨٠٨، والتي تمثل العلاقة بين هذين المتغيرين، كما وأن بزيادة وحدة واحدة من متغير القدرات المعرفية يؤدي إلى زيادة بعد النظرة الخارجية بمقدار ٠,٨٠٨ وحدة.

وحدة، وهذه العلاقة هي علاقة طردية بين متغير القدرات المعرفية وبعد النظرة الخارجية من خلال الإشارة الموجبة لهذه المعلمة. أما القيمة الحقيقية لهذه المعلمة فتتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا ٠,٧٣٠ و ٠,٨٧٤ على التوالي، وبخطأ قياسي (S.E.) يبلغ ٠,٠٣٦ لهذه العلاقة.

الاستنتاجات

يتضمن هذا البحث عرضاً لمجموعة الاستنتاجات التي توصل إليها بحثنا اعتماداً على نتائج تحليل الجانب الميداني لها وهي كما في الآتي :

الاستنتاجات النظرية

- ١- تمثل القدرات المعرفية مجموعة من القدرات العقلية التي تمكن الفرد الذي يمتلكها من فهم الأحداث المحيطة وتشخيص العلاقات بين الأشياء، وكذلك اتخاذ القرارات وتقييم المواقف. وتتألف هذه القدرات من (التركيز والانتباه والحفظ والتذكر والادراك واللغة والتفكير وغيرها).
- ٢- تُعبر المكانة المنظرية عن مدى إدراك الأفراد لسمعة المؤسسة وموقعها في السوق، وهي تتمثل بمجموعة من الخصائص المميزة التي تجذب الزبائن للتعامل معها.
- ٣- يمتلك الأفراد المبحوثون كافة أنواع القدرات المعرفية المتمثلة بـ (قدرات التعلم، القدرات الثقافية، قدرات الاتصال، القدرات الإبداعية)، ويمكن تلمس ذلك وتشخيصه عبر الآتي:
- ٤- من خلال مقارنة الأهمية النسبية لأبعاد متغير القدرات المعرفية ظهر أن بعد القدرات الثقافية من أهم الأبعاد في هذا المتغير، ويُفسر ذلك بأن القيادات في المدارس المبحوثة تهتم برؤية المدرسة وقيمتها، ومواقفها تجاه التعلم ونقل المعرفة، وهذا يعكس اهتمامها بالبحث الدائم عن طرائق جديدة لأداء العمل، وتشجيعها العاملين على تقديم الأفكار التي تسهم في تطوير العمل.
- ٥- ثبت وجود اهتمام من قبل إدارة المؤسسة بالمكانة المنظرية ويمكن تفسير ذلك بأن الأفراد المبحوثين يدركون أهمية الصورة الخارجية التي يفكر بها الآخرون عن المدرسة التي يعتبرون أنفسهم جزءاً منها.
- ٦- من خلال مقارنة الأهمية النسبية لأبعاد متغير المكانة المنظرية ظهر بعد النظرة الخارجية من أهم الأبعاد في هذا المتغير، ويمكن تفسير ذلك بلجوء إدارات المدارس المبحوثة إلى تبني سياسة واضحة تجاه علاقاتها مع المجتمع من أجل تعزيز النظرة الخارجية لها، وقدرتها على التكيف باستمرار مع متطلبات البيئة الخارجية للمحافظة على مكانتها العلمية.
- ٧- ظهرت علاقة ارتباط معنوية بين القدرات المعرفية والمكانة المنظرية، ويمكن تفسير هذه العلاقة من إدراك إدارات المدارس المبحوثة لأهمية أفرادها العاملين للقدرات المعرفية بأنواعها المختلفة، إذ إن امتلاك الملاكات للقدرات المعرفية (الاتصال، الثقافية، التعلم، الإبداعية) يعزز من أدائهم في العمل، وينعكس إيجابياً على مقدرات المؤسسة لتصبح المدارس ذات اقتدار معرفي يمكنها من الارتقاء بخدماتها في البيئة التنافسية، وتصبح ذات مكانة منظرية مرموقة، فكلما امتلكت الملاكات القدرات المعرفية أدى ذلك إلى تعزيز المكانة المنظرية للمدارس المبحوثة.
- ٨- حصلت القدرات الإبداعية بوصفها أحد أبعاد القدرات المعرفية على أعلى قيمة لمعامل الارتباط مع المكانة المنظرية، ويمكن تفسير هذه العلاقة بالقول إن امتلاك المدارس لملاك تعليمي أو تدريسي مبدع ويحمل أفكاراً متجددة ويمارس مهامه بانفتاح واستقلالية وإبداع إنما سينعكس ذلك على سمعة المدرسة ومكانتها بين المدارس المنافسة، فكلما كان لدى الأفراد العاملين قدرات إبداعية يستثمرونها في العمل تحققت المكانة المنظرية لمؤسستهم .
- ٩- يوجد تأثير طردي معنوي مباشر على المستوى الكلي للقدرات المعرفية في المكانة المنظرية، ويعود سبب هذا التأثير إلى أن امتلاك ملاك المدارس للقدرات المعرفية بأنواعها يولد فرصاً إيجابية لتعزيز مكانة المؤسسة، فالمكانة التي حققتها بعض المدارس المبحوثة لم تأتي من فراغ بل إنها كانت نتيجة جهود كبيرة من إدارات تلك المدارس التي دعمت العاملين وشجعتهم على امتلاك القدرات المعرفية وتطويرها، مما انعكس على تعزيز مكانتها المنظرية، وهذا بدوره يؤكد أنه لا يمكن للمدارس الأهلية تعزيز مكانتها من دون امتلاكها لأفراد عاملين يمثلون رأس مال معرفي يمتلك قدرات معرفية إبداعية وثقافية وتعلم واتصال.
- ١٠- يوجد تأثير معنوي طردي لـ (لقدرة التعلم، القدرات الثقافية، قدرات الاتصال، القدرات الإبداعية) في المكانة المنظرية، وهذه النتيجة متوقعة ولا سيما أن النتيجة السابقة قد بينت وجود تأثير للقدرات المعرفية في المكانة المنظرية، وبالضرورة هذا يؤدي إلى وجود تأثير لأبعاد القدرات المعرفية التي حددتها الدراسة (على المستوى الجزئي) في المكانة المنظرية، مما يدعم دقة تحديد الأبعاد التي جاءت ضمن الدراسة الحالية. وبهذا نستنتج أنه إذا ما أرادت المدارس المبحوثة تعزيز مكانتها فإن عليها أن تهتم بقدرات ومهارات العاملين فيها، ومنها قدرات التعلم التي تعكس الخبرات المتنوعة للملاك في المدرسة والتي تمكنهم من حل مشكلات العمل ومواجهة التغييرات، والقدرات الثقافية التي يتمكن من خلالها الملاك من تقديم الأفكار التي تُطور العمل وتجعلهم في بحث مستمر عن طرائق جديدة لأداء العمل، وقدرات الاتصال التي تعكس مهارات الملاك الفنية في التعامل مع الوسائل التقنية، والقدرات الإبداعية التي تجعلهم قادرين على تغيير أسلوب العمل وفق متطلبات الموقف.

المقترحات وتوصيات الدراسة المستقبلية

بناءً على ما تم التوصل إليه في الاستنتاجات والمبنية على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، ومن خلال الأدبيات النظرية السابقة تشكلت قاعدة علمية يمكن من خلالها تقديم مجموعة من المقترحات التي من شأنها أن تكون دليلاً للعاملين في المدارس الأهلية في مدينة الموصل للوصول بها إلى المكانة المنظمية المرتقبة من خلال امتلاك القدرات المعرفية عالية المستوى، فضلاً عن تقديم دراسات مستقبلية تمثل مرتكزاً للباحثين للبدء من حيث انتهينا وكما يأتي:

١- المقترحات

- أ- زيادة اهتمام إدارة المدارس المبحوثة بمستجدات الفكر الإداري في المجالات التنظيمية التي تعزز من مستويات أدائها، لما لذلك من إسهام في تعزيز قدرتها على التعامل مع التحديات التي تواجهها والوصول بها إلى الموضع التنافسي الذي يرتقي بمكانتها المنظمية.
- ب- آلية التنفيذ: إقامة الورش والندوات والمؤتمرات بالاشتراك مع مؤسسات التعليم العالي، فضلاً عن المشاركة في المؤتمرات الخارجية التي تعقدتها الجهات ذات العلاقة مثل الوزارات أو منظمات المجتمع المدني وغيرها.
- ت- ضرورة تبني إدارة المدارس المبحوثة لأنماط معاصرة من القيادة تشجع على الاهتمام بتعزيز مكانة المدرسة وهبتها في المجتمع، فإدارات المدارس تقع على عاتقهم مسؤولية مزدوجة ترتبط بأطراف العملية التعليمية، وهم التلاميذ أو الطلبة والملاكات التعليمية أو التدريسية وحتى إنهم يتواصلون مع ذوي الطلبة ومع الجهات الرسمية التي تنظم شؤون العمل (مديرية التربية).
- ث- آلية التنفيذ: تبني إدارة المدارس لأحد الانماط الآتية (القيادة التشاركية، القيادة البارعة، القيادة التفاعلية، القيادة الزرقاء، القيادة المعرفية).
- ج- زيادة الاهتمام بالموارد البشرية العاملة في المدارس المبحوثة وخاصة بما تمتلكه من مهارات وقدرات مرتبطة بالعمل، فالاهتمام بهم من شأنه أن يعظم من قيمتهم، فهم بحق رأس مال معرفي يمتلك مخزوناً من الخبرة والمهارات والمعرفة والقدرات، ويعزز رصيد الذاكرة المدرسية.
- ح- آلية التنفيذ: توفير دورات تدريبية تسهم في تطوير مهارات العاملين، وتعزز من قدراتهم على العمل بصورة أفضل، فضلاً عن تشجيع عمليات تشارك المعرفة بين العاملين، وذلك لنقل المعرفة من طرف واكتسابها من الطرف الآخر.
- خ- جذب وإستقطاب الأفراد من ذوي الخبرة والمهارة والموهبة للعمل في المدارس المبحوثة، لأنهم عنصر النجاح والتميز وتحقيق المكانة المنظمية العالية.
- د- آلية التنفيذ ١: وضع شروط الخبرة والكفاءة للمؤهلات الوظيفية عند التعاقد.
- ذ- آلية التنفيذ ٢: التوجه نحو تعيين المتقاعدين لأنهم الأكثر خبرة وكفاءة في العمل.
- ر- آلية التنفيذ ٣: منح حوافز ومكافآت للملاك الذي يحقق نسب نجاح عالية.
- ز- من المهم أن يتم توعية الأفراد العاملين في كافة المدارس المبحوثة بأهمية دورهم في تحقيق المكانة المنظمية لمدارسهم، فالمعلم أو المدرس هو العنصر الحيوي الذي يتمكن من المساهمة عبر قدراته المعرفية من بناء المكانة المنظمية.
- س- آلية التنفيذ: إقامة لقاءات دورية بين الإدارة والملاك يتم خلالها تداول ومناقشة نسب النجاح وعناصر ومجالات التميز التي حققتها المدرسة والمدارس المنافسة.
- ش- الاهتمام بإشاعة وترسيخ ثقافة الجودة في العمل، إذ من شأنها أن تحقق الفاعلية والكفاءة في العملية التعليمية وبما يعود على النفع للملاك والمدرسة على حد سواء.
- ص- آلية التنفيذ: توفير الظروف المادية والمعنوية المناسبة والمستلزمات الضرورية للعمل من الأثاث والأجهزة والأدوات المستخدمة في التدريس.
- ض- تمكين الأفراد العاملين من المشاركة في صياغة أهداف المدرسة وحل مشكلات العمل واتخاذ القرارات، إذ إن ذلك سيزيد من شعورهم بالانتماء للعمل، وبما يعزز من الهوية التنظيمية.
- ط- آلية التنفيذ: عقد حلقات العصف الذهني يتم من خلالها حل المشكلات واقتراح أساليب وطرائق جديدة للعمل.
- ظ- الاستماع إلى آراء ومقترحات وأفكار العاملين، مما يسهم في تعزيز قدراتهم الإبداعية فحرية إبداء الرأي وتقديم الأفكار الإبداعية من شأنه أن ينهض بمستوى أداء المدرسة ويعزز مكانتها المظمية.
- ع- آلية التنفيذ: نفس الآلية السابقة.
- غ- تعزيز قدرات العاملين على الاتصال، لأن الاتصالات أصبحت عصب الحياة ونقطة التقدم التي تقاس من خلالها المجتمعات، كما أن الاتصالات تؤمن إقامة علاقات فاعلة بين مختلف الاطراف الداخلية والخارجية التي تتعامل مع المدرسة.
- ف- آلية التنفيذ: توفير أجهزة الاتصال الضرورية والمعاصرة والتي من شأنها أن ترفع من مستوى كفاءة تقديم الخدمات التعليمية.
- ق- الاهتمام بالاتصال مع الاطراف الخارجية لأنه يفسح المجال أمام المؤسسة لتوسيع الشراكات وإقامة علاقات اجتماعية وسياسية تدعم أداء المدرسة.
- ك- آلية التنفيذ: إنشاء مواقع الكترونية عبر منصات التواصل الاجتماعي للمدارس تتكون من محتوى يشمل تعريف شامل برؤيتها ورسالتها وأهدافها، فضلاً عن التعريف بكافة العاملين فيها، وعرض واف لأنشطتها ولمجالات نجاحها وتميزها.
- ل- الاهتمام بالسمعة التنظيمية واليات تعزيزها.

- م- آلية التنفيذ: إجراء مسوحات دورية واستقصاء لأهالي الطلبة تتضمن آرائهم عن أداء المدرسة الاداري والاجتماعي والتعليمي.
- ن- الاستثمار في كل المجالات المعاصرة التي ترتبط بعمل المدرسة والتي تسهم في تعزيز مكانتها المنظمية.
- ه- آلية التنفيذ: الاطلاع على التجارب الناجحة للمدارس الرائدة ومحاولة التعلم منها.
- و- الموارد البشرية في أي مؤسسة هم العنصر الأكثر أهمية في معادلة النجاح والاستمرار في البيئة الراهنة وعليه من المهم أن يتم معاملتهم وفقاً لقيمتهم ومكانتهم في العمل، فالفخر التنظيمي لن يتحقق إلا بوجود موارد بشرية تفخر بعملها في المؤسسة، والتمائل التنظيمي لن يتحقق إلا بوجود عاملين يدركون أهمية انتمائهم لمنظمتهم وعليه، فالمكانة المنظمية للمدرسة لن تتحقق، ولن تتعزز إلا من خلال قيام الموارد البشرية فيها بعكس سمعة جيدة لها وبناء نظرة خارجية عالية أمام الجمهور وترصين هويتها التنظيمية لتعبر عن مجالات تميزها عن غيرها من المنافسين.
- ي- آلية التنفيذ: إجراء استقصاء لآراء الملاك عن المشكلات التي يتعرضون إليها في العمل وعن متطلباتهم التي تسهم في بناء وتعزيز المكانة المنظمية.

٢- توصيات لدراسات مستقبلية

- أ- القيادة الحكيمة ودورها في تعزيز مكانة المؤسسة.
- ب- الاقتدار المعرفي ودوره في تحقيق التميز التنظيمي .
- ت- توظيف القدرات التنظيمية في الحد من الإخفاق التنظيمي.
- ث- القيادة الواعية وإسهامها في تعزيز المكانة المنظمية الدور الوسيط للتمكين النفسي للعاملين.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- ١- الكبيسي، صلاح الدين عواد، والمدو، الاء عبد الكريم، (٢٠٢٠). توظيف القدرات المعرفية الدينامية لتحقيق تنافسية الاعمال، بحث تطبيقي في مصانع الالبان، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد ٦٢، ص ٣١-٥٨.
- ٢- جبوري، ندى اسماعيل وخلف، دعاء عبد الكريم، (٢٠٢٢). تأثير القدرات المعرفية في تمكين الموظفين، بحث تحليلي في هيئة رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة / العراق، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (٦٧)، ص ٤٧.
- ٣- دليو، فضيل، (٢٠١٠). التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- ٤- عبد الرحمان، لوييزة وين باي، شهرزاد، (٢٠٢١). تأثير المكانة التنظيمية في المعرفة التشاركية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسير، دراسة ميدانية في جامعة احمد دراية – بأدرار، رسالة ماجستير، <https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/>
- ٥- عبد، ضرغام حسن وهاتف، اميرة وعبد الهادي، نضال، (٢٠١٥). تأثير المكانة التنظيمية في مشاركة المعرفة، دراسة تحليلية لآراء عينة من اساتذة جامعة الفرات الاوسط التقنية، مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد الرابع، العدد السادس عشر.

ثانياً: المصادر العربية المترجمة

- 1- Abd, Dargham Hassan, Hatf, Amira, and Abdel Hadi, Nidal, (2015). The effect of organizational status on knowledge sharing, an analytical study of the opinions of a sample of professors at Al-Furat Al-Awsat Technical University, Journal of Management and Economics, Volume Four, Issue Sixteen.
- 2- Abdel-Rahman, Louisa and Bin Baye, Scheherazade, (2021). The effect of organizational status on participatory knowledge among professors of the Faculty of Economics, Commerce and Management Sciences, a field study at Ahmed Draya University - Adrar, Master's thesis, <https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/>
- 3- Al-Kubaisi, Salah El-Din Awad, and Al-Madou, Alaa Abdel Karim, (2020). Employing dynamic cognitive capabilities to achieve business competitiveness, applied research in dairy factories, Journal of the Baghdad University College of Economic Sciences, No. 62, pp. 31-58.
- 4- Delio, Fadil, (2010). New Technology for Media and Communication, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- 5- Jabouri, Nada Ismail and Khalaf, Doaa Abdel Karim, (2022). The impact of cognitive abilities on empowering employees, analytical research in the Authority for the Care of People with Disabilities and Special Needs / Iraq, Journal of the Baghdad University College of Economic Sciences, Issue (67), p. 47.

- 1- Akdu, S., (2017) Compensation Strategies for Service Deficits in Tourism Sector, A Research on Perception of Service Quality and its relationship with Perception of Corporate Image, Unpublished PhD Dissertation, Gümüşhane, Gümüşhane University, Institute of Social Sciences.
- 2- Anderson, J., (2015). Re- Describing Knowledge Organization a Genre and Activity- Based View, Studies in Formation, Emerald Group Publishing, Vo,11; No,4.
- 3- Beheshtifar, m., & Korouki, A., (2013). reputation: An Important component of corporation's value, international journal of academic research in business and social sciences, vol. 3, no. 7, p. 16.
- 4- Berger, J., & Webster, M., (2006). Expectations, status, and behavior. In P.J. Burke (Ed.), Contemporary social psychological theories (pp.268-300). Stanford, CA: Stanford University Press.
- 5- Byrne, A. (2013). Three Studies on Counterintuitive Effects of Organizational Status (Doctoral dissertation), Queen's University Kingston, Ontario, Canada.
- 6- Carmeli, A., Gilat, G., & Weisberg J., (2006). Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A Stakeholder Approach, Corporate Reputation Review, Vol. 9, No. 1.
- 7- Çetin, S. & Tekiner, M.A. (2015). Key Determinants of Corporate Image: Law Enforcement Agency Sampling Internal Stakeholder Survey, Journal of Management and Economy Finances, Vol:13, No:1.
- 8- Chen, C. C., & Liang, C. (2015). Job statuses of agrirural workers on their entrepreneurial alertness, International Journal of Business and Social Science, 6(8), 80-88.
- 9- Ciftcioglu, A., (2010). Exploring the Role of Perceived External Prestige in Employee's Emotional Appeal: Evidence from a Textile Firm, by Business and Economics Research Journal, Volume 1. Number4, Henry Stewart Publications, P: 85-88.
- 10- Drucker, Perer, (2005). Knowledge Management, Lebanon Library Publishers, 1st edition, Beirut: Lebanon.
- 11- Kassing, J., & Armstrong T., (2001). Examining the association of job tenure, employment history, and organizational status with employee dissent, Communication Research Reports, 18:3, 264-273.
- 12- Martin K., Jean, L., French, J., (2011). Institutional Pressures and Marketing Ethics Initiatives: The Focal Role of Organizational Identity, Journal of Academy of Marketing Science, Vol. 39. PP 574-591.
- 13- Ning, Y., Fan, Z. P., & Feng, B. (2006). Knowledge capability: A definition and research model. Lecture Notes in Computer Science (Including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics), First International Conference, KSEM, Guilin, China, 5-8, Proceedings.
- 14- Obianuju, E., Chike, N., & Phina, O., (2023). Perceived Organizational Prestige: A Predictor of Organizational Identification in Public Universities in Anambra State, Cross Current International Journal of Economics, Management and Media Studies, Volume-5 | Issue-2, 33-38.
- 15- Pandey, S., & Dutta, A., (2013). Role of Knowledge Infrastructure Capabilities in Knowledge Management, Journal of Knowledge Management, Vol. 17 No, pp. 435-453.
- 16- Piazza, A., & Castellucci, F., (2014). Status in Organization and Management Theory, Journal of Management, Vol. 40 No. 1, 287-315.
- 17- Senge, P., (2006). The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization, New York, second edition.
- 18- Shah, R, (2018), Knowledge Management Practices in Universities of Pakistan, Development of Framework, Doctoral dissertation, International Islamic University, Islamabad.
- 19- Shi, Y., & Qu, S., (2022). The effect of cognitive ability on academic achievement: The mediating role of self-discipline and the moderating role of planning, journal Frontiers in Psychology, Volume13.
- 20- Smidts, A., Pruyn, A., & Van Riel, C., (2001). The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige On Organizational Identification, By Academy of Management Journal, Vol. 49. No. 5, P: 1501 - 1502 – 1504.
- 21- Smith, C., (2012). The Perception of Organizational Prestige and Employee Engagement, Thesis to Department of Psychology, Colorado State University, P: 2 – 9 – 11 – 35.
- 22- Stern, I., & Westphal, J., (2010). Stealthy footsteps to the boardroom: Executives' backgrounds, sophisticated interpersonal influence behavior, and board appointments. Administrative Science Quarterly, 55, 278-319.
- 23- Trotta, A., & Cavallaro, G., (2012). Measuring Corporate Reputation: A Frame work for Italian bank, International Journal of Economic & Finance Studies, Vol (4), No (2), ISSN: 1309-8055.
- 24- Yang, C., & Chen, L. C. (2007). Can organizational knowledge capabilities affect knowledge sharing behavior? Journal of Information Science, 33(1), 95-109. <https://doi.org/10.1177/0165551506068135>.
- 25- Yıldız K., (2018). The effects of Organizational prestige on Organizational identification: A case study in primary schools, European Journal of Education Studies, Vol. 4, Issue 7. 275-292.