



## The impact of cognitive empowerment on organizational reputation

Ahmed Abdel Salam Ahmed<sup>\*a</sup>, Shaimaa Faleh Mahdi<sup>b</sup>

a. Samarra University / College of Administration and Economics.

b. Al-Isra University College.

### Abstract

This research aims to determine the impact of cognitive empowerment on organizational reputation. The research started with a main problem that included several questions revolving around the nature of the influential relationships between the variables in the field. The research adopted the scale (Hussein, 2007) to measure cognitive empowerment, which included five sub-dimensions: (organized thinking, intelligence, intuition, creativity, renewal and development), while the scale (Sala, 2011) was adopted to measure organizational reputation, which consists of four sub-dimensions: (quality, attractiveness, performance, responsibility). The descriptive analytical approach was adopted as a basic approach in the research, and the questionnaire was used as a main tool in collecting the information and data necessary for the research. The research sample was represented by a group of faculty members in the private universities and colleges studied in Baghdad, numbering (236) teachers. In order to analyze and process the data statistically, the research relied on confirmatory factor analysis as a structural test to measure the validity of the adopted scales, and an appropriate set of descriptive statistics scales (arithmetic mean, standard deviation, coefficient of variation, relative importance), rank correlation coefficient, path analysis, and these methods were used through statistical programs (SPSS V.20; Amos V.23). The research reached many conclusions, the most important of which was the existence of a direct impact of cognitive abilities on organizational reputation. The research came out with a set of recommendations, the most important of which is that the administrations of private universities and colleges in the research sample should attract teaching staff with advanced academic titles that are characterized by high uniqueness in knowledge and skills, and grant them more powers and responsibilities in order to achieve excellence, distinction and a prestigious organizational reputation in the higher education environment.

### Information

Received: 1/3/2024  
Revised: 20/3/2024  
Accepted: 1/4/2024  
Published: 6/7/2024

### تأثير التمكين المعرفي على السمعة التنظيمية

احمد عبد السلام احمد<sup>\*a</sup>، شيماء فالح مهدي<sup>b</sup>

a. جامعة سامراء / كلية الادارة والاقتصاد.

b. كلية الاسراء الجامعة.

### المستخلص

يهدف هذا البحث الى تحديد تأثير التمكين المعرفي في السمعة التنظيمية، وقد انطلق البحث بمشكلة رئيسية ضمت عدة تساؤلات تدور حول طبيعة العلاقات التأثيرية بين المتغيرات ميدانياً، واعتمد البحث مقياس (حسين، 2007) لقياس التمكين المعرفي والذي تضمن خمسة أبعاد فرعية هي ( التفكير

\* Corresponding author : E-mail addresses : .

المنظم ، الذكاء ، الحدس ، الابداع ، التجديد والتطوير) ، في حين اعتمد مقياس (Sala,2011) لقياس السمعة التنظيمية والذي يتكون من أربعة أبعاد فرعية هي (الجودة ، الجاذبية ، الاداء ، المسؤولية) .

وقد اعتمد المنهج الوصفي التحليلي كمنهج اساسي في البحث ، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية في جمع المعلومات والبيانات اللازمة للبحث ، وقد تمثلت عينة البحث بمجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية المبحوثة في بغداد والبالغ عددهم (236) تدريسياً.

ولغرض تحليل البيانات ومعالجتها احصائياً اعتمد البحث التحليل العاملي التوكيدي كاختبار بنائي لقياس صدق المقاييس المعتمدة ، ومجموعة مناسبة من مقاييس الاحصاءات الوصفية (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف ، الاهمية النسبية ) ، معامل ارتباط الرتب ، تحليل المسار ، وقد استخدمت تلك الاساليب من خلال البرامج الاحصائية (SPSS V.20 ; Amos V.23) .

وتم التوصل من خلال البحث الى استنتاجات عديدة كان من أهمها وجود تأثير مباشر للقدرة المعرفية في السمعة التنظيمية. وقد خرج البحث بمجموعة توصيات من أهمها ينبغي على ادارات الجامعات والكليات الاهلية عينة البحث استقطاب الكوادر التدريسية ذات الالقاب العلمية المتقدمة التي تتميز بخاصية التفرد العالي بالمعرفة والمهارات ، ومنحهم المزيد من الصلاحيات والمسؤوليات لغرض تحقيق التفوق والتميز والسمعة التنظيمية المرموقة في بيئة التعليم العالي.

## المقدمة

بينها ، وهي توضح حقيقة التنوع الفكري بخصوص متغيراته سواء أكانت منفردة أم مجتمعة على حد سواء ، ومدى عمقها الميداني وانعكاسها الواقعي في الجامعات والكليات الاهلية العراقية . ان المشكلة العامة للظاهرة المبحوثة والتي تشخصت معرفياً نتيجة الضعف الواضح في الدراسات التي تناولت التمكين المعرفي ، وتمكين العاملين سواء على مستوى البيئة العربية بشكل عام او البيئة العراقية بشكل خاص ، أما المشكلة الميدانية فتشخصت من خلال زيارات الباحث للجامعات والكليات الاهلية عينة البحث واللقاءات مع أعضاء هيئتها التدريسية لتشخيص مدى فهمهم وتصورهم لمتغيرات البحث على المستوى الفردي ، اذ شخص أن هناك قصورا واضحا في هذا المجال ، لذا يمكن النظر الى مشكلة البحث في جانبين :

الجانب الاول : يتمثل بالمشكلة الفكرية التي تتحدد في ندرة الدراسات التي تناولت متغيرات البحث خاصة التمكين المعرفي على مستوى قطاع الاعمال في الجامعات فضلاً عن التنوع والاختلاف المفاهيمي والرؤى الفكرية المختلفة للكتاب والباحثين حول الاطر المعرفية والمحتوى النظري الخاص بالمتغيرات ، كما أضف الى ذلك ندرة الاسهامات النظرية في تأطير الترابط المعرفي بين تلك المتغيرات.

الجانب الثاني : يتمثل بالمشكلة الميدانية والتي تتحدد من خلال ضعف ادراك ادارات الجامعات والكليات الاهلية العراقية عينة البحث للمحتوى المفاهيمي الفعلي لمتغيرات البحث ، أضف الى ذلك التحديات التي تواجه هذه الادارات في تطبيق ابعاد التمكين المعرفي وتمكين العاملين ميدانيا لبناء سمعتها التنظيمية ، فضلاً عن حاجة هذه الادارات الى خلق نوعاً من التوافق بين التمكين المعرفي وتمكين أعضاء هيئتها التدريسية لضمان بقائها واستمرارها وتعزيز سمعتها التنظيمية .

## اسئلة البحث

- 1- هل يمتلك أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية ادراكاً واضحاً لمتغيرات البحث (التمكين المعرفي ، والسمعة التنظيمية) ؟
- 2- ما مدى أهمية متغيرات البحث (التمكين المعرفي ، والسمعة التنظيمية) بأبعادها الفرعية على طبيعة الجامعات والكليات الاهلية عينة البحث ؟
- 3- ما طبيعة ومستوى العلاقة التأثيرية بين التمكين المعرفي بأبعادها كلاً على انفراد مع السمعة التنظيمية على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة البحث ؟

لقد حققت بعض المنظمات التكنولوجية العالمية المتقدمة مثل (LG , Apple , Sony) تقدماً تكنولوجياً كبيراً وسمعة تنظيمية مستدامة بفضل استثمار طاقات وقدرات مواردها البشرية الخلاقة ، وبهذا تعد التمكين المعرفي الثروة الحقيقية لأحداث التفوق والتميز في بيئة الاعمال التنافسية ومصدر القوة الرئيسي لأي منظمة والتي تقاس بما تمتلك من عقول تتميز بمهارات التفكير المنظم والذكاء والحدس والابداع والقدرة على التجديد والتطوير .

وبما ان المورد البشري بات يمثل القوة الاستثمارية الاولى في المنظمة ، فإن ذلك دفع العديد من المنظمات المعاصرة الى تجديد استراتيجيات ادارتها لغرض الاستفادة من المعلومات والمعارف والخبرات التي يمتلكها موظفوها على مختلف المستويات الوظيفية التي يعملون فيها ، وهذا يعبر في مضمونه عن جوهر تمكين القيادة الذي يعد أحد الاستراتيجيات الحديثة التي تهدف الى منح الافراد المزيد من المساحات الديمقراطية بحيث يعملون ما يجب القيام به وليس بما يأمر به ، وخلال العقدین الاخيرین أصبحت الكثير من المنظمات لا تركز على تقديم منتجات وخدمات عالية الجودة فقط ، وانما تسعى ايضاً الى جذب وتوظيف الافراد الموهوبين ، وبناء علاقات جيدة مع كافة المستفيدين منها ، فضلاً عن السعي للحصول على الثقة والمصادقية في المجتمع وهذا ما يطلق عليه بالسمعة التنظيمية (Organizational Reputation) والتي تمثل الصورة التي ترسمها المنظمة في عيون كافة المتعاملين معها .

ولأهمية المتغيرات أعلاه اتجه البحث الحالي الى تحليل العلاقة فيما بينها بهدف الغوص في دراسة المنطلقات الفكرية والميدانية لتأثير التمكين المعرفي في السمعة التنظيمية على مستوى الجامعات والكليات الاهلية العاملة في بغداد .

ومن اجل الاحاطة بالموضوع فقد قسمت هيكلية البحث الى اربعة فصول موزعة الى عدة مباحث وعلى النحو التالي :

تناول المبحث الاول (الإطار المنهجي للبحث) وركز المبحث الثاني على ( الجانب النظري للبحث) ، في حين اختص المبحث الثالث بـ (الجانب التطبيقي للبحث) وتناول المبحث الرابع (الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات المستقبلية) .

## المشكلة

تستلزم مشكلة البحث الحالية تشخيصاً فكرياً وعملياً اعتماداً على المنظورات المفاهيمية لمتغيرات البحث وطبيعة العلاقات المتبادلة فيما

## فرضيات البحث

- (H1) الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التمكين المعرفي بأبعادها والسمعة التنظيمية .
- (H2) الفرضية الرئيسية الثانية : توجد علاقة تأثير متعدد ذات دلالة معنوية بين التمكين المعرفي بأبعادها والسمعة التنظيمية .
- أهمية البحث**

- 1- تبرز أهمية البحث الحالي لقياس علاقات التأثير والارتباط بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية تعد محاولة مهمة من أجل وضع الخطط العلمية والمسارات الإرشادية الصحيحة التي تساعد إدارات الجامعات والكليات الأهلية عينة البحث في توجهاتها المستقبلية.
- 2- تعود متغيرات البحث الى حقلين مهمين في إدارة الأعمال (إدارة الموارد البشرية، والسلوك التنظيمي) وهذا بدوره يعمق ويسهم في خلق التفاعل الفكري والمساهمة الجادة في وضع اسس مفاهيمية جديدة .
- 3- أهمية الوقوف على آخر ما توصل اليه الباحثون والكتاب في المجالات الفكرية لمتغيرات البحث مع تركيز الباحث على رصانة المصادر وحدائتها .
- 4- ان التعرف على طاقات وامكانيات الجامعات والكليات الأهلية عينة البحث في مجال التمكين المعرفي ، تمكين القيادة ، والسمعة التنظيمية ، يعد أمراً ذا أهمية خاصة لان في حالة تبني طبيعة العلاقات بين هذه المتغيرات يمكن أن يؤدي الى نتائج ايجابية تخدم القطاع التعليمي بشكل عام .
- 5- أهمية بيان دور التمكين المعرفي كمتغيرات حاسمة في بناء وتعزيز السمعة التنظيمية ولاسيما في الجامعات والكليات الأهلية عينة البحث .
- 6- تكمن فائدة هذا البحث في توجيه ادارات الجامعات الأهلية المبحوثة للاستفادة من التمكين المعرفي المتوافرة لدى أعضاء هيئتها التدريسية باعتبارها المصدر الاساسي الذي يعزز سمعتها التنظيمية.

## أهداف البحث

- 1- بناء الاطار النظري من خلال تتبع سلسلة المسارات الفكرية المتخصصة التي قدمها الباحثون والمنظرون من أجل الوصول الى المفاهيم الدقيقة لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية والاستفادة من المعرفة التي تحويها بعد تحليل اتجاهاتها وتفسير مضامينها.
- 2- التعرف على مدى استغلال الجامعات والكليات الأهلية عينة البحث للفرات المعرفية والتحقق من مدى قدرة تلك المتغيرات على بناء سمعة جيدة بين مختلف اصحاب المصالح .
- 3- عرض وتوصيف نماذج القياس الخاصة بمتغيرات البحث (التمكين المعرفي والسمعة التنظيمية) التي توصل اليها الباحثون والمنظرون واختيار النماذج الاكثر ملاءمة .

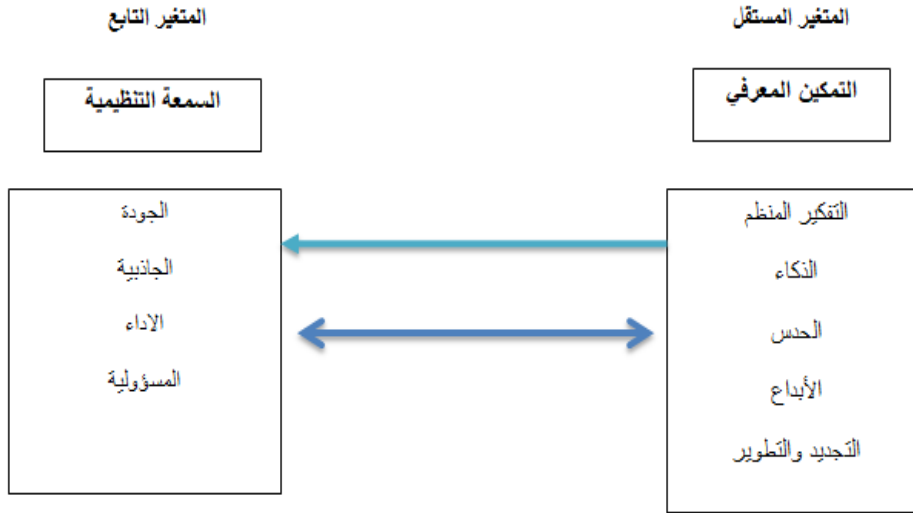
## التعريف الإجرائية للبحث

### 1. التمكين المعرفي Cognitive Abilities

هي مجموعة من المهارات الذهنية والامكانيات والمؤهلات العلمية والفكرية المكتسبة التي تساعد الأفراد على أداء أعمالهم بنجاح بما ينسجم مع المتطلبات الوظيفية . ويتضمن هذا المتغير خمسة أبعاد فرعية هي :

- أ. التفكير المنظم (Structured Thinking): مهارات التفكير التي تساعد الافراد على ايجاد حلول سريعة للمشكلات التي تواجههم .
  - ب. الذكاء (Intelligence) : قدرة الفرد على تفسير وتحليل المواقف بشكل هادف ، وتوليد الافكار الجديدة ، والتكيف مع المتغيرات البيئية السريعة .
  - ج. الحدس (Intuition) : الخبرة المكتسبة من تجارب الحياة التي تساعد الافراد على توقع الاحداث قبل وقوعها .
  - د. الابداع (Creativity) : قدرة الفرد على استثمار طاقاته العقلية في توليد فكرة أو حل غير مألوف من أجل تحقيق الاهداف التنظيمية .
  - هـ. التجديد والتطوير (Renewal and Development) : عملية مخطط لها مسبقاً تعتمد على الجهود العقلية للأفراد العاملين من أجل مواكبة التغيرات السريعة وتحسين قدرة المنظمة التنافسية .
- 2. السمعة التنظيمية Organizational Reputation**
- هي التقييم الشامل لأصحاب المصلحة حول قدرة المنظمة على تلبية حاجاتهم ومتطلباتهم بشكل أسرع من المنافسين . ويتضمن هذا المتغير أربعة أبعاد فرعية هي :
- أ. الجودة (Quality) : مجموعة من الجهود المترابطة التي يبذلها كافة الافراد العاملون في المنظمة من أجل تلبية حاجات ومتطلبات الزبائن ، وتعد مصدراً رئيسياً من مصادر الميزة التنافسية .
  - ب. الجاذبية (Appeal) : قدرة المنظمة على تقديم نتائج ايجابية تميزها عن غيرها من المنظمات المنافسة والتي تساعد على بناء علاقات متينة مع مختلف أصحاب المصالح وجذب الافراد الموهوبين والاحتفاظ بهم .
  - ج. الأداء (Performance) : النتائج التي تسعى المنظمات الى تحقيقها بالاعتماد على مواردها الملموسة وغير الملموسة ، حيث يعكس مدى قدرة المنظمة على البقاء والاستمرار في بيئة الاعمال التنافسية .
  - د. المسؤولية (Responsibility) : مجموعة من النشاطات التي تهدف الى تنقيف وتوعية الافراد العاملين في المنظمة من أجل تقليل الاثار البيئية الناتجة من عمليات المنظمة والمحافظة على سلامة المجتمع .

### أنموذج الدراسة:



الشكل (1) أنموذج الدراسة

\*المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الأدبيات ذات العلاقة والتي سيرد ذكرها عبر الدراسة.

#### منهج البحث

(236) استبانة وكانت جميعها صالحة للتحليل ، وبذلك بلغت نسبة الاسترجاع (87 %).

#### الاساليب التحليل والمعالجة الإحصائية

تعد اساليب التحليل الاحصائية الوسيلة الاساسية التي يمكن من خلال نتائجها الوقوف على صحة الفرضيات من عدمه ، لذلك سوف يتم استخدام الادوات الاحصائية التالية بمساعدة البرامج الاحصائية (SPSS V.20 , Amos V.23) لتحليل البيانات واختبار صدق الفرضيات وكالاتي:

- 1 . أدوات الصدق والثبات : وتشمل ما يلي :
  - أ . التحليل العاملي التوكيدي : للتأكد من صدق بناء المقياس وضمان ملاءمته مع بنائه النظري .
  - ب . معامل الثبات : للتأكد من دقة ثبات المقياس وقدرته على قياس متغيرات البحث ميدانياً .
  - 2 . الادوات الاحصائية الوصفية : وتشمل كل من :
    - أ . الوسط الحسابي : لتحديد مستوى إجابات الافراد على فقرات متغيرات البحث.
    - ب . النسب المئوية : لتحديد نسبة استجابات الافراد لمتغيرات البحث الرئيسية وأبعادها الفرعية .
    - ج . الانحراف المعياري : لتحديد مستوى التششتت في إجابات عينة البحث .
    - د . معامل الاختلاف : لمعرفة الاختلاف بين قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري .
    - هـ . الاهمية النسبية : لتحديد شدة إجابات الافراد وأهميتها النسبية الميدانية .
    - 3 . الادوات الاحصائية التحليلية : وتتمثل بالاتي :
      - أ . معامل ارتباط (Spearman) للرتب : لتحديد نوع وقوة العلاقة بين متغيرين .
      - ب . الانحدار المتعدد : يستخدم لقياس أثر المتغيرات المستقلة في المتغير التابع .

يحدد منهج البحث الخطوات والاساليب الإجرائية التي يسلكها الباحث من اجل تحقيق الاهداف المرجوة في ضوء خصائص العينة المبحوثة وطبيعة العلاقات بين متغيرات البحث . وعليه اعتمد البحث على (المنهج الوصفي التحليلي) الذي يعني بالدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص وتصنيف المعلومات والحقائق المرتبطة بسلوك عينة الافراد او المشاكل التي يرغب الباحث في دراستها لغرض تحليلها وتفسيرها وتقييم طبيعتها للتنبؤ بها و ضبطها او التحكم فيها (حريزي و غربي،2013: 26) . ومن خلال ذلك يتضح لنا أن المنهج الوصفي التحليلي لا يقتصر فقط على جمع المعلومات والبيانات وتبويبها وانما يذهب الى تحليلها وتفسيرها وتوضيح العلاقات بين متغيراتها .

#### مجتمع البحث وعينته

##### • مجتمع البحث

انطلاقاً من الهدف الاساسي للبحث والمتمثل في معرفة تأثير التمكين المعرفي في السمعة التنظيمية ، فقد وقع الاختيار على الجامعات والكليات الاهلية في محافظة بغداد لتطبيق الجانب العملي والبالغ عددها (5) جامعات او كليات اهلية وهي (جامعة التراث ، كلية المنصور ، كلية الرافدين، كلية المأمون ،كلية دجلة ) والتي تمتاز بامتلاكها عشرة اقسام واكثر .

ويعتقد الباحثان ان كبر حجم مجتمع الجامعات الأهلية يمكنهم من أخذ آراء اكبر عدد من التدريسين والحصول على اجابات دقيقة وواضحة.

##### • عينة البحث

لغرض تحديد حجم العينة اعتمد الباحثان على جدول احصائي خاص بتحديد حجم العينة المناسب (Sekaran,2003: 294) ، وبما ان حجم مجتمع البحث الحالي يبلغ عدده (491) تدريسي في الجامعات والكليات الاهلية العاملة في بغداد ، فأن حجم العينة المناسب هو(218) تدريسي ، ولضمان الوصول الى هذا العدد قام الباحث بتوزيع (270) استبانة داخل الجامعات والكليات الاهلية المبحوثة استرجع منها

## الاطار النظري

## اولا. التمكين المعرفي

## 1. مفهوم التمكين المعرفي

عندما يتحدث الناس عادة عن التمكين المعرفي أو العقلية فقد يقصدون بذلك الذكاء العقلي الذي يتضمن القدرة على فهم الافكار المعقدة ، والتعلم من الخبرة ، والتكيف مع البيئة بشكل فعال ، والتصرف بحكمة في مختلف المواقف ، والتغلب على الصعوبات والعواقب بفكر ثاقب (جرينبرج و بارون، 2009: 147)، وبذلك تعددت المفاهيم المحددة من قبل الباحثين للقدرة المعرفية .

إذ عرف (Hunter,1986:342) التمكين المعرفي بأنها المهارات التي تحدد مدى سرعة الفرد على التعلم والتفاعل مع الطرق المبتكرة ، وانها تتوقع الأداء الوظيفي في جميع الوظائف وكذلك تتوقع تقييمات المشرف وتساعد على النجاح في التدريب والتنبؤ بالمهارات الوظيفية . وان القدرة المعرفية المبكرة يمكن اعتبارها سمة فردية للشخص تتأثر جزئياً بخلفيته الوراثية ويكون لها تأثير كبير على النجاح التعليمي والمهني (Dronkers,1998:6) .

وأشار ( Neuman & Wright,1999:377; Yan & Cronshaw,2002:489) الى ان التمكين المعرفي والمهارات الخاصة بالعمل تعتبر مؤشرات قوية للأداء الوظيفي الفردي والنجاح في التدريب في تصاميم العمل المختلفة . وعرفها (Knight,2000:1459) بانها القدرة على اداء وظيفة معينة او نشاط معين ولا يجوز للفرد استخدام جميع القدرات المتاحة في الاداء الفعلي لوظيفة او نشاط معين فقد يكون الوضع الوظيفي محدداً بالنسبة لأداء الأفراد. في حين عرفها (Cawley et al 2001:419) بأنها سمة موروثية جزئياً من خلال التعليم والاستثمار غير الرسمي في رأس المال البشري .

وعرف (Brody ,2004:234) القدرة المعرفية بانها السمة الكامنة التي يتم تقييمها من خلال الاختبارات النفسية . وذهب (عبد الله ، 2004: 53) الى تعريفها بأنها القدرات المتعلقة بالعمليات التي تتضمن التعرف على المعلومات أو اكتشافها أو الحصول عليها . في حين اشار (Quek,2005:231,232) الى ان اصحاب العمل يفضلون العاملين الذين لديهم قدرات عامة مثل مهارات القيادة والعمل الجماعي ومهارات التعامل مع الآخرين والمهارات الشفوية والمكتوبة لأداء العمل بنجاح ، وكذلك الذين لديهم التمكين المعرفي مثل مهارات الابتكار والمهارات العددية ومهارات الحاسوب ومهارات البحث ومهارات حل المشكلات.

وأوضح (Salthouse,2005:532) بأن التمكين المعرفي يتم استبعادها من أجل صياغة خطة عمل جديدة وهادفة واختيار الجدول الزمني ورصد تسلسل العمل المناسب . في حين اتفق كل من (Ostolaza et al,2016:4; Michelon, 2006 :1) على تعريف التمكين المعرفي بأنها المهارات القائمة على الذكاء فعند تنفيذ أي مهمة من البسيطة إلى الأكثر تعقيداً نحتاج للقيام بآليات كيف نتعلم، وكيف نفكر في حل المشكلة ، وإيلاء الاهتمام . كما عرفت بأنها القدرة على التفكير واكتساب المعرفة واستخدامها (Rindermann,2007:668) . لذلك تعتبر التمكين المعرفي مفتاح الاداء الوظيفي ونجاح المنظمات ، وان اختيار افضل الموظفين من

مجموعة من المتقدمين يعتمد على مهاراتهم وقدراتهم المعرفية (Green & Macqueen,2008:3) .

وذكر (Crosby & Prescod,2009:18) بأن القدرة المعرفية تتعلق بالنشاط العقلي مثل التفكير، والتذكر، والتعلم ، واستخدام اللغة . وعرفها (Unger et al,2009:28) بأنها مؤشر ثابت للمهارات والأداء . او انها القدرة على الاحتفاظ بالمعلومات الموثوقة وتقييمها ، وتطبيق هذه المعلومات في المجالات المختلفة لاتخاذ القرارات السليمة (Bostrom & Sandberg,2009:331) . ومن وجهة نظر (Lubinski,2009:351) فإن التمكين المعرفي تمثل الذكاء العام (العامل العام ) الذي يدعم عدداً من العوامل المحددة على سبيل المثال القدرات الرياضية ، والمكانية ، واللفظية ، وان هذه القدرات تشمل القدرة على التفكير ، والتخطيط ، وفهم الافكار المعقدة ، والتعلم بسرعة ، وحل المشاكل ، والتفكير المجرد .

وذهب (Ortiz et al,2010:1) الى تعريف التمكين المعرفي بأنها تلك المهارات التي تشكل الذكاء العام للفرد . وفي السياق نفسه عرفها (Joseph & Newman,2010:59) بأنها ذخيرة كاملة من المهارات المكتسبة والمعرفة والتعلم ، والتوجهات الفكرية في الطبيعة المتاحة في أي فترة من الزمن . او انها مهارات تجهيز المعلومات التي يمكن أن تزيد من تدريب وإنتاجية الأفراد، وتستخدم في مجموعة واسعة من المجالات بما في ذلك مكان العمل، وإن هذه المهارات يمكن تطويرها وتحويلها إلى مهارات ذات صلة بالوظيفة (Barone & Werfhorst,2011:488) . وبذلك فإن التمكين المعرفي تمثل الإمكانات المطلوبة للقيام بأعمال او تصرفات معينة وهي ضرورية ولكنها لا تتيح شروطاً كافية لأحداث السلوك ولا بد ان تتحدد القدرة مع الجهد لأحداث السلوك (الكبيسي والنعيمي ، 2011 : 62) .

وأكد (Vasconcelos et al,2013:68) على أن التمكين المعرفي هي مؤشر مهم لعدة نتائج في الحياة اليومية بما في ذلك الإنجازات الاجتماعية ، والأداء الوظيفي ، والتحصيل الدراسي ، والإبداع ، وان الادوات المستخدمة لتقييم المهارات المعرفية للمرشحين تكون على شكل اختبارات نفسية او اختبارات معرفية لاختيار الموظفين . وعرف (الأعظمي ، 2013: 36) التمكين المعرفي بأنها القدرة على الجمع بين الخبرة والقابليات والمهارات والتفكير من أجل تنفيذ المهام بدقة ونجاح . في حين أوضح (Gill & Prowse,2014:3) بأن التمكين المعرفي والمهارات الشخصية تؤثر على السلوك والنجاح والتعلم في التفاعلات الاستراتيجية المتكررة . وان قلة هذه القدرات قد يؤدي الى التحامل والنزعة العرقية بين الافراد (Hodson & Dhont,2015:15) .

وعرف (Zhou, 2016,2) التمكين المعرفي بأنها القدرة على التخطيط ومعالجة المعلومات المعقدة ، والتعلم من التجربة ، والانخراط في أشكال مختلفة من التفكير للتغلب على العقبات. وان هناك علاقة ايجابية بين القدرة المعرفية والثقة مما يشير الى أن التمكين المعرفي المرتفعة من المرجح أن تكون استراتيجيات مهيمنة في وجود الافضليات الاجتماعية (Garza & Smith, 2016:2) .

ومن خلال التأمل في المفاهيم السابقة للقدرة المعرفية التي تم تناولها من قبل الباحثين يلاحظ الباحث أن هناك تعدداً في وجهات النظر حول مفهوم التمكين المعرفي نظراً للاختلاف في مداخل



وذكر (Wilk & Sackett, 1996:964) بأن التمكين المعرفي تلعب دوراً مهماً في التنقل المهني لأداء مختلف الأدوار وفي مختلف الوظائف. وأشار (Unger et al, 2009:28) الى ان اهمية التمكين المعرفي تتمثل بكونها تساعد على اكتساب المعرفة والمهارات في المهام المعقدة، التنبؤ بأداء العمل، النجاح في التدريب، تعدد شروطا اساسيا للتعلم، وكذلك تساعد على التنظيم الفكري للعمل. وفي السياق نفسه أكد (Ones & Viswesvaran, 2002:15) على أن التمكين المعرفي لديها صلاحية عالية للتنبؤ بتقييمات الاداء ونجاح التدريب في جميع الوظائف، ولها دور رئيسي في الاداء الوظيفي من خلال اكتساب المعرفة الوظيفية.

وأوضح (Gustafsson & Woiff, 2015:176-177) بأن التمكين المعرفي ذات اهمية كبيرة بكونها تساعد على حل المشكلات الجديدة او الحالات التي لا تقدم فيها اجابات، وتعتبر محدداً مهماً لتنمية قدرات الافراد، وتساعد على اكتساب المهارات والمعرفة في وقت مبكر، وتستخدم في المجالات التي تتطلب فهم العلاقات المعقدة مثل القراءة والحساب والتفسير المجرد، والقدرة على معالجة المعلومات في مختلف المجالات. وفي الاتجاه نفسه ذكر (Furnham, 2008:38) بأن التمكين المعرفي تساعد الافراد على التعلم بشكل أسرع، ويكون لديهم مخزون كبير من المعرفة، ويميلون الى أن يكونوا أكثر ثقة بأنفسهم فكرياً، وكذلك تساعد على حل المشاكل بكفاءة أكبر وبالتالي فإن التمكين المعرفي هي أفضل مؤشر لأداء العمل.

في حين أشار (Joseph & Newman, 2010: 58) الى أن أهمية التمكين المعرفي تتمثل بالقدرة على تنفيذ المنطق الدقيق، والقدرة على استخدام العواطف والمعرفة لتعزيز الفكر. ومن وجهة نظر (Herrmann et al, 2008:1360) فإن اهمية التمكين المعرفي تتمثل بما يلي: انجاز جميع العمليات المعرفية بكفاءة عالية، ذاكرة أكبر والتعلم بسرعة، السرعة في معالجة الإدراك الحسي، استنباط استنتاجات قوية، التخطيط لأطول وقت ممكن، التطور والاستجابة مع البيانات المحددة نسبياً.

وأوضح (Zhang et al, 2013) بأن التمكين المعرفي تساعد على معالجة المعلومات المعقدة في الحياة اليومية ابتداءً من حل المشاكل الى التكيف الاجتماعي، والتنبؤ بالأداء الأكاديمي بشكل أفضل، والدقة والكفاءة في اداء المهام المطلوبة، وكذلك تساعد على اختيار افضل الاستراتيجيات لحل المشاكل الجديدة. وفي الصدد ذاته أكد (Fulmer & Barry, 2004:247) على أن التمكين المعرفي تنطوي على التخطيط، وحل المشاكل، والتفكير المجرد، وفهم الأفكار المعقدة، والتعلم بسرعة، والتعلم من الخبرة.

### 3. خصائص التمكين المعرفي

تشير القدرة المعرفية إلى الفروق الفردية في المعلومات والقدرة على المعالجة و القدرة على التعلم، وان الأفراد الذين لديهم مستويات عالية من التمكين المعرفي قادرون على تمثيل المزيد من المعلومات في الفضاء المعرفي ومعالجة البيانات التي توجه السلوك (الذاكرة العاملة)، والتعلم من تجاربهم السابقة وتطوير كفاءتهم بسرعة أكبر (Lepine et al, 2000:567).

وأوضح (Benjamin, 2012:4) بأن القدرة المعرفية ترتبط ببعض التفضيلات القياسية (النتائج السلوكية) وكذلك ترتبط ارتباطاً

دراستها الا انها تصب في تحقيق غايات واهداف مشتركة حيث اتفق معظم الباحثين على مركزات رئيسية تعبر في معانيها ومحتواها عن مفهوم التمكين المعرفي أهمها: المهارات القائمة على ذكاء الشخص، اكتساب الخبرة والمعرفة والتعلم من التجارب السابقة، أفضل مؤشرات الأداء الوظيفي والنجاح في التدريب، التفكير المنظم وحل المشكلات غير المألوفة، القيادة والعمل الجماعي وسهولة التعامل مع الآخرين، التجديد والتطوير التنظيمي من خلال القدرة على الابداع والابتكار، المسؤولية وتحمل المخاطر، التصرف بحكمة واتخاذ القرارات المناسبة، صياغة خطط العمل المستقبلية والتكيف مع المتغيرات البيئية.

### 2. أهمية التمكين المعرفي

ان القدرات والمهارات المعرفية تعتبر مصدر الميزة التنافسية ونقاط القوة التي تساعد المنظمات في تحقيق التميز والتفوق والنجاحات المتعددة في مختلف المجالات وعلى الاصعدة كافة.

اذ يرى (Carroll, 1993:25-27) ان اهمية التمكين المعرفي تكمن من خلال تأثيرها الكبير على التقدم التعليمي والنجاح في الحياة المهنية، وان الافراد الذين يتمتعون بقدرات معرفية عالية يمكن أن تصلهم إلى الشهرة، وكذلك تحقق التمكين المعرفي التكافؤ في الفرص والعدالة الاجتماعية، وتساعد على ترتيب المهن على وفق المستوى الفكري للأفراد، وكذلك تساعد على اتخاذ القرارات التي تتطلب مستوى عالياً من الفكر.

وأشار (Green & Macqueen, 2008:16) الى أن اهمية التمكين المعرفي تتمثل بما يلي: المستويات العالية من التمكين المعرفي تؤدي إلى مستويات عالية من الأداء في جميع الوظائف، تتنبأ بالأداء الوظيفي بشكل أفضل في الوظائف الأكثر تعقيداً، تتنبأ بالأداء القياسي الموضوعي الأفضل مثل تقييمات المشرف، تحل المسائل الأكثر أهمية للأفراد ومنظمتهم، اي لا توجد هناك أي عقبات امام التمكين المعرفي.

ونوه (Morgeson et al, 2005:400) الى أن التمكين المعرفي يمكن أن تكون شرطاً مسبقاً لأنواع معينة من السلوكيات والادوار الاضافية، لأنه من المرجح ان ترتبط القدرات الحالية للأفراد بزيادة اتساع الادوار لذا يجب ان يكون شاغلو الوظائف قادرين على اداء مهامهم بصورة جيدة ليكونوا اكثر استعداداً لآتساع تلك الادوار والمهام الجديدة. وفي السياق ذاته ذكر (Palumbo et al, 2005:13) بأن التمكين المعرفي تؤثر على اكتساب المعرفة الوظيفية وهذه المعرفة تؤثر بدورها على الاداء الوظيفي وبالتالي تستخدم التمكين المعرفي في كثير من الاحيان كمؤشر للأداء.

ومن وجهة نظر (Murphy, 1989:189) فإن التمكين المعرفي تساعد على اكتساب وتطبيق المعرفة الوظيفية، والقدرة على حل المشاكل الجديدة وإصدار الأحكام الخاصة في الحالات التي لا تطبق فيها الإجراءات الروتينية. وفي السياق ذاته أوضح (Quek, 2005:238-239) بأن التمكين المعرفي تساعد على سد احتياجات العمل، وتحقيق الاجتهاد والاعتمادية، وتحديث متطلبات المهارات المهنية، وأداء الاعمال بنجاح بغض النظر عن الاختلافات الثقافية، وتطبيق التكنولوجيا لتحقيق أقصى قدر ممكن من الانتاجية، وكذلك تساعد على اكتساب مهارات التعامل مع الآخرين ومهارات المعرفة ومهارات تحسين القيمة لأداء العمل بنجاح.

## ثانياً. السمعة التنظيمية

### 1. مفهوم السمعة التنظيمية

لقد أصبحت المنظمات في السنوات الاخيرة لا تركز على تقديم منتجات وخدمات عالية الجودة فقط ، وانما تسعى لتحقيق التفوق والتميز وكسب رضا وولاء الزبائن من خلال الادارة الفكرية المتميزة لسمعة المنظمة .

ان السمعة عبارة عن مصطلح متعدد الواجه له معنى مختلف في كافة التخصصات ومن جهات نظر مختلفة ، فمثلا يرى خبراء الاستراتيجية أن سمعة المنظمة كمصدر للميزة التنافسية ، أما بالنسبة للمحاسبين هي تفضيل غير محدد او نوع من الشهرة تتقلب قيمتها في الاسواق ، وبصفة عامة تعرف سمعة المنظمة بأنها مجموعة من التصورات والتقييمات لجميع أصحاب المصالح المعنيين فيما يتعلق بالأداء، المنتجات والخدمات، والأفراد، والمنظمات، الخ (Wiedmann & Buxel,2005:145) .

وعرف (Fombrun & Shanley,1990:233) السمعة التنظيمية بأنها الرأي العام حول كيفية مقارنة منتجات المنظمة ووظائفها ومهامها وإمكاناتها بعروض المنظمات المنافسة . في حين أشار (Hall,1992:136) الى أن سمعة المنظمة تمثل الموجودات غير الملموسة مثل الملكية الفكرية والعلامة التجارية وبراءات الاختراع التي توفر ميزة تنافسية مستدامة للمنظمات التي تتمتع بسمعة قوية . وذهب (Milewicz & Herbig,1994:41) الى تعريفها بأنها مركب من جميع المعاملات السابقة على مدى عمر المنظمة ، وان تكوينها يتطلب اتساق إجراءات المنظمة على مدى فترة طويلة، وتفقد المنظمة سمعتها إذا فشلت مراراً وتكراراً في الوفاء بنواياها المعلنة أو إشارات السوق .

وعرف (Gray & Balmer,1998:696) سمعة المنظمة بأنها تقدير المنظمة من قبل الهيئات المكونة لها ، المتمثلة في سمعة عالية أو منخفضة أو متوسطة . كما عرفها (Deephouse,2000:1093) بأنها تقييم المنظمة من قبل أصحاب المصلحة من حيث تأثيرها وتقديرها ومعرفتها ، وتنتج سمعة المنظمة من خلال تفاعلات المنظمة مع أصحاب المصلحة .

وعرف (Carmeli & Cohen,2001:129) السمعة التنظيمية بانها نتيجة لعملية تنافسية تشير فيها المنظمات الى خصائصها الرئيسية من أجل تعظيم وضعها الاقتصادي وغير الاقتصادي (الاجتماعي) . كما عرفها (Roberts & Dowling,2002:1078) بانها سمعة تنظيمية عامة تعكس مدى رؤية أصحاب المصلحة الخارجيين للمنظمة على أنها جيدة وليست سيئة ، لذا فإن سمعة المنظمة يتم تحديدها من قبل الدوائر الخارجية بالاعتماد على الجهود السابقة للمنظمة . أو انها تقدير جماعي لسلوك المنظمة السابق ونتائجها التي تصور قدرتها على تقديم نتائج قيمة لأصحاب المصلحة المتعددين (Bromley,2002:36-37) .

ومن وجهة نظر (Shamsie,2003:199) فإن السمعة تمثل مستوى الوعي الذي يمكن المنظمة من تطوير نفسها . وذهب (Schwaiger,2004:50) الى تعريفها بأنها بناء المواقف التي لا يمكن الوصول اليها الا من خلال السمات الدلالية. ويؤكد (Zabala et al,2005:61) على ان السمعة هي هيبية الحفاظ على المنظمة بمرور الزمن استناداً الى مجموعة من القيم المشتركة والاستراتيجيات

كبيراً بالعلوم المعرفية وفي الكثير من الحالات ان الافراد ذوي المهارات المعرفية الكبيرة هم أكثر كفاءة في الحكم وصنع القرار وتخفيض التكاليف وتأطير الخسائر . في حين أكد (Strauss&Margalit,2012:187) على أن هناك خمس خصائص للقدرات المعرفية الطبيعية تتمثل بما يلي : (أ) معقدة هيكلياً لحل نوع معين من مشكلة التكيف، (ب) تتطور دون أي جهد واع حتى في غياب التعليم الرسمي ، (ج) يتم تطبيقها دون أي وعي بالمنطق الكامن وراءها ، (د) قدرات أكثر عمومية لمعالجة المعلومات او التصرف بذلك ، (هـ) تتطور بشكل موثوق في جميع الافراد العاديين .

ويرى (Furnham,2008:194) أن خصائص التمكين المعرفي تتمثل بالاتي : (أ) تعد مؤشراً صالحاً للتعلم والنجاح ، (ب) يعتمد نجاح التدريب عليها من خلال تقييمات المشرف والمعرفة المكتسبة ، (ج) اختباراتها تنتبأ بالنتائج عبر الوظائف المختلفة، (د) تتوقع الأداء الوظيفي بشكل جيد لأنه مرتبط بالسرعة وجودة التعلم ، (هـ) تمتلك القدرة على التكيف والقدرة على حل المشاكل . في حين ذكر (Dilchert et al,2007:619) بأن الأفراد ذوي المستويات العالية من التمكين المعرفي يمتلكون ما يكفي من التبصر وعدم الانخراط في السلوكيات المنحرفة (التأثير المثبط) ، وارتفاع التحصيل التعليمي لديهم ، والحصول على المزيد من المراكز والفرص في البيئة العادية والاجتماعية .

وأشار (Gouchie & Kimura,1991:323) الى أن أداء المرأة افضل من أداء الرجل في المهام التي تنطوي على المهارات اللفظية والسرعة المعرفية والبراعة اليدوية الدقيقة في حين يتميز الرجال بالقدرات البصرية المكانية المتوقعة والقدرة على التفكير الرياضي والاستهداف وهناك أدلة تشير الى ان بعض الاختلاف في الاداء المعرفي هو نتيجة الفوارق في المستويات المزمنة للهرمونات الجنسية . في حين ذكر (Richards et al,2004:4) بأن القدرات العالية قد تزيد احتمال الدخول الى بيئة صحية ومحفزة تحافظ على السلوك في مرحلة النضوج مثل عدم ممارسة التدخين ، وان التمكين المعرفي تعكس مباشرة خصائص الجهاز العصبي المركزي مثل سرعة التفكير والمعالجة ، وازدادت بأن القدرة المعرفية هي التي تحدد معدل انخفاض الاداء المرتبط بالعمر ولاسيما في المهام التي تتطلب الجهد والتركيز .

وانتبت (Song & Porath,2005:237-238) من خلال دراسته ان هناك خمس خصائص معرفية مشتركة للأفراد الموهوبين تتمثل بما يلي : (أ) حب استطلاع غير عادي ، (ب) شدة (قوة) غير عادية، (ج) ابداع غير عادي ، (د) فهم وتعلم غير عادي ، (هـ) ذاكرة غير عادية، وان هذه الخصائص المعرفية الخمسة المشتركة كانت نتيجة التمكين المعرفي المشتركة التي تتوافر لدى هؤلاء الموهوبين ، فقد تنتج القدرة العالية على ايجاد العلاقات حب استطلاع غير عادي على مستوى التنشيط ، وعلى مستوى الاداء، وان الوظائف التنفيذية العالية الكفاءة مثل (التخطيط وصنع القرار والتنظيم) قد تنتج قوة غير عادية ، وكذلك فإن القدرة العالية على ايجاد علاقات جديدة او استدلالية قد تنتج ابداعاً غير عادي ، تعلم وفهم غير عادي ، وذاكرة غير عادية على مستوى الاداء ، وباختصار فإن الخصائص المعرفية غير العادية على مستوى الاداء قد تكون نتيجة حب استطلاع غير عادي على مستوى التنشيط .

والمعقدات الجماعية حول قدرة المنظمة على تلبية حاجات مختلف أصحاب المصلحة ، ويمكن تحديد السمعة على وفق صيغة بسيطة : السمعة = مجموع الصور = (الأداء والسلوك) + الاتصالات . وأوضح ( Adeosun & ) بأن سمعة المنظمة تعد موجودات غير ملموسة وأن تقييمها أمر معقد ومثير للجدل .

ومن وجهة نظر (رشيد والزبيدي، 2014: 17) فإن السمعة التنظيمية هي الانطباع الذهني الشامل الذي يتشكل من قبل مختلف أصحاب المصالح المتعاملين مع المنظمة حول أنشطتها وأنظمتها وقراراتها وسياساتها والذي يتحدد في ضوء استمرار علاقاتها وتعاملهم ودعمهم من عدمه ، وبالتالي فإنها تتجسد في كل الجهود والانجازات المتميزة التي ترمي من ورائها تلك المنظمات كسب رضا المجتمع وتحقيق رفاهيته . في حين أشار ( Gamez et al,2015:2) الى أن سمعة المنظمة هي موجودات لا يمكن تعويضها أو الاستغناء عنها وتوزع بشكل غير متساو داخل القطاعات ومصدرها الحواجز من خلال التمايز .

وذكر (Weng & Chen,2016:4) بأن سمعة المنظمة تعكس القيمة الثابتة الناتجة عن الابتكار الداخلي والتوظيف . كما عرفها (Cabral,2016:1) بأنها رأي الجمهور حول منظمة معينة ، وان هذا الرأي ينتج من تجربة كل فرد وكذلك من الاستماع الى تجارب الآخرين من خلال (وسائل الإعلام الرئيسية ، وسائل الاعلام الاجتماعية) . او انها مجموعة من الصفات المنسوبة الى المنظمة استندت من سلوكياتها وأفعالها السابقة (Ghosh,2016:3) . في حين ذهب (Lee et al,2017:2) الى تعريفها بأنها درجة تقييم أصحاب المصلحة للمنظمة بشكل إيجابي على سمة محددة .

وفي ضوء ما سبق يتضح بأن السمعة التنظيمية باتت موضوعا هاما للمناقشات بين الباحثين والممارسين ، اذ نلاحظ من خلال التأمل في الأدبيات العلمية السابقة أن هناك جهات نظر متعددة للباحثين حول مفهوم السمعة التنظيمية ، نظرا للتوسع والاختلاف في مجال دراستها ، الا انها تتمحور حول مرتكزات اساسية تعبر في مضامينها عن مفهوم السمعة التنظيمية تتمثل بما يلي : احترام وتقدير أصحاب المصلحة للمنظمة ، الموجودات غير الملموسة ، الجهود السابقة للمنظمة ، تصورات وتقييمات المراقبين الخارجيين ، أداء وسلوك واتصالات المنظمة ، مصدر الميزة التنافسية ، الإدارة الفكرية المتميزة لموجودات المنظمة ، التكيف مع المتغيرات السريعة وتلبية حاجات المجتمع ، المردودات المالية والاقتصادية ، جذب الموارد المادية والفكرية ، الصورة والعلامة التجارية المميزة ، جودة المنتجات والخدمات .

## 2. أهمية وفوائد السمعة التنظيمية

نتيجة تحديات المنافسة والتغيرات والتطورات السريعة التي تواجهها منظمات الاعمال برزت أهمية السمعة التنظيمية في النشاطات كافة وعلى مختلف الاصعدة ، إذ تعد سمعة المنظمة الركيزة الاساسية في خلق قيمة المنظمة ، والاحتفاظ بالزبائن على المدى الطويل ، وبناء علاقات طيبة مع مختلف أصحاب المصالح .

اذ بين (Kanto et al,2013:731) أن سمعة المنظمة ذات أهمية حيوية وقد نمت بسرعة خلال العقدين الماضيين باعتبارها واحدة من الموجودات غير الملموسة ، ويمكن أن تؤدي إلى العديد من الفوائد الاستراتيجية للمنظمة ، مثل خلق حواجز دخول السوق ، وتعزيز

والسمات التي تحقق استدامة وتمايز المنظمة عن طريق الادارة الفكرية لرأس المال (الموجودات غير الملموسة).

في حين اتفق ( Trota & Chun,2005:94 ; Cavallaro,2012:21) على تعريف سمعة المنظمة بأنها توليفة من الآراء والتصورات والمواقف من أصحاب المصلحة في المنظمة بما في ذلك الموظفين والزبائن والموردين والمستثمرين والمجتمع ، لذا فإنها تمثل بناء جماعي متعدد الأبعاد . وعرفها ( Tucker & Melewar,2005:378) بأنها مدى احتفاظ المنظمة باحترام وتقدير كبير . او هي مفهوم اقتصادي يلتقط الاختلافات بين الجودة المدركة والجودة الفعلية لتوليد الامتيازات المستندة إلى الجدارة والأداء (Washington & Zajac,2005:283).

وتناول (Rindova et al,2005:1033) مفهوم السمعة التنظيمية من منظورين مختلفين : المنظور الاول (المنظور الاقتصادي) : يستند الى توقعات المراقبين او تقديرهم لسمعة معينة للمنظمة وخاصة قدرة المنظمة على الإنتاج ، المنظور الثاني (منظور أصحاب المصلحة) يمثل كيف أن مجموعة أصحاب المصلحة المتعددة تشكل سمعة المنظمة من خلال التبادل المعلوماتي، والتأثير الاجتماعي بين المتغيرات المختلفة . وأشار (Brammer et al,2006:1) الى أن سمعة المنظمة هي تمثيل الإدراك الحسي لأفعال المنظمة السابقة والافاق المستقبلية التي تصف جاذبيتها الشاملة لجميع مكوناتها الرئيسية بالمقارنة مع غيرها من المنافسين الرئيسيين .

واتفق ( Wang et al,2015:1 ; Etnenson & Knowles,2008:19) على تعريف السمعة التنظيمية بأنها مفهوم مركزي يركز على المصداقية والاحترام الذي لدى المنظمة بين مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة ، بما في ذلك الموظفين والمستثمرين والزبائن والمنظمين والصحفيين والمجتمعات المحلية . او هي الأحكام الجماعية للمراقبين في المنظمة التي تقوم على تقييم الآثار المالية والاجتماعية والبيئية المنسوبة إلى تلك المنظمة (Barnett & Hoffman,2008:1) .

وعرف (Konieczna,2010: 101) سمعة المنظمة بأنها تقييم أصحاب المصلحة لأنشطة المنظمة على المدى الطويل، والسلوك، والنتائج التي تخلق بعض التوقعات والرأي حول خدمات المنظمة وأنشطتها المستقبلية. وعرفها (Helm,2011:657) أيضا بأنها حكم تقييمي عالمي مستقر زمنياً حول المنظمة الذي يتم تقاسمه من قبل اصحاب المصلحة المتعددين، وأشار الى أنها متجذرة من التصورات الإجمالية بشأن السلوك العام، والأداء المالي، والإنجازات الأخرى للمنظمة . في حين تناول (Shamma,2012:155) مفهوم السمعة من منظورين : المنظور الأول (الداخلي): يضم جميع جوانب التسويق للمنظمات بما في ذلك (صورة المنظمات ، العلامات التجارية ، الوحدات ، الاتصالات ، شخصية المنظمات) ، اذ ان دمج جميع هذه المفاهيم معا تشكل سمعة المنظمات ، المنظور الثاني (الخارجي) : يتمثل بتصورات أصحاب المصلحة للمنظمة .

واتفق ( Tromp,2012:8 ; Hendriks,2016:24) على تعريف سمعة المنظمة بأنها تصور أو حكم من أصحاب المصلحة حول قدرة المنظمة على خلق القيمة استنادا الى الإجراءات الماضية ، وهي توفر آفاقا مستقبلية وتخلق مكانة بارزة للمنظمة . كما عرفها (Behestifar & Korouki,2013:16-17) بأنها مجموعة من



الاحتراف بالزبون ، وتعزيز المزايا التنافسية. وفي الاتجاه نفسه ذكر (Omar & Williams,2006:269) بأن سمعة المنظمة توفر ميزة تنافسية ، فكما كانت جودة المنظمة أفضل زادت شعبيتها واستمرار زبائنها في استخدام منتجاتها وخدماتها.

وأشار (Feldman et al,2014:56) إلى أن الفوائد الرئيسية لسمعة المنظمات الجيدة تتمثل بما يلي : تحسين تصورات المستهلك لجودة المنتجات أو الخدمات ، تحسين القدرة على توظيف الافراد الموهوبين والاحتفاظ بهم في المنظمات ، رفع معنويات الموظفين وبالتالي زيادة القدرة على الانتاج ، حماية قيمة المنظمة ، المساعدة على التوسع الدولي ، اجتذاب اكبر عدد من المستثمرين (مصدقية جيدة) ، تمييز المنظمة عن منافسيها ، سهولة الحصول على رأس المال . وبذلك فإن السمعة الجيدة تزيد من قيمة المنظمات وتوفر ميزة تنافسية مستدامة ، إذ يمكن للمنظمات تحقيق أهدافها بسهولة أكبر إذا كان لديها سمعة طيبة بين أصحاب المصلحة (Iwu-Egwuonwu,2011:201) .

وذكر (Walker,2010:357) بأن دور السمعة التنظيمية يزداد أهمية في الاسواق التنافسية ، ويمكن أن تؤدي السمعة الجيدة الى العديد من المنافع الاستراتيجية للمنظمة مثل خفض التكاليف ، وتقديم اسعار متميزة ، وجذب المتقدمين والمستثمرين ، وزيادة الربحية ، وخلق الحوافز التنافسية . في حين أشار (Eryilmaz,2016:8) الى أن السمعة الايجابية تخلق بعض الفوائد لمنظمات الاعمال مثل نمو المنظمة و تراكم الزبائن ، أما بالنسبة للمنظمات التعليمية فإن سمعة الجامعة تؤثر على مستويات الولاء للطلاب . وفي الصدد نفسه أوضح (Behestifar & Korouki,2013:18) أن السمعة الجيدة تؤثر بشكل إيجابي على أداء المنظمة ، وتساعد على كسب المواهب ، وتعزز الاحتفاظ بالموظفين ، وتحقيق نسبة أرباح كبيرة .

اما (Schulz & Johann,2018:40) فقد نوهوا الى أن السمعة الجيدة تشكل مورد غير ملموس يصعب تكراره ، بحيث تسهل الوصول إلى الموارد التي يسيطر عليها أصحاب المصلحة الرئيسيون ، وبذلك تؤثر على قدرة المنظمة في خلق والحفاظ على ميزة تنافسية تؤدي في النهاية إلى أداء أفضل . وكذلك أوضح (Eberl & Schwaiger,2005:839) بأن السمعة تؤدي الى زيادة الدخل وخفض التكاليف الرأسمالية وتكاليف الموظفين ، وباختصار فإن السمعة هي مصدر الميزة التنافسية .

وأوضح (Dijkmans et al,2015:59) بأن أهمية سمعة المنظمة تتمثل بما يلي : تعد من العوامل الرئيسية في عملية اختيار الموردين من قبل الزبائن المحتملين ، يمكن أن تخلق السمعة الايجابية حوافز تمنع دخول المنافسين للسوق ، حماية المنظمة في أوقات الأزمات، تزيد من رغبة أصحاب المصلحة للاستثمار في المنظمة ، وكذلك تمكن المنظمة من اجتذاب موظفين ذوي جودة عالية والحصول على عوائد أفضل . وأكد (Chun,2005:104) على أن السمعة الجيدة تؤدي إلى انخفاض معدل دوران الموظفين ، وتساعد على الاتصال والتفاعل مع الزبائن ، لذلك فإن تحسين السمعة يتطلب تغييرات في الأنشطة التنظيمية الأساسية .

ويرى (Ljubojevic,2008:222) بأن السمعة الايجابية تساعد المنظمات في الحصول على الموظفين الجيدين وكذلك الحصول على رأس المال ، وجذب المستهلكين وزيادة ولائهم ، وتعد عاملاً أساسياً في

الأداء التنافسي ، فمن دون سمعة جيدة من الصعب جداً على المنظمات البقاء على قيد الحياة أو إحراز التقدم . وأشار (Marcellic-Warin&Teodoresc,2012:7) الى أن سمعة المنظمة تعد من الأصول الرئيسية التي تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية مثل خلق القيمة ، والنمو المربح ، والميزة التنافسية المستدامة ، وان سمعة المنظمة هي فريدة من نوعها ويستحيل نسخها ويمكن ان تساعد على حماية المنظمة في الظروف الاقتصادية الصعبة وحالة حدوث الأزمات.

وقسم (Konieczna,2010: 101) فوائد سمعة المنظمة الى ثمانية مجموعات تتمثل بما يلي : جذب شركاء وزبائن جدد وموظفين أفضل ، الرضا العالي للعاملين وأصحاب المصلحة ، تقديم خدمات جديدة أكثر نجاحاً، الاستدامة الجيدة في السوق خلال فترات الازمات ، المساعدة على تعزيز العلاقات مع الموردين والموزعين وأصحاب المصلحة الآخرين ، الميزة الاستراتيجية ، التأثير على الشؤون السياسية والقانونية . ومن وجهة نظر (Weng & Chen,2016:2) فإن السمعة الايجابية تجعل المنظمات قادرة على زيادة أسعار أسهمها، وتحسين قدرتها التنافسية ، وتمكنها من الاحتفاظ بالموظفين المتميزين ، وخفض تكاليف حقوق الملكية .

في حين ذكر (Waymer & Slette,2013: 473) بأن السمعة الجيدة تحقق العديد من الفوائد مثل قدرة المنظمات على فرض أسعار متميزة ، وجذب الزبائن المحتملين ، وتعزيز الوصول إلى أسواق رأس المال ، وجذب المستثمرين . وقد نوه (Omar et al,2009:178) بأن المنظمات ذات السمعة الإيجابية تقدم مهمتها الأساسية وهويتها بطريقة أكثر انتظاماً واتساقاً ، إذ تعد السمعة الجيدة محفزاً هاماً لعلاقات تنظيمية ناجحة مع الزبائن ، والتي يمكن أن يكون لها تأثير كبير على أداء أعمال المنظمة .

### 3. خصائص السمعة التنظيمية

لقد تناول بعض الكتاب والباحثين خصائص السمعة التنظيمية من جوانب عديدة لما لها من أهمية كبيرة في خلق القيمة الاستراتيجية للمنظمات .

فقد أشار (Marcellic-Warin&Teodoresc,2012:11) الى أن هناك تسع خصائص للسمعة التنظيمية تتمثل بما يلي : الابتكار ، السلامة المالية ، إدارة الافراد ، الاستخدام الحكيم لموجودات المنظمات ، التكيف مع المجتمع والبيئة ، جودة الإدارة ، الاستثمار الطويل الأجل ، جودة المنتجات والخدمات ، القدرة التنافسية العالمية .

في حين ذكر (Carmeli & Cohen,2001:127) بأن سمعة المنظمة تتكون من أربع خصائص مترابطة هي : المصدقية ، الموثوقية ، المسؤولية ، الثقة .

أما (Behestifar & Korouki,2013: 17) فقد بينا بأن هناك عدة خصائص تميز بها السمعة التنظيمية تتمثل بما يلي : العلامة التجارية المميزة للمنظمات في مجال التسويق ، نوع من النوايا الحسنة في مجال المحاسبة ، مظهر من مظاهر الهوية المؤسسية في مجال نظرية المنظمة ، حاجز محتمل يمنع دخول السوق في مجال الإدارة ، تجعل من الممكن المقارنة بين المنظمات ، تدل على الإجراءات والسلوك في المستقبل.

وأشار (Kim & Yang,2013:577) الى أن خصائص السمعة التنظيمية تتمثل بما يلي : تستند على الإدراك ، تمثل التصور الكلي

ليس كافياً أن تكون أداة القياس صادقة فقط وإنما هناك صفة أخرى لا بد من توافرها ألا وهي الثبات ويعني الثبات بأن يعطي اختبار المقياس النتائج نفسها اذا ما أعيد على الأفراد أنفسهم في الظروف نفسها، ويعرف الثبات بأنه الاستقرار في النتائج بوجود فاصل زمني (العززي، 2013: 9 - 10). وأيضاً يعرف بأنه نسبة التباين الحقيقي الى التباين الكلي او مربع معامل الارتباط بين القيم الحقيقية والقيم الظاهرية ويساعد الثبات الحصول على مؤشر احصائي نحكم من خلاله على دقة المقياس ويسمى هذا المؤشر بمعامل الثبات (الحسناوي، 2015: 183). وقد تم حساب معامل الثبات لأداة قياس البحث باستخدام معامل ارتباط (Alpha Cronbach) الموضح في الجدول (1).

لجميع أصحاب المصالح، يمكن أن تكون ايجابية او سلبية، تستند على طبيعة المقارنة بين المنظمات، مستقرة نسبياً. وأوضح (Fombrun,1996:100) بأن هناك عدة صفات تميز المنظمات ذات السمعة الجيدة بما في ذلك: بيئة تعزز الثقة، الرغبة في تمكين الموظفين، القدرة على إلهام الفخر، القدرة على توليد أرباح قوية، الحفاظ على الاستقرار، إظهار آفاق جيدة للنمو، القدرة على تحسين الجودة ووضع الزبون اولاً، الرغبة في خدمة المجتمع ولاسيما فيما يتعلق بالجوانب البيئية.

### الجانب العملي

#### اختبار ثبات اداة قياس البحث

الجدول (1) معاملات الثبات لأداة قياس البحث

المتغير	معامل Alpha Cronbach للمتغير	البعد	معامل Cronbach لكل بعد
التمكين المعرفية	0.762	التفكير المنظم	0.857
		الذكاء	0.874
		الحدس	0.730
		الابداع	0.757
السمعة التنظيمية	0.933	التجديد والتطوير	0.845
		الجودة	0.924
		الجاذبية	0.922
		الأداء	0.906
		المسؤولية	0.920

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

أ. الاتساق الداخلي للقدرات المعرفية  
يوضح الجدول (2) قيم معاملات الارتباط بين فقرات وأبعاد التمكين المعرفي المتمثلة بـ (التفكير المنظم، الذكاء، الحدس، الابداع، التجديد والتطوير) وتشير النتائج الى وجود علاقات ارتباط معنوية قوية بين الفقرات والأبعاد تراوحت بين (0.574 - 0.790) عند مستوى 0.01، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي عالٍ بين فقرات وابعاد القدرات المعرفية.

ج. الاتساق الداخلي للسمعة التنظيمية  
يوضح الجدول (2) قيم معاملات الارتباط بين فقرات وأبعاد السمعة التنظيمية المتمثلة بـ (الجودة، الجاذبية، الاداء، المسؤولية) وتشير النتائج الى وجود علاقات ارتباط معنوية قوية بين الفقرات والأبعاد تراوحت بين (0.551 - 0.908) عند مستوى (0.01)، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي عالٍ بين فقرات وأبعاد السمعة التنظيمية.

نلاحظ من الجدول (1) أن قيم معاملات (Alpha Cronbach) كانت جميعها أكبر من (0.70) وهي أقل قيمة مقبولة احصائياً على مستوى البحوث السلوكية (Tavakol & Dennick,2011:54). مما يدل على أن أداة قياس البحث تتصف بالدقة والثبات العالي.

#### رابعاً: قياس الاتساق الداخلي

للتحقق من مدى وجود الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس والابعاد التي تنتمي اليها هذه الفقرات استخدم في هذا البحث معامل الارتباط (Spearman's rho) باعتباره أحد الأدوات الرئيسية التي تقيس العلاقة بين متغيرين أو أكثر في حالة المقاييس الرتبوية، فضلاً عن كونه الأكثر استعمالاً في الحياة العملية من الأدوات الأخرى، وملائمته لتعدد متغيرات البحث وحجم عينته الكبير، ويوضح الجدول (1) نتائج الاتساق الداخلي وعلى النحو التالي:

الجدول (2) معاملات الارتباط بين فقرات المقياس وأبعاده

مستوى المعنوية	معامل ارتباط (Spearman's rho)	الفقرات	المتغيرات الفرعية	المتغيرات الرئيسية
0.01	0.648**	1	التفكير المنظم	التمكين المعرفية
0.01	0.574**	2		
0.01	0.642**	3		
0.01	0.762**	4	الذكاء	
0.01	0.701**	5		
0.01	0.707**	6		
0.01	0.790**	7	الحدس	
0.01	0.756**	8		
0.01	0.647**	9		
0.01	0.651**	10	الابداع	
0.01	0.772**	11		
0.01	0.731**	12		
0.01	0.763**	13	التجديد والتطوير	
0.01	0.644**	14		
0.01	0.789**	15		
0.01	0.794**	1	الجودة	السمعة التنظيمية
0.01	0.866**	2		
0.01	0.885**	3		
0.01	0.908**	4		
0.01	0.883**	5		
0.01	0.842**	6	الجانبيه	
0.01	0.870**	7		
0.01	0.729**	8		
0.01	0.846**	9		
0.01	0.817**	10		
0.01	0.760**	11		
0.01	0.850**	12	الاداء	
0.01	0.551**	13		
0.01	0.768**	14		
0.01	0.846**	15		
0.01	0.813**	16		
0.01	0.797**	17		
0.01	0.877**	18		
0.01	0.825**	19	المسؤولية	
0.01	0.774**	20		
0.01	0.634**	21		
0.01	0.867**	22		
0.01	0.882**	23		
0.01	0.853**	24		

0.01	0.846**	25	
0.01	0.796**	26	

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) .

### وصف وتشخيص متغير التمكين المعرفي

الجدول (3) الاحصاءات الوصفية لمتغير التمكين المعرفي

الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الأبعاد
التفكير المنظم	4.38	0.73	16.86	87.62	1
الذكاء	4.30	0.75	17.45	86.07	2
الحدس	4.29	0.77	17.95	85.93	3
الابداع	4.29	0.75	17.47	85.90	4
التجديد والتطوير	3.98	0.94	23.79	79.74	5
المعدل العام للقدرات المعرفية	4.25	0.80	18.99	85.05	

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS) .

النسبية الخاصة بأبعاد التمكين المعرفي فقد حقق بعد التفكير المنظم المرتبة الاولى اذ بلغت أهميته النسبية (87.62%) ، ثم جاء بعد الذكاء بالمرتبة الثانية حيث بلغت أهميته النسبية (86.07%) ، وحقق بعد الحدس المرتبة الثالثة حيث بلغت أهميته النسبية (85.93%) ، ثم نال بعد الابداع المرتبة الرابعة حيث بلغت أهميته النسبية (85.90%) ، وجاء بعد ذلك بالمرتبة الخامسة والاخيرة بعد التجديد والتطوير حيث بلغت أهميته النسبية (79.74%) .

### وصف وتشخيص متغير السمعة التنظيمية اجمالاً

الجدول (4) الاحصاءات الوصفية لمتغير السمعة التنظيمية

الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الأبعاد
الجودة	3.71	1.05	28.37	74.33	3
الاجاذبية	3.68	1.18	32.25	73.77	4
الأداء	3.75	1.24	33.22	75.09	2
المسؤولية	3.85	1.16	30.13	77.00	1
المعدل العام للسمعة التنظيمية	3.75	1.03	27.61	75.05	

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS) .

(77.00%) ، ثم جاء بعد الاداء بالمرتبة الثانية حيث بلغت أهميته النسبية (75.09%) ، وحقق بعد الجودة المرتبة الثالثة حيث بلغت أهميته النسبية (74.33%) ، وجاء بعد ذلك بالمرتبة الرابعة والاخيرة بعد الاجاذبية حيث بلغت أهميته النسبية (73.77%) .

### اختبار الفرضية الرئيسية الاولى : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التمكين المعرفي بأبعادها والسمعة التنظيمية ) .

يتضح من نتائج الجدول (5) وجود علاقة ارتباط موجبة بين التمكين المعرفي والسمعة التنظيمية اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (\*\* 0.446) عند مستوى معنوية (1%) .

ويلاحظ من الجدول (3) ان متغير التمكين المعرفي حقق متوسطاً حسابياً موزوناً كلياً بلغ (4.25) وانحرافاً معيارياً بلغ (0.80) ومعامل اختلاف بلغ (18.99%) وبأهمية نسبية بلغت (85.05%) ، وهذه النتائج الاحصائية تشير الى ان متغير التمكين المعرفي حاز على درجة عالية من الاهمية حسب اجابات الافراد عينة البحث ، مما يؤكد أن أغلب الكوادر التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية عينة البحث تمتلك قدرات معرفية عالية ولها دور كبير ومميز في تطوير العمل ورفع سمعة وقيمة منظماتهم التعليمية . اما بالنسبة الى الاهمية

ويلاحظ من الجدول (4) أن متغير السمعة التنظيمية حقق متوسطاً حسابياً موزوناً كلياً بلغ (3.75) وانحرافاً معيارياً بلغ (1.03) ومعامل اختلاف بلغ (27.61%) وبأهمية نسبية بلغت (75.05%) ، وهذه النتائج الاحصائية تشير الى أن متغير السمعة التنظيمية حاز على درجة عالية من الاهمية حسب اجابات الافراد عينة البحث ، وهذا يعكس مدى اهمية هذا المتغير ميدانياً على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة البحث باعتباره المصدر الاساسي الذي يساعد تلك الجامعات على تحقيق اهدافها الاستراتيجية وخلق الميزة التنافسية المستدامة . اما بالنسبة الى الاهمية النسبية الخاصة بأبعاد السمعة التنظيمية فقد حقق بعد المسؤولية المرتبة الاولى اذ بلغت أهميته النسبية



الجدول (5) مصفوفة معاملات الارتباط بين التمكين المعرفي وأبعادها والسمعة التنظيمية وأبعادها

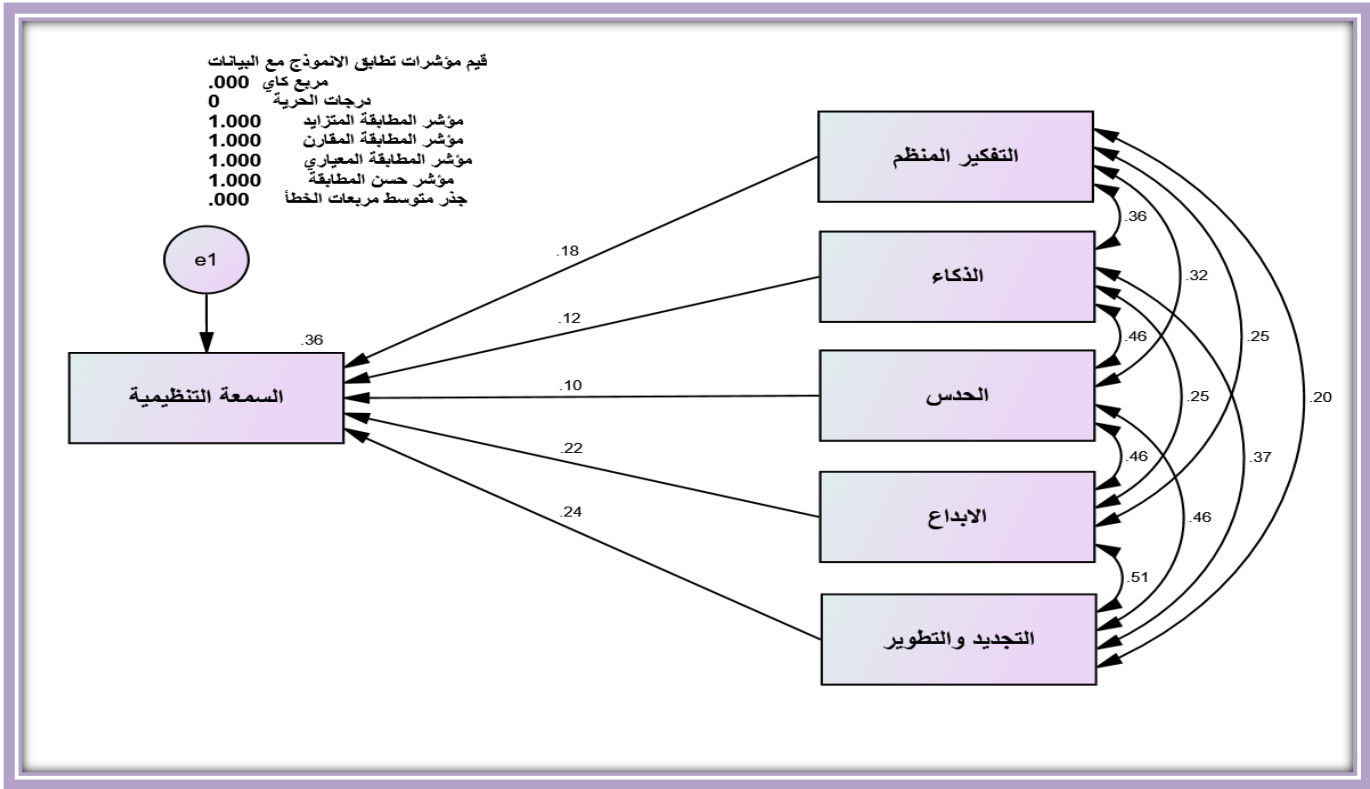
السمعة التنظيمية	التمكين المعرفي	الجودة	الجاذبية	الاداء	المسؤولية	السمعة التنظيمية
التفكير المنظم	0.366**	0.292**	0.359**	0.351**	0.348**	0.366**
Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	236	236	236	236	236	236
الذكاء	0.220**	0.233**	0.164*	0.197**	0.238**	0.220**
Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	236	236	236	236	236	236
الحدس	0.360**	0.391**	0.311**	0.313**	0.323**	0.360**
Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	236	236	236	236	236	236
الابداع	0.355**	0.365**	0.351**	0.298**	0.310**	0.355**
Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	236	236	236	236	236	236
التجديد والتطوير	0.302**	0.349**	0.282**	0.263**	0.265**	0.302**
Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	236	236	236	236	236	236
القدرات المعرفية	0.446**	0.461**	0.407**	0.393**	0.416**	0.446**
Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	236	236	236	236	236	236

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

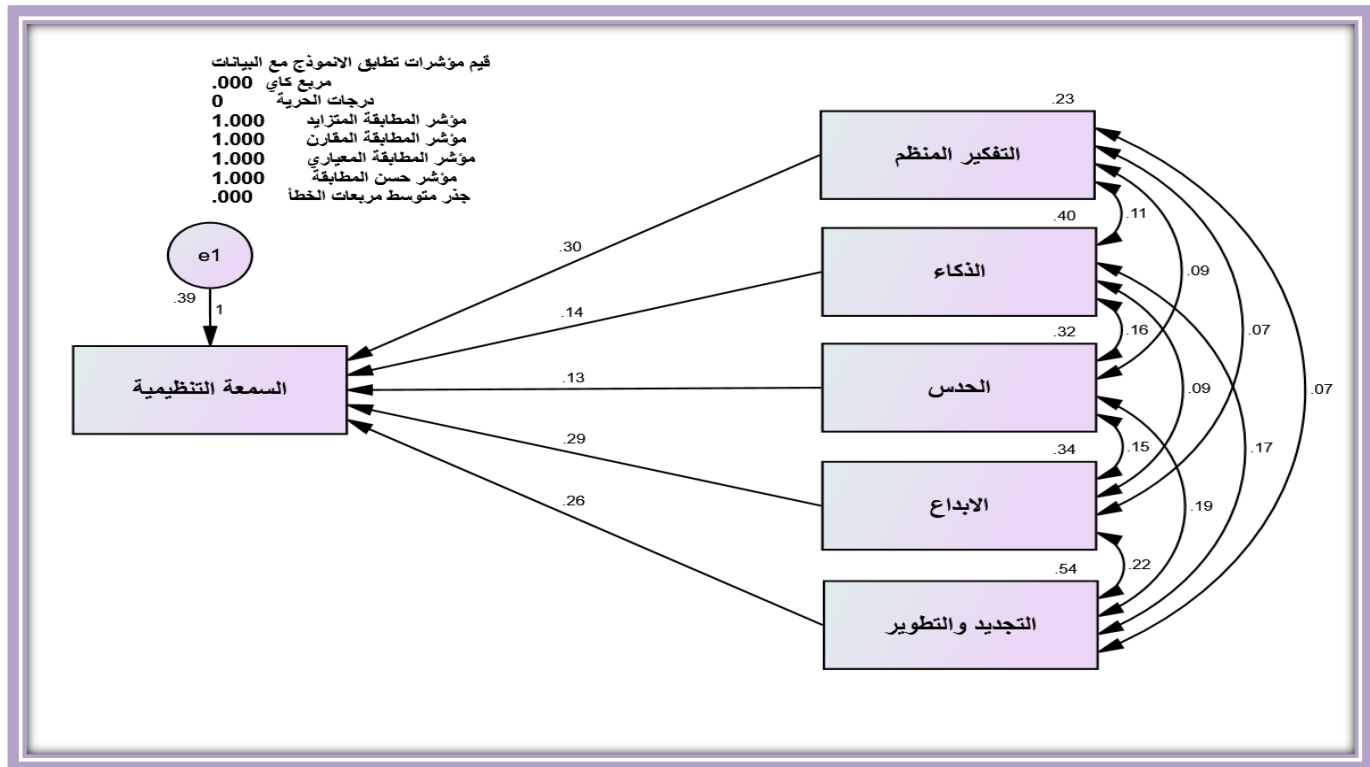
#### اختبار الفرضية الرئيسية الثانية : توجد علاقة تأثير متعدد ذات دلالة معنوية بين التمكين المعرفي بأبعادها والسمعة التنظيمية .

يوضح الشكل (2) مسارات الانحدار المعيارية وقيمة ( $R^2$ ) لتأثير أبعاد المتغير المستقل القدرات المعرفية (التفكير المنظم Sth ، الذكاء Inte ، الحدس Intu ، الابداع Cre ، التجديد والتطوير RaD) في المتغير المعتمد السمعة التنظيمية ، ويظهر من ذلك الشكل ان الانموذج الهيكلي قد حاز على درجة مطابقة تامة استدلالاً بقيم مؤشرات مطابقة الانموذج ، كما يوضح الشكل (3) مسارات الانحدار غير المعيارية وقيمة ثابت الانحدار والخطأ المعياري الخاص بالفرضية الرئيسية السادسة كما ظهرت في مخرجات برنامج (Amos V.23) ، ويوضح الجدول (6) مسارات الفرضية الرئيسية السادسة واوران الانحدار المعيارية وغير المعيارية والخطأ المعياري والنسبة الحرجة ومستوى المعنوية وقيمة ( $R^2$ ) .

وان ما يدعم النتيجة أعلاه علاقات الارتباط المعنوية بين الأبعاد الفرعية للقدرات المعرفية (التفكير المنظم ، الحدس ، الابداع ، التجديد والتطوير ، الذكاء) والسمعة التنظيمية وحسب ترتيب قوة العلاقة ، اذ بلغت قيمة معاملات الارتباط ( $0.366^{**}$  ،  $0.360^{**}$  ،  $0.355^{**}$  ،  $0.302^{**}$  ،  $0.220^{**}$ ) على التوالي عند مستوى معنوية (1%) . ويمكن تفسير هذه النتائج بأن الكوادر التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية عينة البحث تتمتع بقدرات معرفية كبيرة ولها دور مميز وفعال في تحقيق السمعة التنظيمية الجيدة لتلك الجامعات ، وبذلك نجد أن هناك انسجاماً كبيراً بين متغيري التمكين المعرفي والسمعة التنظيمية وهذا يعني وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التمكين المعرفي بأبعادها والسمعة التنظيمية على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة البحث .



الشكل (2) معاملات مسارات الانحدار المعيارية وقيمة ( $R^2$ ) ومؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلي الخاص باختبار الفرضية الرئيسية الثانية المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.23).



الشكل (3) معاملات مسارات الانحدار غير المعيارية وقيمة ثابت الانحدار (Constant) والخطأ المعياري الخاص باختبار الفرضية الرئيسية الثانية المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.23).

الجدول (6) مسارات ومعلمات اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

R <sup>2</sup>	P	C.R.	S.E	Estimate	Standard R.W.	Paths	الفرضية
R <sup>2</sup> = 0.361	0.001	3.216	0.093	0.300	0.184	OR < - - - Sth	الفرضية الرئيسية السادسة
	0.049	2.152	0.066	0.142	0.115	OR < - - - Inte	
	0.043	2.220	0.059	0.131	0.095	OR < - - - Intu	
	***	3.399	0.085	0.290	0.216	OR < - - - Cre	
	***	3.714	0.069	0.257	0.241	OR < - - - RaD	

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (Amos V.23).

الاهلية عينة البحث ، وهذا يؤكد أن تمتع اعضاء الهيئة التدريسية بمستوى عالٍ من القدرات المعرفية المتمثلة بالتفكير المنظم ، والذكاء ، والحدس ، والابداع ، والتجديد والتطوير ساعد في تعزيز سمعة منظماتهم التعليمية . وتتفق هذه النتيجة مع رأي (Carmeli & Cohen,2001:125) الذي أشار الى أن قدرات الموارد البشرية (المعرفة ، رأس المال البشري) تعد المصدر الاستراتيجي الاساسي الذي يساهم بشكل كبير في تحقيق النجاح التنظيمي المتفوق والسمعة المستدامة في ظل المتغيرات البيئية المستمرة التي تعيشها المنظمات .

### الاستنتاجات والتوصيات

#### المصادر

الاعظمي ، تغريد خليل ابراهيم (2013) ، " القدرات المعرفية والاستراتيجية واثرها في بناء الميزة التنافسية" ، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد - جامعة بغداد .

جرينبرج ، جيرالد و بارون ، روبرت (2009) ، "ادارة السلوك في المنظمات" ، ترجمة رفاعي محمد رفاعي ، اسماعيل علي بسيوني ، ط2، دار المريخ للنشر والتوزيع ، الرياض - المملكة العربية السعودية.

حريزي ، موسى بن ابراهيم وغربي، صبرينة (2013) ، " دراسة نقدية لبعض المناهج الوصفية و موضوعاتها في البحوث الاجتماعية و التربوية و النفسية " ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد (13) .

رشيد ، صالح عبد الرضا و الزبيدي ، صباح حسين (2014) ، " دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز السمعة التنظيمية المدركة " ، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، مجلد (16) ، العدد (1) .

عبد الله ، نهلة نجم الدين مختار (2004) ، " الدافع المعرفي وعلاقته بالقدرات المعرفية لدى طلبة المرحلة المتوسطة " ، اطروحة دكتوراه في علم النفس التربوي مقدمة الى مجلس كلية التربية ابن رشد - جامعة بغداد .

الكبيسي ، صلاح الدين عواد و النعيمي ، شهاب الدين حمد (2011) ، " تحليل القدرات المعرفية للوسيط المالي " مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، مجلد (7) ، العدد (21).

وكانت نتائج الجدول(6) على النحو التالي :

1. ان قيمة معامل الانحدار المعياري لتأثير بعد التفكير المنظم في السمعة التنظيمية بلغت (0.184) مما يعني أن السمعة التنظيمية في الجامعات والكليات المبحوثة ستتغير بمقدار (0.184) إذا ازداد الاهتمام بالتفكير المنظم بمقدار وحدة واحدة ، ومما يدعم ذلك أن النسبة الحرجة (CR) لمعامل الانحدار بلغت (3.216) وهي قيمة معنوية .

2. ان قيمة معامل الانحدار المعياري لتأثير بعد الذكاء في السمعة التنظيمية بلغت (0.115) مما يعني أن السمعة التنظيمية في الجامعات والكليات المبحوثة ستتغير بمقدار (0.115) إذا ازداد الاهتمام بالذكاء بمقدار وحدة واحدة ، ومما يدعم ذلك أن النسبة الحرجة (CR) لمعامل الانحدار بلغت (2.152) وهي قيمة معنوية .

3. ان قيمة معامل الانحدار المعياري لتأثير بعد الحدس في السمعة التنظيمية بلغت (0.095) مما يعني أن السمعة التنظيمية في الجامعات والكليات المبحوثة ستتغير بمقدار (0.095) إذا ازداد الاهتمام بالحدس بمقدار وحدة واحدة ، ومما يدعم ذلك أن النسبة الحرجة (CR) لمعامل الانحدار بلغت (2.220) وهي قيمة معنوية ، ونلاحظ أن هذا البعد كان أقل ابعاد القدرات المعرفية تأثيراً في السمعة التنظيمية .

4. ان قيمة معامل الانحدار المعياري لتأثير بعد الابداع في السمعة التنظيمية بلغت (0.216) مما يعني أن السمعة التنظيمية في الجامعات والكليات المبحوثة ستتغير بمقدار (0.216) إذا ازداد الاهتمام بالابداع بمقدار وحدة واحدة ، ومما يدعم ذلك أن النسبة الحرجة (CR) لمعامل الانحدار بلغت (3.399) وهي قيمة معنوية .

5. ان قيمة معامل الانحدار المعياري لتأثير بعد التجديد والتطوير في السمعة التنظيمية بلغت (0.241) مما يعني أن السمعة التنظيمية في الجامعات والكليات المبحوثة ستتغير بمقدار (0.241) إذا ازداد الاهتمام بالتجديد والتطوير بمقدار وحدة واحدة ، ومما يدعم ذلك أن النسبة الحرجة (CR) لمعامل الانحدار بلغت (3.714) وهي قيمة معنوية ، ونلاحظ أن هذا البعد كان أكثر ابعاد القدرات المعرفية تأثيراً في السمعة التنظيمية .

6. ان قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) بلغت (0.361) مما يعني أن ابعاد التمكين المعرفي تفسر ما نسبته (36.1%) من التغيرات التي تحدث في السمعة التنظيمية ، اما النسبة المتبقية والبالغة (63.9%) فهي تعود لمتغيرات اخرى غير داخلة في البحث .

وان كل ما تقدم يدل على قبول الفرضية الرئيسية الثانية ، وتفسر هذه النتائج في الوقت ذاته تأثير المتغير المستقل (التمكين المعرفي) في المتغير المعتمد (السمعة التنظيمية) على مستوى الجامعات والكليات

- Carmeli, A., & Cohen, A. (2001), "Organizational reputation as a source of sustainable competitive advantage and above-normal performance: An empirical test among local authorities in Israel", *Public Administration & Management: An Interactive Journal*, Vol.6, No. 4, Pp.122-165.
- Carroll, J. B. (1993), "Human cognitive abilities: A survey of factor-analytic studies", Cambridge University Press.
- Cawley, J., Heckman, J., & Vytlačil, E. (2001), "Three observations on wages and measured cognitive ability", *Labour Economics*, Vol.8, No.4, Pp. 419-442.
- Chun, R. (2005), "Corporate reputation: Meaning and measurement", *International Journal of Management Reviews*, Vol.7, Issue. 2, Pp.91-109.
- Chung-Yan, G. A., & Cronshaw, S. F. (2002), "A critical re-examination and analysis of cognitive ability tests using the Thorndike model of fairness", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.75, No.4, Pp. 489-509.
- Crosby, R., & Prescod, R. (2009), "Effects of bilingualism on cognitive abilities", *The annals of Gifu Shotoku Gakuen University. Faculty of Foreign Languages*, Vol. 48, Pp.15-21.
- De Marcellis-Warin, N., & Teodoresco, S. (2012), "Corporate Reputation: Is Your Most Strategic Asset at Risk?" No. 2012rb-01, CIRANO, Pp.1-44.
- Deephouse, D. L. (2000), "Media reputation as a strategic resource: An integration of mass communication and resource-based theories", *Journal of management*, Vol. 26, No. 6, Pp.1091-1112.
- Dijkmans, C., Kerkhof, P., & Beukeboom, C. J. (2015), "A stage to engage: Social media use and corporate reputation", *Tourism Management*, Vol. 47, Pp.58-67.
- Dilchert, S., Ones, D. S., Davis, R. D., & Rostow, C. D. (2007), "Cognitive ability predicts objectively measured counterproductive work behaviors", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No.3, Pp.616-627.
- Dronkers, J. (1998), "The Importance of Cognitive Abilities at Primary School for Educational and Adeosun, L. P. K., & Ganiyu, R. A. (2013), "Corporate reputation as a strategic asset", *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4, No.2, Pp.220-225.
- Barnett, M. L., & Hoffman, A. J. (2008), "Beyond corporate reputation: Managing reputational interdependence", *Corporate Reputation Review*, Vol. 11, No. 1, Pp.1-9.
- Barone, C., & Van de Werfhorst, H. G. (2011), "Education, cognitive skills and earnings in comparative perspective", *International Sociology*, Vol. 26, No.4, Pp. 483-502.
- Beheshtifar, M., & Korouki, A. (2013), "Reputation: an important component of corporations' value", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol.3, No. 7, Pp.15-20.
- Benito-Ostolaza, J. M., Hernández, P., & Sanchis-Llopis, J. A. (2016), "Do individuals with higher cognitive ability play more strategically?" *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, Pp.1-25.
- Benjamin, D. J., Brown, S. A., & Shapiro, J. M. (2012), "Who is 'behavioral'? Cognitive ability and anomalous preferences", Pp.1-27.
- Bostrom, N., & Sandberg, A. (2009), "Cognitive enhancement: methods, ethics, regulatory challenges", *Science and engineering ethics*, Vol. 15, No.3, Pp.311-341.
- Brammer, S. J., Brooks, C., & Pavelin, S. (2006), "Corporate reputation and stock returns: are good firms good for investors?" *International Capital Market Association*, Pp.1-28 .
- Branas - Garza & Smith, J. (2016), "Cognitive abilities and economic behavior", *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, Pp.1-4.
- Brody, N. (2004), "What cognitive intelligence is and what emotional intelligence is not", *Psychological Inquiry*, Vol. 15, No.3, Pp. 234-238.
- Bromley, D. (2002), "Comparing corporate reputations: League tables, quotients, benchmarks, or case studies?", *Corporate reputation review*, Vol.5, No, 1, Pp.35-50.
- Cabral, L. (2016), "Media exposure and corporate reputation", *Research in Economics*, Vol. 7, No.4, Pp.1-11.



- Gouchie, C., & Kimura, D. (1991) , "The relationship between testosterone levels and cognitive ability patterns", *Psychoneuroendocrinology*, Vol. 16, No. 4 , Pp.323-334.
- Gray, E. R., & Balmer, J. M. (1998) , "Managing corporate image and corporate reputation", *Long range planning*, Vol. 31,No.5, Pp.695-702.
- Green, T., & Macqueen, P. (2008), "COGNITIVE ABILITY: HOW IMPORTANT?", *Compass Consulting* ,Pp.1-20.
- Green, T., & Macqueen, P. (2008), "COGNITIVE ABILITY: HOW IMPORTANT?", *Compass Consulting* ,Pp.1-20.
- Gustafsson, J. E., & Wolff, U. (2015), "Measuring fluid intelligence at age four", *Intelligence*, Vol.50, Pp.175-185.
- Hall, R. (1992) , "The strategic analysis of intangible resources" , *Strategic management journal*, Vol. 13, No. 2, Pp.135-144.
- Helm, S. (2011), "Employees' awareness of their impact on corporate reputation", *Journal of Business Research*, Vol. 64, No. 7, Pp.657-663.
- Hendriks, M. (2016), "Organizational reputation, organizational attractiveness and employer branding: clarifying the concepts", *Master thesis University of Twent*.
- Herrmann, E., Call, J., Hernández-Lloreda, M. V., Hare, B., & Tomasello, M. (2007), "Humans have evolved specialized skills of social cognition: The cultural intelligence hypothesis", *science*, 317(5843),Pp. 1360-1366.
- Hodson, G., & Dhont, K. (2015), "The person-based nature of prejudice: Individual difference predictors of intergroup negativity", *European Review of Social Psychology*, Vol. 26,No.1,Pp.1-42.
- Hunter, J. E. (1986) , "Cognitive ability, cognitive aptitudes, job knowledge, and job performance", *Journal of vocational behavior*, Vol.29,No.3,Pp. 340-362.
- Iwu-Egwuonwu, D., & Chibuike, R. (2011), "Corporate Reputation & Firm Performance: Empirical Literature Evidence", *International Journal of Business and Management* , Vol.6, No.4,Pp. 197-206.
- Occupational Success in the Life Course of a Dutch Generation, born around 1940",Pp1-24.
- Eberl, M., & Schwaiger, M. (2005),"Corporate reputation: disentangling the effects on financial performance", *European Journal of Marketing*, Vol. 39, No.(7/8), Pp. 838-854.
- Eryilmaz,M.(2016), " Impact of Higher Education Institution's Reputation and Image on students' Intention of Prospective Collaborations " , *Proceedings of ISERD International Conference Tokyo Japan*, Pp.1-12.
- Ettenson, R., & Knowles, J. (2008), "Dont confuse reputation with brand", *MIT Sloan Management Review*, Vol. 49,No. 2, 19-21.
- Feldman, P. M., Bahamonde, R. A., & Velasquez Bellido, I. (2014), "A new approach for measuring corporate reputation" , *Revista de Administracao de Empresas*, Vol.54,No. 1, Pp.53-66.
- Fernandez-Gamez, M. A., Gil-Corral, A. M., & Galan-Valdivieso, F. (2015) , "Corporate reputation and market value: Evidence with generalized regression neural networks", *Expert Systems with Applications*, Pp.1-8.
- Fombrun, C., & Shanley, M. (1990), "What's in a name? Reputation building and corporate strategy", *Academy of management Journal*,Vol. 33,No. 2,Pp. 233-258.
- Fombrun, C.J. (1996), "Reputation: Realizing Value from the Corporate Image", *Boston, MA: Harvard Business*.
- Furnham, A. (2008), "Personality and intelligence at work Exploring and explaining individual differences at work", *Routledge*.
- Furnham, A. (2008), "Personality and intelligence at work Exploring and explaining individual differences at work", *Routledge*.
- Ghosh, K. (2016), "Corporate reputation, social performance, and organizational variability in an emerging country perspective", *Journal of Management & Organization*, Vol. 23, No. 4, Pp.1-21.
- Gill, D., & Prowse, V. (2014), "Cognitive ability, character skills, and learning to play equilibrium: A level-k analysis", *IZA Discussion Paper No. 8236*,Pp.1-46.

- performance", *Journal of applied psychology*, Vol. 90, No. 2, Pp. 399-406.
- Murphy, K. R. (1989), "Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time?", *Human performance*, Vol. 2, No. 3, Pp. 183-200.
- Neuman, G. A., & Wright, J. (1999), "Team effectiveness: beyond skills and cognitive ability", *Journal of Applied psychology*, Vol. 84, No. 3, Pp. 376-389.
- Omar, M., & Williams, R. L. (2006), "Managing and maintaining corporate reputation and brand identity: Haier Group logo", *Journal of Brand Management*, Vol. 13, No. 4/5, Pp. 268-275.
- Omar, M., Williams Jr, R. L., & Lingelbach, D. (2009), "Global brand market-entry strategy to manage corporate reputation", *Journal of Product & Brand Management*, Vol. 18, No. 3, Pp. 177-187.
- Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (2002), "Introduction to the special issue: Role of general mental ability in industrial, work, and organizational psychology", *Human Performance*, Vol. 15, No. (1-2).
- Ortiz, S.O. & Lella, S.A. (2010), "Intellectual Ability and Assessment: A Primer for Parents and Educators", *National Association of School Psychologists*, Pp. 1-4.
- Palumbo, M. V., Miller, C. E., Shalin, V. L., & Steele-Johnson, D. (2005), "The impact of job knowledge in the cognitive ability-performance relationship", *Applied HRM Research*, Vol. 10, No. 1, Pp. 13-20.
- Quek, A. H. (2005), "Learning for the workplace: a case study in graduate employees' generic competencies", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 17, No. 4, Pp. 231-242.
- Richards, M., Shipley, B., Fuhrer, R., & Wadsworth, M. E. (2004), "Cognitive ability in childhood and cognitive decline in mid-life: longitudinal birth cohort study", *Bmj*, Pp. 1-5.
- Rindermann, H. (2007), "The g-factor of international cognitive ability comparisons: The homogeneity of results in PISA, TIMSS, PIRLS and IQ-tests across nations", *European Journal of Personality*, Vol. 21, No. 5, Pp. 667-706.
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010), "Emotional intelligence: an integrative meta-analysis and cascading model", *Vol. 95, No. 1, Pp. 54-78*.
- Kanto, D. S., de Run, E. C., & bin Md Isa, A. H. (2013), "Developing an alternative measurement of corporate reputation within the Malaysian context", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 5, No. 1, Pp. 730-738.
- Kim, Y., & Yang, J. (2013), "Corporate Reputation and Return on Investment (ROI): Measuring the Bottom-Line Impact of Reputation", *The handbook of communication and corporate reputation*, Pp. 574-589.
- Knight, M. M. (2000), "Cognitive ability and functional status", *Journal of advanced nursing*, Vol. 31, No. 6, Pp. 1459-1468.
- Konieczna, J. (2010), "Corporate Reputation Formation Principles: Public Sector", *Informacijos mokslai*, Vol. 54, pp. 98-114.
- Lee, J., Kim, S. J., & Kwon, I. (2017), "Corporate Social Responsibility as a Strategic Means to Attract Foreign Investment: Evidence from Korea", *Sustainability*, Vol. 9, No. 11, Pp. 2-11.
- LePine, J. A., Colquitt, J. A., & Erez, A. (2000), "Adaptability to changing task contexts: Effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience", *Personnel psychology*, Vol. 53, No. 3, Pp. 563-593.
- Ljubojevic, C., & Ljubojevic, G. (2008), "Building Corporate Reputation through Corporate Governance", *Management (18544223)*, Vol. 3, No. 3, Pp. 221-233.
- Lubinski, D. (2009), "Exceptional cognitive ability: The phenotype", *Behavior genetics*, Vol. 39, No. 4, Pp. 350-358.
- Michelon, P. (2006), "What are Cognitive Abilities and Skills, and How to Boost Them", Retrieved from SharpBrains website, Pp. 1-6.
- Milewicz, J., & Herbig, P. (1994), "Evaluating the brand extension decision using a model of reputation building", *Journal of Product & Brand Management*, Vol. 3, No. 1, Pp. 39-47.
- Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K., & Hemingway, M. A. (2005), "The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job

- Tromp, S. L. (2012), "Corporate reputation management: reconciling identity-image gaps" Master Thesis University of Pretoria .Journal & Periodicals.
- Trotta, A., & Cavallaro, G. (2012) , "Measuring corporate reputation: A framework for Italian banks", International Journal of Economics and Finance Studies, Vol. 4, No. 2, Pp.21-30.
- Tucker, L., & Melewar, T. C. (2005), "Corporate reputation and crisis management: The threat and manageability of anti-corporatism", Corporate reputation review, Vol.7, No. 4, Pp.377-387.
- Unger, J. M., Keith, N., Hilling, C., Gielnik, M. M., & Frese, M. (2009) , "Deliberate practice among South African small business owners: Relationships with education, cognitive ability, knowledge, and success", Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.82,No. 1, Pp.21-44.
- Vasconcelos, A. G., Sampaio, J. D. R., & Nascimento, E. D. (2013), "Validity of G-36 and knowledge tests in relation to performance at a training program", Estudos de Psicologia (Campinas),Vol. 30,No. 1, Pp.67-74.
- Walker, K. (2010), "A systematic review of the corporate reputation literature: Definition, measurement, and theory", Corporate reputation review, Vol.12, No. 4, 357-387.
- Wang, D. H. M., Yu, T. H. K., & Chiang, C. H. (2015), "Exploring the value relevance of corporate reputation: A fuzzy-set qualitative comparative analysis", Journal of Business Research, Pp.1- 4.
- Washington, M., & Zajac, E. J. (2005), "Status evolution and competition: Theory and evidence", Academy of Management Journal, Vol.48, No. 2,Pp. 282-296.
- Waymer, D., & Vanslette, S. (2013) , "Corporate reputation management and issues of diversity", The Handbook of Communication and Corporate Reputation, Pp.471-483.
- Weng, P. S., & Chen, W. Y. (2016), "Doing good or choosing well? Corporate reputation, CEO reputation, and corporate financial performance", The North American Journal of Economics and Finance, Pp.1-18.
- Rindova, V. P., Williamson, I. O., Petkova, A. P., & Sever, J. M. (2005) , "Being good or being known: An empirical examination of the dimensions, antecedents, and consequences of organizational reputation", Academy of Management Journal, Vol. 48, No. 6, Pp.1033-1049.
- Roberts, P. W., & Dowling, G. R. (2002) , "Corporate reputation and sustained superior financial performance", Strategic management journal, Vol. 23,No. 12, Pp.1077-1093.
- Salthouse, T. A. (2005) ," Relations between cognitive abilities and measures of executive functioning", Neuropsychology, Vol.19,No.4, Pp. 532-545.
- Schulz, A. C., & Johann, S. (2018) , "Downsizing and the fragility of corporate reputation: An analysis of the impact of contextual factors", Scandinavian Journal of Management, Vol.34,No. 1,Pp. 40-50.
- Schwaiger, M. (2004) , "Components and parameters of corporate reputation – An Empirical Study", Schmalenbach business review, Vol.56, No. 1, Pp.46-71.
- Sekaran, U. (2003), "Research Method For Business, a skill building approach", by Wiley India .
- Shamma, H. M. (2012), "Toward a comprehensive understanding of corporate reputation: Concept, measurement and implications", International Journal of Business and Management, Vol. 7, No. 16, Pp.151-169.
- Shamsie , J. (2003) , "The context of dominance : an industry- driven framework for exploiting reputation ", Strategic Management Journal , Vol. 24 , No.3, Pp.199-215.
- Smithey Fulmer, I., & Barry, B. (2004) , "The smart negotiator: Cognitive ability and emotional intelligence in negotiation", International Journal of Conflict Management, Vol. 15,No.3, Pp.245-272.
- Song, K. H., & Porath, M. (2005), "Common and domain-specific cognitive characteristics of gifted students: an integrated model of human abilities", High ability studies,Vol.16,No. 2, Pp.229-246.
- Strauss, S., & Ziv, M. (2012) , "Teaching is a natural cognitive ability for humans", Mind, Brain, and Education, Vol. 6,No.4, Pp.186-196.

- Weng, P. S., & Chen, W. Y. (2016), "Doing good or choosing well? Corporate reputation, CEO reputation, and corporate financial performance", *The North American Journal of Economics and Finance*, Pp.1-18.
- Wiedmann, K. P., & Buxel, H. (2005), "Corporate reputation management in Germany: Results of an empirical study", *Corporate Reputation Review*, Vol. 8, No. 2, Pp. 145-163.
- Wilk, S. L., & Sackett, P. R. (1996), "Longitudinal analysis of ability-job complexity fit and job change", *Personnel Psychology*, Vol.49, No. 4, Pp.937-967.
- Zabala, I., Panadero, G., Gallardo, L. M., Amate, C. M., Sanchez- Galindo, M., Tena, I., & Villalba, I. (2005), "Corporate reputation in professional services firms: 'reputation management based on intellectual capital management'", *Corporate Reputation Review*, Vol.8, No. 1, Pp.59-71.
- Zhang, J., Li, Y., & Wu, C. (2013), "The Influence of individual and team cognitive ability on operators' task and safety performance: a multilevel field study in nuclear power plants", *PloS one*, Vol. 8, No. 12.
- Zhou, Kai, (2016), " Non-cognitive skills: Definitions, measurement and malleability", *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* , Pp.1-23.