



أثر الاقتدار المعرفي في الفوز التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من مدراء شركة آسيا سيل للاتصالات  
النقالة في العراق

الباحث مهدي صالح رمضان  
أ.م.د. صفاء إدريس العبودي  
كلية الادارة والاقتصاد / جامعة الموصل

#### المستخلص:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة طبيعة علاقة تأثير الاقتدار المعرفي بأبعاده المُتمثلة ب (تكنولوجيا المعلومات ، اتخاذ القرار، التفكير الابداعي ، وإدارة المعرفة ) في الفوز التنظيمي. وتمثل ميدان الدراسة شركة اسيا سيل للاتصالات النقالة للمنطقة الشمالية ، وطبقت الدراسة على عينة (قصدية) بواقع (197) فرداً من مدراء الأقسام والشعب الإدارية و أعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مع استخدام الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات المتعلقة بالميدان، فضلاً عن إجراء المقابلات الشخصية، إذ تم وصف المتغيرات الرئيسة والفرعية وتم تحليل علاقات التأثير والفروقات بين متغيراتها، للإجابة على التساؤلات المتعلقة بمشكلة الدراسة والوصول إلى الأهداف الموضوعية، ولأجل معالجة البيانات والمعلومات استعملت العديد من الأساليب الإحصائية وهي (التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار LSD والتحليل العاملي التوكيدي) باعتماد البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS. V26) وحزمة (AMOS. V23) لاختبار فرضيات الدراسة والتأكد من صحتها. وقد توصلت الدراسة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي إلى عدد من الاستنتاجات من أهمها وجود علاقة تأثير معنوي وعلى المستويين الكلي والجزئي للاقتدار المعرفي في الفوز التنظيمي وهذه النتائج جاءت متطابقة مع الفرضيات في هذا الجانب. وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة وضعت عدداً من المقترحات كان أهمها، أن على إدارة شركة اسيا سيل للاتصالات النقالة أن تتبنى أبعاد الاقتدار المعرفي وفي مستوياتها التنظيمية وأن تعزز مفهومه، فضلاً عن الاهتمام بالفوز التنظيمي الذي يمكنهم من تحقيق التأثير الفاعل في المجتمع وتمنحهم نظرة إيجابية من قبله.

**الكلمات المفتاحية:** الاقتدار المعرفي ، الفوز التنظيمي ، التحسن المستمر، ثقافة الفوز التنظيمي شركة اسيا سيل للاتصالات النقالة .

### The Impact of Knowledge Capability on Organizational Success: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Managers at AsiaCell Mobile Communications Company in Iraq

Mahdi Saleh Ramadan

Dr. Safaa Idris Al-Aboudi

College of Administration & Economy / University of Mosul

#### Abstract:

The current study aims to determine the nature of the relationship between cognitive competence and its dimensions (information technology, decision-making, creative thinking, and knowledge management) and organizational success. The study was conducted at Asiacele Mobile Telecommunications Company in the northern region, and a purposive sample of 197 department and division managers was selected. The researcher employed a descriptive-analytical methodology. Using the questionnaire as the main tool for collecting data related to the field aspect, as well as conducting personal interviews, the main and sub-variables were described and the relationships of influence and differences between



their variables were analyzed, in order to answer the questions related to the study problem and reach the objective goals. In order to process the data and information, several statistical methods were used, namely (frequencies, percentages, arithmetic means, standard deviations, LSD test and confirmatory factor analysis). Using readily available statistical software (SPSS.V26) and the (AMOS.V23) package, the study's hypotheses were tested and verified. Based on the results of the statistical analysis, the study reached several conclusions, most notably the existence of a significant relationship, at both the macro and micro levels, between cognitive competence and organizational success. These results were consistent with the hypotheses in this regard. In light of the study's findings, a number of proposals were put forward, the most important of which was that the management of Asiacell Mobile Communications Company should adopt the dimensions of cognitive competence at its organizational levels and promote its concept, as well as pay attention to organizational success that enables them to achieve an effective impact on society and gives them a positive view from it.

**Keywords:** Knowledge competence, organizational winning, continuous improvement, organizational culture of excellence - Asiacell Mobile Communications Company.

#### المقدمة:

يعد الاقتدار المعرفي من المفاهيم الإدارية المعاصرة التي نالت عناية واسعة في مختلف مجالات العمل المنظمي ولاسيما في المنظمات الخدمية التي تتعامل بشكل مباشر مع الزبائن؛ إذ أصبح يمثل المعيار الأساسي للحكم على كفاءة المنظمة وفعاليتها في تلبية حاجه الزبائن وتوقعاتهم وتعد أيضاً من العوامل المؤثرة في تعزيز الفوز التنظيمي وبناء علاقة إيجابية قوية بين المنظمة والمجتمع.

**أولاً: مشكلة الدراسة:** شهدت بيئة الأعمال في السنوات الأخيرة تزايداً في حدة التغيرات التنظيمية والاجتماعية والثقافية، ولاسيما في القطاعات الخدمية ذات الطابع الديناميكي، مثل قطاع الاتصالات في العراق، الذي بدوره يواجه تحديات متسارعة تتمثل في ضغوط المنافسة، وتزايد متطلبات الاستدامة والتكيف، وفي خضم هذه البيئة المتشابكة، برزت الحاجة الملحة إلى امتلاك المنظمات لمقومات قادرة على تعزيز استقرارها وصمودها أمام مظاهر الاضطراب والضغوط التكنولوجية والمعرفية، والتي يجسدها المنهج التنظيمي "الفوز التنظيمي" إذ تنعكس أهميته في تحقيق التحسين المستمر للأداء ومن ثم تحقيق الاستدامة التنظيمية، ويعد الاقتدار المعرفي أحد أدوات الإدارة لمواجهة هذه التحديات، وإن تحقيق الفوز التنظيمي يُحسن من مكانة المنظمة ويولد أفكاراً إيجابية عامة ينضح مما تقدم أعلاه مشكلة الدراسة الفكرية للتكامل مع اتجاهات المشكلة الميدانية والتي تم تشخيصها عبر إجراء الزيارات الاستطلاعية والمقابلات الشخصية لعدد من المسؤولين في شركة اسيا سيات للاتصالات النقالة التي اجراها الباحث وذلك للوقوف على مدى إدراكها للاقتدار المعرفي ودوره في تحقيق الفوز التنظيمي عبر طرح عدد من التساؤلات المتعلقة بمشكلة الدراسة وقد تبين لنا إن الاهتمام بالاقتدار المعرفي والفوز التنظيمي كان ضئيلاً، وإن كان قائماً فإن استثمارها وتوظيفها لم يكن بالشكل المناسب الذي يصب في مصلحة اداء الشركة. ومن هنا تتضح مشكلة الدراسة بالتساؤلات الرئيسية الآتية:

1. هل تتبنى إدارة الشركة المبحوثة أبعاد الاقتدار المعرفي؟



2. ما هي طبيعة علاقة تأثير الاقتدار المعرفي في تحقيق الفوز التنظيمي في الشركة المبحوثة ؟

3. هل يتباين تأثير أبعاد الاقتدار المعرفي في الفوز التنظيمي ؟

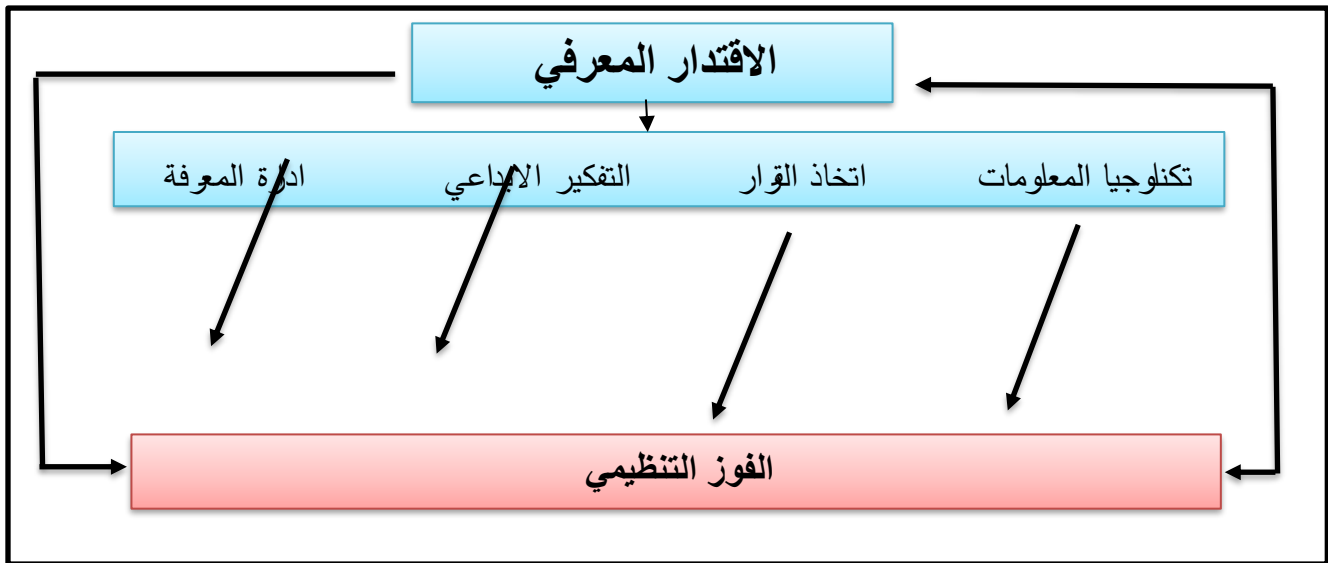
ثانياً: اهداف الدراسة:

1. معرفة مدى امتلاك شركة أسيا سيل لأبعاد الاقتدار المعرفي.
2. معرفة طبيعة التأثير بين الأقتدار المعرفي و الفوز التنظيمي في شركة أسيا سيل للاتصالات النقالة.
3. إختبار مدى تباين تأثير أبعاد الاقتدار المعرفي في الفوز التنظيمي.
4. تقديم المقترحات وآليات تنفيذها ,التي تسهم في تقديم المنفعة لميدان الدراسة الحالية، وذلك بما توصلت إليه نتائج الدراسة والتي من الممكن الاستفادة منها لعلاج القصور أين ما ورد.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة على مدراء شركة أسيا سيل للاتصالات النقالة في العراق اشتملت حدود الدراسة البشرية على افراد عينة الدراسة ,الذين وُزَّعت الاستبانة عليهم وهم عينة قصدية من المدراء ورؤساء الاقسام والشعب الأدرية في الشركة المبحوثة وعددهم (197). وتم تحديد عينة الدراسة من خلال اشراك كل من الذكور والاناث للحصول على نظرة شاملة عن مستوى الرضا لدى كلا الطرفين، وحصل جنس الذكور على نسبة (64%) بواقع (127) فرداً وهي الفئة الأكثر مشاركة في الاستبيان، بينما نسبة الاناث تمثلت (36%) متمثلة بـ(70) فرداً وهي الفئة الأقل، واختير هذا المجتمع لكونه الأكثر ارتباطاً بموضوع الدراسة.

رابعاً: مخطط الدراسة الفرضي:

بالاستناد إلى الإطار الفكري لأدبيات الاقتدار المعرفي والفوز التنظيمي وفي ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها ، قُيِّم مخطط الدراسة الفرضي الذي يوضع العلاقة بين الاقتدار المعرفي بأبعاده المختلفة (تكنولوجيا المعلومات، اتخاذ القرار، التفكير الابداعي، ادارة المعرفة) كمتغيرات مستقلة وبين الفوز التنظيمي كمتغير تابع.



دلالة احصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) من وجهة نظر عينة من مدراء شركة أسيا سيل النقالة في العراق .  
الفرضية الثانية: لا تتباين تأثير أبعاد الاقتدار المعرفي في الشركة المبحوثة في تحقيق الفوز التنظيمي .  
خامساً: الدراسات السابقة:

الجدول (1) بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة المرتبطة بالاقتدار المعرفي

العنوان	1
Cognitive competence of graduates ,oriented to work in the	



<p><b>knowledge management system in the state corporation "Rosatom"</b> الاقتدار المعرفي للخريجين, الموجهين للعمل في نظام ادارة المعرفة في شركة روس آتوم الحكومية في روسيا</p>		
الكاتب، السنة	Kireev <i>et al</i> ,2017	
هدف الدراسة	التعرف على كيفية اعداد الخريجين ليكونوا مبتكرين ,واشخاصاً قادرين على توليد الابتكارات وتحديد موقعها وتنفيذها	
مجتمع وميدان الدراسة وعينتها	تمثل مجتمع الدراسة بطلاب كليتي الادارة والاقتصاد وكلية الفيزياء في روس آتوم الحكومية في روسيا أما عينة الدراسة فتمثلت بطلبة المرحلة الرابعة من الكليتين	
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي	
أداة الدراسة	الاستبانة	
أبعاد الدراسة	تم اخذ الأبعاد على المستوى الكلي	
أهم النتائج	يمتلك الطلبة في كلا الكليتين نسب متفاوتة من حيث أبعاد الاقتدار المعرفي وهذا التفاوت يعود لعوامل يمكن ان تتعلق ببيئة التعاون القوية داخل تدريبهم الفني للطلبة اذ كانت نسب الاداء لطلاب الادارة عالية وتتفوق على طلاب الفيزياء في الجوانب الإدارية والعكس كان لطلاب الفيزياء في الجوانب الفنية	
العنوان	2	<p><b>The Impact of cognitive Competence on Critical Thinking Skills:An Educational Science Study with School Counsellors</b> أثر الاقتدار المعرفي على مهارات التفكير الناقد :دراسة علمية تربوية مع المرشدين في المدارس بكلية التربية ,جامعة مصطفى كمال ,هاتاي , تركيا</p>
الكاتب، السنة	Bas & Bolat,2022	
هدف الدراسة	التعرف على العلاقة بين الاقتدار المعرفي لدى المعلمين المرشدين ومهارات التفكير الناقد وكيفية تنمية وتطوير مهارات التفكير المنطقي لدى الطلاب	
مجتمع وميدان الدراسة وعينتها	تمثل مجتمع الدراسة بكلية التربية بجامعة مصطفى كمال في هاتاي بتركيا, اما العينة شملت طلاب قسم الارشاد والتوجيه النفسي في الكلية	
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي	
أداة الدراسة	الاستبانة ,المقابلات الشخصية	
أبعاد الدراسة	تم اخذ الابعاد على المستوى الكلي	
اهم النتائج	هناك علاقة موجبة بين الاقتدار المعرفي والقدرة على التفكير النقدي	
العنوان	3	<p><b>The Impact of Leader Cognitive Competence on Strategic "Agility and Innovation in Tech Startups</b> أثر الاقتدار المعرفي للقائد على الرشاقة الاستراتيجية والابتكار في الشركات الناشئة التقنية</p>
الكاتب، السنة	Smith & Johnson, 2024	
هدف الدراسة	الهدف من هذه الدراسة هو دراسة تأثير الاقتدار المعرفي للقادة على رشاقة المنظمة الاستراتيجية ومخرجاتها الابتكارية.	
مجتمع وميدان	المؤسسون والمدراء التنفيذيون في الشركات الناشئة التقنية في وادي السليكون وكانت	



الدراسة وعينتها	العينة: 150 مديرًا تنفيذيًا من 100 شركة ناشئة مختلفة.
منهج الدراسة	دراسة ارتباطية تنبؤية
أداة الدراسة	الاستبانة
إبعاد الدراسة	تم اخذ الابعاد على المستوى الكلي
اهم النتائج	توصلت هذه الدراسة إلى أنه تم العثور على علاقة ارتباطية قوية وموجبة بين الاقتدار المعرفي للقائد وكل من الرشاقة الاستراتيجية والابتكار. كان الاقتدار المعرفي مؤثرًا قويًا على أداء الشركة التكيفي.

### المبحث الثاني: الاطار النظري للبحث

#### أولاً: مفهوم الاقتدار المعرفي

يعد الاقتدار المعرفي من المفاهيم والمواضيع الحديثة التي نالت الاهتمام الواسع من قبل الكتاب والباحثين إذ برزت تلك الأهمية في نهاية العقد الأخير من القرن الماضي عبر الاسهامات المعرفية للباحثين والتسارع في المعرفة البشرية سواء على المستوى التقني أو العلمي , اذ بين الله تعالى في تنزيله الكريم الكثير من الأسماء الحسنى التي تحمل صفاته الجليلة ومنها القادر والقدير والمقدر كما في قوله تعالى "ان الله على كل شيء قدير" (سورة البقرة:20 الآية) فقد أشار الباحثين الى مفهوم الاقتدار المعرفي في مداخل عدة منها القدرة المعرفية –تنوع القدرات- نموذج أداء القدرة والاقتدار المعرفي في نموذج ثلاثي الابعاد يمثل البعد الاول في البراعة والثاني يتمثل في السياق والثالث يتمثل بالكفاءة ولكي يكون الفرد مقدرًا لابد ان يكون بارعا في انجاز سياقات العمل المتنوعة بكفاءة عالية (وعلم التسيير) وأكد (Andersen,2015) الاقتدار المعرفي بأنه الامكانية التي تعمل على اعادة توجيه المنظمة من منظمة تقليدية الى منظمة معرفية. بحيث تتحول الى منظمة ريادية وتمتلك القدرة على مواجهة التحديات عن طريق المعارف التكنولوجية الحديثة (الجوري 2023,236). فقد عرفه (ALhayy et al;2016,4) هو مزيج من المهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد لتحقيق اهداف المنظمة، بينما عرفه (الشمرى واخرين, 2021;237) بأنه حزمة من الامكانيات والقدرات المعرفية لا درك وفهم العلاقة والارتباط بين مختلف الاحداث. ويمكن القول أن الاقتدار المعرفي مجموعة من المهارات والخبرات والقدرات الادراكية والنفسية والاجتماعية التي يمتلكها العاملين والتي تمكنهم من اداء مهامهم وادوارهم التنظيمية بكفاءة والتكيف مع المتغيرات البيئية بما يسهم في تحقيق التفوق والفوز التنظيمي واستدامته في بيئة تنافسية متغيرة.

**ثانياً: أهمية الاقتدار المعرفي واهدافه:** تبرز أهمية الاقتدار المعرفي للمنظمات من خلال ما تسعى المنظمات الية من توفير قيادات إدارية تمتلك المقدرة على التعامل مع الاحداث والمتغيرات بكفاءة وفاعلية عاليتين, إذ يسهم الاقتدار المعرفي في تعلم الافراد وتنمية مهاراتهم وتطويرها بشكل متسارع، والذي يؤدي بهم الى امتلاك مخزون واسع من المعلومات والمعرفة، والذي ينعكس بشكل إيجابي على تمكينهم من كسب ثقة أكبر بأنفسهم من الناحية الفكرية ومواجهة كافة التحديات والمشكلات والتعامل معها بكفاءة كبيرة، وبذلك يعد أفضل مقياس لأداء الاعمال، إذ تتضح أهمية الاقتدار المعرفي للمنظمات بوصفه أداة لتحقيق النمو والبقاء والاستمرارية في ظل بيئات عمل تتسم بالتعقيد وحدة المنافسة، ومن خلال ما تقدم تتضح أهمية الاقتدار المعرفي بالآتي:(محمد 2023، 470-471).

1. تعزيز وتقوية القدرات والمقدرات الجوهرية للعمل.
2. تدعيم عملية صنع القرارات.
3. انشاء ميزة تنافسية مستدامة للمنظمات.
4. تعزيز مبدأ الالتزام للمنظمات حول استراتيجيات وأهداف معينة.



٥. زيادة كمية المهارات والخبرات لدى الأفراد على المستوى الشخصي والتي تسهم في تحقيق الأهداف الموضوعية وتوليد الإبداعات والابتكارات الجديدة.
- وفي ضوء الأهمية، لا بد من ذكر الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها إذ أشار (الكمري وعباس، 2015:342) إلى اختلاف في وجهات النظر حول أهداف الاقتدار المعرفي وذلك استناداً إلى تباين الاهتمامات العلمية والأكاديمية أو غيرها وما ينعكس ذلك على الآراء والأفكار ذات العلاقة كما أن مساعدة المنظمات في بقائها منافسة ومؤثرة يكون بزيادة معرفتها باستراتيجيات المنتجات وزيادة وتحسين الخدمة المقدمة للزبون وعليه فإن أهداف الاقتدار المعرفي تكمن بالآتي:
1. تسهيل العمليات وتقليل الكلف بإزالة جميع الأنشطة غير الضرورية
  2. تحسين خدمة الزبائن عن طريق تقليل الوقت المستغرق في تقديم الخدمات المطلوبة.
  3. تطوير طرائق جديدة لإيصال الخدمات إلى الزبون بتنشيط المعرفة وراس المال الفكري
  4. تبني فكرة الإبداع بمبدأ التفكير بحرية .

#### ثالثاً: ابعاد الاقتدار المعرفي:

- **تكنولوجيا المعلومات:** شهدت تكنولوجيا المعلومات حالياً نمواً كبيراً في مختلف المجالات ، إذ أصبحت مختلفة مكوناتها عنصراً مهماً في مختلف المنظمات ، إذ يمكن أن تقع في غضون ثلاثة والفئات هي (أجهزة الكمبيوتر - تخزين - الاتصالات) ، (Daft ، 285 :2004) . وأوضح (مسلم ، 2015 : 126) بأن تكنولوجيا المعلومات ما هي إلا "مجموعة من الأفراد والبيانات والاتصالات والشبكات والإجراءات والمكونات المادية والبرامج التي تعمل معاً للوصول إلى أهداف المنظمة" ، إن تكنولوجيا المعلومات هي واحدة من الوسائل الحديثة التي يمكنها من خلالها إضافة قيمة إلى العمليات الإنتاجية والتنظيمية وكذلك الأهداف المطلوبة ، فهي سلوك مشاريع الإدارة الحديثة في الوقت الحاضر. (الحسناوي ، 2019: 460)
- **اتخاذ القرار :** يتميز عالم اليوم بالتطور على نحو متسارع في أغلب المجالات السياسية والاقتصادية والتقنية وغيرها وفي ظل هذا التطور السريع يتطلب من المنظمات ان يكون لديها الوعي الكامل اتجاه تلك التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية المحيطة بها، وتتخذ القرارات المناسبة لكي تحقق النجاح الدائم، إذ إن مقدار النجاح الذي يمكن أن تحققه أي منظمة يرتبط على نحو فاعل بقدرتها على اتخاذ القرارات المناسبة (ال مفتاح والخريف 2024:67).
- **التفكير الإبداعي :** أوضح ( Rachel & EadaoinK 2012:24 ) إلى أن الأشخاص المستقلين من التفكير الإبداعي يمكنهم اختيار الاستفادة من بعض أساليب التفكير والمهارات الفكرية لزيادة الإبداع ، وبين ( ناصر ، 2021 : 343 ) إن هذه عملية تؤدي إلى حلول أو أفكار تبدأ من الإطار المعرفي ، سواء فيما يتعلق بالمعلومات التي يفكر فيها ، أو المعلومات السائدة في البيئة ، بهدف ظهور أفكار جديدة ، كما وأشار (سلمان وغند ، 2020 : 390) أن التفكير الإبداعي هو "شعور بالمشاكل والوعي مع نقاط الضعف والفجوات والانسجام الضعيف ونقص المعلومات والبحث عن الحلول والتنبؤ والصياغة فرضيات جديدة واختبار وإعادة تشغيلها.
- **إدارة المعرفة :** أن ابرز المنظمات المعاصرة التي تعتمد في إدارتها على المعرفة نجد لديها القدرة الكافية في الحصول على ميزة القدرة التنافسية للبقاء و المتابعة ، ومن ثم يتم إدخال المعرفة في مختلف المجالات ولهذا فإن المنظمات التي تفنن إدارتها إلى المعرفة او عدم قيام الادارات في تطوير قدرتها التنافسية ستنهار وتفقد اهتماماتها والسيطرة عليها ضد منافسيها ، ونظراً لمعرفة تطلعات ادارة المعرفة وعلاقته بالاقتدار المعرفي لا بد من بيان بعض المفاهيم الخاصة به فقد عرفها (بن وسعد وآخرون ، 2005 ، 367) " هي التجميع المنظم للمعلومات من مصادر داخل وخارج المنظمة وتحليلها وتفسيرها ، واستنتاج المؤشرات والدلالات المستخدمة في توجيه العمليات في



المنظمة و تحقيق مستويات لتحسين الأداء وتعزيزها وتحقيق أعلى انجاز سواء فيما يتعلق بإنجازات المنظمة في الفترة السابقة أو في المقارنة مع المنافسين "

**رابعاً: الفوز التنظيمي:** لا يزال الجدل قائماً بين الباحثين في مجال علم الإدارة وفنّها حول تحديد مفهوم دقيق وواضح لمصطلح الفوز. إذ يرى بعض الباحثين أن هذا الجدل يعكس إشكالية فكرية ناجمة عن تباين وجهات نظر الكتاب في إدراكهم لمعنى الفوز، واختلاف درجة اهتمامهم ببعض المفاهيم الإدارية دون غيرها تبعاً لاتجاهاتهم الفكرية ومشاربهم البحثية. ويُعزى جانب كبير من هذا الاختلاف إلى تنوع العوامل المؤثرة في تحقيق الفوز داخل المنظمات، فضلاً عن تداخل المفهوم مع مصطلحات ومفاهيم قريبة أو مترادفة، فيعرفه (الجنابي، 2022: 34) عملية نوعية تقودها الإدارة لإحداث تغييرات استراتيجية تتماشى مع متطلبات البيئة التنافسية العالمية، وذلك برفع مستوى الأداء التنظيمي إلى أقصى درجاته. أما (Tonse:2023,2) قائلاً بأنه قدرة المنظمة على الصمود والعمل بفعالية ضمن بيئة أعمال تتسم بالاضطراب والتقلب، حيث يُنظر إلى تنفيذ الأنشطة التي تقضي إلى تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً كمؤشر جوهري يعكس مدى نجاح المنظمة.

### المبحث الثالث: الجانب العملي

#### وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها:

**أولاً: وصف عينة الدراسة:** العينة هي ذلك الجزء من مجتمع الدراسة التي يتم اختيارها على وفق القواعد والطرانق العلمية بالشكل الذي يعمل على تمثيل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (محمد، 2017: 313)،

وقد تضمنت المعلومات الديمغرافية الاستبانة عن الجنس والفئات العمرية والمؤهل العلمي والسكن، أشرك كل من الذكور والإناث للحصول على نظرة شاملة عن مستوى الرضا لدى كلا الطرفين، وحصل جنس الذكور على نسبة (64%) بواقع (127) فرداً وهي الفئة الأكثر مشاركة في الاستبانة، بينما نسبة الإناث تمثلت (36%) متمثلة بـ(70) فرداً وهي الفئة الأقل.

صُنّف المشاركون وفق فئات عمرية محددة ممّا يساعد في فهم تأثير العمر على تقييم الاقتدار المعرفي، وحصلت الفئة العمرية (30-40 سنة) وبنسبة مئوية 44% بواقع (86) مجيب، فيما جاءت الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) في المرتبة الثانية وبنسبة مئوية (29%)، أما الفئة العمرية (41-50) سنة فقد حصلت على المرتبة الثالثة وبنسبة مئوية (14%)، وأخيراً شكلت الفئة العمرية (51 سنة فأكثر) المرتبة الرابعة وبنسبة مئوية (13%)

وشملت العينة أفراداً بمستويات تعليمية مختلفة، أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة هم من الحاصلين على شهادة البكالوريوس وبنسبة مئوية بلغت (45%)، بينما بلغت نسبة الحاصلين على شهادة الماجستير (26%)، أما نسبة الدبلوم العالي فقد بلغت (17%) والدكتوراه (12%) ولذلك فإن التحصيل الدراسي يلعب دوراً هاماً في نضج مستوى قدرة ومعرفة الأفراد على تحليل وتفسير الأمور بطريقة أكثر عقلانية وإيجابية.

وأن نسبة أفراد العينة ممن لديهم خدمة (1-5) هي الفئة الأكبر إذ بلغت نسبتهم المئوية (28%)، أما أفراد العينة الذين لديهم خدمة (6-10) سنة فحصلوا على نسبة مئوية (27%)، في حين جاء في المرتبة الثالثة الأفراد الذين شملهم الاستطلاع بالخدمة (11-15) سنة وبنسبة (24%). أما المركز الرابع والأخير فقد كان من نصيب الأفراد الذين شملتهم الدراسة (16-20) سنوات وبنسبة بلغت (14%)، والمركز الخامس أشار إلى نسبة الأفراد ممن خدمتهم تتراوح ما بين (21-25) وبنسبة (3%) أما السادس فقد كانت النسبة (4%) وهذا يدل على أن الميدان محل الدراسة يتمتع بخبرة عالية مما يؤدي في النهاية إلى معالجة معظم المشاكل والعقبات التي تعترض الطريق لتطور الأعمال ضمن مجال البحث.



اما المنصب الوظيفي يشغل منصب مسؤول شعبة العدد الأكبر من أفراد العينة، إذ بلغ عددهم 58 فرداً، أي ما نسبته (29%) من إجمالي العينة، مما يشير إلى أن أغلب المبحوثين يتولون مواقع إشرافية مباشرة داخل الشعب التنظيمية. في المرتبة الثانية جاء كل من مسؤولي الوحدات بعدد 39 فرداً ونسبة 20(%)، ومديري الأقسام بعدد 38 فرداً ونسبة تقارب (19%)، وهو ما يعكس تمثيلاً جيداً للمستويات الإدارية المتوسطة في الدراسة. كما بلغ عدد مسؤولي الخطوط 37 فرداً بنسبة (19%)، ما يدل على حضور واضح للكوارر الفنية والإشرافية المرتبطة بسير العمليات اليومية. أما فئة أخرى فقد بلغ عددها 19 فرداً بنسبة (10%)، وتشمل المناصب التي لا تندرج ضمن المسميات الإدارية الرئيسية المذكورة في الاستبانة. في حين كان مديرو المعامل هم الأقل تمثيلاً في العينة، إذ بلغ عددهم 6 أفراد فقط بنسبة 3%، ويُعزى ذلك إلى محدودية هذا المنصب مقارنة ببقية المواقع الوظيفية.

ثانياً: وصف وتشخيص اجابات المبحوثين عن متغير الاقتدار المعرفي: يشير مضمون هذه الفقرة إلى وصف متغير الاقتدار المعرفي وتشخيصه بدلالة الأبعاد المعبرة عنه في ضوء إجابات المبحوثين عن الفقرات المجسدة لكل منها وعلى النحو الآتي:

1. تكنولوجيا المعلومات: يتبين من معطيات الجدول (2) وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بُعد تكنولوجيا المعلومات للعبارات (X11-X15)، إذ بلغ معدل الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين بالاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) (92.79%) وهذا يدل على أن هناك درجة اتفاق لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد تكنولوجيا المعلومات، أي أن آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي، في حين بلغت درجة عدم الاتفاق العام (لا أتفق، لا أتفق بشدة) لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد تكنولوجيا المعلومات (1.42%)، أما عن نسبة الإجابات للمحايد فهي (5.79%)، وكان الوسط الحسابي (4.32) والانحراف المعياري (0.65)، وبلغ معدل الأهمية النسبية لبُعد تكنولوجيا المعلومات (0.86)، وهي أهمية نسبية عالية، مما يعني اتفاق الأفراد المبحوثين وبدرجة واضحة حول هذه الفقرات وفقاً لوجهة نظرهم الشخصية.

على المستوى الجزئي فإن فقرة (X11) التي تمثل حرص إدارة شركتنا إلى توفير البرامج والتطبيقات التي تدعم أداء المهام بكفاءة، حصلت على أعلى أهمية نسبية بلغت (0.90) وبوسط حسابي (4.52) وانحراف معياري قدره (0.70)، في حين أن فقرة (X15) حققت أقل أهمية نسبية ما قدره (0.84) والذي يُمثل حرص ادارة شركتنا الى تسهيل تكنولوجيا المعلومات من انجاز المهام في اي وقت ومن أي مكان، وبوسط حسابي (4.22) وانحراف معياري (0.74).

الجدول (2) التوزيعات التكرارية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية لبُعد تكنولوجيا المعلومات

ترتيب الفقرات	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										الفقرات
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
1	0.90	0.70	4.52	0.51	1	2.03	4	2.54	5	35.03	69	59.90	118	X11
3	0.86	0.57	4.30	0.00	0	0.51	1	4.06	8	59.90	118	35.53	70	X12
4	0.84	0.60	4.22	0.51	1	1.02	2	3.05	6	67.01	132	28.43	56	X13
2	0.87	0.62	4.35	0.00	0	2.03	4	2.03	4	55.33	109	40.61	80	X14
5	0.84	0.74	4.22	0.00	0	0.51	1	17.26	34	41.62	82	40.61	80	X15



0.86	0.65	4.32	0.20		1.22		5.79		51.78		41.01		المعدل العام
				1.42			5.79		92.79				المجموع

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26) n=197

٢. اتخاذ القرار: يتبين من معطيات الجدول (3) يتبين لدينا وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بُعد اتخاذ القرار للعبارات (X21-X25)، إذ بلغ معدل الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين بالاتفاق (اتفق بشدة، أتفق) (82.34%) وهذا يدل على أن هناك درجة اتفاق لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد اتخاذ القرار، أي أن آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي، في حين بلغت درجة عدم الاتفاق العام (لا أتفق، لا أتفق بشدة) لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد اتخاذ القرار (7.92%)، أما عن نسبة الإجابات محايدتين فهي (9.75%) وكان الوسط الحسابي (4.18) والانحراف المعياري (0.87)، وبلغ معدل لأهمية نسبية لبُعد اتخاذ القرار (0.84)، وهي أهمية نسبية عالية، مما يعني اتفاق الأفراد المبحوثين وبدرجة واضحة حول هذه الفقرات وفقاً لوجهة نظرهم الشخصية.

على المستوى الجزئي فإن فقرة (X23) التي تمثل تسعى إدارة شركتنا إلى اتخاذ قراراتها في إطار التآني وملائمة المستجديات البيئية، حصلت على أعلى أهمية نسبية بلغت (0.92) وبوسط حسابي (4.59) وانحراف معياري قدره (0.84)، في حين أن فقرة (X21) حققت أقل أهمية نسبية ما قدره (0.76) الذي يُمثل تسعى إدارة شركتنا إلى امتلاك مهارات لاتخاذ القرارات الحاسمة التي تتماشى مع الأهداف، وبوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.94).

الجدول (3) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لبُعد اتخاذ القرار

ترتيب الفقرات	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										الفقرات
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		
				%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
5	0.76	0.94	3.82	0.00	0	14.21	28	11.68	23	51.78	102	22.34	44	X21
3	0.82	1.04	4.08	0.51	1	11.17	22	13.20	26	29.95	59	45.18	89	X22
1	0.92	0.84	4.59	1.02	2	3.05	6	7.61	15	12.18	24	76.14	150	X23
2	0.89	0.91	4.45	1.02	2	4.06	8	10.15	20	18.78	37	65.99	130	X24
4	0.79	0.63	3.96	0.51	1	4.06	8	6.09	12	77.16	152	12.18	24	X25
	0.84	0.87	4.18	0.61		7.31		9.75		37.97		44.36		المعدل العام
						7.92		9.75		82.33				المجموع

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26) n=197

٣. التفكير الإبداعي: تُوشر نتائج الجدول (4) وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بُعد التفكير الإبداعي للعبارات (X31-X34)، إذ بلغ معدل الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين بالاتفاق (اتفق بشدة، أتفق) (83.25%) وهذا يدل على أن هناك درجة اتفاق لإجابات الأفراد



المبحوثين على فقرات بُعد التفكير الابداعي ، أي ان آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي، في حين بلغت درجة عدم الاتفاق العام (لا أتفق ، لا أتفق بشدة) لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد التفكير الابداعي (5.84%)، أما عن نسبة الإجابات محايدين فهي (10.91%)، وكان الوسط الحسابي (4.17) والانحراف المعياري (0.98)، وبلغ معدل الأهمية النسبية لبُعد التفكير الابداعي (0.83)، وهي أهمية نسبية عالية ، مما يعني اتفاق الأفراد المبحوثين وبدرجة واضحة حول هذه الفقرات وفقاً لوجهة نظرهم الشخصية. على المستوى الجزئي فإن فقرة (X33) والتي تُمثل إدارة الشركة تحلل الأمور من زوايا مختلفة لاكتشاف المشكلات المحتملة ، حصلت على أعلى أهمية نسبية بلغت (0.86) وبوسط حسابي (4.32) وانحراف معياري قدره (0.86)، في حين أن فقرة (X34) حققت أقل أهمية نسبية ما قدره (0.81) الذي يُمثل إدارة الشركة لا تخشى من تجربة الأفكار الجديدة والمواقف غير المألوفة ، وبوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.82).

جدول (4) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لبُعد التفكير الابداعي

ترتيب الفقرات	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										الفقرات
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
3	0.81	0.74	4.04	0.00	0	3.05	6	9.64	19	68.02	134	19.29	38	X31
2	0.86	1.13	4.29	0.51	1	6.60	13	11.68	23	25.38	50	55.84	110	X32
1	0.86	0.86	4.32	1.52	3	6.60	13	11.17	22	19.29	38	61.42	121	X33
4	0.81	0.82	4.03	1.02	2	4.06	8	11.17	22	58.38	115	25.38	50	X34
	0.83	0.89	4.17	0.76		5.08		10.91		42.77		40.48		المعدل العام
						5.84		10.91		83.25				المجموع

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26) n=197

4. إدارة المعرفة: تؤثر نتائج الجدول (5) وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بُعد إدارة المعرفة للعبارة (X41-X45)، إذ بلغ معدل الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين بالاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) (79.19%) وهذا يدل على أن هناك درجة اتفاق لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد إدارة المعرفة ، أي ان آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي، في حين بلغت درجة عدم الاتفاق العام (لا أتفق ، لا أتفق بشدة) لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد إدارة المعرفة (9.04%)، أما عن نسبة الإجابات محايدين فهي (11.78%)، وكان الوسط الحسابي (4.13)



والانحراف المعياري (0.95)، وبلغ معدل الأهمية النسبية لبُعد إدارة المعرفة (0.83)، وهي أهمية نسبية عالية، مما يعني اتفاق الأفراد المبحوثين وبدرجة واضحة حول هذه الفقرات وفقاً لوجهة نظرهم الشخصية. على المستوى الجزئي فإن فقرة (X44) التي تُمثل تؤكد إدارة شركتنا على استخدام المعرفة المتاحة لتحسين عملية اتخاذ القرارات، حصلت على أعلى أهمية نسبية بلغت (0.85) وبوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري قدره (0.99)، في حين أن فقرة (X41) حققت أقل أهمية نسبية ما قدره (0.81) الذي يُمثل تؤكد إدارة شركتنا على تشجيع تبادل الخبرات واكتساب المعرفة بين العاملين وبينها، وبوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (1.02).

الجدول (5) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لبُعد إدارة المعرفة

ترتيب الفقرات	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										الفقرات
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
5	0.81	1.02	4.03	0.51	1	10.66	21	15.23	30	32.99	65	40.61	80	X41
2	0.83	0.88	4.17	0.51	1	6.09	12	10.66	21	41.62	82	41.12	81	X42
3	0.83	0.96	4.15	0.00	0	9.64	19	10.15	20	35.53	70	44.67	88	X43
1	0.85	0.99	4.25	0.51	1	8.63	17	10.15	20	26.90	53	53.81	106	X44
4	0.81	0.90	4.04	0.00	0	8.63	17	12.69	25	44.67	88	34.01	67	X45
	0.83	0.95	4.13	0.30		8.73		11.78		36.35		42.84		المعدل العام
						9.03		11.78		79.19				المجموع

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26) n=197

#### خلاصة وصف متغير الاقتدار المعرفي

تأسيساً على ما تقدم يمكن القول إن جميع الإجابات ولكل أبعاد متغير الاقتدار المعرفي كانت أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، وإن الجدول (6) يوضح الأهمية النسبية لأبعاد الاقتدار المعرفي من وجهة نظر عينة من مدراء شركة آسيا سيل النقالة في العراق، عن طريق قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية تبين لنا أن أهم الأبعاد لمتغير الاقتدار المعرفي نسبياً هو بُعد تكنولوجيا المعلومات وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (4.32) والانحراف المعياري (0.65) وبأهمية نسبية بلغت (0.86)، وتلاه من حيث الأهمية النسبية بُعد اتخاذ القرار وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (4.18) والانحراف المعياري (0.87) وبأهمية نسبية بلغت (0.84)، وفي المرتبة الثالثة جاء بُعد التفكير الإبداعي وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (4.17) والانحراف المعياري (0.89) وبأهمية نسبية بلغت (0.83)، في حين أن بُعد إدارة المعرفة تبين أن أقل الأبعاد أهمية وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي التي بلغت (4.13) والانحراف المعياري (0.95) وبأهمية نسبية قدرها (0.83).

الجدول (6) الأهمية النسبية لأبعاد الاقتدار المعرفي



الترتيب	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الأبعاد	ت
الاول	0.86	0.65	4.32	تكنولوجيا المعلومات	1
الثاني	0.84	0.87	4.18	اتخاذ القرار	2
الثالث	0.83	0.89	4.17	التفكير الابداعي	3
الرابع	0.83	0.95	4.13	ادارة المعرفة	4

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26) n=197

ثالثاً: اختبار فرضية البحث الأولى: لا يوجد تأثير ذات دلالة معنوية لأبعاد الاقتدار المعرفي في الفوز التنظيمي عند مستوى دلالة احصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) من وجهة نظر عينة من مدراء شركة آسيا سيل النقالة في العراق .  
تؤشر نتائج الجدول (7) والشكل (2) إلى:

أ. وجود تأثير طردي لتكنولوجيا المعلومات في الفوز التنظيمي ، وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار Estimate( $\beta$ ) التي بلغت (0.45) وهذا التأثير ذو دلالة معنوية بدلالة القيمة الاحتمالية التي بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05)، كما تؤشر النتيجة نفسها القيمة الحرجة (C.R.) التي بلغت (5.862) وهي أكبر من قيمة ( $t_{Tab}$ ) الجدولية والبالغة (1.96) .

وهذا يقودنا إلى رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة بان هناك تأثيراً لتكنولوجيا المعلومات في الفوز التنظيمي وهذا التأثير طردي ذو دلالة معنوية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) .

ب. وجود تأثير طردي لاتخاذ القرار في الفوز التنظيمي ، وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار Estimate( $\beta$ ) التي بلغت (0.30) وهذا التأثير ذو دلالة معنوية بدلالة القيمة الاحتمالية التي بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05)، وتؤشر النتيجة نفسها القيمة الحرجة (C.R.) والتي بلغت (4.192) وهي أكبر من قيمة ( $t_{Tab}$ ) الجدولية والبالغة (1.96) .

وهذا يقودنا إلى رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة بان هناك تأثيراً لاتخاذ القرار في الفوز التنظيمي وهذا التأثير طردي ذو دلالة معنوية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) .

ت. وجود تأثير طردي للتفكير الابداعي في الفوز التنظيمي ، وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار Estimate( $\beta$ ) التي بلغت (0.21) وهذا التأثير ذو دلالة معنوية بدلالة القيمة الاحتمالية التي بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05)، كما تؤشر نفس النتيجة القيمة الحرجة (C.R.) التي بلغت (3.933) وهي أكبر من قيمة ( $t_{Tab}$ ) الجدولية والبالغة (1.96) .

وهذا يقودنا إلى رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة بان هناك تأثيراً لاتخاذ القرار في الفوز التنظيمي وهذا التأثير طردي ذو دلالة معنوية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) .

ث. وجود تأثير طردي لإدارة المعرفة في الفوز التنظيمي ، وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار Estimate( $\beta$ ) التي بلغت (0.38) وهذا التأثير ذو دلالة معنوية بدلالة القيمة الاحتمالية التي بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05)، كما تؤشر النتيجة نفسها القيمة الحرجة (C.R.) التي بلغت (5.611) وهي أكبر من قيمة ( $t_{Tab}$ ) الجدولية والبالغة (1.96) .

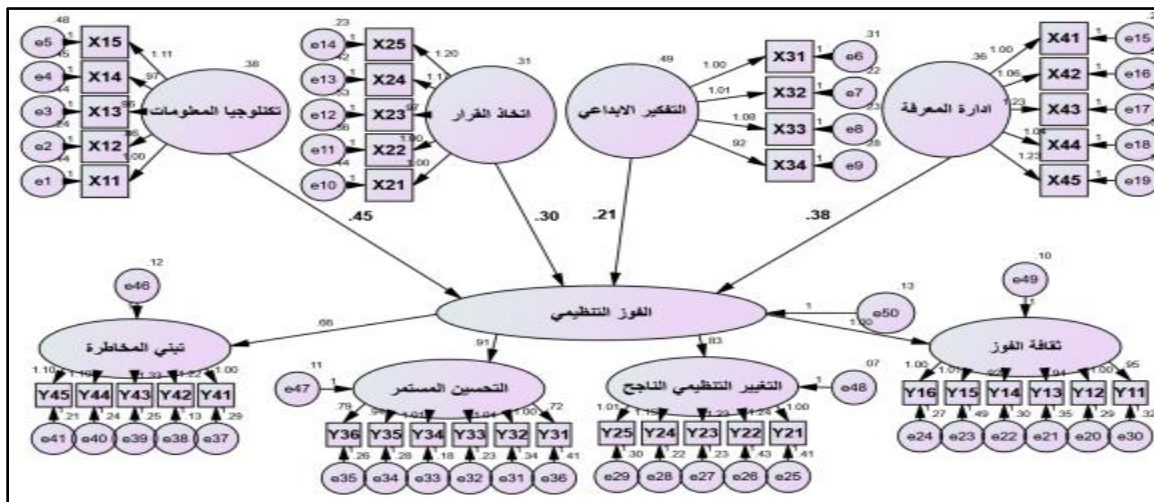
وهذا يقودنا إلى رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة بان هناك تأثيراً لإدارة المعرفة في الفوز التنظيمي وهذا التأثير طردي ذو دلالة معنوية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) .

الجدول (7) نتائج تأثير أبعاد الاقتدار المعرفي في الفوز التنظيمي



المتغير المستقل	اتجاه التأثير	المتغير التابع	معامل الانحدار Estimate( $\beta$ )	القيمة المعيارية لمعامل الانحدار SRW	الخطأ المعياري لمعامل الانحدار Se.( $\beta$ )	معامل التحديد	القيمة الحرجة C.R.	P-value
						R-square		
تكنولوجيا المعلومات	←	الفوز التنظيمي	0.45	0.498	0.076	0.58	5.862	0.000
اتخاذ القرار	←		0.30	0.307	0.072		4.192	0.000
التفكير الابداعي	←		0.21	0.262	0.053		3.933	0.000
ادارة المعرفة	←		0.38	0.416	0.068		5.611	0.000

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية AMOS V24 n=197 القيمة الجدولية ( $t_{Tab}=1.96$ )



الشكل (2) تأثير أبعاد الاقتدار المعرفي في الفوز التنظيمي

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية AMOS V24 n=197

رابعاً: اختبار فرضية البحث الثانية: لا تتباين تأثير أبعاد الاقتدار المعرفي في الشركة المبحوثة في تحقيق الفوز التنظيمي.

تتباين أبعاد الاقتدار المعرفي من حيث قوة التأثير في الفوز التنظيمي من وجهة نظر عينة من مدراء شركة اسيا سيل النقالة في العراق، إذ تبين لدينا ومن خلال قيمة معامل الانحدار المعياري (SRW) إن بُعد (تكنولوجيا المعلومات) قد جاء في المرتبة الأولى من حيث الترتيب في قوة التأثير وذلك بدلالة قيمة معامل



الانحدار المعياري (SRW) التي بلغت (0.498)، ويليه في قوة التأثير بُعد (ادارة المعرفة) وبقيمة معامل انحدار معياري بلغت (0.416)، اما المرتبة الثالثة فقد كانت من نصيب بُعد (اتخاذ القرار) وبقيمة معامل انحدار معياري بلغت (0.307)، وفي المرتبة الرابعة والاخيرة جاء بُعد (التفكير الابداعي) وبقيمة معامل انحدار معياري بلغت (0.262).

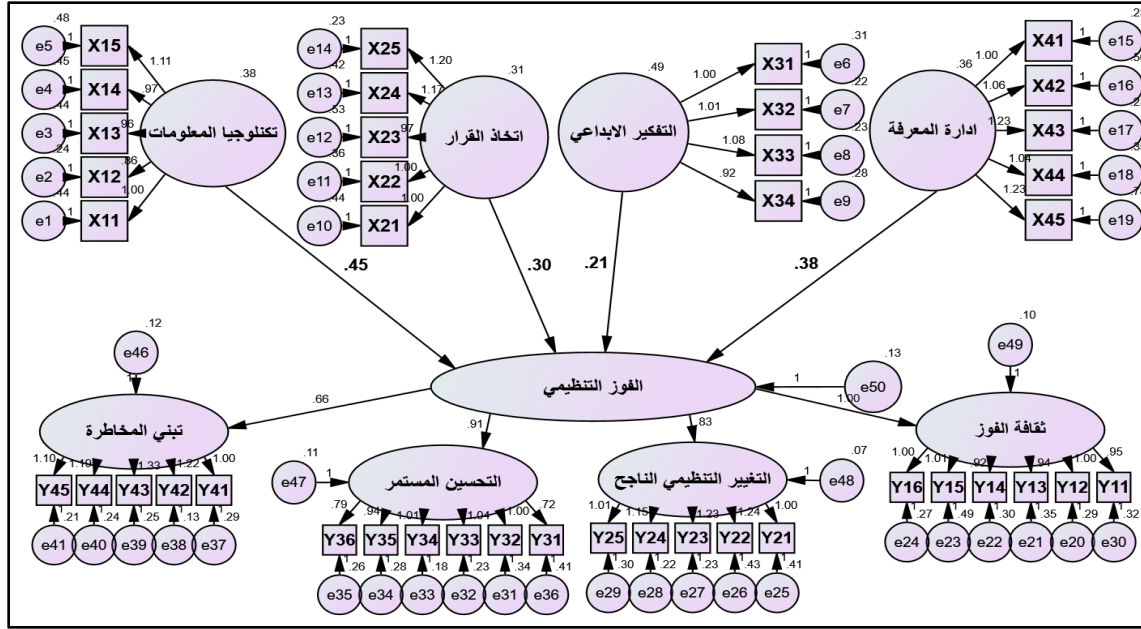
من خلال قيمة معامل التحديد (R-Square) يتبين لدينا بان (58%) من التغيرات الحاصلة في (الفوز التنظيمي) سببه ابعاد (الاقتدار المعرفي) وان النسبة المتبقية والبالغة (42%) تعزى إلى متغيرات أخرى لم تضمن في نموذج الانحدار، وبمعنى آخر يمكننا القول بان أبعاد الاقتدار المعرفي تفسر ما مقداره (58%) من التغيرات الحاصلة في الفوز التنظيمي

الجدول (8) نتائج تأثير أبعاد الاقتدار المعرفي في الفوز التنظيمي

P-value	القيمة الدرجة C.R.	معامل التحديد	الخطأ المعياري لمعامل الانحدار	القيمة المعيارية لمعامل الانحدار	معامل الانحدار	المتغير التابع	اتجاه التأثير	المتغير المستقل
		R-square	Se.(β)	SRW	Estimate(β)			
0.000	5.862	0.58	0.076	0.498	0.45	الفوز التنظيمي	←	تكنولوجيا المعلومات
0.000	4.192		0.072	0.307	0.30		←	اتخاذ القرار
0.000	3.933		0.053	0.262	0.21		←	التفكير الابداعي
0.000	5.611		0.068	0.416	0.38		←	ادارة المعرفة

القيمة الجدولية ( $t_{Tab}=1.96$ )

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية AMOS V24 n=197



الشكل (3) تأثير أبعاد الاقتدار المعرفي في الفوز التنظيمي

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية AMOS V24 n=197

#### المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

##### أولاً: الاستنتاجات:

١. جميع أبعاد الاقتدار المعرفي جاءت بمستويات مرتفعة، وهو ما يعكس إدراك مديري شركة آسيا سيل النقالة لأهمية هذا المتغير في تعزيز الأداء التنظيمي وتحقيق التفوق المؤسسي. كما تبين أن بُعد تكنولوجيا المعلومات جاء في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية، مما يشير إلى الدور الحيوي الذي تؤديه الأنظمة التقنية في دعم إدارة المعرفة وتيسير عملية اتخاذ القرار داخل المنظمة.
٢. تؤثر جميع أبعاد الاقتدار المعرفي بشكل طردي وذو دلالة معنوية بالفوز التنظيمي، أي أن لكل من أبعاد الاقتدار المعرفي أثر إيجابي مرتبط بالفوز التنظيمي من وجهة نظر عينة مديري شركة آسيا سيل النقالة في العراق.
٣. جميع أبعاد الاقتدار المعرفي (تكنولوجيا المعلومات، إدارة المعرفة، اتخاذ القرار، والتفكير الإبداعي) لها تأثير طردي وذو دلالة معنوية على الفوز التنظيمي. كما تبين أن قوة تأثير هذه الأبعاد تختلف، إذ يحتل بُعد تكنولوجيا المعلومات المرتبة الأعلى من حيث قوة التأثير، يليه إدارة المعرفة، ثم اتخاذ القرار، ومن ثم التفكير الإبداعي، كما أظهرت النتائج أن أبعاد الاقتدار المعرفي تفسر جزءاً كبيراً من التغيرات الحاصلة في الفوز التنظيمي، بينما تعزى النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم تُدرج في نموذج التحليل. وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن لأبعاد الاقتدار المعرفي أثر إيجابي ومهم في تعزيز الفوز التنظيمي من وجهة نظر عينة مديري شركة آسيا سيل النقالة في العراق.
٤. تباين تأثير أبعاد الاقتدار المعرفي في تحقيق الفوز التنظيمي وعلى النحو الآتي:
  - أ. جاء بعد تكنولوجيا المعلومات بالمرتبة الأولى.
  - ب. جاء بعد إدارة المعرفة بالمرتبة الثانية.
  - ج. جاء بعد اتخاذ القرار بالمرتبة الثالثة.
  - د. جاء بعد التفكير الإبداعي بالمرتبة الرابعة.



### ثانياً: المقترحات:

١. تعزيز الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات في الشركة المبحوثة من خلال الآليات الآتية:
  - ❖ ضرورة الاستمرار في تحديث البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات بما يتلاءم مع التطورات المتسارعة في الأنظمة الرقمية
  - ❖ لتوسع في استخدام الأنظمة الذكية وتحليل البيانات الضخمة (Big Data) لدعم العمليات التشغيلية والاستراتيجية.
٢. الاهتمام بعملية اتخاذ القرارات في الشركة المبحوثة كونها نقطة الانطلاق لجميع النشاطات والافعال التي تتم داخل المنظمة من خلال الآتي:
  - ❖ الاعتماد بشكل أكبر على البيانات الدقيقة والتحليل العلمي بدلاً من الأساليب التقليدية في اتخاذ القرار.
  - ❖ تفعيل أنظمة دعم القرار (DSS) والذكاء الاصطناعي لرفع جودة القرارات وسرعتها.
٣. الاهتمام بالتفكير الابداعي للعاملين من خلال الآتي:
  - ❖ هيئة بيئة تنظيمية محفزة للإبداع تقوم على الثقة والانفتاح وتقبل الأفكار الجديدة.
  - ❖ تشجيع العاملين على طرح المقترحات والابتكارات ببرامج رسمية للإبداع.
  - ❖ إدماج مهارات التفكير الإبداعي ضمن برامج التدريب والتطوير الوظيفي.
٤. على إدارة الشركة المبحوثة الاهتمام بالفوز التنظيمي كونه فلسفة إدارية شاملة تركز على التميز والاستدامة والتحسين المستمر والقدرة على التغيير من خلال تعزيز ثقافة الفوز التنظيمي من خلال:
  - ❖ تعزيز قيم التميز والإنجاز من خلال أنظمة الحوافز والمكافآت.
  - ❖ نشر ثقافة العمل الجماعي والتنافس الإيجابي.

### المصادر:

#### أولاً: المصادر العربية:

١. الجبوري، سامي عبد الحميد (2023) دور الإقتدار المعرفي في فاعلية نظام المعلومات الإدارية، رسالة ماجستير، كلية الادرة والاقتصاد، جامعة الموصل
٢. الشمري، أ. أ. أ. & العصامي، أ. م. ح. م. & الجبوري، ه. و. ج. (2021). تأثير الاقتدار المعرفي في استدامة الميزة التنافسية: دراسة استطلاعية تحليلي لأراء مديري الجامعة الإسلامية في النجف الأشرف. المجلة العراقية للعلوم الإدارية. المجلد 17، العدد 68.
٣. محمد، حسين علي. (2021). التحسين المستمر وعلاقته بالتميز في أداء العاملين: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 12، العدد 1.
٤. الكمري، نوفل عبد الرضا & عباس، مهدي علي. (2015). الاقتدار المعرفي وأثره في عملية تحفيظ المسار الوظيفي للأفراد العاملين: دراسة تطبيقية في وزارة السياحة والآثار. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد. السنة 38، العدد 103.
٥. الحسنوي، صالح مهدي محمد، (2019)، الدور الوسيط للاقتدار المعرفي في العلاقة بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء والأداء الابداعي، بحث استطلاعي تحليلي لعينة من اساتذة كلية الزراعة، جامعة كربلاء، مجلة اهل البيت، العدد (25).
٦. الجنابي، أكرم سالم. (2022). إدارة العمليات: جوهر الوظائف والنشاطات التحويلية للمنظمة. مجلة كلية دجلة الجامعة، المجلد 5، العدد 4.



ثانياً: المصادر الأجنبية:

1. Kireev, V., Silenko, A., & Guseva, A. (2017). Cognitive competence of graduates, oriented to work in the knowledge management system.
2. Baş, M., & Bolat, Y. (2022). The impact of cognitive competence on critical thinking skills: An educational science study with school counsellors. *Education Quarterly Reviews*, 5.
3. Daft, R. (2010). *Organization theory and decision management* (7th ed.). Ohio: South-Western College Publishing.
4. RachelC. F. Sun and EadaoinK. P. Hui (2012), Cognitive Competence as a Positive Youth Development Construct: A Conceptual Review, *Scientific World Journal*, Article ID 210953, pages (7.)