

الجاهزية التنظيمية وتأثيرها في المكانة المنظمة

دراسة تحليلية لآراء رؤساء الاقسام العلمية في جامعة دهوك / إقليم كردستان - العراق

نزار محمد علي السليفاي

قسم العلوم الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة زاخو، إقليم كردستان - العراق

المستخلص

الفرض: دراسة تأثير الجاهزية التنظيمية والمتمثلة بـ (دعم الإدارة العليا، الثقافة التنظيمية، المرونة التنظيمية، ووضوح الرؤية) في المكانة المنظمة والمتمثلة بـ (السمعة المنظمة، الهوية التنظيمية، والنظرة الخارجية للمنظمة)، وتحليل العلاقة بينها في جامعة دهوك من وجهة نظر رؤساء الاقسام العلمية.

التصميم/ المنهج: لتحقيق هدف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات وتحليلها وصولاً للنتائج، واعتمدت استمارة الاستبانة الالكترونية (google Form) لجمع البيانات. حيث تكون مجتمع البحث من جميع رؤساء الاقسام العلمية والبالغ عددهم (101) رئيس قسم، وبلغ العدد النهائي للمستجيبين (92) رئيس قسم علمي في جامعة دهوك. وجرى اختبار فرضيات البحث باعتماد برنامج (SPSS Version 25).

الاستنتاجات والمقترحات: من أهمها وجود تأثير معنوي للجاهزية التنظيمية في المكانة المنظمة على مستوى المؤشر الكلي، مما يعني كلما تمتلك جامعة دهوك مستوى عالي من الجاهزية التنظيمية كلما زادت القدرة على تعزيز مستويات أعلى من مكانتها المنظمة. من أهم المقترحات من الضروري على جامعة دهوك من الاعتماد على الجاهزية التنظيمية بأبعادها وتطبيقها في الواقع بشكل فاعل في تعزيز المكانة المنظمة والتكيف مع الضغوطات والمتغيرات البيئية.

قيمة البحث: تتجلى قيمة البحث في ندرة الدراسات الميدانية التي تناولت العلاقة بين الجاهزية التنظيمية والمكانة المنظمة في بيئة إقليم كردستان - العراق، مما يعني وجود فجوة معرفية تبرز الحاجة لسد هذه الفجوة من خلال الدراسات الميدانية وصولاً لفهم أفضل لطبيعة العلاقة بينها. كما يقدم هذا البحث رؤى قيمة لممارسة الجاهزية التنظيمية بأبعادها في الجامعة المبحوث، ومساهمة عملية لتعزيز مكانتها المنظمة.

الكلمات المفتاحية: الجاهزية التنظيمية، المكانة المنظمة، الثقافة التنظيمية، السمعة المنظمة، جامعة دهوك / إقليم كردستان - العراق.

1. المقدمة

مع حلول القرن الحادي والعشرين، شهد العالم العديد من التغيرات التي تطرح تحديات جديدة أمام قادة المنظمات، ولهذا السبب تغيرت العديد من المفاهيم الإدارية لتتوافق مع تلك التحديات وتواكبها. كما ظهرت مفاهيم إدارية جديدة، كمفهوم الجاهزية التنظيمية، والتي حظيت باهتمام ملحوظ من الكُتّاب والباحثين في مجال الإدارة لما لها من أهمية في الحفاظ على بقاء واستمرارية المنظمات، والتي تتمثل في قدرتها على الاستعداد والتكيف مع التحديات المختلفة لضمان استمرارية وتحسين أدائها على المدى الطويل. وتشمل هذه الجاهزية على دعم الإدارة العليا والتنظيم والتنسيق الفاعل داخل الجامعة، من خلال تحديد المسؤوليات وتوزيع السلطات بشكل واضح ومنظم. فضلاً عن، تمتعها بالثقافة التنظيمية، ومرونتها على التخطيط الاستراتيجي والتكيف مع بيئتها، وتطوير القدرات البشرية، وتحسين البنية التحتية، لتعزيز مكانتها المنظمة.

من جانبه، تسهم المكانة المنظمة في تحقيق أهداف الجامعة بشكل فاعل، حيث ترتبط بقدرتها على تنظيم عملياتها الداخلية وتحسين أدائها بما يتناسب مع متطلبات العصر. فتحقيق المكانة المنظمة يشمل تعزيز الكفاءة والجودة في الخدمات التعليمية لتعزيز هويتها، وتبني أفضل الممارسات في الإدارة لتحسين سمعتها، وتخفيف الإبداع والابتكار بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين في الجامعة.

تعدّ الجامعات من أهم مؤسسات التعليم العالي، حيث تلعب دوراً حيوياً في بناء المجتمعات وتطويرها. في سياق جامعة دهوك في إقليم كردستان - العراق، تبرز الجامعة كمنارة علمية وثقافية تلبي احتياجات المجتمع المحلي، وتساهم في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية. فضلاً عن، مساهمتها في بناء جيل من القادة والمفكرين القادرين على قيادة التغيير ودفع عجلة التقدم في الإقليم وخارجه. لذلك، تم اختيارها كمدان للبحث الحالي.

البريد الإلكتروني للمؤلف: nizar.ali@uoz.edu.krd

حقوق الطبع والنشر © ٢٠٢٥ نزار محمد علي السليفاي. هذه مقالة الوصول اليها مفتوح موزعة تحت رخصة المشاع الإبداعي النسبية - CC BY-NC-ND 4.0



مجلة جامعة كويبة للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد ٥، العدد ٢ (٢٠٢٥)
أُسِّلمَ البحث في ٣٠ آب ٢٠٢٤؛ قبل في ١٧ تشرين الاول ٢٠٢٤
ورقة بحث منظمة: نُشرت في ٢٥ تموز ٢٠٢٥

هناك العديد من الأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال تقديم رؤى علمية ومنهجية حول تأثير الجاهزية التنظيمية في المكانة التنظيمية في جامعة دهوك. ومن بين هذه الأهداف:

أ. الإسهام في تأطير نظري وفلسفي لمغريات البحث الحالي (الجاهزية التنظيمية، المكانة التنظيمية)، من خلال تتبع المسارات النظرية للأدبيات المتخصصة، والربط بينها في إطار بحث علمي يساهم في إغناء الفكر التنظيمي لتحقيق حالة من الانسجام بين أبعاده.

ب. التعرف على مستوى توافر الجاهزية التنظيمية، والمكانة التنظيمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة دهوك؟

ج. اختبار تأثير الجاهزية التنظيمية في المكانة التنظيمية في الجامعة المبحوثة على المستوى الكلي والجزئي.

د. تقديم مجموعة من المقترحات العملية للجامعة المبحوثة حول كيفية تحسين أدائها وجاهزيتها لتعزيز مكانتها الأكاديمية من خلال تبني آليات عمل فاعلة.

4.2. منهج البحث

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد منهجاً ملائماً لدراسة الظواهر الاجتماعية والسلوكية ويوفر وصفاً تفصيلياً للحالة المبحوثة، وذلك من خلال جمع البيانات الحقيقية من مشاهدة الواقع الفعلي لها من خلال استطلاع آراء وتوجهات رؤساء الاقسام العلمية في جامعة دهوك، للوصول إلى العلاقات بين المتغيرات الرئيسة والفرعية.

5.2. مجتمع البحث وعينه ومبررات اختياره

تشكل مجتمع البحث من جميع رؤساء الاقسام العلمية في جامعة دهوك / محافظة دهوك. والبالغ عددهم (101) رئيس قسم، حيث تم توزيع استمارة استبانة على جميع رؤساء الاقسام العلمية، والاستمارات الصالحة للتحليل (92) استمارة، أي بنسبة استجابة بلغت (91%) من مجموع الاستمارات الموزعة. وتم اختيار جامعة دهوك ميداناً للدراسة استناداً إلى المبررات العلمية التالية:

أ. تعد جامعة دهوك واحدة من المؤسسات الأكاديمية الرائدة في إقليم كردستان- العراق. وبالنظر إلى دورها المحوري في تقديم التعليم العالي والبحث العلمي، فإن دراسة جاهزيتها التنظيمية ومكانتها التنظيمية تعد ذات أهمية كبيرة لتحسين أدائها وتعزيز سمعتها على المستويين المحلي والوطني.

ب. شهدت جامعة دهوك، مثل غيرها من الجامعات في المنطقة، تحولات في بيئتها الأكاديمية والإدارية نتيجة للتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية في العراق وإقليم كردستان. فإن دراسة الجاهزية التنظيمية لهذه الجامعة يمكن أن تساهم في فهم مدى قدرتها على التعامل مع هذه التحديات والاستفادة منها لتعزيز مكانتها.

3. المبحث الثاني/ الجانب النظري

يعد موضوع الجاهزية التنظيمية والمكانة التنظيمية من القضايا الأساسية في إدارة المنظمات، حيث ترتبط الجاهزية التنظيمية بقدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات واستيعاب التحديات المستقبلية، وتعكس استعداد المنظمة للابتكار والتحول، مما يعزز من مكانتها التنافسية بين المنظمات المنافسة. حيث تلعب المكانة التنظيمية دوراً حاسماً في تشكيل تصورات المجتمع والجمهور الخارجي تجاه المنظمة، مما يؤثر بشكل

يهدف البحث الحالي إلى تحليل تأثير الجاهزية التنظيمية في المكانة التنظيمية في جامعة دهوك، من حيث قدرتها على تحسين الجودة الأكاديمية، وتوفير بيئة تعليمية وحديثة متميزة. من خلال هذا التحليل، سيتم تسليط الضوء على كيف تساهم الجاهزية التنظيمية في تحقيق نجاح مستدام وتعزيز سمعة الجامعة الأكاديمية محلياً ودولياً.

وبناءً على ما سبق. تكونت هيكليّة البحث من أربعة مباحث، إذ خصص المبحث الأول منها لعرض المنهجية العلمية للبحث، أما المبحث الثاني فتناول الجانب النظري للبحث، فيما اختص المبحث الثالث بالجانب العملي للبحث، واختتم البحث بمبحثه الرابع للاستنتاجات والمقترحات

2. المبحث الأول/ المنهجية العلمية للبحث

1.2. مشكلة البحث

في ظل التحديات الكبيرة التي تواجه مؤسسات التعليم العالي اليوم، بما في ذلك التغيرات السريعة في البيئة التعليمية، وضغط المنافسة بين الجامعات، من أجل الحصول على مراتب متقدمة في التصنيفات المحلية والعالمية، أصبحت الجامعات ملزمة بتطوير قدراتها التنظيمية لتعزيز مكانتها المنظمة والمحافظة عليها. لذا تعد الجاهزية التنظيمية عنصراً حيوياً، من حيث أبعادها المتعددة، والمتمثلة بدعم الإدارة العليا، والقوة الداخلية للثقافة التنظيمية، ومرونة الإجراءات والهيكل التنظيمية، ووضوح الرؤية، جميعها تؤثر بشكل مباشر في قدرة الجامعة على مواجهة هذه التحديات، وقدرتها في المنافسة والتميز، لتحقيق مكانة مرموقة. من هذا المنطلق، تتجسد مشكلة البحث في السؤال الرئيسي- التالي: "هل هناك تأثير للجاهزية التنظيمية في تعزيز المكانة التنظيمية في الجامعة المبحوثة من وجهة نظر رؤساء الاقسام العلمية؟". ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي- مجموعة من الاسئلة الفرعية التالية:

أ. ما هو مستوى توافر الجاهزية التنظيمية، والمكانة التنظيمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة دهوك؟

ب. هل هناك تأثير للجاهزية التنظيمية في المكانة التنظيمية في الجامعة المبحوثة؟

ج. هل هناك تأثير لأبعاد الجاهزية التنظيمية في المكانة التنظيمية في الجامعة المبحوثة؟

2.2. أهمية البحث

تبرز أهمية هذا البحث في إمكانية الاستفادة من تعزيز الجاهزية التنظيمية، مما يساهم في تعزيز مستويات المكانة التنظيمية. ويتجلى تحقيق ذلك من خلال تحسين جودة التعليم، وتعزيز التوافق الأكاديمي والمعرفي، وزيادة القدرة على تبني الابتكارات الأكاديمية والإدارية. فباعتبار هذه المتغيرات كجوانب مترابطة، يمكن للبحث والتحليل بينها أن يساهم في تحديد أهمية البحث في الجوانب التالية:

أ. يتيح للباحثين فهم عميق لكيفية تأثير الجاهزية التنظيمية في جامعة دهوك. هذا الفهم يمكن أن يساعد الجامعة على تطوير استراتيجيات فاعلة لتعزيز أدائها الأكاديمي وتنظيم عملياتها الداخلية بشكل أكثر كفاءة.

ب. يمكن أن تكون نتائج هذا البحث نموذجاً يحتذى به للمؤسسات التعليمية أخرى تسعى إلى تحسين جودة أدائها الأكاديمي والتنظيمي. ومن خلال مشاركة نتائج هذا البحث، يمكن لجامعة دهوك أن تساهم بشكل فاعل في قيادة جهود تطوير التعليم في المنطقة.

3.2. أهداف البحث

والبنية التحتية والثقافة التنظيمية الداعمة لهذه التغييرات مما يساعد في قدرة الجامعة على التكيف مع التحديات والتغيرات البيئية، ويعزز من فرصها في النجاح والاستمرارية والنمو والبقاء وبالتالي تحقيق المكانة المنظمة.

2.1.3. أهمية الجاهزية التنظيمية

تعتبر الجاهزية التنظيمية مهمة لتنفيذ فاعل لأي برنامج أو سياسة أو ممارسة أو عملية. يمكن أن يكون فهم مدى جاهزية المنظمة مفيداً للمنظمات أثناء استعدادها لتنفيذ التدخلات الجديدة وخلال فترة عملية التنفيذ (Watson et al., 2022: 2). وفي جميع مراحل تنفيذ الأنشطة والعمليات، وتعكس التزام المنظمات ودافعيتها وقدرتها على التغيير بمرور الوقت (McClam et al., 2023: 2). كما أنها تعكس الرغبة أو القبول من قبل العاملين لتغيير طريقة التفكير، وتصور الوضع الحالي للمنظمة والبيئة من خلال مقارنة وجهات النظر السابقة والمستقبلية المتوقعة (Mekonnen & Bayissa, 2023: 2). حيث تُعزز الجاهزية التنظيمية من خلال الثقافة التنظيمية التي تتبنى الابتكار، والاستباقية، والسياسات والإجراءات التنظيمية المرنّة، والمناخ التنظيمي الإيجابي، ودعم التعلم (Shawyun & Wattanasap, 2023: 330).

والتساقاً مع ما سبق، يرى الباحث بأن الجاهزية التنظيمية أمراً بالغ الأهمية لتحقيق المكانة المنظمة المتميزة، حيث تشير إلى استعداد المنظمة والعاملين فيها لمواجهة التحديات والفرص بكفاءة وفعالية. يساهم هذا الاستعداد في تعزيز القدرات التنافسية للمنظمة، حيث يمكن للعاملين الاستجابة بسرعة ومرونة للتغيرات في بيئة العمل. فضلاً عن ذلك، فإن الجاهزية التنظيمية تعزز من الالتزام الجماعي والتعاون بين العاملين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمنظمة. كما تساعد على تقليل التكلفة والوقت المستغرق في تنفيذ المبادرات الاستراتيجية الجديدة بفضل الاستعداد المسبق والقدرة على التكيف. أخيراً، تساهم الجاهزية التنظيمية في بناء ثقافة تنظيمية قوية ومتأسكة تدعم النمو المستدام والابتكار.

3.1.3. أبعاد الجاهزية التنظيمية

تنوعت أبعاد الجاهزية التنظيمية وفقاً لتوجهات الباحثين والكتاب وطبيعة الميدان المبحوث. وقد وردت أبعاد أساسية عدة ضمن هذا المجال، بالرغم من أن جميع الأبعاد تساهم في تحقيق مستوى معين من الجاهزية على مستوى المنظمة. وقد اعتمد الباحث في هذا البحث على الأبعاد التي يركز عليها غالبية الباحثين، ومنهم (Riester, 2017: 57)؛ (Von Treuer et al., 2018: 3)؛ (Kabukye et al., 2020: 7)؛ وهي: دعم الإدارة العليا، الثقافة التنظيمية، المرونة التنظيمية، ووضوح الرؤية. وتم اختيار هذه الأبعاد نظراً لأهميتها الكبيرة في تعزيز قدرة المنظمة على التكيف مع التغييرات وتحقيق الأداء المستدام والمكانة المنظمة. حيث أن دعم الإدارة العليا يوفر التوجيه والموارد اللازمة، في حين تعزز الثقافة التنظيمية القيم والممارسات المشتركة. أما المرونة التنظيمية فتساهم في التكيف السريع مع التغيرات، ويساعد وضوح الرؤية في توجيه الجهود نحو أهداف محددة وواضحة. وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

أ. دعم الإدارة العليا: تمثل مهارات الإدارة العليا الكفاءات والقدرات التي يستخدمها القادة في المناصب التنفيذية العليا لضمان نجاح مهماتهم ومسؤولياتهم. يشرف هؤلاء القادة على فرق العمل لضمان توفير الموارد اللازمة لأداء واجباتهم بكفاءة. يلعب دعم الإدارة العليا دوراً حاسماً في تعزيز الانفتاح بين الموظفين لمناقشة الأداء وتقييم النتائج، كما يساهم في تصميم وتنفيذ الأنشطة التنظيمية المتعلقة بالجاهزية والتنظيمية، مما يعكس التزام الإدارة العليا بتوفير الموارد الضرورية لدعم وتنفيذ التغيير في المنظمة (Vaishnavi et al., 2019: 1293). ونجاح المنظمة يعتمد بشكل كبير

مباشر على سمعتها وجاذبيتها. فإن دراسة هذين الجانبين تكشف عن العلاقة التفاعلية بينهما، حيث تؤدي الجاهزية التنظيمية العالية إلى تعزيز المكانة المنظمة للمنظمات. واستناداً إلى ما سبق، سيتم تناول هذين الموضوعين من خلال المحاور التالية:

1.3. المحور الأول. الجاهزية التنظيمية

في ظل التطورات السريعة في مجال التعليم العالي والبحث العلمي، يصبح من الضروري على الجامعات أن تكون جاهزة في مجالات التعليم والبحث العلمي وتطوراته. فضلاً عن ذلك، تسعى الجامعات إلى المحافظة على مكانتها وسمعتها في المجتمع الأكاديمي والمجتمع بشكل عام، وذلك من خلال تقديم برامج تعليمية عالية الجودة والمساهمة في إثراء المعرفة من خلال الممارسات العلمية والتطبيقية. تصبح الجامعة قادرة على تحقيق التميز والتألق في مجالات التعليم والبحث العلمي، وبالتالي تحقيق رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية بشكل شامل وفعال. وعليه يركز المحور الحالي على الاطر الفكرية والمفاهيمية للجاهزية التنظيمية وأهم أبعادها، ضمن الفقرات الآتية:

1.1.3. مفهوم الجاهزية التنظيمية

الفكرة الأساسية للجاهزية تتمحور حول الاستعداد للتعامل بفاعلية مع حالات محددة من خلال التدبير المسبق لها. يُستخدم في اللغة التعبير "تجهز فلان للأمر" ليعني استعداده وتبؤه لمواجهة. وما ينطبق على الأفراد ينطبق أيضاً على المنظمات. ففي سياق الإدارة، تعني الجاهزية قدرة الإدارة على التحضير للنشاط لمواجهة مشكلة أو أمر متوقع. لذا، تعني الجاهزية التنظيمية الاستعداد للنشاط للمشاكل أو الفرص المتوقعة التي تواجهها الإدارة في المستقبل أثناء سعيها لتحقيق أهدافها المحددة التي خططت لها. يمثل مصطلح الجاهزية (Readiness) حالة من الاستعداد التام لشيء ما، في إطار علم التنفيذ، والوصول إلى النتائج (McClam et al., 2023: 2). يعد مفهوم الجاهزية التنظيمية مفهوماً متجذراً في أدبيات الإدارة والسلوك التنظيمي. حيث يدرك العديد من الممارسين في المنظمات بشكل متزايد أن المنظمات المستعدة والقادرة على التكيف مع البيئة المحيطة هي التي ستتمكن من تحقيق ميزة تنافسية، وتنفوق، ومكانة تنظيمية في السوق، فضلاً عن، البقاء لفترة أطول في سوق الأعمال. وتُمكن المنظمات من الاستجابة بفاعلية للتحديات والفرص المستجدة، مما يعزز من قدرتها على النمو والابتكار (wulandari et al., 2020: 2-3). وتبنى (Inuwa & Bin Abdul, 2020: 59) تعريف الجاهزية التنظيمية على أنها مدى استعداد العاملين في المنظمة نفسياً وسلوكياً لتنفيذ التغيير التنظيمي. وفي السياق نفسه عرف (Purwanto & Ellitan, 2023: 613) الجاهزية التنظيمية بأنها مستوى الاستعداد النفسي والذهني والسلوكي للعاملين والقدرة على اتخاذ الإجراءات سواء على مستوى المنظمة أو العاملين، ومدى ثقتهم في ثلاثة مجالات: متطلبات المهام، وتوافر الموارد، والعوامل الظرفية. وأشاروا (Mekonnen & Bayissa, 2023: 2) الى الجاهزية التنظيمية بأنها مجموعة من المعتقدات والنوايا والمواقف والسلوكيات المتعلقة بمدى الحاجة إلى التغيير وقدرة المنظمة على تنفيذه بنجاح. بينما وصحتها (Rachel et al., 2023: 138) لتيسير حدوث التغييرات وتنفيذها بنجاح لتحقيق الأهداف المقصودة. لتشمل جميع المستويات الإدارية داخل المنظمة، مما يعني وجود تحولات متعددة ومتزامنة في فريق العمل، وسير العمل، واتخاذ القرارات، وأنظمة الحوافز. أما في سياق التكنولوجيا عرف (Marei et al., 2023: 16) الجاهزية التنظيمية بقدرة المنظمة واستعدادها لاعتماد التكنولوجيات الجديدة في فاعليتها.

وانسجماً مع ما سبق يرى الباحث أن المفهوم الاجرائي للجاهزية التنظيمية تشير إلى قدرة المنظمة على استيعاب التغييرات وتنفيذها بنجاح، وتشمل الاستعداد النفسي-

د. وضوح الرؤية: ينبغي أن تكون الرؤية واضحة بما يكفي لتوفير توجيهات دقيقة في عملية صنع القرار وتحديد الأولويات عبر جميع مستويات المنظمة. من الضروري أن تمتلك المنظمات رؤية واضحة حول الاحتياجات والدوافع والفوائد التي تعتمدها من عملية التغيير. فالرؤية الواضحة تعزز من الجاهزية التنظيمية وتزيد من التركيز على الأهداف الأساسية المحددة (Kabukye et al., 2020: 14). ويعرف وضوح الرؤية بأنه بيان يحدد الاتجاه المستقبلي المرغوب للمنظمة، مما يمكن القادة من توجيه الجهود نحو تحقيق الهدف الاستراتيجي المنشود، ويعمل كوصلة إرشادية توجه جميع الأنشطة التنظيمية لضمان التناسق والتكامل في تحقيق الأهداف المنظمة (Rahma et al., 2021: 580).

ويرى الباحث بأن المفهوم الاجرائي لوضوح الرؤية يشير إلى تحديد واضح للاتجاه المستقبلي للجامعة، مما يساعد القادة الأكاديميين في توجيه استراتيجياتهم واتخاذ قراراتهم بفاعلية في تنسيق الأنشطة الأكاديمية والإدارية، وتعزيز الجاهزية التنظيمية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة.

2.3. المحور الثاني. المكانة المنظمة

تعد المكانة المنظمة مفهوماً أساسياً يعكس مدى التأثير والاعتبار الذي تحظى به منظمة معينة ضمن بيئتها الداخلية والخارجية. حيث تعتمد مكانة المنظمة على قدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية. فضلاً عن، قدرتها على التكيف مع المتغيرات المحيطة، مما يساهم في استدامتها ونجاحها على المدى الطويل. ضمن ذلك، يتقدم هذا المحور بشرح المساهمة النظرية للمكانة المنظمة. وفقاً لل فقرات الآتية:

1.2.3. مفهوم المكانة المنظمة

يشير مفهوم "المكانة" إلى الوضع الاجتماعي والاقتصادي الذي يسود فيما يتعلق بفرد أو مجموعة أفراد مقارنةً بأفراد أو مجموعات أخرى (Özgür & Işık, 2017: 400). حظي مفهوم المكانة المنظمة باهتمام كبير في مجالات الإدارة، فهي التصورات والمعتقدات الذاتية للموظفين حول كيفية رؤية الآخرين (الزبائن، والمجتمع، والمنافسين) لمنظمتهم. وتختلف المكانة المنظمة عن سمعة المنظمة وصورتها التي تعبر عن الانطباع الواقعي الذي يحمله الآخرون عن المنظمة. حيث تعزز من تحديد الهوية التنظيمية، مما يساهم في تحقيق نتائج عمل إيجابية (Sharma, 2019: 318). تُعرّف المكانة المنظمة بأنها تقييم المنظمة من قبل أصحاب المصلحة الخارجيين بناءً على تصوراتهم حول مدى جودتها وسمعتها، وهي قيمة تتشكل على المدى الطويل نتيجة جهود المنظمة المستمرة في تحقيق أهدافها وتعزيز صورتها العامة (Ates et al., 2017: 105). وتماشياً مع ما تم ذكره، تشير المكانة المنظمة إلى كيفية تقييم الأطراف الخارجية للمنظمة، بناءً على سمعتها ومكانتها في السوق (Auliani et al., 2020: 185). فالمكانة المنظمة هي تصور قيمي يعكس الدرجة التي تُعتبر بها المنظمة ذات سمعة جيدة ومكانة مرموقة وتحظى باحترام المتعاملين معها. فهي مجموعة من المعتقدات التي يمتلكها الموظفون، والتي تعكس القيمة التي يقدرونها لعضويتهم في المنظمة بناءً على المعلومات المستمدة من الأطراف الخارجية (Peña-González et al., 2021: 2). كما تشير المكانة المنظمة إلى مدى تقييم المجتمع الخارجي للمنظمة وموقعها الاجتماعي مقارنةً بالمنظمات الأخرى. وتؤثر على الصورة الداخلية للمنظمة وتساهم في تشكيل المناخ التنظيمي وسلوكيات الموظفين (Hatipoglu 2022: 131). ويمكن تقسيم المكانة المنظمة إلى فئتين رئيسيتين؛ الأولى هي كيفية رؤية الأفراد داخل المنظمة لمنظمتهم، والتي تُسمى المكانة الداخلية

على دعم الإدارة العليا، التي تتولى المسؤولية عن اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وتحديد الأهداف، وتوجيه الخطوات المستقبلية. كما تتحمل الإدارة العليا مسؤولية تخصيص الموارد الضرورية لضمان تكامل جاهزية المنظمة لمواجهة التحديات وتحقيق أهدافها (Hertaie et al., 2020: 213)، ويمثل دور القادة التنفيذيين بتقديم التوجيه الاستراتيجي، واتخاذ القرارات الحاسمة. فضلاً عن، توفير الدعم الشامل للعاملين، بما في ذلك حل المشكلات التي قد تواجههم، لتحقيق الأهداف التنظيمية بفاعلية (Al Najjar et al., 2022: 8).

يرى الباحث بأن دعم الادارة العليا في الجامعات الحكومية يعد عنصراً حيوياً لضمان تحقيق الأهداف الأكاديمية والتنظيمية. إذ إن القيادة التنفيذية هي المسؤولية عن اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وتوجيه الموارد، وتعزيز الجاهزية التنظيمية لمواجهة التحديات. من خلال تقديم التوجيه والدعم اللازمين. لذلك، تساهم الإدارة العليا في تكوين بيئة تعاونية تمكن العاملين في الجامعة من مناقشة الأداء وتقييم النتائج، مما يعزز من قدرة الجامعة على تنفيذ التغييرات الضرورية وتحقيق رؤيتها المستقبلية بفاعلية وكفاءة.

ب. الثقافة التنظيمية: تمثل مجموعة القيم والمعتقدات التي تعكس الانسجام الثقافي واحترام المتبادل ضمن بيئة داعمة، مما يساهم في تمكين المنظمة من تنفيذ عمليات التغيير. تركز هذه الثقافة على تعزيز جاهزية المنظمة وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف. فضلاً عن، تعزيز الاستجابة الداخلية للتغيرات البيئية، كما تعزز مناخ الثقة وتشجع العاملين في المنظمة على قبول التغيير وتنفيذه بفاعلية (Gabutti, 2023: 13). وإن الجاهزية التنظيمية في أي منظمة تتطلب ثقافة تنظيمية تدعم الاستعداد للتغيير. فالثقافة التنظيمية هي الغراء الاجتماعي الموجود في المنظمة، والذي يحتوي على القيم والعادات والمعتقدات التي تميز خصائص المنظمة وجميع أعضائها المنظمة. وكلما كانت الثقافة التنظيمية أقوى، كان موقف الموظفين أكثر إيجابية في مواجهة التغيير (Wardani et al., 2024: 272).

ويرى الباحث بأن المفهوم الاجرائي للثقافة التنظيمية تعني المجموعة الشاملة من القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تميز منظمة معينة عن غيرها، وتلعب الثقافة التنظيمية دوراً أساسياً في تحديد كيفية تفاعل أفراد المؤسسة الأكاديمية مع بعضهم البعض ومع أهدافهم ومع محيطهم الخارجي، وتساهم هذه الثقافة في بناء الهوية المنظمة، وتوجيه السلوكيات المختلفة داخل الجامعة.

ج. المرونة التنظيمية: بأنها قدرة المنظمة على التعامل مع التغيرات غير المتوقعة والتكيف مع التهديدات في بيئة الأعمال (Ngoc Su et al., 2021: 3192). وفقاً لـ (Robertson et al., 2022: 1185) فإن المرونة التنظيمية هي قدرة معقدة وجماعية تمكن المنظمات من الاستجابة بنجاح للأحداث التي لا يمكن تصورها أو التنبؤ بها والتعلم منها. تساعد هذه القدرة على تكيف المنظمات على اكتساب الخبرة وتعزيز الموارد التنظيمية. بينما استناداً إلى (Khajehpour et al., 2022: 71) فإن المرونة التنظيمية تعني قدرة النظام على التعافي والعودة إلى حالته الأصلية أو الانتقال إلى حالة أكثر مرغوبة بعد الاضطراب في وقت قصير. يرى الباحث بأن المفهوم الاجرائي للمرونة التنظيمية تعني قدرة المؤسسة الأكاديمية على التكيف مع التغيرات غير المتوقعة والتحديات، والتغيرات التكنولوجية. مما يساعد هذه القدرة على مواصلة التعليم والبحث بفاعلية مع تحسين وتطوير موارد الجامعة الأكاديمية والإدارية.

أ. **السمعة المنظمة:** تُعرّف سمعة المنظمة بأنها التصور الذي يحمله الأطراف الداخلية والخارجية بشأن منظمة معينة، بناءً على تقييبتهم لممارسات المنظمة وسلوكياتها. والتي تشكل مجموعة من المعتقدات والانطباعات التي يكوّنها الأفراد خارج المنظمة بناءً على تفاعلهم ومعرفة بها، ويمكن أن تؤثر بشكل مباشر على مجموعة متنوعة من نتائج الموظفين مثل الأداء، والرضا الوظيفي، والالتزام، وكذلك على سلوكياتهم ورفاهيتهم (Bright, 2021: 28). تشير سمعة المنظمة إلى التقييم العام للأصول التنظيمية الحالية، والموقع السوقي، والسلوك المستقبلي، مما يعكس معتقدات الأطراف الداخلية والخارجية (Cheng et al., 2022: 2-3).

يرى الباحث المفهوم الإجرائي للسمعة المنظمة تشير إلى التصور العام الذي يحمله الاطراف الداخلية والخارجية حول مكانة الجامعة، بناءً على تقييمهم لجودة التعليم، والإدارة الأكاديمية، التي تنعكس في قدرة الجامعة على جذب الكفاءات، وتعزيز الولاء، وتحقيق التفوق الأكاديمي من خلال تعزيز ثقة المجتمع الأكاديمي والمحيط الخارجي في تميزها واستدامتها.

ب. **الهوية التنظيمية:** هي أحد أساليب العمل التكميلية من حيث كونها واحدة من أكثر القضايا أهمية في علم السلوك التنظيمي. ولهذا السبب، فإن الفكرة الرئيسية وراء الهوية التنظيمية هي الحالة التي يدرك فيها الموظف نفسه كجزء لا يتجزأ ومتطابق مع المنظمة، ويقبل إنجازاتها وإخفاقاتها كأنها إنجازاته وإخفاقاته الشخصية (Ates et al., 2017: 103). وتساعد الموظف على تحديد مكانته داخل المنظمة، وتقديم هوية محترمة، وتشكيل علاقة ذات معنى بين الأدوار والهويات المختلفة، وتوليد التماسك والحفاظ عليه، وأخيراً الشعور بالتميز والأهمية (Rogers & Ashforth, 2017: 1580). كما تُعرّف الهوية التنظيمية بأنها شعور الفرد بالانتماء إلى منظمة معينة، حيث يُعرّف نفسه بناءً على انتمائه لهذه المنظمة. تُنتج الهوية التنظيمية ثلاث نتائج رئيسية: أولاً، يظهر الأفراد التزاماً قوياً تجاه المنظمة؛ ثانياً، التكيف والتعاون والتضحية والتقييمات الإيجابية للمجموعة؛ وأخيراً، تؤدي الهوية التنظيمية إلى تجسيد القيم والمعايير الجماعية، مما يعكس المواقف والسلوكيات المشتركة داخل المنظمة (Özgül & Işık, 2017: 400). وتُعد الهوية التنظيمية أساساً نفسياً لعلاقة الموظف بالمنظمة، ويشير إلى مدى شعور الموظف بالانتماء أو الوحدة مع منظمته (Cheng et al., 2022: 3).

يرى الباحث بأن المفهوم الاجرائي للهوية التنظيمية بأنها إدراك الموظفين لانتمائهم للجامعة وانسجامهم مع قيمها وأهدافها، مما يعزز شعورهم بالأمان والمكانة داخل بيئة العمل. هذا الإدراك يتجسد في تعزيز الأنا والوعي الفردي، وتقوية الروابط الاجتماعية، والحد من الشكوك والقلق الناجم عن نقص العلاقات الاجتماعية.

ج. **النظرة الخارجية للمنظمة:** تعكس النظرة الخارجية معتقدات الأطراف الداخلية لمنظمة ما، قد تنبع الإدراكات أو التقييمات من مصادر معلومات مختلفة بالنسبة للأطراف الخارجية والداخلية (Cheng et al., 2022: 3). وتؤثر هذه النظرة بشكل كبير على سلوكيات الموظفين، حيث تدفعهم النظرة الإيجابية إلى تحسين أدائهم وزيادة التزامهم، بينما يمكن أن تؤدي النظرة السلبية إلى تقليل الرضا الوظيفي وزيادة السلوكيات غير المرغوب فيها (Pratiwi & Rahayu, 2022: 682). كما أنها الطريقة التي كيف يرى بها الأفراد خارج المنظمة. عندما يدرك المجتمع أن المنظمة مكان جيد للعمل، ويكونون مستعدين لبذل جهد كبير للانضمام إليها أو البقاء فيها، فإن هذه المنظمة تتمتع بصورة إيجابية أو تصوّر جيد. على النقيض، إذا كان المجتمع لا يرغب في الارتباط بالمنظمة، وإذا كان الموظفون

المدركة، بينما الثانية هي كيفية رؤية الأفراد من خارج المنظمة لها، والتي تُسمى المكانة الخارجية المدركة. يركز هذا السياق على الأخيرة، التي تتعامل مع تصورات الأطراف الخارجية حول جودة المنظمة والصورة التي لديهم عنها، وتفردها وتميزها من وجهة نظر الأطراف الخارجية (Agbasi et al., 2023: 34). وانسجاماً مع ما سبق فالمكانة المنظمة هي تصور فردي لسمعة المنظمة بناءً على المعلومات المتاحة من مصادر متعددة. تعكس هذه التصورات مدى اعتبار المنظمة من قبل المتقدمين إليها كمنظمة متميزة وذات مكانة مرموقة، مما يؤثر على انجذابهم للمنظمة واهتمامهم تجاهها (DePatie, 2024: 43-33).

واتساقاً مع ما سبق يرى الباحث بأن المكانة المنظمة تعبر عن التصور الشامل للموظفين والأطراف الخارجية حول سمعة المنظمة وهويتها، حيث ترتبط هذه المكانة بمدى تميز المنظمة واعتبارها ذات سمعة مرموقة من قبل المجتمع والمنافسين. هذا التصور يعزز الهوية التنظيمية ويساهم في جذب الأفراد وزيادة الالتزام التنظيمي بناءً على السمعة الطيبة والمكانة الاجتماعية التي تتمتع بها المنظمة.

2.2.3 أهمية المكانة المنظمة

تُعتبر المكانة المنظمة ذات أهمية حيوية لأنها تؤثر بشكل كبير على كيفية جذب المنظمة للمواهب والاحتفاظ بهم. إذ تساهم المكانة المرموقة في تعزيز جاذبية المنظمة لدى الباحثين عن عمل. إذ يرتبط تصورهم عن عمل للمكانة التنظيمية بجودة المنظمة وكفاءتها ومكانتها الاجتماعية، والقدرة على استقطاب الكفاءات. كما ترتبط المكانة المنظمة بالهوية التنظيمية، حيث يشعر الموظفون بمزيد من الاعتناء والفخر بالعمل في منظمة تُعتبر ذات سمعة عالية (DePatie et al., 2024: 3). كما يعزز ثقة الموظفين بأنفسهم، مما يدفعهم للالتزام والقيام بسلوكيات تعود بالنفع على المنظمة (Bista, 2022: 40). وأشار في دراسة (Bong et al., 2023: 243) بأن المكانة المنظمة تعد عاملاً حاسماً في تعزيز التنافسية، إذ تساهم في جذب الزبائن والحفاظ عليهم، إلى جانب توفير الاستقرار والأمان للموظفين. كما أن الفخر الناتج عن السمعة المتميزة للمنظمة يعزز من ولاء الموظفين ويجفرهم على تقديم أداء أفضل.

واتساقاً مع ما سبق، يرى الباحث بأن المكانة المنظمة هي عامل أساسي لتعزيز التنافسية والاستقرار داخل المنظمة، حيث تساهم في جذب واستبقاء المواهب والكفاءات. هذا التأثير لا يقتصر على تحسين صورة المنظمة لدى الباحثين عن عمل فحسب، بل يعزز أيضاً انتماء الموظفين وفخرهم بالعمل في بيئة ذات سمعة مرموقة. فضلاً عن ذلك، تُعتبر المكانة المنظمة محركاً لتعزيز الولاء والالتزام، مما يؤدي إلى سلوكيات إيجابية تعود بالنفع للمنظمة.

3.2.3 أبعاد المكانة المنظمة

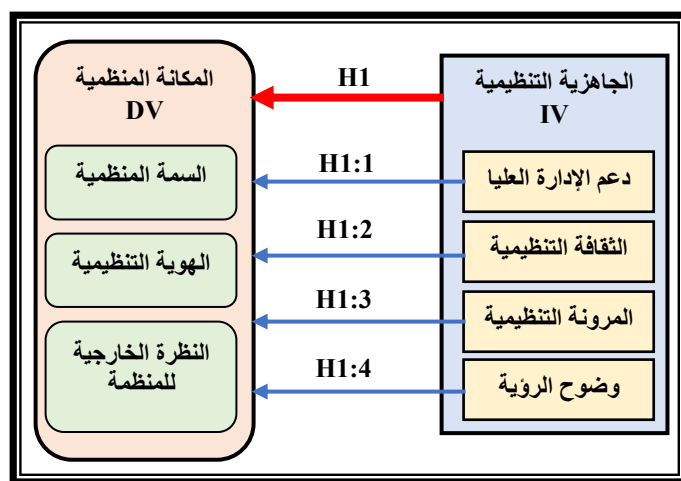
تعتبر المكانة المنظمة للجامعة عنصراً حاسماً في تحديد سمعتها وهويتها وصورتها العامة. حيث تلعب السمعة دوراً محورياً في تشكيل تصورات الجمهور والمجتمع الأكاديمي عن الجامعة، بينما تعكس صورة المنظمة الكيفية التي تُرى بها الجامعة من قبل الأطراف الخارجية. أما الهوية التنظيمية، فهي تعبر عن القيم والمبادئ التي تتبناها الجامعة وتعمل على إظهارها من خلال سياساتها وأنشطتها. مجتمعة، تساهم هذه العناصر في تعزيز مكانة الجامعة كؤسسة تعليمية رائدة. وبناءً على ذلك، تم الاعتماد في البحث الحالي على أبعاد المكانة المنظمة، والتي اتفقت آراء الباحثين (Cifticioglu, 2010)؛ (Cheng et al., 2022) عليها من جهة، ومن جهة أخرى لأهميتها في البحث الحالي، وتحقيقاً لأهدافه، والتي تتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية هي: السمعة المنظمة، الهوية التنظيمية، والنظرة الخارجية للمنظمة. وسيتناول بالتفصيل فيما يلي:

القول إن الجاهزية التنظيمية ليست مجرد قدرة تقنية أو إدارية على استيعاب التغيرات، بل هي منظومة متكاملة تشتمل على أبعاد رئيسة تؤثر بشكل مباشر في المكانة المنظمة للجامعة. هذه الأبعاد تعزز من قدرة الجامعة على تميز نفسها عن منافسها، وتقديم صورة إيجابية ومتأسكة للأطراف الخارجية. بفضل دعم الإدارة العليا، الثقافة التنظيمية القوية، المرونة التنظيمية، ووضوح الرؤية، مجتمعة تعزز السمعة المنظمة والهوية التنظيمية، مما يجعل الجامعة تتمتع بمكانة مرموقة. بالتالي، فإن العلاقة بين الجاهزية التنظيمية والمكانة المنظمة هي علاقة تفاعلية حيث يؤدي تعزيز أحد الأبعاد إلى تقوية التصور العام عن الجامعة، مما ينعكس إيجاباً على مكانتها في المجتمع الأكاديمي وبين أصحاب المصلحة. بناءً على هذه العلاقة التأثيرية النظرية، تم اقتراح الفرضيات الفرعية للبحث الحالي، وعلى النحو التالي:

- H1:1: يوجد تأثير لدعم الإدارة العليا في المكانة المنظمة في الجامعة المبحوثة.
H1:2: يوجد تأثير للثقافة التنظيمية في المكانة المنظمة في الجامعة المبحوثة.
H1:3: يوجد تأثير للمرونة التنظيمية في المكانة المنظمة في الجامعة المبحوثة.
H1:4: يوجد تأثير لوضوح الرؤية في المكانة المنظمة في الجامعة المبحوثة.

4. المخطط الفرضي للبحث

بناءً على المناقشة السابقة عن العلاقة النظرية بين متغيرات البحث الرئيسة والفرعية، نقتراح مخططاً فرضياً يأخذ في الاعتبار العلاقات التأثيرية للجاهزية التنظيمية في المكانة المنظمة. لذا يعد المخطط الفرضي بمثابة الخلاصة الفكرية التي توصل إليها الباحث عبر تشخيص العلاقات المنطقية بين متغيرات البحث الرئيسة والفرعية بالاعتماد على الاسهامات المعرفية السابقة، لذا سيتم بناء المخطط الفرضي للبحث الحالي وتطوير فرضياته، وكما في الشكل (1) الآتي:



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

5. المبحث الثالث/ الجانب الميداني

1.5. اختبار ثبات الاستبانة والتوزيع الطبيعي للبيانات

لقياس ثبات الاستبانة لمتغيرات البحث، طبق تحليل الثبات (Reliability Analysis) بطريقة كرونباخ- ألفا (Alpha-Cronbach)، لأنه من الأساليب المفضلة في تقدير ثبات الاستبانة لل فقرات الوصفية، ووفقاً لمستويات تحليل الاعتمادية في العلوم

يسعون باستمرار للابتعاد عنها، فينظر الى المنظمة بصورة سلبية (Agbasi et al., 2023: 34). والنظرة الخارجية للمنظمة تُعبر عن اعتقاد الموظف حول مكانة منظمته في نظر الأطراف الخارجية وثقته في تصورات الآخرين عنها. تُعتبر هذه النظرة مؤشراً على مدى إيجابية صورة المنظمة في المجتمع وتأثيرها على شعور الموظف بالانتماء والاعتزاز بمنظمته (Bista, 2022: 42). وانسجاماً مع ما سبق، يرى البحث بأن المفهوم الاجرائي للنظرة الخارجية للمنظمة بأنها تعبر عن كيف يرى الأفراد داخل المنظمة وخارجها سمعة المنظمة ومكانتها الاجتماعية. بناءً على تقييم الأطراف الخارجية لمكانة المنظمة، والتي تؤثر بدورها على سلوك الموظفين ورضاهم الوظيفي، وتنعكس مدى إيجابية الصورة العامة للمنظمة وتأثيرها على انتماء الموظف واعتزازه بالعمل فيها.

3.3. المحور الثالث. العلاقة التأثيرية النظرية بين متغيرات البحث

1.3.3. العلاقة التأثيرية للجاهزية التنظيمية في المكانة المنظمة

تتجلى العلاقة التأثيرية بين المتغيرين، في أن الجاهزية التنظيمية تعتبر المحرك الأساسي الذي يُمكن الجامعة من مواجهة التحديات البيئية والتكيف معها بفاعلية، مما يعزز من قدرتها على تحقيق النجاح والنمو المستدام. عندما يكون الاستعداد النفسي للموظفين، ووجود بنية تحتية متطورة، وثقافة تنظيمية داعمة للتحويلات، لاستيعاب التغيرات وتنفيذها بنجاح، تسهم هذه العوامل في تعزيز قدرة الجامعة على التكيف مع التغيرات في متطلبات التعليم العالي أو المنافسة المتزايدة، مما يرفع من مكانتها التنظيمية، وهذه الجاهزية تترجم إلى تحسن في التصور العام للجامعة من قبل الموظفين والأطراف الخارجية، حيث تصبح الجامعة معروفة بقدرتها على التميز والابتكار، مما يعزز من سمعتها وهويتها في المجتمع. وبالتالي، تؤثر الجاهزية التنظيمية بشكل مباشر على المكانة المنظمة للجامعة. فكلما كانت الجامعة أكثر استعداداً للتغيير والتكيف، كلما انعكس ذلك إيجابياً على سمعتها بين الموظفين والأطراف الخارجية. حيث أن سمعة الجامعة وهويتها التنظيمية تعزز بفضل قدرتها على التعامل بفاعلية مع تلك التحديات، مما يجعلها متميزة عند المجتمع والمنافسين. هذا التميز يُترجم إلى مكانة مرموقة تساهم في جذب الكفاءات الأكاديمية والطلالية، وزيادة التزام الموظفين وتحفيزهم، وبالتالي يزيد من التزام الأفراد تجاهها ويضمن استمرارية نجاحها وتفوقها في بيئة التعليم العالي. بناءً على هذا الأساس النظري، يمكن صياغة فرضية بحثية كالتالي:

H1: هناك تأثير مباشر للجاهزية التنظيمية في المكانة المنظمة في الجامعة المبحوثة.

2.3.3. العلاقة التأثيرية لأبعاد الجاهزية التنظيمية في المكانة المنظمة

العلاقة التأثيرية بين الجاهزية التنظيمية للجامعة ومكانتها المنظمة يمكن تفسيرها من خلال تحليل تأثير كل من أبعاد الجاهزية التنظيمية والمتمثلة بـ(دعم الإدارة العليا، الثقافة التنظيمية، المرونة التنظيمية، ووضوح الرؤية) في التصور الشامل للسمعة المنظمة والهوية التنظيمية للجامعة. حيث هذه الأبعاد تعتبر ركائز أساسية لتعزيز الجاهزية التنظيمية للجامعة. عندما تلتزم الإدارة العليا بدعم التغيرات الاستراتيجية والتكيف مع التحديات، فإن ذلك يعزز الثقة بين العاملين ويزيد من تقدير الأطراف الخارجية للجامعة. في نفس السياق، الثقافة التنظيمية التي تشجع على الابتكار والتعاون تؤدي إلى بناء هوية تنظيمية قوية، مما يجعل الجامعة تتمتع بسمعة إيجابية وجاذبة. أما المرونة التنظيمية، بدورها، تمكن الجامعة من التكيف بسرعة مع التغيرات، مما يعزز من صورتها كمنظمة قادرة على مواجهة التحديات بكفاءة وفعالية. وأخيراً، وضوح الرؤية يساهم في توجيه جهود الجميع نحو أهداف مشتركة، مما يعزز من تماسك الجامعة واستقرارها، وبالتالي يُدعم تصورها كمنظمة ذات توجه استراتيجي واضح. لذا، يمكن

بمستوى أهمية ترتيبية مختلفة وقيم متقاربة، غير أنه يلاحظ وعلى وفق آراء المستجيبين بأن هناك تركيزاً ومستويات عالية على بعد (الثقافة التنظيمية) في جامعة دهوك، حيث حازت على المرتبة الأولى بوسط حسابي بلغ (3.09)، وانحراف معياري بلغ (0.71)، ومعامل اختلاف بلغ (22.97%)، هذا النتائج تشير إلى أن الثقافة التنظيمية تُعدّ عنصراً قوياً ومؤثراً في الجامعة، ويُنظر إليها بشكل إيجابي من قبل الغالبية العظمى من المستجيبين، مما يعزز من دورها في تحقيق الأهداف المؤسسية وتوليد بيئة عمل متأسكة ومنسجمة. أما بُعد (المرونة التنظيمية) في جامعة دهوك احتلت المرتبة الثانية، وبوسط حسابي قدره (3.14)، وانحراف معياري قدره (0.76)، ومعامل اختلاف بلغ (24.20%) بناءً على هذه النتائج، تُعتبر المرونة التنظيمية في جامعة دهوك عنصراً مهماً، تتمتع بتقدير إيجابي لدى المستجيبين في الدراسة، ولكنه قد يحتاج إلى تعزيز في بعض الجوانب لتقليل التباين في الآراء وتطوير قدرة الجامعة على الاستجابة بشكل أكثر فاعلية

ب. للتغيرات والضغوط الخارجية. وأما بُعد (دعم الإدارة العليا) في جامعة دهوك يحتل المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي قدره (3.12)، وانحراف معياري قدره (0.80)، ومعامل اختلاف بلغ (25.64%). بناءً على هذه النتائج، يُعدّ دعم الإدارة العليا في جامعة دهوك عنصراً ذا أهمية متوسطة إلى عالية، مع وجود تباين في التقييمات قد يستدعي اهتماماً أكبر من الإدارة لتحسين مستوى الدعم المقدم. حيث أن تعزيز التواصل الفعال وتوضيح دور الإدارة العليا في تحقيق أهداف الجامعة قد يساهم في تقليل التباين في الآراء وزيادة الرضا العام بين موظفي الجامعة. وبالنسبة لبُعد (وضوح الرؤية) في جامعة دهوك احتلت المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي قدره (2.99)، وانحراف معياري قدره (0.82)، ومعامل اختلاف بلغ (27.42%)، تشير هذه النتائج إلى وجود تفاوت أكبر في هذا البعد مقارنةً بالأبعاد الأخرى، وبناءً على ذلك، تبين أن وضوح الرؤية في جامعة دهوك يحتاج إلى تحسينات كبيرة. فالإدارة قد تحتاج إلى إعادة صياغة أو توضيح الرؤية المؤسسية بطريقة تنسجم بالشفافية والشمولية، والتأكد من أن جميع الموظفين يفهمون ويتبنون هذه الرؤية. فضلاً عن، تحسين التواصل المستمر حول أهداف الجامعة وكيفية تحقيقها قد يساعد في تعزيز وضوح الرؤية وتقليل التباين في إدراك الموظفين لها.

د. تحديد مستوى توافر أبعاد المكانة التنظيمية: بينت نتائج التحليل الوصفي في الجدول (2) أن الأهمية الترتيبية لجميع أبعاد متغير المكانة التنظيمية جاءت بمستوى أهمية ترتيبية مختلفة وقيم متقاربة، غير أنه يلاحظ وعلى وفق آراء المستجيبين بأن هناك تركيزاً ومستويات عالية على بعد (الهوية التنظيمية) في جامعة دهوك، حيث حازت على المرتبة الأولى بوسط حسابي بلغ (3.22)، وانحراف معياري بلغ (0.76)، ومعامل اختلاف بلغ (23.60%)، هذه النتائج تبين بأن الهوية التنظيمية تمثل عاملاً جوهرياً يُدركه الأفراد بشكل متقارب، مما يعكس توافقاً على القيم والأهداف المشتركة التي تدعها هذه الهوية. وتشير النتائج إلى أن بُعد (السمعة التنظيمية) في جامعة دهوك تحتل المرتبة الثانية وبوسط حسابي قدره (2.93)، وانحراف معياري قدره (0.82)، ومعامل اختلاف بلغ (27.98%)، هذه النتائج

الاجتماعية فإن الحد الأدنى المقبول لمعامل ألفا كرونباخ يساوي (70%) (Sharma, 2016: 274)، وبعد تفريغ البيانات باستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS) بحسب معامل الثبات لفقرات الاستبانة على أساس متغيرات البحث الرئيسة وأبعاده، ومن خلال الجدول (1) نلاحظ نتائج تحليل الثبات بطريقة كرونباخ- ألفا لكل المتغيرات مرتفع وتُفوق الحد الأدنى (70%) مما يدل على أن مقاييس البحث تتمتع بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي بين محتوياتها، وهذا ما يجعل من ثبات وموثوقية استبانة الاستبانة مرتفعة وصالحة للتطبيق. حيث تراوحت قيم معامل كرونباخ- ألفا، وكما يظهرها الجدول (1) بين (0.77) و(0.92)، وتؤكد الثبات المطلوب لعبارات متغيرات البحث.

الجدول (1)

نتائج اختبار ثبات الاستبانة والتوزيع الطبيعي للبيانات					
المتغيرات الرئيسة	الأبعاد الفرعية	عدد العبارات	كرونباخ ألفا	معامل الالتواء	معامل التفلطح
الجاهزية التنظيمية	دعم الإدارة العليا	4	0.88	-0.426	0.147
	الثقافة التنظيمية	4	0.77	-0.357	-0.022
	المرونة التنظيمية	4	0.84	-0.313	0.080
	وضوح الرؤية	4	0.87	-0.091	-0.219
المؤشر الكلي للجاهزية التنظيمية	المؤشر الكلي للجاهزية التنظيمية	16	0.91	-0.314	0.077
	السمعة التنظيمية	4	0.87	0.094	-0.503
	الهوية التنظيمية	4	0.83	0.031	-0.461
	النظرة الخارجية للمنظمة	4	0.91	-0.018	-0.504
المكانة التنظيمية	المؤشر الكلي للمكانة التنظيمية	12	0.92	0.107	-0.419

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS V.24).

وبهدف اختبار مدى كون بيانات البحث تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، تم استخدام كل من معامل الالتواء "Skewons" ومعامل التفلطح "Kurtosis"، حيث إن القيمة المعيارية لمعامل الالتواء يجب أن تكون محصورة بين (3) و (-3)، بينما يجب أن تكون القيمة المعيارية لمعامل التفلطح محصورة بين (7) و (-7) (Kline, 2016)، وتبين من نتائج هذا التحليل والمذكورة في الجدول (1) أن جميع قيم معامل الالتواء لمتغيرات الدراسة وأبعادها تقع بين (0.107) و (-0.426) وهي ضمن القيم المعيارية لهذا المقياس، كما أن جميع قيم معامل التفلطح لمتغيرات الدراسة وأبعادها تقع بين (0.147) و (-0.504) وهي ضمن القيم المعيارية أيضاً لمعامل التفلطح، مما يعني توافر شرط التوزيع الطبيعي في بيانات البحث.

2.5. وصف متغيرات البحث وتشخيصها

1.2.5. التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

إن التحليل الوصفي مكن الباحث من تقديم تعريف دقيق بمستوى توافر متغيرات البحث الرئيسة وأبعاده، وذلك عن طريق استخدام عدد من الاختبارات الاحصائية والتمثلة بـ (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، والأهمية الترتيبية)، وكانت النتائج على النحو الآتي:

أ. تحديد مستوى توافر أبعاد الجاهزية التنظيمية: توضح نتائج التحليل الوصفي في الجدول (2) أن الأهمية الترتيبية لجميع أبعاد متغير الجاهزية التنظيمية جاءت

النتيجة قيمة (F) المحسوبة والتي تؤكد معنوية التأثير مستوى الدلالة (0.000) والتي تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للبحث (0.05)، ووفقاً لهذه النتائج فقد تحققت الفرضية الفرعية الثالثة.

4.2.3.5. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة (H1:4): يوجد تأثير لوضوح الرؤية في المكانة التنظيمية في الجامعة المبحوثة.

يوضح الجدول (4) نتائج اختبار تأثير بُعد وضوح الرؤية في المكانة التنظيمية، وفقاً لتحليل الانحدار البسيط يتضح من المعطيات وجود علاقة ارتباط موجبة بين وضوح الرؤية والمكانة التنظيمية، وذلك بالاستناد إلى قيمة معامل الارتباط (R) والتي بلغت (0.844)، وهي معنوية عند مستوى (0.000) والتي تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي لهذا البحث (0.05). كما يتبين من قيمة معامل التحديد (R^2) والتي بلغت (0.781) إلى أن ما نسبته (78.1%) من التغير الحادث في المكانة التنظيمية يرجع مصدره إلى وضوح الرؤية، وأن النسبة المتبقية (21.9%) تعود إلى عوامل أخرى لم يتم أخذها بنظر الاعتبار في نموذج البحث الحالي. وتبين أن قيمة الميل الحدي (B1) وصلت قيمته إلى (0.815) والذي يشير إلى أن التغير في وضوح الرؤية بمقدار وحدة واحدة، سيؤدي إلى تغير في المكانة التنظيمية بنسبة تغير تعادل (81.5%)، وهي نسبة جيدة يمكن الاستناد عليها في تفسير العلاقة التأثيرية لوضوح الرؤية في المكانة التنظيمية، كما أن قيمة (T) معنوية بدلاتها وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05). وتدعم هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة والتي تؤكد معنوية التأثير مستوى الدلالة والبالغة (0.000) والتي تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للبحث (0.05)، ووفقاً لهذه النتائج فقد تحققت الفرضية الفرعية الرابعة.

جدول (4)

نتائج تأثير أبعاد الجاهزية التنظيمية في المكانة التنظيمية

أبعاد الجاهزية التنظيمية	المتغير التابع: المكانة التنظيمية				
	R	R^2	B1	F المحسوبة	T المحسوبة
دعم الإدارة العليا	0.827	0.684	0.780	194.713	13.954
الثقافة التنظيمية	0.596	0.348	0.636	49.482	7.034
المرونة التنظيمية	0.837	0.700	0.834	210.160	14.497
وضوح الرؤية	0.884	0.781	0.815	321.761	17.938

* $P < 0.05$, d.f = (4,87), N = 92

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS V.25).

6. المبحث الرابع/ الاستنتاجات والمقترحات

1.6. الاستنتاجات

أ. تشكل الجاهزية التنظيمية محوراً أساسياً في تطوير الأداء المؤسسي - وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. حيث تسهم الجاهزية التنظيمية في تعزيز قدرة المؤسسات

الافتراضي لهذا البحث (0.05). كما يتبين من قيمة معامل التحديد (R^2) والتي بلغت (0.684) إلى أن ما نسبته (68.4%) من التغير الحادث في المكانة التنظيمية يرجع مصدره إلى دعم الإدارة العليا، وأن النسبة المتبقية (31.6%) تعود إلى عوامل أخرى لم يتم أخذها بنظر الاعتبار في نموذج البحث الحالي. وتبين أن قيمة الميل الحدي (B1) وصلت قيمته إلى (0.780) والذي يشير إلى أن التغير في دعم الإدارة العليا بمقدار وحدة واحدة، سيؤدي إلى تغير في المكانة التنظيمية بنسبة تغير تعادل (78%)، وهي نسبة جيدة يمكن الاستناد عليها في تفسير العلاقة التأثيرية لدعم الإدارة العليا في المكانة التنظيمية، كما أن قيمة (T) معنوية بدلاتها وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05). وتدعم هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة والتي تؤكد معنوية التأثير مستوى الدلالة والبالغة (0.000) والتي تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للبحث (0.05)، ووفقاً لهذه النتائج فقد تحققت الفرضية الفرعية الأولى.

2.2.3.5. اختبار الفرضية الفرعية الثانية (H1:2): يوجد تأثير للثقافة التنظيمية في المكانة التنظيمية في الجامعة المبحوثة.

يوضح الجدول (4) نتائج اختبار تأثير بُعد الثقافة التنظيمية في المكانة التنظيمية، وفقاً لتحليل الانحدار البسيط يتضح من المعطيات وجود علاقة ارتباط موجبة بين الثقافة التنظيمية والمكانة التنظيمية، وذلك بالاستناد إلى قيمة معامل الارتباط (R) والتي بلغت (0.596)، وهي معنوية عند مستوى (0.000) والتي تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي لهذا البحث (0.05). كما يتبين من قيمة معامل التحديد (R^2) والتي بلغت (0.348) إلى أن ما نسبته (34.8%) من التغير الحادث في المكانة التنظيمية يرجع مصدره إلى الثقافة التنظيمية، وأن النسبة المتبقية (65.2%) تعود إلى عوامل أخرى لم يتم أخذها بنظر الاعتبار في نموذج البحث الحالي. وتبين أن قيمة الميل الحدي (B1) وصلت قيمته إلى (0.636) والذي يشير إلى أن التغير في الثقافة التنظيمية بمقدار وحدة واحدة، سيؤدي إلى تغير في المكانة التنظيمية بنسبة تغير تعادل (63.6%)، وهي نسبة جيدة يمكن الاستناد عليها في تفسير العلاقة التأثيرية للثقافة التنظيمية في المكانة التنظيمية، كما أن قيمة (T) معنوية بدلاتها وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05). وتدعم هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة والتي تؤكد معنوية التأثير مستوى الدلالة والبالغة (0.000) والتي تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للبحث (0.05)، ووفقاً لهذه النتائج فقد تحققت الفرضية الفرعية الثانية.

3.2.3.5. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (H1:3): يوجد تأثير للمرونة التنظيمية في المكانة التنظيمية في الجامعة المبحوثة.

يوضح الجدول (4) نتائج اختبار تأثير بُعد المرونة التنظيمية في المكانة التنظيمية، وفقاً لتحليل الانحدار البسيط يتضح من المعطيات وجود علاقة ارتباط موجبة بين المرونة التنظيمية والمكانة التنظيمية، وذلك بالاستناد إلى قيمة معامل الارتباط (R) والتي بلغت (0.837)، وهي معنوية عند مستوى (0.000) والتي تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي لهذا البحث (0.05). كما يتبين من قيمة معامل التحديد (R^2) والتي بلغت (0.70) إلى أن ما نسبته (70%) من التغير الحادث في المكانة التنظيمية يرجع مصدره إلى المرونة التنظيمية، وأن النسبة المتبقية (30%) تعود إلى عوامل أخرى لم يتم أخذها بنظر الاعتبار في نموذج البحث الحالي. وتبين أن قيمة الميل الحدي (B1) وصلت قيمته إلى (0.834) والذي يشير إلى أن التغير في المرونة التنظيمية بمقدار وحدة واحدة، سيؤدي إلى تغير في المكانة التنظيمية بنسبة تغير تعادل (83.4%)، وهي نسبة جيدة يمكن الاستناد عليها في تفسير العلاقة التأثيرية للمرونة التنظيمية في المكانة التنظيمية، كما أن قيمة (T) معنوية بدلاتها وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05). وتدعم هذه

تفضيل متغير "الجاهزية التنظيمية" إلى أهمية تنظيم العمليات الإدارية في تحقيق أهداف الجامعة وسيرورة العمل الفاعلة. بالمثل، يمكن أن يرتبط تفضيل متغير "المكانة المنظمة" بأهمية تحقيق فهم عميق وشامل للمواد التعليمية واستيعابها بشكل فاعل.

ك. تشير نتائج اختبار تأثير الجاهزية التنظيمية في المكانة المنظمة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بينها. أي أن الجاهزية التنظيمية تسهم بشكل كبير في تحديد المكانة المنظمة، مما يعكس تأثيراً ملحوظاً ومؤثراً. فضلاً عن ذلك، هناك جزء من التغير في المكانة المنظمة يعود إلى عوامل أخرى لم تُشمل في الدراسة.

ل. تشير النتائج إلى أن أبعاد الجاهزية التنظيمية والمختلة بـ (دعم الإدارة العليا، الثقافة التنظيمية، المرونة التنظيمية، ووضوح الرؤية) تؤثر بشكل ملحوظ على المكانة المنظمة للجامعة. حيث تعكس هذه الأبعاد تأثيراً إيجابياً ملحوظاً على تعزيز مكانة الجامعة، مما يدل على أن تحسين هذه الأبعاد يسهم في تعزيز مكانة الجامعة في بيئتها التنظيمية.

2.6. المقترحات

أ. لتعزيز الجاهزية التنظيمية في جامعة دهوك وتعزيز مكانتها في المجتمع الأكاديمي والمجتمع بشكل عام. يمكن اتباع آليات العمل التالية:

دعم الإدارة العليا: تعزيز التزام القيادة العليا بالتحسين المستمر من خلال توفير الدعم اللازم للبرامج والمبادرات الأكاديمية والإدارية.

1. تطوير الثقافة التنظيمية: تعزيز ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار، التعاون، والانفتاح على التغير من خلال ورش العمل وبرامج التطوير المهني.

2. زيادة المرونة التنظيمية: تحسين القدرة على التكيف مع التغيرات من خلال تبني سياسات وإجراءات مرنة تدعم الاستجابة السريعة والفاعلة للفرص والتحديات الجديدة.

3. تعزيز وضوح الرؤية: وضع رؤية استراتيجية واضحة ومشتركة تتماشى مع تطلعات المجتمع الأكاديمي والمحلي، وضمان التواصل المستمر حول هذه الرؤية مع جميع الأطراف المعنية.

4. بناء شراكات مجتمعية وأكاديمية: تعزيز التعاون مع مؤسسات محلية ودولية لتبادل المعرفة والخبرات، مما يساهم في تحسين السمعة الأكاديمية وزيادة التأثير المجتمعي.

5. التركيز على جودة التعليم والبحث: الاستثمار في تحسين جودة التعليم والبحث من خلال توفير موارد أفضل ودعم الأنشطة البحثية المبتكرة، مما يعزز مكانة الجامعة كمرکز للتميز الأكاديمي.

ب. لتحقيق المكانة المنظمة المتميزة في جامعة دهوك، مع التركيز على الأبعاد الثلاثة المهمة: السمعة المنظمة، الهوية التنظيمية، والنظرة الخارجية للمنظمة، يمكن تبني آليات العمل التالية:

1. تعزيز جودة التعليم والبحث العلمي: الاستثمار في تقديم برامج تعليمية متميزة وأبحاث علمية مبتكرة تعزز من سمعة الجامعة على المستويين المحلي والدولي.

على التكيف مع التغيرات البيئية من خلال دعم الإدارة العليا، الثقافة التنظيمية، المرونة، ووضوح الرؤية. وتقوم على أهمية التحضير الاستراتيجي والتكيف الفاعل، مما يعزز قدرة المنظمة على المنافسة والابتكار في بيئة العمل المتغيرة.

ب. تشكل المكانة المنظمة للجامعة أحد العناصر الأساسية في تحديد نجاحها واستدامتها في بيئة التعليم العالي. حيث تعكس المكانة المنظمة قدرة الجامعة على التميز في مجالات البحث والتعليم والخدمات، مما يساهم في تعزيز سمعتها وجاذبيتها. وتدور حول أهمية تحقيق التميز الأكاديمي والإداري، والاستجابة الفعالة للتحديات والفرص، مما يعزز مكانة الجامعة كمؤسسة رائدة ومؤثرة في المجتمع الأكاديمي.

ج. حصول بُعد "الثقافة التنظيمية" في جامعة دهوك على المرتبة الأولى يشير إلى أنه يُعدّ أحد الأبعاد الأكثر أهمية وقيمة في نظر المستجيبين. هذا يدل على أن الثقافة التنظيمية في جامعة دهوك تتمتع بثبات وتقدير عاليين من قبل موظفي الجامعة.

د. جاء بُعد "المرونة التنظيمية" في جامعة دهوك المرتبة الثانية يشير إلى أنه يُعدّ من الأبعاد المهمة والمؤثرة داخل الجامعة، حيث يعكس مستوى معتدل إلى جيد من القدرة على التكيف والتجاوب مع التغيرات.

هـ. أن بُعد "دعم الإدارة العليا" في جامعة دهوك جاء بالمرتبة الثالثة يشير إلى أن هذا البعد يُعتبر مهماً ولكنه ليس العنصر الأبرز في تقييقات المستجيبين، مما يعني أن المستجيبين يشعرون بأن هناك مستوى معقول من الدعم المقدم من الإدارة العليا، وإن كان هناك مجال للتحسين.

و. احتلال بُعد "وضوح الرؤية" في جامعة دهوك المرتبة الرابعة والأخيرة، يشير إلى أن هذا البعد يُعتبر الأقل أهمية أو الأقل وضوحاً بين الجوانب التي تم تقييمها من قبل الموظفين، مما يعني أن الموظفين قد يشعرون بأن الرؤية المؤسسية ليست محددة بشكل كافٍ أو غير مفهومة تماماً من قبل الجميع.

ز. حصول الهوية التنظيمية في الجامعة على المرتبة الأولى يشير إلى أن هذا البعد يُعدّ أحد العناصر المهمة والمركزية في الجامعة، حيث يظهر توافق عام بين المستجيبين على دوره وأهميته، مما يعزز من استقرار هذا البعد كقوة دافعة ومؤثرة داخل الجامعة.

ح. ظهر بُعد السمعة التنظيمية في جامعة دهوك في المرتبة الثانية يشير إلى أنه يُعدّ جانباً مهماً ولكنه أقل أهمية من الهوية التنظيمية في نظر المستجيبين، فيشير إلى أن التباين في الآراء حول السمعة التنظيمية أكثر وضوحاً مقارنةً بالهوية التنظيمية.

ط. تبين أن بُعد "النظرة الخارجية للمنظمة" في جامعة دهوك جاء المرتبة الثالثة يشير إلى أن هذا البعد يُعتبر مهماً ولكنه أقل أولوية مقارنةً بالهوية التنظيمية والسمعة التنظيمية، مما يدل على وجود اختلافات أكبر بين المستجيبين في كيفية إدراكهم للنظرة الخارجية.

ي. تبين أن هناك اختلافات في تقدير الأهمية الترتيبية لمتغيري البحث في جامعة دهوك، حيث يلاحظ أن متغير "الجاهزية التنظيمية" يتمتع بأعلى درجة من التوافر، ويتبعه متغير "المكانة المنظمة". هذا الاختلاف في الترتيب يعكس اختلافات في تفضيلات وأولويات رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة. قد يرجع

- No. (4) Special Issue: Conference Proceedings of NCQEJ-2022, pp.38-47.
- Bong, Britney Sue Fun. Tan, Chi Hau. & T'ng, Soo Ting. (2023). Prestige unleash: a serial mediation analysis of employee engagement, psychological capital, and career expectations in Malaysian private university academics. *The International Journal of Learner Diversity and Identities*, Vol. (30), No. (2), pp.241-252.
- Bright Leonard. (2021). An Exploratory Study of the Consequences of Perceived Organizational Prestige on a Range of Work Attitudes and Behaviors among Public Employees: A Call to Future Research. *Public Administration Research*, Published by Canadian Center of Science and Education, Vol. (10), No. (1), pp.26-40.
- Cheng, Pengfei. Jiang, Jingxuan. & Liu, Zhuangzi. (2022). The Influence of Perceived External Prestige on Emotional Labor of Frontline Employees: The Mediating Roles of Organizational Identification and Impression Management Motive. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. (19), No. (17), pp.1-15.
- Ciftcioglu, A. (2010). "Exploring the role of perceived external prestige in employee's emotional appeal: Evidence from a textile firm". *Business and Economics Research Journal*, Vol. (1), No. (4), pp.85-96.
- DePatie, Thomas P. (2024). Rejection Reflections: The Impact of Organizational Prestige and Social-Identity Consciousness on Applicant Reactions. the Degree of Doctor of Philosophy, Hofstra University, Hempstead, N.Y. 11549.
- DePatie, Thomas P. Nolan, Kevin P. Billotti, Brianna. Ha, Joseph. (2024). Navigating Misfit Feedback: The Role of Organizational Prestige in Early-Stage Recruitment. *Corporate Reputation Review*, published online, Vol. (27), No. (2), pp.1-17.
- Gabutti, I., Colizzi, C., & Sanna, T., (2023), Assessing organizational readiness to change through a framework applied to hospitals. *Public Organization Review*, Vol. (23), No. (1), pp.1-22.
- Hatipoglu Gizem. (2022). The Relation Between Organizational Prestige and Social Role Identity. IXth INTERNATIONAL EURASIAN EDUCATIONAL RESEARCH CONGRESS, EJERCongress, Conrefence Proceedings June 22-25, 2022/Ege University- izmir. pp.130-151.
- Hertati, L., Nazarudin, N., & Fery, I., (2020), Top Management Support Functions in Higher Education Management Accounting Information
2. التواصل الاستراتيجي: تعزيز استراتيجيات التواصل الداخلي والخارجي لنشر إنجازات الجامعة وزيادة وعي المجتمع الأكاديمي والجمهور العام بمكانتها ونجاحاتها.
3. ثقافة تنظيمية قوية: بناء وتعزيز ثقافة تنظيمية تعكس قيم الجامعة ورسالتها، مما يسهم في توحيد جميع أفراد المجتمع الجامعي حول هوية مشتركة.
4. برامج تعريفية ومبادرات داخلية: تنظيم برامج تعريفية مستمرة للموظفين الجدد لتعزيز الفهم والاعتراف بهوية الجامعة وتاريخها وإنجازاتها.
5. شراكات مجتمعية وأكاديمية: تعزيز الشراكات مع الجامعات والمؤسسات الأكاديمية الدولية لتبادل المعرفة والخبرات، وتطوير علاقات استراتيجية مع المؤسسات المحلية والدولية لتعزيز صورة الجامعة كمؤسسة ذات تأثير إيجابي واسع.
6. مبادرات المسؤولية الاجتماعية: تنفيذ برامج مسؤولية اجتماعية تبرز دور الجامعة في دعم المجتمع المحلي والمساهمة في حل القضايا الاجتماعية، مما يعزز من نظرة المجتمع الخارجية لها.
7. تطوير البنية التحتية: الاستثمار في تحسين المرافق الجامعية والبنية التحتية التكنولوجية لتوفير بيئة تعليمية وبحثية متطورة تلبي احتياجات الطلاب والموظفين.

المصادر

- Agbasi Emmanuela Obianuju, Nwosu Chike, & Onyekwelu Njideka Phina. (2023). Perceived Organizational Prestige: A Predictor of Organizational Identification in Public Universities in Anambra State. *Cross Current International Journal of Economics, Management and Media Studies*, Vol. (5), No. (2), pp.33-38.
- Al Najjar, M.T., Al Shobaki, M.J. & El Talla, S.A. (2022). Supporting Senior Management and the Readiness of the Organizational Structure in Palestinian Charitable Institutions to Adopt and Implement Cloud Computing. *International Journal of Academic Information Systems Research (IJAISR)*, Vol. (6), No. (3), pp.1-17.
- Ates M. Fikret, Mert Ibrahim Sani, & Turgut Hakan. (2017). The Indirect Effect of Organizational Prestige on the Effect of Organizational Trust and Organizational Support on Organizational Identification. *European Journal of Business and Management*, Vol. (9), No. (18), pp.103-117.
- Auliani Rizki, Nasir & Amri. (2020). Role of Procedural Fairness and Organizational Prestige in Mediating the Effect Organizational Control on Employee Trust in KPO PT. Bank Aceh Syariah. *International Journal of Scientific and Management Research*, Vol. (3), No. (2), pp.183-191.
- Bista, Sita. (2022). The Relationships among Perceived Internal Corporate Social Responsibility, Organizational Trust and Perceived External Prestige. *International Research Journal of MMC (IRJMMC)*, Vol. (3).

- Perceived Employability and Career Satisfaction. *The Spanish Journal of Psychology*, Vol. (24), e22, pp.1-16.
- Pratiwi, Ita Wahyu. & Rahayu, Armanu Mintarti. (2022). Perceived External Prestige on Deviant Workplace Behavior with Mediation of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Applied Management (JAM)*, Vol. (20), No. (3), pp.680–693.
- Purwanto Marini, & Ellitan Lena. (2023). The mediating role of psychological capital on organizational psychological ownership-organizational readiness for change relationship. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, Vol. (19), No. (01), pp610–619.
- Rachel Madeira Magalhães, Luiz Carlos Brasil de Brito Mello, & Maria Aparecida Steinhert Hippert. (2023). Organizational readiness for building information modeling. *Frontiers in Engineering and Built Environment Journal*, Vol. (3), No. (2), pp.137-152.
- Rahma, S., Siregar, M.N., Manullang, M.A. & Ginting, K.E.N. (2021). Pengaruh pemahaman visi misi, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Sinar matahari baru. *Scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. (4), No. (3), pp.578-587.
- Riester, M. L., (2017), *Organizational Readiness for Change: HIV Services in Correctional Settings*. North Carolina State University. A dissertation submitted to the Graduate Faculty of North Carolina State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy Public Administration Raleigh, North Carolina.
- Robertson, J., Botha, E., Walker, B., Wordsworth, R., & Balzarova, M. (2022). Fortune favours the digitally mature: the impact of digital maturity on the organisational resilience of SME retailers during COVID-19. *International Journal of Retail and Distribution Management*, Vol. (50), No. (8–9), pp.1182–1204.
- Rogers, K. M., & Ashforth, B. E. (2017). Respect in organizations: Feeling valued as “We” and “Me”. *Journal of Management*, Vol. (43), No. (5), pp.1578-1608.
- Sharma Abhishek. (2019). Meaningfulness of Work and Perceived Organizational Prestige as Precursors of Organizational Citizenship Behavior. *Humanities & Social Sciences Reviews*, Vol. (7), No. (1), pp.316-323.
- Sharma, Balkishan. (2016). A focus on reliability in developmental research through Cronbach’s Alpha among medical, dental and paramedical professionals. *Asian Pacific Journal of Health Sciences*, Vol. (3), No. (4), p274.
- Systems. *Ilomata International Journal of Tax and Accounting*, Vol. (1), No. (4), pp.210-224.
- Inuwa Mohammed, & Bin Abdul Rahim Suzari. (2020). Lean Readiness Factors and Organizational Readiness for Change in Manufacturing Smes: The Role of Organizational Culture. *Journal of Critical Reviews*, Vol (7), No. (5), pp.56-67.
- Kabukye, J.K., de Keizer, N. & Cornet, R. (2020). Assessment of organizational readiness to implement an electronic health record system in a low-resource settings cancer hospital: A cross-sectional survey. *PloS one*, Vol. (15), No. (6), e0234711.
- Khajepour, M., Sedaghatparast, E., & Rabieh, M. (2022). Designing a comprehensive model of organizational resilience in the banking industry of Iran. *Asian Journal of Economics and Banking*, Vol. (6), No. (1), pp. 69–87.
- Marei, A., Mustafa, J. A., Othman, M. D., Daoud, L., Lutfi, A., Al-Amarneh, A. (2023). The Moderation of Organizational Readiness on the Relationship Between Toe Factors and Fintech Adoption and Financial Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, Vol. (11), No. (3), pp.1-36.
- McClam Maria, Lauren Workman, Emanuelle M. Dias, Timothy J. Walker, Heather M. Brandt, Derek W. Craig, Robert Gibson, Andrea Lamont, Bryan J. Weiner, Abraham Wandersman, & Maria E. Fernandez. (2023). Using cognitive interviews to improve a measure of organizational readiness for implementation. *BMC Health Services Research*, Vol. (23), No. (93), pp.1-10.
- Mekonnen Mathewos, & Bayissa Zelalem. (2023). The Effect of Transformational and Transactional Leadership Styles on Organizational Readiness for Change Among Health Professionals. *SAGE journal*, Volume (9), pp.1–8.
- Ngoc Su, D., Luc Tra, D., Thi Huynh, H. M., Nguyen, H. H. T., & O’Mahony, B. (2021). Enhancing resilience in the Covid-19 crisis: lessons from human resource management practices in Vietnam. *Current Issues in Tourism*, Vol. (24), No. (22), pp. 3189–3205.
- Özgür, Elif Özlem, & Işık, Ayşe Neşiş. (2017). Organizational Identification and Students’ Achievement: The Moderating Role of Perceived Organizational Prestige. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, Vol. (7), No. (3), pp.399-420.
- Peña-González, K., Nazar, G., & Alcover, C. M. (2021). The Mediating Role of Organizational Identification in the Relation between Organizational Social Capital, Perceived Organizational Prestige,

- Wardani Ratna, Tarbiati Ulfa, & Suhandiah Sri. (2024). Organizational Culture with Individual Readiness as a Mediator for Championing Behavior Electronic Medical Record Implementation. *Journal Of Nursing Practice*, Vol. (7), No. (2), pp.270-282.
- Watson Amber K., Hernandez Belinda F., Kolodny-Goetz Jenny, Walker Timothy J., Lamont Andrea, Imm Pam, Wandersman Abraham, & Fernandez Maria E. (2022). Using Implementation Mapping to Build Organizational Readiness. *the journal Frontiers in Public Health*, Vol. (10), Article 904652, pp1-10.
- Wulandari, Ratna Dwi, Supriyanto, Stefanus, Qomaruddin, Bagus, Mochammad, Damayanti, Nyoman Anita, & Laksono, Agung Dwi. (2020). Role of leaders in building organizational readiness to change – case study at public health centers in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, Vol. (18), No. (3), pp.1-10.
- Shawyun Teay, & Wattanasap Somkiat. (2023). New Normal HEI: Strategic Organizational Readiness Model. *Strategic Management and International Business Policies for Maintaining Competitive Advantage*, IGI Global Publisher.
- Sousa, Maria José & Rocha, Álvaro. (2019). Skills for disruptive digital business. *Journal of Business Research*, Vol. (94), pp. 257-263.
- Vaishnavi, V., Suresh, M. and Dutta, P. (2019), "A study on the influence of factors associated with organizational readiness for change in healthcare organizations using TISM", *Benchmarking: An International Journal*, Vol. (26), No. (4), pp.1290-1313.
- Von Treuer, K., Karantzas, G., McCabe, M., Mellor, D., Konis, A., Davison, T. E., & O'Connor, D., (2018), Organizational factors associated with readiness for change in residential aged care settings. *BMC health services research*, Vol. (18), pp.1-6.