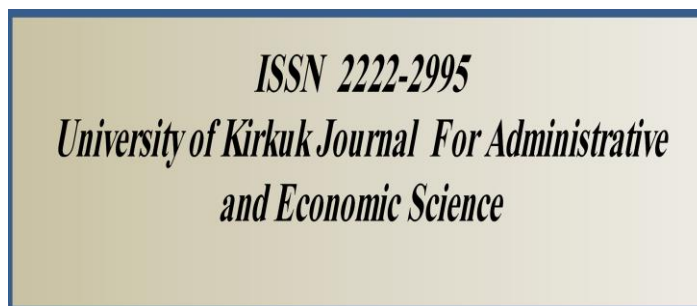


UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science



Mahammad Naje Abd, Qader Miwan Shokur & hussin Hawre jalal . The Role of self-consciousness in Enhancing Strategic Clarity / An Exploratory Study For The Sample Opinions Of Academic Leaders in Kirkuk University. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2023) 13 (1): 41-53.

The Role of self-consciousness in Enhancing Strategic Clarity / An Exploratory Study For The Sample Opinions Of Academic Leaders in Kirkuk University

¹Naje abdulsattar Mahammad, ² Miwan Shokur Qader, ³Hawre jalal hussin

^(1, 2) Tikrit University, Tikrit, Iraq

⁽³⁾ University of Human Development, Sulaymaniyah, Kurdistan, Iraq

¹ Naje.abdulsattar@tu.edu.iq

² Miwan.shokur93@gmail.com

³ Hawre.jalal@uhd.edu.iq

Abstract. The Study aims to find the relationship and influence between self-consciousness in enhancing strategic clarity, for academic leaders at the University of Kirkuk, as the study problem was identified by many questions represented in the nature of the relationship and influence between the study variables, and the descriptive analytical method was used, and the research applied the comprehensive inventory method, and the study community was represented by the academic leaders at the University of Kirkuk, and (132) questionnaires were distributed, (126) questionnaires were retrieved, and (119) of them were valid for analysis, i.e. (90.1%) of the studied sample. Among the most prominent conclusions were: The results of the descriptive analysis of the study showed that there is a significant correlation and effect between (self-consciousness and strategic clarity), which is a strong positive correlation and impact, and the result is explained that whenever the university administration is interested in practicing self-consciousness by its academic leaders and a sense of responsibility towards themselves and the confidence to make positive changes in all situations they encounter with working individuals whenever this leads to a high level of strategic clarity at the University of Kirkuk .

Keywords: self-consciousness, strategic Clarity..

دور الوعي الذاتي في تعزيز الوضوح الاستراتيجي

دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الأكاديمية في جامعة كركوك

أ.د. ناجي عبدالستار محمود^١ ، ميوان شكور قادر^٢ ، م.م. هاورى جلال حسين^٣

^(٢٠١) ، جامعة تكريت، تكريت ، العراق

^(٢) جامعة التنمية البشرية، السليمانية، إقليم كردستان، العراق

¹ Naje.abdulsattar@tu.edu.iq

² Miwan.shokur93@gmail.com

³ Hawre.jalal@uhd.edu.iq

المستخلص. يهدف البحث الى ايجاد العلاقة والتأثير بين الوعي الذاتي في تعزيز الوضوح الاستراتيجي ، للقيادات الأكاديمية في جامعة كركوك ، اذ تم تحديد مشكلة الدراسة بتساؤلات عديدة تمثلت بطبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة ، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وطبقت البحث اسلوب الحصر الشامل ، وتمثل مجتمع الدراسة بالقيادات الأكاديمية في جامعة كركوك ، وتم توزيع (١٣٢) استبانة ، وتم استرجاع (١٢٦) استمارة استبيان وكان الصالح منها للتحليل (١١٩) اي بنسبة (90.1%) من العينة المدروسة ، واستخدم الباحثان مجموعة من الوسائل الاحصائية التي تم من خلالها معالجة البيانات واستخراج النتائج ، ومن ابرز الاستنتاجات كانت : وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين (الوعي الذاتي والوضوح الاستراتيجي) وهي علاقة ارتباط وتأثير ايجابية قوية ، وتفسر نتيجة الى انه كلما اهتمت إدارة الجامعة في ممارسة الوعي الذاتي من قبل قياداتها الأكاديمية والشعور بالمسؤولية تجاه أنفسهم والثقة في اجراء التغييرات الإيجابية في جميع المواقف التي تصادفها مع الافراد العاملين كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الوضوح الاستراتيجي في جامعة كركوك.

الكلمات المفتاحية: الوعي الذاتي، الوضوح الاستراتيجي.

Corresponding Author: E-mail: Naje.abdulsattar@tu.edu.iq

١ المقدمة

اصبحت البيئة التي تعمل فيها المنظمات توصف بأنها "سيناريو مليء بالتحديات" حيث ان اغلب المنظمات التعليمية تجد صعوبة في تطبيق الوضوح الاستراتيجي، وهذا ما يؤدي الي تشويش ضبابي بكيفية اختيار السلوكيات وتنفيذ الخطط الاستراتيجية والاساليب والمسارات الصحيحة من اجل تحقيق اهدافها والسبق على المنافسين، لذا دفع الحاجة الى وجود الوعي الذاتي لدى قياداتها والتي تتجاوز الوصف الوظيفي للقيادات التقليدية، كون الذات واجهة الشخصية والذي يتعامل بها مع العالم الخارجي فهي التي تتولى عملية التفكير والادراك والتكامل الاجتماعي والتوافق مع الظروف الصعبة والغامضة وتحديد الطرق الواضحة التي ستسعى المنظمة من خلالها لتحقيق أهدافها.

٢ منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث:

تميز العقد الراهن بالعديد من التحديات والتغيرات الديناميكية المتسارعة في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إذ أصبحت جميع هذه التحديات حاجزاً أمام المنظمات على نحو عام والمنظمات التعليمية على نحو خاص، مما دفع المنظمات إلى محاولة الخروج من عنق الزجاجة للحفاظ على نموها واستمراريتها. ويتطلب مواجهة التحديات التي تواجهها المنظمات التعليمية عموماً والبيئة الجامعية تحديداً إعادة النظر من قبل المنظمات التعليمية في أساليبها وأنشطتها وممارستها وإجراءاتها والتأكد من توافر مضامين الوضوح الاستراتيجي كونها تمكن تكوين رؤية استراتيجية متماسكة للمستقبل، إذ يوجه الإدارة ويحفز الأفراد العاملين ويضع آليات التنفيذ بما يتناسب مع غرض المنظمة، وهذا لا يمكن تحقيقه دون وجود الوعي الذاتي للقادة لأن الذات يمثل واجهة الشخصية ويصف جودة الاهتمام والتفكير الذي يجلبه القادة لأفكارهم ومشاعرهم، فعندما يرى القائد نفسه بوضوح يتخذ قرارات أسلم ويبني علاقات أقوى. ومن خلال ما تقدم تمثلت مشكلة الدراسة بتساؤل رئيسي مفاده هل يسهم الوعي الذاتي في تعزيز الوضوح الاستراتيجي في جامعة كركوك؟ ويتفرع من التساؤل الرئيسي عدد من التساؤلات الفرعية والمتمثل بالاتي:

١. ما مدى توافر الوعي الذاتي في جامعة كركوك؟
٢. ما مدى توافر الوضوح الاستراتيجي في جامعة كركوك؟
٣. هل يوجد علاقة ارتباط معنوية بين الوعي الذاتي مع المتغير المعتمد الوضوح الاستراتيجي في جامعة كركوك؟
٤. هل يوجد تأثير معنوي للوعي الذاتي في الوضوح الاستراتيجي في جامعة كركوك؟

ثانياً: أهمية البحث:

ان اهمية البحث تنبع من عدة جوانب وهي كالآتي:

١. ان الدراسة تكتسب أهميتها من المتغيرات المختارة، وكذلك من خلال مساهمته برسم المستقبل للمنظمات التعليمية بشكل عام وجامعة كركوك بشكل خاص عبر طرح الأفكار النظرية لمتغيرات الدراسة المتمثلة بالوعي الذاتي والوضوح الاستراتيجي.
٢. تنبثق أهمية البحث من كونه دراسة حديثة، فضلاً عن قلة الجهود المعرفية السابقة في الدراسات المقدمة لهذا الموضوع في البيئة العراقية بحسب اطلاع الباحثان التي ان وجدت فهي تحتاج الى تغطية واثراء وتنوع في دراسة الموضوع، فضلاً عن حداثة الموضوع في حد ذاته لأنه يجمع بين متغيرين ذو أهمية كبيرة في الوقت الحاضر.

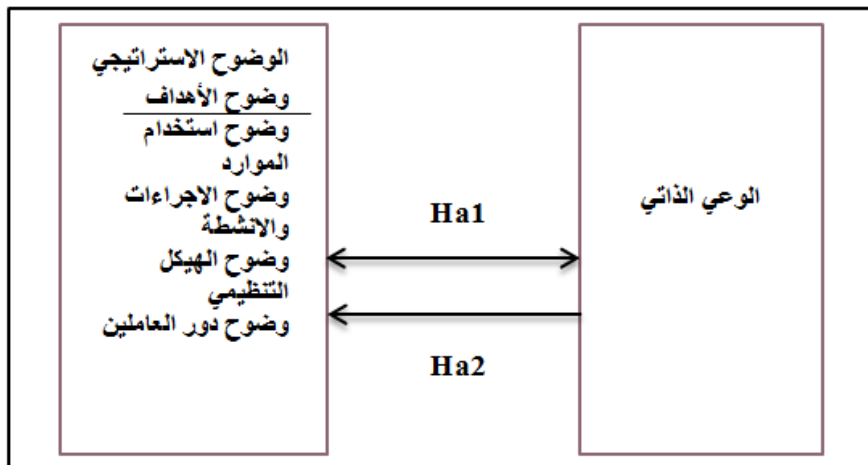
ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الى تحقق ما يأتي:

١. تحديد ما مدى توافر الوعي الذاتي في جامعة كركوك.
٢. تحديد ما مدى توافر الوضوح الاستراتيجي في جامعة كركوك.
٣. بيان طبيعة العلاقة بين الوعي الذاتي والوضوح الاستراتيجي في جامعة كركوك.
٤. التعرف على اثر الوعي الذاتي في الوضوح الاستراتيجي في جامعة كركوك.
٥. تقديم مجموعة من المقترحات للجامعة كركوك لتجاوز نقاط الضعف لديها.

رابعاً: مخطط البحث:

يشير مخطط البحث لمجموعة من العلاقات المنطقية التي قد تكون بصورة كيفية أو كمية، وقد حدد الباحثان متغير المستقل (الوعي الذاتي) وهو متغير احادي البعد، اما المتغير التابع (الوضوح الاستراتيجي) والتي تتضمن خمسة ابعاد فرعية والشكل (١) يوضح علاقة الارتباط والاثر بين المتغيرين.



شكل ١: مخطط البحث

المصدر: الشكل من إعداد الباحثان.

خامساً: فرضيات الدراسة:

١. الفرضية الاولى Ha1: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الوعي الذاتي والوضوح الاستراتيجي في جامعة كركوك.

٢. الفرضية الثانية Ha2: يوجد تأثير معنوي ذات دلالة احصائية للوعي الذاتي في الوضوح الاستراتيجي في جامعة كركوك.

سادساً: مجتمع البحث وعينته ومبررات الاختيار:

إن عملية اختيار ميدان البحث ليس بالأمر السهل، كونه احد الخصائص الرئيسية التي يقف عليها فشل أو نجاح البحث، كما ان تشخيص الصحيح للميدان له أهمية كبيرة في الجانب العملي ولتشكيل متغيرات البحث وتحقيق اهدافها في ضوء الاختيار الصحيح للميدان المبحوث، وتم اختيار جامعة كركوك ميداناً للبحث كونها تعد من اهم الركائز الحيوية التي يستند اليها المجتمع وباعتبارها منظمة علمية متميزة تحقق متطلبات جميع اصحاب المصلحة وترفد اليها معظم حلقات المجتمع بأغلب التخصصات الإنسانية والعلمية. وتمثل مجتمع البحث بالقيادات الاكاديمية وبلغت عينة الدراسة (١٣٢) وتم استرجاع (١٢٦) استبانة، وبعد تفرغ البيانات تبين بأن هناك (٧) استمارات غير صالحة للتحليل، وبالتالي أصبح عدد الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل الإحصائي (١١٩) استبانة أي ما نسبته (90.1%) من المجتمع.

سابعاً: منهج واداة البحث:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، الذي يشير الى محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة، ومن ثم تحليلها وكشف العلاقة بين الأبعاد، من أجل تفسيرها ثم الوصول إلى استنتاجات وتعميمها، واستخدم الباحثان الاستبيان كأداة للجمع البيانات.

٣ الاطار النظري للدراسة

أولاً: الوعي الذاتي:

١. مفهوم الوعي الذاتي:

الوعي الذاتي هو اكتساب معرفة الذات لتعزيز الرفاهية الشخصية وتعبير عن الذات بسهولة ويعتبر من المفاهيم ذات الاهمية الكبرى في مجال علم الادارة، حيث اكدت الدراسات ان القادة الذي يدركون أنفسهم بوضوح يصبحون أكثر ثقة بالنفس (Schlaegel, et.al., 2022:1565). ويظهر الذات عندما يدرك الفرد وجودها داخل المجال الواعي فإن الذات ترتبط ب القدرة التمثيلية للعقل البشري بعمليات التعلم القشرية التي تحدث ضمن التطور الفردي من ناحية أخرى، اعتبر كارل غوستاف يونغ الذات جوهر الشخصية، في جوانبها الواعية واللاواعية (Alcaro, et.al., 2017:1). وهذا يعني أن الوعي الذاتي يصف جودة الاهتمام والتفكير الذي يجلبه القادة لا أفكارهم ومشاعرهم فعندما يرى القائد نفسه بوضوح يتخذ قرارات أسلم ويبني علاقات اقوى (Saeed, 2019:2). وعرف (Steiner, 2016:40) الوعي الذاتي بأنها القدرة على معرفة العواطف والقوة والضعف والقيم والدوافع والاهداف والتعرف على تأثيرها على الاخرين اثناء استخدام المشاعر الغريزية للتوجيه، فهو يعتبر اهم عنصر من عناصر القيادة الواعية كونه يعزز الدفاعية عند التركيز على الاحداث السلبية.

وبناء على ما تم طرحه يعرف الباحثان الوعي الذاتي بأنه يعبر عن نداء ودراية القائد بأنماط التفكير الخاص ومدى شعوره بالمسؤولية تجاه نفسه وهو ميزة قيمة تعني بمعرفة القائد بحالاته الداخلية وبحدسه وتفضيلاته ونقاط القوة لدية وجوانب الضعف والثقة بالنفس لأجراء التغيرات الايجابية في قراراته ثم تطوير.

٢. أهمية الوعي الذاتي:

تنبثق اهمية الوعي الذاتي من خلال كونه أداة ضرورية لأي نوع من التطوير الذاتي وعنصر اساسي في الممارسات التي تهدف الى تحسين نتائج الافراد والسماح لأفراد بالتحدث والتعبير عن أنفسهم بطريقة واضحة فضلا عن حفظ مشاعر وابقائها تحت السيطرة (Sutton & Crobach, 2022:36). وأشار (Saeed, 2019:4644) ان اهمية الوعي الذاتي تكمن في:

١. يساعد الافراد على رؤية أنفسهم بشفافية ويصبحون أكثر إبداعاً في عملهم وأكثر ثقة بالنفس.

٢. ان الوعي الذاتي يشمل تلك المهارات والصفات والقدرات المتعلقة بالنظام الذاتي والهوية وعلى رؤية الذات بموضوعية كبيرة.

٣. ان السلوك المدفوع بالوعي يؤثر بشكل إيجابي على الافراد العاملين يجعلهم اكثر استعدادا للعمل.

ثانياً: الوضوح الاستراتيجي:

١. مفهوم الوضوح الاستراتيجي:

الوضوح الاستراتيجي هو مفهوم حديث نسبياً جذب انتباه الباحثين في أواخر القرن التاسع عشر على أساس أن معظم المنظمات لديها استراتيجية محددة، لكن هذه المنظمات قد تواجه صعوبة في ترجمة خطتها إلى إجراءات محددة، وقد تكمن هذه الصعوبة في عدم وضوح هذه الاستراتيجية، وتجنباً لحالة الغموض والغموض التي أثرت على مستوى الأداء في المنظمات ذات الأنشطة المختلفة، مما دفع الباحثين في مجال الإدارة الاستراتيجية للبحث عن منظور جديد يساهم في تحقيقه (Shea,2014:2). إذ جاء مصطلح الوضوح الاستراتيجي لأول مرة في الدراسات العسكرية الاستراتيجية، وتم اعتمادها لاحقاً من قبل الباحثين في الإدارة (Hartinger,2015:2)، واعتمد مفهوم الوضوح الاستراتيجي لأول مرة من قبل Banter من خلال نشرة لمقالته بعنوان "الوضوح الاستراتيجي في البنوك" وبيّن فيها أن المنظمات تعتمد على مجموعة من الخطط التنافسية من أجل تحقيق الوضوح الاستراتيجي (Banter,1993:1188). ويتكون مفهوم بطريقة اشتقاقية من مصطلحين (الوضوح، الاستراتيجية)، إذ يمثل (الوضوح) تلك القرارات والرؤى والخطوات التي تضعها الإدارة العليا من أجل تحديد مسارها المتبع لتنفيذ الأعمال المناطة إليها، إذ يحث القادة على إزالة الغموض تجاه سياساتها ومواردها لإنجاز الأعمال، وتجعل جميع السياسات سهلة ومبسطة فهي عملية متكاملة تؤدي إلى خلق ميزة تنافسية للمنظمة (اللامي، ٢٠٢٠: 44). أما (الاستراتيجية) هو نهج لتوجيه عمليات المنظمة من أجل ضمان استمرار اتجاهاتها وأهدافها بمرور الوقت، فهي تعمل كإطار مرجعي لجميع عمليات صنع القرار التنظيمي من خلال توضيح الأولويات العامة للمنظمة وتحديد الخيارات الرئيسية للتقدم في اتجاه الأنشطة بما يتماشى مع تعظيم إنجازاتها (Witcher,2019:8). ولغرض توضيح مفهوم الوضوح الاستراتيجي بطريقة أكثر شمولاً ارتأى الباحثان إلى تقديم تعريفات لوضوح الاستراتيجي لمجموعة من الباحثين وكما موضح في الجدول (٣).

جدول ٣: تعاريف الوضوح الاستراتيجي

ت	الباحث، السنة، الصفحة	المضمون
1	الحكيم والقصير، ٢٠١٤: 303	منهج متكامل يتجاوز التخطيط الاستراتيجي الروتيني تستخدمها المنظمة في معالجة المعلومات وتقليل الجمود وصنع الاستراتيجيات واليات تنفيذها بما ينسجم مع اهدافها لتحسين الاداء والتكيف مع البيئة.
2	Covina,et.al.,2020:2	المدى الذي يكون فيه الاهداف والمهام وقيم واللوائح المنظمة واضحة لإدارة الأعمال المتعلقة بل منظمة.
3	جريمخ، ٢٠٢١: ١٣٢	قدرة التواصل الى التوافق في الآراء حول اختيار وتجهيز وتفسير وتقييم وجمع المعلومات من خلال المحفزات المتنوعة.

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر الواردة في متن الجدول .

ويرى الباحثان ان الوضوح الاستراتيجي هو منهج متكامل للتعامل مع الخطط والاستراتيجيات وطريقة تنفيذها ضمن إطار الاهداف والاجراءات وهياكل والموارد وتقنيات واضحة التي تسند الى جهود الافراد الرامية لتضيف قيمة للعمليات جامعة كركوك في تحقيق الاهداف المنشودة بصورة سليمة وواضحة و لمواكبة الديناميكية بيئية التنافسية.

٢. أهمية الوضوح الاستراتيجي:

تتبع أهمية الوضوح الاستراتيجي من خلال زيادة فرص نجاح المنظمات وتوضيح منظومة متكاملة ومتفاعلة ومنسقة من الاسس عند عملية التخطيط الاستراتيجي، كما يساعد القادة على فهم كيفية تحديد اساليب واجراءات العمل وصولاً الى الفعالية العامة في تخصيص موارد المنظمة وجميع الاجراءات المحددة لتنافس والتعرف على الثغرات والفجوات في أداء ومهام وعمليات المنظمة من خلال رصد التغيرات في النظام الحالي وصرف النظر عن الافتراضات الغامضة أو المضللة (Dunham & Puente, 2008:510). كما أشار (Dhaher & Saaed,2021:2502) إلى أن أهمية الوضوح الاستراتيجي تكمن في:

١. فهم واقعي للظروف في بيئة المنظمة، بما في ذلك معرفة المنافسة والحلفاء المحتملين، والعوائق التي تحول دون النجاح، والقيود المفروضة على حرية عمل المنظمة.

٢. يمكن رؤية استراتيجية متماسكة للمستقبل حيث توجه الإدارة وتحمس الافراد العاملين إنها تعكس فهماً شاملاً للديناميكيات المنظمة التي تحكم سلوك العاملين داخل المنظمة.

٣. أبعاد الوضوح الاستراتيجي:

اختلف الباحثين فيما بينهم عن طريق اسهاماتهم المطروحة بشأن اختيار ابعاد الوضوح الاستراتيجي وان وجهات النظر هذا تثير اختلافات في بعض الاحيان وتوافق في بعض الاحيان، إذ نظر (Bantell,1993:1190) الى ان الوضوح الاستراتيجي بانه

يتحقق من خلال قدرات الإدارة العليا فحدد ثلاث ابعاد الذي تمثل (التعلم والخبرة الوظيفية وضوح المعلومات). بينما اعتمد (Barnell, 2010:304) أبعاد (الاستراتيجية المدافعة واستراتيجية المنقبة واستراتيجية التحليلية). أما (Dunham & Puente, 2008:512) فقد حدد نموذج (GRASP) وهو اختصار الذي يعبر عن (وضوح الاهداف، وضوح استخدام الموارد، وضوح الهيكل التنظيمي وضوح الاجراءات والانشطة، وضوح دور الافراد العاملين)، وقد اعتمد الباحثان على دراسة (Dunham & Puente, 2008:512) في البحث الحالي كونها تناسب مع مجتمع الدراسة والاكثر اتفاقا من قبل الباحثين وادناه الابعاد.

١. **وضوح الاهداف:** ان تطوير وضوح الاهداف بداءات من نظرية تحديد الاهداف لباحثين Locke & Latham الذي برز كنظرية قوية للتنبؤ بالسلوك الافراد العاملين وتأثير فيه، حيث اقترح الباحثين ان الافراد دائماً يكون لديهم دافع السعي نحو الاهداف الواضحة والمحددة (Landers, et al., 2017:2). وبين (Staples, et al., 2020:4) ان وضوح الاهداف يُنشئ التزامات ونوايا لتحقيق هدف أو سلوك مرغوب فيه، بحيث يتم تنظيم انتباه الأفراد نحو الأنشطة المتعلقة بالهدف على مدى فترات زمنية أطول.

٢. **وضوح استخدام الموارد:** أصبح استخدام الموارد هو بشكل صحيح هو أساس المنظمات، وخاصة المنظمات التعليمية التي تحتاج إلى أن تكون واضحة بشأن كيفية استخدامها للموارد وان تمتلك طرق لإدارتها من أجل تقديم الخدمات ودعم عملياتها والبقاء والازدهار على المدى الطويل (Khattak & Ullah, 2021:5).

٣. **وضوح الاجراءات والانشطة:** يعرف الاجراءات بانها خطط موضوعة لأفراد العاملين من أجل إتباعها عند القيام بالأعمال، اما الانشطة هي الهياكل الرئيسية التي يتم من خلالها تفعيل العمل فمن خلال مجموعة من الاجراءات والانشطة تشكل جوهر عمل المنظمات (Dhaher & Saaed, 2021:2001).

٤. **وضوح الهيكل التنظيمي:** يحدد وضوح الهيكل التنظيمي كيفية تقسيم المهام الوظيفية وتجميعها وتنسيقها وتحديد السلطات والمسؤوليات بوضوح، حيث يتميز الهيكل التنظيمي الواضح بتوجيه سلوكيات الافراد ويتبع كل فرد هيكلاً دقيقاً، ويسمح للجميع بالمشاركة في المهام المهمة (Mohammeda & Ismaelb, 2021:776).

٥. **وضوح دور العاملين:** يعد وضوح ادوار العاملين عامل سياقي مهم، حيث يؤدي الى زيادة الحافز الجوهري بين الافراد العاملين لأنه يساعدهم في معرفة ان جهودهم تؤدي الى نتائج معينة، ويساهم في الاعتدال التوجيه لهدف الافراد وكذلك يقلل من الارتباك غير الضروري في اذهان العاملين فيما يتعلق بأدوارهم بالتالي يؤدون مهامهم الوظيفية بثقة عالية. (Kundu, et al., 2021:2).

٤ وصف وتشخيص متغيرات البحث

أ. وصف وتشخيص الوعي الذاتي:

يبين الجدول (٤) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية لفقرات الوعي الذاتي بعد إجراء التحليل الاحصائي للبيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة.

جدول ٤: نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الوعي الذاتي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	مؤشر الأهمية النسبية
١	أتحكم في عواظي عند اتخاذ القرارات.	٣.٩٤٩	٠.٩٢٨	٢٣.٤%	٧٨.٩%	مرتفع
٢	أنا على دراية بذاتي وأفكاري بشكل واضح.	٤.١٥١	٠.٨٦٠	٢٠.٧%	٨٣%	مرتفع
٣	أثق بأرائي الشخصية في جميع المواقف التي أصادفها.	٤.٢٠١	٠.٨٠٨	١٩.٢%	٨٤%	مرتفع جداً
٤	أقبل النقد الصريح لقراراتي بشجاعة.	٤.١١٧	٠.٨٩٤	٢١.٧%	٨٢.٣%	مرتفع
٥	التزم بممارسة التقاليد والمناسبات الأكاديمية والاحتفال بها.	٣.٦٥٥	٠.٥٢٤	١٤.٥%	٧٢.١%	مرتفع
٦	أحلل أفعالي وأفعالي باستمرار.	٤.٠٠٨	٠.٨١٨	٢٥.٤%	٨٠.١%	مرتفع
٧	أحدد أخطائي وأعمل على معالجتها.	٤.٠٥٨	٠.٩١٤	٢٢.٥%	٨١.١%	مرتفع
٨	أعبر عن مشاعري بدقة.	٣.٩١٦	٠.٩٣٥	٢٣.٨%	٧٨.٣%	مرتفع
	الوسط الحسابي للوعي الذاتي ككل	٤.٠٠١				

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.21).

نلاحظ من نتائج الجدول (٤) إن فقرات الوعي الذاتي جاءت بمستوى أهمية مرتفعة، إذ حصلت الفقرة (٣) "أثق بأرائي الشخصية في جميع المواقف التي أصادفها" على المرتبة الأولى بوسط حسابي (٤.٢٠١) عند مستوى أهمية (٨٤%) وهي مرتفعة جداً.

وبالنسبة للفقرة (٥) "الترزم بممارسة التقاليد والمناسبات الأكاديمية والاحتفال بها" فقد جاءت في مرتبة الأخيرة بوسطها حسابي (٣.٦٠٥) وبمستوى أهمية (٧٢.١%) وهي مرتفعة. وتشير تلك النتائج بأن القيادات الأكاديمية تمتلك القدرة والدراية في الشعور بالمسؤولية تجاه نفسها والثقة في إجراء التغييرات الإيجابية في جميع المواقف التي تصادفها مع الآخرين، وتتطلب هذه المواقف الالتزام بممارسة التقاليد والمناسبات التي ترتبط بالعمل الأكاديمي والاحتفال بها من أجل تهيئة بيئة تساعد على التفكير بصنع القرار بهدف العمل على معالجة الأخطاء من خلال الوعي الذاتي. وما يؤكد هذه النتائج قيم معاملات الاختلاف التي وردت جميع قيمها هي أقل من ٥٠% ذات تشتت منخفض والتي تعكس تجانس وتقارب إجابات أفراد عينة الدراسة نحو الوعي الذاتي الذي يمارسه القيادات الأكاديمية في جامعة كركوك.

ب. وصف وتشخيص الوضوح الاستراتيجي:

يحتوي المتغير التابع في الاستبيان (الوضوح الاستراتيجي) على خمسة أبعاد فرعية، حيث قام الباحثان باستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية النسبية، وكانت نتائج كما مبينة في جدول (٥).

جدول ٥: نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد الوضوح الاستراتيجي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	مؤشر الأهمية النسبية
١	وضوح الأهداف	٤.١٣٩	٠.٥٤٦	١٣.١%	٨٢.٧%	مرتفع
٢	وضوح استخدام الموارد	٤.٠٥٨	٠.٦٩١	١٧.٠%	٨١.١%	مرتفع
٣	وضوح الإجراءات والأنشطة	٤.١٢٠	٠.٦٤٦	١٥.٦%	٨٢.٤%	مرتفع
٤	وضوح الهيكل التنظيمي	٤.١٠٩	٠.٦٣٩	١٥.٥%	٨٢.١%	مرتفع
٥	وضوح دور العاملين	٤.٠٤١	٠.٧٣١	١٨.٠%	٨٠.٨%	مرتفع
	الوضوح الاستراتيجي ككل	٤.٠٩٣	٠.٥٦٧	١٣.٨%	٨١.٨%	مرتفع

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.21).

نلاحظ من نتائج الجدول (٥) أن مستوى الوضوح الاستراتيجي لدى جامعة كركوك من وجهة نظر الباحثين، جاءت بمستوى أهمية مرتفع بوسط حسابي عام قدره (٤.٠٩٣) عند مستوى أهمية (٨١.٨%) وهي مرتفعة وما يؤكد هذه نتيجة قيمة الانحراف المعياري ككل، إذ بلغ (٠.٥٦٧) ومعامل اختلاف الذي قيمته أقل من (٥٠%)، والذي يشير إلى أن التشتت منخفض في إجابات أفراد العينة المبحوثة، أي هناك تقارب في وجهات نظرهم تجاه مستوى ممارسة الوضوح الاستراتيجي من قبل جامعة كركوك. أما على مستوى الأبعاد الفرعية للمتغير ككل جاءت جميعها بمستوى أهمية عالية، ولكن تختلف في ترتيب أهميتها، كما جاء معامل الاختلاف لجميع الأبعاد أقل من (٥٠%) عند مستوى التشتت منخفض، وهذا يعكس تقارب والتجانس في إجابات أفراد عينة الدراسة ومدى تصورهم عن أهمية الوضوح الاستراتيجي في جامعة كركوك.

أولاً: وصف وتشخيص وضوح الأهداف:

يبين الجدول (٦) الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، الأهمية النسبية لفقرات وضوح الأهداف.

جدول ٦: نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات وضوح الأهداف

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	مؤشر الأهمية النسبية
	في جامعة كركوك					
١	تهتم بصياغة استراتيجية واضحة وملائمة لعمل بيئة الجامعة.	٤.١٠٩	٠.٧٢٢	١٧.٥%	٨٢.١%	مرتفع
٢	تعتمد معايير واضحة لقياس الأداء الأكاديمي.	٤.١٥١	٠.٧٧٧	١٨.٧%	٨٣.٠%	مرتفع
٣	تسمح للعاملين بالاطلاع على مدى ارتباط أدائهم بتحقيق أهداف الجامعة.	٣.٩٩١	٠.٨٧٨	٢١.٩%	٧٩.٨%	مرتفع
٤	تهتم بالتدريب لتطوير مهارات تحقيق الأهداف باستمرار.	٤.١٥٩	٠.٧٧٠	١٨.٥%	٨٣.١%	مرتفع
٥	تضع الأهداف الرئيسية لتكون واضحة للجميع.	٤.٢٠١	٠.٨٤٩	٢٠.٢%	٨٤.٠%	مرتفع جداً
٦	تساند فرق العمل البحثي من أجل تحقيق أهداف الجامعة.	٤.١٦٨	٠.٨٧٦	٢١.٠%	٨٣.٣%	مرتفع
٧	تعلم ما الهدف الذي من المفترض تحقيقه.	٤.١٨٤	٠.٨٣٣	١٩.٩%	٨٣.٦%	مرتفع
٨	تحرص أن تكون أهدافها موضوعية وقابلة للقياس.	٤.١٥١	٠.٧٠٨	١٧.٠%	٨٣.٠%	مرتفع
	الوسط الحسابي لوضوح الأهداف ككل	٤.١٣٩				

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.21).

نلاحظ من نتائج الجدول (٦) إن جميع فقرات وضوح الأهداف جاءت بمستوى أهمية مرتفع، إذ حصلت فقرة (٦) "تضع الأهداف الرئيسية لتكون واضحة للجميع" على المرتبة الأولى بوسط حسابي (٤.٢٠١) عند مستوى أهمية (٨٤%) وهي مرتفعة جداً، أما

فقرة رقم (٣) "تسمح للعاملين بالاطلاع على مدى ارتباط أدائهم بتحقيق أهداف الجامعة" فقد حصل على المرتبة الأخيرة بوسطها الحسابي (٣.٩٩١) وبمستوى أهمية (٧٩.٨%) وهي مرتفعة. وتشير هذه النتائج إلى أن إدارة جامعة كركوك تضع أهداف قابلة للقياس، تتوافق وتتسجم مع الأهداف الرئيسية للمنظمة معتمدة على قيم الإدارة العليا والرؤية المنظمة الاستراتيجية وما يؤكد هذه نتائج قيم معاملات الاختلاف التي جاءت جميع قيمها أقل (٥٠%) وتشير إلى تشتت منخفض، والتي تعكس تجانس وتقارب إجابات أفراد عينة دراسة نحو فاعلية وضوح الأهداف من قبل إدارة جامعة كركوك.

ثانياً: وصف وتشخيص وضوح استخدام الموارد:

يبين الجدول (٧) الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، والأهمية النسبية، لفقرات وضوح استخدام الموارد.

جدول ٧: نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات وضوح استخدام الموارد

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	مؤشر الأهمية النسبية
	إدارة جامعة كركوك تعمل على:					
٩	تطوير البنية التحتية لرفع مستوى الخدمة المقدمة للطلبة.	٤.٠٦٧	٠.٧٩٩	١٩.٤%	٨١.٣%	مرتفع
١٠	إدارة البنى التحتية من أجل تحسين فاعلية العمل.	٤.٠٠٠	١.٠٠٠	٢٥%	٨٠%	مرتفع
١١	توظيف الموارد غير الملموسة من أجل تحسين الأداء الأكاديمي.	٣.٩١٦	٠.٩٨٧	٢٥.٢%	٧٨.٣%	مرتفع
١٢	تشجيع استعمال تكنولوجيا المعلومات وتطبيق المعرفة الحديثة بشكل مستمر.	٤.١٤٢	٠.٩٠٤	٢١.٨%	٨٢.٨%	مرتفع
١٣	التعاون مع المنظمات العالمية من أجل اكتساب المعارف والارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي.	٣.٩٥٨	٠.٩٤٢	٢٣.٧%	٧٩.١%	مرتفع
١٤	المحافظة على الطاقة الكفوة من خلال المكافأة والتقدير الخاص بهم.	٤.١١٧	٠.٨٢٥	٢٠.٠%	٨٢.٣%	مرتفع
١٥	تخصيص الموارد المالية اللازمة لتقديم خدمة أفضل.	٤.٠٦٧	٠.٩١٨	٢٢.٥%	٨١.٣%	مرتفع
١٦	تبني علاقات شراكة مع الجامعات العالمية لرفع جودة الأداء الأكاديمي.	٤.٢٠١	٠.٨٦٩	٢٠.٦%	٨٤%	مرتفع جداً
	الوسط الحسابي لوضوح استخدام الموارد ككل	٤.٠٥٨				

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.21).

نلاحظ من نتائج الجدول (٧) إن جميع فقرات وضوح استخدام الموارد جاءت بمستوى أهمية مرتفع، إذ حصلت الفقرة (١٦) "تبني علاقات شراكة مع الجامعات العالمية لرفع جودة الأداء الأكاديمي" على المرتبة الأولى بوسط حسابي (٤.٢٠١) وبمستوى أهمية (٨٤%) وهي مرتفعة جداً، أما الفقرة (١١) "توظيف الموارد الغير ملموسة من أجل تحسين الأداء الأكاديمي" فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بوسطها الحسابي (٣.٩١٦) وبمستوى أهمية (٧٨.٣%) وهي مرتفعة. وتشير تلك النتائج إلى أن إدارة جامعة كركوك تراعي بشكل واضح تبني علاقة الشراكة مع الجامعات العالمية من خلال استخدام المعرفة والمعلومات التي تمتلكها تلك الجامعات من أجل رفع مستوى الجودة في الأداء الأكاديمي، ولكن هذا التبني من الاستخدام لم تبذل إدارة جامعة كركوك جهداً إضافياً في تحقيق الترابط بين الأنشطة البحثية لسد حاجات المجتمع المحلي.

ثالثاً: وصف وتشخيص وضوح الإجراءات والأنشطة:

يبين الجدول (٨) الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، الأهمية النسبية لوضوح الإجراءات والأنشطة.

جدول ٨: نتائج إجابات أفراد عينة دراسة عن فقرات وضوح الإجراءات والأنشطة

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	مؤشر الأهمية النسبية
	إدارة جامعة كركوك تعمل على:					
٩	تحسين إجراءات توفير المعلومات وتبادلها بسرعة بين الأقسام.	٤.٠٧٥	٠.٨٨٤	٢١.٦%	٨١.٥%	مرتفع
١٠	تعديل مستمر للأنشطة وفق ديناميكية الجديدة.	٤.٠٧٥	٠.٧٩٣	١٩.٤%	٨١.٥%	مرتفع
١١	تحديد الإجراءات المتبعة لإنجاز المهام بصورة واضحة.	٤.٢١٠	٠.٧٥٧	١٧.٩%	٨٤.٢%	مرتفع جداً
١٢	اعتماد سياسة واضحة وموثقة للعمليات والإجراءات.	٤.١٤٢	٠.٧٨٤	١٨.٩%	٨٢.٨%	مرتفع
١٣	التأكد من وضوح الإجراءات من خلال قياس النتائج.	٤.٠٦٧	٠.٧٨٩	١٩.٤%	٨١.٣%	مرتفع
١٤	تحديد أفضل الطرق لأداء كل الأنشطة والمهام الوظيفية.	٤.١٣٤	٠.٩٠١	٢١.٧%	٨٢.٦%	مرتفع

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	مؤشر الأهمية النسبية
١٥	وضع مسارات عمل صحيحة لأداء الأعمال بكفاءة عالية.	٤.١٢٦	٠.٨٢٩	%٢٠.٠	%٨٢.٥	مرتفع
١٦	معرفة الطرق الأفضل لأداء كل مهمة من قبل الأفراد العاملين.	٤.١٣٤	٠.٩٦٤	%٢٣.٣	%٨٢.٦	مرتفع
الوسط الحسابي لوضوح الإجراءات والأنشطة ككل		٤.١٢٠				

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.21).

نلاحظ من نتائج الجدول (٨) إن جميع فقرات وضوح الإجراءات والأنشطة جاءت بمستوى أهمية مرتفعة، إذ حصلت الفقرة (١٩) "تحديد الإجراءات المتبعة لإنجاز المهام بصورة واضحة" على المرتبة الأولى بوسط حسابي (٤.٢١٠) عند مستوى أهمية (٨٤.٢%) وهي مرتفعة جداً، أما الفقرة (٢١) "التأكد من وضوح الإجراءات من خلال قياس النتائج" فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بوسطها الحسابي (٤.٠٦٧) وبمستوى أهمية (٨١.٣%) وهي مرتفعة. وتشير تلك النتائج إلى أن إدارة جامعة كركوك قادرة على إيضاح الإجراءات والأنشطة المتبعة لأفرادها العاملين بصورة واضحة من خلال الاعتماد على سياسة واضحة لتحقيق أهدافها، وتلك الإجراءات يراعي فيها التقييم المستمر من خلال إجراء القياس للنتائج المحتملة من أجل إجراء التعديل على تلك الإجراءات والأنشطة وفق القوانين التي توجه الأفراد العاملين في جامعة كركوك.

رابعاً: وصف وتشخيص وضوح الهيكل التنظيمي:

يبين الجدول (٩) الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، معامل الاختلاف، والأهمية النسبية لفقرات وضوح الهيكل التنظيمي.

جدول ٩: نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات وضوح الهيكل التنظيمي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	مؤشر الأهمية النسبية
إدارة جامعة كركوك تعمل على:						
٢٥	تشجيع العمل الفرقي والتعاون بين جميع الأقسام داخل الهيكل التنظيمي.	٤.٢٢٦	٠.٨٤٨	%٢٠.٠	%٨٤.٥	مرتفع جداً
٢٦	تصميم هيكل التنظيمي بشكل يسمح بمشاركة في صنع القرارات.	٤.٠٥٠	٠.٨٤٢	%٢٠.٧	%٨١	مرتفع
٢٧	السعي إلى تبني هيكل تنظيمي يوثق أدوار جميع الإدارات فيها.	٤.١١٧	٠.٧٩٣	%١٩.٦	%٨٢.٣	مرتفع
٢٨	وجود خارطة مطبوعة توضح الهيكل التنظيمي للجامعة.	٤.٢١٠	٠.٨٣٢	%١٩.٧	%٨٤.٢	مرتفع جداً
٢٩	تشجيع العاملين في المشاركة باتخاذ القرار وفقاً لهيكل التنظيمي.	٤.٠٢٥	٠.٩٠٦	%٢٢.٥	%٨٠.٥	مرتفع
٣٠	أن يلتزم العاملين باتتباع التعليمات والقوانين الخاصة بالعمل على نحو مستمر.	٤.٠٦٧	٠.٩٢٧	%٢٢.٨	%٨١.٣	مرتفع
٣١	أن يتبع جميع العاملين خطوط السلطة والمسؤولية في الهيكل بدقة.	٤.٠٠٠	٠.٩١١	%٢٢.٧	%٨٠	مرتفع
٣٢	أن تتوافر المرونة الكافية لمواجهة التحديات في الهيكل التنظيمي.	٤.١٧٦	٠.٨٠٩	%١٩.٣	%٨٣.٥	مرتفع
الوسط الحسابي لوضوح الهيكل التنظيمي ككل		٤.١٠٩				

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.21).

نلاحظ من نتائج الجدول (٩) إن جميع فقرات وضوح الهيكل التنظيمي جاءت بمستوى أهمية مرتفعة، إذ حصلت الفقرة (٢٥) "تشجيع العمل الفرقي والتعاون بين جميع الأقسام داخل الهيكل التنظيمي" على المرتبة الأولى بوسط حسابي (٤.٢٢٦) عند مستوى أهمية (٨٤.٥%) وهي مرتفعة جداً، أما الفقرة (٣١) "إن يتبع جميع العاملين خطوط السلطة والمسؤولية في الهيكل بدقة" فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بوسطها الحسابي (٤.٠٠٠) وبمستوى أهمية (٨٠%) وهي مرتفعة. وتشير هذه النتائج إلى أن إدارة جامعة كركوك تعمل على تشجيع التعاون بين جميع المستويات على العمل ضمن الفريق الواحد ولكن مستوى هذه التشجيع بحاجة إلى متابعة العاملين من قرب لربط أهدافهم وأدائهم من خلال تحمل المسؤولية الوظيفية وفقاً للهيكل التنظيمي لتحقيق أفضل مستوى من الأداء في عملياتها الداخلية في أطر ناجحة.

خامساً: وصف وتشخيص وضوح دور العاملين:

يبين الجدول (١٠) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية النسبية لفقرات وضوح دور العاملين.

جدول ١٠: نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات وضوح دور العاملين

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	مؤشر الأهمية النسبية
	إدارة جامعة كركوك تعمل على:					
٣٣	توجيه العاملين بشكل صحيح فيما يتعلق بكيفية انجاز مهامهم الوظيفية.	٤.٠٦٧	٠.٩٢٧	%٢٢.٧	%٨١.٣	مرتفع
٣٤	توظيف العاملين الذين لديهم أدوار قيادية.	٤.١٩٣	٠.٨٣٦	%١٩.٩	%٨٣.٨	مرتفع
٣٥	إدراك ما هو مطلوب انجازه بشكل واضح ودقيق.	٤.١٥١	٠.٨١٩	%١٩.٧	%٨٣.٠	مرتفع
٣٦	وضوح الصلاحيات الممنوحة للعاملين لإنجاز المهام.	٤.١٥٩	٠.٨٨٢	%٢١.٢	%٨٣.١	مرتفع
٣٧	وضوح المسؤوليات والقدرات على تقسيم الوقت بالشكل الصحيح.	٤.٠٩٢	٠.٩١١	%٢٢.٢	%٨١.٨	مرتفع
٣٨	اطلاع العاملين بالمسائل التي تؤثر على العمل.	٣.٨٦٥	١.٠٧٢	%٢٧.٧	%٧٧.٣	مرتفع
٣٩	وضوح الأهداف المخطط لها مسبقاً.	٣.٩٢٤	٠.٨٥٥	%٢١.٧	%٧٨.٤	مرتفع
٤٠	وجود العدد الكافي من العاملين لإنجاز الأعمال.	٣.٨٧٣	١.٠٣٧	%٢٦.٧	%٧٧.٤	مرتفع
	الوسط الحسابي لوضوح دور العاملين ككل	٤.٠٤١				

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.21).

نلاحظ من نتائج الجدول (١٠) إن جميع فقرات وضوح دور العاملين جاءت بمستوى أهمية مرتفعة، إذ حصلت الفقرة (٣٤) "توظيف العاملين الذين لديهم أدوار قيادية" على المرتبة الأولى بوسط حسابي (٤.١٩٣) عند مستوى أهمية (٨٣.٨%) وهي مرتفعة، أما الفقرة (٣٨) "اطلاع العاملين بالمسائل التي تؤثر على العمل" فقد حصلت على المرتبة الأخيرة بوسطها الحسابي (٣.٨٦٥) وبمستوى أهمية (٧٧.٣%) وهي مرتفعة أيضاً. وتشير هذه النتائج إلى أن إدارة جامعة كركوك تشجع على توفير الهياكل المعرفي في جميع أقسامها التي تمثل مدخلاً لوضوح أدوار العاملين التي تكون بعضها قيادية وبالتالي تستجيب لحاجتهم الوظيفية، ولكن هذا التوجه من توفير الهيكل المعرفي لم يكن واضحاً نحو حصول العاملين على الاطلاع بالمسائل التي تؤثر بالعمل.

٥ اختبار الفرضيات

١. فرضيات الأولى **Ha1**: توجد علاقة ارتباط معنوية بين الوعي الذاتي والوضوح الاستراتيجي في جامعة كركوك. ومن أجل اختبار هذا الفرضية تم استخدام معامل الاختبار (Sperman) لقياس علاقة الارتباط. كما موضح في الجدول (١١).

المتغير التابع للبحث	الوصف	الوعي الذاتي
المتغير التابع للبحث	معامل الارتباط	٠.658**
الوضوح الاستراتيجية	الدلالة الاحصائية	0.000
	N	119

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان (٢٠٢٢) باعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.21)

نلاحظ من نتائج جدول (١١) إن معامل الارتباط بين الوعي الذاتي والوضوح الاستراتيجي بلغ قيمته (٠.٦٥٨) عند مستوى دلالة احصائية اقل من مستوى دلالة معنوية (٠.٠٥)، وتدل على معنوية العلاقة بين الوعي الذاتي والوضوح الاستراتيجي، كما تشير القيمة الموجبة في الارتباط الى العلاقة الايجابية القوية. وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرضية الاولى بصيغة الاثبات: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الوعي الذاتي والوضوح الاستراتيجي في جامعة كركوك. وهذا ما اتفق مع نتائج دراسة (مشرف، ٢٠٢٠: ٣٠٧) و(عبدالستار، ٢٠١٩: ٢٠٤) التي تناولت المتغير المستقل الوعي الذاتي وتأثيره على المتغير التابع، فضلاً عن طبيعة المتغير الوعي الذاتي في تلك الدراسات في توسطه أو استقلالته وعن اختلافها في حجم العينة المستهدفة.

٢. الفرضية الثانية **Ha2**: يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للوعي الذاتي في الوضوح الاستراتيجي في جامعة كركوك. استناداً إلى مضمون الفرضية التي تشير إلى وجود تأثير الوعي الذاتي في الوضوح الاستراتيجي في جامعة كركوك. تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط؛ وكما موضحة نتائجها في الجدول (١٢) الآتي:

المتغير التابع		المتغير المستقل				
الوضوح الاستراتيجي		على مستوى الأبعاد	B0	B1	R ²	F
P*	T	الوعي الذاتي			المحتسبة	المحتسبة
الدلالة الإحصائية	المحتسبة				الاحصائية	الاحصائية
٠.٠٠٠	*٩.٦٩٢	٠.٨٧٢	٠.٦٦٧	٠.٤٤٥	*٩٣.٩٤٢	٠.٤٤٥
*P ≤ 0.05	(١.٩٨٤) T الجدولية	N=119	df (1,117)	F الجدولية	T الجدولية	F الجدولية

(٣.٩٤)

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.21).

تشير النتائج إلى وجود علاقة تأثير ذو دلالة معنوية للوعي الذاتي في الوضوح الاستراتيجي في جامعة كركوك، إذ إن مجموع ما تفسره الوعي الذاتي بشكل كلي وفقاً لقيمة (R2) قد بلغ نحو (٤٤.٥%)، في حين أن (٥٦.٥%) من التغيرات السائدة في الوضوح الاستراتيجي تعود إلى عوامل خارجية أو أنها لم تدخل في نموذج الانحدار، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار (B1) البالغة (٠.٦٦٧) التي تدل على أنه إذا ازدادت ممارسة الوعي الذاتي من قبل القيادات الأكاديمية بمقدار وحدة واحدة، فإن الوضوح الاستراتيجي لديهم سيزداد بمقدار (٠.٦٦٧)، وهي زيادة معنوية وفقاً لقيمة (F) المحسوبة التي بلغت (٩٣.٩٤٢) وهي أكبر من القيمة الجدولية لها (٣.٩٤) عند درجتى حرية (١,١١٧) وضمن مستوى معنوية (0.05)، وكذلك وفقاً لقيمة (T) المحسوبة والبالغة (٩.٦٩٢) وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (١.٩٨٤) تحت مستوى معنوية (0.05)، وتوضح هذه النتائج أهمية ممارسات الوعي الذاتي من قبل القيادات الأكاديمية في جامعة كركوك لتأثيرها الواضح في تعزيز الوضوح الاستراتيجي لديهم وبالتالي تقبل الفرضية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للوعي الذاتي في الوضوح الاستراتيجي في جامعة كركوك. وهذا ما اتفق مع نتائج دراسة (مشرف، ٢٠٢٠: ٣٠٧) و(عبد الستار، ٢٠١٩: ٢٠٤) التي تناولت المتغير المستقل الوعي الذاتي وتأثيره على المتغير التابع، فضلاً عن طبيعة المتغير الوعي الذاتي في تلك الدراسات في توسطه أو استقلالته وعن اختلافها في حجم العينة المستهدفة.

٦ الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

أ. استنتاجات الجانب النظري:

١. ندرة البحوث التي تناولت موضوع البحث (الوعي الذاتي والوضوح الاستراتيجي) محلياً.
٢. يساعد الوضوح الاستراتيجي المنظمات التعليمية عامة في التغلب على مخاطر الغموض وتجنب المشاكل المعقدة للإدارة باتباع مسار استراتيجي واضح تتضمن وضوح الاجراءات والانشطة العاملة بها في المنظمات وتوحيد الجهود لمواجهة التحديات الخارجية.
٣. يعد الوعي ذاتي مقدمة منطقية للعمليات المرتبطة بالذات بل ويعد الموجه الرئيسي الذي يوجه سلوك الافراد العاملين في المنظمات التعليمية .

ب. استنتاجات الجانب الاحصائي:

١. كلما وجهت ادارة الجامعة الاهتمام الواضح في ممارسة قياداتها الاكاديمية للوعي الذاتي من حيث وعي القائد بمشاعره وانفعالاته والقدرة على اظهار الانفعالات المناسبة وتقييم المواقف والظروف الخارجية والتعبيرات الحاصلة فيها باستمرار كلما أدى إلى ارتفاع مستوى الوضوح الاستراتيجي لديها من حيث مهامها وانشطتها الوظيفية.
٢. كلما اهتمت إدارة الجامعة في ممارسة الوعي الذاتي كلما تمكنت من تقييم المواقف والظروف الخارجية والتغيرات الحاصلة فيها كلما ساهمت ذلك في تعزيز الوضوح الاستراتيجي تجاه اصحاب المصلحة .

ثانياً: المقترحات:

١. معالجة القصور الذي يحدث نتيجة عدم الالتزام القيادات الاكاديمية في جامعة كركوك في الاهتمام بالوعي الذاتي من خلال ممارسة التقاليد والمناسبات الاكاديمية والاحتفال بها.

* آلية عمل:

- أ. تشجيع القيادات الاكاديمية على تقبل النقد الصريح للسلوكيات من خلال المشاركة في مناقشات علمية بين الكوادر التدريسية الاكفاء.
- ب. تحديد الأخطاء والعمل على معالجتها عند صنع القرارات لبناء شخصية ذاتية تكون قادرة على تحليل الاقوال والافعال باستمرار قبل حدوثها بكل انسيابيه.

٢. حرص إدارة الجامعة على إعطاء فرصة للعاملين بالاطلاع على مدى ارتباط أدائهم بتحقيق أهداف الجامعة وتحديد مسارهم الوظيفي في بيئة العمل بما يحقق التوجه العلمي والأكاديمي.

* آلية عمل:

أ. العمل على اعتماد مؤشرات واضحة لقياس الأداء الأكاديمي وفق أهداف قابلة للقياس.

ب. وضع استراتيجيات تهتم بتدريب وتطوير مهارات العاملين مبنية على أساس الارتقاء في المواقع الوظيفية وتحقيق الأهداف الرئيسية للجامعة.

المصادر:

أولاً: المصادر باللغة العربية:

١. جريمخ، حميدة عجبر، (٢٠٢١)، "دور الوضوح الاستراتيجي في المنظمات الريادية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية"، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، مجلد (١١)، عدد (١).
٢. الحكيم، ليث علي يوسف والقصير، نتاليا احمد، (٢٠١٤)، "الوضوح الاستراتيجي وعلاقته بالركود التنظيمي: دراسة تطبيقية لعينة من المصارف الاهلية العراقية"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية.
٣. عبدالستار، حلى صاحب، (٢٠١٩)، القيادة الواعية وتأثيرها في خفة الحركة المنظمة في ظل دور التفاعلي للتعقيد الادراكي: دراسة استطلاعية في شركة المنتجات النفطية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.
٤. اللامي، رياض كريم حسن، (٢٠٢٠)، تأثير استيعاب المعرفة في الوضوح الاستراتيجي: دراسة استطلاعية في شركة خطوط الجوية العراقية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.
٥. مشرف، عباس مزعل، (٢٠٢٠)، أثر القيادة الواعية في دعم التغيرات الزاحفة الايجابية: دراسة استطلاعية في فروع المصارف الأهلية (البصرة للاستثمار، المصرف الإسلامي، مصرف بابل الأهلي في محافظة نجف الأشرف)، مجلة الدنانير، العدد (٢٠).

ثانياً: المصادر الأجنبية:

6. Alcaro, A., Carta, S., & Panksepp, J. (2017). The affective core of the self: a neuro-archetypal perspective on the foundations of human (and animal) subjectivity. *Frontiers in psychology*, 8, 1424.
7. Bantel, K. A. (1993). Strategic clarity in banking: Role of top management-team demography. *Psychological reports*, 73(3_suppl), 1187-1201
8. Covin, J. G., Garrett Jr, R. P., Kuratko, D. F., & Shepherd, D. A. (2020). Short leash or long leash? Parenting style, initial strategic clarity, and the development of venture learning proficiency. *Journal of Business Venturing*, 35(4), 105951.
9. Dhaher, M. A. H., & Saaed, H. K. (2021). Strategic Clarity and Effect of Organizational Excellence: Analytical Research in The State Company for Automobile and Equipment Industry: An Extracted Research From PhD Dissertation. *Journal of Contemporary Issues in Business & Government*, 27(3).
10. Hartinger, A., (2015). Strategic clarity. Organisational coherence and trajectory of a multinational company across two continents and four market segments, Doctoral dissertation, Vienna University of Economics and Business.
11. Khattak, M. S., & Ullah, R. (2021). The role of entrepreneurial orientation in tangible and intangible resource acquisition and new venture growth. *Managerial and Decision Economics*, 42(6), 1619-1637.
12. Kundu, S. C., Kumar, S., & Lata, K. (2021). Effects of perceived role clarity on innovative work behavior: a multiple mediation model. *RAUSP Management Journal*, 55, 457-472.
13. Landers, R. N., Bauer, K. N., & Callan, R. C. (2017). Gamification of task performance with leaderboards: A goal setting experiment. *Computers in Human Behavior*, 71, 508-515.
14. Mohammeda, D. Y., & Ismaelb, H. K. (2021). Information and Communication Technology as a Moderator of the Relationship between Organisational Clarity and Knowledge Sharing Behaviour. *practice*, 15(3).
15. Saaed, H. K. (2019). Conscious Leadership: Measurement Consciousness Quotient Inventory (CQ-I) For Employees of Iraqi Oil Products Distribution Company, *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, Vol. No. 9, Issue No. I.
16. Schlaegel, C., Engle, R. L., & Lang, G. (2022). The unique and common effects of emotional intelligence dimensions on job satisfaction and facets of job performance: an exploratory study in three countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(8), 1562-1605.
17. Shea, Robert (2014), "White Paper: The Clarity Framework™ A Fresh Approach to Organizational Performance" Strategies Corporation GP, World Headquarters.

18. Staples, S., Webster, J., & LV, S. C. (2020). Comparing goal setting approaches to boosting pro-environmental behaviors. *Journal of Sustainability Research*, 4(3).
19. Steiner, P. F. (2016). The leadership self-awareness process: A narrative study exploring how experienced leaders use self-awareness and deception to align their behavior to their goals. Master's thesis, Northeastern University.
20. Sutton, A., & Crobach, C. (2022). Improving self-awareness and engagement through group coaching. *International Journal of Evidence Based Coaching & Mentoring*, 20(1).
21. Witcher, B.J. (2019). *Absolute essentials of strategic management*, 1st ed., Taylor & Francis Group, U.S.A.