

دور انسيابية الموارد في تحقيق النجاح الاستراتيجي

بحث استطلاعي لآراء عينة من القيادات الإدارية في الجامعات والكليات الاهلية في بغداد

The role of resource fluidity in achieving strategic success

(A sample survey of administrative leaders in private universities and colleges in Baghdad)

أ.د احمد هاشم الصقال

Prof. Ahmed Hashem Al-Saqal

The College of Administration and Economics,

Al Iraquia University, Baghdad, Iraq.

ahmedalsaqal@gmail.com

الباحث علي هادي الوكيل

Ali Hadi Al -Wakil

كلية الادارة والاقتصاد / الجامعة العراقية

ali_alhadi99@yahoo.com

تاريخ تقديم البحث: 2023/01/31

تاريخ قبول البحث: 2023/02/26

المستخلص

يهدف هذا البحث الى تحديد طبيعة العلاقة بين انسيابية الموارد والنجاح الاستراتيجي في عينة من الجامعات والكليات الاهلية العراقية في محافظة بغداد، اذ حظي التعليم الاهلي (ميدان البحث) بمكانة كبيرة في قطاع التعليم في عموم العراق خلال السنوات الأخيرة، وهذا مادفع الباحث للخوض في هذا البحث ومحاولة التعرف على ابرز المعوقات التي تواجه هذا القطاع، حيث تمثلت مشكلة هذا البحث في اخفاق بعض الجامعات والكليات الاهلية في التوصل الى النجاح الاستراتيجي، ويعزى ذلك لعدم توفر المرونة الكافية في هيكلها التنظيمي مما يؤدي الى عدم القدرة على تكوين موارد جديدة او إعادة توزيع الموارد بصورة مستمرة، واشتملت المشكلة على مجموعة من التساؤلات منها، ما مدى توفر انسيابية الموارد في عمل المنظمات المبحوثة . لتحقيق ذلك تم اعتماد الاستبانة بوصفها اداة رئيسة لجمع البيانات عن الافراد عينة البحث والتي تعد مقياساً للبحث. وكانت القيادات الادارية (عميد، معاون عميد، رئيس قسم، مقرر قسم) مجتمعاً للبحث والبالغ حجمه (332) فرداً، وتم اختيار عينة عشوائية قوامها (180) مستجيباً في الجامعات والكليات الاهلية عينة البحث على وفق معيار (Morgan). وبغية اختبار فرضيات البحث تم استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية من اجل استحصال النتائج بالاستعانة بالبرنامج الاحصائي (SPSS). تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات ابرزها: وجود علاقة ارتباط عالية بين انسيابية الموارد الذي يمارس في الجامعات والكليات الاهلية وبين تحقيق النجاح الاستراتيجي، الامر الذي يعني ان اي ارتفاع في مستوى تجسيد انسيابية الموارد سينعكس ايجاباً على مستوى النجاح الاستراتيجي.

الكلمات المفتاحية: انسيابية الموارد، النجاح الاستراتيجي، الجامعات والكليات الاهلية**Abstract**

This research aims to determine the nature of the relationship between the fluidity of resources and strategic success in a sample of Iraqi private universities and colleges in Baghdad governorate, as private education (the research field) has enjoyed a great position in the education sector throughout Iraq during recent years, and this prompted the researcher to delve into this research. And an attempt to identify the most prominent obstacles facing this sector, where the problem of this research was the failure of some private universities and colleges to reach strategic success, This is due to the lack of sufficient flexibility in its organizational structure, which leads to the inability to form new resources or redistribute resources continuously, and the problem included a group of The questions include, what is the extent to which fluidity of resources are available in the work of the researched organizations. To achieve this, the questionnaire was adopted as a main tool for collecting data from the research sample individuals, which is a measure of the research. The

administrative leaders (dean, assistant dean, department head, department rapporteur) were a research community of (332) individuals, and a random sample of (180) respondents in private universities and colleges was chosen (the research sample according to Morgan's criterion). In order to test the research hypotheses, a set of statistical methods were used in order to obtain the results using the statistical program (SPSS). A number of conclusions were reached, most notably: There is a high correlation between the flow of resources that is practiced in private universities and colleges and the achievement of strategic success, which means that any increase in the level of materialization of the fluidity resources will be positively reflected in the level of strategic success.

Keywords: fluidity resources, strategic success, private universities and colleges.

المبحث الأول- منهجية البحث

يتضمن هذا المبحث الخطوات والفقرات الأساسية للمنهجية المقترحة للبحث، عبر تناول الاسس الاجرائية المعروفة في منهجية البحث، والتي تشتمل على مشكلة البحث، اهمية البحث، اهداف البحث، المخطط الفرضي للبحث، فرضيات البحث، ميدان ومجتمع عينة البحث، الاساليب الإحصائية المستخدمة، وسيتم تناولها على وفق الآتي:

أولاً: مشكلة البحث

تواجه المنظمات في عصرنا هذا تحديات متزايدة وتطورات سريعة في ضل بيئة سريعة التغير فضلاً عن المنافسة الشديدة، لذلك تسعى المنظمات المعاصرة مثل الجامعات والكليات الاهلية الى تقديم خدمات متميزة تلبي رغبات واحتياجات وتوقعات زبائنها في سعي حثيث بهدف التوصل الى النجاح والريادة والتميز، الامر الذي يحتم عليها تبني نهج عمل متميز تتمكن من خلاله امتلاك الامكانيات التي توصلها الى تحقيق النجاح الاستراتيجي، ومن ثم البقاء والاستمرار في بيئة الاعمال، الا ان هذا ليس بالامر السهل. حيث يجب على المنظمات العمل باستمرار لمواكبة التغيرات البيئية المعقدة والسريعة من خلال الاستخدام الامثل لمواردها، وتعتبر انسيابية الموارد هي احد الادوات المهمة في تحقيق النجاح الاستراتيجي، مما جعلها تحظى بالأهمية القصوى بالنسبة لإدارة المنظمة وقيادتها.

وعليه فان مشكلة البحث كما حددها الباحث من خلال الزيارات الميدانية الاولى تتجسد في اخفاق بعض الجامعات والكليات الاهلية في التوصل الى النجاح الاستراتيجي، بسبب غياب او ضعف انسيابية الموارد في استراتيجية عملها بأعتمادها على الادوات المهمة لتحقيق النجاح الاستراتيجي. وبناءً على ماتقدم يمكن ابراز مشكلة البحث بمجموعة من التساؤلات، وكالاتي:

1. ما مدى توفر انسيابية الموارد في عمل المنظمات المبحوثة؟
2. ما مدى تحقيق النجاح الاستراتيجي بأبعاده في المنظمات المبحوثة؟
3. هل لدى المنظمات المبحوثة امكانية تخصيص الموارد بالشكل الذي يمكنها من تحقيق النجاح الاستراتيجي؟
4. ما طبيعة العلاقة بين انسيابية الموارد والنجاح الاستراتيجي في المنظمات المبحوثة ؟
5. هل هناك تأثير لأنسيابية الموارد في تحقيق النجاح الاستراتيجي في المنظمات المبحوثة؟

ثانياً: اهمية البحث

يمكن تحديد اهمية البحث من خلال الآتي:

1. ترسيخ مفهوم انسيابية الموارد لدى القيادات الادارية ودورهم في تجسيدها بشكل واقعي لتحقيق النجاح الاستراتيجي.
2. يعد البحث اسهاماً يتيح اثناء متواضع لمجموعة من الموضوعات المهمة في الفكر الاداري عموماً، وفي مجال الإدارة لاستراتيجية خصوصاً، من خلال تقديم جانب نظري بشأن المتغيرات الرئيسة للبحث (انسيابية الموارد ، النجاح الاستراتيجي).

3. توفير معلومات وقاعدة بيانات تساعد القادة في الإدارة العليا والوسطى في الجامعات والكليات الخاصة لغرض تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.
4. قلة وندرة الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت دراسة المتغيرين مجتمعين الرشاقة الاستراتيجية والنجاح الاستراتيجي على حد اطلاق الباحث.

ثالثاً: اهداف البحث

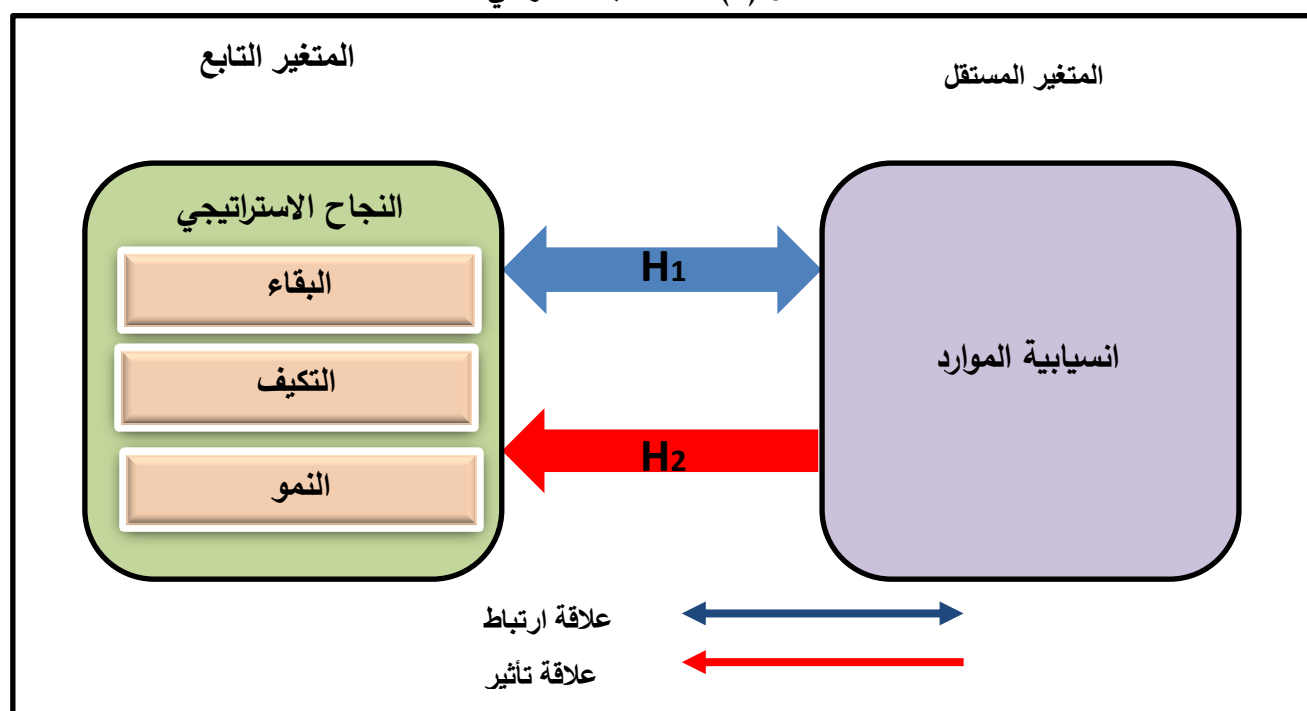
يسعى هذا البحث لتحقيق جملة من الأهداف والتي يمكن ايجازها بالآتي:

1. بيان مدى امتلاك المنظمات المبحوثة لانسيابية الموارد.
2. التعرف على مدى تحقيق النجاح الاستراتيجي بأبعاده في المنظمات المبحوثة.
3. بيان مقدار أهمية وتأثير انسيابية الموارد ودورها في تحقيق النجاح الاستراتيجي في المنظمات المبحوثة.
4. التعرف على إمكانية المنظمات المبحوثة في تخصيص الموارد بالشكل الذي يمكنها من تحقيق النجاح الاستراتيجي في ظل بيئة سريعة التغير.
5. لفت انتباه القيادات الإدارية للمشكلات التي قد تقوّل دون تحقيق انسيابية الموارد والنجاح الاستراتيجي في المنظمات المبحوثة.
6. من الممكن ان تقدم نتائج البحث وتوصياته اسهاماً متواضعاً للمنظمات المبحوثة لمساعدتها في تبني الاتجاهات المعاصرة والضرورية في عملها.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي

يوضح الشكل (1) مخطط البحث الفرضي، والذي يوضح طبيعة العلاقة بين متغيري البحث (انسيابية الموارد والنجاح الاستراتيجي).

الشكل (1) مخطط البحث الفرضي



المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر ذات الصلة.

خامساً: فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الأولى (H₁):

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين انسيابية الموارد والنجاح الاستراتيجي.

الفرضية الرئيسية الثانية (H₂):

توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية لانسيابية الموارد في النجاح الاستراتيجي.

سادساً: ميدان مجتمع البحث وعينته

يتمثل مجتمع البحث بالقياديين في الجامعات والكليات الاهلية بمدينة بغداد والبالغ عددهم (332) فرداً، اذ تم اختيار عينة طبقية عشوائية قوامها (180) مستجيب يشغلون مناصباً قيادية في الجامعات والكليات الاهلية المبحوثة (عميد، معاون عميد، رئيس قسم، مقرر قسم) لأغراض تطبيق البحث، حيث تم تحديد حجم العينة على وفق معيار Morgan.

سابعاً: الاساليب الاحصائية

بغية استحصال النتائج اللازمة للبحث سيتم اعتماد مجموعة من الاساليب الاحصائية، منها على سبيل المثال الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، والنسب المئوية، ومعامل الارتباط، ومعامل الانحدار باستخدام برنامج (SPSS).

المبحث الثاني - الجانب النظري

أولاً: انسيابية الموارد

1. مفهوم انسيابية الموارد

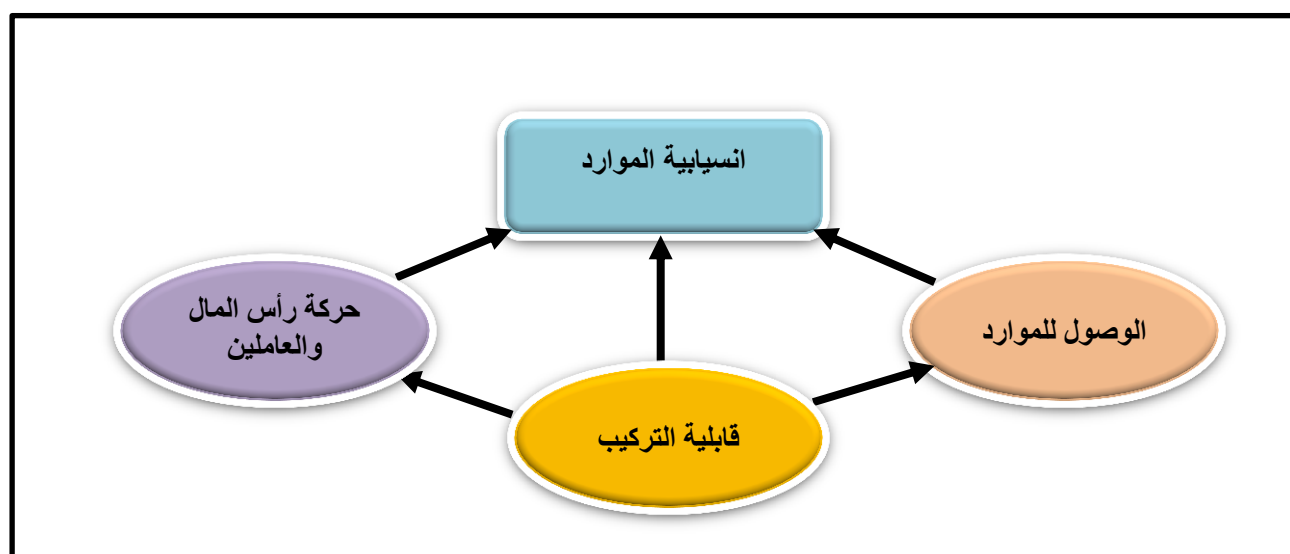
انسيابية الموارد هي القدرة على تكوين وإعادة توزيع الموارد في الوقت المناسب بعد النظر في القدرات الداخلية ومتطلبات البيئة الخارجية. والمطلوب في هذه الحالة استجابة استراتيجية في سلسلة التوريد من قبل جميع الشركاء لتمكين التحول المستتير والموحد في الاستجابة لمتطلبات البيئة. ومع ذلك، ينبغي أن يتمتع الشركاء المكلفون بصياغة المنتج عادةً بقدرات عالية للاستجابة للتغيرات المطلوبة في المنتج (Soltaninezhad et al, 2021:178). حيث تعتمد انسيابية الموارد على فهم القدرات الداخلية للمنظمة بشكل شامل وسهل ومن ثم إعادة نشر هذه الموارد بطريقة جديدة مع إعادة تخصيصها بشكل مناسب للاستفادة من الفرص الجديدة (Seyadi & Elali, 2021:40).

وتعد انسيابية الموارد امراً أساسياً للنجاح الاستراتيجي، لذلك فإنها تتطلب مجموعة متنوعة من الموارد الفريدة، وموارد بشرية مميزة قادرة على أداء الاعمال المطلوبة بدقة وجودة (الحزب وابو قاعود، 2020:263).

كما تساهم انسيابية الموارد في إعادة هيكلة القدرات وإعادة توزيع الموارد بسرعة (خاصة الافراد) لفرص أو أنشطة جديدة في نظام ذو نشاط متغير، إذ يتطلب النجاح الاستراتيجي المرونة في استخدام الموارد، أي القدرة على إعادة هيكلة توزيع الموارد بسرعة وإعادة هيكلة أنظمة الاعمال (سحقي، 2021:52). ويوضح الشكل (2) الاعتماد المتبادل بين القدرات التي تسهم في اتاحة انسيابية الموارد.

من خلال ماتقدم، يعرف الباحث انسيابية الموارد على انها تدفق فاعل لموارد المنظمة عبر تشكيلاتها في الوقت المناسب، وبما يضمن تحقيق التوافق مع التغيرات البيئية والاستجابة لتداعياتها من خلال إعادة تخصيص هذه الموارد او اساليب نشرها او حجمها.

الشكل (2) الاعتماد المتبادل بين القدرات التي تسهم في انسيابية الموارد



المصدر: سحقي، نفيسة (2021)، دور آليات التعلم التنظيمي في تعزيز الرشاقة الاستراتيجية: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن (ENAP) -وحدة سوق أهراس-، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي-ام البواقي، الجزائر، ص 56.

2. أهمية انسيابية الموارد

بين كل من (Seyadi & Elali, 2021:40) ؛ (سحقي، 2021:52) ؛ (Elali, 2021:5) ؛ (A-Taweel & A-، 2021:10). أهمية انسيابية الموارد كالآتي:

- تساعد انسيابية الموارد على فهم القدرات الداخلية للمنظمة بشكل شامل وسهل ومن ثم إعادة نشر هذه الموارد بطريقة جديدة مع إعادة تخصيصها بشكل مناسب للاستفادة من الفرص الجديدة.
- كما تساهم انسيابية الموارد في إعادة هيكلة القدرات وإعادة توزيع الموارد بسرعة (خاصة الافراد) لفرص أو أنشطة جديدة في نظام ذو نشاط متغير.
- تعمل على جذب الموارد والمهارات والخبرات اللازمة والانتقال إليها بمرونة لبقائها واستدامة نموها وميزتها التنافسية.
- تشير انسيابية الموارد إلى مدى مرونة الموارد التي تمكن المنظمة من دمج وتوزيع هذه الموارد بطريقة تدعم ميزتها التنافسية.

3. أهداف انسيابية الموارد

يمكن تلخيص أبرز أهداف انسيابية الموارد حسب (الياسري والشمري، 2020: 13) بالنقاط التالية:

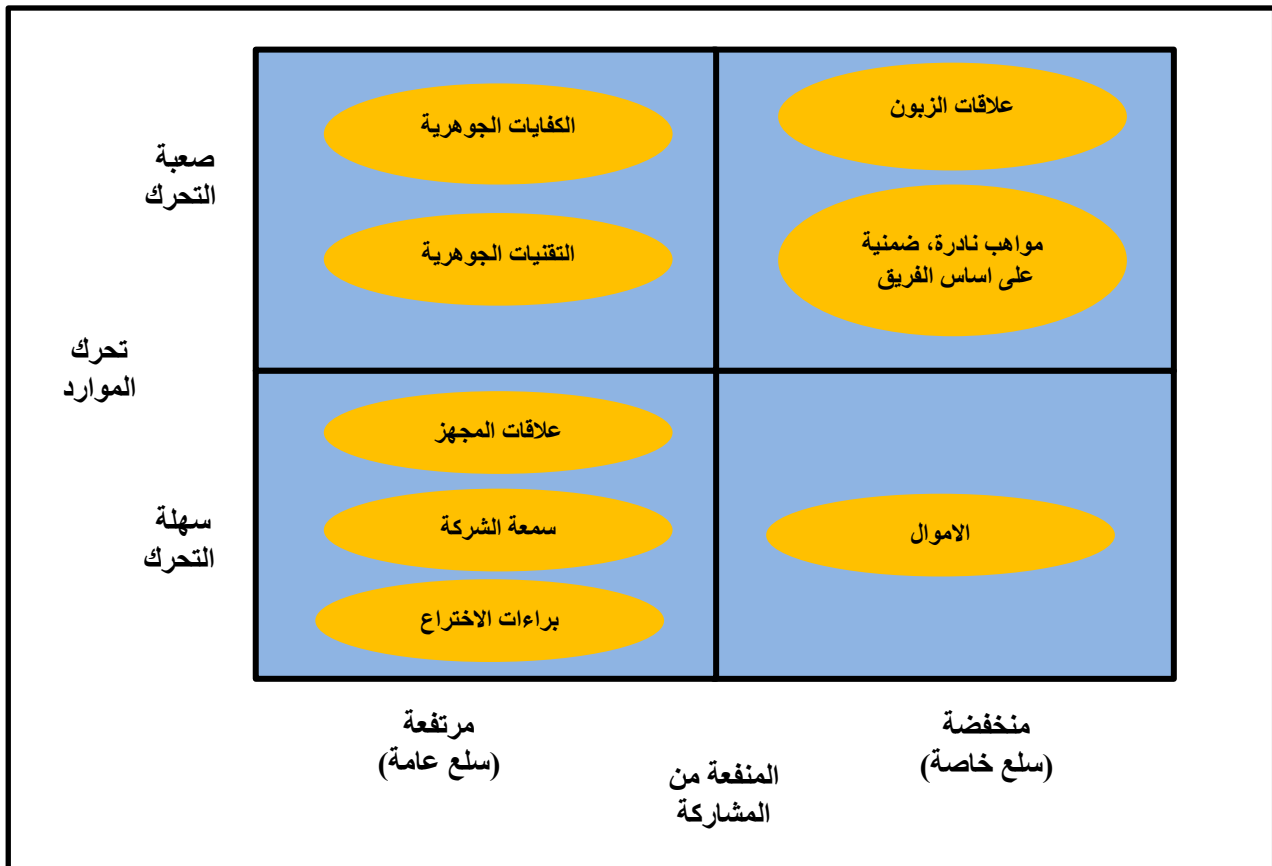
- إصلاح نماذج الأعمال وإعادة توزيع الموارد بسرعة ومرونة.
- حشد الموارد الرأسمالية وتعزيز إمكانية الوصول إلى الموارد لمساعدة المنظمات على التعلم والتكيف مع الاسواق المتغيرة.
- حشد الافراد والمعرفة للأسهام في إعادة تخصيص الموارد النادرة ومنع الموارد من الدخول للجمود التنظيمي.
- تمكين المنظمة الامنة من الاستجابة بسرعة لفرص العمل الجديدة في ضل بيئة سريعة التغير.
- تيسير إعادة توزيع الموارد عن طريق أنظمة وعمليات يمكن إعادة استخدامها بشكل معين لتقليل المخاطر.

4. تحديات انسيابية الموارد

توجد بعض التحديات التي تواجه انسيابية الموارد حسب (Santala,2009:53) والتي تتضمن الآتي:

- أ- أن معظم الموارد مرتبطة بوظائف مختلفة، وقد يكون من الصعب إعادة تخصيص هذه الموارد، لاسيما في الظروف الطارئة وغير التقليدية. وبغية التغلب على هذا التحدي، تحتاج الإدارة إلى بناء قراراتها على معايير عقلانية وليست عاطفية أو سياسية، والاستثمار بشكل كبير في الفرص، وتقييد الاستثمار في الأعمال الأساسية.
- ب- تتطلب انسيابية الموارد عمليات منضبطة لتقييم الوحدات الفردية وإعادة تخصيص الموارد الرئيسية، أي امتلاك مجموعة واحدة فقط من بيانات الأداء، هذا يعني أنه يتم استخدام نفس نظام التقييم عبر المنظمة، ويمكن مقارنة الوحدات والوظائف المختلفة بسهولة بالوحدات والوظائف الأخرى في نفس المنظمة. من المهم أيضًا إنشاء آليات حوكمة ديناميكية لمعرفة مكان تخصيص الموارد وإعادة توزيع المسؤوليات بطريقة سريعة ومرنة، فضلاً عن وضع قواعد مشتركة لتخصيص الموارد. هناك حاجة أيضًا إلى عملية تخطيط قابلة للتعديل تشكك في أولوية الأعمال الأساسية وتستند إلى أحداث السوق الحقيقية بدلاً من التقييم.
- ت- التحدي الآخر هو حماية الموارد - لا يرغب المديرون بالضرورة في مشاركتها مع بعضهم البعض. ومع ذلك، تحتاج الإدارة العليا إلى الشجاعة لاتخاذ قرارات صعبة وغير تقليدية عند الحاجة. تتمثل إحدى طرق التخفيف من هذه المخاطر في فصل نتائج الأعمال عن ملكية الموارد، مما يعني أنه لا يوجد بُعد واحد أو وحدة في المنظمة تمتلك الموارد اللازمة لتسيير أعمالها، لكنها مشتركة بشكل عام. تتمثل إحدى طرق القيام بذلك في تخطيط وإنشاء وتسليم العمل في إطار برامج ومشاريع محددة الغرض عبر الشركات، وبهذه الطريقة يتم تحرير الموارد للاستخدام على مستوى الشركة. ليست كل الموارد سهلة أو يصعب نقلها بنفس القدر، لكن انسيابية هذه الموارد تختلف كما يتضح في الشكل (3).

الشكل (3) انسيابية الموارد المختلفة



Source: Santala, M.(2009), Strategic Agility in a Small Knowledge Intensive Business Services Company: Case Swot Consulting, Organization and Management Master's thesis, Department of Marketing and Management, Helsinki school of economics, Finland, P.54.

ثانياً: النجاح الاستراتيجي

1. مفهوم النجاح الاستراتيجي

قد اختلف الباحثون في تحديد مفهوم النجاح الاستراتيجي، فهناك عدة مفاهيم للنجاح الاستراتيجي، بما في ذلك نتائج النشاط للموظفين والمالكين والعملاء مع جميع أصحاب المصلحة من منظور البيئة الخارجية العامة والخاصة ومن منظور البيئة الداخلية. ويرتكز النجاح الاستراتيجي الى فكرتين اساسيتين، هما: الميل للدمج بين أكثر من مدخل لقياس فاعلية الأنظمة مثل مدخل الأنظمة ومدخل العمليات الداخلية أو مدخل الأهداف مما يعطي صورة شاملة عن المنظمة. والآخرى الجمع بين مؤشرات النجاح في ضوء تحقيق المنظمة لأهدافها واستخدامها للموارد بطريقة أفضل ومتاحة (Ahmed,2020:1186).

وأشار (Amoli & Aghashahi) للنجاح الاستراتيجي بأنه سلسلة من القرارات التي يقوم كبار المدراء في المنظمة باتخاذها، لتعزيز قدراتها التنافسية واستدامتها لأطول فترة ممكنة، في ظل البيئة الديناميكية المعاصرة (Amoli & Aghashahi,2016:448). بينما تطرق (خليل وحمود) للنجاح الاستراتيجي من وجهة نظر استراتيجية على انه قدرة المنظمة في صياغة الاستراتيجية المناسبة لها وتنفيذها بالصورة التي تضمن تحقيق أهدافها المنشودة (خليل وحمود، 2019: 160).

من خلال ماتقدم، يعرف الباحث النجاح الاستراتيجي على انه القدرة على صياغة استراتيجية جديدة تتيح للمنظمة تحقيق اهدافها طويلة الامد، والمتوافقة مع رؤيتها ورسالتها، فضلاً عن تنفيذ فاعل لهذه الاستراتيجية.

وبالتالي ظهر التفاوت لدى الكتاب والباحثين في تحديد تعريف النجاح الاستراتيجي، ويعزى ذلك الى تعقيد المفهوم، فضلاً عن اختلاف توجهاتهم. والجدول (1) يعرض مجموعة من التعريفات التي قدمها الكتاب والباحثون حول النجاح الاستراتيجي.

الجدول (1) مجموعة من التعريفات للنجاح الاستراتيجي وفقاً لما قدمه بعض الباحثين

ت	الباحث والسنة	التعريف
1	Mohammed & Omar,2018:8	قدرة المنظمة على اقتناص الفرص التنافسية بما تمتلكه من موارد تنظيمية داخلية والتكيف مع البيئة الخارجية والذي يضمن لها البقاء والاستمرار في السوق.
2	Chankoson,2019:95	ما تحققة المنظمة من خلال إيلاء الأهمية لمكانة السوق والجودة والتغيير الجديد والمسؤولية الاجتماعية والموارد البشرية والموارد المالية والموارد المادية وكفاءة التكلفة والربحية طويلة الأجل.
3	المختار، 2019:27	التزام المنظمة بإعداد استراتيجية عمل كفؤة وفاعلة بغية تحقيق اهدافها والتركيز على رأسمالها الفكري، والتوصل الى البقاء والتكيف والنمو.
4	حسن والشيخلي، 2020:4	صياغة رؤية استراتيجية موجزة وواضحة والالتزام بتبني ثقافة تحفيزية فاعلة بغية تحقيق اهداف المنظمة بشكل كفوء وفاعل وتجنب التقيد بالروتين، واتاحة الجال ومنح الفرصة للموظفين المبدعين من اجل ضمان تحقيق الاهداف الفاعلة.
5	بقادر وعلالي، 2020:11	قدرة القائد على رسم خطة بعيدة الامد، على وفق فهمه لما يدور في بيئة المنظمة، وتوقعه لما سيحدث في المستقبل، والقدرة على النمو، واقتناص الفرص لضمان البقاء والاستمرار.
6	Orlov et al,2020:5	المستوى العام لقدرة المنظمة الاستراتيجية الضرورية لتحقيق نشاط التعادل.
7	Ahmed,2020:1186	القدرة على مواجهة الفشل والكشف عن القدرة التنظيمية لتحدي الصعوبات وتطوير البيئة الداخلية للمنظمة. دعم التطوير من خلال توفير الأموال اللازمة لشراء المعدات اللازمة والمتقدمة ومواكبة التطورات التكنولوجية السريعة والقدرة على تطوير البرامج التدريبية مع اعتماد نظام حوافز عادل ومشجع لاكتساب مهارات وخبرات جديدة وتطويرها.
8	سلمان وآخرون، 2021:75	قدرة المنظمة على تنفيذ استراتيجياتها المحددة مسبقاً بغية انجاز الاهداف المنشودة، عبر امتلاك رؤية استراتيجية واضحة بشأن بيئة المنظمة ومستقبلها، وتبني ثقافة تنظيمية ومناخ تنظيمي ايجابي، وبما يضمن النجاح على المستوى الاستراتيجي.

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى المصادر المشار اليها في الجدول.

2. أهمية النجاح الاستراتيجي

يعد النجاح الاستراتيجي امراً مهماً للمنظمات في ضوء الأهداف التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها ، فالنجاح الاستراتيجي يعني التميز والريادة والكفاءة والفعالية التنظيمية، إذ أن معظم المنظمات تهدف الى تحقيق النجاح في عملها (Mahmoud, 2021:7).

في هذا الصدد أوضح دافت (2001) أن تنفيذ الاستراتيجية مهم جداً، فكلما زادت درجة التغيير، زادت صعوبة التنفيذ، وبالرغم من هذه الأهمية لا يمكن للاستراتيجية تحقيق أهدافها المنشودة ما لم يتم تنفيذها بشكل صحيح و فعال، وهذا يوضح أهمية التنفيذ الفعال للاستراتيجية، بغية تحقيق النجاح الاستراتيجي (Ahmed,2020: 250).

بينما اشار بعض الباحثين الى أهمية النجاح الاستراتيجي وكما يأتي:

1. يعد احد المؤشرات المهمة في قياس فاعلية المنظمة، ومساعدة قادة المنظمة في تبني اتجاهات ادارية معاصرة (Ahmed, 2020:1186).
2. داله لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة (Orlov et al, 2020:1).
3. يعد مؤشر للنضج المعرفي، ويساعد المدراء في تبني استراتيجيات غير مباشرة، فضلاً عن تشخيص قيم المنظمة (علوان وآخرون، 2018:256).
4. توليد الدافع لاقتناص الفرص ومواجهة التحديات (Saeed et al, 2018:311).
5. تمكين المنظمات من تعزيز كفاءتها التنظيمية وفعاليتها من خلال نهج مُنظم لإدارة أنشطتها، فضلاً عن انه يمثل معياراً مهماً لتحديد مدى نجاح المنظمة في قراراتها وخططها وإجراءاتها الاستراتيجية (Mahdi et al, 2020:180).

3. اهداف النجاح الاستراتيجي

من اهداف النجاح الاستراتيجي البقاء في مجال المنافسة والذي تسعى إليه جميع المنظمات وقد تتطلب منها الاهتمام بمصالح جميع الأطراف المشاركة في المنظمة، بما في ذلك المستثمرين. والموردين والزبائن والعاملين، ويمكن ان يتحقق ذلك من خلال تحقيق اهداف فرعية منها قدرة المنظمة على تحقيق أهداف المجتمع بالإضافة إلى تحقيق أهدافها (Dawood & Mahmoud,2021:8).

وبالاستناد الى مجموعة من الكتاب والباحثين أشار (Xu et al,2022:2419) ؛ (Balawi & Alkshali,2022:549) ؛ (الكبيسي وحسن،2018:23) الى اهداف النجاح الاستراتيجي بالآتي:

1. يهدف لتحقيق الابتكار في المنظمة وتحسين الاداء الاستراتيجي، والتكيف مع الاستراتيجية من خلال الجمع بين المتطلبات الاستراتيجية وخصائص العمل والوضع التنظيمي واحتياجات التطوير المستقبلية للمنظمة.
2. يهدف تحقيق التكامل التفاعلي بين اجزاء النظام، لذا ينبغي على الإدارة دمج جهود الأفراد مع الموارد الأخرى لتحقيقها النجاح، وهذا ما يقود الى اهداف اخرى متمثلة في الحصول على المعرفة المتجددة، والخبرات، وبناء الأفكار، والتحليل الناجح للخبرات والمهارات.
3. يعزز النجاح الاستراتيجي الفعالية التنظيمية من خلال تحقيق فهم اكثر دقة بتأثير القرارات داخل المنظمة خارجها.
4. يتيح النجاح الاستراتيجي مقياساً لتقويم اداء المنظمة، وذلك على وفق كمل مرحلة من مراحل حياتها.
5. يعمل النجاح الاستراتيجي على جذب الزبائن وتعزيز مستوى ولائهم بشأن منتجات المنظمة وخدماتها.
6. للنجاح الاستراتيجي دوراً في تحقيق التميز والريادة وزيادة مقدار العوائد، فضلاً عن اضافة قيمة اعلى للمنظمة.

4. متطلبات تحقيق النجاح الاستراتيجي للمنظمات

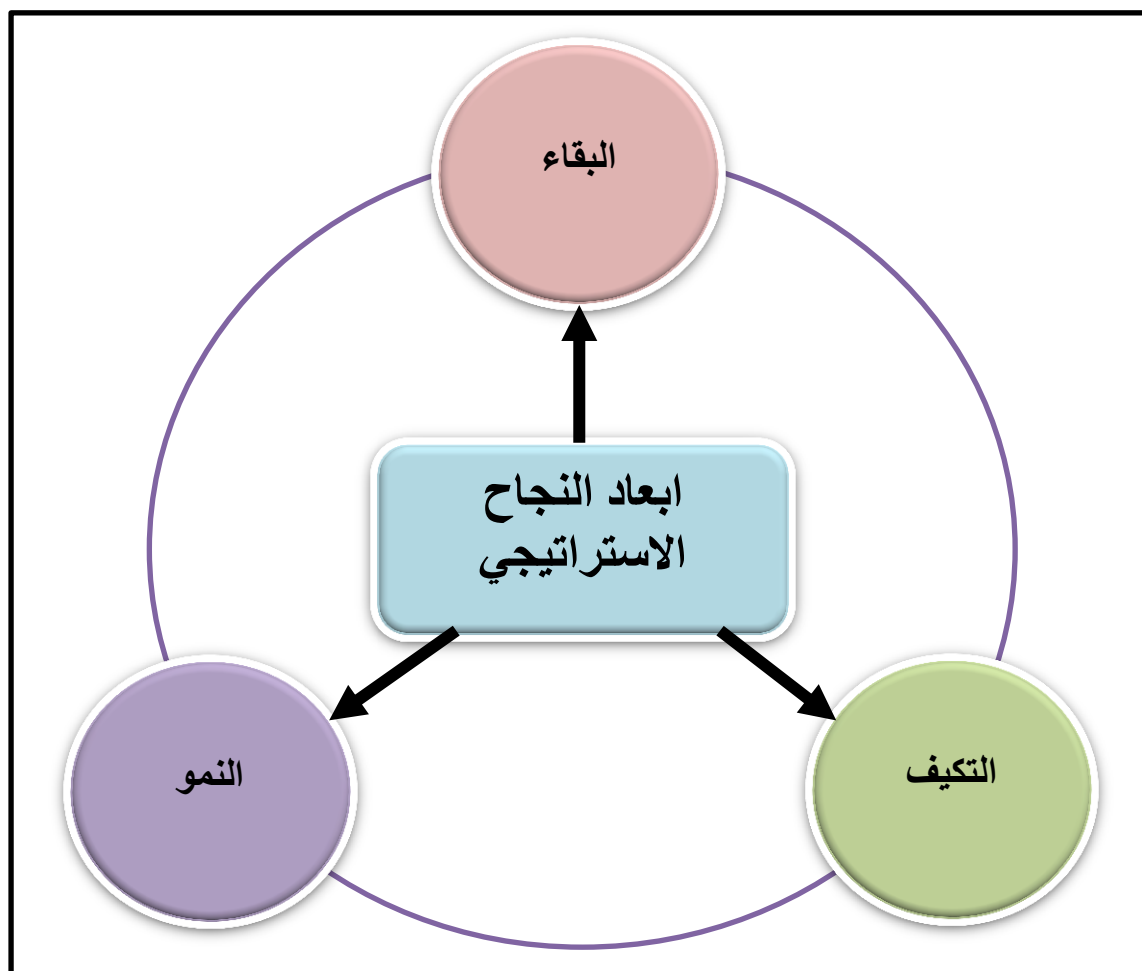
ذكر (Simon) وزملائه وجود بعض المتطلبات الاساسية التي تسهم في تحقيق النجاح الاستراتيجي للمنظمة، وهي: (حسين، 2019: 674) ؛ (Hlehel, 2022:80) ؛ (Wheelen & Humger, 2005:3).

1. جودة المنتجات (السلع والخدمات) المقدمة للزبائن.
2. القيادة المتميزة التي تمتلك تصورات ورؤى واضحة عن المستقبل.
3. تشجيع ممارسات الابتكار والابداع.
4. اختيار الموظفين المناسبين لشغل الوظائف، ممن يمتلكون المهارات العالية في الجانب التقني، فضلاً عن التقاني والاخلاص في العمل.
5. تقديم منتجات من سلع وخدمات ذات تميز عالي.
6. امتلاك القدرة على المرونة والتكيف والاستجابة للتغيرات الحاصلة في البيئة المحيطة بالمنظمة.

5. ابعاد النجاح الاستراتيجي

بالرغم من التفاوت بين الباحثين والكتّاب بشأن تحديد ابعاد النجاح الاستراتيجي، الا ان هناك شبه اجماع حول اربعة او خمس نماذج لهذه الابعاد، واكثرها شهرة واستعمال في البحوث هو نموذج الابعاد الذي يضم ثلاث ابعاد هي: البقاء، والتكيف، والنمو، والذي حظي باهتمام الكثير من المتخصصين وتم اعتماده في اكثر البحوث والدراسات. والشكل (4) يبين هذه الابعاد.

الشكل (4) ابعاد النجاح الاستراتيجي



المصدر: اعداد الباحث.

أ. البقاء (Staying)

يمكن تعريف البقاء على أنه قدرة المنظمة على مواصلة عملها من خلال التعامل مع التحديات التي تواجهها وتجنب تأثير التهديدات ، بالإضافة إلى تقييم أدائها بشكل منتظم لمواجهة أي قصور في أدائها. يُنظر إلى البقاء التنظيمي على أنه هدف تنظيمي ضمني يتطلب استثمار الطاقة والموارد. يدعم هدف البقاء التنظيمي جميع الأهداف الأخرى (Glanz, 2010:645). وكما يُعرف (Hlehel) البقاء بأنه تجسيد لقدرة المنظمة الناجحة على فهم طبيعة المنافسة مع المنظمات الأخرى بطريقة مكافئة لفهم قدراتها وقدراتها. يرتبط بقاء المنظمة بقدرتها على تحقيق أهداف المجتمع، فضلا عن الاهداف الخاصة بها. في حدود المستويات المطلوبة من الفعالية والكفاءة، فهي شرط أساسي لبقائها، وتعتمد على بقاء عمليات المنظمة وربط بقاء المنظمة بالتغيير. إذ تعد القدرة على التغيير عاملاً محددًا لبقاء المنظمة أو موتها في بيئة ديناميكية. البقاء في مجال المنافسة هو هدف تسعى إليه جميع المنظمات، وقد يتطلب منها مراعاة مصالح جميع الأطراف ذات الصلة بالمنظمة، بما في ذلك المستثمرين والموردين والزبائن والعاملين (Hlehel, 2022:79).

ب. التكيف (Adaptation)

يمكن تعريف التكيف على أنه ضرورة استجابة المنظمة للحفاظ على الميزة التنافسية، ويمكن وصف التكيف بأنه تغيير يؤثر على المنظمة وفقًا لتغيير جذري وتنظيمي، وهو جهد منظم للاستجابة لبيئة متغيرة. والتنبؤ بالمشاكل الداخلية والخارجية التي سيتم مواجهتها في المستقبل وإيجاد سبل للسيطرة عليها قدر الإمكان (Dawood & Mahmoud, 2021:8). وعرف التكيف من قبل (الشماع وحمود، 2007) على أنه قدرة المنظمة على التنبؤ بالمشكلات الداخلية والخارجية المحتمل أن تواجهها المنظمة في مستقبلاً، ومن ثم إيجاد السبل الكفيلة بالتعامل معها، والتكيف يمثل الحرص على إيجاد آفاق جديدة من خلال التفاعل الايجابي مع المتغيرات البيئية واقتناص الفرص منها (ابا بكر وعلي، 2017:335). يتمثل سر النجاح الاستراتيجي للمنظمات في قدرتها على اعتماد النمط التكيفي لأنشطتها مع التغيرات البيئية، وتعد مقياساً لقدرة المنظمة على تحقيق اهدافها بدلالة "نسبة المبيعات الجديدة إلى مجموع المبيعات (صادق، 2020:686). لذلك يعد التكيف تعبيراً مناسباً عن قدرة المنظمة على تشخيص التغيرات الخاصة في البيئة المحيطة بها، ومن ثم اجراء التعديلات التي من شأنها تحقيق التناغم مع هذه التغيرات (Hlehel, 2022:79).

ت. النمو (Growth)

عرف كل من (Flamhplitz & Randle, 2007) النمو بوصفه عملية توسيع المنظمة نطاق عملها الجغرافي والعملياتي عن طريق الزيادة الحاصلة في مواردها الداخلية ونظمها الادارية والتشغيلية التي تحتاجها للقيام بأنشطتها الخاصة بأعمالها الرئيسية، ويعكس النمو عملية تكيف المنظمة مع متطلبات زبائننا، الامر الذي يؤدي الى زيادة احتمال تحقيقها للنجاح الاستراتيجي (عباس وعبد الكريم، 2021:235).

يصف النمو زيادة حجم المنظمة لتحقيق الأهداف المرجوة من قبل أصحاب المصلحة. علاوة على ذلك ، يشير النمو إلى المرحلة التي تبدأ فيها المنظمة في الانتشار، والحصول على حصة أكبر في السوق وقدرة أكبر على مواجهة المنافسين. في هذه المرحلة، تبدأ المنظمة في تحقيق ربح كبير طالما أن هناك نموًا في السوق وتعمل على تلبية متطلبات ذلك السوق. تعتبر مرحلة النمو واحدة من مراحل دورة حياة المنظمة ، لذلك يجب على المنظمة أن تسعى للاستثمار في هذه المرحلة والعمل على إطالة أمدتها من خلال عمليات البحث والتطوير المكثفة ومن خلال تعيين موظفين بدرجة عالية من الكفاءة. (Glanz, 2010:645). لا ينبغي للمنظمات أن تعتبر النمو هو الهدف المنشود، لأن النمو يجب أن يكون القدرة على تطوير (منتج ثانوي) يلبي احتياجات السوق ويؤدي إلى المزيد من الموارد. إذا كانت المنظمة تريد تحقيق النمو، فيجب عليها تحقيق الاستحواذ وتطوير العملية الداخلية لقدراتها، حيث أن اكتساب القدرات يجلب منافع للمنظمة، أو التطوير يجلب التكاليف (Hlehel, 2022:79).

المبحث الثالث-الجانب العملي

يحتوي هذا المبحث اربعة فقرات، تتناول الفقرة الأولى اختبار صدق أداة القياس، والفقرة الثانية عرض نتائج الخصائص الشخصية لأفراد العينة، وتختص الفقرة الثالثة بعرض وتفسير نتائج استجابات افراد العينة، فيما تحتوي الفقرة الرابعة على اختبار فرضيتي البحث، وكالآتي:

اولاً: اختبار صدق اداة قياس البحث

يشير اختبار صدق أداة قياس البحث الى مدى الإتساق الداخلي للمقياس، والذي يعني أن الأسئلة تصب جميعها في غرض عام يراد قياسه، واحتمالية الحصول على النتائج نفسها عند تكرار المقياس نفسه مرة أخرى , اذ يعد معامل ألفا كرونباخ أكثر الأساليب استخداماً في تقدير معامل ثبات الاتساق الداخلي للمقياس, اذ تتراوح قيمة ألفا بين (الصفر والواحد), (Hair et al. 2019, P: 775) , اذ تعتبر قيم مقبولة إذا كانت أكبر أو تساوي (0.70), ويوضح الجدول (2) نتائج اختبار ثبات أداة القياس بالاعتماد على معامل ألفا كرونباخ.

جدول (2) " مؤشرات نتائج التناسق بين مكونات المقياس "

متغيرات وابعاد الدراسة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	القرار
انسيابية الموارد	6	0.839	ثبات جيد
البقاء	6	0.820	ثبات جيد
التكيف	6	0.772	ثبات جيد
النمو	6	0.865	ثبات جيد
النجاح الاستراتيجي	18	0.872	ثبات جيد

المصدر : مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من معطيات الجدول (2) بان قيم معامل الصدق والثبات للمتغيرات والأبعاد اكبر من (0.70)، الامر الذي يعني تمتع هذه المتغيرات والابعاد باتساق داخلي مناسب، وتبين هذه النتائج أن مقياس البحث الحالي (الاستبانة) ذات مستوى ثبات جيد.

ثانياً: عرض وتحليل نتائج الخصائص الشخصية لأفراد العينة

تبين معطيات الجدول (3) الخصائص الشخصية لعينة البحث، وهي (الجنس)، (الفئة العمرية)، (المنصب الوظيفي)، (المؤهل العلمي)، (اللقب العلمي)، (عدد سنوات الخدمة).

الجدول (3) توزيع أفراد عينة البحث بحسب الخصائص الشخصية

المؤشر	التصنيف	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	121	67%
	أنثى	59	33%
	المجموع	180	100%
الفئة العمرية	من 20 سنة الى أقل من 30 سنة	17	9%
	من 30 سنة الى أقل من 40 سنة	66	37%
	من 40 سنة الى أقل من 50 سنة	30	17%
	من 50 سنة فأكثر	67	37%
	المجموع	180	100%
المنصب الوظيفي	عميد	11	6%
	معاون عميد	16	9%
	رئيس قسم	67	37%
	مقرر قسم	86	48%
	المجموع	180	100%
المؤهل العلمي	ماجستير	60	33%
	دكتوراه	120	67%
	المجموع	180	100%
اللقب العلمي	أستاذ	36	20%
	أستاذ مساعد	42	23%
	مدرس	62	35%
	مدرس مساعد	40	22%
	المجموع	180	100%
عدد سنوات الخدمة	من سنة الى أقل من 5 سنوات	33	18%
	من 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	43	24%
	من 10 سنوات الى أقل من 15 سنة	19	11%
	من 15 سنة الى أقل من 20 سنة	18	10%
	من 20 سنة فأكثر	67	37%
	المجموع	180	100%

المصدر: اعداد الباحث

يتضح من معطيات الجدول (2) والمتعلق بالخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة الآتي :

1. الجنس:

ظهر ان عدد الذكور (121) فرداً أي بنسبة (67%)، وأن عدد الإناث بلغ (59) أي بنسبة (33%)، ويدل هذا المؤشر على أن الذكور يشكلون ثلثي عينة الدراسة الأمر الذي يدل على أن المناصب والتكليفات ترجح الى فئة الذكور أكثر من الإناث في الكليات المبحوثة.

2. الفئة العمرية:

بالنسبة للفئة العمرية (من 50 سنة فأكثر) بلغ عدد افراد هذه الفئة (67) مستجيباً، أي بنسبة (37%) من مجموع عينة البحث والبالغة (180) فرداً، وتليها الفئة العمرية (من 30 سنة الى 40 سنة)، إذ تضمنت (66) مستجيباً، أي بنسبة (37%)، وتليها الفئة العمرية (من 40 سنة الى 50 سنة) بعدد (30) فرداً أي بنسبة (17%)، وأخيراً الفئة العمرية (من 20 سنة الى 30

سنة) بعدد (17) فرداً أي بنسبة (9%)، وتبين هذه النتائج أن الكليات عينة البحث تعتمد على الأعمار الكبيرة، فضلاً عن الأعمار المتوسطة، وذلك لما يمتلكه المستجيبين ضمن هذه الفئات من خبرة في مجال الاختصاص، فضلاً عن النضج الفكري والالتزان العاطفي، الأمر الذي يعزز السعي نحو النجاح الاستراتيجي.

3. المنصب الوظيفي:

فيما يتعلق ببيانات المنصب الوظيفي، اتضح أن منصب مقرر القسم حقق أعلى نسبة بلغت (48%) بعدد (86) شخصاً من مجموع افراد عينة البحث البالغ عددهم (180)، يليها منصب رئيس قسم بعدد (67) فرداً أي بنسبة (37%)، ثم منصب معاون عميد بعدد (16) فرداً أي بنسبة (9%)، وأخيراً منصب عميد بعدد (11) أفراد أي بنسبة (6%)، ويعود ذلك لوجود أكثر من مقرر لكل قسم، ومن ثم فإن هذه النتائج تدل على مصداقية تجسيد الاستبانة للواقع الفعلي لظروف استجابة افراد العينة.

4. المؤهل العلمي:

بلغ عدد المستجيبين لعينة الدراسة الحاصلين على شهادة الدكتوراه (120) فرداً أي بنسبة (67%)، يليها عدد المستجيبين الحاصلين على شهادة الماجستير بعدد (60)، فرداً أي بنسبة (33%)، وهذا يدل على المؤهلات العلمية العالية للمستجيبين من افراد العينة، الأمر الذي يعزز قوة الإجابة على فقرات الاستبانة.

5. اللقب العلمي:

بالنسبة للألقاب العلمية، فقد ظهر أن لقب مدرس جاء أولاً بعدد (62) فرداً أي بنسبة (35%)، من مجموع عينة الدراسة والبالغ عددها (180) فرداً، يليها اللقب العلمي أستاذ مساعد بعدد (42) فرداً أي بنسبة (23%)، يليها اللقب العلمي مدرس مساعد بعدد (40) فرداً أي بنسبة (22%)، وأخيراً اللقب العلمي أستاذ بعدد (36) فرداً أي بنسبة (20%)، ويتضح لنا أن أفراد عينة الدراسة اصحاب مستوى علمي واكاديمي ممتاز، فقد اتضح التقارب المعقول بين لقب مدرس ولقب استاذ مساعد، الأمر الذي يعطي العناية الفائقة في الإجابة على فقرات الاستبيان.

6. عدد سنوات الخدمة

يتبين أن عدد سنوات الخدمة من 20 سنة فأكثر سجلت اولوية في التسلسل، إذ بلغت (67) فرداً أي بنسبة (37%)، من مجموع عينة الدراسة والبالغ عددها (180) فرداً، وتلتها سنوات الخدمة من 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات بعدد (43) فرداً أي بنسبة (24%)، وتلتها عدد سنوات الخدمة من سنة واحدة الى أقل من 5 سنوات بعدد (33) أي بنسبة (18%)، وتلتها عدد سنوات الخدمة من 10 سنوات الى أقل من 15 سنة بعدد (19) فرداً أي بنسبة (11%)، وتعكس هذه النتائج بمجملها اعتماد الكليات عينة البحث مبدأ الممازجة بين الخبرة والشباب في ايلاء المناصب الى منتسبيها من التدريسيين، وهذا يدل على أن عينة الدراسة تتمتع بخبرة كبيرة، مدعمة بالدماء الشابة، الأمر الذي يعطينا نتائج تحاكي الواقع بالنسبة الى الأجوبة على فقرات الاستبانة.

ثالثاً: عرض وتحليل نتائج استجابات افراد العينة

يتم في هذه الفقرة عرض وتحليل نتائج الدراسة، وذلك من خلال بيان الأوساط الحسابية لتشخيص إجابات العينة المبحوثة، وكذلك بالنسبة للانحرافات المعيارية من أجل تقدير مدى التشتت في الإجابات، وترتيب فقرات كل متغير بحسب أهميته النسبية لمعرفة درجة اهتمام عينة الدراسة أتجاه الفقرة المعنية، حيث تم الاعتماد على مقياس (Likert) الخماسي في إجابات أفراد العينة، إذ سيكون مستوى الإجابة محصوراً بين (1- 5)، وعلى خمسة مستويات وفق الفئات على النحو الآتي:

الفئة الأولى من (1 - 1.79) تمثل الإجابة (لا أتفق تماماً).

الفئة الثانية من (1.8 - 2.59) تمثل الإجابة (لا أتفق).

الفئة الثالثة من (2.6 – 3.39) تمثل الإجابة (محايد).
 الفئة الرابعة من (3.4 – 4.19) تمثل الإجابة (أتفق).
 الفئة الخامسة من (4.2 – 5) تمثل الإجابة (أتفق تماماً).

1. عرض وتحليل نتائج انسيابية الموارد

تبين معطيات الجدول (4) إجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بـ (أنسيابية الموارد) في الجامعات والكليات الأهلية في عينة البحث، إذ تراوح المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (3.84 – 4.02) بمتوسط كلي مقداره (3.9) على مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير الى المستوى الجيد لمتغير أنسيابية الموارد في الكليات المبحوثة موضوع البحث، إذ جاءت في المرتبة الأولى الفقرة التاسعة عشر (تمتلك الكلية الموارد اللازمة التي تحقق لها النجاح الاستراتيجي والاستجابة للتغيير) بمتوسط حسابي بلغ (4.02) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام والبالغ (3.9) وبأنحراف معياري (0.986)، بينما حصلت الفقرة العشرون والتي مفادها (يسمح الهيكل التنظيمي للكلية بإعادة توزيع الموارد بمرونة عالية بين تشكيلاتها لدعم نجاحها الاستراتيجي) على المرتبة السادسة والاخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.84) وهو أدنى من المتوسط العام والبالغ (3.9) وبأنحراف معياري بلغ (0.890)، ويبين الجدول أيضاً مستوى التشتت المنخفض في أستجابات مجتمع الدراسة حول أنسيابية الموارد في الكليات الاهلية المبحوثة، وبشكل عام نلاحظ أن مستوى أنسيابية الموارد من وجهة نظر العاملين في الكليات الأهلية محل الدراسة كان جيد.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم التكرارات لمتغير أنسيابية الموارد في الجامعات والكليات المبحوثة

ت	الفقرات	التكرار والنسبة	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
19	تمتلك الكلية الموارد اللازمة التي تحقق لها النجاح الاستراتيجي والاستجابة للتغيير.	التكرار	67	68	31	10	4	0.986	4.02	1
		%	37	38	17	6	2			
20	يسمح الهيكل التنظيمي للكلية بإعادة توزيع الموارد بمرونة عالية بين تشكيلاتها لدعم نجاحها الاستراتيجي.	التكرار	39	90	39	8	4	0.890	3.84	6
		%	22	50	22	4	2			
21	تعمل عمادة الكلية على إعادة تخصيص الموارد بشكل مستمر لغرض تحقيق الكفاءة والفاعلية.	التكرار	48	87	33	8	4	0.909	3.93	3
		%	27	48	18	4	2			
22	يتم نقل الموارد عبر تشكيلات الكلية بطريقة سلسلة ومرنة استجابة للحاجة في وحدات العمل.	التكرار	43	91	34	9	3	0.879	3.9	4
		%	24	50	19	5	2			
23	تخصص الكلية موارد متنوعة تتوافق مع احتياجاتها الآتية والمتوقعة.	التكرار	51	74	42	10	3	0.939	3.89	5
		%	28	41	23	6	2			
24	تخصص الكلية الموارد اللازمة لتحسين الاعمال التي تضيف لها قيمة.	التكرار	53	81	37	6	3	0.887	3.97	2
		%	29	45	21	3	2			
الاجمالي									3.9	

المصدر: اعداد الباحث

2. عرض وتحليل نتائج النجاح الاستراتيجي

بغية وصف وتحليل النجاح الاستراتيجي (البقاء، التكيف، النمو) في الجامعات والكليات الأهلية المبحوثة، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لبيان أهمية كل فقرة وذلك من وجهة نظر أفراد العينة.

2.1 البقاء

يوضح الجدول (5) إجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بالبقاء في الكليات المبحوثة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (4.06 الى 4.24) بمتوسط كلي مقداره (4.19) على مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير الى المستوى الجيد لبقاء بالنسبة الى الكليات المبحوثة، إذ جاءت في المرتبة الأولى الفقرة التاسعة و العشرون (تفتح عمادة الكلية ابواب الحوار مع الطلبة بغية ضمان تلبية حاجاتهم) بمتوسط حسابي بلغ (4.24) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام والبالغ (4.19) وبأنحراف معياري (0.794)، بينما حصلت الفقرة الخامسة و العشرون والتي مفادها (تعمل عمادة الكلية بشكل مستمر على تحديد التغيرات البيئية المؤثرة عليها) على المرتبة السادسة والاخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.06) وهو أدنى من المتوسط العام والبالغ (4.19) وبأنحراف معياري بلغ (0.734)، ويبين الجدول ايضاً مستوى التششت المنخفض في أستجابات مجتمع الدراسة حول البقاء في الكليات الاهلية المبحوثة، كذلك نلاحظ تقارب المتوسطات الحسابية بالنسبة ل فقرات بعد البقاء، وبشكل عام نلاحظ أن مستوى البقاء من وجهة نظر العاملين في الكليات الأهلية محل الدراسة كان جيد.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم التكرارات ل بعد البقاء في الجامعات والكليات المبحوثة

ت	الفقرات	التكرار والنسبة	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
25	تعمل عمادة الكلية بشكل مستمر على تحديد التغيرات البيئية المؤثرة عليها.	التكرار %	49 27	98 54	28 16	5 3	- -	0.734	4.06	6
26	تهتم عمادة الكلية بشكاوى الطلبة وآرائهم لتطوير الاداء المستقبلي.	التكرار %	70 39	86 48	20 11	3 1	1 1	0.754	4.23	2
27	تضع قيادات الكلية رضا الطلبة من خدماتها في مقدمة أولوياتها.	التكرار %	74 41	75 42	25 14	4 2	2 1	0.834	4.22	3
28	تسعى عمادة الكلية دائماً الى بناء علاقات مستدامة مع الطلبة.	التكرار %	70 39	87 49	17 9	4 2	2 1	0.793	4.2	4
29	تفتح عمادة الكلية ابواب الحوار مع الطلبة بغية ضمان تلبية حاجاتهم.	التكرار %	76 42	77 43	22 12	4 2	1 1	0.794	4.24	1
30	تمتلك الكلية القدرة على اداء المهام والانشطة في مختلف المواقف.	التكرار %	72 40	77 43	27 15	2 1	2 1	0.813	4.19	5
الاجمالي									4.19	

المصدر: اعداد الباحث

2.2 التكيف

يوضح الجدول (6) إجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بالتكيف في الكليات المبحوثة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (3.82 الى 4.17) بمتوسط كلي مقداره (4.02) على مقياس ليكارت الخماسي والذي يشير الى المستوى الجيد لبعـد التكيف بالنسبة الى الكليات المبحوثة، إذ جاءت في المرتبة الأولى الفقرة الرابعة و الثلاثون (تبحث عمادة الكلية باستمرار عن الفرص الاستراتيجية الجديدة) بمتوسط حسابي بلغ (4.17) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام والبالغ (4.02) وبأنحراف معياري (0.838)، بينما حصلت الفقرة الخامسة و الثلاثون والتي مفادها (تقوم عمادة الكلية بالمسح البيئي لمعرفة الطلبات الجديدة بشكل دوري) على المرتبة السادسة والاخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.82) وهو أدنى من المتوسط العام والبالغ (4.02) وبأنحراف معياري بلغ (0.892)، ويبين الجدول أيضاً مستوى التشـتت المنخفض في استجابات مجتمع الدراسة حول البقاء في الكليات الاهلية المبحوثة، وبشكل عام نلاحظ أن المستوى الجيد لبعـد التكيف من وجهة نظر العاملين في الكليات الأهلية محل الدراسة.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم التكرارات لبعـد التكيف في الجامعات والكليات المبحوثة

ت	الفقرات	التكرار والنسبة	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
31	تهتم الكلية باستمرار للرغبات المتغيرة للطلبة.	التكرار	56	81	32	8	3	0.906	3.99	5
		%	31	45	18	4	2			
32	تأخذ عمادة الكلية التغيرات البيئية بنظر الاعتبار لضمان زيادة مستوى استفادة الطلبة من خدماتها.	التكرار	51	100	23	5	1	0.754	4.08	2
		%	28	55	13	3	1			
33	تعمل عمادة الكلية على تبادل المعلومات مع الطلبة لفتح آفاق جديدة.	التكرار	58	78	38	6	-	0.818	4.04	3
		%	32	44	21	3	-			
34	تبحث عمادة الكلية باستمرار عن الفرص الاستراتيجية الجديدة.	التكرار	72	74	29	3	2	0.838	4.17	1
		%	40	41	16	2	1			
35	تقوم عمادة الكلية بالمسح البيئي لمعرفة الطلبات الجديدة بشكل دوري.	التكرار	41	80	48	8	3	0.892	3.82	6
		%	23	44	27	4	2			
36	تمتلك عمادة الكلية القدرة على التنبؤ بالمشكلات الداخلية.	التكرار	59	77	33	11	-	0.871	4.02	4
		%	33	43	18	6	-			
الاجمالي									4.02	

المصدر: اعداد الباحث

2.3 النمو

يوضح الجدول (7) إجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بالنمو في الكليات المبحوثة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (4.06 الى 4.29) بمتوسط كلي مقداره (4.1) على مقياس ليكارت الخماسي والذي يشير الى المستوى الجيد لبعـد النمو بالنسبة الى الكليات المبحوثة حيث جاءت في المرتبة الأولى الفقرة التاسعة والثلاثون (تأخذ عمادة الكلية بعين الاعتبار زيادة عدد الطلبة المقبولين في اقسامها) بمتوسط حسابي بلغ (4.29) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام والبالغ (4.1) بأنحراف معياري (0.728)، بينما حصلت الفقرة السابعة والثلاثون والتي مفادها (تطور عمادة الكلية اعمالها الحالية بغية خلق اعمال ابداعية) على المرتبة السادسة والأخيرة بالنسبة لبعـد النمو بمتوسط حسابي بلغ (4.06) وهو أدنى من المتوسط العام والبالغ (4.1) وبأنحراف معياري يبلغ (0.874)، وبين الجدول انخفاض مستوى التشـتت في استجابات أفراد العينة حول النمو والذي بدوره يعكس مدى التقارب في وجهات نظر المستجيبين على فقرات الأستبانة بالنسبة للكليات الأهلية مجال عينة البحث

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم التكرارات لبعث النمو في الجامعات والكليات المبحوثة

الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً	التكرار والنسبة	الفقرات	ت
6	4.06	0.874	3	5	28	81	63	التكرار	تطور عمادة الكلية اعمالها الحالية بغية خلق اعمال ابداعية.	37
			2	2	16	45	35	%		
2	4.18	0.934	4	7	20	71	78	التكرار	تسعى عمادة الكلية الى فتح اقسام جديدة متوافقة مع توجهاتها الاستراتيجية.	38
			2	4	11	40	43	%		
1	4.29	0.728		2	23	76	79	التكرار	تاخذ عمادة الكلية بعين الاعتبار زيادة عدد الطلبة المقبولين في اقسامها.	39
				1	13	42	44	%		
5	4.09	0.876	3	3	34	74	66	التكرار	تحرص الكلية على تحديث مختبراتها في مختلف التخصصات.	40
			2	2	19	41	36	%		
3	4.14	0.846	3	1	32	75	69	التكرار	تعمل الكلية على تطوير مرافق الكلية بشكل مستمر.	41
			2	1	18	41	38	%		
4	4.12	0.870	3	3	30	74	70	التكرار	تعتمد الكلية طرائق متجددة للمحافظة على انماء الطلبة لها.	42
			2	2	16	41	39	%		
	4.1									الاجمالي

المصدر: اعداد الباحث

رابعاً: اختبار الفرضيات

تعرض هذه الفقرة اختبار فرضيات البحث، والتي تتضمن اختبار فرضية الارتباط بين متغيري البحث، فضلاً عن اختبار فرضية التأثير، وكالاتي:

1. اختبار الفرضية الرئيسة الاولى (H_1):

يتم في هذه الفقرة اختبار الفرضية الرئيسة الاولى التي مفادها توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين متغير انسيابية الموارد والنجاح الاستراتيجي.

الجدول (8) علاقة الارتباط بين انسيابية الموارد والنجاح الاستراتيجي

النجاح الاستراتيجي	انسيابية الموارد	المتغير
.758** 0.000 180	1 180	الارتباط
		المعنوية
		العينة
1 0.000 180	.758** 180	الارتباط
		المعنوية
		العينة

المصدر: اعداد الباحث

يتبين من بيانات الجدول (8) أن قيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين انسيابية الموارد والنجاح الاستراتيجي بلغت ($.758^{**}$) وبدلالة إحصائية (0.000) وهي أصغر من (0.01). وهذه النتائج تعني وجود علاقة طردية ذات دلالة معنوية بين متغير انسيابية الموارد مع النجاح الاستراتيجي، الامر الذي يشير الى قبول الفرضية الرئيسة الاولى التي تشير الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين متغير انسيابية الموارد مع النجاح الاستراتيجي.

2. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

تتناول هذه الفقرة اختبار الفرضية الرئيسية الثانية والتي مفادها توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية لمتغير الحساسية الاستراتيجية في النجاح الاستراتيجي.

الجدول (9) تأثير انسيابية الموارد في النجاح الاستراتيجي على المستوى الكلي

النجاح الاستراتيجي						أنسيابية الموارد
الأثر	معامل التحديد R^2	معامل بيتا β	قيمة F المحسوبة	المعنوية	الدلالة	
0.758	0.575	0.566	240.8	0.000	يوجد تأثير	

المصدر: اعداد الباحث.

تبين مضامين الجدول (9) علاقة تأثير متغير انسيابية الموارد في النجاح الاستراتيجي حيث بلغت قيمة الأثر (0.758) بقيمة معامل تحيد (0.575) والذي يدل على أن متغير (انسيابية الموارد) يفسر (57.5%) من التباين الحاصل في النجاح الاستراتيجي وأن (42.5%) هو تباين مفسر من عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار، كما ونلاحظ أن قيمة (F) بلغت (240.8) عند مستوى معنوية بلغ (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يعني وجود تأثير معنوي لانسيابية الموارد في النجاح الاستراتيجي في الجامعات والكليات الأهلية محل عينة البحث، ومن خلال الجدول ذاته يمكن ملاحظة أن قيمة $\beta = 0.566$ والتي تعني أن تغير مقداره وحدة واحدة في أنسيابية الموارد سوف يؤدي الى تغير مقداره (56.4%) في النجاح الاستراتيجي.

وبناءً على هذه النتائج يظهر الدعم الكافي لقبول الفرضية الرئيسية الثانية والتي مفادها: (توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية لمتغير أنسيابية الموارد في النجاح الاستراتيجي).

المبحث الرابع - الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. لم يحقق جانب انسيابية الموارد المستوى المطلوب، فجاءت النتائج ضعيفة، يعزى ذلك الى عدم وجود المرونة الكافية في الهياكل التنظيمية للجامعات والكليات الاهلية المبحوثة.
2. الموارد المخصصة لاتتوافق مع احتياجات الجامعات والكليات المبحوثة الحالية منها والمستقبلية.
3. توجه الجامعات والكليات المبحوثة نحو البقاء وذلك لكونه احد ركائز النجاح الاستراتيجي.
4. البحث المستمر عن الفرص الاستراتيجية الجديدة من قبل عمادات الكليات ورئاسات الجامعات ، ويمكن تبرير ذلك لغرض استمرار المنافسة في قطاع التعليم الاهلي.

ثانياً: التوصيات

1. إعادة النظر في الهياكل التنظيمية وتجنب الهياكل المعقدة قدر الإمكان والاعتماد على هياكل مسطحة لتحقيق عملية اتصال فعالة مع تخصيص جزء من الاستراتيجية لأنسيابية الموارد التنظيمية وطرق تدفقها.
2. توزيع الموارد داخل الكلية أو الجامعة وفق معايير مناسبة وبما يتناسب مع الحاجات والمتطلبات الفعلية لكل تشكيل.
3. الحفاظ على مستوى توجه الجامعات والكليات المبحوثة نحو البقاء كهدف أساسي لها، وذلك من خلال تشجيع الابداع والابتكار في العمل.
4. استمرار سعي قيادات الكليات والجامعات عينة البحث بالبحث عن فرص جديدة وبأساليب متطورة في بيئة عملها بغية تحقيق المنافسة، ويمكن ان تقوم بتشكيل لجان خاصة من المتخصصين يكون عملها بمثابة مجسات تستشرف ما يدور في البيئة وتقدم تقاريرها للإدارة العليا.

المصادر:

أولاً: المصادر العربية:

1. ابا بكر، كوسرت محمد وعلي، مظفر حمد (2017)، العلاقة بين عملية تدريب الموارد البشرية وجودة خدمة الفندق وتأثيرهما في النجاح الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في فنادق خمس نجوم في مدينة اربيل، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد (9)، العدد (26)، ص ص 324-356.
2. بقادر، فتحية وعلالي، زينب (2020)، أثر مقومات القيادة التحويلية على النجاح الاستراتيجي للمنظمة: دراسة ميدانية بمؤسسة ايكومس ادرار، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد دراية ادرار، الجزائر.
3. حسن، حنين قاسم والشيخلي، عبد الرزاق ابراهيم (2020)، تأثير السيادة الاستراتيجية على النجاح الاستراتيجي: دراسة حالة في محافظة ذي قار، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد (26)، العدد (124)، ص ص 1-16.
4. حسين، عمرو مصطفى محمد (2019)، أثر الذكاء الاستراتيجي على تحقيق النجاح الاستراتيجي للمنظمات الخدمية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ص ص 661-702.
5. خليل، اريج سعيد وحمود، انفال عياد (2019)، تأثير نظام ادارة استمرارية الاعمال في النجاح الاستراتيجي، مجلة الدنانير، كلية الادارة والاقتصاد الجامعة العراقية، العدد - 15 : الصفحات 145 - 173.
6. الخنزاب، محمد بن عبدالله وابو قاعد، غازي (2020)، اثر الرشاقة الاستراتيجية غب الاستعداد لإدارة الازمة في الخطوط الجوية القطرية، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الانسانية، المجلد (20)، العدد (2)، ص ص 260-274.
7. سحقي، نفيسة (2021)، دور آليات التعلم التنظيمي في تعزيز الرشاقة الاستراتيجية: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن (ENAP) - وحدة سوق أهراس-، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي-ام البواقي، الجزائر.
8. سلمان، فاطمة عبد علي والشمري، محمد عوض جار الله والشمري، احمد عبد الله امانة (2021)، مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد (10)، العدد (37)، ص ص 69-89.
9. صادق، زانا مجيد (2020)، دور التوافق الاستراتيجي لاستراتيجيات الاعمال على وفق أنموذج (Miles & Snow) في النجاح الاستراتيجي: دراسة تحليلية لراء عينة من العاملين في شركة سي سي لصناعة المشروبات الغازية المحدودة في مدينة اربيل، مجلة قه لاي زانست العلمية، المجلد (5)، العدد (4)، ص ص 677-706.
10. عباس، سامي احمد وعبد الكريم، عمر زهير (2021)، استراتيجية تمكين الموارد البشرية وتأثيرها في تحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة تطبيقية لعينة من المصارف الاهلية في بغداد، مجلة دنانير، العدد (26)، ص ص 216-253.
11. علوان، بشرى محمد والسلطاني، سعدية خايف كاظم و خليل امير علي (2018)، النجاح الاستراتيجي ودوره في تحقيق قيمة المنظمة: بحث استطلاعي تحليلي مقارنة لأراء عينة من التدريسيين في جامعات بابل وكلية المستقبل الجامعة، مجلة كربلاء العلمية، العدد الثالث/انساني، ص ص 251-278.
12. الكبيسي، صلاح الدين عواد وحسن، رنا فلاح (2018)، علاقة العوامل الحرجة لنقل المعرفة في فرص النجاح الاستراتيجي: بحث ميداني في عدد من الكليات الاهلية في مدينة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد (24)، العدد (103)، ص ص 18-35.
13. المختار، جمال عبد الله مخلف (2019)، دور رأس المال الفكري في تحقيق النجاح الاستراتيجي دراسة استطلاعية لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الثانوية الأهلية في محافظة نينوى، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (51)، العدد (41)، ج2، ص ص 16-38.
14. الياسري، اكرم محسن، غالي، حسين حريجة والشمري، احمد عبد الله امانة (2020)، الدور الوسيط للرشاقة الاستراتيجية في تعزيز العلاقة بين المعرفة الاستراتيجية والبراعة التنظيمية: بحث استطلاعي تحليل لأراء عينة من مديري شركات الاتصالات المتنقلة في العراق، المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد (16)، العدد (59)، ص ص 1-45.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

1. Ahmed, S. F. (2020), Strategic Innovation, Entrepreneurial Orientation and Strategic Success in a Ministry of Water Resources, International Journal of Innovation, Creativity and Change, Volume 13, Issue 9, PP. 1185-1208.
2. AlTaweel, I. R. & A-Hawary, S. A.(2021), The Mediating Role of Innovation Capability on the Relationship between Strategic Agility and Organizational Performance, Sustainability, 13, 7564, PP. 1-14.
3. Amoli, Sara Javan & Aghashahi, Farnouche (2016) An Investigation on Strategic Management Success Factors in an Educational Complex, journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol 230 : pp447-454..
4. Balawi,M. O. & Alkshali, S. J.(2022), Achieving Organizational Success Through Strategic Renewal, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 12(6), pp.554 – 560.
5. Chankoson, t.(2019), Multilevel Causal Factors Affecting The Strategic Success Of Thai Export Businesses, Polish Journal Of Management Studies, Vol.19, No.1, pp. 94-105.
6. Glanz, J. (2010). Justice and Caring: Power, Politics and Ethics in Strategic Leadership. International Studies in Educational Administration (Commonwealth Council for Educational Administration & Management (CCEAM)), 38(1).66-86.
7. hlehel, m. s. (2022). the strategic mind and its role in achieving strategic success an analytical descriptive study in the iraqi ministry of construction, housing, municipalities, and public works. world economics and finance bulletin, 6, PP. 77-82.
8. Joseph F. Hair, William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E Anderson (2019) Multivariate Data Analysis Cengage Learning.
9. Mahdi, M. H., Shaalan, M. A. & Hassan, J. A.(2020), The Role of Collaborative Innovation in Supporting Strategic Success - An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Employees in Babylon Bank / Najaf Branch, International Journal of Advanced Science and Technology, Vol. 29, No. 3, pp. 171 – 194.
10. Mahmoud, A. S. A. (2021). The role of the Dyson model for strategic development in achieving strategic success/case study in Baghdad Municipality.
11. Mohammed, M. A. Q. & Omar, M. A.2018), The requirements of lean manufacturing and its role in achieving strategic success An exploratory study of the views of a sample of individuals working in the Hawar National Press / Dohuk, Tikrit Journal of Administration & Economic Sciences, Vol.4, No.44, PP. 1-20.
12. Orlov, O., Dumanska, K., Ponomaryova, N. & Kobets, D.(2020), Company's strategic success as the basis of its potential sustainability, E3S Web of Conferences 166, ICSF, PP.1-7.
13. Santala, M.(2009), Strategic Agility in a Small Knowledge Intensive Business Services Company: Case Swot Consulting, Organization and Management Master's thesis, Department of Marketing and Management, Helsinki school of economics, Finland.
14. Seyadi, A. E. & Elali, W.(2021), The Impact of strategic Agility on the SMEs competitive capabilities in the Kingdom of Bahrain, International Journal of Business Ethics and Governance (IJBEG), Vol.4, No.3, PP. 31-53.
15. Soltaninezhad, A., Sharifabadi, A. M., Ahmedabadi, H. Z. & Jafarnejad, A.(2021), Developing a Model for Strategic Agility in Knowledge-Based Companies using a Mixed Methods Approach, . Journal of Industrial Engineering and Management, Vol.14, No.2, PP. 176-198.
16. Wheelen, T. I. & Hunger, J. D.(2012), Strategic management and business policy: toward global sustainability, Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
17. Xu, Y., Zhao, J., Fang, Q., Wang, H., Wang, D., Zeng, B. & Wang, Y.(2022), The Theory and Method of Organizational Effectiveness Evaluation, 8th International Conference on Humanities and Social Science Research (ICHSSR 2022), Published by Atlantis Press SAR.
18. Dawood, F. S. & Mahmoud, A. S. A.(2021), The role of the Dyson model for strategic development in achieving strategic success / case study in Baghdad Municipality, doi:10.20944/preprints202104.0747.v1.

