

الحساسية الاستراتيجية ودورها في تحقيق النجاح الاستراتيجي

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

Strategic sensitivity and its role 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: 2023/01/15

تاريخ قبول البحث: 2023/02/02

المستخلص

يهدف هذا البحث بشكل اساسي الى بيان طبيعة العلاقة بين الحساسية الاستراتيجية والنجاح الاستراتيجي في عينة من الجامعات والكليات الاهلية العراقية في محافظة بغداد. تمثلت مشكلة البحث في اخفاق بعض الجامعات في التوصل الى النجاح الاستراتيجي، بسبب غياب الحساسية الاستراتيجية في فلسفة عملها بوصفها احد الأدوات المهمة لتحقيق النجاح الاستراتيجي. شمل البحث عينة من الجامعات والكليات الاهلية في محافظة بغداد، وكانت الاستبانة هي الاداة الرئيسة لجمع البيانات والتي تعد مقياساً للبحث، لقد وزعت الاستبانة على عينة تم اخذها بشكل عشوائي على وفق معيار (Morgan) من مجتمع البحث المكون من القيادات الادارية العاملة في هذه الكليات (عميد، معاون عميد، ورئيس قسم، ومقرر قسم)، بلغ عدد افراد العينة (180) فرداً، تم استخدام عدد من الاساليب الاحصائية بغية الحصول على النتائج بالاستعانة بالبرنامج الاحصائي (SPSS). توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات من ابرزها، اتضح وجود مستوى عالي من الحساسية الاستراتيجية في الكليات عينة البحث من وجهة نظر المبحوثين، الامر الذي يعكس تمتع ادارات الكليات والجامعات الاهلية بالسرعة في الكشف عن التغيرات ذات الصلة بتحركات المنافسين بغية تحقيق البقاء والاستمرار في قطاع التعليم الاهلي، ويمكن ان يعزى ذلك الى المنافسة الشديدة بين المنظمات التعليمية الاهلية وسعيها لضمان حصة سوقية عالية.

الكلمات المفتاحية: الحساسية الاستراتيجية، النجاح الاستراتيجي، الجامعات والكليات الاهلية.

Abstract

This research mainly aims to show the nature of the relationship between strategic sensitivity and strategic success in a sample of Iraqi private universities and colleges in Baghdad Governorate. The problem of the research was the failure of some universities to achieve the strategic success, due to the absence of strategic sensitivity in their work philosophy as one of the important tools to achieve strategic success. The research included a sample of private universities and colleges in the province of Baghdad, and the questionnaire was the main tool for data collection, which is a measure of the research. The questionnaire was distributed to a sample that was taken randomly according to Morgan's criterion from the research community consisting of administrative leaders working in these colleges (dean, assistant dean, department head, and department rapporteur). The sample number was (180) individuals. A number of statistical methods were used in order to obtain the results with the help of the statistical program (SPSS).

The research reached a set of conclusions, most notably, it became clear that there is a high level of strategic sensitivity in the colleges of the research sample from the point of view of the respondents, This reflects the extent to which the administrations of private colleges and universities quickly detect changes related to the movements of competitors in order to achieve survival and continuity in the private education sector, This can be attributed to the fierce competition between the private educational institutions, which gives them a high market share

Keywords: strategic sensitivity, strategic success, private universities and colleges.

المبحث الاول: منهجية البحث

يتضمن هذا المبحث منهجية البحث، من خلال تناول الاسس المعرفية في منهجية البحث التي تشتمل على مشكلة البحث، اهمية البحث، اهداف البحث، نموذج البحث، فرضيات البحث، مجتمع البحث وعينته، الاساليب الإحصائية.

أولاً: مشكلة البحث

تتسابق الجامعات الاهلية في سعي حثيث بغية التوصل الى النجاح والريادة، الامر الذي يحتم عليها تبني فلسفة عمل متميزة تتمكن من خلالها امتلاك القدرات التي توصلها الى النجاح الاستراتيجي، ومن ثم البقاء والاستمرار في بيئة الاعمال، الا ان هذا الامر ليس باليسير. اذ تسعى المنظمات الى التفاعل مع التغيرات البيئية، ولعل الاستفادة من الحساسية الاستراتيجية بوصفها احد الادوات المهمة في تحقيق النجاح الاستراتيجي من خلال سرعة الاستجابة الى المتغيرات البيئية، جعلها تحظى بالأهمية القصوى بالنسبة لإدارة المنظمة وقيادتها، فلم تعد الكفاءة والفاعلية فحسب مؤشرات لنجاح المنظمة، اذ ركزت الانتقال الحالية في التوجه بصدد ذلك على النجاح الاستراتيجي بوصفه احد اهم مقومات بقاء المنظمة واستمرارها في بيئة الاعمال المتغيرة.

وعليه فان مشكلة البحث تكمن في اخفاق بعض الجامعات في التوصل الى النجاح الاستراتيجي، بسبب غياب الحساسية الاستراتيجية في فلسفة عملها بوصفها دالة لتحقيق النجاح الاستراتيجي، واتضح ذلك من خلال الزيارات التي اجراها الباحث. وقد أشر الباحث ضعف الحساسية الاستراتيجية، مما انعكس على تحقيق النجاح الاستراتيجي، وتنبثق بصدد ذلك مجموعة من التساؤلات، وكالاتي:

1. هل تمتلك المنظمات المبحوثة الحساسية الاستراتيجية ويتم تجسيد مضامينها في العمل بشكل واقعي؟
2. ما مستوى تحقيق الجامعات والكليات المبحوثة للنجاح الاستراتيجي؟
3. ما مدى ادراك المديرين في الجامعات والكليات المبحوثة للحساسية الاستراتيجية ؟

ثانياً: اهمية البحث

يمكن ان تتضح اهمية البحث من خلال الآتي:

1. ابتداءً تتمثل اهمية البحث من اهمية الموضوعات التي يتناولها (الحساسية الاستراتيجية، النجاح الاستراتيجي)، بوصفها توجهات معاصرة لها دوراً كبيراً في بقاء المنظمات ونموها واستمراريتها ونجاحها.
2. اهمية المنظمات المبحوثة، وهي الكليات والجامعات الاهلية، التي اصبح لها شأن كبير في مجال التعليم، وبدأت تحظى بمكانة كبيرة وتشغل مساحة واسعة في قطاع الاعمال جنباً الى جنب في دورها التربوي والاجتماعي، والتي لا تقل شأنًا عن قطاع التعليم العام الذي تمثلته المنظمات التعليمية الحكومية.
3. يعد البحث اسهاماً يتيح اثرات متواضعة لمجموعة من الموضوعات المهمة في الفكر الاداري عموماً، وفي مجال الادارة الاستراتيجية خصوصاً.
4. تقديم جانب نظري بشأن المتغيرات الرئيسة للبحث (الحساسية الاستراتيجية، النجاح الاستراتيجي).

ثالثاً: اهداف البحث

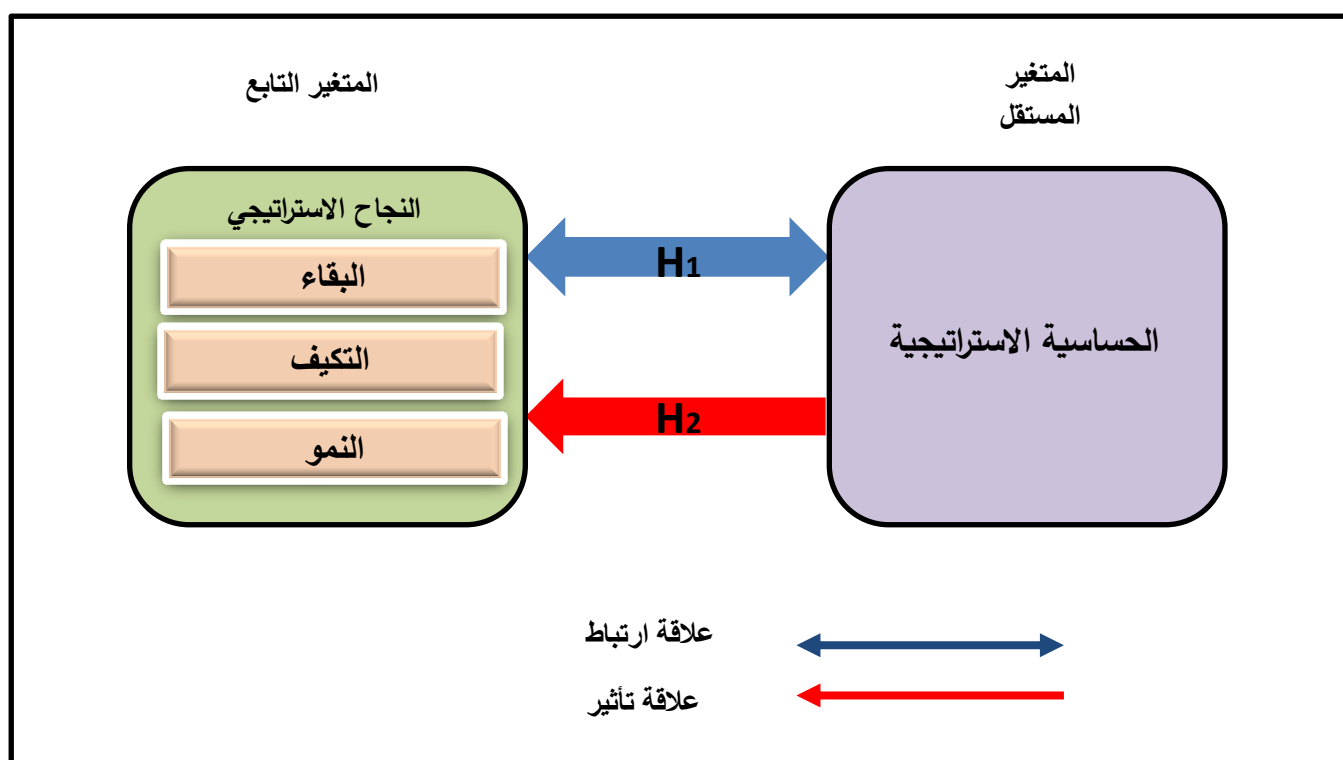
تتمثل اهداف البحث في الآتي:

1. تشخيص مدى ادراك المديرين في الكليات المبحوثة للحساسية الاستراتيجية.
2. بيان مدى تجسيد المنظمات المبحوثة للحساسية الاستراتيجية.
3. التعرف على امكانية الكليات المبحوثة في تحديد المتغيرات البيئية المؤثرة عليها بشكل مستمر.
4. مدى تحقيق النجاح الاستراتيجي في المنظمات عينة البحث.
5. 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) انموذج البحث، والذي يبين طبيعة العلاقة بين متغيري البحث (الحساسية الاستراتيجية 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 الحساسية الاستراتيجية والنجاح الاستراتيجي.

الفرضية الرئيسية الثانية (H₂):

توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية للحساسية الاستراتيجية في النجاح الاستراتيجي.

سادساً: مجتمع البحث وعينه

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 استحصا 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

اولاً: الحساسية الاستراتيجية

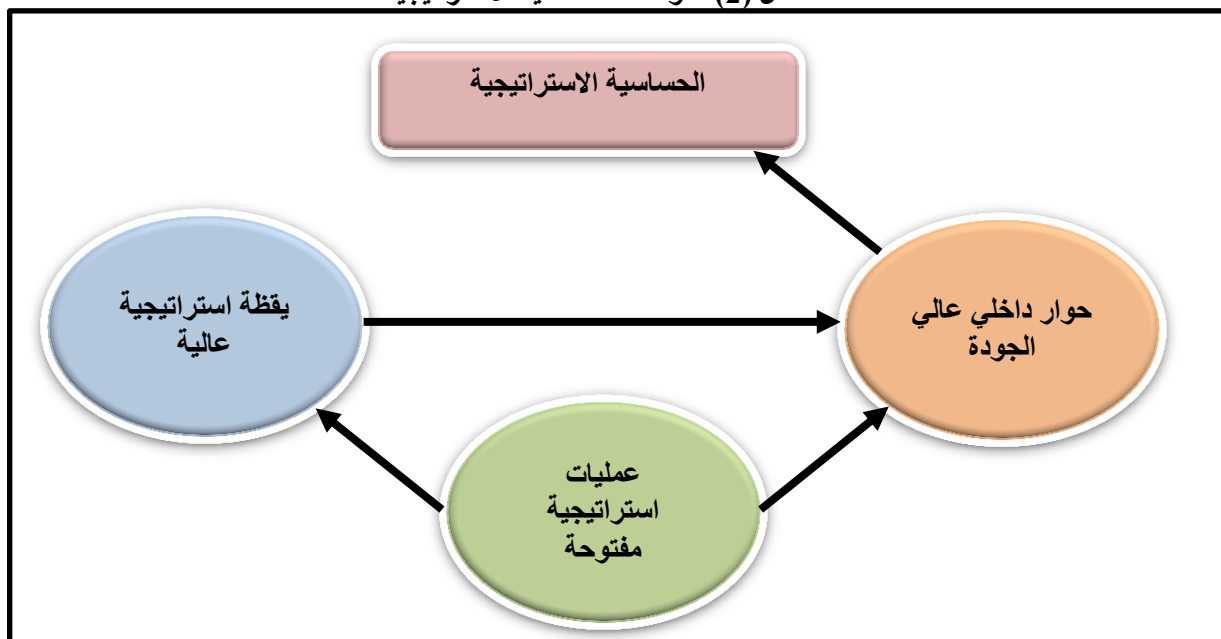
1. مفهوم الحساسية الاستراتيجية

يتم تفسير الحساسية الاستراتيجية على أنها حدة الإدراك وزيادة وعي المنظمة بالتفاصيل الدقيقة. يمكن للمنظمة التعرف على فرص وتهديدات السوق الحالية وتحديثها بشكل حساس وتغييرها هذا النوع من القدرة ضروري للانتقال من الاستراتيجية التطلعية إلى الحساسية الاستراتيجية القائمة على البصيرة، والتي يمكن أن تعتمد على الظروف بدلاً من التوقعات المحتملة (Seyadi & Elali, 2021:38).

فالحساسية الاستراتيجية، هي الوعي بالتوجه الاستراتيجي للمنظمة وإدراكها للطريقة التي تستطيع من خلالها تحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها (Alsharah, 2020:32). وان يكون هذا الادراك مرتبط بالطريقة التي يمكن للمنظمة ان تحقق بها رؤيتها ورسالتها واهدافها الاستراتيجية (الضابط، 2022:16).

وتمثل الحساسية الاستراتيجية بقدرة المنظمة على فهم وإدراك الاشارات والاتجاهات المختلفة، ويمكن للمنظمة التوصل الى الحساسية الاستراتيجية من خلال ثلاث مرتكزات اساسية، ومن ثم بناء الرشاقة الاستراتيجية، وتحقيق الاهداف باقل وقت ممكن وبأدنى كلفة (سحقي، 2021:50) ويوضح الشكل (2) ترابط هذه المرتكزات.

الشكل (2) مقومات الحساسية الاستراتيجية



المصدر: سحقي، نفيسة (2021)، دور آليات التعلم التنظيمي في تعزيز الرقابة 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 50.

ويمكن توضيحها بشكل مختصر بالآتي: (سحقي، 2021: 50)

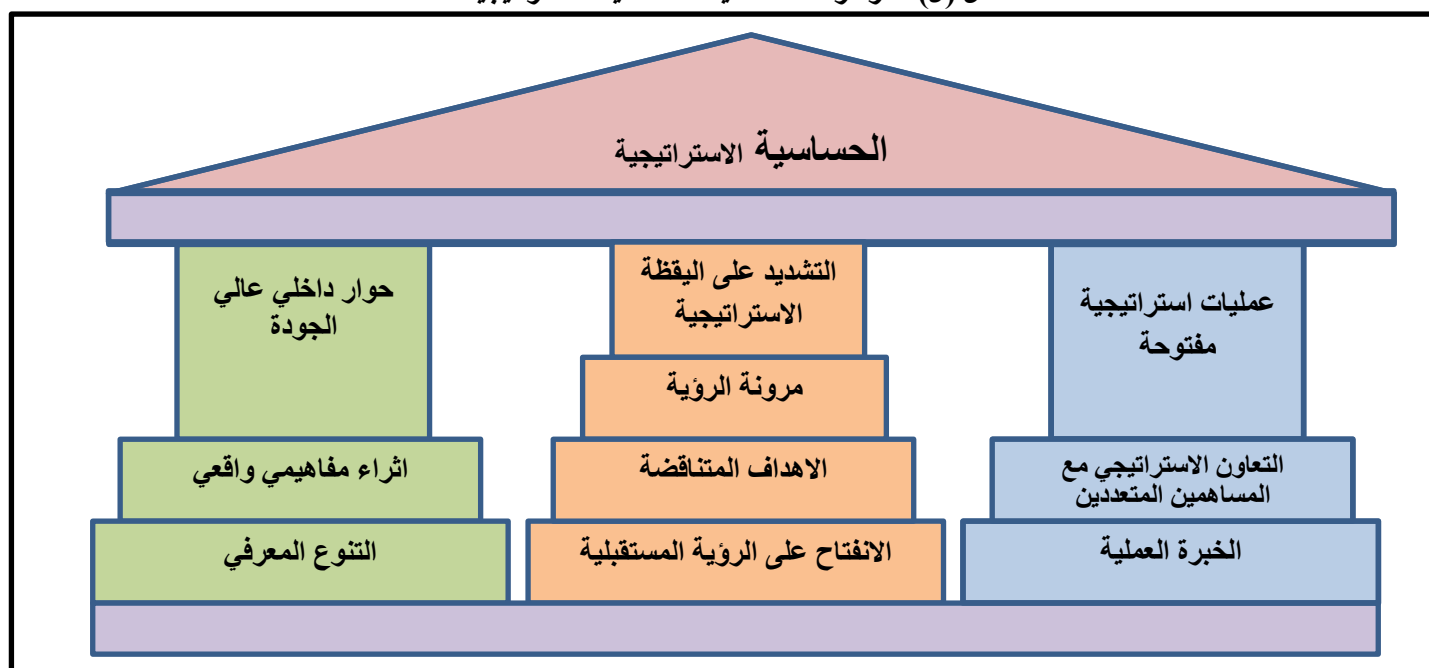
أ- عمليات الاستراتيجية المفتوحة: وتتمثل بالتعاون الاستراتيجي مع المساهمين المتعددين والخبرات العملية بين أفراد المنظمة.

ب- التأكيد على اليقظة الاستراتيجية: وتتمثل بمرونة الرؤية الانفتاح على الرؤية المستقبلية.

ت- الحوار الداخلي عالي الجودة: ويعتمد على واقعية الاثراء المفاهيمي والتنوع المعرفي.

هكذا ستشكل مكونات الحساسية الاستراتيجية مرتكزات اساسية لها، وكما موضح في الشكل (3).

الشكل (3) المرتكزات الاساسية للحساسية الاستراتيجية



المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر ذات العلاقة

يتضح مما سبق ان الحساسية الاستراتيجية تتعلق بإمكانية ادارة المنظمات في استشراف البيئة الداخلية والخارجية، وامتلاك مجسات تتحسس وتستشعر من خلالها معطيات البيئة، الامر الذي يسهم في ارساء دعائم الرقابة الاستراتيجية في المنظمة، مع المحافظة على التواصل مع الواقع بجانب عملية استشراف المستقبل. هذا الاستشراف الاستراتيجي للمستقبل الذي تتبناه المنظمة، يعد امراً حاسماً لقراءة معطيات البيئة، وهو يعتمد على قدرة المنظمة في تبني الافكار الجديدة. وصولاً الى تحقيق الاهداف المنشودة.

2. أهمية الحساسية الاستراتيجية

تتمثل أهمية الحساسية الاستراتيجية في التنافس الحاد بين المنظمات، الامر الذي يخلق الإلحاح المستمر لمتابعة فرص النمو، اي فهم حقيقة مفادها ان الفرص ممكن ان تضيع. لذلك، فإن المنظمة التي تمتلك حساسية استراتيجية لن تكون قادرة على التكيف مع التغيير بسلاسة فحسب، وانما تتمكن من استثمار الفرص الاستراتيجية الناشئة وذلك بفضل الحساسية الاستراتيجية (Debellis et al, 2020:4).

وتسهم الحساسية الاستراتيجية في تعزيز قدرة المنظمة للبحث عن المعلومات القابلة للتطبيق، وفهم هذه المعلومات وتفسيرها وتحليلها، مما يساعد على معالجة التحديات التي تواجه المنظمة، باختصار تسهم الحساسية الاستراتيجية في الارتقاء بمستوى المعرفة في المنظمة (سحقي، 2021:54).

ثانياً: النجاح الاستراتيجي

1. مفهوم النجاح الاستراتيجي

يعد النجاح الاستراتيجي القدرة القيادية المميزة للمنظمة، والرغبة في المخاطرة وأخذ زمام المبادرة والمبادرة، والاستجابة السريعة للتطورات الجديدة، من خلال الشعور والحدس بشأن ما يريده المستفيدون، ومن ثم تبني نمط المنظمة الصانعة للفرص الاستراتيجية (Mahdi et al, 2020:179).

وقد 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).

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 المفاهيم للنجاح الاستراتيجي.

الجدول (1) مجموعة من التعريفات للنجاح الاستراتيجي على وفق ما قدمه بعض الباحثين

ت	الباحث والسنة	التعريف
1	Al-khrabsheh et al,2017:185	المطلب الأساسي للمنظمات الرائدة، وهو مجموعة من الأهداف الفرعية التي تستند إلى عدة محاور استراتيجية (التركيز على العملاء ورضاهم، والنمو والتعلم، والعمليات الداخلية، والمركز المالي).
2	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.
3	Chankoso,2019:95	ما تحققه المنظمة من خلال إيلاء الأهمية لمكانة السوق والجودة والتغيير الجديد والمسؤولية الاجتماعية والموارد البشرية والموارد المالية والموارد المادية وكفاءة التكلفة والربحية طويلة الأجل.
4	المختار، 2019:27	التزام المنظمة بإعداد استراتيجية عمل كفؤة وفاعلة بغية تحقيق أهدافها والتركيز على رأسمالها الفكري، والتوصل الى البقاء والتكيف والنمو.
5	حسن والشيخلي، 2020:4	صياغة رؤية استراتيجية موجزة وواضحة والالتزام بتبني ثقافة تحفيزية فاعلة بغية تحقيق أهداف المنظمة بشكل كفؤ وفعال وتجنب التقيد بالروتين، وإتاحة الجال ومنح الفرصة للموظفين المبدعين من أجل ضمان تحقيق الأهداف الفاعلة.
6	بقادر وعلاي، 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.
7	Orlov et al,2020:5	المستوى العام لقدرة المنظمة الاستراتيجية الضرورية لتحقيق نشاط التعادل.
8	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.
9	سلمان وآخرون، 2021:75	قدرة المنظمة على تنفيذ استراتيجياتها المحددة مسبقاً بغية انجاز الأهداف المنشودة، عبر امتلاك رؤية استراتيجية واضحة بشأن بيئة المنظمة ومستقبلها، وتبني ثقافة تنظيمية ومناخ تنظيمي إيجابيين، وبما يضمن النجاح على المستوى الاستراتيجي.

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المشار اليها في الجدول.

من خلال استعراض مضامين تعريفات النجاح الاستراتيجي يمكن تعريفه لأغراض البحث الحالي انه قدرة المنظمة على انجاز اهدافها ذات الامد البعيد، عبر التكيف مع المتغيرات البيئية، وتلبية احتياجاتها بشكل فاعل، فضلاً عن تحديد نقاط القوة والضعف، والعمل على تعزيز نقاط القوة، ومحاولة التعامل بفاعلية مع نقاط الضعف والحد منها.

2. اهمية النجاح الاستراتيجي

تتمثل اهمية النجاح الاستراتيجي في تمكين المنظمات من تعزيز كفاءتها التنظيمية وفعاليتها من خلال نهج منظم لإدارة أنشطتها، فضلاً عن انه يمثل معياراً مهماً لتحديد مدى نجاح المنظمة في قراراتها وخططها وإجراءاتها الاستراتيجية (Mahdi et al,2020:180).

وتتضح اهمية النجاح الاستراتيجي في مساعدة المنظمة على اجراء التحليلات والدراسات ذات الصلة بالتحليل البيئي، وبناء نظام لتحديد اولويات المنظمة وخياراتها من خلال اكتشاف عوامل النجاح الخاصة بها، وله دور في وضع الاهداف الاستراتيجية والاهداف الفرعية المرتبطة بها، ويعد النجاح الاستراتيجي معيار يعكس قدرة المنظمة على تأمين مواردها المادية وغير المادية بغية انتاج مخرجات لتلبية حاجات الزبائن (عطا وآخرون، 2020:165).

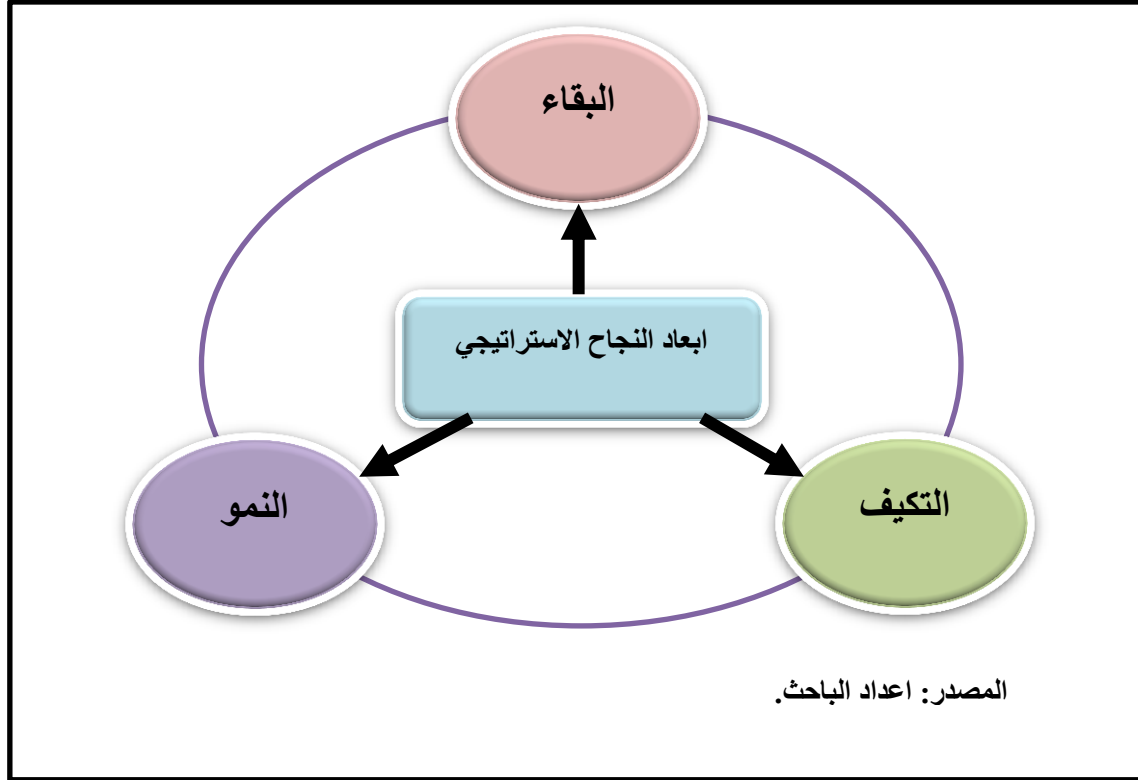
وتتجلى اهمية النجاح الاستراتيجي في اكتساب المعرفة، والابتكار والتعلم التنظيمي على مستوى المنظمة والافراد (Jabbar & Wali,2021:20). ويمنح النجاح الاستراتيجي المديرين وصناع القرار في المنظمات الثقة والنظرة الثاقبة، والتوجه نحو تبني استراتيجيات جديدة وارساء اسهاماتهم فيها (Paudel & Kumar,2021:118).

وتتمثل اهمية النجاح الاستراتيجي ايضاً في تحقيق مجموعة من المزايا للمنظمة على مدى فترات طويلة، وتعد هذه المزايا بوصفها الطريق الذي يوصل المنظمة الى تحقيق النجاح في اعمالها على المدى الزمني البعيد، ويعزز موقع المنظمة في السوق ويمنحها دعماً لتحقيق الكثير من النجاحات، فضلاً عن انه يمثل معياراً يحدد درجة نجاح المنظمة في خططها واعمالها وقراراتها الاستراتيجية (الكعبي، 2021:284).

3. 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



أ. البقاء

يعد البقاء (اي بقاء المنظمة واستمرار عملها في البيئة) اساس النجاح الاستراتيجي، اذ ينظر الى المنظمة بوصفها ناجحة أم لا من خلال بقائها في موقع المنافسة، في الوقت الحالي بسبب الظروف السائدة، ويعد البقاء الركيزة الاساسية التي تساعد المنظمة في البحث عن وضع يتناغم مع اجراء المزيد من عمليات التكيف مع البيئة المحيطة بها من اجل تحقيق النمو والاستقرار، ومن ثم التكيف على وفق اطار ذو تسلسل منطقي يبدأ بالبقاء وينتهي به، وهذا يمثل دالة على تفكير الادارة العليا بجانب المنافسة (Haleg, 2021:521).

ونقلاً عن (الخفاجي، 2004) اشار (عثمان، 2020:37) الى ان البقاء من الاهداف الضمنية للمنظمة والتي تستلزم استغلال الموارد والطاقات، وعندما يتجاهل المديرون بُعد البقاء فانهم يعرضون المنظمة للخطر، لذلك فهو اساس الهدف ودالة تعزيز هذا الهدف. ومن الجدير بالذكر ان بيئة الاعمال تنطوي على المزيد من التغيير، الامر الذي يحتم على المدير ان يكون فاعلاً بشأن توقع التغيير، وان يسهم المدير في إحداث التغيير داخل منظمته، وذلك لان البقاء يتوقف على الابداع ويعتمد على المبدعين الذين يؤمنون بالتغيير ويتبنونه في منظماتهم. مع الاشارة الى ان بقاء المنظمة يعتمد على بقاء عمليات المنظمة في حدود مستويات الكفاءة والفاعلية المنشودة، وهذا يتوافق مع شرط بقاء المنظمة وربطها مع التغيير، وهكذا فان قدرة المنظمة على التغيير تعد محدداً لبقائها او موتها في بيئة حركية مضطربة.

إن قدرة المنظمة على البقاء يعد افتراضاً ضمنياً على أن التنظيمات تبدأ وتنتهي على وفق الولادة والفناء، وهذا شبيه بالكائنات العضوية ومنها الإنسان، مع اختلاف الحديث عن التنظيمات (كونها لا تتلاشى بسهولة)، وإنها قادرة على البقاء وإن لم تكن ناجحة لأن الأمر يتوقف على مصالح عدد كبير من الأفراد بإلغائها، وبما يدفع جهات كثيرة للبحث عن أهداف جديدة (سواء كانت حقيقية أو وهمية) بغية تبرير استمرارها، مع مراعاتها لحقيقة أن بقاءها في الأمد الطويل يوجب عليها التعامل مع المستقبل في ضوء حاجات زبائنها واقتناص الفرص الجديدة، وتطوير كفاياتها لهيئة البنية التحتية لهذا المستقبل (صادق، 2020:686).

البقاء هو تجسيد لقدرة المنظمة الناجحة على فهم طبيعة المنافسة مع المنظمات الأخرى بطريقة مكافئة لفهم قدراتها وقدراتها. يرتبط بقاء المنظمة بقدرتها على تحقيق أهداف المجتمع، فضلاً عن الأهداف 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 محدداً 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

التكيف هو بمثابة المقياس الحقيقي لنجاح المنظمات استراتيجياً، ويتمثل التكيف بقدرة المنظمة على التوافق مع بيئتها سواء كانت البيئة الخارجية أو الداخلية، وتعد الثقافة والقيم التي تؤمن بها المنظمة محور هذا التكيف، ويرى بعض الكتاب والباحثين أن التكيف يجسد قدرة المنظمة على التنبؤ بالمشكلات الموجودة داخل المنظمة أو خارجها، والتي يمكن أن تواجهها في المستقبل، وإيجاد السبل للتعامل مع هذه المشكلات والحد من تأثيرها. فضلاً عن الاستجابة لأي تغيير في بيئتها الداخلية أو الخارجية. فالتكيف يتأطر بالمتغيرات البيئية، لاسيما البيئة الخارجية، ومن ثم السعي للتعامل مع تلك المتغيرات عند تحديد أهدافها (Haleg, 2021:521).

لا تعمل المنظمات بمعزل عن بيئتها، إذ أنها تحصل على مدخلاتها من هذه البيئة وتزودها بمخرجاتها، ويمكن أن تتطوي هذه البيئة على جوانب قد تشكل تهديداً لمصالح المنظمة أو تسبب مشكلات تعيق أعمالها، أو على العكس ممكن أن تتضمن البيئة فرصاً للمنظمة تسهم في تحقيق أهدافها إذا ما تم اقتناص هذه الفرص فتحقق التفوق على منافسيها، لذلك تعد دراسة هذه البيئة وتحليل معطياتها من الضرورات التي تؤدي إلى النجاح الاستراتيجي وتشكل أحد عناصره الفاعلة، والهدف من كل ذلك تكوين رؤية واضحة عن الموقف الاستراتيجي للمنظمة، وعن الجوانب المؤثرة في عملها على المدى القريب والبعيد، ومن ثم اختيار الاستراتيجية التي تضمن لها التكيف مع التغيرات البيئية (اللافي والخشمان، 2020:56).

يشار إلى التكيف على أنه ضرورة استجابة المنظمة للحفاظ على الميزة التنافسية، ويمكن وصف التكيف بأنه تغيير يؤثر على المنظمة وفقاً 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).

يتمثل سر النجاح الاستراتيجي للمنظمات في قدرتها على اعتماد النمط التكيفي لأنشطتها مع التغيرات البيئية، وتعد مقياساً لقدرة المنظمة على تحقيق أهدافها 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 إجراء التعديلات التي من شأنها تحقيق التناغم مع هذه التغيرات (Hlehel, 2022:79).

ت. النمو

عرف 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 زبائننها، الامر الذي يؤدي الى زيادة احتمال تحقيقها للنجاح الاستراتيجي (عباس وعبد الكريم، 2021:235).

على وفق بُعد النمو تسعى المنظمة الى تخصيص الموارد اللازمة، لدعم عمليات التوسع والنمو الخاصة بها، لضمان الحفاظ على حصتها السوقية وعدم التراجع مقارنة مع المنظمات المنافسة لها، بالشكل الذي يعزز قدرتها على تحقيق الأرباح المنشودة، لدعم المشاريع الاستثمارية الأخرى التي يمكن التي تنفذها في المستقبل (حسين، 2020:11).

يمثل النمو هدفاً من الأهداف التي تجعل المنظمة تعمل من أجل الحصول على موقع متقدم في قطاع الاعمال الذي تعمل فيه من خلال الزيادة في حجم العمليات والاستثمارات المستعملة وحجم الأرباح المتحققة لها جراء هذه الاستثمارات وبمعنى آخر أن يكون حجم المنظمة في المستقبل أفضل مما هو عليه حالياً. اذ ينبغي على المنظمات أن تنمو سريعاً. لمواكبة التغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة بها، وينبغي أن تعدل المنظمات نفسها ليس من وقت إلى آخر فقط ولكن طوال الوقت أيضاً وينبغي أن توازن المنظمات في الوقت الحاضر نفسها للإبداع والتغيير ليس فقط من أجل الازدهار ولكن أيضاً من اجل البقاء في عالم الاعمال المحتدم بالمنافسة الشديدة (Daft, 2001: 352).

ان المنظمة التي تسعى الى تحقيق النمو من خلال الكفاءة فقط، اي التوصل الى الحجم الصحيح والقدرة على تقليص الحجم، فضلاً عن تخفيض التكاليف، سيؤدي ذلك الى الحد من تحركها بالاتجاه الصحيح، لان هذا التوجه لا يتفق مع القدرة الابداعية التي ينبغي ان تمتلكها المنظمة، والتي تنشأ عادة من الزيادة الى الاحتياج، والذي يدفع بالمنظمة للبحث عن النمو المستقبلي، فالمر يتطلب قفزات غير متصلة في الرؤية والفهم اللذان يؤيدان الى توليد القيمة وهذا يتطلب قدرات ابداعية (بقادروعلالي، 2020:14).

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 والتطوير العملية الداخلية لقدراتها ، حيث أن اكتساب القدرات يجلب منافع للمنظمة ، أو التطوير يجلب التكاليف (Hlehel, 2022:79).

المبحث الثالث: الجانب العملي

يتضمن هذا المبحث ثلاث فقرات، تتناول الفقرة الاولى عرض نتائج الخصائص الشخصية لأفراد العينة، وتختص الفقرة الثانية بعرض وتفسير نتائج استجابات افراد العينة، فيما تحتوي الفقرة الثالثة على اختبار فرضيتي البحث، وكالاتي:

اولاً: عرض وتحليل نتائج الخصائص الشخصية لأفراد العينة

تبين معطيات الجدول (2) الخصائص الشخصية لعينة البحث، وهي (الجنس)، (الفئة العمرية)، (المنصب الوظيفي)، (المؤهل العلمي)، (اللقب العلمي)، (عدد سنوات الخدمة).

الجدول (2) 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 الاعمار المتوسطة، وذلك لما يمتلكه المستجيبين ضمن هذه الفئات من خبرة في مجال الاختصاص، فضلاً عن النضج الفكري والاتزان العاطفي، الامر 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 أفراد عينة البحث البالغ عددهم (180)، يليها منصب رئيس قسم بعدد (67) فرد أي بنسبة (37%)، ثم منصب معاون عميد بعدد (16) فرد 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 أفراد 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 أفراد 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 أصحاب مستوى علمي وإكاديمي ممتاز، فقد اتضح التقارب المعقول بين لقب مدرس ولقب أستاذ 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 أولوية في التسلسل، إذ بلغت (67) فرداً أي بنسبة (37%)، من مجموع عينة الدراسة والبالغ عددها (180) فرداً، وتلتها سنوات الخدمة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات بعدد (43) فرداً أي بنسبة (24%)، وتلتها عدد سنوات الخدمة من سنة واحدة إلى أقل من 5 سنوات بعدد (33) أي بنسبة (18%)، وتلتها عدد سنوات الخدمة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة بعدد (19) فرداً أي بنسبة (11%)، وتنعكس هذه النتائج بمجموعها اعتماد الكليات عينة البحث مبدأ الممازجة بين الخبرة والشباب في إيلاء المناصب إلى منتسبيها من التدريسيين، وهذا يدل على أن عينة الدراسة تتمتع بخبرة كبيرة، مدعمة بالدماء الشابة، الأمر الذي يعطينا نتائج تحاكي الواقع بالنسبة إلى الأجوبة على فقرات الاستبانة.

ثانياً: عرض وتحليل نتائج استجابات أفراد 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 اتجاه 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 الحساسية الاستراتيجية

يوضح الجدول رقم (3) إجابات مجتمع العينة على العبارات المتعلقة بالحساسية الاستراتيجية في الكليات الأهلية في عينة البحث، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (4.04 الى 4.29) بمتوسط كلي مقداره (4.19) على مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير الى المستوى الممتاز للحساسية الاستراتيجية بالنسبة الى الجامعات والكليات الأهلية في بغداد.

وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة الرابعة (تمتاز عمادة الكلية بالسرعة في الكشف عن التغيرات الحاصلة في تحركات الكليات المنافسة لضمان استمرار التفوق) بمتوسط حسابي بلغ (4.29) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام والبالغ (4.19) بانحراف معياري (0.849)، بينما حصلت الفقرة الأولى (تعمل عمادة الكلية على تشخيص الفرص والتهديدات بطريقة علمية) على المرتبة الأخيرة بالنسبة لبعدها الحسابية الاستراتيجية بمتوسط حسابي بلغ (4.04) وهو أدنى من المتوسط العام والبالغ (4.19) وبانحراف معياري يبلغ (0.844)، وبين الجدول انخفاض مستوى التشنت في استجابات أفراد العينة حول الحساسية الاستراتيجية والذي بدوره يعكس مدى التقارب في وجهات نظر المستجيبين على الحساسية الاستراتيجية، وبشكل عام تشير النتائج الى المستوى الممتاز لاستجابات أفراد العينة بشأن توافر الحساسية الاستراتيجية في الكليات محل الدراسة.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم التكرارات لمتغير الحساسية الاستراتيجية في الكليات المبحوثة

ت	الفقرات	التكرار والنسبة	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
1	تعمل عمادة الكلية على تشخيص الفرص والتهديدات بطريقة علمية.	التكرار	57	84	30	8	1	0.844	4.04	6
		%	31	47	17	4	1			
2	تمتاز عمادة الكلية بالسرعة في الكشف عن التغيرات الحاصلة في تفضيلات الطلبة.	التكرار	63	93	20	3	1	0.738	4.19	4
		%	35	52	10	2	1			
3	تمتلك عمادة الكلية مرونة عالية بشأن خلق خيارات جديدة تضمن لها النجاح الاستراتيجي.	التكرار	81	73	21	4	1	0.797	4.27	2
		%	45	40	12	2	1			
4	تمتاز عمادة الكلية بالسرعة في الكشف عن التغيرات الحاصلة في تحركات الكليات المنافسة لضمان استمرار التفوق.	التكرار	88	64	22	4	2	0.849	4.29	1
		%	49	36	12	2	1			
5	تعمل عمادة الكلية على تعديل انشطتها على وفق التغيرات البيئية بشكل مستمر لضمان التكيف.	التكرار	70	73	32	5	-	0.811	4.16	5
		%	39	41	17	3	-			
6	تسهل التغيرات في أنشطة الكلية بالحفاظ على الموقف التنافسي.	التكرار	67	84	24	4	-	0.760	4.21	3
		%	37	47	14	2	-			
	الاجمالي								4.19	

المصدر: اعداد الباحث.

2. عرض وتحليل نتائج النجاح الاستراتيجي

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

أ. البقاء

يوضح الجدول (4) إجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بالبقاء في الكليات المبحوثة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (4.06 الى 4.24) بمتوسط كلي مقداره (4.19) على مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير الى المستوى الجيد لبعدها البقاء بالنسبة الى الكليات المبحوثة، إذ جاءت في المرتبة الأولى الفقرة التاسعة والعشرون (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) وبانحراف 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) وبانحراف معياري بلغ (0.734)، ويبين الجدول ايضاً مستوى التششت المنخفض في استجابات 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 (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم التكرارات لمتغير البقاء في الكليات المبحوثة

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

المصدر: اعداد الباحث

ب. التكيف

يوضح الجدول (5) إجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بالتكيف في الكليات المبحوثة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (3.82 الى 4.17) بمتوسط كلي مقداره (4.02) على مقياس ليكارت الخماسي والذي يشير الى المستوى الجيد لبعد 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) وبانحراف 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) وبانحراف معياري بلغ (0.892)، ويبين الجدول ايضاً مستوى التششت المنخفض في استجابات مجتمع الدراسة حول البقاء في الكليات الاهلية المبحوثة، وبشكل عام نلاحظ أن المستوى الجيد لبعد التكيف من وجهة نظر العاملين في الكليات الأهلية محل الدراسة.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم التكرارات لمتغير التكيف في الكليات المبحوثة

ت	الفقرات	التكرار والنسبة	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
1	تهتم الكلية باستمرار للدرغبات المتغيرة للطلبة.	التكرار	56	81	32	8	3	0.906	3.99	5
		%	31	45	18	4	2			
2	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			
3	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	-			
4	تبحث عمادة الكلية باستمرار عن الفرص الاستراتيجية الجديدة.	التكرار	72	74	29	3	2	0.838	4.17	1
		%	40	41	16	2	1			
5	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			
6	تمتلك عمادة الكلية القدرة على التنبؤ بالمشكلات الداخلية.	التكرار	59	77	33	11	-	0.871	4.02	4
		%	33	43	18	6	-			
الاجمالي										

ج. النمو

يوضح الجدول (6) إجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بالنمو في الكليات المبحوثة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (4.06 الى 4.29) بمتوسط كلي مقداره (4.1) على مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير الى المستوى الجيد لبعده 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) بانحراف معياري (0.728)، بينما حصلت الفقرة السابعة والثلاثون والتي مفادها (تطور عمادة الكلية اعمالها الحالية بغية خلق اعمال ابداعية) على المرتبة السادسة والأخيرة بالنسبة لبعده النمو بمتوسط حسابي بلغ (4.06) وهو أدنى من المتوسط العام والبالغ (4.1) وبانحراف معياري يبلغ (0.874)، وبين الجدول انخفاض مستوى التشبث في استجابات أفراد العينة حول النمو والذي بدوره يعكس مدى التقارب في وجهات نظر المستجيبين على فقرات الاستبانة بالنسبة للكليات الأهلية مجال عينة البحث.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم التكرارات لمتغير النمو في الجامعات والكليات المبحوثة

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

ثالثاً: 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

يتم في هذه الفقرة اختبار الفرضية الرئيسة الأولى والتي مفادها توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين الحساسية الاستراتيجية والنجاح الاستراتيجي.

الجدول (7) علاقة الارتباط بين الحساسية الاستراتيجية والنجاح الاستراتيجي

المتغير	الحساسية الاستراتيجية	النجاح الاستراتيجي
الارتباط	1	.640**
المعنوية		0.000
العينة	180	180
الارتباط	.640**	1
المعنوية	0.000	
العينة	180	180

المصدر: اعداد الباحث.

توضح بيانات الجدول (7) أن قيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين الحساسية الاستراتيجية والنجاح الاستراتيجي بلغت (0.640^{**}) وبدلالة إحصائية (0.000) وهي أصغر من (0.01).

وتعكس هذه النتيجة وجود علاقة طردية ذات دلالة معنوية بين متغير الحساسية الاستراتيجية مع النجاح الاستراتيجي، الأمر الذي يعني قبول الفرضية الرئيسة الأولى التي تشير إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين متغير الحساسية الاستراتيجية مع النجاح الاستراتيجي.

2. اختبار الفرضية الرئيسة الثانية

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

الجدول (8) تأثير الحساسية الاستراتيجية في النجاح الاستراتيجي على المستوى الكلي

النجاح الاستراتيجي						الحساسية الاستراتيجية
الأثر	معامل التحديد R^2	معامل بيتا β	قيمة F المحسوبة	المعنوية	الدلالة	
0.640	0.410	0.602	123.6	0.000	يوجد تأثير	

المصدر: اعداد الباحث.

تعكس معطيات الجدول (8) علاقة تأثير لمتغير الحساسية الاستراتيجية في النجاح الاستراتيجي، إذ بلغت قيمة التأثير (0.640) بقيمة معامل تحديد (0.410) والذي يدل على أن متغير (الحساسية الاستراتيجية) يفسر (41%) من التباين الحاصل في النجاح الاستراتيجي وأن (59%) هو تباين ناتج عن دخول عوامل أخرى في نموذج الانحدار، كما ونلاحظ أن قيمة (F) بلغت (123.6) عند مستوى معنوية بلغ (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يعني وجود تأثير معنوي للحساسية الاستراتيجية في النجاح الاستراتيجي في الكليات الأهلية عينة البحث، ومن خلال الجدول ذاته يمكن ملاحظة أن قيمة ($\beta = 0.602$) والتي تعني أن تغير مقداره وحدة واحدة في الحساسية الاستراتيجية سوف يؤدي إلى تغير مقداره (60.2%) في النجاح الاستراتيجي.

وعليه تقدم هذه النتائج دعماً كافياً لقبول الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على: (توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية لمتغير الحساسية الاستراتيجية في النجاح الاستراتيجي).

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. وجود علاقة ارتباط عالية بين الحساسية الاستراتيجية التي تمارس في الكليات الاهلية وبين تحقيق النجاح الاستراتيجي، الامر الذي يعني ان اي ارتفاع في مستوى تجسيد الحساسية ينعكس ايجاباً على مستوى النجاح الاستراتيجي، وهذا يعني تأثير الحساسية في النجاح الاستراتيجي.
2. اتضح وجود مستوى عالي من الحساسية الاستراتيجية في الكليات عينة البحث من وجهة نظر المبحوثين، الامر الذي يعكس تمتع ادارات الكليات والجامعات الاهلية بالسرعة في الكشف عن التغيرات ذات الصلة بتحركات المنافسين بغية تحقيق البقاء والاستمرار في قطاع التعليم الاهلي، ويمكن ان يعزى ذلك الى المنافسة الشديدة بين المنظمات التعليمية الاهلية وسعيها لضمان حصة سوقية عالية.
3. على الرغم من امتلاك الكليات الاهلية عينة البحث امكانية تشخيص الفرص والتحديات، الا انها لا تتبع الاسلوب العلمي المعروف في هذه المهمة.
4. انخفاض في مستوى تعديل أنشطة الكليات الاهلية عينة البحث على وفق التغيرات البيئية بشكل مستمر من اجل ضمان التكيف.
5. عدم ارتقاء مستوى المسح البيئي الذي تقوم به ادارات الكليات الاهلية عينة البحث بغية معرفة الطلبات الجديدة بشكل دوري، فضلاً عن تشخيص الرغبات المتغيرة للطلبة.

ثانياً: التوصيات

1. ينبغي ان تدرك قيادات الجامعات والكليات الاهلية علاقة الارتباط بين الحساسية الاستراتيجية والنجاح الاستراتيجي، وان تعمل على تعزيز هذه العلاقة من خلال عدّ مفهومي الحساسية الاستراتيجية والنجاح الاستراتيجي جزءاً من فلسفة عملها، وان تأخذ بعين الاعتبار اهميتهما القصوى في المحافظة على المنافسة في قطاع التعليم الاهلي.
2. ضرورة اعتماد الجامعات والكليات الاهلية آليات عمل فاعلة تستند الى الاسلوب العلمي تساعد في تشخيص الفرص والتحديات البيئية، كما هو الحال مثلاً في بناء فرق عمل متخصصة تتمثل مهمتها في عملية استشعار المعطيات البيئية.
3. وجوب اعتماد الجامعات والكليات الاهلية الهياكل المرنة بغية ان تتمكن من التكيف مع التغيرات البيئية، ويمكن الاستعانة بالكليات الحكومية ومكاتبها الاستشارية في سبيل تحقيق ذلك.
4. تفعيل عمليات المسح البيئي باعتماد التحليل الاستراتيجي من خلال تشكيل لجان عالية المستوى تتبنى تنفيذ هذا الامر.
5. الحفاظ على مستوى توجه الجامعات والكليات المبحوثة نحو البقاء بوصفه هدفاً اساسياً لها، وذلك من خلال تشجيع التوجهات الابداعية والابتكارية في العمل، ويمكن ان تحدد المنظمة مكافآت مجزية للمبدعين فيها من اجل تعزيز هدف البقاء بوصفه احد الركائز الاساسية للنجاح الاستراتيجي للكلية او الجامعة.

المصادر:

أولاً: المصادر العربية:

1. بقادر، فتحية وعلائي، زينب (2020)، أثر مقومات القيادة التحولية على النجاح الاستراتيجي للمنظمة: دراسة ميدانية بمؤسسة ايكومس ادرار، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد دراية ادرار، الجزائر.
2. 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.
3. حسين، وليد حسين (2020)، الكفاءة الذاتية للموارد البشرية ودورها في النجاح الاستراتيجي لمنظمات الأعمال: دراسة استطلاعية في مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار)، مجلة المنصور، العدد (34)، ص ص 1-23.
4. 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.
5. 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.
6. صادق، زانا مجيد (2020)، دور التوافق الاستراتيجي لاستراتيجيات الاعمال على وفق أنموذج (Miles & Snow) في النجاح الاستراتيجي: دراسة تحليلية لآراء 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.
7. الضابط، محمود محمد (2022)، دور الرشاقة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية بالتطبيق على المنظمات غير الربحية بالسعودية، المجلة العربية للإدارة، المجلد (42)، العدد (2)، ص ص 17-32.
8. عباس، سامي احمد وعبد الكريم، عمر زهير (2021)، استراتيجية تمكين الموارد البشرية وتأثيرها في تحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة تطبيقية لعينة من المصارف الأهلية في بغداد، مجلة دنائير، العدد (26)، ص ص 216-253.
9. عثمان، خديجة غالب (2020)، أثر ممارسة القيادة الخادمة في تحقيق النجاح الاستراتيجي بالجامعات الفلسطينية : دراسة حالة جامعة الاقصى، رسالة ماجستير في القيادة والادارة (غير منشورة)، كلية الادارة والتمويل، جامعة الاقصى.
10. عطا، خالدية مصطفى وعباس، سامي احمد وبريسم، مها عارف (2020)، رأس المال الاجتماعي وأثره في تحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة تطبيقية في مصرف الرشيد-بغداد، مجلة كلية التراث الجامعة، ص ص 158-178.
11. الكعبي، ميثم حميد (2021)، دور الصحة التنظيمية واثرها في تحقيق النجاح الاستراتيجي: بحث استطلاعي لعينة من الموارد البشرية في الجامعات العراقية (جامعة النهرين أنموذجاً)، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، العدد (74)، ص ص 275-291.
12. اللافي، خالد خلف والخشمان، ايسر محمد (2020)، تطبيق نظم عمل الاداء العالي واثرها في تحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة ميدانية في الجامعات الاردنية الخاصة، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، المجلد (28)، العدد (1)، ص ص 48-79.
13. المختار، جمال عبد الله مخلف (2019)، دور رأس المال الفكري في تحقيق النجاح الاستراتيجي دراسة استطلاعية لآراء 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. ياسين، مثنى سعد ودانوك، احمد عبد الله (2018)، دور صناعات المعرفة في تعزيز مؤشرات النجاح الاستراتيجي من خلال المرونة الاستراتيجية: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الادارية في فرع شركة أسيا سيل للاتصالات بمحافظة كركوك، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد (1)، العدد (41)، ص ص 210-241.

ثانياً: المصادر الاجنبية:

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. 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.
3. Al-khrabsheh, A. A., Mahdi, O. R. & Muttar, A.(2017), Health Service Quality and Its Impact on Strategic Success: A Field Study on the Private Hospitals of Jordan, International Journal of Business and Management; Vol. 12, No. 10, PP. 185-193.

4. Alsharah, A. M. T.(2020), Impact of Strategic Agility Determinants and Dimensions on Institutional Performance Excellence in Government Institutions in the Hashemite Kingdom of Jordan, International Journal of Business Administration, Vol.11, No.5, PP. 29-43.
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. Daft, R. L., (2001), "Organization: Theory & Design", 7thed. South – Western college publishing. Ohio.
7. 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
8. Debellis, F., De Massisa, A. , Petruzzellic ,A. M., Frattinid ,F. & Del Giudice, M.(2020), Strategic agility and international joint ventures: The willingnessability paradox of family firms, Journal of International Management, <https://doi.org/10.1016/j.intman.2020.100739>.
9. Haleg, R. A.(2021), The Role of Electronic Management in Achieving Strategic Success: a Field Study at the Directorate of Education in Baghdad, Economics & Administration review, Vol. 129, PP. 513-527.
10. Haleg, R. A.(2021), The Role of Electronic Management in Achieving Strategic Success: a Field Study at the Directorate of Education in Baghdad, Economics & Administration review, Vol. 129, PP. 513-527.
11. 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.
12. Jabbar, B. F. & Wali, A. I.(2021), The role of organizational learning in achieving strategic success: An analytical study of the opinions of a sample of college boards of a number of private universities in the city of Erbil, International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM), Vol.5, Issue.1, pp. 17-34.
13. 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.
14. 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.
15. 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.
16. Paudel, S. & Kumar, V.(2021), Strategic Success Factors of Information Technology Outsourcing in Emerging Markets, Nepal Journal of Multidisciplinary Research (NJMR), Vol. 4, No. 1,, PP. 107-120.
17. 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.