Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, (30/9/2022); Vol. 18, No. 59, Part (1): 397-416
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.18.59.1.23

Tikrit Journal of Administrative And Economics Sciences
مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية
ISSN: 1813-1719 (Print)

The role of the blue ocean strategy in organizational sustainability: exploratory research for the opinions of employees In the Asia Cell Mobile Communications Company in Iraq / Anbar Governorate

Researcher: Donia Farouk Hussein
College of Administration and Economics
University of Fallujah
Dunya35836@gmail.com

Researcher: Sukina Omar Shaker
College of Administration and Economics
University of Fallujah
Sukana.o.sh2001@gmail.com

Abstract

The research aims to know the two relationships and influence between the blue ocean strategy and organizational sustainability in the Asiacell mobile communications company in Anbar Governorate, as the research problem crystallized in answering the following main question: The study consisted of all employees of the company, which numbered (100), and the sample was intentional, amounting to (29) employees. The two researchers used the descriptive analytical approach, as well as the questionnaire as a tool for the study, and they resorted to using the statistical program (SPSS) to extract the results of the correlation and influence between the research variables. In its industry market and away from competitors.

Keywords: Blue ocean strategy, organizational sustainability, Asiacell Company/Anbar

العلاقة التلازمية بين استراتيجية المحيط الازرق والديمومة التنظيمية/بحث استطلاعي لآراء العاملين في شركة اسيا سيل للاتصالات المتنقلة في العراق/محافظة الانبار

الباحثة: دنيا فاروق حسين
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الفلوجة

الباحثة: سكينة عمر شاكر
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الفلوجة

المستخلص

يهدف البحث إلى معرفة علاقتي الارتباط والتأثير بين استراتيجية المحيط الأزرق والديمومة التنظيمية في شركة آسيا سيل للاتصالات المتنقلة في محافظة الأنبار، إذ تبلورت مشكلة البحث في الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي: ما العلاقة بين استراتيجية المحيط الازرق والديمومة التنظيمية في شركة آسيا سيل المبحوثة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الشركة والبالغ عددهم (١٠٠) وكانت العينة قصدية بواقع (٢٩) موظفا. وقد استخدم الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي كما استخدمتا الاستبيان كأداة للدراسة، ولجأتا إلى استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS25) لاستخراج نتائج الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، وأشارت نتائج

jaes@tu.edu.iq | تاريخ القبول: 2022/8/7 | تاريخ الاستلام: 2022/7/24

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, (30/9/2022); Vol. 18, No. 59, Part (1): 397-416
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.18.59.1.23

البحث إلى وجود علاقتي ارتباط وتأثير معنويتين بما يشير إلى أن زيادة ممارسات الشركة لاستراتيجية المحيط الازرق يسهم في بقائها في سوق صناعتها وبعيدا عن المنافسين.

الكلمات المفتاحية: استراتيجية المحيط الازرق، الديمومة التنظيمية، شركة آسيا سيل/محافظة الانبار

المقدمة

تعد استراتيجية المحيط الأزرق من الاستراتيجيات التي حازت على اهتمام الكثير من الكتاب والباحثين على مستوى الشركات كافة إذ جاءت فلسفتها كاستراتيجية تنافسيه وذلك من خلال البحث عن محيطات زرقاء جديده بعيده عن المنافسة كما هو الساند في الأعمال اليوم إذ إن الشركات الرائدة المستقبلية لا تتفوق من خلال صراعها مع المنافسين، وإنما عبر ايجاد محيطات زرقاء في مجالات الأسواق خاليه من التنافس، فضلا عن جاهزيتها للنمو وتعرف مثل هذه التحركات الاستراتيجية "بالابتكار القيمي" فاذا ما أرادت شركه احداث نقله جذريه في النسيج الاستراتيجي الخاص بها فعليها أن تتحول بمنحنى القيمة من العناصر التي يركز عليها المنافسين إلى العناصر البديلة التي لا يعرفوها لكي تتمكن شركات من تحقيق أولا قيمه مبتكرة وثانيا تكلفه قليله.

وتعد الديمومة التنظيمية وبقاء الشركات في أسواق صناعتها هو أساس النجاح والتفوق إلا أن ذلك لا يتحقق مالم تتبع الشركات استراتيجيات متنوعة منها استراتيجية المحيط الأزرق التي تتمثل بأربعة مفاهيم أو أبعاد أساسية (الزيادة والتقليص والابتكار والاستبعاد) الخاصة بأنشطة الشركة مقارنة بالمنافسين من أجل خلق اسواق زرقاء لمنتجات مبتكرة لا يستطيع المنافسون تقليدها، وهي بمثابه خيار أمام الشركات لتذهب بعيدا عن المنافسة الدموية عبر تكوين مساحة من سوق لا منازع لها بحيث تصبح المنافسة أمر غير مطروح لهذا يحاول هذا البحث أن يقدم دلاله العمل وفق هذه الاستراتيجية من أجل تحقيق الديمومة التنظيمية.

لغرض تحقيق هدف البحث تم تقسيمه إلى أربعة مباحث، خصص الأول لمنهجية البحث والدراسات السابقة، وتناول الثاني الجانب النظري لمتغيرات البحث، وانفرد المبحث الثالث بالجانب الميداني، واختتم البحث بالمبحث الرابع بالاستنتاجات والتوصيات.

المحور الأول: منهجية البحث

أولاً. مشكله البحث: تتنافس الكثير من الشركات في أسواق صناعاتها من أجل البقاء والاستمرار فالكثير من الشركات خرجت من تلك الأسواق وهي شركات كبيره مثل شركة (Nokia)، فنجاح الشركات اليوم لا يقاس فقط على مدى تحقيقها للأرباح بقدر ما يقاس على مدى بقائها واستمرارها في سوق صناعتها أطول فترة ممكنة، لذلك بات من الواجب على الشركات ان تتبع استراتيجيات تمكنها من البقاء والاستمرار ومن هذه الاستراتيجيات استراتيجية المحيط الأزرق التي تكمن فلسفتها في التخلص من المنافسة من خلال ابتكار محيط أزرق (سوق خاص بها) لمنتجات تتسم بالابتكار والجودة لا يستطيع المنافسون تقليده ومن هنا جاءت فكرة البحث، ومن خلال ما تقدم يمكن صياغة مشكلة البحث بالسؤال الرئيسي الآتي (هل توجد علاقة بين استراتيجية المحيط الازرق والديمومة التنظيمية في شركة اسيا سيل المبحوثه) ومن هذا السؤال تتفرع الأسئلة الفرعية التالية؟

١. هل يمتلك أفراد الشركة المبحوثة تصورا كافيا باستراتيجية المحيط الازرق؟

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, (30/9/2022); Vol. 18, No. 59, Part (1): 397-416
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.18.59.1.23

٢. هل يمتلك أفراد الشركة المبحوثة تصورا كافيا حول الديمومة التنظيمية؟
٣. ما هي طبيعة علاقة الارتباط بين استراتيجية المحيط الأزرق والديمومة التنظيمية؟
٤. ما هي طبيعة علاقة تأثير استراتيجية المحيط الأزرق في الديمومة التنظيمية؟

ثانياً. أهمية البحث: يمكن تلخيص اهمية البحث من خلال ما يأتي:

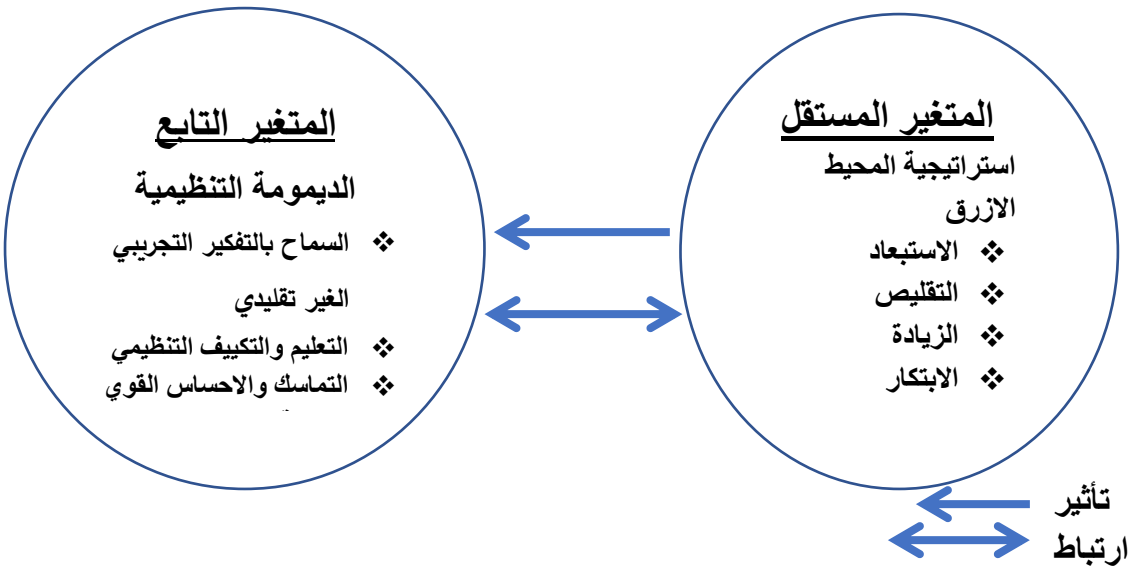
١. الاهمية النظرية: تكمن الأهمية النظرية للبحث الحالي من خلال: تقديم الاسهام النظري لمتغيرات الدراسة الحالية عن طريق استعراض خلاصة لأفكار البعض من المفكرين والباحثين في مجال (استراتيجية المحيط الازرق والديمومة التنظيمية وابعادهما) بصورة مجتمعة.
٢. الأهمية الميدانية: تكمن الاهمية الميدانية للبحث الحالي من خلال:

أ. اثارة اهتمام إدارة الشركة المبحوثة أزاء تبني ابعاد استراتيجية المحيط الأزرق لتحقيق قيمة تسويقية لها منفردة وبعيدة عن سوق المنافسة.
ب. يكتسب البحث أهميته من أن استراتيجية المحيط الأزرق تعد توجها حديثا يحقق للشركات بقاءها واستمرارها في الأسواق.
ج. طرح مقترحات عملية للشركة المبحوثة تسهم في زيادة تبنيها لاستراتيجية المحيط الأزرق وبما يسهم في بقائها وديمومة تقديم خدماتها.

ثالثاً. أهداف البحث:

١. معرفه مدى امتلاك الشركة المبحوثة المعرفة باستراتيجية المحيط الأزرق والديمومة التنظيمية
٢. معرفة تأثير استراتيجية المحيط الأزرق في الديمومة التنظيمية.
٣. معرفة نوع علاقة الارتباط بين استراتيجية المحيط الأزرق والديمومة التنظيمية.

رابعاً. مخطط البحث الفرضي:



الشكل رقم (١): مخطط البحث الفرضي

خامساً. فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسة الاولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين استراتيجية المحيط الأزرق والديمومة التنظيمية في الشركة المبحوثة، وتنبثق منها الفرضية الفرعية الآتية:

❖ توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد استراتيجية المحيط الأزرق والديمومة التنظيمية

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, (30/9/2022); Vol. 18, No. 59, Part (1): 397-416
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.18.59.1.23

الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد تأثير معنوي لاستراتيجية المحيط الأزرق في الديمومة التنظيمية في الشركة المبحوثة، وتنبثق منها الفرضية الفرعية الآتية:

- يوجد تأثير معنوي لأبعاد استراتيجية المحيط الأزرق في الديمومة التنظيمية

سادسا. الأساليب الإحصائية: لغرض تحليل البيانات تم الاستعانة بمقياس (SPSS) واستخدمنا الأساليب التالية:

١. الوسط الحسابي والانحراف المعياري: من أجل معرفة مدى تشتت القيم عن وسطها الحسابي.
٢. معامل الارتباط (سبيرمان): لقياس قوه العلاقة بين المتغيرات كافة.
٣. تحليل الانحدار البسيط: لتوضيح التأثيرات بين متغيرين أحدهما تابع والآخر مستقل.

سابعاً. أدوات البحث: تم الاعتماد في عملية جمع البيانات على الأدوات الآتية:

١. **أدوات الجانب النظري:** في سبيل إغناء الجانب النظري تم الاعتماد على إسهامات الكتاب والباحثين التي تم جمعها من المصادر المتمثلة بالمراجع العلمية من الكتب والمجلات والأطاريح والبحوث والدراسات العلمية وباللغتين العربية والأجنبية، وهي ذات صلة بموضوع البحث.
٢. **أدوات الجانب الميداني:** تم الاعتماد في تغطية الجانب الميداني للبحث على عدد من الوسائل الضرورية في جمع البيانات والاستبعاد الخاصة بهذا الجانب وهي: -

أ. **الاستبانة:** تعد الاستبانة المصدر الرئيس للحصول على البيانات والاستبعاد المطلوبة وقد صممت لتغطي جميع متغيرات البحث، وقد روعي في صياغتها البساطة والوضوح، وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي (Likert) الذي تتراوح قيمته بين الرتبة (٥) اتفق تماماً والرتبة (١) لا اتفق تماماً، أي إنه خماسي الدرجات والذي يعد أكثر الاساليب استخداماً في العلوم الادارية، وبموجب هذا المقياس فأن هناك خمس فئات تنتمي لها المتوسطات الحسابية هي:

(١-١,٨ ضعيف جدًا: ١,٨-٢,٦ ضعيف: ٢,٦-٣,٤ متوسط: ٣,٤-٤,٢عالي: ٤,٢- ٥ عالي جداً)

وتضمنت المحاور الآتية:

١. **المحور الأول:** تضمن معلومات عامة بالمستجيبين على فقرات الاستبانة، وقد اشتملت على الآتي (الجنس، العمر، التحصيل الدراسي، مدة الخدمة في الشركة).
٢. **المحور الثاني:** وتضمن الآتي:

- **استراتيجية المحيط الأزرق:** بأبعادها المتمثلة (الاستبعاد، التقليص، الزيادة، الابتكار) وقد تم وضع (٤) فقرات لكل بُعد أي بمجموع (١٦) فقرة، واعتمدت الباحثتان مقياس (سلمان ٢٠٢١) مع اجراء بعض التغييرات عليها.
- **الديمومة التنظيمية:** وقد تم قياسها من خلال (١٠) أسئلة حيث اعتمد الباحث فقرات المصدر (جاسم٢٠٢١) مع اجراء بعض التغييرات عليها، والجدول رقم (١) يوضح هذه المحاور.

الجدول (١): تركيبة الاستبانة على وفق المتغيرات الرئيسة والفرعية للبحث وعدد فقراتها

المحاور	المتغيرات الرئيسة	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	المصادر المعتمدة للمقياس
المحور الأول	الاستبعاد التعريفية	الجنس، العمر، التحصيل الدراسي، الاختصاص، مدة الخدمة في الوظيفة الحالية		إعداد الباحثتان
	المجموع			

المحاور	المتغيرات الرئيسة	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	المصادر المعتمدة للمقياس
المحور الثاني	استراتيجية المحيط الازرق	الاستبعاد	٤	(سلمان، ٢٠٢١)
		التقليص	٤	
		الزيادة	٤	
		الابتكار	٤	
	المجموع		١٦	
	الديمومة التنظيمية		١٠	(جاسم، ٢٠٢١)
	المجموع		١٠	
المجموع الكلي لفقرات الاستبانة			٢٦	

المصدر: إعداد الباحثتان.

ثامناً. منهج البحث: اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي منهجاً رئيسياً له وذلك لملائمته في وصف وتحليل أبعاد البحث.

تاسعاً. مجتمع البحث وعينته: تمثل مجتمع البحث بشركة آسيا سيل للاتصالات المتنقلة في العراق ضمن حدود محافظة الأنبار وكان اجمالي مجتمع البحث ضمن فروع الشركة (١٠٠) موظف، وكانت عينة البحث قصدية مقدارها (٢٩) فردا وقد تضمنت المستويات الادارية كافة بفروع الشركة البالغة (٢٣) فرعا.

عاشراً. صدق وثبات الاستبانة: لغرض أن تستوف الاستبانة الشروط العلمية المعتمدة فلابد من إخضاعها لشروط البحث العلمي، وعليه فقد روعيت هذه الشروط على وفق الفقرات الآتية:

أ. **الصدق الظاهري:** بموجبه يجري التحقق من وضوح فقرات المقياس، وذلك من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء بلغ عددهم (٦) خبيرا، وعدّت الاستبانة صادقة إذ حظيت بقبول (٥) خبيرا أي نسبة (٨٣%). واستناداً إلى آراء الخبراء يتحقق الصدق الظاهري للمقياس، وأصبح عدد فقراتها٠ بصورتها النهائية (٢٢) فقرة.

ب. **اختبار الثبات:** وتعني الحصول على النتائج ذاتها فيما لو أعيد تطبيق مقياس معيّن على العينة نفسها مرة أخرى بفارق زمني، وطريقة إعادة الاختبار هي واحدة من الطرائق الشائعة في اختبار الثبات، إلا أنّها طريقة غير اقتصادية فهي مكلّفة في الوقت، كما قد لا نجد الأفراد أنفسهم الذين جرى استجوابهم في الاختبار السابق لغرض إعادة تطبيق الاختبار عليهم، لذا تستعمل طريقة التجزئة النصفية (Split-half)، وتتلخّص هذه الطريقة بإيجاد معامل الارتباط بين درجات الفقرات الفردية في الاستبانة ودرجات الفقرات الزوجية، ويجري تصحيح معامل الارتباط هذا بمعادلة (Sperman-Brown)، فإذا كان معامل الثبات (٠,٦٧) على وفق معادلة (Sperman-Brown) فإنّه يعد كافياً للبحوث أن تعتمد الاستبانة أداة لها، وبهذا فإن معامل الثبات المحسوب بلغ (٠,٧٨) يعني إن استبانة البحث بمقاييسها المختلفة ذات ثبات عالٍ، مما يمكن استعمالها في أوقات مختلفة للإفراد أنفسهم وتعطي النتائج ذاتها.

حادي عشر: حدود البحث

أ. الحدود المكانية: اقتصر اجراء وتضييق هذا البحث على شركة آسيا سيل ضمن محافظه الأنبار.

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, (30/9/2022); Vol. 18, No. 59, Part (1): 397-416
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.18.59.1.23

ب. الحدود الزمانية: يتم اجراء الدراسة خلال عام ٢٠٢٢ ضمن الفترة الزمنية (٢٠٢٢/١/١ ولغاية ٢٠٢٢/٤/١٨).

ج. الحدود البحثية: اقتصرت هذه الدراسة على تناول متغيرات استراتيجية المحيط الأزرق والديمومة الادامة التنظيمية

د. الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على عينه من العاملين في شركه آسيا سيل في محافظه الأنبار.

المحور الثاني: الجانب النظري

اولاً. مفهوم استراتيجية المحيط الأزرق: يعد مصطلح استراتيجية المحيط الأزرق (Blue Ocean Strategy) من المصطلحات الحديثة في مجال إدارة الأعمال وإدارة التسويق بوجه خاص وهو مقتبس من لون المياه النقية الصافية غير ملوثه التي لم تعكرها دموية المياه الحمراء، والتي بمجموعها تشكل المحيطات الزرقاء لذلك فإن هذه المحيطات تتطلب من الشركات البحث في السواق الجديد لم تكن معروفه سابقا له وللمنافسين من أجل خلق طلب فيها وايجاد فرص استثمارية جديدة سعياً وراء البقاء والنمو وتحقيق المنفعة مما يعني قيام الشركات مختلف عما يفعله الآخرون وانتاج شيء لن ينتج سابقا وهنالك من يرى بأن انبثاق معظم المحيطات ناجم عن الأسواق الحالية القائمة وما تحتويه من أعمال معروفه وصناعات سائدة وقوانين المنافسة التي تركز بالأساس على قدرة الشركات المواجهة المنافسة التي تركز بالوصول للمنتجات الجديدة للزبائن والأسواق المستهدفة بشكل أسرع وافضل لمنافسيها، وقد ساهم عدد من الباحثين والمفكرين في تحديد توضيح مفهوم استراتيجية المحيط الازرق(العطار، ٢٠١٠: ٢٢)، ويتضمن الجدول التالي رقم (٢) أهم المفاهيم الخاصة باستراتيجية المحيط الأزرق التي تقدم بها عدد من الباحثين.

الجدول (٢): اسهامات الباحثين في تعريف استراتيجية المحيط الأزرق

ت	(الباحث، السنة، الصفحة)	التعاريف
١	(رؤوف، ٢٠٠٩:٣٢٠)	هي مجموعة النشاطات والقرارات الادارية الهادفة إلى الأداء المتميز ويكون ذلك الاداء والاستنباط المشروع الكبير يؤدي إلى صناعة محيط أزرق جديد، الامر الذي أدى إلى ظهور مجالات جديدة في الأسواق لها قدرة على توليد الابتكار جديد في سوق وهو ما يحدث بأثباته للمنظمات.
٢	(Basri, 2011: 48)	هي استراتيجية التي تزود الشركات بإرشادات حول كيفية هروب من المنافسة الشديدة على نفس مساحة السوق حيث يوجد عدد محدود من العملاء مع عدد متزايد من المنافسين من خلال أنشاء مساحة سوق جديد إذ تكون أقل المنافسة
٣	(Rawabdch, 2012: 91)	هي نمط ثابت من تفكير الاستراتيجي وراء انتشار الاسواق وصناعات الجديدة حيث يتم انشاء طلب بدلا من القتال من أجله ويكون حكم المنافسة غير ذي صله.

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, (30/9/2022); Vol. 18, No. 59, Part (1): 397-416
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.18.59.1.23

ت	(الباحث، السنة، الصفحة)	التعاريف
٤	(قاسمي، ٢٠١٥: ٦)	كل الصناعات غير الموجودة اليوم تعني القضاء على السوق المجهول الذي لم يكتشف إلى حد الآن أو الذي لم يصل إليه المنافسين وتكون المنافسة أمرا غير مطروح لأن قواعد المنافسة لم توضع بعد.
٥	(عمرو، ٢٠١٦: ٢)	بأنها الابداع والابتكار في مجال المنتجات والخدمات في ظل المنافسة الشرسة في عالم الأعمال.
٦	(hersh, 2016: 4)	توضيح المسار الذي من خلاله يحدد كيفية وضع مساحة السوق التي لم يكن معروفة سابقا والتي تخلق فرصا للطلب النمو والبقاء.
٧	(العطار، ٢٠١٠: ٥٦)	رسالة المنظمة الطموحة الناجحة لخلق الابداع القيمة بالاعتماد على تحركات الاستراتيجية بعيدة عن المنافسة الشرسة.
٨	(الغوانمة، ٢٠١٩:١٧)	بأنها مفهوم يمكن للمؤسسات من التفكير وانشاء والابتكار في اعمالهم والذي يمكن أن يساعد في تنظيم القطاعين المالي والاقتصادي والذي يشكل الاهتمام الرئيسي للشركة في تحقيق الربح المستدام

الجدول: من اعداد الباحثتان بالاعتماد على المصادر الواردة فيه.

من خلال تعريفات التي تم ذكره سابقا يمكن ان تعرف الباحثتان الاستراتيجية المحيط الازرق:

هي من استراتيجية تسويقية حديثة ظهرت لتطور عالم الأعمال حين يتم اقتباس مصطلح المحيط الأزرق من المحيطات الزرقاء الصافية حين تمثل انشاء خطة لصناعات لم تخرج بعد إلى حيز الوجود وإن الركن الأساسي لاستراتيجية المحيط الأزرق يتمثل بأبداع القيمة وهو الشيء أكثر أهمية من الابداع والذي تحاول الشركات تحقيق قيمه مع اضافه قيمه لزبائنها.

ثانياً. اهميه استراتيجية المحيط الأزرق: إن عالم الاعمال اليوم شديد التنافس فيضطر صانع القرار فيه أن يغير عن استراتيجية لتحقيق الاستدامة في ظل اقتصاد مستند على معرفه، فالشركات عليها أن تفكر في طرق بعيده عن التنافس واستغلال فرص النمو والربحية في السنوات لـ ٢٥ الماضية كان التركيز في التفكير الاستراتيجي مستند على الاستراتيجيات التنافسية وكان التنافس محور تطوير الأنماط الاستراتيجية، فيما وضح أن الأساس الذي يبني عليه الاستراتيجية المحيط الأزرق هو ارضاء الزبون من خلال ابتكار القيمة وبناء مساحة خاليه من جدال، لا تقتصر الحصول على حصها السوقية مع الشركات الأخرى، ولكن اكتشاف أسواق جديده مبتكره ذات قيمه للزبائن والشركات إذ إن استراتيجية المحيط الأزرق تغير استراتيجية الشركات من خلق القيمة إلى ابتكارها الذي يسعى إلى تحقيق التمايز والكلفة المنخفضة في وقت واحد. تعد استراتيجية المحيط الأزرق استراتيجية التسويق تنافسيه وحديثه تؤدي إلى تحقيق النمو الأرباح للشركات (من خلال خلق طلب جديد وفتح مساحة الأسواق الجديدة خاليه من النزاعات والتي لم التي لم تلوث باللون

الأحمر لون المنافسة الدموية) ووجدت أن استراتيجية المحيط الأزرق لها مجزه في تحديد السوق بشكل أكثر وضوحا مقارنه بالاستراتيجيات الأخرى (علاوي، ٢٠٢١: ٧٩).

ثالثاً. ابعاد استراتيجية المحيط الأزرق: تمثل استراتيجية المحيط الأزرق جميع الشركات والصناعات غير الموجودة في السوق الحالية بما يتم ابتكار الطلب وتكون المنافسة معدومة وفرص النمو واسعة فهي بمثابة أداة لوصف عمق واتساع مساحة السوق المحتملة التي لم تكتشف بعد، بغيت الوصول إلى هذه الحالة على الشركات أن تسعى باتجاه ابتكار القيمة ويمكن توضيح أبعاد استراتيجية المحيط الأزرق. (رؤوف، ٢٠١٠: ٣٢) (عمرو، ٢٠١٦: ١٢٢) (الغوانمة، ٢٠١٩: ٢٢) (العطار، ٢٠١٦: ٥٦) (عمر، ٢٠٢١: ٤٠) (سلمان،٢٠٢١: ٨٠) (اسماعيل، ٢٠١٨: ٣٥٥) (Y. Chubarkina, 2017: 4) (Alma, 2017: 10) (Alghamdi, 2016: 61)

١. **الاستبعاد:** تسعى منظمات الأعمال إلى استبعاد أو اخفاء بعض العناصر التي تراها غير ضرورية في عملها والتي من شأنها أن تؤدي إلى تخفيض النفقات إلى أدنى حد ممكن دون التأثير على مستويات حجم المنتجات والجودة لذلك يمكن النظر إليه على أنه استبعاد بعض العمليات غير النافعة أو التي لا تستخدم للعمل ولا تقدم أي منفعة للمنظمة أو للعملية الإنتاجية من أجل زياده كفاءة وفعالية ما يحقق تقدم المنظمة وتميزها عن منافسيها مع ضرورة امتلاكها الكشوف الكاملة لكل موارد وأعمال ومن خلال ابتكار قيمه جديده واستبعاد العوامل التي تنافس حولها المنظمة في فترة سابقة وتسعى الشركات إلى استبعاد بعض العناصر التي يراها متخذ القرار غير ضرورية في عملها وهذه العناصر من شأنها أن تخفض تكاليف فيما لو استخدمت ولا تؤثر على مستويات البيع والجودة والتي تحاول أغلب الشركات إلى أبعاد الأجزاء التي قد ترى أنها ليست ذات أهمية وعند أبعاد ما نقل النفقات من دون التأثير على جوده المنتوج أو الخدمة أو كمية المبيعات وتنطبق أيضا على استبعاد بعض العاملين الذين لا يقدمون خدمات أعمال مهمه للمنظمة. أن الغرض من استبعاد هذه الأنشطة هو زيادة فعالية العمليات الإنتاجية والخدمية التي يقوم بها كل من العاملين والمنظمة، كما ويجب التركيز على الأعمال والأنشطة التي تعتمدها منظمات الاتصال المنافسة بصورة كبيرة جدا.

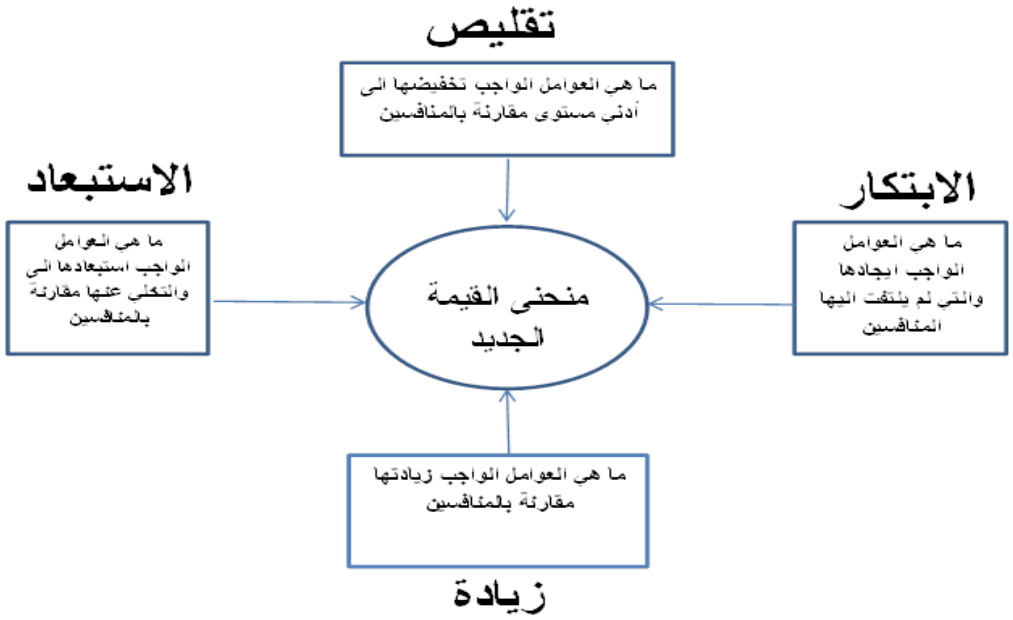
٢. **التقليص:** ويعني تقليص أو تخفيض بعض اجراءات العمل التي تراها المنظمة غير ضرورية او غير مبرره ما ينعكس بدوره على تخفيض النفقات إلى أدنى حد ممكن الامر الذي يسهم في تقليل حجم تكاليف مع ثبات الأرباح المتحققة كأن تقلل من بعض الخدمات المقدمة للزبائن غير الضرورية والمبالغ فيها أو التخلص من بعض الأفكار عديمة الجدوى أو مستحيلة التنفيذ أن كانت جيده اقتصاديا وماليا وفنيا واجتماعيا واخلاقيا أو تقليل جميع التطبيقات المضرة بالبيئة بشقيها الداخلي والخارجي من أجل تميز المنظمة مع منافسيها على المنظمة الساعية نحو ايجاد المحيط الأزرق أن تفكر جديا بالنشاطات التي بالغت فيها في مجالات مختلفة كحجم المنتج التي أسهمت في زياده الكلفة إذ إن على الشركات أن تفكر جديا بالنشاطات التي بالغت فيها ضمن مجالات مختلفة.

٣. **الزيادة:** يقصد بها اضافة بعض المواد والاجراءات ذات القدرة على زياده وتحسين مستوى جوده المنتجات المقدمة للزبائن إذ يمكن للمنظمة أن تحقق نموا سريعا عند وجود توسع ملحوظ في بعض الأهداف الإدارية والتي عاده ما يكون معدل نمو مبيعاتها او حصتها السوقية بمستوى اعلى زياده العادية بما يؤدي الى زياده مستوى حجم الأرباح المتحققة وتوسعها بالشكل الذي ينعكس ايجابيا على شهرتها وسمعتها محليا ودوليا مما يمكنها ذلك من جذب الزبائن والاداريين ذوي كفاءة عالية

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, (30/9/2022); Vol. 18, No. 59, Part (1): 397-416
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.18.59.1.23

للعمل فيه (يجب على الشركات أن تسعى لزيادة التركيز على بعض العوامل بشكل اكثر من بقيه المنافسين في مجال عمليات الانتاج أو أنشطه التسويق وصولاً إلى حالة التفرد في الأسواق). ومن أهم المزايا مؤشر الزيادة هو مشاركه العاملين في العملية التنظيمية، وذلك من أجل متابعه أعمالهم يوميا وبشكل مستمر عن طريق تقديم التقارير مما يؤدي إلى حث العميل إلى تركيز وتطوير عقليه التفكير وتحديد جميع الأعمال والأنشطة التي يجب زيادتها لأنها تسهم في تحقيق ميزه التنافسية المستدامة

٤. **الابتكار:** يعد احدى الصفات المميزة للمنظمات المتقدمة في البيانات المتغيرة ويعني تحويل الأفكار الإبداعية الخلاقة إلى مخرجات أو هو أي فكرة أو ممارسة جديدة أو تعبير جديد بالنسبة للفرد بما يناسبها لذلك فإن الشركات المبدعة هي التي تكون قادره على الابتكار والتجديد على أساس تام ومتطور أو تكون قادره على أن تطور طرق جديده للعمل أو التقدم حلول مبتكرة المشاكل بحيث تتحول مخرجاتها إلى منتجات مفيدة او طرق كفؤ، أن الابتكار يمثل في تقديم طريقة جديدة لتطوير العمل واداراته أو أن المبتكر هو الذي يترجم المعرفة إلى اختيارات جديده وايجاد نظم وممارسات جديدة تساعد المنظمة على أن تنتج بشكل افضل وبما يحقق رضا الزبون لتقديم أفضل لها حيث إن قيام الشركات بتنفيذ هذه المراحل يمكنها من اكتشاف مواهب جديده للزبائن على خلق طلب جديد وتعديل الاستراتيجية المتبعة وإن قيام الشركات بتنفيذ المراحل السابقة يفسح لها مجال لاكتشاف موارد جديده كليا لقيمة الزبون وعلى خلق طلب جديد لتعديل الاستراتيجية المتبعة وعلى هذا الأساس فهذه الاستراتيجية أداة تستخدم في ايجاد المحيطات الزرقاء عبر الاطار وتحليل يساعد الشركات على العمل لإيجاد منحنى القيمة الجديدة بعد بمثابة التركيز الأساسية لإيجاد محيطات الزرقاء اعتماد على الابعاد الأساسية(رؤوف، ٢٠٠٩: ٣٢١). والشكل التالي يوضح أبعاد استراتيجية المحيط الازرق



الشكل (٣): أبعاد استراتيجية المحيط الأزرق

المصدر: رؤوف، رعد عدنان، دور الابعاد الاستراتيجية المحيط الأزرق، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، مجلة تنمية الرافدين مجلة ٣٢، العدد ٩٨، ص (١٣٢)

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, (30/9/2022); Vol. 18, No. 59, Part (1): 397-416
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.18.59.1.23

المحور الثاني

رابعاً. مفهوم الديمومة التنظيمية: أصبح مفهوم الديمومة التنظيمية من المفاهيم التي لاقت اهتمام في الفترة الأخيرة وخصوصاً للشركات التي تريد أو تفكر بالبقاء طويل الأجل، حيث من الضروري على الشركة أن تتكيف مع متغيرات البيئة وتطورها لتحسين اداها التنظيمي وبقاءها في موقعها في السوق وكذلك يجب على الشركات أن تواكب التغيرات التكنولوجية او أي نوع من المتغيرات الأخرى في العالم إذ تمثل هذا التغيير بمثابة التهديد أو الفرص للنجاح فمن المحتمل أن تفقد الشركة حصتها السوقية بسبب هذه التغيرات وربما العكس أو يتم استغلال هذا التهديد فينعكس على ديمومة الشركة ونموها وكذلك تحقيقها للأرباح، وقد تنوعت التغيرات لمفهوم الديمومة التنظيمية (الحرباوي، ٢٠١٩: ٣٣). ويتضمن الجدول رقم (٣) أهم المفاهيم الخاصة بالديمومة التنظيمية التي تقدم بها عدد من الباحثين.

الجدول (٣) اسهامات الباحثين في تعريف الديمومة التنظيمية

ت	(الباحث، السنة، الصفحة)	التعاريف
١	(Wales, 2013: 39)	على أنها الاستمرار في العمل ويشير مصطلح آخر يستخدم بشكل متكرر إلى "التدقيق المستقبلي" للشركات.
٢	(الطائي واخرون، ٢٠١٦: ٢١٣) (Lopes and others, 2016: 2)	وهي حالة التطوير للشركات والتي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتهم الخاصة.
٣	(Gunu and Sanni, 2016: 30)	إن الديمومة التنظيمية عبارة عن محاولة للاستجابة للتحديات التي ستسمح للمنظمات الاستمرار بالعمل وإعادة الهيكلة بشكل مستمر من أجل مواكبة التحديات التي تظهر دائما على شكل صعوبات حيث يجب على المنظمة التخطيط جيدا للوصول إلى أنسب هيكل للتكيف التي ستسمح لها باستخدام مواردها وتحقيق أهدافها.
٤	(Moldavanova and Goerdel, 2018: 6)	وهي طول بقاء الشركات في الأسوق والتي تسعى من خلاله الشركة إلى دعم وتقوية مركزها التنافسي وحصتها السوقية.
٥	(الحرباوي، ٢٠١٩: ٣٠، ٣١)	على أنها استمرار الأداء المتميز بالمنظمة التي يمكن أن يستمر في إطار المدى الذي يمكن من صناعة إلى آخر اعتماد على مجموعة من العوامل أهمها (دور حياة المنتج، وقوانين الحماية براءات الاختراع) وكذلك هنالك ارتباط بين الديمومة والتصرفات التي تستخدمها الشركات التي من شأنها تحدد قدرة المنافسين على التصرف بحرية لاستدامة عملها.
٦	(Ahmet, Basta, 2019: 3)	تهدف جميع الشركات والشركات إلى البقاء وقد تم تأسيسها جميعها من أجل ذلك الهدف ومن أحد شروط لتحقيق الديمومة التنظيمية هو التأكد من أن الموارد الداخلية (البشرية والمالية والبنية التحتية) للشركات بطريقة مربحة ويمكن استخدامها بشكل مستمر، وتعرف الديمومة على أنها معالجة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والأبعاد البيئية للديمومة التنظيمية وبشكل متوازن مع الإدارة التنظيمية.
٧	(الحدراوي واخرون، ٢٠٢٠: ٥١٠)	على أنها الممارسات التي تؤديها المنظمة والتي من شأنها أن تحافظ على الديمومة عملها واستمراريتها بمزاولة أنشطتها بكفاءة وفاعلية على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.
٨	(سليمان، ٢٠٢٠: ٤٨٣)	على أنها تلك العملية التي تهدف وتركز على تطوير وحماية ما يمكن أن يدوم وينتشر ويستمر لأطول فترة زمنية ولأكثر عدد من البشر بطرق توفر ارتباطات إيجابية وتنموية بين البشر دون أن يتسبب أي ضرر للأخرين يؤثر عليهم سلباً في الحاضر والمستقبل.

الجدول: من اعداد الباحثتان بالاعتماد على المصادر الواردة فيه.

ومن خلال ما تم تناوله في الجدول رقم (٣) أن تعرف الباحثتان الديمومة التنظيمية على أنها (عملية تحقيق الاستمرارية والبقاء لأطول فترة ممكنة في سوق صناعتها من خلال تبني نظم واستراتيجيات وممارسات تمكنها من تحقيق الميزة التنافسية ودعم حصتها السوقية).

خامساً. أهمية الديمومة التنظيمية: تتلخص أهمية الديمومة التنظيمية وفقاً لرأي بعض الباحثين كما يأتي: (عبد الله،٢٠٢١: ٤٠٢) و(يونس، ٢٠٢١: ٣٨٢)

١. تسهم في تعزيز قدرة الشركات بصورة عامة تحقيق أهدافها المتمثلة في البقاء، والنمو، والاستمرار.
٢. تسهم في ابتكار طرقاً جديد لحماية المنظمة من مخاطر البيئة والمالية والاجتماعية.
٣. تسهم في تطوير قدرة المديرين على إدارة المنظمة بكفاءة وانتاجية عالية وذلك من خلال تطوير منتجات وخدمات جديدة وفتح أسواق جديدة.
٤. تسهم في تطوير مزايا تؤدي إلى تحسين سمعة المنظمة وزيادة معنويات الموظفين وكسب رضا الزبون.
٥. تحسين كفاءة الأداء التشغيلي وزيادة الأرباح عن طريق تخفيض التكاليف وترشيد استغلال الموارد والمحافظة على مستوى الإدمان وسلامه العامة لأنشطة الشركة.
٦. تساعد في قياس قيم وتقيم أداء الديمومة في كافة الجوانب اقتصادية واجتماعية والبيئية مم يعزز قدرة الشركة على بناء الاستراتيجيات والخطط طويلة الأجل.
٧. تمكين أصحاب المصالح من فهم القيم الحقيقية للمنظمة والتقليص المنافسة.

سادسا. أبعاد الديمومة التنظيمية: تتمثل ابعاد الديمومة التنظيمية بـ (التعليم والتكيف التنظيمي، الإحساس القوي بالهوية، السماح بالتفكير التجريب غير التقليدي. (العبودي، ٢٠١٩، جاسم ٢٠٢١)

١. **التعليم والتكييف التنظيمي (الحساسة للبيئة):** تمثل الحساسية للبيئة قدرة المنظمة على التعليم والتكييف مع مختلف الظروف التي تمر بها وتعيشها، إذ إن المنظمة يجب عليها أن تكون حساسة للبيئة بغض النظر عما إذا كانت تحقق أرباح ومبيعات كبيرة كنتيجة للمعرفة أو المواد الأخرى. إن هذا الحساسية تمكن المنظمة من المحافظة على موقعها التنافسي وتزيد من حصتها السوقية ومن تحقيق الديمومة. إن التعليم التنظيمي هو جانب من جوانب المهمة لتفوق الشركات. فهو يتعلق بعملية انشاء المعرفة والاحتفاظ بها ونقلها، ويمكن عد انشاء المعرفة والاحتفاظ بالمعرفة ونقل المعرفة بمثابة عمليات تكيفية تعد من وظائف الخبرة. إن جزء من الأسباب التي جعلت العديد من الشركات الأعمال تتبنى التعليم التنظيمي، هو أنه يمكن ان يؤثر على تنمية مهارات الموظفين. لقد تبنت العديد من الشركات الرائدة التعليم التنظيمي بوصفه وسيلة لزيادة الديمومة وتحسين علاقات الزبائن وتوفير منتجات عالية الجودة لزبائنهم وتوفير منتجات عالية الجودة لزبائنهم. ان التعلم التنظيمي يزداد أهمية للمنظمات إذا تصبح البيئات والقدرات المطلوبة أكثر تعقيدا وترابطاً. يتعين على المنظمة أن تخطط من الناحية الفنية وتوصل إلى أنسب هيكل لتكيف تنتج لها استفادة من مواردها وتنظيمها، ومن ثم تحقيق الأهداف التنظيمية المحددة. ومن جهة أن الديمومة التنظيمية يمكن أن تتحقق من خلال نمو المنظمة، والإنتاجية التنظيمية، ومهارات البقاء على قيد الحياة، وخفت الحركة والقدرة على التكيف مع البيئات المختلفة والقدرات التعليمية التنظيمية أن الحساسية أو الرصد أو الاستشعار التنظيمي يعبر عن مدى إمكانية المنظمة في تحقيق التأقلم والموائمة مع مختلف التطورات البيئية التي تمارس المنظمة فيها أعمالها، كما يعد مفهوم التعليم أو الحساسية أمرا ضروريا وجب على الشركات الاتصاف به، بغض النظر عما إذا كانت تحقق أرباح ومبيعات كبيرة كنتيجة لتعلم المعرفة أو قراءة المنافسين، كما تسهم في مساعدة المنظمة في المحافظة على

موقعها التنافسي وزيادة الحصة السوقية، ومن ثم تحقيق الاستمرارية والديمومة التنظيمية لأطول فترة ممكنة.

٢. **التماسك والاحساس القوي بالهوية:** من الواضح أن في عالم العمال اليوم أن التماسك والهوية هما جانبان من جوانب القدرة الفطرية للمنظمة لبناء مجتمع وشخصية لنفسها. يمكن تعريف التماسك على أنه ميل المجموعة لتكون في وحدة أثناء العمل من أجل تحقيق هدف أو تلبية احتياجات العاطفية لأعضائها. ينشأ التماسك المجموعة ويسمى أيضا (التماسك الاجتماعي) عندما يرتبط أعضاء المجموعة الاجتماعية مع بعضهم البعض وبالجماعات الأخرى ككل. بالرغم من أن تماسك عملية متعددة الأوجه، إلا أنه يمكن تقسيمها إلى أربع مكونات رئيسية:(العلاقات الاجتماعية، العلاقات المهام، الوحدة المدركة، العواطف). يميل أعضاء المجموعات المتماسكة بقوة إلى المشاركة والبقاء مع المجموعة. تتشكل الهوية التنظيمية عن طريق قيام كبار القادة بنشاء القيم والمعتقدات الأساسية التي توجه وتقود سلوك المنظمة وأعضاءها. يجب أن يكون كبار قادة المنظمة قادرين على حل المشاكل وتحديد التهديدات والتواصل مع الأعضاء داخل وخارج المنظمة حل النزاعات. تستخدم الشركات الأربعة إجراءات لبناء الهوية هي (سرد القصص، واستخدام المقارنات، الحصول على تقييمات الاجتماعية وانشاء التحالفات). أن العلاقات بين الفرد، والفريق، مجموعة العمل، الأقسام، المنظمة، المجتمع، تتدفق من خلال مفهوم الهوية التنظيمية. إن طريقة التي يتفاعل بها الأعضاء مع منظمتهم وخاصة إذا كان هذا التفاعل يخلق منظمة أكبر من مجموع أجزاءها يمكن وصفها انها الهيكل الأساس لبداية تحقيق الديمومة التنظيمية أن الهوية التنظيمية تعني أنها مدى ادراك وشعور أعضاء المنظمة وفهمهم لسؤال لمن نحن وماذا نمثل بالنسبة للمنظمة، تطرقت وأوضحت مختلف الآراء حول تعريف هوية المنظمة على تفسير وأفكار الهوية الاجتماعية، وفي سياق مدخل الهوية الاجتماعية يمكن أن نعرف الهوية التنظيمية بأنها إحساس الفرد العاملين أن انجازاتهم وطموحاتهم وأفكارهم يتم تقديرها من قبل المنظمة التي يعملون بها، الأمر الذي يسهم في تعزيز شعورهم باحترام الذات والفخر الاجتماعي الولاء للمنظمة والشعور بالتعاون والاندماج معها، مما يجعلهم أكثر استعدادا لبذل الجهود وتحقيق الأهداف الفردية الجماعية والمستقبلية.

٣. **السماح بالتفكير والتجريب الغير تقليدي:** إن السماح بالتفكير والتجريب غير التقليدي يعبر عنه بأنه قبول لأبداع الذي يحدث على هامش المنظمة. أو هو عملية استراتيجية مرتبطة بالديمومة التنظيمية على مدى طويل. ينتج السماح بالأبداع منتجات جديدة، مما ينتج عنه مصادر إيرادات جديدة تعد ضرورية للديمومة المنظمة. تم تعريف السماح أيضا على أنها عملية تنوع من خلال الابداع، مع اقتراض الأساسي بأن " الأنظمة المتسامحة دائمة". السماح واللامركزية أيضا، كلاهما من إعراب وعي المنظمة بالبيئة وقدرتها على بناء علاقات بناءة مع كيانات أخرى، داخل وخارج نفسها، إذ إنها منظمات التي نجت من مدة طويلة من الزمن تتسامح وتتوافق مع التجارب والأمور الغريبة والأمور المتطرفة التي أدت في النهاية إلى توسيع معرفتها بقدرتها كمنظمة. في الأعمال والاقتصاد يمكن أن يصبح الابداع حافز للنمو والديمومة. يمكن أن يوفر الابداع عمليات ومنتجات أفضل أو أكثر فاعلية، تزيد من أرباح المنظمة ونموها وتطورها، لأن الشركات الاعمال تبحث بشكل مستمر عن طريق أفضل لإرضاء قاعدة مستهلكيهم من خلال تحسين جودة والمكانة والخدمة والسعر التي تأتي ثمارها في الابداع من خلال تقنيات المتقدمة والاستراتيجيات التنظيمية. في سياق

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, (30/9/2022); Vol. 18, No. 59, Part (1): 397-416
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.18.59.1.23

الشركات الأعمال، قد يتم ربط الابداع بالتغيرات الإيجابية في كفاءة وانتاجية والجودة والقدرة التنافسية والحصة السوقية والديمومة. يمكن للمنظمات تحسين الأرباح والأداء من خلال توفير فرص وموارد ومجموعات عمل للعمل على تحقيق الابداع. يتم تحقيق الابداع في منظمات الأعمال بعدد من الطرق منها البحث والتطوير التي تعد من أهم الطرق لإيجاد وتحقيق الأفكار الجديدة والمبدعة.

المحور الثالث: الإطار العملي

١. **تحليل الخصائص الشخصية لعينة البحث:** إن الغرض من تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال استخدام الاستبانة من اظهار مستويات إجابات افراد عينة البحث فيما يتعلق بمتغيرات البحث، وتحقيقا لهذا الغرض تم استخدام الأدوات الاحصائية المناسبة مثل (التكرارات والنسب المئوية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية)، إذ يتكون مجتمع البحث من الموظفين العاملين في شركة آسيا سيل/فرع الأنبار، لذا قام الباحث بتوزيع (٢٩) استبانة بالطريقة العشوائية على المجتمع، وتم استردادها بالكامل اي بواقع (٢٩) استبانة، وبالتالي أصبحت الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي ما مجمله (٢٩) استبانة، وتم وصف وتشخيص خصائص أفراد وحدة العينة كما مبينة نتائجها بالجدول رقم (٤).

الجدول (٤): خصائص عينة البحث

الجنس							
ذكر				**انثى**			
التكرار		النسبة		التكرار		النسبة	
٢٣		%٧٩		٦		%٢١	
الحالة الاجتماعية							
متزوج				**أعزب**			
التكرار		النسبة		التكرار		النسبة	
٢٤		%٨٣		٥		%١٧	
العمر							
٢٥-٣٠		**٣١-٣٥**		**٣٦-٤٠**		**٤١-٥٠**	
التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
٧	%٢٤	٩	%٣١	١٠	%٣٤	٣	%١١
عدد سنوات الخدمة							
١-٥ سنوات		**٦-١٠ سنوات**		**١١-١٥ سنة**		**١٦-٢٠ فأكثر**	
التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
٢	%٧	٦	%٢١	١٠	%٣٤	١١	%٣٨
المنصب الوظيفي									
مدير		**رئيس قسم**		**مدير شعبة**		**مدير وحدة**		**موظف**	
التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
٠	%٠	٤	%١٤	٦	%٢١	٤	%١٤	١٥	%٥١

المصدر: من اعداد الباحثتان بالاعتماد على نتائج الاستبانة.

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (١) أن فئة الذكور شكلت نسبة معدلا اكبر من الاناث بنسبة (٧٩%) أما نسبة الاناث فشكلت (٢١%) وهذا يدل على أن نسبة الذكور اكبر من نسبة الاناث في

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, (30/9/2022); Vol. 18, No. 59, Part (1): 397-416
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.18.59.1.23

مجتمع البحث في شركة آسيا سيل/فرع الأنبار، وجاءت نسب الحالة الاجتماعية للعينة المبحوثة بنسب متقاربة حيث حصدت فئة المتزوجين (٨٣%) أما فئة الاعزب فحصدت (١٧%) أما بالنسبة لفئة العُمر فقد كانت النسبة الأكبر هي فئة (٣٦-٤٠ سنة) بنسبة (٣٤%) وجاءت بعدها الفئة (٣١-٣٥ سنة) بنسبة (٣١%) وهذا يؤشر إلى أن شركة آسيا سيل / فرع الأنبار لديها خبرات من ذوي الفئة العمرية الشابة، أما من ناحية عدد سنوات الخدمة نرى أن من لديهم سنوات خدمة من (١١-١٥سنة) هم يشكلون ما يقارب (٣٤%) وتليها سنوات الخدمة (٦-١٠ سنة) بنسبة (٢١%) من أفراد العينة، وهذا مؤشر على أن شركة آسيا سيل/فرع الأنبار تحتفظ بأفرادها الذين لديهم سنوات خدمة كثيرة، أما من حيث المنصب الوظيفي فنرى أن فئة مدير شعبة حصدت (٢١%) وهو أعلى نسبة من بقية الفئات في حين جاءت نسبة الموظفين (٥٢%).

٢. **وصف وتشخيص متغيرات البحث:** للتعرف على واقع استراتيجية المحيط الازرق ودورها في الديمومة التنظيمية لدى شركة آسيا سيل/فرع الأنبار وفي ضوء استجابة وحدة المعاينة للمجتمع، سوف يتم الاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتلك الاجابات. ولان هذا البحث قد اعتمد على مقياس (Likert) الخماسي في اجابات عينة البحث للاستبانة، فسيكون مستوى كل متغير محصورا بين (١-٥) بثلاث مستويات والجدول رقم (٥) يوضح ذلك، ويشتمل ثلاثة مستويات عند الوسط الفرضي البالغ (٣).

الجدول (٥): المتوسطات المرجحة لإجابات عينة البحث

المتوسط المرجح	مستوى التقييم
من ١ لغاية ٢,٣٣	منخفض
من ٢,٣٤ أقل من ٣,٦٧	متوسط
من ٣,٦٧ لغاية ٥	مرتفع

المصدر: من اعداد الباحثتان.

وكانت نتائج إجابات أفراد مجتمع الدراسة عن المتغيرات التي تناولتها الاستبانة، بناءً على تحليل تلك الإجابات المتعلقة بالمتغيرات، وكما يأتي:

أ. **وصف وتشخيص استراتيجية المحيط الأزرق:** تم قياس هذا المتغير من خلال الاسئلة (١-١٧) والتي يمثل كل منها مكون جزئيا من الأبعاد الفرعية لاستراتيجية المحيط الازرق وبالتالي فإن الاجابة عن فقرات تلك الأبعاد الفرعية تعكس اتجاهات عينة البحث ومدى تشخيصها في شركة آسيا سيل / فرع الأنبار كمجتمع للبحث. والجدول رقم (٦) يبين ذلك:

الجدول (٦): نتائج وصف وتشخيص استراتيجية المحيط الازرق

ت	مضمون الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	X1	٣,٧٤	٠,٨٧
٢	X2	٣,٥٩	٠,٨٢
٣	X3	٣,٨٠	٠,٦٩
٤	X4	٣,٧٤	٠,٥٨
	التقليص	٣,٧١	٠,٧٤

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, (30/9/2022); Vol. 18, No. 59, Part (1): 397-416
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.18.59.1.23

ت	مضمون الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٥	X5	٤,٧٠	٠,٨٨
٦	X6	٤,٥٥	٠,٥٨
٧	X7	٢,٧٨	٠,٨٩
٨	X8	٣,٨١	٠,٦٦
	الاستبعاد	٣,٩٦	٠,٧٥
٩	X9	٣,٩٣	٠,٥٠
١٠	X10	٣,٩١	١,٥٠
١١	X11	٣,٣٢	٠,٤٩
١٢	X12	٤,١٨	٠,٧٧
	الزيادة	٣,٨٣	٠,٨١
١٣	X13	٣,٥٨	٠,٨٧
١٤	X14	٤,٨١	٠,٦١
١٥	X15	٣,٧٤	٠,٨٨
١٦	X16	٣,٥٦	٠,٨٨
	الابتكار	٣,٩٢	٠,٨١
	الاجمالي للمتغير	٣,٨٥	٠,٧٧

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبانة.

نلاحظ من خلال النتائج الظاهرة في الجدول رقم (٦) تم قياس هذا المتغير من خلال أربعة أبعاد فرعية، وقد بلغ الوسط الحسابي الاجمالي الموزون لاستراتيجية المحيط الازرق (٣,٨٥) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري (٠,٨٠) يشير إلى أن استراتيجية المحيط الازرق في شركة آسيا سيل/فرع الانبار جاءت بمستوى مرتفع بحسب اجابتهم على فقرات الاستبانة. وللإجابة على الأبعاد الفرعية كالآتي:

١. تم قياس هذا البعد الأول من خلال الفقرات (١-٤) وقد بلغ الوسط الحسابي الموزون للتقليص (٣,٧١) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري قدره (٠,٧٤) وهذا يشير الى ان الشركة تمارس التقليص بمستوى مرتفع بحسب إجابات افراد العينة على فقرات الاستبانة.
٢. تم قياس البعد الثاني الاستبعاد من خلال الفقرات (٥-٨) وقد بلغ الوسط الحسابي الموزون للاستبعاد (٣,٩٦) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري قدره (٠,٧٥) وهذا يشير إلى أن شركة اسيا سيل/فرع الانبار تمارس في مهامها استبعاد الانشطة غير الضرورية بمستوى مرتفع بحسب إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.
٣. تم قياس هذا المتغير من خلال الفقرات (٩-١٢) وقد بلغ الوسط الحسابي الموزون للزيادة (٣,٨٣) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري قدره (٠,٨١) وهذا يشير إلى أن الشركة المبحوثة تزيد نشاطاتها الجديدة بمستوى جيد بحسب إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, (30/9/2022); Vol. 18, No. 59, Part (1): 397-416
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.18.59.1.23

٤. تم قياس هذا المتغير الثاني من خلال الفقرات (١٣-١٦) وقد بلغ الوسط الحسابي الموزون للابتكار (٣,٩٢) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري قدره (٠,٨١) وهذا يشير إلى ممارسات الابتكار في شركة آسيا سيل / فرع الأنبار بمستوى مرتفع بحسب إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

ب.وصف وتشخيص الادامة التنظيمية: قد تم قياس هذا المتغير من خلال الفقرات (١-١٠) والتي يمثل كل منها مكونا فرعياً من مكونات ابعاد الديمومة التنظيمية الثلاثة الفرعية وبالتالي فإن الاجابة عن هذه المقاييس الفرعية تعكس اتجاهات عينة البحث ومدى تشخيصها للأداء، وكما مبينة نتائجها بالجدول ادناه.

الجدول (٧): نتائج وصف وتشخيص الديمومة التنظيمية

ت	مضمون الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	X1	٤,٦٧	٠,٩٠
٢	X2	٣,٩٥	٠,٧٠
٣	X3	٣,٦٤	٠,٨٨
٤	X4	٤,٥٧	٠,٥٦
٥	X5	٣,٧٣	٠,٧٦
٦	X6	٣,٨١	٠,١٩
٧	X7	٣,٩٠	٠,٦٨
٨	X8	٤,٩٧	٠,٨٩
٩	X9	٤,١٣	٠,٩٢
١٠	X10	٤,٠٤	٠,٨٢
	الإجمالي	٤,٢٠	٠,٧٨

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبانة.

نلاحظ من خلال النتائج الظاهرة في الجدول رقم (٧) تم قياس هذا المتغير من خلال ١٠ فقرة، وقد بلغ الوسط الحسابي الموزون للديمومة التنظيمية (٤,٢٠) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري (٠,٧٨) مما يشير إلى ممارسات الديمومة التنظيمية من قبل شركة آسيا سيل / فرع الأنبار محل البحث بدرجة مرتفعة بحسب اجابتهم على فقرات الاستبانة.

٣. **عرض نتائج التحليل**

أ. اختبار فرضية الارتباط:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين استراتيجية المحيط الأزرق وأبعادها والديمومة التنظيمية في شركة آسيا سيل / فرع الأنبار.

لمعرفة العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث (المتغير المستقل) والمتمثل باستراتيجية المحيط الأزرق مع المتغير المعتمد والمتمثل في (الديمومة التنظيمية) تم استخدام معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كما في الجدول رقم (٨) الآتي:

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, (30/9/2022); Vol. 18, No. 59, Part (1): 397-416
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.18.59.1.23

الجدول (٨): نتائج علاقات الارتباط بين استراتيجية المحيط الازرق والديمومة التنظيمية

المستقل / التابع	العلاقة	التقليص	الاستبعاد	الزيادة	الابتكار	استراتيجية المحيط الازرق
الديمومة التنظيمية	الارتباط	٠,٥٨٩**	٠,٤٨٦**	٠,٢٧٤**	٠,٤٩١**	٠,٤٢٨**
	الدلالة	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج SPSS; (**) معنوية عند (٠,٠١) (*) معنوية عند (٠,٠٥)

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (٨) أن هناك ارتباط استراتيجية المحيط الأزرق والديمومة التنظيمية إذ بلغ معامل الارتباط (٤٢٨.٠) عند مستوى دلالة معنوية أقل من مستويات المعنوية (٠,٠١؛ ٠,٠٥)، وكانت العلاقة إيجابية وتشير تلك القيمة الموجبة الى العلاقة الطردية بين المتغيرين وهذا يؤكد ميل العلاقة للزيادة، وعلى مستوى الابعاد الفرعية جميعها كان لها علاقة ارتباط مع الديمومة التنظيمية وهي علاقة إيجابية وقوية تشير إلى العلاقة الطردية بين المتغيرين وبالتالي تقبل الفرضية الرئيسية الأولى بصيغة الاثبات.

ب. اختبار فرضية التأثير: تم اختبار هذه الفرضية في البحث المتعلقة بقياس تأثير المتغير المستقل بأبعاده في المتغير التابع باستخدام أنموذج الانحدار الخطي المتعدد ولأجل ذلك فقد وضعت فرضية رئيسة لتحليل علاقة التأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع وهي كما يأتي:

الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد تأثير معنوي استراتيجية المحيط الازرق بأبعادها في الديمومة التنظيمية في شركة اسيا سيل / فرع الانبار.

الجدول (٩): نتائج تقدير نموذج الانحدار الخطي المتعدد

المتغير التابع	معامل التحديد (R^2)	المحسوبة (F)	الدلالة الاحصائية	الابعاد الفرعية	B معامل الانحدار	المحسوبة (t)	الدلالة الاحصائية
الديمومة التنظيمية	٠,٦٢٦	٢٢٠,٥١	٠,٠٠	التقليص	٠,٤٢٣	٩,٧٢٧	٠,٠٠
				الاستبعاد	٠,٣٨٢	٥,٠٣٤	٠,٠٠
				الزيادة	٠,٤٨٥	٤,٤٧٩	٠,٠٠
				الابتكار	٠,٥٢١	٥,١٨٧	٠,٠٠

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج SPSS ؛ قيمة (*) معنوية عند مستوى (٠,٠٥).
القيمة الجدولية (F) هي (٤,١٦) و(t) هي (٢,٠٤٢) عند درجة حرية (DF) ١,٢٨

نلاحظ من النتائج الظاهرة في الجدول رقم (٩) أن الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها هناك تأثير معنوي لاستراتيجية المحيط الأزرق بأبعاده في الديمومة التنظيمية قد تحققت، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (٢٢٠,٥١) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) عند درجة حرية (١,٢٨) والبالغة (٤,١٦) وهذا يدل على معنوية العلاقة المفترضة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما يشير معامل التحديد (R^2) إلى أن استراتيجية المحيط الأزرق يفسر ما مقداره (٦٢,٦%) من التغيرات التي تحصل في الديمومة التنظيمية في شركة آسيا سيل/فرع الأنبار محل الدراسة، وعلى مستوى الأبعاد الفرعية جميعها لها تأثير في الديمومة التنظيمية كما

يشير معامل الانحدار لجميع الابعاد بالمعنوية وما يؤكد ذلك قيمة (T) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) عند درجة حرية (١,٢٩) والبالغة (٢,٠٤٢) وتشير تلك النتائج إلى معنوية علاقة التأثير بين المتغيرين مما يعني أن سلوكيات شركة أسيا سيل/فرع الأنبار محل البحث التي تمتاز باستراتيجية المحيط الأزرق لها تأثيرا معنويا في تعزيز الديمومة التنظيمية في سوق صناعتها. وبالتالي تقبل الفرضية الرئيسية الثانية بصيغة الاثبات.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

اولاً. الاستنتاجات:

١. هناك وعي نوعا ما لدى الأفراد المبحوثين حول متغيرات المحيط الأزرق والديمومة التنظيمية وهو ما قد يدل على ان المنظمة المبحوثة توعي أفرادها تجاه ذلك.
٢. استراتيجية المحيط الأزرق واحدة من الاستراتيجيات التي تعيد المنظمة إلى الرؤية والأهداف والرسالة التي سبق تحديدها عبر خطوات تفاعلية لاستكشاف الانحرافات بداية وقوعها او قبل ذلك.
٣. وجود علاقة ارتباط قوية بي استراتيجية المحيط الأزرق والديمومة التنظيمية وهذا يعني أنه كلما زادت ممارسات استراتيجية المحيط الأزرق سيؤدي ذلك إلى انتعاش الديمومة التنظيمية.
٤. وجود تأثير معنوي لاستراتيجية المحيط الأزرق في الديمومة التنظيمية وهذا يدل على أن وجود استراتيجية المحيط الأزرق في المنظمة المبحوثة تمثل جزء كبير من وجود الديمومة التنظيمية.

ثانياً. المقترحات:

١. توعية أفراد الشركة المبحوثة بممارسات استراتيجية المحيط الأزرق من خلال إقامة الورش والندوات في مواضيع المحيط الأزرق.
٢. توجيه الموظفين على انجاز أعمالهم بكفاءة من خلال تحفيز الجيدين منهم في ذلك سواء كان ذلك التحفيز معنوي أو مادي.
٣. توجيه القيادات في الشركة بتقديم تقارير دورية للأعمال الابداعية المنجزة في اقسامهم ومهامهم الأخرى لكشف فرق الانجاز بين الفترات الزمنية وبما يؤدي إلى قياس فاعلية الرقابة.
٤. الاهتمام بتقارير جودة أقسام الشركة من خلال اتمام متطلبات تلك التقارير وبما يسهم في عكس فاعلية وكفاءة مقابل الكليات الأخرى.

المصادر

اولاً. المصادر العربية:

١. اسماعيل، سيف محمد، (٢٠١٨)، مؤشرات قيادة المحيط الازرق في شركتي زين واسيا سيل للاتصالات في العراق دراسة التحليلية، المجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد (٤)، والعدد (٤٤)، ص (٣٤٦-٣٦٢)
٢. إسماعيل، هادي خليل، ئاميدي، كرين مصطفى خالد، ٢٠٢١، دور الهوية النظمية في تحقيق الأداء المنظمي المستدام، مجلة الاكاديمية لجامعة نوروز، مجلد ٩، عدد ٤، ص (٤٣٠-٤٥١).
٣. جاسم، عدنان سهيل، دور المهارات الناعمة في تعزيز الديمومة التنظيمية، أطروحة ماجستير منشورة، جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم علوم إدارة الاعمال، ٢٠٢١، (١-١٠٠).
٤. جردات، ناصر، عمرو، مهند سعيد، الزير، عماد داوود، (٢٠١٦)، استراتيجية المحيط الأزرق ودورها في خلق القيمة للشركات الفلسطينية العاملة في مجال تسويق الحواسيب، المجلة علمية المحكمة متخصصة، المجلد)٢٠)، العدد (٢)، ص (١٢١-١٣٩).

٥. الحدراوي، رافد حميد، الذبحاوي، عامر عبد كريم، الزبيدي، حيدر حمودي، ٢٠٢٠، دور الوعي الاستراتيجي في تحقيق الاستدامة التنظمية دراسة استطلاعية في معمل السمنت النجف الاشرف، مجلة أدأب الكوفة، مجلد ١، العدد ٤٣، (٥٠٠-٥٢٢).
٦. الحرباوي، محمد هشام نعمان، دور التنظيم الإداري في تحقيق استدامة الشركات العائلية في مدينة الخليل، أطروحة ماجستير منشورة، جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا، قسم إدارة الاعمال، ٢٠١٩، ص (١-١٠٠).
٧. رؤوف، رعد عدنان (٢٠٠٩)، دور الابعاد الاستراتيجية المحيط الازرق في الاداء التسويقي بالتطبيق على المؤسسة العامة لصناعة الأدوية المستلزمات الطبية "، المجلة تنمية الرافدين، المجلد (٣٢)، العدد (٩٨)، ص (٣١٧-٣٣٥).
٨. سليمان، حنان حسن، ٢٠٢٠، تصوير مقترح لتطوير إدارة التعليم العام المصري في ضوء بعض متطلبات الاستدامة التنظيمية، مجلة العلوم التربوية، مجلد ٢٨، عدد ١، ص (٤٧٢-٥١٩).
٩. الطائي، يوسف حجيم سلطان، الجنابي، سجاد محمد عطية، الذبحاوي، عامر عبد الكريم، ٢٠١٥، "إدارة الحكمة ودورها في تحقيق الاستدامة لمنظمات الاعمال دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات في جامعة الكوفة"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية، مجلد (٣٥)، العدد (١١)، ص ٢٠٥-٢٢٧.
١٠. عبد الله، نور الدين محمد، ٢٠٢١، تحليل واقع ممارسات الاستدامة المنظمية في الشركات العراقية دراسة مقارنة بين معاونية السمنت الشمالية والشركة العامة لكبريت المشراق، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد ١٧، عدد ٥٥، ص (٣٩٨-٤١٢).
١١. العبودي، محمد عبد الحسن عجمي، السلوكيات العفوية في مكان العمل وعلاقتها بالديمومة التنظيمية في سياق التأثير للتلوث الثقافي دراسة حالة في مستشفى الكفيل التخصصي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد قسم إدارة الاعمال، ٢٠١٩، ٧٣-١٠١.
١٢. العطار، فؤاد حمودي (٢٠١٠)، دور فلسفة المحيط الأزرق في تحقيق التفوق التنافسي دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في المؤسسة زين للاتصالات ببغداد، مجلة جامعة كربلاء العلمية، المجلد الثامن، العدد الثالث، ص (٥٢-٦٨).
١٣. علاوي، جهان سلمان (٢٠٢١)، تأثير القدرات المعرفية في تحقيق استراتيجية المحيط الازرق، المجلة الإدارة واقتصاد، المجلد (١٢٧)، العدد (١٢٧)، ص (٧٢-٩١)
١٤. عمر، مروه جمال، جابر، شروق صباح، (٢٠٢١)، مدى تبني ابعاد استراتيجية المحيط الازرق ودورها في زيادة الحصه السوقية، مجله دراسات محاسبيه والمالية، المجلد (١٦)، العدد (٥٥)، ص (٣٧-٤٨).
١٥. عمرو، مهند سعيد (٢٠١٥)، استراتيجية المحيط الأزرق ودورها في خلق القيمة للشركات الفلسطينية العاملة في مجال تسويق الحواسيب "رسالة ماجستير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين، ص (١_١٦٨).
١٦. الغوانمة، مؤيد محمد ابراهيم، (٢٠١٩)، درجة تطبيق استراتيجية المحيط الأزرق وعلاقتها بالأداء المالي لدى شركات الصناعات الغذائية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة القدس، فلسطين، ص (١_١١٤).

١٧. القاسمي، كمال (٢٠١٥)، محددات تطبيق استراتيجية المحيط الأزرق في المؤسسات المصرفية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعه المسيلة، ص (١-٢١)
١٨. يونس، نجاة محمد مرعي، ٢٠٢١، إثر مستوى وجودة الإفصاح عن تقرير الاستدامة على الأداء المالي للشركات دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية المدرجة بسوق المال السعودي، مجلة البحوث المالية والتجارية، مجلد ٢٢، العدد ١، ص (٣٦١-٤١٣).

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Rewarded, Ibrahim, Raqab, Alaa, Al_ Nimri,Haddadine Shuruq, (2012), Blue Ocean Strategy as a Tool for improving a Company's Marketing function: The case if Jordan, Jordan Journal Business Administration, Volume (8), No,(2) ,page (390_407).
2. Harsh, Abdallah, Abusaleem, Khalil, (2016), Blue Ocean Strategy in Saudi Arabia Telecommunication Companies and Its Impact on the Competitive Advantage, Journal of Accounting Marketing, Volume (5), No (3), page (2_8).
3. Basri, Jamilah Hassan, Ghadzal, Mohd Pisol, Ismail, Mohd Ikhwan, (2011), Blue Ocean Strategy: The Application in Universiti Sains Malaysia Library, Prosiding Seminar Kebangsaan Perpustaknan Akaduna, pp (46_60).
4. K. Orlov, Alexandr, Y. Chubarkina, Irina, (2016), Blue Ocean strategy application in the course of planning and implementation of construction projects in the area of SMART housing and social infrastructure, MATEC Web of Conferences 106, 08015, pp (1_7).
5. Alghamdi, Abdulraheem Ali, (2016), The Role of Market Knowledge in the Adoption of the Blue Ocean Strategy and its Impact on Achieving Competitive Advantage: A Study Conducted in the Saudi Telecom Company (STC), Scitech Research Organisation| Journal of Marketing, Volume (2), No (1), pp (55_84).
6. Alam, Samsul, Islam, Mohammad Tariqul, (2017), Impact of Blue Ocean Strategy on Organizational Performance: A literature review toward implementation logic, Journal of Business and Management, Volume (19), No (1), pp (1_19).
7. Wales, Terry, (2013), Organizational sustainability: What is it, and why does it matter, Journal of Enterprise and Management Studies, vol 1, no 1, (1-12).
8. Lopes, Catia Milena, Annibal Scavarda, Luiz Fernando Hofmeister, Antonio Marcio Tavares Thome, Guilherme Luis Roehe Vaccaro, (2016), An analysis of the interplay between organizational sustainability, knowledge management, and open innovation, Journal of cleaner production, vol 142, part 1, (1-13).
9. Koc, Ahmet, Bastas, Mert, (2019), The Evaluation of the Project School Model in Terms of Organizational Sustainability and Its Effect on Teachers' Organizational Commitment, journals sustainability, vol 11, No13, (1-23).
10. Moldavanova, Alisa, Goerdel, Holly T, (2018), Understanding the Puzzle of Organizational Sustainability, Journal of Public Administration, Vol 20, No 1, (1-45).
11. Cunu, Umar, Sanni, Haruna Oladele, (2016), Impact of Learning Organization on Organizational Survival in Some Selected Nigerian Manufacturing Firms, Journal of Multidisciplinary Research, Vol. 4, No. 4, (1-9).