

مجلة كلية الشريعة الطوسي الجامعة

علمية فصلية محكمة تُعنى بالدراسات الإنسانية

تصدرها جامعة الشيخ الطوسي
النجف الأشرف - العراق

ذو الحجة / ١٤٤٥ هـ - حزيران ٢٠٢٤ م

السنة الثامنة
العدد (٢٢)

الرقم الدولي
٩٣.٨ - ٢٣٠.٤



الرقم الدولي
٢٣٠٤ - ٩٣٠٨



مجلة كلية الشيخ الطوسي الجامعة

عِلْمِيَّةٌ فَضْلِيَّةٌ مُحْكَمَةٌ تُعْنِي بِالدِّرَاسَاتِ الْإِنْسَانِيَّةِ

تصدرها جامعة الشيخ الطوسي - النجف الأشرف / العراق

مجازة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
ومعتمدة لأغراض الترقية العلمية

السنة الثامنة / العدد (٢٢)

(ذو الحجة ١٤٤٥ هـ - حزيران ٢٠٢٤ م)

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (٢١٣٥) لسنة ٢٠١٥ م





NO
DATE



أمر وزاري

العدد : ت هـ ١ / ١٤٧
التاريخ : ٢٠٢٤ / ٥ / ٦

استناداً إلى أحكام المادة (٤٦) من قانون التعليم العالي الاهلي رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٦ و توصيات
مجلس التعليم العالي الاهلي بجلسته الرابعة المتعقد (حضوراً) بتاريخ (٢٠٢٤/٤/٢٧) و المقرنة بمصادقة
الوزير بتاريخ (٢٠٢٤/٤/٢٨) و بناء على ما جاء بتقرير لجنة الكشف المشكلة بموجب الامر
الوزاري ذي العدد (ت هـ ١/ك ٢٣٩٥٤ في ٢٠٢٣/١٢/١٣) تقرر الاتي:
تحويل كلية الشيخ الطوسي الجامعة في محافظة النجف الاشرف الى جامعة باسم (جامعة الشيخ
الطوسي) تضم الكليات الاتية : (كلية التقنيات الصحية والطبية، كلية التمريض، كلية القانون، كلية
التربية، كلية التربية الاساسية) و اعتباراً من تاريخه اعلاه.

**أولاً ان تسهم الجامعة في احداث التطوير الكمي والنوعي في الحركة
العلمية والثقافية والتربوية والبحث العلمي لخدمة عراقنا الحبيب.**

الدكتور نعيم العبودي
وزير التعليم العالي والبحث العلمي

٢٠٢٤/٥/٥

لعمري
نعميم را عمل بحرصه
سج

نسخة منه إلى :

- الامانة العامة لمجلس الوزراء / للفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- مكتب الوزير / إشارة الى مصادقة معاليه بتاريخ (٢٠٢٤/٤/٢٨) على توصيات مجلس التعليم العالي بجلسته الرابعة المتعقد بتاريخ (٢٠٢٤/٤/٢٧) / للفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- الوزارات كافة / للفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- دوائر الدولة الغير مرتبطة بوزارة / للفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- مكتب السادة الزكلاء / للفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- جهاز الاشراف والتقوم العلمي / للفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- دوائر الوزارة كافة / للفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- أقسام الدائرة كافة / للفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- رسائل الجامعات الحكومية كافة / للفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- الجامعات والكليات الاهلية كافة / للفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- معهد المعلمين للدراسات العليا / للفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- جامعة الشيخ الطوسي الجامعة / للفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- قسم الاستحداث / شعبة استحداث الجامعات والكليات الاهلية... مع الأوليات .
- الصادرة

م.م بشائر علي ه/٥

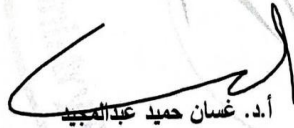


كلية الشيخ الطوسي الجامعة / مكتب السيد العميد

م/ مجلة كلية الشيخ الطوسي الجامعة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

أشارة الى كتابكم المرقم م ج ص/ ٦٢٦ في ٥ / ٥ / ٢٠١٩ بشأن اعتماد مجلتهم التي تصدر عن كليتك واعتمادها لأغراض الترقيات العلمية وتسجيلها ضمن موقع المجلات العلمية الاكاديمية العراقية ، حصلت موافقة السيد وكيل الوزارة لشؤون البحث العلمي بتاريخ ٢٨ / ٩ / ٢٠١٩ على اعتماد المجلة المذكورة في الترقيات العلمية والنشاطات العلمية المختلفة الأخرى وتسجيل المجلة في موقع المجلات الاكاديمية العلمية العراقية .
للتفضل بالاطلاع وابلاغ مخول المجلة لمراجعة دائرتنا لتزويده باسم المستخدم وكلمة المرور ليتسنى له تسجيل المجلة ضمن موقع المجلات العلمية العراقية وفهرسة اعدادها ... مع التقدير.



أ.د. غسان حميد عبد المجيد

المدير العام لدائرة البحث والتطوير

٢٠١٩/١٠/ ٢٢

نسخة منه الى :

- مكتب السيد وكيل الوزارة لشؤون البحث العلمي / اشارة الى موافقة سيادته المذكورة اعلاه والمثبتة على اصل منكرتنا المرقم ب ت م ٤ / ٦٦٩٢ في ٢٣ / ٩ / ٢٠١٩ / للتفضل بالاطلاع ... مع التقدير .
- قسم المشاريع الريادية / شعبة المشاريع الالكترونية / للتفضل بالعلم واتخاذ مايلزم ... مع التقدير
- قسم الشؤون العلمية / شعبة التأليف والنشر والمجلات / مع الاوليات .
- الصادرة .

مهند ، أنس
٢١ / تشرين الاول

بسم الله الرحمن الرحيم



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جهاز الاشراف والتقويم العلمي
قسم التعليم الاهلي

رقم الكتاب: ج ٥ / ٦٤٨٢
التاريخ: ٢٠١٢/١١/١٤

كلية الشيخ الطوسي الجامعة

م/ محضر مجلس الكلية بجلسته الثانية للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣
المنعقدة بتاريخ ٢٠١٢/٩/٢٩

تحية طيبة...

الحاقاً بكتابنا المرقم ج ٥/٦١٠٠ في ٢٠١٢/١١/٥ ، بشأن الفقرة (١/١٠) ولا: الشؤون العلمية) من
محضر مجلس الكلية بجلسته الثانية للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣ ، نود اعلامكم الى انه بالامكان اعتماد
مجلة الكلية لاغراض الترقية العلمية وفق الية اعتماد المجلات الصادرة عن الكليات الاهلية والجمعيات
العلمية لاغراض الترقية العلمية والتي يمكن الاطلاع عليها على موقع دائرة البحث والتطوير
(www.rddiraq.com)

للتفضل بالاطلاع واتخاذ مايلزم...مع التقدير.



المحاسب القانوني

حيابر محمد ذرويش

ع/رئيس جهاز الاشراف والتقويم العلمي

٢٠١٢/١١/١٤



١٧٥٦

نسخة منه الى //

- ✓ مكتب رئيس الجهاز/للتفضل بالاطلاع...مع التقدير.
- ✓ دائرة البحث والتطوير / منقرتكم ب ت م ١٠٥٤٣/٤ في ٢٠١٢/١١/٨...مع التقدير .
- ✓ جهاز الاشراف والتقويم العلمي/قسم التعليم الاهلي/شعبة المحاضر/ مع الاوليات.
- ✓ الصانعة .

رئيس التحرير

أ.د. قاسم كاظم الأسدي

مدير التحرير

أ.م.د. جاسم حسن القره غولي

هيئة التحرير

١.أ.د. جميل حليل نعمة معله / كلية الآداب _ جامعة الكوفة
٢.أ.د. صالح القریشي / كلية الفقه - جامعة الكوفة
٣.أ.د. أميرة الجوفي / كلية التربية بنات _ جامعة الكوفة
٤.أ.د. عمر عيسى / كلية العلوم الإسلامية _ الجامعة العراقية
٥.أ.د. عبد الله عبد المطلب / كلية العلوم الإسلامية - الجامعة العراقية
٦.أ.د. أزهار علي ياسين / كلية الآداب _ جامعة البصرة
٧.أ.د. مسلم مالك الاسدي / كلية العلوم الإسلامية _ جامعة كربلاء
٨.أ.د. ناهدة جليل عبد الحسن الغالبي / كلية العلوم الإسلامية _ جامعة كربلاء
٩.أ.د. ضرغام كريم كاظم الموسوي / كلية العلوم الإسلامية _ جامعة كربلاء
١٠.أ.م.د. هناء عبد الرضا رحيم الربيعي / كلية العلوم الإسلامية - جامعة البصرة
١١.أ.م.د. حيدر السهلاني / كلية الفقه - جامعة الكوفة
١٢.أ.م.د. مشكور حنون الطالقاني / كلية العلوم الإسلامية _ جامعة كربلاء

تدقيق اللغة الانكليزية

م.م. حسين طالب شمران

تدقيق اللغة العربية

أ.م.د. هاشم جبار الزرقي

م.م. حسام جليل عبد الحسن

أعضاء هيئة التحرير من خارج العراق

أ.د. سعد عبد العزيز مصلوح: جامعة الكويت / الكويت.

أ.د. عبد القادر فيدوح: جامعة قطر / قطر.

أ.د. حبيب مونسسي: جامعة الجليلي ليايس / الجزائر.

أ.د. أحمد رشـراش: جامعة طرابلس / ليبيا.

أ.د. سـرور طالبي: رئيس مركز جيل البحث العلمي / لبنان.

سكرتير التحرير

علي عبد الأمير جاسم

تعليمات النشر في مجلة كلية الشيخ الطوسي الجامعة

١. أن لا يكون البحث قد نُشر أو قُبِلَ للنشر في مجلة داخل العراق أو خارجه، أو مستلاً من كتاب أو محملاً على شبكة المعلومات العالمية.
٢. أن يضيف البحث معرفة علمية جديدة في حقل تخصصه.
٣. أن يرفع البحث قواعد المنهج العلمي، ويرتب على النحو الآتي: عنوان البحث / اسم الباحث بذكر درجته العلمية، ومكان عمله / خلاصة البحث باللغتين العربية والإنجليزية لا تتجاوز أي منهما مئتي كلمة / المقدمة / متن البحث / الخاتمة والتائج والتوصيات / الهوامش نهاية البحث / ثبت بالمصادر والمراجع.
٤. يخضع البحث للتحكيم السري من الخبراء المختصين لتحديد صلاحيته للنشر، ولا يعاد إلى صاحبه سواء قبل للنشر أم لم يقبل، ولهية التحرير صلاحية نشر البحوث على وفق الترتيب الذي تراه مناسباً.
٥. تقدم البحوث مطبوعة باستخدام برنامج (Microsoft word)، بخط (Simplified Arabic) للغة العربية، وبخط (Time new roman) للغة الإنجليزية، بحجم (١٤) للبحث و(١٢) للهوامش.
٦. تنسيق الأبيات الشعرية باستعمال الجداول .
٧. تسحب الخرائط، الرسوم التوضيحية، الصور) بجهاز (اسكنر) وتحمل على قرص البحث.
٨. يقدم الباحث ثلاث نسخ من بحثه مطبوعة بالحاسوب، مع قرص مضغوط (CD).
٩. لا يعاد البحث إلى الباحث إذا ما قرر خبيران علميان عدم صلاحيته للنشر.
١٠. ترتيب البحوث في المجلة يخضع لأمر فنية.

المراسلات

توجه المراسلات الرسمية إلى مدير تحرير المجلة على العنوان الآتي:

جمهورية العراق . النجف الأشرف . جامعة الشيخ الطوسي.

موقع المجلة على الانترنت: www.altoosi.edu.iq/ar

البريد الإلكتروني: mjtoosi3@gmail.com

نقال: ٠٧٨٠٤٤٠٤٣١٩ (٠٠٩٦٤)

صندوق بريد: (٩).

تطلب المجلة من جامعة الشيخ الطوسي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى: ﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾

افتتاحية العدد :

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونتوكل عليه ، والصلاة والسلام على خاتم
النبیین وعلى آله وأصحابه المنتجبين .

أما بعد :

لقد دأبت رئاسة كلية الشيخ الطوسي الجامعة ومنذ تأسيسها ولسنوات عدة
في بذل الجهود الكبيرة والمتواصلة لكي ترتقي الى مستوى الجامعة ، ويفضل الله
سبحانه وتعالى ، وبكل فخر واعتزاز ، قد تحقق لها ما تبغي ، وصارت جامعة
الشيخ الطوسي، وأثمرت تلك السنين من العمل الجاد والمخلص .
وإن الجامعة مستمرة في دعم البحوث الرصينة والقيّمة، وهذا ما كان له
الأثر الكبير في النجاح المتميز والمستمر لمجلة (كلية الشيخ الطوسي الجامعة) ،
ومع الأخذ بالأعتبار منهجيات وأسس البحث العلمي، خدمة للعلم وللباحثين
الأجلاء.

ومن الله التوفيق والسداد

مدير التحرير

الأستاذ المساعد الدكتور

جاسم حسن القره غولي



المحتويات

الدراسات القرآنية والحديث الشريف		
الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
١٩	الأستاذ المساعد الدكتور خالد النعماني كلية الشيخ الطوسي الجامعة	أسباب العنف الأسري وطرق علاجه دراسة قرآنية تحليلية
٤٥	الباحث نوال أسد عبيد أسد جامعة الكوفة - كلية الفقه	ظاهرة المعروف في القرآن الكريم

الدراسات الأصولية والفقهية		
الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٦٣	الباحث مُحَمَّد مَهْدِي كَمَال مُحَمَّد كَلَانْتَر الأستاذ الدكتور الشيخ وفَقَّان خَضِير الكَعْبِي جامعة الكوفة - كلية الفقه	خُدُودُ الْاِخْتِلَافِ بَيْنَ عُلَمَاءِ مَدْرَسَةِ الاجْتِهَادِ عِنْدَ الشَّيْعَةِ فِي تَبْعِيَةِ الْأَحْكَامِ لِلْمَصَالِحِ وَالْمَفَاسِدِ
٨٩	الباحث سندس عدنان عبد اليمّة جامعة الكوفة - كلية الفقه الأستاذ عبد الزهرة لفته عبيد جامعة الكوفة - كلية الفقه	القسمة في الملكية المشاعة

١١٧	الاستاذ المساعد الدكتور صباح خيرى راضى العرداوي جامعة الكوفة - كلية التربية الاساسية المدرس المساعد بيان محمد عبد علي جامعة الكوفة - كلية الفقه	الفقه الكلامي (الحديثي) عند السيد علي الشهرستاني
١٤٩	الاستاذ المساعد الدكتور صلاح محمد حسن عبد الله شمسه جامعة الكوفة - كلية التربية الأساسية	العمليات الافتراضية وحكم التعامل بها دراسة فقهية تأصيلية / البتكوين إنموذجا
١٨٧	م.م. هناء عليوي عبد جامعة الكوفة - كلية الفقه	الاحتشام في الشريعة الإسلامية
٢٠٥	الباحث مريم رياض عبد جامعة الكوفة - كلية الفقه	أحكام تملك الاراضي وأدلتها في الفقه الإسلامي

دراسات في العقيدة والفكر الإسلامي		
الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٢١٥	الأستاذ المساعد الدكتور حسنين جابر الحلو جامعة الكوفة - كلية الآداب قسم الفلسفة	الأنسنة والعقل الإسلامي عند محمد أركون / قراءة نقدية
٢٤٧	م.م. حيدر محمد جابر الزبيدي مديرية تربية كربلاء المقدسة	شدة الإسلام في محاربة الفساد والظلم (خلافة علي بن أبي طالب) أنموذجا

الدراسات اللغوية والأدبية

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٢٨٩	الباحث أمجد عادل فرهود الأستاذ الدكتور عبد الكريم جدّيع النفاخ جامعة الكوفة - كلية التربية الأساسية	دلالة الجملة الفعلية في قصيدة الشاعر حماسة القرشي أنموذجاً
٣١١	الأستاذ الدكتور صادق فوزي النجادي جامعة الكوفة - كلية التربية الأساسية المدرس المساعد أحمد كاظم والي وزارة التربية - مديرية تربية المثنى	موافقات آراء النحويين المغاربة للجمهور في مسائل المعربات في كتاب (خزانة الأدب) للبغدادي (ت ١٠٩٣هـ) جمع وتوثيق ودراسة
٣٣٩	الباحث غلا جليل حميد جامعة الكوفة - كلية التربية الأساسية الأستاذ الدكتور عبد الكريم جدّيع النفاخ جامعة الكوفة - كلية التربية الأساسية	الذات الراشئة والآخر المرثي في كتاب وقعة صفين
٣٥٧	م.م علي محسن كاظم المديرية العامة للتربية في النجف الاشرف / ثانوية الفلك المسائية	الانزياح التصويري في شعر السيد الحميري

٣٧٩	الباحثة زهراء حسين حسون الحسيني ماجستير علوم القرآن الكريم والحديث الشريف	الدلالة النحوية وأثرها في تحليل النص القرآني
-----	---	---

دراسات التاريخ والسيرة		
الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٤٠٥	الأستاذ الدكتور علي عبد المطلب علي المدني جامعة الكوفة - كلية التربية للبنات الباحث علي عمار حسين جامعة الكوفة - كلية الآداب	جهود السيد المرعشي النجفي في التقريب بين المذاهب الإسلامية ونبذ الخلاف
٤٣٣	الدكتور عمار عبد الرزاق علي الصغير جامعة الامام جعفر الصادق (ع)	منهجية الترجمة و النقد الرجالي عند النجاشي

الدراسات الاقتصادية		
الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٤٥٩	حيدر كصاد صلال جامعة الكوفة - كلية الإدارة والاقتصاد الأستاذ الدكتور حامد كريم الحدراوي جامعة الكوفة - كلية الإدارة والاقتصاد	دور التغيير التكنولوجي في تحقيق الاداء العالي دراسة استقصائية لعينة من المصارف الخاصة في مدينة النجف الاشرف

الدراسات القانونية		
الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٤٨٩	الدكتور جعفر حامد عبد حسين الحجامي قانون عام وزارة الداخلية	اختصاص أعضاء الضبط القضائي في الجريمة المشهوددة
٥٢١	المدرس الدكتور محمد عدنان علي الزبير جامعة جابر بن حيان للعلوم الطبية والصيدلانية	المركز القانوني للمستجوب غيابيا أمام مجلس النواب العراقي (دراسة في منظور المحكمة الاتحادية العليا)
٥٤١	م.م. هند عدنان شراد جامعة الكوفة - كلية التمريض	التعاون الدولي ودوره في مكافحة الجريمة العابرة للحدود بعد العام ٢٠٠٣ (جريمة المخدرات - انموذجا)

دراسات في طرائق التدريس والعلوم النفسية		
الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٥٨٥	الأستاذ المساعد الدكتور حيدر جابر كاظم الموسوي كلية التربية - الجامعة الإسلامية النجف الأشرف	فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على انماط التعلم في تنمية مهارات التدريس لدى طلبة كلية التربية في مادة التطبيقات التربوية

٦٢٧	م. منار فاروق عزيز م. ود داود قاسم جامعة ميسان - كلية التربية الأساسية - قسم الرياضيات	برنامج مقترح في الهندسة الفراغية، قائم على معايير تعليم الرياضيات وبرمجيات الجافا لطلاب الثاني متوسط من وجهة نظر المدرسين برنامج (GeoGebra) أنموذجاً.
٦٦٣	م.م. نشوان رزاق محمد علي الموسوي جامعة الكوفة . كلية الاداب قسم المجتمع المدني	دور المفوضية السامية لحقوق الإنسان في حماية الحقوق الأساسية

دراسات في التخطيط الاستراتيجي

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٦٩٩	الباحثة ورود عبد الهادي كريم جامعة الكوفة - كلية الادارة والاقتصاد الأستاذ الدكتور محمد ثابت الكرعوي جامعة الكوفة - كلية الادارة والاقتصاد	تبني ممارسات التجديد الاستراتيجي لتحقيق حيوية المنظمة

الدراسات الفنية

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٧٢٥	م. ولاء خضير طه م.م. مهدي هاشم عباس	الايخراج الفني للتكوينات الخطية الحرة



تبني ممارسات التجديد الاستراتيجي لتحقيق حيوية المنظمة



الأستاذ الدكتور

محمد ثابت الكرعاوي

جامعة الكوفة - كلية الادارة والاقتصاد

الباحث

ورود عبد الهادي كريم

جامعة الكوفة - كلية الادارة والاقتصاد



تبنى ممارسات التجديد الاستراتيجي لتحقيق حيوية المنظمة

الباحث

ورود عبد الهادي كريم

جامعة الكوفة - كلية الادارة والاقتصاد

الأستاذ الدكتور

محمد ثابت الكرعاوي

جامعة الكوفة - كلية الادارة والاقتصاد

الملخص

يتناول هذا البحث العلاقة بين التجديد الاستراتيجي وحيوية المنظمة في مستشفى أمير المؤمنين (عليه السلام). يؤدي التجديد الاستراتيجي، الذي يشمل أنشطة مثل، التجديد في التخطيط الاستراتيجي والتجديد الاستكشافي والتجديد الاستغلالي دورًا حاسمًا في ضمان طول العمر التنظيمي والقدرة التنافسية في بيئات الرعاية الصحية الديناميكية. إذ تعد حيوية المنظمة، التي تتميز بالمرونة والقدرة على التكيف والأداء المستدام، ضرورية للمستشفيات لتزدهر وسط التحديات والفرص المتطورة.

الكلمات المفتاحية: التجديد الاستراتيجي، حيوية المنظمة، مستشفى أمير المؤمنين "ع"

The role of Strategic renewal practices to achieve organizational vitality

Prof. Dr.: Muhammad Thabet Al-Karaawi
University of Kufa / College of Administration and Economics
uokufa.edu.iq@mommedt.javd

Researcher: Woroud Abdel al Hadi Karim
University of Kufa / College of Administration and Economics,
momammedt.javd@uokufa.edu.iq

Summary

This research discusses the relationship between strategic renewal and the vitality of the organization in the Commander of the Faithful Hospital (peace be upon him). Strategic renewal, which includes activities such as strategic planning renewal, exploratory renewal, and exploitative renewal, plays a critical role in ensuring organizational longevity and competitiveness in dynamic healthcare environments. Organizational vitality, characterized by flexibility, adaptability and sustainable performance, is essential for hospitals to thrive amidst evolving challenges and opportunities.

Keywords: strategic renewal, organization vitality, Commander of the Faithful Hospital "AS"

المقدمة

في المشهد الديناميكي للرعاية الصحية، تواجه المستشفيات تحديات دائمة التطور تتطلب اتباع نهج استباقي للقدرة على التكيف والمرونة. التجديد الاستراتيجي، الذي يُعرف بأنه إعادة التقييم والتعديل المتعمد والهادف لاستراتيجيات المنظمة، يصبح ذا أهمية قصوى في ضمان الحيوية المستدامة للمستشفيات. وفي هذا السياق، لا تشمل حيوية المنظمة الاستقرار المالي فحسب، بل تشمل أيضاً القدرة على الابتكار

والاستجابة لاحتياجات المرضى المتغيرة والحفاظ على مستوى عالٍ من مشاركة الموظفين.

تتميز صناعة الرعاية الصحية بالتقدم المستمر في التكنولوجيا الطبية، والأطر التنظيمية المتطورة، والتحولات الديموغرافية، والتركيز المتزايد على الرعاية التي تركز على المريض. يجب على المستشفيات - باعتبارها العمود الفقري لتقديم الرعاية الصحية - أن تتغلب على هذه التعقيدات ليس فقط للبقاء على قيد الحياة، بل لتزدهر في بيئة تتغير باستمرار. يعد التجديد الاستراتيجي بمثابة بوصلة توجه المستشفيات في سعيها لتحقيق حيوية المنظمة.

. تتطلب الرحلة نحو حيوية المنظمة اتباع نهج شامل يشمل الوعي البيئي، والتكامل التكنولوجي، وتنمية القوى العاملة، والاستدامة المالية. تمهد هذه المقدمة الطريق لاستكشاف هذه المكونات الرئيسية بمزيد من التفصيل، وتبسيط الضوء على كيفية قيام المستشفيات بالتجديد الاستراتيجي لضمان نجاحها على المدى الطويل ومساهمتها في رفاهية مجتمعاتها. وعليه فقد شمله البحث أربعة فصول، الفصل الأول يتضمن مبحثين المبحث الأول تناول المنهجية العلمية للدراسة عبر عرض (مشكلة البحث، أهمية البحث، أهداف البحث، مخطط البحث الفرضي، فرضيات البحث، منهج البحث، حدود البحث، مجتمع البحث، عينة البحث، والفصل الثاني يمثل الإطار النظري للبحث تجسد بثلاثة مباحث، المبحث الأول التجديد الاستراتيجي، والمبحث الثاني حيوية المنظمة بينما تناول المبحث الثالث العلاقة بين متغيري البحث. وخصص الفصل الثالث للبحث الجوانب التطبيقية ويتضمن ثلاثة مباحث، الأول يتناول، التحليل الأولي والتحليل الإحصائي الوصفي لبيانات البحث الكلمات المفتاحية: التجديد الاستراتيجي، حيوية المنظمة، مستشفى امير المؤمنين "ع"

المبحث الأول المنهجية العلمية للبحث

تمهيد

سيتناول هذا القسم منهجية البحث عبر تشخيص مشكلة واسئلته وأهدافه وأهميته وهيكله وفرضياته ونموذجه الفرضي وحدوده والأساليب الإحصائية المعتمدة في التحليل الإحصائي.

أولاً: مشكلة البحث

تحتاج المستشفيات إلى مراقبة وتحليل البيئة الخارجية بشكل فعال، بما في ذلك التغيرات التنظيمية والتقدم التكنولوجي والتحولات في التركيبة السكانية للمرضى. ومن خلال فهم هذه العوامل، يمكن للمستشفيات تكييف استراتيجياتها لتبقى ذات صلة وفعالة. إذ يعد تبني الابتكار في تقديم الرعاية الصحية، مثل التطبيب عن بعد، والذكاء الاصطناعي، وحلول الصحة الرقمية (Klammer, et al, 2017: 741)،

لذا يمكن تلخيص مشكلة البحث بإثارة التساؤل الآتي: ما هو تأثير ممارسات التجديد الاستراتيجي على حيوية المنظمة؟ ويتفرع منه مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي:

١. ما هي ممارسات التجديد الاستراتيجي الرئيسية في مستشفى امير المؤمنين (عليه السلام)؟

٢. ما هي طبيعة العلاقة بين ممارسات التجديد الاستراتيجي وحيوية المنظمة في مستشفى امير المؤمنين "ع"؟

٣. دراسة كيفية تأثير ممارسات التجديد الاستراتيجي على حيوية المنظمة؟

ثانياً: أهمية البحث

إن دراسة أهمية التجديد الاستراتيجي وحيوية المنظمة في المستشفيات أمر بالغ الأهمية لعدة أسباب. في بيئة الرعاية الصحية الديناميكية والمعقدة، تواجه المستشفيات تحديات عديدة، ويصبح التجديد الاستراتيجي ضرورياً لاستدامتها وفعاليتها. فيما يلي الأسباب الرئيسية لأهمية هذا المجال من البحث:

١. يتطور قطاع الرعاية الصحية باستمرار بسبب التقدم التكنولوجي والتغيرات التنظيمية والتحول في التركيبة السكانية للمرضى. تحتاج المستشفيات إلى الانخراط في التجديد الاستراتيجي للتكيف مع هذه التغيرات بشكل فعال.

٢. تعمل المستشفيات في بيئة تنافسية، وتلك التي تشارك بنشاط في التجديد الاستراتيجي تكون في وضع أفضل للاستجابة لقوى السوق. يمكن أن تساعد استراتيجيات التجديد المستشفيات على تمييز نفسها وتحسين الخدمات والبقاء في صدارة المنافسين.

٣. يمكن أن يساهم التجديد الاستراتيجي الفعال في تحقيق الاستدامة المالية من خلال تحديد وتنفيذ تدابير لتوفير التكاليف، وتحسين تدفقات الإيرادات، وضمان تخصيص الموارد بكفاءة.

ثالثاً: أهداف البحث

يمكن صياغة أهداف البحث الخاصة بدراسة "التجديد الاستراتيجي والحيوية المنظمة في المستشفيات" لفهم وتحليل وتعزيز عمليات الإدارة الاستراتيجية داخل مؤسسات الرعاية الصحية. فيما يلي بعض أهداف البحث المحتملة:

- تقييم ممارسات التجديد الاستراتيجي الحالية داخل المستشفيات.
- التحقيق في العوامل البيئية الخارجية التي تؤثر على المستشفيات، مثل التقدم التكنولوجي، والتغيرات التنظيمية، والتحول الديموغرافي.
- تحديد وقياس مؤشرات الحيوية التنظيمية داخل المستشفيات.
- الكشف عن تأثير التجديد الاستراتيجي في تعزيز حيوية المنظمة .
- المساهمة برؤى قيمة حول العلاقة بين التجديد الاستراتيجي وحيوية المنظمة في المستشفيات، وتقديم توصيات عملية لممارسي الرعاية الصحية وصانعي السياسات.

رابعاً: فرضيات البحث

يحاول البحث الحالي اختبار مجموعة من الفرضيات على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسة الأولى

١- فرضيات الارتباط وتنص على ترتبط ممارسات التجديد الاستراتيجي بشكل إيجابي مع تعزيز حيوية المنظمة في مستشفى امير المؤمنين "ع". ويتفرع عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية وهي:

يرتبط التجديد في التخطيط الاستراتيجي بشكل إيجابي مع تعزيز حيوية المنظمة في مستشفى امير المؤمنين عليه السلام.

يرتبط التجديد الاستراتيجي الاستكشافي بشكل إيجابي مع تعزيز حيوية المنظمة في مستشفى امير المؤمنين عليه السلام.

يرتبط التجديد الاستراتيجي الاستغلالي بشكل إيجابي مع تعزيز حيوية المنظمة في مستشفى امير المؤمنين عليه السلام.

٢- فرضيات التأثير وتنص على تؤثر ممارسات التجديد الاستراتيجي بشكل إيجابي في تحقيق حيوية المنظمة في مستشفى امير المؤمنين "ع". ويتفرع عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية وهي:

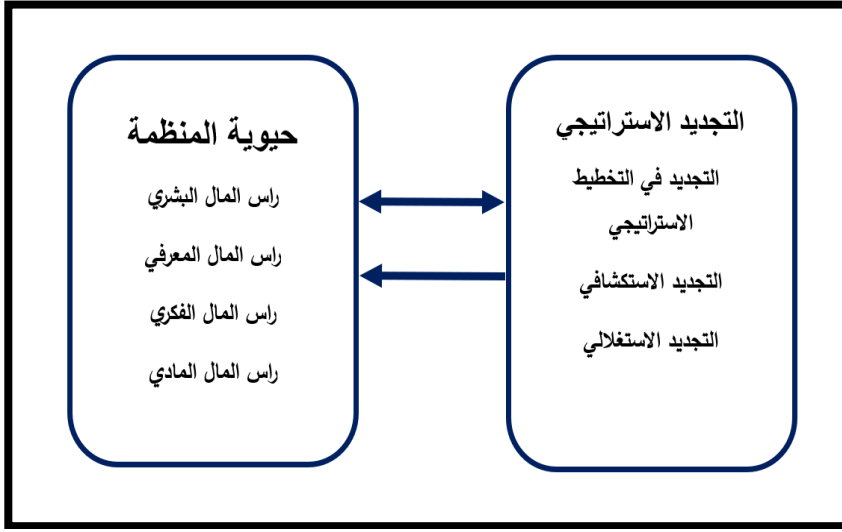
يؤثر التجديد في التخطيط الاستراتيجي بشكل إيجابي مع تعزيز حيوية المنظمة في مستشفى امير المؤمنين عليه السلام.

يؤثر التجديد الاستراتيجي الاستكشافي بشكل إيجابي مع تعزيز حيوية المنظمة في مستشفى امير المؤمنين عليه السلام.

يؤثر التجديد الاستراتيجي الاستغلالي بشكل إيجابي مع تعزيز حيوية المنظمة في مستشفى امير المؤمنين عليه السلام.

خامسا: انموذج البحث

يتكون انموذج البحث الحالي من متغيرين يمثل التجديد الاستراتيجي المتغير المستقل بأبعاده الثلاثة (التجديد في التخطيط الاستراتيجي، التجديد الاستكشافي، التجديد الاستغلالي) فيما يتمثل المتغير التابع بحيوية المنظمة ويتكون من أربعة ابعاد (راس المال البشري، راس المال المعرفي، راس المال الفكري، راس المال المادي) وكما في الشكل (١)



الشكل (١) انموذج البحث الفرضي

سادسا: منهج البحث

منهج البحث هو "تصميم يمكن من خلاله وضع الخطط لجمع المعلومات التي تجعل البحث تتبين أغراضه بطريقة مبسطة ومتراصة ونظامية، وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي (التحليلي) Approach Analytical Descriptive وذلك لكونه منهاجا يساعد على التحليل الشامل والعميق للمشكلة التي هي قيد البحث

أ- ما كتبه باحثون آخرون عن الظاهرة المبحوثة، والمراجع العلمية والدوريات المختلفة التي تناولته.

ب- التراجم الأجنبية وما نشرته مواقع الإنترنت بصدد متغيري البحث.

سابعا: حدود البحث

تضمنت حدود البحث ما يأتي:

- ١- الحدود البشرية: إذ شمل البحث على العاملين في المنظمة المبحوثة، إذ وجهت لهم الاستبانة الموضحة في الملحق رقم (٣)
- ٢- الحدود المكانية : اقتصر الحدود المكانية للبحث على مستشفى امير المؤمنين "ع" في النجف الاشرف كونها من أكبر المنظمات الصحية في محافظة النجف الاشرف.

- ٣- الحدود الزمانية: التي تتمثل بمدة إعداد البحث عمليا في المنظمة المبحوثة التي شملت مدة الزيارات الأولية لتشخيص مشكلة البحث، ومدة الحصول على البيانات اللازمة للبحث، ومدة توزيع الاستبانة واسترجاعها والتي امتدت للمدة من ١-١٠-٢٠٢٣ ولغاية بداية ٢٨-١-٢٠٢٤
- ٤- الحدود العلمية: حددت البحث علميا بما جاء بأهدافه وأهميته وتساؤلاته بحدود متغيريه.

ثامنا: مجتمع البحث

إن معرفة المجتمع المبحوث يمثل الأساس الحقيقي الذي تركز عليه في الواقع البحث التطبيقية، وهو أمر يفتح الباب واسعا لاختيار عينة البحث من خلال الإحاطة الدقيقة بخصائص ذلك المجتمع.

وللتمييز بين المجتمع الكلي للبحث، وبين المجتمع الذي يمكن التعرف عليه يمكن القول:

١- إن المجتمع الكلي الذي يشير "إلى كل من يمكن أن تعم عليه نتائج البحث، يمثل لأغراض هذه البحث جميع المنظمات الخدمة المجتمعية المنتشرة في عموم العراق.

٢- المجتمع البشري الذي يعبر عن "الأفراد الذين لهم خصائص متماثلة يمكن ملاحظتها" يمثل لأغراض هذه البحث "العاملين في مستشفى امير المؤمنين "ع" وان سبب اختيار العاملين بسبب كون متغيري البحث ذا طابعا إدراكيا وذا صلة برؤية وإستراتيجية المنظمة المبحوثة

المبحث الثاني

الإطار النظري للمتغير المستقل التجديد الاستراتيجي

تمهيد

يعد التجديد الاستراتيجي (Strategic Renewal) مفهوماً يتعلق بتحسين وتجديد استراتيجيات المنظمة لتحقيق أداء أفضل في ظل التحديات المتغيرة في البيئة الخارجية. يتضمن الإطار النظري للتجديد الاستراتيجي مفهوم واهمية وابعاد التجديد

الاستراتيجي واي فقرات يمكن استخدامها لفهم وتحليل هذه العملية وكما في هذا المبحث.

أولاً: مفهوم التجديد الاستراتيجي

لم يحظ مفهوم التجديد الاستراتيجي بالاهتمام الكافي من قبل الباحثين والأكاديميين وذلك بسبب حداثة هذا المفهوم من جانب ونتيجة للخلط بينه وبين مفهوم التغيير من جانب آخر. وغالباً ما يناقش التجديد الاستراتيجي ولكن نادراً ما يعرف. وجاء مصطلح التجديد الاستراتيجي أنه عملية تنشيط وتكييف استراتيجية المنظمة لتظل قادرة على المنافسة في بيئة أعمال سريعة التغير (8: 2014) , (Brelsford).

أذ يرى (62: 2013) (Albert) أن التجديد الاستراتيجي هو عملية مستمرة وتطورية تستدعي تغيير في اختيارات أنشطة المنظمة ومخرجاتها. وكما أن عرف التجديد الاستراتيجي أنه مجموعة من الإجراءات المستخدمة لتغيير استراتيجية المنظمة بشكل مستدام لتحقيق النجاح على المدى الطويل - من الناحية المثالية قبل حدوث الأزمات (740: 2017) (Klammer, et al). ولقد برز التجديد الاستراتيجي كمفهوم في عملية ومحتوى ونتائج التحديث أو استبدال سمات المنظمة التي لديها القدرة على التأثير بشكل كبير على آفاقها على المدى الطويل (36: 2019) (Teece). وفي الوقت الذي تزايد فيه التحولات التنظيمية عرف التجديد على أنه عملية مستمرة من التحول التنظيمي من حالة إلى أخرى، بدلاً من التحول المعزول. (Khan, et al, 2021: 1)

ثانياً: أبعاد التجديد الاستراتيجي

يتم تقسيم متغير التجديد الاستراتيجي إلى ثلاثة أبعاد فرعية: التجديد في التخطيط الاستراتيجي والتجديد الاستراتيجي الاستغلالي والتجديد الاستراتيجي الاستكشافي (Klammer, et al, 2017)

١- التجديد في التخطيط الاستراتيجي

أن التجديد الاستراتيجي يشير إلى جهود المنظمات التي تؤدي إلى تغييرات كبيرة في أعمال المنظمة أو الاستراتيجية أو الهيكل على مستوى المنظمة، أذ لا يتم التعامل مع هذه الأنشطة على أنها أعمال جديدة من قبل المنظمة. وهذا يوحي بأن التجديد

الاستراتيجي يستلزم جهوداً كما تظهر في الابتكار والتغيير الاستراتيجي، على سبيل المثال. صياغة الاستراتيجية أو التخطيط الاستراتيجي. يمكن أيضاً تمييز فكرة الجمع بين خصائص ريادة الأعمال والاستراتيجية إذ يتضمن مفهوم ريادة الأعمال الاستراتيجية وجهات نظر من ريادة الأعمال والإدارة الاستراتيجية والسياسة الاقتصادية، مثل تعزيز الابتكار والنمو، إذ أن التجديد الاستراتيجي يستلزم جهود الابتكار والتحديث الاستراتيجي في سياق ريادة الأعمال المؤسسية أو الاستراتيجية (Klammer, et al, 2017: 41).

٢- التجديد الاستراتيجي الاستكشافي والاستغلالي

يسمح التجديد الاستراتيجي للمنظمات بالاستجابة للديناميكيات الخارجية المختلفة التي قد تقلل من قدرتها على المنافسة. سلطة الدراسات السابقة الضوء على ابتكار المنتجات أو تطوير الأعمال أو الأنشطة التجارية، مما يعني أن التجديد يتم تعريفه بالابتكار المستمر يفرق الباحثون بين التجديد الاستراتيجي التدريجي والجذري، يتضمن التجديد الاستراتيجي التدريجي (الاستغلالي) - الذي يوحى بالتغيير التطوري - تحولات تدريجية ومستمرة نسبياً في التركيز الاستراتيجي، مثل التوسع في منتجات أو خطوط خدمات جديدة أو ببساطة تنفيذ تحسينات الأداء في خطوط الإنتاج الحالية. ومن ناحية أخرى، يصف التجديد الاستراتيجي الجذري (الاستكشافي) التحولات الأساسية في التركيز الاستراتيجي، مثل إعادة تعريف ديناميكيات السوق، أو تغيير العلاقات مع الزبائن أو الموردين، أو تغيير نموذج الأعمال الأساسي. وتشير التغييرات الثورية والمتقطعة إلى تجديد أساسي يؤدي إلى تغييرات جوهرية في الاستراتيجية والهيكل والثقافة. وأن التجديد المتقطع يستلزم تجديدًا استراتيجيًا لأن مثل هذه الاستجابات تؤثر على آفاق المنظمة على المدى الطويل، ولكن هذا التجديد الاستراتيجي التدريجي يسمح للمنظمات بإدارة التغييرات في البيئة الخارجية عندما تصبح سارية المفعول وبالتالي تقلل من مخاطر التغييرات في البيئة الخارجية. ومواجهة تحول أصعب بكثير في المستقبل. (Klammer, et al, 2017: 43)

الإطار النظري للمتغير التابع حيوية المنظمة

تمهيد

يتناول هذا القسم موضوع حيوية المنظمة اذ يعتمد بقاء واستمرارية أنشطة المنظمات على كفاءة أداء العاملين. اذ إن الاهتمام بأداء العاملين يجعل المنظمة قادرة على تعزيز أنشطة التعلم على المستويات المختلفة،
أولاً: مفهوم حيوية المنظمة

تعرف الحيوية على أنها أنها التجربة الإيجابية والذاتية للحصول على الطاقة والشعور بالحياة (Nix et al, 1999, 270). وفقاً لـ (Silva Munar, 2020:2) et al تعد الحيوية من أهم المكونات وأكثرها فاعلية في حياة الإنسان، ولا يمكن خلق النشاط والإبداع والابتكار والاختراع والحياة الصحية في غيابها. وعرف (Hadipoor et al., 2021:157) الحيوية على أنها الحالة العاطفية التي تدل على الرضا الفردي بأبعاد مختلفة، خاصة الأبعاد الداخلية. وقد عرف John-Eke (et al., 2021:580) حيوية المنظمة أنها صحة الأعمال والاقتصاد في مكان العمل، مما يسهم في استمرار اهتمام المنظمة. وايضا عرف (Adim & Poi, 2021:5) لحيوية المنظمة بأنها البراعة لدرجة أنها بالكاد تفتقر إلى القدرات التشغيلية والإدارية الأساسية التي تعزز تحقيق أهداف المنظمة. وقد عرفها Qiu, (2022:74) هي تحفيز كل الأفراد في المنظمة، وتحفيز القوة الدافعة للمواهب الداخلية للفرد، وتحفيز النمو المستمر لذكاء الفرد، وتجاوز التوقعات الذاتية، وجعل المنظمة ملئية بالحيوية.

تاسعا: ابعاد حيوية المنظمة

يحدد (Malhotra, et al, 2022) ابعاد حيوية المنظمة بالآتي:

١. رأس المال البشري

يمكن القول بأن رأس المال البشري هو أحد أهم جوانب ابعاد حيوية المنظمة. غالباً ما يعتقد القادة أنهم مسؤولون عن النتائج، ولكن ماذا لو ركزوا على موظفيهم بدلاً من ذلك؟ سيسمح هذا التحول للموظفين بالتركيز بشكل كامل على نتائج المنظمة. يشمل رأس المال البشري: التنوع والثقافة والهوية والكفاءة والمعرفة يجب على المشرفين في المنظمات اعتماد استراتيجيات لتعزيز التقدير لزملائهم على جميع المستويات (Vicenzi, & Adkins, 2000: 103). كما يمكن تطوير استراتيجيات تشغيلية

تهدف إلى خدمات الدعم، والتقدم، ويمكن لرؤساء الأقسام اعتماد عقليات التدريب لضمان إدراج مواهب الأقسام. (Malhotra, et al, 2022: 4)

٢. رأس المال المعرفي

بعد رأس المال البشري، فإن ركيزة رأس المال المعرفي لديها فرصة أكبر للتطور. يشمل رأس المال المعرفي إنشاء المعلومات ومشاركتها وحصادها التي يتم إنشاؤها بشكل جماعي من وجهات نظر متنوعة. يمكن للمشرفين والقادة على جميع مستويات المنظمة تعزيز الحيوية التنظيمية من خلال دمج أنظمة إدارة المعرفة الرسمية، وتعزيز مجتمعات التعلم والممارسة، وتمكين التعاون بين الوحدات، وتشجيع تقاسم الموارد، وهدم الصوامع ومن الممكن أن يؤدي تخصيص الطاقة إلى هذه المجالات إلى تحفيز الاتصالات بين المجموعات المتنوعة، وتعزيز تبادل الخبرات، وتبني الشجاعة في مواجهة المخاطرة. (Malhotra, et al, 2022: 4)

٣. رأس المال الفكري

يشمل رأس المال الفكري المكونات الهيكلية في إطار الحيوية التنظيمية التي توفر السلامة والحدود والعمليات التي يحتاجها الموظفون على جميع المستويات لتعزيز الوضوح. باستخدام كل من القيادة والإدارة، يمكن للمؤسسات تحديد الرؤية بالقيادة مع معالجة السلامة والهيكل الذي يتم تحقيقه من خلال إدارة سياسات وممارسات وعمليات واضحة. على الرغم من أنه لا يُنظر إليها غالبًا على أنها المكونات الأكثر إثارة في المنظمة، إلا أن السياسات والإجراءات الهيكلية المتأصلة في الإدارة ضرورية لتوفير الوضوح وتقليل المخاطر التنظيمية وتعزيز قيمة المعرفة القابلة للنقل والتي يمكنها تحمل تغييرات الموظفين. (Malhotra, et al, 2022: 5)

٤. رأس المال المادي

في حين أن العديد من عناصر المؤسسات الأكاديمية تجعلها فريدة من نوعها عن الصناعات الأخرى، يجب أن تعمل المنظمات على تعزيز الاستقرار والاستدامة، مع الاعتراف بأن رأس المال المالي أمر بالغ الأهمية لحيوية المنظمة تعد المساحة المادية، ومعدات البحث والعمليات، ورأس المال العامل مكونات ضرورية لتطوير ميزانيات مستدامة، التوسع، (Malhotra, et al, 2022: 5)

العلاقة بين متغيري البحث

هناك علاقة قوية بين التجديد الاستراتيجي وحيوية المنظمة. من المرجح أن تكون المنظمات التي تشارك في التجديد الاستراتيجي منظمات حيوية. وذلك لأن التجديد الاستراتيجي يساعد المنظمات على: (Lischka، 2019:187).

● تحديد التغيرات في البيئة والتكيف معها: يساعد التجديد الاستراتيجي المنظمات على تحديد الاتجاهات والتهديدات الناشئة، ووضع استراتيجيات للاستجابة لها. وهذا يساعد المنظمات على تجنب أن تصبح راكدة وغير ذات صلة.

● تحسين ميزتها التنافسية: يمكن للتجديد الاستراتيجي أن يساعد المؤسسات على تطوير منتجات وخدمات جديدة، ودخول أسواق جديدة، وتحسين كفاءتها وفعاليتها. وهذا يمكن أن يساعد المنظمات على اكتساب ميزة تنافسية على منافسيها.

● تحفيز الموظفين وإشراكهم: عندما يرى الموظفون أن مؤسستهم مستعدة للتكيف والتغيير، فمن المرجح أن يتم تحفيزهم والمشاركة. وهذا يمكن أن يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والأداء.

● بناء ثقافة الابتكار: يمكن للتجديد الاستراتيجي أن يساعد في خلق ثقافة الابتكار داخل المنظمة. وذلك لأنه يشجع الموظفين على التفكير الإبداعي والتوصل إلى أفكار جديدة.

● وبطبيعة الحال، ليس هناك ما يضمن أن التجديد الاستراتيجي سيؤدي دائماً إلى زيادة حيوية المنظمة. ومع ذلك، تشير الأبحاث إلى أن هناك علاقة إيجابية قوية بين الاثنين. ولذلك يجب على المنظمات الجادة في تحسين حيويتها أن تجعل التجديد الاستراتيجي أولوية.

كما يمكن فهم العلاقة بين التجديد الاستراتيجي وحيوية المنظمة من خلال النقاط التالية: (Malhotra, et al, 2022: 128)

● التكيف والتطور: التجديد الاستراتيجي ضروري لحيوية المنظمة لأنه يمكن المنظمات من التكيف مع الظروف المتغيرة وظروف السوق المتطورة. ومن خلال التجديد المستمر لاستراتيجياتها وهياكلها، يمكن للمنظمات أن تظل مرنة وسريعة الاستجابة، وبالتالي تحافظ على حيويتها.

الابتكار والنمو: غالبًا ما يتضمن التجديد الاستراتيجي تعزيز ثقافة الابتكار والتجريب داخل المنظمة. هذا التركيز على الابتكار يغذي حيوية المنظمة من خلال دفع النمو،

المبحث الثالث

أختبار وتحليل علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

توطئة

يتضمن هذا المبحث اختبار ثلاث فرضيات رئيسة لعلاقات الارتباط وأربع فرضيات لعلاقات التأثير مع فرضياتها الفرعية، باستخدام (معامل ارتباط بيرسون)، من خلال برنامج (SPSS ٧. ٢٦) و(تقييم الأنموذج الهيكلي) من خلال برنامج (SMARTPLS v4). وذلك لبيان مقدار معامل الارتباط، وقوة التأثير بين متغيرات الدراسة بهدف استكشاف حجم قوة العلاقة بين تلك المتغيرات.

أولاً: اختبار وتحليل علاقات الارتباط

الفرضية الرئيسية الأولى العلاقة بين التجديد الاستراتيجي وحيوية المنظمة: بناءً على هذه العلاقة تنص الفرضية على: يوجد ارتباط معنوي بين المتغير المستقل (التجديد الاستراتيجي) والمتغير التابع (حيوية المنظمة)، ولاختبار مدى صحة الفرضية، يبين الجدول (١٣) نتائج مصفوفة معامل ارتباط (Pearson)، أذ يتبين أن قيمة معامل الارتباط بين هذين المتغيرين قد بلغت (٠,٧٨٥) وهي تحت مستوى معنوية (٥%)، وهذا يدل على قبول الفرضية. وتتنبق عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية وهي:

الفرضية الفرعية الأولى: تنص هذه الفرضية على: (يوجد ارتباط معنوي بين التجديد في التخطيط الاستراتيجي وحيوية المنظمة)، إذ أن قيمة معامل الارتباط بين التجديد في التخطيط الاستراتيجي وحيوية المنظمة قد بلغت (٠,٦٧٩) وهي تحت مستوى معنوية (٥%)، وهذا يدل على قبول الفرضية.

الفرضية الفرعية الثانية: تنص هذه الفرضية على: (يوجد ارتباط معنوي بين التجديد الاستكشافي وحيوية المنظمة)، إذ أن قيمة معامل الارتباط بين التجديد الاستكشافي وحيوية المنظمة قد بلغت (٠,٦٤٢) وهي تحت مستوى معنوية (٥%)، وهذا يدل على قبول الفرضية.

الفرضية الفرعية الثالثة: تنص هذه الفرضية على: يوجد ارتباط معنوي بين التجديد الاستغلالي وحيوية المنظمة، إذ أن قيمة معامل الارتباط بين التجديد الاستغلالي وحيوية المنظمة قد بلغت (٠,٦٣٣) وهي تحت مستوى معنوية (٥%)، وهذا يدل على قبول الفرضية.

جدول (١) مصفوفة الارتباط بين التجديد الاستراتيجي وحيوية المنظمة

حيوية المنظمة	التجديد الاستغلالي	التجديد الاستكشافي	التجديد في التخطيط الاستراتيجي	التجديد الاستراتيجي		
1	.633**	.642**	.679**	.785**	معامل الارتباط	حيوية المنظمة
	.000	.000	.000	.000	مستوى المعنوية	

المصدر: برنامج SPSS v 26

ثانياً: اختبار فرضيات التأثير (تقييم الانموذج الهيكلي)

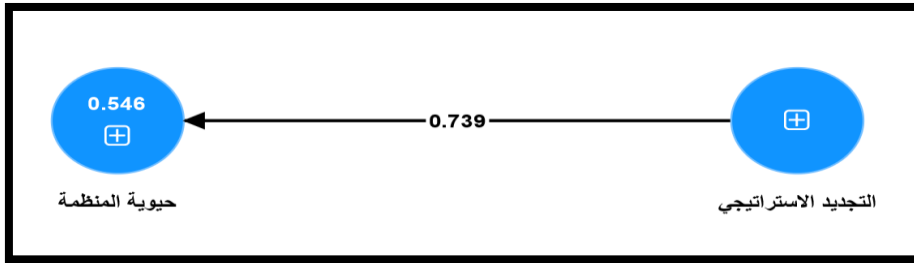
بعد أن تم اكمال التحليل بأسلوب PLS-SEM المتمثل بتقييم انموذج القياس وتحليل علاقات الارتباط، فإن الخطوة التالية تتضمن تقييم الانموذج الهيكلي والذي يشتمل على المعايير الموضحة في الجدول (٢).

جدول (٢) معايير تقييم الانموذج الهيكلي

المعيار	الحد المقبول
تقييم الارتباط الخطي VIF	عامل تضخم التباين $VIF > 5$
معنوية معاملات المسار	قيمة $t < 1,96$ ؛ قيمة $p > 0,05$
معامل التحديد R^2	٠,٢٥، ٠,٥٠، ٠,٧٥ تشير الى تأثير صغير، متوسط، كبير
حجم التأثير f^2	٠,٠٢، ٠,١٥، ٠,٣٥ تشير الى تأثير صغير، متوسط، كبير

Source: Hair, J., Hult, T., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: تنص الفرضية الرئيسية الاولى على وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل (التجديد الاستراتيجي) في المتغير التابع (حيوية المنظمة)، ولغرض اختبار هذه الفرضية فقد تم بناء الانموذج الهيكلي في الشكل (٦)، كما يستعرض الجدول (١٤) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي لهذه الفرضية.



شكل (١) الانموذج الهيكلي لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS PLS

جدول (٣) نتائج تقييم أنموذج الفرضية الرئيسية الثانية

الفر ضية	المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتي جة	حجم التأثير ر ²	معامل التحديد R ²	R ² المعد ل
H4	حيوية المنظمة → التجديد الاستراتيجي	1	0.739	7.31 61	0.0 00	لا ترفض	0.3 42	0.546	0.44 7

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يستعرض الجدول (١٥) نتائج تقييم الأنموذج الهيكلي للفرضية الرئيسية الثانية والتي توصلت إلى أن معامل المسار (التأثير) قد بلغ (٠,٧٣٩) والتي تكون معنوية عندما تتجاوز قيمة (t) ١,٩٦ وان لا تتجاوز قيمة (P) ٠,٠٥ وفقاً لقاعدة (Hair et al, ٢٠١٧)، ومن خلال الجدول يتضح تحقق الحدود المطلوبة، وبالتالي لا ترفض هذه الفرضية.

كما أظهرت نتائج ان قيم معامل التحديد المعدل قد بلغت (٠,٥٤٦) % وهذا يشير الى ان المتغير المستقل (التجديد الاستراتيجي) يفسر المتغير التابع (حيوية المنظمة) بنسبة ٥٤% وبقية النسبة هي عوامل اخرى لم يتناولها النموذج.

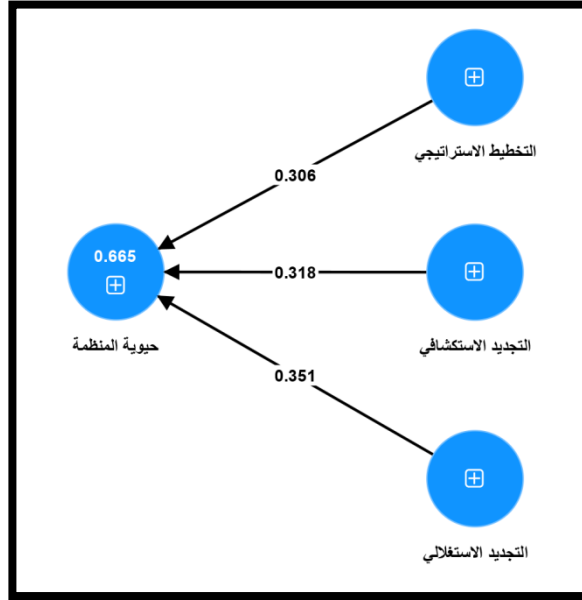
اختبار الفرضيتين الفرعيتين للفرضية الرئيسية الثانية

تنص الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية (H2-1, H2-2, H3) على ما يأتي:

(١) H2-1 توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتجديد في التخطيط الاستراتيجي في حيوية المنظمة.

(٢) H2-2 توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتجديد الاستكشافي في حيوية المنظمة.

(٣) H2-3 توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتجديد الاستغلالي في حيوية المنظمة.



شكل (٢) الأنموذج الهيكلي لاختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية
المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

جدول (٤) نتائج تقييم أنموذج الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية

الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f ²	معامل التحديد R ²	R ² المعدل
H4-1	حيوية المنظمة → التجديد في التخطيط الاستراتيجي	1	0.306	9.401	0.000	لا ترفض	0.324	0.665	0.595
H4-2	حيوية المنظمة → التجديد الاستكشافي	1	0.318	10.051	0.000	لا ترفض	0.311		
H4-3	حيوية المنظمة → التجديد الاستغلاي	1	0.351	11.03	0.000	لا ترفض	0.611		

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يعرض الجدول (١٦) نتائج تقييم الأنموذج الهيكلي للفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية والتي توصلت إلى أن جميع معاملات المسار للفرضيات (H2-1, H2-2, H2-3) معنوية والتي تكون معنوية عندما تتجاوز قيمة (t) ١,٩٦، ومن وان لا تتجاوز قيمة (P) ٠,٠٥ وفقاً لقاعدة (Hair et al., ٢٠١٧)، ومن

خلال الجدول يتضح تحقق الحدود المطلوبة، وبالتالي فإن الفرضيات (H2-1, H2-2, H3) لا ترفض

كما أظهرت نتائج ان قيم معامل التحديد المعدل قد بلغت (٠,٦٦٥%) وهذا يشير الى ان أبعاد متغير التجديد الاستراتيجي تفسر المتغير التابع (حيوية المنظمة) بنسبة ٦٦% وبقية النسبة هي عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

تمهيد

إن الإطار النظري للدراسة والجهود المعرفية السابقة المعروضة وتحليلات النتائج الميدانية وتفسيرها مكن الباحث للتوصل إلى جملة من الاستنتاجات وعلى النحو الآتي:

١. يشير التجديد الاستراتيجي إلى العملية التي من خلالها تقوم المنظمات بتكيف وتنشيط استراتيجياتها لتظل قادرة على المنافسة وذات صلة في بيئة متغيرة. في حالة المستشفيات، يعد التجديد الاستراتيجي أمره بالغ الأهمية نظراً للطبيعة الديناميكية لقطاع الرعاية الصحية، مع التغيرات المستمرة في التكنولوجيا واللوائح واحتياجات المرضى.

٢. كما تشير حيوية المنظمة إلى الصحة العامة واستدامة المنظمة. وفي سياق المستشفيات، فإنها تنطوي على القدرة على توفير رعاية عالية الجودة للمرضى، والحفاظ على الاستقرار المالي، والتكيف مع اتجاهات الرعاية الصحية الجديدة، وإشراك المتخصصين المهرة في الرعاية الصحية والاحتفاظ بهم.

٣. إن تأثير التجديد الاستراتيجي وحيوية المنظمة في المستشفيات كبير ومتعدد الأوجه. إذ انه عندما تنفذ المستشفيات بشكل فعال مبادرات التجديد الاستراتيجي وتحافظ على حيوية المنظمة ، يمكنها تجربة نتائج إيجابية مختلفة منها:

● يمكن أن يؤدي التجديد الاستراتيجي إلى اعتماد ممارسات وتقنيات الرعاية الصحية المبتكرة، وتحسين جودة رعاية المرضى.

● تضمن حيوية المنظمة أن المستشفيات مجهزة لتلبية احتياجات المرضى بسرعة وكفاءة.

● المستشفيات التي تخضع للتجديد الاستراتيجي هي في وضع أفضل للتكيف مع التغيرات في الصناعة، مما يمنحها ميزة تنافسية.

ثانياً: التوصيات

يلعب التجديد الاستراتيجي دوراً حاسماً في تشكيل حيوية المنظمة للمستشفيات. فيما يلي بعض التوصيات حول كيفية استفادة المستشفيات من التجديد الاستراتيجي لتعزيز حيوية المنظمة :

١. إجراء تقييم شامل لاستراتيجيات المستشفى الحالية، مع الأخذ في الاعتبار العوامل الداخلية والخارجية. تحديد المجالات التي تتطلب التجديد أو التعديل.

٢. التأكد من أن التجديد الاستراتيجي يتماشى مع مهمة المستشفى ورؤيته وقيمه الأساسية. يعد هذا التوافق أمراً بالغ الأهمية للحفاظ على الشعور بالهدف والاتجاه داخل المنظمة.

٣. إشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك المتخصصين في الرعاية الصحية والموظفين والمرضى وممثلي المجتمع، في عملية التجديد الاستراتيجي. تعد مدخلاتهم ذات قيمة لاكتساب وجهات نظر متنوعة وتعزيز الشعور بالملكية.

٤. إنشاء عملية منهجية للمسح البيئي المستمر لمواكبة التغييرات في صناعة الرعاية الصحية والمشهد التنظيمي والتقدم التكنولوجي. وهذا سيمكن المستشفى من تكييف استراتيجياته بشكل استباقي.

٥. احتضان التقدم التكنولوجي لتعزيز الكفاءة التشغيلية ورعاية المرضى والتواصل. ومن الممكن أن يساهم اعتماد السجلات الصحية الإلكترونية، وحلول التطبيب عن بعد، وغير ذلك من الابتكارات الرقمية في التجديد الاستراتيجي.

الخاتمة

وفي نهاية هذا البحث، فإننا تمكنا من خلال هذا البحث، أن نسلط الضوء على كل الجوانب المتعلقة بموضوع البحث (ممارسات التجديد الاستراتيجي لتحقيق حيوية المنظمة)، ونحن وضعنا كل الجوانب النظرية والعملية بهذا البحث، حيث عرضنا كل المفاهيم والعلاقات بالجانب النظري من البحث وهو حول (التجديد الاستراتيجي وحيوية المنظمة في مستشفى امير المؤمنين عليه السلام)

وهذا الموضوع يتطلب منا دراسة متعمقة في هذا الموضوع يضاف الى ذلك الجوانب الشخصية التي فرضة نفسها بالبحث

ولقد توصلنا في نهاية هذا البحث الى النتائج: “وذلك وجود علاقة إيجابية بين التجديد الاستراتيجي المنظمة ، مما يشير إلى أن المبادرات الاستراتيجية الاستباقية ترتبط بتحسين المرونة والأداء التنظيمي. يساهم هذا البحث في فهم الإدارة الاستراتيجية في مؤسسات الرعاية الصحية، مع التأكيد على أهمية عمليات التجديد المستمر في الحفاظ على حيوية المنظمة والقدرة التنافسية. كما يتم تقديم الآثار والتوصيات العملية لقادة ومديري المستشفيات الذين يسعون إلى تعزيز ممارسات التجديد الاستراتيجي وتعزيز حيوية المنظمة في سياقات مماثلة.

ومن خلال الدراسة التي قمنا بها والتي تخص موضوع (التجديد الاستراتيجي وحيوية المنظمة) ، فإننا لدينا بعض المقترحات بشأن هذا البحث وهي : التأكد من أن التجديد الاستراتيجي يتماشى مع مهمة المستشفى ورؤيته وقيمه الأساسية. يعد هذا التوافق أمرًا بالغ الأهمية للحفاظ على الشعور بالهدف والاتجاه داخل المنظمة.

وان إشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك المتخصصين في الرعاية الصحية والموظفين والمرضى وممثلي المجتمع، في عملية التجديد الاستراتيجي. تعد مدخلاتهم ذات قيمة لاكتساب وجهات نظر متنوعة وتعزيز الشعور بالملكية.

المصادر

1. Adim, V., & Poi, G. (2021). Opportunity–Sensing Capability and Corporate Vitality of Domestic Airlines in Nigeria. *Journal of Strategic Management*, 6(2), 1–16.
2. Albert ,Joseph F.;Vadla ,Kaitlin;(2013); Authentic Leadership Development in the Classroom:A Narrative Approach; Journal of Leadership Education Volume 8,Issue1.pp72–92.
3. Brelsford, N. (2014). Do middle level managers contribute to strategic development? A study of the practices of middle level managers In Strategic Renewal (Doctoral dissertation, University of Southampton).
4. Hadipoor, E., Mohammadkhani, K., & Mohammad Davoodi, A. H. (2021). Presenting a Model of Factors Affecting the Barriers to Organizational Vitality in Public Organizations (Case Study: Public Organizations of Mazandaran Province). *Iranian journal of educational sociology*, 4(4), 156–177.
5. Hendriks, W., Kuiper, M., & van Gestel, N. (2024). Engaging professionals in the strategic renewal of public services: A literature review and research agenda. *Public Policy and Administration*, 39(1), 27–50.
6. Jahangir, N. U., & Malik, S. Z. (2020). Once again! What makes up work vitality? Refining the const
7. ruct and its characteristics through a qualitative analysis. *Journal of Management and Research*, 7(2), 194–221.
8. Khan, S. H., Majid, A., & Yasir, M. (2021). Strategic renewal of SMEs: the impact of social capital, strategic agility and absorptive capacity. *Management Decision*, 59(8), 1877–1894.

- 9.Klammer, A., Gueldenberg, S., Kraus, S., & O'Dwyer, M. (2017). To change or not to change—antecedents and outcomes of strategic renewal in SMEs. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13, 739–756.
- 10.Malhotra, A., Hughes, J., & Fuentes, D. G. (2022). Guidelines for Assessing and Enhancing the Organizational Vitality of Pharmacy Educational Programs: A Call to Action!. *Pharmacy*, 10(5), 128
- 11.Nix, G. A., Ryan, R. M., Manly, J. B., & Deci, E. L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of experimental social psychology*, 35(3), 266–284.
- 12.Qiu, F. C.(2022)Research on Activating the Organizational Vitality of Chinese Technology Enterprises in Digital Age.
- 13.Silva Munar, J. L., De Juana-Espinosa, S., Martínez-Buelvas, L., Vecchiola Abarca, Y., & Orellana Tirado, J. (2020). Organizational happiness dimensions as a contribution to sustainable development goals: A prospective study in higher education institutions in Chile, Colombia and Spain. *Sustainability*, 12(24), 10502
- 14.Teece, D. J. (2019). Strategic renewal and dynamic capabilities: managing uncertainty, irreversibilities, and congruence. In *Strategic Renewal* (pp. 21–51). Routledge
- 15.Vicenzi, R., & Adkins, G. (2000). A tool for assessing organizational vitality in an era of complexity. *Technological Forecasting and Social Change*, 64(1), 101–113.



JOURNAL

of Ash-Sheikh At-Tousy University College

A Refereed Quarterly Journal

Issued by Ash-sheikh At-Tousy University - Holy Najaf - Iraq
Tho Al-Hijja 1445 A.H. - June 2024 A.D.

Eighth year
No.22

ISSN
2304-9308

التصميم والإخراج الفني
مكتب محمد الخزرجي ٠٧٨٠٠١٨٠٤٥٠
العراق - النجف الأشرف