



## **Strategic Adaptation and its Role in Enhancing the Cognitive Status: An Analytical Study of the Perspectives of Workers in the Diwaniyah Health Department**

**Mudher Khalid Abd-AlHameed \* , kifah abaas muhaymid, samira shanawa hindi**

College of Administration and Economics, Tikrit University

### **Keywords:**

Strategic Adaption, status mental,  
Diwaniyah Health Department.

### **ARTICLE INFO**

#### **Article history:**

Received 18 Apr. 2023  
Accepted 29 Apr. 2023  
Available online 30 Aug. 2023

©2023 College of Administration and Economy, Tikrit University. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



\*Corresponding author:



**Mudher Khalid Abd-AlHameed**

College of Administration and Economics,  
Tikrit University

**Abstract:** The current research aims to identify the impact of Strategic Adaption through its dimensions (adopting strategic change, interaction with the environment, strategic synergy) in enhancing the status mental with its dimensions (cognitive dimension, emotional dimension, behavioral dimension), as the research problem was represented by a main question (what is the role of adaptation strategic in enhancing the mental stature) with the aim of identifying the intellectual frameworks of its variables, and then diagnosing the level of interest in them in the field, as well as identifying the appropriate procedures by the organization, and two main hypotheses were developed and several hypotheses branch out from them to measure the level of association and influence, and the research was conducted on a sample of workers In the Diwaniyah Health Department, a field of study and testing of its hypotheses.

The questionnaire was adopted as a main tool in collecting data related to the field side of the research, and the sample size was (149). Many statistical methods were used in the research, such as standard deviations, arithmetic averages, and structural equation modeling with the help of statistical programs (SPSS.var.26, (AMOS.var.26). A number of conclusions were reached, the most important of which That Strategic Adaption has a correlation and a significant impact on status mental, and the research concluded with a set of recommendations.

## التأقلم الاستراتيجي ودوره في تعزيز المكانة الذهنية (دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة الديوانية)

سميرة شناوة هندي

كافح عباس محيميد

مظهر خالد عبد الحميد

كلية الادارة والاقتصاد، جامعة تكريت

### المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على أثر التأقلم الاستراتيجي عبر أبعاده: (تبني التغيير الاستراتيجي، التفاعل مع البيئة، التدابع الاستراتيجي) في تعزيز المكانة الذهنية بأبعادها: (البعد المعرفي، البعد العاطفي، البعد السلوكى)، اذ تمثلت مشكلة البحث بتساؤل رئيس مفاده (ما دور التأقلم الاستراتيجي في تعزيز المكانة الذهنية) بهدف التعرف على الأطر الفكرية لمتغيراته، ومن ثم تشخيص مستوى الاهتمام بها ميدانياً، كذلك التعرف على الاجراءات المناسبة من قبل المنظمة، وتم وضع فرضيتين رئيسيتين تقتربان منها فرضيات عدة لقياس مستوى الارتباط والتاثير، وقد اجري البحث على عينة من العاملين في دائرة صحة الديوانية ميداناً للدراسة واختبار فروضها، وتم اعتماد استمارة الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات المتعلقة بالجانب الميداني من البحث وبلغ حجم العينة (149). واستعمل في البحث العديد من الوسائل الإحصائية كالانحرافات المعيارية، المتosteates الحسابية، ونمذجة المعادلة الهيكيلية بمساعدة البرامج (SPSS.var.26)، (AMOS.var.26) الاحصائية وتم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات ومن أهمها أن للتأقلم الاستراتيجي علاقة ارتباط وتاثير معنوي في المكانة الذهنية، واختتم البحث بمجموعة من التوصيات.

**الكلمات المفتاحية:** التأقلم الاستراتيجي، المكانة الذهنية، دائرة صحة الديوانية.

### المقدمة

تواجده منظمات الأعمال ضغوط بيئية وتنافسية كبيرة ظهرت مشكلات جوهرية تتمثل في سعيها المستمر للبحث عن المصادر التي تتمكن من خلالها من تحقيق مستويات عالية من الأداء الاستراتيجي، لذا سعت المنظمات إلى ديمومة الأداء وتقوية ركائزه من خلال بناء وديمقراطية التأقلم الاستراتيجي، فالتأقلم الاستراتيجي ليس مجرد قضية اتفاق على الغايات والوسائل، بل إنها تشير إلى حاجة الوحدات التنظيمية والوظيفية لأن تؤطر إجراءاتها حول استراتيجية المنظمة، وتبدأ بتحديد آليات وإجراءات التأقلم الاستراتيجي من أعلى مستوى في المنظمة وتنشر بعد ذلك إلى مستوياتها الأخرى، وبعد قفزة نوعية مهمة في جذب المستفيدين خاصة في المنظمات الخدمية، والتي تهدف إلى تحقيق الميزة التنافسية وتحسين ما يعرف بالمكانة الذهنية لدى المستفيدين من خلال بحثها الدائم عن حاجات وتوقعات المستفيدين وتقديم الخدمات الصحية ذات جودة عالية.

### المبحث الأول: المنهجية العلمية

**اولاً. مشكلة البحث:** تواجه منظمات الأعمال ظروفًا تمتاز بالتسارع الشديد والمستمر الناتجين عن التغير السريع في بيئتها الخارجية، لذا تطلب الأمر منها الاستفادة من المعطيات البيئية المحاطة بها، فضلاً عن ضرورة تحديد آليات وإجراءات التأقلم لمتطلبات البيئة المحاطة نتيجة الظروف والتغيرات المتتسارعة التي تحقق لها مستويات أداء عالية واستمرارية واستدامة في المدى الطويل، وأدركت المنظمات بأنها لا يمكن أن تحقق نجاحاً إذا عاشت بعيدة عن المستفيدين لذلك عليها أن تكون المكانة الذهنية لديهم عن طريق الاتصال والتعاون معهم لنقل معلومات عن الخدمات الصحية إليهم سواء

كانت وجهاً لوجه، وجاء البحث لفهم طبيعة العلاقة والتأثير بين التأقلم الاستراتيجي وبناء المكانة الذهنية لدى العاملين في الدوائر الصحية، وتكونت فكرة لدى الباحثين حول طبيعة المشكلة أدت إلى تجسيدها بتساؤل رئيس مفاده (ما دور التأقلم الاستراتيجي في تعزيز المكانة الذهنية) وتتبثق منه أسئلة عدة فرعية:

1. ما مدى اهتمام المستفيدين في الدوائر الصحية المبحوث بالتأقلم الاستراتيجي؟

2. ماهي أبعاد التأقلم الاستراتيجي؟ وما هي مستوياته؟

3. هل هناك علاقة وتأثير بين التأقلم الاستراتيجي وبناء المكانة الذهنية في الميدان المبحوث؟

#### ثانياً. أهداف البحث:

1. بناء إطار مفاهيمي لمتغيرات البحث التي تخدم العاملين في الدوائر الصحية.

2. التعرف على المكانة الذهنية وأهميتها في نجاح المنظمة ميدان البحث وبقائها.

3. التعرف على مستوى ممارسة أبعاد التأقلم الاستراتيجي لدى الدوائر الصحية.

4. تحديد أثر أبعاد التأقلم الاستراتيجي في تعزيز المكانة الذهنية بأبعادها لدى العاملين في الدوائر الصحية.

5. بناء أنموذج مقترن يوضح أثر أبعاد التأقلم الاستراتيجي في تعزيز المكانة الذهنية بأبعادها المنظمة المبحوثة.

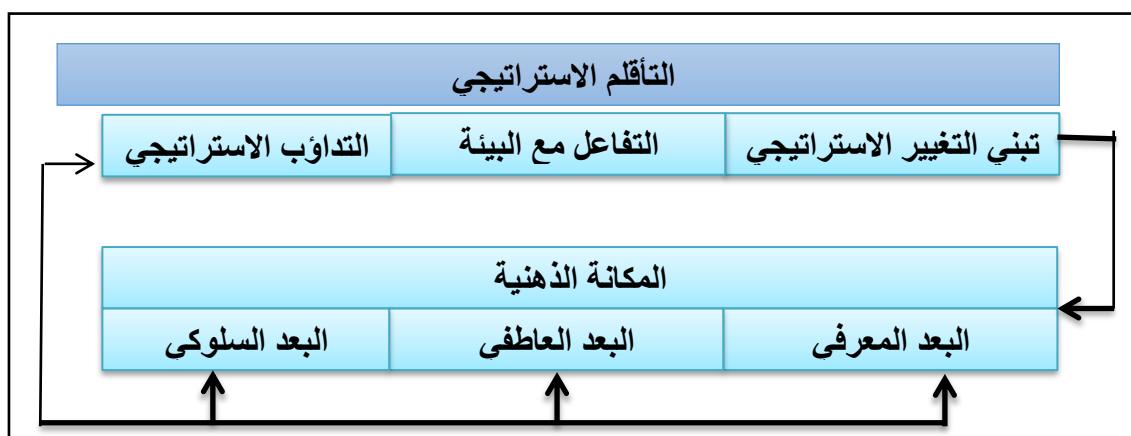
#### ثالثاً. أهمية البحث:

1. بيان أهمية الدور الجوهري لأبعاد التأقلم الاستراتيجي نحو تعزيز المكانة الذهنية لدى العاملين في الدوائر الصحية.

2. أهمية المكانة الذهنية للمنظمات الخدمية عامة والدوائر الصحية بشكل خاص ومدى تأثيرها على الاحتفاظ بالمستفيدين الحاليين والمرتقبين وبناء المكانة ذهنية إيجابية لديهم.

3. قياس مستوى تركيز المنظمة المبحوثة على أبعاد التأقلم الاستراتيجي بما يمكنها من سرعة الاستجابة والإبداعات المستمرة وبناء المكانة الذهنية لدى العاملين في الدوائر الصحية.

رابعاً. المخطط الفرضي للبحث: في ضوء مشكلة البحث وتحقيق أهدافه تم بناء أنموذج فرضي يوضح العلاقة والأثر بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد وكما هو موضح في الشكل رقم (1).



الشكل (1): المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من اعداد الباحثين

#### خامساً. فرضيات البحث:

##### ❖ فرضيات الارتباط:

**الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التأقلم الاستراتيجي والمكانة الذهنية، وتتفرع من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية، هي:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين تبني التغيير الاستراتيجي والمكانة الذهنية بأبعادها.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التفاعل مع البيئة والمكانة الذهنية بأبعادها.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التداؤب الاستراتيجي والمكانة الذهنية بأبعادها.

##### ❖ فرضيات التأثير:

**الفرضية الرئيسية الثانية:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية بين التأقلم الاستراتيجي والمكانة الذهنية، وتتفرع من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية، هي:

- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية بين تبني التغيير الاستراتيجي في المكانة الذهنية بأبعادها.
- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية بين التفاعل مع البيئة في المكانة الذهنية بأبعادها.
- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية بين التداؤب الاستراتيجي في المكانة الذهنية بأبعادها.

#### سادساً. طرائق جمع البيانات:

❖ أدوات الجانب النظري: من أجل إغناء الجانب النظري للبحث تم الاعتماد على الكتب والمجلات والدوريات فضلاً عن الشبكة العالمية للمعلومات (الأنترنت).

❖ أدوات الجانب الميداني: من أجل إتمام الجانب الميداني للدراسة استخدم الباحثون الاستبانة كأدلة رئيسة لجمع البيانات.

#### سابعاً. الحدود المكانية والزمانية والبشرية للبحث:

1. **الحدود المكانية:** تم اختيار دائرة صحة الديوانية بوصفها مجتمعاً للبحث.

2. **الحدود الزمانية:** امتدت البحث للفترة من 1/10/2023 ولغاية 2/13/2023 وتعتبر هذه المدة الأساس في جمع البيانات الخاصة بالجانب النظري والعملي، كما تخللتها فترة توزيع الاستبيانات على العاملين بدائرة صحة الديوانية.

3. **الحدود البشرية:** يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في دائرة صحة الديوانية إذ اختيرت عينة من العاملين لاختبار فرضيات البحث وتحقيق أهدافه، إذ تم توزيع (160) استماراة على العاملين واسترجاع (149) استماراة استبيان.

#### المبحث الثاني: الإطار النظري

اولاً. **مفهوم التأقلم الاستراتيجي:** يعرف التأقلم الاستراتيجي بأنه القدرة على الرد السريع والإيجابي على المتغيرات البيئية المختلفة والمؤثرة في المنظمة والتي تتطلب القدرة على اتخاذ القرارات (Andersen, 2015: 12). وعرفه (Birkmann, 2010: 188) بأنه قبول حالة التغيير ومواجهته التحدى البيئي وتقدير وتنفيذ الاستراتيجيات الجديدة. وأشار (Grashuis, 2018: 6) بأنه عملية توافق استراتيجي بين المنظمة والبيئة الخارجية من خلال تصميم مقاييس استراتيجية تحليلية توافق مع المتغيرات البيئية.

وعرف (Bodi, 2020: 13) التأقلم الاستراتيجي بأنه عملية استجابة المنظمة للتغيرات التي تحدث في بيئه الأعمال الخارجية ووضعها الداخلي وضرورة تكيف حالتها وتصوراتها ونشاطاتها

وفقاً لهذا التغير. وصرح (Strang, 2015: 24) بأنه مقياساً لقدرة المنظمة على بلوغ أهدافها بدلالة نسبة المبيعات الجديدة إلى مجموع المبيعات.

إن تأقلم عناصر الأنظمة الفرعية للمنظمة مع متطلبات البيئة المحيطة يؤدي إلى تميز المنظمة وتحقيق حالة من التكامل للمنظمة ككل، وهذا التطابق شرط ضروري للنجاح (Perra, 2014: 14). إن التأقلم من أكثر العوامل الحاسمة في تحديدبقاء المنظمة أو زوالها لأن تغيرات البيئة يمكن تحملها لمدى زمني قصير ولكن المرونة (التكيف) في إطار الظروف المتغيرة لازمة لبقاء المنظمة على المدى البعيد (Andersen, 2015: 2).

تعلق التأقلم الاستراتيجي بالطرق المحددة التي تقوم بها الشركة بإجراء تعديلات، حيث تسعى إلى البقاء والاستفادة من الظروف الخارجية، يمكن إجراء مثل هذه التعديلات في مجموعة متنوعة من مجالات إدارة المنتجات والأسواق والموارد (Martin-Rios, 2018: 197).

وتطرق (Grashuis, 2018: 3) إلى أنه القدرة على التنبؤ بالمخاطر والمشاكل الداخلية والخارجية المستقبلية والوعي بوسائل السيطرة عليها قدر الإمكان. ويتم تعريفه إجرائياً على أنه قدرة المنظمة على التنبؤ بالمخاطر والتأقلم مع الظروف الجديدة في ظل المخاطر.

ثانياً. أهمية التأقلم الاستراتيجي: يمكن أن يساعدك التنبؤ بمستقبل البيانات المالية التجارية وطلب السوق واتجاهات الصناعة على تحقيق أهداف العمل، وهناك بعض العوامل الخارجية التي لا يمكن التنبؤ بها، لذا فإن القدرة على التأقلم الاستراتيجي مهمة لإعداد استجابة لهذه التغيرات (2: 2015: Andersen, 2015). تعد القدرة على التأقلم مهارة مهمة للأعمال التجارية والأفراد يمكن أن تكون مفيدة في حل المشكلات ووضع الاستراتيجيات والتعاون والتواصل (Perra, 2014: 14).

يسمح تطوير استراتيجية التأقلم لعملك بالتفاعل بنجاح مع جميع العوامل البيئية التي يمكن أن تؤثر على الأعمال (Janssen, 2010: 63). تبقى المنظمات قادرة على المنافسة من خلال التأقلم مع بيئتها (Rijal, 2022: 133). إن وجود استراتيجية للتأقلم مع التغيرات عند حدوثها يساعد في بقاء الأعمال ذات صلة (Martin-Rios, 2018: 197).

ثالثاً. أبعاد التأقلم الاستراتيجي: حدد (Al Zoubi, 2021: 285-288) ثلاثة ابعاد للتأقلم الاستراتيجي وكالآتي:

1. **بني التغيير الاستراتيجي:** يعرف التغيير الاستراتيجي بأنه أي تغيير يحصل في المنظمات من حيث بيئتها أو هيكلها أو تقييماتها أو أفرادها (Grashuis, 2018: 6). وعرف التغيير الاستراتيجي بأنه: (الإدارة الاستباقية للتغيير في المنظمات من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية المحددة. وأشار (Rijal, 2022: 133) بأنه عملية نقل المنظمة بوضعها الحالي تجاه المستقبل المرغوب بهدف تحقيق تميزها التنافسي على المدى البعيد.

2. **التفاعل مع البيئة:** يستند التحليل البيئي على تحليل مكونات البيئة (الداخلية والخارجية للمنظمة، للوصول إلى نقاط القوة والضعف في بيئتها الداخلية، واكتشاف الفرص الممكن استثمارها والتهديدات التي تعيق عمل المنظمة في بيئتها الخارجية (Grashuis, 2018: 12). إن فحص البيئة الداخلية للمنظمة يمكنها من تشخيص مجالات قوتها وضعفها، كما أن تشخيصها لبيئتها الخارجية يمكنها من تحديد الفرص والتهديدات الخارجية عن سيطرته (Al-Zoubi, 2021: 285). فضلاً عن أن تفاعلاً منها من محوري البيئة الداخلية والخارجية يمكنها من تعزيز مجالات القوة لديها استخدامها في استغلال

الفرص وتجنب التهديدات إلى أدنى حد ممكн ووضع خطط واستراتيجيات ثمكн من تحويل التهديدات إلى منافع لصالح المنظمة (Rijal, 2022: 133).

**3. التداوب الاستراتيجي:** يعرف (Martin-Rios, 2018: 197) التداوب الاستراتيجي بأنه التعاون والتفاعل بين الأجزاء داخل المنظمة، بحيث إن كل جزء من هذه الأجزاء يؤدي دوره ويساعد الأجزاء الأخرى بما يصب في الأداء الكلي للمنظمة. أن التداوب الاستراتيجي يسمح بإحلال التعاون، من خلال استغلال قد أدت المنظمة المتوافرة وصولاً لتحقيق أهدافها (Al-Zoubi, 2021: 285). إن تشارك المعرف والمهارات بين المجموعات وفرق العمل أمر ضروري لإيجاد حالة من التداوب الاستراتيجي في العمل (Birkmann et al., 2010: 187).

**رابعاً. مفهوم المكانة الذهنية:** عرفت المكانة الذهنية محصلة تجارب حسية عدّة، تترسب في وجдан الجماهير تجاه أي كيان له اتصال بهذه الجماهير سواء كان فرداً أو منظمة وخلال فترة زمنية طويلة، وهي تعبر عن الواقع سواء كان صحيحاً أو غير صحيح، وتظهر كلما استدعاها مثير ما يرتبط بهذه التجارب (Eivazinezhad et al., 2020: 3).

تعرف المكانة الذهنية بأنها مفتاح نجاح الادارة المنظمة وقدرتها على البقاء مستقبلاً في السوق، وذلك يعتمد على قدرة المنظمة في بناء مكانة ذهنية تميزة لمنتجاتها ولدى العاملين، حيث تعد المكانة الذهنية كالخلفية للخدمات الادارة المنظمة لدى العاملين مهمة (Al-Attar, 2020: 14). وعرفها (Hinterberger, 2014: 638) بأنها الخريطة التي يستطيع الإنسان من خلالها أن يفهم ويدرك ويفسر الأشياء.

وهي عبارة عن نتاج التصورات ذاتية أو محاكاة لتجربة حسية تجاه المنظمة، وتكون المعلومات في الغالب مخزنـة بالذاكرة، وعلى أساس هذه التصورات يبني الجمهور مواقفه واتجاهاته نحو المنظمة (Prabodha, 2006: 3). وأشار (Kaës, 2016: 12) إلى أنها كل التصورات، المعرفة والمعتقدات والظنون والتوقعات لدى العاملين، وخلق القيمة والجودة والأداء وفقاً لأولويات مختلفة في أذهانهم والتي تمكـنـهم من التحرك نحو أهدافـهمـ. وصرـحـ (Sohibova, 2019: 1532) بأنـهـ التصور الناتـجـ عنـ إـدـراكـ شـيءـ أوـ حدـثـ معـينـ مـتـعلـقـ بـالـمـؤـسـسـةـ وـهـذـاـ تـصـورـ قـابـلـ لـالـسـتـمرـارـ وـالـدوـامـ عـبـرـ الـوـجـودـ وـالـزـمـنـ وـاعـادـةـ الـظـهـورـ عـنـ اـسـتـخدـامـ.

**خامساً. أهمية المكانة الذهنية:** بناء حالة ذهنية متميزة عن المنافسين، وبحسب عدد من الباحثين، يتطلب من المنظمة مطابقة خصائص ومواصفات الخدمة وطبيعة العاملين من جهة، ومواءمة خصائص ومواصفات الخدمات المنافسة وخصائصها. خدمات المنظمة لتحقيق التميز عن المنافسين من ناحية أخرى (Albus et al., 2019: 1176). وأشار (Brouwers, 2020: 3) إلى أن المكانة الذهنية تعمل على تحقيق الوضوح مما يعني الوضوح في رؤية وتصورات الموظفين تجاه خدمات المنظمة ومزاياها مقارنة بالخدمات المنافسة، والوضوح يساهم في إبراز خاصية التميز في الخدمة المقدمة على الخدمات الأخرى.

فيما يرى (Van Slingerland, 2019: 174) أن أهمية المكانة الذهنية تتمثل بالآتي:

- ❖ مساعدة المنظمة في استقطاب أفضل العناصر للعمل معها.
- ❖ توثيق علاقة المؤسسة بجمهورها الداخلي والخارجي.
- ❖ إقناع الحكومة والسلطات والجماهير بأهمية الدور الاجتماعي للمؤسسة في خدمة المجتمع.
- ❖ تنمية استعداد الجمهور للانتظار قبل إصدار الحكم على المؤسسة في أوقات الأزمات.

- ❖ توثيق العلاقات الطيبة للمؤسسة مع السلطتين التشريعية والتنفيذية في الدولة.
- ❖ المساعدة في إقاع الجهات المالية والمستثمرين باستثمار أموالهم في المؤسسة.
- ❖ المساعدة في دعم الجهود التسويقية للمنظمة.

**سادساً. أبعاد المكانة الذهنية:** حدد (Albus et al., 2019: 1176)، ثلاثة أبعاد للمكانة الذهنية تمثل الآتي:

1. **المكون العاطفي:** البعد العاطفي يعني الميل إلى أن تكون إيجابياً أو سلبياً تجاه قضية أو قضية أو شخص أو شخص أو بلد في إطار مجموعة الحالة العقلية التي يشكلها الأفراد، نحو مختلف الأفراد وقضايا ومواضيع (Albus et al., 2019: 1176)، ويتراوح البعد العاطفي بين الإيجابي والسلبي، ويتأثر ذلك بعدد من العوامل أهمها حدود توافر مصادر المعرفة (Prabodha, 2006: 3). كما أنه يؤثر على بناء البعد العاطفي بخصائص الشعوب من حيث اللون والجنس واللغة. الاختلاف في هذه الخصائص هو أحد الأشياء التي تسهم في بناء المواقف. تساهم الخصائص السلبية والمتجلسة في بناء اتجاهات إيجابية (Al-Attar, 2020: 14).
  2. **المكون المعرفي:** في هذا البعد، المقصود هو المعلومات التي يدرك الفرد من خلالها موضوعاً أو قضية أو شخصاً، وتعد هذه المعلومات الأساس الذي يستند إليه الموقف العقلي الذي يشكله الفرد عن الآخرين و حول الموضوعات والقضايا المختلفة مبني، وبناءً على دقة المعلومات والمعرفة التي نحصل عليها عن الآخرين، يتم بناء دقة المكانة الذهنية، التي يشكلها عنهم (Prabodha, 2006: 3). ووفقاً للبعد المعرفي، فإن الأخطاء في المكانة الذهنية التي يشكلها الأفراد هي أخطاء تنتج أساساً عن المعلومات والمعرفة الخاطئة التي حصل عليها هؤلاء الأفراد (Albus et al., 2019: 1176).
  3. **المكون السلوكي:** يعكس سلوك الفرد طبيعة الموقف العقلي الذي يشكله فيما يتعلق بشؤون الحياة المختلفة، حيث ترجع أهمية الموقف العقلي في أحد أبعاده إلى حقيقة أنه يمكنه من التنبؤ بسلوك الشخص. الأفراد، حيث يفترض منطقياً أن سلوك الأفراد يعكس مواقفهم في الحياة (Prabodha, 2006: 3). ويشمل البعد السلوكي التجارب الجسدية وأنماط الحياة والتقاعلات مع المنظمة، وعادة ما يتم إحضار التجارب السلوكية من خلال تصوير أنماط الحياة الملهمة أو التحفيزية التي تتطلب من الأفراد التعامل مادياً مع المنظمة (Albus et al., 2019: 1176).
- تبني التغيير الاستراتيجي، التفاعل مع البيئة، التدأوب الاستراتيجي) في تعزيز المكانة الذهنية بأبعادها (البعد المعرفي، البعد العاطفي، البعد السلوكي)

### المبحث الثالث: الجانب التطبيقي للبحث

**اولاً. الترميز والتوصيف لمتغيرات البحث:** لغرض تسهيل عملية التحليل الاحصائية تم التعويض عن المتغيرات الدالة في البحث بمجموعة من الرموز والاختصارات الموضحة في الجدول رقم (1).

**الجدول (1): الترميز والتوصيف لمتغيرات البحث**

المتغير	البعد	عدد الفقرات	الرمز
الاستراتيجي	تبني التغيير الاستراتيجي	20	ESC
	التفاعل مع البيئة		IWE
	التدأوب الاستراتيجي		SS
المكانة الذهنية	البعد المعرفي	19	CD
	البعد العاطفي		ED
	البعد السلوكي		BD

المصدر: اعداد الباحثين.

ثانياً. اختبار التوزيع الطبيعي:

1. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير التأقلم الاستراتيجي: حازت فقرات متغير التأقلم الاستراتيجي على قيم معنوية أعلى من (5%) وفقاً لاختبار (كلومجروف-سيمنروف واختبار شابيررو-ويليك)، مما يعني أن بيانات المجتمع المدروس لا يختلف معنويًا عن التوزيع الطبيعي، مما يعني أن توزيع بيانات العينة مشابهاً تقريباً للتوزيع الطبيعي ولا يعني من حالة الانتواء أو النقطح، والجدول رقم (2) يوضح توزيع بيانات الدراسة توزيعاً طبيعياً.

الجدول (2): نتائج التوزيع الطبيعي لمتغير التأقلم الاستراتيجي

P-value	Kol-Smi	الفقرات	Kol-Smi	الفقرات
P> 0.05	0.210	IWE 5	0.184	ESC1
P> 0.05	0.236	IWE 6	0.261	ESC 2
P> 0.05	0.264	IWE 7	0.209	ESC 3
P> 0.05	0.303	IWE 8	0.255	ESC4
P> 0.05	0.230	SS 1	0.210	ESC5
P> 0.05	0.233	SS 2	0.208	ESC 6
P> 0.05	0.268	SS 3	0.220	IWE 1
P> 0.05	0.209	SS4	0.235	IWE 2
P> 0.05	0.256	SS 5	0.251	IWE 3
P> 0.05	0.204	SS 6	0.257	IWE 4

2. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير المكانة الذهنية: الجدول رقم (3) يوضح نتائج التوزيع الطبيعي لمتغير المكانة الذهنية.

الجدول (3): نتائج التوزيع الطبيعي لمتغير المكانة الذهنية

P-value	Kol-Smi	الفقرات	Kol-Smi	الفقرات
P> 0.05	0.234	ED6	0.219	CD1
P> 0.05	0.239	ED7	0.243	CD2
P> 0.05	0.244	BD1	0.242	CD3
P> 0.05	0.194	BD2	0.271	CD4
P> 0.05	0.231	BD3	0.195	CD5
P> 0.05	0.250	BD4	0.233	ED1
P> 0.05	0.256	BD5	0.212	ED2
P> 0.05	0.258	BD6	0.251	ED3
P> 0.05	0.224	BD7	0.224	ED4
P> 0.05			0.216	ED5

ثالثاً. الثبات والصدق البنائي لأداة القياس: يشير الثبات إلى اتساق مقياس الدراسة وثبات النتائج الممكن الحصول عليها من المقياس عبر مدد زمنية مختلفة (Bartholomew, 1996: 24). والثبات

البنائي لأداة القياس يتم التحقق منه من خلال استعمال اختبار كرونباخ ألفا، وقد تم حساب معامل الثبات للأداة باستعمال معامل ارتباط كرونباخ ألفا الموضح في الجدول رقم (4). حازت متغيرات الدراسة وفقاً لمخرجات الجدول رقم (4) الخاص بمعاملات الفا كرونباخ للمقاييس الثلاث إن جميع القيم قد تراوحت بين (0.888-0.907) وهي مقبولة إحصائياً في البحوث الجامعية والسلوكية لأن قيمتها أكبر من (0.75) (Nunnally & Bernstein, 1994: 297)، والتي تدل على أن مقاييس أداة قياس الدراسة تتصف بالاتساق والثبات الداخلي، كما تبين النتائج مصداقية متغيرات أداة القياس بشكل يتلاءم مع استجابات عينة الدراسة.

الجدول (4): معلمات الثبات البنائي الخاصة بأداة القياس

معلومات صدق اداة القياس		معلومات كرونباخ الفا	الفرقات	البعد	المتغير
0.943	0.949	0.890	0.900	6	تبني التغيير الاستراتيجي
	0.948		0.898	8	التفاعل مع البيئة
	0.951		0.904	6	التداؤب الاستراتيجي
0.943	0.947	0.889	0.897	5	البعد المعرفي
	0.944		10.89	7	البعد العاطفي
	0.950		0.902	7	البعد السلوكي

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الحزمة الاحصائية (SPSS.V.27).

#### رابعاً. التحليل العاملی التوكیدی:

1. الصدق البنائي التوكیدي لمقاييس التأقلم الاستراتيجي: تم رسم مخطط بنائي يربط ابعد وفقرات مقياس التأقلم الاستراتيجي ومن ثم استخراج المؤشرات التي ذكرت سابقاً في الجدول رقم (5). وبعد تصميم المخطط البنائي التوكیدي لفقرات التأقلم الاستراتيجي وأبعاده باستخدام البرنامج الاحصائي (AMOS.V.26)، تم استخراج المؤشرات المتعلقة بهذا النموذج وكما يوضح الجدول رقم (5).

الجدول (5): مؤشرات جودة المطابقة المتعلقة بمتغير التأقلم الاستراتيجي وقرار الباحثين

مؤشرات المطابقة المطلقة					X2/ df	المؤشر
NFI	CFI	RMSEA	AGFI	GFI		
0.953	0.951	0.065	0.928	0.933	3.287	قيمة المؤشر
أكبر او يساوي 0.90	أكبر او يساوي 0.08-0.05	0.90	أقل من 5	يقبل الانموذج		المقارنة
						قرار الباحثين

2. الصدق البنائي التوكیدي لمقاييس المكانة الذهنية: تم رسم مخطط بنائي يربط ابعد وفقرات مقياس المكانة الذهنية ومن ثم استخراج المؤشرات التي ذكرت سابقاً في الجدول رقم (6). وبعد تصميم المخطط البنائي التوكیدي لفقرات المكانة الذهنية وأبعادها باستخدام البرنامج الاحصائي (AMOS.V.26)، تم استخراج المؤشرات المتعلقة بهذا النموذج وكما يوضح الجدول رقم (6).

**الجدول (6): مؤشرات جودة المطابقة المتعلقة بمتغير المكانة الذهنية وقرار الباحثين**

المؤشرات المطابقة المتزايدة	مؤشرات المطابقة المطلقة					X2/ df	المؤشر
	NFI	CFI	RMSEA	AGFI	GFI		
0.924	0.937	0.073	0.900	0.916	3.334	قيمة المؤشر	
أكبر او يساوي 0.90		0.08-0.05	أكبر او يساوي 0.90		اقل من 5		المقارنة
يقبل الانموذج						قرار الباحثين	

**رابعاً. وصف متغيرات الدراسة:**

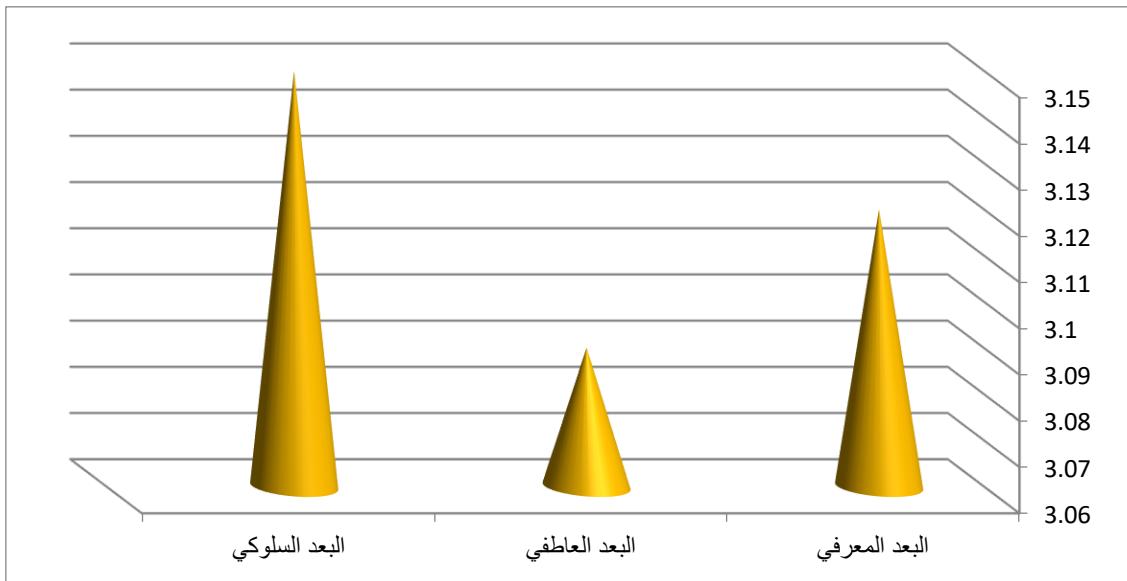
**1. المتغير المستقل (التأقلم الاستراتيجي):** قيس متغير التأقلم الاستراتيجي من خلال ثلاثة أبعاد: (تبني التغيير الاستراتيجي، التفاعل مع البيئة، التداؤب الاستراتيجي) وبواسع (20) فقرة، وفسر التحليل الاحصائي الوصفي لأبعاد التأقلم الاستراتيجي وفق الآتي:

يلاحظ من نتائج الجدول رقم (7) إدراك العاملين في دائرة صحة الديوانية لأهمية التأقلم الاستراتيجي، ما يعني تركيز العاملين على تأقلم عناصر الأنظمة الفرعية للمنظمة مع متطلبات البيئة المحيطة يؤدي إلى تميز المنظمة وتحقيق حالة من التكامل للمنظمة ككل، وهذا التطابق شرط ضروري للنجاح. بهم وتحقيق النجاح وتقديم أفضل أداء، وهذا اهتمام نسبي قدره (60%) وبمتوسط حسابي بلغ (3.01)، وقد قيس هذا المتغير من خلال ثلاثة أبعاد، جاء في طليعتها بعد التداؤب الاستراتيجي كونه حصل على أعلى متوسط حسابي (3.14) وبانحراف معياري مقداره (1.014)، بينما تمثل بعده تبني التغيير الاستراتيجي في آخر مرتبة كونه حصل على أدنى وسط حسابي (2.86) واهتمام نسبي (2.86) ما يعني ذلك بأن دائرة صحة الديوانية لا تقوم بأجراء البحوث التطويرية المختصة بالاتصالات التنظيمية والتفاعلات بين وحدات وأقسام الدائرة والذي من الممكن أن ينعكس على تطوير بعض خدماتها على المدى البعيد.

**الجدول (7): عرض نتائج متغير التأقلم الاستراتيجي**

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
الثالث	57%	1.009	معتدل	محايد	2.86	تبني التغيير الاستراتيجي
الثاني	60%	0.903	معتدل	محايد	3.01	التفاعل مع البيئة
الاولى	63%	1.014	معتدل	محايد	3.14	التداؤب الاستراتيجي
60%	الاهمية النسبية	3.01	الوسط الحسابي			التأقلم الاستراتيجي
		0.795	الانحراف المعياري			

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS.V.26).



الشكل (2): توزيع خلاصة متغير التأقلم الاستراتيجي

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية

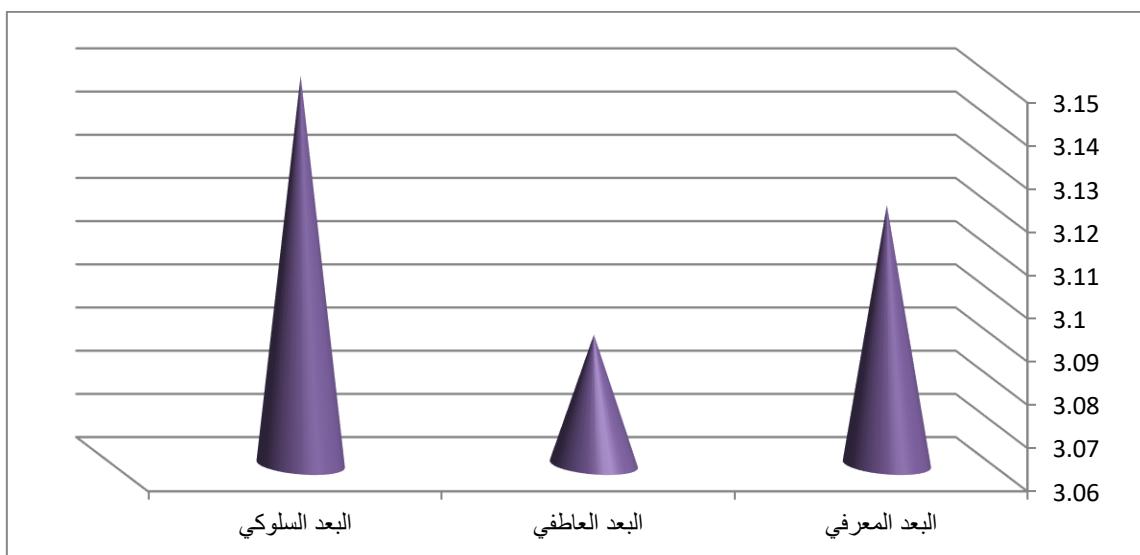
**2. المتغير المعتمد (المكانة الذهنية):** قيس متغير المكانة الذهنية من خلال ثلاثة أبعاد (البعد المعرفي،  
 البعد العاطفي، البعد السلوكي) وبواقع (19) فقرة، وفسر التحليل الاحصائي الوصفي لأبعاد المكانة  
 الذهنية وفق الآتي:

يلاحظ من نتائج الجدول رقم (8) ادراك العاملين في دائرة صحة الديوانية لأهمية المكانة  
 الذهنية، إذ تشير مستويات الأهمية لهذا المتغير من وجهاً نظر الأفراد المستجيبين، وجاء هذا بوسط  
 حسابي (3.12)، وبانحراف معياري مقداره (0.693)، مما يعطي دلالة أولية على توافر هذه المتغير  
 لدى دائرة صحة الديوانية المبحوثة وبمستويات عالية، وقد قيس هذا المتغير من خلال ثلاثة أبعاد،  
 جاء في طليعتها بُعد البعد السلوكي كونه حصل على أعلى متوسط حسابي (3.15) وبانحراف معياري  
 مقداره (0.876)، بينما تمثل بُعد البعد العاطفي في آخر مرتبة كونه حصل على أدنى وسط حسابي  
 (3.09) واهتمام نسيبي (0.727) والتي تشير إلى اهتمام دائرة صحة الديوانية بدقة الخدمة المقدمة  
 للمستفيدين، مما يؤشر ضرورة قيام الدائرة المبحوثة باهتمامه في تطوير هذا الجانب.

الجدول (8): عرض نتائج متغير المكانة الذهنية

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
الثاني	62%	0.727	مُعْتَدِل	محايد	3.12	البعد المعرفي
الثالث	62%	0.648	مُعْتَدِل	محايد	3.09	البعد العاطفي
الاول	63%	0.876	مُعْتَدِل	محايد	3.15	البعد السلوكي
60%	الاهمية النسبية		3.12	الوسط الحسابي		المكانة الذهنية
			0.693	الانحراف المعياري		

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS.V.26.



الشكل (3): توزيع خلاصة متغير المكانة الذهنية

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية.

#### خامساً. اختبار الفرضيات:

##### 1. فرضية الارتباط:

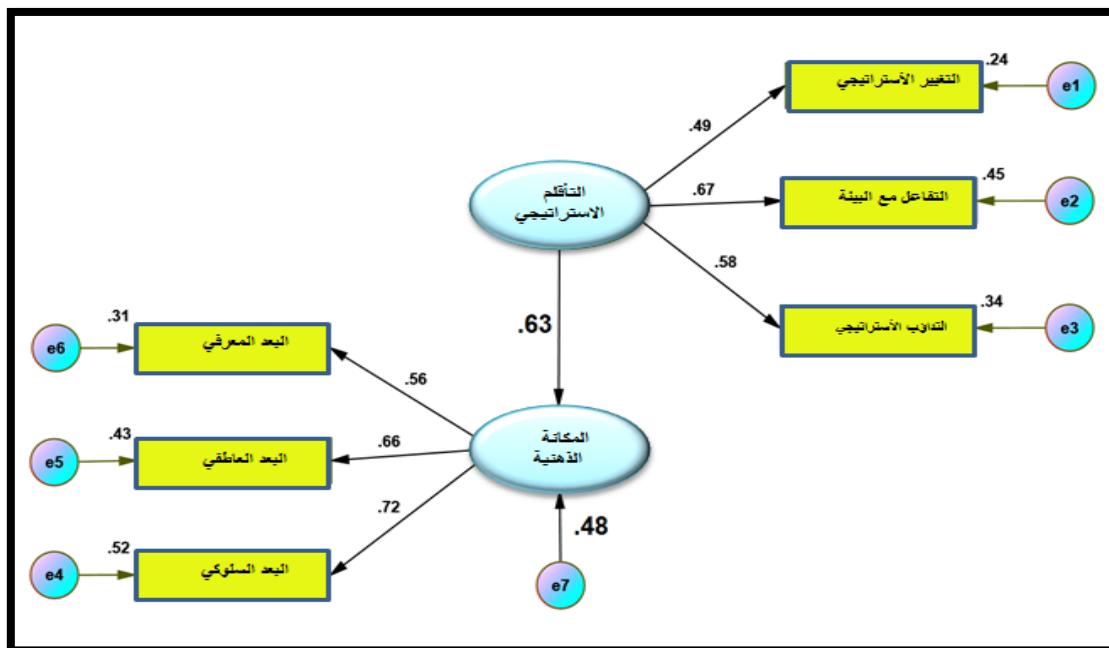
الفرضية الرئيسية الأولى: مفاد هذه الفرضية (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التأقلم الاستراتيجي والمكانة الذهنية): تبين نتائج الجدول رقم (9) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التأقلم الاستراتيجي والمكانة الذهنية قوتها (0.695) وهي علاقة طردية قوية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين التأقلم الاستراتيجي وابعاد المكانة الذهنية تراوحت بين (0.657-0.373) لبعد التعلم الاستراتيجي والحساسية الاستراتيجية على التوالي، مما يعني ادراك العاملين في دائرة صحة الديوانية لأهمية العلاقة بين التأقلم الاستراتيجي والمكانة الذهنية

الجدول (9): مصفوفة الارتباط بين التأقلم الاستراتيجي والمكانة الذهنية

المكانة الذهنية	بعد السلوكي	بعد العاطفي	بعد المعرفة	تأقلم بالتوجه	تأقلم بالتوجه	تأقلم مع البيئة	تأقلم بالتوجه	تأقلم بالتوجه	المتغيرات
								1	بني التغيير الاستراتيجي
							1	.424**	التفاعل مع البيئة
					1	.446**	.353**		التداءب الاستراتيجي
				1	.779**	.783**	.771**		التأقلم الاستراتيجي
			1	.657**	.551**	.455**	.520**		البعد المعرفي
		1	.488**	.543**	.383**	.500**	.391**		البعد العاطفي
1	.385**	.288**	.373**	.128*	.422**	.333**			البعد السلوكي
1	.667**	.830**	.802**	.695**	.484**	.596**	.545**		المكانة الذهنية
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								Sig.=0.000	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								N=149	

ثانياً. فرضية التأثير: ستحتبر الباحثين فرضيات التأثير المباشرة والتأثير المتعدد من خلال النموذج الهيكلـي (Structural Model) باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلـية من خلال استخدام برنامج AMOS.V.26). ويكون النموذج الهيكلـي من مجموعة من المتغيرات المستقلة والمعتمدة، إذ ترتبط المتغيرات المستقلة مع المتغيرات المعتمدة من خلال سهم ذو اتجاه واحد (مسارات الانحدار). وقد تكون المتغيرات المستقلة مرتبطة مع بعضها البعض من خلال سهم ذو اتجاهين. ويتم التأكيد من صحة الفرضيات من خلال المعاملات الموجودة على الأسماء سواء بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات المعتمدة (معاملات بيتـا المعيارية). وهذه التقنية الاحصائية هي أكثر تطوراً ودقـة من تحلـيل الانحدار المتعدد لأنـها تأخذ بالاعتـبار مدى ملائمة البيانات للنموذج الذي يتم افتراضـه من عـلاقات، وبالتالي يمكن استكشـاف مستوى عـلاقات التأثير واتجـاهـها بين متغيرـات الـدراسة وـعلى مستوى التأثير المباشر والتـأثير المتـعدد كما يـأتي:

مفاد هذه الفرضـية (يـوجـد عـلاقـة تـأـثـير ذات دـلـالة اـحـصـائـية بـيـن التـأـقـلم الاـسـتـراتـيـجي والمـكانـة الـذـهـنـيـة) يـوضـحـ الشـكـلـ رقم (4)ـ الهـيـكلـ الـبـانـيـ لـتأـثـيرـ التـأـقـلمـ الاـسـتـراتـيـجيـ فيـ المـكانـةـ الـذـهـنـيـةـ،ـ كـماـ تـبـيـنـ نـتـائـجـ الجـدولـ رقم (10)ـ أـنـهـ كـلـماـ اـدرـكـتـ دـائـرـةـ صـحـةـ الـديـوـانـيـةـ أـهـمـيـةـ التـأـقـلمـ الاـسـتـراتـيـجيـ فيـ عـمـلـيـاتـهـ كـلـماـ أـدـىـ ذـلـكـ إـلـىـ تـحـسـينـ المـكانـةـ الـذـهـنـيـةـ لـعـامـلـيـنـ لـدـيـهـاـ،ـ فـضـلاـ عـنـ أـنـ زـيـادـةـ الـاـهـتـامـ بـالـتـأـقـلمـ الاـسـتـراتـيـجيـ بـمـقـدـارـ وـزـنـ مـعـيـارـيـ وـاحـدـ بـؤـديـ إـلـىـ تـحـسـينـ المـكانـةـ الـذـهـنـيـةـ بـمـقـدـارـ (0.630)ـ وـبـخـطـأـ مـعـيـاريـ (0.054)،ـ مـاـ يـعـنيـ اـدـرـاكـ عـامـلـيـنـ فـيـ دـائـرـةـ صـحـةـ الـديـوـانـيـةـ لـأـهـمـيـةـ وـجـودـ تـأـثـيرـ مـعـنـويـ لـتـأـقـلمـ الاـسـتـراتـيـجيـ فـيـ المـكانـةـ الـذـهـنـيـةـ،ـ مـاـ يـدـلـ عـلـىـ أـنـ كـلـماـ زـادـ اـعـتـمـادـ دـائـرـةـ صـحـةـ الـديـوـانـيـةـ الـخـاصـةـ الـمـسـتـجـيبـةـ عـلـىـ كـلـ مـنـ تـبـيـنـ التـغـيـيرـ الاـسـتـراتـيـجيـ،ـ التـفـاعـلـ مـعـ الـبـيـئـةـ،ـ التـداـوبـ الاـسـتـراتـيـجيـ كـلـماـ أـدـىـ ذـلـكـ إـلـىـ تـحـسـينـ مـسـتـوـيـاتـ المـكانـةـ الـذـهـنـيـةـ لـهـاـ.



الشكل (4): الانـموـذـجـ الـقـيـاسـيـ الـهـيـكلـيـ لـتأـثـيرـ التـأـقـلمـ الاـسـتـراتـيـجيـ فيـ المـكانـةـ الـذـهـنـيـةـ سـاـهـمـ التـأـقـلمـ الاـسـتـراتـيـجيـ فيـ تـقـسـيـرـ ماـ قـيمـتهـ (0.482)ـ مـنـ مـقـدـارـ التـبـاـينـ الـحاـصـلـ فـيـ المـكانـةـ الـذـهـنـيـةـ بـأـبعـادـهـ،ـ أـمـاـ الـقـيـمةـ الـمـتـبـقـيـةـ فـانـهـاـ تـقـعـ خـارـجـ حـدـودـ الـدـرـاسـةـ.

الجدول (10): مخرجات تأثير التأقلم الاستراتيجي في المكانة الذهنية

الاحتمالية (P)	R <sup>2</sup>	النسبة الحرجية	الخطأ المعياري	التقديرات المعيارية	مسار الانحدار		
0.001	0.482	11.67	0.054	0.630	المكانة الذهنية	<---	التأقلم الاستراتيجي

ساهمت أبعاد التأقلم الاستراتيجي في تفسير ما قيمته (0.493) من مقدار التباين الحاصل في المكانة الذهنية بأبعادها، أما القيمة المتبقية فأنها تقع خارج حدود الدراسة.

الجدول (12): مخرجات تأثير أبعاد التأقلم الاستراتيجي في المكانة الذهنية بأبعادها

الاحتمالية (P)	R <sup>2</sup>	النسبة الحرجية	الخطأ المعياري	التقديرات المعيارية	مسار الانحدار		
0.001	0.493	7.851	0.047	0.369	المكانة الذهنية	<---	تبني التغيير الاستراتيجي
0.001		8.941	0.051	0.456	المكانة الذهنية	<---	التفاعل مع البيئة
0.001		6.714	0.049	0.329	المكانة الذهنية	<---	التدابير الاستراتيجي

وتأسيساً لما تم تقديمها يمكن قبول الفرضية الرئيسية الخامسة والتي تنص على (يوجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين التأقلم الاستراتيجي والمكانة الذهنية).

### الاستنتاجات والتوصيات

#### أولاً. الاستنتاجات:

1. أشارت نتائج البحث إلى قدرة الدائرة المبحوثة على اتخاذ القرارات بسرعة غير كافية وخصوصاً عند تغير الظروف المحيطة بها فضلاً عن عدم كفاية اجراءات المسح البيئي التي تقوم بها الدائرة والذي يشكل لها تهديداً على المدى البعيد.
2. أشارت نتائج البحث إلى وجود تأثير معنوي للتأقلم الاستراتيجي في المكانة الذهنية لدى الأفراد العاملين في دائرة صحة الديوانية.
3. بينت نتائج تحليل الانحدار المتدرج لأبعاد التأقلم الاستراتيجي من حيث الأهمية والتأثير المكانة الذهنية للعاملين، أن بعد التفاعل مع البيئة يحظى بالأولوية في التأثير في المكانة الذهنية للعاملين، ويليه بعد التدابير الاستراتيجي بالمرتبة الثانية من حيث الأهمية والتأثير، في حين كان بعد تبني التغيير الاستراتيجي تأثير ضعيف مقارنة بباقي الأبعاد الأخرى.

#### ثانياً. التوصيات:

1. تعزيز الاهتمام بعوامل التأقلم الاستراتيجي وذلك من خلال الاهتمام بقرارات التتويع في الخدمات من قبل الدائرة محل الدراسة مع الأخذ بنظر الاعتبار العقلانية في اتخاذ هكذا قرارات تتبع على مستقبل الدائرة الاستراتيجي.
2. جعل التدابير الاستراتيجي المنهجية الرئيسية لعمل الدائرة المبحوثة من خلال إحلال التعاون بين كافة إدارات وأقسام الدائرة المبحوثة، بما يؤدي إلى تكامل وتشارك بالجهود للسيطرة على المخاطر والتهديدات التي تواجه الدائرة محل المبحوثة.

3. تشجيع روح التعاون بين الإدارة والعاملين، من خلال الاهتمام بمقترنات العاملين والأفكار المقدمة من قبلهم وبالمبادرات التي يقدمونها لتطوير العمل.

4. العمل على تطوير الدائرة محل الدراسة لتصبح منظمات تعلم وضرورة افتتاح الإدارة والمديرين بمواجهة ما يُعرف بإعادة الهيكلة لمنظماتهم التي يديرونها، وذلك من خلال تقليص المستويات العمودية في منظماتهم وكذلك إعادة تصميم الوظائف لتدور حول نظام العمل الفرقي.

#### المصادر

1. Al Attar, F. H., & Al-Rashdi, R. H. N., (2020), Role Of values-based Leadership in enhancing of mental position of the organization. *Journal of Administration and Economics*, 9(34).
2. Al Zoubi, O., (2021), The Impact of Practicing Strategic Adaption on Economic Crisis Management Strategies under the Circumstances of War (Syrian Case from 2011 to 2018).
3. Albus, C., Waller, C., Fritzsch, K., Gunold, H., Haass, M., Hamann, B., & Herrmann-Lingen, C., (2019), Significance of psychosocial factors in cardiology: update 2018: Position paper of the German Cardiac Society. *Clinical Research in Cardiology*, 108, 1175-1196.
4. Andersen, T. J., (2015), Strategic adaptation. In International encyclopedia of the social & behavioral sciences (pp. 501-507). Elsevier.
5. Andersen, T. J., (2015), Strategic adaptation. In International encyclopedia of the social & behavioral sciences (pp. 501-507). Elsevier.
6. Birkmann, J., Garschagen, M., Kraas, F., & Quang, N., (2010), Adaptive urban governance: new challenges for the second generation of urban adaptation strategies to climate change. *Sustainability Science*, 5, 185-206.
7. Bodi, I., Kosta, M., Piperi, E., Teta, J., Xhafka, E., & Hoxha, A., (2020), Industry 4.0 a strategic adaption view; implementation model in an Albanian company. *Industry 4.0*, 5(5), 239-242.
8. Brouwers, E. P., (2020), Social stigma is an underestimated contributing factor to unemployment in people with mental illness or mental health issues: position paper and future directions. *BMC psychology*, 8, 1-7.
9. Eivazinezhad, S., Blourparsa, M., & Akbari, M., (2020), Improving the Mental Position of Brand by Improving the Brand Personality: A Mixed Study. *Quarterly Journal of Brand Management*, 7(1), 47-82.
10. Grashuis, J., (2018), An exploratory study of cooperative survival: Strategic adaptation to external developments. *Sustainability*, 10(3), 652.
11. Grashuis, J., (2018), An exploratory study of cooperative survival: Strategic adaptation to external developments. *Sustainability*, 10(3), 652.
12. Hinterberger, T., Zlabinger, M., & Blaser, K., (2014), Neurophysiological correlates of various mental perspectives. *Frontiers in Human Neuroscience*, 8, 637.
13. Janssen, C. P., & Brumby, D. P., (2010), Strategic adaptation to performance objectives in a dual-task setting. *Cognitive science*, 34(8), 1548-1560.
14. Kaës, R., (2016), Ideology Is a Specific Mental Position. It never Dies (but it does change). *Revue de psychotherapie psychanalytique de groupe*, 67(2), 11-26.

15. Martin-Rios, C., & Pasamar, S., (2018), Service innovation in times of economic crisis: the strategic adaptation activities of the top EU service firms. *R & d Management*, 48(2), 195-209.
16. Perra, D. B., Sidhu, J., & Volberda, H., (2014), Strategic adaption: How new structure and strategy emerge at the intersection of role identities. *Strategic Management Society*.
17. Prabodha, L. B. L., & Nanayakkara, B. G., (2006), The Shankland, WE 2nd, 1994. The position of the mental position, dimensions and morphological variations of foramen in Asian Indians. *J. Oral Implantol.*, mental foramen in mandibles. *Galle Med. J.*, ll: l3-15. 2f, 3, 23.
18. Rijal, S., Gentle, P., Khanal, U., Wilson, C., & Rimal, B., (2022), A systematic review of Nepalese farmers' climate change adaptation strategies. *Climate Policy*, 22(1), 132-146.
19. Sohibova, Z., & Quvvatova, D., (2019), Symbolic description of the year seasons in Uzbek poetry. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(9 S3), 1530-1534.
20. Strang, S., Gross, J., Schuhmann, T., Riedl, A., Weber, B., & Sack, A. T., (2015), Be nice if you have to-the neurobiological roots of strategic fairness. *Social cognitive and affective neuroscience*, 10(6), 790-796.
21. Van Slingerland, K. J., Durand-Bush, N., Bradley, L., Goldfield, G., Archambault, R., Smith, D., & Kenttä, G., (2019), Canadian Centre for Mental Health and Sport (CCMHS) position statement: Principles of mental health in competitive and high-performance sport. *Clinical journal of sport medicine*, 29(3), 173-180.'