

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN:2222-2995 E-ISSN:3079-3521

University of Kirkuk Journal For
Administrative and Economic Science



Al-basso Muosa Salim. The Role of Strategic Readiness in Enhancing Organizational Success: An Analytical Survey Study of the Opinions of Faculty Members at the University of Mosul. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2025) 15 (2):200-212.

The Role of Strategic Readiness in Enhancing Organizational Success: An Analytical Survey Study of the Opinions of Faculty Members at the University of Mosul

Muosa Salim Al-basso ¹

¹ University of Mosul - College of Physical Education and Sports Sciences, Mosul, Iraq

mosaalbaso@uomosul.edu.iq ¹

Abstract: The study aimed to explore the role of strategic readiness and how it contributes to enhancing opportunities for organizational success. The University of Mosul was chosen as the study population, with its faculty as a sample consisting of 201 respondents. The study employed a descriptive analytical approach to achieve its objectives. A questionnaire was used to collect data, as it was more consistent with the nature of the study. Data was analyzed using the (SPSS V. 26) package. The study adopted the dimensions of strategic readiness, represented by leadership, strategic alignment, technological readiness, culture, and teamwork. Four of the eight dimensions of the Impact Model of Organizational Success were adopted, given its multifaceted and diverse nature. The focus was on the following dimensions: strategic vision, operational activity, leadership and management, and review and evaluation. Based on a review of previous studies, these studies demonstrated that these dimensions have a direct and significant impact on organizational performance. The study concluded with a set of conclusions, the most important of which is that strategic readiness plays an effective and important role in achieving organizational success. One of the most important recommendations reached by the study is that all organizations should work to continuously enhance their strategic readiness to enable them to play an effective role in achieving organizational success. This study addressed the theoretical aspects of strategic readiness and organizational success, as well as the role of strategic readiness as a key factor in achieving organizational success. The concept of strategic readiness represents one of the key indicators and an important element in strategic management. It reflects organizations' ability to predict internal and external variables in the environment in which they operate and their readiness to confront and deal with.

Keywords: Strategic readiness, organizational success, University of Mosul.

دور الجاهزية الاستراتيجية في تعزيز النجاح المنظمي: دراسة مسحية تحليلية لآراء عينة من
اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل

م.م. موسى سالم البصو ¹

المستخلص: هدفت الدراسة الى استكشاف دور الجاهزية الاستراتيجية وكيفية اسهامها في تعزيز الفرص المتاحة امام النجاح المنظمي، وأختيرت جامعة الموصل مجتمعاً لتطبيق الدراسة والهيئة التدريسية فيها عينة لها مكونة من (٢٠١) مستجيباً، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي في تحقيق اهدافها، واعتمدت الاستبانة في جمع البيانات بوصفها أكثر انسجاماً مع طبيعة الدراسة، وتم تحليلها بأستخدام الحزمة (SPSS Vr.26)، واعتمدت الدراسة ابعاد الجاهزية الاستراتيجية متمثلة بـ (القيادة، التراصف الاستراتيجي، الجاهزية التكنولوجية، الثقافة، العمل الجماعي)، واعتمدت اربعة ابعاد من اصل ثمانية ابعاد لنموذج (Impact) للنجاح المنظمي نظراً لتعدد ابعادها وتنوعها، فقد تم التركيز على الابعاد التالية (الرؤية الاستراتيجية، النشاط العملي، اختيار الافراد، المراجعة والتقييم)، نظراً لمراجعة الدراسات السابقة، حيث اظهرت هذه الدراسات ان هذه الابعاد لها تأثير مباشر وملحوظ على اداء المنظمات وتحقيق نجاحها، وخرجت الدراسة بمجموعة من الاستنتاجات اهمها ان للجاهزية الاستراتيجية دور فاعل ومهم في تحقيق النجاح المنظمي، ومن اهم المقترحات التي وصلت لها الدراسة ينبغي على جميع المنظمات العمل على تعزيز الجاهزية الاستراتيجية لها باستمرار، لكي تتمكن من الاخذ لدورها الفاعل في تحقيق النجاح المنظمي. وتناولت هذه الدراسة الجانب النظري للجاهزية الاستراتيجية والجانب النظري للنجاح المنظمي، ودور الجاهزية الاستراتيجية كعامل اساسي في تحقيق النجاح المنظمي، كون الجاهزية الاستراتيجية احد المؤشرات الاساسية وعنصر مهم في الادارة الاستراتيجية، ويعكس وقدرة المنظمات على التنبؤ بالمتغيرات الداخلية والخارجية للبيئة التي تعمل بها المنظمة، والاستعداد لمواجهة تلك التغيرات والتعامل معها بمرونة عالية وكفاءة من اجل تحقيق الاهداف.

الكلمات المفتاحية: الجاهزية الاستراتيجية، النجاح المنظمي، جامعة الموصل.

Corresponding Author: E-mail: mosaalbaso@uomosul.edu.iq

المقدمة

ان عمل المنظمات ومن ضمنها جامعة الموصل تعمل في بيئة عالية التغير والتعقيد وفي الوقت نفسه يسودها الابداع وانها مدعوة الى تحقيق النجاح لضمان مركز استراتيجي يضمن لها البقاء والنمو ولغرض تحقيق هذه الاهداف يتطلب من هذه المنظمات وخصوصاً قادتها تبني مفاهيم الادارة الاستراتيجية المعاصرة، اذ تعد الجاهزية الاستراتيجية الحل الامثل للمنظمات في ظروف بيئية تنصف بالتنافس السريع وتعتبر الجاهزية الاستراتيجية من ضمن المتغيرات ذات التأثير المباشر على تقدم العمل في تلك المنظمات، أما مفهوم الجاهزية الاستراتيجية فيعتمد على اساسيات تمنح تلك المنظمات التطور والنمو الدائم عن طريق نظام متكامل ذات قدرة على تخطي التغيرات البيئية والاستعداد الكامل لمواجهة تلك المتغيرات (الطائي وسلمان، ٢٠٢١، 375-394). وتسعى المنظمات في الوقت الحاضر الى الوصول الى تحقيق النجاح المنظمي من خلال إدارة أداء ناجحة والسعي للتغلب على الصعوبات والمعوقات للوصول الى تحقيق الاهداف المرجوة التي تسعى المنظمة الى تحقيقها، ونتيجة لحدة المنافسة وسرعة التغيرات البيئية والتطورات التكنولوجية تسعى كل المنظمات لمزيد من التجديد والابداع والتطور في ادائها من أجل الوصول الى النجاح وكسب ميزة تنافسية تؤهلها للحصول الى مكانة قوية بين منافسيها، مما يزيد من قدرتها على مواجهة التحديات المستقبلية بشكل أكثر فاعلية. وتم اختيار جامعة الموصل ميداناً للبحث واعضاء الهيئة التدريسية عينة للوصول الى مدى فاعلية الجاهزية الاستراتيجية في تعزيز النجاح المنظمي.

المبحث الأول منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث:

- ان التوجه الذي تشهده المنظمات اليوم من اهتمام عالي وغير مسبق في تحقيق النجاح المنظمي وتحقيق الميزة التنافسية القى بظلاله على زيادة توجه الباحثين حول هذا الموضوع، واتجاه المنظمات الذي من الممكن ان يساهم في تحقيق النجاح، ومن هنا ركزت مشكلة الدراسة الرئيسية على (هل للجاهزية الاستراتيجية دور في تحقيق النجاح المنظمي؟) وتفرع منها ما يأتي:
- ١- ما هو مستوى توافر ابعاد الجاهزية الاستراتيجية في جامعة الموصل ميدان البحث؟
 - ٢- ما مدى اسهام المنظمة المبحوثة في تحقيق النجاح المنظمي؟
 - ٣- هل توجد علاقة ارتباط بين الجاهزية الاستراتيجية للمنظمة المبحوثة وتحقيق النجاح المنظمي؟
 - ٤- هل تؤثر الجاهزية الاستراتيجية للمنظمة المبحوثة في تحقيق النجاح المنظمي؟
 - ٥- هل تتباين ابعاد الجاهزية الاستراتيجية من حيث اسهامها في تعزيز تبني النجاح المنظمي؟

ثانياً: اهمية البحث:

تتجلى اهميته في انه يبحث في متغير الجاهزية الاستراتيجية الذي يمكن المنظمات من تحقيق النجاح في تنفيذ استراتيجياتها، والبقاء والنمو في ظل التغيرات البيئية، فضلاً عن تقديم معلومات واقعية للمنظمة المبحوثة عن مدى اسهامها في تحقيق النجاح المنظمي،

واليات تعزيزها، وعن مستوى توافر ابعاد الجاهزية الاستراتيجية فيها، واليات تعزيزها لتتمكن من زيادة فاعلية دورها في تحقيق النجاح المنظمي للمنظمات بشكل عام، وتمثلت تلك الاهداف بالاتي:

- الأهمية النظرية

تظهر الأهمية النظرية لهذا البحث في محاولة تحقيق اضافة علمية للباحثين، وذلك بغية انتاج منهج علمي قادر على تحقيق الاهداف التي تسعى إليها الدراسة من تسهيل على الباحثين والمهتمين في البحث، اضافة الى توضيح الجوانب المتعلقة بها وتوجيهها بغية تحقيق مستوى عالي في أداء المنظمات، وخصوصا جامعة الموصل المنظمة المبحوثة وتمثلت بالاتي:

- كون موضوع الجاهزية الاستراتيجية والنجاح المنظمي يُعد من المواضيع الحيوية، التي تمكن جامعة الموصل من صياغة استراتيجياتها وتفسيرها على نحو واضح للتدريسيين وتنفيذها بما يُسهم في تحسين مكانتها.
- تحقيق التقدم لجامعة الموصل عن طريق هذه الدراسة سواء من الناحية العلمية أو الميدانية ومواكبة النمو والتطور المتسارع في الدول المتقدمة.

- الأهمية الميدانية

ان الأهمية الميدانية للبحث تكمن في أهمية القطاع الذي طبقت به، وذلك عن طريق اتباع افضل الاساليب البلاغية التي تمكن جامعة الموصل قيد الدراسة من إظهار شخصية قيادية والاستفادة من تنوع موظفيها بين الجامعة والمجتمع.

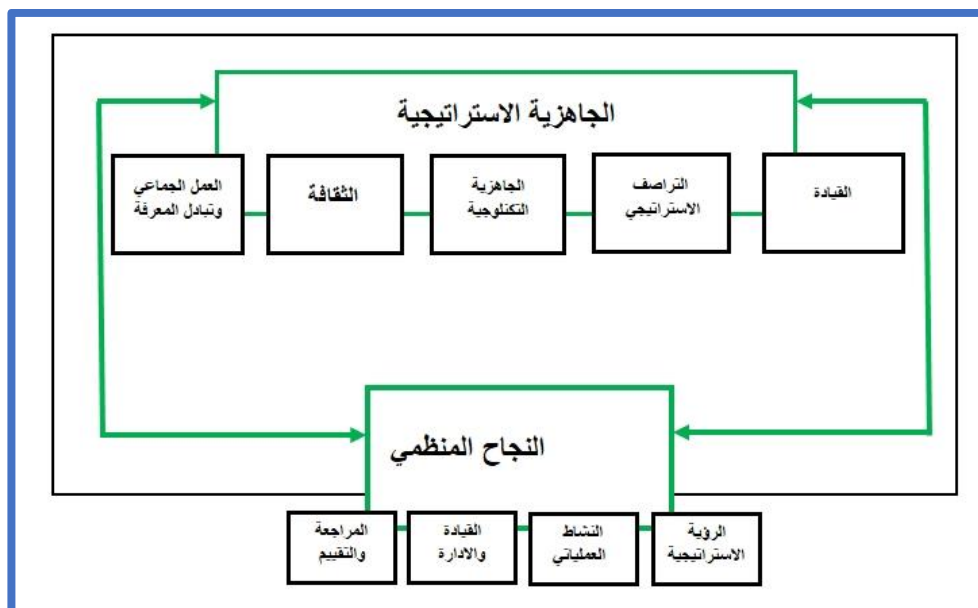
- إن الجانب العملي في جامعة الموصل يُسهم في تشخيص نقاط الضعف الموجودة والتغلب عليها، واكتشاف آفاق وفرص جديدة ووضع إستراتيجية واضحة تمكن المنظمة المبحوثة من تحقيق انسيابية في عملها وسهولة في تحقيق اهدافها.

ثالثاً: اهداف البحث:

- 1- تقديم تأطير نظري وميداني للهيئة التدريسية في جامعة الموصل قيد الدراسة عن مفاهيم الجاهزية الاستراتيجية، والنجاح المنظمي).
- 2- التعرف على مدى توافر علاقات التأثير للجاهزية الاستراتيجية في النجاح المنظمي.
- 3- التعرف على مدى توافر ابعاد الجاهزية الاستراتيجية في جامعة الموصل.
- 4- التعرف على مدى توافر ابعاد النجاح المنظمي ومدى التباين فيها في جامعة الموصل.
- 5- تقديم مجموعة من الاستنتاجات أمام القائمين على جامعة الموصل المبحوثة قيد الدراسة، فضلاً عن تقديم مقترحات ذات العلاقة بين الجاهزية الاستراتيجية والنجاح المنظمي للبحث.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي:

ان المعالجة المنهجية لمشكلة البحث ومضامينه الميدانية تتطلب صياغة مخطط يوضح طبيعة التأثير المنطقية بين متغيري البحث، وعليه تم صياغة مخطط يوضح طبيعة التأثير بين متغير (الجاهزية الاستراتيجية)، والذي تم تحديد ابعاده بالاعتماد على دراسة (شحادة، محمد، ٢٠٢٤)، ومتغير النجاح المنظمي والذي تم تحديد ابعاده بالاعتماد على نموذج (Impact)، وتمت صياغة المخطط الافتراضي بعد إجراء مسح شامل وواسع للناتج الفكري للأدبيات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية وابعادها الفرعية، ليظهر بالشكل النهائي الموضح في الشكل (1) التي:



شكل (١): مخطط البحث الفرضي

خامساً: فرضيات البحث

انطلاقاً من تساؤلات البحث ولأجل تحقيق أهدافه، يفترض الباحث فرضيتين رئيسيتين مع ثلاث فرضيات فرعية، تمثلت بالآتي:

تتمثل فرضيات هذه الدراسة في النقاط التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى : لا يوجد علاقة تأثيرية للجهازية الاستراتيجية في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل. وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. لا يوجد علاقة تأثيرية للقيادة في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل.
٢. لا يوجد علاقة تأثيرية للترافف الاستراتيجي في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل.
٣. لا يوجد علاقة تأثيرية للجهازية التكنولوجية في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل.
٤. لا يوجد علاقة تأثيرية للثقافة في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل.
٥. لا يوجد علاقة تأثيرية للعمل الجماعي في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل.

الفرضية الرئيسية الثانية : لا يوجد علاقة ارتباط للجهازية الاستراتيجية في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل. وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. لا يوجد علاقة ارتباط للقيادة في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل.
٢. لا يوجد علاقة ارتباط للترافف الاستراتيجي في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل.
٣. لا يوجد علاقة ارتباط للجهازية التكنولوجية في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل.
٤. لا يوجد علاقة ارتباط للثقافة في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل.
٥. لا يوجد علاقة ارتباط للعمل الجماعي في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل.

سادساً: حدود البحث

- ١- **الحدود المكانية:** تتمثل الحدود المكانية للبحث في جامعة الموصل.
- ٢- **الحدود البشرية:** يشمل البحث على استيفاء استمارة الاستبانة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل المتمثلة ب(٢٠١)

سابعاً: اساليب التحليل الاحصائي

تحتاج المعالجة العلمية والمنهجية للبحث استخدام الاساليب الاحصائية الملائمة لقياس صدق اختبار نموذج قياس للبحث ومدى المطابقة والملاءمة للبحث، وعلى هذا الاساس اعتمد البحث لا سلوب التحليل باعتماد برنامج (SPSS V٢٠٢٦) إذ ان الغرض الاساس من استخدام هذا التحليل هو التأكد من مصداقية وثبات نموذج البحث ومؤشراته الفرعية في عملية القياس. وفيما يخص مؤشرات حسن المطابقة التي تم استخدامها ومستويات القبول فهي على النحو المبين في ادناه.

ثامناً: ميدان ومجتمع البحث وعينته

تم اختيار جامعة الموصل بوصفها ميداناً بحثياً كونها قطاعاً مهماً لتقديم وتطوير المهارات، وكونها إحدى أهم الجامعات العاملة في محافظة نينوى. أما عينة البحث فتمثلت بعينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة وبمختلف الألقاب العلمية، إذ تم توزيع استبانة البحث على مجتمع البحث وبالمقابل تم استلام (٢٠١) استبانة تمثل عينة البحث. والسبب في اختيارهم كعينة للبحث هو امتلاكهم المعرفة والخبرة الأكاديمية والعمل الفني والإداري في معظم الأحيان، إضافة على ذلك فإنهم يمتلكون المعرفة عن طبيعة عوامل الدراسة والتي سيتم قياسها في استمارة الاستبانة، وقدرتهم على التعامل مع الاستبانة كونهم من الأكاديميين الذين يمتلكون الدراية عن الاستبانة وكيفية الإجابة على فقراتها. لذلك فإن آراءهم ستكون واقعية وعن خبرة ودراية نتيجة عملهم في جامعة الموصل الميدان المبحوث وبالتالي يمكن الاستفادة من خبراتهم التي اكتسبوها خلال عملهم والتي تفيد في البحث.

والجدول الآتي يصف عينة البحث:

جدول (١): وصف الافراد عينة البحث

الجنس	ذكر	انثى
العمر	٦٥-٢٥	٦٥-٢٥
اللقب العلمي	مدرس مساعد	مدرس مساعد
١٥	٢٦	١٦
٤٠	٥٠	٢٨
مدة الخدمة	٤٠-١	٤٠-١

تاسعاً: منهج البحث واساليب جمع البيانات

بالرغم من المناهج العلمية العديدة التي تم اعتمادها في الدراسات والبحوث العلمية، فقد أستخدم الباحث إلى تبني المنهج المسحي لإتمام إجراءات البحث التي أجريت في (جامعة الموصل) ، إذ تعد طريقة الدراسة بمثابة التصميم الذي يمكن من خلالها وضع الخطة المناسبة لجمع البيانات والمعلومات التي تجعل الدراسة تحدد أغراضها بطريقة نظامية ومبسطة. وفي إطار استخدام هذا المنهج فإنه يحقق العديد من المزايا، إذ بين (Jubouri , 2015 , 25) الى ان المنهج هذا يمكن الباحث في دراسته من جمع عينة كبيرة من البيانات في فترة زمنية قصيرة. وهذا ما دفع إلى اعتماد هذا المنهج كون الدراسة سلوكية وتبحث في اراء مجموعة من اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل، ولذلك يعد هذا الأسلوب الأنسب من بين المناهج العلمية الاخرى.

المبحث الثاني

الإطار النظري

أولاً: الإطار النظري للجاهزية الاستراتيجية:

مفهوم الجاهزية الاستراتيجية

تهدف هذه الفقرة المهمة إلى توضيح مفهوم الجاهزية الاستراتيجية بشكل شامل ودقيق، وذلك من خلال تحديد المكونات المختلفة لها وخصائصها الفريدة التي تميزها عن غيرها من المفاهيم. في هذا السياق، يتم استعراض الأدبيات المتعلقة بتعريف الجاهزية الاستراتيجية، بالإضافة إلى فهم أبعادها المتعددة والمعقدة التي تتطلب دراسة معمقة لفهمها. كما يتم شرح أهميتها الأساسية في سياق الإدارة المؤسسية والسياسات المتبعة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية المنشودة في بيئات العمل المتنوعة، حيث يلعب هذا المفهوم دوراً حيوياً في نجاح المشاريع والنمو المستدام. يتطرق النص بمزيد من التفصيل إلى مدى تأثير الجاهزية الاستراتيجية على سير العمل المنظمي بطرق شتى، وكيفية مساهمتها الفعالة في تحقيق النجاح المنظمي المرغوب، سواء كانت هذه المساهمة تتعلق بالعمليات اليومية أو بالمشاريع الكبرى، ومن هذا الاتجاه عدت الجاهزية الاستراتيجية بوابة العمل للمنظمات في إحداث التغيرات التنظيمية، حيث اشار (Kaplan & Norton, 2024:2) بانها التكامل بين راس المال البشري والمعلوماتي والهيكلية، لتنفيذ استراتيجية المنظمة من خلال الانسجام بين ثقافة المنظمة وقياداتها وأفرادها لتحقيق الاهداف الاستراتيجية، اما (Zhai & Qinghui, 2007: 4453) بين أن الجاهزية الاستراتيجية تعبر عن التوافق الاستراتيجي بين ثقافة المنظمة وقياداتها لتحقيق أهداف المنظمة من خلال تبادل المعلومات والمعرفة بين جميع أقسام المنظمة، ووضح (ابو غنيمه، ٢٠١٩: ٤١) ان الجاهزية الاستراتيجية تمثل قدرة المنظمة على الاستعداد المسبق لمواجهة المشكلات المتوقعة حدوثها مما يعكس أهمية التخطيط المدروس والتنفيذ الدقيق، ووضح (منصور ويعقوب، ٢٠٢١: ٣٧٩) أنه يُعد التعرف على هذه المفاهيم الحيوية جزءاً أساسياً من تعزيز قدرة المنظمات على التخطيط الاستراتيجي والتنفيذ الفعال، مما يسمح لها بالاستجابة بمرونة للتحديات المتغيرة والفرص المتاحة والاستفادة منها بشكل جيد، بالإضافة إلى تطوير حلول مبتكرة وغير تقليدية، وإن هذه القدرة على التكيف تبعث برسالة قوية للمنافسة في الأسواق المتطورة، وتساهم بدورها في تحسين الأداء العام للمنظمة بشكل ملحوظ، وإن تعزيز القدرة على فهم الجاهزية الاستراتيجية لا يساهم فقط في نجاح المنظمة على المدى القصير، بل يساهم أيضاً في البناء المستدام للقرارات المؤسسية إلى جانب تعزيز منافستها في السوق، وبين (فلاح سالم المجالي، ٢٠٢٢) ان الجاهزية الاستراتيجية تعد عاملاً مهماً لتحقيق النجاح على المدى الطويل، وهي عملية مستمرة مصاحبة للمنظمات والعاملين في جميع الاوقات، بالاعتماد على المتخصصين المحترفين في عملية بناء القدرات والمواهب والاستفادة القصوى من الامكانيات المتاحة.

اهمية الجاهزية الاستراتيجية:

تلعب هذه الجاهزية دوراً محورياً ومؤثراً للغاية في تحسين الأداء التنظيمي، كما تساهم بشكل فعال في استجابة المنظمة بشكل أكثر مرونة وسرعة للتحديات المتغيرة والمعقدة التي تواجهها في بيئتها الخاصة والعامة وصناعة القرار. إن تعزيز هذه الجاهزية الاستراتيجية في المنظمات يُعتبر من العوامل الأساسية التي يمكن أن تؤدي إلى نتائج إيجابية متعددة تساهم في تعزيز قدرة المنظمة على التكيف المستمر والابتكار والنمو بشكل متسارع وفعال. في الوقت نفسه، يُعتبر العمل على تطوير هذه الجاهزية بمثابة استثمار طويل الأمد ينعكس إيجاباً على جميع جوانب عمل المنظمة. كما أن وجود استراتيجية جاهزة ومدروسة يمكن أن تساعد بشكل كبير في تحديد الاتجاهات المستقبلية بدقة عالية، وبين (عيسى مطر مأمون د. سلمى آدم فضيل، ٢٠٢٢ : ٢٢٦) انه تبني الجاهزية الاستراتيجية من قبل المنظمات يمكنها من الاستجابة الفعالة للمنافسة في الأسواق المتغيرة التي تتسم بالديناميكية، ووضح (موسى و زيدان ٢٠٢١ : ١٧٥) انها تساهم بشكل كبير في تعزيز موقف المنظمة وكفاءتها في التعامل مع مختلف التحديات والفرص المتاحة والناشئة، حيث أن هذه القدرة على التكيف والابتكار هي التي تحدد مدى نجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها. ولقد اشار (ابو غنيمه، ٢٠١٩ : ٣٥٨) إلى أن أهمية الجاهزية الاستراتيجية للمنظمات تتمثل في النقاط التالية :

- ١ - تحديد قوة الاصول غير الملموسة للمنظمات و مدى توافقها مع استراتيجياتها للوصول إلى الميزة التنافسية.
- ٢ - تنمية مهارات العاملين لتحقيق الجودة الشاملة.
- ٣ - إقامة علاقات قوية مع العمال تكون طويلة الامد والحرص على الحفاظ عليها.
- ٤ - تحديد أنواع المعارف والمهارات التي تتطلبها المشاكل التي تواجهها المنظمات المصاحبة للتغيرات البيئية.
- ٥ - تكامل وتبادل المعرفة بين رأس المال البشري وإيجاد الحلول المثلى.

- ٦ - التركيز على القادة الاستثنائيين الذين يمكنهم تحقيق التميز والابداع والابتكار في عمل المنظمات.
- ٧ - توجيه البنية التكنولوجية التي تمتلكها المنظمة للتعامل مع التغيرات البيئية.
- ٨ - التأكيد على نشر ثقافة المشاركة والتعاون في البحث عن الحلول.
- ٩ - تنمية العقول الفكرية ودعمها وتحفيزها للتكيف مع الظروف المضطربة للبيئة.

ابعاد الجاهزية الاستراتيجية:

تعمل الجاهزية الاستراتيجية على الاستعداد المسبق للأمر والقضايا المتوقع مواجهتها مستقبلاً أثناء سعي الإدارة نحو تحقيق الأهداف المرجوة والمخطط لها، وقد تتمثل هذه الأمور في الفرص أو التحديات والمشاكل المتوقع حدوثها وقد حددت الجاهزية الاستراتيجية، ومن هذا المنطلق حدد (Kaplan & Norton, 2004: 22) ابعاد الجاهزية الاستراتيجية متمثلة في (القيادة، التراصف الاستراتيجي، الجاهزية التكنولوجية، الثقافة، العمل الجماعي وتبادل المعرفة). مما يساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة وفاعلية عالية للمنظمات.

١- القيادة:

بُعد القيادة في الجاهزية الاستراتيجية يشير إلى الدور الحاسم والمهم الذي تلعبه القيادة في تعزيز استعداد المنظمة أو الدولة لمواجهة التحديات المستقبلية وتحقيق الأهداف طويلة المدى. وبين (محمد، و فرغلي ٢٠٢٣ : ٢٤٥)، ان القيادة ليست مجرد اتخاذ قرارات يومية عادية، بل هي عنصر أساسي ومؤثر في بناء الجاهزية الاستراتيجية بشكل يضمن الاستمرارية اللازمة والاستجابة الفعالة للمتغيرات والتحديات المستجدة التي قد تواجهها. القيادة الفعالة تتطلب قدرة على التنبؤ بالمستقبل، وفهم عميق للبيئة المحيطة، واستخدام استراتيجيات مبتكرة لتحقيق النجاح المنشود، ووضح (Madi, et,al, 2018: 9) أن القيادة هي عملية إقناع وإلهام الآخرين لبذل قصارى جهدهم برضا تام فهي تمثل قدوة من أجل تحقيق المتطلبات الرئيسية التي تقوم بها القيادة، والمتمثلة في التأثير ويقصد به القدرة على إحداث التغيير أو إيجاد القناة لإحداثه، والنفوذ ويقصد به القدرة على إحداث الأمر أو منعه، والسلطة ويقصد بها الحق الموهوب للقائد في التصرف والطاعة. تعتبر قيادة المجتمع الجامعي فن لتسهيل واختصار العلاقات والاتصالات وتبسيطها وتنظيمها داخل الحرم الجامعي وخارجه وتأدية الوظائف الأساسية للجامعة، والارتقاء بها وتسخير الإمكانيات واستغلال المواهب من خلال السلطات والصلاحيات الممنوحة للإبداع وتنظيم العلاقات والاتصالات.

٢- التراصف الاستراتيجي:

يمثل التراصف الاستراتيجي أحد العناصر الأساسية والمهمة في تحقيق النجاح الحقيقي، حيث يتطلب الأمر تنسيق الجهود والموارد بشكل فعال نحو الأهداف المشتركة بصورة متكاملة. إن هذا التنسيق يعزز من كفاءة العمليات ويساهم بشكل كبير في تحسين الأداء العام للمنظمة، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل بكثير، وقد بين (Elhari & Bounabat, 2011: 1) انه يتيح مواجهة التحديات والصعوبات بفاعلية أكبر وبطريقة أكثر ابتكاراً، وإن الاعتماد على تراصف استراتيجي محكم يمكن أن يساهم في تحقيق الأمان المنظمي ويجعلها أكثر قدرة على التكيف مع المتغيرات في البيئة المحيطة بها، ويتطلب التراصف الاستراتيجي تضافر جهود كافة الأفراد داخل المنظمة لضمان تحقيق رؤية موحدة تساهم في تعزيز الأداء المؤسسي. ووضح (Dulipovici & Robey, 2013: 105) أن التراصف الاستراتيجي يعتبر أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تحقيق النجاح المنظمي، حيث يتطلب تشكيل استراتيجيات متكاملة تتناسب مع الأهداف والرؤى المؤسسية، وظهر بشكل واضح دور التراصف الاستراتيجي في تعزيز قدرة المنظمات التنافسية من خلال الترابط الإيجابي بين الوحدات المختلفة، ومن أهم متطلبات نجاحه أنه يتطلب تواصل مستمر بين الإدارة والعاملين الذين يقومون بصياغة الاستراتيجيات العامة للمنظمة ولوحداتها الفرعية، ومن أجل تحقيق التراصف الاستراتيجي يجب مراقبة الإجراءات المتبعة بين الأقسام المختلفة، ومراقبة التفاعلات فيما بينها، وإبراز الحاجة إلى وجود ضوابط مهنية ملائمة لتحقيق هذا التراصف، والبحث عن بدائل قابلة للتكيف مع أهداف المنظمة.

٣- الجاهزية التكنولوجية:

تمثل الجاهزية التكنولوجية أحد العوامل الحاسمة التي تؤثر على نجاح المنظمات، حيث تعتمد قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال على مستوى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. تتطلب هذه الجاهزية توافر البنية التحتية اللازمة والدعم المنظمي لتحقيق التقدم التكنولوجي. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون هناك استراتيجيات واضحة لتعزيز الابتكار واستخدام التكنولوجيا بشكل فعال، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمنظمة. كما ينبغي تعزيز قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل، مما يتطلب تطوير استراتيجيات مرنة تُمكن الفرق من الابتكار بشكل مستمر. وهذا يتطلب وجود أنظمة دعم فعالة لتعزيز التعاون بين الأفراد العاملين في المنظمة، مما يعزز من القدرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية المنشودة، فإن توظيف استخدام تكنولوجيا المعلومات بالشكل الصحيح يتوافق مع أهداف المنظمات في تقديم ما هو أفضل وتشتمل تكنولوجيا المعلومات على حزم من العناصر والمكونات المختلفة أهمها: أجهزة الحاسوب وملحقاتها، وتكنولوجيا التخزين (وسائط التخزين)، والبرمجيات، وتكنولوجيا الاتصالات التي يتم استخدامها في نقل البيانات عبر شبكة الحاسوب. (فرج الله، النجار، ٢٠٢٢ ص١٤)

٤- الثقافة:

من بين ابعاد الجاهزية الاستراتيجية، تعد الثقافة البعد الأكثر تعقيداً وصعوبة للفهم والوصف لأنها تشتمل على مجموعة واسعة من السلوكيات، ووضح (سلمان، الطائي، ٢٠٢٠، ص ١٠) انه يعتقد المدراء التنفيذيون ان التغييرات في الاستراتيجية تتطلب تغييرات اساسية في الطريقة التي يتم بها العمل على جميع مستويات المنظمة. ومن اجل تحقيق الجاهزية الاستراتيجية، على العاملين في المنظمة تطوير مواقفهم وسلوكياتهم، وبعبارة اخرى، تغيير ثقافتهم، وقد بين (الحمادي، ٢٠١٦: ٥٨) أن الثقافة تمثل مجموعة من الادوات والبرمجيات التي تستخدمها المنظمة من اجل خلق واكتساب ونشر وخرن وتطبيق المعلومات واستفادة جميع الافراد العاملين منها، فضلاً عن استعمالها في صناعة القرارات التنظيمية.

العمل الجماعي وتبادل المعرفة:

يعتبر العمل الجماعي وتبادل المعرفة من العناصر الأساسية في تحقيق الجاهزية الاستراتيجية، حيث يساهمان في تعزيز التواصل بين الأفراد وتبادل الأفكار والخبرات، مما يعزز القدرة على تحقيق الأهداف المشتركة. هذا التفاعل يساهم في بناء ثقافة تنظيمية قوية تعزز من القدرة التنافسية للمنظمة. وقد بين (سلمان، الطائي، ٢٠٢٠، ص ١٣) انه عندما يعمل الأفراد معاً، يصبحون أكثر قدرة على مواجهة التحديات التي تواجههم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وتحقيق الأهداف الاستراتيجية المرسومة، والتي يمكن تعزيز الجاهزية الاستراتيجية من خلالها عندما يكون لدى جميع العاملين في المنظمة هدف مشترك، ورؤية مشتركة، وفهم لكيفية دعم ادوارهم الشخصية. وان على المنظمات ان تشجع سلوكيات الابتكار التي توجه الافراد نحو تحقيق اهداف رفيعة المستوى، ويتوفر التوافق بين استراتيجية العمل وبيئة المنظمة عندما تتعاون الادارات لإنشاء وتطويع استراتيجياتها معاً لتحقيق نفس الاهداف، وذلك من خلال عملية متماسكة من الربط بين جميع مكونات المنظمة، والمساهمة في الاداء مع مرور الوقت، مما يمكن ان يؤدي ذلك الى خفض التكاليف، وزيادة الكفاءة، وتحسين العلاقات مع الزبائن والموردين وقد يعزز إنشاء الحلول والفرص للمنظمة.

ثانياً: النجاح المنظمي:

مفهوم النجاح المنظمي: يعتبر النجاح المنظمي من المفاهيم الأساسية التي تعكس قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. يتضمن هذا المفهوم عناصر متعددة مثل الأداء المالي، رضا الموظفين، والابتكار. في سياق الترافف الاستراتيجي، يمكننا القول إن نجاح المنظمة يعتمد بشكل كبير على تنسيق استراتيجياتها مع الأهداف المحددة، مما يساهم في تعزيز القدرات التنظيمية وتحقيق التميز في الأداء، وقد بين (Health Organization, 2022: 115) انه يجب أن يتضمن النجاح المنظمي تقييماً دورياً للأداء ومراجعة مستمرة للاستراتيجيات المتبعة، وذلك لضمان التكيف مع التغيرات البيئية والسوقية التي قد تؤثر على فعالية المنظمة وكفاءتها، كما ينبغي أن يتم تضمين آليات فعالة للتواصل الداخلي بين جميع مستويات المنظمة، مما يساهم في تعزيز المشاركة الفعالة ويضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية بشكل متكامل، ووضح (محمد وعصاد، ٢٠١٨، ١٧٣) انه يجب أن تشمل عملية نجاح المنظمة تدريباً مستمراً للموظفين لتعزيز مهاراتهم وقدراتهم على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل، هو قدرة المنظمة في صياغة الاستراتيجية المناسبة لها وتنفيذها بالصورة التي تضمن تحقيق أهدافها هو مؤشر من المؤشرات، ويوضح (خليل وحمود، ٢٠١٩: ١٦٠) ان قدرة المنظمة على البقاء والاستمرار في العمل من خلال برامج التعليم التي تقوم بها للتكيف مع المستجدات التي تحصل في البيئة المحيطة ومن ثم دعم برامج مشاريع النمو التي تقوم بها.

اهمية النجاح المنظمي:

تعتبر النجاح المنظمي أمراً بالغ الأهمية في عالم الأعمال المعاصر حيث يعكس قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الأساسية، والاستمرار في النمو والتطور المرجو. إن النجاح المنظمي يعتمد على مجموعة متنوعة من العوامل، من بينها القدرة الفائقة على التكيف مع التحديات الجديدة والمتغيرات المستمرة في البيئة التنظيمية. كذلك، يتطلب النجاح المنظمي قدرة بارعة على تحقيق التفوق والابتكار في مجالات الأعمال المختلفة، علاوة على ذلك، يساهم النجاح المنظمي بشكل كبير في بناء سمعة قوية وتمييز للمنظمة، مما يعزز قدرتها على جذب العملاء والحفاظ عليهم، هذا التوجه يؤدي إلى الاستمرار في النجاح والريادة في السوق التنافسية، مما يؤكد أهمية فهم وتحليل عوامل النجاح المنظمي، فإذا تمكنا من تحديد هذه العوامل بدقة، يمكننا حينها وضع استراتيجيات فعالة تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز قدراته، وقد بين (فلاح سالم المجالي، ٢٠٢٢: ٤٤) إن النجاح المنظمي ليس مجرد تحقيق أهداف قصيرة المدى، بل يمثل قدرة المنظمة على التكيف والنمو في بيئات دائمة التغير، حيث يتمثل النجاح في القدرة على الاستجابة بشكل فعال للتحديات الجديدة مع الاستمرار في تحقيق أهداف طويلة الأمد، وهذا يؤدي تعزيز عوامل النجاح المنظمي فهو ضرورة حتمية لكل منظمة تسعى لتحقيق مكانة مميزة في مجال عملها، ووضح (م رغد لطوفي مجيد، ٢٠٢٤) ان منظمات الاعمال اصبحت في الوقت الحالي ذات أهمية كبيرة في المجتمعات، ولاسيما في عالم اليوم نظراً للعديد من المتغيرات، مثل تعاظم النشاط الاقتصادي، واستمرار الحاجة لرؤوس الاموال الضخمة، والرغبة في التوسع والاسراع في النمو، وقد بين (البيومي، ١٤٠، ٢٠٢٠) ان أهمية النجاح المنظمي تعود إلى أسباب رئيسية يمكن إجمالها بما يأتي:

- ١- المحافظة على العاملين: وهو محافظة المنظمة على رأس المال الفكري وخاصة اصحاب العقول المبدعة والقادرين على توليد افكار ابداعية والتي تخدم رسالة المنظمة وتحقيق اهدافها.
- ٢- الابداع: وهو تقديم افكار جديدة ومفيدة متصلة بتحقيق الاهداف وحل المشكلات.
- ٣- تعد المنظمات الشكل المؤسسي المهيمن على المقدرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

٤- تعد المنظمات ذات كفاية وفاعلية عندما يتم ادارتها وفقا للأسس الادارية العملية والعلمية.

ابعاد النجاح المنظمي:

واعتمدت اربعة ابعاد من اصل ثمانية ابعاد لنموذج (Impact) للنجاح المنظمي نظرا لتعدد ابعادها وتنوعها، فقد تم التركيز على الابعاد التالية (الرؤية الاستراتيجية، النشاط العملي، اختيار الافراد، المراجعة والتقييم)، نظرا لمراجعة الدراسات السابقة، حيث اظهرت هذه الدراسات ان هذه الابعاد لها تأثير مباشر وملحوظ على اداء المنظمات وتحقيق نجاحها.

١- الرؤية الاستراتيجية:

يعد تحديد الرؤية الاستراتيجية للمنظمة أمراً في غاية الأهمية وحاسماً لتحقيق النجاح المنظمي المنشود، وقد بين (محمود محمد الكركي، ٢٠٢٢: 49) ان الرؤية تمثل بمثابة البوصلة التي توجه الأهداف والقرارات نحو تحقيق اهداف المنظمة، وتساهم الرؤية بشكل كبير في توجيه الجهود وتحفيز الموارد البشرية نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية المحددة، مما يؤدي بدوره إلى تعزيز فرص النجاح المنظمي، وبالإضافة إلى ذلك فإن وجود رؤية استراتيجية واضحة يوفر مفهوماً شاملاً لتحديد الاحتياجات المختلفة والتوجيهات المستقبلية للمنظمة، وبالتالي يعزز من استقرار واستمرارية العمل التنظيمي، وإن الرؤية لا تعتبر مجرد نص أو فكرة، بل هي تمثل قوة دافعة تساهم في تشكيل مستقبل المنظمة وتحقيق التميز والتفوق في مجالات اعمالها المختلفة.

٢- النشاط العملي:

يمثل أساساً هاماً للغاية في تحقيق النجاح المنظمي، حيث يساهم بشكل كبير في تحديد الاتجاه العام للمنظمة وأهدافها الاستراتيجية المحددة بوضوح، بالإضافة إلى تحديد الأساليب والتقنيات المتبعة لتحقيق هذه الأهداف، كما بين (حويل سليمان سالم، ٢٠٢٣: ٦٨) ان النشاط العملي يؤثر على تبادل المعرفة وتعزيز العمل الجماعي داخل المنظمة، حيث يساعد في تحديد رؤية استراتيجية واضحة لكافة الأعضاء داخل المنظمة، ووضح (السيد 2023 et al) انه بالإضافة إلى أهمية النشاط العملي فإن البقاء في السوق والتعلم المستمر والتميز يعتبر نتيجة مباشرة تبن وجود جاهزية استراتيجية قوية وفعالة، مما يساهم في تحقيق النجاح المنظمي بشكل دائم ومستدام.

٣- اختيار الافراد:

تعتبر اختيار الافراد العاملين من العوامل الأساسية والمهمة التي تؤثر بشكل كبير على النجاح المنظمي في المنظمات المختلفة. إذ يساهم وجود افراد قوية وإدارة فعالة تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية المنشودة وتعزيز النجاح المنظمي من خلال تحسين التنسيق والتواصل الفعال بين الأفراد في مختلف المستويات. ووضح (فلاح سالم المجالي، ٢٠٢٢: ٣٨) إن تواجد القدرة على اختيار افراد مهينة للقيادة والإدارة بشكل فعال يعزز من قدرة المنظمة على مواجهة التحديات وتحقيق نتائج إيجابية ومستدامة على المدى البعيد، بالإضافة إلى ذلك يساهم في تعزيز العمل بروح الفريق الواحد داخل المنظمة وبناء ثقافة عمل مشتركة ومتينة بين الأفراد، مما يؤدي إلى رفع مستوى الإنتاجية وزيادة الابتكار والإبداع. كلما كان الافراد أكثر فاعلية مع التحديات، كان بالإمكان تحقيق تقدم ملحوظ نحو الأهداف المرسومة، والتركيز على تحسين الأداء الكلي للمنظمة بما يحقق الاستدامة والازدهار وتحقيق الاهداف.

٤- المراجعة والتقييم:

تعتبر المراجعة والتقييم جزءاً مهماً من النجاح المنظمي، حيث تلعب المراجعة والتقييم دوراً حيوياً في تعزيز الفهم الشامل لواقع الأداء المنظمي، ومن خلال استخدامها يمكن تحديد نقاط القوة والضعف بدقة وموضوعية، وبين (Jo et al., 2023) انه يمكن ان تتيح هذه العمليات للأفراد داخل المنظمات فرصة مهمة للوصول إلى معرفة بالمجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير الاداء، وهذا يشمل تحليلاً شاملاً للعمليات الحالية، من خلال تطبيق أساليب فعالة، يمكن لهذه العمليات أن تساهم في تحسين مستمر للعمليات الداخلية للمنظمة، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق النجاح المنظمي المستدام على المدى الطويل، وبالتالي فإن تحسين فعالية الأداء العام للمنظمة وزيادة قدرتها على التكيف مع التغيرات والمتغيرات في بيئة العمل الداخلية والخارجية أصبح أمراً ممكناً عن طريق مراجعتها للعمل وتقييمه، مما يساهم في بناء منظمة أكثر مرونة ومقدرة على الاستجابة بسرعة للتحديات المختلفة.

المبحث الثالث

الاطار الميداني

الجانب الميداني

المحور الثالث الاطار الميداني للدراسة

أولاً: صدق الاتساق الداخلي

يوضح الجدول (٢) مدى تجانس فقرات المطلوب قياسها للظواهر السلوكية، وذلك لإبراز مدى ترابط الفقرات ، وهو ما يسمى بأسلوب صدق الاتساق الداخلي، ويتم ذلك عن طريق حساب معامل ارتباط كل من الفقرة والدرجة الكلية للمقياس ، ويتبين ان الفقرات جميعها تتمتع بصدق الاتساق الداخلي كون نسبها الاحتمالية اقل من ٠,٠٥ .

جدول (٢): يبين معامل الاتساق الداخلي لاستبانة الجاهزية الاستراتيجية

الابعاد	ت	الفقرات	معامل الارتباط	قيمة P
الجاهزية الاستراتيجية				
القيادة	1	A1	0.547**	0.00
	2	A2	0.565**	0.00
	3	A3	0.748**	0.00
	4	A4	0.731**	0.00
التراصف الاستراتيجي	5	B1	0.564**	0.00
	6	B2	0.721**	0.00
	7	B3	0.727**	0.00
	8	B4	0.754**	0.00
الجاهزية التكنولوجية	9	C1	0.700**	0.00
	10	C2	0.82**	0.00
	11	C3	0.555**	0.00
	12	C4	0.733*	0.00
الثقافة	13	D1	0.712*	0.00
	14	D2	0.581*	0.00
	15	D3	0.719*	0.00
العمل الجماعي	16	E1	0.584*	0.00
	17	E2	0.725**	0.00
	18	E3	0.580**	0.00
النجاح التنظيمي				
الرؤية الاستراتيجية	1	F1	0.783**	0.00
	2	F2	0.815**	0.00
	3	F3	0.748**	0.00
النشاط العملي	4	G1	0.697**	0.00
	5	G2	0.763**	0.00
	6	G3	0.747**	0.00
اختيار الافراد	7	H1	0.736**	0.00
	8	H2	0.718**	0.00
	9	H3	0.734**	0.00
المراجعة والتقييم	10	I1	0.779**	0.00
	11	I2	0.697**	0.00
	12	I3	0.742**	0.00

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS V26.

ثانياً: الثبات

لقياس الثبات تم استخدام معادلة الفاكرونباخ لاستخراج الثبات والمطبقة على عينة الدراسة والبالغة (٢٠١) من مجتمع الدراسة ، وان القيمة المقبولة لمعامل التي أوصى بها (Gronbach, 1960) لمعامل الفا هي (٦٠٪) والجدول (٣) يبين قيم الثبات لأداة البحث.

جدول (٣): يبين قيم معاملات الثبات

المتغيرات	الابعاد	الفقرات	الفاكرونباخ
الجاهزية الاستراتيجية	القيادة	٤	٠,٧٨٢
	التراصف الاستراتيجي	٤	٠,٧٩٥
	الجاهزية التكنولوجية	٤	٠,٧٨٤
	الثقافة	٤	٠,٧٨٢
	العمل الجماعي	٤	٠,٧٦٢
Total			٠,٨٤٩
النجاح التنظيمي	الرؤية الاستراتيجية	٣	٠,٨٣٤
	النشاط العملي	٣	٠,٨٥١
	اختيار الافراد	٣	٠,٧٩٢
	المراجعة والتقييم	٣	٠,٨١٤
	Total	١٢	٠,٨٢٣

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS V26.

ثالثاً: التحقيق من فرضيات البحث

أ. الاحصاء الوصفي

يتبين من الجدول (٤) ان المتوسط الحسابي العام لمحوري الدراسة (الجاهزية الاستراتيجية) و (الثقافة التنظيمية) (٣,٣٧٧) و (3.457) على التوالي بانحراف معياري (٠,٨٧٤) و (٠,٩٥١) على التوالي وبدرجة وهي اقل من (١) مما يدل على عدم تشتت إجابات عينة البحث ويدل على موافقة عينة البحث على محوري الدراسة.

جدول (٤): يبين قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المقياس

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	A1	3.821	0.974	76.418
2	A2	3.498	1.087	69.950
3	A3	3.323	1.054	66.468
4	A4	3.567	1.165	71.344
5	B1	3.149	1.152	62.986
6	B2	3.567	1.125	71.344
7	B3	2.985	1.271	59.702
8	B4	3.100	1.131	61.990
9	C1	3.294	0.964	65.870
10	C2	3.323	1.221	66.468
11	C3	3.682	1.033	73.632
12	C4	3.214	1.245	64.278
13	D1	3.971	1.133	79.412
14	D2	3.724	0.884	74.471
15	D3	3.624	0.903	72.471
16	E1	3.506	1.004	70.118
17	E2	3.618	1.072	72.353
18	E3	3.429	0.966	68.588
الجاهزية الاستراتيجية				
1	F1	3.358	1.010	67.164
2	F2	3.567	1.215	71.344
3	F3	3.697	1.209	73.930
4	G1	3.468	1.025	69.354
5	G2	3.557	1.152	71.144
6	G3	3.294	1.157	65.870
7	H1	3.055	1.073	61.094
8	H2	3.677	1.200	73.532
9	H3	3.438	1.121	68.756
10	I1	3.022	0.854	60.440
11	I2	3.147	0.942	62.940
12	I3	3.872	1.025	77.440
النجاح التنظيمي				
		3.429	1.081	68.584

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS V٢٦.

ب. نتائج اختبارات الفرضيات

جدول (٤): يوضح معاملات التأثير الخاصة بالميدان المبحوث

الأثر	التأثير	R ²	F	مستوى المعنوية
	1β		المحسوبة	
الجاهزية الاستراتيجية الدرجة النهائية	0.337 - (6.115)*	0.272	31.299	0.000
القيادة	0.169 - (3.227)*	0.230	14.448	0.000
التراصف الاستراتيجي	0.213 - (3.358)*	0.183	15.142	0.000
الجاهزية التكنولوجية	0.222 - (4.754)*	0.205	21.478	0.000
الثقافة	0.381 - (5.278)*	0.212	26.353	0.000
العمل الجماعي	0.212 - (3.341)*	0.172	14.272	0.000

المصدر: من إعداد الباحث (في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية) باعتماد برنامج (SPSS V٢٦).

جدول (٥): يوضح معاملات الارتباط الخاصة بالميدان المبحوث

T		معامل الارتباط	العلاقة	الجاهزية الاستراتيجية
الجدولية	المحسوبة			الجاهزية الاستراتيجية الدرجة النهائية
1.960	8.633	0.522	النجاح التنظيمي	القيادة
1.960	7.717	0.480		التراصف الاستراتيجي
1.960	6.680	0.428		الجاهزية التكنولوجية
1.960	7.168	0.453		الثقافة
1.960	7.328	0.461		العمل الجماعي
1.960	6.435	0.415		

المصدر: من إعداد الباحث (في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية) باعتماد برنامج (SPSS V1.26).

من خلال النتائج التي توصل لها الباحث تبين:

وجود علاقة ارتباط معنوية للجاهزية الاستراتيجية في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل. وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- يوجد علاقة ارتباط معنوية للقيادة في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل.
- يوجد علاقة ارتباط معنوية للتراصف الاستراتيجي في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل.
- يوجد علاقة ارتباط معنوية للجاهزية التكنولوجية في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل.
- يوجد علاقة ارتباط معنوية للثقافة في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل.
- لا يوجد علاقة ارتباط معنوية للعمل الجماعي في النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- إشارة الأدبيات المتعلقة بالجاهزية الاستراتيجية بانها اسلوب يحقق للمنظمات وسيلة البقاء والتنافس، اضافة الى تحقيق حالة التوازن بالاستناد الى ما متوفر من ثقافة تنظيمية تؤثر في عمل القيادات في تلك المنظمات.
- وصف النجاح المنظمي بانه منهج يمكن المنظمات من التعامل مع التحديات البيئية وفق اعتماده انموذج عمل يركز على الابتعاد والتخلص من التعقيد والروتين في العمل المنظمي. لتكون المنظمة متجهة نحو تتبع سلوك زبائنها وموظفيها، واستكشاف الفرص واستغلالها بالتنافس مع جاهزية المنظمة واستراتيجياتها.

ثانياً: التوصيات

- ينبغي على جامعة الموصل ممارسة اجراء التوافق بين ابعاد الجاهزية الاستراتيجية، والعمل على رفع مستوى الابعاد التي حققت مستوى متوسط الى المستوى العالي من اجل ان تكون جامعة الموصل على أهبة الاستعداد للعمل في الظروف المتقلبة، وان ذلك يحصل عقد جلسات مع الهيئة التدريسية بهدف التعرف على متطلباتهم ومناقشة افكارهم والاخذ بها بما يتناسب مع واقع عمل الجامعة وتحقيق التأثير في نفوسهم، كونهم يعدون استثمار طويل الامد لضمان تحقيق الاهداف لها.
- تعزيز اساليب بناء استراتيجية مبنية على النجاح المنظمي لجامعة الموصل وزيادة الاهتمام بوضع اهداف استراتيجية واضحة والاعلان عن الاهداف الرئيسية والفرعية لها وذلك لأن الاهداف الواضحة تمكن الكادر التدريسي في جامعة الموصل من تجنب الاساءة في تفسير ابعاد النجاح المنظمي , وان على الجامعة ان توفر بيئة عمل مناسبة وامنة تسهم في تحقيق الاهداف بسرعة والاهتمام بابعاد النجاح المنظمي .

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- ١- احمد موسى فرج الله، منى موسى النجار، الجاهزية الاستراتيجية ودورها في إدارة الازمات بالجامعات الفلسطينية-المحافظات الجنوبية- ٢٠٢٢، ص ١٤.
- ٢- الدليل الإرشادي ومجموعة الأدوات لتقييم الأثر في سياق التراث العالمي. باريس، اليونسكو. صدرت (2023) Jo, E., Mackay, R., Murai, M., & Therivel, R.
- ٣- السيد عباس، م.، محمود، فتحي رفله لوس، & عفيفه SWOT-Analysis (2023). في التخطيط الاستراتيجي بين النظرية والتطبيق. مجلة كلية التربية (أسيوط)، ٣٩ (١٢، ٢)، ١٠٤-١٣٣.
- ٤- الطائي، يوسف حجم، سلمان، حيدر محسن، (٢٠٢١)، الجاهزية الاستراتيجية لها في مكافحة الإرهاب المحلي، مجلة مركز دراسات الكوفة، المجلد ١، العدد ٥٨.
- ٥- المقرن (٢٠٢٤). العلاقة بين المناعة النفسية الاجتماعية وإجهاد العمل لدى المرأة السعودية العاملة. مجلة كلية التربية (أسيوط).
- ٦- الواسمي سمير، الجاهزية طريق النجاح الاستراتيجي، shorturl.at/aqNY5
- ٧- بدر مراد، اثر الثقافة التنظيمية على عملية الابتكار في ظل جائحة وباء كورونا، دراسة حالة مستشفى سمو الشيخ حمد بن خليفة آل ثاني للتأهيل والاطراف الصناعية، قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، والعلوم السياسية، الجامعة الاسلامية، غزة - فلسطين، ٢٠١٩، ص ٧٣.
- ٨- جواد كاظم عبد العايد، محمد (٢٠٢٤). دور وسائل الإعلام في تشكيل الرأي العام حول السياسات النفطية (دراسة وصفية لاستراتيجية وزارة النفط العراقية). مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية.
- ٩- حويل سليمان سالم، فتحية (٢٠٢٣). دور التكنولوجيا في المصارف الإسلامية. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية.
- ١٠- حيدر محسن سلمان، يوسف حليم الطائي، الجاهزية الاستراتيجية ودورها في مكافحة الارهاب المحلي، ٢٠٢٠، ص ١٠.
- ١١- سعد العنزي، صبيحة هاشم، تأطير فلسفي لجاهزية رأس المال الفكري في المنظمات العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ٢٠١٤، ٢٠، (٧٥)، ١ - ٢٨.
- ١٢- سلطان محمد قائد، توفيق، ٢٠٢٣ السياسات التعليمية في اليمن وعلاقتها بالاحتياجات التنموية: دراسة اجتماعية تحليلية.
- ١٣- عثمان محمد شحادة، صفاء سهيل محمد / دور الجاهزية الاستراتيجية في تجنب الانهيار التنظيمي للنادية الرياضية/ مجلة علوم الرياضة، المجلد السادس عشر العدد ستون لسنة ٢٠٢٤.
- ١٤- عيسى مطر مأمون د. سلمى آدم فضيل، د. (٢٠٢٢). أثر الإدارة الإستراتيجية على الرضا الوظيفي في المؤسسات المالية في السودان. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية.
- ١٥- فلاح سالم المجالي، محمد (٢٠٢٢). القيادة التحولية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في البلديات. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية.
- ١٦- م رغد لطوفي مجيد، م. (٢٠٢٤). أثر الوعي الاستراتيجي في التعافي الاستراتيجي: دراسة وصفية تحليلية لدائرة الاتصالات. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية.
- ١٧- مبارك القحطاني، ماجد الحماد، درجة جاهزية القيادة المدرسية لتطبيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ م، من وجهة نظر القيادات التربوية بتعليم محافظة الخرج، مجلة كلية التربية بينها، (١٢٠)، ص ١٥١ - ١٧٠.
- ١٨- محمد شريف عبد السلام، أ. & فرغلي علي محمود، ه. (٢٠٢٣). المواطنة البيئية العالمية لدى طلاب الجامعة على ضوء الاستراتيجية الوطنية لتغير المناخ في مصر ٢٠٥٠م دراسة ميدانية بجامعة أسيوط. مجلة كلية التربية (أسيوط)، ٣٩ (١٢)، ١-١٢٦.
- ١٩- محمود محمد الكركي، ذكاء (٢٠٢٢). إدارة الموارد البشرية وتعزيز التطوير التنظيمي لموظفي البلديات. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية.
- ٢٠- موسى سعيد حسن، م. & زيدان سيد ابراهيم، ه. (٢٠٢١). مستوى التفكير الاستراتيجي وعلاقته بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الوادي الجديد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التربية (أسيوط)، ٣٧ (٨)، ١٨٣-٢٤٢.
- ٢١- نعمان عبدالغني، حمروش رضا، الاتجاهات الحديثة في الإدارة الاستراتيجية الرياضية، الجزائر، ٢٠١٧، ص ١٩.

ثانياً: المصادر العربية

- 1- Ahmed Musa Farajallah, Mona Musa Al-Najjar, Strategic Readiness and its Role in Crisis Management in Palestinian Universities - Southern Governorates - 2022, p. 14.
- 2- Al-Muqrin (2024). The Relationship between Psychosocial Immunity and Work Stress among Working Saudi Women. Journal of the Faculty of Education (Assiut).
- 3- Al-Taie, Youssef Hajm, Salman, Haider Mohsen, (2021), Strategic Readiness in Combating Domestic Terrorism, Journal of the Kufa Studies Center, Vol. 1, No. 58.
- 4- Al-Wasimi Samir, "Readiness is the Path to Strategic Success," shorturl.at/aqNY5
- 5- Badr Murad, "The Impact of Organizational Culture on the Innovation Process in Light of the COVID-19 Pandemic: A Case Study of His Highness Sheikh Hamad Bin Khalifa Al Thani Hospital for Rehabilitation and Prosthetics, Gaza Strip," Master's Thesis, Faculty of Administration, Economics, and Political Science, Islamic University, Gaza, Palestine, 2019, p. 73.
- 6- Falah Salem Al-Majali, Muhammad (2022). Transformational Leadership and Its Role in Improving Job Performance in Municipalities. Journal of Humanities and Natural Sciences.
- 7- Guidance Manual and Toolkit for Impact Assessment in the World Heritage Context. Paris, UNESCO. Published (2023). Jo, E., Mackay, R., Murai, M., & Therivel, R.
- 8- Haider Mohsen Salman, Youssef Hajim Al-Taie, Strategic Readiness and Its Role in Combating Local Terrorism, 2020, p. 10.
- 9- Hawil Suleiman Salem, Fathia (2023). "The Role of Technology in Islamic Banks." Journal of Humanities and Natural Sciences.

- 10-Issa Matar Mamoun, Dr. Salma Adam Fadil, Dr. (2022). The Impact of Strategic Management on Job Satisfaction in Financial Institutions in Sudan. *Journal of Humanities and Natural Sciences*.
- 11-Jawad Kazim Abdul-Abadi, Muhammad (2024). "The Role of the Media in Shaping Public Opinion on Oil Policies (A Descriptive Study of the Strategy of the Iraqi Ministry of Oil). *Journal of Humanities and Natural Sciences*
- 12-Mahmoud Mohammed Al-Karaki, Dhikaa (2022). Human Resources Management and Enhancing Organizational Development for Municipal Employees. *Journal of Humanities and Natural Sciences*.
- 13-Mohamed Sharif Abdel Salam, A., & Farghali Ali Mahmoud, H. (2023). Global Environmental Citizenship among University Students in Light of the National Climate Change Strategy in Egypt 2050: A Field Study at Assiut University. *Journal of the Faculty of Education (Assiut)*, 39(12), 1-126.
- 14-Mr. Raghad Latofi Majeed, M. (2024). The Impact of Strategic Awareness on Strategic Recovery: A Descriptive and Analytical Study of the Communications Department. *Journal of Humanities and Natural Sciences*.
- 15-Mubarak Al-Qahtani, Majed Al-Hamad, The Degree of School Leadership's Readiness to Implement the Kingdom of Saudi Arabia's Vision 2030, from the Perspective of Educational Leaders in Al-Kharj Governorate Education. *Journal of the Faculty of Education, Banha*, (120), pp. 151-170.
- 16-Musa Saeed Hassan, M., & Zidan Sayed Ibrahim, H. (2021). The Level of Strategic Thinking and Its Relationship to Organizational Citizenship Behaviors among Academic Leaders at New Valley University from the Perspective of Faculty Members. *Journal of the Faculty of Education (Assiut)*, 37(8), 183-242.
- 17-Noman Abdel-Ghani, Hamroush Reda, Modern Trends in Sports Strategic Management, Algeria, 2017, p. 19.
- 18-Othman Muhammad Shahada, Safaa Suhail Muhammad / The Role of Strategic Readiness in Avoiding the Organizational Collapse of Sports Clubs / *Journal of Sports Sciences*, Volume 16, Issue 60, 2024.
- 19-Saad Al-Anzi, Sabiha Hashim, A Philosophical Framing of Intellectual Capital Readiness in Iraqi Organizations, *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 2014, 20 (75), 1–28.
- 20-Sayed Abbas, M., Mahmoud, Fathi Rafla Los, & Afifa. (2023). SWOT Analysis in Strategic Planning: Between Theory and Practice. *Journal of the Faculty of Education (Assiut)*, 39(12.2), 104-133.
- 21-Sultan Muhammad Qaid, Tawfiq, 2023. Educational Policies in Yemen and Their Relationship to Development Needs: A Social Analytical Study.

ثالثاً: المصادر الأجنبية

- 1- Dulipovici, A., & Robey, D. (2013) "Strategic alignment and misalignment of knowledge management systems: A social Systems, 29(4), 103-126.
- 2- Hayduk, T. M., III, & Walker, M. (2016). Re-assessing resource worthiness: A new model. *Organizational Dynamics*, 46(1), 40–45. doi: 10.1016/j.orgdyn.2016.09.001.
- 3- Kaplan, R., & Norton, D. (2004). Measuring the Strategic Readiness of Intangible Assets. *Harvard business Review*, pp.1-14.
- 4- Melanie James, Strategic Readiness, University of Newcastle, Australia, 2015, p1.
- 5- Miles, S. J., & Van Clieaf, M. (2017). Strategic fit: Key to growing enterprise value through organizational capital. *Business Horizons*, 60(1), 55–65.
- 6- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433–458.
- 7- Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 2nd ed Edition.
- 8- Schrod, P. (2002). The relationship between organizational identification and organizational culture: Employee perceptions of culture and identification in a retail sales organization. *Communication Studies*, 53 (2), 189–202.