

**اليقظة الاستراتيجية ودورها في تعزيز التألق المنظمي دراسة
استطلاعية لأراء عينة من الملاكات التدريسية في المعاهد
الخاصة في محافظة دهوك وإدارة زاخو المستقلة**

**سمير نادر افدل
أ.د. ميهفان شريف يوسف
جامعة زاخو- كلية الادارة والاقتصاد**

Strategic Vigilance and its role in enhancing
organizational brilliance: An Exploratory Study
of the Opinions of a Sample of academic staff in
private institutions in Duhok Governorate and
independent zakho administration

اليقظة الاستراتيجية ودورها في تعزيز التآلق المنظمي دراسة استطلاعية
لآراء عينة من الملاكات التدريسية في المعاهد الخاصة في محافظة دهوك
وإدارة زاخو المستقلة

Samir Nader Avdel *

سمير نادر افدل *

Prof. Dr. Mihfan Sharif Yousif
University of Zakho – College of Administration
and Economics

أ.د. ميهفان شريف يوسف
جامعة زاخو- كلية الادارة والاقتصاد

تاريخ النشر: 2026/09/01

Received: 07/07/2025

تاريخ القبول: 2025/07/22

Accepted: 22/07/2025

تاريخ الاستلام: 2025/07/07

Published: 01/09/2026

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد دور أبعاد اليقظة الاستراتيجية في تعزيز التآلق المنظمي، وتم تحديد المعاهد الخاصة ميداناً لإجراء الجانب العملي، واستندت الدراسة على مجموعة من الفرضيات الرئيسية التي اختبرت ميدانياً على (5) المعاهد الخاصة في محافظة دهوك وإدارة زاخو المستقلة، وتمثل مجتمع الدراسة ب(205) من أعضاء هيئة التدريس في المعاهد المبحوثة، وتم توزيع (149) استبانة على أعضاء هيئة التدريس في تلك المعاهد لتكون عينة الدراسة، أي أن نسبة العينة كانت (72.6%)، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للدراسة وتم جمع البيانات بالاعتماد على استمارة الاستبانة أعدت لهذا الغرض، وجرى تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية في برنامج (SPSS V.26) لتحليل علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة. وكانت حصيلة الدراسة التوصل إلى عدد من الاستنتاجات أهمها وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أبعاد اليقظة الاستراتيجية والتآلق المنظمي، وكذلك وجود تأثير معنوي لأبعاد اليقظة الاستراتيجية في التآلق المنظمي، وفي ضوء الاستنتاجات، تمت صياغة عدد من المقترحات أهمها. تقترح للمعاهد المبحوثة بتطبيق ممارسات اليقظة الاستراتيجية في أطرها الإدارية والتعليمية، من خلال إنشاء وحدات مخصصة للرصد والتحليل الاستراتيجي، لما لها من إسهام كبير في صنع القرار وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي. الكلمات المفتاحية: اليقظة الاستراتيجية، التآلق المنظمي، المعاهد الخاصة في محافظة دهوك وإدارة زاخو المستقلة

بحث مستل من رسالة ماجستير

Abstract

This study aims to identify the role of strategic vigilance dimensions in enhancing organizational brilliance. Private institutes were selected as the field for the practical part of the research. The study was based on a set of main hypotheses that were tested in the field across five private institutes in Duhok Governorate and the Zakho Independent Administration. The study community was represented by (205) faculty members in the researched institutes, and (149) questionnaires were distributed to the faculty members in those institutes as the study sample, meaning that the sample percentage was (72.6%), and the descriptive analytical method was used for the study, and data were collected using a structured questionnaire specifically designed for this purpose. The data were analyzed using a set of statistical techniques through the SPSS (V.26) software to examine the correlation and influence relationships between the study variables.

The findings revealed a significant positive correlation between the dimensions of strategic vigilance and organizational brilliance, as well as a meaningful impact of strategic vigilance on organizational brilliance. Based on these findings, several recommendations were proposed, the most important of which is encouraging the investigated institutes to implement strategic vigilance practices within their administrative and educational frameworks—particularly through the establishment of dedicated units for strategic monitoring and analysis—due to their vital contribution to decision-making and the enhancement of institutional performance efficiency.

Keywords: Strategic Vigilance, Organizational Brilliance, Private Institutes, Duhok, Zakho Independent Administration.

1. المقدمة

للمعاهد الخاصة دور كبير في إعداد الكوادر البشرية المؤهلة والقادرة على تلبية الاحتياجات سوق العمل بكافة تصنيفاتها وأهميتها الكبيرة في دفع عجلة الاقتصاد في الدولة من خلال دراسة سوق العمل ومعرفة احتياجاتها، واستجابة لتزايد الخدمات المقدمة للمواطن ومنها خدمة التعليم مما يدفع المؤسسات التعليمية لتهيئة نفسها لتلبية حاجات المستفيدين من خدماتها في مجال الخدمات التعليمية والتربوية، بمخاض ومواصفات تتطور باستمرار وبجودة مناسبة، ويتجه أسلوب إدارة المؤسسات التعليمية إلى المشاركة والإدارة الجماعية وتزايد فيها الكوادر البشرية العاملة الذي يحتاج لأن يكون بمهارة تخصصية وفنية وتكنولوجية عالية، أصبحت المنظمات بحاجة ماسة إلى تبني مفاهيم وأساليب مبتكرة لضمان استمراريتها ونجاحها على المدى الطويل. وفي هذا السياق، يتصدر مفهوم التآلق التنظيمي قائمة الاستراتيجيات الفعالة التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها، فالتآلق التنظيمي ليس مجرد تحقيق التميز في العمليات أو في جودة المنتجات والخدمات، بل يشمل بناء منظومة شاملة من القدرات والموارد التي يصعب تقليدها، مما يمنح المنظمة ميزة تنافسية فريدة، ان العمل على تحقيق الأهداف بإتقان وإبداع يعكس نجاح المؤسسة، ولكن هذا المؤشر ما لم يقترن بالكفاءة والنجاح في تحقيق أهداف المؤسسة فان التميز سيبقى بعيد المنال، ولعل دور التدريس في دفع المؤسسة نحو التآلق يتركز على قدرته على تحفيز من جهة والاهتمام بتحقيق التآلق للمؤسسة من جهة أخرى (Hussein, 2024:3). ولتحقيق ذلك أصبح الاهتمام بدراسة وتحليل بيئة العمل في المؤسسات التعليمية أكثر إلحاحاً نتيجة للتغيرات المتسارعة في بيئة المنظمات سواء الداخلية منها أم الخارجية، كان لزاماً على تلك المنظمات توظيف مدخلاتها بفعالية لتحقيق المطلوب والبقاء في مضمار التنافس وتقديم الخدمات التعليمية بجودة عالية والاستمرار في التميز (Jasim, 2024:1). إن وجود المنظمة في بيئة سريعة التغير وتطورات التكنولوجيا الكبيرة خاصة في مجال التكنولوجيا كالدكاء الاصطناعي التي تطورت بشكل كبير مؤخراً وشدة المنافسة بين المنظمات أصبح صعباً على المنظمة الحفاظ على ومركزها التنافسي لذلك فان اهتمام أعضاء المنظمة بيقظة الاستراتيجية من خلال دورها في رصد بيئة المنظمة التكنولوجية والتنافسية والتجارية وجمع البيانات وتحليلها باستمرار وتزويد القيادات بالمعلومات المطلوبة لاتخاذ القرارات الاستراتيجية ومتابعة التغيرات وتحديد الفرص وتفاذي التهديدات وجذب الخبرات وبالتالي الحفاظ على مرونة المنظمة وقدرتها على الاستجابة السريعة لهذه التغيرات لتحقيق النتائج المرجوة واستمرار على طريق النجاح والتميز وتحقيق أهدافها.

2. المحور الأول: منهجية الدراسة:

1.2. مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

شهدت بيئة الأعمال في السنوات الأخيرة تحولا جذريا اتسم بمستوى عالي من المنافسة في التكنولوجيا والمعلومات تغذيا عولمة الأسواق والوتيرة المحمومة التي تسير فيه، والمؤسسات التعليمية في إقليم كردستان ليست بمنأى عن هذه التحولات، فهي تعيش في ظل تغيرات ديناميكية سريعة، وتحت ضغوطات تنسم بدرجة كبيرة من عدم اليقين والغموض، وتزداد هذه الصعوبات يوما بعد يوم نتيجة المستجدات المستمرة لمتطلبات وزارة التعليم العالي الخاصة بجودة التعليم، وكذلك الزيادة الملحوظة في عدد المعاهد الخاصة واحتدام المنافسة بينها باستمرار لجذب الطلبة والحفاظ على حصتها في سوق العمل، وازدياد وعي افراد المجتمع في دراسة البدائل واختيار انسبها له، وامام هذه التحديات والصعوبات أصبحت المنظمات (المعاهد الخاصة) بأدواتها التقليدية غير قادرة على مواجهة هذه التحديات والصعوبات وتحقيق النجاح والتألق، والتي تتطلب قيادة واعية ومتألقة قادرة على ترسيخ بيئة داعمة للموارد البشرية في خلق والابداع في تقديم الخدمات، الأمر الذي يتحتم على هذه المؤسسات اتباع اساليب وأدوات حديثة وتعد البقطة الاستراتيجية في إحدى مداخل الحديثة التي يمكن أن تتبناها تلك المؤسسات في مجال التكنولوجيا والتنافس والبيئة والتسويق لجمع المعلومات عن بيئة باستمرار على مستوى منظمة ككل، لأن نسبة كبيرة من نجاح المنظمة تعتمد على قدرتها على جمع المعلومات وإدارتها واستخدامها بشكل أفضل وبما يحقق لها التفوق واكتساب ميزة تنافسية مستدامة. وبناء على ذلك تكمن مشكلة الدراسة في معرفة دور البقطة الاستراتيجية في تعزيز التألق المنظمي في المعاهد الخاصة. إن قلة الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة معا قد حفز الباحث لإجراء هذه الدراسة، حيث يسعى البحث إلى دراسة انعكاس المتغير المستقل في المتغير التابع وتجسيده من خلال الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى توافر أبعاد البقطة الاستراتيجية في المعاهد المبحوثة؟
- ما مدى توافر متطلبات التألق المنظمي في المعاهد المبحوثة؟
- ما هي طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين البقطة الاستراتيجية والتألق المنظمي في المعاهد المبحوثة؟

2.2. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة أساسا من أهمية متغيراتها البقطة الاستراتيجية والتألق المنظمي. والتي يمكن تجسيد هذه الأهمية من خلال جانبين أساسيين وهما الجانب الأكاديمي والجانب الميداني:

أ- الأهمية الأكاديمية:

تنبع الأهمية الأكاديمية لهذه الدراسة من تناولها لمتغيرين معاصرين يشكلان ركيزة أساسية في تطور الفكر الإداري الحديث، وهما البقطة الاستراتيجية والتألق المنظمي. فمن جهة، تسهم الدراسة في إثراء المكتبة العلمية في إقليم كردستان خاصة والعراق عامة حول البقطة الاستراتيجية بوصفها آلية فعالة لاطلاع اخر المستجدات وتعزيز قدرة المنظمات بشكل عام والمعاهد الخاصة بشكل خاص على رصد التغيرات البيئية والتعامل مع الإشارات المبكرة للفرص والتهديدات. كما تقدم إطارا نظريا يساعد الباحثين على فهم أبعاد هذا المفهوم وتطبيقاته العملية في بيئات مختلفة. ومن جهة أخرى فإن تناول التألق المنظمي ك مفهوم يركز على استثمار الموارد والقدرات التنظيمية الفريدة لتحقيق أداء استثنائي ومستدام، يشكل إضافة نوعية في مجال دراسات التميز المؤسسي والتنافسية. حيث تبرز الدراسة العلاقة التفاعلية بين القيادة المتألقة، وموارد بشرية متألقة في تقديم خدمات مبتكرة كككونات محورية في تحقيق التألق المنظمي. كما تسعى هذه الدراسة إلى سد فجوة بحثية قائمة من خلال الربط بين المفهومين في بيئة واقعية، مما يهد لبناء نماذج نظرية قابلة للتطبيق في السياقات الإدارية الحديثة، وخاصة في المعاهد الخاصة.

ب- الأهمية الميدانية:

تتجلى الأهمية الميدانية للدراسة في ندرة الدراسات التي جمعت بين متغيرات الدراسة في بيئة الدراسة الحالية والمتمثلة في المعاهد الخاصة في محافظة دهوك، وتسليطها الضوء على متغيرين حيويين يؤثران بشكل مباشر في قدرة المؤسسات على البقاء والنمو في بيئة تنسم بالتغير وعدم اليقين، وهما البقطة الاستراتيجية والتألق المنظمي. حيث تساعد البقطة الاستراتيجية المنظمات وبالأخص المعاهد الخاصة في محافظة دهوك وإدارة زاخو المستقلة على تعزيز قدرتها في رصد التحولات البيئية، وتحليل الإشارات المبكرة، واتخاذ قرارات استباقية تسهم في تجنب المخاطر واعتنام الفرص. وهذا يعزز من مرونة تلك المؤسسات ويزيد من جاهزيتها للتعامل مع التحديات المستجدة، ويمثل التألق المنظمي أداة عملية لتقييم مستوى الأداء المؤسسي من خلال التركيز على استثمار القدرات والموارد التنظيمية الفريدة، وتحسين جودة العمليات والخدمات. وتوفر نتائج الدراسة إطاراً عملياً يساعد القيادات في المعاهد الخاصة على تطوير برامج ومبادرات تعزز

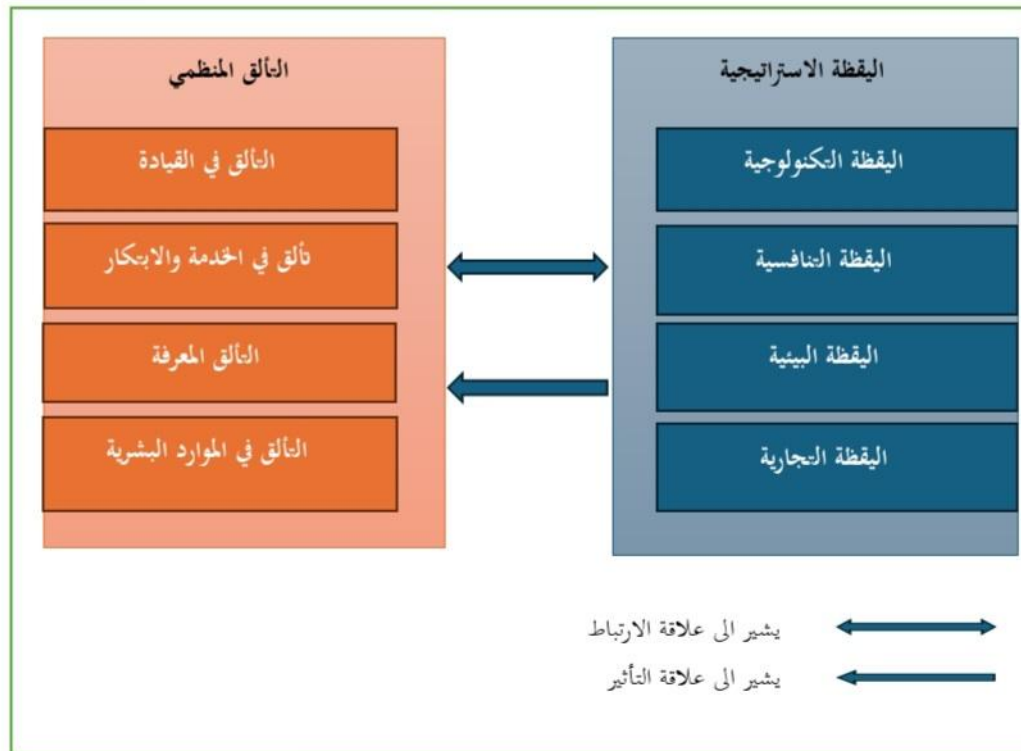
من التميز والابتكار داخل المؤسسة. وبذلك، تسهم الدراسة ميدانياً في تمكين صناع القرار من بناء استراتيجيات أكثر وعياً وفعالية، وتعزيز ثقافة تنظيمية تدعم الأداء العالي، مما ينعكس إيجاباً على كفاءة وجودة العمل .

3.2. أهداف الدراسة:

- تهدف لهذه الدراسة إلى بيان دور اليقظة الاستراتيجية في تعزيز التألق المنظمي إضافةً الى تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية كالتالي:
- أ- مناقشة وتقديم الأطر المعرفية والمفاهيمية حول اليقظة الاستراتيجية والتألق المنظمي من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ذات صلة مباشرة بالدراسة الحالية وتقديم مضامينها الفكرية واستخلاص المؤشرات لبناء فكرة خاصة بالدراسة.
 - ب- اختبار العلاقة التأثير والارتباط بين ابعاد اليقظة الاستراتيجية ومتطلبات التألق المنظمي في المعاهد المبحوثة.
 - ت- معرفة مستوى توافر أبعاد اليقظة الاستراتيجية والتألق المنظمي في المعاهد المبحوثة.
 - ث - تقديم مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات بناء على ما توصلت اليها الدراسة من النتائج للمعاهد المبحوثة.

4.2. أنموذج الدراسة وفرضياتها:

استناداً إلى مشكلة الدراسة وأهدافها وفق منهجها النظري والعملية جرى تصميم مخطط فرضي بشكل يوضح طبيعة علاقة الارتباط والامتز بين متغيرات.



الشكل (1) الأنموذج الفرضي للدراسة من اعداد الباحث

- استكمالاً للمتطلبات الدراسية تم صياغة مجموعة من الفرضيات الرئيسية وتنبثق منها مجموعة من الفرضيات الفرعية وفقاً للمخطط الفرضي للدراسة وعلى النحو التالي:
- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين اليقظة الاستراتيجية والتألق المنظمي في المعاهد المبحوثة.
 - الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية لكل بُعد من أبعاد اليقظة الاستراتيجية والتألق المنظمي في المعاهد المبحوثة.
 - 3- الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد تأثير معنوي اليقظة الاستراتيجية في التألق المنظمي في المعاهد المبحوثة.
 - 4- الفرضية الرئيسية الرابعة: يوجد تأثير معنوي ل كل بُعد من أبعاد اليقظة الاستراتيجية في التألق المنظمي في المعاهد المبحوثة.
 - 5.2. حدود الدراسة:

- أ- حدود زمنية: تم إجراء الدراسة خلال فترة زمنية بين 25/10/2024 – 25/10/2025 م.
- ب- حدود مكانية: تقتصر الدراسة الميدانية للمعاهد الخاصة في محافظة دهوك وإدارة زاخو المستقلة.
- ت- حدود بشرية: تقتصر حدود البشرية لدراسة على الملاكات التدريسية في المعاهد الخاصة في محافظة دهوك وإدارة زاخو المستقلة.
- ث- حدود موضوعية: ستقتصر حدود موضوعية على دراسة متغيرات الدراسة الرئيسية:
- اليقظة الاستراتيجية وابعادها (اليقظة التكنولوجية، اليقظة التنافسية، اليقظة التجارية، اليقظة البيئية)
- التألق المنظمي وابعادها (التألق في القيادة، التألق في الخدمة والابتكار، التألق في المعرفة، التألق في الموارد البشرية).
- 6.2. أداة جمع البيانات والتحليل الإحصائي:**

تعد استشارة الاستبانة الوسيلة الرئيسية في جمع البيانات التي اعتمد عليها الباحثان للحصول على البيانات الخاصة بالجانب الميداني للدراسة، مع مراعاة قدرتها على تشخيص وقياس متغيرات البحث عند صياغتها، وتم إخضاعها لاختبار الصدق الظاهري والصدق الشمولي بعرضها على مجموعة من السادة الخبراء من ذوي الاختصاص في العلوم الإدارية، ولإتمام عمليات التحليل الإحصائي المطلوبة من أجل اختبار فرضيات الدراسة والتثبت من صحتها وإيجاد العلاقات بين متغيراتها تم الاعتماد على العديد من الأساليب الإحصائية وهي استخدام المقاييس الوصفية والمتمثلة بالتكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الانحدار البسيط (Linear Regression) ومعامل الارتباط (Pearson Correlation).

7.2. وصف مجتمع الدراسة وعينها ومبررات اختيارها:

أ- وصف مجتمع وعينة الدراسة

يعد اختيار مجتمع الدراسة وعينها جانباً حيوياً من البحث العلمي، إذ يُرسي إطار الدراسة وقابلية تعميم نتائجها. وقد شمل ميدان الدراسة للمعاهد الخاصة في محافظة دهوك والبالغة عددها (5) معاهد، وتمثل مجتمع الدراسة بالتدريسين في تلك المعاهد والتي بلغ عددهم (205) تدريسي وتدرسية. وتُوفر هذه المعاهد إطاراً تعليمياً بالغ الأهمية يُعزز تقدم العملية التعليمية في المنطقة. وإن عملية اختيار هذه المعاهد تمت في ضوء عدة مبررات منها:

1. شملت الدراسة جميع المعاهد الخاصة في محافظة دهوك وإدارة زاخو المستقلة والبالغة عددها (خمس معاهد)، مما يضمن تمثيلاً شاملاً لمجتمع الدراسة دون استثناء.
2. تتمتع هذه المؤسسات ببيئات تعليمية وأطر إدارية متشابهة، مما يُخفف من حدة التباينات التي قد تؤثر على النتائج.
3. مكن الباحث من التفاعل المباشر مع إدارات المؤسسات والأعضاء الأكاديميين من جمع بيانات دقيقة وسريعة.
4. تُعد المعاهد الخاصة في دهوك جزءاً لا يتجزأ من الإطار التعليمي، مما يجعل تحليلها بالغ الأهمية لصياغة السياسة التعليمية المحلية.
5. إن حصر البحث في محافظة دهوك وإدارة زاخو المستقلة يُخفف من تأثير المتغيرات الجغرافية أو الثقافية الخارجية، مما يُعزز فعالية الدراسة.

ب- وصف الأفراد المبحوثين

تمثلت عينة الدراسة الهيئته التدريسية في هذه المعاهد، وقد اختار الباحث المعاهد الخمس جميعها، وأجرى الدراسة على توزيع الاستبانة على (205) تدريسي من الملاكات الدائمة والمتنسيين والزائرين. وقام الباحث بالزيارات الميدانية وإجراء المقابلات بجانب توزيع الاستبانات لغرض رفع معدل الاستجابة والحصول على أكبر عدد من الاستجابات. وبعد استرجاع الاستمارات وفرزها لمعرفة الاستمارات الصالحة والمستبعدة وقيم المتطرفة والشاذة، تم الحصول على (149) استمارة صالحة للتحليل، بنسبة استجابة بلغت (87.6%). وتُظهر هذه النسبة المرتفعة مدى استجابة العينة وموثوقية البيانات المجمعة. وسيوضح هذا القسم خصائص مجتمع الدراسة ومتغيراته، بما في ذلك المؤهلات الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والتخصصات الأكاديمية، وغيرها من العوامل التي تُسهّل فهم طبيعة العينة وتُمكن من تحليل نتائج الدراسة بدقة. وسيتم توضيح الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات لضمان الوصول إلى نتائج علمية موضوعية. وفيما يلي وصف للخصائص الديموغرافية للمستجيبين على فقرات الاستبانة في المعاهد المبحوثة وهي كالآتي:

1- وصف النوع الاجتماعي

تشير المعطيات الواردة في الجدول (1) الخاص بالنوع الاجتماعي أن الذكور يمثلون النسبة الأكبر في العينة، إذ بلغ عددهم (98) فرداً وبنسبة (65.8%) في حين أن نسبة الإناث يشكلون (34.2%) وبعدهم (51) فرداً. وهذه النسب تشير تفاوت واضح مما يدل على هيمنة الذكور في العينة مما يدل أن المعاهد المبحوثة يتّهمون بشكل أكثر لفئة الذكور من الإناث أو يرجع السبب إلى بعض العوامل الأخرى مثل طبيعة الوظائف في المعاهد قد تكون ساعات عمل شاقة وطويلة، أو طبيعة العقود، أو الزائرين غير مرتبة، أو غير مناسبة للإناث.

2- وصف العمر

أظهرت نتائج التحليل الواردة في الجدول (1) لمتغير العمر، أن غالبية العينة المدروسة تقع ضمن فئة (31-40) سنة، إذ بلغت نسبتهم (61.1%) و بعدد (91) فرداً، تليها أتت فئة العمرية من (30) سنة فأقل بنسبة (20.8%) وب (31) فرداً، بينما شكلت الفئة العمرية (41-50) سنة نسبة (16.1%) وبعدها (24) فرداً، بينما جاءت فئة (50) سنة فأكثر في المرتبة الأخيرة بنسبة (2%) فقط، وهذه النسب تشير إلى أن الهيئة التدريسية في المعاهد المبحوثة تتميز بالشباب نسبي، إذ تركز على الفئة العمرية بين (31-40) سنة، مع ملاحظة وجود نسب قليلة لفئات كبار السن، وهذا قد يعكس سياسة الخاصة بالمعهد ما يتعلق بالتوظيف.

3- وصف المؤهل العلمي

أشارت نتائج الوضحة في الجدول (1) الخاص بالتحصيل الدراسي لأفراد المبحوثين أن أغلبية الهيئة التدريسية للمعاهد المبحوثة يحملون درجة الماجستير، إذ شكلت نسبتهم (75.1%) و ب (112) تدريسياً، في المقابل لا تتجاوز نسبة الحاصلين على شهادات الدكتوراه من (21.7%). تشير هذه النتائج إلى سيطرة واضحة لحملة شهادات الماجستير على الهيئة التدريسية، مما قد يعكس على ندرة من حملة شهادات الدكتوراه في المنطقة أو عملية التوظيف في هذا المعام لا تشترط بالضرورة الحصول على درجات أكاديمية عليا مثل الدكتوراه.

4- وصف اللقب العلمي

يتضح من البيانات المعروضة في الجدول (1) التي تتعلق بوصف أفراد المبحوثين حسب المؤهل العلمي أن أكثر من نصف الهيئة التدريسية في المعاهد يحملون لقب مدرس المساعد، إذ شكلت نسبة (53.4%) وواقع (79) تدريسياً، يليهم من يحملون لقب المدرس بلغت نسبتهم (33.8%) وواقع (50) من التدريسين، بينما تشير النتائج أن نسبة حملة القاب أعلى تنخفض بشكل ملحوظ، إذ لم تتجاوز نسبة حملة لقب الاستاذ المساعد من (9.5%) وواقع (14) تدريسي وشكلت نسبة لقب الاستاذ ب (2%) فقط ب (3) تدريسي فقط. وفي الأخير تشكل الفئة المصنفة تحت بند أخرى نسبة قليلة جداً أيضاً بلغت (2%). وهذه النتائج تدل إلى أن فئة (المدرس المساعد) سيطرت على العينة المبحوثة، مما قد يعكس إلى حداثة المعاهد المبحوثة التي من الممكن لم تتيح لهم فرصة للترقية بعد أو صعوبة شروط الترقية، فضلاً عن هجرة الكادر التدريسين العليا إلى الجامعات الحكومية أو الخاصة.

5- وصف مدة الخدمة الإجمالية

من خلال مخرجات الجدول (1) الخاص بوصف أفراد المبحوثين حسب مدة الخدمة الإجمالية في المعاهد المبحوثة، تبين أن غالبية الكبيرة أن نسبة (51%-76%) هم من يمتلكون خبرة علمية وأكاديمية تقل عن (5) سنوات، بينما تبلغ نسبة التدريسين ذوي الخبرة من (6-10) سنوات (31.5%) وواقع (47) تدريسي، بينما على الصعيد الآخر لا تتجاوز نسبة التدريسين التي تتراوح مدة خدمتهم بين (11-15) سنة وواقع (17) فرداً، وأخيراً تشكل فئة التدريسين ذوي الخبرات أكثر من 15 سنة سوى (6%) فقط وواقع (9) أفراد، نستنتج بذلك أن طبيعة الهيئة التدريسية في المعاهد المبحوثة الشابة نسبياً، إذ أن أكثر من (80%) العينة تقل خبراتهم من (10) سنوات، وقد يعود سبب هذا التوزيع إلى النسبة العالية لمعدل دوران التدريسين وعدم استقرار الكادر التدريسي.

6- وصف مدة الخدمة في المعهد

تعكس نتائج الموضحة في الجدول (1) لوصف أفراد المبحوثين حسب مدة الخدمة في المعهد، أن نسبة (66.4%) من التدريسين وواقع (99) فرداً يعملون لمدة (3) سنة فأقل، مما يشير إلى أن معظم أفراد المبحوثين هم تدريسين جدد نسبياً في تلك المعاهد. في حين أن نسبة من يمتلكون خدمة من بين (4-7) سنة شكلت (26.2%) وواقع (39) تدريسياً، وأشارت النتائج أن من يمتلكون خبرة التدريسية في المعهد (7-9) سنة لا تتجاوز نسبتهم من (4.7%) ب (7) فرداً فقط. بينما فئة من لديهم خدمة (10) سنة فأكثر لا تشكل سوى (2.7%) وواقع (4) تدريسياً. تشير هذا التوزيع أن طبيعة التوظيف في هذا المعاهد قصر الأجل، إذ يبدو أن الاستقرار الوظيفية التدريس محدود قد يرجع السبب إلى اعتماد المعاهد إلى عقود مؤقتة أو نظام الزائرين المؤقتة.

7- وصف ارتباط التدريسي بالمعهد

تشير نتائج الواردة في الجدول (1) لوصف أفراد المبحوثين لطبيعة ارتباط التدريسين بالمعهد أن معظم التدريسين يعملون بنظام (محاضر زائر)، إذ شكلت نسبتهم (62.4%) وواقع (93) تدريسياً، مما يعكس هجينة نظام العقود المؤقتة على القطاع التعليمي في تلك المعاهد. في المقابل لا تتجاوز نسبة الموظفين الدائمين الذين يعملون كملاك دائم نسبة (29.5%) ب (44) تدريسياً، بينما تأتي فئة "التنسيب" في المرتبة الأخيرة بلغت نسبتهم (8.1%) ب (12) تدريسياً. وهذه المعطيات تشير إلى قلة وجود فرص التوظيف الدائم في تلك المعاهد.

الجدول (1) توزيع افراد المبحوثين حسب سماتهم الشخصية

النسبة %	العدد	الفئة	الخصائص	ت
%65.8	98	ذكر	الجنس	1
%34.2	51	أنثى		
%100	149	المجموع		
%20.8	31	أقل من 30	العمر	2
%61.1	91	31-40 سنة		
%16.1	24	41-50 سنة		
%2	3	51 فأكثر		
%100	149	المجموع		
%75.1	112	ماجستير	المؤهل العلمي	3
%24.9	37	دكتوراه		
%100	149	المجموع		
%53.4	79	مدرس مساعد	اللقب العلمي	4
%33.8	50	المدرس		
%9.5	14	استاذ مساعد		
%2	3	استاذ		
%2	3	اخرى		
%51	76	5 سنوات فأقل	مدة الخدمة الإجمالية	5
%31.5	47	6-10 سنوات		
%11.4	17	11-15 سنوات		
%6	9	أكثر من 15 سنة		
%100	149	المجموع		
%66.4	99	3 سنوات فأقل	مدة الخدمة في المهنة	6
%26.2	39	4-6 سنة		
%4.7	7	7-9 سنوات		
%2.7	4	10 سنوات فأكثر		
%100	149	المجموع		
%29.5	44	ملاك دائم	ارتباط التدريسي بالمعهد	7
%8.1	12	تنسيب		
%62.4	93	محاضر (زائر)		
%100	149	المجموع		

المصدر: من اعداد الباحث

المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة

1.3. اليقظة الاستراتيجية:

1.1.3. مفهوم اليقظة الاستراتيجية:

إن مفهوم اليقظة الاستراتيجية يحتوي على مجموعة كبيرة من تقنيات الرصد التي تعمل على جعل المنظمة في حالة الاستعداد والتأهب الدائم، وأطلق عليه بعض المصطلحات مثل مصطلح المسح البيئي أو الذكاء التنافسي.

هذا ويتفق كل من (صلاح الدين، 2020:24) و (Alnoori & Al-Janabi, 2022:1) على أن اليقظة الاستراتيجية هي أحد المفاهيم المعاصرة للمنظمة في الإدارة الاستراتيجية للمعلومات الاستباقية وتحليلها واستخدامها للبقاء في موقع قيادي متقدم على المنظمات المنافسة، ويتم أسلوب جمع المعلومات بطرق وأساليب علمية متنوعة. واليقظة الاستراتيجية وسيلة محممة لجميع المنظمات التي تعمل على مواكبة التطورات الديناميكية في مجال عملها، وتساعد المنظمات على امتلاك آليات تكيف من أجل تفادي المخاطر التي تهددها (الجنابي والعبيدي، 2023:8). لأن اليقظة الاستراتيجية هي الممارسة الأساسية التي تمكن المؤسسات من النقاط المعلومات من البيئة التنظيمية التي تأثرت بثورة الاستدامة (Altarawneh, 2023:1). وقد عرفها (Alhamdany, 2024:6) بأنها نظام معلومات يسمح للمنظمة بمراقبة وتتبع محيطها بشكل مستمر من خلال جمع وتحليل ونشر المعلومات حول الفرص والتحديات الحالية والمستقبلية المختلفة التي قد تواجهها لاتخاذ القرارات الاستراتيجية.

بناءً على ما سبق يمكن تعريف **اليقظة الاستراتيجية** بأنها جميع الأنشطة والعمليات التي تقوم بها المنظمة لرصد البيئة وتغيراتها في المجالات التكنولوجية والتنافسية والبيئية والتسويقية لاستغلال الفرص ومواجهة التحديات للحفاظ على مركزها التنافسي.

2.1.3. أهمية اليقظة الاستراتيجية:

يشير (قادري، 2017: 97) إلى أن المؤسسة تمارس اليقظة الاستراتيجية لتكون قادرة على التحرك بسرعة، في الوقت المناسب، مع أقصى قدر من الكفاءة وفعالية وأدنى قدر ممكن من الموارد. ويتفق كل من (Jaaz & Jamal, 2021:7-8) و (Alnoori & Al-Janabi, 2022:2-3) و (محمد، 2023:6) و (الجنابي والعبيدي، 2023:9) و (سيد، 2024:10-11) و (أبو رعيان، 2024:7) على أن أهمية اليقظة الاستراتيجية تتجلى من خلال النقاط التالية:

1- اليقظة الاستراتيجية هي أداة لإعادة توجيه استراتيجية المنظمة بما يتناسب مع متطلبات وضع الاستراتيجية فضلاً عن دعم الوعي في اتخاذ القرار، وتسمح بتحقيق وفرة من المعلومات قادرة على تحسين الخصائص التقنية وجودة المنتج أو الخدمة.

2- تساعد اليقظة الاستراتيجية المنظمة على التعرف على نقاط الضعف والقوة، والوصول إلى الفرص، ويزيد من قدرة المنظمة على توقع العقبات والمخاطر المستقبلية وبالتالي يعكس سرعة الاستجابة للتغيرات.

3- تساهم اليقظة الاستراتيجية في الوصول إلى معرفة متعمقة بالمنافسين والأسواق المستهدفة وهي أداة تنافسية تسمح بتوقع المنافسين والتفوق عليهم والتي من خلالها يمكن للمؤسسة تطوير عدد من المزايا التنافسية كالتحسين المستمر للسلع والخدمات، وتحسين الخصائص التقنية للمنتج وجودته وخفض تكلفته ووسيلة لرفع القدرة الابتكارية للمنظمة والاستجابة السريعة لحاجات ومتطلبات الزبون بفكر الإبداعي وابتكاري وغير تقليدي.

4- توفر اليقظة الاستراتيجية المعلومات اللازمة حول العناصر المختلفة لبيئة عمل المنظمة، وحول المنافسين والتكنولوجيا والزبائن وفي العديد من الجوانب كالمنتجات والاستراتيجيات والتقنيات المستخدمة.

3.1.3. أبعاد اليقظة الاستراتيجية:

هناك شبه اتفاق بين مجموعة من الباحثين (صلاح الدين، 2020) و (الشمري، 2021) و (عثمان و كرسو، 2021) و (أبو عزيز وآخرون، 2022) و (مهدي، 2023) و (Atheeb, 2024) و (Alhamdany, 2024) و (Mahmood, 2024) على أن أبعاد اليقظة الاستراتيجية تتمثل ب (اليقظة التكنولوجية، اليقظة التنافسية، اليقظة التسويقية (التجارية)، اليقظة البيئية)، وعليه ستعتمد الدراسة الحالية هذه الأبعاد كونها أكثر قبولاً من الباحثين وأكثر انسجاماً مع متطلبات هذه الدراسة وقطاع التعليم العالي وفيما يلي شرح مفصل لهذه الأبعاد.

1.3.1.3. اليقظة التكنولوجية

ويعبر اليقظة التكنولوجية عن قدرة المنظمة على متابعة التطورات التكنولوجية مثل أنظمة المعلومات والإنترنت والبرمجيات والتي تعتبر أحد مكونات بيئتها الخارجية وذلك بهدف تعزيز قدراتها التنافسية (Alshaer, 2020:3). وهي عملية منظمة وانتقائية ودائمة لالتقاط المعلومات من الخارج ومن المنظمة نفسها عن العلم والتكنولوجيا واختيارها وتحليلها ونشرها وتوصيلها لتحويلها إلى معرفة لاتخاذ القرارات بأقل مخاطرة وقوة توقع التغيرات (Cruz Páez & Vanegas)

(Flórez, 2020:4). ويشير (بن ساحة، 2020:34) إلى إن مجموعة الكتاب والاقتصاديين وبالأخص الفرنسيين يعتبرون اليقظة الاستراتيجية هي يقظة تكنولوجية اصلا، لأن الصراع بين المنظمات حاليا يتعلق بالأبداع التكنولوجي. وفي نفس السياق أشار (Qatawneh & Al-Okaily, 2024:3) إلى أن اليقظة التكنولوجية تنطوي على المراقبة المستمرة للتكنولوجيا لاكتشاف المشكلات المحتملة ومعالجتها قبل أن تصبح مشكلة ويتضمن ذلك تحديث الأجهزة والبرامج.

2.3.1.3. اليقظة التنافسية

تشير اليقظة التنافسية الى تلك العملية التي تقوم بجمع وتحليل وتقييم المعلومات المتعلقة بالمنافسين الحاليين والمحتملين بطريقة منهجية ومنظمة (Jaaz & Jamal, 2021:9)، ويشكل تحليل المنافسين خطوة مهمة وأساسية في عملية تحليل البيئة التنافسية للمنظمة في أي مجال وذلك من خلال دراسة وفهم سلوك المنافسين وتوقع تصرفاتهم المستقبلية وتحديد القوى التي تحدد اتجاهاتهم، كما يتيح للمنظمة الكشف عن نقاط القوة التي تشكل فرصة للمنظمة إذا أحسنت استغلالها (Al-Jubory et al., 2022:3)، وإنها النشاط الذي تستطيع المنظمة من خلاله فهم سلوك المنافسين بناء على معرفة أدائهم الحالي واستراتيجياتهم وأهدافهم الجديدة وقدراتهم والفرص التي تتضمنها أنشطتهم وقراراتهم، وذلك بغرض توقع تصرفاتهم المستقبلية من خلال الرصد (Mohammed et al., 2023:9).

فاليقظة التنافسية تعني تحديد نقاط القوة والضعف في المنظمة ومقارنتها بشكل مستمر بنقاط القوة والضعف للمنظمات الاخرى في جميع المجالات بما يسمح لها باتخاذ الإجراءات الملائمة لتحسين مكانتها (عبد التواب، 2023:15)، وتعمل اليقظة التنافسية على تقديم المعلومات القيمة ومفيدة لمتخذي القرار في المنظمة (الشلاش و عبدالله، 2023:16)، وتزيد قدرة المنظمة على الرصد والاستجابة للفرص والتحديات التنافسية في السوق بشكل سريع وفعال(الرويلي، 2024:5).

3.3.1.3. اليقظة البيئية

اليقظة البيئية معنية بتتبع التطورات الاقتصادية والديموغرافية والقانونية التي تؤثر على نشاط المنظمة بالإضافة إلى ذلك فهي تهتم بجمع البيانات حول الثقافة في المجتمع والسلوك أفرادها وما هو مقبول وغير مقبول في بيئة المجتمع لتحديد تصور مقترح لتحقيق ميزة تنافسية وهذا يتطلب مزيدا من الوعي (مهدي، 2023:13) و (سرحان و السعود، 2024:3)، بالمؤشرات التي يجب ملاحظتها بالتغيرات الخارجية لإخضاعها لدراسة وتحليل من أجل تحقيق الميزة التنافسية ومساهمة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية المناسبة في مجالات كثيرة (المطيري، 2024:12). كاليقظة التشريعية والمالية والسياسية والجيوستراتيجية والبيئية والثقافية هي بعض الجوانب الأخرى لمخطط المنظمة التي لم يتم النظر فيها في الفئات السابقة. في الواقع تسعى المراقبة الاستراتيجية الشاملة والقابلة للتكيف إلى التنبؤ بالبيئة المباشرة والبعيدة للشركة، ودورة المعلومات، وتؤسس الاتصالات والذكاء بين البيانات المتباينة في المكان والزمان (Mahmood, 2024:9).

4.3.1.3. اليقظة التجارية

تهتم اليقظة التجارية عموما بدراسة عنصرين هما الزبائن والموردين فهي تم برصد ومتابعة المعلومات المتعلقة بالزبائن والأسواق والموردين ويمدى كفاءة القائمين لهام التسويقية في المؤسسة لأحداث تفوق تسويقي (درفالي و عياشية، 2016:18). وتطبيق هذا البعد على المؤسسات التعليمية فيجب ان لا تنعزل عن عملائها من المؤسسات التنموية بالمجتمع، ودراسة متطلبات المجتمع واحتياجاته، ومحاولة تحليل هذه المتطلبات والجودة المطلوبة منها حتى تتمكن من تجاوز هذه المتطلبات لإعطائها ميزة تنافسية عن المؤسسات التعليمية الأخرى (بن ساحة، 2020:34). وحسب (Alnoori & Al-Janabi, 2022:3) ينصب هذا النوع من اليقظة في أربع اهتمامات مهمة للمؤسسة (الزبائن والأسواق، الموردون واليد العاملة) المتوفرة في سوق العمل، الهدف هو فهم احتياجات ورغبات وسلوكيات المستهلكين من أجل الحصول على رضاهم، دون إغفال فهم الوضع المالي للزبائن المحتملين، وهو يركز على الموردین الذين يقومون بتطوير السلع والخدمات حيث تتقاطع معلومات يقظة السوق مع معلومات اليقظة التنافسية.

2.3. التالىق المنظمي:

1.2.3. مفهوم التالىق المنظمي:

إن التالىق المنظمي هو مفهوم شامل يحدد الغايات والأهداف التي تسعى إليها المنظمة من جهة ويمثل الركيزة الأساسية التي تتصف وتميز بها المنظمة من جهة أخرى (Jasim, 2024:2). ان مفهوم التالىق المنظمي يتضمن أداء المهام بشكل صحيح مع التأكيد على الدقة والتميز والخبرة والقدرة على التكيف، وتعزيز التالىق المنظمي من خلال أفكار مختلفة بهدف توفير إطار مفاهيمي مميز (Nayyef & Kammoun, 2025:4). وعرف (البخاتي، 2024:131) التالىق المنظمي بالأعمال والأنشطة التي تتمثل في مجموعة من الخدمات التي تقدمها المنظمات لعملائها وأصحاب المصلحة الآخرين، وتتميز بالجودة العالية والتكاليف المنخفضة، فضلا عن الاستمرارية والتفوق على المنافسة من حيث الأداء من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

بناءً على ما سبق يمكننا أن نعرف التآلق المنظمي بتقديم مستوى عالٍ من التميز التي تحققها المنظمة نتيجة للمعرفة والمهارات القيادية والابداع التي يمتلكونها وتميزهم عن منافسيها في الأمد البعيد في مجال القيادة والخدمة والمعرفة والموارد البشرية.

2.2.3. أهمية التآلق المنظمي:

يعد التآلق المنظمي أمراً بالغ الأهمية لأنه يحول التركيز إلى دعم التميز والابتكار والمرونة، ويعزز هذا النهج ثقافة السلامة والتحسين، ويعزز تجارب المستهلك والموظفين (Miller et al., 2020:2)، ومن وجهة نظر (Alhargose et al., 2024:7) و (البخاقي، 2024: 119-121) و (Ibrahim & Hussein, 2024:3) إن تبني مفهوم التآلق المنظمي يساهم في تحقيق أهداف المنظمة من خلال التفوق في أدائها وحل مشكلاتها بطريقة فعالة، كما يسهل عملية الاتصال بين العاملين، وكذلك بين المنظمة وبيئتها الخارجية، ومن ثم السعي المستمر لتحسين الأداء وتعظيم الأرباح، ويساعد المنظمة في توفير فرص التعلم المستمر للعاملين من خلال برامج التدريب والتطوير، وتبني كافة المفاهيم المتعلقة بإدارة الجودة الشاملة والتميز وضرورة تطبيقها في المنظمة، والتقييم العادل لجميع الأفراد العاملين في المنظمة. وفي نفس السياق ذكر (Nayyef & Kammoun, 2025:5) إن التآلق المنظمي تشكل أهمية بالغة في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمة، وتشجيع الابتكار، وتحقيق أهدافها، والتكيف مع بيئة الأعمال المتغيرة بسرعة، وهي بمثابة ميزة استراتيجية في معالجة تحديات السوق من خلال تحسين قدرة الشركة على تلبية متطلبات المستهلكين الحالية والمستقبلية بشكل فعال وبناء الولاء والارتباط بالمنظمة.

3.2.3. ابعاد التآلق المنظمي:

أشار (Spoelstra, 2009:14) إلى أن تآلق المنظمة يحتاج إلى ثلاثة عناصر: وهي (تآلق القائد، وتآلق المنتج، وتآلق الموظف)، وهذه العناصر مجتمعة تؤدي إلى تجاوز حدود الأعمال الاعتيادية. حسب (البخاقي، 2024) تقريبا هناك شبه اتفاق بين الباحثين والكتاب حول ثلاثة ابعاد للتآلق المنظمي. أما (ALSulaifani, 2024:14) فأضاف بعد رابع لأبعاد التآلق وهو بعد التكنولوجيا. وسيعتمد الباحث على الأبعاد التي تم تحديدها من قبل أغلب الباحثين منهم (العابدي، 2017) و (Nafei, 2018) و (Al-Abedi & Hade Dosh, 2021) و (عوديش، 2022) (Jasim, 2024) و (داوود وآخرون، 2023) و (Hussein, 2024) و (المطيري، 2024) والتي هي (التآلق في القيادة، التآلق في الخدمة والابتكار، التآلق في المعرفة) ومع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة ما يناسب البيئة المجتمعية وعينة الدراسة اقترحنا إضافة بعد رابع (التآلق في الموارد البشرية).

1.3.2.3. التآلق في القيادة

إن مفهوم القيادة مرتبط مع مفهوم إدارة التغيير فالقيادة الناجحة هي التي تطمح إلى التغيير وإحداث فارق إيجابي في أداء المنظمة من خلال وضع رؤية واضحة وخلق قيمة جديدة لها (علي و لفته، 2023: 7). وتعتبر القيادة المتألقة فعالة في اخراج الطاقات الأفراد على القيام بالعمليات الابتكارية والإبداعية المتألقة (كريم، وآخرون، 2023: 7). وأشار (Jassmy & Abboud, 2024:5) إن القادة أصحاب الرؤية يوجهون منظماتهم وأتباعهم إلى آفاق جديدة تدهش أصحاب المصلحة وأفراد العاملين والزبائن على حد سواء. أما (Ibrahim & Hussein, 2024:6) فقد ربطا التآلق في القيادة بالقدرة على التحليل والتنبؤ في ظل ظروف بيئية مختلفة، مما يساهم في الحفاظ على المرونة وتمكين العاملين من إحداث عمليات التغيير التنظيمي عند الضرورة. وذكر (عبد، 2024: 6-7) أن المنظمة قادرة على ممارسة عدة أنماط من القيادة لكي تحقق التآلق المنظمي كالقيادة التعاونية والتي تعقد أساسا على فكرة ذكية وهي أن القائد يحفز روح التعاون بين العاملين في المنظمة بحيث يكونوا أكثر استعدادا للعمل والتعاون وتبادل المعرفة والمهارات وبالتالي سوف يكونون قادرين على العمل المكلفين به. وكذلك القيادة الخادمة لأنها تهتم بتنمية الموارد البشرية التي تحتاجها جميع المنظمات وتلبية احتياجاتهم الذاتية (وحيد و الحلواني، 2023: 6)

2.3.2.3. التآلق في الخدمة والابتكار

أكد (Ahmed et al., 2023:9) على إن التآلق في الخدمة والابتكار باعتباره دور القادة في دفع الابتكار التنظيمي القائم على الإبداع الفكري وتقديم خدمة متميزة للزبائن وخلق فرص للتحسين المستمر والتكيف مع البيئة الخارجية. يعد جودة الخدمة والمنتج أداة مهمة لقياس أداء المؤسسات من خلال استخدام كل ما هو جديد من القوى الانتاجية والخدمية لإيجاد الحلول لتحديات يجمع بين العلم والتكنولوجيا لتقديم أفضل الخدمات للزبائن، ومعرفة مدى رضاهم عن الخدمات المقدمة (داوود وآخرون، 2023: 22) و (Dulaimi & Al-Hindawy, 2023:7) و (Zrar & Al-Abbasi, 2024).

3.3.2.3. التآلق في المعرفة

تم توضيح الصفات التي تميز المعرفة عن الموارد الأخرى للمنظمة من قبل عديد من الباحثين وهي صفات غير ملموسة يصعب قياسها وحيوية، ويتم استخدامها على نحو المتزايد كما يمكن استخدامها في عمليات مختلفة في نفس الوقت، والتي تتجسد في أشخاص لديهم تأثير واسع على المنظمة ويمكن استخدامها لمدة طويلة (العابدي، 2017: 8). كما أشار (Nafei, 2018:5) إلى أن المؤسسات التعليمية هي الأولى والأهم التي يجب أن تتوجه إلى إدارة المعرفة، بعبارة

أخرى المؤسسات التعليمية هي الأكثر ملائمة لبنني هذا المبدأ. ويرى (السيد، 2021: 6) بأن الدخول المعرفة في عمليات مختلفة للمنظمة يمكن أن يؤثر إيجاباً على المنظمة وعلى خدمات التي تقدمها لان ثقافة والتعلم التنظيمي تؤثر بشكل مباشر على التكوين التآلق بالمعرفة.

4.3.2.3. التآلق في الموارد البشرية

إن الموارد البشرية بما تمتلك من المؤهلات والمواهب قادرة على إضافة قيمة على الموارد المقدمة لهم، فإن توفير فرص النمو المستمر للموارد البشرية هو أحد أكثر الاتجاهات رواجاً في مجال الموارد البشرية (Radi, 2020:5)، فالتدريب والأنظمة المكافآت والمشاركة والأجور مرتبطة بأداء والمتابعة لتحسين الأداء والرفاهية (حسين و جواد، 2023: 4)، ان التآلق في الموارد البشرية هو الجزء الأصيل الذي تحقق الإنتاجية والإبداع والتبذل الجهود إضافية واستثنائية في عمل (عوديش، 2022: 4). ربط (داوود وآخرون، 2023: 7) التآلق المنظمي باهتمام المدراء بالعنصر البشري من خلال عملية ادارة المواهب بفاعلية الذي من خلاله يحقق الأهداف والوصول التآلق المنظمي.

4. المحور الثالث- الإطار الميداني:

1.4. وصف وتشخيص متغيرات الدراسة:

يُعد وصف متغيرات الدراسة وأبعادها أمراً بالغ الأهمية لفهم خصائص البيانات واتجاهاتها الشاملة. وقد اعتمدت هذه الدراسة منهجية دقيقة لجمع البيانات وتحليلها، باستخدام استبيان قائم على مقياس ليكرت الخماسي الذي يتراوح بين "اتفق بشدة" و "لا اتفق بشدة"، مما يُسهل القياس الكمي الدقيق لمواقف المشاركين. واستخدم التحليل الإحصائي مجموعة من المقاييس الوصفية والتحليلية المتقدمة. وتم حساب المتوسط الحسابي لكل متغير لتحديد متوسط استجابات أفراد العينة. كما تم حساب الانحراف المعياري لتقييم مدى تشتت القيم حول المتوسط، مما يدل على مستوى التجانس أو عدم التجانس في آراء المشاركين. ولتعزيز الدقة التحليلية، تم حساب معامل الاختلاف لتقييم التباين النسبي بين المتغيرات المختلفة، لا سيما عند مقارنة مجموعات ذات وحدات قياس مختلفة.

1.1.4. وصف اليقطة الاستراتيجية:

يقدم هذا الجزء من الدراسة وصف وتشخيص أبعاد اليقطة الاستراتيجية والمتمثلة ب (اليقطة التكنولوجية، اليقطة التنافسية، اليقطة التجارية، واليقطة البيئية) ويظهر الجداول (2) التوزيعات الوصفية من حيث الوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل الاختلاف، والأهمية النسبية، والاوزان وتقييمها) على المستوى الكلي للمعاهد، وفيما يلي وصف لهذه الأبعاد:

1.1.1.4. اليقطة التكنولوجية

تشير نتائج التحليل الواردة في الجدول (2) لوصف بُعد اليقطة التكنولوجية، أن جميع فقرات هذا البُعد سُجلت مستويات متوسطة ومرتفعة، إذ تراوحت قيم الوسط الحسابي بين (3.43- 3.79). وعلى المستوى الكلي للمتغير بلغت قيمة المتوسط الحسابي (3.63) والانحراف المعياري (0.769) وبلغ معامل الاختلاف (21.10%) مما يشير إلى اتفاق الأفراد المبحوثين تجاه هذا البُعد بشكل مرتفع، على المستوى الجزئي جاءت الفقرة (X4) في أعلى نسبة الاتفاق، بلغ الوسط الحسابي (3.79) وانحراف المعياري (0.843) ومعامل الاختلاف بلغ (22.24%) وهذا يشير إلى إن إدارة المهد تعمل على شراء التقنيات التكنولوجية التي تساهم في تقديم خدمات تعليمية جيدة لطلبتها. بينما سجلت الفقرة (X1) أقل وسط الحسابي قدره (3.43) وانحراف معياري بلغت قيمته (0.629) التي تنص "تعمل إدارة المعهد إلى مراقبة كل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم الحديثة."

2.1.1.4. اليقطة التنافسية

أظهرت نتائج التحليل الواردة في الجدول (2) لوصف بُعد اليقطة التنافسية، يلاحظ أن جميع فقرات البُعد سُجلت مستويات مرتفعة، إذ تراوحت قيم (X) الوسط الحسابي بين (3.70- 3.90). على المستوى الكلي للمتغير بلغ متوسط حسابي (3.77) وقيمة الانحراف المعياري (0.773) وبلغ معامل الاختلاف (20.46%) مما يشير إلى اتفاق الأفراد المبحوثين تجاه هذا البُعد بشكل مرتفع، على المستوى الجزئي جاءت الفقرة (X9) في أعلى نسبة الاتفاق، بلغ الوسط الحسابي (3.90) وانحراف المعياري (0.928) وسجلت الفقرة معامل الاختلاف (23.79%) وأهمية نسبية بلغت (78%) وهذا يشير إلى إن إدارة المهد تعمل على متابعة نوعية ودرجة تهديدات المنافسين. بينما سجلت الفقرة (X10) أقل متوسط الحسابي قدره (3.70) وانحراف معياري بلغت قيمته (0.793) وبنسبة اتفاق بلغت (74%) التي تنص "تعمل إدارة المعهد على مراقبة تطورات المؤسسات الرائدة في مجال نشاطها."

3.1.1.4. اليقطة التجارية

أشارت معطيات التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول (2) التي تتعلق بوصف بُعد اليقطة التجارية، على المستوى الكلي سُجلت متوسطاً حسابياً مرتفعاً بلغت قيمته (3.72) مع انحراف معياري (0.773) ومعامل الاختلاف (20.46) وشكلت نسبة أهمية النسبية (75.4%) مما يشير إلى اتفاق الأفراد المبحوثين

تجاه هذا البعد بشكل مرتفع، على المستوى الجزئي تصدرت فقرة (X15) في أعلى نسبة الاتفاق، بلغ الوسط الحسابي (3.83) وبانحراف المعياري (0.852) و سجل معامل الاختلاف قيمته (21.43%) وأهمية نسبية بلغت (76.6%) وهذا يشير إلى إن إدارة المهد تعمل المساهمة بشكل فعال في حماية البيئة عن طريق المشاركة في المؤتمرات والندوات ذات العلاقة بها. بينما سجلت الفقرة (X13) أقل متوسط الحسابي قدره (3.67) وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.721) ونسبة اتفاق بلغت (73.4%) التي تنص "تعمل إدارة المعهد على تحمل المسؤولية الاجتماعية لتعزيز سمعته وعلاقاته مع المجتمع".

4.1.1.4. اليقظة البيئية

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول (2) التي تتعلق بوصف بُعد اليقظة البيئية، على المستوى الكلي سجلت متوسطاً حسابياً مرتفعاً بلغت قيمته (3.74) مع انحراف معياري (743). ومعامل الاختلاف (19.87%) وهذا يشير إلى درجة مقبولة في تبيان الاستجابات، وشكلت نسبة أهمية النسبية (75%) مما يشير إلى إدراك أفراد الباحثين لأهمية مراقبة العوامل البيئية المستمرة لتعزيز أداء المعهد، على المستوى الجزئي تصدرت فقرة (X17) في أعلى نسبة الاتفاق، بلغ الوسط الحسابي (3.83) وبانحراف المعياري (710). و سجل معامل الاختلاف قيمته (18.54%) وأهمية نسبية بلغت (76.6%) وهذا يشير إلى إن إدارة المهد تعمل دعم القرارات التسويقية والتحسين من فاعلية النشاط التسويقي. بينما سجلت الفقرة (X18) أقل متوسط الحسابي قدره (3.69) وبانحراف معياري بلغت قيمته (696). ونسبة اتفاق بلغت (73.8%) التي تنص "تعمل إدارة المعهد على متابعة أساليب تعليمية متطورة تلبي احتياجات طلبتها". وتأسيساً على ما سبق تشير النتائج في الجدول () إلى أن أبعاد اليقظة الاستراتيجية حصلت على تقييمات عالية، بمتوسط حسابي إجمالي قدره (3.71) وانحراف معياري قدره (0.764)، مما يدل على وجود إجماع بين المستجيبين حول أهميتها الاستراتيجية. وسجل اليقظة التنافسية أعلى درجة بمتوسط قدره (3.77) وأهمية نسبية قدرها (75.4%)، يليه اليقظة التجارية، الذي كان له أيضاً أهمية نسبية قدرها (75.4%)، ولكن بمتوسط أقل قليلاً بلغ (3.72). وسجل اليقظة البيئية المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.74) وأهمية نسبية قدرها (75%)، بينما جاء اليقظة التكنولوجية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.63) وأهمية نسبية قدرها (72.7%). إن الفروق بين الأبعاد الأربعة ضئيلة، حيث تتراوح الأهمية النسبية من (72.7%) إلى (75.4%). وهذا يشير إلى أن المستجيبين يقدرون قيمة هذه الجوانب كنظام متكامل، مع إعطاء أولوية نسبية أعلى لليقظة التنافسية والتجارية. وقد يعكس هذا طبيعة البيئة التنافسية التي تعمل فيها المعاهد الخاصة في محافظة دهوك.

الجدول (2) وصف متغير (اليقظة الاستراتيجية)

الابعاد	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الترتيب	التقييم
اليقظة التكنولوجية	X1	3.43	0.629	18.34%	68.6%	5	مرتفع
	X2	3.60	0.657	18.25%	72%	4	مرتفع
	X3	3.70	0.883	23.86%	74%	2	مرتفع
	X4	3.79	0.843	22.24%	75.8%	1	مرتفع
	X5	3.65	.834	22.83%	73%	3	مرتفع
	المعدل	3.63	.769	21.10%	72.7%	4	مرتفع
اليقظة التنافسية	X6	3.75	.716	19.09%	75%	3	مرتفع
	X7	3.77	.718	19.04%	75.4%	2	مرتفع
	X8	3.74	.709	18.96%	74.8%	4	مرتفع

مرتفع	1	78%	23.79%	.928	3.90	X9	
مرتفع	5	74%	21.43%	.793	3.70	X10	
مرتفع	2	75.4%	20.46%	.773	3.77	المعدل	
مرتفع	3	73.6%	19.09%	.670	3.68	X11	القطعة التجارية
مرتفع	3	73.6%	19.04%	.669	3.68	X12	
مرتفع	4	73.4%	18.96%	.721	3.67	X13	
مرتفع	2	74%	23.79%	.720	3.77	X14	
مرتفع	1	76.6%	21.43%	.852	3.83	X15	
مرتفع	2	75.4%	20.46%	.773	3.72	المعدل	
مرتفع	4	74%	20.54%	.760	3.70	X16	
مرتفع	1	76.6%	18.54%	.710	3.83	X17	القطعة البيئية
مرتفع	5	73.8%	18.86%	.696	3.69	X18	
مرتفع	3	74.2%	19.38%	.719	3.71	X19	
مرتفع	2	75.4%	22.04%	.831	3.77	X20	
مرتفع	2	75%	19.87%	.743	3.74	المعدل	
مرتفع		74.6%		.764	3.71	المعدل الكلي للقطعة الاستراتيجية	

المصدر: من اعداد الباحث استناداً إلى مخرجات برنامج SPSS 26

2.1.4. وصف التآلق المنظمي:

يقدم هذا الجزء من الدراسة بوصف وتشخيص أبعاد التآلق المنظمي والمتمثلة ب (التآلق في القيادة، التآلق في الخدمة والابتكار، التآلق في المعرفة، والتآلق في الموارد البشرية) وتظهر الجدول (3) التوزيعات الوصفية من حيث الوسط الحسابي الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، والأهمية النسبية، والاوزان وتقييمها على المستوى الكلي للمعاهد، وفيما يلي وصف لهذه الأبعاد:

1.2.1.4. التآلق في القيادة

تشير نتائج التحليل الواردة في الجدول (3) لوصف بُعد التآلق في القيادة، يلاحظ أن جميع فقرات البُعد سُجلت نتائج لافتة للنظر، على المستوى الكلي للمتغير بلغ متوسط حسابي (3.70) مع انحراف معياري (0.665) وبلغ معامل الاختلاف (17.74%) وهذا يشير إلى تجانس نسبي في آراء أفراد المبحوثين، مما يعكس إلى اتفاق الأفراد المبحوثين تجاه هذا البُعد بشكل مرتفع، على المستوى الجزئي تبرز الفقرة (Y5) في أعلى نسبة الاتفاق، بمتوسط حسابي مرتفع بلغ (4.32) وانحراف معياري قيمته (0.726) وأهمية نسبية بلغت (86.4%) وهذا يشير إلى أن القيادة الإدارية في المعهد تمتلك مزايا تمكنها مواكبة التطورات والتغيرات البيئية. بينما سجلت الفقرة (Y1) أقل متوسط الحسابي قدره (3.58) وانحراف معياري بلغت قيمته (0.638) وبلغت نسبة الاتفاق (71.6%) التي تنص "توظف القيادة الإدارية في المعهد خبراتهم الشخصية في تحسين الأداء."

2.2.1.4. التآلق في الخدمة والابتكار

أشار معطيات الواردة في الجدول (3) التحليل الإحصائي الخاص لوصف بُعد التآلق في القيادة، يلاحظ أن جميع فقرات البُعد سُجلت نتائج إيجابية، على المستوى الكلي للمتغير بلغ متوسط حسابي (3.72) مع انحراف معياري (0.741) وبلغ معامل الاختلاف (19.92%) وهذا يشير إلى تبيان نسبي في استجابات أفراد المبحوثين، وهذه النتائج يعكس تقيماً مرتفعاً من قبل المبحوثين تجاه هذا البُعد، على المستوى الجزئي تصدرت الفقرة (Y7) الترتيب في أعلى متوسط حسابي، إذ بلغ (3.83) وانحراف معياري قيمته (0.791) وأهمية نسبية بلغت (76.6%) وهذا يشير إلى أن المعهد يطور الخدمة التعليمية من خلال

البحث والتطوير وخدمة المجتمع. بينا سجلت الفقرة (Y10) أقل متوسط الحسابي قدره (3.61) وانحراف معياري بلغت قيمته (0.695) وبلغت أهمية النسبية (72.2%) التي تنص " يطور المعهد الخدمات المقدمة للطلبة باستمرار.

3.2.1.4. التآلق في المعرفة

تعكس نتائج الموضحة في الجدول (3) الخاص بتحليل الأحصائي لوصف بُعد التآلق في المعرفة، يلاحظ أن جميع فقرات البُعد سُجلت نتائج إيجابية تتراوح متوسط الحسابي بين (3.62-4.78)، على المستوى الكلي للمتغير سجل متوسط حسابي (4.10) مع انحراف معياري منخفض نسبياً (0.691) وبلغ معامل الاختلاف (17.12%) وهذا يشير إلى تباين نسبي في استجابات أفراد المبحوثين، مما يعكس إيجاباً واضحاً بين المبحوثين تجاه هذا البُعد، على المستوى الجزئي تفوق فقرتان الفقرة (Y14, Y13) بشكل لافت، إذ سجلتا متوسطات حسابية مرتفعة، بلغت (3.73 و 4.78) على التوالي وأهمية نسبية فائقة بلغت (94.6% و 95.6%) وهذا يشير إلى أن المعهد يوفر المعرفة المناسبة في الوقت المناسب وللأشخاص المناسبين لمواكبة التطورات. فضلاً عن إقامة علاقات شراكة في المجالات العلمية لغرض تبادل المعرفة. في المقابل سجلت الفقرة (Y11) أدنى متوسط حسابي قدره (3.62) ومعامل الاختلاف بلغت قيمته (19.94%) وبلغت أهمية النسبية (72.4%) التي تنص " يوظف المعهد المعرفة وتستثمرها بشكل أمثل وصحيح."

4.2.1.4. التآلق في الموارد البشرية

أشارت نتائج الموضحة في الجدول (3) الخاص بتحليل الأحصائي لوصف بُعد التآلق في البشرية، يلاحظ أن جميع فقرات البُعد سُجلت نتائج إيجابية تتراوح متوسط الحسابي بين (3.62-4.78)، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.63) مع انحراف معياري متوسط نسبياً (0.702) وبلغ معامل الاختلاف (19.30%) مما يظهر تبايناً مقبولاً في استجابات أفراد المبحوثين، وهذه النتائج تشير إلى تقييم مرتفع من قبل أفراد المبحوثين تجاه هذا البُعد، على المستوى الجزئي تصدرت الفقرة (Y18) الترتيب، إذ جاءت بأعلى متوسط حسابي، بلغت (3.57) و انحراف معياري قيمته (0.726) وأهميته النسبية (71.4%) وهذا يشير إلى أن التدريسيون في المعهد يحرص على المشاركة الفاعلة في حل المشكلات التي تواجه المعهد. في المقابل سجلت الفقرة (Y16 و Y20) أدنى متوسط حسابي قدره (3.57) لكننا الفترتين ومعامل الاختلاف بلغت قيمته (18.46% و 19.83%) والتي تشير إلى أن التدريسيين في المعهد يمتازون بالحماس والمثابرة لإنجاز الأعمال المناطة إليهم، فضلاً عن تعاون التدريسيون في المعهد مع زملائهم لتقديم خدمات مميزة.

الجدول (3) وصف متغير (التآلق المنظمي)

الترتيب	التقييم	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الابعاد
مرتفع	4	71.6%	17.81%	.638	3.58	Y1	التآلق في القيادة
مرتفع	3	72%	17.67%	.636	3.60	Y2	
مرتفع	2	72.8%	18.35%	.668	3.64	Y3	
مرتفع	2	72.8%	18.07%	.658	3.64	Y4	
مرتفع جداً	1	86.4%	16.81%	.726	4.32	Y5	
مرتفع	2	74%	17.74%	.665	3.70	المعدل	
مرتفع	3	73.4%	20.88%	.766	3.67	Y6	التآلق في الخدمة والابتكار
مرتفع	1	76.6%	20.66%	.791	3.83	Y7	
مرتفع	2	74.4%	21.61%	.804	3.72	Y8	
مرتفع	4	73.2%	18.66%	.683	3.66	Y9	
مرتفع	5	72.2%	19.25%	.695	3.61	Y10	
مرتفع	2	74.4%	19.92%	.741	3.72	المعدل	

مرتفع	5	72.4%	19.94%	.721	3.62	Y11	التألق في المعرفة
مرتفع	3	74.8%	17.62%	.659	3.74	Y12	
مرتفع جداً	2	94.6%	14.86%	.703	4.73	Y13	
مرتفع جداً	1	95.6%	14.29%	.683	4.78	Y14	
مرتفع	4	72.8%	18.91%	.688	3.64	Y15	
مرتفع	3	82%	17.12%	.691	4.10	المعدل	التألق في الموارد البشرية
مرتفع	4	71.4%	18.46%	.659	3.57	Y16	
مرتفع	2	73.8%	19.89%	.734	3.69	Y17	
مرتفع	1	74.2%	19.57%	.726	3.71	Y18	
مرتفع	3	72.6%	18.76%	.681	3.63	Y19	
مرتفع	4	71.4%	19.83%	.708	3.57	y20	
مرتفع	3	72.7%	19.30%	.702	3.63	المعدل	
مرتفع		75.78%		.700	3.79	المعدل الكلي للتألق المنظمي	

المصدر: من اعداد الباحث استناداً إلى مخرجات برنامج SPSS 26

2.4. قياس علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة:

يتناول هذا الجزء من الدراسة اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية من خلال دراسة اختبار علاقة الارتباط والتأثير على المستوى الكلي والجزئي للدراسة، فضلاً عن اختبار فرضية التنبؤ لمعرفة مدى تبيان المعاهد لتعزيز التألق المنظمي من خلال اليقظة الاستراتيجية كما سيتم اختبار فرضية الفروقات لمعرفة مدى وجود التنبؤ لخصائص الديموغرافية لأفراد الباحثين تجاه المتغيرات الرئيسية، من خلال إجراء مجموعة من الاختبارات بالاعتماد على عدة أدوات احصائية وهي كالآتي :

1.2.4. تحليل علاقة الارتباط بين اليقظة الاستراتيجية والتألق المنظمي:

يهدف هذا الجزء إلى قياس ومعنوية علاقة الارتباط بين اليقظة الاستراتيجية والتألق المنظمي على المستويين الكلي والجزئي في المعاهد المبحوثة والمتمثلة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد اليقظة الاستراتيجية مجتمعةً والتألق المنظمي مجتمعةً، من خلال استخدام معامل الارتباط (Pearson Correlation) وعند مستوى معنوية ($p \leq 0.05$) وعلى النحو التالي :

1.1.2.4. تحليل علاقات الارتباط بين اليقظة الاستراتيجية مجتمعةً والتألق المنظمي:

تنص فرضية الرئيسة الأولى H1: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اليقظة الاستراتيجية والتألق المنظمي) يشير نتائج الواردة في الجدول (4) بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية وقوية بين المتغير المستقل اليقظة الاستراتيجية و متغير المعتمد التألق المنظمي على مستوى المعاهد المبحوثة، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.771^{**}) وهي معنوية عند درجة (0.05)، وتشير هذه النتائج إلى أن كلما توافرت مستويات عالية من اليقظة الاستراتيجية وممارستها في المعاهد المبحوثة كلما تعززت مستوياتها التألق المنظمي فيها، و تؤكد هذه النتائج صحة الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اليقظة الاستراتيجية والتألق المنظمي في المعاهد المبحوثة"

الجدول (4) علاقة الارتباط بين اليقظة الاستراتيجية والتألق المنظمي على المستوى الكلي

المتغير المعتمد	المتغير المستقل	المتغير المعتمد
اليقظة الاستراتيجية	0.771**	درجة المعنوية
		0.000

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

2.1.2.4. تحليل علاقات الارتباط بين كل بُعد من أبعاد اليقظة الاستراتيجية والتألق المنظمي:

يقدم هذا الجزء من التحليل اختبار فرضيات الارتباط على المستوى الجزئي لاختبار كل بعد من الابعاد الفرعية لليقظة الاستراتيجية في التألق المنظمي وعلى النحو التالي:

أ- علاقة الارتباط بين بُعد اليقظة التكنولوجية والتألق المنظمي:

تنص الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسة الأولى H1a: (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين اليقظة التكنولوجية والتألق المنظمي). أشارت النتائج الموضحة في الجدول (5) وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين اليقظة التكنولوجية والتألق المنظمي في المعاهد المبحوثة، إذ بلغ معامل الارتباط (0.119^*) وهي معنوية عند معنوية (0.05) وعليه يمكن القول كلما زادت اليقظة التكنولوجية من قبل المعاهد زادت قدرتها على التألق. وبهذه النتائج تؤكد صحة الفرضية الرئيسية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الأولى "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اليقظة التكنولوجية والتألق المنظمي".

ب- علاقة الارتباط بين بُعد اليقظة التنافسية والتألق المنظمي:

تنص الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسة الأولى H1a: (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين اليقظة التنافسية والتألق المنظمي). أظهرت نتائج التحليل الوارد في الجدول (5) وجود علاقة ارتباط معنوية بين اليقظة التنافسية والتألق المنظمي على مستوى المعاهد المبحوثة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.481^{**}) وهي معنوية عند مستوى (0.05)، وعلى هذا الاساس يمكن القول أنه كلما زادت مستويات اليقظة التنافسية كلما تمكنت من تعزيز ممارسات التألق المنظمي، مما يعكس على قبول فرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص "توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين اليقظة التنافسية والتألق المنظمي في المعاهد المبحوثة".

ت- علاقة الارتباط بين بُعد اليقظة التجارية والتألق المنظمي:

تشير نتائج التحليل الموضحة في الجدول (6) عن وجود علاقة ارتباط معنوية بين اليقظة التجارية والتألق المنظمي على مستوى المعاهد المبحوثة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.512^{**}) وهي معنوية عند مستوى (0.05)، وعلى هذا الاساس يمكن القول أن كلما زادت مستويات اليقظة التجارية كلما تمكنت في تعزيز مستويات التألق المنظمي، مما يعكس على قبول فرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص "توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين اليقظة التجارية والتألق المنظمي في المعاهد المبحوثة".

ث- علاقة الارتباط بين بُعد اليقظة البيئية والتألق المنظمي:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسة الأولى H1a: (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين اليقظة البيئية والتألق المنظمي). تشير نتائج التحليل الموضحة في الجدول (6) عن وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين اليقظة البيئية والتألق المنظمي على مستوى المعاهد المبحوثة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.132^*) وهي معنوية عند مستوى (0.05)، وعلى هذا الاساس يمكن القول أن كلما زادت مستويات اليقظة البيئية لدى المعاهد كلما زادت الفرصة إلى الارتقاء بمستويات مرتفعة من التألق المنظمي، مما يعكس على قبول الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص "توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين اليقظة البيئية والتألق المنظمي في المعاهد المبحوثة".

الجدول (6) فرضية الاختبار بين أبعاد اليقظة الاستراتيجية والتألق المنظمي

المتغير المستقل أبعاد اليقظة الاستراتيجية	المتغير المعتمد	التألق المنظمي	درجة المعنوية
اليقظة التكنولوجية	0.119*	0.000	
اليقظة التنافسية	0.481**	0.000	
اليقظة التجارية	0.512**	0.000	
اليقظة البيئية	0.132*	0.000	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

2.2.4. تحليل علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة:

يسعى هذا الجزء من التحليل إلى اختبار فرضية التأثير على المستوى الكلي والجزئي بين متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية وذلك لتحديد علاقات التأثير عبر استخدام مجموعة من الأدوات الاحصائية ومنها (Regression Linear) وهي كالآتي:

1.2.2.4. تأثير اليقظة الاستراتيجية مجمعة في والتألق المنظمي:

تنص فرضية الرئيسة الثانية H2: (توجد تأثير معنوي ذات دلالة احصائية لليقظة الاستراتيجية في التألق المنظمي).

تشير المعطيات الواردة في الجدول (7) نتائج تحليل الانحدار الخطي لليقظة الاستراتيجية في التألق المنظمي في المعاهد المبحوثة، إذ بلغ قيمة الانحدار (Beta) (0.771) وهي قيمة معنوية بدلالة (T) المحسوبة والبالغة (216.95) وهي أكبر من الجدولية (1.976)، التي تعني ان تغيراً بمقدار وحدة واحدة في اليقظة الاستراتيجية ستؤدي إلى تغير مقداره (77.1%) من التألق المنظمي، وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.595) الذي يشير إلى أن نسبة (59.5%) من التباين في التألق المنظمي يعود إلى اليقظة الاستراتيجية وان نسبة (40.5%) تفسرها عوامل أخرى لم تذكر في النموذج الحالي وهي نسبة مرتفعة مقارنة بالمعايير البحثية في العلوم الانسانية التي عادة ما تقبل تفسيراً بنسبة (30%) فما فوق (Cohen, 1988)، ويؤكد قيمة (F) المحسوبة والبالغة (16.695) وهي $\leq$ من قيمها الجدولية البالغة (3.910) عند درجة الحرية (1، 147) وهي معنوية عند مستوى (0.05)، وبذلك تتحقق الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص "توجد تأثير معنوي ذات دلالة احصائية لليقظة الاستراتيجية في التألق المنظمي".

الجدول (7) تأثير اليقظة الاستراتيجية في التألق المنظمي على مستوى الكلي

التألق المنظمي						المتغير المعتمد المتغير المستقل	
Sig	T		F		R^2	β_1	β_0
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة			
0.000	1.976	216.095	3.910	14.695	%59.5	0.771	0.795

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي N=149. DF= (1,147).

2.2.2.4. تأثير كل بُعد من أبعاد اليقظة الاستراتيجية في والتألق المنظمي:

يعرض هذا الجزء من التحليل الأكثر تفصيلاً، إذ قام الباحث باختبار فرضيات الفرعية لليقظة الاستراتيجية في التألق المنظمي على مستوى المعاهد المبحوثة وهي كما يأتي:

أ- تأثير بُعد اليقظة التكنولوجية والتألق المنظمي:

تنص الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثانية H2a: (توجد تأثير معنوي ذات دلالة احصائية لليقظة التكنولوجية في التألق المنظمي). يلاحظ من الجدول (8) أن هناك تأثير معنوي لليقظة التكنولوجية في التألق المنظمي، إذ كانت قيمة المعنوية (0.001) وهي اقل بكثير عن قيمة المعنوية الافتراضية والبالغة (0.05)، بلغ معامل التحديد (R2) (0.162) وهذا يعني أن اليقظة التكنولوجية يفسر (16.2%) من التغيرات الحاصلة في التألق المنظمي، وبلغت قيمة (F) المحسوبة (13.567) وهي أكبر قيمتها الجدولية البالغة (6.840) وبدرجتي الحرية (1، 147)، وبلغت قيمة (B1) (0.119) وهي قيمة معنوية بدلالة قسمة (T) والبالغة (4.987) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.617) والتي تعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في اليقظة التكنولوجية سيؤدي إلى تغير (11.9%) من التألق المنظمي، وبهذه النتائج تحققت الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص (توجد تأثير معنوي ذات دلالة احصائية لليقظة التكنولوجية في التألق المنظمي).

ب- تأثير بُعد اليقظة التنافسية والتألق المنظمي:

تنص الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية H2b: (توجد علاقة تأثير معنوي ذات دلالة احصائية لليقظة التنافسية في التألق المنظمي). يشير نتائج التحليل الموضح في الجدول (9) أن هناك تأثير معنوي لليقظة التنافسية في التألق المنظمي، إذ كانت قيمة المعنوية (0.000) وهي اقل بكثير عن قيمة المعنوية الافتراضية والبالغة (0.05)، بلغ معامل التحديد (R2) (0.231) وهذا يعني أن اليقظة التنافسية يفسر (23.1%) من التغيرات الحاصلة في التألق المنظمي، وبلغت قيمة (F) المحسوبة (44.173) وهي أكبر قيمتها الجدولية البالغة (6.840) وبدرجتي الحرية (1، 147)، وبلغت قيمة (B1) (0.481) وهي قيمة معنوية بدلالة قسمة (T) والبالغة (6.641) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.617) والتي تعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في اليقظة التنافسية سيؤدي إلى تغير (48.1%) من التألق المنظمي، وبهذه النتائج تحققت الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص (توجد علاقة تأثير معنوي ذات دلالة احصائية لليقظة التنافسية في التألق المنظمي).

ت- تأثير بُعد اليقظة التجارية والتألق المنظمي:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية H2c: (توجد علاقة تأثير معنوي ذات دلالة احصائية لليقظة التجارية في التألق المنظمي). يشير نتائج التحليل الموضحة في الجدول (9) أن هناك تأثير معنوي لليقظة التجارية في التألق المنظمي، إذ كانت قيمة المعنوية (0.000) وهي اقل بكثير عن قيمة المعنوية الافتراضية والبالغة (0.05)، بلغ معامل التحديد (R2) (0.213) وهذا يعني أن اليقظة التجارية يفسر (21.3%) من التغيرات الحاصلة في التألق المنظمي، وبلغت قيمة (F) المحسوبة (52.337) وهي أكبر قيمتها الجدولية البالغة (6.840) وبدرجتي الحرية (1، 147)، وبلغت قيمة (B1) (0.512) وهي قيمة معنوية بدلالة قسمة (T) والبالغة (7.234) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.617) والتي تعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في اليقظة التجارية سيؤدي إلى تغير (51.2%) من التألق المنظمي في المعاهد المبحوثة، وبهذه النتائج تحققت الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص (توجد علاقة تأثير معنوي ذات دلالة احصائية لليقظة التجارية في التألق المنظمي).

ث- تأثير بُعد اليقظة البيئية والتألق المنظمي:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الثانية H2d: (توجد علاقة تأثير معنوي ذات دلالة احصائية لليقظة البيئية في التألق المنظمي). أشارت نتائج التحليل الموضحة في الجدول (9) أن هناك تأثير معنوي لليقظة البيئية في التألق المنظمي، إذ كانت قيمة المعنوية (0.002) وهي اقل بكثير عن قيمة المعنوية الافتراضية والبالغة (0.05)، بلغ معامل التحديد (R2) (0.171) وهذا يعني أن اليقظة البيئية يفسر (17.1%) من التغيرات الحاصلة في التألق المنظمي، وبلغت قيمة (F) المحسوبة (14.765) وهي أكبر قيمتها الجدولية البالغة (6.840) وبدرجتي الحرية (1، 147)، وبلغت قيمة (B1) (0.132) وهي قيمة معنوية بدلالة قسمة (T) والبالغة (5.123) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.617) والتي تعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في اليقظة البيئية سيؤدي إلى تغير (13.2%) من التألق المنظمي في المعاهد المبحوثة، وبهذه النتائج تحققت الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص (توجد علاقة تأثير معنوي ذات دلالة احصائية لليقظة البيئية في التألق المنظمي).

الجدول (9) تأثير اليقظة الاستراتيجية في التآلق المنظمي

Sig	T		F		R ²	β_1	β_0	المتغير المعتمد المتغير المستقل
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة				
0.003	2.617	4.987	6.840	13.567	0.160	0.119	0.143	اليقظة التكنولوجية
0.000		6.646		44.173	0.231	0.481	0.352	اليقظة التنافسية
0.000		7.234		52.337	0.213	0.512	0.446	اليقظة التجارية
0.002		5.123		14.765	0.171	0.132	0.163	اليقظة البيئية

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي DF= (1,147). N=149

5. المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

1.5. الاستنتاجات:

1. أظهرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين ممارسات اليقظة الاستراتيجية ومستوى التآلق المنظمي في المعاهد المبحوثة. ويُعد هذا معياراً مهماً لتقييم فعالية هذه الأساليب في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف التنظيمية في ظل بيئة تعليمية تنافسية. فكلما زادت قدرة المعاهد على اليقظة للأحداث والاستجابة السريعة، زادت قدرتها على بناء ميزة تنافسية دائمة تُعزز مكانتها.
2. أظهرت النتائج تأثيراً واضحاً ومعنوياً لليقظة الاستراتيجية في تحقيق التآلق المنظمي على مستوى المعاهد المبحوثة. إن دمج هذه الأساليب في الخطط والتوجهات المؤسسية يُعزز إجراءات العمل بشكل واضح ويعزز التآلق وأداء المميز.
3. يتضح من نتائج التحليل الاحصائي عن مستوى كبير من الاتساق في تقييم أفراد العينة لمتغيرات الدراسة. يشير هذا إلى وجود تماسك فكري وتنظيمي داخل المعاهد الخاصة، مما يُعزز ثقافة مؤسسية متماسكة. يُعزز هذا التناغم استقرار العمل الجماعي على الفور، ويُخفف من حدة التناقضات التي قد تُعيق تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
4. أشارت نتائج تحليل الأبعاد إلى أن اليقظة التنافسية هي البعد الأكثر أهمية وتأثيراً بين أبعاد اليقظة الاستراتيجية. وهذا يُشير إلى نية الإدارة مراقبة وضبط تصرفات المنافسين لتعزيز مكانتها في قطاع التعليم. ويُمثل التركيز على هذا الجانب خطوة استراتيجية لتحسين القدرة على التكيف مع التغيير وبناء ميزة تنافسية قوية.
5. أشارت نتائج التحليل أن لبعد اليقظة التقنية التأثير الأقل مقارنةً بالأبعاد الأخرى. وهذا يُشير إلى وجود قصور نسبي في الاستثمار في التكنولوجيا الحديثة واستخدامها في المجالات الأكاديمية والإدارية. وهذا يستلزم تعزيز فهم التكنولوجيا وتوفير البنية التحتية المناسبة لتطبيق التطورات الرقمية على النحو الأمثل.
6. أكدت الدراسة على أن بُعد التآلق المعرفي يُعدّ عنصراً أساسياً في إرساء التآلق المنظمي. تعتمد المعاهد المبحوثة بشكل أساسي على إدارة المعرفة لتحسين الأداء الأكاديمي والإداري. وبالتالي، يُعدّ الاستثمار في تنمية رأس المال الفكري وتعزيز ثقافة البحث والتطوير المستمر أمراً بالغ الأهمية.
7. أشارت نتائج الدراسة إلى أن عامل تميز الموارد البشرية يتطلب تعزيزاً كبيراً، لا سيما من خلال تطبيق سياسات أكثر فعالية تهدف إلى استقطاب الكفاءات والحفاظ عليها في بيئة جاذبة ومحفزة. تُعدّ الموارد البشرية عنصراً أساسياً في أي تغيير تنظيمي، مما يستلزم تقديم برامج تدريبية عالية الجودة وتقييماً مستمراً للأداء.

8. وأشارت الدراسة إلى أن عنصر الوعي البيئي يُسهّل بشكل كبير التكيف المؤسسي. ترتبط قدرة المؤسسات على الاستمرار والتوسع بكفاءتها في رصد التغيرات البيئية والتفاعل مع العوامل الاجتماعية والاقتصادية. وهذا يستلزم تفعيل أنظمة الرصد البيئي وتحليل تأثير العوامل الخارجية على أداء المؤسسة وخياراتها الاستراتيجية.
9. كشفت البيانات عن حاجة ملحة لتعزيز الكفاءات القيادية داخل المؤسسات، لا سيما في مجال اتخاذ القرارات الاستراتيجية وتكوين فرق عمل ناجحة قادرة على الابتكار وتحقيق الأهداف. يُعدّ تعزيز القيادة الأكاديمية والإدارية أمراً أساسياً لتسهيل التغيير المؤسسي وتحقيق الأهداف طويلة المدى.
10. كان لبعد التميز في الخدمة والابتكار تأثيرٌ مهم في تحسين جودة العملية التعليمية ورضا المستفيدين. وتعتمد فعالية الخدمات التعليمية على قدرة المؤسسات على تقديم حلول إبداعية وجذابة تتوافق مع أهداف الطلاب والمجتمع. وهذا يستلزم استخدام مناهج التطوير المستمر لتحديث أساليب التدريس والخدمات المرتبطة بها.
11. أظهرت النتائج التحليل تبايناً ملحوظاً في تأثير أبعاد البقطة الاستراتيجية، مما يؤكد الحاجة إلى صياغة خطة موازنة استراتيجية تضمن تكامل هذه الأبعاد وتعزيز فعاليتها الجماعية. فإهمال أي عامل قد يُقوّض العملية ككل.
12. أثبتت نتائج الدراسة ثبات النموذج وموثوقيته الكبيرين في تقييم العلاقة بين المتغيرات. وأظهرت النتائج اتساقاً عبر عدة قطاعات، مما يزيد من احتمال تعميم النموذج على المؤسسات التعليمية المماثلة. وهذا يُظهر متانة وفعالية الأسلوب العلمي المستخدم في دراسة العوامل المؤسسية.
13. أشارت النتائج إلى وجود تباين واضح بين النظرية والواقع في جوانب عديدة، لا سيما في مجالي البقطة التكنولوجية والموارد البشرية. وهذا يستلزم وضع استراتيجيات تنفيذية لتحويل النظرية إلى تطبيق فعلي. يُعدّ سدّ هذه الفجوة أمراً أساسياً لنجاح أي سياسة تطوير مؤسسي-أصلية تهدف إلى التنفيذ العملي والناجح للمبادرات.
14. أكدت النتائج على ضرورة تطبيق إطار مؤسسي للرصد والتقييم المستمرين للأداء المؤسسي، مما يُسهّل تقييم مقاييس النجاح والفشل، ويُعالج التباينات بسرعة. ويُعتبر هذا النهج عنصراً أساسياً في إرساء ثقافة تنظيمية تُركّز على التطوير المستمر والمساءلة والشفافية.

2.5. المقترحات:

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات التي من الممكن أن تستفيد منها المعاهد المبحوثة وعلى النحو الآتي:
1. تقترح للمعاهد المبحوثة بتطبيق ممارسات البقطة الاستراتيجية في أطرها الإدارية والتعليمية، من خلال إنشاء وحدات مخصصة للرصد والتحليل الاستراتيجي، لما لها من إسهام كبير في صنع القرار وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي.
 2. ينبغي على القادة الإداريين في المعاهد المبحوثة دمج البقطة الاستراتيجية في برامج التطوير المهني والتدريب المستمر، كونها آلية فعالة لمواجهة الصعوبات وتحسين التنافسية والتميز المؤسسي في بيئات العمل المتطورة.
 3. ينبغي على المعاهد المبحوثة بتعزيز ثقافة الانسجام التنظيمي من خلال تعزيز التواصل الداخلي، وتشجيع التعاون، والمشاركة في عمليات صنع القرار. سيعزز ذلك التماسك والتكامل بين الموظفين، ويعزز استقرار المؤسسة.
 4. من الضروري قيام المعاهد المبحوثة بإصلاح سياسات الموارد البشرية بشكل منصف لتوفير فرص متكافئة للعاملين، بغض النظر عن خصائصهم الديموغرافية، مما يُعزز ثقافة مؤسسية متماسكة تُعزز الانتماء والرضا الوظيفي.
 5. ينبغي على المعاهد المبحوثة إعطاء الأولوية للبقطة التنافسية من خلال إنشاء عمليات فعالة لجمع وتحليل بيانات السوق والمنافسين، مما يُسهّل اتخاذ قرارات مستنيرة وتحقيق التميز الاستراتيجي.
 6. من المستحسن إعطاء الأولوية لتعزيز البقطة التكنولوجية من خلال الاستثمار في البنية التحتية الرقمية وتطوير كفاءات الموظفين، بهدف تحسين استخدام التكنولوجيا في المجالات التعليمية والإدارية وسدّ الفجوة التكنولوجية.
 7. تحتاج المعاهد المبحوثة إلى تعزيز التميز المعرفي من خلال إطلاق برامج تطوير البحث العلمي وتعزيز رأس المال الفكري، لما لذلك من تأثير كبير على الارتقاء بمجودة المؤسسة وتحقيق تنافسية أكاديمية مستدامة.
 8. من الضروري إعادة تقييم استراتيجيات توظيف وتطوير الموارد البشرية لضمان استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها. ويتحقق ذلك من خلال توفير بيئة عمل ديناميكية وجذابة تُحسّن الكفاءات الفردية وتدعم الأداء المؤسسي.

9. من المجدي للمعاهد المبحوثة القيام بتطبيق نظام متين للرصد البيئي المستمر، يشمل الأبعاد الاقتصادية والتقنية والاجتماعية. هذا يضمن قدرتها على التكيف مع التغيرات ويحسن مرونتها التنظيمية وسرعة استجابتها.
10. من المناسب أن يتم المعاهد المبحوثة بتطوير الكفاءات القيادية في صنع القرارات الاستراتيجية من خلال برامج تدريبية متقدمة تركز على التفكير التحليلي والتخطيط المستقبلي أمراً بالغ الأهمية لتوجيه فرق العمل بنجاح نحو تحقيق الأهداف.
11. يُنصح المعاهد المبحوثة بالتركيز على تحسين جودة الخدمات التعليمية وتشجيع الابتكار في تقديمها باستخدام منهجيات تدريس حديثة والاستفادة من آراء الطلاب وأصحاب المصلحة، مما يعزز رضا الطلاب ويعزز سمعة المؤسسة.
12. تدعو الدراسة إلى تطبيق النموذج المستخدم في هذا الدراسة على نطاق أوسع في المؤسسات التعليمية المماثلة، مع مراعاة الخصائص الفريدة لكل مؤسسة، للتحقق من فعالية النموذج وتعزيزه بناءً على النتائج الملاحظة في بيئات متنوعة.
13. من الضروري التوفيق بين الجوانب النظرية والعملية لبعض المكونات الاستراتيجية، وخاصة الجوانب التكنولوجية والبشرية، من خلال وضع خطط تنفيذ واضحة تُحوّل الاستراتيجيات إلى إجراءات ملموسة.
14. ومن المستحسن تطبيق نظام متكامل للمتابعة والتقييم الدوري باستخدام مؤشرات كمية ونوعية دقيقة لضمان تقييم الأداء وقياس أثر الجهود وتسهيل التحسين المستمر في المجالات الإدارية والأكاديمية.
15. في ضوء ما توصلت إليها الدراسة الحالية من استنتاجات ومقترحات التي تناولت دور اليقظة الاستراتيجية في تحقيق التآلق المنظمي في المعاهد الخاصة يمكن اقتراح مجموعة من العناوين الملائمة للدراسات المستقبلية، وهي تركز على تعميق الفهم أو معالجة الثغرات التي كشفتها نتائج الدراسة:

أ- دور القيادة الاستراتيجية في دعم التآلق المنظمي في المؤسسات التعليمية.

ب- البيئة التنظيمية الموحدة وأثرها في تعزيز التآلق المنظمي داخل المؤسسات التعليمية.

فاعلية أنظمة الرصد والتقييم في تعزيز التآلق المنظمي للمعاهد الخاصة

Funding

None

Acknowledgement

None

Conflicts of Interest

The author declares no conflict of interest.

Arabic References:

1. أبو رعيان، س. ع. (2024). مستوى ممارسة اليقظة الاستراتيجية لدى بعض القيادات الأكاديمية في جامعة الملك عبد العزيز Journal of Educational and Human Sciences, 35. <https://doi.org/10.33193/JEAHS.35.2024.500>
2. أبو عزيز، م. ع. ١، عسفة، ح. م.، & أبو مصطفى، ي. ع. (2022). العلاقة والأثر بين اليقظة الاستراتيجية والتوجه الريادي: دراسة ميدانية على الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا وكلية فلسطين التقنية. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 10(3)، 142-171. <https://doi.org/10.53671/pturj.v10i3.254>
3. البخاتي، ر. ي. س. (2024). الاوكيسترا المعرفة وتأثيرها في التآلق التنظيمي بتوسط المقدرات الدينامية بحث تحليلي في شبكة الاعلام العراقي [اطروحة دكتوراه غير منشورة]. كلية الادارة والاقتصاد - جامعة بغداد.

- الجنابي، ث. ج. م.، و العبيدي، ف. م. ق. (2023). أثر اليقظة الاستراتيجية في تحقيق التفوق التنظيمي بحث ميداني في مجموعة مختارة من الجامعات العراقية .
Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, 19(63, 2), 365–386.
<https://doi.org/10.25130/tjaes.19.63.2.19>
- الرويلي، ن. ف. (2024). الدور الوسيط لعمليات إدارة المعرفة في العلاقة بين اليقظة الاستراتيجية والتغيير التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة الحدود الشمالية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 5(2)، 473–439 .
https://cfdjournals.ekb.eg/article_360182.html
- السيد، ع. ا. خ. إ. (2021). ممارسة القيادة الشبكية وعلاقته بالتألق التنظيمي: دراسة تطبيقية على بلدية غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، 16(16). <https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia/article/view/35906>
- الشمري، م. ع. ج. (2021). اليقظة الاستراتيجية ودورها في تحقيق التوجه الاستراتيجي <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.16386.40648>
- العابدي، ع. ر. ج. (2017). المرح في مكان العمل كمتغير تفاعلي بين استقامة القيادة والتألق التنظيمي (دراسة تطبيقية في جامعة الكوفة) .
Journal of Economics and Administrative Sciences, 23(97), 153–153.
<https://jeasiq.uobaghdad.edu.iq/index.php/JEASIQ/article/view/304>
- المطيري، د. ن. ض. ا. (2024). اليقظة الاستراتيجية ودورها في تحقيق التألق التنظيمي في الجامعات السعودية. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، 16(2) .
<https://doi.org/10.21608/jehs.2024.392679904-865>
- بن ساحة، س. (2020). اليقظة الاستراتيجية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية [PhD Thesis, جامعة غرداية/كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير <https://dspace.univ-ghardaia.edu.dz/jspui/handle/123456789/2919>]
- داوود، ع. ن.، المطوري، ا. ع. س.، و هادي، م. ص. (2023). أثر حوكمة تكنولوجيا المعلومات والبنى التحتية لإدارة المعرفة في التألق التنظيمي (دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي جامعة البصرة) .
The Gulf Economist, 58, 149–200.
<https://tge.uobasrah.edu.iq/index.php/tge/article/view/107>
- درقالي، س.، و عياشينة، ن. (2016). دور اليقظة الإستراتيجية في تفعيل جودة المشروع [رسالة ماجستير-<https://dspace.univ-guelma.dz/xmlui/handle/123456789/2337>]
- سيد، ا. م. ا. (2024). دور اليقظة الإستراتيجية في دعم عملية إتخاذ القرارات الإدارية دراسة تطبيقية على الهيئة العربية للتصنيع. مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، 3(11) ، 635–714 .
https://rijsjournals.ekb.eg/article_383044.html
- صلاح الدين، ن. ص. م. ص. ا. (2020). ممارسات اليقظة الاستراتيجية بجامعة السلطان قابوس: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، 44(4) .
https://jfeesjournals.ekb.eg/article_152397_cfefef774542ef6b825fdad52a545831.pdf
- عبد، م. ع. م. (2024). توظيف أبعاد القيادة الواعية في تحقيق التألق التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي الشركة العامة لتعبئة وخدمات الغاز/ فرع غاز الانبار .
Khazayin of Economic and Administrative Sciences, 159–169.
<https://doi.org/10.69938/Keas.24010213>
- عثمان، م. م. ا.، و كرسو، ك. ق. (2021). دور اليقظة الاستراتيجية في تحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة جيان اربيل .
Humanities Journal of University of Zakho, 9(1), 167–184.
<https://doi.org/10.26436/hjuoz.2021.9.1.672>
- علي، ه. ط.، و لفته، ا. د. ب. س. (2023). اتجاهات القيادات المصرفية نحو ممارسة الاستبصار الاستراتيجي وعلاقته بالتألق التنظيمي: بحث تطبيقي في عدد من المصارف التجارية العراقية الخاصة .
Journal of Accounting and Financial Studies (JAFS), 18(65), 149–163.
<https://jpgiafs.uobaghdad.edu.iq/index.php/JAFS/article/view/1311>
- عوديش، ج. ي. (2022). اعتماد إدارة المواهب لتحقيق التألق التنظيمي Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences, 6(2), 178–185. <https://doi.org/10.24086/cuejhss.v6n2y2022.pp178-185>

- كريم، ا. م.، أمين، ي. ع. ح.، و محمود، د. ن. ع. (2023). دور القيادة عبر الصومعة في تعزيز التألق التنظيمي -دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في شركات الاتصالات العراقية Warith Scientific Journal, 5(May). <https://www.iasj.net/iasj/article/280827>
- محمد، ع. ا. (2023). اليقظة الاستراتيجية وتأثيرها في تحقيق التفوق التنظيمي: بحث تحليلي في معمل سميت القائم Entrepreneurship journal for finance and business, 154–169. <https://nejfb.edu.iq/index.php/ejfb/article/view/349>
- مهدى، ا. (2023). اليقظة الاستراتيجية وأثرها في استراتيجية البقعة الاجمل Kufa Journal of Arts, 1(54), 299–324. <https://doi.org/10.36317/kaj/2022/v1.i54.11684>
- وحيد، م. ج.، والحلواني، ن. ف. م. (2023). تأثير القيادة الخادمة في تعزيز السلوك الابداعي بحث ميداني في الكلية اهلية في محافظة بغداد. مجلة الدراسات الاقتصادية والادارية, 2(4), 125–110. <https://doi.org/10.58564/EASJ/2.4.2023.14>
- حسين، ق. ا.، و جبار، ع. ر. (2023). العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الهجينة والذكاء الاصطناعي بحث استطلاعي في شركة زين للاتصالات في العراق. مجلة الدراسات الاقتصادية والادارية, 2(4), 82–64. <https://doi.org/10.58564/EASJ/2.4.2023.11>

English References:

- Ahmed, J. S., Masri, I. S., Minshar, M. M. A., & Abbas, A. F. (2023). The Mediation Role of Psychological Empowerment on the Relationship Between Dialogical Leadership and Organizational Brilliance. Employee Responsibilities and Rights Journal, 35(2), 227–246. <https://doi.org/10.1007/s10672-022-09407-4>
- Al-Abedi, A. R., & Hade Dosh, H. F. (2021). How the Organizational Env Effects on Organization's Brilliance? The Moderating Role of Contextual Leadership Intelligence. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT), 12(4), 665–673. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i4.551>
- Alhamdany, S. (2024). The Effects of Strategic Alertness on the Perceived Quality of working life An analytical study of Fallujah University Staff. 6, 555–574. <https://doi.org/10.37940/BEJAR.2024.6.1.30>
- Alhargose, T. H. K., Khadem, A. S., & Radhi, S. R. (2024). The role of knowledge management strategies in achieving organizational brilliance: A field study in the South Oil Company. International Journal of Management and Organizational Research, 3(3), 63–68. <https://doi.org/10.54660/IJMOR.2024.3.3.63-68>
- Al-Jubory, A. S. S. A., Hasan, M. M. A.-M., & Mahmood, M. A. (2022). The Role of Competitive Vigilance in the Face of Marketing Challenges: A Survey Study of the deployment of same workers in the Dayna Market Shopping Mall in Mosul City. resmilitaris, 12(3), 2071–2082.
- Alnoori, A. A. H., & Al-Janabi, A. A. (2022). The Role of Strategic Vigilance in Crisis Management. Journal of Positive School Psychology, 7717–7724. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/8941>
- ALSulaifani, N. M. (2024). The Impact of Knowledge Absorptive Capacity in Organizational Brilliance Through the Moderating Role of the Bologna Process/University of Zakho as a Model: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Faculty Members at the University of Zakho. TANMIAT AL-RAFIDAIN, 43(144). <https://www.iasj.net/iasj/download/0319cf0c999edde0>
- Atheeb, A. F. (2024). THE EFFECT OF STRATEGIC VIGILANCE ON UNIVERSITY PERFORMANCE / AN APPLIED STUDY IN ANBAR UNIVERSITY (International Journal of Research in Social Sciences and Humanities). <https://www.ijrssh.com/admin/upload/38%20Weed%20senjar%20Thari.pdf>

- Hussein, H. K. (2024). The reality of the organizational brilliance of physical Educators in the college of Physical Education and Sports Sciences / University of Baghdad from female students point of view. *Eximia*, 13, 11–25. <https://doi.org/10.47577/eximia.v13i1.414>
- Ibrahim, S. A. K., & Hussein, M. A. (2024). The effect of organizational uprightness behaviors on organizational brilliance through the mediation of pioneer vigilance: Analytical research of the opinions of a sample of administrators at the national retirement authority - Baghdad. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(3), 312–325. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i3.1657>
- Jaaz, S. A., & Jamal, D. H. (2021). (THE EFFECT OF THE DIMENSIONS OF STRATEGIC VIGILANCE ON ORGANIZATIONAL EXCELLENCE) AN APPLIED STUDY OF PREMIUM CLASS HOTELS IN BAGHDAD. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(08), 2101–2137.
- Jasim, L. D. J. S. (2024). THE AVAILABILITY OF ORGANIZATIONAL HEALTH DIMENSIONS AND THEIR RELATIONSHIP TO ORGANIZATIONAL BRILLIANCE AT DHI QAR UNIVERSITY. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 12(3), 269–278. <https://www.giirj.com/index.php/giirj/article/view/6538>
- Jassmy, B. A. K., & Abboud, S. S. (2024). The Truth Behind Strategic Renewal Regarding Organizational Brilliance as a Mediating Role in Strategic Response Among Bank Employees in the Middle Euphrates Region of Iraq. *Journal of Production and Industrial Engineering*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.26706/jpie.5.1.20241837>
- Mahmood, M. A. (2024). The Impact Of Strategic Vigilance On Strategic Success: An Analytical Study Of The Opinions Of A Sample Of Lecturers At Samarra University. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 1(4), 392–412. <https://doi.org/10.61132/ijema.v1i4.286>
- Miller, E., Devlin, N., Buys, L., & Donoghue, G. (2020). The happiness initiative: Changing organizational culture to make 'brilliance' mainstream in aged care. *Journal of Management & Organization*, 26(3), 296–308. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.59>
- Mohammed, A. A., Ghorbel, A., & Noory, H. S. (2023). THE IMPACT OF STRATEGIC INTELLIGENCE ON COMPETITIVE VIGILANCE-AN APPLIED STUDY ON FOOD PRODUCTION COMPANIES IN THE REPUBLIC OF IRAQ. 02(10).
- Nafei, W. A. (2018). The role of workplace happiness in achieving organizational brilliance a study on Sadat City University. *Case Studies Journal*, 7(12), 26–41.
- Nayyef, M. H., & Kammoun, R. (2025). The Role of Resonant Leadership in Enhancing Organizational Brilliance Through Organizational Trust (An Exploratory Study at Tikrit University). *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(7s), 372–381. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i7s.870>
- Radi, S. (2020). Encouraging Brilliance in the Workplace: The Case of the Petroleum Sector in Egypt. <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/102899>
- Spoelstra, S. (2009). Organizational brilliance: On blinding visions in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 22(4), 373–385. <https://doi.org/10.1108/09534810910967152>

Zrar, I. K., & Al-Abbasi, A. A. A. W. (2024). The Effect of Strategic Containment on Organizational Brilliance: An Analytical Research in Ur State Company. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 30(140), 254–271. <https://doi.org/10.33095/eme0p212>