



The effect of strategic awareness on organizational success - exploratory research on a sample of workers at the Fallujah Teaching Hospital for Women and Children

Ali Ahmed Mohammed\*

a University of Anbar/ College of Education - Al-Qaim.

## Abstract

The research aims to determine the role of strategic awareness as a variable exploited in organizational success as a responding variable in the Fallujah Teaching Hospital for Women and Children. The researcher adopted the descriptive analytical approach and attempted to develop a set of recommendations that enhance the role of strategic awareness in organizational success in the organization under investigation. The research community included administrative leaders represented by (the director, the assistant director, the head of a department, the director of a division, and the director of a unit). The research sample reached (60) respondents, and the questionnaire was adopted as the basis for collecting data. Also, the researcher utilized the statistical program (SPSS) and Microsoft Excel in the data analysis process. Finally, the researcher reached several conclusions, the most significant of which was that the management of Fallujah Teaching Hospital possesses strategic awareness that affects success. The recommendations included consolidating strategic awareness through holding workshops, educational seminars, and training courses.

## Information

Received: 26/5/2024

Revised: 14/6/2024

Accepted: 24/6/2024

Published: 30/6/2024

## Keywords:

Strategic Awareness  
Organizational Success  
Fallujah Teaching  
Hospital

## تأثير الوعي الاستراتيجي في النجاح التنظيمي- بحث استطلاعي على عينة من العاملين في مستشفى الفلوجة التعليمي للنسائية والاطفال

علي احمد محمد\*

a جامعة الانبار / كلية التربية القائم.

## الملخص

يهدف البحث الى تحديد دور الوعي الاستراتيجي كمتغير مستغل في النجاح التنظيمي كمتغير مستجيب في مستشفى الفلوجة التعليمي للنسائية والاطفال. اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي. ومحاولة الخروج بمجموعة توصيات تعزز من دور الوعي الاستراتيجي في النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة، حيث تضمن مجتمع البحث القيادات الادارية ممثلة (المدير، معاون المدير، رئيس قسم، مدير شعبة، مدير وحدة) بلغت عينة البحث (60) مستجيب، تم اعتماد الاستبانة كمصدر اساس في جمع البيانات، وتم اعتماد البرنامج (SPSS) الاحصائي فضلا عن استخدام برنامج (Excel) في عملية تحليل البيانات. توصل البحث الى العديد من الاستنتاجات كان اهمها امتلاك ادارة مستشفى الفلوجة التعليمي وعي استراتيجي يؤثر في النجاح. اما التوصيات فتمثلت الاستمرار في ترسيخ الوعي الاستراتيجي من خلال اقامة الورش والندوات التنقيفية والدورات التدريبية.

**الكلمات المفتاحية:** الوعي الاستراتيجي، النجاح التنظيمي، مستشفى الفلوجة التعليمي.

## المقدمة

محيطها الخارجي من اجل تجنب المخاطر التي تشكل عائقاً أمام تحقيق أهدافها، ويعد مفهوم الوعي الاستراتيجي أحد المفاهيم الحديثة التي تساهم في تحسين الأداء التنافسي للمنظمة، وخلق بيئة مناسبة للإبداع من خلال رصد كافة التغيرات الملائمة في البيئة التكنولوجية والاستجابة لها بما يضمن الاستفادة منها للتغلب على مشكلة البقاء وتحقيق النجاح التنظيمي (Al-Mohammadi & Al-Dulaimi, 2022). وتأتي في هذا الإطار أهمية حصر أبرز مهارات

نظراً للمنافسة الشديدة التي تشهدها بيئة الأعمال، فقد أصبح لزاماً على المنظمات ان تكون على مستوى عالٍ من الوعي الاستراتيجي والذي يعمل على التكيف ومواكبة التطورات، وفي ضوء ذلك لا بد للمنظمات الراغبة في تحقيق التميز أن تكون قادرة على تلبية رغبات الزبائن المتجددة (Alabdaly & Almayali, 2021). وعليه فقد زادت حاجة المنظمات إلى معرفة ما يجري في

\* Corresponding author: E-mail addresses: aliahmed1981@uoanbar.edu.iq.

### أهمية البحث

تبرز أهمية البحث الحالي من كونه يعمل على ربط متغيري البحث (الوعي الاستراتيجي بالنجاح التنظيمي) في مستشفى الفلوجة التعليمي للنسائية والأطفال، ويمكن تحديده بأهميته بالاتي:

- 1- تكمن أهمية البحث في أهمية القطاع الذي تناوله حيث يعتبر قطاع حيوي للغاية ويمس حياة الناس بشكل مباشر.
- 2- يعتبر هذا البحث وبعد استطلاع الباحث الأول من نوعه الذي تناول متغيري البحث مجتمعة لدى مستشفى الفلوجة التعليمي .
- 3- الدور الذي يلعبه الوعي الاستراتيجي في المنظمات والذي من شأنه العمل على مواكبة التطورات والإسهام في تحقيق النجاح التنظيمي.

### أهداف البحث

يتمثل الهدف الأساسي للبحث في محاولة تحديد دور الوعي الاستراتيجي في تحقيق النجاح التنظيمي في مستشفى الفلوجة التعليمي فضلاً عن تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- 1- التعرف على واقع الوعي الاستراتيجي الذي يتبناه مستشفى الفلوجة التعليمي، وتقديم التوصيات بشأنه.
- 2- معرفة دور الوعي الاستراتيجي في تعزيز النجاح التنظيمي في مستشفى الفلوجة التعليمي.
- 3- اختبار علاقة الارتباط بين الوعي الاستراتيجي بأبعاده، والنجاح التنظيمي في مستشفى الفلوجة التعليمي
- 4- اختبار تأثير الوعي الاستراتيجي بأبعاده في النجاح التنظيمي .

### مخطط البحث

لتحديد وتوضيح فرضيات البحث لابد من رسم المخطط الافتراضي الذي يوضح علاقة الاثر والارتباط بين المتغيرات الرئيسية والفرعية للبحث ، ولفهم مخطط البحث يمكن توضيح الآتي:-

- 1- المتغير المستقل:- الوعي الاستراتيجي وأبعاده (إعادة الصياغة ، التفكير النظمي، التأمل، التوجه نحو التعلم) واعتمد على دراسة (الكناني وشلاكة، 2024)
- 2- المتغير المستجاب:- النجاح التنظيمي وأبعاده ( الكفاءة ، الفاعلية) واعتمدت على دراسة (السعدي والمجاهد، 2021).

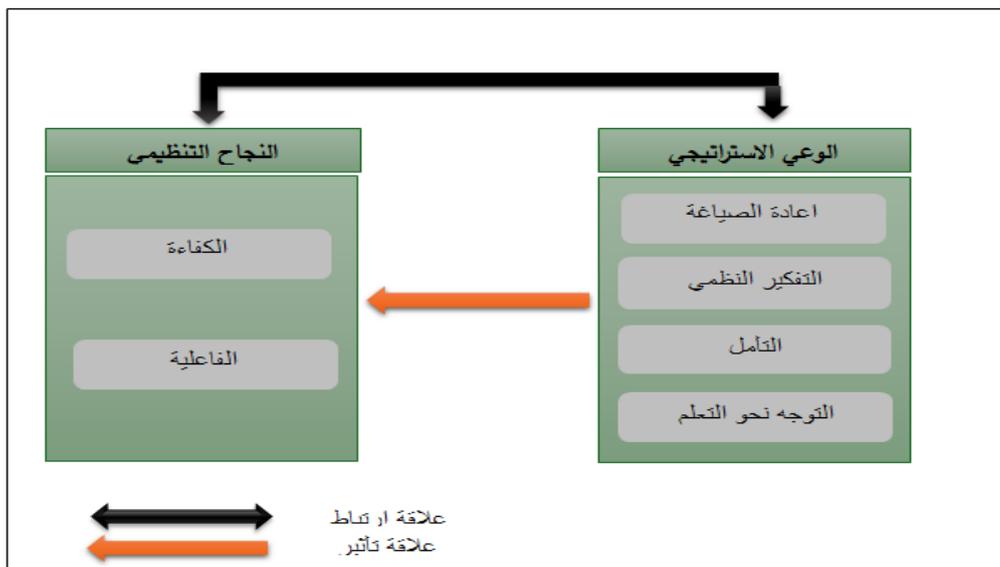
القائد الناجح، وتعتبر مهارة الوعي بالذات إحدى أهم مهارات إعادة هندسة الذات إذ يعد الوعي من العوامل المهمة في تكميل شخصية القائد ، ومن المؤشرات التي تدل على جودة ادائه وتعمل على تحقيق النجاح والتفوق ، فمن خلاله يتعرف القائد عبر ادراكه لقدراته ومعرفة ميوله ومواطن القوة والضعف لديه ومدى قدرته على اتخاذ القرارات المناسبة ( Aguado )، 2021:98 .et al.

وجاء البحث الحالي لتسليط الضوء على أهم المضامين الفكرية لمتغيري البحث الوعي الاستراتيجي بأبعاده ( إعادة الصياغة، التفكير النظمي ، التأمل ، التوجه نحو التعلم ) والنجاح التنظيمي بأبعاده (الكفاءة ، الفاعلية ) . ومن أجل الوصول إلى أهداف البحث والاجابة على تساؤلاته، تم تقسيم البحث إلى أربعة محاور تضمن المحور الأول منهجية البحث، أما المحور الثاني فقد تناول الأطر الفكرية لمتغيرات البحث، ليأتي بعده المحور الثالث الذي تضمن الجانب العملي للبحث واختبار فرضيات الارتباط والتأثير ليختتم البحث بالمحور الرابع الاستنتاجات والتوصيات.

### مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث الحالي في تشخيص علاقة الارتباط بين الوعي الاستراتيجي والنجاح التنظيمي ، فضلاً عن تأثير الوعي الاستراتيجي في النجاح التنظيمي في مستشفى الفلوجة التعليمي. تمثلت المشكلة الرئيسة للبحث في الاجابة على السؤال التالي (ما تأثير الوعي الاستراتيجي في النجاح التنظيمي في مستشفى الفلوجة التعليمي ) وتنبثق منه الأسئلة الفرعية التالية:-

- 1- ما مستوى تبني مستشفى الفلوجة التعليمي للوعي الاستراتيجي، واي من الأبعاد أكثر تبنياً وتطبيقاً؟
- 2- ما مستوى اهتمام مستشفى الفلوجة التعليمي بالنجاح التنظيمي، واي الأبعاد تبنياً وتطبيقاً؟
- 3- ما العلاقة التي تربط الوعي الاستراتيجي مع النجاح التنظيمي واي ابعاد الوعي الاستراتيجي أكثر ارتباطاً بالنجاح التنظيمي ؟
- 4- ما تأثير الوعي الاستراتيجي في النجاح التنظيمي ، واي ابعاد الوعي الاستراتيجي أكثر تأثيراً في النجاح التنظيمي ؟



شكل (1) المخطط الفرضي

## الإطار النظري

### أولاً. الوعي الاستراتيجي

#### 1. مفهوم الوعي الاستراتيجي:

يمثل الوعي الاستراتيجي أحد المفاهيم الاستراتيجية المعاصرة لدوره المهم في مساعدة المنظمة على فهم بيئتها الداخلية والخارجية لاستكشاف الفرص واستغلالها وتجنب التهديدات التي تشكلها عوامل البيئة الخارجية والحد من آثارها السلبية على المنظمة والبيئة التي تعمل ضمنها (Al-Badayneh, 2021: 47). حيث يمثل مدى وعي الأفراد بالأولويات الاستراتيجية للمنظمة، وكذلك المهارات الاستراتيجية التي يمتلكونها (Davis et al, 2011: 324). وفي رأي آخر يمثل الطريقة التي يصبح بها المدبرون على وعي استراتيجي بمكانة المنظمة وفرص التغيير ومدى وعيهم بجميع العوامل البيئية الداخلية والخارجية (Ibrahim&Al-Nuaimi, 2020: 103). فيما يعرف الوعي الاستراتيجي بأنه قدرة متخذ القرار داخل المنظمة على أن يكون على دراية ووعي كاملين بكل ما يتعلق بالمنظمة وما يجري في بيئتها الخارجية لتجنب المخاطر واغتنام الفرص، والوعي بالبيئة الداخلية من حيث المعرفة وفهم موارد المنظمة البشرية الحالية، ولذلك فإن الوعي الاستراتيجي هو مفهوم شمولي يشمل جميع عناصر المنظمة وأقسامها للوصول إلى تحقيق الأهداف (AI- Badayneh, 2021: 49). فالوعي الاستراتيجي يمثل طريقة تفكير تمتاز بالانفتاح والرقى تمكن الإدارة من الإحاطة بالأمور التنظيمية بصورة أوسع مما يراه سواهم استناداً إلى التطلع إلى المستقبل ومعرفة البدائل المتاحة واختيار البديل الأمثل (النعيمي والعبيدي، 2022: 354).

#### 2. أهمية الوعي الاستراتيجي :

- للوعي الاستراتيجي أهمية كبيرة للمنظمات حيث تبرز أهميتها من خلال التالي .
- تستند الإدارة الناجحة في اتخاذ قراراتها على ما يمتلكه القادة من وعي استراتيجي كونهم يمتلكون تصور كافي عن الأحداث التي تجري حولهم.
- يعمل الوعي الاستراتيجي على رفع ادراك العاملين بما يحيط بهم من متغيرات داخلية وخارجية واستغلال الفرص التي تتولد منها هذه التغيرات وتحديد التهديدات الخارجية والعمل على تجنبها .
- يساهم في انشاء نظام رقابي فعال يؤدي الى المحافظة على الموارد واستثمارها بما يحقق اهداف المنظمة.
- يعمل كحلقة وصل عند حدوث فجوة في التخطيط الاستراتيجي للمنظمة , مما يتيح لمتخذ القرار التحقق من صحة القرار الاستراتيجي بما يتماشى مع الاهداف طويلة الاجل (الجبوري , 2021: 39).
- يعمل الوعي الاستراتيجي على تشخيص النقاط العمياء لدى العقلية الاستراتيجية، وهي مجال يستطيع القائد من خلاله إلى تحديد وفهم مجال عمله (Menon, 2018: 29).
- ان تبني الوعي الاستراتيجي يعمل على التوافق بين التصور الاستراتيجي للمنظمة مع الإدارة العليا (Davis et al., 2012: 324).

## فرضيات البحث

بناءً على مشكلة واهداف البحث وبلاستعانة بالمخطط الفرضي تم وضع الفرضيات على النحو التالي:

#### ❖ الفرضية الرئيسية الأولى:

(يرتبط الوعي الاستراتيجي بأبعاده في النجاح التنظيمي ارتباطاً معنوياً) ومن ذلك نستخلص الفرضيات الفرعية الآتية:

#### 1. الفرضية الفرعية الأولى:

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين اعادة الصياغة والنجاح التنظيمي).

#### 2. الفرضية الفرعية الثانية:

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التفكير النظمي والنجاح التنظيمي).

#### 3. الفرضية الفرعية الثالثة:

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التأمل والنجاح التنظيمي).

#### 4. الفرضية الفرعية الرابعة:

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التوجه نحو التعلم والنجاح التنظيمي)

#### ❖ الفرضية الرئيسية الثانية:

(يؤثر الوعي الاستراتيجي بأبعاده في النجاح التنظيمي تأثيراً معنوياً) ومنه نستنتج الفرضيات الفرعية التالية:

#### 1. الفرضية الفرعية الأولى :

(يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لبعدها الصياغة في النجاح التنظيمي).

#### 2. الفرضية الفرعية الثانية:

(يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لبعدها التفكير النظمي في النجاح التنظيمي).

#### 3. الفرضية الفرعية الثالثة:

(يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لبعدها التأمل في النجاح التنظيمي).

#### 4. الفرضية الفرعية الرابعة:

(يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لبعدها التوجه نحو التعلم في النجاح التنظيمي).

## حدود البحث

- الحدود الموضوعية:- اقتصرت حدود البحث الموضوعية على دراسة علاقة الاثر و الارتباط بين متغيرات البحث (الوعي الاستراتيجي كمتغير مستقل والنجاح التنظيمي كمتغير مستجيب).
- الحدود المكانية:- تم تطبيق البحث في مستشفى الفلوجة التعليمي للنسائية والاطفال .
- الحدود الزمانية:- تمثلت الحدود الزمانية للبحث للمدة من 31/2/2024 ولغاية 25/5/2024 .
- الحدود البشرية للبحث:- تضمنت عينة البحث (60) من القيادات الادارية في مستشفى الفلوجة التعليمي كعينة قصدية.
- مصادر جمع البيانات:- اعتمد الباحث في تغطيه موضوع البحث على جانبين.

## الجانب النظري

اعتمد الباحث على مجموعة مصادر عربية واجنبية في تعزيز جانب البحث النظري والتي تتعلق بمتغيرات البحث فضلاً عن الرسائل والاطاريح والمقالات لتغطية موضوع البحث .

## الجانب الثاني (العملي)

تم الاعتماد على (الاستبانة) كمصدر رئيس في جمع بيانات تغطيه الجانب العملي .

■ **التوجه نحو التعلم:** يمثل التعلم أحد الموارد الأساسية لتطوير القدرات على اتخاذ القرارات المناسبة والتي تتوافق مع اهداف المنظمة وعدم توحيد التعلم يمثل عدم اكتشاف الأخطاء والذي يؤدي إلى عدم كفاءة وفعالية المنظمة بسبب النقص في المعلومات التي يتم تطويرها من قبل أعضاء المنظمة مما يؤدي الى تزايد المشاكل بسبب عدم الوضوح في المعلومات (Martinez,2020:397). فهو عملية تنظيمية لاكتساب المعرفة الفردية عن طريق تحويلها إلى جزء من المعرفة في المنظمة، بطريقة مفهومة ومنظمة فضلاً عن الالتزام بالتعلم والتكيف والرؤية المشتركة (Liao et al,2017:495).

### ثانياً. النجاح التنظيمي

#### 1. مفهوم النجاح التنظيمي

يمكن وصف النجاح التنظيمي من خلال (الإدارة والقيادة الناجحة) التي تفهم غرض المنظمة وما يحدث في بيئة الأعمال، وقادرة على توقع الأحداث والتركيز على عوامل النجاح الحاسمة التي تظهر قدرة المنظمة على تحقيق الاهداف طويلة الأمد من خلال مواكبة التطورات والتغيرات في احتياجات السوق لتمكينهم من تنفيذ خططهم الاستراتيجية وتحقيق المواءمة بين أهداف المنظمة وأهداف الموظفين (Alzoubi.et.al.,2015:141). يعرف النجاح التنظيمي بقدرة المنظمة على خلق قيمة للمساهمين وقد يبدو له ذلك من خلال ما يسمى بالمدى القصير ويعتمد على الكفاءة الداخلية وهذا يتناسب مع البيئة المستقرة، وقد يكون له رؤية شاملة ، لذلك يطلق عليه النجاح التنافسي. وهذا يتناسب مع البيئة المضطربة (Waldron & Antonio, 2008:153). ويعني الكفاءة أو قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها على المدى الطويل، من خلال التوسع والتجديد والبقاء والقدرة على القيام بالأشياء بشكل أفضل من المنافسين. وذلك من خلال امتلاك قدرات مميزة وأساسية لا يمكن تقليدها. بالإضافة إلى القدرة على الحصول على مركز تنافسي متميز (Nafei,2016:300). ويُعرّف النجاح التنظيمي بأنه "الدرجة التي تكون بها الشركات قادرة على تحقيق أهدافها مع مراعاة الاستمرارية على المدى الطويل" (Victoria et al., 2018:301). يشير النجاح التنظيمي إلى العملية التي يتم من خلالها تحقيق النوايا الاستراتيجية الأساسية (بيان الرؤية، بيان المهمة، وأهداف العمل) التي حددتها المنظمات. لتحقيق النجاح التنظيمي يجب أن يكون هناك نية استراتيجية جيدة وفلسفة وسلسلة من البرامج والاهداف التي تركز على مهارات ومواهب موظفيها (Nuel,et.al.2021:173).

#### 2. أهمية النجاح التنظيمي:

يعتبر النجاح التنظيمي امر حاسم لضمان استدامة المنظمة وتحسين قدرتها التنافسية. وقد حدد (Muhammad & Al-Abdali, 2020: 52) اهمية النجاح التنظيمي بالاتي.

- التعامل مع التغيرات البيئية المفاجئة.
- مساعدة المنظمات على تحقيق الخطط والاستراتيجيات طويلة المدى.
- خلق سمعة طيبة للمنظمة بين جميع الأطراف داخل المنظمة وخارجها.
- توفير بيئة داعمة للابتكار والتطوير من خلال رفع معنويات الموظفين.

#### 3. مقومات النجاح التنظيمي:

صنفت هذه المقومات الى العديد من النقاط ومنها (ابراهيم,2021:433).

● يساهم في تعزيز التزام الموظفين في استراتيجية المنظمة ,ويساعد الموظفين في تحديد فرص العمل وايجاد التحسينات, حيث يمكنهم من تشكيل أنظمة التحكم في ادارة المنظمة (Dyczkowski & Dyczkowska,2015:4).

#### 3. مراحل الوعي الاستراتيجي:

ان عملية الحصول على الوعي الاستراتيجي للمنظمة يتم من خلال المراحل الاتية (الكناني وشلاكة,2024:47).

- اختيار الاستراتيجيات التي تكون استراتيجية المنظمة بطريقة تشاركية.
- تحليل البيئة الداخلية للمنظمة المتمثلة بنقاط القوة والضعف والبيئة الخارجية في الفرص والتهديدات.
- تحديد رؤية ورسالة واهداف المنظمة, والأنشطة والاستراتيجيات البديلة واختيار الأنسب لعناصر البيئة.
- تخصيص الموارد اللازمة التي تنتمي إلى الوظائف للوحدات ، والثقافة التنظيمية تعتمد بصورة مباشرة على خصائص القيادة.
- تنفيذ الاستراتيجية المختارة.
- مراقبة الأنشطة المنفذة وتقييمها واتخاذ الاجراءات والتغييرات اللازمة.

#### 4. ابعاد الوعي الاستراتيجي:

■ **اعادة الصياغة:** هي عملية مستمرة تقوم على التفسير وتبسيط الاجراءات في المحيط الخارجي عن طريق ترميز الاحداث بشكل انتقائي لتصبح ذات معنى (Mukherjee et al.,2020:2) . حيث تمثل وسيلة للخروج من المفاهيم القديمة وتصوير دور جديد عند الحاجة الى التغيير. ويمكن للمدراء رؤية الانتقال من خلال النظر من عدسات متعددة تساعدهم في التوسع في اعادة الصياغة ,فهي لا تقتصر فقط على بناء المعرفة وانما تصل الى بناء رؤية مستقبلية للمنظمة (Lahtinen,2020:5).

■ **التفكير النظامي:** يمثل التفكير النظامي مجموعة المهارات التحليلية التي تعمل على تحديد وفهم الأنظمة السائدة ، التي تتوقع سلوكياتها واجراء التعديلات اللازمة عليها من اجل الحصول على نظام متكامل للرؤية وإطار لرؤية المؤثرات المطلوبة , حيث تعمل هذه المهارات مجتمعة لتكوين العلاقات المتبادلة ورؤية أنماط التغيير (Wade & Arnold,2015:672). ويرى (الكناني وشلاكة,2024:52) الطريقة التي تمنح الادارة القدرة على التطلع ورؤية الأنظمة بشكل شامل وليست نظرة جزئية عن طبيعة الانظمة السائدة عن طريق استخدام مهارات التفكير النظامي والتحليل للوقوف على نقاط القوة والضعف والعلاقات المتبادلة التي تمثل سلوكيات الأنظمة والتي توفر الخيارات اللازمة للإدارة لاتخاذ الإجراءات السليمة.

■ **التأمل:** القدرة على استخدام المعرفة على المواقف والحقائق الجديدة, وأن إشراك التفكير في الفهم والتعلم يظهر مدى أهميته وتأثيره في شحذ وعينا ، ويعتبر التأمل عنصرًا فعالاً في عملية التعلم ، ويمثل ظاهرة متعددة الأوجه ينتج تأثيره القائم على التجربة. ولذلك يعد أمراً حاسماً لخلق التكامل والتوليف الشخصي وامتلاك المعرفة (Turkay et al,2012:9191).

❖ **الفاعلية:** وتعني التأثير (Effect) ويستخدم هذا المصطلح عادة في علاقات السبب والتأثير (Cause & Effect) وقد تباينت الآراء حول تحديد مفهوم دقيق للفاعلية وتطبيقاتها في المنظمات (Mahmud,2017:215). فقد عرفت الفاعلية بأنها انجاز اهداف المنظمة والموائمة مع متطلبات البيئة المحيطة وتقديم خدمات عالية الجودة , ترتبط بأهداف المنظمة . فيما عرفت بأداء الاعمال بالشكل الصحيح (درة وجودة ، 2011: 23) . وفي رأي اخر هي قدرة المنظمة على تعبئة الموارد من اجل التأثير في السياسة الخاصة بالمنظمة. اي استخدام التقنيات الإدارية لتقليل التكاليف (Lecy et al.,2012:448).

### الجانب العملي

#### أولاً: وصف العينة:

1-الجنس : اظهرت نتائج البحث ان نسبة القيادات الادارية في المستشفى من الذكور ( 70%) اما نسبة الاناث ( 30%) مما يدل على الاعتماد بالدرجة الاساس على الذكور واعطاء دور مهم وكبير للإناث في ادارة المستشفى.

2-الفئة العمرية لعينة البحث : اظهرت نتائج البحث تنوع الفئات العمرية للعاملين في المستشفى حيث حصلت الفئة العمرية من 41- (50) على الترتيب الاول اذ بلغت بنسبة (48.3%) ثم تلتها الفئة -31 (40) بالمرتبة الثانية وبنسبة (33.3%). وتأتي الفئة العمرية اكثر من ( 51) بالمرتبة الثالثة حيث بلغت ( 18.4%) من مجموع عينة البحث , و يجسد هذا التنوع من القيادات الادارية احتفاظ ادارة المستشفى بالفئات العمرية ذات المهارة والخبرة في العمل.

3-المؤهلات العلمية: تبين للباحث تمتع المستشفى بالمؤهلات الاكاديمية حيث بلغ نسبة حاملي شهادة البكالوريوس ( 38%) ونسبة حاملي شهادة الدكتوراه (22%). في حين بلغت نسبة حاملي شهادة الماجستير (18%) اما حاملي شهادة الدبلوم العالي فقد بلغت (17%) ويأتي بالترتيب الاخير حملة شهادة الدبلوم والتي بلغت (5%).

4-مدة الخدمة: يعتمد مستشفى الفلوجة التعليمي في اشغال الوظائف الادارية بشكل اساسي على الافراد الممارسين من ذوي الخبرة وكما في الجدول (1).

- الثقة: وتمثل الشعور بالاطمئنان بأن المنفذ هو مطابق لما خطط له وللوصول الى الثقة التنظيمية لا بد من التحلي بالصراحة والصدق وهي عوامل الوضوح وفق المتطلبات بين العاملين والمنظمة .
- احداث تغيير داخلي يفوق التغييرات التصحيحية في البيئة المحيطة.
- الاستغلال الامثل للموارد المتاحة.
- التماسك: قوة ارتباط الاعضاء في المجموعة و رغبتهم في الاستمرار والبقاء فيها.
- الاتصالات: وهي تعبر عن تبادل الافكار والمعلومات بين اعضاء المنظمة والتي تؤدي الى الوصول الى المعلومات المرجوة دون جهد اضافي.
- الاستقلالية: وتشمل استقلالية المنظمة والعاملين فيها, حيث يمثل الاستقلال الذاتي للعامل هو ان يعطى الحرية الكافية في تقدير الوقت الازم لإنجاز الاعمال المناطة به.

#### 4. ابعاد النجاح التنظيمي:

❖ **الكفاءة:** تمثل الكفاءة قدرة المنظمة على تحقيق النتائج بأقل تكلفة من الموارد المتاحة مع التركيز على اعلى المخرجات (الغالبى وادرييس,2007:468) . وبالتالي فإن المنظمات تكون ذات كفاءة عالية عند استثمار مواردها بالشكل الذي يعطي لها اكبر قدر من المخرجات (هـادي و مزهر , 2020: 34) . ويمكن للمنظمة تحقيق الكفاءة من خلال تعظيم النتائج اي ما يتعلق بالموارد المستخدمة والضرورية لتحقيق هذه النتيجة بطرق عدة (Biloslavo al,2013:430).

وحدد (حمدان,2019:210) ان الكفاءة هي نسبة المدخلات الى المخرجات وانها تقوم على حقائق مشتركة واهم مقاييس الكفاءة هي:

- أ- الكلفة ودورها في ارتفاع او انخفاض كفاءة المنظمة ومدى علاقتها بالإيرادات المتحققة عنها .
- ب- الاقتصاد: تعني كيفية انجاز الاهداف المخطط لها ,والتي تمثل نسبة المدخلات الى المخرجات , من اجل تحديد قدرة المنظمة من تحقيق اهدافها ضمن اطار مواردها المتاحة.
- ت- الدور القيادي: وهو ايمان قادة المنظمة بروية ورسالة المنظمة, وتحفيز العاملين على بلوغها وتحقيق التوازن في الاداء.
- ث- الكفاءة الادارية: وتمثل نسبة التكاليف الى الإيرادات ,فكلما كانت نسبة التكاليف منخفضة كانت الادارة كفؤة.

الجدول (1) خصائص عينة البحث (n=60)\*

| المتغيرات     | الفئات    | النسبة بالمئة | العدد |
|---------------|-----------|---------------|-------|
| الجنس         | الذكور    | 70%           | 42    |
|               | الاناث    | 30%           | 18    |
| الفئة العمرية | اقل من 30 | 0%            | 0     |
|               | 31-40     | 33.3%         | 20    |
|               | 41-50     | 48.3%         | 29    |
|               | أكثر 51   | 18.4%         | 11    |

| 3  | 5%  | دبلوم      | المؤهل العلمي |
|----|-----|------------|---------------|
| 23 | 38% | بكالوريوس  |               |
| 10 | 17% | دبلوم عالي |               |
| 11 | 18% | ماجستير    |               |
| 13 | 22% | دكتوراه    |               |
| 2  | 3%  | اقل من 5   | سنوات الخدمة  |
| 7  | 12% | 10-5       |               |
| 20 | 33% | 15-11      |               |
| 27 | 27% | 20-16      |               |
| 17 | 10% | 25-21      |               |
| 8  | 5%  | اكثر من 25 |               |

(\* الجدول من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات البحث.

أ: تحليل الاجابات عن الوعي الاستراتيجي:

1- اعادة الصياغة:

(0.408)، ومعامل الاختلاف (10%) مما يدل على تجانس واتساق آراء العينة. وتم قياس البعد بواسطة خمس فقرات وحصل على متوسط حسابي يتراوح بين (4.2-3.78)، مما يدل على ايلاء إدارة المستشفى أهمية كبيرة لبعد اعادة الصياغة.

تبين للباحث من نتائج الجدول ( 2 ) أن مستشفى الفلوجة التعليمي يتمتع بإعادة الصياغة ، حيث حصل على وسط حسابي على المستوى العام (3.95) وأهمية نسبية (0.790) في حين بلغ الانحراف المعياري

#### الجدول (2) تحليل اعادة الصياغة

| ت   | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | الأهمية النسبية |
|---|---------------|-------------------|----------------|-----------------|
| تعتمد إدارة المستشفى على بدائل العمل المتعددة في حل مشاكل العمل .   |               |                   |                |                 |
| 1   | 3.9           | 0.837             | 0.214          | 0.78            |
| تبحث إدارة المستشفى عن خيارات عمل جديدة لإعادة صياغة استراتيجياتها وإجراءات عملها بشكل مستمر.                             |               |                   |                |                 |
| 2   | 3.85          | 0.798             | 0.207          | 0.77            |
| تمتلك الإدارة وعي عالي بالمشاكل التي تحصل اثناء العمل .   |               |                   |                |                 |
| 3   | 3.78          | 0.804             | 0.212          | 0.756           |
| تعتمد الإدارة على الموظفين ذوي الخبرة في الحصول على المعلومات الموجهة لمعالجة استراتيجيات العمل.                          |               |                   |                |                 |
| 4   | 4.03          | 0.735             | 0.182          | 0.806           |
| تمتلك إدارة المستشفى المرونة العالية في الهيكل التنظيمي والتي تستطيع من خلالها إعادة تشكيل عملها لمواجهة الحالات الطارئة. |               |                   |                |                 |
| 5   | 4.2           | 0.798             | 0.190          | 0.84            |
| اعادة الصياغة   |               |                   |                |                 |
|   | 3.95          | 0.408             | 0.103          | 0.790           |

الجدول من أعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

#### 2-التفكير النظامي:

اختلاف نسبي (9.8%) مما يدل تجانس آراء عينة البحث. فيما تراوح الوسط الحسابي للبنود الخمسة التي قيس بها البعد (4-3.41) مما يدل على اهتمام إدارة المستشفى بالتفكير النظامي وإعطاء الإدارة القدرة على رؤية الأشياء بشكل كلي وشامل وليست نظرة جزئية عن

أبدى مستشفى الفلوجة التعليمي اهتماماً نسبياً عالياً ببعد التفكير النظامي كأحد الأبعاد التي قيس بها الوعي الاستراتيجي من خلال خمسة بنود، حيث حصل البعد على وسط حسابي عام (3.74)، باتفاق العينة من خلال نسبة الانحراف المعياري التي بلغت (0.370) وبمعامل

طريق استخدام التفكير والتحليل ، وكما موضح في الجدول (3).

**الجدول (3) تحليل التفكير النظمي**

| ت   | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | الأهمية النسبية |
|---|---------------|-------------------|----------------|-----------------|
| تؤكد ادارة المستشفى على امتلاك الموظفين المعرفة الكاملة بالمعلومات المتنوعة والخاصة بعملهم.                               |               |                   |                |                 |
| 6   | 4.06          | 0.516             | 0.126          | 0.813           |
| تعتمد الادارة على رؤية المنظمة في عملية التقييم واتخاذ القرارات .   |               |                   |                |                 |
| 7   | 3.91          | 0.719             | 0.183          | 0.783           |
| تأخذ الادارة بنظر الاعتبار التأثيرات البيئية على التغيرات المتوقعة التي تحدث في العمل.                                    |               |                   |                |                 |
| 8   | 3.86          | 0.791             | 0.204          | 0.773           |
| تتمى ادارة المستشفى لدى قادتها مهارات التفكير والتحليل من خلال اعتماد برامج تدريبية متخصصة                                |               |                   |                |                 |
| 9   | 3.41          | 0.979             | 0.286          | 0.683           |
| تعمل الادارة على تنمية التفكير بعيد المدى لدى الموظفين لامتلاكهم الأفكار الإبداعية والحد من المشاكل المتوقعة في المستقبل. |               |                   |                |                 |
| 10  | 3.45          | 0.723             | 0.209          | 0.69            |
| <b>التفكير النظمي</b>   |               |                   |                |                 |
|   | 3.74          | 0.370             | 0.098          | 0.748           |

الجدول أعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (spss).

3-التأمل:  
 يتبين لنا من الجدول (4) اهتمام مستشفى الفلوجة التعليمي ببعده التأمل ، اذ تتفق اراء العينة بانحراف معياري عام يبلغ (0.383) ومعامل اختلاف (10.3%) بالتأمل لدى ادارة المستشفى ووسط حسابي مرتفع (3.70) واهتمام نسبي (74%) جيد ، وقد قيس بعد التأمل بخمسة بنود ، حصلت فيه على وسط حسابي يتراوح (4.18-3.1) كما أظهرت التركيز على الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والقيم والمبادئ لمساعدة الموظفين على ربط أحداث الماضي بالحاضر من اجل التنبؤ بالمستقبل.

**الجدول (4) تحليل التأمل**

| ت  | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | الأهمية النسبية |
|--|---------------|-------------------|----------------|-----------------|
| تسمح الادارة للموظفين بطرح أفكارهم الإبداعية والاستماع إلى المشاكل التي تواجههم .                    |               |                   |                |                 |
| 11   | 4.18          | 0.724             | 0.173          | 0.836           |
| يتم التعامل مع المشاكل التي تحدث في العمل بدقة وموضوعية عالية من اجل الحد من اثارها السلبية.         |               |                   |                |                 |
| 12   | 4.06          | 0.606             | 0.149          | 0.813           |
| تهتم الادارة بمناقشة المواضيع الرئيسية مع الموظفين لتحسين الأداء المستقبلي في المستشفى.              |               |                   |                |                 |
| 13   | 3.96          | 0.688             | 0.173          | 0.793           |
| تعتمد ادارة المستشفى على الاستشارات المهنية المتعلقة بالتغيير التنظيمي وما يجب القيام به عند الضرورة |               |                   |                |                 |
| 14   | 3.2           | 1.204             | 0.376          | 0.64            |
| تقيم الادارة القرارات المتخذة والاجراءات المترتبة عليها نتيجة لانعكاس المعرفة المتراكمة              |               |                   |                |                 |
| 15   | 3.1           | 0.896             | 0.289          | 0.62            |
| <b>التأمل</b>  |               |                   |                |                 |
|  | 3.70          | 0.383             | 0.103          | 0.740           |

الجدول أعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

4-التوجه نحو التعلم:  
 أبدى مستشفى الفلوجة التعليمي اهتماماً جيداً (74.4%) ببعده التوجه نحو التعلم كأحد الأبعاد التي قد قيس بها الوعي الاستراتيجي، اذ حصل البعد على وسط حسابي عام (3.72) ، يتفق مع الانحراف المعياري الذي بلغ (0.362) ومعامل الاختلاف (9.7%) ما يدل على اتفاق وتجاه اراء عينة البحث ، وحصلت بنود البعد الخمسة التي قيس بها على وسط حسابي يتراوح (4.06-3.28) ما يدل على التوجه والرغبة الداخلية للمنظمة والعاملين بهدف تطوير خبرات الأفراد ومهاراتهم من خلال اكتساب معارف جديدة بأساليب وطرائق حديثة . وكما في الجدول (5).

أبدى مستشفى الفلوجة التعليمي اهتماماً جيداً (74.4%) ببعده التوجه نحو التعلم كأحد الأبعاد التي قد قيس بها الوعي الاستراتيجي، اذ حصل البعد على وسط حسابي عام (3.72) ، يتفق مع الانحراف المعياري الذي بلغ (0.362) ومعامل الاختلاف (9.7%) ما يدل على اتفاق وتجاه اراء عينة البحث ، وحصلت بنود البعد الخمسة التي قيس بها على وسط حسابي يتراوح (4.06-3.28) ما يدل على التوجه والرغبة الداخلية للمنظمة والعاملين بهدف تطوير خبرات الأفراد ومهاراتهم من خلال اكتساب معارف جديدة بأساليب وطرائق حديثة . وكما في الجدول (5).

**الجدول (5) تحليل التوجه نحو التعلم**

| ت  | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | الأهمية النسبية |
|--|---------------|-------------------|----------------|-----------------|
| توفر إدارة المستشفى البيئة المناسبة للعمل والتي تشجع من خلالها على استخدام المعرفة في العمل  |               |                   |                |                 |
| 16   | 4.01          | 0.700             | 0.174          | 0.803           |
| تخصص الإدارة جزء من موازنتها لاكتساب الموظفين ذوي الخبرات والمهارات والمعرفة اللازمة للعمل   |               |                   |                |                 |
| 17   | 4.06          | 0.660             | 0.162          | 0.813           |
| تمنح إدارة المستشفى قيمة عالية للتعلم والتطوير لتحقيق النجاح التنظيمي والنمو في العمل  |               |                   |                |                 |
| 18   | 3.28          | 0.783             | 0.238          | 0.656           |
| تدرك الإدارة بشكل واضح ان القدرة على التعلم تحتاج الى برامج متخصصة من اجل الارتقاء بمعارف الموظفين وقدراتهم و هو عامل مهم لتحقيق أهدافها |               |                   |                |                 |
| 19   | 3.36          | 0.712             | 0.211          | 0.673           |
| تشجع إدارة المستشفى موظفيها على الالتحاق ببرامج الدراسات العليا لاكتساب المعارف المتنوعة وتطوير القدرات.                                 |               |                   |                |                 |
| 20   | 3.88          | 0.555             | 0.142          | 0.776           |
| <b>التوجه نحو التعلم</b>   |               |                   |                |                 |
|  | 3.72          | 0.362             | 0.097          | 0.744           |

الجدول أعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

**ب: تحليل الاجابات عن المتغير المستجيب النجاح التنظيمي:**

وباتفاق اراء عينة البحث، فحصل البعد على اهتمام نسبي عام بلغ (80.2%)، ومعامل اختلاف (0.7%)، والانحراف المعياري (0.307)، وقد قيس البعد بخمسة فقرات، وبالنسبة للفقرات الخمسة التي قيس بها البعد فإن معامل الاختلاف يتراوح بين (0.134-0.180) مما يدل على التقارب في آراء عينة البحث، وهذا يدل على وعي الموظفين وتوجههم نحو الاستخدام الامثل للموارد المتاحة والذي يحقق اقل مستوى للتكلفة وبجودة مخرجات عالية.

يمثل المتغير النجاح التنظيمي المتغير المعتمد للبحث، إذ قيس المتغير في مستشفى الفلوجة التعليمي من خلال (10) بنود، توزعت على بعدين تتمثل في (الكفاءة، الفاعلية) وبحسب الآتي:

**1-الكفاءة:**

يتضح من نتائج الجدول (6) حصول بعد الكفاءة في مستشفى الفلوجة التعليمي على وسط حسابي (4.1) على مستوى العام،

**الجدول (6) تحليل الكفاءة**

| ت  | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | الأهمية النسبية |
|--|---------------|-------------------|----------------|-----------------|
| تطور ادارة المستشفى عملياتها من خلال اعتماد برامج تعليمية جديدة تواكب التطورات . |               |                   |                |                 |
| 21   | 3.91          | 0.561             | 0.143          | 0.783           |
| تتميز ادارة المستشفى بوجود علاقة تكامل بين الكادر الطبي والاداري                 |               |                   |                |                 |
| 22   | 3.98          | 0.567             | 0.142          | 0.796           |
| تستثمر الادارة المهارات الفردية للموظفين في تطوير العمل الاداري                  |               |                   |                |                 |
| 23   | 4.01          | 0.724             | 0.180          | 0.803           |
| تمتلك الادارة كوادر متميزة تساعدها على التفوق اداء مهامها .                      |               |                   |                |                 |
| 24   | 3.98          | 0.536             | 0.134          | 0.796           |
| تستخدم ادارة المستشفى ايراداتها بشكل رشيد بما يعمل على تخفيض التكاليف            |               |                   |                |                 |
| 25   | 4.16          | 0.615             | 0.147          | 0.833           |
| <b>الكفاءة</b>   |               |                   |                |                 |
|  | 4.01          | 0.307             | 0.076          | 0.802           |

الجدول أعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

**2-الفاعلية:** يُظهر الجدول (7) اهتماماً نسبياً عاماً بلغ (76.9%) من قبل ادارة المستشفى في بعد الفاعلية ، اذ حصل على وسط حسابي عام (3.84) مرتفع باتفاق اراء عينة البحث ، وبانحراف معياري

**الجدول (7) تشخيص وتحليل الفاعلية**

| ت   | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | الأهمية النسبية |
|---|---------------|-------------------|----------------|-----------------|
| تعمل ادارة المستشفى على اعتماد برامج تعليمية جديدة بشكل مستمر.                                    |               |                   |                |                 |
| 26  | 3.9           | 0.752             | 0.192          | 0.78            |
| تقوم الادارة بحل مشكلات العمل التي تواجهها بشكل سريع.   |               |                   |                |                 |
| 27  | 4.23          | 0.563             | 0.133          | 0.846           |
| تتبنى ادارة المستشفى المقترحات التي تعمل على تطوير الاداء.  |               |                   |                |                 |
| 28  | 4.15          | 0.605             | 0.145          | 0.83            |
| تعمل ادارة المستشفى على التنسيق والتواصل مع محيطها الخارجي (العام، الخاص).                        |               |                   |                |                 |
| 29  | 4.13          | 0.791             | 0.191          | 0.826           |
| تقدم ادارة المستشفى الحوافز التي تعمل على استقطاب المهارات والكفاءات العلمية من مختلف الاختصاصات. |               |                   |                |                 |
| 30  | 2.81          | 0.791             | 0.281          | 0.563           |
| <b>الفاعلية</b>   |               |                   |                |                 |
|   | 3.84          | 0.376             | 0.097          | 0.769           |

الجدول أعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

في النجاح التنظيمي بمقدار (\*\*0.148) وبهذا يتم قبول الفرضية (توجد علاقة ارتباط معنوية بين التفكير النظمي والنجاح التنظيمي) .

**3- اختبار علاقة ارتباط بعد (التأمل) بالنجاح التنظيمي.**  
اظهر بعد التأمل بوصفه احد ابعاد الوعي الاستراتيجي علاقة ارتباط مع النجاح التنظيمي (\*\*0.271) عند مستوى معنوية بلغ (0.036) وهذا يؤشر الى وجود ارتباط بين التأمل والنجاح التنظيمي ، فزيادة التأمل تقابلها كذلك زيادة النجاح التنظيمي بمقدار (\*\*0.271) وعليه يتم قبول الفرضية (توجد علاقة ارتباط بين التأمل والنجاح التنظيمي).

**4- اختبار علاقة ارتباط التوجه نحو التعلم بالنجاح التنظيمي.**  
ارتبط بعد التوجه نحو التعلم بوصفه احد الابعاد التي قيس بها الوعي الاستراتيجي بعلاقة ارتباطية مع النجاح التنظيمي بمستوى ارتباط (\*\*0.224) عند مستوى معنوية (0.85) مما يدل ذلك بوجود علاقة ارتباط طردية بين التوجه نحو التعلم والنجاح التنظيمي ، فالزيادة في التوجه نحو التعلم تقابلها زيادة في النجاح التنظيمي بقدر (\*\*0.224) وعليه تقبل ( يرتبط التوجه نحو التعلم في النجاح التنظيمي ارتباطاً معنوياً).

**5- اختبار علاقة الارتباط بين الوعي الاستراتيجي والنجاح التنظيمي.**

يوضح الجدول ( 8 ) مدى الارتباط الحاصل بين المتغير المستقل الوعي الاستراتيجي والمتغير التابع النجاح التنظيمي (\*\*0.439) عند مستوى معنوي (0.001) ويوضح ذلك وجود علاقة ارتباط طردية بين متغيرات البحث ، بمعنى ان الزيادة اي في الوعي الاستراتيجي تقابلها زيادة النجاح التنظيمي بمقدار (\*\*0.439)، وعليه يمكن القول

**ثانياً: اختبار فرضيات الارتباط :**  
قام الباحث باختبار وتحليل علاقة الارتباط بين الوعي الاستراتيجي بأبعاده مع النجاح التنظيمي والتي تم تضمينها ضمن الفرضية الرئيسية الاولى ، فقد انطلقت الفرضية ا من توقع ((يرتبط الوعي الاستراتيجي في النجاح التنظيمي ارتباطاً معنوياً)) ولمعرفة قبول الفرضية من عدمها فقد تم اختبار وتحليل معاملات الارتباط لاجل الوقوف على نوع العلاقة التي تربط الوعي الاستراتيجي بأبعاده (اعادة الصياغة، التفكير النظمي، التأمل، التوجه نحو التعلم) والمتغير المستجيب النجاح التنظيمي وكما مبين في الجدول (8).

**1- اختبار علاقة الارتباط بين اعادة الصياغة والنجاح التنظيمي .**  
يتبين من نتائج الجدول ( 8 ) مستوى الارتباط بين اعادة الصياغة والنجاح التنظيمي (\*\*0.439) عند مستوى معنوي (0.001) ويشير ذلك بوجود علاقة ارتباط طردية موجبة ، اي ان زيادة في اعادة الصياغة تقابلها زيادة في النجاح التنظيمي بمقدار (\*\*0.493) وعليه تقبل الفرضية الاولى (توجد علاقة ارتباط معنوية بين اعادة الصياغة والنجاح التنظيمي) .

**2- اختبار علاقة ارتباط التفكير النظمي بالنجاح التنظيمي.**  
يرتبط التفكير النظمي بوصفه احد ابعاد الوعي الاستراتيجي بالنجاح التنظيمي بمستوى ارتباط (\*\*0.148)، عند مستوى معنوية (0.259) مما يدل ذلك الى وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين اعادة الصياغة والنجاح التنظيمي ، فالزيادة في التفكير النظمي تقابلها زيادة

تقبل الفرضية الرئيسية للبحث (توجد علاقة ارتباط معنوية بين الوعي الاستراتيجي والنجاح التنظيمي).

الجدول (8) اختبار فرضيات الارتباط

| النجاح التنظيمي | المتغير المستقل       |                   |
|-----------------|-----------------------|-------------------|
|                 | المتغير التابع        | المستقل           |
| (0.439**)       | مقدار الارتباط        | اعادة الصياغة     |
|                 | مستوى المعنوية (Sig.) |                   |
| (0.001)         | مقدار الارتباط        | التفكير النظمي    |
|                 | مستوى المعنوية (Sig.) |                   |
| (0.148**)       | مقدار الارتباط        | التأمل            |
|                 | مستوى المعنوية (Sig.) |                   |
| (0.259)         | مقدار الارتباط        | التوجه نحو التعلم |
|                 | مستوى المعنوية (Sig.) |                   |
| (0.271**)       | مقدار الارتباط        | الوعي الاستراتيجي |
|                 | مستوى المعنوية (Sig.) |                   |
| (0.036)         | مقدار الارتباط        | عينة البحث        |
|                 | مستوى المعنوية (Sig.) |                   |
| ((0.224)        | مقدار الارتباط        | عينة البحث        |
|                 | مستوى المعنوية (Sig.) |                   |
| (0.085)         | مقدار الارتباط        | عينة البحث        |
|                 | مستوى المعنوية (Sig.) |                   |
| (0.439**)       | مقدار الارتباط        | عينة البحث        |
|                 | مستوى المعنوية (Sig.) |                   |
| 60              | عينة البحث            |                   |

الجدول أعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

ثالثاً: اختبار فرضيات التأثير:

### 3-اختبار تأثير التفكير النظمي في النجاح التنظيمي.

1-اختبار تأثير الوعي الاستراتيجي في النجاح التنظيمي. تُظهر نتائج الجدول (9) لتحليل تباين عدم وجود تأثير لبعد التفكير يتبين لنا من نتائج الجدول (9) أثر الوعي الاستراتيجي في النجاح التنظيمي وعلى مستوى عينة البحث (60) ، كان عند مستوى عينة البحث (60) وأن قيمة (f) المحسوبة (13.833) حيث ان قيمة (f) المحسوبة بلغت (1.308)، هي تدل على انها اقل كانت اعلى من قيمة (f) الجدولية البالغة (4.00)، حيث تشير النتيجة الى من قيمة (f) الجدولية البالغة (4.00)، اذ تؤكد نتائج البحث منحني قبول الفرضية الرئيسية (يوجد تأثير للوعي الاستراتيجي في النجاح لانحراف غير كافٍ لوصف العلاقة بين (التفكير النظمي) والمتغير التنظيمي). ويقاس تأثير الوعي الاستراتيجي في النجاح التنظيمي من خلال المعتمد (النجاح التنظيمي). حيث تشير نتائج التحليل بعدم قبول نتائج الجدول لتحليل التباين ، فقد سجل الوعي الاستراتيجي تأثير مباشر الفرضية التي تنص (يوجد تأثير معنوي للتفكير النظمي في النجاح على النجاح التنظيمي بمعامل  $R^2 0.193$  مما يدل على ان (الوعي التنظيمي) وعليه تقبل الفرضية البديلة (لا يوجد تأثير معنوي للتفكير الاستراتيجي) فسر (19%) من التباين في (النجاح التنظيمي) اما بقيت النظمي في النجاح التنظيمي).

النسبة المئوية (81%)، تعود الى عوامل اخرى ، وعند الاشارة الى قيمة 4- اختبار تأثير التأمل في النجاح التنظيمي

(A=2.077)، وقيمة ( $\beta = 0.490$ )، المرافقة للوعي الاستراتيجي، حيث يتبين لنا الجدول (9) لتحليل تأثير بعد التأمل في النجاح التنظيمي ، تشير بأن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في الوعي الاستراتيجي تقابلها زيادة حيث ان تبين ان قيمة (F) المحسوبة (4.600)، ويدل ذلك بأنها اكبر من (F) الجدولية البالغة (4.00)، وعليه تقبل الفرضية الفرعية الثالثة في النجاح التنظيمي بمقدار (0.490).

### 2-اختبار تأثير اعادة الصياغة في النجاح التنظيمي

يبين الجدول (9) تأثير بعد اعادة الصياغة في النجاح التنظيمي حيث بلغت 5-اختبار تأثير التوجه نحو التعلم في النجاح التنظيمي قيمة (f) المحسوبة (13.874)، وهي اكبر من قيمة (f) الجدولية البالغة (4.00) من خلال نتائج الجدول (10) لتحليل التباين تبين لنا لا يوجد اثر (4.00)، حيث ان النتائج تؤكد بأن منحني الانحراف كافٍ لوصف علاقة معنوي لبعد التوجه نحو في النجاح التنظيمي، وعلى مستوى العينة التأثير ، وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الاولى (يوجد تأثير معنوي (60) ، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (3.086)، اذ تدل بانها اقل من قيمة (f) الجدولية (4.00)، وعليه ترفض الفرضية الفرعية الرابعة (يؤثر التوجه نحو التعلم في النجاح التنظيمي تأثيراً معنوياً) وتقبل الفرضية البديلة.

الجدول (9) اختبار فرضيات التأثير

| المتغير المعتمد | Sig.  | F الجدولية | F المحسوبة | R <sup>2</sup> | معامل الانحدار |       | المتغير التفسيري  |
|-----------------|-------|------------|------------|----------------|----------------|-------|-------------------|
|                 |       |            |            |                | B              | A     |                   |
| النجاح التنظيمي | 0.001 | 4.00       | 13.874     | 0.193          | 0.286          | 2.799 | اعادة الصياغة     |
|                 | 0.025 | 4.00       | 1.302      | 0.022          | 0.107          | 3.531 | التفكير النظمي    |
|                 | 0.036 | 4.00       | 4.600      | 0.073          | 0.188          | 3.233 | التأمل            |
|                 | 0.085 | 4.00       | 3.068      | 0.050          | 0.165          | 3.317 | التوجه نحو التعلم |
|                 | 0.001 | 4.00       | 13.833     | 0.193          | 0.490          | 2.077 | الوعي الاستراتيجي |

الجدول: اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS).  
الاستنتاجات والتوصيات

5- العمل على مواكبة التطورات التكنولوجية المستخدمة في الرعاية الصحية للحفاظ على مستوى الخدمات المقدمة من قبل ادارة المستشفى.

### المصادر

ابراهيم، مها فاضل (2021) دور الكفاءة التنظيمية في النجاح التنظيمي للمنظمات-بحث ميداني في شركة زين للعراق، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (64).

الغالبى، طاهر محسن منصور، ادريس ، وائل محمد صبيحي. (2007). الإدارة الاستراتيجية منظور منهج متكامل، عمان-الأردن، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى.

النعمي، صالح عبد القادر والعبدي، علي طاهر كاظم. (2022). تأثير الوعي الاستراتيجي في ممارسة أبعاد الارتجال التنظيمي- بحث تحليلي في مقر وزارة المالية العراقية. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد14 ، العدد3.

حمدان، يوسف اسحاق (2019) القيادة التحويلية ودورها في النجاح التنظيمي- بحث استطلاعي لاراء عينة من التدريسيين في كلية التربية جامعة سامراء، مجلة البحوث الاقتصادية والادارية جامعة بغداد، المجلد (25) العدد(111) .

الجبوري، مهران محمود خطاب(2021) الوعي الاستراتيجي واثره في التوجهات الاستباقية في منظمات الاعمال، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة تكريت.

الكناني، حسين داوود محمد،شلاكة، طارق كاظم(2024) التأثير المشترك للوعي الاستراتيجي ومرونة الموارد البشرية في عمليات الاستجابة الاستراتيجية. رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة سومر.

Aguado, E., Milosevic, Z., Hernández, C., Sanz, R., Garzon, M., Bozhinoski, D., & Rossi, C. (2021). Functional self-awareness and metacontrol for underwater robot autonomy. *Sensors*, VOI 21NO (4).

Alabdaly, D., & Almayali, E. (2021). The Impact of Strategic Awareness on Organizational Readiness: An Analytic Research of the Opinions of the Sample of Top Leaderships in Private Colleges in the Provinces of the Al-Furat Al-Awsat in Iraq. *Webology*, 18(2).

### ❖ الاستنتاجات:

1- حصلت جميع الابعاد على معامل ارتباط قوي وموجب بمعنى كلما ارتفع مستوى وعي المديرين وادراكهم أدى الى ارتفاع في نسبة النجاح التنظيمي في مستشفى الفلوجة التعليمي.

2- اظهرت النتائج بوجود مستوى اهتمام جيد لدى العاملين في مستشفى الفلوجة التعليمي بأهمية الوعي الاستراتيجي بأبعاده حيث بلغت اعلى نسبة اهتمام ببعاد الصياغة ، مما يدل على جدية ادارة المستشفى الى اعادة ترتيب اولوياتها وانسجامها مع التغيرات البيئية.

3- اتضح ان للوعي الاستراتيجي على المستوى العام دورا واضحا ومؤثراً على النجاح التنظيمي ، وهذا يدل على ان مستشفى الفلوجة قادرة للوصول الى مستوى عالٍ من النجاح التنظيمي بالاعتماد على الوعي الاستراتيجي بأبعاده .

4- رغم الاهتمام الواضح من قبل ادارة المستشفى بأبعاد (التفكير النظمي، التوجه نحو التعلم ) الا انه لم تحقق التأثير المطلوب في النجاح التنظيمي.

5- تبين اهتمام مستشفى الفلوجة التعليمي بالنجاح التنظيمي حيث حصلت ابعاد النجاح التنظيمي (الكفاءة، الفاعلية ) على معامل اتفاق مرتفع .

### ❖ التوصيات:

1- حث عينة الدراسة على الاستمرار في ترسيخ الوعي الاستراتيجي من خلال اقامة الورش والندوات والدورات التي من شأنها تزيد من الوعي الاستراتيجي لديهم.

2- اعطاء الفرص لدى الموظفين لإظهار ابداعاتهم عن طريق استخدام الاسلوب التشاوري معهم مما يشعرهم بمكانتهم في المنظمة وهذا ينعكس ايجابا على ادائهم وبالتالي زيادة الوعي لديهم.

3- التأكيد على زيادة المعرفة لدى العاملين لتمكينهم من التفكير النظمي الشامل مما يعمل على زيادة ادراك الصورة الكاملة للنظام المقدم.

4- تشجيع الموظفين على التوجه نحو التعلم لأجل رفع قدراتهم على مواجهة التحديات المستقبلية التي تواجههم وتحقيق النجاح التنظيمي للمنظمة المبحوثة.

- Liao, S., Chen, C. C., Hu, D., Chung, Y. C., & Liu, C. L. (2017). Assessing the influence of leadership style, organizational learning and organizational innovation. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5), 590–609 .
- mahmud, zayd khwam(2017)aliqazat alastiratijiat watathiruha fi alnajah altanzimi- bahth aistitlaeiun fi sharikat alfaris aleamati, wizarat alsinaeati, majalat aleulum alaiqtisadiat waladariati, aleadadi(96),mjildi(23).
- Martinez, J. E. V., Serna, M. D. C. M., & Montoya, N. P. (2020). Dimensions of learning orientation and its impact on organizational performance and competitiveness in SMEs. *Journal of Business Economics and Management*, 21(2), 395-420.
- Menon, A. (2018). Bringing cognition into strategic interactions: S strategic mental models and open questions. *Strategic Management Journal*, 39(1), 168-192
- Muhammad, Z. S., & Al-Abdali, A. (2020) The open strategy and its impact On Organizational Success, Master's Thesis, University of Kufa, College of Administration and Economics.
- Mukherjee, M., Ramirez, R., & Cuthbertson, R. (2020). Strategic reframing as a multi-level process enabled with scenario research. *Long Range Planning*, 53(5), 101933.
- Nafei, W. A. (2016). Organizational agility: The key to organizational success. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 296-309.
- Nuel, O. I. E., Ifechi, A. N., & Emmanuella, U. I. (2021). Transformational leadership and organizational success: Evidence from tertiary institutions. *Journal of Economics and Business*, 4(1).
- Turkay, O., Halis, M., Sariisik, M., & Calman, I. (2012). Effects of strategic consciousness and strategic planning on business performance: A comparative study of the industries in Turkey. *African Journal of Business Management*, 6(32), 9188.
- VICTORIA, O. O., Umoh, G. I., & AMAH, D. M. E. (2018). Career development and organizational success of government parastatals in Rivers State. *Career Development*, 4(4).
- Waldron, Darryl G& Antonio, San.,(2008), "Hebrew: An indicator of strategic success?", *International Journal of Business Strategy*, Vol. 8, No. 2.
- Al-Badayneh, G. (2021). The Impact of Strategic Awareness on Enhancing Organizational Immunity System: An Applied Study on Jordanian Food Manufacturing Companies. *International Review of Management And Marketing*, 11(2), 47-58.
- Al-Mohammadi, A. S. O., & Al-Dulaimi, A. A. O. (2022). The Impact Of Strategic Awareness In The Competitiveness Of Business Organizations Field Research In Asia cell For Cellular Communications. *Journal of Positive School Psychology*, 6(8), 8169-8180.
- Alzoubi, H., Mohammad, S., & Abu-salma, A. (2015). Evaluating Strategic Quality Management Dimensions Using Analytic Hierarchy Process (AHP) and its Impact on Organizational Success. *International Journal of Research in Management*, 5(1), 137-150.
- Arnold, R. D., & Wade, J. P. (2015). A definition of systems thinking: A systems approach. *Procedia computer science*, 44, 669-678.
- Biloslavo, R., Bagnoli, C., & Rusjan Figelj, R. (2013). Managing dualities for efficiency and effectiveness of organizations. *Industrial Management & Data Systems*, 113(3), 423-442.
- Davis ,Peter S.; Allen ,Joseph A.; Dibrell, Clay;(2011); "Fostering strategic awareness at an organization's boundary"; *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 33 No. (4) pp: 322-341.
- Davis, P. S., Allen, J. A., & Dibrell, C. (2012). Fostering strategic consciousness at an organization's boundary. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(4), 322-341.
- Dyczkowska, J., & Dyczkowski, T. (2015). An Influence of Strategic Consciousness on Management Control: Evidence from Polish Micro, Small and Medium-sized Enterprises. *Journal of Management and Business Administration. Central Europe*, 23(1), 4-32.
- Ibrahim, I. R., & Al-Nuaimi, S. A. (2020). The Role of Shared Governance and Strategic Awareness in Reducing Barriers to Achieving Strategic Objectives-Field Research in the Ministry of Higher Education and Scientific Research. *International Journal of Research in Social Sciences And Humanities*, 10(4), 100-111.
- Lecy, J. D., Schmitz, H. P., & Swedlund, H. (2012). Non-governmental and not-for-profit organizational effectiveness: A modern synthesis. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 23(2), 434-457.