



دور الاقتصاد المعرفي في تحقيق النجاح الإستراتيجي دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام في كليات جامعة صلاح الدين-أربيل

ID No. 253

(PP 178 - 194)

<https://doi.org/10.21271/zjhs.26.4.11>

أحلام إبراهيم ولي

هوشمند رفيق إبراهيم

قسم الإدارة والأعمال- كلية الادارة والاقتصاد /جامعة صلاح الدين-أربيل

ahlam.wali@su.edu.krd

hoshmand.ibrahim@su.edu.krd

الاستلام : 2022/03/30

القبول : 2022/05/11

النشر : 2022/09/05

ملخص

الهدف الأساسي من هذا البحث هو بناء إطار للمفهوم الفلسفي لكلا المتغيرين من خلال متابعة وتحليل الجهود الفكرية الحديثة في هذا المجال، وذلك تحديد مستويات المتغيرات الرئيسية والفرعية حسب استطلاع آراء رؤساء الأقسام من الكليات في جامعة صلاح الدين-أربيل. في هذا البحث حاول الباحث معرفة (دور الاقتصاد المعرفي من خلال مؤشرات العلم والتكنولوجيا، ومؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية في تحقيق النجاح الاستراتيجي من خلال ابعاده (البقاء، التكيف، النمو). انتهج الباحث إلى منهج الوصفي التحليلي حيث يتم وصف متغيرات البحث وأبعادها وكذلك تحديد مجتمع البحث المتمثل برؤساء الأقسام في عدد من كليات جامعة صلاح الدين-أربيل، ويعتمد البحث على البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات و اختبار الفرضيات، هذا البحث عدداً من النتائج التي تم تحليلها نتيجة للتحليل الإحصائي، ووصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات ومنها توفر متغيرات البحث وابعادهما بنسب جيدة. بينت نتائج التحليل الوصفي بأن الأقسام المبحوثة تهتم بمؤشر المنشورات العلمية من خلال تشجيع أساتذتها للمشاركة الجماعية في المؤتمرات والندوات ذات العلاقة، وقدم البحث عدد من التوصيات التي من شأنها أن تعود بالنفع على قطاع التعليم العالي والجامعات، على رئاسة القسم تخصيصات مالية لأغراض البحث العلمي وتخصيص المكافآت المادية لتشجيع المتميزين.

كلمات المفتاحية: معرفة، الإقتصاد المعرفي، النجاح الاستراتيجي، رؤساء الأقسام، جامعة صلاح الدين-أربيل.

المقدمة

في ظل التطورات المتسارعة في العالم، والتي لا تحدث تغييرات كبيرة كل يوم، تعمل الجهات الحكومية والقطاع الخاص والمنظمات الأعمال بشكل عام على تحقيق أكبر قدر من الفوائد والبقاء، والتكيف مع التغييرات الحديثة يتنافس، وللقيام بذلك هناك مجموعة من المؤشرات اقتصاد المعرفي لتفعيل وزيادة قدراتها في المنافسة. ولهذا السبب يرتبط النجاح الاستراتيجي لأقسام الكليات ارتباطاً وثيقاً بالمؤشرات الاقتصادية التي تعد جزءاً حديثاً من فروع العلوم الاقتصادية ولها تأثير كبير على الاقتصاد في جميع الأنشطة والمهام الاقتصادية بشكل عام. ومن نفس المنظور، وضعت التكنولوجيا الجديدة في خدمة اكتساب المعرفة ونقل المعرفة إلى المعارف التي أعطت قيمة عالية للمشاريع والمؤسسات التعليمية.

تأسساً على ماسبق يتكون البحث من أربعة المحاور، تم تخصيص المحور الأول للإطار العام للبحث ومنهجيته، والمحور الثاني يتحدث عن الجانب النظري، والمحور الثالث مخصص للجانب الميداني، وكذلك المحور الرابع الخاص للإستنتاجات و التوصيات.

1. الإطار العام للبحث ومنهجيته:

1.1 مشكلة البحث

أثار استطلاعنا من منظور المؤشرات الاقتصاد المعرفي والنجاح الإستراتيجي في قطاع التعليم العالي بشكل عام والجامعات التساؤلات التالية:

1. هل تتوافر المؤشرات الاقتصاد المعرفي الكليات المبحوثة ومامتوياتها؟

2. ما هو مفهوم اقتصاد المعرفة والنجاح الإستراتيجي من وجهة نظر الرؤساء الذين أجابوا على الاستطلاع يعينان وما هي أبعادها؟

3. هل هناك علاقة وتأثير بين المتغيرات البحث اقتصاد المعرفي والنجاح الاستراتيجي؟

2.1. أهمية البحث

تتجسد أهمية البحث فيما يلي :

1. يكتسي المجال الاقتصادي للمعرفة أهمية خاصة بالنسبة للمتخصصين في العلوم الاقتصادية، والتي يمكن القول إنها قضية حديثة وجديدة.
2. يركز هذا البحث وينظر إلى مجال مهم جداً يلعب دوراً رئيسياً في القطاعات الاقتصادية لإقليم كردستان وله دور في النجاح الاستراتيجي.
3. ربط بين تخصصين مهمين، وهي الإدارة الاعمال والاقتصاد، ويتجه إقليم كردستان نحو العلوم التكاملية في ظل هذا الانفتاح.

3.1. أهداف البحث

تتجلى أهداف البحث على النحو الآتي:

1. بناء إطار مفاهيمي فلسفي متكامل للمتغيرين بوساطة متابعة ومراجعة الجهود العلمية الجديدة في هذا الحقل.
2. تحديد مستويات المتغيرات الرئيسة على وفق استطلاع آراء رؤساء الأقسام في كليات المبحوثة.
3. تصميم مخطط فرضي للدراسة قابل للاختبار الاحصائي، لغرض تحديد صحة الفرضيات وإثباتها.

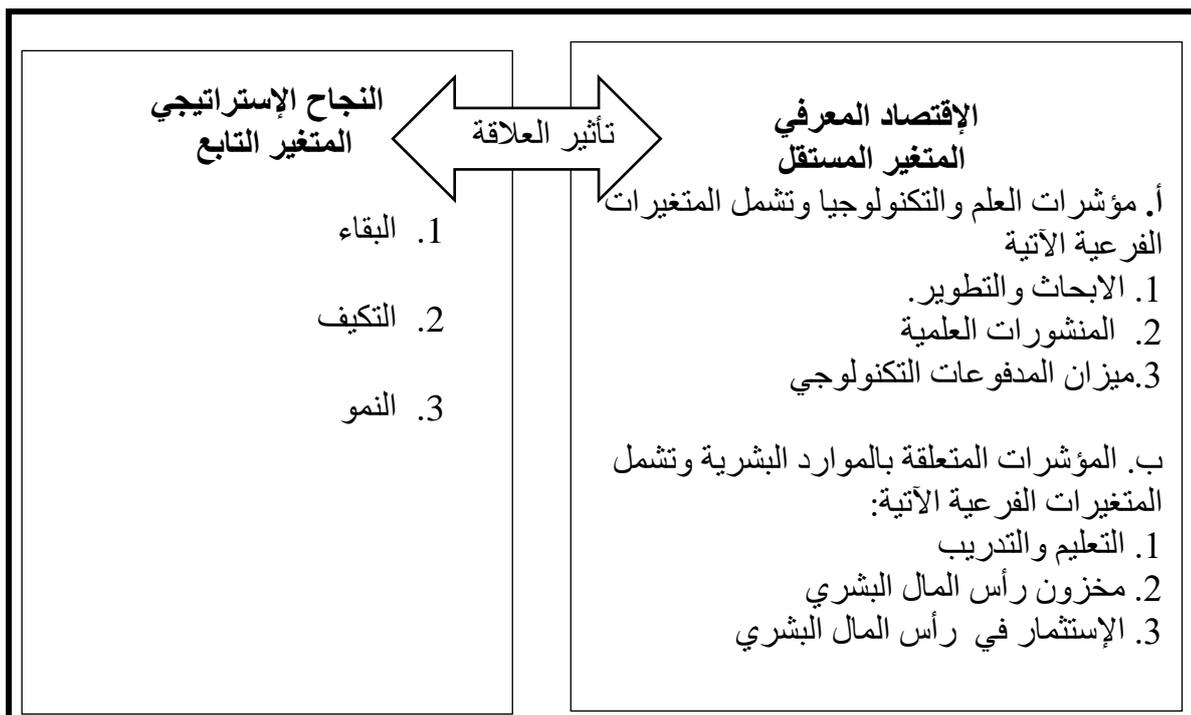
4.1. حدود البحث

تحدد البحث عدداً من الحدود المكانية و البشرية والتي يمكننا وصفها على النحو التالي:

1. الحدود المكانية: طبقت البحث في عدد من كليات جامعة صلاح الدين-أربيل.
2. الحدود البشرية: وتمثل بعدد من رؤساء الأقسام عينة البحث وبلغ عددهم (40) رؤساء الاقسام.

5.1. فرضية البحث:

الفرضية الرئيسة الأولى " تختلف آراء المستجيبين في كليات المبحوثة تجاه وصف متغيرات البحث الحالية".
الفرضية الرئيسة الثانية " تتباين الأهمية الترتيبية لأبعاد متغيري البحث باختلاف آراء افراد المستجيبين في كليات المبحوثة ".
شكل رقم (1) نموذج البحث





المصدر: من اعداد الباحث

٢. الإطار النظري

١.٢. إقتصاد المعرفي:

١.١.٢. نشأة وتطور إقتصاد المعرفة

ظهر مصطلح الإقتصاد المعرفي أو الإقتصاد الجديد لأول مرة في الخمسينات عندما بدأ الباحثون يلاحظون التطور التصاعدي لقطاعات جديدة في الدول المتقدمة على حساب قطاع الزراعة والصناعة (السبتي، 2021، 8) وكذلك حدث تطوراً كبيراً في إقتصاد المعرفة بعد الحرب العالمية حيث تم دمج العلوم في نظام انتاج السلع والخدمات فتحوّلت المعرفة الى عامل الانتاج، وتقلصت الفترة الزمنية بين ظهور الاختراع العلمي وتطبيقه على ارض الواقع. تم بعدها ادخال الذكاء الصناعي في عمليات الانتاج والتشغيل مما مكن من تشغيل الآلات ذاتياً وقلل من استخدام الايدي العاملة والمعالجات اليدوية. ثم وصلت التكنولوجيا لمستوى التحكم الكامل في دورة الانتاج بواسطة الحواسبي المتطورة (بانقا و باطويح، 2018، 11).

ويشير بيتر (Peter، 2002) الا أن مصطلح الإقتصاد المعرفي ثبت وجوده في الأدب المتنوع منذ (50 عاماً، حيث بدا عام 1959 فيما يسمى بـ"بنبؤات دركر (Land Marks of Tomorrow) وفي بداية الستينات كان ماكلوب (Machulp) اول من نظر في اهمية المعرفة والتربية ودورها في الإقتصاد الحديث.

أشار "ماكلوب " إلى وجود خمس قطاعات اقتصادية أساسية في إطار الإقتصاد الجديد وهي: التعليم، والبحوث والتنمية، والاتصالات وآلات المعلومات و خدمات المعلومات (السبتي، 2021، 6).

اما في عام 1997 أكد سايمون مارجنسون (Simon Marginson) على ان الإقتصاد المعرفي العالمي يستند انتشاره على اتصالات جديدة، بالإضافة الى تكنولوجيا المعلومات، وفي التسعينات ايضا برز الفرق بين الإقتصاد المعرفي والإقتصاد التقليدي، حيث يتميز الإقتصاد المعرفي بانه إقتصاد وفرة، يلغي المسافات، ويتجاوز الحدود، ويشكل اهمية للمعرفة المحلية ويستثمر راس المال البشري. (بانقا و باطويح، 2018، 9)

وقدم دانيال بيل (Daniel Bel) لأول مرة مفهوم إقتصاد المعرفة في تحليله لمجتمع ما بعد الصناعة. (عبدالغني، 2020، 63) حيث ركز في تحليله على اقتران نشوء الإقتصاد المعرفي وتطوره بظهور الصناعة وتطورها.

٢.١.٢. مفهوم المعرفة وأقتصاد المعرفة

واشتقاقا المعرفة في القران الكريم تاتي في بعض معانيها للدلالة على ادراك الشيء. كما قال تعالى: (الذين أتيتهم الكتب يعرفونه كما يعرفون أبناءهم وان فريقاً منهم ليكتمون الحق وهم يعلمون) (البقرة، 146). وقد تاتي بمعنى البيان واعلم كما قال تعالى: (فلما نبأها به قالت من أنبأك هذا قال نبأني العليم الخبير) (التحرير، 3).

وردت في المعجم الوسيط بأن المعرفة (عرف يعرف معرفة وعرفانا وعرفه وعرفانا: أي عليم، إن المعرفة من عرف الشيء أي علمه وأدركه بتفكير وتدبر لأمره، هذا ما تطرق إليه الفيروز ابادي في القاموس المحيط. ويشير (آدم، 2018، 26-27) الى المعرفة اصطلاحاً إذ تطرق العديد من الكتاب إلى إعطاء تعاريف حولها منها: على انها: فهم متحصل من خلال الخبرة أو البحث، فهي تعبر عن معرفة كيف. وتشكل من العناصر التالية: الحقيقة والقاعدة الإجرائية والموجه (المرشد). كذلك عرفها عبد الستار وقنديلي بأنها: عبارة عن معلومات بالإضافة إلى روابط سببية تساعد في إيجاد معنى للمعلومات وتتولى إدارة المعرفة إيجاد هذه الروابط أو تفصلها كما عرفها (Butler) بأنها: مزيج من الخبرات المتراكمة والقيم والمعلومات السائقة وبصيرة الخبراء التي تقدم إطارا عاما لتقييم ودمج الخبرات والمعلومات الجديدة، فهي متأصلة ومطبقة في عقل العارف بها، وغالبا ما تصبح المعرفة جزءاً لا يتجزأ ليس فقط في وثائق ومستودعات المؤسسة ولكن أيضا في الإجراءات التنظيمية والعمليات والممارسات والقواعد بالمقابل للفظه "معرفة" في اللغة العربية تستخدم كلمة (Knowledge) في الانجليزية المشتقة من (Cognoscere) اللاتينية وفي شرح المفردة فقد وردت عدة مترادفات لها: علم، دراية، خبرة. علم دري تقابل الفعل "Know" وقد ورد تعريف كلمة (Knowledge) في قاموس (Oxford) بأنها: الحقائق، والفهم والمهارات التي اكتسبها الإنسان من خلال الخبرة والتعلم.

3.1.2. خصائص الاقتصاد المعرفة

أخرى يصف(داود، 2018، 243-244) خصائص اقتصاد المعرفة على النحو التالي:

1. إن المعرفة متاحة بشكل متزايد لكافة الأفراد ويتم توفيرها بصورة تتوافق والاحتياجات الفردية والاجتماعية بما يمكن كل فرد من اتخاذ القرارات بصورة أكثر حكمة في كافة مجالات الحياة.
2. أنه كثرة المعرفة يركز على الاستثمار في رأس المال البشري باعتبارها رأس المال المعرفي والذهني.
3. الاعتماد على القوى العاملة المؤهلة والمدرّبة والمتخصصة في التقنيات الجديدة.
4. اعتماد التعلم والتدريب المستمر وإعادة التدريب، التي تضمن للعاملين مواكبة التطورات التي تحدث في ميادين المعرفة.
5. توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات توظيفاً يتصف بالفعالية لبناء نظام معلوماتي فائق السرعة والدقة والاستجابة.
6. يملك القدرة على الابتكار وإيجاد وتوليد منتجات فكرية معرفية جديدة لم تكن الأسواق تعريفها من قبل.

4.1.2. مؤشرات الاقتصاد المعرفي

أ. مؤشرات العلم والتكنولوجيا وتشمل المتغيرات الفرعية الآتية:

1. الأبحاث والتطوير.
2. المنشورات العلمية.
3. ميزان المدفوعات التكنولوجي.

ب. المؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية:

1. التعليم والتدريب.
2. مخزون الموارد البشرية.
3. الإستثمار في رأس المال البشري.

5.1.2. أركان الإقتصاد المعرفي:

يعتمد الإقتصاد المعرفي على أربعة أركان رئيسية وضرورية لنجاح الإقتصاد المعرفي، وهي: (walter and Kaisa, 1) (2018،

1. نظام اقتصادي ومؤسسي: يجب على النظام توفير الحوافز التي تشجع على استخدام المعرفة الحالية والجديدة، وتخصيصها بكفاءة، الأمر الذي يساهم في دعم تغيير السياسات، كما يجب أن يكون للبيئة الاقتصادية سياسات جيدة ملائمة لإجراءات السوق، مثل الاستثمار الاجنبي المباشر، والتوجه نحو التجارة الحرة.
2. مجموعة من متعلمين والمهرة: حيث يساهمون في إنشاء المعارف، واستخدامها ومشاركتها بكفاءة، فالتعليم ضروري لتحقيق النمو التكنولوجي خاصة في المجالات العلمية والهندسية، فالمجتمع الأكثر تعلماً عادةً ما يكون أكثر تطوراً من الناحية التكنولوجية، مما يساعد على زيادة الإنتاجية والإنتاج.
3. البنية التحتية للمعلومات الحيوية: حيث تسهل عملية الاتصالات، والنشر، ومعالجة المعلومات والتكنولوجيا مما يساعد على زيادة تدفق وانتشار المعلومات والمعرفة في جميع أنحاء العالم، وتساعد كذلك على تقليل تكاليف الإجراءات التجارية، وزيادة التواصل والإنتاجية.
4. نظام ابتكاري فعّال: يجب ابتكار نظام فعّال للعديد من الجهات، ومنها: الشركات، ومراكز الأبحاث، والجامعات، ومراكز الفكر، والاستشاريون، وغيرها من المنظمات التي تطبق المعرفة العالمية، وتكفيها مع الاحتياجات المحلية لإنتاج تكنولوجيا جديدة، ومن الجدير بالذكر أن المعرفة التقنية تساعد على زيادة نمو الإنتاجية.

2.2. النجاح الإستراتيجي

1.2.2. مفهوم النجاح الأستراتيجي:

النجاح الأستراتيجي بقدرة المنظمة على البقاء والتكيف والنمو في ظل الأهداف التي تسعى لتحقيقها(الركابي، 1998، ص220)، بأنه مدى نجاح المنظمة على استثمارها للقدرة العقلية في نقل وتعلم المعرفة الجديدة ووضعها موضع التنفيذ(Dzinkowski, 2000, 47).



وقد تناول الباحثون و المختصون مفهوم النجاح الإستراتيجي، لذا فإن المؤسسات الناجحة استراتيجياً هي تلك لديها القدرة على توليد ودمج المعرفة من داخل المنظمة وخارجها لتطوير ميزات منتج أو خدمة جديدة وتقديمها في عالم سريع الحركة حيث أصبح التغيير المستمر ضرورياً للبقاء والنجاح، وبالتالي يرتبط النجاح الاستراتيجي بالقدرة على إدارة التعليم داخل المؤسسة في ضوء الوعي بمواردها وكفاءاتها وكيفية تطويرها (Scholes et al, 2005, 31).

بمعنى الآخر أن نجاح أي منظمة يعتمد على مدى قدرتها على استثمار القدرات العقلية في نقل وتعلم المعرفة الجديدة ووضعها موضع التنفيذ (التميمي والخشالي، 2015، 646). واتفق كل من (الركابي: 2004) (Matt, 2016) على ان النجاح الإستراتيجي يقترن في (قدرة المنظمة على البقاء والتكيف والنمو) في ظل التحديات البيئية وتحت مظلة تحقيق الأهداف (الكمرى و سعود، 2018، 222). وأكد (محمد، 2018، 9) إن النجاح الاستراتيجي هو دمج مع التكيف البيئي وكذلك النمو وينتج عنها تحقيق البقاء والاستمرار في البيئة المتغيرة. ويرى (مزهر، 2019، 29).

ان النجاح الاستراتيجي عبارة عن امتلاك الإدارة القدرة في الحصول على المعرفة والخبرات والأفكار، واقتناصها لفرص جديدة مع قدرة المنظمة على بلوغ أهدافها من خلال تنفيذ قرارات إدارية فاعلة لضمان الديمومة في مجال الأعمال والتوسع فيها والتكيف مع متغيرات هذا المجال ومستجداته في ضوء عوامل إستراتيجية حاسمة تسهم في بلوغها كالرؤية الإستراتيجية والرسالة الواضحة والقيم الساندة (صادق، 2020، 696). يعد النجاح الاستراتيجي الأساس لكسب الميزة التنافسية في عصر المعرفة والمعلومات (فتيحة و زينب، 2020، 45)

٢.٢.٢. ابعاد النجاح الإستراتيجي

عند الحديث عن النجاح الاستراتيجي نجد ان هناك صعوبات تواجه تلك المقاييس متمثلة بقلة الدراسات التي تناولت مفهوم النجاح الإستراتيجي، كما ان تنوع المنظمات ونشاطاتها ادى الى تنوع اغلب المؤشرات. (امانة وآخرون، 2021، ص6) يمكن قياس النجاح الإستراتيجي للمنظمة المتمثلة بأدائها العليا ومجلس إدارتها واصحاب المصالح بالإعتماد على عدة مؤشرات وهي كالآتي: (الركابي، 2004، 349)

1. البقاء:

يمثل جوهر النجاح الإستراتيجي وذلك ان مجرد بقاء المنظمة في دائرة المنافسة في الوقت الحاضر يعتبر نجاحاً بحد ذاته، بسبب الظروف الموضوعية التي تعمل في ضلها المنظمة، والسؤال التي يطرح نفسه هل ان كل منظمات ناجحة بنفس المستوى؟ بالتأكيد، كلا، لذا يعد البقاء التمرکز والأساس الذي يمكن ان تنطلق منه المنظمة للبحث عن وضع ملائم، واجراء المزيد من عمليات التكيف مع البيئة المحيطة بالمنظمة من اجل الاستمرار والنمو (الركابي، 2004، 347) ويعد بقاء المنظمة هو أحد الأنشطة الأساسية التي يجب على المدير الاستراتيجي الاهتمام بها على أساس إحدى المعضلات التي تبرز أثناء تحديد الأهداف البعيدة الأمد تطوير خطط بلوغها وضرورة الاهتمام بالبقاء إلى جانب نمو المنظمة وفعاليتها على وفق تصور كلي والنظر للبقاء في الأمد البعيد على انه أحد الأهداف الاستراتيجية التي تربط بقيم المنظمة ونموها بخاصة في أوقات الاضطراب البيئي وتعزيز قدرة الإدارة على التكيف مع المتغيرات في بيئة الأعمال الاستراتيجية (الخفاجي، 2004، 101). يعتبر البقاء من اهداف الجامعة الضمنية ومقياس النجاح لها من خلال بقائها في ميدان الأعمال في ظل المنافسة الشديدة والمتغيرات البيئية المختلفة (الناجي، 2021، 30)

2. التكيف:

ويوضح قدرة الجامعة على التنبؤ بالأزمات الممكن مواجهتها في المستقبل وإيجاد السبل الكفيلة بالسيطرة عليها قدر الإمكان، وأجمعت الكثير من الدراسات على أن التكيف من أكثر العوامل الحاسمة في تحديد بقاء المؤسسة الجامعية، لأن تغيرات البيئة يمكن تحملها لمدى زمني قصير، ولكن التكيف في إطار الظروف المتغيرة اللازمة لبقاء الجامعات يصعب تحملها على المدى البعيد، كما أن عدم قدرة الجامعة على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة يعد عائقاً أمام تحقيقها لحالة الاستدامة للمزايا التنافسية (يوسف، 2020، 162)

اما (الشماع وحمود، 2000) فأشاروا الى ان سر النجاح الإستراتيجي للمنظمات في قدرتها على الإعتماد النمط التكيفي لأنشطتها مع التغيرات البيئية، وتعد مقياساً لقدرة المنظمة على تحقيق اهدافها بدلالة "نسبة المبيعات الجديدة إلى مجموع المبيعات (عبد نايف، 2014، 85). ويرى (سمية، 2013، 40) عن التكيف أن المنظمة تواجه في حياتها العديد من المواقف التي تستدعي اتخاذ



القرارات الازمة لخلق التوازن المطلوب وتحقيق الاستقرار والاستمرار وينبغي على هذا الاساس اعتماد اسلوب التنبؤ لما تلاقيه من تغيير بيئي، فالتكيف هو خطوة مهمة من اجل احتواء التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية. وفي ضوء تغير طبيعة المنافسة في القرن الحالي أصبح من الصعب تجنب قواعد أو العمل بدون استراتيجية توجه العمل المؤسسي نحو الاستجابة والتكيف مع المتغيرات المحيطة، فقد تضطر المؤسسة التعليمية إلى تغير الاتجاه الاستراتيجي في العمل لتبقي قادرة على الاستمرار والمنافسة في بيئة ديناميكية تتطلب المرونة في الاستجابة للمتغيرات بالأخذ في الاعتبار المورد الزمني اثناء الاستجابة المرنة للمتغيرات المحيطة (عبدالعال، 2021، 611).

ويعطي (اللوزي) مجموعة من المؤشرات التي تساهم في تحقيق التكيف البيئي لتستمد منظمة الضيافة علاقتها مع التغيرات البيئية وعلى النحو الآتي: (اللوزي، 2009، 224)

أ. تحسين مستوى الأداء لكل فرد عن طريق التدريب و التكوين الذي يتلقاه عن كل تغيير يحدث داخل التنظيم. ب. تشجيع روح الفريق وتحسين التعاون عن طريق نشر روح العمل الجماعي، وتقليل دوران العمل بتوفير الاستقرار الوظيفي للعمال والتشجيع و منح المكافآت.

ج. التجديد في مكان العمل في الوسائل والمهارات، وتنمية الموارد البشرية بتطوير القدرات والمهارات وترقية الأنماط السلوكية لها.

د. ترشيد النفقات من أجل التحكم في التكاليف، وتحقيق التوازن التنظيمي عن طريق جعل كل مكونات المنظمة تتناسب وأهدافها، وتطبيق المنهج العلمي في اتخاذ القرارات من خلال التأني في اتخاذه وعدم التردد في الاستقرار عليه، والحزم في تنفيذه.

3. النمو:

النمو يعد ظاهرة طبيعية ومهمة تخلق دافع لاقتناص الفرص وتوافر محفزات وقدرات على مجابهة التحديات المحيطة بالمنظمة والتأقلم معها، ويقصد به قابلية المنظمات على التميز عبر تنوع أنشطتها وتنمية توجهاتها وتطوير برامجها. (خليل وحمود، 2019، 163). يعد النمو مرحلة من مراحل حياة المنظمة، فهو من الأغراض التي تجعل المنظمات الأعمال او المؤسسات الاكاديمية تعمل من أجل حصـــــــــــــــــولها على الموقع المتقدم ويسمح لها أن تزيد من قيمتها العملية وبالتالي تطوير الميزة التنافسية، وذلك من خلال الزيادة في حجم العمليات والاستثمارات والعوائد من هذه الاستثمارات، والعمل على أن يكون حجم المنظمة مستقلاً أفضل من الحجم الحالي (عبدالنبي و لفته، 2019، 40). النمو و زيادة حجم الجامعة وتحقيق الأهداف المرغوبة لأصحاب المصالح (يوسف، 2020، 161) ويرى (الناجي، 2021، 30) النمو هي عملية زيادة الحجم الجامعة وزيادة رأس المال البشري وتوزيع منتجاتها في الاسواق المختلفة سواء كانت داخلية ام خارجية وهذا ما يرغب به اصحاب المصلحة والمؤسسون لتحقيق الاهداف المرسومة لتحقيق النجاح.

3.2.2. خصائص النجاح الاستراتيجي

يتمتع النجاح الإستراتيجي بجملة من الخصائص، وفيما يأتي أهمها: (عبد النبي و لفته، 2019، 40)

أ. إن إطار النجاح الاستراتيجي يتمحور في النجاح طويل الأجل، وهو ما تطمح المنظمات إلى بلوغه، للوصول إلى مراكز تنافسية مميزة.

ب. يعد النجاح الاستراتيجي ناتج لتعلم المدراء الاعتماد على استراتيجيات غير مباشرة على الرغم من أنها تتطلب موارد إضافية متنوعة.

ت. إن مضامين النجاح الاستراتيجي و(النجاح التنافسي، نجاح المنظمة، النجاح التشغيلي) تصب في مفهوم النجاح المنظمي كونه مفهوماً شاملاً.

ث. إن النجاح الاستراتيجي دالة للنضج المعرفي للشخصية الاستراتيجية. (العنزي، 2010، 86)

4.2.2. أهمية النجاح الاستراتيجي

يمثل النجاح الاستراتيجي مجموعة من العمليات الإدارية المحددة التي تهدف إلى تحقيق فعالية ونجاح الجامعات من خلال تعظيم الاستفادة من مواردها الملموسة وغير الملموسة، مما يقودها نحو تحقيق التميز على المدى الطويل: نظراً لما يقدمه

النجاح الاستراتيجي من ادوات جديدة لقياس نجاح الجامعات على المدى الطويل، وهذه الأدوات تشكل معايير ثلاثم البيئتين الداخلية والخارجية التي تعمل فيهما الجامعات (يوسف، 2020، 160). يوضح (مزهر، 2019، 29) أن نجاح الإستراتيجي للمنظمات مؤشراً هاماً لأداء العاملين وقدرتهم الإبداعية في احدث التوافق بين الموارد الداخلية في المنظمة وبيئتها الخارجية. وبالتالي يمكن القول إن النجاح الاستراتيجي للمنظمات مهم نظراً للأسباب الآتية:

1. إن النجاح الاستراتيجي للمنظمات بمثابة مؤشر على قدرة المنظمات على استخدام مدخلاتها من موارد بشرية ومالية ومادية ومعلوماتية بطريقة سليمة، تؤدي إلى إنتاج مخرجات سليمة وخدمية تلبى حاجات ورغبات الزبائن.

2. يُعيد النجاح الاستراتيجي للمنظمات وسيلة لمواجهة المنافسة الكبيرة في بيئة الأعمال، ويدل مستوى نجاح المنظمات على قدرتها الفعلية في التكيف مع الواقع العملي الجديد الذي فرض أنماطاً جديدة في سوق العمل وأنعكس على أداء المنظمات وعملياتها الإنتاجية.

وكذلك حدد (عبدالعال، 2021، 609) أهمية النجاح الاستراتيجي كمايلي:

1. إن تحقيق النجاح الاستراتيجي يعكس قدرة المؤسسة الجامعية على تحقيق البقاء في ميدان المنافسة والتمكن من

متطلبات النمو، والتكيف مع السرعة التغيير وزيادة مستوى عدم اليقين في البيئة المحيطة شديدة التنافسية.

2. أهمية إنشاء وتبادل المعرفة والخبرات لتكوين كفايات أساسية تساعد على الوصول الى مركز تنافسي مميز لمساعدة

المؤسسة التعليمية على تحقيق النجاح الاستراتيجي داخل.

3. الجانب التطبيقي

3.1. وصف عينة البحث

تمثلت عينة البحث بـ(كليات جامعة صلاح الدين- أربيل)، وتمثل المستجيبين رؤساء الاقسام، حيث قام الباحث بتوزيع (40) استمارة وتمت إعادة (38) استمارة الاستبيان وكانت صالحة للتحليل أي أن النسب الاستجابة بلغت (95%).

1. توزيع الأفراد المستجيبين على وفق الجنس:

يوضح الجدول(1) توزيع المستجيبين على وفق الجنس، اذ تبين ان اعلى نسبة من الأفراد كانت من بين الفئة الجنس (ذكر) والتي بلغت نسبتهم (63.2%)، وتلتها نسبة (36.8%) للفئة الجنس (أنثى).

الجدول(1) توزيع الأفراد المستجيبين على وفق الجنس

| النسبة% | العدد | الفئة |
|---------|-------|---------|
| 63.2% | 24 | ذكر |
| 36.8% | 14 | أنثى |
| 100% | 38 | المجموع |

المصدر: إعداد الباحث على وفق نتائج التحليل الاحصائي

2. توزيع الأفراد المستجيبين على وفق العمر:

يوضح الجدول(2) توزيع المستجيبين حسب سمة العمر، اذ تبين ان اعلى نسبة من الأفراد كانت من بين الفئة العمرية (31 - 40 سنة) والتي بلغت نسبتهم (44.7%)، وتلتها نسبة (55.3%) للفئة العمرية (50-41سنة).

الجدول(2) توزيع الأفراد المستجيبين على وفق العمر

| النسبة% | العدد | الفئة |
|---------|-------|-------------|
| 44.7% | 17 | 31 - 40 سنة |
| 55.3% | 21 | 41 - 50 سنة |
| 100% | 38 | المجموع |

المصدر: إعداد الباحث على وفق نتائج التحليل الاحصائي



3. توزيع الأفراد المستجيبين على وفق التحصيل العلمي:

يتبين من المعلومات في الجدول (3) ان توزيع المستجيبين حسب سمة التحصيل العلمي بأن غالبية الأفراد المستجيبين هم من الذين يمتلكون مؤهلات اكاديمية ومن حملة شهادة الدكتوراه والتي بلغت (84.2%)، وفي المرتبة الثانية جاءت الافراد يمتلكون شهادة (ماجستير) وبالنسبة (15.8%).

الجدول (3) توزيع الأفراد المستجيبين على وفق التحصيل العلمي

| النسبة % | العدد | الفئة |
|----------|-------|---------|
| 15.8% | 6 | ماجستير |
| 84.2% | 32 | دكتوراه |
| 100% | 38 | المجموع |

المصدر: إعداد الباحث على وفق نتائج التحليل الاحصائي

4. توزيع الأفراد المستجيبين على وفق اللقب العلمي:

بينت الجدول (4) توزيع المستجيبين على وفق سمة اللقب العلمي، اذ تبين ان اعلى نسبة من استاذ المساعد والتي بلغت (44.7%)، وتلتها نسبة (34.2%) المدرس، وتبين اقل نسبة بلغت (5.3%) أستاذ.

الجدول (4) توزيع الأفراد المستجيبين على وفق اللقب العلمي

| النسبة % | العدد | الفئة |
|----------|-------|---------------|
| 15.8% | 6 | مدرس المساعد |
| 34.2% | 13 | المدرس |
| 44.7% | 17 | استاذ المساعد |
| 5.3% | 2 | استاذ |
| 100% | 38 | المجموع |

المصدر: إعداد الباحث على وفق نتائج التحليل الاحصائي

5. توزيع الأفراد المستجيبين على وفق مدة الخدمة في المنصب الحالي:

يوضح نتائج الجدول (5) أن النسبة أكبر من الأفراد المستجيبين لديهم خدمة في المنصب الحالي تقع بين (2-4 سنوات) والتي شكلت نسبتهم (36.8%)، ثم تلتها فئة (8 فأكثر سنة)، حيث بلغت نسبة (26.3%)، ثم جاءت الأفراد الذين لهم خدمة في المنصب الحالي (5 - 7 سنة) إذ بلغت (21.1%)، وتأتي بالمرتبة الأخيرة، بنسبة بلغت (15.8%) الافراد التي لديهم خدمة (أقل من 1) سنة.

الجدول (5) توزيع الأفراد المستجيبين على وفق مدة الخدمة في المنصب الحالي

| النسبة % | العدد | الفئة |
|----------|-------|----------------|
| 15.8% | 6 | أقل من (1) سنة |
| 36.8% | 14 | 2 - 4 سنوات |
| 21.1% | 8 | 5 - 7 سنوات |
| 26.3% | 10 | 8 فأكثر سنوات |
| 100% | 38 | المجموع |

المصدر: إعداد الباحث على وفق نتائج التحليل الاحصائي.

6. معامل كرونباخ

يوضح الجدول(6) قيم معامل كرونباخ المقدره لاختبار الاتساق (Consistency) الداخلي للقياس. نتيجة الفا كرونباخ هي (0.833، 0.874، 0.781، 0.911، 0.917، 0.93، 0.9، 0.919) لمتغير الابحاث والتطوير، المنشورات العلمية، ميزان المدفوعات التكنولوجي، مؤشرات العلم والتكنولوجيا، التعليم والتدريب، مخزون رأس المال البشري، الإستثمار في رأس المال البشري، المؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية على التوالي. وايضاً نتيجة الفا كرونباخ هي (0.947) لجميع المتغيرات المستقلة نتيجة الفا كرونباخ هي(0.944، 0.882، 0.866) لمتغير البقاء، التكيف، النمو على التوالي. وايضاً نتيجة الفا كرونباخ هي (0.958) لجميع المتغيرات التابعة.

يوضح نفس الجدول أيضاً أن جميع التركيبات قد اجتازت اختبار الموثوقية (reliability) حيث تجاوزت جميع قيم الفا الحد الأدنى الموصى به لقيمة ألفا كرونباخ. الحد الأدنى المقبول الموصى به لموثوقية "ألفا" لهذا المقياس هو 0.60 (Hair et al., 2010 and Blbas et al., 2017).

الجدول(6) معامل كرونباخ

| Cronbach's Alpha | عدد المتغيرات | المتغيرات |
|------------------|---------------|-------------------------------------------|
| 0.833 | 5 | (WA)الابحاث والتطوير |
| 0.874 | 5 | (WB)المنشورات العلمية |
| 0.781 | 5 | ميزان المدفوعات التكنولوجي (WC) |
| 0.911 | 15 | (WABC)مؤشرات العلم والتكنولوجيا |
| 0.917 | 5 | التعليم والتدريب (XA) |
| 0.793 | 5 | مخزون رأس المال البشري (XB) |
| 0.9 | 5 | الإستثمار في رأس المال البشري (XC) |
| 0.919 | 15 | المؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية (XABC) |
| 0.947 | 30 | مؤشرات إقتصاد المعرفي (WABC) و (XABC) |
| 0.944 | 7 | البقاء (Y) |
| 0.882 | 7 | التكيف (Z) |
| 0.866 | 7 | النمو (P) |
| 0.958 | 21 | ابعاد النجاح الاستراتيجي (YZP) |

المصدر: إعداد الباحث على وفق نتائج التحليل الاحصائي.

٢.٣. وصف متغير الاقتصاد المعرفي:

1. مؤشرات التعليم والتكنولوجيا وتكون المتغيرات الفرعية التالية:

أ. وصف بعد الأبحاث والتطوير:

تشير معطيات الجدول(7) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه العبارات (WA5 - WA1) والخاصة بوصف آراء عينة البحث تجاه بعد الأبحاث والتطوير. وكانت أعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للعبارة (WA3) والتي بلغت (80.53%)، وبوسط حسابي بلغ (4.03)، وانحراف معياري (0.82)، والتي تنص تحت رئاسة القسم على التعاون مع الاقسام المتناظرة لتطوير الأفكار. في حين أن أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات بعد الابحاث والتطوير كان لعبارة (WA2) و (WA5) والتي بلغت (67.37%)، وبوسط حسابي بلغ (3.37)، وانحراف معياري (1.15) و (1.38) على التوالي، واللذان تصان على تعتمد رئاسة القسم على نتائج البحوث المنجزة لمعالجة الظواهر السلبية و تدعم القسم أنشطة البحث والتطوير من خلال عمل الشركات المحلية والدولية.

ب. وصف بعد المنشورات العلمية:

بينت مؤشرات الجدول (7) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه العبارات (WB10- WB6) والخاصة بوصف آراء المستجيبين تجاه بعد المنشورات العلمية والتي تميل إلى الاتفاق بمستويات جيدة، إذ تشير النسب وبحسب المؤشر الكلي إلى أن (76.84%) من المستجيبين متفقون على مضمون هذه العبارات مقابل نسبة (11.58%) غير متفقين مع مضمون عبارات هذا البعد، وبلغت نسبة الاتفاق (77.89%)، وجاء ذلك بوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.90). وهذا يمثل نتيجة أولية على توافر مؤشرات بعد المنشورات العلمية لدى الأقسام المبحوثة وبمستويات جيدة. وكانت أعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للعبارة (WB10) والتي بلغت (83.16%)، وبوسط حسابي بلغ (4.16)، وبانحراف معياري (1.05) والتي تشير إلى تشجع رئاسة القسم أسانذتها للمشاركة الجماعية في المؤتمرات والندوات ذات العلاقة.

ت. وصف بعد ميزان المدفوعات التكنولوجي:

تشير نتائج الجدول (7) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه العبارات (WC15 - WC11) والخاصة بوصف آراء المستجيبين تجاه بعد ميزان المدفوعات التكنولوجي والتي تميل إلى الاتفاق وبمستويات جيدة، إذ تشير النسب وبحسب المؤشر الكلي إلى أن (54.04%) من المستجيبين متفقون على مضمون هذه العبارات مقابل نسبة (30.02%) غير متفقين مع مضمون عبارات هذا البعد، وبلغ نسبة الاتفاق (64.00%)، وجاء ذلك بوسط حسابي (3.20%) وانحراف معياري (0.84%). وهذا يمثل نتيجة أولية على توافر مؤشرات وصف بعد ميزان المدفوعات التكنولوجي لدى الأقسام المبحوثة وبمستويات مقبولة.

وكانت أعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للعبارة (WC15) والتي بلغت (74.74%)، وبوسط حسابي بلغ (3.74%)، وبانحراف معياري (0.98) والتي تشير إلى تتابع رئاسة القسم مدى استخدام التكنولوجيا الحديثة في إنجاز المهام. في حين أن أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات ميزان المدفوعات التكنولوجي فهي للعبارة (WC11) والتي بلغت (49.47%)، وبوسط حسابي بلغ (2.47)، وبانحراف معياري (1.31) والتي تنص على توفير رئاسة القسم تخصيصات مالية لأغراض البحث العلمي. نسبة اتفاق على مستوى متغير المستقل لأبعاد (WABC) والتي بلغت (64.00%)، وبوسط حسابي بلغ (3.57)، وبانحراف معياري (0.77) وهذا يمثل نتيجة أولية على توافر مؤشرات المتعلقة بالعلم والتكنولوجيا كأبعاد (الابحاث والتطوير، المنشورات العلمية، ميزان المدفوعات التكنولوجي) لدى الأقسام المبحوثة وبمستويات جيدة.

ب. المؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية:

أ. التعليم والتدريب:

أظهرت نتائج الجدول (7) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه العبارات (XA5 - XA1) والخاصة بوصف آراء عينة البحث تجاه بُعد التعليم والتدريب، والتي تميل إلى الاتفاق وبمستويات جيد، إذ تشير النسب وبحسب المؤشر الكلي إلى أن (59.46%) من الأفراد المستجيبين متفقون على مضمون هذه العبارات مقابل نسبة (23.18%) غير متفقين مع ذلك، وبلغ نسبة الاتفاق (66.74%)، وجاء هذا بوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (0.96). مما يعطي دلالة أولية على توافر التعليم والتدريب لدى الأقسام المبحوثة وبمستويات جيدة.

وكانت أعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للعبارة (XA4) والتي بلغت (71.58%)، وبوسط حسابي بلغ (3.58)، وبانحراف معياري (1.08)، والتي تنص الأقسام المبحوثة على قيام تنفيذ فعال لنظام الضمان النوعية لكل اعمال ووظائف رئاسة الأقسام.

في حين أن أقل نسبة اتفاق بعد المنشورات العلمية هي عبارة (XA2) والتي بلغت (63.16%)، وبوسط حسابي بلغ (3.16)، وانحراف معياري (1.05) والتي تنص على ان يخضع المنتسبين في القسم الى دورات تعريفية بكيفية إنجاز المهام.

ب. وصف بعد مخزون رأس المال البشري:

تشير معطيات الجدول (7) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه العبارات (XB10- XB6) والخاصة بوصف آراء المستجيبين تجاه بعد مخزون رأس المال البشري والتي تميل إلى الاتفاق بمستويات جيدة، إذ تشير النسب وبحسب المؤشر الكلي إلى أن (59.46%) من المستجيبين متفقون على مضمون هذه العبارات مقابل نسبة (23.18%)



غير متفقين مع مضمون عبارات هذا البعد، وبلغت نسبة الاتفاق (69.68%)، وجاء ذلك بوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (0.94). وهذا يمثل نتيجة أولية على توافر مؤشرات بعد مخزون رأس المال البشري لدى الاقسام المبحوثة وبمستويات جيدة. في حين أن أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات بعد مخزون رأس المال البشري هي للعبارة (XB8) والتي بلغت (60.00%)، وبوسط حسابي بلغ (3.00)، وانحراف معياري (1.51) والتي تنص على تشجيع رئاسة الأقسام لكوادرها الحاصلين على تقديرات عالية في تقويم الاداء من خلال تشجيع السنوي.

ت. وصف بعد الاستثمار في رأس المال البشري:

اشارة نتائج الجدول (7) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه العبارات (XC15 - XC11) والخاصة بوصف آراء المستجيبين تجاه بعد الاستثمار في رأس المال البشري والتي تميل إلى الاتفاق وبمستويات جيدة، إذ تشير النسب وبحسب المؤشر الكلي إلى أن (82.64%) من المستجيبين متفقون على مضمون هذه العبارات مقابل نسبة (12.12%) غير متفقين مع مضمون عبارات هذا البعد، وبلغ نسبة الاتفاق (80.53%)، وجاء ذلك بوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.90). وهذا يمثل نتيجة أولية على توافر مؤشرات وصف بعد الاستثمار في رأس المال البشري لدى الاقسام المبحوثة وبمستويات جيدة. ولكن أعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي (XC15) والتي بلغت (84.21%)، وبوسط حسابي بلغ (4.21)، وبانحراف معياري (1.02) والتي تشير الاقسام المبحوثة لمشاركة عادلة للأساتذة في لجان وفرق عمل. في نفس الوقت أن أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات الاستثمار في رأس المال البشري فهي للعبارة (XC11) والتي بلغت (76.32%)، وبوسط حسابي بلغ (3.82)، وبانحراف معياري (1.11) والتي تنص يقوم الأقسام المبحوثة بأستشارة ذوي المعرفة والتميزين من الأساتذة في كل مجالات العمل. نسبة اتفاق على مستوى متغير المستقل لأبعاد (XABC) والتي بلغت (72.32%)، وبوسط حسابي بلغ (3.62)، وبانحراف معياري (0.78) وهذا يمثل نتيجة أولية على توافر مؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية كأبعاد (التعليم والتدريب، مخزون رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال البشري) لدى الاقسام المبحوثة وبمستويات جيدة.

الجدول (7) الإحصاءات الوصفية بين متغيرات المستقلة (مؤشرات إقتصاد المعرفي)

| الفقرة | لا اتفق بشدة | | لا اتفق | | محايد | | اتفق | | اتفق بشدة | | المتوسط | الانحراف المعياري | نسبة الاتفاق |
|--------|--------------|----|---------|----|-------|----|-------|----|-----------|----|---------|-------------------|--------------|
| | % | ن | % | ن | % | ن | % | ن | % | ن | | | |
| WA1 | 7.9% | 3 | 2.6% | 1 | 10.5% | 4 | 55.3% | 21 | 23.7% | 9 | 3.84 | 1.08 | 76.84 |
| WA2 | 7.9% | 3 | 13.2% | 5 | 28.9% | 11 | 34.2% | 13 | 15.8% | 6 | 3.37 | 1.15 | 67.37 |
| WA3 | 0.0% | 0 | 5.3% | 2 | 15.8% | 6 | 50.0% | 19 | 28.9% | 11 | 4.03 | 0.82 | 80.53 |
| WA4 | 10.5% | 4 | 13.2% | 5 | 15.8% | 6 | 39.5% | 15 | 21.1% | 8 | 3.47 | 1.27 | 69.47 |
| WA5 | 10.5% | 4 | 21.1% | 8 | 18.4% | 7 | 21.1% | 8 | 28.9% | 11 | 3.37 | 1.38 | 67.37 |
| WA | | | | | | | | | | | 3.62 | 0.89 | 72.32 |
| WB6 | 7.9% | 3 | 2.6% | 1 | 7.9% | 3 | 42.1% | 16 | 39.5% | 15 | 4.03 | 1.15 | 80.53 |
| WB7 | 7.9% | 3 | 7.9% | 3 | 5.3% | 2 | 36.8% | 14 | 42.1% | 16 | 3.97 | 1.24 | 79.47 |
| WB8 | 10.5% | 4 | 5.3% | 2 | 13.2% | 5 | 52.6% | 20 | 18.4% | 7 | 3.63 | 1.17 | 72.63 |
| WB9 | 5.3% | 2 | 2.6% | 1 | 23.7% | 9 | 55.3% | 21 | 13.2% | 5 | 3.68 | 0.93 | 73.68 |
| WB10 | 5.3% | 2 | 2.6% | 1 | 7.9% | 3 | 39.5% | 15 | 44.7% | 17 | 4.16 | 1.05 | 83.16 |
| WB | | | | | | | | | | | 3.89 | 0.90 | 77.89 |
| WC11 | 31.6% | 12 | 23.7% | 9 | 15.8% | 6 | 23.7% | 9 | 5.3% | 2 | 2.47 | 1.31 | 49.47 |
| WC12 | 7.9% | 3 | 10.5% | 4 | 15.8% | 6 | 50.0% | 19 | 15.8% | 6 | 3.55 | 1.13 | 71.05 |
| WC13 | 28.9% | 11 | 26.3% | 10 | 7.9% | 3 | 28.9% | 11 | 7.9% | 3 | 2.61 | 1.39 | 52.11 |
| WC14 | 5.3% | 2 | 5.3% | 2 | 23.7% | 9 | 52.6% | 20 | 13.2% | 5 | 3.63 | 0.97 | 72.63 |
| WC15 | 5.3% | 2 | 5.3% | 2 | 15.8% | 6 | 57.9% | 22 | 15.8% | 6 | 3.74 | 0.98 | 74.74 |
| WC | | | | | | | | | | | 3.20 | 0.84 | 64.00 |



| | | | | | | | | | | | | | |
|-------|------|------|-------|----|-------|----|-------|----|-------|---|-------|----|------|
| 71.40 | 0.77 | 3.57 | | | | | | | | | | | WABC |
| 67.37 | 1.13 | 3.37 | 13.2% | 5 | 42.1% | 16 | 18.4% | 7 | 21.1% | 8 | 5.3% | 2 | XA1 |
| 63.16 | 1.05 | 3.16 | 7.9% | 3 | 34.2% | 13 | 28.9% | 11 | 23.7% | 9 | 5.3% | 2 | XA2 |
| 64.74 | 1.08 | 3.24 | 7.9% | 3 | 39.5% | 15 | 28.9% | 11 | 15.8% | 6 | 7.9% | 3 | XA3 |
| 71.58 | 1.08 | 3.58 | 13.2% | 5 | 57.9% | 22 | 7.9% | 3 | 15.8% | 6 | 5.3% | 2 | XA4 |
| 66.84 | 1.19 | 3.34 | 18.4% | 7 | 31.6% | 12 | 21.1% | 8 | 23.7% | 9 | 5.3% | 2 | XA5 |
| 66.74 | 0.96 | 3.34 | | | | | | | | | | | XA |
| 66.84 | 1.07 | 3.34 | 15.8% | 6 | 26.3% | 10 | 39.5% | 15 | 13.2% | 5 | 5.3% | 2 | XB6 |
| 78.95 | 1.06 | 3.95 | 28.9% | 11 | 52.6% | 20 | 10.5% | 4 | 0.0% | 0 | 7.9% | 3 | XB7 |
| 60.00 | 1.51 | 3.00 | 18.4% | 7 | 28.9% | 11 | 13.2% | 5 | 13.2% | 5 | 26.3% | 10 | XB8 |
| 81.58 | 1.12 | 4.08 | 39.5% | 15 | 47.4% | 18 | 2.6% | 1 | 2.6% | 1 | 7.9% | 3 | XB9 |
| 61.05 | 1.51 | 3.05 | 26.3% | 10 | 13.2% | 5 | 21.1% | 8 | 18.4% | 7 | 21.1% | 8 | XB10 |
| 69.68 | 0.94 | 3.48 | | | | | | | | | | | XB |
| 76.32 | 1.11 | 3.82 | 26.3% | 10 | 50.0% | 19 | 7.9% | 3 | 10.5% | 4 | 5.3% | 2 | XC11 |
| 82.11 | 1.09 | 4.11 | 42.1% | 16 | 42.1% | 16 | 5.3% | 2 | 5.3% | 2 | 5.3% | 2 | XC12 |
| 77.37 | 1.14 | 3.87 | 28.9% | 11 | 50.0% | 19 | 7.9% | 3 | 5.3% | 2 | 7.9% | 3 | XC13 |
| 82.63 | 0.99 | 4.13 | 39.5% | 15 | 47.4% | 18 | 2.6% | 1 | 7.9% | 3 | 2.6% | 1 | XC14 |
| 84.21 | 1.02 | 4.21 | 47.4% | 18 | 39.5% | 15 | 2.6% | 1 | 7.9% | 3 | 2.6% | 1 | XC15 |
| 80.53 | 0.90 | 4.03 | | | | | | | | | | | XC |
| 72.32 | 0.78 | 3.62 | | | | | | | | | | | XABC |

المصدر: إعداد الباحث على وفق نتائج التحليل الاحصائي.

3.3. وصف أبعاد النجاح الاستراتيجي:

1. وصف بعد البقاء:

توضحت إجابات الرؤساء الاقسام في الجدول (8) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات الخاصة بمضمون العبارات (Y1 - Y7) والخاصة بوصف آراء المستجيبين تجاه وصف بعد البقاء والتي تميل إلى الاتفاق وبمستويات جيدة، إذ تشير النسب وبحسب المؤشر الكلي إلى أن (72.92%) من الأفراد المستجيبين متفقون على مضمون هذه العبارات مقابل نسبة (10.49%) غير متفقين مع هذا البعد، وبلغ نسبة الاتفاق (77.07%)، وجاء ذلك بالمتوسط (3.85) وانحراف معياري (0.86). وهذا يعطي مؤشراً على اتفاق العينة على توافر بعد البقاء لدى الاقسام المبحوثة وبمستويات جيدة. وكانت أعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للعبارة (Y6) بالنسبة (82.63%)، وبوسط حسابي بلغ (4.13)، وبانحراف معياري (0.91) مما يدل على إن بقاء القسم في دائرة المنافسة يعد نجاحاً بحد ذاته.

2. وصف بعد التكيف:

بينت مؤشرات الجدول (8) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات الخاصة بمضمون العبارات (Z1 - Z7) والخاصة بوصف آراء المستجيبين تجاه وصف بعد التكيف والتي تميل إلى الاتفاق وبمستويات جيدة، إشارة النسب وفق المؤشر الكلي إلى أن (79.31%) من الأفراد المستجيبين للرؤساء الاقسام متفقون على مضمون هذه العبارات مقابل نسبة (10.12%) غير متفقين مع مضمون عبارات هذا البعد، وبلغ نسبة الاتفاق (78.12%)، وبعد ذلك بوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.74). وهذا يشير إلى أن رئاسة الاقسام تميل إلى التركيز على بعد التكيف وبمستويات جيدة. وكانت أعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للعبارة (Z2) والتي بلغت (84.74%)، وبمتوسط (4.24)، وبانحراف معياري (0.79) وهذا يشير إلى نظر الاقسام المبحوثة تحرص على تحقيق العدل والإهتمام والتفهم تجاه المستفيدين (الطلاب). في حين أن أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للعبارة (Y9) والتي بلغت (80.50%)، وبوسط حسابي بلغت (4.03) وبانحراف معياري (1.121).



3. وصف بعد النمو:

دلت نتائج الجدول (8) إلى التوزيعات التكرارية والوسط الحسابي والانحرافات المعياري للإجابات الخاصة للعبارات (P7 - P1) وبالخاص وصف آراء المستجيبين تجاه وصف بعد النمو والتي تميل إلى الاتفاق وبمستويات جيدة، إذ تشير النسب وبحسب المؤشر الكلي إلى أن (78.92%) من الأفراد المستجيبين متفقون على مضمون هذه العبارات مقابل نسبة (8.28%) غير متفقين مع مضمون عبارات هذا البعد، وبلغ نسبة الاتفاق (79.70%)، وجاء ذلك بوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.74). وهذا يدل على أن رؤساء الاقسام تميل إلى النمو و بمستويات جيدة.

وكانت أعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للعبارة (P6) والتي بلغت (84.21%)، وبوسط حسابي (4.21)، وانحراف معياري (0.96) وهذا يشير إلى تشجيع رئاسة القسم كل الاساتذة على تقديم أفكار مبتكرة بطريقة مستمرة. في نفس الوقت أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للعبارة (P4) والتي بلغت (76.32%)، وبوسط حسابي بلغت (3.82) وانحراف معياري (1.06)، والتي توضح الاقسام المبحوثة الى برامج التحفيز المعتمدة في القسم تعزز في الاساتذة ثقافة الابداع في التعامل مع التطورات العلمية.

نسبة اتفاق على مستوى متغير التابع لأبعاد (YZP) والتي بلغت (78.30%)، وبوسط حسابي بلغ (3.91)، وانحراف معياري (0.73) وهذا يمثل نتيجة أولية على توافر متغير النجاح الاستراتيجي كأبعاد(البقاء، التكيف، النمو) لدى الاقسام المبحوثة وبمستويات جيدة.

الجدول (8) الإحصاءات الوصفية بين متغيرات التابعة (ابعاد النجاح الاستراتيجي)

| الفقرة | لا اتفق بشدة | | لا اتفق | | محايد | | اتفق | | اتفق بشدة | | المتوسط | الانحراف المعياري | نسبة الاتفاق |
|--------|--------------|------|---------|-------|-------|-------|------|-------|-----------|-------|---------|-------------------|--------------|
| | عدد | % | عدد | % | عدد | % | عدد | % | عدد | % | | | |
| Y1 | 1 | 2.6% | 3 | 7.9% | 7 | 18.4% | 13 | 34.2% | 14 | 36.8% | 3.95 | 1.06 | 78.95 |
| Y2 | 1 | 2.6% | 3 | 7.9% | 5 | 13.2% | 22 | 57.9% | 7 | 18.4% | 3.82 | 0.93 | 76.32 |
| Y3 | 1 | 2.6% | 3 | 7.9% | 4 | 10.5% | 21 | 55.3% | 9 | 23.7% | 3.89 | 0.95 | 77.89 |
| Y4 | 1 | 2.6% | 3 | 7.9% | 9 | 23.7% | 18 | 47.4% | 7 | 18.4% | 3.71 | 0.96 | 74.21 |
| Y5 | 3 | 7.9% | 3 | 7.9% | 9 | 23.7% | 15 | 39.5% | 8 | 21.1% | 3.58 | 1.15 | 71.58 |
| Y6 | 1 | 2.6% | 1 | 2.6% | 4 | 10.5% | 18 | 47.4% | 14 | 36.8% | 4.13 | 0.91 | 82.63 |
| Y7 | 1 | 2.6% | 3 | 7.9% | 6 | 15.8% | 17 | 44.7% | 11 | 28.9% | 3.89 | 1.01 | 77.89 |
| Y | | | | | | | | | | | 3.85 | 0.86 | 77.07 |
| Z1 | 1 | 2.6% | 1 | 2.6% | 3 | 7.9% | 24 | 63.2% | 9 | 23.7% | 4.03 | 0.82 | 80.53 |
| Z2 | 1 | 2.6% | 0 | 0.0% | 2 | 5.3% | 21 | 55.3% | 14 | 36.8% | 4.24 | 0.79 | 84.74 |
| Z3 | 1 | 2.6% | 0 | 0.0% | 3 | 7.9% | 20 | 52.6% | 14 | 36.8% | 4.21 | 0.81 | 84.21 |
| Z4 | 1 | 2.6% | 1 | 2.6% | 5 | 13.2% | 21 | 55.3% | 10 | 26.3% | 4.00 | 0.87 | 80.00 |
| Z5 | 3 | 7.9% | 2 | 5.3% | 4 | 10.5% | 20 | 52.6% | 9 | 23.7% | 3.79 | 1.12 | 75.79 |
| Z6 | 3 | 7.9% | 4 | 10.5% | 4 | 10.5% | 19 | 50.0% | 8 | 21.1% | 3.66 | 1.17 | 73.16 |
| Z7 | 3 | 7.9% | 6 | 15.8% | 7 | 18.4% | 16 | 42.1% | 6 | 15.8% | 3.42 | 1.18 | 68.42 |
| Z | | | | | | | | | | | 3.91 | 0.74 | 78.12 |
| P1 | 1 | 2.6% | 3 | 7.9% | 9 | 23.7% | 13 | 34.2% | 12 | 31.6% | 3.84 | 1.05 | 76.84 |
| P2 | 1 | 2.6% | 2 | 5.3% | 3 | 7.9% | 21 | 55.3% | 11 | 28.9% | 4.03 | 0.91 | 80.53 |
| P3 | 2 | 5.3% | 0 | 0.0% | 4 | 10.5% | 23 | 60.5% | 9 | 23.7% | 3.97 | 0.91 | 79.47 |
| P4 | 2 | 5.3% | 3 | 7.9% | 4 | 10.5% | 20 | 52.6% | 9 | 23.7% | 3.82 | 1.06 | 76.32 |
| P5 | 1 | 2.6% | 2 | 5.3% | 5 | 13.2% | 16 | 42.1% | 14 | 36.8% | 4.05 | 0.98 | 81.05 |
| P6 | 2 | 5.3% | 0 | 0.0% | 2 | 5.3% | 18 | 47.4% | 16 | 42.1% | 4.21 | 0.96 | 84.21 |
| P7 | 0 | 0.0% | 5 | 13.2% | 5 | 13.2% | 14 | 36.8% | 14 | 36.8% | 3.97 | 1.03 | 79.47 |
| P | | | | | | | | | | | 3.98 | 0.74 | 79.70 |
| YZP | | | | | | | | | | | 3.91 | 0.73 | 78.30 |

المصدر: إعداد الباحث على وفق نتائج التحليل الاحصائي.

4. الاستنتاجات و المقترحات

4.1. الاستنتاجات

1. اوضحت مؤشرات التحليل الوصفي بأن الرؤساء الأقسام المستجيبين الذكور أكثر من الإناث.
2. بينت نتائج البحث ان معظم الأقسام المبحوثة هي الحاملين على شهادة الدكتوراه والقب العلمي بالإستاذ المساعد.
3. بينت نتائج الفا كرونباخ هي (0.947) لجميع المتغيرات المستقلة، ونتيجة الفا كرونباخ هي (0.866، 0.882، 0.944) لمتغير البقاء، التكيف، النمو على التوالي. وايضاً نتيجة الفا كرونباخ هي (0.958) لجميع المتغيرات التابعة.
4. اظهرت نتائج بأن الاقسام المبحوثة تهتم بمؤشر المنشورات العلمية من خلال تشجع أسانذتها للمشاركة الجماعية في المؤتمرات والندوات ذات العلاقة.
5. بينت نتائج بأن الأقسام المبحوثة لاهتم بمؤشر ميزان المدفوعات التكنولوجي، لعدم توفر تخصيصات مالية لأغراض البحث العلمي لتشجيع الأكاديمين القادرين.
6. اكدت النتائج بأن الاقسام المبحوثة تهتم بمؤشر الإستثمار في رأس المال، يدعم ذلك بتكريم الأسانذة ذوي المهارات والتخصصات المتميزة سنوياً، وهذه النتائج تؤكد توفر مبادئ واسس التحفيز المعنوي لذوي المعرفة والمتميزين من الأسانذة في كل مجالات العمل.
7. اظهرت نتائج وصف أن أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات بعد الابحاث والتطوير كان لعبارتي (WA2) و (WA5) والتي بلغت (67.37%)، وبوسط حسابي بلغت (3.37)، وبانحراف معياري (1.15) و (1.38) على التوالي، واللذان تصان على تعتمد رئاسة القسم على نتائج البحوث المنجزة لمعالجة الظواهر السلبية و تدعم القسم أنشطة البحث والتطوير من خلال عمل الشركات المحلية والدولية.
8. بينت نتائج نسبة اتفاق على مستوى متغير المستقل لأبعاد (XABC) والتي بلغت (72.32%)، وبوسط حسابي بلغ (3.62)، وبانحراف معياري (0.78) وهذا يمثل نتيجة أولية على توافر مؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية كأبعاد (التعليم والتدريب، مخزون رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال البشري) لدى الاقسام المبحوثة وبمستويات جيدة.
9. اوضحت النتائج المستويات المتقاربة لكافة ابعاد النجاح الإستراتيجي (البقاء، التكيف، النمو) وكانت كلها جيدة، وذلك من خلال رضا المستفيدين (الحكومة، أصحاب المصالح، منظمات المجتمع المدني... الخ) وتقييم منظمات المجتمع المدني لتلبية حاجاتها المتجددة للبحوث والاستشارات و تشجيع كل الاسانذة على تقديم أفكار مبتكرة بطريقة مستمرة.

4.2. المقترحات

1. توصي البحث المحافظة على مستوى المؤشرات الاقتصادية المعرفية وأبعاد النجاح الاستراتيجي، في حين يجب الحفاظ على مستويات المتغيرات الأخرى في هذا البحث.
2. تؤكد البحث على رئاسة القسم تخصيصات مالية لأغراض البحث العلمي وتخصص المكافآت المادية لتشجيع المتميزين والمبدعين.
3. تؤكد البحث على ضرورة على رؤساء الاقسام فتح باب الحوار مع المستفيدين (الطلبة) لضمان الارتقاء بتلبية احتياجاتهم للبقاء اقسامهم.
4. توصي البحث تسعى رئاسة القسم إلى استخدام تقنيات تكنولوجية حديثة في القسم تمكنها من التكيف مع الى البيئة و سعي الى مواكبة التغييرات المستجدة في مجال التكنولوجيا.
5. تؤكد عمل رئاسة القسم على إدخال تغييرات على الخدمات التعليمية تنسجم مع التغييرات في البيئة.
6. تقترح البحث ضرورة تبني وسائل او طرائق المتطورة لمنح الهدايا المادية بالأخص للمتميزين بغرض المحافظة على مخزون الموارد البشرية، عن طريق المؤسسات التحفيزية في الاقسام المبحوثة.
7. توصي البحث بضرورة الإهتمام بمؤشرات (التعليم والتدريب، ميزان المدفوعات التكنولوجي) ولكونها.
8. يجب على رئاسة الأقسام بالتعاون مع الاقسام المتناظرة لتطوير الأفكارهم.
9. توصي البحث بضرورة تدعم أنشطة البحث والتطوير من خلال عمل الشركات المحلية والدولية و بشكل عام قطاع الخاص.

المصادر باللغة العربية

1. التميمي، أباد فاضل محمد والخشالي، شاكِر جار الله، 2015، "أثر مقومات التحالف الإستراتيجي في تحقيق النجاح الإستراتيجي/ دراسة تطبيقية في البنوك التارية العاملة في الأردن"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (11)، العدد (3).
2. الخفاجي، نعمة عباس 2004، "الإدارة الاستراتيجية المدخل والمفاهيم والعلميات".
3. خليل، اريج سعيد وحمود، انفال عياد، 2019، "تأثير نظام ادارة استمرارية الاعمال في النجاح الاستراتيجي"، مجلة الدنانير، العدد(15).
4. الركابي، كاظم نزار، 2004، "الإدارة الإستراتيجية: العولمة والمنافسة"، ط1، دار وائل للنشر، الأردن - عمان.
5. الركابي، كاظم، 1998، "الإدارة الإستراتيجية وأثرها في نجاح إدارة المنظمات العراقية: دراسة ميدانية لعينة من المنشآت الصناعية العراقية"، أطروحة دكتوراه، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.
6. السبئي، عبدالغني علي منصور، 2021، "الإستفادة من إمكانيات التقنيات المتقدمة والثورة الصناعية الرابعة في ترسيخ مكانة الدول العربية على خريطة الاقتصاد المعرفي العالمي"، الجمهورية اليمنية.
7. سمية، بلقاسم 2013، "دور تدريب الكفاءات على النجاح الاستراتيجي للمؤسسة الخدمية: دراسة حالة الشركة الجزائرية للتأمينات الشاملة(CAAT) كالة المسيلة"، رسالة ماجستير، كلية العلوم التجارية الاقتصادية علوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر.
8. صادق، زانا مجيد 2020، "دور التوافق الإستراتيجي لإستراتيجيات الأعمال على وفق نموذج(Miles & Snow) في النجاح الإستراتيجي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة سي سي لصناعة المشروبات الغازية المحدودة في مدينة اربيل"، مجلة قه لآي زانست العلمية، الجامعة اللبنانية الفرنسية - اربيل، كوردستان، العراق المجلد(5)، العدد(2)، ISSN 2518-6566، اربيل، كوردستان العراق.
9. عبد النبي، اسيل مجيد ولفته، بيداء ستار، 2019، "المتطلبات التقنية لتطبيق الذكاء الاقتصادي وتأثيرها في أبعاد النجاح الاستراتيجي للمصارف: بحث تطبيقي على عينة من المصارف العراقية الخاصة"، مجلة دراسات محاسبية ومالية(JAFS)، المجلد(14)، العدد(49).
10. عبد نايف، باسمر فيصل 2014، "المقدرات الإستراتيجية لصناع المعرفة ودورها في تحقيق متطلبات النجاح الإستراتيجي"، مجلة الإدارة والإقتصاد، المجلد (37)، العدد(99).
11. عبدالعال، نجلاء عبد التواب عيسى، 2021، "سناريوهات مقترحة لتحقيق النجاح الاستراتيجي للمدارس الثانوية في ضوء مدخل محفظة الموارد البشرية- دراسة حالة".
12. العزاوي، بشرى هاشم محمد 2008، "أثر العلاقة بين الذكاء الإستراتيجي و قرارات عمليات الخدمة في النجاح الإستراتيجي : دراسة اختبارية تحليلية لآراء عينة من رؤساء وأعضاء مجالس عدد من كليات جامعة بغداد"، أطروحة دكتوراه في الإدارة العامة، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة بغداد.
13. العزاوي، بشرى هاشم، 2008، "اثر العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي وقرارات عمليات الخدمة في النجاح الاستراتيجي" دراسة اختبارية تحليلية لآراء عينة من رؤساء وأعضاء مجالس كليات جامعته بغداد"، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة بغداد، قسم الإدارة العامة، بغداد، العراق.
14. العنزوي، أميرة خضير كاظم، 2010، "دور أبعاد علاقات الزبون والتفكير الإبداعي في تحقيق النجاح الاستراتيجي"، رسالة ماجستير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.
15. فتيحة، بقادر و زينب، علالي، 2020، "أثر المقومات القيادة التحويلية على النجاح الاستراتيجي للمنظمة: دراسة ميدانية بمؤسسة إيكومس ادرار"، رسالة ماجستير، منشورة، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم التجارية وعلوم التسيير، الجامعة أحمد دراية، ادرار، الجزائر.
16. الكمري، نوفل عبادرضا و سعود، عماد حسين، 2018، "الصورة الذهنية للسائح وأثرها في تحقيق النجاح الاستراتيجي للمنظمات الضيافة: دراسة تحليلية لآراء عينة من منظمات الضيافة في مدين بغداد"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد الخامس عشر، العدد(2)، جامعة الكوفة، العراق.
17. محمد، محمد وعمر، 2018، "متطلبات التصنيع الرشيق ودورها في تحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الافراد العاملين في مطبعة هاوار الاهلية بمحافظة دهوك"، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة تكريت، المجلد(4)، العدد(44).
18. مزهر، رمزي عطية، 2020، "دور رأس المال المعرفي في تحقيق النجاح الاستراتيجي: جامعة الأزهر بغزة نموذجاً"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد(28)، العدد(1)، جامعة القدس المفتوحة، إدارة الأعمال، فلسطين.
19. الناجي، جاسم سعدون صالح، 2021، "دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الادارية العليا والوسطى في شركة الحفر العراقية- البصرة"، رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
20. يوسف، شبرين محمد و سيم محمود، 2020، "القيادة الريادية مدخل لتحقيق النجاح الاستراتيجي للجامعات المصرية-تصور مقترح"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد(14)، العدد(7).



المصادر باللغة الانكليزية

21. Ali, M.A., Omer, S.O. & Sadq, Z.M. ,2018, "The Role of Information System Efficiency Human Resources in the Strategic Practices of Human Resources Management". Iraqi Administrative Sciences Journal. 2(2): 219-233.
22. Blbas, H. T. A., Mahmood, S. H. and Omer, C. A., 2017, "A Comparison results of factor analysis and cluster analysis to the migration of young people from the Kurdistan Region to Europe", 29 (4); 44-55, <http://dx.doi.org/10.21271/ZJPAS.29.4.5>
23. Dzikowski, R., 2000, "The measurement and Management of Intellectual Capital: An Introduction, Management Accounting: Magazine of chartered Management Accountants", 18(2): 34 - 4.
24. HAIR, JR. J. F., BLACK, W. C., BABIN, B. J., and ANDERSON, R. E. ,2010, "Multivariate Data Analysis", Seventh Edition, Pearson Prentice Hall.
25. Scholes, K., Johnson, G., & Whittington, R. ,2002,. "Exploring corporate strategy. SEVENTH EDITION", Financial Times Prentice Hall.
26. Walter W. Powell, Kaisa Snellman, "THE KNOWLEDGE ECONOMY" ، www.scholar.harvard.edu, page 1, Retrieved 12-4-2018. Edited.
27. Knowledge Economy, www.investopedia.com, Retrieved 12-4-2018. Edited.
28. Knowledge Economy Framework, www.odi.org, Retrieved 12-4-2018. Edited.

رۆلى ئابوورىي مه عريفىي له به ديهيئنانى سه ركه وتنى ستراتيجييدا
بۆ سامپليك له سه رۆك به شه كانى كۆليژه كانى زانكۆي سه لاهه دين- هه وليتر تويزينه وه به كى شيكاريه

أحلام ابراهيم ولي

هۆشمه ند رفیق ابراهيم

به شى كارگيرى كار-كۆليزى به پيوه بردن وئابوورى -زانكۆي سه لاهه دين-هه وليتر

ahlam.wali@su.edu.krd

hoshmand.ibrahim@su.edu.krd

پوخته

ئامانجى سه ره تايى ئه م ليكۆلينه وه يه، دروست كردنى چوارچيوه يه كه بۆ چه مكى فه لسه فى هه ردوو گۆراو له پى به دواداچوون و شيكردنه وه به هه وله مه عريفيه تازه كان له م بواره دا، به ديارى كردنى ئاسته كانى گۆراوه سه ره كى و لاوه كيبه كان به پى راوه رگرتنى بژارده يه ك له سه رۆك به شه كانى كۆليژه كانى زانكۆي سه لاهه دين-هه وليتر. بۆيه باس مان له دووپا تى كرده وه ي ئه وه هه ولانه كرد كه پۆلى خۆيان له ژىر رۆشنايى ئه وه تويزينه وه دا ده يسه لميئن، تويزه ر باس له (پۆلى ئابوورىي مه عريفىي له به ديهيئنانى سه ركه وتنى ستراتيجييدا: بۆ سامپليك له سه رۆك به شه كانى كۆليژه كانى زانكۆي سه لاهه دين-هه وليتر تويزينه وه به كى شيكاريه) ده كات، هه موو ئه مانه به كارى گه رى ئابوورىي مه عريفيه له سه ر گۆرپنى گۆراوى سه ركه وتنى ستراتيجى وه ك گۆراوى باشكۆ. تويزه ره ئامازه به پى بازى شيكارى وه سفى ده كات كه تيدا گۆراو په هه نده كانى تويزينه وه كه باس ده كرين، هه روه ها ده ستينشانى كۆمه لگه ي تويزينه وه كه له لايه ن سه رۆكى ژماره يه ك له به شه كانى ناو زانكۆي سه لاهه دين-هه وليتر وه نوينه رايه تى ده كريت و تويزينه وه كه پشت به به رنامه ي ئامارى (SPSS) بۆ شيكارى داتا و بژاردى گريمانه كانه ده به ستيت، هه روه ها له تويزينه وه كه له دوو گۆراو پى كديت (ئابوورىي مه عريفىي و سه ركه وتنى ستراتيجى). ئه وه ليكۆلينه وه يه ژماره يه ك ده رنه جام ده خاته روو كه له ئه نجامى شيكارى ئامارى هه له نچينراوه، ئه نجامه كانى وه سفى گۆراوه كانى تويزينه وه كه و په هه نده كانيان ده رى خستوو كه له ريزه يه كى باشدان، داتاي شيكارىي وه سفى ئامازه ي به وه دا كه به شه كان گرنگى به نيشانده رى بلاكواره زانستيه كان به هاندى مامۆستاكانيان بۆ به شدارى كردنى به كۆمه ل له كۆنفېانس و سيميناره په يوه نديداره كاندا كه تيدا كۆمه لىك پيشنيار پيشكه ش ده كريت كه كه رتى ئامازه كراو له تويزينه وه كه سوودى ليوه ر ده گريت، پيوسته له سه ر سه رۆكايه تى به شه كان، بريكى دارايى ته رخان بكه ن به مه به ستى ئه نجامدانى تويزينه وه ي زانستى و ته رخان كردنى پاداشتى دارايى بۆ هاندى كه سانى شايسته و داھينته ر.

وشه گرنگه كان: مه عريفه، ئابوورىي مه عريفىي، سه ركه وتنى ستراتيجى، سه رۆك به شه كان، زانكۆي سه لاهه دين-هه وليتر.



The Role of Knowledge Economy in Achieving Strategic Success
Analytical study of the opinions of department heads in a sample of Colleges of Salahaddin University-Erbil

Hoshmand Rafiq Ibrahim

Ahlam Ibrahim Wali

Business Administration Department / College of Administration and Economics
Salahaddin University- Erbil

hoshmand.ibrahim@su.edu.krd

ahlam.wali@su.edu.krd

Abstract

The main objective of this research is to build a framework for the philosophical concept of both variables by following up and analyzing the intellectual efforts in this area, in order to determine the levels of major and sub-changes according to the opinions of the heads of departments of colleges at Salaheddine University- Erbil. In this research we emphasized these attempts by emphasizing the role that came in the study, the researcher talks about (the role of indicators of knowledge economy in achieving strategic success: an analysis of the opinions of the heads of departments in a sample of the faculties of Salaheddine University - Erbil) and each in terms of his opinion, for example, on indicators of the knowledge economy, all with its impact on the variable of strategic success. The researcher refers to the analytical descriptive approach where the variables and dimensions of the study are described as well as the identification of the study community represented by the heads of all departments in the faculties of Salaheddine University -Erbil, and the study relies on the statistical program (SPSS) to analyze data and test hypotheses, as well as include research from the changers (knowledge economy and strategic success). This study shows a number of results analyzed as a result of statistical analysis, the results of the description of the study variables and their dimensions indicated that they are available in good proportions. The results of the descriptive analysis showed that the researched sections are interested in the index of scientific publications by encouraging their teachers to participate collectively in related conferences and seminars, and in the research has made a number of recommendations that will benefit the higher education sector and universities, to head the department financial allocations for scientific research purposes and to summarize material rewards to encourage the privileged.

Keywords: Knowledge, Knowledge Economy, Strategic Success, department heads, Salahaddin University- Erbil.