



أثر الكفاءات البشرية في تعزيز اليقظة الاستراتيجية

(دراسة ميدانية على موظفي الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل)

الباحثة: مها بنت عبدالرزاق الزهراني

طالبة ماجستير، قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز

Maha07alzahrani@gmail.com

أ.د. سوزان بنت محمد القرشي

أستاذ دكتور، قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز

SALQurashi@kau.edu.sa

الملخص:

هدفت هذه الدراسة في التعرف على أثر الكفاءات البشرية بأبعادها (المعرفة، المهارات، والسلوكيات) في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل، كما هدفت في التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول آراء أفراد العينة بين الكفاءات البشرية واليقظة الاستراتيجية تعزى للمتغيرات الديموغرافية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي الهيئة الملكية بالجبيل والبالغ عددهم (٣٥٠٠) موظف وموظفة، وتم اختيار العينة بطريقة العينة العشوائية البسيطة حيث بلغ حجم العينة (٣٤٧) فردًا. واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتوزيعها على العينة المستهدفة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: يوجد أثر جزئي ذو دلالة إحصائية للكفاءات البشرية ببعده (السلوكيات) في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية عند مستوى دلالة $(\alpha < 0,05)$ ، لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية



للكفاءات البشرية ببعديها (المعرفة، المهارات) في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ ، توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق أبعاد الكفاءات البشرية في الهيئة الملكية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة، لصالح الفئة الأكثر خبرةً وهي من ١٦ سنة فأكثر. كما وتوصي بالاستمرار في انتقاء وتوظيف واستقطاب الكفاءات البشرية المتميزة ذوي المعارف المتعددة، والمهارات العالية، والسلوكيات المهنية، والاهتمام بتفعيل اليقظة الاستراتيجية في الهيئة، وتسخير كل ما من شأنه رفع وتجويد مستواها.

الكلمات المفتاحية: الكفاءات البشرية، اليقظة الاستراتيجية، الهيئة الملكية بالجبيل.

The Impact of Human Competencies in Activating Strategic Vigilance

(Field Study on Royal Commission Employees in Jubail Governorate)

Prepared by the researcher: Maha Abdulrazag AlZahrani

Master's student, Public Administration, KING ABDULAZIZ UNIVERSITY

Email: maha07alzahrani@gmail.com

Supervised By Prof. Dr. Suzan Mohammad AlQurashi

Public Administration, KING ABDULAZIZ UNIVERSITY

Email: SALQurashi@kau.edu.sa

Abstract:

This study aimed to identify the impact of human competencies, with its dimensions (knowledge, skills, and behaviors), in enhancing strategic vigilance in the Royal Commission of Jubail. It also sought to examine the presence of statistically significant differences in the opinions of the sample regarding the relationship between human competencies and strategic vigilance, attributed to demographic variables. The study employed a descriptive-analytical

approach, and the study population consisted of all employees of the Royal Commission in Jubail, totaling 3,500 employees. A simple random sampling method was used to select a sample size of 347 individuals. The study utilized a questionnaire as a tool for data collection and distribution to the targeted sample. The study reached several key findings, the most important of which were: There is a partial statistically significant effect of the human competencies dimension (behaviors) in enhancing strategic vigilance at the Royal Commission at a significance level of ($\alpha \geq 0.05$). However, there is no statistically significant effect of the human competencies dimensions (knowledge and skills) in enhancing strategic vigilance at the Royal Commission at a significance level of ($\alpha \geq 0.05$). Additionally, there are statistically significant differences at a significance level of ($\alpha \geq 0.05$) between the opinions of the sample members regarding the application of human competencies dimensions at the Royal Commission, attributed to the variable of years of experience, in favor of the more experienced group (16 years or more).

Keywords: Human Competencies, Strategic Vigilance, Royal Commission in Jubail.

المقدمة:

أصبح التغيير ضرورة حتمية للمنظمات المعاصرة من أجل مواكبة التطور والتقدم والتخلص من الأساليب القديمة واستحداثها، وذلك يتطلب من المنظمات التحول من وضع قائم إلى وضع آخر مستهدف، والعمل على تنمية وتحسين أدائها في مختلف المجالات، ومن أجل ذلك أصبحت الكثير من المنظمات تهتم بالموارد البشري حيث يعتبر من أهم العناصر لأي منظمة والتي من شأنها تحقيق أهداف أي تنظيم.

وتعد الكفاءات البشرية في الوقت الحاضر على أنها مورد استراتيجي حقيقي، وتعتبر أحد أهم المحركات الأساسية لجميع الأنشطة وأساس فاعليتها خاصة عند تميز هذا المورد بالمهارات والقدرات والمعارف وقابليته للتكيف مع طبيعة الأعمال التي يشغلها، ولكون البيئة الخارجية للمنظمة تتميز بالديناميكية فقد استوجب على المنظمات إعادة النظر في تركيبة موردها البشري وتطوير مهاراته وقدراته الأدائية وزيادة الوعي المعرفي لديه،

فقد أصبح فرضًا على أي منظمة الحصول على الموارد البشرية الكفؤ وإعدادها والمحافظة عليها مهمة ضرورية لكي تستطيع المنظمة الوصول لغايتها، وذلك لكون المنظمات تخضع لضغوطات شديدة وتعيش واقعًا يتسم بالتحولات السريعة المستمرة والتي قد تكون مفاجئة في بعض الأوقات ولا يمكن التعامل معها بالسرعة المطلوبة (طيوب، ٢٠٢٠).

ومن هنا بات اعتماد المنظمة على نظام اليقظة الاستراتيجية أمرًا مهمًا فهو يعد أحد المداخل المهمة لإحداث التغيير حيث أنه لا يسمح فقط باقتناص الفرص وتجنب التهديدات، وإنما يسمح بمواكبة ركب التطورات السريعة، فالمنظمة الناجحة تستغل ما توفره أنظمة اليقظة من معلومات من أجل الارتقاء بجودة خدماتها، والعمل على المساعدة في عملية اتخاذ القرار وذلك من خلال مراقبتها للبيئة الخارجية وجمع المعلومات المتعلقة بمختلف المجالات ورصد الإشارات التي ترسلها البيئة الخارجية والتي قد تنبئ بتغيرات مفاجئة وعلى المنظمة الاستعداد لها لضمان استمرارية المنظمة ونجاحها، وازدياد الاهتمام بالكفاءات البشرية يضمن للمنظمة تعزيز يقظتها الاستراتيجية ويحفزها على البقاء والازدهار (سريدي وبوجمعة، ٢٠١٩).

مشكلة الدراسة:

لكون التغيير والديناميكية أصبحت من سمات هذا العصر فإنه يجب على المنظمات الراغبة في البقاء في ظل الخصائص البيئية المعقدة أن تسعى لاستباق الأحداث والتغيرات وذلك من خلال التنبؤ للمحيط الخارجي والذي يعد جوهر اليقظة الاستراتيجية التي تسعى لاقتناص الفرص وتجنب التهديدات، حيث تكمن أهمية الكفاءات البشرية في توفير المعلومات ورصد الإشارات التي يرسلها المحيط الخارجي والتي قد تنبئ بتغيرات مفاجئة وعلى المنظمة الاستعداد لها واتخاذ القرارات الاستراتيجية اللازمة لضمان استمرارية المنظمة، وبناء على ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر الكفاءات البشرية في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل؟

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الناحية العلمية في تسليط الضوء على مفهوم الكفاءات البشرية حيث أنه حظي باهتمام الكثير من الباحثين والمختصين، بالإضافة إلى تناولها مفهوم اليقظة الاستراتيجية والذي يعد من المفاهيم الحديثة في الإدارة، كما يؤمل أن تكون هذه الدراسة إثراء للمعرفة العلمية من خلال تحديد العلاقة بين الكفاءات البشرية واليقظة الاستراتيجية، وسد الفجوة العلمية في هذا المجال.

وتكمن الأهمية التطبيقية للدراسة في التعرف على أثر الكفاءات البشرية في تعزيز اليقظة الاستراتيجية بالهيئة، ومدى تواجد اليقظة الاستراتيجية بأبعادها في الهيئة، ومساعدة أفراد العينة في فهم موضوع اليقظة الاستراتيجية والذي يسهم في توجيه السعي لاقتناص الفرص وتجنب التهديدات واستغلال عامل الوقت لرد الفعل بشكل استباقي باستخدام معلومات اليقظة الاستراتيجية، كما يؤمل في التوصل إلى توصيات عملية من شأنها توضيح أثر الكفاءات البشرية في تعزيز اليقظة الاستراتيجية داخل الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل بشكل خاص والمنظمات الحكومية بشكل عام.

فرضيات الدراسة:

١- الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات البشرية بأبعادها (المعرفة، المهارات، السلوكيات) في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ ، وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لُبعد المعرفة في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية.
- ب. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لُبعد المهارات في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية.
- ج. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لُبعد السلوكيات في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية.

٢- الفرضة الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق أبعاد الكفاءات البشرية في الهيئة الملكية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية والمتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، طبيعة الوظيفة).

٣- الفرضة الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق أبعاد اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية والمتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، طبيعة الوظيفة).

أهداف الدراسة:

١- تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيس لها، وهو معرفة أثر الكفاءات البشرية في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل. وينبثق من هذا الهدف عدة أهداف فرعية وهي كالاتي:

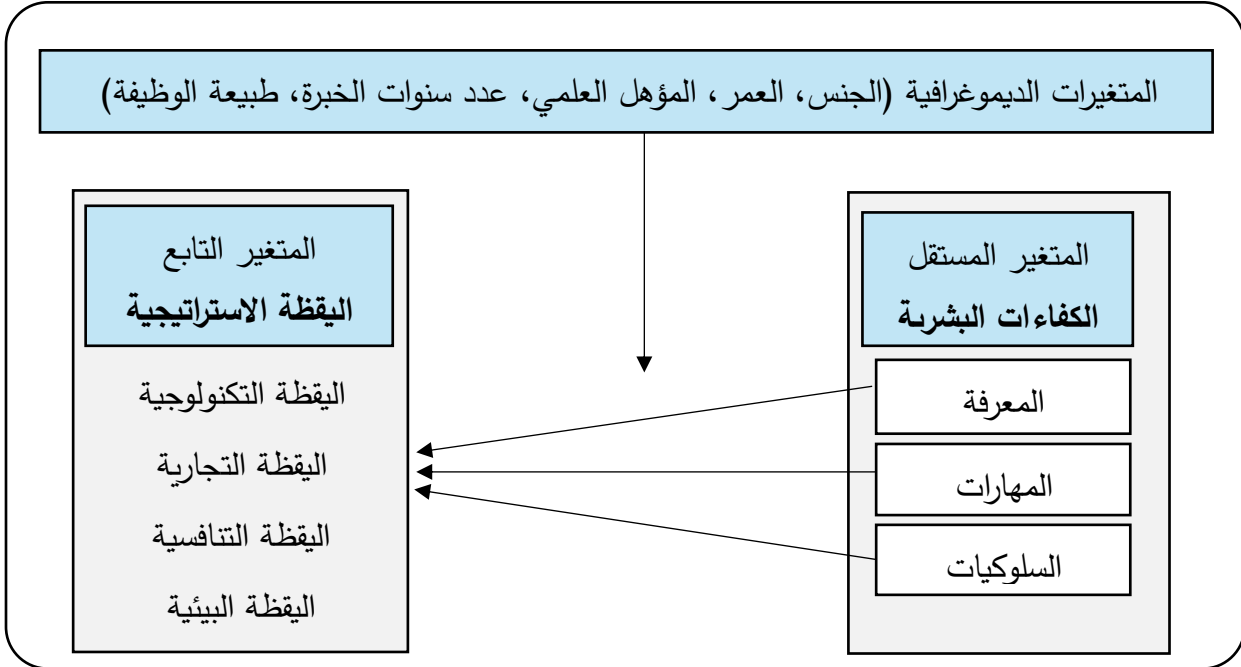
أ. تحديد أثر بُعد المعرفة في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية.

ب. معرفة أثر بُعد المهارات في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية.

ج. معرفة أثر بُعد السلوكيات في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية.

٢- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق أبعاد الكفاءات البشرية في الهيئة الملكية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية والمتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، طبيعة الوظيفة).

٣- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق أبعاد اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية والمتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، طبيعة الوظيفة).



مصدر الأنموذج: من إعداد الباحثة

حدود الدراسة:

تتلخص حدود البحث في الآتي:

• الحدود الموضوعية:

يركز البحث على أثر الكفاءات البشرية بمحاورها (المعرفة، المهارات، السلوكيات) في تعزيز اليقظة

الاستراتيجية بمحاورها (اليقظة التكنولوجية، اليقظة التجارية، اليقظة التنافسية، واليقظة البيئية).

• الحدود الجغرافية: المملكة العربية السعودية، المنطقة الشرقية، محافظة الجبيل.

• الحدود المكانية: الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل.

• الحدود الزمانية: عام ١٤٤٥هـ/٢٠٢٤م.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

مفهوم الكفاءات البشرية كما عرفتها المجموعة المهنية الفرنسية Le Medef على أنها: "تركيبية من المعارف النظرية والمهارات والخبرات والسلوكيات التي تمارس في سياق معين حيث يمكن ملاحظتها من خلال العمل الميداني الذي يعطي لها صفة القبول، وعلى المؤسسة تحديدها وتقييمها، والاعتراف بها وتتميتها" (جلول، وبلحاج، ٢٠٢٠: ٥٩٧).

أبعاد الكفاءات البشرية:

- المعرفة وهي "معلومات منظمة قابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة أو هي معلومات مفهومة محللة ومطبقة" (غوار وبن خليفة، ٢٠١٩: ٨).
 - المهارات وهي "القدرة المرتبطة بالأداء والتي عادة ما يكتسبها الفرد من خلال التعلم والتدريب والتعليم أو التجربة، وهي تترجم القدرة على عمل شيء ما بصورة حسنة" (طيوب، ٢٠٢٠: ٢).
 - السلوكيات "هي عبارة عن كل ما يصدر عن الكائن الحي من تصرفات وأنشطة مختلفة عند تفاعل هذا الكائن واتصاله بالبيئة الخارجية التي يوجد بها في محاولته للتكيف معها" (تقي الدين، ٢٠١٩: ١٢).
- وتعرف الباحثة الكفاءات البشرية إجرائيًا بأنها المعرفة العلمية والمهارات العملية والسلوكيات التي تجسد شخصية الفرد.

مستويات الكفاءات البشرية:

يعد مفهوم الكفاءة ناتج عن تراكم وتجميع مستويات متعددة، وتشمل البيانات والمعلومات والمعارف والخبرة وهي كالاتي (بن مبارك وبن عتصمان، ٢٠١٩):

- البيانات هي مجموعة من الحقائق الموضوعية وغير المترابطة، وتصبح معلومات عندما يتم تصنيفها وتنقيحها وتحليلها وتقديمها في إطار واضح ومفهوم للمتلقي. تُعد البيانات مواد وحقائق خام أولية وليست لها قيمة بشكل ذاتي، إلا إذا تحولت إلى معلومات مهمة ومفيدة.

• **المعلومات تُعدّ بيانات تمنح صفة المصادقية وتقدم لأغراض محددة.** يتم تطوير واستلام المعلومات عندما يتم استخدامها لأغراض مثل المقارنة وتقييم النتائج المسبقة، أو لأغراض الاتصال والمشاركة في حوار أو نقاش.

• **المعرفة هي تحويل المعلومات إلى أداة لتحقيق مهمة محددة أو اكتشاف شيء محدد.** وهذه القدرة الفريدة تكون متاحة فقط للبشر ذوي العقول والمهارات الفكرية.

• **الخبرة هي درجة متقدمة من التفهم وتنشأ عنها حالة فريدة من التحكم الكبير في المعارف، تفوق المستوى المقبول من المعرفة الفنية.**

مفهوم اليقظة الاستراتيجية كما عرفتها Lesca بأنها "عملية جماعية مستمرة تقوم بها مجموعة من الأفراد طواعية، وتستخدم معلومات استباقية حول التغيرات التي قد تحدث في البيئة الخارجية للمنظمة، ومن أجل خلق الفرص والحد من التهديدات والأخطار الناتجة عن عدم اليقين بشكل عام مما يسمح للمنظمة التصرف بسرعة وفي الوقت المناسب" (النجار والشوابكة، ٢٠٢٠: ٥٠٧).

أبعاد اليقظة الاستراتيجية:

- **اليقظة التكنولوجية** تعني " كل جهد يبذل ووسيلة يجري تسخيرها من قبل المنظمة لغرض رصد ومراقبة التصرفات والتطورات التي يقوم بها المنافسين وكل تجديد يومي في قطاعات التكنولوجيا التي تكسب اهتمام المنظمة الآن وفي المستقبل" (مهدي ومحمود، ٢٠١٩: ٦).

- **اليقظة التجارية (التسويقية)** تعني "النشاط الذي تتمكن المؤسسة من خلاله من دراسة العلاقات بين الموردين والزبائن والمهارات الجديدة التي تظهر في السوق" (عطية وبوعلاق، ٢٠٢٢: ٥٣)

- **اليقظة التنافسية** هي "العملية التي من خلالها تستطيع المنظمة من تحديد منافسيها الحاليين والمحتملين وخططهم المستقبلية بهدف اتخاذ القرار المناسب لأن أي قرار لا يراعي فيه نوايا المنافسين يعيق أعمال المنظمة وتقوتها فرص عديدة" (نجم، ٢٠١٩: ٩٧).

- **اليقظة البيئية** تعني "ذلك النشاط الذي يقوم بالاستماع إلى كل التغيرات التي تحدث في البيئة والتي من الممكن أن تكون مصدر للتهديد وتؤثر على نشاط المنظمة أو فرصة يمكن استغلالها" (مهدي ومحمود، ٢٠١٩: ٧).

وتعرف الباحثة **اليقظة الاستراتيجية إجرائيًا** بأنها العملية الاستراتيجية التي تزود المنظمة وتساعد في الاستفادة من المعلومات عن طريق الكشف عن البيئة الخارجية والداخلية وتحليل الفرص والتهديدات.

أهمية اليقظة الاستراتيجية:

تكمُن أهمية اليقظة الاستراتيجية فيما يلي (عبد العال، ٢٠١٨):

- تحسين الأداء المؤسسي: من خلال التجديد والتحسين المستمر في الخدمات وفقًا للمعايير السائدة، يهدف النظام إلى تحسين الأداء المؤسسي ومتابعة أفضل الممارسات التي يجب اتباعها في نشاطات العمل.

- التخطيط الاستراتيجي للمعلومات: يتم رسم مسار معلوماتي يبدأ بتحديد مصادر المعلومات وينتهي بمرور المعلومات عبر مختلف المستويات التنظيمية المعنية بها، مما يسهم في توجيه القرارات بناءً على المعلومات الاستراتيجية المتاحة.

- التسيير الاستراتيجي: يهدف النظام إلى اكتشاف الفرص والتهديدات المستمرة، مما يسمح للمنظمة بتغيير المسار الاستراتيجي وفقًا للمعلومات الاستراتيجية المتاحة.

- اتخاذ القرارات الاستراتيجية: يساعد النظام في اتخاذ القرارات الاستراتيجية من خلال تحليل بيئة المؤسسة وتحديد العوامل المؤثرة من التهديدات والفرص التطورية.
- تعزيز القدرة التنافسية: يحفز النظام المؤسسة باستمرار على تحسين علاقاتها مع العملاء والموردين، وتوفير المعلومات حول الأداء الحالي للمنافسين، وتقديم فرضيات تحكم عمل المنافسين واستراتيجياتهم التنافسية.

وتضيف الباحثة أن اليقظة الاستراتيجية مهمة لكونها:

- تعتبر أداة قوية لتحقيق النجاح المستدام للمنظمة ومساعدتها في التكيف مع التغيرات المحيطة بها، مما يدعم نموها وازدهارها بشكل فعال.
- المساهمة في تحفيز الأفراد على تحسين أدائهم الأكاديمي والسعي نحو الإبداع في العمل، مما يؤدي إلى التجديد والتطوير داخل المنظمة لزيادة قدراتها التنافسية.

الدراسات السابقة:

١. دراسة (عباس، ٢٠٢٢) بعنوان: دور الكفاءات البشرية في إدارة الأزمات في المشافي الحكومية السورية.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الكفاءات البشرية بأبعادها (المعرفة العلمية والعملية، المهارات القيادية، والسلوكيات الإيجابية) في إدارة الأزمات في المشافي الحكومية السورية، ولتحقيق هذا الهدف فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال إعداد استبانة وزعت على عينة من العاملين في مشفى المواساة الخيري، واستطاع الباحث الحصول على عدد ردود يقدر ب (٧٠) من مجتمع الدراسة الكلي الذي بلغ (٨٠) عاملاً، وقد توصل الباحث لعدة نتائج وهي: وجود علاقة ذات دلالة معنوية ما بين الكفاءات البشرية (توفر

المعرفة العلمية، توفر المهارات القيادية، توفر السلوكيات الإيجابية) وإدارة الأزمات في المشافي الحومية السورية، وجود أثر إيجابي للكفاءات البشرية في إدارة الأزمات في المشافي الحكومية السورية.

٢. دراسة (جلود وشنتوف، ٢٠٢٢) بعنوان: مساهمة الكفاءات البشرية في إدارة التغيير في ظل جائحة كورونا -دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات ولاية توقرت.

تناولت هذه الدراسة بالتحليل مساهمة الكفاءات البشرية في إدارة التغيير في ظل جائحة كورونا في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بولاية توقرت، وتهدف إلى معرفة دور الكفاءات البشرية بأبعادها (المعرفة، المهارة ، والسلوك) في عملية التغيير وإدارته وقيادته ولتحقيق هذا الهدف فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال إعداد استبانة وزعت على أفراد العينة حيث تم استرداد (٥٠) استبانة من أصل (٦٠) استبانة، وإجراء مقابلة مع مدير الموارد البشرية للمؤسسة محل الدراسة، وقد توصل الباحث لعدة نتائج وهي: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لمساهمة الكفاءات البشرية في إدارة التغيير في ظل جائحة كورونا في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بولاية توقرت، أظهرت الكفاءات البشرية مساهمتها في إدارة التغيير بتسخير كل معارفها وقدراتها وإنسانيتها من أجل مواجهة جائحة كورونا على حساب راحتها وعائلاتها لما فرضته عليهم الظروف الطارئة الخطيرة بسبب الانتشار السريع للوباء، أظهرت الدراسة أهمية العمل الجماعي للكفاءات البشرية في إدارة التغيير في الحالات الطارئة، سخرت المؤسسة الاستشفائية كل إمكانياتها البشرية والمادية للحد من انتشار الوباء وكذا الإمكانيات اللازمة للحفاظ على سلامة الموظفين وتطبيق بروتكول الحجر الصحي.

٣. دراسة (الغنام، ٢٠٢٤) بعنوان: دور اليقظة الاستراتيجية على بيئة ريادة الأعمال في القطاع الصحي بكفر الشيخ.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور اليقظة الاستراتيجية بأبعادها (اليقظة التكنولوجية، اليقظة التجارية، اليقظة البيئية، واليقظة التنافسية) في تحسين بيئة ريادة الأعمال بمستشفيات القطاع الحكومي والخاص بمحافظة كفر الشيخ. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، وتم الاعتماد على أسلوب المقابلة من خلال تصميم دليل للمقابلة للحفاظ على الاتساق بين جميع المقابلات التي تمت مع عدد (٢٠) موظف لديهم خبرة في تقديم الخدمات الصحية. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج وهي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لليقظة الاستراتيجية بأبعادها (اليقظة التكنولوجية، اليقظة التجارية، اليقظة البيئية، واليقظة التنافسية) على تحسين بيئة ريادة الأعمال بمستشفيات القطاع الحكومي والخاص بمحافظة كفر الشيخ.

٤. دراسة (نصيف وعبدالله، ٢٠٢٣) بعنوان: القيادة الروحية ودورها في تحقيق اليقظة الاستراتيجية في جامعة الأنبار.

هدفت الدراسة في التعرف على دور القيادة الروحية بأبعادها (الرؤية، الإيمان، الإيثار، المعنى، والعضوية) في تحقيق اليقظة الاستراتيجية بأبعادها (اليقظة التكنولوجية، اليقظة التنافسية، اليقظة التسويقية، واليقظة البيئية) للمدراء العاملين في جامعة الأنبار، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث استهدفت المدراء العاملين في جامعة الأنبار وقد اعتمدت الدراسة على المقابلة والاستبانة كأدوات لجمع البيانات، حيث بلغت عينة الدراسة (٥٠) مدير من المجتمع الكلي (٩٣) فردًا. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج وهي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية واليقظة الاستراتيجية، تمارس القيادة الروحية دورًا حيويًا وفعالاً في تحقيق اليقظة الاستراتيجية في الجامعة المبحوثة.

٥. دراسة (طيوب، ٢٠٢٠) بعنوان: دور الكفاءات البشرية في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في مؤسسة (ACA-ACHOUR) بحمام الضلعة/ المسيلة.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على دور الكفاءات البشرية بمحاورها (الكفاءات التنظيمية، الكفاءات الجماعية، الكفاءات الفردية) في تفعيل اليقظة الاستراتيجية في مؤسسة (ACA-ACHOUR) بحمام الضلعة/ المسيلة في الجزائر، ولتحقيق هذا الهدف فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال إعداد استبيان وزع على موظفي المؤسسة محل الدراسة، واستطاع الباحث الحصول على عدد ردود يقدر ب (٣٦) من مجتمع الدراسة الكلي الذي بلغ (٥٠) موظفًا، ويمثل ذلك نسبة استرداد (٧٢%). وقد توصل الباحث لعدة نتائج وهي: أن الكفاءة البشرية هي تلك التركيبة الفريدة من مجموعة المعارف، المهارات والخبرات التي يتمتع بها العامل في المؤسسة ويطبقها ميدانيًا، أو بشكل آخر هي معرفة استعمال المعارف والمهارات لحل مشكل ما. أهم المكونات والأبعاد التي تبنى عليها الكفاءة هي المعرفة، المهارة، الخبرة. تلعب الكفاءات البشرية دورًا هامًا في توفير الظروف المساعدة على تحقيق اليقظة الاستراتيجية فهي تعمل على تطبيق كل السياسات والبرامج التي تهدف إلى جعل المؤسسة مكانًا جذابًا ومحفزًا للعمل. الكفاءات ليس لها معنى إن لم تتميز بالمرونة التي تسمح لها بالاستجابة لمختلف التغيرات التي تحدث على مستوى المحيط، خاصة في ظل التحولات السريعة التي يشهدها العالم وتعتها وعدم استقرارها. يقوم نجاح المؤسسة وتعزيز اليقظة الاستراتيجية لديها على إمكانياتها التنظيمية والمتمثلة في امتلاكها لكفاءات بشرية تستطيع استغلالها لخلق مسارات جديدة. أصبح تفعيل اليقظة الاستراتيجية لا يعتمد على الموارد المادية فقط وإنما بحاجة إلى موارد بشرية ذو كفاءة عالية وما تتميز به من قدرات ومهارات قادرة على صنع الفرق بين مؤسسة وأخرى.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تتناول موضوع الكفاءات البشرية وأثرها في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في المنظمات الحكومية بالمملكة العربية السعودية والمتمثلة في الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل، وبالتالي سد الفجوة العلمية في هذا المجال، وتسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الكفاءات

البشرية وزيادة الاهتمام بها وتطويرها لما لها من أثر فعال في تعزيز اليقظة الاستراتيجية والذي بدوره يساعد المنظمة في اكتشاف الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة في طابع استباقي.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي؛ لأن هذا المنهج يصف الظاهرة بشكل واضح من خلال المعلومات التي سوف تجمع ويتم تحليلها بالطرق الإحصائية المناسبة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع موظفي الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل من القياديين، موظفي الإدارة الوسطى، المشرفين والفنيين والإخصائيين، بالإضافة إلى موظفي الدعم والمساندة والبالغ عددهم (٣٥٠٠) موظفاً وموظفة خلال فترة الدراسة الميدانية في عام (١٤٤٥هـ / ٢٠٢٤م).

ويبلغ حجم عينة الدراسة المطلوبة (٣٤٧) مفردة من موظفي الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل وقد حُسبت بتطبيق معادلة ستيفن تامبسون (Steven Thampson)، وقد وُزعت الاستبانة بصورتها الالكترونية على الموظفين والموظفات، وحصلت الباحثة على (٣٤٧) رد، حُذف منها (٧) ردود فقط غير صالحة للتحليل الإحصائي، وهي تمثل ما نسبته (٢,٠١%) فقط، وقد خضع للتحليل (٣٤٠) رد، بنسبة قدرها (٩٧,٩٨%) من العينة المطلوبة وهي نسبة مرتفعة جداً.

أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة المستهدفة، وقد راجعت الباحثة العديد من المراجع العلمية والدراسات السابقة المرتبطة بمتغيري الدراسة، وعلى ضوء ذلك وُضعت العبارات الممثلة للمتغيرات والأبعاد بصورتها الأولية، حيث أقتبست عبارات متغير الكفاءات البشرية من دراسة

(جخوة، ٢٠٢٠)، في حين أخذت عبارات متغير اليقظة الاستراتيجية من دراسة (طيوب، ٢٠٢٠)، ثم عُرضت على مشرفة الدراسة الأكاديمية حيث أُجريت التعديلات وظهرت الاستبانة بصورتها النهائية؛ استعداداً لتوزيعها على العينة المستهدفة، والمكونة من جزئين، هما:

▪ الجزء الأول (البيانات الشخصية والوظيفية):

والتي تمثلت في: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة الوظيفة)، وتتضح

تفاصيل فئات هذه البيانات في الجدول الآتي:

الفئات				البيانات
انثى		ذكر		الجنس
٥١ سنة فأكثر	من ٤١ إلى ٥٠ سنة	من ٣١ إلى ٤٠ سنة	٣٠ سنة فأقل	العمر
دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم	المؤهل العلمي
١٦ سنة فأكثر	من ١١ إلى ١٥ سنة	من ٦ إلى ١٠ سنوات	٥ سنوات فأقل	سنوات الخبرة
الوظائف الإشرافية والفنية		الوظائف الإدارية الوسطى	الوظائف القيادية	طبيعة الوظيفة
وظائف الدعم والمساندة		الوظائف الاخصائية		

المصدر: من إعداد الباحثة

▪ الجزء الثاني (البيانات العلمية):

شملت استبانة الدراسة على (٤٩) عبارة تمثل متغيري وأبعاد الدراسة، ويتضح توزيع أعداد العبارات

للمتغيرات والأبعاد في الجدول الآتي:

عدد العبارات	المتغير التابع	عدد العبارات	المتغير المستقل
٢٦ عبارة	اليقظة الاستراتيجية	٢٣ عبارة	الكفاءات البشرية
٦ عبارات	اليقظة التكنولوجية	٩ عبارات	المعرفة
٨ عبارات	اليقظة التنافسية	٧ عبارات	المهارات
٩ عبارات	اليقظة التجارية	٧ عبارات	السلوكيات

٤ عبارات	اليقظة البيئية	-
٤٩ عبارة	عدد العبارات الكلي	

المصدر: من إعداد الباحثة

صدق أداة الدراسة:

يُقصد بصدق الأداة هو مدى قدرة الأداة المعتمدة في الدراسة على قياس السلوك والاتجاه الذي صُممت لأجله، وبلوغها الهدف الذي أعدت له وذلك كما أشار عيشور (٢٠١٧)، وقد اعتمدت الباحثة على نوعين من الصدق في الدراسة الحالية، هما:

الصدق الظاهري أو صدق المحكمين (Face Validity):

تحققت الباحثة من صدق الأداة الظاهري من خلال إعدادها وعرضها بصورتها الأولية على المشرفة الأكاديمية للدراسة، ثم عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين؛ لتحكيمها والتأكد من مدى وضوح عباراتها وانتمائها للمتغيرات والأبعاد الممثلة لها، وقد ظهرت الاستبانة بصورتها النهائية بعد إجراء التعديلات اللازمة مع مشرفة الدراسة.

صدق المحتوى (Validity Content):

يُقصد بصدق المحتوى هو قدرة تمثيل عبارات متغيري وأبعاد الدراسة للظاهرة المدروسة؛ من خلال حساب قيم معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ ، وتتراوح قيم معامل الارتباط في المدى بين $(+1, -1)$ ، والإشارة التي تسبق قيمة المعامل تشير إلى اتجاه هذه العلاقة؛ فالإشارة الموجبة تشير إلى وجود علاقة طردية، وتشير الإشارة السالبة إلى وجود علاقة عكسية، بينما ينعقد الارتباط تماماً عند قيمة الصفر (عبد الفتاح، ٢٠١٧)، وتحققت الباحثة من صدق محتوى عبارات متغيري وأبعاد الدراسة باتباع طريقتين، هما:

العلاقة	المعرفة	المهارات	السلوكيات	اليقظة التكنولوجية	اليقظة التنافسية	اليقظة التجارية	اليقظة البيئية
المعرفة	١	١	١	١	١	١	١
المهارات	**٠,٦١٦	١	١	١	١	١	١
السلوكيات	**٠,٢٧٥	**٠,٥٧٢	١	١	١	١	١
اليقظة التكنولوجية	**٠,١٩٠	**٠,٤٦٤	**٠,٦٧٩	١	١	١	١
اليقظة التنافسية	**٠,٢٤٤	**٠,٤٣٠	**٠,٥٣٣	**٠,٦٩٥	١	١	١
اليقظة التجارية	**٠,٢٤٩	**٠,٤٣٥	**٠,٥٨٤	**٠,٦٨٢	**٠,٨٤١	١	١
اليقظة البيئية	**٠,١٢٠	**٠,٢٩٩	٠,٤٨١	**٠,٥٤٦	**٠,٦٥٣	**٠,٦٩٤	١
القيم الكلية	**٠,٤٣٥	**٠,٦٥٠	**٠,٧٧٣	**٠,٨٢٢	**٠,٨٧١	**٠,٨٨٦	**٠,٧٨٦

صدق الاتساق البنائي (Structural Consistency Validity) :

يُشير الاتساق البنائي إلى الارتباطات والعلاقات بين أبعاد متغيري الدراسة بالدرجة الكلية للأداة، أي توضيح الارتباطات بين أبعاد الكفاءات البشرية وأبعاد اليقظة الاستراتيجية بالدرجة الكلية للأداة؛ من خلال حساب قيم معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ ، وتظهر هذه الارتباطات البنائية في الجدول الآتي:

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) ** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0,01)$

تشير القيم الإحصائية في الجدول أعلاه وجود علاقات ارتباطية طردية قوية بين أبعاد الكفاءات البشرية وأبعاد اليقظة الاستراتيجية بالدرجة الكلية للأداة، حيث تراوحت القيم الكلية بين $(0,435)$ و $(0,886)$ وهي

جميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha < 0,05)$ ؛ وهذا يدل على ارتفاع الصدق البنائي للأداة، وأن متغيرات وأبعاد الدراسة صادقة لما وضعت لقياسه.

صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency Validity):

يُشير الاتساق الداخلي إلى الارتباطات والعلاقات بين كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، من خلال حساب قيم معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) عند مستوى دلالة $(\alpha < 0,05)$ ، وتظهر هذه الارتباطات الداخلية في الجدول الآتي:

الأبعاد	العبارة	معامل الارتباط	Sig.	
المتغير المستقل: الكفاءات البشرية				
المعرفة	١	تتوافق معرفتي مع متطلبات الوظيفة	**٠,٥٥٤	٠,٠٠٠
	٢	لدي القدرة على تفسير وفهم ما هو محيط بي	**٠,٧٤٠	٠,٠٠٠
	٣	لدي القدرة على التكيف والتعامل مع الظروف الاستثنائية	**٠,٦٨٠	٠,٠٠٠
	٤	املك الإمكانات التي تساعد على نقل المعرفة لأشخاص آخرين	**٠,٧٠١	٠,٠٠٠
	٥	لدي القدرة على توليد المعرفة	**٠,٧١٩	٠,٠٠٠
	٦	معرفتي السابقة ساعدتني في تحقيق جملة من الإنجازات	**٠,٦٧٨	٠,٠٠٠
	٧	خبرتي السابقة ساعدتني على اكتساب معارف إبداعية	**٠,٦٩٩	٠,٠٠٠
	٨	استخدم قدراتي المعرفية في خلق قيمة مضافة	**٠,٦٥٨	٠,٠٠٠
	٩	امتك قدرات تساهم في الابتكار	**٠,٦٢٢	٠,٠٠٠
المهارات	١	تتوافق مهاراتي مع متطلبات الوظيفة	**٠,٦١٧	٠,٠٠٠
	٢	امتك المهارات التي تساعد في انجاز المهام في الوقت المناسب	**٠,٦٢٠	٠,٠٠٠
	٣	يعترف الجميع بقدراتي العالية	**٠,٦٢١	٠,٠٠٠
	٤	لدي القدرة على الوصول إلى استنتاجات وصنع القرارات	**٠,٥٩٨	٠,٠٠٠
	٥	جميع مهاراتي اكتسبتها داخل الهيئة	**٠,٦٠٢	٠,٠٠٠

Sig.	معامل الارتباط	العبارة	الأبعاد
٠,٠٠٠	**٠,٦٩٣	هناك تواصل وتعاون بين العاملين داخل الهيئة لتطوير المهارات العملية	٦
٠,٠٠٠	**٠,٥٦٠	امتلاك القدرة على إدارة الوقت	٧
٠,٠٠٠	**٠,٨٢١	تهتم إدارة الهيئة بتوطيد العلاقات الإنسانية في العمل	١
٠,٠٠٠	**٠,٨١٤	يسود الاحترام بين العاملين في الهيئة	٢
٠,٠٠٠	**٠,٨١٩	يلتزم العاملون بالقانون الداخلي للهيئة	٣
٠,٠٠٠	**٠,٥٣٥	اتقبل النصائح والاقتراحات من زملائي في إطار العمل	٤
٠,٠٠٠	**٠,٨٠١	تمتلك الهيئة نظامًا محددًا للانضباط بسلوكيات المهنة	٥
٠,٠٠٠	**٠,٧٩٥	يدرك العاملون بأهمية التعاون فيما بينهم	٦
٠,٠٠٠	**٠,٨٤٧	للمنظ القيادي الموجود بالهيئة مساهمة في احياء روح العمل الجماعي	٧
السلوكيات			
المتغير التابع: اليقظة الاستراتيجية			
٠,٠٠٠	**٠,٨٤٥	تتابع الهيئة باستمرار المستجدات العلمية والتكنولوجية	١
٠,٠٠٠	**٠,٨٥٧	تعمل الهيئة على إحداث تغييرات جديدة باعتماد أساليب عمل حديثة	٢
٠,٠٠٠	**٠,٨٣٣	تستخدم الهيئة أحدث الوسائل التكنولوجية في عملياتها الإدارية	٣
٠,٠٠٠	**٠,٨٣٧	تحرص الهيئة على تدريب أفرادها باستمرار على استخدام التقنيات الحديثة	٤
٠,٠٠٠	**٠,٩٨٠	تقوم الهيئة بتفعيل أنظمة المعلومات والاستثمار المكثف في التكنولوجيا الحديثة	٥
٠,٠٠٠	**٠,٨٢٣	تقوم الهيئة بالتعرف على التكنولوجيا المستخدمة من قبل المنافسين	٦
٠,٠٠٠	**٠,٨٣٧	تتابع الهيئة تحركات المؤسسات المنافسة بدقة وتعمل على استباقها	١
٠,٠٠٠	**٠,٧٧٨	تتمتع الهيئة بالعمل الريادي مقارنة بالمؤسسات الأخرى	٢
٠,٠٠٠	**٠,٨٥٦	تتمتع الهيئة بالاستباقية في مواجهة المشاكل والمعوقات	٣
٠,٠٠٠	**٠,٨٥٨	تقوم الهيئة بتقييم عملياتها باستخدام المقارنة المرجعية	٤
٠,٠٠٠	**٠,٨٧٥	تستفيد الهيئة من الفرص البيئية قبل غيرها من المنافسين	٥
٠,٠٠٠	**٠,٩٠٨	تتمتع الهيئة بالدراية الكافية للتعرف على التهديدات التي يفرضها المنافسين	٦
٠,٠٠٠	**٠,٨٨٨	تحافظ الهيئة على حصتها السوقية وولاء عملائها	٧
اليقظة التكنولوجية			
اليقظة التنافسية			

Sig.	معامل الارتباط	العبارة	الأبعاد
٠,٠٠٠	**٠,٧٠٤	تمتلك الهيئة موارد مالية كافية للإيفاء بالتزاماتها المختلفة	البقطة التجارية
٠,٠٠٠	**٠,٨٥٠	تتنبأ الهيئة بحاجات ورغبات عملائها	
٠,٠٠٠	**٠,٨٧٨	تتمتع الهيئة بالقدرة على تحديد الفجوة بين خدماتها واحتياجات السوق المتغيرة	
٠,٠٠٠	**٠,٨١١	تقدم الهيئة خدمات متميزة في جميع أقسامها	
٠,٠٠٠	**٠,٨٧٣	تستفيد الهيئة من التغذية الراجعة لتحديد نقاط الضعف فيها	
٠,٠٠٠	**٠,٨٣٢	تحافظ الهيئة على أعلى مستوى للجودة من خلال الاستماع المتواصل للعاملين فيها	
٠,٠٠٠	**٠,٨٥٦	تسعى الهيئة باستمرار إلى المحافظة على عملائها الحاليين واستقطاب عملاء جدد	
٠,٠٠٠	**٠,٨٨٤	ترصد الهيئة تطور العلاقة بين العميل والعامل حتى ترسم صورة ذهنية مميزة لديه	
٠,٠٠٠	**٠,٨٣٩	يمكن للهيئة ان تغير خدماتها وفقاً لرغبة العميل وتكون السبّاقة في ذلك	
٠,٠٠٠	**٠,٨٨٨	يقوم متخذو القرارات في الهيئة بمراقبة الأحداث الظرفية في البيئة	البقطة البيئية
٠,٠٠٠	**٠,٨٨٦	تعتمد الهيئة أكثر من مصدر للحصول على البيانات البيئية	
٠,٠٠٠	**٠,٩١٣	تمتاز الهيئة بقدرة المحافظة على حالة الانتباه وعدم الغفلة عن بيئتها	
٠,٠٠٠	**٠,٨٣٣	تتابع الهيئة القوانين المتعلقة بحماية البيئة والحد من التلوث	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) ** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha < 0,01$)

تظهر القيم الإحصائية في الجدول السابق وجود علاقات ارتباطية طردية قوية بين كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، حيث تراوحت القيم الكلية بين (٠,٥٣٥ و ٠,٩٨٠) وهي جميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha < 0,05$)؛ وهذا يدل على ارتفاع الصدق الداخلي للأداة، وأن متغيرات وأبعاد الدراسة صادقة لما وضعت لقياسه، ويمكن الاعتماد على نتائج الأداة في التطبيق الميداني.

ثبات أداة الدراسة:

يُقصَد بثبات أداة الدراسة حسب ما ذكر القحطاني وآخرون (٢٠٢٠) هو مدى قدرة الأداة على إعطاء نتائج صحيحة ومتقاربة عند إعادة استخدامها وتطبيقها عدداً من المرات في فترات زمنية معينة، وتظهر دقة المقياس وثباته لما يقيسه من اتجاهات من خلال قيم المعامل، فكلما ارتفعت قيم معامل الثبات عن (٠,٧٠٠) واقتربت من الواحد الصحيح دل ذلك على دقة المقياس، في حين يُشير انخفاض القيم عن (٠,٧٠٠) إلى ضعف الأداة وعدم ثباتها (عشور، ٢٠١٧)، وقد استعانت الباحثة بطريقة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات الأداة المستخدمة، ويتضح مدى ثباتها في الجدول الآتي:

المتغير المستقل	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	المتغير التابع	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
الكفاءات البشرية	٢٣	٠,٨٩٣	اليقظة الاستراتيجية	٢٦	٠,٩٦٩
المعرفة	٩	٠,٨٤٠	اليقظة التكنولوجية	٦	٠,٩١٨
المهارات	٧	٠,٧٠٦	اليقظة التنافسية	٨	٠,٩٤٠
السلوكيات	٧	٠,٨٩٢	اليقظة التجارية	٩	٠,٩٤٦
-	-	-	اليقظة البيئية	٤	٠,٩٠٢
ثبات الأداة الكلي				٤٩	٠,٩٦٤

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

يتضح مدى ثبات أداة الدراسة المستخدمة من خلال قيم معامل ألفا كرونباخ في الجدول السابق، حيث بلغت قيمة ثبات الأداة الكلي (٠,٩٦٤)، كما تراوحت قيم ثبات متغيري الدراسة بين (٠,٨٩٣ و ٠,٩٦٩)، وهي قيم مرتفعة جداً وقريبة من الواحد الصحيح، مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بثبات عالٍ، وهذا يزيد من صلاحية تطبيقها ميدانياً والوثوق بصحة نتائج فرضياتها.

الإحصاءات الوصفية لبيانات عينة الدراسة الشخصية والوظيفية:

في الجدول الآتي تتضح خصائص بيانات عينة الدراسة الشخصية والوظيفية في الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل والبالغ عددهم (٣٤٠) موظفاً وموظفة، حيث تظهر هذه البيانات أعداد ونسب المشاركين من حيث الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة وطبيعة الوظيفة اعتماداً على التكرارات (Frequencies) والنسب المئوية (Percentages):

النسبة المئوية	التكرار	الفئة	البيانات الشخصية والوظيفية
%٩٠	٣٠٦	ذكر	الجنس
%١٠	٣٤	أنثى	
%١١,٢	٣٨	٣٠ سنة فأقل	العمر
%٤٢,٦	١٤٥	من ٣١ إلى ٤٠ سنة	
%٣٥,٦	١٢١	من ٤١ إلى ٥٠ سنة	
%١٠,٦	٣٦	٥١ سنة فأكثر	
%١,٥	٥	ثانوي	المؤهل العلمي
%٩,٧	٣٣	دبلوم	
%٥٧,١	١٩٤	بكالوريوس	
%٢٣,٢	٧٩	ماجستير	
%٨,٥	٢٩	دكتوراه	
%٩,٤	٣٢	٥ سنوات فأقل	سنوات الخبرة
%٢٦,٨	٩١	من ٦ إلى ١٠ سنوات	
%٢١,٥	٧٣	من ١١ إلى ١٥ سنة	
%٤٢,٤	١٤٤	١٦ سنة فأكثر	
%٥,٩	٢٠	الوظائف القيادية	طبيعة الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	الفئة	البيانات الشخصية والوظيفية
19,1%	65	الوظائف الإدارية الوسطى	
32,6%	111	الوظائف الإشرافية والفنية	
30,9%	105	الوظائف الاخصائية	
11,5%	39	وظائف الدعم والمساندة	
100%	340	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

من خلال الجدول السابق تتضح خصائص بيانات عينة الدراسة الشخصية والوظيفية في الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل، وهي:

- **متغير الجنس:** شكّلت نسبة الذكور المشاركين في الدراسة معظم العينة بنسبة قدرها (90%)، وشكّلت النسبة المتبقية وهي (10%) فئة الإناث المشاركات، وقد يعود ذلك لقدم نشأة الهيئة وطبيعة العمل فيه التي تناسب فئة الذكور أكثر، إلا أن للإناث تواجد وشراكة ولو بعدد قليل في تحقيق الأهداف والمهام.
- **متغير العمر:** حازت فئة من أعمارهم بين 31 إلى 40 سنة على الفئة الأكثر تكراراً بنسبة بلغت (42,6%)، تليها فئة من أعمارهم بين 41 إلى 50 سنة بنسبة بلغت (35,6%)، في حين ظهر أن فئة 51 سنة فأكثر لم تتجاوز (10,6%) من العينة المشاركة في الدراسة، ويلاحظ أن فئة الشباب تمثل الفئة الأكبر من موظفي الهيئة القادرين على تنفيذ المهام وتحمل المسؤوليات، مع تطوير مهاراتهم وقدراتهم بشكل مستمر.

- **متغير المؤهل العلمي:** أن أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة يحملون درجة البكالوريوس بنسبة بلغت (57,1%)، يليها الحاصلين على درجة الماجستير بنسبة قدرها (23,2%)، بينما أقل فئة هم الحاصلين على الشهادة الثانوية بنسبة لم تتجاوز (1,5%)، وتشير نسب الحاصلين على درجة البكالوريوس

والدراسات العليا مجتمعة إلى حرص الهيئة على توظيف ذوي المعارف؛ للاستفادة منهم في رفع كفاءة مستوى الأداء العام.

■ **متغير سنوات الخبرة:** أن (٤٢,٤%) من أفراد العينة لديهم خبرة كبيرة تتجاوز ١٦ سنة، يليها فئة من تراوحت خبرته بين ٦ إلى ١٠ سنوات بنسبة بلغت (٢٦,٨%)، وأن نسبة من لم تتجاوز خبرتهم ٥ سنوات بلغت (٩,٤%) وهم الفئة الأقل تكراراً، وبالنظر إلى النسب السابقة يتضح مدى الخبرة التي يمتلكها موظفو الهيئة، والتي تترجم ارتفاع مهاراتهم وقدراتهم الناتجة عن تلك الخبرة العملية والتجارب الشخصية المتراكمة.

■ **متغير طبيعة الوظيفة:** تقاربت نسبة عدد الموظفين في الوظائف الإشرافية والفنية مع نسبة الموظفين الأخصائيين، حيث حازت الأولى على (٣٢,٦%) وحازت الثانية على (٣٠,٩%)، وكانت الوظائف القيادية هي الأدنى في التكرار بنسبة (٥,٩%) فقط من عينة الدراسة، وهي نسب متناسبة مع طبيعية في العمل وتقسيم الهيكل التنظيمي بالهيئة.

الإحصاءات الوصفية لمتغيري وأبعاد الدراسة ومناقشتها:

لمعرفة واقع تطبيق متغيري وأبعاد الدراسة والمتمثلة في الكفاءات البشرية واليقظة الاستراتيجية لدى الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل، لابد من إيجاد قيم المتوسطات الحسابية (Means) والأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة المشاركين على العبارات التي تمثل الأبعاد والمتغيرات، بالإضافة إلى حساب قيم الانحرافات المعيارية (Standard Deviations) لمعرفة درجة التباين أو التشتت في استجاباتهم، كما في مجموعة الجداول الآتية:

واقع تطبيق الكفاءات البشرية في الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل

الرتبة	درجة التطبيق	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد	ت
١	مرتفعة جداً	٨٨,٤%	٠,٥٣٨	٤,٤٢	بُعد المعرفة	١
٢	مرتفعة	٧٩,٤%	٠,٦٢٧	٣,٩٧	بُعد المهارات	٢
٣	مرتفعة	٧٦,٢%	٠,٨٨٤	٣,٨١	بُعد السلوكيات	٣
مرتفعة		٨١,٢%	٠,٥٥٥	٤,٠٦	واقع تطبيق الكفاءات البشرية العام	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

ترجمت القيم الإحصائية في الجدول السابق واقع تطبيق الكفاءات البشرية في الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل، والتي أشارت إلى الارتفاع في مستوى التطبيق بمتوسط حسابي قدره (٤,٠٦ من ٥) ووزن نسبي بلغ (٨١,٢%)، وتقع هذه القيم ضمن الفئة الرابعة في مقياس الدراسة، وتُشير قيمة الانحراف المعياري والبالغة (٠,٥٥٥) إلى عدم تشتت أو تباين آراء العينة المشاركة حول أبعاد هذا المتغير؛ لانخفاض قيمة الانحراف عن الواحد الصحيح، كما يظهر من الجدول السابق -أيضاً- قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد الكفاءات البشرية، حيث جاء بُعد المعرفة في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٤,٤٢ من ٥) ووزن نسبي بلغ (٨٨,٤%)، يليه بُعد المهارات بمتوسط حسابي قدره (٣,٩٧ من ٥) ووزن نسبي بلغ (٧٩,٤%)، في حين حصل بُعد السلوكيات على الرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي قدره (٣,٨١ من ٥) ووزن نسبي بلغ (٧٦,٢%).

واقع تطبيق اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل:

الرتبة	درجة التطبيق	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	ت
١	مرتفعة	٧١,٢%	١,٥٩٦	٣,٥٦	تتابع الهيئة القوانين المتعلقة بحماية البيئة والحد من التلوث	٤
٢	متوسطة	٦٣,٦%	١,٧٤٠	٣,١٨	تمتاز الهيئة بقدرة المحافظة على حالة الانتباه وعدم الغفلة عن بيئتها	٣
٣	متوسطة	٦٢,٢%	١,٧١٦	٣,١١	يقوم متخذو القرارات في الهيئة بمراقبة الأحداث الظرفية في البيئة	١
٤	متوسطة	٥٤%	١,٩٦٨	٢,٧٤	تعتمد الهيئة أكثر من مصدر للحصول على البيانات البيئية	٢
متوسطة		٦٢,٨%	١,٥٤٦	٣,١٤	واقع تطبيق اليقظة البيئية العام	
١	مرتفعة	٦٨%	١,٢٥٩	٣,٤٠	تعمل الهيئة على إحداث تغييرات جديدة باعتماد أساليب عمل حديثة	٢
٢	متوسطة	٦٧,٤%	١,٣٢٧	٣,٣٧	تتابع الهيئة باستمرار المستجدات العلمية والتكنولوجية	١
٣	متوسطة	٦٥,٢%	١,٢٨٧	٣,٢٦	تستخدم الهيئة أحدث الوسائل التكنولوجية في عملياتها الإدارية	٣
٤	متوسطة	٦١,٢%	١,٤٣٧	٣,٠٦	تقوم الهيئة بتفعيل أنظمة المعلومات والاستثمار المكثف في التكنولوجيا الحديثة	٥
٥	متوسطة	٥٩,٤%	١,٣١١	٢,٩٧	تحرص الهيئة على تدريب أفرادها باستمرار على استخدام التقنيات الحديثة	٤

٦	متوسطة	%٥٣,٢	١,٦٩٠	٢,٦٦	تقوم الهيئة بالتعرف على التكنولوجيا المستخدمة من قبل المنافسين	٦
متوسطة		%٦٢,٢	١,١٧٣	٣,١١	واقع تطبيق اليقظة التكنولوجية العام	
١	متوسطة	%٦٠,٢	١,٧٢٩	٣,٠١	تمتلك الهيئة موارد مالية كافية للإيفاء بالتزاماتها المختلفة	١
٢	متوسطة	%٥٩,٨	١,٤٢٤	٢,٩٩	تقدم الهيئة خدمات متميزة في جميع أقسامها	٤
٣	متوسطة	%٥٤,٢	١,٤٧٩	٢,٧١	تحافظ الهيئة على أعلى مستوى للجودة من خلال الاستماع المتواصل للعاملين فيها	٦
٤	متوسطة	%٥٤,٢	١,٧١٣	٢,٧١	تسعى الهيئة باستمرار إلى المحافظة على عملائها الحاليين واستقطاب عملاء جدد	٧
٥	متوسطة	%٥٣,٨	١,٦٢٢	٢,٦٩	تتنبأ الهيئة بحاجات ورغبات عملائها	٢
٦	متوسطة	%٥٣	١,٦٥٥	٢,٦٥	تتمتع الهيئة بالقدرة على تحديد الفجوة بين خدماتها واحتياجات السوق المتغيرة	٣
٧	منخفضة	%٥١,٦	١,٧٢٣	٢,٥٨	تستفيد الهيئة من التغذية الراجعة لتحديد نقاط الضعف فيها	٥
٨	منخفضة	%٥١	١,٧٣٠	٢,٥٥	ترصد الهيئة تطور العلاقة بين العميل والعامل حتى ترسم صورة ذهنية مميزة لديه	٨
٩	منخفضة	%٤٩,٨	١,٧٤٢	٢,٤٩	يمكن للهيئة ان تغير خدماتها وفقاً لرغبة العميل وتكون السبّاقة في ذلك	٩
متوسطة		%٥٤,٤	١,٣٧٧	٢,٧٢	واقع تطبيق اليقظة التجارية العام	

٢	تتمتع الهيئة بالعمل الريادي مقارنة بالمؤسسات الأخرى	٣,١١	١,٥٢١	٦٢,٢%	متوسطة	١
٣	تتمتع الهيئة بالاستباقية في مواجهة المشاكل والمعوقات	٢,٨٧	١,٥٨٤	٥٧,٤%	متوسطة	٢
٥	تستفيد الهيئة من الفرص البيئية قبل غيرها من المنافسين	٢,٦٨	١,٧٧٥	٥٣,٦%	متوسطة	٣
٧	تحافظ الهيئة على حصتها السوقية وولاء عملائها	٢,٦٥	١,٧٦٤	٥٣%	متوسطة	٤
٤	تقوم الهيئة بتقييم عملياتها باستخدام المقارنة المرجعية	٢,٥٥	١,٨٠١	٥١%	منخفضة	٥
٦	تتمتع الهيئة بالدراية الكافية للتعرف على التهديدات التي يفرضها المنافسين	٢,٤٩	١,٨٠٩	٤٩,٨%	منخفضة	٦
١	تتابع الهيئة تحركات المؤسسات المنافسة بدقة وتعمل على استباقها	٢,٣٨	١,٧٣٣	٤٧,٦%	منخفضة	٧
واقع تطبيق اليقظة التنافسية العام		٢,٦٧	١,٤٧١	٥٣,٤%	متوسطة	
واقع تطبيق اليقظة الاستراتيجية العام		٢,٩١	١,٢١٨	٥٨,٢%	متوسطة	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

من خلال القيم الإحصائية في الجدول السابق يتضح أن واقع تطبيق اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل متوسط بمتوسط حسابي قدره (٢,٩١ من ٥) ووزن نسبي بلغ (٥٨,٢%)، وتقع هذه القيم ضمن الفئة الثالثة في مقياس الدراسة، وتُشير قيمة الانحراف المعياري والبالغة (١,٢١٨) إلى تشتت أو تباين آراء العينة المشاركة حول أبعاد هذا المتغير؛ لارتفاع قيمة الانحراف عن الواحد الصحيح، كما يظهر من الجدول السابق -أيضاً- قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد اليقظة الاستراتيجية والتي تذبذبت بين القيم المتوسطة والمنخفضة حيث جاء بُعد اليقظة البيئية في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٣,١٤ من ٥)

ووزن نسبي بلغ (٦٢,٨%)، يليه بُعد اليقظة التكنولوجية بمتوسط حسابي قدره (٣,١١ من ٥) ووزن نسبي بلغ (٦٢,٢%)، ثم بُعد اليقظة التجارية بمتوسط حسابي قدره (٢,٧٢ من ٥) ووزن نسبي بلغ (٥٤,٤%)، في حين حصل بُعد اليقظة التنافسية على الرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي قدره (٢,٦٧ من ٥) ووزن نسبي بلغ (٥٣,٤%).

نتائج الدراسة:

تقدم الباحثة فيما يأتي النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية بعد تطبيق الأساليب الإحصائية المتناسبة مع طبيعة البيانات من العينة المدروسة، وهي:

١. أن واقع تطبيق الكفاءات البشرية في الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل مرتفع، بمتوسط حسابي قدره (٤,٠٦ من ٥) ووزن نسبي بلغ (٨١,٢%).

٢. أن واقع تطبيق بُعد المعرفة في الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل مرتفع جداً، بمتوسط حسابي قدره (٤,٤٢ من ٥) ووزن نسبي بلغ (٨٨,٤%).

٣. أن واقع تطبيق بُعد المهارات في الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل مرتفع، بمتوسط حسابي قدره (٣,٩٧ من ٥) ووزن نسبي بلغ (٧٩,٤%).

٤. أن واقع تطبيق بُعد السلوكيات في الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل مرتفع، بمتوسط حسابي قدره (٣,٨١ من ٥) ووزن نسبي بلغ (٧٦,٢%).

٥. أن واقع تطبيق اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية بمحافظة الجبيل متوسط، بمتوسط حسابي قدره (٢,٩١ من ٥) ووزن نسبي بلغ (٥٨,٢%).

٦. يوجد أثر جزئي ذو دلالة إحصائية للكفاءات البشرية ببعده (السلوكيات) فقط في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$.

٧. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات البشرية ببعديها (المعرفة، المهارات) في تعزيز اليقظة

الاستراتيجية في الهيئة الملكية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$.

٨. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لُبعد المعرفة في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية.

٩. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لُبعد المهارات في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية.

١٠. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لُبعد السلوكيات في تعزيز اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية.

١١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق أبعاد

الكفاءات البشرية في الهيئة الملكية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية والمتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل

العلمي، طبيعة الوظيفة).

١٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق أبعاد

الكفاءات البشرية في الهيئة الملكية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة، لصالح الفئة الأكثر خبرةً وهي من ١٦

سنة فأكثر.

١٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق أبعاد

اليقظة الاستراتيجية في الهيئة الملكية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية والمتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل

العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة الوظيفة).

توصيات الدراسة:

على ضوء قيم واقع تطبيق متغيري وأبعاد الدراسة والنتائج التي تم التوصل إليها فإن الباحثة تقدم عدداً من

التوصيات التطبيقية للهيئة الملكية بمحافظة الجبيل، وهي كما يلي:

١. الاستمرار في انتقاء وتوظيف واستقطاب الكفاءات البشرية المتميزة ذوي المعارف المتعددة، والمهارات العالية، والسلوكيات المهنية؛ لما لهم من دورٍ بارزٍ ومهم في زيادة رفع مستوى الأداء العام وتحقيق الأهداف المبتغاة.

٢. الاهتمام بتفعيل اليقظة الاستراتيجية في الهيئة، وتسخير كل ما من شأنه رفع وتجويد مستواها؛ من خلال تطبيق أبعادها بصورة متكاملة، وتقييم مستوى عملياتها ونموها، ومقارنتها بالمنظمات المنافسة.

٣. تعزيز كفاءات الموارد البشرية في الهيئة، من خلال عقد برامج تدريبية تعاونية مختصة داخلية بين الموظفين، تُنسق بين الإدارات شهرياً، يُديرها موظفين ذوي معرفة ومهارات عالية؛ لنقل هذه المعارف والمهارات لزملائهم الموظفين وتدريبهم عليها، وتمكينهم من خلق آفاق وأفكار جديدة ناتجة عن التراكم المعرفي لديهم.

٤. توجيه القياديين بالتنوع في أساليبهم القيادية عند التعامل مع الموظفين الأفراد وفرق العمل الجماعية، واختيار الأنماط القيادية التي تتناسب مع كفاءات أعضاء الفريق، من خلال رصد مدى معارف الأعضاء وأبرز مهاراتهم، ومن ثم البحث عن الأسلوب القيادي المناسب الذي يُنمّي فيهم روح الفريق، ويجعله قادراً على إتمام المهمة بأكمل صورة.

٥. دعم جانب العلاقات الإنسانية في التعاملات اليومية مع الموظفين؛ لما له من الأثر الإيجابي الكبير في رفع مستوى أداء الموظفين وولاءهم للجهة.

٦. دراسة الأحداث البيئية والظروف المحيطة بالهيئة بصورة عميقة، من خلال أخذ البيانات من مصادر بيئية متعددة وموثوقة، والاستفادة منها في رسم التوقعات ورصد التغيرات التي تلوح في الأفق.

٧. رفع مستوى اليقظة الاستراتيجية للهيئة؛ بوضع خطط استراتيجية استباقية دقيقة مرنة مترتبة على دراسة الظروف البيئية، ووضع المنافسين؛ لتجاوز التهديدات والعقبات المحتملة بأقل ضرر ممكن، واغتنام الفرص الظاهرة، مع ضرورة إشراك الموظفين والاستفادة من خبرتهم العملية في إعدادها.
٨. الاستمرار في اقتناء أحدث الوسائل والتقنيات التكنولوجية، وتنفيذ الأعمال بها، مع الاستفادة من البرامج والتقنيات الخاصة بدراسة البيئة المحيطة، وتدريب الموظفين عليها.
٩. الاستفادة من أفكار واقتراحات وآراء الموظفين ذوي المعرفة والمهارات المتعددة في تحسين جودة الخدمات المقدمة، مع أخذ التغذية الراجعة وتقييمات الخدمات من المستفيدين والعملاء بعين الاعتبار في تلبية احتياجاتهم ورغباتهم.

المراجع:

- بن مبارك، عبالقادر ، وبن عتصمان، عبدالهادي. (٢٠١٩). دور الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة المطحنة الصناعية المتيجة (SIM). رسالة ماجستير، الجزائر: جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة.
- تقي الدين، قرطي. (٢٠١٩). دور السلوك التنظيمي في رفع الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الرياضية: دراسة ميدانية لعينة من موظفي مديرية الشباب والرياضة. رسالة ماجستير، الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- جحيوة، طاهر. (٢٠٢٠). أثر الأساليب الاستثمارية لرأس المال البشري في تحسين مخرجات الكفاءات البشرية داخل المؤسسة الاقتصادية. رسالة دكتوراه، الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة.

- جلود، راضية، وشتوف، أحلام. (٢٠٢٢). مساهمة الكفاءات البشرية في إدارة التغيير في ظل جائحة كورونا: دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات ولاية توقرت. رسالة ماجستير، الجزائر: جامعة غرداية.
- جلول، بافكا ، وبلحاج، فراحي. (أبريل ٢٠٢٠). تطوير الكفاءات البشرية في المؤسسة الجزائرية عن طريق إدارة المعرفة: دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر لولاية أدرار. مجلة البشائر الاقتصادية، مج(٦)، ع(١)، ص ص ٥٩٢ - ٦١١.
- سريدي، سلمى ، وبوجمعة، نسرين. (٢٠١٩). دور اليقظة الاستراتيجية في تعزيز التفكير الإبداعي بالمؤسسة: دراسة حالة مؤسسة Condor لصناعة الأجهزة الإلكترونية والكهرومنزلية بولاية برج. رسالة ماجستير، الجزائر: جامعة ٨ ماي ١٩٤٥ قالمة.
- طيوب، أمال. (٢٠٢٠). دور الكفاءات البشرية في تعزيز اليقظة الاستراتيجية: دراسة حالة مؤسسة (ACA-ACHOUR) بحمام الضلعة/ المسيلة. رسالة ماجستير منشورة، الجزائر: جامعة محمد بو ضياف بالمسيلة.
- عباس، دلال عبدالحميد. (٢٠٢٢). دور الكفاءات البشرية في إدارة الأزمات في المشافي السورية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية، مج(٣٨)، ع(٤)، ص ص ١١٧-١٤٣.
- عبد العال، نجلاء عبدالنواب عيسي. (أكتوبر ٢٠١٨). خريطة استراتيجية لتحقيق اليقظة الاستراتيجية في جامعة بني سويف. مجلة كلية التربية بجامعة بني سويف، مج(٢٠١٨)، ع(٣)، ص ص (١-٦٦).
- عبد الفتاح، عز. (٢٠١٧). مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام IBM-SPSS. (الطبعة الثانية). جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.

- عطية، آمال، وبوعلاق، نوال. (فبراير ٢٠٢٢). اليقظة الاستراتيجية وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية الحديثة في مؤسسة -اتصالات الجزائر للهاتف النقال- موبيليس وكالة تبسة. مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، مج(٤)، ع(٢)، ص ص ٥٠-٦٦.
- عيشور، نادية. (٢٠١٧). منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. (بدون طبعة). الجزائر: مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع.
- الغنام، محمد الشوافي. (يناير ٢٠٢٤). دور اليقظة الاستراتيجية على بيئة ريادة الأعمال: دراسة تطبيقية على القطاع الصحي بكفر الشيخ. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية بجامعة دمياط، مج(٥)، ع(١)، ص ص ١٨٦١-١٩٠٢.
- غوار، جمال، وبن خليفة، فتحي. (٢٠١٩). أثر إدارة المعرفة على الدافعية لدى العاملين في المؤسسة: دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي. رسالة ماجستير منشورة، الجزائر: جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.
- القحطاني، سالم؛ العامري، أحمد؛ آل مذهب، معدي؛ العمر، بدران. (٢٠٢٠). منهج البحث في العلوم السلوكية. (الطبعة الخامسة). الرياض: كلية إدارة الأعمال جامعة الملك سعود.
- مهدي، مهدي حكمت، ومحمود، ناجي عبدالستار. (٢٠١٩). أنواع اليقظة الاستراتيجية مدخلاً للتجديد الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في شركة ديبالي العامة للصناعات الكهربائية. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج(١٥)، ع(٤٧)، ص ص ١-١٨.
- النجار، محمد فايز، والشوابكة، خالد محمود. (يونيو ٢٠٢٠). اليقظة الاستراتيجية وأثرها في إدارة المشاريع في شركات الاتصالات الأردنية. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مج(٨)، ع(٣)، ص ص ٥٠٣ - ٥٢٠.



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

- نجم، تقي علي. (٢٠١٩). تأثير اليقظة الاستراتيجية في التحسين المستمر للمنظمات. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، ع(٥٩)، ص ص ٨٥ - ١٠٩.
- نصيف، أحمد كامل، وعبدالله، حيدر طه. (أكتوبر ٢٠٢٣). القيادة الروحية ودورها في تحقيق اليقظة الاستراتيجية. مجلة اقتصاديات الأعمال، مج(٥)، ع(٤)، ص ص ١١٧-١٣٢.