

The role of strategic awareness in high performance (analytical research at the Higher Institute for Security and Administrative Development / Ministry of Interior)

Saif Ali Qasim

University of Baghdad/College of
Administration and Economics

Saif.Ali2204d@coadec.uobaghdad.edu.iq

Received:5/6/2024

Lect. Dr.Ali Adnan Hassan

University of Baghdad/College of Administration
and Economics

ali.adnan@coadec.uobaghdad.edu.iq

Published:31/3/2025

Accepted:19/8/2024

Abstract

This research aims to determine the level at which strategic awareness (the independent variable) with its dimensions (internal strategic awareness, external strategic awareness, current strategic awareness, future strategic awareness) can contribute to enhancing high performance (the dependent variable) with its dimensions (continuous improvement and renewal, quality of management, employee quality, long-term orientation, openness, and work orientation) at the Higher Institute for Security and Administrative Development / Ministry of Interior, relying on the descriptive and analytical approach. (107) individuals represented the research population, and the research sample was (84) from the institute's upper, middle, and lower administrative levels. The sample was chosen at random (relatively) stratified from (the general manager, his assistants, department managers, and division managers), and then (80) were retrieved from them. The one suitable for statistical analysis was (78). The research adopted the questionnaire as the primary tool for collecting data. Its first part was devoted to the independent variable, strategic awareness, which included 20 items. As for the second (dependent) variable, high performance, it was measured through 25 items, making a total of 45 items, in addition to supplementing it with personal interviews as an auxiliary tool for collecting data and surveying the opinions of the sample. The research adopted several statistical methods to process the data, including the arithmetic mean, standard deviation, coefficient of variation, relative importance, Crum-Bach alpha coefficient, Pearson correlation coefficient, and simple linear regression, while the research relied on the statistical analysis of the data on programs (SPSS V28). The most prominent results of the research were embodied in the presence of strategic awareness, which significantly strengthened the high performance of the Higher Institute for Security and Administrative Development.

Keywords: Strategic awareness, High performance, Higher Institute for Security and Administrative Development.

دور الوعي الاستراتيجي في الاداء العالي - بحث تحليلي في المعهد العالي للتطوير الامني والاداري

م.د. علي عدنان حسن

جامعة بغداد/كلية الادارة والاقتصاد

سيف علي قاسم

جامعة بغداد/كلية الادارة والاقتصاد

المستخلص:

هدف البحث الى تحديد المستوى الذي يمكن ان يساهم فيه الوعي الاستراتيجي (المتغير المستقل) بأبعاده (الوعي الاستراتيجي الداخلي , الوعي الاستراتيجي الخارجي , الوعي الاستراتيجي الحالي , الوعي الاستراتيجي المستقبلي) في تعزيز الاداء العالي (المتغير التابع) بأبعاده (التحسين والتجديد المستمر , جودة الادارة , جودة الموظف , التوجه طويل الامد , الانفتاح والتوجه نحو العمل) في المعهد العالي للتطوير الامني والاداري / وزارة الداخلية , معتمداً على المنهج الوصفي التحليلي، فيما تمثل مجتمع البحث (107) فرداً وكانت عينة البحث (84) فرداً من المستويات الادارية العليا والوسطى والدنيا في المعهد المبحوث تم اختيارها بشكل عشوائي طبقي (نسبية) من (المدير العام ومعاونيه ومديري الأقسام ومديري الشعب) ومن ثم استرد منها (80)، كان الصالح للتحليل الاحصائي (78)، وقد اعتمد البحث الاستبانة الاداة الرئيسة لجمع البيانات خصص جزئها الاول للمتغير المستقل الوعي الاستراتيجي والمتضمنة (20) فقرة، اما المتغير الثاني (التابع) الاداء العالي فقد قيس من خلال (25) فقرة، ليكون

مجموعها (45) فقرة، فضلاً عن رفدها بالمقابلات الشخصية كأداة مساعدة لجمع البيانات واستقصاء آراء العينة، واعتمد البحث عدد من الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات ومنها (الأوساط الحسابية ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف ، الأهمية النسبية، معامل الفا كروم باخ، معامل الارتباط بيرسون، الانحدار الخطي البسيط)، فيما استخدم البحث في التحليل الإحصائي للبيانات على البرامج (SPSS V28) اما ابرز نتائج البحث تجسدت بوجود تأثير للوعي الاستراتيجي في تعزيز الاداء العالي للمعهد العالي للتطوير الأمني والإداري بشكل واضح.

الكلمات المفتاحية: الوعي الاستراتيجي، الاداء العالي ، المعهد العالي للتطوير الأمني والإداري.

المقدمة: introduction

يعد الوعي الاستراتيجي احد المفاهيم الادارية الحديثة لما له من دور كبير واستراتيجي في نجاح المنظمات او تلكؤها، اذ ينبغي عليها ان تكون واعية ومدركة بشكل اكبر لما يحدث ضمن البيئة الخارجية من فرص وتهديدات التي تواجهها لمنظمات بمختلف انواعها لغرض التصدي لتلك التهديدات واتخاذ الاجراءات المناسبة لهذه التهديدات واقتناص الفرص، فضلاً عن الوعي بالبيئة الداخلية من خلال معرفة القدرات الداخلية التي تمتلكها لغرض استثمار الفرص الخارجية ، ومعرفة نقاط الضعف الداخلي الذي يلزم عمل مواردها البشرية حتى يتم معالجتها في الامدين، وموجه نحو الداخل والخارج، اما المنظمات الاقل وعياً فقد تتعرض الى الانهيار وعدم القدرة على التفوق على المنظمات الاخرى التي تقع ضمن نطاق اختصاصها. وعلى الجانب الاخر يعد الاداء العالي من المفاهيم الادارية المعاصر التي اهتمت بها العديد من المنظمات العامة والخاصة لأنها تمثل العامل المهم لنجاحها في ظل البيئة المتغيرة والسريعة كذلك المنافسة القوية بين المنظمات بشكل عام والأمنية بشكل خاص، لذا تم اختيار مفصل مهم من مفاصل وزارة الداخلية المتمثلة بالمعهد العالي للتطوير الأمني والإداري لما له من دور في تقديم الخدمات الى المواطنين من خلال قبول المتخرجين من حملة الشهادات العليا والاولوية في دورات تأهيلية ومن ثم يتخرجون ضباط في وزارة الداخلية ليعملوا في النهاية على حفظ الامن والاستقرار في البلاد، فيما تم اختيار عينة من (الادارات العليا والوسطى والدنيا) وذلك لدورهم في صياغة الاستراتيجيات التي تساهم في تحقيق الاهداف المرسومة والوصول الى الاداء المرغوب. وتمثلت مشكلة البحث الميدانية في تساؤل رئيس مفاده (ما مستوى تأثير الوعي الاستراتيجي في تعزيز الاداء العالي للمعهد العالي للتطوير الأمني والإداري) اما المشكلة المعرفية فانطلقت من ندرة الدراسات التي تجمع بين متغيري البحث على حد علم الباحثان وبالتالي برزت أهمية البحث من أهمية الربط بين متغيراته المبحوثة الوعي الاستراتيجي و الاداء العالي كونها من المواضيع التي اهتمت بها أغلب المنظمات العامة والخاصة بشكل منفرد. وانطلاقاً مما تقدم تألف البحث الحالي من اربعة محاور ركز الاول فيها على منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة اما المحور الثاني تناول التأطير النظري لمتغيري البحث فيما هدف المحور الثالث الى تحليل بيانات البحث اما المحور الاخير فاهتم باستعراض الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول: منهجية البحث والدراسات السابقة The Methodology of Research &previous studies

اولاً: منهجية البحث The Methodology of Research وهي تتألف من :

1- مشكلة البحث Research problem:- من خلال الملاحظة تبين ان المعهد العالي للتطوير الأمني والإداري لم يصل الى مستوى الاداء العالي المرغوب لذا تم اقتراح متغير الوعي الاستراتيجي كونه يمثل ركيزة اساسية للوصول الى الاداء العالي بعد ان يتم عمل دراسة الشاملة بغية صياغة استراتيجية لفهم كيفية توظيفه بالشكل الصحيح والسليم في المعهد المبحوثة بالشكل الذي يمكن فيه يساهم ذلك التوظيف في تعزيز الاداء بشكل عام وبالتالي الوصول الى الاداء العالي على وجه الخصوص، لذا تمثلت مشكلة البحث الاساسية بالتساؤل الاتي (ما مستوى تأثير الوعي الاستراتيجي في تعزيز الاداء العالي للمعهد العالي للتطوير الأمني والإداري) ؟

1-1- أهمية البحث Research Importance:- تتمثل أهمية البحث بالاتي:

أ- تبرز أهمية البحث الحالي من أهمية الجمع والربط بين المتغيرات المبحوثة الوعي الاستراتيجي و الاداء العالي كونها من المواضيع المهمة والتي اهتمت بها أغلب المنظمات العامة والخاصة ، لما لها من دور كبير تعزيز مكانة المنظمة لدى الموظفين و المواطنين وبالتالي تحقيق رضاهم عن خدماتها.

ت- يقدم البحث الحالي مساهمة عملية بتشخيص طبيعة دور الذي يلعبه الوعي الاستراتيجي في تحقيق الاداء العالي للمعهد المبحوث وإمكانية استمرار الاداء العالي الذي يميزه عن المنظمات ذات الاداء المنخفض من خلال إدراك منسوبه من الضباط وموظفين المدنيين لأهمية متغير الوعي -الاستراتيجي في تعزيز الاداء العالي.

1-1-1- اهداف البحث Research objectives: يتمثل الهدف الرئيس للبحث في محاولة تحديد المستوى الذي ممكن ان يساهم فيه الوعي الاستراتيجي في تعزيز الاداء العالي للمعهد العالي للتطوير الامني والاداري ويمكن تحقيق هذا الهدف الرئيس عن طريق الاهداف الفرعية الآتية:

أ- تحديد مستوى الوعي الاستراتيجي في المعد المبحوث.

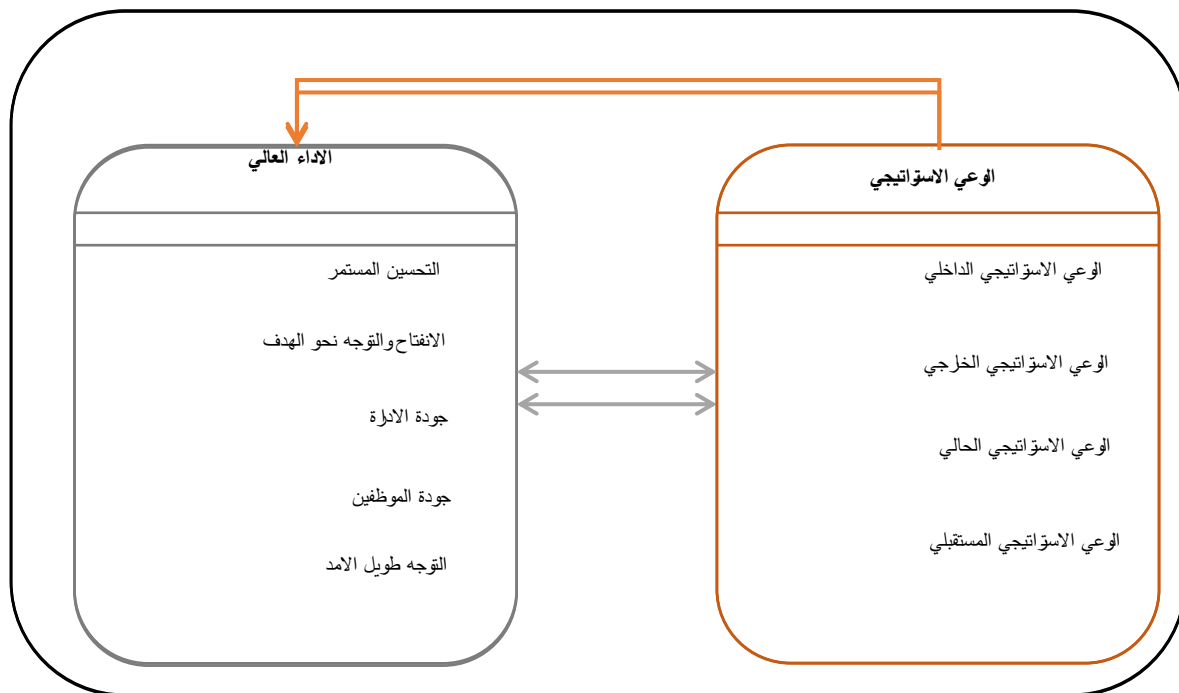
ب- تشخيص مستوى الاداء العالي في المنظمة المبحوثة.

2- فرضيات البحث Research hypotheses :

1. الفرضية الرئيسة الاولى (هناك علاقة ارتباط ذو دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وابعاده مع الاداء العالي وابعادها).

2. الفرضية الرئيسة الثانية (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للوعي الاستراتيجي وابعاده في الاداء العالي).

ولتحقيق هاتين الفرضيتين تم اقتراح المخطط الفرضي الذي يوضح طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيري البحث كما في الشكل (1)



الشكل رقم (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من اعداد الباحثان

1-2 مجتمع البحث Research community : لغرض الايفاء بمتطلبات الجانب التطبيقي لهذا البحث، وتحقيق أهدافه، كان لابد من اختيار مجتمع البحث يتفق ويتطابق مع ما يسعى اليه الباحث ويطمح لتحقيقه، وتم اعتماد مديرية المعهد العالي للتطوير الامني والاداري / وزارة الداخلية في العراق بوصفها المجتمع المناسب للتطبيق ، وتالف مجتمع البحث من (107) من

الادارات العليا والوسطى والدنيا نظراً لارتباطها العالي بتفعيل متغيري البحث (الوعي الاستراتيجي، الأداء العالي)، وتم اعتمد جدول مسكران للعينات الصغيرة، ليتضح ان عينة البحث (84)، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية (نسبية) تمثلت بالمدير العام ومعاونيه ومديري الأقسام ومديري الشعب، وقد وزعت الاستبانة واسترد منها (80)، فيما كان الصالح منها للتحليل الاحصائي (78).

2-1-1 منهج البحث Research method: لغرض معرفة دور الوعي الاستراتيجي في رفع مستوى الاداء العالي اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على معظم الباحثين في الحصول على تصور لواقع المشكلة في كافة الظواهر الاجتماعية كونه يسهل في تحليل الظاهرة تحليلاً واقعياً للوصول الى الحقائق من خلال البيانات والمعلومات التي تم جمعها واستخلاص النتائج والتعرف على العوامل المؤثرة في الظاهرة للوصول الى حل تلك الظاهرة.

3- حدود البحث Imitations:

- 1- حدود البحث المكانية: تم تطبيق البحث في مديرية المعهد العالي للتطوير الامني والاداري التابع الى وزارة الداخلية.
- 2- حدود البحث الزمانية: تتمثل حدود البحث الزمانية للمدة من 2023/11/5 ولغاية 2024/4/5.
- 3- حدود البشرية: تتضمن عينة البحث من المسؤولين في الادارات العليا والوسطى والدنيا نظراً لارتباطها العالي بتفعيل متغيري البحث (الوعي الاستراتيجي، الأداء العالي).

8- وسائل جمع البيانات والمعلومات collecting data and information: يقصد بها الطريقة التي اعتمدها الباحث في تغطية موضوعه واختيار الأدوات المناسبة لجمع البيانات والمعلومات والتي لها علاقة بطبيعة المشكلة والفروض التي تفرضها، حيث اعتمد الباحث لتغطية موضوعه على جانبين مهمين:-

الأول الجانب النظري: تم الاعتماد على المصادر العربية والأجنبية والتي تتعلق بمتغيرات البحث وما توفر على شبكة التواصل الانترنت من بحوث ورسائل ومقالات واطاريج اجنبية وعربية لتغطية موضوع البحث.

الثاني الجانب العملي: فقد اعتمد على مجموعة من الوسائل لغرض جمع البيانات من العينة المبحوثة وهذه الوسائل هي:

1. المقابلات الشخصية: تم إجراء عدد من المقابلات الشخصية المباشرة مع افراد العينة المبحوثة في المعهد العالي للتطوير الامني والاداري المتمثلة بالضباط من مختلف الرتب العسكرية ، اذ تم توجيه الاسئلة المفتوحة والمغلقة الى افراد العينة المبحوثة لغرض استكمال متطلبات الجانب العملي الذي يتعلق بالمشكلة العملية للبحث للتوصل الى النتائج التي تعزز الجانب العملي.
2. الاستبانة : تعد الاداة الرئيسة للبحث في الحصول و جمع المعلومات والبيانات، واختبار الفرضيات، من عينة البحث من اجل استكمال الجانب العملي، ومعرفة اراء افراد العينة والتي تم تصميمها بالاستناد الى عددا من المقاييس العربية والاجنبية التي لها علاقة مباشرة بموضوع البحث، وتم تكييفها بما يتلائم وطبيعة عينة البحث وبيئته، اذ تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي والذي يؤكد التمييز بين مدى قوة توافق المفردة مع الخيار او العبارة على وفق الاوزان والقيم (1,2,3,4,5) لكونه من المقاييس التي تتصف بالسهولة، والدقة، وكثرة استعماله في الدراسات والبحوث كما تضمنت الاستبانة مجموعة من الاسئلة العكسية، اذ تم صياغة عددا من فقراتها بشكل عكسي (اي عكس اتجاه حركة المقياس)، لأبعاد النمطية في الاجابة عن فقراتها، وزيادة صدقها، وهو اسلوب مستخدم عادةً في هذا المجال، وتكونت الاستبانة من القسم الاول اسئلة عن المتغيرات الشخصية والوظيفية لمجتمع البحث والتي تمثلت بـ(النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، التحصيل الدراسي، المنصب الوظيفي، الرتبة العسكرية)، اما القسم الثاني فتضمن الفقرات الخاصة بالأبعاد الفرعية للمتغير المستقل (الوعي الاستراتيجي) بأبعاده (الوعي الاستراتيجي الداخلي ، الوعي الاستراتيجي الخارجي ، الوعي الاستراتيجي الحالي ، الوعي الاستراتيجي المستقبلي) والفقرات الخاصة، بالأبعاد الفرعية للمتغير المستجيب (الاداء العالي) بأبعاده (التحسين والتجديد المستمر ، جودة الموظف ، جودة الادارة ، التوجه الطويل الامد ، التوجه والانفتاح نحو العمل) .

3-1. الأساليب والأدوات الإحصائية Statistical methods and tools: اعتمد البحث على عدد من الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات ومنها (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف ، الأهمية النسبية، معامل الفا كروم باخ، معامل الارتباط بيرسون، الانحدار الخطي البسيط)، فيما تم الاعتماد في التحليل الإحصائي للبيانات على البرامج (SPSS V28).

3-1-1 الدراسات السابقة: previous studies

1- بعض الدراسات السابقة المتعلقة ب (الوعي الاستراتيجي) ومنها:

أ-طور (Al-Hadrawi et al., 2020:500) في دراسته حول دور الوعي الاستراتيجي في تحقيق الاستدامة التنظيمية - دراسة استطلاعية في معمل سمنت النجف الاشرف , هدفت الى قياس وتحديد مستوى الوعي الاستراتيجي في المعمل المبحوث فضلاً عن تحديد مدى أدراك المعمل للعوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر في عمله كذلك التعرف على أي من أبعاد الوعي الاستراتيجي أكثر تأثيراً في استدامة المعمل المبحوث واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة عينة بلغت (165) موظفاً من العاملين بالمعمل المبحوث باستخدام الاستبانة وتوصل الى إن إدارة المعمل المبحوث تعاني من ضعف الاهتمام بتقييم قراراتها والنتائج المترتبة عليها من أجل ترسيخ المعرفة بين كوادرها.

ب- كما درس (Alabdaly and Almayali, 2021:487) اثر الوعي الاستراتيجي على تنظيم الجاهزية بحث تحليلي لآراء عينة دراسة القيادات العليا في الكليات الاهلية في محافظات الفرات الاوسط - العراق، وهذا يدل على قوة مساهمات وتماسك هذه المتغيرات مع بعضها البعض مما يدعو إلى قبول الفرضيات الرئيسة مستنداً الى المنهج الوصفي التحليلي لدراسة عينة مكونة من (180) تمثلت ب (رئيس الجامعة، مساعد الرئيس عميد الكلية، مساعد العميد رئيس القسم منسق القسم) مستعينا بالاستبانة كأداة للبحث وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة تأثير معنوية بين متغيرات البحث الرئيسة الوعي الاستراتيجي والاستعداد التنظيمي .

ت- كما وأشارت (Al-Quraishi, 2023: 5) في دراسته للعلاقة بين الوعي الاستراتيجي ونقل التدريب بتوسيط الثقافة التنظيمية (بحث تحليلي في المديرية العامة للتدريب والتأهيل / وزارة الداخلية)، و الهدف الرئيسي هو التعرف على مستوى ارتباط وتأثير ونوع العلاقة بين الوعي الاستراتيجي ونقل التدريب للمنظمة من خلال الدور الوسيط للثقافة التنظيمية مستنداً الى المنهج الوصفي التحليلي لدراسة عينة مكونة من (119) ضابط باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية للبحث وتوصل الى ارتباط وتأثير الوعي الاستراتيجي بشكل مباشر بنقل التدريب ويكون الارتباط والتأثير مرتفعاً في حالة وجود الأبعاد الوسيطة للثقافة التنظيمية.

4- بعض الدراسات السابقة المتعلقة ب (الاداء العالي) ومنها:

أ- اثبت 85: 2016 - (Gu-Ne, Kim and Min Lee) في دراسته "نحو منظمة عالية الأداء: آثار الخصائص الوظيفية وصياغة الوظيفة", حيث تهدف الى صياغة الوظيفة وخصائص الوظيفة وإثبات إمكانية صياغة الوظائف التي تزيد الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للموظفين وبالتالي زيادة الأداء المالي , , وبلغ حجم العينة 406 من مستشاري المبيعات. واعتمد الاستبانة كأداة للجمع البيانات , و ابرز النتائج ان خصائص الوظيفة لها تأثير جزئي على كل نطاق فرعي من صياغة الوظائف، صياغة الوظائف لها تأثير إيجابي على الأداء المالي، صياغة الوظائف لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي لأعضاء المنظمة، صياغة الوظائف لها تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي.

ب- هدفت دراسة (Al-Ghazawi, 2021: 1) الى اختبار تأثير القيادة الاستراتيجية في تعزيز الاداء العالي على عينة من القيادات العليا في هيئة الحشد الشعبي البالغ عددهم (260) باستخدام الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة وتوصلت الى وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية لأبعاد القيادة الاستراتيجية في تعزيز الاداء العالي في هيئة الحشد الشعبي.

ت- اما دراسة (Muhammad and Ali,2023: 1) فهدفت الى معرفة مدى تأثير الاداء العالي كونه متغير تابع بأبعاده في المنظمات الصناعية في الشركة العامة لصناعات النسيج والجلود / مصنع القطنية في الشركة العامة لصناعات النسيج والجلود - مصنع القطنية", مرتكزاً الى المنهج الوصفي في دراسته باستخدام الاستبانة وبلغت عينة الدراسة (130) فرداً . اما ابرز النتائج التي توصلت اليه الدراسة كان وجود تأثير واضح للأداء العالي في المنظمات الصناعية .من خلال استعراض الدراسات السابقة

تبين تشابه البحث الحالي معها في اعتماده المنهج الوصفي التحليلي فضلاً عن استخدام الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات اضافة الى اعتماد متغير الوعي الاستراتيجي كمتغير مستقل والاداء العالي كمتغير تابع عدا دراسة (Muhammad and Ali,2023)، اما اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فتمثل في الربط بين المتغيرين فضلاً عن تطبيقه على مؤسسة امنية حيوية في البيئة العراقية تمثلت بمديرية المعهد العالي للتطوير الامني و الاداري وصولاً الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي تخدم المؤسسات الامنية بشكل عام والمعهد المبحوث على وجه الخصوص.

المحور الثاني: التأطير النظري: Theoretical framing

1-4 الوعي الاستراتيجي: Strategic awareness

1- مفهوم الوعي الاستراتيجي the concept of strategic awareness: قد اختلفت اراء الباحثين في تعريف الوعي الاستراتيجي حيث عرفه (Young, 2017:57) الوعي الذي يسافر بلا حدود إلى الماضي مستعيذا ذكريات دقيقة مع البقاء في اللحظة الحالية بتصورات دقيقة , فهو قادر على استشراف المستقبل وتحقيق النتائج الإيجابية. هو القدرة على إجراء تقييم للأثر الكلي لأي تغيير أو تغيير محدد معين وكذلك الطريقة التي يصبح بها المديرون على وعى استراتيجي في التغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة (الخارجية) أي الفرص والتهديدات، وفهم البيئة الداخلية القوة والضعف واستيعاب المعلومات والبيانات الجديدة والحالية والربط بينها بهدف استخدامها في حالات التغير البيئي في البيئة المستقبلية (Ibtisamah&Al-Nuaimi,2020:103). وإشارة (AL-Shammari,el al., 2021: 561) الى ان الوعي الاستراتيجي هو مستوى التجاوب والانسجام بين العاملين في المنظمة بأهمية الاستراتيجيات المستخدمة في المنظمة وتعمل ادارة المنظمة على ازالة مشاكل التنظيم. وأصبح مفهوم الوعي الاستراتيجي حاسماً في الإدارة الفعالة فالوعي الاستراتيجي هو قدرة المديرين الاستراتيجيين وامكانياتهم على تحقيق الاتزان والمواءمة بين مقدرات المنظمة والوسائل المتوفرة وبين عناصر البيئة المحيطة لغرض تطبيق استراتيجية المنظمة وتحقيق النجاح الاستراتيجي والاهداف الاستراتيجية للمنظمة (Wali&Abdul,2022:306). وإشارة (Al-Janabi, 2023: 43) ان الوعي الاستراتيجي هو القدرة مسؤولي المنظمات على زيادة توجيههم للأفراد على ان يكونوا اكثر وعياً بالمخاطر التي تحيط بالمنظمة وكذلك توجيه الافراد العاملين على تحقيق اهداف المنظمة لتعزيز موقفها التنافسي من خلال فهم العاملين لجميع الظروف والتحديات والفرص التي تحيط بالمنظمة لاستثمارها.

1-1-4 اهمية الوعي الاستراتيجي the importance of strategic awareness:- للوعي الاستراتيجي اهمية كبيرة فيما يخص المنظمة يتمثل في الاتي:

أ- الوعي الاستراتيجي يمثل قيمة مضافة تشارك في رفع فاعلية الخطة الاستراتيجية بما يساعد في تحقيق التميز المؤسسي وتحقيق الاستقرار في العمل كما ان الوعي يرفع من مستوى الالتزام باعتباره يساعد على خلق الشعور بالمسؤولية و الرغبة في العمل (Eid, 2019: 561).

ب- ان الوعي الاستراتيجي هو سلوك حيوي ويلعب دوراً في إحداث التغيير، ومن خلاله يمكن معرفة مدى معرفة ووعي متخذي القرار فيه في ظل البيئة المتغيرة وسعي المنظمات إلى أن تكون نهج استباقي لتحقيق القدرة التنافسية (55: 2020 Lowdermilk & Hammontree).

ت- ان للوعي الاستراتيجي اهمية كبيرة في رفع مستويات الأداء الإبداعي لدى الأفراد في الجامعات العراقية بما يحقق الأهداف الاستراتيجية لتلك الجامعات (Kazem et al, 2022: 55).

ث- تبرز أهمية الوعي الاستراتيجي للمسؤولين داخل المنظمة تكون دافعا لمشاركتهم في وضع الأهداف و يشجع في تطوير أنظمة الرصد والرقابة والأشراف وجعلها أكثر شمولاً، كما أن الوعي الاستراتيجي يعمل على دعم الافراد العاملين في المستويات الدنيا داخل المنظمة وكذلك تقديم كل انواع الدعم لهم لانهم يمثلون الخطوط الامامية في المنظمة ويمتلكون مستوى جيد من المعلومات والفهم لمقتضيات العمل (Al-Obaidi, 2022: 42).

5- ابعاد الوعي الاستراتيجي Dimensions of strategic awareness : -هناك العديد من ابعاد الوعي الاستراتيجي الا ان الابعاد التي تم اعتماده في البحث الحالي وفقا الى (Al-Khatib, 2018:13), والتي تم استخدامها ايضا في دراسة (2009 Pencarelli et al), وتتمثل في بعد (الوعي الاستراتيجي الداخلي ، الوعي الاستراتيجي الخارجي ، الوعي الاستراتيجي الحالي، الوعي الاستراتيجي المستقبلي) وفيما يلي توضيح هذه الابعاد:

أ- الوعي الاستراتيجي الخارجي: وقد اشار (Koli and Sindhi, 2021:541) ان الوعي الاستراتيجي الخارجي يجبر المؤسسات على إعادة تقدير استراتيجية المنظمة و من الضروري أن تكون المنظمة يقظة ومدركة من خلال الوعي الاستراتيجي الخارجي يتم توفير المعلومات الدقيقة لتكون قادرة على تفسيرها في عملية ربط البيئة الخارجي بالبيئة الداخلي واستنتاج ما يجب أن يضاف إلى التخطيط الاستراتيجي وما يجب إلغاؤه بشكل مستمر مع مراعاة الزمن.

ب- الوعي الاستراتيجي الداخلي : ويعرف ايضا الوعي الاستراتيجي الداخلي مجموعة من العناصر والعوامل التي تمثل النشاط الداخلي العام للمنظمة والتي تتعلق بشكل رئيس بالأهداف التنظيمية والموارد المالية والمهارات الإدارية (Al-Badayneh, 2021:50).

ت- الوعي الاستراتيجي الحالي : بينما اشار (Cabonero et al., 2019:12) ان الوعي الاستراتيجي الحالي قدرة المنظمة على إدراك ومعرفة المعلومات المتاحة والمحيطه به في البيئة الخارجية والتي تكون ذات اهمية كبيرة في صالح اهداف المنظمة ويركز الوعي الاستراتيجي الحالي ايضا على الانتفاع من الموارد البشرية الجيدة والموارد المادية والتكنولوجيا المتاحة للمنظمة والتي تلعب دورا مهما في وضع الاستراتيجيات وتنفيذ الخطط بالشكل الامثل للوصول الى الهدف الاستراتيجي.

ث- الوعي الاستراتيجي المستقبلي : و اشار (Sinh and Gupta, 2017:4) ان الوعي الاستراتيجي المستقبلي بأنه التحكم بالتدابير التي ابتدأنا بها في وضع الخطط وإدراك الاهداف والغايات من خلال الاستعمال الواعي للوقت والموارد وكيفية توظيفه بالطريقة الافضل لتحقيق وتوضيح مستقبل المنظمة .

5-1- الاداء العالي High performance:

1- مفهوم الاداء العالي the concept of high performance :- ويعرف الأداء عادة على أنه مدى مساهمة عضو المنظمة في تحقيق أهداف المنظمة، يعد الموظفون مصدراً أساسية للميزة التنافسية في المنظمات ذات التوجه الخدمي (Al Shobaki et al., 2017:7). الاداء العالي هو النتائج النهائية التي تم الحصول عليها، والإجراءات المتخذة لتحقيق هذه النتائج او الوسائل اللازمة التي تتضمن كيفية الحفاظ على البيئة الاجتماعية والاقتصادية في العمليات التنظيمية (Amah, 2019: 320). و اشار (Abdul Hussein, 2020: 70) ان الاداء العالي هو عدد من الاعمال التنظيمية التي يقوم بها الافراد العاملين داخل المنظمة للحصول على نتائج مالية جيدة . الامكانية العالية للمنظمة على التأقلم مع الظروف السريعة التغير من خلال توفير مناخ تنظيمي يشجع على التحسين المستمر للموارد البشرية لغرض القيام بدورهم الفعال لغرض اجتياز الاداء الطبيعي والوصول الى الاداء العالي (Student, 2023: 85).

5-1-1 اهمية الاداء العالي the importance of high performance :-يعد الاداء العالي ذات اهمية كبيرة للمنظمات وان نجاح او فشل المنظمة يتوقف عن مدى الوصول الى الاداء العالي ، اذ تتضح اهمية الاداء العالي بحسب الاتي:

أ- يعبر عن النتيجة النهائية لجميع الفعاليات التي تقوم بها المنظمة وان الاداء المميز او العالي للعاملين يؤدي الى ان تكون اكثر استقرار وتماسكا (Mussel, 2013:458).

ب- تركز المنظمات الحديثة على خدمة وتحقيق رغبات الزبون وجودة الخدمات المقدمة لزبون وجودة المنتجات وكذلك تحقيق اهداف ورغبات العاملين و تحسين صحة وظروف العاملين عكس الطرائق الكلاسيكي التي كانت تنادي بها المنظمات القديمة من حيث زيادة الانتاج والارباح وتقليل الكلف (Hassan, 2020: 97).

ت- وأشار (Nasser, 2021: 277) ان أهمية الأداء العالي في امكانيته على تطوير وتحسين عمليات صنع القرارات وقياس مستوى الاداء في المنظمات , وتحديث وتقويم العمليات الخاصة بالتخطيط والرقابة لغرض دفع المنظمات الى رفع من مستوى الاداء , وغرس ثقافة التحسين والتطوير المستمر في نفوس العاملين وحثهم على القيام به هو مطلوب منهم لرفع مستوى الاداء .

ث- تبرز أهمية الاداء العالي من خلال اتباع ادارة المنظمات نهج عامة يهدف من خلالها تحفيز مشاركة الافراد العاملين للعمل بجد وتحقيق اهدافها وتحقيق الميزة التنافسية ويؤدي للتميز والاداء العالي على المنظمات الاخرى المنافسة Grant & (Maxwell, 2018:5).

6- ابعاد الاداء العالي Dimensions of high performance :-هناك العديد من ابعاد الاداء العالي الا ان الابعاد التي تم اعتماده في البحث الحالي وفقا الى (De Waal ,2023: 8-9) والتي تتمثل بالابعاد (التحسين والتجديد المستمر , جودة الادارة , الانفتاح والتوجه نحو العمل, التوجه طويل المدى , جودة الموظف) و فيما يلي توضيح لهذه الابعاد :

أ- التحسين والتجديد المستمر: المقصود بهذا المصطلح الياباني الأصل "التغيير نحو الأفضل او الاحسن" اذا ان أهمية واهداف التحسين المستمر اجراء التطوير والتحسين التدريجي المتواصل في كل مفاصل المنظمة وليس في اماكن محددة من خلال مشاركة جميع الموظفين من مختلف الدرجات والمستويات الادارية (Khalaf, 2015: 495). لدى المنظمات العالية الاداء استراتيجية فريدة من نوعها، إما في المحتوى (ما تريد المنظمة تحقيقه) أو في التنفيذ (كيف تقوم المنظمة بالأشياء) أو (بشكل مثالي) في كليهما، وهذا يعني أنه من الواضح جدا بالنسبة للزبائن (المحتملين) سبب ذهابهم إلى هذه المنظمة وليس إلى منظمات أخرى مماثلة في هذا القطاع وذلك لان HPO تعمل على تحسين العمليات في المنظمة وتبسيطها ومواءمتها حتى تتمكن من التصرف بسرعة وفعالية و في ظل الظروف المتغيرة (91, de Waal,2020).

ب- جودة الموظف : يعد من اهم الابعاد بالنسبة للمنظمات الاداء العالي HPO اذ تقوم منظمات الاداء العالي بتجميع وتوظيف فريق الادارة وقوى عاملة متنوعة ومتكاملة تتمتع بأقصى قدر من المرونة ،حيث يتم تشجيع الموظفين على تطوير مهاراتهم لتحقيق نتائج افضل ويكونون مسؤولين عن أدائهم ونتيجة لذلك يزداد الإبداع، مما يؤدي إلى نتائج ممتازة(37) :

(De Waal, et al, 2014). وجود الافراد يمثل قوة للمنظمة , وانه السؤال هنا ما المقصود بالافراد الجيدين؟ ان الافراد في المنظمات غير متشابهين بالإمكانيات والقدرات , منهم من يكون جيدا في اداء الاعمال لأنه يتمتع بالمهارات والخبرات ومنهم من يكون غير جيدا في اداء الاعمال لأنه لا يتمتع بالمهارات والخبرات ويحتاج الى التدريب والتطوير والاثنتين يعملون في نفس ظروف العمل ويتصرفون بشكل مختلف اذ يمكن لبعض الافراد العاملين العمل دون الحاجة الى الاشراف او التوجيه (Loftus & Higgs 2010:374).

ت- جودة الادارة: تجسد جودة الادارة احد خصائص منظمات الاداء العالي ، اذ يركز المديرون على اشاعة الثقة بالآخرين والمعاملة العادلة واحترام الموظفين , فهم جديرون بالثقة ويعيشون بنزاهة ويظهرون الالتزام والحماس والاحترام ويتمتعون بأسلوب اتخاذ القرار الحاسم الذي يركز على العمل و تحمل الإدارة الأشخاص المسؤولية عن نتائجهم و مسألتهم على هذه النتائج (8: de Waal ,2023).

ث-الانفتاح والتوجه نحو العمل: يتعلق هذا البعد بالخصائص التي لا تخلق ثقافة مفتوحة في المنظمة فحسب، بل تركز أيضا على استخدام الانفتاح لاتخاذ إجراءات مخصصة لتحقيق النتائج تقدر الإدارة رأي الموظفين من خلال الانخراط بشكل متكرر في حوار معهم وإشراكهم في جميع العمليات التجارية والتنظيمية المهمة، تسمح إدارة HPO بإجراء التجارب والأخطاء من خلال السماح للموظفين بالمخاطرة ، والاستعداد لتحمل المخاطر بأنفسهم، ورؤية الأخطاء كفرصة للتعلم (de waal ,2010:86) .

ج-التوجه طويل الامد: عرف (Lieberman & Boeche,2011:495) هذا البعد على انه " اتجاه المنظمة لإعطاء الأولوية للتأثيرات والآثار على المدى البعيد للقرارات والإجراءات التي تظهر بعد فترة زمنية ممتدة" , يجب على مديري التسويق معرفة التوجه الزمني للزبون لاختيار واستخدام أدوات التسويق الملائمة التي تتوافق مع الآفاق الزمنية للزبون, يمكن أن يؤدي الفهم غير

الكافي للتوجه الزمني للزبون إلى مشاكل، مثل محاولة تسويق العلاقات ويعرف تسويق العلاقات بأنه "مجموع الأنشطة التسويقية الموجهة نحو إنشاء وتطوير والحفاظ على التبادلات العلاقية الناجحة"، أن التوجه طويل المدى في العلاقة بين المشتري والبائع يعتمد على عاملين رئيسيين: الاعتماد المتبادل ومدى ثقة كل منهما بالآخر (Sungmin at el, 2007:1225).

المحور الثاني: الجانب العملي The practical aspect :

1-6 اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:- ركزت الفقرة الحالية على اختبارات التوزيع الطبيعي اذ يتطلب ان تكون قيمة احتمالية الخطأ أكثر من (0.05)، فضلاً عن تدرج البيانات واتخاذها شكل الجرس واستعملت اختبارات الإحصاء المعلمي، وقد اعتمد الباحث اختبار (Kolmogorov-Smirnov) نظراً لكون العينة (78) من المعهد العالي للتطوير الإداري والاداري كما مبين في الجدول رقم (1).

الجدول (1) اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات متغيري البحث

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
			StAwr	Hper
N			78	78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		4.06	4.03
	Std. Deviation		.309	.280
Most Extreme Differences	Absolute		.091	.074
	Positive		.059	.064
	Negative		-.091	-.074
Test Statistic			.091	.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.172	.200e
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.109	.367
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.101	.354
		Upper Bound	.117	.379
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.				
e. This is a lower bound of the true significance.				

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

اتضح من نتائج الجدول (1) ان بيانات المتغيرين (الوعي الاستراتيجي، الاداء العالي) موزعة توزيعاً طبيعياً، نتيجة لظهور النتائج كما في الجدول ومقارنتها مع القيم المعيارية المطلوبة ومن خلال تفريق بيانات (78) استبانة، لم تظهر أي قيم مفقودة للفقرات، فكانت قيمة احصاء الاختبار لـ (الوعي الاستراتيجي، الاداء العالي) (0.091، 0.074)، فيما تبين معنوية الاختبار للوعي الاستراتيجي (0.172)، بينما كانت قيمتها للأداء العالي (*0.200)، ليتضح ان قيم معاملات التقلطح والالتواء لبيانات المتغيرات محصورة ضمن (-1.96/+1) وهي مقبولة بحسب (Haire,2019)، اذ كان قيمة الالتواء للوعي الاستراتيجي (-.246)، وللأداء العالي (-.037)، وبقية خطأ معياري (0.272) لكل منهما، بينما كانت قيمة التقلطح للوعي الاستراتيجي (-.341)، والاداء العالي (-.442)، وبقية خطأ معياري (0.538) لكل منهما مما يدعم توزيع البيانات طبيعياً كما موضح في الجدول (2)

الجدول (2) اختبارات الالتواء والتفطح لمتغيري البحث

		StAwr	Hper
N	Valid	78	78
	Missing	0	0
Mean		4.06	4.03
Std. Deviation		.309	.280
Skewness		-.246	-.037
Std. Error of Skewness		.272	.272
Kurtosis		-.341	-.442
Std. Error of Kurtosis		.538	.538

المصدر : برنامج (SPSS V.28).

6 - 1-1 :- التحليل الوصفي لمتغيري البحث :يتضح من الجدول (3) حصول الاداء العالي على اقل معامل اختلاف نسبي من بين المتغيرات المبحوثة (6.9%) مما يشير الى توافق العينة على توفرها وممارسته بالترتيب الاول ، وبوسط حسابي (4.03) مرتفع ، اذ لاحظ الباحث ان المعهد العالي للتطوير الامني والاداري عزز الاداء العالي من خلال استثمار التوجه طويل الامد ، فيما كانت الابعاد الأخرى (جودة الادلة ، الانفتاح والتوجه نحو العمل، جودة الموظف والتحسين المستمر) لتكون موجهة الى تحسينها ، وجاء الوعي الاستراتيجي بالترتيب الثاني ، من بين متغيري البحث، فحصل على معامل اختلاف نسبي (7.6%)، في ظل ممارسة وتبني باهتمام (81.2%) جيد، وبوسط حسابي (4.066) ، فيما اتضح مساهمة الوعي الاستراتيجي الخرجي في تعزيز الوعي الاستراتيجي، بينما كان الوعي الاستراتيجي الداخلي والوعي الاستراتيجي الحالي ، والوعي الاستراتيجي المستقبلي موجهة لتحسين مستوى الوعي الاستراتيجي في المعهد العالي للتطوير الامني والاداري ، وكما موضح بنتائج الجدول (3).

الجدول (3) نتائج التحليل الوصفي وترتيب المتغيرات وابعادها بحسب معامل الاختلاف النسبي

الاولوية	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
الثاني	81.2	7.6	0.310	4.06	الوعي الاستراتيجي
1	78.1	9	0.351	3.91	الوعي الاستراتيجي الخارجي
3	81.9	11.3	0.462	4.10	الوعي الاستراتيجي الداخلي
2	85.1	9.5	0.406	4.26	الوعي الاستراتيجي الحالي
4	79.5	11.8	0.470	3.98	الوعي الاستراتيجي المستقبلي
الاول	80.6	6.9	0.280	4.03	الاداء العالي
3	81	10	0.404	4.05	التحسين المستمر
5	82.9	12.3	0.509	4.14	الانفتاح والتوجه نحو العمل

4	78.5	10.6	0.418	3.93	جودة الادارة
2	78.2	9.6	0.374	3.91	جودة الموظف
1	82.5	9.5	0.394	4.13	التوجه طويل الامد

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

7- التحقق من فرضية الارتباط :- يوضح الجدول رقم (4) اختبار الفرضية الرئيسة الأولى (هنالك علاقة ارتباط ذو دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وابعاده مع الاداء العالي وابعادها) اذ حقق الوعي الاستراتيجي بشكل اجمالي علاقة ارتباط طردية (0.558^{**}) قوية مع الاداء العالي اجمالاً وبقيمة احتمالية (0.000) ، أي عند زيادة اهتمام المعهد العالي للتطوير الامني والاداري بالوعي الاستراتيجي لوحدة واحدة ، فإن تلك الزيادة ستؤدي بالضرورة الى اهتمامه الإضافي بالأداء العالي اجمالاً وبقدر قيمة معامل الارتباط بينهما ، اما على مستوى العلاقة مع ابعاد الاداء العالي ، فقد استطاع الوعي الاستراتيجي من إيجاد علاقة ارتباط طردية مع التحسين المستمر مقدارها (0.421^{**}) قوية ، وحقق الوعي الاستراتيجي علاقة ارتباط مع الانفتاح والتوجه نحو العمل مقدارها (0.369^{**}) متوسطة القوة ، وحقق الوعي الاستراتيجي علاقة ارتباط مع جودة الادلة مقلدها (0.253^{*}) ضعيفة القوة ، وعلاقة ارتباط طردية إيجابية مقلدها (0.703^{**}) قوية مع التوجه طويل الامد، فيما لم يتمكن الوعي الاستراتيجي من ايجاد أي مع جودة الموظف، أي تمكن المعهد العالي للتطوير الامني والاداري من توظيف الوعي الاستراتيجي في تحسين مستوى الاداء العالي بشكل قوي، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الرئيسة الأولى (هنالك علاقة ارتباط ذو دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وابعاده مع الاداء العالي وابعادها).

الجدول (4) مصفوفة ارتباط الوعي الاستراتيجي وابعادها مع الاداء العالي وابعادها

الابعاد	التحسين المستمر	الانفتاح والتوجه نحو العمل	جودة الادارة	جودة الموظف	التوجه طويل الامد	الاداء العالي
الوعي الاستراتيجي الخارجي	0.260*	0.170	0.086	0.025	0.241*	0.237*
	0.022	0.136	0.455	0.826	0.033	0.037
الوعي الاستراتيجي الداخلي	0.450**	0.397**	0.353**	0.150	0.346**	0.516**
	0.000	0.000	0.002	0.189	0.002	0.000
الوعي الاستراتيجي الحالي	0.214	0.119	0.092	0.034	0.793**	0.364**
	0.060	0.301	0.421	0.769	0.000	0.000
الوعي الاستراتيجي المستقبلي	0.287*	0.353**	0.176	0.094	0.647**	0.471**
	0.011	0.002	0.123	0.411	0.000	0.000
الوعي الاستراتيجي	0.421**	0.369**	0.253*	0.110	0.703**	0.558**
	0.000	0.000	0.025	0.337	0.000	0.000
عدد العلاقات	4	3	2	0	5	5
نسبة العلاقات	80%	60%	40%	0%	100%	100%

قوة العلاقة	متوسطة الى الضعيفة	قوية الى الضعيفة	متوسطة الى الضعيفة	ضعيفة جداً	قوية الى الضعيفة	قوية الى الضعيفة
-------------	--------------------	------------------	--------------------	------------	------------------	------------------

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

7-1- التحقق من فرضية التأثير: يبين الجدول رقم (5) اختبار الفرضية الرئيسية الثانية للبحث التي تنص على: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للوعي الاستراتيجي وابعاده في الاداء العالي اذ أظهر الجدول ان قيمة (F) المحسوبة للأنموذج (19.141) عند درجة الحرية (2,75,77) وهي تزيد عن القيمة الجدولية (3.964) عند درجة الحرية (77) وبقيمة احتمالية (0.05) ، لتؤكد قبوله احصائياً وقبول الفرضية الرئيسية الثانية اجمالاً، فضلاً عن وجود معامل تفسير مقلره (0.338)، ومعامل تفسير معدل (0.320)، اذ استطاع (الوعي الاستراتيجي) من تفسير ما نسبته (32%) من التغيرات التي تطرأ على الاداء العالي ، فيما تُؤى النسبة المتبقية (68%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في الانموذج المختبر. بينما تبين وجود تأثير لبعد الوعي الاستراتيجي الداخلي في الاداء العالي مقلره (0.231) وبقيمة احتمالية (0.000)، وبقيمة (T) المحسوبة (3.631)، فيما تبين وجود تأثير لبعد الوعي الاستراتيجي المستقبلي مقلره (0.178) وبقيمة احتمالية (0.006) وقيمة (T) المحسوبة (2.840)، وجميعها تزيد عن القيمة الجدولة (1.991) عند درجة الحرية (77)، والقيمة الاحتمالية (0.05)، فيما لم يظهر أي استثمار لبعد الوعي الاستراتيجي الخارجي والحالي في تحسين مستوى الاداء العالي ، اذ تعود هذه النتائج الى قبول الفرضية الرئيسية الثانية (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للوعي الاستراتيجي وابعاده في الاداء العالي)، وبحسب المعادلة الآتية:

الجدول (5) تأثير ابعاد الوعي الاستراتيجي مجتمعة في الاداء العالي (n=78)

الاداء العالي							المتغير المستقل
F	T	p-value	A R ²	R ²	B	A	
19.141	0.371	0.712	0.320	0.338	0.040	2.375	الوعي الاستراتيجي الخارجي
	3.631	0.000			0.231		الوعي الاستراتيجي الداخلي
	1.093	0.278			0.116		الوعي الاستراتيجي الحالي
	2.840	0.006			0.178		الوعي الاستراتيجي المستقبلي

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28)

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات Conclusions and recommendations:

7-1-1- الاستنتاجات:

- 1- اعتمد المعهد العالي للتطوير الامني والاداري بشكل كبير على الوعي الاستراتيجي الخارجي مرتكزاً لتعزيز للوعي الاستراتيجي الكلي وبما يلي جزء من احتياجاته ، فضلاً عن استشاره للتغيرات المفاجئة والسريعة بشكل استباقي الا انه لم يرتقي للمستوى الذي يسعى اليه المعهد.
- 2- عملت ابعاد الوعي الاستراتيجي الداخلي والوعي الاستراتيجي الحالي والوعي الاستراتيجي المستقبلي كموجه لتحسين مستوى الوعي الاستراتيجي الكلي في المعهد العالي للتطوير الامني والاداري.
- 3- أظهر المعهد العالي للتطوير والتدريب الأمني والإداري تبنيه الوعي المستقبلي من خلال لجوئه الى تحقيق الأهداف المستقبلية بشكل واقعي وبحسب ما يخطط له، لاسيما وانه يمتلك القدرة على التكيف مع التغيرات في البيئة المضطربة.

- 5- تبين اهتمام المعهد بالتحسين المستمر، فسعى لتحسين العمليات بشكل مستمر وتشجيع الإبلاغ بشكل واضح عن كل ما يزيد من الأداء العالي.
- 6- ثبت اهتمام المعهد بالانفتاح والتوجه نحو العمل والناجم عن المشاركة المتكررة في الحوار مع منسوبيه، مما جعلهم يقضون الكثير من الوقت في تبادل المعرفة والتعلم مع بعضهم البعض.
- 7- ارتكز المعهد العالي للتطوير الأمني والإداري الى جودة الإدارة بشكل مرتفع، والناجم عن امتلاكه الثقة العالية في أداء أعماله، مما جعل ادارته تقوم باتخاذ القرارات والإجراءات بشكل سريع وبحسب الظروف المفاجئة بشكل مفاجئ.
- 8- اعتمد المعهد على جودة الموظف بشكل مرتفع عندما يستهدف تحسين ادائه العالي، اذ لجأ الى تطوير العمل الإداري من خلال التعاون المشترك مع المديريات الأخرى التابعة للوزارة، فضلاً عن الوزارات والهيأة الأخرى، الا انه ما يزال يعاني من محدودية الحفاظ على منسوبيه أصحاب الكفاءات العالية.
- 9- عزز المعهد أدائه العالي باستناده للتوجه طويل الأمد، اذ ركز على ترقية الإدارة الجديدة داخله، الامر الذي جعله المكان الامن لبقاء منسوبيه.
- 10- اتجه المعهد العالي للتطوير الأمني والإداري الى تحسين ادائه العالي بشكل ملفت للنظر، وعلى هذا الأساس وظف الوعي الاستراتيجي لتحسينه بشكل اجمالي، فضلاً عن اعتماد الوعي الاستراتيجي الداخلي والوعي الاستراتيجي المستقبلي، وهذا ما دفعه الى تحسين مستوى (التحسين المستمر، الانفتاح والتوجه نحو العمل، جودة الإدارة) بالاستناد الى الوعي الاستراتيجي الداخلي، بينما اعتمد المعهد الوعي الاستراتيجي الداخلي والحالي والمستقبلي في تحسين التوجه طويل الامد.

8 - التوصيات:

لغرض استكمال الجهد البحثي وجعل البحث ذا قيمة بالنسبة للمديرية المبحوثة، وبناءً للقراءة التحليلية لنتائج الجانب العملي وفي ضوء الاستنتاجات التي توصلنا اليها، تولد لدى الباحث مجموعة من الأفكار والاليات العملية التي تم صياغتها على شكل مجموعة توصيات والتي تم صياغتها بأسلوب البحث العلمي وبشكل يلئم طبيعة عمل المعهد العالي للتطوير الأمني والاداري / وزارة الداخلية، وكانت أبرز هذه التوصيات كالآتي:

1- ينبغي على المعهد العالي للتطوير الأمني والاداري من الاهتمام الاضافي بالوعي الاستراتيجي الخارجي من خلال مراقبة معدلات النمو السكاني بشكل دقيق لغرض تلبية احتياجات اصحاب المصالح واتباع التعليمات الصادرة من الوزارة، فضلاً عن الاتي:

أ- استشعار التغيرات المفاجئة والسريعة بشكل استباقي.

ب- مناقشة جميع المنسوبين حول المعلومات مع الادارة.

ت- مراعاة الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجتمع وانعكاسها على المستقبل.

2- ينبغي على المعهد العالي للتطوير الأمني والاداري زيادة الاهتمام بالوعي الاستراتيجي الداخلي من خلال وضع الارشادات والتعليمات التي توجه سلوكيات وتصرفات جميع المنسوبين بشكل يلئم طبيعة العمل ويتحمل المنسوبين مسؤولية اتخاذ القرارات الخاطئة حيث يجري تقييم اداء المعهد العالي من قبل المجتمع و اصحاب المصالح، فضلاً عن الاتي:

أ- يجب على متخصصو التدريب استخدام تقنيات التدريب لتطوير قدرات المتدربين .

ب- توظيف ادارة المعهد منهج السيناريوهات في عملية التخطيط الاستراتيجي .

ت- تتأثر كفاءة مخرجات المعهد في حالة عدم التنسيق بين الاقسام والشعب .

3- نوصي المعهد العالي للتطوير الأمني والاداري بالمحافظة على الوعي الاستراتيجي الحالي من خلال الحفاظ على جودة مخرجاتها ضمن حدود الامكانيات المتاحة ويجب على ادارة المعهد العالي ان تسعى للحصول على مكانة مهمة ومميزة في المجتمع، فضلاً عن الاتي:

- أ- يجب على إدارة المعهد العالي ان تلتزم بتنظيم اللجان وفرق العمل التي تعمل على تطوير مستوى الاداء وتشجيع التعاون بين المنسوبين.
- ب- على إدارة المعهد القيام بمراجعة الملاحظات التي تقدم من قبل اصحاب المصالح على أنشطة العمل .
- ت- يجب على المعهد العالي العمل على الحفاظ على المنسوبين الذين لديهم افكار وخبرات مختلفة لانهم يساهمون برفع الكفاءة الانتاجية للمعهد.
- 4- ينبغي على المعهد العالي للتطوير الامني والاداري من الاهتمام الاضافي الوعي الاستراتيجي المستقبلي من خلال تحقيق الاهداف المستقبلية وحسب ما خطط له بوضع استراتيجيات مستقبلية لتحسين الاداء, فضلا عن الاتي:
- أ- على إدارة المعهد العالي ان تمتلك القدرة على التكيف مع التغيرات في البيئة المضطربة.
- ب- ان تضع إدارة المعهد العالي ميزانية تقديرية مناسبة لتطوير انشطتها الانتاجية.
- ت- على إدارة المعهد العالي الرجوع الى الادارة العليا في معظم القرارات .
- 5- ينبغي على المعهد العالي للتطوير الامني والاداري من الاهتمام الاضافي بالتحسين المستمر من خلال سعي إدارة المعهد العالي الى تحسين العمليات بشكل مستمر وكذلك تبسيط هذه العمليات بصورة مستمرة, فضلا عن الاتي:
- أ- ان تشجع إدارة المعهد منسوبيه على الابلاغ عن كل ما يهم العمل.
- ب- ينبغي على المعهد العالي امتلاك استراتيجية تميزها على الاخرين.
- ت- على إدارة المعهد العالي ان تجري مواءمة للعمليات بشكل مستمر.
- 6- نوصي إدارة المعهد العالي للتطوير الامني والاداري من الاهتمام الاضافي بالانفتاح والتوجه نحو العمل من خلال مشاركة إدارة المعهد العالي بشكل متكرر في حوار مع منسوبيها وعلى إدارة المعهد العالي ان ترحب بالتغيير, فضلا عن الاتي:
- أ- ينبغي على إدارة المعهد ان تسمح لمنسوبيها القضاء الكثير من الوقت في تبادل الافكار والخبرات والمعرفة فيما بينهم.
- ب- على إدارة المعهد العالي ان تسمح لمنسوبيها بارتكاب الاخطاء بهدف التعلم.
- ت- نوصي إدارة المعهد العالي ان تسمح للمنسوبيها ان يشاركوا في العمليات المهمة.
- 7- ينبغي على إدارة المعهد العالي للتطوير الامني والاداري من الاهتمام الاضافي في جودة الادارة من خلال امتلاك إدارة المعهد العالي الثقة العالية في اداء الاعمال ويحمل المدير المنسوبين في المعهد المسؤولية على نتائجهم, فضلا عن الاتي:
- أ- ان تتخذ القرارات إدارة المعهد العالي والاجراءات بصورة سريعة حسب الظروف المفاجئة.
- ب- على إدارة المعهد العالي ان تتمتع بثقة منسوبيها .
- ت- ينبغي على إدارة المعهد العالي ان تقوم بتدريب منسوبيها لتحقيق نتائج افضل.
- 8- ينبغي على إدارة المعهد العالي للتطوير الامني والاداري من زيادة الاهتمام بجودة الموظف حيث يتطور العمل الاداري عبر التعاون مع المنظمات الاخرى وتشجيع المنسوبين على تحقيق نتائج غير عادية, فضلا عن الاتي:
- أ- ان تعمل إدارة المعهد العالي المحافظة على المنسوبين من اصحاب الكفاءات.
- ب- ينبغي على إدارة المعهد العالي ان تتمتع بوجود قوى عاملة متكاملة ومتنوعة .
- ت- على إدارة المعهد العالي ان تقوم بتدريب منسوبيها بشكل مستمر ليكونوا مرنين في العمل.
- 9- نوصي إدارة المعهد العالي للتطوير الامني والاداري من الاهتمام بشكل اكبر بالتوجه طويل الامد من خلال ترقية الادارة الجديدة من داخل المعهد العالي وينبغي على إدارة المعهد خدمة المستفيدين بشكل جيد, فضلا عن الاتي:
- أ- ان يكون المعهد العالي مكان امن لمنسوبيه.
- ب- ينبغي على إدارة المعهد ان تعمل لفترة طويلة.
- ت- المحافظة على بناء علاقات جيدة مع المنظمات الاخرى.

10- الاستفادة من توظيف الوعي الاستراتيجي بشكل اكبر لتحسين مستوى الاداء العالي بشكل اجمالي، فضلاً عن اعتماد الوعي الاستراتيجي الداخلي والوعي الاستراتيجي المستقبلي لكي يعمل على تحسين مستوى كل من (التحسين المستمر، الانفتاح والتوجه نحو العمل، جودة الإدارة) بالاستناد الى الوعي الاستراتيجي الداخلي وان يعتمد المعهد الوعي الاستراتيجي الداخلي والحالي والمستقبلي في تحسين التوجه طويل الامد.

References

- 1- Amah, O. E., & Oyetunde, K. (2019). Determinants of high-performance organizations in Africa: A conceptual framework and research propositions. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences (IJMESS)*, 8(4), 319-333. <https://doi.org/10.32327/IJMESS/8.4.2019.20>.
- 2- Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., & Abu Amuna, Y. M. (2017). *Learning Organizations and Their Role in Achieving Organizational Excellence in the Palestinian Universities*.
- 3- Al-Badayneh, Ghazy, (2021), "The Impact of Strategic Awareness on Enhancing Organizational Immunity System: An Applied Study on Jordanian Food Manufacturing Companies ", *International Review of Management and Marketing*, Vol 11, Issue 2.
- 4- AL-Shammari, Abeer M. Mahdi & Bandar, Mohsin Abbood & Shamran, Muntadher Kadhim, (2021), "The role of customer relationship management in achieving strategic awareness through the mediating role of competitive priorities (An analytical study of the opinions of a sample of workers in the health care center in Karbala city) ", *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, Year; Vol 20, Issue 4, doi: 10.17051/ilkonline.2021.04.60.
- 5- Alabdaly, Dergham, Almayali, Eman, (2021), "The Impact of Strategic Awareness on Organizational Readiness: An Analytic Research of the Opinions of the Sample of Top Leaderships in Private Colleges in the Provinces of the Al-Furat Al-Awsat in Iraq" Vol 18, N 2, p495. <http://www.webology.org>.
- 6- Al-Khatib, Muna Mahmoud, (2018) "Strategic Awareness and its Impact on Strategic Risks The Moderating role of Open Book Management Practices (OBMP) A Field Study on the Fuel Distributer Companies in Jordan", Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for Master's Degree in Business Management, Department of Management Faculty of Business, Middle East University.
- 7 - Al-Ghazawi, Karar Ali, (2021), "The impact of strategic leadership in enhancing high performance, an analytical exploratory study of the opinions of a sample of senior leaders in the Popular Mobilization Forces," published research, College of Administration and Economics, University of Karbala, Iraq.
- 8- Al-Quraishi, Bassem Muhammad, (2023), "The relationship between strategic awareness and the transfer of training by mediating organizational culture (Analytical research in the General Directorate of Training and Qualification / Ministry of Interior)", Higher Diploma Thesis Equivalent to Master's, Public Administration Sciences, University of Baghdad, College of Administration and Economics, Iraq.
- 9- Al-Hadrawi, Rafid Hamid, Al-Dhahabawi, Amer Abdul Karim, and Al-Zubaidi, Haider Hamoudi, (2020) (The role of strategic awareness in achieving organizational sustainability, an exploratory study in the (Najaf Al-Ashraf Cement) Factory), published research, Kufa Literature Journal, Volume 1, Issue 43.
- 10- Kolli, Mehavin Sharif, Sindi, Mahabat Mohsen, (2021), Strategic awareness and its role in achieving the requirements of strategic renewal, an analytical study of the opinions of academic leaders in a sample of private universities in the Kurdistan Region of Iraq, Department of Administrative Sciences, Faculty of Administration and Economics, University of Zakho, Kurdistan Region - Iraq., *Journal of Human Sciences of Zakho University*, Volume 9, Issue 3, pp. (536-559).
- 11- Cabonero, D. A., Tindaan, C. B., Attaban, B. H. O., & Manat, D. A., (2019)", The Effectiveness, Reasons and Problems in Current Awareness Services in an Academic Library Towards Crafting An Action Plan", *Library Philosophy and Practice*, Vol(5).NO (4).pp. 1-26.-
- 12- De Waal. (2010). Achieving High Performance in the Public Sector. *Public Performance & Management Review*, 34(April), pp (81-103).
- 13-driven Culture:-Lowdermilk, T., & Hammontree, M. (2020). The Customer-14 - A Microsoft Story: Six Proven Strategies to Hack Your Culture and Develop a Learning-focused Organization. O'Reilly Media pp 1-186.
- 14-de Waal, André, (2023), "Achieving High Performance in the Construction Industry: the Case of BAM DLP the Netherlands" *International Journal of Management and Applied Research*, Vol. 10, No. 1, <https://www.researchgate.net/publication/369051017>.
- 15- Grant, K., & Maxwell, G. A, (2018), Developing high performance working through case study evidence, *Development and Learning in Organizations: An International Journal*.
- 16- Al-Obaidi, Ali Taher, (2022), "The effect of strategic awareness in supporting the dimensions of organizational improvisation - field research at the headquarters of the Iraqi Ministry of Finance, Master's thesis, in strategic planning sciences, business administration, College of Administration and Economics, University of Baghdad, Iraq, p. 42.
- 17- Gu-Ne, K., & Lee, Y. M. (2016). Towards high performance organization: The impacts of job characteristics and job crafting. *International Journal of u-and e-Service, Science and Technology*, 9(2), pp (85-100).

- 18- Abdul Hussein, Issam Mahdi, (2020), "Strategic foresight and its impact on high performance by mediating knowledge sharing - an exploratory study of a sample of leaders of colleges at the University of Kufa," Master's thesis in strategic planning, Department of Public Administration, College of Administration and Economics, University of Baghdad.
- 19- Eid, Ayman Adel, (2019), "Strategic awareness and its impact on the founding excellence of Egyptian universities through organizational commitment as a mediating variable," Master's thesis, Department of Business Administration, Faculty of Commerce, Sadat City University, p. 561.
- 20-Ibtisamah Raad & Al-Nuaimi, Salah Abdelkader, (2020), " The Role of Shared Governance and Strategic Awareness in Reducing Barriers to Achieving Strategic ObjectivesField Research in the Ministry of Higher Education and Scientific Research ", International Journal of Research in Social Sciences and Humanities, Vol. No. 10, Issue.
- 21- Khalaf, Batoul Attia. (2015), "An integrated framework for cost reduction techniques and process re-engineering to develop company strategies/an applied study in some companies affiliated with the Ministry of Oil," Issue (86), Volume (21).
- 22-Kazem, Jassim Rahi, Abbas, Yasir Abdullah &Sabti, Yousif Mousa, Ali, Ghazanfar, (2022)," The Effect of Strategic Awareness on Creative Performance an Analytical Study of The Opinions of Faculty Members at A University Level", ISSN: 2582-7065 Online) SAJSSH, Vol 3, Issue 3,p p(53-72).
- 23- Nasser, Bushra, (2021),: "The role of the business intelligence system in enhancing high performance - an exploratory study of a sample of private banks in Erbil Governorate," Department of Management Information Systems, College of Administration and Economics, Arab Journal of Management, University of Mosul, Republic of Iraq
- 24- Student, Omar Nabil, (2023), "The impact of human resources re-engineering on high performance, an analytical study in the Central Bureau of Statistics/Ministry of Planning," diploma thesis equivalent to a master's degree, strategic security planning, College of Administration and Economics, Department of Public Administration, University of Baghdad.
- 25- Loftus, S. and Higgs, J. (2010), "Researching the individual in workplace research", Journal of Education & Work, Vol. 23 No. 4, pp. 377-388.
- 26- Muhammad, Anfal Faisal, Ali, Shifa Muhammad, (2023), "The extent of the impact of high performance in industrial organizations, an analytical study in the General Company for Textile and Leather Industries - Cotton Factory," published research, College of Administration and Economics, University of Baghdad, Volume 37, Issue 6.
- 27- Ryu, Sungmin, Jeong Eun Park, and Soonhong Min, (2007), "Factors of determining long-term orientation in interfirm relationships." Journal of Business Research", Volume 60, Issue 12, pp1225-1233<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2006.09.031>.
- 28- Mussel, P. (2013). Introducing the construct curiosity for predicting job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 453-472
- 29- Sinha, U. K & Gupta, A., (2017), The Arctic and India: Strategic Awareness and Scientific Engagement", Strategic Analysis,, Vol(38), No(6), pp 872-885.
- 30- Al-Janabi, Karim Nazer, (2023), "Strategic awareness and its impact on organizational prosperity by mediating the quality of work life, analytical research in the Anbar Governorate Health Department," published research, College of Administration and Economics, University of Baghdad, which is part of the requirements for obtaining a master's degree in public administration sciences, Iraq.
- 31- Hassan, Ali Adnan, (2020), "The role of the relationship between a volatile career path and positive psychological capital in high performance," PhD thesis, College of Administration and Economics, Public Administration, University of Baghdad.
- 32-Liberman, L., & Boehe, D. (2011). Worldwide willingness to delegate and country labor quality. The International Journal of Human Resource Management, 22 (17), 3477-3495.
- 33- Wali, Ahlam Ibrahim, Abdul, Kulthum Salah, (2022), "The role of strategic awareness in achieving strategic leadership, an analytical study of the opinions of college council members in a sample of private universities in the city of Erbil - the Kurdistan region of Iraq," Vol (6), Issue(2), Iraq. DOI: <http://dx.doi.org/10.25098/6.2.16>
- 34- Young, Juan Humberto, (2017), "Mindfulness-Based Strategic Awareness Training a Complete Program for Leaders and Individuals ", first edition, John Wiley & Sons, Ltd.
- 35- De Waal Andre, and Orij Ruben, Rosman, Jantien and Zevenbergen, Marijke, (2014) "Applicability of the high-performance organization framework in the diamond industry value chain", Emerald Group Publishing Limited, Journal of Strategy andManagement, Vol. 7 No. 1.
- 36- De Waal, A. (2020). Creating high-performance organizations in Asia: Issues to consider. International Journal of Management and Applied Research, 7(2), 86-103.
- 37- Pencarelli, Tonino; Savelli, Elisabetta and Splendiani, Simone (2008) "Strategic Awareness and Growth Strategies in Small Enterprises, Association for Business and Economics Research (ABER),U.S.A., International Journal of Business & Economics (IJBE), 8(1), 81-98.