و اقع الرشاقة الاستر اتيجية
وتأثيرها على التميز التنظيمي في جامعة الطائف

د. سامية عايض الجعيد

أستاذ الإدارة الاستراتيجية المساعد
قسم الإدارة
كلية إدارة الأعمال
جامعة الطائف
المملكة العربية السعودية

الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع الرشاقة الاستراتيجية وتأثيرها على التميز التنظيمي في جامعة الطائف، كما وتهدف إلى تحديد درجة ممارسة الرشاقة الاستراتيجية في جامعة الطائف من وجهة نظر القادة الأكاديميين، وتحديد درجة ممارسة التميز التنظيمي في جامعة الطائف من وجهة نظر القادة الأكاديميين، والتأكد من وجود علاقة ارتباطية بين الرشاقة الاستراتيجية والتميز التنظيمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين، والتأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة في درجة ممارسة الرشاقة الاستراتيجية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، الرتبة الأكاديمية , سنوات الخبرة)، والتأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة في درجة ممارس التميز التنظيمي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، الرتبة الأكاديمية, سنوات الخبرة)، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي المتمثل في استخدام تحليل الانحدار لقياس أثر المتغير المستقل (الرشاقة الاستراتيجية) في المتغير التابع (التميز التنظيمي) ، وذلك لملائمته لأغراض الدراسة. تكون مجتمع البحث من جميع القادة الأكاديميين في جامعة الطائف خلال الفصل الدراسي الثاني من العام (1444هـ)، وتم الاعتماد على استمارة الاستقصاء كأداة جمع البيانات وبعد تطبيق الدراسة خلصت إلى النتائج التالية: وجود أثر لتطبيق أبعاد الرشاقة الاستراتيجية على تحقيق التميز التنظيمي. وتوصي الدراسة بالتطبيق الفعال لأبعاد الرشاقة الاستراتيجية لأثرها الإيجابي على التميز التنظيمي وأبعاده وجعله أولوية من أولويات العمل التنظيمي في الجامعات.

الكلمات المفتاحية: *الرشاقة الاستراتيجية، التميز التنظيمي، جامعة الطائف.*

المقدمة

تمثل مؤسسات التعليم العالي أحد أهم متطلبات صناعة الحضارة، إذ تلعب دوراً هاماً في بناء الإنسان في كافة المجالات التي تحتاج إليها الرؤى المستقبلية، من هنا تزايد الاهتمام برفع كفاءة الجامعات الحكومية السعودية من أجل تحسين جودة مخرجات هذه المؤسسات وتفعيل دورها القيادي في تحقيق التميز وقيادة عمليات التنمية الشاملة للدولة. ويشهد التعليم الجامعي تغيرات كبيرة ومتسارعة على الصعيدين المعرفي والتنظيمي وقد أصبح ملزماً بمواكبة التغيرات التكنولوجية والثقافية والاقتصادية. ولمواكبة التغييرات المتلاحقة تحتاج إدارة الجامعات تبني أسلوب إداري استراتيجي يتميز بخفة الحركة والرشاقة.

الأسلوب الإداري والمنهج الحديث الرشاقة الاستراتيجية هو إعادة هيكلة الجامعات بشكل يتناسب مع البيئة التي تعمل فيها، من خلال المبادرة والقيادة وتلبية حاجات المستفيدين والتمسك بالرؤى الاستراتيجية وتمكين الجامعات من البقاء في حالة تنافسية من خلال التكيف بمرونة مع الأفكار الإبداعية. التميز التنظيمي أصبح محور اهتمام الباحثين في ظل العولمة والانفتاح اللتان يشهدهما القرن الواحد والعشرون، وذلك لأن عصر المعرفة فرض موارد بشرية جديدة

* تم استلام البحث في أغسطس 2023، وقبل للنشر في أكتوبر 2023، وتم نشره إلكترونيًا في أكتوبر 2023.
(معرف الوثائق الرقمي): DOI: 10.21608/AJA.2023.228004.1505

تتسم بالتميز وتعدد المعارف، كما قد أشار (حافظ، 2019) أن التميز التنظيمي مفهوم مُعاصر يهتم بشكل أساسي بالمورد البشري عن طريق تحفيزه للدافعية وإطلاق الطاقة الكاملة للأفراد.

وتسعى الجامعات السعودية إلى الحصول على مراكز متقدمة في التصنيفات العالمية من خلال تطبيق المعايير والمؤشرات العالمية وتحسين العمليات ورفع مستوى الكفاءة والفاعلية، حيث أشار تقرير التنافسية العالمي إلى أن هناك تحسن في ترتيب الجامعات في المملكة العربية السعودية حسب مؤشر التعليم العالي، كما وتسعى جامعة الطائف إلى تحقيق التميز التنظيمي في ضوء تحقيق رؤية المملكة «تعليم متميز لبناء مجتمع معرفي منافس عالمياً»، وتحقيق جامعة متميزة داعمة للتنمية المستدامة وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 التي كان أهمها حصول خمسة جامعات سعودية لتصبح من أفضل مائتي جامعة حول العالم بحلول 2030.

وانطلاقاً من أهمية مدخل الرشاقة الاستراتيجية وأهمية التميز التنظيمي في الجامعات في ظل ظهور النظام الاقتصادي العالمي وتداعياته وتنوع الفرص والتحديات والتحولات المتسارعة والحاجة الماسة إلى تبني استراتيجيات جديدة تتلاءم مع التغيرات المتسارعة وتصبح أكثر قدرة على التفاعل والتكيف مع بيئة العمل المتغيرة مما يساهم في تحقيق أهدافها من هنا برزت الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

المحور الأول: الرشاقة الاستراتيجية

إن التحديات المتتالية على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والتطورات التكنولوجية المعقدة فرضت جملة من التحديات على المؤسسات المعاصرة، الأمر الذي حتم عليها تبني استراتيجيات جديدة لتمكنها من مواجهة هذه الظروف والتحديات من أجل البقاء والاستمرار في النمو، فقد ظهر مفهوم الرشاقة الاستراتيجية باعتباره مدخلاً حيوياً لمواجهة التغيرات المتتالية وتكوين البدائل المتعددة وتوظيفها في اتخاذ القرارات الكفيلة بتذليل الصعوبات.

مفهوم الرشاقة الاستراتيجية

قبل التطرق إلى مفهوم الرشاقة الاستراتيجية لا بد من التعرف على مفهوم الرشاقة بإطاره العام، فقد استعمل الباحثون مصطلح الرشاقة للتعبير عن (خفة الحركة)، فقد ظهر مفهوم الرشاقة كمصطلح يستخدم في الأبحاث من عام (1991م) عبر مجموعة جهود من الباحثين في جامعة لاهاي في دراسة بحثية بعنوان «استراتيجية مؤسسات التصنيع في القرن الحادي والعشرين من وجهة نظر خبراء الصناعة» وقد أوصت بعمل المزيد من الدراسات التي تتعلق بهذا المفهوم (هنية، 2016).

وبالرغم من الاختلاف في تعريف الباحثين للرشاقة الاستراتيجية إلا أنه تم اتفاق الباحثين على عدة سمات مشتركة في تعريفاتهم وهي السرعة في الاستجابة ورد الفعل السريع والقدرة على مواجهة التغيرات الغير متوقعة، وهذا المصطلح من المصطلحات المعاصرة وسمة تميز المنظمات الحديثة، ولا يوجد اتفاق على تحديد مفهوم محدد ومن أجل ذلك سنتناول تعريفات الباحثين الأكثر شمولية لهذا المفهوم، ومن هذه التعريفات:

التعريف	المصدر
"مقدرة القائد الأكاديمي على قيادة التغيرات المفاجئة والتكيف مع التطورات المتسارعة في الوقت النموذجي، وهذا يتطلب مقدرات متنوعة تتمثل في وضوح الرؤية والأهداف والمقدرات الأساسية والتكنولوجية والشراكة في المسؤولية واتخاذ الإجراءات والتنظيم وتنفيذ الأعمال والتخطيط الاستراتيجي"	(الضمور ودرادكه، 2023: 79)
" الرشاقة الاستراتيجية أسلوب ومنهج إداري يعتمد على قدرة المنظمة على التحرك الاستراتيجي واتخاذ خطوات استراتيجية مقننة وسريعة أساسها إعادة توزيع مواردها أو توجيهها بكفاءة وفاعلية والاستجابة بدرجة عالية من الدقة مع التغيرات البيئية المفاجئة، من خلال تحليل البيئة الخارجية لتحديد الفرص وتجنب التهديدات التي تستطيع أن تغير استراتيجية المنظمة ومن المنافسة في السوق وتؤثر على قدرتها على المنافسة"	(الحنزاب وأبو قاعود، 2020 :5)
" مقدرة القادة الأكاديميين على دعم وقيادة التغيير المفاجئ والاستفادة من الفرص المتاحة في البيئة الجامعية المتغيرة"	(الضمور، 2017: 13)

تعقيباً على ما سبق نلاحظ انه لا يوجد اتفاق على تعريف محدد إلا أن التعريفات اشتركت في ضرورة امتلاك المنظمات عناصر المرونة والسرعة والتنبؤ بالتغيرات التي يمكن أن تحدث في البيئة المحيطة من خلال توظيف مقدرات المنظمة ومواردها وإمكانياتها المتعددة، وزيادة قدرتها التنافسية بين المنظمات.

أهمية الرشاقة الاستراتيجية

تعد الرشاقة الاستراتيجية إحدى أهم المتطلبات الهامة لنجاح المنظمات وضمان بقائها واستمراريتها، وتمنحها قيمة تنافسية بين المنظمات المختلفة، وللرشاقة الاستراتيجية أهمية كبرى خاصة في ظل الاضطراب الذي تعيشه بيئة الأعمال، حيث توفر للمنظمة فرصة باستشعار الظروف من حولها وتقديم استجابة سريعة من خلال توظيف الفرص للاستفادة منها وجعلها ميزة في صالح المنظمة، كما وتمثل الرشاقة الاستراتيجية لأي منظمة بعداً ثقافياً وفلسفياً قائماً على التفكير الاستراتيجي والتخطيط المستمر مثل تمكين أدوات السيطرة والتحكم بالظروف المتغيرة الأمر الذي يمنح المؤسسة درجة عالية من الجاهزية والاستعداد، وأشارت دراسة (أبو شريعة، 2022) مجموعة أسباب تجعل المنظمات في حاجة إلى الرشاقة الاستراتيجية ومنها :رفع قدرة المنظمة على إدارة الاستقلالية وضبط التغير المستمر وإعداد المؤسسة لقبول التغير من خلال تجهيز البدائل وتطوير الموارد وإزالة الحواجز أمام متطلبات التغير. تزايد المشكلات الإدارية يفرض الرشاقة الاستراتيجية لأنه يجب إحداث التغير. التغيرات السريعة قد تؤدي إلى ارتكاب الأخطاء ومن ثم الانتهاء والتلاشي. الحفاظ على التفوق المؤسسي والكفاءة العالية. اعتماد الرشاقة الاستراتيجية كمدخل مهم للتعامل مع التغيرات المختلفة. استغلال الفرص وتفادي خطر التهديدات والمحافظة على المنافسة.

وقد أكدت الدراسات السابقة على الحاجة لتبني مفهوم الرشاقة الاستراتيجية كأحد أهم العناصر التي تتبناها المؤسسات للوصول إلى أقصى درجات التميز في ظل التحديات التي تواجهها داخلياً وخارجياً، من خلال تعزيز قدرة المؤسسة على الاستجابة السريعة للتغيرات المختلفة، كما إن تصاعد حدة التهديدات يتطلب نوعاً من الرشاقة في الممارسات الإدارية في ظل التغيرات والظروف غير المستقرة، وحاجة المؤسسة إلى التخطيط والتنافس، الأمر الذي يتوجب اليقظة الدائمة لاقتناص أفضل الفرص ومواجهة التحديات.

أبعاد الرشاقة الاستراتيجية

في إطار البحث عن الأبعاد التي تتفاعل فيما بينها لتشكل الإطار الفكري للرشاقة الاستراتيجية؛ وذلك لاختبار مدى ممارسة الرشاقة الاستراتيجية في المؤسسات، فقد وُجد العديد من الباحثين الذين تناولوا العديد من أبعاد الرشاقة الاستراتيجية خلال دراستهم ومن هذه الأبعاد ما أشار إليه (هنية، 2016) وهي الأبعاد التي يستخدمها في قياس مدى ممارسة الرشاقة الاستراتيجية في دراسته وهي: (الحساسية الاستراتيجية، الالتزام الجماعي، انسيابية الموارد)

- **الحساسية الاستراتيجية** : وتعني الانفتاح على قدر كبير من المعلومات من خلال المحافظة على العلاقات الإيجابية مع مجموعة متنوعة من الأفراد والمنظمات، وأن هناك مجموعة عوامل تترابط للحفاظ على مستوى ملائم من الحساسية الاستراتيجية مثل عمليات الاستراتيجيات المفتوحة التي يمكن خلالها التواصل مع الجهات المعنية ذات العلاقة من أجل وضع وتصميم الاستراتيجيات المناسبة ورفع منسوب اليقظة الاستراتيجية لكل ما يمكنه التأثير على المؤسسة وإكسابها قدر من المرونة، وكذلك الحوار الداخلي الذي يتطلب مستويات عالية من التنوع والانفتاح المعرفي الذي يمكن خلاله تحويل الرؤى إلى توجه استراتيجي (الزهراني، 2022) كما ويشير في دراسته إلى اعتماد الحساسية الاستراتيجية على ثلاثة أركان أساسية تمثل في العمليات الاستراتيجية , اليقظة الاستراتيجية , الحوار الداخلي الذي يشتمل على واقعية الإثراء المفاهيم والتنوع المعرفي.
- **الالتزام الجماعي:** يشير إلى التزام الأفراد والوحدات المختلفة التي تعمل جماعياً كفريق واحد هدفه تحقيق أهداف المؤسسة ووفقاً لطبيعة عملهم معاً فإنه يمكنهم اتخاذ القرارات في الأوقات الاستثنائية من خلال مشاركة جميع المستويات التي تعمل معاً واتخاذ قراراتها بشكل جماعي متكامل، كما ويشير (الزهراني، 2022) عن وجود مجموعة من العوامل التي تسهم في إنجاح الفريق وتحقيق الالتزام الجماعي تتمثل في: (1) العمل الجماعي كفريق والمشاركة الفاعلة بين جميع المستويات. (2) أسلوب القيادة السائد وقدرات الرئيس التنفيذي. مما لا شك فيه أن العمل بروح الجماعة كفريق يثمر في المنظمة حيث يمكنها من تحقيق أهدافها من خلال التكامل مع القيادات الإدارية والوحدات العاملة في جميع الأقسام الأكاديمية.

- **سيولة الموارد:** وتشير إلى تنمية الموارد المتاحة واللازم توافرها في المؤسسة الأمر الذي يساعد المؤسسة في تلبية احتياجاتها في المكان والزمان المناسبين، حيث أورد (الزهراني، 2022) إلى الأهمية الكبيرة التي تجنيها المؤسسة من تخصيص الموارد في الوحدات التنظيمية بطريقة مرنة تساهم في تطويرها وإعادة تنظيمها والحصول على خيارات استراتيجية جديدة بشكل يتناسب مع التغير المطلوب إحداثه والحصول على الموارد المطلوبة في أي وقت احتاجت له المنظمة.

المحور الثاني: التميز التنظيمي

يمثل التميز التنظيمي مجموعة الجهود المستمرة من التنظيم بهدف إنشاء إطار داخلي للمعايير والعمليات التي تهدف إلى إشراك الموظفين وتحفيزهم من أجل تقديم الخدمات بأفضل جودة وتلبية مطالب المستفيدين في ضوء توقعات العمل، ويكون ذلك من خلال مجموعة من القرارات الاستراتيجية المرسومة حتى تفخر المؤسسة بجميع مدخلاتها (جالودي والشؤمان، 2021).

مفهوم التميز التنظيمي

أصبحت سمة التميز من أهم سمات الإدارة الحديثة وباتت هذه السمة مرتكزاً أساسياً في القرن الحادي والعشرين، كما وتحتاج إليها المؤسسات في كامل مراحل دورة حياتها وكلما انتقلت من مرحلة لأخرى أصبحت بحاجة إلى تميز أكثر عمقاً، ولا يوجد اتفاق على تحديد مفهوم محدد له ومن أجل ذلك سنتناول تعريفات الباحثين الأكثر شمولية لهذا المفهوم، ومن هذه التعريفات:

التعريف	المصدر
"أسلوب تتبعه أغلب المؤسسات التعليمية من أجل التفوق في أدائها بشكل استراتيجي وعبر زيادة فعالية أدائها وحل مشكلاتها، وذلك لتحقيق أهدافها بشكل فعال من أجل تميزها عن بقية المؤسسات المنافسة"	(العازمي، 2021: 380)
"هو قدرة المؤسسات على المساهمة بشكل استراتيجي في تحقيق أهداف المؤسسة على التفوق في أدائها وحل مشكلاتها بصورة فعالة عن باقي المنافسين والتميز بمنتجاتها في السوق"	(فتيحة، 2020: 15)
"استثمار المنظمات للفرص المتاحة التي سبقها التخطيط الاستراتيجي الفعال والالتزام برؤية واضحة ومحددة، يتوافر لها كافة الموارد البشرية والتكنولوجية والمادية اللازمة لبلوغ الأداء المتميز"	(حجازي وطنبور، 2018: 139)

أهمية التميز التنظيمي

للتميز التنظيمي دور بالغ الأهمية في تحقيق استمرارية ونجاح وتميز المؤسسات وتحقيق فوائد عالمية من خلال فهم وإدراك واسع لمفهوم عملياتها الداخلية والإبداعية والتشغيلية والتفاعل الاجتماعي في إطار الجودة، ويجعل المؤسسة قادرة على المساهمة بشكل استراتيجي من خلال التفوق في أدائها وحل المشكلات، ثم تحقيق الأهداف بصورة فعالة تحقق التميز عن باقي المؤسسات (العجمي، 2021) والتميز التنظيمي يبين إمكانية المؤسسة الدقيقة ومدى قدرتها على تحقيق أنجح الأعمال في أداء أعمالها والتصدي لمشكلاتها وتحقيق جودتها وانتهاز الفرص في الوقت المناسب تبعاً لاستراتيجية فعالة تنسجم فيها قيادة المؤسسة والعاملين فيها والعوامل التنظيمية التي تمنح الهيكل التنظيمي المرونة وتمكنها من الاستجابة السريعة للمتغيرات الطارئة (العازمي، 2021).

كما أن تحقيق التميز التنظيمي في المؤسسات التعليمية من أهم الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة ومنها مؤسسات التعليم العالي، حيث تبرز أهميته من خلال تحقيق الأهداف المميزة التي تنعكس بشكل إيجابي على نجاح المؤسسة واستمرارها، وربط المؤسسة بالمؤسسات الأخرى في ذات المجتمع وتوظيف الموارد المتاحة بالشكل الذي يتناسب مع احتياجات العاملين والوصول إلى أفضل النتائج الإيجابية من خلال التميز الإداري وتوظيف القادة الأكاديميين مما يحقق أغلى مستويات الإبداع والتميز، ويوضح (العازمي، 2021) أن للتميز التنظيمي أهمية كبرى في عملية التطوير والتحسين باستمرار، فالتميز التنظيمي يكفل الاستمرارية والبقاء في صدارة المؤسسات التعليمية الرائدة، ليس ذلك فحسب بل يعود النفع على المؤسسات داخلياً بزيادة الولاء والرغبة في العطاء من قبل العاملين والحرص على التجديد والابتكار وبالتالي النهوض بالمؤسسة وتحقيق متطلبات الجودة الشاملة.

أبعاد التميز التنظيمي

تتمثل أبعاد التميز التنظيمي في الآتي:

- **تميز المرؤوسين: يعني** تمتع المرؤوسين بقدر كافي من الكفاءات والمهارات السلوكيات التي تمكنهم من القيام بأعمالهم بفاعلية والتعامل مع المواقف المختلفة في مكان العمل والشعور بالولاء والانتماء لمنظمة العمل. وهناك مجموعة من الأساليب التي تحقق تميز المرؤوسين منها: استقطاب المرؤوسين الأكفاء الذين لديهم القابلية للتحسين الوظيفي وتحقيق التميز. تدريب المرؤوسين بشكل مكثف مستمر للوصول بهم إلى أفضل أداء. بناء علاقة طيبة بين القادة والمرؤوسين. التقييم الدوري لأداء المرؤوسين للكشف عن جوانب القصور وتقويمها وجوانب القوة وتنميتها والاستثمار فيها. تحفيز المرؤوسين على تقديم الأفكار الجديدة الأصيلة وتقدير إنجازاتهم ودعمهم. إيجاد قنوات اتصال تجمع المرؤوسين معاً (فتيحة، 2020).
- **تميز الهيكل التنظيمي:** ويكون عن طريق الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية التي تضمن نظام متطور بين القواعد والآليات لتخطيط واستقطاب الموارد البشرية عبر تكوين الهياكل ومكينها وتنميتها وتوجيهها (العجمي، 2021).
- **تميز الاستراتيجية:** يكون بوجود نظام لإدارة الأداء الذي يهتم بوضع خطط شاملة وتقويم الإنجازات من خلال القياس بالأهداف (العجمي، 2021)، وهو ما يقوم على الطرق والكيفية التي تضعها المؤسسة التعليمية فيما يتعلق بالتوجهات الاستراتيجية وتحديد اتجاه الأداء، وفيما يخص القرارات الاستراتيجية التي تتخذها المؤسسة لإجراء التغير المرغوب وتحقيق التميز في الأداء (العازمي، 2021).
- **تميز الثقافة التنظيمية:** يكون من خلال تعزيز الحوار والعلاقات الإنسانية ووجود نظام تقويم الأداء المؤسسي يكون عبر مجموعة من المقاييس المتكاملة والشاملة. وتأسيساً على ما سبق يتبين لنا أن تطبيق هذه الأبعاد يزيد من التنافسية في أي مؤسسة ومؤسسات التعليم العالي على وجه الخصوص، كما وتفيد في وضع آليات تدعم التميز التنظيمي.

تأثير الرشاقة الاستراتيجية على التميز التنظيمي

بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة والأدبيات تم الوصول إلى أن التميز التنظيمي ليس مفهوم مبني على العشوائية إنما يتأتى من الممارسة الفعالة للإدارة الرشيقة استراتيجياً، حيث يتمثل تأثير الرشاقة الاستراتيجية على التميز التنظيمي في النقاط التالية: تعتبر الرشاقة الاستراتيجية القوة التي تقود المنظمة إلى التميز وتحقيق الميزة التنافسية. تسخر الرشاقة الاستراتيجية الموارد البشرية المتاحة في مصلحة المنظمة وتحقيق أعلى درجات من الإبداع. تقوم الرشاقة الاستراتيجية على تحديد صورة شاملة للخطة الاستراتيجية التي تسعى المنظمة إلى تحقيق أهدافها. تنشر الإدارة الاستراتيجية الرشيقة الثقافة التنظيمية التي تحدد السلوك والقيم التي يتصرف في ضوؤها الموظفين. تدير الإدارة الاستراتيجية الرشيقة البعد المالي للحفاظ على سلامة النظام من خلال توجيه البعد المالي توجيه حكيم (جالودي والشرمان، 2020).

المحور الثالث: جامعة الطائف

جامعة الطائف هي إحدى الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية تقع في شمال محافظة الطائف. في البداية كانت تتكون جامعة الطائف من كلية واحدة تابعه لجامعة الملك عبد العزيز ثم تحولت لتصبح تابعة لجامعة أم القرى، وفي عام 1424هـ صدر أمر الملكي بتأسيس جامعة الطائف. تبنت جامعة الطائف مفهوم التميز في الجودة من أجل تحقيق الريادة التعليمية والمتميزة فأصدرت دليل جوائز التميز البحثي وجودة النشر مثل جائزة الجامعة لتشجيع النشر العلمي لطلاب الدراسات العليا والمبتعثين كذلك جائزة تشجيع إحراز الجوائز الدولية إضافة إلى جائزة الجامعة للاستشهاد بالبحوث.

كما تبنت مشروع بيوت الخبرة في شهر رجب ١٤٤٢هـ، لأجل استثمار قدراتها البحثية وكفاءاتها البشرية في المجال الاستشاري، أيضا في العام 1444هـ إنشات الكلية التطبيقية لسد الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، ورفع جودة خريج الجامعة معرفيًّا ومهاريًّا وقيميًّا بما يلبي احتياجات سوق العمل المتجددة. في عام 2021 نالت المركز الرابع على جامعات المملكة حسب تصنيف شنغهاي العالمي للجامعات، ودخلت ضمن تصنيف التايمز، وفي شهر أكتوبر كانت ضمن تصنيف QS العالمي؛ لتحتل مكانة علمية وأكاديمية متميزة بين جامعات العالم، وفي عام 2022م نالت وفق تصنيف

شنغهاي العالمي للجامعات المركز الرابع على مستوى جامعات المملكة 413 عالمياً، بل وتأمل إدارة الجامعة في الحصول على جميع برامج الاعتماد البرمجي قبل نهاية عام 2025م، لتمكينها من المنافسة العالمية ورفع تصنيفها الدولي.

الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الأدب السابق وجد أن الدراسات السابقة المتعلقة بالدراسة تدور حول متغيرين؛ الأول الدراسات التي تناولت الرشاقة الاستراتيجية والثاني الدراسات التي تناولت التميز التنظيمي وفي هذا الجزء سوف يتم الإشارة إلى الدراسات المتعلقة بالمحورين

الدراسات التي تناولت الرشاقة الاستراتيجية

دراسة (الزهراني، 2022)، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الرشاقة الاستراتيجية في تعزيز أبعاد الميزة التنافسية بجامعة القصيم؛ ، اعتمد البحث على المنهج الوصفي، وتم استخدام استمارة الاستقصاء لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من 217 عضو وعضوة هيئة تدريس بجامعة القصيم ، أكدت نتائج الدراسة على أن درجة ممارسة الرشاقة لاستراتيجية بجامعة القصيم جاءت متوسطة, أما بالنسبة لدرجة توافر الميزة التنافسية بجامعة القصيم فقد توفرت بدرجة متوسطة أيضًا ، وأكدت الدراسة الآنفة الذكر على وجود التأثير الإحصائي للرشاقة الاستراتيجية في تعزيز أبعاد الميزة التنافسية وأوصى الباحث إلى ضرورة تبني أسلوب الرشاقة الاستراتيجية في الجامعة لدورها الفعال في تحقيق الميزة التنافسية.

دراسة (محمد، 2021)، هدف البحث إلى التعرف على الأسس النظرية والفكرية لمتغير الرشاقة الاستراتيجية بالمؤسسة التعليمية في الأدبيات الإدارية المعاصرة، وتحديد الواقع الفعلي لتوافر محددات الرشاقة الاستراتيجية لدي مديري مدارس التربية الخاصة بمحافظة البحر الأحمر من وجهة نظر المعلمين والعاملين ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الموضوع وتكونت عينة البحث من (130) فرداً ما بين معلمين وعاملين بمدارس التربية الخاصة بمحافظة البحر الأحمر، واعتمد الباحث على استمارة استقصاء لقياس توافر محددات الرشاقة الاستراتيجية (الحساسية الاستراتيجية - سيولة الموارد - وحدة القيادة - التكنولوجيا)، وتوصل البحث إلى أن المتوسط الكلي لمحددات الرشاقة الاستراتيجية لدي مديري مدارس التربية الخاصة جاءت بدرجة منخفضة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.50) وبانحراف معياري (0.80).

دراسة (أبو زيادة، 2021)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الرشاقة الاستراتيجية في تعزيز التوجه الريادي لدى الجامعات الحكومية الفلسطينية. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة من مجتمع الدراسة الذي يمثل جميع العاملين في الوظائف الإشراقية في الجامعات الحكومية الفلسطينية ، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن الجامعات الفلسطينية الحكومية تهتم بشكل عام بممارسة أبعاد الرشاقة الاستراتيجية والتوجه الريادي بدرجة عالية ، وفي ضوء تلك النتائج تم تقديم العديد من التوصيات الرامية إلى تعزيز التأثير الإيجابي لممارسة أبعاد الرشاقة الاستراتيجية الأكثر أهمية وتأثيراً في تعزيز التوجه الريادي لدى الجامعات الحكومية الفلسطينية؛ وذلك من خلال تبني جميع أبعاد الرشاقة الاستراتيجية: فكراً وسلوكاً وممارسة كمنهجية عمل مستمرة ومتكاملة؛ بغية تعزيز التوجه الريادي، مع الأخذ في الاعتبار كافة المقومات التي تدعم ذلك.

دراسة (العجمي، 2021)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى ممارسة مديري المدارس في دولة الكويت لأبعاد الرشاقة الاستراتيجية، وعلاقتها بالتميز التنظيمي من وجهة نظر معلمي التعليم الحكومي في دولة الكويت. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي؛ حيث تم استخدام استبانة لقياس الرشاقة الاستراتيجية والتميز التنظيمي، وتم توزيعها على عَيِّنَة بلغت (1524) معلمًا ومعلمة، من مدارس التعليم الحكومي في دولة الكويت. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أبرزها: 1) أن ممارسة مديري المدارس لأبعاد الرشاقة الاستراتيجية جاء بدرجة مرتفعة. 2) وأن مستوى تحقيق التميز التنظيمي جاء بدرجة مرتفعة. 3) وأظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيرات: (النوع، سنوات الخدمة، والمرحلة التعليمية). 4) وكذلك بينَت نتائج الدراسة وجودَ علاقة ارتباطية موجبة قوية، ذات دلالة إحصائية، بين الرشاقة الاستراتيجية بأبعادها والتميز التنظيمي بأبعاده. وقدمت الدراسة عدة توصيات لتحسين مستوى الرشاقة الاستراتيجية في المدارس، من أهمها: زيادة مهارة مديري المدارس في ممارسة مبادئ الرشاقة الاستراتيجية، من خلال الدورات التدريبية، وزيادة الصلاحيات الموكلة لهم، وتزويد المدارس بشبكة إلكترونية متطورة.

دراسة (القرني، 2020)، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور البراعة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين الرشاقة الاستراتيجية والميزة التنافسية في جامعة تبوك كما تراها القيادات الأكاديمية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الكمي؛ المعتمد على تصميم البحث الارتباطي التنبؤين، وتم تطبيق أدوات الدراسة بأسلوب المسح الشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة، وقد استجاب منهم (118) فرداً بنسبة (70.66%) من مجتمع الدراسة، وبفحص النقاط المتطرفة -outli ers؛ تم حذف سبع حالات لكونها تمثل قيماً متطرفة؛ وبناءً على ذلك فقد تكونت عينة الدراسة النهائية من (111) مفردة. وقد كانت أبرز نتائج الدراسة ما يلي: 1) أن أبعاد الرشاقة الاستراتيجية تمارس في جامعة تبوك بدرجة عالية وبمتوسط حسابي 3.68. 2) أن أبعاد البراعة التنظيمية تمارس في جامعة تبوك بدرجة عالية أيضاً وبمتوسط حسابي 3.67. 3) أن أبعاد الميزة التنافسية متوافرة في جامعة تبوك بدرجة عالية وبمتوسط حسابي 3.66. 4) وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، وذات قيمة قوية بلغت (0.92)، بين درجة ممارسة الرشاقة الاستراتيجية في جامعة تبوك ودرجة توافر الميزة التنافسية فيها؛ وبذلك يتم قبول الفرضية الأولى (H1) والقول بصحتها. 5) وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، وذات قيمة قوية بلغت (0.90) بين درجة ممارسة الرشاقة الاستراتيجية في جامعة تبوك ودرجة ممارسة البراعة التنظيمية فيها؛ وبذلك يتم قبول الفرضية الثانية (H2) والقول بصحتها. 6) وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، وذات قيمة قوية بلغت (0.89) بين درجة ممارسة البراعة التنظيمية في جامعة تبوك ودرجة توافر الميزة التنافسية فيها؛ وبذلك يتم قبول الفرضية الثالثة (H3) والقول بصحتها. 7) وجود تأثير غير مباشر للرشاقة الاستراتيجية على الميزة التنافسية بوجود البراعة التنظيمية كمتغير وسيط، حيث بلغت القيمة المعيارية لوزن الانحدار 0.291، وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01؛ مما يدل على أن البراعة التنظيمية تلعب دوراً وسيطاً في تعزيز العلاقة بين الرشاقة الاستراتيجية والميزة التنافسية في جامعة تبوك؛ وهذا يدعم صحة النموذج التصوري للدراسة، وبذلك يتم قبول الفرضية الرابعة (H4) والقول بصحتها.

الدراسات التي تناولت التميز التنظيمي

دراسة (شبلي، 2023)، هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى تخطيط المسار الوظيفي والتميز التنظيمي ومعرفة العلاقة بينهما من وجهة نظر موظفي وموظفات جامعة أم القرى، واستخدم المنهج الارتباطي، واشتملت عينة الدراسة على (430) موظف وموظفة اختيروا بطريقة عشوائية، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن كلاً من تخطيط المسار الوظيفي والتميز التنظيمي جاء بمستوى متوسط، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين تخطيط المسار الوظيفي ومستوى التميز التنظيمي، كما توجد فروق دالة إحصائيًا في تحديد مستوى تخطيط المسار الوظيفي تعزى لمتغير (الجنس لصالح الإناث، والمؤهل العلمي لصالح ذوي المؤهل ثانوي، وعدد سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات)، وتوجد فروق دالة إحصائيًا في تحديد مستوى التميز التنظيمي تعزى لمتغير (الجنس لصالح الإناث، والمؤهل العلمي لصالح ذوي المؤهل ثانوي)، وأوصت الدراسة بتضمين تخطيط المسار الوظيفي ضمن أولويات الخطة الاستراتيجية للجامعة، وأن يخضع لمؤشرات قياس محددة وفق معايير التميز التنظيمي.

دراسة (دحمان، 2023)، ركز هذا البحث على دور المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز التنظيمي مع دراسة حالة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية- الشريعة- تبسة-. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد دراسة وصفية تحليلية لمعطيات المنظمة محل الدراسة إضافة إلى استخدام الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات التي تم تحليلها بالاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية(spas)، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين المنظمة المتعلمة بمختلف أبعادها والتميز التنظيمي في المنظمة محل الدراسة. كما قدمت الدراسة في ضوء النتائج المتوسل إليها مجموعة من التوصيات والمقترحات المتعلقة بالموضوع.

دراسة (المشاقبة، 2022)، هدفت الدراسة معرفة درجة ممارسة القادة الأكاديميين والإداريين في جامعة آل البيت لإدارة التغيير وعلاقتها بالتميز التنظيمي من وجهة نظر الموظفين العاملين في الجامعة، حيث تكوّن مجتمع الدراسة من الهيئتين الإدارية والأكاديمية والبالغ عددهم (1121) حسب إحصائيات جامعة آل البيت 2022/2021. وتمّ اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة وتكونت من (146) موظف إداري وأكاديمي، وقد تمّ تطوير استبانة كأداة للدراسة موزعة على ثلاثة أجزاء هي (متغيرات الدراسة، مجالات إدارة التغيير، مجالات التميز التنظيمي)، وقد تم التحقق من صدقها وثباتها. وأظهرت النتائج بأن درجة ممارسة القادة الأكاديميين والإداريين لإدارة التغيير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين في جامعة آل البيت جاءت مرتفعة، وأن مستوى التميز التنظيمي في جامعة آل البيت من وجهة نظر أعضاء هيئة

التدريس والإداريين جاء مرتفعا أيضا، وأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α ≤.05) بين إدارة التغيير في جامعة آل البيت والتميز التنظيمي، ولا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤.05) في استجابات أفراد عينة الدراسة على درجة ممارسة القادة الأكاديميين والإداريين لإدارة التغيير وعلاقتها بالتميز التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العملية). وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بمجموعة من التوصيات من أبرزها: 1) المحافظة على التغيير والتميز التنظيمي من خلال إتاحة فرصة للعاملين بالمشاركة في عملية التغيير لما له من فوائد إدارية وتنظيمية وربحية وتنافسية تهدف في النهاية لتحسين أداء الجامعة بكافة المجالات. 2) تشجيع العاملين على الأداء المتميز من خلال توعيتهم بأهمية التميز من خلال الدورات التدريبية والمحاضرات وورش العمل.

دراسة (العازمي، 2021)، هدف البحث إلى التعرف على التميز التنظيمي باعتباره مدخلاً لتحقيق متطلبات الجودة الشاملة في كلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي بدولة الكويت، ولتحقيق هدف البحث استخدم المنهج الوصفي النوعي، وطبق البحث المقابلة كأداة لجمع المعلومات على أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي بدولة الكويت، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المؤسسات التعليمية متمثلة في مجتمع البحث البالغ عددهم 569 عضوا وعينته 60 عضواً ما يمثل 10% من مجتمع الدراسة (كلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي بدولة الكويت) والتي ترغب في تحقيق التميز التنظيمي، ترى أن قدرتها تنبثق من بلورة القيادة والموارد البشرية في الكلية، وأوصت بضرورة العمل على استغلال الإمكانات المادية والبشرية قدر الإمكان، مما يحقق تميز المؤسسة وتنميتها.

دراسة (جالودي، 2021)، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن "درجة ممارسة الإدارات الجامعية لمبادئ القيادة الاستراتيجية، وعلاقة ذلك بالتميز التنظيمي في الجامعات الأردنية"، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، والعينة العشوائية البسيطة، جمعت معلومات الدراسة من خلال بناء استبانة مقسمة إلى قسمين رئيسيين هما القيادة الاستراتيجية والمتمثلة في الأبعاد الآتية: (القيادة الاستراتيجية، البعد الإداري، الأنظمة والقرارات، البعد الأخلاقي). والتميز التنظيمي المتمثل في الأبعاد الآتية: (القيادة، الموارد البشرية، الاستراتيجية، الثقافة التنظيمية، البعد المالي)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة الإدارات الجامعية لمبادئ القيادة الاستراتيجية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الأردنية جاءت بدرجة متوسطة، وأن مستوى التميز التنظيمي من وجهة نظر العاملين في الجامعات الأردنية جاء بدرجة متوسطة، وأسفرت النتائج أيضا إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة ممارسة الإدارات الجامعية لمبادئ القيادة الاستراتيجية ومستوى التميز التنظيمي في الجامعة. وحددت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: عقد دورات أو ندوات أو مؤتمرات في الجامعات الأردنية لنشر وتعزيز معنى القيادة الاستراتيجية وأهميتها في تطوير الأداء الإداري والوظيفي في الجامعات ومدى تأثيرها على المستوى التنظيمي فيها.

التعقيب على الدراسات السابقة

بعد عرض العديد من الدراسات السابقة التي استفادت منها الباحثة في اختيار موضوع البحث ومتغيراته تبعاً لتوصيات العديد منها والاستفادة منها في الإطار النظري وفي تصميم أدوات البحث ومنهجيته والإجراءات وقد تشابهت العديد معها في منهج الدراسة حيث كان معظمها يتبع المنهج الارتباطي والوصفي بجميع أساليبه فهو الأنسب لدراسة العلاقة بين المتغيرات .وتفردت الدراسة بعينتها فكانت الدراسة الأولى التي بحثت حول متغيرات الدراسة في جامعة الطائف .من أجل تحقيق هدف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي المتمثل في استخدام تحليل الانحدار لقياس أثر المتغير المستقل (الرشاقة الاستراتيجية) في المتغير التابع (التميز التنظيمي) وبيان دور المتغيرات الوسيطة فيهما، وذلك لملائمته لأغراض الدراسة.

مشكلة الدراسة

نعيش اليوم غي قرن يتسم بسرعة التطورات والتغيرات المتلاحقة الأمر الذي دفع الجامعات للاهتمام بالمفاهيم الإدارية المرنة الهامة لمواجهة أي تغيرات وتحديات ومخاطر قد تواجهها وتعتبر الجامعات من أهم القطاعات التي تواجه الكثير من التحديات وتتنوع فيه المشكلات التنظيمية وتتعدد احتياجات المتعلمين والعاملين فيه بكافة فئاتهم، كما وإن الأساليب التقليدية في المنظمات التعليمية لم تعد ملائمة؛ بفعل التغيرات المتلاحقة، الأمر الذي يحتم على المنظمات التعليمية ضرورة البحث عن قيادات أكاديمية تستطيع التكيف مع أي متغيرات، وهذا الأمر إنما يتحقق بامتلاكهم الرشاقة الاستراتيجية العالية في بناء استراتيجيات جديدة وبالتالي تحقيق أعلى مستويات التميز.

حيث تواجه الجامعات السعودية في طريقها نحو التميز والحصول على مراكز متقدمة بين الجامعات العالمية عدداً من التحديات؛ نتيجة التغيرات الكبيرة والمتسارعة في مختلف المجالات الأمر الذي فرض عليها تبني مداخل استراتيجية جديدة منها الرشاقة الاستراتيجية حيث تشير الرشاقة الاستراتيجية إلى المقدرة الاستراتيجية لتعديل هيكلية الجامعة استراتيجياً بشكل ديناميكي يتفاعل مع البيئة التي تعمل فيها الجامعة من خلال التكيف والمبادرة المستمرة في التمسك بالرؤيا الاستراتيجية للجامعة، والمحافظة على بقاء الجامعات في مستوى تنافسي بين المنظمات التعليمية المختلفة وتمكنها من استيعاب الأفكار الابداعية الجديدة وتوظيف هذه الأفكار لتكوين خدمات جديدة وتقديم نماذج أعمال تنافسية.

وفي هذا الصدد أشارت دراسة (حجازي وطنبور، 2018) إلى ضرورة تأسيس بيئة تنظيمية محفزة ومساندة للتميز التنظيمي وإلى ضرورة تدريب الموظفين في مختلف المواقع الوظيفية على مختلف أساليب التميز التنظيمي كي تصبح المنظمة في أفضل وضع ممكن؛ وذلك لرفع نسبة التميز التنظيمي فيها. ومن خلال الدراسات السابقة يمكن القول أن أي مؤسسة تعليمية وأي نشاط إداري بحاجة ماسه إلى قوى عاملة بمختلف المستويات الإدارية، وهذه القوى بحاجة مستمرة لتنمية مقدراتها ورفع كفاءتها ومنحها التفويض والتحفيز والاهتمام بكافة جوانبها وبالتالي تحقيق التميز التنظيمي للمنظمة وهذه الحقيقة قد تتغافل عنها العديد من المنظمات العاملة ، وإن الحكم على المنظمة التعليمية يكون بالحكم على مدى توافر علامات التميز التنظيمي التي تتحقق أهدافه من خلال تسريع عملية التغير ووضع الاستراتيجيات البديلة وتحديد أهداف واقعية تهدف إلى تحسين الاستمرارية في التميز التنظيمي

وقد أوردت دراسة (التويجري، 2020) أن مستوى التميز التنظيمي في الجامعات السعودية لم يصل للطموحات المأمولة وقد عبر عن ضعف بعض الجامعات السعودية على منافسة الجامعات العالمية وعلى انخفاض مستويات أدائها، وأكدت على أهمية تبني التميز التنظيمي الذي يسعى بالجامعات للوصول لأعلى مستويات الأداء. هذا متوافق مع ما جاء في دراسة (الزهراني، 2020) التي أوردت أن مستوى التميز التنظيمي في جامعة أم القرى مستوى متوسط من وجهة نظر القيادات لأكاديمية وبالتالي أكدت على ضرورة الحرص على تبني أساليب حديثة لتحقيق التميز التنظيمي بشكل يتوافق مع متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

وتبين من تحليل العديد من الدراسات السابقة أن هناك اهتماماً واضحاً في موضوعي الرشاقة الاستراتيجية والتميز التنظيمي ومن هذا المنطلق أتت فكرة الدراسة، فقد رأت الباحثة ضرورة دراسة واقع الرشاقة الاستراتيجية وتأثيرها على التميز التنظيمي في جامعة الطائف وهي من أول الدراسات المطبقة على جامعة الطائف. وفي ظل توجه جامعة الطائف كأحد الجامعات السعودية نحو تحقيق الأهداف الطموحة التي نصت عليها رؤية المملكة 2030، وما فرضته بيئة العمل الجامعي وطبيعته السائدة فإن الدراسة الحالية تسعى للإجابة عن السؤال الرئيس المتمثل في: **ما واقع الرشاقة الاستراتيجية وتأثيرها على التميز التنظيمي في جامعة الطائف؟**

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في التعرف على واقع الرشاقة الاستراتيجية وتأثيرها على تحقيق التميز التنظيمي في جامعة الطائف، ولتحقيق هذا الهدف لا بد من تحقق بعض الأهداف الفرعية التالية:

1- تحديد درجة ممارسة أبعاد الرشاقة الاستراتيجية في جامعة الطائف من وجهة نظر القادة الأكاديميين.
2- تحديد درجة تطبيق أبعاد التميز التنظيمي في جامعة الطائف من وجهة نظر القادة الأكاديميين.
3- التأكد من وجود علاقة ارتباطية بين الرشاقة الاستراتيجية والتميز التنظيمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين في جامعة الطائف.
4- التأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة في درجة ممارسة الرشاقة الاستراتيجية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة) في جامعة الطائف.
5- التأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة في درجة ممارس التميز التنظيمي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة) في جامعة الطائف.

فرضيات الدراسة

- **توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الحساسية الاستراتيجية والتميز التنظيمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين)**، في جامعة الطائف.
- **توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الالتزام الجماعي والتميز التنظيمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين في جامعة الطائف.**
- **توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين انسيابية الموارد والتميز التنظيمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين في جامعة الطائف.**

تصميم الدراسة

منهج الدراسة

من أجل تحقيق هدف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي المتمثل في استخدام تحليل الانحدار لقياس أثر المتغير المستقل (الرشاقة الاستراتيجية) في المتغير التابع (التميز التنظيمي)، وذلك لملائمته لأغراض الدراسة. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع البحث، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها. **وقد تم استخدام مصدرين أساسيين للمعلومات:**

- **المصادر الثانوية:** تم الاعتماد على مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث.
- **المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث تم جمع البيانات الأولية من خلال استمارة الاستقصاء** كأداة رئيسية للدراسة، وصممت خصيصاً لهذا الغرض. وتم الاعتماد على الدراسات السابقة لتصميم استمارة الاستقصاء (عبد الوهاب, 2016) (الشهراني والبدوي، 2018).

مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناءً على مشكلة البحث وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من جميع القادة الأكاديميين من جامعة الطائف خلال الفصل الدراسي الثاني من العام (1444هـ).

عينة الدراسة

تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، في توزيع أداة الدراسة المتمثلة باستمارة الاستقصاء على جميع القادة الأكاديميين في جامعة الطائف خلال الفصل الدراسي الثاني من العام 1444هـ، حيث بلغ حجم العينة (52).

أداة الدراسة

تم إعداد استمارة الاستقصاء حول **و اقع الرشاقة الاستراتيجية وتأثيرها على تحقيق التميز التنظيمي بالتطبيق على جامعة الطائف** وتتكون الاستمارة من قسمين رئيسين: **القسم الأول**: يتناول المعلومات الشخصية عن المستجيب. القسم **الثاني:** يتناول محاور البحث، ويتكون من 26 عبارة موزع على محورين موزعة كالاتي: **المتغير الأول: الرشاقة الاستراتيجية المتغير الثاني: التميز التنظيمي**. وقد تم استخدام مقياس ليكرث (Likert scale) الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات استمارة الاستقصاء، وهو مقياس يستخدم لتحديد درجة موافقة العينة على فقرات استمارة الاستقصاء، ومن خلال ذلك يتم تحويل تلك البيانات إلى بيانات كمية تصلح لقياسها إحصائياً.

خطوات بناء استمارة الاستقصاء:

تم بإعداد أداة البحث لمعرفة «**و اقع الرشاقة الاستراتيجية وتأثيرها على تحقيق التميز التنظيمي في جامعة الطائف** «, وتم اتباع الخطوات التالية لبناء استمارة الاستقصاء:

1- الاطلاع على الأدب المتعلق بالإدارة والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، والاستفادة منها في بناء استمارة الاستقصاء وصياغة العبارات.

2- تم طلب الاستشارة من عدد من أساتذة الجامعة في تحديد متغيرات استمارة الاستقصاء وعباراتها.

3- تحديد المتغيرات الرئيسية التي شملتها استمارة الاستقصاء.
4- تحديد العبارات التي تقع تحت كل متغير.
5- تم تصميم استمارة الاستقصاء في صورتها الأولية وقد تكونت من (متغيرين) و(26) عبارة.
6- تم عرض استمارة الاستقصاء على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس.
7- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض عبارات استمارة الاستقصاء من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل لتستقر استمارة الاستقصاء في صورتها النهائية على (26) عبارة.

صدق استمارة الاستقصاء

صدق استمارة الاستقصاء يعني «أن تقيس استمارة الاستقصاء ما وضعت لقياسه» (عبيدات، عبد الحق، عدس 2020)، كما يقصد بالصدق «شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح عباراتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومه لكل من يستخدمها (عبيدات وآخرون, 2022: 179)، وتم التأكد من صدق استمارة الاستقصاء بطريقتين:

صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق أداة البحث «هو أن تختار الباحثة عدداً من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع البحث» (عبيدات وآخرون, 2022) حيث تم عرض استمارة الاستقصاء على مجموعة من المحكمين، وقد تمت الاستجابة لآراء المحكمين وتم إجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرجت استمارة الاستقصاء في صورتها النهائية.

صدق المقياس

أولاً: الاتساق الداخلي: يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل عبارة من عبارات استمارة الاستقصاء مع المتغير الذي تنتمي له العبارة، وقد تم حساب الاتساق الداخلي لاستمارة الاستقصاء وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات استمارة الاستقصاء والدرجة الكلية للاستقصاء نفسه، وتم حساب الاتساق الداخلي من خلال جمع عينة استطلاعية والبالغ عددها 30 مفردة عشوائية، وذلك وفقاً لما هو موضح في الجدول رقم (4) والجدول رقم (5) وعلى النحو الآتي:

جدول رقم (1)
معامل لكل عبارة من عبارات المحور الأول» الرشاقة الاستراتيجية «

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
	1. الحساسية الاستراتيجية		
1-	الإدارة العليا حساسة جداً للتغيرات الخارجية (التكنولوجيا –احتياجات سوق العمل) وتضمن تلك التغيرات في الخطة الاستراتيجية للجامعة.	.752**	.000
2-	تستخدم إدارة الجامعة آليات مختلفة لإدراك وفهم التطورات الاستراتيجية في وقت مبكر.	.851**	.000
3-	تقوم الإدارة العليا في الجامعة بالتعرف على متطلبات التكيف الاستراتيجي بسرعة وبشكل شامل في كل إدارات وكليات الجامعة.	.952**	.000
	2. الالتزام الجماعي		
4-	يتميز فريق الإدارة العليا في الجامعة بالقدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية جريئة وسريعة.	.842**	.000
5-	هنالك مستوى عالي من التعاون والمشاركة لأعضاء الإدارات العليا في الجامعة عند اتخاذ القرارات الاستراتيجية.	.685**	.000
6-	يتم حل المسائل الاستراتيجية بشكل جماعي من قبل فريق الإدارة العليا بدون وجود صراع.	.752**	.000
	3. انسيابية الموارد		
7-	تمتلك إدارة الجامعة القدرة على إعادة تخصيص الموارد الرأسمالية واستخدامها بطريقة فعالة.	.674**	.000
8-	تسمح إدارة الجامعة بتدوير الموظفين ونقل الكفاءات بدرجة عالية بين الأقسام.	.621**	.000
9-	يسمح الهيكل التنظيمي للجامعة بإعادة توزيع الموارد بمرونة عالية بين الإدارات والكليات.	.965**	.000

ويتضح من الجدول رقم (1) أن القيمة الاحتمالية لكل عبارة من عبارات المحور الرشاقة الاستراتيجية «أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما بينت معاملات الارتباط كانت بدرجة عالية والتي كانت أعلى من قيمة r الجدولية، أن العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

يوضح جدول رقم (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من عبارات المحور الثاني **«التميز التنظيمي»** والدرجة الكلية للمحور الذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية 0.05 وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

ويتضح من الجدول رقم (2) أن القيمة الاحتمالية لكل عبارة من عبارات المحور «**المحور الثاني التميز التنظيمي**» أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما بينت معاملات الارتباط كانت بدرجة عالية والتي كانت أعلى من قيمة r الجدولية، أن العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (2)
معامل لكل عبارة من عبارات «المتغير الثاني: التميز التنظيمي»

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
	1.تميز المرؤوسين		
-1	يعرف المرؤوسين واجباتهم الوظيفية دون صعوبة .	.574**	.000
-2	يحرص المرؤوسين على المشاركة الفاعلة في حل مشكلات العمل	.574**	.000
-3	يستفيد المرؤوسون من تفويض الرؤساء للارتقاء بمهاراتهم.	.568**	.000
-4	توفر جامعة الطائف فرص المبادأة للمرؤوسين لتحفيز إبداعاتهم.	.684**	.000
-5	لدى المرؤوسون الاستعداد لمواكبة التحولات في نظم العمل.	.756**	.000
	2. تميز الاستراتيجية		
-6	تنطلق الخطط بعيدة المدى من واقع المشكلات التي تواجه الجامعة.	.695**	.000
-7	تركز الخطط بعيدة المدى على توجيه كافة الموارد لإرضاء كافة المستفيدين من الخدمات التعليمية. (الطلبة –الموظفين – أرباب العمل)	.975**	.000
-8	تعكس الرؤى الاستراتيجية للجامعة الأهداف التي تسعى الإدارة لتحقيقها.	.796**	.000
-9	توفر الخطط بعيدة المدى المناخ الذي يعزز من مستويات الأداء المطلوبة.	.685**	.000
	3. تميز الهيكل التنظيمي		
-10	يتضمن الهيكل التنظيمي تناسباً بين كل وحدة وطاقتها في الأداء .	.963**	.000
-11	العمليات التنظيمية تسير بشكل منظم وسلس بعيداً عن العشوائية.	.895**	.000
-12	يعكس الهيكل التنظيمي خطوط السلطة بوضوح مما يؤدي إلى تفادي التداخل والازدواجية في الوظائف .	.752**	.000
-13	الاتصالات في الجامعة تتم في كثير من الأحيان بعيداً عن التسلسل الهرمي.	.569**	.000
	4. تميز الثقافة التنظيمية		
-14	هناك ثقافة سائدة مبنية على الاحترام المتبادل بين الإدارة والموظفين .	.822**	.000
-15	هناك شعور داخل الجامعة للتركيز على الجودة.	.722**	.000
-16	هناك شعور بالانتماء للجامعة ككل بدلاً من الإدارة - الكلية التي أعمل بها.	.822**	.000
-17	تهتم الجامعة بالتأثير على العاملين ليتماشى سلوكهم مع متطلبات المهام الجديدة.	.821**	.000

ثانياً: الصدق البنائي: يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداء الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور البحث بالدرجة الكلية لعبارات استمارة الاستقصاء.

حيث يبين جدول رقم (3) معامل الارتباط بين كل متغير من متغيرات البحث مع الدرجة الكلية عبارات استمارة الاستقصاء حيث كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوي 0.01 وبذلك تعتبر المتغيرات صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (3)
معامل الارتباط
بين كل متغير من متغيرات البحث

المتغيرات	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
المتغير الأول: -الرشاقة الاستراتيجية		
1. الحساسية الاستراتيجية	.955**	.000
2. الالتزام الجماعي	.811**	.000
3. انسيابية الموارد	.642**	.000
المتغير الثاني التميز التنظيمي		
1. تميز المرؤوسين	.658**	.000
2. تميز الاستراتيجية	.722**	.000
3. تميز الهيكل التنظيمي	.641**	.000
4. تميز الثقافة التنظيمية	.741**	.000

ثبات استمارة الاستقصاء

وقد تم التحقق من ثبات استمارة الاستقصاء من خلال:

-1 **طريقة ألفاكرونباخ Cronbach's Alpha:** هناك العديد من الطرق التي يمكن من خلالها قياس ثبات أداة البحث وذلك للتأكد من مدى ثبات استمارة الاستقصاء الخاص بالبحث لقياس ما وضعت لقياسه، ولكن في هذه البحث تم استخدام طريقة ألفاكرونباخ Cronbach's Alpha حساب الثبات في البيانات التي تم جمعها من خلال البحث) استمارة الاستقصاء (وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (4).

حيث يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة ألفاكرونباخ الكلية بلغت (.895) لجميع عبارات استمارة الاستقصاء والبالغ عددها (26). وتشير قيم ألفاكرونباخ التي تم الحصول عليها في الجدول السابق لوجود ثبات عالي في بيانات البحث وبالتالي يمكن الاعتماد على هذه البيانات وتحليلها وتعميم نتائجها على مجتمع البحث.

جدول رقم (4)
يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ

المحاور	ألفا كرونباخ	عدد الفقرات
المحور الأول: -الرشاقة الاستراتيجية	.882	9
المحور الثاني التميز التنظيمي	.805	17
استمارة الاستقصاء ككل	.895	26

2- **طريقة التجزئة النصفية:** تم حساب ثبات استمارة الاستقصاء بطريقة التجزئة النصفية، وذلك بإيجاد معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية على العبارات الفردية لاستمارة الاستقصاء، ودرجاتهم على الفقرات الزوجية، والمكونة للاستمارة. وقد بلغت قيمة المعامل قبل التعديل (0.857) ثم استخدمت معادلة سبيرمان براون (النصفين متساويين) لتعديل طول أسئلة الاستقصاء، وقد بلغت قيمة معامل الثبات بعد التعديل بتلك المعادلة (0.923) الأمر الذي يدلل على قوة من الثبات كما هو موضح بالجدول رقم (5).

جدول رقم (5)
معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية)

المحاور	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح
الاستقصاء ككل	26	.857	.923

من الجدول رقم (5) يتضح أن أسئلة استمارة استقصاء «**واقع الرشاقة الاستراتيجية وتأثيرها على تحقيق التميز التنظيمي بالتطبيق على جامعة الطائف**" يتسم بدرجة ممتازة من الصدق والثبات التي تفي بمتطلبات تطبيقه على أفراد عينة البحث لجمع البيانات الميدانية.

اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات: تم استخدام اختبار التوزيع الطبيعي اختبار(كولمجروف – سمرنوف) لمعرفة هل البيانات (متغيرات البحث) تتبع التوزيع الطبيعي أم لا؟ وهو اختبار ضروري في مجال الدراسات الإنسانية.

جدول رقم (6)
يوضح اختبار توزيع الطبيعي.

المحاور	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig
المحور الأول: -الرشاقة الاستراتيجية	.864	.445
المحور الثاني التميز التنظيمي	.730	.661

يتضح من الجدول رقم (6) أن المحاور السابقة تتبع التوزيع الطبيعي حيث كان مستوى المعنوية لكل من البيانات السابقة أكبر من 0.05 وذلك لكل متغيرات البحث، وعليه قامت الباحثة باستخدام الأساليب الإحصائية للبيانات التي تتبع التوزيع الطبيعي.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات: تم الاعتماد بشكل أساسي على برنامج التحليل للإحصائي **SPSS v.20** في إدخال بيانات البحث وتحليلها، مع الاستعانة بالأساليب الإحصائية اللازمة، لتحقيق أهداف البحث وكانت هذه الأساليب على النحو الآتي:

1- **التكرار والنسب المئوية**: وذلك بغرض وصف البيانات الشخصية لإفراد عينة البحث.
2- **المتوسط الحسابي:** وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات البحث عن العبارات والمجالات الرئيسة البحث.
3- **الانحراف المعياري:** للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات البحث لكل عبارة من عبارات متغيرات البحث عن وسطها الحسابي، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها.
4- **معامل ألفاكرونباخ والتجزئة النصفية:** لقياس الثبات في البيانات
5- **معامل الارتباط بيرسون Person:** لقياس مدى ارتباط العلاقة بين الفقرات والمحاور وأيضاً المحاور مع الدرجة الكلية لاستمارة الاستقصاء.
6- **اختبار: One Sample T-Test** لقياس مدى إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع، ومدى دلالتها.
7- **تحليل التباين الأحادي**: One Way ANOVA لاختبار الفروق في استجابات عينة البحث تبعاً لمتغيرات البحث.

الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق المتغيرات الديموغرافية

النتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة:

أولاً: ما درجة ممارسة أبعاد الرشاقة الاستراتيجية في جامعة الطائف من وجهة نظر القادة الأكاديميين؟

وللإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة اختبار one sample t-test لمعرفة ما إذا ما كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا؟ وذلك لكافة مجالات المتغير الأول (**الرشاقة الاستراتيجية**):

وقد كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (8).

يتضح من الجدول السابق رقم (8) أن الوسط الحسابي حول (**الحساسية الاستراتيجية**) بلغ 3.89 بانحراف معياري 0.60399 بوزن نسبي 77.82% وقيمة دالة الاختبار 46.456 والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي0.000 وهي أقل من α= 0.05 وهذا يدلل على أن متوسط درجة الاستجابة لجميع الفقرات المجال «**الحساسية الاستراتيجية**» قد زاد عن درجة الموافقة **المتوسطة** (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة أعلى من المتوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات المجال بشكل عام.

يتضح من الجدول السابق رقم (8) أن الوسط الحسابي حول (**الالتزام الجماعي**) بلغ 3.8 بانحراف معياري 0.77053 بوزن نسبي 76.02% وقيمة دالة الاختبار 35.57 والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي0.000 وهي أقل من α= 0.05 وهذا يدلل على أن متوسط درجة الاستجابة لجميع الفقرات المجال «**الالتزام الجماعي**» قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة أعلى من **المتوسطة** من قبل أفراد العينة على فقرات المجال بشكل عام.

يتضح من الجدول السابق رقم (8) أن الوسط الحسابي حول (**انسيابية الموارد**) بلغ 3.62 بانحراف معياري 0.807519 بوزن نسبي 72.56% وقيمة دالة الاختبار 32.40 والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي0.000 وهي أقل من α= 0.05 وهذا يدلل على أن متوسط درجة الاستجابة لجميع الفقرات المجال «**انسيابية الموارد**» قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة أعلى من **المتوسطة** من قبل أفراد العينة على فقرات المجال بشكل عام.

جدول رقم (7)
توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير	الصنف	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	30	57.7
	أنثى	22	42.3
طبيعة العمل	أمينة قسم	4	7.7
	عميد - عميدة كلية	3	5.8
	نائب - نائبة مدير	4	7.7
	مدير - مديرة إدارة	11	21.2
	رئيس - رئيسة قسم	7	13.5
	وكيل - وكيلة كلية	11	21.2
	أمين قسم	1	1.9
	منصب إداري آخر	10	19.2
	وكيل الجامعة	1	1.9
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	16	30.8
	أستاذ مساعد	25	48.1
	أستاذ مشارك	11	21.2
سنوات الخبرة	1-5 سنوات	5	9.6
	6 – 11 سنوات	15	28.8
	12- 17سنوات	27	51.9
	17 سنة فاكثر	5	9.6
المجموع الكلي		52	100.0

جدول رقم (8)
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات المحور الأول: الرشاقة الاستراتيجية.

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار t	القيمة الاحتمالية Sig	الترتيب
1	الحساسية الاستراتيجية	3.8910	.60399	77.82051	46.456	.000	1
2	الالتزام الجماعي	3.8013	.77053	76.02564	35.575	.000	2
3	انسيابية الموارد	3.62821	.807519	72.56410	32.400	.000	3

ثانيا: ما درجة ممارسة أبعاد التميز التنظيمي في جامعة الطائف من وجهة نظر القادة الأكاديميين؟

وللإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة اختبار one sample t-test لمعرفة ما إذا ما كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا؟ وذلك لكافة مجالات المحور الثاني (**التميز التنظيمي**):

يتضح من الجدول السابق رقم (9) أن الوسط الحسابي حول (**تميز المرؤوسين**) بلغ 3.58 بانحراف معياري 0.74562 بوزن نسبي 71.76% وقيمة دالة الاختبار 34.705 والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي0.000 وهي أقل من α= 0.05 وهذا

يدلل على أن متوسط درجة الاستجابة لجميع الفقرات المجال «**تميز المرؤوسين**» قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة أعلى من المتوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات المجال بشكل عام.

جدول رقم (9)
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات المحور الثاني: التميز التنظيمي

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار t	القيمة الاحتمالية Sig	الترتيب
1	تميز المرؤوسين	3.5885	.74562	71.76923	34.705	.000	3
2	تميز الاستراتيجية	3.8029	.64424	76.05769	42.567	.000	2
3	تميز الهيكل التنظيمي	3.5846	.44607	71.69231	57.949	.000	4
4	تميز الثقافة التنظيمية	3.8590	.50852	77.17949	54.723	.000	1

يتضح من الجدول السابق رقم (9) أن الوسط الحسابي حول (**تميز الاستراتيجية**) بلغ 3.8 بانحراف معياري 0.64424 بوزن نسبي 76.05% وقيمة دالة الاختبار 42.56 والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي0.000 وهي أقل من $\alpha = 0.05$ وهذا يدلل على أن متوسط درجة الاستجابة لجميع الفقرات المجال «**تميز الاستراتيجية**» قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة **أعلى من المتوسطة** من قبل أفراد العينة على فقرات المجال بشكل عام.

يتضح من الجدول السابق رقم (9) أن الوسط الحسابي حول (**تميز الهيكل التنظيمي**) بلغ 3.58 بانحراف معياري 0.44607 بوزن نسبي 71.69% وقيمة دالة الاختبار 57.94 والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي0.000 وهي أقل من $\alpha = 0.05$ وهذا يدلل على أن متوسط درجة الاستجابة لجميع الفقرات المجال «**تميز الهيكل التنظيمي**» قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة **أعلى من المتوسطة** من قبل أفراد العينة على فقرات المجال بشكل عام.

يتضح من الجدول السابق رقم (9) أن الوسط الحسابي حول (**تميز الثقافة التنظيمية**) بلغ 3.85 بانحراف معياري 0.5085 بوزن نسبي 77.17% وقيمة دالة الاختبار 57.72 والقيمة الاحتمالية (sig.) تساوي0.000 وهي أقل من $\alpha = 0.05$ وهذا يدلل على أن متوسط درجة الاستجابة لجميع الفقرات المجال «**تميز الثقافة التنظيمية**» قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة **أعلى من المتوسطة** من قبل أفراد العينة على فقرات المجال بشكل عام.

ثالثاً: هل توجد علاقة ارتباطية بين الرشاقة الاستراتيجية والتميز التنظيمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين في جامعة الطائف؟

وحيث أن الفرضية البحثية قد تكون انعكاس للسؤال البحثي وعلى شكل جملة تقريرية مرادفة له، فإن السؤال الثالث المذكور أعلاه يمكن الإجابة عليه من خلال تنفيذ اختبارات الفرضية البحثية الأولى وفروعها، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (10)
يوضح معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

التابع / المستقل	التميز التنظيمي	
	معامل ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية
الحساسية الاستراتيجية	.715**	.000
الالتزام الجماعي	.610**	.000
انسيابية الموارد	.556**	.000

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة الفرعية والمتغير التابع، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (10) وعلى النحو الآتي:

وبالاطلاع على الجدول السابق رقم (10)، يتضح الآتي:

- يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين (**توجد علاقة ارتباطية بين الحساسية الاستراتيجية والتميز التنظيمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين**)، حيث كان مستوى الدلالة أقل من 0.01 وبلغ معامل الارتباط 0.715 **وهو ارتباط طردي**.
- يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين (**توجد علاقة ارتباطية بين الالتزام الجماعي والتميز التنظيمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين**)، حيث كان مستوى الدلالة أقل من 0.01 وبلغ معامل الارتباط 0.610 **وهو ارتباط طردي**.
- يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين (**توجد علاقة ارتباطية بين انسيابية الموارد والتميز التنظيمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين**)، حيث كان مستوى الدلالة أقل من 0.01 وبلغ معامل الارتباط 0.556 **وهو ارتباط طردي**.

رابعاً: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الرشاقة الاستراتيجية على التميز التنظيمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين؟

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

وللإجابة على هذه الفرضية وفروعها، والمرتبطة بالسؤال الرابع المذكور سابقاً، قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل خط الانحدار المتعدد وذلك بين المتغير المستقل على المتغير التابع.

جدول رقم (11)
يوضح أثر المتغير المستقل (الرشاقة الاستراتيجية) على المتغير التابع (التميز التنظيمي)

المتغيرات المستقلة	قيمة β	t	Sig.	قيمة F اختبار	معامل التحديد
الثابت	1.789	6.652	.000	52.172	.511
الحساسية الاستراتيجية	.493	7.223	.000		

وبإجراء الاختبار على الفرضية الفرعية الأولى كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (11)، ويتضح من الجدول رقم (11) السابق الآتي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 للرشاقة الاستراتيجية على تمتع التميز التنظيمي حيث كانت قيمة SIG أقل من 0.05، وكانت قيمة F المحسوبة أعلى من الجدولية.

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة في درجة ممارسة الرشاقة الاستراتيجية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)؟

ولمعرفة أن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول درجة ممارسة الرشاقة الاستراتيجية تعزى لمتغير (النوع الاجتماعي)، قامت الباحثة باستخدام اختبار (T) لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات عينتين مستقلتين.

جدول رقم (12)
يبين اختبار (T) حول «الرشاقة الاستراتيجية» تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

الأبعاد	المتغير	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المحسوبة t	القيمة الاحتمالية (Sig.)
الحساسية الاستراتيجية	ذكر	30	3.8889	.89842	.957	.343
	أنثى	22	3.6818	.54895		
الالتزام الجماعي	ذكر	30	3.60000	.968468	-.291	.772
	أنثى	22	3.66667	.534522		
انسيابية الموارد	ذكر	30	3.6200	.79368	.353	.725
	أنثى	22	3.5455	.69057		

ويبين الجدول رقم (12) السابق أنه:

- لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «الحساسية الاستراتيجية» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (**النوع الاجتماعي**)، حيث كانت قيمة (t) المحسوبة أقل من قيمة (t) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05.
- لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «الالتزام الجماعي» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (**النوع الاجتماعي**)، حيث كانت قيمة (t) المحسوبة أقل من قيمة (t) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05
- لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «انسيابية الموارد» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (**النوع الاجتماعي**)، حيث كانت قيمة (t) المحسوبة أقل من قيمة (t) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05

جدول رقم (13)
اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير الرتبة الأكاديمية

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار F	القيمة الاحتمالية (.Sig)
الحساسية الاستراتيجية	بين المجموعات	.425	2	.213	.573	.567
	داخل المجموعات	18.179	49	.371		
الالتزام الجماعي	بين المجموعات	.316	2	.158	.258	.773
	داخل المجموعات	29.964	49	.612		
انسيابية الموارد	بين المجموعات	.398	2	.199	.297	.745
	داخل المجموعات	32.859	49	.671		

قامت الباحثة بإجراء الاختبار على الفرضية الفرعية الرابعة كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (13) التالي، من خلال اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق حول «الرشاقة الاستراتيجية» تعزى لمتغير (الرتبة الأكاديمية)، وعلى النحو الآتي:

يبين الجدول (13) السابق أنه:

- لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «الحساسية الاستراتيجية» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (الرتبة الأكاديمية)، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمة (F) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05.
- لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «الالتزام الجماعي» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (الرتبة الأكاديمية)، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمة (F) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05
- لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «انسيابية الموارد» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (الرتبة الأكاديمية)، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمة (F) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05

قامت الباحثة بإجراء الاختبار على الفرضية الفرعية الرابعة كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي، من خلال اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق حول «الرشاقة الاستراتيجية» تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) ، وعلى النحو الآتي:

جدول رقم (14)
اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار F	القيمة لاحتمالية (.Sig)
الحساسية الاستراتيجية	بين المجموعات	1.806	3	.602	1.720	.175
	داخل المجموعات	16.798	48	.350		
الالتزام الجماعي	بين المجموعات	4.798	3	1.599	3.013	.039
	داخل المجموعات	25.481	48	.531		
انسيابية الموارد	بين المجموعات	4.664	3	1.555	2.610	.062
	داخل المجموعات	28.593	48	.596		

يبين الجدول (14) السابق أنه:

- لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «الحساسية الاستراتيجية» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (سنوات الخبرة)، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمة (F) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05.
- يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «الالتزام الجماعي» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (سنوات الخبرة)، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة أعلى من قيمة (F) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أقل من مستوى الدلالة 0.05
- لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «انسيابية الموارد» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (سنوات الخبرة)، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمة (F) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة في درجة ممارسة التميز التنظيمي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)؟

ولمعرفة إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول «**التميز التنظيمي**» تعزى لمتغير (النوع الاجتماعي)، قامت الباحثة باستخدام اختبار (T) لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات عينتين مستقلتين.

ويبين الجدول رقم (15) السابق أنه:

- لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول

جدول رقم (15)
يبين اختبار (T) حول «التميز التنظيمي» تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

الأبعاد	النوع الاجتماعي	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المحسوبة t	القيمة لاحتمالية (.Sig)
1.تميز المرؤوسين	ذكر	30	3.6200	.79368	.353	.725
	أنثى	22	3.5455	.69057		
2.تميز الاستراتيجية	ذكر	30	3.8083	.61126	.071	.944
	أنثى	22	3.7955	.70134		
3.تميز الهيكل التنظيمي	ذكر	30	3.5333	.46188	-.967	.338
	أنثى	22	3.6545	.42396		
4.تميز الثقافة التنظيمية	ذكر	30	3.8778	.52144	.309	.759
	أنثى	22	3.8333	.50132		

«تميز المرؤوسين» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (**النوع الاجتماعي**)، حيث كانت قيمة (t) المحسوبة أقل من قيمة (t) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05.

- لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «تميز الاستراتيجية» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (**النوع الاجتماعي**)، حيث كانت قيمة (t) المحسوبة أقل من قيمة (t) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05
- لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «تميز الهيكل التنظيمي» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (النوع الاجتماعي)، حيث كانت قيمة (t) المحسوبة أقل من قيمة (t) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05
- لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «تميز الثقافة التنظيمية» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (النوع الاجتماعي)، حيث كانت قيمة (t) المحسوبة أقل من قيمة (t) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05

قامت الباحثة بإجراء الاختبار على الفرضية الفرعية الرابعة كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (16) التالي، من خلال اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق حول «**التميز التنظيمي**» تعزى لمتغير (الرتبة الأكاديمية)، وعلى النحو الآتي:

جدول رقم (16)
اختبار تحليل التباين الأحادي حول «التميز التنظيمي» لمتغير (الرتبة الأكاديمية)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار F	القيمة لاحتمالية (Sig.)
1.تميز المرؤوسين	بين المجموعات	.061	2	.030	.053	.949
	داخل المجموعات	28.292	49	.577		
2.تميز الاستراتيجية	بين المجموعات	.454	2	.227	.537	.588
	داخل المجموعات	20.713	49	.423		
3.تميز الهيكل التنظيمي	بين المجموعات	.968	2	.484	2.585	.086
	داخل المجموعات	9.179	49	.187		
4.تميز الثقافة التنظيمية	بين المجموعات	.987	2	.494	1.983	.149
	داخل المجموعات	12.201	49	.249		

يبين الجدول (16) السابق أنه:

- لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «تميز المرؤوسين» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (الرتبة الأكاديمية)، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمة (F) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05.
- لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «تميز الاستراتيجية» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (الرتبة الأكاديمية)، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمة (F) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05

- لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «تميز الهيكل التنظيمي» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (الرتبة الأكاديمية)، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمة (F) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05
- لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «تميز الثقافة التنظيمية» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (الرتبة الأكاديمية)، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمة (F) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05

قامت الباحثة بإجراء الاختبار على الفرضية الفرعية الرابعة كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي، من خلال اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق حول «**التميز التنظيمي**» تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)، وعلى النحو الآتي:

يبين الجدول (17) السابق أنه:

- لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «تميز المرؤوسين» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (سنوات الخبرة)، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمة (F) الجدولية، والقيمة الاحتمالية

أعلى من مستوى الدلالة 0.05.

- **لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «تميز الاستراتيجية» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (سنوات الخبرة)**، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمة (F) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05
- **يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «تميز الهيكل التنظيمي» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (سنوات الخبرة)**، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من قيمة (F) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أقل من مستوى الدلالة 0.05

جدول رقم (17)
اختبار تحليل التباين الأحادي حول «التميز التنظيمي» لمتغير (سنوات الخبرة)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار F	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1. تميز المرؤوسين	بين المجموعات	2.577	3	.859	1.600	.202
	داخل المجموعات	25.776	48	.537		
2. تميز الاستراتيجية	بين المجموعات	2.632	3	.877	2.272	.092
	داخل المجموعات	18.535	48	.386		
3. تميز الهيكل التنظيمي	بين المجموعات	1.704	3	.568	3.229	.030
	داخل المجموعات	8.444	48	.176		
4. تميز الثقافة التنظيمية	بين المجموعات	.548	3	.183	.693	.561
	داخل المجموعات	12.640	48	.263		

- **لا يوجد فروق ذات دلالة بين إجابات المبحوثين عند مستوى دلالة 0.05 حول «تميز الثقافة التنظيمية» تعزى إلى المتغير الديموغرافي (سنوات الخبرة)**، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمة (F) الجدولية، والقيمة الاحتمالية أعلى من مستوى الدلالة 0.05

توصيات الدراسة

1- التطبيق والتبني الفعال للتميز التنظيمي من خلال التوجيهات والاستراتيجيات المتبعة في الجامعة وجعله أولوية من أولويات العمل التنظيمي.

2- تطوير الاستراتيجية التنظيمية من خلال تبنيها مزيداً من الاستراتيجيات والأساليب الداعمة للتميز التنظيمي مما يضمن توفير جو إيجابي وثقافة تنظيمية محفزة للأداء المتميز.

3- إجراء المزيد من الدراسات حول أثر الرشاقة الاستراتيجية في تحقيق التميز التنظيمي في الجامعات السعودية الحكومية الأخرى وعمل مقارنة بين مستويات تطبيق أبعاد الرشاقة الاستراتيجية بين الجامعات الحكومية السعودية.

حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** واقع الرشاقة الاستراتيجية بأبعادها الثلاثة (الحساسية الاستراتيجية، الالتزام الجماعي، انسيابية الموارد) وتأثيرها على التميز التنظيمي بأبعاده (تميز المرؤوسين، تميز الهيكل التنظيمي، تميز الاستراتيجية، تميز الثقافة التنظيمية)
- **الحدود المكانية:** جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود الزمانية:** العام الدراسي 2023-2024م
- **الحدود البشرية** جميع القادة الأكاديميين في جامعة الطائف.

المراجع

- أبو زيادة، زكي والزين، إيناس. (2021). ***أثر الرشاقة الاستراتيجية في تعزيز التوجه الريادي لدى الجامعات الحكومية الفلسطينية: دراسة ميدانية تحليلية***. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. المجلد (14) العدد (50).
- أبو شريعة، سليمان محمد. (2022). ***أثر ممارسة الرشاقة الاستراتيجية في فعالية إدارة الأزمات (دراسة ميدانية على وزارة الصحة الفلسطينية في المحافظات الجنوبية)*** The Effect of Practicing Strategic Agility on the Effectiveness of Crisis Management (A Field Study Applied on the Palestinian Ministry of Health in the Southern Governorates) (Doctoral dissertation), جامعة الأقصى.
- التويجري، فاطمة. (2016). تخطيط ***وتطوير المسار الوظيفي للموظفين الداريين بالجامعات الحكومية والأهلية***، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية.
- التويجري، فاطمة عبد العزيز، الدوسري مها فهد وَالغامدي، لطيفة حامد. (2019***). دورإدارة المسار الوظيفي لوكالة الموارد البشرية في تحقيق التميز التنظيمي بوزارة التعليم***، مجلة مستقبل التربية العربية،26(123،) 401-.
- التويجري، هيلة منديل. (2020). ***التميز التنظيمي ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة القصيم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية، مجلة*** دراسات العلوم التربوية. ،47(2،)511-535.
- الحنزاب، محمد بن عبد الله؛ أبو قاعود، غازي. (2020). ***أثر الرشاقة الاستراتيجية في الاستعداد إدارة الأزمة في الخطوط الجوية القطرية.*** مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، 20 (2)، 260-273.
- الزهراني، إبراهيم. (2022). ***أثر الرشاقة الاستراتيجية في تعزيز أبعاد الميزة التنافسية بجامعة» دراسة ميدانية «القصيم***. Umm Al-Qura University Journal of Educational & Psychological Sciences, 14(1)
- الزهراني، نسرين. (2020). ***التمكين وعلاقته بالتميز التنظيمي من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة أم القرى***، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية
- الشهراني، نورة والبدوي، أمل (2018) ***دورإدارة الكفاءات الأكاديمية في تحقيق التميز التنظيمي بجامعة الملك خال***د. رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
- الضمور، أمجد ودرادكه، معتصم (2023). ***الرّشاقة الاستراتيجية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس***. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية, 72(1) , 69-102.
- الضمور أمجد. (2023). ***الرّشاقة الاستراتيجية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس.*** المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية, 72(1) , 69-102.
- العازمي، منيرة. (2021). ***التميز التنظيمي مدخل لتحقيق متطلبات الجودة الشاملة في كلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي بدولة الكويت***. مجلة الدراسات والبحوث التربوية. مج. 1، ع. 2
- العجمي، منيرة. (2021). ***درجة ممارسة الرشاقة الاستراتيجية لدى مديري المدارس وعلاقتها بالتميز التنظيمي من وجهة نظر معلمي التعليم الحكومي في دولة الكويت***. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية. مج. 45، ع. 3.
- القرني، علي. (2020). ***الدور الوسيط للبراعة التنظيمية في تعزيز العلاقة بين الرشاقة الاستراتيجية وتحقيق الميزة التنافسية في جامعة تبوك: دراسة ارتباطية تنبؤيه***. مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر. مج. 39، ع. 188، ج. 1
- المشاقبة، ريم. (2022***). درجة ممارسة القادة الأكاديميين والإداريين في جامعة آل البيت لإدارة التغيير وعلاقتها بالتميز التنظيمي.*** ماجستير. الإدارة التربوية. كلية العلوم التربوية. جامعة آل البيت، الأردن.
- المنيعي، رضا. (2012). إدارة التميز المؤسسي بين النظرية والتطبيق، عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- جالودي، ناصر والشرمان، محمد، (2021). ***درجة ممارسة الإدارات الجامعية لمبادئ القيادة الاستراتيجية وعلاقة ذلك بالتميز التنظيمي في الجامعات الأردنية***. مجلة كلية التربية (أسيوط), 37(9), 307-328.

- حافظ، عبد الناصر، محمد، نسرين، وَحمد، سؤدد سعيد. (2019). ***دوراستراتيجية التكامل وأثرها في تحقيق التميزالتنظيمي دراسة تطبيقية في دائرة البحث والتطوير***، مجلة الدنانير. (16)،198-226.
- حجازي، محمود وطنبور، رامز. (2018). ***دورالإبداع الإداري في التميزالتنظيمي للوزارات الفلسطينية في المحافظات الشمالية.*** مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية, 3(9).
- دحمان، عيسى. (2023). ***دورالمنظمة المتعلمة في تحقيق التميزالتنظيمي*** (Doctoral dissertation, جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة).
- شبلي، ضحى، محضر، وفاء. (2023). ***تخطيط المسارالوظيفي كمدخل لتحقيق التميزالتنظيمي في جامعة أم القرى***. المجلة السعودية للعلوم التربوية, 2(11) , 97-119..
- عبد الوهاب، محمود أسامة (2016). ***الشفافية الإدارية وأثرها على التميزالمنظمي دراسة ميدانية على الجامعة المستنصرية***. مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية, 13(53) , 1-37.
- عبيدات، ذوقان، عبد الحق، كايد، عدس، عبد الرحمن (2020) ***البحث العلمي مفهومة وأدواته وأساليبه***. عمان، دار الفكر، الطبعة العشرون.
- فتيحة، بن ضاهير. (2020). ***دورالتدريب في تحقيق التميزالتنظيمي***، جامعة احمد دراية-ادرار). (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).
- محمد، رجب. (2021). ***تأهيل مديري مدارس التربية الخاصة بمحافظة البحرالأحمرفي ضوء محددات الرشاقة الاستراتيجية***. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية. مج. 45، ع. 1.
- هنية، محمد. (2016). ***مدى ممارسة الرشاقة الاستراتيجية وعلاقتها بتميزالأداء المؤسسي لدى قطاع الصناعات الغذائية في قطاع غزة***، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية.

The Reality of Strategic Agility and its Impact on Achieving Organizational Excellence at Taif University

Dr. Samia Ayed Al-Jaeed
Assistant Professor of Strategic Management
Department of Management
College of Business Administration
Taif University
Kingdom of Saudi Arabia
dr_aljaeed@hotmail.com

ABSTRACT

The study aims to identify the reality of strategic agility and its impact on organizational excellence at Taif University. It also aims to determine the degree of practice of strategic agility at Taif University from the point of view of academic leaders, and to determine the degree of practice of organizational excellence at Taif University from the point of view of academic leaders, and to ensure that there is A correlation between strategic agility and organizational excellence from the point of view of academic leaders, and ensuring that there are statistically significant differences between the average response of sample members in the degree of practicing strategic agility due to demographic variables (gender, academic rank, years of experience), and ensuring that there are significant differences Statistics between the average response of the sample members in the degree of organizational excellence practitioner are attributed to demographic variables (gender, academic rank, years of experience). To achieve the objectives of the study, the researcher followed the descriptive, correlational approach represented by using regression analysis to measure the effect of the independent variable (strategic agility) on the dependent variable (Organizational excellence), due to its suitability for the purposes of the study. The research community consisted of all academic leaders at Taif University during the second semester of the year (1444 AH), and the survey form was relied upon as a data collection tool. After applying the study, the following results were concluded: There is an impact of applying the dimensions of strategic agility on achieving organizational excellence. The study recommends the effective application of the dimensions of strategic agility due to its positive impact on organizational excellence and its dimensions and making it a priority for organizational work in universities..

Keywords: *Strategic Agility, Organizational Excellence, Taif University.*