

اليقظة الاستراتيجية كمدخل لتعهد الموارد البشرية دراسة ميدانية

شيماء موسى على *

ملخص

هدف البحث للتعرف على وعي العاملين لأهمية اليقظة الاستراتيجية ، بالإضافة إلى تحديد إدراكهم نحو تعهد الموارد البشرية ، من خلال أسلوب الحصر الشامل لمديري القطاعات وكذلك الإدارات والعاملين بتلك الإدارات في الهيئة محل الدراسة والذين قدر عددهم (256) .

وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها : وجود تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة التكنولوجية على تعهد خدمات الموارد البشرية ، مع وجود تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة التجارية على تعهد خدمات الموارد البشرية ، فضلا عن وجود تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة البيئية على تعهد خدمات الموارد البشرية ، وأخيرا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة الداخلية على تعهد خدمات الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: اليقظة الاستراتيجية ، اليقظة التكنولوجية، اليقظة البيئية، اليقظة الداخلية/ التنظيمية ، تعهد الموارد البشرية.

* حاصلة على درجة دكتوراة الفلسفة في إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، جامعة بنها

Strategic vigilance as an Approach to HR Outsourcing: A Field Study

Abstract

The aim of the research is to identify the awareness of employees of the importance of strategic vigilance, in addition to determining their awareness of outsourcing human resources, through a comprehensive inventory method for sector managers as well as departments and employees of those departments in the body under study, whose number was estimated at (256)

The research found a set of results, the most important of which are: the presence of a statistically significant effect of technological vigilance on the outsourcing of human resources services, with a statistically significant effect of commercial vigilance on the outsourcing of human resources services, in addition to the presence of a statistically significant effect of environmental vigilance on the outsourcing of human resources services. Finally, there is a statistically significant effect of internal vigilance on the outsourcing of human resources services at the Environment Public Authority.

Keywords: strategic vigilance, technological vigilance, environmental vigilance, internal/organizational vigilance, Human Resource Outsourcing.

1. مقدمة

تسعى إدارة الموارد البشرية لتطوير القوى العاملة وتمكينها، وتغيير ثقافتها التنظيمية، والعمل على إدارة التنوع فيها من خلال استغلال الاختلافات البشرية وتنوعها لزيادة كفاءة عمل الأفراد والارتقاء بمهاراتهم وأدائهم بالتركيز على التخطيط الدقيق في التعامل مع مصادر التنوع في المنظمات، باعتبارها المصبات الأساسية التي عادة ما تلتي أو تتفاعل داخلها أنشطة البشر فهي عرضة لطبيعتها لتنوع تلك الأعمال والأنشطة البشرية من حيث أشكالها وطبيعتها والأهداف المبتغاة من ورائها (Olsen, J. & Martins, L.2012, p20)، مما يستلزم العمل على استقطاب افضل الكفاءات من الموارد البشرية والعمل على تدريبها وتميئتها ومن ثم تقييم أدائها ولن تتمكن المنظمات فى البيئة الكويتية بذلك لذا لجأت إلى تعهيد تلك الخدمات إلى الغير.

كما يرى (Desmond and Sunday) أن تعهيد الخدمات يساهم فى تحقيق قيمة مضافة للعملاء ، وتخفيض التكلفة ، وتعزيز الكفاءة وتحسين الميزة التنافسية، كما ينجم عنه مخاطر من حيث السيطرة على تنفيذ الوظائف المُعهد بها، مع تحمل تكاليف هائلة فى أخطاء الاستعانة بالتعهيد من حيث فحص ورقابة الوظائف المُتعهد بها ، ومن زاوية اخرى قدم (Desmond and Sunday) نموذجاً يتضمن العوامل التالية لضمان تفاعل تلك المخاطر ومنها: توافر السلامة فى العمل للمتعهد لهم ، سمعة مقدمي خدمات التعهيد ، الالتزام بالاشتراطات البيئية (Desmond & Sunday, 2022, p5)

وفى ضوء تلك التحديات تسعى المنظمات إلى تنبى المفاهيم الإدارية الحديثة ومنها اليقظة الاستراتيجية ، التي تحث على ضرورة الانتباه للتغيير

المستمر للوصول إلى الاستدامة لفترة زمنية طويلة (Attanse,2012,P30) من خلال مراقبة التطورات التكنولوجية (اليقظة التكنولوجية) ، ومتابعة المعلومات المتعلقة بالتطورات والأحداث البيئية التي تطرأ على المستوى المحلي أو الدولي (اليقظة البيئية)، وأخيراً متابعة التغيرات التي تحدث في الموارد والأنشطة الداخلية التي تمتلكها المنظمة لمساعدتها في تحقيق الأهداف (اليقظة التنظيمية /الداخلية).

وفى إطار ما سبق يسعى البحث الحالى إلى تناول دور اليقظة الاستراتيجية كمدخل لتعهد الموارد البشرية على الهيئة العامه للبيئة بدولة الكويت

2. مصطلحات البحث

1/2. اليقظة الاستراتيجية

يُعد مفهوم اليقظة الاستراتيجية من المفاهيم الإدارية حديثة النشأة والتي ظهرت فى نهاية الثمانيات ، والتي تمثل تطوراً تاريخياً ومرحلة معاصرة لنظم المعلومات المختلفة من خلال الاستفادة من التطورات التكنولوجية لتعزيز قدرة المنظمة على جمع ومعالجة المعلومات المختلفة، ويشير مصطلح اليقظة فقط إلى الانتباة، والملاحظة، والترقب ، والرصد، والإحتراس ، والحيطه والحذر، أما اليقظة الاستراتيجية أكدت (Sietovirta ,2011,p10) أن البداية الفعلية لها ترجع إلى الثمانيات من خلال التركيز على تحليل هيكل الصناعة، وتحليل المنافسين من خلال الاستعانة بالتطور التكنولوجي، والتي عرفها (Attanse,2012,P30) على أنها قدرة المنظمة على الانتباة للتغير المستمر بالبيئة الخارجية للوصول إلى الاستدامة لفترة زمنية طويلة ، واتفق معه أيضاً (عبد القادر & صالح ،2017،ص198) التي عرفها على أنها " عملية مستمرة من بحث وجمع ومعالجة

المعلومات الاستراتيجية والقيام بنشرها من أجل استخدامها من طرف متخذى القرارات بالمنظمة ، كما أشار (Heintz el at, 2016,p2) على أنها أنشطة المنظمة التي تتصف بالديمومة والاستمرارية التي تهدف لجمع المعلومات اللازمة لتقليل حالة المخاطرة التي تواجهها المنظمة في علاقتها بالبيئة المحيطة، واتفق معه أيضاً (Matthew ,2012,p3) إلى أنها مدخل إدارى يعكس قدرة المنظمة على تكوين نظرة شاملة عن بيئتها الداخلية والخارجية من خلال الرصد الاستراتيجى (بحث وجمع ومعالجة المعلومات الاستراتيجية) بهدف خفض حالات عدم التأكد والتنبؤ المستقبلى للمتغيرات البيئية ، كما أشار (Olszak,) (Ziemba,2007,P138) أن اليقظة الاستراتيجية كمفهوم يفترض أن الإدارة بالمنظمات حتى تتصف بالفعالية يجب عليها مراقبة التغيرات التكنولوجية والاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية للبيئة الخارجية للمنظمة.

2/2. تعهيد خدمات الموارد البشرية

يشير التعهيد إلى تعاقد المنظمة مع مصادر خارجية لممارسة بعض الأنشطة والوظائف ومنها (تعهد أنشطة تكنولوجيا المعلومات، وأنشطة الخدمات المالية، وأنشطة إدارة الموارد البشرية، وخدمات الصيانة) مما يحقق وفورات في التكاليف بحوالي 20-50٪، وتحسين كفاءة المعدات وتحقيق ميزة تنافسية. . (Desmond &Sunday,2022,p8)

كما يتضمن التعهيد القدرة (قدرة المتعهد على الوفاء بالالتزامات في فترات تعاقد طويلة الأجل)، والخدمة (توفير الوقت والتكلفة في فترات ذروة الطلب) ، (Akhsan & Yuniarto, 2021, p7)

ويتضح جلياً أن مصفوفة تعهد الخدمات تعتمد على أربعة مراحل، فأولها المرحلة التأسيسية (تتضمن تسليم المهام بشكل كلى للمتعهد)، وثانيها تسليم المهام التشغيلية للمتعهد ومتابعتها ، وثالثها البحث عن التطور المستمر وتعزيز العلاقات مع المتعهدين ، ورابعها إعادة بناء القدرات الداخلية وتعزيز المهارات وفقاً لنتائج التعهد (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية ، 2019 ، ص 11)

ويرجع الاعتماد على تعهد خدمات الموارد البشرية، إلى تحقيق العديد من الفوائد منها تخفيض تكلفة التشغيل الإجمالية، وتحسين جودة الخدمات، واكتساب الخبرة والمعرفة، وحل مشكلة نقص المهارات، مع التركيز على الأنشطة الأساسية، فضلاً عن تقليل و / أو تقاسم المخاطر, 2010, Al Hammad, et al (p1285)

3. الدراسات السابقة

أشارت العديد من الدراسات السابقة إلى أهمية اليقظة الاستراتيجية ، ومنها دراسة (إبراهيم، 2019) التي هدفت إلى معرفة أثر كل من الذكاء التنافسي واليقظة الاستراتيجية (باعتبارها العملية التي تبحث المنظمة من خلالها عن معلومات تساعد على التنبؤ بالتغيرات التي تحصل في محيطها الاجتماعي والاقتصادي بهدف خلق فرصة لها وتقليل الأخطار) على الأداء الريادي، ومدى اعتماد عينة البحث المكونة من (10) كليات أهلية في العراق في أعمالها المختلفة لاستخدام اليقظة الاستراتيجية بأبعادها (اليقظة التكنولوجية - اليقظة البيئية- اليقظة التسويقية) والذكاء التنافسي، وأظهرت النتائج بوجود علاقات الارتباط والتأثير للذكاء التنافسي واليقظة الاستراتيجية في الأداء الريادي وكذلك بوجود دور لأبعاد اليقظة الاستراتيجية وأهمها البعد الأكثر تأثيراً وهو اليقظة التكنولوجية كمتغير وسيط بين الذكاء التنافسي والأداء الريادي ، وانفتقت معها دراسة (Fadhiela &

(Abbas,2018) من حيث تسليط الضوء على دور اليقظة الاستراتيجية (باعتبارها عملية مستمرة من بحث وجمع ومعالجة للمعلومات الإستراتيجية والقيام بنشرها من أجل استخدامها بالمنظمة سعياً لتحقيق التميز في الأداء) في تحسين الأداء التشغيلي بالتطبيق على أربعة بنوك عربية من خلال تصميم أداة القياس وتم توزيع الاستبيان على مديري البنوك، وأظهرت النتائج أن البعد الأكثر تأثيراً لليقظة الاستراتيجية هو اليقظة التكنولوجية من حيث قدرة المنظمة على مراقبة التطورات التكنولوجية ، ويليها اليقظة التنافسية من حيث متابعة كل ما يتعلق بالمنافسين الحاليين والمرتبين ويليها اليقظة التجارية، وأخيراً اليقظة البيئية وتآثر كل الأبعاد السابقة إيجابياً على الأداء التشغيلي بأبعاده الممثلة في (التكلفة-الوقت-المرونة) بالبنوك محل الدراسة ، وهو أيضاً ما اتفقت معها دراسة (بلصير & عبد الوهاب ، 2018)، والتي سعت للكشف عن العلاقة والتأثير بين اليقظة الاستراتيجية بأبعادها (اليقظة التكنولوجية - اليقظة التنافسية - اليقظة التجارية - اليقظة البيئية) والميزة التنافسية (الجودة-التكلفة-التجديد أو الابداع) في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، وتوصلت الدراسة إلى معنوية كل علاقات الارتباط والتأثير من حيث أهمية اليقظة الاستراتيجية في تنمية وتطوير الميزة التنافسية، وأن أكثر الأبعاد تأثيراً لليقظة الاستراتيجية هو اليقظة التكنولوجية ، ويليها اليقظة التنافسية ويليها اليقظة التجارية، وأخيراً اليقظة البيئية على الميزة التنافسية بأبعادها الممثلة في (الجودة-التكلفة-التجديد أو الابداع) ، وكذلك اتفقت معها دراسة (حسين، 2018) من زاوية اليقظة التكنولوجية الأكثر تأثيراً حيث هدفت إلى توضيح إنعكاس ممارسات التفكير الرشيق لإدارة الموارد البشرية في تعزيز اليقظة الاستراتيجية بالتطبيق على جامعة الإسراء الأهلية في العراق، من خلال عينة قدرها (117) من الدارسين، وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسات التفكير الرشيق لإدارة الموارد البشرية (المهارات الرتيقة-

الإجراءات الرشيقة- السلوكيات الرشيقة -تقليص العاملين) تشكل إحدى المحركات الرئيسية لكافة عمليات اليقظة الاستراتيجية من خلال اليقظة التكنولوجية فقط باعتبارها البعد الأكثر تأثيراً.

وأما دراسة (Mahmoud, 2017) سعت إلى توضيح دور اليقظة الإستراتيجية بأبعادها (اليقظة التكنولوجية- البيئية -التجارية -التنافسية) وتأثيرها على تحقيق النجاح التنظيمي، فضلاً عن معرفة أنواع اليقظة الإستراتيجية المتوفرة في شركة الفارس العامة التابعة لوزارة الصناعة العراقية، من خلال عينة مكونة من (مدير شعبة، رئيس قسم، معاون مدير عام، مدير عام) وعددهم (71) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أن البعد الأكثر تأثيراً لليقظة الإستراتيجية هو اليقظة التكنولوجية (بالانفاق مع دراسات Fadhiela & Abbas, 2018، بلصير & عبد الوهاب ، 2018 ، حسين، 2018) وأن جميع فرضيات الارتباط والتأثير بين المتغيرات الرئيسية والفرعية هي قوية وذات دلالة معنوية، ثم يليها استخدام كافة أنواع اليقظة الاستراتيجية (البيئية والتجارية والتنافسية)، واختلفت معها دراسة (خميس، 2017) التي تناولت الأسس الفكرية لمفهوم اليقظة الاستراتيجية (باعتبارها نشاطاً، أو نظام ، أو عملية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بإدارة المعلومات التكنولوجية، والتنافسية ، والبيئية ، وغيرها بهدف استغلال تلك المعلومات لصياغة الأهداف وصناعة القرارات الاستراتيجية الصائبة) وبأبعادها المختلفة (التكنولوجية -البيئية -التسويقية- التنافسية) في الجامعات المصرية مع تحديد أهم مكوناتها ومراحل تطبيقها فضلاً عن تحديد درجة ممارسة القيادات الجامعية بجامعة الاسكندرية عينة الدراسة لأنشطة اليقظة الاستراتيجية من وجهة نظرهم وهل تختلف باختلاف نوع الكلية (نظرية أو عملية - ونظرية و/عملية)، وذلك من خلال إعداد استبانته تم توزيعها على (44) مفردة من بين (عميد ، ووكيل ، ورئيس قسم)، وتوصلت الدراسة إلى أن

اليقظة التكنولوجية (باعتبارها المراقبة المستمرة لكل ما يتعلق بالتطورات التكنولوجية) تأتي في المرتبة الأولى، يليها اليقظة البيئية، يليها اليقظة التسويقية ثم اليقظة التنافسية، فضلاً عن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين درجات استجابات القيادات بجامعة الاسكندرية حول ممارسة اليقظة الاستراتيجية تعزي إلى اختلاف نوع الكلية ، واختلافت مع دراسة (الشريف & محلب، 2015) التي اقتصرت على اليقظة البيئية فقط كُبعد لليقظة الاستراتيجية في بناء الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية ، لمجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، وتوصلت إلى أن المؤسسات محل الدراسة تعتبر أن اليقظة البيئية (من حيث قدرة المنظمة على متابعة المعلومات المتعلقة بالتطورات والأحداث التي تطرأ على البيئة على المستوى المحلى أو الدولي التي تتعامل فيها المنظمة سواء سياسية- اقتصادية- قانونية - اجتماعية ... الخ) لها دوراً كبيراً في تدعيم مزاياها التنافسية. كما أشارت العديد من الدراسات لأهمية تعهيد خدمات الموارد البشرية ومنها دراسة (Atif Ikram et al,2021) التي سعت للنتبؤ باقتراحات العملاء من خلال تعهيد خدمات برامج خدمة العملاء من خلال (التكلفة ، الالتزام بالتوقيت، سمعه المتعهدين) للعديد من شركات البرمجيات في دول العالم، وتوصلت إلى أن التعهيد يحقق العديد من المزايا منها تقليل التكلفة وتوفير الوقت وتحسين الجودة، أما دراسة (RAHMAN, et al ,2020) هدفت إلى تحليل العوامل المؤثرة على قرار الاستعانة بتعهيد خدمات الموارد البشرية من خلال (التكلفة ، التسليم) ، توصلت إلى أن أهم العوامل الحاسمة لنجاح التعهيد هي مهارات الموظفين والتكلفة والمتطلبات القانونية، والبنية التحتية ، ونقل المعرفة ، أما دراسة (Assaf & Al-Nehmi, 2011) سعت إلى تحديد العوامل الحاسمة (هي الجودة ،سرعة التنفيذ ، تقاسم المخاطر) التي تؤثر على قرار تعهيد الخدمات ، ، وتوصلت إلى أهم العوامل

فى اتخاذ قرار التعهد هو الجودة ، ويليها سرعة التنفيذ، ويليها تقاسم المخاطر مع المتعهدين، واتفقت معها دراسة (Al-Nehmi, 2009) ، ودراسة (Parra , et al)، (2009)، من حيث تحديد وتقييم العوامل التي تؤثر على قرار تعهد الخدمات من خلال (التكلفة، طريقة الإدارة، الجودة)، حيث أن قرار الاستعانة بالمتعهدين هو قرار استراتيجي يهدف لتحسين أداء المنظمات من حيث تحسين الجودة، و تقليل التكلفة، وتحسين الموارد لذلك يجب على المنظمة تركيز جهودها في تحسين تلك الوظائف التي تعتبر مصدراً للمسؤولية فى تحقيق مزايا تنافسية وتوصلت إلى أن أهم العوامل المؤثرة فى قرارا التعهد هى الاستراتيجية، وطريقة الإدارة ، والتكلفة ، كما أن أنشطة تعهد الموارد البشرية الأكثر أهمية ، ثم الأقل أهمية هي تعهد خدمات الأمن ، وتعهد الخدمات اللوجستية.

بعد استعراض الدراسات السابقة ، ظهر بشكل واضح أهمية التعرف على اليقظة الاستراتيجية كمدخل لتعهد الموارد البشرية ، كما أن الدراسات السابقة تبين حداثة الاهتمام بمجالى اليقظة الاستراتيجية وتعهد الموارد البشرية ، وقد استندت الباحثه على المساهمات التالية :

- التعرف على الجوانب البحثية التى تمت دراستها سابقاً والوقوف على الجوانب التى بحاجة لجهود بحثية أكثر كمحاولة لتغطيتها فى هذا البحث.
- اتفقت دراسة (إبراهيم،2019)، (Fadhiela & Abbas,2018)، (بلصير & عبد الوهاب ، 2018) ، (حسين، 2018) ، (Mahmoud ,2017) (خميس،2017) على أهمية اليقظة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة الممثلة فى (اليقظة التكنولوجية،اليقظة التجارية ، اليقظة البيئية)، كما اتفقت أيضاً فى أن البعد الأكثر تأثيراً لليقظة الاستراتيجية ويأتى فى المرتبة

الأولى هو اليقظة التكنولوجية ، ويليها اليقظة التنافسية ويليها اليقظة التجارية، وأخيراً اليقظة البيئية، واختلفت معهم دراسة (الشريف & محلب، 2015) من حيث أن البعد الأكثر تأثيراً لليقظة الاستراتيجية هو اليقظة البيئية فقط ، على الرغم من اتفقها مع نفس الدراسات من حيث أهمية اليقظة الاستراتيجية في المؤسسات بأنواعها (قطاع البنوك -قطاع التعليم- القطاع الصناعي) والتي أفادت الدراسة الحالية في النتائج التي توصلت إليها ، كما أشارت بعض الدراسات ومنها دراسة (Fadhiela & Abbas,2018) ، (بلصير &عبد الوهاب ، 2018)، (الشريف & محلب، 2015) إلى أن تبني مدخل اليقظة الاستراتيجية يساهم في تحقيق وتنمية الميزة التنافسية وتحسين الأداء التشغيلي، كما أشارت دراسة (حسين، 2018) ،(الشريف & محلب، 2015) إلى أنه لتبني مدخل اليقظة الاستراتيجية يعتمد على توافر آليات ومنها التفكير الرشيق لإدارة الموارد البشرية الممثلة في (الاجراءات الرشيقة- السلوكيات الرشيقة - تقليص العاملين).

- و أشارت معظم الدراسات ومنها (Ayoola&Desmond,2022)، (Akhsani& Yuniarto , 2021 ،(Atif Ikram et al,2021) ، (RAHMAN, et al ,2020 ، (Bazargan , 2016) ، (Yik& Lai,2005) ،(Assaf & Al-Nehmi, 2011)، (Al-Nehmi, 2009) ، (Parra , et al ,2009) ، إلى أهمية تعهيد خدمات الموارد البشرية في المنظمات بأنواعها (شركات الطيران ، شركات توليد الطاقة ،الجامعات)

والتي أفادت الدراسة الحالية في النتائج التي توصلت إليها، بالإضافة إلى أن سعى المنظمات للتوجه نحو تعهد خدماتها يؤثر على توفير التكاليف والسلامة والصحة المهنية الدائمة في موقع العمل، وكذلك على التخطيط الجيد لأنشطة الموارد البشرية لتحسين إنتاجية التصنيع ورضا العملاء مع مستوى الأداء من خلال الجودة ، وسرعة التنفيذ، وتقاسم المخاطر، كما أنها اعتمدت على قياس تعهد خدمات الموارد البشرية من خلال استخدام الأبعاد الممثلة في (التكلفة، سرعة التنفيذ، تقاسم المخاطر ، سمعة المتعهد).

وعليه هناك عدة أوجه تبرز الإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تحديد الفجوة البحثية من خلال نتائج الدراسات السابقة والدراسة الحالية		
الدراسة الحالية	الفجوة البحثية	نتائج الدراسات السابقة
تتناول الباحث في هذه الدراسة اليقظة الاستراتيجية كمدخل لتعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة من خلال التركيز على النقاط التالية : - تحديد أبعاد اليقظة	من خلال الدراسات السابقة والدراسة الحالية تتمثل الفجوة البحثية في الآتي : - عدم وجود دراسات سابقة في البيئة الكويتية التي ربطت بين اليقظة الاستراتيجية وتعهد الموارد	أظهرت نتائج الدراسات السابقة ما يلي - أن اليقظة الاستراتيجية لها أهمية في المنظمات بمختلف أنواعها. - تساهم اليقظة الاستراتيجية في تحقيق

<p>الاستراتيجية بالهيئة محل الدراسة. - تحديد أبعاد تعهيد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة. - تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الهدف ومجال التطبيق . - قيام الباحثه من خلال النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها بإعداد خطة عمل تنفيذية للتوصيات.</p>	<p>البشرية.</p>	<p>وتنمية الميزة التنافسية وتحسين الأداء التشغيلي. - تتمثل أبعاد اليقظة الاستراتيجية في (اليقظة التكنولوجية - اليقظة التجارية - اليقظة البيئية) - يتم قياس تعهيد خدمات الموارد البشرية من خلال استخدام الأبعاد الممثلة في (التكلفة، سرعة التنفيذ، تقاسم المخاطر ، سمعة المتعهد).</p>
---	-----------------	--

المصدر : من إعداد الباحثه

شكل رقم (4)

الفجوة البحثية

4. مشكلة البحث

للتعرف على أبعاد مشكلة البحث، قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (40) مفردة من العاملين بالهيئة محل الدراسة (1)، من خلال طرح مجموعة من الاسئلة والتي جاءت نتيجة إجابة هذه العينة على النحو الوارد في الجدول (2) رقم (1) التالي:

جدول رقم (1)

إجابات عينة الدراسة الاستطلاعية

نسبة الإجابات المقبولة	عينة العاملين	السؤال
35(87.5%)	40	يتوفر وعى لدى الإدارة بأهمية اليقظة الاستراتيجية .
30(75%)	40	يتم تهيئة العاملين بالهيئة محل الدراسة لتطبيق اليقظة الاستراتيجية
30(75%)	40	يتوفر توجه استراتيجي لتبنى اليقظة الاستراتيجية من الإدارة .
32(80%)	40	يتم تخصيص الموارد المالية اللازمة لإرساء اليقظة الاستراتيجية.
10(25%)	40	تعتمد الهيئة على المعايير العالمية لحوكمة تعهد

¹ تم إجراء مقابلة شخصية مع عينة مكونة من (40) من العاملين بقطاع الشؤون الادارية و المالية والتطوير الاداري وقطاع الشؤون الفنية وقطاع شؤون الرقابة البيئية في الفترة الزمنية من 2022/5/28 إلى 2022/6/7.
² من إعداد الباحثة في ضوء الدراسة الاستطلاعية.

		الموارد البشرية.
10(25%)	40	تهتم الهيئة بكافة جوانب البيئة الآمنة الصحية للمعهد إليهم خدمات الموارد البشرية.

*المصدر : من إعداد الباحثه .

وفي ضوء ما سبق ، فقد أسفرت النتائج عما يلي:

- يتوفر وعى لدى الإدارة بأهمية اليقظة الاستراتيجية بنسبة (87.5%) من عينة الدراسة الاستطلاعية ويعكس ذلك قدرة الإدارة بالهيئة محل الدراسة على صياغة وتنفيذ استراتيجيات تتلائم مع بيئتها المحيطة، مما يتطلب نظاماً قادراً على توفير المعلومات ، حيث تُعد اليقظة الاستراتيجية أداة فعالة لتوفير تلك المعلومات لصياغة وتنفيذ الاستراتيجيات المطلوبة .

- أكدت (75%) من عينة الدراسة الاستطلاعية الاستعداد لتطبيق اليقظة الاستراتيجية يرجع ذلك بالدرجة الأولى إلى تهيئة وتدريب العاملين على اليقظة الاستراتيجية ،حيث تم منحهم دورات تدريبية على مدار الخمس سنوات الأخيرة (2014-2019) ممثله فى التخطيط الاستراتيجى، وإدارة نظم معلومات الموارد البشرية، وإدارة الوقت ، وإدارة السلامة والصحة المهنية.

- يرى (80%) من عينة الدراسة الاستطلاعية أن نجاح وتطبيق اليقظة الاستراتيجية يرجع إلى قيام الهيئة محل الدراسة بتخصيص الموارد المالية اللازمة لإرسائها.

- أكدت (25%) من عينة الدراسة الاستطلاعية أن الهيئة محل الدراسة لا تعتمد على حوكمة أنشطة تعهد الموارد البشرية من خلال عدم وجود قواعد وشروط تنظم العلاقة بين الهيئة ومتعهدى خدمات الموارد البشرية .

- أكدت (25%) من عينة الدراسة الاستطلاعية أن الهيئة محل الدراسة تهتم بكافة جوانب البيئة الأمانة الصحية للمعهد إليهم خدمات الموارد البشرية. ، ويتضح ذلك جلياً من حيث عدم قيام المعهد إليهم بتوافر نماذج الأدلة الإرشادية والتي تساهم في توفير بيئة عمل آمنة ومريحة لجميع العاملين بها حتى يتمكنوا من أداء الأعمال المنوطة بهم.

وعليه في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة يمكن صياغة

مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي :

هل تؤثر اليقظة الاستراتيجية على تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة ؟

1/4. هل تؤثر اليقظة التكنولوجية على تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل

الدراسة؟

2/4. هل تؤثر اليقظة التجارية على تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة ؟

3/4. هل تؤثر اليقظة لتنافسية على تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة ؟

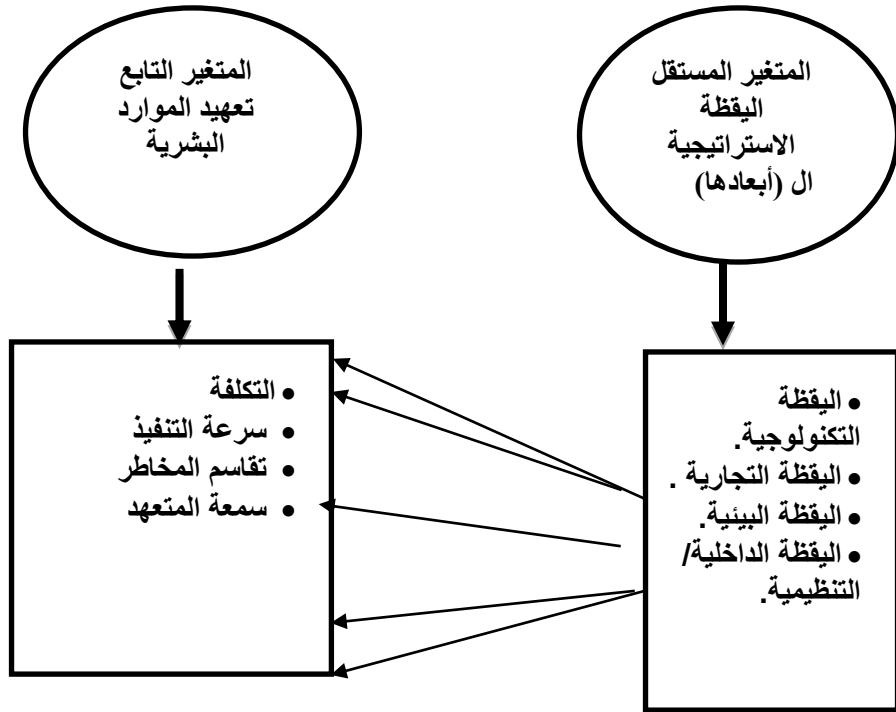
5/4. هل تؤثر اليقظة البيئية على تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة ؟

6/4. هل تؤثر اليقظة الداخلية/ التنظيمية على تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل

الدراسة ؟

5. صياغة الفروض

يمكن تصور متغيرات البحث في الشكل (1) التالي :



*من إعداد الباحثه

شكل رقم (1)

يوضح العلاقات بين متغيرات البحث.

وفي ضوء مقاييس متغيرات البحث والنموذج السابق يمكن صياغة فروض البحث
كما يلي:

- **الفرض الأول :** لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة التكنولوجية على تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة.
- **الفرض الثانى :** لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة التجارية على تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة.
- **الفرض الثالث :** لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة البيئية على تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة.
- **الفرض الفرعى الرابع:** لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة الداخلية على تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة.

6. أهداف البحث

- 1/6. التعرف على تبنى الهيئة محل الدراسة لأهمية تطبيق اليقظة الاستراتيجية.
- 2/6. تحديد إدراك الهيئة محل الدراسة لتعهد الموارد البشرية.
- 3/6. تحليل تأثير أبعاد اليقظة الاستراتيجية في تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة.
- 4/6. التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التى تفيد في تعظيم الاستفادة من اليقظة الاستراتيجية في تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة.

7. أهمية البحث

- 1/7. الأهمية العلمية : نظراً لأن كلاً من اليقظة الاستراتيجية تعهد الموارد البشرية من الموضوعات التي لا تزال من المجالات الحديثة نسبياً في مجال إدارة

الأعمال ، فإن هذا الموضوع ما زال بحاجة إلى الإضافة من البحوث والدراسات العربية التي تثري المدخل العلمي والإضافة للنظرية له.

2/7. الأهمية العملية: يستمد البحث أهمية العملية مما يلي :

- ترجع أهمية البحث العملية إلى إستهداف الهيئة العامة للبيئة وهي هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية ولها ميزانية ملحقة تعنى بشئون البيئة ولها الولاية العامة على شئون البيئة في الدولة وتلحق بمجلس الوزراء ويشرف عليها المجلس الأعلى للبيئة، وتختص الهيئة بالقيام بكافة الأعمال والمهام الكفيلة بحماية البيئة.
- يستمد البحث الحالى أهمية العملية فى اختبار تأثير اليقظة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة (اليقظة التكنولوجية- اليقظة التجارية - اليقظة البيئية- اليقظة الداخلية/ التنظيمية) على تعهد الموارد البشرية بأبعادها المختلفة (التكلفة، سرعة التنفيذ، تقاسم المخاطر ، سمعة المتعهد) بالهيئة محل الدراسة وذلك لدعم قدراتها وكذلك المديرين والعاملين بها لإدراك تطبيق اليقظة الاستراتيجية.

8. منهج البحث

إعتمدت الباحثه على المنهج الوصفي، الذي يقوم على تفسير الظاهرة محل الدراسة وتحديد الدراسة ببعديها (اليقظة الاستراتيجية وتعهد الموارد البشرية)، هذا بجانب المنهج التحليلي من حيث إجراء تحليل وتفسير العلاقات بين المتغيرات محل الدراسة كما يمكن للباحثه استعراض منهجية البحث من خلال العناصر التالية :

1/8. تحديد نوع ومصادر البيانات

أ. البيانات الثانوية : قام الباحث بتجميع البيانات الثانوية ذات الصلة باليقظة الاستراتيجية وتعهد الموارد البشرية من خلال سجلات الإدارت والأقسام فى الهيئة محل الدراسة.

ب. البيانات الأولية : اعتمدت الباحثة عند جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة على أسلوب الاستقصاء من خلال المقابلات الشخصية والبريد الإلكتروني ، حيث تم سؤال مفردات مجتمع البحث عن آرائهم حول أبعاد اليقظة الاستراتيجية ،مع التعرف على آرائهم بشأن العوامل التي تساهم في تعهد الموارد البشرية

2/8. مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث في مديري القطاعات وكذلك الإدارات والعاملين بتلك الإدارات في الهيئة محل الدراسة والذين قدر عددهم (256) وتم الاعتماد على الحصر الشامل لهم ويمكن توزيع عينة البحث وتحديد نسبة الاستجابة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (2)

توزيع حجم عينة العاملين بالهيئة محل الدراسة

النسبة المئوية	توزيع حجم العينة	العدد	
1.9%	4	4	رؤساء القطاع
13.1%	27	27	مديري الإدارات
36.4%	75	75	رؤساء الأقسام
48.5%	100	150	العاملين
100%	206	256	الإجمالي

*المصدر: من إعداد الباحثة

9. حدود البحث

تتمثل حدود البحث فيما يلي:

1/9. حدود موضوعية: يقتصر موضوع البحث على دور اليقظة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة (اليقظة التكنولوجية- اليقظة التجارية - اليقظة البيئية- اليقظة الداخلية/ التنظيمية) في تعهد الموارد البشرية بأبعادها المختلفة (التكلفة، سرعة التنفيذ، تقاسم المخاطر ، سمعة المتعهد) .

2/9. حدود مكانية : تم تطبيق البحث على الهيئة العامة للبيئة بدولة الكويت

3/9. حدود زمنية : تم تطبيق البحث في الفترة الزمنية من 2022/4 إلى 2022/9/30.

10. الدراسة الميدانية

1/10 . الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم تحليل بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج (SPSS .V. 22) ؛ وذلك من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ثبات (ألفا. كرونباخ) : لاختبار ثبات وصدق أداة جمع بيانات البحث.
- المتوسطات الحسابية: لإجراء التحليل الوصفي لمتغيرات البحث، باستخدام الوسط الحسابي.
- الانحرافات المعيارية : لإجراء التحليل الوصفي لمتغيرات البحث ويفيد في معرفة مدى تشتت أو عدم تشتت استجابات المبحوثين, كما يساعد في ترتيب العبارات مع المتوسط المرجح, حيث أنه في حالة تساوى العبارات

في المتوسط المرجح ، فإن العبارة التي انحرافها المعياري أقل تأخذ الترتيب الأول.

- أسلوب الانحدار البسيط: وذلك لمعرفة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة من خلال قيمة معامل التحديد الذى يبين النسبة التى تفسرها المتغيرات المستقلة من التباين فى المتغير التابع فضلاً عن تحديد معنوية نموذج الانحدار من خلال نتيجة اختبار ف F-Test
2/10 . نتائج الثبات والصدق للمقياس المستخدم في البحث
جدول رقم (3)

معامل الثبات والصدق لاستمارة الإستقصاء

المحاور	البيان	معامل الثبات (Alpha)*	معامل الصدق
الأول	اليقظة الاستراتيجية.	0.786	0.886
1	اليقظة التكنولوجية.	0.723	0.850
2	اليقظة التجارية.	0.819	0.905
3	اليقظة البيئية.	0.742	0.861
4	اليقظة التنظيمية (الداخلية).	0.811	0.901
الثانى	تعهد الموارد البشرية	0.802	0.895
1	التكلفة	0.735	0.857
2	سرعة التنفيذ	0.824	0.908
3	تقاسم المخاطر	0.845	0.919
4	سمعة المتعهد	0.702	0.838

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

باستعراض الجدول رقم (3) يتضح أن قيم معامل الثبات مقبولة لجميع الأسئلة، تراوحت قيمة معامل الثبات بين (0.845) للبعد الثالث من المحور الثاني " المخرجات النهائية المعالجة "، وتراوحت قيمة معامل الصدق بين (0.801) للبعد الرابع من المحور الأول وبين (0.919) للبعد الثالث من المحور الثاني (حيث أن قيمة معامل الصدق هي الجذر التربيعي لقيم معامل الثبات)، وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لتحقيق أهداف البحث كما تعد قيم مرتفعة ومقبولة لأغراض الدراسة، حيث إنها أكبر من (0.7) وهو الحد الأدنى المقبول لمعامل ألفا-كرونباخ، ومن ثم يمكن القول بأن أداة البحث تتمتع بالثبات ، ويمكن الاعتماد عليها في تعميم المخرجات على المجتمع ككل وذلك (Hair J., Black W., Babin, B. Anderson, R ,2010 ,P98)

3/10. اختبار الفروض

الفرض الأول : لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة التكنولوجية على تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة،

جدول رقم (4)

تقديرات نموذجي الانحدار البسيط

التقديرات				F (sig.)	معامل التحديد R ²
Sig.	T	β			
.00	21.4	2.23	الحد الثابت	322.25	0.66
0	0	3		7	2

.00	18.2	0.45	اليقظة	(0.000)	
0	2	1	التكنولوجية		

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

يتضح من الجدول السابق معنوية نموذجي الانحدار المقدر من خلال قيم (F)، وقيم (sig=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الانحدار والحد الثابت في كل نموذج عند مستوى معنوية 5%، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.662) لمفردات العينة أى أن المتغير المستقل (اليقظة التكنولوجية) يفسر 66.2% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (تعهد الموارد البشرية)، وبالتالي يتضح عدم صحة الفرض الفرعى الأول وصحة الفرض البديل القائل " يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة التكنولوجية على تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة الفرض الفرعى الثانى : لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة التجارية على تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة

جدول رقم (5)

تقديرات نموذجي الانحدار البسيط

التقديرات				F (sig.)	معامل التحديد R ²
Sig.	T	β			
.000	12.201	1.823	الحد الثابت	302.274 (0.000)	0.786
.000	18.541	0.510	اليقظة التجارية		

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

يتضح من الجدول السابق معنوية نموذجي الانحدار المقدر من خلال قيم (F)، وقيم (sig=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الانحدار والحد الثابت في كل نموذج عند مستوى معنوية 5%، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.786) لمفردات العينة اي ان المتغير المستقل (اليقظة التجارية) يفسر 78.6% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (تعهد الموارد البشرية)، وبالتالي يتضح عدم صحة الفرض الفرعي الثالث وصحة الفرض البديل القائل " يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة التجارية على تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثالث : لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة البيئية على تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة

جدول رقم (6)

تقديرات نموذجي الانحدار البسيط

التقديرات				F (sig.)	معامل التحديد R ²
Sig.	T	β			
.000	28.142	9811.	الحد الثابت	145852	3800.
.000	21.142	0.451	اليقظة البيئية	(0.000)	

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

يتضح من الجدول السابق معنوية نموذجي الانحدار المقدر من خلال قيم (F)، وقيم (sig=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الانحدار والحد الثابت في كل نموذج عند مستوى معنوية 5%، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.803) لمفردات

العينة أى أن المتغير المستقل (اليقظة البيئية) يفسر 80.3% من التغيرات التى تحدث فى المتغير التابع (تعهد الموارد البشرية)، وبالتالي يتضح عدم صحة الفرض الفرعى الرابع وصحة الفرض البديل القائل "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة البيئية على تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة .
الفرض الفرعى الرابع : لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة الداخلية/التنظيمية على تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة

جدول رقم (7)

تقديرات نموذجى الانحدار البسيط

التقديرات				F	معامل
Sig.	t	β		(sig.)	التحديد R ²
.000	31.021	2.231	الحد الثابت	.522	0.810
.000	20.231	0.451	اليقظة الداخليه	(0.000)	

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

يتضح من الجدول السابق معنوية نموذجى الانحدار المقدر من خلال قيم (F)، وقيم (sig=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الانحدار والحد الثابت فى كل نموذج عند مستوى معنوية 5%، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.810) لمفردات العينة أى أن المتغير المستقل (اليقظة الداخلية) يفسر 81.0% من التغيرات التى تحدث فى المتغير التابع (تعهد الموارد البشرية)، وبالتالي يتضح عدم صحة

الفرض الفرعى الخامس وصحة الفرض البديل القائل " يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة الداخلية على تعهيد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة وفى ضوء نتائج اختبار الفروض الفرعية السابقة للفرض الرئيسى يتضح عدم صحة الفرض الرئيسى وصحة الفرض البديل القائل " يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة الاستراتيجية على تعهيد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة " وللتأكيد على صحة ذلك تم إعداد اختبار احصائى لمتغير اليقظة الاستراتيجية كمتغير كلى على تعهيد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة كما يلى:

جدول (8)

ملخص نموذج أثر اليقظة الاستراتيجية على تعهيد خدمات الموارد البشرية

المعنوية	اختبار F	معامل التحديد المعدل	معامل التحديد	معامل الارتباط الكلى
.000	514.657	0.857	0.859	0.927

* المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائى Spss,v22

ومن الجدول السابق يتضح أن معامل ارتباط النموذج الكلى قد بلغ 0.927 وهو ارتباط ايجابى جيد يوضح مدى قوة العلاقة بين أبعاد اليقظة الاستراتيجية على تعهيد الموارد البشرية بالهيئة بالنموذج كما بلغت قيمة معامل التحديد 0.859 بمعنى أن اليقظة الاستراتيجية بالنموذج تفسر 85.9% من أى تغير يطرأ على تعهيد الموارد البشرية وهى نسبة تفسير مرتفعة جدا ويمكن إرجاع النسبة المتبقية لمتغيرات أخرى لم تأخذ فى الاعتبار ، إضافة إلى ذلك نجد أن النموذج معنوى عند مستوى ثقة (0.99) ومن ثم فإن النموذج يطابق البيانات بشكل جيد حيث بلغت قيمة (F 514.657) ، ومن ثم يتضح عدم صحة الفرض الرئيسى الثالث وصحة

الفرض البديل القائل " يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة الاستراتيجية على
تعهد الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة "

4/10. مناقشة النتائج والتوصيات

1/4/10. مناقشة النتائج

تصنف الباحثه نتائج الدراسة الميدانية وفقاً للمتغيرات التي وضعها للبحث سواء كانت متغيرات مستقلة وهي اليقظة الاستراتيجية والمتمثلة في الأبعاد التالية (اليقظة التكنولوجية، اليقظة التجارية، اليقظة البيئية، اليقظة الداخلية/التنظيمية) أو متغيرات تابعة وهي تعهد الموارد البشرية بأبعادها المختلفة (التكلفة، سرعة التنفيذ، تقاسم المخاطر ، سمعة المتعهد) بالهيئة محل الدراسة حسب آراء مفردات العينة وذلك حتى تكون الفائدة أكثر وضوحاً خصوصاً عند صياغة التوصيات الملائمة والقابلة للتطبيق لكل متغير وذلك كما يلي:

أ. نتائج متعلقة باليقظة الاستراتيجية

أوضحت نتائج الدراسة الميدانية حسب آراء مفردات العينة بالهيئة محل الدراسة أن جميع أبعاد اليقظة الاستراتيجية يمكن أن تتوفر بشكل كبير في ضوء ما يلي :

- **اليقظة التكنولوجية:** تتوقف أهميتها حسب آراء مفردات العينة على اهتمام الهيئة بالمراقبة المستمرة للتطورات التكنولوجية في نشاطها وذلك في ضوء دراسة العمليات في نشاطها بشكل مستمر من خلال كافة برامج البحوث والتطوير .

- **اليقظة التجارية:** تتوقف فعاليتها أيضاً حسب آراء مفردات العينة على التعرف علي احتياجات ورغبات وتطلعات المتعاملين مع توجيه الجهود نحو تقديم الخدمات لهم
- **اليقظة البيئية:** وتسعى الهيئة لفعاليتها حسب آراء مفردات العينة من خلال المشاركة في المؤتمرات وورش العمل التي تناقش القضايا المجتمعية.
- **اليقظة الداخلية :** تتوقف أهميتها حسب آراء مفردات العينة على سعي الهيئة لتعديل رؤيتها ، ورسالتها، وأهدافها بما يتناسب مع التطورات من خلال التنمية المهنية والوظيفية للعاملين.
- **وأيضاً** توصلت الدراسة حسب آراء مفردات العينة إلى أن بُعد اليقظة التجارية بمتوسط حسابي (4.13) ، ثم يليها اليقظة البيئية بمتوسط حسابي (3.94) ، ويليهما أيضاً اليقظة التنظيمية بمتوسط حسابي (3.93)، وفي المرتبة الأخيرة اليقظة التكنولوجية بمتوسط حسابي (3. 91) من وجهة نظر المديرين وكذلك أيضاً نفس الترتيب لأهمية هذه الأبعاد من وجهة نظر العاملين ، وكذلك اختلفت تلك النتائج مع ما توصلت إليه بعض الدراسات من حيث الأهمية لترتيب أبعاد اليقظة الاستراتيجية ومنها دراسة (ابراهيم ،2019) ، (Fadhiela & Abbas,2018) ، دراسة (بلصير & عبد الوهاب ، 2018)، دراسة (حسين، 2018)، دراسة (Mahmoud) (2017، دراسة (خميس،2017)حيث أشارت جميعها أن اليقظة التكنولوجية تحتل المرتبة الأولى كأحد أبعاد اليقظة الاستراتيجية .

ب. نتائج متعلقة بتعهد الموارد البشرية

أوضحت نتائج الدراسة الميدانية حسب آراء مفردات العينة بالهيئة محل الدراسة أن جميع أبعاد تعهد الموارد البشرية يمكن أن تتوافر بشكل كبير في ضوء ما يلي:

- التكلفة : يتوقف تقيدها على تحديد الهيئة أسعار خدماتها بناءً على التكلفة الحقيقية، مع تخفيض تكاليف التجهيزات في ضوء تعهد تلك الخدمة مما ينعكس في تحقيق ميزة تنافسية في التكلفة
- سرعة التنفيذ : من خلال استقطاب أفضل المتعهدين الذين لديهم المهارات والخبرات للوفاء بمتطلبات الأعمال وإدارة العمليات وتقديمها في الوقت المناسب .
- تقاسم المخاطر : وذلك من خلال سعى الهيئة لاختيار متعهدين ذوو تكاليف أقل ، وضمان وجود خبرة للتعامل مع البيانات الحساسة من خلال التنسيق الكامل معهم في انشاء الحلول لتدفق العمليات حسب الاحتياجات وتوثيق العمليات التي تمت ضماناً للنقل المعرفي عند انتهاء التعهد.
- سمعة المتعهد: والتي تتحقق من خلال توافر خبرة في خدمات المعهد بها، والقدرة على إدارة أتمته بشكل أفضل ، والقدرة على ترميز وتشفير البيانات المستخدمة في بيانات التعهد.
- وأيضاً توصلت الدراسة إلى أن تقاسم المخاطر تأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية بمتوسط حسابي (3.8) ، ثم في المرتبة الثانية التكلفة بمتوسط حسابي (3.5)، ثم في المرتبة الثالثة سمعة المتعهد بمتوسط حسابي (3.3)، ثم في المرتبة الرابعة والأخيرة سرعة التنفيذ بمتوسط حسابي (3.1)، ويتفق ذلك مع دراسة (Akhsani& Yuniarto)

RAHMAN, et) دراسة (Atif Ikram et al,2021)، دراسة (2021)، دراسة (al, 2020).

ج. نتائج متعلقة باختبار الفروض

جدول رقم (9)

ملخص نتائج اختبارات مدي صحة فروض الدراسة الرئيسية وفروضها الفرعية

النتيجة	الفروض	
فرض مرفوض وقبول الفرض البديل	لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة التكنولوجية على تعهد خدمات الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة	الأول
فرض مرفوض وقبول الفرض البديل	لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة التجاربه على تعهد خدمات الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة	الثاني
فرض مرفوض وقبول الفرض البديل	لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة البيئية على تعهد خدمات الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة	الثالث
فرض مرفوض وقبول الفرض البديل	لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة الداخلية على تعهد خدمات الموارد البشرية بالهيئة محل الدراسة	الرابع

المصدر : من اعداد الباحثه اعتمادا على نتائج اختبار صحة الفروض .

2/4/10. التوصيات

في ضوء النتائج السابقة أمكن للباحث تقديم التوصيات التالية :

- أ- قيام الهيئة محل الدراسة بإنشاء إدارة لليقظة الاستراتيجية تُدرج ضمن الخريطة التنظيمية وتخصص لها الموارد المختلفة المادية والبشرية والتكنولوجية، والتزامهم بممارستها المختلفة.
- ب- قيام الهيئة محل الدراسة على صياغة وتنفيذ استراتيجيات تتلائم مع بيئتها المحيطة، وذلك يتطلب نظاماً قادراً على توفير المعلومات الضرورية لأصحاب القرار من خلال اليقظة الاستراتيجية .
- ج- إدراج بعض الدورات التدريبية الهيئة محل الدراسة التي تتناول اليقظة الاستراتيجية ضمن مصفوفة التدريب وذلك للعمل على زيادة الوعي بها على كافة المستويات التنظيمية .
- د- عدم اعتماد الهيئة محل الدراسة على بُعد واحد من أبعاد اليقظة الاستراتيجية بل العمل على التنوع بين أبعادها المختلفة (اليقظة التنافسية ، اليقظة التجارية ، اليقظة البيئية ، اليقظة التنظيمية ، اليقظة التكنولوجية) في كافة المستويات التنظيمية.
- هـ- سعى الهيئة محل الدراسة بصياغة إطار حوكمي ملازم لتعهد خدمات الموارد البشرية يتضمن تحديد الأسعار ، وسرعة التنفيذ ، وتقليل التكلفة ، وتحسين جودة الخدمة .

و- ضرورة استحداث إدارات داخل الهياكل التنظيمية متضمنه إدارة متابعة

المتعهدين ، وإدارة الابتكارات

ويمكن وضع خطة تنفيذية لبعض التوصيات كما فى الجدول التالى :

جدول (10)

خطة تنفيذية للتوصيات

المدي الزمني للتطبيق	مسئولية التطبيق	مؤشرات النجاح	الأنشطة اللازمة لتحقيقها	التوصية
مستمرة	الإدارة العليا	-مراقبة عناصر البيئة المحيطة بالهيئة -جمع المعلومات وفرزها وتحليلها وتفسيرها وتقديمها لمتخذى القرارات.	وضع المعايير والمؤشرات اللازمة لتطبيق اليقظة الاستراتيجية	أ. قيام الهيئة محل الدراسة بإنشاء إدارة لليقظة الاستراتيجية تتدرج ضمن الخريطة التنظيمية وتخصص لها الموارد المختلفة المادية والبشرية والتكنولوجية ... إلخ والتزامهم بممارستها المختلفة .

مستمرة	الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية وإدارة الجودة	- دعم والتزام الإدارة العليا - مشاركة كافة المستويات	- فهم اليقظة الاستراتيجية والعمل على نشرها بكافة المستويات التنظيمية.	ب. إدراج بعض الدورات التدريبية بالهيئة محل الدراسة التي تتناول اليقظة الاستراتيجية ضمن مصفوفة التدريب وذلك للعمل على زيادة الوعي بها على كافة المستويات التنظيمية
مستمرة	-الإدارة العليا. -قطاع الصيانة -إدارة الدعم الفني والمتابعة	- السمعة طيبة للمتعهدين. -رفع مستوى الخدمات وتقليل المخاطر.	متابعة قياس أداء المتعهدين بشكل دوري لضمان تحقيق النتائج المرجوة. - متابعة تاريخ انتهاء العقود المبرمة مع المتعهدين	سعى الهيئة محل الدراسة بصياغة إطار حوكمي ملزم لتعهد خدمات الصيانة يتضمن تحديد الأسعار ، وسرعة التنفيذ ، وتقليل التكلفة ، وتحسين جودة الخدمة .

			بالتنسيق مع كافة الإدارات المختلفة.	
--	--	--	---	--

*المصدر: من إعداد الباحثه

توصيات خاصة لبحوث مستقبلية

- دور اليقظة الاستراتيجية فى تحقيق تميز الأداء .
- دور اليقظة الاستراتيجية فى تحقيق الميزة التنافسية .
- دور تعهيد الموارد البشرية فى تحقيق تميز الأداء .
- دور تعهيد الموارد البشرية فى تحقيق الميزة التنافسية .

المراجع

1. ابراهيم ، صديق،(2019)،" العلاقة بين الذكاء التنافسي والأداء الريادي بتوسط اليقظة الاستراتيجية دراسة ميدانية لعينة من الكليات الاهلية في العراق"،مجلة دراسات محاسبية ومالية (JAFS)، جامعة بغداد، كلية الدراسات المالية والمحاسبية ، المجلد الرابع عشر ، العدد(46)، ص ص 168-180.
2. العتيبي، تركي ؛ القحطاني، غادة،(2015)، "اليقظة الإستراتيجية وأثرها على الأداء في مؤسسات التعليم العالي". دراسات عربية وإسلامية: جمعية الثقافة من أجل التنمية - مركز دراسات التراث وتحقيق المخطوطات، المجلد6، العدد13 ، ص ص 75 - 242 .
3. الشريف، بقة ؛ محلب ، فايزة،(2015)، "تأثير التحليل البيئي كآلية من آليات اليقظة الاستراتيجية في بناء الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية ، دراسة ميدانية لمجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر"، المجلة الجزائرية للتنمية الإقتصادية، جامعة قاصدي مباح- الجزائر، العدد 2، ص ص 131-159.
4. بليصير، خليفة ؛ عبدالوهاب، ابن بريكة،(2018)، "مساهمة اليقظة الاستراتيجية في تنمية وتطوير المزايا التنافسية: دراسة تطبيقية لعينة من الصناعات الصغيرة والمتوسطة بولاية قسنطينة"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية: جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر مج11، ص ص 328 - 347.
5. حسين، حسين وليد،(2018)، "ممارسات التفكير الرشيق لإدارة الموارد البشرية ودورها في تعزيز اليقظة الاستراتيجية للمنظمة ".مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، العراق ، ع49، ص ص 581 - 623.
6. عبد القادر، نهلة ؛ صالح، مرفت،(2017) ، " القيادة الجامعية واليقظة الإستراتيجية"، مؤتمر العلمي السنوي الرابع والعشرين: قيادة التعليم وإدارته في الوطن

العربي : الواقع والرؤى المستقبلية، ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، 28-29 يناير، 2017، ص198.

7. عطية، أفكار خميس،(2017)، " تطوير الممارسات الإدارية لقيادات جامعة الإسكندرية في ضوء مفهوم اليقظة الإستراتيجية"، دراسات تربوية وإجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان مجلد 23، عدد 1، ص ص 793-903.

8. Attansey, Matthew,(2012),"Vigilance Versus Complacency: Communication Strategies Used During Fargo's Recent Major Floods To Confront Risk Fatigue" , Doctor Of Philosophy , Dissertation Submitted to the Graduate Faculty of the North Dakota State University of Agriculture and Applied Science,P30.
9. Ales, popovic., thomaz, turk .,juri, jakic.,(2006), " Business Value of Business Intelligence System Lies in Improved Business Process", Proceedings of the 5 th WSEAS International Conference on Applied Computer Science ,, Hangzhou,China , April 16-18.
- 10.Cao,Junjie,(2019), Regional Environmental Performance Evaluation and Its Influencing Factors: A Case Study of Shandong Province, China", Nature Environment and Pollution Technology , Vol. 18, No. 1, pp 175-182.
- 11.Dey., Baishali & Nikhil .,Bhusan ,(2018), Environmental Performance and Influence of Select Variables on Environmental Disclosure of Major Industrial Units of Assam: An Empirical Study",

- The IUP Journal of Business Strategy, Vol. XV, No. 4, pp. 28–44.
12. Egyptian Environmental Affairs Agency (EEAA),(2016), EGYPT THIRD NATIONAL COMMUNICATION Under the United Nations Framework Convention on Climate Change", This report is submitted to The United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC),p27.
13. Fadhiela .,S, Ali.,F,(2018), "The Role of Strategic Vigilance in the Operational Performance of the Banking Sector: Field Research in a Sample of Private Banks", European Journal of Business and Management, Vol.10, No.21,PP 1–18.
14. Hair J., Black W., Babin, B. Anderson, R. ,(2010) ,"Multivariate Data Analysis, 7th Edition. Upper Saddle River: Prentice Hall ,P98.
15. Heintz, [Christophe](#) & Karabegovic ,[Mia](#) & Molnar Andras,(2016), "The Co–evolution of Honesty and Strategic Vigilance", hypothesis and theory, Volume 7,PP1–13.
16. Jaffar R.,(2006), "The Environmental Reporting Practice of Environmentally Problematic Companies in Malaysia", The International Journal of Accounting, Governance & Society 1, pp37–47.
17. Mahmoud , zead, (2017), strategic Vigilance and their impact in Organizational success: Exploratory Research General AL–Faris

- company", [journal of Economics And Administrative Sciences](#) ,
Volume: 23 [Issue: 96](#) pp, 203–225
18. Maia. Laura & Anabela C. Alves, (2013), "Sustainable Work Environment with Lean Production in Textile and Clothing Industry, International Journal of Industrial Engineering and Management (IJIE), Vol. 4 No 3, 2013, pp. 183–190
19. Olszak , Celina ., Ziemia , Ewa (2007) An Approach to Building and Implementing Business Intelligence Systems, Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management, Vol 2, pp 136–152
20. Olson , Randal S. & Haley , Patrick B. & Dyer , Fred C. & Adami , Christoph (2014) Exploring the evolution of a trade-off between vigilance and foraging in group-living organisms , Journal of the Royal Society Interface , vol 8: pp 1 –26.
21. Olsen, J. & Martins, L. (2012), Understanding organizational diversity management programs: A theoretical framework and directions for future research, Journal of Organizational Behavior, , Vol. 11, No. 2, p230.
22. polgár. A., pájer.j, (2013), "corporate environmental performance evaluation under conditions of sustainability, environmental security", Geological Hazards and Management, isbn 978–84–616.p467.
23. Soewarno ., Noorlailie., Tjahjadi ., Bambang & Hanifah., Ria ., (2018), The Impacts of Carbon Emission Disclosure,

Environmental Performance, and Social Performance on Financial Performance Empirical Studies in Proper Participating Companies Listed in Indonesia Stocks Exchange, Year 2013–2016", in The 2018 International Conference of Organizational Innovation, KNE Social Sciences, pages 957–971.

24. Sietovirta , laura,(2011),"The Role of Strategy Intelligence Service in Corporate Decision Making ", Master Thesis ,School Economic, Alto University,p10