

The Impact of of strategic planning on institutional performance

1Tahani Alrasheed Ahmed : Assistant Professor

2 Eiman Mohammed Abdalmahmmoud : Assistant Professor

3Ikhlas Ahmed Mohamed : Assistant Professor

Received :05/03/2024

Accepted :11/04/2024

Published : 30 / 06 /2024

Abstract Abstract:

The study examined the impact of strategic planning on institutional performance. The study aimed to determine the impact of vision on institutional performance, recognize the impact of goals on institutional performance, and measure the impact of the internal environment on institutional performance. A descriptive-analytical approach was used, and a questionnaire was Paints companies in Khartoum, used to collect data from a sample of employees in Elmohandis Sudan, consisting of 154 people. The study found many results as follows: The company develops strategic plans that are consistent with its mission and goals. The strategic plan is reviewed and modified based on feedback. The institutional performance of the company is constantly improving. The study provides important recommendations: Adopt a scientific methodology for developing the strategic plan. The company's senior management should develop a vision to deal with future forecasts. Employees should be involved in developing the company's vision.

Key words: strategic planning, institutional performance.

JEL Classification Codes : M53

¹ Tahani Alrasheed Ahmed : tahaniaalrasheed51@gmail.com

² Eiman Mohammed Abdalmahmmoud : 2015eiman@gmail.com

³ Ikhlas Ahmed Mohamed : akhlasmahhmad128@gmail.com

أثر التخطيط الاستراتيجي على الأداء المؤسسي

- د. تهاني الرشيد أحمد¹ : أستاذ الإدارة المساعد – كليات بريدة الاهلية (المملكة العربية السعودية)
- د. إيمان محمد عبد الحمود حبيب² : أستاذ الإدارة المساعد – كليات بريدة الاهلية (المملكة العربية السعودية)
- د. إخلاص أحمد محمد علي³ : أستاذ الإدارة المساعد – كليات بريدة الاهلية (المملكة العربية السعودية)

تاريخ النشر: 2024/06/30

تاريخ القبول: 2024/04/11

تاريخ الإرسال: 2024/03/05

ملخص

تناولت الدراسة إثر التخطيط الاستراتيجي على الأداء المؤسسي، هدفت الدراسة لمعرفة أثر الرؤية على الأداء المؤسسي، معرفة تأثير الأهداف على الأداء المؤسسي، قياس أثر البيئة الداخلية على الأداء المؤسسي. تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي وأُستُخدمت في جمع البيانات تم توزيعها على عينة من الموظفين في شركات بوهيات المهندس بالخرطوم والبالغ عددهم (154) شخصاً. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: تضع الشركة الخطط الاستراتيجية بما يتناسب مع رسالتها وأهدافها، يتم مراجعة وتعديل الخطة الاستراتيجية بناءً على التغذية المرتدة، الأداء المؤسسي بالشركة في تحسين مستمر، أوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: العمل على اعتماد منهجية علمية في وضع الخطة الإستراتيجية، أن تقوم الإدارة العليا للشركة بوضع تصور للتعامل مع التنبؤات المستقبلية، العمل على إشراك العاملين في وضع رؤية الشركة.

الكلمات المفتاحية : التخطيط الإستراتيجي، الأداء المؤسسي

تصنيف JEL: M53

tahaniairasheed51@gmail.com¹د. تهاني الرشيد أحمد ، البريد الإلكتروني:2015eiman@gmail.com²د. إيمان محمد عبد الحمود حبيب ، البريد الإلكتروني:akhlasmahhmad128@gmail.com²د. إخلاص أحمد محمد علي ، البريد الإلكتروني:

المحور الأول: الإطار المنهجي والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار المنهجي:

تمهيد:

يعتبر التخطيط الإستراتيجي في منظمات الأعمال ضرورة وليس ترفاً لأنه يؤدي إلى رفع الأداء حاضراً ومستقبلاً إذا تم تطبيقه بشكل جيد حيث يساعد تبني أسلوب التخطيط الإستراتيجي في تحقيق مجموعة من الفوائد منها تحديد خارطة الطريق للمنظمات والمساهمة في رفع قدرتها التنافسية لمواجهة المنافسة الشديدة المحلية والدولية وإمكانية منحها إمتلاك ميزة تنافسية مستمرة وتمكّن المنظمة من إستخدام مواردها بصورة فعالة كما يوفر فرص مشاركة جميع المستويات في العملية الأمر الذي يؤدي إلى تقليل المقاومة التي تحدث عند القيام بعملية التغيير التنظيمي بالإضافة لذلك يوفر تجانس الفكر والممارسات الإدارية لدى مديري المنظمات سعياً لتحقيق الأهداف.

مشكلة الدراسة :

التغير الذي أصبح سمة أساسية من سمات العصر الحالي جعل المنظمات وبمختلف مجالات عملها تواجه بالعديد من الأزمات والتي تعدد وتنوع أسبابها وتختلف في درجة تأثيرها وتحدد بقاءها وإستمراريتها في الأسواق التي تعمل بها، والتي تتطلب مواجهتها كان لهذا اثر كبير للاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي لما له من اثر من القاء علي هذه الازمات ، حيث تمثلت مشكلة الدراسة في طرح مجموعة من الأسئلة تتمثل في الآتي :

1. إلى أي مدى يؤثر التخطيط الاستراتيجي على الأداء المؤسسي؟
2. هل للرؤية أثر على الأداء المؤسسي؟
3. كيف تؤثر الأهداف على الأداء المؤسسي؟
4. لماذا تؤثر البيئة الداخلية على الأداء المؤسسي؟
5. ما درجة تأثير البيئة الخارجية على الأداء المؤسسي؟

أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة أهميتها من الآتي:

1. تمثل هذه الدراسة دراسة واقعية عن اثر التخطيط الاستراتيجي على الأداء المؤسسي.
2. تعتبر هذه الدراسة إضافة للمكتبة العلمية وذلك لمحدودية الدراسات التي تناولت أثر التخطيط الاستراتيجي على الأداء المؤسسي.
3. مساعدة متخذي القرار بتقديم توصيات مناسبة فيما يتعلق بالتخطيط الاستراتيجي من خلال اهتمام المؤسسات بوضع الخطط الاستراتيجية لما له من أثر كبير على تحقيق الأداء المؤسسي.

أهداف الدراسة :

1. قياس أثر التخطيط الاستراتيجي علي الأداء المؤسسي.
2. معرفة أثر الرؤية على الأداء المؤسسي.
3. بيان تأثير الأهداف على الأداء المؤسسي.
4. توضيح أثر البيئة الداخلية على الأداء المؤسسي.

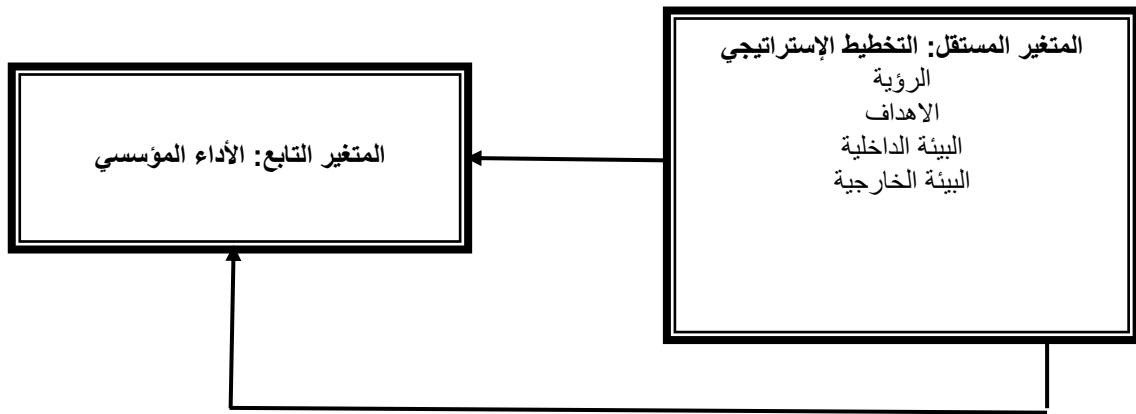
5. إبراز تأثير البيئة الخارجية على الأداء المؤسسي.

فرضيات الدراسة :

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي والأداء المؤسسي.
2. توجد علاقة ذات معنوية بين الرؤية والأداء المؤسسي.
3. هناك علاقة ذات تأثير معنوي بين الأهداف والأداء المؤسسي.
4. توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين البيئة الداخلية والأداء المؤسسي.
5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الخارجية والأداء المؤسسي.

نموذج الدراسة :

شكل يوضح نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحثون من الدراسات السابقة، 2023م

منهجية الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام أدوات الإحصاء الوصفي التحليلي.

حدود الدراسة :

الحدود الزمانية: للعام 2023م

الحدود المكانية: قام الباحثون بإجراء هذه الدراسة على شركة بوهيات المهندس.

مصادر الدراسة :

- 1/ المصادر الأولية: تم الحصول عليها من خلال الاستبيان.
- 2/ المصادر الثانوية: تم الحصول عليها من الكتب والمراجع والدوريات والمجلات المتخصصة وصفحات الإنترنت.

ثانياً: الدراسات السابقة :

الدراسة الأولى: أيمن، (2022م)

هدفت الدراسة في الكشف عن مدى إسهام تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي ، اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء

المؤسسي ، أن الادارة الالكترونية للموارد البشرية تعد أحد الوسائل والأساليب التي يمكن أن تستخدمها الشركة لتحسين مستوى الأداء المؤسسي .اهم توصيات الدراسة ان تكون جميع الاختبارات للمتقدمين لشغل الوظائف وكذلك المقابلة الأولية إلكترونياً ، التوسع في استخدام أنظمة التدريب والتعليم عن بعد ، مع التأكيد على استخدام أنظمة إلكترونية لمراقبة وتقييم العملية التدريبية.

الدراسة الثانية : نجوي رمضان أمهني (2021م)

هدفت الدراسة دراسة تأثير التخطيط الاستراتيجي علي الأداء المؤسسي من وجهة نظر العاملين بجامعة سرت بالإضافة الي انها تحدد وتميز نوع تأثير التخطيط الاستراتيجي علي الأداء المؤسسي من وجهة نظر العاملين في جامعة سرت، من اهم نتائج الدراسة وجود اثر ذي دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي بأبعاده (الروية ،الاستراتيجية ،الرسالة الاستراتيجية ،الأهداف الاستراتيجية ،التحليل الاستراتيجي ،الخيار الاستراتيجي علي مستوى الأداء الوظيفي لدي الموظفين العاملين بمصرف الوحدة سرت.

الدراسة الثالثة: سعيد علي محمد جلال ،(2018م)

هدفت الدراسة الي وصف وتحليل التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في شركات الهاتف النقال اليمنية، من اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة عدم مشاركة جميع العاملين في صياغة الخطة الاستراتيجية، أيضا لا يستخدم الأسلوب العلمي اثناء عملية صياغة الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية مما كان له تأثير سلبي علي أداء العاملين. من اهم توصيات الدراسة ضرورة مشاركة جميع العاملين في صياغة الخطة الاستراتيجية ووضع استراتيجية الموارد البشرية المؤثرة علي أداء العاملين وضرورة اشراك جميع العاملين في كل المستويات الإدارية في تنفيذ الخطة الاستراتيجية.

الدراسة الرابعة : Yasir ،(2015م)

هدفت الدراسة إلى تحسين فهم دور الوساطة والعلاقة بين اتساع نطاق التخطيط الاستراتيجي والأداء التنظيمي ، من اهم نتائج الدراسة إنه بالرغم من ندرة الموارد كان اتساع نطاق التخطيط الاستراتيجي يؤثر بشكل ايجابي على الأداء التنظيمي . من اهم توصيات الدراسة علي اضرورة للتركيز على تطوير أداء القوى العاملة لأنه يمثل أكثر من نصف مجموعة النفقات الصحية ، ضرورة دراسة البيئتين الداخلية والخارجية بشكل معمق وذلك نظرا لسرعة التغيرات البيئية.

الدراسة الخامسة: قلوبو(2015م)

هدفت الدراسة الى إبراز الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة في بقاء ونمو المؤسسات ومحاولة الرفع من فعاليتها وأداءها في ظل التحديات الكبيرة التي تواجهها . وأهم النتائج: يتكون الأداء المؤسسي من أربعة محاور أساسية لبطاقة الأداء المتوازن ، يعتبر تقييم وقياس الأداء أمراً ضرورياً. من اهم توصيات الدراسة إعطاء إدارة المعرفة الأولوية في العمل ومشاركة الأساتذة في جميع عملياتها مع الاخذ بآرائهم الشخصية في عين الاعتبار ، ضرورة الاهتمام بالندوات و المؤتمرات العلمية وتشجيع الابحاث والدراسات الهادفة إلى تعزيز الجانب التطبيقي للمعرفة.

الدراسة السادسة : عطية مصلح (2014م)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التخطيط الاستراتيجي في الوزارات الحكومية في محافظة قلقيلية وفحص وجود أثر لكل من متغيرات العمر والخبرة الوظيفية والمؤهل العلمي والتخصص في المسمى الوظيفي. توصلت الدراسة لنتائج منها، توجد رؤية ورسالة للوزارات وهي مكتوبة ومحددة وهذا بديهي لأنه إذا لم يكن هناك رؤية ورسالة واضحة فلا داعي ولا

مسبوغ لوجود هذه الوزارات واتضح من استجابات عينة الدراسة بأنهم لا يشاركون في إعداد الرؤية والرسالة، أن المراجعين لهذه الوزارات معانينون بإنجاز معاملاتهم بسرعة وليس لديهم الوقت للاطلاع على مثل هذه الأمور بالإضافة الى ذلك فجزء كبير منهم ليس لديهم معرفة وخبرة بالتخطيط الاستراتيجي مما يعني عدم اهتمام بهذه الأمور. وأهم التوصيات: ضرورة نشر ثقافة التخطيط الاستراتيجي بين موظفي الوزارات كافة وذلك من خلال عقد محاضرات وتوزيع منشورات تحثهم على الالتزام بالتخطيط الاستراتيجي، إشراك كل المستويات الإدارية والمديريات المنتشرة في أنحاء الوطن في مجال التخطيط الاستراتيجي.

اخور الثاني الإطار النظري

I - التخطيط الإستراتيجي:

I -1- مفهوم التخطيط الإستراتيجي:

هو العملية التي تقوم بمقتضاها المنظمات بتحديد رسالتها وأهدافها البعيدة المدى وأسلوب تحقيق هذه الأهداف. (كمديني عبد القادر، 2015م).

كذلك يعرف بأنه التصميم والتبصير برسالة المنظمة وبأهدافها وبمسارها الرئيسي وتحديد العمليات والأنشطة والاعمال اللازمة لتحقيق ذلك. (احمد ماهر، 2016م).

I -2- مفهوم الرؤية :

تعتبر الرؤية هي المكون الأول لعملية التخطيط الاستراتيجي ويتكون بيان الرؤية من ثلاث مكونات رئيسية هي بيان سبب او مبرر وجود المنظمة، بيان القيم الرئيسية او المعايير القيادية أو الهادفة التي تقود وتشكل تصرفات وسلوك العاملين، بيان الأهداف والغايات الرئيسية. (شارلز، 2010م).

تعرف الرؤية بأنها المسار المستقبلي للمؤسسة الذي يحدد الوجهة التي ترغب في الوصول إليها ، والمركز الذي تريد تحقيقه ، ونوعية القدرات والإمكانات التي تخطط لتنميتها مستقبلاً. (جمال ، 2017)

I -3- مفهوم الأهداف:

الهدف هو حالة مستقبلية مرغوبة او غرض تحاول الشركة تحقيقه ، فالغرض من الأهداف هو التحديد الدقيق لما يجب عمله اذا ما رغبت الشركة في تحقيق رسالتها والتي تتسم بخصائص مثل ان الأهداف جيدة البناء عادة ما تكون دقيقة وقابلة للقياس لذا فأنها تتيح للمديرين معيارا يمكنهم من الحكم علي الأداء، ضرورة توجيهها لأمر أساسية، ضرورة ان تكون متسمة بالتحدي والواقعية في نفس الوقت، وجوب تحديد فترة زمنية يتحقق خلالها الهدف. (شارلز، 2010م).

I -4- مفهوم البيئة الداخلية:

تعرف البيئة الداخلية بأنها جميع العوامل الخاضعة لسيطرة الإدارة مثل هيكل المؤسسة وثقافتها ، والموارد المالية و المادية و البشرية ، ونظم وإجراءات وقواعد العمل ، والعلاقات التي تربط بينها وبين غيرها. (عبيد ، 2023م)

I -5- مفهوم البيئة الخارجية:

هي التي يتوقف نجاح المنظمة الي حد كبير على مدى دراستها للعوامل البيئية المؤثرة والاستفادة من اتجاهات هذه العوامل وبدرجة تأثير كل منها ، حيث تساعد دراسة وتقييم العوامل البيئية الخارجية في تحديد الأهداف التي يجب تحقيقها، الموارد

المتاحة، النطاق والمجال المتاح امام المنظمة، أنماط القيم والعادات والتقاليد واشكال السلوك الإنتاجي والاستهلاكي او التنافسي.(عبد الحميد عبد الفتاح 1999م).

I -6- خصائص التخطيط الاستراتيجي :

1. أن التخطيط الاستراتيجي كتنظيم للنشاط الاقتصادي والاجتماعي في مجموعة ، يتطلب وجود هيئة مركزية مسئولة تقوم بتحديد الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع ، وبأختيار الوسائل الكفيلة بتحقيق هذه الأهداف ، كما تقوم بالتنسيق بين الأهداف الجزئية للقطاعات المختلفة بحيث تتكامل جميعاً مع الأهداف العامة للخطة.(محمد ، 2019)

2. المرونة و الدينامكية : يتضح ذلك من خلال قدرته على التنبؤ بالمتغيرات التي تحدث في العوامل البيئة المحيطة ، والتفكير في كافة البدائل التي تمكن المؤسسة من مواجهة أي تغير محتمل عند اتخاذ القرارات الاستراتيجية أو تنفيذها.(carron , 2010)

3. التفاعل و المتابعة : حيث يقوم على التفاعل المستمر والتغذية الراجعة من الكل إلى الجزء ثم إلى الكل مرة أخرى ، كما يقوم على التفاعل المستمر بين مستويات التخطيط سواء المتعلقة بمستوى القرارات الإدارية والتنفيذية من أجل تكامل العمليات وتفاعلها.(Mashad,k,et.al ,2007)

II - الاداء المؤسسي

II -1- مفهوم الاداء المؤسسي

يعرف بأنه نظام متكامل لنتائج الأعمال في المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر البيئة الداخلية والخارجية ، والأعمال التي نفذت وفقاً للوائح والمعايير. وطريقة تقديم هذه الأعمال إلى العميل لتحقيق الخدمة المطلوبة. (Tuama and Alghiwi , 2014)

يعرف الأداء المؤسسي بأنه انجاز الأهداف التنظيمية باستخدام الموارد بكفاءة وفاعلية وتعني الكفاءة تعظيم النتائج باستخدام أقل الموارد، أما الفاعلية تتعلق بإنجاز الأهداف المرغوبة.(نضال محمد الزطمة، 2011م).

II -2- خصائص الأداء المؤسسي :

تتميز الأداء المؤسسي بعدة خصائص أهمها :

1. تعزيز الولاء والانتماء لدى العاملين بالمؤسسة و أنظمتها.(منصور ، 2021).
2. يضمن الأداء المؤسسي ثبات العمل واستمراره ، ويحافظ على تراكم الخبرات والتجارب و المعلومات.(طارق ، 2013).
3. يحافظ الأداء المؤسسي على الاستقرار الإداري والمالي للمؤسسة.

II -3- مستويات الأداء المؤسسي :

تحكم الأداء المؤسسي عدة مستويات أهمها :

1. الأداء الاستثنائي : يبين التفوق في الأداء ضمن الصناعة على الحد البعيد والعقود والمرجحة ، وكذا الالتزام الواضح من قبل الأفراد ووقرة السيولة وازدهار الوضع المالي للمؤسسة.(خالد ، 2007)
2. الأداء البارز : يكون فيه الحصول على عدة عقود عمل كبيره امتلاك ادارات ذات كفاءة ، امتلاك مركز ووضع مالي متميز.(حازم ، 2017)
3. الأداء الجيد جدا : يبين مدى صلابة الأداء واتضاح الرؤية المستقبلية مع التمتع بالوضع المالي الجيد.
4. الأداء الجيد : يكون فيه التميز للأداء وفق المعدلات السائدة مع توازن نقاط القوة والضعف في المنتجات أو الخدمات وقاعدة العملاء مع امتلاك وضع مالي مستقر.
5. الأداء المعتدل : يمثل سيورة أداء المعدل ، وتغلب نقاط الضعف على نقاط القوة في المنتجات أو الخدمات ، مع صعوبة الحصول على الأموال اللازمة للبقاء والنمو.(منال ، 2017)
6. الأداء الضعيف : يمثل الأداء دون المعدل بكثير ، مع وضوح لنقاط الضعف في جميع المحاور ، فضلا عن وجود صعوبات خطيرة في استقطاب الإدارات المؤهلة ، مع مواجهة مشاكل خطيرة في الجوانب المالية.

III - تحليل البيانات واختبار الفرضيات

III-1- إجراءات الدراسة الميدانية

III-1-1- أداة الدراسة:

اعتمد الباحثون على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، حيث صممت الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج الذي يتكون من خمسة مستويات وتم إعطاء كل مستوى رقم في عملية التحليل وذلك على نحو (5) أوافق بشدة (4) وأوافق (3) محايد (2) لا أوافق (1) لا وافق بشدة. وتمت مراعاة كل الجوانب الأساسية في صياغة الأسئلة لتحقيق الترابط بين الموضوع وبذلك تم تصميم الاستبانة في صورتها النهائية .

III-1-2- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين شركة بوهيات المهندس ، ويشمل المجتمع الأساسي للدراسة (الموظفين و الإداريين و المدراء).

III-1-3- عينة الدراسة:

تم اختيار مفردات عينة الدراسة بطريقة العينة (العشوائية) وهي إحدى العينات الاحتمالية التي يختارها الباحثون للحصول على آراء أو معلومات من مفردات المجتمع موضع الدراسة، حيث قام الباحثون بتوزيع عدد (154) استبانة على عينة الدراسة المستهدفة حسب أسلوب العينة العشوائية.

III-2- اختبار الفرضيات :

III-2-1- الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الإستراتيجي والاداء المؤسسي في الشركة

ولإثبات هذه الفرضية تم إستخدام أسلوب الإنحدار البسيط والذي يقيس العلاقة بين المتغير التابع ويمثله في الدراسة (الاداء المؤسسي في الشركة) والمتغير المستقل ويمثله (التخطيط الإستراتيجي) وفيما يلي جدول يوضح نتائج التحليل:

جدول (1)

يوضح نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين التخطيط الإستراتيجي والاداء المؤسسي في الشركة

الفرضية الأولى	معامل الانحدار (β)	قيمة (T)	مستوى المعنوية	نتيجة العلاقة
العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي والاداء المؤسسي في الشركة	0.54	7.93	0.000	قبول وجود علاقة
معامل الارتباط (R)	0.63			
معامل التحديد (R^2)	0.39			
قيمة (F)	62.90			
مستوى المعنوية	0.000			

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج الدراسة الميدانية، 2023م.

يتضح من الجدول أعلاه هنالك ارتباط طردي بين التخطيط الإستراتيجي والاداء المؤسسي في الشركة موضع الدراسة. ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقيمة معامل الانحدار (β) وذلك على النحو التالي: بلغت قيمة معامل الارتباط (0.63) وتدل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباطية بين التخطيط الإستراتيجي والاداء المؤسسي في الشركة في المجتمع موضع الدراسة. كما بلغت قيمة معامل الانحدار وهذه القيمة الموجبة تدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التخطيط الإستراتيجي والاداء المؤسسي في الشركة في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فإن تغيير في مستوى (التخطيط الإستراتيجي) بنسبة (10)% يؤدي إلى إحداث تغيير في (الاداء المؤسسي في الشركة) بمعدل (5.4)%.

كما تشير نتائج التقدير إلى أن التخطيط الإستراتيجي موضع الدراسة يؤثر في الاداء المؤسسي في الشركة بنسبة (39)% حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.39) بينما تؤثر المتغيرات الأخرى بنسبة (61)%.

كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الإستراتيجي والاداء المؤسسي في الشركة موضع الدراسة وفقاً لإختبار (t) واختبار (F) عند مستوى معنوية (5)% حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة لمعامل العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي والاداء المؤسسي في الشركة (7.93) بمستوى دلالة معنوية (0.000) وقيمة (F) (62.90) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيم أقل من مستوى المعنوية 5%. وعليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الإستراتيجي والاداء المؤسسي في الشركة موضع الدراسة. وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول الفرضية.

III -2-2- الفرضية الثانية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرؤية والاداء المؤسسي في الشركة ولإثبات هذه الفرضية تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط والذي يقيس العلاقة بين المتغير التابع ويمثله في الدراسة (الاداء المؤسسي في الشركة) والمتغير المستقل ويمثله (الرؤية) وفيما يلي جدول يوضح نتائج التحليل:

جدول (2)

يوضح نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين الرؤية والاداء المؤسسي في الشركة

الفرضية الثانية	معامل الانحدار (β)	قيمة (T)	مستوى المعنوية	نتيجة العلاقة
العلاقة بين الرؤية والاداء المؤسسي في الشركة	0.65	10.24	0.000	قبول وجود علاقة
معامل الارتباط (R)	0.72			
معامل التحديد (R^2)	0.52			
قيمة (F)	104.95			
مستوى المعنوية	0.000			

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج الدراسة الميدانية، 2023م

يتضح من الجدول أعلاه أن هنالك ارتباط طردي بين الرؤية والاداء المؤسسي في الشركة موضع الدراسة. ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقيمة معامل الانحدار (β) وذلك على النحو التالي:

بلغت قيمة معامل الارتباط (0.72) وتدل هذه القيمة على وجود علاقة ارتباطية بين الرؤية والاداء المؤسسي في الشركة في المجتمع موضع الدراسة. كما بلغت قيمة معامل الانحدار (0.65) وهذه القيمة الموجبة تدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرؤية والاداء المؤسسي في الشركة في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فإن تغيير في مستوى (الرؤية) بنسبة (10)% يؤدي إلى إحداث تغيير في (الاداء المؤسسي في الشركة) بمعدل (6.5) %، كما تشير نتائج التقدير إلى أن الرؤية موضع الدراسة يؤثر في الاداء المؤسسي في الشركة بنسبة (52)% حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.52) بينما تؤثر المتغيرات الأخرى بنسبة (48) %، كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرؤية والاداء المؤسسي في الشركة موضع الدراسة وفقاً لإختبار (t) واختبار (F) عند مستوى معنوية (5)% حيث بلغت قيمة المحسوبة لمعامل العلاقة بين الرؤية والاداء المؤسسي في الشركة (10.24) بمستوى دلالة معنوية (0.000) وقيمة (F) (104.95) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيم أقل من مستوى المعنوية 5%. وعليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرؤية والاداء المؤسسي في الشركة موضع الدراسة. وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول الفرضية.

III -2-3- الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأهداف والاداء المؤسسي في الشركة وإثبات هذه الفرضية تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط والذي يقيس العلاقة بين المتغير التابع ويمثله في الدراسة (الاداء المؤسسي في الشركة) والمتغير المستقل ويمثله (الأهداف) وفيما يلي جدول يوضح نتائج التحليل:

جدول (3)

يوضح نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين الأهداف والاداء المؤسسي في الشركة

الفرضية الثالثة	معامل الانحدار (β)	قيمة (T)	مستوى المعنوية	نتيجة العلاقة
العلاقة بين الأهداف والاداء المؤسسي في الشركة	0.76	10.77	0.000	قبول وجود علاقة
معامل الارتباط (R)	0.74			
معامل التحديد (R^2)	0.54			
قيمة (F)	115.95			
مستوى المعنوية	0.000			

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج الدراسة الميدانية، 2023م

يتضح من الجدول أن هنالك إرتباط طردي بين الأهداف والاداء المؤسسي في الشركة موضع الدراسة. ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الإرتباط (R) وقيمة معامل الإنحدار (β) وذلك على النحو التالي:

بلغت قيمة معامل الإرتباط (0.74) وتدل هذه القيمة على وجود علاقة إرتباطية بين الأهداف والاداء المؤسسي في الشركة في المجتمع موضع الدراسة. كما بلغت قيمة معامل الإنحدار (0.76) وهذه القيمة الموجبة تدل على وجود علاقة إرتباطية موجبة بين الأهداف والاداء المؤسسي في الشركة في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فأن تغيير في مستوى (الأهداف) بنسبة (10)% يؤدي إلى إحداث تغيير في (الاداء المؤسسي في الشركة) بمعدل (7.6) %، كما تشير نتائج التقدير إلى أن الأهداف موضع الدراسة يؤثر في الاداء المؤسسي في الشركة بنسبة (54)% حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.54) بينما تؤثر المتغيرات الأخرى بنسبة (46) %، كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأهداف والاداء المؤسسي في الشركة موضع الدراسة وفقاً لإختبار (t) واختبار (F) عند مستوى معنوية (5)% حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة لمعامل العلاقة بين الأهداف والاداء المؤسسي في الشركة (10.77) بمستوى دلالة معنوية (0.000) وقيمة (F) (115.95) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيم أقل من مستوى المعنوية 5%. وعليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأهداف والاداء المؤسسي في الشركة موضع الدراسة. وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول الفرضية.

III -2-4- الفرضية الرابعة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الداخلية والاداء المؤسسي في الشركة ولإثبات هذه الفرضية تم إستخدام أسلوب الإنحدار البسيط والذي يقيس العلاقة بين المتغير التابع ويمثله في الدراسة (الاداء المؤسسي في الشركة) والمتغير المستقل ويمثله (البيئة الداخلية) وفيما يلي جدول يوضح نتائج التحليل:

جدول (4)

يوضح نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين البيئة الداخلية والاداء المؤسسي في الشركة

الفرضية الرابعة	معامل الانحدار (β)	قيمة (T)	مستوى المعنوية	نتيجة العلاقة
العلاقة بين البيئة الداخلية والاداء المؤسسي في الشركة	0.66	9.89	0.000	قبول وجود علاقة
معامل الارتباط (R)	0.71			
معامل التحديد (R^2)	0.50			
قيمة (F)	97.76			
مستوى المعنوية	0.000			

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج الدراسة الميدانية، 2023م

يتضح من الجدول هنالك إرتباط طردي بين البيئة الداخلية والاداء المؤسسي في الشركة موضع الدراسة. ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الإرتباط (R) وقيمة معامل الإنحدار (β) وذلك على النحو التالي:

بلغت قيمة معامل الإرتباط (R) 0.71 وتدل هذه القيمة على وجود علاقة إرتباطية بين البيئة الداخلية والاداء المؤسسي في الشركة في المجتمع موضع الدراسة. كما بلغت قيمة معامل الإنحدار (β) 0.66 وهذه القيمة الموجبة تدل على وجود علاقة إرتباطية موجبة بين البيئة الداخلية والاداء المؤسسي في الشركة في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فإن تغيير في مستوى (البيئة الداخلية) بنسبة (10%) يؤدي إلى إحداث تغيير في (الاداء المؤسسي في الشركة) بمعدل (6.6) %، كما تشير نتائج التقدير إلى أن البيئة الداخلية موضع الدراسة يؤثر في الاداء المؤسسي في الشركة بنسبة (50) % حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) 0.50 بينما تؤثر المتغيرات الأخرى بنسبة (50) %، كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الداخلية والاداء المؤسسي في الشركة موضع الدراسة وفقاً لإختبار (t) واختبار (F) عند مستوى معنوية (5) % حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة لمعامل العلاقة بين البيئة الداخلية والاداء المؤسسي في الشركة (9.89) بمستوى دلالة معنوية (0.000) وقيمة (F) (97.76) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيم أقل من مستوى المعنوية 5 %. وعليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الداخلية والاداء المؤسسي في الشركة موضع الدراسة، وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول الفرضية.

III - 2-5- الفرضية الخامسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الخارجية والاداء المؤسسي في الشركة ولإثبات هذه الفرضية تم استخدام أسلوب الإنحدار البسيط والذي يقيس العلاقة بين المتغير التابع ويمثله في الدراسة (الاداء المؤسسي في الشركة) والمتغير المستقل ويمثله (البيئة الخارجية) وفيما يلي جدول يوضح نتائج التحليل:

جدول (5)

يوضح نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين البيئة الخارجية والاداء المؤسسي في الشركة

الفرضية الخامسة	معامل الانحدار (β)	قيمة (T)	مستوى المعنوية	نتيجة العلاقة
العلاقة بين البيئة الخارجية والاداء المؤسسي في الشركة	0.70	11.73	0.000	قبول وجود علاقة
معامل الارتباط (R)	0.76			
معامل التحديد (R^2)	0.58			
قيمة (F)	137.60			
مستوى المعنوية	0.000			

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج الدراسة الميدانية، 2023م

يتضح من الجدول هنالك إرتباط طردي بين البيئة الخارجية والاداء المؤسسي في الشركة موضع الدراسة حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (0.63) (R) وتدل هذه القيمة على وجود علاقة إرتباطية بين التخطيط الإستراتيجي والاداء المؤسسي في الشركة في المجتمع موضع الدراسة. وقيمة معامل الإنحدار (0.54).

كما تشير نتائج التقدير إلى أن التخطيط الإستراتيجي موضع الدراسة يؤثر في الاداء المؤسسي في الشركة بنسبة (39)% حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.39) بينما تؤثر المتغيرات الأخرى بنسبة (61)%، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الإستراتيجي والاداء المؤسسي في الشركة موضع الدراسة وفقاً لإختبار (t) واختبار (F) عند مستوى معنوية (5)% حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة لمعامل العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي والاداء المؤسسي في الشركة (7.93) بمستوى دلالة معنوية (0.000) وقيمة (F) (62.90) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيم أقل من مستوى المعنوية 5%. وعليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الإستراتيجي والاداء المؤسسي في الشركة موضع الدراسة، بلغت قيمة معامل الإرتباط (0.76) وتدل هذه القيمة على وجود علاقة إرتباطية بين البيئة الخارجية والاداء المؤسسي في الشركة في المجتمع موضع الدراسة. كما بلغت قيمة معامل الإنحدار (0.70) وهذه القيمة الموجبة تدل على وجود علاقة إرتباطية موجبة بين البيئة الخارجية والاداء المؤسسي في الشركة في المجتمع موضع الدراسة وبالتالي فإن تغيير في مستوى (البيئة الخارجية) بنسبة (10)% يؤدي إلى إحداث تغيير في (الاداء المؤسسي في الشركة) بمعدل (7)%، كما تشير نتائج التقدير إلى أن البيئة الخارجية موضع الدراسة يؤثر في الاداء المؤسسي في الشركة بنسبة (58)% حيث بلغت قيمة معامل التحديد (0.58) بينما تؤثر المتغيرات الأخرى بنسبة (42)%، كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الخارجية والاداء المؤسسي في الشركة موضع الدراسة وفقاً لإختبار (t) واختبار (F) عند مستوى معنوية (5)% حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة لمعامل العلاقة بين البيئة الخارجية والاداء المؤسسي في الشركة (11.73) بمستوى دلالة معنوية (0.000) وقيمة (F) (137.60) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيم أقل من مستوى المعنوية 5%. وعليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الخارجية والاداء المؤسسي في الشركة موضع الدراسة، وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول الفرضية.

الخاتمة:

النتائج والتوصيات:

النتائج :

1. تضع الشركة الخطط الاستراتيجية بما يتناسب مع رسالتها وأهدافها، وذلك بنسبة (66)%.
2. يتم مراجعة وتعديل الخطة الاستراتيجية بناءً على التغذية المرتدة، وذلك بنسبة (61)%.
3. تلتزم الشركة بالجدول الزمني التي تضعها عند إعداد الخطة ، وذلك بنسبة (72)%.
4. لدى الشركة رؤية طموحة، وذلك بنسبة (75)%.
5. رؤية الشركة قابلة للقياس، وذلك بنسبة (63)%.
6. رؤية الشركة قابلة للتحقيق، وذلك بنسبة (64)%.
7. أهداف الشركة واضحة، وذلك بنسبة (83)%.
8. أهداف الشركة قابلة للقياس، وذلك بنسبة (73)%.
9. أهداف الشركة واقعية، وذلك بنسبة (62)%.
10. الأداء المؤسسي بالشركة في تحسن مستمر، وذلك بنسبة (76)%.

التوصيات:

من خلال الإطار المفاهيمي ونتائج الدراسة تم استخلاص عدد من التوصيات منها:

1. العمل على اعتماد منهجية علمية في وضع الخطة الإستراتيجية.
2. أن تقوم الإدارة العليا للشركة بوضع تصور للتعامل مع التنبؤات المستقبلية.
3. العمل على إشراك العاملين في وضع رؤية الشركة.
4. النظر في رؤية الشركة لتكون أكثر شمولية.
5. العمل على جعل أهداف الشركة تتسق مع رؤيتها.
6. العمل على إشراك العاملين في صياغة أهداف الشركة.
7. العمل على تحليل البيئة الداخلية لصياغة الإستراتيجيات المطلوبة.
8. العمل على تحليل المتغيرات الداخلية المالية في الشركة.
9. العمل على تحليل المتغيرات الداخلية الإدارية في الشركة.
10. العمل على وضع الإستراتيجيات المناسبة التي تتلاءم مع القدرات الداخلية للشركة.
11. أن تقوم الشركة بصياغة الإستراتيجيات التي تنسجم مع رؤيتها.
12. العمل على تحليل متغيرات البيئة الخارجية لصياغة الخطة الإستراتيجية للشركة.
13. العمل على تحليل البيئة الخارجية لتطوير رؤية الشركة.

المراجع :

1. ماهر ، أحمد ، (2019م) ، الإدارة الاستراتيجية ، ط5 ، الإسكندرية ، الدار الجامعية.
2. عبيد ، الشودافي ، أيمن عبدالله جبريل ، محمد غمري (2023) ، تأثير التخطيط الاستراتيجي على فعالية أداء المنظمات ، مجلة بنها للعلوم الانسانية ، بنها ، العدد 2 ، الجزء 1 ، ص 77.
3. علي ، أيمن حسن ، (2022م) ، دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الاداء المؤسسي ، المجلة العلمية للبحوث التجارية ، القاهرة ، العدد الثاني.
4. الدجني ، اياد علي ، (2011م) ، دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي، دراسة وصفية تحليلية بالجامعات النظامية الفلسطينية لنيل درجة الدكتوراه في التربية.
5. المرسي ، جمال الدين محمد واخرون (2017) ، التفكير الاستراتيجي والإدارة الاستراتيجية ، منهج تطبيقي ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، ص 87.
6. أبو سمره ، حازم خميس (2017) ، دور الخصائص الريادية في تحسين مستوى الأداء المؤسسي ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تخصص القيادة والإدارة ، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا ، جامعة الأقصى ، فلسطين ، ص 37.
7. بن حمدان ، إدريس ، خالد محمد ، وائل محمد صبحي (2007)، الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي ، دار البازوري ، الأردن ، ص 385.
8. جلال ، سعيد علي محمد ، (2018م) ، التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ودوره على أداء العاملين ، دراسة ميدانية على شركات الهاتف النقال اليمنية ، رسالة دكتوراه في إدارة الاعمال غير منشورة ، جامعة النيلين ، كلية الدراسات العليا.
9. هل ، عبد العال ، شارلز ، تعريب محمد سيد احمد ، د: إسماعيل علي بسبوني ، (م2008 ، 2010م) ، الإدارة الاستراتيجية مدخل متكامل، الرياض ، دار المريخ للنشر والتوزيع.
10. السويدان ، العدلوني ، طارق محمد ، محمد أثر (2013) ، مدخل إلى العمل المؤسسي ، مؤسسة قرطبة للنشر والتوزيع ، ط3، السعودية ، ص 18.
11. مصلح ، عطية ، (2014م) ، واقع التخطيط الاستراتيجي في الوزارات الحكومية في محافظة قلقيلية من وجهة نظر موظفيها ، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية ، جمعية البحوث و الدراسات الإنسانية الفلسطينية ، العدد 14.
12. المغربي ، عبد الحميد عبد الفتاح ، (1999م) ، الإدارة الاستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، ط1 ، القاهرة ، مجموعة النيل العربية للطباعة والنشر.
13. حسينة ، قليبو ، (2015م) ، دور إدارة المعرفة في تحسين الاداء المؤسسي ، رسالة ماجستير في علوم التسيير غير منشورة ، جامعة محمد خضير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، الجزائر.
14. علاقي ، كمديني عبد القادر ، (2015م) ، إدارة الموارد البشرية ، حدة ، ط5 .
15. محمد ، محمد سعد احمد (2019) ، التخطيط الاستراتيجي بين الخصائص و العمليات ، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة أسوان ، المجلد 2 ، العدد 4 ، ص 97
16. منصور ، منصور عبدالقادر محمد (2021) ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بجودة الاداء المؤسسي وفقا للنموذج الأوروبي ، مجلة الاصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية ، المجلد 5 ، العدد 1 ، ص 56.
17. مهلل ، هناد ، منال ، هالة نسرين (2017) ، دور التغيير التكنولوجي في تحسين الأداء المؤسسي ، رسالة ماجستير في علوم التسيير غير منشورة ، جامعة 8 ماي 1945 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، الجزائر ، ص 44.
18. أمهني ، نجوى رمضان (2021م) ، التخطيط الاستراتيجي وأثره على الأداء المؤسسي ، دراسة تطبيقية على الموظفين العاملين في جامعة سرت ، المؤتمر الثاني لتطوير مؤسسات التعليم في ليبيا.
19. الزطمة ، نضال محمد (2011م) ، رسالة لاستكمال متطلبات الحصول علي الماجستير بعنوان إدارة المعرفة وأثرها علي تميز الأداء بقطاع غزة.
20. Yasir , fodal, and belal, barhem and said , elbanna (2015), The mediating role of the strategic planning on the relationship between slack resources and organizational performance , management decision , vol53, No5.
21. Mashad, k, et. al., Equality – Oriented Approach Toward strategic positioning higher education institution , international journal of social sciences , vol 2 , No.4, 2007, p.228.
22. Carron , Gapriel , Strategic planning : concepts and rationale , Op.cit., 2010, p7.
23. Tuama Hasan Yasien & Alghiwi Laith Abdullah , (2014) , The Impact of Application of Business process Reengineering on Improvement the Institutional Performance Effectiveness A field Study on the Jordanian Pharmaceutical Companies , European Journal of scientific Research , Vol.122No.1.