

أثر وضوح الرؤية و الرسالة الإستراتيجية على أداء مؤسسات التعليم العالي الأهلي بالسودان (دراسة حالة جامعة الأحفاد للبنات)

د. هند عبدالله عثمان مختار*

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم الرؤية و الرسالة الإستراتيجية وخصائص الرؤية و الرسالة الجيدة أهميتهما في كفاءة الأداء بمؤسسات التعليم العالي الأهلي بالسودان (جامعة الأحفاد للبنات كنموذج تطبيقي) حيث تمثلت مشكلة الدراسة في مدى وجود رؤية ورسالة واضحة ومعلومة لدى العاملين بالجامعة وهل لوضوح الرؤية و الرسالة الإستراتيجية أثر في كفاءة عملية التخطيط الإستراتيجي ومن ثم كفاءة الأداء بالجامعة؟ افترضت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرؤية و الرسالة الإستراتيجية والأداء بجامعة الأحفاد للبنات.

وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي لأهم ما جاء في المراجع والأدبيات في توضيح مفهوم الرؤية و الرسالة الإستراتيجية والمنهج التحليلي لتحليل دراسة الحالة وصولاً لأهم النتائج. وخلصت الدراسة إلى وجود رؤية ورسالة واضحة ومعلومة لدى العاملين بجامعة الأحفاد للبنات مما كان له الدور الإيجابي في كفاءة الأداء بالجامعة، كما خلصت الدراسة إلى أن تحقيق الرؤية و الرسالة الإستراتيجية بالجامعة يتطلب وجود عناصر بشرية مفكرة و مبدعة ذات خصائص معرفية متميزة.

وأوصت الدراسة بالتأكيد على ضرورة وضوح الرؤية و الرسالة الإستراتيجية بمؤسسات التعليم العالي ومعلوميتها لجميع العاملين بالمؤسسة، كما أوصت الدراسة بضرورة توفير وتأهيل و تدريب العناصر البشرية بما يتناسب مع الرؤية و الرسالة الإستراتيجية لضمان عملية التخطيط الإستراتيجي بالجامعة و من ثم كفاءة الأداء بمؤسسات التعليم العالي الأهلي بالسودان.

* أستاذ مساعد كلية دلتا العلوم والتكنولوجيا

Abstract

This study aims to illustrate the perspective view of the good strategic mission and its importance in the performance competency at the private Higher Education Institutes (AL-Ahfad University for Women as a case study). The problem of the study mainly focuses on wht extent there is a clear view and mission that can be those who work at the University. The study also investigates the effect of that view and the strategic mission on the process of the strategic planning competency and then the performance competency at the university. The study assumes on the existence of statistical relationship among the view , the strategic mission and the performance at AI- Ahfad University for Women.

The researcher employs the descriptive method of the most important materials of the references and the scientific articles related to the study so as to explain the perspective view and the strategic mission. She also employse the analytic method to analyse the case study for the best findings. The study found that there is a clear view and an obvious mission which both are well – Known for all those who work at AL Ahfad University for Women, therefor, appositve role may have been raised on the performance competency at the university. The study also found that there should be creative and talented human resources of distinguished Knowledge.

The study recommends the necessity of the clearness view and the strategic mission at Higher Education and being Known to all employees there .the study also recommends the importance of training the human resources to become qualified for the quarantee of the strategic planning process at the university and then the performance Higher Education Institutes in Sudan.

مقدمة:

إن وجود رؤية إستراتيجية واضحة ومميزة، بجانب وجود رسالة تلقى اهتمام وقبول الأطراف ذوي العلاقة وتخدم مصالحهم بمثابة حجر الزاوية في ممارسة الإدارة الإستراتيجية وفي بناء وتحقيق الإستراتيجية الفعالة. إن أعضاء المؤسسة عامة، والمدير خاصة، لا يستطيع ممارسة دوره سواء القيادي أو كصانع للإستراتيجية أو كمشارك فيها في ظل غياب مفهوم التوجه المستقبلي للنشاط، والذي يتضمن الإشارة إلى نوعية احتياجات العملاء التي يجب السعي لإشباعها ونوعية الأنشطة التي يجب التركيز عليها لتحقيق توقعات ورضاء هؤلاء العملاء، وكذلك المركز السوقي الذي ينبغي تحقيقه في مواجهة المنافسين

في عصر اقتصاد المعرفة لا يؤخذ كل عنصر بشري على أنه رأس مال بشري يعتد به وإنما يراد برأس المال البشري العناصر المفكرة والمبدعة، أي تلك التي تجمع بين قدرات علمية متميزة وخبرات ومهارات معرفية عالية (أي تحقيق النمو في أعداد الموارد البشرية ذات الجودة العالية).

وهذا الإقرار بالتميز الكمي والتفوق النوعي للمورد البشري، يجب أن يكون الخيار الإستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي التي يعزى إليها مسؤولية قيادة مجتمعاتها نحو المستقبل، كون التعليم محور أساسي في تشكيل البناء الاجتماعي في عصر المعرفة ومؤسسات التعليم العالي والجامعات تحديداً تمثل قمة الهرم القيادي للمجتمعات نحو المستقبل، لأنها تضطلع بالدور الأساسي في بناء مجتمع المعرفة الذي يتطلب منها استثمار مواردها البشرية في استيعاب التطورات المعرفية المتسارعة وتوظيفها لصالح نموها وتطورها وتميزها وحتى

أثروصوح الرؤفة والرسة الإسترتففة على أداء مؤسسات التعلفم العالف - د. هند عبءالله

تكون الجامعات قاءرة على استنثار تلك الموارء فهف باءة ملءة إلى وضح الرؤفة والرسة الإسترتففة لمؤسساتها ومن ثم صفاغة رؤفة ورسة لموارءها البشرفة لتحقفها .

مشكلة الدراسة:

بالرغم من التطور والافتتاح الءف شهدته ثورة التعلفم العالف الأهلف إلا أن مشكلة غفاب أو عدم وضح الرؤفة والرسة الإسترتففة لءى الكثر من مؤسساتها كان ولازال فشكل عقبه فف مسفرتها التعلفمفة، ءفث لا فمكن أن تحقق الجامعة غافاتها المنشوءة فف ظل عدم وءوء أو وضح رؤفءها ورسلءها الإسترتففة، ولءلك تركزت مشكلة الدراسة على التساؤلات الآلفة:-

1. ما مءى وءوء رؤفة ورسة واضحة و معلومة لءى العاملفن بجامعة الأحفااء للبناء؟

2. هل لوضوح الرؤفة والرسة الإسترتففة بالجامعة أثر على كفاءة التخطيط الإسترتففى و من ثم الأداء؟

3. هل فرفبط تحقق رؤفة و رسة الجامعة بوءوء موارء بشرفة مناسبة لها؟
أهمفة البءء:

تآف أهمفة هءا البءء لما للفكر الإسترتففى من أهمفة ءفث أصبح هو الأداء المهنفة الصءففة لبقاء المؤسسة وإسءقرارها ونموها وتطورها ، وتتمثل أهمفة البءء فف الآف:

1. إن مؤسسات التعلفم العالف لها وزنها ومكانتها فف قفاءة مجءمعاتها ولءلك لاء لها من تطبفق و ممارسة التخطيط الإسترتففى وتعمفقه فف

- مخرجاتها التعليمية وأن وضوح الرؤية والرسالة هي أحد المرتكزات الأساسية لبناء الفكر الإستراتيجي.
2. جامعة الأحفاد للبنات من مؤسسات التعليم العالي الأهلي التي كانت لها خطوات متقدمة في تطبيق الإدارة الإستراتيجية وكانت هذا الدراسة للتأكيد وإبراز ذلك على أداء الجامعة.
3. مع ضعف الدراسات التي أفردت جانباً لدور وضوح الرؤية والرسالة في مؤسسات التعليم العالي جاءت أهمية الدراسة في جوانبها العلمية من خلال التركيز بشكل أساسي على أهمية صياغة رؤية ورسالة مؤسسات التعليم العالي والذي يعتبر إضافة هامة للمكتبة العلمية في مجال الإدارة الإستراتيجية.

أهداف البحث:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. إيضاح مفهوم الرؤية والرسالة وأهميتهما ودواعي تطبيقهما في مؤسسات التعليم العالي.
2. التعرف على مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة في الجامعة المبحوثة على محاور الدراسة (الرؤية، الرسالة، الأداء) وصولاً لأهم نتائج الدراسة و توصياتها.
3. التعرف على مستوى تأثير متغيرات الدراسة المستقلة في المتغيرات التابعة

أثروصوح الرؤفة والرسة الإسرارفةفة على أداء مؤسساء الرفرفر العالف - د. هند عبدالله

فروض البرف:

الفرضفة الأولى:

هناك علاقة ذات دلالة إحصاءفة بفن الرؤفة والأداء بمؤسساء الرفرفر العالف الأهلف بالسودان.

الفرضفة الرائف:

هناك علاقة ذات دلالة إحصاءفة بفن الرسة والأداء بمؤسساء الرفرفر العالف الأهلف بالسودان

منهج البرف:

اربع الباررف فف الوصول إلى نرائف الرسة المنهج الوصفف الرفرفرلل لأهم ما جاء فف المرارع المررلة بأدبفاء الرسة، ومنهج رسة الرسة.

أدوار البرف:

لجمع ببانات الرسة اسررر الباررف أهم ما جاء فف المرارع و البورر المنشورة و من ثم رصمف اسررررر و رورفرها على أفراد عفة الرسة.

رورر الرسة:

لهذه الرسة رورر مكانفة و زمانفة على النور الرائف:

- الرورر المكانفة: جامعة الأحفاد للبناا

- الرورر الزمانفة: (من العام 2015-2018م).

مكوناء البرف:

رركون هذه الرسة من جانبفن الإارر النظرف و الررف فرفرر على أهم الأدبفاء الررف جاءت فف رفرفر مفهوم الرؤفة و الرسة و أهمففرها و مفهوم

الأداء و أنواعه، والجانب الثاني يحتوي على الجانب التطبيقي للدراسة خروجًا بأهم التوصيات و النتائج للدراسة.
الدراسات السابقة:

(1) دراسة: عماد الدين محمد الحسن (2015م)⁽¹⁾ واقع التخطيط الإستراتيجي في الجامعات السودانية (جامعة الخرطوم أنموذج تطبيقي) تمثلت مشكلة الدراسة في تعريف دور التخطيط الإستراتيجي في تحقيق مؤشرات الجودة والاعتماد، حيث هدفت الدراسة إلى وضع خطة إستراتيجية لجامعة الخرطوم

توصلت الدراسة إلى وجود قصور كبير في توافر التخطيط الإستراتيجي في جامعة الخرطوم وكلياتها المختلفة مع افتقارها للسمات والأسس والمعايير السليمة لتبني الرؤية والرسالة وصياغة الأهداف، وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق مؤسسات التعليم العالي السودانية لمنهج التخطيط الإستراتيجي وفق السمات والأسس والمعايير الخاصة به.

(2) دراسة علي حمود (2012م)⁽²⁾:- التخطيط الإستراتيجي لضمان جودة مؤسسات التعليم العالي التحديات الراهنة ونموذج التطبيق، تهدف الدراسة إلى

¹ - دراسة: عماد الدين محمد الحسن أحمد، واقع التخطيط الإستراتيجي في الجامعات السودانية، جامعة الخرطوم أنموذج تطبيقي) ورقة بحثية، (منشورة)، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد الثامن ، العدد19، ص ص4-30 ، جامعة الخرطوم،(2015م).

² -دراسة: علي حمود علي، التخطيط الإستراتيجي لضمان جودة مؤسسات التعليم العالي: التحديات الراهنة ونموذج التطبيق جامعة الخرطوم-ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، ص (746-756)، كلية التربية - جامعة الخرطوم - السودان.

أثروصوح الرؤية والرسالة الإستراتيجية على أداء مؤسسات التعليم العالي - د. هند عبدالله

تتاول التخطيط الإستراتيجي باعتباره ضماناً لجودة مؤسسات التعليم العالي والنظر في إمكانية استخدام مبادئ و مفاهيم و أدوات التخطيط الإستراتيجي في تحقيق الأهداف العليا التي أنشئت من أجلها المؤسسة الجامعية وبالتالي ضمان جودة أدائها، تمثلت مشكلة الدراسة في كيفية تحديد الجامعة لرؤيتها ورسالتها الإستراتيجية، خلصت الدراسة إلى أن المؤسسات الجامعية تحتاج للتخطيط الإستراتيجي لمجموعة من الأسباب تتمثل في زيادة الطلب على التعليم العالي مع تغير الخريطة الديمغرافية للطلاب مع النقص في التمويل الحكومي.

(3) دراسة زين عبدالكريم(2008)⁽¹⁾ - التخطيط الإستراتيجي لبناء الموارد البشرية في الجامعات السعودية (دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى)، هدفت الدراسة إلى تحديد إطار التخطيط الإستراتيجي تبني بها الجامعات مواردها البشرية في عصر المعرفة وصياغة إستراتيجية طويلة المدى، وتوصلت إلى تصميم إطار ونموذج (مقترح) لمراحل التخطيط الإستراتيجي لبناء الموارد البشرية في الجامعات السعودية.

وبالرجوع للدراسات السابقة تعددت الدراسات في مجال التخطيط الإستراتيجي بصفة عامة وفي مجال التعليم العالي بصفة خاصة وتعد الدراسة إضافة للدراسات السابقة التي عنيت بأهمية صياغة ووضوح الرؤية والرسالة الإستراتيجية باعتبارهما أهم مرتكزات التخطيط الإستراتيجي.

¹ - دراسة: زين بنت عبدالكريم عامر القرشي، التخطيط الإستراتيجي لبناء الموارد البشرية في الجامعات السعودية (دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى)، (غير منشورة)، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى قسم الإدارة التربوية والتخطيط، (1429هـ - 2008م).

المحور الأول (الإطار النظري)

مفهوم وأهمية الرؤية والرسالة الإستراتيجية للمؤسسة

مقدمة:

فرضت المتغيرات العالمية على المؤسسات تبني أسلوب العمل الإستراتيجي في كافة مجالات عمل المنظمة. ومؤسسات التعليم العالي هي صورة من صور التنظيمات الحديثة التي تسعى دائماً إلى التحديث والتطوير والتغيير للأفضل، فهي نظم ديناميكية حية يتناسب ويتوافق معها أسلوب العمل الإستراتيجي، وهذا ما يلزم المؤسسة الجامعية أن تتبنى رؤية ورسالة إستراتيجية يحددان مستقبل توجه الجامعة تقومان على الميزة التنافسية المستدامة. لتحقيق أفضل أداء إستراتيجي للمؤسسة الجامعية، وذلك أن الإستراتيجية تحدد وجهة الجامعة لتحقيق هدفها وإنجاز مهمتها، فهي إعلان عن النوايا والتوجهات في عصر المعرفة.

تعريف و مفهوم الرؤية:

تعرف الرؤية الإستراتيجية Strategic Vision بأنها (المسار المستقبلي للمؤسسة الذي يحدد الوجهة التي ترغب في الوصول إليها، والمركز السوقي الذي تنوي تحقيقه، ونوع الإمكانيات التي تخطط لتنميتها¹. ومن هذا المنطلق يتم تحديد رؤية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة وتصميم الإستراتيجيات الخاصة بالموارد البشرية بما يمكن المؤسسة من تحقيق رؤيتها الإستراتيجية.

5. ثابت عبدالرحمن إدريس، جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية (مفاهيم ونماذج

تطبيقية) (الإسكندرية، الدار الجامعية)، 2006م، ص ص 91-93

أثرواح الرؤفة والرؤالة الإءراءاءفة على أداء مؤسساء الأءاء العالف - ء. هءء عبءالله

ءءرف ومفهوم الرؤالة:

فءفر مصطء الرؤالة Mission إلى العافة من ءوء المؤسسة، ومن ثم فهف الأءاء لءءفء هوءة المؤسسة ومءى ءفرءها عن ءفرها من المؤسسة المناظرة، وهف الأساس فف بءاء العافات الءف ءسعف المؤسسة لءءقفها والوصول إلها والقاعءة الءف ءءلق منها الأهداف والساءاء والإءراءاءفاء.

وممكن ءءرف الرؤالة فف كلماء بسفءة بأنها الهوءة الفرفءة أو الإءار الممفر للمؤسسة عن ءفرها من المؤسسة الأءرى من ءفء مفرر ءوءءها، والمنافع الءف ءءمها ومءال نشاؤها ومناءاءها وعملاءها وأسواقها، والءف ءعكس السبب الءوءرف لءوء المؤسسة وهوءها ونوعفاء عملفاءها وأشكال ممارساءها للءوانب الءنظفمفة والإءارفة كءءءفة اعءبارفة ءءءلف عن ءفرها¹

ومن هءا المنلق وعلى هءا الأساس للرؤالة الإءراءاءفة للمؤسسة فء صفاة الرؤالة الإءراءاءفة لموارءها البشرفة.

أهمفة ءوء الرؤفة والرؤالة:

وممكن أن نلءص أهمفة ءوء الرؤفة والرؤالة الإءراءاءفة باءبارهما من مءونات الإءارة الإءراءاءفة فف الآءف:²

(1) ءفسفر ءءفء الأءراض الءنظفمفة و ءرءمءها إلى أهداف ءفصلفة.

(2) ءفسفر ءضع أسس واضءة ومعافر مءءة لعملفة الاءءار الإءراءاءف.

¹ ءمال الءفن محمد مرسف، مصطفف محمود أبوبكر، طارق رءءف ءبفة، (الإبراهفمفة - الءار الءامعفة)، 2007م، ص ص 86- 87

² مصطفف محمود أبوبكر، فهء بن عبءالله النعمف، الإءارة الإءراءاءفة ءوءة الءكفر والقراءاء فف المؤسسةاء المعاصرة، (الإسكءرفة - الءار الءامعفة) 2007---2008م، ص 466.

- (3) تحديد القيم والاتجاهات التنظيمية التي يعتنقها أعضاء المؤسسة.
- (4) بناء إطار موحد لخدمة أغراض التنظيم وأهدافه والحد من الجهود الضائعة أو المضادة.
- (5) توفير مقومات الإجماع على الغايات وأغراض المؤسسة وأهدافها من أعضاء المؤسسة والأطراف ذات العلاقة.
- (6) التأكد من الالتزام باعتبارات الوقت والتكلفة ومعايير الأداء بما يسهل من عمليات التقييم والرقابة.
- (7) تيسير و ضمان جودة عملية ترجمة الأهداف طويلة وقصيرة الأجل إلى هيكل أعمال ومسؤوليات وواجبات و صلاحيات.
- (8) وضع معايير وأسس واضحة لتخصيص موارد المؤسسة وإمكانياتها بما يخدم رسالة المؤسسة وأهدافها.
- (9) تفعيل مناخ تنظيمي محفز لأعضاء المؤسسة.
- (10) بناء صورة ذهنية إيجابية عن المؤسسة لدى الأطراف ذات العلاقة. خصائص ومميزات الرؤية والرسالة الإستراتيجية الجيدة:
تتميز الرؤية والرسالة الإستراتيجية الجيدة بالآتي:¹
 1. أن تكون الرؤية والرسالة واضحة ومعلنتين لدى العاملين والمستخدمين داخل المؤسسة وأن يشعر بهما جميع أصحاب المصلحة والمعنيين بالمؤسسة على المستوى العقلي والإدراكي والوجداني.

¹الإنترنت <https://sites.google.com>. تاريخ الزيارة 2018/10/5م الساعة 5:30م.

أثروصوح الرؤفة والرسة الإسترتففة على أداء مؤسسه التعلفر العالف - د. هند عبءالله

2. إمكنفة إءراكهما وتصورهما أو الإحساس بهما بسهولة، وأن تتفقاً اتقافاً شمولفياً كاملاً ورفائف وأهءاف الخطط الإسترتففة والتشغلفة.
3. أن تتضمن الرؤفة كلماء مءءة تشير بشكل مءاشر وشامل للطموحاء و الآمال أو الرفائف التي تتشءها المؤسسة.
4. تتضمن الرسالة كلماء مءءة تشير وبشكل مءاشر لوسائل وقءراء وآلفاء مؤسفة ورفف أن تشكل مفءاءها خارطة طرفق للعمل بالمؤسفة وقناعات لءى موارءها البشرية.

مفهوم و أنواع الأداء المؤسسى:

فعد الأداء مفهوماً ءوهرفياً وهاماً بالنسبة لمؤسساء الأعمال بشكل عام، وهو فمئل القاسم المشءرك لاهتمام علماء الإدارة. وفكاء أن فكون ظاهرة شمولفة وعنصرأ مءورفياً لءمفع فروع وحقول المعرفة الإدارية بما ففها الإدارة الإسترتففة،فضلاً عن كونه البعد الأكثر أهمية لمءءلف مؤسساء الأعمال والذف فتمءور ءوله وءوء المؤسسة من عءمه.

وعلى الرغم من كءرة البءوء والءراساء التي تتناول الأداء، ألا أنه لم فتم التوصل إلى إءماع أو اتقاف ءول مفهوم مءء له.وعلى الرغم من تعدء واتساع الأبعاء والمنطلقاء البءءفة ضمن موضوع الأداء،واسءمرار المؤسسة بالاهتمام والءركفز على مءءلف ءوانبه، ففقى الأداء مءالاً ءصبأ للبءء والءراسة لارتباطه الوثق بمءءلف المءغفراء والعوامل البفئفة،سواء أكانء الءاءلفة أم الءارءفة منها،وتشعب وتئوع تلك المءغفراء وتأئفرها المءبائل معه،فالأداء مفهوم واسع، ومءءوفاة مءءءة بئءء وءفر وءطور أف من مءونات المؤسسة على اءءلاف

أنواعها، ولا تزال الإدارات العليا في مؤسسات الأعمال مستمرة في التفكير بموضوع الأداء طالما أن تلك المؤسسات موجودة، إضافة إلى أن الانشغال بمناقشة الأداء

بوصفه مصطلحاً فنياً، وبمناقشة المستويات التي يحل عندها والقواعد الأساسية لقياسه ما زال مستمرًا.

إن الاختلاف حول مفهوم الأداء ينبع من اختلاف المعايير والمقاييس التي تعتمد في دراسة الأداء وقياسه والتي يستخدمها المديرون والمؤسسات.

وعلى الرغم من هذا الاختلاف، فإن أغلب الباحثين يعبرون عن الأداء من خلال النجاح الذي تحققه المؤسسة في تحقيق أهدافها¹

أنواع الأداء:

1. الأداء المؤسسي

يعتبر الأداء العام للمؤسسة هو المنظومة (المحصلة) المتكاملة لنتاج أعمال المؤسسة في ضوء تفاعلاتها الداخلية والخارجية وهو بهذا المفهوم يشتمل على أبعاد ثلاثة هي²:

أ. أداء الأفراد في وحداتهم التنظيمية.

¹- غالب خلف شافي السرحان، أثر التخطيط الإستراتيجي على الأداء في المؤسسات الخاصة الأردنية، (المكتبة المركزية، جامعة أم درمان الإسلامية، 2012م) ص ص 43-44.

²- دراسة أمال نمر حسن صيام، تطبيق التخطيط الإستراتيجي وعلاقته بأداء المؤسسات الأهلية النسوية في قطاع غزة، دراسة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الأزهر بغزة، 1431هـ - 2010م، ص ص: 44-45.

أثر وضوح الرؤية والرسالة الإستراتيجية على أداء مؤسسات التعليم العالي - د. هند عبدالله

أداء الأفراد في وحدتهم التنظيمية للأعمال التي يمارسها الفرد للقيام بمسؤولياته التي من المتوقع القيام بها في الوحدة التنظيمية وصولاً لتحقيق الأهداف التي وضعت له، والتي تساهم بدورها في تحقيق أهداف الوحدة التنظيمية. وأداء الفرد يقاس بمجموعة متنوعة من المقاييس يتم من خلالها تقييم أدائه.

ب. أداء الوحدات التنظيمية في الإطار العام للمؤسسة:

الأعمال التي تمارسها الوحدة التنظيمية للقيام بدورها الذي من المتوقع تنفيذه في المؤسسة، وصولاً لتحقيق الأهداف التي وضعت لها على ضوء الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة وسياستها العامة.

وتقوم بتقييمه الإدارة العليا وأجهزة الرقابة الداخلية، ويقاس فيه الفعالية الاقتصادية، والفعالية الإدارية. ومؤشرات القياس هي درجة تقسيم العمل، ودرجة التخصص، ودرجة الآلية، ونظم إنتاج المخرجات ودرجة المركزية وأنظمة الجراء وفعالية الاتصالات.

ت. أداء المؤسسة في إطار البيئة الخارجية (الاقتصادية والاجتماعية

والثقافية)

ونظرًا إلى وجود أشياء خارجية كبيرة تخرج عن نطاق إدارة المؤسسة تنعكس بالضرورة على أدائها فكان لا بد من الاهتمام بقياس الأداء المؤسسي.

الأداء المؤسسي هو المنظومة المتكاملة لنتائج أعمال المؤسسة في ضوء تفاعلها مع بيئتها الداخلية والخارجية.

2. الأداء التسويقي

وبما أن الأداء مفهوم شامل وهام لجميع الذي يبنى أساسًا على قياس أداء الفرد والإدارة في ضوء التأثيرات الداخلية والخارجية معًا للمؤسسات نجد أن الأداء التسويقي أحد هذه الأنواع الذي يصف فعالية وكفاءة الوظيفة التسويقية في مدى تحقيق رضا العملاء وضمان ولائهم المؤسسي إلى جانب التحقيق المرضي للمؤشرات الكمية، وقد عرف الأداء التسويقي للمؤسسة الخدمية على أنه¹ (مدى قدرة المؤسسة الخدمية على إشباع وإرضاء عملائها من خلال تقديم خدمات تتلائم مع حاجاتهم وتتطابق مع ما كانوا ينتظرونه، مع الاستمرار في مراقبة المنافسين وما يحتاج إليه سوق العمل من مخرجات، وكذا تحقيق النتائج التسويقية المطلوبة من الأرباح.

الأداء التسويقي هو التنسيق وتحقيق التكامل في جهود المؤسسة كي تستطيع مقابلة حاجات العملاء من ناحية وتحقيق معدل ربح مرضٍ من ناحية أخرى.

11- دراسة: سمية زوخ، الاتصال الترويجي والأداء التسويقي بالمؤسسة الخدمية، دراسة حالة اتصالات الجزائر للهاتف النقال (موبيلس) المديرية الجهوية بورقلة، دراسة ماجستير (غير منشورة)، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر (2014-2015م).

أثروصوح الرؤفة والرسة الإسرارةفة على أداء مؤسساء الأعلفر العالف - د. هند عبءالله

الجانء الأناف

(الأرسة الأطبفرفة بجانعة الأحفاء للبناء)

مقءمة:

أأأمأل الرؤفة و الرسة الإسرارةفة لجانعة الأحفاء للبناء فف الآف¹:

رؤفة الجانعة:

أن أكون الجانعة بارزة وطفناً من الطراز العالف، ومأمةزة بأورها فف أأمكن المرأة والمساواة فف النوع الاجأماعف، والأفوق الأكاءمف والأبأ العلمف، والمسؤولفة الاجأماعفة.

رسة الجانعة:

أأأم نوعفة مأمةزة من الأعلفر العالف بأعلى مسأوف من الجوة بمعافر عالمفة لأمكن المرأة من أداء أورها فف الأأمة الوطنفة وأأمة المأأمعاأ المألفة والرطففة وسعفاً لأأفرق العءالة النوعفة للمرأة فف كل مئافف المأأمع السواءف.

مأأمع البأأ وعفنة البأأ:

أكون مأأمع البأأ من العاملفن بجانعة الأحفاء للبناءأأم أوزفر عءء 120 اسأبانه للعاملفن بالجانعة والأفن لهم أأرأاأ سابقفة أراكمفة فف مأل عملهم وففما فأص موزوع الأرسة من العاملفن فف هفئة الأأرفس والإأرففن والأأفنفن، وأم اسأرءاء عءء 118.

سمة الزفن، إءارة الموارء البشرفة بجانعة الأحفاء للبناء، أرفأ المأبلة 15/أغسأ، الساعة 10ص.¹

جدول (1): عدد الاستبانات الموزعة والمستردة

عدد الاستبانات	العدد	النسبة المئوية
عدد الاستبانات الموزعة	120	%100
عدد الاستبانات المستردة	118	%98.3

المصدر: من إعداد الباحث - 2018م

ثبات أداة البحث

للتحقق من ثبات أداة البحث، قام الباحث بحساب معاملات الثبات لها باستخدام طريقة كرونباخ ألفا للتعرف على الاتساق الداخلي لمحاو الاستبانة، فتراوحت قيم معاملات الثبات

للمحاو بين (0.402 - 0.496)، و (0.486) للاستبانة ككل، وهي قيم مقبولة لإجراء الدراسة جدول (4/2) يوضح قيم معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي.

جدول (2): قيم معاملات ثبات كل محور من محاور الاستبانة

المحور	عدد الفقرات	قيم معاملات الثبات
الرؤيا	6	0.496
الرسالة	6	0.402
الأداء	9	0.429

المصدر: من إعداد الباحث - بيانات الاستبانة 2018

أداة البحث ومصادر الحصول على المعلومات:

من أجل تحقيق أهداف البحث والإجابة على أسئلته واختبار فرضياته، تم تطوير استبانة للبحث حيث تكونت الاستبانة من قسمين، تناول القسم الأول المتغيرات الوظيفية، وتناول القسم الثاني أسئلة عن أثر وضوح الرؤيا و الرسالة

أثرواح الرؤية والرسالة الإستراتيجية على أداء مؤسسات التعليم العالي - د. هند عبدالله

الإستراتيجية على الأداء بالطريقة التي تسمح بإثبات أو نفي فرضيات الدراسة، وذلك وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وعلى النحو الآتي: (أوافق بشدة، أوافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

تحليل البيانات الأساسية:

أدناه سيتم عرض التوزيع التكراري والتعليق على استجابات وحدات العينة على عبارات محاور الفرضيات والتي تم صياغتها وتحديد إجاباتها وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

الفرضية الأولى: جدول (3) الرؤيا

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لعبارات محور الرؤيا.

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة إحصائية مربعات كاي	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستجابة
لجامعة رؤية محددة بدقة وواضحة ومعلومة للجميع	4.25	1.012	114.119	4	0.000	موافق بشدة
تتبع رؤية إدارة الموارد البشرية من الرؤية الإستراتيجية للجامعة	3.93	0.993	106.831	4	0.000	موافق
وضوح الرؤية الإستراتيجية بالجامعة تؤثر على كفاءة التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية	3.91	1.191	59.881	4	0.000	موافق
ترتبط تحقيق رؤية المؤسسة بوجود موارد بشرية مناسبة	4.04	1.073	93.441	4	0.000	موافق
الاتجاه العام لعبارات المحور الأول	3.712	1.295	43.525	4	0.000	موافق

المصدر: من إعداد الباحث - بيانات الاستبانة 2018

من جدول (3) يلاحظ أن:

القيم الاحتمالية لكل عبارة من عبارات المحور الأول أهداف إدارة السلامة أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في

توزيع استجابات أفراد العينة على خيارات الإجابة المختلفة (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

الأوساط الحسابية لكل عبارة من عبارات المحور الأول كانت في المدى 3.91 - 4.25.

الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على عبارات الأول تراوح بين 0.949 و 1.191 مما يدل على تجانس الاستجابات.

الوسط الحسابي العام لعبارات المحور الأول مجتمعة هو 3.712 مما يعني أن الاتجاه العام لاستجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول هي (موافق). بانحراف معياري 1.295.

الفرضية الثانية: جدول (4) الرسالة

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لعبارات محور الرسالة

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة إحصائية مربعات كاي	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستجابة
تتبع رسالة إدارة الموارد البشرية من الرسالة الإستراتيجية للجامعة	3.84	1.062	83.271	4	0.000	موافق
وضوح الرسالة الإستراتيجية بالجامعة يؤثر على كفاءة التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية	3.97	1.004	75.814	4	0.000	موافق
تتم صياغة إستراتيجيات الموارد البشرية بناءً على الرسالة الإستراتيجية للمؤسسة	3.95	0.959	90.814	4	0.000	موافق
تعمل المؤسسة على تطوير راس المال البشري بما يتوافق ورسالة المؤسسة	3.86	1.072	56.492	4	0.000	موافق
الاتجاه العام لعبارات المحور الثاني	3.542	1.299	48.271	4	0.000	موافق

المصدر: من إعداد الباحث - بيانات الاستبانة 2018

أثروصوح الرؤية والرسالة الإستراتيجية على أداء مؤسسات التعليم العالي - د. هند عبدالله

من جدول (4) يلاحظ أن:

القيم الاحتمالية لكل عبارة من عبارات المحور الثاني وسائل السلامة أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توزيع استجابات أفراد العينة على خيارات الإجابة المختلفة (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

الأوساط الحسابية لكل عبارة من عبارات المحور الثاني كانت في المدى 3.48 - 4.28.

الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على عبارات الثاني تراوح بين 0.772 و 1.072 مما يدل على تجانس الاستجابات.

الوسط الحسابي العام لعبارات المحور الثاني مجتمعة هو 3.542 مما يعني أن الاتجاه العام لاستجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني هي (موافق). بانحراف معياري 1.299.

الفرضية الثالثة: جدول (5) الأداء

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لعبارات محور الأداء.

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة إحصائية مربعات كاي	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستجابة
تقوم الجامعة بوضع معايير للأداء من أجل مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المتنبأ به	3.77	1.033	76.831	4	0.000	موافق
تعتمد الجامعة عملية تقييم مستمرة للأداء الإستراتيجي	3.66	1.072	73.017	4	0.000	موافق
تطبق الجامعة معايير النزاهة والشفافية عند إجراء عملية التقييم لتصحيح الأخطاء	3.85	0.984	71.915	4	0.000	موافق
تضع الجامعة نظام للعوافز والمكافآت لتطوير الأداء للمساعدة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية	3.06	1.296	7.000	4	0.000	موافق

موافق	0.000	4	35.305	1.186	3.41	تعتمد الجامعة على منهجية تقييم الأداء للعاملين بحيث تتضمن تقارير الأداء
موافق	0.000	4	57.169	1.028	3.68	تعمل الجامعة على تطوير أداء راس المال البشري وفق الأسس العلمية
محايد	0.000	4	31.098	1.178	3.22	الجامعة تركز على تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالقيود الزمني فقط
موافق	0.000	4	92.593	1.025	3.69	يرتبط الأداء الإستراتيجي بالرسالة الإستراتيجي للموارد البشرية
موافق	0.000	4	57.593	1.091	3.542	الاتجاه العام لعبارات الأداء

المصدر: من إعداد الباحث - بيانات الاستبانة 2018م

من جدول (5) يلاحظ أن:

القيم الاحتمالية لكل عبارة من عبارات المحور السابع بيئة العمل أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توزيع استجابات أفراد العينة على خيارات الإجابة المختلفة (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

الأوساط الحسابية لكل عبارة من عبارات المحور السابع كانت في المدى (3.22 - 4.01).

الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على عبارات المحور السابع تراوح بين 0.984 و 1.296 مما يدل على تجانس الاستجابات.

الوسط الحسابي العام لعبارات المحور السابع مجتمعة هو 3.542 مما يعني أن الاتجاه العام لاستجابات أفراد العينة على عبارات محور الأداء هي (موافق). بانحراف معياري 1.091.

أثرواح الرؤية والرسالة الإستراتيجية على أداء مؤسسات التعليم العالي - د. هند عبدالله

اختبار فرضيات الدراسة:

جدول (6) التقاطعات (crosstabs) لعبارات الفرضية الأولى (هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرؤية والأداء بمؤسسات التعليم العالي الأهلي بالسودان).

المجموع	بيئة العمل					الاستجابات	أهداف إدارة السلامة
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
38	1	3	5	20	9	موافق بشدة	
44	2	6	10	21	5	موافق	
12	2	3	3	3	1	محايد	
12	0	2	3	6	1	غير موافق	
12	2	1	1	5	3	غير موافق بشدة	
118	7	15	22	55	19	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحث - بيانات الاستبانة 2017

جدول رقم (7): جدول مربعات كاي للفرضية الأولى:

قيمة دلالة الاختبار p-value	درجات الحرية	قيمة مربعات كاي
0.455	16	15.955

المصدر: من إعداد الباحث - بيانات الاستبانة 2017

يبين جدول (7) أن قيمة إحصائية مربعات كاي قد بلغت 15,955 بدرجات حرية 16 وأن قيمة دلالة الاختبار المقابلة (p-value) تساوي 0.455 ونجد أنها أقل من قيمة مستوى المعنوية 0.05. وبالتالي يتم قبول الفرض القائل: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرؤيا والأداء بمؤسسات التعليم العالي الأهلي بالسودان.

جدول (8): التقاطعات (crosstabs) لعبارات الفرضية الثانية (هناك علاقة ذات دلالة إحصائية الرسالة والأداء بمؤسسات التعليم العالي الأهلي بالسودان).

بيئة العمل						الاستجابات	وسائل السلامة
المجموع	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
28	3	0	2	13	10	موافق بشدة	
51	2	7	10	27	5	موافق	
9	0	3	3	3	0	محايد	
17	1	3	4	6	3	غير موافق	
13	1	2	3	6	1	غير موافق بشدة	
118	15	15	22	55	19	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحث - بيانات الاستبانة 2017
جدول رقم (9): جدول مربعات كاي للفرضية الثانية.

قيمة دلالة الاختبار p-value	درجات الحرية	قيمة مربعات كاي
0.097	16	23.684

المصدر: من إعداد الباحث - بيانات الاستبانة 2017
يبين جدول (9) أن قيمة إحصائية مربعات كاي قد بلغت 23.684 بدرجات حرية 16 وأن قيمة دلالة الاختبار المقابلة (p-value) تساوي 0.097 ونجد إنها أقل من قيمة مستوى المعنوية 0.05. وبالتالي يتم قبول الفرض القائل: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرسالة والأداء بمؤسسات التعليم العالي الأهلي بالسودان.

النتائج:

1. بينت نتائج التحليل أن 87.3% من العاملين اللذين شملتهم العينة بجامعة الأحفاد للنبات يوافقون على أن للجامعة رؤية ورسالة محددة بدقة وواضحة ومعلومة للجميع مما كان له الدور الكبير في كفاءة الأداء بجامعة الأحفاد للنبات.

أهم المراجع والمصادر:

1. إدريس والمرسي: ثابت عبدالرحمن إدريس، جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية (مفاهيم ونماذج تطبيقية)، الإسكندرية - الدار الجامعية (2006م).
2. السرحان، غالب خلف شافي، أثر التخطيط الإستراتيجي على الأداء في المؤسسات الخاصة الأردنية، المكتبة المركزية - جامعة أم درمان الإسلامية (2012م).
3. المرسي وآخران: جمال الدين المرسي، مصطفى أبوبكر، طارق رشدي جبة، التفكير الإستراتيجي والإدارة الإستراتيجية منهج تطبيقي، الإبراهيمية - الدار الجامعية (2007م).
4. أبوبكر والنعيم: مصطفى محمود أبوبكر، فهد بن عبدالله النعيم، الإدارة الإستراتيجية و جودة التفكير والقرارات في المؤسسات المعاصرة، الإسكندرية - الدار الجامعية (2007-2008م).
5. صيام: أمال نمر حسن صيام، تطبيق التخطيط الإستراتيجي و علاقته بأداء المؤسسات الأهلية النسوية في قطاع غزة، جامعة الأزهر - غزة (2010م).
6. زوخ، سمية زوخ، الاتصال الترويجي والأداء التسويقي بالمؤسسة الخدمية، جامعة قاصدي مرباح - الجزائر، (2014-2015م).
7. أحمد، عماد الدين محمد الحسن أحمد، واقع التخطيط الإستراتيجي في الجامعات السودانية (جامعة الخرطوم أنموذج تطبيقي)، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة الخرطوم (2015م).

أثروصوح الرؤية والرسالة الإستراتيجية على أداء مؤسسات التعليم العالي - د. هند عبدالله

8. حمود، علي حمود علي، التخطيط الإستراتيجي لضمان جودة مؤسسات التعليم العالي (التحديات الراهنة)، المؤتمر الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، السودان - جامعة الخرطوم.
9. القرشي، زين بنت عبدالكريم عامر القرشي، التخطيط الإستراتيجي لبناء الموارد البشرية في الجامعات السعودية، جامعة أم القرى (1429هـ - 2008م).

10. الإنترنت، الموقع الإلكتروني: <http://sitegoogle.com>.

11. مقابلة مع د. سمية الزين، مدير إدارة الموارد البشرية، جامعة الأحفاد للبنات. تاريخ المقابلة 15/أغسطس 2017م، الساعة 10 صباحًا.