

تأثير التفكير الاستراتيجي على تحسين جودة الحياة الوظيفية*

صبا نوري الحمداني

ماجستير - قسم الإدارة العامة

كلية الإدارة والاقتصاد

جامعة الفلوجة

جمهورية العراق

د. محمد الخولاني

دكتور - قسم الإدارة

كلية العلوم المالية والإدارية

جامعة المدينة العالمية بماليزيا

ماليزيا

الملخص

تهدف الدراسة إلى تعرف على تأثير التفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية، وشملت الدراسة (329) من موظفي الإدارة العليا في شركة الاتصالات الأردنية والتي تعتبر وحدة التحليل الرئيسية الخاصة بالدراسة. واعتمد تحليل بياناتها على: التحليل الإحصائي الوصفي، ومعامل الانحدار، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، واختبار T-Test. وأكدت نتائج الدراسة على التأثير الإيجابي للتفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية، كما إن هناك أثر ذي دلالة إحصائية لعناصر التفكير الاستراتيجي: النوايا الاستراتيجية، وقيادة الافتراضات، والفكر الشمولي، باستثناء التصور النظمي كمدخل في تحسين جودة الحياة الوظيفية، إضافة لذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات من شملتهم الدراسة باستثناء النوع الاجتماعي، وخلصت الدراسة إلى العديد من التوصيات من أهمها: ضرورة تطوير الوعي لدى المدراء ليكونوا أكثر استعدادًا لمواجهة السيناريوهات غير المتوقعة ولديهم القدرة على التصور النظمي والتكيف بسرعة مع التغيرات المفاجئة، وتحقيق كل ما هو جديد، وتنمية الموارد الداخلية التي تمكنهم من معالجة المشكلات في المستقبل.

المقدمة

في ظل التغيرات السريعة والمتلاحقة أصبح الأسلوب التقليدي للتفكير الإداري غير ملائم بما فيه الكفاية لمواجهة تحديات المستقبل، كما أصبح الأمر يقتضي توفر رؤية واضحة للصورة التي سيكون عليها المستقبل، وبالتالي تكمن الأهمية في ضرورة تفعيل دور التفكير الاستراتيجي للمساعدة في مواجهة التحديات المستقبلية من خلال وضع استراتيجيات فاعلة ومؤثرة. مما يستدعي القيادات العليا ومتخذي القرار في المنظمات بتخصيص جزء كبير من وقتهم للتفكير في الأوضاع المستقبلية، التي تتغلب على ما يواجه العاملين في المنظمات المعاصرة من مصاعب ومشكلات كما يوجد الحلول اللازمة لها. نتيجة لذلك جاء الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية الداعمة لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة واتخاذ القرار كون جودة الحياة الوظيفية تنعكس في الأعمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من أجل إرضاء العاملين لديها وإسعادهم وشعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية. وفي هذا الإطار يعد التفكير الاستراتيجي أحد العوامل الرئيسية المطلوبة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية لأن التفكير الاستراتيجي سلسلة من الأنشطة العقلية التي ينظم بها العقل خبراته بطريقة جديدة من خلال الأنشطة العقلية الديناميكية والمعالجات الذهنية الهادفة إلى مساعدة العاملين على أن يكونوا أكثر مقدرة وسلطة في أداء أعمالهم، لتحقيق أفضل النتائج. وبدوره يتطلب من الشركات مراجعة شاملة لأوضاعها التنظيمية وإعادة هيكلة وترتيب تلك الأوضاع بما يواكب الضغوط المتزايدة من المنافسين من مختلف أنحاء العالم.

* تم استلام البحث في نوفمبر 2017، وقبل للنشر في مارس 2018.

الإطار النظري ومراجعة الأدبيات السابقة:

جودة الحياة الوظيفية:

يعرفه كل من جاد الرب (2008) و Hayrol et al. (2010) بأنها «مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب المؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين والمتعاملين معها وإيجاد آليات تسمح لهم بالمشاركة في عمليات اتخاذ القرار وصيانة حياتهم في العمل».

تعتبر جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة إلى حد ما في منظومات الأعمال وفي مجال إدارة الموارد البشرية. إذ تعود بداياته إلى نهاية الستينيات وبداية السبعينيات من القرن العشرين (Ahmadi et al, 2011). فيرى كل من (جاد الرب، 2008) و (Anderson, 1988) أن جودة الحياة الوظيفية نشأت في الولايات المتحدة الأمريكية نتيجة زيادة السلوكيات السالبة في بيئة العمل الأمريكية مثل زيادة معدلات الغياب والشكاوى، والتخريب المتعمد في العمل، وارتفاع الشعور السلبي من قبل العاملين بتجاه المشرفين، مما سبب ارتفاع تكاليف الإنتاج. هذا وقد اختلفت آراء الكتاب والباحثين عن هذا المفهوم فيرى (Havlovice (1991) انه يتركز على الرضا الوظيفي، فيما يرى آخرون أنها محاولة لتحسين الجودة الشاملة لحياة العاملين. وتعرف وفقاً لكل من (Porkiani et al (2011) و Werther & Davis (2002) على انه استراتيجيات مكان العمل، وعملياته وتركيبه بيئة العمل المحفزة، كما إنه أيضاً المحقق للرضا الوظيفي والتي تعتمد أساساً على وضع المنظمة وحالتها وفعاليتها. في حين يرى (Nguyen (2012) أن جودة الحياة الوظيفية تتعلق برهاية العاملين التي ترتبط بالرضا عن تأمين مجموعة الاحتياجات الإنسانية (الأمان الوظيفي، والصحي، والاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية، وحاجات تقدير الذات، واحتياجات الإدراك، والاحتياجات المعرفية) نتيجة المشاركة في العمل، وفي هذا الإطار يشير (leu and may (1998) إلى أن جودة الحياة الوظيفية تتمثل في عملية استجابة المنظمة لحاجات العاملين عن طريق تطوير وإيجاد آليات تسمح لهم بالمشاركة في عمليات اتخاذ القرارات وصيانة حياتهم في العمل، ويرى بعض الباحثين أن جودة الحياة الوظيفية تتعلق بالظروف والبيئة المناسبة للعمل التي تدعم وتزيد من رضا العاملين عن طريق توفير بيئة عمل آمنة ونظم ملاءمة للمكافآت وفرص متاحة للتطوير الوظيفي والنمو.

إن جودة الحياة الوظيفية تتعلق بالظروف والبيئة المناسبة للعمل التي تدعم وتزيد من رضا العاملين عن طريق توفير بيئة عمل آمنة ونظم ملاءمة للمكافآت وفرص متاحة للتطوير الوظيفي والنمو، وبحسب (Arzil et al. (2010) تتضمن كلاً من المكافآت والعلاقات بين الأشخاص، وبيئة العمل، والرضا الوظيفي وسياسة المنظمة وإدارتها، والدعم التنظيمي، كما تتضمن وفق (حلاوة (2015) على المخاطر المهنية وتطوير الموارد البشرية من خلال رهاية الأفراد وتقييمهم والتدريب الاحترافي وظروف واستشارات العمل.

ويحدد (Porkiani, et al. (2011) وفقاً لكل من (Daud (2010) و (Sinha (2012) عناصر جودة الحياة الوظيفية: تعويضات العمل المادية والمعنوية، الحالة العاطفية والمعنوية للأفراد (الإدراك، التقدير، الضغوط، الحوافز، الرضا الوظيفي، الأمان الوظيفي)، والتطوير والتحسين (فرص التطور الوظيفي، المعارف المكتسبة) والعلاقات الاجتماعية في المنظمة (العلاقة مع الرؤساء والزملاء، تقسيم العمل، التعليمات، التفاوض).

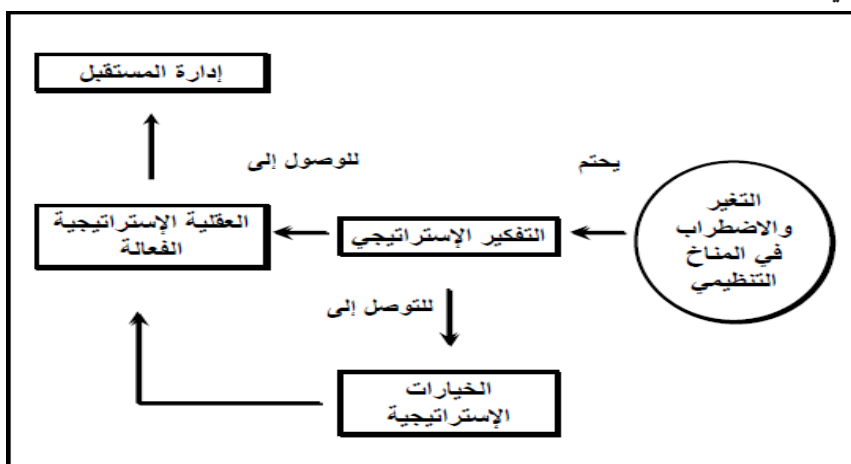
خلص مجموعة باحثين إلى أن جودة حياة العمل في ظل القيادة الذاتية أفضل منها في ظل القيادة التقليدية (Chang and Ledford (1997) وقد اعتمد الباحثين على المؤشرات التالية في قياس جودة حياة العمل: الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والرضا عن جماعة العمل، والرضا عن معدلات الأداء، وكفاءة جماعة العمل، والاعتراف بالنقابات العمالية والتعاون معها، هذا إلى جانب بعض المتغيرات التي اتضح دورها الإيجابي على جودة العمل والتي تتمثل في: التدريب الذاتي، التنبؤ والتوقع الذاتي، التحفيز الذاتي، ووضع الأهداف، والملاحظة). وعلى مستوى الدراسات العربية قام ماهر (1999) بدراسة استهدفت التوصل إلى أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال بحث النظم المختلفة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية لتوفير حياة أفضل للعاملين، وخلص الباحث إلى ضرورة توفر عدة أدوات حتى تتحقق جودة الحياة الوظيفية للعاملين تمثلت تلك الأدوات في: المشاركة في اتخاذ القرارات، وجماعات العمل، تكامل الوظيفة،

السلوك الإشرافي، الأمان الوظيفي، بما يتفق مع الاستراتيجية العليا في المنظمة ومع ثقافة المنظمة السائدة من أجل نقل المنظمة إلى وضعية مستقبلية تسمح لها بمزيد من التطور والنجاح في العمل بطريقة تؤمن المقدرة الاستراتيجية والأداء التنافسي في المنظمة.

التفكير الاستراتيجي:

يعرفه كل من (Gallimore 1997) و (Mintzberg) (1994) و (Liedtka 1998) بأنه طريق خاص للتفكير يهتم بمعالجة البصيرة ينتج عنه رؤية شاملة ومتكاملة للمنظمة، ذلك من خلال عملية تركيبية تنتج عن حسن توظيف كل من الحدس والإبداع في صياغة التوجهات الاستراتيجية من خلال ربط الماضي والحاضر بالمستقبل.

تقول الفلسفة الهندية القديمة "أنت اليوم حيث أنت أفكارك وستكون غدا حيث تأخذك أفكارك" يعكس ذلك حقيقة أن كل إنسان على وجه الأرض وصل إلى ما وصل إليه بسبب أفكار الأمس وسيصل إلى ما سيصل إليه بسبب أفكار اليوم، فالتفكير سلسلة من العمليات المعقدة التي تجري في العقل البشري بسرعة مذهلة، مهمتها تبسيط الأمور التي تشغل الذهن، وتحليلها إلى عناصر أولية قابلة للربط والمقارنة والعرض والتمثيل والتصوير، ومن ثم الخروج بتصوير أو نظرية تشكل قاعدة ثابتة للتطبيق العملي (Allio 2006) والتفكير الاستراتيجي هو الطريق لحل المشكلات على أساس الدمج بين الأسلوب العقلاني المتقارب مع عمليات التفكير الخلاق المتباعد، ومثل هذا التوجه يركز في كيف أن المدراء في كنف المنظمة يحاولوا فهم واتخاذ القرارات في ظل البيئة المتسمة بالتعقيد والغموض والتنافس (Bonn 2001)، ويتعامل التفكير الاستراتيجي مع التغيير وينتقل من المشكلة إلى أسلوب العلاج ولهذا فإنه يساعد المؤسسة في وضع رؤيا وتصوير الاستراتيجي مع التغيير وينتقل من المشكلة إلى أسلوب العلاج ولهذا فإنه يساعد المؤسسة في وضع رؤيا وتصوير للشكل والمكانة التي ترغب أن تكون فيها بالإضافة إلى وضع وتصميم برامج في إطار خطة تتسم بالوضوح من أجل تحقيق هذه الرؤيا. والذي يؤدي إلى تمكين المؤسسة من دراسة اتجاهات العمل البديلة ويتطلب تحديد الاختيارات على أساس وضعها الحالي والتي يمكن أن تكون لها أهمية كبيرة في مستقبل المؤسسة. لذلك يمكن تلخيص مفهوم التفكير الاستراتيجي في الشكل المبسط الآتي:



المصدر: (TERGHINI, S. (2015)

شكل (2) التفكير الاستراتيجي

وفي ضوء ما تقدم، يمكننا تصوير تأثير التفكير الاستراتيجي على انه عملية تحليلية إبداعية مرتبطة بالنشاط الذهني هادفة لتطوير المنظمة واستثمار قدراتها في بيئة وظيفية صحية.

خصائص التفكير الاستراتيجي

أهم خصائص التفكير الاستراتيجي موضحة في الجدول رقم (1)

جدول رقم (1)
خصائص التفكير الاستراتيجي

ت	الخصائص	الباحث
1	إبداعي	Weber,1984,Porter,1987, Mintzberg,1994, Liedtka, 1998, Bonn,2005
2	التفكير في المستقبل	Howard, 1989, Mintzberg,1994, Liedtka,1998
3	شمولي	Mintzberg, 1994, Singer, 1996,Liedtk,1998, Bonn,2001
4	معقد	Stumpf 1989;Leidtka,1998 Dickson, Farriset al,2001,Bonn,2005,
5	عقلاني وتحليلي	Weber,1984, Porter 1987b; Stumpf 1989, O'Shannassy 2003
6	تصور طويل المدى	Easterby-Smith and Davies 1983, Stumpf 1989, Schuman et al. 1991
7	حدسي	Bates and Dillard Jr 1993; Mintzberg 1994; Graetz, 2002
8	واسع المجالات	Easterby-Smith and Davies 1983, Goldsmith 1996, Bonn,2001
9	النوايا الاستراتيجية	Steiner, Kunin et al. 1983, Liedtka 1998
10	ربط الماضي مع الحاضر والمستقبل	Linkow, 1999, Liedtka 1998, O'Shannassy, 2003
11	احتمالية المخاطرة أو الغموض	Stumpf 1989; Bates and Dillard Jr,1993
12	التركيز على نقاط القوة	Steiner, Kunin et al,1983

المصدر: إعداد الباحثين في الاعتماد على (1997). Gallimore, K.

عناصر التفكير الاستراتيجي

من خلال الدراسات السابقة تتضح أبعاد التفكير الاستراتيجي حيث تتقارب بعضها وتتباعد الأخرى تبعاً للاتجاهات الفكرية للباحثين. لذلك تم تلخيص وجهات النظر في الجدول (2).

جدول رقم (2)
عناصر التفكير الاستراتيجي

الدوري، (2009)	Malan, (2010)	O'Shannassy, (2003)	Graetz, (2002)	Bonn,(2001)	Liedtka,(1998)
النوايا الاستراتيجية	-التفكير حول الميزة التنافسية المستدامة.	-النظر للفرص الخارجية ودمجها في الأعمال وبناء بدائل متعددة تكون مريحة للعمل مع مجموعة واسعة من الخيارات.	رؤيا المستقبل: -تصور مستقبل المنظمة المرغوب فيه. -وجود هدف محدد.	النوايا الاستراتيجية: ويعرف بتوجيه النوايا والذي يشير إلى توجه الطاقة من أجل المنافسة (بمعنى يحرك تركيز المنظمة).	-النظرة الشمولية -التصور النظري
التصور النظامي	-التفكير الشمولي -فهم كيف أن تغيير في مكون واحد يؤثر على البقية.	- المفكر الاستراتيجي: يتطلب صورة واضحة لكامل النظام ولدور أفراد المنظمة في هذا النظام.	التفكير الشامل: -النظرة الشمولية للمنظمة وبيئتها.	-تشجيع مشاركة أصحاب المصلحة الداخلية والخارجية.	

Liedtka,(1998)	Bonn,(2001)	Graetz, (2002)	O'Shannassy, (2003)	Malan, (2010)	الدوري، (2009)
-قيادة الافتراضات: -التفكير الاستراتيجي يتمثل في كل من الإبداع والتحليل، فالفرضية تتبع السؤال الإبداعي: ماذا لو. ثم اختبار الفرضيات يؤدي إلى التحليل من خلال سؤال وإذا.	الإبداع: -توليد الأفكار والحلول.	-التفكير الجانبي وبشكل حدسي. -التعامل مع الجدة والغموض لتفسي وتقييم الأحداث وتحديد ما يحتاج العمل.	- التركيز الأساسي حول حل المشكلات. - وضع عدة فرضيات مقترحة. - استخدام كل من الحدس أو التحليل أو كليهما.	-تطوير طرق بديلة واستراتيجيات جديدة. -التركيز على المدى الطويل لتحليل المشكلة ووضع الحلول الإبداعية.	الفرص الذكية
الفرص الذكية: -التفكير في الوقت:			لنظر في ماضي وحاضر ومستقبل المنظمة. -التفكير في الوقت المناسب.	ربط التفكير حول المستقبل بالماضي. وضع رؤية للمنظمة ما، ستكون عليه في المستقبل الحاضر.	التفكير في الوقت

المصدر: من إعداد الباحثين في الاعتماد على الأدبيات السابقة.

يتضح من الجدول (2) أن هناك مجموعة من الأبعاد تشكل أعلى نسبة اتفاق بين الباحثين وهذه الأبعاد هي (النوايا الاستراتيجية، والتصوير النظري، وقيادة الافتراضات، والتفكير الشمولي).

المعوقات التي تواجه التفكير الاستراتيجي:

إن تطبيق مفهوم التفكير الاستراتيجي في المنظمات على اختلاف أنواعها قد يشكل مجموعة من المعوقات الكبسي، (2006) لعل أهمها الآتي:

- 1- التغيير السريع والذي قد يؤدي إلى الفشل أو إضعاف المنظمات على الاستمرار في تطبيقه لعدم القدرة على المواكبة لما هو جديد، حيث إن تبني التفكير الاستراتيجي مكلف مادياً وفكرياً. بالإضافة لذلك إن التركيز على المشكلات والقضايا اليومية والمتراكمة والمتعلقة بالاحتياجات الأساسية لعموم الموظفين قد يجعل النظر للتفكير الاستراتيجي على أنه ترف فكري وليس ضرورة ملحة.
- 2- عدم استقرار القيادات والكوادر المتخصصة وفقدان الأمن الوظيفي الناجم عن تهديدات التخصص والتقاعد المبكر قد يصرف البعض عن التفكير للمستقبل الذي لن يعيشوه في منظماتهم، لذلك لا تزال الكثير من المنظمات ومن القيادات لا تفرق بين التخطيط البعيد المدى والتخطيط الاستراتيجي الذي يعقب التفكير الاستراتيجي فتخلط بينهما ظناً منها أنها تعتمد وهي ليست كذلك.

ثالثاً: الدراسات السابقة:

أظهر ترغيني (2015) في دراسة عينتها من (74) مديراً في مجمع صيدال إلى وجود تأثير معنوي عند مستوى دلالة 0.05 للتفكير الاستراتيجي بأبعاده (النوايا الاستراتيجية، التصوير النظري، قيادة الافتراضات) كما بينت النتائج إلى قدرة المجمع على التفكير وتحصيل المعلومات وإشراك الموظفين في جلسات لتوليد الأفكار وهو يساهم في تفعيل قدراته الإبداعية في مجمع صيدال. وكانت هذه النتائج ضمن دراسة قام بها هدفت إلى تحديد دور التفكير الاستراتيجي في تفعيل القدرات الإبداعية في مجمع صيدال. حيث اثبت من خلال الباحثين السابقين في نفس المجال ضرورة التعرف على مستوى تأثير التفكير الاستراتيجي في تميز المنظمات خاصة الشركات الصناعية للقطاع الخاص، من خلال إشراك كل المستويات الإدارية في عملية التفكير الاستراتيجي، وعقد دورات خاصة بالتفكير الاستراتيجي والعصف الذهني لتنمية القدرة على التفكير وتنشيطه والاهتمام بتعزيز ولاء العاملين لإدماجهم في عمليات التفكير الاستراتيجي (الغنام 2014). وهذا ما أكدته الفراء (2009) حيث أشار لأهمية السعي إلى ممارسة التفكير الاستراتيجي في المنظمات من خلال الدورات التدريبية من أجل تفعيل المبادرة والابتكار لدى قادة المنظمات.

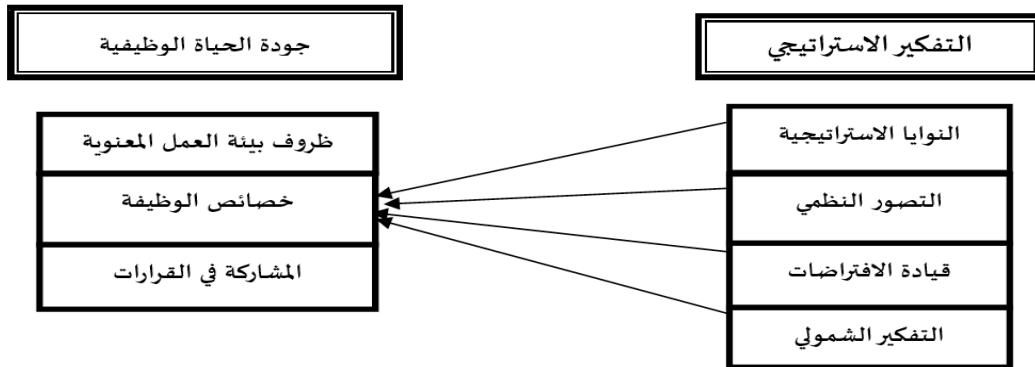
أما من ناحية قياس القدرة على التفكير الاستراتيجي لدى المدراء فتكون من خلال تطبيق القيادة الاستراتيجية لعاملي القدرة على التفكير الاستراتيجي والتخطيط الاستراتيجي، والذي اثبت علمياً أن المدراء في مستعدون لتوظيف عوامل التفكير الاستراتيجي في عملية قيادة الشركة استراتيجياً. (Monnavarian et al.2011). تأكيداً لما سبق، أكد الباحث (2013)، ALmarshad، في دراسة ميدانية كشفت عن ممارسات التفكير الاستراتيجي وكيفية تطبيقه في الشركات الأردنية المساهمة مثل قطاع الصناعة، البنوك، التأمين وقطاع الخدمات، أكد فيها على ضرورة التركيز على الشركات التي تؤثر بالقطاع مثل حجم المنظمة، طبيعة العمل، كما أكد على ضرورة التعرف على نسبة ودرجة المعرفة والفهم لتطبيق مفهوم التفكير الاستراتيجي وتطبيق تمارين التفكير الاستراتيجي في الشركات المساهمة.

من الضروري تطوير أساليب التفكير الاستراتيجي لغرض تحسين جودة حياة العمل والتنمية الوظيفية في المنظمات لذلك يجب أن يتمتع الموظفين بجودة الحياة الوظيفية التي تقدمها لهم منظماتهم، من خلال تقديم هيكلية نظم المكافآت والحوافز مما يسمح للعاملين بالحصول على الدخل المناسب لما يقدموه من جهد وفكر يساهم في توفير حياة وظيفية مستقرة للعاملين وضرورة اهتمام المراكز الطبية محل الدراسة بتحقيق درجة عالية من المشاركة في اتخاذ القرارات محل الدراسة التي تحتاج للتصرف السريع والحرية في اتخاذ القرار. المغربي (2004).

دراسة (2012) Nguyen، أوضحت ضرورة معرفة تأثير راس المال السيكولوجي (الحالة النفسية للعامل) في جودة الحياة الوظيفية، حيث يوجد تأثيرات إيجابية لجودة الحياة الوظيفية في الأداء الوظيفي، كما أشارت الدراسة إلى أن راس المال السيكولوجي يعد السبب الرئيس لجودة الحياة. من جانب آخر قام الباحثين (2011) Manjunath & SHerikurian بدراسة تأثير المتغيرات على جودة الحياة الوظيفية للعاملين، وأكدت الدراسة على ضرورة التفكير استراتيجياً بخصوص تأثير الحوافز والتعويضات والميزات المقدمة من قبل المنظمة، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وأشارت هذه الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين العملاء والعاملين وضرورة شعور العاملين بنوع من الأمان الوظيفي مما ينعكس إيجاباً على الشركة والعملاء والعاملين.

إضافة لما سبق (2014) Srivastava and Kanpur، قام بدراسة أظهرت مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية في إيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة واتخاذ القرار جميعها من جهة والاهتمام بالحياة الأسرية والعائلية من جهة أخرى بما يحقق التوازن بين بيئة العامل في العمل ومتطلباته وذلك لأن جودة الحياة الوظيفية تمثل الأعمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من أجل إرضاء العاملين لديها وإسعادهم وشعورهم بالثقة والاطمئنان في الحياة الوظيفية، وأوصت الدراسة التركيز على عناصره الأساسية من الأمان الوظيفي والرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي.

بناء على ما سبق وضعت متغيرات الدراسة بناءً على تأثير أبعاد التفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية والتي أظهرتها الدراسات السابقة كما هو موضح في المخطط الفرضي الشكل (1). حيث تناول أبعاد التفكير الاستراتيجي بوصفه متغير مستقل على مقياس ترغيني (2015) و (2010) Malan R، و (2001) Bonn أربعة أبعاد تتمثل بالآتي: النوايا الاستراتيجية، التصور التنظيمي، قيادة الافتراضات، التفكير الشمولي. ومن ثم تناول أبعاد الجودة الوظيفية بوصفه متغير تابع على مقياس (2014) Hamid Zare et al. و (2012) Sinha والمغربي، (2004) ثلاثة أبعاد تتمثل بالآتي: ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، المشاركة في القرارات.



الشكل (1) المخطط الفرضي

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تتعاضم المشكلات والمعوقات التي تحدّ من كفاءة وفاعلية المؤسسات، خاصة في ظل التطورات المتلاحقة والتغييرات السريعة التي يمرّ بها عالم اليوم والتي غالباً ما تؤثر سلباً على حياة الموظف وبالنتيجة تؤثر على أداء المؤسسات، ممّا يستوجب البحث عن استراتيجية إدارية حديثة تمكّن الموظف من مواجهة هذه المشكلات. لذلك تتمحور إشكالية هذا البحث حول تحسين جودة الحياة الوظيفية والتي تعتبر أحد دعائم رفح أداء الموظفين.

يعدّ تحسين جودة الحياة الوظيفية من الأساليب الإدارية الحديثة، والتي لاقت اهتماماً كبيراً من المفكرين الإداريين المعاصرين، وذلك لما له من تأثير كبير على الأفراد والمؤسسات، حيث يقوم على فلسفة جديدة في توجيه العلاقة بين الرؤساء والعاملين في المؤسسات. كما إن تحسين جودة الحياة الوظيفية يؤدي بشكل مباشر إلى رفح الروح المعنوية للمعاملين ورفح قدراتهم لتحمل المسؤولية، وبالتالي رفح مستوى أدائهم. وهو ما يجعل الاهتمام تحسين جودة الحياة الوظيفية عنصراً أساسياً لنجاح المؤسسات، التي تشهد العديد من التحديات والتغيرات السريعة والمتلاحقة في الوقت الراهن، لذلك يتطلب الأمر اتخاذ العديد من الآليات والإجراءات الكفيلة بمواجهتها ومسايرتها. وهنا تكمن الإشكالية المراد تناولها بالدراسة والتحليل، والتي بالإمكان التعبير عنها من خلال دراسة تأثير التفكير الاستراتيجي بحد ذاته في تحسين جودة الحياة الوظيفية.

ويكمن تأثير التفكير الاستراتيجي في التعامل مع بيئة شديدة الديناميكية مما يحثها على الأخذ بالأدوات اللازمة لتشخيص الفرص والتحديات الأكثر أهمية لضمان تحسين جودة الحياة الوظيفية والتي بدورها توفر فرصاً للتفكير والابتكار والتعلم والتكيف مع الظروف المتغيرة وتوسيع قاعدة المشاركة في عملية اتخاذ القرارات. فمن خلال تحليل الدراسات السابقة يظهر جلياً تأثير التفكير الاستراتيجي على الحياة الوظيفية. ومن الناحية العملية مازال تأثير التفكير الاستراتيجي بحاجة لدراسات ميدانية مستفيضة من الممكن التعبير عنها بالتساؤلات التالية:

- 1- ما مدى تأثير النوايا الاستراتيجية على جودة الحياة الوظيفية
- 2- ما مدى دراسة تأثير التصور النظري على جودة الحياة الوظيفية
- 3- ما مدى دراسة تأثير قيادة الافتراضات على جودة الحياة الوظيفية
- 4- ما مدى دراسة تأثير التفكير الشمولي على جودة الحياة الوظيفية

أهداف الدراسة:

- 1- دراسة تأثير النوايا الاستراتيجية على جودة الحياة الوظيفية
- 2- دراسة تأثير التصور النظري على جودة الحياة الوظيفية
- 3- دراسة تأثير قيادة الافتراضات على جودة الحياة الوظيفية
- 4- دراسة تأثير التفكير الشمولي على جودة الحياة الوظيفية

فروض الدراسة

هناك تأثير ذو دلالة معنوية لمتغيرات التفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية والتي من الممكن التحقق من صحتها من خلال الفرضيات الآتية:

- الفرضية الأولى: هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للنوايا الاستراتيجية على جودة الحياة الوظيفية.
- الفرضية الثانية: هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للتصور النظري على جودة الحياة الوظيفية.
- الفرضية الثالثة: هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لقيادة الافتراضات على جودة الحياة الوظيفية.
- الفرضية الرابعة: هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للتفكير الشمولي على جودة الحياة الوظيفية.

تصميم الدراسة:

اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لبناء الإطار النظري، كونه يعتمد على جمع المعلومات والبيانات عن الظاهرة المدروسة وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج محدّدة، وكذا الاعتماد عليه في الجانب التطبيقي.

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة هم الإدارة العليا والوسطى في شركات الاتصالات الأردنية والبالغ عددها ثلاثة شركات وهي شركة (زين، وأورانج، وأمنية) وعددهم (329) موظفاً. وتم تحددت عينة الدراسة باستخدام جدول ساكاران والذي حدد عينة الدراسة بـ 200 موظف. وتفيداً لأي نقص أو فقدان للاستبيان كذلك لتوفير دعم أكثر لمصادقية الدراسة فقد تم اعتماد مجتمع الدراسة كامل كعينة للبحث، وبذلك أصبحت عينة الدراسة في هذا البحث هي نفسها مجتمع الدراسة (329). وتم توزيع قائمة الاستبيان من خلال طريقة المحاصصة (Quota Sampling) بين الشركات الثلاث والتي كان نصيب كل منها كما هو موضح في الجدول أدناه.

اسم الشركة	عدد الاستبيان	الاستبيانات المستردة
شركة زين	172	133
شركة أورانج	93	81
شركة أمنية	64	53
	329	267

أداة وطريقة جمع البيانات:

الأدوات التي اعتمدت لأجراء هذه الدراسة تمثلت بشكل خاص في الاستبيان والذي يحتوي على ثلاثة أجزاء. الأول: ويحتوي على البيانات الشخصية التالية: الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة. الجزء الثاني: ويحتوي على متغيرات جودة الحياة الوظيفية. الجزء الثالث: ويشمل متغيرات التفكير الاستراتيجي. وبغية معرفة درجة موافقة المستجوبين على عبارات الاستبيان تم استخدام مقياس "ليكرت" Likert "المتدرج، حيث أعطيت أوزاناً تقيس تلك الدرجة، كما حدّدت الأوزان بخمس نقاط من 1 إلى 5. كما إن عملية جمع البيانات تمت عن طريق توزيع الاستبيان يدوياً من خلال إدارة الموارد البشرية في الشركات الثلاث والتي اعتمدت بتوزيع وتجميع الاستبيانات. وبعد فحص الاستبيانات المستردة والتي بلغ عددها (267) تبين أن عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل هي (260) والتي تعتبر كافية لأجراء الدراسة.

أساليب تحليل البيانات:

لقد تم استخدام برنامج SPSS الإصدار الـ 22 من خلال الأساليب الإحصائية الآتية:

- 1- مقاييس الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures وذلك لوصف مجتمع الدراسة وإظهار خصائصه، باستخدام النسب المئوية والتكرارات. وكذلك استخدام تحليل إجابة المبحوثين عن العبارات الواردة في قائمة الاستبيان وترتيب متغيراتها حسب أهميتها النسبية في الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- 2- اختبار T لعينة الواحدة One Sample T. Test: لمعرفة تأثير التفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية.
- 3- تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression: وذلك لاختبار إثر المتغيرات المستقلة الرئيسة الآتية: (النوايا الاستراتيجية، قيادة الافتراضات، تصور النظامي، الفكر الشمولي) على تحسين جودة الحياة الوظيفية.
- 4- تحليل التباين الأحادي One Way Anova: وذلك لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو تطبيق قطاع الاتصالات الأردنية لمفهوم التفكير الاستراتيجي، وكذلك اتجاهاتهم نحو تحسين جودة الحياة الوظيفية بسبب اختلاف العوامل الديموغرافية: المؤهل العلمي، ومدة الخدمة، والعمر.
- 5- اختبار معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor – VIF واختبار التباين المسموح به للتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين متغيرات الدراسة المستقلة.
- 6- اختبار معامل الالتواء Skewness: لأجل التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات.
- 7- تحليل الاعتمادية Reliability: للتأكد من مدى ثبات أداة القياس في الاعتماد على معامل كرونباخ ألفا.

نتائج الدراسة ونتائج اختبار الفروض إحصائياً

اختبار صدق أداة الدراسة:

للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، والصدق المنطقي لمحتوى قائمة الاستبيان، تم عرضها على محكمين من ذوي اختصاص في مجال الإدارة العامة وإدارة الأعمال، بهدف الوقوف على آراءهم وملاحظاتهم وتقديرهم مدى صلاحية عبارات الاستبيان وملائمتها للمحاور المقترحة للدراسة، مما يجعل أداة الدراسة ذات صلاحية عالية للتطبيق على أفراد عينة الدراسة. والجدول (3) يوضح نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة المتمثل بـ (الاتساق الداخلي لعبارات قائمة الاستبيان):

جدول (3)

نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة (الاتساق الداخلي لعبارات قائمة الاستبيان)

المتغيرات	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا
النوايا الاستراتيجية	4	.81
التصور النظري	4	.82
قيادة الافتراضات	4	.82
التفكير الشمولي	4	.82
المتغير التابع	12	.80
الكلية	28	.84

يبين الجدول السابق أن قيم الاتساق الداخلي تتمتع بدرجة عالية (0.84)، حيث إن درجة الاتساق لمعامل كرونباخ كلما زادت عن (60%) دل ذلك على اتساق ومصداقية البيانات (Uma Sekaran, 1992).

خصائص عينة الدراسة

يوضح جدول (4) التحليل الوصفي للمتغيرات الديموغرافية باستخدام التكرارات والتكرارات النسبية:

جدول رقم (4)

التحليل الوصفي للمتغيرات الديموغرافية باستخدام التكرارات والتكرارات النسبية

المتغير	المؤشر	الفئة	التكرار	التكرار النسبي
النوع الاجتماعي		ذكر	134	51.5%
		أنثى	126	48.5%
		المجموع	260	100%
العمر		أقل من 30	36	13.8%
		30-40	117	45%
		40-50	86	33.1%
		50 فأكثر	21	8.1%
المستوى التعليمي		دبلوم متوسط فما دون	76	29.2%
		بكالوريوس	157	60.4%
		دراسات عليا	27	10.4%
		المجموع	260	100%
عدد سنوات الخبرة		أقل من 10	182	70%
		10-15	51	19.6%
		15-20	22	8.5%
		20 فأكثر	5	1.9%
		المجموع	260	100%

يشير الجدول إن النوع الاجتماعي كانت لصالح الذكور حيث بلغت نسبتهم 51.5% بينما كانت نسبة الإناث 48.5%، أما فئة العمر فكانت النسبة الأكبر للفئة (40-30) سنة حيث بلغت نسبتهم 45%، وكانت النسبة الأقل لفئة (50 سنة فأكثر) كما يشير الجدول إلى إن النسبة الأكبر للمستوى التعليمي كانت لحملة (البكالوريوس) وبلغت نسبتهم 60.4%، وكانت النسبة الأقل لحملة (دراسات عليا) وبلغت نسبتهم 10.4%، وأخيراً يشير الجدول إلى النسبة الأكبر لفئة سنوات الخبرة (أقل من 10) وكانت نسبتهم 70%، نظراً لحدثة عمر لشركات، والنسبة الأقل لفئة (20 سنة فأكثر) وبلغت نسبتهم 1.9%.

التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات التفكير الاستراتيجي

يتبين من التالي تحليل متغيرات للتفكير الاستراتيجي المتمثلة بـ (النوايا الاستراتيجية، والتصور النظمي، وقيادة الافتراضات، والتفكير الشمولي)، والتي ظهرت على النحو الآتي:

جدول (5)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لقياس أبعاد التفكير الاستراتيجي

رقم العبارة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول النسبية	الأهمية النسبية
	النوايا الاستراتيجية	3.5	.61	مرتفع	
4	يمكنني طرح حلول للمشكلات التي تواجه العاملين في الشركة	3.56	.94	مرتفع	1
1	يسعى العاملون في الشركة إلى تحقيق نفس المقاصد استناداً إلى تقييم الأوضاع الحالية.	3.53	.92	مرتفع	2
2	في رأيك هل تساهم النوايا الاستراتيجية في تحسين جودة الحياة الوظيفية.	3.49	.85	متوسط	3
3	يتم توظيف مهارات الموظفين لبناء استراتيجيات جديدة في الشركة	3.42	.79	متوسط	4
	التصور النظمي	3.5	.73	مرتفع	
2	أساليب الرقابة بسيطة وبعيدة عن القواعد والإجراءات.	3.55	.87	مرتفع	1
3	تقدم حلول متوازنة لحل المشكلات التي يواجهها الموظفين في الشركة	3.53	.84	مرتفع	2
1	تثمن الإدارة مساهمات العاملين في الشركة وتعني برفاهيتهم.	3.48	.92	متوسط	3
4	يمكنني تصور مستقبل الشركة بناء على مضمون واقعها الإداري في كل عمل أمارسه.	3.45	.84	متوسط	4
	قيادة الافتراضات	3.36	.57	متوسط	
4	في رأيك هل تساهم قيادة الافتراضات في تحسين جودة الحياة الوظيفية.	3.48	.81	متوسط	1
1	هناك فرضيات عديدة لبناء وتطوير الواقع الإداري.	3.35	.76	متوسط	2
2	نتبنى استراتيجيات بديلة جديدة ومختلفة.	3.32	.81	متوسط	3
3	نعتمد على الحدس عند صياغة استراتيجية الشركة.	3.32	.81	متوسط	4
	التفكير الشمولي	3.4	.64	متوسط	
1	اجري تغييرات شمولية في الأنشطة التي أمارسها من أجل تحقيق أهداف الشركة.	3.50	.84	مرتفع	1
2	أولي اهتماماً بنتائج حل المشكلات للعاملين في قطاع الاتصالات أكثر من خطوات حلها.	3.44	.76	متوسط	2
4	أضع معايير محددة لتقييم درجة التقدم بما يتناسب مع رسالتها.	3.38	.78	متوسط	3
3	لا أهدر كثير من الوقت في جمع البيانات وأتعامل بشيء من المرونة مع جميع العاملين في قطاع الاتصالات الأردنية.	3.37	.78	متوسط	4
	المتوسط العام	3.44		متوسط	

1- النوايا الاستراتيجية: يلاحظ من الجدول (5) أن مجال النوايا الاستراتيجية كان مرتفعاً إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.5)، وكانت العبارات (1) و(4) مرتفعة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية (3.56 و3.53) على التوالي، بينما كانت العبارات (2) و(3) متوسطة وتراوحت المتوسطات الحسابية (3.42 و3.49) على التوالي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Malan, 2010، ترغيني، 2015)

- 2- **التصور التنظيمي:** يلاحظ من الجدول (5) أن مجال التصور التنظيمي كان مرتفعاً إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.5)، وكانت العبارة (2) وجاءت في المرتبة الأولى و(3) بمستويات مرتفعة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية (3.55 و 3.53) على التوالي، بينما كانت عبارات (1) و(4) بمستويات متوسطة وتراوحت المتوسطات الحسابية (3.48 و 3.45) على التوالي.
- 3- **قيادة الافتراضات:** يلاحظ من الجدول (5) أن مجال قيادة الافتراضات كان متوسطاً إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.36)، وكانت (4) وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.48) والعبارات (1) و(2) و(3) بمستويات متوسطة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية (3.35 و 3.32 و 3.31) على التوالي.
- 4- **التفكير الشمولي:** يلاحظ من الجدول (5) أن مجال التفكير الشمولي كان متوسطاً إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.42)، وكانت العبارة (1) مرتفعة وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.5) والعبارات (2) و(4) و(3) بمستويات متوسطة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية (3.44 و 3.38 و 3.37) على التوالي.

التحليل الإحصائي الوصفي لجودة الحياة الوظيفية

يبين التالي تحليل متغيرات جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة بـ (ظروف العمل، وخصائص الوظيفية، والمشاركات في القرارات)، وظهرت الإجابات عن النحو الآتي:

جدول (6)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لقياس أبعاد جودة الحياة الوظيفية

رقم العبارة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول	الأهمية النسبية
	ظروف العمل المعنوية	3.4	.70	متوسط	
1	ترابط الزملاء في الشركة صداقات حميمة	3.49	.85	متوسط	1
2	هناك شعور بالرضا عما تم إنجازه في عملي.	3.43	.80	متوسط	2
4	يعمل الموظفون في مناخ يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه.	3.42	.79	متوسط	3
3	اشعر بجودة التعامل مع زملائي في المنظمة.	3.36	.77	متوسط	4
	خصائص الوظيفة	3.33	.70	متوسط	
4	حجم العمل في وظيفتي مناسب.	3.38	.86	متوسط	1
1	اشعر بالمتعة أثناء قيامي بمهام عملي	3.32	.81	متوسط	2
2	تتميز مهام عملي وأبعاد وظيفتي بالأهمية.	3.32	.81	متوسط	3
3	اشعر بالمسئولية عن كل ما أقوم به.	3.31	.84	متوسط	4
	المشاركة في القرارات	3.4	.66	متوسط	
2	لدي الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملي.	3.46	.81	متوسط	1
1	استمتع بالتعاون والمشاركة مع زملاء العمل.	3.45	.78	متوسط	2
3	لدي قدر مناسب من الحرية في أداء وإنجاز أهداف المنظمة.	3.35	.76	متوسط	3
4	يتبادل أعضاء فريق عملي خبرات في القرارات التي تمهمهم.	3.34	.78	متوسط	4
	المتوسط العام	3.38		متوسط	

- 1- **ظروف العمل:** يلاحظ من الجدول (6) أن مجال ظروف العمل كان متوسطاً إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.42)، وكانت العبارة (1) متوسطة وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.49) والعبارات (2) و(4) و(3) بمستويات متوسطة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية (3.43 و 3.42 و 3.36) على التوالي.
- 2- **المشاركة في القرارات:** يلاحظ من الجدول (6) أن مجال المشاركة في القرارات كان متوسطاً إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.33)، وكانت العبارة (4) متوسطة وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.38) والعبارات (1) و(2) و(3) بمستويات متوسطة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية (3.32 و 3.31 و 3.31) على التوالي.
- 3- **خصائص الوظيفة:** يلاحظ من الجدول (6) أن مجال خصائص الوظيفة كان متوسطاً إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.4)، وكانت العبارة (2) متوسطة وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.46) والعبارات (1) و(3) و(4) بمستويات متوسطة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية (3.45 و 3.35 و 3.34) على التوالي.

اختبار قوة النموذج

1- نتائج اختبار استقلالية المتغيرات المستقلة

تم حساب مصفوفة معاملات الارتباط بيرسون (pearson) لمعرفة العلاقة بين المتغيرات المستقلة، وذلك بهدف الكشف عن وجود ارتباط خطي بين المتغيرات المستقلة، والجدول (7) يوضح نتائج معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة كالآتي:

جدول (7)
مصفوفة الارتباط (Correlation)

التفكير الشمولي	قيادة الافتراضات	التصور النظمي	النوايا الاستراتيجية	الارتباط	النوايا الاستراتيجية
			1	الارتباط	النوايا الاستراتيجية
			0.001	الدلالة	
	1		0.569	الارتباط	التصور النظمي
			0.000	الدلالة	
	1	0.424	0.490	الارتباط	قيادة الافتراضات
			0.001	الدلالة	
1	0.372	0.610	0.529	الارتباط	التفكير الشمولي
			0.001	الدلالة	

بالاعتماد على نتائج جدول (7) فإنه يتضح أن معظم العلاقات الارتباطية بين مجالات الدراسة المعنوية.

2- اختبار الارتباط الخطي (Multicollinearity):

استخدم اختبار الارتباط الخطي بهدف التأكد من أنه لا يوجد ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة، وذلك في الاعتماد على اختبار معامل تضخم التباين (VIF)، واختبار التباين المسموح (Tolerance) لكل متغير من المتغيرات المستقلة، حيث يجب أن تكون المتغيرات المستقلة للنموذج مستقلة فيما بينها، وللتأكد من ذلك الغرض نستعين بهذا الاختبار الذي يعتبر أحد الطرائق للتخلص من مشكلة التعدد الخطي، مع العلم أن لا بد من عدم تجاوز معامل تضخم التباين للقيمة (10)، وقيمة التباين المسموح لا بد أن يكون أكبر من (0.05)، وبحساب المعاملات السابقة لكل المتغيرات المستقلة، كانت النتائج المتحصل عليها كما هي موضحة في الجدول (8):

جدول (8)

نتائج اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به ومعامل الالتواء

المتغيرات	التباين المسموح به (Tolerance)	معامل تضخم التباين (VIF)	معامل الالتواء
النوايا الاستراتيجية	0.56	1.77	0.13
التصور النظمي	0.53	1.88	0.09
قيادة الافتراضات	0.72	1.38	0.05
التفكير الشمولي	0.57	1.73	0.06

حيث يبين الجدول (8) قيم اختبار تضخم التباين لجميع المتغيرات أقل من (10)، كما إن قيمة اختبار التباين المسموح به لجميع المتغيرات أكبر من (0.05)، وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد مشكلة ارتباط عال بين المتغيرات، وهذا يدل على عدم وجود ارتباط ذو أهمية إحصائية بين المتغيرات المستقلة، مما يعزز إمكان استخدامها في نموذج الدراسة، ولأجل التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات تم احتساب قيمة معامل الالتواء Skewness للمتغيرات المستقلة، ومن المعلوم أن البيانات تقترب من التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء أقل من (1) ويظهر الجدول (8) أن قيمة معامل الالتواء أقل من (1)، مما يشير إلى أن بيانات الدراسة تتوزع على نحو طبيعي.

3- نتائج معاملات الارتباط لنموذج الانحدار المتعدد

جدول (9)
الارتباط الخطي (Model Summary)

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
0.2726	0.720	0.724	0.851	1

يبين الجدول نتيجة حساب معامل الارتباط (R) وهو قيمة العلاقة بين مجالات استخدام التفكير الاستراتيجي وجودة الحياة الوظيفية التي بلغ قيمته (0.851)، وبلغت نتيجة معامل التحديد (R^2) بقيمة (0.724) والذي يفسر بأنه لو أضيف متغير مستقل للنموذج فإن قيمته سترتفع حتى لو لم يكن هناك أهمية للمتغير المستقل في النموذج، ولهذا يتم حساب معامل التحديد المعدل (Adjusted R Square)، وكما هو موضح في الجدول حيث بلغت قيمته (0.851)، وعليه فإن المتغيرات المستقلة فسرت (72.4%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع والباقي تعزى إلى عوامل أخرى.

4- اختبار المعنوية الإجمالية لنموذج الانحدار المتعدد:

يمثل الجدول (10) نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية نموذج الانحدار:

جدول (10)
نتائج تحليل تباين خط الانحدار

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Regression	49.741	4	12.435		
Residual	18.959	255	0.074	167.252	0.001
Total	68.7	259			

يوضح الجدول تحليل التباين والذي يهدف إلى التعرف على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق الإحصائي (F)، فإنه يتضح وجود معنوية تبلغ (167.252) ومستوى دلالة (0.001)، وبهذا يكون نموذج الانحدار ملائم لقياس العلاقة السببية بين المتغير المستقل (التفكير الاستراتيجي) والمتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية). كما يبين الجدول (11) نتائج اختبار معاملات الانحدار الخطي المتعدد والمتعلقة بنموذج التنبؤ الذي يمكن التوصل إليه من خلال مجالات استخدام التفكير الاستراتيجي.

جدول (11)

اختبار دلالة معاملات معادلة الانحدار المتعدد

Sig	t	standardized coefficients	Unstandardized Coefficients		متغيرات المعاملات المستقلة
		Beta (B)	St. Error	β	
0.002	3.154		0.121	0.381	الحد الثابت
0.001	5.084	0.222	0.37	0.186	النوايا الاستراتيجية
0.324	0.987	0.045	0.31	0.031	القصد النظري
0.001	16.069	0.621	0.35	0.559	قيادة الافتراضات
0.003	3.045	0.132	0.35	0.106	التفكير الشولي

حيث تشير بيانات الجدول (11) إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) على جودة الحياة الوظيفية، وما يؤكد ذلك قيم t المحسوبة وكذلك قيم الدلالة الإحصائية هي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha < 0.05$)، بينما التصور النظري لم يكن لها دور إحصائي على جودة الحياة الوظيفية.

اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى

هناك تأثير ذو دلالة معنوية بين النوايا الاستراتيجية وجودة الحياة الوظيفية بدلالة أبعادها (ظروف بيئة العمل، خصائص الوظيفة، المشاركة في القرارات في قطاع الاتصالات الأردنية، يبين الجدول (11) أن قيمة (t) المحسوبة قد بلغت (5.084) بمستوى دلالة (0.001) وعند مقارنة قيمة مستوى الدلالة بالقيمة (0.05)، يتبين أن مستوى الدلالة المحسوب كان أقل من (0.05) وعليه فإنه يتم رفض فرضية الدراسة الفرعية الصفرية الأولى وقبول الفرضية البديلة، كما يبين الجدول إن قيمة المعامل (R) قد بلغ (0.186) وهي قيمة تبين مقدار الزيادة في مجال النوايا الاستراتيجية عندما تزداد قيمة جودة الحياة الوظيفية بوحدة واحدة.

الفرضية الثانية

هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للتصور النظري على جودة الحياة بدلالة أبعادها (ظروف بيئة العمل، خصائص الوظيفة، المشاركة في القرارات، يبين الجدول (11) أن قيمة (t) المحسوبة قد بلغت (0.987) بمستوى دلالة (0.324) وعند مقارنة قيمة مستوى الدلالة بالقيمة (0.05)، يتبين أن مستوى الدلالة المحسوب كان أكبر من (0.05) وعليه فإنه يتم قبول فرضية الدراسة الفرعية الصفرية الثالثة.

الفرضية الثالثة

هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لقيادة الافتراضات على جودة الحياة الوظيفية بدلالة أبعادها: (ظروف بيئة العمل، خصائص الوظيفة، المشاركة في القرارات لتحسين جودة الحياة الوظيفية، يبين الجدول (11) أن قيمة (t) المحسوبة قد بلغت (16.069) بمستوى دلالة (0.001) وعند مقارنة قيمة مستوى الدلالة بالقيمة (0.05)، يتبين أن مستوى الدلالة المحسوب كان أقل من (0.05) وعليه فإنه يتم رفض فرضية الدراسة الفرعية الصفرية الثالثة وقبول الفرضية البديلة، كما يبين الجدول إن قيمة المعامل (R) قد بلغ (0.559) وهي قيمة تبين مقدار الزيادة في مجال قيادة الافتراضات عندما تزداد قيمة جودة الحياة الوظيفية بوحدة واحدة.

الفرضية الرابعة

هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للتفكير الشمولي على جودة الحياة الوظيفية بدلالة أبعادها (ظروف بيئة العمل، خصائص الوظيفة، المشاركة في القرارات وعدد سنوات الخبرة (11) أن قيمة (t) المحسوبة قد بلغت (3.045) بمستوى دلالة (0.003) وعند مقارنة قيمة مستوى الدلالة بالقيمة (0.05)، يتبين أن مستوى الدلالة المحسوب كان أقل من (0.05) وعليه فإنه يتم رفض فرضية الدراسة الفرعية الصفرية الرابعة وقبول الفرضية البديلة، كما يبين الجدول إن قيمة المعامل (R) قد بلغ (0.106) وهي قيمة تبين مقدار الزيادة في مجال التفكير الشمولي عندما تزداد قيمة جودة الحياة الوظيفية بوحدة واحدة.

إضافة لما سبق توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تأثير التفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى السمات الشخصية والتنظيمية (النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة) كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابة من عينة الدراسة حول أثر التفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى السمات الشخصية والتنظيمية (النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة الوظيفية تعزى للمتغيرات الآتية (النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة).

وللتحقق من ذلك تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One way Analysis of Variance ANOVA) لمعرفة أن كانت هناك فروق ذات دلالة في استجابات عينة الدراسة وعلى النحو الآتي:

جدول (12)
اختبار (One way ANOVA) لأثر العوامل الديموغرافية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
النوع الاجتماعي	بين المربعات	.246	1	.246	.929	.336
	داخل المربعات	68.454	258	.265		
العمر	بين المربعات	2.451	3	.817	3.157	.025
	داخل المربعات	66.249	256	.259		
المؤهل العلمي	بين المربعات	7.903	2	3.951	16.703	.000
	داخل المربعات	60.797	257	.237		
عدد سنوات الخبرة	بين المربعات	5.102	3	1.701	6.845	.000
	داخل المربعات	63.598	256	.248		

من خلال الجدول أعلاه، يتضح وجود اختلافات بين أفراد عينة البحث فيما يتعلق باتجاهاتها نحو التفكير الاستراتيجي لتحسين جودة الحياة الوظيفية بحسب (العمر، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة)، وهذا يعني على وجود فروق، بينما متغير النوع الاجتماعي لم يظهر وجود فروق ذو دلالة إحصائية حيث بلغت قيمة مستوى المعنوية (0.336)، مما يشير إلى عدم وجود أثر لمتغير النوع الاجتماعي على جودة الحياة الوظيفية.

مناقشة نتائج الدراسة

- 1- أظهرت الدراسة أن التفكير الاستراتيجي يساهم بدرجة متوسطة (3.44)، مما يدل على صحة الفرضية الرئيسية: يساهم التفكير الاستراتيجي في تحسين جودة الحياة الوظيفية، حيث يتوجب على الشركات توفير قابليات التفكير الاستراتيجي كي تنجح في تفعيل قدراتها الإبداعية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (ترغيني، 2015).
- 2- أظهرت الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمجالات التفكير الاستراتيجي (النوايا الاستراتيجية، قيادة الافتراضات، التفكير الشمولي) لتحسين جودة الحياة الوظيفية، وترى الدراسة أن هذه العملية تضمن للمنظمات امتلاك المعرفة التي تمكنها من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.
- 3- أظهرت الدراسة لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمجال التفكير الاستراتيجي في التصور النظري عند مستوى دلالة (0.324) لتحسين جودة الحياة الوظيفية، هذه النتيجة لا تتفق مع دراسة (ترغيني، 2015). إذ يرى أن التصور النظري يؤثر نوعاً ما على القدرة على التفكير لأن النظام البيئي وتدخلاته يتطلب حتماً فهم القدرة الاستيعابية والقدرة على التكيف.
- 4- أظهرت الدراسة أن أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي ما زالت في حاجة إلى تدعيم الإدارة من وجهة نظر الإداريين تمثلت في: ظروف بيئة العمل، خصائص الوظيفة، المشاركة في القرارات.
- 5- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تبني التفكير الاستراتيجي لتحسين جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات: (العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).
- 6- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تبني مفهوم التفكير الاستراتيجي كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

توصيات الدراسة

في ضوء نتائج هذه الدراسة تتلخص التوصيات بما يأتي:

- 1- التفكير الاستراتيجي ضرورة لا بد منها لمعالجة المشكلات التي تواجه المنظمات بطرق إبداعية تسمح لها بالتميز

- والتفوق وتقديم كل ما هو جديد في مجالها من خلال استغلال الموارد والمعارف والمهارات.
- 2- ضرورة تطوير الوعي الإداري بأهمية التفكير الاستراتيجي لدى المدراء ليكونوا أكثر استعداداً لمواجهة السيناريوهات غير المتوقعة وتصبح لديهم القدرة على التصور النظمي والتكيف بسرعة مع التغيرات المفاجئة، لتحقيق كل ما هو جديد ولتنمية مواردها الداخلية التي تمكنهم من معالجة المشكلات مستقبلاً.
 - 3- ضرورة تنمية الشعور لدى العاملين على أنهم الملاك الفعليين (من خلال امتلاك العامل لحصص وأسهم في الشركة وليس فقط مشاركتهم بالأرباح) لما له من أثر كبير في جودة الحياة الوظيفية.
 - 4- تمكين العاملين لمزيد من السلطات والصلاحيات بما يمكنهم من حل المشكلات واتخاذ القرارات بالسرعة والدقة المناسبين.

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة على العناصر التي يركز عليها التفكير الاستراتيجي كمتغير مستقل وهي النوايا الاستراتيجية التصور النظمي، قيادة الافتراضات، التفكير الشمولي ومدى تأثيرها على جودة الحياة الوظيفية كمتغير تابع والتي تتضمن ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، المشاركة في القرارات. كما اقتصرت الدراسة مستوى الإدارة العليا بثلاث شركات اتصالات رئيسة في المملكة الأردنية الهاشمية وهي شركة زين وشركة أورانج وشركة أمنية. كما ن عملية جمع وتحليل البيانات تمت خلال العام 2016-2017م.

المراجع

أولاً - مراجع باللغة العربية

- الصاوي، محمد ومبارك، محمد (1992)، *البحث العلمي: أسسه وطريقة كتابته*، المكتبة الأكاديمية، ط1، القاهرة.
- ترغيني، صبرينة (2015)، *دور التفكير الاستراتيجي في تفعيل القدرات الإبداعية للمؤسسة دراسة حالة مجمع صيدالة، أطروحة دكتوراه غير منشورة*، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- جاد الرب، سيد محمد (2008)، *جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية*، جامعة قناة السويس، مصر.
- حلاوة، عماد منصور أحمد (2015)، *غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة*، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الدوري، زكريا وأحمد، علي صالح (2009)، *الفكر الاستراتيجي وانعكاساته على نجاح منظمات الأعمال (قراءات وبحوث)*، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.
- غنام، خالد (2014) "أثر التفكير الاستراتيجي في التميز المنظم: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بجائزة الملك عبد الله الثاني للتميز للقطاع الخاص، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن.
- الفراء، ماجد محمد (2009)، *مستوى التفكير الاستراتيجي لدى قادة المنظمات الأهلية في قطاع غزة "، تنمية الرفاقدين، كلية الإدارة والاقتصاد، 95(31)*، العراق.
- مصطفى، أحمد ماهر، (1999)، *أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الاسكندرية، 1(36)*.
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (2004) "جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية"، *مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة المنصورة، 2*.
- TERGHINI, S (2015). *دور التفكير الاستراتيجي في تفعيل القدرات الإبداعية للمؤسسة دراسة عينة من المؤسسات* (Université Mohamed Khider de Biskra, Doctoral dissertation).

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية

- Ahmadi, Seyed Ali Akbar et al. (2011), To the promotion of work life quality using the paradigm of managerial coaching: The role of managerial coaching on the quality of work, *Journal of Business Management*, 5(4).
- Almarshad, Mohammed, (2013), Strategic thinking in Jordanian Publicly Quoted Companies, Doctoral thesis, University of Huddersfield, Britten, London.
- Anderson, C.R, (1988) " *Management: skills, functions and Organization Performance*, London, 373-374.
- Azril, M. S. Hayrol (2010), Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers? a Case from Malaysia, *Journal of Social Sciences*, V 60.
- Bonn, Ingrid (2001), "Developing Strategic Thinking as a Core Competency", *Management Decision*, 39(1).

- Cammann, C, Fichman, M, Jenkins D. and Klesh, P, (1983)" ***Assessing the Attitudes and Perceptions of Organizational Members***, in Seashore.
- Gallimore K, (1997), Developing a tentative framework for strategic thinking, Manchester Metropolitan University, e-space. ***openrepository.com***, Retrieved 10 January 2016.
- Graetz, Fiona (2002), "***Strategic Thinking versus Strategic Planning: Towards Understanding the Complementarities***", *Management Decision*, 456-462.
- Hamid Zare. Zolfa Haghgooyan, Zahra Karimi, (2014), Identification the components of quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran University ***Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*** 7(1).
- Havlovic, S. J. (1991), Quality of work life and Human Resource Outcomes", ***Industrial Relations***,30(3).
- Liedtka, M.J,(1998), Strategic thinking can it be taught, ***ong range planning***, 31(1).
- Lua, Rsm and May B.E, (1998)" Awing – Win Paradigm for Quality of work Life&Business performance, ***HRD Quarterly***, San Francisco, 9(3).
- Malan R, (2010)" The role of shared mental models of strategic thinking in the development of organizational strategy", ***These Doctorat in management Universiy of southern Queensland Faculty of Business***, Australia.
- Mintzberg H, (1994), The fall and Rise of strategic thinking, ***Harvard Business Review***.
- Monnavarian, Abbas, Farmani, Gita and Yajam, Hajar (2011) " Strategic thinking in Benetton. *Strategy Series*, 12(2), 63-72.
- Nguyen and Trang T. M. Nguyen, (2012)" Psychological Capital, Quality of work life and Quality of life of Marketers: Evidence from Vietnam, ***Journal of Macromarketing***, N1.
- Normala, Daud. (2010), Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian Firms ***International Journal of Business and Management***, 5.
- O'Shannassy, T, (1999), ***Strategic Thinking: A Continuum of Views and Conceptualisation***, RMIT Business.
- Porkiani, Masoud, et al. (2011), Relationship between the Quality of Work Life and Employees, ***Journal of A merican Science***, 7 (2).
- S.I. Manjunath and Sherikurian (2011), Impact of QWL of the hotel employees in customer satisfaction - ***A Study on star hotels in Bangalore***, SAJTH,4(2).
- Sinha, Chandranshu. (2012), Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian organizations" ***Australian Journal of Business and Management Research***, 1(11).
- Werther, William. B. Jr. & Davis, Keith, (2002) ***Human Resources and personnel Management***, New York: Mc Graw-Hill Inc.

The Impact of Strategic Thinking on the Quality of Working

Saba Noori Alhamdani

Master – Dept. Public Administration

Faculty of Business and Economic – AL- Falluja University

Dr. Mohamed Alkhawlani

Dept. of Management- Faculty of Finance & Administrative Sciences

Al-Madinah International University

ABSTRACT

The study aimed to investigate the impact of strategic thinking on the quality of working. The research focus on the top management and covered 329 in the Jordanian telecommunications sector adopted which considered as a unit of analysis. For analyzing the collected data, the research used data descriptive statistical, regression coefficient, (ANOVA) and Test. The research finding confirmed the impact of Strategic Thinking on the quality of work life as the same time confirm the positive effect of statistical Strategic Thinking: Strategic intentions, leadership assumptions, and holistic thought. Except the Systemic perception and its effect on the quality of work life. Moreover, there is different signification among genders. The study recommends the importance of giving more attention to improve the top management prospect to be aware about the unexpected organizational changes and improve their ability for adopting the new scenario and solving problems.

