

اثر الاستبصار الاستراتيجي على جودة حياة العمل /دراسة تحليلية لآراء عينه القيادات العليا
والوسطى في وزارة التخطيط

The impact of strategic foresight on the quality of work life / an analytical study of the
opinions of the senior and middle leaders in the Ministry of Planning

م.نماء جواد كاظم العبيدي
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Namaa gawad kazam Alobady
onamaa852@gmail.com

تاريخ استلام البحث 2023/11/20 تاريخ قبول النشر 2023/3/23 تاريخ النشر 2023/10 / 5

<https://doi.org/10.34009/aujeas.2023.181385>

المستخلص :

هدف البحث الحالي بيان اثر الاستبصار في وزارة التخطيط على الاستبصار جودة حياة العمل وزعت على نحو عينة من القيادات العليا والوسطى في وزارة التخطيط وبواقع (102) من اصل (120) مدير لإنجاز الجانب العملي للبحث وبناءا على ذلك تم صياغة نموذج البحث ليحدد العلاقة والأثر الاستبصار الاستراتيجي بأبعاده (قدرات الرصد البيئي ، الاختيار الاستراتيجي ، تكامل القدرات) وجودة حياة العمل وابعاده (الاسلوب التشاركي ، الامن والاستقرار، التحسين المستمر) وانبثقت عنه فرضية تتعلق ببيان تأثير الاستبصار الاستراتيجي على جودة حياة العمل باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية (Smartpls) وقد توصلت نتائج البحث إلى أن للاستبصار الاستراتيجي تأثير ايجابي على جودة حياة العمل وهذا ما يدعم الصياغة الإحصائية لفرضيات البحث

الكلمات المفتاحية : الاستبصار الاستراتيجي، جودة حياة العمل، وزارة التخطيط

Abstract

The objective of the current research is to demonstrate the impact of foresight in the Ministry of Planning on foresight on the quality of work life. It was distributed to a sample of senior and middle leaders in the Ministry of Planning and by (102) out of (120) managers to accomplish the practical aspect of the research. Accordingly, the research model was formulated to determine the relationship and impact of foresight. The strategic dimensions (environmental monitoring capabilities, strategic choice, capacity integration) and the quality of work life and its dimensions (participatory style, security and stability, continuous improvement) and a hypothesis emerged related to the statement of the impact of strategic foresight on the quality of work life using a set of statistical methods (Smartpls)) and the results were reached The research indicates that strategic foresight has a positive impact on the quality of work life, and this supports the statistical formulation of the research hypotheses .

Keywords: quality of work life, strategic foresight, Ministry of Planning

المقدمة

يُعد الاستبصار بالمستقبل، واستشراف آفاقه، وفهم تحدياته من المقومات الرئيسة في صناعة النجاح للمجتمعات بشكل عام وللمؤسسات بشكل خاص، فلا يُمكن ان يستمر النجاح مالم يتم امتلاك رؤية واضحة لمعالم المستقبل، وخاصة في العصر الحالي، فقد تزايدت أهمية استبصار المنظمات للمستقبل نتيجة للتطورات الهائلة والمتسارعة في شتى مناهج الحياة، والتوجه لملاحقة تلك التطورات ومواكبتها، اذ ان الاستبصار للمستقبل ليس قدراً غامضاً، مثل إحصار او منخفض جوي، ولكنه قدر نصنعه أو نشارك في صناعته، فالتفكير هو أساس صنع المستقبل، أو العمل على إنشائه على النحو

الذي نطمح إليه ونتمناه، وان المنظمات الغير مستعدة للمستقبل ستخسر ثرواتهم ومستقبلهم، ونظرا لمحدودية اعتماد هكذا مواضيع وتطبيقها في المنظمات العراقية بالرغم من أهميتها وخوفاً من أضعافه فرص الأفادة من معطياتها لذا أصبح من الضروري أجزاء البحث فيما يخص "تأثير الاستبصار الاستراتيجي على جودة حياة العمل وأستخلاص أهم المؤشرات من أجل قياسها وتطبيقها للوصول الى النتائج وتحديد السبل الكفيلة لأجراء المعالجات الضرورية والاعتماد عليها وتطبيقها في المنظمة وأجراء التحسين المستمر في مستوى أداءها بما يعكس ايجابيا على تطوير وتحسين جودة العمل .

وهنا جاء هذا البحث ليسلط الضوء على الاطر الفكرية لمتغيري البحث ، اذ جرى تقسيم البحث الى عدة مباحث تناول المبحث الاول المنهجية العلمية للبحث وفيما تناول المبحث الثاني الجانب النظري للبحث واختص المبحث الثالث بتحليل واختبار فرضيات البحث ، واما المبحث الرابع فقد تضمن عرض للاستنتاجات الذي توصل اليه البحث بالاعتماد على نتائج الجانب العملي للبحث.

المبحث الاول : منهجية للبحث

تمهيد

يهدف هذا المبحث الى أيجاد منهجية واضحة مرتبة و متسلسلة يعتمدها الباحث سواء فيما يتعلق بالجانب النظري أو الجانب العملي للبحث ،اذ تعد منهجية البحث العلمي من أهم الجوانب التي تمكن الباحث من الوصول الى حلول مناسبة لمشكلة ما أو قبول أو رفض فرضية علمية استنادا للنتائج الجانب العملي للبحث ، لذا يتضمن هذا المبحث مشكلة البحث واهمية البحث ومخطط البحث الفرضي ومنهج البحث ومجتمع وعينة البحث والأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات في الجانب العملي للبحث.

اولا :اشكالية البحث

لا يمكن ان يستمر النجاح لأي منظمة مالم تمتلك رؤية واضحة للمستقبل ، ومن أجل تحقيق النجاح لا بد من الاستبصار للمستقبل وأجراء تغيير استراتيجي لتحسين جودة حياة عملها والنهوض بواقعها لمواجهة التحديات البيئية ومواكبة التطورات فان هذه المتغيرات قد فرضت تحديات على المنظمات حول كيفية الانسجام والتكيف مع تلك العوامل من اجل التفكير بصورة استباقية لما هو قادم من اجل الوصول الى النجاح، ولا يتم ذلك بدون وجود رؤية طويلة المدى من قبل القيادات العاملة في المنظمة ، اذ يوفر الاستبصار للمستقبل قاعدة معرفية للقائمين بعملية التخطيط من اجل تحقيق مستقبل افضل للمنظمة، ونظراً لأهمية الدور الذي تلعبه وزارة التخطيط في الاستبصار للمستقبل عند وضع الخطط الاستراتيجية لتحسين جودة حياة العمل ،اذ لا يمكن أن تقوم بها دون وجود بصيرة استراتيجية لدى الإدارة العليا، وقدرتها على مواجهة التغيرات المفاجئة والسريعة، فضلاً عن تعزيز جودة حياة العمل وبناءً عليه يمكن توضيح مشكلة البحث من خلال اثاره التساؤلات الآتية:

- 1- ما مدى توافر ابعاد جودة حياة العمل وابعاد الاستبصار الاستراتيجي في الوزارة ؟
- 2- هل للاستبصار الاستراتيجي تأثير على جودة حياة العمل في الوزارة ؟

ثانيا : اهمية البحث

- تتجلى أهمية البحث في كونها تتطرق الى موضوعات تتسم بالحدائثة وقلّة الابحاث والدراسات التي تتناول مفهوم الاستبصار الاستراتيجي اذ يُعد مفهوم مهم وحيوي في المنظمات الريادية ، والتي تُعدّ الاساس التي تسعى اليها المنظمات لتحقيق الجودة في مجال أعمالها ، لذا يمكن تلخيص أهمية البحث بما يلي :
- 1- تبرز أهمية البحث في اعطاء صورة ومفهوم واسع عن كيفية اتخاذ الاجراءات بشكل استباقي ووضع خطط مسبقة للارتقاء بجودة اعمالها .
 - 2- جاء البحث الحالي ليلقي الضوء على احد المواضيع حدائثة ، واشعارهم بمدى أهمية الاستبصار الاستراتيجي وتأثيرها في مواكبة التطورات الحديثة و المستمرة والمتجددة لتحقيق لتحسين جودة حياة اعمالها .
 - 3- تتجلى الأهمية العلمية للبحث في معرفة مدى امتلاك القيادات العاملة في وزارة التخطيط لأبعاد الاستبصار الاستراتيجي الكفيلة بمواجهة الظروف البيئية الخارجية المتغيرة والتي قد تتعرض لها مستقبلا وتؤثر على جودة اعمالها .
 - 4- تبرز أهمية البحث الميدانية في اختيار وزارة التخطيط ميدان كونها تعد من الوزارات المهمة في مجال التخطيط الاستراتيجي .

ثالثا: اهداف البحث

- يسعى البحث الى تحقيق مجموعة من الاهداف والتي يمكن توضيحها بالنقاط الآتية:
1. معرفة وتحديد مستوى الاستبصار الاستراتيجي وقدرته في تعزيز جودة حياة العمل في وزارة التخطيط .
 2. حث الوزارة على زيادة أهتمامها بالاستبصار الاستراتيجي للقيادات الادارية ، كونها تُعدّ الركيزة الاساسية في الارتقاء بجودة حياة العمل ، والقدرة على التكيف مع التطورات البيئية المستجدة .

رابعا: فرضيات البحث

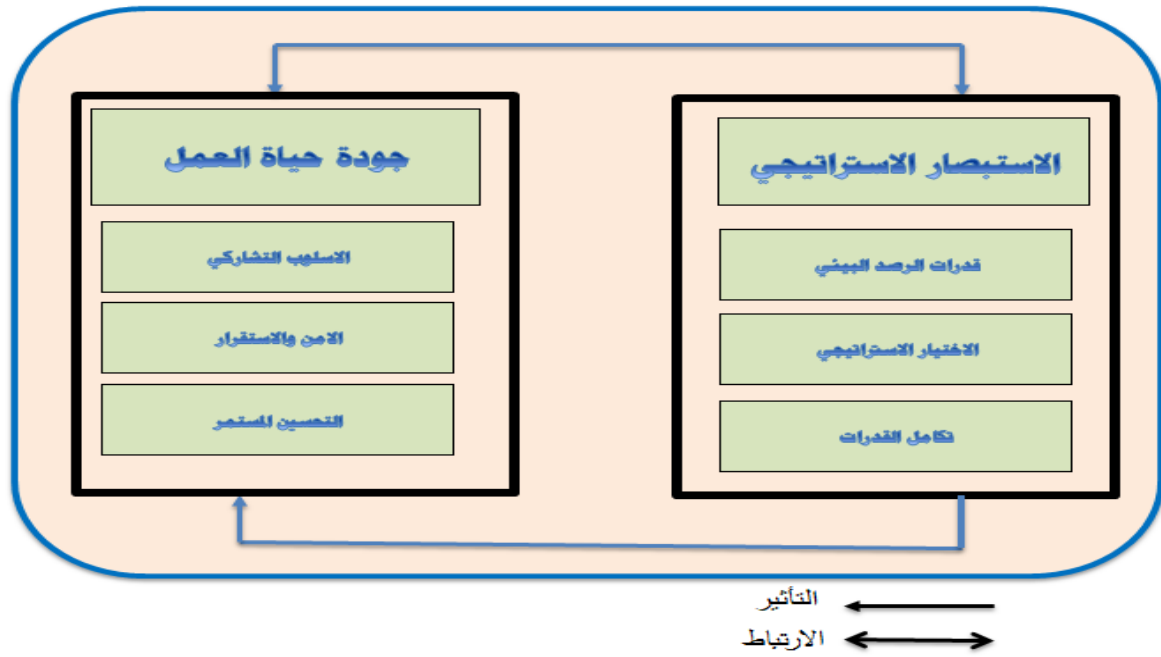
استند البحث الى فرضية رئيسية مفادها :

- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد الاستبصار الاستراتيجي في جودة حياة العمل .
واشتقت منها الفرضيات التالية:

- 1- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعده قدرات الرصد البيئي في جودة حياة العمل .
- 2- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعده الاختيار الاستراتيجي في جودة حياة العمل .
- 3- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعده تكامل القدرات في جودة حياة العمل .

خامسا : مخطط البحث الفرضي

يعد المخطط الفرضي للبحث من أهم خطوات منهجية البحث ، لما له من دور في تحديد طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيري البحث ، اذ تضمن مخطط البحث الفرضي المتغير المستقل الاستبصار الاستراتيجي بأبعاده (قدرات الرصد البيئي ، الاختيار الاستراتيجي ، تكامل القدرات) والمتغير المعتمد جودة حياة العمل بأبعاده (الاسلوب التشاركي ، الامن والاستقرار ، التحسين المستمر) ، والشكل التالي يوضح مخطط البحث الفرضي :



شكل (1)
مخطط البحث الفرضي

المخطط من اعداد الباحث

سادسا: ميدان وعينة البحث

طبق البحث في وزارة التخطيط لغرض طرح مجموعة من الاستفسارات ويعتمد البحث المنهج الوصفي - التحليلي لأختبار الفرضيات وذلك بدراسة التأثير بين متغيري البحث وتستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقياس متغيري البحث ، اما مجتمع البحث فتتمثل في (المدراء العاميين ، مدراء الادارات ، رؤساء الأقسام ، مسؤولي شعب وتم اختيار (102) عينة قصدية استهدفت القيادات الادارية العاملة في وزارة التخطيط

سابعا: الوسائل الاحصائية المستخدمة في البحث

تعد الأدوات الاحصائية الوسيلة الرئيسة التي تمكنا من خلال معطياتها التأكد من صحة المقاييس المستخدمة في البحث ، فضلاً عن أختبار وتحليل الفرضيات والبيانات التي تم أستحصالها من عينة البحث ، أذ أعتمد على البرنامج الاحصائي (Smartpls) في تحليل البيانات وتتضمن ما يأتي :-

1. الوسط الحسابي: لمعرفة واقع متغيري البحث من خلال أجابات عينة البحث على الاسئلة المطروحة في الاستبانة والتعرف على مستوى المتغيرات من الناحية الميدانية.
2. الانحراف المعياري : وهو من أفضل المقاييس المستخدمة لقياس مدى تشتت البيانات التي تم جمعها على وفق أجابات عينة البحث مع متوسطها الحسابي ،
3. معامل الاختلاف: يستخدم لقياس درجة التجانس في إجابات عينة البحث
4. مؤشر الاهمية النسبية : لتحديد مستوى الاجابات ومدى أهميتها من الناحية الميدانية.
5. مؤشر معامل التحديد المصحح والميل الحدي
6. اختبار فرضيات التأثير: لقياس درجة تأثير المتغير "المستقل" وابعاده في المتغير " التابع

المبحث الثاني: التأطير النظري للبحث

المحور الاول /الاستبصار الاستراتيجي

اولا : مفهوم الاستبصار الاستراتيجي

ان الاحاطه المستقبل واستبصار آفاقه وإدراك تحدياته وفرصه من المرتكزات المهمة لتحقيق النجاح، سواء على الصعيد المهني أو الصعيد الاجتماعي أو الصعيد الحضاري، فإذا لم تمتلك المنظمات و المجتمعات رؤية واضحة للمستقبل الذي يريدونه، ، اذ إن التخطيط الاستراتيجي قائم على التنبؤ بأن كل شيء سيحدث في المستقبل وما هو الامتداد من الماضي إلى الحاضر، ومنه إلى المستقبل، ، لمنصوري و الظهوري ، (2019، 8) ، لذلك يتسم التخطيط الاستراتيجي بأنه يعطي بعدا واحدا فقط للمستقبل، أما الاستبصار الاستراتيجي فإنه يفتح المجال لأكثر من احتمال للمستقبل، وبذلك يمد أصحاب القرار ببدائل واحتمالات مختلفة، ووجود هذه البدائل التي تتشكل من خلال وضع السيناريوهات تعطي المنظمة موقفا متميزا تستطيع من خلاله أن تعي وتستعد للتحديات المختلفة، وتكون حاضرة لاغتنام الفرص فلا بد لنا من توضيح الفروقات المهمة بين التخطيط الاستراتيجي واستبصار المستقبل، حيث أن التخطيط الاستراتيجي يقوم بتوظيف القدرات المناسبة والمتاحة لأجل اقتناص الفرص المتاحة ، أما الاستبصار فإنه يعنى عملية بناء القدرات من أجل توليد واستغلال فرص لم تظهر بعد، لكنها سوف تظهر في المستقبل اي يدور حول رؤية المستقبل بطرائق مختلفة لوصف أنواع المستقبل المتوقع على وفق بيئة الأعمال الخارجية وعلى أساس الاتجاهات والشكوك بشكل يسمح صانعي القرار الاستراتيجي لوضع الاحتمالات والنتائج المستقبلية المختلفة وبالتالي، فإن عنصر الاستبصار يبتعد عن التنبؤ، ويقدم الأوصاف المستقبل المتعددة والافتراضية (Buehring&Bishop, 2020:414) من جهة اخرى عرف كلا من الباحثان (Sufar &Khudair , 2022,118) الاستبصار الاستراتيجي بأنه عملية تطوير مجموعة من الافكار والرؤى المستقبلية القادرة على فهم وإدراك المستقبل جيدا ليكون قادرا على تحديد القرارات بما يساهم في ايجاد غدا افضل ، و اضاف (Adegbile et al., 2017:9) ان الاستبصار الاستراتيجي اصبح يمثل الجسر الذي يربط الممارسات التنظيمية والابتكار في العمل التنظيمي ، و اضاف الباحثون (Streit et al., 2021:10) الى اهمية وجود فرق عمل تعمل في المستويات التنظيمية تقود أنشطة الاستبصار الاستراتيجي بغض النظر عما إذا كانت فرق العمل مؤقتة أو دائمة، وأن يشعر أعضاء الفريق بالأمان ويقدر ممكن من الحرية يُسمح لهم بالتحدي. بالإضافة إلى ذلك، تعد الديناميكيات بين فريق الاستشراف وأولئك الذين يقودون أو يعملون في وظائف تنظيمية أخرى أساسية للإفادة من نتائج أنشطة الاستبصار، ومن الجدير بالذكر الاشارة الى اهم العوامل المؤثرة في نجاح وفعالية الأنشطة التنظيمية للاستبصار الاستراتيجي في منظمات الأعمال هي: الاسلوب التنظيمي للأنشطة من الأعلى الى الاسفل او بالعكس، واسلوب نقل الافكار ونشر المعلومات عبر الافراد وفرق العمل، والافق الواسع للاستبصار لمعالجة المتغيرات في بيئة الاعمال، والتعاون والتنسيق الداخلي للمنظمة (Bergman & Dahlgren, 2020:50). كما اضاف (Geurts et al., 2021:4) بأنه بسبب المستجدات والتحديات التي تواجه البشرية في عصر الثورة التكنولوجية بما تمليه من فرص ومخاطر وتحديات بيئية، وإدراك الإنسان عدم القدرة على الاستمرار في معالجة المشكلات عن طريق الاستجابة لها فقط ومحاولة احتوائها بالطرق والوسائل القديمة والتنبية إلى أن عمليات التغيير الاجتماعي والحضاري كاستجابة للمخاطر كونها تستغرق وقتاً طويلاً في الإعداد لها على مدى طويل. وذلك يستلزم ضرورة التنبؤ بها قبل حدوثها استعداداً لمواجهةها بطرح خيارات استراتيجية بديله واختيار الافضل من بينها بما يتناسب مع الإمكانيات الجديدة والمتطورة ، وعرف (Adegbile et al., 2017:7) الاستبصار الاستراتيجي بأنه القدرة على توقع الأحداث قبل حدوثها، مما يؤهل المنظمات للتعامل مع المستقبل ، وينبثق من البناء على الماضي، وملاحظة الحاضر والنظر إلى المستقبل .

ثانياً: أهمية الاستبصار الاستراتيجي

يعد الاستبصار الاستراتيجي عنصراً مهماً للمنظمات إذ يوجه العمليات الإدارية نحو اغتنام الفرص البيئية ومواجهة التحديات البيئية التي من الممكن أن تنشأ على المدى البعيد (Rayas, 2021:8) ، ويدعم الاستبصار الاستراتيجي صانعي القرار في مهامهم ويساعدهم على تطوير سياسات موجهة نحو المستقبل، إذ يساعد الاستبصار على تحقيق نتائج تنظيمية قابلة للتنفيذ مثل التعلم والإبداع . (Alubadia&Taherb,20021: 57-62) ، ويضيف (Baczyk, 2019: 45) الى انه تكمن أهمية الاستبصار الاستراتيجي في اعطاء تصوراً دقيقاً لبيئة الأعمال الحالية والمستقبلية ويدعم صانعي القرار في اتجاه الحركات المستقبلية. ويسمح للمنظمة باغتنام المزيد من الفرص وتقليل المخاطر من خلال توقع المستقبل وإعدادها للاستجابة في الوقت ، وازداد كلاً من (Flaih& Chalab,2022,3158) ان أهمية الاستبصار الاستراتيجي يكمن بالآتي :

- 1- تبرز أهمية الاستبصار الاستراتيجي في استخدام البيانات والمعلومات التي يتم الحصول عليها من خلال عمليات الرصد البيئي الذي يقوم بتحليل بيئة المنظمة ومتابعة التغييرات البيئية المستمرة بما يمكن المنظمة من تحقيق الإبداع والتفوق على منافسيها .
- 2- توجيه الوظائف والأنشطة التنظيمية الفعالة في الوقت الحاضر الى المستقبل غير المتوقع ، إذ يُعد فهم بيئة المنظمة أمراً بالغ الأهمية في تحديد المهام الحالية وتكييفها بما يتلائم مع المتطلبات البيئية المستقبلية .
- 3- ان أهمية الاستبصار الاستراتيجي يرجع لعاملين رئيسيين هما :
 - a. ان المنظمات تواجه مستقبل غير معروف مما قد يولد فجوات في مجال أعمالها نتيجة الطبيعة التنافسية ومتطلبات الزبائن المتغيرة .
 - b. يساهم الاستبصار الاستراتيجي في خلق تنظيم مرن والتشجيع على التعلم التكيفي ومساعدة القيادات في عملية صنع القرارات .

ثالثاً: ابعاد الاستبصار الاستراتيجي

اشار الباحثين الى عدة ابعاد لقياس الاستبصار الاستراتيجي فقد اشار كلا من (Sufar &Khudair 2022,114) الى الابعاد الاتية (المسح البيئي ، شبكات التواصل مع الأفراد ، طرق معالجة المعلومات، ثقافة المنظمة) ويضيفان (جهد و حامد،2020) ، ابعاد الحدس ، العقلانية ، السلوك التنظيمي) فيما اعتمد البحث الحالي على دراسة (Flaih& Chalab,2022,3156)) إذ تضمن الابعاد التالية لقياس الاستبصار الاستراتيجي (قدرات الرصد البيئي ، الاختيار الاستراتيجي ، تكامل القدرات) وفيما يلي توضيح لتلك الابعاد :

1. **قدرات الرصد البيئي**: يقصد بالرصد البيئي عملية جمع البيانات والمعلومات الموجهة نحو المستقبل ودراسة المتغيرات البيئية والمتضمنة (السياسية والاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية) والتي تؤثر على عمل المنظمات وعلى الاختيار الاستراتيجي المناسب لها (Sufar &Khudair , 2022,118)، ويتضمن الرصد البيئي مجموعة مناسبة وذات صلة من المعلومات بتنسيق وإطار زمني يدعم الاسترجاع المفيد. وهناك خمس ممارسات للرصد البيئي: إذا أشار إليها (2009:75) Grim, (Miethke, 2021:2).

أ- تحديد مجال الاستكشاف

ب- الاستمرار في جمع المعلومات ذات الصلة من مصادر منتشرة وذات مصداقية

ت- تحديد إشارات التغيير التي توفر الاستبصار للتغيرات المحتملة التي يمكن أن تؤثر على جودة حياة عمل المنظمة
ث- دمج المعلومات الخارجية والداخلية في إطار لغة مشتركة.

ج- إنشاء مستودع معلومات مفيدة ويُسهل الوصول إليها، وهناك خمسة مستويات لدرجة نضج ممارسات الرصد البيئي وهي: الأول عند الحاجة، والثانية إدراك الأهمية، والثالثة توفر القدرة الخبيرة، والرابعة الممارسة الناضجة، والخامسة العالمية، كما أشار كلا من (Jiang & Gallupe, 2015:3) بأن الهدف من الرصد البيئي ليس مجرد جمع المعلومات ولكن أيضاً الاستفادة من قدرات المنظمة التحليلية للتنبؤ بالتأثيرات المستقبلية وللمساعدة في التخطيط، و إن الجوهر هو أن الرصد البيئي يمكن أن تساعد المنظمات على التكيف بسرعة استجابة لسوق مضطرب ولكن قد لا تحقق المنظمات مثل هذه الميزة إذا لم يكن لديها القدرة التحليلية المطلوبة .

2. الاختيار الاستراتيجي : ويعني تحليل الكم الهائل من المعلومات المسقاة من الرصد البيئي، وبناء روابط نظرية وعملية تتم من خلال ممارسات اختيارية تتضمن الرؤية والتحليل والتخطيط ، إذ يتشكل الاختيار الاستراتيجي من خلال ثلاثة مكونات وهي :

أ- الرؤية: وتتشكل من خلال أهداف وقيم وطموحات أصحاب المصلحة وتتبع الافتراضات الأساسية والمبادئ والقيم المعتمدة، والحرص على تبني المنظور المنظور للمنظمة ثم خلق رؤية ملهمة ومحفزة لكل المنظمة.
ب- التحليل : ويتضمن تحليل البيانات التي تم جمعها حول الظروف المستقبلية وتوضيح البدائل والظروف والخطط والأهداف المستقبلية المحتملة.

ت-التخطيط : ويتضمن فحص الاستراتيجيات الممكنة لتحقيق الأهداف والتوسع في خطط النشاط مما يعزز التطور في اتجاه استراتيجية جديدة المنظمة (Hassanabadi, 2019:67) ، وإن الاختيار الاستراتيجي الديناميكي يمكن المنظمات من تحسس اتجاهات الاعمال أسرع من المنافسين واكتساب فهم أعمق لتأثيرات هذه الاتجاهات. وأنها تهدف إلى تعزيز القابليات لتوقع الأحداث قبل حدوثها فعلياً، وفي أفضل الأحوال، لتشكيلها وبالتالي تعزيز قدرة المنظمة على التعلم والابتكار قبل منافسيها (Semke & Tiberius, 2020:182) ، إضافة الى القدرات التنظيمية التي تمكن المنظمة من تفسير بيئة الاعمال وتحديد الفرص البيئية وتحديد السيناريو الافضل للمستقبل

3 — تكامل

القدرات : تعمل المنظمة على تحقيق التكامل بين المعرفة الداخلية والخارجية على حد سواء للحصول على الموارد الجديدة وتطويرها وتطوير الخدمات والمنتجات وإمكانية تكامل او إعادة التركيب ، وإن تحويل الموارد الموجودة تُمكن المنظمة من التأقلم مع ظروف السوق المتغيرة والمتجددة ، مثل التكامل بين إدارة المعرفة والقدرات الديناميكية في المنظمات الرشيقية، ، كما ان السرعة والمرونة والابتكار مطلوبة للاستجابة للتغيرات التكنولوجية والسوقية الناتجة عن الرصد البيئي والاختيار الاستراتيجي ، ويجب أن تكون المنظمات قادرة لإعادة الابتكار والنمو من خلال تكامل القدرات المستدامة ، وعليه فان قابلية التكامل للموارد هي قدرة المنظمة لبناء قابليات جديدة وقدرتها على تكامل القابليات الجديدة المكتسبة بشكل فعال لتحقيق الاستجابة المطلوبة للتغيرات في بيئة أعمالها وقابليتها على الاستفادة من دقة التحسس لتوفير متطلبات ورغبات الزبائن الجديدة ومواكبة التقدم التقني والتغيير التنافسي بأسلوب اقتصادي فعال تعزز خبره المنظمة السابقة ورغبتها في استدامة ميزتها التنافسية وأداؤها المتميز (Hartiwi et al., 2021:951).

المحور الثاني/ جودة حياة العمل

اولا : مفهوم جودة حياة العمل :

يعود مصطلح جودة حياة العمل الى سبعينيات القرن الماضي اذ ظهر في مجالات الابحاث والنشر في الولايات المتحدة الامريكية ، حيث برز مفهوم جودة حياة العمل وذلك لسعي العاملون لرفع مستواهم وتطلعاتهم المهنية في بيئة تعاني من انخفاض نمو الاقتصاد ونقص فرص التقدم والتطور مما ادى ذلك الى زيادة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية للعاملين (البربري ، 2016 ، 17) ويرى (الهيبي 2003، 275) ان جودة حياة العمل السائدة في المنظمات تُعد من اهم مصادر رضا الافراد العاملين وتحقيق النمو والازدهار والتكيف للمتطلبات البيئية اذ ان نجاح المنظمة يكمن في تهيئة المناخ المناسب لتحسين جودة حياة العمل وتطوير طاقات افرادها لتحقيق الزيادة في الإنتاجية، وعرفها (Robbins&Judge:2013,558) على انها استجابة المنظمة للعاملين فيها من خلال تطوير اليات يسمح لهم من خلالها بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تساهم في تطوير بيئة العمل التي يعملون فيها ، وأشار (Lolemo et al, 1, 2017) الى جودة حياة العمل بأنها العملية التي يتم بموجبها امتلاك موظفي المنظمات واصحاب المصلحة نظرة ثاقبة حول كيفية العمل معا بشكل افضل لتحسين نوعية الحياة للموظفين والانشطة التنظيمية في وقت واحد . في حين اشار (Ganapathi:2016, 65) الى ان جودة العمل تتمثل بمجموعة من المبادئ التي ترتبط بالأفراد وهم المورد الأكثر أهمية في المنظمة الجديرين بالثقة والقادرين على جعل مساهماتهم ثمينة مع حفظ كرامتهم واحترامهم. وتتضمن العناصر ذات العلاقة بجودة حياة العمل (المهمة، Task وبيئة العمل المادية، Physical Work Environment والبيئة الاجتماعية ضمن المنظمة Social Environment والنظام الإداري Administrative System ، والعلاقة بين الحياة والعمل) ، و اضاف (Ngcamu,2017,118) ان جودة حياة العمل تؤثر على المستويات الادارية التالية (الاستراتيجية والتكتيكية والتشغيلية) وكذلك على القدرات الشخصية والمعرفية للموظفين وضمان رضا الموظفين لزيادة انتاجيتهم في العمل من خلال مشاركتهم في عملية صنع القرارات .

ثانيا : اهداف جودة حياة العمل

تؤثر جودة حياة العمل على الأداء وولاء العاملين في مختلف الصناعات لجذب الموظفين الجدد والاحتفاظ بالقوى العاملة ونتيجة لذلك تسعى منظمات الصحة في سبل معالجة قضايا التوظيف والاحتفاظ بالموظفين من خلال تحقيق مستوى أعلى من جودة حياة العمل. مع التركيز على تحسين جودة حياة العمل لزيادة السعادة ورضا الموظفين الذي يمكن أن يؤدي إلى العديد من المزايا للموظف والمنظمة والزبائن. وتشمل تعزيز الولاء التنظيمي، وتحسين نوعية الرعاية، وزيادة إنتاجية كل من الفرد والمنظمة (Mohammed , 2012: 5)

وأشار (Shankar, 2014, : 901) ان جودة حياة العمل تحققها الأهداف الرئيسية التالية.

1. أرضا العاملين عن وظائفهم وتحسين ادائهم في العمل .
2. توفير الصحة البدنية والنفسية للموظفين وبما ينعكس ايجابا في تطوير بيئة العمل بيئة العمل .
3. القدرة على إدارة التغيير والتحول المستمرين .
4. تعزيز مبادئ التعلم المنظمي في مكان العمل .
5. العمل على تطوير و زيادة إنتاجية العاملين

فيما اشار (R.Swathi, 2017,191) الى الاهداف التالية التي تحققها جودة حياة العمل :

1. تحقيق الرضا الوظيفي .
2. تحسين الصحة الجسدية والنفسية للموظفين

3. تعزيز انتاجية الموظفين

4. تعزيز التعلم في مكان العمل

5. القدرة على ادارة التغيير

6. تعزيز صورة الشركة

ثالثا : ابعاد جودة حياة العمل

يرى (Mohammadi and Shahrabi, 2013, 3) ان جودة حياة العمل تقاس بالابعاد الآتية (عدالة الاجر ، ظروف العمل الأمانة ، تفويض الصلاحيات ، مشاركة العاملين) ، واعتمد البحث الحالي على الابعاد التالية لقياس جودة حياة العمل والمتمثلة بـ (الاسلوب التشاركي ، الامن والاستقرار الوظيفي ، التحسين المستمر) (Yadav, et al , 2019,127) وكما يلي :

1. الاسلوب التشاركي

تعتبر العلاقة بين الرئيس والمرووس من خصائص بيئة العمل المهمة والتي يكون لها تأثير في رضا العاملين وتشجيعهم على العمل وتنفيذ القرارات على احسن وجه ، حيث ان طبيعة العلاقة بين الرئيس والمرووس علاقة تبادلية فكما كانت علاقة العاملين برئيسهم ايجابية كلما كان تأثيره على العاملين وزيادة انتاجيتهم اكبر .

2. الامن والاستقرار الوظيفي

يعتبر الامن والاستقرار الوظيفي من العوامل المهمة التي تقود الى الشعور بالراحة والانتماء لبيئة العمل وتساهم في رفع الروح المعنوية للعاملين وشعورهم بالانتماء والولاء الوظيفي ، ويعطي ثقة للأفراد العاملين في المنظمة او شركة ما انهم لم يفقدوا وظيفتهم او عملهم في المستقبل القريب ، حيث يختلف الامن الوظيفي باختلاف المهن والصناعات والتي تؤثر على اداء الموظفين في شركة ما (Yadav, et al , 2019,129) .

3. التحسين المستمر

يعتمد التحسين المستمر على تدعيم البحث والتطوير والتشجيع على الابداع وتنمية المهارات وتعزيز الكفاءات البشرية في المؤسسة ، اضافة الى التركيز على انظمة العمليات الانتاجية والمالية والتسويقية وبما يحقق أعلى مستوى من الرضا للمستهلك ، لذا يتطلب الامر اجراء الدراسات المستمرة وتحليل النتائج للوصول الى كفاءة عالية لأنظمة العمليات المختلفة من جهة وتطوير جودة المخرجات من جهة اخرى (الضاوية و خليل ، 2021 ، 8) .

المبحث الثالث

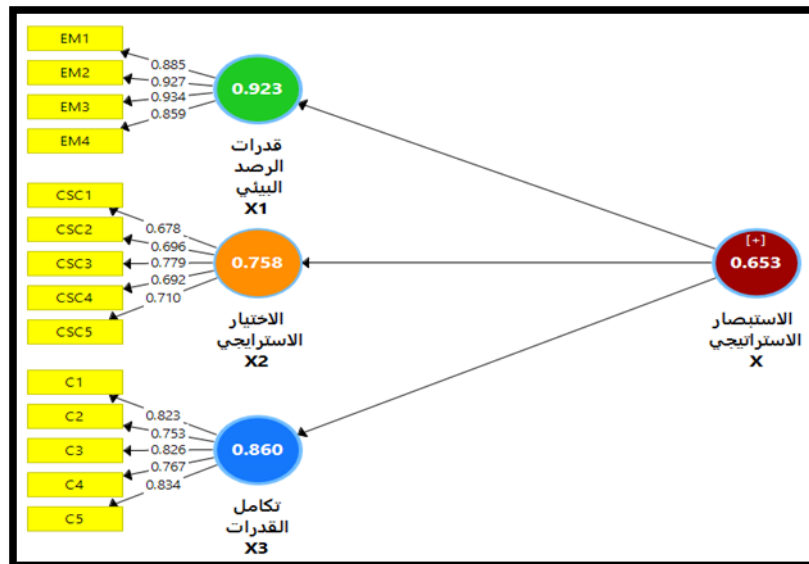
عرض نتائج الجانب العملي للبحث

يتضمن هذا المبحث اختبار النتائج وتفسير مدى تحقيقها للفرضيات من خلال اختبار التناسق بين ابعاد المتغيرين (الاستبصار لاستراتيجي ، جودة حياة العمل) باستخدام الوسائل الاحصائية منها ثبات او موثوقية (التشعبات الخارجية) و متوسط التباين المستخلص و الثبات المركب و ألفا كرونباخ ، (Hair et al ,2017 ,PP,137)، كما ويتناول تحليل و اختبار فرضيات التأثير التي تم تحديدها مسبقا، وسوف يتم اظهار قيمة التأثير و ذلك من خلال الاعتماد على قيمة ((T) المحسوبة و معامل التحديد (R^2) و (R^2)Adj و معامل الميل الحدي (β) و حجم التأثير (F^2) (Effect Size) و (Q^2) الذي يدل الى دقة والقدرة التنبؤية.

أولاً : اختبار درجة الثبات لمتغيرات الدراسة

أ- تقييم درجة الثبات لاسئلة المتغير (الاستبصار الاستراتيجي)

- يوضح الشكل (2) التشعبات الخارجية ومعامل الفاكرونباخ لاسئلة متغير الاستبصار الاستراتيجي والذي يتكون من ثلاث ابعاد اساسية والمؤلفة من (14) فقرة ، اذ سيتم اختبار الانموذج ضمن المؤشرات التالية :
- يوضح الجدول (2) قيم (الثبات المركب) (CR) للمتغير المستقل الاستبصار الاستراتيجي ، والتي جميعها ضمن الحدود المقبولة إذ تراوحت بين (0.837-0.945)، وهو مؤشر جيد ويدل على ثبات المقياس، اذ اظهرت نتائج وجود ثبات مرتفع لأبعاد مقياس متغير الاستبصار الاستراتيجي
 - يتضح من قيم (معامل ألفا كرونباخ) والتي تراوحت نتائجها بين (0.923 -0.758) أي انها اكبر من (0.70) و هذا يدل على ان ابعاد مقياس متغير الاستبصار الاستراتيجي تتمتع بدرجة جيدة من الثبات
 - يظهر من الجدول (2) قيم (التشعبات الخارجية) (OL) لاسئلة المقياس لمتغير (الاستبصار الاستراتيجي)، اذ تراوحت قيم التشعب الخارجية بين (0.934 -0.678) ، مما يدل على أن فقرات متغير الاستبصار الاستراتيجي ملائمة لإجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة .
 - يوضح الجدول (2) قيم متوسط التباين المستخلص (AVE) لمتغير الاستبصار الاستراتيجي اذ يتضح ان جميعها مقبولة إذ تراوحت بين (0.813 -0.507) وهي اكبر من القيمة (0.50) اذ تدل جميعها على الصدق التقاربي للأبعاد مقياس متغير الاستبصار الاستراتيجي
 - يتبين من خلال الجدول (1) إن جميع تقديرات المعلمة كانت معنوية لاسئلة متغير الاستبصار الاستراتيجي اذ كانت قيمة (T) المحسوبة والتي تتراوح بين (62.674 -7.684) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والتي تبلغ (1.984) وكذلك قيمة (P-Value) والتي بلغت قيمتها (0.000) وهي اقل من (0.05)، عند كل الاسئلة اذ تدل على معنويتها وهو مؤشر جيد .



شكل (2)

الانموذج الكامل لمتغير الاستبصار الاستراتيجي

المصدر: نتائج برنامج SmartPls V.3.3.9

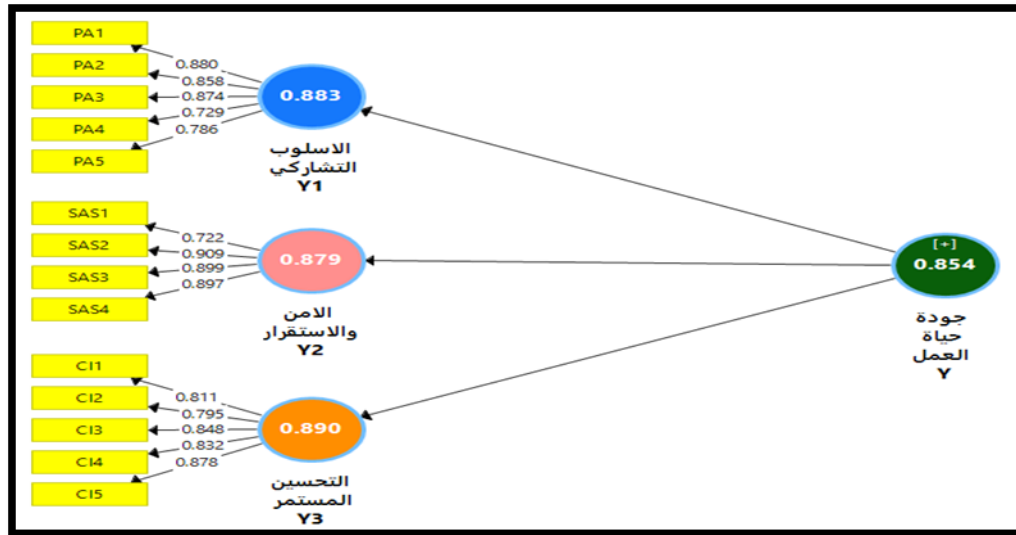
جدول (2) نتائج اختبار متغير الاستبصار الاستراتيجي

P-Value	T	(STDEV)	(OL)	(AVE)	C.R	rho_ A	Cronbach's Alpha	الاسئلة	الابعاد
0.000	31.580	0.028	0.885	0.813	0.945	0.924	0.923	EM1	قدرات الرصد البيئي
0.000	62.674	0.015	0.927						
0.000	54.316	0.017	0.934						
0.000	30.545	0.028	0.859						
0.000	9.244	0.073	0.678	0.507	0.837	0.758	CSC1	الاختبار الاستراتيجي	
0.000	9.546	0.073	0.696						
0.000	13.980	0.056	0.779						
0.000	7.684	0.090	0.692						
0.000	8.735	0.081	0.710						
0.000	24.511	0.034	0.823	0.642	0.900	0.864	C1	تكملة القرارات	
0.000	13.347	0.056	0.753						
0.000	23.602	0.035	0.826						
0.000	17.149	0.045	0.767						
0.000	18.634	0.045	0.834						

المصدر: نتائج برنامج SmartPls V.3.3.9

ب - تقييم درجة الثبات لاسئلة المتغير (جودة حياة العمل)

- يبين الشكل (3) (التشبعات الخارجية ومعامل الفاكرونباخ) لاسئلة لمتغير جودة حياة العمل والذي يتكون من ثلاث ابعاد اساسية والمؤلفة من (14) فقرة، اذ سيتم اختبار الانموذج ضمن المؤشرات التالية :
- يوضح الجدول (3) قيم (الثبات المركب) (CR) لمتغير جودة حياة العمل ، والتي جمعها ضمن الحدود المقبولة إذ تراوحت بين (0.915 - 0.919)، هو مؤشر جيد ويدل على ثبات الاسئلة، اذ اظهرت نتائج وجود ثبات جيد لابعاد مقياس البحث لمتغير جودة حياة العمل
 - يتبين من قيمة (معامل ألفا كرونباخ) إذ تراوحت نتائجها بين (0.879 - 0.89)، مختلف اذ يتضح انها اكبر من (0.70) و هذا يدل الى ان معامل الثبات لا يعاد متغير جودة حياة العمل تتمتع بدرجة عالية من الثبات .
 - يظهر من قيم (التشبعات الخارجية) (OL) لاسئلة المقياس لمتغير (جودة حياة العمل) المبينة في الجدول (3) ، نتائج التشبع الخارجي والتي تراوحت قيمها بين (0.722 - 0.909)، مما يدل على أن البيانات الخاصة بمتغير جودة حياة العمل ملائمة لإجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة.
 - يدل الجدول (3) على قيم متوسط التباين المستخلص (AVE) للمتغير جودة حياة العمل اذ يتضح ان جميعها مقبولة إذ تراوحت قيمها بين (0.685 - 0.74) وهي اكبر من القيمة (0.50) وهو مؤشر جيد .
 - يتبين من الجدول (3) إن جميع تقديرات المعلمة كانت معنوية لاسئلة متغير جودة حياة العمل اذ كانت قيمة (T) المحسوبة التي تراوحت بين (11.774 - 61.734) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والتي تبلغ (1.984) وكذلك قيمة (P-Value) عند مستوى (0.000) وهي اقل من (0.05)، اذ تشير هذه النتيجة على معنوية جميع الاسئلة وهو مؤشر جيد.



المصدر: نتائج برنامج SmartPls V.3.3.9

شكل (3)

الانموذج الكامل لمتغير جودة حياة العمل

الجدول (3) نتائج اختبار متغير جودة حياة العمل

P-Value	T	(STDEV)	(OL)	(AVE)	C.R	rho_A	Cronbach's Alpha	الاسئلة	الابعاد
0.000	40.220	0.022	0.880	0.685	0.915	0.889	0.883	PA1	الاسلوب التشاركي
0.000	35.193	0.024	0.858					PA2	
0.000	35.570	0.025	0.874					PA3	
0.000	11.774	0.062	0.729					PA4	
0.000	13.804	0.057	0.786					PA5	
0.000	12.910	0.056	0.722	0.740	0.919	0.882	0.879	SAS1	الامن والاستقرار
0.000	61.734	0.015	0.909					SAS2	
0.000	40.841	0.022	0.899					SAS3	
0.000	35.544	0.025	0.897					SAS4	
0.000	22.752	0.036	0.811	0.695	0.919	0.892	0.890	CI1	التحسين المستمر
0.000	20.484	0.039	0.795					CI2	
0.000	28.468	0.030	0.848					CI3	
0.000	19.982	0.042	0.832					CI4	

0.000	34.04 9	0.026	0.878				CI5
-------	------------	-------	-------	--	--	--	-----

المصدر: نتائج برنامج SmartPls V.3.3.9

ثانيا : التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

أ- متغير الاستبصار الاستراتيجي

يتبين من الجدول (4) ان أعلى وسط حسابي عام بلغ عند بعد قدرات الرصد البيئي (3.576) وبمستوى جيد بينما كان الانحراف المعياري له (1.038) وهذا يعني وجود تشتت لإجابات عينة البحث حول فقرات بُعد قدرات الرصد البيئي ،ومعامل اختلاف (29.014) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الثالث من حيث الاهمية النسبية وهذا يعني ان الوزارة تولي اهتمامها بمتابعة المتغيرات البيئية واجراء المسح المعلوماتي في جميع المجالات المتعلقة بأعمالها ومواكبة المتطورات والمستجدات البيئية ، اما اقل وسط حسابي عام فقد كان عند بعد تكامل القدرات اذ بلغ (3.384) وبمستوى متوسط (أنحراف معياري) (0.859) وهذه النتيجة تشير الى اتفاق عينة البحث حول فقرات بُعد تكامل القدرات ، ومعامل اختلاف (25.383) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الثاني من حيث الاهمية النسبية وهذا يدل الى ان اهتمام الوزارة بتكامل القدرات التواصل العلمي البناء بين الموظفين ليس بالمستوى المطلوب اذ ان هنالك انخفاض في مشاركة المعلومات التطويرية المتاحة عبر المستويات الوظيفية الهرمية المختلفة في الوزارة لبناء القدرات التي تتوافق مع الاهداف المستقبلية والمستجدات في بيئة الاعمال ، اما واجمالا بلغ الوسط حسابي لمتغير الاستبصار الاستراتيجي ما قيمته (3.484) وبمستوى جيد و(أنحراف معياري) (0.693) وهذه النتيجة تشير الى تجانس اجابات عينة البحث حول فقرات متغير الاستبصار الاستراتيجي ، وبلغ معامل اختلاف (19.889) اذ جاء هذا المتغير بالمستوى الاول من حيث الاهمية النسبية على مستوى المتغيرات وهذا يعني ان الوزارة المبحوثة تستبصر للمستقبل وتضع تنبؤات مستقبلية تساهم في نجاح خطتها الاستراتيجية ورسم تصور لما يمكن ان يحدث مستقبلا من خلال تسليط الضوء على المشكلات والتحديات التي من الممكن ان تنشأ في ظل ظروف بيئية غامضة ومواكبة التطورات في بيئة اعمالها .

ب- متغير جودة حياة العمل

يتضح من الجدول (4) ان أعلى وسط حسابي عام بلغ عند بعد التحسين المستمر (3.404) وبمستوى متوسط اما الانحراف المعياري فبلغ (0.916) وهذا يعني وجود اتفاق عالي لعينة البحث على فقرات بُعد التحسين المستمر ، وبمعامل اختلاف (26.906) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الاول من حيث الاهمية النسبية وهذا يعني سعي الوزارة على اجراء التحسين المستمر للعمل والاستفادة من القدرات ورغبتها في تغيير وتطوير اسلوبها في العمل بما يتماشى مع متطلبات بيئة العمل الحالية والمستقبلية ، وبلغ اقل قيمة للوسط الحسابي عند بعد الاسلوب التشاركي اذ بلغ (3.271) وبمستوى متوسط و(أنحراف معياري) (0.915) اي ان اجابات العينة المبحوثة متجانسة وهناك توافق حول فقرات بعد الاسلوب التشاركي ، ومعامل اختلاف (27.972) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الثالث من حيث الاهمية النسبية وهذا يعني ضعف التواصل الفعال بين الرئيس والمرؤوس لتبني قدرات غير موجودة وغير متبعة والتي من شأنها ان تساهم في تحسين جودة حياة العمل اضافة لذلك عدم مراعاة مبدأ العدالة والشفافية وترسيخ مبادئ ثقافة المشاركة في اتخاذ القرارات ، اما بصورة اجمالية فقط بلغ الوسط حسابي عام لمتغير جودة حياة العمل ما قيمته (3.325) وبمستوى متوسط و(أنحراف معياري) (0.812) وهذا يعني هنالك اتفاق عالي لعينة البحث حول فقرات متغير جودة حياة العمل ومعامل اختلاف (24.428) اذ جاء هذا المتغير بالمستوى الثاني من حيث الاهمية النسبية على مستوى

المتغيرات وهذا يدل وجوده اهتمام لدى الوزارة المبحوثة لتطوير وتحسين جودة حياة العمل من خلال تبنيها لمجموعة من العمليات والأنشطة التي تساهم في اكتساب العمل الوظيفي درجة عالية من النجاح والاتقان .

جدول (4)

المؤشرات الوصفية لمتغيرات البحث

الاهمية النسبية	حجم الفجوة	نسبة التوفر	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ابعاد متغيرات البحث
3	28.5	71.5	29.014	1.038	3.576	قدرات الرصد البيئي
1	30.2	69.8	23.086	0.806	3.490	الاختيار الاستراتيجي
2	32.3	67.7	25.383	0.859	3.384	تكامل القدرات
الاول	30.3	69.7	19.889	0.693	3.484	الاستبصار الاستراتيجي
2	34.6	65.4	27.972	0.915	3.271	الاسلوب التشاركي
3	34.0	66.0	28.415	0.937	3.299	الامن والاستقرار
1	31.9	68.1	26.906	0.916	3.404	التحسين المستمر
الثاني	33.5	66.5	24.428	0.812	3.325	جودة حياة العمل

المصدر: نتائج برنامج SmartPls V.3.3.9

ثالثاً : اختبار فرضيات البحث

يتناول هذا الجزء اختبار فرضيات التأثير التي تم تحديدها مسبقاً ، اذ سيتم الاعتماد على قيمة (T) المحسوبة ، معامل التحديد (R^2) ، معامل التحديد المصحح (R^2) ، معامل الميل الحدي (β) ، (Q^2) الذي يدل الى دقة والقدرة التنبؤية للنموذج ، اذ يبين الجدول (5) والشكل(4) المؤشرات الإحصائية لاختبار الفرضيات بين ابعاد الاستبصار الاستراتيجي في جودة حياة العمل.

- سجلت قيمة (t) المحسوبة للنموذج والمقدرة بـ (24.861) . وهي اكبر من القيمة (t) الجدولية البالغة (1.984) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يدل الى ثبوت معنوية الميل الحدي لمتغير الاستبصار الاستراتيجي وبناء عليه نقبل الفرضية الرئيسية وهذا يعني (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الاستبصار الاستراتيجي في جودة حياة العمل) عند مستوى دلالة (5%) أي بدرجة ثقة (95%) وهذا مما يدل على ان الاستبصار الاستراتيجي لها تأثير فاعل وجوهري في جودة حياة العمل اي ان قيام الوزارة بعمليات الرصد البيئي واجراء المسح الميداني للبيانات والمعلومات المستقبلية ومتابعة التغييرات في التقنيات الحديثة والتي لها صلة بأعمالها لها تأثيرها على الارتقاء بجودة حياة العمل .

- يتبين من قيمة معامل التحديد المصحح Adjusted (R^2) البالغة (0.622) بان الاستبصار الاستراتيجي قادر على تفسير ما نسبته (62%) من التغيرات التي تطرأ على (جودة حياة العمل) اما نسبة (38%) فتعود الى متغيرات اخرى لها تأثيرها على جودة حياة العمل .

- بينت النتائج ان مؤشر العلاقة التنبؤية (Q^2) بلغت ما قيمته (0.469) وهي اكبر من الصفر وعلية فإن النموذج ذو صلة تنبؤية اي ان الانموذج له القدرة على التنبؤ

- يتضح من قيمة معامل الميل الحدي لمتغير الاستبصار الاستراتيجي البالغة (0.791) بان زيادة متغير الاستبصار الاستراتيجي بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى زيادة في (جودة حياة العمل) بنسبة (79%).

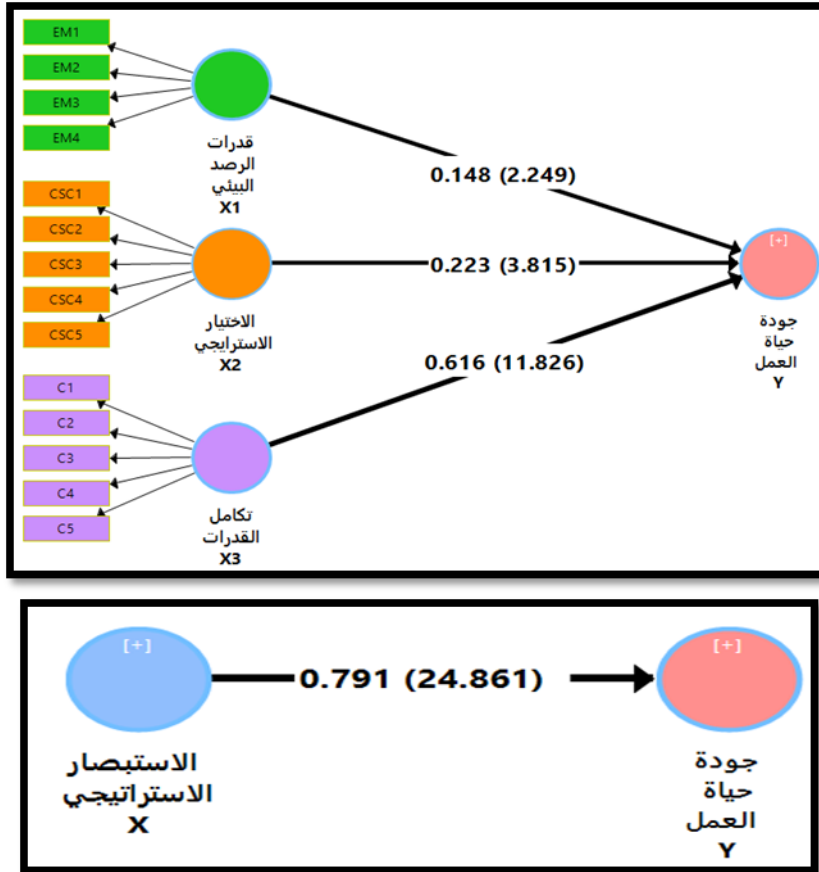
- يتضح من قيم اختبار (t) لأبعاد (قدرات الرصد البيئي ، الاختيار الاستراتيجي ، تكامل القدرات) والبالغة قيمها (2.249، 3.815، 11.826) على التوالي و هي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.984)، وهذا يدل الى ثبوت معنوية الميل الحدي لأبعاد قدرات الرصد البيئي و الاختيار الاستراتيجي و تكامل القدرات وهذا يدل الى امكانية الوزارة بأجراء عمليات الرصد البيئي والتي تساهم في اختيار الاستراتيجية المناسبة بما يتماشى مع متطلبات البيئية المتغيرة والمتجددة وبالتالي تأثيرها المباشر على تحسين وتطوير جودة حياة العمل .
- يتضح من قيمة معامل الميل الحدي لبعد قدرات الرصد البيئي البالغة (0.148) بان زيادة بعد قدرات الرصد البيئي بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى زيادة في (جودة حياة العمل) بنسبة (14%).
- يتبين من قيمة معامل الميل الحدي لبعد الاختيار الاستراتيجي البالغة (0.223) بان زيادة بعد الاختيار الاستراتيجي بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى زيادة في (جودة حياة العمل) بنسبة (22%).
- يتبين من قيمة معامل الميل الحدي لبعد تكامل القدرات البالغة (0.616) بان زيادة بعد تكامل القدرات بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى زيادة في (جودة حياة العمل) بنسبة (61%).
- سجلت قيمة معامل التحديد المصحح Adjusted R^2 ماقيمته (0.682) وهذا يدل الى ان الأبعاد (قدرات الرصد البيئي ، الاختيار الاستراتيجي ، تكامل القدرات) قادره على تفسير ما نسبته (68%) من التغيرات التي تطرأ على (جودة حياة العمل) .
- بينت النتائج ان مؤشر العلاقة التنبؤية (Q^2) لأبعاد قدرات الرصد البيئي ، الاختيار الاستراتيجي و تكامل القدرات، بلغت ما قيمته (0.512) وهي اكبر من الصفر وعلية فإن النموذج له ذو صلة تنبؤية اي ان الانموذج له القدره على التنبؤ بالمتغير التابع

جدول (5)

المؤشرات الإحصائية بين ابعاد الاستبصار الاستراتيجي في جودة حياة العمل

القرار	Q^2	Adj (R^2)	(R^2)	f^2	P Values	T	B	ابعاد الاستبصار الاستراتيجي
قبول الفرضية البديله	0.512	0.682	0.691	0.055	0.025	2.249	0.148	قدرات الرصد البيئي
قبول الفرضية البديله				0.802	0.000	3.815	0.223	الاختيار الاستراتيجي
قبول الفرضية البديله				0.121	0.000	11.826	0.616	تكامل القدرات
قبول الفرضية البديله	0.469	0.622	0.626	1.671	0.000	24.861	0.791	الاستبصار الاستراتيجي

المصدر: نتائج برنامج SmartPls V.3.3.9



المصدر: نتائج برنامج SmartPLS V.3.3.9

شكل (4) التأثير ابعاد الاستبصار الاستراتيجي معاً في جودة حياة العمل

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

يسعى هذا المبحث الى تحديد أبرز الاستنتاجات المستوحاة من نتائج التطبيق العملي للبحث ، فضلا عن بناء التوصيات استنادا للاستنتاجات العملية ، وعليه ينقسم المبحث الى قسمين يتناول الاول ابرز الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث من خلال الجانب العملي للبحث والقسم الثاني تقديم جملة من التوصيات للوزارة المبحوثة .

اولا : الاستنتاجات

1- اظهرت النتائج امكانية الوزارة على الاستبصار للمستقبل ووضع تنبؤات مستقبلية ورسم تصور لما يمكن ان يحدث مستقبلا من خلال تسليط الضوء على المشكلات والتحديات التي من الممكن ان تنشأ في ظل ظروف بيئية غامضة ومواكبة التطورات في بيئة العمل.

2- تمتلك الوزارة خبراء في مجال عمليات الرصد البيئي واجراء المسح الميداني للبيانات والمعلومات المستقبلية ومتابعة التغييرات في التقنيات الحديثة والتي لها صلة بأعمالها وبالتالي تأثيرها على جودة حياة العمل وأجراء التحديث المستمر لفعاليات الرصد البيئي .

3- اكدت نتائج التحليل العملي تدني بُعد الاسلوب التشاركي من بين ابعاد جودة حياة العمل ويرجع ذلك الى ضعف التواصل الفعال وترسيخ مبادئ ثقافة المشاركة في اتخاذ القرارات ومنحهم فرصة لأبداء ارائهم

4- اسفرت نتائج التحليل العملي وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاستبصار الاستراتيجي للقيادات العاملة في وزارة التخطيط بأبعادها (قدرات الرصد البيئي ، الاختيار الاستراتيجي ، تكامل القدرات) في تحسين وتطوير جودة حياة العمل بإبعادها (الاسلوب التشاركي ، الامن والاستقرار، التحسين المستمر) وهذا يدل على أن الاستبصار للمستقبل وتحديد الرؤى المستقبلية ورسم سيناريوهات مختلفة لها تأثيرها في الارتقاء بجودة عمل الوزارة .

ثانياً : التوصيات

1- ضرورة قيام الوزارة بأجراء التحديث المستمر لفعاليات الرصد البيئي ومتابعة التغييرات في التقنيات الحديثة لمواجهة التحديات البيئية المحتملة والتي لها تأثيرها مباشر على جودة حياة العمل .

2- عقد لقاءات لتوضيح رؤية منهجية مشتركة بين الادارات والاقسام وبناء القدرات المتوقع احتياجها لتوافق الاهداف المستقبلية والمستجدات في بيئة الاعمال .

3- اعطاء اهتمام اكبر بالعمليات والانشطة(تكامل القدرات ، الاسلوب التشاركي، الامن والاستقرار) و لتي تساهم في اكتساب العمل الوظيفي درجة عالية من النجاح والالتقان والارتقاء بجودة حياة العمل .

4- مراعاة مبدأ العدالة والشفافية بين الموظفين وترسيخ مبادئ ثقافة المشاركة في اتخاذ القرارات واعطاء فرصة للموظفين لأبداء ارائهم وتشجيعهم على تقديم مقترحات ترتقي بجودة العمل الوظيفي .

5- توفير اجواء عمل يسوده الامان والثقة المتبادلة بين جميع اطراف العمل .

المصادر

المصادر العربية

1. البربري ، مروان حسن ، (2016) ، دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الاقصى للأعلام والانتاج الفني ، رسالة ماجستير ، جامعة الاقصى ، غزة .
2. الضاوية ، حرمة ، خليل ، منال ، (2021) ، جودة حياة العمل واثرها على تحسين اداء الموارد البشرية ، رسالة ماجستير ادارة اعمال ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، الجزائر .
3. المنصوري ، بخيته سعيد ، الظهوري ، عبد مرزوق ، (2019) ، التخطيط بالسيناريوهات واستشراف المستقبل .
4. الهنداوي ، احمد ذوقان ، صالح سليم الحموري ، رولا نايف المعاينة ، (2017) ، استشراف المستقبل وصناعته ماقبل التخطيط الاستراتيجي (الاستعداد الذكي) ، قنديل للطباعة ، دبي ، الامارات العربية المتحدة
5. الهيتي ، خالد عبد الرحيم ، (2003) ، ادارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، عمان ، الاردن .
6. جهاد ولدان مهدي .د حامد سهير عادل تأثير الاستبصار الاستراتيجي في اتخاذ القرار الاستراتيجي دراسة تحليلية في وزارة التعليم العالي- دراسة تحليلية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي Journal of Economics and Administrative Sciences المجلد 26 العدد 124. 2020.

المصادر الاجنبية

7. Adegbile, Abiodun, David, Sarpong & Meissner, Dirk, (2017), "Strategic Foresight For Innovation Management: A Review And Research Agenda", International Journal Of Innovation And Technology Management, Vol. (14), No. (04).
8. Almalki, Mohammed J.& Et.Al(2012): Quality Of Work Life Among Primary Health Care Nurses In The Jazan Region, Saudi Arabia: A Cross-Sectional Study , Human Resources For Health, Pp.1-13.
9. Alubadia, Sanaa A., &Taherb,Adel Abdulwadood .(2021) "Measuring the Implementation and Adoption Gap of Strategic Foresight in Organisations: A Case Study at Al-Mustansiriya University."International Journal of Innovation, Creativity and Change. www.ijicc.net Volume 15, Issue 4, pp.54-72.
10. Baczyk, Natalia, (2019), "Strategic Analysis in a Global, Dynamic Business Environment", Master thesis, General Management, University of Johannes Kepler.

11. Bergman, Katarina, Dahlgren, Charlotte, (2020), "A Conceptual Framework For Long-Term Strategic Foresight", Master Thesis, Faculty Of Engineering LTH, LUND University.
12. Buehring, J. H., Bishop, P., (2020), "Foresight And Design: New Support For Strategic Decision Making", She Ji: The Journal Of Design, Economics, And Innovation, Vol. (6), Issue (3), Pp. (408-432).
13. Flaih, Liqaa Hussein, Chalab, Ihsan Dahesh,(2022) , Strategic Foresight And Its Impact On Strategic Agility: An Analytical Study Of The Opinions Of A Sample Of University Leaders In Private Universities In The Middle Euphrates Region, Journal Of Positive School Psychology, Vol. 6, No. 6, 3154-3167.
14. Ganapathi, R. (2016): A Study On Quality Of Work Life Of Workers In Construction Industry In Madurai District, Journal Of Management Research And Analysis, Vol.3,No.3,Pp.63-66.
15. Geurts, Amber, Gutknecht, Ralph & Warnke, Philine, Goetheer, Arjen, Schirrmeister, Elna & Bakker, Babette, Meissner, Svetlana, (2021), New Perspectives For Data-Supported Foresight: The Hybrid AI-Expert Approach, Futures Foresight Sci.
16. Grim, Terry, (2009), "Foresight Maturity Model (FMM): Achieving Best Practices In The Foresight Field", Social Technologies And APF, Journal Of Futures Studies, Vol. (13), No. (4), P.P. 69 – 80.
17. Hair, J., Hult, T., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM. Los Angeles: Sage.
18. Hartiwi, Prabowo, Sriwidadi, Teguh & Ikhsan, Ridho Bramulya, (2021), "The Influence Of Dynamic Capability On Sustainable Competitive Advantage: An Empirical Study Of Small Businesses In Indonesia", Journal Of Asian Finance Economics And Business Vol. (8), No. (6), P.P. (949-959).
19. Hassanabadi, Masoud, (2019), "Strategic Thinking, Organizational Foresight, And Strategic Planning In High-Tech Smes In The UK", Phd Theses, Bangor University, Bangor.
20. Jiang, Jinglu, Gallupe, R.Brent, (2015), "Environmental Scanning And Business Insight Capability", Twenty-First Americas Conference On Information Systems, Puerto Rico.
21. Joseph F. Hair Jr., William C. Black, Barr Y J. Babin, Rolph E. Anderson” Multivariate Data Analysis” Eighth Edition© 2019, Cengage Learning Emea
22. Lolemo Kelbiso, Admasu Belay,And Mirkuzie Woldie,(2017), Determinants Of Quality Of Work Life Among Nurses Working In Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study, Nursing Research And Practice.
23. Miethke, M. (2021). Strategic Foresight In High-Hazard Organizations-An Analysis Of Case Studies In Three US Nuclear Power Plants.
24. Mohammadi. Heydar And Shahrabi. Mohsen Ameri ,(2013), A Study On Relationship Between Quality Of Work Life And Job Satisfaction.
25. Ngcamu , Bethuel Sibongiseni, (2017) , Quality Of Work Life Dimensions In Universities: A Systematic Review , Global Journal Of Health Science; Vol. 9, No. 10 , Pp.118-126.
26. R.Swathi, A Study On Dimensions Of Quality Of Work Life Of Employees , (2017) , ,” International Journal &Magazine Of Engineering Management And Research, Vol. (4), No. (9), P.P. 188 – 196.
27. Rayas, Francisco Sánchez. (2021) "Design of a Structural Equation Model to Evaluate the Strategic Prospective of SMEs.", pp1-10.
28. Robbins, Stephen P. & Judge Timothy;(2013),Organizational Behavior, 15th. Ed Inc.,Publishing As Prentice Hall,United States Of America.

29. Semke, Lisa, Tiberius, Victor, (2020), "Corporate Foresight And Dynamic Capabilities: An Exploratory Study", Forecasting, Vol. (2), P.P. (180–193).
30. Shankar, J. Vignesh.(2014); "A Studyon Quality Of Work Life And Employee Motivational Strategies," International Journal Of Scientific Research And Management (IJSRM), Volume:2, Issue.5 ,P: 901-908.
31. Streit, Jessica M. K., Felknor, Sarah A. & Edwards, Nicole T., John, Howard, (2021), "Leveraging Strategic Foresight To Advance Worker Safety, Health, And Well-Being", International Journal Environment Research. Public Health, Vol. (18), Issue (16), P.P. (1-17).
32. Sufar, Ali Haitham, & Khudair, Dr. Aradin Hatem ,(2022) , THE Relationship Of Strategic Foresight In Achieving Financial Sustainability: An Applied Study In A Sample Of Iraqi Private Commercial Banks , World Economics & Finance Bulletin (WEFB) , Vol. 13,Pp.112-126.
33. Yadav, Dr Radha , Ashu Khanna, Priyanka Panday , (2019) , Dimensions Of Quality Of Work Life Affecting Commitment And Performance: A Theoretical Framework , Article Section, Pacific Business Review International ,Volume 12, Issue 1,Pp125-137.

ملحق جدول () المؤشرات الاحصائية			
المعيار	الوصف	المؤشر او الاختبار	ت
تقارن القيمة الحسابية مع القيمة الجدولية لقبول او رفض الفرضية	اختبار معنوية المعلمة (الميل الثابت) او (الميل الحدي)	T	1
تعتمد القوة التأثيرية للبعد او المتغير على اختبار (t) معنوي ام غير معنوي	القوة التأثيرية للمتغير او البعد المستقل في المتغير التابع	B	2
تقع قيمته بين 0 و 1 اقل من 0.25 ضعيف من 0.25-0.50 متوسط اكبر من 0.75 مرتفع (Hair et al ,2017, P223)	قدرة المتغير المستقل في تفسير المتغير التابع	R ²	3
من 0-1 كلما اقترب من 1 كلما تكون القوة التفسيرية افضل	قدرة المتغير المستقل في تفسير المتغير التابع	R ² المصحح	4
اقل من 0.02 ضعيفة من 0.02 - 0.14 صغيرة من 0.15 – 0.35 متوسطة أعلى من 0.35 كبيرة (Hair et al ,2017, P223)	حجم ومقدار تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع	f ²	5
اذ كانت قيمة اكبر من الصفر دل على اهميته التنبؤية للانموذج (Hair et al., 2017, P224)	يستخدم لغرض تقييم الدقة التنبؤية للانموذج	Q ²	6
ينبغي أن تكون قيمته (5) أو أقل كمؤشر لعدم وجود م التعدد الخطي (Hair et al, 2019.P:320)	اختبار وجود مشكلة التعدد الخطي	VIF	7

