



الرفاهية التنظيمية ودورها في الاداء الاستراتيجي

دراسة تحليلية لعينة من العاملين في مديرية احصاء محافظة بابل

أ.م.د. سجاد محمد الجنابي
كلية الادارة والاقتصاد

الباحث: ياس خضير محمد

المستخلص

ينطلق الهدف الرئيسي من البحث الى التعرف الى دور الرفاهية التنظيمية والاداء الاستراتيجي من حيث علاقة الارتباط والتأثير ، ومن اجل تحقيق اهداف البحث والإجابة عن تساؤلاتها تم اختيار الباحث عينة من الموظفين في مديرية احصاء محافظة بابل ، وهم يمثلون النخبة من موظفين مديرية احصاء محافظة بابل من الناحية العلمية والقيادية والأكثر قدرة على تقديم الخدمات ذات المستوى العالي من المهارة والخبرة العلمية، ستقدم هذه الدراسة مؤشرات رقمية تعبر عن الأرقام التي توصل إليها الباحث لرؤى العاملين في مديرية إحصاء محافظة بابل للمتغيرين (الرفاهية التنظيمية والاداء الاستراتيجي) ومن ثم ستجعل المنظمة المبحوثة تتجه إلى بناء نظامها ، وتشخيص مسؤوليتها الاجتماعية بدقة ، وكذلك أخلاقيات الإدارة وصولاً إلى المستوى المنشود من الرفاهية التنظيمية، حيث بلغ حجم هذه العينة (60) موظفا وارتكزت الدراسة على اختبار فرضيتين رئيسيتين لكل فرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية، وقد استعمل الباحث الاستبانة وسيلة للحصول على البيانات لاختبار الأداء الفعلي، واستخدم الباحث أدوات إحصائية لا معلمية في تحليل البيانات والمعلومات ومعالجتها، وقد تم اختبار الفرضيات واستخراج النتائج لغرض التوصل الى النتائج اعتمد الباحث البرامج الإحصائية الجاهزة SPSS (v.24) والحزم الاحصائية المتعلقة به (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري والاهمية النسبية) و(SmartPLs) وايضا برنامج توصل اليه البحث إلى مجموعة من النتائج النظرية والعملية، يمكن استثمار الرفاهية التنظيمية لتكون عنصراً أساسياً لتعزيز العمل الجماعي وتحقيق الصالح العام لمجموعة من القطاعات الرئيسية في المجتمع الأعمال التجارية والحكومة والمنظمات غير الربحية، الإعلام والمجتمع من خلال ابعادها (الرفاهية الفكرية، الرفاهية الجسدية، الرفاهية الاجتماعية)



Organizational well-being and its role in strategic performance

Analytical study of the opinions of a sample of working in the Statistics

Directorate of Babylon governorate

Assistant Professor Dr. Searcher

Sajjad Mohammed Al-Janabi Yas Khudair Muhammad

Abstract

The main objective of the research stems from the identification of the role of organizational well-being and strategic performance in terms of linkage and influence, and in order to achieve the objectives of the research and answer its questions, the researcher was selected a sample of employees in the Babylon Governorate Statistics Directorate, and they represent the elite of employees of the Babylon Governorate Statistics Directorate from The scientific and leadership aspect, and the most capable of providing services with a high level of skill and scientific experience, this study will present numerical indicators that express the numbers reached by the researcher for the visions of workers in the Babylon Governorate Statistics Directorate for the two variables (organizational well-being and strategic performance) and then it will make the researched organization tend to build Its system, accurately diagnosing its social responsibility, as well as the ethics of management in order to reach the desired level of organizational well-being, as the size of this sample reached (60) employees, and the study was based on testing two main hypotheses for each hypothesis, a set of sub-hypotheses, and the researcher used the questionnaire as a way to obtain data to test performance The research used statistical non-parametric tools in analyzing and processing data and information The hypotheses were tested and the results were extracted for the purpose of reaching the results. The researcher adopted the ready-made statistical programs (SPSS v.24) and the statistical packages related to it (the arithmetic mean, standard deviation and relative importance) and (Smart PLs) as well as a program that leads the research to a set of theoretical and practical results, it can be invested Organizational well-being to be an essential element to promote collective action and achieve the general good of a group of major sectors in society, business, government, non-profit

المقدمة:

في ظل بيئة متسارعة التغيير شغلت مواضيع الرفاهية التنظيمية والاداء الاستراتيجي اهتمام من قبل المنظمات، إذ تواجه تلك المنظمات تحديات متزايدة تتطلب منها التعامل مع التحديات والضغوط من أجل بقائها واستمرارها وازدهارها، ولعل من أهم تلك الضغوط هو ضرورة الاستجابة لحاجات المجتمع وتوقعاته، وان يكون للمنظمات أثرا فاعلا في حل القضايا والمشكلات الاجتماعية، التي تزداد مثل الزيادة السكانية ونضوب الموارد وغيرها، وبات من الضروري لهذه المنظمات أن تتخذ الإجراءات والقرارات والأفعال، التي تجسد مفهوم المواطنة الصالحة في أعمالها وتحملها مسؤولياتها تجاه موظفيها وزبائنها وعموم المجتمع وان تكون خدماتها التي تقدمها للمجتمع ذات مقبولية وملائمة لمتطلبات



المجتمع، وإن الجهاز المركزي للإحصاء متمثل بمديرية احصاء محافظة بابل هو كمنظمة تعمل على توفير الخدمات للمجتمع متمثلة بالمعلومات الاحصائية من خلال المسوحات الميدانية، والتي تكون معتمدة من قبل الجهات الرسمية في اتخاذ القرارات المالية وغير المالية وقياس معدلات خط الفقر والنسب السكانية للمحافظة والاحصاءات السكانية الوحدات الادارية داخل المحافظة، وكذلك العمل في جميع المحافظات وعلى ضوء ذلك يمكن معرفة اعداد السكان في جميع المناطق محافظات وأقضية ونواحي العراق، وتتبع مشكلة البحث الحالي من مدى تأثير الرفاهية التنظيمية على الاداء الاستراتيجي ، اذ اكدت الدراسات أهمية هذه السلوكيات في دفع عجلة التنمية، وتطوير الواقع الاحصائي للبلد، اذ انه يعول على الكوادر الاحصائية بان تكون سباقة لإشاعة مثل هكذا سلوكيات، لغرض الاحاطة بالموضوع قسم البحث الى أربعة فصول، تناول الاول المنهجية العلمية وبعض الدراسات السابقة عبر مبحثين ، وتضمن الفصل الثاني الإطار النظري عبر ثلاثة مباحث خصص الأول منها لتوضيح الرفاهية التنظيمية، والثاني الاداء الاستراتيجي والثالث تناول العلاقة بين متغيرات البحث، وعرض الفصل الثالث ثلاثة مباحث تناول الأول اختبارات التوزيع الطبيعي وجودة البيانات ، التحليل العملي التوكيدي صدق البيانات للمتغيرين الرفاهية التنظيمية والاداء الاستراتيجي والمبحث الثاني وصف متغيرات البحث التحليل الوصفي

الفصل الأول- منهجية البحث

ان منهجية البحث تعتبر الطريقة التي يتبعها الباحث لغرض الوصول الى هدف ومبتغى بحثه من خلال عدة خطوات والتي تتلخص فيما يأتي:

أولاً: مشكلة البحث:

جاءت مشكلة البحث، لتتسجم مع الإطار النظري والعملي والتي تصب في اتجاهين الأول النظري المرتبط بتطور الدراسات المعاصرة في الفكر الإداري، واتجاهه نحو مناقشة موضوعات متنوعة وحديثة في محاولة منها لمواجهة متطلبات بيئة المنظمات غير المستقرة. ومن خلال دراسة واقع الحال وباعتبار الباحث احد منتسبي مديرية إحصاء محافظة بابل ومن خلال الملاحظة تجسدت مشكلة البحث بالاتي هنالك تأثير جوهري للرفاهية التنظيمية في تطبيق وتنفيذ مراحل الاداء الاستراتيجي في المنظمة فالرفاهية تعد من احد الأسس التي تركز عليها المنظمات للمحافظة على مواردها البشرية التي ترتبط بإدراكهم لضمان حقوقهم داخل المنظمات وحماية مصالحهم من خلال عدالة توزيع التخصيصات والموارد المالية والإجراءات ذات الصلة بحقوق الموظفين من جهة وإحساسهم بعدالة التعامل معهم على انها احد المصادر الأساسية للرفاهية التنظيمية ، أما الاتجاه الثاني لمشكلة البحث فيتعلق بالجانب العملي يمكن صياغتها من خلال التسائل الرئيسي الأتي:

هل الرفاهية التنظيمية لها دور في الاداء الاستراتيجي ؟

أما تساؤلات البحث الفرعية فتمثلت في:

1- ما هو مستوى توفر الرفاهية التنظيمية في المنظمة المبحوثة (مديرية احصاء محافظة بابل)؟

3- ما هو مستوى الاداء الاستراتيجي في المنظمة المبحوثة ؟



- 4- هل توجد علاقة ارتباط بين الرفاهية التنظيمية والاداء الاستراتيجي وطبيعتها في المنظمة المبحوثة؟
 5- هل تؤثر الرفاهية التنظيمية وإبعادها في الاداء الاستراتيجي في المنظمة المبحوثة؟
ثانياً: اهداف البحث:

- ترجمت السائلات الرئيسية للبحث عن إيجاد علاقة الارتباط والتأثير بين الرفاهية التنظيمية والاداء الاستراتيجي، وتتمثل أهداف البحث الثانوية بما يأتي:
- 1- بناء إطار معرفي لمفاهيم الرفاهية التنظيمية والاداء الاستراتيجي ومتغيراتها عبر تتبع المسارات التنظيرية للأدبيات المتخصصة وتقديم إطار مفاهيمي يصف الاتجاهات التفسيرية لتلك الموضوعات.
 - 2- قياس مستوى التزام المنظمة المبحوثة بالرفاهية التنظيمية ومستوى وقياس الاداء الاستراتيجي للمنظمة المبحوثة.
 - 3- التعرف على طبيعة العلاقة بين الرفاهية التنظيمية والاداء الاستراتيجي وعلاقة ذلك بتحقيق الرفاهية للمنظمة المبحوثة.
 - 4- التوصل إلى توصيات من شأنها ان تساعد أصحاب القرار في إتباع الأسلوب والمنهج السليم للرفاهية التنظيمية مما يساهم في رفع مستويات الأداء الاستراتيجي في المنظمة المبحوثة.
- ثالثاً: أهمية البحث:**

- يكتسب البحث الحالي أهمية من خلال النقاط الآتية:
- 1- يكتسب البحث الحالية أهميته لكونه من البحوث العربية المهمة، التي تصدّت إلى موضوع الرفاهية التنظيمية، مما يفتح الباب واسعاً لدراسة هذا المفهوم وباتجاهات مختلفة.
 - 2- سيقدم هذه البحث مؤشرات رقمية تعبر عن الأرقام التي توصل إليها رؤى الموظفين في مديرية إحصاء محافظة بابل للمتغيرين (الرفاهية التنظيمية والاداء الاستراتيجي) ومن ثم ستجعل المنظمة المبحوثة تتجه إلى بناء نظامها، وتشخيص مسؤوليتها الاجتماعية بدقة ، وكذلك أخلاقيات الإدارة وصولاً إلى المستوى المنشود من الرفاهية التنظيمية.
 - 3- ستسلط الضوء على إدراك الموظفين لمستوى الرفاهية التنظيمية للمنظمة المبحوثة.
 - 4- زيادة الوعي والاهتمام والمطالبة بضرورة التزام المنظمات بتحقيق الاداء الاستراتيجي عن طريق الرفاهية التنظيمية تجاه مختلف الأطراف، التي تتعامل معها المنظمة.
 - 5- يمكن أن تشكل نتائج هذا البحث وتوصياته مرجعاً علمياً يفيد أصحاب القرار في وضع خططهم واتخاذ قراراتهم الإدارية.

رابعاً: فرضيات البحث

- الفرضية الرئيسية الاولى:** توجد علاقة ارتباط طردية معنوية بين الرفاهية التنظيمية والاداء الاستراتيجي وتتفرع منها الفرضيات الآتية.
- 1- الفرضية الفرعية الاولى توجد علاقة ارتباط طردية معنوية بين الرفاهية الفكرية والاداء الاستراتيجي.
 - 2- الفرضية الفرعية الثانية توجد علاقة ارتباط طردية معنوية بين الرفاهية الجسدية والاداء الاستراتيجي.



يمكن التعرف على الرفاه بانّه "نشاط يبحث ويقوي الحالة العاطفية الإيجابية، في حين أنه يتجنب، أو يلغي الحالات العاطفية السلبية". وقد اكدت الدراسات السابقة انه بلا شك ان الرفاهية النفسية مرتبطة بالرفاهية الجسدية وللوظف رفاهية (Cojocar, 2014:p112)

تتمثل بالجوانب الجسدية والعقلية والعاطفية وهيه تأثر على الموظف بطريقه تذهب النظرية الحديثة للرفاهية، على نحو أعم الى فهم الرفاهية بوصفها قضية تتصل باستهلاك السلع والخدمات فهي تتكون نتيجة لهذا الفعل، لكنها أي(النظرية الحديثة)، تحصر المعنى ليس فقط بحياسة الفرد للخدمات وللثروات المادية كالملبس والمنتجات والأوراق المالية، بل هي في الوقت نفسه تؤكد تعلق الرفاهية بقدرة الأفراد على امتلاك السلع والخدمات غير المادية كالمعلوماتية والمعرفة والتعليم والتربية.... الخ. (خضير، 2015:37)

ثانياً: أبعاد الرفاهية التنظيمية.

يمكن القول ان الرفاهية التنظيمية يتألف من جوانب مختلفة من الصحة والعافية. اذ استخدمت الدراسات مقاييس متنوعة لهذه الجوانب، ومن ضمن ذلك التدابير السلبية والإيجابية فضلا عن التدابير الذاتية والتشخيص (الهدف). اذ يتم تحديد الرفاهية التنظيمية من حيث الفسيولوجية مقياس الصحة، والأعراض النفسية للضغط مقياس للرفاهية الفكرية ومقياس الرفاهية الاجتماعية. (Pahkin, 2015:40) تعريف منظمة الصحة العالمية (WHO) أن الصحة تشمل الرفاه الجسدي والنفسي والاجتماعي. (Berglund and Lindvall. 1995)

1- الرفاهية الفكرية.

وهو مكان العمل الذي تظهر فيه متطلبات الصحة الفكرية (Cojocar, 2014:113) أذ قبل سنوات عدة، كان اعتقاد الاقتصاديين أن المقياس الوحيد المتعارف عليه لقياس للرفاه هو الدخل (وقد انحرف النظرة مؤخرا لصالح نهج بديل، او ما يدعى بالوظائف) أي إنجازات وما يمتلكه الشخص مثل صحته، وتعليمه، ومتوسط العمر المتوقع، وما إلى ذلك (يعتقد أن ينظر إليها بأنها المتغيرات التنسيقية لقياس الرفاه، فإن التصور الأساسي الذي يجب معالجته قبل الانتقال إلى هذا النهج الحديث هي ما إذا كانت قادرة على عرض صور للرفاه تختلف اختلافا واضح عن تلك التي يمكن استخراجها بالرجوع إلى النهج القائم على الدخل، (Balestrino, & Sciclone, 2016:3).

2- الرفاهية الجسدية.

وهو مكان العمل الذي تتوافر فيه ما تحتاجه الصحة الجسدية ويشعر فيه العاملون بدرجة كبيرة من الرضا. ويركز الرفاه الجسدي تقييم الرفاه الفردي من حيث ما يستطيع الشخص عمله بالفعل أو أن يكون بالنظر إلى ما يقودها الى السلع، واهتماماته الشخصية والظروف الخارجية التي تؤثر على استعمال السلع الذي من حقه. وتشكل هذه الأفعال والخصال رفاه شخص ما وتسمى «وظائف» أمثلة أنموذجية هي: الصحة وطول العمر والتغذية والتعليم والقدرة على تقديم حياة اجتماعية كاملة للترفيه عن الأصدقاء وما إلى ذلك.). أي قدراته العامة على الانجاز، وتدعى "مجموعة القدرة". وبهذا المعنى، فإن الأداء الوظيفي (أي مستوى الرفاهية) هو الأعمال الفعلية لمجموعة محتملة من المهام. وكما ذكر سابقا، ولكن أيضا



على بعض السمات الشخصية (مثل العمر والجنس ومعدل الأيض والحمل والوضع داخل الأسرة) الظروف الخارجية توفر شبكة الأمان الاجتماعي، الظروف الويائية التي ستؤثر على قدرة الشخص على تحويل الصفات إلى إنجازات.. (Balestrino, & Sciclone, 2016:p3).

3 - الرفاهية الاجتماعية.

فالمجتمع يتكون من مجموعات الأفراد فيكون من اليسر أن يشتمل توزيع الدخل على ما يحقق سعادات الناس جميعا. فمستوى المعيشة يعتمد بدرجة كبيرة على القدرة الشرائية للدخل المستلم، ذلك أن السعي للمصلحة الذاتية بصورة فردية وتنافسية هو مصدر القدر الأكبر من الخير العام، فثمة (يد خفية Invisible Hand) تساند السعي لتحقيق المصلحة الذاتية وتوجيه الناس في السوق نحو أسلم الغايات عاقبة (جالبريث، ص77) إلا أن جالبريث في تحليله للمسلمة الكلاسيكية هذه يؤكد على أن (اليد الخفية) انما هي مجرد استعارة لغوية... ولم يكون آدم سميث بحاجة الى دعم روحاني لحجته اذ كان "أحد رجال عصر التنوير"

كان الحديث عند سميث يدور وعلى نطاق محدود حول المقدمات المادية والمؤسسية لنمو الرفاهية وحول النظام الاجتماعي الذي يساعد في تحقيق السعادة وتذليل البؤس.

المبحث الثاني: الاداء الاستراتيجي

أولاً: مفهوم الاداء الاستراتيجي

حصل هذا المصطلح على اهتمام في الفكر الإداري ولاسيما في الفكر الاستراتيجي وذلك لا أمرين، أنه يعد محورا أساسيا للتنبؤ بنجاح أو فشل المنظمات في تطبيق قراراتها أو اهدافها الاستراتيجية، و أنه موضوع الأداء وقياسه يواجه عقبات عديدة أهمها تباين اهداف المنظمات وبالتالي الاختلاف في مؤشرات قياسه. (الصياد، 2008، 17) وعن طريق طرح الأطر النظرية لمصطلح الأداء تبين اختلافات في وجهات النظر بين الكتاب والباحثين، برغم الاتفاق العام على أن الأداء هو الذي يعكس نجاح أو فشل المنظمات عرف الأداء "بأنه النتائج التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها". وعرف على أنه انعكاس لكيفية استخدام المنظمة لموارده المادية والبشرية واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها. (الجبوري، 2005، 45) فإن عوامل النجاح الحرجة هي مجالات محدودة تضمن فيها النتائج المرضية أداءً جيداً للأفراد والإدارات والمؤسسات. وبالتالي، فإن العوامل الحاسمة هي متغيرات الشركات والمجالات التي من المرجح أن تصل إلى النتائج المرجوة. (Bullen and Rockart. 1981) أنه إلى جانب تحديد الأهداف، من المهم تحديد المتغيرات التي ستؤثر على الوصول إلى الأهداف، بما أن هذه المتغيرات هي التي تقدم ثلاثة تطبيقات مهمة: لمساعدة المديرين في تحديد المعلومات المطلوبة؛ لمساعدة المنظمة في عملية التخطيط الاستراتيجي والتخطيط طويل الأجل والتخطيط السنوي؛ ومساعدة المنظمة في عملية تخطيط نظم المعلومات. لذلك، فإن عوامل النجاح الحرجة هي مفاتيح أساسية لتحقيق نجاح المنظمة ويجب ترجمتها إلى مؤشرات لمراقبة الأداء. (Day and Wensley.1983)



ثانياً: أبعاد الاداء الاستراتيجي:

يمكن قياس الاداء الاستراتيجي عن طريق بطاقة الاداء المتوازن كما أنها تسمح للمديرين بالنظر إلى الأعمال من خلال خمس منازير مهمة وكالاتي:

1- المنظور المالي: Financial perspective.

بالرغم من أهمية الأهداف غير الملموسة وتأثيرها على الأهداف الأخرى طويلة الأجل فإن العديد من الباحثين اعتبروا أن الهدف النهائي للمنظمة هو الوصول الى الأهداف المالية كما يُعدُّ حجر الزاوية للمقاييس الاقتصادية فضلاً عن ذلك فإن مقاييس الأداء المالي تُشير إلى استراتيجية المنظمة وتنفيذها ومن المهم المساهمة في تنفيذ خطط التحسين. (عبد الزهرة، 2017: 94)

2. منظور الزبون Customer Perspective.

كما يتعين على المدراء تحسين مقاييس الأداء من أجل خلق ولاء الزبائن في السوق المستهدفة وكذلك مخاوف الزبائن المتمثلة بالوقت والجودة والخدمة والكلفة إذ ان تنظيم مؤشرات رضا الزبائن حاسمة وتجعل الإدارة أكثر تماسكا على المستوى الاستراتيجي فيما يتعلق بخطط محور الزبائن وهذه الخطط هي الرضا والولاء والاحتفاظ والاستحواذ على الزبائن. (الابراهيم، 2016، 112)

- منظور العمليات الداخلية Internal Business Perspective

إذ يساعد هذا المنظور على تقدير مدى جودة العمليات التنظيمية الداخلية ومدى مساهمتها في إشباع رغبات المستهلك، ومن ثم المساهمة في تحقيق خطط المنظمة، ولا بد للمنظمة أن تفرق بين نوعين من العمليات الأولى العمليات التي تهدف إلى تحقيق خطط المنظمة والتي تمثل العمليات ذات الطبيعة الاستراتيجية التي تؤثر على أداء المنظمة في الأجل الطويل وهي صعبة القياس، والنوع الثاني يمثل العمليات اللاحقة أي العمليات الروتينية التنظيمية التي يسهل قياسها. (الحساوي، 2010: 119)

4 - منظور التعلم والنمو: Learning and growth perspective

اذ ان المنظورين السابقين للأداء قد حددا العوامل والمؤشرات الأكثر أهمية للنجاح المالي والمستقبلي، فوحدة الأعمال لا تكون قادرة على تنفيذ وإدراك الأهداف الطويلة الاجل للزبون والعمليات والانشطة الداخلية باستخدام تقنيات وامكانيات حالية فقط، بل لا بد للمنظمة ان تستمر وتتواصل تطوير امكانياتها وتطويرها لخدمة الزبائن وتحقيق اهداف المالكين وغاياتهم. ويتحقق التعلم والنمو التنظيمي من خلال ثلاثة موارد اساسية هي.

1 - الأفراد العاملين. 2- النظم. 3- الإجراءات التنظيمية. (احمد، 2016: 84)

5 - منظور الاستدامة. يُعرف مفاهيم الاعمال الاستدامة انها القدرة على الحفاظ ودعم أي نشاط او عملية على المدى الطويل. (الابراهيم، 2016، 116) هناك عدة عوامل تعمل على تحفيز الأداء المستدام للمنظمات، وقد اختلف الباحثون حول ذلك، ولكن حددها الق ريشي (2017) في دراسته على أنها البيئة الداخلية وتتضمن العوامل الإدارية كالهيكل التنظيمي، والعمليات الإدارية، والعوامل التشغيلية كالعامل على زيادة الكفاءة في استخدام الطاقة، واستخدام المثل للموارد الطبيعية، والعوامل الاقتصادية المتمثلة بالاستخدام الأمثل للتكنولوجيا وتقليل التكلفة، وبالإضافة البيئة الخارجية وتتضمن العوامل



السوقية كرفع وعي الزبون والمساهمين بالخط الأساسي الثلاثي، والعوامل الحكومية، وتوقعات أصحاب المصلحة كتسهيل الحصول على المعلومات بشفافية. (واجدة، 2019:23)

الفصل الثالث - الجانب العملي

المبحث الأول: وصف متغيرات البحث

اولاً. وصف متغيرات الرفاهية التنظيمية:

تتناول هذه الفقرة التحليل الوصفي لا بعاد الرفاهية التنظيمية (بعد الرفاه الفكري ، بعد الرفاه الجسدي، وبعد الرفاه الاجتماع) اعتماداً على آراء العينة البالغة (60) فرداً وكالاتي:
1. وصف بعد الرفاه الفكري:

بالنظر الى المعطيات الواردة في الجدول (13) فأنا نجد ان المؤشرات الاحصائية التي اعتمدها البحث في وصف بعد الرفاه الاجتماعي هي (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الاهمية النسبية)، اعتماداً على الاجابات الواردة من افراد العينة البالغة (60) فرداً، ويتضح من خلالها بأن الوسط الحسابي لبعده الرفاه الفكري هو (3.64)، وهو أكبر من وسط البحث الفرضي البالغ (3)، وهذا يؤشر على وجود اهتمام في هذا البعد من قبل المنظمة المبحوثة بنسبة (73%)، وانحراف معياري (0.99). اما على مستوى الفقرات التي يتضمنها هذا البعد فقد حصلت الفقرة (IW1)، التي تنص على (شعور زملاء العمل بالسعادة في معظم أيام عملهم) على اكبر نسبة اجابة توافق عليها افراد العينة المبحوثة بواقع 77% وبوسط حسابي (86.3)، وحصلت الفقرة (IW4)، التي تنص على (ضعف حالات الانزعاج من قبل العاملين بسبب ضغوط العمل) أقل نسبة اجابة توافق عليها أفراد العينة المبحوثة بواقع (70%) وبوسط حسابي (3.508).

والشكل (1) يوضح التمثيل البياني لمؤشرات وصف الرفاه الفكري.

الجدول (1) قيم مؤشرات الإحصاء الوصفي لبعده الرفاه الفكري.

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الترتيب
IW1	يشعرون زملائي في العمل بالسعادة في معظم أيام عملهم	3.864	1.025	0.773	1
IW2	يشعرون زملائي في العمل بالهدوء والسلام الداخلي	3.678	1.074	0.736	2
IW3	يبدو على زملائي في العمل حالة من الراحة النفسية	3.542	0.953	0.708	3
IW4	لا يبدو على العاملين حالة من الانزعاج بسبب ضغوط العمل	3.508	1.040	0.702	4
	متوسط اجابات بعد الرفاه الفكري	3.648	.994	0.730	

مخرجات برنامج SPSS V.21.



ثانيا. وصف متغير الاداء الاستراتيجي.

بالنظر في المعطيات الواردة في الجدول (16) نجد ان المؤشرات الاحصائية التي اعتمدها البحث في وصف فقرات متغير الاداء الاستراتيجي هي (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الاهمية النسبية)، اعتمادا على الاجابات الواردة من افراد العينة البالغة (60) فردا، ويتضح من خلالها ان الوسط الحسابي لهذا لبعء الاداء الاستراتيجي هو (2.97) وهو اقل من وسط البحث الفرضي البالغ (3)، وهذا يؤشر على وجود اهتمام في هذا البعد من قبل المنظمة المبحوثة بنسبة (59%)، وبانحراف معياري (0.97). اما على مستوى الفقرات التي يتضمنها هذا البعد فقد حصلت الفقرة (SP14)، التي تتص (على ان) يتم تبادل الخبرات بالشكل المطلوب بين العاملين في المنظمة. على اكبر نسبة إجابة توافق عليها افراد العينة المبحوثة بواقع 73.9% وبوسط حسابي (69.3)، وحصلت الفقرة (SP4)، التي تتص (على (تعمل منظمتنا من اجل تلبية حاجات الجمهور وخدمتهم). اقل نسبة اجابة توافق عليها افراد العينة المبحوثة بواقع (40%) وبوسط حسابي (2.017) الشكل (7) التمثيل البياني لمؤشرات وصف متغير الاداء الاستراتيجي

الجدول (2) قيم مؤشرات وصف متغير الاداء الاستراتيجي.

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	ترتيب الفقرات
SP1	المتابعة باستمرار للبحث عن أفضل طريقة لارضاء مجتمعنا المحلي.	3.492	0.858	0.698	5
SP2	استراتيجيتنا لتحقيق الافضل هي فهم ماذا يريد الجمهور.	2.763	0.837	0.553	8
SP3	نهتم بالمجتمع أكثر من بقية المنظمات الاخرى.	3.095	1.071	0.619	7
SP4	تعمل منظمتنا من اجل تلبية حاجات الجمهور وخدمتهم.	2.017	0.900	0.403	15
SP5	المنظمة تشجع العاملين على مشاركة ارائهم حول الخدمات مع المجتمع المحلي.	3.492	450.8	0.698	4
SP7	هنالك عناية بالعاملين من قبل ادارة المنظمة.	3.141	0.836	0.628	6
SP8	توفر المنظمة الموارد الضرورية للعاملين (مواد، معدات، مستلزمات... الخ) التي يحتاجونها للقيام بواجباتهم.	2.525	1.165	0.505	12
SP9	العاملون قادرين على تقديم العمل الافضل كل يوم.	2.678	0.830	0.536	10
SP10	تمتلك المنظمة المرونة في وسائل تقديم الخدمات ومستجدياتها والاستجابة للمتغيرات البيئية.	2.729	0.691	0.546	9
SP11	يتلقى العاملون التدريب والاعداد الجيد.	2.508	0.878	0.502	13
SP12	تعمل المنظمة باستمرار بتحديث بياناتها وكذلك تطور اساليب الخدمة.	3.627	0.849	0.725	2
SP13	تقوم بتحديث قوائم خدمات المنظمة باستمرار.	2.695	0.815	0.539	14



1	0.739	0.915	3.695	يتم تبادل الخبرات بالشكل المطلوب بين العاملين في المنظمة.	SP14
3	0.705	0.878	3.525	المنظمة تدعم القضايا المفيدة تهتم بالمحافظة على البيئة.	SP15
11	0.536	0.880	2.678	تهتم المنظمة بالمعايير والمؤشرات البيئية المتعارف عليها	SP17
	0.595	0.974	2.977	معدل اجابات متغير الاداء الاستراتيجي	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.21

المبحث الثاني: اختبار الفرضيات

يهتم هذا المبحث باختبار فرضيات البحث الرئيسية والفرعية (فرضيات الارتباط والتأثير) وكالاتي:

أولاً: اختبار فرضيات الارتباط:

وضع البحث للتحقق من علاقات الارتباط بين متغيراته فرضية رئيسية واحدة وثلاث فرضيات فرعية وكالاتي:

الفرضية الرئيسية للارتباط: توجد علاقة ارتباط ارتباطا معنوية بين الرفاه التنظيمي والاداء الاستراتيجي على المستوى الكلي للمتغيرين ، وانبثقت منها الفرضيات الاتية:

الفرضية الفرعية الاولى يرتبط بعد الرفاه الفكري ارتباطا معنويا بالأداء الاستراتيجي.

الفرضية الفرعية الثانية يرتبط بعد الرفاه الجسدي ارتباطا معنويا بالأداء الاستراتيجي.

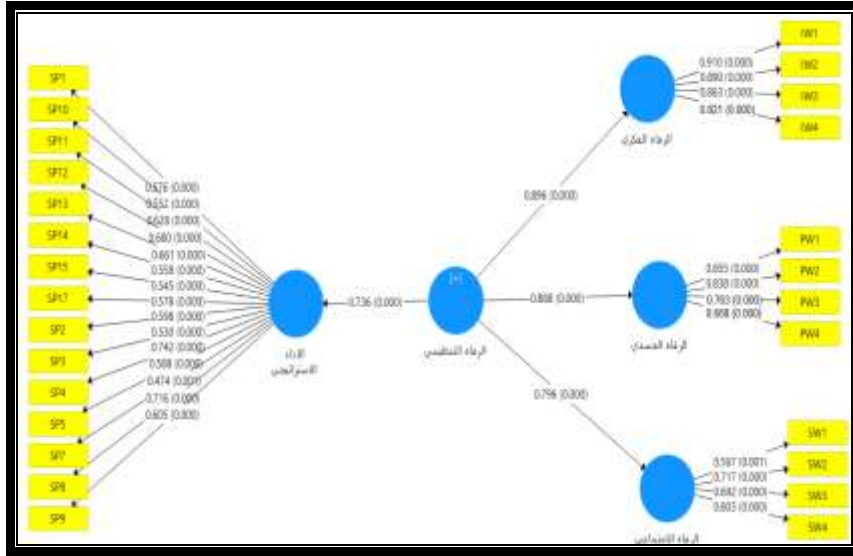
الفرضية الفرعية الثالثة يرتبط بعد الرفاه الاجتماعي ارتباطا معنويا بالأداء الاستراتيجي.

ومن اجل التحقق من صحة هذه الفرضية تم الاعتماد على البرنامج الاحصائي الجاهز SPSS (V.21) ، وبعد اجراء الاختبار ظهرت النتائج الواردة في الجدول (2):

جدول (2) اختبار فرضيات الارتباط.

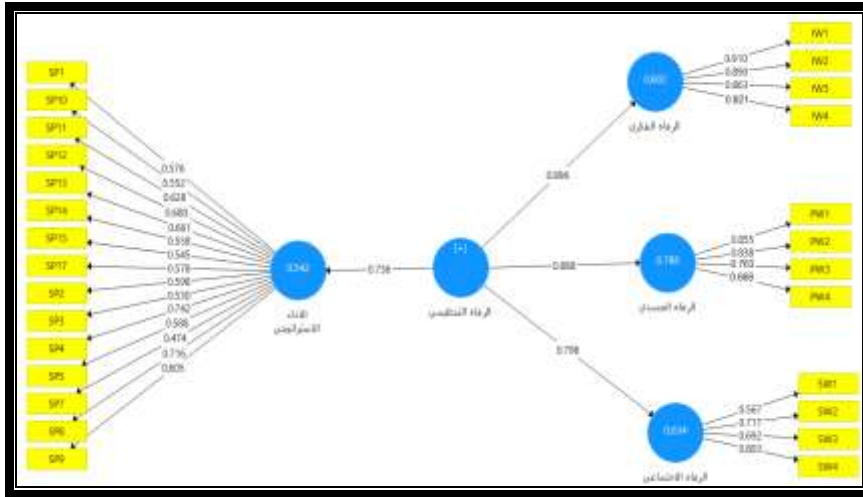
المتغيرات المستقلة	الرفاه الفكري IW	الرفاه الجسدي PW	الرفاه الاجتماعي SW	الاداء الاستراتيجي SP
Pearson Correlation	0.528	0.708**	0.590**	0.684**
Sig. (2-tailed)	0000.	0000.	0000.	0000.
N	60	60	60	60

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.21



شكل (1) معامل التأثير

المصدر: برنامج SMART PLS



شكل (9) معامل التفسير

جدول (18) نتائج اختبار فرضية التأثير الرئيسية

مسار الفرضية	معامل التأثير β	قيمة R^2	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة الفرضية
الرفاهية التنظيمية -> الاداء الاستراتيجي	0.736	0.542	0.122	032.6	0.000	مقبولة

المصدر: مخرجات برنامج SPSS v21

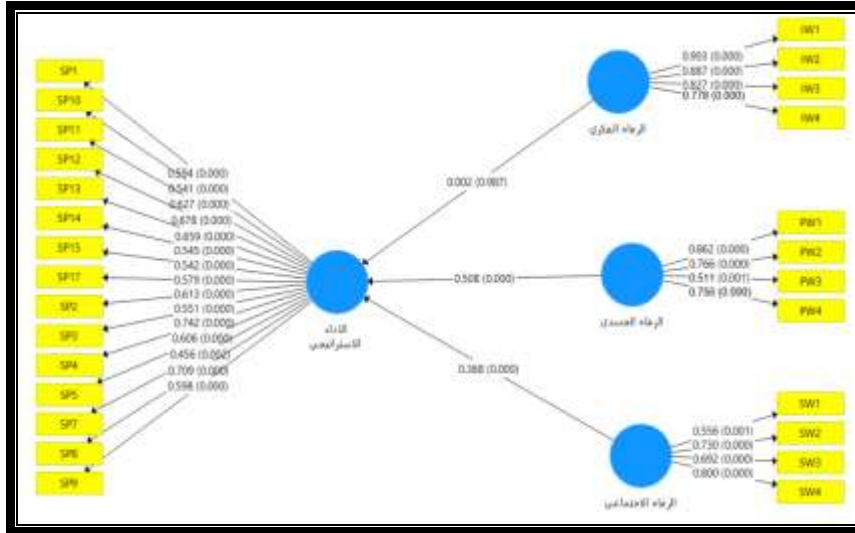
اختبار الفرضيات الفرعية للتأثير:

اختبار فرضية التأثير الرئيسية: أفاده هذه الفرضية بوجود تأثير لمتغير الرفاهية التنظيمية معنوي بمتغير الاداء الاستراتيجي على مستوى المتغيرين بشكل اجمالي.

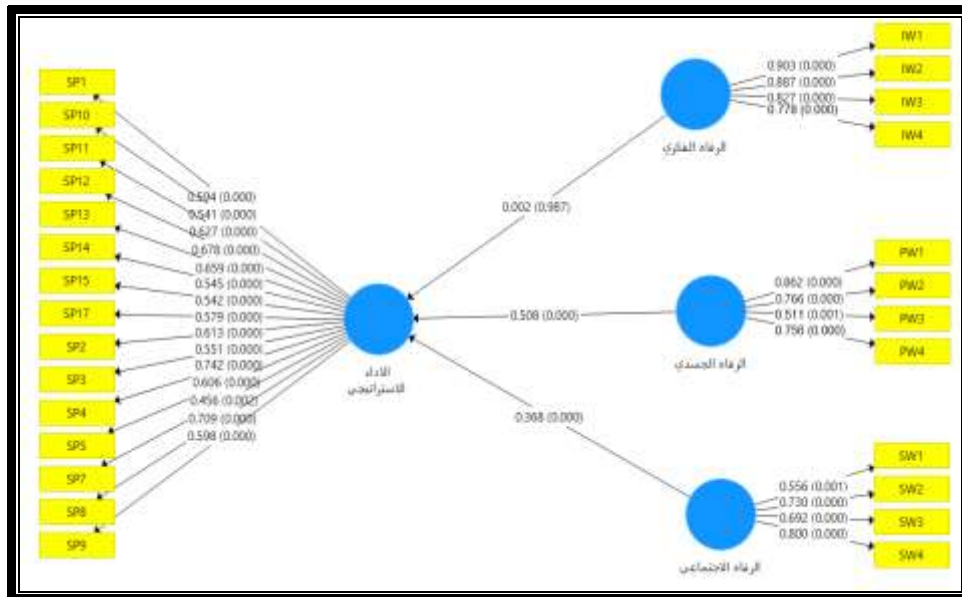
وللتحقق من صحة هذه الفرضية صمم الباحث انموذجا هيكليا لمتغيري البحث الرفاهية التنظيمية والاداء الاستراتيجي تضمن (29) فقرة تم توزيعها على متغيري البحث بواقع (12) فقرة للرفاهية التنظيمية، التي مثلت المتغير المستقل في البحث الحالي و (17) فقرة للاداء الاستراتيجي، الذي مثل المتغير التابع ،



وتم اختبار هذا الانموذج بالاعتماد على برنامج (SMART PLS)) للتأكد من مدى مطابقته لشروط المطابقة. وأشارت النتائج الظاهرة في الشكل (8) والجدول(18) الى وجود علاقة تأثيرية موجبة وذات دلالة معنوية لمتغير الرفاهية التنظيمية في الاداء الاستراتيجي مقدارها (0.736) وبمستوى معنوية (0.000)، فضلا عن ذلك حققت جميع فقرات هذا الانموذج قيمة معنوية وتشبعات اكبر من (0.50)، وهذا يعني ان الاداء الاستراتيجي للمنظمة المبحوثة يزداد بنسبة (73.6 %) عندما تزداد الرفاهية التنظيمية بأبعادها الثلاثة مجتمعة (الرفاهية الفكرية، الرفاهية الجسدية، الرفاهية الاجتماعية) تزداد وحدة واحدة ، فضلا عن ذلك ان الرفاهية التنظيمية تفسر (0.542%) من التغيرات التي تحصل في الاداء الاستراتيجي، وهي وهذه النسبة مرافقة لمعامل التفسير ($R^2=0.542$) والظاهرة في الجدول (18) والشكل(9). وبالاعتماد على هذه النتائج يتم قبول فرضية التأثير الرئيسة الثانية التي مفادها (يؤثر متغير الرفاهية التنظيمية تأثيرا معنويا موجبا بمتغير الاداء الاستراتيجي على مستوى المتغيرين بشكل اجمالي).



شكل (10) انموذج الفرضيات الفرعية

شكل (11) معامل التفسير (R^2) لفرضيات التأثير الفرعية



عند مراجعة المعطيات الظاهرة في الشكلين (6 و 7) ونتائج الجدول (15) يتضح الاتي:
لا يوجد تأثير معنوي لبعده الرفاه الفكري في متغير الاداء الاستراتيجي، إذ حقق هذا البعد قيمة تأثير ضعيفة بلغت (0.002) وغير معنوية (0.987)، وهذا مؤشر على ان حدود الثقة لهذا البعد ضعيفة جدا عندما تتم مقارنتها بدرجة المعنوية المحددة في هذا البحث وبالبالغة (0.05)، وبالاعتماد على هذه النتائج يتم رفض الفرضية الفرعية الرابعة.
يوجد تأثير معنوي لبعده الرفاه الجسدي في متغير الاداء الاستراتيجي، إذ حقق هذا البعد قيمة تأثير بلغت (0.508) وبدلالة معنوية بلغت (0.000)، وهذا مؤشر على ان حدود الثقة لهذا البعد عالية جدا عندما تتم مقارنتها بدرجة المعنوية المحددة في هذا البحث وبالبالغة (0.05)، وبالاعتماد على هذه النتائج يتم قبول الفرضية الفرعية الخامسة.
يوجد تأثير معنوي لبعده الرفاه الاجتماعي في متغير الاداء الاستراتيجي، إذ حقق هذا البعد قيمة تأثير بلغت (0.368) وبدلالة معنوية بلغت (0.000)، وهذا مؤشر على ان حدود الثقة لهذا البعد عالية جدا عندما تتم مقارنتها بدرجة المعنوية المحددة في هذا البحث وبالبالغة (0.05)، وبالاعتماد على هذه النتائج يتم قبول الفرضية الفرعية السادسة.
فضلا ذلك ان الابعاد الثلاثة لمتغير الرفاهية التنظيمية تفسر (61.5%) من التغيرات التي تظهر في متغير الاداء الاستراتيجي، والجدول (19) يوضح المسارات الخاصة بالفرضيات الفرعية والقيم التأثيرية.

جدول (19) نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

نتيجة الفرضية	مستوى المعنوية	قيمة T	R2	الانحراف المعياري	معامل التأثير β	تجاه الفرضية
مرفوضة	0.987	0.061	0.615	0.128	0.002	الرفاه الفكري -> الاداء الاستراتيجي
مقبولة	0.000	3.680		0.132	0.504	الرفاه الجسدي -> الاداء الاستراتيجي
مقبولة	0.000	4.056		0.091	0.391	الرفاه الاجتماعي -> الاداء الاستراتيجي

المصدر: برنامج SMART PLS

الفصل الرابع - الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الاول: الاستنتاجات

- 1- وتشير الرفاهية الى تصور إيجابي للموظفين عن حياتهم، الذي يظهر المشاعر الإيجابية، والمشاركة، والرضا، وان معنى مصطلح الرفاهية لوصف الاختبارات العامة للموظفين في الحياة.
- 2- الأداء الاستراتيجي يعد اكثر من كونه أداء مالياً موجهاً باتجاه النتائج أو المخرجات بل هو محور أو منظور أوسع مع مؤشرات أداء غير مالية.
- 3- يمكن استثمار الرفاهية التنظيمية لتكون عنصراً أساسياً لتعزيز العمل الجماعي وتحقيق الصالح العام لمجموعة من القطاعات الرئيسية في المجتمع - الأعمال التجارية والحكومة والمنظمات غير



الربحية، الإعلام والمجتمع من خلال ابعادها (الرفاهية الفكرية ، الرفاهية الجسدية ، الرفاهية الاجتماعية).

4- يعد الاداء الاستراتيجي المرتكز الاساسي الذي يظهر قدرة المنظمة على تحقيق اهدافها وبيبين مواطن قوة المنظمة وضعفها، فضلا عن أن فاعلية هذا النظام تتضمن تنمية قدرات المنظمة من خلال وضع برامج تطويرية لها.

5- تبين ان ممارسة المسؤولين في الدائرة المبحوثة للرفاهية التنظيمية بشكلها العام تسهم في تعزيز فاعلية الاداء الاستراتيجي.

6- أظهرت النتائج إن المنظمة المبحوثة ملتزمة بتحقيق الرفاهية التنظيمية، وإنها حريصة على بناء علاقات طيبة بين جميع العاملين.

7- يتضح انه بعد الرفاهية الفكرية له علاقة ارتباط ايجابي ومعنوي بمتغير الاداء الاستراتيجي وهذا يعني انه يمكن للمنظمة المبحوثة استثمار هذه العلاقة في تعزيز الاداء الاستراتيجي بالشكل الامثل.

8- ضرورة أن تسعى إدارة المنظمة لإشراك جميع الموظفين في برامج التدريب والتطوير، مما ينعكس على اندفاعهم للعمل ومن ثم تقديم خدمات أفضل للزبائن مما ينعكس على رفاههم ورفاهية المجتمع.

9- ضرورة أن تسعى إدارة المنظمة المبحوثة لإشاعة الثقة بينها وبين العاملين وبين العاملين أنفسهم مما يجعلهم يشتركون في الرفاهية التنظيمية في المنظمة بصورة اكبر، وجعلهم أكثر رغبة في تشجيع الإدارة نحو تعزيز الرفاهية في المنظمة.

10- ينبغي أن تكون هناك جدية اكبر لاهتمام بأراء ومقترحات المواطنين حول العمل وضرورة بذل الجهود لتسوية التعارض والمشاكل التي قد تؤثر على رفاهية المنظمة.

11- ضرورة العمل على مشاركة العاملين في الرفاهية التنظيمية بصورة اكبر مما يخلق انطباع ايجابي اكبر لدى المجتمع عن المنظمة المبحوثة مما يعزز الاداء الاستراتيجي ومن ثم رفاهية العاملين .

المصادر والمراجع

- 1- (ابن منظور:ت: 211هـ) لسان العرب، تصحيح: أمين محمد عبد الوهاب محمد الصادق العبيدي، دار إحياء التراث العربي، بيروت لبنان، ط/1018، 1999م)
- 2 - (أبو بكر بن العربي (ت: 000هـ) القيس شرح موطأ مالك بن أنس، تحقيق: أيمن نصر علاء إبراهيم، دار الكتب العلمية بيروت - لبنان، ط / 1، 1419 - 1998م)
- 3-(جون كينيث جالبريث، تاريخ الفكر الاقتصادي، الماضي صورة الحاضر، ترجمة احمد فؤاد بلبع، عالم المعرفة 261، الكويت، ص77)
- 4-(رواء عبد العباس خضير، تحليل وقياس الرفاهية الاقتصادية في العراق للمدة (2000-2013)، رسالة قدمت الى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة بابل وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية/ العلوم المالية والنقدية، (2015)
- 5 - الجبوري، علاء احمد حسن عبيد، (2005)،"أثر الاستراتيجيات التنافسية في تعزيز الاداء الاستراتيجي للمنظمات الصغيرة - دراسة ميدانية لبعض شركات القطاع الخاص في الموصل"رسالة ماجستير، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد.



- 6 - (زهراء محمود عبدالزهرة،العلاقة بين اعادة هندسة الاعمال ومبادئ ادارة الجودة الشاملة واثرها على الاداء الاستراتيجي من خلال بطاقة الدرجات المتوازنة،2017،جامعة بابل)
- 7 - (أسيل المواجهة، دور تكنولوجيا المعلومات في دعم الأداء المستدام في منظمات الأعمال الإلكترونية: دراسة تطبيقية في منظمات الأعمال الإلكترونية في الأردن - عمان، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال قسم الأعمال الإلكترونية كلية الأعمال - جامعة الشرق الأوسط، 2019:ص20 - 22)
- 8 - (ليلي سعيد احمد، القيم التنظيمية وتأثيرها في الاداء الاستراتيجي، 2016، جامعه بغداد رسالة مقدمة الى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغدادوهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير علوم في إدارة الأعمال)
- 9- (نغم دايخ عبدعلي الحسنوي،عوامل الصراع التنظيمي أدارته واثرة في الاداء الاستراتيجي،جزء من نيل درجه الماجستير في علوم ادارة الاعمال في جامعه كربلاء،2010:ص102)
- 10- الصيادي، عامر سالم مصطفى محمود (2008) دور الرضا الوظيفي في تعزيز الاداء الاستراتيجي - دراسة تحليلية للأراء عينة من المدراء في قسم الرعاية الصحية الاولية في دائرة صحة نينوى. دبلوم عالي في الادارة الصحية وادارة المستشفيات، جامعة الموصل، كلية الادارة والاقتصاد.
- 11-BULLEN, Christine V. e ROCKART, John F. A primer on critical success factors. Center for Information Systems Research . Sloan School of Management, 1981
- 12-Balestrino, A., & Sciclone, N. (2016). Should we use functionings instead of income to measure well-being? Theory, and some evidence from Italy. Rivista internazionale di scienze sociali, 3-22.
- 13-Cojocaru, C. L. (2014). ORGANIZATIONAL WELL-BEING. Scientific Bulletin" Mircea cel Batran" Naval Academy, 17(2), 112.
- 14-DAY, G. S.; WENSLEY, R. Assessing advantage: a framework for diagnosing competitive superiority. Journal of. Marketing, 1983.
- 15-Pahkin, K. (2015). Staying well in an unstable world of work: Prospective cohort study of the determinants of employee well-being. People and work..