



أثر التفكير الاستراتيجي على الرضا الوظيفي للعاملين

دراسة على عينة من شركات المياه الغازية السودانية العاملة في ولاية الخرطوم

آدم يعقوب أبكر حماد؛ الطاهر أحمد محمد؛ منال جعفر جاه الرسول *

E-mail: adamyagoub85@gmail.com

المستخلص :

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر التفكير الاستراتيجي على الرضا الوظيفي للعاملين ، بمجموعة شركات حجار القابضة للمياه الغازية (فرات) ، (بزيانوس) العاملة في ولاية الخرطوم. وظفت الدراسة المنهج الوصفي ، اعتماداً على العينة غير الاحتمالية (الميسرة) وصممت استبانته لجمع البيانات ، حيث تم توزيع عدد 150 استبانته واسترد منها 133 بنسبة استجابة بلغت 88% وللتأكد من درجة الاعتمادية في البيانات تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا وتم بناء نموذج الدراسة وتطوير الفرضيات اعتماداً على أدبيات الدراسات السابقة. واستخدم أسلوب تحليل المسار ونمذجه المعادلة البنائية لاختبار الفرضيات، و ذلك عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). و أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين القصد الاستراتيجي و الرضا الوظيفي ، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة بين بعدي التفكير في الوقت المناسب و قيادة الافتراضات و الرضا الوظيفي. و أوصت الدراسة الشركات بتطبيق نموذج الدراسة لتحقيق أداء عالي للعاملين ، و ضرورة إنشاء وحدات خاصة بالتفكير الاستراتيجي ، وأوصت شركات المياه الغازية بضرورة زيادة مستوى الرضا الوظيفي لعاملها ، وقدمت مقترحات لبحوث مستقبلية منها: دراسة التفكير الاستراتيجي بأبعاد أخرى على أداء الموارد البشرية ، دراسة العلاقة بين التفكير الاستراتيجي كمتغير مستقل مع متغير تابع آخر.

الكلمات المفتاحية: التفكير الإستراتيجي ، القصد الاستراتيجي، التفكير في الوقت المناسب ، قيادة الافتراضات ، الرضا الوظيفي.

ABSTRACT

This study aimed to examine the impact of strategic thinking on job satisfaction conducted by the administrative and staff members of the group of companies hajar holding company for soft water (Furat), (Bezianos) in Khartoum state. The study used a non-probabilistic sample. The sample size was 150 individuals. The questionnaire was distributed to 133 questionnaires with 88% of the distributed questionnaires. For the analysis of data and hypotheses testing, descriptive statistical methods was used (frequencies, percentages, deviations,) and analytical statistical methods (Exploratory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis , Pearson correlation and path analysis) through the statistical package for social science (SPSS) program. The results show that a positive relationship between strategic intent and job satisfaction, and not positive relationship between (hypotheses driven, thinking in time,) and job satisfaction. The study recommended that companies implement the study model to achieve high performance for the employees, and the need to establish special units for strategic thinking, the study also recommended proposals for future research, including the study of strategic thinking in other dimensions on the performance of human resources, the study of the relationship of strategic thinking as an independent variable with another dependent variable.

Keywords: Strategic Thinking, Strategic Intent, Hypotheses Driven, Thinking in Time, Job Satisfaction.

* عضو هيئة تدريس - جامعة كردفان؛ عضو هيئة تدريس - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا؛ جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.



المقدمة:

يعتبر التفكير الاستراتيجي أحد المفاهيم الإدارية التي يمكن استخدامها في مختلف أنواع المنظمات الخاصة والعامة باعتبارها مدخل إداري شامل يساعد من خلال المراحل المختلفة لها في تحقيق طفرات إستراتيجية في أداؤها وذلك بمشد طاقاتها لتحقيق إنجازات إستراتيجية طبقاً للأولويات التي تضعها الإدارة. ويمكن تطبيق مفهوم التفكير الاستراتيجي في مؤسسات القطاع العام والخاص لرفع جودة الخدمات من خلال قيام تلك المؤسسات بتحديد الرؤية المستقبلية لها وتحديد غاياتها على المدى الطويل، وتحديد إبعاد العلاقة بينها وبين بيئتها بما يساعد في تحديد الفرص والمخاطر المحيطة، ونقاط الضعف والقوة المميزة لها وذلك بهدف اتخاذ القرارات الإستراتيجية على المدى البعيد ومراجعتها وتقييمها (صبرينة، 2015، ص:8). ويتطلب تطبيق مفهوم التفكير الاستراتيجي في مؤسسات القطاع العام والخاص ضرورة تطوير نظام الرقابة الحالي المستخدم والذي يركز على الرقابة المالية واللائحية عن طريق التأكد من سلامة التصرفات المالية واتفاقها مع القوانين واللوائح والتعليمات المالية، وذلك للوصول إلى رقابة تساعد في رفع جودة وتطوير العملية الإستراتيجية وتساهم في ترشيد الإنفاق العام والخاص من خلال نظام يساعد في إبراز جوانب الإسراف وعدم الكفاءة (الطيب مصطفى، 2002، ص:10). يعد الرضا الوظيفي من الموضوعات الهامة التي حظيت بالعديد من الدراسات والبحوث العلمية، وذلك فيما يتعلق بالكشف عن اتجاهات الأفراد نحو وظائفهم ونحو المنظمات التي يعملون بها، وتهدف المنظمات المتقدمة إلى تحقيق الرضا عن العمل للأفراد العاملين بها وتنمية مشاعر الانتماء والسلوك الانتمائي لديهم، وذلك لضمان استمرار القوى العاملة خاصة ذوي المهارات الابداعية التي تعول عليهم المنظمة في تحسين الاداء وخلق المزايا التنافسية. مما لا شك فية أن تطبيق التفكير الاستراتيجي في خلق الرضا الوظيفي والأرتقاء بمستواه يتوقف على عملية التحسين المستمر بمتطلباتها بما يقود إلى تحسين أداء شركات المياه الغازية السودانية على المدى البعيد (نصرالدين و آخرون، 2016، ص:5). هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التفكير الاستراتيجي كمتغير مستقل مع متغيرات تابعة أخرى، و لقد أهتمت المؤسسات والمنظمات في الدول المتقدمة اهتماماً كبيراً بدراسة موضوع التفكير الاستراتيجي، فظهرت بحوث و دراسات عديدة لدراسة هذا الموضوع .

و هناك العديد من الدارسين والباحثين في الدول العربية ، تطرقوا لموضوع التفكير الاستراتيجي (صبرينة ، 2015، ص:2 نحال شفيق، 2013، ص:3، فؤاد راشد، 1999، ص:4 و كمال السيد ، 1991، ص:3). كما توجد العديد من الدراسات تناولت مفهوم الرضا الوظيفي مع متغيرات أخرى كدراسة (العربي، 2012، ص:10، ادريس، 2011، ص:2). لذا تسعى هذه الدراسة إلى سد الفجوة البحثية من خلال الكشف عن علاقة التفكير الاستراتيجي بمكوناتها (القصد الاستراتيجي، التفكير في الوقت المناسب و قيادة الافتراضات) مع الرضا الوظيفي الذي يؤدي بدوره إلى تحسين اداء العاملين بشركات المياه الغازية السودانية. وعليه تكمن مشكلة الدراسة في الاجابة علي السؤال الرئيسي: كيف يؤثر التفكير الاستراتيجي بمكوناته المختلفة في هذه الدراسة على الرضا الوظيفي بشركات المياه الغازية السودانية العاملة في ولاية الخرطوم؟ من خلال الإجابة على هذا السؤال من المتوقع أن تسهم الدراسة في فهم وجهات النظر المتعلقة بالتفكير الاستراتيجي وكذلك معرفة تأثيره على الرضا الوظيفي و تقترح الدراسة إطاراً متكاملأ لممارسة التفكير الاستراتيجي نحو تحقيق الرضا الوظيفي في الشركات قيد الدراسة. لذلك لقد جاء تنظيم الدراسة على النحو التالي (الأهمية العلمية و العملية للدراسة ، أهداف الدراسة، مفهوم التفكير الاستراتيجي و الرضا الوظيفي ، بجانب العلاقة بين هذه المتغيرات من واقع الدراسات السابقة ، نموذج الدراسة و تطوير الفرضيات ، منهجية الدراسة، الاساليب الإحصائية، بجانب إختبار الفرضيات و تفسير النتائج و مناقشتها ، المضامين النظرية و التطبيقية و أخيراً محددات الدراسة و التوصيات ببحوث مستقبلية).



الأهمية العلمية:

تظهر الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال اثره البحث العلمي بمقاييس ، وابعاد جديدة يتم ربطها بكل من التفكير الاستراتيجي ، و الرضا الوظيفي و هي مفاهيم يحتاج الباحثين إلي معرفتها، حيث تدعم المكتبة العلمية بالمادة العلمية المتعلقة بالتفكير الاستراتيجي و الرضا الوظيفي و تعريف العلاقة بينهم ، و توضح الافكار الحديثة المتعلقة بالدراسة، و تقديم توصيات لبحوث مستقبلية.

الأهمية العملية:

تساهم الدراسة في توضيح دور المورد البشري الموالي للمنظمة في تحقيق أهداف شركات المياه الغازية بالسودان و توضيح الأبعاد الأساسية للتفكير الاستراتيجي التي تؤدي إلي زيادة الرضا الوظيفي ، و تقديم توصيات لمتخذي القرار في شركات المياه الغازية لمساعدتهم في إتخاذ القرارات ، و تسعي للوصول إلي نموذج تساعد المنظمات في تحقيق مستوي عالي من الأداء لدل عملها.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة لإختبار العلاقة بين التفكير الاستراتيجي و الرضا الوظيفي لدي العاملين بشركات المياه الغازية العاملة في ولاية الخرطوم على النحو التالي.

1. معرفة أثر العلاقة بين القصد الاستراتيجي و الرضا الوظيفي.

2. التعرف على أثر التفكير في الوقت المناسب على الرضا الوظيفي.

3. دراسة العلاقة بين قيادة الافتراضات و الرضا الوظيفي.

مفاهيم الدراسة:

مفهوم التفكير الاستراتيجي:

إن التفكير الاستراتيجي يمثل أسلوب تحليل مواقف تواجه المنظمة تتميز بالتحدي والتغير، والتعامل معها من خلال التصور والنفاذ والبوستر الاستراتيجي لضمان بقاء المنظمة وارتقائها بمسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية حاضراً ومستقبلاً (الحفاجي، 2008 ، ص: 19) . يؤدي أسلوب التفكير الاستراتيجي 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. حيث يساعد هذا النوع من التفكير في استخدام "الحدس والتخيل وملكة الابتكار والإبداع" في صياغة الخطة الاستراتيجية خاصة على مستوى البرنامج الذي يشجع على تصميم أنماط برمجية جديدة يعتقد أنها ستنجح بصورة أفضل من البرامج المستخدمة في الوقت الراهن. وأن التفكير بالمستقبل ليس معناه رفض الأداء السابق ("عاشور، 2007، ص: 17) إن الإمساك بالنجاح يستلزم تعلم وإتقان مهارة وخبرة الإدارة الصحيحة، لأنها أساس مواجهة التحديات التي تعيشها منظمات الأعمال وعلى جميع الصعد، إدارية، تقنية، واجتماعية وثقافية ومؤسسية ودولية ومن ثم البقاء بقوة وثبات في عالم المنافسة وأحد أهم مداخل الإدارة الصحيحة ومن أنجح تقنياتها المعاصرة هو (الفكر الاستراتيجي) بوصفه الفكر الجوال الذي ينتقل في الفضاءات المتاحة دون انغلاق (الدوري وصالح، 2009، ص: 20) ويعرف التفكير الاستراتيجي بأنه تلك القدرات والمهارات الذهنية والفكرية الضرورية لقيام الفرد بالتصرفات الاستراتيجية وممارسة مهام الإدارة الاستراتيجية من عملية تحديد رسالة و غايات و أهداف المنظمة و صياغة الإستراتيجية و تنفيذها و مراقبة عملية التنفيذ (أرمسترونج مايكل ، 2008). ونعني بالتفكير الاستراتيجي، القصد الاستراتيجي، التفكير في الوقت المناسب و قيادة الافتراضات.

القصد الاستراتيجي:

هو التعبير عن وضع قيادي معين ترغب المنظمة في الوصول إليه و تأسيس معيار واضح لكيفية قياس التطور المبذول للوصول إلي المعيار (صبرينة، 2015 ص: 22).



التفكير في الوقت المناسب:

هو التحويلات الجوهرية و حركة الأنتقال الجذري أو التدريجي من واقع راهن إلى حالة جديدة تختلف عن سابقتها أو عن الحالة القائمة ، و أي تبدل يحدث في العمل ، و تغيير الطريقة التي تسير بها الاعمال و كيفية تنظيمها (الشماع و حمود،2000م)

قيادة الافتراضات:

تعرف ب: (التوجه نحو الفرضيات) حيث أن التفكير الإستراتيجي يتضمن التفكير و العمل ضمن عدة افتراضات و بدائل غير أكيدة تقود إلي فرضيات و بدائل جديدة تكون أكثر ملائمة مقارنة مع سابقتها (صبرينة، 2015 ص:24).

مفهوم الرضا الوظيفي:

ويعني قدرة المنظمة علي تلبية واشباع الحاجات المادية والمعنوية للعاملين لديها تؤدي الي الرضا الوظيفي،وهو ايضاً قدرة الموظف علي التكيف مع ظروف وبيئة العمل المحيطة به بمقارنة ما يملكه وما يتمني الحصول عليه (عيسى،2013م). ويعرف ايضاً الرضا الوظيفي بأنه بين اتجاهات واحاسيس العاملين التي يحملونها اتجاه وظائفهم حيث الاتجاهات الايجابية نحو الوظيفة تدل علي الرضا الوظيفي والاتجاهات السلبية تدل علي عدم الرضا الوظيفي(الصحاف،1997، ص:31). كما يعرف بأنه حالة الارتياح التي يشعر بها الفرد بعد قيامه بمجموعة من الاعمال أو الواجبات بطريقة منطقية (بشير يوسف،2015، ص:35).

منهجية الدراسة:

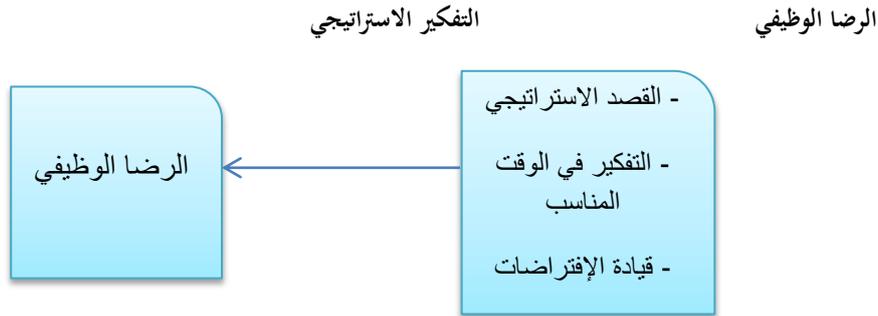
إعتمدت الدراسة على الفلسفة الواقعية و المنهج الكمي (الوصفي التحليلي) من خلال إستخدام أدوات الإحصاء الوصفي، و قد أعتمدت على نوعين من البيانات هي البيانات الأولية و البيانات الثانوية، و تم الإعتماد على الإستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، حيث تم تصميم الإستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج الذي يتكون من خمسة مستويات على نحو التالي: حيث تم إعطاء أرقام لهذه العبارات في عملية التحليل و ذلك على النحو التالي: الرقم (5) يقابل أوافق بشدة. و الرقم (4) أوافق. و الرقم (3) محايد. و الرقم (2) لا أوافق. و الرقم (1) لا أوافق بشدة. و تمت مراعات كل الجوانب الأساسية في صياغة الأسئلة لتحقيق الترابط بين الموضوع ، بعد الإنتهاء من إعداد الصيغة الأولية لمقياس الدراسة و حتى يتم التحقق من صدق محتوى أداة الدراسة و التأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين بلغ عددهم (5) من المحكمين في مجال إدارة الأعمال ، و قد طلب من المحكمين إبداء آرائهم حول أداة الدراسة و مدى صلاحية الفقرات و شموليتها و تنوع محتواها و تقويم مستوى الصياغة اللغوية أو أي ملاحظات يرونها مناسبة. وبعد أن تم إسترجاع الأستبيانات من جميع الخبراء تم تحليل استجاباتهم و الأخذ بملاحظاتهم إجراء التعديلات التي إقترح عليها ، و قد أعتبر الباحث الأخذ بملاحظات المحكمين و إجراء التعديلات المشار إليها بمثابة الصدق الظاهري و صدق المحتوى للأداة و بالتالي فإن الأداة أصبحت صالحة لقياس ما وضعت له. و بذلك تم تصميم الاستبانة في صورتها النهائية . و لقد تكون مجتمع الدراسة من الموظفين في شركات المياه الغازية العاملة في الخرطوم، تم إختيار مفرداتها عن طريق أسلوب العينة غير الإحتمالية الميسرة (اوما سيكارن، 2006، ص:368).

نموذج الدراسة:

بناءً على نظرية المنشأة القائمة على الموارد وأدبيات الدراسات السابقة و إنسجاماً مع أهداف الدراسة و تساؤلاتها و مجتمع الدراسة تمت صياغة نموذج للدراسة ، و فيه أبرزت مجموعة من المتغيرات المكونة للدراسة الحالية بحيث تعطي تصوراً أولياً عن مجموعة من علاقات الإرتباط و التأثير بين متغيرات الدراسة، شكل رقم (1) التالي يوضح نموذج الدراسة و الذي يبين العلاقة المباشرة بين متغيرات الدراسة.



شكل رقم (1) : نموذج الدراسة المقترح



المصدر: إعداد الباحثين، 2019م

تطوير الفرضيات:

إعتماداً على متغيرات الدراسة و إنطلاقاً من مشكلة الدراسة و نتائج أدبيات الدراسات السابقة تم تطوير و صياغة عدد من الفرضيات لغرض قياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة و المتغيرات التابعة في هذه الدراسة على النحو التالي:

1. العلاقة بين التفكير الاستراتيجي و الرضا الوظيفي.

بالرجوع إلى فلسفة نظرية المنشأة القائمة على الموارد و نتائج الدراسات السابقة التي درست العلاقة بين التفكير الاستراتيجي و الرضا الوظيفي حيث نجد دراسة (عامر عمر، 2013، ص:78) درست أثر التفكير الاستراتيجي بأبعاده على الهيكل التنظيمي و أشارت إلى أن للتفكير الاستراتيجي أثر إيجابي على الهيكل التنظيمي و أظهرت دراسة (صبرينة ترغيني، 2015، ص:82) أن التفكير الاستراتيجي بأبعاده (القصد الاستراتيجي، التصور النظمي، قيادة الافتراضات، التفكير في الوقت المناسب، الفرص الذكية) دور إيجابي في تفعيل القدرات الإبداعية للمؤسسة و بالتالي تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين و أكدت نتائج دراسة (نحال شفيق العشي، 2013، ص:69) أن التفكير الاستراتيجي بأبعاده (الإبداع، المساءلة، المدخل المستقبلي، إدارة الصراع، الذكاء، التفكير المنظم، النمط العقلي المتنوع) يؤثر إيجابياً على أداء الإدارة العليا في المنظمات غير الحكومية. عليه فإن الدراسة تفترض الآتي:

وجود علاقة تأثير إيجابية بين أبعاد التفكير الاستراتيجي و الرضا الوظيفي في شركات المياه السودانية العاملة في ولاية الخرطوم .

1.1. توجد علاقة تأثير بين القصد الاستراتيجي و الرضا الوظيفي.

2.1. توجد علاقة تأثير بين التفكير في الوقت المناسب و الرضا الوظيفي.

1.3. توجد علاقة تأثير بين قيادة الافتراضات و الرضا الوظيفي.



تحليل بيانات الدراسة و النتائج:

أولاً: التحليل العاملي الإستكشافي لمتغيرات الدراسة مجتمعة:

يستخدم هذا النوع في الحالات التي تكون فيها العلاقات بين المتغيرات والعوامل الكامنة غير معروفة وبالتالي فإن التحليل العاملي يهدف إلى اكتشاف العوامل التي تصف إليها المتغيرات ولإختبار الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة ، حيث تقوم عملية التحليل العاملي بتوزيع عبارات الإستبانة على متغيرات معيارية يتم فرضها وتوزع عليها العبارات التي تقيس كل متغير على حسب إنحرافها عن الوسط الحسابي وتكون العلاقة بين المتغيرات داخل العامل الواحد أقوى من العلاقة مع المتغيرات في العوامل الأخرى، ويؤدي التحليل العاملي إلى تقليل حجم البيانات وتلخيصها والإقلال من المتغيرات العديدة إلى عدد ضئيل من العوامل مستنداً في ذلك إلى معامل الارتباط بين متغير وغيره من المتغيرات الأخرى حيث تستند غزيلة متغيرات الدراسة بواسطة التحليل العاملي على عدد من الافتراضات (Hair et al , 2010) كشروط لقبول نتائجها.



جدول رقم (1): التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات الدراسة مجتمعة

الرمز	4	3	2	1	العبارات	المتغيرات
A1			.876		يسعى العاملون في جميع فروع الشركة الى تحقيق نفس المقاصد.	القصد الاستراتيجي
A2			.840		يوجد تكافؤ بين موارد المجتمع و طموحاته.	
A3			.612		توظفون معارف و مهارات الموظفين لبناء استراتيجيات جديدة و مبدعة للجميع.	
B2				.857	تحرص على أن تكون خطط العمل التي يتم تنفيذها جزءا من تصور شامل لخطط المستقبل.	التفكير الوقت المناسب
B3				.888	تحرص على أن تتضمن خطة العمل برامج زمنية محددة لتنفيذ المهام المختلفة.	
B4				.776	لديك تصور واضح حول كيفية إحداث تغيير جذري في مستقبل المنظمة.	
C3		.567			التخطيط في المنظمة يعتمد على تحليل بيئة العمل المحيطة.	قيادة الافتراضات
C4		.886			تشجيع الموظفين في المنظمة على تقييم الأفكار التي يقترحونها عن طريق التجربة و استخلاص النتائج.	
C5		.914			الإدارة العليا تشجع المديرين على استخلاص النتائج من تجاربهم للاستفادة منها في التخطيط.	
G1	.798				للعاملين رغبة واستعداد لتقديم التضحية للشركة.	الرضا الوظيفي
G2	.925				مستويات الغياب بالشركة منخفضة جداً.	
G3	.883				التطلعات المقدمة لادارة الشركة يتم النظر فيها بكل شفافية وعدالة.	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy						0.716
Bartlett's Test of Sphericity						75.920
Total Variance Explained						66.422

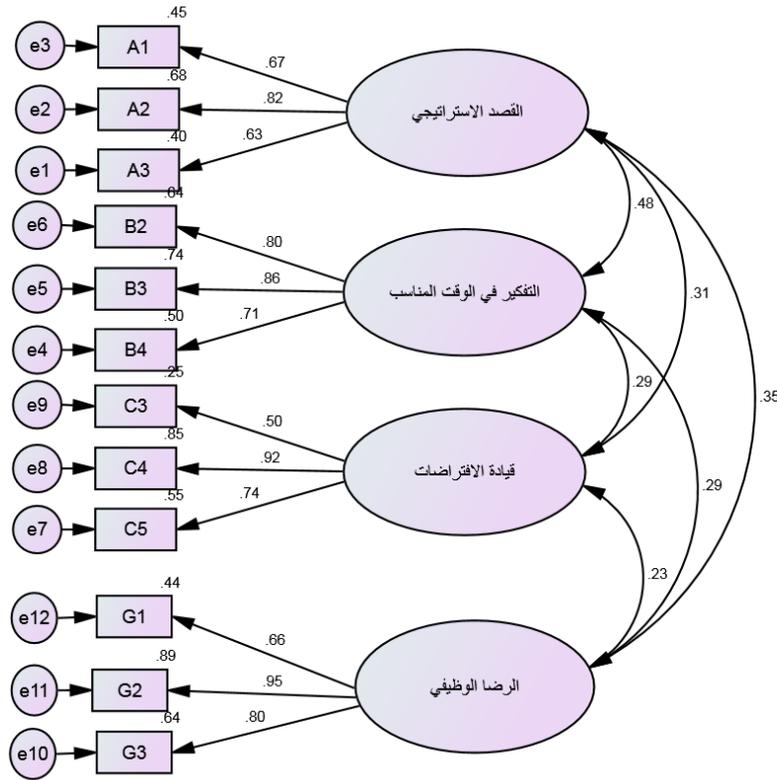
المصدر : إعداد الباحثين من مخرجات التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة 2019م



ثانياً: التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة مجتمعة:

تم بناء النموذج الأول للدراسة والذي يتكون من ثلاثة محاور من المتغير المستقل التفكير الاستراتيجي والذي تقيسه 15 عبارة حسب نتائج التحليل العاملي الاستكشافي ، وتم التوصل من التحليل الي ان محاور المتغير المستقل الإعلان الإلكتروني يتكون من ثلاثة محاور تقيسه 9 عبارة، اما المتغير التابع هو الرضا الوظيفي تقيسه عدد 3 عبارة كما في الشكل رقم (2) وتم إختبار هذا النموذج بتطبيق التحليل العاملي التوكيدي على بيانات الدراسة وتم قياس بناء النموذج لتوضيح أبعاد العلاقة بين محاور النموذج وكانت مقاييس جودة المطابقة التي تم إدخالها في النموذج الاولي قد أعطت مقاييس جودة ذات صلاحية مقبولة.

شكل رقم (2): التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة مجتمعة



المصدر : إعداد الباحثين من مخرجات التحليل الاحصائي 2019م

مؤشرات جودة النموذج:

في ضوء إفتراض التطابق بين مصفوفة التغيرات للمتغيرات الداخلة في التحليل و المصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة ، التي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها و التي تعرف بمؤشرات جودة المطابق، جدول رقم (2) يوضح مؤشرات جودة المطابقة.



جدول (2) مؤشرات جودة المطابقة.

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN/DF	000.3	Between 1 and 3	Excellent
GFI	.934	>0.95	Excellent
AGFI	20.8	>0.80	Excellent
CFI	42.9	>0.95	Excellent
SRMR	49.0	<0.08	Excellent
NFI	.912	>0.95	Excellent
RMSEA	97.0	<0.06	Excellent
P Close	504.	>0.05	Excellent

المصدر : إعداد الباحثين من مخبرات التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة 2019م

تحليل الارتباط و جودة المقاييس (درجة اعتمادية الإستبانة):

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة ألفا كرونباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي، اذا كانت قيم معامل ألفا كرونباخ أقرب إلى 1، يعتبر الاتساق الداخلي للمتغيرات كبير ، ولاتخاذ قرار بشأن قيمة ألفا كرونباخ المطلوبة يتوقف ذلك على الغرض من البحث ففي المراحل الأولى من البحوث الأساسية تشير (Nunnally، 1967) إلى أن المصدقية من (0.50 - 0.60) تكفي وأن زيادة المصدقية لا أكثر من 0.80 وربما تكون إسراف، أما (Hair et al, 2010,233) أقتح أن قيمة ألفا كرونباخ يجب أن تكون أكثر من 0.70 . و الجدول رقم (3) يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ بعد إجراء التحليل العاملي الإستكشافي ، كما بين المتوسطات و الإنحرافات المعيارية لكل المتغيرات و نجد أن الإنحراف المعياري لجميع المتغيرات أقرب إلى الواحد و هذا يدل على التجانس بين إجابات أفراد العينة عن جميع عبارات المتغيرات. و كذلك يوضح الإرتباطات بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الإرتباطية بين المتغيرات المستقلة و التابع، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فان ذلك يعني أن الارتباط قوياً بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة إذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30) إلى (0.70) وتعتبر العلاقة قوية إذا كان معامل الارتباط أكثر من (0.70).



جدول رقم (3): المتوسطات ، الإنحرافات ، درجة الإعتماضية و تحليل الإرتباط بين متغيرات الدراسة.

4	3	2	1	ألفا كرنباخ	الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	نوع المتغير	أسم المتغير
			1	.745	.84437	3.9499	مستقل	1. القصد الاستراتيجي
		1	.429**	.828	.92831	3.7444	مستقل	2. التفكير في الوقت المناسب
	1	.263**	.296**	.743	.85215	3.9273	مستقل	3. قيادة الافتراضات
1	.215*	.256**	.321**	.838	.94692	3.8296	تابع	4. الرضا الوظيفي

المصدر : إعداد الباحثين من مخرجات التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة 2019م



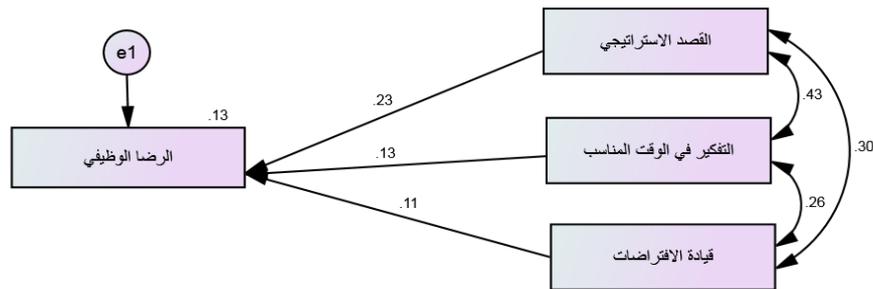
إختبار فرضيات الدراسة:

تم الإعتماد في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية و هو نمط مفترض للعلاقات الخطية المباشرة و غير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة و الظاهرة ، و بمعنى أوسع تمثل نماذج المعادلة البنائية ترجمات لسلسلة من علاقات السبب و النتيجة المفترضة بين مجموعة من المتغيرات. و بالتحديد إستخدام أسلوب تحليل المسار ، و لما يتمتع به هذا الأسلوب من مزايا ، تتناسب مع طبيعة الدراسة في هذه الدراسة ، و فيما يلي عرض مختصر لهذا الأسلوب و مبررات أستخدامه.

تحليل المسار:

يعتبر أسلوب تحليل المسار أحد أساليب نمذجة المعادلة البنائية، و التي تعني بدراسة و تحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة ، و متغير أو أكثر من المتغيرات التابعة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة بهدف تحديد أهم المؤشرات أو العوامل التي يكون لها تأثير على المتغير أو المتغيرات التابعة ، حيث أن نمذجة المعادلة البنائية تجمع بين أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد و التحليل العملي (Barbara G.Tabachnick and Linda S, 1996).

شكل رقم (3): العلاقة بين مكونات التفكير الاستراتيجي و الرضا الوظيفي.



المصدر : إعداد الباحثين من مخرجات التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة 2019م



حيث أن المسار من وسائل القصد الاستراتيجي إلى الرضا الوظيفي يساوي (.262). وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (.011). و المسار من التفكير في الوقت المناسب إلى الرضا الوظيفي يساوي (.128). و هو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (.167)، و المسار من قيادة الافتراضات إلى الرضا الوظيفي يساوي (.126). و هو غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (.189)، الجدول رقم (4) التالي يوضح قيم تحليل المسار.

جدول رقم (4): المسار من التفكير الاستراتيجي إلى الرضا الوظيفي

العلاقات	التقديرات	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	الدلالة	النتيجة		
	Estimates	S.E	CR	P			
1. القصد الاستراتيجي	<---	الرضا الوظيفي	.262	.103	2.542	.011	دعمت
2. التفكير في الوقت المناسب	<---	الرضا الوظيفي	.128	.093	1.381	.167	لم تدعم
3. قيادة الافتراضات	<---	الرضا الوظيفي	.126	.096	1.315	.189	لم تدعم

المصدر : إعداد الباحثين من مخرجات التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة 2019م

مناقشة النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة تأثير إيجابي بين التفكير الاستراتيجي بعد (القصد الاستراتيجي) و الرضا الوظيفي كما توصلت الدراسة الى عدم وجود علاقة تأثير (للتفكير في الوقت المناسب و قيادة الافتراضات) على الرضا الوظيفي ، واتفقت هذه النتيجة جزئياً مع النتيجة التي توصلت اليها دراسة (صبرينة ترغيني، 2015، ص:85) في الجزائر ، حيث أوضحت ان التفكير الاستراتيجي يؤثر على أداء الإدارة العليا و أن بعد القصد الاستراتيجي من أهم الأبعاد المؤثرة على الرضا ، وايضاً مع النتيجة التي توصلت اليها دراسة (نحال شفيق، 2013، ص:84) ، من ومفادها أن هناك وجود أثر ذو دلالة احصائية لممارسات التفكير الاستراتيجي على الرضا، و اختلفت نتيجة الدراسة مع النتيجة التي توصلت اليها (صبرينة ترغيني، 2015، 85) في علاقة بعدى التفكير في الوقت المناسب و قيادة الافتراضات ، حيث توصلت الى وجود علاقة إيجابية بين التفكير في الوقت المناسب و قيادة الافتراضات و الرضا ، بينما نتيجة التحليل لهذه الدراسة اشارت إلى عدم وجود علاقة بين التفكير في الوقت المناسب و قيادة الافتراضات التي توصلت اليها دراسة (نحال شفيق، 2013، ص:87) حيث أوضح أن للتفكير الاستراتيجي علاقة إيجابية على أداء الإدارة العليا للمنظمات الغير الحكومية في غزة ، و يرجع سبب الاختلاف الى اختلاف في مكونات الدراسة و المجتمع . حيث أوضحت نتائج الدراسة أن التفكير الاستراتيجي يحقق الرضا الوظيفي بشكل جزئي.

مضامين الدراسة:

قامت الدراسة بإختبار العلاقة المباشرة بين مكونات التفكير الاستراتيجي (القصد الاستراتيجي، التفكير في الوقت المناسب، قيادة الافتراضات) على الرضا الوظيفي حيث تأتي الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال معرفة الدور الذي يسهم به التفكير الاستراتيجي في بناء الرضا الوظيفي ، و التعرف على



متغيرات الدراسة ، و المؤثرات المنصبة عليها. حيث أشارت النتائج إلى وجود علاقة تأثير إيجابي جزئي للتفكير الاستراتيجي على الرضا الوظيفي في شركات المياه الغازية السودانية العاملة في ولاية الخرطوم . حيث يشير ذلك الى أن متخذي القرار في شركات المياه الغازية يجب أن يولوا اهتمام و لو بشكل جزئي لممارسة التفكير الاستراتيجي من إشراك العاملين في عملية إتخاذ القرار و تدريب الموظفين بصورة دورية و كذلك اشراكهم في عملية حل المشكلات الصغيرة التي تواجه الشركة و ذلك من أجل كسب رضاهم داخل المنظمة، ومن نتائج الدراسة أن للقصد الاستراتيجي أثر إيجابي على الرضا الوظيفي مقارنة مع أثر التفكير في الوقت المناسب و قيادة الافتراضات و هنا يجب إعطاء الأولوية للقصد الاستراتيجي كأحد مكونات التفكير الاستراتيجي بغرض الحصول على نتائج إيجابية دورية، و عليه يجب على الشركات عدم ترك ممارسات القصد الاستراتيجي بغرض الوصول على نتائج كلية مرضية. المحددات و الدراسات المستقبلية:

لهذه الدراسة عدد من القصور و المحددات كما هو الحال في واقع الدراسات السابقة، أولاً، تم تناول التفكير الاستراتيجي كمتغير مستقل و ذلك من خلال ثلاثة أبعاد متمثلة في (القصد الاستراتيجي ، التفكير في الوقت المناسب ، قيادة الافتراضات) و في الواقع هناك مجموعة من الأبعاد المختلفة قد تمثل أبعاد التفكير الاستراتيجي تم استخدامها في مجموعة من الدراسات السابقة، لذلك يقترح الدراسة دراسة التفكير الاستراتيجي بأبعاد أخرى على الرضا الوظيفي. ثانياً، عدم موضوعية إجابات بعض أفراد العينة و ذلك لعدم الإهتمام بالبحث العلمي. ثالثاً، تم جمع البيانات لهذه الدراسة في فترة زمنية قصيرة، على الرغم من أن الدراسات السابقة تؤكد أن البيانات التي يتم جمعها في فترة زمنية طويلة هي الأفضل لانها تؤدي إلى فهم العلاقات السببية بشكل جيد. رابعاً، ركزت هذه الدراسة على إختبار متغيراتها على قطاع شركات المياه الغازية، يمكن أن تكون الدراسات المستقبلية في قطاعات أخرى حتى يمكن تعميم النتائج بصورة أفضل.

قائمة المراجع:

1. ارستونج ، مايكل، الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية دليلك للعمل، إبناس الوكيل، القاهرة، مجموعة النيل العربية، (الطبعة الاولى، 2008).
2. ادريس، احمد ادريس عبة، أثر التمكين الاداري علي الرضا الوظيفي في صناعة التامين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، 2011م.
3. الخفاجي، نعمة (2010) : " الفكر الإستراتيجي - قراءات معاصرة"، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
4. العري عطية ، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الاداء الوظيفي للعاملين في الاجهزة الحكومية المحلية ، ورقة منشورة ، مجلة الباحث ، جامعة ورقلة ، الجزائر ، العدد(10)، 2012م.
5. الصحاف، حبيب، معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، بيروت: مكتبة لبنان ناشرون، ط الاولى، 1997
6. صبرينة ترغيني ، دور التفكير الاستراتيجي في تفعيل القدرات الإبداعية للمؤسسة، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة ، (الجزائر)، 2015.
7. الدوري زكريا وصالح، أحمد 2009 : الفكر الإستراتيجي وانعكاساته على نجاح منظمات الأعمال-قراءات وبحوث، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
8. الطيب مصطفى أبوقناية، مفاهيم الإدارة الإستراتيجية لدى القيادات الإدارية وأثرها في تطوير، أداء المنشآت، رسالة دكتوراه، جامعة الخرطوم ، السودان ، 2002م.
9. الشماع، خليل محمد حسن و حمود، (2000) نظرية المنظمة ، ط (1)، دار المسرة للنشر ، عمان، الأردن.



10. اوما سيكاران ، طرق البحث في الادارة – مدخل لبناء المهارات البحثية ، تعريب اسماعيل علي بسيوني ، دار المريخ للنشر والتوزيع ، الطبعة الرابعة ، 2006م.
11. بشير، يوسف حسن ادم، اثر الرضا الوظيفي علي اداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، 2015م
12. فؤاد راشدعده، الإدارة الإستراتيجية أهميتها وضرورتها في مواجهة تحديات التنمية في الجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير، جامعة أسيوط ، 1999 م .
13. كامل السيد غراب، القيادة ورؤية مديرو الإدارة العليا السعودي لمحتوى الإدارة الإستراتيجية دراسة ميدانية في مدينة الرياض ، رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود، (السعودية) ، 1991.
14. عاشور ، صابر 2007 : دورة تدريبية في التخطيط الإستراتيجي، كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية، غزة.
15. عيسي، منصور، طرق حفز العاملين، القاهرة، الدار المصرية للعلوم، الطبعة الاولى، 2013.
16. نihal شفيق العشي ، أثر التفكير الاستراتيجي على أداء الإدارة العليا في المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال التأهيل في قطاع غزة رسالة دكتوراه جامعة غزة ، 2013.
17. نصرالدين اسحق تاقيبو، عبدالعزيز عبدالرحيم سليمان و رضوان الامين عبدالرحمن (2016م) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في الرضا الوظيفي بالمصارف السودانية، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا.
18. Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E., and Tath, R. L. (2010). Multivariate data analysis. Prentice Hall. Inc. Upper Saddle River, NJ, the USA.
19. Nunnally, J. C. (1978). Psychometric Methods. New York: McGraw-Hill.