

**الوعي الاستراتيجي ودوره في رفاهية العاملين/ بحث
تحليلي في مديرية تربية الكرخ الثانية**

الباحث/ محمد جمال عبد الله

مديرية تربية الكرخ الثانية

أ.د فضيلة سلمان داود

جامعة بغداد كلية الإدارة والاقتصاد

**Strategic awareness and its role in the welfare of workers/
Analytical Research in the Second Directorate of Education
Karkh**

**Muhammad Jamal Abdullah
Second Directorate of Education Karkh Master of
Strategic Planning**

**Pro.Dr
Fadela Salman Dawood
University of Baghdad College of Administration and**

The research aims to know the strategic awareness as an independent variable and its role in the welfare of workers as an approved variable, and in order to achieve this, four dimensions of strategic awareness were relied upon (internal strategic awareness, external strategic awareness, current strategic awareness, future strategic awareness), The dimensions of workers' well-being represented by (positive feeling, relationships, participation, meaning, achievement, and good health) were adopted based on ready-made measures, As the research occupies its importance from the entity of the organization and its reputation through strategic awareness as one of the basic positive ingredients and its impact in pushing the organization towards achieving the well-being of the workers in a way that serves the achievement of the organization's proactive goals, as the second Karkh Education Directorate was chosen as a research community, As for the intended sample, it was the employees of the Directorate, and the hypotheses were tested through a questionnaire supported by interviews prepared for this purpose. (135) were distributed for the purpose of statistical analysis. (127) valid questionnaires were retrieved for statistical analysis, i.e., with a return rate of (94%). On the use of a set of statistical methods through the program (SPSS V.24), The research focused on a major problem: "What is the role that strategic awareness contributes to achieving the well-being of workers for the second Karkh Education Directorate?" The research reached a number of conclusions, the most important of which was that there is a causal relationship between strategic awareness and the well-being of workers, as any improvement in the level of strategic awareness will be reflected Most often to increase the level of welfare of workers in the second Karkh Education Directorate, As for the most important recommendations that the research came out with, the need to continue paying attention by the second Karkh Education Directorate to the practices of strategic awareness, which have a major role in achieving the well-being of workers and to bring about positive changes in the behavior of new employees through training, understanding, supporting co-workers and future expectations.

Keywords: strategic awareness, Worker's welfare, Second Directorate of Education Karkh.

المستخلص

يهدف البحث الى معرفة الوعي الاستراتيجي كمتغير مستقل ودوره في رفاهية العاملين كمتغير معتمد، وسعياً لتحقيق ذلك تم الاعتماد على أربعة أبعاد للوعي الاستراتيجي تمثلت بـ (الوعي الاستراتيجي الداخلي، الوعي الاستراتيجي الخارجي، الوعي الاستراتيجي الحالي، الوعي الاستراتيجي المستقبلي)، وتم اعتماد أبعاد رفاهية العاملين المتمثلة بـ (الشعور الايجابي، العلاقات، المشاركة، المعنى، الإنجاز، الصحة الجيدة) استناداً الى مقاييس جاهزة، أذ احتل البحث أهميته من كينونة المنظمة وسمعتها من خلال الوعي الاستراتيجي باعتباره أحد المقومات الأساسية الإيجابية ومدى تأثيره في دفع المنظمة نحو تحقيق الرفاهية للعاملين بما يخدم تحقيق الأهداف الاستباقية للمنظمة، أذ تم اختيار مديرية تربية الكرخ الثانية كمجتمع للبحث، أما العينة المقصودة تمثلت بالعاملين في المديرية، وتم اختبار الفرضيات من خلال استبانة مدعومة بمقابلات أعدت لهذا الغرض، وقد تم توزيع (135) لغرض التحليل الاحصائي، تم استرجاع (127) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي، أي بنسبة إرجاع بلغت (94%)، فضلاً عن استخدام مجموعة من الوسائل الإحصائية عبر برنامج (SPSS V.24)، وركز البحث على مشكلة رئيسية مفادها " ما هو الدور الذي يسهم به الوعي الاستراتيجي في تحقيق رفاهية العاملين لمديرية تربية الكرخ الثانية"، وتوصل البحث لمجموعة من الاستنتاجات كان أهمها هناك علاقة سببية ما بين الوعي الاستراتيجي ورفاهية العاملين، أذ أن أي تحسين بمستوى الوعي الاستراتيجي سينعكس في أغلب الأحيان على زيادة مستوى رفاهية العاملين في مديرية تربية الكرخ الثانية، أما أهم التوصيات التي خرج بها البحث ضرورة الاستمرار بالاهتمام من قبل مديرية تربية الكرخ الثانية بممارسات الوعي الاستراتيجي، والتي لها دور كبير في تحقيق رفاهية العاملين والى أحداث التغييرات الإيجابية في سلوكيات الموظفين الجدد من خلال التدريب والفهم ودعم زملاء العمل والتوقعات المستقبلية. الكلمات المفتاحية: الوعي الاستراتيجي، رفاهية العاملين، مديرية تربية الكرخ الثانية.

المقدمة:

تحتاج منظمات الاعمال الى إدراك وجهتها بشكل محدد ودقيق في رحلتها نحو بلوغ مقاصد رفاهية العاملين، فعمدت الى الارتكاز على وعي استراتيجي يلم بمدخلات المنظمة ومخرجاتها بشكل يكفل تحقيق الغاية المنشودة، سيما تعزيزها برؤية ورسالة وثقافة تحدث تكاملاً وتناسقاً بين معرفتها ومهاراتها وقدرتها على الابداع، لتتلاءم مع وتيرة التغيير في بيئة التنافس، فضلاً عن الابتعاد قدر المستطاع عن التطبيق السيء للفكرة الجديدة وبما يبعدها عن مواجهة العديد من التحديات، والميل الى التجديد البارِع. ومن هناك برزت فكرة البحث في محاولة التعرف على

الوعي الاستراتيجي ودوره في رفاهية العاملين، ومن أجل تحقيق هذه الفكرة قسم البحث الى مباحث اربعة، قدم المبحث الأول منهجية البحث، في حين ناقش المبحث الثاني الجانب النظري لمتغيري البحث، وجاء المبحث الثالث لتفسير النتائج التطبيقية للبحث واختبار فرضياته، وأخيراً لخص المبحث الرابع اهم الاستنتاجات التي تم استنباطها والتوصيات التي قدمت.

المبحث الأول منهجية البحث

أولاً) مشكلة البحث يبرز نجاح المنظمات وأزدها بتحقيق الرفاهية للعاملين لديها، إذ يكمن ذلك من خلال أملاكها ووعي استراتيجي يسهم في رفع مستوى الأداء وانخفاضه وفقاً لمستوى الوعي الذي يمتلكه العاملين، فيمكن المنظمة من أحداث التغيير المرغوب فيه سواء أكان تغييراً في بيئة العمل لتوفير الظروف المناسبة أم في المهام الوظيفية والادوار لتحقيق الرضا عن العمل. وتمثلت الفجوة المعرفية في البحث الحالي في ضعف أهتمام منظماتنا العراقية بصورة عامة ومديرية تربية الكرخ الثانية بصورة خاصة بتحقيق الرفاهية للعاملين فيها ومن الاسباب التي يعود اليها ضعف الاهتمام برفاهية العاملين هو ضعف الوعي الاستراتيجي، والذي يتمثل بضعف التوجه نحو التعلم ، وانخفاض مستويات الاهتمام بتطوير المهارات والمقدرات التنظيمية فضلاً عن ضعف الاهتمام بتفكير النظم وأعادته صياغة استراتيجيات العمل بما يتلائم مع التغيرات البيئية المتزايدة. وبناءً على ماتقدم يمكن صياغة مشكلة البحث بالتساؤل الاتي (ماهو الدور الذي يسهم به الوعي الاستراتيجي في تحقيق رفاهية العاملين لمديرية تربية الكرخ الثانية؟). ومن هنا يمكن تجسيد مشكلة البحث من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

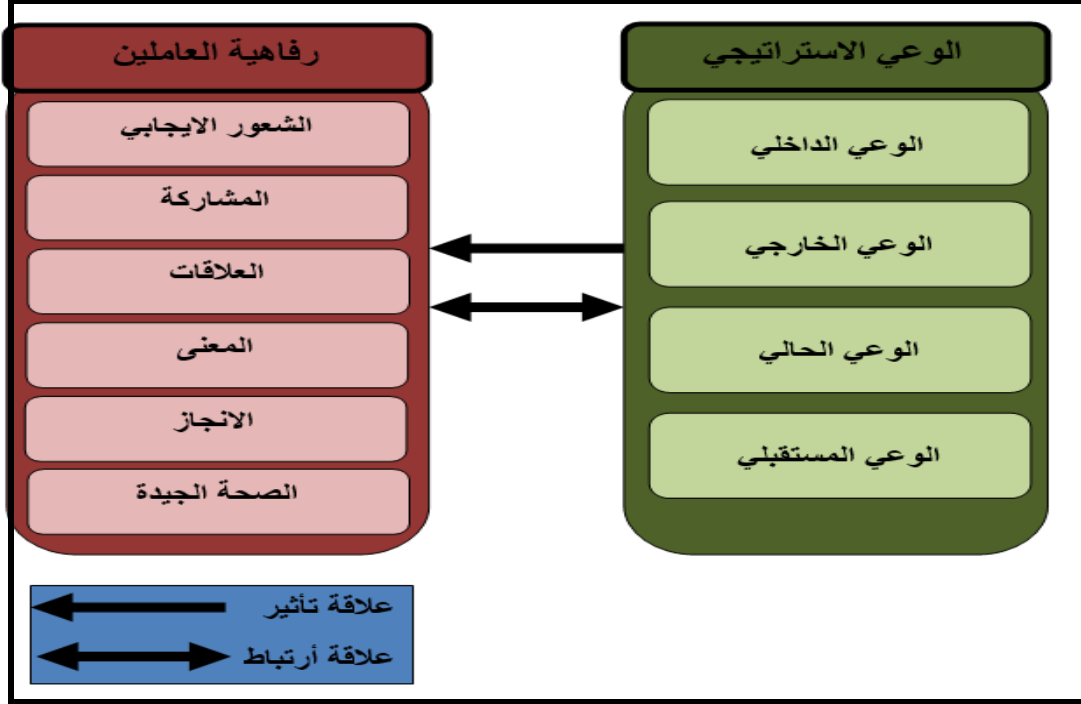
- ١- ماهو مستوى أهتمام المديرية المبحوثة بالوعي الاستراتيجي؟
- ٢- ما مستوى اهتمام المديرية المبحوثة برفاهية العاملين؟
- ٣- هل لبعد الوعي الخارجي تأثير في رفاهية العاملين؟
- ٤- هل لبعد الوعي الداخلي تأثير في رفاهية العاملين؟
- ٥- هل لبعد الوعي الحالي تأثير في رفاهية العاملين؟
- ٦- هل لبعد الوعي المستقبلي تأثير في رفاهية العاملين؟

ثانياً) أهمية البحث تبرز أهمية البحث الحالي من أهمية المتغيرات المبحوثة (الوعي الاستراتيجي، رفاهية العاملين)، كونها من المواضيع الجيدة والتي أهتمت بها أغلب المنظمات، إذ يسهم الوعي الاستراتيجي بشكل أو بآخر في انبثاق القدرات الكامنة في تحقيق رفاهية العاملين باتجاه رسم الرؤية والاتجاه الصحيح مصحوبة بالتوقع والمرونة وتقويض الآخرين والتأثير في سلوكيات أفرادها، وتتلخص أهمية البحث في النتائج التي من المؤمل الوصول اليها من خلال معرفة تأثير الوعي الاستراتيجي في رفاهية العاملين للمنظمة المبحوثة لغرض تحفيزها للمضي في المسار الذي يحقق أهدافها المنشودة.

ثالثاً) أهداف البحث في ضوء مشكلة البحث وأهميتها فإن هدف البحث ينصب أساساً على تشخيص وتحديد (الوعي الاستراتيجي ودوره في رفاهية العاملين)، فضلاً عن تحقيق الأهداف الآتية:

١. بناء أطار معرفي لفلسفة موضوعات الدراسة (الوعي الاستراتيجي، رفاهية العاملين) وأبعادها الفرعية، عبر تتبع المسارات الفكرية للأدبيات المتخصصة، وتجذير المعرفة التي تحويها، من ثم تقديم تأصيل مفاهيمي يصف الاتجاهات الفلسفية لتلك الموضوعات.
٢. تحديد مستوى امتلاك الادارة العليا في المديرية قيد البحث للوعي الاستراتيجي وتوظيفه في تحقيق رفاهية العاملين.
٣. قياس مستوى أهمية المتغيرات الرئيسية والفرعية إحصائياً على مستوى المنظمة المبحوثة.
٤. تحديد مدى تأثير الوعي الاستراتيجي في رفاهية العاملين.

رابعاً) العلاقة بين متغيرات البحث تم تصميم مخطط أفتراضي للبحث الحالي ليعبر عن العلاقات الترابطية بين متغيراته الرئيسية الوعي الاستراتيجي بوصفه متغير مستقل ورفاهية العاملة كمتغير تابع، إذ تم تحديد الابعاد الفرعية للوعي الاستراتيجي بأربعة أبعاد هي (الوعي الداخلي، الوعي الخارجي، الوعي الحالي ، الوعي المستقبلي) أعتماًداً على مقياس (Al khatib, 2018) في حين تم الاعتماد على مقياس (Leontopoulou, 2020) في تحديد أبعاد رفاهية العاملين المتمثلة بـ (الشعور الإيجابي، المشاركة، العلاقات، المعنى، الإنجاز، الصحة الجيدة) ، كما في الشكل (١).



الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من أعداد الباحث في ضوء الادبيات التي تم الاطلاع عليها.

خامساً) فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي ورفاهية العاملين وينبثق عنها الفرضيات الاتية.
الفرضية الفرعية الاولى: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وبعد الشعور الايجابي في المديرية المبحوثة)

الفرضية الفرعية الثانية: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وبعد المشاركة عينة المديرية المبحوثة)
الفرضية الفرعية الثالثة: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وبعد العلاقات في المديرية المبحوثة)
الفرضية الفرعية الرابعة: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وبعد المعنى في المديرية المبحوثة)
الفرضية الفرعية الخامسة: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وبعد الانجاز في المديرية المبحوثة)
الفرضية الفرعية السادسة: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وبعد المعنى الصحة الجيدة في المديرية المبحوثة)

سادساً) حدود البحث

١- الحدود المكانية: مديرية تربية الكرخ الثانية.

٢- الحدود الزمانية: تتمثل بالمدة التي تبدأ من تأريخ توزيع استمارة الاستبيان على مجتمع البحث واسترجاعها وتفرغ البيانات الى مرحلة أنجازها.

سابعاً) مجتمع وعينة البحث تمثل مديرية تربية الكرخ الثانية مجتمع البحث كونها إحدى المديريات المهمة التي ترتبط بتقديم الخدمات للمواطنين، إذ بلغ عدد مجتمع البحث فيها (١٣٥) فرداً من العاملين فيها، وبلغت عينة البحث (١٢٧) فرداً وتم التحري عن آرائهم بشأن الوعي الاستراتيجي ودوره في رفاهية العاملين في المديرية المبحوثة.

ثامناً) وسائل جمع البيانات تم اجراء مقابلات شخصية للتعرف على طبيعة العينة المبحوثة ومدى وعيهم الاستراتيجي بالاحداث المحيطة، واستخدام الدراسة التمهيدية التي كانت الاساس لتحديد الحواجز التي تعيق عمل المديرية والتي تحول دون تحقيق رفاهية العاملين، كذلك الاعتماد على المصادر والابحاث العلمية المتنوعة لاغناء الجانب النظري، اما الاستبانة فكانت الاداة الرئيسة لجمع البيانات وتنظيمها وفق مجموعة من الاسئلة التي تعكس متغيرات البحث.

١- الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (الوعي الاستراتيجي)

أ- دراسة (الخطيب، ٢٠١٨) الموسومة (الوعي الاستراتيجي وأثره في المخاطر الاستراتيجية: دراسة ميدانية على شركات توزيع المحروقات في الأردن).هدفت الدراسة تحديد أثر الوعي الاستراتيجي في المخاطر الاستراتيجية، وتشخيص الدور المتوسط لممارسات إدارة الكتاب المفتوح لتأثير الوعي الاستراتيجي على المخاطر الاستراتيجية، بأستعمال المنهج الوصفي التحليلي ، فضلاً عن الاستبانة والمقابلات الشخصية كأداة لجمع البيانات ، أذ تمثل تمثل المجتمع بالأفراد العاملين في شركة المحروقات في الأردن، أذ بلغت (١٨٥) شخص شملت الإدارة العليا والوسطى والدنيا وكانت عينة عشوائية، أذ تمثلت أبرز النتائج بوجود اثر سلبي ذات دلالة معنوية للوعي الاستراتيجي في الاخطار الاستراتيجية في شركات توزيع المحروقات وهذا يعني كلما زاد الوعي الاستراتيجي انخفضت المخاطر الاستراتيجية، كما اظهرت الدراسة ان ممارسات الادارة على المكشوف تعدل من الاثر السلبي للمخاطر الاستراتيجية في شركات توزيع المحروقات فيما يخص من مخاطر قوة المنافسين و مخاطر تحول اولويات الزبون.

ب- دراسة (الحدراوي وآخرون، ٢٠٢٠) الموسومة (دورالوعي الاستراتيجي في تحقيق الاستدامة التنظيمية دراسة استطلاعية في معمل سمنت النجف الاشرف)هدفت الدراسة الى التعرف على الدور الذي يمكن ان يسهم به الوعي الاستراتيجي في تحقيق الاستدامة في معمل سمنت النجف الاشرف، من خلال أتباع المنهج الوصفي التحليلي ، والاستبانة كأداة لجمع البيانات ، أذ تمثل المجتمع بالعاملين في معمل أسمنت النجف الاشرف، أذ تمثلت بـ (165) شخص من أصل المجتمع (240) شخص وكانت عينة قصدية شملت الإدارة الوسطى والدنيا، أما أبرز النتائج فتمثلت في وجود تأثير معنوي لأبعاد الوعي الاستراتيجي مجتمعة بالاستدامة التنظيمية.

٢- الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (رفاهية العاملين)

أ- دراسة (Iasiello et al., 2017) الموسومة بـ) **Measuring PERMA+ in South Australia, the State of Wellbeing: A Comparison with National and International** (قياس PERMA+ في جنوب أستراليا، حالة الرفاهية: مقارنة بالمعايير الوطنية والدولية)تهدف الدراسة الى الاستقصاء عن مستويات الرفاهية من خلال أبعاد نموذج بيرما والكشف عن حيثياتها كإطار للعمل المفاهيمي عبر تحليل الأنموذج والإفادة من قياس الجوانب المتعلقة بحاله الرفاهية ومن حيث انعكاساتها بالبيئة لتنظيمية وذلك عبر المقارنة المنهجية للمعايير المعتمدة محليا ودوليا وبما يعكس على جوانب الأداء ، بأستخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة والمقابلات الشخصية كأداة لجمع البيانات ، أذ تمثل مجتمع البحث بمجموعة من المنظمات في جنوب أستراليا، أذ شملت (٣٤٧) منظمة، وكانت العينة قصدية شملت الإدارة الوسطى والدنيا، أذ أشارت النتائج إلى أن مستويات الرفاهية في جنوب أستراليا كانت أعلى من جميع المستويات الأخرى، مع درجات أعلى بكثير لمكونات العلاقات والعاطفة الإيجابية والمعنى، لم ترتبط الرفاهية بالعمر أو مستوى الحرمان، هذه الدراسة عرضت معايير اعتمدت في جنوب أستراليا اوحت بنتائج مشجعة من جهد منظم مما أصبحت أستراليا دولة الرفاهية.

ب- دراسة (Tripathi & Singh, 2020) الموسومة بـ) **Work-life Benefits & Employee Well-being: Roelf Perceived**

Organizational Support & Self efficacy(فوائد الحياة العملية ورفاهية الموظف: دور الدعم التنظيمي المتصور وفعالية الذات).تهدف الدراسة التقصي في دور الدعم التنظيمي المتصور والكفاءة الذاتية في العلاقة بين مزايا وسياسات العمل المتصورة ورفاهية الموظفين في مكان العمل، بأستخدام المنهج الوصفي التحليلي فضلاً عن الاستبانة لجمع البيانات، أذ تمثل مجتمع البحث بمجموعة من العاملين في مختلف المؤسسات الخاصة بالهند، أذ شملت (١٢٩) شخص وكانت العينة عشوائية شملت الإدارة العليا والوسطى والدنيا، أذ أظهرت أبرز النتائج بعدم وجود ارتباط كبير بين رفاهية الموظف ومزايا حياة العمل وان مجرد توفير الفوائد لا علاقة له بالنتائج حتى يدرك الموظفون الفوائد والسياسات لتكون داعمة في مساعيهم لإنجاز المهام بنجاح، وإن دور الدعم الحكومي المتصور له أهمية قصوى في تحديد النتائج النهائية.

البحث الثاني الجانب النظري

أولاً الوعي الاستراتيجي

١- مفهوم الوعي الاستراتيجي: ينطلق الوعي الاستراتيجي من المفهوم الكلي للاستراتيجية، وفهم طبيعتها التنظيمية، أذ يشمل فهم كيفية تأثير التغيرات الاستراتيجية على أنشطة المنظمة، وهذا الامر يستلزم البصير القوية والتفكير في المستقبل وتحقيق أهداف المنظمة ومعرفة

الاعمال اليومية التشغيلية، فضلاً عن أيجاد التوازن بين الفرص على المدى البعيد والقريب (Pencarelli et al., 2009:126)، إذ يعد مفهوم الوعي الاستراتيجية (Strategic Awareness) من المفاهيم التي يلاحظ تعددها بشكل لافت للنظر، وخاصة في العلوم الإدارية، إذ يكمن ذلك في أغلب الأحيان من تعدد وجهات النظر التي فسرت المفهوم والتي انعكست في مجمل الدراسات التي تناولته، إذ يشكل الوعي الاستراتيجي السمة الداخلية الأكثر أهمية والتي تؤثر على نجاح عملية التغيير والتنمية لأنها لاتجسد عناصر مثل سمات الوقت والموارد والوعي البيئي، كونها المظلة التي يتم بموجبها تنظيم العوامل المحتملة الاساسية لمساعدة المنظمة في الإدارة الناجحة لعملية التطوير، سيما فهم ما يجب أن تكون عليه المنظمات ومدى مستوى توافق المديرين حول استراتيجية المنظمات وأهدافها وكيفية أدائها، فمجال الوعي الاستراتيجي واسع، كما أنه يتداخل مع مفاهيم استراتيجية أخرى قريبة منه، والجدول (1) يوضح تعريف الوعي الاستراتيجي حسب رؤى عدد من الباحثين:

الجدول (1) تعريف الوعي الاستراتيجي بحسب رؤى الباحثين

ت	الباحث والسنة	المضمون
١	(Berry, 1996:489)	القدرة على إجراء تقييم للتأثير الكلي لاي تطور مثلاً (تغيير في العمل وتداعياته على المدى الطويل القدرة على توقع عواقب الإجراءات الحالية في المستقبل، والاهم من ذلك القدرة على إدراك الفوائد التي سيجلبها التوجه الاستراتيجي للمنظمة)
٢	(Thompson & Martin, 2005:10)	مدى فهم المدراء للاستراتيجيات التي تتبعها المنظمة ومناقشتها وكيف يمكن تحسين فاعلية هذه الاستراتيجيات مع اقتناص الفرص وفحص مدى وملاءمتها من اجل التغيير.
٣	(Akdemir, 2010:325)	عملية تعلم وتطوير واستيعاب وتنفيذ استراتيجيات أكثر فاعلية من اجل فهم كيفية الافادة من الفرص البيئية للتغيير، وفهم وتفسير كيفية حمايتها من التهديدات في بيئة تنتج فيها المنظمات والمنافسون استراتيجيات مختلفة بشكل مستمر.
٤	(الحكيم وآخرون، ٢٠١٩: ٢٣٦)	دمج الادراك بالاستراتيجية ودمج المعرفة الحقيقية في الصناعة والاتجاهات العالمية والعقود المستقبلية المحتملة ودمج الادراك او المعرفة الداخلية بعملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية
٥	الحدراوي وآخرون، ٢٠٢٠: ٥٠٧	قدرة الفرد في النظر أبعد من الحدود المادية للأشياء من خلال التصور والادراك والتفكير في المتغيرات والقضايا الداخلية والخارجية التي يمكن أن تقع مستقبلاً وتؤثر على عمل المنظمة.
٦	(النعمي و العبيدي، ٢٠٢٢: ٣٥٤)	اسلوب يمتاز بالرقي والانفتاح يمكن الافراد من الاحاطة بالامور التنظيمية بصورة أبعد مما يرى الاخرين (درجة تصور تتعدى الحدود) ، أستناداً الى القدرة على أستشراف المستقبل والمفاضلة بين البدائل المتاحة وتحديد البديل الافضل ومسارات تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة وأيجاد فرص التغيير الممكنة.

المصدر : من أعداد الباحث

٢- أبعاد الوعي الاستراتيجي: أشار(عادل، ٢٠١٩: ٥٧٢) الى ان الوعي الاستراتيجي يتكون من أربعة ابعاد هي (الوعي الاستراتيجي المستقبلي، والوعي الاستراتيجي الحالي، والوعي الاستراتيجي الخارجي، والوعي الاستراتيجي الداخلي)، مستنديين الى ان الوعي الاستراتيجي للمنظمات يهدف الى التنبؤ بالفرص وتحديد افضل الممارسات التي تخدم المنظمات، ورسم الاستراتيجيات التي تضمن التفوق على المنافسين، فيما أشار (Turkay et al., 2012) على أن ابعاد الوعي الاستراتيجي تشمل كلاً من (التأمل، وإعادة الصياغة،

والتفكير النظامي، والتوجه نحو التعلم)، ووصف كل من (Davis et al 2012 : 330) و (brahim & Al-Nuaimi, 2020)

103 الوعي الاستراتيجي في مجال ادارة الاعمال ب (الوعي بخدمة الزبون، والوعي بالمبيعات / الترويج، الوعي بالمنتج / الخدمة، الوعي بالبيئة التنافسية، والوعي بالتنسيق الاداري)، معتمدين في ذلك على عبارة ان الوعي الاستراتيجي هو عملية تعلم واكتساب الخبرة والعمل على تحديد الاستراتيجيات المناسبة التي تستجيب للمتغيرات الطارئة والاستفادة من تجارب الماضي واستخدام المعرفة في الابداع والابتكار لمواجهة المنافسة الشديدة، ولغرض تحديد ابعاد الوعي الاستراتيجي في الدراسة الحالية فقد اعتمد الباحث على مضامين مقياس (Al-khatib,2018) للوعي الاستراتيجي ومن الابعاد التالية (الوعي الاستراتيجي الخارجي، الوعي الاستراتيجي الداخلي، الوعي الاستراتيجي الحالي، الوعي الاستراتيجي المستقبلي) ، التي تمثل النظرة الشمولية والمتكاملة لكونها تتلائم مع البيئة العراقية، فضلاً عن اتفاق المحكمين والخبراء على كون الابعاد تتلاءم مع توجه البحث وانسيابية العنوان والعلاقة مع ابعاد المتغيرات الأخرى. لذا سوف يتبناها البحث الحالي وعرض هذه الانواع من الابعاد من خلال الآتي:

أ- الوعي الاستراتيجي الخارجي: يشير إلى إدراك المنظمة للتغيرات في التشريعات ومعدل النمو السكاني والاجور ومعدل الرواتب من أجل توفير الخدمات والمنتجات للفرص المتاحة في السوق ومحاولة التقليل من تهديدات السوق قدر الامكان(القطان، ٢٠٢٢: ٦٦)، أذ أن منظمات الاعمال لا تعمل في فراغ وإنما تعد أنظمة اجتماعية مطلعة على بيئتها الخارجية والتي تضمن الكثير من العناصر والمتغيرات التي تشكل مؤثرات توجه سلوك المنظمات باتجاه آخر، لذا فإن الوعي بهذه البيئة ومكوناتها وطبيعتها يصبح أمراً ضرورياً لنجاح المنظمات وأستمراريتها وبالأخص في عالم اليوم الذي تتسارع فيه التطورات التكنولوجية والمعرفية ، فقد أشار (Savelli et al.,2009:44) يتوجب على مديري المنظمات أن يكونوا على دراية ويعترفون بوجود بيئتهم، فمن أجل بناء استراتيجية المنظمة بشكل قوي وبما يضمن بقائها يجب أن يكون لدى المديرين قدرة على مراقبة الاحداث وتفسيرها وفهمها ، ويكون الوعي في حينها استراتيجيا عندما يكون لدى الافراد القدرة على إيجاد القضايا الاستراتيجية الاساسية التي تسهم في تطوير عمل المنظمة على المدى الطويل.

ب- الوعي الاستراتيجي الداخلي: هو قدرة المنظمة على تلبية متطلبات العملاء باستخدام مواردها وخبراتها ومعرفتها لاكتساب ميزة تنافسية، يعطي لغة مشتركة للمناقشات التي تراهن على أوضاع الحالية والمستقبلية ودعم المنظمات فيما يتعلق بالتحسينات في الأداء، والالمام التام في المسائل التنظيمية كالتفويض والدافعية للموظفين وكيفية توجيهها لصالح الكل، أذ يعمل على تحديد التأثير الخارجي وكيفية احداث التغييرات حسب المعطيات المحيطة بالمنظمة ، أذ تمتلك جميع المنظمات نقاط القوة ونقاط الضعف في المجالات الوظيفية للأعمال، وتكون نقاط القوة والضعف الداخلي مقرونة بالفرص والتهديدات الخارجية ومرتبطة بالرؤية الواضحة والبيانات والمعلومة، وهما من أساسيات تحديد الأهداف والاستراتيجيات (حسين وبشارة، ٢٠٢١: ١١٦)، أذ يعمل الوعي الاستراتيجي الداخلي على وضع الأهداف والاستراتيجيات بقصد الاستفادة من نقاط القوة الداخلية والتغلب على نقاط الضعف، وبالتالي يعمل على تحويل نقاط الضعف الى نقاط القوة، وذلك من خلال الوعي بالخبرة والمعرفة المملوكة، فضلاً عن تحديد المهام وترتيبها حسب الاولوية ، وهنا تبرز أهمية الوعي الاستراتيجي الداخلي في كيفية تحسين نقاط ضعف المنظمة وتحويلها إلى نقاط القوة وبالتالي تحويلها الى الكفاءات المميزة وبناء المزايا التنافسية بالاستفادة من الكفاءات المميزة، وتعتبر الوعي الاستراتيجي الداخلي جميع الموارد والخبرات والمعرفة الداخلية التي تمتلكها المنظمة والقدرة (الميل والملاءمة) التيتمتلكها المنظمة للترجمة إلى مزايا تنافسية على المنافسين (Pencarelli et al .,2009 :37).

ج- الوعي الاستراتيجي الحالي: الذي يبين التنوع في المنظمة من حيث الموظفين والمحافظة على جودة المنتجات عن طريق إجراء دراسات السوق المستمرة والحصول على استجابات من عملائها، سيما الحفاظ على مكانة المنظمة في سوق العمل التنافسي من خلال رسم أعمالها ضمن مسار واضح ومرن، قابل للتطبيق والتعديل والتغيير بالكامل (الفتلاوي وآخرون، ٢٠٢٠: ٣٣)، أذ تكمن أهمية الوعي الاستراتيجي الحالي في أبقاء العمل على المسار الصحيح لغايات تحقيق الأهداف والنجاح والاستمرارية، أذ تعد هذه المهارة أحد الفنون العملية، التي تزيد من مستويات الكفاءة والقوة لدى مالكيها، ليكون بمقدوره التفكير بشكل منطقي وتحديد الطريقة الأفضل والأسرع نحو تحقيق الأهداف الحالية للمنظمة.

د- الوعي الاستراتيجي المستقبلي: بعد ان تم تحديد وأدراك الوضع الحالي، على المدراء التفكير في تحديد المسارات الاستراتيجية التي ينبغي ان يتم اتخاذها، فضلاً عن فهم كيفية الوصول اليها في المستقبل مع مراعات او الاخذ بنظر الاعتبار التغييرات الحاصلة في البيئة لتحديد تلك المسارات، سيما ان الوعي بالوضع المستقبلي يعكس قدرة المنظمة على تحسين السيناريوهات الاستراتيجية ووضع الموازنات

اللازمة لذلك لغرض تحقيق أهداف المنظمة المستقبلية إذ يعد الوعي بالمستقبل واستشراف آفاقه وفهم تحدياته وفرصه، من المقومات الرئيسية في صناعة النجاح، سواء على الصعيد الشخصي أو على الصعيد الاجتماعي أو على الصعيد الحضاري (عليوي وآخرون، ٢٠٢١: ١٠٩)، فلا يمكن أن يستمر النجاح لأحد إذا لم يكن يمتلك رؤية واضحة لمعالم المستقبل، فالنجاح الدائم إنما يركز على الوعي بالمستقبل، أما الوعي الاستراتيجي الحالي فهو وإن كان مهماً وضرورياً إلا أنه لا يكفي لوحده لصناعة النجاح الدائم، بيد أنه قد يكفي لنجاح مؤقت ولكنه نجاح يعقبه الفشل الذريع في غالب الأحيان إن لم يكن مصحوباً بفهم الحاضر ووعي استراتيجي مستقبلي.

ثانياً) رفاهية العاملين

١. مفهوم رفاهية العاملين: تناول الباحثون رفاهية العاملين وفقاً لمنظورين رئيسيين ولكن متميزين، المنظور الأول يعرف مؤيدوه الرفاهية من منظور المتعة بأنها التجربة الذاتية للسعادة (Ryan & Deci, 2001:45)، ووفقاً لهذا المنظور تشتمل الرفاهية على ثلاثة أبعاد وهي: الرضا عن الحياة، ووجود مزاج إيجابي، وغياب المزاج السلبي (Diener, 2000:78)، أما المنظور الثاني فيصنف رفاهية الموظفين من حيث تحقيق الذات، والذي يقترح أن السعادة الحقيقية تكون موجودة في التعبير عن الفضيحة (Deve & Cooper, 2012:217)، وطبقاً لهذا المنظور فإن الرفاهية تكون نتيجة للإنجاز الشخصي، أو تحقيق الذات، أو التمتع الذاتي، إذ تعكس الرفاهية الحياة المعيشية وفقاً لما يعرف بالذات الحقيقية، أي تلبية الاحتياجات النفسية وتجربة ما يحمل المعنى والهدف في الحياة، ومن ثم فهي تمثل مختلف التجارب الجيدة التي يواجهها الفرد خلال حياته، والجدول (٢) يوضح تعريف الوعي الاستراتيجي حسب رؤى عدد من الباحثين:

الجدول (٢) تعريف رفاهية العاملين بحسب رؤى الباحثين

ت	الباحث	التعريف
١	Horn et al., 2004:78	المشاعر الإيجابية التي تجعل العاملين أكثر سعادة وإنتاجية والقدرة على التحمل والمواجهة للصعاب في بيئة العمل في المنظمة وبما يحقق طموحاتهم المهنية.
٢	12:Peterson, 2006	بأنها المشاعر الإيجابية وأنماط الإثارة الجسدية والأفكار والسلوكيات الممتعة
٣	Dodge et al., 2012:230	نقطة التوازن بين مجموعة من موارد الفرد والتحديات التي يواجهها
٤	Li et al., 2014:35	الوضع الجسمي والنفسي وفق الظروف للقيام بالمهام والأنشطة بغياب الأمراض المهنية وحوادث العمل والعنف
٥	Garg & Lal, 2016: 13	عملية تعزيز الصحة النفسية والجسدية نتيجة السيطرة الشاملة والإيجابية بالظروف التي ينجز بها العمل
٦	Dahkoul, 2018, 133	الجهد في الشعور بالسعادة، وأداء الأعمال اللطيفة، والتطوع المجاني لغرض الشعور بالرضا
٧	مرزوق وخطاب، ٢٠٢٠: ٢٦٧	شعور الموظف بالمتعة في العمل وتحقيق الذات من خلال الرفاهية في الحياة، والرفاهية في مكان العمل، والرفاهية النفسية
٨	Donaldson & Chen, 2021:3	تستهدف الرفاهية للعاملين لتحسين أداء العمل بشكل مستدام

المصدر: من أعداد الباحث.

٢. أبعاد رفاهية العاملين:

تعد رفاهية العاملين إحدى المميزات الصحية للمنظمات لاسيما الصناعية على المستوى الفردي والمستوى التنظيمي، وإنها تؤدي إلى جودة الأداء وتسريع الإنتاجية، فضلاً عن تعرض المنظمات إلى صعوبات ومشكلات قد تواجهها في حال عدم توافرها (Daryoush et al., 2013:145) في حال توفر الرفاهية يبذل العاملون أداءً استثنائياً وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات إذ يمكن للرفاهية أيضاً من تحسين أداء العاملين، الثقة في العلاقات بين العاملين وشعورهم بالراحة (Krishantha, 2013:607) فهي تجعل العاملين أكثر

سعادة وصحة مما يزيد من مساهمتهم ويكثف جهودهم وإنتاجيتهم في أماكن عملهم (Grant et al., 2008:51)، وفيما يلي توضيح

لابعاد رفاهية العاملين :

- أ- **الشعور الايجابي** : هي الطاقة التي تشدذ بها الهمة، وتزيد الطموح، وبالتالي تدفع إلى العمل، واستثمار الواقع، إذ أنها اقتناع عقلي ودافع نفسي وجهد بدني لا يكتفي بتنفيذ العمل المطلوب، بل يتجاوز إلى المبادرة في طلب العمل أو البحث عنه، ويزيد على مجرد الأداء، بل يضيف إلى العمل المتقن حيوية روحًا تعطي للعمل فعاليته وتأثيره، دون أن يخالطه استئثار أو جفاف أو جفاء .
- ب- **المشاركة** : هي فعل الانخراط في أي نوع من النشاط بشكل حدسي أو معرفي لإحداث فرق إيجابي في عمل المنظمات، إذ تشمل مشاركة جميع أنواع الأنشطة الاجتماعية سواء كانت داخل مجتمع المنظمة أو خارجها، ويكمن نجاحها على ميل العاملين فيها إلى اعتبار أنفسهم جزءاً لا يتجزأ منها، مما يجعلهم ينظرون إلى المشكلات التي تواجه منظماتهم على أنها تمسهم شخصياً، وهم على استعداد للعمل على تصليح تلك المشكلات لدرايتهم بتأثيرها الأخلاقي والمدني على تأمين الصالح العام لمنظماتهم.
- ج- **العلاقات**: تعد من جوانب الحياة المهمة التي تحتوي على اتصال مثمر هادف وتفاعل عاطفي وجسدي قوي مع البشر الآخرين، إذ ان حياة البشر تزدهر على التواصل والحب والألفة والتفاعل العاطفي والجسدي القوي مع الآخرين ، من خلال مساهمتها في تعزيز العلاقات الإيجابية لتحقيق الرفاهية التي والدعم والتقدير من قبل الآخرين.
- د- **المعنى**: يتجسد من خلال قدراتنا على إحداث تغيير ذي مغزى والعمل من أجل تحقيق هدف نعتبره أعظم من أنفسنا، إذ لابد أن يكون للحياة معنى فاضل ومن ثم وصف المعنى بالوصف الشخصي على أنه الرغبة في تحقيق الشبع، إذ يسهم في تبني أهداف واعية، تتطلب السعي لإدراكها ومن خلال إنشاء شعور بمعنى العمل، سيما عمل القادة القادرين على إلهام فرقهم وتمكينهم من التواصل والعمل وفقاً لأعلى قيمهم لخلق انسجام بين هدف المنظمة والفرد.
- هـ- **الإنجاز**: يُعرّف بأنه الشعور بالنجاح ، إذ يكون موجوداً عندما نضع أهدافاً وننظم سلوكنا لمتابعتها والوصول إليها، وعليه تسلط المعاملة الخاصة والتفضيلية الضوء على أن الوعي ضروري لمتابعة الأهداف ، الأمر الذي يتطلب الاهتمام والمشاركة في النشاط المنجزو السعي الناجح لتحقيق الأهداف ليخلق أيضاً إحساساً بالكفاءة الذاتية وعدداً لا يحصى من فوائد الصحة البدنية والعقلية.
- و- **الصحة الجيدة**: تسعى المنظمات الريادية الى الاحتفاظ بالعاملين من خلال توفير مناخ تنظيمي ملائم للعمل وكذلك اهتمام تلك المنظمات في الصحة الجسدية للعاملين كهدف لتحقيق أداء مستدام، إذ ان الاهتمام بالقوه العقلية والجسدية يسهم في تعزيز رفاهية ورضا العاملين ومن ثم كسب ولائهم للمنظمة.

البحث الثالث الجانب العملي

أولاً) اختبار علاقات الارتباط

الفرضية الرئيسية الأولى: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي ونموذج بيرما للسعادة والرفاهية في المديرية المبحوثة) يبين جدول (٣) معامل الارتباط بين الوعي الاستراتيجي ونموذج بيرما للسعادة والرفاهية في مجتمع مديرية الكرخ الثانية الى وجود علاقة طردية قوية بين الوعي الاستراتيجي ونموذج بيرما للسعادة والرفاهية، حيث بلغ معامل الارتباط للمدراء في مديرية الكرخ الثانية الى (**0.279). عند مستوى احصائية (0.001) وهو ارتباط قوي وذات قيمة موجبة احصائية اي ان التغيير في الوعي الاستراتيجي يؤدي الى التغيير بنفس الاتجاه في انموذج بيرما للسعادة والرفاهية لكن بدرجة اقل من النصف، أي بمعنى كل زيادة في الوعي الاستراتيجي تؤدي الى نفس الزيادة في انموذج بيرما للسعادة والرفاهية، وكل نقصان في الوعي الاستراتيجي يؤدي الى النقصان بنفس المستوى في انموذج بيرما للسعادة والرفاهية والعكس صحيح، لذا بالاعتماد على النتائج نرفض الفرضية العدم الرئيسية الاولى (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وانموذج بيرما للسعادة والرفاهية في مديرية الكرخ الثانية المبحوثة) ، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الوعي الاستراتيجي وانموذج بيرما للسعادة والرفاهية ، اعتماد على ما تقدم من النتائج ان قيام المديرية المبحوثة بتبني الوعي الاستراتيجي لكن ليس بالمستوى المطلوب اذ تبين ان درجة الارتباط قليلة نوعا ما بين المتغيرين وهذا يحتاج الى توخي الحذر والانتباه الى المحيط الخارجي لما له من دور فاعل في زيادة رضا وولاء العاملين فيها ومن ثم تحقيق انموذج بيرما من خلال الشعور الإيجابي تجاه المديرية وتكوين العلاقات الإيجابية وكذلك تحقيق المشاركة وجعل العمل داخل المديرية له معنى رئيسي في حياتهم لأنه يحقق لهم الإنجاز والتفوق والصحة النفسية الجيدة.

نموذج بيرما للسعادة والرفاهية														الابعاد والمتمغ يرات
اجمالي نموذج بيرما		الصحة الجسدية		الانجاز		المعنى		العلاقات الايجابية		المشاركة		الشعور الايجابي		
Si	R	Si	R	Si	R	Si	R	Si	R	Si	R	Si	R	الوعي الداخلي
g.		g.		g.		g.		g.		g.		g.		
.2	.09	.7	.0	.1	.1	.5	.05	.1	.1	.1	.1	.6	.04	99
3		34	30	81	19	21	7	41	31	30	35	23	4	ي
.0	.20	.3	.0	.2	.1	.1	.13	.2	-	.9	.0	.1	.13	الوعي الخارجي
22	3*	04	92	45	04	35	3	14	.1	64	04	44	0	ي
									11					
.0	.25	.1	.1	.6	.0	.0	.28	.0	.0	.2	.0	.1	.14	الوعي الراهن
04	2**	10	43	25	44	01	0**	11	40	74	98	00	7	
.1	.14	.6	.0	.8	.0	.1	.12	.9	.6	.3	.0	.0	.14	الوعي المست قبلي
11	2	42	42	00	23	74	1	03	53	67	81	97	8	
.0	.27	.1	.1	.1	.1	.0	.24	.7	.0	.1	.1	.0	.18	الوعي الاستر اتيحي
01	9**	63	25	85	18	07	0**	61	27	47	30	34	8*	
	3		-		-		2		-		-		1	العدد
														النسبة
	معنو ي						معنو ي						معنو ي	القرار

(*) ارتباط معنوي عند مستوى (0.05) ، (**) ارتباط معنوي عند مستوى (0.01)

أ. الفرضية الفرعية الاولى: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي والشعور الإيجابي لعينة المديرية المبحوثة) يوضح جدول (٣) وجود علاقة طردية قوية بين الوعي الاستراتيجي والشعور الإيجابي (*188). عند مستوى احصائية (0.034) وهو ارتباط ذا قيمة موجبة احصائية اي ان التغيير في الوعي الاستراتيجي يؤدي الى التغيير بنفس الاتجاه في الشعور الإيجابي للمدراء عينة البحث, أي بمعنى كل زيادة في الوعي الاستراتيجي واهتمام المديرية بالمحيط الخارجي والداخلي لمعرفة الوضع الراهن وبناء خطط مستقبلية في ضوء الاحداث سوف تحقق المزيد من التقدم وبهذا سوف تؤدي الى نفس الزيادة في الشعور الإيجابي، لذا بالاعتماد على النتائج نرفض فرضية العدم وهي الفرضية الفرعية الاولى ضمن الفرضية الرئيسية الاولى (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي والشعور الإيجابي في المديرية المبحوثة)، ونقبل الفرضية البديلة التي تشير الى معنوية العلاقة بين المتغير الوعي الاستراتيجي والشعور الإيجابي، وتشير النتائج الى ان قيام مديرية الكرخ الثانية المبحوثة بتبني الوعي الاستراتيجي بشكل واضح لكن ليس بالمستوى المطلوب لذا يحتاج الى زيادة الاهتمام لغرض زيادة الشعور الإيجابي للموظفين ومن ثم يحقق المزيد من الإنجازات وطم سوف يحقق اهداف المديرية .

ب. الفرضية الفرعية الثانية: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وبعد المشاركة للمدراء في المديرية المبحوثة)

يوضح جدول (٣) عدم وجود علاقة طردية قوية بين الوعي الاستراتيجي وبعد المشاركة (0.130) عند مستوى احصائية (0.147) وهو يشير الى عدم وجود علاقة بين المتغيرين وهو ذا قيمة موجبة احصائية اي ان التغيير في الوعي الاستراتيجي لا يؤدي الى التغيير بنفس الاتجاه في بعد المشاركة, أي بمعنى كل زيادة في الوعي الاستراتيجي لا تؤدي الى نفس الزيادة في بعد المشاركة, لذا بالاعتماد على النتائج نقبل فرضية العدم وهي الفرضية الفرعية الثانية ضمن الفرضية الرئيسية الاولى (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وبعد المشاركة في المديرية المبحوثة).

ت. لفرضية الفرعية الثالثة: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وبعد العلاقات الإيجابية للمديرية المبحوثة). يوضح جدول (٣) عدم وجود علاقة طردية قوية بين الوعي الاستراتيجي وبعد العلاقات الإيجابية التي بلغت (0.027) عند مستوى احصائية (0.761) الذي يدل الى عدم وجود علاقة بين المتغيرين وهو ذا قيمة موجبة احصائية اي ان التغيير في الوعي الاستراتيجي لا يؤدي الى التغيير بنفس الاتجاه في بعد العلاقات الإيجابية, أي بمعنى كل زيادة في الوعي الاستراتيجي لا تؤدي الى نفس الزيادة في بعد العلاقات الإيجابية, لذا بالاعتماد على النتائج نقبل فرضية العدم وهي الفرضية الفرعية الثالثة ضمن الفرضية الرئيسية الاولى (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وبعد العلاقات الإيجابية في المديرية المبحوثة).

ث. الفرضية الفرعية الرابعة: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وبعد المعنى للمديرية المبحوثة). كذلك يوضح جدول (٣٥) وجود علاقة طردية قوية بين الوعي الاستراتيجي وبعد المعنى (**0.240) عند مستوى احصائية (0.007) وهو ارتباط ذات قيمة موجبة احصائية اي ان التغيير في الوعي الاستراتيجي يؤدي الى التغيير بنفس الاتجاه في بعد المعنى للمدراء عينة البحث, أي بمعنى كل زيادة في الوعي الاستراتيجي واهتمام المديرية بالمحيط الخارجي والداخلي لمعرفة الوضع الراهن وبناء خطط مستقبلية في ضوء الاحداث سوف تحقق المزيد من التقدم وبهذا سوف تؤدي الى نفس الزيادة في تحقيق المعنى من العمل ويكون للمدير معنى في انجاز عمله, لذا بالاعتماد على النتائج نرفض فرضية العدم وهي الفرضية الفرعية الرابعة ضمن الفرضية الرئيسية الاولى (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وبعد المعنى في المديرية المبحوثة), ونقبل الفرضية البديلة التي تشير الى معنوية العلاقة بين المتغير الوعي الاستراتيجي وبعد المعنى , وتشير النتائج الى ان قيام مديرية الكرخ الثانية المبحوثة بتبني الوعي الاستراتيجي بشكل واضح لكن ليس بالمستوى المطلوب لذا يحتاج الى زيادة الاهتمام لغرض تحقيق المعنى الحقيقي للعمل داخل المديرية ومن ثم سوف يحقق أهدافه واهداف المديرية.

ج. الفرضية الفرعية الخامسة: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وبعد الانجاز للمديرية المبحوثة). تشير النتائج الإحصائية تبين النتائج اذ بلغ معامل الارتباط لعينة المدراء الذين تمت اجابتهم على فقرات الوعي الاستراتيجي وعلاقته ببعد الانجاز الذي قدر بـ (0.188). وهي اكبر من مستوى معنوية (0.05) الذي يتضمن عدم وجود علاقة بين المتغيرين وهو ذا قيمة موجبة احصائية اي ان التغيير في الوعي الاستراتيجي لا يؤدي الى التغيير بنفس الاتجاه في بعد الانجاز, أي بمعنى كل زيادة في الوعي الاستراتيجي لا تؤدي الى نفس الزيادة في بعد الانجاز, لذا بالاعتماد على النتائج نقبل فرضية العدم وهي الفرضية الفرعية الثالثة ضمن الفرضية الرئيسية الاولى (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وبعد الانجاز في المديرية المبحوثة).

الفرضية الفرعية السادسة: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وبعد الصحة النفسية والجسدية للمديرية المبحوثة). تشير النتائج الإحصائية تبين النتائج اذ بلغ معامل الارتباط لعينة المدراء الذين تمت اجابتهم على فقرات الوعي الاستراتيجي وعلاقته ببعد الصحة النفسية والجسدية الذي قدر بـ (0.125). وهي اكبر من مستوى معنوية (0.05) الذي يتضمن عدم وجود علاقة بين المتغيرين وهو ذا قيمة موجبة احصائية اي ان التغيير في الوعي الاستراتيجي لا يؤدي الى التغيير بنفس الاتجاه في بعد الصحة النفسية والجسدية, أي بمعنى كل زيادة في الوعي الاستراتيجي لا تؤدي الى نفس الزيادة في بعد الصحة النفسية والجسدية, لذا بالاعتماد على النتائج نقبل فرضية العدم وهي الفرضية الفرعية الثالثة ضمن الفرضية الرئيسية الاولى (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الاستراتيجي وبعد الصحة النفسية والجسدية في المديرية المبحوثة).

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

أولاً الاستنتاجات

- ١- هناك علاقة سببية ما بين الوعي الاستراتيجي ورفاهية العاملين، أذ أن أي تحسين بمستوى الوعي الاستراتيجي سينعكس في أغلب الأحيان على زيادة مستوى رفاهية العاملين في مديرية تربية الكرخ الثانية.
- ٢- يعد الوعي الاستراتيجي أحد المقومات الايجابية الذي يركز على دمج العاملين مع الوظيفة والتركيز الكبير على تأدية المهام والحرص على جودة المخرجات وفائدة المديرية كما ويحافظ على التوازن البيئي وهو أشهر السلوكيات أذ يعتمد على ذهنية العاملين وتركيزهم واندماجهم بالعمل.
- ٣- يعد تبني الوعي الاستراتيجي من قبل مديرية الكرخ الثانية ليس بالمستوى المطلوب لكون درجة الارتباط قليلة نوعا ما في رفاهية العاملين.
- ٤- ضعف عمل المديرية على اجراء دراسات مسحية على المستفيدين من عملها من المعلمين والمدرسين لتحسين وتطوير كفاءتها.
- ٥- تتوفر لدى مديرية تربية الكرخ الثانية القدرات التكنولوجية القادرة على جعل الاداء أفضل من خلال الاعتماد على العاملين فيها.
- ٦- تمتلك المديرية القدرة الكبيرة على التكيف بشكل مثالي مع المتغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة والمضطربة منها.
- ٧- تعمل المديرية بشكل كامل على التخطيط الاستراتيجي في رسم سياسة المديرية.

ثانياً التوصيات

- ١- ضرورة الاستمرار بالاهتمام من قبل مديرية تربية الكرخ الثانية بممارسات الوعي الاستراتيجي، والتي لها دور كبير في تحقيق رفاهية العاملين والى أحداث التغييرات الإيجابية في سلوكيات الموظفين الجدد من خلال التدريب والفهم ودعم زملاء العمل والتوقعات المستقبلية.
- ٢- ينبغي على مديرية تربية الكرخ الثانية تعزيز أسس وممارسات الوعي الاستراتيجي عبر الحث على التوازن بين المتطلبات الشخصية لهم ومتطلبات البيئة المحيطة والمتطلبات الريادية التي تسعى للوصول اليها وذلك بهدف توحيد أهداف المديرية والعاملين لتحقيق أهدافها معاً.
- ٣- يتوجب على مديرية الكرخ الثانية توخي الحذر والانتباه الى المحيط الخارجي لما له من دور فاعل في زيادة رضا وولاء العاملين فيها ومن ثم تحقيق نموذج بيرما من خلال الشعور الإيجابي تجاه المديرية وتكوين العلاقات الايجابية وكذلك تحقيق المشاركة وجعل العمل داخل المديرية له معنى رئيسي في حياتهم لأنه يحقق لهم الإنجاز والتفوق والصحة النفسية الجيدة.
- ٤- يتوجب على المديرية تحديد خطتها المستقبلية، فضلاً عن الاهتمام بأراء المستفيدين من خدماتها لأجل تطوير أنظمتها الإدارية بما يتلاءم مع المتغيرات المتسارعة في البيئة الخارجية والداخلية.
- ٥- على مديرية تربية الكرخ الثانية أمتلاك تقنية متطورة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تسهل عملها لتقديم كافة الخدمات بالاعتماد على المورد البشري.
- ٦- يتوجب على المديرية المبحوثة الاهتمام بتخطيط القوى العاملة فيها لغرض توظيف العناصر المؤهلة منها، فضلاً عن مواصلة تطويرها وتميئها وتدريبها لتتمكن من مواكبة التطور التكنولوجي على صعيد البيئة الداخلية والخارجية، سيما استقطاب الكفؤين منهم وذوي الخبرة والمتخصصين.
- ٧- يتوجب على المديرية المبحوثة امتلاك استراتيجية واضحة لعملها، تكون ناجمة عن فناعة أدارتها العليا، أذ تعمل الاستراتيجية الموضوعة على معالجة حالات التلكؤ الوظيفي، فضلاً عن انسجامها مع الهيكل التنظيمي الحالي للمديرية.

(المصادر)

أولاً المصادر العربية:

- ي، رافد حميد، الذبحاوي، عامر عبدالكريم، الزبيدي، حيدر حمودي، (٢٠٢٠)، " دور الوعي الاستراتيجي في تحقيق الاستدامة التنظيمية: دراهل سمنت النجف الاشرف"، كلية إدارة والاقتصاد - جامعة الكوفة.
- ليلي محسن، القرغولي، حسين علي عبد الله، حسن، منتظر زهير، الشمري، احمد عبد الله امانة، (٢٠١٩)، "أثر الادراك الاستراتيجي لجمعية للمنظمات عبر إثر الوسيط للتجديد الاستراتيجي: بحث تحليلي استطلاعي لاراء عينة من القيادات الادارية والعلمية في جامعة للعلوم الادارية، جامعة كربلاء، كلية الادارة والاقتصاد، قسم المحاسبة، العدد (٦).
- س، منه محمد، (٢٠١٨)، "الوعي الاستراتيجي وأثره على المخاطر الاستراتيجية الدور المعدل لممارسات الادارة على المكشوف - دراسة ميدانية لمحرقات في الاردن"، رسالة ماجستير منشورة، إدارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الشرق الاوسط.

ميثاق هاتف، و القطان، مناف عبد الكاظم، و عبد الله، حسين علي، (٢٠٢٠)، "تأثير الوعي الاستراتيجي على السيادة الاستراتيجية عبر الاستراتيجي/ دراسة أختبارية لاراء عينة من تدريسي الجامعات الاهلية في محافظة البصرة/ العراق"، مجلة الإدارة والاقتصاد للجامعة المستنصرية، صفحة (٢٦-٤٢).

مناف عبد الكاظم محمد، (٢٠٢٢)، "الوعي الاستراتيجي كمتغير معدل للعلاقة بين تخطيط السيناريو والاستجابة الاستراتيجية/ دراسة أستاذية من المديرين في شركة SHELL النفطية العاملة في جنوب العراق"، اطروحة دكتوراه غير منشورة في فلسفة علوم إدارة الاعمال، مقدرة الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء، العراق.

صلاح عبد القادر أحمد و العبيدي، علي طاهر كاظم، (٢٠٢٢)، "تأثير الوعي الاستراتيجي في ممارسة الارتجال التنظيمي/ بحث تنظيري"، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (١٤)، العدد (٣)، صفحة (٣٥٠-٣٦٨).

حسين وليد و بشارة، محمد خليل، (٢٠٢١)، "دور إدارة تنوع الموارد البشرية في تعزيز الوعي الاستراتيجي من خلال الدور الوسيط"، مجلة الريادة للمال والاعمال، المجلد (٢)، العدد (٤)، صفحة (١١١-١٢٥).

عبد الله، (٢٠١٩)، "الوعي الاستراتيجي وتأثيره على التميز المؤسسي للجامعات المصرية من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط"، مجلة الدراسات والبحوث، العدد (٦)، الصفحة (٥٥١-٥٩٦).

مكور، هاني محمد جلال، (٢٠٢١)، "تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة ونية البقاء في العمل - دراسة ميدانية في القطاع المصرفي"، المجلة العربية للإدارة، المجلد (٤٣)، العدد (٢)، الصفحة (٧٥-٩٦).

هديل قاسم، و حسن، إبراهيم صالح، و علي، علي سعدون، (٢٠٢١)، "تأثير أصوات العاملين في تعزيز الوعي الاستراتيجي/ دراسة أساليب من موظفي شركة ريان السفينة للمقاولات"، مجلة الإدارة والاقتصاد للجامعة المستنصرية، العدد (١٢٩)، صفحة (١٠١-١١٧).

عبد العزيز علي و خطاب، أنعام السيد فهيم، (٢٠٢٠)، "أثر رفاهية العاملين على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرفية"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد (١)، العدد (٢)، الصفحة (٢٦٣-٣١٤).

ثانياً المصادر الأجنبية:

- 12- Al-Khatib, Mona Mahmoud (2018). Stratejik farkındalık ve stratejik riskler üzerindeki etkisi Açık efter yönetimi uygulamalarının (OBMP) aracılık rolü Ürdün'deki akaryakıt dağıtım şirketleri zerine bir saha çalışması (Master's Degree , Orta Doğu Üniversitesi).
- 13- İskdemir, B. (2010). stratejîk yol harğıtasi uygulamasinin stratejîk yönetđm bđlgncđne etkđsgnđn elđrlenmesđne yđnelđk bđr arađtırma , eJournal of New World Sciences Academy Social sciences, 3C0051, 5, (4), 320-341.
- 14- Berry, J. (1996), "Technical entrepreneurship, strategic awareness and corporate transformation in mall high-tech", Strathclyde International Business Unit, Department of Marketing, University of strathclyde , Glasgow G4 0RQ, UK,p489,495.
- 15- Dahkoul, Z. M. (2018). The Determinants of Employee Performance in Jordanian Organizations. Journal of Economics, Finance and Accounting (JEFA), 5 (1), 11-17.
- 16- Jaryoush, Y., Silong, A, Omar, Z. and Othman, J. (2013). Improving Job Performance: Workplace Learning is the First Step. International Journal of Education & Literacy Studies, 7 (2), 142-154.
- 17- Davis , Peter S. & Allen , Joseph A and Dibrell , Clay (2012) , Fostering strategic awareness at an organization's boundary , Leadership & Organization Development Journal , Vol. 33 Iss: 4.
- 18- Leve, P., and Cooper, C. (2012). Well-being and Work: Towards a Balanced Agenda. Basingstoke: Palgrave MacMillan, Research Gate.
- 19- Diener, E. (2000). Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. American Psychologist, 55 (1), 34-43.
- 20- Dodge, P. (2012). Managing school behavior: A qualitative case study Donaldson and C. Chen (New Jersey: Wiley Publications). Donaldson, S. I., Heshmati, S.,
- 21- Donaldson et al.:2022 PERMA+4: A Framework for POP 2.0 Frontiers in Psychology | www.frontiersin.org 12 January 2022 | Volume 12 | Article 817244 Goodman, F. R.,

- 22- Jarg N. and Lal, B. (2016). Exploring the Linkage between Awareness and Perception of High-performance Work Practices with Employee Well-being at Workplace: A New Dimension for IRM", Jindal Journal of Business Research, 4(2) 81-100
- 23- Grant, Adam M & Ashford, Susan J, (2008). "The dynamics of proactivity at work". Ross School of Business, University of Michigan, 701 Tappan Street, Room 3247, Ann Arbor, MI 48109-1234, United State.
- 24- Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Scheurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77(5), 365-375.
- 25- Passiello, Matthew. Bartholomaeus, Jonathan. Jarden, Aaron & Kelly, Gabrielle, (2017), "Measuring PERMA+ in South Australia, the State of Wellbeing: A Comparison with National and International", Journal of Positive Psychology and Wellbeing, Vol(1), No(2), pp(53-72).
- 26- Ibrahim, I. R., & Al-Nuaimi, S. A. (2020). The Role of Shared Governance and Strategic Awareness in Reducing Barriers to Achieving Strategic Objectives-Field Research in the Ministry of Higher Education and Scientific Research. International Journal of Research in Social Sciences and Humanities, 10(4), 100-111.
- 27- Krishantha, S. (2018). Employee Well-being - Effectiveness of motivation and organizational performance. International Journal of Advancements in Research & Technology, 7(1), 23-40.
- 28- Kontopoulou, Sophie (2020), "Measuring well-being in emerging adults: Exploring the PERMA framework for positive youth development," Positive Psychology in Greece: latest developments Vol. 25, No. 1, pp(1-22).
- 29- Li, Y., Ashkanasy, N.M. and Ahlstrom, D. (2014). The rationality of emotions: a hybrid process model of decisionmaking under uncertainty. Asia Pacific Journal of Management, 31 (1), 293-308.
- 30- Pencarelli, T., Splendiani, S., & Savelli, E., (2009), Strategic awareness and growth strategies in small Sized enterprises, International Journal of Business and Economics, 8(1).
- 31- Peterson Park, N., C. & Seligman, M. E. P. (2006). Strengths of character and wellbeing: A closer look at hope and modesty. Journal of Social and Clinical Psychology, 23(5), 628-634.
- 32- Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. Annu. Rev. Psychol, 52, 141-166.
- 33- Savelli Elisabetta and Tonino Pencarelli and Simone Splendiani, "2009" Strategic Awareness and Growth Strategies in Small Enterprises", Association for Business and Economics Research (ABER). Printed in the U.S.A. See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/274956728>
- 34- Thompson & Martin, (2005), "Strategic Management", book, 5th edition, big country
- 35- Tripathi, Padma & Singh, Shailendra, (2020), "Work-life Benefits and Employee Well-being: Role of Perceived Organizational Support and Self-efficacy", Indian Journal of Industrial Relations, Vol(56), No(2), pp(1-44).