

تاريخ الاستلام: (2023-03-06)، تاريخ القبول: (2023-04-25)

الريادة الاستراتيجية وعلاقتها بتعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية

محمد عبد اشتوي

جامعة القدس المفتوحة

ملخص:

هدفت الدراسة إلى بيان علاقة الريادة الاستراتيجية بتعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية. وقد طبقت مفردات الدراسة على عينة طبقية بلغ عدد مفرداتها "75" من طبقة الإداريين فقط العاملين في الجمعية، وقد استخدم أسلوب المسح الشامل لجميع مفردات المجتمع الحقيقي للدراسة البالغ "104"، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة ومجموعات العصف الذهني لجمع البيانات حول المشكلة محل البحث، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الريادة الاستراتيجية وبين جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية. وأن درجة توافر الريادة الاستراتيجية في الجمعية جاءت بوزن نسبي كبير (77.31%). ودرجة توافر جودة الحياة الوظيفية فيها جاءت بوزن نسبي كبير قدره (74.48%). كما أوصت الدراسة باعتماد الجمعية نظاماً للحوافز والمكافآت يكون معروفاً للجميع ويحقق العدالة بين العاملين في الجمعية، وتعزيز التفكير الريادي لدى العاملين من خلال تشجيعهم على الإبداع والابتكار.

الكلمات المفتاحية: الريادة الاستراتيجية، جودة الحياة الوظيفية.

Strategic entrepreneurship and its relationship to enhancing the quality of work life among employees of the Palestine Red Crescent Society in the southern governorates

Abstract:

The study aimed to demonstrate the relationship between the strategic entrepreneurship with enhancing the quality of work life of the staff of the Palestinian Red Crescent Society in the southern governorates. The study items were applied to a stratified sample, the number of which was "75" from the administrative class only, working in the association., and the method of comprehensive survey of all the elements of the real society has been used for adult study "104". The study followed the analytical descriptive curriculum and relied on identification and brainstorming groups to collect data on the problem in question. The results showed a statistically relevant correlation between strategic entrepreneurship and the quality of work life of the staff of the Palestinian Red Crescent Society in the southern governorates. The association's degree of strategic entrepreneurship came at a large relative weight (77.31%). The degree of availability of career quality came at a large relative weight (74.48%). The study also recommended the adoption of an incentive and reward system that is known to all and achieves justice among the association's employees, and to promote leadership thinking among workers by encouraging creativity and innovation.

Keywords: strategic entrepreneurship, quality of work life.

مقدمة:

لما تجلت الديناميكية والتغيرات كسمة من سمات العصر، دأبت العديد من المنظمات إلى المحافظة على مستوى أدائها بما يتوافق مع تلك التحولات والتغيرات الحاصلة، وهو ما يرتب على قادة تلك المنظمات بتحمل مستوى أعلى من المغامرة والمخاطرة من خلال التفاعل الحقيقي مع معطيات الواقع الجديد المفروضة خارج إرادتهم، ومن المفاهيم الإدارية المعاصرة التي تتناغم مع هذه المعطيات "الريادة الاستراتيجية" التي تجمع بين العديد من العناصر، أهمها الاعتماد على قدرات المنظمة على الإبداع والابتكار، وقدرتها على تحمل المخاطر المتوقعة، والمحافظة على مستوى النجاح لفترات طويلة المدى. وهو ما أشار إليه شبات والمصري (2020: 33) حيث اعتبراً بأن الريادة الاستراتيجية تظهر في بعدين الأول داخلي: يتمثل في تحقيق النمو والتوازن والاستقرار والتركيز على رفع مؤشرات الأداء، وفي نفس الوقت العمل على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، ورفع أدائهم مع التميز في زيادة الفاعلية في متغيرات البيئة الداخلية "الإنتاجية، والمالية، والعلاقات، والخدماتية" وغيرها من المتغيرات التي تحقق أهداف المنظمة، أما البعد الثاني الخارجي فيهتم بتحقيق رضا متلقي الخدمة والمجتمع المدني والمنظمات، والبيئة الخارجية بشكل عام، وذلك من خلال التأقلم والتكيف مع متغيرات البيئة الخارجية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتقنية، هذا بالإضافة إلى اهتمامها بالمبدعين والذي يجعل الأفراد يتسابقون نحو تقديم كل فكرة جديدة. الأمر الذي يعزز الفكرة بأن تحقيق ذلك لن يتم إلا إذا توافرت بيئة حياة تنظيمية ووظيفية جيدة، تمكن العاملين من تحقيق رضاهم الوظيفي ورفع مستوى انتمائهم للمنظمة، مما يجعلهم يبرزون إبداعاتهم وابتكاراتهم لتطوير وتحسين العمل والتميز به بين أقرانهم من المنظمات الأخرى، وتحملهم للمخاطر والمسؤوليات لفترات طويلة. وهذا ما أكده محمد (2021: 164) عندما اعتبر بأن الريادة الاستراتيجية تعتبر مدخلاً لتطوير المنظمة حيث تتمثل في تبني وتر التجديد على جميع المستويات الإدارية عبر المنظمة، أو الإجراءات التي تتخذها، كما تتمثل في مجموعة الفرص التي تحاول المنظمة الحصول عليها أثناء تطبيق الابتكارات. فجودة الحياة الوظيفية تمثل القاعدة التي يمكن ان ينطلق نجاح أو فشل المنظمات، باعتبار أنها جزء أصيل من تحقيق رضا العاملين، وأن توفير مستوى مقبول من الحياة الوظيفية للعاملين هو مسئولية إدارة المنظمات بالدرجة الأولى، من حيث قناعتهم أولاً بتوفير كل ما يمكن ان يحقق رضا العاملين عن بيئة ومعطيات العمل، وكذلك قدرتهم على توفير متطلبات ذلك، الأمر الذي يمتد الى تحقيق أفضل مستويات الإنتاج من العاملين.

مشكلة الدراسة: في ضوء مراجعات الباحث المتكررة لمؤسسات جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني، سيما عند تلقيه الخدمات الصحية، لاحظ حالة من التدمير وعدم الرضى ظهر على بعض العاملين، وذلك عبر تأففهم وإظهار غضبهم عند التعامل مع المراجعين، وعند سؤال أحدهم، أشار إلى أن العديد من مقومات إنجاز العمل غير متوفرة، ومطلوب منهم إنجاز عدد من المهام الصعبة في ظل غياب العديد من مقومات العمل سيما التي تتعلق بتوفير حياة وظيفية مريحة. وفي إطار التأكد من وجود مشكلة حقيقية بالخصوص، شكل الباحث مجموعة عصف ذهني شملت عدد (8) من العاملين الإداريين في أقسام مستشفى القدس كأحد مؤسسات جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني-ملحق رقم (1)، بهدف التعرف على واقع الحياة الوظيفية التي يعيشها العاملين في المستشفى، حيث بينت النتائج بأن متطلبات تحقيق احتياجات المراجعين أكبر من الطاقة الإنتاجية الفعلية للمستشفى، سيما في ظل الحالة الاقتصادية العامة المتدنية، وأن بيئة العمل الوظيفية ينقصها العديد من المقومات المادية والمعنوية والتنظيمية، مما انعكس سلباً على مستوى رضا وانتماء العاملين للعمل. الأمر الذي عزز فكرة وجود مشكلة ممثلة في تدني مستوى جودة الحياة الوظيفية في المستشفى. ولما كان مفهوم الريادة الاستراتيجية يهدف إلى قدرة المنظمة باستغلال كافة الفرص المتاحة والمتوقعة عبر مقوماتها للانطلاق نحو التميز والاستدامة، فإن تحقيق جودة حياة وظيفية جيدة للعاملين في الجمعية يمكنه توفير عنصر بشري راضي ومنتمي ويمتلك الدافعية القوية نحو العمل. في ضوء ذلك يمكن بلورة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: هل توجد علاقة للريادة الاستراتيجية بتعزيز

جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية؟ وللإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس كان لا بد من الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما واقع الريادة الاستراتيجية في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية؟
- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية؟
- هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين الريادة الاستراتيجية وبين جودة الحياة الوظيفية في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات افراد العينة تجاه كل من (الريادة الاستراتيجية- وجودة الحياة الوظيفية) في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تبعاً للمتغيرات (الفئة العمرية- النوع الاجتماعي- سنوات الخدمة-المؤهل العلمي)؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الريادة الاستراتيجية وبين تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية؟ **وللتحقق من الفرضية الرئيسية الأولى كان لا بد من التحقق من الفرضيات الفرعية التالية:**

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الثقافة الريادية وبين تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين القيادة الريادية وبين تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين التفكير الريادي وبين تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين إدارة الموارد استراتيجياً وبين تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية.
- الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات افراد العينة تجاه كل من (الريادة الاستراتيجية- وجودة الحياة الوظيفية) في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تبعاً للمتغيرات (الفئة العمرية- النوع الاجتماعي- سنوات الخدمة-المؤهل العلمي).

اهداف الدراسة:

- استكشاف واقع الريادة الاستراتيجية بحسب توجهات العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني.
- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني.
- بيان العلاقة التي تربط الريادة الاستراتيجية بتعزيز مستوى جودة الحياة الوظيفية في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني.
- استكشاف الفروق في استجابات افراد العينة تجاه كل من "الريادة الاستراتيجية- وجودة الحياة الوظيفية" في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني.

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية: تتمثل الأهمية النظرية للدراسة في كونها تعد مدخلاً فكرياً لإدارة المنظمات المعاصرة سيما في ظل التغيرات المتسارعة الحاصلة في اغلب مجالات الحياة، كما تتمثل أهميتها في كونها ستوفر إطاراً نظرياً يمكن للباحثين

الجدد الرجوع اليه والاستئناس بمحتواه، كما أن الدراسة ستمثل مرجعاً نوعياً للمكتبة الفلسطينية باعتبارها اختصت بدراسة متغيرين لأول مرة في ظل ندرة الدراسات التي ربطت بينهما بحسب علم الباحث-.

ثانياً الأهمية التطبيقية: ستقف الدراسة على تشخيص واقع حقيقي لمتغيري الدراسة، حيث ستظهر نقاط القوة ونقاط الضعف، والتي يمكن للمسؤولين الاعتماد عليها عند اتخاذ القرارات الفعلية، كما يمكن في ضوء نتائجها أن تعتمد إدارة الجمعية مبدأ التحسين الفعلي لجودة حياة العاملين والتغير إلى الأفضل.

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: الريادة الاستراتيجية، وقد شمل عدة أبعاد تم اختيارها بحسب مخرجات الجدول رقم (1) الذي بين بأن الأبعاد (الثقافة الريادية- القيادة الريادية- التفكير الريادي- إدارة الموارد استراتيجياً) هي الأكثر تداولاً بين الكتاب والباحثين، وعليه سيعتمدها الباحث في هذه الدراسة.

جدول رقم (1) يوضح أبعاد المتغير المستقل الأكثر تداولاً بين الكتاب والباحثين

| المرجع | قبول المخاطرة | المرونة التنظيمية | الرؤية | النمو | الثقافة الريادية | التفكير الريادي | إدارة الموارد استراتيجياً | الابداع والابتكار | القيادة الريادية |
|----------------------|---------------|-------------------|--------|-------|------------------|-----------------|---------------------------|-------------------|------------------|
| أحمد، والزائدي، 2022 | | | | | * | * | * | * | * |
| خاطر، 2021 | | * | | | * | | * | | * |
| القاضي، 2021 | * | * | * | | * | | | * | * |
| المسحال، 2020 | * | | | | * | * | | * | * |
| خلف، 2020 | | | | * | * | * | * | * | * |
| المجموع | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 |

المصدر: جرد بوساطة الباحث

المتغير التابع: جودة الحياة الوظيفية والتي سيتم دراستها بكليتها بأبعادها مجتمعة.
حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تمثلت في كون الدراسة ركزت على التعرف إلى العلاقة التي تربط الريادة الاستراتيجية بجودة الحياة الوظيفية.
- الحدود الزمانية: طبقت مفردات الدراسة في يناير من العام 2023.
- الحدود المكانية: طبقت مفردات الدراسة على جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في المحافظات الجنوبية.
- الحدود البشرية: طبقت مفردات الدراسة على فئة العاملين الإداريين فقط في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بكافة مستوياتهم الإدارية.

مصطلحات الدراسة:

الريادة الاستراتيجية: عرفها أحمد والزائدي (2020: 562) بأنها مجموعة من الإجراءات والأنشطة والممارسات الريادية ذات المنظور الاستراتيجي، والتي يمكن من خلالها إدارة المنظمة بشكل متزامن مع اكتشاف الفرص الريادية، وتجنيد الموارد والبرامج الإبداعية، للحفاظ على الميزة التنافسية واستدامتها. أما الباحث فيعرفها إجرائياً على أنها تتمثل في قدرة إدارة الجمعية في استثمار المقدرات والامكانيات التنظيمية، والاستمرار في تقديم أفضل الخدمات وتحقيق التميز المؤسسي بين الاقران.

جودة الحياة الوظيفية: عرفها Suyantiningasih (2018: 55) على أنها تغيير وتحسين مناخ العمل بحيث تجعل العالقات الشخصية والتكنولوجية والتنظيمية داخل المؤسسة أكثر فاعلية وهو ما يعمل على زيادة الرضا الوظيفي للعاملين بها، وتحسين الصحة البدنية والنفسية لهم، مما يخلق مشاعر إيجابية نحو العمل، ويعزز التعلم في مكان العمل، وهو ما

يساعد على تحسين إنتاجيتهم وجعل بيئة العمل أكثر جاذبية. أما الباحث فيعرفها اجرائياً على أنها تتمثل في تحقيق حالة من التوازن النفسي والمادي لدى العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بما يشعرهم بحالة من الرضا الوظيفي المبنية على توافر متطلبات إنجاز العمل وفق بيئة صحية قابلة لنمو وتطور أداء العاملين بما يحقق أهدافهم وأهداف المنظمة معاً.

الدراسات السابقة:

أولاً الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل "الريادة الاستراتيجية":

طبقت العديد من الدراسات التي تناولت مفهوم الريادة الاستراتيجية في العديد من المجالات، ومن الدراسات التي طبقت في مجال التعليم دراسة (القاضي، 2021) والتي هدفت إلى التعرف على دور القيادة الابتكارية في تعزيز الريادة الاستراتيجية في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع موظفي الوظائف الاشرافية بوزارة التربية والتعليم العالي، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بأسلوب المسح الشامل عدد مفرداتها (152)، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد اتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وقد أثبتت النتائج وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة احصائية بلغت (0.633%) بين أبعاد القيادة الابتكارية وتعزيز الريادة الاستراتيجية، و توافر الريادة الاستراتيجية بمستوى كبير بوزارة التعليم العالي في المحافظات الجنوبية بوزن نسبي (75.80%)، وتوافر القيادة الابتكارية بموافقة كبيرة وبوزن نسبي (75.70%)، ووجود أثر لأحد أبعاد القيادة الابتكارية (الحساسية للمشكلات، الأصالة) بتعزيز الريادة الاستراتيجية بنسبة (40%) و (60%) يرجع لعوامل أخرى. وكذلك دراسة (الوهاشي، 2022) التي هدفت إلى التعرف على دور أبعاد التسويق الريادي في تعزيز الريادة الاستراتيجية (دراسة ميدانية على كليات عنيزة الأهلية بالمملكة العربية السعودية)، وقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين بكليات عنيزة، واعتمدت الدراسة على عينة عشوائية بأسلوب المسح الشامل عدد مفرداته "131"، وكانت الاستبانة أداة لجمع البيانات، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وقد أثبتت النتائج اهتمام إدارة كلية عنيزة بتقديم خدماتها لطلاب بأسرع وقت عن طريق ادخال التقنية الحديثة، وهذا يدل على توجه الكليات نحو الريادة الاستراتيجية عن طريق التزامها بفلسفة التوجه الاستباقي بطريقة تقديم خدماتها للطلبة بالكلية. كما أثبتت بأن هناك اهتمام ظاهر بكليات عنيزة لتلبية متطلبات ورغبات الطلاب والعمل بها مباشرة، وأن العاملون بالكلية لديهم أسلوب اللباقة المطلوب للتعامل مع الطلاب والتعاون المجدي لتحقيق أهداف الكلية، مما يعمل على تعزيز الريادة الاستراتيجية بالكلية. وأن الكلية تسعى إلى إعطاء خدمات تعليمية مميزة بخصائصها، من خلال اظهار برامج تعليمية حديثة بالمنطقة، كما تعمل على تسهيلات مالية عند تسعير خدماتها. وفي نفس المجال أجرى (خاطر، 2021) دراسة هدفت الى تحليل طبيعة التجديد لمؤسسات التعليم قبل الجامعي في مصر، والتعرف على أسس النظرية لمدخل الريادة الاستراتيجية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد أثبتت النتائج بأن مبادرات التجديد الذاتي تمثل حلولاً إجرائية لمشكلات وحاجات النظام التعليمي الحالية والمتوقعة، وأن المبادرات تعد بمثابة تبني للتوجهات المستقبلية الواردة في استراتيجيات تطوير التعليم، كما أثبتت بأن مدخل الريادة الاستراتيجية يدعم الاتفاق بين الجانب الإداري والقيادي، مع إيجاد ثقافة تنظيمية داعمة للريادة، وإدارة الموارد استراتيجياً لتمثل المحرك الأساسي لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات التعليمية. أما في مجال المصارف فقد أجرى (المسحال، 2020) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر الريادة الاستراتيجية على تحسين جودة الخدمات المصرفية لدى البنوك الإسلامية بقطاع غزة، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع المناصب الاشرافية، واعتمدت العينة أسلوب المسح الشامل لعدد "93" من مجتمع الدراسة الحقيقي، وكانت الاستبانة هي أداة جمع البيانات، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وقد بينت النتائج وجود علاقة بين الريادة الاستراتيجية وتطوير جودة الخدمات المصرفية وحصولها على ارتباط طردي قوي يساوي (0.709)، كما بينت أن مستوى ممارسة العاملين بالمناصب الاشرافية بالبنوك للريادة الاستراتيجية يصل إلى نسبة (79.791%) أي بدرجة كبيرة.

وبنفس المجال أجرى (Witts, 2016) دراسة هدفت إلى التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في الربح المصرفي، حيث تمثل مجتمعها في كبار المصرفيين وأعضاء مجالس الإدارة بجهة الغرب من تنزانيا، واختارت عينة عشوائية عدد مفرداتها "12" واستخدمت المقابلات كأداة لجمع البيانات، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، حيث أثبتت النتائج بأن تحسين المهارات القيادية الاستراتيجية له دور مهم بالربح المصرفي، وأن تطوير الربح المصرفي يعمل على زيادة في العمل، والمساعدة الاجتماعية للقراء. وفي مجال الأدوية أجرى (خلف، 2020) دراسة هدفت إلى التعرف على دور الريادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية دراسة تطبيقية في شركات الأدوية الفلسطينية. وتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالوظائف الاشرافية، وقد اختيرت عينة الدراسة بأسلوب المسح الشامل بلغت مفرداتها "168"، وكانت الاستبانة هي أداة جمع البيانات، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وقد بينت النتائج وجود درجة موافقة كبيرة لواقع الريادة الاستراتيجية بشركات الأدوية الفلسطينية وبوزن نسبي (76.07%)، وحصلت الميزة التنافسية على مستوى جاء بوزن نسبي (81.17%) ودرجة موافقة كبيرة، كما أثبتت وجود أثر وعلاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.000$) بين أبعاد الريادة الاستراتيجية (العلاقة الريادية، الابتكار، تعبئة رأس المال، الادارة والقيادة الاستراتيجية، النمو والربحية، العوامل والموارد الاستراتيجية) وتحقيق الميزة التنافسية (التكلفة، الجودة، سرعة الاستجابة) بشركات الأدوية الفلسطينية، حيث حصل معامل الارتباط على (0.736).

ثانياً الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع "جودة الحياة الوظيفية":

طبقت العديد من الدراسات التي تناولت مفهوم جودة الحياة الوظيفية في العديد من مجالات العمل، ومن الدراسات التي طبقت في مجال العمل الاقتصادي دراسة (بلواض وآخرون، 2022) التي هدفت إلى التعرف على أثر التفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية كدراسة حالة لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة الجزائرية، حيث تمثل مجتمع الدراسة في موظفي الإدارة العليا في المؤسسات محل الدراسة، واختيرت عينة عشوائية بأسلوب المسح الشامل بلغت مفرداتها "80"، وكانت الاستبانة هي أداة جمع البيانات، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، حيث أثبتت الدراسة وجود تأثير للتفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية، باستثناء بعد القصد الاستراتيجي، كما أثبتت وجود أثر سلبي للتصور النمطي على جودة الحياة الوظيفية، وأثبتت عدم وجود أثر للقصد الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية. وبنفس الاتجاه أجرى (arikumar & Laxmi, 2022) دراسة هدفت إلى التعرف على العوامل المحددة لجودة حياة العمل في بيئة شديدة التنافسية، حيث اختارت عينة قوامها "150" من العاملين في مؤسسات اعمال هندية، وكانت الاستبانة أداة لجمع البيانات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولقد بينت النتائج وجود توازن مناسب بين الأمور الشخصية والمهنية والمساهمة في الإنتاجية وسعادة الموظف، كما أثبتت بأن النقل وعبء العمل ومزايا الدفع والعلاقة مع الرئيس في بيئة العمل يؤثر بشكل مباشر على جودة الحياة الوظيفية. وفي مجال الاتصالات أجرى (Vidushi, 2021) دراسة هدفت إلى التعرف على جودة حياة العمل واثرها على حياة الموظفين وإنتاجيتهم في بيئة العمل ومستوى رضاهم في شركة الاتصالات في الهند في ظل جائحة كورونا، حيث طبقت مفردات الدراسة على عينة قوامها "50" من العاملين في الشركة، وقد استخدمت المقابلات والاستبانة لجمع البيانات، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث أثبتت النتائج وجود علاقة بين جودة حياة العمل وربحية الشركة من خلال رضا العاملين، كما بينت بأن العاملين الجدد هم أكثر سعادة من القدامى، وأن النساء أكثر تحملاً في عملهم لضغوط العمل، وأنهم يفضلون العمل المنزلي وساعات دوام أقل. وفي مجال التعليم فقد أجرى (الهداب والمخلافي، 2020) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحترق الوظيفي كدراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، حيث طبقت مفردات الدراسة على "390" من الموظفين الإداريات كعينة ملائمة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث بينت النتائج توافر متوسط لجودة الحياة الوظيفية في الإدارة العامة للتعليم في المؤسسات

محل الدراسة، ولم يتم الكشف عن الاحتراق الوظيفي فيها، فيما عدا مستوى الإنهاك العاطفي، كما أثبتت وجود تأثير جوهري نسبي لمتغير جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي. وبنفس الاتجاه أجرى (أبو شمالة، 2018) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية، حيث استخدم أسلوب الحصر الشامل لعينة من الموظفين في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية بلغت "295" وكانت الاستبانة أداة لجمع البيانات، والمنهج المتبع هو المنهج الوصفي التحليلي، ولقد أثبتت النتائج وجود موافقة بنسبة كبيرة على جميع متغيرات الثقافة التنظيمية بلغت "64%"، وأن هناك موافقة بدرجة متوسطة على متغيرات جودة الحياة الوظيفية كانت بنسبة "60%".

ومن الدراسات التي جمعت بين المتغيرين: دراسة (أبو طه، 2019) التي هدفت إلى التعرف على أثر الخصائص الريادية وجودة الحياة الوظيفية في تميز الأداء المؤسسي لدى البلديات الفلسطينية كدراسة تطبيقية على البلديات الكبرى للمحافظات الجنوبية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة هي الأداة الرئيسة لجمع البيانات، حيث تكون مجتمع الدراسة من الوظائف الإشرافية والقيادية في البلديات محل الدراسة، وقد أثبتت النتائج بأن المتوسط الحسابي للخصائص الريادية جاء بنسبة (83.36%)، وأن المتوسط الحسابي لجودة الحياة الوظيفية جاء بنسبة (56.77%)، وأن المتوسط الحسابي لتمييز الأداء المؤسسي جاء بنسبة (62.37%)، كما أثبتت وجود أثر دال إحصائياً للخصائص الريادية بنسبة (90.5%)، ولجودة الحياة الوظيفية بنسبة (67.4) في تميز الأداء المؤسسي.

الإطار النظري:

أولاً: الريادة الاستراتيجية: عرفها عبد العال (2020: 18) على أنها مدخل من مداخل الفكر الإداري الحديث التي تعنى بالتجديد والابداع، لتحسين العمليات الداخلية والخارجية بشكل ريادي. كما عرفتها صخر وقطيشات (2021: 92) على أنها ديناميكية اكتشاف الفرص وفق الموارد الموجودة للمنظمة والاستثمار الأفضل لها للوصول إلى أحسن النتائج بالجامعات عن طريق القيادة والمرونة الهيكلية والثقافة والاستثمار الاستراتيجي للموارد. وبنفس الاتجاه عرفها الفتلاوي والشمري (2022: 11) بأنها أساليب يمكن من خلالها البحث عن فرص ذات احتمالية عالية لتسهيل استثمار موارد المنظمة، وتمثل ميزة خاصة لأصحاب المنظمة. أما القاضي (2021: 21) عرفها بأنها المقدره على زيادة الأنشطة الفريدة وإدارتها بشكل راقى لاستغلال الفرص الموجودة لمواكبة التغيرات وتلبية احتياجات الأعمال وتحقيق الأهداف. في ضوء ما ورد يمكن تعريف الريادة الاستراتيجية على أنها تتمثل في قدرة إدارة الجمعية في استثمار المقدرات والامكانات التنظيمية، واقتناص الفرص للاستمرار في تقديم أفضل الخدمات وتحقيق التميز المؤسسي بين الاقران.

أهمية الريادة الاستراتيجية: حصر المعموري (2021: 242) مجموعة من النقاط التي مثلت أهمية الريادة الاستراتيجية مثل:

- تسهيل أنشطة المنظمة في توفير أفضل الإمكانيات
- تساعد المنظمة في الاستجابة السريعة للتغيرات البيئية المهمة
- يمكن من خلالها الاستجابة السريعة في استثمار الفرصة السانحة
- تعد الريادة سمة مهمة كإستراتيجية للنمو والتميز وجني الأرباح
- تعزز قيمة الابتكار في العمل
- تكتشف الحاجات غير المشبعة للزبائن والأسواق غير المخدومة
- تساعد في تطوير العلاقات للأعمال الجديدة
- تعمل على زيادة المنافسة وخلق قيمة مضافة وتحقيق التنافسية

وكذلك أورد الفتلاوي والشمري (2022: 11) أن أهمية الريادة الاستراتيجية تتمثل في:

- تخلق قيمة كبيرة للأعمال والمنظمات.
- تنعكس على الأداء الموجود على لغة العمل المثالية المترابطة وفقاً لتحديد الأعمال.
- تسهم في ديمومة المنظمات، والمساعدة على البقاء، وزيادة قيمة تنظيمية واجتماعية.
- تحافظ الريادة الاستراتيجية على الموارد البشرية المؤهلة.

مما سبق تتضح الأهمية الكبيرة للريادة الاستراتيجية، وأنها أصبحت متطلب رئيس لأعمال المنظمات المعاصرة المعتمدة على عنصر الابداع والابتكار والتجديد، والتي تركز على حسن استغلال مقدراتها وإمكاناتها المتوفرة، سيما العنصر البشري المؤهل، والتي تسعى من خلالهم لاقتناص فرص التطور والتغيير للأفضل وأن تحافظ على استمرارية وجودها منظمات منافسة وقوية.

أبعاد الريادة الاستراتيجية: في ضوء اطلاع الباحث على عدد من الدراسات السابقة ظهرت مجموعة من الأبعاد التي تشكل مفهوم الريادة الاستراتيجية والتي يمكن ذكرها على النحو التالي:

أولاً الثقافة الريادية: ذكر بخيت (2019: 34) بأن الثقافة الريادية يمكن أن تكون اتجاه اجتماعي إيجابي نحو المغامرة الشخصية التجارية والذي يدعم ويساعد النشاط الريادي، وأن ازدهار ونمو أي اقتصاد يكون مرتبطاً بتطور ثقافة أعماله وهي الثقافة التي يمكن أن توصف بالثقافة الريادية، ومن العوامل التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو ريادة الأعمال ولأهمية العنصر البشري في كل عملية إنتاجية حيث تمثل الثقافة لدى الأفراد العاملين من سلوكيات الريادة كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز وغيرها والتي تساعد على حدوث تغييرات وابتكارات جذرية في المجتمع.

ثانياً القيادة الريادية: عرفها Newman et al (2018: 3) على أنها أسلوب القيادة الذي يؤثر فيه القائد ويوجه أداء أعضاء المجموعة نحو تحقيق الأهداف التنظيمية التي تنطوي على التعرف على فرص تنظيم المشاريع واستغلالها. كما عرفها Esmer & Faruk (2017: 115) بأنها التأثير على توجيه أداء الموظفين نحو تحقيق الأهداف التنظيمية التي تنطوي على الاعتراف واستغلال الفرص الريادية.

ثالثاً التفكير الريادي: عرفته سالم والشاعر (2017: 27) على أنه العملية التي يتم من خلالها تطوير الأفكار الجديدة والمبتكرة من خلال استخدام أفكار موجودة كنقطة انطلاق، وتغيير أجزاء من هذه الأفكار الموجودة بطرق عدة، إذ يمكن جعل المنتجات الناتجة من هذه الأفكار، أكبر أو أصغر أو تعديل اللون أو الذوق أو إعادة ترتيبها، بهدف جعلها أكثر جاذبية من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. كما عرفه Hnátek (2015: 344) على أنه طرق تفكير غير مألوفة، لا تتبع أدلة أو مفاهيم نظرية معينة.

رابعاً إدارة الموارد استراتيجياً: عرفها أحمد والزاندي (2022: 570) على أنها تتمثل في سعي المنظمة لتحقيق الميزة التنافسية بإدارة محترفة للموارد الملموسة وغير الملموسة-المتاحة أو الممكنة- من خلال تعزيز كفايات قياداتها في جوانب تخطيط الميزانيات المالية، وإدارة الموارد البشرية، وإدراك قيمة رأس المال الاجتماعي وسبل تعظيمه، وسبل تعزيز الشراكة مع المجتمع والجهات المستفيدة. كما عرفه خاطر (2021: 176) على أنها استدامة البحث عن سبل دعم القدرات التنظيمية للعاملين، وعن طريق بدائل للتمويل الذاتي، وترشيد الموارد المادية المتاحة.

ثانياً جودة الحياة الوظيفية.

جودة الحياة الوظيفية: عرفتها نصر (2020: 26) على أنها عملية مخططة ومستمرة تسعى الإدارة العليا من خلالها نحو إحداث حالة توازن بين الحياة الشخصية والمهنية للعاملين، في ضوء الدعم المادي والمعنوي المقدم لهم، مما يساعد

في تشكيل بيئة عمل أفضل تساعد على خلق مشاعر إيجابية نحو العمل مما يولد الرغبة لديهم في تحقيق نتائج عمل جماعية، ومما يزيد شعورهم بالأمان الوظيفي وتخفيف حدة الاجهاد المهني، مما ينعكس في النهاية على زيادة إنتاجيتهم المهنية. كما أشار الفحيلة (2019: 424) إلى أنه بالإضافة لكونها توفر مجموعة من العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها في إدارة التعليم وبشكل جيد، مما ينعكس على الموظفين فيشعرون بالرضا والأمان الوظيفي ويبدلون أقصى جهد لتحقيق التميز. وبنفس التوجه عرفت البياوي (2018: 13) على أنها عملية مستمرة مخطط لها تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة الوظيفية والشخصية للموظفين، من خلال التغيير للأفضل نحو الفاعلية والعدالة التنظيمية، وتحقيق الأمن الوظيفي والعدالة في نظم الأجور والحوافز والترقيات المبنية على أساس الكفاءة والمهنية، والتكامل الاجتماعي في عمل المنظمة، وتأمين ظروف عمل مناسبة وأمنة لهم، من أجل رفع مستوى معيشتهم، وتوفير البيئة التنظيمية الملائمة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات، مما ينعكس ذلك ايجاباً على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة لنقلها لمزيد من التطور والنجاح، والعمل بطريقة تؤمن قدرتها على تحقيق استراتيجيتها وكذلك تقدم أدائها التنافسي.

مما سبق يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية على أنها تتمثل في تحقيق حالة من التوازن النفسي والمادي لدى العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بما يشعرهم بحالة من الرضا الوظيفي المبنية على توافر متطلبات إنجاز العمل وفق بيئة صحية قابلة لنمو وتطور أداء العاملين بما يحقق أهدافهم وأهداف المنظمة كذلك.

إجراءات الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها.

ثانياً: مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة الكلي في جميع العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية والبالغ عددهم (104) موظفاً للعام 2022. وذلك بحسب الرجوع إلى دائرة الموارد البشرية في الجمعية، وهو ما مثل المجتمع الحقيقي للدراسة بكافة مفرداته.

ثالثاً: عينة الدراسة: طبقت مفردات الدراسة على عينة طبقية عدد مفرداتها (75) مثلت مفردات المجتمع الحقيقي البالغ عددها (104) موظف، حيث تم توزيع أداة الدراسة ولم يستجب سوى (75) موظفاً منهم. الجدول التالي يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة:

جدول (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

| متغيرات الدراسة | العدد | النسبة المئوية |
|-----------------|-------------------|----------------|
| الفئة العمرية | من 20 - أقل من 35 | 21.3 |
| | من 35 - أقل من 45 | 54.7 |
| | من 45 - أقل من 60 | 24.0 |
| المجموع | 75 | 100.0 |
| الجنس | ذكور | 62.7 |
| | اناث | 37.3 |
| | المجموع | 75 |
| المؤهل العلمي | ثانوية | 8.0 |
| | دبلوم | 18.7 |

| النسبة المئوية | العدد | متغيرات الدراسة | |
|----------------|-------|------------------|--------------|
| 64.0 | 48 | بكالوريوس | |
| 9.3 | 7 | ماجستير | |
| 0 | 0 | دكتوراه | |
| 100.0 | 75 | المجموع | |
| 8.0 | 6 | أقل من 5 | سنوات الخدمة |
| 26.7 | 20 | من 5- أقل من 10 | |
| 22.7 | 17 | من 10- أقل من 15 | |
| 16.0 | 12 | من 15- أقل من 20 | |
| 26.7 | 20 | من 20 فأكثر | |
| 100.0 | 75 | المجموع | |

رابعاً: أداة الدراسة: قام الباحث ببناء المقياسين المتعلقين بمتغيري الدراسة حيث بلغت عدد فقرات مقياس الريادة الاستراتيجية (20) فقرة، ومقياس جودة الحياة الوظيفية (17) فقرة وقد أعطى لكل فقرة وزن مدرج وفق سلم متدرج خماسي (موافق جداً، موافق، محايد، معارض، معارض جداً) أعطيت الأوزان التالية (5، 4، 3، 2، 1) وتتنوع درجات أفراد عينة الدراسة ما بين (20، 100) درجة لمقياس الريادة الاستراتيجية و (17، 85) لمقياس جودة الحياة الوظيفية.

صدق المقياس: قام الباحث بالتأكد من صدق المقياس بطريقتين:

1- صدق المحكمين: تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين ممن يعملون في الجامعات الفلسطينية، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات المقياس، ومدى انتماء الفقرات إلى المقياس، ووضوح صياغاتها اللغوية، وفي ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل البعض الآخر.

2- صدق الاتساق الداخلي: جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس بتطبيق المقياس على عينة تجريبية مكونة من (30) من خارج أفراد عينة الدراسة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للبعد، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

تحليل فقرات الاستبانة:

أ- مقياس الريادة الاستراتيجية:

الجدول (3) يوضح معامل ارتباط كل فقرة من فقرات الريادة الاستراتيجية مع الدرجة الكلية للبعد

| م | البعد | معامل الارتباط | البعد | معامل الارتباط | البعد | معامل الارتباط | البعد | معامل الارتباط |
|---|-------------------------------|--------------------|----------------------------|--------------------|----------------------------|--------------------|---------------------------------------|--------------------|
| 1 | الاستراتيجية الاولى: الثقة | .424 [*] | الريادي الثالث: التفكير | .473 ^{**} | الريادي الثاني: القيادة | .629 ^{**} | الاستراتيجية الرابع: إدارة الموارد | .594 ^{**} |
| 2 | | .772 ^{**} | | .388 [*] | | .452 [*] | | .688 ^{**} |
| 3 | | .605 ^{**} | | .825 ^{**} | | .698 ^{**} | | .437 [*] |
| 4 | | .674 ^{**} | | .803 ^{**} | | .692 ^{**} | | .662 ^{**} |
| 5 | | .392 [*] | | .719 ^{**} | | .777 ^{**} | | .481 ^{**} |

**ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

*ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يبين الجدول أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.01، 0.05)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.388-0.825)، وبذلك تعتبر فقرات المقياس صادقة لما وضعت لقياسه.

ب- مقياس جودة الحياة الوظيفية:

الجدول (4) يوضح معامل ارتباط كل فقرة من فقرات جودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للمقياس

| م | معامل الارتباط | م | معامل الارتباط |
|---|----------------|----|----------------|
| 1 | .528** | 10 | .598** |
| 2 | .607** | 11 | .755** |
| 3 | .564** | 12 | .890** |
| 4 | .732** | 13 | .537** |
| 5 | .718** | 14 | .668** |
| 6 | .670** | 15 | .598** |
| 7 | .807** | 16 | .738** |
| 8 | .722** | 17 | .476** |
| 9 | .589** | | |

**ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

*ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يبين الجدول أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.476-0.807)، وبذلك تعتبر فقرات المقياس صادقة لما وضعت لقياسه. ثبات المقياسين **Reliability**: أجرى الباحث خطوات التأكد من ثبات المقياسين وذلك بعد تطبيقهما على أفراد العينة التجريبية بطريقتين وهما التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

1- طريقة التجزئة النصفية: **Split-Half Coefficient** تم استخدام درجات العينة التجريبية لحساب ثبات المقياسين بطريقة التجزئة النصفية حيث احتسبت درجة النصف الأول لكل مقياس من المقياسين وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم جرى تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman-Brown Coefficient) والجدول (5) يوضح ذلك:

الجدول (5) يوضح معاملات الارتباط بين نصفي كل مقياس من المقياسين قبل التعديل ومعامل الثبات بعد التعديل

| المقياس | عدد الفقرات | الارتباط قبل التعديل | معامل الثبات بعد التعديل |
|---|-------------|----------------------|--------------------------|
| البعد الأول: الثقافة الريادية | 5 | 0.751 | 0.800 |
| البعد الثاني: القيادة الريادية | 5 | 0.712 | 0.761 |
| البعد الثالث: التفكير الريادي | 5 | 0.796 | 0.811 |
| البعد الرابع: إدارة الموارد استراتيجياً | 5 | 0.733 | 0.879 |
| الدرجة الكلية لمقياس للريادة الاستراتيجية | 20 | 0.821 | 0.848 |
| الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية | 17 | 0.886 | 0.887 |

*تم استخدام معادلة جتمان لأن النصفين غير متساويين

يتضح من الجدول أن معامل الثبات للريادة الاستراتيجية بلغ (0.848) ولمقياس جودة الحياة الوظيفية (0.887)، يدل ذلك أن المقياسين يتمتعان بدرجة ثبات عالية تظمن الباحث عند تطبيقهما على العينة.

2- طريقة ألفا كرونباخ: استخدم الباحث طريقة أخرى من طرق حساب الثبات وهي طريقة ألفا كرونباخ، وذلك لإيجاد معامل ثبات المقياسين، حيث حصل على قيمة معامل ألفا لكل مقياس من المقياسين والجدول (6) يوضح ذلك:

الجدول (6) يوضح معاملات ألفا كرونباخ لكل مقياس من المقياسين

| المقياس | عدد الفقرات | معامل ألفا كرونباخ |
|-------------------------------|-------------|--------------------|
| البعد الأول: الثقافة الريادية | 5 | 0.741 |

| | | |
|-------|----|---|
| 0.822 | 5 | البعد الثاني: القيادة الريادية |
| 0.819 | 5 | البعد الثالث: التفكير الريادي |
| 0.782 | 5 | البعد الرابع: إدارة الموارد استراتيجياً |
| 0.888 | 20 | الدرجة الكلية لمقياس للريادة الاستراتيجية |
| 0.920 | 17 | الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية |

يتضح من الجدول أن معامل الثبات للريادة الاستراتيجية بلغ (0.888) ولمقياس جودة الحياة الوظيفية (0.920)، يدل ذلك أن المقياسين يتمتعان بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث عند تطبيقهما على العينة المحك الإحصائي المعتمد: تم اعتماد المحك الإحصائي التالي لتحديد درجات الموافقة:

جدول رقم (7): مستويات الموافقة على فقرات ومحاوير الدراسة.

| مستوى الموافقة | حدود الفئة | | الوزن النسبي | |
|----------------|------------|------|--------------|--------|
| | من | إلى | من | إلى |
| قليل جداً | 1.00 | 1.79 | 20.00 | 35.99 |
| قليل | 1.80 | 2.59 | 36.00 | 51.99 |
| متوسط | 2.60 | 3.39 | 52.00 | 67.99 |
| كبير | 3.40 | 4.19 | 68.00 | 83.99 |
| كبير جداً | 4.20 | 5.00 | 84.00 | 100.00 |

نتائج الدراسة وتفسيرها:

الإجابة عن السؤال الفرعي الأول ينص على: ما واقع الريادة الاستراتيجية في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية؟ وللإجابة عن هذا التساؤل استخدم الباحث التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (8) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد المقياس وكذلك ترتيبها

| الترتيب | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | المتوسط | الفقرة |
|---------|--------------|-------------------|---------|---|
| 2 | 78.56 | 0.557 | 3.928 | البعد الأول: الثقافة الريادية |
| 4 | 75.09 | 0.649 | 3.755 | البعد الثاني: القيادة الريادية |
| 3 | 75.31 | 0.533 | 3.765 | البعد الثالث: التفكير الريادي |
| 1 | 80.27 | 0.528 | 4.013 | البعد الرابع: إدارة الموارد استراتيجياً |
| | 77.31 | 0.441 | 3.865 | الدرجة الكلية لمقياس للريادة الاستراتيجية |

يتضح من الجدول أن إدارة الموارد استراتيجياً احتلت على المرتبة الأولى بوزن نسبي كبير (80.27%)، تلى ذلك القيادة الريادية احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي كبير (78.56%)، تلى ذلك التفكير الريادي احتلت المرتبة الثالثة بوزن نسبي كبير (75.31%)، تلى ذلك الثقافة الريادية احتلت المرتبة الرابعة بوزن نسبي كبير (75.09%)، أما الدرجة الكلية للريادة الاستراتيجية حصلت على وزن نسبي كبير (77.31%). وهي نتيجة منطقية من وجهة نظر الباحث، حيث تعمل الجمعية في بيئة غير مستقرة بصورة شبه دائمة، الأمر الذي يوجب عليها ممارسة العمل الريادي من منظور استراتيجي لكي تستطيع الاستمرار في تقديم خدماتها وتحقيق رسالتها التي وجدت من أجلها، بعيداً عن العمل غير المخطط وعمليات الهدر واستنزاف مقدرات الجمعية بصورة عبثية. تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (أحمد، والزائدي، 2022) من حيث مستوى توافر الريادة الاستراتيجية حيث بينت النتائج وجود مستوى متوسط للريادة الاستراتيجية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة، ولكنها تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (القاضي، 2021) التي أثبتت العلاقة بين الريادة الاستراتيجية والقيادة

الابتكارية، كما تتفق مع دراسة (الوهاشي، 2022) التي أكدت على ضرورة الاهتمام بمتطلبات المستفيدين أولاً، وأكدت ضرورة التوجه نحو الريادة الاستراتيجية.

ولتفسير النتائج المتعلقة بواقع الريادة الاستراتيجية في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية قام الباحث بإعداد الجداول التالية موضحة لأبعاد المقياس بالشكل التالي:

الجدول (9) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الأول: الثقافة الريادية وكذلك ترتيبها

| م | الفقرة | المتوسط | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب |
|---|--|---------|-------------------|--------------|---------|
| 1 | تتبنى الإدارة المفاهيم المعاصرة التي تتناغم مع متطلبات العمل | 4.453 | 0.703 | 89.07 | 1 |
| 2 | تعقد الإدارة دورات متخصصة لزيادة فهم ووعي العاملين بعملهم | 3.853 | 0.672 | 77.07 | 3 |
| 3 | تعزز الإدارة عادات وتقاليدها ريادة مميزة لدى العاملين | 3.747 | 0.902 | 74.93 | 4 |
| 4 | تهتم الإدارة باتجاهات العاملين نحو العمل التنافسي المميز | 3.640 | 0.799 | 72.80 | 5 |
| 5 | تؤمن الإدارة بالتجديد والمعاصرة تحقيقاً لمتطلبات متلق الخدمة | 3.947 | 0.733 | 78.93 | 2 |
| | الدرجة الكلية للبعد | 3.928 | 0.557 | 78.56 | |

يتضح من الجدول بأن أعلى فقرة في البعد كانت: الفقرة (1) والتي نصت على "تتبنى الإدارة المفاهيم المعاصرة التي تتناغم مع متطلبات العمل" حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي كبير جداً قدره (89.07%). يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن طبيعة عمل الجمعية من حيث تقديم الخدمات الصحية حساسة وتتطور بشكل كبير عالمياً، فالجمعية تجد نفسها مضطرة لتتأثر أي تطورات عالمية حاصلة في مجال عملها لكي تقدم أفضل خدمة ممكنة.

وأن أدنى فقرة في البعد كانت: الفقرة (4) والتي نصت على "تهتم الإدارة باتجاهات العاملين نحو العمل التنافسي المميز" احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي كبير قدره (72.80%). يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن مجال الخدمات الصحية يعتمد على القدرات والمهارات الفردية لدى العاملين بشكل كبير، فنجد الإدارة تهتم بالعاملين من ذوي المهارات التي تميزهم عن الآخرين.

بينما الدرجة الكلية للبعد حصلت على وزن نسبي كبير قدره (78.56%). يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن ثقافة الفرد تعبر عن حجر الزاوية لنجاح العمل في الجمعية كما تعبر عن نقطة انطلاق تشكيل الثقافة التنظيمية للجمعية بشكل عام، فالثقافة الريادية تعبير عن مجموع المعتقدات والأفكار والاتجاهات والقيم التي يحملها العاملون في الجمعية والتي تعبر عن قناعاتهم بالتوجهات الريادية عند ممارستهم أعمالهم المختلفة في الجمعية بما يساهم في نجاح العمل بشكل عام. تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (المسحال: 2020) التي أثبتت بأن الريادة الاستراتيجية تتوافر بمستوى كبير في المنظمة، كما تتفق مع نتائج دراسة (خلف، 2020) التي بينت بأن مستوى توافر للريادة الاستراتيجية كان كبيراً.

الجدول (10) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الثاني: القيادة الريادية وكذلك ترتيبها

| م | الفقرة | المتوسط | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب |
|---|---|---------|-------------------|--------------|---------|
| 1 | يمثل المسؤولون نموذجاً يحتذى به العاملين الآخرين | 3.787 | 0.827 | 75.73 | 2 |
| 2 | يؤثر المسؤول في العاملين فينفذون أوامره وتوجيهاته برغبة وطواعية | 3.813 | 0.766 | 76.27 | 1 |
| 3 | تقتصر الإدارة الفرص المميزة للتغيير وتطوير الأعمال | 3.653 | 0.846 | 73.07 | 5 |
| 4 | تبادر الإدارة في التغيير نحو الأفضل باستمرار | 3.747 | 0.824 | 74.93 | 4 |
| 5 | تتحمل الإدارة المخاطر المترتبة على قراراتها بشكل كامل | 3.773 | 0.879 | 75.47 | 3 |

| م | الفقرة | المتوسط | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب |
|---|---------------------|---------|-------------------|--------------|---------|
| | الدرجة الكلية للبعد | 3.755 | 0.649 | 75.09 | |

يتضح من الجدول بأن أعلى فقرة في البعد كانت: الفقرة (2) والتي نصت على " يؤثر المسئول في العاملين فينفذون أوامره وتوجيهاته برغبة وطواعية " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي كبير قدره (76.27%). يعزو الباحث هذه النتيجة إلى وجود حالة من التناغم الفكري في التوجهات بين الإدارة والعاملين نحو تقديم الخدمة الإدارية في الجمعية، وأن نظم ولوائح العمل تحكم العلاقة التنظيمية بينهم بما يحدد مهام وواجبات كل منهم، الأمر الذي يقلل من تدني مستوى الرضا لدى العاملين ويحقق جانب من جوانب جودة الحياة الوظيفية في الجمعية، كل ذلك يرتبط بطريقة وأسلوب القيادة في تأثيرها على العاملين وجعل نفسها نموذجاً يحتذى به، دعماً بأن يسعى العاملون برغبة لممارسة أعمالهم وفق ممارسات وتوجهات ذلك النموذج.

وأن أدنى فقرة في البعد كانت: الفقرة (3) والتي نصت على " تقتنص الإدارة الفرص المميزة للتغيير وتطوير الأعمال " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي كبير قدره (73.07%). يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن مقومات العمل في الجمعية تعتمد على المساعدات والمنح الخارجية إلى حد كبير، وعليه تحاول إدارة الجمعية تقصي الفرص المتاحة للتمويل لتنفيذ أي تغيير أو تطوير ممكن ضمن خطط العمل الاستراتيجية للجمعية. كما أن التفكير الريادي لدى إدارة الجمعية يجعلها تفكر في اقتناص الفرص غير التقليدية وفق الإمكانيات المتاحة وبطرق تحقق التطور في العمل.

بينما الدرجة الكلية للبعد حصلت على وزن نسبي كبير قدره (75.09%). يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن القادة في الجمعية يؤمنون بالتغيير ويتحملون المخاطر المتوقعة منه، ويبادرون باستمرار في أعمال وبرامج عمل يمكن ان تعزز مكانتهم في الجمعية، وتجعلهم مؤثرين في العاملين ليشاركوهم إنجاز مهام العمل بطواعية ورضا. تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Witts,2016) من حيث توافر بعد القيادة الاستراتيجية بمستوى كبير.

الجدول (11) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الثالث: التفكير الريادي

وكذلك ترتيبها

| م | الفقرة | المتوسط | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب |
|---|--|---------|-------------------|--------------|---------|
| 1 | تفكر الإدارة بطريقة غير تقليدية تجعلها مميزة في مخرجات عملها | 3.653 | 0.707 | 73.07 | 5 |
| 2 | تؤمن الإدارة بالشراكات والتحالفات الخارجية لتفعيل قدراتها تنافسياً | 3.813 | 0.766 | 76.27 | 2 |
| 3 | تعتد الإدارة بالابداع كقاعدة للانطلاق نحو التميز والانجاز المأمول | 3.787 | 0.722 | 75.73 | 3 |
| 4 | تتطلق قرارات الإدارة من تحديد احتياجات المستفيدين من الخدمة أولاً | 3.840 | 0.754 | 76.80 | 1 |
| 5 | يحتكم تفكير الإدارة إلى ما ينتجه المنافسين من نماذج للعمل | 3.733 | 0.759 | 74.67 | 4 |
| | الدرجة الكلية للبعد | 3.765 | 0.533 | 75.31 | |

يتضح من الجدول بأن أعلى فقرة في البعد كانت: الفقرة (4) والتي نصت على " تتطلق قرارات الإدارة من تحديد احتياجات المستفيدين من الخدمة أولاً " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي كبير قدره (76.80%). وهي نتيجة منطقية من وجهة نظر الباحث، حيث أن الجمعية تقدم خدمات صحية، والخدمات الصحية لا تخضع إلى قانون العرض والطلب، فتذبذب وتغير احتياجات المستفيدين من خدمات الجمعية قد يختلف من لحظة لأخرى، الأمر الذي يحتم على إدارة الجمعية اتخاذ قراراتها في ضوء الحاجات المتجددة للمستفيدين.

وأن أدنى فقرة في البعد كانت: الفقرة (1) والتي نصت على " تفكر الإدارة بطريقة غير تقليدية تجعلها مميزة في مخرجات عملها " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي كبير قدره (73.07%). يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن عمل الجمعية يتشابه

إلى حد كبير مع عمل المستشفيات الحكومية من حيث تقديم الخدمات الصحية، ولكن قد تقدم الجمعية خدمات إدارية أو فنية قد لا تتوفر فعلياً في المستشفيات الحكومية وهو ما يعطيها طابع التميز.

بينما الدرجة الكلية للبعد حصلت على وزن نسبي كبير قدره (75.31%). يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن التفكير التقليدي لا يتوافق مع طبيعة عمل الجمعية التي تقدم خدمات صحية، والتي تعمل في بيئة غير مستقرة، فالتفكير الاستراتيجي يعبر عن نتائج تجارب ومعارف تراكمية حصلت عليها الإدارة، مما يجعلها تتدبر الأشياء وتتمتع في إجراءاتها وقراراتها بشكل يضمن استمرارية عملها على المدى البعيد، وأن التعمق في التفكير لدى إدارة الجمعية يعطيها القدرة على التنبؤ بالمستقبل انطلاقاً من المؤشرات المتعددة التي تتداركها فعلياً. تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (المسحال، 2020) التي بينت بأن مستوى التفكير الريادي في المنظمة كان كبيراً، كما تتفق مع دراسة (خلف، 2020) التي بينت نتائجها بأن مستوى توافر التفكير الريادي كان بوزن نسبي كبير.

الجدول (12) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الرابع: إدارة الموارد استراتيجياً وكذلك ترتيبها

| م | الفقرة | المتوسط | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب |
|---|---|---------|-------------------|--------------|---------|
| 1 | تحدد الإدارة مواردها قبل البدء في تقديم الخدمة للمستفيدين | 4.107 | 0.746 | 82.13 | 2 |
| 2 | توجد نماذج محددة لصرف أي من الموارد عند انجاز مهام العمل | 4.253 | 0.737 | 85.07 | 1 |
| 3 | تحسن الإدارة توزيع الموارد بما يحقق الاستمرار الطويل في العمل | 3.840 | 0.698 | 76.80 | 4 |
| 4 | توفر الإدارة بدائل لمصادر الموارد تحسباً لتعذر وصول أحدها | 4.027 | 0.735 | 80.53 | 3 |
| 5 | تخطط الإدارة لاستغلال الموارد المتاحة قبل البدء استخدامها | 3.840 | 0.717 | 76.80 | 4 |
| | الدرجة الكلية للبعد | 4.013 | 0.528 | 80.27 | |

يتضح من الجدول بأن أعلى فقرة في البعد كانت: الفقرة (2) والتي نصت على "توجد نماذج محددة لصرف أي من الموارد عند إنجاز مهام العمل" احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي كبير جداً قدره (85.07%). يعزو الباحث هذه النتيجة إلى وجود نظام محكم ومحدد لدى إدارة المخازن بالجمعية، يمكنه رصد أي عملية صرف تتم لأي مادة من المواد المتوفرة في مخازن الجمعية وهو ما شكل حالة رضى وقبول لضبط عمليات الصرف لدى العاملين باعتبار ما يتم هو قرار إداري سليم يحافظ على ممتلكات الجمعية.

وأن أدنى فقرة في البعد كانت: الفقرة (3،5) والتي نصت على "تحسن الإدارة توزيع الموارد بما يحقق الاستمرار الطويل في العمل، تخطط الإدارة لاستغلال الموارد المتاحة قبل البدء استخدامها" احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي كبير قدره (76.80%). يعزو الباحث هذه النتيجة إلى وجود خطط مرحلية واستراتيجية في الجمعية لإدارة المخزون والاعمال المتعلقة بها. المر الذي يجعل من العاملين على دراية بكيفية طلب المواد من المخازن، نظراً لإيمانهم بقدرة الإدارة على توزيع ما يلزم لمهام العمل بعدالة ومنطقية.

بينما الدرجة الكلية للبعد حصلت على وزن نسبي كبير قدره (80.27%). يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن إدارة الجمعية تعمل وفق خطط مدروسة عند تقديم الخدمات للمستفيدين، بحيث تعمل وفق استراتيجيات متعددة، منها ما يتوافق ما تقديم الخدمات في ظروف بيئية طبيعية مستقرة، ومنها ما يتوافق مع تقديم الخدمة في حالات الطوارئ، فالموارد المتعددة في الجمعية سواء التي تتعلق بالعنصر البشري أو المادي أو حتى المعنوي تعد مقوماً أصيلاً من مقومات صمودها واستمرارية عملها وتقديم الخدمة، فإدارتها بالمفهوم الاستراتيجي يحقق الرسالة والرؤية التي تشكلت في ضوئها الجمعية. تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (المسحال، 2020) التي أشارت إلى أن مستوى توافر بعد إدارة الموارد استراتيجياً كان كبيراً. وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة (خلف، 2020) التي بينت بأن بعد إدارة الموارد استراتيجياً كان متوافقاً بوزن نسبي كبير.

الإجابة عن السؤال الفرعي الثاني الذي ينص على: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية؟

الجدول (13) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات مقياس جودة الحياة الوظيفية وكذلك ترتيبها

| م | الفقرة | المتوسط | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب |
|----|---|---------|-------------------|--------------|---------|
| 1 | تحدد الإدارة متطلبات واحتياجات العاملين باستمرار | 3.653 | 0.979 | 73.07 | 10 |
| 2 | يتوفر نظام للحوافز والمكافآت يحقق العدالة لجميع العاملين | 3.347 | 0.993 | 66.93 | 17 |
| 3 | يبيدي العاملين رضاهم عن واقع العمل المتوفر بصراحة ووضوح | 3.413 | 0.917 | 68.27 | 15 |
| 4 | توفر الإدارة الأدوات اللازمة لنجاز المهام للعاملين | 3.800 | 0.788 | 76.00 | 5 |
| 5 | تعزز الإدارة العاملين بشهادات الشكر والعرفان تقديراً لجهودهم | 3.613 | 1.025 | 72.27 | 12 |
| 6 | تهتم الإدارة بتوجهات العاملين الإبداعية وتوظفها لتطوير العمل | 3.640 | 0.939 | 72.80 | 11 |
| 7 | يتقاضى العاملون أجوراً تتوافق مع احتياجاتهم الحياتية | 3.413 | 1.092 | 68.27 | 16 |
| 8 | يشعر العاملون بالعدالة عند توزيع الموارد التنظيمية عليهم | 3.520 | 1.005 | 70.40 | 14 |
| 9 | تسمح الإدارة بتعاون العاملين مع بعضهم عند انجاز مهام أعمالهم | 3.800 | 0.822 | 76.00 | 6 |
| 10 | يشارك العاملون الإدارة في تحديد أهداف العمل وخطط تنفيذها | 3.613 | 0.899 | 72.27 | 13 |
| 11 | يشعر العاملون بالديمقراطية عند التعبير عن رأيهم لتطوير العمل | 3.747 | 1.041 | 74.93 | 7 |
| 12 | تضع الإدارة الرجل المناسب في المكان المناسب بحسب مؤهلاته | 3.733 | 1.031 | 74.67 | 9 |
| 13 | يحترم العاملون بعضهم ويتحقق الإنسانية من خلال سلوكهم المتبادل | 3.920 | 0.767 | 78.40 | 4 |
| 14 | يشعر العاملون بالأمان الوظيفي مهما اختلفت متغيرات بيئة العمل | 3.747 | 0.974 | 74.93 | 8 |
| 15 | تراعي الإدارة كرامة واحترام العاملين عند التعامل معهم | 4.000 | 0.900 | 80.00 | 2 |
| 16 | تعتبر الإدارة أن نهاية الخطأ هي بداية الصواب في العمل | 3.960 | 1.108 | 79.20 | 3 |
| 17 | يشارك العاملون بعضهم في المناسبات الاجتماعية المتعددة | 4.387 | 0.837 | 87.73 | 1 |
| | الدرجة الكلية للمقياس | 3.724 | 0.660 | 74.48 | |

يتضح من الجدول بأن أعلى فقرة في المقياس كانت: الفقرة (17) والتي نصت على " يشارك العاملون بعضهم في المناسبات الاجتماعية المتعددة " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي كبير جداً قدره (87.73%). يعزو الباحث هذه النتيجة إلى وجود حالة من الانسجام والتوافق الفكري بين العاملين في الجمعية، الأمر الذي يجعلهم يخرجون عن محددات العمل وينسجون علاقات شخصية بينهم فيشاركون بعضهم المناسبات الاجتماعية المختلفة، والتي قد تعيد العمل الرسمي بشكل غير مباشر.

وأن أدنى فقرة في المقياس كانت: الفقرة (7) والتي نصت على " يتقاضى العاملون أجوراً تتوافق مع احتياجاتهم الحياتية " احتلت المرتبة السادسة عشر بوزن نسبي كبير قدره (68.27%). يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن متطلبات الحياة أصبحت تشكل عبء كبير على الأفراد في المجتمع، وأن الجمعية هي منظمة غير ربحية، فتعتمد على المساعدات والمنح بدرجة كبيرة وعلى الرسوم المدفوعة مقابل الخدمة التي يتلقاها المستفيدون، وهو ما لا يعف الجمعية بتوفير رواتب عالية للعاملين فيها يحقق الرضا الكامل لديهم فيبقى البعض منهم غير راضي عن الراتب الذي يتقاضاه مقابل متطلبات الحياة المختلفة.

بينما الدرجة الكلية للمقياس حصلت على وزن نسبي كبير قدره (74.48%). وهي نتيجة منطقية من وجهة نظر الباحث، حيث تتحقق الجودة بتحقيق رضا المستفيد، وأن العاملين هم من يشعرون بالرضا من عدمه تجاه ما تقدمه إدارة الجمعية لهم

من مكونات بيئة العمل التنظيمية، ولما كان الرضا هو تعبير فردي لكل عامل من العاملين، فمن المنطق أن تتفاوت وجهات نظرهم لتحقيق الرضى بما يتوافق مع توجهاتهم وقناعاتهم الفردية، ويعزو الباحث تحقيق هذه النسبة إلى أن إدارة الجمعية توفر فعليا العديد من متطلبات البيئة التنظيمية التي حققت لدى الأفراد العاملين حالة الرضا التي تحققت مع النسبة المتحصلة. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Harikumar & Laxmi,2022) التي أثبتت بأن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان بمستوى نسبي كبير، وكذلك تتفق مع نتائج دراسة (بلواضح وآخرون، 2022) التي أثبتت بأن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان متوافراً بمستوى نسبي كبير. ولكنها تختلف مع نتائج دراسة (الهداب والمخلافي، 2020) التي أثبتت بأن مستوى جودة الحياة الوظيفية جاء متوسطاً، وكذلك تختلف مع نتائج دراسة (أبو شمالة، 2018) التي بينت وجود مستوى نسبي متوسط لجودة الحياة الوظيفية.

الإجابة عن السؤال الفرعي الثالث الذي ينص: هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين الريادة الاستراتيجية وجودة الحياة الوظيفية في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية؟ وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بصياغة الفرضية التالية " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الريادة الاستراتيجية وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية ". وللتحقق من صحة الفرض قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون والجدول (14) يوضح ذلك:

جدول (14) معامل ارتباط بيرسون بين الريادة الاستراتيجية وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جمعية

الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية

| الأبعاد | الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية | Sig. |
|---|-------------------------------------|-------|
| البعد الأول: الثقافة الريادية | .726** | 0.000 |
| البعد الثاني: القيادة الريادية | .649** | 0.000 |
| البعد الثالث: التفكير الريادي | .485** | 0.000 |
| البعد الرابع: إدارة الموارد استراتيجياً | .583** | 0.000 |
| الدرجة الكلية لمقياس للريادة الاستراتيجية | .789** | 0.000 |

**ر الجدولية عند درجة حرية (73) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.228
* ر الجدولية عند درجة حرية (73) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.174

يبين جدول (14) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الريادة الاستراتيجية وبين جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية. يعزو الباحث ذلك إلى أن تبني إدارة الجمعية لمفهوم العمل الاستراتيجي يحقق لديها المدارك في تحقيق بيئة عمل تمثل مقوم من مقومات نجاح العمل الاستراتيجي فيها، وأنه كلما زاد تبنيها لمفهوم الريادة المبني على عمليات التغيير والتطوير والمبادأة والمبادرة وتحمل المسؤوليات، كلما تطلب ذلك الزيادة في الاهتمام بتوفير بيئة عمل متطورة تحقق الرضا لدى العاملين الذين يعتبرون أحد أهم مقومات العمل الاستراتيجي بل الحاضنة الرئيسة له، ويتحقق رضاهم عن الحياة الوظيفية التي يعيشونها دخل الجمعية ستتحقق لديهم الدافعية نحو العمل الاستراتيجي والتعاون مع إدارة الجمعية في تنفيذ خططها الاستراتيجية وبما يحافظ على استمرارية عملها وتميزها في تقديم الخدمات الصحية.

تتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات السابقة من حيث وجود ارتباط سواء بالعلاقة أو التأثير بين الريادة الاستراتيجية وبين عدد من المتغيرات الأخرى، مثل دراسة (المسحال، 2020) التي أثبتت وجود علاقة بين الريادة الاستراتيجية وبين تطوير خدمة المجتمع. ومن جانب آخر تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج عدد من الدراسات التي أثبتت ارتباط متغير جودة الحياة الوظيفية مع متغيرات أخرى عديدة، مثل دراسة (بلواضح وآخرون، 2022) التي أثبتت وجود أثر للتفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية، وكذلك دراسة (أبو شمالة، 2018) التي أثبتت بأن الثقافة التنظيمية لها أثر واضح

في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، أما دراسة (Harikumar & Laxmi,2022) فقد أثبتت بأن عمليات النقل وعبء العمل ومزايا الدفع والعلاقة مع الرئيس في بيئة العمل تؤثر على جودة الحياة الوظيفية، ومن جانب آخر أثبتت نتائج الدراسات السابقة بأن جودة الحياة الوظيفية تؤثر في العديد من المتغيرات الخرى مثل دراس (الهداب والخلافي، 2020) التي أثبتت بأن جودة الحياة الوظيفية لها أثر في تحقيق الاحتراق الوظيفي، وكذلك دراسة (Vidushi,2021) التي أثبتت وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية وبين ربحية المنظمة من خلال تحقيق رضا العاملين.

الإجابة عن السؤال الفرعي الرابع الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات افراد العينة تجاه كل من (الريادة الاستراتيجية- وجودة الحياة الوظيفية) في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تبعاً للمتغيرات (الفئة العمرية- النوع الاجتماعي- المؤهل العلمي- سنوات الخدمة)؟ وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بصياغة الفرضيات التالية:

الفرض الأول من فروض الدراسة ينص: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات افراد العينة تجاه كل من (الريادة الاستراتيجية- وجودة الحياة الوظيفية) في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تبعاً لمتغير الفئة العمرية (من 20- أقل من 35، من 35- أقل من 45، من 45- أقل من 60). وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.

جدول (15) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى

لمتغير الفئة العمرية

| البعد | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | قيمة الدلالة | مستوى الدلالة |
|---|----------------|----------------|--------------|----------------|----------|--------------|-------------------|
| البعد الأول: الثقافة الريادية | بين المجموعات | 0.182 | 2 | 0.091 | 0.288 | 0.751 | غير دالة إحصائياً |
| | داخل المجموعات | 22.749 | 72 | 0.316 | | | |
| | المجموع | 22.931 | 74 | | | | |
| البعد الثاني: القيادة الريادية | بين المجموعات | 0.154 | 2 | 0.077 | 0.178 | 0.837 | غير دالة إحصائياً |
| | داخل المجموعات | 31.012 | 72 | 0.431 | | | |
| | المجموع | 31.166 | 74 | | | | |
| البعد الثالث: التفكير الريادي | بين المجموعات | 0.153 | 2 | 0.077 | 0.265 | 0.768 | غير دالة إحصائياً |
| | داخل المجموعات | 20.836 | 72 | 0.289 | | | |
| | المجموع | 20.990 | 74 | | | | |
| البعد الرابع: إدارة الموارد استراتيجياً | بين المجموعات | 1.170 | 2 | 0.585 | 2.161 | 0.123 | غير دالة إحصائياً |
| | داخل المجموعات | 19.496 | 72 | 0.271 | | | |
| | المجموع | 20.667 | 74 | | | | |
| الدرجة الكلية لمقياس الريادة الاستراتيجية | بين المجموعات | 0.085 | 2 | 0.043 | 0.215 | 0.807 | غير دالة إحصائياً |
| | داخل المجموعات | 14.289 | 72 | 0.198 | | | |
| | المجموع | 14.375 | 74 | | | | |
| الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية | بين المجموعات | 1.564 | 2 | 0.782 | 1.836 | 0.167 | غير دالة إحصائياً |
| | داخل المجموعات | 30.671 | 72 | 0.426 | | | |
| | المجموع | 32.235 | 74 | | | | |

ف الجدولية عند درجة حرية (2،72) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.92

ف الجدولية عند درجة حرية (2،72) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.13

يتضح من الجدول أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الريادة الاستراتيجية وجودة الحياة الوظيفية أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الفئة العمرية. يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن النظم والقوانين ولوائح العمل في الجمعية تطبق على جميع العاملين بغض النظر عن أعمارهم وهي موحدة للجميع، كما أن مكونات الحياة الوظيفية موجودة لتخدم جميع العاملين في الجمعية بغض النظر عن أعمارهم، ويرأها الباحث نتيجة منطقية، حيث لا تعترف لوائح ونظم العمل بعمر العاملين، وإنما تعند بقدرة العامل على انجاز متطلبات الوظيفة بغض النظر عن عمره.

الفرض الثاني من فروض الدراسة ينص: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات افراد العينة تجاه كل من (الريادة الاستراتيجية- وجودة الحياة الوظيفية) في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، وإناث). وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار t-Test (ت) ويوضح الجدول التالي نتائج ذلك:

جدول (16) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للمقياسين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (ذكور،

وإناث)

| البعد | النوع الاجتماعي | العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | قيمة "ت" | قيمة الدلالة | مستوى الدلالة |
|---|-----------------|-------|---------|-------------------|----------|--------------|-------------------|
| البعد الأول: الثقافة الريادية | ذكر | 47 | 3.911 | 0.595 | 0.348 | 0.729 | غير دالة إحصائياً |
| | أنثى | 28 | 3.957 | 0.494 | | | |
| البعد الثاني: القيادة الريادية | ذكر | 47 | 3.715 | 0.695 | 0.685 | 0.495 | غير دالة إحصائياً |
| | أنثى | 28 | 3.821 | 0.569 | | | |
| البعد الثالث: التفكير الريادي | ذكر | 47 | 3.736 | 0.547 | 0.612 | 0.543 | غير دالة إحصائياً |
| | أنثى | 28 | 3.814 | 0.513 | | | |
| البعد الرابع: إدارة الموارد استراتيجياً | ذكر | 47 | 3.953 | 0.561 | 1.282 | 0.204 | غير دالة إحصائياً |
| | أنثى | 28 | 4.114 | 0.460 | | | |
| الدرجة الكلية لمقياس للريادة الاستراتيجية | ذكر | 47 | 3.829 | 0.478 | 0.931 | 0.355 | غير دالة إحصائياً |
| | أنثى | 28 | 3.927 | 0.369 | | | |
| الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية | ذكر | 47 | 3.653 | 0.733 | 1.204 | 0.233 | دالة عند 0.05 |
| | أنثى | 28 | 3.842 | 0.506 | | | |

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (73) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.00

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (73) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.66

يتضح من الجدول أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية في جميع أبعاد الريادة الاستراتيجية والدرجة الكلية لها، ومقياس جودة الحياة الوظيفية وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس. من وجهة نظر الباحث هذه النتيجة منطقية، حيث أن طبيعة التفكير ومستوى المعارف والادراك للأشياء يتعلق بعقل الانسان كإنسان بغض النظر عن جنسه، وأن التوجهات الريادية لدى الانسان تمثل نتاج العمليات العقلية التي يتبناها العاملون في الجمعية بغض النظر عن جنسهم. كما أن بيئة العمل والحياة الوظيفية بكل مكوناتها تخدم جميع العاملين في الجمعية سواء كانوا ذكوراً أو إناث، وأن تفاعلهم وشعورهم بتحقيق الرضا عن واقع الحياة الوظيفية في الجمعية هو شعور نسبي يتفاوت بين الأفراد العاملين بغض النظر عن جنسهم. ولقد تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (أحمد، والزائدي، 2022) التي أثبتت وجود فروق لصالح الإناث مقابل الذكور في تبني مفهوم الريادة الاستراتيجية.

الفرض الثالث من فروض الدراسة ينص: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات افراد العينة تجاه كل من (الريادة الاستراتيجية- وجودة الحياة الوظيفية) في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ثانوية،

دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه). وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.

جدول (17) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير المؤهل العلمي

| البعد | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | قيمة الدلالة | مستوى الدلالة |
|---|----------------|----------------|--------------|----------------|----------|--------------|-------------------|
| البعد الأول: الثقافة الريادية | بين المجموعات | 0.405 | 3 | 0.135 | 0.426 | 0.735 | غير دالة إحصائياً |
| | داخل المجموعات | 22.526 | 71 | 0.317 | | | |
| | المجموع | 22.931 | 74 | | | | |
| البعد الثاني: القيادة الريادية | بين المجموعات | 0.545 | 3 | 0.182 | 0.421 | 0.738 | غير دالة إحصائياً |
| | داخل المجموعات | 30.621 | 71 | 0.431 | | | |
| | المجموع | 31.166 | 74 | | | | |
| البعد الثالث: التفكير الريادي | بين المجموعات | 0.212 | 3 | 0.071 | 0.241 | 0.867 | غير دالة إحصائياً |
| | داخل المجموعات | 20.778 | 71 | 0.293 | | | |
| | المجموع | 20.990 | 74 | | | | |
| البعد الرابع: إدارة الموارد استراتيجياً | بين المجموعات | 0.806 | 3 | 0.269 | 0.960 | 0.417 | غير دالة إحصائياً |
| | داخل المجموعات | 19.861 | 71 | 0.280 | | | |
| | المجموع | 20.667 | 74 | | | | |
| الدرجة الكلية لمقياس للريادة الاستراتيجية | بين المجموعات | 0.150 | 3 | 0.050 | 0.250 | 0.861 | غير دالة إحصائياً |
| | داخل المجموعات | 14.224 | 71 | 0.200 | | | |
| | المجموع | 14.375 | 74 | | | | |
| الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية | بين المجموعات | 2.203 | 3 | 0.734 | 1.736 | 0.167 | غير دالة إحصائياً |
| | داخل المجموعات | 30.032 | 71 | 0.423 | | | |
| | المجموع | 32.235 | 74 | | | | |

ف الجدولية عند درجة حرية (3،71) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.08

ف الجدولية عند درجة حرية (3،71) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.84

يتضح من الجدول أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الريادة الاستراتيجية، وجودة الحياة الوظيفية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الوظائف الإدارية في الجمعية محكومة لمعايير محددة مثل المستوى التعليمي، فكل عامل من أفراد العينة استجاب لأداة الدراسة بحسب المستوى التعليمي المتعلق بوظيفته، والتي رآها بأنها تتوافق مع متطلبات تحقيق الريادة الاستراتيجية في الجمعية، وكذلك تجاه مكونات بيئة العمل التي تشكل الحياة الوظيفية في الجمعية، حيث أن العاملين الإداريين بغض النظر عن تحصيلهم العلمي يتفاعلون ويشعرون بمكونات البيئة التنظيمية التي توفرها الإدارة العليا للجمعية على حد سواء. ولقد تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (أحمد، والزائدي، 2022) التي أثبتت وجود فروق لصالح الحاصلين على درجة البكالوريوس مقابل الحاصلين على دراسات عليا.

الفرض الرابع من فروض الدراسة ينص: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تجاه كل من (الريادة الاستراتيجية- وجودة الحياة الوظيفية) في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5، من 5- أقل من 10، من 10- أقل من 15، من 15- أقل من 20، من 20 فأكثر). وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.

جدول (18) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى

لمتغير سنوات الخدمة

| البعد | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | قيمة الدلالة | مستوى الدلالة |
|---|----------------|----------------|--------------|----------------|----------|--------------|-------------------|
| البعد الأول: الثقافة الريادية | بين المجموعات | 4.622 | 4 | 1.156 | 4.418 | 0.003 | دالة عند 0.01 |
| | داخل المجموعات | 18.309 | 70 | 0.262 | | | |
| | المجموع | 22.931 | 74 | | | | |
| البعد الثاني: القيادة الريادية | بين المجموعات | 3.613 | 4 | 0.903 | 2.294 | 0.068 | غير دالة إحصائياً |
| | داخل المجموعات | 27.553 | 70 | 0.394 | | | |
| | المجموع | 31.166 | 74 | | | | |
| البعد الثالث: التفكير الريادي | بين المجموعات | 0.592 | 4 | 0.148 | 0.507 | 0.730 | غير دالة إحصائياً |
| | داخل المجموعات | 20.398 | 70 | 0.291 | | | |
| | المجموع | 20.990 | 74 | | | | |
| البعد الرابع: إدارة الموارد استراتيجياً | بين المجموعات | 1.290 | 4 | 0.322 | 1.165 | 0.334 | غير دالة إحصائياً |
| | داخل المجموعات | 19.377 | 70 | 0.277 | | | |
| | المجموع | 20.667 | 74 | | | | |
| الدرجة الكلية لمقياس للريادة الاستراتيجية | بين المجموعات | 1.783 | 4 | 0.446 | 2.478 | 0.052 | غير دالة إحصائياً |
| | داخل المجموعات | 12.592 | 70 | 0.180 | | | |
| | المجموع | 14.375 | 74 | | | | |
| الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية | بين المجموعات | 6.506 | 4 | 1.627 | 4.425 | 0.003 | دالة عند 0.01 |
| | داخل المجموعات | 25.729 | 70 | 0.368 | | | |
| | المجموع | 32.235 | 74 | | | | |

ف الجدولية عند درجة حرية (4،70) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.60

ف الجدولية عند درجة حرية (4،70) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.50

يتضح من الجدول أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الريادة الاستراتيجية، عدا البعد الأول الثقافة الريادية ومقياس جودة الحياة الوظيفية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة. حيث يتضح أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في البعد الأول الثقافة الريادية ومقياس جودة الحياة الوظيفية، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة. ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه البعدي والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (19) يوضح اختبار شيفيه تعزى لمتغير سنوات الخدمة

| | | | | | البعد الأول الثقافة | |
|----------|-----------------|------------------|------------------|-------------|-------------------------------------|-----------------|
| أقل من 5 | من 5- أقل من 10 | من 10- أقل من 15 | من 15- أقل من 20 | من 20 فأكثر | أقل من 5 | من 5- أقل من 10 |
| 4.200 | 3.770 | 4.247 | 4.083 | 3.640 | 4.200 | 3.770 |
| 0 | 0.430 | 0 | 0 | 0 | 4.200 | 3.770 |
| 0.430 | 0.477 | 0 | 0 | 0 | 3.770 | 4.247 |
| 0.430 | 0.477 | 0.164 | 0 | 0 | 4.247 | 4.083 |
| 0.430 | 0.477 | 0.164 | 0 | 0 | 4.083 | 3.640 |
| *0.560 | 0.130 | *0.607 | 0.443 | 0 | 3.640 | 3.640 |
| أقل من 5 | من 5- أقل من 10 | من 10- أقل من 15 | من 15- أقل من 20 | من 20 فأكثر | الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية | |
| 4.157 | 3.594 | 4.131 | 3.701 | 3.391 | 4.157 | 3.594 |
| 0 | 0.563 | 0 | 0 | 0 | 4.157 | 3.594 |
| 0 | 0.563 | 0 | 0 | 0 | 3.594 | 4.131 |
| 0 | 0.537 | 0 | 0 | 0 | 4.131 | 4.131 |

| | | | | | |
|------------------|-------|--------|-------|--------|-------|
| من 15- أقل من 20 | 3.701 | 0.456 | 0.107 | 0.431 | 0 |
| من 20 فأكثر | 3.391 | *0.766 | 0.203 | *0.740 | 0.310 |
| | | | | | 0 |

*دالة عند 0.01

يتضح من الجدول وجود فروق بين سنوات الخدمة الأقل من 5 سنوات والخدمة الأكثر من 20 سنة لصالح الخدمة الأقل من 5 سنوات، وبين الخدمة من 10- أقل من 15 سنة والخدمة الأكثر من 20 سنة لصالح الخدمة من 10- أقل من 10 سنة، ولم يتضح فروق في سنوات الخدمة الأخرى. يعزو الباحث ذلك إلى أن العاملين الجدد في الجمعية يمكنهم التكيف مع أفكار وتوجهات العمل الجديدة فمن السهل أن يتبنوا الثقافة الريادية التي تمكنهم من القدرة على الإبداع والابتكار وتحمل المخاطر المتوقعة وكذلك القدرة على المبادرة والمبادرة أكثر من العاملين القدامى الذين تأقلموا على أنماط عمل معينة يرون بأنها الأنماط المناسبة لتحقيق النجاح. كما أن العاملين الأقل سنوات خدمة يتمتعون بدافعية أكبر من العاملين الأكثر سنوات خدمة وبإمكانهم أن يتقبلوا مقومات حياة وظيفية أقل من العاملين القدامى، فنجد مستوى رضاهم اعلى نحو مكونات بيئة العمل الوظيفية. وقد تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (أحمد، والزائدي، 2022) التي أثبتت وجود فروق لصالح أصحاب الخبرة "أقل من 5 سنوات" مقابل "الخبرة الأكثر".

نتائج الدراسة:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين جميع أبعاد الريادة الاستراتيجية (الثقافة الريادية- القيادة الريادية- التفكير الريادي- إدارة الموارد استراتيجياً) وبين جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية. حيث بينت النتائج بأن جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية تمارس الريادة الاستراتيجية بنسبة كبيرة جاءت بوزن نسبي (77.31%). وأن جودة الحياة الوظيفية توافر فيها كبيرة جاءت بوزن نسبي قدره (74.48%).
- بينت النتائج بأن جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تدير مواردها استراتيجياً بمستوى كبير، جاء بوزن نسبي (80.27%). وتبين بأنها تمارس القيادة الاستراتيجية بمستوى كبير، جاء بوزن نسبي (78.56%). وتمارس التفكير الريادي بمستوى كبير، بلغ وزنه النسبي (75.31%). وتمارس الثقافة الريادية بمستوى كبير، جاء بوزن نسبي (75.09%).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى للمتغيرات (الفئة العمرية- الجنس- المؤهل العلمي). ولكنه تبين وجود فروق تجاه متغير (سنوات الخدمة) حيث تمت المقارنة بين سنوات الخدمة (الأقل من 5 سنوات) والخدمة (الأكثر من 20 سنة) فكانت لصالح الخدمة (الأقل من 5 سنوات)، وبين الخدمة (من 10- أقل من 15 سنة) والخدمة (الأكثر من 20 سنة) فكانت لصالح الخدمة (من 10- أقل من 10 سنة)، ولم يتضح فروق في سنوات الخدمة الأخرى.

توصيات الدراسة: في ضوء النتائج المتحصلة توصي الدراسة بالتالي:

- اعتماد نظام للحوافز والمكافآت يكون معروف للجميع ويحقق العدالة بين العاملين في الجمعية
- إتاحة الفرصة للعاملين بتقديم مقترحاتهم ووجهات نظرهم عن واقع العمل في الجمعية وإبداء الملاحظات، عبر لقاءات دورية مفتوحة معهم.
- إشعار العاملين بعدالة توزيع الموارد في الجمعية. من خلال تقارير واضحة أو لقاءات وجاهية معهم.
- السماح للعاملين بالمشاركة في تحديد أهداف العمل ووضع الخطط المناسبة لتحقيقها.
- تعزيز التفكير الريادي لدى العاملين من خلال تشجيعهم على الإبداع والابتكار.

المراجع العربية:

1. أبو شمالة، ناصر (2018) واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في المحافظات الجنوبية وأثرها على الحياة الوظيفية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة-فلسطين.
2. أبو طه، حلمي عبد المجيد علي (2019) أثر الخصائص الريادية وجودة الحياة الوظيفية في تميز الأداء المؤسسي لدى البلديات الفلسطينية (دراسة تطبيقية - البلديات الكبرى للمحافظات الجنوبية)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
3. أحمد، أشرف السعيد، والزائدي، أحمد بن محمد (2022) واقع الريادة الاستراتيجية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة، دراسة ميدانية، مجلة التربية: كلية التربية بالقاهرة، جامعة الأزهر-مصر، جزء "2"، عدد "193"، ص 556-593.
4. بخيت، أحمد بشير إسماعيل (2019) الدور المعدل للثقافة الريادية في العلاقة بين التوجه بالسوق الكلي والقدرة التنافسية: دراسة على عينة من المؤسسات الخدمية العاملة بولاية الخرطوم، اطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
5. بلواضح، أحمد سيف الدين، والجلولي، محمد، ومهدي، عمر (2022) أثر التفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية: دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، مجلد "6"، عدد "1"، ص 13-137.
6. البياري، سمر سعيد، (2018)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في المحافظات الجنوبية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
7. خاطر، محمد إبراهيم عبد العزيز (2021) الريادة الاستراتيجية: مدخل لدعم مبادرات التجديد الذاتي بمؤسسات التعليم قبل الجامعي في مصر، مجلة كلية التربية: جامعة بني سويف-مصر، جزء "1"، عدد "4"، ص 159-251.
8. خلف، إياد حلمي ديب (2020) دور الريادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية في شركات الأدوية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
9. سالم، هيام مصطفى عبد الله، والشاعر، منال فتحي محمد (2017) تصور مقترح لتضمين ريادة الأعمال في مقرر الشغال الفنية لتنمية مهارات التفكير الريادي لإنتاج مشروع متناهي الصغر لدى طالب الاقتصاد المنزلي، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية-مصر، عدد "4"، الجزء "1". ص 228-254.
10. شبات، جلال؛ والمصري، نضال (2020) دور أبعاد الريادة الاستراتيجية في تعزيز الذاكرة التنظيمية-دراسة ميدانية على شركة أوريدو فلسطين للاتصالات الخليوية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد "28"، عدد "2"، ص 23 - 50.
11. صخر، شذى، وقطيشات، غدير مازن (2021) دور متطلبات الريادة الاستراتيجية في تعزيز الميزة التنافسية في جامعة البلقاء التطبيقية، مجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية، مجلد "1"، عدد "1-2021"، ص 1-22.
12. عبد العال، محمد حسين محمد (2020) الريادة الاستراتيجية ودورها في تعزيز جودة القرارات الإدارية بوزارة العمل الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، فلسطين.

13. الفتلاوي، حسين بشير، والشمري، أحمد عبد الله أمانة (2022) تأثير تبني سلوكيات الاستباقية في تحقيق الريادة الاستراتيجية، *مجلة الريادة للمال والأعمال*، مجلد "3"، عدد "2"، ص ص 2-27.
14. الفحيلة، إبراهيم بن زيد بن حمد، (2019)، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق التميز التنظيمي في إدارات التعليم- دراسة ميدانية مطبقة في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، *مجلة البحث العلمي في التربية، المملكة العربية السعودية*، العدد 20، صفحة 423-456.
15. القاضي، محمد عطا (2021) دور القيادة الابتكارية في تعزيز الريادة الاستراتيجية في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
16. محمد، ثابت حمدي ثابت (2021) الريادة الاستراتيجية كمدخل تطويري للوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة أسيوط: دراسة ميدانية، *المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط-مصر*، مجلد "37"، عدد "10"، ص ص 156-206.
17. المسحال، أسماء أمير إبراهيم (2020) أثر الريادة الاستراتيجية على تحسين جودة الخدمات المصرفية لدى البنوك الإسلامية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، فلسطين.
18. المعموري، قاسم حاجم صاحب (2021) تأثير الريادة الاستراتيجية في تعزيز القدرات التنافسية المستدامة للشركات الصناعية: دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة السمنت الجنوبية: معمل سمنت الكوفة، *مجلة وارث العلمية، عدد خاص للمؤتمر العلمي الدولي الأول، أكاديمية الوارث العلمية بالتعاون مع كلية الإدارة والاقتصاد*، مجلد "3"، جامعة وارث الأنبياء، الكوفة-العراق.
19. نصر، عزة جلال مصطفى (2020) تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة، *مجلة الإدارة التربوية*، مج "26"، عدد "26"، ص ص 13-97.
20. الهداب، تغريد، والمخلافي، عبد المالك (2020) أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، *المجلة العربية للإدارة*، مجلد "40"، عدد "3"، ص ص 233-254.
21. الوهاشي، عبد الوهاب صالح (2022) دور أبعاد التسويق الريادي في تعزيز الريادة الاستراتيجية (دراسة ميدانية على كليات عينة الأهلية بالمملكة العربية السعودية، *مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية*، مجلد "59"، عدد "1"، ص ص 183-204.

المراجع الأجنبية:

1. Esmer, Y., & Dayi, F. (2017). Entrepreneurial leadership: A theoretical framework. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 112-124.
2. Pallathadka, H., & Kirana, L. (2022). Factors determining the quality of work-life in the highly competitive environment: An empirical study on the role of employee demographics in India. *Journal of Applied Science and Research*, 63-71.
3. Hnátek, M. (2015). Entrepreneurial thinking as a key factor of family business success. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 342-348.
4. Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1-9.
5. Suyantiningih, T., Haryono, S., & Zami, A. (2018). Effects of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on job performance among

Community Health Centre paramedics in Bekasi City, Indonesia. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 9(6), 54–65.

6. Gumber, V. (2021). Quality of work-life. *International Research Journal of Commerce Arts Science*, 12(11), 51–69.

7. Witts, J. O. (2016). *The role of strategic leadership in banking profitability* [Doctoral dissertation, Walden University]. Walden University Repository.

ملحق رقم (1)

مجموعة العصف الذهني

جمع الباحث عدد (9) من العاملين الإداريين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية، في جلسة عقدت في مستشفى القدس بمحافظة غزة باعتبارها من أكبر مؤسسات جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في المحافظات الجنوبية، في محاولة لاستمطار الأفكار حول المشكلة المتمثلة في حالة التذمر وعدم الرضى التي تظهر على بعض العاملين، عبر تأفهم وإظهار غضبهم عند التعامل مع المراجعين، والتي أعزها بعضهم إلى أن العديد من مقومات إنجاز العمل غير متوفرة، ومطلوب منهم إنجاز عدد من المهام الصعبة في ظل غياب العديد من مقومات العمل. وفي سؤال مفتوح موجه للحضور "ما الأسباب التي تجعل هؤلاء العاملين يتذمرون بهذه الطريقة؟". أشار غالبيتهم الى عدد من الأسباب شكلت في مضمونها مؤشرات حقيقية لمشكلة الدراسة محل البحث، ولقد تم استثناء الجزء المتعلق بسؤالهم عن الحلول المقترحة لذلك، أملاً في أن تظهرها نتائج البحث محل الدراسة، حيث جاءت آراءهم على النحو التالي:

- تدني القدرة على توفير العديد من الميكنة ومقومات العمل الإداري والفني بسبب منع دخولها من الاحتلال للمحافظات الفلسطينية الجنوبية.
- محدودية الموارد البشرية القادرة على العمل تحت الضغط وفي ظروف استثنائية سيما وأن حالة الطوارئ شبه دائمة في الجمعية نظراً للظروف التي تعيشها المحافظات الجنوبية.
- لما كانت الجمعية لا تتبع الحكومة بشكل مباشر ومصادر دخولها في أغلبها تعتمد على تمويلات خارجية تتم عبر مشاريع محددة، فالقدرة المالية للجمعية تبقى محدودة تحديداً أمام احتياجات الجمهور من الخدمات الصحية التي تقدمها.
- اختلاف المستوى الثقافي بين الجمهور الذي ينعكس على سلوكه بالتعامل مع العاملين في الجمعية عند قدومه لتلقيه الخدمات الصحية.
- اختلاف القدرة والمهارات الذاتية لدى العاملين في تحمل بيئة ومعطيات العمل المتوفرة وتقديم الخدمة المطلوبة للمواطنين من خلالها.
- التعدد في مستوى رضا العاملين عن التعويضات التي يتلقونها من الجمعية، والتي غالباً ما تنعكس على أدائهم الوظيفي.