



Tikrit Journal of Administrative and Economics Sciences

مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

EISSN: 3006-9149

PISSN: 1813-1719



The impact of strategic decisions on the quality of work life: A survey study in the Kronji Group – Baghdad Governorate

Dalal Salih Mahdi* ^A, Qadisiya Said Jabr ^B

^A College of Pharmacy/Tikrit University

^B College of Administration and Economics/Tikrit University

Keywords:

Strategic decisions, commitment, quality of work life, Kronji Group.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 12 Feb. 2026

Received in revised form 23 Feb. 2026

Accepted 25 Feb. 2026

Available online 30 Sep. 2026

© THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER
THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



*Corresponding author:

Dalal Salih Mahdi

College of Pharmacy/Tikrit University



Abstract: This research aims to explore the impact of strategic decisions on the quality of work life at the Kronji Beverage Production Group in Baghdad Governorate, through an exploratory study. The researcher adopted a descriptive-analytical approach to achieve this objective. The research population consisted of 142 managers at the Kronji Beverage Production Group, from which a random sample of 104 managers was selected. A questionnaire was the primary data collection tool, and its reliability and validity were verified. The study revealed that strategic decisions affect the quality of work life, and that the making of these decisions is influenced by the requirements of the quality of work life, particularly given the dynamic and evolving nature of the group's operations. Therefore, this study represents a qualitative shift in understanding the group's operations through its ongoing transformation, specifically in understanding how it competes with other companies. The study urges employers to provide a conducive work environment for all their employees by utilizing quality of work life improvement programs, such as employee development programs, social and technical job redesign, self-management teams, employee participation in decision-making, employee empowerment, fair compensation, and, above all, providing sufficient job security to enhance management effectiveness.

تأثير القرارات الاستراتيجية في جودة حياة العمل: دراسة استطلاعية في مجموعة كرونجي – محافظة بغداد

قادسية سعيد جبر
كلية الادارة والاقتصاد-
جامعة تكريت

دلال صالح مهدي
كلية الصيدلة
جامعة تكريت

المستخلص

في ظل التغيرات السريعة في بيئة الأعمال المعاصرة، أصبحت القرارات الاستراتيجية عنصراً أساسياً يؤثر على أداء الموظفين، فعالية المنظمة، وجودة حياة العمل، يهدف البحث الحالي إلى معرفة تأثير القرارات الاستراتيجية على جودة حياة العمل في مجموعة كرونجي لإنتاج المشروبات في محافظة بغداد عن طريق دراسة استطلاعية استخدم من خلالها الباحث المنهج الوصفي - التحليلي لتحقيق هذا الهدف، وقد تمثل مجتمع البحث بـ (142) مدير في مجموعة كرونجي لإنتاج المشروبات، وسحبت عينة عشوائية منهم بواقع (104) مدير، وكانت الاستبانة هي الأداة الرئيسة لجمع البيانات، وتم فحص موثوقية الاستبيانات وصلاحياتها، توصل البحث إلى وجود تأثير القرارات الاستراتيجية على جودة حياة العمل، إذ إن اتخاذ القرارات الاستراتيجية يتأثر بمتطلبات جودة حياة العمل وخصوصاً وان طبيعة عمل الشركة تتجه نحو التجديد والتغيير، ومن ثم يمثل البحث الحالي نقلة نوعية في كيفية فهم عمل الشركات من خلال التحول في عملها لفهم كيفية تنافس الشركات الأخرى، ويبحث البحث أصحاب العمل على تقديم ظروف عمل مرغوبة لكافة العاملين من خلال الاستفادة من برامج جودة حياة العمل مثل برامج تطوير العاملين وإعادة تصميم المهام اجتماعياً وتقنياً/ فرق ذاتية الإدارة، ومشاركة الموظفين في صنع القرار، ونهج تمكين العاملين، والتعويضات العادلة، وقبل كل شيء الأمن الكافي للعامل لتسهيل الفعالية الإدارية.

الكلمات المفتاحية: القرارات الاستراتيجية، جودة حياة العمل، مجموعة كرونجي.

المقدمة

يعيش العالم اليوم في بيئة تتسم بالتغيرات السريعة والمعقدة، مما يفرض على المنظمات، بمختلف أنواعها وأحجامها، ضرورة تبني الإدارة الاستراتيجية الفعالة لضمان بقائها ونموها وتحقيق ميزتها التنافسية. إن جوهر الإدارة الاستراتيجية يكمن في اتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تُحدد مسار المنظمة ومستقبلها وتؤثر بعمق على مواردها وعملياتها كافة وفي ظل هذه التحديات، لم يعد الاهتمام يقتصر على الأداء المالي والتشغيلي فحسب، بل اتسع ليشمل العنصر الأهم داخل المنظمة وهو الموارد البشرية، وكيفية تهيئة الأجواء والمناخ الوظيفي المناسب لهم (Doshi et al, 2025). ومن جانب آخر أشار (Amrik Singh, 2024) بأن جودة حياة العمل من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تزايد الاهتمام بها، كونها تمثل انعكاساً للبيئة الكلية للعمل التي توفر الظروف الصحية والأمنة، وفرص التطور والنمو، والمشاركة في صنع القرار، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للعاملين، وأكد (Paula et al., 2021) بأن تحقيق جودة حياة عمل مرتفعة أصبح هدفاً استراتيجياً للمنظمات الساعية لرفع الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، وتحسين الإنتاجية والكفاءة العامة.

تُعد القرارات الاستراتيجية من العوامل الأساسية التي تؤثر على نجاح الشركات واستدامتها في بيئة الأعمال التنافسية. فهي تشمل الخطط طويلة الأمد، وتوزيع الموارد، وتحديد الأولويات التي

توجه مسار المنظمة نحو تحقيق أهدافه، في الوقت ذاته، أن جودة حياة العمل تعد مؤشراً مهماً لقياس رضا الموظفين ورفاهيتهم، مما يؤثر بدوره على إنتاجيتهم وولائهم للمنظمة. مع مطلع الألفية الجديدة، شهد التفكير الاستراتيجي تحولاً نوعياً، حيث أصبحت الرؤية المستقبلية عنصراً حاسماً في تحقيق النجاح التنظيمي والتفوق التنافسي إن المؤسسات التي تتمكن من صياغة رؤية واضحة حول مستقبلها هي التي ستمكن من التفوق، وقد برز هذا التحول بوضوح خلال تسعينيات القرن الماضي أين بدأت المنظمات تدرك التحديات الناجمة عن العولمة، وتسارع التطور التكنولوجي، وتعقيد الأسواق، إذ دفع ذلك المديرين التنفيذيين إلى تبني عقلية استراتيجية كوسيلة لمواكبة هذه المتغيرات.

في السياق ذاته، برزت أهمية إدارة الموارد البشرية كعامل حيوي في الحفاظ على تنافسية المنظمات، فالعنصر البشري، وبعده العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية، هو المسؤول عن إدارة التكنولوجيا، واتخاذ القرارات، وتحقيق الأهداف التنظيمية.

يؤكد البحث على أهمية القرارات الاستراتيجية في تعزيز جودة حياة العمل والاستقرار الوظيفي للموظفين، متجاوزاً النظرة التقليدية للتوسع المالي. يتضمن الهيكل المقترح دراسة تأثير هذه القرارات كمتغير مستقل على جودة حياة العمل كمتغير تابع، مع التركيز على التحليل التطبيقي للعنصر البشري، ويحتوي ثلاثة أقسام، القسم الأول يتضمن الإطار العام للدراسة ومنهجيتها، بينما يتضمن القسم الثاني الإطار النظري للبحث، ويركز القسم الثالث على الجانب العملي والاستنتاجات والمقترحات.

المحور الأول: الإطار العام للدراسة ومنهجيتها

أولاً. مشكلة وأسئلة البحث: هناك حاجة ملحة لفهم كيفية تأثير القرارات الاستراتيجية على جودة حياة العمل. تشير الملاحظات الأولية إلى وجود تحديات محتملة مثل ضعف مشاركة الموظفين في عمليات التخطيط الاستراتيجي، نقص الاستقلالية في العمل، أو بيئات عمل لا تدعم الإبداع والابتكار، مما قد يؤثر سلباً على جودة حياة العمل. علاوة على ذلك، هناك افتقار إلى دراسات متعمقة تتناول العلاقة بين القرارات الاستراتيجية وجودة الحياة في سياق مجموعة كرونجي، مما يجعل من الضروري إجراء بحث استطلاعي لاستكشاف هذه العلاقة.

بالنظر إلى التأثير العميق والممتد للقرارات الاستراتيجية (مثل قرارات التوسع، إعادة الهيكلة، التغيير التنظيمي، أو تبني التكنولوجيا الجديدة) على ثقافة المنظمة، وهيكلها، وظروف عمل موظفيها، تبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين هذين المفهومين. فكثيراً ما تُتخذ القرارات الاستراتيجية بهدف تحقيق الميزة التنافسية أو الكفاءة التشغيلية دون إيلاء الاهتمام الكافي لتأثيرها المباشر وغير المباشر على الأفراد. ومن هنا تنبع مشكلة البحث الرئيسية: (ما هو تأثير القرارات الاستراتيجية في جودة حياة العمل في مجموعة كرونجي)

أما أسئلة البحث فهي:

❖ هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين القرارات الاستراتيجية وجودة حياة العمل في الميدان المبحوث؟
الأسئلة الفرعية:

- هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين الإدراك وجودة حياة العمل في الميدان المبحوث؟
- هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين الإجراءات العقلانية وجودة حياة العمل في الميدان المبحوث؟
- هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين العدالة وجودة حياة العمل في الميدان المبحوث؟
- هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين العدالة وجودة حياة العمل في الميدان المبحوث؟

❖ هل يوجد تأثير معنوي بين القرارات الاستراتيجية وجودة الحياة العمل في الميدان المبحوث؟

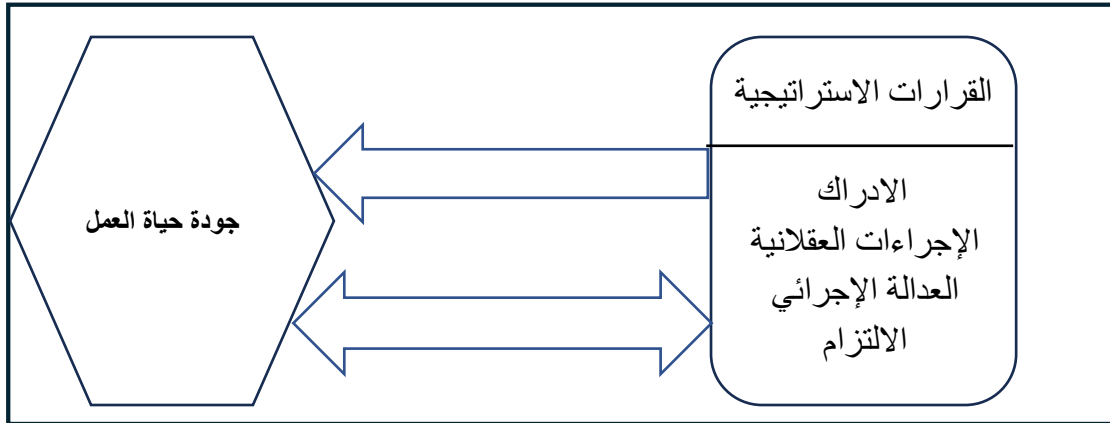
ثانياً. أهداف البحث: يهدف هذا البحث بشكل أساسي إلى:

1. تحديد وفهم طبيعة القرارات الاستراتيجية المتخذة وتصنيفها.
2. وقياس مستوى جودة حياة العمل السائدة في المنظمة.
3. وتحليل طبيعة وحجم الأثر الذي تحدثه القرارات الاستراتيجية على جودة حياة العمل.
4. وتقديم توصيات عملية للإدارة العليا حول كيفية صياغة وتطبيق القرارات الاستراتيجية بطريقة تعزز من جودة حياة العمل.

تتبع أهمية هذا البحث من خلال:

ثالثاً. أهمية البحث:

1. يهدف إلى إثراء الأدبيات الإدارية بربط مفهومين حيويين، وهما اتخاذ القرار الاستراتيجي وجودة حياة العمل، مما يفتح آفاقاً لدراسات مستقبلية.
 2. يوفر للمنظمات والإدارات العليا إطاراً تحليلياً يساعدها على تقييم عواقب قراراتها الاستراتيجية على العاملين، ويدعمها في اتخاذ قرارات أكثر شمولية واستدامة تحقق التوازن بين متطلبات الكفاءة التنظيمية ورفاهية الموظفين.
 3. تحديد مدى تأثير القرارات الاستراتيجية التي تتخذها إدارة مجموعة كرونجي على جودة حياة العمل للموظفين.
 4. تقديم توصيات لتحسين عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية بما يعزز جودة حياة العمل.
- رابعاً. مخطط الدراسة الفرضي: في ضوء مشكلة وأهدافها، تم تصميم نموذج الدراسة، وبحسب ذلك فإن المخطط المفاهيمي الذي يوضح العلاقات بين متغيرات البحث سوف تكون كما في الشكل رقم (1).



شكل (1): مخطط الدراسة الفرضي

خامساً. فرضيات البحث: العلاقة بين القرارات الاستراتيجية وجودة حياة العمل هي علاقة وثيقة وتأثيرية، إذ تلعب القرارات الاستراتيجية دوراً محورياً في تعزيز الأداء التنظيمي وتحسين قدرة المنظمات على تعزيز جودة حياة الموظفين (Felipe et al., 2024). جودة حياة العمل الجيدة، التي تشمل بيئة عمل داعمة، توازن بين الحياة العملية والشخصية، ومستويات رضا وظيفي مرتفعة، تزيد من إنتاجية الموظفين وتفتح المجال أمام التفكير الإبداعي. الموظفون الذين يشعرون بالرضا والدعم

يكونون أكثر قدرة على تقديم أفكار مبتكرة (Nugroho, & Angela, 2024)، وأشار (Nayak, & Sahoo, 2015) بأن تحسين التركيز والانخراط إذ إن بيئة عمل صحية تقلل من التوتر وتزيد من تركيز الموظفين، مما ينعكس إيجابياً على جودة القرارات التي يتخذها القادة والفرق. الموظفون المنخرطون يميلون إلى المشاركة الفعالة في عمليات التخطيط الاستراتيجي. ومن جانب آخر فإن اتخاذ قرارات استراتيجية أكثر شمولية تستند إلى وجهات نظر متعددة يعمل على رفع جودة حياة العمل من خلال تعزيز التواصل والتعاون بين الفرق (Paula et al., 2021). على الرغم من تلك العلاقة بين المتغيرين إلا أن هناك غياب لطبيعة تلك العلاقة، لذا يمكن اشتقاق الفرضية الرئيسية الأولى:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين القرارات الاستراتيجية وجودة الحياة العمل في الميدان المبحوث.

أما الفرضيات الفرعية فهي كما يأتي:

- ❖ هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين الإدراك وجودة حياة العمل في الميدان المبحوث.
- ❖ هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين الإجراءات العقلانية وجودة حياة العمل في الميدان المبحوث.
- ❖ هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين العدالة وجودة حياة العمل في الميدان المبحوث.
- ❖ هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين العدالة وجودة حياة العمل في الميدان المبحوث.

الفرضية الثانية: ما تأثير القرارات الاستراتيجية على جودة الحياة العملية.

سادساً. العينة وإجراءات جمع البيانات: اعتمد البحث الحالي الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات من المستجيبين التي أعدت لتحقيق أهداف البحث بالاعتماد على مجموعة من المقاييس العالمية، وقد قسمت على جزأين أساسيين هما:

الجزء الأول: ويتكون من المعلومات العامة عن بعض المتغيرات الديموغرافية لعينة البحث وتشمل (العمر، الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، التخصص).

الجزء الثاني: ويتكون هذا الجزء من (38) فقرة ذات اجابة مقيدة تتعلق بمتغيرات البحث مقسمة على محاورين:

- ❖ المحور الأول: يتكون من (28) فقرة خاصة بمتغير القرارات الاستراتيجية.
 - ❖ المحور الثاني: يتكون من (10) فقرة خاصة بمتغير جودة حياة العمل..
- وتم اعتماد الباحث طريقة توزيع الاستبانة على عينة البحث، ولغرض تغطية متغيرات البحث من الناحيتين النظرية والتطبيقية فقد تم تناولها وفق الآتي:
1. الجانب النظري: من أجل تغطية الجانب النظري لمتغيرات البحث وأبعادها الفرعية اعتمد الباحث على ما تيسر من الاسهامات المقدمة من الباحثين على المستوى العربي والاجنبي وفقاً للاطلاع على الرسائل والكتب والاطاريح والمقالات ذات العلاقة بموضوع البحث.
 2. الجانب الميداني: من أجل تغطية الجانب الميداني للبحث اعتمد الباحث على الاستبانة بوصفها أداة رئيسة للبحث لجمع البيانات، إذ تم مراعاة عند صياغة فقراتها الوضوح والملائمة لمتغيرات البحث بما ينسجم مع الميدان المبحوث ولعدم توفر مقياس جاهز لقياس متغيرات وأبعاد البحث ركز الباحث على اعداد الاستبانة بالاعتماد على الدراسات السابقة مع اجراء بعض التعديلات بما ينسجم مع واقع العمل الميدان المبحوث والجدول رقم (1) يوضح ذلك.

جدول (1): أداة الدراسة

المتغيرات	الابعاد	عدد الفقرات	الرمز	المقياس المستخدم
القرارات الاستراتيجية	الادراك	7	X1-x7	Nugroho, & Angela, 2024 Moinuddin & Usman, 2025
	الاجراءات العقلانية	7	X8-x14	
	العدالة الاجرائية	7	X15-x21	
	الالتزام	7	X22-x28	
جودة حياة العمل		10	Y1-Y10	Nayak & Sahoo, 2015 Nekouei et al, 2014 Patil & Swadi, 2014

المصدر من اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المشار اليها أعلاه.
وقد اعتمد البحث مدرج ليكرت الخماسي ذي الاجابات المقيدة (لا اتفق تماماً، لا اتفق، محايد، اتفق، اتفق تماماً).

ونظراً لآتساع حجم المجتمع المبحوث على مستوى عدة فروع لشركة كرونجي مما يشكل صعوبة في حصر المجتمع كاملاً فقد اختير جزء من المجتمع المبحوث (العينة) والمتمثلة بـ (الموظفين) في الشركة المبحوثة، وجرى توزيع الاستبانة يدوياً على العاملين من الملاكات الإدارية في الشركة عينة البحث، اختيرت عينة قصدية منهم بواقع (104) موظف في شركة، فيما تم توزيع الموظفين وفقاً للخصائص الديموغرافية والوظيفية كما موضحة في الجدول رقم (2)

جدول (2): الخصائص الديموغرافية والوظيفية للعينة

المتغيرات الديموغرافية	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	72	71.9%
	انثى	28	28.1%
سنوات الخدمة	1-5	38	37.8%
	6-10	26	25.5%
	11-15	21	20.9%
	16-20	8	8.2%
	اكتر من 21	5	4.6%
	الثانوية	26	25.5%
المؤهلات الاكاديمية	دبلوم	11	10.7%
	بكالوريوس	39	39.3%
	دبلوم عالي	2	2.0%
	ماجستير	18	18.4%
	دكتور	4	4.1%

المتغيرات الديموغرافية	الفئة	العدد	النسبة المئوية
العمر	18-25	44	43.7%
	26-33	29	29.1%
	34-41	27	26.5%
	42-49	5	5.1%
	أكثر من 49	5	4.6%

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

أولاً. القرارات الاستراتيجية:

1. مفهوم القرارات الاستراتيجية

إن صياغة القرارات الإستراتيجية تتطلب قدراً كبيراً من دقة توقع الأحداث مستقبلاً مما يمكن من نجاح تطبيقاتها ومن ثم نجاح المنظمة وبقائها (عبيد وآخرون، 2025: 106)، ويعد القرار الاستراتيجي جوهر العملية الإدارية ووسيلتها الأساسية في تحقيق أهداف المنظمة، وتعد عملية صنع القرارات الإستراتيجية من الموضوعات المهمة لما لها من تأثير أساسي فعال في عمل المنظمات، لا سيما المنظمات الاقتصادية، مما ينعكس على اقتصاديات وسياسات الدول. وتختصر عملية اتخاذ القرارات الإستراتيجية باتجاه المستقبل والبعد الزمني مما يبرز أهميتها، كما إنها تشمل مجالات الحياة كافة التي تتعلق بالمدى البعيد والآراء المستقبلية، وتتوقف قدرة المنظمة على الاستمرار بفعاليتها ونشاطاتها على إدارتها الجيدة لقراراتها الإستراتيجية، وتأمين تطبيقها على أكمل وجه لتحقيق الأهداف (Moinuddin & Usman, 2025: 22).

اتخاذ القرارات الاستراتيجية هو عملية صياغة واختيار وتنفيذ القرارات التي تحدد الاتجاه العام للمنظمة وتدعم تحقيق أهدافها طويلة الأمد (دعاس، عبدالله، 2025: 444)، تتسم هذه القرارات بطابعها العام والشامل، حيث تركز على تحديد الرؤية، الرسالة، والأهداف الاستراتيجية للمنظمة، فضلاً عن تخصيص الموارد وتحديد السياسات التي توجه الأنشطة التنظيمية. تشمل هذه القرارات، على سبيل المثال، اختيار الأسواق المستهدفة، تطوير منتجات جديدة، الدخول في شراكات استراتيجية، أو إعادة هيكلة المنظمة (Csaszar et al., 2024: 52).

وُصفت القرارات الاستراتيجية بأنها مهمة (جبار وآخرون، 2025: 8)، ويصعب التراجع عنها، وتنطوي على حالة من عدم اليقين، وتعود أهميتها إلى تأثيرها الكبير على نجاح أو فشل المنظمات، وتوجيهها وتقييمها للقرارات اللاحقة (Doshi et al, 2024: 585)، ويصعب التراجع عن هذه القرارات بسبب اعتمادها على المسار، نظراً لترابطها مع القرارات اللاحقة (Nugroho, & Angela, 2024: 172). ولأنها غالباً ما تنطوي على تخصيص موارد شحيحة، بالإضافة إلى ذلك فإنها تنطوي على حالة من عدم اليقين نظراً لصعوبة توقع الحالات المستقبلية ذات الصلة وصعوبة تحديد احتمالات حدوثها (Arend, 2024: 20). لذا، تُعدّ القرارات الاستراتيجية حاسمة لأهميتها، إلا أن اتخاذها بدقة أمرٌ صعبٌ نظراً لعدم اليقين الكامن فيها. فضلاً عن ذلك، فإن استحالة التراجع عنها تعني أن اتخاذها ينطوي على تنبؤات.

عرفها (Moinuddin & Usman, 2025: 23) بأنها عبارة النتيجة المنطقية للتخطيط الاستراتيجي الذي يتعامل مع كم هائل من البيانات والمعلومات والتي صيغت لتكون خطة ذات تأثير بعيد الأمد على المنظمة ومستقبل عملها. وعرفها (Balasubramanian, & Xu, 2022: 449)

بانها قرارات تأخذ في الاعتبار الفرص والتهديدات الخارجية والإمكانات الداخلية لتعزيز النجاحات بعيدة المدى للمنظمة.

يمكن تعريف اتخاذ القرارات الاستراتيجية بأنها (قرار يتم صناعته في المدة الزمنية المقبلة، وينصب على تحقيق هدف المصرف من خلال فهم كيفية انسياب عملية صنع القرار خلالها، وتتطلب مهارات إبداعية للإحاطة بمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية، وابعضا بأنه قرار بعيد المدى في محتواه).

2. أهمية القرارات الاستراتيجية: تكمن أهمية اتخاذ القرارات الاستراتيجية من خلال (Arslan et al., 2023: 4437) (Csaszar, & Eggers, 2013: 2259):

- ❖ توجيه المنظمة نحو أهدافها: تساعد القرارات الاستراتيجية في تحديد مسار المنظمة ومواءمة مواردها مع الرؤية والأهداف طويلة الأمد، مما يضمن استدامة النمو والنجاح.
- ❖ تعزيز القدرة التنافسية: تمكن المنظمة من الاستجابة للتغيرات في السوق، مثل المنافسة أو التطورات التكنولوجية، مما يعزز مكانتها في الصناعة.
- ❖ تخصيص الموارد بكفاءة: تساعد في توجيه الموارد المالية، البشرية، والتكنولوجية نحو الأولويات الاستراتيجية، مما يقلل من الهدر ويزيد من الكفاءة.
- ❖ تحفيز الابتكار والتكيف: تشجع على تطوير منتجات أو خدمات جديدة والتكيف مع التغيرات في احتياجات العملاء أو ديناميكيات السوق.
- ❖ إدارة المخاطر: من خلال التحليل المسبق وتقييم السيناريوهات المحتملة، تقلل القرارات الاستراتيجية من المخاطر المرتبطة بالتغيرات غير المتوقعة.
- ❖ تعزيز مشاركة الموظفين: عندما يتم إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات، يزداد التزامهم وشعورهم بالانتماء، مما يحسن الأداء التنظيمي.

3. خصائص القرارات الاستراتيجية: تتميز القرارات الاستراتيجية بثلاث خصائص رئيسية: (Arend, 2024: 21) (Balasubramanian, & Xu, 2022: 449)

- ❖ الطابع طويل الأمد: تؤثر على المنظمة على مدى سنوات، مما يتطلب رؤية مستقبلية وتخطيطاً دقيقاً.
- ❖ التأثير الشامل: تؤثر على جميع مستويات المنظمة وتتطلب تنسيقاً بين مختلف الوظائف والأقسام.
- ❖ المخاطر العالية: تنطوي على درجة عالية من عدم اليقين بسبب التغيرات في البيئة الخارجية مثل المنافسة، الاقتصاد، والتكنولوجيا.

تتطلب هذه العملية تحليلاً عميقاً للبيئة الداخلية والخارجية، بما في ذلك نقاط القوة والضعف، والفرص والتهديدات (تحليل SWOT)، إلى جانب مشاركة القيادات العليا وأحياناً الموظفين في مستويات مختلفة لضمان اتخاذ قرارات مدروسة.

4. أبعاد القرارات الاستراتيجية: اتفق معظم الباحثين (Csaszar et al, 2024: 53) (Csaszar, & Eggers, 2013: 2261) بأن أبعاد القرارات الاستراتيجية لا تقتصر فقط على النظر في العوامل الاقتصادية والتنظيمية أو التكنولوجية، بل تتضمن أيضاً أبعاداً نفسية واجتماعية تتعلق بكيفية اتخاذ القرار وتنفيذه داخل المؤسسة. وفي هذا السياق، الأبعاد التي ذكرتها: الإدراك، الإجراءات العقلانية، العدالة الإجرائية، والالتزام، هي جوانب نفسية وتنظيمية مهمة تسهم في جودة القرارات الاستراتيجية ونجاح تنفيذها. يمكن توضيح هذه الأبعاد (Nugroho, & Angela, 2024: 172) (Moinuddin & Usman, 2025: 23):

❖ **الادراك:** يشير الإدراك إلى كيفية تفسير الأفراد والمجموعة للواقع المحيط بهم وللمعلومات المتاحة، وكيفية فهمهم للفرص والتهديدات.

❖ **الإجراءات العقلانية:** تتعلق بالإجراءات التي يتم اتباعها عند اتخاذ القرارات الاستراتيجية، إذ يُفترض أن تتم بناءً على تحليل منطقي ومنهجي للمعلومات المتاحة، ودراسة الخيارات المختلفة، والنتائج المحتملة.

❖ **العدالة الإجرائية:** تتعلق بكيفية إدارة العمليات والقرارات داخل المؤسسة بطريقة نزيهة وشفافة، إذ يشعر جميع الأفراد في المنظمة أن العملية قد تم التعامل معها بعدالة.

❖ **الالتزام:** يتعلق بالالتزام بالتفاني والمشاركة الفعالة من قبل الأفراد أو الفرق لتنفيذ القرارات الاستراتيجية بعد اتخاذها.

ثانياً. جودة حياة العمل:

1. **مفهوم جودة حياة العمل:** يهدف مصطلح جودة حياة العمل إلى تغيير المناخ التنظيمي بأكمله من خلال إضفاء الطابع الإنساني على العمل وتخصيص المنظمات وتغيير الأنظمة الهيكلية والإدارية. ويأخذ في الاعتبار الاحتياجات الاجتماعية والنفسية للموظفين (صالح وآخرون، 2025، 27)، ويسعى إلى خلق ثقافة الالتزام بالعمل في المنظمات والتي من شأنها ضمان إنتاجية أعلى ورضا وظيفي أكبر للموظفين (Salajegheh et al., 2015: 129). تشير جودة حياة العمل إلى مدى ملاءمة أو عدم ملاءمة بيئة العمل في المنظمة لموظفيها، إنه مصطلح عام يغطي مشاعر الشخص تجاه كل بُعد من أبعاد عمله، مثل الحوافز والمكافآت الاقتصادية، والأمان الوظيفي، وظروف العمل، والعلاقات التنظيمية والشخصية (Shrie & Ashok, 2014: 248). مصطلح جودة حياة العمل له معاني مختلفة لأشخاص مختلفين (Jain & Thomas, 2016: 298). فيما يأتي بعض التعريفات المهمة لجودة حياة العمل:

وفقاً (Nasirizade et al, 2017: 287) جودة حياة العمل هي الدرجة التي يساهم بها العمل في المنظمة في الرفاهية المادية والنفسية لأعضائها. وفقاً لـ (Patil & Swadi, 2014: 148) جودة حياة العمل هي عملية اتخاذ القرار المشترك والتعاون وبناء الاحترام المتبادل بين الإدارة والموظفين. وفقاً للجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير "جودة حياة العمل هي عملية تنظيم العمل التي تمكن أعضائها على جميع المستويات من المشاركة بنشاط وفعالية في تشكيل بيئة المنظمة وطرقها ونتائجها". "إنها عملية تعتمد على القيم وتهدف إلى تحقيق هدفين متلازمين هما تعزيز فعالية المنظمة وتحسين نوعية الحياة في العمل للموظفين" (Beloor et al, 2017: 176).

تؤثر جودة الحياة في العمل على إنتاجية الموظفين، وقد أثبت الباحثون أن جودة الحياة في العمل تؤدي إلى موظفين يتمتعون بصحة نفسية وجسدية أفضل ومشاعر إيجابية (Nayak & Sahoo, 2015: 263). وأشار (Indumathy & Kamalraj, 2012: 266) إلى جودة حياة العمل بأنها مفهوم يتحدث عن التركيز الشامل على الموظف كشخص وليس فقط على العمل الذي يقوم به، أصبحت جودة حياة العمل مفهوماً شائعاً بشكل متزايد في الآونة الأخيرة. يتحدث بشكل أساسي عن الأساليب التي يمكن للمنظمة من خلالها ضمان الرفاهية الشاملة للموظف بدلاً من التركيز فقط على الجوانب المتعلقة بالعمل.

انساقاً مع ما سبق يعرف الباحث جودة حياة العمل بأنها: (الدرجة التي يتمكن بها أعضاء منظمة العمل من تلبية الاحتياجات الشخصية المهمة من خلال خبرتهم في المنظمة).

2. أهمية جودة حياة العمل: إن جودة حياة العمل هي حقيقة مفادها أن حياة الفرد لا يمكن تقسيمها على أقسام وإن أي اضطراب على الصعيد الشخصي سيؤثر على حياته المهنية والعكس صحيح، كما إن التوازن الجيد بين العمل والحياة هو ما يحفز الموظف أكثر على الأداء الجيد في وظيفته وقضاء وقت ممتع مع الأسرة (Rose et al, 2016: 2152). لذلك، بدأت المنظمات في التركيز على التنمية الشاملة وسعادة الموظف لتحفيزه وتقليل مستويات التوتر لديه دون تعريض الصحة الاقتصادية للشركة للخطر، يساعد جدول إدارة الوقت الجيد الموظفين على تحقيق التوازن بين عملهم وحياتهم الشخصية (Jain & Thomas, 2016: 298).

تتعامل جودة حياة العمل في إدارة الموارد البشرية مع جوانب مختلفة من بيئة العمل التي تسهل تنمية الموارد البشرية بكفاءة، ومن ثم، فإن جودة حياة العمل هي واحدة من الوظائف المهمة لإدارة الموارد البشرية التي تحفز على التعلم من أجل الأدوار الحالية والمستقبلية (Indumathy & Kamalraj, 2012: 266).

تكمُن أهمية جودة حياة العمل في تحسين رفاهية ورضا الموظفين عن وظائفهم، ويمكن تحديد أهمية برامج جودة حياة العمل من خلال (Beloor et al, 2017: 177) (Hian & Einstein, 2009: 18) (مجيد واخرون، 2024: 64)

- أ. تحسين رضا الموظفين وخلق موقف إيجابي في أذهان الموظفين.
- ب. تحسين الصحة البدنية والنفسية للموظفين، مما يخلق مشاعر إيجابية ويقلل من التوتر.
- ج. تعزيز إنتاجية الموظفين وتحسين مستوى معيشتهم.
- د. تحسين إدارة التغيير والتحول المستمر.
- هـ. بناء صورة الشركة باعتبارها الأفضل في التوظيف والاحتفاظ والتحفيز العام للمواهب.
- و. زيادة فعالية المنظمة (الربحية، تحقيق الأهداف، إلخ)، ومساعدة الموظفين في التكامل الفعال بين عملهم وحياتهم الشخصية.

3. مبادئ جودة حياة العمل: وفقاً لـ (Rahman et al, 2017: 648) (Nasirizade et al, 2017: 288) هناك أربعة مبادئ أساسية من شأنها أن تجعل العمل إنسانياً وتحسن جودة حياة العمل:

- أ. مبدأ الأمان: لا يمكن تحسين جودة العمل حتى يتخلص الموظفون من القلق والخوف وفقدان وظائفهم المستقبلية، يجب أن تكون ظروف العمل آمنة ويجب القضاء على الخوف من الفقر الاقتصادي، يعد الأمن الوظيفي والسلامة من المخاطر المهنية شرطاً أساسياً لإضفاء الطابع الإنساني على العمل.
- ب. مبدأ المساواة: يجب أن تكون هناك علاقة مباشرة وإيجابية بين الجهد والمكافأة، يجب القضاء على جميع أنواع التمييز بين الأشخاص الذين يقومون بعمل مماثل وبنفس مستوى الأداء، تتطلب المساواة أيضاً تقاسم أرباح المنظمة.
- ج. مبدأ الفردية: يختلف الموظفون من حيث مواقفهم ومهاراتهم وإمكاناتهم، لذلك يجب توفير الفرص لكل فرد لتطوير شخصيته وإمكاناته، تتطلب إنسانية العمل أن يتمكن الموظفون من تحديد وتيرة أنشطتهم وتصميم عمليات العمل.
- د. مبدأ الديمقراطية: وهذا يعني سلطة ومسؤولية أكبر للموظفين، المشاركة الفعالة في عملية صنع القرار تعمل على تحسين نوعية الحياة العملية.

4. متطلبات جودة حياة العمل: إن حركة جودة حياة العمل حديثة العهد ولا تزال في طريقها إلى الأمام، وهناك حاجة إلى جهود فردية ومنظمة لتحسين جودة حياة العمل للعاملين في المنظمات، وفيما يأتي

- الأبعاد المستخدمة لتحسين جودة حياة العمل (Nayak & Sahoo, 2015: 264) (Patil & Swadi, 2014: 148) (Nekouei et al., 2014: 218)
- أ. **تطوير العاملين:** يعد التطوير الوظيفي مهمًا جدًا للموظفين الطموحين والموجهين نحو الإنجاز. إذا تم توفير الفرص للموظفين للتقدم والنمو، فسوف يكونون متحفزين للغاية وسيزداد التزامهم بالمنظمة. على عكس الافتراضات التقليدية، يتم تحسين نوعية العمل "إلى الحد الذي يمكن للعامل فيه ممارسة المزيد من السيطرة على عمله، والدرجة التي تحتضن بها الوظيفة مهمة ذات مغزى بالكامل"، ولكن ليس جزءًا منها. علاوة على ذلك، توفر نوعية العمل فرصًا مثل الاستقلال في العمل والمشاركة في التخطيط من أجل استخدام القدرات البشرية.
- ب. **المشاركة في القرار:** يجب السماح للأشخاص في المنظمة بالمشاركة في قرارات الإدارة التي تؤثر على حياتهم. تساعد دوائر الجودة والإدارة بالأهداف ونظام الاقتراح وأشكال أخرى من مشاركة الموظفين في الإدارة على تحسين جودة حياة العمل.
- ج. **التعويضات:** يجب أن تكون المكافأة على العمل أعلى من الحد الأدنى لمعايير الحياة ويجب أن تكون عادلة أيضًا. يجب أن يكون هناك توازن عادل بين الجهد والمكافأة. وهناك آراء مختلفة حول التعويض المناسب، وقد عرّفت لجنة الأجور العادلة الأجر العادل بأنه "الأجر الذي يزيد عن الحد الأدنى للأجور، ولكن أقل من الأجر المعيشي".
- د. **بيئة العمل:** توفر معظم المنظمات ظروف عمل آمنة وصحية بسبب المتطلبات الإنسانية و/أو المتطلبات القانونية. في الواقع، هذه الظروف هي مسألة مصلحة ذاتية.
5. **العلاقة بين القرارات الاستراتيجية وجودة حياة العمل:** إن القرارات الاستراتيجية تعد حجر الزاوية في توجيه مستقبل المنظمات، لذلك فهي لا تقتصر على الجوانب المالية والتوسعية فحسب، بل تمتد لتؤثر بشكل مباشر على العنصر البشري. في المقابل، تبرز جودة حياة العمل كمتغير محوري يحدد مستويات الرضا، الإنتاجية، والاستقرار الوظيفي.
- الدراسات الحديثة طبيعة العلاقة بين المتغيرين تؤكد وجود علاقة طردية قوية؛ فكلما كانت القرارات الاستراتيجية "محتمية بالموظف (العنزي والساعدي، 2022: 112).
- ومن ناحية أخرى أن جودة حياة العمل لم تعد نتيجة ثانوية، بل أصبحت هدفاً استراتيجياً، إن المنظمات التي تدمج معايير الصحة النفسية والعدالة التنظيمية ضمن خططها الاستراتيجية تحقق تفوقاً تنافسياً من خلال خفض معدلات الدوران الوظيفي وزيادة الولاء (الشمري، 2024: 12).
- الخلاصة، ارتفعت جودة حياة العمل. وتظهر هذه العلاقة في:
- القرارات التشاركية:** تظهر عندما تشرك الإدارة العليا الموظفين في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، يزداد شعورهم بالانتماء والقيمة (منصور وآخرون، 2023: 45).
- التكنولوجيا والرفاهية:** القرارات الاستراتيجية إذا صُممت لدعم الموظف، فأنها تقلل من الأعباء الروتينية. بينما القرارات الاستراتيجية المتعلقة بالامتعة قد تثير القلق.
- القيادة الاستراتيجية:** قادة المنظمات الذين يتبنون الرؤية الإنسانية يحولون الأهداف التنظيمية إلى حوافز ترفع من جودة الحياة المهنية (حميد، 2021: 88).

المحور الثالث: الجانب العملي

أولاً. تقييم نموذج القياس: لمعرفة ثبات المقياس استعمل الباحث اختبار ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، وقيمة المعامل الذي يتم استخراجها في حال بلغ قيمته صفر دل على عدم الثبات، أما حال بلغ قيمته واحد صحيح دل على ثبات تام، ويوضح الجدول رقم (3) نتائج اختبار معامل الثبات والقياس كالآتي:

جدول (3): نتائج اختبار معامل الثبات لمقياس الاتساق الداخلي

المتغيرات	الأبعاد	الفقرات	معامل ألفا كرونباخ الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ المتغيرات	معامل ألفا كرونباخ المقياس
القرارات الاستراتيجية	الادراك	X1 - X7	0.852	0.932	0.985
	الإجراءات العقلانية	X8 - X14	0.868		
	العدالة الإجرائية	X15- X21	0.834		
	الالتزام	X22- X28			
جودة حياة العمل		Y1 – Y10	0.946		

يتبين من الجدول بأن قيمة المعامل ألفا كرونباخ للمقياس بلغ (0.985) وللمتغير المستقل جودة حياة العمل بلغ (0.932) أما المتغير التابع المرونة الاستراتيجية بلغ (0.946) وجميعها كانت أكبر من (0.70)، مما يدل على أن المقياس له ثبات عالي.

❖ **مراجعة الخبراء:** يمكن الاستعانة بخبراء في المجال لتقييم مدى صدق وملائمة الأداة لقياس المتغيرات المطلوبة، وقد تم الاعتماد على (8) خبراء، وتم الأخذ بكافة الملاحظات والتعديلات التي طرحوها.

ثانياً. تحليل النتائج

1. **متغير القرارات الاستراتيجية:** بينت نتائج تحليل لهذا البعد التي يعرضها الجدول رقم (4) عن تحقيق بعد العدالة الإجرائية ترتيب الأهمية النسبية الأولى لانخفاض قيمة الانحراف المعياري عند (0.892)، والذي يعبر عن أقل تشتت في إجابات عينة البحث، وأعلى وسط حسابي بين الفقرات عند (4.219) بمستوى الإجابة المرتفع جداً. وبمعامل اختلاف (21.140)، أما عن أدنى أهمية نسبية، فكان بعد الالتزام لارتفاع قيمة الانحراف المعياري إلى (0.899) بوسط حسابي (4.122) وبمستوى إجابة مرتفع، بمعامل اختلاف (21.810)، أما عن باقي الفقرات فإن أسلوب التحليل هذا ينطبق مع هذا المنوال، والذي تباينت فيها نتائج الوصف الإحصائي بين هذين الحدين الأعلى والأدنى للأهمية النسبية وفقاً لقيمة معامل الاختلاف.

جدول (4): نتائج الإحصاءات الوصفية لبعده السرعة

الابعاد	الرموز	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	مستوى الإجابة	ترتيب الأهمية النسبية
الادراك	X1-X7	4.206	0.840	19.980	مرتفع	2
الإجراءات العقلانية	X8-X14	4.145	0.794	19.161	مرتفع	3
العدالة الإجرائية	X15-X21	4.219	0.892	21.140	مرتفع جدا	1
الالتزام	X22-X28	4.122	0.899	21.810	مرتفع	4
المتوسط العام للبعد			4.146	0.712		

اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS.

2. **متغير جودة الحياة العمل:** بينت نتائج تحليل لهذا البعد التي يعرضها الجدول رقم (5) عن تحقيق فقرة (Y3) ترتيب الأهمية النسبية الأولى لانخفاض قيمة الانحراف المعياري عند (0.845)، والذي يعبر عن أقل تشتت في إجابات عينة البحث، وأعلى وسط حسابي بين الفقرات عند (4.211) بمستوى الإجابة المرتفع جدا. وبمعامل اختلاف (20.070)، أما عن أدنى أهمية نسبية، فكانت فقرة (Y5) لارتفاع قيمة الانحراف المعياري إلى (0.938) بوسط حسابي (4.066) وبمستوى إجابة مرتفع، بمعامل اختلاف (23.075)، أما عن باقي الفقرات فإن أسلوب التحليل هذا ينطبق مع هذا المنوال، والذي تباينت فيها نتائج الوصف الإحصائي بين هذين الحدين الأعلى والأدنى للأهمية النسبية وفقاً لقيمة معامل الاختلاف.

جدول (5): نتائج الإحصاءات الوصفية لمتغير جودة حياة العمل

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	مستوى الإجابة	ترتيب الأهمية النسبية
1	Y1	4.199	0.813	19.361	مرتفع	3
2	Y2	4.094	0.906	22.144	مرتفع	9
3	Y3	4.211	0.845	20.070	مرتفع جدا	1
4	Y4	4.112	0.886	21.548	مرتفع	8
5	Y5	4.066	0.938	23.075	مرتفع	10
6	Y6	4.119	0.892	21.658	مرتفع	6
7	Y7	4.206	0.818	19.467	مرتفع	2
8	Y8	4.113	0.885	21.550	مرتفع	7
9	Y9	4.120	0.812	19.359	مرتفع	5
10	Y10	4.121	0.889	21.660	مرتفع	4
المتوسط العام للبعد			4.164	0.693		

اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS.

3. تحليل فرضية الارتباط: هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين القرارات الاستراتيجية وجودة الحياة العملية في الميدان المبحوث؟

يؤكد الجدول رقم (6) على وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغير المستقل (القرارات الاستراتيجية) وبين المتغير التابع (جودة حياة العمل) على المستوى الكلي إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.779).

أما بخصوص الأبعاد الفرعية فقد أظهرت النتائج إلى حدوث علاقة ارتباط بين القرارات الاستراتيجية كافة وجودة حياة العمل، وجاء أعلاها ارتباطاً هو بعد العدالة الإجرائية إذ بلغت (**0.817)، ومن ثم جاء بعد الإدراك إذ بلغت (**0.758) ومن جاء بعد الإجراءات العقلانية في القرار إذ بلغت (**0.727) وأخيراً جاء من حيث التأثير بعد الالتزام إذ بلغت (**0.716).

وبهذا يتم قبول فرضية الارتباط التي تؤكد على وجود علاقة ارتباط بين القرارات الاستراتيجية وجودة الحياة العمل، وهذا ما أيده (Islam & Siengthai, 2019: 37) الذي يعد جودة حياة العمل فلسفة تؤثر على جميع القضايا في الحياة التنظيمية للموظفين والتي تشكل استراتيجية الاحتفاظ بالموظفين ورضاهم.

جدول (6): معاملات الارتباط بين القرارات الاستراتيجية وجودة حياة العمل

المتغيرات	جودة حياة العمل
الإدراك	0.758**
الإجراءات العقلانية	0.727**
العدالة الإجرائية	0.817**
الالتزام	0.716**
القرارات الاستراتيجية	0.779**
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.25).

تحليل فرضية التأثير: تنص بأن هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لقرارات الاستراتيجية في جودة حياة العمل. لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للخروج بنتائج اختبار الفرضية كما يتبين في الجداول أدناه.

جدول (7): ملخص النموذج لتأثير القرارات الاستراتيجية في جودة حياة العمل

النموذج	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	معامل (R) المعدل	الخطأ المعياري
1	.976	.952	.950	.133

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.25).

يتبين من الجدول نتائج ملخص النموذج لاختبار الفرضية الرئيسة إذ يظهر أن قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل (القرارات الاستراتيجية)، والمتغير التابع (جودة حياة العمل) فقد بلغ معامل الارتباط (.976). مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرات، ويبين الجدول كذلك أن قيمة معامل التحديد (R^2) (.952)، أي إن النموذج فسر ما نسبته (95.2%) من التباين الكلي للمتغير التابع (جودة حياة العمل) أما الباقي يفسر بعوامل أخرى.

جدول (8): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير القرارات الاستراتيجية على جودة حياة العمل (ANOVA)

النموذج	مصدر البيانات	مجموع المربعات	درجات الحرية df	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة المعنوية لـ F sig
1	Regression الانحدار	43.723	5	8.745	493.158	.000
	Residual الخطأ	2.199	124	.018		
	المجموع	45.922	129			

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.25)
يتبين من الجدول نتائج تحليل تباين الانحدار لتأثير القرارات الاستراتيجية في جودة حياة العمل، إذ يظهر الجدول قيمة (F) المحسوبة والتي تدل على مدى ملائمة النموذج لاختبار الانحدار، وان العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع تتبع النموذج الخطي إذ بلغت (493.158) عند مستوى دلالة (.000). وتنص قاعدة القرار على عد النموذج ملائماً إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المعنوية لـ (sig) أقل من (0.05)، واعتماداً على النتائج التي تم الحصول عليها يتم قبول الفرضية التي تنص على (هنالك تأثير ذو دلالة معنوية للقرارات الاستراتيجية في جودة حياة العمل).

جدول (9): نتائج المعاملات لتأثير متغير القرارات الاستراتيجية في جودة حياة العمل

المتغيرات المستقلة	المعاملات اللامعيارية	المعاملات المعيارية		قيمة t	مستوى الدلالة sig
		قيمة B	الخطأ المعياري		
(Constant) الثابت		.798	.254	3.146	.002
الادراك		.309	.038	8.110	.000
الإجراءات العقلانية		.093	.041	2.303	.023
العدالة الإجرائية		.097	.045	2.174	.032
الالتزام		.197	.088	2.242	.027

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.25)
يتبين من الجدول نتائج المعاملات Coefficients لتأثير القرارات الاستراتيجية المتمثل في (الادراك، الإجراءات العقلانية، العدالة الإجرائية، الالتزام) على جودة حياة العمل، إذ يبين الجدول قيم t المحسوبة للأبعاد عند مستوى دلالة معنوية sig (.000). واستناداً إلى قاعدة القرار المتعلقة بـ t والتي تنص على قبول الفرضية إذا كانت قيمة الدلالة المعنوية لـ t أقل من (0.05).

- سيتم قبول فرضية التأثير للقرارات الاستراتيجية المتمثل في (الادراك، الإجراءات العقلانية، العدالة الإجرائية، الالتزام) على جودة حياة العمل ويوضح الجدول أيضا قيم المعاملات المعيارية Beta إذ يتضح أن أعلى الأبعاد تأثيرا في جودة حياة العمل كان بعد الادراك.

الاستنتاجات والمقترحات

أولاً. الاستنتاجات:

1. القرارات الاستراتيجية مثل التحول الرقمي أو دخول أسواق جديدة تتطلب إدارة تغيير فعالة. إذا تم تنفيذها بشكل جيد مع تواصل شفاف، يمكن أن تزيد من مشاركة الموظفين. أما إذا تمت بطريقة فوضوية، فقد تسبب القلق وانخفاض الإنتاجية.
2. بينت نتائج البحث الميداني وجود علاقة ارتباط بين القرارات الاستراتيجية وجودة حياة العمل في شركة كرونجي للمشروبات. هذه النتيجة تتفق مع دراسة (Amrik Singh, 2024) التي بينت أن جودة حياة العمل يتأثر بمتطلبات القرارات الاستراتيجية وخصوصا وان طبيعة عمل الشركة تتجه نحو التجديد والتغيير، وبالتالي يمثل البحث الحالي نقلة نوعية في كيفية فهم عمل الشركات من خلال التحول في عملها لفهم كيفية تتنافس الشركات الأخرى.
3. بينت نتائج البحث الميداني بوجود تأثير القرارات الاستراتيجية على جودة حياة العمل في شركة كرونجي للمشروبات. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Nnaji et al, 2024) التي بينت بأن تعتبر جودة حياة العمل فلسفة تؤثر على جميع القضايا في الحياة التنظيمية للموظفين والتي تشكل استراتيجية الاحتفاظ بالموظفين ورضاهم.
4. حاولت الدراسة ملأ الفجوة البحثية في العراق، فضلا عن أن نتائج الدراسة الحالية سوف تحقق تصورات لدى شركات أخرى والباحثين عن الكيفية التي تستطيع بها الشركات أن تبني استراتيجية تنافسية بناء على معطيات السوق لخلق جودة حياة العمل.

ثانياً. المقترحات:

1. نوصي ادارة كرونجي بضرورة دمج جودة حياة العمل " ضمن الأهداف الاستراتيجية لها معايير
2. ضرورة تفعيل نظام تغذية راجعة يمكن للموظفين في مختلف المستويات الإدارية في بغداد من المساهمة بأرائهم قبل إقرار القرارات الاستراتيجية الكبرى التي تتعلق بطبيعة عملهم اليومي.
3. ينبغي تفعيل برامج دعم نفسي وتطوير مهني للموظفين لتحسين رضاهم وجودة حياتهم.
4. تعزيز التواصل بين إدارة الشركة والموظفين لزيادة الشفافية وفهم متطلباتهم.
5. اعتماد استراتيجيات مرنة تتكيف مع متغيرات بيئة العمل واحتياجات الموظفين.

المصادر

أولاً. المصادر العربية:

1. حميد، ليلي، (2021)، تداعيات التحول الرقمي الاستراتيجي على جودة حياة العمل في المؤسسات الجامعية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 5، العدد 9.
2. دعاس، فاطمة محمد فيصل، عبدالله، حاتم علي، (2025)، أثر مقومات ريادة الأعمال الرقمية في تحسين الأداء الاستراتيجي دراسة تحليلية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد 21، عدد 72.
3. الشمري، فهد، (2024)، التوجه الاستراتيجي وأثره في تعزيز رفاهية الموظفين: دراسة تطبيقية في القطاع الحكومي، المجلة العربية للإدارة، المجلد 44، العدد 1.

4. صالح، رائد مهدي، الدليمي، سامر نيسان احمد، صالح، محمد عبد، (2025)، دور القيادة الأصلية في تحقيق الأداء العالي: دراسة ميدانية لأراء عينة من القيادات في المديرية العامة لتربية محافظة الأنبار، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد 21، عدد خاص.
5. عبيد، محمد عبدالكريم، زغيب، جوزيفين، احمد، خضير احمد، (2025)، تأثير الذكاء الاستراتيجي في صياغة استراتيجيات العمليات: دراسة استطلاعية في عدد من الشركات الصناعية المتوسطة الحجم في محافظة نينوى، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد 21، عدد 2 خاص.
6. عيسى، صحن عيسى، (2025)، جبر، شذى عبد الحسين، عبدالرحمن، ابتهاج صالح عبد الرحمن، تأثير الذكاء الاصطناعي على القيادة الاستراتيجية والأداء المالي: دراسة تطبيقية في القطاع المصرفي العراقي، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد 21، عدد خاص.
7. لعززي، سعد علي، والساعدي، مؤيد جاسم، (2022)، الإدارة الاستراتيجية المعاصرة: منظور جودة الحياة التنظيمية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
8. مجيد، عباس ماجد، حمد عبدالرحمن شريف، محمد، هشام ازور، (2024)، القيادة الأصلية ودورها في تعزيز السعادة التنظيمية دراسة استطلاعية لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة صلاح الدين – أربيل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد 20، عدد 86.
9. منصور، أحمد، والعتيبي، سارة، (2023)، دور القرارات التشاركية في تحسين جودة حياة العمل: دراسة ميدانية، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد 15.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Abraham Abebe, Atalay Assemie, (2023), Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities, journal Social Sciences & Humanities Open. Volume 9, Issue 4.
2. Amrik Singh, (2024), Quality of Work-Life Practices in the Indian Hospitality Sector: Future Challenges and Prospects, DOI: 10.4018/979-8-3693-1322-0.ch010.
3. Arend, R. J. (2024). Uncertainty in strategic decision making: Analysis, categorization, causation and resolution. Palgrave Macmillan.
4. Arslan, H. A., Tereyağolu, N., & Yılmaz, Ö. (2023). Scoring a touchdown with variable pricing: Evidence from a quasi-experiment in the NFL ticket markets. Management Science, 69(8), 4435–4456.
5. Balasubramanian, N., Ye, Y., & Xu, M. (2022). Substituting human decision-making with machine learning: Implications for organizational learning. Academy of Management Review, 47(3), 448–465.
6. Csaszar Felipe A., Harsh Ketkar, Hyunjin Kim, (2024), Artificial Intelligence and Strategic Decision-Making: Evidence from Entrepreneurs and Investors, Volume 9, Issue 4, Pages 297-514.
7. Csaszar, F. A., & Eggers, J. P. (2013). Organizational decision making. An information aggregation view. Management Science, 59(10), 2257–2277.
8. Csaszar, F. A., Ketkar, H., & Kim, H. (2024). Artificial intelligence and strategic decision-making: Evidence from entrepreneurs and investors. SSRN.

9. Dolan, S.L. · García, S. Cabezas, C. (2008), Predictors of “quality of work” and “poor health” among primary health-care personnel in Catalonia, *Int. J. Health Care Qual. Assur.* Mar 21; 21:203-218.
10. Doshi Anil R., J. Jason Bell, Emil Mirzayev, Bart S. Vanneste, (2025), Generative artificial intelligence and evaluating strategic decisions, *Strategic Management Journal*, Volume 46, Issue3, Pages 583-610.
11. Farid, H. · Izadi, Z. · Ismail, I.A. (2014), Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university, *Soc. Sci. J.* 1; 52:54-61.
12. Felipe Csaszar A, Hinrichs N, Heshmati M (2024) External representations in strategic decision making: Understanding strategy’s reliance on visuals. *Strategic Management J.* 45(11):2191–2226.
13. Hashempour, R. · Hosseinpour Ghahremanlou, H. · Etemadi, S. (2018), The relationship between quality of work life and organizational commitment of Iranian emergency nurses, *Heal Emergencies Disasters Q.* 2018 Oct 30; 4:49-54.
14. Moinuddin Muhammad & Usman Muhammad, (2025), Driving Strategic Decisions: Business Intelligence in Supply Chain and Marketing, *American Journal of Business, Commerce and Economics*, Vol. 6 No. 4.
15. Nasirizade, M., Amouzeshi, Z., Unesi, Z., Vagharseyyedin, S., Biabani, F., & Bahrami, M. (2017), "The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Effectiveness among Hospital Nurses", *Mod Care Journal*, 14(1).
16. Nayak, T. · Sahoo, C.K. (2015), Quality of work life and organizational performance, *J. Health Manag.* 2015 Sep 24; 17:263-273.
17. Nayak, T., & Sahoo, K, (2015), "Quality of Work Life and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Commitment", *Journal of Health Management*, 17(3) 263–273.
18. Nnaji Uzoma Okwudili, Lucky Bamidele Benjamin, Nsisong Louis Eyo-Udo and Emmanuel Augustine Etukudoh, (2024), A review of strategic decision-making in marketing through big data and analytics, *Magna Scientia Advanced Research and Reviews*, 11(01), 084–091.
19. Nugroho, D., & Angela, P. (2024). The Impact of Social Media Analytics on SME Strategic Decision Making. *IAIC Transactions on Sustainable Digital Innovation (ITSDI)*, 5(2), 169–178.
20. Patil, S. L., & Swadi, S.Y, (2014), "Quality of work life: A review", *Indian Journal of Research*, 3(11), 146-148.
21. Paula Rodríguez-Modroño , and Purificación López-Igual, (2021), Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers, *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18(6), 3239.
22. Rahman, M. M., Abdul, M., Ali, N. A., Uddin, M. J., & Rahman, M. S, (2017), "Employees” Retention Strategy on Quality of Work Life (QWL) Dimensions of Private Commercial Banks in Bangladesh", *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.*, 25(2), 647-662.

23. Salajegheh, S., Chamanifard, R., Chamanifard, S., & Nikpour, A, (2015), "The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Performance: The Moderating Role of Demographic Variables (A Case Study of Foreign Exchange Units of Tejarat Bank, Iran)", Asian Journal of Research in Business Economics and Management, 5(9), 128-141.
24. Shrie, B., & Ashok, K, (2014), "Impact of Organizational Culture (OC), Quality of Worklife (QWL) and Organizational Change (OCh) on Organizational Effectiveness (OE): A Literature Review", International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies, 2(12), 247-250.