Entrepreneurship Journal for Finance and Business (EJFB)
2026, VOL. 07, NO. special, 284-292, E-ISSN: 2709-4251, P-ISSN: 2708-8790
DOI: https://doi.org/10.56967/ejfb20261033

Strategic clarity and its role in achieving job Well-Being: An analytical exploratory study of the opinions of a sample of employees at the College of Pharmacy Jaber Ibn Hayyan University of Medical and Pharmaceutical Sciences

Amer A. K. Al-Thbhawee[*1], Sana A. Kareem[2], Thawra A. Kareem[3]
[1]College of Administration and Economics, University of Kufa, Najaf، Iraq
[2]General Directorate of Education in Najaf, Najaf, Iraq
[3] College of Pharmacy, Jabiri bn Hayyan University for Medical and Pharmaceutical Sciences, Najaf, Iraq
amera.althbhawee@uokufa.edu.iq , sanaalnajaf6@gmail.com , Thawra.abdkareem@jmu.edu.iq

Article information:
Published: 5–11– 2026

Corresponding author:
Amer A. K. Al-Thbhawee
amera.althbhawee@uokufa.edu.iq

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract:

The study aims to analyze the role of strategic clarity, represented by its dimensions (clarity of goals, clarity of activities and procedures, and clarity of organizational structure), in achieving job well-being through its dimensions (relationships, self-acceptance, autonomy, and purpose of work) among employees at Jabir Ibn Hayyan University for Medical and Pharmaceutical Sciences. The importance of the study lies in addressing a contemporary topic in management thought related to enhancing the balance between organizational performance and employee well-being.

The study adopts a descriptive-analytical approach by designing a questionnaire distributed to a sample of employees from the College of Pharmacy. The sample consisted of (60) employees out of a total population of (112). The data were analyzed using appropriate statistical methods to test the study hypotheses and to measure the correlation and impact relationships among the variables.

The results revealed a significant correlation and effect between strategic clarity and job well-being, indicating that increased clarity of goals and procedures contributes to enhancing employees' psychological satisfaction and job engagement. The findings also showed that clarity of goals is the most influential dimension among those examined.

Keywords: Strategic Clarity, Job Well-being, Jabir Ibn Hayyan University.

Conclusions:

The results indicate that strategic clarity is present at the university at a moderate level tending toward high, with its dimensions showing relative convergence and a slight superiority of the organizational structure. Meanwhile, job well-being was achieved at an acceptable level, with the relationships dimension being the most prominent. The findings also revealed a strong positive correlation and a significant effect of strategic clarity in enhancing job well-being across its various dimensions, particularly autonomy and purpose at work. The analysis further showed that strategic clarity explains approximately (49%) of the variance in job well-being, with its overall effect exceeding that of its individual dimensions, while the remaining variance is attributed to other factors not addressed in this study.

الوضوح الاستراتيجي ودوره في تحقيق الهناء الوظيفي: دراسة تحليلية استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في كلية الصيدلة جامعة جابر بن حيان للعلوم الطبية والصيدلانية

عامر عبد كريم الذبحاوي*[1]، سناء عبد كريم[2] ، ثورة عبد كريم[3]
[1]قسم ادارة اعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، النجف الاشرف، العراق
[2]تربية الكوفة، المديرية العامة لتربية النجف، النجف الاشرف، العراق
[3]كلية الصيدلة، جامعة جابر بن حيان، النجف الاشرف، العراق
amera.althbhawee@uokufa.edu.iq , sanaalnajaf6@gmail.com , Thawra.abdkareem@jmu.edu.iq

معلومات البحث:
• تاريخ النشر: 2026 –11–5

المؤلف المراسل:
عامر عبد كريم الذبحاوي
amera.althbhawee@uokufa.edu.iq

هذا العمل مرخص بموجب المشاع الابداعي نسب المصنف 4.0 دولي(CC BY 4.0)

المستخلص:

يهدف البحث إلى تحليل دور الوضوح الاستراتيجي بأبعاده (وضوح الأهداف، والأنشطة والإجراءات، والهيكل التنظيمي) في تحقيق الهناء الوظيفي بأبعاده (العلاقات، التقبل الذاتي، الاستقلالية، والغرض من الوظيفة) لدى موظفي جامعة جابر بن حيان للعلوم الطبية والصيدلانية، تبرز أهمية البحث في معالجته موضوعاً حديثاً في الفكر الإداري يرتبط بتعزيز التوازن بين الأداء التنظيمي ورفاهية العاملين داخل المنظمات.

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تصميم استبانة وُزعت على عينة من موظفي كلية الصيدلة، بلغ حجمها (60) موظفاً من أصل مجتمع كلي قدره (112)، وتم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية مناسبة لاختبار الفرضيات وقياس علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث.

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين الوضوح الاستراتيجي والهناء الوظيفي، مما يشير إلى أن زيادة وضوح الأهداف والإجراءات تسهم في تعزيز الرضا النفسي والاندماج الوظيفي لدى الموظفين، كما تبين أن وضوح الأهداف يُعد الأكثر تأثيراً بين الأبعاد المدروسة.

الكلمات المفتاحية: الوضوح الاستراتيجي، الهناء الوظيفي، جامعة جابر بن حيان.

المقدمة:

تشهد المنظمات المعاصرة تحولات متسارعة في بيئات العمل نتيجة التطورات التكنولوجية والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي فرض عليها تبني أساليب إدارية حديثة تسهم في تحقيق التميز والاستدامة، ومن بين هذه الأساليب يبرز مفهوم الوضوح الاستراتيجي كأحد الركائز الأساسية التي تساعد المنظمات على توجيه جهودها نحو تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، من خلال وضوح الرؤية والأهداف والعمليات والهياكل التنظيمية. في المقابل، أصبح الهناء الوظيفي من المفاهيم الحيوية التي تحظى باهتمام متزايد، كونه يعكس مستوى رضا الموظفين وتوازنهم النفسي والاجتماعي داخل بيئة العمل، مما يؤثر بشكل مباشر في أدائهم وإنتاجيتهم، ويُعد تحقيق الهناء الوظيفي مسؤولية مشتركة بين المنظمة وموظفيها، حيث يتطلب توفير بيئة عمل داعمة تتسم بالوضوح والتنظيم والعدالة.
وانطلاقاً من ذلك، يسعى هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين الوضوح الاستراتيجي والهناء الوظيفي، من خلال دراسة تطبيقية في جامعة جابر بن حيان للعلوم الطبية والصيدلانية، باعتبارها إحدى المؤسسات التعليمية التي تسعى إلى تحقيق التميز التنظيمي، ويتكون البحث من أربعة مباحث رئيسة، يتناول المبحث الأول المنهجية العلمية للبحث، بينما يتناول المبحث الثاني الجانب النظري لمتغيرات البحث، ويعرض المبحث الثالث الجانب التطبيقي وتحليل البيانات، أما المبحث الرابع فيتضمن الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية البحث العلمية

اولاً: مشكلة البحث

تواجه المنظمات المعاصرة، ولا سيما المؤسسات التعليمية، تحديات متزايدة تتعلق بضعف وضوح التوجهات الاستراتيجية، الأمر الذي ينعكس سلباً على قدرة العاملين في استيعاب أدوارهم الوظيفية ومسؤولياتهم التنظيمية بصورة دقيقة، ويؤدي هذا الغموض إلى إحداث فجوات في التنسيق والتكامل بين الوحدات التنظيمية، مما يفضي إلى انخفاض كفاءة الأداء التنظيمي وتراجع فاعلية اتخاذ القرارات، كما أن غياب الوضوح في الأهداف والأنشطة والإجراءات، فضلاً عن عدم وضوح الهيكل التنظيمي، يسهم في خلق بيئة عمل تتسم بعدم الاستقرار والتوتر، ويؤثر سلباً في الحالة النفسية للعاملين، بما ينعكس على مستوى الهناء الوظيفي لديهم، وتزداد حدة هذه الإشكالية في المؤسسات التعليمية التي تتطلب مستويات عالية من التنظيم والتكامل لتحقيق أهدافها الأكاديمية والإدارية.
وانطلاقاً من ذلك، تتمحور مشكلة البحث حول التساؤل الرئيس الآتي:

هل يسهم الوضوح الاستراتيجي بأبعاده المختلفة في تحقيق الهناء الوظيفي لدى موظفي جامعة جابر بن حيان للعلوم الطبية والصيدلانية؟

وينبثق عن هذا التساؤل عدد من التساؤلات الفرعية، منها:

1. ما مستوى الوضوح الاستراتيجي بأبعاده (وضوح الأهداف، وضوح الأنشطة والإجراءات، وضوح الهيكل التنظيمي) في الجامعة محل البحث؟
2. ما مستوى الهناء الوظيفي بأبعاده (العلاقات، التقبل الذاتي، الاستقلالية، الغرض من الوظيفة) لدى الموظفين؟
3. هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الوضوح الاستراتيجي والهناء الوظيفي؟
4. ما طبيعة العلاقة بين كل بُعد من أبعاد الوضوح الاستراتيجي وأبعاد الهناء الوظيفي؟
5. هل يوجد تأثير معنوي للوضوح الاستراتيجي في تحقيق الهناء الوظيفي لدى العاملين؟
6. أي من أبعاد الوضوح الاستراتيجي يعتبر الأكثر تأثيراً في تعزيز الهناء الوظيفي؟

وبذلك يسعى البحث إلى تشخيص هذه الإشكالية وتحليل أبعادها بشكل علمي دقيق، وصولاً إلى نتائج تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز رفاهية العاملين.

ثانياً: أهمية البحث

تنبع أهمية هذا البحث من كونه يعالج موضوعاً حديثاً يجمع بين البعد التنظيمي المتمثل في الوضوح الاستراتيجي، والبعد الإنساني المتمثل في الهناء الوظيفي، وهو ما يعكس توجهات الإدارة المعاصرة نحو تحقيق التوازن بين الأداء والرفاهية، كما يسهم البحث في تقديم إطار علمي يساعد المؤسسات التعليمية على فهم كيفية تعزيز وضوح توجهاتها الاستراتيجية بما ينعكس إيجاباً على الحالة النفسية والسلوكية للموظفين.

ومن الناحية التطبيقية، يوفر البحث مؤشرات عملية يمكن أن تستفيد منها إدارات الجامعات في تحسين بيئة العمل، من خلال تبني سياسات وإجراءات واضحة تسهم في تعزيز الثقة والانتماء لدى الموظفين، كما يدعم البحث متخذي القرار بمعلومات علمية تساعدهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتحقيق الاستدامة التنظيمية.

ثالثاً: أهداف البحث

1. التعرف على مستوى الوضوح الاستراتيجي في الجامعة قيد البحث
2. قياس مستوى الهناء الوظيفي لدى الموظفين.
3. تحليل العلاقة بين الوضوح الاستراتيجي والهناء الوظيفي.
4. اختبار تأثير أبعاد الوضوح الاستراتيجي في أبعاد الهناء الوظيفي.
5. تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل وتعزيز رفاهية الموظفين.

رابعاً: فرضيات البحث

الفرضية الرئيسة الاولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين الوضوح الاستراتيجي والهناء الوظيفي.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ارتباط معنوية بين وضوح الأهداف والهناء الوظيفي.
- توجد علاقة ارتباط معنوية بين وضوح الأنشطة والإجراءات والهناء الوظيفي.
- توجد علاقة ارتباط معنوية بين وضوح الهيكل التنظيمي والهناء الوظيفي.

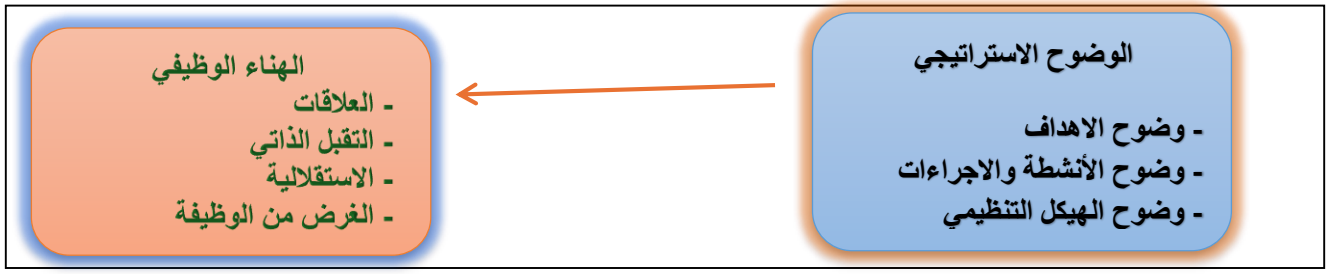
الفرضية الرئيسة الثانية: توجد علاقة تأثير معنوية بين الوضوح الاستراتيجي والهناء الوظيفي.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة تأثير معنوية بين وضوح الأهداف والهناء الوظيفي.
- توجد علاقة تأثير معنوية بين وضوح الأنشطة والإجراءات والهناء الوظيفي.
- توجد علاقة تأثير معنوية بين وضوح الهيكل التنظيمي والهناء الوظيفي.

خامساً: المخطط الفرضي للبحث

سعى الباحثون إلى بناء إطار تصوري متكامل يجمع متغيرات البحث ضمن أسس علمية رصينة، بما يعكس مشكلة البحث ويخدم تحقيق أهدافه ويوضح أبعاده بشكل أدق. وانطلاقاً من ذلك، تم إعداد نموذج افتراضي يبين طبيعة العلاقات بين المتغير المستقل المتمثل في (الوضوح الاستراتيجي)، والمتغير التابع (الهناء الوظيفي)، ويعرض الشكل الآتي هذا النموذج الفرضي للبحث.



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث
المصدر: من اعداد الباحث

سادساً: مسوغات البحث

تنبع مسوغات إجراء هذا البحث من الحاجة الملحّة إلى تعزيز جودة الحياة الوظيفية بوصفها أحد المرتكزات الأساسية لتحقيق العيش الكريم والتنمية المستدامة، لا سيما في ظل التحديات الاقتصادية والإدارية التي تسهم في تعميق آثار الفقر داخل بيئات العمل، ويُعد الوضوح الاستراتيجي أداة إدارية فاعلة في توجيه الجهود التنظيمية نحو تحقيق الكفاءة والاستقرار الوظيفي، بما ينعكس إيجاباً على تحسين مستوى الهناء الوظيفي للعاملين. كما أن الاهتمام المتزايد برفاهية الموظفين يمثل مدخلاً مهماً لدعم الإنتاجية وتقليل الهدر في الموارد البشرية، وهو ما يتقاطع مع أهداف التنمية المستدامة في تحقيق بيئة عمل لائقة.

ومن هذا المنطلق، يسعى البحث إلى إبراز دور الوضوح التنظيمي في الحد من مظاهر التشتت الوظيفي وعدم الاستقرار، بما يسهم في بناء منظمات أكثر قدرة على الاستجابة للتحديات التنموية، فضلاً عن ذلك، يلاحظ وجود ندرة نسبية في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع ضمن السياق العراقي، الأمر الذي يعزز من أهمية البحث في سد هذه الفجوة المعرفية. وعليه، يقدم البحث إسهاماً علمياً وتطبيقياً يدعم صانعي القرار في تبني سياسات إدارية تسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز سبل العيش المستدام.

سابعاً: حدود البحث

الحدود المكانية: جامعة جابر بن حيان للعلوم الطبية والصيدلانية (كلية الصيدلة).
الحدود البشرية: موظفو كلية الصيدلة
الحدود الزمانية: فترة إجراء البحث من 2026/2/1 ولغاية 2026/4/1
الحدود المعرفية: دراسة العلاقة بين الوضوح الاستراتيجي والهناء الوظيفي.

ثامناً: مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع موظفي كلية الصيدلة في جامعة جابر بن حيان للعلوم الطبية والصيدلانية، والبالغ عددهم (112) موظفاً، وتم اختيار عينة قصدية بلغ حجمها (60) موظفاً، لتمثيل المجتمع بشكل مناسب، حيث تم توزيع الاستبانة عليهم بهدف جمع البيانات اللازمة لتحليل متغيرات البحث واختبار فرضياته.

تم اعتماد العينة القصدية لأنها تتيح اختيار المبحوثين الذين تتوافر لديهم المعرفة والخبرة المرتبطة بموضوع البحث، مما يمكنهم من تقديم بيانات دقيقة وذات صلة بمتغيرات البحث، كما أنها تتناسب مع طبيعة البحث وأهدافه، وتسهم في الحصول على معلومات كافية لاختبار فرضيات البحث وتحليلها.

تاسعاً: منهج البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعد من أكثر المناهج ملاءمة لدراسة الظواهر الإدارية وتحليل العلاقات بين المتغيرات، من خلال جمع البيانات الميدانية وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج دقيقة.

المبحث الثاني: الجانب النظري لمتغيرات البحث

أولاً: الوضوح الاستراتيجي

1. مفهوم الوضوح الاستراتيجي

يمثل الوضوح الاستراتيجي ركيزة عصرية لتحويل الأنظمة التقليدية إلى بيئات منتجة عبر مواءمة الجهود نحو أهداف موحدة وهياكل متماسكة. ويتجاوز هذا المفهوم مجرد تحقيق النتائج ليركز على الفهم الشامل للأدوار وكيفية تكامل المساهمات الفردية ضمن الرؤية الكلية للمنظمة. كما يعمل كعنصر تفاعلي يحجم الصراعات التنظيمية ويعزز جودة القرارات من خلال ترسيخ وضوح تام للأهداف والإجراءات والهياكل والموارد مما يضمن كفاءة التنفيذ في مواجهة التحديات (Mbaruku,2025:1) ويوضح (Danok et al.,2025:4) مفهوم الوضوح الاستراتيجي كنهج متكامل يتجاوز التخطيط التقليدي حيث يعمل على ترجمة الرؤى النظرية إلى خطوات عملية قابلة للتنفيذ عبر مواءمة الأهداف مع آليات التشغيل ويرتكز هذا المفهوم على تفعيل مهارات القيادة وتعزيز قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين والاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية لتحقيق التفوق التنافسي. كما يمنح المنظمة مرونة عالية في التكيف مع المخاطر غير المتوقعة محولاً إياها من مجرد واضعة للخطط إلى كيان استراتيجي فاعل.

ويمثل الوضوح الاستراتيجي جوهر القيادة والتواصل الفعّال وهو النقيض المباشر للغموض الذي يواجه المنظمات نتيجة المطالب المتضاربة. ويرتكز هذا المفهوم على التبني المتعمّد

لمجموعة متماسكة من التكتيكات التنافسية التي تضمن تناغم كافة الوظائف التنظيمية لتحقيق أهداف مشتركة. كما يسعى إلى تعزيز الفهم والمعنى الموحد على جميع المستويات مما يمنح المنظمة توجيهاً استراتيجياً يحميها من البيئات المقيدة ويُحسّن أداءها التميّزي (Qasim,2025:37). ويشير (Al-Tayyar and Samir,2025:6) للوضوح الاستراتيجي على انه يمثل نهجاً تكاملياً يتجاوز التخطيط التقليدي ليدمج المنظمة في تطوير وتنفيذ استراتيجيات تتماشى بدقة مع أهدافها الجوهرية. ويرتكز هذا المفهوم على مهارات القيادة والتواصل السلس لمواءمة الهياكل والأدوار مع الموارد المتاحة مما يعزز قدرة المؤسسة على التكيف المرن مع المخاطر والتحديات البيئية. كما يسهم في إيجاد فهم مشترك وتوازن تنظيمي يضمن تعظيم قيمة المنظمة وتحسين أداء الأفراد من خلال تحديد آليات العمل بوضوح. وبذلك يتحول الوضوح الاستراتيجي إلى أداة لتمكين الوحدات التنظيمية من العمل بانسجام تام لتحقيق النجاح المستدام.

2. ابعاد الوضوح الاستراتيجي

تختلف ابعاد الوضوح الاستراتيجي لدى العديد من الكتاب والباحثين، اذ يعد الوضوح الاستراتيجي ركيزة أساسية لتعزيز الأداء التنظيمي حيث حددها (Hussein et al.,2024:156) في ثلاثة أبعاد متكاملة تشمل:

أ. وضوح الاهداف: يُشير وضوح الأهداف إلى المدى الذي يتم فيه صياغة رؤية الفريق وأهدافه ومشاركتها بين الأعضاء بشكل لا لبس فيه، مما يعزز الفهم الجماعي لكيفية مساهمة المهام الفردية في تحقيق الهدف العام. وتسهم هذه الأهداف الواضحة في تركيز الانتباه وتحفيز المثابرة وتسهيل عمليات التواصل والتنسيق الفعال مما يرفع من كفاءة الأداء وتوجه الفريق نحو التعلم المستمر والتعاون المثمر (Shahid et al.,2025:2).

ب. وضوح الانشطة والاجراءات: يُشير بُعد وضوح الأنشطة والإجراءات التنظيمية إلى ممارسة الرقابة الإدارية وتحديد أساليب العمل كالحوافز والمراقبة لضمان توافق جهود الموظفين مع الأهداف المسطرة. ورغم تعقد العمل التنظيمي فإن وضوح هذه الإجراءات يُسهم في تقليل عدم اليقين وتنظيم المخرجات مما يحول دون النتائج العكسية ويضمن فعالية الأداء وتنسيق المهام. وبذلك، يمثل هذا البعد أداة استراتيجية لضبط السلوك الوظيفي وتحقيق الجودة المطلوبة في بيئة العمل (Rasool and Martin,2021:6).

ج. وضوح الهيكل التنظيمي: يُجسد وضوح الهيكل التنظيمي إطاراً إدارياً متكاملاً يمنح الموظفين فهماً دقيقاً لقنوات التواصل وآليات اتخاذ القرار مما يُسرع من وتيرة إنجاز المهام بمرونة عالية. كما يمنح هذا الهيكل رؤية شاملة تتيح للأفراد استيعاب ترابط أدوارهم الوظيفية وتكاملها الأمر الذي يرفع كفاءة الأداء ويحد من معدلات دوران العمل. وبذلك يعمل البناء التنظيمي الواضح كركيزة استراتيجية تضمن انسيابية العمليات وتكيّف المورد البشري مع المتغيرات التنظيمية بفاعلية (McCarthy,2023:1).

ثانياً: الهناء الوظيفي

1. مفهوم الهناء الوظيفي

يعتبر الهناء الوظيفي حالة من التوافق النفسي والمهني يعيشها الفرد داخل بيئة العمل وتتأثر بشكل مباشر بطبيعة سوق العمل والظروف الاقتصادية المحيطة، خاصة في المجتمعات النامية. ولا يقتصر هذا المفهوم على مجرد أداء المهام الموكلة بل يمتد ليشمل شعور الموظف بالرضا والارتباط الوجداني بمنظمته مع انعكاس ذلك على جودة حياته العامة. كما يرتبط الهناء المهني بمدى قدرة الفرد على تحقيق التوازن بين متطلبات وظيفته واحتياجاته الشخصية والاجتماعية، مما يعزز من فاعليته واستقراره داخل القوى العاملة. وبذلك يصبح الهناء غاية تسعى المنظمات لتحقيقها لضمان استدامة العطاء البشري وتحسين الصحة البدنية والعقلية للموظفين في مواجهة تحديات الدخل والمهارات (Daofesan and Ongsinon,2024:2).

ويشير (Chari et al.,2022:3) للهناء الوظيفي بأنه مفهوم تكاملي شامل يتجاوز السلامة التقليدية ليشمل مجمل العوامل المؤثرة في جودة حياة الفرد. فهو يمثل حصيلة التفاعل بين العوامل البيئية والتنظيمية والنفسية المرتبطة بالعمل وخارجه بما يضمن بناء ظروف إيجابية تمكّن القوى العاملة من الازدهار وتحقيق كامل إمكاناتها. كما يرتبط هذا المفهوم بمدى قدرة المؤسسات على دمج سياسات الحماية والوقاية لمواجهة التحديات الحديثة مثل تداخل الحدود بين العمل والحياة الشخصية، لضمان رفاهية الفرد ككل في مجتمعه وبيئته المهنية.

يُعد الهناء الوظيفي مفهوماً شمولياً يعكس جودة الحياة المهنية وتفاعل الموظف مع بيئته التنظيمية حيث يتجاوز مجرد الرضا الشخصي ليشمل توازن الموارد المتاحة مع أعباء العمل وهو حالة إيجابية تمكينية تؤثر بعمق على طاقة الفرد وقدرته على الإبداع والإنتاج مما يجعله ركيزة أساسية لضمان فاعلية المؤسسات واستدامتها. كما يرتبط هذا المفهوم بمدى شعور العاملين بالدعم والتقدير وانعكاس ذلك على صحتهم الجسدية والنفسية وعلاقتهم بمجتمع العمل ككل (Kahkonen et al.,2024:2). ويصف (Faran,2025:2) الهناء الوظيفي بأنه نتاج التفاعل الحيوي بين الفرد وبيئته التنظيمية حيث يتشكل من خلال توازن الممارسات الإدارية العادلة والدعم الاجتماعي المتبادل. وهو حالة شعورية وذهنية تعكس قدرة الموظف على الازدهار والرضا بعيداً عن ضغوط الاستبعاد أو الصراعات المهنية مما يعزز من صحته النفسية وانتمائه للمنظمة وبذلك يمثل الهناء انعكاساً لجودة الحياة العملية وسياقها الذي يحدد مدى استقرار الفرد وقدرته على العطاء المستدام.

2. ابعاد الهناء الوظيفي

تتعدد أبعاد الهناء الوظيفي لتشمل جوانب نفسية وتنظيمية متكاملة تضمن فاعلية الفرد حيث حددها (Farid et al.,2024:2) في اربع أبعاد رئيسة هي:

أ. العلاقات: يُشير بُعد العلاقات في الهناء الوظيفي إلى التوازن الجوهري بين الهياكل الرسمية والاجتماعية والقائم على الثقة المتبادلة والرؤية المشتركة بين أطراف العمل. وتتجلى أهمية

هذا البعد في تعزيز التعاون الفعال وتسهيل تبادل المعلومات مما يقلل من حدة عدم اليقين والمخاطر المهنية. كما يسهم الإدراك الإيجابي لهذه الروابط في مواءمة الأهداف الاستراتيجية وتوطيد التحالفات المثمرة (Shu et al.,2024:4).

ب. التقبل الذاتي: يرتكز تقبّل الذات في الهناء الوظيفي على القبول غير المشروط للفرد لنفسه بنقاط قوتها وضعفها بعيداً عن المقارنات الاجتماعية أو إدانة الذات. ويتمثل هذا البعد في تبني معتقدات منطقية تساعد على تجاوز العيوب والخيارات السابقة برضا نفسيّ تام. ومن خلال هذا التقبل تتحقق فوائد جوهرية كتقليل التوتر وتعزيز الصحة العقلية مما يمنح الموظف شعوراً عميقاً بقيمته وقدرته على الازدهار والابداع في بيئة العمل (Omitwegbo,2025:2).

ج. الاستقلالية: تُشير الاستقلالية الوظيفية إلى المدى الذي يمتلك فيه الموظف سلطة اتخاذ القرار والسيطرة الذاتية على مهامه مما يعزز دافعيته ومشاركته الابتكارية. ويمكّن هذا البعد الأفراد من إدارة ضغوط العمل بفعالية عبر منحهم مرونة في اختيار المهام وتجنب مسببات الإجهاد وهو ما يقلل من الشعور بالتهديد الوظيفي. وبذلك يسهم هذا التمكين في بناء آليات تكيف إيجابية ترفع من مستوى الرضا والازدهار المهني داخل المنظمة (Mint,2025:11).

د. الغرض من الوظيفة: يُشير الغرض الوظيفي إلى إدراك الموظف لمعنى عمله وقيمته الجوهرية التي تتجاوز العوائد المالية، من خلال مواءمة أهدافه الشخصية مع غاية المنظمة الأخلاقية. ويعزز هذا الارتباط الشعور بتقرير المصير والانخراط الفاعل، مما يحول المهام اليومية إلى سلوكيات مستدامة تخدم المجتمع والبيئة. وبذلك، يستمد الموظف دافعيته وهناءه من المساهمة في تحقيق هدف أسمى يمنح وظيفته عمقاً وتأثيراً حقيقياً (Bhattacharya et al.,2023:2).

المبحث الثالث : الجانب التطبيقي للبحث

يمثل هذا المبحث الجانب التطبيقي للبحث، إذ تم التوصل إلى نتائجه من خلال تحليل بيانات الاستبانة ومعالجتها باستخدام حزمة من الأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة متغيرات البحث وأبعادها الفرعية، ويهدف هذا التحليل إلى اختبار صحة الفرضيات المنبثقة عن مشكلة البحث، فضلاً عن تشخيص طبيعة العلاقات القائمة بين المتغيرات المدروسة، سواء أكانت علاقات ارتباطية أم تأثيرية.

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات البحث

يعرض الجدول الآتي نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات البحث، وذلك من خلال مجموعة من المؤشرات الإحصائية المتمثلة بالوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين، بما يتيح توصيف مستوى كل متغير ودرجة تشتته، فضلاً عن بيان الفروق النسبية فيما بينها، وتشكل هذه المؤشرات الأساس في تفسير اتجاهات إجابات أفراد العينة وتحديد مستوى توافر المتغيرات محل البحث.

الجدول (1) التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

المتغيرات الرئيسة والابعاد الفرعية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
المتغير المستقل الوضوح الاستراتيجي	3.70	0.434	0.185
وضوح الأهداف	3.62	0.555	0.323
وضوح الأنشطة والاجراءات	3.60	0.602	0.351
وضوح الهيكل التنظيمي	3.78	0.521	0.311
المتغير التابع الهناء الوظيفي	3.72	0.589	0.362
العلاقات	3.74	0.706	0.511
التقبل الذاتي	3.68	0.700	0.498
الاستقلالية	3.71	0.644	0.388
الغرض من الوظيفة	3.73	0.631	0.390

المصدر: اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي

يشير الجدول (1) إلى أن المتغير المستقل، المتمثل في الوضوح الاستراتيجي وأبعاده الفرعية، حقق متوسطات حسابية تفوق القيمة (3)، مما يعكس توافره بدرجة متوسطة تقريباً، كما أظهرت النتائج انحرافات معيارية تراوحت بين أكثر من (0.4) و(0.5) وصولاً إلى ما يزيد قليلاً عن (0.6)، وتباينات تراوحت بين أكثر من (0.2) وأكثر من (0.3)، مع ملاحظة وجود تقارب عام في قيم الاستجابات بين أفراد العينة. أما المتغير التابع، وهو الهناء الوظيفي بأبعاده الفرعية، فقد سجل هو الآخر متوسطات حسابية أعلى من (3)، مما يعكس مستوى مقبول من التوافر، مع انحرافات معيارية بين (0.6) و(0.7) وتباين يفوق (0.3)، مصحوباً بفروق بسيطة في الدرجات بين المشاركين في البحث.

وبناءاً على ما سبق، تظهر النتائج الإحصائية تقاربا واضحا في تقييمات أفراد العينة لمتغير الوضوح الاستراتيجي في أبعاده الثلاثة: وضوح الأهداف، وضوح الأنشطة والإجراءات، ووضوح الهيكل التنظيمي، ما يعكس فعالية هذه الأبعاد نتيجة امتلاك القيادة الجامعية استراتيجيات واضحة وعملية ذات أثر إيجابي.

أما بالنسبة للهناء الوظيفي، فتشير النتائج إلى توفره بشكل عام في مجتمع البحث، مع اتفاق وتجانس ملحوظ في آراء أغلب

المشاركين، على الرغم من وجود اختلافات طفيفة في الدرجات، قد تعزى إلى تأثير متغيرات أخرى أو عوامل نفسية وسلوكية أو عقبات لم تفصح عنها استجابات العينة.

ثانياً: تحليل علاقات الارتباط والتأثير

يهدف تحليل علاقات الارتباط والتأثير إلى تحديد طبيعة وقوة العلاقة بين متغيرات البحث، وذلك بالاعتماد على معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط واتجاهه، كما تم استخدام أساليب تحليل الانحدار لاختبار تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع وتحديد معنوية هذا التأثير، وتسهم هذه التحليلات في التحقق من صحة الفرضيات وتفسير العلاقات السببية بين متغيرات البحث.

جدول (٢) قيم معامل ارتباط بيرسون لمعنوية العلاقة بين المتغير المستقل (الوضوح الاستراتيجي) وأبعاده الفرعية، مع المتغير التابع (الهناء الوظيفي) وابعاده الفرعية

المتغير التابع / المتغير المستقل	الهناء الوظيفي	العلاقات	التنقل الذاتي	الاستقلالية	الغرض من الوظيفة
الوضوح الاستراتيجي	**0.667 0.00 دال معنوي	**0.564 0.00 دال معنوي	**٠,٥٨١ 0.00 دال معنوي	**٠,٦٣٩ 0.00 دال معنوي	**٠,٦٤٠ 0.00 دال معنوي
وضوح الاهداف	**0.469 0.00 دال معنوي	**٠,٤٣٦ 0.00 دال معنوي	*٠,٣٦٩ 0.02 دال معنوي	**٠,٤٤١ 0.01 دال معنوي	**٠,٤٣٤ 0.01 دال معنوي
وضوح الأنشطة والاجراءات	*0.455 0.01 دال معنوي	*0.479 0.01 دال معنوي	٠,٤٢٢ 0.01 دال معنوي	**٠,٤٥١ 0.00 دال معنوي	**٠,٤٥٥ 0.00 دال معنوي
وضوح الهيكل التنظيمي	**0.477 0.00 دال معنوي	**٠,٤٥٢ 0.00 دال معنوي	*٠,٣٨٦ 0.01 دال معنوي	*٠,٤٤٠ 0.01 دال معنوي	*٠,٤٣٧ 0.01 دال معنوي

المصدر اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي

يبين الجدول رقم (2) وجود ارتباط معنوي ذو دلالة إحصائية بين المتغير المستقل الوضوح الاستراتيجي والمتغير التابع الهناء الوظيفي، سواء عند النظر إلى المتغير الكلي أو عند الأبعاد الفرعية، ويشير ذلك إلى أن السياسات والإجراءات المرتبطة بالوضوح الاستراتيجي، وفقاً لتقييم عينة البحث، تعتبر ناجحة وفعّالة في تحقيق الأهداف المنشودة، سواء فيما يتعلق بـ وضوح الأهداف، وضوح الأنشطة والإجراءات، ووضوح الهيكل التنظيمي، وان الارتباط يوضح أن مستوى الوضوح الاستراتيجي في المنظمة المبحوثة يسهم بشكل مباشر في تعزيز الهناء الوظيفي، مما يجعل بيئة العمل لها استراتيجيات عمل واضحة ومفهومة لدى الموظفين، وتشير النتائج الإحصائية إلى أن تأثير الوضوح الاستراتيجي وأبعاده على الهناء الوظيفي كان عند مستوى دلالة معيارية (0.05) وبدرجة ثقة (95%)، ما يؤكد وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة قوية بين المتغيرين.

جدول (٣) علاقات الارتباط والتأثير

المتغير التابع وأبعاده (Y)	وأبعاده المتغير المستقل (X)	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الميل a الحدي	قيمة معامل الميل b الحدي	قيمة F المحسوبة	معنوية Sig	الدلالة
الهناء الوظيفي	**الوضوح الاستراتيجي**	0.488	0.219	0.940	28.157	0.00	دال
	وضوح الأهداف	0.209	1.953	0.514	9.263	0.00	دال
	وضوح الأنشطة والاجراءات	0.229	1.875	0.464	10.065	0.00	دال
	وضوح الهيكل التنظيمي	0.238	1.745	0.489	10.095	0.00	دال
التنقل الذاتي	الوضوح الاستراتيجي	0.345	0.236	0.974	16.015	0.00	دال
	وضوح الأهداف	0.212	1.611	0.543	7.845	0.01	دال
	وضوح الأنشطة والاجراءات	0.175	1.929	0.510	7.016	0.01	دال
	وضوح الهيكل التنظيمي	0.216	1.532	0.581	8.681	0.00	دال
العلاقات	الوضوح الاستراتيجي	0.364	0.123	0.963	17.258	0.00	دال
	وضوح الأهداف	0.154	1.892	0.452	5.309	0.00	دال
	وضوح الأنشطة والاجراءات	0.187	1.929	0.442	6.770	0.01	دال
	وضوح الهيكل التنظيمي	0.162	1.698	0.503	6.082	0.00	دال
الاستقلالية	الوضوح الاستراتيجي	0.399	0.352	0.944	22.122	0.00	دال
	وضوح الأهداف	0.159	2.041	0.439	7.383	0.00	دال
	وضوح الأنشطة والاجراءات	0.211	2.069	0.499	8.258	0.00	دال
	وضوح الهيكل التنظيمي	0.178	1.939	0.480	7.344	0.00	دال
الغرض من الوظيفة	الوضوح الاستراتيجي	0.409	0.355	0.941	22.295	0.00	دال
	وضوح الأهداف	0.173	2.013	0.469	7.3725	0.00	دال
	وضوح الأنشطة والاجراءات	0.210	2.078	0.475	8.309	0.00	دال
	وضوح الهيكل التنظيمي	0.177	1.963	0.474	7.321	0.00	دال

المصدر: اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي

يوضح الجدول رقم (3) وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل الوضوح الاستراتيجي، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى أبعاده الفرعية، في المتغير التابع الهناء الوظيفي، ويعكس ذلك أن الوضوح الاستراتيجي يسهم بشكل فاعل في تحقيق الهناء الوظيفي لدى مجتمع البحث وعينته، كما يدل على امتلاك الموظفين قدرة على تطوير مهاراتهم بما يعزز من قابليتهم للتكيف مع مختلف الظروف والمواقف،

وتحويل التحديات إلى فرص للنجاح، ولاسيما في ظل تنامي الدور التكنولوجي في بيئة العمل المعاصرة.

كما تشير النتائج الإحصائية إلى أن قيمة معامل التحديد المصحح (Adjusted R^2) للوضوح الاستراتيجي بلغت (0.488)، وهو ما يعني أن ما يقارب (49%) من التغيرات الحاصلة في متغير الهناء الوظيفي يمكن تفسيرها من خلال الوضوح الاستراتيجي، في حين تعود النسبة المتبقية (51%) إلى تأثير متغيرات أخرى لم يتناولها البحث الحالي، وينسحب هذا التفسير على بقية قيم معامل التحديد المصحح للأبعاد الفرعية.

كذلك أظهرت النتائج أن قيمة معامل الميل الحدي (B) للوضوح الاستراتيجي بصورته الإجمالية بلغت (0.940)، مما يشير إلى أن زيادة مقدارها وحدة واحدة في الوضوح الاستراتيجي تقود إلى زيادة ملحوظة في مستوى الهناء الوظيفي، وتعد هذه القيمة أعلى مقارنة بقيم معاملات الميل الخاصة بكل بعد من أبعاد الوضوح الاستراتيجي على حدة، الأمر الذي يؤكد أن التأثير الكلي للمتغير المستقل يفوق تأثير أبعاده منفردة، وهو ما يعزز من أهمية تبني الوضوح الاستراتيجي كمنظومة متكاملة في تحسين الهناء الوظيفي.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولا: الاستنتاجات:

1. يتوافر الوضوح الاستراتيجي في كلية الصيدلة بدرجة متوسطة تميل إلى الارتفاع، مما يعكس إدراكا مقبولاً لدى الموظفين لمضامينه.
2. أظهرت أبعاد الوضوح الاستراتيجي (وضوح الأهداف، الأنشطة والإجراءات، الهيكل التنظيمي) تقارباً في مستوياتها، مع تفوق نسبي لبعد الهيكل التنظيمي.
3. تحقق الهناء الوظيفي بمستوى مقبول لدى الموظفين، مع وجود تجانس نسبي في آرائهم.
4. كان لبعد العلاقات أعلى مستويات متغير الهناء الوظيفي مقارنة ببقية الأبعاد، مما يدل على أهمية البيئة الاجتماعية في العمل.
5. وجود علاقة ارتباط موجبة قوية ودالة إحصائيا بين الوضوح الاستراتيجي والهناء الوظيفي على المستوى الكلي والجزئي.
6. يسهم الوضوح الاستراتيجي في تعزيز مختلف أبعاد الهناء الوظيفي، لاسيما الاستقلالية والغرض من الوظيفة.
7. وجود تأثير معنوي للوضوح الاستراتيجي في الهناء الوظيفي، مما يؤكد طبيعته كمتغير مفسر رئيسي.
8. يفسر الوضوح الاستراتيجي ما يقارب (49%) من التغيرات في الهناء الوظيفي، وهي نسبة تفسيرية جيدة.
9. يفوق التأثير الكلي للوضوح الاستراتيجي تأثير أبعاده الفرعية منفردة، مما يدل على أهمية تكامله كمنظومة.
10. وجود نسبة (51%) من التباين غير المفسر يشير إلى تأثير عوامل أخرى (تنظيمية، نفسية، بيئية) لم يتناولها البحث.

ثانيا: التوصيات

1. ضرورة العمل على تعزيز تبني الوضوح الاستراتيجي كنهج إداري شامل داخل كلية الصيدلة بجامعة جابر بن حيان.
2. العمل على تطوير آليات صياغة الأهداف الاستراتيجية بما يضمن وضوحها لجميع الموظفين في كلية الصيدلة بجامعة جابر بن حيان.
3. تبسيط الإجراءات والأنشطة التنظيمية لتقليل الغموض وتحسين الأداء.
4. ضرورة القيام بإعادة هيكلة بعض الجوانب التنظيمية بما يعزز وضوح الأدوار والمسؤوليات.
5. يجب الاهتمام بتعزيز بيئة العمل الاجتماعية الإيجابية لدعم العلاقات بين الموظفين.
6. دعم برامج الرفاه أو الهناء الوظيفي بما يسهم في تحسين التقبل الذاتي والاستقلالية.
7. توفير برامج تدريبية مستمرة لتنمية مهارات الموظفين في كلية الصيدلة بجامعة جابر بن حيان، وخاصة في المجال التكنولوجي.
8. إشراك الموظفين كلية الصيدلة بجامعة جابر بن حيان، لصياغة وتنفيذ الاستراتيجيات لتعزيز الإحساس بالانتماء والغرض.
9. إجراء دراسات دورية لتشخيص العوامل الأخرى المؤثرة في الهناء الوظيفي.
10. تبني سياسات مرنة تدعم التكيف مع التغيرات البيئية والتكنولوجية.

ثالثاً: آليات تنفيذ التوصيات

1. عقد ورش عمل دورية لشرح الاستراتيجية التنظيمية وأهدافها لجميع الموظفين.
2. إعداد أدلة تنظيمية واضحة تتضمن شرحا تفصيلياً للإجراءات والمهام الوظيفية.
3. استخدام الأنظمة الإلكترونية في توثيق وتبسيط الإجراءات الإدارية.
4. تطوير الهيكل التنظيمي بشكل دوري بما يتلاءم مع التغيرات البيئية.
5. إنشاء وحدات أو لجان مختصة برصد مستوى الهناء الوظيفي وتحسينه.
6. تصميم برامج دعم نفسي واجتماعي داخل بيئة العمل.
7. تنفيذ برامج تدريبية تقنية وإدارية لتعزيز كفاءة العاملين.
8. اعتماد نظام التغذية الراجعة (Feedback) المستمر بين الإدارة والموظفين.
9. إجراء استبانات دورية لقياس مستوى الوضوح الاستراتيجي والهناء الوظيفي.
10. ربط الحوافز والمكافآت بمستوى الأداء والاندماج الوظيفي لتعزيز الدافعية.

توافر البيانات:

تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.

تضارب المصالح:

يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

موارد التمويل:
لم يتم تلقي اي دعم مالي.

شكر وتقدير:
لا أحد

References:

1. Al-Tayyar, Ahmed Rakan Mohammed, and Samir Malouli,(2025), The impact of knowledge management on entrepreneurial orientation through strategic clarity: a field study in Asia Cellular Communications Company in Mosul".
2. Bhattacharya, C.P., et al,(2023),Organizational Purpose and Sustainability Behaviors of Employees". Journal of Business Ethics, 183(4), 963–981.
3. Chari, Ramia, et al .,(2022), Development of the National Institute for Occupational Safety and Health Employee Wellbeing Questionnaire". Journal of Occupational and Environmental Medicine, 64(8), 707–717.
4. Danok, Ahmed, et al,(2026),.Assessing the reality of strategic clarity for sustainable development in selected universities in Iraq: An analytical study." Nanyang Technological University Journal of Management and Human Sciences (JAHS), 1–19.
5. Daofesan, Hanveds, and Ongsinon Intarakamang,(2024),Measuring indicators of occupational well-being: constructing and validating the scale." Behavioral Sciences, 14(3), 248.
6. Farid, Elham Ehsani, et al,(2024),Developing a model to measure occupational well-being among employees of Abadan University of Medical Sciences". Journal of Education and Health Promotion, 13(1), 402.
7. Faran, M., Zainab, E., Malik, A. A., & Komal, A,(2025),.Work Environment and Occupational Wellbeing among Employees: The Intervening Role of Workplace Ostracism." Journal for Social Science Archives, 3(2), 479–492.
8. Hussein, Ishaq Nasser, et al,(2024),The Interactive Role of Strategic Clarity in the Relationship between Organizational Conflict Management and the Quality of Strategic Decision-Making." Actions: Theory and Practice, 25(1), 154–163.
9. Kahkonen, Oti, et al,(2024),.Professional well-being among health and social care educators: structural equation modeling." Helion, 10.(9)
10. Mbaruku, C.F., T.M. Kisingo, and L.O. Odolo,(2025), Strategic clarity and performance of state-owned energy sector companies in Nairobi City County, Kenya." International Business Management Journal, 6(1), 507–528.
11. McCarthy, Colin,(2023),.Structure and clarity retain employees and enhance efficiency".
12. Mint, Ki Thar Chan,(2025), The effect of a supportive work environment and job autonomy on innovative work behavior and job performance at Naung Yu Technology Co., Ltd. PhD dissertation, Miral Gateway.
13. Omitwegbo, Augustine Ivani,(2025), The role of self-forgiveness, self-compassion, and self-acceptance in the mental health and adjustment of divorced individuals. St. John's University (New York).
14. Qasim, Zahraa Naeem,(2024),The impact of strategic clarity on strategic flexibility: An analytical study of investor opinions in private universities and colleges in central and southern Iraq".
15. Rasool, Imran, Daniel Roger, and Martin J. Williams,(2021),.Management, organizational performance, and mission clarity: evidence from the Ghanaian civil service." Journal of Public Administration Research and Theory, 31(2), 259–277.
16. Shahid, Muhammad, et al,(2025), Team goal clarity and individual adaptive performance of SME employees: A multi-level intermediate sequential model." SAGE Open, 15.(3)
17. Shu, Mingyu, et al .,(2024), "The interaction mechanism between the perception of relationships between organizations and the added value of engineering projects from the perspective of dynamic impact." Systems, 12(9), 362.