



جمهورية العراق  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة القادسية  
كلية الادارة والاقتصاد  
قسم ادارة اعمال/ الدراسات العليا

## **تأثير نظم المعلومات الاستراتيجية في الفاعلية التنظيمية دراسة تحليلية لأراء عينة من موظفي مديرية الموارد المائية في محافظة واسط**

نحت مقدر الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة القادسية وهو جزء من متطلبات نيل  
شهادة الدبلوم العالي في التخطيط الاستراتيجي

**الباحث**

**كاظم كاظم جراد الحجامي**

**بإشراف**

**أ.د. حسين فلاح ورد**

2022 م

1443 هـ



﴿الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمْ اللَّهُ

﴿وَأُولَئِكَ هُمُ أُولُوا الْأَلْبَابِ﴾



سورة الزمر الآية ((18))

## الاهداء

إلى... معلم الانسانية الحبيب المصطفى محمد  
(صلى الله عليه وسلم)...  
إلى... روح والدي و والدتي رحمهم الله...  
إلى... سندي في الدنيا اخوتي... حفظهم الله ورعاهم.  
إلى... عائلتي جميعاً (زوجتي وأولادي وبناتي) حفظهم الله  
ورعاهم.  
إلى... روح الأخ والزميل شهيد الإنسانية المرحوم  
(فايق عبد الرزاق العزاوي)... رحمه الله  
إلى من علمني حرفاً فملكني عبداً اساتذتي الكرام  
اهدي هذا الجهد المتواضع.

الباحث

## شكر وامتنان

قال الله تعالى في محكم كتابه ( لأن شكرتم لأزيدنكم )  
(صدق الله العلي العظيم))

وقال الرسول الكريم (صلى الله عليه وسلم)

(من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق)

((صدق رسول الله ))

اللهم لك الحمد والشكر والثناء بقدر ما تستحق وترضى

كما ينبغي لعظيم فضلك واحسانك علي في اتمام هذا

الجهد المتواضع .

ولا يسعني هنا الا أن اتقدم بجزيل الشكر والامتنان الى كل من

ساعدني في انجاز هذا البحث واطمئن بالذكر منهم .....

الاستاذ المشرف الاستاذ الدكتور (حسين فلاح ورد) ما خصني

به من الدعم والارشاد والتوجيه طيلة فترة اعداد البحث حيث

غممني بفيض اخوته وانسانيته .....

واوجه شكري وتقديري إلى اساتذتي الافاضل في كلية الادارة

والاقتصاد / جامعة القادسية، والشكل موصول الى الخبير

اللغوي والعلمي. فضلا عن رئيس واعضاء لجنة المناقشة المحترمون

كما اوجه شكري وتقديري إلى زملائي في قسم ادارة الاعمال

واخييرا اوجه شكري وتقديري إلى كل من مد يد العون والمساعدة

في أنجاز هذا البحث.

الباحث

كاظم كاطع جراد

## المستخلص

الغرض من البحث الحالي التعرف على تأثير نظم المعلومات الاستراتيجية المتمثل بـ (الموارد المادية، والافراد، والمعلومات، والبرمجيات) في الفاعلية التنظيمية لدى موظفي مديرية الموارد المائية في محافظة واسط المتمثلة بـ (الاداء الوظيفي، والتطوير التنظيمي، والرضا الوظيفي)، وعليه استخدمت الاستبانة من اجل قياس مستوى توفر متغيرات البحث، اذ تم توزيع (125) استمارة استبيان، وتم استرجاع (113)، وبعد تبويب البيانات تبين ان عدد الاستمارات التالفة بلغ (4) استمارات، وعليه بلغت عدت الاستمارات الصالحة للتحليل (109) استمارة صالحة لقياس مستوى نظم المعلومات الاستراتيجية والفاعلية التنظيمية لدى المديرية المعنية، ومن اجل الكشف عن طبيعة النتائج التي تسعى الدراسة الى تحقيقها يتعين استعمال مجموعة من الادوات الاحصائية والتي تمثلت بـ (التوزيع الطبيعي، ومعادلة النمذجة الهيكلية، ومعامل كرونباخ الفاء، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعاملات الانحدار التي تم استخراجها بواسطة برنامج (AMOS.V.26)، وعليه اظهرت نتائج البحث وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية لنظم المعلومات الاستراتيجية في الفاعلية التنظيمية، واطهرت نتائج البحث حرص المديرية المبحوثة على تطوير امكانيات العاملين باستخدام اجهزة الحاسوب من اجل توفير السرعة والدقة في معالجة البيانات وتحديثها باستمرار، وعليه فقد اوصى البحث ضرورة اهتمام المديرية المبحوثة بالمحافظة على امن المعلومات، مما يتطلب منها تأمين شبكة حماية عالية السرية من خلال تدريب العاملين على استخدام التقنيات الحديثة والكفيلة بحماية سرية المعلومات الخاصة بها

**الكلمات الرئيسية:** نظم المعلومات الاستراتيجية، والفاعلية التنظيمية، و الاداء الوظيفي، والتطوير التنظيمي، والرضا الوظيفي.

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء
ب	شكر وامتنان
ت	المستخلص
ث	قائمة المحتويات
ج	قائمة الجداول
ح	قائمة الأشكال
ح	قائمة الملاحق
2 — 1	المقدمة
18 — 3	الفصل الأول:- المنهجية العلمية للبحث وبعض الجهود المعرفية السابقة
11 — 4	المبحث الأول: المنهجية العلمية للبحث
18 — 12	المبحث الثاني: دراسات سابقة
49 — 19	الفصل الثاني:- الإطار النظري للبحث
34—20	المبحث الأول: نظم المعلومات الاستراتيجية
49—35	المبحث الثاني: الفاعلية التنظيمية
71 — 50	الفصل الثالث:- الجانب التطبيقي للبحث
58 — 51	المبحث الأول: اختبار ووصف اداة القياس
66 — 59	المبحث الثاني: الوصف الاحصائي
71 — 67	المبحث الثالث: اختبار فرضيات البحث
76 — 72	الفصل الرابع:- الاستنتاجات والتوصيات
74 — 73	المبحث الأول: الاستنتاجات
76 — 75	المبحث الثاني: التوصيات
95 — 77	المصادر والمراجع
82 — 78	اولاً:- المصادر العربية
95 — 83	ثانياً:- المصادر الاجنبية
-----	الملاحق
a	ملخص البحث باللغة الإنجليزية

## قائمة المراجع

الصفحة	الجدول	ت
9	خصائص عينة البحث	1
11	متغيرات وابعاد البحث	2
12	دراسات سابقة خاصة بنظم المعلومات الاستراتيجية	3
15	دراسات سابقة خاصة بالفاعلية التنظيمية	4
26	الاختلاف بين الابداع والابتكار	5
40	مؤشرات الفاعلية التنظيمية وفقاً لـ (Robbins)	6
51	ترميز متغيرات وابعاد البحث	7
52	التوزيع الطبيعي لابعاد ومتغيرات البحث	8
54	مؤشرات جودة المطابقة حسب معادلة النمذجة الهيكلية	9
55	الأوزان الانحدارية المعيارية لفقرات ابعاد متغير نظم المعلومات الاستراتيجية	10
56	الأوزان الانحدارية المعيارية لفقرات ابعاد متغير الفاعلية التنظيمية	11
58	معاملات كرونباخ الفا	12
60	تحليل الاحصاء الوصفي لبُعد الموارد المادية	13
61	تحليل الاحصاء الوصفي لبُعد الافراد	14
62	تحليل الاحصاء الوصفي لبُعد المعلومات	15
63	تحليل الاحصاء الوصفي لبُعد البرمجيات	16
64	تحليل الاحصاء الوصفي لبُعد الاداء الوظيفي	17
65	تحليل الاحصاء الوصفي لبُعد التطوير التنظيمي	18
66	تحليل الاحصاء الوصفي لبُعد الرضا الوظيفي	19
67	قيمة معامل الارتباط ونوع العلاقة وقوتها	20
70	مصفوفة معاملات الارتباط	21
71	مخرجات تأثير نظم المعلومات الاستراتيجية بأبعادها في الفاعلية التنظيمية بأبعادها	22

## فائمة الأشكال

الصفحة	الأشكال	ت
6	المخطط الفرضي للبحث	1
55	المخطط البنائي لمتغير نظم المعلومات الاستراتيجية	2
56	المخطط البنائي لمتغير الفاعلية التنظيمية	3
71	الانموذج القياسي لتأثير نظم المعلومات الاستراتيجية بأبعادها في الفاعلية التنظيمية	4

## فائمة الملاحق

الملاحق	ت
أسماء السادة المحكمين	1
استمارة الاستبيان	2



## المقدمة

حظيت نظم المعلومات الاستراتيجية بدور مميز ومهم بين المنظمات، كون هذه المنظمات باتت تعمل في بيئة مضطربة وغير مستقرة، مما يتحتم عليها تحسين الفاعلية التنظيمية من خلال بناء مجموعة من السيناريوهات الكفيلة بمعالجة حالة التعقيد التي تتسم بها البيئة، وقراءة متطلبات بيئة العمل من أجل ضمان تحقيق الاهداف التي تسعى الى تحقيقها، مما يتطلب من هذه المنظمات تعزيز قابليات ومهارات ومعرفة وخبرات العاملين لديها من أجل ضمان تحقيق الابتكار والأبداع في بناء استراتيجيات جديدة كفيلة بتحسين نظم المعلومات الاستراتيجية بغية تحسين فاعليتها.

فالعديد من المنظمات ترغب في التركيز على اكتساب ميزة تنافسية في السوق ويتم ذلك من خلال تعزيز فاعلية المنظمة اتجاه الاهتمام بالعاملين لديها والعمل على تمكينهم قدر استطاعتها، إذ أن تمكين العاملين يشير إلى مشاركة الأفراد العاملين في إجراءات العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات الادارية، إذ أن فاعلية المنظمة تبدأ بتحسين نظم المعلومات الاستراتيجية.

ومن هذا المنطلق جاء البحث الحالي ليسلط الضوء على هذه الجوانب والتمثلة بنظم المعلومات الاستراتيجية من أجل تحسين الفاعلية التنظيمية، فضلا عن أن نظم المعلومات الاستراتيجية يعكس علاقة التفاعل بين اعضاء المنظمة فيما يتعلق بالموارد المادية، والافراد، والمعلومات، والبرمجيات، والتعاون مع افراد المنظمة لغرض دعم وتعزيز الفاعلية التنظيمية فيما يتعلق بالإداء الوظيفي، والتطوير التنظيمي، والرضا الوظيفي.

وعليه تم تقسيم البحث الى اربعة فصول: كان الفصل الاول بواقع مبحثين، المبحث الأول خصص لدراسة المنهجية العلمية للبحث ، بينما المبحث الثاني خصص للدراسات السابقة .

بينما الفصل الثاني كان بواقع مبحثين، كان المبحث الاول يخص موضوع نظم المعلومات الاستراتيجية، أما المبحث الثاني تناول موضوع الفاعلية التنظيمية.

أما الفصل الثالث من البحث الحالي فحُصص للجانب التطبيقي بواقع ثلاثة مباحث، إذ تناول المبحث الأول لاختبار أداة القياس، والمبحث الثاني بواقع الاحصاء الوصفي لبيانات البحث، وخصص المبحث الثالث لاختبار فرضيات البحث . واخيراً جاء الفصل الرابع بمبحثين، المبحث الأول تناول الاستنتاجات، والمبحث الثاني تناول التوصيات.

# الفصل الاول

المنهجية العلمية للبحث وبعض الجهود المعرفية السابقة

المبحث الاول: المنهجية العلمية للبحث

المبحث الثاني: بعض الجهود المعرفية السابقة

## المبحث الاول

## منهجية البحث

توطئة :-

يتطلب التمهيد للبحث الحالي إعداد، وصياغة المنهجية العلمية التي يتبعها الباحث، من أجل تحديد الطريق والمسار الذي يتبعه في بناء وتوجيه محاورها، وبالتالي فإن هذا المبحث خصص لتوضيح مشكلة، وأهمية وأهداف وفرضيات البحث فضلاً عن المخطط الفرضي للبحث وادواته وحدوده وكما يأتي :-

أولاً: مشكلة البحث وتساؤلاتها :-

إن منظمات الأعمال تمثل نظاماً مفتوحة تؤثر، وتتأثر بالبيئة المحيطة بجميع مكوناتها وعناصرها، إذ تتعرض إلى مجموعة من التهديدات والأزمات التي تواجهها وتؤثر في مستقبلها، ولهذا كان لزاماً على كل منظمة مواجهة هذه التهديدات والأزمات، ومحاولة استثمار الفرص، بما يحقق أهدافها ويحافظ على فاعلية أداءها التنافسي من خلال تحسين مستوياتها في إدارة نظم المعلومات الاستراتيجية، لذا فإن هذه المنظمات على وفق رسالتها وأهدافها أمام واقع متمثل بتحديات متصاعدة بسبب طبيعة عملها، وظروفها البيئية التي تعمل بصددتها، ومن هذا المنطلق يمكن بلورة مشكلة البحث بالتساؤل الآتي: كيف يمكن تحديد طبيعة العلاقة بين نظم المعلومات الاستراتيجية، والفاعلية التنظيمية لدى مديرية الموارد المائية في محافظة واسط؟

وانسجماً مع حيوية الدور الذي تؤديه هذه المتغيرات يمكن وصف مشكلة البحث من خلال طرح التساؤلات وعلى النحو الآتي:

1- ما مستوى تطبيق مديرية الموارد المائية في محافظة واسط لنظم المعلومات الاستراتيجية؟

2- ما مستوى الفاعلية التنظيمية في مديرية الموارد المائية في محافظة واسط؟

3- ما طبيعة ونوع العلاقة والتأثير بين نظم المعلومات الاستراتيجية، والفاعلية التنظيمية لدى

مديرية الموارد المائية في محافظة واسط؟

**ثانياً: أهداف البحث :-**

الهدف الرئيس للبحث هو تحديد وقياس طبيعة العلاقة والتأثيرين نظم المعلومات الاستراتيجية والفاعلية التنظيمية لدى العينة المبحوثة . ويتفرع من هذا الهدف الاهداف الفرعية المدرجة ادناه:

1- تعريف العينة المبحوثة بمفهوم نظم المعلومات الاستراتيجية، والفاعلية التنظيمية ، وتقديم إطار نظري أكثر وضوحاً حول الاهتمام بالموظفين.

2- التعرف على العوامل المؤثرة في درجة تطبيق نظم المعلومات الاستراتيجية، والفاعلية التنظيمية لدى العينة المبحوثة .

3- التعرف على الاستراتيجيات المناسبة التي يمكن من خلالها الاهتمام بنظم المعلومات الاستراتيجية.

4- تحديد مستوى توافر مفهوم نظم المعلومات الاستراتيجية، والفاعلية التنظيمية لدى العينة المبحوثة.

**ثالثاً: أهمية البحث :-**

إن أهمية البحث تكمن في الآتي:

1. أهمية القطاع الخدمي المبحوث، والذي يمثل أحد مرتكزات البنى التحتية لأي بلد وهو قطاع الماء، وخصوصاً على المستوى المحلي.

2. تسليط الضوء على العوامل الرئيسة التي تُنمي نظم المعلومات الاستراتيجية. الفاعلية التنظيمية لدى مديرية الموارد المائية في محافظة واسط.

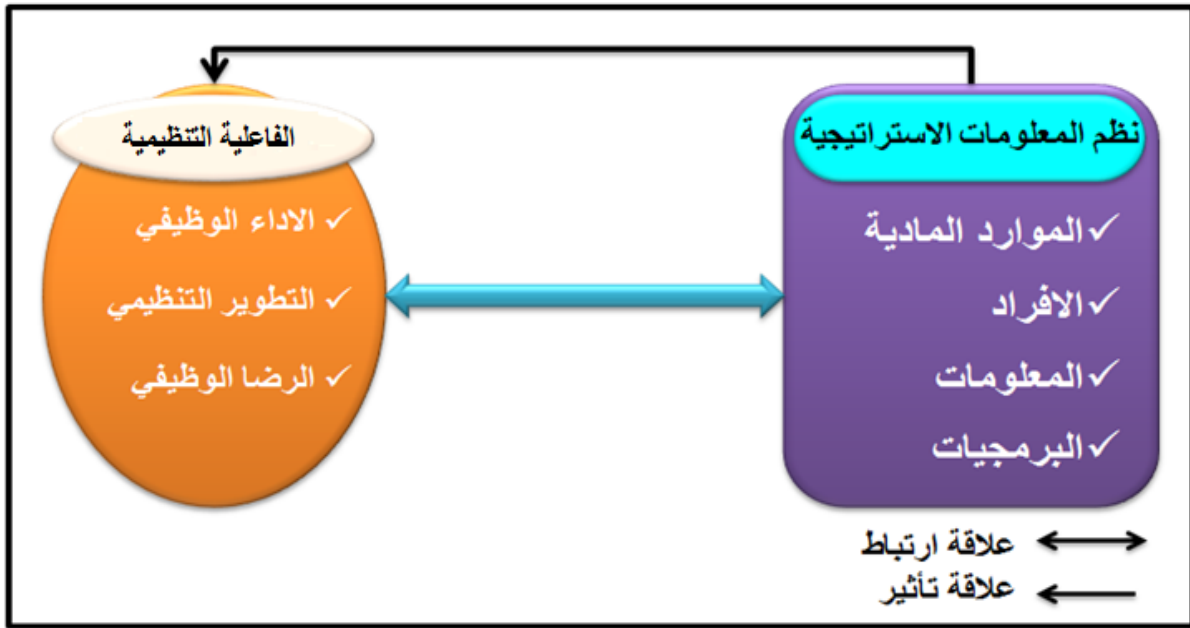
3. لفت انظار المسؤولين في مديرية الموارد المائية لأهمية نظم المعلومات الاستراتيجية والفاعلية التنظيمية وتوظيف الامكانيات اللازمة لتعزيزها .

#### رابعاً: المخطط الفرضي للبحث :-

في ضوء ما تم التطرق إليه من مشكلة البحث وأهدافها، وفي ضوء ما أفرزته الدراسات السابقة تم إعداد مخطط البحث الفرضي، الذي يعرضه الشكل (1)، للتعبير عن العلاقة بين متغيرات البحث، ويتمثل هذا المخطط بمجموعة من علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث وكما يأتي:

1- المتغير المستقل:- ويتمثل بمتغير نظم المعلومات الاستراتيجية بأبعاده (الموارد المادية، والأفراد، والمعلومات، والبرمجيات) ومن هذا الصدد تم استخدام مقياس ما قدمه (ديبيب، 2018) في أبعاد نظم المعلومات الاستراتيجية.

2- المتغير التابع:- ويمثل متغير الفاعلية التنظيمية بأبعادها (الأداء الوظيفي، والتطوير التنظيمي، والرضا الوظيفي) وقد أعتمد البحث على نموذج (نوفل، 2017) في تحديد أبعاد الفاعلية التنظيمية.



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر:- إعداد الباحث.

**خامساً: فرضيات البحث :**

الفرضية الرئيسة الأولى:- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات

الاستراتيجية، والفاعلية التنظيمية، وتتفرع من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية هي:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الموارد المادية والفاعلية التنظيمية بأبعادها

(الأداء الوظيفي، والتطوير التنظيمي، والرضا الوظيفي).

2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الافراد والفاعلية التنظيمية بأبعادها (الأداء

الوظيفي، والتطوير التنظيمي، والرضا الوظيفي).

3. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المعلومات، والفاعلية التنظيمية بأبعادها (الأداء

الوظيفي، والتطوير التنظيمي، والرضا الوظيفي).

4. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البرمجيات والفاعلية التنظيمية بأبعادها (الأداء

الوظيفي، والتطوير التنظيمي، والرضا الوظيفي).

الفرضية الرئيسة الثانية:- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الاستراتيجية في

الفاعلية التنظيمية ، وتتفرع من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية هي:

1. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للموارد المادية في الفاعلية التنظيمية بأبعادها (الأداء

الوظيفي، والتطوير التنظيمي، والرضا الوظيفي).

2. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأفراد في الفاعلية التنظيمية بأبعادها (الأداء الوظيفي،

والتطوير التنظيمي، والرضا الوظيفي).

3. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمعلومات في الفاعلية التنظيمية بأبعادها (الأداء الوظيفي،

والتطوير التنظيمي، والرضا الوظيفي).

4. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للبرمجيات في الفاعلية التنظيمية بأبعادها (الأداء الوظيفي، والتطوير التنظيمي، والرضا الوظيفي).

سادساً: وصف مجتمع وعينة البحث :-

تمثل مجتمع البحث في جميع موظفي مديرية الموارد المائية في محافظة واسط، بينما تمثلت عينة البحث في مجموعة من العاملين في مديرية الموارد المائية في محافظة واسط، إذ تم توزيع (125) استمارة استبيان، وتم استرجاع (113)، وبعد تبويب البيانات تبين أن عدد الاستثمارات الغير صالحة للتحليل بلغ (4) استثمارات، وعليه بلغ عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل (109) استمارة صالحة لقياس مستوى نظم المعلومات الاستراتيجية والفاعلية التنظيمية لدى المديرية المعنية . ونسبة الاسترداد بلغت (96 % )، والجدول (1) يوضح خصائص عينة البحث.

أ) **فئة العمر:** إن الفئة العمرية (18- 25 سنة) تمثلت بأعلى معدل تكراري بواقع (33) ونسبة استجابة قيمتها (30%)، مشيراً هذا الأمر إلى امتلاك المديرية المبحوثة خبرات متراكمة قادرة على تحسين فاعلية أدائها على المستوى المحلي.

ب) **فئة النوع الاجتماعي:** اظهرت استجابة عينة البحث إن هناك نتائج متقاربة للنوع الاجتماعي في المديرية، مشيراً إلى اهتمام المديرية بتطوير امكانياتها بشأن تحقيق نوع من التوازن بين العاملين في النوع الاجتماعي، مما يؤدي هذا الأمر إلى حث العاملين على تطوير امكانياتهم من خلال ابداء روح التنافس فيما بينهم.

ت) **فئة الشهادة:** تبين استجابة عينة البحث الى ان اغلب العاملين في المديرية هم من ذوي حملة شهادة البكالوريوس بتكرار بلغ (40) ونسبة (37%) من العدد الكلي، ليظهر امتلاك



العاملين لدى المديرية الوعي الكافي بشأن تطبيق نظم المعلومات الاستراتيجية اللازمة لتطوير الفاعلية التنظيمية لمديريتهم.

ث) فئة الحالة الاجتماعية: إن فئة الاستجابة العالية ضمت المتزوجين بمعدل تكراري قدره (87) ونسبة استجابة بلغت (80%) مشيراً إلى أن الغالبية العظمى من العاملين في المديرية ذوي طموح عالي في تحقيق التوازن بين حياة العمل وحياة الاسرة.

ج) فئة عدد سنوات الخدمة الوظيفية: اظهرت استجابة عينة البحث إن أغلب العاملين في المديرية يمتلكون الخبرات الكافية من اجل تنفيذ نظم المعلومات الاستراتيجية الضرورية من اجل تحسين الفاعلية التنظيمية من خلال استثمار نظم الموارد المادية، وجهود العاملين، والمعلومات، والبرمجيات.

جدول (1) خصائص عينة البحث

ترتيب الاهمية	النسبة المئوية	التكرارات	العوامل الديموغرافية	
1	30%	33	18-25 سنة	العمر
2	27%	29	26-33 سنة	
3	19%	21	34-41 سنة	
3	19%	21	42-49 سنة	
4	5%	5	50 سنة فأكثر	
1	53%	58	ذكر	النوع الاجتماعي
2	47%	51	انثى	
1	37%	40	بكالوريوس	الشهادة
2	36%	39	دبلوم عالي	
3	15%	16	ماجستير	
4	13%	14	دكتوراه	
2	14%	15	اعزب	الحالة الاجتماعية
1	80%	87	متزوج	
3	6%	7	غير ذلك	
6	2%	2	اقل من سنة	عدد سنوات الخدمة
2	19%	21	1-5 سنوات	
1	41%	45	6-10 سنة	

4	12%	13	11 - 15 سنة
3	18%	20	16 - 20 سنة
5	7%	8	21 سنة فأكثر

### سابعاً: حدود البحث :-

1- الحدود البشرية:- تمثلت الحدود البشرية في العاملين في مديرية الموارد المائية في محافظة واسط.

2- الحدود المكانية:- تمثلت الحدود المكانية في مديرية الموارد المائية في محافظة واسط .

3- الحدود الزمانية:- امتد البحث من أواخر شهر ايلول سنة 2021 وحتى أواخر شهر كانون الثاني 2022.

### ثامناً: أدوات جمع البيانات :-

تمثلت أدوات الجانب النظري في الكتب والمجلات والرسائل والأطاريح الاكاديمية، فضلاً عن استعمال الشبكة العنكبوتية (الانترنت)، بينما تمثلت أداة الجانب التطبيقي في أداة القياس الاستبيان، من اجل جمع المعلومات والبيانات الضرورية حول مجتمع البحث، كما اعتمد البحث على مقاييس خاصة في ضوء المسح الذي جرى في الدراسات السابقة، كما موضح في الجدول (2) يبين متغيرات وأبعاد البحث.

جدول (2) متغيرات وابعاد البحث

المتغير	البعد	عدد الفقرات	المصدر
نظم المعلومات الاستراتيجية (SIS)	الموارد المادية	3	دبيب، 2018
	الافراد	4	
	المعلومات	3	
	البرمجيات	4	
الفاعلية التنظيمية	الاداء الوظيفي	5	نوفل، 2017

	5	التطوير التنظيمي	(EPO)
	5	الرضا الوظيفي	

تاسعاً : الاساليب الاحصائية المستخدمة : \_

تمثلت الاساليب الاحصائية المستخدمة في البحث (معادلة النمذجة الهيكلية ،معامل كرونباخ

الفا، الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون ، معاملات الانحدار التي تم

استخراجها بواسطة (AMOS.V.26) ، وبرنامج (SPSS.V.27) .

## المبحث الثاني

## دراسات سابقة

## توطئة

تشكل الدراسات السابقة مصدراً مهماً وغنياً لجميع الباحثين، وذلك من خلال اسهامها في بناء فهم علمي ودقيق لمفاهيم متغيرات البحث والخاصة في (نظم المعلومات الاستراتيجية، والفاعلية التنظيمية ) والتي أسهمت في تقديم الاطر النظرية، والعملية وكما يأتي :-

أولاً: - دراسات سابقة خاصة بنظم المعلومات الاستراتيجية:-

جدول (3) دراسات سابقة خاصة بنظم المعلومات الاستراتيجية

الدراسات العربية	
الدراسة 1	خرميط، 2020
عنوان الدراسة	قياس مستوى تطبيق نظم المعلومات الاستراتيجية اعتماد على قدرات الموارد البشرية في مهام الجامعة باستخدام تحليل (SWOT)
منهج الدراسة	المنهج التحليلي
عينة الدراسة	القيادات الادارية العليا والوسطة في جامعة واسط والبالغ عددهم (219) مدير.
نتائج الدراسة	ان استخدام نظم المعلومات الاستراتيجية في الجامعات يحقق السرعة في الانجاز والسرعة في تدفق المعلومات والبيانات ومعالجة الخدمة المطلوبة، فضلا عن التمكن من فرض اسلوبا مناسباً من المراقبة على المهام يفوق النظام اليدوي من جانب الدقة والموثوقية لكن استخدام

الموارد البشرية له لم يصل الى مستوى يتجاوز الفجوة بين ما مطلوب الوصول اليه وما تحقق فعليا.	
منيرة، 2021	الدراسة 2
نظم المعلومات الاستراتيجية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات	عنوان الدراسة
دراسة تحليلية	منهج الدراسة
تمثلت عينة الدراسة في الادارة العليا في المؤسسات الجزائرية البالغة 16 مؤسسة اقتصادية، اذ بلغ عدد المديرين فيها (41) مدير.	عينة الدراسة
وجود ارتباط بين نظم المعلومات الاستراتيجية والميزة التنافسية، مما حفز المؤسسات الجزائرية لاستخدام وتطوير نظم المعلومات الاستراتيجية.	نتائج الدراسة
علاونة وحوامدة، 2021	الدراسة 3
نظام المعلومات الاستراتيجية واثرها في تنمية رأس المال الفكري في شركة توزيع الكهرباء المساهمة العامة في الملكية الاردنية الهاشمية	عنوان الدراسة
المنهج التطبيقي	منهج الدراسة
العاملين في شركة توزيع الكهرباء المساهمة العامة في الملكية الاردنية الهاشمية والبالغ عددهم (135) عامل	عينة الدراسة
ان تصورات العاملين لمستوى اهمية نظم المعلومات الاستراتيجية كان مرتفعا.	نتائج الدراسة

الدراسات الاجنبية	
Yoshikuni& Albertin, 2018	الدراسة
Effects of strategic information systems on competitive strategy and performance تأثير نظم المعلومات الاستراتيجية في الميزة التنافسية والأداء	عنوان الدراسة
المنهج الوصفي	منهج الدراسة
العاملين في الشركة البرازيلية لمعالجة الأزمات الاقتصادية والبالغ عددهم (389) عامل.	عينة الدراسة
بينت النتائج ان نظم المعلومات الاستراتيجية توفر للمنظمات رؤى ثاقبة حول كيفية تمكين نظم المعلومات الجغرافية عمليات التخطيط الاستراتيجي لإنشاء استراتيجية تنافسية، وتحسين الأداء أثناء الاضطرابات الاقتصادية.	نتائج الدراسة
Kitsios& Kamariotou,2019	الدراسة 6
Information Systems Strategy and Strategy-as-Practice: Planning Evaluation in SMEs نظم المعلومات الاستراتيجية والاستراتيجية كمارسة : تقييم التخطيط في الشركات الصغيرة والمتوسطة	عنوان الدراسة
منهج التحليل الوصفي	منهج الدراسة

المديرين التنفيذيين لدى الشركات الصغيرة والمتوسطة في اليونان، والبالغ عددهم (294) مدير.	عينة الدراسة
إن المديرين التنفيذيين في نظم المعلومات ليسوا على دراية بتحليل بيئة تكنولوجيا المعلومات الخارجية وتقييم فرص تطوير نظم المعلومات.	نتائج الدراسة

ثانيا: - دراسات سابقة خاصة الفاعلية التنظيمية :-

جدول (4) دراسات سابقة خاصة بالفاعلية التنظيمية

الدراسات العربية	
رشيد و محمد، 2011	الدراسة 1
اختبار العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة الجوهرية والفاعلية التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي	عنوان الدراسة
المنهج التحليلي	منهج الدراسة
تضمنت عينة الدراسة (76) قائد إداري موزعين بين ( عميد، ومعاون عميد، ورئيس قسم).	عينة الدراسة
1- تباين الكليات المبحوثة في تبنيتها لعمليات إدارة المعرفة الجوهرية وكذلك مستوى فاعليتها. 2- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين عمليات إدارة المعرفة الجوهرية ومستوى الفاعلية التنظيمية.	نتائج الدراسة
علوان، 2017	الدراسة 2
العلاقة بين عوامل تنمية الابداع الاداري وممارسات القيادة التحويلية وتأثيرها في تحقيق الفاعلية التنظيمية	عنوان الدراسة
المنهج التطبيقي	منهج الدراسة
المديرين في فنادق الدرجة الممتازة والاولى لمدينة بغداد، والبالغ عددهم	عينة الدراسة

(131) مدير	
نتائج الدراسة	أن عوامل تنمية الابداع الاداري وممارسات القيادة التحويلية تؤدي دوراً مهماً لدى الافراد في تحديد كيفية تحقيق الفاعلية التنظيمية للفنادق المبحوثة
الدراسة 3	الهاشمي والعضايلة، 2017
عنوان الدراسة	أثر جودة الحياة الوظيفية على الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها
منهج الدراسة	دراسة وصفية تحليلية
عينة الدراسة	تمثلت عينة الدراسة (403) عامل في المستشفيات السعودية العسكرية بمنطقة الرياض وهي ( برنامج مستشفى قوى الامن، ومدينة الامير سلطان الطبية العسكرية، ومدينة الملك عبد العزيز الطبية.
نتائج الدراسة	1) ان مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في المستشفيات العسكرية كانت بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي لجودة الحياة الوظيفية ( 3.18 ). 2) أن مستوى الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية من وجهة نظر العاملين كانت بدرجة متوسطة وبلغ المتوسط الحسابي ( 3.26 ). 3) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين لجودة الحياة الوظيفية والتي تعزى لمتغير ( الجنسية والخبرة ) حيث كانت النتائج لصالح غير السعوديين و ذوي الخبرة أقل من 6 سنوات. 4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين لجودة الحياة الوظيفية والتي تعزى للمتغيرات (جهة العمل، والعمر، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، والتصنيف الوظيفي، وطبيعة العمل، والنوع الاجتماعي).
الدراسات الاجنبية	
الدراسة 5	Ghorbani&Sedeh,2014
عنوان الدراسة	An empirical investigation on the impact of internal marketing on organizational effectiveness within



<p>human resource capabilities perspective (Case study: Islamic Azad University branches in region (of Isfahan municipality</p> <p>تحقيق تجريبي حول تأثير التسويق الداخلي على الفاعلية التنظيمية ضمن منظور قدرات الموارد البشرية (دراسة حالة: فروع جامعة آزاد الإسلامية في المنطقة من بلدية أصفهان)</p>	
<p>المنهج الوصفي</p>	<p>منهج الدراسة</p>
<p>تتألف عينة البحث من (120) رئيس وخبير من جامعة آزاد.</p>	<p>عينة الدراسة</p>
<p>- أن التسويق الداخلي له تأثير غير مباشر على الأداء التنظيمي ومن خلال إمكانات الموارد البشرية.</p> <p>- يؤثر تحسين الموارد البشرية المستمدة من التسويق الداخلي في الفاعلية التنظيمية.</p>	<p>نتائج الدراسة</p>
<p>Gavgani et al.,2015</p>	<p>الدراسة 6</p>
<p>A survey on relation between customer relationship management and organizational effectiveness: the case study of Emam Reza hospital in Tabriz</p> <p>دراسة استقصائية عن العلاقة بين إدارة علاقات الزبائن والفاعلية التنظيمية: دراسة حالة مستشفى الإمام الرضا في تبريز</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>المنهج الوصفي</p>	<p>منهج الدراسة</p>
<p>تتألف عينة البحث من طاقم الافراد العاملين في مستشفى الامام الرضا والبالغ عددهم (200) فرد عامل. وتم اخذ عينة بلغت (127) فرد كعينة للدراسة.</p>	<p>عينة الدراسة</p>
<p>- هناك علاقة ذات مغزى بين إدارة علاقات الزبائن والفاعلية التنظيمية.</p> <p>- توجد علاقة ذات معنى بين الفاعلية التنظيمية وأبعاد رضا الزبائن ، ولاء الزبائن وجودة الخدمة</p>	<p>نتائج الدراسة</p>

❖ ما يميز البحث الحالية عن الدراسات السابقة:-

إن ما يميز البحث الحالي يتمثل في:

(1) أسهم البحث في دمج متغيرات لم يسبق الدمج بينها على حد علم الباحث (نظم المعلومات الاستراتيجية، والفاعلية التنظيمية) .

(2) اختلف البحث عن الدراسات السابقة من حيث عينة الدراسة .

(3) اختلف البحث عن الدراسات السابقة في كونه اتخذ من التطبيق في الواقع العملي ميداناً لها.

(4) اختلف البحث كونه اختار العاملين في مديرية الموارد المائية في محافظة واسط

❖ مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:-

تتعرض أهم مجالات الاستفادة التي اضافتها الدراسات السابقة في مجموعة من النقاط، وهي:-

(1) مساعدة الباحث في تحديد مقاييس الدراسة المتعلقة بكل من نظم المعلومات الاستراتيجية والفاعلية التنظيمية .

(2) الاسهام في توليد رؤية لدى الباحث حول نظم المعلومات الاستراتيجية، بما يؤمن تحسين الفاعلية التنظيمية .

(3) تحديد العينة المستهدفة.

# الفصل الثاني

## المراجعة النظرية للبحث

المبحث الاول: نظم المعلومات الاستراتيجية

المبحث الثاني: الفاعلية التنظيمية

## المبحث الاول

## نظم المعلومات الاستراتيجية

## توطئة :-

تعد المعلومات من أهم الموارد لأي منظمة أعمال تسعى إلى النمو والاستمرار، وتحقيق النجاح في الأسواق، إذ إن تدفق المعلومات إلى المنظمة يُعد الشريان الأساس لها، كونه المصدر الرئيسي الذي يمكن من خلاله توفير فهم متكامل لنظم المعلومات الاستراتيجية، من جانب آخر تمثل نظم المعلومات الاستراتيجية سلاح هجومي استراتيجي يمكن للمنظمة من خلاله مواجهة المنافسين، والتأثير على نشاطاتها ومواردها بالنمو وتحقيق النجاح المستمر.

## اولاً:- مفهوم نظم المعلومات الاستراتيجية:-

إن نظم المعلومات الاستراتيجية بمفهومها الحديث والمعاصر تعود إلى النصف الثاني من القرن العشرين، كونها تمثل ذلك النظام الذي يرفد المنظمة بالمنتجات والخدمات والقدرات التي يمكن من خلالها تحقيق الميزة الاستراتيجية على منافسيها في سوق العمل، وتشجيع المنظمة على الابداع في الأعمال وتحسين عملياتها والإسهام في بناء موارد معلوماتها الاستراتيجية (دييب، 2018: 3)، إذ تُعد نظم المعلومات الاستراتيجية بمثابة نظام مساند لنشاطات المنظمة وقراراتها، فضلاً عن تمكين العمليات من الوصول إلى ما هو افضل، من خلال تزويد الإدارة العليا بالمعلومات الاستراتيجية المناسبة التي يمكن التعويل عليها لجعل المنظمة رشيقة في استخدام المعلومات وتحليلها بهدف وضع اتجاهات جديدة لها، كما تشكل نظم

المعلومات خيارات استراتيجية للمنظمة من خلال تحسين قدرتها على استثمار الموارد، والبرمجيات والعاملين بشكل افضل (نايف، 2012: 96).

إن نظم المعلومات الاستراتيجية تمثل مجموعة معقدة من الموارد والمعرفة والمهارات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات التي تتم ممارستها من خلال العمليات التنظيمية وتمكين المنظمة من استخدام موجودات نظم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات لتحقيق الأهداف المرجوة (علاونة وحوامدة، 2021: 175)، وتوصل (حتاملة، 2017: 110) إن نظم المعلومات الاستراتيجية تمثل كأداة محددة في اتخاذ القرارات وفي بيئة الأعمال المعاصرة هذه حدثت تغييرات جوهرية في دور نظم المعلومات بحيث أصبحت المعلومات تمثل سلاحاً أمام المنافسة ومورداً استراتيجياً.

إن نظم المعلومات الاستراتيجية تمثل نوع من أنواع التطبيقات المعاصرة التي تمكن المنظمة من تغيير طبيعة اعمالها لمواكبة التغييرات، فضلاً عن كونها تمثل نظم متطورة تدعم المستويات الإدارية في تحقيق مزايا تنافسية (الياسري ومردان، 2014: 36). وأشار (بوعاينة ويعقوبي، 2014: 46) إلى إن نظام المعلومات الاستراتيجية تمثل النظام الذي يستطيع أن يوفر للمؤسسة، خدمات ومنتجات تنافسية، تحقق لها تقدماً استراتيجياً على المنافسين في السوق، وهو نظام يحفز الابداع الاداري، ويحسن كفاءة العمليات، ويبين موارد معلومات استراتيجية للمؤسسة، وإشارة (بوعسلة، 2014: 12) إلى إن نظم المعلومات الاستراتيجية هو نظام معلومات مهمته تحويل البيانات إلى معلومات استراتيجية تخدم الادارة العليا في اتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تعتبر قرارات حساسة وذات درجة عالية من المخاطرة، ومن أجل تطوير هذه الأنظمة لا بد

أن تتوفر بعض المتطلبات المهمة لهذه العملية تتمثل في المتطلبات التنظيمية والمتطلبات التكنولوجية، وغياب هذه المتطلبات قد يحد من عملية تطوير هذه النظم.

ثانياً: - أهمية نظم المعلومات الاستراتيجية:-

تبرز أهمية نظم المعلومات الاستراتيجية من خلال تطوير أمكانيات المنظمة على التخطيط الاستراتيجي وبالتالي تحقيق النجاح الاستراتيجي، وعليه فإن هذه الأهمية يمكن تلخيصها في النقاط الآتية:-

1. تحسين الموقف التنافسي للمنظمة من خلال تغيير طبيعة الاعمال التي تقوم بها.
2. جمع ومعالجة وخرن واسترجاع المعلومات.
3. دعم قدرات المنظمة على تحقيق الميزة التنافسية من خلال دعم قرارات الادارة العليا (نايف، 2012: 97).
4. أداة واسلوب لتحسين التخطيط الاستراتيجي للمنظمة.
5. الاستجابة السريعة للتغيرات التي تطرأ على البيئة (حاتمة، 2017: 111).
6. تجهيز المديرين بالمعلومات اللازمة.
7. تحليل متغيرات البيئة الداخلية والخارجية (الياسري ومردان، 2014: 36).

ثالثاً: - أهداف نظم المعلومات الاستراتيجية:-

أن ظهور نظم المعلومات الاستراتيجية لم يأتي من فراغ، بل أتى من أجل تحقيق جملة من الأهداف أهمها (اسماعيل، 2018: 4 ; منيرة، 2020: 14 ; بوعسلة، 2014: 12):-

1. توفير معلومات لوضع الاهداف الاستراتيجية: إذ يساهم في توفير المعلومات الداخلية والخارجية للمستويات الادارية المختلفة بالمنظمات، فضلاً عن الاسهام في وضع الاهداف الاستراتيجية المناسبة.
2. توفير المعلومات وإعداد وبناء الاستراتيجيات: يساهم نظام المعلومات الاستراتيجي في دعم ومساندة الادارة الاستراتيجية من خلال توفير المعلومات المعقدة وإعداد وصياغة الاستراتيجيات، والقرارات الاستراتيجية، ومتابعة خطط تنفيذ الاستراتيجيات التي تضعها المنظمة.
3. المساهمة في اتخاذ القرارات: إذ يساهم نظام المعلومات الاستراتيجي في توفير المعلومات التي تساعد الادارة الاستراتيجية في معالجة المشاكل التي تواجهها ومعالجة حالة عدم التأكد الناتجة عن التخطيط للمستقبل البعيد.
4. تقييم الأداء الاستراتيجي: وذلك لتحقيق أهداف عديدة يتمثل أهمها في قياس الأداء الذي يتم تنفيذه، وقياس أثره على المركز التنافسي لمنظمات الأعمال في الأمد الطويل. يشير (سرور وعمر، 2013: 107) إلى أن الأداء الاستراتيجي يعكس أداء المنظمة المتميز مقارنة بأداء المنظمات المنافسة في نفس الشريحة التسويقية والقطاع الصناعي، الأمر الذي يعني إن الأداء الاستراتيجي يعمل على دعم المزايا التنافسية

وتحقيق الاداء المتميز للمنظمة على الامد البعيد وتوصل (جواد،2013: 121) الى ان الأداء الاستراتيجي يشير إلى مجموعة من الموارد الاقتصادية والتنظيمية التي تستعملها المنظمة، من أجل تحسين أداءها والمحافظة عليه. ويعرف (موسى وكرجي،2015: 94) الأداء الاستراتيجي بأنه يمثل نتائج أنشطة المنظمة المتوقعة، فضلاً عن أنه يمثل قدرة المنظمة على تحقيق الاهداف من خلال استعمال مواردها المتاحة بطرائق عالية المستوى، إضافة إلى أنه يمثل الدرجة النهائية لأنشطة المنظمة التي تعكس قدرة المنظمة على إدارة مواردها المختلفة سواء المادية منها أو البشرية في سبيل تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها على الأمد البعيد (Wheelen&Hunger,2010: 379).

#### رابعاً:- الأدوار الاستراتيجية لنظم المعلومات الاستراتيجية:-

تؤدي نظم المعلومات الاستراتيجية عدد من الأدوار الهادفة إلى تحقيق التفوق التنافسي عبر تطوير المزايا التنافسية، من خلال استخدام هذه الأدوار كقوة داعمة لاستراتيجيات المنظمة، وبالتالي يمكن عكس هذه الأدوار في الآتي:-

#### 1. تحسين مستوى كفاءة العاملين:-

تمثل الكفاءة مقياس لمدى استخدام المدخلات جيداً للنواتج المقصودة. فالكفاءة تمثل القابلية على تجنب إهدار المواد والطاقة والجهد والمال والوقت في تحقيق النتيجة المرجوة، إذ ينظر العاملون إلى الكفاءة كنسبة من المخرجات على المدخلات، مما يوفر لأرباب العمل قيمة مقابل المال، فالكفاءة تتعلق بالموظف الواضح عن أهدافه أو أهدافه مع موارد قليلة نسبياً (Ahmad&Sattar,2017:53). فعندما يصبح جميع العاملين بالمنظمة يتقنون عملهم بشكل جيد ويؤدونه بالشكل المطلوب



وبالكفاءة المطلوبة ، يؤدي ذلك لمساعدة المدير أو المشرف للوصول إلى تحقيق الأهداف بسهولة وكما تم التخطيط لها، عليه فإن المشرف سوف يتجه لأمر أخرى تخص عمله والانشغال بهذه المسألة التي تثير قلق المديرين (لطيف والشكر، 2008: 167). ويرى (حمادي، 2016: 314) إن أداء العاملين يشير إلى التفاعل بين السلوك والإنجاز، ومن جهة أخرى يشير إداء العاملين إلى كافة السلوكيات التي تسهم في إنجاز الأعمال الأساس في المنظمة مثل الانتاج والتسويق، ففي المهام الادارية يمكن أن يشمل الحاجة إلى تحويل الصراع بين الأفراد إلى حالة التنافس بمعنى كل الجهود التحفيزية التي تسهم في أداء المهام (عبود وحسين، 2016: 240).

## 2. الأبداع في العمل:-

يمثل الأبداع العملية التي تحول الأفكار الجديدة إلى قيمة تجارية أو غيرها أي بمعنى اخر إنها تمثل قدرة حيوية في مجال الأعمال، وريادة الأعمال، والتصميم، والتكنولوجيا بجميع أنواعها، والرعاية الصحية، والهندسة، والبناء، والتصنيع، والنقل، والاتصالات، والاقتصاد، وعلم الاجتماع، وإدارة المشاريع (Archibald&Archibald,2016:1). وعليه اشار (مهدي، 2016: 164) إلى أن الإدارة الإبداعية يمثل مزيج من القدرات التي تمكن الفرد من انتاج فكرة جديدة ومفيدة أو اختراع أساليب عمل جديدة ومقبولة ومناسبة لظروف وامكانيات المنظمة وقدرتها على التكيف والتعامل مع كافة المتغيرات وتحسين انتاجها وتطور مستوى ادائها واداء العاملين فيها. ويرى (Fitzgibbon,2001:11) ان هنالك التباس واختلاف بين الابداع والابتكار، لذلك فان الجدول (5) يوضح الاختلاف والتباين بين الابداع والابتكار

## جدول (5) الاختلاف بين الابداع والابتكار

الابتكار	الابداع
ينطوي على أصالة حقيقية	ينطوي على ابداعات تنظيمية جديدة
تتساوى مع التفكير أو اختراع	يشمل التنفيذ
عملية فردية أو مجموعة صغيرة ، تحتاج إلى الحماية	العملية الاجتماعية التي تنطوي على العديد من الافراد وتخصصات وظيفية متنوعة
غامضة، ظاهرة الصندوق الأسود، غير قابلة للإدارة	يمكن تقسيمها إلى مراحل متميزة يمكن إدارتها

**Source:** Fitzgibbon, M. (2001). Managing innovation in the arts: Preserving environmental uncertainty—the case of Druid Theatre Company, Ireland. International Journal of Arts Management, p11.

## 3. تخفيض التكاليف:-

إن تخفيض التكاليف تمثل احدى الطرائق المهمة التي يتم استعمالها من اجل تقليل أي استثمارات اضافية تقوم بها المنظمة ( Freimane et al.,2017:377). وبين (Kurbatov et al.,2016:205) تخفيض التكاليف يؤدي إلى زيادة الكمية في الانتاج من خلال تخفيض اسعار الوحدة الواحدة، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة عملية شراء الزبائن للمنتجات، وبالتالي فإن المنظمة تلجأ إلى أنتاج أكبر قدر ممكن من المنتجات التي يفضلها الزبائن، وهذا الأمر يتطلب من المنظمة إحداث تغيير في تكنولوجيا الإنتاج نتيجة الإنتاج الضخم، و زيادة التركيز على استعمال الموارد غير المكلفة.

فتخفيض التكاليف ليس شرطاً ضرورياً أو ملائماً لتحقيق أقصى قيمة عادلة بل قد يؤدي الى زيادة في المبالغ النقدية لحملة الأسهم (التي تزيد من القيمة)،

والمخاطر، (التي تقلل من القيمة)، ونتيجة لذلك يمكن أن يؤدي خفض التكاليف إلى زيادة المخاطر وربما يدمر قيمة المساهمين (Serrano et al.,2017:1). وتمثل تخفيض التكاليف احدى الاستراتيجيات المهمة التي يتم استعمالها من قبل المنظمات من اجل الكشف عن التهديدات التي قد تقف دون حيولة وتطور المنظمة (Dukers- Muijrs et al.,2015:7).

#### 4. تحسين إدارة العلاقات الخارجية (الزبائن، والموردين):-

تمثل إدارة العلاقات الخارجية دور أساس تقوم به نظم المعلومات الاستراتيجية، من أجل تحسين قدرة المنظمة على بناء روابط تواصل تمكنها من إدارة علاقاتها من الزبائن والموردين، وتعزيز هذه العلاقات من أجل رفع كفاءتها الاستراتيجية (علاونة وحوامدة، 2021: 175)، ويرى (Maiga et al.,2015:423) إن إدارة العلاقات الخارجية تمارس دور رئيس في تطوير وتنفيذ سياسة المنظمة، بغية التفاعل مع البيئة وخاصة في المستويات العليا منها حيث اصبحت القضايا الاستراتيجية طويلة الأمد أساس التفاعل ما بين المنظمة والبيئة في جميع عمليات الادارة، وبالتالي تحاول الادارة بناء علاقة قوية مع البيئة، من أجل ضمان التكيف مع المتغيرات التي قد تطرأ عليها والتأثير بها.

### خامساً: - امتلاك نظم المعلومات الاستراتيجية:-

تشير النظم المعلوماتية الاستراتيجية، إلى مدى امتلاك المنظمة قواعد المعلومات الاستراتيجية والتي تشمل على المعلومات عن البيئتين الداخلية والخارجية للمنظمة والتي تسهل مهمة ادارة المنظمة في التخطيط الاستراتيجي والمبادرات الاستراتيجية، إذ تسهم نظم المعلومات الاستراتيجية في تمكين المنظمة من بناء، وامتلاك هذا المورد الاستراتيجي المهم من خلال تيسير مهمة التميز بين موارد المعلومات الاستراتيجية وغير الاستراتيجية، إلى جانب تيسير مهمة امتلاك القواعد الخمسة الاستراتيجية في ضوء مراعاة اسبقيات بناء كل قاعدة في إطار دورة حياة النظام، وبالتالي فان امتلاك نظم المعلومات الاستراتيجية يشترط تطبيق خمسة قواعد هي (حتاملة، 2017: 111-112):

1. القاعدة الخاصة بمعلومات نقاط القوة ونقاط الضعف.
2. القاعدة الخاصة بمعلومات الفرص والتهديدات البيئية.
3. قاعدة المعلومات الخاصة بالمنافسة وتحليلات المنافسين واستراتيجياتهم ونقاط القوة ونقاط الضعف لديهم.
4. قاعدة المعلومات الخاصة بمعايير الصناعة بما في ذلك عوامل النجاح الحرجة.
5. قاعدة المعلومات الخاصة بالأنماط القيادية والقيم والمناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية.

سادساً:- خصائص نظم المعلومات الاستراتيجية:-

تنتم نظم المعلومات الاستراتيجية بمجموعة من السمات التي تميزها عن غيرها، وهذه الخصائص تتمثل في الآتي:

1. أن نظام المعلومات الاستراتيجية المتكامل يحتوي على معلومات شاملة تكون بعضها ذات خصائص كمية يتم تحليلها باستخدام أساليب التحليل الكمي المناسبة والبعض الآخر ذات خصائص وصفية تعتمد على الآراء الشخصية والملاحظات.

2. نظام المعلومات الاستراتيجي هو نظام متكامل يعتمد على نظام التقارير التخصصية المتعلقة بأوضاع المنظمة الداخلية حيث يعتمد بشكل أكبر على المعلومات التي تنشأ في البيئة الخارجية والتي تكون ذات طبيعة تنبؤية تتعلق بالمستقبل اثر ارتباطها بالماضي.

3. يشمل الحاسوب مورداً مهماً من عناصر نظام المعلومات الاستراتيجي.

4. يحتوي نظام المعلومات الاستراتيجية على جزء رسمي يجمع المعلومات ويعالجها بانتظام طبقاً لإجراءات معينة، ويقدمها على شكل تقارير للإدارة (اسماعيل، 2018: 8-9 ; بوعسله، 2014: 15-16).

5. نظام المعلومات الاستراتيجية يغير كثيراً في أداء المؤسسة، وذلك وفق مؤشر واحد أو أكثر، حيث يعد حجم التأثير أحد المعايير في التمييز بين نظم المعلومات الاستراتيجية، ونظم المعلومات التقليدية، أي ما تحققه نظم المعلومات التقليدية من عائد، يمكن للنظم الاستراتيجية أن تحقق أضعاف ذلك.

6. يساهم نظام المعلومات الاستراتيجية، في تحقيق غايات وأهداف المؤسسة الاستراتيجية، حيث يكون النظام استراتيجياً، إذا كان هو أحد المكونات الاستراتيجية القليلة ذات أهمية الكبرى، في مسالة تحقيق أهداف وغايات المؤسسة بنجاح.
7. يعد النظام استراتيجياً؛ إذا ساهم وبشكل أساسي في تغيير طريقة المؤسسة، بإنجاز النشاطات، أو طريقة قيامهم بالمنافسة، أو طريقة تعاملهم مع الزبائن والموردين، فالنظام الذي يفتح قناة توزيع جديدة أمام منتجات المؤسسة (بوعايدة ويعقوبي، 2014: 46-47).

#### سابعاً: - أبعاد نظم المعلومات الاستراتيجية:-

يمكن قياس نظم المعلومات الاستراتيجية من خلال الأبعاد الآتية:

#### 1. الموارد المادية:-

إن المكونات المادية تمثل المعدات التي تسمح للمستخدم بالتفاعل داخل المنظمة (Manis& Choi,2019:2). وبين (Çaylı et al.,2018:324) ان المكونات المادية تتضمن توفير تصميم تجاه المنتج المستعمل؛ من أجل إتاحة أكبر قدر ممكن للمستخدمين؛ من أجل دراسة التصميم والاجهزة وتعديلها وتوزيعها وصناعتها . ويعتقد (Chaminama,2018:9) ان المكونات المادية تشير إلى الجزء الذي يمكن لمسه ورؤيته وبالتالي ويمكن تصنيف المكونات المادية إلى أربعة مجموعات وهي:

- (أ) أجهزة الإدخال: هي المكونات المادية المستخدمة لإرسال البيانات إلى الكمبيوتر ومن الأمثلة القلم الخفيف ولوحة المفاتيح والماوس.
- (ب) أجهزة الإخراج: هي المكونات المادية التي يتم من خلالها إرسال المعلومات من الكمبيوتر وهي تشمل مكبرات صوت وطابعات وشاشات.
- (ت) وحدة المعالجة المركزية (CPU): وهي جزء من الكمبيوتر حيث يتكون من المعالج الدقيق الذي هو عقل الكمبيوتر وتقوم بمهام معالجة المعلومات.
- (ث) أجهزة التخزين: وهي المكونات المادية التي تخزن البيانات هناك نوعان:-  
أساسي (يخزن المعلومات مؤقتاً) والثانوي (يخزن المعلومات بشكل دائم) ومن الأمثلة على ذاكرة الوصول العشوائي وذاكرة القراءة فقط على التوالي.

## 2. الأفراد:-

يُعد المورد البشري هو المورد الأول في جميع المنظمات دون استثناء، وما الوسائل التكنولوجية والآلات المتطورة إلا عوامل مساعدة لهذا المورد لما يتمتع به هذا المورد من مهارات ومعرفة ورغبات، وبهذا فان إدارة الموارد البشرية تساهم، وبشكل فاعل في تطوير عمل المنظمات من خلال أداء الأعمال بشكل أفضل والاستجابة لاحتياجات الزبائن وتوفير المعلومات ذات المصدقية العالية والمفيدة، وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة، والمساهمة في الإدارة الإشرافية، وبناء رأس المال البشرية، ودعم خطة الأعمال، فضلاً عن ذلك فهي شريكة في أعمال المنظمة، إذ إن مساهمة الموارد البشرية في تحسين موقف المنظمة التنافسي يعتمد على خصائصها وبشكل أكثر تحديداً يعتمد على مدى نجاحها في أداء دورها في استعمال مواردها الاستراتيجية

(Pesic et al ., 2012:577)

إن الموارد البشرية تشكل البنى التنظيمية وتحقق تكاملها، كونهم يمثلون مجموعة من الأشخاص الذين يتولون تصحيح البرامج إدارة نظم المعلومات، وتشمل هذه المجموعة مدير النظام، ومحلي النظم والمبرمجين ومديري العمليات ومشغلي النظم، ومدخلي البيانات وغيرهم (خرميط، 2020: 648). وبين (العواودة، 2019: 118) ان قدرة الأفراد العاملين في فروع المنظمة على استخدام الحاسوب وبرمجياته، وتطوير هذه البرمجيات وتكييفها وفقا لاحتياجات فروع البنوك، وتنفيذ برامجه، وخطته، بالإضافة إلى تدريب الأفراد العاملين فيه وتحفيزهم.

### 3. المعلومات:-

ينظر إلى المعلومات على أنها بيانات تمت معالجتها لتكون ذات معنى تؤدي الغرض المطلوب منها، ولها دور كبير في حركة الانسان والمجتمع وتطورهما وتعد اساس نجاح المنظمات في تحقيق الأهداف لكونها مجموعة من الحقائق التي تكون الغاية منها تنمية معرفة الانسان وزيادتها مما يجعلها ذات قيمة، إذ تعتمد دقة القرارات الإدارية وجودتها على قيمة المعلومات التي تبرز من خلال الدور الذي تؤديه المعلومات في تقليل حالات عدم التأكد لمستخدمي النظم وبما تحققه المنظمات من فوائد متنوعة أهمها فوائد ملموسة (كالفوائد المالية) وفوائد غير ملموسة (كالفوائد المعنوية) التي تزيد من اطمئنان المديرين في عمليتي التنبؤ واتخاذ القرارات (الياسري ومردان، 2014: 37).



ان استخدام نظم المعلومات الاستراتيجية يساعد الشركات على تغيير أهدافها وعملياتها، ومنتجاتها، وعلاقاتها البيئية لاكتساب ميزة على المنافسين لاعتبارات استراتيجية، فقد ساعد الإنترنت والتقنية الرقمية البنوك في ممارسة عملياتها المصرفية بطريقة غير تقليدية؛ ففي التسويق الرقمي استخدم الإنترنت والتقنية الرقمية في زيادة وظائف التسويق العادية وتحسينها، والتأثير في مواقف المستفيدين واتجاهاتهم في محاولة لإعادة تشكيل تلك المواقف، وبالتالي توجيه قراراتهم التي تحدد طبيعة سلوكهم، فزاد ذلك من قوتهم وقوة مساومتهم، وفتح آفاقاً واسعة أمام المسوقين لإقامة علاقات مباشرة مع المستفيدين بأقل التكاليف (العواده، 2019: 114).

#### 4. البرمجيات:-

تمثل البرمجيات محور من المحاور التقنية العملية والفنية لنظم المعلومات الاستراتيجية (ابو زيد، 2015: 401)، إذ تعد البرمجيات مكوناً رئيسياً في تطوير المنظمة (Gomez-Diaz & Recio, 2019: 3). وعلى السياق نفسه بين (Yue, 2019: 2341) ان البرمجيات تمثل الإبداع الفكري الذي يشمل البرامج والإجراءات والقواعد وأي وثائق مرتبطة بها تتعلق بتشغيل نظام معالجة البيانات، إذ تمارس أنظمة البرمجيات دوراً مهماً في المنظمة، فجودة البرامج تُعد جانباً مهماً جداً لتوقعات المستخدم كما تمثل دائماً عاملاً رئيساً في نجاح منتجات البرامج.

ان البرمجيات تمثل برامج الكمبيوتر والرموز التي تتحكم في الأجهزة، فبرنامج الكمبيوتر هو مجموعة من التعليمات المكتوبة لأداء مهمة محددة، إذ ان هناك ثلاث فئات من البرامج (Taiwo,2016,4) وهي:-

- (أ) برنامج النظام: ويوفر الوظائف الأساسية للكمبيوتر، ويتكون من نظام التشغيل ونظام الدعم مع Linux وأدوات التشخيص كأمتلة على التوالي.
- (ب) تطبيق البرمجيات: ويساعد المستخدمين على أداء مهام محددة ومن الأمثلة على ذلك متصفحات الويب وبرامج تطوير الوسائط.
- (ت) البرامج البرمجية : يستخدم من قبل مطوري البرامج لإنشاء البرامج والبرامج الأخرى وتصحيحها وصيانتها ودعمها .

## المبحث الثاني

## الفاعلية التنظيمية

توطئة:-

تعدّ الفعالية التنظيمية من المجالات التي تلقى اهتماماً متزايداً، لأهميتها في مواجهة التحديات العصرية التي تواجه الكثير من المنظمات مثل: شدة المنافسة، والتطور التكنولوجي والتقنيات الجديدة، من أجل زيادة الكفاءة والفاعلية وتقليل التكلفة، وموائمة الفرد مع متطلبات الوظيفة التي يشغلها ولكي يكون قادراً على التأقلم مع برامج عمل وطرق ووسائل حديثة، وإن نجاح أي تنظيم في منظمة ما لا يقوم دون وجود كفاءات ومهارات مديرين يديرون هذا النظام، وذلك لضمان وبقاء واستمرارية المنظمة، وهنا تكمن أهمية الفاعلية التنظيمية لرفع الأداء في المنظمة سواء قادة أو عاملين، فالأداء عملية إدارية متكاملة يحتل مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة إلى رفع الكفاءة وتحسين أساليب العمل.

أولاً:- مفهوم الفاعلية التنظيمية:-

تمثل الفاعلية آلية للحصول على نتائج أو مخرجات تتناسب مع الأهداف المتوقعة من قبل المنظمة (Hoffmann,2014:10)، فالفاعلية تمثل دور مهم في المنظمة كونها تعمل على تحقيق التوازن بين المدخلات والمخرجات التنظيمية من خلال مجموعة من العمليات الداخلية والبرامج الخارجية لتحقيق أهداف محددة مسبقاً (Willems et al.,2016:480; Tang,2017:1834). وبدوره يرى (تاويريت، 2006: 9) أن الفاعلية التنظيمية تعمل على تحسين قدرة المنظمة على بلوغ الأهداف

المسطرة أو تجاوزها، وذلك لضمان تكيفها وبقائها ونستدل عليها من خلال بعض المؤشرات الاجتماعية والسلوكية كرضا العمال، والمشاركة في اتخاذ القرار، ومؤشرات اقتصادية مثل ارتفاع كمية الإنتاج وجودته ..... الخ.

فالفاعلية التنظيمية تمثل قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف التي يسعى إليها سواء كانت طويلة أو قصيرة الأمد، والتي تعكس توزيع القوى للجهات ذات التأثير القوي عليها وتحديد مصالح الجهات المعنية من خلال التقييم ومرحلة النمو أو التطوير التي تمر بها المنظمة خلال فترة حياتها (الخشاب، 2018: 123).

تركز المنظمات على قياس فاعليتها التنظيمية من أجل تحقيق النجاح في تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وتحسين سير العمليات الداخلية من ناحية، وقياس قدرتها على التكيف والاستجابة مع المتغيرات البيئية من أجل ضمان بقائها في عالم الأعمال من ناحية أخرى (محمد، 2016: 6). وينظر (Mishra&Misra,2017:72) إلى أن الفاعلية التنظيمية تشير إلى مجموعة من المعايير التنظيمية والتي تتمثل بالمرونة التنظيمية، و غياب السلالة داخل المنظمة، و الإنتاجية، والصراع، وغموض الدور، والعلاقات الإنسانية، والقيادة، ودور المدراء، ومشاركة المرؤوسين وتقييمهم كمؤشرات للفاعلية التنظيمية.

فضلا عن ان الفاعلية التنظيمية تعبر عن قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف المسطرة و المختلفة المادية منها و الاجتماعية بأقل تكلفة ممكنة بالموازاة مع تطويرها المستمر، والدائم لقدراتها الذاتية، والتنافسية على الصعيدين الداخلي و الخارجي التي يمكن من خلالها الحكم على مدى النجاعة التنظيمية من خلال مؤشرات كيفية كطبيعة العلاقات

السائدة بين العمال و المشرفين، تحقق الرضا الوظيفي الاستقرار ، و مؤشرات كمية تتعلق بالمردودية الإنتاجية و القيم الربحية ودرجة النوعية (ثامر، 2014: 16).

وعرف (العطوي ولفته، 2021: 195) الفاعلية التنظيمية بانها الدرجة التي بها تحقق المنظمة أهدافها من خلال ضمان بناء تركيبة من الموارد الداخلية والخارجية وكفاءة العمليات ورضا العاملين والزبائن والتنافس وتطوير رأس المال الفكري والابداع والتغيير والتكيف على اساس المشاركة في عمل المهام الصحيحة، وفهم بيئة المنظمة والاستجابة لها.

#### ثانياً: - أهمية الفاعلية التنظيمية:-

تبرز أهمية الفاعلية التنظيمية في قدرتها على تحسين مهارات أداء العاملين والمنظمة على حدٍ سواء، وذلك من خلال النقاط الآتية:

1. تحقيق النتائج التي تهدف المنظمة إلى إنتاجها (Malik&Awan, 2015:117).
2. تحسين العلاقة التي تربط الإدارة والافراد العاملين والمنظمة ذاتها مع بعضها البعض (دبيب، 2019: 67).
3. قدرة منظمات الاعمال على إدارة الموارد المتنوعة التي تمتلكها واستثمار الفرص البيئية، وتوجيهها نحو تحقيق أهدافها وفق رؤيتها التنظيمية (علك ورزوقي، 2017: 202).
4. توفير رسوم عادلة وكافية للإعمال الجيدة.
5. توفير ظروف عمل آمنة وصحية.

6. توفير فرص للتعلم واكتساب مهارات جديدة.
7. خلق النمو والتقدم في التنمية.
8. حماية حقوق الأفراد الموظفين.
9. دعم معنويات الموظفين وخلق شعور بالفخر في عملهم وتنظيمهم.
10. خلق التوازن العقلي (Gavgani et al.,2015:22).
11. تعتبر بمثابة دليل لإدارة المنظمة والعاملين وتشكل الاساس لهم كونها تمثل  
انموذج السلوك والعلاقات التي يتعين اتباعها والاسترشاد بها.
12. تعبر عن الاطار الفكرية الذي يوجه اعضاء المنظمة الواحدة والذي ينظم اعمالهم  
وعلاقاتهم وانجازاتهم.
13. ايجاد نوع من الاستقلالية لدى العاملين تمكنهم من الابداع والابتكار مما يؤثر  
على كفاءتهم وادائهم (محمد، 2016: 6-7).
14. تعزيز قدرة المنظمة على تحقيق اهدافها ( Won et al.,2017:116 ;  
Singh,2016:28 ; Chidambaranathan &Swarooprani ,2015: 759).
15. تحسين اداء المنظمة (Mezei&Kareem,2018:64).

ثالثاً:- خصائص الفاعلية التنظيمية:-

هنالك مجموعة من السمات، و الخصائص التي تتميز بها فاعلية المنظمة

(Robertson etal,2003,5) وهي:-

- 1) أهداف محددة بوضوح.
- 2) الهيكلية المتعلقة بالأهداف.
- 3) المسح المستمر للبيئة والتكيف المناسب.
- 4) إجراءات واضحة منسقة تتطور بشكل هادف.
- 5) ممارسة السلطة بطريقة تعترف بالتأثير المتبادل.
- 6) المرونة ، المشاركة في صنع القرار.
- 7) انفتاح المعلومات.
- 8) مبادرة في العلاقات الخارجية.
- 9) مفهوم محدد جيداً للمسؤولية الاجتماعية.
- 10) عمل هادف ومنتوع مع فرص التعلم.
- 11) الالتزام بنمو الشخصية (تطوير المهارات المخطط لها).
- 12) الثقة والاحترام المتبادل والدعم.
- 13) ردود الفعل للأداء الدقيق في الوقت المناسب.
- 14) مكافآت عادلة ومنصفة .

رابعاً: - مؤشرات تقييم الفاعلية التنظيمية:-

هنالك مجموعة من المؤشرات المهمة التي يمكن من خلالها تقييم الفاعلية

التنظيمية (Colbert et al.,2014:354-355). ولعل ابرزها الآتي:-

1) مؤشرات الفاعلية التنظيمية وفقاً لـ (Robbins):- هنالك مجموعة من المؤشرات

المهمة التي يمكن من خلالها قياس وتقييم الفاعلية التنظيمية (جودي واحمد، 2008:

10)، والتي يمكن تلخيصها في جدول (6).

جدول (6) مؤشرات الفاعلية التنظيمية وفقاً لـ (Robbins)

ت	المؤشر	المفهوم
1	المرونة	قدرة المنظمة على التكيف والاستجابة للمتغيرات البيئية ومتطلباتها.
2	الحصول على الموارد	الحصول على الدعم اللوجستي الخارجي وعلى القوة الاضافية
3	التخطيط	قدرة المنظمة على وضع اهداف دقيقة واضحة ومفهومة
4	الكفاءة الانتاجية	تتضمن زيادة حجم الانتاج، وزيادة معدل المخرجات مقارنة بالمدخلات
5	توفر المعلومات	تشمل قنوات الاتصالات من اجل تعريف العاملين بمؤشرات العمل.
6	الثبات والاستقرار	وتشمل قدرة النظام، والاستمرارية، وتحقيق الامان في العمل
7	قوة عمل متماسكة	ويشمل الثقة، والمصادقية في العمل، والاحترام، وتعاون العاملين فيما بينهم.
8	قوة عمل مؤهلة	وتشمل توفير برامج العمل الهمة للعاملين من اجل تطوير مهاراتهم ومعارفهم.

Source: Robbins, S.P., (1990) , " Organizational theory ",4th/ ed,

New Jersey, Prentice- Hall, international,p53.



(2) المؤشرات الخارجية:- وتتمثل هذه المؤشرات بالصفة الأساس بالنتائج وعلاقات

المنظمة مع بيئتها الخارجية، ويمكن تقسيمها (تاويريريت، 2006) كما يلي:

- إنتاج السلع والخدمات: إن المنظمة التي تعمل على تزويد بيئتها بموارد اولية متمثلة بالمنتجات(السلع والخدمات) التي يرتفع الطلب عليها في البيئة، الأمر الذي يؤكد اهميتها كمورد فعال للمجتمع الذي تظهر فيه.

- الجودة: أي ضمان ارتفاع المستوى العالي للجودة ولمخرجات المنظمة (سلع أو خدمات).

- تحقيق الأرباح: كلما كانت ارباح المنظمة عالية، كلما ساعد ذلك المنظمة على البقاء والنمو في عالم الاعمال، فبدون الأرباح لا تستطيع المنظمة تحقيق أهدافها، ومع ذلك فإن زيادة شدة التركيز على هذه الأرباح، قد يؤدي ذلك إلى بعض النتائج غير الطيبة مثل طرد الأفراد العاملين، أو تحميل الأفراد ضغوط عمل اضافية (الجنابي، 2016: 175).

- القدرة على التكيف: يشير التكيف الى قدرة العاملين على التكيف في وقت واحد مع مختلف المهام والبرامج التي تؤمن بها المنظمة والانخراط داخل هذه المهام بسهولة مع الاخرين والتركيز على المتطلبات الضرورية والتعاون من أجل انجازها، الأمر الذي يتطلب من العاملين التعلم بسرعة واكتساب مهارات مرنة عالية تتناسب مع الادوار الوظيفية التي يقومون بها والقدرة على أحداث التغيير بأقصى سرعة ممكنة، فالمنظمات تعمل على تطوير حلول جديدة بسرعة من أجل تلبية متطلبات السوق والاستحواذ على اكبر حصة سوقية ممكنة من اجل جني الارباح، وبالتالي يتعين على العاملين التكيف

مع مختلف التقنيات والسمات التي تستخدمها المنظمة (Patil & Suresh, 2019:2-3).

- النمو: يمثل النمو المرتكز الأساس الذي يعكس نية الشركة لتحقيق النمو البسيط وزيادة قيمتها الجزئية من خلال تخصيص الموارد والاهتمام المستمر بهدف زيادة استراتيجيات نمو الشركة، فضلاً عن أنه يهدف باستمرار إلى تحقيق حصة أعلى من المتوسط في السوق والمبيعات والحجم (في أعداد الموظفين)، إضافة إلى تقديم مساهمة فوق المتوسط لأداء السوق في الشركة، فممارسة التنفيذ المتزامن للاستراتيجيات المالية للربح والمؤيدة للنمو تزيد من القيمة الإجمالية للشركة (Han, 2007:48-50).، فمعدل النمو يُعد من الأسس المهمة في اتخاذ القرارات الإدارية والمالية في مختلف الشركات (Paldor et al., 2016:1)، إذ أن معدل النمو لدى الشركة يسهم في إحداث تغيير في مهارات ومعرفة الشركة واستثمار الفرص وتجنب التهديدات التي تواجهها (Liu et al., 2017:2 ; Nordholt et al., 2017:199).

- تحقيق أهداف جديدة: إذ تسعى كل منظمة فعالة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الجديدة والهامة، إذ بالنسبة لمجموعة من مراكز رعاية الشباب على سبيل الحصر يكون خلق مراكز صحية آمنة لعلاج المدمنين الشباب هو هدف جديد وهام، إذ إن تحقيق هذا الهدف يعتبر مؤشراً من المؤشرات على فاعلية المنظمة (تاويريريت، 2006: 154).

- تحسين الانتاجية: إن تحسين الإنتاجية يعتمد على استكشاف الفرص الإنتاجية المشتركة في المنظمة من أجل إحداث التطورات على المنتجات

(Abolhassani,2017:1)، فإنّاجية العاملين تمثل النسبة بين العمل المنجز وساعات العمل المستغرقة في تنفيذ مشاريع المنظمة ( Nasirzadeh& Nojedehi,2013:903 ; Chaudhary et al.,2020:390).

- المسؤولية الاجتماعية: تعتبر من المؤشرات المهمة خاصة في هذه السنوات الأخيرة، فالمسؤولية الاجتماعية تتمثل بالمحاولات الجادة التي تعمل بها المنظمة من أجل معالجة المشاكل الاجتماعية التي تكون المنظمة السبب في ظهورها.

- البقاء: عندما تحقق المنظمة النجاح في البقاء على الأمد الطويل، فإن هذا يدل على أن منتجات هذه المنظمة تكون متلائمة وفق حاجات، و متطلبات البيئة.

### 3) المؤشرات الداخلية:- وتتمثل بمدخلات وظروف المنظمة الداخلية.

أ- التخطيط وتحديد الأهداف: يعتبر التخطيط، وتحديد الأهداف من أهم تلك المؤشرات المستعملة في اصدار الحكم على فاعلية المنظمات والتي تتمثل بقدرتها في تحديد الأهداف فضلا عن قدرتها على تخطيط، وتحديد المسار الذي يتم من خلاله تحقيق الأهداف المرجوة (الجنابي،2016: 174).

ب- المهارات العملية للمدير: وتشير إلى المهارات والخبرات والمعارف التي يمتلكها المديرين في المنظمة والتي تعتبر من المؤشرات المهمة للفاعلية التنظيمية من أجل تحقيق أهداف المنظمة التي تسعى إلى تحقيقها.

ت-المهارات الاجتماعية للمدير: وتتمثل بالمهارات الاجتماعية التي يمتلكها أعضاء المنظمة من المديرين، والتي تضمن توفير المساندة والدعم إلى المرؤوسين من أجل مواجهة التهديدات سواء في داخل العمل أو في حياتهم الاسرية الخاصة بهم، فضلاً عن هذا فإن المدير الاجتماعي يعمل على توليد الحماس بين أفراد المجموعة في

العمل من أجل بذل أقصى جهد، ممكن من أجل انجاز أهداف المنظمة (تاويريت، 2006: 155-156).

ث- كفاءة استعمال العمليات: تركز العمليات على التكلفة، والجودة، وعدد أوقات الدورة، فضلاً عن تخفيض التكاليف تمثل إحدى المرتكزات الأساس القائمة على أساس تحقيق القيمة في ادارة المنظمة، فضلاً عن تحقيق ميزة تنافسية كفاءة ( Gonçaves et al., 2018: 378)، و تحقيق وفورات اقتصادية عالية ( Vatish et al., 2016: 769)، وتحقيق التميز التنظيمي (Burton et al., 2018: 1029).

ج- تدريب وتنمية الأفراد: يمثل الأفراد مورد المنظمة وحجر الزاوية الأساس لها، إذ لا يمكن أن تستمر المنظمة من دون أفراد يعملون على إدارتها ( Zainal et al., 2020: 86 ; Eknath et al., 2020: 35). ويرى (Khalik et al., 2020: 63) أن الأفراد يعملون على إدارة المعرفة الخاصة بالمنظمة من خلال تطوير المهارات التكنولوجية داخل المنظمة واحداث تغييرات دورية وجذرية على عملياتها المعرفية من أجل التكيف مع البيئية الخارجية، ويعتقد (Tanjung, 2020: 1240) أن الأفراد يمثلون جزء لا يتجزأ من قدرة المنظمة على تحسين رفاهية المجتمع.

ح - الإدارة السليمة للصراع: إن قدرة المنظمة في النجاح بإدارة الصراعات والنزاعات داخلها يعتبر من المؤشرات المهمة، والدالة على الفاعلية التنظيمية.

ح- الحوادث: إن قدرة المنظمة على السيطرة والتحكم بالحوادث والمشاكل الاقتصادية والتنظيمية والانسانية تعتبر من المؤشرات المهمة على الفاعلية التنظيمية من خلال دفع المنظمة عن المسائلة القانونية وتوفير الأمن والأمان لها.

د- الغياب: أي إن انخفاض معدلات الغياب يعتبر من المؤشرات المهمة للفاعلية التنظيمية (تاويريت، 2006: 154-157).

#### خامساً: - أبعاد الفاعلية التنظيمية: -

هنالك ثلاثة أبعاد ركز عليها معظم الباحثين في قياس الفاعلية التنظيمية هي:

(118:2015; Malik&Awan, 2015; نوفل ، 2017: 1028)

#### 1) الأداء الوظيفي: -

يمثل الأداء الوظيفي من المرتكزات الأساس كونه يمثل مجموعة من المهام والمعارف والواجبات التي يتم أدائها من قبل الأفراد العاملين في المنظمة (حسين، 2017: 7)، إذ إن الأداء الوظيفي يُعد من الوسائل المهمة التي تستعملها المنظمة من أجل تحقيق أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها في الوقت الحالي وفي المستقبل (Dobrin et al., 2012: 311)، إذ يعكس الأداء الوظيفي المفاهيم المبنية اجتماعياً للأداء التنظيمي والتي أصبحت تنظيمية بقوة باعتبارها جوانب مشروعة للإنجاز في المجالات التنظيمية (Modell, 2019: 428). وتوصل (Al Maani et al., 2020: 501 ; Jadhav et al., 2015: 217 ; Kajembe et al., 2016: 26) أن الأداء الوظيفي يشير إلى مدى متابعة أهداف المنظمة وتحقيقها، ويرى (Altanashat et al., 2019: 1) أن الأداء الوظيفي يشير إلى مدى قدرة المنظمة على قياس الأداء الخاص بالعاملين والحد من أسباب التلكؤ الحاصل في مهاراتهم.

وبين (Esau,2016:686) أن الأداء الوظيفي يشير إلى جميع التشريعات والسياسات التي تحكم عمل المنظمة وتسهل أداءها وتحسين سمعتها بين المنظمات.

فالأداء الوظيفي هو النظام المتكامل لعمل المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية ويشمل أداء الأفراد في وحداتهم التنظيمية ( AlDeeb et al.,2019:141). واكد (Alsharah et al.,2020:2-3) أن الأداء الوظيفي يُعد أحد الأساليب الإبداعية ويجعل المنظمة قادرة على الاستجابة بسرعة للتغيرات البيئية وبالتالي التفوق على منافسيها. وأشار (Tuama,2014:82) أن الأداء الوظيفي هو حصيلة كل من الأداء الفردي وأداء الوحدات التنظيمية بالإضافة إلى تأثيرات البيئة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

كما يعمل تحسين الأداء الوظيفي على الحد من التقادم المزدوج للعمليات الداخلية للمنظمة (Efendic& Pugh,2015:503)، وتحسين نمو وتطور المنظمة، وتعزيز الانفتاح لدى العاملين تجاه تطوير امكاناتهم (Chaudhry et al.,2019:60) ، وتحسين رفاهية العاملين (Novayanti et al.,2017:2) ، وتحسين الهدف النهائي لقيادة الادارة (Jimad et al.,2020:23). ويرى (امينة، 2017: 32-33) أن الأداء الوظيفي ذو اهمية عالية الى منظمات الاعمال وتتجلى هذه الاهمية في مجموعة من النقاط المهمة هي:

أ - ارتباط المنظمة بمراحل دورة حياتها المختلفة: أي أن المنظمة تمر بمجموعة من المراحل المتتالية، وتتخطى مرحلة النمو، وتقدم إلى مرحلة أكثر تقدماً، وذلك باعتمادها على مستوى الفاعلية والكفاءة، وتنتقل إلى مرحلة الظهور ثم مرحلة البقاء ثم مرحلة

الاستقرار ثم مرحلة الفخر ثم مرحلة التميز ثم المرحلة الأخيرة، وهي مرحلة الريادة وهذه المراحل بمجموعها تعبر عن ارتقاء المنظمة وتميزها.

ب- احتياج المنظمات إلى التفاعل مع بعضها البعض، من أجل تحقيق الأهداف من خلال المخرجات بتقديم الخدمات بالتركيز على المورد البشري الذي يحول الموارد إلى مخرجات ذو قيمة عالية الأداء.

ت - تقارير الأداء:- وهي احد أدوات الإدارة التي ترتبط بحياة العاملين من خلال الرحلة الوظيفية للموظف من اثناء صدور قرار تعيين الموظف الى صدور انتهاء خدمته في المنظمة.

ث - يعتبر الأداء الوظيفي ذو أهمية عالي في معرفة جودة الأداء العالي' وفي المشاركة في اتخاذ القرار، وبه تتأكد المنظمة من أن معظم العاملين قد تمت معاملتهم بعدالة وموضوعية، وتم العمل على مساعدتهم بمساواة، فالأداء يعمل على التوجيه والتشجيع والتنظيم والتخطيط لرفع مستوى الأفراد العاملين والحد من نقاط الضعف التي تعاني منها المنظمة.

## (2) التطوير التنظيمي (Organizational Development):-

يُعد التطوير التنظيمي من التطبيقات الرئيسة للتغير بغرض تجديد العمليات التنظيمية من خلال التركيز على الثقافة التنظيمية ، والسلوك التنظيمي ، والهيكل التنظيمي ، والإجراءات وطرق العمل، إذ تتركز الأسباب التي تدفع المنظمات إلى إحداث تطوير وتغيير في إجراءاتها إلى وجود تغييرات ومشاكل محيطة بها داخليا وخارجيا، وأنه لا يمكن حل هذه المشاكل أو المواكبة مع التغييرات المحيطة، ما لم تحدث بعض

التغيرات في أجزاء المنظمة وفي الاسلوب الذي تفكر به في مواجهة مشاكلها (نوفل ، 2017: 1028).

### 3) الرضا الوظيفي (Job Satisfaction) :-

يعد الرضا الوظيفي موضوعا مهما لكل من يعمل في المنظمات ، ويعد أكثر المتغيرات شيوعا في بحوث السلوك التنظيمي ، لكون أن عملية الرضا الوظيفي للموظف تتميز في فعالية مستمرة ومتغيرة، وبالتالي فإن تأثيره يتم التعبير عن طريق اهتمام المديرين بالرضا الوظيفي بسؤالين : ما هي العوامل التي تؤدي بالأفراد الى حالة الرضا او عدم الرضا عن وظائفها ؟ وماذا يفعل الافراد حينما يكونون راضين أو غير راضين عن وظائفهم؟ بالمجمل يعد الرضا الوظيفي مكسبا حقيقيا للمنظمات ، اذ حينما يكون العاملون ارضين عن وظائفهم يزداد الاداء، وبالتالي يقل التغيب، ودوران العمل (علوان، 2017: 1028).

يُعرّف رضا الوظيفي بأنه حالة عاطفية إيجابية بين الفرد في وظيفته والمنظمة ( Chinomona & Deb et al., 2018:2 ; Zhang & Li, 2013:48 ) ويرى (Alimov, 2019:35) ان رضا الوظيفي يمثل مزيج من ردود الفعل العاطفية على التوقعات التفاضلية لما يحتاجه العاملون في الحصول عليه مقارنة بما يتلقونه في مكان العمل. وأشار (Goel, 2014:63) إلى أن الرضا الوظيفي يشير إلى نظرة الموظف والتفاؤل، ومفهوم الذات، والإيمان المؤكد بأنفسهم ومنظمتهم ورسالتها وأهدافها والمسار المحدد والقرارات اليومية وتقدير العامل.

ان الرضا الوظيفي يمثل حالة من شعور الموظف رئيساً كان ام مرؤوساً بالسعادة والارتياح نحو العمل، وتحقيق نتيجة اشباع لتلك الحاجة، مما ينعكس على استعداده



الذهني والبدني على بذل أقصى قدر من العطاء بحيث يصبح الفرد مسرورا وراضيا عن عمله، وراغبا فيه، ومقبلا عليه دون تذمر وتعم وذلك يؤدي الى نمو وتوسع وتطوير المنظمة (مطوف، 2016: 350). وبين (ابراهيم وكريم، 2015: 26) ان

الاسباب التي توجه الاهتمام نحو الرضا الوظيفي للعاملين يمكن حصرها في الاتي:

أ- إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي، يؤدي الى انخفاض نسبة تغيب العاملين.

إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي، يؤدي الى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين.

ب- إن الافراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون اكثر رضا في وقت فراغهم

وخاصة مع عائلاتهم واكثر رضا عن الحياة بصورة عامة .

ت- إن العاملين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.

ث- هناك علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والانتاج في العمل.

# الفصل الثالث

## الجانب النظري للبحث

المبحث الأول: فحص اداة قياس الدراسة واختبار البيانات

المبحث الثاني: الوصف الاحصائي

المبحث الثالث: اختبار فرضيات البحث

## المبحث الاول

## اختبار اداة القياس

تمثلت عينة البحث في مجموعة من العاملين في مديرية الموارد المائية في محافظة واسط والبالغ عددهم (109) عامل لقياس مستوى نظم المعلومات الاستراتيجية والفاعلية التنظيمية لدى المديرية المعنية، وبالتالي يهتم هذا المبحث في قياس مصداقية أداة القياس وثباتها تجاه العينة المبحوثة، وهذا يتم وفق الآتي:

أولاً: توصيف وترميز متغيرات البحث:-

أن اهتمام الباحث بوضع مجموعة من الرموز المعبرة عن متغيرات البحث ما هي الا خطوة جيدة من اجل بيان وتوضيح نتائج البحث التي يتم تقديمها في هذا الفصل، اضافة الى بيان صورة واضحة امام القارئ تجاه النتائج التي يقدمها البحث وهذا يتم وفق الجدول أدناه.

جدول (7) ترميز متغيرات وابعاد البحث

الرمز	عدد الفقرات	البعاد	المتغير
SIM	3	الموارد المادية	نظم المعلومات الاستراتيجية (SIS)
SIP	4	الأفراد	
SIF	3	المعلومات	
SIO	4	البرمجيات	
EPF	5	الاداء الوظيفي	الفاعلية التنظيمية (EPO)
EPD	5	التطوير التنظيمي	
EPJ	5	الرضا الوظيفي	



يلاحظ من نتائج جدول (8) ان المتغيرات المبحوثة تتبع التوزيع الطبيعي بقيمة معنوية أعلى من (0.05)، مشيراً إلى امكانية تعميم نتائج البحث على المجتمع المبحوث، وهذا يثبت قبول الفرضية الصفرية او ما تسمى فرضية العدم (H0) ومفادها (أن البيانات المسحوبة من العينة المبحوثة تتبع التوزيع الطبيعي) حيث تفترض عدم وجود صلة او علاقة بين متغيرات البحث عند مستوى معنوية أعلى من (0.05)، بينما يتم رفض الفرضية البديلة او ما تسمى (H1) ومفادها (أن البيانات المسحوبة من العينة المبحوثة لا تتبع التوزيع الطبيعي أي بمعنى وجود علاقة بين متغيرات البحث) عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

#### ثالثاً: الصدق البنائي لأداة البحث:-

إن هذا النوع من التحليل يكون الهدف منه اعطاء نظرة ثاقبة وعميقة بشأن مدى انتماء الفقرات التي تسمى بـ (المتغيرات الداخلية)، إلى البُعد الذي تنتمي اليه والتي تسمى بـ ( بالمتغيرات الكامنة) (Byrne, 2010:5). إذ يعمل البحث وفق هذا النوع من التحليل الذي يسمى بـ ( التحليل العاملي التوكيدي) ببناء انموذج قياسي للتعبير عن مدى انتماء الفقرة إلى الأبعاد الخارجة منها ، وعليه يتعين أن تكون هذه العلاقة بين الفقرات والأبعاد اعلى من (0.05)، بينما إذ حدث العكس فانه يتعين حذف الفقرات من التحليل، والجدول (9) يوضح مؤشرات جودة المطابقة العالمية المنفق عليها حسب معادلة النمذجة الهيكلية.

جدول (9) مؤشرات جودة المطابقة حسب معادلة النمذجة الهيكلية

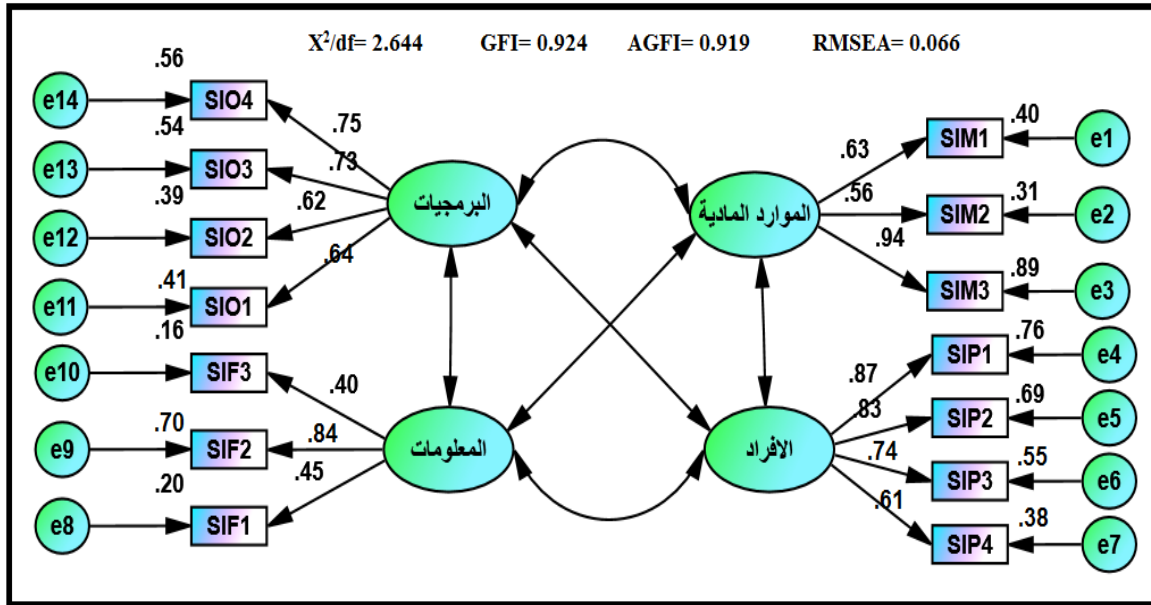
القاعدة العامة	المؤشر
<b>مؤشرات جودة المطابقة (Goodness-of-Fit)</b>	
اقل من 5	النسبة بين قيمة $X^2$ ودرجات الحرية (df)
اكبر من 0.90	مؤشر حسن المطابقة (GFI)
اكبر من 0.90	مؤشر حسن المطابقة المصحح (AGFI)
بين 0.08 - 0.05	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)
اكبر من 0.30	الأوزان الانحدارية المعيارية (التشبعات المعيارية)

**Source:** Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010).

"**Multivariate Data Analysis**", 7<sup>th</sup> ed., Prentice Hall, Upper Saddle.

اولاً: الصدق البنائي لمتغير نظم المعلومات الاستراتيجية:-

لغرض القيام بالتحليل العاملي التوكيدي لمتغير نظم المعلومات الاستراتيجية يتعين الاستعانة بنمذجة المعادلة الهيكلية، إذ تم بناء نموذج يوضح العلاقة التفسيرية بين أبعاد وفقرات متغير نظم المعلومات الاستراتيجية، وتبين نتائج استجابة عينة البحث ان معايير جودة المطابقة جاءت ملائمة وفقاً لمعايير الصدق البنائي، إذ إن النسبة بين قيمة  $X^2$  ودرجات الحرية (Df) بلغت (2.644)، وبمؤشر حسن المطابقة (GFI) مقداره (0.924)، ومعامل تصحيح بلغ (0.919)، و بمؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) قدره (0.066).



شكل (2) المخطط البنائي لمتغير نظم المعلومات الاستراتيجية

تشير النتائج الموضح في الشكل (2) والتي تم عكسها في جدول (10) إلى أن النتائج

جاءت مطابقة لمعايير جودة المطابقة، إذ وكما يلاحظ إن الأوزان الانحدارية المعيارية

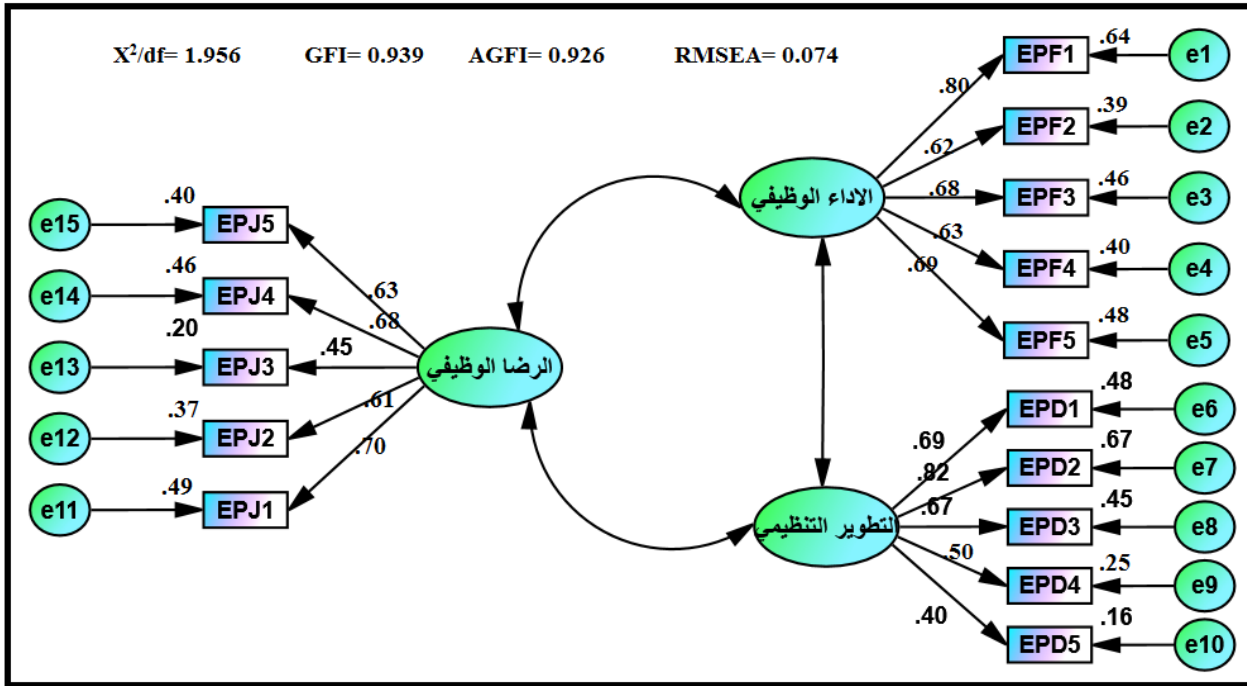
هي أعلى من (0.30)

جدول (10) الأوزان الانحدارية المعيارية لقرات ابعاد متغير نظم المعلومات الاستراتيجية

المعلومات				الموارد المادية			
Estimate	الفقرة	المسار	البعد	Estimate	الفقرة	المسار	البعد
0.452	SIF1	<---	SIF	0.632	SIM1	<---	SIM
0.839	SIF2	<---	SIF	0.558	SIM2	<---	SIM
0.404	SIF3	<---	SIF	0.942	SIM3	<---	SIM
البرمجيات				الأفراد			
0.636	SIO1	<---	SIO	0.872	SIP1	<---	SIP
0.622	SIO2	<---	SIO	0.833	SIP2	<---	SIP
0.732	SIO3	<---	SIO	0.742	SIP3	<---	SIP
0.747	SIO4	<---	SIO	0.612	SIP4	<---	SIP

ثانياً: الصدق البنائي لمتغير الفاعلية التنظيمية:-

توضح نتائج استجابة عينة البحث ان معايير جودة المطابقة جاءت ملائمة وفقاً لمعايير الصدق البنائي، إذ أن النسبة بين قيمة  $X^2$  ودرجات الحرية (Df) بلغت (1.956)، وبمؤشر حسن المطابقة (GFI) مقداره (0.939)، ومعامل تصحيح بلغ (0.926)، و بمؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) قدره (0.074)



شكل (3) المخطط البنائي لمتغير الفاعلية التنظيمية

تشير النتائج الموضح في شكل (3) والتي تم عكسها في جدول (11) إلى أن النتائج جاءت مطابقة لمعايير جودة المطابقة، إذ وكما يلاحظ إن الأوزان الانحدارية المعيارية هي أعلى من (0.30).

جدول (11) الأوزان الانحدارية المعيارية لفقرات ابعاد متغير الفاعلية التنظيمية

الرضا الوظيفي				الاداء الوظيفي			
Estimate	الفقرة	المسار	البعد	Estimate	الفقرة	المسار	البعد
0.698	EPJ1	<---	EPJ	0.800	EPF1	<---	EPF
0.610	EPJ2	<---	EPJ	0.624	EPF2	<---	EPF



0.445	EPJ3	<---	<b>EPJ</b>	0.677	EPF3	<---	<b>EPF</b>
0.676	EPJ4	<---	<b>EPJ</b>	0.632	EPF4	<---	<b>EPF</b>
0.630	EPJ5	<---	<b>EPJ</b>	0.691	EPF5	<---	<b>EPF</b>
<b>التطوير التنظيمي</b>							
0.695	EPD1	<---	<b>EPD</b>				
0.819	EPD2	<---	<b>EPD</b>				
0.671	EPD3	<---	<b>EPD</b>				
0.501	EPD4	<---	<b>EPD</b>				
0.401	EPD5	<---	<b>EPD</b>				

### ثالثاً: ثبات أداة قياس البحث:-

#### 1\_ قياس الصدق الظاهري :-

يتم قياس الصدق الظاهري من خلال استخدام (صدق الخبراء والمحكمين) للتأكد من صدق وصحة الابعاد وال فقرات ومدى ملائمتها لفرضيات البحث واهدافه .

#### 2\_ قياس صدق المحتوى :-

يتم قياس صدق المحتوى للتأكد من ملائمة الابعاد والفقرات لفرضيات البحث واهدافه .

#### 3- الصدق باستعمال معامل (كرونباخ الفا ) :-

لغرض الكشف عن الصدق البنائي لمتغيرات وابعاد البحث يتعين اخضاعها لمجموعة من الاساليب الاحصائية الكفيلة باستخراج النتائج المطلوبة، ومن أشهر هذه الأساليب أو المعاملات بشكل أدق، هو معامل كرونباخ الفا الذي يهدف إلى قياس ثبات واتساق أداة القياس، ويفرض معامل كرونباخ الفا أنه يتعين أن تكون النتائج اعلى من (70%) لكي تكون مقبولة (Bartholomew, 1996: 24)، والجدول (12) يوضح معاملات كرونباخ الفا لمتغيرات وابعاد البحث.

جدول (12) معاملات كرونباخ الفا

كرونباخ لمتغيرات البحث	عدد الفقرات	البعد	المتغير
0.810	3	الموارد المادية	نظم المعلومات الاستراتيجية (SIS)
0.776	4	الأفراد	
0.835	3	المعلومات	
0.799	4	البرمجيات	
0.764	كرونباخ لمتغير نظم المعلومات الاستراتيجية		
0.796	5	الإدارة الوظيفي	الفاعلية التنظيمية (EPO)
0.791	5	التطوير التنظيمي	
0.801	5	الرضا الوظيفي	
0.773	كرونباخ لمتغير الفاعلية التنظيمية		

يلاحظ من نتائج الجدول أعلاه إن أداة قياس التي وضعت من أجل قياس استجابة الأفراد العاملين لدى المؤسسة المعنية اتسمت بالثبات النسبي وبواقع (0.764) لمتغير نظم المعلومات الاستراتيجية، و(0.773) لمتغير الفاعلية التنظيمية، مشيراً إلى انسجام، وملائمة أداة القياس مع العينة المبحوثة بينما نجد أن معامل كرونباخ الفا لمتغيرات الاستبانة ككل بلغ (0.768) .

## المبحث الثاني

### الاحصاء الوصفي لبيانات البحث

يتناول هذا المبحث تحليل الاحصاء الوصفي لفقرات ومتغيرات البحث، إذ تم الاستعانة بالحزمة الاحصائية لبرنامج (SPSS.V.27) من أجل استخراج النتائج المطلوبة الخاصة بالأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب كل منهما وفق خاصية ترتيب الاعداد ترتيباً تنازلياً (من الأعلى الى الأسفل)، وكما يلي:-

**المتغير المستقل: نظم المعلومات الاستراتيجية:-**

**البُعد الأول: الموارد المادية:-**

تستعرض نتائج الجدول (13) وجود مستوى عالٍ من الموارد المادية لدى العينة المبحوثة، وهذا ما فسره الوسط الحسابي العام لُبعد الموارد المادية والبالغ (3.95)، وبانحراف معياري قدره (0.484)، مشيراً إلى اهتمام أفراد عينة البحث باستثمار التقنيات المتقدمة، من أجل أداء مهامهم وتوفير السرعة في معالجة البيانات، وهذا ما بينته الفقرة الاولى (SIM1) ومفادها (تمتلك المديرية أجهزة حاسوب توفر السرعة في الدخول ومعالجة البيانات وتحديثها باستمرار) بوسط حسابي بلغ (4.06) وانحراف معياري قيمته (0.621)، كما أظهرت استجابة عينة البحث توجه المديرية المبحوثة إلى حث العاملين على تطوير امكانياتهم بشأن استخدام هذه التقنيات، بوسط حسابي تراوح بين (3.87-4.06) وبانحراف معياري تذبذب بين (0.529-0.634).

جدول (13) تحليل الاحصاء الوصفي لُبُعد الموارد المادية

ترتيب الاهمية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	ت
1	0.621	4.06	تمتلك المديرية أجهزة حاسوب توفر السرعة في الدخول ومعالجة البيانات وتحديثها باستمرار	SIM1
3	0.529	3.87	تمتلك المديرية شبكة اتصالات حديثة وفاعلة لخدمة وتسهيل عملية الاتصال داخل وخارج المديرية	SIM2
2	0.634	3.93	تمتلك المديرية تجهيزات معلوماتية تتمثل بأجهزة الطباعة والتصوير	SIM3
	<b>0.484</b>	<b>3.95</b>	<b>بُعد الموارد المادية</b>	

البُعد الثاني: الأفراد:-

يلاحظ من نتائج جدول (14) ان فسر الوسط الحسابي العام لُبُعد الافراد قيمته (3.93)، وانحراف معياري بلغ (0.385)، مشيراً إلى اهتمام أفراد عينة البحث بتحسين وعي الافراد العاملين على تطوير امكانياتهم ومهاراتهم بشكل يتلاءم مع متطلبات الواقع العملي والوظيفي للدائرة، وهذا ما بينته الفقرة الرابعة (SIP4) ومفادها (تعمل المديرية على تحسين الوعي النوعي للأفراد العاملين لديها باستمرار) بوسط حسابي قيمته (4.1) وانحراف معياري قدره (0.623)، كما أظهرت استجابة عينة البحث توجه المديرية المبحوثة إلى استثمار أكبر قدر ممكن من المعلومات بالكمية الكافية، من أجل اتخاذ افضل القرارات الاستراتيجية بشأن تحسين نظم المعلومات الاستراتيجية لديها، وبوسط حسابي تراوح بين (3.79-4.1) وانحراف معياري تذبذب بين (0.511-0.743).

جدول (14) تحليل الاحصاء الوصفي لبُعد الافراد

ترتيب الاهمية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	ت
2	0.576	4.04	توفر للأفراد معلومات بالكمية الكافية والملائمة لاتخاذ القرارات الاستراتيجية	SIP1
3	0.743	3.8	تمتلك المديرية معلومات ذات قدرة تنبؤيه تساعد الإدارة على صياغة وتصميم الخطط الاستراتيجية	SIP2
4	0.511	3.79	يوفر نظام المعلومات الاستراتيجية المعلومات الكافية عن العمل الإداري الذي يحتاجه العاملين لأداء أعمالهم اليومية	SIP3
1	0.623	4.1	تعمل المديرية على تحسين الوعي النوعي للأفراد العاملين لديها باستمرار	SIP4
	<b>0.385</b>	<b>3.93</b>	<b>بُعد الافراد</b>	

## البُعد الثالث: المعلومات:-

تشير نتائج الجدول (15) وجود مستوى عالٍ من المعلومات لدى العينة المبحوثة الكافية لاتخاذ قرارات استراتيجية بكفاءة وفاعلية عالية، وهذا ما فسره الوسط الحسابي العام لبُعد المعلومات والبالغ (3.98)، وانحراف معياري قدره (0.376)، مشيراً إلى اهتمام أفراد عينة البحث بتطوير امكانياتهم الاستراتيجية من أجل تحسين قرارات واستراتيجيات المديرية، وهذا ما بينته الفقرة الثالثة (SIF3) ومفادها (تتصف المعلومات التي تحتاجها المديرية لاتخاذ القرارات الاستراتيجية بالكفاءة) بوسط حسابي مساوٍ لـ (3.99) وانحراف معياري بلغ (0.569)، كما أظهرت استجابة عينة البحث توجه المديرية المبحوثة إلى الاهتمام بمصداقية تميز المعلومات الاستراتيجية

التي يتم جمعها من أجل اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وبوسط حسابي تراوح بين (3.95-3.99) وبانحراف معياري تذبذب بين (0.451-0.569).

جدول (15) تحليل الاحصاء الوصفي لبُعد المعلومات

ترتيب الاهمية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	ت
2	0.451	3.98	تتميز المعلومات الاستراتيجية بدرجة عالية من المصدقية	SIF1
3	0.516	3.95	تتميز المعلومات الاستراتيجية بدرجة عالية من الدقة	SIF2
1	0.569	3.99	تتصف المعلومات التي تحتاجها المديرية لاتخاذ القرارات الاستراتيجية بالكفاءة	SIF3
	<b>0.376</b>	<b>3.98</b>	<b>بُعد المعلومات</b>	

البُعد الرابع: البرمجيات:-

توضح نتائج جدول (16) وجود مستوى عالٍ من البرمجيات لدى العينة المبحوثة، وهذا ما فسره الوسط الحسابي العام ومقداره (4.02)، وبانحراف معياري بلغ (0.469)، مشيراً إلى اهتمام أفراد عينة البحث بتبني البرمجيات المتطورة من أجل ضمان تقديم الخدمات للمراجعين وبناء علاقات ايجابية معهم من خلال كسب مصداقيتهم وثقتهم وولاءهم تجاه المديرية، وهذا ما بينته الفقرة الثانية (SIO2) ومفادها (تعتمد المديرية على البرامج المتطورة في إدارة علاقات الزبائن) بوسط حسابي بلغ (4.12) وانحراف معياري قيمته (0.729)، كما أظهرت استجابة عينة البحث توجه المديرية المبحوثة إلى الحصول على المعلومات الدقيقة بشأن المشاكل التي تواجهها من أجل استخدام افضل البرمجيات لاتخاذ افضل القرارات التي تعالج المشاكل التي تواجهها، وبوسط حسابي تراوح بين (3.93-4.12) وبانحراف معياري تذبذب بين (0.539-0.729).

جدول (16) تحليل الاحصاء الوصفي لبُعد البرمجيات

ترتيب الاهمية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	ت
2	0.576	4.04	تمتلك المديرية برمجيات متطورة تعتمد عليها في الحصول على المعلومات التي تساعد في اتخاذ القرارات.	SIO1
1	0.729	4.12	تعتمد المديرية على البرامج المتطورة في إدارة علاقات الزبائن.	SIO2
4	0.539	3.93	تمتلك المديرية قاعدة بيانات ذات وجهات بيئية تسهل عملية انتقال المعلومات بين الوحدات والاقسام في المديرية المناظرة لها.	SIO3
3	0.674	3.99	تمتلك المديرية قاعدة بيانات كافية وشاملة للاستجابة لمتطلبات العمل لديها.	SIO4
	<b>0.469</b>	<b>4.02</b>	<b>بُعد البرمجيات</b>	

المتغير التابع: الفاعلية التنظيمية:-

البُعد الأول: الأداء الوظيفي:-

تبين نتائج الجدول (17) إن الوسط الحسابي العام لبُعد الاداء الوظيفي بلغ (3.95)، وانحراف معياري قدره (0.275)، مشيراً إلى اهتمام المديرية عينة البحث بوضع رؤية استراتيجية واضحة ومكتوبة من أجل تحقيق اهدافها واهداف المتعاملين معها، وهذا ما بينته الفقرة الاولى (EPF1) ومفادها (تمتلك رؤية استراتيجية محددة ومكتوبة وواضحة لتحقيق اهداف أصحاب المصالح المشتركة) بوسط حسابي بلغ (4.01) وانحراف معياري قيمته (0.5)، كما أظهرت استجابة عينة البحث توجه المديرية المبحوثة إلى ضمان تحقيق التوازن بين رؤيتها وأهدافها ومخرجاتها وأولوياتها من أجل ضمان تحقيق مصالحها ومصالح الزبائن والعاملين لديها، وبوسط حسابي تراوح بين (3.87-4.01) وانحراف معياري تذبذب بين (0.5-0.586).

جدول (17) تحليل الاحصاء الوصفي لُبعد الاداء الوظيفي

ترتيب الاهمية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	ت
1	0.5	4.01	تمتلك رؤية استراتيجية محددة ومكتوبة وواضحة لتحقيق اهداف أصحاب المصالح المشتركة	EPF1
5	0.546	3.87	تُعد القيم والمعتقدات والثقافة التنظيمية لفريق الإدارة مؤثر فاعل في رؤية ورسالة واهداف المديرية	EPF2
2	0.561	4	تحرص على ربط رؤية المديرية حول أهدافها ومخرجاتها وأولوياتها مع رؤية ومصالح الزبائن والافراد العاملين في المديرية	EPF3
3	0.516	3.95	توضح رؤية المديرية الخطوط العريضة لتوجيه عملية اتخاذ القرار واختيار سياسات التطوير المناسبة من بين السياسات المطروحة	EPF4
4	0.586	3.91	تعمل على الإحاطة بجميع مكونات المديرية الداخلية والخارجية واستيعابها ذهنياً للتحرك باتجاه المستقبل	EPF5
	<b>0.275</b>	<b>3.95</b>	<b>بُعد الاداء الوظيفي</b>	

البُعد الثاني: التطوير التنظيمي:-

أظهرت نتائج جدول (18) وجود مستوى عالٍ من التطوير التنظيمي لدى العينة المبحوثة، وهذا ما فسره الوسط الحسابي العام وقيمه (3.90)، وانحراف معياري قدره (0.493)، مشيراً إلى اهتمام المديرية عينة البحث باستخدام تقنيات الحاسوب والمواقع الالكترونية المناسبة، من أجل القيام بالدراسات الضرورية لتحسين مستويات العاملين لديها وهذا ما بينته الفقرة الرابعة (EPD4) ومفادها (تعمل على استخدام تقنيات الحاسوب والمواقع الالكترونية لأجراء دراسات يقاس بها مستوى تميز أداء الأفراد العاملين بالمديرية) بوسط حسابي قدره (4.03) وانحراف معياري بلغ (0.645)، كما أظهرت استجابة عينة البحث توجه المديرية المبحوثة إلى امتلاك العدد الكافي من العاملين ذوي الخبرة والاختصاصات في مجال استخدام التقنيات



والمواقع الالكترونية، وبوسط حسابي تراوح بين (3.74-0.403) وبانحراف معياري  
تذبذب بين (0.876-0.643).

جدول (18) تحليل الاحصاء الوصفي لبُعد التطوير التنظيمي

ترتيب الاهمية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	ت
2	0.876	3.97	تمتلك المديرية عدد كاف من الافراد العاملين ذوي الخبرة والاختصاص في مجال استخدام وتطوير المواقع الالكترونية.	EPD1
4	0.7	3.86	تهتم المديرية بالاطلاع على المواقع الالكترونية العالمية التي تتعلق بالعمل المنظمي لتحديث العروض المطلوبة وبشكل مستمر.	EPD2
5	0.843	3.74	تهتم المديرية بالمحافظة على امن المعلومات المتعلقة بها من خلال تامين شبكة لحماية قواعد بياناتها.	EPD3
1	0.645	4.03	تعمل على استخدام تقنيات الحاسوب والمواقع الالكترونية لأجراء دراسات يقاس بها مستوى تميز أداء الافراد العاملين بالمديرية	EPD4
3	0.643	3.89	تخصيص جزءاً من واردات المديرية لتدريب الافراد العاملين على التقنيات الحديثة في مجال العمل المنظمي الالكتروني	EPD5
	<b>0.493</b>	<b>3.9</b>	<b>بُعد التطوير التنظيمي</b>	

البُعد الثالث: الرضا الوظيفي:-

يلاحظ من نتائج جدول (19) اهتمام المديرية المبحوثة بضمان تحقيق

الرضا الوظيفي لدى العاملين تجاه المهام الموكلة اليهم، وهذا ما فسره الوسط الحسابي

العام والبالغ (3.96)، وبانحراف معياري قدره (0.291)، مشيراً إلى اهتمام أفراد عينة

البحث بتحسين امكانياتهم في بناء علاقات ايجابية مع باقي المديريات المناظرة لها

من أجل ضمان تحقيق النجاح التنظيمي، وهذا ما بينته الفقرة الاولى (EPJ1) ومفادها

(تعمل المديرية على الاتصال بالإدارات التنظيمية بخصوص نشاطات الابداع وتقييم

حالات النجاح والفشل) بوسط حسابي بلغ (4.08) وانحراف معياري قيمته (0.474)، كما أظهرت استجابة عينة البحث توجه المديرية المبحوثة إلى الحرص على توفير بيئة عمل امنه وملائمة للنشاطات الابداعية التي يقدمها العاملين بشكل مستمر في العمل، وبوسط حسابي تراوح بين (3.83-4.08) وبانحراف معياري تذبذب بين (0.631-0.474).

جدول (19) تحليل الاحصاء الوصفي لُبعد الرضا الوظيفي

ترتيب الاهمية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	ت
1	0.474	4.08	تعمل المديرية على الاتصال في المديريات المناظرة لها بخصوص نشاطات الابداع وتقييم حالات النجاح والفشل	EPJ1
2	0.509	4.02	تحرص المديرية على توفير المناخ الملائم للإفراد العاملين فيها بهدف تقديم اعمال إبداعية مستمرة	EPJ2
5	0.57	3.83	تهتم المديرية بالمناخ العمل المبني على الانفتاح والأفكار الإبداعية	EPJ3
4	0.631	3.86	تعمل المديرية على اجراء تحسينات مستمرة ومتميزة في أساليب تقديم الخدمات لتتوافق مع حاجات وتوقعات الزبائن الحالية والمستقبلية	EPJ4
3	0.616	4.01	تخصص المديرية برنامج للتدريب يهدف الى اكتساب الافراد العاملين الخبرات والمهارات التي تساعدهم على تنمية ابداعاتهم	EPJ5
	<b>0.291</b>	<b>3.96</b>	<b>بُعد الرضا الوظيفي</b>	

## المبحث الثالث

### اختبار فرضيات البحث

أعتمد البحث من أجل قياس فرضياته على مجموعة من الحزم الاحصائية الخاصة ببرنامج (SPSS.V.27) من أجل قياس معاملات الارتباط، إذ تمّ اعتماد معامل ارتباط بيرسون كونه يعمل على قياس قوة الارتباط بين متغيرات البحث، ومن أجل قياس علاقة التأثير تمّ اعتماد برنامج (AMOS.V.26) لقياس علاقة التأثير بين متغيرات البحث.

#### أولاً: - فرضية الارتباط:-

إن قياس واستخراج مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث وابعاد كل منها، والتي تتمثل في نظم المعلومات الاستراتيجية (متغير مستقل)، والفاعلية التنظيمية (متغير تابع)، وعليه فإن الجدول (20) يشير إلى قوة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث.

جدول (20) قيمة معامل الارتباط ونوع العلاقة وقوتها

نوع العلاقة وقوتها	قيمة معامل الارتباط
علاقة طردية قوية	(0.5) - (1)
علاقة طردية معتدلة	(0.30) - أقل من (0.50)
علاقة طردية ضعيفة	(0.1) - أقل من (0.30)
لا توجد علاقة	0
علاقة عكسية ضعيفة	(-0.50) - (-1)
علاقة عكسية معتدلة	(-0.30) - أقل من (-0.50)
علاقة عكسية قوية	(-0.1) - أقل من (-0.30)

source: Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (1983), " Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences", 3rd Edition, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

**الفرضية الرئيسية الأولى:** - تنص هذه الفرضية على أنه ( توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الاستراتيجية والفاعلية التنظيمية.

يلاحظ من نتائج جدول (21) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين نظم المعلومات الاستراتيجية والفاعلية التنظيمية، وعند مستوى معنوية (0.01) اي بمستوى موثوقية قدرها (0.99)، وبقوة علاقة طردية معتدلة قدرها (0.479) مشيراً إلى اهتمام عينة البحث في تطوير امكانيات العاملين، من أجل الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات، من أجل تحسين قدراتهم في المشاركة باتخاذ القرارات، كما تراوحت قوة العلاقة لأبعاد الفاعلية التنظيمية بين (0.280) لبُعد الرضا الوظيفي الى (0.424) لبُعد الأداء الوظيفي، وتتفرع من هذه الفرضية اربعة فرضيات فرعية تمثلت في الآتي:-

**الفرضية الفرعية الأولى:** - تنص هذه الفرضية على أنه ( توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بُعد الموارد المادية والفاعلية التنظيمية بأبعادها (الأداء الوظيفي، والتطوير التنظيمي، والرضا الوظيفي).

توضح نتائج جدول (21) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد الموارد المادية والفاعلية التنظيمية ، وعند مستوى معنوية (0.05) اي بمستوى موثوقية قدرها (0.95)، وبقوة علاقة طردية ضعيفة قدرها (0.234) مشيراً إلى اهتمام عينة البحث في تطوير امكانياتها المادية من أجل ضمان تحسين خبرات ومهارات العاملين في بناء أدائهم وتطوير أداء المديرية، كما تراوحت قوة العلاقة لأبعاد الفاعلية التنظيمية بين (0.166) لبُعد الأداء الوظيفي الى (0.189) لبُعد التطوير التنظيمي.

**الفرضية الفرعية الثانية:** - تنص هذه الفرضية على أنه ( توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بُعد الأفراد والفاعلية التنظيمية بأبعادها (الأداء الوظيفي، والتطوير التنظيمي، والرضا الوظيفي).

تبين نتائج جدول (21) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد الأفراد والفاعلية التنظيمية، وعند مستوى معنوية (0.01) أي بمستوى موثوقية قدرها (0.99)، وبقوة علاقة طردية معتدلة قدرها (0.527) مشيراً إلى اهتمام عينة البحث في تطوير قدراتها التنظيمية، من أجل ضمان تحسين فاعلية المديرية بتحقيق رضا العاملين لديها، كما تراوحت قوة العلاقة لأبعاد الفاعلية التنظيمية بين (0.385) لبُعد الرضا الوظيفي إلى (0.442) لبُعد التطوير التنظيمي.

**الفرضية الفرعية الثالثة:** - تنص هذه الفرضية على أنه ( توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بُعد المعلومات، والفاعلية التنظيمية بأبعادها (الأداء الوظيفي، والتطوير التنظيمي، والرضا الوظيفي).

تستعرض نتائج جدول (21) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد المعلومات والفاعلية التنظيمية، وعند مستوى معنوية (0.01) أي بمستوى موثوقية قدرها (0.99)، وبقوة علاقة طردية قوية قدرها (0.75) مشيراً إلى اهتمام عينة البحث في ضمان الحصول على المعلومات الضرورية من أجل تحسين الأداء الوظيفي للعاملين لديها وبناء علاقات إيجابية كفيلة بكسب رضا العاملين، كما تراوحت قوة العلاقة لأبعاد الفاعلية التنظيمية بين (0.226) لبُعد الأداء الوظيفي إلى (0.661) لبُعد الرضا الوظيفي.

الفرضية الفرعية الرابعة:- تنص هذه الفرضية على أنه ( توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بُعد البرمجيات والفاعلية التنظيمية بأبعادها (الأداء الوظيفي، والتطوير التنظيمي، والرضا الوظيفي).

تشير نتائج جدول (21) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد البرمجيات والفاعلية التنظيمية، وعند مستوى معنوية (0,01) أي بمستوى موثوقية قدرها (0.99)، وبقوة علاقة طردية قوية قدرها (0.539) مشيراً إلى اهتمام عينة البحث في تطوير معرفة وخبرات العاملين باستخدام البرمجيات والحاسوب، من أجل اتخاذ القرارات، وبناء الخطط الاستراتيجية الكفيلة بتطوير، وتحسين فاعلية أداء المديرية، كما تراوحت قوة العلاقة لأبعاد الفاعلية التنظيمية بين (0.199) لبُعد الرضا الوظيفي إلى (0.592) لبُعد التطوير التنظيمي.

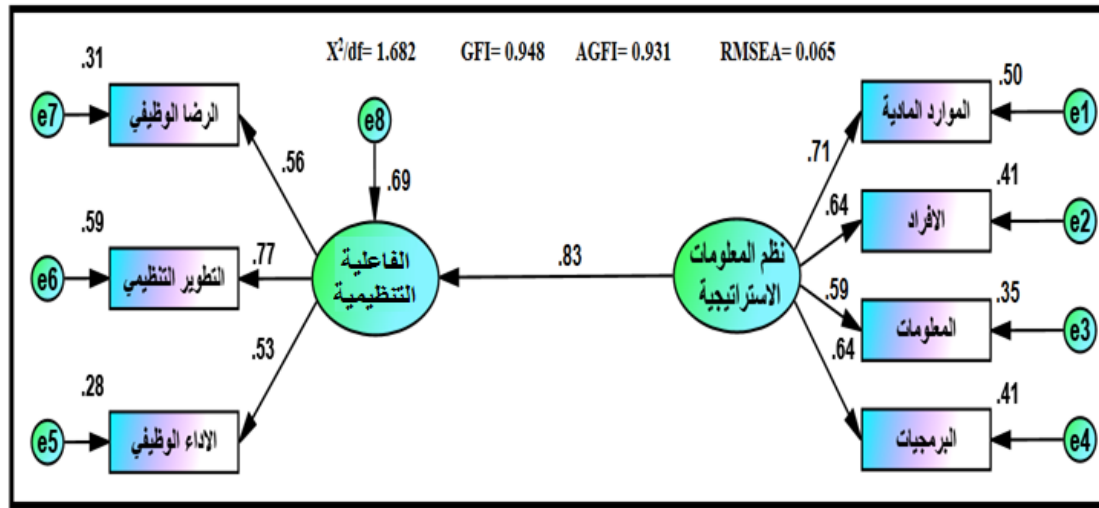
جدول (21) مصفوفة معاملات الارتباط

الموارد المادية	الأفراد	المعلومات	البرمجيات	نظم المعلومات الاستراتيجية	الأداء الوظيفي	التطوير التنظيمي	الرضا الوظيفي	الفاعلية التنظيمية
الموارد المادية	1							
الأفراد	.425**	1						
المعلومات	.400**	.470*	1					
البرمجيات	.321**	.376**	.807**	1				
نظم المعلومات الاستراتيجية	.747**	.743**	.560**	.577**	1			
الأداء الوظيفي	.166*	.386**	.226*	.352**	.424**	1		
التطوير التنظيمي	.189*	.442**	.227*	.592**	.402**	.319**	1	
الرضا الوظيفي	.188*	.385**	.661**	.199*	.280**	.391**	.463**	1
الفاعلية التنظيمية	.234*	.527**	.750**	.539**	.479**	.660**	.864**	.757**

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**الفرضية الرئيسية الثانية:** - تنص هذه الفرضية على أنه ( يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية لنظم المعلومات الاستراتيجية بأبعادها في الفاعلية التنظيمية بأبعادها. يلاحظ من النتائج الواردة في جدول (22) والمبينة في الشكل (4) إلى صحة فرضية التأثير لنظم المعلومات الاستراتيجية بأبعادها في الفاعلية التنظيمية بأبعادها، إذ مشيراً إلى أن زيادة نظم المعلومات الاستراتيجية بمقدار وزن معياري واحد يؤدي زيادة الفاعلية التنظيمية بمقدار (0.83) وبخطأ معياري قدره (0.033) وبنسبة حرجة (25.152)، وهذا يبين صحة الفرضية الرئيسية الثانية.



شكل (4) الانموذج القياسي لتأثير نظم المعلومات الاستراتيجية بأبعادها في الفاعلية التنظيمية

تظهر نتائج جدول (22) أن نظم المعلومات الاستراتيجية فسرت (0.689) من الأسباب التي يمكن استثمارها من أجل تطوير الفاعلية التنظيمية، بينما القيمة المتبقية (0.311) فأنها تقع خارج حدود البحث ويمكن إيجادها من خلال الدراسات والبحوث المستقبلية.

جدول (22) مخرجات تأثير نظم المعلومات الاستراتيجية بأبعادها في الفاعلية التنظيمية بأبعادها

الاحتمالية (P)	قيمة R <sup>2</sup>	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	الاوزان المعيارية	مسار الانحدار	
0.001	0.689	25.152	0.033	0.830	الفاعلية التنظيمية <---	نظم المعلومات الاستراتيجية

# الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الاول: الاستنتاجات

المبحث الثاني: التوصيات



## المبحث الاول

## الاستنتاجات

1. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين نظم المعلومات الاستراتيجية والفاعلية التنظيمية ، مشيراً الى اهتمام المديرية المبحوثة في تحسين واقع قابليتها باستثمار الموارد المادية وجهود الافراد العاملين وخبراتهم البرمجية بشكل افضل .
2. وجود تأثير معنوي لنظم المعلومات الاستراتيجية، والفاعلية التنظيمية، مشيراً إلى اهتمام المديرية المبحوثة في بناء قدراتها وامكانياتها، من أجل تحسين الأداء الوظيفي وتطوير مرتكزاتها التنظيمية وكسب رضا العاملين.
3. أظهرت النتائج حرص المديرية المبحوثة على تطوير امكانيات العاملين باستخدام اجهزة الحاسوب من اجل توفير السرعة والدقة في معالجة البيانات وتحديثها باستمرار .
4. حرص المديرية المبحوثة على تحسين الوعي النوعي للأفراد العاملين من خلال توفير المعلومات الكافية، من أجل تشجيعهم على المشاركة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية.
5. اهتمام المديرية المبحوثة في استخدام معلومات دقيقة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية بكفاءة، مشيراً إلى اعتماد برامج متطورة في ادارة قاعدة بياناتها الداخلية.
6. تركز المديرية المبحوثة اهتماماتها على بناء رؤية استراتيجية واضحة ومكتوبة بشكل يفهمها جميع العاملين؛ من اجل تيسير امكانياتهم على فهم الأهداف التي تسعى المديرية إلى تحقيقها.

7. اهتمام المديرية المبحوثة باستخدام تقنيات الحاسوب والمواقع الالكترونية الملائمة مع امكانياتها؛ من أجل القيام بمجموعة من الدراسات التي تتواكب مع المشاكل التي تعاني منها من أجل وضع الحلول المناسبة لمعالجتها.
- 8 . اهتمام المديرية المبحوثة بتطوير قدرتها على الاتصال بين الإدارات والأقسام والوحدات الخاصة بالمديريات المماثلة لها من أجل بناء تصور واضح ومتوازن للأفكار لتحقيق حالات النجاح والسعي لتحقيق الاهداف المرجوة.

## المبحث الثاني

### التوصيات

للباحث مجموعة من التوصيات فيما لوتم الاخذ بها فأنها من الممكن ان تحقق للمديرية المبحوثة الاهداف التي تسعى الى تحقيقها ويمكن ادراجها بالاتي :-

- 1 . امكانية حرص المديرية المبحوثة على توفير مناخ عمل أمن ومناسب ويشجع على الانفتاح والافكار الابداعية، مما يتطلب منها إجراء تحسينات مستمرة و متميزة للأساليب التي تستخدمها لتحقيق حاجات ورغبات الزبائن الذين تتعامل معهم .
2. اهتمام المديرية المبحوثة بالمحافظة على أمن المعلومات، مما يتطلب منها تأمين شبكة حماية عالية السرية من خلال تدريب العاملين على استخدام التقنيات الحديثة والكفيلة بحماية سرية المعلومات الخاصة بها.
3. مواكبة المديرية المبحوثة للتطورات التي تحدث في بيئتها الخارجية مما يتطلب منها بناء قاعدة تسويقية استخباراتية عالية الدقة بشأن جمع المعلومات الضرورية لتطوير قدرات المديرية.
4. تركيز المديرية المبحوثة على القيم والمعتقدات والثقافة التنظيمية كونها الركيزة الاساس، من أجل المحافظة على كينونة وديمومة المنظمة واستمراريتها في اداء خدماتها.
5. بالإمكان حرص المديرية المبحوثة على بناء قاعدة بيانات تسهل عملية انتقال المعلومات بين الوحدات والأقسام الخاصة بالمديريات المناظرة لها .

6. بالإمكان حرص المديرية على تمييز المعلومات الاستراتيجية من خلال غرس الدقة والموضوعية لدى العاملين وبناء وعي واضح أتجاه المعلومات التي تحتاجها المديرية من أجل تطوير امكانياتها.

7. ضرورة أن تعمل المديرية على استثمار الفرص المتاحة أمامها من خلال تطوير قدرتها على التنبؤ وصياغة، وتصميم الخطط الاستراتيجية الكفيلة باستثمار أكبر قدر ممكن من الفرص المتاحة.

8. امتلاك المديرية لشبكة اتصالات حديثة، وفاعلة لخدمة وتسهيل العمل داخل وخارج المديرية .

# المصادر والمراجع

## 1- القرآن الكريم

## 2- الدوريات والمجلات

1. ابراهيم، خالد عبدالله، و كريم، احمد، (2015) " دور السلوك القيادي في الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية" مجلة كلة التراث الجامعة، العدد الثامن عشر.
2. ابو زيد، داليا عبد العاطي محمد،(2015)، دور نظم المعلومات الاستراتيجية في فاعلية الاداء التسويقي في قطاع النقل الجوي المصري: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 6، العدد 3.
3. بوعايدة، حسان، ويعقوبي، محمد،(2014)، مساهمة نظم المعلومات الاستراتيجي في ترشيد قرارات البنوك التجارية الجزائرية بالتطبيق على عينة من الوكالات البنكية بالمسيلة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 11.
4. الجنابي، حازم ذياب،(2016)، تأثير التعلم التنظيمي في الفاعلية التنظيمية: دراسة تطبيقية، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد 11، العدد 36.
5. جواد، كاظم،(2013) " اثر مرونة سلسلة التجهيز في الأداء الاستراتيجي على وفق بطاقة الاداء المتوازن" مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة السادسة والثلاثون، العدد 97.
6. حيدر، و احمد، شهناز،( 2008) م " تأثير انواع المعرفة التنظيمية على فاعلية المنظمة: دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الغذائية " المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، السنة السادسة، العدد 18.

7. حتاملة، ابراهيم محمد، (2017)، دور نظم المعلومات الاستراتيجية في التخطيط لإدارة الأزمة المالية دراسة تطبيقية في البنوك الأردنية، المجلة العلمية للتجارة والتمويل، الملد 37، العدد 1.
8. حسين، حسين، (2017) م " اثر المناخ التنظيمي في الاداء الوظيفي: دراسة ميدانية في دائرة البعثات والعلاقات الثقافية- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي" مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية، العدد 27
9. حمادي، انتصار/ فنان، محمد، (2017)، تمكين المرؤوسين في اطار القيادة التحويلية" مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 23، العدد 100.
10. خرميط، فاضل عبد علي، (2020)، قياس مستوى تطبيق نظم المعلومات الاستراتيجية اعتماد على قدرات الموارد البشرية في مهام الجامعة باستخدام تحليل (SWOT)، مجلة كلية التربية جامعة واسط، العدد 39، الجزء الاول.
11. الخشاب، حسان، (2018) م " اعتماد مدخل القيم المتعارضة في صياغة نموذج لتحقيق الفاعلية التنظيمية: دراسة استطلاعية لآراء القيادات الادارية في جامعة الموصل " مجلة تنمية الرافدين، المجلد 37، العدد 117.
12. سرور، منال / وعمر، صبيحة، (2013) " استعمال تكاليف الجودة في تقويم الاداء الاستراتيجي " مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد 32.
13. عبود، زينب عبدالرزاق، وحسين، ظفر ناصر، (2016)، اسباب الصمت التنظيمي واثرها في اداء العاملين" مجلة جامعة بابل، المجلد 24، العدد 1.
14. العطوي، مهند حميد، لفته، يحيى حسن،(2021)، تأثير قابليات ادارة الموارد البشرية في تعزيز الفاعلية التنظيمية، مجلة كلية التراث الجامعة، العدد 31.

15. علاونة، ربي حسن، وحوامدة، نضال صالح، (2021)، نظام المعلومات الاستراتيجية واثرها في تنمية رأس المال الفكري في شركة توزيع الكهرباء المساهمة العامة في الملكية الاردنية الهاشمية، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 27، العدد 126.
16. علك، عبد الناصر، و رزوقي، نبراس، (2017)م " استراتيجية تقويم الاداء وتأثيرها في تحقيق الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية في مكتب المفتش العام في وزارة الاتصالات " مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 23، العدد 95.
17. علوان، نوفل، (2017)م " العلاقة بين عوامل تنمية الابداع الاداري وممارسات القيادة التحويلية وتأثيرها في تحقيق الفاعلية التنظيمية: دراسة تطبيقية لآراء عينة من فنادق الدرجة الممتازة والاولى لمدينة بغداد" مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 14، العدد3.
18. العواودة، وليد مجلي،(2019)، اثر نظم المعلومات الاستراتيجية في الميزة التنافسية لفروع البنوك الاردنية العاملة في مدينة اربد-الاردن، المجلة العربية للإدارة، المجلد 39، العدد 1.
19. لطيف، لؤي، والشكر، بطرس،( 2008 )، دور التدريب في تقويم كفاءة اداء العاملين ضمن القطاع الفندقية: دراسة ميدانية لآراء عينة من المديرين ورؤساء الاقسام والعاملين في فندق الرشيد احد فنادق الدرجة الممتازة/ بغداد " مجلة الادارة والاقتصاد، العدد 71.
20. محمد، خولة، (2016)م " فاعلية المنظمة والتكيف البيئي (الاثر والعلاقة): دراسة استطلاعية في المعهد التقني بابل (الاقسام الادارية حصرا) للفترة من 2004-2012" مجلة العلوم الانسانية، و كلية التربية للعلوم الانسانية، المجلد 23، العدد 4.
21. مطوف، نوار، (2016)م " الرضا الوظيفي واثره في الفاعلية التنظيمية: دراسة تطبيقية في دائرة صحة ذي قار " مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية، العدد 21.



22. مهدي، جوان، (2016) " الثقافة التنظيمية والابداع الاداري (العلاقة والاثر): دراسة تطبيقية على اعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني/ بابل " مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية، المجلد 8، العدد 3.
23. موسى، صباح / وكرجي، سحر، (2015) " اثر رأس المال النفسي الايجابي في الاداء الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية: دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في الجامعة المستنصرية- كلية الهندسة" مجلة الادارة والاقتصاد، السنة الثامنة والثلاثون، العدد 105.
24. نايف، باسم فيصل عبد،(2012)، دور نظم المعلومات الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تحليلية، مجلة الدنانير، المجلد 1، العدد 1.
25. الهاشمي، رياض، والعضايلة، علي بن محمد، (2017)م " أثر جودة الحياة الوظيفية على الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها" المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد 13، العدد 1.
26. الياسري، اكرم، ومردان، نورس،(2014)، نظم المعلومات الاستراتيجية ودورها في تحقيق الاداء المتميز: دراسة تطبيقية في عينة من المصارف الاهلية العراقية، مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد 3، العدد 12.

### 3\_ الرسائل والاطاريح الجامعية

1. اسماعيل، الاء عبد المنعم،(2019)، دور القيادة الابداعية في الفاعلية التنظيمية: دراسة حالة المؤسسة السودانية للنفط، رسالة ماجستير منشورة في ادارة الاعمال، جامعة افريقيا العالمية، كلية العلوم الادارية.

2. اسماعيل، ديبب،(2018): تأثير نظم المعلومات الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة الحالة لمؤسسة عمر بن عمر، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، قسم علوم التسيير.
3. امينة، حسناوي، (2017)م " الثقافة التنظيمية واثرها على الاداء الوظيفي: دراسة ميدانية لمستشفى الام والطفل بالجلفة" رسالة ماجستير في العلوم السياسية، تخصص ادارة موارد بشرية.
4. تاويريريت، نور الدين،( 2006)م " قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي " اطروحة دكتوراه في العلوم في علم نفس العمل والتنظيم.
5. ثامر، قويدري، (2014)م " القيادة الاستراتيجية والفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة " رسالة ماجستير منشورة، في علم اجتماع وتنظيم العمل.
6. ابوعسلة، فطيمة الزهراء، بوعسلة،(2014)، دور نظم المعلومات الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة بسكرة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة محمد خيضر- بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير.
7. منيرة، عبد الحميد، (2020)، نظم المعلومات الاستراتيجية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات: عرض وتحليل مجموعة من الدراسات السابقة ومطابقتها مع الجانب النظرية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة محمد خيضر- بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية.

**A) Book**

1. Abolhassani, A. (2017). Developing Statistical Models to Assess Productivity in the Automotive Manufacturing Sector.
2. Kitsios, F. C., & Kamariotou, M. (2019). Information Systems Strategy and Strategy-as-Practice: Planning.
3. Robbins, S.P., (1990) , " Organizational theory ",4th و ،ed, New Jersey, Prentice- Hall, international.

**B) Journals & Periodical**

1. Ahmad, i., & sattar, a. (2017). The mediating role of perceived job satisfaction in the relationship between occupational health & safety and employees' performance. Gomal journal of medical sciences, 15(1), 52-56.
2. Al Maani, A. I., Al Adwan, A., Areiqat, A. Y., Zamil, A. M., & Salameh, A. A. (2020). Level of administrative empowerment at private institution and its impact on institutional performance: a case study. Entrepreneurship and Sustainability Issues, 8(2), 500.
3. AlDeeb, H., Al Samman, A., & Ali, D. A. (2019). Total Quality Management Approach and how it Affects the Institutional Performance a Case Study from the Kingdom of Bahrain. International Journal of Social and Administrative Sciences, 4(2), 141-154.

4. Alimov, S. (2019). USING KANO METHOD TO MEASURE EMPLOYEE SATISFACTION. In 15th Annual International Bata Conference for Ph. D. Students and Young Researchers (p. 35).
5. Alsharah, A. M. T. (2020). Impact of Strategic Agility Determinants and Dimensions on Institutional Performance Excellence in Government Institutions in the Hashemite Kingdom of Jordan. *International Journal of Business Administration*, 11(5).
6. Altanashat, M., Al Dubai, M., & Alhety, S. (2019). The impact of enterprise risk management on institutional performance in Jordanian public shareholding companies. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(3).
7. Archibald, R. D., & Archibald, S. (2016). *Leading and Managing Innovation: What Every Executive Team Must Know about Project, Program, and Portfolio Management*. Auerbach Publications.
8. Burton, R. A., Lallemand, N. M., Peters, R. A., & Zuckerman, S. (2018). Characteristics of Patient-Centered Medical Home Initiatives that Generated Savings for Medicare: A Qualitative Multi-Case Analysis. *Journal of general internal medicine*, 1028 -1034. Wang, X., & Wei, S. (2018). The Monitoring Role of Institutional Investors: Geographical Proximity and Investment Horizon. 1-49.

9. Çaylı, A., Akyüz, A., Baytorun, A. N., Üstün, S., & Mercanlı, A. S. (2018). The feasibility of a cloud-based low-cost environmental monitoring system via open source hardware in greenhouses.
10. Chaminama, T. (2018). The impact of information technology on modern accounting systems. The case of Zimbabwe Republic Police Morris Depot Finance section from 2012 to 2016 (Doctoral dissertation, BUSE).
11. Chaudhary, A., Singh, A. K., & Meena, M. L. (2020). Productivity improvement of an electrical appliance industry by implementing lean manufacturing tools and a low-cost intervention (a case study). *International Journal of Productivity and Quality Management*, 31(3), 390-411.
13. Chaudhry, I. S., Ali, S., Faheem, M., & Farooq, F. (2019). Institutional Performance and Trade-Led Growth Hypothesis: Evidence from Pakistan. *Review of Applied Management & Social Science*, 2(2), 59-72.
14. Chidambaranathan, K., & Swarooprani, B. S. (2015). Knowledge management as a predictor of organizational effectiveness: the role of demographic and employment factors. *The Journal of Academic Librarianship*, 41(6), 758-763.

15. Chinomona, E., & Mofokeng, T. (2018). The influence of workplace condition and employee satisfaction on employee committee in South African Companies. *Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)*, 4(1), 649–663.
16. Colbert, A. E., Barrick, M. R., & Bradley, B. H. (2014). Personality and leadership composition in top management teams: Implications for organizational effectiveness. *Personnel Psychology*, 67(2), 351–387.
17. Davis, S., & Albright, T. (2004). An investigation of the effect of balanced scorecard implementation on financial performance. *Management accounting research*, Vol 15(2), 135–153.
18. Deb, D. B. C., Rahman, M. S., & Jahan, I. (2018). An Analysis of the Levels of Employee Satisfaction: A Study on Janata Bank Limited. *Journal of Management*, 5(5).
19. Dobrin.C, Popescu.G, Popescu.V, Popescu.C,2012"The concept of performance in business organization – case study on the employee performance in Romanian business organizations" performance of the 6th bucharest, romania,PP.310–316.
20. Dukers–Muijers, N. H., Schachter, J., van Liere, G. A., Wolffs, P. F., & Hoebe, C. J. (2015). What is needed to guide testing for anorectal

and pharyngeal Chlamydia trachomatis and Neisseria gonorrhoeae in women and men? Evidence and opinion. BMC infectious diseases, 15(1), 533–546.

21. Efendic, A., & Pugh, G. (2015). Institutional effects on economic performance in post-socialist transition: a dynamic panel analysis. Acta Oeconomica, 65(4), 503–523.

22. Eknath, S. M., Tupe, B. K., & Gulave, S. D. (2020). A Geographical Study of Human Resources Development in Ahmednagar District, Maharashtra, India. EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR), 86.

23. Esau, M. V. (2016). Exploring institutional trust and organizational performance through the case of the City of Cape Town. International Journal of Public Administration, 39(9), 686–693.

24. Fitzgibbon, M. (2001). Managing innovation in the arts: Preserving environmental uncertainty—the case of Druid Theatre Company, Ireland. International Journal of Arts Management, 25–37.

25. Freimane, J., Mezitis, M., & Mihailovs, F. (2017). Maneuver Movements' Safety Increase Using Maneuver Locomotive Identification and Distance Control. Procedia computer science, 104, 375–379.

26. Gavgani, A. N., Aghazadeh, S. M., & Kheirabadi, M. (2015). A survey on relation between customer relationship management and organizational effectiveness: the case study of Emam Reza hospital in Tabriz. *Extensive Journal of Applied Sciences*, 4(1), 19–28.
27. Gavgani, A., Aghazadeh, S., & Kheirabadi, M. (2015). " A survey on relation between customer relationship management and organizational effectiveness: the case study of Emam Reza hospital in Tabriz" *Extensive Journal of Applied Sciences*, 4 (1), 19–28.
28. Ghorbani, H., & Sedeh, H. A. (2014). An empirical investigation on the impact of internal marketing on organizational effectiveness within human resource capabilities perspective (Case study: Islamic Azad University branches in region 4 of Isfahan municipality). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(1), 635.
29. Goel, U. (2014). Organisational Stress and Employee Dissatisfaction at Work: A Case Study to Boost Employee Satisfaction. *Journal of Commerce and Trade*, 9(2), 63–72.
30. Gomez–Diaz, T., & Recio, T. (2019). On the evaluation of research software: the CDUR procedure. *F1000Research*, 8.



31. Gonçalves, T., Gaio, C., & Silva, M. (2018). Target costing and innovation–exploratory configurations: A comparison of fsQCA, multivariate regression, and variable cluster analysis. *Journal of Business Research*, Vol 89, 378–384.
32. Han, M. (2007). Achieving superior internationalization through strategic ambidexterity. *Journal of Enterprising Culture*, 15(01), 43–77.
33. Hoffmann.K, 2014 "Measuring HRM Effectiveness as a Challenge to Contemporary HRM Scientists (HRM Context)" *Education of Economists and Managers*. VOL 3, NO 33.PP.7–24.
34. Jadhav, P. M., Kulkarni, S. S., & Telsang, M. T. (2015). Impact of IUCEE on Institutional Performance: A Case Study of Rajarambapu Institute of Technology. In *Proceedings of the International Conference on Transformations in Engineering Education* (pp. 217–224). Springer, New Delhi.
35. Jimad, H., Maarif, M. S., Affandi, M. J., & Sukmawati, A. (2020). Leadership Strategy of State University Public Service Agency to Increasing Organizational Performance in Indonesia. *International Business and Accounting Research Journal*, 4(1), 23–36.
36. Kajembe, G. C., Vedeld, P., Babili, I. H., & Mosha, D. B. (2016). Institutional Sustainability in the Face of Climate Change: Empirical

Insights from Irrigation Institutions in the Iringa Rural District, Tanzania.

In *Climate Change and Multi-Dimensional Sustainability in African Agriculture* (pp. 23–41). Springer, Cham.

37. Khalik, M. F., Asbar, A., & Elihami, E. (2020). THE QUALITY OF HUMAN RESOURCE IN ENREKANG DISTRICT. *JURNAL EDUKASI NONFORMAL*, 1(1), 63–71.

38. Kurbatov, V. L., Naumenko, S. M., & Halina, M. V. (2016). Conceptual View of the Mechanism of Innovative Development by the

39. Level in the Economy. *International Review of Management and Marketing*, 6(1S), 201–207.

40. Liu, D., Zhang, H., Li, Y., Chen, X., & Liu, Y. (2017). Effects of composition and growth rate on the microstructure transformation of  $\beta$  – rods/lamellae/ $\alpha$  –rods in directionally solidified Mg–Li alloy. *Materials & Design*, 119, 199–207.

41. Maiga, A. S., Nilsson, A., & Ax, C. (2015). Relationships between internal and external information systems integration, cost and quality performance, and firm profitability. *International Journal of Production Economics*, 169, 422–434.

42. Malik, M. S., & Awan, A. G. (2015). Role of work family conflict on organizational commitment and organizational effectiveness. *Nigerian*

Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 62(1891), 1-12.

43. Manis, K. T., & Choi, D. (2019). The virtual reality hardware acceptance model (VR-HAM): Extending and individuating the technology acceptance model (TAM) for virtual reality hardware. *Journal of Business Research*, 100, 503-513.

44. Mezei, C., & Kareem, M. A. (2018). The role of human resource development on organizational effectiveness considering the mediating role of internal marketing. *Köztes Európa: Társadalomtudományi folyóirat: A VIKEK Közleményei*, 10(1.(No. 23.)), 57-68.

45. Mishra, P., & Misra, R. K. (2017). Entrepreneurial Leadership and Organizational Effectiveness: A Comparative Study of Executives and Non-executives. *Procedia computer science*, 122, 71-78.

46. Modell, S. (2019). Constructing institutional performance: a multi-level framing perspective on performance measurement and management. *Accounting and Business Research*, 49(4), 428-453.

47. Nasirzadeh, F., & Nojedehi, P. (2013). Dynamic modeling of labor productivity in construction projects. *International journal of project management*, 31(6), 903-911.

48. Nordholt, N., Van Heerden, J., Kort, R., & Bruggeman, F. J. (2017). Effects of growth rate and promoter activity on single-cell protein expression. *Scientific reports*, 7(1), 1–11.
49. Novayanti, N., Sriati, S., Yamin, Y., & Minha, A. (2017). Institutional performance analysis of UPPB on rubber trade system in South Sumatra, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 62(2).
50. Paldor, I., Chen, A. S., & Kaye, A. H. (2016). Growth rate of vestibular schwannoma. *Journal of Clinical Neuroscience*, 32, 1–8.
51. Patil, M., & Suresh, M. (2019). Modelling the enablers of workforce agility in IoT projects: a TISM approach. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 20(2), 157–175.
52. Pesic.M,Milic.V&Stankovic.J, 2012 "Application of Vireo Framework For Analyzing Human Resources' Role In Providing Competitive Advantage" Book of Proceedings – Tourism and Management Studies International Conference Algarve vol.2. No. 179066, pp576–586.
53. Robertson, I. T., Callinan, M., & Bartram, D. (Eds.). (2003). *Organizational effectiveness: the role of psychology*. John Wiley & Sons.

54. Serrano, A., Oliva, R., & Kraiselburd, S. (2017). On the cost of capital in inventory models with deterministic demand. *International Journal of Production Economics*, 183, 1–21.
55. Singh, E., 2016 "Human resource practices and its role in organizational effectiveness: a Review" *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, Volume 4, Issue 6, 27–34.
56. Taiwo, J. N. (2016). Effect of ICT on accounting information system and organisational performance: The application of information and communication technology on accounting information system. *European Journal of Business and Social Sciences*, 5(2), 1–15.
57. Tang, H. (2017). A Study of the Effect of Knowledge Management on Organizational Culture and Organizational Effectiveness in Medicine and Health Sciences. *E-urasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 13(6), 1831–1845.
58. Tanjung, B. N. (2020). Human Resources (HR) In Education Management. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 3(2), 1240–1249.
59. Tuama, H. Y., & Alqhiwi, L. A. (2014). The Impact of Application of Business Process Reengineering on Improvement the Institutional

Performance Effectiveness A Field Study on the Jordanian Pharmaceutical Companies. *European Journal of Scientific Research*, 122(1), 81–98.

60. Vatish, M., Strunz-McKendry, T., Hund, M., Allegranza, D., Wolf, C., & Smare, C. (2016). sFlt-1/PlGF ratio test for pre-eclampsia: an economic assessment for the UK. *Ultrasound in Obstetrics & Gynecology*, Vol 48(6), 765–771.

61. Willems, J., Jegers, M., Faulk, L. 2016. Organizational effectiveness reputation in the nonprofit sector. *Public Performance and Management Review*. 39(2): 476–497.

62. Won, N. C., Wan, C. Y., & Sharif, M. Y. (2017). Effect of Leadership Styles, Social Capital, and Social Entrepreneurship on Organizational Effectiveness of Social Welfare Organization in Malaysia: Data Screening and Preliminary Analysis. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 117–122.

63. Yoshikuni, A. C., & Albertin, A. L. (2018). Effects of strategic information systems on competitive strategy and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 67 Issue: 9, pp.2018–2045,

64. Yue, C. (2019). A projection-based approach to software quality evaluation from the users' perspectives. *International Journal of Machine Learning and Cybernetics*, 10(9), 2341–2353.
65. Zainal, H., Rakib, M., Ashar, A. I., Manda, D., Sose, A. T., & Setitit, I. (2020). Strategy of human resources development in improving performance Apparatus in the Bone Regency Regional Inspectorate. *Pinisi Business Administration Review*, 2(1), 35–44.
66. Zhang, X., & Li, B. (2013). Organizational culture and employee satisfaction: An exploratory study. *International journal of trade, Economics and Finance*, 4(1), 48.

الملاحق

الملاحق



## الملحق (1)

## اسماء السادة المحكمين

الجامعة	الاختصاص	الاسم	ت
جامعة القادسية / كلية الادارة والاقتصاد	ادارة تسويق	أ. د. أثير عبد الامير حسوني	1
	ادارة انتاج وعمليات	أ. د. أسيل علي مزهر	2
	ادارة معرفة	أ. د. فراس عدنان عباس	3
	ادارة استراتيجية	ام. د. جواد محسن راضي	4
	ادارة انتاج وعمليات	ام. د. بشرى عبد الحمزة	5
	ادارة معرفة	ام. د. سناء جواد كاظم	6

## الملحق (2)

## استمارة الاستبانة



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة القادسية / كلية الادارة والاقتصاد

قسم ادارة اعمال / دبلوم عالي

م / استمارة استبيان

حضرة السيد/ة الفاضل/ة .....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .....

نضع بين ايديكم اداة قياس المتغير المعتمد لإنجاز بحثنا الموسومة .....

## (تأثير نظم المعلومات الاستراتيجية في الفاعلية التنظيمية)

## بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي مديرية الموارد المائية / محافظة واسط

وهي جزء من متطلبات برنامج الدبلوم العالي في التخطيط الاستراتيجي في إدارة الأعمال التي يروم الباحث الحصول عليها.

نود ان نتقدم لكم بوافر الشكر والامتنان سلفا لأنكم ستخصصون جزء من وقتكم الثمين للإجابة على فقراتها وذلك بوضع علامة ( √ ) امام الخيار الذي يعبر عن وجهة نظركم. بما يتفق ومواقفكم الصريحة التي سيكون لها الاثر البالغ للوصول الى نتائج وتوصيات قيمة تخدم الواقع وتساهم في استشراقه من اجل بناء بلدنا الحبيب.

ولكم منا فائق التقدير والاحترام داعين لكم بدوام الموفقية والنجاح .....

المشرف

الباحث

أ. م. د حسين فلاح ورد

كاظم كاظم جراد الحجامي

## المحور الأول

## معلومات عامة

يرجى وضع علامة (√) في المكان المناسب	التفاصيل
<input type="checkbox"/> ذكر <input type="checkbox"/> انثى	الجنس
<input type="checkbox"/> اعزب <input type="checkbox"/> متزوج <input type="checkbox"/> غير ذلك	الحالة الاجتماعية
<input type="checkbox"/> 25 - 18 <input type="checkbox"/> 33 - 26 <input type="checkbox"/> 41 - 34 <input type="checkbox"/> 49 - 42 <input type="checkbox"/> 50 فأكثر	العمر
<input type="checkbox"/> بكالوريوس <input type="checkbox"/> دكتوراه <input type="checkbox"/> دبلوم عالي <input type="checkbox"/> ماجستير	مستوى التعليم
<input type="checkbox"/> أقل من 1 سنة <input type="checkbox"/> 5 - 1 <input type="checkbox"/> 10 - 6 <input type="checkbox"/> 15 - 11 <input type="checkbox"/> 20 - 16 <input type="checkbox"/> 21 فأكثر	عدد سنوات الخدمة

## المحور الثاني

## متغيرات البحث

أولاً: - نظم المعلومات الاستراتيجية: هي مجموعة معقدة من الموارد والمعرفة والمهارات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات التي تتم ممارستها من خلال العمليات التنظيمية وتمكين المنظمة من استخدام موجودات نظم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات لتحقيق الاهداف المرجوة (علاونه وحوامده، 2021: 175).

ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
الموارد المادية: تمثل المعدات التي تسمح للمستخدم بالتفاعل داخل المنظمة ( Manis& Choi,2019:2).						
1	تمتلك المديرية أجهزة حاسوب توفر السرعة في الدخول ومعالجة البيانات وتحديثها باستمرار.					
2	تمتلك المديرية شبكة اتصالات حديثة وفاعلة لخدمة وتسهيل عملية الاتصال داخل وخارج المديرية.					
3	تمتلك المديرية تجهيزات معلوماتية تتمثل بأجهزة الطباعة والتصوير.					
الأفراد: مدى قدرة الأفراد العاملين في فروع المنظمة على استخدام الحاسوب وبرمجياته، وتطوير هذه البرمجيات وتكييفها وفقاً لاحتياجات المؤسسة، وتنفيذ برامجها وخططها، بالإضافة إلى تدريب الأفراد العاملين فيه وتحفيزهم (العواوده، 2019: 118).						
1	توفر للأفراد معلومات بالكمية الكافية والملائمة لاتخاذ القرارات الاستراتيجية					
2	تمتلك المديرية معلومات ذات قدرة تنبؤيه تساعد الافراد على صياغة وتصميم الخطط الاستراتيجية					
3	يوفر نظام المعلومات الاستراتيجية المعلومات الكافية عن العمل الإداري الذي يحتاجه العاملين لأداء أعمالهم اليومية					
4	تعمل المديرية على تحسين الوعي النوعي للأفراد العاملين لديها باستمرار					
المعلومات: هي بيانات تمت معالجتها لتكون ذات معنى تؤدي الغرض المطلوب منها (الياسري ومردان، 2014: 37).						

					1	تتميز المعلومات الاستراتيجية بدرجة عالية من المصدقية.
					2	تتميز المعلومات الاستراتيجية بدرجة عالية من الدقة.
					3	تتصف المعلومات التي تحتاجها المديرية لاتخاذ القرارات الاستراتيجية بالكفاءة.
البرمجيات: هي تحفيز العاملين على تبني هدف مشترك وتنفيذ تلك الرؤية ( Maccoby, et al, 2013:62)						
					1	تمتلك المديرية برمجيات متطورة تعتمد عليها في الحصول على المعلومات التي تساعد على اتخاذ القرارات.
					2	تعتمد المديرية على البرامج المتطورة في إدارة علاقات الزبائن.
					3	تمتلك المديرية قاعدة بيانات ذات جهات بيئية تسهل عملية انتقال المعلومات بين الوحدات والاقسام للمدريبات المناظرة لها.
					4	تمتلك المديرية قاعدة بيانات كافية وشاملة للاستجابة لمتطلبات العمل لديها.

ثانياً:- **الفاعلية التنظيمية:** مجموعة من المعايير التنظيمية والتي تتمثل بالمرونة التنظيمية، وغياب السلالة داخل المنظمة، والإنتاجية، والصراع، وغموض الدور، والعلاقات الإنسانية، والقيادة، ودور المدراء، ومشاركة المرؤوسين وتقييمهم كمؤشرات للفاعلية التنظيمية (Mishra&Misra,2017:72).

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
الاداء الوظيفي: مجموعة من المهام والمعارف والواجبات التي يتم ادائها من قبل الافراد العاملين في المنظمة (حسين، 2017: 7).						
1	تمتلك رؤية استراتيجية محددة ومكتوبة وواضحة لتحقيق اهداف أصحاب المصالح المشتركة					
2	تُعد القيم والمعتقدات والثقافة التنظيمية لفريق الإدارة مؤثر فاعل في رؤية ورسالة واهداف المديرية الاستراتيجية					
3	تحرص على ربط رؤية المديرية حول أهدافها ومخرجاتها وأولوياتها مع رؤية ومصالح الزبائن والافراد العاملين					
4	توضح رؤية المنظمة الخطوط العريضة لتوجيه عملية اتخاذ القرار واختيار سياسات التطوير المناسبة					

					من بين السياسات المطروحة
5					تعمل على الإحاطة بجميع مكونات المديرية الداخلية والخارجية واستيعابها ذهنياً للتحرك باتجاه المستقبل
التطوير التنظيمي: التطبيقات الرئيسة للتغير بغرض تجديد العمليات التنظيمية من خلال التركيز على الثقافة التنظيمية ، والسلوك التنظيمي ، والهيكل التنظيمي ، والاجراءات وطرق العمل (علوان، 2017: 1028).					
1					تمتلك المديرية عدد كاف من الافراد العاملين ذات الخبرة والاختصاص في مجال استخدام وتطوير المواقع الالكترونية
2					تهتم المديرية بالاطلاع على المواقع الالكترونية العالمية التي تتعلق بالعمل المنظمي لتحديث العروض المطلوبة وبشكل مستمر
3					تهتم المديرية بالمحافظة على امن المعلومات المتعلقة بالمديرية من خلال تامين شبكة لحماية قواعد بياناتها
4					تعمل على استخدام تقنيات الحاسوب والمواقع الالكترونية لأجراء دراسات يقاس بها مستوى تميز أداء الافراد العاملين بالمديرية
5					تخصيص جزءاً من واردات المديرية لتدريب الافراد العاملين على التقنيات الحديثة في مجال العمل المنظمي الالكتروني
الرضا الوظيفي: حالة عاطفية إيجابية بين الفرد في وظيفته والمنظمة (Deb et al.,2018:2).					
1					تعمل المديرية على الاتصال بالإدارات المثيلة لها في المديريات الاخرى بخصوص نشاطات الابداع وتقييم حالات النجاح والفشل
2					تحرص المديرية على توفير المناخ الملائم للأفراد العاملين فيها بهدف تقديم اعمال إبداعية مستمرة
3					تهتم المديرية بالمناخ العمل المبني على الانفتاح والأفكار الإبداعية
4					تعمل المديرية على اجراء تحسينات مستمرة وتمييزة في أساليب تقديم الخدمات لتتوافق مع حاجات وتوقعات الزبائن الحالية والمستقبلية
5					تخصص المديرية برنامج للتدريب يهدف الى اكتساب الافراد العاملين الخبرات والمهارات التي تساعدهم على تنمية ابداعاتهم

## Abstract

The purpose of the current research is to identify the impact of strategic information systems represented by (material resources, people, information, and software) on the organizational effectiveness of the employees of the Directorate of Water Resources in Wasit Governorate represented by (job performance, organizational development, and job satisfaction), and therefore the questionnaire was used from In order to measure the level of availability of research variables, as (125) questionnaire forms were distributed, and (113) were retrieved, and after tabulating the data, it was found that the number of damaged forms amounted to (4) forms, and accordingly, the number of forms valid for analysis reached (109) valid forms for measuring the level of systems The strategic information and organizational effectiveness of the concerned directorate, and in order to reveal the nature of the results that the study seeks to achieve, a set of statistical tools must be used, which were (normal distribution, structural modeling equation, Cronbach's alpha coefficient, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient, And the regression coefficients that were extracted by (AMOS.V.26) program, and accordingly, the results of the research showed the existence of a significant correlation and effect of strategic information systems on organizational effectiveness. Yes, and the results of the research showed the keenness of the surveyed directorate to develop the capabilities of workers using computers in order to provide speed and accuracy in data processing and update it constantly, and accordingly the research recommended the necessity of the researched directorate's interest in maintaining information security, which requires it to secure a high confidentiality protection network through training Workers to use modern technologies to protect the confidentiality of their information.

**Key words:** strategic information systems, organizational effectiveness, job performance, organizational development, and job satisfaction.

Ministry of Higher  
Education and Scientific  
Research  
AL- Qadisiya University  
College of Administration  
and Economics



# **Impact of strategic information systems on organizational effectiveness**

**An analytical study of a sample of the staff of the  
Directorate of Water Resources of the province of Wasit**

**A Research**

**Submitted To The Council Of The College Of Administration And  
Economics / University Of Al-Qadisiyah, Which Is Part Of The  
Requirements For Obtaining A Higher Diploma In Strategic Planning**

**By**

**Kadim katee jarad al hajame**

**Supervised by**

**Assistant Prof. Dr.**

**Hussein Falah Ward**

**2022 A.D**

**1443 H.D**