

The Islamic University–Gaza
Research and Postgraduate Affairs
Faculty of Commerce
Master of Business & Administration



الجامعة الإسلامية - غزة
شئون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التجارة
ماجستير إدارة الأعمال

أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز بناء المنظمة الذكية
دراسة ميدانية على الكليات التقنية بقطاع غزة
**The effect of using Management Information
Systems (MIS) on building Smart Organization**

إعدادُ الباحثِ

رمزي محمد اسماعيل غنيم

إشرافُ

الأستاذ الدكتور

يوسف حسين عاشور

قُدِّمَ هَذَا الْبَحْثُ اسْتِكْمَالًا لِمُنْتَطَلِبَاتِ الْحُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ الْمَاجِسْتِيرِ
فِي إِدَارَةِ الْأَعْمَالِ بِكُلِّيَةِ التِّجَارَةِ فِي الْجَامِعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِغَزَّةِ

أكتوبر/2017م - محرم/1438هـ

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز بناء المنظمة الذكية
دراسة ميدانية على الكليات التقنية بقطاع غزة

The effect of using Management Information Systems

(MIS) on building Smart Organization

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

I understand the nature of plagiarism, and I am aware of the University's policy on this.

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted by others elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:	رمزي محمد غنيم	اسم الطالب:
Signature:	رمزي غنيم	التوقيع:
Date:	2017/10/15	التاريخ:



هاتف داخلي 1150

عمادة البحث العلمي والدراسات العليا

الرقم: ج س غ/35
Ref: 2017/10/15
التاريخ: Date:

نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة عمادة البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ رمزي محمد اسماعيل غنيم لنيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال وموضوعها:

أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز بناء المنظمة الذكية - دراسة ميدانية على الكليات التقنية بقطاع غزة

وبعد المناقشة العلنية التي تمت اليوم الأحد 25 محرم 1439 هـ، الموافق 2017/10/15م الساعة الواحدة ظهراً في قاعة مؤتمرات مبنى القدس، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

أ.د. يوسف حسين عاشور مشرفاً و رئيساً
د. خالد عبد دهليز مناقشاً داخلياً
د. ميرفت محمد راضي مناقشاً خارجياً

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال.

واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله تعالى ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق،،،

عميد البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. مازن اسماعيل هنية



ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير نظم المعلومات الإدارية على تعزيز بناء المنظمات الذكية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإشرافية لدى الكليات التقنية في قطاع غزة. استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وبلغ مجتمع الدراسة (87) موظفاً من العاملين في الوظائف الإشرافية في (5) كليات تقنية، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل في الدراسة، وكانت نسبة الاسترداد (95.4%)، وتم استبعاد (6) استبيانات فأصبحت العينة (77) استبانة خضعت للتحليل الإحصائي.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين موارد نظم المعلومات الإدارية (الموارد البشرية، الموارد المادية، الموارد البرمجية، الموارد المعلوماتية، وموارد الشبكات) وتعزيز بناء المنظمة الذكية وأبعادها (فهم البيئة، الرؤية الاستراتيجية، التعلم المستمر، العمليات الذكية، والذكاء الجماعي) في الكليات التقنية بقطاع غزة.

كما وخلصت الدراسة إلى وجود أثر واضح لاستخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير (العمر، الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي).

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها استمرار الكليات في رفع كفاءة مكونات نظم المعلومات الإدارية وتوفير أحدث الأجهزة والمعدات اللازمة لإتمام العمل في الكليات ومواكبة التطورات، واختيار العاملين المؤهلين والمختصين في مجال تكنولوجيا المعلومات للعمل في مراكز نظم المعلومات في هذه الكليات، وأيضاً استخدام حزم برمجية شاملة يمكن استخدامها في أكثر من نشاط في الكليات، مع العمل على تحديثها بشكل مستمر.

Abstract

The study aimed to investigate the influence of management information systems on the enhancement of building of smart organizations from the perspective of the supervisory staff of technical colleges in the Gaza Strip.

The descriptive analytical method was used, and the questionnaire was utilized as the main instrument for data collection. The population of the study consisted of (87) supervisory employees from (5) technical colleges, and the census method was employed for the purpose of this study. The retrieval rate of questionnaires was (95.4%).

The study concluded that there is a significant strong positive correlation between the resources of management information systems (human resources, physical resources, software resources, information resources, and network resources) and the enhancement of building of smart organizations and its dimensions (understanding the environment, strategic vision, continuing learning, smart processes, and social intelligence) at technical colleges in the Gaza Strip.

Also, the study revealed significant differences among the means of the participants' responses regarding the influence of management information systems on the enhancement of building of smart organizations due to age, education, and position.

The study recommended that technical colleges need to continue improving the components of their management information systems, provide up to date equipment required to accomplish their work, select qualified employees specialized in information technology to work in management information units at these colleges, and use comprehensive multi-purpose software packages that can be continuously updated.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ

وَالْمُؤْمِنُونَ ﴾

[التوبة: 105]

الإهداء

إلى المعلم الأول. معلم البشرية. محمد صلى الله عليه وسلم
إلى أبي وأمي... أطال الله في عمرهما ومنحهما الصحة والعافية
إلى زوجتي وأولادي (أسيل ومحمد وسيلا) شركائي في كل نجاح
إلى إخواني وأخواتي وأصدقائي وزملائي الأعزاء
إلى الشهداء والجرحى والأسرى
إلى كل من يساهم في تجسيد الحلم الفلسطيني
إلى كل طلاب العلم

إليهم جميعاً أهدي ثمرة تعبتي وجهدي

شكرٌ وتقديرٌ

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه.

فإنني أشكر الله العليّ القدير أولاً وأخيراً على توفيقه، فهو عز وجل أحق بالشكر والثناء وأولى بهما.

وانطلاقاً من قوله عليه الصلاة والسلام "لا يشكر الله من لا يشكر الناس"، أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتور يوسف عاشور، المشرف على هذه الرسالة، والذي لم يبخل عليّ بالجهد والتوجيه فكان نعم الموجه والمرشد، كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى كلاً من الدكتور خالد دهليز، والدكتورة مرفت راضي على تفضلهما بقبول مناقشة الرسالة، والحكم عليهما، واثرائها بملاحظاتهم السديدة.

كما ويسرني أن أتقدم بالشكر والامتنان إلى السادة المحكمين لما قدموه من جهد ووقت في تحكيم الاستبانة، والى كل من أسدى لي مشورة أو قدم لي نصيحة أو معونة، أو ساهم في إنجاز هذا العمل، لهم مني جميعاً خالص التقدير وجزاهم خير الجزاء.

وأخيراً أتقدم بالشكر الجزيل لجميع الزملاء العاملين في كلية فلسطين التقنية لما قدموه لي من تعاون وعون ومساعدة في إنجاز هذا العمل .

الباحث

رمزي محمد غنيم

قائمة المحتويات

أ	إقرار
ت	ملخص الدراسة
ث	Abstract
ح	الإهداء
خ	شكر وتقدير
د	قائمة المحتويات
ز	قائمة الجداول
ص	قائمة الأشكال
ض	قائمة الملاحق
أ	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
2	1.1 المقدمة:
3	1.2 مشكلة الدراسة:
5	1.3 أهداف الدراسة:
5	1.4 أهمية الدراسة:
6	1.5 متغيرات الدراسة:
7	1.6 فرضيات الدراسة:
7	1.7 مصطلحات الدراسة:
9	الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة
10	2.1 مقدمة:
11	المبحث الأول نظم المعلومات الإدارية
11	2.1.1 المقدمة
11	2.1.2 النظام
14	2.1.3 البيانات والمعلومات:
18	2.1.4 نظم المعلومات الادارية: (MIS)
24	المبحث الثاني المنظمة الذكية
24	2.2.1 مقدمة
24	2.2.2 مفهوم الذكاء
25	2.2.3 الذكاء التنظيمي
26	2.2.4 المنظمة الذكية
31	المبحث الثالث التعليم التقني في فلسطين
31	2.3.1 المقدمة

31.....	2.3.2 مفهوم التعليم التقني
32.....	2.3.3 أنواع التعليم التقني
33.....	2.3.4 أهمية التعليم التقني
33.....	2.3.5 أهداف التعليم التقني
34.....	2.3.6 حاجة المجتمع الفلسطيني للتعليم التقني
35.....	2.3.7 التعليم التقني في محافظات غزة
43.....	2.3.8 معوقات التعليم التقني
44.....	2.3.9 خلاصة
46.....	الفصل الثالث الدراسات السابقة
47.....	3.1 دراسات تناولت نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بمتغيرات أخرى
47.....	3.1.1 الدراسات العربية:
50.....	3.1.2 الدراسات الأجنبية:
54.....	3.2 دراسات تناولت المنظمة الذكية وعلاقتها بمتغيرات أخرى
54.....	3.2.1 الدراسات العربية:
57.....	3.2.2 الدراسات الأجنبية:
59.....	3.3 التعقيب على الدراسات السابقة
60.....	3.4 ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:
60.....	2.5 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في:
62.....	الفصل الرابع الطريقة والإجراءات
63.....	4.1 مقدمة:
63.....	4.2 منهجية الدراسة:
64.....	4.3 طرق جمع البيانات:
70.....	4.5 أداة الدراسة:
71.....	4.6 صدق وثبات الاستبيان:
81.....	4.7 المعالجات الإحصائية:
82.....	4.8 الخلاصة
84.....	الفصل الخامس نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها
85.....	5.1 اختبار التوزيع الطبيعي(اختبار كولمجروف- سمرنوف (1- Sample K-S))
85.....	5.2 تحليل فقرات الاستبانة:
126.....	الفصل السادس النتائج والتوصيات
127.....	6.1 المقدمة:
127.....	6.2 النتائج:

128.....	6.3 التوصيات:
129.....	6.4 الدراسات المقترحة:
130.....	المصادر والمراجع
141.....	الملاحق

قائمة الجداول

- جدول (2.1): الفرق بين المنظمة الذكية والمنظمة التقليدية 30
- جدول (2.2): إحصائية مؤسسات التعليم العالي في محافظات غزة 35
- جدول (2.3): يوضح الكليات الموجودة في قطاع غزة وفقاً للكتاب الإحصائي السنوي للتعليم العام والتعليم العالي الفلسطينية في محافظات غزة 2016-2017 36
- جدول (2.4): يوضح نسبة أعداد العاملين في مراكز الحاسوب في الكليات محل الدراسة مقارنة بالعدد الاجمالي للعاملين فيها 43
- جدول (4.1): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس 65
- جدول (4.2): توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر 66
- جدول (4.3): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي 67
- جدول (4.4): توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة 67
- جدول (4.5): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي 68
- جدول (4.6): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الكلية 69
- جدول (4.7): مقياس الإجابات 71
- جدول (4.8): الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول: الموارد البشرية 72
- جدول (4.9): الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني: موارد الأجهزة والمكونات المادية 73
- جدول (4.10): الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث موارد البرمجيات 73
- جدول (4.11): الصدق الداخلي لفقرات المحور الرابع موارد البيانات 74
- جدول (4.12): الصدق الداخلي لفقرات المحور الخامس موارد الشبكات 75
- جدول (4.13): الصدق البنائي للمجال الأول موارد نظم المعلومات الإدارية 75
- جدول (4.14): الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول: فهم البيئة 76
- جدول (4.15): الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني: الرؤية الاستراتيجية 76
- جدول (4.16): الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث التعلم المستمر 77
- جدول (4.17): الصدق الداخلي لفقرات المحور الرابع العمليات الذكية 77
- جدول (4.18): الصدق الداخلي لفقرات المحور الخامس الذكاء الجماعي 78
- جدول (4.19): الصدق البنائي للمجال الثاني المنظمة الذكية 78
- جدول (4.20): معامل الارتباط بين كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي للاستبانة 79

- جدول (4.21): معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية) 80
- جدول (4.22): معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ)..... 80
- جدول (4.23): أطوال الفترات 81
- جدول (5.1): اختبار التوزيع الطبيعي(1-Sample Kolmogorov-Smirnov) 85
- جدول (5.2): يوضح استجابة افراد العينة لمحور الموارد البشرية 86
- جدول (5.3): يوضح استجابة افراد العينة لمحور الموارد المادية 89
- جدول (5.4): يوضح استجابة افراد العينة لمحور موارد البرمجيات 91
- جدول (5.5): يوضح استجابة افراد العينة لمحور موارد البيانات..... 93
- جدول (5.6): يوضح استجابة افراد العينة لمحور موارد الشبكات 95
- جدول (5.7): يوضح استجابة افراد العينة لمحور موارد نظم المعلومات الإدارية 97
- جدول (5.8): يوضح استجابة افراد العينة لمحور فهم البيئة..... 99
- جدول (5.9): يوضح استجابة افراد العينة لمحور الرؤية الاستراتيجية..... 101
- جدول (5.10): يوضح استجابة افراد العينة لمحور التعلم المستمر 103
- جدول (5.11): يوضح استجابة افراد العينة لمحور العمليات الذكية 104
- جدول (5.12): يوضح استجابة افراد العينة لمحور الذكاء الجماعي 106
- جدول (5.13): يوضح استجابة افراد العينة لمحور المنظمة الذكية 108
- جدول (5.14): يوضح العلاقة بين توفر الموارد البشرية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة 110
- جدول (5.15): يوضح العلاقة بين توفر الموارد المادية وتعزيز بناء المنظمة الذكية 111
- جدول (5.16): يوضح العلاقة بين توفر الموارد البرمجية وتعزيز بناء المنظمة الذكية 111
- جدول (5.17): يوضح العلاقة بين توفر موارد البيانات وتعزيز بناء المنظمة الذكية 112
- جدول (5.18): يوضح العلاقة بين توفر موارد الشبكات وتعزيز بناء المنظمة الذكية..... 113
- جدول (5.19): يوضح تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية)، والمتغير التابع (بناء المنظمة الذكية) 114
- جدول (5.20): يوضح نتائج اختبار t حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية حسب متغير الجنس 119

- جدول (5.21): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية حسب متغير العمر 119
- جدول (5.22): اختبار شفهي للفروق بين المتوسطات حسب متغير العمر 120
- جدول (5.23): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية حسب متغير المؤهل العلمي 121
- جدول (5.24): اختبار شفهي للفروق بين المتوسطات حسب متغير المؤهل العلمي 121
- جدول (5.25): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية حسب متغير سنوات الخبرة 122
- جدول (5.26): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية حسب المستوى الوظيفي 123
- جدول (5.27): اختبار شفهي للفروق بين المتوسطات حسب متغير المستوى الوظيفي 123
- جدول (5.28): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية حسب المؤسسة 124

قائمة الأشكال

- شكل (1.1): نموذج البحث 6
- شكل (4.1): يوضح متغير الجنس 65
- شكل (4.2): يوضح متغير العمر 66
- شكل (4.3): يوضح متغير المؤهل العلمي 67
- شكل (4.4): يوضح متغير سنوات الخبرة 68
- شكل (4.5): يوضح متغير المستوى الوظيفي 69
- شكل (4.6): يوضح متغير الكلية 70

قائمة الملاحق

ملحق رقم (1): قائمة محكمي الاستبانة 142.....

ملحق رقم (2): الاستبانة في صورتها النهائية 143.....

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

يشهد القرن الحالي تحديات كبيرة تواجه المنظمات كماً ونوعاً، وتتمثل تلك التحديات بالتغيرات المتسارعة في مجال نظم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وانفتاح الأسواق العالمية، وتحررها، وكبر حجم اقتصاد المعرفة، والمنافسة الشديدة، وحركة الاندماج، والمشاريع المشتركة بين المنظمات، مما يجبر المنظمات عموماً الاستجابة لها برؤية واضحة تمكنها من التنبؤ بالمستقبل، لاكتشاف الفرص، واستغلالها، والتعرف على التهديدات والمخاطر، وتجنبها، ولن يتم ذلك إلا إذا تم استغلال الموارد المتوفرة أحسن استغلال، وعززت المنظمات من قدراتها التكنولوجية والمعرفية (ناصر الدين، 2011م، ص122).

حيث باتت تكنولوجيا المعلومات شريكاً حرجياً لا يمكن إغفال دوره الحيوي والجوهري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة، كما أنه في ظل اقتصاديات تستند إلى عمليات ومنتجات وخدمات رقمية فإن تكنولوجيا المعلومات هي الركيزة الأساسية في تحسين تنافسية منظمات الأعمال واستدامتها والتي تعني بالضرورة بالتوظيف والتطبيق الإبداعي للتكنولوجيا والاستخدام الاستراتيجي للمعلومات من أجل بناء المنظمة الذكية.

وتختلف المنظمات في مدى استجابتها للمتغيرات ومواجهتها للتحديات التي تشهدها ببيئتها الداخلية أو الخارجية، ومدى وفائها بتقديم سلع وخدمات عالية الجودة تتواءم مع توقعات العملاء وطموحات المستثمرين، باختلاف نوعية وخصائص مواردها البشرية ورؤيتها لأهمية التعليم التنظيمي لبناء المنظمات الذكية القادرة على الاستمرار والتنافس في بيئة غير مستقرة (Carmeli & Sheaffer, 2010, p 469).

من هنا كان لا بد من المنظمات أن ترعى عقلها الذكاء التنظيمي الخاص بها لتضمن استمرارها في بيئة الأعمال المتجددة، فذكاء المنظمة هي الواجهة المناسبة التي ستميز الفائزين من الخاسرين من منظمات الأعمال في السنوات القادمة. كما أن قدرة المنظمة على اتخاذ القرارات الذكية والتكيف السريع مع حالات التغير هي إحدى الميزات التنافسية لمنظمات الأعمال في القرن الحالي، ويتطلب هذا إجراء التحول بقصد تكوين المنظمات الذكية كجيل جديد من منظمات الأعمال.

إن التحول إلى المنظمة الذكية يمكن المنظمات من تنوع مصادر معلوماتها من داخل المنظمة (خبرات المديرين، وبرامج التدريب والتطوير والتقنية للقادة والعاملين) ومن خارج المنظمة (التجارب مع العملاء والموردين والمنافسين ووسائل الإعلام ومختلف المؤسسات في المجتمع)، وهذا التعلم يمكن المنظمات من توفير بيئة ثقافية فاعلة ومشجعة على التفكير وبناء الصورة الذهنية والحركية وتوليد الأفكار الجديدة التي تحقق الميزة التنافسية (Buckley & Monks, 2012, p 147).

وبات التنافس اليوم قائماً بين مؤسسات التعليم الفلسطينية محلياً وعربياً لتشمل المؤسسات الخاصة والعامة والحكومية وهو سباق تنافسي تدرجه بوعي تلك المؤسسات وتسعى للفوز فيه من خلال زيادة حصتها السوقية في سوق التعليم العالي الفلسطيني والعربي لتتطرق به نحو التنافسية العالمية (راضي، 2012م)، وباعتبار الكليات التقنية الفلسطينية جزءاً مهماً من منظومة التعليم العالي في فلسطين فكان لزاماً عليها النهوض بالثروة المعرفية التي تحتجزها لتحقيق أعلى مستويات الارتقاء المجتمعي واستجابة لذلك ظهر مفهوم المنظمة الذكية التي تسعى من خلال ادارتها نحو العمل بروح المبادرة والقدرة على التكيف والمرونة في أداء العمل وبناء ثقافة التعلم والتفكير المنظم تضمن لها الاستمرار والتميز، وقد رأي (Gottschalk & Solli-Saether, 2007, p47) أن نظم المعلومات تسعى إلى تسهيل التفاعل بين العنصر البشري وتكنولوجيا المعلومات، وتهدف من خلال تفاعل العنصر البشري مع تكنولوجيا المعلومات إلى توفير الدعم اللازم لترشيد عملية اتخاذ القرارات من حيث الكفاءة والفاعلية، والتغلب على التهديدات التي تتسم بسرعة التغيرات، وكثرة التحديات، وتقدم التقنية وسبل الاتصالات، وتوليد المعرفة وإدارتها، والاهتمام برأس المال الفكري، والعنصر البشري تقديراً وثقة، وتحفيزاً على التعلم والابتكار والمشاركة في صياغة الرؤية وبلورة الاستراتيجية وصناعة القرار (Watkins & Marsick, 2003, p147).

1.2 مشكلة الدراسة:

وعياً من الكليات التقنية في قطاع غزة بأهمية دمج الأساليب المتطورة في العملية التعليمية وربط كافة عملياتها وإجراءاتها بهذه المفاهيم بما يحقق النتائج المخطط لها وفق الخطط الاستراتيجية، فإنها بدأت منذ فترة بتطبيق وتعزيز مفاهيم الذكاء التنظيمي بهدف رفع مستوى ذكاء المنظمة، إلا أنها لم تحقق درجات مرضية من التميز أو الريادة في أي مجال من مجالات العلوم والمعارف الإنسانية مقارنة بما حققته الكثير من البرامج الأكاديمية في مؤسسات

التعليم العالي في العالم، وحتى تستطيع الإسهام بصورة فاعلة لتحقيق ما ترجوه هذه الكليات من تميز وريادة لا بد من توظيف نظم المعلومات الإدارية والمعايير المرتبطة بها توظيفاً فاعلاً مع تبنى التطوير المستمر في منظومة التعليم العالي في إطار النمو المتسارع للتكنولوجيا لتدخل مرحلة مهمة من بناء قدرات ومقومات أساسية في صياغة المنظومة بما يكفل جودة عالية للنظام ومخرجاته لتحقيق هدفها نحو بناء المنظمة الذكية (راضي، 2011م).

من هنا جاءت هذه الدراسة لبيان أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة، ومن ثم الخروج بتوصيات تسهم في رفع مستوى مؤسسات التعليم التقني بما يحقق قدرتها على التنافسية والاستدامة، وذلك من خلال الاجابة على السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر استخدام نظم المعلومات الادارية في تعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

وينبثق عنه التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مستوى توافر موارد نظم المعلومات الإدارية في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

- أ. الموارد البشرية.
- ب. الموارد المادية.
- ج. الموارد البرمجية.
- د. موارد البيانات.
- هـ. موارد الشبكات.

2. ما مستوى توافر أبعاد المنظمة الذكية (فهم البيئة، الرؤية الاستراتيجية، التعلم المستمر،

العمليات الذكية، والذكاء الجماعي) في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

3. ما العلاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وبناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

4. ما أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

5. هل هناك فروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز بناء المنظمة الذكية تعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي)؟

1.3 أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى توافر مكونات نظم المعلومات الإدارية في الكليات التقنية بقطاع غزة وهي:
 - أ. الموارد البشرية.
 - ب. الموارد المادية.
 - ج. الموارد البرمجية.
 - د. موارد البيانات.
 - هـ. موارد الشبكات.
2. تحديد مستوى توافر أبعاد المنظمة الذكية (فهم البيئة، الرؤية الاستراتيجية، التعلم المستمر، العمليات الذكية، والذكاء الجماعي) في الكليات التقنية بقطاع غزة.
3. التعرف على أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز بناء المنظمات الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.
4. تحديد الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز بناء المنظمة الذكية التي تعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).
5. تقديم مقترح لتفعيل أثر نظم المعلومات الإدارية في تعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.

1.4 أهمية الدراسة:

1. الأهمية العلمية:

- أ- تكمن أهمية هذه الدراسة من حيث أنها تطبق على قطاع التعليم التقني في قطاع غزة حيث يعتبر رافداً أساسياً من روافد الاقتصاد الوطني في فلسطين وذو التأثير المباشر على التنمية الشاملة.
- ب- تدعم الدراسات والبحوث النظرية والتطبيقية في مجال نظم المعلومات في بيئة قطاع التعليم من خلال بيان أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في المساهمة في بناء المنظمات الذكية .

ت- تقديم إطار نظري وإطار ميداني هام للمكتبة العربية في هذا المجال.

2. الأهمية العملية:

- أ- رفق أصحاب الاختصاص ومتخذي القرار في الكليات التقنية فيما يتعلق بالجهود الرامية لاتخاذ قرار يتعلق بالاستغلال الأمثل لنظم المعلومات الإدارية لبناء المنظمات الذكية.
- ب- نتائج الدراسة قد تساعد على توضيح بعض الرؤى المتعلقة بمشكلات وسلبيات توظيف نظم المعلومات الإدارية في التعليم التقني.

1.5 متغيرات الدراسة:

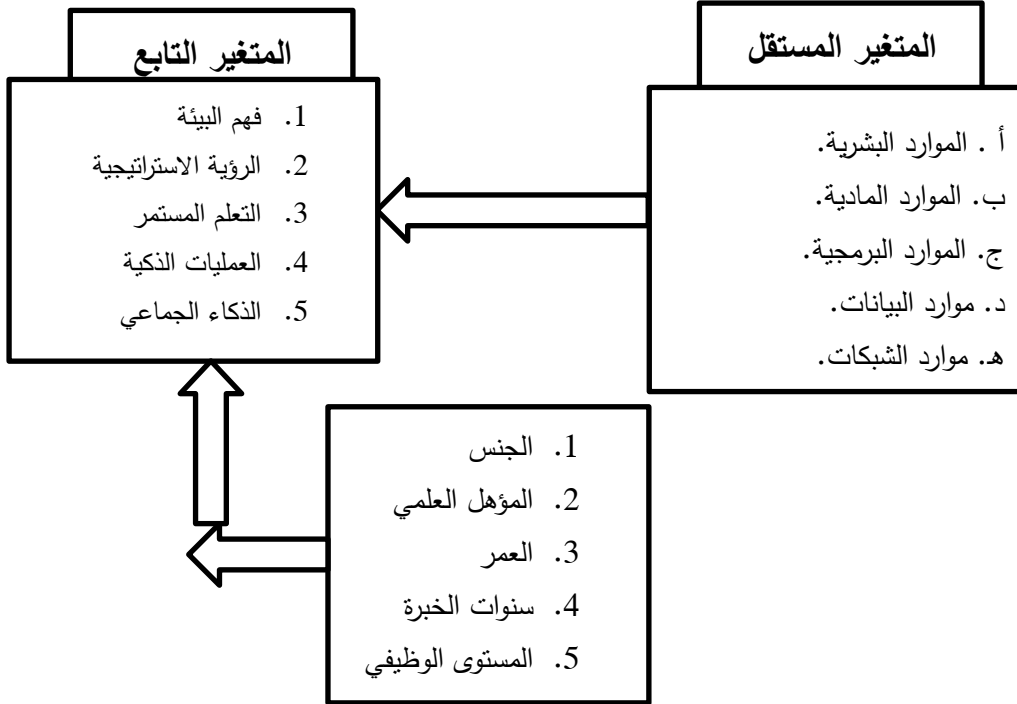
المتغير التابع (المنظمة الذكية):

(فهم البيئة، الرؤية الاستراتيجية، التعلم المستمر، العمليات الذكية، والذكاء الجماعي).

المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية):

(الموارد البشرية، الموارد المادية، الموارد البرمجية، موارد البيانات، موارد الشبكات)

نموذج الدراسة:



شكل (1.1): نموذج البحث

المصدر: (من اعداد الباحث)

1.6 فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة، وتتفرع منه الفرضيات:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين توفر الموارد البشرية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.
2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين توفر الموارد المادية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.
3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين توفر الموارد البرمجية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.
4. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين توفر موارد البيانات وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.
5. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين توفر موارد الشبكات وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.

الفرضية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و تعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

الفرضية الثالثة:

لا يوجد فروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية و تعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي).

1.7 مصطلحات الدراسة:

نظم المعلومات الإدارية: (MIS) Management Information Systems

"هي عبارة عن مكونات مجتمعة ومرتبطة تعمل مع بعضها البعض لجمع المعلومات، وتخزينها ومعالجتها لدعم عملية صنع القرار والتنسيق والرقابة، والتحليل على مستوى المنظمة بحيث تصبح واضحة للإدارة، كما تساعد الإداريين والعاملين في تحليل المشاكل، واستيعاب المواضيع الصعبة" (Laudon & Laudon , 2013, p13).

المنظمة الذكية: Intelligent Organization.

"هي المنظمات التي تهتم في استثمار العقول الموجودة لديها، وتكنولوجيا المعلومات المتوافرة لها، من خلال نظام قيمي راق يعتمد الشفافية والافصاح المعلوماتي، وينبذ الهياكل الهرمية والمراكز الوظيفية كمبادئ أساسية له (العنزي و صالح، 2009م، ص172).

الفصل الثاني

الاطار النظري للدراسة

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

2.1 مقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى التعرف على الإطار النظري للدراسة، لذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث وهي:

المبحث الأول: نظم المعلومات الإدارية، ويهدف إلى تعريف النظام والشروط الواجب توافرها فيه، وسمات النظام الأساسية، وأنواع الأنظمة، ومكونات النظام، مروراً بتعريف البيانات والمعلومات، والوظائف التي يقوم بها نظام المعلومات، وخصائص نظم المعلومات الإدارية ومواردها، وأهمية نظم المعلومات الإدارية.

المبحث الثاني: المنظمة الذكية، يهدف للتعرف على كلاً من الذكاء والذكاء التنظيمي ومروراً بتعريف المنظمة الذكية، وخصائصها، وأبعادها، وتوضيح الفروق بين المنظمة الذكية والمنظمة التقليدية.

المبحث الثالث: الكليات التقنية في قطاع غزة، وفيه سيتم مناقشة كلاً من: مفهوم التعليم التقني، وأهميته، وأهدافه، وواقع التعليم التقني في فلسطين، والصعوبات والتحديات التي تواجهه.

المبحث الأول نظم المعلومات الإدارية

2.1.1 المقدمة

إن نظم المعلومات الإدارية تعتبر من أهم النظم المعلوماتية المستخدمة لما لها من أهمية كبيرة في كثير من النشاطات، وإن التطور الهائل في مجال هذه النظم قد أكد على أهمية التطور العلمي والعملية في مجال الإدارة، وزاد من المهارات والقدرات لمواكبة التطور والتقدم المتسارع في استخدام الحواسيب والبرامج التطبيقية.

وسوف يتم التطرق في هذا المبحث إلى تعريف النظام والشروط الواجب توافرها فيه، وسمات النظام الأساسية، وأنواع الأنظمة، ومكونات النظام، مروراً بتعريف البيانات والمعلومات والسمات الأساسية لها، ومصادرها والوظائف التي يقوم بها نظام المعلومات، وخصائص نظم المعلومات الإدارية ومواردها، وأهمية نظم المعلومات الإدارية.

2.1.2 النظام

1. مفهوم النظام

عرف فروانة (2015م، ص8) النظام بأنه "مجموعة من العناصر المترابطة والمتناسقة والمتفاعلة بينياً، تعمل على تحقيق أهداف محددة أو مشتركة"، كما وعرفت مسغوني (2014م، ص10) النظام بأنه "عبارة عن مجموعة من الأجزاء أو العناصر المتفاعلة مع بعضها البعض لتحقيق هدف أو أهداف معينة، وتتألف كل من هذه الأنظمة من أنظمة فرعية".

وكذلك فقد بين عبدربه (2013م، ص8) النظام على أنه "مجموعة من العناصر المترابطة والمتفاعلة والمتكاملة التي تهدف إلى تحقيق هدف واحد، ويجب أن تكون هذه العناصر كلاً واحداً، وأن العلاقة بين عناصر النظام هي الرابطة التي تربط معاً لتحقيق هدفها المشترك وللنظام مدخلات وعمليات ومخرجات وتغذية عكسية".

وذكر العبادي والعارض (2012م، ص44) أن النظام هو "مجموعة من العناصر والاجزاء المتكاملة، والمستلزمات الضرورية لتحقيق هدف معين من خلال معالجة بيانات أو مادة، في فترة زمنية محددة"، وكذلك عرف الفتلاوي (2012م، ص275) النظام على أنه "عبارة عن مجموعة من الأجزاء المتفاعلة التي تعمل ضمن حدود معينة لتحقيق بعض الأغراض".

ويمكن تعريف النظام على أنه: مجموعة من العناصر والأجزاء التي تتفاعل مع بعضها البعض من خلال علاقات محددة، لتحقيق هدف معين.

2. عناصر النظام

يتضمن النظام عدداً من العناصر التي يمكن أن تمثل نظاماً فرعية داخل النظام ذاته، وتتفاعل مع بعضها البعض من أجل تحقيق هدف أو مجموعة أهداف يسعى النظام لتحقيقها في ظل معطيات بيئية معينة، ويمكن تحديد العناصر المكونة له والمتمثلة في:

أ- المدخلات:

تعتبر الموارد المادية والبشرية المادة الخام التي يقوم عليها التفاعل في نظم المعلومات الإدارية بين عناصر ومكونات هذه النظم، والذي يمكن أن نسميها بالمدخلات، لكونها تعتبر نقطة البداية في عملية التفاعل في هذه النظم، حتى يتمكن النظام من العمل بالشكل المناسب لتحقيق الهدف المطلوب منه.

ب- المعالجات:

تضمن عمليات التصنيع أو إنتاج الخدمة، وأنشطة التسويق والبيع، وأنشطة الموارد البشرية، والأنشطة الإدارية والمالية وغيرها، وهي الأنشطة التي يمارسها النظام على المدخلات من خلال عمليات (التجميع، الفرز، المعالجة، التخزين والاسترجاع،...)، وذلك باعتماد المستلزمات الضرورية من قوي بشرية ومادية واجراءات معينة بهدف تحويل تلك المدخلات الي المخرجات المطلوبة (أبو كريم، 2013م، ص11).

ت- المخرجات:

وهي التدفقات الخارجة من النظام والناجمة من عمليات المعالجة والتحويل للمدخلات، حيث يتم تحويل المواد الخام والطاقة إلى سلع وخدمات والبيانات إلى معلومات يمكن الاستفادة منها (مراد، 2010م، ص11).

ث- التغذية العكسية:

وهي عبارة عن العملية التي يتم الحصول من خلالها على المعلومات والبيانات اللازمة لتقييم مكونات وعناصر النظام (المدخلات، العمليات التشغيلية، المخرجات) والتأكد من مدى صحتها وخلوها من الأخطاء وإمكانيتها في تحقيق أهدافها (السقا، 2011م، ص22).

وتعتبر التغذية العكسية مهمة جداً للنظام فهي تعمل على الضبط الذاتي للنظام لتحسين مخرجاته.

3. سمات النظام الأساسية:

بعد أن قمنا بتعريف مفهوم النظام وعناصره لا بد من تحديد سمات النظام وهي كالتالي: (السالمي وآخرون، 2013م، ص49).

- أ- يتكون النظام من عنصرين أو أكثر.
- ب- يمتاز كل عنصر من هذه العناصر بمجموعة من الصفات التي تميزه عن غيره.
- ت- تربط هذه العناصر علاقات ارتباطية قوية تساعد على إيجاد محاور تلتقي حولها هذه العلاقات.
- ث- يوجد لكل نظام مدخلات (مواد خام) يتم عليها بعض المعالجات والعمليات تنتج على شكل مخرجات يمكن أن يستفاد منها في تصحيح الانحرافات عن طريق التغذية العكسية.

4. أنواع النظم

يمكن تصنيف النظم وفقاً لعدة أسس بهدف التعرف على النظام وزيادة فهم طبيعته ووضوح أبعاده، وقد قسمت النظم وفقاً للحدود البيئية إلى:

- أ- النظام المغلق:
عرف النظام المغلق على أنه "النظام المفصول عن البيئة المحيطة، فلا يتفاعل معها ولا توجد بينهما أي حدود مشتركة، ولا يقوم بعملية التبادل للمواد أو المعلومات أو الطاقة مع البيئة الموجودة بها، وهذا النوع من النظم نادر الوجود مثل الساعة التي تعمل بالبطارية، ونظم الذرة، ونظم التفاعل الكيميائي المعزول" (النجار، 2010م، ص236).
- ب- النظام المفتوح:
عرف السالمي وآخرون (2013م، ص47) النظام المفتوح بأنه "النظام الذي له علاقات دائمة ومتفاعلة مع البيئة، يتأثر بها ويؤثر فيها، ووجود أي نظام مفتوح يعتمد بشكل أساسي على العلاقات المتبادلة بينه وبين بيئته، فهو يحتاج بعض المدخلات من بيئته ليقوى على الاستمرار ليعطي نتائجه إلى بيئته كنتيجة للعمليات التي يقوم بها".
- ت- النظام النصف مفتوح:
تكون مدخلات هذه النظم من البيئة الخارجية محددة ومعروفة مسبقاً، وذلك لوجود عملية سيطرة ورقابة على المدخلات فتكون مخرجاتها معروفة، لذلك تكون هذه النظم أكثر استقراراً وتعيش في حالة من التوازن (عبد ربه، 2013م، ص12).

ومما سبق فإن المنظمات لكي تستمر وتنمو يجب أن تكون نظاماً مفتوحاً، لكي تستطيع التكيف مع البيئة الخارجية.

2.1.3 البيانات والمعلومات:

إن البيانات والمعلومات لا تقل أهمية بالنسبة لأي منظمة عن المعدات والطاقات وغيرها من الموارد الضرورية لإنشاء المنظمة وممارستها لأنشطتها المحددة.

وستتناول في هذه الجزئية تعريف كلاً من البيانات والمعلومات لإبرازهما كمورد أساسي جديد لمنظمات الأعمال.

1. البيانات:

عرف السالمي وآخرون (2012م، ص15) البيانات على أنها "مجموعة من الرموز المجردة من المعنى الظاهري، والتي تعتبر المادة الخام التي يمكن أن تكون كمية يمكن قياسها وحسابها رياضياً، أو أن تكون غير كمية".

كما وبين الشوابكة (2011م، ص85) البيانات على أنها "مجموعة من الحقائق والأفكار والمشاهدات، وهي المادة الخام التي تصاغ منها المعلومات، وغالباً ما تكون في صورة أعداد أو كلمات أو رموز أو شكل أو نسب أو معادلات أو تقارير، لتصف فكرة أو هدفاً معيناً".

وفي السياق نفسه ذكر النجار (2007م، ص19) البيانات بأنها "الشكل الظاهري لمجموعة حقائق غير منظمة، قد تكون على شكل أرقام، أو كلمات، أو صور لا علاقة بينها، ولا تعطي معنى وهي منفردة"، كما ووضح قنديلجي والجنابي (2005م، ص35) البيانات على أنها "المواد والحقائق الخام الأولية، والتي ليست لها قيمة بشكلها الأولي هذا، إذا لم تتحول إلى معلومات مفهومة ومفيدة".

ومما سبق يمكن تعريف البيانات على أنها: حقائق خام لا يستفاد منها إلا إذا تمت معالجتها لإنتاج معلومات مفيدة.

2. المعلومات

نظراً للتغيرات الكبيرة والمتزايدة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وما تبعه من تحديات كبيرة تواجه جميع منظمات الأعمال بشكل عام، برزت أهمية المعلومات كمصدر هام لهذه المنظمات لما تمثله من أهمية كبيرة في تحقيق الميزة التنافسية لها.

أ- مفهوم المعلومات

عرف قنديلجي والجنابي (2013م، ص46) المعلومات بأنها "الحقائق والبيانات التي تغير من الحالة المعرفية للشخص في موضوع معين".

ومن جهته بين (Laudon & Laudon (2013, p8 أن المعلومات هي "البيانات التي تم إعدادها في شكل ذو معنى بحيث أصبحت ذات قيمة للجنس البشري".

وذكر النجار (2010م، ص14) المعلومات على أنها "بيانات تم تصنيفها، وتحليلها، وتنظيمها، وتلخيصها بشكل يسمح باستخدامها والاستفادة منها، إنها بيانات تمت معالجتها بحيث أصبحت ذات معنى، ولذلك فإن البيانات قبل معالجتها قد لا تكون صالحة ومفيدة لاتخاذ قرار وبذلك يمكن القول أن المعلومات تبدأ حيث تنتهي البيانات".

وكذلك عرف بسيوني (2010م، ص18) المعلومات على أنها بيانات منظمة تتوفر في وقت ومكان تمكن متخذ القرار من التصرف الضروري، فإن المعلومات هي نتائج معالجة البيانات وتحويلها إلي معلومات، وتحويل المعلومات الي قرار".

ويمكن تعريف المعلومات على أنها: بيانات تمت معالجتها للمساعدة في عملية اتخاذ القرارات.

ب- أنواع المعلومات:

الأنواع الرئيسية للمعلومات كما ذكرها (السالمي وآخرون، 2012م، ص15):

• المعلومات المعرفية:

وهي المعلومات التي تعمل على تحقيق مؤشرات معرفية، وبالتالي تساعد الإدارة على اتخاذ القرارات، وانجاز الأعمال، مثل اتخاذ قرار تعيين موظف أو شراء جهاز... إلخ.

• المعلومات الإنمائية:

وهي المعلومات التي يستفيد منها الإداري في تطوير قدراته وتوسيع مداركه في مجال العمل والحياة مثل المعلومات التي يتلقاها المتدربون من الدورات التدريبية.

• معلومات تعليمية:

المعلومات التي تحتاجها الإدارة في المؤسسات التعليمية مثل الجامعات والمعاهد والمدارس.

• معلومات إنتاجية:

وهي المعلومات التي يستفاد منها في البحوث التطبيقية العملية، وأيضاً في استثمار الموارد المتاحة وتطوير وسائل الانتاج بشكل أفضل، مثل المعلومات الخاصة بإنتاج سلعة معينة.

ت- خصائص المعلومات الجيدة:

تتسم المعلومات بشكل عام بمجموعة من الخصائص المشتركة فيما بينها، وتختلف هذه الخصائص من كاتب لآخر، وقد ذكر الغرابوي (2014م، ص32) أهم هذه الخصائص كالتالي:

- 1) التوقيت: وتعني وصول المعلومة إلى المستخدم في الوقت المناسب دون تأخير حتى لا يحدث لها تقادم.
 - 2) الدقة: أي الدقة في إجراءات القياس المستخدمة في إعداد المعلومات وتشغيلها وتجهيزها وتلخيصها وعرضها.
 - 3) الصحة أو الخلو من الخطأ: أي مدى خلو هذه المعلومات من الأخطاء سواء كانت هذه الأخطاء لغوية أو رقمية.
 - 4) إمكانية التعبير الكمي: وتعني القدرة على التعبير عن هذه المعلومات بشكل رقمي وعن طريق النماذج الكمية.
 - 5) إمكانية التحقق: وهذا يعني أن المعلومة تعطي نفس النتيجة إذا تم إستخدامها من قبل أكثر من مستخدم.
- وجدير بالذكر إن هذه الخاصية للمعلومات ترتبط بالموضوعية، وتشير الموضوعية في المعلومات إلى الخلو من التحيز، كما تشير أيضاً الموضوعية في المعلومات إلى توافر الدليل الموضوعي القابل للتحقيق.
- 6) إمكانية الحصول عليها: وتعني السهولة واليسر في الحصول على المعلومات.
 - 7) الخلو من التحيز: أي غياب النية في تعديل أو تحريف المعلومات للتأثير على المتلقي، أو لتحقيق أغراض خاصة.
 - 8) الشمول: أي اكتمال وتمام المعلومات.
 - 9) الملائمة: أي مدي مناسبة وملاءمة المعلومات للمستخدم المتلقي لها.
 - 10) الوضوح: أي خلو المعلومات من الغموض.

ث- أهمية المعلومات:

إن للمعلومات أهمية كبيرة في جميع نواحي الحياة، فهي تعتبر الأساس في عملية البحث العلمي، وتشكل الخلفية الملائمة لعمية اتخاذ القرار، وتعتبر مورد أساسي في النواحي الاقتصادية والسياسة والعسكرية.

وترى الوردى والمالكي (2002م، ص38) أن أهمية المعلومات يمكن ايجازها في:

1) تنمية قدرات وامكانيات الدولة على الإستفادة من المعلومات المتاحة والخبرات التي سبق وتحققت في الدول الأخرى.

2) ترشيد وتنسيق ما تبذله الدولة من جهد في البحث والتطوير على ضوء ما هو متاح من معلومات.

3) خلق قاعدة بيانات معرفية كبيرة للمساعدة في حل المشاكل.

4) توفير أساليب متطورة لحل المشكلات الفنية، وتوفير أيضاً عدد من البدائل التي تساعد وتكفل التقليل والحد من المشكلات المستقبلية.

5) والأهم من كل ذلك ضمان اتخاذ القرارات بالشكل السليم والمناسب في جميع المستويات وجميع القطاعات.

ج- مصادر المعلومات:

قسم السالمي وآخرون (2012م، ص16) مصادر المعلومات إلى ثلاث مصادر رئيسية

كالتالي:

1) المصادر الوثائقية:

وتضم البيانات المنشورة وغير المنشورة والمحفوظة، والتي يتم جمعها من قبل أجهزة

الدولة أو الهيئات العلمية أو مراكز البحوث ومن الأمثلة على هذه المصادر:

أ. المنشورات والإحصائيات التي تصدر عن أجهزة الإحصاء والمؤسسات والدوائر المختلفة والمتعلقة بكافة الفعاليات الاقتصادية التعليمية والاجتماعية.

ب. المطبوعات والكتب الموجودة في المكتبات العامة والرسمية ويمكن تقسيم هذه المصادر إلى

نوعين:

✓ المصادر الأولية: وتضم المعلومات التي يتم جمعها من قبل الجهات ذات العلاقة كالإحصائيات الخاصة بالزواج والطلاق والتي تنشر من قبل وزارة العدل فإن هذا المصدر يعتبر مصدراً أولياً حيث تصدر من مصدر البيانات الأساسي.

✓ المصادر الثانوية: وتضم جميع المعلومات التي تجمع وتنتشر بواسطة الجهات الأخرى غير الجهات ذات العلاقة كالإحصائيات الزواج والطلاق المنشورة من قبل الجهاز المركزي للإحصاء بدلاً من وزارة العدل فإن هذا المصدر يعد مصدراً تاريخياً ثانوياً ويدخل ضمن هذه المصادر الكتب والمؤلفات التي تتضمن معلومات إحصائية تنشر من قبل هيئات أو مؤلفين من غير الجهة الأصلية للمعلومات.

(2) المصدر الميداني:

هو الحصول على المعلومات من مصدرها الأصلي، خاصة في حالة الصعوبة في الحصول عليها من مصدرها التاريخي، أو في حالة عدم الوضوح والدقة ويتم ذلك وفق الطرق الآتية:

أ. طريقة المقابلات الشخصية.

ب. طريقة التجربة والتسجيل.

ج. طريقة المشاهدة الحية.

د. طريقة استخدام وسائل الاتصال.

(3) شبكات المعلومات وبنوك قواعد البيانات والانترنت:

وهي الحصول على البيانات والمعلومات من عدد من البنوك العالمية أو الإقليمية أو الخاصة أو المحملة على الحاسبات المتوفرة عن طريق شبكات المعلومات المتوفرة كالإنترنت وغيرها.

2.1.4 نظم المعلومات الإدارية: (MIS)

إن نظم المعلومات تشكل محور تكامل وتوافق العناصر الأساسية لمنظمة الأعمال، إذ لنظم المعلومات تأثير حيوي في تشكيل بنية التنظيم وفي التأثير على اختيار نوع الهيكل التنظيمي المناسب لنظام المعلومات ولاستراتيجية الأعمال أيضاً (ياسين، 2010م، ص 54).

1. ماهية نظم المعلومات الإدارية:

إن الكثير من الباحثين قد تناولوا موضوع نظم المعلومات الإدارية، وسنورد في هذه الجزئية بعضاً من أهم ما تم ذكره من تعريفات في هذا السياق.

فقد عرف (Laudon & Laudon (2013, p13) نظم المعلومات بأنها "مكونات مجتمعة ومرتبطة مع بعضها البعض لجمع المعلومات وتخزينها ومعالجتها، لدعم عملية صنع القرار والتنسيق والرقابة، والتحليل على مستوى المنظمة بحيث تصبح واضحة للإدارة، كما تساعد الإداريين والعاملين في تحليل المشاكل، واستيعاب المواضيع الصعبة".

وفي السياق نفسه ذكر الزعبي وآخرون (2012م ، ص99) نظم المعلومات الإدارية على أنها "مجموعة من العناصر المتداخلة أو المتفاعلة بعضها مع بعض والتي تعمل على جمع مختلف البيانات والمعلومات وتعمل على معالجتها وتخزينها وبنها وتوزيعها على المستفيدين لغرض دعم عملية اتخاذ القرار وتأمين السيطرة على المنظم".

كما وبين العبادي وآخرون (2012م ، ص53) نظم المعلومات على أنها "مجموعة من الاجراءات التي تتضمن تجميع وتشغيل وتخزين وتوزيع واسترجاع المعلومات بهدف تدعيم عملية صنع القرار والرقابة داخل المنظمة".

وذكر البكري (2010م، ص14) تعريف نظم المعلومات على أنها "عبارة عن كافة الإجراءات التي تقوم بعملية الجمع والاسترجاع والتشغيل والتخزين والتوزيع للمعلومات وذلك بهدف دعم عملية اتخاذ القرارات والرقابة في التنظيم، وبالإضافة إلى ماسبق يمكن لها المساعدة في عملية تحليل المشكلات، والعمل على تطوير وخلق المنتجات".

ويمكن تعريف نظم المعلومات على أنها: مجموعة من العناصر والأجزاء والاجراءات المترابطة والمتفاعلة مع بعضها البعض، والتي تعمل على تجميع وتصنيف وتخزين واسترجاع المعلومات، بهدف دعم عملية اتخاذ القرار.

2. أهمية نظم المعلومات الادارية:

تبرز أهمية نظم المعلومات الإدارية في كون مهمتها الأساسية هي توفير البيانات اللازمة ومعالجتها لإنتاج المعلومات المفيدة للإدارة، وذلك في الوقت المناسب وبالذقة المناسبة وبالكمية المناسبة، وبما يتناسب واحتياجات متخذي القرار (إدريس، 2007م، ص65).

وتعزي أهمية نظم المعلومات الي تأثيراتها في النظم الإدارية وتحقيق المكاسب التالية:

(موسى، 2008م، ص151).

أ- توفير المعلومات المناسبة في الوقت الأكثر ملاءمة.

ب- إمكانية غير محدودة للوفاء بمتطلبات الإدارة.

ت- دعم وتحسين عملية اتخاذ القرار.

ث- التحسين الكبير في استخدام القوى العاملة وموارد المنظمة.

ج- تحسين وتنشيط حركة الاتصالات بالمنظمة.

ح- البيانات المستخدمة أقل ما يمكن وأكثر تكاملاً.

3. أنواع نظم المعلومات:

تعددت أنواع نظم المعلومات بتعدد المجالات التي تطبق فيها. فنظم المعلومات يمكن أن تستخدم كوسيلة لدعم المديرين على توفير ميزة تنافسية، والنظام يجب أن يدعم أهداف المنظمة، معظم المنظمات تكون مهيكلة على شكل خطوط وظيفية ويتم تحديد النظم النموذجية على النحو التالي: (العاني، 2008م، ص21)

أ- نظم معلومات الإدارة المحاسبية: حيث تعمل كافة التقارير المحاسبية على هيئة المشاركة لكافة مستويات مدراء المحاسبة.

ب- نظم معلومات الإدارة المالية: حيث يقدم المعلومات المالية إلى جميع المدراء الماليين داخل المنظمة بما في ذلك المسئول المالي الأول.

ت- نظم معلومات إدارة التصنيع: حيث أن هذه العمليات أكثر من أي مجال وظيفي كانت تتأثر بالتطور الكبير في التكنولوجيا ونتيجة لذلك فإن عمليات التصنيع قد تغيرت.

ث- نظم معلومات إدارة التسويق: حيث أن هذه النظم تدعم النشاط الإداري في تطوير المنتج وتوزيعه وقرارات التسعير وفعالية الترويج والتبؤ بالمبيعات.

ج- نظم معلومات إدارة الموارد البشرية: حيث أن هذه النظم لها علاقة مع الأنشطة المتعلقة بالعمالين والمديرين وغيرهم من الأفراد الذين تستخدمهم المنظمة.

وفي نفس السياق ذكر (Louden & Louden (2010, p43) أنواع نظم المعلومات

على أساس المستويات الإدارية وهي كالتالي:

أ- نظم المعلومات التشغيلية

وهي عبارة عن نظم المعلومات الأساسية التي تدعم المستويات الإدارية الدنيا، أو ما يطلق عليها بالمستويات الإدارية التشغيلية، وهي عبارة عن أنظمة محوسبة تقوم بعمل التقارير اليومية والروتينية التي تتعلق باستمرار بسير العمل، ومن أمثلتها أنظمة إدخال أوامر البيع، وعمليات الحجز في الفنادق.

ب- نظم المعلومات الإدارية

وهي عبارة عن نظم المعلومات التي تخدم الإدارة الوسطى في المؤسسة، وتقوم بمد الإدارة الوسطى بتقارير عن مستوى الأداء داخل المؤسسة، وتتميز نظم المعلومات الإدارية بأنها

تعد تقارير تخدم عمل الإدارة داخل المؤسسة، بحيث لا تكون موجهة للخارج أو البيئة المحيطة، وتعتمد على التقارير المعدة بواسطة نظم المعلومات التشغيلية.

ت- نظم دعم القرار

هي عبارة عن نظم معلومات تخدم الإدارة الوسطى في عملية صنع القرار التي لا تعتمد على آليات وقواعد معدة سابقاً كمورد داخلي للمعلومات، كما أنها تعتمد على مصادر TPS, MIS وتعتمد نظم دعم القرار على معلومات خارجية مثل أسعار المنتجات التي يقدمها المنافسون.

ث- نظم الدعم التنفيذي

وهي عبارة عن أنظمة معلومات تقوم بخدمة الإدارة التي تقوم باتخاذ القرارات الاستراتيجية والهامة للمؤسسة، بحيث أنها تساعد على اتخاذ قرارات تحتاج إلى الحكمة والتفكير والتحليل العميق، كما أنها تعتمد بشكل أساسي على تحليل العوامل الخارجية المحيطة بالمؤسسة، كقوانين الضرائب والوضع المالي للمنافسين.

ج- النظم الخبيرة

تستخدم خبرة متخذي القرار في تقديم المشورة والنصح للمدراء في اتخاذ القرارات الصعبة.

ح- نظم دعم الإدارة التنفيذية

تصمم لدعم الإدارة العليا بالمعلومات والنماذج التحليلية اللازمة لصنع القرارات غير المهيكلة.

4. موارد نظم المعلومات

يشتمل نظام المعلومات المعاصر على خمسة من العناصر الأساسية والتي تشكل الموارد الضرورية المطلوبة وهي: الأفراد، الأجهزة والمكونات المادية، المكونات البرمجية، البيانات، والشبكات، وهذه العناصر ضرورية وتكمل بعضها البعض ولا يعمل النظام بفعالية بدون أحد هذه العناصر (عاشور، 2009م، 41).

أ- موارد الأفراد: يعتبر الأفراد أهم مورد في نظم المعلومات، ومن ضمن هؤلاء الأفراد ما نسميهم المستخدم النهائي وكذلك الاختصاصي الفني المسئول عن تشغيل وإدامة النظام.

المستخدم النهائي: وهو الشخص الذي يستخدم النظام أو المعلومات التي ينتجها النظام ويمكن أن يكون محاسب أو بائع أو مهندس أو زبون أو مدير، على أي حال فإن معظم الأفراد هم مستخدمون عدا الاختصاصيون الفنيون الذين يقومون بتشغيل وإدارة وإدامة النظام، ومنهم محللو النظم ومشغلو النظم (الكردي، 2003م).

- ب- موارد البرمجيات: وتضم كافة التعليمات والتوجيهات التي تلزم لمعالجة البيانات، وتشتمل على مجموعات نظم التشغيل التي توجه المكونات المادية للحواسيب ومنها (برامج النظام مثل نظام التشغيل، البرامج التطبيقية مثل برامج تحليل المبيعات وبرامج معالجة الكلمات).
- ت- موارد البيانات: فالبيانات هي حقائق خام أولية والتي يتم تسجيلها بواسطة رموز معينة (كلمات، أحرف، أشكال، أرقام) بحيث يمكن الرجوع إليها في وقت لاحق وأمثلة علي البيانات أسماء مجردة من أي تفسير، أو أرقام مجردة (Wilinson, 1991).
- ث- موارد الشبكات: وتشتمل تكنولوجيا الاتصالات والاتصالات بعيدة المدى، ومختلف أنواع الشبكات، مثل الانترنت والشبكات الخارجية/ الاكسترانت، والتي أصبحت من ضروريات الأعمال حيث تربطهم بالعالم الخارجي وتجعله ضمن المنظومة العالمية (قنديلجي والجنابي، 2005م).

5. وظائف نظم المعلومات الإدارية:

- هناك مجموعة من الوظائف الأساسية لنظم المعلومات على اختلاف أنواعها سواء أكانت تقليدية أم محوسبة، وبالتالي يمكن تلخيص وظائف نظم المعلومات الإدارية كما ذكرها الشليل والمموني (2013م، ص37) كالتالي:
- أ- العمل على تجميع وتخزين جميع البيانات والمعلومات التي تتعلق بنشاط وعمليات المنظمة بكفاءة وفاعلية، وذلك من خلال إدخال ومعالجة البيانات وبالتالي الحصول على البيانات من النظام، وبعد ذلك تدوين هذه البيانات في الوثائق والمستندات الخاصة، ومن ثم التحقق من صحة وشولية هذه البيانات وهذه الوثائق.
- ب- العمل على معالجة البيانات (فرز، تلخيص، وتصنيف).
- ت- العمل على الرقابة والتأمين على البيانات والأصول المتوفرة من الرقابة الداخلية بشكل كامل وذلك للتحقق من ثقة المعلومات الناتجة من نظام المعلومات، ومن ثم القيام بأنشطة العمل بكفاءة ودقة وحماية أصول المنشآت وبياناتها.
- ث- العمل على توفير معلومات محاسبية لازمة في عملية التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات وتقييم الأداء.
- ج- تحديد السلطة في الهيكل الوظيفي مع تحديد مراكز المسؤولية، وذلك من خلال تجزئة النظام إلى نظم فرعية مساعدة تغطي في مجموعها نشاط المؤسسة بشكل متكامل.

ح- تحديد خطوط وقنوات الاتصال واتجاه العلاقات والمصالح داخل المؤسسة، وقياس التأثير المتبادل لهذه المتغيرات من الأطراف الخارجية المهتمة بنشاط المؤسسة والأطراف الداخلية كذلك.

خ- تحديد المراكز التي يتم من خلالها اتخاذ القرارات بشكل مؤثر، وبالتالي مساعدة الإدارة من التعامل مع هذه الظروف داخل هذه المراكز في التوقيت المناسب.

د- تحديد مواعيد عملية التقييم الدوري لأنشطة المؤسسة وذلك من أجل توفير جهد الإدارة وتوجيهها مباشرة لإجراء عملية تقويم أداء النظام بالكيفية المناسبة وفي الوقت المناسب وذلك بإجراء عمليات التصحيح والمراجعة لإعادة وضع النظام في مساراته.

6. فوائد نظم المعلومات الإدارية:

يمكن توضيح فوائد نظم المعلومات الإدارية كما ذكرها الحميدي وآخرون (2005)، ص (75) كالتالي:

أ- مد المستويات الإدارية المختلفة بالمعلومات عند الحاجة، بهدف القيام بوظائفها من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة واتخاذ قرارات... الخ.

ب- تحديد خطوط وقنوات الاتصال الأفقية والعمودية، والعمل على وتوضيحها بين الوحدات الإدارية في المنظمة لتسهيل عملية الاسترجاع.

ت- تقييم أنشطة ونتائج المؤسسة من أجل تصحيح الانحرافات.

ث- تجهيز المعلومات المناسبة والملائمة، وبشكل مختصر، وفي الوقت المناسب لتهيئة الظروف المناسبة لصنع القرارات الفعالة.

ج- صنع الاحتياطات اللازمة في حالة وجود خلل في تحقيق الأهداف، وذلك من خلال المساعدة على التنبؤ بمستقبل المؤسسة والاحتمالات المتوقعة.

ح- الاستفادة من نظم المعلومات في إنتاج التقارير سواء كانت (تفصيلية أو تجميعية أو شهرياً أو فصلياً أو سنوياً) بخصوص نشاط المنظمة.

خ- حفظ المعلومات والبيانات التاريخية والضرورية والتي هي أساس عمل المنظمة.

د- مد المستفيدين والباحثين بالمعلومات التي يرغبون بها بشكل فردي أسبوعياً وشهرياً، من خلالها بثها بشكل انتقائي.

ذ- المعرفة الكبيرة بالبيانات والمعلومات التي تخدم المستفيدين عن كل ما هو جديد ومتطور فيما يخص نشاطات المنظمة أو المستفيدين.

المبحث الثاني المنظمة الذكية

2.2.1 مقدمة

نظراً للتطور التكنولوجي الهائل في إدارة المنظمات وما صاحبه من منافسة شديدة بين هذه المنظمات، فقد سعت منظمات الأعمال منذ منتصف السبعينات من القرن العشرين على التصرف بذكاء، وذلك لتحسين عملياتها التشغيلية وتحقيق أهدافها المنشودة، واستجابة لذلك قامت هذه المنظمات باستخدام أساليب وطرق وأنظمة غير تقليدية (إعادة الهندسة، إدارة الجودة الشاملة، والمقارنة المرجعية)، وذلك لتنفيذ أنشطتها وأعمالها بطريقة فعالة لتحقيق الجودة المنشودة.

وفي هذا المبحث سوف نتناول تعريف كلاً من الذكاء والذكاء التنظيمي، ومروراً بتعريف المنظمة الذكية، وخصائصها، وأبعادها، وتوضيح الفروق بين المنظمة الذكية والمنظمة التقليدية.

2.2.2 مفهوم الذكاء

إن أهم ما يمتاز به الجنس البشري هو الذكاء الإنساني، وهو في نطاقه الواسع قد يشمل جميع العمليات الذهنية كالنبوغ والابتكار والعواطف، وهذا يعكس قدرة الإنسان على التلاؤم مع المتغيرات التي يتفاعل معها وكلما زادت قدرة الانسان على هذا التلاؤم كلما كان أكثر ذكاء. وسوف نتناول في هذه الجزئية أهم التعريفات الخاصة بالذكاء.

فقد عرف الربابعة (2016، ص66) الذكاء بأنه "قدرة الفرد على التفكير العقلاني والمنطقي، والقدرة على التحليل والفهم والتكيف مع المواقف والظروف البيئية المختلفة، والتصرف حيالها بما يحقق أهدافه بكفاءة وفاعلية".

كما وذكر الطائي والصائغ (2013، ص132) الذكاء على أنه "القدرة على المعرفة أو الفهم أو التعامل مع الأوضاع الجديدة".

ويرى أبو النصر (2009م، ص 85) أن الذكاء هو "القدرة على التعلم والتكيف والمرونة، والتصرف تجاه المواقف والمشكلات، والتفكير بالعلاقات تفكيراً بنائياً، موجهاً نحو هدف ما".

وفي نفس السياق فقد عرف عباس (2002م، ص18) الذكاء على أنه "مجموع القدرات العقلية التي يستخدمها الفرد لمواجهة المواقف الجديدة، أو القدرة على فهم وإدراك الحقيقة، ويعبر

عنه أيضاً على أنه السلوك الذي ينتج عنه حل المشكلات والتكيف مع البيئة، وتكوين المفاهيم العقلية والتعلم".

ومما سبق يمكن تعريف الذكاء على أنه: مجموعة من القدرات العقلية والمعرفية، والتي تمكن الشخص من التفكير المنطقي لإيجاد حلول ممكنة للمشكلات، وتحقيق أهدافه بشكل فعال.

2.2.3 الذكاء التنظيمي

1. مفهوم الذكاء التنظيمي:

يعد الذكاء التنظيمي مورداً معرفياً، فهو يشكل أحد القدرات الفائقة التي تكسب المنظمات أياً كانت هويتها، وفلسفتها، ولغة إدارتها، وقيادتها، وخصائص المرونة، والتنوع، والتكامل والتداوب في نظمها، ومهامها وأنشطتها المعاصرة في التكوين والنتائج (الخفاجي، 2012م، ص1).

وقد عرف الجبوري (2014م، ص45) الذكاء التنظيمي بأنه "مدى امتلاك المستويات التنظيمية إلى المعرفة والمهارة والخبرة الكافية التي تؤهلهم إلى اتخاذ القرارات الصائبة التي تتعلق بمستقبل المنظمة ووجودها".

كما وعرف صالح (2010م، ص104) الذكاء التنظيمي على أنه "المقدرة التي توظف العمليات العقلية للمنظمة، من خلال بسرعة الفهم، وجودة الرأي، والذهن المتوقد، وقوة الفطنة، ومعرفة خبايا الأمور من ظواهرها من جهة، والاستعداد العالي للمحافظة على المعلومات والمعارف المفيدة وتحديثها، والعمل على تدويرها وتجهيتها للاستعمال تحت أي ظرف من جهة أخرى، وذلك من أجل مواجهة المواقف وحل المشكلات، وصناعة القرارات للتكيف مع ظروف البيئة بمختلف أشكالها، واحداث عمليات التغيير والتطوير، وتحقيق الأهداف المرسومة".

كما وعرفت الخفاجي (2010م، ص64) الذكاء التنظيمي بأنه "طاقة المنظمة لتحريك جميع قواها الذهنية، وتركيز تلك القوى الذهنية لإنجاز رسالتها فهو يجسد الذكاء الجمعي، ويتضمن هذا المعنى الجوانب الآتية:

- أ- الشمولية: يعني شمولية مفهوم الذكاء المنظمي، بحيث يمكن القادة من رسم جميع الأوجه.
- ب- الافتراضية لنجاح المنظمة داخل إطار مألوف للإشارة إلى المداولة والمحادثة والتقييم وحق الأقدمية.
- ت- الواقعية: ينبغي التعامل بواقعية مع العمل اليومي وحياة المنظمات، فالخيال والحالة المثالية إنما تعتمد على التوقعات للسلوك الجمعي ومقدار فرص النجاح بعيد الأمد.

ث- المنظور: ينبغي تحديد النقطة التي توجه نحوها أنواع الأفعال، والاستراتيجيات والممارسات التي تعرض فرص لإنجاز الحالة المنشودة.

ج- التجانس: أخذ بنظر الاعتبار نماذج السلوك الفعلي ومنظومات القيم، والمعتقدات، والتقاليد، والمحظورات والحشد في العلاقات الجمعية التي تتفرد بها المنظمة عن باقي المنظمات.
ح- التطوير: ينبغي عرض البرامج التي تحدث تقدماً وتحسناً ممكناً، بتطبيق ذكي وجهود متقنة مجتهدة للحصول على ممارسات صحيحة في مكانها، ويلتزم القادة بتحسين درجات الذكاء المنظمي.

كما وذكر (Hanebeck (2000, p40) الذكاء التنظيمي على أنه "مقدرة المنظمة للمحافظة على المعرفة المتاحة وقابليتها لتعلم المعرفة الجديدة وتطبيقها في كل المواقف التي قد تواجه فيها منافسة ما، أي المقدرة لإيجاد أجوبة للأسئلة الجديدة وقيمة هذه المقدرة تتمثل بالوقت المستغرق لإيجاد الجواب فضلاً عن جودة الجواب نفسه".

ويمكن تعريف الذكاء التنظيمي على أنه: مجموع القدرات المعرفية والخبرات التراكمية الكافية لدى الإدارة، والتي تمكنها من التعامل مع المشكلات التي تواجه المنظمة، واتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب.

2.2.4 المنظمة الذكية

1. مفهوم المنظمة الذكية:

تختلف المنظمات الذكية Smart Organizations عن غيرها من منظمات الأعمال، إذ أنها تتكون من أنشطة وإجراءات وأعمال تتعلق بالعاملين والتنفيذ والرقابة لبقية أنشطة المنظمة المختلفة، وبطبيعة الإجراءات المتبعة لإنجاز الأعمال، ولذلك نجد أن هناك مفاهيم متنوعة للمنظمات الذكية (ردايدة، 2016م، ص16)، وسوف نقوم في هذا الجزء من المبحث ببيان وتوضيح أهم تعريفات المنظمة الذكية كما عرفها الكثير من الكتاب على اختلاف توجهاتهم.

فقد عرف الربابعة (2016م، ص76) المنظمة الذكية على أنها "المنظمة التي تتصرف بفاعلية في الحاضر، ولها القدرة على التعامل مع تحديات المستقبل، والتي تهتم بشكل كبير بحيويتها ونجاحها، وتتنظر إلى ما وراء نطاق العمل اليومي، وإلى الأداء المستدام على المدى البعيد، ولديها القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية الفعالة، وتطبق أفضل الممارسات الإدارية".

كما وذكرت ردايدة (2016م، ص15) المنظمة الذكية على أنها "قدرة المنظمات الخاصة ممثلة بمديريها ورؤساء الأقسام والمشرفين الإداريين، على الالتزام بتحقيق الأهداف تحت الضغوط كافة، وتطوير المعرفة لدى العاملين بالمنظمات من خلال الانتظام والتوافق بين مجمل محاور عمل هذه المنظمات".

ويرى الطائي وآخرون (2013م، ص132) المنظمة الذكية على أنها "وحدة اجتماعية لدى مديريها المعرفة والفهم، اللازمين للتعامل مع الأحداث الطارئة والمستجدة". وبينت عجيات (2013م، ص13) أن المنظمة الذكية هي "المنظمة التي تتخذ القرارات الاستراتيجية النوعية، وتنفذها بشكل فعال لتنتج أفضل الفرص في توليد القيمة، لتبقى عالية الأداء، وقادرة على الاستمرار في النمو والنجاح، وهي التي تتعلم وتتكيف مع البيئة باستمرار". وفي نفس السياق يرى العنزي وصالح (2009م، ص172) أن المنظمة الذكية هي "تلك المنظمات المستثمرة بمواهبها البشرية وتكنولوجيا المعلومات من خلال منظومة قيم مؤسسية تعتمد على الشفافية والابداع والاحترام".

وبعد استعراض تعريفات المنظمة الذكية كما سبق، يمكن تعريف المنظمة الذكية على أنها: المنظمة التي تمتلك القدرات البشرية والمعرفية المميزة، ولديها القدرة على التكيف مع البيئة الخارجية والتعامل مع المشكلات بمرونة، وتستخدم إدارة الجودة الشاملة وإدارة المعرفة، واتخاذ القرارات الاستراتيجية في الوقت المناسب، وبالتالي تحقيق أهدافها بشكل فعال.

2. خصائص المنظمة الذكية:

لخص الربابعة (2016م، ص79) أهم خصائص المنظمة الذكية وهي كالتالي:

- أ- القدرة العالية على فهم وإدراك المعلومات في البيئة الخارجية.
- ب- الاستجابة لمعلومات البيئة الخارجية بشكل كبير.
- ت- القدرة على خلق الأفكار الجديدة مع الإبداع والإبتكار.
- ث- الاستدامة.
- ج- المنظمة الذكية منظمة متعلمة، تطبق المبدأ التجريبي، تتعلم من تجاربها السابقة، ومن تجارب الآخرين، ولديها حب الاستطلاع والتعلم ونقل المعرفة.
- ح- تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة مع الالتزام بها.
- خ- المنظمة الذكية لديها رؤية مستقبلية، وتطبق مبادئ الإدارة الاستراتيجية.
- د- الاهتمام بالعاملين واعتبارهم رأس مال فكري.
- ذ- القيادات الاستراتيجية الذكية.

ويرى الطائي (2013م، ص135) أن خصائص المنظمة الذكية تتمثل في: الابداع والابتكار ومواجهة المخاطر والسيطرة، والاستقلال وتحقيق الطموحات والدافع، وتمثل قدرة المنظمة على منح الحوافز للأفراد وتقسيم العمل والرؤية المستقبلية. وقد بين (Poulsen & Arthur (2005, p77) أن المنظمة الذكية تتوفر فيها ثلاث خصائص رئيسة، وهي:

أ- الثقافة: وتساعد في صياغة علاقات الأفراد من داخل المؤسسة وخارجها، وطريقة عملهم مع بعضهم البعض.

ب- القدرات: حيث تقوم المنظمة بتوظيف جميع المهارات والمعارف والامكانيات المتوفرة لديها لتقدم المنتجات والخدمات إلى زبائنها.

ت- الارتباطات: حيث ترتبط المنظمة بمجموعة صناعاتها من خلال علاقات داخلية (العاملين) وخارجية (الموردين والزبائن والشركاء).

ومما سبق يمكن استنتاج أن أهم خصائص المنظمة الذكية هي الاستدامة، ونقصد بالاستدامة هنا القدرة على الاستمرار مع التركيز على التجديد.

3. أبعاد المنظمة الذكية:

إن الاختلاف في تحديد أبعاد المنظمة الذكية يرجع إلى الاختلاف في الأهداف التي يسعى الكتاب والباحثين إلى تحقيقها من دراساتهم.

فيرى الطائي أن أبعاد المنظمة الذكية تتمثل بالرؤية الاستراتيجية والمصير المشترك والالتزام الجماعي وضغط الأداء وتطوير المعرفة والرغبة في التغيير والانتظام والتوافق (الطائي، 2013م، ص139).

كما وحدد (Matheson & Matheson (2001, p50) أبعاد المنظمة الذكية على النحو التالي:

أ- تحقيق الهدف: إن أساس عمل أي منظمة هو تحقيق الأهداف، والذي يتم من خلال: التعلم المستمر، وثقافة توليد القيمة، وتحقيق البدائل.

ب- عملية نقل الموارد: وهو قدرة المؤسسة على الحصول على مواردها من البيئة الخارجية، والعمل على استغلالها وتوظيفها في تحقيق الأهداف، وذلك من خلال: اتخاذ القرارات الانضباطية، التمكين للعاملين، والتدفق المستمر للمعلومات.

ت- فهم البيئة: ونقصد به معرفة البيئة التي تعمل بها المنظمة وذلك من خلال (المنظور الاستراتيجي، التفكير النظمي، واستيعاب حالات عدم التأكد).

وذكر فرعون (2015م، ص13) الأبعاد الرئيسية للمنظمة الذكية كالتالي:

أ- التكيف: تتمثل بقدرة المنظمة على الاستجابة السريعة للمتغيرات البيئية الخارجية والتغيير من استراتيجياتها بما يتوافق مع الوضع الجديد.

ب- الاستدامة: وهي العمل على تطوير البنية التحتية للمنظمة من أجل تحقيق المواءمة بين الكفاءة والفاعلية.

ت- فهم البيئة: وهي تمثل جميع العناصر والقوى المحيطة بالمنظمة (قوى اجتماعية، اقتصادية، سياسية، ... الخ) والتي تؤثر في عملها.

ث- البراعة: وتمثل القدرة على استغلال الفرص المتاحة مع البحث عن فرص جديدة. ويمكن تحديد أبعاد المنظمة الذكية كالتالي:

أ- فهم البيئة: ويقصد بها مراقبة المعلومات وتوزيعها من البيئة الداخلية والخارجية للأشخاص المعنيين في المنظمة (wheelen & hunger, 2010, p52).

ب- الرؤية الاستراتيجية: وتعني القدرة على تحليل البيئة، ورسم التصورات المستقبلية للمؤسسة، والمراجعة المستمرة للاستراتيجيات بمشاركة كافة الأطراف المختلفة، وتطبيق مبادئ الإدارة الاستراتيجية (الربابعة، 2016م، ص85).

ت- التعلم المستمر: ونقصد هنا بالتعلم المستمر هو الاستمرار في اكتساب المعرفة، وذلك من خلال التجربة التي تقود إلى تغيير مستمر في السلوك (Buchanan & Huczynski, 2004, p110).

ث- العمليات الذكية: ويقصد هنا المشاركة في المعلومات مع إتاحة المعلومات لمن يحتاجها في الوقت المناسب، وأيضاً توفير التغذية العكسية، وكل ذلك بهدف رفع كفاءة وفاعلية القدرة على التعامل مع الأزمات والمواقف الطارئة (الربابعة، 2016م، ص86).

ج- الذكاء الجماعي والعمل الفرقي: ويقصد بها العمل بروح الفريق من خلال عمل جماعي وفرقي، والذي يساهم بشكل كبير بانجاز العمل، وخاصة الأعمال التي تحتوي على تحديات (الربابعة، 2016م، ص86).

ومما سبق يمكن القول بأن أهم بعد من أبعاد المنظمة الذكية والذي يعتبر الركيزة الأساسية لها هو التعلم المستمر، لما يوفره من معرفة كبيرة ببيئة المنظمة الداخلية والخارجية، وبالتالي القدرة على التجديد والابتكار والمنافسة.

4. الفرق بين المنظمة الذكية والمنظمة التقليدية:

يمكن توضيح الفرق بين المنظمة الذكية والمنظمة التقليدية كما بينها الطائي (2015م، ص 19) من خلال الجدول التالي:

جدول (2.1): الفرق بين المنظمة الذكية والمنظمة التقليدية

المنظمة الذكية Smart Organizations	المنظمة التقليدية Traditional Organizations	م
عمليات التدريب تهتم بتطوير الأفراد العاملين.	عمليات التدريب على المهارات التقنية للأفراد.	1.
الاعتماد على اللامركزية للهيكل التنظيمي.	الاعتماد على المركزية في الهيكل التنظيمي	2.
الاهتمام بالبيئة الداخلية والخارجية.	الاهتمام بالبيئة الداخلية.	3.
تعامل الإدارة مع الفرد كبشر له حقوقه.	تعامل الإدارة مع الفرد كآلة.	4.
التخصص وتقسيم العمل بشكل دقيق.	عدم التخصص في الوظائف والتقسيم بشكل دقيق.	5.
المكافآت تمنح على أساس المساهمات العادلة للأفراد.	المكافآت تمنح على أساس المساهمات الغير عادلة للأفراد.	6.
الأداء مرتفع بسبب توفر بيئة عمل مناسبة.	الأداء منخفض لتوفر بيئة عمل غير مناسبة.	7.
التركيز على الاهتمام بالجانب الاجتماعي والبيئي والاقتصادي.	التركيز على تحقيق الأرباح فقط (الجانب الاقتصادي).	8.
عمليات التخطيط والمراقبة بمشاركة الأفراد العاملين.	عمليات التخطيط والمراقبة للإدارة العليا فقط.	9.
سرعة الاستجابة للتغيرات التكنولوجية المتسارعة لبيئة الأعمال.	بطئ الاستجابة للتغيرات التكنولوجية المتسارعة لبيئة الأعمال.	10.
حياة الفرد في المنظمة الذكية منفتحة.	حياة الفرد في المنظمة التقليدية مغلقة.	11.
نظرتها بعيدة الأمد.	نظرتها قصيرة الأمد.	12.

المصدر: (الطائي، 2015م)

المبحث الثالث

التعليم التقني في فلسطين

2.3.1 المقدمة

إن التعليم يعتبر مؤشراً هاماً على تقدم الأمم وتطورها، ولذلك نجد العديد من الدول قد خصصت جزء كبير من ميزانياتها للإنفاق على التعليم وخاصة التعليم التقني، وذلك لما للتعليم التقني من أهمية كبيرة في تذليل التوجهات النظرية لآفاق عملية تساعد في تقدم المجتمعات. ويتميز التعليم التقني عن غيره من أنواع التعليم الأخرى بارتباطه المباشر والعضوي بالواقع الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع من ناحية، وبالتطور التكنولوجي من ناحية أخرى، باعتباره مصدر إعداد القوى العاملة التي تقع عليها مسئولية تنفيذ وتشغيل وصيانة المشاريع الصناعية والزراعية والصحية والخدماتية (حمدان، 2005، ص13). وعليه سوف يتم التحدث في هذا المبحث من الدراسة حول مفهوم التعليم التقني وأهميته وأهدافه ومعوقاته وحاجة المجتمع الفلسطيني لمثل هذا التعليم بالإضافة إلى التعريف بالكليات التقنية محل الدراسة مع بعض الإحصائيات الخاصة بشيء من الإيجاز.

2.3.2 مفهوم التعليم التقني

إن التعليم التقني هو أحد أنواع التعليم النظامي، والذي يركز على اكساب المهارة والمعرفة المهنية لطلابه لتكون لديهم القدرة على التنفيذ والانتاج، وسوف نقوم في هذا الجزء من المبحث باستعراض أهم التعريفات الخاصة بهذا النوع من التعليم. فقد عرف (Harry et..al (2013, p17) التعليم التقني بأنه "منظومة الأنشطة التعليمية التي تقدم من خلال سلسلة من الدورات التي تزود الدارسين بمحتوى متماسك وصارم، يتمشى مع المعايير الأكاديمية المعاصرة، والمعرفة التقنية والمهارات اللازمة لإعداد التعليم والمهن في الوظائف الحالية أو الناشئة".

ويرى حليبي (2012م، ص398) أن التعليم التقني هو "نوع من أنواع التعليم النظامي، إذ يتضمن الإعداد التربوي واكساب المهارات والمعرفة المهنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية من أجل إعداد عمال مهرة في مختلف التخصصات الصناعية والزراعية والتجارية والصحية، لتكون لديهم القدرة على التنفيذ والانتاج".

وقد وضحت منظمة اليونسكو مفهوم التعليم التقني على أنه "جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن فضلاً عن المعارف العامة، دراسة التقنيات والعلوم النظرية

والعملية المتصلة بها، واكتساب المهارات العملية والدرايات والجوانب المتعلقة بممارسة المهنة في شتى الاختصاصات، ويهدف إلى إعداد التقنيين ليكونوا حلقة وصل بين الاختصاصيين والعمال الماهرين، ويأتي بعد الدراسة الثانوية ولمدة (2-3) سنوات، ويتم في معاهد التعليم التقني وكليات المجتمع والمعاهد التقنية السامية وكليات التعليم الجامعي والمتوسط والمراكز المتوسطة التقنية".

كما وعرف الاتحاد العربي التعليم التقني على أنه "ذلك التعليم الذي يهدف إلى إعداد أطر تقنية تقع بين الأخصائيين والعمال المهرة في هرم القوى العاملة، ومدة الدراسة فيه من سنتين إلى ثلاث سنوات بعد الثانوية العامة" (الاتحاد العربي للتعليم التقني - الأمانة العامة، 1979م).

ويمكن تعريف التعليم التقني على أنه: ذلك التعليم الذي يجمع بين الأسس النظرية بالإضافة إلى التقنيات والعلوم العملية، لإنتاج عمال مهرة في شتى المجالات، ويتم في المعاهد والكليات التقنية.

2.3.3 أنواع التعليم التقني

يرى عامر (2008م، ص495) أنه يمكن تقسيم التعليم التقني إلى نوعين رئيسيين كالتالي:

1. التعليم التقني بأغلبية أكاديمية: وهو التعليم الذي يركز على الجانب النظري أكثر منه على الجانب العملي، ويمثل هذا النوع من التعليم في فلسطين التعليم الهندسي في الكليات والجامعات المحلية بمستوى الدبلوم والباكالوريوس، ويؤهل هذا التعليم خريجه للعمل المهني كخبراء ومشرفين ومصممين، ولا يتوقع أن يعملوا في المجال المهني والحرفي المباشر كالصيانة مثلاً.

2. التعليم التقني بأغلبية تقنية: وهو الذي يركز على الجانب العملي أكثر منه على الجانب النظري، ويمثل هذا النوع من التعليم في فلسطين التعليم المهني في مراكز التدريب المهني، وحديثاً التعليم المهني في المدارس الصناعية ضمن المسار التطبيقي، حيث يعمل خريجو هذا التعليم في سوق العمل في المجال الحرفي المباشر.

2.3.4 أهمية التعليم التقني

للتعليم التقني دوراً هاماً في بناء المجتمعات لما يوفره من قوى بشرية لازمة لمسايرة التقدم العلمي ومواكبة البلدان المتقدمة ومن هنا يرى (Psacharopoulos, 1991, p76) أن أهمية التعليم التقني تكمن في النقاط التالية:

1. تحقيق الاحتياجات البشرية الأساسية للمعرفة، وتشكيل وسيلة للمساعدة في تحقيق الاحتياجات الأساسية الأخرى، والمساعدة في الحفاظ على التطوير الشامل وتسريعه.
2. توفير الاحتياجات الضرورية للأيدي العاملة الماهرة للقطاعات الاقتصادية الصناعية وغير الرسمية، وتشكيل الوسيلة لتطوير المعرفة والمهارات والقدرات الإنتاجية للقوي العاملة.
3. التأثير على الرفاه الاجتماعي من خلال تأثيره غير المباشر على الصحة، والمساعدة في زيادة ربحية الاستثمارات الأخرى الاجتماعية والمادية.
4. توسيع آفاق التعليم بجعله مدخلاً إلى عالم العمل، وعالم التكنولوجيا ومنتجاتها، وذلك عن طريق دراسة المواد والأساليب التقنية وعملية الإنتاج والتوزيع، وإدارة المنشآت في مجموعات، وتوسيع نطاق عمليات التعلم عن طريق الخبرات العلمية (التل، 1993م).
5. توجيه الدارسين بالتعليم التقني والقادرين عليه نحو هذا النوع من التعليم بوصفه إعداداً لمزاولة مهنة.

2.3.5 أهداف التعليم التقني

إن أهم أهداف التعليم التقني الاسهام في تنمية المجتمع، وتوفير الكوادر البشرية المتخصصة القادرة على الانتاج والعطاء، وبناءً على ذلك يرى أبوجراد (1994م، ص26) أن أهداف التعليم التقني يمكن ايجازها في:

1. إعداد القوى البشرية المدربة في المستوى التقني في المجالات التقنية المختلفة.
 2. رفع المستوى العلمي للأفراد في مجال أو أكثر من مجالات المعرفة النظرية والتطبيقية في مستوى التخصص بين المستوى الثانوي والمستوى الجامعي تحقيقاً لرغباتهم في مواصلة التعليم وتنمية كفاياتهم الشخصية والاجتماعية.
 3. الإسهام في خدمة المجتمعات المحلية على نحو يؤدي إلى تميّتها.
- كما وذكر حمد (2000، ص14) أهداف التعليم التقني على النحو التالي:
1. توثيق الصلة بين المؤسسة التعليمية والمجتمع وبين التعليم والحياة العملية.

2. تأكيد الاهتمام بالنواحي التطبيقية للمعرفة بالربط الوثيق بين الجوانب النظرية والجوانب التطبيقية.

3. غرس حب العمل وتنميته في نفوس الطلاب، وتأجيج مواقفهم الإيجابية بقوة، وتربيتهم على تقدير العمل المتقن والمفيد، واحترام العاملين، ويتم ذلك من خلال ممارسة الأعمال والمهارات ذات الطابع التكنولوجي والمضمون الاقتصادي.

4. إكساب الطلبة قدرًا مفيداً من الخبرات والمفاهيم والمهارات ذات الصلة بعالم الشغل، لتمكينهم بعد ذلك من أساسيات العمل المهني.

5. إيقاظ مواهب الطلاب، وتنمية إحساسهم بذواتهم وإفساح المجال للكشف عن ميولهم واستعداداتهم العلمية والعملية وتنميتها.

6. تشجيع الطلاب على النشاط الابتكاري في المجالات العملية واتخاذ ذلك سبيلاً لتنمية القدرات الإبداعية.

7. تنمية شخصية الطالب بشكل متكامل بحيث يستطيع استخدام كافة حواسه وقدراته.

8. خلق مواقف سلوكية جديدة تنمي لدى المتعلم روح التعاون والمثابرة والجد واستغلال الوقت فيما ينفع.

ويرى الباحث أن الهدف الرئيسي للتعليم التقني هو إعداد جيل من العمال المهرة القادرين على ممارسة العمل التقني والحرفي بشكل مباشر، وسرعة انخراطهم في سوق العمل.

2.3.6 حاجة المجتمع الفلسطيني للتعليم التقني

الحقيقة التي لا تقبل الشك أن للتعليم التقني أهمية كبرى في تنمية متطلبات المجتمع الشاملة، وتخلص أهميته في كونه يعد مصدراً من مصادر القوى البشرية التي تعتمد عليها خطة التنمية، واحتياجات سوق العمل المحلية، كما يعد مؤشراً أساسياً في قياس جودة تنمية شاملة في مجتمع ما، بالإضافة إلى أنه يعتبر دليلاً قوياً على الازدهار الاقتصادي، كما أنه يساعد هذه الدول على استثمار المواد الخام الموجودة لديها، وتصنيعها بدلاً من تصديرها للدول الصناعية المتقدمة بثمن بخس، وقد جاء هذا الاهتمام المتزايد بالتعليم التقني في الكليات التقنية وتطويره ثمرة مباشرة لمتطلبات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي اعتمدها المجتمع الفلسطيني وحاجتها إلى أطر فنية وتقنية تقع عليه مسؤولية التشغيل والانتاج والصيانة في قطاعات الانتاج والخدمة المختلفة (حمدان، 2005، ص574).

وحيث أن نوعية العاملين لها أثر مباشر وجوهري على الطاقة الانتاجية للمؤسسة، فالعامل الأكثر تأهيلاً هو الأقدر على التعامل مع تقنيات الانتاج الحديثة، فهو يمتاز بميزة

نسبية مقارنة مع العاملين الآخرين في قدرته على تعلم وتطبيق آخر ما تم التوصل إليه من تقنيات الانتاج.

إن التدريب المهني والتعليم العالي يقوي قدرة الفرد على ملاحظة وفهم المعلومات وتحليلها واستخدامها في مجال عمله مقارنة مع غيره من العاملين، كما أن الفرد المتعلم والمدرّب أقدر على ابتكار أفكار انتاجية جديدة، ويساعد على انتشار تكنولوجيا الانتاج ليس على مستوى المؤسسة فحسب وإنما على مستوى القطاع، كما أن تبني تكنولوجيا منحازة للعمالة الماهرة يعتمد على مستوى التدريب لدى القوى العاملة في الاقتصاد، بمعنى أنه لا يمكن للمؤسسة أن تستخدم تكنولوجيا تعتمد على عمالة ماهرة إذا لم يكن بمقدورها استقطاب قوى عاملة مدربة ومؤهلة لاستخدامها.

وفي الأراضي الفلسطينية تقدم مجموعة من المؤسسات الوطنية خدمات التدريب المهني والنقني مثل الجامعات والكليات والمدارس الصناعية ومراكز التدريب المهني التي تنتشر في جميع محافظات الضفة والقطاع (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009م، ص28).

2.3.7 التعليم التقني في محافظات غزة

يعتبر التعليم من أهم المؤشرات التي تظهر تقدم الأمم وتطورها، وقد خصصت الكثير من الدول النصيب الأكبر من ميزانياتها للإنفاق على التعليم بجميع فروعها وخاصة التعليم التقني الذي يسهم في الارتقاء بجميع مناحي الحياة العصرية، حيث أولى المجتمع الفلسطيني هذا التعليم اهتماماً خاصاً بإنشاء العديد من الكليات التقنية لتوفير هذا النوع من التعليم لأبناء محافظات غزة ومتابعة المستجدات التقنية عالمياً (حمد، 2010م، ص3).

وسيتّم في هذا الجزء من المبحث تلخيص عام لإحصاءات مؤسسات التعليم العالي في محافظات غزة للعام الدراسي (2016-2017م)، وكليات المجتمع في قطاع غزة، والتطرق إلى نبذة مختصرة عن الكليات التقنية الخمسة محل الدراسة.

بلغ عدد مؤسسات التعليم العالي المعتمدة والمرخصة (29) مؤسسة مصنفة على النحو

التالي:

جدول (2.2): إحصائية مؤسسات التعليم العالي في محافظات غزة

م	المؤسسة	النوع	العدد	المجموع
1.	جامعات تقليدية	حكومية	1	6
		عامة	2	
		خاصة	3	

م	المؤسسة	النوع	العدد	المجموع
2.	كليات جامعية	حكومية	5	10
		عامة	1	
		خاصة	4	
3.	كليات مجتمع متوسط	حكومية	1	8
		عامة	2	
		خاصة	3	
		وكالة الغوث	2	
4.	جامعة تعليم مفتوحة	عامة	1	2
		خاصة	1	
5.	بوليتكنك	خاصة	2	2
6.	أكاديمية دراسات عليا	خاصة	1	1
المجموع				29

1. كليات المجتمع في قطاع غزة:

يوضح الجدول التالي الكليات الموجودة في قطاع غزة وفقاً للكتاب الإحصائي السنوي (2016م - 2017م) للتعليم العام والتعليم العالي الفلسطيني في محافظات غزة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2016م).

جدول (2.3): يوضح الكليات الموجودة في قطاع غزة

م	المؤسسة	الجهة المشرفة	التصنيف	سنة التأسيس	أعلى درجة تمنحها	أدنى درجة تمنحها
1.	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	عامة	كلية جامعية	1998	بكالوريوس	دبلوم مهني
2.	الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا	حكومية	كلية جامعية	1990	بكالوريوس	دبلوم متوسط
3.	الكلية العربية الجامعية للعلوم التطبيقية	خاصة	كلية جامعية	1999	بكالوريوس	دبلوم متوسط
4.	بوليتكنك فلسطين	خاصة	بوليتكنك	2005	بكالوريوس	دبلوم مهني
5.	كلية الدراسات المتوسطة - جامعة الأزهر	عامة	كلية متوسطة	1996	دبلوم متوسط	دبلوم متوسط
6.	كلية الدعوة الإسلامية (دير البلح - الشمال)	حكومية	كلية جامعية	2007	بكالوريوس	دبلوم متوسط

م	المؤسسة	الجهة المشرفة	التصنيف	سنة التأسيس	أعلى درجة تمنحها	أدنى درجة تمنحها
7.	كلية الزيتونة الجامعية للعلوم والتنمية	خاصة	كلية متوسطة	2006	دبلوم متوسط	دبلوم مهني
8.	كلية الرباط الجامعية	حكومية	كلية جامعية	2009	بكالوريوس	دبلوم متوسط
9.	كلية العودة الجامعية	خاصة	كلية جامعية	2008	بكالوريوس	دبلوم متوسط
10.	كلية مجتمع تدريب غزة- الأونروا	وكالة الغوث	كلية متوسطة	1953	دبلوم متوسط	دبلوم متوسط
11.	كلية تدريب خانيونس- الأونروا	وكالة الغوث	كلية متوسطة	2006	دبلوم متوسط	دبلوم مهني
12.	كلية تنمية القدرات الجامعية	خاصة	كلية جامعية	1995	بكالوريوس	دبلوم متوسط
13.	كلية فلسطين التقنية	حكومية	كلية جامعية	1992	بكالوريوس	دبلوم متوسط
14.	كلية فلسطين للتدريب	حكومية	كلية جامعية	1976	بكالوريوس	دبلوم متوسط
15.	كلية مجتمع الأقصى للدراسات المتوسطة	حكومية	كلية متوسطة	2008	دبلوم متوسط	دبلوم متوسط
16.	كلية نماء للعلوم والتكنولوجيا	خاصة	كلية متوسطة	2009	دبلوم متوسط	دبلوم متوسط
17.	كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية	خاصة	كلية متوسطة	2004	دبلوم متوسط	دبلوم مهني
18.	كلية النهضة	عامة	كلية متوسطة	2002	بكالوريوس	دبلوم متوسط
19.	كلية الصحابة الجامعية	خاصة	كلية جامعية	2014	بكالوريوس	بكالوريوس

المصدر: (وزارة التربية والتعليم العالي، 2016م)

2. نبذة عن الكليات التقنية الخمس محل الدراسة:

أ- كلية فلسطين التقنية: (الموقع الالكتروني للكلية)

تم إنشاء كلية فلسطين التقنية عام 1992م، بإمكانيات متواضعة من ناحية التجهيزات والتخصصات، إلا أن الحاجة إلى التعليم التقني والتدريب الفني ازدادت لأجل مواكبة هذا التطور الهائل في نظام الحياة والمجتمع الذي صاحبه نقص حاد في المهندسين والفنيين المتخصصين المؤهلين تقنياً، وبدت الحاجة إلى إيجاد كوادر ماهرة وقادرة على القيام بمهام المهندس المتخصص والفني في مختلف التخصصات، واستجابة لتلك العوامل برزت كلية فلسطين التقنية كمؤسسة تقنية تعليمية متخصصة رائدة تعمل على دمج استخدام الحاسوب والتقنيات المتطورة في الحياة، وصقل العقليّة العلمية المبدعة والمبتكرة لمواكبة التطورات العلمية المتسارعة. وتسعى كلية فلسطين التقنية من خلال تبنيتها لمنهج التخطيط الاستراتيجي لرسم صورة واضحة للكلية للسنوات الخمس القادمة، وذلك لتطوير الكلية وتعزيز مكانتها في خدمة وتنمية المجتمع المحلي.

مركز الحاسوب بالكلية:

يشكل مركز الحاسوب الأداة الرئيسة لمواجهة التحديات التي تفرضها الحاجة إلى التغيير والتحول الحضاري، إلى كيان جديد يتناسب وروح العصر، ومن أهم هذه التحديات إعادة هندسة العمليات والسياسات التربوية، وتحديث نظم العمل، بما يحقق الاستفادة القصوى من ثورة المعلومات والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.

وشكل إنشاء مركز الحاسوب نقطة الانطلاق في رحلة التغيير حيث باشر في تنفيذ الشق

التقني من خطة التغيير الشامل في الكلية والذي يتمثل في جانبين هما:

1) النظام المحوسب لأقسام الكلية.

2) نظام التعليم الالكتروني.

ويضم المركز ثلاث أقسام رئيسية هي:

1) قسم الشبكات والنظم.

2) قسم تطوير النظم والنشر الالكتروني.

3) قسم الصيانة والدعم الفني.

ب- الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا: (الموقع الالكتروني للكلية)

نشأت الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا تحت اسم كلية العلوم والتكنولوجيا - بخان يونس

عام 1990م كمؤسسة أهلية، تعنى بتدريس العلوم التقنية، وقد تولى مجلس التعليم العالي

بالقدس الإشراف عليها عام 1995م، ثم تولت وزارة التربية والتعليم العالي الإشراف عليها، وأصبحت الكلية مؤسسة حكومية عام 1997م، ومنذ تلك اللحظة لم تدخر إدارة الكلية وبالتعاون مع وزارة التربية والتعليم العالي جهداً لجعل الكلية نواة لجامعة أكاديمية رائدة في مجال التعليم التقني التكنولوجي يخدم قطاعاً كبيراً من أبناء شعبنا الفلسطيني.

تمنح الكلية خريجها درجتي البكالوريوس والدبلوم المتوسط في ستة وثلاثين تخصصاً علمياً تقنياً ضمن برنامج دراسي متميز، وفق نظام الساعات المعتمدة حيث يدرس الطالب 66-75 ساعة معتمدة موزعة على أربعة فصول في تخصصات درجة الدبلوم، وثمانية فصول دراسية موزعة على أربع سنوات لتخصصات البكالوريوس، باستثناء التخصصات الهندسية خلال خمسة أعوام، وتوزع الساعات المعتمدة لهذه التخصصات على عشرة فصول دراسية.

مركز الحاسوب بالكلية:

مهام مركز الحاسوب بالكلية:

- 1) بناء شبكة معلومات محوسبة في الكلية والاستفادة منها في مجالات متعددة، وتطويرها، بما يتناسب مع النمو الطبيعي للكلية، وكذلك التطور التكنولوجي.
 - 2) أتمتة العمليات الإدارية والفنية في أقسام الكلية المختلفة، مما يسهل ويسرع في تنفيذ المهام المختلفة.
 - 3) دعم العملية التعليمية من خلال توفير الوسائط المتعددة، لمواكبة العملية التعليمية واستخدام أدوات الدعم الفني لهذا الغرض.
 - 4) الإشراف على شبكة الكلية الحالية وتطويرها بشكل مستمر من أجل المحافظة على مستوى أداء عالي ومستقر.
 - 5) توفير الخدمات الإلكترونية لكافة العاملين في الكلية.
 - 6) توفير الخدمات الإلكترونية للطلبة.
 - 7) نشر المحاضرات والمواد التعليمية على موقع الكلية على الانترنت.
 - 8) العمل على صيانة أجهزة الحاسوب في الكلية وجميع ملحقاتها.
 - 9) تطوير ومتابعة سرعة خدمة الإنترنت حسب متطلبات العمل في الكلية.
- ويضم المركز أربعة شعب رئيسية لكل شعبة مهام ووظائف وهذه الشعب (شعبة تطوير البرمجيات، شعبة مختبرات الحاسوب، شعبة الشبكات والدعم الفني، وشعبة التعليم الإلكتروني).

ت- الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية: (الموقع الالكتروني للكلية)

الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية هي مؤسسة أكاديمية تعمل بإشراف وزارة التربية والتعليم العالي حيث أنشأت في العام (1998م) لتقدم خدمة التعليم التقني والمهني للمجتمع الفلسطيني تحت اسم كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية، ثم تحوّلت في العام 2007م إلى كلية جامعية تمنح درجتي البكالوريوس والدبلوم المتوسط لنحو (64) اختصاصاً في مختلف المجالات، ولتحقيق رؤية الكلية بالوصول إلى العالمية، تسعى حثيثاً إلى توطيد علاقاتها على المستوى الدولي والإقليمي من خلال إقامة جسور من التعاون الأكاديمي والثقافي بين الكلية والمؤسسات التعليمية والأكاديمية المختلفة والمنظمات العربية والدولية.

مركز الحاسوب بالكلية:

يستخدم المركز أجهزة متقدمة لتخدم احتياجات الكلية الإدارية في مجالات عمل قسم القبول والتسجيل، قسم المالية، شؤون الموظفين، واللوازم والمكتبة، ويستحدث المركز أنظمة تعمل على أجهزة حاسوب شخصية باستخدام شبكات اتصال محلية وخارجية لأغراض إدارية وتدريبية مختلفة، كما يقوم المركز بصيانة وتطوير برنامج المودل وخدمات الموظفين والذي يخدم كل من طلبة الكلية وأعضاء الهيئة التدريسية والشؤون الأكاديمية والمالية والإدارية والموارد البشرية، ويعد وسيطاً للتواصل بين تلك الإدارات المختلفة بعد برمجة العمليات والحركات في الجامعة من خلاله وذلك حسب الأنظمة والتعليمات في الكلية، كذلك يشرف المركز على مختبرات الحاسوب في الكلية ويقدم الدعم الفني لجميع المستخدمين.

يهدف مركز الحاسوب إلى بناء وتطوير نظام معلوماتي متكامل من خلال التوظيف الأمثل لتكنولوجيا المعلومات لخدمة أقسام الكلية الأكاديمية والإدارية بما يحقق أهداف الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية من خلال عمل الوحدات (وحدة الشبكات، وحدة البرمجة، وحدة الصيانة) وذلك وفقاً للتالي :

◀ خدمات نظام المعلوماتية الإداري

- 1) إعادة تنظيم وتطوير إجراءات الوظيفة وذلك من أجل تحسين كفاءة الوظيفة وفعاليتها من خلال توظيف تكنولوجيا المعلومات.
- 2) بناء بنية معلومات تحتية ملائمة لمتطلبات الكلية.
- 3) توفير احتياجات الكلية من الحلول المعلوماتية المناسبة.

◀ تطوير التطبيقات وقواعد البيانات

- 1) تحليل النظم الخاصة بالمعلومات.
- 2) تطوير ومراقبة الخدمات المقدمة من أجل ضبط الجودة والنوعية.
- 3) دعم برنامج Oracle-Financial.
- 4) تطوير تطبيقات ويب.
- 5) إدارة قواعد البيانات.
- 6) متابعة قواعد البيانات والتطبيقات.
- 7) إعداد التقارير الإدارية.

◀ دعم الشبكات

- 1) تركيب وتشغيل الأجهزة والبرمجيات.
- 2) تصميم وتطوير شبكات الجامعة.
- 3) إدارة الخادمت.
- 4) تقارير المواصفات الفنية.
- 5) خدمات مشاركة الملفات والطابعات.
- 6) متابعة شراء الخادمت وأجهزة الحاسوب.
- 7) أمن الشبكات.
- 8) تشغيل ومتابعة الخدمات المعلوماتية.

◀ الدعم الفني و الصيانة.

ث- كلية مجتمع تدريب غزة (GTC): (الموقع الالكتروني للكلية)

في العام 1953م تم تأسيس كلية مجتمع تدريب غزة تحت اسم "مركز التدريب المهني" تجسيدا لفلسفة وكالة الغوث الدولية لإغاثة اللاجئين الفلسطينيين، حيث هدفت لإعداد خريجين مؤهلين للحصول على فرص عمل تمكنهم من العيش الكريم، وعليه فقد تبلورت رسالة الكلية في إعداد وتنفيذ برامج تقنية ومهنية متنوعة ومتخصصة تلبي حاجات السوق المحلي والإقليمي، وتزويد أبناء اللاجئين الفلسطينيين بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المرغوب فيها للحصول على فرص عمل أفضل، وأخذت الكلية بالتطور إلى أن وصل عدد التخصصات المهنية فيها حالياً إلى أربعة عشر تخصصاً، وبلغ عدد التخصصات الفنية إلى سبعة عشر، واجمالي قدرتها الاستيعابية يزيد عن ألف طالب وطالبة، وتتبع الكلية من حيث الإشراف والتمويل لوكالة الغوث الدولية لتشغيل اللاجئين الفلسطينيين وذلك من خلال دائرة التربية

والتعليم بغزة رئاسة الوكالة بعمان، وتم اعتماد كلية تدريب غزة ككلية مجتمع متوسطة من وزارة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي في فلسطين وذلك على مستوى الأقسام التقنية بالكلية في العام 1995م.

ج- كلية الدراسات المتوسطة- الأزهر: (الموقع الإلكتروني للكلية)

كلية الدراسات المتوسطة هي مؤسسة أكاديمية تهدف إلى خدمة المجتمع المحلي واحتياجاته، تواكب التطور والحداثة العلمية النوعية على المستوى المحلي والإقليمي والدولي حرصاً منها على رفع مستوى التعليم الجامعي، وتعمل على توفير فرص التعليم والتعلم لكافة شرائح أبناء شعبنا الفلسطيني، لتمكين المتعلمين والمتعلمات من المشاركة في بناء أسس المجتمع الفلسطيني ومؤسساته في كافة المجالات.

بدأت الكلية كبرنامج دبلوم، عام 1996م في مجالات الحاسوب وصيانته والسكرتارية التنفيذية، والإعلام والعلاقات العامة، ثم تحولت عام 2000/1999م إلى كلية الدراسات المتوسطة نتيجة للجهود المتواصلة لإدارتها المتعاقبة في تقويم برامج تخصصية جديدة تواكب متطلبات المجتمع المحلي واحتياجاته، وحرصاً على الاستمرار في مد حاجة المجتمع المحلي بالكوادر الفنية المؤهلة، ونتيجة للاحتياجات تم توسيع قاعدة التخصصات بطرح برامج جديدة تفتح آفاقاً جديدة نحو المستقبل.

مركز الحاسوب بالكلية:

يعتبر مركز الحاسوب بمثابة العين التي تبصر من خلاله الكلية نور التطور التكنولوجي، وتستمد من خلاله بصيرة لتحسين جودة العملية التعليمية والخدمات، لقد أنشأ المركز من أجل خدمة الكلية وأقسامها وكذلك طلابها وموظفيها ولدعم رؤية الكلية المستقبلية والاستراتيجية في تطوير جميع الأقسام والإدارات.

مهام مركز الحاسوب:

1) تصميم وبناء وإدارة أنظمة إلكترونية تعمل وفق المقاييس والمعايير العالمية لتحويل أنشطة العمل بالكلية من الأداء التقليدي إلى الأداء الإلكتروني لدعم وتسهيل عملية اتخاذ القرار وإنجاز المهام.

2) تخطيط وتصميم وإدارة البنية التحتية للشبكة السلكية واللاسلكية وتقديم خدمة الإنترنت في جميع أقسام ووحدات وقاعات الكلية.

3) توفير الخدمات التكنولوجية الأساسية للكلية، من بريد إلكتروني وإنترنت ووسائط تعليمية محوسبة لإغناء العملية التعليمية.

- 4) خدمة العملية التعليمية والبحث العلمي في الكلية، بتوفير مختبرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومختبرات الحاسوب للأكاديميين والطلاب.
- 5) ضبط البيانات الخاصة بالكلية، وتوفير الاحتياطات اللازمة لحمايتها من التلف أو الضياع، من خلال عمل نسخ احتياطية ملائمة لذلك.
- 6) التفاعل مع المجتمع الفلسطيني وكذلك الجامعات والمؤسسات التعليمية الفلسطينية والدولية الصديقة.

جدول (2.4): يوضح نسبة أعداد العاملين في مراكز الحاسوب في الكليات محل الدراسة مقارنة بالعدد الاجمالي للعاملين فيها

البند	كلية فلسطين التقنية	الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	كلية مجتمع تدريب غزة	كلية الدراسات المتوسطة- الأزهر
عدد العاملين	179	204	335	113	44
عدد العاملين في مركز الحاسوب	5	4	6	1	2
نسبة عدد العاملين في المركز من عدد العاملين	0.028	0.019	0.018	0.008	0.045

المصدر: من إعداد الباحث

ويرى الباحث أن نسبة العاملين في مراكز الحاسوب ونظام المعلومات في الكليات السابقة تعتبر نسبة ضئيلة، مقارنة بأهمية الدور الكبير التي تلعبه هذه المراكز في الكليات، وذلك مقارنة بأعداد العاملين في مراكز الحاسوب في الجامعات، على سبيل المثال في الجامعة الاسلامية حيث يبلغ عدد العاملين في مركز الحاسوب التابع للجامعة (23)، وبالتالي يرى الباحث أنه على الكليات العمل جاهدة على الاهتمام بشكل أكبر في هذه المراكز وزيادة عدد العاملين فيها وتطوير البنية التحتية المادية والبرمجية لهذه المراكز، بما يضمن تدفق مرن وسريع ودقيق للمعلومات والمعاملات الالكترونية في الكليات، بما ينعكس على جودة وكفاءة العمل فيها.

2.3.8 معوقات التعليم التقني

يختلف واقع المجتمع الفلسطيني عن باقي المجتمعات وذلك كونه راسخ تحت احتلال غاشم يعمل جاهداً القضاء على كوادره وتدمير مؤسساته، والعمل على تهويده وتفكيكه، وكل ما سبق أثر بشكل سلبي مباشر على التعليم التقني في قطاع غزة وفلسطين، ويمكن بيان أهم

الصعوبات التي تعيق تطور عمل التعليم التقني في فلسطين وذلك كما ذكرها (أبو جراد، 2000: 66) والتي تتمثل في:

1. المعوقات الذاتية وتعود لمؤسسات التعليم التقني لحداتها عهدها في هذه الفترة، ومن أهم هذه المعوقات، الفهم الخاطئ لدى المجتمع الفلسطيني لفلسفة الكليات التقنية المتوسطة ودور خريجها في التطوير اللازم للمجتمع الفلسطيني، فمن المعتقد أن الطلاب الذين يلتحقون بهذه الكليات من ذوي المعدلات المنخفضة في الثانوية العامة، وأن الخريج يعمل في مهنة معينة دون حصوله على أية فرصة لاستكمال تحصيله العلمي أو لتطوير مستواه الفني، وكان من الواضح أن الطلاب يلتحقون بهذه الكليات دون رغبة منهم وذلك بسبب تدني معدلاتهم في الثانوية العامة.

2. عدم وجود إدارة مركزية لجميع الكليات بحيث تتبع لها هذه الكليات كما في الدول المختلفة وذلك بالرغم من وجود مجلس للتعليم العالي الذي لم يكن في الواقع لديه أية صلاحيات تتعلق بالكليات المختلفة ومراقبة أنظمتها.

3. عدم وجود خطة لتأسيس وتطوير هذه الكليات بناءً على حاجة المجتمع، وكذلك كل كلية تعمل على تطوير نفسها بالطريقة التي تراها مناسبة وبهدف تخريج فنيين دون متابعتهم بعد تخرجهم لمعرفة مدى انخراطهم في المجتمع، والعمل في المجالات التي تخصصوا بها.

4. زيادة البرامج الأكاديمية وقلّة البرامج التقنية.

5. التوزيع الجغرافي لهذه الكليات لم يكن مدرّوساً.

6. وجود فوارق ملحوظة بين مستويات هذه الكليات من النواحي الأكاديمية والإدارية والتنظيمية، وذلك لعدم وجود معايير وأنظمة وقوانين واضحة تنظم عملها.

ويرى الباحث أن أهم الصعوبات والمعوقات للتعليم التقني في فلسطين يمكن ذكرها كالتالي:

أ- الاحتلال وتراكماته.

ب- الفهم الخاطئ والنظرة الدونية من قبل المجتمع الفلسطيني للتعليم التقني.

2.3.9 خلاصة

تم في المبحث الأول من هذا الفصل توضيح مفهوم النظام، ويكون للنظام مدخلات، وعمليات، ومخرجات، وتغذية عكسية لتنفيذ الأعمال الإدارية، وتحدث عن خصائص النظام، وآلية عمل النظام، وتصنيف النظام إلي النظام المغلق، والنظام المفتوح، والنظام النصف مفتوح. وتم التطرق في هذا المبحث أيضاً إلى مفهوم المعلومات، ومصادر المعلومات وهي مصادر داخل المنظمة، ومصادر خارج المنظمة. كما تحدثت البحث عن خصائص المعلومات، وناقش

البحث جودة المعلومات، وناقش الباحث أيضاً في هذا المبحث مفهوم نظم المعلومات الإدارية، وتحدث عن أهمية نظم المعلومات الإدارية، وخصائص وفوائد نظم المعلومات الإدارية، وكذلك تحدث عن العناصر المكونة لنظم المعلومات الإدارية، وتحدث أيضاً عن أنواع نظم المعلومات الإدارية وكذلك وظائف نظم المعلومات الإدارية.

تم في المبحث الثاني من هذا الفصل توضيح مفهوم الذكاء، ومن ثم تم التطرق إلى تعريف المنظمة الذكية. وبعد ذلك تم توضيح خصائص المنظمة الذكية وأهم أبعادها، وأخيراً تم توضيح أهم الفروق بين المنظمة الذكية والمنظمة التقليدية.

وفي المبحث الثالث من هذا الفصل تم التطرق إلى تعريف التعليم التقني، ومن ثم توضيح أهم أهداف ومعوقات هذا التعليم، وأيضاً تم في هذا المبحث التعريف بالكليات التقنية مع ذكر بعض الإحصائيات الخاصة.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

مقدمة:

سوف يتم في هذا الفصل عرض مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية حول موضوع الدراسة، وذلك للوقوف على أهم الموضوع التي تناولتها، والتعرف على الأساليب والاجراءات التي بنتتها، والنتائج التي توصلت إليها، والمقارنة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة، وتم ترتيب الدراسات السابقة وفقاً للتدرج التاريخي من الأحدث إلى الأقدم في كل نوع من الدراسات.

3.1 دراسات تناولت نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بمتغيرات أخرى

3.1.1 الدراسات العربية:

1. دراسة (ابن عون، 2016م) بعنوان "تقييم استعمال نظم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات في المنظمات الجزائرية: وجهة نظر المستعمل النهائي"

هدفت الدراسة إلى بيان مدى استخدام نظم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات في المنظمات الجزائرية، وتحديد مفهوم نظم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات، واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وتم جمع البيانات من خلال استبانة تم اعدادها بشكل خاص لذلك، وتكون مجتمع الدراسة من مجموعة من المنظمات تم اختيارها بشكل عشوائي (جامعات، بنوك، وكالات، شركات تأمين، ومديريات)، وبلغ عدد عينة الدراسة (191). وبعد اجراء عملية التحليل توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: أن هناك تأثير جيد لجودة النظام وجودة المعلومات على الاستعمال، وهناك تأثير جيد لجودة النظام وجودة المعلومات على رضا المستعمل، وأيضاً هناك تأثير جيد وإيجابي لمتغير تناسب التكنولوجيا مع المهام على الاستعمال ورضا المستعمل، وهناك تأثير للأداء الفردي على الأداء التنظيمي يوعز إلى استعمال نظم وتكنولوجيا المعلومات، وقد أوصت الدراسة بأن تشغل المنظمات بالاستعمال الايجابي أو بما يسمى بنفعية الاستعمال، أي الدرجة التي يعتقد فيها المستعمل أن نظم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات مفيدة له في انجاز مهامه وعمله، وتعود بالنفع على مردودية منظمته، إضافة إلى ذلك، يجدر الاهتمام أكثر بالتعمق في دراسة نموذج تناسب المهام مع التكنولوجيا ونماذج تناسب التنظيم مع التكنولوجيا.

2. دراسة (العنزي، 2016م) بعنوان "جودة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم"

هفت الدراسة إلى التعرف على درجة جودة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الحالة، كما وصممت استبانة خاصة لجمع البيانات كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من مديري ومديرات الإدارات بمنطقة تبوك التعليمية، وشملت عينة الدراسة (42) مدير ومديرة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات أفراد البحث حول مجال البعد الزمني، ووجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات أفراد البحث حول مجال بعد المحتوى، وقد أوصت الدراسة بضرورة تطوير أنظمة وآليات عمل أقسام المعلومات في إدارات التربية والتعليم، واستخدام برامج حاسوبية متطورة في حفظ ومعالجة ونقل المعلومات، وضرورة عقد دورات للمسؤولين في كيفية إدارة المعلومات بفاعلية.

3. دراسة (ضوء الكوافي، 2016م) بعنوان "دراسة واقع نظم المعلومات في المنظمات الطبية"

هدفت الدراسة إلى تحديد المحتويات اللازمة من البيانات الأولية في السجل الطبي وفقاً للأغراض الطبية والبحثية، وتحديد مدى كفاية البيانات الأولية الواردة في السجلات الطبية لمستشفيات محل الدراسة، واستخدمت الباحثة المنهج الاستقرائي لتحليل الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مستشفى الجلاء ومستشفى الجمهورية في مدينة بني غازي بليبيا، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: أن السجلات الطبية في المستشفيات محل الدراسة بوضعها الحالي لا تقوم بالدور المطلوب منها في سبيل خدمة المريض والطبيب والمستشفى وفي الدراسات والأبحاث، وأيضاً تؤكد على عدم اعطاء موضوع السجلات الطبية الاهتمام الكافي بالرغم من أهميته مما لا يحقق الهدف من وجودها، وبالتالي ضعف النظام المعلوماتي الحالي، وقد أوصت الباحثة بضرورة الاهتمام بإدارة السجلات الطبية داخل المستشفى واستحداث قسم خاص بالسجلات الطبية داخل المستشفى، وضرورة اتباع أساليب حفظ واستخراج جيدة للسجلات الطبية مثل نظام الفهرسة باستخدام بطاقة المريض، وترتيب النماذج الموجودة في السجلات ترتيباً موحداً.

4. دراسة (أبو الغنم، 2015م) بعنوان "جودة نظم المعلومات وأثرها في المرونة الاستراتيجية: دراسة ميدانية على شركات السياحة والسفر السعودية العاملة بمدينة جدة"

هدفت هذه الدراسة بشكل عام إلى تحليل أثر جودة نظم المعلومات في المرونة الاستراتيجية من وجهة نظر الموظفين في شركات السياحة والسفر العاملة في مدينة جدة في المملكة العربية السعودية، واعتمد الباحث في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي تضمن مسحاً مكتيبياً بالرجوع إلى المراجع والمصادر الجاهزة، لبناء الاطار النظري للدراسة، والاستطلاع الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة (الاستبانة). وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة نظم المعلومات في (المرونة الاستراتيجية لشركات السياحة والسفر، المرونة السوقية لشركات السياحة والسفر، والمرونة الانتاجية في شركات السياحة والسفر السعودية)، وقد أوصت الدراسة بتعزيز الاهتمام بعناصر نظم المعلومات وتبني أحدث التطورات في تكنولوجيا المعلومات، والاهتمام بتدريب العاملين على أبعاد جودة النظم وتدوير العاملين على أقسام الشركات المختلفة لتحسين الكفاءة في تحقيق الأهداف.

5. دراسة (عبد الرحمن، 2015م) بعنوان "تأثير تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على نمط صنع القرارات الإدارية في المنظمات العامة"

هدفت الدراسة إلى معرفة فوائد تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات في المنظمات العامة، وتحليل تأثير تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات علي أنماط اتخاذ القرارات الإدارية في المنظمات العامة من خلال التركيز علي دراسة النمط الفردي والجماعي والمركزي واللامركزي عند صناعة القرارات الإدارية، واستخدمت الباحثة منهج صنع القرار في الدارسة، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: تعتبر نظم تكنولوجيا المعلومات من أهم الآليات التي تستخدمها أغلبية المنظمات العامة في جميع أعمالها، وأن هناك مجموعة من المواصفات المعيارية التي تحدد كفاءة أنظمة البيانات والمعلومات وهي: الدقة، والتوقيت المناسب لإتاحة البيانات والمعلومات إلي مستخدميها، والكفاية، والاعتماد عليها، وسهولة الاستخدام، والاتساق وعدم تضارب البيانات، وقابلية البيانات للنقل والنشر، وأيضاً من أجل تعظيم الفوائد المرجوة من تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات، يتطلب ذلك ضرورة توافر مجموعة من العوامل الداعمة لتحقيق الاستفادة القصوى من تطبيق هذه النظم تتمثل في: دعم وتأييد الإدارة واقتناعها بضرورة

الاستفادة من التطبيقات الحديثة لاستخدام نظم تكنولوجيا المعلومات، وكفاءة الموارد البشرية المؤهلة لاستخدامها، وتوافر الموارد المالية لتنفيذ الاستثمارات الخاصة بها.

6.دراسة (فكري، 2014م) بعنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية على العملية الإدارية في المنظمات الحكومية: دراسة ميدانية على مجلس مدينة أسبوت"

هدفت الدراسة إلى قياس أثر نظم المعلومات الإدارية في العمل الإداري للمنظمات الحكومية كما ألفت الدراسة الضوء على ما يحققه العمل الإداري بمجلس مدينة أسبوت من خدمات للمواطنين، وأهم متطلبات العملية الإدارية والمعوقات التي تتعرض لها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الحالة، وكانت عينة الدراسة مكونة من العاملين في المجلس والبالغ عددهم (200) موظف، وقد صممت استبانة لجمع البيانات كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: توافر البنية التحتية المطلوبة من الأجهزة، برامج الحاسب الآلي، الاتصال بالإنترنت، الأنظمة الالكترونية، وكذا الأرشفة الالكترونية، إلا أن المتطلبات لتطبيق نظم المعلومات الإدارية بكفاءة يحتاج إلى تعيين الكوادر البشرية المتخصصة في هذا المجال، تدريب وتطوير العاملين، وضرورة دعم القيادات العليا سواء المادي أو المعنوي لتطبيق نظم المعلومات الإدارية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تنمية وعي العاملين في القطاع الحكومي بأهمية نظم المعلومات الإدارية، وضرورة توفير الدورات التدريبية المتخصصة في مجال نظم المعلومات الإدارية للعاملين في القطاع الحكومي.

3.1.2 الدراسات الأجنبية:

1.دراسة (Fashiko, 2014) بعنوان "دراسة مقارنة لإدارة نظم المعلومات واستخدامها في

الفعالية التنظيمية في كليات التربية في نيجيريا"

هدفت الدراسة للمقارنة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية والفعالية التنظيمية في كليات التربية في نيجيريا، و قد تم اختيار عينة عشوائية قدرت ب (1670) مستطلع في (65) كلية تربية في نيجيريا، تكونت عينة الدراسة من (895) عضو هيئة تدريس، (522) عضو غير أكاديمي، (253) طالب وطالبة، تم استخدام استبيان MISMQ وتم التحقق من صدق وثبات الاستبانة حيث حصلت على نسبة 0.75 و 0.88، تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي و الاستدلالي واستخدم تحليل التباين واختبار دنكان لاختبار الفرضيات عند مستوى دلالة 0.05، كشفت النتائج أن كليات التربية التابعة للاتحاد الفدرالي حازت على المرتبة الأولى

في استخدام نظم المعلومات الإدارية في الفعالية التنظيمية في كليات التربية في نيجيريا، تلتها كليات التربية في الجامعات الحكومية والتي سجلت نسبة أعلى من كليات التربية في الجامعات الخاصة.

2. دراسة (Sarlak, 2013) بعنوان "أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية على صنع القرار في الجامعات - دراسة حالة: الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في مدينة قوم"

هدفت الدراسة إلى معرفة المدراء بأثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية على صنع القرار في البيئات الأكاديمية، كما حاولت الدراسة تقييم وتحديد موقف ودور نظم المعلومات وتأثيرها على عملية صنع القرار لدى المدراء في الجامعات ومعاهد التعليم العالي في مدينة قوم، اتبعت الدراسة الطريقة المسحية بالإضافة إلى البحث المكتبي لجمع البيانات البحثية، تم توزيع الاستبانات على العينة وتحليلها باستخدام برنامج SPSS، وأشارت نتائج الدراسة أن هناك علاقة مباشرة و هامة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وصنع القرار، وهذا يعني أن المدراء الذين يطبقون نظم المعلومات في صنع القرار بشكل أكبر يتوقعون أن نتائج قراراتهم تكون أفضل، كما أكدت نتائج الدراسة على الأثر الايجابي لاستخدام نظم المعلومات في اتخاذ القرار في المؤسسات التعليمية.

3. دراسة (Malami, 2012) بعنوان "التحديات التي تواجه نظم المعلومات المصرفية من وجهة نظر مدراء البنوك في ماليزيا"

هدفت الدراسة للتعرف على التحديات التي تواجه نظم المعلومات المصرفية من وجهة نظر مدراء البنوك في ماليزيا، ولتحقيق هذا الهدف تم توزيع استبانة على جميع مدراء البنوك في ماليزيا، وأظهرت النتائج على وجود برنامج يتيح لمدراء البنوك المشاركة بخبرتهم في مجال تلك المخاطر، مساعدة المدراء في تصميم ووضع نظام رقابة داخلية واضح وفعال يوفر ضماناً كافياً لتحقيق رسالة البنك، وجود اهتمام عام بنظام الرقابة الداخلية، حيث إن معظم المعلومات سرية جداً، وهذا يؤدي إلى وجود قاعدة لتعزيز ممارسة الرقابة الداخلية ذات الكفاءة والفعالية في المؤسسات المالية، وأوصى الباحث على أنه يجب على فروع البنك أن تهتم بوضع سياسات واجراءات الرقابة الأمنية للحد من احتمال حدوث هذه التحديات، كما يجب تطوير ثقافة الموظفين ومعرفتهم ومهاراتهم فيما يتعلق بنظام أمن المعلومات بصورة منتظمة وملائمة كي لا تحدث أخطاء داخل البنك، لذلك يجب استحداث اجراء رقابة مناسبة وفعالة ضمن نظام أمن المعلومات من أجل أن تبقى البنوك في وضع تنافسي وتطور نظام أمن المعلومات لديها.

4.دراسة (Al- Ammary & Others,2012) بعنوان "دور تكنولوجيا المعلومات في تعزيز أداء المنظمات الغير الحكومية-مملكة البحرين"

هدفت الدراسة إلى البحث في أوضاع المنظمات غير الحكومية في مملكة البحرين من عدة جوانب منها، أنواع تكنولوجيا المعلومات المعتمدة، الأسباب الكامنة وراء اعتماد تكنولوجيا المعلومات والعقبات التي تحول دون اعتماد تكنولوجيا المعلومات، والادراك لأثر اعتماد تكنولوجيا المعلومات لتعزيز الأداء التنظيمي، وتصور أهمية استخدام الانترنت في تعزيز تنظيم المنظمات غير الحكومية، وتكون مجتمع الدراسة من المنظمات غير الحكومية العاملة في البحرين، حيث تم اختيار عينة من (200) منظمة منها لاستطلاع آرائهم، حيث وضعت الدراسة إطاراً لاعتماد تكنولوجيا المعلومات من قبل المنظمات غير الحكومية في مملكة البحرين، وتم تطبيق الدراسة بشكل خاص على المدراء التنفيذيين والإداريين في المنظمات غير الحكومية لتعزيز وعيهم بأهمية تكنولوجيا المعلومات في التعامل مع مختلف المنظمات غير الحكومية وذلك لإدارة مهام مثل إدارة المعلومات المنظمة وتعزيز التواصل مع الموظفين والمتطوعين وأداء العمل الإداري الفعال وأكثر من ذلك والتي يجب أن تعكس على قراراتهم حول اعتماد تكنولوجيا المعلومات في مؤسساتهم.

5.دراسة (Nowduri, 2011) بعنوان " نظم المعلومات الإدارية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية- مقترحات وتوصيات"

هدفت الدراسة إلى وصف دور نظم المعلومات الإدارية في ضوء القدرة على اتخاذ القرار، حيث إن عملية صنع القرار وأثرها على إدارة المستوى الأعلى في تنظيم الأعمال التجارية يفسر من خلال التركيز على اتخاذ القرارات، وتناقش هذه الدراسة القيود والتحديات التي تواجه نظم المعلومات الإدارية في عملية صنع القرار. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن الطبيعة الديناميكية لنظم المعلومات الإدارية تجعل من الصعب بالنسبة لبعض المنظمات القدرة على مواكبة المبادئ والاستراتيجيات والمقترحات، وأن نظم المعلومات الإدارية بحاجة إلى متطلبات مادية مكلفة يصعب على بعض المنظمات تحمل تلك التكاليف، وأن نظم المعلومات الإدارية بحاجة لكثير من الخبرات، وقد أوصت الدراسة بضرورة أن يكون هناك زيادة في متابعة نظم المعلومات الإدارية لتوخي الدقة في العمل، وأيضاً ينبغي على المدراء وأصحاب الأعمال ايجاد طريقة لتنظيم المعلومات تتناسب مع عمليات صنع القرار.

6.دراسة (Abugabah-et al.,2010) بعنوان "تصميم نموذج لقياس أثر نظم المعلومات المحوسبة على أداء المستخدمين"

هدفت الدراسة إلي تصميم نموذج جديد لقياس أثر نظم المعلومات المحوسبة على أداء المستخدم يعتمد على أربعة عوامل مؤثرة وهي: جودة النظام، جودة المعلومات، المكونات التكنولوجية، الخصائص البشرية، وعرضت هذه الدراسة معظم نماذج التقييم السابقة مع توضيح أوجه التشابه والاختلاف بينهما وبين النموذج موضوع التطوير، حيث رأي الباحثون أن هناك ضرورة لتطوير هذا النموذج ليكون نموذجاً شاملاً يسهل عملية فهم أثر استخدام نظم المعلومات على أداء المستخدم. هذه الدراسة تعزز استخدام العوامل الأربعة السابق ذكرها معاً كنموذج واحد لعملية التقييم لتعطي تصوراً وفهماً واضحاً للطريقة التي يتم فيها التأثير على أداء المستخدم في الظروف المختلفة.

7.دراسة (Ben Asscili, 2009) بعنوان "تقييم مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين عملية اتخاذ القرارات الطبية"

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين عملية اتخاذ القرارات الطبية، في أقسام الطوارئ التي تعمل في بيئات تتسم بالعمل تحت الضغط الكبير، ولقد استخدم الباحث تحليل سجلات المرضى، اعتماداً على وسائل الإحصاء المتبعة، مثل مقارنة المتوسطات، ومعامل الارتباط، ومعادلات الانحدار للتحقق من الفرضيات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: مراجعة معلومات المرضى القديمة في قرارات القبول لدخول الأقسام، كما أنها ساهمت بالتقليل من عمليات القبول المتكررة التي يمكن بحثها، ومراجعة معلومات المرضى القديمة المحلية، تساهم في عمليات القبول بشكل أكبر من معلومات المرضى القديمة الخارجية، وأن مكونات المعلومات المؤثرة في عمليات القبول، تمحورت حول معلومات القبول السابقة، المعلومات من المجتمع، المعلومات من عمليات التصوير، معلومات العمليات الخارجية السابقة.

3.2 دراسات تناولت المنظمة الذكية وعلاقتها بمتغيرات أخرى

3.2.1 الدراسات العربية:

1. دراسة (الربابعة، 2016م) بعنوان "القيادة الاستراتيجية ودورها في بناء المنظمات الأمنية الذكية- دراسة مقارنة بين مديرية الأمن العام والمديرية العامة لقوات الدرك في المملكة الأردنية الهاشمية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في بناء المنظمة الأمنية الذكية في مديرية الأمن العام، وفي المديرية العامة لقوات الدرك في المملكة الأردنية الهاشمية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الحالة، وقد صممت استبانة مخصصة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من ضباط المديرية برتبة عقيد ومقدم ورائد، والبالغ عددهم (70) ضابط. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: توفر مهارة تشكيل الرؤية، ومهارة التركيز، ومهارة التنفيذ الاستراتيجي، ومهارات القيادة الاستراتيجية لدى القيادات العليا مستوى مرتفع جداً، وقد أوصت الدراسة بتطبيق أنظمة الحكومة الالكترونية والأنظمة الذكية في مديرية الأمن العام والمديرية العامة لقوات الدرك للوصول إلى منظمات أمنية ذكية ممارسة وتطبيقات، وتكثيف الدورات التدريبية فيما يتعلق بالقيادة الاستراتيجية والمنظمات الأمنية الذكية، وإنشاء مركز للقيادة الاستراتيجية يتبع لوزارة الداخلية يتولى اعداد القيادات الاستراتيجية الأمنية.

2. دراسة (فرعون، 2016م) بعنوان "صياغة استراتيجية ريادية الأعمال لتطوير نموذج المنظمات الذكية: بحث تطبيقي في شركات الاتصالات المتنقلة في العراق زين العراق، آسا سيل، كورك"

هدفت الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين استراتيجية ريادية الأعمال، وتطوير نموذج المنظمات الذكية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة وصممت استبانة خاصة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (المدير العام، معاون المدير العام، وبعضاً من أعضاء مجلس الإدارة، مدراء الأقسام، ومسؤولي الشعب) العاملين في المنظمة المبحوثة، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها، وجود علاقة ارتباط معنوية بين استراتيجية ريادية الأعمال وتطوير المنظمات الذكية، كما وتولي شركات الاتصالات المتنقلة اهتماماً كبيراً باستراتيجية ريادية الأعمال، وأن العاملون في شركات الاتصالات المتنقلة يدركون مسؤولياتهم بشكل دقيق، وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني أسلوب استراتيجية ريادية الأعمال بشكل فاعل،

وضرورة قيام المنظمات باستثمار استراتيجية ريادية الأعمال استثماراً أمثل، ووضع الخطط والبرامج المستقبلية لتفعيل دور استراتيجية ريادية الأعمال في تطوير المنظمات الذكية.

3. دراسة (ريادة، 2015م) بعنوان: "أثر خصائص المنظمة الذكية في إدارة الأزمات - دراسة تطبيقية في المستشفيات الخاصة بمدينة عمان"

هدفت الدراسة إلى بيان أثر خصائص المنظمة الذكية في إدارة الأزمات في المستشفيات الخاصة في مدينة عمان، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وزعت الاستبانة على المدراء ورؤساء الأقسام والمشرفين الإداريين بالمستشفيات الخاصة الواقعة ضمن نطاق مدينة عمان، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها، توفر خاصية التعلم المستمر من وجهة نظر وحدة التحليل بشكل مرتفع، ووجود علاقة قوية بين خصائص المنظمة الذكية بأبعادها (التعلم المستمر، توليد البدائل الاستراتيجية وفهم البيئة) من جهة وبين إدارة الأزمات، استكشاف الأزمة، الاستعداد لحدوث الأزمة، احتواء الأزمة، استعادة النشاط والتوازن، التعلم من الأزمة في المستشفيات الخاصة في مدينة عمان من جهة أخرى، وقد أوصت الدراسة بتقديم مجموعة من البدائل الاستراتيجية السليمة لحل المشكلات والأزمات الطارئة والمحتملة، توفير وسائل التقييم للبدائل الاستراتيجية لمعرفة مدى ملائمتها لآلية حل المشكلات والأزمات، والعمل على تطوير متغيرات البيئة التنظيمية المختلفة للمستشفيات بدءاً بالهيكل التنظيمي ثم موارد المستشفى وأخيراً ثقافته التنظيمية كي تمثل نقاط قوة تركز عليها المستشفيات في مواجهة التهديدات الخارجية بدلاً من أن تكون نقاط ضعف ومصدراً للأزمات.

4. دراسة (النواصرة، 2015م) بعنوان: "جدارات القيادة الاستراتيجية وأثرها في بناء المنظمات الذكية - دراسة ميدانية على مركز الملك عبدالله الثاني للتصميم والتطوير (كادبي)"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جدارات القيادة الاستراتيجية لدى المديرين العاملين في مركز الملك عبدالله الثاني للتصميم والتطوير (كادبي) في بناء المنظمة الذكية، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، تشكل مجتمع وعينة الدراسة من جميع العاملين في مركز الملك عبدالله الثاني للتصميم والتطوير (كادبي) بجميع تشكيلاته من (الإدارة العليا والوسطى) وهم (المديرين ومساعديهم ورؤساء الأقسام ومشرفي الإنتاج) والبالغ عددهم (120) وتم توزيع (120) استبانة، استرجع منها ما مجمله (107)، وبعد القيام بالتحليلات الإحصائية اللازمة تم التوصل إلى بعض النتائج كان أهمها وجود أثر ذو دلالة

إحصائية لجدارات القيادة الاستراتيجية بأبعادها (جدارات التفكير الاستراتيجي والجدارات القيادية) لدى المديرين العاملين في مركز الملك عبدالله الثاني للتصميم والتطوير (كادبي) في بناء المنظمة الذكية.

5. دراسة (الطائي وآخرون، 2013م) بعنوان: "صياغة الاستراتيجية المستدامة للشركة في بناء المنظمات الذكية- دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء في شركة زين العراق للاتصالات"

هدفت الدراسة إلى تحليل وتشخيص وقياس واقع الاستراتيجية المستدامة في شركة زين للاتصالات، وتحليل وقياس دور الاستراتيجية المستدامة في بناء المنظمة الذكية في شركة زين للاتصالات، تكونت عينة الدراسة من (92) مديراً من المستويات الإدارية العاملة كافة في شركة زين للاتصالات، وقد تم اتباع المنهج الاستطلاعي بالتحليل الشامل والعميق، وبعد استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها اهتمام شركة زين للاتصالات بالاستراتيجية المستدامة وبكل عناصرها ساهم في تعزيز دور الشركة وجعلها من المنظمات الذكية وأن هناك تأثيراً واضحاً لأبعاد الاستراتيجية المستدامة بأبعاد المنظمة الذكية.

6. دراسة (عجيلات، 2012م) بعنوان "أثر المنظمة الذكية والتوجه بالتعلم على الإبداع التقني- دراسة تطبيقية على شركات البرمجة والتصميم والتطوير في الأردن"

هدفت الدراسة إلى بيان أثر المنظمة الذكية والتوجه بالتعلم على الإبداع التقني، وتشكل مجتمع الدراسة من كافة شركات التصميم والتطوير والبرمجة في الأردن، أما عينة الدراسة فقد شملت شركات البرمجة والتصميم والتطوير العاملة في مدينة عمان والبالغ عددها (21) شركة، وقد مثلت وحدة المعاينة والتحليل من الأفراد العاملين في هذه الشركات من مختلف المستويات الإدارية والبالغ عددهم (161)، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي السببي، وتم استخدام الأسلوب التطبيقي، لجمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات من خلال استبانة استخدمت أداة رئيسة لجمع المعلومات في مجال متغيرات الدراسة، وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين خصائص المنظمة الذكية (بلوغ الغايات، فهم البيئة، مناقلة الموارد، بناء الذكاء الجماعي) على التوجه بالتعلم والإبداع التقني في شركات البرمجة والتصميم والتطوير بمدينة عمان، ووجود تأثير ذي دلالة معنوية لخصائص المنظمة الذكية (بلوغ الغايات، فهم

البيئة، مناقلة الموارد، بناء الذكاء الجماعي) على الإبداع التقني بوجود التوجه بالتعلم متغير وسيط في شركات البرمجة والتصميم والتطوير بمدينة عمان.

3.2.2 الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Nasabi & Safarpour, 2009) بعنوان " العوامل الرئيسية في تحقيق المنظمة الذكية من وجهة نظر العاملين - جامعة شيراز للعلوم الطبية"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل الرئيسة في تحقيق المنظمة الذكية من وجهة نظر العاملين في جامعة شيراز للعلوم الطبية في العام 2008، وقد تكونت عينة الدراسة من (280) عاملاً في الجامعة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة معدة من قبل Albrecht، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها أن العوامل الرئيسة لتحقيق المنظمة الذكية تتمثل في الرؤية الاستراتيجية والتغيير والمحاذاة والرصف ونشر المعرفة.

2. دراسة (Goh, 2006) بعنوان: "تقييم مستوى الإمكانيات المتوافرة لدى شركات قطاع المقاولات في سنغافورة"

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مستوى الإمكانيات المتوافرة لدى شركات قطاع المقاولات في سنغافورة بما يعكس أنها منظمات ذكية، وذلك من خلال إجراء مقارنات مع نفس الشركات في مجموعة من الدول مثل الدنمارك، والسويد، وفنلندا ومنطقة الشمال ككل، تكون مجتمع الدراسة وعينتها من (754) شركة تعمل في قطاع المقاولات في سنغافورة متخصصة في مجالات العمارة، والهندسة، ومسح الكميات، وتطوير العقارات، والبناء والتشييد وأخيراً تصنيع المنتجات واللوازم، وبعد توزيع الاستبانات على عينة الدراسة، استجاب ما مجمله (84) شركة، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها أن اعتماد تكنولوجيا المعلومات وامكانيات الشركات في قطاع البناء يمكن الشركات من أن تصبح منظمات ذكية، ومن خلال إجراء التقييم، تبين أن هناك ستة اتجاهات لصناعة المقاولات في سنغافورة وفي جميع أنحاء العالم وهي: الاستفادة من البنية التحتية للاتصالات، العمل ضمن إطار قانوني وتنظيمي، تنفيذ نظم تخطيط موارد المنظمة لتحقيق التكامل بين قواعد البيانات والتطبيقات، الاستثمار في بناء قدرات ذكاء الأعمال، ممارسة إعادة هندسة عمليات الأعمال، والتركيز على الأفراد واحتياجاتهم التكنولوجية والقدرة على إدارة التغيير في الشركات المتوسطة والصغيرة الحجم.

3. دراسة (Filos, 2005) بعنوان "المنظمة الذكية في العصور الرقمية"

هدفت الدراسة إلى رسم صورة لنموذج المنظمة المتغير في العصور الرقمية، وقد تعرضت الدراسة لمفهوم المنظمة الذكية والذي نشأ كاستجابة ديناميكية للتغيرات الناتجة عن الاقتصاد الرقمي، وقد أوضحت الدراسة أن المقصود بمفهوم المنظمة الذكية هي تلك المنظمة التي تقاد بالمعرفة، وتعمل بالاعتماد على الشبكة المعلوماتية العالمية، والتي ربطت بين البشر والمنظمات بغض النظر عن أدوارهم، كما أكدت الدراسة على أن هناك ترابطاً شبيكياً ثلاثي الأبعاد واسعاً ومتقناً في المنظمة الذكية يتمثل في: تمكينها بتقنية الاتصال والمعلومات، والتوسع في التنظيم الفرقي، والربط المعرفي العالي، وأكدت الدراسة على الأهمية البالغة في إيجاد الظروف الملائمة لأن تصبح المنظمة ذكية في هذا العصر، وأن إدارة المنظمة الذكية تتطلب مقدرة كبرى لإدارة مصادر الذكاء المتعددة في المنظمة (الناس، المعلومات، المعرفة، والإبداع). وقد تعرضت الدراسة لوصف المنظمة الذكية، وخصائصها وفقاً للمنظور الأوروبي، وأضافت بعداً آخر للمنظمة الذكية يتمحور حول استخدام التقنيات الحديثة، وقد ركزت الدراسة على علاقة الذكاء المنظمي بالمعرفة وضرورة استجابة المنظمة للمتغيرات البيئية.

4. دراسة (Finkelstein & Jackson, 2005) بعنوان "الأمان من الانهيار الداخلي: بناء القيادة الذكية"

وقد هدفت الدراسة إلى وصف المنظمة الذكية، وخاصة القيادة الذكية، واعتبرت كل من القيادة الذكية، والعملية الذكية، والاستراتيجية الذكية الأعمدة الرئيسية الثلاثة للمنظمة الذكية، وقد استندت إلى نتائج دراسات سابقة، واستمرت هذه الدراسة ست سنوات قامت بالمقارنة بين الأنماط التنظيمية وبينت الفروق الرئيسية بين الشركات التي كانت ناجحة، ثم تعرضت للفشل، والشركات الأخرى الناجحة والتي استطاعت المحافظة على الاستمرار والنجاح والهيمنة على السوق وهو ما أسماه (المنظمة الذكية)، وأشار الباحثان إلى أن هذه المنظمات تتميز بأنها تعمل على المتابعة والتحسين المنتظم لأعمدها الثلاثة والتي تشكل الدعائم القوية لبقائها ونجاحها وهي: القيادة الذكية، الاستراتيجية الذكية، والعملية الذكية، كما ركزت الدراسة في بحثها لموضوع القيادة الذكية على أهم السمات التي تتمتع بها بشكل رئيس، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة هامة تفيد بأن خطوة بناء المنظمات الذكية هي أن تمتلك المنظمة القيادة الذكية، وأن تفهم وتقيم مكوناتها وفق أسس ثابتة ومنظمة للتأكد من احتفاظ القيادة بحيويتها، وفتح عقلها الذي يميزها كمنظمات ذكية.

5.دراسة (Levin, 2004) بعنوان "ما دور المنظمات الذكية للتغلب على الصعوبات الاقتصادية وخلق الفرص المستقبلية"

هدفت الدراسة إلى عرض الأساليب المستخدمة من قبل المنظمات الذكية لتهيئتها ووضعها كمنظمة بموضع تتمكن من خلاله من توليد الفرص في ضوء ما تواجهه من تحديات، وناقشت الدراسة ثمانية أساليب هي:(تحديد القيم الجوهرية للمنظمة، إدارة الأعمال بفعالية، تطوير وتشذيب رؤية المنظمة، تطوير منتجات جديدة، إظهار الاحترام للموظفين، الاستثمار في التسويق، تطوير الحاكمة، وإظهار المعنويات).

وأشارت إلى أن المنظمات الذكية لديها القدرة على الإجابة بوضوح عن كافة الأسئلة بطريقة تجعلها تتميز عن منافسيها، كما أنها تهتم بالقيادة والعاملين والزبائن وترتبط بينهم وتشاركهم، ولديها رؤية واضحة وقوية تستخدمها لبناء ذاتها.

3.3 التعقيب على الدراسات السابقة

تعقيباً على جملة الدراسات السابقة التي استعرضها الباحث، يتضح أن تلك الدراسات قد تعددت واختلقت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها، والموضوعات التي تناولتها، والبيئات التي تمت فيها.

1. يظهر أن معظم الدراسات السابقة قد أجريت في الفترة بعد عام 2004م، وهذا يدل على حداثة النسبية للموضوع.
2. من حيث هدف الدراسة: تعددت التوجهات البحثية للدراسات السابقة، والتي هدفت إلى تعريف دور المنظمة الذكية وأثرها في الإبداع، وحول نظم المعلومات الإدارية وتأثره بمتغيرات أخرى، في حين هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة أثر نظم المعلومات الإدارية في تعزيز بناء المنظمات الذكية.
3. من حيث المجتمع والعينة: إذ تباينت مجتمعات وعينات الدراسات السابقة من حيث النوع والعدد، وتميزت أيضاً بالتنوع في البيئات التي طبقت عليها وهي (مصر، الأردن، المملكة العربية السعودية، البحرين، ماليزيا، نيجيريا، الجزائر، سنغافورة، ليبيا، والعراق)، فيما تعني الدراسة الحالية بالكليات التقنية في قطاع غزة مجتمعاً وعينة، وحدة التحليل فيها تكونت من العاملين في الوظائف الإشرافية في هذه الكليات.
4. استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت في الجانب الميداني أو المسحي منها الاستبانة كأداة رئيسية في جمع المعلومات، لتحقيق أهداف كل دراسة منها.

5. اختلفت الدراسات التي تناولت موضوع نظم المعلومات الإدارية، فبعضها وضحت العلاقة بين المرونة الاستراتيجية ونظم المعلومات الإدارية كدراسة أبو الغنم (2015م)، وبعضها ربطت بين نظم المعلومات الإدارية وصنع القرارات الإدارية كدراسة عبد الرحمن (2015)، ودراسة فكري (2014م) التي ربطت بين نظم المعلومات والعملية الإدارية، ودراسة (2014) Fashiko التي وضحت دور نظم المعلومات الإدارية في الفعالية التنظيمية، ودراسة (2012) Malami التي بينت التهديدات التي تواجه نظم المعلومات المصرفية، ودراسة (2010) Abugabah التي صممت نموذج لقياس أثر نظم المعلومات المحوسبة على أداء المستخدمين.

6. تناولت بعض الدراسات المنظمة الذكية وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل: دراسة الرابعة (2016م) التي بينت دور القيادة الاستراتيجية في بناء المنظمات الذكية، ودراسة ردايدة (2015م) التي بينت أثر خصائص المنظمة الذكية في إدارة الأزمات، وأيضاً دراسة النواصرة (2015م) التي ربطت بين جدارات القيادة الاستراتيجية وأثرها في بناء المنظمات الذكية، ودراسة عجيلات (2012م) التي ربطت بين المنظمة الذكية والابداع، ودراسة (2005) Filos والتي وصفت المنظمة الذكية في العصور الرقمية.

3.4 ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- أ- هدف الدراسة: هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة أثر نظم المعلومات الإدارية في تعزيز بناء المنظمة الذكية، أي ربطت بين نظم المعلومات الإدارية والمنظمة الذكية، بخلاف الدراسات السابقة التي تناولت أحد هذه المتغيرات فقط.
- ب- تعتبر الدراسة الأولى على حد علم الباحث التي تجمع بين نظم المعلومات الإدارية والمنظمة الذكية التي تطبق على الكليات التقنية في قطاع غزة.
- ت- عينة الدراسة الكليات التقنية بقطاع غزة، ووحدة تحليلها المناصب الإشرافية في هذه الكليات.

2.5 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في:

- أ- بناء فكرة الدراسة.
- ب- تحديد محاور الدراسة.
- ت- عرض الإطار النظري.
- ث- تكوين الاستبانة.
- ج- المراجع والكتب التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة لتوفير الوقت والجهد.

ح- اختيار منهج الدراسة والأساليب الإحصائية المتبعة في هذه الدراسات، والكيفية التي تمت فيها.

خ- تحليل البيانات في هذه الدراسات.

د- مقارنة النتائج.

ذ- تقديم التوصيات والمقترحات.

الفصل الرابع

الطريقة والإجراءات

الفصل الرابع الطريقة والإجراءات

4.1 مقدمة:

سوف يتم في هذا الفصل وصف منهج الدراسة، والأفراد مجتمع الدراسة وعينة الدراسة، وأيضاً أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدق وثبات الأداة، كما يتضمن هذا الفصل وصفاً للإجراءات التي تمت في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيراً المعالجات الإحصائية التي تم اعتمادها في تحليل الدراسة.

4.2 منهجية الدراسة:

يعتبر منهج الدراسة الطريقة التي يسلكها الباحث حتى يصل في النهاية إلى نتائج خاصة بموضوع الدراسة، كما ويعتبر أيضاً الأسلوب الذي يتم استخدامه في حل مشكلة البحث، إضافة إلى أنه العلم الذي يعني بكيفية إجراء البحوث العلمية (عبيدات وآخرون، 2001م). ويسعى البحث للوصول إلى دراسة أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز بناء المنظمة الذكية دراسة ميدانية على الكليات التقنية بقطاع غزة، وهذا يتفق مع المنهج الوصفي التحليلي الذي هدفه توفير كافة البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع البحث لتفسيرها وتوضيحها والوقوف على دلالاتها، وحيث أن المنهج الوصفي التحليلي يتم من خلال الرجوع للوثائق المختلفة كالكتب والصحف والمجلات وغيرها من المواد التي يثبت صدقها بهدف تحليلها للوصول إلى أهداف البحث (الآغا، 2002م، ص2)، فإن البحث سيعتمد على هذا المنهج للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة البحث، ولتحقيق تصور أفضل وأدق للظاهرة موضع الدراسة، كما أنه سيستخدم أسلوب العينة العشوائية الطبقية في اختياره لعينة الدراسة، وسيستخدم الاستبانة في جمع البيانات الأولية.

4.3 طرق جمع البيانات:

اعتمد البحث على نوعين من البيانات

1. البيانات الأولية:

وتم ذلك من خلال توزيع استبيانات بهدف جمع بيانات عينة من مجتمع البحث وبالتالي جمع وحصر كافة المعلومات اللازمة لموضوع البحث، وبعد ذلك العمل على تحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي وأيضاً استخدام الاختبارات المناسبة للوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

2. البيانات الثانوية:

وذلك من خلال مراجعة كافة الدوريات والكتب والمنشورات المتعلقة بموضوع الدراسة، والمتعلقة بدراسة أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز بناء المنظمة الذكية، وأية مراجع قد يرى الباحث أنها تسهم في إثراء الدراسة بشكل علمي، وقام الباحث من خلال اللجوء للمصادر الثانوية في الدراسة، بالتعرف على الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات، وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت وتحديث في مجال الدراسة.

4.4 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الوظائف الإشرافية في الكليات التقنية في قطاع غزة البالغ عددها خمس كليات في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2016-2017م والبالغ عددهم (87).

وقد تم اختيار عينة الدراسة باستخدام طريقة المسح الشامل، وتم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة، وقد تم استرداد 83 استبانة وهو ما نسبته 95.40%، وبعد تفحص الاستبيانات تم استبعاد 6 استبيانات نظراً لعدم تحقق الشروط المطلوبة للإجابة، وبذلك يكون عدد الاستبيانات التي تم الاعتماد عليها للوصول إلى النتائج 77 استبانة وهي ما نسبته 87.36%، والجداول التالية تبين خصائص وسمات عينة الدراسة كما يلي:

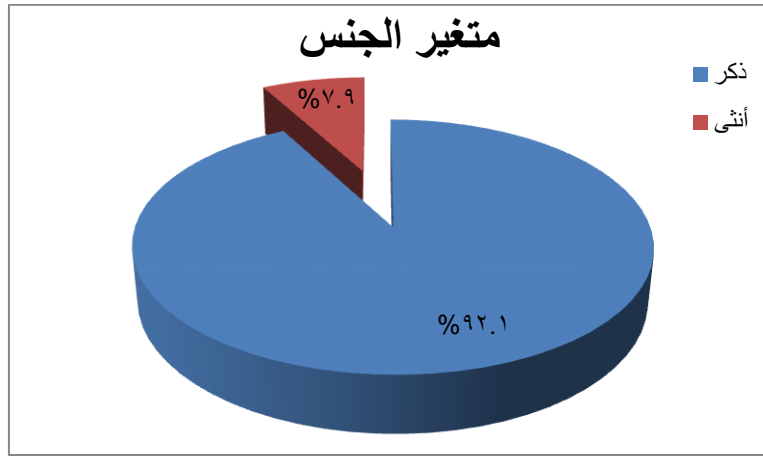
الجزء الأول: المعلومات الشخصية:

1. الجنس

يبين جدول رقم (4.1) أن 92.1% من عينة الدراسة من "الذكور" و7.9% من عينة الدراسة من "الاناث"، ويعزو الباحث ذلك إلى ثقافة المجتمع كونه يعتمد على الذكور ويثق بقدراتهم الادارية، وقدرتهم على مواجهة كافة الظروف المحيطة بالعمل، وكون الوظائف الاشرافية تحتاج لجهد كبير ومتابعة مستمرة فإن الميل تتجه نحو تعيين الذكور في الوظائف الاشرافية.

جدول (4.1): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	70	%92.1
أنثى	6	%7.9
المجموع	76	100.0



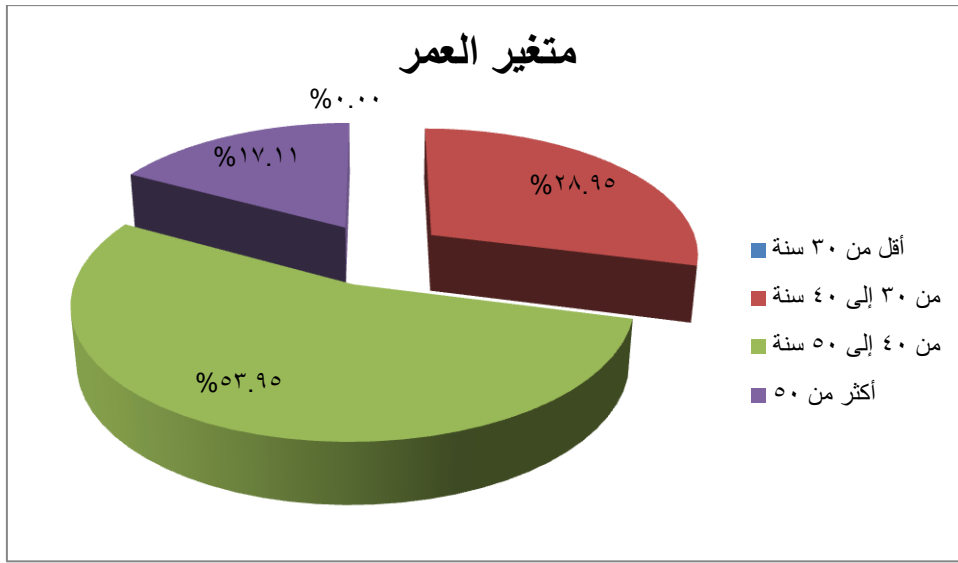
شكل (4.1): يوضح متغير الجنس

2. العمر

يبين جدول رقم (4.2) أن 28.9% من عينة الدراسة تراوحت أعمارهم "30 سنة إلى أقل من 40 سنة"، و53.9% من عينة الدراسة تراوحت أعمارهم "40 سنة إلى أقل من 50 سنة"، و17.1% من عينة الدراسة تراوحت أعمارهم "أكثر من 50 سنة"، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الإدارة العليا في الكليات في قطاع غزة يستحوذ عليها ذوو الخبرة الطويلة والقادرين على إدارة الكليات بشكل أفضل وتوظيف خبراتهم والتطوير المستمر.

جدول (4.2): توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	0	0
من 30 إلى أقل من 40 سنة	22	28.9%
من 40 إلى أقل من 50 سنة	41	53.9%
من 50 سنة فأكثر	13	17.1%
المجموع	76	100.0



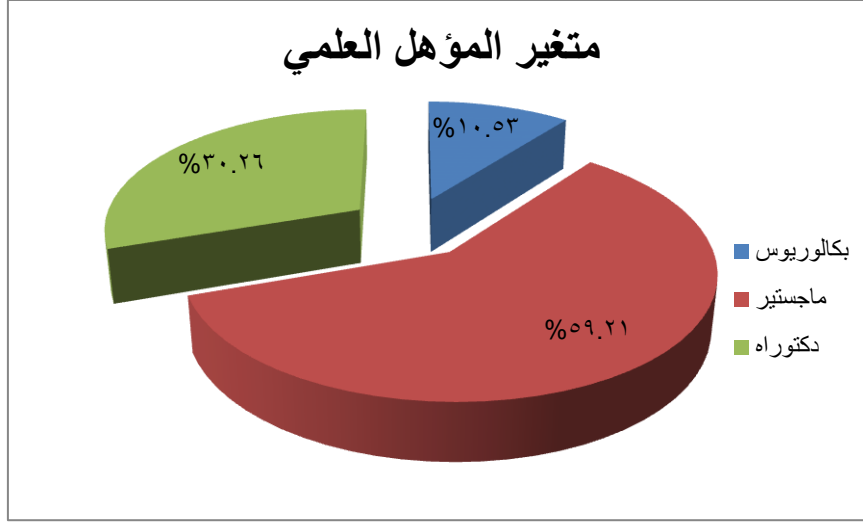
شكل (4.2): يوضح متغير العمر

3. المؤهل العلمي

يبين جدول رقم (4.3) أن 10.5% من عينة الدراسة المؤهل العلمي لهم "بكالوريوس"، و59.2% من عينة الدراسة المؤهل العلمي لهم "ماجستير"، و30.3% من عينة الدراسة المؤهل العلمي لهم "دكتوراه"، ويعزو الباحث ارتفاع نسبة حملة الماجستير لتوافر إمكانية الحصول على هذه الدرجة في الجامعات المحلية، وتدني نسبة حملة الدكتوراه إلى عدم القدرة على تحصيله داخل غزة بسبب أن سياسة الكليات تكتفي بحملة البكالوريوس والماجستير ضمن هيكليتها الإدارية. ويرى الباحث أن الغالبية العظمى ونسبتها 89.5% من المجيبين على الاستبانة هم من حملة الشهادات العليا (الماجستير والدكتوراه) وذلك لأن الدراسة تستهدف استطلاع آراء العاملين في الوظائف الإشرافية في الكليات، وهذا يعزز نتائج الدراسة.

جدول (4.3): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
بكالوريوس	8	10.5%
ماجستير	45	59.2%
دكتوراه	23	30.3%
المجموع	76	100.0



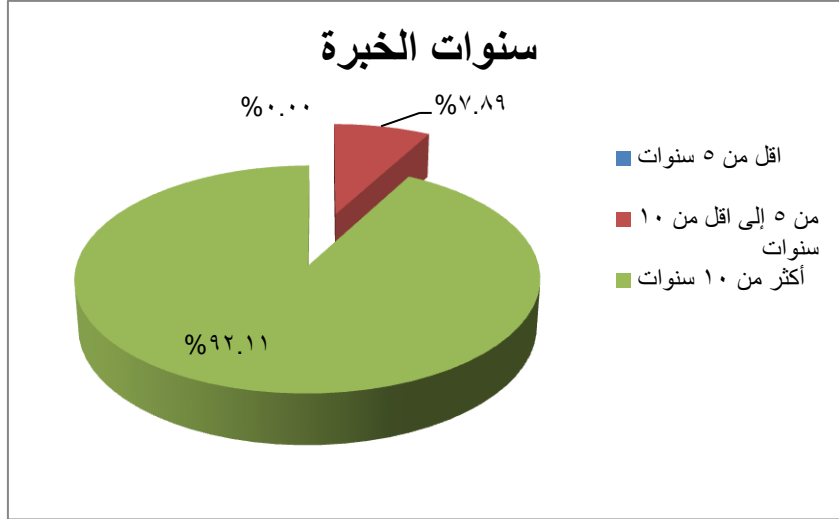
شكل (4.3): يوضح متغير المؤهل العلمي

4. سنوات الخبرة

يبين جدول رقم (4.4) أن 7.9% من عينة الدراسة تراوحت سنوات الخبرة لديهم "من 5 إلى أقل من 10 سنوات"، و 92.1% من عينة الدراسة تراوحت سنوات الخبرة لديهم "10 سنوات فأكثر"، ويعزو الباحث ذلك إلى أن سنوات الخبرة تعد أحد معايير اختيار العاملين في الوظائف الإشرافية، وهذا يدل على كفاءة أفراد عينة الدراسة ومؤشراً لاستيعاب متطلبات عملهم بسهولة، كما أن خبرتهم الواسعة تساعدهم على القيام بعملهم بمهنية واكتساب المهارات اللازمة.

جدول (4.4): توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	0	0
من 5 إلى 10 سنوات	6	7.9%
أكثر من 10 سنوات	70	92.1%
المجموع	76	100.0



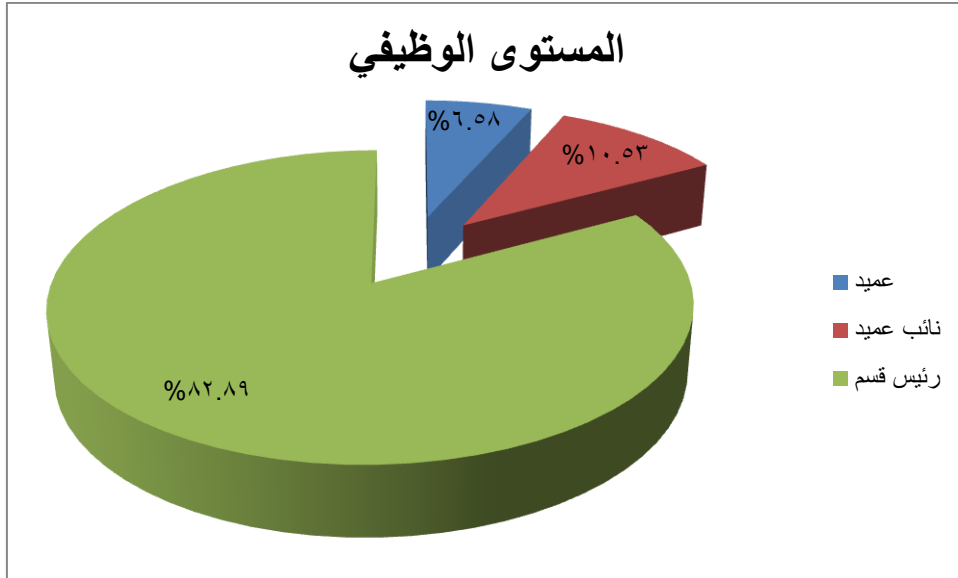
شكل (4.4): يوضح متغير سنوات الخبرة

5. المستوى الوظيفي:

يبين جدول رقم (4.5) أن 6.6% من عينة الدراسة المستوى الوظيفي "عميد"، و10.5% من عينة الدراسة المستوى الوظيفي "نائب عميد"، و82.9% من عينة الدراسة المستوى الوظيفي "رئيس قسم"، ويعزو الباحث ذلك كون الدراسة مطبقة على الكليات ويوجد فيها تنوع في المسميات الوظيفية لتلبي الحاجات التطويرية للكلية، مما يتطلب وجود رؤساء أقسام وهذا يفسر ارتفاع النسبة، إضافة إلى كون الكلية لا تحتاج لأكثر من عميد، وهذا يتناسب مع تركيبة مجتمع الدراسة حسب المسميات الوظيفية والإدارية في الكليات التقنية، مما يدل على سلامة الهيكل التنظيمي حيث تقل الأعداد كلما اتجهنا لأعلى.

جدول (4.5): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الوظيفي
6.6%	5	عميد
10.5%	8	نائب عميد
82.9%	63	رئيس قسم
100.0	76	المجموع



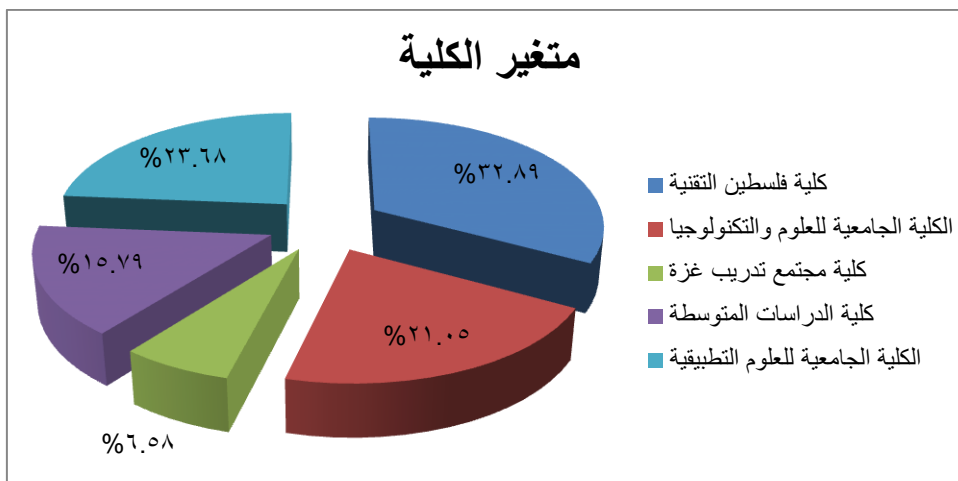
شكل (4.5): يوضح متغير المستوى الوظيفي

6. الكلية

يبين جدول رقم (4.6) أن 32.9% من عينة الدراسة من "كلية فلسطين التقنية"، و21.1% من عينة الدراسة من "كلية العلوم والتكنولوجيا"، و6.6% من عينة الدراسة من "كلية تدريب غزة"، و15.8% من عينة الدراسة من "كلية الدراسات المتوسطة- الأزهر"، و23.7% من عينة الدراسة من "الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية".

جدول (4.6): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الكلية

النسبة المئوية	التكرار	الكلية
32.9%	25	كلية فلسطين التقنية
21.1%	16	الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا
6.6%	5	كلية مجتمع تدريب غزة
15.8%	12	كلية الدراسات المتوسطة
23.7%	18	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية
100.0	76	المجموع



شكل (4.6): يوضح متغير الكلية

4.5 أداة الدراسة:

وقد تم إعداد الاستبانة على النحو التالي:

- 1- تم تصميم استبانة بشكل أولي وذلك لاستخدامها في جمع البيانات والمعلومات.
- 2- بعد ذلك تم عرضها على المشرف وذلك للتحقق من درجة ملاءمتها لجمع البيانات.
- 3- تم تعديل الاستبانة بشكل مبدئي وذلك حسب توجيهات المشرف.
- 4- بعد ذلك عرضت الاستبانة على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص، حيث قاموا بعملية التعديلات المناسبة من حيث الحذف أو الزيادة، مع تقديم جملة من النصائح.
- 5- القيام بدراسة ميدانية مبدئية للاستبانة ومن ثم عمل التعديلات المناسبة.
- 6- توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، ولقد تم تقسيم الاستبانة إلى جزأين كما يلي:

- أ- الجزء الأول : تكون هذا الجزء من بيانات عينة الدراسة الشخصية وتكون من 5 فقرات.
- ب- الجزء الثاني: يتناول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز بناء المنظمة الذكية وتم تقسيمه إلى محورين كما يلي:

1. المحور الأول: موارد نظم المعلومات الإدارية، ويتكون من خمس مجالات وهي:

◀ المجال الأول: الموارد البشرية (الأفراد) ويتكون من 6 فقرات.

◀ المجال الثاني: موارد الأجهزة والمكونات المادية ويتكون من 5 فقرات.

◀ المجال الثالث: موارد البرمجيات ويتكون من 6 فقرات.

◀ المجال الرابع: موارد البيانات ويتكون من 5 فقرات.

◀ المجال الخامس: موارد الشبكات ويتكون من 5 فقرات.

2. المحور الثاني: المنظمة الذكية، وتتكون من خمس مجالات وهي:

◀ المجال الأول: فهم البيئة ويتكون من 5 فقرات.

◀ المجال الثاني: الرؤية الاستراتيجية ويتكون من 5 فقرات.

◀ المجال الثالث: التعليم المستمر ويتكون من 5 فقرات.

◀ المجال الرابع: العمليات الذكية ويتكون من 5 فقرات.

◀ المجال الخامس: الذكاء الجماعي ويتكون من 5 فقرات.

وقد كانت الإجابات على كل فقرة مكونة من 5 إجابات حيث الدرجة "5" تعني موافق بشدة والدرجة "1" تعني معارض بشدة كما هو موضح بجدول رقم (4.7).

جدول (4.7): مقياس الإجابات

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

4.6 صدق وثبات الاستبيان:

نقصد بصدق الاستبانة أن نتأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه (العساف، 1995م، ص429)، كما يقصد بالصدق "ناحييتين الأولى وهي أن تشتمل الاستبانة على جميع العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل ، والثانية وضوح فقرات الاستبانة ومفرداتها، بحيث يمكن فهمها من جميع من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001م، ص179)، وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة كما يلي:

❖ صدق فقرات الاستبيان: تم التأكد من صدق فقرات الاستبيان بطريقتين.

1- الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين) تم عرض أداة الدراسة في صورتها الأولية

على مجموعة من المحكمين تألفت من مجموعة من أعضاء هيئة التدريس في كلٍ من جامعة الأزهر وكلية فلسطين التقنية وجامعة القدس المفتوحة وجامعة الأقصى ومتخصصين في التربية والعلوم الإحصائية، وبلدية جباليا وديوان الموظفين العام، ويوضح الملحق رقم (1) أسماء المحكمين الذين قاموا مشكورين بتحكيم أداة الدراسة، وقد طلب الباحث من المحكمين من إبداء آرائهم في مدى ملائمة العبارات لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح صياغة العبارات ومدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، ومدى كفاية العبارات لتغطية كل محور من محاور متغيرات الدراسة الأساسية هذا بالإضافة إلى اقتراح ما يروونه ضرورياً من تعديل صياغة العبارات أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة لأداة الدراسة،

وكذلك إبداء آرائهم فيما يتعلق بالبيانات الأولية الخصائص الشخصية والوظيفية المطلوبة من المبحوثين، إلى جانب مقياس ليكارت المستخدم في الاستبانة. واستناداً إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبدتها المحكمون قام الباحث بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين، حيث تم تعديل صياغة العبارات وحذف أو إضافة البعض الآخر منها.

2- **صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:** تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها 30 مفردة لم يتم استثنائها من عينة الدراسة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له كما يلي:

1. الصدق الداخلي لفقرات المجال الأول: موارد نظم المعلومات الإدارية

أ- الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول: الموارد البشرية (الأفراد)

يوضح جدول رقم (4.8) قيمة معاملات الارتباط بين المعدل الكلي لفقرات المحور الأول (الموارد البشرية) وكل فقرة من فقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، والقيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من 0.05، وهذا يؤكد أن فقرات المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.8): الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول: الموارد البشرية

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	نتواصل بسهولة وبصورة مباشرة مع المسئول عن نظام المعلومات.	0.699**	0.000
2	يجيب المسئول عن نظام المعلومات على استفساراتي في الوقت المحدد.	0.703**	0.000
3	تتناسب خبرات ومؤهلات العاملين في نظام المعلومات مع المهام الموكلة إليهم.	0.880**	0.000
4	يتفهم العاملون في نظام المعلومات احتياجات الجهات المختلفة من النظام.	0.794**	0.000
5	يتوفر تدريب للعاملين في النظام بشكل دوري لتطوير مهاراتهم وقدراتهم.	0.645**	0.000
6	يشارك العاملون في تصميم وتطوير نظام المعلومات.	0.693**	0.000

** دالة عند 0.01 ، * دالة عند 0.05

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "28" تساوي 0.463

ب- الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني: موارد الأجهزة والمكونات المادية

يوضح جدول رقم (4.9) معاملات الارتباط بين المعدل الكلي لفقرات المحور الثاني (موارد الأجهزة والمكونات المادية) وكل فقرة من فقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، والقيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من 0.05، وهذا يؤكد أن فقرات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.9): الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني: موارد الأجهزة والمكونات المادية

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تتوفر أجهزة الحاسوب الملائمة لطبيعة عمل النظام.	0.800**	0.000
2	تناسب وسائل إدخال وإخراج البيانات المتواجدة مع متطلبات عمل النظام.	0.871**	0.000
3	تتم صيانة الأجهزة بشكل سريع عند حصول الأعطال.	0.826**	0.000
4	تتوفر في النظام مساحات تخزين مناسبة وكافية للمعلومات المستخدمة.	0.887**	0.000
5	تحرص الإدارة العليا على مواكبة المستجدات التقنية في مجال نظم المعلومات.	0.765**	0.000

** دالة عند 0.01 ، * دالة عند 0.05

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "28" تساوي 0.463

ت- الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث: موارد البرمجيات

جدول (4.10): الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث موارد البرمجيات

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تتلاءم البرمجيات المستخدمة مع طبيعة عمل النظام.	0.762**	0.000
2	تتوفر جميع التعليمات الضرورية لتشغيل البرامج.	0.855**	0.000
3	تتوفر برامج حماية لمنع اختراق البرامج.	0.821**	0.000
4	توفر البرامج المعلومات بالكمية والدقة المناسبين.	0.692**	0.000
5	يتم تقييم وتحديث وصيانة البرامج المستخدمة بشكل دوري ومستمر.	0.857**	0.000
6	يعطي النظام الحالي تغذية راجعة.	0.840**	0.000

** دالة عند 0.01 ، * دالة عند 0.05

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "28" تساوي 0.463

جدول رقم (4.10) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث (موارد البرمجيات) والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، وبذلك تعتبر فقرات المحور الثالث صادقة لما وضعت لقياسه.

ث- الصدق الداخلي لفقرات المحور الرابع: موارد البيانات

يوضح جدول رقم (4.11) معاملات الارتباط بين المعدل الكلي لفقرات المحور الرابع (موارد البيانات) وكل فقرة من فقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، والقيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من 0.05، وهذا يؤكد أن فقرات المحور الرابع صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.11): الصدق الداخلي لفقرات المحور الرابع موارد البيانات

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	يتم الاستناد إلى قاعدة بيانات مركزية في الحصول على البيانات.	0.848**	0.000
2	لا يوجد تكرار للبيانات في قواعد البيانات المخزنة.	0.854**	0.000
3	يتم تحديث البيانات بشكل دوري ومستمر.	0.879**	0.000
4	تتناسب البيانات المتاحة مع احتياجات العمل.	0.710**	0.000
5	تمتاز البيانات بالجانب الكمي وسهولة الرجوع إليها.	0.761**	0.000

** دالة عند 0.01 ، * دالة عند 0.05

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "28" تساوي 0.463

ج- الصدق الداخلي لفقرات المحور الخامس: موارد الشبكات

يوضح جدول رقم (4.12) معاملات الارتباط بين المعدل الكلي لفقرات المحور الخامس (موارد الشبكات) وكل فقرة من فقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، والقيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من 0.05، وهذا يؤكد أن فقرات المحور الخامس صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.12): الصدف الداخلي لفقرات المحور الخامس موارد الشبكات

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تناسب الشبكة المتوفرة مع احتياجات العمل.	0.748**	0.000
2	تنجز الشبكة المتوفرة العمل المطلوب بسرعة كافية.	0.826**	0.000
3	لا تحدث انقطاعات وأعطال في الشبكة المستخدمة.	0.670**	0.000
4	تتم عملية صيانة الشبكة بشكل دوري ومستمر.	0.871**	0.000
5	تحرص الإدارة العليا على مواكبة المستجدات التقنية الحديثة في مجال الشبكات.	0.859**	0.000

** دالة عند 0.01 ، * دالة عند 0.05

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "28" تساوي 0.463

الصدف البنائي للمجال الأول: موارد نظم المعلومات الإدارية

يوضح جدول رقم (4.13) معاملات الارتباط بين المعدل الكلي للمجال الأول وكل فقرة من فقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، والقيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من 0.05، وهذا يؤكد أن فقرات المجال الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.13): الصدف البنائي للمجال الأول موارد نظم المعلومات الإدارية

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	الموارد البشرية (الأفراد)	0.666**	0.000
2	موارد الأجهزة والمكونات المادية	0.870**	0.000
3	موارد البرمجيات	0.894**	0.000
4	موارد البيانات	0.881**	0.000
5	موارد الشبكات	0.751**	0.000

** دالة عند 0.01 ، * دالة عند 0.05

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "28" تساوي 0.463

2. الصدف الداخلي لفقرات المجال الثاني: المنظمة الذكية

أ- الصدف الداخلي لفقرات المحور الأول: فهم البيئة

يوضح جدول رقم (4.14) معاملات الارتباط بين المعدل الكلي لفقرات المحور الأول (فهم البيئة) وكل فقرة من فقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361،

والقيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من 0.05، وهذا يؤكد أن فقرات المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.14): الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول: فهم البيئة

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	يتم تشخيص حالات عدم التأكد البيئي بدقة.	**0.881	0.000
2	يؤخذ بعين الاعتبار حالات عدم التأكد البيئي عند اتخاذ أي قرار.	**0.811	0.000
3	يتوفر أنظمة ومختصين لتقييم آثار حالات عدم التأكد البيئي.	**0.948	0.000
4	يتم تحديد مصادر عدم التأكد البيئي للاستفادة منها في اتخاذ القرارات.	**0.937	0.000
5	يتم تحديد حالات عدم التأكد البيئي المتعلقة بالقرارات ويتم التواصل مع المختصين لمعالجتها.	**0.892	0.000

** دالة عند 0.01 ، * دالة عند 0.05

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "28" تساوي 0.463

ب- الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني: الرؤية الاستراتيجية

جدول رقم (4.15) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني (الرؤية الاستراتيجية) والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، وبذلك تعتبر فقرات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.15): الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني: الرؤية الاستراتيجية

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	يتم عمل مراجعة منتظمة لبيئة العمل لتحديد الفرص والتحديات.	**0.841	0.000
2	يتم عمل مناقشة مستمرة لبيئة العمل والطرق المستخدمة لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية.	**0.764	0.000
3	تصرح الإدارة العليا بشفافية عن التوجهات الاستراتيجية.	**0.892	0.000
4	يوجد دليل ارشادي واضح لتوجيه العمل.	**0.557	0.001
5	توجد رؤية واضحة للمؤسسة ويعرفها جميع العاملين.	**0.819	0.000

** دالة عند 0.01 ، * دالة عند 0.05

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "28" تساوي 0.463

ت- الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث: التعلم المستمر

يوضح جدول رقم (4.16) معاملات الارتباط بين المعدل الكلي لفقرات المحور الثالث (التعلم المستمر) وكل فقرة من فقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، والقيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من 0.05، وهذا يؤكد أن فقرات المحور الثالث صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.16): الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث التعلم المستمر

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	ترحب الإدارة العليا بالأفكار الإبداعية الجديدة.	0.859**	0.000
2	هناك اجراءات عملية تهدف للتعلم المستمر لمواجهة التغيرات البيئية.	0.848**	0.000
3	يتم تحديد الفرص بناءً على تميزها بشكل مستمر.	0.862**	0.000
4	يتم توفير الفرص والموارد اللازمة للتعلم.	0.935**	0.000
5	ينظر للتغير الايجابي كعملية هامة مريحة.	0.859**	0.000

** دالة عند 0.01 ، * دالة عند 0.05

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "28" تساوي 0.463

ث- الصدق الداخلي لفقرات المحور الرابع: العمليات الذكية

يوضح جدول رقم (4.17) معاملات الارتباط بين المعدل الكلي لفقرات المحور الرابع (العمليات الذكية) وكل فقرة من فقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، والقيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من 0.05، وهذا يؤكد أن فقرات المحور الأول صادقة.

جدول (4.17): الصدق الداخلي لفقرات المحور الرابع العمليات الذكية

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تستخدم التقنيات الحديثة والمتطورة في العمل.	0.820**	0.000
2	تدعم أنظمة المعلومات المستخدمة التدفق الواسع والحر للمعلومات.	0.778**	0.000
3	تمكن الأنظمة المستخدمة العاملين من أداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية.	0.808**	0.000
4	يتوفر في الأنظمة المستخدمة إنذار مبكر للأزمات لاتخاذ القرارات الاستراتيجية في الوقت المناسب.	0.677**	0.000
5	هناك تكيف سريع مع المتغيرات البيئية المتسارعة.	0.777**	0.000

ج- الصدق الداخلي لفقرات المحور الخامس: الذكاء الجماعي

يوضح جدول رقم (4.18) معاملات الارتباط بين المعدل الكلي لفقرات المحور الخامس (الذكاء الجماعي) وكل فقرة من فقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، والقيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من 0.05، وهذا يؤكد أن فقرات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.18): الصدق الداخلي لفقرات المحور الخامس الذكاء الجماعي

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	يسود في المؤسسة العمل الجماعي وروح الفريق.	0.811**	0.000
2	يوجد فريق عمل استراتيجي قادر على التعامل مع الظروف المتغيرة والأزمات.	0.769**	0.000
3	يتكون فريق العمل الاستراتيجي من المتميزين ومن تخصصات مختلفة.	0.901**	0.000
4	يوجد مناخ تنظيمي يعزز الابداع الجماعي.	0.912**	0.000
5	ترتبط فرق العمل الجماعي روابط اجتماعية خاصة.	0.756**	0.000

** دالة عند 0.01 ، * دالة عند 0.05

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "28" تساوي 0.463

الصدق البنائي للمجال الثاني: المنظمة الذكية

جدول رقم (4.19) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، وبذلك تعتبر فقرات المجال الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.19): الصدق البنائي للمجال الثاني المنظمة الذكية

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	فهم البيئة	0.690**	0.000
2	الرؤية الاستراتيجية	0.772**	0.000
3	التعلم المستمر	0.868**	0.000
4	العمليات الذكية	0.910**	0.000
5	الذكاء الجماعي	0.837**	0.000

** دالة عند 0.01 ، * دالة عند 0.05

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "28" تساوي 0.463

2- الصدق البنائي لمحاور الدراسة

جدول رقم (4.20) يبين معاملات الارتباط بين المجموع الكلي للمحاور والمعدل الكلي للمحاور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، وبذلك تعتبر فقرات المحاور صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.20): معامل الارتباط بين كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي للاستبانة

المحور	محتوى المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المجال الأول: موارد نظم المعلومات الإدارية			
الأول	الموارد البشرية (الأفراد)	0.557**	0.001
الثاني	موارد الأجهزة والمكونات المادية	0.834**	0.000
الثالث	موارد البرمجيات	0.861**	0.000
الرابع	موارد البيانات	0.813**	0.000
الخامس	موارد الشبكات	0.718**	0.000
المجال الثاني: المنظمة الذكية			
الأول	فهم البيئة	0.577**	0.001
الثاني	الرؤية الاستراتيجية	0.749**	0.000
الثالث	التعلم المستمر	0.862**	0.000
الرابع	العمليات الذكية	0.878**	0.000
الخامس	الذكاء الجماعي	0.783**	0.000

** دالة عند 0.01 ، * دالة عند 0.05

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "28" تساوي 0.463

ثبات فقرات الاستبانة **Reliability**:

أما ثبات أداة الدراسة فيعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة (العساف، 1995م، 430)، وقد أجرى الباحث خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين هما طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

1- طريقة التجزئة النصفية **Split-Half Coefficient**: تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل بعد وقد تم تصحيح

معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة التالية:

معامل الثبات = $\frac{r^2}{r+1}$ حيث r معامل الارتباط وقد بين جدول رقم (4.21) أن هناك معامل ثبات كبير نسبياً لفقرات الاستبيان مما يطمئن الباحث على استخدام الاستبانة بكل طمأنينة.

جدول (4.21): معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية)

المحور	محتوى المحور	عدد الفقرات	التجزئة النصفية	معامل الارتباط المصحح
المجال الأول: موارد نظم المعلومات الإدارية				
الأول	الموارد البشرية (الأفراد)	6	0.825	0.904
الثاني	موارد الأجهزة والمكونات المادية	5	0.888	0.941
الثالث	موارد البرمجيات	6	0.878	0.935
الرابع	موارد البيانات	5	0.851	0.920
الخامس	موارد الشبكات	5	0.865	0.928
المجال الثاني: المنظمة الذكية				
الأول	فهم البيئة	5	0.936	0.967
الثاني	الرؤية الاستراتيجية	5	0.706	0.828
الثالث	التعلم المستمر	5	0.869	0.930
الرابع	العمليات الذكية	5	0.747	0.855
الخامس	الذكاء الجماعي	5	0.871	0.931

2- طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha:

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة وذلك كطريقة أخرى لقياس الثبات وقد وضع جدول رقم (4.22) أن معاملات الثبات مرتفعة مما يطمئن الباحث على استخدام الاستبانة بكل طمأنينة.

جدول (4.22): معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ)

المحور	محتوى المحور	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
المجال الأول: موارد نظم المعلومات الإدارية			
الأول	الموارد البشرية (الأفراد)	6	0.824
الثاني	موارد الأجهزة والمكونات المادية	5	0.883
الثالث	موارد البرمجيات	6	0.884

المحور	محتوى المحور	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
الرابع	موارد البيانات	5	0.869
الخامس	موارد الشبكات	5	0.842
المجال الثاني: المنظمة الذكية			
الأول	فهم البيئة	5	0.935
الثاني	الرؤية الاستراتيجية	5	0.839
الثالث	التعلم المستمر	5	0.917
الرابع	العمليات الذكية	5	0.824
الخامس	الذكاء الجماعي	5	0.884

4.7 المعالجات الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Science (SPSS) وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

1. تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، حسب مقياس ليكرت الخماسي (1 معارض بشدة، 2 معارض، 3 محايد، 4 موافق، 5 موافق بشدة)، ولتحديد طول فترة مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى $(5-1=4)$ ، ثم تقسيمه على عدد فترات المقياس الخمسة للحصول على طول الفقرة أي $(4/5=0.8)$ ، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى وهكذا، وجدول رقم (4.23) يوضح أطوال الفترات كما يلي:

جدول (4.23): أطوال الفترات

الفترة	1-1.80	1.80-2.60	2.60-3.40	3.40-4.20	4.20-5.0
التصنيف	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5

2. للتعرف على الصفات الشخصية لعينة الدراسة وأيضاً، لتحديد استجابات العينة نحو عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها إدارة الدراسة، فقد تم حساب التكرارات والنسب المئوية.

3. لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات العينة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، فقد تم حساب المتوسط الحسابي Mean، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي (كشك، 1996م، 89).
4. للتعرف على مدى انحراف استجابات العينة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، فقد تم استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation)، ومن الملاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات العينة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس (إذا كان الانحراف المعياري واحد صحيحاً فأعلى فيعني عدم تركيز الاستجابات وتشتتها).
5. اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
6. معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات.
7. معادلة سبيرمان براون للثبات.
8. اختبار كولومجروف- سمرنوف لمعرفة نوع البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا.
9. (1- Sample K-S).
10. اختبار t لمتوسط عينة واحدة One sample T test لمعرفة الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط الحيادي "3".
11. اختبار t للفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين.
12. تحليل التباين الأحادي للفروق بين ثلاث متوسطات فأكثر.
13. اختبار شفیه للفروق المتعددة بين المتوسطات.

4.8 الخلاصة

تناول هذا الفصل منهجية الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، صدق وثبات الاستبانة، والمعالجات الإحصائية. تم استخدام حصر شامل، وتم توزيع عينة استطلاعية حجمها 30 استبانة لاختبار الاتساق الداخلي والصدق البنائي وثبات الاستبانة، وبعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للاختبار تم توزيع 87 استبانة، وقد تم استرداد 83 استبانة بنسبة 95.4%.

تم عرض خصائص وسمات مجتمع الدراسة، كذلك تم التطرق إلى صدق وثبات الاستبانة، ومقدمة عامة عن المعالجات الإحصائية لمجالات الدراسة تمهيداً لعرضها في الفصل الخامس.

الفصل الخامس

نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

الفصل الخامس

نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

5.1 اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف- سمرنوف (1- Sample K-S))

لمعرفة أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا سوف يتم عرض اختبار كولمجروف- سمرنوف، وهذا الاختبار ضروري لاختبار الفرضيات، وذلك بسبب اشتراط الاختبارات المعلمية أن تكون البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً، والجدول رقم (5-1) يوضح نتائج الاختبار حيث أن القيمة الاحتمالية لكل محور أكبر من 0.05 ($sig. > 0.05$) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

جدول (5.1): اختبار التوزيع الطبيعي (1-Sample Kolmogorov-Smirnov)

المحور	عنوان المحور	عدد الفقرات	قيمة Z	القيمة الاحتمالية
المحور الأول: موارد نظم المعلومات الإدارية				
1	الموارد البشرية (الأفراد)	6	1.027	0.242
2	موارد الأجهزة والمكونات المادية	5	0.932	0.350
3	موارد البرمجيات	5	0.970	0.304
4	موارد البيانات	6	0.700	0.711
5	موارد الشبكات	5	0.911	0.378
المحور الثاني: المنظمة الذكية:				
1	فهم البيئة	5	0.941	0.339
2	الرؤية الاستراتيجية	5	0.967	0.299
3	التعلم المستمر	5	0.964	0.223
4	العمليات الذكية	5	0.948	0.066
5	الذكاء الجماعي	5	0.953	0.095
	جميع الفقرات	52	1.077	0.197

5.2 تحليل فقرات الاستبانة:

لتحليل فقرات الاستبانة تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test)، ويكون هناك موافقة من قبل أفراد العينة على محتويات الفقرة إذا كانت قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.995 (أو المتوسط الحسابي النسبي أكبر من 60 % والقيمة الاحتمالية أقل من 0.05)، ويكون هناك عدم موافقة من قبل أفراد العينة على محتوى

الفقرة إذا كانت قيمة t المحسوبة أصغر من قيمة t الجدولية والتي تساوي -1.995 (أو المتوسط الحسابي النسبي أقل من 60 % والقيمة الاحتمالية أقل من 0.05)، وتكون آراء العينة في الفقرة محايدة إذا كان مستوى الدلالة لها أكبر من 0.05.

السؤال الأول: ما مستوى توافر موارد نظم المعلومات الإدارية في الكليات التقنية بقطاع غزة؟ وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بالإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما مستوى توافر الموارد البشرية (الأفراد) في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

وللإجابة عنها تم حساب كلاً من (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والوزن النسبي)، وتم استخدام اختبار t للعينة الواحدة، لكل فقرة من فقرات محور الموارد البشرية والاستجابة الكلية للمحاور، والجدول رقم (5.2) يوضح تحليل فقرات محور الموارد البشرية في الاستبانة.

جدول (5.2): يوضح استجابة أفراد العينة لمحور الموارد البشرية

الترتيب	القيمة الاحتمالية	قيمة t	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
1	0.000	15.453	%82.10	0.623	4.105	نتواصل بسهولة وبصورة مباشرة مع المسئول عن نظام المعلومات.	1
2	0.000	12.247	%80.00	0.711	4.000	يجيب المسئول عن نظام المعلومات على استفساراتي في الوقت المحدد.	2
3	0.000	9.577	%76.04	0.730	3.802	تتناسب خبرات ومؤهلات العاملين في نظام المعلومات مع المهام الموكلة إليهم.	3
4	0.000	12.216	%74.72	0.525	3.736	يتفهم العاملون في نظام المعلومات احتياجات الجهات المختلفة من النظام.	4
6	0.002	3.203	%64.20	0.573	3.210	يتوفر تدريب للعاملين في النظام بشكل دوري لتطوير مهاراتهم وقدراتهم.	5
5	0.004	2.974	%65.52	0.809	3.276	يشارك العاملون في تصميم وتطوير النظام.	6
	0.000	12.266	%73.76	0.489	3.688	جميع الفقرات	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "75" تساوي 1.995

ويتضح من الجدول أنه :

1. في الفقرة رقم "1" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "82.10%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة وأنه يتم التواصل بسهولة وبشكل مباشر مع مسئول النظام، ويعزو الباحث ذلك إلى وجود نظام اتصال فعال ومرن في الكليات".

2. في الفقرة رقم "2" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "80.00%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأنه يجيب مسئول النظام عن الاستفسارات في الوقت المحدد، ويعزو الباحث ذلك إلى الخبرة والمهارة التي يمتلكها مسئول النظام".

3. في الفقرة رقم "3" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "76.04%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة وأنه تتناسب خبرات ومؤهلات العاملين في النظام مع المهام الموكلة إليهم، ويعزو الباحث ذلك إلى التخصص في العمل والمستوى التدريبي العالي للعاملين في النظام".

4. في الفقرة رقم "4" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "74.72%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأنه يتفهم العاملون في النظام احتياجات الجهات المختلفة من النظام، ويعزو الباحث ذلك إلى الخبرة العالية للعاملين في النظام".

5. في الفقرة رقم "6" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "65.52%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.004" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأنه يشارك العاملون في تصميم وتطوير نظام المعلومات، ويعزو الباحث ذلك إلى المعرفة الكاملة والخبرة الواسعة للعاملين في النظام بكل مكونات ومحتويات النظام".

6. في الفقرة رقم "5" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "64.20%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.002" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأنه يتوفر تدريب للعاملين في النظام بشكل دوري لتطوير مهاراتهم وقدراتهم ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام الإدارة العليا بموضوع التدريب واعطائه جانب كبير من أولوياتها".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الموارد البشرية تساوي 3.688، والمتوسط الحسابي النسبي يساوي 73.76% وهي أكبر من المتوسط الحسابي النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 12.266 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.995 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، مما يدل على توفر الموارد البشرية في الكليات التقنية بقطاع غزة.

ويبين الجدول رقم (5.2)، أن جميع أفراد العينة موافقون على أن توفر ومناسبة الموارد البشرية لنظم المعلومات الإدارية مع المهام التي يقومون بها، مما يدل على أن للمبحوثين اتجاهات ايجابية مرتفعة نحو الموارد البشرية، ولعل ذلك يرجع إلى كفاءة المسؤولين عن النظام وتقديم الخدمات بمستوى عالي، وكذلك إلى تلقي العاملين دورات تدريبية تخولهم للتعامل مع كم المعلومات، وأيضاً التقنيات العالية التي تستخدم في عملية صيانة النظام وإدارته، وتتفق نتيجة هذا المجال مع دراسة (عبد الرحمن، 2015م) والتي أكدت على ضرورة توافر مجموعة من العوامل الداعمة لتحقيق الاستفادة القصوى من تطبيق نظم المعلومات الإدارية وكان من أهم هذه العوامل كفاءة الموارد البشرية المؤهلة، وتتفق أيضاً مع دراسة (فكري، 2014م) والتي أكدت على أن المتطلبات لتطبيق نظم المعلومات الإدارية بكفاءة يحتاج إلى تعيين الكوادر البشرية المتخصصة في هذا المجال، وتدريب وتطوير العاملين، كما اتفقت أيضاً مع دراسة (Nowduri, 2011) والتي بينت بدورها أهمية الموارد البشرية في مثل هذه النظم وأن نظم المعلومات الإدارية بحاجة لكثير من الخبرات والمؤهلات.

2. ما مستوى توافر الموارد المادية (موارد الأجهزة والمكونات المادية) في الكليات التقنية

بقطاع غزة؟

وللإجابة عنها تم حساب كلاً من (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والوزن النسبي)، وتم استخدام اختبار t للعينة الواحدة، لكل فقرة من فقرات محور الموارد المادية والاستجابة الكلية للمحاور، والجدول رقم (3-5) يوضح تحليل فقرات محور الموارد المادية في الاستبانة.

جدول (5.3): يوضح استجابة أفراد العينة لمحور الموارد المادية

الترتيب	القيمة الاحتمالية	قيمة t	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
2	0.000	9.712	%73.42	0.719	3.671	تتوفر أجهزة الحاسوب الملائمة لطبيعة عمل النظام.	1
3	0.000	6.938	%70.00	0.79	3.500	تناسب وسائل إدخال وإخراج البيانات المتواجدة مع متطلبات عمل النظام.	2
5	0.037	2.124	%61.84	0.911	3.092	تتم صيانة الأجهزة بشكل سريع عند حصول الأعطال.	3
1	0.000	9.872	%73.94	0.730	3.697	تتوفر في النظام مساحات تخزين مناسبة وكافية للمعلومات المستخدمة.	4
4	0.000	6.664	%68.94	0.755	3.447	تحرص الإدارة العليا على مواكبة المستجدات التقنية في مجال نظم المعلومات.	5
	0.000	8.130	%69.62	0.655	3.481	جميع الفقرات	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "75" تساوي 1.995

ويتضح من الجدول أنه :

1. في الفقرة رقم "4" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "73.94%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة وأنه تتوفر في النظام مساحات تخزين مناسبة وكافية للمعلومات المستخدمة".
2. في الفقرة رقم "1" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "73.42%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة وأنه ومما سبق يرى الباحث بأن أجهزة الحاسب متوفرة بالشكل المطلوب لإنجاز العمل".
3. في الفقرة رقم "2" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "70.00%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ومما سبق يرى الباحث أن هناك تناسق كبير وواضح بين وسائل الإدخال والإخراج وبين متطلبات عمل نظم المعلومات المستخدمة".

4. في الفقرة رقم "5" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "68.94%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعزو الباحث ذلك إلى الاهتمام الكبير من قبل الإدارة العليا بالتكنولوجيا المتقدمة والمستجدات التقنية في مجال نظم المعلومات".

5. في الفقرة رقم "3" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "61.84%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.037" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الموارد المادية تساوي 3.481، والمتوسط الحسابي النسبي يساوي 69.62% وهي أكبر من المتوسط الحسابي النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 8.130 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.995 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، مما يدل على توافر الموارد المادية في الكليات التقنية بقطاع غزة.

ويرى الباحث أن المتطلبات المادية المتاحة جيدة ومناسبة، مما يدل على أن الإدارة العليا تساند وتهتم بتوفير جميع الاحتياجات اللازمة والضرورية من معدات وأجهزة، لتسيير جميع أنشطة الكليات بالشكل المطلوب وبما يحقق أهداف الكليات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (فكري، 2014م) والتي بينت أن توافر البنية التحتية المطلوبة من الأجهزة، برامج الحاسب الآلي، الاتصال بالإنترنت، الأنظمة الإلكترونية، وكذا الأرشفة الإلكترونية، تعتبر من أهم العوامل المساهمة في تطبيق ونجاح نظم المعلومات الإدارية، وأيضاً اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Nowduri, 2011) والتي بينت بأن نظم المعلومات الإدارية بحاجة إلى متطلبات مادية خاصة وذلك لضمان تطبيقها بنجاح.

3. ما مستوى توافر موارد البرمجيات في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

وللإجابة عنها تم حساب كلاً من (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والوزن النسبي)، وتم استخدام اختبار t للعينة الواحدة، لكل فقرة من فقرات محور موارد البرمجيات والاستجابة الكلية للمحاور، والجدول رقم (5.4) يوضح تحليل فقرات محور موارد البرمجيات في الاستبانة.

جدول (5.4): يوضح استجابة أفراد العينة لمحور موارد البرمجيات

الترتيب	القيمة الاحتمالية	قيمة t	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
1	0.000	11.762	%76.30	0.604	3.815	تتلاءم البرمجيات المستخدمة مع طبيعة عمل النظام.	1
5	0.000	5.606	%69.72	0.757	3.486	تتوفر جميع التعليمات الضرورية لتشغيل البرامج.	2
2	0.000	6.367	%70.52	0.720	3.526	تتوفر برامج حماية لمنع اختراق البرامج.	3
4	0.000	4.833	%70.00	0.901	3.500	توفر البرامج المعلومات بالكمية والدقة المناسبين.	4
6	0.000	4.209	%68.68	0.899	3.434	يتم تقييم وتحديث وصيانة البرامج المستخدمة بشكل دوري ومستمر.	5
3	0.000	4.961	%70.26	0.901	3.513	يعطي النظام الحالي تغذية راجعة.	6
	0.000	7.322	%70.92	0.650	3.546	جميع الفقرات	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "75" تساوي 1.995

وينتضح من الجدول أنه :

1. في الفقرة رقم "1" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "76.30%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ومما سبق يتضح بأن هناك تناسق بين أنواع البرامج المستخدمة ومتطلبات عمل النظام، ويرى الباحث بأن ذلك يرجع إلى الدقة في استخدام البرامج المستخدمة".

2. في الفقرة رقم "3" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "70.52%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأنه تتوفر برامج خاصة لمنع اختراق البرامج".

3. في الفقرة رقم "6" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "70.26%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأن هناك اهتمام بالتغذية الراجعة للبرنامج".

4. في الفقرة رقم "4" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "70.00%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأن البرامج تمد المستخدمين بالمعلومات بالدقة والكمية المطلوبة، ويعزو الباحث ذلك إلى كفاءة ودقة البرامج المستخدمة".

5. في الفقرة رقم "2" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "69.72%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.037" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة".

6. في الفقرة رقم "5" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "68.68%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.037" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ومما سبق يلاحظ بأنه يتم تقييم فاعلية النظام وصيانتها بشكل مستمر من قبل العاملين مما يساعد في الوصول إلى جودة عالية في الأداء".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الموارد البرمجية تساوي 3.546، والمتوسط الحسابي النسبي يساوي 70.92% وهي أكبر من المتوسط الحسابي النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 7.322 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.995 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، مما يدل على توافر موارد البرمجيات في الكليات التقنية بقطاع غزة.

ومما سبق يلاحظ الباحث بأن متطلبات برامج نظم المعلومات الإدارية المستخدمة في الكليات حديثة وتتناسب مع متطلبات العمل ومتوافقة مع الأجهزة المستخدمة، كما وتتوفر جميع التعليمات الضرورية لتشغيل النظام، وهذا كله يعود لدور الإدارة العليا في الكليات باهتمامها بالمتطلبات البرمجية والعمل على تطويرها، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (عبد الرحمن، 2015م) والتي بينت أنه من أجل تعظيم الفوائد المرجوة من تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات، يتطلب ذلك ضرورة توافر مجموعة من العوامل الداعمة لتحقيق الاستفادة القصوى من تطبيق هذه النظم، وأن أحد وأهم هذه العوامل كان الموارد البرمجية المناسبة، وانفقت هذه النتيجة أيضاً مع دراسة (Nowduri, 2011) والتي أكدت على ضرورة توفر الموارد البرمجية بالشكل المطلوب.

4. ما مستوى توافر موارد البيانات في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

وللإجابة عنها تم حساب كلاً من (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والوزن النسبي)، وتم استخدام اختبار t للعينة الواحدة، لكل فقرة من فقرات محور موارد البيانات والاستجابة الكلية للمحاور، والجدول رقم (5.5) يوضح تحليل فقرات محور موارد البيانات في الاستبانة.

جدول (5.5): يوضح استجابة أفراد العينة لمحور موارد البيانات

الترتيب	القيمة الاحتمالية	قيمة t	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
2	0.000	8.191	%75.52	0.826	3.776	يتم الاستناد إلى قاعدة بيانات مركزية في الحصول على البيانات.	1
1	0.000	7.693	%76.04	0.909	3.802	لا يوجد تكرار للبيانات في قواعد البيانات المخزنة.	2
3	0.000	7.408	%73.42	0.789	3.671	يتم تحديث البيانات بشكل دوري ومستمر.	3
5	0.000	4.340	%68.14	0.819	3.407	تناسب البيانات المتاحة مع احتياجات العمل.	4
4	0.000	6.367	%70.52	0.720	3.526	تمتاز البيانات بالجانب الكمي وسهولة الرجوع إليها.	5
	0.000	8.200	%72.72	0.766	3.636	جميع الفقرات	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "75" تساوي 1.995

ويتضح من الجدول أنه :

1. في الفقرة رقم "2" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "76.04%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأنه لا يوجد تكرار للبيانات بشكل ملاحظ، ويعزو الباحث ذلك إلى دقة البرامج المستخدمة ودقة وخبرة مدخل البيانات".
2. في الفقرة رقم "1" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "75.52%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة".
3. في الفقرة رقم "3" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "73.42%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأنه يتم تحديث البيانات بشكل دوري ومستمر من قبل العاملين".
4. في الفقرة رقم "5" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "70.52%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد

العينة على هذه الفقرة، وأنه هناك سهولة في الرجوع إلى البيانات في أي وقت وهذا يدل على مرونة النظام وسهولة استخدامه".

5. في الفقرة رقم "4" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "68.14%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.037" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأن هناك تناسق بين البيانات ومتطلبات عمل النظام".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات موارد البيانات تساوي 3.636، والمتوسط الحسابي النسبي يساوي 72.72% وهي أكبر من المتوسط الحسابي النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 8.200 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.995 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، مما يدل على توافر موارد البيانات في الكليات التقنية بقطاع غزة.

ويرى الباحث بأن عملية التحديث والمتابعة المستمرة للبيانات والمعلومات، والاهتمام بنظم المعلومات الإدارية من قبل الإدارة العليا، جعل المعلومات تتناسب مع احتياجات الوظيفة، وأيضاً وجود قاعدة بيانات مركزية تستخدم في الحصول على البيانات حد من تكرار البيانات، وجعل عملية الحصول على البيانات أسهل وأيسر، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (ابن عون، 2016) والتي بينت بأن هناك تأثير جيد لجودة البيانات والمعلومات على جودة النظام وبالتالي على رضا المستخدم، واتفقت أيضاً مع دراسة (ضوالكوافي، 2016) التي أكدت على أن دقة وجودة البيانات والمعلومات هي من أهم العوامل المؤثرة في تطبيق ونجاح نظم المعلومات الإدارية، كما واتفقت مع دراسة (عبد الرحمن، 2015) والتي بينت أن الدقة، والتوقيت المناسب لإتاحة البيانات والمعلومات إلي مستخدميها، من أهم مؤشرات نجاح نظام المعلومات الإداري.

5. ما مستوى توافر موارد الشبكات في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

وللإجابة عنها تم حساب كلاً من (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والوزن النسبي)، وتم استخدام اختبار t للعينة الواحدة، لكل فقرة من فقرات محور موارد الشبكات والاستجابة الكلية للمحاور، والجدول رقم (5.6) يوضح تحليل فقرات محور موارد الشبكات في الاستبانة.

جدول (5.6): يوضح استجابة أفراد العينة لمحور موارد الشبكات

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
1	تتناسب الشبكة المتوفرة مع احتياجات العمل.	3.171	0.838	%63.42	2.817	0.006
2	تنجز الشبكة المتوفرة العمل المطلوب بسرعة كافية.	3.276	0.685	%65.52	4.789	0.000
3	لا تحدث انقطاعات وأعطال في الشبكة المستخدمة.	2.921	0.796	%58.42	0.231	0.818
4	تتم عملية صيانة الشبكة بشكل دوري ومستمر.	3.407	0.614	%68.14	7.201	0.000
5	تحرص الإدارة العليا على مواكبة المستجدات التقنية الحديثة في مجال الشبكات.	3.197	0.864	%63.94	2.999	0.004
	جميع الفقرات	3.194	0.617	%63.88	4.164	0.000

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "75" تساوي 1.995

ويتضح من الجدول أنه :

1. في الفقرة رقم "4" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "68.14%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأنه تتم عملية صيانة الشبكة بشكل مستمر، ويعزو الباحث ذلك إلى وجود فريق مختص في هذا المجال، ووجود متابعة مستمرة".
2. في الفقرة رقم "2" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "65.52%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأن الشبكة المستخدمة تنجز العمل المطلوب بالسرعة الممكنة، ويعزو الباحث ذلك إلى حداثة وتطور الشبكة المستخدمة وملاءمتها لطبيعة العمل في النظام".

3. في الفقرة رقم "5" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "63.94%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.004" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأن الإدارة العليا حريصة على مواكبة المستجدات التقنية الحديثة في مجال الشبكات".

4. في الفقرة رقم "1" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "63.42%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.006" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأن هناك تناسق بين الشبكة المستخدمة وطبيعة العمل في النظام".

5. في الفقرة رقم "3" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "58.42%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.818" وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن "أفراد العينة لا يوافقون على هذه الفقرة، وأيضاً تحدث انقطاعات مستمرة في وأعطال في الشبكة".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات موارد الشبكات تساوي 3.194، والمتوسط الحسابي النسبي يساوي 63.88% وهي أكبر من المتوسط الحسابي النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 4.164 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.995 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، مما يدل على توافر موارد الشبكات في الكليات التقنية بقطاع غزة.

ويرى الباحث أن حداثة الشبكة وتطورها وتناسبها وتناسقها مع طبيعة العمل في النظام يؤدي ذلك إلى انجاز الشبكة للعمل المطلوب بسرعة كافية، وأن متابعة عمل الشبكة وعمل الصيانة لها بشكل دوري ومستمر يقلل من الأعطال وحالات الانقطاع فيها وبالتالي تجنب هدر الوقت والجهد في عمليات الصيانة المفاجئة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عبد الرحمن، 2015) والتي أكدت على أنه من أهم العوامل المؤثرة في نجاح نظم المعلومات الإدارية وجود شبكة ذات مواصفات حديثة ومتناسقة ومتناسبة مع طبيعة نظام المعلومات الإداري المستخدم وذلك لتحقيق الاستفادة القصوى من تطبيق هذه النظم، واتفقت أيضاً مع دراسة (فكري، 2014) والتي بينت أن توافر البنية التحتية المطلوبة والتي أحد مكوناتها الشبكات، تعتبر من أهم المؤشرات والعوامل لنجاح نظم المعلومات الإدارية، وأيضاً اتفقت دراسة (Ben Asscili, 2009) التي أكدت على أن موارد الشبكات من أهم الموارد لتبادل المعلومات والتي يركز عليها بناء نظام معلوماتي جيد.

وبعد الاطلاع على مستوى كل محور من محاور توافر موارد نظم المعلومات الإدارية في الكليات التقنية بقطاع غزة، قام الباحث بإيجاد المستوى الكلي لكل محور مع الاستجابة الكلية للمحور.

ولإيجاد المستوى الكلي للمحور قام الباحث بحساب كلاً من (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والوزن النسبي)، وتم استخدام اختبار t للعينة الواحدة، لكل محور من محاور نظم المعلومات الإدارية والاستجابة الكلية للمحاور، والجدول رقم (5.7) يوضح تحليل المحور.

جدول (5.7): يوضح استجابة افراد العينة لمحور موارد نظم المعلومات الإدارية

الرقم	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	الموارد البشرية (الأفراد)	3.688	0.489	%73.76	12.266	0.000	1
2	موارد الأجهزة والمكونات المادية	3.481	0.655	%69.62	8.130	0.000	4
3	موارد البرمجيات	3.546	0.650	%70.92	7.322	0.000	3
4	موارد البيانات	3.636	0.766	%72.72	8.200	0.000	2
5	موارد الشبكات	3.194	0.617	%63.88	4.164	0.000	5
	جميع الفقرات	3.509	0.518	%70.18	8.561	0.000	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "75" تساوي 1.995

ويتضح من الجدول أنه :

1. في الفقرة رقم "1" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "73.76%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذا المحور، ومما سبق يرى الباحث أن الموارد البشرية متوفرة بشكل مناسب في هذه الكليات وهي على درجة عالية من التخصص والكفاءة".
2. في الفقرة رقم "4" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "72.72%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذا المحور، وبالتالي يرى الباحث أنه تتوفر موارد البيانات في هذه الكليات

بشكل مناسب ويتم العناية بشكل كبير بالبيانات من حيث التصنيف والتخزين والاسترجاع لتلبية متطلبات المستخدمين".

3. في الفقرة رقم "3" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "70.92%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذا المحور، ومما سبق يرى الباحث أنه يتم استخدام برامج متطورة ومنتاسبة مع عمل هذه النظم مما ينعكس على كفاءة ودقة عمل النظام".

4. في الفقرة رقم "2" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "63.88%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذا المحور، وهذا يدل على توافر موارد الأجهزة والموارد المادية نوعاً ما في هذه الكليات وأيضاً تطور الأجهزة والمعدات المستخدمة، وملاءمتها لعمل هذه النظم".

5. في الفقرة رقم "5" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "65.52%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.004" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذا المحور، ويرى الباحث أنه يتم هنا استخدام شبكات مناسبة لعمل هذه النظم".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع محاور موارد نظم المعلومات الإدارية تساوي 3.509، والمتوسط الحسابي النسبي يساوي 70.18% وهي أكبر من المتوسط الحسابي النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 8.561 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.995 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 ، مما يدل على توافر موارد نظم المعلومات الإدارية في الكليات التقنية بقطاع غزة، وهذا إن دل فإنما يدل على الاهتمام الكبير من قبل الإدارة العليا في هذه الكليات بنظم المعلومات لديها، والعمل على توفير البنية التحتية والموارد الأساسية المناسبة لمثل هذه النظم، وذلك لضمان عمل هذه النظم بكفاءة ودقة مناسبين، وبالتالي تحقيق الأهداف بفاعلية.

السؤال الثاني: ما مستوى توافر أبعاد المنظمة الذكية (فهم البيئة، الرؤية الاستراتيجية، التعلم المستمر، العمليات الذكية، الذكاء الجماعي) في الكليات التقنية بقطاع غزة؟
وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بالإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما مستوى توافر فهم البيئة في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

وللإجابة عنها تم حساب كلاً من (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والوزن النسبي)، وتم استخدام اختبار t للعينات الواحدة، لكل فقرة من فقرات محور فهم البيئة والاستجابة الكلية للمحاور، والجدول رقم (5.8) يوضح تحليل فقرات محور فهم البيئة في الاستبانة.

جدول (5.8): يوضح استجابة أفراد العينة لمحور فهم البيئة

الترتيب	القيمة الاحتمالية	قيمة t	الحسابي المتوسط النسبي	الانحراف المعياري	الحسابي المتوسط	الفقرة	الرقم
2	0.000	3.781	62.10	0.703	3.105	يتم تشخيص حالات عدم التأكد البيئي بدقة.	1
3	0.000	4.003	61.84	0.636	3.092	يؤخذ بعين الاعتبار حالات عدم التأكد البيئي عند اتخاذ أي قرار.	2
4	0.020	2.371	60.52	0.832	3.026	يتوفر أنظمة ومختصين لتقييم آثار حالات عدم التأكد البيئي.	3
5	0.042	2.073	60.52	0.951	3.026	يتم تحديد مصادر عدم التأكد البيئي للاستفادة منها في اتخاذ القرارات.	4
1	0.000	4.656	64.46	0.793	3.223	يتم تحديد حالات عدم التأكد البيئي المتعلقة بالقرارات ويتم التواصل مع المختصين لمعالجتها.	5
	0.000	3.805	61.88	0.675	3.094	جميع الفقرات	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "75" تساوي 1.995

ويتضح من الجدول أنه :

1. في الفقرة رقم "5" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "64.46%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأنه يتم تحديد حالات عدم التأكد البيئي المتعلقة بالقرارات ويتم التواصل مع المختصين لمعالجتها بشكل دقيق".

2. في الفقرة رقم "1" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "62.10%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأنه يتم تشخيص حالات عدم التأكد البيئي بدقة، ويرى الباحث أن السبب في ذلك هو القدرة العالية على تحليل البيانات والمعلومات المتوفرة بشكل دقيق".

3. في الفقرة رقم "2" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "61.84%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة".

4. في الفقرة رقم "3" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "60.52%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.020" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأن الإدارة لديها القدرة العالية على تحديد مصادر عدم التأكد البيئي للاستفادة منها في اتخاذ القرارات".

5. في الفقرة رقم "4" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "60.52%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.042" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات محور فهم البيئة تساوي 3.094، والمتوسط الحسابي النسبي يساوي 61.88% وهي أكبر من المتوسط الحسابي النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 3.805 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.995 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، مما يدل على توافر فهم البيئة في الكليات التقنية بقطاع غزة.

ومما سبق يرى الباحث أن قدرة الإدارة العليا على تحديد مصادر عدم التأكد البيئي، مع وجود أنظمة ومختصين لتقييم آثار حالات عدم التأكد البيئي، كل ذلك أدى إلى تشخيص حالات عدم التأكد البيئي بدقة، وبالتالي أخذ الاحتياطات اللازمة للمستقبل وتجنب الكليات الكثير من المخاطر، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (ردايدة، 2015) والتي بينت أن فهم البيئة تعتبر من أهم أبعاد المنظمة الذكية والتي تؤثر بشكل كبير في بناء المنظمة الذكية، وأيضاً اتفقت مع دراسة (عجيلات، 2012) والتي أكدت على أن فهم البيئة تعتبر من أهم خصائص المنظمة الذكية والتي تؤثر على الإبداع التقني بشكل عام.

2. ما مستوى توافر الرؤية الاستراتيجية في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

وللإجابة عنها تم حساب كلاً من (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والوزن النسبي)، وتم استخدام اختبار t للعينة الواحدة، لكل فقرة من فقرات محور الرؤية الاستراتيجية والاستجابة الكلية للمحاور، والجدول رقم (5.9) يوضح تحليل فقرات محور الرؤية الاستراتيجية في الاستبانة.

جدول (5.9): يوضح استجابة أفراد العينة لمحور الرؤية الاستراتيجية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	يتم عمل مراجعة منتظمة لبيئة العمل لتحديد الفرص والتهديدات.	3.460	0.620	69.20	6.470	0.000	3
2	يتم عمل مناقشة مستمرة لبيئة العمل والطرق المستخدمة لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية.	3.394	0.713	67.88	4.825	0.000	4
3	تصرح الادارة العليا بشفافية عن التوجهات الاستراتيجية.	3.592	0.786	71.84	6.566	0.000	2
4	يوجد دليل ارشادي واضح لتوجيه العمل.	3.328	0.661	66.56	4.338	0.000	5
5	توجد رؤية واضحة للمؤسسة ويعرفها جميع العاملين.	3.631	0.780	72.62	7.055	0.000	1
	جميع الفقرات	3.481	0.531	69.62	7.894	0.000	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "75" تساوي 1.995

ويتضح من الجدول أنه :

1. في الفقرة رقم "5" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "72.62%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة وهي وجود رؤية واضحة للمؤسسة يعرفها جميع العاملين".
2. في الفقرة رقم "3" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "71.84%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأن الإدارة العليا لديها الجرأة الكبيرة في طرح التوجهات الاستراتيجية لها بكل شفافية".
3. في الفقرة رقم "1" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "69.20%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأنه يتم تحليل نقاط القوة والضعف في هذه الكليات بشكل مستمر".
4. في الفقرة رقم "2" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "67.88%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد

العينة على هذه الفقرة، وأنه يتم عمل مناقشة مستمرة لبيئة العمل والطرق المستخدمة لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية في هذه الكليات".

5. في الفقرة رقم "4" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "66.56%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات محور الرؤية الاستراتيجية تساوي 3.481، والمتوسط الحسابي النسبي يساوي 69.62% وهي أكبر من المتوسط الحسابي النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 7.894 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.995 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، مما يدل على توافر الرؤية الاستراتيجية في الكليات التقنية بقطاع غزة.

ويرى الباحث أن الرؤية الاستراتيجية تتوفر بشكل مرتفع في هذه الكليات والسبب الرئيسي في ذلك يعود إلى سعي الكليات لتبني رؤية استراتيجية حيث لدى الإدارة العليا الوعي بموضوع الاستراتيجيات وحرصها على توفير دليل ارشادي واضح لتوجيه العمل، وعمل مراجعة منتظمة لبيئة العمل وتحليل نقاط القوة والضعف لتحديد الفرص والتهديدات، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (الرابعة، 2016م) والتي بينت أن للرؤية الاستراتيجية دور كبير في بناء المنظمات الذكية، واتفقت أيضاً مع دراسة (الناصرة، 2015م) والتي أكدت على الأهمية الكبيرة للقيادة والرؤية الاستراتيجية في بناء المنظمة الذكية، وأيضاً اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (Nasabi & Safarpour, 2009) والتي بينت أن العوامل الرئيسة لتحقيق المنظمة الذكية تتمثل في الرؤية الاستراتيجية والتغيير والمحاذاة والرصف ونشر المعرفة.

3. ما مستوى توافر التعلم المستمر في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

وللإجابة عنها تم حساب كلاً من (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والوزن النسبي)، وتم استخدام اختبار t للعينة الواحدة، لكل فقرة من فقرات محور التعلم المستمر والاستجابة الكلية للمحاور، والجدول رقم (5.10) يوضح تحليل فقرات محور التعلم المستمر في الاستبانة.

جدول (5.10): يوضح استجابة افراد العينة لمحور التعلم المستمر

الترتيب	القيمة الاحتمالية	قيمة t	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
1	0.000	6.354	73.14	0.902	3.657	ترحب الإدارة العليا بالأفكار الإبداعية الجديدة.	1
4	0.004	2.999	66.04	0.879	3.302	هناك اجراءات عملية تهدف للتعلم المستمر لمواجهة التغيرات البيئية.	2
5	0.003	3.052	65.00	0.714	3.250	يتم تحديد الفرص بناءً على تميزها بشكل مستمر.	3
3	0.000	3.957	68.42	0.927	3.421	يتم توفير الفرص والموارد اللازمة للتعلم.	4
2	0.000	3.849	68.68	0.984	3.434	ينظر للتغير الايجابي كعملية هامة مربحة.	5
	0.000	4.663	68.26	0.772	3.413	جميع الفقرات	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "75" تساوي 1.995

ويتضح من الجدول أنه :

1. في الفقرة رقم "1" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "73.14%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويعزو الباحث ذلك إلى وجود ترحيب كبير من قبل الإدارة العليا للأفكار الإبداعية الجديدة".
2. في الفقرة رقم "5" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "68.68%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وهذا يدل على الأهمية الكبيرة التي توليها هذه الكليات لعملية التغيير والتحديث".
3. في الفقرة رقم "4" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "68.42%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وهنا يرى الباحث أن الكليات تولي عملية التعلم أهمية كبيرة وذلك من خلال توفير الموارد اللازمة لهذه العملية، وتدريب العاملين فيها بشكل مستمر".

4. في الفقرة رقم "2" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "66.04%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.004" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة".

5. في الفقرة رقم "3" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "65.00%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.003" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وهنا يرى الباحث أن هناك ترتيب دقيق في الأولويات من حيث الأهمية بالنسبة للفرص المتاحة بناءً على تميز هذه الفرص".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات التعلم المستمر تساوي 3.413، والمتوسط الحسابي النسبي يساوي 68.26% وهي أكبر من المتوسط الحسابي النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 4.663 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.995 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، مما يدل على توافر التعلم المستمر في الكليات التقنية بقطاع غزة.

ومما سبق يرى الباحث أن خاصية التعلم المستمر في الكليات محل الدراسة مرتفعة نسبياً، ويعود ذلك إلى اهتمام الإدارة العليا في الكليات محل الدراسة بعملية التعلم وإعطائها جانب كبير من الأولويات، وتوفير جميع الموارد اللازمة لهذه العملية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (ردايدة، 2015م) والتي أكدت على توفر خاصية التعلم المستمر من وجهة نظر وحدة التحليل بشكل مرتفع، ووجود علاقة قوية بين التعلم المستمر وإدارة الأزمات.

4. ما مستوى توافر العمليات الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

وللإجابة عنها تم حساب كلاً من (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والوزن النسبي)، وتم استخدام اختبار t للعينة الواحدة، لكل فقرة من فقرات محور العمليات الذكية والاستجابة الكلية للمحاور، والجدول رقم (5.11) يوضح تحليل فقرات محور العمليات الذكية في الاستبانة.

جدول (5.11): يوضح استجابة أفراد العينة لمحور العمليات الذكية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	القيمة	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	تستخدم التقنيات الحديثة والمتطورة في العمل.	3.513	0.774	70.26	5.776	0.000	2
2	تدعم أنظمة المعلومات المستخدمة التدفق الواسع	3.328	0.700	66.56	4.095	0.000	3

الرقم	الفقرة	الحسابي المتوسط	المعياري الانحراف	الحسابي النسبي المتوسط	القيمة	القيمة الاحتمالية	الترتيب
	والحر للمعلومات.						
3	تمكن الأنظمة المستخدمة العاملين من أداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية.	3.644	0.843	72.88	6.661	0.000	1
4	يتوفر في الأنظمة المستخدمة إنذار مبكر للأزمات لاتخاذ القرارات الاستراتيجية في الوقت المناسب.	2.894	0.722	57.88	1.270-	0.208	5
5	هناك تكيف سريع مع المتغيرات البيئية المتسارعة.	3.065	0.573	61.30	2.520	0.014	4
	جميع الفقرات	3.289	0.602	65.78	4.188	0.000	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "75" تساوي 1.995

ويتضح من الجدول أنه :

1. في الفقرة رقم "3" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "72.88%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأنه تتوفر في هذه الكليات الأنظمة التي تمكن العاملين من القيام بأعمالهم بكفاءة".
2. في الفقرة رقم "1" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "70.26%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأنه يتم استخدام التكنولوجيات والتقنيات الحديثة لإنجاز العمل".
3. في الفقرة رقم "2" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "66.56%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأنه هناك مرونة وانسيابية للمعلومات المطلوبة بدقة عالية".
4. في الفقرة رقم "5" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "61.30%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.014" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأن هناك تكيف مع المتغيرات البيئية المتسارعة".
5. في الفقرة رقم "4" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "57.88%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.208" وهي أكبر من 0.05 مما يدل على أن "هناك عدم موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات العمليات الذكية تساوي 3.289، والمتوسط الحسابي النسبي يساوي 65.78% وهي أكبر من المتوسط الحسابي النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 4.188 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.995 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، مما يدل على توافر العمليات الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.

ومما سبق يرى الباحث أن توفر المعلومات بمرونة ودقة ووجود أنظمة تقنية متقدمة، بجانب التكيف السريع مع المتغيرات البيئية المتسارعة، كل ذلك أدى إلى القيام بالعمليات بشكل فطن وذكي وانجاز الأعمال بكل دقة وكفاءة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Finkelstein & Jackson, 2005) والتي بينت أن العمليات الذكية هي أحد الأعمدة الثلاث التي تشكل الدعائم القوية في بناء المنظمة الذكية وبقيائها.

5. ما مستوى توافر الذكاء الجماعي في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

وللإجابة عنها تم حساب كلاً من (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والوزن النسبي)، وتم استخدام اختبار t للعينة الواحدة، لكل فقرة من فقرات محور الذكاء الجماعي والاستجابة الكلية للمحاور، والجدول رقم (5.12) يوضح تحليل فقرات محور الذكاء الجماعي في الاستبانة.

جدول (5.12): يوضح استجابة افراد العينة لمحور الذكاء الجماعي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية	الترتيب
1	يسود في المؤسسة العمل الجماعي وروح الفريق.	3.276	0.987	65.52	2.438	0.017	3
2	يوجد فريق عمل استراتيجي قادر على التعامل مع الظروف المتغيرة والأزمات.	3.236	0.846	64.72	2.439	0.017	2
3	يتكون فريق العمل الاستراتيجي من المتميزين ومن تخصصات مختلفة.	3.355	0.975	67.10	3.174	0.002	1
4	يوجد مناخ تنظيمي يعزز الابداع الجماعي.	3.223	0.809	64.46	2.408	0.019	4
5	تربط فرق العمل الجماعي روابط اجتماعية خاصة.	3.223	0.758	64.46	2.569	0.012	5
	جميع الفقرات	3.263	0.745	65.26	3.077	0.003	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "75" تساوي 1.995

ويتضح من الجدول أنه :

1. في الفقرة رقم "3" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "67.10%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.002" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأن الكليات تحرص على اختيار أعضاء الفرق الاستراتيجية من المتميزين مع مراعاة التشكيل في التخصصات".

2. في الفقرة رقم "1" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "65.52%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.017" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأنه هناك روح العمل الجماعي تسود في هذه الكليات".

3. في الفقرة رقم "2" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "64.72%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.017" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأنه يتوفر في هذه الكليات فريق عمل استراتيجي قادر على التعامل مع المتغيرات والأزمات".

4. في الفقرة رقم "5" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "64.46%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.012" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وأنه تربط العاملين في هذه الكليات روابط اجتماعية طيبة".

5. في الفقرة رقم "4" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "64.46%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.019" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الذكاء الجماعي تساوي 3.263، والمتوسط الحسابي النسبي يساوي 65.26% وهي أكبر من المتوسط الحسابي النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 3.077 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.995 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، مما يدل على توافر الذكاء الجماعي في الكليات التقنية بقطاع غزة.

ومما سبق يرى الباحث أن وجود مثل هذه الفرق مع وجود مثل هذه الروابط الطيبة يمكن الكليات من أداء أعمالها بشكل سليم ودقيق، مع مضاعفة الانجاز في العمل، وتتفق هذه

النتيجة مع دراسة (عجيلات، 2012م) والتي بينت أن الذكاء الجماعي من أهم الركائز التي تقوم عليها المنظمات الذكية، وأيضاً اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Filos, 2005) والتي أكدت على أن العمل الجماعي والتنظيم الفرقي يعتبران من أهم سمات وخصائص المنظمة الذكية. وبعد الاطلاع على مستوى كل محور من محاور توافر موارد المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة، قام الباحث بإيجاد المستوى الكلي لكل محور مع الاستجابة الكلية للمحور.

ولإيجاد المستوى الكلي للمحور قام الباحث بحساب كلاً من (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والوزن النسبي)، وتم استخدام اختبار t للعينة الواحدة، لكل محور من محاور المنظمة الذكية والاستجابة الكلية للمحاور، والجدول رقم (5.13) يوضح تحليل المحور.

جدول (5.13): يوضح استجابة افراد العينة لمحور المنظمة الذكية

الرقم	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبي الحسابي المتوسط	قيمة t	الاحتمالية القوية	التساوي
1	فهم البيئة	3.094	0.675	61.88	3.805	0.000	5
2	الرؤية الاستراتيجية	3.481	0.531	69.62	7.894	0.000	1
3	التعلم المستمر	3.413	0.772	68.26	4.663	0.000	2
4	العمليات الذكية	3.289	0.602	65.78	4.188	0.000	3
5	الذكاء الجماعي	3.263	0.745	65.26	3.077	0.003	4
	جميع الفقرات	3.308	0.542	66.16	4.965	0.000	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "75" تساوي 1.995

ويتضح من الجدول أنه :

1. في الفقرة رقم "2" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "69.62%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وهنا يرى الباحث أن هناك رؤية استراتيجية واضحة للإدارة العليا تعمل وفقها".

2. في الفقرة رقم "3" بلغ المتوسط الحسابي النسبي "68.26%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويرى الباحث أن الإدارة العليا في هذه الكليات تهتم بعملية التعلم المستمر بشكل ملحوظ، مع إعطاء عملية التدريب أهمية كبيرة".

3. في الفقرة رقم "4" بلغ المتوسط الحسابي النسبي " 65.78%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وهنا يرى الباحث أن هذه الإدارات تقوم بأعمالها بطريقة ذكية وفق فرق عمل منظمة".

4. في الفقرة رقم "5" بلغ المتوسط الحسابي النسبي " 65.26%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.004" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويرى الباحث هنا أن أساس العمل في هذه الكليات قائم على العمل الجماعي والفرقي والتي تربطهم روابط اجتماعية طيبة".

5. في الفقرة رقم "1" بلغ المتوسط الحسابي النسبي " 61.88%" والقيمة الاحتمالية تساوي "0.003" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن "هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المنظمة الذكية تساوي 3.308، والمتوسط الحسابي النسبي يساوي 66.16% وهي أكبر من المتوسط الحسابي النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 4.965 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.995 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، مما يدل على توافر المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة. ويعزى ذلك إلى ادراك الكليات لأهمية دور الرؤية الاستراتيجية، والعمليات الذكية والجماعات الذكية.

السؤال الثالث: ما العلاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وبناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بالإجابة على الفرضية الأولى
الفرضية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.

وللإجابة عن هذه الفرضية قام الباحث بالإجابة عن الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر الموارد البشرية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.

وللإجابة عن هذه الفرضية قام الباحث باستخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين توفر الموارد البشرية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة، والجدول رقم (5.14) يوضح تحليل المحور.

جدول (5.14): يوضح العلاقة بين توفر الموارد البشرية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة

النتيجة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المحور
دالة عند 0.05	0.000	**0.446	توفر الموارد البشرية وتعزيز بناء المنظمة الذكية

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "74" تساوي $r = 0.245$

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "74" تساوي $r = 0.3185$

ويتضح من الجدول أنه :

أن معامل الارتباط بيرسون r يساوي 0.466 وهو أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.245، ومستوى دلالة 0.002 وهو أقل من 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة، وهذا يعني وجود علاقة قوية إيجابية بين توفر الموارد البشرية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة عند مستوى دلالة 0.05.

ومما سبق يرى الباحث أن توافر الموارد البشرية في المنظمات يعتبر من أهم العوامل والركائز التي يقوم عليها بناء المنظمات الذكية، وذلك لما للمورد البشري المؤهل والمدرب من أهمية كبيرة في بناء وتطوير المنظمات، والذي يعتبر هو المورد الأول والمورد الأهم في بناء مثل هذه المنظمات، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (النواصرة، 2015م) والتي أكدت على أن الجدارات القيادية (الموارد البشرية) تعتبر من أهم أبعاد المنظمة الذكية، وأيضاً اتفقت مع دراسة (Finkelstein & Jackson, 2005) والتي بينت أن القيادة الذكية (الموارد البشرية) تعتبر من أهم الدعائم في بناء وبقاء المنظمة الذكية.

2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر الموارد المادية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.

وللإجابة عن هذه الفرضية قام الباحث باستخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين توفر الموارد المادية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة، والجدول رقم (5.15) يوضح تحليل المحور.

جدول (5.15): يوضح العلاقة بين توفر الموارد المادية وتعزيز بناء المنظمة الذكية

النتيجة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المحور
دالة عند 0.05	0.000	**0.700	توفر الموارد المادية وتعزيز بناء المنظمة الذكية

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "74" تساوي $r = 0.245$

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "74" تساوي $r = 0.3185$

ويتضح من الجدول أنه:

أن معامل الارتباط بيرسون r يساوي 0.700 وهو أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.245، ومستوى دلالة 0.000 وهو أقل من 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة، وهذا يعني وجود علاقة قوية إيجابية بين توفر الموارد البشرية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة عند مستوى دلالة 0.05.

ويرى الباحث أن هذه الكليات تزود مراكزها بأحدث الأجهزة والمعدات وذلك لإنجاز الأعمال بسرعة ووقت مثالي بما يتناسب مع المهام التي تقوم بها الكليات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (ابن عون، 2016م) التي بينت أن هناك تأثير جيد وإيجابي تناسب التكنولوجيا والموارد المادية مع المهام على الاستعمال، وأيضاً اتفقت مع دراسة (فكري، 2014م) والتي بينت أيضاً أنه يجب توافر البنية التحتية الملائمة من أجهزة وموارد مادية لضمان نجاح عمل نظم المعلومات بشكل عام.

3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر الموارد البرمجية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.

وللإجابة عن هذه الفرضية قام الباحث باستخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين توفر الموارد البرمجية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة، والجدول رقم (5.16) يوضح تحليل المحور.

جدول (5.16): يوضح العلاقة بين توفر الموارد البرمجية وتعزيز بناء المنظمة الذكية

النتيجة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المحور
دالة عند 0.05	0.000	**0.707	الموارد البرمجية وتعزيز بناء المنظمة الذكية

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "74" تساوي $r = 0.245$

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "74" تساوي $r = 0.3185$

ويتضح من الجدول أنه :

أن معامل الارتباط بيرسون r يساوي 0.707 وهو أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.245، ومستوى دلالة 0.000 وهو أقل من 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة، وهذا يعني وجود علاقة قوية إيجابية بين توفر الموارد البرمجية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة عند مستوى دلالة 0.05.

ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلى اهتمام الكليات باختيار البرمجيات التي تتلاءم وتجهيزات النظام من حيث تميز البرامج المستخدمة بسهولة الاستخدام، وتحديث البرمجيات بشكل دوري، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Nowduri, 2011) والتي بينت أن نظم المعلومات الإدارية بحاجة إلى متطلبات مادية وبرمجية خاصة لضمان عملها بالشكل المناسب.

4. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر موارد البيانات وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.

وللإجابة عن هذه الفرضية قام الباحث باستخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين توفر موارد البيانات وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة، والجدول رقم (5.17) يوضح تحليل المحور.

جدول (5.17): يوضح العلاقة بين توفر موارد البيانات وتعزيز بناء المنظمة الذكية

النتيجة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المحور
دالة عند 0.05	0.000	**0.662	توفر موارد البيانات وتعزيز بناء المنظمة الذكية

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "74" تساوي $r = 0.245$

ويتضح من الجدول أنه :

أن معامل الارتباط بيرسون r يساوي 0.662 وهو أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.245، ومستوى دلالة 0.000 وهو أقل من 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة، وهذا يعني وجود علاقة قوية إيجابية بين توفر موارد البيانات وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة عند مستوى دلالة 0.05.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (عبد الرحمن، 2015م) والتي أكدت على أن توافر البيانات والمعلومات بالدقة والتوقيت المناسب، واتساق هذه البيانات وعدم تضاربها، وقابليتها للنقل والنشر، كل ذلك يؤدي إلى عمل هذه النظم بالدقة والشكل المناسبين.

5. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر موارد الشبكات وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.

وللإجابة عن هذه الفرضية قام الباحث باستخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين توفر موارد الشبكات وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة، والجدول رقم (5.18) يوضح تحليل المحور.

جدول (5.18): يوضح العلاقة بين توفر موارد الشبكات وتعزيز بناء المنظمة الذكية

النتيجة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المحور
دالة عند 0.05	0.000	**0.695	توفر موارد الشبكات وتعزيز بناء المنظمة الذكية

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "74" تساوي $r = 0.245$

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "74" تساوي $r = 0.3185$

ويتضح من الجدول أنه:

أن معامل الارتباط بيرسون r يساوي 0.695 وهو أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.245، ومستوى دلالة 0.000 وهو أقل من 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة، وهذا يعني وجود علاقة قوية إيجابية بين توفر موارد الشبكات وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة عند مستوى دلالة 0.05.

ومما سبق يرى الباحث أن هذه الكليات تمتلك شبكات انترنت بمواصفات وسرعات عالية وذلك لنقل المعلومات بسرعة تساعد على اتمام الأعمال في الوقت المحدد لها دون تأخير، وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة (فكري، 2014م) والتي أكدت على ضرورة توفر البنية التحتية المناسبة والتي من ضمنها الشبكات، وذلك لضمان عمل نظام المعلومات بالشكل المناسب.

السؤال الرابع: ما أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بالإجابة على الفرضية التالية:

الفرضية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.

تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة أثر المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية) على المتغير التابع (تعزيز بناء المنظمة الذكية)، وجدول رقم (5.19) يوضح اختبار الانحدار المتعدد، أن نموذج الانحدار المتعدد كالتالي:

معادلة خط الانحدار المتعدد:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + U$$

المتغير التابع (بناء المنظمة الذكية " فهم البيئة ، الرؤية الاستراتيجية، التعلم المستمر ، Y =

العمليات الذكية ، الذكاء الجماعي")

X1= المتغير المستقل (الموارد البشرية (الأفراد)

X2 = المتغير المستقل (موارد الأجهزة والمكونات المادية)

X3 = المتغير المستقل (موارد البرمجيات)

X4 = المتغير المستقل (موارد البيانات)

X5 = المتغير المستقل (موارد الشبكات)

bn: معامل الانحدار للمتغير المستقل

a: ثابت الانحدار

U = تمثل الخطأ القياسي أو الخطأ العشوائي للنموذج المقدر

جدول (5.19): يوضح تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية)، والمتغير

التابع (بناء المنظمة الذكية)

مستوى الدلالة	T المحسوبة	معامل الانحدار		مستوى الدلالة	F المحسوبة	درجة الحرية df		معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغير التابع
0.006	2.839	1.323	الثابت	0.000	13.638	5	بين المجموعات	0.493	0.702	فهم البيئة
0.706	0.379	0.060	الموارد البشرية (الأفراد)				داخل المجموعات			
0.505	0.670	0.109	موارد الأجهزة والمكونات المادية				70			
0.057	1.939	0.362	موارد البرمجيات				75			
0.000	4.486-	-0.694	موارد البيانات							
0.000	6.047	0.755	موارد الشبكات							
0.004	2.949	1.185	الثابت	0.000	9.053	5	بين المجموعات	0.393	0.627	الرؤية الاستراتيجية
0.108	1.630	0.222	الموارد البشرية (الأفراد)				داخل المجموعات			
0.095	1.691	0.236	موارد الأجهزة والمكونات المادية				70			

مستوى الدلالة	T المحسوبة	معامل الانحدار		مستوى الدلالة	F المحسوبة	درجة الحرية df		معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغير التابع
0.488	0.697	0.112	موارد البرمجيات							
0.511	0.661	0.088	موارد البيانات			75	المجموع			
0.854	0.185-	0.02-	موارد الشبكات							
0.988	0.015-	0.008-	الثابت							
0.940	0.076	0.013	الموارد البشرية (الأفراد)	0.000	18.251	5	بين المجموعات	0.566	0.752	التعلم المستمر
0.105	1.640	0.282	موارد الأجهزة والمكونات المادية			70	داخل المجموعات			
0.016	2.479	0.490	موارد البرمجيات							
0.405	0.837	0.137	موارد البيانات			75	المجموع			
0.713	0.370	0.049	موارد الشبكات							
0.326	0.988	0.336	الثابت							
0.942	0.073-	0.008-	الموارد البشرية (الأفراد)	0.000	27.340	5	بين المجموعات	0.661	0.813	العمليات الذكية
0.688	0.403	0.48	موارد الأجهزة والمكونات المادية			70	داخل المجموعات			
0.373	0.897	0.122	موارد البرمجيات							
0.012	2.569	0.290	موارد البيانات			75	المجموع			
0.000	4.569	0.416	موارد الشبكات							
0.178	1.360	0.606	الثابت							
0.024	2.303-	0.347-	الموارد البشرية (الأفراد)	0.000	22.841	5	بين المجموعات	0.620	0.787	الثقافة الجماعي
0.270	1.111	0.172	موارد الأجهزة والمكونات المادية			70	داخل المجموعات			
0.240	-1.186	-0.212	موارد البرمجيات							
0.000	5.551	0.821	موارد البيانات			75	المجموع			
0.000	2.885	0.345	موارد الشبكات							
0.033	2.172	0.689	الثابت							
0.909	0.115-	0.012-	الموارد البشرية (الأفراد)	0.000	24.560	5	بين المجموعات	0.637	0.798	الاستجابة الكلي
0.129	1.535	0.169	موارد الأجهزة والمكونات المادية			70	داخل المجموعات			
0.173	1.378	0.175	موارد البرمجيات							
0.226	1.221	0.129	موارد البيانات			75	المجموع			
0.001	3.638	0.309	موارد الشبكات							

من الجدول السابق:

1. أشارت النتائج أن معامل ارتباط بيرسون (r) يوضح قوة العلاقة بين المتغيرات (المستقل

ككل والمتغير التابع) تساوي 0.702، وهي علاقة طردية، من قيمة مربع الارتباط R

square نرى أن المتغير المستقل يفسر ما نسبته (49.30%) من المتغير التابع، وكما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 13.638 ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة، أي يوجد أثر بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز فهم البيئة في الكليات التقنية بقطاع غزة وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (استخدام نظم المعلومات الإدارية)، والمتغير التابع (فهم البيئة).

كما أنه يتضح من الجدول من قيمة t أن الذي يؤثر في معادلة خط الانحدار هو كل من المتغير المستقل (موارد البرمجيات، موارد البيانات، وموارد الشبكات)، وبينما المتغيرات المستقلة الأخرى لا تؤثر في معادلة خط الانحدار.

2. أشارت النتائج أن معامل ارتباط بيرسون (r) يوضح قوة العلاقة بين المتغيرات (المستقل ككل والمتغير التابع) تساوي 0.627، وهي علاقة طردية، من قيمة مربع الارتباط R^2 square نرى أن المتغير المستقل يفسر ما نسبته (39.30%) من المتغير التابع، وكما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 9.053 ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة أي يوجد أثر بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز الرؤية الاستراتيجية في الكليات التقنية بقطاع غزة وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (استخدام نظم المعلومات الإدارية)، والمتغير التابع (الرؤية الاستراتيجية).

كما أنه يتضح من الجدول من قيمة t أن الذي يؤثر في معادلة خط الانحدار هو كل من المتغير المستقل (الموارد البشرية، موارد البرمجيات)، وبينما المتغيرات المستقلة الأخرى لا تؤثر في معادلة خط الانحدار.

3. أشارت النتائج أن معامل ارتباط بيرسون (r) يوضح قوة العلاقة بين المتغيرات (المستقل ككل والمتغير التابع) تساوي 0.752، وهي علاقة طردية، من قيمة مربع الارتباط R^2 square نرى أن المتغير المستقل يفسر ما نسبته (56.60%) من المتغير التابع، وكما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 18.251 ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة أي يوجد أثر بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز التعلم المستمر في الكليات التقنية بقطاع غزة وهذا يدل على وجود أثر ذو

دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (استخدام نظم المعلومات الإدارية)، والمتغير التابع (التعلم المستمر).

كما أنه يتضح من الجدول من قيمة t أن الذي يؤثر في معادلة خط الانحدار هو المتغير المستقل (موارد البرمجيات)، وبينما المتغيرات المستقلة الأخرى لا تؤثر في معادلة خط الانحدار.

4. أشارت النتائج أن معامل ارتباط بيرسون (r) يوضح قوة العلاقة بين المتغيرات (المستقل ككل والمتغير التابع) تساوي 0.813، وهي علاقة طردية، من قيمة مربع الارتباط R square نرى أن المتغير المستقل يفسر ما نسبته (66.10%) من المتغير التابع، وكما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 27.340 ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة أي يوجد أثر بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز العمليات الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (استخدام نظم المعلومات الإدارية)، والمتغير التابع (العمليات الذكية).

كما أنه يتضح من الجدول من قيمة t أن الذي يؤثر في معادلة خط الانحدار هو كل من المتغير المستقل (موارد البيانات، وموارد الشبكات)، وبينما المتغيرات المستقلة الأخرى لا تؤثر في معادلة خط الانحدار.

5. أشارت النتائج أن معامل ارتباط بيرسون (r) يوضح قوة العلاقة بين المتغيرات (المستقل ككل والمتغير التابع) تساوي 0.787، وهي علاقة طردية، من قيمة مربع الارتباط R square نرى أن المتغير المستقل يفسر ما نسبته (62.00%) من المتغير التابع، وكما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 22.841 ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة أي يوجد أثر بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز الذكاء الجماعي في الكليات التقنية بقطاع غزة وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (استخدام نظم المعلومات الإدارية)، والمتغير التابع (الذكاء الجماعي).

كما أنه يتضح من الجدول من قيمة t أن الذي يؤثر في معادلة خط الانحدار هو كل من المتغير المستقل (الموارد البشرية، وموارد البيانات، وموارد الشبكات)، وبينما المتغيرات المستقلة الأخرى لا تؤثر في معادلة خط الانحدار.

بصفة عامة أشارت النتائج أن معامل ارتباط بيرسون (r) أن قوة العلاقة بين المتغيرات (المستقل ككل والمتغير التابع ككل) تساوي 0.798 وهي علاقة طردية، من قيمة مربع الارتباط R square نرى أن المتغير المستقل يفسر ما نسبته (63.70%) من المتغير التابع، وكما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 24.56 ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة أي يوجد أثر بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (استخدام نظم المعلومات الإدارية)، والمتغير التابع (بناء المنظمة الذكية).

ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام الإدارة العليا بنظم المعلومات الإدارية مما ساهم في سرعة توفير المعلومات الملائمة بجميع المستويات الإدارية بما يتناسب مع طبيعة عمل كل مستوى، وأيضاً تقديم الإدارة العليا الدعم المالي ومتابعة سير العمل القائم، والعمل على التحسين الدائم والمستمر لتمكين الموظفين على القيام بأعمالهم على أكمل وجه، وهذا كله أدى إلى المساهمة الكبيرة في بناء المنظمات الذكية في الكليات التقنية المبحوثة في قطاع غزة.

السؤال الخامس: هل هناك فروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في بناء المنظمة الذكية تعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي)؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بالإجابة على الفرضية التالية:
الفرضية الثالثة:

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية و تعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي).

وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير الجنس.

وللإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق في متوسط استجابة عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير الجنس، والجدول رقم (5.20) يوضح تحليل المحور.

جدول (5.20): يوضح نتائج اختبار t حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية حسب متغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية	ذكر	70	3.399	0.515	-0.538	0.592
	أنثى	6	3.515	0.263		

قيمة t الجدولية عند درجة حرية "75" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 1.99

ويتضح من الجدول السابق أن القيمة t المحسوبة لجميع المحاور تساوي - 0.538 وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.99، كما أن قيمة مستوى الدلالة 0.592 وهي أكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير الجنس، ويعزو الباحث ذلك إلى أن كلا الجنسين يقومان بالأعمال نفسها وفق ما كلفوا به على أكمل وجه، دون أن يكون للجنسين ذكر أو أنثى أي جانب من شأنه إعاقة العمل، فكلا الجنسين يؤديان الأعمال ذاتها معتمدين على متطلبات نظم المعلومات الإدارية بعينها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (ابن عون، 2016)، ودراسة (العنزي، 2016م).

2. لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير العمر.

وللإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفروق في متوسط استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير العمر، والجدول رقم (5-21) يوضح تحليل المحور.

جدول (5.21): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية حسب متغير العمر

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية
أثر استخدام نظم المعلومات	بين المجموعات	2.884	2	1.442	6.631	0.002

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية
الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية	داخل المجموعات	15.876	73	0.217		
	المجموع	18.760	75			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 73" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.12

ويتضح من الجدول أنه:

أن قيمة F المحسوبة للمحاور تساوي 6.631 وهي أكبر من قيمة F الجدولية 3.12، كما أن القيمة الاحتمالية 0.002 أقل من 0.05، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير العمر، لذلك قام الباحث باستخدام اختبار شففيه البعدي لإيجاد اتجاه الفروق.

جدول (5.22): اختبار شففيه للفروق بين المتوسطات حسب متغير العمر

أكثر من 50 سنة	من 40 الى أقل من 50		من 30 الى أقل من 40		الفرق بين المتوسطات		
	Sig	M.D	Sig	M.D		Sig	M.D
	-	-	-	-	-	-	من 30 الى أقل من 40
	-	-	-	-	0.012	0.376	من 40 الى أقل من 50
	-	-	0.003	0.413	-	-	أكثر من 50 سنة

M.D. Mean Difference

Sig - significant at the 0.05 level

ويتضح من الجدول السابق:

- أ- يوجد فروق بين العمر "من 30 الى أقل من 40"، و "من 40 الى أقل من 50" والفروق لصالح "من 40 الى أقل من 50".
- ب- يوجد فروق بين العمر من "40 الى أقل من 50"، و "أكثر من 50" والفروق لصالح "أكثر من 50".

3. لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وللإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفروق في متوسط استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، والجدول رقم (5.23) يوضح تحليل المحور.

جدول (5.23): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية حسب متغير المؤهل العلمي

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية
أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية	بين المجموعات	4.725	2	2.362	12.286	0.000
	داخل المجموعات	14.036	73	0.192		
	المجموع	18.760	75			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 73" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.12

ويتضح من الجدول أنه:

أن قيمة F المحسوبة للمحاور تساوي 12.286 وهي أكبر من قيمة F الجدولية 3.12، كما أن القيمة الاحتمالية 0.000 أقل من 0.05، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لذلك قام الباحث باستخدام اختبار شفیه البعدي لإيجاد اتجاه الفروق.

جدول (5.24): اختبار شفیه للفروق بين المتوسطات حسب متغير المؤهل العلمي

بكالوريوس		ماجستير		دكتوراه		الفرق بين المتوسطات
Sig	M.D	Sig	M.D	Sig	M.D	
-	-	0.000	0.550	-	-	دكتوراه
-	-	-	-	-	-	ماجستير
-	-	-	-	-	-	بكالوريوس

M.D. Mean Difference

Sig - significant at the 0.05 level

ويتضح من الجدول السابق:

يوجد فروق بين المؤهل العلمي من "دكتوراه"، و"ماجستير" والفروق لصالح "دكتوراه". ويمكن تفسير النتيجة بأن العاملين يتلقون دورات تدريبية تمكنهم من التعامل مع نظم المعلومات الإدارية بالشكل المطلوب مع تعزيز ذلك بالمؤهل العلمي المتخصص، حيث أن

المؤهل العلمي يؤثر بشكل ملاحظ في تعزيز بناء المنظمة الذكية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلاً من (أبو الغنم، 2015م)، (عبد الرحمن، 2015م).

1. لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وللإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفروق في متوسط استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، والجدول رقم (5-25) يوضح تحليل المحور.

جدول (5.25): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية حسب متغير سنوات الخبرة

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية
أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية	بين المجموعات	0.551	2	0.276	1.105	0.337
	داخل المجموعات	18.209	73	0.249		
	المجموع	18.760	75			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 73" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.12

ويتضح من الجدول أنه:

أن قيمة F المحسوبة للمحاور تساوي 1.105 وهي أقل من قيمة F الجدولية 3.12، كما أن القيمة الاحتمالية 0.337 أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن العاملين في الوظائف الإشرافية يدركون الدور الهام لنظم المعلومات الادارية في بناء المنظمة الذكية ودورها في احداث التغيير الايجابي نحو التكنولوجيا الحديثة.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (ضؤالكوافي، 2016) التي بينت وجود فروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

5. لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

وللإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفروق في متوسط استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، والجدول رقم (5.26) يوضح تحليل المحور.

جدول (5.26): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية حسب المستوى الوظيفي

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية
أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية	بين المجموعات	3.000	2	1.500	6.947	0.002
	داخل المجموعات	15.761	73	0.216		
	المجموع	18.760	75			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 73" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.12

ويتضح من الجدول أنه:

أن قيمة F المحسوبة للمحاور تساوي 6.947 وهي أكبر من قيمة F الجدولية 3.12، كما أن القيمة الاحتمالية 0.002 أقل من 0.05، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، لذلك قام الباحث باستخدام اختبار شفیه البعدي لإيجاد اتجاه الفروق.

جدول (5.27): اختبار شفیه للفروق بين المتوسطات حسب متغير المستوى الوظيفي

رئيس قسم		نائب عميد		عميد		الفرق بين المتوسطات
Sig	M.D	Sig	M.D	Sig	M.D	
0.005	0.725	-	-	-	-	عميد
0.049	0.345	-	-	-	-	نائب عميد
-	-	-	-	-	-	رئيس قسم

M.D. Mean Difference

Sig - significant at the 0.05 level

ويتضح من الجدول السابق:

يوجد فروق بين المستوى الوظيفي "عميد" و"رئيس قسم" والفروق لصالح "عميد".
يوجد فروق بين المستوى الوظيفي "نائب عميد"، و"رئيس قسم" والفروق لصالح "نائب عميد".

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الأفراد بهذه المسميات قد يكونوا قد مروا بنفس الظروف والتعاملات في الكليات، ومعظمهم قد وصل إلى المنصب بعد فترة من الزمن، وأن المستويات الإشرافية الأعلى هي الأكثر معرفة وادراك بأهمية الاهتمام باستخدام وتطوير نظم المعلومات في هذه الكليات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلاً من (ضوالكوافي، 2016م)، (أبو الغنم، 2015م)، (فكري، 2014م).

5. لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير المؤسسة.

وللإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفروق في متوسط استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير المؤسسة، والجدول رقم (5.28) يوضح تحليل المحور.

جدول (5.28): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية حسب المؤسسة

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية
أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية	بين المجموعات	0.256	4	0.064	0.246	0.911
	داخل المجموعات	18.504	71	0.261		
	المجموع	18.760	75			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "4، 71" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.84

ويتضح من الجدول أنه:

أن قيمة F المحسوبة للمحاور تساوي 0.246 وهي أقل من قيمة F الجدولية 2.84، كما أن القيمة الاحتمالية 0.911 أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير المؤسسة.

ويرى الباحث أن الكليات الخاصة يسهل عملية تطورها بسبب عدم تعقد الإجراءات الإدارية، وهناك مرونة مناسبة في عملها بشكل عام، أما بالنسبة للكليات التي تتبع لإشراف حكومي فهناك تعقيد لحد ما في الإجراءات الإدارية، وتعاني من نقص في الموارد المالية التي تنعكس سلباً على تطوير نظم المعلومات لديها.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

الفصل السادس النتائج والتوصيات

6.1 المقدمة:

بناءً على الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز بناء المنظمات الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة، فقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج وذلك من خلال البيانات التي جمعها الباحث من الاستبانة، وتم عرض وتفسير النتائج وربطها بالدراسات السابقة ذات العلاقة بشكل مفصل في الفصل الخامس، أما في هذا الفصل فسيتم استخلاص أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وكذلك أهم التوصيات.

6.2 النتائج:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر الموارد البشرية في نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر الموارد المادية في نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر الموارد البرمجية في نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر موارد البيانات في نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.
5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر موارد الشبكات في نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمة الذكية في الكليات التقنية بقطاع غزة.
6. يتوفر في الكليات التقنية جميع أبعاد المنظمة الذكية والتي تتمثل بـ (فهم البيئة، الرؤية الاستراتيجية، التعلم المستمر، العمليات الذكية، والذكاء الجماعي).
7. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز أبعاد المنظمة الذكية المتمثلة بـ (فهم البيئة، الرؤية الاستراتيجية، التعلم المستمر، العمليات الذكية، والذكاء الجماعي).

8. لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير (الجنس، وسنوات الخبرة).

9. يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمات الذكية تعزى لمتغير (العمر، المؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي).

6.3 التوصيات:

خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات التي توصل لها الباحث بناءً على النتائج السابقة وهي كالتالي:

1. الاستمرار في رفع كفاءة مكونات نظم المعلومات الادارية وتوفير أحدث الأجهزة والمعدات اللازمة لإتمام العمل في الكليات ومواكبة التطورات.
2. عمل فحص دوري للشبكات المستخدمة لتفادي أي أعطال مفاجئة من شأنها إعاقة العمل.
3. عقد دورات تدريبية وورش عمل خاصة بالعاملين وبشكل دوري وخاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات.
4. اختيار العاملين المؤهلين والمختصين في مجال تكنولوجيا المعلومات للعمل في هذه المراكز.
5. استخدام حزم برمجية شاملة يمكن استخدامها في أكثر من نشاط في الكليات، مع العمل على تحديثها بشكل مستمر.
6. تطوير قاعدة بيانات موحدة والعمل على تحديثها بشكل مستمر، لتتلاءم مع المتغيرات التكنولوجية المتسارعة.
7. ضرورة الاهتمام من قبل الكليات محل الدراسة بتحديد مصادر حالات اللاتأكد البيئي المتعلقة بقراراتها.
8. قيام الكليات التقنية ببناء سياسات أمن المعلومات الخاصة بها، والعمل على نشرها وتطبيقها.

6.4 الدراسات المقترحة:

1. دور القيادة الاستراتيجية في بناء المنظمات الذكية في الجامعات الفلسطينية.
2. أثر نظم المعلومات الإدارية على جودة القرارات الإدارية في المنظمات الغير حكومية بقطاع غزة.
3. التحديات التي تواجه نظم المعلومات الإدارية في الجامعات والكليات الفلسطينية.

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

القرآن الكريم

الاتحاد العربي للتعليم التقني، الأمانة العامة. (1979). النظام الأساسي. العراق.

إدريس، عبد الرحمن. (2007). نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة. المنوفية، مصر: الدار الجامعية.

الآغا، إحسان. (2011). دور المشرف التربوي في فلسطين في تطوير أداء المعلم. بحث مقدم للمؤتمر العلمي الرابع عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة، جامعة عين شمس.

بسيوني، عبد الحميد. (2010). المرجع الشامل في نظم المعلومات الإدارية. مصر. دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع.

البكري، سونيا. (بدون سنة نشر). نظم المعلومات الإدارية. بدون بلد النشر: المكتب العربي الحديث للنشر.

النل، سعيد. (1993). المرجع في مبادئ التربية. عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.

الجبوري، حيدر. (2014). اختبار العلاقة بين القابليات الاستراتيجية و الذكاء التنظيمي - دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي القطاع المصرفي الخاص في محافظة النجف الأشرف. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة، 30.

أبو جراد، محمد. (1994). التعليم المهني والتقني في فلسطين - واقع وطموحات. ط1. الخليل: رابطة الجامعيين.

خضر، يوسف. (2014). دور نظم المعلومات الإدارية المحوسبة في تحسين الأداء الوظيفي في الكليات المتوسطة. رسالة ماجستير. برنامج الماجستير المشترك بين جامعة الأقصى وأكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2009). مشروع النشر والتحليل لبيانات التعداد، ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني ففي سوق العمل الفلسطيني.
- حليبي، شادي. (2012). واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي. دراسة بحثية تنموية، القدس، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية.
- حمد، مروان. (2000). الكفاءة الخارجية للتعليم التقني في محافظات غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.
- حمدان، سناء. (2005). دور المشرف التربوي في تطوير الادارة المدرسية في المرحلة الأساسية الدنيا بمحافظات غزة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمديرين. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين.
- حمدان، عبد الرحيم. (2005). مدى فاعلية التعليم المستمر في تحقيق التنمية بالكليات التقنية في محافظات غزة. مجلة جامعة الأقصى بغزة، 9 (1).
- الحميدي، نجم عبد الله والساماري، سلوى أمين والعبيد، عبد الرحمن. (2005). نظم المعلومات الإدارية- مدخل معاصر. ط2. عمان، الأردن: دار وايل للنشر.
- الخفاجي، نعمة. (2012). الذكاء المنظمي - فكرة معاصرة في إدارة أزمات الأعمال. مجلة الادارة والاقتصاد، 84.
- راضي، ميرفت محمد. (2011). سبل النهوض بجودة برامج الدراسات العليا في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية. ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر الدراسات العليا ودورها في المجتمع المنعقد في الجامعة الإسلامية بغزة.
- راضي، ميرفت محمد. (2012). تصور مقترح لتدعيم المزايا التنافسية في الجامعات الفلسطينية. بحث مقدم إلى مؤتمر التنافسية الإقليمية للمؤسسات العربية كلية التجارة، جامعة القاهرة بالاشتراك مع المجلس العربي للدراسات العليا والبحث العلمي، لاتحاد الجامعات العربية.

- الربابعة، خالد. (2016). القيادة الاستراتيجية ودورها في بناء المنظمات الأمنية الذكية رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ردايدة، إيناس. (2016). أثر خصائص المنظمة الذكية في إدارة الأزمات - دراسة تطبيقية في المستشفيات الخاصة بمدينة عمان. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.
- الزعبي، حسن، المصور، ياسر. (2012). منظمات الأعمال - المفاهيم والوظائف. دار وائل، ط1 عمان، الأردن.
- السالمي، علاء والكيلاني، عثمان والبياتي، هلال. (2012). أساسيات نظم المعلومات الإدارية. ط4. عمان، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- السقا، زياد. (2011). نظام المعلومات المحاسبية. ط2. الموصل، العراق: دار الطارق للنشر والتوزيع.
- شبير، رمضان. (2016). المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية، غزة.
- الشبيل، عون والمومني، محمد. (2013). أثر نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة على مهام مدقي ديوان المحاسبة الأردني في تعزيز المساءلة والشفافية (دراسة ميدانية). مجلة المنارة، 19 (4).
- الشوابكة، عدنان. (2011). دور نظم وتكنولوجيا المعلومات في اتخاذ القرارات الإدارية. الطبعة العربية. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- صالح، أحمد وآخرون. (2010). الإدارة بالذكاءات - منهج التميز الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات. ط1. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- الطائي، حليم و الصائغ، جبار. (2013). صياغة الاستراتيجية المستدامة للشركة في بناء المنظمات الذكية. جامعة الكوفة، كلية الادارة والاقتصاد.

- الطائي، يوسف، وآخرون. (2013). صياغة الاستراتيجية المستدامة للشركة في بناء المنظمات الذكية (دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدراء في شركة زين العراق). جامعة الكوفة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، 26(9).
- ضؤالكوافى، وداد محمد. (2016). دراسة واقع نظم المعلومات فى المنظمات الطبية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. مصر. ع1
- عاشور، يوسف. (2009). فاعلية نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وأثرها في إدارة الأزمات. رسالة ماجستير. الجامعة الاسلامية، غزة.
- عامر، ناصر. (2008). آليات النهوض برسالة الكليات التقنية العربية في ضوء بعض الخبرات الرائدة. مؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين.
- العاني، مزهر. (2009). نظم المعلومات الإدارية- منظور تكنولوجي. ط1. عمان، الأردن: دار وائل.
- العبادي، هاشم. (2012). الذكاء التنظيمي كممارسة أعمال نحو بناء منظمة ذكية - منظور مفاهيمي. جامعة الزيتونة الأردنية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. عمان، الأردن.
- العبادي، هاشم فوزي والعارضى، جليل كاظم. (2012). نظم إدارة المعلومات - منظور استراتيجي. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- عباس، فيصل. (2012). الذكاء والقياس النفسى في الطريقة العيادية. ط1 لبنان: دار المنهل اللبناني.
- عبد ربه، رائد. (2013). مبادئ نظم المعلومات الإدارية. عمان، الأردن: الجنادرية للنشر والتوزيع.
- عبد الرحمن، أميرة. (2015). تأثير تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على نمط صنع القرارات الإدارية في المنظمات العامة، مجلة البحوث الادارية. مصر مج 33، ع2.
- عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن وعبد الخالق، كايد. (2001). البحث العلمي، مفهومه، أدواته، وأساليبه. عمان: دار الفكر.

- عجيلات، دانا. (2013). أثر المنظمة الذكية والتوجه بالتعلم على الابداع التقني- دراسة تطبيقية على شركات البرمجة والتصميم والتطوير في الأردن. رسالة ماجستير. كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- أبو عرمانة، شادي. (2013). دور العلاقات العامة في الكليات التقنية بمحافظات غزة في استقطاب الطلبة وسبل تفعيله. رسالة ماجستير. الجامعة الاسلامية، غزة.
- العساف، صالح حمد. (1995). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية في العلوم السلوكية. ط1. الرياض: مكتبة العبيكان.
- العنزي، سعد علي وصالح، أحمد علي. (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. عمان، الأردن: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- العنزي، أمل خلف. (2016). جودة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم، دراسات عربية في التربية وعلم النفس. السعودية ع77.
- ابن عون، الطيب الصغير. (2016). تقييم استعمال نظم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات في المنظمات الجزائرية: وجهة نظر المستعمل النهائي، المجلة الأردنية في إدارة الاعمال. الأردن. مج12، ع3.
- غراب، كامل و حجازي، فادية. (1995). أثر استخدام نظم مساندة القرارات على كفاءة وفاعلية القرارات (دراسة تجريبية). مجلة الادارة العامة، 1(35).
- الغرابوي، محمود. (2014). نظم المعلومات الصحية المحوسبة وعلاقتها بالأداء الوظيفي. رسالة ماجستير. جامعة الأزهر، غزة.
- أبو الغنم، خالد. (2015). جودة نظم المعلومات وأثرها في المرونة الاستراتيجية: دراسة ميدانية على شركات السياحة والسفر السعودية العاملة بمدينة جدة. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية . جامعة القصيم. السعودية. مج9، ع1.

- الفتلاوي، مجيد. (2012). دور نظام المعلومات المحاسبية والتكاليفية في مكافحة الفساد المالي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية. ع32. العراق.
- فرعون، محمد. (2015). بناء قدرات الموارد البشرية ودوره في تطوير إنموذج المنظمات الذكية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق، 36.
- فرعون، محمد. (2015). صياغة استراتيجية ريادية الأعمال لتطوير أنموذج المنظمات الذكية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق.
- فروانة، أشرف. (2015). دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء الإدارة المدرسية. (رسالة ماجستير غير منشورة). أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.
- فكري، نزار. (2014). أثر نظم المعلومات الإدارية على العملية الإدارية في المنظمات الحكومية. مجلة البحوث الادارية، مصر.
- قديح، هبة. (2015). مدى تأثير نظم المعلومات الإدارية على تطبيق الاستراتيجية من وجهة نظر الإدارة العليا في المصارف العاملة في قطاع غزة. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- قندلجي، عامر إبراهيم والجنابي، علاء الدين. (2005). نظم المعلومات الإدارية. ط1. عمان، الأردن: دار المسيره للنشر والتوزيع.
- الكردي، منال. (2003). مقدمة في نظم المعلومات الإدارية - المفاهيم الأساسية والتطبيقات. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- أبو كريم، أيمن. (2013). علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري - دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الدراسات العليا، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- كشك، محمد بهجت. (1996). مبادئ الإحصاء واستخداماتها في مجالات الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية، مصر: دار الطباعة الحرة.

الكلادة، طاهر . (2011). *الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية*. ط1. عمان، الأردن:
دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية. (2017). عن الكلية. تاريخ الاطلاع: (2017/5/25).

الموقع: <http://www.ucas.edu.ps/aboutcollege>

الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا. (2017). عن الكلية. تاريخ الاطلاع: (2017/5/22).

الموقع: <http://www.cst-kh.edu.ps/ar/index.php/origin>

كلية الدراسات المتوسطة- الأزهر . (2017). عن الكلية. تاريخ الاطلاع: (2017/5/25).

الموقع: <http://cis.ps/arabic/Default.aspx#about>

كلية فلسطين التقنية. (2017). عن الكلية. تاريخ الاطلاع: (2017/5/20). الموقع:

<http://www.ptcdb.edu.ps/ar/about>

كلية مجتمع تدريب غزة (GTC). (2017). عن الكلية. تاريخ الاطلاع: (2017/5/23).

الموقع: <http://www.gtc.edu.ps>

مراد، مريم. (2010). *أهمية نظم المعلومات الادارية كأداة للتحليل البيئي في المؤسسات*

الصغيرة والمتوسطة الجزائرية. جامعة فرحات عباس سطيف، المرسى، الجزائر.

محمود، عبد المنعم. (2002). *الذكاء العاطفي لدى طلبة الجامعة وعلاقته ببعض المتغيرات*

المعرفية والمزاجية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 4.

مسغوني، منى. (2014). *دراسة السوق*. رسالة ماجستير. جامعة قاصدي مرياح، ورقلة،

الجزائر.

موسي، نبيل. (2008). *أساسيات نظم المعلومات الادارية*. ط2. مكة، السعودية: حوازم

العلمية للنشر.

ناصر الدين، أحمد. (2011). *بناء أنموذج سببي لتحديد تأثير كفاءة نظم المعلومات وفعاليتها*

على تحديد الفرص البيئية ودور المعرفة التكنولوجية- دراسة تطبيقية على شركات تصنيع

الأدوية البشرية الأردنية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط.

النجار، جمعة. (2010). المعلومات وأثرها في مستويات الابداع- دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية. جامعة جدارا، الأردن، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، ع2.

النجار، فايز. (2007). نظم المعلومات الإدارية. ط2. عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

أبو النصر، مدحت. (2009). التخطيط للمستقبل في المنظمات الذكية. ط1. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

النواصرة، مصطفى. (2016). جدارات القيادة الاستراتيجية وأثرها في بناء المنظمات الذكية: دراسة ميدانية على مركز الملك عبدالله الثاني للتصميم والتطوير (كادبي). أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة العلوم الإسلامية. عمان، الأردن.

هجيرف، شيخ. (2016). أثر الممارسات الذكية في فعالية تسيير منظمات الأعمال. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية الانسانية، الجزائر، 15.

الوردي، زكي والمالكي، مجبل. (2002). المعلومات والمجتمع. ط1. عمان، الأردن: دار الوراق للنشر والتوزيع.

ياسين، سعد. (2010). أساسيات نظام المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات. عمان، دار المناهج.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Buckley, Finian & Monks, Kathy. (2012). *Responding to Managers Learning Needs in an Edge – of- Chaos Environment: Insights from Ireland*. Journal of Management Education, Vol. 32, No. 2: 146-163.

Buchanan, D and Huczynski, A. (2004). *Organizational Behaviour: An Introductory Text*. 5th edition. Prentice-Hall, Financial Time.

Carmeli, Abraham & Sheaffer, Zachary. (2010). How Learning Leadership and Organizational Learning from Failures Enhance Perceived Organizational Capacity to Adapt to the Task

- Environment. *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 44, No. 4: 468-489.
- Finkelstein, S & Jackson, E. (2005). Immunity from implosion: Building smart leadership. *Ivey Business Journal*, 70 (1): 1-7.
- Filos, E. (2005). *Smart Organizations in the Digital Age*", European Commission, Directorate-General Information Society and Media.
- Goh, B.H. (2006). *Creating intelligent enterprises in the Singapore construction industry to support a knowledge economy*. *Building and Environment*, 41 (3): 367–379.
- Hanebeck, H., Ch. (2000). *Business processes for a distributed learning environment*. Turkish online journal of distance education TOJDE, January, Vol. 1 , No. 1.
- Holzer, Harry. Linn, Dane. Monthey Wanda. (2013). *The Promise of High Quality Career and Technical Education: Improving Outcomes for Students Firms, and the Economy*.
- laudon, K. Laudon, J. (2013). *Management Information System: Managing the digital firm*. 13th ed. PEARSON EDUCATION LTD, Harlow, England.
- Jordan B. & Miller T. (2012). *Fundamentals of Investment Valuation and Management*. 6th ed., McGraw-Hill. 2012.
- Loudon, Kenneth, Loudon, Jane. (2010). *Management Information System Systems, Managing The Digital Firm*. 9th Edition, New Jersey: Prentice- Hall Inc.
- Poulsen, K.M & Arthur, M.B. (2005). *Intelligent Career Navigation*. *American Society for Training and Development*, 59 (5).
- Matheson, David and Matheson James E. (2001). *The Smart Organizations Perform Bette*. *Research- Technology Management*, Vol. 44 Issue 4 pp4954- Cited on 24th May 2006.
- Nasabi, N & Safarpour, A. (2009). Key Factors in Achieving to an Intelligent Organization in the View of Employee in Shiraz University of Medical Science in 2008. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 3 (4): 3492-3499.
- Psacharopoulos, G. And Wood hall. (1991). *Education for Development: An Analysis of Investment Choices*. World Bank, Oxford, Oxford University Press.

- William, Nickels. *Marketing Principles*. prentice-Hall Inc, Englewood Cliffs NJ.
- Watkins, Karen E. & Marsick, Victoria J. (Eds.) (2003). *Making Learning Count! Diagnosing the Learning Culture in Organizations, Advances in Developing Human Resources*. Vol. 5, No.2. Thousand Oaks, Ca:Sage.
- Wheelen, T & Hunger, D. (2010). *Strategic Management and Business Policy*. 13th ed, Pearson: Prentice Hall, Upper Saddle River, U.S.A.
- Wilinson ‘Joseph W.(1991). *Accounting and information Systems*. N.Y John Wiley & Sons, Inc.

الملاحق

الملاحق

ملحق رقم (1): قائمة محكمي الاستبانة

المسمى الوظيفي	اسم المحكم	م
محاضر في كلية فلسطين التقنية	د. آمال الحيلة	1.
محاضر في كلية فلسطين التقنية	د. مرفت راضي	2.
محاضر في كلية فلسطين التقنية	د. عبد القادر مسلم	3.
عميد كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة القدس المفتوحة	د. يوسف أبو فارة	4.
محاضر بجامعة الأزهر	د. خليل ماضي	5.
محاضر بجامعة فلسطين وجامعة القدس المفتوحة	د. ابراهيم عابدين	6.
محاضر بجامعة الأزهر	د. وفيق الأغا	7.
مدير عام- ديوان الموظفين	د. نبيل اللوح	8.
أستاذ الإدارة التربوية المساعد في جامعة الأقصى	د. عدلي الشاعر	9.
مدير قسم الحاسوب- بلدية جباليا	د.ماهر غنيم	10.
أستاذ تكنولوجيا التعليم في الجامعة الإسلامية	د. محمد عسقول	11.
استاذ أساليب التدريس في كلية فلسطين التقنية	د. محمد البحيصي	12.

ملحق رقم (2): الاستبانة في صورتها النهائية



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

الأخ/ ت الفاضل/ ة يحفظهم الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

بداية أهديك أطيب التحيات، وبطيب لي أن أضع بين يديك استبانة بغرض استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية، حيث يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان "أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز بناء المنظمة الذكية دراسة ميدانية على الكليات التقنية بقطاع غزة"، وتتطلب الدراسة استقصاء آراء مجموعة من العاملين في الوظائف الإشرافية في الكليات التقنية الفلسطينية لتحديد أبعاد المنظمة الذكية ومدى علاقتها بنظم المعلومات الإدارية في تلك لمؤسسات.

وكلي أمل بأن يتم قراءة العبارات بتمعن ووضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن مدى موافقتكم عليها حسب الواقع التي تعملون به.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحث

أولاً: المعلومات الشخصية:

- الجنس: ذكر أنثى
- العمر: أقل من 30 عام من 30- أقل من 40 عام من 40- أقل من 50 عام 50 عام فأكثر
- المؤهل العلمي: دكتوراه ماجستير بكالوريوس
- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5- 10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- المستوى الوظيفي: عميد نائب عميد رئيس قسم
- المؤسسة: كلية فلسطين التقنية- دير البلح الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا كلية مجتمع تدريب غزة (GTC) كلية الدراسات المتوسطة- الأزهر الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية

ثانياً: محاور الدراسة:

فضلاً ضع علامة (✓) أمام العبارة التي تعبر عن درجة موافقتك:

درجة الموافقة					الفقرة	الترتيب	الأبعاد
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة			
المحور الأول: موارد نظم المعلومات الإدارية							
					1. نتواصل بسهولة وبصورة مباشرة مع المسئول عن نظام المعلومات.	موارد الأفراد	
					2. يجب المسئول عن نظام المعلومات على استفساراتي في الوقت المحدد.		
					3. تتناسب خبرات ومؤهلات العاملين في نظام المعلومات مع المهام الموكلة إليهم.		
					4. يفهم العاملون في نظام المعلومات احتياجات الجهات المختلفة من النظام.		
					5. يتوفر تدريب للعاملين في النظام بشكل مستمر لتطوير مهاراتهم وقدراتهم.		
					6. يشارك العاملون في تصميم وتطوير نظام المعلومات.		
					1. تتوفر أجهزة الحاسوب الملائمة لطبيعة عمل النظام.	موارد الأجهزة والمكونات المادية	
					2. تتناسب وسائل إدخال وإخراج البيانات المتواجدة مع متطلبات عمل النظام.		
					3. تتم صيانة الأجهزة بشكل سريع عند حصول الأعطال.		
					4. تتوفر في النظام مساحات تخزين مناسبة وكافية للمعلومات المستخدمة.		
					5. تحرص الإدارة العليا على مواكبة المستجدات التقنية في مجال نظم المعلومات.		
					1. تتلاءم البرمجيات المستخدمة مع طبيعة عمل النظام.	موارد البرمجيات	
					2. تتوفر جميع التعليمات الضرورية لتشغيل البرامج.		
					3. تتوفر برامج حماية لمنع اختراق البرامج.		
					4. توفر البرامج المعلومات بالكمية والدقة المناسبين.		
					5. يتم تقييم وتحديث وصيانة البرامج المستخدمة بشكل دوري ومستمر.		

درجة الموافقة					الرقم	الأبعاد
معارض	يشدة	معارض	محايد	موافق		
					يعطي النظام الحالي تغذية راجعة.	6.
					1. يتم الاستناد إلى قاعدة بيانات مركزية في الحصول على البيانات.	موارد البيانات
					2. لا يوجد تكرار للبيانات في قواعد البيانات المخزنة.	
					3. يتم تحديث البيانات بشكل دوري ومستمر.	
					4. تتناسب البيانات المتاحة مع احتياجات العمل.	
					5. تمتاز البيانات بالجانب الكمي وسهولة الرجوع إليها.	
					1. تتناسب الشبكة المتوفرة مع احتياجات العمل.	موارد الشبكات
					2. تنجز الشبكة المتوفرة العمل المطلوب بسرعة كافية.	
					3. لا تحدث انقطاعات وأعطال في الشبكة المستخدمة.	
					4. تتم عملية صيانة الشبكة بشكل دوري ومستمر.	
					5. تحرص الإدارة العليا على مواكبة المستجدات التقنية الحديثة في مجال الشبكات.	
المحور الثاني: المنظمة الذكية						
					1. يتم تشخيص حالات عدم التأكد البيئي بدقة.	فهم البيئة
					2. يؤخذ بعين الاعتبار حالات عدم التأكد البيئي عند اتخاذ أي قرار.	
					3. يتوفر أنظمة ومختصين لتقييم آثار حالات عدم التأكد البيئي.	
					4. يتم تحديد مصادر عدم التأكد البيئي للاستفادة منها في اتخاذ القرارات.	
					5. يتم تحديد حالات عدم التأكد البيئي المتعلقة بالقرارات ويتم التواصل مع المختصين لمعالجتها.	
					1. يتم عمل مراجعة منتظمة لبيئة العمل لتحديد الفرص والتهديدات.	الرؤية الاستراتيجية
					2. يتم عمل مناقشة مستمرة لبيئة العمل والطرق المستخدمة لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية.	
					3. تصرح الإدارة العليا بشفافية عن التوجهات الاستراتيجية.	
					4. يوجد دليل ارشادي واضح لتوجيه العمل.	

الأبعاد	الرقم	الفقرة	درجة الموافقة					
			معارض	يشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
	5.	توجد رؤية واضحة للمؤسسة ويعرفها جميع العاملين.						
التعلم المستمر	1.	ترحب الإدارة العليا بالأفكار الإبداعية الجديدة.						
	2.	هناك اجراءات عملية تهدف للتعلم المستمر لمواجهة التغيرات البيئية.						
	3.	يتم تحديد الفرص بناءً على تميزها بشكل مستمر.						
	4.	يتم توفير الفرص والموارد اللازمة للتعلم.						
	5.	ينظر للتغير الايجابي كعملية هامة مربحة.						
العمليات الذكية	1.	تستخدم التقنيات الحديثة والمتطورة في العمل.						
	2.	تدعم أنظمة المعلومات المستخدمة التدفق الواسع والحر للمعلومات.						
	3.	تمكن الأنظمة المستخدمة العاملين من أداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية.						
	4.	يتوفر في الأنظمة المستخدمة إنذار مبكر للأزمات لاتخاذ القرارات الاستراتيجية في الوقت المناسب.						
	5.	هناك تكيف سريع مع المتغيرات البيئية المتسارعة.						
الذكاء الجماعي	1.	يسود في المؤسسة العمل الجماعي وروح الفريق.						
	2.	يوجد فريق عمل استراتيجي قادر على التعامل مع الظروف المتغيرة والأزمات.						
	3.	يتكون فريق العمل الاستراتيجي من المتميزين ومن تخصصات مختلفة.						
	4.	يوجد مناخ تنظيمي يعزز الابداع الجماعي.						
	5.	ترتبط فرق العمل الجماعي روابط اجتماعية خاصة.						