

تحقيق الفاعلية التنظيمية وفقاً لسلوك بناء الخيارات الذكية - دراسة تطبيقية في شركة نفط الوسط

امال عبد الكريم حسن / الباحثة
أ.د. لمياء سلمان الزبيدي / الجامعة المستنصرية / كلية الادارة والاقتصاد

P: ISSN : 1813-6729

E : ISSN : 2707-1359

<https://doi.org/10.31272/jae.i133.923>

مقبول للنشر بتاريخ: 2021/8/8

تأريخ أستلام البحث : 2021/7/6

المستخلص:

يهدف الباحث إلى تشخيص طبيعة علاقة الارتباط بين العوامل المؤثرة ، بالفاعلية التنظيمية (النوعية ، الكمية ، الشخصية) الخيارات الذكية (المعلومات ، إدارة الوقت ، الاتصالات ، الإدراك والمعرفة) وكذلك تأثير تلك الخيارات في تحقيق هذه الفاعلية ، وتكون مجتمع الدراسة من مديري وقادة شركة نفط الوسط التابعة لوزارة النفط ، وقد طبقت الدراسة على عينة قصدية مكونة من (87) مديراً موزعين على أقسام إدارية عديدة (مدير ، مدير قسم ، ومدير شعبة ، مدير وحدات) واستخدمت الباحثة الإستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالشركة ، وكذلك إجراء المقابلات مع بعض الأفراد المبحوثين ، وكما قامت الباحثة بإستعمال مجموعة من الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات وهذه الوسائل الإحصائية هي (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف ، معامل الارتباط والانحدار الخطي البسيط ، ومعامل كرونباخ ألفا) ، وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج كأن أبرزها إرتفاع مستويات الإهتمام من قبل مدراء الشركة بتنفيذ الخيارات الذكية ، وهذا يؤدي تلقائياً إلى إرتفاع في مستويات القدرة على تحقيق الفاعلية التنظيمية.
المصطلحات الرئيسية : الفاعلية التنظيمية ، الخيارات الذكية.



مجلة الإدارة والاقتصاد

مجلد 47 / العدد 133 / حزيران / 2022

الصفحات : 13 - 22

* بحث مستل من رسالة ماجستير

المقدمة

إنَّ الخيارات الذكية تساهم في تحقيق بيئة مستقرة داخل الشركة من خلال ما تولده من مفاهيم وقدرات ذي جودة عالية تعتمد على التعامل مع الأفراد العاملين وكيفية تطوير قدراتهم الفكرية وتنمية مهاراتهم باتجاه المهارات الذكية وحل جميع المعوقات وإستثمار الفرص ومواجهة جميع التهديدات سواء كانت داخلية أو خارجية وإتخاذ القرارات الصائبة بالأوقات الصعبة. ونظراً لعدم وجود دراسة تتناول موضوع الخيارات الذكية حسب وجهة نظر الباحثة ، فإن الباحثة تسعى من خلال دراستها الحالية أن لتقديم إطاراً متكاملأ يعمل على وصف متغير الخيارات الذكية وكيفية تأثيرها في تحقيق الفاعلية التنظيمية وتقديم بعض التوصيات يكون لها الأثر في تحسين واقع العمل بمجتمع الدراسة والمتمثل في وزارة النفط شركة نفط الوسط وبالتالي في وزارة النفط ككل.

أولاً - مشكلة البحث

من المدرك لدى العالم بأسره تأثير قطاعات الحياة لجميع مفاصلها بموضوع أنتاج وبيع وشراء النفط وكل ما يتعلق به ، فهو المحرك الاساسي للعالم من جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والقانونية ... الخ ، وهكذا يعد بحد ذاته السبب لخلق مشاكل متعددة وكثيرة لا حصر لها ممكن ان يدرسها الباحثين ، يؤدي ذلك بنا الى استنتاج منطقي وحتمي هو أن جميع المنظمات العاملة في القطاع النفطي لديها أنواع متعددة من تلك المشاكل ، وبالطبع من ضمنها شركة نفط الوسط وهي الشركة المبحوثة في الدراسة الحالية ، علماً أنه لا توجد شركة تسعى الى الفشل وعدم تحقيق الاداء المتميز والنجاح الذي يتمثل بتحقيق الفاعلية التنظيمية ، وعليه فأنا نستطيع أن نعبر عن مشكلة الدراسة الاساسية بما يأتي :

ان انخفاض مستوى الخيارات المتخذة والمتاحة من قبل قادة الشركة المبحوثة نوعياً وكمياً ، وكذلك انخفاض مستوى إدراكهم واهتمامهم بدور الخيارات الذكية يؤديان حتماً الى قصور وانخفاض وعدم تحقيق الفاعلية التنظيمية.

ان الاشكالية التي توصلت اليها الباحثة أثارت لدى فضولها البحثي بعض من السلوك والتساؤلات التي تعد حالة الوصول بعد عمليات البحث الى إجابات عن تلك التساؤلات وهي بمثابة حل للمشكلة ، وهذه التساؤلات هي كما يأتي :

1. ما مستوى الاهتمام والإدراك لدى القادة في الشركة المبحوثة بالخيارات الذكية.
2. ما مستوى الاهتمام والإدراك لدى القادة في الشركة المبحوثة بالفاعلية التنظيمية.
3. يا ترى هل توجد علاقة ارتباط فيما بين الخيارات الذكية والفاعلية التنظيمية.

ثانياً- أهمية البحث

تتجلى صورة الدراسة واضحة في بيان مدى اهتمام الباحثة بمتغيراتها في الشركة المبحوثة لما يأتي :

- 1- تطمح الباحثة ولديها امنيات تروم من خلالها الى تقديم مقترحات وتوصيات وآليات لتطبيق تلك التوصيات لتحقيق الدور الفاعل المؤدي الى ضمان الاداء المتميز وبالتالي الفاعلية التنظيمية التي تعد مؤشراً على مستوى الاداء نوعاً وكمأ ومحاولة نشر وتعزيز تلك الثقافة داخل بيئة الشركة المبحوثة.
- 2- ان المستهدفين في الدراسة هم القادة وكل من هو مسؤول عن مجموعة من الافراد ، في حدود المسؤولية ، اذ يصبح من ذلك بالإمكان الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في رفع مستوى الوعي والانتباه والإدراك والفهم والتحليل للمهارات المتاحة في الشركة من المستهدفين وبالتالي العمل على تنمية وتحسين تلك المهارات والإمكانيات والقدرات باتجاه الارتقاء بمستوى الاداء وتحقيق الفاعلية التنظيمية.

تطمح الباحثة ولديها امنيات تروم من خلالها الى تقديم مقترحات وتوصيات وآليات لتطبيق تلك التوصيات لتحقيق الدور الفاعل المؤدي الى ضمان الاداء المتميز وبالتالي الفاعلية التنظيمية التي تعد مؤشراً على مستوى الاداء نوعاً وكمأ ومحاولة نشر وتعزيز تلك الثقافة داخل بيئة الشركة المبحوثة .

ثالثاً- أهداف البحث

أن مشكلة الدراسة تمثل لدى الباحثة اشكالية تسعى جاهدة إلى ايجاد الحلول لها وهذه الحلول تعد أهدافاً للدراسة ، وعليه فأنا نستطيع ان نحدد الاهداف الآتية :

1. يمكن ومن خلال عملية البحث والدراسة التعرف على واقع ومستوى اهتمام وإدراك القادة والمسؤولين عن تحديد الخيارات واختيار الامثل والأذكي منها لمتغير الخيارات الذكية.
2. ممكن ايضاً وكما جاء في الهدف الاول أعلاه التعرف على واقع ومستوى اهتمام وادراك القادة والمسؤولين عن عملية تحقيق الفاعلية التنظيمية الافضل وفقاً لما تم تحديده من خيارات ذكية.
3. التعرف على مستويات علاقات الارتباط ان وجدت فيما بين الفاعية التنظيمية بمتغيراتها الفرعية وبين الخيارات الذكية.

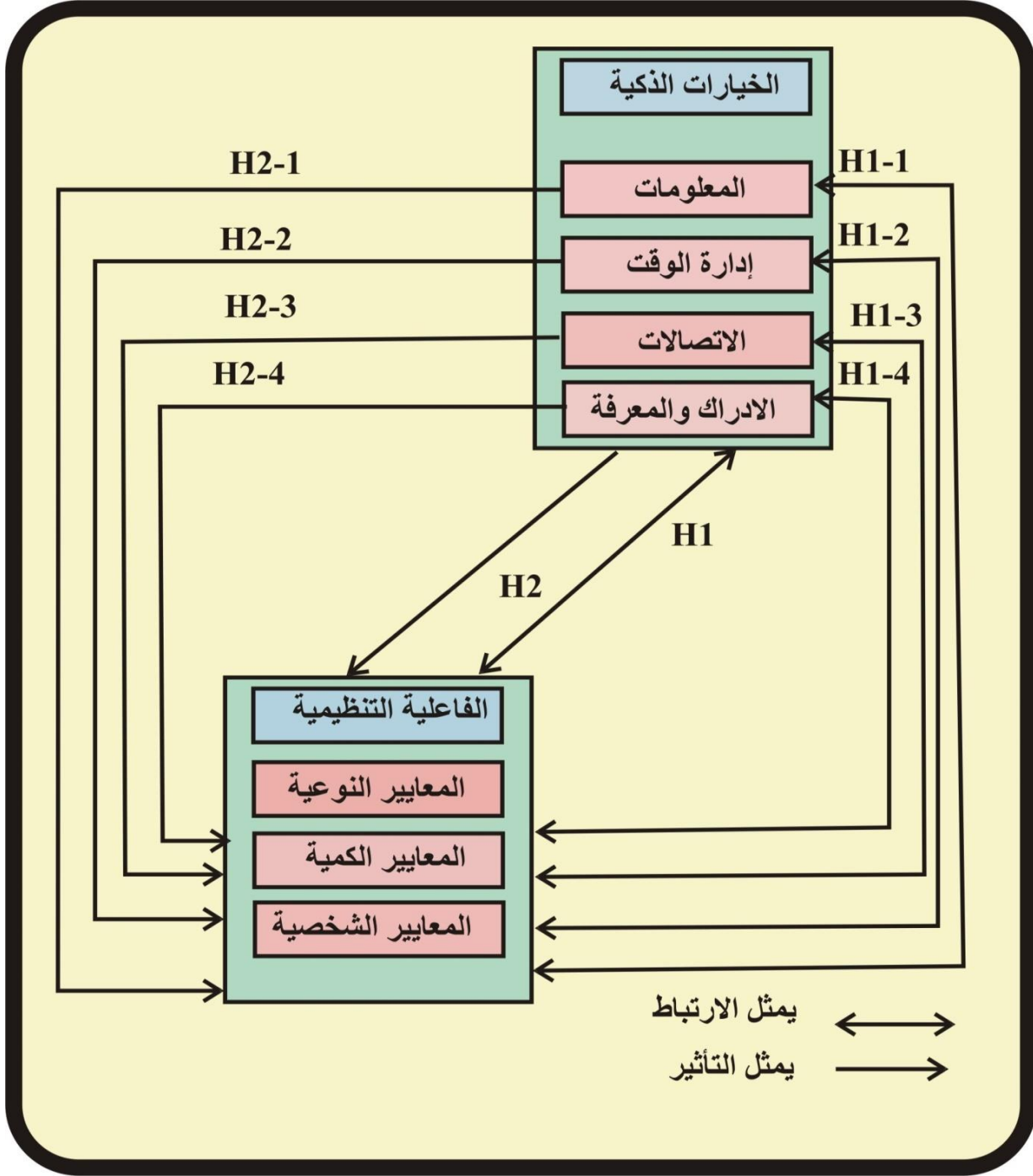
تحقيقه الفاعلية التنظيمية وفقا لسلوك بناء الخيارات الذكية
دراسة تطبيقية في شركة نفط الوسط

رابعاً- فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الأولى H1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الخيارات الذكية ، وبين الفاعلية التنظيمية وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية :

- H1-1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المعلومات والفاعلية التنظيمية.
- H1-2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ادارة الوقت والفاعلية التنظيمية.
- H1-3- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاتصالات والفاعلية التنظيمية.
- H1-4- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الادراك والمعرفة والفاعلية التنظيمية.

خامساً-المخطط الفرضي للدراسة



**تحقيق الفاعلية التنظيمية وفقاً لسلوك بناء الخيارات الذكية دراسة تطبيقية
في شركة نفط الوسط**

سادساً: الفاعلية التنظيمية

• مفهوم الفاعلية :

تباينت وتعددت وجهات نظر الباحثين والكتاب حول موضوع تحديد مفهوم الفاعلية وسيتم استعراض بعض من هذه المفاهيم في الجدول (4)

الجدول (4) مفهوم الفاعلية

ت	الباحث والسنة والصفحة	المفهوم
1	Daft 2005 : 45	مدى قدرة المنظمة على انجاز وتحقيق الأهداف المرسومة اذ تتحقق الفاعلية على قدر نسبة الإنجاز.
2	كمال ، 2006 : 23	أنها من المؤشرات الهامة لقياس مدى تحقيق المنظمة أو المؤسسة لأهدافها بالتكيف ، أو الإنسجام مع البيئة التي تعمل فيها ، وذلك من ناحية استغلال الموارد المتاحة.
3	Robbins , 2006,77	تحقيق الهدف والوصول إلى النتائج التي يتم تحديدها مسبقاً ، وتصبح نقطة التركيز إذن ما الذي يحققه المدير وليس ما الذي يفعله ؟ لأن ما يفعله ليس بالضرورة بالغه

• مفهوم الفاعلية التنظيمية :

ايضاً تعددت وجهات نظر الباحثين والكتاب حول موضوع تحديد مفهوم الفاعلية التنظيمية وسيتم استعراض بعض من هذه المفاهيم في الجدول (5)

الجدول (5) مفهوم الفاعلية التنظيمية

ت	الباحث والسنة والصفحة	المفهوم
1	بن نورة ، 2005 : 273	أنماطاً تنظيمية تتناسب مع ظروف معينة أكثر من غيره والمدير والكفاء هو الذي يميز بين النمط الملائم وغير الملائم في الوقت المناسب والمكان المناسب.
2	Kim, &Yukl , 2005, 377	قدرة المنظمة على المحافظة على نظام فعال للأنشطة والعمليات الداخلية والإجراءات الخاصة بأداء العمل المطلوب لتحقيق الأهداف.
3	حسن ، 2008 : 110	تكوين واحداث الأثر الإيجابي المنتظر ، أي ما يحقق الهدف المرسوم ، فإذا كان محور الإدارة يدور حول كيفية تحديد أهداف المنظمة وتحقيقها لذلك فإنها صفة ما يحقق هذه الأهداف .

• معايير الفاعلية التنظيمية :

هي المقاييس التي تشتق منها قواعد السلوك ،فإن الفاعلية التنظيمية تركز على الغايات أو الأهداف ، اذ ان العملية الإنتاجية أو العملية الإدارية ترتبط باحتياجات وآمال وأحاسيس وقيم وتقاليد الإنسان داخل المنظمة الإدارية وخارجها . فالمنظمة الفاعلة تهتم من حيث إنتاج السلع والخدمات بالكم والكيف والإجراءات التي تلائم احتياجات وقيم وتقاليد مكونات المنظمة المتعددة الداخلية والخارجية ، (حلباوي ، 2009 ، 61) وتترك أثراً موجب لدى تلك المكونات بحدود حيث يجدون الإمكانيات المتاحة لمنظمتهم ، وطبقاً لمصلحتهم العامة والمشارك

1.المعايير النوعية :

تعددت المعايير النوعية التي تحكم العمل ومن أكثر المعايير شيوعاً هي التمويل اللازم إذ نجد إن المنظمات مختلفة في طبيعتها ، مختلفة في مجالات نشاطها ، وحتى تختلف في أغراضها ، ومدى ملائمة الخصائص الوظيفية للأفراد حسب الدوافع والقيم كما أن المنظمة تجذب إليها من ينفق مع ثقافتها التنظيمية لذا ليس صواباً أن يكون هناك مقياساً واحداً لقياس فاعلية ، كافة المنظمات ، وبالتالي تختلف مقاييس الفاعلية التنظيمية تبعاً لإختلاف طبيعة المنظمة ومجال نشاطها ، وتعني وجوب أن يصل إنتاج الفرد إلى مستوى معين من الجودة والإتقان فان مقياس الفاعلية الذي يصلح لقياس فاعلية منظمة زراعية لا يصلح أبداً لقياس فاعلية منظمة صناعية أو غيرها (حلباوي ، 2009 : 74) .

2.المعايير الكمية :

ظهرت الحاجة الملحة الى استخدام أساليب المعايير الكمية في الإدارة نتيجة المشروعات والمنظمات الجديدة إذ أصبحت المشاكل الإدارية ذات درجة عالية من التعقيد وأصبحت الأساليب التقليدية المعتمدة من قبل المنظمة لمتخذي القرار والتجارب غير فعالة من ناحية ، ومن ناحية أخرى إن نتائج القرارات لم تكن محسوبة من

تحقيقه الفاعلية التنظيمية وفقا لسلوك بناء الخيارات الذكية

دراسة تطبيقية في شركة نفط الوسط

متخذي القرارات وهذا يترتب عليها ضرار وخسائر عديدة ولا يمكن تعويضها ، وهناك من يستخدم تعبيرات للأشارة الى تحليل المعايير الكمية بالإدارة ومن أمثالها البحوث والعمليات وعلم القرار والأساليب الكمية وغيرها وهذه جميعها تتناول بالطرق العلمية مستعينة بالمعايير الكمية لمعالجة المشاكل وإتخاذ القرارات في مجالات الإدارة وكذلك تعبر البحوث والعمليات (الصانع ، 2013 : 45)

3. المعايير الشخصية :

إن الإهتمام هنا ينصب على الإنسان في المقام الأول ثم يليه المنظمة التي عليها مواكبة ما يحتاج له ويتطلع إليه ذلك الإنسان أي الشخصية البشرية لاقى إهتمام الفلاسفة والعلماء لآلاف السنين ؛ إذ جرى تناولها وفق نظريات عديدة مختلفة ومتباينة ، فالبعض يرى أن الشخصية تصف تأثير الصفات الجسمية والعقلية والوجدانية للشخص في الآخرين ، انها المبادئ المتعلقة بالسلوك الوظيفي التي يمارسه الأفراد العاملين بالعمل كما تختلف من مهنة إلى أخرى حيث تفصيلها لكن لها أساسات ثابتة ، ويرى البعض بانها مجموعة من الأسس والقواعد التي يجب على الأفراد العاملين التمسك بها والعمل وفقها ليكونوا ناجحين في عملهم وتعاملهم مع الآخرين كإكتساب ثقة رؤساء العمل والزبائن والملاء كما تشمل شعور الفرد وتصوره دلالة على الشخصية ما يظهره الشخص بالمواقف والميول الشخصية للعمل واهمية اخلاقيات المهنة على صعيد جميع المنظمات ومدى إهتمام منظمات العصر الحالي بأخلاقيات المهنة لكونها من المعايير ذات الفاعلية الإنسانية أو الأداء الشخصي الناتج عن الانشغالات الأساسية لجميع الأفراد العاملين بالمنظمة ، كان تكون من الإدارة أو من الأفراد العاملين ، (الربيعي ، 2017 : 23)

سابعاً : بناء الخيارات الذكية

• مفهوم الخيارات

يعد الخيار العنصر الأهم لدى المنظمة ، فبعد حصول المنظمة على مجموعة من النتائج المتسلسلة والمترابطة بالخطوات وذات النفع الأكبر تتحول بموجب ذلك الى وضع أفضل ، ولهذا يعد الخيار الذكي جزءاً لا يتجزأ من منظومة عمل متكاملة ، ولما تمتلك عملية الخيار الصائب والذكي من أهمية في إتخاذ القرارات المناسبة والصحيحة أصبح هذا الموضوع يثير الكثير من المناقشات والجدل بين الأوساط الإدارية متخذة القرار داخل المنظمة وما يتعلق بالأطر الفكرية والقضايا المنهجية والآثار الإيجابية والسلبية الناتجة عنه في حالات الخطأ والصواب بتحديدده .

وفيما يأتي طرح لبعض من آراء الباحثين والكتّاب حول مفهوم الخيارات وبحسب الجدول (1).

الجدول (1) بعض مفاهيم الخيارات

ت	الباحث والسنة والصفحة	المفهوم
1	الدوري ، 173 2008	أن قرار الإختيار بديل من البدائل يمثل أفضل تعبير عن مهمة المنظمة وأهدافها ، ويتضمن هذا الإختيار التركيز على بعض البدائل سواء كانت إنتاجية أو إدارية ، وعلى أساس مجموعة من الإختيارات التي تساعد باستكمال الإختيار من البدائل الأكثر ملائمة ، من المنتج أو القرار الإدارية السابقة.
2	حمدان وادريس 2009	يمكن لهذا الخيار أن يلبي احتياجات واولويات المنظمة ، ومن الممكن أن يلبي ويحقق أهداف المنظمة من متطوع صناعات القرارات والأفراد العاملين المؤثرين ، ويمكن أن ينفذ بنجاح.
3	Worley & Lawer:5 2010	القدرة على تحسين التغييرات المتنوعة بالبيئة سواء كانت هذه التغييرات داخلية او خارجية ويتم تنفيذ هذه التغييرات بشكل روتيني.

• مفهوم الذكاء

ان الأفراد العاملين الذين يتمتعون بالذكاء العالي يكونون أكثر دقة بتقدير الحالات التي تمر بها المنظمة ، فإن الذكاء له دور كبير بمعرفة التمييز بين الأفراد والمواقف والظروف وبين نوعيات الخيارات والقرارات المتخذة ، وما يلي الجدول (2) يوضح بعض المفاهيم الخاصة بالذكاء.

الجدول (2) بعض مفاهيم الذكاء

ت	الباحث والسنة والصفحة	المفهوم
1	Dweck,2000:12	ينقسم الذكاء الى قسمين عند الأفراد فالأول : ينظر الى الذكاء أنه من السمات ، والثانية لا يقبل التعديل أو التحكم فيه ، فأنه ينظرون اليه قد يحدث بسرعة أو لا يحدث.
2	Wiggles Worth,2004:25	الذكاء هو قدرة التصرف بعواطف وحكم بحياة اليومية والتأكد على الالتزام الداخلي بغض النظر عن ما يمر فيه الأفراد من ظروف ومواقف.
3	Brody,2008:13	يعد الذكاء من اهم البيئة التنافسية من خلال الحصول على المعلومات وتحويلها الى بيانات تنتفع منها المنظمة لغرض التنبؤ والتوقع للأحداث البيئية التنافسية.

**تحقيق الفاعلية التنظيمية وفقا لسلوك بناء الخيارات الذكية دراسة تطبيقية
في شركة نفط الوسط**

● **مفهوم الخيارات الذكية**

تعد الخيارات الذكية احد العناصر المهمة لدى المنظمات في الوقت الحاضر لكونها تدخل بالمسارات التخطيطية وبمستويات التفكير العليا لدى قادة المنظمة لان إتخاذ أي قرار جيد يعبر عن مستوى نوعية التفكير وتوقيت الخيار الذكي في الوقت المحدد ، وهذا هو العمل الذكي والجوهرى الذي يؤدي الى تحقيق الفاعلية التنظيمية . فيما يأتي بعض المفاهيم الخاصة لبعض الكُتاب والباحثين حول مفهوم الخيارات الذكية وبحسب عرضها في الجدول (3) الآتي :

الجدول (3) مفاهيم الخيارات الذكية

ت	الباحث والسنة والصفحة	المفاهيم
1	Wright etal,2005:159	الخيارات الذكية تعد من أفضل البدائل وأنسبها لكونه تتميز بالوضوح والتعامل مع الخيارات الأخرى ويعطي رؤية واضحة ما تريده المنظمة من أهدافها ورسالتها.
2	الزغبى ، 2007 : 172	عبارة عن تفاعل مجموعة من العوامل الخارجية تمثلت بتهديدات على كيان المنظمة من ناحية ، وتهديدات داخلية تمثلت بنقاط القوة والضعف من ناحية أخرى.
3	الغالبى وادريس ، 2009 : 400	تعتبر من أهم الاحتياجات والأوليات التي تحتاجها المنظمة ، من خلالها تتمكن المنظمة في إتخاذ قراراتها الصائبة وتحقق أهدافها وتختار البديل الأفضل.

● **العوامل المؤثرة بعملية بناء الخيارات الذكية**

توجد مجموعة من العوامل التي لها تأثير مباشر على المنظمة في عمليات تحديد خياراتها الذكية وعلى سلوكيات القادة والمديرين في تحديد خياراتهم الذكية وهي كما تطرح في الآتي

1- المعلومات

تعد المعلومات من أهم العوامل الأساسية التي تعتمد عليها عمليات تحديد البدائل والخيارات بشكل دقيق وذكي ، ولقد تناول الباحثين والكتاب المعلومات من عدة وجهات نظر وهي الآتي :
يشير (الطائي، 2005 : 18) الى المعلومات على أنها مجموعة شاملة من العناصر والمتطلبات الضرورية ، إذ تتم معالجة البيانات لإعداد المعلومات خلال فترة زمنية محددة لتحقيق أهداف تخدم المنظمة ، وتجمع البيانات من مصادر متعددة ومتنوعة ، وتعالج لغرض الاستفادة منها ، وتقدم إلى الإدارات ، أو المدراء ، أما (Laudon & Laudan,2006:143) فلقد أشار الى ان المعلومات هي مجموعة من المكونات التي تم تجميعها لغرض تخزينها واستخدامها لدعم عمليات صنع وإتخاذ القرارات الصائبة ، والتحليل والتنسيق والتحكم على جميع مستويات المنظمة، كما تساعد المدراء والأفراد العاملين على تحليل المشاكل وتبسيط فهم الموضوعات المعقدة .

2- إدارة الوقت

أن من اهم اسباب تراجع المنظمات هو سوء إدارة الوقت لديها سواء كان ذلك مقصوداً أو غير مقصود ، حظي هذا الموضوع بإهتمام الباحثين والكتاب من ناحية توضيح مفهومه وفيما يأتي طرح لبعض من هذه المفاهيم .
ولقد أشار (Gouging & yanzin,2000 : 40) إلى أن إدارة الوقت تعني إدارة الذات ، لكون الوقت يعد من أهم الموارد التي يجب على المدراء إدارتها بشكل جيد ، وإذا لم يتم ذلك فإنه لا يتم إدارة أي شيء آخر بشكل جيد ، ويعد الوقت من الموارد الثمينة بأي منظمة لكونه أحد الموارد الفاعلة الذي لا يمكن إعادة إنتاجه أو تعويضه ، ولكونه العنصر الأساس للإدارة الفاعلة، فإن المنظمة والأفراد العاملين الذين يتمكنون من إدارة الوقت بشكل جيد يكونون مجهزين بشكل أفضل لمواجهة جميع التحديات سواء كانت شخصية أو مهنية (شوقي ، 39: 2006) .

3- الاتصالات

تعد الإتصالات من أقدم أوجه الأنشطة البشرية لكونها أكثر أهمية في حياة البشر من ناحية تبادل وتشارك المعلومات والأفكار والخبرات.
هي إحدى الإمكانيات التي يستخدمها الأفراد لغرض التواصل بينهم باستمرار ، ويعد الإتصال من أهم وأكثر الأمور ضرورة بعصرنا الحالي لما له أهمية كبيرة بالتقرب بين البشر وتسهيل التواصل بينهم (Sushil, 2018: 253).
وهو عملية تفاعل متبادلة ومستمرة تختص بمرسلين ومستقبلين لرسالة توصيلية ، ومن الممكن أن تتم تحريفها بأفعال مادية أو نفسية (Nasro,2001:18)

4- الإدراك والمعرفة

الإدراك هو عبارة عن جميع العمليات التي من خلالها يتم حصول الأفراد على أنواع المعرفة ومثال بذلك التفكير والتذكير والتخيل والتحليل المنطقي والتعميم (94 : 2000 Bedawi) ويعد الإدراك من أهم مفاتيح التعليم وطرقه الفعالة ، لان التعلم الفعال يتطلب فهماً فعالاً للمحفزات التي يحصل عليها من البيئة المحيطة بهم ، وتمنحهم قيمة ومعنى لعملية الاسترجاع للمعلومات الخاصة بتلك المحفزات بالمستقبل ، لذلك يمكن معرفة دور الإدراك في تفسير التغيرات البيئية وتكاملها مع تجارب الأفراد العاملين السابقين ، مما يساعد بتطوير امكاناتهم المعرفية (94 : 2005 Kneymn) . أما المعرفة فهي العمليات التي يكون هدفها توليد المعلومات وكسب ، الخيرات التنظيمية والتوجه بها نحو تحقيق الأبداع باعتبارها من العناصر المهمة والأساسية بنجاح المهمة (4: 2000 Duffy)

ثامناً: إختبار فرضيات الارتباط

الفرضية الرئيسية الاولى H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل (الخيارات الذكية) وبين الفاعلية التنظيمية فتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية :-

- H1.1 : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المعلومات والفاعلية التنظيمية) .
- H1.2 : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إدارة الوقت والفاعلية التنظيمية) .
- H1.3 : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الإتصالات والفاعلية التنظيمية) .
- H1.4 : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الإدراك والمعرفة والفاعلية التنظيمية) .

فمن إختبار الفرضية الرئيسية الاولى H1 تبين انه يوجد علاقة ارتباط بين ابعاد المتغيرات ، من خلال المقارنة بين t المحسوبة مع الجدولية لدرجه حرية (1-n) من غير اظهار قيمها ، اذ يبين الجدول (22) للإرتباط على انه علاقة الإرتباط كانت بالمستوى الجيد والمقبول احصائيا بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد والتي سجلت (0.820) وقيمة t المحسوبة (14.69) وهي اكبر من الجدولية البالغة (2.39)

اما الفرضية الفرعية H1-1 والتي تنص (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المعلومات والفاعلية التنظيمية) فيبين الجدول (22) وجود علاقة ارتباط معنوية بين المعلومات والفاعلية التنظيمية من خلال المقارنة بين قيمة t المحسوبة (12.3) وهي اكبر من t الجدولية البالغة (2.39) بما يؤكد وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير الفرعي المعلومات والمتغير المعتمد بأبعاده بقيمة (0.790) .

والفرضية الفرعية H1-2 (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إدارة الوقت والفاعلية التنظيمية) ، يبين الجدول (22) وجود علاقة ارتباط معنوية بين إدارة الوقت والفاعلية التنظيمية من خلال المقارنة بين قيمة t المحسوبة (12.3) وهي اكبر من t الجدولية البالغة (2.39) بما يؤكد وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير الفرعي إدارة الوقت والمتغير المعتمد بأبعاده وهي بقيمة (0.802) .

وبخصوص الفرضية H1-3 (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الإتصالات والفاعلية التنظيمية) فلقد بين الجدول (22) وجود علاقة ارتباط معنوية بين الاتصالات والفاعلية التنظيمية بقيمة (0.738) من خلال المقارنة بين قيمة t المحسوبة (12.87) وهي اكبر من t الجدولية البالغة (2.39) بما يؤكد وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير الفرعي الإتصالات والمتغير المعتمد بأبعاده.

واخيرا فإن الفرضية الفرعية H1-4 : التي تنص (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الإدراك والمعرفة والفاعلية التنظيمية) ، فإن الجدول (22) يبين وجود علاقة ارتباط معنوية بين الإدراك والمعرفة والفاعلية التنظيمية بقيمة (0.850) من خلال المقارنة بين قيمة t المحسوبة (14.90) وهي اكبر من t الجدولية البالغة (2.39) بما يؤكد وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير الفرعي الإدراك والمعرفة والمتغير المعتمد بأبعاده

الجدول (22) نتائج الإرتباط بين المتغير المستقل بأبعاده والمتغير المعتمد

المتغير المستقل المعتمد	المعلومات X1	إدارة الوقت X2	الاتصالات X3	الإدراك والمعرفة X4	قيمة T الجدولية	الخيارات الذكية
الفاعلية التنظيمية (Y)	0.790	0.802	0.738	0.850	1%	0.820
قيمة (T) المحسوبة	12.3	12.50	12.87	14.90	2.39	14.69
نتيجة القرار	وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين المتغير المستقل بأبعاده والمتغير المعتمد					درجة الثقة 99%

المصدر: من إعداد الباحثة

تحقيقه الفاعلية التنظيمية وفقا لسلوك بناء الخيارات الذكية دراسة تطبيقية في شركة نفط الوسط

- ويوضح الجدول (23) تسلسل قوة علاقة الارتباط بين ابعاد الخيارات الذكية والفاعلية التنظيمية
1. حصل البعد الرابع للمتغير المستقل (الإدراك والمعرفة) 0.850 على المرتبة الاولى من حيث قوة العلاقة بين المتغير الفرعي والمتغير المعتمد .
 2. احتل البعد (إدارة الوقت) 0.802 على المرتبة الثانية من حيث قوة العلاقة بين المتغير الفرعي والمتغير المعتمد.
 3. احتل البعد (الإتصالات) 0.738 على المرتبة الثالثة من حيث العلاقة بين المتغير الفرعي والمتغير المعتمد .
 4. حصل البعد للمتغير المستقل (المعلومات) 0.790 على المرتبة الرابعة من حيث المتغير الفرعي والمتغير المعتمد .

الجدول (23) تسلسل قوة علاقة الارتباط

الترتيب قوة العلاقة	الفاعلية التنظيمية	المتغير المعتمد المتغير المستقل
الرابع	0.790	المعلومات
الثاني	0.802	إدارة الوقت
الثالث	0.738	الاتصالات
الاول	0.850	الإدراك والمعرفة

المصدر: من إعداد الباحثة

تاسعا : الاستنتاجات

1. عدم الإهتمام من قبل المدراء بضرورة توفير شبكة الانترنت ، لغرض التواصل مع الشركات العالمية ذات الاتجاه المشترك ، وأحيانا يكون هذا الضعف عائد إلى الإمكانيات المادية .
2. عدم توفر التنسيق المعرفي بين العاملين والزبائن الذين يكون تعاملهم مع الشركة / كذلك بين الشركة المبحوثة والشركات الأخرى .
3. تكون الإفادات من قبل الوزارة مختصرة على أفراد محددين وغالبا من يشغلون المناصب العليا دون المستويات الوسطى والدنيا وهذا ما جعل غياب التطوير والتحسين في الخبرات والمهارات والمعرفة ، ومن الممكن الأفادة منها في حالة مشاركة أهل الإختصاص من الأفراد العاملين بجميع المستويات المتنوعة بالإفادات والتطوير التدريب .

عاشرا: التوصيات

- 1- تنظيم دورات تدريبية تطويرية داخل وخارج البلد وعدم أقتصرها على فئة معينة (الوكلاء أو المدراء العاملين أو القيادات العليا داخل الشركة)، فإن وزارة النفط تعد المسؤولة في تمويل البلاد إقتصاديا لدور النفط في الإقتصاد العالمي .
- 2- من الضروري تطبيق وتدريب الأفراد العاملين داخليا من خلال ما اكتسبه الأفراد المتدربين في دورات خارج وداخل من خبرات إضافية خارج البلد لكي لا تضيق جهود التدريب والدورات الخارجية سدى .
- 3- إعادة تصميم الأعمال والهيكل التنظيمي بأشكال تتناسق مع ضرورات العمل ومهارات أفرادها العاملين والعمل على تطوير برامجيات تعليمية وتنموية تعمل بكفاءة وفاعلية .
- 4- العمل على تفعيل موضوع مهارات بناء الخيارات الذكية لدى الشركة ومحاربة الأفكار القديمة غير الضرورية وأحباط كل الحالات السلبية التي تؤدي إلى تصعيد تراجع الأداءات داخل الشركة.

المصادر

المصادر العربية

- 1.الصانع ، ايمان سالم ، 2013 ، اثر محددات الرشاقة الاستراتيجية في الفاعلية التنظيمية – دراسة حالة لشركة الاسمنت الاردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الاوسط ، كلية الادارة والاقتصاد.
- 2.الربيعي ، معد ، (2017) ، التجديد التنظيمي وتأثيره في تحسين الأداء الرقابي الجامعة المستنصرية بغداد
- 3.الدوري ، زكريا مطلق ، (2008) ، " الإدارة الاستراتيجية – مفاهيم وعمليات وحالات دراسية " ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن.
- 4.الزغبى ، صفي علي ، (2007) ، " خصائص نظم المعلومات وأثرها في تحديد الخيار الاستراتيجي " ، دراسة تطبيقية في فنادق الخمس نجوم في عمان ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد (3) ، العدد (2) عمان ، الأردن ،

تحقيقه الفاعلية التنظيمية وفقا لسلوك بناء الخيارات الذكية دراسة تطبيقية في شركة نفط الوسط

5. الغالبي ، طاهر محسن ، وادريس ، وائل محمد ، (2009) ، " الإدارة الاستراتيجية " ، منظور منهجي متكامل ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، عمان ، الأردن.
6. الطائي ، محمد عبد ، (2005) ، " المدخل الى نظم المعلومات الإدارية " ، دار وائل للنشر ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن.
7. بن نوار ، صالح ، (2005) ، الفاعلية التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية من وجهة نظر المديرين والمشرفين ، رسالة دكتوراه ، علم الاجتماع التنموية ، جامعة محمود منتوري ، قسنطينة
8. حلباوي ، ابراهيم ، (2009) ، " أثر إدارة الوقت في أداء الاعمال الوظيفية – دراسة استطلاعية في شركة السلام العامة للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات " ، بحث مقدم الى كلية العقيدة الإدارية ، بغداد.
9. حسن ، محمدحريم ، (2008) ، تصميم المنظمة والهيكل التنظيمي وإجراءات العمل ، الطبعة الثالثة ، دار حامد النشر والتوزيع ، عمان .
10. حمدان ، خالد محمد ، وادريس ، وائل محمد ، (2009) ، " الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي " ، دار اليازوري للطباعة والنشر ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن.
11. شوقي ، عبد الله ، (2006) ، " إدارة الوقت وممارس القيادة الإدارية " ، دار المشرق الثقافي ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن.
12. كمال ، محمد علي ، 2006 ، اثر الفاعلية في تنظيم المنظمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة المينا.

المصادر الأجنبية

1. Brady, R., (2008), " Issues in defining Competitive intelligences An exploration ", Journal of competitive intelligence & Management, 4(3), P.3-16
2. Dweck, C., (2000), " Self-Theories : Their role motivation personality and Development' Essayes In Social Psyche New York.
3. Daft , Richard , 2005 , Organization theory and design , 7th ed , south westencolleg , U.S.A.
4. Gouging, Y., &Yonzin, Z., (2000), " Gender differences of Chinas managers in time management " , Women in Management review,
5. G., &Lawer , E, (2010) " Agility and Organization design A diagnostic Framework" , Business university of Southern California , Los Angeles
6. Kneymn, F., (2005), " The integration learning strategies interactive Multimedia instruction. Paper Presented at the Annual. Meeting of the American", Association For Educational communications and technologic.
7. Laludon, K., & Laudon., N., J., (2006), " Management information Systems: Managing " , The digital firm edition, Prentice Hall, New Jersey,
8. Robbins , Stephen, P. , 2006 , Organization Theory , 6 dr . Prentice Hall International Limited , London.
9. Wiggles Wofth, M., (2004), " Spiritual intelligence and why it matters.
10. Worley ,G., &Lawer , E, (2009) " Agility and Organization design A diagnostic Framework" , Business university of Southern California , Los Angeles
11. Wrights, P., Kerell, M., &Prtell, J., (2005) Strategic Management Concepts", Prentice – Hall, INC.
12. Worley , Wrights, P., Kerell, M., &Prtell, J., (2005) Strategic Management Concepts", Prentice – Hall, INC.

Internet

1. Sushil, Saini, (2018) " Importance of Means Communication" www.Studyvillage.com, Retrieved

Achieving organizational effectiveness according to the behavior of building smart choices, an applied study in the Central Oil Company

Researcher / Amal Abdel Karim Hassan / E-mail: amagg1988@gmail.com
P. Dr. Lamia Salman Al-Zubaidi / Al-Mustansiriya University /
College of Administration and Economics/E-mail: Lamyasalman@yahoo.com

Abstract:

The researcher aims to diagnose the nature of the relationship between the influencing factors, organizational effectiveness (qualitative, quantitative, personal) smart choices (information, time management, communication, perception, and knowledge) as well as the impact of those choices in achieving this effectiveness, and the study community consisted of managers and leaders of an oil company. The study was applied to an intentional sample of (87) managers distributed over several administrative departments (director, department manager, division manager, unit manager). The researcher used a set of statistical methods to process the data. The individuals in question are (arithmetic mean, standard deviation, coefficient of variation, correlation coefficient, simple linear regression, and Cronbach's coefficient of alpha). Attention on the part of the company's managers to implement smart choices automatically leads to a rise in the levels of ability to achieve organizational effectiveness.

Key terms: organizational effectiveness, smart choices.

