

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الاقتدار المعرفي لضمان النجاح الاستراتيجي

رؤى يونس جاسم **

أ.م.د. لمياء سلمان الزبيدي *

المستخلص

تناولت الباحثتين في الدراسة أثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الاقتدار المعرفي لضمان النجاح الاستراتيجي تعبيراً عن الحاجة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في الزيادة والتمكين بالمعرفة العلمية لتحقيق اقتدار معرفي فاعل يضمن النجاح الاستراتيجي في المنظمات . حيث تتجسد مشكلة الدراسة في عدم تمتع العاملين في المنظمة بقدرات معرفية كاملة تجعلهم قادرين على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات المتاحة والحديثة وبالشكل الذي يضمن الدقة في الاستخدام والتي يمكن توضيحها بالتساؤلات حول مستواها والاقتدار المعرفي الذي تمتلكه المنظمة مع بيان علاقة واثار كل منهم مع بعض . وتشير النتائج الى أن مستوى الاقتدار المعرفي وجودته يؤدي دوراً مهماً لدى الأفراد في تحديد كفاءة التعامل مع تكنولوجيا المعلومات مادياً وفكرياً بشكل (ملموس وغير ملموس) وبما يؤدي ويضمن تحقيق النجاح الحالي والاستراتيجي .

Abstract:

A researcher in the study deals with the impact of information technology to achieve cognitive competence to ensure the strategic success as an expression for the need to use information technology to increase scientific knowledge to achieve the cognitive competence effectively and guarantee strategic success organizations.

The problem of the study is the lack of cognitive abilities for employees to deal with available and new information technology in a way which insure precision in usage which could be clarified by raising questions over the level of information technology the competence of knowledge owned by the organization and the relationship and the impact of all of them with each other. The researcher study concluded that the level and quality of cognitive competence plays an important role as for individuals in determining how to deal with information technology , materially and intellectually (tangible and intangible) , in a manner which and ensure achievement of the current strategic success .

* الجامعة المستنصرية / كلية الإدارة والاقتصاد .

** باحثة .

مقبول للنشر بتاريخ 2013/12/9

مستل من رسالة ماجستير

المقدمة

تعدّ تكنولوجيا المعلومات والاقتدار المعرفي والنجاح الاستراتيجي من الموضوعات الحديثة والمهمة التي برزت الحاجة إليها في منظمات الأعمال حاضراً ومستقبلاً ، حيث تلعب تكنولوجيا المعلومات دوراً مهماً في التزود بالمعرفة من خلال ما توفره من دقة عالية وسرعة كبيرة في توفير المعلومات التي تعمل في تحسين مهارات وقدرات وخبرات الأفراد للتحوّل من عصر البيانات والمعلومات إلى عصر المعرفة القائم على المنافسة والإبداع والبقاء في عالم الأعمال حيث ان النمو المذهل لتكنولوجيا المعلومات له اثار واضحة وكبيره على جميع جوانب الحياة وخاصة في الاعمال حيث ان هذا التطور اصبح محفز لتمكيننا القيام بالاعمال بشكل جديد علاوة على ذلك اصبحت تكنولوجيا المعلومات تؤدي دوراً جوهرياً في تنفيذ العمل واصبحت جزءاً اساسياً في جميع اجزاء العمل .

المبحث الاول

المنهجية وبعض الدراسات السابقة

اولاً : منهجية الدراسة

1- مشكلة الدراسة :

إنّ الغرض من هذه الدراسة هو قياس أثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الاقتدار المعرفي لضمان النجاح الاستراتيجي ويمكن تحقيق الغرض من هذه الدراسة من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1) ما هو مستوى تكنولوجيا المعلومات والاقتدار المعرفي والنجاح الاستراتيجي الذي تمتلكه الوزارة المبحوثة ؟

2) ما هي علاقة كل من تكنولوجيا المعلومات والاقتدار المعرفي في ضمان النجاح الاستراتيجي؟

3) هل هناك تأثير لتكنولوجيا المعلومات في تحقيق الاقتدار المعرفي وضمان النجاح الاستراتيجي؟

2- أهمية الدراسة :

تنبع أهمية الدراسة من متطلبات الإدارة الحالية والمستقبلية التي تتوجه بشكل مباشر نحو تكنولوجيا المعلومات ومدى الإفادة منها بموجب المواهب والقدرات المتكاملة والمتنوعة للمسؤولين عن عمليات اتخاذ القرارات وذلك لخطورة عملية اتخاذ القرار من حيث الدقة والصحة والتي يمكن الحصول عليها من خلال محركها الأساس وهو العقل البشري ومدى اقتداره المعرفي لضمان النجاح بكل الأوقات .

3-هدف الدراسة:

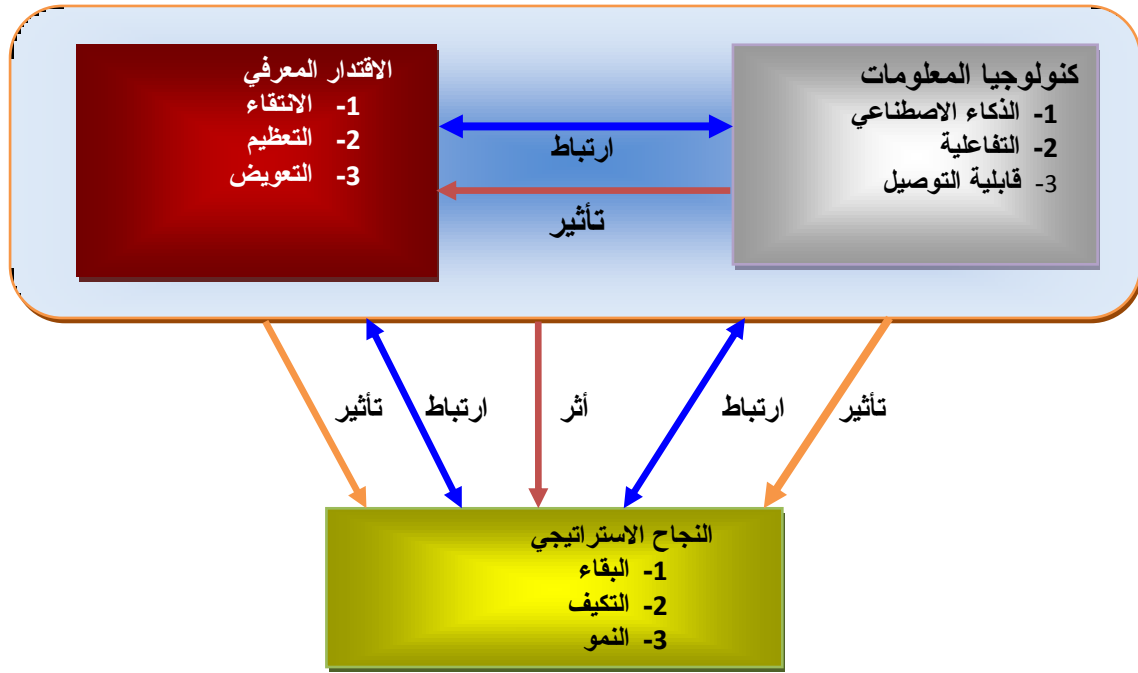
تمثل الدراسة محاولة نظرية وتطبيقية لتحليل العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاقتدار المعرفي وقياس مدى قدرتهما في ضمان النجاح الاستراتيجي وعالية تسعى الباحثة من خلال دراستها إلى الإجابة عن مفردات تلك المشكلة و تحقيق الأهداف الآتية :-

1- التعرف على واقع متغيرات الدراسة (تكنولوجيا المعلومات والاقتدار المعرفي والنجاح الاستراتيجي) ؟

2-الوقوف على مدى إدراك المديرين لأهمية تكنولوجيا المعلومات ودورها في تعزيز عمليات الاقتدار المعرفي لما له من أثر في حياة المنظمة ونجاحها .

3-العمل على نشر المعرفة الداخلية بشؤون العمل للتغلب على نقاط الضعف بهدف تحقيق النجاح الاستراتيجي .

4- مخطط الدراسة الفرضي



- المصدر : من أعداد الباحثين
- الارتباط يمثل سهماً ذا رأسين .
- التأثير يمثل سهماً ذا رأس واحد .

شكل (1) مخطط الدراسة الفرضي

5- فرضيات الدراسة (الارتباط والاثـر)

- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والاقتدار المعرفي.
- 2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والنجاح الاستراتيجي.
- 3- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاقتدار المعرفي والنجاح الاستراتيجي.
- 4- توجد علاقة تأثير ذي دلالة معنوية لتكنولوجيا المعلومات في النجاح الاستراتيجي بتوسيط الاقتدار المعرفي.

6-مجتمع وعينة الدراسة :-

1 - مجتمع الدراسة :

لقد اختارت الباحثة مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتطبيق الجانب العملي من الدراسة، حيث تالف مجتمع البحث من شاغلي الوظائف (مديري عامين ومعاونيهم ، ومديري الأقسام ومعاونيهم ، ومسؤولي شعب) والبالغ عددهم (100) في الوزارة .

2 - عينة الدراسة :

شملت عينة البحث عدداً من المديرين العامين ومديري الأقسام ومسؤولي الشعب في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ومن أسباب اختيار هذه العينة هو معرفتهم الدقيقة بطبيعة العمل في المنظمة المبحوثة ، حيث تم توزيع (100) استمارة استبانة على أفراد المجتمع ، وقد تم استرداد (67) استمارة وكانت مدققة وصالحة واعتمدت بما يشكل نسبة (0.67) كعينة للدراسة من عدد الاستمارات الموزعة .

ثانياً : بعض الدراسات السابقة :-

دراسات عربية خاصة بتكنولوجيا المعلومات

دراسة (الجبوري، 2008) "أثر تكنولوجيا المعلومات في إدارة سلسلة التجهيز"	
المشكلة	ضعف اهتمام الشركة بتطبيق تكنولوجيا المعلومات (تطبيقات تكنولوجيا المعلومات وتقنيات شبكة المعلومات) والتعرف على مدى انعكاس تأثير ذلك في المكونات الأساسية لإدارة سلسلة التجهيز (المجهر والزبون والعمليات الإنتاجية)
اهم النتائج	ضعف استعمال الشركة لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات (الشراء الالكتروني والتسويق الالكتروني) وبشكل خاص (التسويق الالكتروني) بهدف تسويق منتجاتها عبر الآلية المعتمدة عالمياً وذلك السبب جوهري يتمثل بمحدودية انتشار منتجات الشركة محلياً وعدم الوصول لمرحلة الانتشار عريياً وإقليمياً ودولياً.
دراسة (العبيدي، 2010) "تقانة المعلومات والتفكير الاستراتيجي وتأثيرهما في إستراتيجية الإبداع التنظيمي"	
المشكلة	عدم بحث تقانة المعلومات، والتفكير الاستراتيجي وتأثيرهما في إستراتيجية الإبداع التنظيمي من قبل الباحثين إذ لم يجر تطبيق مثل هذه الدراسة في الجامعات العراقية.
اهم النتائج	عدم وجود إستراتيجية واضحة لتطوير البنى التحتية لتقانة المعلومات والاتصالات وقاعدة البيانات.

دراسات اجنبية خاصة بتكنولوجيا المعلومات

Hensor " The Role Of (IT) on Human Resources Management دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية "	
المشكلة	الإهمال المتزايد لاستخدام أدوات تقانة المعلومات لتحسين فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية .
اهم النتائج	إن مزايا تقنية المعلومات في تحسين فاعلية إدارة الموارد البشرية يتم من خلال تنفيذ مهام آلية تسهم في تيسير إجراءات العمل وتخفيض وقت الانجاز وكذلك تقليل حجم العمل الورقي وسرعة وصول المعلومات من الإدارات الأخرى إلى هذه الإدارة بالوقت والسرعة المطلوبة.
دراسة " 1997 " Powell & Dent . micallaf " information Technology as Competit v Advantage , the Role of Human ,Business ,and Technology Resources تكنولوجيا المعلومات كميزة تنافسية : دور الموارد البشرية والأعمال والموارد التقنية "	
المشكلة	الاهتمام المتزايد في استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات واعتمادها كميزة تنافسية في تحقيق الموائمة بين الموارد البشرية والأعمال والموارد التقنية .
اهم النتائج	إن تكنولوجيا المعلومات تقود إلى تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة من خلال استغلال الموارد البشرية واستخدام موارد الأعمال والموارد التقنية .

دراسات عربية سابقة ذات صلة بالاقتدار المعرفي

دراسة (العاني 2008) " تقييم دور ثقافة المنظمة ونجاح إدارة المعرفة في تطوير الميزة التنافسية المستدامة"	
المشكلة	إن ثقافة المنظمة وإدارة المعرفة والميزة التنافسية المستدامة لم يحظوا بدراسة ميدانية رابطة لمتغيراتها سوى بعض الدراسات التي أجريت لتربط متغيرين فقط في المنظمات الصناعية حصراً .
اهم النتائج	إن إدارة المعرفة هي فلسفة قبل أن تكون عملية، أملت حاجة المجتمعات للتطور لما تتسم به هذه المجتمعات من ديناميكية، ولأن المجتمعات في حقيقتها المائلة حالياً بشكل كبير هي بيئة منظمات، فإن ذلك يحتم فهماً وفلسفة جديدة تخص المنظمة نفسها لا الأشخاص بالمعرفة.
دراسة (زطمة ، 2011) " إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء " .	
المشكلة	ما هو دور إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء في الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة .
اهم النتائج	تعمل الكليات المتوسطة على توفير الأجهزة والبرامج اللازمة والتي تعمل على تخزين وتوفير الحماية المناسبة للمعلومات وتوفيرها للعاملين في الوقت المناسب .
دراسة (الجوراني، 2011) "دور نجاح إستراتيجتي إدارة المعرفة وريادية الأعمال في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة" .	
المشكلة	ضرورة في خلق نوع من التوافق بين إستراتيجية إدارة المعرفة والريادية كي تستطيع المنظمة خلق ميزتها التنافسية لأن الريادية واحدة من أهم أدوات إستراتيجية المنظمة.
اهم النتائج	تمكنت المصارف عينة البحث من الحصول على فرصة للتأثير في الميزة التنافسية لها من خلال توزيع عبء العمل للضغط على وقت الانجاز الذي يؤثر ايجابياً في ميزة السرعة في تقديم الخدمات. لكن ذلك لم يؤثر في ميزة تقديم الخدمات الجديدة لأن التركيز كان على الخدمات الحالية.

دراسات اجنبية ذات صلة بالاقتدار المعرفي

دراسة (Syed & Rowland, 2004) Knowledge Management in a Public Organization: A Study on the Relationship Between Organizational Elements and the Performance of Knowledge Transfer.	
---	--

(إدارة المعرفة في المنظمة العامة : دراسة العلاقة بين العناصر المنظمة وأداء نقل المعرفة)	
هدف الدراسة	تهدف الدراسة إلى إجراء اختبارات بعض من أنشطة وزارة (تطوير الالتزام المعرفي).
أهم النتائج	ظهرت النتائج بوجود علاقة قوية متنوعة بين الموجودات المعرفية والعناصر المنظمة مع أداء نقل المعرفة ولكي يكون للمنظمات إستراتيجية ناجحة لإدارة المعرفة فإن المنظمات يجب أن تنظر إليها بصورة مجتمعة ، إذ إن جميع هذه العناصر يجب تحليلها وأخذها بالعد عند تنفيذ إدارة المعرفة .
دراسة (Bogner & Bansal(2007) "Knowledge Management as the Basis of Sustained High Performanc " إدارة المعرفة كداعم أساسي للأداء العالي "	
هدف الدراسة	تحليل بعض العناصر الرئيسية لوجهة النظر المستندة إلى معرفة المنظمة وقد تم اقتراح ثلاث مكونات لأنظمة إدارة المعرفة تؤثر في أداء المنظمة وهي قدرة المنظمة على إنتاج معرفة جديدة ، القدرة على بناء معرفة المنظمة الخاصة والكفاءة في تغطية كافة النفقات ذات العلاقة.
أهم النتائج	كان معدل نمو المنظمات يرتبط بشكل ايجابي بقدرتها على توليد المعرفة النادرة والقيمة ، وبناء المعرفة الخاصة بها.

دراسات عربية خاصة بالنجاح الاستراتيجي

دراسة (العنزي، 2010) " دور إدارة علاقات الزبون والتفكير الإبداعي في تحقيق النجاح الاستراتيجي " .	
المشكلة	قلة الدراسات الخاصة بموضوعات (إدارة علاقات الزبون، التفكير الإبداعي، النجاح الاستراتيجي) مجتمعة ودراسة العلاقة والتأثير بين متغيرات الدراسة .
أهم النتائج	أثبتت الدراسة بان إدارة علاقات الزبون تؤثر بالنجاح الاستراتيجي تأثيرا معنويا عاليا، إلا إن التفكير الإبداعي تقدم عليها بشكل وبذات المعنوية كل على انفراد.
دراسة (الفياض، 2011) "أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق النجاح الاستراتيجي"	
المشكلة	عدم وجود دراسة تربط بين هذين المتغيرين على المستوى المحلي مما دفع إلى تطبيق هذه المتغيرات في الواقع العراقي
أهم النتائج	تبين إن جميع علاقات التأثير ما بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالنجاح الاستراتيجي كانت قوية وذات دلالة معنوية مما يدل على الدور المميز الذي تمارسه استراتيجيات إدارة الموارد البشرية و المورد البشري خصوصا في قيادة الوزارة نحو النجاح الاستراتيجي.

دراسات اجنبية خاصة بالنجاح الاستراتيجي

دراسة (Shenhar et al, 2002) Success Comes In Many Dimensions: The Critical Role of The Human Capital& Preparing for The Future In Every Organizational Scorecard "النجاح يتحقق بأبعاد عديدة :الدور الحاسم لرأس المال البشري والتهيؤ للمستقبل في كل المجالات المنظمة "	
المشكلة	1- قصور مقاييس النجاح الاستراتيجي عن قياسه لآفاق زمنية مختلفة، وللمستويات المنظمة الثلاثة. 2- عدم تضمينها لدور (رأس المال البشري، والتهيؤ للمستقبل) كمؤشرين مهمين في بلوغ المنظمة لقمة نجاحها.
أهم النتائج	تركيز أغلب الشركات على (الفاعلية، والأداء المالي) في قياس نجاحها القصير الأمد، وعلى (إدارة رأس المال البشري، والفوائد المتحققة للمستفيدين) لقياسه في المدى الطويل.
دراسة (Cobbold & Lawrie, 2001, 2003) Why Do Only One Third of UK Companies Realise Significant Strategic Success? لماذا واحدة من كل ثلاث شركات بريطانية (1/3) تحقق النجاح الاستراتيجي ؟	
المشكلة	إن (1/3) الشركات البريطانية فقط تحقق نجاح إستراتيجي ذو مغزى.
أهم النتائج	1 - إن جودة عمليات الإدارة الإستراتيجية تكمن وراء نجاح (1/3) الشركات البريطانية. 2- فشل (2/3) الشركات في تنفيذ إستراتيجيتها لأسباب تتعلق بضعف الرقابة الإستراتيجية فيها، مما قاد إلى عدم نجاحها إستراتيجياً.

المبحث الثاني الجانب النظري

أولاً : تكنولوجيا المعلومات

أ. مفهوم تكنولوجيا المعلومات Information Technology Concept:

تُعد تكنولوجيا المعلومات وكيفية إدارتها من القضايا الراهنة والتي بدأت تعكس أهمية استعمال المعلومات المعالجة بالتكنولوجيا في خدمة جوانب متعددة للمجتمع وهذه التكنولوجيا وصفها الباحثان (Dien & Hnnle) ضمن سياق التحديات الإستراتيجية الهامة في بناء المنظمة وأدارتها عالمياً إذ تتجه غالبية الدراسات البحثية والإستراتيجية والاقتصادية والاجتماعية والقانونية إلى إضفاء وصف (عصر المعلومات) على الحقبة الزمنية الممتدة من سبعينيات القرن العشرين وحتى الآن، فيما يتجه البعض إلى عد مطلع الثمانينيات مدخل الحقبة الزمنية لعصر المعلومات وفي وقت أشاع وصف العصر منذ أواخر التسعينيات بالعصر الرقمي. حيث تعني تكنولوجيا المعلومات بأنها مصطلح يتضمن جميع العلوم والأدوات التعليمية والموارد غير المحددة المرتبطة بالحواسيب والمعدات والأجزاء الأخرى الملحقة بها (Lardner, et, al., 2001:32). ولقد اختلف الباحثون في تحديد مفهوم تكنولوجيا المعلومات فبعضهم من عرفها بالمعنى الضيق وبعضهم من عرفها بالمعنى الواسع ويمكن تعريف تكنولوجيا المعلومات بأنها تكنولوجيا الحاسوب (الأجهزة والبرمجيات وقواعد البيانات وتكنولوجيا الاتصالات والشبكات وغيرها من تكنولوجيا معالجة المعلومات التي تستخدم نظم المعلومات المعتمدة على الحاسوب). (العمرى والسمامرائي، 2008: 132) ، وتمثل تكنولوجيا المعلومات فرعاً من التكنولوجيا الذي يتعلق بدراسة واستعمال البيانات ومعالجتها للحصول عليها تلقائياً وتخزينها وتنظيمها ورقابتها وعرضها وتحويل أشكالها وتبادلها وإيصالتها وتسليمها. (الجبوري، 2008: 26).

ب. أهمية تكنولوجيا المعلومات Importance of information technology

مرّت البشرية عبر تطورها بمحطات حضارية متميزة مثل العصر الحجري والعصر الزراعي والعصر الصناعي أما العصر الحالي فنحن نعيش عصر المعلوماتية أو ثورة المعلومات، ففي الوقت الراهن وفي ظل التنافس الدولي الحاد تعد المعلومات والمعلوماتية المادة الأولية لأي نشاط إنساني في الاقتصاد والسياسة والإدارة والتنمية والتجارة والصحة وغيرها فهي تقوم بالعديد من المهام منها: القيام بحسابات رقمية كبيرة الحجم وبالغة السرعة و التزويد باتصالات سريعة ودقيقة بين المنظمات وتخزين كميات كبيرة من المعلومات في مكان صغير وسهل الوصول إليه والسماح بالحصول السريع والرخيص على كميات كبيرة من المعلومات وفي كل أرجاء العالم وزيادة فاعلية وكفاءة الأشخاص العاملين في مجاميع سواء في موقع واحد أو في عدة مواقع ،تقدم وبوضوح معلومات تتحدى العقل البشري وتتشغيل عمليات الأعمال شبه الآلية والمهام المنجزة يدوياً بشكل آلي (Turban et al, 1999: 5) وبين (O'Brien, 2000: P16) إن استعمال تقانة المعلومات تقدم دعماً لتحقيق المزايا الإستراتيجية وهي:

- 1- إستراتيجية الكلفة الأدنى : إذ تمكن تقانة المعلومات من الإنتاج بكلفة أقل .
- 2- إستراتيجية المفاضلة : وتتمثل بتطوير طرائق استعمال تقانة المعلومات لتقديم منتجات مميزة أو الأداء بشكل أفضل .
- 3- إستراتيجية التجديد : وذلك من خلال اعتماد الطرائق الحديثة في العمل .

وتكمن أهمية تطبيقات تكنولوجيا المعلومات من مساهمتها الجادة لتعزيز عناصر الميزة التنافسية للمنظمات إذ تتوسع الأعمال ، وتنخفض التكاليف، وتحقق وفورات كبيرة في الجهد والوقت والمرونة العالية لتحديث وتطوير الأداء وتحقيق عوائد وموارد جديدة للمنظمة ، وتحسين سرعة الاستجابة للزبائن ، والتحسين المستمر للجودة وتكوين القاعدة التقنية لبناء نظم إدارة المعرفة في المنظمات كافة (Kleindle , 2001: P.223). كما أصبحت تكنولوجيا المعلومات وما يرافقها من تقدم علمي وتقني وتغير نوعي في حقول المعرفة فضاءً رحباً من خلال انبثاق ثورة المعلومات وشبكة الانترنت الأمر الذي جعل منها ومن أدواتها القاعدة التقنية للانطلاق في مجال الأعمال (العبادي ، 2012: 27-28).

ج. أهداف تكنولوجيا المعلومات Information Technology Objectives

الهدف الأساسي لتكنولوجيا المعلومات هو توفير المعلومات الضرورية وتنظيمها لدعم جميع البرامج التي تعمل على تعزيز العلاقات بين مجريات العمل اليومية والاستثمارات المخططة لها ضمن الاستراتيجيات الملائمة ، إذ سعت تكنولوجيا المعلومات لتقليل المخاطر والمسؤوليات الناجمة عن هذه الاستثمارات (الاعرجي وعلاونه ، 2002 ، 70).

وأوضح (Turban, et al, 2008: 7) أهداف تكنولوجيا المعلومات بالآتي :-

- أ- تزويد المنظمات باتصالات سريعة ودقيقة داخل المنظمة الواحدة ومع المنظمات الأخرى
 ب- يمكن خزن كميات كبيرة من المعلومات في مكان سهل الوصول إليه وصغير الحجم.
 ج - السماح بالحصول السريع على كميات كبيرة من المعلومات وفي كل أرجاء العالم.
 ت- زيادة الكفاءة والفاعلية لدى الأشخاص العاملين في مجاميع في مكان واحد أو في عدة أماكن.
 ث- يمكن الاتصال والتعاون في كل زمان ومكان.
 ح - انجاز كل ما ذكر أعلاه بكلفة أقل بكثير مما لو أنجز يدوياً.

د. متغيرات تكنولوجيا المعلومات Information Technology variables

1- الذكاء الاصطناعي Artificial Intelligence :

هو أحد علوم الحاسب الفرعية التي تهتم ببناء برامج ومكونات مادية قادرة على محاكاة السلوك البشري ، حيث يرتبط هذا المفهوم بحقول متعددة مثل :علم الحاسب ، وعلم النفس، والرياضيات ، واللسانيات ، وهندسة المعرفة ، حيث إن المنهج الرئيس له هو تطوير النظم المبنية على الحاسب لإعطائه القدرة على القيام بوظائف تحاكي ما يقوم به العقل الإنساني من حيث تعلم اللغات ، إتمام المهام الإدارية ، القدرة على التفكير، والتعلم ، والفهم ، وتطبيق المعنى ، وحل المشكلات ، وانه ثمرة تلاقي العلوم الحديثة مع التكنولوجيا، ويقود هذا المجال إلى ما يسمى الواقع الافتراضي (virtual reality) الذي يعني بإعادة تمثيل الذكاء البشري عن طريق الحاسوب وتوسيع مجالات استخدامه وذلك عن طريق إعطائه قدرات التخمين والتصرف المستقل في مجالات معرفية كالرياضيات والفيزياء والهندسة (القندلجي ، 2002:110). ويعني أيضا بالقدرة على تمثيل نماذج حاسوبية (Computer Models) لمجال من مجالات الحياة وتحديد العلاقات الأساسية بين عناصره ، ومن ثم استحداث ردود الفعل التي تتناسب مع أحداث ومواقف هذا المجال ، فالذكاء الاصطناعي مرتبط أولا بتمثيل أنموذج حاسوبي لمجال من المجالات ، ومن ثم استرجاعه وتطويره، ومرتبث ثانيا بمقارنته مع مواقف وإحداث مجال البحث للخروج باستنتاجات مفيدة .

والرأي الغالب في هذا الوقت هو تعريف الذكاء الاصطناعي على أنه دراسة الملكات العقلية للإنسان باستخدام النماذج الحاسوبية لإكساب الحاسب بعضاً منها. <http://www.cee.edu.jo>

2- التفاعلية Interaction :

تعدّ التفاعلية من أهم الخدمات التي يقدمها الانترنت ، حيث يعد الانترنت بمثابة الوسيط للاتصال التفاعلي الذي يوسع فرص مشاركة القراء عن طريق البريد الالكتروني ، وكذلك عن طريق الروابط والمنديات الالكترونية ومواقع الدردشة والألعاب الاختيارية المتاحة وغيرها من سبل الاتصال التفاعلي بين الصحف والمجلات الالكترونية وقرائها ، فهي مفهوم متعدد الأبعاد والاستخدامات حيث تعد التفاعلية مفهوماً تكاملياً تهتم به العديد من التخصصات البحثية المختلفة ، لذا فما يعنيه متخصص المكتبات بالتفاعلية يختلف إلى حد كبير عن ما يعنيه باحث الإعلام أو مبرمج الكمبيوتر. (تلاحمه، 2012:11-10) وتعد التفاعلية من أهم سمات المجتمع المعلوماتي ، والتي تعني قدرة مستقبل الاتصال على التعامل مع المشتركين الآخرين وتبادل ردود الأفعال المستمر لمعلومات ومكونات هذه الشبكة تبعاً لما يروونه من رد الفعل ولهذا تتميز التفاعلية بالشبكات أي بمعنى الربط الكامل بين جميع مستخدمي الشبكة في إطار الصحافة الالكترونية .

3- قابلية التوصيل Conductivity:

وتعني إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية متنوعة الصنع، بغض النظر عن الشركة أو البلد الذي صنع فيه ، أي إنه نظام لربط جهازين أو أكثر باستخدام إحدى تقنيات نظم الاتصالات من أجل تبادل المعلومات والموارد والبيانات بينها والمتاحة للشبكة مثل الآلة الطباعة والبرامج التطبيقية أيأ كان نوعها وكذلك تسمح بالتواصل المباشر بين المستخدمين وبشكل عام ، وكذلك تسمح بالتواصل المباشر بين المستخدمين بشكل عام مثل شبكة الانترنت العالمية حيث يمكن للشركات استخدام شبكة UPN في إنشاء اتصال آمن المكاتب البعيدة والمستخدمين البعيدين من خلال الوصول إلى الانترنت عبر جهة خارجية بتكلفة معقولة بدلا من إنشاء روابط WAN المخصصة والمكلفة أو روابط الاتصال الهاتفي البعيد التي تمتد إلى مسافات طويلة .

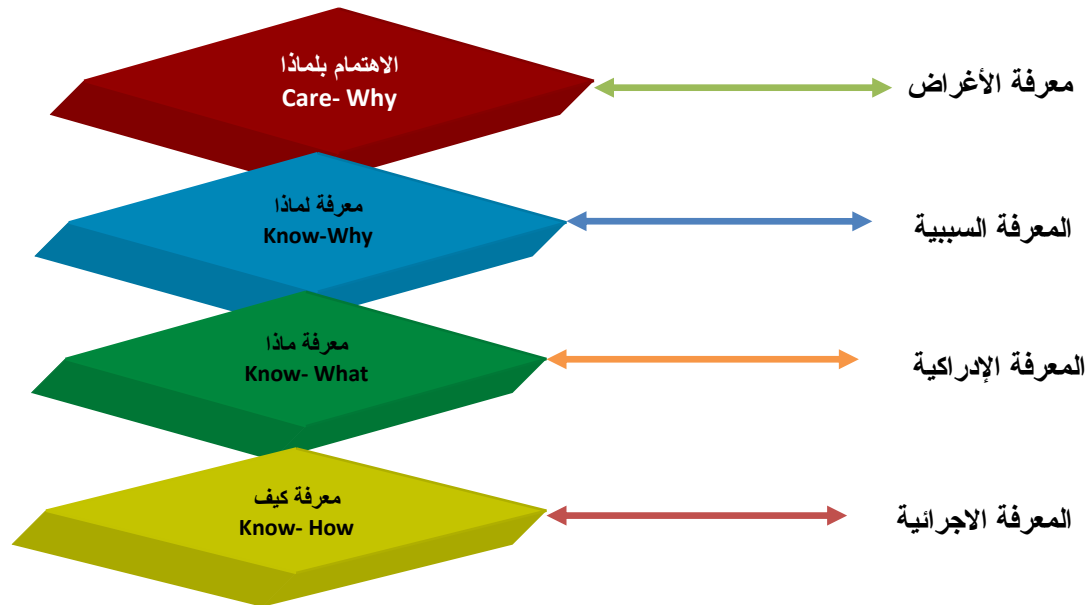
ثانياً: الاقتدار المعرفي

أ. مفهوم الاقتدار المعرفي concept cognitive competence :

بما إن الاقتدار المعرفي متغير لم يتطرق إليه أحد الباحثين فإن الباحثة ستحاول متواضعة أن تضع الحجر الأول لإمكانية تكوين مفهوم له من خلال الدمج بين مفهوم الاقتدار والمعرفة، وكما يأتي يعني الاقتدار المعرفي المدخل الواحد الوحيد، الذي لا يمكن أن يحل محله شراء الخبرة، وهو مجموعة من القدرات والمهارات والشرط الحاكم لبناء القدرة الذاتية التي تستند إليها القوة والمكانة، فمستقبل الإنسانية يقوم على حضارة المعرفة والحكمة أي إن يكون قادراً على تحويل المعلومات إلى معرفة والمعرفة إلى حكمة (علي، هشام :3)، والذي يتمثل بالعمليات المعرفية التي تعد نشاطاً عقلياً مميزاً تطلع به عملية التفكير التي

تمثل آلية اشتغال العقل عند القيام بالعمليات الأساسية (الإدراك والتذكر) أي (التفكير) الذي يعد دالة أساسية على مدى تطور وارتقاء العمليات المعرفية التي تستند إلى القدرات المتجسدة بشكل قوة أو طاقه، والتي يمتلكها الفرد لتؤهله لإجراء العمليات المعرفية، كونها تمثل فرضيه تستنتج من أساليب الأداء القابلة للقياس والتي تشترك في كل أنواع التفكير وتتباين في نوع وك استخدامها حسب أنواع التفكير وأهدافه كالتفكير الناقد والتفكير الإبداعي وحل المشكلات، كوضع المسلمات والفرضيات، والتفسير، والاستنتاج، وتقديم الحجج والبراهين، والتحليل، والتركيب، والتقويم والتقييم، (أبو حطب، 1983). وقد عرف (Obrien, 2000: 360) القدرات المعرفية بأنها "القدرة على جعل المعرفة الشيء الأكيد لدوام الميزة التنافسية إذ إن المنظمات أخذت تتحول إلى منظمات تعتمد المعرفة وتقوم عليها حيث عدت المهارة الأهم لدى المديرين تتمثل بمهارة إدارة المعرفة فضلاً عن الشركات المتعاملة مع المنتجات المادية فإنها معنية بالمعرفة لأن ابتكار المنتجات الجديدة كأساس للتفوق على المنافسين هو جوهر إنشاء معرفة جديدة، حيث أصبحت المعرفة بفعل التقنيات الجديدة هي العامل الأكثر قدرة على إنشاء القيمة والإرباح" أما (Blair, 2002: 1021) فعرف القدرة المعرفية "بقدرة الأفراد على عمل أحكام جيدة تستند إلى التجارب الماضية وفهم النماذج بشكل جيد" ويعرف الاقتدار المعرفي بأنه الكفيل الاستراتيجي المضمون لكافة الموجودات المعرفية وامتلاك القدرة العالية على معرفه تصنيفات المعرفة بصيغة : (عليان، 2012: 44)

- 1- معرفة كيف (know-How) أي المعرفة الإجرائية : والتي تتعلق بمعرفة كيفية عمل الأشياء أو تطبيق إجراءات معينة توصل لشيء ما مثل الفلك والتركيب لأداة معينة وهي تطابق المعرفة الشائعة .
- 2- معرفة ماذا (Know- What) أي المعرفة الإدراكية : وهي المعرفة التي تذهب إلى ما بعد المهارات الأساسية وتحقيق الخبرة الأعلى في عرفة الموضوع ونطاق المشكلة .
- 3- معرفة لماذا (Know-why) أي المعرفة السببية: وتذهب هذه المعرفة إلى الأشياء وتتطلب فهما أعمق للعلاقات البنينة والسببية عبر مجالات المعرفة، وهذه المعرفة تفيد في مجال الإدارة في عملية اتخاذ القرارات خاصة في الظروف البنينة المعقدة التي يسودها الغموض وحالة عدم التأكد ، واستخدام المعرفة هنا يتطلب بناء واستخدام المنظور النظمي وبناء إطار المعرفة .
- 4- معرفة الإغراض أو الاهتمام ب لماذا (Know-Cause) : وتشير هذه المعرفة إلى الأسباب التي تدعو للمعرفة والبحث عنها وتوجيه الخيارات الإستراتيجية ومقارنة التكلفة بالعائد ذات العلاقة . ويوضح الشكل (8) الآتي هذه الأنواع من تصانيف المعرفة التي تمثل أنواعاً متعددة من القدرات المكونة للاقتدار:



شكل (2)

(تصنيف المعرفة)

المصدر : عليان ، (2012) ، (إدارة المعرفة) ، عمان ، دار صفاء للنشر والتوزيع .

ومن الجدير بالذكر فإن الباحثة ترتئي مفهوم الاقتدار المعرفي يعني " التراكم المعرفي الذي يمثل حصانة الفرد من الوقوع في مسارات الخطأ المتكرر وإلى الحد الذي يعزز الشخصية ويكسيها قدرا محددا من القوة والأسبقية ".

ب. أهمية الاقتدار المعرفي Important cognitive competence :

يساعد الاقتدار المعرفي بما يحمله من قدرات وإمكانات عالية في تحسين تنمية الذات في شتى مجالات الشخصية ويعد المصطلح المناسب في التعبير الذات. حيث تعد التنمية بحد ذاتها مصطلحاً يحمل مدلولات ذات إيجابية، لما يرتبط به من معاني النماء، والتغيير إلى الأفضل، والتطوير والارتقاء، وتحسين نوعية الحياة ومستواها، وزيادة الخيارات المتاحة أمام الناس. وسواء أكانت التنمية اقتصادية أو سياسية أو إدارية أو اجتماعية، فإنها تتم على وفق جهد هادف مدروس مخطط وموجه من قبل الدولة ومؤسسات المجتمع المدني. وتتصف التنمية بطبيعتها بالشمولية، والحاجة لتكامل الجهود، والاستمرارية، والقابلية للتقييم، وإمكانية الوقوف على آثارها وقياس نتائجها (<http://www.alrai.com>).

أذن نلاحظ أن الاقتدار المعرفي أسهم في رفع مستوى القدرة على توجيه الذات ومواجهة الشدائد والتحصن ضدها مما يساعد على تفتح اليقظة الذهنية المتسمة بالمرونة على الجديد في المحيط والانتباه لما فيه من إمكانات ليست جميلة للوهلة الأولى، حيث يساعد الاقتدار المعرفي بما يحمله من قدرات وإمكانات عالية وتفكير إيجابي الذي يعد نواة الاقتدار المعرفي والمتمثل بالمرونة والتلاؤمية على مستوى النشاط الذهني خصوصاً، والنمو عموماً، على التفاعل مع مشكلات الحياة وتحدياتها والتغلب على محنها وشدائدها أي إنه ليس مجرد وسيلة أو مقاربة منهجية بل هو توجيه يعبى الطاقات ويستخرج الإمكانات الحاضرة منها والكامنة وعده الضامن للاقتدار في قضايا الحياة وأزماتها (<http://wala3.com>). فهو يمثل المورد الوحيد الذي لا يخضع لقانون تناقص الغلة والمورد الوحيد والوفير الذي يبني بالتراكم ولا يتناقص بالاستخدام بل العكس يمكن استخدامه في توليد وتطوير أفكار جديد بكلفة أقل تكلفة إضافية. إذ يمكن القول إن المعرفة هي مورد منتج وصناعة بحد ذاتها وتعد مرحلة متقدمة من الاقتصاد المعرفي (حسن، 2008: 15) ويهتم في منح فرص للمنظمة للوصول إلى القدرات المميزة والسعي للحفاظ عليها من خلال القدرة على استثمار قدرات الأفراد والمنظمة لتحقيق معايير عالمية تنافسية وخلق معرفة جديدة تفوق خطوات المنافسين وتحقق تفرداً للمنظمة بمواردها المادية والبشرية لتكون أكثر استجابة للتغيرات السريعة في البيئة المتغيرة (كاظم، 2011: 138) مما يعمل على تعزيز مكانة المنظمة بين منافسيها وذلك لما يمتلكه من خبرة وتراكم معرفي الذي يطور ويولد أفكاراً إبداعية مما يزيد الإنتاجية ويحسن مستوى الأداء (البطانية، 2010: 15).

ج. متطلبات بناء الاقتدار المعرفي Cognitive Competence Building Requirement

يتطلب بناء الاقتدار المعرفي الآتي: (حجازي، 1994: 469).

- 1- التحول من استراتيجيات التعلم التقليدية وتعلم المعلومات والمهارات مرة واحدة إلى منهجيات التعليم الذاتي واستراتيجية كيف نتعلم التي تركز على كيفية اختيار المعلومات وإعادة صياغتها على وفق نسق علمي ومنطقي، والتعلم المستمر، والتعلم مدى الحياة. (علي، هشام: 3)
- 2- التحول من الانغلاق المعرفي والعقلية الجزئية التي تتناول كل قضية على حدة والاكتفاء بمعلومات متقدمة وتفتيت المعلومات، إلى ألعقلية الشمولية المتكاملة، وبناء وتنظيم المعلومات والمعرفة ومتابعة المستجدات المتدافعة على مستوى النظريات والمنهجيات والتقنيات (علي، هشام: 3).
- 3- تجاوز الاقتصاد على التذكر والاسترجاع والاستيعاب إلى العمليات العقلية العليا؛ كالتفكير المنطقي، والتفكير النقدي، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات، وبناء العقلية العلمية القادرة على المقاربة العقلانية والمنهجية لقضايا العلم، والعمل والحياة (حجازي، 1994: 469).
- 4- التحول من مجرد كوننا رواة لتاريخ العلم وإنجازاته إلى صناعة العلم والابتكار والإبداع فيه. وهذا يتطلب التحول النوعي من تربية التبعية والتلقين، وعقلية التكرار وإعادة الإنتاج، إلى تربية الإبداع، ومحو الأمية الإبداعية كشرط لازم لولوج حلبة التنافس الإبداعي في الحال والمستقبل؛ فالمبدعون وحدهم هم الذين يصنعون الحاضر والمستقبل. (حجازي، 1994: 469).
- 5- القدرة على التماسك والترابط بين المعارف المستخدمة وهذا يعد مهم جداً لإضافة معارف جديدة، حيث إن ارتباطها مع المعارف المتوفرة يزيد من قبول الأفراد لها.
- 6- التمتع بدرجة الموثوقية فالمعرفة يجب إن تتمتع بدرجة الموثوقية حيث أنه كلما زادت الموثوقية أصبح بالإمكان الاعتماد عليها أكبر، (البطانية، 2010: 21).
- 7- فهم الأنواع المختلفة للمعرفة لتسهيل عملية إدارة المعرفة بطريقة أكثر فاعلية.
- 8- القدرة على صنع المعلومات من البيانات التي تم الحصول عليها لتحويلها إلى معلومات يمكن استخدامها والإفادة منها فقد منح الله عز وجل الأفراد القدرة على التفكير بطريقة إبداعية والقدرة على تحليل وتفسير المعلومات ومن ثم التصرف بناءً على ما هو متوافر من معلومات.
- 9- التركيز حول الطريقة التي يمكن خلالها تطبيق المعرفة وذلك من أجل تنفيذ وإجراء العمل اللازم (طيبي، 2012: 44).

د. متغيرات الاقتدار المعرفي Variables of cognitive competence:

تسمى هذه المتغيرات بثلاثية الاقتدار المعرفي المتمثلة بالانتقاء والتعظيم والتعويض. إنها ثلاث عمليات أساس في توجيه النمو عبر مسار الحياة، ما ينطبق على المجتمعات والأفراد وكذلك الخلية الحية (<http://www.farajat.net>) وهي على النحو الآتي:

1- الانتقاء Selection :

هو الأسلوب العلمي والتخطيط المدروس للوصول إلى أفضل الخامات المبشرة بالنجاح المستقبلي ، وأيا كانت الإمكانيات المادية والبشرية المتوافرة فإنها لن تجدي نفعا إذا لم توجه عبر عناصر بشرية مبشرة بالنجاح ، ويتمثل بحسن اختيار الأهداف ، وتوجيه الإدراك والنشاط المعرفي بشكل انتقائي يوافر أفضل خدمة لها ، لأنه ليس من المنطق اختيار هدف بعيد المنال أو خيالي والوقوف عنده ومحاولة الوصول إليه وذلك لأن طول الوقت مع عدم انجاز ملموس سوف يصيب بالإحباط والتوقف في المراحل الأولى ، لكن من المنطق وضع هدف كبير ويكون بيننا وبينه كثير من الأهداف السريعة التي نشعرنا بالرضا عن النفس والحماس للمزيد وتدعونا للتفاؤل والانجاز، أي إن حسن اختيار الأهداف عندما يتوافق مع القدرات الذاتية الحقيقية حتى إن كانت ضعيفة تتمخض عن ذلك بالإبداع والابتكار في العمل، ويتجلى ذلك حين نجد من يعمل في أعمال عادية ويسيرة في نظرنا أحيانا ولكنه يفعلها بحب وباقتدار فيبدع فيها (<http://www.grenc.com>)

2- التعظيم Veneration:

هو عملية تعبئة المهارات والإمكانيات والوسائل وتنظيمها بأكبر درجة ممكنة من الفاعلية والجدوى بما فيها تفعيل المتوفر وتطويره وتنميته وتزويد الفرد بمهارات، و معارف جديدة، لتأدية عمله بأفضل طريقة ممكنة ورفع قدرته على أداء عمل معين في المجالات كافة ، واكتسابه الجديد الإبداعي (<http://www.farajat.net>) . ويتمثل بالجهود الإدارية أو التنظيمية التي تزود الفرد بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارات ومعارف وخبرات تجاه زيادة كفاءته وبلوغ الأهداف ، كونه يرتبط بطبيعة الأعمال وينسجم مع السياسات المخطط للمنظمة ، وهو عملية تنظيم برامج معينة تستهدف تعليم وزيادة القدرات الفردية والمعلومات وتقدير كفاءة الفرد، (شاويش، 2005:232).

3- التعويض Compensation:

يتمثل باستخدام وسائل بديلة حين تعجز الوسائل الحالية ، أو تفقد فاعليتها في الاستخدام والتطبيق، فهو يمثل عملية اتخاذ القرار التي تتعلق بالتطورات و الأحداث الجارية لحظة اختيار البديل الأفضل و ما يليها ، والذي يؤكد على أن القرار يقوم بعملية المفاضلة، و بشكل واع و مدرك ، بين مجموعة البدائل (في الأقل بديلين أو أكثر) أو الحلول المتاحة لمتخذ القرار اختيار واحد منها بوصفه أنسب وسيلة لتحقيق الهدف أو الأهداف التي يبتغيها متخذ القرار عند عجز الوسيلة المستخدمة على فرض أن القرار الجيد الوسيط الأفضل بين التفكير والفعل كونه الجسر الذي يعبر بنا إلى الفعل الحقيقي فهو يمثل الاختيار الحذر والدقيق لأحد البدائل من بين بديلين أو أكثر من اثنين من مجموعات البدائل ."

ثالثاً: النجاح الاستراتيجي**أ. مفهوم النجاح الاستراتيجي concept strategic success :**

بما أن النجاح الاستراتيجي من المتغيرات التي تم تناولها من قبل الكتاب وباحثين سابقين فسوف يتم أيضاً مفهومه من خلال طرح مفاهيم هؤلاء الكتاب والباحثين في الجدول الآتي :

الجدول (1)**يوضح مفهوم النجاح الاستراتيجي حسب آراء عدد من الباحثين :**

الباحث والسنة	مفهوم النجاح الاستراتيجي
(الركابي، 1999، 202)	هو قدرة المنظمة على البقاء والتكيف والنمو في ظل الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها .
(Maller, 2002: 1-4)	"التنفيذ الناجح للخطة الإستراتيجية من قبل المنظمة"، إذ عَدَّ (النجاح الإستراتيجي = التخطيط الإستراتيجي).
Jonson & Scholes, 2002 :476)	يعني النجاح في صياغة الإستراتيجية و تنفيذها و متابعتها.
(Sukasame, 2005:3)	"التركيز على بناء علاقات مع الزبائن والاحتفاظ بهم وهذا يعد المفتاح للحصول على النجاح بالمنافسة في الأعمال".
(Thomas, 2005:3)	يعني النجاح القيادة والإدارة الناجحة التي تفهم غرض المنظمة وما يحدث في بيئة الأعمال، وتتوقع الأحداث وتواجه الواقع بنظرة بعيدة المدى التي تركز على عوامل النجاح الحرجة، للتنافس لتضيف من خلاله قيمة للزبون ولجميع أصحاب المصلحة، فضلاً عن الرؤية وإمكانية تطوير رأس المال الفكري، وتركز كذلك على تطوير العاملين

وتحفيزهم ورضاهم والتغذية العكسية والتقييم والمراجعة"، معذراً إياه نجاحاً مستداماً.	(العزوي، 2008، 128)
"يؤشر درجة التزام منظمات الخدمة إزاء المستفيدين من خدماتها وتقييمها لرضاهم، ومستويات اهتمامها برأس المال البشري العامل فيها، في إطار سعيها للبقاء في ميدان المنافسة أولاً، والتكيف مع التغيرات البيئية المتلاحقة ثانياً، وأخيراً النمو ثم التميز على المنظمات المنافسة، وإدامة ذلك لتحقيق مقاصدها الاستراتيجية (تطلعاتها بعيدة الأمد).	
القدرة على التكيف بين المنظمة والبيئة والاستمرار بشكل فاعل فيها .	الحلالمية، 2009، 120) نقلا عن الحسيني، (2006)
قدرة المنظمة على البقاء في ميدان الأعمال التكيف، الاستجابة، والنمو ، والتعلم المستمر في ظل الأهداف التي تسعى لتحقيقها .	(العنزي، 2010: 91)

المصدر : من أعداد الباحثين بالاستناد إلى أطروحات الكُتّاب والباحثين

ب. نماذج النجاح الاستراتيجي :

لقد تعددت النماذج التي جاء بها الباحثون والكُتّاب لتفسير مفهوم النجاح الاستراتيجي أو تحديد الخطوات التي تعتمد في تحقيقه فضلاً عن النماذج التي تنظر إليه كعملية وهذه النماذج هي :

1- نموذج (Thompson & Richardson) النجاح الاستراتيجي منظور الكفاءات :
لقد قدم (Thompson & Richardson، 2000: 1-25) أنموذجاً للنجاح الاستراتيجي يسمى بأنموذج الكفاءات الهادف، وينطلق من افتراض أن النجاح الاستراتيجي والتنافسي والفاعلية الاستراتيجية تتطلب أن تتسم عمليات المنظمة بمجموعة خاصة من الكفاءات وهي (كفاءات التغيير الاستراتيجي ، وكفاءات المحتوى الاستراتيجي، وكفاءات الإدراك والتعلم الاستراتيجي).



شكل (3)

أنموذج منظور الكفاءات

Source: Thompson, J. & Richardson, B., (2000), "Strategic & Competitive Success: Towards Model of The Comprehensively Competent Organization" <http://www.thomsonarining.com.uk/>, p. (3)

نلاحظ من الشكل (3) الآتي أن الكفاءات التي يجب أن تكون المنظمة قادرة على العمل بموجبها هي كفاءات المحتوى الاستراتيجي فكلما كانت هذه الكفاءات قوية ومناسبة كانت مهارات منظمية مميزة تمكن المنظمة من إضافة قيم وإبداع وتحويل البناء الداخلي والخارجي للحصول على فوائد من كفاءاته التكنولوجية والقابليات الاستراتيجية والتي تشكل الأساس التنافسي للمنتج والسوق، وتدرج في إطارها (الكفايات

التكنولوجية المتجهة صوب الزبون، وكفايات العملية الوظيفية، وكفايات بناء التصميم الاستراتيجي وإدارته)، وتدعمها نظم المعلومات وإدارتها والتكنولوجيا المتطورة، ، أما كفاءات التغيير الاستراتيجي فإنها تتطلب من المنظمة أن تكون قادرة على إدارة كل التغيرات المستمرة والغير المستمرة في الظروف الفاعلة والتي تتطلب فهماً لظروفها الحالية حيث تتيح هذه المرحله مواكبة التطور في طموحات الزبون، والإبداع والابتكار والالتزام بالتحسين المستمر، مع خلق ميزة تنافسية مستدامة، أما كفاءات التعلم والإدراك الاستراتيجي فإنه يمكن المنظمة أن تتعلم وتستفيد من عدة مصادر بما فيها المجهزون والموزعون والزبائن وحتى من المنافسين وتدفع العاملين فيها إلى تحقيق الأفضل ، والتكيف الناجح مع البيئة.

2- أنموذج Gates 2004 (نجمة النجاح):

لقد قدم (Gates 2004:31) أنموذجاً مهماً للنجاح الاستراتيجي باسم نجمة النجاح التي تشخص القيمة والتخطيط التي تجعل المنظمة متميزة في تحديد أولويات الأمور وتحديد توجهها الاستراتيجي لذلك يبين هذا الشكل نجمة النجاح :



شكل (4)

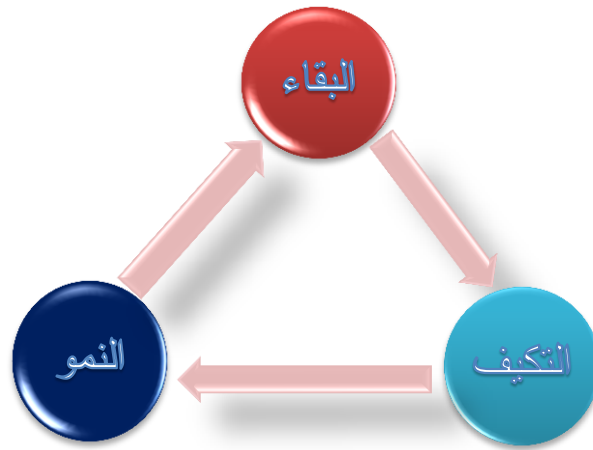
نجمة النجاح

Source :Eggs ,Mary &Johnson,Lorri,2004" Leveraging Culture For Strategic Success ,[http :www.Dannemillertyson.com](http://www.Dannemillertyson.com).

نلاحظ أن هذا الأنموذج ينطلق من كونه تصحيحاً و تقويماً لرؤية المنظمة التي تشمل جميع جوانب المنظمة من (التوجه الاستراتيجي، والوظيفة، والهيكل، والموارد، وتقاسم المعلومات) كونه أنموذجاً شبيهاً بالعدسة المقربة التي توضح جميع جوانب المنظمة أو شبيهاً بعمل النظارة لضعيفي البصر، ولاحظ (Gates) أن المنظمة لكي تكون ناجحة فهي تحتاج إلى معرفة وفهم كيف تجعل جميع نقاط النجمة لامعة وفي الوقت نفسه الوقت " أي عندما تسير الأمور بشكل جيد فإن جميع نقاط النجمة الواحد يدعم الآخر. أما عندما تسير الأمور بشكل غير متوازن في أنموذج نجمة النجاح للمنظمة فإن التغيير يصبح ضرورياً. إذن أي خلل يصيب نقطة معينة من نجمة النجاح فإنه سوف يؤثر على باقي المنظمة، ولكن هذا لا يعني أن جميع نقاط النجمة يجب أن تعمل جميعها في الوقت نفسه، ولكن بإمكاننا أن نحافظ على النظام برمته بغية التوصل إلى فهم كامل التأثير واستغلال مبادرات التغيير في الحاضر أو المستقبل.

3- أنموذج ألكابي :

لقد أوضح (ألكابي،2004:248) أنموذجاً لدورة النجاح الاستراتيجي تبدأ بالبقاء وتمر بالتكيف وتنتهي بالنمو وهذه المراحل الثلاثة تبدأ في ظل تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة، ويبين الشكل الآتي دورة النجاح الاستراتيجي:



شكل (5)

دورة النجاح الاستراتيجي

المصدر : الركابي ، (2004) ، الادارة الاستراتيجية ، المدخل والمفاهيم والعمليات ، عمان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى .

يوضح الركابي في هذا النموذج أن البقاء يمثل صحة وسلامة طريقة التفكير والتصرف للإدارة العليا وهو المرتكز الأساس الذي يمكن أن تنطلق منه المنظمة التي تمتلك القدرة على البقاء في ظل المنافسة الاستراتيجية و الأزمات المالية المتلاحقة ما بين المنظمات للبحث عن وضع ملائم لإجراء المزيد من عمليات التكيف مع البيئة المحيطة من أجل الاستمرار فيها ومن ثم النمو في ظل تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة حيث يمثل هذا كله نجاحاً استراتيجياً للمنظمة . وتتناول الباحثة في الدراسة الحالية هذه المتغيرات الثلاثة لدورة النجاح الاستراتيجي كعوامل ومقاييس للنجاح الاستراتيجي .

وسوف تعتمد الباحثة في دراستها على نموذج الركابي ومتغيراته التي ستوضح بالتفصيل فيما يأتي:-

ج. متغيرات النجاح الاستراتيجي variables of Strategic success :

1- البقاء Survival:

يمثل البقاء جوهر النجاح الاستراتيجي وذلك لأن مجرد بقاء المنظمة في دائرة المنافسة في الوقت الحاضر يعدّ نجاحاً بحد ذاته وذلك بسبب الظروف الموضوعية التي تعمل في ظلها المنظمة والسؤال الذي يطرح نفسه هل إن المنظمات تكون ناجحة ذات المستوى ؟ بالتأكيد لا إذ يعد البقاء المرتكز والأساس الذي يمكن للمنظمة أن تنطلق منه للبحث عن وضع ملائم لإجراء المزيد من عمليات التكيف مع البيئة المحيطة بالمنظمة من أجل الاستمرار والنمو . ويعد بقاء المنظمة هو أحد الأنشطة الأساسية التي يجب على المدير الاستراتيجي الاهتمام بها على أساس إحدى المعضلات التي تبرز في أثناء تحديد الأهداف بعيدة الأمد وتطوير خطط بلوغها وضرورة الاهتمام بالبقاء إلى جانب نمو المنظمة وفعاليتها على وفق تصور كلي والنظر للبقاء في الأمد البعيد على أنه أحد الأهداف الاستراتيجية التي تربط بقيم المنظمة ونموها بخاصة في أوقات الاضطراب البيئي وتعزيز قدرة الإدارة على التكيف مع المتغيرات في بيئة الأعمال الاستراتيجية (الخفاجي، 2004:101) وان قدرة المنظمة على البقاء يعد افتراضاً ضمنياً بأن التنظيمات تبدأ وتنتهي بآلية ولادة وفناء شبيهة بالكائنات العضوية ومنها الإنسان، ومع اختلاف الحديث عن التنظيمات كونها لا تتلاشى بسهولة وإنها قادرة على البقاء وان لم تكن ناجحة لارتباط مصالح عدد كبير من الأفراد بالغانها، وبما يدفع جهات كثيرة للبحث عن أهداف جديدة (حقيقية أو وهمية) لتبرير استمرارها، أو تحولها إلى شكل آخر من التنظيمات كما حصل مع (تحول عدد من المنظمات الأردنية العامة إلى القطاع الخاص، كمؤسسة المواصلات والاتصالات السلكية واللاسلكية، وسلطة الكهرباء الأردنية) ، مع مراعاتها لحقيقة أن بقاءها في الأمد الطويل يوجب عليها خلق المستقبل في ضوء حاجات زبائنها، واقتناص الفرص الجديدة، وتطوير كفاياتها لتهيئة البنية التحتية للمستقبل (العزاوي، 2008:145). وبما إن بقاء المنظمة مرهون بفهم قابليتها على فهم إدارة الموجودات ينبغي أن يكون هناك تناسب بين أهداف واستراتيجيات المنظمة واستغلال الموجودات المعرفية ويتضح من خلال ذلك أن البقاء في ميدان الأعمال هو هدف من أهداف المنظمة والذي يتحقق من خلال قدرة المنظمة على تحقيق أهداف المجتمع فضلاً عن تحقيق أهدافها وعلى فهم وإدارة الموجودات الرئيسية

الملموسة وغير الملموسة والاهتمام بمصالح الأطراف كافة والتي لها علاقة مع المنظمة والمستثمرين والموردين والزبائن والعاملين.

2- التكيف Adaptability :

يعد التكيف من أكثر العوامل الحاسمة في تحديد بقاء المنظمة أو زوالها لأن تغيرات البيئة يمكن تحملها لمدى زمني قصير، ولكن المرونة (التكيف) في إطار الظروف المتغيرة لازمة لبقاء المنظمة على المدى البعيد (جاكسون وآخرون، 1988: 540-541) فهو من أكثر العوامل أهمية في تحويل المنظمات غير الهادفة للربح إلى منظمات متعلمة Learning Organization، وقادرة على بناء إمكانياتها وتعظيم أدائها، وبالشكل الذي يعزز أهمية تكيفها مع البيئة في إطار سعيها لمزيد من النمو والنهوض بمسؤوليتها الاجتماعية، والتنافس فيما بينها لتبرهن على قيمتها (Heuer, 1999: 3-4). كونه يمثل الخطوة المهمة في إيجاد جسر بين البيئة المتحركة دوماً والتي تحمل العديد من المفاجآت التي على المنظمة التحسب لها والتحرك تجاه احتواء هذه المتغيرات وردم فجوة التباين بينها وبين البيئة الخارجية (ألكابي، 2004: 350) ويرى (Daft، 2004: 151) أن المنظمات الأكثر نجاحاً في البيئة المتقلبة هي التي تستطيع أن تبقي كل شخص على اتصال ثابت مع البيئة من أجل أن يتمكنوا من تحديد الفرص والتهديدات ليمكن المنظمة من الاستجابة فوراً. وتتأطر صورة التكيف لدى (Kasten، 2006: 20) بأن له عدة نتائج لكون التغيير الذي يؤثر في المنظمة والهيكل الخاصة والتقنيات المعينه يؤدي إلى نقص الفاعلية والكلف المتزايدة حيث يفحص التكيف التنظيمي لفهم الخصائص التي تسهل التغيير المنظمي أو تعرقله . إذن التكيف هو قدرة المنظمة على تعديل نفسها والاستجابة لطبيعة التغيير وملاحظة ما يتطلبه ذلك لغرض تلبية متطلبات البيئة التي تعيش داخلها مع تحقيق نسبة من النمو والبقاء على عكس المرونة التي تمثل القابلية على التعامل مع التأثيرات الخارجية من دون تغير الطبيعة . وعادة ما تستخدم المنظمات تقنيات متعددة من أجل أن تحدث حالة تكيف وتكون التقنيات المستخدمة قصيرة الأمد وذلك لأن حالة التكيف هذه لن تكون الحالة النهائية المرغوبة من قبل المنظمة بل تعد حالة مقدمة لما تطمح إليها وهي حالة النمو من أجل بلوغ الأهداف والغايات التي تخطط المنظمة الوصول إليها حيث إن التكيف إذا ما عد حالة نهائية مرغوبة من قبلها ، فإنه يؤدي في الأمد الطويل إلى الأكل من جرف المنظمة ذاتها ومن ثم يكون وبالا عليها.

3- النمو Growth:

إن النمو هو ظاهرة من الظواهر الطبيعية والأساسية كونه يعد من العمليات المعقدة والمهمة والمرغوبة التي تخلق دافعاً لاقتناص الفرص، وتوافر المحفزات والقدرات لمجابهة التهديدات والتحديات التي تحيط بالمنظمة والتكيف معها. ويرى (Jones، 2007: 312) النمو بأنه مرحلة من مراحل دورة حياة المنظمة والتي من خلالها تقوم بتطوير المهارات والمعارف لخلق القيمة التي تجعلها تكسب موارد إضافية. أما (العزاوي، 2008: 146) فإنها نظرت إلى النمو على مستوى المنظمة نقلاً عن (Starbuck، 1965) بأن نمو المنظمة يعني "التغير في حجمها حين يقاس بعدد الأفراد العاملين فيها. وقد نظر (كوتلر، 2009: 563) أيضاً إلى النمو كمرحلة من مراحل دورة حياة المنتج والتي "تبدأ فيه مبيعات المنتج في القفز بسرعة". وللمتمييز بين النمو والتطور فقد عُدَّ النمو بأنه التغيير في حجم المنظمة، أما التطور فإنه "التغيير الحاصل خلال عمر المنظمة، وتوجد هناك عدة عوامل دافعة للنمو حيث يشير العامل الأول إلى رغبة وإصرار أعضاء المنظمة على بقائها واستمرارها أما العامل الثاني فيشير إلى وجود عده هياكل تنظيمية فاعله ، ويشير العامل الثالث إلى امتلاك المنظمة أهدافاً متطورة قصيرة وطويلة الأمد على أن تكون متكاملة مع بعضها البعض (ألكابي، 2004: 351). وربط هؤلاء الكتاب (Johnson & Scholes 1996: 193) بين النمو والتنويع Diversification حيث يعد التنويع هو العامل والمؤشر الحاسم للنمو، وانطلاقاً من أن المنظمات ذات التنويع الأكثر للمنتجات والخدمات فإنها تنمو بشكل أسرع ، ويزداد نموها حين يكون التنويع غير مترابط .

المبحث الثالث

الجانب العملي

اختبارات فرضيات الارتباط

تهدف الباحثة في هذا المبحث إلى اختبار صحة أو عدم صحة فرضيات الدراسة الخاصة بالارتباط من خلال تطبيق وتحليل الارتباط في تقدير درجة الارتباط الخطي لمدى وجود علاقة خطية بين متغيرين واتجاه هذه العلاقة والغرض من تحليل الارتباط الخطي هو تحديد نوع وقوة العلاقة بين متغيرين، ومن التحديد السابق للغرض من معامل الارتباط، نجد أنه يركز على نقطتين هما:

• نوع العلاقة :

وتأخذ ثلاثة أنواع بحسب إشارة معامل الارتباط كما يأتي:

- 1- إذا كانت إشارة معامل الارتباط سالبة ($r < 0$) توجد علاقة عكسية بين المتغيرين، بمعنى إن زيادة أحد المتغيرين يصاحبها انخفاضاً في المتغير الثاني، والعكس صحيح.
- 2- إذا كانت إشارة معامل الارتباط موجبة ($r > 0$) توجد علاقة طردية بين المتغيرين، بمعنى إن زيادة أحد المتغيرين تصاحبها زيادة في المتغير الثاني .
- 3- إذا كان معامل الارتباط قيمته صفر ($r = 0$) دل ذلك على انعدام العلاقة بين المتغيرين.

• قوة العلاقة :

ويمكن الحكم على قوة العلاقة من حيث درجة قربها أو بعدها عن (± 1) ، حيث إن قيمة معامل الارتباط تقع في المدى ($-1 < r < 1$)

1- اختبار علاقة الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات و الاقتدار المعرفي

نصت الفرضية الرئيسية الأولى على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والاقتدار المعرفي) ومن الجدول (2) الذي يبين معامل ارتباط سبيرمان مع قيمة (p_value) للاختبار الثاني للارتباط نلاحظ :

جدول (2)

معامل ارتباط سبيرمان مع قيمة (p_value) للاختبار الثاني بين تكنولوجيا المعلومات والنجاح الاستراتيجي

تكنولوجيا المعلومات	الاقتدار المعرفي	
	P_value	R
اجمالي تكنولوجيا المعلومات	0.000	0.467
الدلالة	وجود ارتباط	

المصدر: من أعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss)

لقد بلغت قيمة معامل الارتباط سبيرمان الإجمالية بين تكنولوجيا المعلومات والاقتدار المعرفي (0.467) وهو معامل ارتباط طردي متوسط ودال إذ بلغت قيمة (P_value) للقيمة الثانية المحسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) ، وهذا يعني أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين تكنولوجيا المعلومات والاقتدار المعرفي مما يؤدي إلى قبول الفرضية الرئيسية الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والاقتدار المعرفي). وتشير النتائج بشكل عام إلى وجود علاقة إيجابية وتفاعل بمستوى عال بتكنولوجيا المعلومات وأبعادها والاقتدار المعرفي على المستوى الإجمالي وعلى مستوى الأبعاد الفرعية باستثناء بعد التفاعلية .

2- اختبار علاقة الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات و النجاح الاستراتيجي

نصت الفرضية الرئيسية الثانية على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والنجاح الاستراتيجي) ومن الجدول (3) الذي يبين معامل ارتباط سبيرمان مع قيمة (p_value) للاختبار الثاني للارتباط نلاحظ:

جدول (3)

معامل ارتباط سبيرمان مع قيمة (p_value) للاختبار الثاني بين تكنولوجيا المعلومات والنجاح الاستراتيجي

متغيرات تكنولوجيا المعلومات	النجاح الاستراتيجي	
	P_value	R
اجمالي تكنولوجيا المعلومات	0.000	0.560
الدلالة	وجود ارتباط	

المصدر: من أعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss)

لقد بلغت قيمة معامل الارتباط سبيرمان الإجمالية بين تكنولوجيا المعلومات والنجاح الاستراتيجي (0.560) وهو معامل ارتباط طردي ودال معنوياً إذ بلغت قيمة (P_value) للقيمة التانية المحسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) ، وهذا يعني أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين تكنولوجيا المعلومات والنجاح الاستراتيجي مما يؤدي إلى قبول الفرضية الرئيسية الثانية (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والنجاح الاستراتيجي). وتشير النتائج بشكل عام إلى وجود علاقة ايجابية وتفاعل بمستوى عالٍ بين تكنولوجيا المعلومات والنجاح الاستراتيجي على المستوى الإجمالي وعلى مستوى المتغيرات الفرعية.

3- اختبار علاقة الارتباط بين الاقتدار المعرفي و النجاح الاستراتيجي
نصت الفرضية الرئيسية الثالثة على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاقتدار المعرفي والنجاح الاستراتيجي) ومن الجدول (4) الذي يبين معامل ارتباط سبيرمان مع قيمة (p_value) للاختبار الثاني للارتباط نلاحظ :

جدول (4)

معامل ارتباط سبيرمان مع قيمة (p_value) للاختبار الثاني بين الاقتدار المعرفي والنجاح الاستراتيجي

الاقتدار المعرفي	النجاح الاستراتيجي	
	P_value	R
اجمالي الاقتدار المعرفي	0.000	0.535
وجود ارتباط		

المصدر: من أعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss)

لقد بلغت قيمة معامل الارتباط سبيرمان الإجمالية بين الاقتدار المعرفي والنجاح الاستراتيجي (0.535) وهو معامل ارتباط طردي ودال معنوياً إذ بلغت قيمة (P_value) للقيمة التانية المحسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) ، وهذا يعني أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين الاقتدار المعرفي والنجاح الاستراتيجي مما يؤدي إلى قبول الفرضية الرئيسية الثانية (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاقتدار المعرفي والنجاح الاستراتيجي). وتشير النتائج بشكل عام إلى وجود علاقة ايجابية وتفاعل بمستوى عالٍ بين الاقتدار المعرفي ومتغيراته والنجاح الاستراتيجي على المستوى الإجمالي وعلى مستوى المتغيرات الفرعية.

اختبار فرضية الأثر

تهدف الباحثة متواضعة من خلال هذا المبحث إلى الإجابة عن (اختبار) فرضيات الدراسة الخاصة بالأثر من خلال استعمال أسلوب المسار (لدراسة الأثر المباشر للمتغير المستقل في المتغير المعتمد والأثر غير مباشر للمتغير المستقل في المتغير المعتمد عن طريق المتغير الوسيط) حيث إن المتغيرات المدروسة تصنف للذكرى على النحو الآتي :

المتغير المستقل (Independent Variable) : تكنولوجيا المعلومات

المتغير الوسيط (mediator variable) : الاقتدار المعرفي

المتغير المعتمد (Dependent Variable) : النجاح الاستراتيجي

تحليل المسار (path Analysis)

يُعدّ تحليل المسار من الأساليب الإحصائية الكفوة في تحليل البيانات ، إذ تمكنت الباحثة من اختيار أفضل النماذج السببية والتحقق من العلاقات السببية بين المتغيرات وبيان تأثيراتها المباشرة وغير المباشرة والكلية لمجموعة من المتغيرات على الظاهرة قيد الدراسة. وتبرز أهمية أسلوب تحليل المسار من خلال القدرة على دراسة تأثيرات المتغيرات المستقلة على ظاهرة معينة بشكل مباشر وغير مباشر عبر متغيرات وسيطة ، خلافاً لإسلوب تحليل الانحدار الذي قد بهمل ذلك الجانب إذ يفترض اتجاه معيناً للسببية من خلال اهتمامه بتحليل الآثار المباشرة للمتغيرات التوضيحية على المتغير المعتمد.

نصت الفرضية على (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لتكنولوجيا المعلومات في النجاح الاستراتيجي بتوسيط الاقتدار المعرفي) ومن الجدول (5) الذي يبين قيم تحليل المسار لتكنولوجيا المعلومات في النجاح الاستراتيجي عبر توسيط الاقتدار المعرفي نلاحظ :

جدول (5)

قيم تحليل المسار لتكنولوجيا المعلومات في النجاح الاستراتيجي عبر توسيط الاقتدار المعرفي

R ²	قيمة الأثر	اتجاهات التأثير	y = المتغير المعتمد (النجاح الاستراتيجي) المتغيرات التوضيحية
			X = تكنولوجيا المعلومات (متغير مستقل) Z = الاقتدار المعرفي (متغير وسيط)
0.56	0.47	اثر مباشر	
	0.224	اثر غير مباشر	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (Amos)

لقد بلغت قيمة الأثر المباشر لتكنولوجيا المعلومات في النجاح الاستراتيجي (0.47) وقيمة الأثر غير المباشر لتكنولوجيا المعلومات في النجاح الاستراتيجي عن طريق توسيط الاقتدار المعرفي (0.224) وهي قيم ايجابية، وفسر متغير تكنولوجيا المعلومات والاقتدار المعرفي مجتمعة نحو (56%) من التغيرات التي تحصل في متغير النجاح الاستراتيجي من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) المبينة ويتفق هذا مع ما تم التوصل إليه في الانحدار المتعدد حيث تساوت قيمة معامل التحديد (R^2) في تحليل المسار مع قيمته في تحليل الانحدار المتعدد مما يدل على وجود أثر ذي دلالة معنوية في الحالتين، وتشير النتائج بشكل عام إلى وجود علاقة أثر ايجابية وتفاعل بمستوى عالٍ لتكنولوجيا المعلومات في النجاح الاستراتيجي بتوسيط الاقتدار المعرفي. ولمعرفة أي متغير من متغيرات الاقتدار المعرفي يكون سبباً في حصول أعلى أثر غير مباشر تم إجراء تحليل المسار باعتماد متغيرات الاقتدار المعرفي (الانتقاء، والتعظيم، والتعويض) كمتغيرات وسيطة وكما مبين في الجدول (6) الآتي:

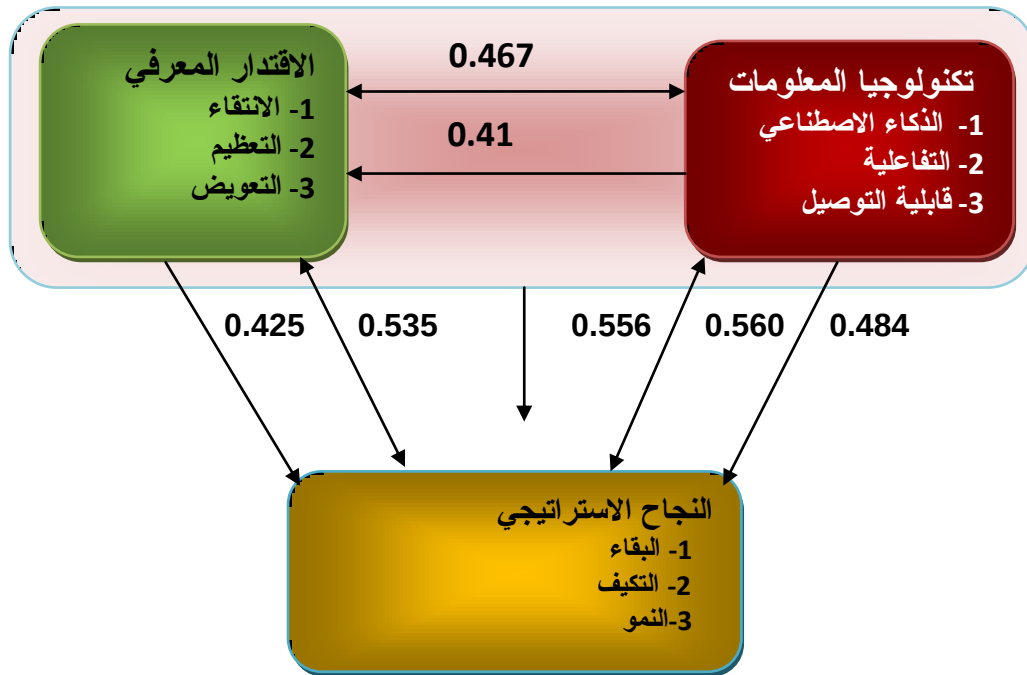
جدول (6)

قيم تحليل المسار لتكنولوجيا المعلومات في النجاح الاستراتيجي عبر توسيط أبعاد الاقتدار المعرفي

R ²	قيمة الأثر	اتجاهات التأثير	y = المتغير المعتمد (النجاح الاستراتيجي) المتغيرات التوضيحية
			X = تكنولوجيا المعلومات (متغير مستقل) Z = أبعاد الاقتدار المعرفي (متغيرات وسيطة)
0.56	0.50	اثر مباشر	
	0.13	اثر غير مباشر	Z ₁ = الانتقاء
	0.0058	اثر غير مباشر	Z ₂ = التعظيم
	0.064	اثر غير مباشر	Z ₃ = التعويض

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (Amos)

ومن الجدول (6) تبين أن الأثر المباشر بلغ (0.50) وإن أعلى أثر غير مباشر كان عبر متغير الانتقاء كمتغير وسيط حيث بلغ (0.13) ويتفق هذا مع ما تم التوصل إليه في تحليل الانحدار الخطي البسيط حيث كان للانتقاء أعلى نسبة من الأثر في النجاح الاستراتيجي حيث فسر متغير الانتقاء نحو (34%) من التغيرات التي تحصل في متغير النجاح الاستراتيجي وهي أعلى قيمة من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) في الانحدار الخطي البسيط وهذا يدل على أن متغير الانتقاء أهم متغيرات الاقتدار المعرفي يليه متغير التعويض ثم متغير التعظيم، وتشير النتائج بشكل عام إلى وجود علاقة أثر ايجابية وتفاعل بمستوى عالٍ لتكنولوجيا المعلومات في النجاح الاستراتيجي بتوسيط أبعاد الاقتدار المعرفي.



- المصدر : من اعداد الباحثة
- الارتباط يمثل سهم ذا راسين
- التأثير يمثل سهم ذا راس واحد

شكل (6)
انموذج الدراسة

المبحث الرابع الاستنتاجات والنوصيات

اولاً : الاستنتاجات

- 1- إن الاقتدار المعرفي يزود القيادات الإدارية العليا في الوزارة بالمعلومات التي تتيح لهم صناعة قرارات فاعلة مع تمكينهم من بناء التصورات الاستشرافية الحالية والمستقبلية .
- 2- قلة مشاركة الأفراد في الدورات التدريبية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والمؤتمرات العلمية الخاصة باستخدام وكيفية التعامل مع التكنولوجيا الحديثة ، وهذا يقود إلى ضعف رفع مستوى المهارات لدى القيادات حالياً ومستقبلياً .
- 3- ضعف إمكانية عينة الدراسة من العاملين و القيادات الإدارية العليا فيما يتعلق بإعداد البرمجيات للحاسوب حيث تقوم العينة المدروسة بإرسال حساباتها إلى الإدارة العامة عند إضافة برامج جديدة أو عملية الفرمة .
- 4- عدم الاهتمام بتغيير التقنيات المعتمدة في العمل تماشياً مع التطورات الحاصلة في السوق الخارجية مما يشير إلى أن هناك ضعفاً في إمكانية تطوير مفردات تكنولوجيا المعلومات وبناء مستقبل التحويل لالكترونيات العصر الحديثة .
- 5- اتضح أن غالبية الأفراد عينة الدراسة يمتلكون الرشد والنضج الذهني والمعرفي الذي يمكنهم من فهم متغيرات الاستبانة والتعامل معها بشكل صحيح مما يسهم في تحقيق أهداف الدراسة .
- 6- يحقق الاقتدار المعرفي تكامل بين مهام وأنشطة الوزارة المختلفة مما يسهم في تحقيق أهدافها و ضمان نجاحها المستقبلي .
- 7- إن بعض الأفراد عينة الدراسة افادوا من تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها في مجال اتخاذ القرار وحل المشكلات الإدارية المتعلقة بالعمل .
- 8- إن نجاح المنظمة يكون من خلال قدرتها على اكتساب ومشاركة الخبرة الجماعية وكفاءة إدارتها في التعامل مع تكنولوجيا المعلومات الحديثة والافادة منها في وضع اتخاذ القرارات التي تعد جوهر العملية الإدارية وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها .

استنتاجات الجانب العملي :

أ - استنتاجات علاقات الارتباط :

- 1- اتضح أن هناك علاقة ارتباط ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والاقتدار المعرفي على المستوى الإجمالي والمتغيرات الفرعية باستثناء متغير التفاعلية حيث كانت علاقة الارتباط ضعيفة وغير دالة بينه وبين الاقتدار المعرفي في وزارة التعليم مما يقود ذلك إلى استنتاج مفاده أنه لا يوجد اهتمام بحالة التفاعلية من قبل أفراد العينة من ناحية دورها المهم في تحقيق الاقتدار المعرفي .
- 2- أفرزت النتائج الإحصائية أن هناك علاقة ارتباط ايجابية طردية ما بين تكنولوجيا المعلومات والنجاح الاستراتيجي على المستوى الإجمالي والمتغيرات الفرعية مما يشير إلى إمكانية الموانمة بين المتغيرين أي إن زيادة الاهتمام بمتغيرات تكنولوجيا المعلومات سيؤدي بالضرورة إلى تحقيق النجاح الذي تسعى إليه الوزارة .
- 3- بينت النتائج الإحصائية أن هناك علاقة ارتباط ما بين الاقتدار المعرفي والنجاح الاستراتيجي بشكل ايجابي وبالعلاقة طردية مما يعني أن مفهوم الاقتدار المعرفي على المستوى الإجمالي والمتغيرات الفرعية (الانتقاء ، والتعظيم ، والتعويض) قد حقق ميلاً واضحاً نحو الاستخدام والمساهمة في متابعة التطورات التي تمر بها الوزارة لتحقيق النجاح الحالي والمستقبلي.

ب- استنتاجات علاقات الأثر :

- 1- توصلت الباحثة من خلال الدراسة إلى وجود علاقة أثر إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات والاقتدار المعرفي بالمجموع في النجاح الاستراتيجي وهذا يؤدي إلى استنتاج أن لتكنولوجيا المعلومات والاقتدار المعرفي دوراً بارزاً ومهماً جداً في عملية تحقيق النجاح الاستراتيجي للمنظمات التي ترغب بضمان هذا النجاح حالياً ومستقبلياً.
- 2- أشارت نتائج تحليل المسار إلى أن الفرضية الرئيسية الرابعة من فرضيات التأثير إلى وجود علاقة أثر ايجابية وتفاعل بين تكنولوجيا المعلومات والنجاح الاستراتيجي عبر توسيط الاقتدار المعرفي حيث بلغ الأثر المباشر بين تكنولوجيا المعلومات والنجاح الاستراتيجي (0.50) أما الأثر غير المباشر والذي جاء عبر توسيط متغير الانتقاء الذي بلغ (0.13) وهو أعلى أثر غير مباشر وهذا ما يتفق مع ما تم التوصل إليه في الانحدار الخطي البسيط حيث كان للانتقاء أعلى نسبة من الأثر في النجاح الاستراتيجي .

ثانياً : التوصيات

من خلال عمليات الاختبار والدراسة توصلت الباحثة إلى ضرورة القيام بما يأتي وذلك لضمان نجاح المنظمات:

- 1- توفير أجهزة تكنولوجيا حديثة في العمل (كالحواسيب وشبكة الانترنت والبرمجيات الحديثة) واستعمالها في العمل مما يساعد في تقديم الخدمة بشكل أفضل وأسرع وأقل كلفة لكلا الطرفين.
- 2- حث الأفراد العاملين وغير المؤهلين على استخدام التكنولوجيا من خلال زجهم في دورات تدريبية داخلية وخارجية لإكسابهم مهارات متعددة في أصول التعامل مع تكنولوجيا المعلومات .
- 3- اختيار الأفراد العاملين في المناصب القيادية على أساس المؤهل العلمي والتخصص بدلاً من اختيارهم على أساس الاعتبارات الشخصية .
- 4- الاهتمام بموضوع الاقتدار المعرفي والتوسع في الدراسات والبحوث المتعلقة به وضرورة تنمية المهارات المعرفية والفكرية لدى القيادات العليا أولاً والأفراد جميعاً ثانياً .
- 5- تشجيع الخبرات المتقدمة في الوزارة إلى تقديم المحاضرات والمناقشات النظرية والعملية ، وإقامة ورشات عمل وندوات تطويرية .
- 6- تشجيع الباحثين والدارسين على التوسع في تحليل المفاهيم العلمية الأساسية للاقتدار المعرفي ، وإشباعه بالتحليل العلمي الذي يساهم في تشخيص هذه المتغيرات واستخدامها بدقة لأنه من المتغيرات الحديثة والمهمة جداً والأكبر تأثيراً على ضمان النجاح في وقتنا الحالي.
- 7- السعي إلى زيادة مستوى النجاح الاستراتيجي والاقتدار المعرفي شكلاً ومضموناً وتدعيم مؤشرات قوته وتجاوز جوانب الضعف.
- 8- إيمان القيادات الإدارية العليا بأن كثيراً من المعلومات تولدها تكنولوجيا المعلومات ومتغيراتها مما يجعلها متاحة لهم لتوظيفها في تحقيق اقتدار معرفي يمكنهم من ضمان النجاح الاستراتيجي الذي يعزز فرص بقاء الوزارة بالمستوى الممتاز .
- 9- التركيز على متغير التفاعلية في الوزارة كونه جانباً مهماً وحيوياً واعتماد النقاش التفصيلي بين الموظفين لإنضاج الأفكار الإبداعية واستثمار كل الطاقات التي تتوفر لدى المنظمة بغية توظيفها للأفضل .

- 10- الاهتمام بذوي الخبرة والكفاءة في مجال تكنولوجيا المعلومات فضلا عن زيادة أعدادهم من خلال الاستقطاب الدقيق لهم لإغناء عمل النظام بأكمله وضمان النجاح الاستراتيجي .
- 11- جعل متغيرات الاقتدار المعرفي (الانتقاء ، والتعظيم ، والتعويض) تعكس بشكل كبير طريقة تفكير الإدارة العليا مما يحدث وجود فرق في مستوى نجاح الوزارة استراتيجيا.
- 12- التركيز على متغير التفاعلية في الوزارة كونه جانباً مهماً وحيوياً واعتماد النقاش التفصيلي بين الموظفين لإيضاح الأفكار الإبداعية واستثمار كل الطاقات التي تتوفر لدى المنظمة بغية توظيفها للأفضل .
- 13- الاهتمام بذوي الخبرة والكفاءة في مجال تكنولوجيا المعلومات فضلا عن زيادة أعدادهم من خلال الاستقطاب الدقيق لهم لإغناء عمل النظام بأكمله وضمان النجاح الاستراتيجي .
- 14- جعل متغيرات الاقتدار المعرفي (الانتقاء ، والتعظيم ، والتعويض) تعكس بشكل كبير طريقة تفكير الإدارة العليا مما يحدث وجود فرق في مستوى النجاح الوزارة استراتيجياً.

اسماء الاساتذة المحكمين

ت	الاسم	اللقب العلمي	موقع العمل
1	الدكتور علي العبيدي	أستاذ مساعد	تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد-الجامعة المستنصرية
2	الدكتور ظافر شير	أستاذ مساعد	تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد-الجامعة المستنصرية
3	الدكتور ضياء حسين	مدرس	تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد-الجامعة المستنصرية
4	الدكتور سمر الشمرى	مدرس	تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد-الجامعة المستنصرية
5	الدكتور سعدون الربيعاوي	أستاذ مساعد	تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة بغداد
6	الدكتور غسان قاسم اللامي	أستاذ	تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة بغداد
7	الدكتور عبد الكريم الفتلاوي	مدرس	تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد-الجامعة المستنصرية
8	الدكتور قصي الجابري	أستاذ	عميد كلية الإدارة والاقتصاد-الجامعة المستنصرية
9	الدكتور حمزة الزبيدي	أستاذ	تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد-الجامعة المستنصرية
10	الدكتور فؤاد يوسف عبد الرحمن	مدرس	تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد-الجامعة المستنصرية
11	الدكتور كاظم احمد جواد	مدرس	مقرر قسم إدارة أعمال كلية الإدارة والاقتصاد-الجامعة المستنصرية
12	الدكتور هشام طلعت	أستاذ مساعد	تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد-الجامعة المستنصرية
	الدكتور صلاح الدين الإمام	أستاذ مساعد	رئيس قسم التقنيات المالية والمحاسبية – الكلية التقنية الإدارية – جامعة بغداد
13	الدكتورة ايسل حمدي محمد	أستاذ	تدريسية كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة بغداد
15	الدكتورة أثير عبد الهادي محمد	أستاذ	رئيس قسم الإدارة الصناعية كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة بغداد
16	الدكتورة رفاء فرج سموعي	أستاذ مساعد	تدريسية كلية الإدارة والاقتصاد-الجامعة المستنصرية
17	الدكتورة انتظار احمد جاسم	أستاذ مساعد	تدريسيه كلية الإدارة والاقتصاد-الجامعة المستنصرية
18	الأستاذ أبو ذر عبد الكريم	مدرس	تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد-الجامعة المستنصرية

قائمة المصادر

أولاً : القرآن الكريم

ثانياً : الكتب

- البطانية ، محمد تركي ، المشاقبة ، زياد محمد ، (2010) ، (أدارة المعرفة بين النظرية والتطبيق) ، عمان ، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع .
- الخفاجي ، نعمة عباس نعمة ، (2004) ، (الإدارة الإستراتيجية، المدخل والمفاهيم والعمليات) ، عمان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى .
- أركابي ، كاظم نزار ، (2004) ، (الإدارة الإستراتيجية ، العولمة والمنافسة) ، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى.
- العبادي ، هاشم فوزي ، العارضي ، خليل كاظم ، (2012) ، (نظم إدارة المعلومات ، منظور استراتيجي) ، عمان ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى.
- العمرى ، غسان عيسى ، السامرائي ، سلوى أمين ، (2008) ، (نظم المعلومات الإستراتيجية ، مدخل استراتيجي معاصر) عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع .
- القندلجي ، عامر إبراهيم ، السامرائي ، أيمن فاضل ، (2002) ، (تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها) ، عمان، دار الوراق للنشر والتوزيع .
- تلاحمة ، ثامر محمد ، 2012 ، (حراسة البوابة الاعلامية والتفاعلية في المواقع الاخبارية الفلسطينية على شبكة الانترنت) ، رسالة ماجستير في الاعلام كلية الاعلام جامعة الشرق الاوسط .
- جاكسون ، جون هـ. سيريل ، ب. مورقان ، جوزيف . ب باوليو . (1988) ، (نظرية التنظيم : منظور كلي للإدارة) ، الرياض : معهد الإدارة العامة ، ترجمة : د. خالد حسن رزوق ، مراجعة د. حامد سوادي عطية .
- حسن ، عجلان حسن ، (2008) ، (استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال) ، دار آثراء للنشر والتوزيع
- شاويش مصطفى نجيب ، (2005) ، " إدارة الموارد البشرية – إدارة الأفراد" ، الشروق ، عمان
- طيبي ، خضر مصباح إسماعيل ، (2010) ، (استراتيجيات الإدارة المعرفية ، التحديات والتقنيات والحلول) ، دار الحامد للنشر والتوزيع .

ثالثاً: الرسائل والاطاريح والدوريات

12. عليان ، ربحي مصطفى ، (2012) ، (إدارة المعرفة) ، عمان ، دار صفاء للنشر والتوزيع.
13. كوتلر ، فيليب ، ارمنسترونج ، جاري ، (2009) ، (أساسيات التسويق) ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، ترجمة سرور ، سرور علي إبراهيم ، عزام ، عبد المرضي حامد والعبد المنعم ، عبد المنعم بن إبراهيم.
14. ابو حطب ، فؤاد ، 1983 ، القدرات العقلية ، القاهرة : الابلو المصرية .
15. الجبوري ، حمزة محمد كاظم ، 2008 ، (اثر تكنولوجيا المعلومات في إدارة سلسلة التجهيز) ، رسالة مقدمة إلى الكلية التقنية الإدارية ، جامعة بغداد .
16. الجوراني ، أياد خالد مهدي ، 2011 ، (دور نجاح إستراتيجيتي إدارة المعرفة وريادية الأعمال في تعزيز الميزة التنافسية) ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد
17. - الركاابي ، كاظم نزار عطية ، 1999 ، (الإدارة الإستراتيجية وأثرها في نجاح المنظمات العراقية) ، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية
18. الزطمة ، نضال محمد ، 2011 ، (إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء) ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
19. العاني ، أريج سعيد خليل ، 2008 ، (تقييم دور ثقافة المنظمة ونجاح إدارة المعرفة في تطوير الميزة التنافسية المستدامة) ، أطروحة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .
20. العبيدي ، ارادن حاتم خضير ، 2010 ، (ثقافة المعلومات والتفكير الاستراتيجي وتأثيرهما في إستراتيجية الإبداع التنظيمي) ، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية .
21. العزاوي ، بشرى هاشم ، 2008 ، (اثر العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي وقرارات عمليات الخدمة في النجاح الاستراتيجي) ، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .
22. العنزي ، أميرة خضير كاظم ، 2010 ، (دور أبعاد علاقات الزبون والتفكير الإبداعي في تحقيق النجاح الاستراتيجي) ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة .
23. الفياض ، محمد حميد طاهر ، 2011 ، (اثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق النجاح الاستراتيجي) ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .
24. الاعرجي ، عاصم محمد حسين ، علاونة ، علي احمد محمد ، 2002 ، (واقع وأثار استخدام ثقافة المعلومات المحوسبة) ، دراسة ميدانية في مركز وزارة التربية والتعليم الأردنية ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد 22 ، العدد 1.
25. الحلالة ، محمد عزات ، العزاوي ، سامي الفياض ، 1996 ، (رأس المال المعرفي وأثره في أسباب النجاح الاستراتيجي لمنظمات الأعمال) ، دراسة استكشافية في شركات الاتصالات الأردنية ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد 19 .
26. حجازي ، مصطفى ، 1994 ، (اعداد الطالب الجامعي من اجل شراكة عالمية مستقبلية) في وقائع المؤتمر العلمي الثاني لقسم اصول التربية – جامعة الكويت .
27. علي ، هشام مجدي ، (مهمة نشاط الوحدة الثالثة) ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة : 3 .
28. كاظم ، نماء ، رافع ، عبد الرضا جابر ، 2011 ، (السمات الإبداعية للمدراء والمقدرة الجوهرية الأثر والعلاقة) ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، العدد 29.

رابعاً: المصادر الانكليزية

- 1- Bogner William Gand Bansal Pratima (2007), Knowledge Management as the Basis of sustained High performance ,. Journal of Management Studies , Vol , uu, No.1 .
- 2- Cobbold ,L .& Lawrie ,G . , (2001), (2003) , why Do only one third of uk . companies realize significant strategic success ? 2Gc .working paper , active management , 2Gc limited , Albany . Houses , market street , <http://www.2gc.co.mk>
- 3- Daft , r .I., (2004) , organization theory & Design . 8th ed Thompson, south western
- 4- Eggrs ,Mary & Johnson, Lorri, 2004" Leveraging Culture For Strategic Success , <http://www.Dannemillertyson.com>
- 5 - Henson .R.J., (1996), "Role of information technology on Human Resources " louge Rang planning , vol 31, No3.
- 6- Heuer , M ., (1999) . " Nonprofit organizational Effectiveness : A literature Review " , the learning circles project , prepared for Fannie wae foundation . <http://www.Knowledgeplex.org>
- 7- Johnson , G . & schools ., K., (1996) , " Exploring corporate strategy text and Gases" , prentice – Hall . international .
- 8- Johnson , G.& Scholes , K, (2002) , Exploring corporate strategy , 6th ed (prentice – Hell financial Times).
- 9- Jones , caret , R (2007) , organizational theory Design and change , person – prentice Han , upper , saddle river , Newjerse .
- 10- kleindle , B.A. (2001) , Strategic Electronic Marketing cahion ; south college publishing.
- 11- lardener , j. largesse , D ., rae – Dupree , d . & rone , k (2001) Over whelmed by tech u.s News and World Report.

- 12- Maller , B .S .(2002) , strategic success :how to implement your strategic plan ,
[http ://www.bmalterbsconsulting .com](http://www.bmalterbsconsulting.com)
- 13- O,B rien ,d,A . (2000) , introduction to information systems ; Essentials for the
internel worked Enterprise , 9th Ed.
- 14 - Powell & Dent .Micallef A (1997) "information technology as competitive
advantage : the role of human , Business and technology recourses strategic
Management Journal Vol(18) vo (5).
- 15- Shenher , A .d .Matz , A.G & Drir , D , (2002) , success comes in many Dimensions
:the critical role of the human capital &organizational scorecard , stevens :
institute of technology . [http :// leventech-ed .uc / cimr](http://leventech-ed.uc/cimr)
- 16- Suhasame , Nittane ,(2005) , E – serves . Quality . A faradigm for competitive
success of E- service Entrepreneurs ,[www-pacis – net .org](http://www-pacis-net.org) .
- 17- syed & Rowland ., 2004, Knowledge Management in A public organization :A
study on the Relationship Between organization Elements and the performance
of Knowledge .transfer ,vol . 12,No,3
- 18- Turban ,E . ,Maclean ,E. , & wetherbe , d .(1999), information technology for
managm , 2th Ed . john WILY & Sons , inc , new york.
- 19 - Turban. Efraim & Leidnir . Dorothy & Mclean & Ephraim Wetherbe . jame (2008) ,
information technology for management transforming organization in the Digital
Economy , 6th , ed ,lohn wiley & soms , inc .
- 20- Thompson , d. & Rishardson , B ., (2000) ,strategic & competitive success
towards A model of the comprehensively competent : organization , [http ://
www. Thomsonarning .c](http://www.Thomsonarning.c)
- 21 - Thomas ,c., (2005),"creating owning Board , v , vol (21) , no (3) .

خامساً : الشبكة العالمية للمعلومات

1-[http :// www.alrai.com](http://www.alrai.com)

2-[http : // www. Wala3 .com](http://www.Wala3.com)

3- [http : // www.farajat . net](http://www.farajat.net)

4 -[http : //www.grence .Com](http://www.grence.Com)

5- [htt ://www. Cee .due .jo](http://www.Cee.due.jo)

(علم النفس الايجابي وتعزيز الاقتدار وحسن الحال)

(كتاب هام يتحدث عن هدر الإنسان)

(خلطة سحرية للنجاح وبناء الأهداف)