

تقانة المعلومات والتفكير الاستراتيجي وتأثيرهما في إستراتيجية الإبداع التنظيمي دراسة تطبيقية في كليات الجامعة المستنصرية

أ.م.د. علي جاسم العبيدي* م.د. أ.م.د. حاتم خضير العبيدي**

المستخلص:

يهدف البحث إلى دراسة علاقة التأثير بين تقانة المعلومات والتفكير الاستراتيجي لغرض صياغة إستراتيجية للإبداع التنظيمي وإمكانية استخدامها في قطاع التعليم العالي ولغرض تحقيق أهداف البحث تم تطبيقه في كليات الجامعة المستنصرية على عينة مكونة من 149 فرداً من عمداء الكليات ومعاونيهم ورؤساء الأقسام فيها وتم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات وتحليلها باستخدام النسب المئوية والتكرارات ومعامل الانحدار البسيط والمتعدد وتوصل البحث في النهاية إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها وجود علاقة تأثير بين متغيرات البحث وتم تقديم بعض التوصيات اللازمة بشأنها.

Abstract:

The research aim is to study the impact of the relation between information technology and strategic thinking on the strategy of organizational innovation in high education sector. In order to achieve research aims the research have been applied in AL-Mustansiriayh University colleges on 149 individuals from colleges dean and their assistant and department heads, the researchers depend on the questionnaires to collect the data and analyze it by using multi regression coefficient, finally the research reached many conclusions, the important one is; there is an impact relation between research variables and presented some recommendation due to it.

المقدمة:-

تشهد منظمات الأعمال تطورات متلاحقة وكبيرة ناتجة عن تزامن التحولات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية التي يشهدها العالم، مما برز الحاجة إلى التنبؤ بمستقبل هذه المنظمات كونها جزءاً من نظام محلي ضمن نظام عالمي يشمل يؤثر في نشاطات وخطط واستراتيجيات تلك المنظمات، وكون عدم التأكد الذي يحمله المستقبل يحتم الكشف عن الملامح الأساسية له والبحث عن أساليب علمية ملائمة يمكن من خلالها استطلاع المستقبل والاستعداد لمواجهة هذا التيار من التغيرات والتحولات بالاعتماد على التطورات الحاصلة في تقانة المعلومات وتأسيس منظمات للتفكير الاستراتيجي لتصب في النهاية بإخراج برامج وإجراءات واستراتيجيات للإبداع التنظيمي، واستناداً إلى ذلك جاءت هذه الدراسة للتعرف على أثر تقانة المعلومات والتفكير الاستراتيجي في إستراتيجية الإبداع التنظيمي.

وتجلى أهمية البحث في:-

* الجامعة المستنصرية / كلية الإدارة والاقتصاد

** الجامعة المستنصرية / كلية الإدارة والاقتصاد

مقبول للنشر بتاريخ 2012/2/13

(الوقوف على واقع عمل إحدى الجامعات العراقية (الجامعة المستنصرية) في مجال استخدام تقانة المعلومات والتفكير الاستراتيجي في مجال تطوير إستراتيجية الإبداع التنظيمي). وبناءً على ما تقدم تضمن البحث أربع مباحث، تناول المبحث الأول منهجية البحث وقد كرس المبحث الثاني للجانب النظري فيما اهتم المبحث الثالث بالجانب التطبيقي وأخيراً خصص المبحث الرابع للاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول منهجية البحث

أولاً: مشكلة الدراسة

1. يمكن التعبير عن مشكلة البحث بالتساؤلات البحثية الآتية:-
1. هل إن تقانة المعلومات سائدة فكرياً وانتاجياً بما يناسب متطلبات العمل في الجامعة المبحوثة؟
2. هل إن الجامعة المبحوثة تتميز بالتفكير الاستراتيجي لقياداتها مما يعزز حالات الخصوصية المميزة لها ويساهم في أثرائها؟
3. هل تعتمد الجامعة في عملها على استراتيجيات الإبداع التنظيمي؟
4. ما مقدار الخصائص المميزة للجامعة في حدود المتغيرات المبحوثة؟
5. ما أثر كل من تقانة المعلومات والتفكير الاستراتيجي في سترراتيجية الإبداع التنظيمي في الجامعة المبحوثة؟

ثانياً: أهداف البحث

1. يهدف البحث إلى ما يأتي:
1. بناء أنموذج يمثل العلاقة بين متغيرات الدراسة فيما بينها وتأثير بعضها على بعض بهدف الاستفادة منها في صياغة استراتيجية للإبداع التنظيمي وإمكانية استخدامها في قطاع التعليم العالي.
2. الوقوف على واقع عمل كليات الجامعة المستنصرية وأقسامها في مجال متغيرات الدراسة إثارة اهتمام القادة الاستراتيجيين في الجامعة المبحوثة لأهمية متغيرات الدراسة وعلاقة الارتباط المهمة ببعضها.
3. تحديد مدى قدرة القادة الاستراتيجيين (عمداء الكليات ومعاونيهم ورؤساء الأقسام فيها) على رسم رؤية بعيدة المدى وإدراك متغيرات الدراسة لتمكينهم من مواجهة الأحداث المستقبلية.

ثالثاً: فرضية البحث

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لكل من تقانة المعلومات والتفكير الاستراتيجي في إستراتيجية الإبداع التنظيمي.

رابعاً: مجتمع وعينة البحث

تم تحديد مجتمع البحث بعمداء كليات الجامعة المستنصرية ومعاونيهم ورؤساء الأقسام فيها، وتم توزيع استبانته البحث على (149) عميداً ومعاون عميد ورئيس قسم أو مركزاً علمياً في كليات الجامعة المذكورة، واستجاب منهم (116) أي بنسبة (77.85%) ووجد الباحثان تعاوناً جيداً من أفراد العينة.

خامساً: منهج البحث

اعتمدت الباحثان على الأسلوب الوصفي التحليلي في تناول متغيرات الدراسة حيث تم جمع البيانات عن طريق الاستعانة بعدد من المصادر العلمية والبحوث والدراسات والتقارير المنشورة في الدوريات والمجلات العلمية الأجنبية والعربية، فضلاً عن وقائع المؤتمرات العلمية، وذلك لغرض توضيح المفاهيم الأساسية حول موضوع الدراسة، فضلاً عن إثراء عملية مناقشة الفرضيات ومن ثم جمع البيانات وتحليلها باستخدام التطبيق الإحصائي (SPSS – Ver. 10).

سادساً: بعض الدراسات السابقة

يهدف هذا المبحث إلى عرض عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية:

1- دراسة (الضمور: 2003)

(أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية)

- هدفت الدراسة إلى تعرف على واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في الشركات الصناعية وتأثيرها في الإبداع التنظيمي لمعرفة مستوى الإبداع التنظيمي في هذه الشركات، وقد خلصت الدراسة إلى:
1. هناك علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات والإبداع التنظيمي.
 2. هناك علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات وطرائق تطبيق الإبداع الفعالة لدى الشركات.
 3. هناك علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات وبيئة العمل (تقييم المؤسسة).
 4. هناك علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات وبين التسهيلات الإدارية.

2- دراسة (العنزي: 2008)

(قدرات تقانة المعلومات وأثرها في الإبداع الاستراتيجي)

بحثت الدراسة متغيرين هما قدرات تقانة المعلومات والإبداع الاستراتيجي. وانطلقت مشكلة الدراسة بعدد من التساؤلات الفكرية التي استهدفت الإجابة عنها الفلسفة النظرية والدلالات الفكرية لهذه المتغيرات وتشخيص أهميتها، وإمكانية تنفيذها في بيئة عينة الدراسة، التي كانت عينة من شركات الاتصالات المتنقلة في العراق. واعتمدت الدراسة على الإستبانة بعدد (156) مديراً وعاملاً في أقسام تقانة المعلومات، وتكمن أهمية الدراسة في تحديد أهمية تقانة المعلومات في الشركات المبحوثة، ومحاولة تفعيل دورها للوصول إلى الإبداع الاستراتيجي، وحث الشركات العراقية العاملة في مجال الاتصالات المتنقلة على استباق التغيرات وإدارتها قبل وقوعها، والتكيف معها لمواجهة التغيير. واستنتجت الدراسة أهمية تقانة المعلومات، وإن توافرها يخلق ميزة تنافسية وقدرة على توليد عوائد عالية، ولها تأثير كبير في الإبداع الاستراتيجي.

3- دراسة (الشليبي، خالد بن حمدان: 2009)

(أثر تقانة المعلومات في الإبداع المنظمي)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تقانة المعلومات في الإبداع المنظمي في شركة توليد الكهرباء الأردنية المركزية، وقد اشتملت عينة الدراسة على (46) إدارياً من مختلف المستويات الإدارية، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية ما بين تقانة المعلومات والإبداع المنظمي، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها:

1. العمل على تشكيل فريق لكل قسم لحل المشكلات التي تواجه الشركة وطرح موضوعات واقتراحات ومناقشتها، وذلك عن طريق أسلوب العصف الذهني وأسلوب حل المشكلات.
2. عقد دورات تدريبية لكافة الموظفين في مختلف المستويات الإدارية لزيادة مهاراتهم وقدراتهم على استخدام والتعامل مع التقانة المتوافرة في الشركة.

المبحث الثاني الجانب النظري

أولاً: تقانة المعلومات

1- مفهوم تقانة المعلومات

تعددت الآراء وتباينت المواقف حول موضوع تقانة المعلومات، وتبعاً لذلك تعددت المفاهيم والتعاريف لهذا الموضوع الحيوي الذي اهتمت به دول العالم بصورة متباعدة تبعاً لدرجة تقدمها لما له من أثر بالغ في عمليات التنمية والنمو فيها.

فقد عرفتها الخناق (2006:58) جميع أنواع لتقانة المتطورة (الأجزاء المادية للحاسوب وملحقاته والبرمجيات والشبكات والاتصالات وقواعد البيانات والإجراءات والافراد) التي تستخدم في الاستحواذ على البيانات والمعلومات وتنظيمها ونقلها وتخزينها ومعالجتها ونشرها ومشاركتها داخل المنظمة وخارجها مع إمكانية استرجاعها وتحويلها من أجل تحسين موارد نظم المعلومات في المنظمة وتطويرها ومشاركتها وصولاً لتحقيق الأهداف بفاعلية، وقد عرفها العاني (2009:63) بأنها تمثل كافة الأمور التي تتضمن الحواسيب والأجهزة المساعدة لها وشبكات الحواسيب بأنواعها المختلفة ومعالجة البيانات والمعلومات بكافة أشكالها وكافة المراكز والوظائف المتعلقة بالتكنولوجيا وخدمات التكنولوجيا في الأنظمة والمؤسسات إضافة إلى البرامج والحزم البرمجية التي تستخدم في أداء الأعمال والوظائف وتسويق المنتجات والخدمات وكل ما يتعلق في ذلك من برامج وأجهزة ومعدات.

2- أهمية تقانة المعلومات

أن أهمية الثورة التقنية للمعلومات والاتصالات تتمثل باعتمادها على المعرفة العلمية والمعرفة المكتسبة من الخبرات والمهارات، والاستخدام الملائم للمعلومات إذ أنها لا تعتمد على المكونات المادية فقط، بل أن محورها ومحركها الأساس العقل البشري المتمثل بالموارد البشري الذي يطلق عليه برأس المال الفكري (العنزي، 2001: 28).

ويرى كل من (العلاق والتكريتي، 2002: 46-27) أن أهمية تقانة المعلومات في حياة المنظمات تبرز عن طريق أثرها في:

- 1- تحسين الأداء الاستراتيجي للمنظمة.
- 2- توفير نشاطات الدعم والإسناد التي تمثل جزءاً من سلسلة فائض القيمة.
- 3- إسناد البنى التحتية عن طريق بعض التطبيقات، مثل نظم التصميم بمساعدة الحاسوب (CAD) والتصنيع بمساعدة الحاسوب (CAM)، التي تعد مهمة للمنظمات الصناعية.
- 4- التأثير في طرائق تنفيذ الأعمال وابتكار فرص ونماذج أعمال جديدة.
- 5- تعزيز الإبداع والابتكار.
- 6- اختزال الوقت.

وأخيراً فإن تقانة المعلومات أصبحت تمثل خياراً تكنولوجياً حتمياً وذات قيمة إستراتيجية عبر مساهمتها في إدخال تحسينات جذرية على سير أعمال المنظمة، وأصبحت تستخدم كسلاح إستراتيجي فعال في المنافسة وإداة لا غنى عنها في تحقيق ميزات تنافسية عن طريق دفع المنظمات على إعادة التفكير بالأولويات الإستراتيجية وإجراء تغييرات في هيكل الصناعة والأساليب التي تتنافس بها عن طريق رفع الجودة وتحقيق مستويات أداء عالية وتخفيض التكاليف وتطوير منتجات مبتكرة ومتطورة لأسواق جديدة، فضلاً عن قدرتها في إدخال تحسينات كبيرة على التصميم والهندسة والإنتاج وإدارة موارد المنظمة بشكل تام. (العزاوي والجرجري، 2009: 187).

3- البنية التحتية لتقانة المعلومات

استندت الدراسة الحالية في تحديد البنية التحتية لتقانة المعلومات لاختبارها في الجانب العملي من الدراسة على ما ورد في كتابات عدد من الكتاب والمتخصصين والباحثين في هذا المجال. (Turnab & et 2001: 59-234) و (السالمي، الدباغ، 2000: 101-245) و (Laudan & Laudon, 2000: 37) على الرغم من اختلاف بعضهم في تعدادها مع اتفاق أغلبهم على المكونات التي تم الأخذ بها، والتي تشكل البيئة الأساس، وتدعم المصادر الحاسوبية في المنظمة، وتهدف إلى تحويل المعلومات إلكترونياً بين أنشطة المنظمات الداخلية وعملياتها الموجهة للبيئة الخارجية من أجل تعظيم منافع المنظمة، والتي لا يمكن من دونها تكوين بيئة معلوماتية متفاعلة وتلقائية، فضلاً عن ملائمتها لتوجهات الدراسة. وفيما يلي استعراض لهذه المكونات:

أ- الكيان الصلب (المكونات المادية):

يشير مصطلح الكيان الصلب إلى المكونات المادية التي يعتمد عليها نظام تقانة المعلومات، والتي تتضمن وسائل الإدخال، ووحدة المعالجة المركزية، ووسائل الإخراج، ووسائل التخزين المختلفة ووسائل الاتصالات. (عجام، 2007: 40)

ب- البرمجيات:

مصطلح أطلق على مجموعة المكونات المعنوية لنظام الحاسب من تعليمات وإجراءات وبرامج وأنظمة تشغيل ولغات برمجية، والبرامج سلسلة من التعليمات المفهومة بالنسبة للحاسب، وتتضمن نوعين من البرامج هما برامج النظام اللازمة لتشغيل الكيان الصلب، وبرامج التطبيقات التي يتعامل معها المستخدم النهائي.

ج- قواعد البيانات:

عبارة عن المستودع الذي يحتوي البيانات والمواضيع والملفات المنظمة والمتراصة مع بعضها التي تصف كل العمليات والأحداث الجارية في المنظمة بكل تفاصيلها.

ح- مهارات الموارد البشرية:

تتمثل الموارد البشرية بمجموعة من المهارات والمعارف لانجاز مهام المنظمة، ويعد الموارد البشري أهم مكونات تقانة المعلومات، إذ يمكن وصفه أنه تراكم ضمنى لمعرفه في أذهان العاملين في المنظمة (ابو غنيم، 2007: 111).

وتصنف الموارد البشرية إلى صنفين، الأولى وتشكل الغالبية الذين يطلق عليهم من بالمستخدمين النهائيين (End Users) والذين يتعاملون من برامج التطبيقات كمستفيدين منها ومن تطبيقاتها من دون الخوض في التفاصيل الدقيقة لعمليات برمجتها، أما الصنف الثاني فهم المتخصصون في مجال الحاسوب الذين يصممون الحواسيب ويضعون البرامج المختلفة سواء التطبيقات منها أم برامج النظام (عجام، 2007: 58).

خ- شبكات الاتصال:

الوسيلة المستخدمة لإرسال البيانات والمعلومات وتلقيها، إذ تتألف من مجموعه من المحطات تتواجد في مواقع مختلفة ومرتبطة مع بعضها بوسائط تتيح للمستفيدين إجراء عملية الإرسال والتلقي. ويضيف الباحثان متغير أو مكون آخر نرى ضرورته للمنظمات في الوقت الحاضر وهو:

د- نظم المعلومات الإدارية:

يمكن تعريف نظام المعلومات الإدارية حسب كل من (Laudon & Laudan, 2000: 4) أنه مجموعة من العناصر أو المكونات ذات الصلة المتداخلة التي تجمع المعلومات وتخزنها وتعالجها أو توزعها لدعم اتخاذ القرار والسيطرة داخل المنظمة.

ثانياً: التفكير الاستراتيجي**1- مفهوم التفكير الاستراتيجي**

واختلف الباحثون في تحديد مفهوم التفكير الاستراتيجي، فقدم مجموعة منهم مفاهيم أولية وعامة من دون الخوض في التحليلات الدقيقة والأعمق لذلك المفهوم، فشبه (Macmillan & Tempoe, 1964: 2000) التفكير الاستراتيجي بـ (مجموعة من الخطط التي تؤمن المستقبل لمشروع معين عن طريق صياغة الاستراتيجية الناجحة التي تؤكد انتهاء الفرص)، وعده (Wilson, 2004: 16) (مجرد التفكير في الاستراتيجية) (Lwarence, 2008: 3)، وقدم (Dror, 2007: 1) مفهوماً أعمق يرتبط بالإدراك والمعرفة والتفكير، فعد التفكير الاستراتيجي (البنى الإدارية المتوفرة في الدولة لخدمة الأساس المعرفي والفكري لتحديد الخيارات المهمة للتأثير في المجالات المختلفة).

وطرحت مجموعة أخرى من الباحثين مفاهيم أعمق وأدق للتفكير الاستراتيجي، إما (Nehdi, 2001: 4) فقد رأى انه (عملية عقلية تسمح بتوقع القضايا والإحداث في المستقبل وخلق البدائل المختلفة وفهم الآراء وتقرير الأهداف وتحديد اتجاه تحقيق تلك الأهداف على أساس المنفعة). وشبهه (DPI, 2002: 1) بـ (عملية الولادة والحياة التي تمكن القائد من صياغة الإستراتيجية وفحص البيئتين الداخلية والخارجية والتخطيط للمستقبل).

وجسد (WBC, 2003: 1) فهماً آخر للتفكير الاستراتيجي عندما أكد انه (عملية صياغة بوساطتها رؤية واقعية بوساطة تطوير القدرات ضمن فريق العمل وحل المشكلات والتفكير الجدي وبما يساعد في مواجهة التغيير والتخطيط للمستقبل واستثمار الفرص).

وعرفه (الفريجي، 2010: 30) بأنه (أحاساس وفهم يعتمد على ثلاثة عوامل هي المتغيرات المؤثرة في الإستراتيجية وعناصرها الرئيسية ومداخل صياغتها، ثم ينطلق من بناء إطار شامل لمنهج الإدارة الإستراتيجية باتجاه تحقيق أهداف المنظمة)، وان التفكير الاستراتيجي يستلزم توفر القدرة على فهم وتحديد المتغيرات المحيطة في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة وتحليل هذه المتغيرات المحيطة في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة وتحليل هذه المتغيرات لتحديد نقاط القوة والضعف داخليا والفرص والتهديدات خارجيا ومن ثم صياغة البدائل الاستراتيجية الممكنة للمنظمة واختيار البديل الأفضل لتحقيق أهدافها.

وبعد عرض تلك المفاهيم تقدم الباحثة مفهوم أجرائي للتفكير الاستراتيجي هو (عملية ذهنية وفكرية تركيبية تستخدم الحدس والإبداع لبلورة منظور استراتيجي وهو تفكير مستقبلي عالي المستوى في الأبعاد الحيوية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية عن طريق صياغة الإستراتيجية الناجحة التي تؤكد انتهاء الفرص).

2- أهمية التفكير الاستراتيجي.

تبرز أهمية التفكير الاستراتيجي كونه نمطاً يساهم في تحقيق الموازنة بين إمكانيات المنظمة وواقع المنافسة عن طريق دراسة العلاقات المنظورة وغير المنظورة لمجمل الأنشطة وتداخلاتها مع مختلف الأنماط البينية. (الدوري وصالح، 2009: 25)

وعند التطور الحديث الذي شهدته تقانة المعلومات عاملاً مساعداً وداعماً للتفكير الاستراتيجي للمنظمة ومعزراً قدراتها على التكيف والمناورة والتحديث بسرعة ودقة ضمن العمليات الإستراتيجية، وكذلك التركيز على الأوجه الإبداعية فيها، وهكذا يمكن القول أن تقانة المعلومات والاتصالات بمختلف أنواعها تشكل عاملاً محدداً للتفكير الاستراتيجي في المنظمات ذوات الأعمال المتنوعة، الذي يؤثر في فاعلية اتخاذ القرارات الإستراتيجية فيها ومقدار ما تحتاجه من إبداع لضمان نجاح عملية تكوين الإستراتيجية تصميمياً وتطبيقاً (Chakravarthys & Lorange P, 2004: 18)، ويأتي التفكير الاستراتيجي استجابة للبعد الاستراتيجي في الإدارة.

وتتضح أهمية التفكير الإستراتيجية من كونه أداة للتحضير للمستقبل عن طريق توظيف الخبرة والمهارة الشخصية والإبداع في التعامل مع المعلومات والمعرفة الإستراتيجية، لغرض تحقيق التكامل والتناغم بينها وبين أهداف المنظمة وإدراك جميع المتغيرات البينية، وهذا لن يتحقق إلا إذا تمكنت القيادة الإستراتيجية من استخدام قدرتها في بلورة آفاق التفكير الإستراتيجي لدى جميع العاملين وبكل المستويات عن طريق الانفتاح عليهم وإشراكهم في القضايا المتعلقة بإستراتيجية المنظمة.

ومن العرض السابق يرى الباحثان أن التفكير الاستراتيجي يساهم في:

- 1- بناء رؤى مستقبلية حيث يساعد المديرين في التحضير للمستقبل.
- 2- اغتنام أكبر عدد من الفرص الرابحة وإجهاض أكبر عدد ممكن من التهديدات، ويتحقق ذلك من خلال الوقت والسرعة المناسبة والاستجابة.
- 3- تقليل المقاومة التي قد تحدث عند القيام بتنفيذ أي برنامج للتغيير وذلك عن طريق توافر فرص المشاركة في جميع المستويات الإدارية في العملية.
- 4- جعل القادة بصفة دائمة أكثر استجابة ووعياً بظروف البيئة وتغييراتها.
- 5- استخدام القائد الاستراتيجي لقدرته التفكيرية في بلورة آفاق التفكير لدى العاملين معه بالشكل الذي يدفع جميع الأطراف لقبول الالتزامات المترتبة عليهم وهذا سيساهم في تحقيق التوجهات الإستراتيجية للمنظمة.

3- أبعاد التفكير الاستراتيجي

يعد التفكير الاستراتيجي من الأنشطة الإستراتيجية ذات القدرات العقلية عالية المستوى الذي يحتاج تطبيقه على أرض الواقع إلى تحديد خصائصه وأبعاده بشكل دقيق، لذا قدم الباحثون إسهامات متعددة لوصف أبعاد التفكير الاستراتيجي تقارب بعضها وتبعد الآخر تبعاً للاتجاهات الفكرية لهؤلاء الباحثين. فمايز (Ohmae, 1982) خمسة أبعاد للتفكير الاستراتيجي هي (الحس، والإبداع، والخيال، والتحليل، والفعاليات الكمية) (نقلاً عن Oshannassy, 1999: 10).

وقدمت (Liedtka, 1998) خمسة أبعاد أخرى هي (النية الإستراتيجية، وأدراك النظم، والتفكير الفرصي، والتفكير في الوقت، والتفكير الإبداعي) (نقلاً عن Torset, 2001: 19).

وعبر (ST, 2002: 1) عن أربعة أبعاد هي (التركيز، والتفكير بعيد المدى، وانتقاء الهدف الأهم، والفعل التطبيقي). ودرس (WBC, 2003: 1) أبعاد (التنظيم، والرؤية الشاملة، والتفكير متعدد النواحي، والقوى المؤثرة، والخيار العقلاني). والملاحظ من دراسة تلك الأطروحات لإبعاد التفكير الاستراتيجي أن الباحثين لم يتفقوا على إبعاد معينة وأن عدداً منهم تبنى الإبعاد نفسها ولكن بمسميات مختلفة بعضها عن بعض. ويعزى ذلك إلى حداثة البحث والتنظير في موضوع التفكير الاستراتيجي بالإضافة إلى تباين الاتجاهات الفكرية للباحثين. ويمكن تأشير عدد من الإبعاد التي نالت الاهتمام والاتفاق الأكثر من الباحثين وهي (الرؤية، والإبداع، والحس، والنية الإستراتيجية، والتفكير في الوقت). ويمكن عد إبعاد (Liedtka, 1998) الأكثر تعبيراً عن التفكير الاستراتيجي وهي (النية الإستراتيجية، وأدراك النظم، والتفكير الفرصي، والتفكير في الوقت، والتفكير الإبداعي) والتي سيتم اختبارها في الجانب العملي من الدراسة لأهميتها.

ثالثاً: استراتيجية الإبداع التنظيمي

1- مفهوم الإبداع الاستراتيجي

تعددت المفاهيم التي أوردها الباحثون لتحديد معنى الإبداع والإبداع الاستراتيجي ويمكن عرض أهمها بالجدول (1-4).

وقد عرفها Palmer & Kaplan (2007: 3) أنه خلق استراتيجيات النمو وأنواع المنتجات الجديدة، ووضع نماذج الأعمال التي تغير قواعد لعبة المنافسة في الصناعة وتقدم منفعة جديدة للزبائن

والمستهلكين والمنظمة وهو طريق صعب يفرض تحديات على المنظمة لتتنظر إلى ما هو أبعد من حدود أعمالها الحالية، والاكتشاف الخلاق للإمكانيات والفرص التي يمكن تحقيقها، وعرفها (Saswati 2008:2) أنه عليه تجعل المنظمة تنظر إلى ما هو أبعد من نماذجها العقلية المفتوحة، ويؤدي إلى إيجاد نماذج الأعمال الجديدة المتضمنة لسلسلة قيمة جديدة، أو إيجاد أسواق جديدة أو إعادة تشكيل الأسواق الحالية أو خلق قيمة أو زيادتها لكل من الزبون والمنظمة أو لكل هذه الأهداف مجتمعة، وعرفها (Drejer 2008:144) أنه القدرة على خلق تعريف فكرة الأعمال وإعادتها ومفهومها للمنظمة عن طريق تغيير كل من سوقها ومقدراتها، ونظام عملها، فهو يمثل إعادة استباقية للمنظمة وعملية تفكير خلاقة تقود إلى هذه الإعادة المركزة.

مما سبق عرضه يرى الباحثان أنه على الرغم من تنوع مفاهيم الإبداع، إلا أنها جاءت متفاعلة بعضها مع بعض وأنه يتطلب عنصرين أساسيين لتوليد الإمكانيات الإبداعية لدى الفرد هما الاكتساب والسعي من جهة والموهبة من جهة أخرى، أن الإبداع لا يمكن أن يتحقق من دون أن تتوفر قدرات عقلية ومهارات وسلوك وحاجة للتغيير، وأن الإبداع يحدث أصلاً نتيجة تراكم معرفي من مهنة أو حرفة أو في مجال الاختصاص يسبقها أعداد وتهيو من أجل توليد كل ما هو جديد من أفكار وتوظيفها في مجالات عديدة تقنية إدارية بحيث تعود بالنفع على المنظمة إضافة إلى أنها تحتاج إلى مناخ تنظيمي يشجع على الإبداع، وقيادات إدارية تفكر استراتيجياً وتشجع على الإبداع.

أي أنه يمكن تعريف إستراتيجية الإبداع التنظيمي بأنها حاله من التفكير الشمولي من قبل المدراء في المنظمات باتجاه الحاضر والمستقبل باستخدام الطرق العلمية المنظمة للتعامل مع البيئة الخارجية والتكيف والاستجابة لتأثيراتها.

2- استراتيجيات الإبداع Strategies of Innovation

أصبحت الحاجة لمفهوم إستراتيجية الأعمال أكبر بعد الحرب العالمية الثانية عندما تحولت بيئة الأعمال المستقرة نسبياً إلى البيئة الأكثر سرعة في التغير والأشد منافسة، ويعزو (Ansoff) هذا التغير في البيئة إلى عوامل أساسية، منها سرعة معدل التغير بشكل يجذب الانتباه في منظمات الأعمال وإلى التسارع في الإجازات العلمية والتقنية.

وقد مايز (RIS Foundation, 2004) بين أربعة أنواع من استراتيجيات الإبداع والتي تم اختبارها في الجانب العملي من الدراسة لأهميتها لتي برزت عن طريق تجارب المنظمات العالمية فضلاً عن ملامتها لتوجهات الدراسة وهي:

أ- إستراتيجية التكامل Integration Strategy:

من أجل تطوير نظام انسيابية المعلومات، ولضمان نمو المنظمة، يجب أن يكون هناك درجة من التفاعل بين إدارات المستوى الوظيفي وهي: (الإنتاج، التسويق، الموارد البشرية، المالية) ويتجدد التفاعل على مستوى الأعمال ككل وعلى مستوى أهداف المنظمة، على مستوى رسالة المنظمة، وهذا يحتاج جميعه إلى إستراتيجية تكامل من أجل تطوير المنظمة، وتكون الأهداف لإستراتيجية التكامل على النحو الآتي نصه:

- الارتقاء بثقافة الإبداع خلال جميع مستويات المنظمة.
- مساعدة جميع أقسام المنظمة في اتباع سياسة التغير عن طريق الإبداع.
- خلق ظروف ووسائل من أجل تنفيذ إستراتيجية الإبداع.

ب- إستراتيجية زيادة القدرة على إنتاج الإبداع (إستراتيجية خلق للإبداع)

Increase the Ability Strategy:

تدفع العولمة بالعديد من المنظمات في بيئة الأعمال باتجاه التكيف مع الأوضاع التنافسية الجديدة ومواجهة السوق العالمية، فالإبداعات هي الوسيلة الأكثر أهمية لبقاء الميزة التنافسية، وهذا سوف يشكل أساساً لرفاهية المنظمة المبدعة أولاً وللقطاع الذي تعمل فيه ثانياً.

الإبداعات إلى حد كبير تحدد بعوامل خارجية مثل متطلبات السوق، محددات رأس المال، ومدى التقنية والخدمات الضرورية لتنفيذ ذلك، إلا أن العامل الأساس يتمثل في القدرات الداخلية للمنظمات لتنفيذ الإبداعات التي تتركز في التقنية والموارد المادية، ودافعية الإدارة، مجتمعة لتطوير إستراتيجية المنظمة، المهارات التنظيمية واستيعاب رأس المال الفكري مثل التعليم ومهارات الأفراد والولاء التنظيمي. أما أهداف هذه الإستراتيجية فيكون على النحو الآتي نصه:

- التغلب على كل ما يعيق عملية الإبداع.
- تطوير مهارات التفكير الاستراتيجي لدى الأفراد.
- تعزيز الموارد المالية لدعم التقنية ولتشجيع عملية الإبداع.

ج- إستراتيجية البحث والتطوير Research & Development Strategy:

يعد قسم البحث والتطوير (R & D) من الأقسام الأساسية في منظمات الأعمال والذي يمثل مصدر من مصادر المعرفة، والدراسات البحثية، ومسؤول عن صياغة إستراتيجية البحث والتطوير وتنفيذها، بوصفها نوع من أنواع استراتيجيات الإبداع، وتشارك تلك الإستراتيجية في التطوير التقني للمنظمات الحالية أو لخلق منظمات جديدة، وأن نقل التقنية وإنشاء منظمات جديدة من قبل العلماء خاصة، ربما يكون عاملاً ضرورياً ومهماً في تطوير المنظمة بصورة خاصة والقطاع الذي تعمل فيه بصورة عامة.

أما أهداف هذه الإستراتيجية فيكون على النحو التالي:

- وضع هيكلية وقواعد لتسهيل التعاون العلمي بين المنظمة والقطاعات الأخرى.
- الدعم المالي للمشاريع البحثية لتشجيع الإبداع والحصول على عوائد.
- خلق دورات تعليمية لتلبية حاجات المنظمة لاختصاصات معينة.
- الاهتمام بالعنصر البشري، لحاجة البحوث إلى تطوير الطبيعة الذهنية للفرد.

ح- إستراتيجية بناء أساس حديث للإبداع**Building Modern Innovation Infrastructure Strategy:**

يتطلب نمو المنظمات واستمراريتها خلق أساس ذي نوعية عالية وتخصصية، ويمكن تقييمه بسهولة، يتضمن خدمات استشارية، ومراكز تقنية مركزية، وتبني التقنية، وإنشاء مختبرات لتوفير الخدمات، ووسائل لتمويل الإبداع، وغالباً ما تشير المؤسسات البحثية إلى وجود نقص في التمويل، وإلى حاجة المنظمات إلى تحسينات مستمرة لنوعية الخدمات المقدمة لها.

أما أهداف هذه الإستراتيجية فيكون على النحو الآتي نصه:

- دعم عملية الإبداع بتطوير بيئة العمل.
- تلبية حاجة المنظمات بتحسين نوعية الخدمات المقدمة.
- تحسين هيكل الخدمات وتوفيرها.
- موائمة حاجة المنظمات مع تطور الوسائل المالية للإبداع.

يتضح مما سبق ذكره أن المفتاح الرئيس لاستمرار المنظمات وتطورها وبقائها على قيد الحياة، يكمن في كيفية إدارة المنظمة نفسها بطريقة إستراتيجية عن طريق المتابعة النظامية للإبداع وربطها مع حاجات الزبائن ورغباتهم المتغيرة بما يتلاءم مع قدرات المنظمة المتاحة وإمكاناتها في ضوء الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية للمنظمة وبالشكل الذي يؤدي إلى إيجاد طلب جديد للمنتجات الجديدة أو تحسين المنتجات القائمة أو تصميم عملية إنتاج جديدة أو تحسينها، وذلك لجعل المنظمة تنافسية في الأسواق.

ويرى الباحثان أن الهدف من تطبيق إستراتيجية الإبداع على مستوى المنظمة، يتضح عن طريق البحث عن حلول جديدة لمشكلات متنوعة يترتب عليها مردود اقتصادي واجتماعي وثقافي، إضافة إلى خلق تحديات جديدة قادرة على مواجهة المنافسة مع المنظمات الأخرى.

المبحث الثالث الجانب التطبيقي

اختبار علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة

جدول (1)

معامل الانحدار البسيط لتأثير تقانة المعلومات في إستراتيجية الإبداع التنظيمي (N=116) يعرض هذا المبحث اختبار علاقات التأثير للمتغيرين المستقلين (تقانة المعلومات والتفكير الاستراتيجي) كلا على حدا في المتغير المعتمد المتمثل باستراتيجية الإبداع التنظيمي لآراء عينة الدراسة البالغة (116) للسادة عمداء كليات الجامعة المستنصرية ومعاونيهم ورؤساء الأقسام فيها بالاعتماد على استمارة الاستبانة (ملحق رقم (1)). وقد استخدمت الأساليب الإحصائية اللامعلمية لاختبار صحة الفرضية باستخدام معامل الانحدار البسيط ومعامل الانحدار المتعدد وعبر الفقرات الآتية.

أولاً: معامل الانحدار البسيط لعلاقة التأثير بين متغيرات البحث

1- اختبار تأثير تقانة المعلومات في إستراتيجية الإبداع التنظيمي:

جدول (1)

الأهمية النسبية		مجل إستراتيجية الإبداع التنظيمي	إستراتيجية بناء قاعدة حديثة للإبداع	إستراتيجية البحث والتطوير	إستراتيجية خلق الإبداع	إستراتيجية التكامل	إستراتيجية الإبداع التنظيمي	
							تقانة المعلومات	ثقافة المعلومات
النسبة المئوية	عدد العلاقات							
%100	4	0.572**	0.557**	0.503**	0.507**	0.722**	الكيان الصلب	
%100	4	0.319**	0.808**	0.556**	0.667**	0.948**	البرمجيات	
%100	4	0.593**	0.587**	0.518**	0.515**	0.751**	قاعدة البيانات	
%100	4	0.101**	0.328**	0.312**	0.316**	0.416**	المهارات البشرية	
%100	4	0.164**	0.962**	0.862**	0.702**	0.854**	شبكات الاتصال	
%100	4	0.190**	0.456**	0.222**	0.415**	0.496**	نظم المعلومات	
%100	4	0.545**	0.508**	0.488**	0.489**	0.539**	مجل ثقافة المعلومات	
		6	6	6	6	6	عدد العلاقات	الأهمية النسبية
		%100	%100	%100	%100	%100	النسبة المئوية	

* مستوى معنوية 0.05 .

** مستوى معنوية 0.01 .

ويتبين كذلك من الجدول (1) ان البنية التحتية لتقانة المعلومات أثرت تأثيراً معنوياً في إستراتيجية الإبداع التنظيمي ككل بقيمه معامل انحدار بلغ (0.545**).

وفي ضوء تلك النتائج والمتعلقة بالفرضية الرئيسة كانت أعلى قيم التأثير هي (0.593**) لاتجاه تأثير قاعدة البيانات في مجمل إستراتيجية الإبداع التنظيمي في حين كانت أدنى قيم التأثير هي (0.101**) لاتجاه تأثير المهارات البشرية في مجمل إستراتيجية الإبداع التنظيمي ، وأسفرت النتائج لتأثير إبعاد البنية التحتية لتقانة المعلومات في إستراتيجية الإبداع التنظيمي عن (4) علاقات تأثير ذات دلالة معنوية من مجموع (4) أي بنسبة 100% وهو ما يؤدي إلى صحة الفرضية الرئيسة بشكل عام.

2- اختبار تأثير التفكير الإستراتيجي في إستراتيجية الإبداع التنظيمي:

يتضمن هذا المحور اختبار تأثير التفكير الإستراتيجي بأبعاده الخمسة على إستراتيجية الإبداع التنظيمي باستراتيجياتها الأربعة.

يوضح الجدول (2) نتيجة ما أفرزته مخرجات الحاسبة الالكترونية من قيم تمثل اثر المتغيرات المستقلة في المتغير المعتمد و كالاتي.

جدول (2)

معامل الانحدار البسيط لتأثير التفكير الإستراتيجية في إستراتيجية الإبداع التنظيمي

الأهمية النسبية	عدد العلاقات	مجمّل إستراتيجية الإبداع التنظيمي	إستراتيجية بناء قاعدة حديثة للإبداع	إستراتيجية البحث والتطوير	إستراتيجية خلق الإبداع	إستراتيجية التكامل	إستراتيجية الإبداع التنظيمي التفكير الاستراتيجي	النسبة المئوية
%100	4	0.187**	0.195**	0.260**	0.215**	0.326**	البنية الإستراتيجية	
%100	4	0.628**	0.463**	0.843**	0.815**	0.550**	ادراك النظم	
%100	4	0.435**	0.347**	0.350**	0.310**	0.245**	التفكير الفرصي	
%100	4	0.268**	0.230**	0.246**	0.256**	0.340**	التفكير في الوقت	
%100	4	0.594**	0.578**	0.502**	0.502**	0.243**	التفكير الإبداعي	
%100	4	0.371**	0.306**	0.329**	0.342**	0.111**	مجمّل التفكير الإستراتيجي	
		4	4	4	4	4	عدد العلاقات	
		%100	%80	%100	%100	%100	النسبة المئوية	

وفي إطار النتائج أعلاه والمتعلقة بالفرضية الرئيسية حقق تأثير إدراك النظم في مجمّل إستراتيجية الإبداع التنظيمي أعلى القيم وهي (0.628**) في حين حقق تأثير البنية الإستراتيجية في مجمّل إستراتيجية الإبداع التنظيمي أدنى القيم وهي (0.187**) وهو ما يقود إلى إثبات صحة الفرضية الرئيسية.

ثانياً: معامل الانحدار المتعدد لتأثير تقانة المعلومات والتفكير الإستراتيجي في إستراتيجية الإبداع التنظيمي تهدف هذه الفقرة إلى توضيح تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير المعتمد على وفق نماذج الانحدار المتعدد واستخراج قيمة معامل التحديد لبيان نسبة تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير المعتمد وكذلك استخراج قيمة (F) لبيان مستوى معنوية النموذج وكما موضح في الجدول (3):-

جدول (3)

معامل الانحدار المتعدد لتأثير تقانة المعلومات والتفكير الاستراتيجي في إستراتيجية الإبداع التنظيمي

رقم نموذج الانحدار	المتغيرات المعتمدة	المتغيرات المستقلة	قيمة R ²	قيمة F ومستوى معنوية
1-	إستراتيجية التكامل	الكيات الصلب البرمجيات قاعدة البيانات المهارات البشرية شبكات الاتصال نظم المعلومات البنية الإستراتيجية إدراك النظم التفكير الفرصي التفكير في الوقت التفكير الإبداعي	0.841	47.500**
2-	إستراتيجية خلق للإبداع	الكيات الصلب البرمجيات قاعدة البيانات المهارات البشرية شبكات الاتصال نظم المعلومات البنية الإستراتيجية إدراك النظم التفكير الفرصي التفكير في الوقت التفكير الإبداعي	0.662	17.632**
3-	إستراتيجية البحث والتطوير	الكيات الصلب البرمجيات قاعدة البيانات المهارات البشرية شبكات الاتصال نظم المعلومات البنية الإستراتيجية إدراك النظم التفكير الفرصي التفكير في الوقت التفكير الإبداعي	0.678	18.941**
4-	إستراتيجية حديثة للإبداع	الكيات الصلب البرمجيات قاعدة البيانات المهارات البشرية شبكات الاتصال نظم المعلومات البنية الإستراتيجية إدراك النظم التفكير الفرصي التفكير في الوقت التفكير الإبداعي	0.634	15.572**

يظهر من الجدول (3) الخاص بتحليل معامل الانحدار لعلاقة التأثير بين متغيرات الدراسة الآتي نصه:-

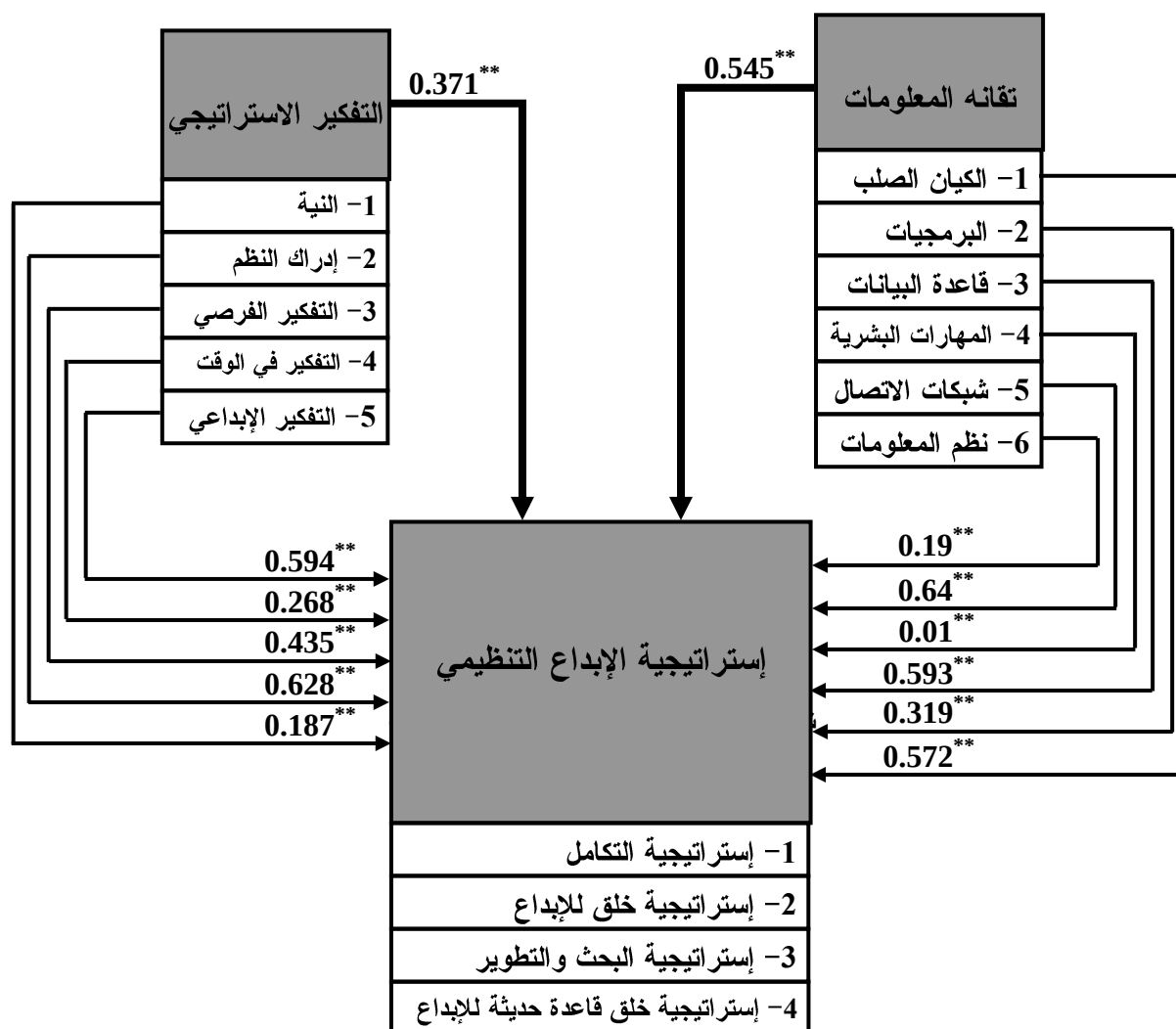
1- على وفق أنموذج الانحدار (1) ظهر ان المتغيرات المستقلة (الكيان الصلب ،البرمجيات، قاعدة البيانات ، المهارات البشرية ، شبكات الاتصال ، نظم المعلومات ، النية الإستراتيجية ، إدراك النظم ، التفكير الفرصي ، التفكير في الوقت ، التفكير الإبداعي) لها تأثير معنوي في المتغير المعتمد (إستراتيجية التكامل) حيث بلغت قيمة F (47.500) بمستوى معنوية (0.01) وبلغ معامل التحديد (0.841) أي ان ما نسبته (84%) من المتغيرات في المتغير المعتمد ترجع إلى هذه المتغيرات المستقلة والنسبة المتبقية (16%) تعود لعوامل أخرى لم تدخل في الأنموذج .

2- ان المتغيرات (الكيان الصلب ،البرمجيات، قاعدة البيانات ، المهارات البشرية ، شبكات الاتصال ، نظم المعلومات ، النية الإستراتيجية ، إدراك النظم ، التفكير الفرصي ، التفكير في الوقت ، التفكير الإبداعي) على وفق الأنموذج الانحدار (2) لها تأثير معنوي في المتغير المعتمد (إستراتيجية خلق للإبداع) حيث بلغت قيمة F (17.632) بمستوى معنوية (0.01) وبلغ معامل التحديد (0.662) أي ان ما نسبته (66%) من المتغيرات في المتغير المعتمد ترجع إلى هذه المتغيرات المستقلة والنسبة المتبقية (24%) تعود لعوامل أخرى لم تدخل في الأنموذج .

3- بلغ تأثير المتغيرات المستقلة (الكيان الصلب ،البرمجيات، قاعدة البيانات، المهارات البشرية ، شبكات الاتصال ، نظم المعلومات ، النية الإستراتيجية ، إدراك النظم ، التفكير الفرصي ، التفكير في الوقت ، التفكير الإبداعي) على وفق الأنموذج الانحدار (3) في المتغير المعتمد (إستراتيجية البحث والتطوير) بمستوى معنوية (0.01) حيث بلغت قيمة F (18.941) وبلغ معامل التحديد (0.678) أي ان ما نسبته (67%) من المتغيرات في المتغير المعتمد ترجع إلى هذه المتغيرات المستقلة والنسبة المتبقية (23%) تعود لعوامل أخرى لم تدخل في الأنموذج .

4- وعلى وفق أنموذج الانحدار (4) ظهر ان المتغيرات المستقلة (الكيان الصلب ،البرمجيات، قاعدة البيانات، المهارات البشرية ، شبكات الاتصال ، نظم المعلومات ، النية الإستراتيجية ، إدراك النظم ، التفكير الفرصي ، التفكير في الوقت ، التفكير الإبداعي) لها تأثير معنوي في المتغير المعتمد (بناء قاعدة حديثة للإبداع) حيث بلغت قيمة F (15.572) وبمستوى معنوية (0.01) وبلغ معامل التحديد (0.634) أي ان ما نسبته (63%) من المتغيرات في المتغير المعتمد ترجع إلى هذه المتغيرات المستقلة والنسبة المتبقية (27%) تعود لعوامل أخرى لم تدخل في الأنموذج .

ويمكن توضيح علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة في الشكل (1)



أولاً:- الاستنتاجات

- قاد تطبيق نموذج البحث في كليات الجامعة المستنصرية إلى مجموعة استنتاجات تتلخص بالاتي:-
1. اعتماد الجامعة لإجراءات تعكس قدرات عالية نسبياً في تنظيم المعلومات، وبما يؤكد توافر نظام معلوماتي نوعاً ما، ويمكن ان يستثمر في صناعة القرارات الإستراتيجية.
 2. محدودية الاستفادة من العمل الشبكي وعدم استخدام الشبكات في عمليات الاتصال بين القيادات الإدارية العليا في الجامعة .
 3. اهتمت كليات الجامعة عينة الدراسة بمتغيرات تقانة المعلومات بشكل عام وبنسب أهمية مختلفة حيث انصبت أغلبيته على توافر الكيان الصلب من أجهزة الحاسوب وملحقاته المختلفة وتوافر برمجياته الجاهزة من ناحية، في حين لم يلق مكون الأفراد وشبكات الاتصال وقاعدة البيانات ذات المستوى من الاهتمام.
 4. عدم وجود إستراتيجية واضحة لتطوير البنى التحتية لتقانة المعلومات والاتصالات وقاعدة البيانات.
 5. أكدت اغلب إجابات عينة الدراسة ان الأساليب المعتمدة في توليد الأفكار الإبداعية هي تشجيع الأفراد في طرح أفكارهم بحرية بشكل فردي او عن طريق المشاركة مع الآخرين.

ثانياً:- التوصيات

تقدم الباحثان بعدد من التوصيات التي تأمل ان تجد طريقها إلى التطبيق في الجامعة المبحوثة وعلى النحو الآتي.

1. زيادة الاهتمام برأس المال الفكري وإعادة استثمارهم في بناء قاعدة الكترونية لقيادة عملية التقييم وإحداث نقلة الكترونية في سبيل تحقيق أهداف الجامعة المبحوثة نحو مواكبة التطورات العالمية .
2. وضع إستراتيجية لإعادة تأهيل البنية التحتية لمفردات تقانة المعلومات وبناء برمجيات متطورة تتلائم مع متغيرات العصر.
3. زيادة حجم التخصصات المالية لشراء أجهزة تقانة المعلومات والتحفيز على استخدامها.
4. أشراك العاملين في دورات تدريبية لإكسابهم أو زيادة مهاراتهم في استخدام أجهزة تقانة المعلومات مع إخضاع برنامج التدريب للتنوع والتحديث المستمر فضلاً عن الاستعانة بخبراء في مجال تقانة المعلومات لتشغيل وإدامة أجهزة التقانة .
5. ضرورة التوجه نحو تبني البرمجيات العالمية في مجال تقانة المعلومات عبر تفعيل التعاون مع الجامعات العالمية في هذا المجال.
6. تفعيل دور الموارد البشرية العاملة في مجال زيادة فرص الجامعة في النجاح بتوظيف تقانة المعلومات في مجال:-
 + إعادة صياغة إستراتيجية الموارد البشرية المعتمدة حالياً.
 + الاستفادة من تجارب الجامعات العالمية في إدارة الموارد البشرية.
 + السعي لتطبيق النظام ألمعلوماتي.
 + إسناد مهمة إدارة نظام تقانة المعلومات إلى إدارة متخصصة فيها.

المصادر

1. السالمي، علاء عبد الرزاق والدباغ، رياض حاد، (تقنيات المعلومات الإدارية) عمان، دار وائل للنشر، 2000.
2. السالمي، علاء عبد الرزاق والدباغ، رياض حامد، (تقنيات المعلومات الإدارية) عمان دار وائل للنشر، 2006.
3. العلاق، بشير عباس والتكريتي، سعد غالب، (الإعمال الالكترونية)، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2002.
4. الفرجي، حيدر نعمة غالي ومحسن عبد علي، القيادة التربوية ، مدخل إستراتيجي، المؤسسة الحديثة للكتاب، 2010.
5. العززي، سعد وجميل، واحد نزار، ويعرب عدنان، وإبراهيم خليل، إشكالية التنظير في مفهوم رأس المال الاجتماعي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، مجلة (14) عدد (51) ، 2008.
6. الخناق، سناء عبد الكريم، (العلاقة بين مصادر المعرفة وتقانة المعلومات وهندسة المعرفة وأثرها في عناصر ومتطلبات استحداث المنظمة الافتراضية)، أطروحة دكتوراه، غير مشورة، الجامعة المستنصرية، 2006.
7. عجام، ابراهيم محمد حسن، (تقانة المعلومات وإدارة المعرفة وأثرهما في الخيار الاستراتيجي) دراسة تحليلية مقارنة لأراء عينة من مديري المصارف العراقية، رسالة دكتوراه مقدمة إلى الجامعة المستنصرية، كلية الإدارة والاقتصاد، 2007.
8. العزاوي، شفاء محمد علي حسون، قياس علاقة تصميم العمل الوظيفي مع الإبداع لمدرء الشركة العامة لصناعة البطاريات، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ،كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد المجلة التاسع، العدد التاسع والعشرون، 2002.
9. العزاوي، محمد عبد الوهاب والجرجري، احمد سلمان محمد، (تقانة المعلومات وأثرها في تحقيق الإبداع التنافسي) بحث مقدم لجامعة العلوم التكنولوجيا، عمان 2009.
10. فراس الشبلي، خالد بن حمدان، (اثر تقانة المعلومات في الإبداع المنظمي) بحث مقدم لجامعة العلوم التطبيقية، عمان، الأردن، 2009.
11. Laudon .K. C and Laudon J.P, " Management Information Systems" Ninth edition , New Jersey : Prentice Hall , Inc, 2006.
12. Turban .E. and Mclean E and Wether4be .J., " Information Technology For Management , New York: John Wiley and Sons ,Inc., 1996.

13. Lawrence, E., Strategic Thinking : A discussion paper .www.psc-cfp.gc.ca, 2008.
14. Oshannassy , T., Models and methodology to study strategic thinking in Australian Public, 2000.
15. Macmillan, H.& Tampoe, M., Strategic management: Process, content and implementation. London: Oxford University Press, 2000.
16. Nehdi, A. H., Creativity and strategic thinking: The coming competencies. www.hbdi.com, 2001.
17. Oshannassy, T., Strategic Thinking: A continuum of views and conceptualisation, www.rmit.edu.au, 1999.
18. WBC (Women's Business Center), Forecasting the future: Strategic management thinking. www.onlinewbc.gov\20K, 2003.
19. Chakravarthy, B. S., Adaptation: A promising metaphor for strategic management. Academy of Management Review. Vol. 7, No. 1, 2004.
20. Wilson, Strategic Thinking, www.hbdi.com, 2004.
21. Dror , Creativity and Strategic Thinking , www.hbdi.com, 2007.
22. WBC (Women's Business Center), Forecasting the future: Strategic management thinking. www.onlinewbc.gov\20K, 2003.
23. Torset, C., Strategic Thinking : Why, What and How ? An Organizational model of strategic thinking. www.dauphine.fr., 2001.
24. Palmer & Kaplan, Strategic Thinking, 2007.

.....
.....
.....