

أثر استخدام نظم المعلومات في الوصول إلى منظمة متعلمة

دراسة تطبيقية في معهد الآفاق الجديدة في دمشق

The Effect of Using Information Systems on Reaching a Learning
Organization (An applied study at the New Horizons Institute –
Damascus)

دراسة مقدمة لنيل درجة ماجستير التأهيل و التخصص في تأهيل و إعداد القادة الإداريين

إعداد الطالبة

نهى محمود بكر

إشراف

د. نضال طالب

العام الدراسي : ٢٠٢٠ - ٢٠٢١

Date:

الموافق:م

قرار لجنة المناقشة

القسم: ادارة الموارد البشرية	البرنامج: ماجستير تأهيل و تخصص
الكلية: المعهد العالي للتنمية الادارية / جامعة دمشق	
معلومات عامة:	
اسم الطالب:نهى محمود بكر ...	
تاريخ الالتحاق بالجامعة : ٢٠١٩	
العام الدراسي : ٢٠٢١	
عنوان الرسالة.....أثر استخدام نظم المعلومات في الوصول إلى منظمة متعلمة	
رأي المشرف:	
أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع

شكر و تقدير

الحمد لله و الشكر له كما ينبغي لجلال وجهه و عظيم سلطانه ، عدد خلقه و رضا نفسه و زنة عرشه و مداد كلماته على أن من علي بإنجاز هذه الدراسة ، و الصلاة و التسليم على أفضل الخلق نبينا محمد و على آله و صحبه و سلم تسليماً كثيراً.

أتوجه بالشكر لإدارة المعهد العالي للتنمية الادارية متمثلة بالسيد العميد الدكتور سامر مصطفى و نائب العميد الدكتور همام خونده الذي أعطانا من نور معرفته و ثمين وقته وما بخل وكان قدوتنا ومعلمنا في صدق التعامل والأمانة العلمية، والدكاترة الكرام أعضاء الهيئة التدريسية ، لما قدموه لنا من معارف وخبرات وكانوا لنا خير قدوة و خير سند ، و الشكر موصول إلى الكادر الاداري و العاملين في المعهد العالي للتنمية الإدارية.

وأتقدم بالشكر الجزيل للدكتور الفاضل نضال طالب بإشرافه على هذه الدراسة الذي ساندني وثبت خطاي وأعطاني من وقته الثمين وفكره المنير.

وبالوصل أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى جميع العاملين في معهد الآفاق الجديدة ، وكل من ساهم في بناء العلم والمعرفة في بلدي الحبيب سورية.

الإهداء

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم ، رمز الحب و العطاء ، ملهمي عند
كبوتي، الذي لأجلته أكملت طريقي ليكون علمي صدقة لروحه الطاهرة.

زوجي رحمه الله

إلى من تجرع الكأس فارغاً ليسقيني قطرة حب ، إلى من كلّت أنامله ليقدّم لنا لحظة سعادة .
أبي العزيز

إلى من أَرْضَعَنِي الحب و الحنان ،إلى رمز الحب و الشفاء ، إلى القلب الناصع بالبياض .
نبض قلبي أُمي

إلى من امتلكوني حباً، وكانوا سنداً لي دوماً، ومن سعادتهم أَعِيشُ سعادتي.....
أحباب قلبي أخوتي

إلى من شاركتهُم همومي، وتقاسمنا الحياة سوياً، وكنا لبعض خير سند، وكانت المودة
والصداقة طريقنا.....

أصدقائي الأعزاء

إلى عالم البسمة البريئة و الضحكة الجميلة ، و من تحلو أيامي بوجودهم
براعم عائلتنا

إلى جميع من وقف معي و ساندني و كان لي عوناً لنشر العلم

لكم فائق الحب و الاحترام

قائمة المحتويات:

الموضوع	الصفحة
قرار لجنة المناقشة	أ
شكر و تقدير	أ
الإهداء	ب
قائمة المحتويات	ج- د
قائمة الجداول	د - هـ
الملخص باللغة العربية	و
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	١
المقدمة	٢
الدراسات السابقة العربية و الأجنبية	٣
ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة	٥
مشكلة الدراسة و أسئلتها	٥
أهمية الدراسة	٦
أهداف الدراسة	٦
فرضيات الدراسة	٦
متغيرات الدراسة	٧
منهج الدراسة	٧
حدود الدراسة	٧
المصطلحات و التعاريف الاجرائية	٨
مجتمع الدراسة	٨
عينة الدراسة	٨

الموضوع	الصفحة
الفصل الثاني : الإطار النظري	
المبحث الأول : مفهوم المنظمة المتعلمة و أهميتها	٩
ماهية المنظمة المتعلمة	٩
أبعاد المنظمة المتعلمة	١٠
المنظمة المتعلمة و مناحي الاختلاف مع المنظمات التقليدية	١١

١٢	المبحث الثاني : عناصر نظم المعلومات و معايير استخدامها
١٢	مفهوم نظم المعلومات
١٢	أهمية نظم المعلومات
١٣	مفهوم نظم المعلومات الادارية
١٣	عناصر نظم المعلومات الادارية
١٤	أهمية نظم المعلومات الادارية
١٥	مراحل نظم المعلومات الادارية
١٥	معايير نظم المعلومات الادارية
١٦	شروط نظم المعلومات الادارية
١٧	دور نظم المعلومات الادارية في تكوين منظمة متعلمة
	الفصل الثالث : الدراسة الميدانية
١٨	المبحث الأول : الدراسة الاحصائية الوصفية
١٨	لمحة عن مجتمع البحث
١٩	الطرق و الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
٢٠	الأساليب الاحصائية المستخدمة
٢١	المبحث الثاني : الدراسة الاحصائية التحليلية
٢١	عرض و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية
٣٢	المبحث الثالث : النتائج و التوصيات
٣٢	النتائج
٣٣	التوصيات
٣٥	الخاتمة
٣٦	قائمة المراجع
٤٠	الملخص باللغة الانكليزية
٤١	ملحق نموذج استمارة الاستبيان

الصفحة	الموضوع	رقم الفصل /رقم الجدول
١١	الجدول (١) التحولات التنظيمية في منظمات القرن العشرين	١-٢
١٩	الجدول (٢) مدى الاستجابة حسب مقياس ليكرت الخماسي	٢-٣
٢١	الجدول (3): مدى صدق وثبات محوري الاستبيان **	٣-٣

٢١	الجدول (٤) التوزيع النسبي لسمات أفراد عينة الدراسة :	٤-٣
٢٤	الجدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على أسئلة المحور الأول *	٥-٣
٢٥	الجدول رقم (٦) قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأجوبة أفراد العينة عن عبارات استخدام نظم المعلومات	٦-٣
٢٧	الجدول (٧): قيمة معامل الارتباط بين استخدام نظم المعلومات والمنظمة المتعلمة	٧-٣
٢٧	الجدول (٨): معامل الارتباط بين المتغير المستقل (استخدام نظم المعلومات)، والمتغير التابع (بناء المنظمة المتعلمة)، اختبار جودة النموذج، اختبار تأثير النموذج بالنسبة للمتغير المستقل *	٨-٣
٢٨	جدول رقم (٩) تحليل التباين لنموذج الانحدار المقدر (نظم المعلومات في المنظمة المتعلمة)	٩-٣
٢٨	جدول رقم (١٠) القيم الاحصائية لمعادلة أثر المتغير المستقل (نظم المعلومات) و المتغير التابع (المنظمة المتعلمة) ^a Coefficients	١٠-٣
٢٩	الجدول (١١): نتائج اختبار Independent- Samples T test بين متغيري النوع والمنظمة المتعلمة *	١١-٣
٢٩	الجدول (١٢): نتائج اختبار ANOVA بين متغيري العمر والمنظمة المتعلمة *	١٢-٣
٣٠	الجدول (١٣): نتائج اختبار ANOVA بين متغيري المؤهل العلمي والمنظمة المتعلمة *	١٣-٣
٣٠	الجدول (١٤): نتائج اختبار ANOVA بين متغيري الخبرة العملية والمنظمة المتعلمة *	١٥-٣

الملخص باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير نظم المعلومات الإدارية على تعزيز بناء المنظمات المتعلمة من وجهة نظر العاملين في الوظائف الاشرافية (كادر اداري و مدرسين) لدى معهد الآفاق الجديدة في مدينة دمشق. استخدم البحث المنهج الوصفي و الأسلوب التحليلي ، و الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، و بلغ مجتمع الدراسة (٢٠٣) موظفاً من العاملين في الوظائف الاشرافية و المدرسين ، و تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة في الدراسة، و كانت نسبة الاسترداد (٤٥)، أصبحت العينة (٤٥) استبانة خضعت للتحليل الاحصائي.

و قد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين موارد نظم المعلومات الادارية (الموارد البشرية ، الموارد المادية ، الموارد البرمجية ، المواد المعلوماتية ، موارد الشبكات) و تعزيز بناء المنظمة المتعلمة و أبعادها. (1/ إيجاد فرص للتعلم المستمر 2/ تشجيع الاستفهام والحوار 3/ تشجيع التعاون والتعلم الجماعي 4 /إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم 5/ تمكين العاملين لجمعهم نحو رؤية مشتركة 6/ ربط المنظمة بالبيئة الخارجية 7 /القيادة الإستراتيجية) في معهد الآفاق الجديدة. كما و خلصت الدراسة إلى وجود أثر واضح لاستخدام نظم المعلومات الادارية و تعزيز بناء المنظمات المتعلمة تعزى لمتغير (العمر- الجنس - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي - و المستوى الوظيفي).و قد خلصت الدراسة إلى توصيات أهمها استمرار العمل على رفع كفاءة مكونات نظم المعلومات الادارية و توفير أحدث الأجهزة و المعدات اللازمة لاتمام العمل في المعهد و و مواكبة التطورات، و اختيار العاملين المؤهلين و المختصين في مجال تكنولوجيا المعلومات للعمل في مراكز نظم المعلومات في مركز العمل، و أيضاً استخدام حزم برمجية شاملة يمكن استخدامها في أكثر من نشاط في المعهد، مع العمل على تحديثها بشكل مستمر.

الفصل الأول :الاطار العام للدراسة :

المقدمة

الدراسات السابقة العربية و الأجنبية

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

مشكلة الدراسة و أسئلتها

أهمية الدراسة

أهداف الدراسة

فرضيات الدراسة

متغيرات الدراسة

منهج الدراسة

حدود الدراسة

المصطلحات و التعاريف الاجرائية

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

الفصل الأول :الاطار العام للدراسة :

(١-١): المقدمة

شهد العالم نقلة نوعية في شتى المجالات و أصبح قطاع التعليم رافداً اقتصادياً استراتيجياً للدول، تبنى عليه خطط النهوض المستقبلي و يستعان به في التطوير الاقتصادي، و تطور التعليم بلا شك هو تطور للدول و للأمم، و في عصر المعلومات المتضاعفة الذي نعيشه أصبحت المعلومات تزيد ، وتتضاعف بشكل مهول في إطار الثانية الواحدة ،أبحاث جديدة و مؤتمرات ومقالات علمية.. الخ، إضافة إلى المعلومات الثمينة التي تكتسبها المنظمة بعرق جبين موظفيها و تجاربها الميدانية مع واقعها وعمالئها، وهي معلومات ربما لا توجد في أي دراسة أو كتاب أو مقال يصدر هنا أو هناك، أصبح من اللازم أن تواكب المؤسسات التعليمية كل التطورات في جميع المجالات، وأن تتكيف مع التغيير بأسلوب مرن من خلال تطوير لسلسلة التفكير و التفاعل مع الغير، و تعني نقل المعرفة إلى داخل المؤسسة و نقلها إلى جميع العاملين، و من ثم تحويلها إلى ممارسات جديدة في المؤسسة، و تحقيق التوافق الاجتماعي و الرؤية المشتركة لتحقيق الأهداف، و كل هذا لا يتم إلا بوجود تعلم مستمر و بيئة مشجعة على ذلك . وهنا تبرز أهمية استخدام نظم المعلومات من أجل الوصول لمنظمة متعلمة قادرة على جعل جميع العاملين فيها في شغف دائم للتعلم و التطوير. و انطلاقاً من هذا سعت هذه الدراسة إلى معرفة أثر استخدام نظم المعلومات (الموارد البشرية - الموارد المادية - الموارد البرمجية - موارد البيانات - موارد الشبكات) على تعلم المنظمة بأبعادها المحددة (التعلم المستمر - الحوار - فرق العمل - التمكين - الاتصال و التواصل) في معهد الآفاق الجديدة .

(٢-١) : الدراسات السابقة:

(١-٢-١) الدراسات العربية :

- ١- (تقييم أداء المدارس الحكومية كمؤسسات متعلمة ، جاسم عايل الحربي * ، جامعة جازان ، كلية التربية ، جازان ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠٢١) يمكن للجهات الفاعلة في المدرسة تنفيذ التوصيات الواردة في هذا البحث لإعادة تشكيل أنظمتها التعليمية لتصبح منظمات تعليمية.
- ٢ - أشارت دراسة (فضيلة عزازية ، ٢٠٢٠ ، ص ١٣٨) التي هدفت هذه الدراسة للتعرف على تكنولوجيا المعلومات والاتصال بأبعاده : (البنية التحتية، نظم المعلومات وشبكات الاتصال، متطلبات تكنولوجيا المعلومات)، وتأثيره على الأداء في المؤسسة بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية قالمة، أظهرت الدراسة نتائج من أهمها:
 - ١- مفتاح نجاح المؤسسة وفعاليتها مرتبط بشكل وثيق ومباشر بمدى معرفة العاملين بكيفية إنجاز أعمالهم
 - ٢- أدى استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتطورة إلى تحسين مستوى الأداء بالمؤسسة
 - ٣- لدى مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية قالمة القدرة على تبني الأفكار والأساليب الجديدة في العمل .
 - ٤- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأبعاد الثلاثة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء لدى عينة من عمال مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية قالمة عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.
- ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء في المؤسسة تعزى إلى المتغيرات الشخصية و الوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الوظيفة، عدد سنوات الخبرة)
- ٣ - أظهرت دراسة (صليحة خربوش ، ٢٠١٧ ، ص ٣٩) التي هدفت إلى إظهار دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية و توصلت إلى النتائج التالية : إن تكنولوجيا الإعلام والاتصال كان لها أثرا إيجابيا على مستوى أداء الشركة الإفريقية للزجاج، إذ ساهمت في تحسين الاتصال بشقيه الداخلي والخارجي، إضافة إلى مساهمتها في زيادة الإنتاجية وزيادة المبيعات، كما ساعدت على تخفيض التكاليف والتوسع في الأسواق. بينما يعد التدفق المنخفض للإنترنت ونقص التمرن والتدريب من أهم العوائق التي تواجه العمال أثناء استخدامهم لهذه التكنولوجيات في الشركة الإفريقية للزجاج.

(٢-٢-١) الدراسات الأجنبية:

- ١- (The impact of IT-enhanced organizational learning on performance: evidence from Chile Enrique Carlos Canessa-Terrazas1*, Francisco Javier Morales-Flores2 , José Oreste Maldifassi-Pohlhammer, 2017, 89) تأثير التعلم التنظيمي المعزز بتكنولوجيا المعلومات على الأداء: أدلة من تشيلي إنريكي كارلوس كانيسا-تيرازاس * ، فرانيسيسكو خافيير موراليس-فلوريس ٢ ، خوسيه أوريسست مالديفاسي-بولهامر ، ٢٠١٧) الرابط بين تكنولوجيا المعلومات (IT) والتعلم التنظيمي كان موضوع مهم للدراسة منذ أوائل التسعينيات. ومع ذلك ، بناءً على بيانات المنظمات التشيلية ، وجدنا

أن هناك تأثيرًا إيجابيًا لاستخدام تكنولوجيا المعلومات للاستغلال على الأداء التنظيمي ؛ وأن استخدام تكنولوجيا المعلومات للاستكشاف له تأثير إيجابي على التغيير التنظيمي.

٣- (A Study of the Influence of Learning Organization on Organizational Creativity and Organizational Communication in High Tech Technology

Qingying Duan School of Economic & Management, Northwest University,

Xi'an, China ,2017,45) (دراسة تأثير منظمة التعلم على الإبداع التنظيمي والاتصال التنظيمي في التكنولوجيا

الفائقة مدرسة تشينجيينج دوان للاقتصاد والإدارة ، جامعة نورث ويست ، شيان ، الصين ، ٢٠١٧) نتائج هذه الدراسة كالتالي. ١. تأثير منظمة التعلم على الاتصالات التنظيمية مهم بشكل إيجابي. ٢. تأثير منظمة التعلم على الإبداع التنظيمي إيجابي. تم اقتراح الاستنتاجات والتوصيات في الدراسة بناءً على نتائج البحث مع توقع تحويل صناعة التكنولوجيا العالية إلى منظمة تعليمية وتقديم إرشادات للاتصال التنظيمي والإبداع التنظيمي.

٤- (12th International Conference on Application of Fuzzy Systems and Soft Computing, ICAFS 2016, 29-30 August 2016, Vienna, Austria The role of

information technology in becoming learning organization Fahriye AltÖnay a ,

Gokmen Dagli a,Zehra AltÖnay,2016) (المؤتمر الدولي الثاني عشر حول تطبيق الأنظمة الضبابية

والحوسبة اللينة ، ICAFS 2016 ، 29-30 أغسطس ٢٠١٦ ، فيينا ، النمسا دور تكنولوجيا المعلومات في أن تصبح منظمة تعليمية Fahriye AltÖnay a ، Gokmen Dagli a ، Zehra AltÖnay ، 2016)

المدارس مثل المنظمات لتسهيل تعلم خبرات التدريس. للوصول إلى التحول في التعليم ، من الضروري متابعة أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. في اكتساب مزايا تقنيات المعلومات ، تقوم المدارس بتغيير هيكلها لتكون منظمة تعليمية. في هذا الصدد ، تركز هذه الدراسة البحثية على دور تكنولوجيا المعلومات في أن تصبح منظمة متعلمة. تم استخدام البحث النوعي لفهم تصورات المعلمين وقادة المدارس في أن يصبحوا منظمات متعلمة. تم إجراء تحليل مواضيعي لتحليل البيانات. كشفت نتائج الدراسة البحثية أن التعاون والإدارة الشفافة والعمل الجماعي يتم تعزيزها من خلال تكنولوجيا المعلومات. أصبحت المدارس منظمة متعلمة تظهر كيف تتكيف مع التحول في التعليم من خلال تكنولوجيا المعلومات. تلقي هذه الدراسة البحثية الضوء على أهمية تقنية المعلومات في جودة التعليم. يشير إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في سياق المدارس للثقافة المدرسية.

٥- وأشارت دراسة (Cui et al., 2016, 49) إلى أن نظام المعلومات الإدارية في مستشفى شانغهاي مفيد لتحسين درجات أداء الإدارات، وتحسين نوعية وكفاءة الخدمات الطبية إلى حد كبير، وإنّ تطبيق نظم المعلومات الإدارية له تأثير إيجابي على تحسين أداء الإدارات.

٦- (Jose Manuel Arias, Julian Miguel Solana ,2013,128) (جوس مانويل أرياس ، جوليان ميغيل سولانا ، ٢٠١٣) من الواضح أن أنظمة المعلومات يمكنها حقاً أن تخلق فرقاً في طريقة تحصل المنظمة على معلومات من بيئتها ومن نفسها من أجل تحقيق أن تكون عملية اتخاذ القرار عالية الجودة من الواضح أن أنظمة المعلومات يمكنها حقاً أن تحدث فرقاً في الطريقة التي تحصل بها المنظمة على المعلومات من بيئتها ومن نفسها من أجل تحقيق عملية اتخاذ قرارات عالية الجودة

(١-٢-٣): ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات التي قبلها

١- تأتي هذه الدراسة استكمالاً للدراسة السابقة في هذا المجال حيث أظهرت نتائج الدراسات وجود تباين في نتائجها حول نظم المعلومات الإدارية، وما يتعلق باتخاذ القرارات والأداء الوظيفي والكفاءة والإنتاجية وفاعلية الأداء، حيث تناولت هذه الدراسة مستلزمات نظم المعلومات الإدارية (المستلزمات المادية، والمستلزمات البرمجية، والمستلزمات البشرية، والمستلزمات التنظيمية) وأثرها على تعلم المنظمة.

١- لم توضح الدراسات السابقة أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعلم المنظمة.

٢- تربط هذه الدراسة بين أهمية استخدام نظم المعلومات الإدارية و تحقيق أساسيات تعلم المنظمة و التي تفتقد الدراسات السابقة لتوضيحها.

٣- نظراً لحدثة البحث تم الاعتماد أكثر على الدراسات الأجنبية لتطويرها .

(١-٣): مشكلة الدراسة و أسئلتها :

استناداً لما ذكر آنفاً من أثر التطور المتسارع في عالم الأعمال و الضرورة بالنهوض في المجال التعليمي لمواكبة هذا التطور يمكن اظهار مشكلة الدراسة بصورة أكثر جلاء من خلال إثارة السؤال التالي : **ما هو أثر استخدام نظم المعلومات في بناء المؤسسة محل الدراسة كمنظمة متعلمة؟** و كإضاعة مباشرة على بيان هذا الدور و مدى تأثيره فإن الباحثة تعرض عدد من التساؤلات التالية:

١. هل هناك استخدام لعناصر نظم المعلومات (المستلزمات المادية، والمستلزمات البرمجية، والمستلزمات البشرية، والمستلزمات التنظيمية) في المؤسسة محل الدراسة؟
٢. هل يمكن تصنيف المؤسسة محل الدراسة كمنظمة متعلمة؟
٣. هل هنالك أثر لاستخدام نظم المعلومات في بناء المؤسسة محل الدراسة كمنظمة متعلمة؟
٤. هل هناك اختلاف في آراء عينة الدراسة حول قضية بناء المنظمة المتعلمة؟

(١-٤): أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية: تكمن الأهمية النظرية لهذا البحث في تعميق إدراك و فهم دور نظم المعلومات الادارية نحو الهدف في خلق بيئة تنظيمية أكثر كفاءة و فاعلية معززة بذلك ما جاء في الأدبيات السابقة عن هذا الدور الايجابي في تحسين الأداء التنظيمي و بناء قدرات المنظمات، عن طريق تسليط الضوء و الكشف عن دور نظم المعلومات في بناء المنظمة المتعلمة و عن الحاجة إلى اجراء المزيد من الدراسات لتعميق الربط بين هذين المتغيرين.

الأهمية العلمية : تسليط الضوء و الكشف عن دور نظم المعلومات في بناء المنظمة المتعلمة و لزيادة كفاءتها و فعاليتها و قدرتها التنافسية للبقاء في السوق.

(١-٥): أهداف الدراسة:

١- إعداد إطار نظري خاص بهذه الدراسة، من خلال الاطلاع على الأدبيات المعاصرة ذات الصلة المباشرة بالدراسة والتعرف على محتوياتها الفكرية واستخلاص أبرز المؤشرات المفيدة لهذه الدراسة، والسير فيها لبناء الإطار العملي للدراسة.

٢- التعرف على مستوى تطبيق وامتلاك معهد الآفاق الجديدة لمتغيرات الدراسة المبحوثة.

٣- القاء الضوء على أثر استخدام نظم المعلومات في التحول لمنظمة متعلمة.

٤- معرفة إن كان هناك اختلاف في آراء عينة الدراسة حول قضية بناء المنظمة المتعلمة

(١-٦): فرضيات الدراسة :

يزيد استخدام نظم المعلومات الادارية من فاعلية الأداء للوصول إلى منظمة متعلمة.

من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

فرضية (١) : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم المعلومات في بناء المنظمة المتعلمة قيد الدراسة.

فرضية (٢): لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة حول قضية بناء المنظمة المتعلمة باختلاف المتغيرات الانفوغرافية.

(٧-١) : متغيرات الدراسة :

- المتغير التابع : بناء المنظمة المتعلمة
- المتغير المستقل : استخدام نظم المعلومات

(٨-١) منهج الدراسة :

قامت الباحثة باتباع المنهج الوصفي على اعتبار أن الظاهرة البحثية واضحة في مكان إجراء الدراسة لناحية المتغيرات البحثية، و قد قامت الباحثة في هذا الإطار باتباع الأسلوب الميداني عبر تطوير استبانة لتقصي آراء أفراد العينة و التحقق من الفرضيات.

و قد تم استخدام مصدرين أساسيين للبيانات:

١- المصادر الأولية: تم اللجوء إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، حيث شمل مجتمع الدراسة العاملين و الأساتذة في معهد الآفاق الجديدة و البالغ عددهم (203). و بناء على حجم المجتمع فقد قامت الباحثة باتباع أسلوب العينة العشوائية البسيطة، و قد بلغ حجم العينة (٤٥) مفردة، و قد قامت الباحثة بتوزيع (٤٥) استبانة و تم استرداد (٤٥) استبانة جاهزة للتحليل، و شكلت نسبة الاستجابة (١٠٠) % و هي نسبة مقبولة احصائياً.

٢- المصادر الثانوية : تم الاتجاه في معالجة الاطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات و التي تتمثل في بعض الكتب و الأبحاث و الدراسات السابقة العربية و الأجنبية ذات العلاقة، و الدوريات و المقالات و التقارير، و البحث و المطالعة في مواقع الانترنت المختلفة.

(٩-١): حدود الدراسة:

الحدود الزمانية : الفترة الواقعة بين شهر تموز حتى شهر كانون الأول لعام ٢٠٢١

الحدود المكانية : معهد الآفاق الجديدة NewHorizon في مدينة دمشق

الحدود البشرية: العاملون في المستوى الاداري المتوسط و الاشرافي في معهد الآفاق الجديدة.

(١-١٠): المصطلحات الاجرائية :

المنظمة المتعلمة: منظمة يعمل فيها الأفراد باستمرار على زيادة قدراتهم في تحقيق النتائج التي يرغبونها

بدقة، والتي يتم فيها مساندة وتشجيع وجود نماذج تفكير جديدة وشاملة، ويطلق فيها المجال لطموحات

العاملين للتعلم من بعضهم كمجموعات. (سينغ ، ١٩٩٠ ، ص ٢٨)

نظم المعلومات: هي الأنظمة التي تتكون من مجموعة من الأشخاص، وسجلات البيانات، وبعض

العمليات اليدوية وغير اليدوية، وتعالج هذه النظم بالعموم البيانات والمعلومات الخاصة بكل منظومة. (

ياسين، ٢٠٢٠م ، ص ٥٤)

(١-١١): مجتمع الدراسة : مراكز نيوهورايزن لتعليم الكمبيوتر أكبر شركة مستقلة في العالم للتدريب على

تكنولوجيا المعلومات، يضم المعهد ما يقارب ٢٠٣ موظف في دمشق و ٣٥ قاعة مجهزة .

(١-١٢): عينة الدراسة : تم أخذ عينة عشوائية مؤلفة من ٤٥ موظف و موظفة من العاملين في المستوى

الاداري الاشرافي بالاضافة إلى عدد من المدرسين لاجراء الدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري

يتألف هذا الفصل من مبحثين ، يهدف المبحث الأول إلى التعريف النظري للمتغير التابع و هو

المنظمة المتعلمة و يهدف المبحث الثاني إلى التعريف بالمتغير المستقل (نظم المعلومات)

٢-١ المبحث الأول : مفهوم المنظمة المتعلمة و أهميتها

٢-١-١ : ماهية و مفهوم المنظمة المتعلمة

المنظمة المتعلمة: ما المقصود بالمنظمة المتعلمة : Learning Organizations

هى المنظمة التى تعلم وتشجع التعليم بين أعضائها، وتروج تبادل المعلومات بين العاملين، ومن ثم تخلق قوة عمل أكثر معرفة، مما يؤدي إلى خلق منظمة مرنة للغاية، حيث يقبل العاملين على الأفكار الجديدة ويتكيفون معها ويتبادلونها من خلال رؤية مشتركة. ويمكن القول أن مصطلح المنظمة المتعلمة يشير إلى : المنظمة التى يمكنها الإستجابة إلى المعلومات الجديدة وذلك بتغيير وتعديل الأنظمة التى يتم فيها تشغيل وتقييم تلك المعلومات.

المنظمة المتعلمة كما عرفها Senge هي: منظمة يعمل فيها الأفراد باستمرار على زيادة قدراتهم في تحقيق النتائج التي يرغبونها بدقة، والتي يتم فيها مساندة وتشجيع وجود نماذج تفكير جديدة وشاملة، ويطلق فيها المجال لطموحات العاملين للتعلم من بعضهم كمجموعات. وقد شدد Senge كثيراً على تطوير نماذج التعلم لدى العاملين ، وهي باختصار الطريقة التي يكتسب بها الفرد معلوماته وخبراته وتشكل قناعاته، ويذكر Senge أنها أحد أهم مفاتيح التحول إلى المنظمة المتعلمة ، ويجب تصحيح تلك النماذج حتى ينتج عنها تعلم سليم. سينج Senge (١٩٩٠) الرائد في مجال المنظمة المتعلمة، ففي كتابه (الضابط الخامس) نادى بأهمية تحول المنظمات إلى منظمات متعلمة، ويُعدّ نموذجه بداية إلهام للعديد من الدراسات في نفس المجال، وكانت أفكاره ركيزة لغيره من الباحثين لتطوير العمل في هذا المجال (Steininger, ٢٠١٠). من أجل زيادة الميزة التنافسية والابتكار والفعالية .تم وضع نموذج للمنظمة المتعلمة يشتمل على مستويين متداخلين معاً هما المستوى التنظيمي والمستوى الفردي.

المستوى الفردي :

- تحديد احتياجاتهم للتنمية والتطوير .
- تحديد كيفية تطويرهم وتمييزهم.
- بناء قدرات لأداء أعمالهم الحالية ولضمان الطلب عليهم في الوظائف في المستقبل.

المستوى التنظيمي :

- تحديد القدرات المطلوبة لتحقيق النتائج الحالية والمستقبلية.
- توفير الموارد اللازمة لتنمية وتدريب وإعداد العاملين.
- إتاحة الفرصة للأفراد لتطبيق ما تعلموه.

٢-١-٢ : أبعاد المنظمة المتعلمة:

قامت مارسك وواتكنز (١٩٩٦) Watkins & Marsick بتطوير نموذجهما للمنظمة المتعلمة، وتمت مراجعته واختباره بواسطة العديد من الدراسات في مختلف الدول. وفي هذا النموذج ترى الباحثان أن المناخ والثقافة تبنيان بواسطة القادة والناس المهمين والذين يتعلمون من خبراتهم، ويحفزون تعلم الآخرين، ويصنعون بيئة توقعات تشكّل وتدعم النتائج المرجوة، والتي يتم قياسها وتعزيزها. وفي نموذجهما قامتا بتطوير أداة لقياس مدى توافر أبعاد المنظمة

المتعلمة وسميها استبانة أبعاد المنظمة المتعلمة Learning the of Dimensions Questionnaire

(Organization DLOQ)

١- خلق فرص للتعلم الدائم و المستمر. المنظمة المتعلمة لا تستطيع ان تنتج دون وجود عاملين راغبين في

التعلم والتطوير. تشجع المنظمات المتعلمة الأفراد على التعلم بطرق متعددة.

٢- تشجيع طرح الأسئلة والحوار

٣- تشجيع المشاركة أي تشجيع الموظفين على إثارة أسئلة مختلفة بغض النظر عن موقعهم.

٤- تشجيع التعاون و التعلم الجماعي

٥- تمكين العاملين نحو رؤية جماعية مشتركة

٦- انشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم

٧- ربط المنظمة بالبيئة الخارجية.

٢-١-٣ : المنظمة المتعلمة و مناحي الاختلاف مع المنظمات التقليدية

جدول ١: المنظمة المتعلمة و مناحي الاختلاف مع المنظمات التقليدية

البعد	المنظمة التقليدية	المنظمة المتعلمة
الواجبات الأساسية	مادية	عقلية
العلاقات	هرمية	أفقية
المستويات الادارية	متعددة	قليلة
البناء التنظيمي	وظيفي	فرق عمل متفاعلة
الحدود	ثابتة	متحركة
أسلوب الادارة	أوتوقراطية	مشاركة
الثقافة السائدة	الطاعة و تنفيذ الأوامر	الالتزام بتحقيق النتائج
الأفراد	متجانسون	مختلفون
التركيز الاستراتيجي	على الفاعلية	على الابداع و الابتكار

المصدر (الرشدوي ، المنظمة المتعلمة ، ص ٥٥).

٢-٢ المبحث الثاني : عناصر نظم المعلومات و معايير استخدامها

٢-٢-١ : مفهوم نظم المعلومات:

هي الأنظمة التي تتكون من مجموعة من الأشخاص، وسجلات البيانات، وبعض العمليات اليدوية وغير اليدوية، وتعالج هذه النظم بالعموم البيانات والمعلومات الخاصة بكل منظومة، كما يمكن تعريفها بأنها مجموعة من العناصر التي تتداخل فيما بينها لجمع ومعالجة وتخزين وتوزيع المعلومات عن موضوع معين بشكل منهجي، وذلك لإسناد التنظيم، والتحكم به، والتحليل، وتشكيل تصوّر حالي ومستقبلي واضح عن الموضوع قيد البحث. تطور نظم المعلومات وتستخدم، وتدير البنية التقنية للمعلومات في المنظمة، ولذلك تحولت الشركات من الاعتماد على الإنتاج إلى الاعتماد على المعرفة في عصر المعلومات الذي تلا العصر الصناعي، وبذلك فقد أصبح التنافس في السوق على العملية والابتكار بدلاً من التنافس على المنتجات والإنتاج، كما تحول التركيز على عملية الإنتاج والخدمات المصاحبة لها، وبذلك فقد أصبح العاملون وخبراتهم وابتكاراتهم من أكبر ممتلكات الشركة في عصرنا الحالي، وحتى يتمكن صاحب المؤسسة من المنافسة في السوق فعليه أن يمتلك قاعدة تقنية معلوماتية قوية للقدرة على الابتكار والتطوير. لذا يمكن القول بأنه تسعى نظم المعلومات إلى التعاون المتزامن بين كل من قدرة تكنولوجيا المعلومات في تشغيل البيانات والمعلومات، وبين القدرات الابتكارية والإبداعية للإنسان.

و من أبرز أنواع نظم المعلومات نظام معلومات الإنتاج ووظيفة الإنتاج؛ هو عملية تحويل مجموعة من المدخلات إلى مجموعة من المخرجات على شكل سلع مثل السيارات. نظام معلومات التسويق؛ فوظيفة التسويق تعني إدارة المخزون والتوزيع المادي للمنتجات التي تخرج بشكل نهائي. نظام معلومات التمويل؛ ويتضمن وظائف محاسبية. نظام معلومات الأفراد. نظام المعلومات المحاسبي.

٢-٢-٢ : أهمية نظم المعلومات

١. تساعد نظم المعلومات الإدارية في تقليل تكاليف التنظيم والإدارة المترتبة على صاحب الشركة .
٢. يساعد هذا الفرع الأشخاص الإداريين على تنظيم وتنسيق آليات العمل، بطريقة منهجة، وواضحة، ودقيقة.
٣. يساعد الفرع صاحب العمل على اتخاذ القرارات الصحيحة، التي تصب في مصلحة العمل، والموظفين.

٤. يقوم تخصص نظم المعلومات الإدارية بتوفير الجهد، والوقت، على الموظفين في القيام بالأعمال الإدارية.

٥. يزيد التخصص من نسبة النجاح، والكفاءة، ويدفع بعجلة التميز عن باقي الشركات المنافسة الأخرى.

٢-٢-٣ : مفهوم نظم المعلومات الإدارية:

Management Information System، ويرمز لها اختصاراً بـ (MIS)، وهي أحد فروع علم الحاسوب، ويهدف هذا الفرع إلى دمج أكثر من علم في علم واحد وهي تقنية المعلومات وعلوم الحاسبات والإدارة، وجاء هذا النوع من الأنظمة للمساهمة في بناء الأنظمة الحاسوبية التي تعتمد على التكنولوجيا، وتقديم الخدمة للمدراء داخل إطار المنظمة، كما وتدعم المنظمات وتساعد على إنجاز النشاطات والأعمال المختلفة من خلال مجموعة من المهام المحاسبية، وبالتالي دعم عملية صنع القرار واتخاذها. وكما تستحضر نظم المعلومات الإدارية المعلومات حول ماضي المنظمة، وتجمع المعلومات حول حاضرها وخاصة فيما يرتبط بالأنشطة المؤسسة لمساندة الإدارة ودعمها لاتخاذ القرار الأنسب من بين مجموعة من الخيارات المتاحة، ويساهم استخدام هذا النوع من النظم في الحد من كمية الأعباء التي تقع على عاتق الإدارة، وخفض قيمة المصاريف المالية التي يتحملها الموظفون بالإضافة إلى تخليصهم من العمل الروتيني وملله، وتحفيزهم معنوياً، ويمكن لهذا النوع من فروع علم الحاسوب إفادة إدارات المنظمات على الصعيدين الداخلي والخارجي من خلال إمدادها بالمعلومات اللازمة وتوزيعها على كافة مستوياتها. (ياسين، ٢٠٢٠م، ص ٥٤).

٢-٢-٤ : عناصر نظم المعلومات الإدارية:

تعتمد نظم المعلومات الإدارية على خمسة عناصر رئيسية لنتمكن من تزويد الإدارة بالمعلومات التي تطلبها لأداء العملية الإدارية بكل كفاءة وفعالية، وهي:

١- الأجهزة: وهي المعدات التكنولوجية والتقنية اللازمة لاحتواء عملية دعم القرار في المنظمة، ولتتمكن الأفراد

من القيام بالإجراءات فيما يتعلق بالبيانات باستخدام برمجيات خاصة.

٢- البرمجيات، هي حزمة من العمليات والإجراءات الحاسوبية المتكاملة التي يتم استخدامها لإيجاد حل لمسألة

رياضية ما، أو عملية إحصائية أو تحرير صيغة ما وتصحيحها أو أداء عملية ما.

٣- البيانات (Data): هي مجموعة من الحقائق الموضوعية التي تكون غير مترابطة في ماهيتها، ويمكن استقطابها وجمعها بالبحث والتسجيل والملاحظة، أو يمكن وصفها بأنها المادة الخام للمعلومات قبل إجراء أي عملية معالجة عليها.

٤- الإجراءات، وتتضمن عملية تصميم البرمجيات وتوثيقها.

٥- الأفراد، ويعتبر العنصر الأساسي في نظم المعلومات الإدارية، ويكمل دور العناصر الأخرى، حيث يُعتبر المستخدم والمشغل لهذه العناصر الأخرى.

٢-٥ : أهمية نظم المعلومات الإدارية:

١- توفير المعلومات للإدارة وتهيئتها في الوقت المناسب؛ لمساعدتها وتحفيزها على اتخاذ القرار الفعال والصحيح.

٢- استغلال مصادر المعلومات ومواردها داخل المؤسسة وإحكام السيطرة على المعلومات الواردة جميعها.

٣- اتخاذ القرارات الصائبة داخل المنظمة، وربط جميع أطراف المنظمة الموزدة للمعلومات والمنتجة لها مع بعضها البعض.

٤- إرسال المعلومات التي تحتاجها المستويات الإدارية وتزويدها بها عند ما تحتاج لها المستويات، وذلك بهدف ممارسة وظائف العملية الإدارية.

٥- تسهيل عملية مشاركة المعلومات وتبادلها بين المستويات الإدارية عبر الشبكات داخل المنظمة وعلى الصعيد العالمي.

٦- تمكين المستويات الإدارية على تخزين المعلومات وحفظها وإدخالها ضمن نطاق عمليات معالجة واسترجاعها في الوقت المناسب بالاعتماد على تقنية البث الانتقائي للمعلومات SDI.

٧- الكشف المبكر عن الثغرات والانحرافات في العمليات والوظائف وتقييمها عن طريق التزود بالمعلومات الدقيقة حول كيفية أدائها.

٨- تسهيل عملية التنبؤ بالمستقبل والتخطيط له بكفاءة وفاعلية عالية، وذلك بالاعتماد على احتمالات تخضع لعدة دراسات، مع الحرص على إيجاد اقتراحات بديلة للموجودة أصلاً في حال اكتشاف خلل ما.

٩- إمداد المستويات الإدارية بالتقارير بمختلف أشكالها في الوقت المناسب.

١٠- إنجاز العمليات الإدارية بسرعة عالية وكفاءة وفاعلية، بالاعتماد على أقل عدد ممكن من الأيدي

العاملة.

١١- تمكين المنظمة القدرة العالية على استغلال قدرات الحاسوب في إنجاز مهامها.

١٢- تحليل البيانات والمعلومات والنظم داخل إطار المنظمة.

١٣- تمكين المنظمات من دخول سوق المنافسة ودعم وضعها التنافسي وتقويته.

١٤- رفع مستوى الكفاءة والفاعلية.

١٥- التخلص من الفساد الإداري، والقضاء عليه تماماً، من خلال الاعتماد على الحاسوب بإنجاز

المهام.

١٦- تحسين العملية الإنتاجية ورفع مستوياتها.

١٧- المساهمة في توفير الوقت والجهد.

١٨- منح المهام الاستراتيجية وقتاً أكبر من خلال تقليل الوقت اللازم للاهتمام بالأعمال الروتينية.

(موسى ، ٢٠٠٨ م ، ص ١٥١). (الحميدي و آخرون ، ٢٠٠٥ ، ص ٧٥).

٢-٢-٦ : مراحل نظم المعلومات الإدارية:

١- جمع البيانات، وهي عملية استيراد البيانات من مصادرها فيما يتعلق بقضية ما تعالجها المنظمة وتنجزها.

٢- تحليل البيانات.

٣- إعداد القوائم البيانية.

٤- اتخاذ القرار المناسب من بين مجموعة من البدائل والاقتراحات المتوفرة بين يدي الجهة المختصة بصنع

القرار واتخاذ.

٢-٢-٧ : معايير نظم المعلومات الإدارية:

تعتمد نظم المعلومات الإدارية على مجموعة من المعايير حتى تنجز عملها على الوجه المطلوب، وهي:

١- الدقة: يُعتبر هذا المعيار ضرورياً في نظم المعلومات الضرورية؛ نظراً للاعتماد عليه بشكل كامل في

عملية صنع القرار، إذ يشترط صحة البيانات والمعلومات ومصادقيتها.

٢- حادثة المعلومات، وهي الحصول على المعلومات من مصادرها، في الوقت التي يحتاجها مستوى إداري ما شرط أن تكون حديثة.

٣- التكاملية، يقتضي هذا المعيار وضع كم وفير من المعلومات بين يدي متخذ القرار حول قضية معينة.

٤- الإيجاز والوضوح، ويشترط هذا المعيار تقديم معلومات معينة ترتبط بشكل مباشر في القضية المعنية، وعدم تشتيت متخذ القرار بتزويده بمعلومات غير ضرورية.

٥- الارتباط والملائمة، ويهدف هذا المعيار لمساعدة محلل النظم على أداء عمله من خلال تقديم معلومات مترابطة مع بعضها البعض، وتلائم القضية الواجب تحليلها وإنجازها.

٦- توفر المعلومات، وتقتضي سهولة الحصول على المعلومات وعدم تعقيد ذلك.

٢-٢-٨ : شروط نظم المعلومات الإدارية:

يُشترط على من يرغب العمل في مجال نظم المعلومات الإدارية توافر مجموعة من الشروط والبرامج بين يديه، ووفق إمكانياته وقدرته وخبراته العلمية والعملية ومنها:

١- القدرة على التعامل مع البرامج الخاصة بالبرمجة ومنها (Visual Fox Pro, Dotnet, SQL, ACCESS, Oracle, CrystalReport).

٢- الكفاءة والاحترافية في استخدام مجموعة من تطبيقات مايكروسوفت (Microsoft Office) وهي Word, EXcel, Power Point, Access, Outlook, Infopath.

٣- القدرة على التعامل مع مجموعة من برامج المراقبة وإجارتها باحترافية مثل Camtasia, Keylogger, WINPATROL, Process Explorer.

٤- التعامل مع برامج الشبكات: VeroniSoft IP Monitor, Network Watcher, Network Defense.

٥- إمكانية التعامل مع برامج الفيروسات ومعالجة الصور، والنصوص، وضغط الملفات.

٢-٢-٩ : دور نظم المعلومات في تكوين المنظمة المتعلمة:

لا يمكن أن يتكَلَّ أي عملٍ ناجحٍ بدون الاستخدام المنظم للبيانات والموارد المتاحة. ومن هنا جاءت أهمية استخدام نظم المعلومات في الشركات لضمان سير العمل بشكلٍ ناجحٍ. و حيث أنه يشهد القرن الحالي تحديات كبيرة تواجه المنظمات عموماً، منها التغيرات المتسارعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطورها، و حدوث الازمة المالية العالمية عام ٢٠٠٩، التي عصفت بالعديد من المنشآت العالمية، وعليه أصبحت نظم المعلومات بأنواعها المختلفة ذات أهمية واسعة في المجالات كلها، ومثلت مورداً أساسياً من موارد المنظمات بمختلف أشكالها، وأصبحت الوسيلة المناسبة لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة التي تنعكس إيجابياً على تعلم المنظمة و بالتالي على استمرارها في القطاع و ذلك من خلال:

أ. التشارك بالمصادر المختلفة للمعلومات والمعرفة.

ب. العمل بطاقة معالجة عالية لتقديم إبداعات جديدة .

ج. التنوع والمرونة لتستطيع العمل ضمن التعقيدات والمتغيرات المختلفة (Jellass, ٢٩، ١٩٩٥)

و بناءً على ذلك فإنه من الجدير بالذكر الأثر الذي تحدثه نظم المعلومات في الشركات من حيث التخطيط والتنسيق بشكلٍ أفضل، فضلاً عن اتخاذ القرارات الصحيحة، وبالتالي الحصول على نتائج مرضية.

تلعب نظم المعلومات دوراً استراتيجياً في حياة المنظمات، إذ تقدم للإدارة المعلومة المناسبة في المكان والزمان الصحيح لمساعدة الإدارة على القيام بوظائفها المختلفة من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة. ...

وعلى ضوء ذلك يتم اتخاذ قرار إداري يخدم المنظمة والزبون . و من هنا يتضح الارتباط الوثيق بين

الاستخدام الفعال للمستلزمات البشرية و الاتصالية و البرمجية و مالها من دور في مشاركة المعلومات و

تحفيز الابتكار و الابداع و كذلك التنظيم و الرقابة و تنطبق هذه الآثار الايجابية على منظمة متعلمة

تسعى للاستدامة و التطوير .

الفصل الثالث الدراسة الميدانية : معهد الآفاق الجديدة (نيوهورايزن)

تهدف الدراسة الميدانية إلى اثبات عدم صحة الفرضيات و بالتالي الوصول إلى نتيجة البحث المتعلقة بأثر استخدام نظم المعلومات في الوصول إلى منظمة متعلمة. ستتضمن ثلاثة مباحث الأول عن : الدراسة الاحصائية الوصفية بما في ذلك لمحة عن مجتمع البحث و الطرق و الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية و الأساليب الاحصائية المستخدمة و يتضمن المبحث الثاني : الدراسة الاحصائية التحليلية و عرض و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية و يتضمن المبحث الثالث : النتائج و التوصيات.

المبحث الأول : الدراسة الاحصائية الوصفية :

٣-١ : لمحة عن مجتمع البحث:

تعد مراكز نيوهورايزن لتعليم الكمبيوتر أكبر شركة مستقلة في العالم للتدريب على تكنولوجيا المعلومات ، وتضم أكثر من ٣٠٠ موقع في ٧٢ دولة. مراكز نيوهورايزن لتعليم الكمبيوتر ، هي شركة تابعة لشركة نيوهورايزن وورلدوايد إنك. تعمل New Horizons كنموذج للامتياز. تأسس معهد الآفاق الجديدة كأكبر مركز تدريب فريد من نوعه في سوريا عام ٢٠٠٣ كامتياز لمعهد الآفاق الجديدة العالمي و الذي تأسس عام ١٩٨٢ و مركزه الرئيسي كاليفورنيا، تم تسميته أكبر شركة تدريب كمبيوتر مستقلة في عام ٢٠٠٣. يقوم المعهد بتقديم دورات في قيادة الحاسب و الصيانة و البرمجيات و الشبكات و العديد من الدورات المختصة كذلك يقدم دورات تدريبية في العديد من اللغات ، و بالإضافة إلى ذلك العديد من الدورات متخصصة في الهندسة و الادارة و ادارة البيانات و التصميم بالإضافة إلى التعليم المهني مثل دورات في صيانة الموبايل، يضم المعهد ما يقارب ٢٠٣ موظف في دمشق و ٣٥ قاعة مجهزة تم أخذ عينة عشوائية مؤلفة من ٤٥ موظف لاجراء الدراسة.

٣-٢ : الطريقة و الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

٣-٢-١ : أداة الدراسة :بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة، قامت الباحثة باستخدام استبانة أبعاد

المنظمة المتعلمة ويرمز (DLOQ) (Dimensions of Learning Organization Questionnaire)

(والتي قامت بتطويرها مارسك و واتكنز (Marsick & Watkins ١٩٩٦ ،) وقام بترجمتها (زايد وبوشيت

والمطيري، ٢٠٠٩). (وقد تكونت أداة الدراسة من ٣ أجزاء :

الجزء الأول تضمن البيانات الأساسية عن عينة الدراسة، وشملت المتغيرات الانفوغرافية الآتية:

النوع : (ذكور - إناث)

العمر : (أقل من ٣٠ سنة) (من ٣٠-٤٠) (٤٠-٥٠) (٥٠ فأكثر)

المؤهل : (معهد عالي - اجازة جامعية - دراسات عليا - دكتوراة)

سنوات الخبرة : (أقل من ٥ سنوات - من ٥ حتى ١٠ سنوات - من ١٠ حتى ١٥ سنة - أكثر من ١٥ سنة)

وشمل الجزء الثاني فقرات الأداة المتعلقة بأبعاد المنظمة المتعلمة

متوزعة على سبعة أبعاد: 1/ إيجاد فرص للتعليم المستمر 2/ تشجيع الاستفهام والحوار 3/ تشجيع التعاون والتعلم

الجماعي 4 /إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم 5/ تمكين العاملين لجمعهم نحو رؤية مشتركة 6/ ربط

المنظمة بالبيئة الخارجية 7 /القيادة الإستراتيجية

وشمل الجزء الثالث فقرات الأداة المتعلقة باستخدام نظم المعلومات في معهد الآفاق الجديدة (نيوهورايزن):

توظيف استخدام تقنية المعلومات أ/ المستلزمات المادية ب) المستلزمات البشرية ج) المستلزمات البرمجية (

د) المستلزمات الاتصالية

حيث تم استخدام مقياس ليكرت Likert الخماسي لمعرفة درجة الموافقة، طريقة الإجابة على أداة الدراسة حسب

التدرج الخماسي: درجة الموافقة : الدرجة أوافق بشدة / أوافق / صحيح إلى حد ما / لا أوافق / لا أوافق بشدة

الجدول (٢) مدى الاستجابة حسب مقياس ليكرت الخماسي

غير موافق على الإطلاق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	٢	٣	٤	٥

المصدر :مقياس ليكرت Likert الخماسي لمعرفة درجة الموافقة

٣-٢-٢ : الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تم توزيع الاستبيانات واستعادتها ثم تفريغها على برنامج التحليل الإحصائي (IBM SPSS) واستخلاص النتائج

منها، حيث تم تطبيق الاختبارات التالية:

- اختبار ألفا كرونباخ (Alpha) الذي تم استخدامه لاختبار صدق وثبات الاستبيان.
- حساب النسب المئوية والتكرارات للعوامل الانفوغرافية (النوع، العمر، المسمى الوظيفي).
- حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأجوبة العاملين بهدف استكشاف البيانات ووصفها.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير المتغير المستقل (أثر نظم المعلومات) على المتغير التابع (المنظمة المتعلمة) لاختبار الفرضية الأولى.
- تم إجراء اختباري (Independent T test, One-way Anova) بين المتغيرات الانفوغرافية والمتغير التابع لاختبار الفرضية الثانية.

٣-٣: المبحث الثاني : الدراسة الاحصائية التحليلية:

٣-٣-١ اختبار صدق وثبات الاستبيان:

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، حيث يعبر عن متوسط الارتباط الداخلي بين العبارات التي يقيسها و تتراوح قيمته بين (٠-١) و تعتبر القيمة المقبولة له (٠,٦٠) فأكثر، و كلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح كلما دل على ثبات الأداة و صلاحيتها للاستخدام و يوضح الجدول رقم (3) مدى ثبات محوري الاستبيان (المنظمة المتعلمة واستخدام نظم المعلومات) والمعبر عنهما بأسئلة الدراسة.

الجدول (3): مدى صدق وثبات محوري الاستبيان **

المحور	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	عدد العبارات
بناء المنظمة المتعلمة	٠,٨٤٩	٢٤
استخدام نظم المعلومات	٠,٨٦٧	٢٣

** من إعداد الباحثة بناءً على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول (3) أن قيمة معامل الثبات لمحوري الدراسة مرتفعة نسبياً وهي أكبر من (٦٠%) مما يدل على أن الاستبيان ثابت بدرجة عالية، أي أن عباراته منسجمة مع بعضها وتتمتع بالثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد على النتائج في عملية تعميمها والاستبيان قادر على تحقيق أغراض الدراسة.

٣-٣-٢ عرض الإحصاءات الوصفية: لقد تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة (المتغيرات الانفوغرافية)، حيث تم تلخيص النتائج على النحو التالي:

الجدول (٤) التوزيع النسبي لسمات أفراد عينة الدراسة :

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٢٦	٥٨%
	انثى	١٩	٤٢%

العمر	أقل من ٣٠ سنة	١٩	٤٢,٢
	من ٣٠-٤٠ سنة	٢٣	٥١,١
	أكثر من ٥٠ سنة	٣	٦,٧
المؤهل العلمي	معهد متوسط	١	٢,٢
	إجازة جامعية	٣٠	٦٦,٧
	دراسات عليا	١١	٢٤,٤
	دكتوراة	٣	٦,٧
الخبرة العملية	أقل من ٥ سنوات	٤	٨,٩
	من ٥-١٠ سنوات	٧	١٥,٦
	من ١٠-١٥ سنة	٢٢	٤٨,٩
	أكثر من ١٥ سنة	١٢	٢٦,٧

*من إعداد الباحثة بناءً على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول (٤) التوزيع النسبي لسمات أفراد عينة الدراسة :

من حيث الجنس عدد الذكور /٢٦/ بنسبة /٥٨% و عدد الإناث /١٩/ بنسبة /٤٢/ .
ومن حيث العمر وعدد من يتراوح عمرهم أقل من ٣٠ /١٩/ بنسبة /٤٢,٢/ .
عدد من يتراوح عمرهم من ٣٠-٤٠ /٢٣/ ، بنسبة /٥١,١% ، و عدد من يتراوح عمرهم من ٤٠-٥٠ صفر
حسب العينة المدروسة ، و عدد من تجاوز عمرهم أكثر من ٥٠ /٣/ ، بنسبة /٦,٧/ . ونلاحظ أن (زيادة توزع
الفئة العمرية من ٣٠-٤٠ في عينة البحث و هي فئة شابة لديها الرغبة في التعلم و التطوير).
أما من حيث المؤهل العلمي بلغ عدد الحاصلين على شهادة معهد متوسطة /١/ بنسبة /٢,٢/ ، و عدد الحائزين
على إجازة جامعية /٣٠/ بنسبة /٦٦,٧% ، و عدد الحائزين على شهادة الماجستير /١١/ بنسبة /٢٤,٤/ ، و
عدد الحائزين على شهادة الدكتوراة /٣/ بنسبة /٦,٧% ، و نلاحظ أن إدارة المعهد تقوم على جذب أصحاب
الشهادات الجامعية .

أما من الخبرة العملية بلغ عدد من تتراوح سنوات خبرتهم بين أقل من ٥ سنوات /٤/ بنسبة /٨,٩% ، و عدد من
تتراوح سنوات خبرتهم بين ٥-١٠ سنوات /٧/ بنسبة /١٥,٦% ، و عدد من تتراوح سنوات خبرتهم بين ١٠-١٥

سنة /٢٢/ بنسبة /٤٨,٩% /، و عدد من تجاوزت سنوات خبرتهم ال ١٥ سنة /١٢/ بنسبة /٢٦,٧% / .
(نلاحظ أن عدد سنوات الخبرة جيدة).

٣-٣-٣ الإحصاءات الوصفية لعبارات الاستبيان:

لوصف مستوى استخدام نظم المعلومات في المؤسسة محل الدراسة، وهل يمكن تصنيف المؤسسة محل الدراسة كمنظمة متعلمة، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات كل عبارة من عبارات الاستبيان، أما فيما يتعلق بالحدود التي اعتمدتها الدراسة عند التعليق على المتوسط الحسابي للمتغيرات الواردة في نموذج الدراسة، ولتحديد درجة الموافقة حددنا خمس مستويات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق على الإطلاق) باتباع المعادلة الآتية:

طول الفئة = (الحد الأعلى للبديل - الحد الأدنى للبديل) / عدد المستويات

$$\text{طول الفئة} = (١-٥) / ٥ = ٠,٨$$

وعليه كانت الحدود التي اعتمدتها الدراسة كما يلي:

- موافق بشدة من (٤,٢) إلى (٥)
- موافق من من (٣,٤) إلى (٤,٢)
- محايد من (٢,٦) إلى (٣,٤)
- غير موافق (١,٨) إلى (٢,٦)
- غير موافق على الإطلاق من (١) إلى (١,٨)

المحور الأول: بناء المنظمة المتعلمة:

يبين الجدول رقم (٥) قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأجوبة أفراد العينة عن عبارات المحور الأول في الاستبيان (بناء المنظمة المتعلمة) كما يلي:

الجدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على أسئلة المحور الأول *

		العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
١	البعد الأول : إيجاد فرص للتعليم المستمر	يساعد الموظفون بعضهم على التعلم	3.9111	.84805	موافق
٢		يتعامل الموظفون مع المشكلات التي تواجههم باعتبارها فرصاً للتعلم	4.1778	.61381	موافق
٣		يناقش الموظفون في المعهد الأخطاء بصراحة بهدف التعلم و الاستفادة منها	3.9111	.84805	موافق
٤		يستطيع الموظفون الحصول على الموارد المتنوعة من المعهد لدعم تعلمهم	4.1778	.61381	موافق
٥	البعد الثاني : تشجيع الاستفهام و الحوار	يحترم الموظفون بعضهم بعضاً أثناء الحوار و المناقشات	3.5556	.75545	موافق
٦		يصغي الموظفون لوجهات نظر الآخرين و يجعلونها موضع احترام و تقدير	3.5556	.75545	موافق
٧		يتم تشجيع الموظفين على إثارة أسئلة مختلفة بغض النظر عن موقعهم الوظيفي	3.9111	.84805	موافق
٨	البعد الثالث: تشجيع التعاون و التعليم الجماعي	يعتمد العمل في المعهد على بناء و تشكيل فرق العمل في كافة المجالات	4.1778	.61381	موافق
٩		يراجع أعضاء فريق العمل آرائهم نتيجة لمناقشات المجموعة أو المعلومات التي تم جمعها مؤخراً	4.1778	.61381	موافق
١٠		تتفق فرق العمل أن الإدارة ستأخذ بنوصياتها	4.1778	.61381	موافق
١١	البعد الرابع : تشجيع أنظمة لمشاركة المعرفة و التعلم	يمكن المعهد الموظفين من الحصول على المعلومات المطلوبة بسرعة و سهولة	3.9111	.51444	موافق
١٢		تستخدم نظم الاتصالات و المعلومات المتبادلة بشكل اعتيادي، مثل تقديم الاقتراحات، و لوحات الإعلانات، و الاجتماعات المفتوحة	4.4889	.50553	موافق بشدة
١٣		يحتفظ المعهد ببيانات حديثة عن مهارات الموظفين	4.1333	.72614	موافق
١٤		يتيح المعهد الدروس المستفادة من تجاربه لجميع الموظفين	3.9111	.51444	موافق
١٥	البعد الخامس : بعد تمكين العاملين لجمعهم نحو رؤية مشتركة	يدعو المعهد الموظفين للمساهمة في إثراء رؤيته الاستراتيجية	3.9111	.84805	موافق
١٦		يبنى المعهد رؤية موحدة عبر المستويات الادارية المختلفة و مجموعات العمل	4.3333	.85280	موافق بشدة
١٧		يكرم المعهد الموظفين على المبادرات التي يقدمها كل منهم	3.9111	.84805	موافق
١٨	البعد السادس: بعد ربط المنظمة بالبيئة الخارجية	يساعد المعهد الموظفين على الموازنة بين متطلبات العمل و متطلبات العائلة	3.9111	.84805	موافق
١٩		يشجع المعهد جميع الموظفين على أخذ وجهة نظر المستفيدين (مثل الطلاب) بالاعتبار عند اتخاذ قراراتهم المختلفة.	3.9111	.84805	موافق
٢٠		يتعاون المعهد مع الجهات الخارجية من أجل تبادل المنافع	4.1778	.61381	موافق
٢١		يشجع المعهد الموظفين على التفكير من منظور عالمي	4.1778	.61381	موافق
٢٢	البعد السابع : القيادة الاستراتيجية.	يحرص المدراء على تطابق أفعالهم مع قيم المعهد	4.3333	.85280	موافق بشدة
٢٣		يدعم المدراء غيرهم من الموظفين من أجل تنفيذ رؤية المعهد و خططه	3.9111	.84805	موافق
٢٤		ينمي المدراء الموظفين التابعين لهم و يدربونهم باستمرار	3.9111	.51444	موافق

موافق	42.	4.0222	محور المنظمة المتعلمة		
-------	-----	--------	-----------------------	--	--

* من إعداد الباحثة بناءً على مخرجات برنامج SPSS..

نلاحظ من خلال الجدول رقم (٥) أن قيم المتوسط الحسابي لآراء العينة المقابلة لأبعاد المنظمة المتعلمة تشير إلى وجود موافقة على توافر هذه الأبعاد في الشركة، والتي تنص على تطوير ودعم تعلم الموظفين وتشجيع التعاون والتعلم الجماعي، و بالنظر إلى قيم الانحراف المعياري لهذه الأبعاد نلاحظ أن درجة الإجماع عليها محدودة نوعاً ما ، ويمكن أن يعزى هذا إلى الاختلافات بين مكان عمل موظف ومكان عمل موظف آخر من حيث المستوى الإداري، وطبيعة المهام الموكلة إليهم هل هي مكتبية أم ميدانية، ومن حيث طبيعة العمل في هذا القسم أو ذاك، وعلاقة العمل بينهم وبين زملائهم، هل يشكلون فريق أم هم مستقلون في عملهم عن بعض.

المحور الثاني: استخدام نظم المعلومات:

يبين الجدول رقم (٦) قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأجوبة أفراد العينة عن عبارات المحور الثاني في الاستبيان (استخدام نظم المعلومات) كما يلي:

الجدول رقم (٦) قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأجوبة أفراد العينة عن عبارات استخدام نظم المعلومات

		العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
٢٥	أولاً: المستلزمات المادية	تتوفر أجهزة الحاسب الملائمة لانجاز العمل المطلوب	3.5556	.75545	موافق
٢٦		يوجد في الشركة وسائط تخزينية بمساحات كافية لعملية تخزين المعلومات	4.33	.853	موافق بشدة
٢٧		تتناسب سرعة الأجهزة مع حجم العمل المطلوب انجازه	3.5778	.49949	موافق
٢٨		تتناسب الشبكة المتوفرة مع احتياجات العمل في الشركة	4.3333	.85280	موافق بشدة
٢٩		تتوفر لديكم تقنيات اتصال حديثة وذات كفاءة عالية	4.3333	.85280	موافق بشدة
٣٠	ثانياً:	يوجد قسم فني مختص بالنظام المحوسب للصيانة	3.5556	.75545	موافق
٣١		يجيب القسم الفني المختص بالنظام المحوسب بسرعة على الاستفسارات	3.9111	.84805	موافق
٣٢	المستلزمات البشرية	هناك اهتمام من الإدارة العليا بقسم تقنية المعلومات	3.9111	.84805	موافق
٣٣		يلتزم القسم المختص بالنظام المحوسب بتنفيذ المهام المطلوبة منه في الوقت المحدد	3.9111	.84805	موافق
٣٤		مستخدمي نظام المعلومات المحوسب مؤهلين للعمل على النظام	3.9111	.84805	موافق

٣٥	ثالثاً : المستلزمات البرمجية	تناسب البرمجيات المستخدمة مع متطلبات العمل في الشركة	3.9111	.84805	موافق
٣٦		يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل في الشركة	3.9111	.84805	موافق
٣٧		تتوفر جميع التعليمات اللازمة لتشغيل برامج التي تستخدم في أداء الأعمال	3.9111	.84805	موافق
٣٨		توفر البرامج المحوسبة المستخدمة المعلومات بالدقة المناسبة	3.9111	.84805	موافق
٣٩		توفر البرامج المحوسبة المستخدمة المعلومات بالكمية المناسبة	4.3333	.85280	موافق
٤٠		تساعد البرامج المحوسبة المستخدمة في استرجاع المعلومات بسرعة	4.3333	.85280	موافق
٤١		توجد حماية للبرامج المستخدمة في الشركة تضمن سلامة التشغيل الإلكتروني	4.3333	.85280	موافق بشدة
٤٢	رابعاً : المستلزمات الاتصالية	تناسب المعلومات المتاحة مع احتياجات الوظيفة	3.9111	.84805	موافق
٤٣		يمكن الحصول على المعلومات المتوفرة لدى الإدارة العليا بسهولة	4.3333	.85280	موافق بشدة
٤٤		لا توجد مبالغة في سرية المعلومات بين المستويات الإدارية المختلفة	3.9111	.84805	موافق
٤٥		تهتم الإدارة العليا بتطوير أنظمة الاتصالات في الشركة	4.3333	.85280	موافق بشدة
٤٦		توفر الإدارة العليا البرامج التدريبية المتعلقة باستخدام أنظمة الاتصالات في الشركة	4.3333	.85280	موافق بشدة
٤٧		تهتم الإدارة العليا بما يقترحه الموظفون بالآراء والمقترحات حول استخدام نظم الاتصالات	4.3333	.85280	موافق بشدة
		محور نظم المعلومات	4.0378	.59	موافق

*من إعداد الباحثة بناءً على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (٦) أن قيم المتوسط الحسابي لآراء العينة حول توافر مستلزمات نظم المعلومات تشير إلى وجود موافقة إلى الموافقة بشدة على توافر هذه المستلزمات في الشركة (المستلزمات المادية و البشرية و البرمجية و الاتصالية)، مما يدل على أن توافر تطبيق هذه الأبعاد جيد في الشركة و مع ملاحظة أن قيم الانحراف المعياري للآراء تدل على وجود إجماع على هذه الآراء، مما يشير إلى وجود تطبيق منظم وشامل لجميع أجزاء الشركة لمستلزمات نظم المعلومات.

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم المعلومات في بناء المنظمة المتعلمة قيد الدراسة.

لاختبار صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين استخدام نظم المعلومات وبناء المنظمة المتعلمة بناءً على آراء أفراد العينة ، وتم توضيح النتائج في الجدول رقم (٧):

الجدول (٧): قيمة معامل الارتباط بين استخدام نظم المعلومات والمنظمة المتعلمة *

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط بيرسون R	معنوية الارتباط sig	
		المتغير المستقل	المتغير التابع
استخدام نظم المعلومات	**,٧٨٠	بناء المنظمة المتعلمة	
بناء المنظمة المتعلمة			٠,٠٠٠

* من إعداد الباحثة بناءً على مخرجات برنامج SPSS..

نلاحظ من الجدول رقم (٧) أن قيمة المعنوية ($\text{sig}=0,000$) أقل من مستوى معنوية فرضية العدم ($0,05$) وبالتالي نرفض فرضية العدم والتي مفادها أنه (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم المعلومات في بناء منظمة متعلمة)، ونقبل الفرضية البديلة بأنه فعلاً يوجد أثر لاستخدام نظم المعلومات في بناء المنظمة المتعلمة، وهذا ما تؤكده قيمة الارتباط البالغة ($0,780$) من الجدول رقم (٧) أي أنه كلما كان استخدام لنظم المعلومات ساهم ذلك في بناء المنظمة المتعلمة بشكل أكبر. ولاستكمال اختبار الفرضية الأولى تم حساب الانحدار الخطي البسيط بين متغيري الدراسة، حيث تم توضيح النتائج في الجدول (٨):

الجدول (٨): معامل الارتباط بين المتغير المستقل (استخدام نظم المعلومات)، والمتغير التابع (بناء المنظمة المتعلمة)، اختبار جودة النموذج، اختبار تأثير النموذج بالنسبة للمتغير المستقل *

المتغير المستقل	بناء المنظمة المتعلمة Y	اختبار جودة النموذج F- test	معامل التحديد R^2	اختبار التأثير T- test
نظم المعلومات	**0,780	٦٦,٦٣٣	٠,٦٠٨	٤٣

* من إعداد الباحثة بناءً على مخرجات برنامج SPSS

جدول رقم (٩) تحليل التباين لنموذج الانحدار المقدر (نظم المعلومات في المنظمة المتعلمة)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.896	1	4.896	66.633	.000 ^b
Residual	3.159	43	.073		
Total	8.055	44			

a. Dependent Variable: mean

b. Predictors: (Constant), mean1

*من إعداد الباحثة بناءً على مخرجات برنامج SPSS.

يظهر الجدول (٩) أن قيمة $f = 66.633$ و التي تشير لتفسير نموذج الانحدار الخطي أي أن جزء كبير من البيانات يفسر

بهذا النموذج و أن الاختلافات العشوائية قليلة و أن هناك دلالة احصائية لمعنوية أثر المتغير التابع في المتغير المستقل.

جدول رقم (١٠) القيم الاحصائية لمعادلة أثر المتغير المستقل (نظم المعلومات) و المتغير التابع

Coefficients^a (المنظمة المتعلمة)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.767	.279		6.332	.000
mean1	.558	.068	.780	8.163	.000

a. Dependent Variable: mean

*من إعداد الباحثة بناءً على مخرجات برنامج SPSS.

يشير الجدول رقم (١٠) إلى أن نظم المعلومات تأثيره دال احصائيا حيث $t = 8.163$ و الميل الذي يعبر عن تأثير نظم

المعلومات هو 0.558 في بناء المنظمة المتعلمة .

و بالتالي نجد أن: " يوجد تأثيراً لاستخدام نظم المعلومات في بناء منظمة متعلمة "

أما نموذج العلاقة: $(Y = 1.767 + 0.558 X)$ فيبين أن هنالك تأثيراً لاستخدام نظم المعلومات في بناء المنظمة

المتعلمة، حيث أنه إذا حدث تغير في استخدام نظم المعلومات بمعدل وحدة واحدة، سينعكس ذلك في تغير قدره

(0.558) في بناء المنظمة المتعلمة.

- الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة حول قضية بناء المنظمة المتعلمة باختلاف المتغيرات الانفوغرافية.

لاختبار الفرضية الثانية ووفق المتغيرات الانفوغرافية الثلاثة تم القيام بما يلي:

المتغير الأول (النوع): تم إجراء اختبار (Independent- Samples T test) لمعرفة ما إن كان هناك فروقات في الآراء بين فئات متغير النوع (أنثى - ذكر) فيما يتعلق بقضية بناء المنظمة المتعلمة والجدول (١١) يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (١١): نتائج اختبار Independent- Samples T test بين متغيري النوع والمنظمة المتعلمة *

النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	القيمة الاحتمالية Sig
أنثى	3.99	0.516	.303	.287
ذكر	4.03	0.359		
F= 14.372			Sig=0.776	

*من إعداد الباحثة بناءً على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من الجدول رقم (١١) قيمة $(0.776) > (0.05)$ (Sig= 0.776) وبالتالي تباين المجموعة الأولى (الإناث) مساوي لتباين المجموعة الثانية (الذكور)، وقيمة اختبار t ضئيلة، وأن المعنوية (معدل الخطأ) نسبتها أكبر بكثير من مستوى الدلالة (0.05) أي أن $(0.05 > 0.776)$ ، وبالتالي نستنتج بأنه لا توجد فروقات في الآراء حول قضية بناء المنظمة المتعلمة باختلاف النوع. وهو ما يدل على أن وجهات نظر الذكور والإناث متفقة لناحية بناء المنظمة المتعلمة وكيفية تطويرها.

المتغير الثاني (العمر): تم إجراء اختبار (One - Way Anova) لمعرفة ما إن كان هناك فروقات في الآراء بين فئات متغير العمر فيما يتعلق بقضية بناء المنظمة المتعلمة والجدول (١٢) يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (١٢): نتائج اختبار ANOVA بين متغيري العمر والمنظمة المتعلمة *

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.036	2	.018	.094	.910
Within Groups	8.019	42	.191		
Total	8.055	44			

*من إعداد الباحثة بناءً على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من الجدول رقم (١٢) بأن قيمة اختبار F ضئيلة، وأن المعنوية (معدل الخطأ) نسبتها أكبر بكثير من مستوى الدلالة (٠,٠٥) أي أن (٠,٠٥ > ٠,٠٩)، وبالتالي نستنتج بأنه لا توجد فروقات في الآراء حول قضية المنظمة المتعلمة تعود إلى اختلاف العمر.

المؤهل العلمي :

تم إجراء اختبار (One - Way Anova) لمعرفة ما إن كان هناك فروقات في الآراء بين فئات متغير المؤهل العلمي فيما يتعلق بقضية بناء المنظمة المتعلمة والجدول (١٣) يوضح نتائج الاختبار :

الجدول (١٣): نتائج اختبار ANOVA بين متغيري المؤهل العلمي والمنظمة المتعلمة*

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.333	3	.111	.590	.625
Within Groups	7.722	41	.188		
Total	8.055	44			

*من إعداد الباحثة بناءً على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من الجدول رقم (١٣) بأن قيمة اختبار F ضئيلة، وأن المعنوية (معدل الخطأ) نسبتها أكبر بكثير من مستوى الدلالة (٠,٠٥) أي أن (٠,٠٥ > ٠,٥٩٠)، وبالتالي نستنتج بأنه لا توجد فروقات في الآراء حول قضية المنظمة المتعلمة تعود إلى اختلاف المؤهل العلمي.

من حيث الخبرة العملية

تم إجراء اختبار (One - Way Anova) لمعرفة ما إن كان هناك فروقات في الآراء بين فئات متغير الخبرة العملية فيما يتعلق بقضية بناء المنظمة المتعلمة والجدول (١٤) يوضح نتائج الاختبار :

الجدول (١٤): نتائج اختبار ANOVA بين متغيري الخبرة العملية والمنظمة المتعلمة*

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.333	3	.111	.590	.625
Within Groups	7.722	41	.188		
Total	8.055	44			

*من إعداد الباحثة بناءً على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من الجدول رقم (١٤) بأن قيمة اختبار F ضئيلة، وأن المعنوية (معدل الخطأ) نسبتها أكبر بكثير من مستوى الدلالة (٠,٠٥) أي أن (٠,٠٥ > ٠,٥٩٠)، وبالتالي نستنتج بأنه لا توجد فروقات في الآراء حول قضية المنظمة المتعلمة تعود إلى اختلاف المؤهل العلمي.

٣-١ النتائج:

بالنظر إلى ما جاء من نتائج التحليل للبيانات المجمعة عن طريق أداة الدراسة الميدانية، وما جاء من استنتاجات

ومعلومات معروضة ضمن الإطار النظري والدراسات السابقة، توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

١- تقاربت نسبة الاناث إلى الذكور في أفراد عينة الدراسة، و هذا يدل على اهتمام الجهة المدروسة بتحقيق تساوي الفرص بالنسبة للذكور مع الاناث.

٢- توضح من خلال تحليل بيانات متغير العمر أن النسبة الأكبر من العاملين من فئة الشباب حيث أن نسبة من عمرهم من ٣٠-٤٠ / ٥١,١% و هي فئة شابة لديها الرغبة في التعلم و التطوير .

٣- توضح من خلال تحليل بيانات متغير المؤهل العلمي أن نسبة الحائزين على إجازة جامعية /٣٠/ بنسبة/٦٦,٧% ، و نلاحظ أن ادارة المعهد تقوم على استقطاب أصحاب الشهادات الجامعية كحد أدنى للقبول للعمل في المستوى الاشرافي و الاداري .

٤- وجود موافقة على توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في المعهد ، (1/ إيجاد فرص للتعلم المستمر 2/ تشجيع

الاستفهام والحوار 3/ تشجيع التعاون والتعلم الجماعي 4 /إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم 5/تمكين

العاملين لجمعهم نحو رؤية مشتركة 6/ربط المنظمة بالبيئة الخارجية 7 /القيادة الإستراتيجية) ، من خلال

قيم المتوسط الحسابي لآراء العينة المقابلة لأبعاد المنظمة المتعلمة ، و بالنظر إلى قيم الانحراف المعياري لهذه

الأبعاد نلاحظ أن درجة الإجماع عليها محدودة نوعاً ما ، ويمكن أن يعزى هذا إلى الاختلافات بين مكان

عمل موظف ومكان عمل موظف آخر من حيث المستوى الإداري، وطبيعة المهام الموكلة إليهم هل هي

مكتبية أم ميدانية، ومن حيث طبيعة العمل في هذا القسم أو ذاك، وعلاقة العمل بينهم وبين زملائهم، هل

يشكلون فريق أم هم مستقلون في عملهم عن بعض.

٥- تشير الدراسة إلى وجود موافقة إلى الموافقة بشدة على توافر مستلزمات استخدام نظم المعلومات في الشركة

(المستلزمات المادية و البشرية و البرمجية و الاتصالية)، مما يدل على أن توافر تطبيق هذه الأبعاد جيد في

الشركة أن قيم المتوسط الحسابي لآراء العينة حول توافر مستلزمات نظم المعلومات من خلال المتوسط

الحسابي ، و مع ملاحظة أن قيم الانحراف المعياري للآراء تدل على وجود إجماع على هذه الآراء، مما يشير

إلى وجود تطبيق منظم وشامل لجميع أجزاء الشركة لمستلزمات نظم المعلومات.

٦- إن قيمة المعنوية ($\text{sig}=0,000$) أقل من مستوى معنوية فرضية العدم ($0,05$) وبالتالي نرفض فرضية العدم والتي مفادها أنه (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم المعلومات في بناء منظمة متعلمة)، ونقبل الفرضية البديلة بأنه فعلاً يوجد أثر لاستخدام نظم المعلومات في بناء المنظمة المتعلمة، وهذا ما تؤكد قيمة الارتباط البالغة ($0,780$) أي أنه كلما كان استخدام لنظم المعلومات ساهم ذلك في بناء المنظمة المتعلمة بشكل أكبر.

٧- ليس هناك أي اختلافات في الآراء حول موضوع بناء المنظمة المتعلمة مرتبطة بالمتغيرات الانفعالية للأفراد ضمن الشركة، وهو ما يعكس دلالة لاتفاق واضح بين آراء أفراد العينة تجاه موضوع بناء المنظمة المتعلمة في الشركة، وهو ما يستلزم مزيد من الجهود لناحية تطوير هذا الاتفاق للارتقاء بمعهد الآفاق الجديدة و الاستمرار في التنمية و التطوير .

٨- تبين أن هنالك تأثيراً لاستخدام نظم المعلومات في بناء المنظمة المتعلمة، حيث أنه إذا حدث تغير في استخدام نظم المعلومات بمعدل وحدة واحدة، سينعكس ذلك في تغير قدره (0.55) في بناء المنظمة المتعلمة تبين ذلك من خلال اختبار الانحدار الخطي البسيط.

٩- تأكيد الدراسة لما جاء قبلها من دراسات عن أهمية ودور استخدام نظم المعلومات في خلق إمكانيات ومقومات لبناء المنظمة المتعلمة. كما جاء في دراسة:

(Terrazas1*, Francisco Javier Morales-Flores2 , José Oreste Maldifassi-

Pohlhammer, 2017) أن الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات والتعلم التنظيمي موضوعاً مهماً للدراسة منذ

أوائل التسعينيات. ومع ذلك ، بناءً على بيانات المنظمات التشغيلية ، وجدنا أن هناك تأثيراً إيجابياً لاستخدام تكنولوجيا المعلومات للاستغلال على الأداء التنظيمي ؛ وأن استخدام تكنولوجيا المعلومات للاستكشاف له تأثير إيجابي على التغيير التنظيمي.

٣-٢ التوصيات:

قدمت الدراسة عددا من التوصيات كما يلي:

١- ضرورة إيجاد صيغ مناسبة لتحقيق مشاركة فعالة للموظفين فيما يخص قضايا صناعة القرار في الشركة، وخلق بيئة عمل مشتركة تحقق المصالح المشتركة للجميع، وذلك باستخدام مختلف الأدوات والوسائل والتقنيات التي تتيح هذه المشاركة وتدعم هذا المناخ.

- ٢- الاهتمام بأبعاد المنظمة المتعلمة السبعة (فرص التعلم المستمر، الاستعلام والحوار، التعاون والتعلم الجماعي، تمكين العاملين، تطوير أنظمة لحيازة ومشاركة التعلم، ربط المنظمة بالبيئة الخارجية، والقيادة الإستراتيجية) لأهميتها في تعزيز الأداء التنظيمي وتحقيق الميزة التنافسية .
- ٣- تعزيز مفهوم التمكين الإداري والمشاركة في اتخاذ القرارات وبخاصة لمن هم في أدنى السلم الإداري من خلال مدخل العمل الجماعي و فرق الأعمال.
- ٤- تطوير نظم الاتصال باستخدام نظم المعلومات وربط الوحدات الإدارية بأنظمة معلومات متطورة.
- ٥- توفير نظم قيادة استراتيجية تهتم بالتعلم بأسلوب استراتيجي لتحقيق أفضل المخرجات، بحيث تدعم القيادة التعلم التنظيمي من خلال سلوكها كنموذج يحتذى به من قبل الآخرين.
- ٦- إعادة مثل هذا النوع من الدراسات للتحقق من قدرة أداة الدراسة في قياس أبعاد المنظمة المتعلمة بسبب سرعة التغيرات في مناخ الأعمال بما في ذلك أحوال السوق غير المؤكدة، وتغير العوامل الديموغرافية وقواعد المنافسة العالمية.
- ٧- تطبيق الدراسة على مجتمع احصائي أكبر لتعميم نتائجها و العمل بها .
- ٨- تعزيز مفهوم المنظمة المتعلمة و نظم المعلومات لدى المنظمات من خلال أبحاث متواصلة و زيارات و ندوات و دورات تدريبية .

الخاتمة:

لقد جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء مباشرة على الدور يلعبه استخدام نظم المعلومات في بناء المنظمة المتعلمة عن طريق دراسة حالة معهد الآفاق الجديدة (NewHorizon) لاعتماده على استخدام نظم المعلومات بشكل أساسي، وقد تم التوصل إلى وجود دور حقيقي له، وفي هذا الإطار لابد من المضي قدماً نحو استكمال وتمكين مقومات معهد الآفاق الجديدة (NewHorizon) ليوصل العمل كمنظمة متعلمة عن طريق تعزيز النواحي الهامة التي تصب في هذا المنحى كالتمكين والمشاركة وخلق بيئة العمل الداعمة لذلك، حيث يمكن لأبحاث قادمة أن تتوسع في مجال دراسة هذه المتغيرات، بما يشجع لتكون الشركة أنموذجاً نحو بناء منظمات متعلمة خاصة في ظل الحاجة الماسة لمثل هذه المنظمات و كذلك الامر الدور الكبير الذي ساهم به استخدام نظم المعلومات لاستمرار هذه المنظمات.

١- مجلات :

- ١- (أبوإسنيّة، عونية طالب 2015). (مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش لضوابط المنظمة المتعلمة كما وضعها سينج من وجهة نظرهم. **مجلة جرش للبحوث والدراسات** -الأردن، ١٦(١)، ٤٧٥-٤٣٩ .
- ٢- النوايسه، كفى حمود عبد الله (٢٠٠٩). (أثر جودة تكنولوجيا نظام المعلومات الإدارية المدركة في السلوك الإبداعى لدى مستخدمي نظام المعلومات في جامعة البلقاء التطبيقية. **مجلة دراسات- العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، المجلد ٣٦، العدد ٢، ٣٣٢- ٣**

٢- دور نشر

القاضي، دلال و البياتي، (محمود) ٢٠٠٨ منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

- 1-Jallesi, Tawfik Cirborra, Claudio (1995). Strategic Inframtion systems, British Library Cataloguing in publishing Data.
- 2-Laudon, Kenneth C. & Laudon, Jane P. (2008). ManagementInformation systems: Managing the digital firm (9th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- 3-Vakola, Maria, Rezgui, Yacine, (2000). Organizational learning and Innovation in The Construction Industry. The learning Organization, 7, (4), pp. 144-183.

٣- دراسات عليا :

- ١- (تقييم أداء المدارس الحكومية كمؤسسات متعلمة ، جاسم عايل الحربي * ، جامعة جازان ، كلية التربية ، جازان ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠٢١) يمكن للجهات الفاعلة في المدرسة تنفيذ التوصيات الواردة في هذا البحث لإعادة تشكيل أنظمتها التعليمية لتصبح منظمات تعليمية.

٢- أشارت دراسة (فضيلة عزليزية ، ٢٠٢٠، ص١٣٨) التي هدفت هذه الدراسة للتعرف على تكنولوجيا المعلومات

والاتصال بأبعاده : (البنية التحتية، نظم المعلومات وشبكات الاتصال، متطلبات تكنولوجيا المعلومات)، وتأثيره

على الأداء في المؤسسة بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية قالمه، أظهرت الدراسة نتائج من أهمها:

١- مفتاح نجاح المؤسسة وفعاليتها مرتبط بشكل وثيق ومباشر بمدى معرفة العاملين بكيفية إنجاز أعمالهم

٢- أدى استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتطورة إلى تحسين مستوى الأداء بالمؤسسة

٣- لدى مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية قالمه القدرة على تبني الأفكار والأساليب الجديدة في العمل .

٤- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأبعاد الثلاثة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء لدى عينة من

عمال مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية قالمه عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء في المؤسسة تعزى إلى المتغيرات الشخصية و

الوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الوظيفة، عدد سنوات الخبرة)

٣ - أظهرت دراسة (صليحة خريوش ، ٢٠١٧، ص٣٩) التي هدفت إلى إظهار دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال

الحديثة في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية و توصلت إلى النتائج التالية : إن تكنولوجيا الإعلام والاتصال كان لها أثرا

إيجابيا على مستوى أداء الشركة الإفريقية للزجاج، إذ ساهمت في تحسين الاتصال بشقيه الداخلي والخارجي، إضافة إلى

مساهمتها في زيادة الإنتاجية وزيادة المبيعات، كما ساعدت على تخفيض التكاليف والتوسع في الأسواق. بينما يعد التدفق

المنخفض للإنترنت ونقص التمرن والتدريب من أهم العوائق التي تواجه العمال أثناء استخدامهم لهذه التكنولوجيات في الشركة

الإفريقية للزجاج.

٤- النصور، أسماء سالم (2010). أثر خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي

(دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية) . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة الشرق الأوسط

عمان .

٥- أشارت نتائج عديد من الدراسات العربية والأجنبية (محمد، ، ٢٠١٧ص٣٩؛ سفيان، وعاتكة، ، ٢٠١٧ص٦٢؛

دغريز، ، ٢٠١٧ص٢٧٩؛ أبوأحمد، ٢٠١٦؛ عبد ال ارزق، وعبد العليم، ، ٢٠١٣ص١٢٣؛ مراد، ٢٠١٢،

إلى (Rowden, 2002; Sarah, 2002) ؛ البغدادي، ٩، ص٢٠١١، ؛ جبران، ٢٠٠٩، ؛ Weldy, 2009؛

أهمية المنظمة المتعلمة، ودورها في تحسين أداء المنظمات، وتطورها، وتدعيم الإبداع بها، والعمل على زيادة دافعية

العاملين، كما أنها تُسهم في تقبل المنظمة للتغيير، فضلاً عن أن فهم أبعاد المنظمة المتعلمة يمكن إدارة الجامعات والكليات من فهم العوامل المحفزة للعاملين؛ للمشاركة في بناء المعرفة، والقدرة على جذب صناع المعرفة.

دراسات أجنبية:

1- evidence from (The impact of IT-enhanced organizational learning on performance:

Chile Enrique Carlos Canessa-Terrazas1*, Francisco Javier Morales-Flores2 , José

Oreste Maldifassi-Pohlhammer, 2017, 89)

أدلة من تشيلي إنريكي كارلوس كانيسا-تيرازاس* ، فرانسيسكو خافيير موراليس-فلوريس ٢ ، خوسيه أوريسست مالديفاسي-بولهامر ، (٢٠١٧) الرابط بين تكنولوجيا المعلومات (IT) والتعلم التنظيمي كان موضوع مهم للدراسة منذ أوائل التسعينيات. ومع ذلك ، بناءً على بيانات المنظمات التشغيلية ، وجدنا أن هناك تأثيراً إيجابياً لاستخدام تكنولوجيا المعلومات للاستغلال على الأداء التنظيمي ؛ وأن استخدام تكنولوجيا المعلومات للاستكشاف له تأثير إيجابي على التغيير التنظيمي.

2- (A Study of the Influence of Learning Organization on Organizational Creativity and

Organizational Communication in High Tech Technology Qingying Duan School of Economic

& Management, Northwest University, Xi'an, China ,2017,45)

التنظيمي والاتصال التنظيمي في التكنولوجيا الفائقة مدرسة تشينجيينج دوان للاقتصاد والإدارة ، جامعة نورث ويست ، شيان ، الصين ، (٢٠١٧) نتائج هذه الدراسة كالتالي. ١. تأثير منظمة التعلم على الاتصالات التنظيمية مهم بشكل إيجابي. ٢. تأثير منظمة التعلم على الإبداع التنظيمي إيجابي. تم اقتراح الاستنتاجات والتوصيات في الدراسة بناءً على نتائج البحث مع توقع تحويل صناعة التكنولوجيا العالية إلى منظمة تعليمية وتقديم إرشادات للاتصال التنظيمي والإبداع التنظيمي.

3- (12th International Conference on Application of Fuzzy Systems and Soft Computing,

ICAFS 2016, 29-30 August 2016, Vienna, Austria The role of information technology in becoming learning organization Fahriye AltÖnay a , Gokmen Dagli a,Zehra AltÖnay,2016)

(المؤتمر الدولي الثاني عشر حول تطبيق الأنظمة الضبابية والحوسبة اللينة ، ICAFS 2016 ، 29-30 أغسطس

٢٠١٦ ، فيينا ، النمسا دور تكنولوجيا المعلومات في أن تصبح منظمة تعليمية Fahriye AltÖnay a ، Gokmen

(2016 ، Zehra AltÖnay ، Dagli a

المدارس مثل المنظمات لتسهيل تعلم خبرات التدريس. للوصول إلى التحول في التعليم ، من الضروري متابعة أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. في اكتساب مزايا تقنيات المعلومات ، تقوم المدارس بتغيير هياكلها لتكون منظمة تعليمية. في هذا الصدد ، تركز هذه الدراسة البحثية على دور تكنولوجيا المعلومات في أن تصبح منظمة متعلمة. تم استخدام البحث النوعي لفهم تصورات المعلمين وقادة المدارس في أن يصبحوا منظمات متعلمة. تم إجراء تحليل مواضيعي لتحليل البيانات. كشفت نتائج الدراسة البحثية أن التعاون والإدارة الشفافة والعمل الجماعي يتم تعزيزها من خلال تكنولوجيا المعلومات. أصبحت المدارس منظمة متعلمة تظهر كيف تتكيف مع التحول في التعليم من خلال تكنولوجيا المعلومات. تلقي هذه الدراسة البحثية الضوء على أهمية تقنية المعلومات في جودة التعليم. يشير إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في سياق المدارس للثقافة المدرسية.

٤- وأشارت دراسة (Cui et al., 2016, 49) إلى أن نظام المعلومات الإدارية في مستشفى شانغهاي مفيد لتحسين درجات أداء الإدارات، وتحسين نوعية وكفاءة الخدمات الطبية إلى حد كبير، وإن تطبيق نظم المعلومات الإدارية له تأثير إيجابي على تحسين أداء الإدارات.

٥- (Jose Manuel Arias, Julian Miguel Solana, 2013, 128) (جوس مانويل أرياس ، جوليان ميغيل سولانا ، ٢٠١٣) من الواضح أن أنظمة المعلومات يمكنها حقاً أن تخلق فرقاً في طريقة تحصل المنظمة على معلومات من بيئتها ومن نفسها من أجل تحقيق أن تكون عملية اتخاذ القرار عالية الجودة من الواضح أن أنظمة المعلومات يمكنها حقاً أن تحدث فرقاً في الطريقة التي تحصل بها المنظمة على المعلومات من بيئتها ومن نفسها من أجل تحقيق عملية اتخاذ قرارات عالية الجودة

Abstract:

This study aimed to identify the extent of the impact of management information systems on enhancing the building of learning organizations from the point of view of workers in supervisory jobs (administrative staff and teachers) at the New Horizons Institute in Damascus. The research used the descriptive method , analytical manner , and the questionnaire as a main tool for data collection, and the study population reached (45) employees working in supervisory jobs, and the comprehensive inventory method was used in the study, and the recovery rate was (203), the sample became (45) A questionnaire that was subjected to statistical analysis. The study concluded with a set of results, the most important of which is the existence of a strong direct correlation with statistical significance between the resources of management information systems (human resources, material resources, software resources, information materials, network resources) and the strengthening of the learning organization building and its dimensions. (1 / Creating opportunities for continuous learning / 2 Encouraging questioning and dialogue 3 / Encouraging cooperation and collective learning / 4 Establishing systems for sharing knowledge and learning 5 / Empowering workers to bring them together towards a common vision 6 / Linking the organization to the external environment / 7 Strategic leadership) at the Horizons Institute new. The study also concluded that there is a clear impact of the use of management information systems Strengthening the building of educated organizations due to the variables (age, gender, years of experience, educational qualification, and occupational level). Keeping abreast of developments, selecting qualified personnel and specialists in the field of information technology to work in the information systems centers in the work center, and also using comprehensive software packages that can be used in more than one activity in the institute, while working to update them continuously.

المعهد العالي للتنمية الإدارية
قسم إدارة الموارد البشرية
ماجستير التأهيل و التخصص في إعداد و تأهيل قادة إداريين

سيدي ، سيدتي: تحية طيبة و بعد ،

نسعى من خلال البحث العلمي إلى إيجاد حلول لمشاكل في الواقع العملي ، فلا قيمة للبحث العملي إن كان في معزل عن الحياة الاقتصادية الفعلية، و في هذا الإطار أنا بصدد التحضير لمشروع تخرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماجستير التأهيل و التخصص في تأهيل و إعداد قادة إداريين بعنوان: " أثر استخدام نظم المعلومات في الوصول إلى منظمة متعلمة" لذلك سوف أقدم لكم استبيان يحوي على مجموعة من الأسئلة و أرجو أن تتعاونوا معي و أن تكون اجاباتكم صادقة و موضوعية حتى تكون النتائج التي سنحصل عليها موضوعية و يمكن أن تؤخذ كأساس لاتخاذ القرار.

وأود أن أحيط سيادتكم المحترمة علماً أن كل ما تدلون به من بيانات سيكون موضع السر و لن يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، و أشكركم على حسن تعاونكم و لكم فائق الاحترام و التقدير.

يرجى الإجابة على الأسئلة التي تتضمن معلومات عامة بوضع اشارة x :

القسم الأول : معلومات عامة			
الجنس			
ذكر	انثى		
العمر:			
أقل من ٣٠ سنة	من ٣٠ حتى ٤٠ سنة	من ٤٠ حتى ٥٠ سنة	من ٥٠ سنة وأكثر
المؤهل العلمي :			
معهد	إجازة جامعية	ماجستير	دكتوراة
الخبرة العلمية :			
أقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	من ١٠-١٥ سنة	من ١٥ سنة فما

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	القسم الثاني : أبعاد المنظمة المتعلمة
					البعد الأول : إيجاد فرص للتعليم المستمر
					١ يساعد الموظفون بعضهم على التعلم
					٢ يتعامل الموظفون مع المشكلات التي تواجههم باعتبارها فرصاً للتعلم
					٣ يناقش الموظفون في المعهد الأخطاء بصراحة بهدف التعلم والاستفادة منها
					٤ يستطيع الموظفون الحصول على الموارد المتنوعة من المعهد لدعم تعلمهم
					البعد الثاني : بعد تشجيع الاستفهام و الحوار
					٥ يحترم الموظفون بعضهم بعضاً أثناء الحوار و المناقشات
					٦ يصغي الموظفون لوجهات نظر الآخرين و يجعلونها موضع احترام و تقدير
					٧ يتم تشجيع الموظفين على إثارة أسئلة مختلفة بغض النظر عن موقعهم الوظيفي
					البعد الثالث: بعد تشجيع التعاون و التعلم الجماعي
					٨ يعتمد العمل في المعهد على بناء و تشكيل فرق العمل في كافة المجالات
					٩ يراجع أعضاء فريق العمل أرائهم نتيجة لمناقشات المجموعة أو المعلومات التي تم جمعها مؤخراً
					١٠ تتفق فرق العمل أن الادارة ستأخذ بتوصياتها
					البعد الرابع : بعد انشاء أنظمة لمشاركة المعرفة و التعلم
					١١ يمكن المعهد الموظفين من الحصول على المعلومات المطلوبة بسرعة و سهولة
					١٢ تستخدم نظم الاتصالات و المعلومات المتبادلة بشكل اعتيادي، مثل تقديم الاقتراحات، و لوحات الإعلانات، و الاجتماعات المفتوحة
					١٣ يحتفظ المعهد ببيانات حديثة عن مهارات الموظفين
					١٤ ينتج المعهد الدروس المستفادة من تجاربه لجميع الموظفين
					البعد الخامس : بعد تمكين العاملين لجمعهم نحو رؤية مشتركة
					١٥ يدعو المعهد الموظفين للمساهمة في إثراء رؤيته الاستراتيجية
					١٦ يبني المعهد رؤية موحدة عبر المستويات الادارية المختلفة و مجموعات العمل
					١٧ يكرم المعهد الموظفين على المبادرات التي يقدمها كل منهم
					البعد السادس: بعد ربط المنظمة بالبيئة الخارجية
					١٨ يساعد المعهد الموظفين على الموازنة بين متطلبات العمل و متطلبات العائلة
					١٩ يشجع المعهد جميع الموظفين على أخذ وجهة نظر المستفيدين (مثل الطلاب) بالاعتبار عند اتخاذ قراراتهم المختلفة.
					٢٠ يتعاون المعهد مع الجهات الخارجية من أجل تبادل المنافع
					٢١ يشجع المعهد الموظفين على التفكير من منظور عالمي
					البعد السابع : القيادة الاستراتيجية.
					٢٢ يحرص المدراء على تطابق أفعالهم مع قيم المعهد
					٢٣ يدعم المدراء غيرهم من الموظفين من أجل تنفيذ رؤية المعهد و خططه
					٢٤ ينمي المدراء الموظفين التابعين لهم و يدربونهم باستمرار
					القسم الثالث: توظيف استخدام نظم المعلومات
					أولاً: المستلزمات المادية
					٢٥ تتوفر أجهزة الحاسب الملائمة لانجاز العمل المطلوب
					٢٦ يوجد في الشركة وسائط تخزينية بمساحات كافية لعملية تخزين المعلومات
					٢٧ تتناسب سرعة الأجهزة مع حجم العمل المطلوب انجازه
					٢٨ تتناسب الشبكة المتوفرة مع احتياجات العمل في الشركة
					٢٩ تتوفر لديكم تقنيات اتصال حديثة وذات كفاءة عالية
					ثانياً : المستلزمات البشرية :
					٣٠ يوجد قسم فني مختص بالنظــــــــــــــــام المحوســــــــــــــــب للصيانة
					٣١ يجيب القسم الفني المختص بالنظــــــــــــــــام المحوسب بسرعة على الاستفسارات
					٣٢ هناك اهتمام من الإدارة العليا بقسم تقنيــــــــــــــــة المعلومات
					٣٣ يلتزم القسم المختص بالنظام المحوسب بتنفيذ المهام المطلوبة منه في الوقت المحدد
					٣٤ مســـــــــــــــــتخدمـــــــــــــــــي نظــــــــــــــــام المعلومات المحوســــــــــــــــب مؤهلين للعمل على النظام
					ثالثاً : المستلزمات البرمجية
					٣٥ تتناسب البرمجيات المستخدمة مع متطلبات العمل في الشركة

٣٦	يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل في الشركة				
٣٧	تتوفر جميع التعليمات اللازمة لتشغيل برامج التي تستخدم في أداء الأعمال				
٣٨	توفر البرامج المحوسبة المسندة المعلومات بالدقة المناسبة				
٣٩	توفر البرامج المحوسبة المستخدمة المعلومات بالكمية المناسبة				
٤٠	تساعد البرامج المحوسبة المسندة في استرجاع المعلومات بسرعة				
٤١	توجد حماية للبرامج المسندة في الشركة تضمن سلامة التشغيل الإلكتروني				
	رابعاً : المستلزمات الاتصالية				
٤٢	تتناسب المعلومات المتاحة مع احتياجات الوظيفة				
٤٣	يمكن الحصول على المعلومات المتوفرة لدى الإدارة العليا بسهولة				
٤٤	لا توجد مبالغة في سرية المعلومات بين المستويات الإدارية المختلفة				
٤٥	تهتم الإدارة العليا بتطوير أنظمة الاتصالات في الشركة				
٤٦	توفر الإدارة العليا البرامج التدريبية المتعلقة باستخدام أنظمة الاتصالات في الشركة				
٤٧	تهتم الإدارة العليا بما يقترحه الموظفون بالأراء والمقترحات حول استخدام نظم الاتصالات				