

جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي.
قسم علوم التسيير ، تخصص إدارة الأعمال
بعنوان:

دور نظم المعلومات الإدارية في بناء البراعة التنظيمية.

دراسة ميدانية: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء-ولاية غرداية-

من إعداد الطالبة:

بوشوارب مي سوسن

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 2025/06/11

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ.د كسنة محمد	أستاذ تعليم عالي	غرداية	رئيسا
د.صيتي عبد اللطيف	أستاذ محاضر "ب"	غرداية	مشرف ومقرا
د.بن علي ميلود	أستاذ محاضر "ب"	غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي : 2025/2024

جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي.
قسم علوم التسيير ، تخصص إدارة الأعمال
بعنوان:

دور نظم المعلومات الإدارية في بناء البراعة التنظيمية.

دراسة ميدانية: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء- ولاية غرداية-

من إعداد الطالبة

بوشوارب مي سوسن

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 2025/06/11

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ.د كسنة محمد	أستاذ تعليم عالي	غرداية	رئيسا
د.صيتي عبد اللطيف	أستاذ محاضر "ب"	غرداية	مشرف ومقررا
د.بن علي ميلود	أستاذ محاضر "ب"	غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
بَدَأَ خَلْقَ الْإِنسَانِ مِنْ
تَلْحُمٍ فَارْتَبِعْ

شكر وعرفان

بعد بسم الله الرحمن الرحيم الحمد لله حمدا كثيرا حتى يبلغ الحمد منتهاه، والصلاة

والسلام أشرف مخلوق أناره الله بنوره واصطفاه سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

أما بعد من لم يشكر الناس لم يشكر الله، اشكر جزيل الشكر والتقدير الأستاذ المشرف صبيتي عبد

اللطيف على مجهوداته الكبيرة وإرشاداته وتوجيهاته التي لم يبخل بها يوما، والشكر إلى كل من كانت له اليد في إتمام هذا العمل من قريب أو بعيد واعبر عن شكري و امتناني للأساتذة لجنة المناقشة عن مجهوداتهم ووقتهم الثمين.

أقدم كل احتراماتي لأساتذتي اللذين رافقوني في مشواري الدراسي بحرصهم ومعرفتهم وكذا

طاقم الإداري اشكر كل زملائي في مشواري الدراسي.

شكرا إلى كل من نساه القلم وحفظه القلب.

الإهداء

من قال أنا لها نالها وان أبت أتيت بها رغما عنها، لم تكن رحلة قصيرة ولا حلم قريبا ولا الطريق كان محفورا بالتسهيلات لكني فعلتها ونلتها بجدارتي وتعبي عليها اشكر نفسي على الصبر وها أنا اختتم كل ما مررت به بالحمد لله راجية منه أن ينفعني بما علمني.

إلى الذي اختار اسمي وزينه بأجمل الألقاب إلى من علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار إلى من أنار دربي بنوره الذي لا ينطفئ في قلبي أبدا يا من استمدت منه العزيمة والقوة ومن غرس في روحي مكارم الأخلاق وداعمي في مسيرتي والدي العزيز أدامك الله.

والتي جعل الله الجنة تحت أقدامها، يا من احتضني قلبها قبل يداها و سهلت لي الشدائد بدعائها إلى

شمعة حياتي التي كانت في الأيام المظلمة سر قوتي ومصباح دربي التي لطالما دعت من اجل أن تراني

في هذا اليوم والدي الحبيبة.

إلى أمان أيامي وخيرة وصفوة أيامي وقرة عيني إخوتي خير الدين يوسف وعبد المؤمن، وإلى رفيقة دربي

وحبيبة قلبي أختي الصغيرة وصال هبة الرحمان.

إلى زوجي نور حياتي وسندي في كل خطوة، شريك حياتي و دعمي الأكبر يا من كان سببا في هذا الانجاز

بفضل تشجيعك وإيمانك بي، وأهدي هذا العمل إلى روح والدك الغالي رحمة الله عليه أرجو أن يكون

هذا الجهد صدقة جارية تصل إليه.

بوشوارب مي سوسن

الملخص

تهدف الدراسة للتعرف على دور نظم المعلومات الإدارية بناء البراعة التنظيمية، لدى موظفي مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء ولاية غرداية، وللإجابة على إشكالية الدراسة والفرضياتها قمنا بدراسة ميدانية استنادا على المنهج الوصفي و استعنا بالاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات حيث قمنا بتوزيع هذا الأخير على مجتمع الدراسة حيث بلغت عدد العينة 41 موظف إذ تم استعمال الحصر الشامل الا ان العينة الصالحة للدراسة بلغت 38 مفردة.

تم تحليل النتائج باستعمال برنامج spss v24 و توصلنا كنتائج لدراستنا ان هناك قبول نسبي من طرف الموظفي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء لولاية غرداية حول ابعاد نظم المعلومات الادارية والبراعة التنظيمية؛ وايضا وجود تطبيق فعلي لنظم المعلومات الادارية لدى موظفي مؤسسة casnos لولاية غرداية اذ انها ساعدتها في تحسين الكفاءة التشغيلية وإدارة المورد البشري بكفاءة؛ واخيرا البراعة التنظيمية في المؤسسة لا تتأثر بالمتغيرات الشخصية الخاصة بالموظفين.

الكلمات المفتاحية: نظم معلومات إدارية، براعة تنظيمية، نظم معلومات، نظم.

Abstract

The study aims to identify the role of management information systems in building organizational ingenuity, among the employees of the National Fund for Social Security for Non-Wage earners in Ghardaia Governorate, and to answer the study issue and its hypotheses, we conducted a field study based on the descriptive method and used the questionnaire as a tool to collect information and data, as we distributed the latter to the study community, where the sample number reached 41 employees, as a comprehensive inventory was used, but the valid sample for the study amounted to 38 individuals

The results were analyzed using SPSS v24. Our study concluded that there is relative acceptance among employees of the National Social Security Fund for the Self-Employed in Ghardaia Province regarding the dimensions of management information systems and organizational agility; that there is actual implementation of management information systems among employees of the CASNOS institution in Ghardaia Province, as it has helped improve operational efficiency and manage human resources efficiently; and that organizational agility in the institution is not affected by employee personal variables.

Keywords: Management Information Systems, Organizational Proficiency, Information Systems, Systems.

قائمة المحتويات



قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
I	شكر وعرفان.
II	الإهداء.
III	ملخص.
IV	قائمة المحتويات.
X	قائمة الأشكال.
XI	قائمة الجداول
XII	قائمة الاختصارات والرموز.
XIII	قائمة الملاحق.
أ-ح	المقدمة.
الفصل الأول: الإطار النظري لنظم المعلومات الإدارية والبراعة التنظيمية.	
1	تمهيد
المبحث الأول: أساسيات حول نظم المعلومات الإدارية.	
2	المطلب الأول: مفهوم نظم المعلومات الإدارية.
4	المطلب الثاني: أهمية وأهداف نظم المعلومات الإدارية.
7	المطلب الثالث: أنواع نظم المعلومات الإدارية.
9	المطلب الرابع: مكونات نظم المعلومات الإدارية.
المبحث الثاني: أساسيات حول براعة التنظيمية.	
12	المطلب الأول: مفهوم البراعة التنظيمية.
13	المطلب الثاني: أهمية وأهداف البراعة التنظيمية.
16	المطلب الثالث: خصائص البراعة التنظيمية.
17	المطلب الرابع: متطلبات البراعة التنظيمية
المبحث الثالث: الدراسات السابقة.	

19	المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية.
24	المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية.
28	المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة.
33	خلاصة الفصل.
	الفصل الثاني: الإطار التطبيقي حول دور نظم المعلومات الإدارية في بناء البراعة التنظيمية ب casnos ولاية غرداية.
35	تمهيد
	المبحث الأول: تقديم عام حول الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء ولاية غرداية.
36	المطلب الأول: نبذة عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.
40	المطلب الثاني: مهام وأهداف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء ولاية غرداية.
41	المطلب الثالث: هيكل تنظيمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء ولاية غرداية.
	المبحث الثاني: منهجية الدراسة.
46	المطلب الأول: أسلوب ومتغيرات الدراسة.
47	المطلب الثاني: أداة الدراسة.
51	المطلب الثالث: مجتمع الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة.
	المبحث الثالث: الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة واختبار الفرضيات.
53	المطلب الأول: الوصفي الإحصائي للبيانات الشخصية لإفراد عينة الدراسة.
57	المطلب الثاني: الوصفي الإحصائي لمتغيرات الدراسة حسب مقياس ديكرت.
65	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.
79	خلاصة الفصل.
81	الخاتمة.
85	قائمة المراجع.
88	قائمة الملاحق.



قائمة الاشكال والجداول

والاختصارات والملاحق

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1-1	أهمية نظم المعلومات الإدارية.	5
1-2	أهداف نظم المعلومات الإدارية بالنسبة للمؤسسات.	7
1-3	أنواع نظم المعلومات الإدارية.	9
1-4	مكونات نظم المعلومات الإدارية.	11
1-5	أهمية البراعة التنظيمية.	14
1-6	أهداف البراعة التنظيمية.	15
1-7	خصائص البراعة التنظيمية.	17
1-8	متطلبات البراعة التنظيمية.	18
2-1	يوضح الهيكل التنظيمي للوكالة	41
2-10	توزيع افراد العينة حسب الجنس.	54
2-12	توزيع افراد العينة حسب السن.	55
2-14	توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي.	56
2-16	توزيع افراد العينة حسب سنوات الاقدمية.	57

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1-9	يوضح دراسة أمين محمد احمد أبو علي وعبدہ نعمان صالح الشريف سنة 2023	19
1-10	يوضح دراسة وزاع محمد و بجتي إبراهيم سنة 2022م	20
1-11	يوضح دراسة أولاد احمد نوال و دحو حليلة سنة 2022م	20
1-12	يوضح مذكرة علاونة سفيان و سنيينة محمد سنة 2024م	21
1-13	يوضح دراسة زاوجي عائشة سنة 2023م	22
1-14	يوضح دراسة مصباح احمودة مصباح الغاني سنة 2022م	23
1-15	يوضح دراسة فارس محمد الرويلي سنة 2023م.	23
1-16	يوضح دراسة فهد الحق خان سنة 2016.	24
1-17	يوضح دراسة أمال محمد راضي سنة 2024م.	25
1-18	يوضح دراسة احمد حسن احمد سنة 2021م.	26
1-19	يوضح مقارنة فعلية بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة.	27
2-2	يوضح انتشار الوكالات الجهوية عبر التراب الوطني	37
2-3	يوضح تصنيف الوكالات الولائية عبر التراب الوطني	38
2-4	يوضح تصنيف موظفي الوكالة.	39
2-5	توضيح مضمون الاستبيان	48
2-6	يوضح مدى الارتباط الداخلي لعبارات محور نظم المعلومات الإدارية.	49
2-7	يوضح مدى الارتباط الداخلي لعبارات محور البراعة التنظيمية.	50
2-8	معامل الثبات ألفا كرومباخ للاستبيان ككل.	51
2-9	توزيع افراد العينة الدراسة حسب متغير الجنس.	53
2-11	توزيع افراد العينة الدراسة حسب متغير السن.	54
2-13	توزيع افراد العينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.	56
2-15	توزيع افراد العينة الدراسة حسب متغير سنوات الاقدمية.	57
2-17	تصنيف درجة الموافقة وفق مقياس ليكرت الخماسي.	58
2-18	الاتجاه العام لإجابات العينة حول متغير نظم المعلومات الإدارية.	59

63	الاتجاه العام لإجابات العينة حول متغير البراعة التنظيمية.	2-19
66	اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.	2-20
67	يوضح نتائج اختبار - Test pour un seul échantillon T-لدرجات اجابة على نظم المعلومات الدارية في casnos لولاية غرداية.	2-21
69	يوضح نتائج اختبار (Régression Rho de Spearman) لأثر البعد التقني لنظم المعلومات الادارية على البراعة التنظيمية في مؤسسة casnos ولاية غرداية.	2-22
70	يوضح نتائج اختبار (Régression Rho de Spearman) لأثر البعد الاستراتيجي لنظم المعلومات الادارية على البراعة التنظيمية في مؤسسة casnos ولاية غرداية.	2-23
71	يوضح نتائج اختبار (Régression Rho de Spearman) لأثر البعد البشري لنظم المعلومات الادارية على البراعة التنظيمية في مؤسسة casnos ولاية غرداية.	2-24
72	يوضح نتائج اختبار (Régression Rho de Spearman) لأثر البعد الوظيفي لنظم المعلومات الادارية على البراعة التنظيمية في مؤسسة casnos ولاية غرداية.	2-25
73	يوضح نتائج اختبار (Régression Rho de Spearman) لأثر البعد الامني لنظم المعلومات الادارية على البراعة التنظيمية في مؤسسة casnos ولاية غرداية.	2-26
74	يوضح نتائج اختبار U de Mann- Whitney لفروق اجابة الموظفين حول البراعة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس في casnos لولاية غرداية.	2-27
75	يوضح نتائج اختبار Test de Kruskal-Wallis لفروق اجابة الموظفين حول البراعة التنظيمية تعزى لمتغير السن في casnos لولاية غرداية	2-28
77	يوضح نتائج اختبار Test de Kruskal-Wallis لفروق اجابة الموظفين حول البراعة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في casnos لولاية غرداية.	2-29
78	يوضح نتائج اختبار Test de Kruskal-Wallis لفروق اجابة الموظفين حول البراعة التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الاقدمية في casnos لولاية غرداية.	2-30

قائمة الاختصارات والرموز

المختصر باللغة العربية	المختصر باللغة الأصلية	المختصر
الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء	Caisse national de sécurité sociale des non-salariés	casnos
نظم المعلومات الإدارية	Management Information Systems	MIS
الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية	Statistical package for the social sciences	spss

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
89	استبيان المذكرة الموزع	1
93	قائمة المحكمين.	2
94	مخرجات برنامج spss v 24	3

مقدمة



أ- توطئة:

يشهد العالم الحالي تطوراً رهيباً خاصة فيما يخص مجال التكنولوجيا، وهذا التطور نتج عنه عدت توجهات منها نظم المعلومات؛ مما أدى إلى تغييرات جذرية في الهياكل التنظيمية الخاصة بالمؤسسات وكذا في الأنشطة التي تقوم بها هذه الأخيرة مهما كان نوعها من أجل تحقيق الميزة التنافسية في بيئة الأعمال.

إن نظم المعلومات الإدارية تعتبر كمورد للمعلومات التي تحتاجها المؤسسة وتعتبرها ك رأس المال، فالمعلومات تتميز بقيمتها المهمة فهي يعتمد عليها من أجل تقييم الوضع الحالي والتنبؤ بالوضع المستقبلي، واتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب.

فنظم المعلومات الإدارية احد أهم الأساسيات التي تتركز عليها المؤسسات في الوقتي الحالي والمستقبلي؛ فكلما زادت الفاعلية الخاصة بهذه النظم زادت القدرة على إنجاز المهام الإدارية، و كنتيجة لهذا التقدم أصبحت المعلومة احد أهم الموارد للمؤسسة، فقط توجهت نظم المعلومات الادارية إلي توفير البيانات اللازمة ومعالجتها لإنتاج معلومات مفيدة وبدقة عالية وتكون ذات قيمة لها.

نظم المعلومات الإدارية مرتبطة بشكل ما بالبراعة التنظيمية التي من احد أهم متطلباتها توفر المعلومات اللازمة التي تتوفر عن طريق MIS، فالبراعة التنظيمية هي احد التوجهات التي تتوجه لها المؤسسات في حال أرادت تحقيق التميز والاستمرار في بيئة شديدة المنافسة، فالبراعة ليست بالأمر السهل فهي مرتبطة بتحقيق عدة أهداف منها الابتكار؛ الإبداع؛ الكفاءة؛ الاستكشاف وكذا الاستغلال للمعلومات.

ب- إشكالية الدراسة:

- بناء على ما تم التطرق له يمكن بلورة الإشكالية التالية:

➤ إلى أي مدى تساهم نظم المعلومات الإدارية في بناء البراعة التنظيمية لدى موظفي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء لولاية غرداية؟

- استنادا على الإشكالية الرئيسية يمكن طرح التساؤلات التالية:

➤ ما مفهوم نظم المعلومات الإدارية؟ وما هي أهم عناصرها؟

➤ ما مفهوم البراعة التنظيمية؟ وفيما تكمن أهميتها بالنسبة للمؤسسات؟

- ما هو دور أبعاد نظم المعلومات الإدارية (التقني، الاستراتيجي، البشري، الوظيفي، الأمني) في البراعة التنظيمية لدى موظفي casinos لولاية غرداية؟
- هل يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية في casinos لولاية غرداية؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول متوسطات إجابات موظفي الوكالة حول عبارات البراعة التنظيمية تعزى إلى المتغيرات الشخصية؟

ت-فرضيات الدراسة:

-للإجابة عن التساؤلات السابقة قمنا بصياغة الفرضيات التالية :

- هناك تطبيق لنظم المعلومات الإدارية في casinos لولاية غرداية.
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casinos لولاية غرداية.

-من خلال الفرضية الرئيسية الثانية تفصل فرضيات الفرعية التالية:

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casinos لولاية غرداية بالنسبة للبعد التقني عند مستوى دلالة 5%.
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casinos لولاية غرداية بالنسبة للبعد الاستراتيجي عند مستوى دلالة 5%.
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casinos لولاية غرداية بالنسبة للبعد البشري عند مستوى دلالة 5%.
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casinos لولاية غرداية بالنسبة للبعد الوظيفي عند مستوى دلالة 5%.
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casinos لولاية غرداية بالنسبة للبعد الأمني عند مستوى دلالة 5%.

➤ توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الاقدمية).

من خلال الفرضية الرئيسية الثالثة تفصل فرضيات الفرعية التالية:

-توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 5%.

-توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير السن عند مستوى دلالة 5%.

-توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة 5%.

-توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الاقدمية عند مستوى دلالة 5%.

ث-أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى:

-التعرف على أبعاد نظم المعلومات الإدارية ومدى توفره لدى موظفي casnos لولاية غرداية.

-التعرف على البراعة التنظيمية ومدى استجابة له من قبل موظفي casnos لولاية غرداية.

-إدراك موظفي casnos لولاية غرداية أهمية محل الدراسة بالنسبة لهم.

-محاولة فهم العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والبراعة التنظيمية.

-التعرف على مدى تأثير البراعة التنظيمية بأبعاد نظم المعلومات الإدارية

-تقديم توصيات لموظفي casnos لولاية غرداية من اجل تحسين نظم معلومات إدارية من اجل استفادة منه لتحقيق البراعة التنظيمية.

ج-أهمية الدراسة:

*أهمية علمية للدراسة:

- إثراء المكتبة الجامعية وكذا مساهمة في إثراء المعرفة العلمية في مجال نظم المعلومات الإدارية و البراعة التنظيمية.
- وتوسيع قاعدة العلمية والنظرية حول مفاهيم نظم المعلومات الإدارية والبراعة التنظيمية وتقديم توصيات حول موضوع الدراسة.
- تقديم مراجع علمية و مفيدة للباحثين والطلبة بكون الدراسة تناولت متغيرات حديثة.
- فتعتبر هذه الدراسة مكملة للدراسات المحلية من خلال اعتماد على المراجع الحديثة ومناقشة آراء الباحثين المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

* أهمية عملية للدراسة:

- باعتبار هذه الدراسة ذو أفاق واسعة وأهمية كبيرة لاعتبار نظم المعلومات الإدارية موضوع حديث وهنالك توجه كبير له ،فدراسة هذا الموضوع يدفع موظفي casnos لولاية غرداية بإعطاء أهمية لهذا الموضوع في ظل التطور السريع في التكنولوجيا ؛حيث تتخلص هذه الدراسة نتائج ميدانية التي قد تساعد صانعي القرار من تحسين MIS و تعزيز البراعة التنظيمية.

ح-دوافع اختيار موضوع الدراسة:

1-دوافع ذاتية:

- رغبة الباحثة في دراسة الموضوع ومعرفة مدى تطبيقه في casnos في ولاية غرداية.
- ترابط موضوع الدراسة مع تخصص إدارة الأعمال مما يساعد على التوسع فيه.

2-دوافع موضوعية:

- قابلية الموضوع للدراسة وترابط المتغيرات مع بعض.

-توفر العديد من المراجع العربية والأجنبية التي تساعدنا في دراسة الموضوع.

-قلة الدراسات الميدانية المرتبطة بموضوع الدراسة وهذا ما ساهم في ربط بين أبحاث النظرية وبين واقع متغيرات الدراسة في مؤسسات اقتصادية الجزائرية.

خ-حدود الدراسة:

1-**حدود المكانية:** أجريت هذه الدراسة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء-ولاية غرداية-

2-**الحدود الزمانية:** امتدت هذه الدراسة من 2025/01/28 إلى 2025/02/25.

3-**الحدود البشرية:** اشتملت دراسة ميدانية على موظفي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء- ولاية غرداية-موزعين على البلديات التالية:(غرداية،متليلي، بريان،قرارة).

4-**الحدود الموضوعية:** اقتصرت هذه الدراسة على دراسة العلاقة بين متغيرات التالية :نظم المعلومات الإدارية(التقني،الأمني،البشري،الوظيفي،الاستراتيجي) والبراعة التنظيمية.

د-منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة:

تم اعتماد في الجانب النظري على جمع المعلومات والبيانات بالاستعانة بالمصادر الثانوية مثل:الكتب،المقالات،الدراسات السابقة من أجل تحقيق نوع من الربط بين التراكم المعرفي والعملي،وشبكة الانترنت والتي لها علاقة بمتغيرات الدراسة،أما في الجانب التطبيقي تم اعتماد على استمارة استبيان الذي وزع على موظفي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء لولاية غرداية موزعين على البلديات التالية:(غرداية،متليلي،بريان،قرارة) كأداة للحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بالجانب الميداني،يأتباع المنهج الوصفي إذ انه يقوم بوصف الظاهرة المدروسة وإسقاطها على ارض الواقع باستعمال أسلوب تحليلي.

ذ-تقسيمات الدراسة:

لفك الغموض عن إشكالية الدراسة واختبار الفرضيات قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين،إذ تناول الفصل الأول الإطار النظري بالتطرق لثلاثة مباحث،ففي المبحث الأول تناول المفاهيم الرئيسية لمتغير المستقل (نظم

المعلومات الإدارية) أما المبحث الثاني فتناول المفاهيم الرئيسية لمتغير التابع (البراعة التنظيمية)، أما المبحث الثالث خصص لدراسات السابقة إذ تخصصنا في الدراسات المحلية والدراسات الأجنبية السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة وإجراء المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

إذ تناولنا في الفصل الثاني الإطار التطبيقي لدراسة الحالة الذي بدوره مقسم لثلاثة مباحث، فالمبحث الأول يوجد في طياته تقديم لمؤسسة محل الدراسة، ثم المبحث الثاني تناول منهجية الدراسة وفي المبحث الثالث تطرق للوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة واختبار الفرضيات التي طرحت في المقدمة، وأخيرا قمنا بتقديم اقتراحات بناء على النتائج المتوصل إليها، إضافة إلى آفاق البحث.

ز- صعوبات الدراسة:

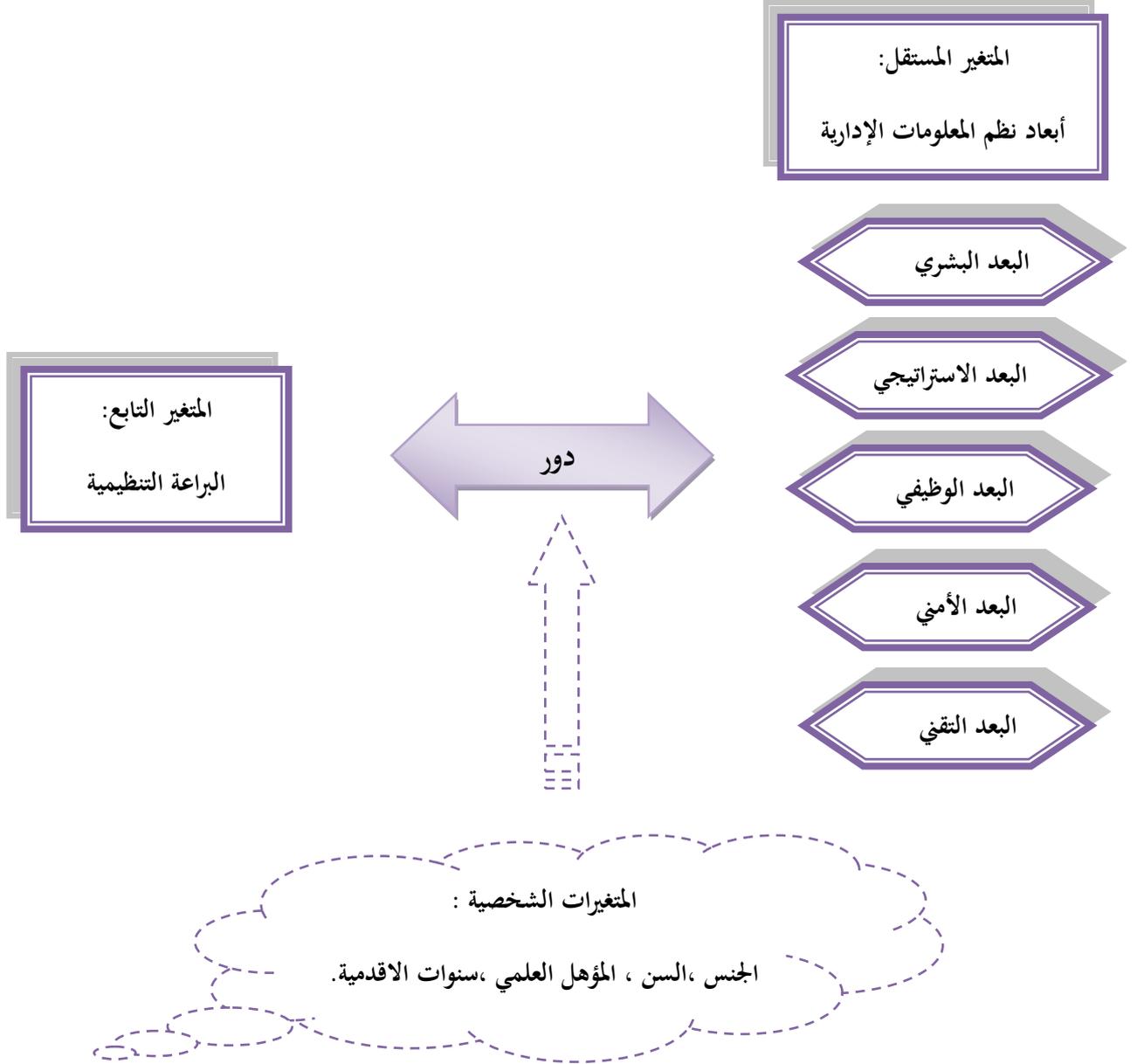
خلال إنجازنا لهذا البحث الأكاديمي تعرقنا في بعض الصعوبات التي لا تكاد تذكر منها:

- صعوبة التنقل إلى مقر الوكالات لمؤسسة casnos بولاية غرداية.

- صعوبة التحكم في الأدوات الإحصائية للدراسة وتحليل بيانات الاستبيان للحصول على نتائج دقيقة مما تطلب تكوين ذاتي.

- صعوبة ترجمة الصحيحة لبعض المصطلحات والمفاهيم خاصة متعلقة بالجانب التقني والتكنولوجي.

ر- نموذج الدراسة:





الفصل الأول:

الإطار النظري

لنظم المعلومات الإدارية والبراعة

التنظيمية.

تمهيد للفصل

نظرا للتكنولوجيا الحديثة المتطورة خاصة فيما يخص البرمجيات و الأنظمة الحديثة، خاصة في النشاطات التي تحتاجها المؤسسات، إذ انه أصبح على عاتقها مواكبة هذه التطورات التكنولوجية وكذا التحولات المستمرة التي تحدث في البيئة الخارجية لها، ففي ظل اختلاف الممارسات الإدارية تسعى المؤسسات للمحافظة على ميزتها التنافسية؛ من خلال تبني نظم المعلومات الإدارية من اجل تدعيم براعتها التنظيمية، وهذا ما سنحاول التطرق إليه من خلال الفصل الأول من الدراسة حيث يعالج هذا الفصل في المبحث الأول مفاهيم أساسية حول متغير مستقل لدراسة وهو نظم المعلومات الإدارية، و في المبحث الثاني المفاهيم الأساسية حول متغير تابع لدراسة وهو البراعة التنظيمية، أما المبحث الثالث فقد تم عرض أهم الدراسات السابقة ذات صلة بموضوع الدراسة.

المبحث الأول: أساسيات حول نظم المعلومات الإدارية

يعبر نظم المعلومات الإدارية من احدث الممارسات الإدارية التي يمكن أن تتبناه المؤسسات من اجل تحقيق أهداف التي لديها الرغبة في الوصول لها،فهو توجه يهتم بدمج وتحليل عمليات من اجل جعل المعلومات ذات قيمة عالية في المؤسسات،وهذا ما سوف نتطرق له في هذا المبحث لتعرف على المفاهيم الأساسية.

المطلب الأول: مفهوم نظم المعلومات الإدارية

اولا: مفهوم النظام

مصطلح النظام يوناني الأصل مشتق من كلمة (systema) والتي معناها الكل مركب من عدد من الأجزاء،تواجد قديما وانتشر حديثا مع موجة التطور وتعددت مفاهيمه بتعدد الباحثين،فهو مجموعة من العناصر المتفاعلة مع بعضها،وتقوم بمعالجة المدخلات ضمن آليات عمل المؤسسات للحصول على مخرجات تخدم أهداف التنظيم.¹

ثانيا: مفهوم المعلومات

حسب ما تم دراسته سابقا،يمكن القول أن المعلومات هي نتيجة لمعالجة البيانات لتصبح ذات فائدة لاستعمالها؛فهي أهم مورد للمؤسسات إذ أن المعلومات تساعد في القيام بنشاطها وبلوغ أهدافها.

ثالثا: مفهوم نظم المعلومات

قبل التطرق لمفهوم نظم المعلومات الإدارية،يجب إلمام بمفهوم نظم المعلومات ألا وهي نظام حديث متكون من الأفراد؛البرامج؛شبكات عنكبوتيه وموارد البيانات يستعين بالتكنولوجيا ويقوم بتجميع المعلومات والبيانات التي تحتاجها المؤسسات؛وتم تحليلها من اجل وضعها في قاعدة البيانات الخاصة بالمؤسسات ،فهذه الطريقة تساعد المدراء والموظفين في عمليات اتخاذ القرار وكذا حل المشاكل وتطوير المنتجات والإبداع.²

رابعا: مفهوم نظم المعلومات الإدارية

تعددت مفاهيم حول نظم المعلومات الإدارية بتعدد الباحثين رغم أنها تصب في اتجاه واحد وهو ربط الوظائف

¹ Charle shoderbek and others,Management systems,Business publication,Dallas,1980,p12.

² فلاح الحسيني،الإدارة الإستراتيجية،ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع،عمان،2000،ص266

الإدارية بالتكنولوجيا والبرامج الحديثة، ففي مايلي مجموعة من هذه المفاهيم:

- نظم المعلومات الإدارية (Management Information Systems (MIS): هي أنظمة حوسبة صممت بهدف خدمة المدراء في المؤسسات، وهي أنظمة تستخدم في إنتاج نوعين من التقارير؛ التقارير الدورية Periodic Reports تصدر كل فترة زمنية محددة مثلاً: أسبوع أو شهر... الخ والنوع الثاني التقارير الخاصة Special Purpose Reports وهي تلك التقارير التي ويطلبها المستخدم من النظام في وقت الحاجة لصنع قرار محدد وطارئ.³

- نظم المعلومات الإدارية هي عبارة عن نظام منهجي محوسب لديه القدرة على تكامل البيانات من مصادر مختلفة لتوفير المعلومات الضرورية للمستخدمين ذو الاحتياجات متشابهة، وتتركز استخداماته في إدارة الأعمال.⁴

- نظم المعلومات الإدارية هي عبارة على نظام يقوم بالتخطيط للتطوير، استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات لمساعدة الأفراد في إنجاز مهامهم المتعلقة بمعالجة المعلومات وإدارتها، فنظم المعلومات الإدارية تشمل كل التقنيات التي تساعد في تحقيق أهدافها من رقابة وتنظيم واتخاذ القرارات.⁵

- نظم المعلومات الإدارية هي النظم اليدوية أو المعتمدة على جهاز الحاسوب، فعملها الأساسي تحويل البيانات إلى معلومات ذات فائدة وتساعد المؤسسات في عملية اتخاذ القرار لتوفير ميزة تنافسية، يمكن لهذه النظم أن تقوم بثلاثة وظائف؛ توليد التقارير؛ الإجابة على الأسئلة وأيضاً دعم اتخاذ القرار.⁶

- نظم المعلومات الإدارية هي نظام يعمل على تزويد المؤسسات بتقارير دورية أو خاصة سبق تقريرها؛ ويلخص المعلومات الموجودة فعلاً في قاعدة البيانات.⁷

* حسب ما تم ذكره سابقاً، يمكن قول من خلال تعاريف سابقة ان نظم المعلومات الإدارية هي نظام يتكون من مجموعة من العمليات المنظمة الداعمة لجميع مستويات الإدارية في المؤسسات، فهي نظم معلومات مختصة بتوفير المعلومات ومعالجتها وتشغيل العمليات الإدارية لمساعدة الإداريين وكذا الموظفين في اتخاذ قرارات جيدة تحدم أهدافهم؛ وأيضاً تسهل عليهم قياس النتائج ومعرفة أسبابها.

³ فؤاد الشراي، نظم المعلومات الإدارية، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص6.

⁴ فايز جمعة النجار، نظم المعلومات الإدارية-منظور إداري، ط3، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص53.

علاء عبد الرزاق وآخرين، تقنيات المعلومات الإدارية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص335.

⁶ ماهر شعبان العاني، نظم المعلومات الإدارية-منظور التكنولوجي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص20.

⁷ بلال محمد إسماعيل، نظم المعلومات الإدارية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2005، ص26.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف نظم المعلومات الإدارية

سوف نتناول في هذا المطلب فرعين في نظم المعلومات الإدارية ألا وهما أهمية وأهداف.

اولا: أهمية نظم المعلومات الإدارية

- نظرا لتزايد أهمية نظم المعلومات الإدارية يمكن تمييز العناصر التالية⁸:

- تزايد المعرفة المتاحة للمديرين، والتي يمكن استخدامها في اتخاذ القرار؛
- نمو المؤسسات في الحجم وتعقد أعمالها، مما يضطر المديرين للاعتماد على طريقة جديدة للحصول على المعلومات المكتوبة؛
- ازدياد درجة تخصص بعض المؤسسات واتجاه أغلبها لتنويع نشاطها؛
- ازدياد التعقيد التكنولوجي بصفة عامة؛
- ازدياد ندرة بعض الموارد الطبيعية؛
- التغيير البيئي والتكنولوجي غير مستقر والدائم في التغيير؛
- انتهاج المؤسسات لا مركزية، مما زاد من حاجتها إلى أساليب متقدمة في الرقابة لتأمين قيام الموظفين بمهامه لخدمة أهداف المؤسسة.

- ومن وجهة نظر آخر يمكن القول أن أهمية نظم المعلومات الإدارية تكمن فيما يلي⁹:

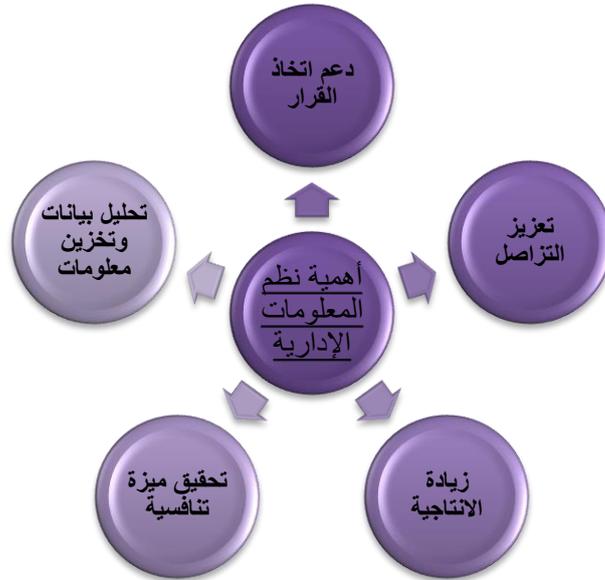
- مساعدة المؤسسات على تهيئة الظروف المناسبة لاتخاذ قرارات صائبة من خلال تجهيز المعلومات الدقيقة والمختصرة وأيضا في الوقت المناسب؛
- تحديد قنوات الاتصال عموديا و أفقيا بين الوحدات الإدارية في المؤسسات لتسهيل عملية الاتصال؛
- تقديم لمختلف المستويات الإدارية المعلومات المناسبة عند الطلب؛
- تقديم تقارير دورية (شهرية أو فصلية أو سنوية... الخ) أو تقارير خاصة عن نشاطات المؤسسة؛
- الرد على استفسارات عن طريق التحاور بين الإدارة العليا والموظفين؛
- القدرة على تبادل وتشارك المعلومات والتحاور عبر الشبكات والاتصالات داخل المؤسسة وخارجها؛

⁸ هويدا علي عبد القادر، نظم المعلومات الإدارية- النظرية والتطبيق، ط1، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص84

⁹ قرقط عمر، علاقة الكفاءات الادارية للموارد البشرية باداء المتعلق بنظم المعلومات الادارية-دراسة حالة، مجلد16، العدد02، مجلة تنمية الموارد البشرية، 2021، ص705

- القدرة على حفظ و تخزين جميع المعلومات التي تحتاجها المؤسسة ومعالجتها وإمكانية استرجاعها من خلال البث الانتقائي للمعلومات؛
 - القدرة على التنبؤ بالمستقبل ضمن احتمالات مدروسة واقتراح بدائل في حالة وجود خلل في تنفيذ الخطط وتوقع احتياجات المؤسسة المستقبلية التي تخدم تحقيق الأهداف المخطط لها.
- *حسب ما تم ذكره سابقا، يمكن القول أن لنظم المعلومات الإدارية أهمية كبيرة خاصة للمؤسسات التي تتوجه لاستخدام التكنولوجيا في أنشطتها، فهي تساعد في اتخاذ القرار بشكل فعال وسريع؛ تساعد في تنظيم المعلومات الإدارية في تفعيل عملية الاتصال الفعال في مختلف المستويات الخاصة بها وأيضا تساعد المؤسسة في الحصول على المعلومات التي هي بحاجة لها.

شكل (1-1): أهمية نظم المعلومات الإدارية بالنسبة للمؤسسات.



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على المعلومات المجمعة.

ثانيا: أهداف نظم المعلومات الإدارية

لنظم المعلومات الإدارية توفر للمؤسسات المعلومات المناسبة لإدارة كافة مستوياتها، فهذه النظم تهدف إلى ما يلي¹⁰:

- ربط النظم الفرعية للمؤسسة مع بعضها البعض في نظام متكامل يسمح لها بتدفق البيانات والمعلومات بين تلك النظم وبما يؤدي إلى تحقيق التنسيق بين أنشطتها؛

¹⁰ أسماء بركان، دور نظم المعلومات الإدارية في ترشيد القرار بالمؤسسة، المجلد 03، العدد 09، مجلة تنمية الموارد البشرية، 2017، ص 139

➤ مساعدة المؤسسات في ربط أهداف الفرعية للنظم بالهدف العام للمؤسسة مما يساهم في تحقيق هذا الهدف؛

➤ المساعدة والمساهمة في عملية صنع اتخاذ القرار في جميع المستويات التنظيم من خلال توفير التقارير التي تضمن المعلومات اللازمة لتلك القرارات في الوقت المناسب؛

➤ تهدف نظم المعلومات الإدارية إلى تطوير أداء المؤسسات عبر ما تنتجه من المعلومات المرتدة عن تنفيذ الخطط والأنشطة.

-يمكن توضيح فيما يلي أهداف لنظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر أخرى¹¹:

➤ تقدم سلسلة من الطرق البديلة للإدارة لإنجاز العمل بشكل جيد ويوضح نتائج القرارات قبل أن تطبق؛

➤ تيسير عملية صنع القرارات بقدر كبير من الكفاءة، وجعلها تعتمد على عدة موظفين من أصحاب الخبرة والمعرفة؛

➤ نظم المعلومات الإدارية تعزز من ربحية المؤسسة نتيجة لاستخدام نظم المعلومات في تحسين قابلية اتخاذ صنع القرارات؛

➤ أن هدف نظم المعلومات الإدارية تحقق الكفاءة، بتوفير المعلومات الصحيحة بأقل كلفة ممكنة والفاعلية لاتخاذ القرارات مع المحافظة على الدقة العملية للمعلومات.

*من خلال ما تم ذكره سابقا يمكن تلخيص أهمية نظم المعلومات الإدارية في الشكل التالي:

¹¹ بن بوط حسينية، عياش زبير، اثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء المالي للبنوك التجارية، مذكرة ماستر في مالية وتأمينات وتسيير المخاطر، قسم علوم التسيير، كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2013، ص76

الشكل (1-2): أهداف نظم المعلومات الإدارية بالنسبة للمؤسسات.



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على المعلومات المجمعة.

المطلب الثالث: أنواع نظم المعلومات الإدارية

يمكن تمييز عدة أنواع من نظم المعلومات الإدارية مختلفة باختلاف طبيعة نظام وحجمه كمايلي¹²:

- نظم إدارة البيانات؛
- نظم استرجاع البيانات؛
- نظم استرجاع المعلومات؛
- نظم التقارير الإدارية؛
- نظم المعلومات المالية؛
- نظم معلومات الإنتاجية؛
- نظم المعلومات التسويقية.

¹² رياض سلطان علي، نظم المعلومات الإدارية وتطبيقاتها، دار الزهوان، عمان، 2006، ص44

يمكن ملاحظة أن بعض الباحثين قسموا أنواع نظم المعلومات الإدارية إلى ثلاثة أنواع اعتماداً على درجة التعقيد الفني والتقدم التكنولوجي¹³ :

- نظم المعلومات اليدوية: هي النظم التي تعتمد على الأدوات الفنية؛
- نظم المعلومات نصف الآلية: هي النظم التي يستخدم فيها أدوات الفنية وأدوات متوسطة القدرة؛
- نظم المعلومات الآلية: هي تلك النظم التي فيها استخدام الحواسيب الإلكترونية لإدخال ومعالجة البيانات وإخراج المعلومات وهي التي تستعمل ضمن مفهوم نظم المعلومات الإدارية وتطبيقاته الحالية.

ويمكن تمييز صنف آخر من أنواع نظم معلومات الإدارية كما يلي¹⁴:

➤ نظم تشغيل التعاملات (Transaction Processing Systems):

هي مجموعة مكونة من الموظفين والإجراءات والبرامج، وقواعد البيانات وكذا الأجهزة المستخدمة في التسجيل التعاملات الروتينية اللازمة لقيام المؤسسات بنشاطها وتعمل هذه النظم على خدمة المستوى التشغيلي في المؤسسة مثلاً دخول طلبات المبيعات ونظم الحجز بالفنادق ونظام معلومات العميل والأجور، وتسجيل أداء كل موظف؛

➤ نظم آلية المكاتب (Office Automation systems):

عبارة عن استخدام الإلكترونيات لتسهيل عملية الاتصال بدءاً باستخدام مشغل الكلمات (Word Processing) وتطبيقات أخرى مثل البريد الإلكتروني، البريد الصوتي، المفكرة الإلكترونية، وأجهزة الصوت أو الفيديو في حالة عقد المؤتمرات، وهذه النظم وظيفتها زيادة إنتاجية الموظفين داخل المكاتب؛

➤ نظم دعم القرار (Decision Support Systems):

تتمثل في مجموعة من الأجهزة المستخدمة لدعم عملية صنع القرار وحل المشاكل، وتخدم مثل هذه النظم الموظفين في مستوى الإدارة، وهي طريقة جديدة نسبياً في التفكير بشأن الحاسب الآلي صممت بغرض تحسين الإنتاجية، وزيادة الفاعلية من خلال دعم متخذ القرار وهو نظام متكامل مع نظم المعلومات الأخرى؛

¹³ سلطان سعيد مقصود بخاري، درجة استخدام نظم المعلومات الإدارية في مدارس التعليم الابتدائي، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، جدة، مملكة عربية السعودية، 2016، ص 58

¹⁴ محمد احمد إبراهيم الراشدة، أثر نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب، رسالة ماجستير في نظم المعلومات الإدارية، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، عمان، 2017، ص 24-25

➤ نظام دعم الإدارة العليا : (Execution Information Systems)

هي عبارة عن نظم معلومات للمستوى الإستراتيجي داخل المؤسسات، وهي مصممة من أجل التعامل مع عملية صنع القرار غير المقننة عبر تقديم أشكال بيانية واتصالات.

*حسب ما تم ذكره سابقا، هناك اختلاف في تقسيم أنواع نظم المعلومات الإدارية وهذا الاختلاف راجع لتنوع الباحثين في هذا التخصص، فيمكن القول أن نظم المعلومات الرادارية تنقسم إلى الأنواع التالية:

شكل (3-1): أنواع نظم المعلومات الإدارية



المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على المعلومات المجمعة.

المطلب الرابع: مكونات نظم المعلومات الإدارية

تتكون نظم المعلومات الإدارية من عدة مكونات يمكن ذكرها كما يلي¹⁵:

➤ الأجهزة (Hardware) :

من البديهي أن يكون نظام معلومات يحتوي على مجموعة من المعدات والحواسيب الآلية خاصة أن أجهزة الحواسيب متوفرة وبأسعار في متناول معظم المؤسسات؛

¹⁵ بن البار موسم، لعمارة العيد، دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين جودة أداء العاملين بمديرية البلدية لولاية مسيلة، المجلد 08، العدد 01، مجلة أبحاث دراسات التنمية، 2021، ص ص

➤ البرمجيات (Software) :

هي الأنظمة التي تشتغل بواسطتها الحواسيب وتنقسم إلى قسمين :

- تتمثل في برمجيات النظم (System Software) وتعني البرامج التي بدورها تساعد في تنفيذ العمليات مثل ترتيب البيانات واسترجاعها من الذاكرة و يتم الحصول عليها من طرف موردي الأجهزة؛
- برمجيات التطبيقات (Application Software) وهي التي تقوم بتشغيل بيانات المؤسسة، مثل برامج الأجور والمحاسبة وبرامج التصنيع، هذه البرامج يتم إعدادها من طرف مختصين في البرمجة بالمؤسسة نفسها أو الحصول عليها جاهزة؛

➤ قواعد البيانات (Data base):

وهي عبارة عن المخزن الذي يحوي على البيانات التي تصف كل النشاطات والعمليات الجارية في المؤسسة، وتكون مخزنة في شكل ملفات يدوية أو الكترونية، إذ يعمل نظام المعلومات على تحويلها إلى معلومات؛

➤ شبكات الاتصال:

تتمثل في تكنولوجيا الاتصالات والشبكات التي تسهل عملية تبادل ونقل البيانات والمعلومات بكل أشكالها المقروءة والمسموعة والمرئية إلى مستخدميها، مثل شبكة الإنترنت والشبكة الداخلية للمؤسسة للإنترنت والشبكة الخارجية الإكسترنات، وهي ضرورية لنجاح جميع أنظمة المعلومات القائمة على الحاسوب، وتتكون شبكات الاتصالات من أجهزة الحاسوب، معالجات الاتصالات، وغيرها من الأجهزة المترابطة ووسائل الاتصالات، والتي تسيطر عليها برامج الاتصالات؛

➤ العمليات (Operations) :

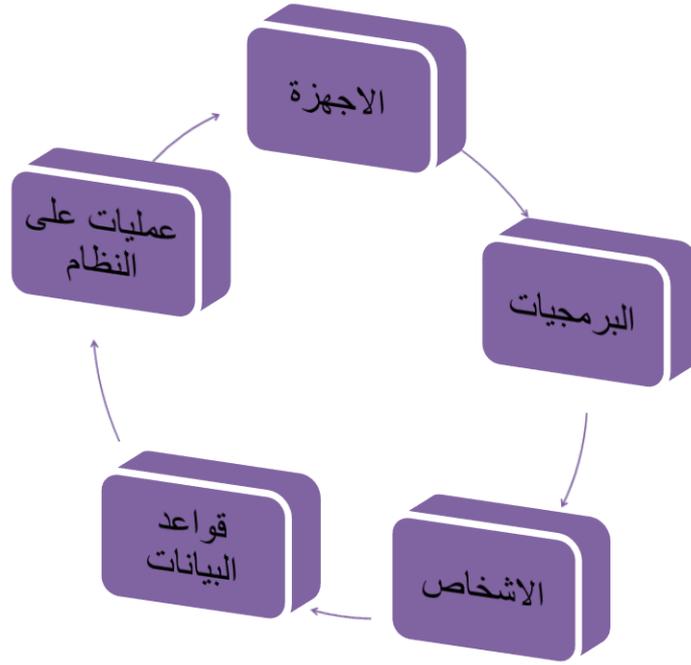
هي عمليات تقوم بوصف وترتيب مجموع الخطوات والتعليمات المحددة لإنجاز العمليات الحاسوبية ، وتسمى بخريطة مسار النظام وتقوم بشرح ما الذي يجب عمله؛

➤ الأفراد (Staff) :

يعتبر العنصر الأساسي لنظام المعلومات الذي يتولى تحليل المعلومات ووضع البرامج وإدارة المعلومات.

* حسب ما وضع سابقا يمكن الملاحظة أن اغلب الباحثين اتفقوا على مكونات نظم المعلومات الإدارية، ويمكن استخلاصها كما يلي:

الشكل (1-4): مكونات نظم المعلومات الإدارية



المصدر. من إعداد الطالبة استنادا عما سبق ذكره.

المبحث الثاني: أساسيات حول براعة التنظيمية

يمكن القول عن احد أهم الأهداف التي تسعى لها المؤسسات الحديثة هي تحقيق التميز في الأسواق التنافسية و ذلك من خلال البراعة التنظيمية، إذ أنها تجعلها تتصرف بسرعة وبكفاءة من اجل مواجهة المخاطر واغتنام الفرص في بيئة العمل؛ فمن خلال هذا المبحث سوف يتم التعرف على أهم المفاهيم الأساسية لها.

المطلب الأول: مفهوم البراعة التنظيمية

كما تعرف البراعة بأنها القدرة على القيام بشيء ما بسلاسة وكفاءة؛ كما أنها تتأثر بدقة الهدف المخطط له، ففي ما يلي بعض التعاريف السائدة للبراعة التنظيمية:

- البراعة التنظيمية هي قدرة المؤسسة على السعي لتحقيق الأهداف المتباينة أو المتضاربة بشكل متزامن.¹⁶
- البراعة التنظيمية هي عبارة عن عملية تنفيذية متزامنة من خلال الاستكشاف أي جمع المعلومات والمعارف الجديدة والمتنوعة والاستغلال حيث يهدف هذا الأخير إلى تعزيز المواد والتكنولوجيات والتقنيات الحالية.¹⁷
- البراعة التنظيمية تعرف بأنها قدرة المؤسسة على التكيف السريع والتغيير من خلال الإبداع مع الاستمرار بنفس الوقت، وهذا في أمد القصير.¹⁸
- البراعة التنظيمية في تعريف آخر هي مدى قدرة المؤسسات على تخصيص الموارد الضرورية لتحقيق النجاح في الأنشطة، من اجل زيادة أرباحها وضمان بقائها في بيئة الأعمال التنافسية.¹⁹
- البراعة التنظيمية هي قدرة المؤسسة على أداء احتياجاتها وتنفيذ استراتيجياتها بشكل فعال وناجح من خلال استغلال كفاءات موظفيها والموارد المتاحة لها، واستكشاف الفرص وفقا لهيكلها المرن وهذا ما يضمن لها ميزة تنافسية مستدامة.²⁰

¹⁶ جواد محسن راضي، زهراء نعيم قاسم، التوجه الاستراتيجي وتأثيره في تحقيق البراعة التنظيمية، المجلد 07، العدد 25، مجلة الإدارة والاقتصاد، القادسية، 2018، ص 115

¹⁷ Patel et al, Enhancing effects of manufacturing flexibility through operational absorptive capacity and operational ambidexterity, Volume 30, Issue3, Journal of Operations Management , (2012) ,p213.

¹⁸ جواد محسن راضي، زهراء نعيم قاسم، مرجع سابق، ص 115

¹⁹ Yigit, Mert , Organizational Ambidexterity: Balancing Exploitation and Exploration in Organization, Master thesis, School of Management, Blekinge Institute of Technology, Sweden, 2013, p60

²⁰ اشرف محمد ممشوش، دور البراعة التنظيمية في نجاح المشروعات وفقا لمعايير الدولية، رسالة ماجستير في القيادة والإدارة، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2021، ص 17

*مما سبق يمكن القول أن البراعة التنظيمية هي قدرة المؤسسة ذات الهيكل التنظيمي المرن على استغلال الفرص والموارد المتاحة من اجل خلق ميزة لها، من خلال الابتكار والإبداع.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف البراعة التنظيمية

البراعة التنظيمية احد الأمور بالغة الأهمية ولهذا لما تحققت من أهداف، سوف نرى في هذا المطلب فرعين وهما أهمية وأهداف البراعة التنظيمية.

اولاً: أهمية البراعة التنظيمية

نظرا لسرعة التغيير في بيئة الأعمال للمؤسسات توجهت نحو البراعة لضمان استدامتها، وفي مايلي أهمية البراعة التنظيمية بالنسبة لها: ²¹

- تمكين المؤسسات من التنوع في مهارتها وذلك من خلال محاذة الفرص المتاحة مع الرؤية المستقبلية؛
 - تحقيق التوازن بين براعة الاستغلال الفرص الجديدة والاكتشاف لها؛
 - إعطاء المؤسسات قدرة عالية في البحث عن الفرص المولدة للقيمة وتنسيق الأنشطة بهدف تحقيق النجاح؛
 - تفيد في الحد من التضارب بين نشاطي الاستغلال والاكتشاف في ظل وجود معلومات متنوعة متاحة أمام الإدارة العليا ؛
 - تساهم في إعطاء المؤسسات الوسائل المناسبة لتقديم الخدمات والمنتجات الخاصة بها.
- ويمكن القول أن أهمية البراعة التنظيمية يمكن إن تكون كما يلي: ²²
- تمنح للمؤسسات جملة من الخيارات لتوليد النتائج المهمة كونها تتعامل مع قدرة المؤسسة على إدارة التناقضات والتوترات في التعامل الحالي والمستقبلي من خلال الكفاءة والتأثير، المواءمة والتكيف، و تحقيق الإبداع؛
 - تمكن المؤسسات من تنويع مهاراتها في الجمع بين الفرص الحالية والرؤى المستقبلية في ظل بيئة سريعة التغيير والحاجة إلى تطوير القدرة على استغلال الفرص الجديدة وفهم واضح لكيفية الخلق الميزة التنافسية وكيفية تنسيق الأنشطة بهدف تحقيق هذه القيمة التي تمثل شرط النجاح الأساسي.

²¹ جيهان زورو وآخرين، القيادة الخادمة ودورها في تحقيق البراعة التنظيمية (دراسة تحليلية)، جامعة دهوك، العدد 134 مجلة تنمية الوافدين، العراق، 2022، ص185

²² بوقابة وردية، دور نظم ذكاء الاعمال في بناء البراعة التنظيمية ب-ENTP بورقلة، المجلد 08، العدد 01، مجلة الابحاث ودراسات التنمية، الجزائر، 2021، ص255

*حسب ما تم التطرق له ونظرا لأهمية البراعة التنظيمية، يمكن تلخيص أهميتها في الشكل التالي:

الشكل (5-1): أهمية البراعة التنظيمية



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على المعلومات المجمعة.

ثانيا: أهداف البراعة التنظيمية

من احد أهداف البراعة التنظيمية أنها تسعى إلى دمج الأنشطة الأساسية في المؤسسة مع بعضها وإيجاد حل للمشاكل التي يمكن أن تواجهها، ومن بين هذه الأهداف ما يلي:²³

- وضع تصور لقدرة المؤسسات من خلال تفعيل التوازن ما بين الاستكشاف الفرص ولاستغلالها بغية تحقيق الموائمة بين الخبرات والمهارات التي يتمتع بها الموظفين والقدرة على التكيف معها؛
- وضع التدابير اللازمة لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسات من خلال مراقبة نمو السوق وتوفير الموارد اللازمة للعملية الإنتاجية؛
- تعزيز نمو المبيعات والتقييمات الذاتية للأداء وتحقيق حالات الابتكار والبقاء في الموقع التنافسي بشكل ثابت وتحقيق التيقن التقني؛

²³ رأفت عاصي عبيد الحسين، دور القدرات التكنولوجية في تعزيز أبعاد البراعة التنظيمية، العدد 03، مجلة العربية للإدارة، العراق، 2020، ص150

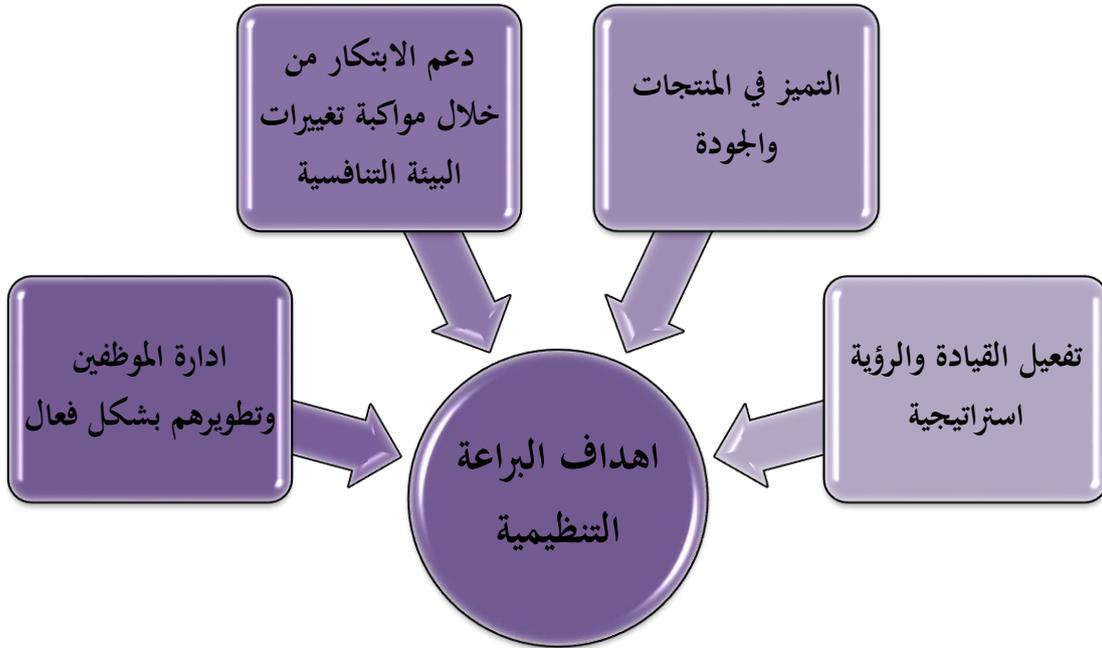
➤ تعزيز الابتكار لدى الموظفين من خلال توجيههم نحو إدخال منتجات جديدة والتي كانت قد اعتبرت جديدة من الناحية التقنية وتقديمها للسوق أو المنتجات القائمة حالياً والتي قد تم تحسينها وتعديلها من الناحية التقنية وتقديمها للسوق؛

➤ التكيف مع التغيرات التي تحدث في بيئة الأعمال والاستجابة للاحتياجات بكفاءة؛

➤ التحسين في المكونات الأساسية للمؤسسة من خلال الاعتماد على المسار التقني الحالي والمستقبلي بهدف تحسين سوق المنتجات الحالية وتعزيز الابتكارات الاستكشافية.

*يمكن استخلاص أهداف البراعة التنظيمية السابق ذكرها كما يلي:

الشكل (6-1): أهداف البراعة التنظيمية



المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على المعلومات المجمعة.

المطلب الثالث: خصائص البراعة التنظيمية

يمكن القول أن البراعة التنظيمية تتميز بعدة خصائص منها:²⁴

- القدرة على إدراك الفرص والتهديدات التي تستلزم القيام بالمسح البيئي الخارجي، والبحث والاستكشاف، وهذا ما يساعد على تحقيق التوازن بين الرقابة المركزية واللامركزية، أي إن المؤسسات المدركة للفرص تمتلك آليات تطبق ما تتطلبه بيئة الأعمال وبالسرعة المطلوبة؛
- إن مفتاح النمو يتمثل بالقدرة على إعادة توحيد الأصول والهيكل التنظيمية وتشكيلها حسب تغيرات السوق والتقنيات فالقدرة على إعادة تشكيل الموارد والأصول الهيكل ووظيفة المورد البشري وتطلب موارد ذات كفاءة وفعالية، تعد البراعة التنظيمية ميزة إستراتيجية؛
- البراعة التنظيمية تعكس قدرة المؤسسات على اغتنام الفرص الجديدة، مما يتطلب إجماعاً بين الإدارة العليا حول البنية الإستراتيجية، والابتعاد عن القرارات الخاطئة وترتيب نماذج العمل.

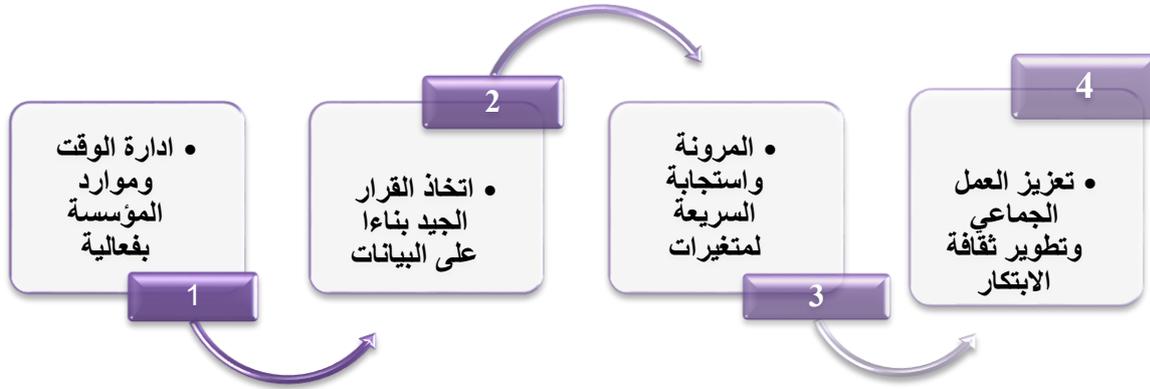
-من وجهة نظر أخرى تتميز البراعة التنظيمية ب:²⁵

- القدرة على إعادة توحيد الأصول والهيكل التنظيمية تشكيلها حسب تغيرات السوق والتقنيات؛
- البراعة التنظيمية من منظور استراتيجي تتميز بتحسين الاستراتيجيات المتبعة التكيف مع الاضطرابات البيئية، موائمة الأنشطة عبر مختلف المستويات التنظيمية؛
- مبادرة الموظفين وانتهازهم للفرص التي تتعدى وظائفهم ومهامهم الحالية، التصرف فوراً دون الحصول على دعم من القيادة العليا.

*يمكن تلخيص خصائص البراعة التنظيمية اعتماداً عما سبق كما يلي:

²⁴ لميس عارف، دور الوسيط للبراعة التنظيمية في العلاقة بين القدرات الدينامية والرشاقة التنظيمية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2017، ص26
²⁵ أحمد عزمي زكي عبد العزيز، أثر أبعاد الباعة التنظيمية على تحقيق الزيادة المنظمات الأعمال (دراسة ميدانية)، جامعة دمياط، المجلد 03، العدد 01، مجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، مصر، 2022، ص830

الشكل (7-1): خصائص البراعة التنظيمية



المصدر: من إعداد الطالبة بناء عما سبق ذكره.

المطلب الرابع: متطلبات البراعة التنظيمية

لا بد من إدراك بعض المتطلبات من اجل تحقيق البراعة التنظيمية كما يلي:²⁶

- الهدف الاستراتيجي يجب أن يكون واضح و يبرز بشكل فكري أهمية كلا من الاستكشاف والاستثمار؛
- التوضيح الرؤية الإستراتيجية للمؤسسة والقيم المشتركة عبر الوحدات الاستكشافية والاستثمارية؛
- وجود فريق الأقدم لوحدة إستراتيجية استكشافية واستثمارية واضحة ومتوازنة قادرة على التعامل مع حالات التغيير التي تحصل في البيئة الخارجية؛
- القدرة القيادة العليا على تحمل وحل التوترات؛
- الاهتمام بالموظفين؛
- القدرة على إعادة توحيد الأصول والهياكل التنظيمية وإعادة تشكيلها حسب المتغيرات والتطورات التقنية والقدرة على إعادة تشكيل الموارد والأصول، والهياكل، والموظفين.

-يمكن تمييز متطلبات أخرى من وجهة نظر أخرى وهي:²⁷

²⁶ زاودي عائشة، البراعة التنظيمية ودورها في تحقيق النجاح الاستراتيجي، مذكرة ماستر في تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، 2023، ص16

²⁷ سحر سامي صلاح منصور، ممارسات البراعة التنظيمية لتحقيق متطلبات التربية الوقائية، العدد 30، المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، مصر، 2024، ص ص 55-56

- تحديد الأهداف المؤسسة سواء قصيرة المدى وطويلة المدى؛
- إنشاء وحدة للاستثمار يكون هدفها تحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة؛
- إنشاء وحدة للاستكشاف تقوم بجمع المعلومات ودراسة التهديدات، والبحث عن الفرص الجديدة لتحقيق الأهداف؛
- تشجيع العاملين في المؤسسة على الإبداع والابتكار؛
- مشاركة جميع الموظفين في المؤسسة عند اتخاذ القرارات؛
- الاتصال الفعال بين جميع المستويات في المؤسسة؛
- التدريب والتطوير المستمر للموظفين في المؤسسة من أجل اكتساب معارف جديدة؛
- تقسيم المهام الكبيرة إلى مهام صغيرة ودعم روح التعاون بين الموظفين في المؤسسة من خلال الاعتماد على فرق العمل؛
- إسناد نشاطات المؤسسة إلى المتخصصين.

* استنادا عما سبق ذكره أن البراعة التنظيمية تتطلب بعض المتطلبات منها:

الشكل (8-1): متطلبات البراعة التنظيمية



المصدر من إعداد الطالبة استنادا على المعلومات المجمعة.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى عرض أهم الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع البحث بغية توصل إلى النتائج المرجوة؛ ومنه فيعتبر هذا المبحث تكملة أو محاولة تطرق إلى بعض الجوانب التي لم يتم توصل إليها من خلال الجانب النظري في المبحثين السابقين.

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية

سنحاول التفصيل في هذا المطلب لدراسات السابقة العربية ومحاولة معرفة نظرة الباحثين العرب حول نظم المعلومات الإدارية والبراعة التنظيمية.

أولاً: الدراسات السابقة باللغة العربية لنظم المعلومات الإدارية

الجدول (9-1): يوضح دراسة أمين محمد احمد أبو علي وعبدہ نعمان صالح الشريف سنة 2023م

الباحث/السنة	أمين محمد احمد أبو علي/عبدہ نعمان صالح الشريف*2023م
عنوان الدراسة	دور نظم المعلومات الإدارية في بناء المنظمات الذكية.
نوع دراسة	مقال /مجلة جامعة البيضاء، المجلد 05، العدد 03
مكان الدراسة	الأكاديمية اليمنية للدراسات العليا، صنعاء، اليمن
إشكالية الدراسة	ما دور نظم المعلومات الإدارية في بناء منظمات ذكية في مصلحة الجمارك اليمنية من وجهة نظر الموظفين؟
أهداف الدراسة	-توضيح مدى مساهمة نظم المعلومات في بناء منظمة ذكية في مصلحة الجمارك. -تحديد مستوى توفر أبعاد المنظمة الذكية في مصلحة الجمارك. -معرفة نظم المعلومات السائدة ومستوى توفر متطلباتها في مصلحة الجمارك.
منهج الدراسة	تم اعتماد على منهج وصفي تحليلي، وتم توزيع استبيان في مصلحة الجمارك على عينة عشوائية عددها 290 واسترجع منها 270 قابلة للتحليل ببرنامج spss.
نتائج الدراسة	-وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وبناء المنظمات الذكية. -ساهمت نظم المعلومات الإدارية في خلق ذكاء منظمي في مصلحة الجمارك بنسبة متوسطة. - عدم توفر مصلحة الجمارك على بعض متطلبات نظم المعلومات الإدارية اللازمة لتعزيز بناء

المصلحة الذكية.

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مذكورة في الدراسة

الجدول (10-1): يوضح دراسة وزاع محمد و بجتي إبراهيم سنة 2022م

الباحث/السنة	وزاع محمد/بجتي إبراهيم* 2022م
عنوان الدراسة	نظم المعلومات الإدارية كمدخل لتحقيق التميز في أداء المنظمات الأعمال.
نوع دراسة	مقال/مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 25، العدد 01
مكان الدراسة	جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
إشكالية الدراسة	ماهو اثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على التميز في أداء منظمات الأعمال في شركة موبيليس الجزائر.
أهداف الدراسة	- بيان واقع نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال، والتعرف على طبيعة الأثر الذي يمكن أن تحدثه على أداءها. التعرف على مدى أهمية نظم المعلومات في المساعدة على رفع من أداء منظمات الأعمال وصولا إلى درجة التميز. - مفهوم وأهمية نظم المعلومات الإدارية ودورها في تسهيل العمل الإداري وتخفيض التكلفة.
منهج الدراسة	اعمد على المنهج الوصفي، واستعانة بالاستبيان حيث وزع على عينة عددها 80 واسترجعت منها 64 صالحة للتحليل الإحصائي بواسطة برنامج SPSS
نتائج الدراسة	- استعمال نظم المعلومات الإدارية أصبح ضروريا في ظل التعقيد وتغير بيئة الأعمال، فهو يفتح آفاق التميز و الريادة بالنسبة للمؤسسات التي تبحث على التميز. - يتوجب على منظمات الأعمال التي تسعى لتحقيق التميز في الأداء، وتعظيم الاستفادة من المعلومات المتاحة عن طريق استخدام الأمثل والفعال لنظم المعلومات. - يتمتع نظم المعلومات الإدارية بالقدرة على تحقيق أهدافه وأهمها توفير المعلومات التي تتصف بالملائمة والتي تساعد متخذي القرارات من داخل وخارج المنظمة في تحقيق أداء متميز لمنظمتهم

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مذكورة في الدراسة

الجدول (11-1): يوضح دراسة أولاد احمد نوال و دحو حليلة سنة 2022م

الباحث/السنة أولاد احمد نوال/دحو حليلة* 2022م

عنوان الدراسة	دور نظم المعلومات الإدارية في حوكمة المؤسسات-دراسة حالة مؤسسة صناعة الأنايب ALFA PIPE
نوع دراسة	مذكرة استكمال متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص إدارة الأعمال.
مكان الدراسة	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، ولاية غرداية، الجزائر.
إشكالية الدراسة	ما هو دور نظم المعلومات الإدارية في تعزيز حوكمة المؤسسات دراسة حالة بالمؤسسة الصناعية ALFA PIPE غرداية؟
أهداف الدراسة /	
منهج الدراسة	تم الاعتماد على منهج وصفي تحليلي، وتم الاستعانة بأداة الاستبيان حيث بلغ عددها 25 استبيان وزعت على المديرين ورؤساء المصالح .
نتائج الدراسة	-عدم وجود اثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية على حوكمة المؤسسات بشركة ALFA PIPE بغرداية. - عدم وجود اثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد نظم المعلومات الإدارية (النظام؛ الشبكات؛ شبكات الحاسوب وقواعد البيانات) على حوكمة المؤسسات في غرداية، في حين أن بعد دعم القرارات الإدارية هو من يؤثر على حوكمة المؤسسات. -إجمالي محور الحوكمة الإحصائية و إجمالي محور نظم المعلومات الإدارية تتوجه نحو الموافقة المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مذكورة في الدراسة

ثانيا: الدراسات السابقة بالغة العربية للبراعة التنظيمية.

الجدول (1-12): يوضح مذكرة علاونة سفيان و سنيينة محمد سنة 2024م

الباحث/السنة	علاونة سفيان/سنيينة محمد/2024م
عنوان الدراسة	اثر أبعاد البراعة التنظيمية في تعزيز المناعة التنظيمية-دراسة ميدانية على عينة لإطارات المؤسسة الوطنية للتجهيزات ومعدات الكهربائية والغازية-سطيف.
نوع دراسة	مقال/المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 12، العدد 02.
مكان الدراسة	المركز الجامعي سي الحواس بريك، الجزائر.
إشكالية الدراسة	ما اثر أبعاد البراعة التنظيمية في تعزيز المناعة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية؟
أهداف الدراسة	-اختبار مدى وجود علاقة بين لبعاد الدراسة ومدى وجود ملائمة بين متغيري الدراسة.
منهج الدراسة	اعتمد على المنهج الوصفي، واعمد على الاستبيان كأداة في الدراسة إذ تم توزيع 58 استبيان و

بلغ عدد الصالحين للتحليل الإحصائي 50 .

نتائج الدراسة

- يوجد تأثير للبراعة التنظيمية على التحصين المؤسساتي وقد تجلى تأثيرها بشكل رئيسي في قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات البيئية المحيطة بها داخليا وخارجيا.

- ضرورة تعزيز التعلم المستمر واستخدام المركز التكنولوجي الداعم للمعارف والمجسدة للكفاءة الفكرية.

- تأكيد وجود علاقة تأثيرية فيما أظهرته إجابات الأفراد المبحوثين حول فقرات الفرضية الثانية المتعلقة بالقدرات الأدائية للبراعة الاستكشافية الداعمة للتعلم التنظيمي ونسب عالية تجاوزت 75%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مذكورة في الدراسة

الجدول (1-13): يوضح دراسة زاجي عائشة سنة 2023م

الباحث/السنة	زاوجي عائشة /2023م
عنوان الدراسة	البراعة التنظيمية ودورها في تحقيق النجاح الاستراتيجي.
نوع دراسة	مذكرة استكمال متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص إدارة الأعمال.
مكان الدراسة	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، ولاية غرداية، الجزائر
إشكالية الدراسة	ما اثر البراعة التنظيمية على تحقيق النجاح الاستراتيجي في مديرية توزيع الكهرباء والغاز وسط غرداية؟
أهداف الدراسة	- التعرف على مفهوم البراعة التنظيمية وأبعادها. - التعرف على مفهوم النجاح الاستراتيجي وأبعاده. - إبراز واقع تطبيق البراعة التنظيمية في شركة سونلغاز بغرداية. - دراسة علاقة التأثير والارتباط بين البراعة التنظيمية والنجاح الاستراتيجي في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية غرداية.
منهج الدراسة	تم الاعتماد على المنهج الوصفي في جانب النظري ومنهج دراسة حالة في جانب الدراسة التطبيقية، باستعمال أداة المقابلة مع بعض عمال وإطارات في الشركة وأيضا توزيع استبيان واسترجع 52 استبيان صالح للتحليل الإحصائي باستعمال برنامج spss v 26
نتائج الدراسة	- توجد علاقة تأثير بين تطبيق البراعة التنظيمية والنجاح الاستراتيجي بالشركة. - تؤثر العوامل الشخصية على البراعة التنظيمية والنجاح الاستراتيجي. - توجد فروق ذو دلالة إحصائية حول البراعة التنظيمية تعود إلى العوامل الشخصية ما عدا

السن.

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مذكورة في الدراسة

الجدول (1-14): يوضح دراسة مصباح احمودة مصباح الغاني سنة 2022م

الباحث/السنة	مصباح احمودة مصباح الغاني*2022م
عنوان الدراسة	دور البراعة التنظيمية والميزة التنافسية وانعكاساتها على المنظمة المتعلمة-دراسة حالة الشركة الليبية للبريد والاتصالات.
نوع دراسة	مقال/مجلة القرطاس، العدد18.
مكان الدراسة	كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة بني وليد، ليبيا.
إشكالية الدراسة	/
أهداف الدراسة	تحديد تأثير التعلم المستمر والحوار على تحقيق البراعة التنظيمية للشركة الليبية للبريد والاتصالات. - معرفة اثر التمكين والتواصل على تحقيق الميزة التنافسية للشركة الليبية للبريد والاتصالات. - تحليل دور التمكين في البراعة التنظيمية لدى للشركة الليبية للبريد والاتصالات.
منهج الدراسة	اعتماد على المنهج التاريخي والمنهج الوصفي التحليلي، واستعملت أداة الاستبيان حيث وزعت 300 استبيان على عينة عشوائية واستردت 288 استبيان صالحة للتحليل ببرنامج التحليل الإحصائي SPSS
نتائج الدراسة	- الشركة الليبية للبريد والاتصالات تعمل على تصنيف البيانات والمعلومات بطرق علمية. - يشرك الرؤساء مرؤوسيههم في اتخاذ القرارات بنسبة متوسطة. - توفر الشركة الليبية للبريد والاتصالات للعاملين مصادر معلومات التعلم بنسبة متوسطة.
	المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مذكورة في الدراسة.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية.

سنحاول التطرق في هذا المطلب لدراسات السابقة الأجنبية وكذا معرفة نظرة الباحثين الأجانب حول نظم

المعلومات الإدارية والبراعة التنظيمية.

الجدول (1-15): يوضح دراسة فارس محمد الرويلي سنة 2023م.

فارس محمد الرويلي*2023م	الباحث/السنة
<p>The Role of Management Information Systems in Facilitating Customer Relationship Management in Private Sector Institutions: An Empirical Investigation of Al-Jouf Region.</p> <p>دور نظم المعلومات الإدارية في تسهيل إدارة علاقات العملاء في مؤسسات القطاع الخاص: دراسة تطبيقية على منطقة الجوف.</p>	عنوان الدراسة
مقال/المجلة مجلة الاقتصاد والإدارة، المجلد 07، العدد 02.	نوع دراسة
كلية إدارة الأعمال، جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية	مكان الدراسة
ما هو أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء العام والقدرة التنافسية لمؤسسات القطاع الخاص في منطقة الجوف؟	إشكالية الدراسة
<p>- التعرف على الاستخدام الحالي لنظم المعلومات الإدارية لإدارة علاقات العملاء في مؤسسات القطاع الخاص بمنطقة الجوف.</p> <p>- دراسة التحديات التي تواجه مؤسسات القطاع الخاص بمنطقة الجوف عند استخدام نظم المعلومات الإدارية لإدارة علاقات العملاء.</p> <p>- دراسة فوائد استخدام نظم المعلومات الإدارية لإدارة علاقات العملاء في مؤسسات القطاع الخاص بمنطقة الجوف.</p>	أهداف الدراسة
<p>وتم إجراء البحث على عينة مقصودة من مؤسسات القطاع الخاص في الجوف باستخدام منهج مقطعي، وتم توزيع استبيان الكتروني واستعمال برنامج PLS-SE للتحليل الإحصائي للبيانات.</p>	منهج الدراسة
<p>- أن أنظمة المعلومات الإدارية تعمل على تحسين إدارة بيانات العملاء وإدارة خدمة العملاء ورضا العملاء والاحتفاظ بهم وإدارة المبيعات.</p> <p>- تعتمد فعالية نظم المعلومات الإدارية بشكل أكبر على جودة البيانات والتكامل والتفسير والمحاذاة التنظيمية والتوجه الاستراتيجي.</p> <p>- ضرورة الاستثمار في قدرات نظم المعلومات الإدارية التي تدعم إدارة بيانات العملاء وإدارة خدمة العملاء وسعادة العملاء والاحتفاظ بهم وإدارة المبيعات.</p>	نتائج الدراسة
المصدر: من إعداد الطالبة بناء معطيات مذكرة في الدراسة	

الجدول (1-16): يوضح دراسة فهد الحق خان سنة 2016.

الباحث/السنة فهد الحق خان*2016م

عنوان الدراسة	The impact of management information systems on organizational performance.
نوع دراسة	تأثير نظم المعلومات الإدارية على أداء المنظمة. مقال/مجلة الفقر والاستثمار والتنمية، المجلد 21.
مكان الدراسة	قسم إدارة الأعمال، معهد جنوب البنجاب، ملتان، باكستان.
إشكالية الدراسة	ما مقدار التأثير نظم المعلومات الإدارية على أداء المنظمة وكيف يمكن زيادة الربحية والابتكار والنمو في المنظمة؟
أهداف الدراسة	اظهر كيفية إعطاء نظم المعلومات الإدارية تأثير ايجابي على أداء المنظمة، وكيف يمكن أن يزيد من الربحية والابتكار ونموها
منهج الدراسة	منهج استقصاء، واستعمال أداة المقابلة لجمع البيانات الأولية واستبيان لقياس الأهداف وتحليل بيانات باستعمال برنامج SPSS ووزع على عينة من الشركات الصغيرة والكبيرة وعدد استبيان صالح للتحليل الإحصائي 200
نتائج الدراسة	- أظهر تحليل متغيرات الدراسة نتائج ايجابية. - محاولة الشركات جعل منتجاتها أكثر فائدة وقوة مقارنة بالتوافر المتواجد في السوق، والسعي لتحقيق ربحا كافيا. - الشركات تعمل على الاستثمار في البحث والتطوير لتجعله أكثر فائدة. - سعي الشركات لعملية النمو من اجل تقديم لعملائها خدمات ذات قيمة مضافة. المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مذكورة في الدراسة

الجدول (1-17): يوضح دراسة أمال محمد راضي سنة 2024م.

الباحث/السنة	أمال محمد راضي* 2024م.
عنوان الدراسة	The Impact of Talent Management Strategies on Organizational Ingenuity: An Applied Study in Some Colleges of the University of Baghdad.
نوع دراسة	تأثير استراتيجيات إدارة المواهب على البراعة التنظيمية دراسة تطبيقية في بعض كليات جامعة بغداد.
مكان الدراسة	مقال/مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد 30، العدد 144.
إشكالية الدراسة	كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد.
الدراسة	ما تأثير إدارة المواهب على تبني البراعة التنظيمية في كليات جامعة بغداد؟

أهداف الدراسة /
منهج الدراسة تم استخدام منهج وصفي تحليلي، وتم اعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات حيث وزع على (4) كليات تابعة لجامعة بغداد (كلية التربية الرياضية للبنات، كلية التربية الرياضية والعلوم الرياضية، كلية الفنون الجميلة الرئيسية، وكلية الفنون الجميلة الفرعية) بلغ عدد العينة القصدية 95 من اجل التحليل الإحصائي ببرنامج spss.

نتائج الدراسة - يتوفر المتغير التابع (البراعة التنظيمية) في الكليات المبحوثة بمستوى متوسط.
 - وفقا لنتائج البحث فإن هناك دورا حاسما لإدارة الموارد البشرية في تنمية المواهب والاحتفاظ بها وتقييمها وتحفيزها بطريقة مقبولة إلا أنها ليست بالمستوى المطلوب.
 - وفقا لوجهة نظر عينة البحث، فإن الكليات المستهدفة تحرص على استثمار مواردها البشرية لتمكينها من التعامل مع الظروف المتغيرة والسيطرة على الأزمات التنظيمية بمزيد من الفوائد وأقل الخسائر.

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مذكورة في الدراسة

الجدول (1-18): يوضح دراسة احمد حسن احمد سنة 2021م.

الباحث/السنة	أحمد حسن أحمد*2021م
عنوان الدراسة	The effect of creating knowledge according on organizational ambidexterity: A study on a sample of Iraqi private banks أثر خلق المعرفة على وفق البراعة التنظيمية: دراسة على عينة من المصارف الخاصة العراقية
نوع دراسة	مقال/ مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد 27، العدد 127.
مكان الدراسة	المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد، بغداد
إشكالية الدراسة	هل تمكن المدراء في القطاع المصرفي الخاص العراقي من توظيف خلق المعرفة للتأثير على البراعة التنظيمية؟
أهداف الدراسة	- تحديد مستوى وطبيعة ارتباط خلق المعرفة أو تأثيرها بالبراعة التنظيمية. - بيان مدى اهتمام إدارات المصارف العراقية الخاصة بالتميز التنظيمي وتحديدًا بممارسات استكشاف واستغلال الفرص. - تشخيص مستوى البراعة التنظيمية في المصارف الخاصة العراقية وممارساتها الميدانية في مجال تكوين المعرفة وإظهارها وتجميعها وتنظيمها وشمولها.
منهج الدراسة	اعتمد المنهج الوصفي التحليلي، وتم استعانة بالاستبيان في إطار تطبيقي حيث وزع 113 استبيان على عينة قصديه تمثلت في مدراء وإدارات العليا في مصارف الخاصة واسترجع 108

قابلة للتحليل الإحصائي.

نتائج الدراسة

-لقد تبين أن إدارة البنوك تولي اهتماما واضحا بأبعاد البراعة التنظيمية من استغلال الفرص واستكشافها بمعدلات جيدة بما يعكس وعيا عاليا لدى الإدارة، من خلال تبادل المعرفة وتكامل الأفكار والاستيعاب بين المديرين والأفراد ومرونة التعامل مع المعلومات من خلال قاعدة بيانات عالية السرعة والدقة.

- تبين أن إدارة المصارف العراقية الخاصة نجحت في إظهار المعرفة من خلال حرص إدارة المصرف على توثيق وصف الخدمات المستحدثة من خلال نقل المعرفة الضمنية للعملاء إلى أشكال يسهل فهمها في تعزيز البراعة التنظيمية، أما في مجال استكشاف الفرص فقد كانت متميزة إلى حد ما وبدرجة أقل في مجال استغلال الفرص من خلال حرص إدارة المصرف على تسويق خدماته المصرفية.

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مذكورة في الدراسة

المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة

دراستنا الحالية هي استكمال للدراسات السابقة ، ولاحظنا أن الدراسة الحالية مستحدث لأنه ربط بين نظم المعلومات الإدارية(متغير مستقل) و البراعة التنظيمية(متغير تابع) إلا أن الدراسات السابقة كانت مفيدة في الإطار النظري من الدراسة الحالية،سنحاول عرض في هذا المطلب أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة ودراستنا الحالية من خلال المقارنة بينهما.

الجدول(19-1):يوضح مقارنة فعلية بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة.

الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
دراسة أمين محمد	-اعتماد على منهج واحد وهو وصفي تحليلي.	-اختلاف في المتغير التابع معتمد في
احمد أبو علي	-نفس المتغير المستقل وهو نظم المعلومات الإدارية.	الدراسة حيث في دراستنا الحالية البراعة
وعبدہ نعمان	-استعمال نفس برنامج تحليل وهو spss.	التنظيمية، أما الدراسة السابقة منظمات
صالح الشريف	-استعمال نفس أداة جمع البيانات وهي	الذكية.
استبيان.	-اختلاف في مكان الدراسة فدراستنا	الحالية في مؤسسة Casnos ولاية غرداية،
	أما الدراسة السابقة في مصلحة الجمارك	باليمن.

- اختلاف في نوع الدراسة فدراستنا الحالية
مذكرة لنيل شهادة ماستر، أما الدراسة
السابقة مقال.

دراسة وزاع محمد - اعتماد على منهج واحد وهو وصفي تحليلي. - اختلاف في نوع الدراسة فدراستنا الحالية
و بختي إبراهيم - نفس المتغير المستقل وهو نظم المعلومات
الإدارية. - مذكرة لنيل شهادة ماستر، أما الدراسة
السابقة مقال.

- استعمال نفس برنامج تحليل وهو spss. - اختلاف في مكان الدراسة فدراستنا
- استعمال نفس أداة جمع البيانات وهي الحالية في مؤسسة Casnos ولاية غرداية،
استبيان. أما الدراسة السابقة في شركة موبيليس
غرداية.

- اختلاف في المتغير التابع معتمد في
الدراسة حيث في دراستنا الحالية البراعة
التنظيمية، أما الدراسة السابقة أداء
منظمات

دراسة أولاد احمد - اعتماد على منهج واحد وهو وصفي تحليلي. - اختلاف في عينة الدراسة فدراستنا
نوال و دحو - نفس المتغير المستقل وهو نظم المعلومات
الإدارية. الحالية شملت كل موظفي المؤسسة، أما
حليمة الدراسة السابقة شملت المديرين ورؤساء
المصالح.

- استعمال نفس برنامج تحليل وهو spss. - اختلاف في مكان الدراسة فدراستنا
- استعمال نفس أداة جمع البيانات وهي الحالية في مؤسسة Casnos ولاية غرداية،
استبيان. أما الدراسة السابقة في شركة ALFA
PIPE بغرداية

- اختلاف في المتغير التابع معتمد في
الدراسة حيث في دراستنا الحالية البراعة
التنظيمية، أما الدراسة السابقة حوكمة
المؤسسات.

دراسة علاونة - اعتماد على منهج واحد وهو وصفي تحليلي. - اختلاف في المتغير التابع معتمد في
سفيان و سنيينة - استعمال نفس برنامج تحليل وهو spss. الدراسة حيث في دراستنا الحالية البراعة
محمد - استعمال نفس أداة جمع البيانات وهي التنظيمية، أما الدراسة السابقة المناعة

استبيان.

التنظيمية.

- اختلاف في المتغير المستقل معتمد في
الدراسة حيث في دراستنا الحالية نظم
المعلومات الإدارية، أما الدراسة السابقة
البراعة التنظيمية.

- اختلاف في نوع الدراسة فدراستنا الحالية
مذكرة لنيل شهادة ماستر، أما الدراسة
السابقة مقال.

- اختلاف في مكان الدراسة فدراستنا
الحالية في مؤسسة Casnos ولاية غرداية،
أما الدراسة السابقة في المؤسسة الوطنية
للتجهيزات والمعدات الكهربائية والغازية
بسطيف

- استعمال أداة المقابلة لجمع البيانات.
- اختلاف في المتغير التابع معتمد في
الدراسة حيث في دراستنا الحالية البراعة
التنظيمية، أما الدراسة السابقة النجاح
الاستراتيجي.

- اختلاف في المتغير المستقل معتمد في
الدراسة حيث في دراستنا الحالية نظم
المعلومات الإدارية، أما الدراسة السابقة
البراعة التنظيمية.

- اعتماد على منهج واحد وهو وصفي تحليلي.
- استعمال نفس برنامج تحليل وهو spss.
- استعمال نفس أداة جمع البيانات وهي
استبيان.

دراسة زاوجي
عائشة

- وجود متغير وسيط وهو المنظمة المتعلمة.
- اعتماد على منهج واحد في دراستنا
الحالية أما في دراسة السابقة تم اعتماد
على منهجين هما الوصفي التحليلي و
منهج التاريخي.

- اختلاف في نوع الدراسة فدراستنا الحالية

- استعمال نفس برنامج تحليل وهو spss.
- استعمال نفس أداة جمع البيانات وهي
استبيان.

دراسة مصباح
احمود مصباح
الغاني

مذكرة لنيل شهادة ماستر، أما الدراسة السابقة مقال.

- اختلاف في المتغير المستقل معتمد في الدراسة حيث في دراستنا الحالية نظم المعلومات الإدارية، أما الدراسة السابقة البراعة التنظيمية.

- اختلاف في المتغير التابع معتمد في الدراسة حيث في دراستنا الحالية البراعة التنظيمية، أما الدراسة السابقة الميزة التنافسية.

- اختلاف في مكان الدراسة فدراستنا الحالية في مؤسسة Casnos ولاية غرداية، أما الدراسة السابقة في الشركة الليبية للبريد والمواصلات.

- اختلاف في نوع الدراسة فدراستنا الحالية مذكرة لنيل شهادة ماستر، أما الدراسة السابقة مقال.

- تم اعتماد على استبيان ورقي أما الدراسة السابقة تم اعتماد على استبيان الكتروني.

- اعتماد على منهج وصفي في دراستنا أما في الدراسة السابقة اعتمد منهج مقطعي.

- في دراستنا تم اعتماد على برنامج

SPSS لتحليل نتائج أما في الدراسة

السابقة تم اعتماد على برنامج -PLS

SEM.

- اختلاف في المتغير التابع معتمد في

الدراسة حيث في دراستنا الحالية البراعة

التنظيمية، أما الدراسة السابقة إدارة علاقة العملاء.

دراسة فارس محمد نفس المتغير المستقل وهو نظم المعلومات
الرويلي. الإدارية.

- اختلاف في مكان الدراسة فدراستنا الحالية في مؤسسة Casnos ولاية غرداية، أما الدراسة السابقة في مؤسسات القطاع الخاص بالجوف.

- استعمال أداة المقابلة لجمع البيانات.
- اختلاف في المتغير التابع معتمد في الدراسة حيث في دراستنا الحالية البراعة التنظيمية، أما الدراسة السابقة أداء المنظمة.

- اختلاف في مكان الدراسة فدراستنا الحالية في مؤسسة Casnos ولاية غرداية، أما الدراسة السابقة في عدة مؤسسات كبيرة وصغيرة في جنوب بنجاب.

- اختلاف في المتغير المستقل معتمد في الدراسة حيث في دراستنا الحالية نظم المعلومات الإدارية، أما الدراسة السابقة استراتيجيات إدارة المواهب.

- اختلاف في مكان الدراسة فدراستنا الحالية في مؤسسة Casnos ولاية غرداية، أما الدراسة السابقة في عدة كليات في جامعة بغداد.

- اختلاف نوع العينة في دراستنا الحالية عينة عشوائية أما الدراسة السابقة عينة قصدية.

- اختلاف في مكان الدراسة فدراستنا الحالية في مؤسسة Casnos ولاية غرداية، أما الدراسة السابقة في قطاع مصري الخاص بالعراق بغداد.

- نفس المتغير المستقل وهو نظم المعلومات الإدارية. خان. دراسة فهد الحق

- استعمال نفس برنامج تحليل وهو spss.
- استعمال نفس أداة جمع البيانات وهي استبيان.

- نفس المتغير التابع وهو البراعة التنظيمية. دراسة أمال محمد راضي
- استعمال نفس برنامج تحليل وهو spss.
- استعمال نفس أداة جمع البيانات وهي استبيان.

- نفس المتغير التابع وهو البراعة التنظيمية. دراسة أحمد حسن أحمد
- استعمال نفس برنامج تحليل وهو spss.
- استعمال نفس أداة جمع البيانات وهي استبيان.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل الأساسيات حول نظم المعلومات الإدارية التي تعتبر المتغير المستقل في دراستنا، والتي عرفت بأنها نظام يتكون من مجموعة من العمليات المنظمة الداعمة لجميع مستويات الإدارة في المؤسسات، فهي نظم معلومات مختصة بتوفير المعلومات ومعالجتها وتشغيل العمليات الإدارية لمساعدة الإداريين وكذا الموظفين في اتخاذ قرارات جيدة تخدم أهدافهم؛ وأيضاً تسهل عليهم قياس النتائج ومعرفة أسبابها؛ وتم التطرق لها في المبحث الأول من هذا الفصل الذي تطرق لمفهوم، أهمية وأهداف، أنواع ومكونات.

أما في المبحث الثاني تطرقنا لأساسيات حول متغير التابع للدراسة وهو البراعة التنظيمية التي يمكن القول أنها قدرة المؤسسة ذات الهيكل التنظيمي المرن على استغلال الفرص والموارد المتاحة من اجل خلق ميزة لها، من خلال الابتكار والإبداع، وتفصلنا في المبحث في مفهوم، أهمية وأهداف، خصائص وأخيراً المتطلبات.

وأخيراً في المبحث الثالث كان عبارة على التطرق لبعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية (انجليزية) التي كانت لها صلة بموضوع الدراسة أو احد متغيراتها، من خلال ذكر أهدافها ونتائج المتوصل لها وثن محاولة المقارنة بينها وبين دراستنا الحالية لمعرفة أوجه التشابه والاختلاف.



الفصل الثاني:

الإطار التطبيقي حول دور نظم

المعلومات الإدارية في بناء البراعة

التنظيمية ب **casnos** وكالة

غرداية

تمهيد للفصل

بعد أن تم التطرق لما يجب التطرق له في الجانب النظري من مفاهيم أساسية لمتغيرات الدراسة، والمتمثلة في دور نظم المعلومات الإدارية في بناء البراعة التنظيمية دراسة حالة : الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء-ولاية غرداية-، سوف يتم التطرق في هذا الفصل على الجانب التطبيقي من خلال إسقاطه على أرض الواقع من خلال اخذ عينة من موظفي مؤسسة casnos ولاية غرداية كنموذج لدراستنا، فلإتمام هذه الدراسة قمنا بإتباع المراحل المنهجية لمساعدتنا في تنظيم العمل، فسنحاول الإلمام في هذا الفصل على تقديم بالمؤسسة محل الدراسة؛ عرض منهجية الدراسة وأخيرا الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة واختبار الفرضيات.

المبحث الأول: تقديم عام حول الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة غرداية

المطلب الأول : نبذة عن الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لغير الأجراء²⁸

سوف يتم التفصيل في هذا المبحث للتعرف على مؤسسة الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لغير الأجراء؛ والتي تعتبر محل الدراسة، إذ هي مؤسسة إدارية تنظيمية ذات طابع خاص فسوف يتم التطرق تأسيسها؛ وأيضا لمهامها وكذا أهدافها، وأخيرا الهيكل التنظيمي لمؤسسة casnos لولاية غرداية.

أولا : النظام القانوني للصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لغير الأجراء

لقد تأسس صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء كنظام إجباري من سنة 1958 إلى نهاية سنة 1974 وكان يغطي إلا اداءات التقاعد (VS)، وابتداء من سنة 1975 أصبحت التغطية لتشمل التأمينات الاجتماعية (AS) (الأمومة، العجز، المرض، الوفاة)، وفي سنة 1983 عند إعادة إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي، أدمج صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) في النظام الواحد والموحد حيث أوكلت مهام تسيير التقاعد للصندوق الوطني للتقاعد (CNR) ومهام تسيير التأمينات الاجتماعية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS)؛

وتعود نشأة الصندوق كغيره من شبكات النظام إلى تاريخ استقلاله عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء (CNAS) الذي بدأ التحضير له بتاريخ 04 جانفي 1992 وذلك في إطار الاجتماع الإداري الذي حضره أعضاء الصندوق البالغ عددهم واحد وعشرين عضوا وهم:

- ✓ ستة (06) أعضاء ممثلين عن الأعمال التجارية الأكثر فعالية على مستوى الوطن؛
- ✓ أربع (04) أعضاء ممثلين عن الأعمال الفلاحية الأكثر فعالية على مستوى الوطن؛
- ✓ أربع (04) أعضاء ممثلين عن الأعمال الحرفية؛
- ✓ أربع (04) أعضاء ممثلين عن المهن الحرة على أساس عضو واحد من كل فئة من الفئات الآتية: الصحة، نقابة المحامين، ومكاتب الدراسات التقنية والمعمارية والمالية والمحاسبة، ويتم تعيينهم من قبل منظماتهم المهنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني؛
- ✓ عضوان (02) ممثلين عن الأعضاء الصناعيين؛

²⁸ معلومات مقدمة من طرف المؤسسة 2025/01/28 على 10 h 15 min

✓ عضو (01) ممثل لمستخدمي الصندوق تعينه لجنة المساهمة المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما؛ لقد استمر الصندوق تحت الوصاية التنظيمية والمهنية والمالية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS) إلى غاية سنة 1995 من تاريخ استقلالية CASNOS وبداية نشاطه كجهاز مستقل متكون من (وحدة مركزية) مديرية مركزية (مقرها الاجتماعي بنهج فيكتور هيجو بالجزائر ووكالات جهوية وفروع ولائية وشبائيك مختصة كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (1-2): يوضح انتشار الوكالات الجهوية عبر التراب الوطني

مقر الوكالة	الولايات الملحقة
الجزائر	الجزائر العاصمة
عنابة	عنابة / قالمة / الطارف / سوق أهراس
باتنة	باتنة / ام البواقي / بسكرة / خنشلة
بشار	بشار / ادرار / البيض / تندوف / النعامة
البليدة	البليدة / تيبازة / المدية / الجلفة
الشلف	الشلف / عين الدفلى / تيسمسيلت
قسنطينة	قسنطينة / جيجل / سكيكدة / ميلة / تبسة
وهران	وهران / معسكر / عين تموشنت
مستغانم	مستغانم / غليزان / تيارت
ورقلة	ورقلة / الوادي / غرداية / الاغواط / تمنراست / اليزي
سطيف	سطيف / بجاية / برج بوعريج / المسيلة
سيدي بلعباس	سيدي بلعباس / تلمسان / سعيدة
تيزي وزو	تيزو / البويرة / بومرداس

المصدر: الدليل بالفرع رقم 04-2004

أما في سنة 2015 وفي إطار إعادة الهيكلة بمقتضى القرار المؤرخ في 15 جانفي 2015 الذي يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء والذي بمقتضاه تم إنشاء الوكالات الولائية للصندوق، حسب المادة رقم 17 من القرار تم تصنيف الوكالات الولائية إلى ثلاث (03) أصناف على أساس المعايير التالية:

✓ عدد المكلفين والمنتسبين للضمان الاجتماعي لغير الأجراء؛

✓ عدد المؤمن لهم اجتماعيا؛

✓ اشتراكات الضمان الاجتماعي ونفقات الأداءات؛

جدول رقم (2-2): يوضح تصنيف الوكالات الولائية عبر التراب الوطني.

الوكالات الولائية الصنف الأول	الوكالات الولائية الصنف الثاني	الوكالات الولائية الصنف الثالث
الجزائر شرق- الجزائر غرب-	غرداية - المسيلة- برج بوعرييج -	سوق أهراس - خنشلة-
سطيف- تيزي وزو- تلمسان-	بومرداس- عنابة - الشلف -	الطارف - الاغواط- سعيدة
وهران - بجاية - البليدة -	مستغانم	بشار- البيض- تيسمسيلت
قسنطينة - باتنة	بسكرة - سيدي بلعباس -	ادرار- النعامة- تامنراست
	ميلة - جيجل - الوادي -	اليزي- تندوف
	تيبازة - ورقلة - تيارت -	
	البويرة - معسكر- سكيكدة	
	المدية- قالمة- غليزان -	
	عين تموشنت - أم البواقي	
	الجلفة- عين الدفلى - تبسة	

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على الجريدة الرسمية رقم 17 المؤرخة في 5 أفريل 2015

ثانيا: تعريف الصندوق الوطني للتأمين لغير الأجراء-وكالة غرداية

إن الصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (casnos) بغرداية هي مؤسسة إدارية تنظيمية ذات طابع خاص، تعمل على تأمين الفئة الغير مأجورة للولاية، أي كل العمال الذين يمارسون نشاطات مهنية غير مأجورة في إطار التشريع الخاص بأعمال المنظمة (المهن الخاضعة للقيود في السجل التجاري) الخاصة بولاية غرداية والتي تعني:

✓ الصناعيين، الحرفيين، التجار، الفلاحين؛

✓ أصحاب المهن الحرة (محامين، خبراء محاسبين، صيادلة، أطباء وغيرهم)؛

✓ السائقين بمختلف أنواعهم (القطاع الخاص)؛

✓ أصحاب المؤسسات الخاصة (SNC، EURL،SARL) ؛

أما عن الحدود الجغرافية للصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة غرداية فهي تغطي جميع بلديات الولاية وذلك من خلال الشبائيك المختصة التابعة للوكالة:

✓ شباك مختص لدائرة بريان الذي يغطي بلدية بريان تم فتحه شهر جويلية 2003 وعدد عماله (03) ولديهم مستوى جامعي؛

✓ شباك مختص لدائرة متليلي الذي يغطي جميع بلديات متليلي بما فيهم دائرة زلفانة تم فتحه في شهر أفريل 2005 وعدد عماله ثلاثة (03) اثنان جامعيين والآخر لديه مستوى ثانوي؛

✓ شباك مختص لدائرة القرارة الذي يغطي بلدية القرارة وتم فتحه في شهر جويلية 2001 وعدد عماله ثلاثة (03) ولديهم مستوى جامعي؛

✓ أما وكالة غرداية فهي تغطي جميع بلديات الدوائر المتبقية مثل دائرة بنورة، العطف، غرداية، الضاية بن ضحوة؛

إن الوكالة الولائية تضم (41) واحد وأربعون موظفا موزعين على الوكالة الولائية وعلى الشبائيك المختصة التابعة للوكالة من بينهم (31) واحد وثلاثون لديهم مستوى جامعي وهم موزعين كما يلي:

جدول رقم (3-2): يوضح تصنيف موظفي الوكالة.

الصف	العدد الإجمالي	الجنس		
		إناث	ذكور	
من 18 إلى ما فوق	04	0	04	إطارات سامية
من 14 إلى 17	14	01	13	إطارات
من 10 إلى 13	24	04	17	التحكم
من 01 إلى 09	02	01	01	التنفيذ
/	41	6	35	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات مصلحة المستخدمين.

المطلب الثاني: مهام وأهداف الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لغير الأجراء لولاية غرداية

أولاً: مهام الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لغير الأجراء لولاية غرداية

يمكن تحديد مهام الصندوق الوطني للتأمين لغير الأجراء في العناصر التالية:

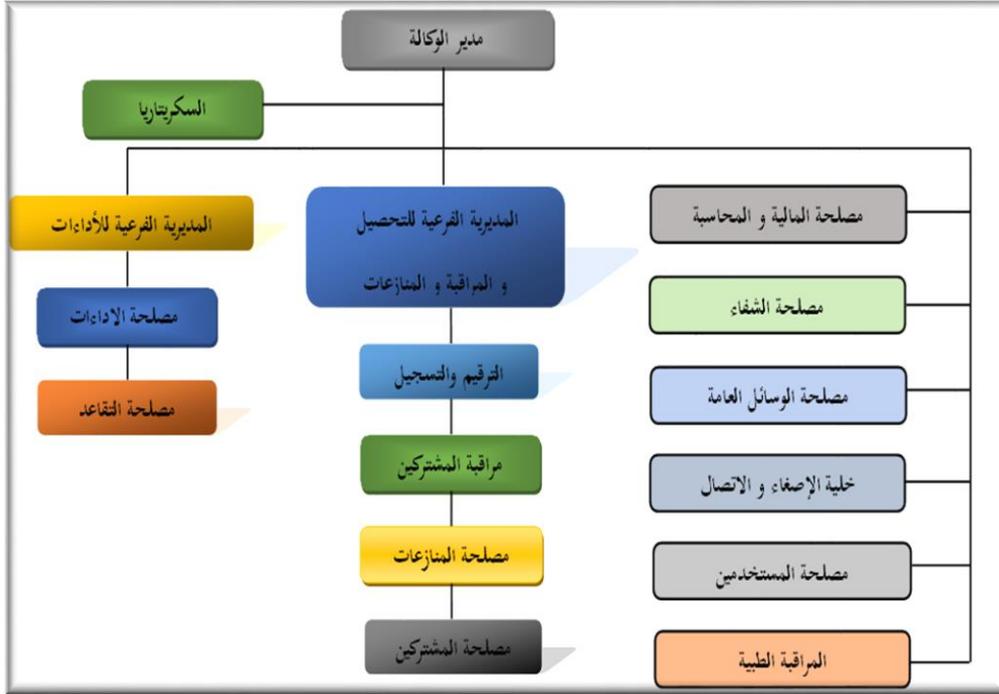
- تسيير الإعانات الطبيعية والمالية للتأمين الاجتماعي لغير الأجراء على مستوى الولاية والشبابيك المختصة؛
- استلام وتسوية وصرف منح ومعاشات المتقاعدين التابعين للصندوق لضمان الاجتماعي لغير الأجراء؛
- ضمان التحصيل للاشتراكات، المراقبة والمتابعة القضائية عند الاقتضاء؛
- تقديم الوثائق اللازمة للمنخرطين (شهادات التحيين) لإثبات وضعياتهم اتجاه الصندوق وتقديمها للمؤسسات أو الإدارات الأخرى (mise à jour)، ولغير المنخرطين لإثبات عدم انتمائهم عن طريق شهادات عدم الانتساب (attestation de non affiliation)؛
- تسيير وتنظيم المراقبة الطبية لكل التعويضات؛
- تقديم الإحصائيات وتقارير عن النشاط الشهري والسنوي للمديرية العامة؛
- متابعة ملفات المنخرطين للولاية؛
- ترقيم ملفات المعنيين على مستوى الولاية

ثانياً: أهداف الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لغير الأجراء لولاية غرداية

- يهدف الصندوق إلى لعب الدور الهام والفعال في المجال الاجتماعي والاقتصادي على مستوى الولاية، حيث يعمل على استقبال دفعات المشتركين وتحويلها فيما بعد إلى تعويضات مختلفة حسب الطلب وحسب مبدأ الأحقية (مباشرة أو غير مباشرة)؛
- كما أن الصندوق ملزم بتقديم الوثائق الضرورية الخاصة بالمكلفين كشهادات الانتساب والانخراط، التي تسمح بتأدية مهام مختلفة تكون تأشيرة المرور (الشطب، المناقصة وغيرها)؛
- ويتطلع الصندوق إلى إيجاد وسيلة كفيلة للقضاء على السوق السوداء وذلك من خلال:
- التمكن من تسجيل جميع الأشخاص الذين يمارسون النشاطات المهنية غير المأجورة (التجار، المهن الحرة، وغيرهم)؛
- توسيع مجال خدماتها التأمينية.

المطلب الثالث: هيكل التنظيمي للصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لغير الأجراء لولاية غرداية

الشكل رقم (4-2): يوضح الهيكل التنظيمي للوكالة.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معلومات المجموعة من المؤسسة.

1. مدير الوكالة:

يترجع على رأس الصندوق مديرا عين بقرار وزاري منذ سبتمبر 2015 حيث أن له كل الصلاحيات في اتخاذ القرارات المناسبة والمتعلقة بالصندوق. وذلك في حدود الأطر التنظيمية والقانونية المتعامل بها، وبالتالي فهو يتكفل بما يلي:

➤ متابعة كل مهام الصندوق والتصديق على كل الوثائق والبيانات والصكوك وكل وثيقة رسمية تجاه مختلف وحدات الولاية ؛

➤ متابعة نشاط وأعمال الصندوق، تقديم التقارير وتمثيل الصندوق في المناسبات والجهات الرسمية؛

2. نيابة المديرية الفرعية للتحصيل والمراقبة والمنازعات:

تتكون من أربعة مصالح بحيث تقوم بالمهام التالية:

أ. مصلحة التقييم والتسجيل:

وتبرز مهامها في متابعة ملفات المشتركين من حيث التسجيل، التقييم، الشطب، إعادة النشاط، امتهان نشاطات تجارية أخرى وأيضاً تطهير وتصفية الملفات. هذا ما يجعل هذه المصلحة ذات أهمية بالغة لأنه هو الذي يقوم بتأسيس الملف وبالتالي قيام عناصر التكليف ;

ب. مصلحة مراقبة المشتركين (Service contrôle)

يأتي عمل ودور هذه المصلحة بعد المصلحة السالفة الذكر إذ يعتبر جوهر المراقبة العمل الميداني، وذلك بتنظيم مراقبة التجار من خلال مقرات عملهم، والتأكد من استيفائهم لكافة التزاماتهم وديونهم تجاه الصندوق، أو تسجيل المتأخرين والممتنعين عن الانخراط وفقاً لأحكام القوانين السارية المفعول، تقديم الإحصائيات عن النشاط ;

ت. مصلحة التحصيلات (Service de recouvrement)

حيث يهتم هذا القسم بمتابعة وضعية الاشتراك والمشاركين بدراسة الملفات وتحديد ما يلي:

- التأكد من استيفاء كل المشتركين لاشتراكاتهم ومتطلباتها إضافة إلى ذلك زيادة التأخير الناتجة عن تأخير دفع الاشتراكات في مواعيدها، عقوبات التأخير المتعلقة بعدم التصريح بالنشاط في الآجال القانونية (Pénalisation de retard, majoration de retard) وفي حالة وجود امتناع عن الدفع، يقوم القسم بإصدار الإنذارات الموجهة إلى المعنيين التي تقدم فيما بعد إلى مصلحة المراقبة كي تباشر من جهتها عملها الميداني ;
- تحصيل الاشتراكات: وهي أهم وظيفة للقسم حيث يقوم بإصدار كشف الحساب للمؤمن المتضمن للاشتراكات الواجب تسديدها ومستحقاتها، والتي يقوم المشترك بتسديدها على مستوى صندوق الشبكة لدى شباك التخلي ;
- إصدار وثائق الانتساب واستيفاء الاشتراكات (Mise à jour) وفقاً لطلب المؤمن وذلك حسب الحالة مثل:

✓ وثيقة الانتساب والاستيفاء (attestation affiliation et mise à jour)

✓ وثيقة الانتساب والاستيفاء والشطب (attestation de Radiation)

✓ وثيقة الانتساب والاستيفاء للبنك (Attestation affiliation Pour la banque).

✓ كشف سنوات العمل (Situation de cotisation) قصد طلب منحة التقاعد ;

✓ كما تلتزم بتقديم وثائق عدم الانتماء (Non affiliation) للمواطنين على مستوى الولاية وهذا بعد التحقق من عدم انخراطهم بهدف استخدامها وفق الحاجة ؛

ث. **مصلحة المنازعات:** تقوم هذه المصلحة بمتابعة القضايا على مستوى المحاكم مهمة أساسية وهامة بالنسبة للصندوق ولذلك يمكن إجمال هذه المهام فيما يلي:

- المتابعة القضائية بمختلف أنواعها وخصوصا ما يتعلق بالمتنعين عن الدفع الذين يرفضون دفع مستحقاتهم بالطرق السلمية، هذا ما يجبر الصندوق على تطبيق القانون عن طريق الجبر الذي قد يصل إلى حد مصادرة الأملاك أو السجن، حفاظا على هبة الصندوق من جهة وحماية مصادر تمويله من جهة أخرى؛
- متابعة أعمال لجنة الطعن المسبق (CRP) وهي اللجنة التي تتكفل بمتابعة الطعون التي يقدمها مشتركو الصندوق عند عدم رضاهم على تطبيق بعض القوانين ؛
- متابعة الصكوك البريدية والبنكية غير القابلة للدفع (Chèques impayés) وإعادة تحصيلها ؛

3. نيابة المديرية الفرعية للأداءات: والتي تتولى مايلي:

➤ ضمان تنظيم وتنسيق العمليات المرتبطة بدفع اداءات التأمينات الاجتماعية ومعاشات ومنح التقاعد المنجزة ؛

➤ ضمان متابعة وتنفيذ جهاز التكفل بالعلاجات الصحية ؛

➤ تقييم نشاطات الشبايك المختصة التابعة للوكالة الولائية ؛

➤ السهر على تطبيق النصوص المسيرة للأداءات الاجتماعية ؛

وتضم هذه المديرية مصلحتين:

أ. مصلحة أداءات التأمينات الاجتماعية:

تشرف هذه المصلحة على تقديم مختلف التعويضات والأداءات للمنخرطين وذلك باستلام الوثائق التي تسمح لهم بالحقوق ومعالجتها وتحديد مبالغ التعويضات، وتشرف المصلحة على:

➤ أداء تعويضات المرض المشار إليها سابقا ؛

➤ أداءات الأمومة ؛

➤ منحة رأسمال الوفاة ؛

➤ استقبال الملفات المكونة قصد الحصول على منح العجز، بعد موافقة الطبيب المستشار وإصدار القرارات المناسبة في حقها ;

للعلم المصلحة يشرف على تسييرها رئيس مصلحة وأربع أعوان، وتكمن الوظائف التي تؤديها فيما يلي:

- ✓ استلام الوثائق اللازمة من المنخرطين ;
- ✓ مراقبة الوثائق والتأكد من استيفاء الأخير لكافة اشتراكاته ومستلزماته ;
- ✓ دراسة الوثائق وتحديد ما يكفله الصندوق من تعويض للمؤمنين ودوي حقوقهم ;
- ✓ إصدار الوثائق اللازمة للتخليص الذي يتم وفق: حساب جاري بريدي ;
- ✓ إرسال الملفات إلى مصلحة المالية والمحاسبة للقيام بعملية التخليص ;
- ✓ تقديم الإحصائيات والمعلومات شهريا و سنويا للمدير الفرعي للأداءات للتصديق عليها وإرسالها إلى المديرية العامة ;

ب. مصلحة لأداءات التقاعد: من مهام هذه المصلحة نجد:

- استقبال الملفات المكونة قصد الحصول على منح ومعاشات التقاعد أو التقاعد المنقول ومعالجتها وإصدار القرارات المناسبة لذلك ;
- تقديم الإحصائيات والمعلومات شهريا و سنويا للمدير الفرعي للأداءات للتصديق عليها وإرسالها إلى المديرية العامة ;

ج. مصلحة المراقبة الطبية:

لقد سبقت الإشارة إلى مهام هذه المصلحة بطريقة غير مباشرة، وتتكون هذه المصلحة من طبيبان مستشاران وسكرتيرة وتعتبر مهامها مكتملة لأعمال مصلحة التعويضات والأداءات، وجوهره يكمن في:

- إبرام الاتفاقيات مع المرافق الصحية ;
- التأكد من قائمة الأدوية القابلة للتعويض والغير قابلة للتعويض ;
- الموافقة على قائمة الأجهزة والأعضاء الاصطناعية القابلة للتعويض ;
- إدارة الملفات الطبية ;
- منح بطاقات اقتناء الدواء بنسبة 80 % و 100 % .;

➤ التأشير على الأداءات الواجبة الدفع ورفض الأداءات المخالفة للقانون أو غير المدفوعة (الغش، الإفراط) التي قد تحدث من المؤمن أو حتى من الطبيب ;

➤ إعادة فحص المرضى والتأكد من سلامة الوثائق الطبية الممنوحة لهم والتي تؤدي في بعض الأحيان إلى اللجوء إلى طبيب الخبرة ;

د. مصلحة المحاسبة والمالية:

يؤدي هذا الجهاز دورا هاما وأساسيا في نشاط الصندوق فهو بمثابة شريانه أو القلب النابض له، وتكمن مهامه الأساسية فيما يلي:

➤ إعداد مختلف الإحصائيات المتعلقة بالوكالة فيما يخص:

● إحصائيات المداخيل (الاشتراكات) (Les encaissements) ;

● إحصائيات تحويلات رؤوس الأموال (Les virements) ;

● إحصائيات الشيكات غير القابلة للدفع (Les chèques impayés) ;

● إحصائيات حالة الخزينة (Etat de trésorerie) ;

● ضبط حالات الصندوق ورصيده (Les P.V caisse)

● جداول كشوف المراقبة. (Les états de rapprochements)

➤ حالات الأداءات والتعويضات. (Les états de prestation)

➤ كما يعمل على تسجيل كل العمليات المحاسبية والمالية للوكالة ;

➤ استقبال الصكوك غير القابلة للدفع لتحويلها فيما بعد إلى مصلحة المنازعات وذلك لاتخاذ التدابير اللازمة ;

➤ دفع مخالصات رأس مال الوفاة. (Capitaux décès)

كما تسيير المصلحة أربع حسابات بنكية:

● حساب جاري بريدي مخصص لدفع مختلف الأداءات والتعويضات المؤشر عليها ;

● حساب بنكي في البنك الجزائري الخارجي (BEA)، وهو حساب تجاري يستقبل مختلف الاشتراكات

المدفوعة عن طريق الشيكات ;

● حساب بنكي في البنك الجزائري الخارجي (BEA)، خاص بالتعويضات الطبية للصيديات المتعاقدة

مع الصندوق ;

● حساب في القرض الشعبي الجزائري (CPA) ;

➤ ولتسهيل عمليات المصلحة فإنها تقوم بتسيير صندوقين:

● الصندوق الرئيسي (Caisse principale) والتي تتعلق باشتراكات المنخرطين ;

● الصندوق الثانوي (Caisse régie) المخصص لتمويل بعض النفقات الصغيرة للوكالة ;

أيضا نجد من بين المهام الرئيسية للمصلحة:

✓ إعداد الميزانية السنوية للصندوق وضمان متابعة تنفيذها ;

✓ ضمان العمليات المالية والمحاسبة ;

✓ السهر على المسك المنتظم لحسابات الصندوق وتقييمها ;

✓ ضمان تنظيم المحاسبة والمالية وتسييرها وتنسيقها ومراقبتها ;

✓ إعداد وثائق التلخيص المتعلقة بتسيير المحاسبة ;

هـ . مصلحة الموارد البشرية وتسيير الأجور:

وتتولى ما يلي:

✓ تنظيم وتسيير الموارد البشرية والمادية وكذا أملاك الصندوق ;

✓ إعداد التسيير التقديري للموارد البشرية ;

✓ متابعة تسيير الموارد البشرية وخطط المسار المهني وتنظيمها ;

✓ تسيير ومتابعة المنازعات في مجال علاقات العمل ;

✓ إعداد الأجور.

المبحث الثاني: منهجية الدراسة

هدفنا من هذا المبحث التعرف على منهجية الدراسة وغيرها من عناصر مثل: طبيعة الدراسة، وأسلوب جمع البيانات ومصادرها، بالإضافة إلى اختبار صدق وثبات أداة الدراسة؛ مجتمع وعينة الدراسة، وختاما الأساليب والاختبارات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات.

المطلب الأول: أسلوب ومتغيرات الدراسة

تم تخصيص هذا المطلب من اجل التعرف على الأسلوب المتبع في الدراسة الحالية والتعريف بمتغيراتها، وهذا من خلال الفروع التالية:

أولا: أسلوب الدراسة

لبلوغ هدف الدراسة المتمثل في البحث عن دور نظم المعلومات الإدارية في بناء البراعة التنظيمية والتي كانت عبارة عن دراسة حالة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء-ولاية غرداية- تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الجانب النظري من الدراسة لأنه الملائم لوصف متغيرات الدراسة إما في الجانب الميداني تم اعتماد فيه على الأسلوب التحليلي لأنه الملائم من اجل تحليل النتائج المتوصل لها .

تم الاعتماد على مصدرين للحصول على المعلومات هما:

أولا: المصادر الأولية: التي كانت من خلال تصميم استبيان، الذي وزع على الأفراد الموظفين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء casnos بولاية غرداية.

ثانيا : المصادر الثانوية : وتشمل المعلومات والبيانات ممنوحة من طرف المنظمة ومن خلال كتب المتعلقة بدراسة إضافة إلى تقارير والمذكرات سابقة.

ثانيا: متغيرات الدراسة

تتضمن هذه الدراسة متغيرين:

أولا: المتغير المستقل الذي كان تحت مسمى أبعاد نظم المعلومات الإدارية إذ انه تم قياسه بالمتوسط الحسابي

لإجابات الأفراد العينة على موافقتهم على عبارات، التي تمحورت في الجزء الثاني من الاستبيان من خلال الإجابة على 15 عبارة؛ مندرجة ضمن خمسة أبعاد لنظم المعلومات الإدارية وهي: التقني؛ الأمني؛ البشري؛ الاستراتيجي والوظيفي.

ثانيا: المتغير التابع والمتمثل في البراعة التنظيمية إذ انه تم قياسه بالمتوسط الحسابي لإجابات الأفراد العينة على موافقتهم على عبارات، التي تمحورت في الجزء الثالث من الاستبيان من خلال الإجابة على 12 عبارة.

المطلب الثاني: أداة الدراسة

سوف يتم التطرق في هذا المطلب إلى أداة المستخدمة في الدراسة وسيتم توضيحها في الفروع التالي ذكرها.

اولا: وصف لأداة الدراسة

من اجل الوصول إلى أهداف الدراسة وحسب طبيعة الدراسة (دراسة ميدانية) تم تصميم استبيان يتألف من ثلاثة أجزاء؛ الجزء الأول يتضمن المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، مؤهل العلمي، سنوات الاقدمية)؛ الجزء الثاني يضم 15 عبارة متعلقة بنظم المعلومات الإدارية أما الجزء الأخير تضمن 12 عبارة تعلق بالبراعة التنظيمية، وهذا بناء على الفرضيات والتساؤلات التي سبق ذكرها في استبيانات سابقة لها علاقة بمتغيرات الدراسة حسب الجدول التالي:

الجدول رقم(5-2): توضيح مضمون الاستبيان

رقم الفقرات	عنوان المحور
3-1	البعد التقني
6-4	البعد الاستراتيجي
9-7	البعد البشري
12-10	البعد الوظيفي
15-13	البعد الأمني
12 - 1	البراعة التنظيمية

المصدر : من إعداد الطالبة استنادا على الاستبيان؛ انظر ملحق رقم (01)

ثانيا: صدق وارتباط أداة الدراسة

-من اجل التحقق من صدق الظاهري لأداة الدراسة، قامت الطالبة بعرض الاستبيان على عدد من أعضاء هيئة التدريس في قسم علوم التسيير في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير في جامعة غرداية (انظر الملحق 02) و ذلك من أجل معرفة مدى وضوح واتساق العبارات من ناحية الصياغة والتصميم ومدى انسجامها مع معايير الشمولية وملائمة لأهداف البحث وفرضياته، وقد استجبتنا للآراء السادة المحكمين وتم تعديل ما يجب تعديله في ضوء اقتراحاتهم.

-ومن اجل قياس ارتباط الداخلي بين محاور الدراسة وعباراتها؛ حيث تم اعتماد على معامل الارتباط بيرسون إذ انه يهدف إلى تحديد مدى قدرة عبارات المحور على قياس المتغير؛ ويتراوح هذا المعامل بين (1) و (-1) عند مستوى المعنوية ألفا=5%، كما يلي:

الجدول(6-2): يوضح مدى الارتباط الداخلي لعبارات محور نظم المعلومات الإدارية

العبارة	معامل الارتباط	القيمة المعنوية	النتيجة
العبارة 01	0.690**	0.000	دال إحصائيا
العبارة 02	0.738**	0.000	دال إحصائيا
العبارة 03	0.412*	0.010	دال إحصائيا
العبارة 04	0.562**	0.000	دال إحصائيا
العبارة 05	0.819**	0.000	دال إحصائيا
العبارة 06	0.666**	0.000	دال إحصائيا
العبارة 07	-0.106	0.525	غير دال إحصائيا
العبارة 08	0.342*	0.036	دال إحصائيا
العبارة 09	0.730**	0.000	دال إحصائيا
العبارة 10	0.526**	0.001	دال إحصائيا
العبارة 11	0.410*	0.011	دال إحصائيا
العبارة 12	-0.201	0.227	غير دال إحصائيا
العبارة 13	0.452**	0.004	دال إحصائيا
العبارة 14	0.539**	0.000	دال إحصائيا

العبارة 15	0.604**	0.000	دال إحصائيا.
------------	---------	-------	--------------

المصدر : من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss v24.

حسب نتائج الجدول أعلاه فان عبارات المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية) تمتاز بارتباط الداخلي ممتاز مع المتغير المستقل، علما أن (***) تدل في برنامج spss على وجود دلالة إحصائية و (-) عكسها، إذ أن اغلب العبارات تمتاز بارتباط قوي فمثلا العبارة 05 (أرى أن النظام يدعم القرارات الإدارية من خلال توفير بيانات دقيقة وبسرعة) بلغ معامل ارتباط خاص بها $r=0.819$ ومستوى دلالتها $sig=0.000$ وهي اقل من 0.5 وهي دالة إحصائيا أي إن النتائج ليست بسبب الصدفة؛ ونجد مثلا العبارة 07 (توفر الإدارة فرص للتدريب والتكوين في مجال أنظمة المعلومات.) والعبارة 12 (اعتقد أن النظام يمكنه أن يجعلني استغني عن الطرق التقليدية لتأدية وظيفتي.) معامل ارتباط خاص بها $r=-0.016$ و $r=-0.201$ على الترتيب ومستوى دلالتها أكبر من 0.5 إي إن علاقتها مع متغير المستقل غير دالة إحصائيا ولا يمكن اعتماد عليها لتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة؛ ويمكن القول بصفة عامة إن النتائج نظم المعلومات الإدارية لها تأثير قوي على دعم القرارات و تحسين الإنتاجية ومع ذلك هناك بعض العوامل لا تؤثر عليها مثل مرونة النظام.

الجدول (7-2): يوضح مدى الارتباط الداخلي لعبارات محور البراعة التنظيمية

العبارة	معامل الارتباط	القيمة المعنوية	النتيجة
العبارة 01	0.601	0.000	دال إحصائيا
العبارة 02	0.551	0.000	دال إحصائيا
العبارة 03	0.494	0.002	دال إحصائيا
العبارة 04	0.609	0.000	دال إحصائيا
العبارة 05	0.754	0.000	دال إحصائيا
العبارة 06	0.560	0.000	دال إحصائيا
العبارة 07	0.259	0.116	غير دال إحصائيا
العبارة 08	0.685	0.000	دال إحصائيا
العبارة 09	0.542	0.000	دال إحصائيا
العبارة 10	0.572	0.000	دال إحصائيا
العبارة 11	0.641	0.000	دال إحصائيا

العبرة 12	0.757	0.000	دال إحصائيا
-----------	-------	-------	-------------

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss v24.

حسب نتائج الجدول أعلاه فان عبارات المتغير التابع (البراعة التنظيمية) تمتاز بارتباط الداخلي ممتاز مع المتغير المستقل، علما أن (***) تدل في برنامج spss على وجود دلالة إحصائية و (-) عكسها، إذ أن اغلب العبارات تمتاز بارتباط قوي فمثلا العبرة 12 (ألاحظ أن مؤسستنا تتبنى أساليب إبداعية لتحفيز الموظفين على المشاركة الفعالة في عمليات التغيير وتبني التحديات الجديدة). بلغ معامل ارتباط خاص بها $r=0.757$ ومستوى دلالتها $sig=0.000$ وهي اقل من 0.5 وهي دالة إحصائية؛ ونجد مثلا العبرة 07 (أرى أن مؤسستنا تتبنى ثقافة تشجع على الابتكار وتحمل المخاطر المحسوبة). بلغ معامل ارتباط خاص بها $r=0.259$ ومستوى دلالتها 0.116 $sig=$ وهي اكبر من 0.5؛ إي إن علاقتها مع متغير التابع غير دالة إحصائية أي أن علاقة بين تبني المخاطر والبراعة التنظيمية غير مؤكدة بناء على هذه البيانات؛ ولا يمكن اعتماد عليها لتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة؛ إي بصفة عامة تشير النتائج إلى أن البراعة التنظيمية تكون أكثر قدرة على التكيف والابتكار وكذا التفاعل مع التغيرات التكنولوجية.

ثالثا: ثبات أداة الدراسة

من اجل اختبار ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا لقياس درجة مصداقية الإجابات على فقرات الاستبيان حيث انه يقيس مدى الثبات الداخلي لفقرات الاستبيان لمقدرته على إعطاء نتائج متوافقة لردود المبحوثين اتجاه هذه الفقرات، وقد بلغت نتائج ألفا كرومباخ حسب مخرجات برنامج spss v24 عند مستوى الدلالة $echelle=0.5$ حيث يجب ان تكون اكبر من 0.6 كما يلي:

الجدول (8-2): معامل الثبات ألفا كرومباخ للاستبيان ككل

قيمة ألفا كرومباخ	
0.862	استبيان ككل
0.673	نظم المعلومات الادارية
0.825	البراعة التنظيمية

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss v24.

مستوى الثبات لمحور نظم المعلومات الادارية بلغت درجتها 0.673 و مستوى الثبات لمحور البراعة التنظيمية بلغ 0.825 وهي درجة عالية؛ وحسب ما تم عرضه يمكن القول أن أسئلة الاستبيان ثابتة أي $\alpha=0.86$ وهي أكبر من 0.6 معناه درجة عالية من الثبات مما يكسب الاستبيان مصداقية لتحقيق نتائج الدراسة.

المطلب الثالث: مجتمع الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة

يتضمن هذا المطلب مجتمع الدراسة وعينة أفراد المأخوذة منه، كما يوضح الأساليب المستخدمة لاختبار الفرضيات والتوصل للنتائج.

اولا :مجتمع الدراسة

كتوضيح يجب إحاطة بمعرفة انه يوجد اختلاف بين المجتمع الحقيقي ألا وهو مجتمع يمكنه حصر جميع مفرداته ويمكن من خلاله سحب عينة عشوائية باحتمالات متساوية في الظهور مثلا عدد من موظفين في الصندوق الوطني لغير الأجراء و هو مجتمع دراستنا أما المجتمع الافتراضي هو المجتمع لانتهائي لا يمكنه حصر مفرداته حيث لها عدة خصائص كعميل.

تمثل مجتمع الدراسة في موظفي مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء لولاية غرداية خلال سنة 2025، إذ بلغ عددهم 41 موظف موزعين على البلديات التالية: (غرداية 32 موظف؛ متيلي 3 موظفين؛ بريان 3 موظفين؛ قرارة 3 موظفين) وتم استعمال الحصر الشامل بأخذ كامل المجتمع كعينة للدراسة.

ثانيا: عينة الدراسة

نظرا لصغر حجم المجتمع محل الدراسة تم توزيع 41 استبيان على موظفي المؤسسة ككل؛ استردنا 40 استبيان واستبعد 3 استبيانات لعدم استوائها على شروط منهجية ؛ مما جعل العينة النهائية العينة الصالحة للدراسة 38 مفردة.

ثالثا: الأساليب الإحصائية المستخدمة

للقيام بعملية التحليل الإحصائي والتوصل إلى أهداف الدراسة المذكورة سابقا، تم استعانة ببرنامج إحصائي spss v24 واعتماد مستوى الدلالة (0.5) الذي يقابله (95%) من مستوى الثقة لتفسير النتائج المتوصل لها، وتم الاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية:

- 1- اختبار ألفا كرومباخ (Alpha Crombach): لقياس درجة ثبات أسئلة الاستبيان.
- 2- معامل بيرسون (Correlation de Pearson) لقياس مدى ارتباط والصدق الداخلي لعبارات الاستبيان.
- 3- اختبار كولموجروف-سمرنوف (Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon): لمعرفة مدى إتباع البيانات لتوزيع الطبيعي
- 4- تحليل (Régression Rho de Spearman): للكشف عن طبيعة المتغير المستقل على المتغير التابع.
- 5- اختبار (Test de Kruskal-Wallis) للمقارنة بين متوسطات المتغيرات الشخصية (السن، مؤهل العلمي، سنوات الاقدمية) لمعرفة إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دالة إحصائية.
- 6- اختبار (U de Mann-Whitney) لمعرفة هل هناك فروق في إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.
- 7- المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري والمدى لمعرفة اتجاهات اجابات افراد العينة حول عبارات الاستبيان.
- 8- اختبار (T-Test pour un seul échantillon) : لمعرفة ما اذا كان هناك تطبيق للمتغير المستقل في المؤسسة محل الدراسة.

المبحث الثالث: الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة واختبار الفرضيات

بعد إسقاط الضوء على منهجية المتبعة في الدراسة وما تحتويه من عناصر، سوف يتم توضيح في هذا المبحث الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات من اجل اختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الأول : الوصفي الإحصائي للبيانات الشخصية لإفراد عينة الدراسة

سوف نرى في هذا المطلب عدة فروع سنتطرق فيها على الوصف الإحصائي لمتغيرات الشخصية لإفراد عينة الدراسة.

اولا: الوصف الإحصائي لمتغير الجنس

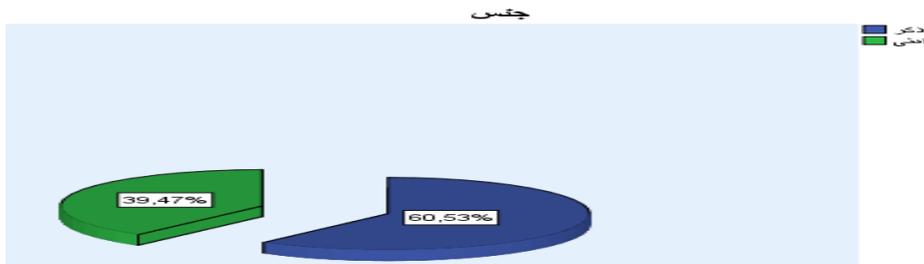
الجدول(9-2): توزيع افراد العينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
60.5%	23	ذكر
39.5%	15	انثى
100%	38	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss v24.

يمكن القول ان نسبة الذكور بالنسبة لأفراد عينة الدراسة بلغت 60.5% اي 23 ذكر وهي اكبر من نسبة الإناث في عينة دراستنا التي بلغت 39.5% اي 15 انثى ،ومن خلال هذه النتائج يمكن استنتاج ان عينة دراستنا غلب عليها جنس الذكري اي مجتمع ذكوري.

الشكل (10-2): توزيع افراد العينة حسب الجنس.



المصدر: بناءا على مخرجات برنامج spss v24.

ثانيا: الوصف الإحصائي لمتغير السن

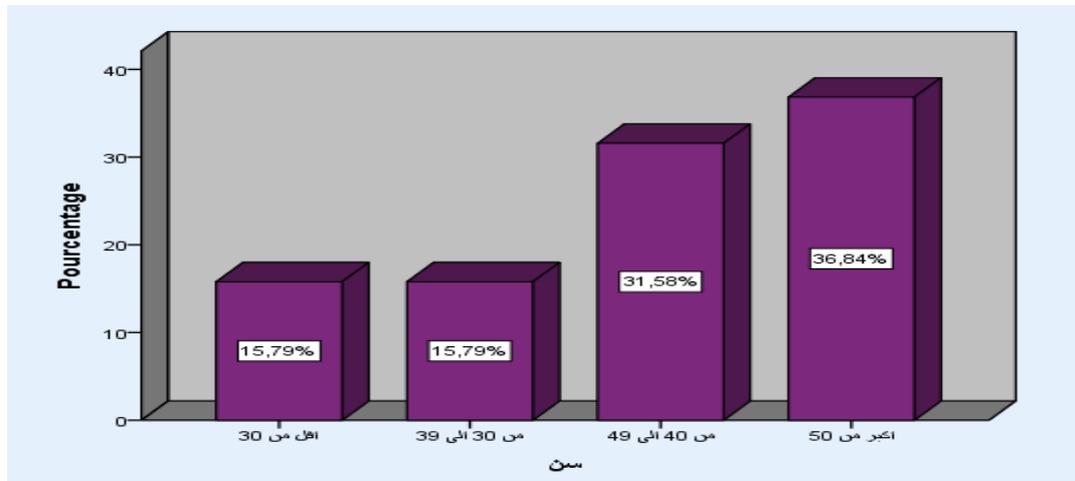
الجدول (11-2): توزيع افراد العينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة %	التكرار	السن
15.5%	6	اقل من 30
15.8%	6	من 30 إلى 39
31.6%	12	من 40 إلى 49
36.8%	14	اكبر من 50
100%	38	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss v24.

بشكل عام تظهر نتائج الجدول ان العينة الدراسة تميل عليها الفئة العمرية الاكبر سنا؛ اذ ان الفئتين 40-49 و اكبر من 50 يوجد بينهما توازن حيث بلغت نسبتهما معا (68.4%) وهي نسبة اكبر في الدراسة؛ مما يدل على وجود مزيج من الفئات العمرية المتوسطة والكبيرة، مما يدل على ان الدراسة استهدفت اشخاصا ذو خبرة أكبر؛ في عكس ان الفئة اقل من 30 والفئة 30-39 اقل بلغت نسبتهما معا (31.3%) مما يدل على ان فئة الشباب اقل من الفئة السابقة.

الشكل (12-2): توزيع افراد العينة حسب السن



المصدر: بناءا على مخرجات برنامج spss v24

ثالثا: الوصف الإحصائي لمتغير المؤهل العلمي

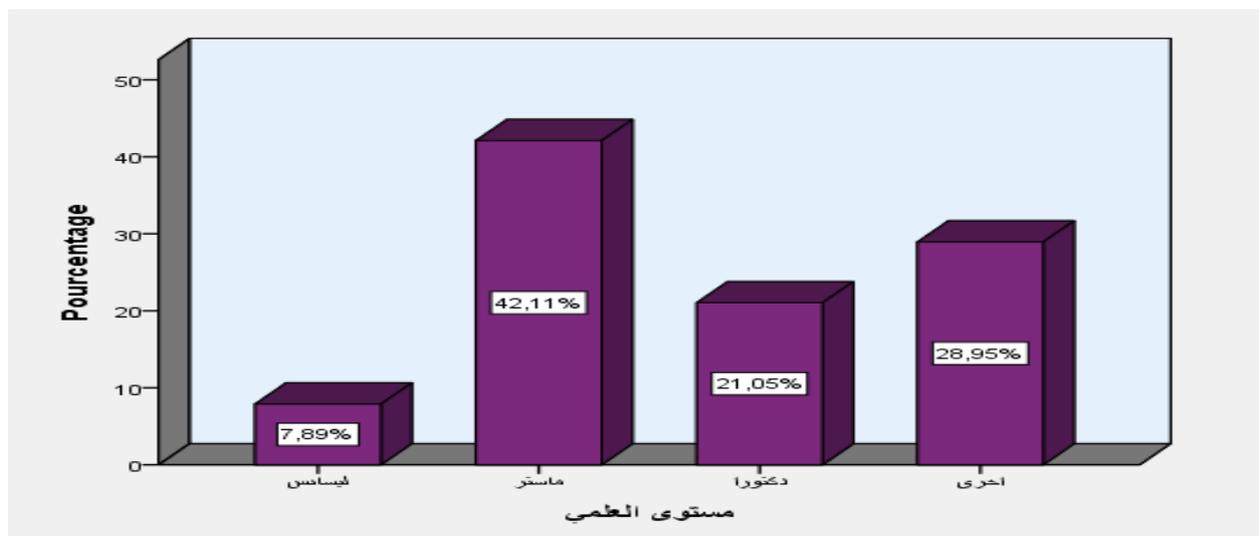
الجدول (13-2): توزيع افراد العينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
7.9%	3	ليسانس
42.1%	16	ماستر
21.1%	8	دكتورا
28.9%	11	اخرى
100%	38	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss v24.

حسب نتائج الجدول اعلاه فانه يمكن القول ان الفئة اكثر تمثيلا لعينة الدراسة هي فئة حاملة لشهادة ماستر بأكبر نسبة (42.1%) والفئة اقل تمثيلا هي فئة حاملة لشهادة ليسانس بنسبة (7.9%) وهكذا؛ اذ انه يمكن الاستنتاج ان اغلب النسب تتركز في مستويات الدراسة العليا وقد يكون مؤشرا على ان عينة الدراسة ذو مستويات علمية عالية مما ينعكس على كفاءتها.

الشكل (14-2): توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي.



المصدر: بناءا على مخرجات برنامج spss v24.

رابعا: الوصف الإحصائي لمتغير سنوات الأقدامية

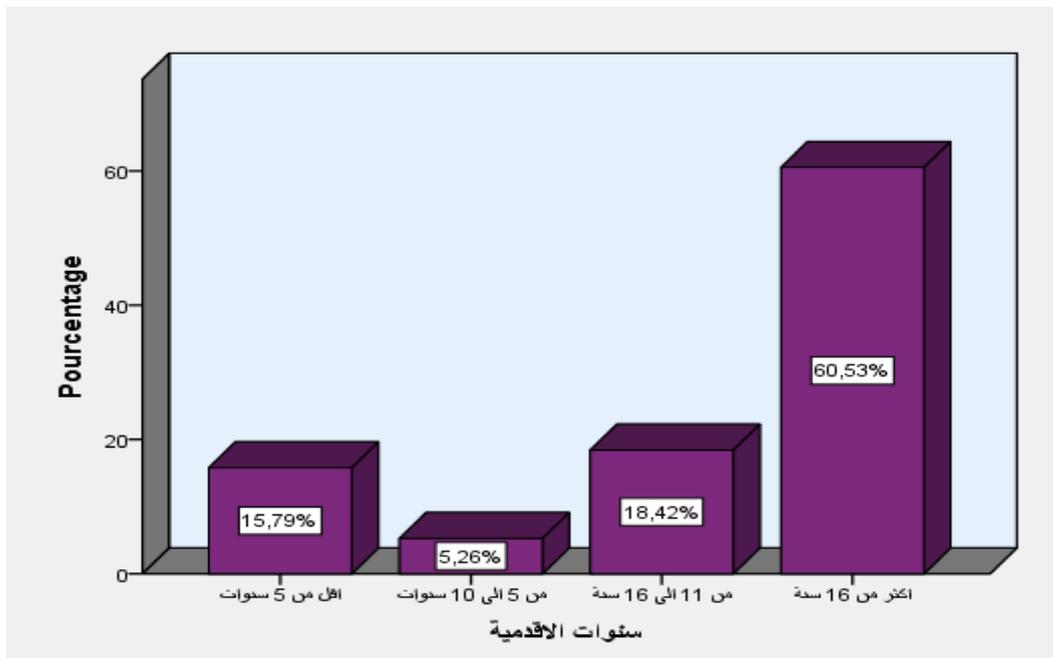
الجدول (15-2): توزيع افراد العينة الدراسة حسب متغير سنوات الأقدامية

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
15.8%	5	اقل من 5 سنوات
5.3%	2	من 5 الى 10 سنوات
18.4%	7	من 11 الى 16
60.5%	23	أكثر من 16 سنة
100%	38	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss v24.

يقدم الجدول السابق نتائج لعدد سنوات الاقدامية لعينة الدراسة؛ حيث ان الفئة اكثر تمثيلا في العينة هي أكثر من 16 سنة بنسبة (60.5%) مما يدل على ان غالبية العينة تتمتع بخبرة مهنية طويلة؛ وأيضا فئة ذات النسبة (18.4%) تنعكس على وجود فئة لا بأس بها من ذوي الخبرة المتوسطة.

الشكل (16-2): توزيع افراد العينة حسب سنوات الأقدامية.



المصدر: بناءا على مخرجات برنامج spss v24

المطلب الثاني: الوصفي الإحصائي لمتغيرات الدراسة حسب مقياس ليكرت

سوف نتطرق في هذا المطلب لدراسة اتجاه اجابات افراد العينة حول عبارات المحور الاول للمتغير المستقل والمحور الثاني للمتغير التابع من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

وكانت إجابات العينة وفق مقياس ليكرت الخماسي، بحيث يقابل كل عبارة من عبارات استبيان قائمة تحمل الاختيارات التالية: غير موافق بشدة؛ غير موافق؛ محايد؛ موافق؛ موافق بشدة وتمثل رقما 5؛4؛3؛2؛1 على التوالي كما يلي:

الجدول (17-2): تصنيف درجة الموافقة وفق مقياس ليكرت الخماسي

بدائل القياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على سلم ليكرت.

ومن اجل تحديد مجالات ليكرت الخماسي المستخدم في الاستبيان تم الاعتماد على أداة إحصائية وهي المدى للاستعانة بها من اجل تحليل إجابات أفراد العينة الدراسة كما يلي:

$$\text{المدى} = \text{القيمة الكبرى} - \text{القيمة الصغرى} = 5 - 1 = 4$$

$$\text{طول الفئة} = \text{المدى} / \text{عدد التكرارات} = 4 / 5 = 0.8$$

معناه نظيف قيمة 0.8 لكل الفئات كما يلي :

اختيار 01: غير موافق بشدة \ni [1- 1.8] مستوى موافقة منخفض جدا.

اختيار 02: غير موافق \ni [1.81- 2.6] مستوى موافقة منخفض.

اختيار 03: محايد \ni [2.61- 3.4] مستوى موافقة متوسط نوعا ما .

اختيار 04: موافق \ni [3.41- 4.2] مستوى موافقة مرتفع .

اختيار 05: موافق بشدة \ni [4.21- 5] مستوى موافقة مرتفع جدا.

اولا:دراسة اتجاه اجابات العينة حول المحور الاول لمتغير المستقل

لدينا في المحور الاول من الاستبيان المتغير المستقل المتمثل في نظم المعلومات الادارية وهو متكون من خمسة ابعاد(البعد التقني؛البعد الاستراتيجي؛البعد البشري؛البعد الوظيفي؛البعد الامني) وفيما يلي جدول يوضح هذه الاتجاهات من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الجدول (18-2):الاتجاه العام لإجابات العينة حول متغير نظم المعلومات الادارية

البند	ترتيب حسب درجة الموافقة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	درجة الموافقة
البعد الاول :التقني	1	4.228	0.559	مرتفعة جدا
1-تستخدم إدارة مؤسستنا نظام مرن يستجيب لمتطلبات العمل.	2	4.21	0.777	مرتفعة جدا
2-تواجهني صعوبة في استخدام واجهة النظام .	3	4.18	0.766	مرتفعة
3- اعتقد أن النظام يتم تحديثه بطريقة منتظمة لمواكبة التطورات الحديثة.	1	4.29	0.611	مرتفعة جدا
البعد الثاني :الاستراتيجي	3	4.122	0.555	مرتفعة
4- اعتقد أن هناك تنسيقا بين إدارة العليا والفريق التقني لضمان توافق النظام مع أهداف إستراتيجية لمؤسستي	1	4.18	0.563	مرتفعة
5- أرى أن النظام يدعم القرارات الإدارية من خلال توفير بيانات دقيقة وبسرعة.	2	4.16	0.754	مرتفعة
6-اعتقد أن هناك تخطيطا استراتيجيا لتطوير النظام ليتوافق مع رؤية مؤسستي مستقبلية.	3	4.03	0.677	مرتفعة
البعد الثالث :البشري	4	3.622	0.411	متوسطة نوعا ما
7- توفر الإدارة فرص للتدريب والتكوين في مجال أنظمة المعلومات.	3	2.66	1.214	متوسطة نوعا ما

مرتفعة	0.623	4.13	1	8-اعتقد أن موظفين يمتلكون المهارات اللازمة للتعامل مع النظام بفاعلية.
مرتفعة	0.673	4.08	2	9- أجد أن النظام مرن و سهل في التعامل معه وهذا ينعكس ايجابيا على إنتاجيتي.
مرتفعة	0.376	3.535	5	البعد الرابع: الوظيفي
مرتفعة	0.559	4.11	1	10- يساعدني النظام في إدارة الوقت وتنظيم مهامي بشكل أفضل.
مرتفعة	0.592	4.03	2	11- يساعدني النظام من خلال التقارير المفصلة في تحسين أدائي الوظيفي.
منخفض	0.979	2.47	3	12- اعتقد أن النظام يمكنه أن يجعلني استغني عن الطرق التقليدية لتأدية وظيفتي.
مرتفعة	0.500	4.175	2	البعد الخامس: الامني
مرتفعة	0.727	4.11	3	13- تمتلك مؤسستنا أنظمة حماية البيانات و المعلومات ذات كفاءة عالية وفعالية.
مرتفعة	0.609	4.18	2	14-أرى أن هناك سياسات واضحة لحماية النظام من الفيروسات.
مرتفعة جدا	0.590	4.24	1	15 النظام مؤسستنا يوفر شفافية كافية في قاعدة بياناته.
مرتفعة	0.311	3.936	/	محور نظم المعلومات الادارية

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss v24.

*فيما قبل جدول يبين نتائج قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لاتجاهات اجابات افراد العينة فيما يتعلق بمدى موافقتهم او عدم موافقتهم على عبارات ابعاد متغير نظم المعلومات الادارية، كما يلي:

-محور نظم المعلومات الادارية ينتمي للفئة الرابعة من حيث درجة الموافقة فهي مرتفعة وبلغ متوسطه الحسابي (3.936) وهذا مؤشر على ان تقييم افراد العينة لعبارات هذا المحور كانت ذو درجة موافقة عالية إلا انو قد يدل

على وجود بعض الثغرات التي قد تحتاج الى التحسين؛ وانحرافها المعياري الذي قدر ب (0.311) منخفض نسبيا وهو دلالة على آراء متقاربة حول كفاءة نظم المعلومات الادارية.

-البعد الاول:البعد التقني حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.228) مما يدل على ان مستوى الموافقة مرتفع جدا اي اغلب افراد العينة متفقين على اهمية العنصر التقني في نظم المعلومات الادارية، وبلغ الانحراف المعياري بلغ (0.559) مما يدل على تجانس كبير بين اجابات الافراد عينة الدراسة ما يعني موثوقية النتائج.

العبرة الاولى ترتيبا من حيث المتوسط الحسابي كانت "اعتقاد أن النظام يتم تحديثه بطريقة متزامنة مع التغيرات" بمتوسط (4.29) وانحراف معياري (0.611)، العبارة المتعلقة باستخدام نظام مرن يستجيب لمتطلبات العمل حصل على متوسط 4.21 بانحراف معياري (0.777)، مما يشير إلى ارتفاع الموافقة ولكن مع درجة تشتت أكبر مقارنة بالبعد الكلي ما يدل على تباين طفيفا في الآراء؛ اما العبارة التي يشير إلى صعوبة استخدام واجهة النظام سجل متوسط (4.18) مع انحراف معياري (0.766)، وهو قريب من العنصر السابق، مما يعكس إدراكا مشتركا حول تحديات الاستخدام؛ يمكن القول باختصار ان المتوسط الحسابي مرتفع نوعا ما فيما يخص بالجانب التقني من النظام المعلوماتي و وجود تجارب مختلفة لأفرد العينة حول مرونته وسهولة التعامل معه.

-البعد الثاني:البعد الاستراتيجي الذي حقق نتائج مرتفعة إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.122) وانحراف معياري (0.555) مما ينعكس على تناسق بين اهداف استراتيجية للمؤسسة وبين النظام.

العبرة الاولى كانت ذات متوسط حسابي اعلى مستوى اذ بلغ (4.18) وبلغ انحراف معياري (0.563)؛ مما يشير الى ان النظام متكامل مع القرارات الاستراتيجية في حين يوجد تباين محدود بين وجهة نظر افراد العينة مما يدل على ان بعض الافراد لا يتوافقون تماما، اما العبارة الثانية بلغ متوسط الحسابي (4.16) فيمكن القول انه يوجد اتفاق على ان النظام يوفر بيانات دقيقة وسريعة لدعم القرارات الادارية في المؤسسة؛ اما الانحراف المعياري (0.754) وهو مرتفع مما يشير الى ان بعض افراد العينة قد تكون لديهم مشكلات في حصول او الوصول الى البيانات، وأخيرا العبارة الثالثة بلغ متوسطها الحسابي (4.03) وهو مرتفع نسبيا مقارنة بالعبارتين السابقتين فيمكن ان يشير هذا على وجود تخطيط استراتيجي جيد لتطوير النظام؛ اما الانحراف المعياري (0.677) وهو ايضا مرتفع نسبيا مما يدل على وجود تباين بين افراد العينة المدروسة في مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير

الاجراء فقد يدل على وجود لدى بعضهم روية أكثر وضوحا حول الخطط التي يمكن ان تطور النظام، بالمختصر يمكن القول ان المؤسسة قد تحتاج الى المزيد من التخطيط الاستراتيجي والتطوير للنظام لضمان التكيف.

-البعد الثالث: البعد البشري درجة الموافقة عليه متوسطة نوعا ما حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.622) مما يشير الى ان مستوى الرضا فيما يخص المورد البشري خاص بالمؤسسة مرتبط بالنظام؛ في حين ان الانحراف المعياري بلغ (0.411) وهو منخفض نسبيا مما يدل على تقارب وجهات نظر افراد العينة المدروسة.

العبرة الاولى كانت ادنى ترتيبا اذ بلغ المتوسط الحسابي خاص بها (2.66) مما يجعلنا نستنتج انه يوجد تفاوت كبير من حيث وجهات نظر حول التدريب المقدم وعدم الرضا على برامج التكوين الخاصة بأفراد العينة؛ ونفس الشيء بالنسبة للانحراف المعياري مرتفع الذي يشير الى وجود اختلاف كبير بين رأي افراد العينة فيوجد بعض الموظفين يشعرون بنقص من جهة التدريب، اما العبرة الثانية ذات اعلى ترتيب بلغ متوسطها الحسابي (4.13) وهذا ينعكس اجابيا على ان افراد العينة يمتلكون مهارات الضرورية للنظام؛ في حين بلغ الانحراف المعياري (0.623) وهو متوسط نسبيا مما يدل على وجود توافق مقبول بين افراد حول مضمون هذه العبرة، اما اخر عبارة ذات متوسط الحسابي (4.03) ذو درجة موافقة مرتفع ويدل على ان الموظفين في المؤسسة يرون ان النظام مرن وسهل التعامل معه اما انحراف المعياري بلغ (0.673) فيدل على وجود تفاوت نسبي بين افراد العينة حول ذلك.

-البعد الرابع: البعد الوظيفي حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي خاص به (3.535) مرتفع نسبيا مما ينعكس على ان هناك تأثير للنظام على المهام الوظيفية؛ وبلغ الانحراف المعياري (0.376) منخفض مما يدل على تقارب وجهات نظر افراد العينة واستقرار تقييمهم لهذا البعد.

العبرة الاولى ذات المتوسط الحسابي (4.11) والذي يدل درجة موافقة مرتفعة فيما يدل على ان النظام يساهم بشكل واضح في تحسين ادارة الوقت وتعزيز الكفاءة التشغيلية؛ في حين الانحراف المعياري بلغ (0.559) الذي يوضح ان هناك تفاوت نسبي في وجهات النظر مما يعكس وجود اختلاف في استخدام النظام بالنسبة لموظفي المؤسسة، في حين ان العبرة الثانية متوسطها الحسابي (4.03) وانحرافها المعياري (0.592) مما يشير الى درجة موافقة مرتفعة وهذا ينعكس على ان التقارير التي يوفرها النظام مهمة لدعم الاداء الوظيفي؛ ووجود تباين نسبي واضح بين اجاباتهم مما يدل على اختلاف بين سهولة وصعوبة فهم هذه التقارير من طرف الموظفين في المؤسسة، وفي العبرة الاخيرة بلغ المتوسط الحسابي (2.97) وهي ذات درجة موافقة منخفضة مما قد نستنتج من

خلاله عدم ثقة الموظفين في كفاءة النظام واستبعاد التخلي عن الطرق البدائية لتأدية مهامهم الروتينية؛ والانحراف المعياري مرتفع اذ بلغ (0.979) يدل على وجود تباين كبير بين آراء حيث توجد فئة يستخدمون النظام لتأدية المهام الروتينية.

-البعد الخامس: البعد الامني ينتمي للفئة الرابعة اذ ان توجه افراد في اجاباتهم على عباراته مرتفعة حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.175) وهذا يشير الى ان افراد العينة يتفقون على ان النظام ذو امن عالي وكفاءة عالية في مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء؛ اما الانحراف المعياري فقد بلغ (0.500) فهو متوسط نسبيا وهو يدل على اجماعا نسبيا بين افراد عينة على وجود مستوى عالي من الرضا عن الامن المعلوماتي.

العبرة الاولى كانت ادنى ترتيبا و اقل متوسط حسابي حيث قدر ب (4.11) لكن لا يزال ذو درجة موافقة مرتفعة اي ان معظم الافراد يتفقون على كفاءة الانظمة؛ اما انحرافها المعياري قدر ب (0.727) يشير على وجود تباين في آراء البعض حول كفاءة هذه الانظمة الخاصة بالحماية، اما العبرة الثانية فمتوسطها الحسابي (4.18) وهذا ينعكس على درجة موافقة مرتفعة تدل على ثقة الافراد في سياسات الحماية ضد الفيروسات؛ اما انحرافها المعياري قدر ب (0.609) وهو يدل على وجود اختلاف معتبر قد يفسر بوجود الحاجة الى بعض التحسينات في هذه السياسات ، اما العبرة الاخيرة والتي كانت اقصى ترتيبا وذات اعلى متوسط حسابي حيث بلغ (4.24) مما ينعكس على درجة موافقة عالية تدل على ثقة افراد في قواعد حماية البيانات؛ وقدر انحرافها المعياري ب (0.590) وهو الاقل من بين العبارتين السابقتين مما يدل على اتفاقا قوي بين افراد العينة المدروسة حول جودة الحماية.

الجدول (19-2): الاتجاه العام لإجابات العينة حول متغير البراعة التنظيمية

البند	ترتيب حسب درجة الموافقة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	درجة الموافقة
1-أرى أن مؤسستنا لديها القدرة على التكيف السريع مع تغيرات العمل في البيئة الخارجية.	9	3.97	0.677	مرتفعة
2-تستجيب إدارة مؤسستنا بفعالية للتغيرات التكنولوجية وتدمجها في عملياتها	1	4.13	0.529	مرتفعة

بسرعة.

مرتفعة	0.673	3.92	12	3- ألاحظ أن هناك ثقافة تنظيمية تدعم التعلم المستمر وتحسين الأداء بشكل ديناميكي.
مرتفعة	0.665	4.13	2	4- ألاحظ أن الإدارة العليا تتبنى نهجا شفافا في عملياتها.
مرتفعة	0.569	4.00	7	5- أشعر أن مؤسستنا قادرة على تحويل التحديات إلى فرص للنمو والتطوير.
مرتفعة	0.613	4.05	4	6- أشعر أن الموظفين يتمتعون بالمرونة الكافية لإعادة تنظيم أولوياتهم عند الحاجة.
مرتفعة	0.655	3.95	11	7- أرى أن مؤسستنا تتبنى ثقافة تشجع على الابتكار وتحمل المخاطر المحسوبة.
مرتفعة	0.716	3.97	10	8- ألاحظ أن نظم المعلومات الإدارية تساهم في بناء ثقافة تنظيمية تعتمد على البيانات لتعزيز المرونة والابتكار.
مرتفعة	0.492	4.03	5	9- أشعر أن مؤسستي لديها قدرة عالية على تحليل الاتجاهات المستقبلية واتخاذ إجراءات إستباقية لمواجهةها.
مرتفعة	0.658	4.00	8	10- ألاحظ أن هناك نظام يدعم تدفق المعلومات بين الأقسام مما يعزز التنسيق والتعاون في أوقات الأزمات.
مرتفعة	0.677	4.03	4	11- إدارة مؤسستنا تمتلك قدرة فريدة على تحويل الموارد المحدودة إلى فرص مبتكرة لتعزيز الأداء التنظيمي.
مرتفعة	0.769	4.05	3	12- ألاحظ أن مؤسستنا تتبنى أساليب إبداعية لتحفيز الموظفين على المشاركة الفعالة في عمليات التغيير وتبني التحديات الجديدة.

محور البراعة التنظيمية

مرتفعة

0.377

4.019

/

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج V24 spss.

- محور البراعة التنظيمية كان ذو درجة موافقة مرتفعة لان متوسطه الحسابي قدر ب (4.019) وهذا ينعكس ايجابيا على البراعة التنظيمية الجيدة في مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء اي ان عمليات التنظيمية وحل المشاكل يتم تنفيذها بفعالية؛ اما الانحراف المعياري الخاص بها قدر ب (0.377) وهو مؤشر على وجود تقارب نسبي بين اراء افراد العينة المستجيبية.

- العبارة الثانية " تستجيب إدارة مؤسستنا بفعالية للتغيرات التكنولوجية وتدمجها في عملياتها بسرعة " كانت الاولى ترتيبا من حيث درجة الموافقة التي كانت مرتفعة وقدر متوسطها الحسابي (4.13) وهو يدل على ان ادارة المؤسسة تمتلك استراتيجية فعالة في التكيف مع التحولات الرقمية و قدرة على دمجها في العمليات التشغيلية؛ في حيث انحرافها المعياري قدر ب (0.529) وهو متوسط نسبيا أي ان اغلب افراد العينة متفقون حول سرعة استجابة المؤسسة لتغيرات تكنولوجية.

- العبارة الرابعة "ألاحظ أن الإدارة العليا تتبنى نهجا شفافا في عملياتها. " احتلت المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة فقد ضمت للفئة الرابعة لان متوسطها الحسابي قدر ب (4.13) أي درجة موافقة مرتفعة وهذا مؤشر على ان عمليات الادارة العليا تمتاز بشفافية نسبية مما يعزز الثقة بين الموظفين في المؤسسة؛ من جهة اخر انحرافها المعياري قدر ب (0.665) وهو متوسط نوعا ما يشير الى وجود تفاوت وعدم اتساق آراء افراد حول درجة الشفافية مما يدعو الى بعض التحسينات.

- العبارة الثانية عشر "ألاحظ أن مؤسستنا تتبنى أساليب إبداعية لتحفيز الموظفين على المشاركة الفعالة في عمليات التغيير وتبني التحديات الجديدة . " كانت في المرتبة الثالثة وضمن الفئة الرابعة من حيث ترتيب درجة الموافقة حول عبارات محور المتغير التابع فقد قدر متوسطها الحسابي ب (4.05) أي درجة موافقة مرتفعة حول ان المؤسسة تنتهج بعض الاساليب لتشجيع الابتكار ومشاركة الفعالة في عمليات التغيير؛ من جهة اخرى قدر انحرافها المعياري ب (0.769) وهو مرتفع نسبيا مما يدل على ان هناك تباينا نسبيا في اراء الموظفين حول مدى امكانية المؤسسة في النجاح في تطبيق هذه الاساليب الابداعية.

-أما بالنسبة لباقي العبارات فهي تتبع نفس التحليل السابق إذ ان اغلبها قدر متوسطها حسابي بدرجة موافقة مرتفعة في حين سجل انحرافها المعياري بعض التباين في آراء افراد العينة.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

قبل اختبار صحة الفرضيات ,يجب أولا التحقق من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، لإجراء الاختبارات الإحصائية المعملية المناسبة لكل فرضية؛ بحيث تم إجراء التأكد من التوزيع الإعتدالي للبيانات من خلال اختبار (Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon) لأن عدد العينة أكبر من 30.

أولا: اختبار التوزيع الطبيعي

نستخدم اختبار Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon لمعرفة اذا كانت متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي وهذا بوضع فرضيتين عند مستوى دلالة 0.5 % هما:
 -الفرضية الصفرية H0: البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
 -الفرضية البديلة H1: البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

-فيما يلي جدول يوضح النتائج المتحصل عليها عند تطبيق اختبار التوزيع الطبيعي على متغيرات الدراسة:

الجدول (2-20): اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

المتغير	اختبار Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon
نظم المعلومات الادارية	قيمة احصائية 0.127 مستوى الدلالة 0.125
البراعة التنظيمية	قيمة احصائية 0.216 مستوى الدلالة 0.000

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss V24

من خلال الجدول والنتائج المتحصل عليها نجد ان نظم المعلومات الادارية مستواها الدلالي 0.125 اي أكبر من 0.05؛ و مستوى الدلالي للبراعة التنظيمية قدر ب 0.000 اي اصغر من 0.05.

- معناه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية لأنه من خلال ما تم توضيحه نجد ان بيانات متغير المستقل تتبع توزيع طبيعي و منه يمكن استخدام اختبارات المعملية في تحليل هذه البيانات.

- معناه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة لأنه من خلال ما تم توضيحه نجد ان بيانات متغير تابع لا تتبع توزيع طبيعي و منه يمكن استخدام اختبارات لا المعملية في تحليل هذه البيانات.

النتيجة:

- نقبل الفرضية الصفرية H_0 : نظم المعلومات (المتغير المستقل) الادارية تتبع التوزيع الطبيعي.
- نقبل الفرضية البديلة H_1 : البراعة التنظيمية (المتغير التابع) لا تتبع التوزيع الطبيعي.

ثانيا: اختبار الفرضية الاولى ومناقشة نتائجها

مفاد الفرضية: " هناك تطبيق لنظم المعلومات الإدارية في casnos لولاية غرداية."

-بما ان بيانات تخضع لتوزيع طبيعي تم الاعتماد على اختبار لا اختبار (T-Test pour un seul échantillon) لان الفرضية ذات عينة واحدة.

-الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد هناك تطبيق لنظم المعلومات الإدارية في casnos لولاية غرداية.

-الفرضية البديلة H_1 : يوجد هناك تطبيق لنظم المعلومات الإدارية في casnos لولاية غرداية.

الجدول (2-21): يوضح نتائج اختبار T-Test pour un seul échantillon لدرجات اجابة على نظم

المعلومات الادارية في casnos لولاية غرداية

Sig	T المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
0.000	18.561	0.31113		نظم المعلومات الادارية

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss V24

-المتوسط الحسابي = **3.9368**، وهو أعلى من القيمة المفترضة (3)، مما يشير إلى على ان الموظفين يعتقدون أن هناك تطبيقا لنظم المعلومات الإدارية.

-الانحراف المعياري = **0.31113**، يشير الى ان تشتت منخفض حول المتوسط.

-t المحسوبة = **18.561**، وهي قيمة مرتفعة تعكس فرقا واضحا عن القيمة المفترضة (3) بما انه تم اعتماد على

سلم ليكرت الحماسي.

- $\text{Sig} = 0.000$ أقل من مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على دلالة إحصائية قوية.

وبناء عما سبق ذكره وبما ان المتوسط الحسابي اكبر من القيمة المفترضة معناه نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية اي:

تقبل الفرضية البديلة H_1 : يوجد هناك تطبيق لنظم المعلومات الإدارية في casnos لولاية غرداية.

ثالثا: اختبار الفرضية الثانية ومناقشة نتائجها

مفاد الفرضية: "يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية."

لاختبار هذه الفرضية تم اعتماد على احصائيات لا معلمية بما ان بيانات محور البراعة التنظيمية لا تتبع التوزيع الطبيعي ومنه:

- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية.
- الفرضية البديلة H_1 : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية.

ولاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة سوف تقوم باختبار فرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الاولى: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد التقني عند مستوى دلالة 5%.

تم اعتماد على اختبار انحدار سبيرمان (Régression Rho de Spearman) كبديل لاختبار تحليل انحدار الخطي البسيط (Analyse de régression simple) لان هذا الاخير ما غير مناسب لهذه البيانات لان محور البراعة التنظيمية لا يتبع التوزيع الطبيعي اي لا يتحقق شرط تجانس التباين؛ ومنه:

- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد التقني عند مستوى دلالة 5%.
- الفرضية البديلة H_1 : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد التقني عند مستوى دلالة 5%.

الجدول (2-22): يوضح نتائج اختبار (Régession Rho de Spearman) لأثر البعد التقني لنظم

المعلومات الادارية على البراعة التنظيمية في مؤسسة casnos ولاية غرداية.

المتغيرات	معامل (Spearman's Rho)	Sig. (bilatéral)	التفسير
البعد التقني ↔ البراعة التنظيمية	0.469	0.003	يوجد اثر

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss V24

- حسب نتائج المتحصل عليها سابقا قدر معامل (Spearman's Rho) بـ 0.469 اي هو دال احصائيا؛ بما ان معامل الارتباط موجب مما يشير على وجود علاقة طردية بين البعد و محور ذات تأثير معتدل، معناه كلما زاد تطبيق البعد التقني لنظم المعلومات الإدارية زادت مستويات البراعة التنظيمية لدى موظفين مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء؛ مما يؤكد أهمية تطوير الأنظمة التقنية لتحسين الأداء المؤسسي.

- و من جهة اخر بلغت المستوى الدلالي Sig= 0.003 اي اصغر من مستوى الدلالة (0.05%)؛ مما يدل على وجود أثر دال إحصائيا للبعد التقني على البراعة التنظيمية أي ان كلما زاد تواجد البعد التقني لنظم المعلومات الادارية زادت البراعة التنظيمية لدى الموظفين ومنه:

نقبل الفرضية البديلة H_1 : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد التقني عند مستوى دلالة 5%.

- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد الاستراتيجي عند مستوى دلالة 5%.

تم اعتماد على اختبار انحدار سبيرمان (Régression Rho de Spearman) كبديل لاختبار تحليل انحدار الخطي البسيط (Analyse de régression simple) وهذا لما يتناسب مع هذه البيانات لان محور البراعة التنظيمية لا يتبع التوزيع الطبيعي؛ ومنه:

- الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد الاستراتيجي عند مستوى دلالة 5%.
- الفرضية البديلة H_1 : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد الاستراتيجي عند مستوى دلالة 5%.

الجدول (2-23): يوضح نتائج اختبار (Régression Rho de Spearman) لأثر البعد الاستراتيجي لنظم

المعلومات الادارية على البراعة التنظيمية في مؤسسة casnos ولاية غرداية

المتغيرات	معامل (Spearman's Rho)	Sig. (bilatéral)	التفسير
البعد الاستراتيجي → البراعة التنظيمية	0.549	0.000	يوجد اثر

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss V24

-من خلال النتائج الموضحة في الجدول اعلاه ترى ان قدر معامل (Spearman's Rho) بـ 0.549 وهو ايجابي أي وجود تأثير قريب من القوي؛ مما يدل على ان العلاقة علاقة طردية أي انه بمجرد زيادة البعد الاستراتيجي ازدادت البراعة التنظيمية لدى عينة الدراسة، مما يشير الى وجود اهمية للاستراتيجيات التي تقوم بهم الادارة العليا لزيادة البراعة التنظيمية في مؤسسة CASNOS لولاية غرداية.

-ويمكن الملاحظة ايضا ان المستوى الدلالي الخاص بهذا الاختبار بلغ $Sig=0.000$ اي اقل من مستوى الدلالة (0.05%)؛ فإحصائيا يدل على وجود اثر للبعد الاستراتيجي على البراعة التنظيمية اي وجود اثبات احصائي على وجود علاقة حقيقية بين المتغيرين وليس مجرد صدفة، ومنه:

نقبل الفرضية البديلة H_1 : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى

موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد الاستراتيجي عند مستوى دلالة 5%.

-الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد البشري عند مستوى دلالة 5%.

تم اعتماد على اختبار انحدار سبيرمان (Régression Rho de Spearman) كبديل لاختبار تحليل انحدار الخطي البسيط (Analyse de régression simple) وهذا لما يتناسب مع هذه البيانات لان محور البراعة التنظيمية لا يتبع التوزيع الطبيعي؛ ومنه:

- الفرضية الصفرية H0: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد البشري عند مستوى دلالة 5%.
- الفرضية البديلة H1: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد البشري عند مستوى دلالة 5%.

الجدول (2-24): يوضح نتائج اختبار (Régression Rho de Spearman) لأثر البعد البشري لنظم المعلومات الادارية على البراعة التنظيمية في مؤسسة casnos ولاية غرداية.

المتغيرات	معامل (Spearman's Rho)	Sig. (bilatéral)	التفسير
البعد البشري ↔ البراعة التنظيمية	0.270	0.101	لا يوجد اثر

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss V24

-استنادا على الجدول السابق ونتائج الاختبار قدرت قيمة معامل (Spearman's Rho) بـ 0.270 وهي قيمة قريبة من الصفر، أي وجود علاقة طردية لكن ضعيفة اي يشير على ان هناك تأثير بسيط بين البراعة التنظيمية والبعد البشري، ولكن هذا التأثير غير قوي أي ليس ذو أهمية إحصائية؛ ويمكن القول من خلالها ان المؤسسة لو تهتم بالبعد البشري فيمكن ان يساهم في تحسين البراعة التنظيمية.

-مستوى الدلالة استنادا على النتائج السابقة قدرت بـ Sig=0.101 اي اكبر من مستوى الدلالة (0.05) دلالة احصائية وتشير على عدم وجود اثر؛ معناه البعد البشري ليس له تأثير تحسين مستوى البراعة التنظيمية، ومنه:

نقبل الفرضية الصفرية H0: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد البشري عند مستوى دلالة 5%.

-الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد الوظيفي عند مستوى دلالة 5%.

تم اعتماد على اختبار انحدار سبيرمان (Régression Rho de Spearman) كبديل لاختبار تحليل انحدار الخطي البسيط (Analyse de régression simple) وذلك نظرا لملاءمته لطبيعة البيانات، حيث أن محور البراعة التنظيمية لا يتبع التوزيع الطبيعي؛ ومنه:

- الفرضية الصفرية H0: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد الوظيفي عند مستوى دلالة 5%.
- الفرضية البديلة H1: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد الوظيفي عند مستوى دلالة 5%.

الجدول (2-25): يوضح نتائج اختبار (Régression Rho de Spearman) لأثر البعد الوظيفي لنظم المعلومات الادارية على البراعة التنظيمية في مؤسسة casnos ولاية غرداية.

المتغيرات	معامل (Spearman's Rho)	Sig. (bilatéral)	التفسير
البعد الوظيفي → البراعة التنظيمية	0.364	0.025	يوجد اثر

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss V24

-بعد التطرق لنتائج اختبار نلاحظ ان قيمة معامل (Spearman's Rho) قدرت بـ 0.364 مما يشير الى ان العلاقة الايجابية التي بين البعد الوظيفي و محور البراعة التنظيمية علاقة طردية ضعيفة القوة لأكن يمكن اخذها بعين الاعتبار؛ معناه لو يتم تحسين البعد الوظيفي والاهتمام به يمكن ان يؤثر على تحسين مستوى البراعة التنظيمية.

-المستوى الدلالي لهذا الاختبار بلغ Sig= 0.025 معناه اصغر من مستوى المعنوية (0.05%) وهو يدل على وجود اثر ذو دلالة احصائية؛ معناه العلاقة ليست محل الصدفة، ومنه:

نقبل الفرضية البديلة H1: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد الوظيفي عند مستوى دلالة 5%.

-الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد الامني عند مستوى دلالة 5%.

تم اعتماد على اختبار انحدار سبيرمان (Régression Rho de Spearman) كبديل لاختبار تحليل انحدار الخطي البسيط (Analyse de régression simple) لأنه يعتبر أكثر دقة وذلك لأن طبيعة البيانات تتطلب استخدام اختبار غير معلمي. وبما أن محور البراعة التنظيمية لا يتبع التوزيع الطبيعي، ومنه:

- الفرضية الصفرية H0: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد الامني عند مستوى دلالة 5%.
- الفرضية البديلة H1: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد الامني عند مستوى دلالة 5%.

الجدول (2-26): يوضح نتائج اختبار (Régression Rho de Spearman) لأثر البعد الامني لنظم المعلومات الادارية على البراعة التنظيمية في مؤسسة casnos ولاية غرداية.

المتغيرات	معامل الارتباط (Spearman's Rho)	Sig. (bilatéral)	التفسير
البعد الامني ↔ البراعة التنظيمية	0.368	0.023	يوجد اثر

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss V24

-من خلال قراءة النتائج التي في الجدول السابق نرى ان العلاقة بين البعد والمحور الذي بنيت عليهم الدراسة علاقة طردية ذو علاقة ضعيفة لأن يمكن اخذها بعين الاعتبار وذلك استنادا على قيمة معامل الارتباط (Spearman's Rho) والتي قدرت ب 0.368؛ أي ان هذه القيمة تعزز ان البعد الامني قد يساهم في تحسين البراعة التنظيمية.

-في حين ان المستوى الدلالي لهذا الاختبار قدرت ب Sig=0.023 وهو اصغر من مستوى الدلالة

(0.05%) يمكن القول إن البعد الأمني في المؤسسة قد يساهم في تحسين البراعة التنظيمية للموظفين بشكل ملحوظ.، معناه رفض الفرضية التي تنفي عدم مجود علاقة بين المتغيرين وقبول الفرضية العكسية، ومنه:

نقبل الفرضية البديلة H1: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد الامني عند مستوى دلالة 5%.

كاستخلاص لتحليل الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثالثة؛ نجد انه يوجد بعض الاختلاف من حيث قبول الفرضيات ورفضها ويمكن قول ما يلي:

نقبل الفرضية البديلة H1: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لابعاد (التقني، الاستراتيجي، الوظيفي، الامني) لنظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية

نقبل الفرضية الصفرية H0: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية نظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي casnos لولاية غرداية بالنسبة للبعد البشري عند مستوى دلالة 5%.

رابعا: اختبار الفرضية الثالثة ومناقشة نتائجها

مفاد الفرضية: "توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الاقدمية)".

لاختبار هذه الفرضية تم اعتماد على احصائيات لا معلمية بما ان بيانات محور البراعة التنظيمية لا تتبع التوزيع الطبيعي ومنه:

- الفرضية الصفرية H0: لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الاقدمية).
- الفرضية البديلة H1: توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الاقدمية).

من خلال الفرضية الرئيسية الثانية سوف تقوم لاختبار فرضيات الفرعية التالية:

- اختبار الفرضية الفرعية الاولى: توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 5%.

بما ان بيانات المتغير التابع البراعة التنظيمية لا تخضع لتوزيع الطبيعي تم اعتماد على اختبار ما نويتني يو (U de Mann-Whitney) كبديل ل (T -Test pour échantillons indépendants) بما ان متغير الجنس ذو مجموعتين مستقلتين.

-الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 5%.

-الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 5%.

الجدول (2-27): يوضح نتائج اختبار U de Mann-Whitney لفروق اجابة الموظفين حول البراعة

التنظيمية تعزى لمتغير الجنس في casnos لولاية غرداية

اسم المتغير	البراعة التنظيمية	التفسير
/	Mann-Whitney U	/
الجنس	147.500	غير دال احصائيا
	Sig asymptotique	0.452

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss V24

بناء على نتائج الجدول السابق نجد ان مستوى الدلالي ($Sig = 0.452$) أكبر بكثير من مستوى الدلالة 0.05%، مما يشير الى أن الفرق غير دال إحصائي؛ هذا يفسر على أنه لا يوجد دليل كاف لافتراض وجود فرق في البراعة التنظيمية بين الذكور والإناث استنادا على اجابة افراد العينة والاختلافات قد تكون محل الصدفة.

استنادا على التحليل السابق يمكن القول انه لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس أي :

نقبل الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 5%.

-اختبار الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير السن عند مستوى دلالة 5%.

بما ان بيانات المتغير التابع البراعة التنظيمية لا تخضع لتوزيع الطبيعي تم اعتماد على اختبار Test de Kruskal-Wallis كبدليل ل ANOVA بما ان متغير السن ذو أكثر من مجموعتين مستقلتين.

-الفرضية الصفرية H0: لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير السن عند مستوى دلالة 5%.

-الفرضية البديلة H1: توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير السن عند مستوى دلالة 5%.

الجدول (2-28): يوضح نتائج اختبار Test de Kruskal-Wallis للفروق اجابة الموظفين حول البراعة

التنظيمية تعزى لمتغير السن في casnos لولاية غرداية

التفسير	البراعة التنظيمية		اسم المتغير
/	Sig	Khi-deux (H)	/
غير دال احصائيا	0.437	2.721	السن

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss V 24

بما ان المستوى الدلالي لاختبار الذي قمنا به قدرت ب Sig =0.437 اي أكبر من مستوى الدلالة 0.05% اي ان الفروق بين الفئات الخاصة بالسن ليست ذات دلالة احصائية؛اي ان السن لا يؤثر بشكل معنوي على مستوى البراعة التنظيمية في هذه العينة؛ ومنه لا توجد فروق ذو دلالة احصائية بالنسبة للسن أي:

نقبل الفرضية الصفرية H0: لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية

غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير السن عند مستوى دلالة 5%.

-اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة 5%.

بما ان بيانات المتغير التابع البراعة التنظيمية لا تخضع لتوزيع الطبيعي تم اعتماد على اختبار Test de Kruskal-Wallis كبدليل ل ANOVA بما ان متغير المؤهل العلمي ذو أكثر من مجموعتين مستقلتين.

-الفرضية الصفرية H0: لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة 5%.

-الفرضية البديلة H1: توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة 5%.

الجدول (29-2): يوضح نتائج اختبار Test de Kruskal-Wallis للفروق اجابة الموظفين حول البراعة

التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في casnos لولاية غرداية

اسم المتغير	البراعة التنظيمية		التفسير
/	Sig	Khi-deux (H)	/
المؤهل العلمي	0.226	4.352	غير دال احصائيا

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss V24

بما ان المستوى الدلالي لاختبار الذي قمنا به قدرت ب Sig =0.226 اي اكبر من مستوى الدلالة 0.05% اي ان الفروق بين الفئات الخاصة بالمؤهل العلمي ليست ذات دلالة احصائية؛ اي ان مستوى البراعة التنظيمية لا يتأثر بشكل معنوي بالمؤهل العلمي على في هذه العينة؛ ومنه لا توجد فروق ذو دلالة احصائية بالنسبة للمؤهل العلمي بالنسبة لمتوسطات اجابة موظفين casnos لولاية غرداية أي:

نقبل الفرضية الصفرية H0: لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة 5%.

-اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الاقدمية عند مستوى دلالة 5%.

بما ان بيانات المتغير التابع البراعة التنظيمية لا تخضع لتوزيع الطبيعي تم اعتماد على اختبار Test de Kruskal-Wallis كبديل ل ANOVA بما ان متغير سنوات الاقدمية ذو اكثر من مجموعتين مستقلتين.

-الفرضية الصفرية H0: لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الاقدمية عند مستوى دلالة 5%.

-الفرضية البديلة H1: توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الاقدمية عند مستوى دلالة 5%.

الجدول (30-2): يوضح نتائج اختبار Test de Kruskal-Wallis للفروق اجابة الموظفين حول البراعة التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الاقدمية في casnos لولاية غرداية.

اسم المتغير	البراعة التنظيمية		التفسير
/	Sig	Khi-deux (H)	/
سنوات الاقدمية	0.130	5.655	غير دال احصائيا

المصدر: من اعداد الطالبة استنادا على مخرجات برنامج spss V24

بما ان المستوى الدلالي لاختبار الذي قمنا به قدرت ب Sig =0.130 اي اكبر من مستوى الدلالة 0.05%؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى البراعة التنظيمية بين الفئات المختلفة لسنوات الأقدمية. مدة خبرة الموظفين في مؤسسة casnos لولاية غرداية لا تؤثر على مستوى براعتهم التنظيمية أي:

نقبل الفرضية الصفرية H0: لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الاقدمية عند مستوى دلالة 5%.

وأخيرا بعد ان تم اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الثانية الرئيسية والتي كانت كل نتائج تقول انه لا يوجد تأثير لأي من الخصائص الشخصية على مستوى البراعة التنظيمية لدى موظفي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء ومنه:

نقبل الفرضية الصفرية H0: لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة موظفي casnos لولاية غرداية حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغيرات الشخصية (السن، المؤهل العلمي، سنوات الاقدمية).

خلاصة الفصل

تم التطرق في هذا الفصل الثاني الجانب التطبيقي من خلال اعتماد على دراسة حالة لمحاولة اجابة عن اشكالية الدراسة؛ حيث تطرقنا في المبحث الاول الى تقديم عام لمحل الدراسة أي لمؤسسة الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لغير الاجراء لولاية غرداية بداية من تعريفها الى هيكلها التنظيمي، اما في المبحث الثاني والذي سمي بمنهجية الدراسة حيث تفصلنا فيه الى اظهار مجتمع وأساليب الدراسة؛ متغيرات الدراسة وتعريف بالاستبيان كونه اداة الدراسة وأخيرا تطرقنا لصدق وارتباط هذه الاخيرة، اما في المبحث الثالث والأخير حاولنا ان نصف متغيرات الدراسة وكذا البيانات الشخصية وصفا احصائيا اما في المطلب الاخير قمنا باختبار فرضيات الدراسة وتوصل لأهم النتائج بالاعتماد على برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية نسخة 24 (spss v 24).

الخاتمة



خاتمة

خلال الدراسة الميدانية توصلنا إلى إن نظم المعلومات الإدارية تأثر وبشكل ايجابي على البراعة التنظيمية ،وهذا التأثير يعود لدور أبعاد نظم المعلومات الإدارية (التقني،الاستراتيجي ،البشري ،الأمني ،الوظيفي)في زيادة قدرة مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء في التوجه وتبني البراعة التنظيمية ،من خلال جملة من العمليات منها دعم العاملين وسرعة اتخاذ القرار المناسب ؛هيكل تنظيمي مرن يستجيب مع تغيرات بيئة العمل .

أولاً: نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

بعد تحليل النتائج المتحصل عليها نتيجة لاختبار الفرضيات توصلنا لما يلي :

- هناك قبول نسبي من طرف الموظفين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء لولاية غرداية حول ابعاد نظم المعلومات الادارية والبراعة التنظيمية.
- وجود تطبيق فعلي لنظم المعلومات الادارية لدى موظفي مؤسسة casnos لولاية غرداية.
- لا توجد فروق ذو دلالة احصائية بين متوسطات استجابة موظفين حول مستوى البراعة التنظيمية تعزى لمتغيرات الشخصية (الجنس،السن،المؤهل العلمي،سنوات الاقدمية) في casnos لولاية غرداية.
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لإبعاد(التقني؛الاستراتيجي؛الوظيفي؛الامني) لنظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي مؤسسة casnos لولاية غرداية.
- لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للبعد البشري لنظم المعلومات الإدارية على البراعة التنظيمية لدى موظفي مؤسسة casnos لولاية غرداية.

ثانياً: النتائج العامة للدراسة:

- وجود توافق نسبي بين الدراسات السابقة ودراستنا الحالية ،من خلال اداة الدراسة وكذا المنهج المستخدم.
- المؤسسة محل الدراسة تعتمد على نظم المعلومات الادارية في تسيير نشاطاتها اليومية واعتماد عليها في عمليات اتخاذ القرار ،اذ انها ساعدتها في تحسين الكفاءة التشغيلية وإدارة المورد البشري بكفاءة.

- البراعة التنظيمية في المؤسسة لا تتأثر بالمتغيرات الشخصية الخاصة بالموظفين ، في حين ان البعد البشري والبعد الوظيفي لم يكونا ذو تأثير معنوي مما يؤكد على دعم الجوانب البشرية والوظيفية في المؤسسة من اجل تحقيق الابداع والابتكار.

ثالثا: اقتراحات للدراسة:

في ظل هذه الدراسة تقترح الطالبة ما يلي:

- عقد دورات تدريبية لفائدة الموظفين في المؤسسة casnos لاكتساب خبرات جديدة.
- ضرورة الاهتمام بنظم المعلومات الإدارية كونها مورد مهم للمؤسسة لتحقيق ميزة تنافسية واكتساب براعة تنظيمية.
- العمل على تطوير البنية التحتية التكنولوجية للمؤسسة بشكل مستمر لمواكبة التطور في بيئة الأعمال وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.
- جعل من الكفاءة والإبداع والتطور توجه الجديد للمؤسسة البارعة والتي تبحث على مواكبة التطور واستدامة.

رابعا: توصيات الدراسة:

استنادا على هذه النتائج ،توصي الدراسة بما يلي:

- تعزيز استخدام نظم المعلومات الإدارية في نشاطات المؤسسة.
- تطوير البنية التحتية التكنولوجية وتحسين الأبعاد التقنية من خلال الاستثمار فيها.
- تحسين الجوانب البشرية والوظيفية لضمان تحقيق أفضل النتائج من تطبيق نظم المعلومات الإدارية.
- تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع التنظيمي لرفع مستوى البراعة التنظيمية داخل المؤسسة.

خامسا: آفاق الدراسة:

من خلال هذه الدراسة نرى أن لهذا الموضوع آفاق أخرى يجب التوسع فيها ودراستها ،وضرورة إدراك أهميتها ففي

هذا السبيل نقترح بعض المواضيع التي يمكن أن تكون امتداد لهذه الدراسة وهي:

- نظم المعلومات الإدارية وفعاليتها في تعزيز التميز المؤسسي.

- متطلبات نظم المعلومات الإدارية لتدعيم اتخاذ القرار.

- دور أبعاد البراعة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية.

- دور نظم ذكاء الاعمال في تعزيز ثقافة الابتكار.

قائمة المراجع



المراجع باللغة العربية:

الكتب:

- 1- بلال محمد إسماعيل، نظم المعلومات الإدارية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2005.
- 2- رياض سلطان علي، نظم المعلومات الإدارية وتطبيقاتها، دار الزهوان، عمان، 2006.
- 3- علاء عبد الرزاق وآخرين، تقنيات المعلومات الإدارية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
- 4- فلاح الحسيني، الإدارة الاستراتيجية، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
- 5- فؤاد الشرايبي، نظم المعلومات الإدارية، ط 1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- 6- فايز جمعة النجار، نظم المعلومات الإدارية- منظور إداري، ط 3، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- 7- مزهر شعبان العاني، نظم المعلومات الإدارية- منظور التكنولوجي، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2009.
- 8- هويدا علي عبد القادر، نظم المعلومات الإدارية- النظرية والتطبيق، ط 1، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، 2012.

البحوث الجامعية:

- 9- اشرف محمد شمش، دور البراعة التنظيمية في نجاح المشروعات وفقا لمعايير الدولية، رسالة ماجستير في القيادة والإدارة، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2021.
- 10- بن بوط حسبيبة، عياش زبير، اثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء المالي للبنوك التجارية، مذكرة ماستر في مالية وتأمينات وتسيير المخاطر، قسم علوم التسيير، كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عربي بن مهدي، أم البواقي، الجزائر، 2013.
- 11- زاودي عائشة، البراعة التنظيمية ودورها في تحقيق النجاح الاستراتيجي، مذكرة ماستر في تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، 2023.
- 12- سلطان سعيد مقصود بخاري، درجة استخدام نظم المعلومات الإدارية في مدارس التعليم الابتدائي، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، جدة، مملكة عربية السعودية، 2016.
- 13- لميس عارف، دور الوسيط للبراعة التنظيمية في العلاقة بين القدرات الدينامكية والرشاقة التنظيمية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2017.

14- حمد احمد إبراهيم الراشدة، اثر نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب، رسالة ماجستير في نظم المعلومات الإدارية، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، عمان، 2017.

المقالات:

15- رأفت عاصي عبيد الحسين، دور القدرات التكنولوجية في تعزيز أبعاد البراعة التنظيمية، العدد 03، مجلة العربية للإدارة، العراق، 2020.

16- أحمد عزمي زكي عبد العزيز، أثر أبعاد الباعة التنظيمية على تحقيق الزيادة المنظمات الأعمال (دراسة ميدانية) ، جامعة دمياط، المجلد 03، العدد 01، مجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، مصر، 2022.

17- أسماء بركان، دور نظم المعلومات الإدارية في ترشيد القرار بالمؤسسة، المجلد 03، العدد 09، مجلة تنمية الموارد البشرية، 2017.

18- بوقابة وردية، دور نظم ذكاء الاعمال في بناء البراعة التنظيمية ب ENTP بورقلة، المجلد 08، العدد 01، مجلة الابحاث ودراسات التنمية، الجزائر، 2021.

19- بن البار موسم، لعامة العيد ، دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين جودة أداء العاملين بمديرية المحلية لولاية مسيلة ، المجلد 08، العدد 01، مجلة أبحاث دراسات التنمية، 2021.

20- جيهان زورو وآخرين، القيادة الخادمة ودورها في تحقيق البراعة التنظيمية (دراسة تحليلية)، جامعة دهوك، العدد 134 مجلة تنمية الوافدين، العراق، 2022.

21- جواد محسن راضي، زهراء نعيم قاسم، التوجه الاستراتيجي وتأثيره في تحقيق البراعة التنظيمية ، المجلد 07، العدد 25، مجلة الإدارة والاقتصاد، القادسية، 2018.

22- سحر سامي صلاح منصور، ممارسات البراعة التنظيمية لتحقيق متطلبات التربية الوقائية، العدد 30، المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، مصر، 2024.

23- قرقيط عمر، علاقة الكفاءات الإدارية للموارد البشرية بأداء المتعلق بنظم المعلومات الإدارية-دراسة حالة ، مجلد 16، العدد 02، مجلة تنمية الموارد البشرية، 2021.

المراجع باللغة الأجنبية:

24-Charle shoderbek and others,Management systems, Business publication,Dallas,1980

25-Patel et al, Enhancing effects of manufacturing flexibility through operational absorptive capacity and operational ambidexterity, Volume 30, Issue3,Journal of Operations Management , 2012.

26-Yigit, Mert , Organizational Ambidexterity: Balancing Exploitation and Exploration in Organization, ,Master thesis, School of Management, Blekinge Institute of Technology, Sweden,2013.

قائمة الملحق



الملحق 01: استبيان المذكرة الموزع.



كلية علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير

جامعة غرداية

تخصص: إدارة الأعمال

قسم: علوم تسيير

استبيان نخصص ضمن متطلبات نيل شهادة أكاديمية في ماستر

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته السيد(ة) الفاضل(ة) :

في إطار إعداد مذكرة التخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في عنوان دور نظم المعلومات الإدارية في بناء البراعة التنظيمية نرجو منكم تخصيص جزء من وقتكم الثمين لإبداء رأيكم في عبارات الاستبيان حتى يسر لنا إتمام الجانب التطبيقي في الدراسة من خلال وضع علامة (X) في الخانة التي تناسب رأيكم.

نحيطكم علما أن كل المعلومات التي ستدلون بها ستحظى بالسرية التامة و لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

تقبلو منا اسمي عبارات الاحترام والتقدير

المشرف: صيتي عبد اللطيف.

اسم الطالبة: بوشوارب مي سوسن

أيميل مهني: sawssen.bou202@gmail.com

المعلومات الشخصية

* جنس : ذكر أنثى

* السن : اقل من 30 من 30 الى 39 من 40 الى 49 اكبر من 50

* مؤهل العلمي : ليسانس ماستر دكتورا أخرى

* سنوات الاقدمية : اقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات من 10 الى 15 سنة

أكثر من 15 سنة

المحور الأول: نظم المعلومات الإدارية ويشير إلى أنظمة محوسبة مصممة لدعم عمليات اتخاذ القرار والتنسيق والتحكم والتحليل في المؤسسة

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	البند
					البعد الأول: التقني
					يشير إلى الجوانب التكنولوجية والبرمجية التي تدعم أنظمة المعلومات المستخدمة في الإدارة
					1-تستخدم إدارة مؤسستنا نظام مرن يستجيب لمتطلبات العمل.
					2-تواجهني صعوبة في استخدام واجهة النظام .
					3- اعتقد أن النظام يتم تحديثه بطريقة منتظمة لمواكبة التطورات الحديثة.
					البعد الثاني: الاستراتيجي
					هو استخدام نظم المعلومات لدعم الأهداف الإستراتيجية للمنظمة وتحقيق الميزة التنافسية، واتخاذ القرارات الفعالة طويلة المدى
					4- اعتقد أن هناك تنسيقاً بين إدارة العليا والفريق التقني لضمان توافق النظام مع أهداف إستراتيجية مؤسستي
					5- أرى أن النظام يدعم القرارات الإدارية من خلال توفير بيانات دقيقة وبسرعة.
					6-اعتقد أن هناك تخطيطاً استراتيجياً لتطوير النظام ليتوافق مع رؤية مؤسستي مستقبلية.
					البعد الثالث: البشري
					اي كل عنصر بشري يتعامل مع النظام مثلا الموظفين.....
					7- توفر الإدارة فرص للتدريب والتكوين في مجال أنظمة المعلومات.
					8-اعتقد أن موظفين يمتلكون المهارات اللازمة للتعامل مع النظام بفاعلية.
					9- أجد أن النظام مرن و سهل في التعامل معه وهذا ينعكس ايجابيا على إنتاجيتي.
					البعد الرابع: الوظيفي
					يشير إلى قدرة النظام على تلبية الاحتياجات الوظيفية للمؤسسة من خلال تلبية احتياجات إدارية مثل التسويق.....
					10- يساعدني النظام في إدارة الوقت وتنظيم مهامي بشكل أفضل.
					11- يساعدني النظام من خلال التقارير المفصلة في

					تحسين أدائي الوظيفي.
					12- اعتقد أن النظام يمكنه أن يجعلني استغني عن الطرق التقليدية لتأدية وظيفتي.
					البعد الخامس :الأمني
					يشير إلى حماية البيانات والمعلومات من التهديدات الداخلية والخارجية، مثل الاختراقات، والفيروسات، والوصول غير المصرح ب
					13- تمتلك مؤسستنا أنظمة حماية البيانات و المعلومات ذات كفاءة عالية وفعالية.
					14-أرى أن هناك سياسات واضحة لحماية النظام من الفيروسات.
					15 النظام مؤسستنا يوفر شفافية كافية في قاعدة بياناته.

المحور الثاني: البراعة التنظيمية وهي قدرة المؤسسة على التكيف السريع واغتنام الفرص و المرونة التنظيمية وغيرها

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	البند
					1-أرى أن مؤسستنا لديها القدرة على التكيف السريع مع تغيرات العمل في البيئة الخارجية.
					2-تستجيب إدارة مؤسستنا بفعالية للتغيرات التكنولوجية وتدمجها في عملياتها بسرعة.
					3- ألاحظ أن هناك ثقافة تنظيمية تدعم التعلم المستمر وتحسين الأداء بشكل ديناميكي.
					4- ألاحظ أن الإدارة العليا تتبنى نهجا شفافا في عملياتها.
					5-أشعر أن مؤسستنا قادرة على تحويل التحديات إلى فرص للنمو والتطوير.
					6-أشعر أن الموظفين يتمتعون بالمرونة الكافية لإعادة تنظيم أولوياتهم عند الحاجة.
					7-أرى أن مؤسستنا تتبنى ثقافة تشجع على الابتكار وتحمل المخاطر المحسوبة.
					8-ألاحظ أن نظم المعلومات الإدارية تساهم في بناء ثقافة تنظيمية تعتمد على البيانات لتعزيز المرونة والابتكار.
					9-أشعر أن مؤسستي لديها قدرة عالية على تحليل

					الاتجاهات المستقبلية واتخاذ إجراءات استباقية لمواجهتها.
					10-ألاحظ أن هناك نظام يدعم تدفق المعلومات بين الأقسام مما يعزز التنسيق والتعاون في أوقات الأزمات.
					11-أدارة مؤسستنا تمتلك قدرة فريدة على تحويل الموارد المحدودة إلى فرص مبتكرة لتعزيز الأداء التنظيمي.
					12-ألاحظ أن مؤسستنا تتبنى أساليب إبداعية لتحفيز الموظفين على المشاركة الفعالة في عمليات التغيير وتبني التحديات الجديدة.

ملحق 02: قائمة المحكمين

المحكم	الرتبة العلمية.	الجامعة
طالب حمد نور الدين	محاضر-أ-	جامعة غرداية
شخوم رحيمة	مساعد-ب-	جامعة غرداية
صيتي عبد اللطيف	محاضر-ب-	جامعة غرداية
بباز عبد العزيز	مساعد-ب-	جامعة غرداية
شايش عبد الله	مساعد-ب-	جامعة غرداية
جقاوة اميرة	أستاذة مؤقتة	جامعة غرداية

ملحق 03: نتائج برنامج spss v 24

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,862	27

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,673	15

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,825	12

		المعلومات نظم الادارية
الادارية_المعلومات_نظم	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	38
نظام مؤسستنا إدارة تستخدم العمل لمتطلبات يستجيب مرن	Corrélation de Pearson	,690**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	38
استخدام في صعوبة تواجهني النظام واجهة	Corrélation de Pearson	,738**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	38
تحديثه يتم النظام أن اعتقد لمواكبة منتظمة بطريقة الحديثة التطورات	Corrélation de Pearson	,412*
	Sig. (bilatérale)	,010
	N	38
إدارة بين تنسيقاً هناك أن اعتقد لضمان التقني والفريق العليا أهداف مع النظام توافق لمؤسستي إستراتيجية	Corrélation de Pearson	,562**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	38
القرارات يدعم النظام أن أرى توفير خلال من الإدارية وبسرعة دقيقة بيانات	Corrélation de Pearson	,819**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	38
تخطيطاً هناك أن اعتقد النظام لتطوير إستراتيجية مؤسستي رؤية مع ليتوافق مستقبلية	Corrélation de Pearson	,666**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	38
للتدريب فرص الإدارة توفر	Corrélation de Pearson	-,106

أنظمة مجال في والتكوين	Sig. (bilatérale)	,525
المعلومات	N	38
يمتلكون موظفين أن اعتقد	Corrélation de Pearson	,342*
مع للتعامل اللازمة المهارات	Sig. (bilatérale)	,036
بفاعلية النظام	N	38
سهل و مرن النظام أن أجد	Corrélation de Pearson	,730**
ينعكس وهذا معه التعامل في	Sig. (bilatérale)	,000
إنتاجيتي على ايجابيا	N	38
إدارة في النظام يساعدني	Corrélation de Pearson	,526**
بشكل مهامي وتنظيم الوقت	Sig. (bilatérale)	,001
أفضل	N	38
خلال من النظام يساعدني	Corrélation de Pearson	,410*
تحسين في المفصلة التقارير	Sig. (bilatérale)	,011
الوظيفي أدائي	N	38
أن يمكنه النظام أن اعتقد	Corrélation de Pearson	-,201
الطرق عن استغني يجعلني	Sig. (bilatérale)	,227
وظيفتي لتأدية التقليدية	N	38
حماية أنظمة مؤسستنا تمتلك	Corrélation de Pearson	,452**
ذات المعلومات و البيانات	Sig. (bilatérale)	,004
وفعالية عالية كفاءة	N	38
سياسات هناك أن أرى	Corrélation de Pearson	,539**
من النظام لحماية واضحة	Sig. (bilatérale)	,000
الفيروسات	N	38
شفافية يوفر مؤسستنا النظام	Corrélation de Pearson	,604**
بياناته قاعدة في كافية	Sig. (bilatérale)	,000
	N	38

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

التنظيمية البراعة		
التنظيمية البراعة	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	38
السريع التكيف على القدرة لديها مؤسستنا أن أرى الخارجية البيئة في العمل تغيرات مع	Corrélation de Pearson	,601**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	38
للتغيرات بفعالية مؤسستنا إدارة تستجيب بسرعة عملياتها في وتدمجها التكنولوجية	Corrélation de Pearson	,551**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	38
المستمر التعلم تدعم تنظيمية ثقافة هناك أن الأخط ديناميكي بشكل الأداء وتحسين	Corrélation de Pearson	,494**
	Sig. (bilatérale)	,002

	N	38
في شفافا نهجا تتبنى العليا الإدارة أن الأخط عملياتها.	Corrélation de Pearson	,609**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	38
التحديات تحويل على قادرة مؤسستنا أن أشعر والتطوير للنمو فرص إلى.	Corrélation de Pearson	,754**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	38
الكافية بالمرونة يتمتعون الموظفين أن أشعر الحاجة عند أولوياتهم تنظيم لإعادة	Corrélation de Pearson	,560**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	38
الابتكار على تشجع ثقافة تتبنى مؤسستنا أن أرى المحسوبة المخاطر وتحمل.	Corrélation de Pearson	,259
	Sig. (bilatérale)	,116
	N	38
بناء في تساهم الإدارية المعلومات نظم أن الأخط المرونة لتعزيز البيانات على تعتمد تنظيمية ثقافة والابتكار	Corrélation de Pearson	,685**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	38
تحليل على عالية قدرة لديها مؤسستي أن أشعر إستباقية إجراءات واتخاذ المستقبلية الاتجاهات لمواجهتها.	Corrélation de Pearson	,542**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	38
بين المعلومات تدفق يدعم نظام هناك أن الأخط أوقات في والتعاون التنسيق يعزز مما الأقسام الأزمات.	Corrélation de Pearson	,572**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	38
تحويل على فريدة قدرة تمتلك مؤسستنا إدارة الأداء لتعزيز مبتكرة فرص إلى المحدودة الموارد التنظيمي.	Corrélation de Pearson	,641**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	38
لتحفيز إبداعية أساليب تتبنى مؤسستنا أن الأخط عمليات في الفعالة المشاركة على الموظفين الجديدة التحديات وتبني التغيير.	Corrélation de Pearson	,757**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	38

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

		جنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	23	60,5	60,5	60,5
	انثى	15	39,5	39,5	100,0
Total		38	100,0	100,0	

سن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	30 من اقل	6	15,8	15,8	15,8
	30 الى 39 من	6	15,8	15,8	31,6
	40 الى 49 من	12	31,6	31,6	63,2
	50 من اكبر	14	36,8	36,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

العلمي مستوى

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ليسانس	3	7,9	7,9	7,9
	ماستر	16	42,1	42,1	50,0
	دكتورا	8	21,1	21,1	71,1
	اخرى	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Test Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon

		المعلومات نظم الادارية	التنظيمية البراعة
N		38	38
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	3,9368	4,0197
	Ecart type	,31113	,37740
Différences les plus extrêmes	Absolue	,127	,216
	Positif	,080	,124
	Négatif	-,127	-,216
Statistiques de test		,127	,216
Sig. asymptotique (bilatérale)		,125 ^c	,000 ^c

a. La distribution du test est Normale.

b. Calculée à partir des données.

c. Correction de signification de Lilliefors.

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الإدارية_المعلومات_نظم	18,561	37	,000	,93684	,8346	1,0391

Tests statistiques^a

التنظيمية_البراعة	
U de Mann-Whitney	147,500
W de Wilcoxon	267,500
Z	-,752
Sig. asymptotique (bilatérale)	,452
Sig. exacte [2*(sig. unilatérale)]	,460 ^b

a. Variable de regroupement : جنس

b. Non corrigé pour les ex aequo.

Tests statistiques^{a,b}

التنظيمية_البراعة	
Khi-deux	2,721
ddl	3
Sig. asymptotique	,437

a. Test de Kruskal Wallis

b. Variable de regroupement : سن

Tests statistiques^{a,b}

التنظيمية_البراعة	
Khi-deux	4,352
ddl	3
Sig. asymptotique	,226

a. Test de Kruskal Wallis

b. Variable de regroupement : مؤهل علمي

علمي

Tests statistiques^{a,b}

التنظيمية_البراعة	
Khi-deux	5,655
ddl	3
Sig. asymptotique	,130

a. Test de Kruskal Wallis

b. Variable de regroupement : سنوات

الأقدمية

Corrélations

		التقني_البعده	التنظيمية_البراعة
Rho de Spearman	التقني_البعده	Coefficient de corrélation	1,000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	38
	التنظيمية_البراعة	Coefficient de corrélation	,469**
		Sig. (bilatéral)	,003
		N	38

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Corrélations

الاستراتيجي_البعده | التنظيمية_البراعة

Rho de Spearman	التنظيمية_البراعة	Coefficient de corrélation	1,000	,549**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	38	38
	الاستراتيجي_البعد	Coefficient de corrélation	,549**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	38	38

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Corrélations

			التنظيمية_البراعة	البشري_البعد
Rho de Spearman	التنظيمية_البراعة	Coefficient de corrélation	1,000	,270
		Sig. (bilatéral)	.	,101
		N	38	38
	البشري_البعد	Coefficient de corrélation	,270	1,000
		Sig. (bilatéral)	,101	.
		N	38	38

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

Corrélations

			التنظيمية_البراعة	الوظيفي_البعد
Rho de Spearman	التنظيمية_البراعة	Coefficient de corrélation	1,000	,364*
		Sig. (bilatéral)	.	,025
		N	38	38
	الوظيفي_البعد	Coefficient de corrélation	,364*	1,000
		Sig. (bilatéral)	,025	.
		N	38	38

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

Corrélations

			التنظيمية_البراعة	الامني_البعد
Rho de Spearman	التنظيمية_البراعة	Coefficient de corrélation	1,000	,368*
		Sig. (bilatéral)	.	,023
		N	38	38
	الامني_البعد	Coefficient de corrélation	,368*	1,000
		Sig. (bilatéral)	,023	.
		N	38	38

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

