

انعكاس خصائص نظام المعلومات الإدارية في بناء المنظمات المعرفية
دراسة حالة في كليات جامعة الموصل

**Reflecting the Characteristics of the MIS in Building Cognitive
Organizations
A Case Study in the Faculties of the University of Mosul**

أ.م.د. علاء عبد السلام الحمداني
كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال
م.م. نور علي عبود العبيدي
كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال

**Alaa Abdul Salam Al Hamdani, Faculty of Management and
Economics, Department of Business Administration**

**Tarek Nouri Ibrahim, Faculty of Management and Economics,
Salahuddin University**

**Nour Ali Aboud Al-Obaidi, Faculty of Management and
Economics, Department of Business Administration**

المستخلص

أن منظمات اليوم تواجه الحاجة إلى التغيير المستمر وذلك لمواكبة ومجابهة التحديات التي تحيط بهذه المنظمات لذا نلاحظ أن أغلب خبراء الإدارة يقترحون وجود نظام معلومات محاسبي لكي يتمكنوا من البقاء والاستمرار في العمل في عالم سريع التغيير ولا بد أن يحولوا منظماتهم إلى منظمات معرفية تمثل قوة المعرفة الأساس فيها وتميزها في هذا القرن باعتبارها المورد الأكثر أهمية في ظل المعلومات وعصر المعلوماتية فهي الأداة لإيجاد القيمة المضافة وتكمن أهميتها في كونها المورد الوحيد الوافر الذي يبني بالتراكم ولا يتناقص بالاستخدام بل على العكس يمكن استخدامها في توليد وتطور أفكار جديدة بتكلفة أرخص أو بدون تكلفة إضافية .

من هنا تم تأشير مشكلة الدراسة من خلال إثارة جملة من التساؤلات البحثية الآتية:-

١- هل لدى المنظمة المبحوثة الإمكانية والقدرة على توفير وسائل داعمة للمعرفة ؟

٢- هل تمتلك المنظمة المبحوثة نظام معلومات محاسبي قادر على اختلاق المعرفة؟

وللإجابة على التساؤلات البحثية أعلاه، ولقياس علاقات الارتباط والتأثير بين بعدي الدراسة، تم استخدام عدد من الوسائل الإحصائية لبيانات تجمع بالاستبانة يتم اختبار البحث في جامعة الموصل، وقد تم اختيار عينة من الأفراد العاملين في كلية الطب، التمريض، العلوم وقد وزعت الاستمارة بمعدل (٨٠) استمارة استبانته، وتم اختيار كليات مختلفة من الجامعة (علمية، طبية) يسعى البحث إلى تحقيق مجموعة من الاستنتاجات تتمثل بالآتي:

١- مثلت الكليات المبحوثة احد المنظمات المعرفية التي تمارس الوظائف الإدارية بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية وكذلك توفر الأصول ذات القيمة التي تحقق النجاح لعمليات المنظمة.

وقد اختتمت الدراسة بمجموعة من المقترحات التي تستفيد منها المنظمة المبحوثة.

Today's organizations face the need for constant change to cope with the challenges that surround these organizations. We note that most management experts suggest an management information system so that they can survive in a rapidly changing world and must transform their organizations into knowledge organizations that represent the fundamental knowledge force and distinguished in this century as the most important resource in the focusing of information and the era of informatics is the tool for the creation of value added and its importance in being the only abundant resource that is built by the accumulation of our mandate cut use but on the contrary can be used to generate, And From .development new ideas cheaper cost or no additional cost here, the problem of the study was pointed out by raising a number of the following research questions:

- In order to answer the above research questions, a number of statistical methods were used for data collected by the questionnaire. The research was conducted at the University of Mosul. A sample of the personnel in the Faculty of Medicine, Nursing and Science was selected.

The research seeks to achieve an importance of conclusions:

- 1-The research faculties represented one of the knowledge organizations that exercise administrative functions with a high degree of efficiency and effectiveness, as well as the availability of assets of value to the success of the operations of the Organization.

- 2-Since the faculties studied are knowledge organizations, they reveal their potentials in interacting with the facts of reality and thus the ability to resist the negative effects when using the system of administrative parameters

The research concluded collection of recommendations that contribute at achievement benefit the organizations investigated.

المقدمة:

أن التطورات الهائلة التي حدثت في قطاع التقنية والمعلومات وانبثاق ظاهرة العولمة نتج عنها فرص وتهديدات مما أدى إلى ازدياد وتركيز المنظمات وبالأخص المنظمات المعرفية على بناء نظام المعلومات الادارية في خضم اقتصاد المعرفة وتزامن الاهتمام لهذه المنظمات وانعكاساتها على النظام لها فقد أشار تقرير الأمم المتحدة لعامي ٢٠٠٢-٢٠٠٣ إلى أن مستوى المعرفة في العالم العربي يميل إلى التحدي قياساً بالدول المتقدمة، لذا تضمنت الدراسة مبحثين أساسيين هما الإطار النظري الذي اشتمل على مفهوم المنظمة المعرفية وخصائصها ومفهوم النظام المعلومات الادارية، أما الإطار الميداني فتضمن وصف مجتمع الدراسة وعينتها، نتائج البحث الميدانية.

اعتماداً على ما سبق ، فقد تبنت الدراسة المنهجية الآتية:

أولاً- مشكلة الدراسة

تسعى المنظمات إلى تحقيق أعلى مستويات الأداء وهذا يتحقق من خلال امتلاك المنظمة نظام معلومات كفوء فالمعلومات تعد احد الموارد المهمة التي تمتلكها المنظمة ،وتستند عليها في تأدية الكثير من المهام ،وان هذه المعلومات لا يمكن ان تتم الاستفادة منها الا عندما تكون في اطار منظم ،وهذا الاطار هو نظام المعلومات الادارية ،ويجب ان يتسم هذا النظام بمجموعة من الخصائص التي تجعل منه نظاماً فاعلاً من الممكن ان يؤدي الهدف الاساسي الذي وجد من اجله، ومن هذا المنطلق تم تحديد مشكلة الدراسة بالتساؤلات الآتية

- ١- هل لدى المنظمة المبحوثة الإمكانية والقدرة على توفير وسائل داعمة للمعرفة؟
- ٢- هل تمتلك المنظمة المبحوثة نظام معلومات اداري تتوفر فيه الخصائص الاساسية القادرة على اختلاق واكتناز المعرفة؟

ثانياً: أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة أهداف تتمثل بالاتي:

- ١- التعرف على مدى توافر خصائص معينة في نظام معلومات المنظمات المبحوثة .
- ٢- التعرف على مدى وجود وحدات متخصصة وداعمة للمعرفة تعمل على تعزيز قدرات الأفراد في العمل.
- ٣- الوقوف على حقيقة الإسهام الفعلي لخصائص نظام المعلومات الإداري في بناء المنظمات المعرفية.

ثالثاً- أهمية الدراسة

تتلور أهمية الدراسة من خلال بيان دور نظام المعلومات الإدارية في بناء المنظمات المعرفية، وكذلك معرفة أداء الأفراد العاملين وقدراتهم من خلال الاختبار الميداني، لان الميدان يمثل المختبر الفعلي لبيان إمكانية الأخذ بالنظريات من عدمه، وقد اتضحت معالم هذه الدراسة من منظور تطبيقي في منظمة معاصرة ممثلة بجامعة الموصل وعلى نحو يكشف عن أوجه العلاقة بين هذين البعدين استناداً إلى إجابات المبحوثين عن مجموعة من التساؤلات ذات الصلة بهذين البعدين.

رابعاً: فرضيات الدراسة

استندت الدراسة على الفرضيات الآتية:

أولاً- توجد علاقة ارتباط معنوية بين خصائص نظام المعلومات الإدارية والمنظمة المعرفية.

ثانياً- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين خصائص نظام المعلومات الإدارية والمنظمة المعرفية.

خامساً: حدود الدراسة

- ١- الحدود المكانية للدراسة: تمثلت بجامعة الموصل في الكليات (الطب، التمريض، العلوم).
- ٢- الحدود الزمانية للدراسة: انحصرت حدود الدراسة الزمانية في الفترة الواقعة ما بين ٢٠١٧/١٢/١ - ٢٠١٨/٢/٢٠.

سادساً: مقياس الدراسة وأدواتها

سيتم عرض مقياس الدراسة ، فضلاً عن الأدوات التي استخدمت في القياس على وفق الفقرات الآتية :

- ١ - تصميم استمارة الاستبانة وتصميم مكوناتها
- لقد صممت استمارة الاستبانة التي وزعت الاستبانة الأولى على الأفراد العاملين وتضمنت الاستمارة جزئين وكالاتي:
- الأول: وقد اقتص بالحصول على البيانات التعريفية بالأفراد العاملين (العمر، سنوات الخدمة، الجنس، التحصيل العلمي)
- الجزء الثاني: اشتمل على المقاييس الخاصة بنظام المعلومات الإدارية والمنظمة المعرفية.
- وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي في استمارة الاستبانة ومرتباً بالتدرج من عبارة (لا اتفاق تماماً) اتى أخذت الوزن (١) وصولاً إلى عبارة (اتفاق تماماً) التي أخذت الوزن (٥) وبوسط فرضي قدره (٣).

سابعاً: أساليب التحليل الإحصائي

بعد أن جمعت استمارة الاستبانة أجرى الباحثين التحليل الإحصائي باستخدام عدد من الأدوات الإحصائية لغرض الوصول إلى نتائج العلاقات بين المتغيرات ، فضلاً عن التحقق من صحة الفرضيات، وتم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لأغراض انجاز التحليل الإحصائي في هذه الدراسة ،وقد تمثلت أهم هذه التحليلات فيما يأتي:

- أ- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية .
- ب- استخدام الارتباط البسيط لقياس العلاقة بين متغيري الدراسة .
- ت- استخدام الانحدار المتعدد لقياس تأثير بعد المتغير التفسيري في المتغير المستجيب.

المبحث الأول الإطار النظري

أولاً: مفهوم نظام المعلومات الإدارية وخصائصها

يعيش العالم مرحلة يتزايد فيها الاهتمام الدولي بالأنظمة الحديثة والتقانات المتطورة في ظل تسارع المتغيرات الاقتصادية الدولية، مما دفع المنظمات إلى تطوير أنظمة المعلومات، لتعنيها على الاستجابة، أو التكيف مع هذه المتغيرات في البيئة، ولعل من أهم النواحي التي غالباً ما يتم التأكيد على أهمية تطويرها تقنية المعلومات، التي يتأثر بها كل جانب من جوانب عمل المنظمة، ولاسيما عمليات التخزين والتشغيل والاسترجاع في أنظمة المعلومات، وقبل البدء بعرض مفهوم نظام المعلومات الإدارية متكامل ينبغي التعرف على مفهوم نظام المعلومات. وعرف نظام المعلومات: بأنه الوسائل الإلالية التي تقوم بجمع وتنظيم وإيصال وعرض المعلومات لاستخدامها من قبل الوحدات التنظيمية (السالمي، ٢٠٠٣، ٦٢).

ويراه (الفضل، ٢٠٠٤، ٦٧) بأنه عبارة عن شبكة مستندة على الحاسوب ومتكاملة لجمع ومعالجة وإرسال المعلومات.

وأوضحه (Hagg, et.al, 2004, 273). بأنه أدوات وأساليب تستخدم في تحويل مدخلات إلى مخرجات.

أما نظام المعلومات الإدارية فيعرف بأنه: تجميع البيانات المالية من مصادر خارجية وداخلية ثم يتم تحويلها إلى معلومات مالية مفيدة لمستخدمي هذه المعلومات داخل وخارج الوحدة الاقتصادية (Certo, 2007, 524).

ويراه (جابر، ٢٠٠٧، ١٥) بأنه احد النظم الفرعية في الوحدة الاقتصادية يتكون من عدة نظم فرعية تعمل مع بعضها البعض بصورة مترابطة ومتناسقة ومتبادلة بهدف توفير المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية المالية وغير المالية لجميع الجهات التي يهملها أمر الوحدة الاقتصادية وبما يخدم تحقيق أهدافها.

وأيضاً يعرف "مجموعة الإجراءات اللازمة لتسجيل وتبويب الأحداث المالية ومعالجتها والتقرير عنها سواء للإطراق الخارجية أو للأطراف الداخلية وإن مخرجاته من المعلومات تساعد المنظمة على تحقيق وظائفها وأهدافها" (عبد اللطيف، ٢٠١٠، ٣١٥).

وتأسيساً على ما تقدم يمكن تحديد التعريف الإجرائي لنظام المعلومات الإدارية بأنه جزء من نظام المعلومات الإدارية يعمل على توفير المعلومات للمستفيدين من داخل المنظمة وخارجها، وذلك من خلال مهامه المختلفة في مجالات تحميل البيانات وتصنيفها واسترجاعها وتحديثها ونشرها.

خصائص المعلومات الإدارية

بعد التعرف على مفهوم ومراحل نظام المعلومات الإدارية لابد من التطرق إلى بعض خصائص المعلومات الإدارية المفيدة، إذ لابد من توافر مجموعة من الخصائص في المعلومات الإدارية لكي تكون مفيدة وذات قيمة للمستفيدين ومن أهم هذه الخصائص هي: (عصيمي، ٢٠١١، ٤٧)

أولاً: الخصائص الأساسية: وتنقسم إلى

- الملائمة: توصف الملائمة بأنها الخاصية الأساسية الأولى للمعلومات الإدارية فالمعلومات تكون ملائمة إذا كانت تلبي احتياجات المستخدمين ولأجل تحقيق صفة الملائمة لابد أن تتوافر لها صفات فرعية أخرى هي:
- التوقيت المناسب: أكدت المنظمات المهنية المعنية بشؤون المحاسبة على التوقيت المناسب للمعلومات كما عدت (FASB) توقيت إصدار القوائم المالية من العناصر الأساسية الواجب توافرها حتى تكون المعلومات ملائمة.

● القدرة التنبؤية: أن مستخدم المعلومات عند اتخذه لأي قرار يمارس طرحه أو ضمنا نوعا من التنبؤ لذلك فإن المعلومات الإدارية التي تكون لها أكبر قدرة تنبؤية بالنسبة لحدث معين هي أفضل لهذا الغرض المعين. أي يجب أن تكون المعلومات الإدارية لها ارتباط بالمستقبل لكي تكون مفيدة لمستخدميها.

● التغذية العكسية للمعلومات: كما يطلق عليها القيمة الرقابية أي أن تكون للمعلومات الإدارية إمكانية الاستخدام في الرقابة والتقييم من خلال التغذية العكسية (Feed Back) وتصحيح الأخطاء التي يمكن أن تنتج عن سوء الاستخدام أو عدم الكفاية.

وهذه الخاصية ضرورية في المعلومات الإدارية من أجل الرقابة لأنها تمكن من إجراء المقارنة بين نتائج التنفيذ الفعلي مع النتائج المخططة واتخاذ الإجراءات المصححة.

٢- الثقة (الموثوقية): يجب أن تتمتع المعلومات الإدارية بالموثوقية حتى يمكن الاعتماد عليها، وتمتلك المعلومات الإدارية خاصية أو صفة الموثوقية إذا كانت خالية من الأخطاء الجوهرية والتحيز، وتعتبر بصدق عن الأحداث والعمليات، كما يجب تغليب الجوهر فوق الشكل القانوني، فمن الضروري أن تكون قد تمت المحاسبة عنها وقدمت طبقا لجوهرها وحقيقتها الاقتصادية وليس لمجرد شكلها القانوني، ولكي تكون المعلومات الإدارية ذات فائدة وموثوقية فإن المعلومات التي تحويها يجب أن تكون محايدة أي خالية من التحيز. كما يجب توخي الحيطة والحذر في حالات عدم التأكد المحيطة والملازمة لكثير من الأحداث والعمليات كما يجب أن تكون ضمن حدود الأهمية النسبية والتكلفة وقابلة للمقارنة لكي تحوز المؤشرات المشتقة منها على قبول عام يمكن من استخدامها في تحليل الربحية والسيولة والإنتاجية والمديونية... الخ للمشروع بقدر كبير من الموضوعية.

وتتفرع هذه الخاصية إلى ثلاث خصائص هي: - (الوتار، ٢٠٠٨، ٣١)

● المصادقية: وهي تمثل المعلومات الإدارية للواقع العملي الذي يعكس الأحداث الاقتصادية والمعاملات المالية التي تمارسها المنظمة، إذا يجب عرض المعلومات الإدارية بأمانة وبصدق دون تزيف أو تمويه حتى يمكن الاعتماد عليها.

● القابلية للتحقق: إذا يجب أن تستند المعلومات الإدارية إلى أدلة واضحة قابلة للفحص والتحقق والمراجعة، وهذا يتطلب من الأشخاص الذين يعملون بصفة مستقلة عن بعضهم ويتوافر لديهم الكفاءة نفسها، أن يتمكنوا من الوصول إلى المقاييس والنتائج نفسها في فحص تلك الأدلة، كما أن توفر هذه الخاصية في المعلومات الإدارية باعتبارها خاصية أساسية تجنباً لعملية الانحياز والتأثير الشخصي في القياس الإداري من جهة والإفصاح التام عن المعلومات الإدارية.

● الحياد: أن المعلومات الإدارية تهم جهات عديدة ومختلفة من المستخدمين لدرجة أحيانا تكون مصالحهم متناقضة بعض الشيء ولكن هذا التناقض في المصالح لا يستدعي من المحاسب أو حتى مراجع الحسابات ينحازوا في أعدادهم للحسابات وفحصها والمصادقة عليها لصالح فئة معينة على حساب فئة أخرى إذا يجب أن يتوافر في المعلومات الإدارية الحياد التام لمقابلة الاحتياجات المشتركة لجميع الجهات التي تستخدم تلك المعلومات.

ثانياً: الخصائص الثانوية: وتتعلق بالخصائص الآتية (العبدلي، ٢٣-٢٤، ٢٠٠٣).

١- الثبات: وتعني الثبات على استخدام نفس الطرائق والأساليب المعتمدة في قياس وتوصيل المعلومات الإدارية من فترة لأخرى. وإذا ما دعت الحاجة إلى أي تغيير فيجب الإشارة إلى ذلك لكي يتم اخذ ذلك بنظر الاعتبار من قبل متخذ القرار.

٢- القابلية للمقارنة: أي أن المعلومات الإدارية تصبح أكثر فائدة لمستخدميها عندما تعرض على النحو الذي يجعلها قابلة للمقارنة بالوحدات المماثلة أو مابين الفترات المالية المختلفة لنفس الوحدة الاقتصادية.

٣- التناسب: تعكس هذه الخاصية مدى ملائمة مخرجات النظام مع احتياجات متخذ القرار .

ثانياً: مفهوم المنظمة المعرفية وخصائصها:

١- مفهوم المنظمة المعرفية

قبل البدء بعرض مفهوم المنظمة المعرفية ينبغي التعرف على ماهية المعرفة والتي تمثل حصلة مهمة ونهائية لاستخدام واستثمار المعلومات من قبل صناع القرار والمستخدمين الآخرين الذين يحولون المعلومات إلى معرفة وعمل مثمر يخدم مجتمعاتهم.(الشرابي، ٢٠٠٨، ٦٥)

وتعرف أيضاً بأنها العمليات النظامية لإيجاد المعلومات واستحصالتها وتنظيمها وتنقيتها وعرضها بطريقة تحسن قدرات الفرد العامل في المنظمة في مجال عمله . (السبيعي، ٢٠٠٨، ٢٣١)

أما (عليان، ٢٠٠٨، ٥٥) فقد نظر إليها مجموعة من الحقائق التي تتمتع بالمصادقية وقواعد استكشافية تعطي ميزة اقتصادية لمستخدمها .

أما المنظمة المعرفية فقد عرفت بأنها تلك المنظمات التي تبلغ درجة من الذروة المعرفية وعلى نحو يؤمن لها حيويتها ويؤثر في نضجها (عبوبي، ٢٠٠٧، ٢٢٣)

وأشار إليها (السبيعي ٢٠٠٨ ٤) بالمنظمات التي تتميز بالخبرة العالية واستخدامها لأسلوب ديمقراطي في الإدارة .

وعرفها آخرون بأنها المنظمة التي تمتلك بنية تحتية تكنولوجية تمكنها تطبيق إدارة المعرفة في عملياتها اليومية وتحتوي على الثقافة المناسبة التي تمكن الأفراد العاملين من تبادل الأفكار والمعلومات فيما بينهم وتخدم أهداف المنظمة الاستراتيجية (Hunger, 1998: 142)

واستخدمت للدلالة على المنظمات التي تقوم باكتساب وإيجاد المعرفة الجديدة والتي تقوم بتغيير سلوكها باستمرار على أساس هذه المعرفة (Kenneth cloke & Joan goldsmith 2000,254).

٢-خصائص المنظمة المعرفية

وتبرز خصائص المنظمة المعرفية من خلال الآتي :-

أن المنظمات المعرفية لا تحدد تصميمها معينا لمنظمة بعينها فهي تمثل قدرة المنظمة على التكيف المستمر والمتواصل والقدرة على التغيير حيث يلعب كل أعضاء المنظمة أدوارهم الفاعلة في المنظمة من اجل تشخيص وحل المشكلات والقضايا المتعلقة بالعمل كما يلاحظ في أي منظمة معرفية أن العاملين فيها مستمر ين وبشكل متواصل في اكتساب المعارف الجديدة وفي المشاركة في خلق هذه المعارف ولديهم الرغبة الطوعية في تطبيق هذه المعارف في صنع القرارات وفي انجازهم لأعمالهم

واختلف الباحثون في تحديد الخصائص العامة للمنظمات المعرفية (الشرابي، ٢٠٠٨، ٧٩)

١- اكتساب المعرفة والتعلم المستمر: في البداية لابد لنا من مراجعة بعض الأساسيات الواجب توافرها في بيانات المنظمة المعرفية أن البيانات التي يمكن الحصول عليها من البيئة الخارجية والداخلية يتم تحويلها إلى معلومات ومعارف وأفكار وذلك عندما يقوم الأفراد بتنظيم تلك البيانات ثم يتم تحويل هذه المعلومات إلى معرفة وعندما يربط الأفراد المعاني بتلك المعارف تزداد القيمة الكامنة التي يحملها الأفراد .

ب- إثراء الموارد: توفيرها للموارد سواء كانت مادية أو بشرية أو مالية أيأ كان نوعها.

ج- مقاومة التأثيرات السلبية: عندما تقوم القيادة بإجراء التغييرات محاولة تحسين أداء منظماتها فقد تواجه مقاومة لهذا التعبير وتتوقف في ذلك على درجة التأثير السلبي الذي تتركه قرارات

التغيير على أوضاع العاملين الاقتصادية والنفسية والوظيفية والاجتماعية المتنوعة فينبغي على المنظمة أن تقوم بمعالجة هذه التأثيرات قبل اللجوء إلى تلك التغييرات .

د- درجة عالية من الانتظام الالتزام بالتعليمات والقواعد والرسميات والابتعاد عن كل ما يخل بتلك القواعد والتي تؤثر على أداء المنظمة وعاملها

هـ- درجة عالية من التنوع: التأكيد على التنوع والمرونة في تقديمها للخدمات والسلع أما (Hesselbin & Bechard, 1999: 339) فقد أشار إلى بعض الخصائص الجوهرية التي تعد متغيرات أساسية في هذه المنظمة وتتلخص هذه المتغيرات بالاتي:

- -إيجاد المعرفة الجديدة من خلال التعلم.
- -المشاركة والتعاون والاتصال بين الأفراد.
- -امتلاكها لقدرات عالية من الأفراد المتعلمين.
- -تنظيم المعلومات بطريقة تسهل الوصول إليها.

المبحث الثاني الإطار الميداني

وصف مجتمع الدراسة وعينتها

يتناول المبحث الحالي تعريفاً بالميدان المبحوث مع وصف للعينة المختارة وعلى النحو الآتي:

أولاً: الميدان المبحوث

اختبرت الدراسة في جامعة الموصل ، وقد تم اختيار عينة من الأفراد العاملين في كلية الطب ، التمريض ، العلوم وقد وزعت الاستمارة بمعدل (٩٥) استمارة استبانة وتمت مقابلتهم أيضاً " لتأكيد الإجابات ، وتم اختيار كليات مختلفة من الجامعة (علمية ، طبية) لملاحظة الاختلاف في أدائهم وكما موضح في الجدول الآتي :-

الجدول (١)

توزيع الاستمارة على عينة الدراسة

ت	الكليات عينة الدراسة	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	نسبة الاستجابة %
١	كلية الطب	٤٥	٤٠	٨٨.٨٨
٢	كلية العلوم	٣٠	٢٥	٨٣.٣٣
٣	كلية التمريض	٢٠	١٥	٧٥
المجموع		٩٥	٨٠	٨٤.٢١

تم توزيع (٩٥) استمارة على الأفراد العاملين وبلغ عدد الاستمارات المسترجعة والصالحة للتحليل (٨٠) ، ويصف الجدول (١) عملية توزيع استمارة الاستبانة على عينة الدراسة والبالغ عددها ثلاثة كليات، ومن الجدول أعلاه نلاحظ بأن نسبة الاستمارات المسترجعة حوالي (٨٤.٢١) ، أما عينة البحث المأخوذة مقارنة مع عينة البحث الإجمالية فقد كانت (٢١.٨٥) ، وكما موضح في الجدول (٢)

الجدول (٢)
مقارنة عينة البحث المأخوذة مع مجتمع البحث الإجمالي

العدد الكلية	كلية طب الأسنان	كلية التمريض	كلية العلوم	المجموع
العدد الفعلي للإفراد	١٦٠	٦١	١٤٥	٣٦٦
الإفراد المبحوثين	٤٠	١٥	٢٥	٨٠
%	٢٥	٢٤.٥٩	١٧.٢٤	٢١.٨٥

ثانياً : خصائص عينة الدراسة:

فيما يأتي خصائص عينة الدراسة وفقاً للبيانات التي قدمها الأفراد العاملين من خلال إجاباتهم.

جدول رقم (٣)
توزيع أفراد العينة حسب المعلومات الشخصية

توزيع أفراد العينة بحسب الجنس											
ذكر						أنثى					
ت		%		ت		%		ت		%	
65		81.25		15		18.75					
توزيع أفراد العينة بحسب الحالة الاجتماعية											
متزوج				أعزب				أخرى			
ت		%		ت		%		ت		%	
45		56.25		20		25		15		18.75	
توزيع أفراد العينة بحسب العمر											
30-20		40-31		50-41		60-51		60 فأكثر			
ت		%		ت		%		ت		%	
-		20		35		43.75		20		٢٥	
-		20		25		5		5		6.25	
توزيع أفراد العينة بحسب مدة الخدمة											
5سنوات فأقل		9-6		14-10		19-15		24-20		25سنة فما فوق	
ت		%		ت		%		ت		%	
5		10		18		22.5		37		46.25	
6.25		12.5		22.5		37		46.25		12.5	
توزيع أفراد العينة بحسب المؤهل العلمي											
إعدادية من دون		دبلوم فني		بكالوريوس		دبلوم عالي		ماجستير		دكتوراه	
ت		%		ت		%		ت		%	
5		10		18		22.5		37		46.25	

17. 5	14	25	20	12. 5	10	37. 5	30	7.5	6	-	-
----------	----	----	----	----------	----	----------	----	-----	---	---	---

يلاحظ في الجدول (٣) والمتضمن توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب بعض المتغيرات الشخصية انه فيما يتعلق بالجنس نجد أن النسبة الأكثر هي الذكور وشكات ما يقارب (81.25%) فيما يلاحظ أن نسبة المتزوجين تمثل الجزء الأكبر من أفراد العينة ونسبة (56.25%) ويلاحظ أن الفئة العمرية التي تقع بين (41-50)، تمثل الجزء الأكبر من أفراد العينة ونسبة (43.75%) وكانت الفئة العمرية (60 فأكثر) الجزء الأقل من أفراد العينة ونسبة (6.25%) أما عن مدة الخدمة فمثلت المدة من (15-19) النسبة الأكبر (46.25) أما النسبة الأقل فكانت المدة أقل من (5) سنوات ونسبة (6.25) واحتلت شهادة البكالوريوس النسبة الأعلى (37.5) أما النسبة الأقل فكانت للدبلوم الفني ونسبة (7.5) .

ثالثاً: نتائج البحث الميدانية

١- وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها

تتناول هذا الفقرة عرضاً لمتغيرات الدراسة وتشخيصها، تلك التي أسهمت في دراسة الموضوع من كل جوانبه بالاعتماد على نتائج إجابات المبحوثين (العاملين) إزاء مضامين المتغيرات الواردة في استمارة الاستبانة مستخدمين في ذلك التوزيعات التكرارية والانحرافات المعيارية، ولتحقيق نوع من الاتساق مع متغيرات (الأسئلة) الدراسة والواردة في استمارة الاستبيان سيتم الاتي:

جدول رقم (٤)

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير
خصائص نظام المعلومات الادارية

مقاييس الاستجابة											
	اتفق تماماً		اتفق		غير متأكد		لا اتفق		لا اتفق تماماً		الانحراف المعياري
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
X1	٢٨	٣٥	٣١	٣٨.٨	١٣	١٦.٣	٦	٧.٥	٢	٢.٥	١.٠٢
X2	٣٦	٤٥	٣٣	٤١.٢	٧	٨.٨	٣	٣.٨	١	١.٢	٠.٨٦
X3	٥٩	٧٣.٨	١٨	٢٢.٥	١	١.٢	٢	٢.٥	-	-	٠.٦٣
X4	٣٨	٤٧.٥	٢٩	٣٦.٨	١١	١٣.٨	٢	٢.٥	-	-	٠.٧٩
X5	٤٥	٥٦.٣	٢٤	٣٠	٨	١٠	٣	٣.٨	-	-	٠.٨١
X6	٤٠	٥٠	٢٩	٣٦.٢	٧	٨.٨	٤	٥	-	-	٠.٨٣
X7	٢٠	٢٥	٣٨	٤٧.٥	١٨	٢٢.٥	٣	٣.٨	١	١.٢	٠.٨٥
X8	١٥	١٨.٨	٣٧	٤٦.٣	١٩	٢٣.٨	٦	٧.٥	٣	٣.٨	٠.٩٨
X9	٥٣	٦٦.٣	٢١	٢٦.٢	٢	٢.٥	٤	٥	-	-	٠.٩٨
المؤشر الكلي		٤٦.٤		٣٦.١		١١.٩		٤.٦		٠.٩	٠.٨

يلاحظ من متضمنات الجدول (٤) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير خصائص نظام المعلومات الإداري كانت تشير إلى نسبة اتفاق عالية وبنسب متقاربة وقد جاءت هذه الإجابات بمؤشر كلي قدره (82.5%) وبوسط حسابي قدره (4.2%) وانحراف معياري قدره (0.8%) والذي أسهم في ايجابية هذا (X3.) وقد حقق هذا المقياس وسطا حسابيا قدرة (4.67%) وبانحراف معياري قدره (0.63%) أما بالنسبة للمقياس

(X5) فقد بلغ اتفاق المبحوثين (86.3%) وبوسط حسابي (4.38%) وبانحراف معياري قدره (0.81%) إما عن المقياس (X6) وبنسبة اتفاق للإفراد المبحوثين قدرها (86.2%) وبوسط حسابي قدره (4.31%) وبانحراف معياري قدره (0.83%)، أما بالنسبة للمقياس X9 فقد بلغ اتفاق المبحوثين بنسبة (92.5%) وبوسط حسابي قدره (4.67%)، وانحراف معياري (98%).

جدول رقم (٥)

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير
المنظمة المعرفية

مقاييس الاستجابة											
	اتفق تماماً		اتفق		غير متأكد		لا اتفق		لا اتفق تماماً		الانحراف المعياري
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
X1	٥٣	٦٦.٣	٢٣	٢٨.٨	٢	٢.٥	٢	٢.٥	-	-	٠.٦٦
X2	٢٥	٣١.٣	٣٤	٤٢.٥	١٤	١٧.٥	٦	٧.٥	١	١.٣	٠.٩٥
X3	٣٩	٤٨.٨	٣٣	٤١.٣	٥	٦.٣	٣	٣.٨	-	-	٠.٧٦
X4	٣٠	٢٦.٣	٢١	٢٦.٣	١٦	٢٠	١٣	١٦.٣	٠	٠	١.١٩

X5	38	47.5	28	35.0	8	10	5	6.3	1	10.3	4.21	0.95
X6	26	32.5	31	38.8	15	18.8	7	8.8	1	1.3	3.92	99.
X7	42	52.5	21	26.3	6	7.5	10	12.5	1	1.3	4.16	0.66
X8	25	31.3	31	38.8	14	17.5	8	10	2	2.5	3.86	1.05
X9	54	67.5	11	13.8	10	12.5	4	5	1	1.3	4.41	0.97
x10	23	28.8	19	23.8	18	22.5	17	21.3	3	3.8	3.52	1.22
X11	38	47.5	30	37.5	8	10	4	5	-	-	4.27	0.84
X12	17	21	50	62.5	9	11.3	3	3.8	1	1.3	3.87	0.77
X13	19	23.8	39	48.8	15	18.8	6	7.5	1	1.3	3.86	0.91
X14	16	20	28	35	17	21	16	20	3	3.8	3.47	1.13
X15	15	18.8	39	48.8	12	15	13	16.3	1	1.3	3.67	1.00
X16	22	27.5	27	33.8	13	16.3	15	18.8	3	3.8	3.62	1.18
X17	26	32.5	31	38.8	15	18.8	7	8.8	1	1.3	3.92	0.99
المؤشر الكلي		37.6		36.6		14.5		9.7		1.6	3.98	0.97

يلاحظ من معطيات الجدول رقم (5) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير المنظمة المعرفية وقد جاءت هذه الإجابات بنسبة (82.5 %) من المؤشر العام وبوسط حسابي قدره (3.98 %) وانحراف معياري (0.97 %) والذي أسهم في ايجابية هذا المقياس المتغير (x1) حيث بلغت نسبة الاتفاق (95.1 %) بينما نجد أن (2.5 %) أشاروا إلى عدم اتفاقهم وقد حقق هذا المقياس وسطا حسابيا قدره (4.58 %) وبانحراف معياري قدره (0.66 %) أما بالنسبة للمقياس (x3) فكانت نسبة اتفاق المبحوثين (90.1 %) وقد حقق هذا المقياس وسطا حسابيا قدره (4.35 %) وبانحراف معياري قدره (0.76 %) وعن المقياس (x11) اتفق معظم الأفراد المبحوثين بنسبة (85 %) وبوسط حسابي قدره (4.27 %) وبانحراف معياري قدره (0.84 %) أما بالنسبة للمقياس (x12) فقد أظهرت نتائج التحليل أن الأفراد المبحوثين قد أكدوا على أن المنظمة تعتمد برنامجاً يمكنها من إظهار قدرات ومهارات ومعرفة الأفراد العاملين وقد بلغ اتفاقهم (83.5 %) وبوسط حسابي قدره (3.87 %) وانحراف معياري (0.77 %) وعن المقياس (x5) فقد أظهرت نتائج التحليل أن الأفراد المبحوثين أشاروا إلى أن المنظمة توظف التقانات المتطورة لاحتواء التحديات التي تواجهها وقد بلغ اتفاقهم (82.5 %) وبوسط حسابي قدره (4.2 %) وانحراف معياري قدره (0.95 %)

ثانياً: تحليل متغيرات الدراسة

استكمالا لعمليات الوصف والتشخيص لمتغيرات الدراسة وبهدف التحقق من فرضيات الدراسة وكما ورد في منهجيتها فان المبحث الحالي يتناول تحليل نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها على المستوى الكلي وعليه فان تحليل ومناقشة النتائج سنأخذ المسارات الآتية:

١ - علاقة الارتباط بين نظام المعلومات الإدارية والمنظمة المعرفية

تشير النتائج الواردة في الجدول (6) إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية عالية وموجبة بين خصائص نظام المعلومات الإدارية (البعد التفسيري) والمنظمة المعرفية (المتغير المستجيب) وعلى مستوى الكليات المبحوثة إذ بلغ المؤشر الكلي (0.77 %) عند مستوى المعنوية (0.01) وبهذه النتيجة تكون الفرضية الرئيسة الأولى للدراسة قد تحققت والتي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين خصائص نظام المعلومات الإدارية والمنظمة المعرفية.

الجدول (٦)

معامل الارتباط بين خصائص نظام المعلومات الإدارية والمنظمة المعرفية

الارتباط	خصائص نظام المعلومات الإدارية
المنظمة المعرفية	٠.٧٧

N=80

٢-تحليل علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة

تقيس هذه العلاقة تأثير المتغيرات التفسيرية (خصائص نظام المعلومات الإدارية) والمتغيرات المستجيبة (لمنظمة المعرفية بما تتضمنه من درجة عالية من الانتظام، مقاومة التأثيرات السلبية، درجة عالية من التنوع، إثراء الموارد .

الجدول (٧)

اثر خصائص نظام المعلومات الإدارية والمنظمة المعرفية

المتغير المستقل المتغير المعتمد	خصائص نظام المعلومات الإدارية		R2	F	
المنظمة المعرفية	B0	B1		المحسوبة	الجدولية
	٠.٦٢٨	٠.٦١٣ (١٣.٥٢٠)*	٠.٦٠٢	٦٥.٤٢١	٤.٠٠١

الجدول من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية. $*P \leq 0.05$ N =80
قيمة (t) المحسوبة، قيمة (t) الجدولية = (١.٦٧١)

في الجدول (7) يتبين أن المنظمة المعرفية يتأثر عندما يكون هناك نظام لمعلومات إداري كفوء وبمعامل انحدار (0.613)وبدلالة قيمة (T) المحسوبة (13.520)وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.671) عند مستوى معنوية ٠٠ (0.05) ويمكن تجسيد العلاقة المعنوية وفقا لقيمة (F) المحسوبة (65.421) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (4.001) وبدرجتي حرية (1,78) عند مستوى معنوية (0.05) ومعامل التحديد الذي يعبر عن قدرة المتغيرات التفسيرية مجتمعة على تفسير البعد المستجيب وجاءت قيمته (60.2) وهذا يعني أن ٠ (60.2%) من المتغيرات التفسيرية كشفت عن التعبيرات التي تطرأ على الأداء المتميز للمنظمة مما تقدم يتضح لنا قبول الفرضية الثانية التي مفادها وجود تأثير معنوي بين خصائص نظام المعلومات الإدارية و المنظمة المعرفية.

الاستنتاجات

- ١- مثلت الكليات المبحوثة احد المنظمات المعرفية التي تمارس الوظائف الإدارية بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية وكذلك توفر الأصول ذات القيمة التي تحقق النجاح لعمليات المنظمة .
- ٢- بما أن الكليات المبحوثة هي منظمات معرفية فإنها تفصح عن إمكانياتها في التفاعل مع معطيات الواقع وبالتالي القدرة على مقاومة التأثيرات السلبية عند استخدام نظام المعلومات الإدارية.
- ٣- وجود درجة من الارتباط بين نظام المعلومات الإدارية والمنظمة المعرفية إذ عدت خصائص هذه المنظمات هي الأكثر ارتباطا بنظام المعلومات الإدارية هذا ما أفصحت عنه نتائج الدراسة الميدانية مما يدل على أن المنظمة تتأثر بوجود نظام للمعلومات الإدارية.
- ٤- ارتبط نجاح نظام المعلومات الإدارية بطبيعة الخصائص المتوافرة فيه ،إذا ان التوقيت المناسب للمعلومة ودقتها وشموليتها ، وإمكانياتها الاعتمادية عليهما في اتخاذ القرار المناسب المتعلق ببناء المنظمات المعرفية كلها تجعل منه نظاما ناجحا.

التوصيات

- ١ - رفد الكليات بالتطورات الحاصلة في مجال التقنية المعلوماتية بما فيها البرامج والأنظمة والوسائل الداعمة للمعرفة .
- ٢- ترسيخ روح المرونة لدى العاملين عند إدخال التغييرات لتمكينهم من اكتساب المعرفة وتقديم المقترحات والمبادلات .
- ٣- العمل على تطوير القدرات المهنية للعاملين من خلال مشاركتهم في الدورات التدريبية تلك التي تؤهلهم لتطوير إمكانياتهم الذاتية واكتسابهم للمعرفة وعلى نحو يحدو بهم إلى التجديد .
- ٤- ضرورة قيام المنظمة المبحوثة (الجامعة) بتقييم مدى نجاح انظمتها ، وبشكل متواصل ، وذلك لكونها احد الروافد المهمة والتي تزود المنظمة بالمعلومات اللازمة لتأدية انشطتها المختلفة.
- ٥- الاستعانة بالخبرات والمختصين في مجال نظم المعلومات الإدارية في تصميم أنظمة المعلومات الإدارية ، وذلك لضمان عملها بكفاءة وفاعلية اعلى.
- ٦- تكثيف الجهد المعرفي بالتطورات المعرفية والمفاهيمية المعاصرة كموضوعات نظم المعلومات الاستراتيجية باعتبارها عوامل مؤثرة في بناء المنظمات المعرفية ، والمصدر الاساسي في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

المصادر:

- 1-Hunger,Thomes,1998,Strategic management Addison Wesley inc.
- 2-Kenneth Cloke &Joan Goldsmith,2000 the end of management the rise of organizational democracy, jossey bass n %
- 3- Hesselbin, Godsmith & Bechard ,1999 ,the organization of the future, Jossey Bass, San Francisco
- 4-Certo,C.,2007,information system, project management , method, tool & techniques, prentice-Hall, U.S.A
- 5- Kotler,2000, the organization of the future, Jossey Bass, San Francisco

6 – Hagg, Marleen, Blonk, Heico vander, 2004, Management information system, Appreciate and involvement, jestor management science ,vol.21, No 2 .

- ١- حيدرة ، ٢٠٠٢ ، منظمات المستقبل ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الأردن.
- ١- عيوي ، زيد منير ، ٢٠٠٧ ، الإدارة واتجاهاتها المعاصرة ، دار دجلة ، الأردن ، ط١
- ٢- عليان ، ريجي مصطفى ، ٢٠٠٨ ، إدارة المعرفة ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الأردن ، ط١
- ٣- الشرايبي ، فؤاد ، ٢٠٠٨ ، نظم المعلومات الإدارية ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، الأردن ، ط١
- ٤- السالمي ، علاء عبد الرزاق ، ٢٠٠٣ ، نظم إدارة المعلومات ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، مصر .
- ٥ - الفضل ، مؤيد عبد الحسين ، ٢٠٠٤ ، نظريات اتخاذ القرار ، ط١ ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان الأردن.
- ٦ - عصيمي ، احمد زكريا زكي ، ٢٠١١ ، نظم المعلومات الإدارية ، مدخل معاصر ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، المملكة العربية السعودية.
- ٧- السبيعي مهند ٢٠٠٨ مقدمة إلى المنظمة المعرفية ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الأردن ، ط١.
- ٨ - العبدلي ، إخلاص هزاع كريم ، ٢٠٠٣ ، استخدام الوسائل الإلية في نظام المعلومات الإدارية وسائل مقترحة في مصرف الرافدين.
- ٩ - الوتار ، سيف عبد الرزاق محمد ، ٢٠٠٨ ، دور المعلومات الإدارية في التنبؤ بفشل الشركات المساهمة الصناعية في سوق العراق لأوراق المالية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦ ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الموصل ، العراق.
- ١٠ - جابر ، علي فاضل ، ٢٠٠٧ ، تصميم نظام معلومات محاسبي للموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية ، رسالة ماجستير ، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك ، كلية الإدارة والاقتصاد قسم المحاسبة.
- ١١ - عبد اللطيف ، ناصر نور الدين ، ٢٠١٠ ، نظم المعلومات الإدارية مدخل تحليل وتصميم النظم ، دار الجامعة الإسكندرية ، مصر.

بسم الله الرحمن الرحيم

م / استثمارة استبيان

أخي الفاضل ، أختي الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسعى الباحثون إكمال البحث الموسوم (انعكاس خصائص نظام المعلومات الإدارية في بناء المنظمات المعرفية) دراسة حالة في بعض كليات جامعة الموصل ولغرض إكمال هذه الدراسة نرجو تفضلكم بملئ استثمارة الاستبيان الملحقة بالإجابات التي ترونها مناسبة لكل عبارة ولا داعي لذكر الاسم وسنكون ممتنين لكم لإعطائنا جزء من وقتكم الثمين .

أولاً : بيانات عامة بالمجيب:

- الجنس
- عدد سنوات الخدمة
- العمر
- التحصيل العلمي
- دكتوراه () ماجستير () دبلوم عالي ()

بكالوريوس () دبلوم فني () إعدادية فما دون ()

ت	الفقرات	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق بشدة	اتفق
خصائص نظام المعلومات الاداري						
أولاً	الشمولية					
١-	يلبي نظم المعلومات الادارية احتياجات الأفراد العاملين لمختلف مستويات المنظمة بهدف تحسين العمليات					
٢-	تقدم نظم المعلومات الادارية للأفراد العاملين معلومات استراتيجية لحل المشاكل غير المتكررة					
٣-	تتوافر قدرة لنظم المعلومات الادارية في المنظمة لتلبية حاجات الأفراد العاملين من المعلومات في الوقت القياسي لتبني أفكار ابتكاريه					
ثانياً	الاعتمادية والموثوقية					
١-	يتم الاعتماد على نظم المعلومات الادارية للمنظمة في معالجة البيانات التي تساعد على وضع مخططات					

ت	الفقرات	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق بشدة	اتفق
	جديدة للعمل					
٢-	تخلو نظم المعلومات الادارية في المنظمات من التحريف أو ضياع جزء أو كل المعلومات المخزنة					
٣-	تسهل نظم المعلومات الادارية في المنظمة التحقق من المعلومات عند تعقب مصادرها الموثوقة					
ثالثاً	التناسب					
١-	تتلاءم مخرجات نظم المعلومات الادارية مع احتياجات الأفراد العاملين من حيث القدرة على إعطاء صورة كاملة عن المشكلة وتقييم البدائل لاكتشاف الأخطاء وتصحيحها.					
٢-	يقدم النظام معلومات عن الواقع وحسب احتياجات الأفراد العاملين لتغير رسالة المنظمة					
٣-	تستخدم المنظمة البرامج الجاهزة في نظم المعلومات الادارية للحصول على معلومات تساعد على تبني برامج تدريبية مهمة					
المنظمة المعرفية						
أولاً	مقاومة التأثيرات السلبية					
١-	تمتلك منظمتك المعلومة التي تمكنها من مواجهة التحديات التي تعترض عملها					
٢-	لدى منظمتك بعض الوسائل العلمية لاحتواء أي تأثيرات سلبية ناجمة عن العمل					
٣-	لدى منظمتك مستوى عالي من التمكن وعلى نحو يمكنها من اتخاذ القرار الملائم					
٤-	يمكن للمنظمة الاستعانة بعدد من الخبراء لمواجهة التهديدات (التحديات) التي تعترض سبيل عملها					
٥-	يمكن لمنظمتك توظيف التقانات المتطورة لاحتواء التحديات التي تواجهها					
ثانياً	مستوى عالي من الانتظام					
١-	تمتلك منظمتك رؤية واضحة اتجاه أداء					

ت	الفقرات	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق بشدة	اتفق
	عملها					
٢-	تتبعي منظمتك الضوابط عند تنفيذها مهام العمل					
٣-	يتوفر لدى منظمتك دليلاً تسترشد به عند قيامها بالأدوار المنوطة بها					
٤-	يمكن لمنظمتك مشاركة الأفراد العاملين في كثير من الآراء اتجاه العمل					
ثالثاً	درجة عالية من التنوع					
١-	يملك الأفراد العاملين حرية التفكير في عرض المقترحات الخاصة بأداء المنظمة					
٢-	تتيح لك منظمتك فرص المشاركة مع الجهات الأخرى					
٣-	تعتمد منظمتك برنامجاً يمكنك من إظهار قدراتك ومهاراتك ومعرفتك					
٤-	تتسم منظمتك بقدرتها على احتواء التغيرات في مجال عملها					
رابعاً	إثراء الموارد					
١-	تمتلك منظمتك مورداً بشرياً كفواً يؤهلها لأداء مهامها					
٢-	هناك خزين معرفي متراكم لدى أفراد منظمتك					
٣-	يمكن لمنظمتك توظيف الموارد المعلوماتية متى استلزم الأمر					
٤-	يتوفر في المنظمة المنوطة بك تخصيصات مالية كافية لأداء المهام					