

نظام المعلومات الاستراتيجي كأحد المتطلبات لتحسين أداء المؤسسة الاقتصادية

دراسة ميدانية بالشركة الوطنية لإنتاج المضخات والصمامات البروقية-المدينة-

Strategic information system as one of the requirements to improve the performance of the economic enterprise

A field study in the National Company for the Production of Pumps and Valves Medea

سارة مولاي مصطفى¹

جامعة يحي فارس - المدينة (الجزائر)، sarahmoulai8@gmail.com¹

تاريخ النشر: 2023/06/15

تاريخ القبول: 2023/06/02

تاريخ الارسال: 2023/01/01

ملخص:

هدفت الدراسة إلى إبراز دور نظام المعلومات الاستراتيجي في تحسين أداء المؤسسة، حيث جاءت إشكالية البحث متمثلة في التساؤل التالي: ما هو دور نظام المعلومات الاستراتيجي في تحسين أداء المؤسسة؟ ومن أجل الوصول إلى هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، أما في الجانب التطبيقي بالاعتماد على توزيع استبيان، اذ قمنا بتوزيع استمارة على عينة ميسرة للدراسة المتمثلة في موظفي وحدة الصيانة بالشركة الوطنية لإنتاج المضخات والصمامات بوفال البروقية-المدينة . وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد نظام المعلومات الاستراتيجي على أداء المؤسسة عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ داخل المؤسسة الصناعية poval البروقية، وكذا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في متغير نظام المعلومات الاستراتيجي تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)، ليتم فيما بعد تقديم بعض الاقتراحات إلى إدارة المؤسسة التي يمكن من خلالها تطوير أداؤها من خلال نظم المعلومات الاستراتيجية. كلمات مفتاحية: المعلومات، نظام المعلومات، نظام المعلومات الاستراتيجي، المؤسسة، أداء المؤسسة.

تصنيفات JEL : P2، M54، M15

Abstract :

The study aimed to highlight the role of the strategic information system in improving the performance of the institution, where the research problem was represented in the following question: What is the role of the strategic information system in improving the performance of the institution? In order to reach the objective of the study to do so, the analytical descriptive approach was relied on the theoretical side, while on the applied side, depending on the distribution of a questionnaire, as we distributed a form to a soft sample for the study represented by the employees of the maintenance unit of Poval in Medea. The results of the study showed that there is a statistically significant effect of the dimensions of the strategic information system on the performance of the institution at the level $(\alpha = 0.05)$ within the poval, as well as the absence of statistically significant differences at the level $(\alpha = 0.05)$ in the variable of the strategic information system due to Personal and job data (gender, age, educational level, years of experience), so that later some suggestions will be presented to the institution's management through which it can develop its performance through strategic information systems.

Keywords: Information, information system, strategic information system, enterprise, enterprise performance.

JEL Classification Cods : M15، M54، P2

المؤلف المرسل: سارة مولاي مصطفى، الإيميل: sarahmoulai8@gmail.com

المقدمة:

يشهد العالم في ظل المتغيرات والعوامل البيئية للنظام العالمي الجديد تطورا سريعا على المستوى الاقتصادي السياسي والاجتماعي والتكنولوجي ونتيجة لهذه المتغيرات دخل العالم إلى عصر المعلومات، فأصبحت المؤسسات تحتاج إلى مقدار كبير من المعلومات التي أصبحت موردا أساسيا ومادة أولية لأي نشاط في المؤسسة، هذا ما جعل دول العالم المتقدمة تتسابق فيما بينها بوضع خطط واستراتيجيات لتطوير تكنولوجيا المعلومات، ما أدى إلى ظهور تقنيات حديثة تقوم بجمع وتصنيف ومعالجة وحفظ ونشر هذه المعلومات بالإضافة إلى نظم وأساليب لتعامل مع هذه المعلومات.

فظهرت نظم المعلومات كواحدة من النظم القادرة على ذلك من خلال المنافع التي تقدمها، وموردا أساسيا تعتمد عليه لتفعيل العملية الإدارية وتدعيم القرارات وتحفيز العاملين للعمل أكثر وتحسين أداءهم وأيضا مساعدتهم في خلق وتقديم منتجات جديدة واختراق أسواق جديدة وتقديم منتجات وخدمات في الوقت المناسب وبسرعة وتساهم في تحسين الأداء.

فالمؤسسات الاقتصادية ملزمة بمواكبة التطورات الحاصلة من أجل النمو، والحصول على الميزة التنافسية، ويكون ذلك باستخدام تقنيات ونظم المعلومات الاستراتيجية تمكنها من ذلك، فنرى أن نظام المعلومات الاستراتيجي له علاقة بتحسين الأداء داخل المؤسسة، حيث يسهل نظام المعلومات الاستراتيجي من استغلال المعلومات استراتيجيا ليساعد في نمو وتحسين هذه المؤسسة.

إشكالية الدراسة: ما هو دور نظام المعلومات الاستراتيجي في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية؟

فرضيات الدراسة: لمعالجة الإشكالية تمت صياغة الفرضيات التالية:

✓ يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد نظام المعلومات الاستراتيجي (المتطلبات التنظيمية، المتطلبات التكنولوجية) على

أداء المنظمة عند مستوى ($\alpha = 0.05$) داخل المؤسسة الصناعية poval بالبروقية.

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في متغير نظام المعلومات الاستراتيجي تعزى إلى البيانات

الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في متغير أداء المنظمة تعزى إلى البيانات الشخصية

والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

أهداف الدراسة: يتمثل الهدف الأساسي من هذا البحث في معرفة دور نظام المعلومات الاستراتيجي في تحسين أداء المؤسسة الصناعية poval بالبروقية.

أهمية الدراسة: يبين البحث دور نظام المعلومات الاستراتيجي في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية من حيث تقييم الأداء، توفير المتطلبات التنظيمية والتكنولوجية إذ يسمح للمؤسسة بالحصول على الميزة التنافسية من خلال تحسين أداؤها.

المنهج المتبع في الدراسة: من أجل دراسة إشكالية موضوع البحث وتحليل أبعاده واختبار فرضياته، تم الاعتماد في الجزء النظري على المنهج الوصفي الذي يعتمد على جمع المعلومات ودراستها، بهدف استيعاب الإطار النظري للموضوع وفهم عناصره وتحليل أبعاده، كما تم الاعتماد في الجزء الثاني من البحث على المنهج التحليلي من أجل دراسة مدى تأثير نظام المعلومات الاستراتيجي في تحسين أداء المؤسسة، وتمّ ذلك بالاعتماد في الدراسة الميدانية على منهج دراسة الحالة باستخدام "الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS"، بُغية الوصول إلى نتائج علمية مضبوطة.

الدراسات السابقة: هناك دراسات متنوعة تناولت موضوع دور المعلومات الاستراتيجي ونذكر أهم الدراسات فيما يلي:

➤ دراسة بعنوان " دور نظم المعلومات الاستراتيجية في التخطيط لإدارة الأزمات " (إبراهيم محمد محمود حاملة، مهزان بن عبد المطلب، 2014)، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات الاستراتيجية في التخطيط لإدارة الأزمات خلال مراحل دورة حياة الأزمة ومسببات حدوثها عن طريق تحديد المولدات البيئية المولدة للأزمات، حيث توصل الباحثان إلى أن نظم المعلومات الاستراتيجية يمكن أن تحد من حدوث نفس الأزمات بعد الخروج بنتائج وتوصيات تمنع من تكرارها، إلا أنها لا تمنع من حدوث أزمات أخرى.

➤ دراسة بعنوان " دور نظام المعلومات في اتخاذ القرارات ضمن متطلبات التنمية المستدامة، دراسة استطلاعية على شركة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية، (العايشي عيدين)، مذكرة ماجستير، 2014، وقد كانت الإشكالية المطروحة على النحو التالي: ما هو دور نظام المعلومات في اتخاذ القرارات ضمن إطار التنمية المستدامة في مؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية؟ وقد حاول الباحث في هذا العمل إلى معرفة التطبيقات المتنوعة لتكنولوجيا المعلومات وكيف أن أغلب الأنشطة أصبحت تؤدي على الشبكة بحيث تساهم هذه التطبيقات في زيادة فعالية وكفاءة الأداء، وكان من أهم نتائجها:

- نظام المعلومات يلعب دور جدهام في اتخاذ قرارات ملائمة ويمكن من ربح الوقت؛
- يساهم نظام المعلومات في المؤسسة بقدر وافر في بلورة رؤية أوضح للمشاكل وبدائل حلولها، وبالتالي إنتاج قرارات أكثر دقة ومرونة، وفعالية بجهد ووقت أقل. كما يساهم في تحسين الإجراءات والسياسات ويحافظ على علاقة المؤسسة بمحيطها؛
- تساهم أنظمة المعلومات في دعم عملية تقييم أداء العاملين وهي تعد ذات أهمية من خلال أثرها الفاعل في إيصال المعلومات وتسهيل الإلمام بمكونات الواقع.

1. نظام المعلومات الاستراتيجي:

لقد جاءت نظم المعلومات الاستراتيجية كواحدة من تلك النظم القادرة على ذلك من خلال ما تقدمه من منافع المنظمة التسويقية والإنتاجية والمالية، وأصبح من الصعب على المؤسسات التي لا تبني استراتيجيات تقييم أدائها بفعالية لمواجهة البقاء في بيئة تتسم بالتعقيد والتغير السريع، الأمر الذي يحتم على هذه المؤسسات توجيه اهتمامها نحو بناء وتطوير استراتيجيات تساعد في اتخاذ القرارات المناسبة.

1.1 مفهوم نظام المعلومات الاستراتيجي: يمكن تعريف نظام المعلومات الاستراتيجي على أنها "تلك النظم التي تقوم بدعم أو تكوين الاستراتيجية التنافسية لمنظمة الأعمال هذه النظم بقدرتها الجوهرية على تغيير أسلوب أداء الأعمال التي يدعمها النظام". (الزغبي، 2000، ص 26)، وفي تعريف آخر "تعرف نظم المعلومات الاستراتيجية على أنها النظام الذي يدعم أو يضع الاستراتيجية التنافسية لوحدة الأعمال ويعرف كذلك نظم المعلومات الاستراتيجية على أنه أحد الأساليب الممكنة لتحليل البيئي من خلال إنشاء قواعد بيانات استراتيجية معتمده على مدخلات من العملاء، المنافسين، المدراء، الداخلية، القوة البيئية، وحدات البحث والتطوير فضلا عن ذلك فإنه يمكن إعداد قواعد البيانات الاستراتيجية الخاصة بالنظام". (الحسينة، 1998، ص 63)

وعليه فان نظام المعلومات الاستراتيجي هو سلاح هجومي استراتيجي يستطيع منح المؤسسة القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة من خلال تأثيره على نشاطات المؤسسة في العصر الحالي موردا استراتيجيا في مواجهه المنافسة، كما يمكن لنظام المعلومات الاستراتيجية تغيير الأهداف أو العمليات أو المنتجات أو الخدمات أو العلاقات البيئية لمساعدته المؤسسة في الحصول على ميزة تنافسية كما يمكن لهذه النظم أيضا إعادة صياغة رسالة المنظمة وتغيير عملياتها الداخلية والخارجية. (أيوب، 1996، ص125)

2.1 أهداف نظام المعلومات الاستراتيجي: يسعى نظام المعلومات الاستراتيجي إلى تحقيق عدة أهداف يتمثل أهمها فيما يلي: (jean Marie, 1998, p68)

- توفير معلومات لوضع الأهداف الاستراتيجية: حيث يساهم النظام في توفير المعلومات الداخلية والخارجية للمستويات الإدارية المختلفة بالمنظمات والمساهمة في وضع الأهداف الاستراتيجية؛
- توفير المعلومات للإعداد وتكوين الاستراتيجيات: حيث يساهم النظام في دعم مسانده الإدارة الاستراتيجية من خلال توفير المعلومات اللازمة لإعداد وصياغة الاستراتيجيات والقرارات الاستراتيجية بالمؤسسة ومتابعة خطوط تنفيذ الاستراتيجيات في الواقع الفعلي وذلك من أجل تحقيق ميزة تنافسية والحفاظ على المركز التنافسي للمنظمة في السوق؛
- المساهمة في اتخاذ القرارات: حيث يساهم النظام في توفير المعلومات التي تساعد الإدارة الاستراتيجية في حل المشكلات التي تواجه منظمات الأعمال مثل فتح أسواق جديدة وإضافة نشاط جديد أو ابتكار منتج جديد أو إضافة خط إنتاج الجديد أو مصنع قرارات معقدة يؤثر على المؤسسة على المدى البعيد والتي تتصف بدرجة عالية من عدم التأكد الناتج عن التخطيط للمستقبل البعيد الغامض والتي يتطلب مدخل متكامل باستخدام معظم المهارات الوظيفية للتعامل معه؛
- توفير المعلومات اللازمة ومراقبة الأداء الاستراتيجي: حيث يساهم النظام في توفير المعلومات التي تساعد منظمات الأعمال في تتبع مراقبة تنفيذ الاستراتيجية المخططة أو القرارات الاستراتيجية التي اتخذها لضمان سلامة التنفيذ وتصحيح المسارات في الوقت المناسب إذا كان هناك أوجه قصور أو تقصير في تطبيق استراتيجيات أو القرارات الاستراتيجية؛

● تقييم الأداء الاستراتيجي لمنظمات الأعمال: وذلك لتحقيق أهداف عديدة يتمثل أهمها في قياس الأداء الذي تم تنفيذه وقياس أثارها على المركز التنافسي لمنظمات الأعمال في الأجل الطويل ثم التغذية العكسية للاستفادة منها في الخطة الاستراتيجية المقبلة.

3.1 وظائف نظام المعلومات الاستراتيجي: تستطيع نظم المعلومات أن تلعب عدة أدوار استراتيجية في المؤسسات بحيث تعزز من قدرتها التنافسية، فهي تستطيع أن تضع عوائق للمنافسين الجدد، كما تستطيع رفع تكلفة التحويل على العملاء وتغيير أسس ومبادئ المنافسة، كما تساعد نظم المعلومات الاستراتيجية في إنتاج خدمات ومنتجات جديدة، وبالتالي تساعد على تحقيق فرص جديدة في الأسواق، وفيما يلي أهم الأدوار الاستراتيجية التي تلعبها نظم المعلومات الاستراتيجية:

1.3.1 تحسين مستوى الكفاءة التشغيلية: تشير الكفاءة التشغيلية إلى القدرة التي تتمتع بها المؤسسة في أداء عملياتها التشغيلية المختلفة بأقل التكاليف الممكنة في إطار الموارد المتاحة وصولاً إلى مستوى أداء مطلوب للمؤسسة علماً بأن هذه القدرة مقيدة بثلاثة شروط هي: التكلفة الأقل، الموارد المتاحة والوصول إلى مستوى الأداء المستهدف، ويتجلى دور نظم المعلومات الاستراتيجية

في تعزيز الكفاءة التشغيلية فيما يلي: (مرسال، مسعود، 2020، ص 386)

- ✓ تأهيل المؤسسة وحثها على تبني استراتيجية التكلفة المنخفضة؛
- ✓ تحقيق مساعدة المؤسسة في توظيف جوانب القوة الداخلية التي تميزها وتجاوز جوانب ضعفها؛
- ✓ مساعدة إدارة المؤسسة في استثمار الفرص المتاحة في البيئة الخارجية وتجنب التهديدات الكائنة فيها؛

✓ المساهمة في إعادة هيكلة كلف الصناعة بعدة أساليب أهمها أسلوب اقتصاديات الحجم والمشاركة في الموارد.

2.3.1 تشجيع الابتكار في العمل: تساهم نظم المعلومات الاستراتيجية بدور جوهري في تشجيع الابتكار في حياة المؤسسة

على نحو يثير تساؤل خاص بمفهوم الابتكار وكيفية حصوله وطبيعة الدور الذي تساهم به نظم المعلومات الاستراتيجية إذ يعرف الابتكار على أنه توليد الأفكار الجديدة وقبولها وتطبيقها.

الواقع أن قدرة المؤسسات على الابتكار تحدث تأثيراً مباشراً على قدرتها التنافسية وأدائها حيث تتميز المؤسسات الناجحة باستخدام التكنولوجيا وإنتاج المنتجات الفريدة وبقدرة داخلية على وضع خطط التطوير وحيارة آلية فعالة لتلبية احتياجات الطلب، أما بخصوص كيفية مساهمة نظم المعلومات في تشجيع الابتكار فإنه يمكن تجسيد تلك المساهمة كما يلي: (مرسال، مسعود، 2020، ص 386)

✓ تعزيز القاعدة المعرفية في المؤسسة وتطبيق مفهوم إدارة المعرفة وما يترتب على هذه الإدارة من مميزات متنوعة.

✓ تعزيز قدرة المؤسسة على المساومة مع العملاء من خلال تعزيز ولائهم ومنعهم من التحول إلى التعامل مع منتجات المؤسسة المنافسة وخدماتها نتيجة خلق مزايا ابتكارات جديدة.

✓ تعزيز قدرة المؤسسة على المساومة مع الموردين من خلال تطبيق مبدأ المنظمة الأولى بالرعاية.

3.3.1 بناء موارد المعلومات الاستراتيجية: يتحقق هذا عندما تستثمر المؤسسة في نظام المعلومات الاستراتيجية المتطورة والتي

تساعد في بناء قاعدة بيانات استراتيجية وذلك من أجل الغرض الرئيسي لنظم المعلومات إلى أنه يمكن استخدامها في وظائف أخرى وحيث أن هذه القاعدة تحتوي على معلومات عن عمليات المنظمة وأنشطتها وكذلك عن العملاء والمجهزين والمنافسين والبيئة المحيطة فإن توافر مثل هذه المعلومات يعد من الموجودات الثمينة في المنظمة والتي تساعد في التخطيط الاستراتيجي والمبادرات الاستراتيجية. (حجازي، 2014، ص 54)

لذا فإنه يمكن القول أن هناك حاجة ماسة لدى مؤسسات الأعمال لوجود نظام معلومات استراتيجي فعال يسمح لها بمتابعة رصد ومراقبة سير العمل وضبط علاقتها بالبيئة الخارجية خاصة فيما يتعلق بالأداء، من خلال معرفة كفاءة وفعالية الأنظمة الاستراتيجية للمنظمات الأخرى، وتحديد نقاط قوتهم وضعفهم، أهدافهم وتطلعاتهم، توجهاتهم وسياساتهم في جمع المعلومات الخاصة بذلك ومعالجتها في الوقت المناسب لاتخاذ القرار الاستراتيجي الأفضل.

2. أثر نظام المعلومات الاستراتيجي على أداء المؤسسة:

يعتبر الأداء أحد المصطلحات الهامة التي يسعى كل مسير مهما كانت مكانته ومستواه التنظيمي إلى تحسينه إلا أنه لم يتمكن الباحثون لحد الآن من تقديم مفهوم دقيق ومتفق عليه لهذا المصطلح.

1.2 مفهوم الأداء في المؤسسة: هناك عدة تعاريف للأداء منها:

1.1.2 التعريف الأول: تعريف جود "Good" الذي عرف الأداء بأنه "الجهد الذي يقوم به الشخص لإنجاز عمل ما بالفعل

بحسب قدرته واستطاعته"، والذي ركز فيه على القدرة والاستطاعة في تعريفه للأداء. (راوية، 2001، ص 202)

2.1.2 التعريف الثاني: يعرف "ميلر و بروميلي" **Miller et Bromily** "حيث يرى كل منهما أن الأداء هو: "انعكاس

لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية واستغلالها بكفاءة والفعالية في تحديد مفهوم الأداء" (يوسف، 2018، ص 16)

3.1.2 التعريف الثالث: في حين نجد "ب.داكر" **p druker** "يعرف الأداء على أنه "قدرة المؤسسة على الاستمرارية والبقاء

محققة التوازن بين رضا المساهمين والعمال". (إدريس، العالي، 2009، ص 38)، فهو يحاول التركيز على بعدي الاستمرارية والبقاء في

تحديد مفهوم الأداء، فهو حاصل التفاعل بين عنصرين أساسيين هما الطريقة في استعمال الموارد والأهداف المحققة.

ومن خلال هذه التعاريف يمكن أن نعرف الأداء بأنه "ناتج ما تحققه المؤسسة باستغلال الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية مع

تحقيق التوازن بين العمال والمساهمين".

2.2 أنواع الأداء في المؤسسة: نظرا لصعوبة تحديد مفهوم الأداء لدى الباحثين جعل تحديد أنواعه يختلف من باحث إلى آخر

حسب معايير معينة وحسب دراسة كل باحث ولذا يمكن أن نتطرق بإيجاز إلى كل بعض المعايير التي أولاها الباحثون كل الاهتمام

في تحديد أنواع الأداء نذكر منها:

1.2.2 الأداء الداخلي: يتيح هذا النوع من الأداء من خلال مجموعة الأداءات الجزئية ويحددها **Bernard** في ثلاثة أجزاء

هي: (Bernard, 1999, p 236)

✓ الأداء البشري: هو من أهم العوامل التي لها تأثير كبير على أداء المؤسسة فقد ذهب البعض إلى حصر المنظمة في أداء

الموارد البشرية فقط، وعرفوه انطلاقا من أن الأداء البشري يقصد به "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي تتكون

منها عمله"، فالأداء البشري هو الميزة التنافسية لأن التسيير في الأداء لن يستمد لمجرد امتلاك المؤسسة للموارد المالية

والتكنولوجية فحسب بل يستند في المقام الأول إلى قدرتها على توفير نوعيات خاصة من الموارد البشرية.

✓ الأداء التقني: وينتج من خلال حسن استغلال المؤسسة لاستثماراتها بفعالية.

✓ الأداء المالي: يتحدد من خلال استخدام الإمكانيات المالية المتاحة للمؤسسة، فالدولة تقوم بتسخير وسائل هامة خاصة

منها الاعتمادات المالية الضخمة لضمان تقديم الخدمات العمومية، لذلك فإن الأداء المالي للمؤسسة العمومية يتمثل في

ضمان السير الحسن، والاستغلال السليم والعقلاني للاعتمادات الممنوحة، ولتحقيق ذلك وضع المشرع العديد من

القواعد القانونية والتنظيمية لضمان احترام الميزانية من الجهة والبحث عن مواضع الخلل التي تؤدي إلى المساس بالأموال

العامة والأخطاء المرتكبة من طرف الاعوان المكلفين من جهة أخرى. (المري، 2003، ص 23)

وبشكل شامل فالأداء الداخلي للمؤسسة هو الأداء الناتج عن الاستغلال الأمثل لمختلف مواردها البشرية والمالية والتقنية،

فمن خلال دمج الأداءات المختلفة لهذه الموارد أو العناصر نتحصل على الأداء الداخلي للمؤسسة.

2.2.2 الأداء الخارجي: هو الناتج عن مجموع التطورات والتغيرات الخارجية الناتجة عن المحيط، ويتحقق هذا الأداء من خلال

استجابة المؤسسة لهذه التطورات الخارجية والقدرة على سبقها، هذه التغيرات أو التطورات تنشأ خارج المؤسسة وتؤدي الى تغيير

حتمي في مسار المؤسسة، لذلك يتعين على المتابعة المستمرة والمباشرة حتى يتمكن من إدراك أثرها على الأداء، فنجاح المؤسسات

أو فشلها يتوقف على قدرتها على خلق درجة عالية من التلاؤم بين أنشطتها وبين البيئة التي تنشط بها. (السيد، 1998، ص 87)

فمن خلال هذين الأداءين يتضح أن الأداء ينتج من خلال استغلالها لمختلف الموارد المتوفرة بكفاءة وفعالية من جهة، وتوجيه جهودها نحو استغلال الفرص التي يمكن أن يتيحها المحيط الخارجي من جهة أخرى، وذلك من خلال متابعة التغيرات التي تتصف بالحركة والتعدد وسرعة التغيير في نفس الوقت.

فالمؤسسة في علاقة مستمرة بالمحيط الخارجي، مما يتطلب متابعة مستمرة لهذا المحيط للتكيف معه، إذا تستطيع المؤسسة أن تسيطر على محيطها الداخلي وتتحكم فيه ولكن قدرتها على التأثير على محيطها الخارجي محدود، لذلك يجب أن تبذل قصارى جهدها للاندماج فيه والتقليل من تهديداته وآثارها السلبية. ويرتبط أداء المؤسسة مهما كانت طبيعة نشاطها بقدرتها على التكيف مع محيطها الخارجي. (حمداوي، 2004، صفحة 41)

3.2 تأثير أداء المنظمة بنظام المعلومات الاستراتيجي:

تعتبر نظم المعلومات الاستراتيجية هي نظم المعلومات المحوسبة موجودة في مستويات المؤسسة المختلفة وتتركز في المستوى الأعلى وتهدف إلى إحداث تغيير في الأهداف والعمليات أو المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة أو في علاقتها مع البيئة، وذلك لمساعدتها في الحصول على الميزة التنافسية.

1.3.2 دور نظام المعلومات الاستراتيجي في إدارة المعرفة: لا شك أن نظم المعلومات الاستراتيجية وإدارة المعرفة تربطهما علاقة نظرا لوجود علاقة وطيدة بين المعلومات والمعرفة، حيث تساعد البنية التحتية لتقنية المعلومات في المنظمة على تسيير إدارة المعرفة، ورغم تطوير تقنيات ونظم معلومات معينة تهدف إلى متابعة إدارة المعرفة بشكل مباشر، إلا أن البنية التحتية الشاملة لتقنية المعلومات في المنظمة والتي تم تطويرها لتلبية احتياجات المنظمة من نظم المعلومات تسهل هي الأخرى إدارة المعرفة، وتشمل البنية التحتية لتقنية المعلومات معالجة البيانات وحفظها وتقنيات نظم الاتصال، ومن بين الطرق التي تتبعها هذه النظم في إدارة المعرفة تؤخذ من أربع جوانب مهمة هي :

- الوصول: ويعني الوصول إلى المعلومات بإمكانية وكفاءة وصول الموظفين إلى المعلومات.
- العمق: فهو على العكس من ذلك، حيث يركز على تفاصيل المعلومات وحجمها التي تمكن توصيلها بفاعلية عبر وسط معين.
- الوفرة: وتعتمد وفرة وسط ما في قدرته على توفير إشارات متعددة مثل: لغة الجسد، تعبيرات الوجه ونبرة الصوت، أي استخدام اللغة الطبيعية في نقل الأشياء الدقيقة.
- التجميع: يتيح تجميع كميات كبيرة من المعلومات المستقاة من مصادر متعددة البحث في البيانات وحفظها، كما يتيح عملية الدمج بين معلومات متنوعة مجمعة من عدة مصادر للخروج برؤى جديدة. (تيقاوي، 2008، ص84)

وخلاصة القول أن القدرات الأربع الخاصة بتقنية نظم المعلومات هي بمثابة أداة لتمكين إدارة المعرفة من خلال تعزيز المعرفة العامة أو عبر تسهيل عمليات إدارة المعرفة، وبأني شرحها بالتفصيل بتتبع دور كل بعد من أبعاد نظم المعلومات الاستراتيجية في إدارة المعرفة وبالضبط في كل عملية من عملياتها.

2.3.2 دور نظام المعلومات الاستراتيجي في التخطيط الاستراتيجي: يعتبر التخطيط الاستراتيجي عملية مستمرة لتحسين الأداء التنظيمي من خلال تطوير استراتيجيات لتوليد النتائج. ويتضمن البحث في كل الاتجاهات التي ترغب المنظمة بلوغها، وتطوير وتطبيق النماذج التي تحقق لها ذلك، ويكون التخطيط استراتيجيا عندما يركز على الغاية التي تريد المنظمة تحقيقها، والتخطيط الاستراتيجي لا يضمن استمرار الموارد المالية، والاحتفاظ بالاحتياجات اللازمة فقط، بل يركز على الأهداف المستقبلية للمنظمة، خلال خمس أو عشرة أو خمس عشرة سنة، وكيف يمكن للمنظمة بلوغ ذلك. (Frizzell,2004,p50)

ويمكن تحديد أهم أهداف التخطيط الاستراتيجي بما يلي: (Robert. Galliers ,Dorothy, 2003, p168)

- يمكن من تحسين أو تطوير الأداء التنظيمي والأداء الكلي للمنظمة.
- يضمن النمو والتطور في الأجل الطويل.
- يساعد على تقليل المخاطرة (عدم التأكد).
- يجدد ويوجه قرارات الاستثمار ومن ثم التوسع والنمو والربحية.
- يساعد على التعامل مع المشكلات بأسلوب إدارة الأزمات بدلا من أسلوب رد الفعل.
- يمكن العميل الداخلي (العاملين) من إدراك توجهات المنظمة المستقبلية.

وبناءً على الأدوار الاستراتيجية التي يقوم بها نظام المعلومات الاستراتيجي، ومن خلال بناء موارد المعلومات بناء الاستراتيجية واستثمار المؤسسة في هذا المجال بغرض توفير المعلومات الضرورية للمنظمة، يتم التأكيد على تبني المؤسسة للتخطيط الاستراتيجي، وبالتالي فإن الاستثمار في نظام المعلومات الاستراتيجي يعد من أولى الخطوات التي يتم إعدادها لعملية التخطيط الاستراتيجي، إذ تعد مخرجات هذا النظام هي المدخلات الأساسية لعملية التخطيط الاستراتيجي، والتي تستخدم في تحليل بيئة المنظمة، وتحديد رؤية ورسالة المؤسسة وأهدافها واستراتيجيتها، ومن ثم تنفيذ هذه الاستراتيجية ومتابعة هذا التنفيذ من قبل نظام المعلومات الاستراتيجي، وتقديم معلومات من خلال التغذية الراجعة إلى الإدارة العليا عن هذا التنفيذ ومقارنته بما هو مخطط وتصحيح الانحرافات وتصويب الأخطاء. (عبد الرحمن، 2004، ص 98)

3.3.2 نظام المعلومات الاستراتيجي وتحسين أداء المؤسسة: يعد نظام المعلومات من أهم آليات العملية الإدارية الذي تعمل الإدارة من خلالها على تحقيق أهدافها بأفضل الطرائق وأقل التكاليف، حيث أن نظم المعلومات بتطبيقاتها توفر معلومات دقيقة عن معايير الأداء لكل وظيفة ومستوى أداء الفرد أو فريق العمل وبما تمتلكه من قدرات تحليلية عالية تستخلص النتائج من مجموعة هائلة من المعلومات عن العاملين ومستوى أدائهم، وبالتالي من أجل أن تعمل نظم المعلومات بكفاءة عالية ينبغي توفير عاملين لتشغيل هذه النظم وإدارتها وكذلك حاجة إلى أجهزة حديثة ومتطورة لكي تستطيع إدارة المؤسسة أن تحقق أهدافها بأفضل الطرق، كما أن نظم المعلومات تمكن من تحقيق الانسجام بين توقعات أداء العاملين والوصف الوظيفي، وتسهل استخدامه من مقارنة الأداء الفعلي للعاملين بالمعايير الموضوعية، كما أن نظام المعلومات يدعم عملية التقييم وذلك من خلال توفير المعلومات الدقيقة من أداء العاملين، كما أن يقلل استخدام نظم المعلومات من الأخطاء المحتملة في عملية تقييم أداء العاملين في المؤسسة، ويساهم في إعطاء حلول مشاكل الأداء بما يتلاءم ونتائج التقييم، لذا فيجب على المؤسسة وكافة مستوياتها تعزيز الوعي بأهمية نظم

المعلومات في نجاح المؤسسة عامة و نجاح نظام إدارة أداء العاملين خاصة وبالتالي رفع كفاءة أداء العاملين. (الرجي، ملكاوي، 2012، ص 293)

3. دراسة ميدانية لأثر نظام المعلومات المحاسبي في تحسين أداء المؤسسة الصناعية بوفال بالبروقية

بعد معالجتنا لإشكالية البحث في الجزء النظري سنحاول من خلال الدراسة التطبيقية إبراز دور نظم المعلومات الاستراتيجية في تحسين أداء المنظمة، وقد وقع الاختيار على المؤسسة الصناعية بوفال بالبروقية، فبوفال هي مؤسسة عمومية اقتصادية ذات أسهم رأسمالية متخصصة في إنتاج عتاد الري، تقع في منطقة صناعية بالبروقية ولاية المدية، وتقوم هذه المؤسسة بعدة أنشطة في مجال الري والمحروقات حيث أنها تنتج المضخات والصمامات بمختلف أنواعها وأشكالها، ولها ورشات خاصة بصيانة العتاد ووحدات تقوم بتحويل المواد الأولية إلى منتجات على الأسواق المحلية.

1.3 عينة وأدوات الدراسة: يتمثل مجتمع البحث في جميع الموظفين داخل المؤسسة الصناعية poval بالبروقية، وقد تم اختيار عينة مكونة من 37 موظف من مجتمع الدراسة وهذا بصفة عشوائية، وبعد توزيع الاستبانة تم استرجاع 33 استبانة منها (04) ضائعة، ولم تستبعد أي استبانة أثناء التحليل وهي الاستبانة الخاضعة للتحليل .

ومن أجل تيسير إجراءات الدراسة الميدانية والحصول على البيانات وجمعها وتحليلها تم إعداد استبيان بشكل يساعد على جمع البيانات والدقة في تصميمه اعتمادا على ما تم تناوله في الجانب النظري، وأيضا بعض الدراسات السابقة، وخلصنا إلى بناء الاستبيان الذي تضمن الإجراءات التالية:

1.1.3 الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية عن عينة الدراسة من حيث الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة المهنية والوظيفية.

2.1.3 الجزء الثاني: يشتمل على متغيرات الدراسة، وبدورها تم تقسيمها إلى محورين كما يلي :

✓ **المحور الأول:** يتعلق بالمتغير المستقل للدراسة المتمثل في نظام المعلومات الاستراتيجي الذي تضم المتطلبات التالية :

- المتطلبات التنظيمية: والذي تناولنا فيها 6 عبارات؛

- المتطلبات التكنولوجية: تناولنا فيها 7 عبارات.

✓ **المحور الثاني:** يتعلق بالمتغير التابع للدراسة المتمثل في أداء المنظمة الذي احتوى على 13 عبارة.

وقد تم الاعتماد في إعداد الاستبانة على السُّلم الترتيبي الذي يحدد الإجابات المحتملة لكل عبارة، وذلك باستخدام مقياس ليكارت Likert scale المتدرج ذي النقاط 5 لقياس العبارات حيث يقابل كل عبارة قائمة تحمل الاختبارات التالية : (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) والمتناسبة مع الأوزان (1،2،3،4،5) على التوالي وانطلاقا من هذه الدرجات، وحساب الحدود الدنيا والعليا لكل فئة من فئات مقياس ليكارت الخماسي تم حساب طول المدى: 5-1=4، ومن ثمّ تقسم طول المدى على عدد الفئات فنحصل على: 4/5=0,8، بعد ذلك تم إضافة العدد 0,8 بالتدرج ابتداءً من الفئة الأولى، والجداول رقم (01) يوضح ذلك.

الجدول (01): مجالات الاتجاهات حسب ليكارت (الصيغة الخماسية)

الدرجة	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1,79
غير موافق	من 1,80 إلى 2,59
محايد	من 2,60 إلى 3,39
موافق	من 3,40 إلى 4,19
موافق بشدة	من 4,20 إلى 5

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على كتاب عبد الفتاح عز، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام spss، خوارزم

العلمية للنشر والتوزيع، جدة، المملكة العربية السعودية، 2008، ص 450.

2.3 صدق أداة الدراسة وثباتها: يعتبر صدق الاتساق البنائي أحد مقاييس صدق أداة الدراسة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة الوصول إليها، ويبين صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل متغير من متغيرات أداة الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الاستبيان مجتمعة، ومن هذا المنطلق قمنا بحساب معامل الارتباط سبيرمان (**Spearman**) بين درجة كل متغير مع الدرجة الكلية للاستبيان، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (02): معاملات الارتباط سبيرمان بين كل متغير من متغيرات الدراسة والدرجة الكلية للاستبيان.

الدرجة الكلية للاستبيان		البيان
مستوى الدلالة <i>P</i>	معامل الارتباط <i>SP</i>	
<0.001	0.768***	الدرجة الكلية لمتغير نظام المعلومات الاستراتيجي
<0.001	0.751***	الدرجة الكلية لمتغير أداء المنظمة
مستوى الدلالة الإحصائية: $P < 0.001$ ***		
مستوى الدلالة الإحصائية: $P < 0.001$ ***		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Spss.v25

كما يعبر الثبات عن مدى خلو أدوات جمع البيانات من الأخطاء التي تشوب القياس أي مدى قياس الاختبار للسمة التي يريد الباحث قياسها، فدرجات الاختبار تكون ثابتة عندما يقيس الاختبار سمة معينة قياساً متسقاً في الظروف المتباينة التي قد تؤدي إلى أخطاء القياس، وبالتالي فالثبات يفيد الدقة في القياس كما يهتم أيضاً بتأثير الأخطاء العشوائية للقياس على استقرار الدرجات، وقد تم التحقق من ثبات هذه الدراسة من خلال الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ (**Alpha Cronbach**) كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول (03): معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس ثبات المتغيرات والدرجة الكلية للاستبيان

معامل الثبات ألفا كرونباخ	البيان
0.816	الدرجة الكلية لمتغير نظام المعلومات الاستراتيجي
0.752	الدرجة الكلية لمتغير أداء المنظمة
0.847	الدرجة الكلية للاستبيان

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Spss.v25

نلاحظ من الجدول رقم (03) أن قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ تراوحت بين 75% و 81% لمتغيرات وأبعاد الدراسة، كما بلغت 84% للدرجة الكلية للاستبيان، وهي بذلك تكون قد تحطت عتبة 70%، وبشكل عام يمكن القول أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات عالية ومناسبة وتقيس ما وضعت لقياسه، وبالتالي فهي تفي بأغراض الدراسة.

3.3 تحليل البيانات الخاصة بعينة الدراسة:

1.3.3 تحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة: اشتملت البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة كما جاء في الاستبيان على ما يلي: (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)، وعلى هذا سيقوم الطالب بالاعتماد على التكرارات، النسب المئوية والرسومات البيانية في التعبير عن خصائص أفراد العينة وتحليلها
-وصف خصائص العينة من حيث متغير الجنس: يمثل الجدول والشكل التاليين تلخيصاً للناتج المتعلقة بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

النسبة %	التكرار	الجدول (04): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	
		الجنس	النسبة %
64	21	ذكر	64%
36	12	أنثى	36%
100%	33	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Spss.v25

نلاحظ من الشكل رقم (01) أن نسبة تمثيل الموظفين الذكور بلغت (64%) من إجمالي عينة الدراسة، في حين بلغت نسبة الموظفين الإناث (36%)، وهذا يدل على أن غالبية موظفي عينة الدراسة داخل المؤسسة الصناعية **poval** بالبروقية هم من فئة الذكور.

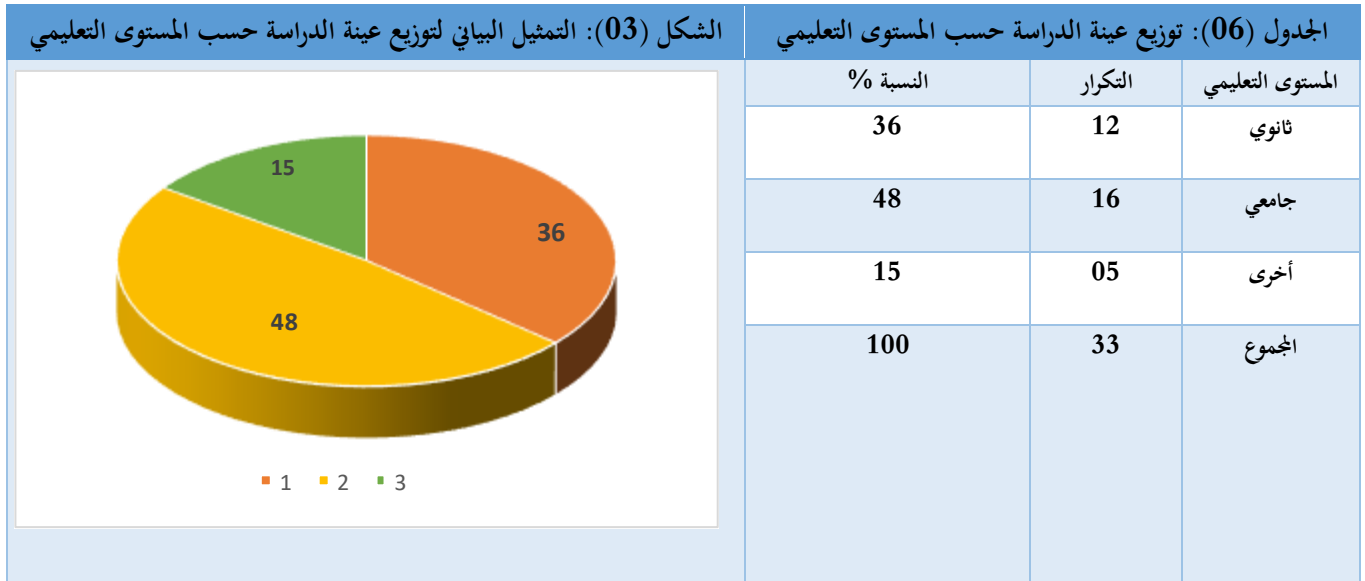
- وصف خصائص العينة من حيث متغير العمر: يوضح الجدول والشكل أدناه، توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر كما يلي:

النسبة %	التكرار	الجدول (05): توزيع عينة الدراسة حسب العمر	
		السن	النسبة %
24	08	أقل من 30 سنة	24%
33	11	من 31 إلى 39 سنة	33%
30	10	من 40 إلى 49 سنة	30%
12	04	سنة فأكثر 50	12%
100	33	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Spss.v25

يلاحظ من الجدول أعلاه، أنّ معظم الموظفين في عينة الدراسة هم من الفئة العمرية [31 إلى 39 سنة]، حيث بلغ عددهم (11) موظف وبنسبة مقدارها (33%)، يليهم الموظفين الذين ينتمون إلى الفئة العمرية [40 إلى 49 سنة]، حيث بلغ عددهم (10) موظفين وبنسبة بلغت (30%)، ثم الموظفين من الفئة العمرية [أقل من 30 سنة] بمجموع (08) موظفين وبنسبة بلغت (24%)، في حين لم يتعدى مجموع الموظفين الذين ينتمون إلى الفئة العمرية [50 سنة فأكثر] سوى (04) موظفين وبنسبة مقدارها (12%) من إجمالي حجم العينة. وبشكل عام يمكن القول أن غالبية موظفي عينة الدراسة داخل المؤسسة الصناعية **poval** بالبرواقية هم من الفئات الشبابية التي تتميز بالنشاط والحيوية، والشكل رقم (02) يوضح ذلك أيضا.

-وصف خصائص عينة الدراسة من حيث متغير المستوى التعليمي: يوضح الجدول والشكل أدناه، توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي، حيث نلاحظ أن الموظفين الذين لديهم شهادة ليسانس أو ماستر يمثلون المؤهل العلمي الغالب في عينة الدراسة حيث بلغ عددهم (16) موظف وبنسبة مئوية بلغت (48%)، يليهم الموظفين الحاملين لشهادة ثانوية بمجموع (12) موظف وبنسبة بلغت (36%)، في حين لم يتعدى عدد الموظفين الحاملين لشهادة الدراسات العليا سوى (05) موظفين وبنسبة مقدارها (15%) من إجمالي حجم العينة، وبناء على ما سبق يمكننا القول أنّ غالبية موظفي عينة الدراسة داخل المؤسسة الصناعية **poval** بالبرواقية جامعيين على اعتبارهم الأكثر طلبا في سوق العمل.



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Spss.v25

2.3.3 التحليل الوصفي لإجابات موظفي عينة الدراسة: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارة المكونة

لكل متغير من متغيرات الدراسة وكانت النتائج كما يلي:

أولا: تحليل البيانات المتعلقة بإجابات الموظفين اتجاه عبارات أبعاد متغير نظام المعلومات الاستراتيجي

-بعد المتطلبات التنظيمية: يوضح الجدول رقم (07)، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لبعده المتطلبات

التنظيمية.

نظام المعلومات الاستراتيجي كأحد المتطلبات لتحسين أداء المؤسسة الاقتصادية
دراسة ميدانية بالشركة الوطنية لإنتاج المضخات والصمامات البروقية-المدية-

الجدول (07): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لبعء المتطلبات التنظيمية

رمز العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي <i>M</i>	الانحراف المعياري <i>SD</i>	درجة الموافقة
X1	تمتلك المؤسسة نظام يساهم في توفير المعلومات للمساهمة في اتخاذ القرار؛	3.85	0.80	موافق
X2	تنظر المؤسسة إلى أن المعلومات مورد هام فيها؛	3.55	0.90	موافق
X3	توفر المؤسسة خطة عمل لنظم المعلومات تنسجم مع الاستراتيجية العامة للمؤسسة؛	3.61	0.83	موافق
X4	يساهم الموظفون مهما كان مستواهم الإداري في تصميم وتطوير نظم المعلومات في المؤسسة؛	3.73	0.76	موافق
X5	يساعد نظام المعلومات في المؤسسة الرقابة داخلها؛	3.91	0.80	موافق
X6	كل قسم في المؤسسة لديه نظام معلومات خاص به؛	3.55	0.87	موافق
	الدرجة الكلية	3.70	0.13	موافق

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Sps.v25

تشير النتائج الواردة في الجدول أن المتوسط العام لبعء المتطلبات التنظيمية جاء بدرجة موافق وفقاً لمقياس ليكرت حيث بلغ المتوسط الحسابي قيمة ($M=3.70$) وانحراف معياري قدره ($SD=0.13$) يشير إلى تجانس في آراء موظفي عينة الدراسة اتجاه هذا المتغير. أما على مستوى العبارات، فنجد أن العبارة (X5) التي نصت على "يساعد نظام المعلومات في المؤسسة الرقابة داخلها" كانت أكثر العبارات مساهمةً في إثراء بعء المتطلبات التنظيمية، حيث حازت على أعلى متوسط حسابي بقيمة ($M=3.91$) وانحراف معياري قدره ($SD=0.80$) يدل على عدم وجود تشتت في إجابات موظفي عينة الدراسة حول متوسط هذه العبارة، تليها العبارة (X1) الخاصة بـ "تمتلك المؤسسة نظام يساهم في توفير المعلومات للمساهمة في اتخاذ القرار" بمتوسط حسابي ($M=3.85$) وانحراف معياري قدره ($SD=0.80$) معبراً عن عدم وجود اختلاف في إجابات موظفي عينة الدراسة حول متوسط هذه العبارة، في حين حصلت العبارة (X2) المتعلقة بـ "تنظر المؤسسة إلى أن المعلومات مورد هام فيها." على أدنى متوسط حسابي ($M=3.55$) وانحراف معياري بلغ ($SD=0.90$) ما يدل على وجود تجانس في إجابات موظفي عينة الدراسة حول متوسط هذه العبارة.

وبشكل عام يمكن القول أن إجابات موظفي عينة الدراسة انحصرت جميعها داخل درجة الموافق وفقاً لترتيب مقياس (Likert)، وهذا يدل على انطباق إيجابي لدى موظفي عينة الدراسة حول أهمية بعء المتطلبات التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية **poval** بالبروقية.

-بعء المتطلبات التكنولوجية: يوضح الجدول رقم (08)، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لبعء المتطلبات التكنولوجية.

الجدول (08): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لبعدها المتطلبات التكنولوجية

رمز العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي M	الانحراف المعياري SD	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
W1	لدي المؤسسة أجهزة ووسائل تخزين وبرامج وقاعدة بيانات توفر السرعة في الدخول وتعالج المعلومات وتحديثها باستمرار؛	3.67	0.69	03	موافق
W2	يتيح نظام المعلومات الاستراتيجي في المؤسسة معلومات ذات أهمية كبيرة في أنشطتها؛	3.58	0.94	05	موافق
W3	يوفر نظام المعلومات الاستراتيجي معلومات تتفق مع أهداف المؤسسة؛	3.52	0.83	07	موافق
W4	يمكن نظام المعلومات الاستراتيجي في كل المستخدمين من الاستفادة من المعلومات بعد أن يتم استخدامها؛	3.46	0.73	04	موافق
W5	شبكة الاتصال هي جوهر تطبيق الاستراتيجية؛	3.31	1.12	06	محايد
W6	تقوم المؤسسة على الاعتماد على برامج تسيير في علاقاتها مع العملاء والموردين؛	3.52	0.86	01	موافق
W7	توفر المؤسسة شبكة اتصالات حديثة وفعالة لخدمة نظام المعلومات الاستراتيجي؛	3.27	0.78	08	محايد
W8	لدي المؤسسة أجهزة ووسائل تخزين وبرامج وقاعدة بيانات توفر السرعة في الدخول وتعالج المعلومات وتحديثها باستمرار؛	3.41	0.64	02	محايد
W9	يتيح نظام المعلومات الاستراتيجي في المؤسسة معلومات ذات أهمية كبيرة في أنشطتها؛	3.99	0.73		موافق
W10	يوفر نظام المعلومات الاستراتيجي معلومات تتفق مع أهداف المؤسسة؛	3.50	0.75		موافق
W11	يمكن نظام المعلومات الاستراتيجي في كل المستخدمين من الاستفادة من المعلومات بعد أن يتم استخدامها؛	3.97	0.81		موافق
W12	شبكة الاتصال هي جوهر تطبيق الاستراتيجية؛	3.33	0.92		محايد
W13	تقوم المؤسسة على الاعتماد على برامج تسيير في علاقاتها مع العملاء والموردين؛	3.10	0.82		محايد
W14	توفر المؤسسة شبكة اتصالات حديثة وفعالة لخدمة نظام المعلومات الاستراتيجي.	3.73	0.84		موافق
	الدرجة الكلية	3.52	0.19	-	موافق

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Spss.v25

تشير النتائج أن المتوسط العام لبعدها الحوافز المعنوية جاء بدرجة موافق وفقاً لمقياس ليكارت، حيث بلغ المتوسط الحسابي قيمة (M=3.52) وانحراف معياري قدره (SD=0.19) يشير إلى تجانس في آراء موظفي عينة الدراسة اتجاه هذا المتغير. أما على مستوى العبارات، فنجد أن العبارة (W9) التي نصت على " يتيح نظام المعلومات الإستراتيجي في المؤسسة معلومات ذات أهمية كبيرة في أنشطتها" كانت أكثر العبارات مساهمةً في إثراء بعد المتطلبات التكنولوجية حيث حازت على أعلى متوسط حسابي بقيمة (M=3.99) وانحراف معياري قدره (SD=0.73) معبراً عن عدم وجود تشتت في إجابات موظفي عينة الدراسة حول متوسط هذه العبارة، تليها العبارة (W11) الخاصة بـ " يمكن نظام المعلومات الإستراتيجي في كل المستخدمين من الاستفادة من المعلومات بعد أن يتم استخدامها" بمتوسط حسابي (M=3.97) وانحراف معياري قدره (SD=0.81) معبراً عن عدم وجود اختلاف في إجابات موظفي عينة الدراسة حول متوسط هذه العبارة، بينما حصلت العبارة (W13) المتعلقة بـ " تقوم المؤسسة

نظام المعلومات الاستراتيجي كأحد المتطلبات لتحسين أداء المؤسسة الاقتصادية
دراسة ميدانية بالشركة الوطنية لإنتاج المضخات والصمامات البروقية-المدية-

علي الاعتماد علي برامج تسيير في علاقاتها مع العملاء والموردين " على أدنى متوسط حسابي ($M=3.10$) وبانحراف معياري بلغ ($SD=0.82$) ما يدل على وجود تجانس في إجابات موظفي عينة الدراسة حول متوسط هذه العبارة. وبشكل عام يمكن القول أنّ نتائج إجابات موظفي عينة الدراسة انحصرت بين درجة المحاييد ودرجة الموافق وفقا لترتيب مقياس (Likert)، وهذا يدل على انطباع إيجابي نوعا لدى موظفي عينة الدراسة حول أهمية بعد المتطلبات التكنولوجية داخل المؤسسة الصناعية **poval** بالبروقية.

ثانيا: تحليل البيانات المتعلقة بإجابات الموظفين اتجاه متغير أداء المنظمة والعبارات التي تعكسه

يوضح الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لمتغير أداء المنظمة والعبارات التي تعكسه.

الجدول (09): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لمتغير أداء المنظمة والعبارات التي تعكسه

رمز العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي <i>M</i>	الانحراف المعياري <i>SD</i>	درجة الموافقة
Y1	هل توفر مؤسستك ظروف ملائمة لتحسين أدائك؛	3.48	0.80	موافق
Y2	هل نظام تقييم الأداء المطبق في المؤسسة راض عنه؛	3.33	0.96	محايد
Y3	تسعى المؤسسة دوما لتوفير برامج تساعد العامل علي تحسين أدائه؛	3.70	0.73	موافق
Y4	شبكة الاتصال فعالة تساهم بنسبة كبير في تحسين الأداء؛	3.64	0.90	موافق
Y5	تستخدم المؤسسة الموارد المالية والبشرية بكفاءة وفعالية من أجل تحسين أدائها؛	3.79	0.65	موافق
Y6	تسعى المؤسسة إلى الحصول على ميزة تنافسية بواسطة تطوير الأداء وتحسينه؛	3.82	0.92	موافق
Y7	هل توفر المؤسسة الدافع للعمل وتحسين الأداء؛	3.91	0.72	موافق
Y8	عملية تقييم الأداء تكون دورية؛	3.73	0.84	موافق
Y9	هل تري أن المؤسسة تعطي أهمية عالية في تقييم الأداء؛	3.88	0.86	موافق
Y10	يعتمد نجاح الأداء بتنفيذ هدف المؤسسة بطريقة دقيقة نظامية وتفعيل مشاركة أطراف العملية؛	4.03	0.77	موافق
Y11	تصميم البرامج التدريبية في المؤسسة يحسن من أداء؛	3.54	0.94	موافق
Y12	تسعى إدارة المؤسسة إلى توجيه الجهود نحو إنجاز التغيير الذي سيأتي مع نظام المعلومات الاستراتيجي؛	3.68	0.78	موافق
Y13	قوم المنظمة بالتعديل على العمليات التي تقوم بها لتتماشى مع نظام المعلومات الاستراتيجي؛	3.71	0.69	موافق
Y14	تحرص إدارة المؤسسة على توضيح الإجراءات التي يجب إتباعها لأجل نجاح المنظمة.	3.80	0.81	موافق
	الدرجة الكلية	3.72	0.13	موافق

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Spss.v25

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (09) أن المتوسط العام لمتغير أداء المنظمة جاء بدرجة موافق وفقا لمقياس ليكرت حيث بلغ المتوسط الحسابي قيمة ($M=3.72$) وبانحراف معياري قدره ($SD=0.13$) يشير إلى تجانس في آراء موظفي عينة الدراسة اتجاه هذا المتغير. أما على مستوى العبارات، فنجد أن العبارة (Y10) التي نصت على " يعتمد نجاح الأداء بتنفيذ هدف المؤسسة بطريقة دقيقة نظامية وتفعيل مشاركة أطراف العملية." كانت أكثر العبارات مساهمة في إثراء متغير أداء المنظمة، حيث حازت على أعلى متوسط حسابي بقيمة ($M=4.03$) وبانحراف معياري قدره ($SD=0.77$) يدل على عدم وجود تشتت في إجابات موظفي عينة الدراسة حول متوسط هذه العبارة، تليها العبارة (Y7) الخاصة ب " هل توفر المؤسسة الدافع للعمل وتحسين

الأداء." بمتوسط حسابي ($M=3.91$) وانحراف معياري قدره ($SD=0.72$) معبراً عن وجود اختلاف في إجابات موظفي عينة الدراسة حول متوسط هذه العبارة، بينما حصلت العبارة (Y2) المتعلقة بـ "هل نظام تقييم الأداء المطبق في المؤسسة راض عنه" على أدنى متوسط حسابي ($M=3.33$) وانحراف معياري بلغ ($SD=0.96$) ما يدل على عدم وجود تجانس في إجابات موظفي عينة الدراسة حول متوسط هذه العبارة. وبشكل عام يمكن القول أنّ إجابات موظفي عينة الدراسة انحصرت غالباً داخل درجة الموافق وفقاً لترتيب مقياس (Likert)، وهذا يدل على انطباق إيجابي لدى موظفي عينة الدراسة حول أهمية متغير أداء المنظمة داخل المؤسسة الصناعية **poval** بالبروافية.

4.3 اختبار فرضيات الدراسة: بعد قيامنا بتحليل البيانات المتعلقة بالاستبانة، نقوم بفحص العلاقة بين المتغيرات للوقوف على مدى قبول أو رفض فرضيات الدراسة، أي اختبار صحة فرضيات الدراسة الميدانية.

1.4.3 اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولجروف – سمرنوف للاعتدالية Kolmogorov-Smirnov): سنعرض

اختبار كولجروف – سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً.

H0: تتبع البيانات التوزيع الطبيعي عند مستوى ثقة 95%.

H1: لا تتبع البيانات التوزيع الطبيعي عند مستوى ثقة 95%.

وقاعدة أخذ القرار هي قبول فرضية العدم **H0** إذا كان مستوى الدلالة المحسوب أقل من 5%، وترفض فرضية العدم إذا كان مستوى الدلالة المحسوب أكبر من 5% وتقبل الفرضية البديلة **H1**، ولذلك نعطي الجدول التالي رقم (10).

الجدول (10): اختبار كلمجروف-سميرنوف (K-S) للتحقق من التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

اختبار كولجروف-سميرنوف (Kolmogorov-smirnov test (K-S))			البيان
مستوى الدلالة p	درجة الحرية df	القيمة الإحصائية K-S	
0.200	33	0.111	الدرجة الكلية لمتغير نظام المعلومات الاستراتيجي
0.200	33	0.090	الدرجة الكلية لمتغير أداء المنظمة

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Spss.v25

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (10) أنّ قيمة اختبار كلمجروف-سميرنوف للمتغير المستقل (نظام المعلومات الاستراتيجي)، وكذا للمتغير التابع (أداء المنظمة) أكبر من 0.05 ($P>0.05$)، وبالتالي نرفض الفرضية **H1** ونقبل الفرضية البديلة **H0** التي تقول "تتبع البيانات التوزيع الطبيعي عند مستوى ثقة 95%"، لذلك يجب استخدام الاختبارات المعلمية.

2.4.3 اختبار فرضيات الدراسة: بعد الانتهاء من مناقشة نتائج التحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة، ننتقل الآن إلى اختبار مدى قبول أو رفض فرضيات الدراسة الميدانية باستخدام تحليل الانحدار المتعدد وتحليل التباين الأحادي.

الفرضية الأولى: تنص الفرضية الأولى للدراسة الحالية على ما يلي:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد نظام المعلومات الاستراتيجي (المتطلبات التنظيمية، المتطلبات التكنولوجية) على أداء المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) داخل المؤسسة الصناعية **poval** بالبروافية؛

H1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد نظام المعلومات الاستراتيجي (المتطلبات التنظيمية، المتطلبات التكنولوجية) على أداء المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) داخل المؤسسة الصناعية **poval** بالبروقية.
فإذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي 0.05، فإننا نرفض فرضية العدم **H0** ونقبل الفرضية البديلة **H1**، ومن أجل التأكد من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد لانحدار أداء المنظمة كمتغير تابع على كل من المتغيرات المستقلة (المتطلبات التنظيمية والمتطلبات التكنولوجية)، والنتائج مبينة في الجدول رقم (11).

الجدول (11): نموذج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد نظام المعلومات الاستراتيجي على أداء المنظمة

المتغير التابع (Y)			النموذج
أداء المنظمة			
مستوى الدلالة P	الخطأ المعياري SE	أوزان الانحدار B	المتغير المستقل: نظام المعلومات الاستراتيجي (X)
0.001	0.202	0.747**	بعد المتطلبات التنظيمية (X ₁)
0.013	0.107	0.282*	بعد المتطلبات التكنولوجية (X ₂)
0.894	0.782	0.105	الثابت (i)
$R^2 = 0.649$			
$F_{(2, 32)} = 10.936, P < 0.001$			
**: P < 0.01		*: P < 0.05	مستوى دلالة الإحصائية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Spss.v25

تشير نتائج تحليل الانحدار المتعدد الواردة في الجدول السابق إلى أن أبعاد نظام المعلومات الاستراتيجي مجتمعة لها القدرة على التنبؤ بالمتغير التابع (أداء المنظمة)، حيث بلغت قيمة مربع معامل الارتباط ($R^2 = 0.649$) ما يعني أن أبعاد نظام المعلومات الاستراتيجي قامت بتفسير ما قيمته (65%) من تباين الحاصل في أداء المنظمة، كذلك تشير النتائج اختبار التباين ($F(2, 32) = 10.936, P < 0.001$) إلى معنوية معامل الانحدار، وعليه يمكن كتابة معادلة خط الانحدار الغير معيارية بالشكل التالي:

$$Y = 0.105 + 0.747X_1 + 0.282X_2$$

Y: أداء المنظمة ; i: الثابت ; X₁: بعد المتطلبات التنظيمية ; X₂: بعد المتطلبات التكنولوجية

ومن خلال المعادلة السابقة والمستخرجة من النتائج الموضحة في الجدول رقم (11) نجد أن قيمة معامل الانحدار غير المعياري دالة إحصائياً؛ حيث بلغت قيمة معامل الانحدار لبعد المتطلبات التنظيمية ($B = 0.747$)، ولبعد الحوافز التكنولوجية ($B = 0.282$) وتترجم هذه النتائج على أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى بعد المتطلبات التنظيمية وبعده المتطلبات التكنولوجية يؤدي إلى زيادة في مستوى أداء المنظمة داخل المؤسسة الصناعية **poval** بالبروقية بقيمة (0.747) لبعد المتطلبات التنظيمية و (0.282) لبعد المتطلبات التكنولوجية. وبناءً على ما تقدم فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد نظام المعلومات الاستراتيجي (المتطلبات التنظيمية، المتطلبات التكنولوجية) على أداء المنظمة عند مستوى ($\alpha = 0.05$) داخل المؤسسة الصناعية **poval** بالبروقية.

الفرضية الثانية: تنص الفرضية الثانية للدراسة الحالية على ما يلي:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في متغير نظام المعلومات الاستراتيجي تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

H1: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في متغير نظام المعلومات الاستراتيجي تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

وللتحقق من هذه الفرضية نقوم بإجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (12): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لتتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير نظام المعلومات

الاستراتيجي تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية.

مصدر التباين	قيمة F	درجات الحرية	Df	مجموع المربعات	متوسط المربعات	مستوى الدلالة P
الجنس	2.176	1		0.433	0.433	0.153
العمر	1.125	3		0.672	0.224	0.359
المستوى التعليمي	0.190	2		0.076	0.038	0.828
الخطأ	-	24		4.777	0.199	-
المجموع	-	33		459.719	-	-
(Lvene test): _(19,13) = 0.336, P= 0.985						

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Spss.v25

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (12) أن القيمة الاحصائية لاختبار التجانس لمتغير نظام المعلومات الاستراتيجي غير دال إحصائياً ($Lvene\ test = 0.336, P=0.985$) ما يعني أن تباين المجموعات متساوي، كما أن شرط التوزيع الطبيعي محقق مسبقاً، وعليه فإن افتراضات تحليل التباين الأحادي محققة، وبالتالي يمكن مواصلة التحليل. حيث بينت النتائج الواردة في الجدول السابق أن مستوى الدلالة لقيمة F أكبر من (0.05) وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير نظام المعلومات الاستراتيجي تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية. وبناءً على ما تقدم فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في متغير نظام المعلومات الاستراتيجي تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي).

الفرضية الثالثة: تنص الفرضية الثالثة للدراسة الحالية على ما يلي:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في متغير أداء المنظمة تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في متغير أداء المنظمة تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

وللتحقق من هذه الفرضية نقوم بإجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول التالي رقم (13) يوضح ذلك.

الجدول (13): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير أداء المنظمة تعزى

إلى البيانات الشخصية والوظيفية.

مصدر التباين	قيمة F	درجات الحرية	Df	مجموع المربعات	متوسط المربعات	مستوى الدلالة P
الجنس	0.003	1		0.001	0.001	0.958
العمر	1.711	3		1.100	0.367	0.191
المستوى التعليمي	0.031	2		0.013	0.007	0.969
سنوات الخبرة	0.461	2		0.198	0.099	0.636
الخطأ	-	24		5.142	0.214	-
المجموع	-	33		461.568	-	-

(Lvene test):_(19,13) = 0.767, P= 0.708

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Spss.v25

توضح النتائج الواردة في الجدول رقم (13) أن قيمة اختبار التجانس لمتغير أداء المنظمة غير دال إحصائياً (Lvene test) ما يعني أن تباين المجموعات متساوي، كما أن شرط التوزيع الطبيعي محقق مسبقاً، وعليه فإن افتراضات تحليل التباين الأحادي محققة، وبالتالي يمكن مواصلة التحليل. حيث بينت النتائج الواردة في الجدول السابق أن مستوى الدلالة لقيمة F أكبر من (0.05) وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير أداء المنظمة تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية، وبناءً على ما تقدم فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في متغير أداء المنظمة تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

الخاتمة:

على ضوء ما سبق فإنه يمكن القول أن هناك حاجة ماسة إلى وجود معلومات استراتيجية تمكن المؤسسات من مراقبة وتحديد وقياس التغيرات في العوامل، ومتغيرات البيئة العالمية حيث توفر هذه النظم المعلومات اللازمة لإعداد قرار استراتيجي فعال يساعد على تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، ومن خلال ما قمنا باستعراضه في ثنايا الدراسة، نقول أنه يجب على المؤسسات تعزيز الوعي على مستوياتها كافة بأهمية نظام معلومات الاستراتيجي ودوره في تحسين أداء المنظمة وذلك بتوفير عمال لتشغيل النظام وإدارته، وكذلك الحاجة إلى أجهزة حديثة ومتطورة وتوفير معلومات استراتيجية لكي تستطيع المنظمة أن تحقق أهدافها بتحسين أدائها وحصولها على ميزة تنافسية وتعظيم الأرباح، وهذا ما يُجيب عن الإشكالية الرئيسية. ثم نحاول اختبار صحة الفرضيات أو خطئها وفقاً للنتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة كما يلي:

بالنسبة للفرضية الأولى: المتمثلة في وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد نظام المعلومات الاستراتيجي (المتطلبات التنظيمية، المتطلبات التكنولوجية) على أداء المنظمة عند مستوى ($\alpha = 0.05$) داخل المؤسسة الصناعية poval البروقية، فقد ثبت من

خلال استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد وحساب معامل التحديد لكل بُعد، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد نظام المعلومات الاستراتيجي وأداء المنظمة، وهو ما يؤكد صحة الفرضية الأولى؛

بالنسبة للفرضية الثانية: المتمثلة في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في متغير نظام المعلومات الاستراتيجي تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)، فباستعمال اختبار مقارنة متوسطين مستقلين (indépendant sample T-Test)، وتحليل التباين الأحادي one-way anova، ثبت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير نظام المعلومات الاستراتيجي بالنسبة إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)، وهو ما يؤكد صحة الفرضية الثانية بالنسبة لهذه العناصر؛

بالنسبة للفرضية الثالثة: المتمثلة في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في متغير أداء المنظمة تعزى إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)، فباستعمال اختبار مقارنة متوسطين مستقلين (indépendant sample T-Test)، وتحليل التباين الأحادي one-way anova، ثبت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير أداء المنظمة بالنسبة إلى البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)، وهو ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة بالنسبة لهذه العناصر؛ ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

- توفر المتطلبات التكنولوجية يساهم في عملية تخزين ونقل المعارف التي تمتلكها المؤسسة كذلك يسمح بوضعها حيز التطبيق؛
- يحقق نظام المعلومات تكلفة أقل وبالتالي تحسين الأداء من حيث التقليل من الوقت المهدور، مما يحسن تدفق المعلومات بشكل أفضل يفيد غرض الشركة؛
- وجود نظام معلومات استراتيجي يعتبر سلاح بيد المؤسسات لمواجهة المنافسة وتعزيز موقعها التنافسي؛
- يلعب نظام المعلومات الاستراتيجية دورا هاما في دعم الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة وذلك من خلال الأدوار الأساسية التي تقوم بها والمتمثلة في: تحسين الكفاءة التشغيلية، تشجيع الابتكار وبناء موارد المعلومات؛

كما نذكر بعض التوصيات والاقتراحات:

- الاهتمام بنظم المعلومات الاستراتيجية وتحديثها باستمرار لمواكبة التطورات الحاصلة بالمحيط؛
- يجب على المؤسسات اعتماد أنظمة المعلومات كضرورة استراتيجية تنافسية، واعتبارها سلاحا تنافسيا استراتيجيا من خلال النجاح في إدارة هذه التكنولوجيات بكفاءة وفعالية، وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية وتعزيز موقعها التنافسي في السوق؛

- الاهتمام بتطوير العنصر البشري لمواكبة التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية؛

آفاق الدراسة: نقتراح مايلي:

- ✓ إجراء دراسة متابعة تطوير نظم المعلومات الاستراتيجية في المؤسسات الجزائرية الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ دور نظام المعلومات الاستراتيجي في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة؛
- ✓ دور نظام المعلومات الاستراتيجية في اتخاذ القرار.

المصادر والمراجع:

- تيقاوي العزبي، أثر إدارة المعرفة في الابتكار التنظيمي - دراسة ميدانية لعينة من منظمات الاتصالات الجزائرية-، مذكرة مقدمة ماجستير (غير منشورة)، جامعة عدن، اليمن، 2009.
- جمال الدين مُجّد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية (مدخل لتحقيق ميزة التنافسية القرن الحادي والعشرين)، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- حسين علي الزغبى، نظم المعلومات الاستراتيجية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2000.
- حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر، الجزائر، 2004.
- راوية مُجّد حسن، إدارة الموارد البشرية "رؤية مستقبلية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2001.
- سليم الحسينة، مبادئ نظم المعلومات الإدارية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 1998.
- مصطفى يوسف، إدارة الأداء، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018.
- منصور ناصر الرجى، نازم محمود ملكاوي، دور نظام المعلومات في التخطيط الاستراتيجي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 33، العراق، 2012.
- منى النيل مصطفى مرسال، ياسر أحمد سعد مسعود، دور نظم المعلومات الاستراتيجية في تطوير أداء المنظمات، المجلة العربية لتربية النوعية، المجلد الرابع، العدد 13، يوليو 2020، المملكة السعودية، 2020.
- نادية حبيب أيوب، نموذج عام لنظام المعلومات الاستراتيجي، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، المجلد الثامن، 1996.
- هيثم علي حجازي، المنهجية المتكاملة لإدارة المعرفة في المنظمات، دار الرضوان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.
- وائل مُجّد صبحي إدريس، طاهر محسن منصور العالى، أساسيات الأداء وبطاقة تقييم المتوازن، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2009.
- Bernard Mr tory, control de gestion sociale, 2eme édition .part librairie, paris,1999.
- Elizabeth Frizsell, Mary O'Brien, Lynda Arnold, **strategic planning**, National Child Welfare Resource Center for Organizational Improvement,2004 .
- jean Marie du creux, **Maurice marchendtonel, stratégie les clés du succes concurrent**, d'organisation, paris, 1998.
- Robert D. Galliers and Dorothy E. Leidner, **Strategic information management hallenges and strategies in managing information systems**, Thirdedition, Butterworth-Heinemann, 2003 .