



**جودة نظم المعلومات الإدارية كمتغير وسيط في العلاقة بين
التخطيط الإستراتيجي وجودة الأداء التنظيمي دراسة تحليلية**

**The quality of management information systems as an
intermediate variable in the relationship between strategic
planning and the quality of organizational performance - an
analytical study**

أ.م.د/ عبدالرحمن عثمان عبدالرحمن

أستاذ مساعد بالمعهد التكنولوجي العالى

بالعاشر من رمضان فرع مطروح

abdosman31@hotmail.com

مجلة الدراسات التجارية المعاصرة

كلية التجارة - جامعة كفر الشيخ

المجلد (١١) - العدد (١٩) - الجزء الثاني

يناير ٢٠٢٥ م

رابط المجلة : <https://csj.journals.ekb.eg>

ملخص البحث

قام الباحث في هذا البحث بتصميم نموذج مقترح لجودة نظم المعلومات الإدارية كمتغير وسيط في العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي وجودة الأداء التنظيمي والذي يتكون من وضوح الرسالة والرؤية، تحليل البيئة الداخلية والخارجية، تنفيذ الخطة ومتابعتها ، المتابعة وتقييم الأداء ، مرونة النظام ، رقي النظام وتم تجميع الاستبيانات من مؤسسات القطاع الصحي لتحليل الأثر الوسيط لجودة نظم المعلومات على العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي وجودة الأداء التنظيمي. وفروض البحث أصيغت على النحو التالي: لا يوجد تأثير مباشر للتخطيط الإستراتيجي على جودة الأداء التنظيمي، لا يوجد تأثير مباشر للتخطيط الإستراتيجي على جودة نظم المعلومات على جودة الأداء التنظيمي، لا يوجد تأثير غير مباشر للتخطيط الإستراتيجي على جودة الأداء التنظيمي من خلال تأثير جودة نظم المعلومات. ومن نتائج البحث: يوجد تأثير مباشر للتخطيط الإستراتيجي على جودة نظم المعلومات ، يوجد تأثير مباشر لجودة نظم المعلومات على جودة الأداء التنظيمي يوجد تأثير غير مباشر للتخطيط الإستراتيجي على جودة نظم المعلومات ، يوجد تأثير مباشر لجودة الأداء التنظيمي من خلال تأثير جودة نظم المعلومات. ومن توصيات البحث: تنمية الموارد البشرية، تبسيط تكنولوجيا المعلومات، ترقية قدرات المؤسسة في التخطيط الإستراتيجي لتقييم البيئة المستقبلية والاستجابة لها بشكل أفضل، تقويم التخطيط.

الكلمات المفتاحية: التخطيط الإستراتيجي ؛ جودة نظم المعلومات ؛ جودة الأداء التنظيمي.

Abstract

In this research, the researcher designed a proposed model for the quality of management information systems as an intermediate variable in the relationship between strategic planning and the quality of organizational performance, which consists of clarity of mission and vision, analysis of the internal and external environment, implementation and follow-up of the plan, follow-up and performance evaluation, system flexibility, system sophistication, questionnaires were collected from health sector institutions to analyze the mediating impact of the quality of information systems on the relationship between strategic planning and the quality of organizational performance. The research hypotheses were formulated as follows: there is no direct impact of strategic planning on the quality of organizational performance, there is no direct impact of strategic planning on the quality of information systems, there is no direct impact of the quality of information systems on the quality of organizational performance, there is no indirect impact of strategic planning on the quality of organizational performance through the impact of the quality of information systems. The results of the research include: There is a direct impact of strategic planning on the quality of organizational performance, there is a direct impact of strategic planning on the quality of information systems, there is a direct impact of the quality of information systems on the quality of organizational performance There is an indirect impact of strategic planning on the quality of organizational performance through the impact of the quality of information systems. Among the research recommendations: human resource development, simplification of information technology, upgrading the institution's capabilities in strategic planning to better assess and respond to the future environment, planning evaluation.

Keywords: Strategic planning; quality of information systems; quality of organizational performance.

مقدمة

تعتبر المعلومات بلا شك عنصرًا رئيسيًا وأساسيًا في اتخاذ القرارات الإدارية في جميع المنظمات، وبسبب التحديات الحالية في هذا القرن، حظي مفهوم نظام إدارة المعلومات باهتمام ملحوظ ومتزايد في مجالات مختلفة من الحياة البشرية الحديثة، سواء على المستوى الفردي أو مستوى المنظمات. المعلومات هي مورد رئيسي للمنظمة ومصدر مهم لنجاحها. إنه أيضًا عامل في زيادة كفاءة وفعالية الأنشطة الإدارية المختلفة. لقد جعل هذا نظم المعلومات الإدارية في مختلف المنظمات مهمة بشكل خاص، حيث تساعد المنظمات على أداء وظائفها بنجاح وكفاءة. تحتاج المنظمة إلى معلومات لكي تتمكن من ربط أجزائها المختلفة لتحقيق أهدافها، وكذلك لتتكيف بنجاح مع البيئة المحيطة بها. المعلومات قيمة كلما كانت ذات فائدة أكبر في اتخاذ القرارات الإدارية والعمليات. هناك خمس خصائص أساسية تجعل المعلومات ذات قيمة للمنظمة: الملائمة، الدقة، الكمية، التوقيت، وسهولة الوصول إلى المعلومات المستخدمة في المنظمة.

أدت التغيرات في العوامل البيئية المختلفة، والنمو والتطور الذي حدث في المنظمات الاقتصادية، وتعقيد المشكلات التي واجهتها، إلى زيادة الحاجة إلى وسائل جمع ومعالجة البيانات الضخمة، التي كان من الصعب التعامل معها بالوسائل التقليدية. لقد تم تسهيل ذلك بفضل الثورة التكنولوجية الحديثة التي أدت إلى وسائل سهلت وسرعت معالجة تلك البيانات وتسليمها في الوقت المناسب إلى مراكز اتخاذ القرار. تعتمد عملية اتخاذ القرارات الإدارية بشكل أساسي على نظام المعلومات المستخدم لجمع ومعالجة المعلومات بطريقة علمية. كلما كانت المعلومات أكثر موثوقية وفي الوقت المناسب، كانت القرارات أكثر صحة وفائدة. وبالتالي، يجب أن يكون هناك نظام معلومات متكامل يوفر للمنظمة البيانات الحالية والمستقبلية التي تساعد في اتخاذ القرارات الإدارية الصحيحة.

الدراسات السابقة

١- الدراسات التي تناولت التخطيط الاستراتيجي

١/١- دراسة (Neil, 2020)

العنوان: التوترات بين سيطرة الدولة والحكم الذاتي المحلي: هل يمكن لممارسة التخطيط التعاوني مواءمة المحلية مع نتائج التخطيط الاستراتيجي الإقليمي؟.

المخلص: يستكشف هذا البحث العوامل التي تسهل أو تعيق نتائج التخطيط الاستراتيجي المحلي التي تشق طريقها إلى الخطط الإستراتيجية الإقليمية وتؤثر عليها. على وجه الخصوص، يبحث البحث في كيفية مساهمة ممارسة التخطيط التعاوني في التوصل إلى اتفاقات حول مواءمة نتائج التخطيط الاستراتيجي المحلي والإقليمي. توفر دراسات الحالة للممارسة في إعداد ومواءمة الخطط المحلية والإقليمية في منطقتين متشابهتين من المدن، فانكوفر بي سي كندا وسيدني نيو ساوث ويلز أستراليا، أدلة تجريبية لسد فجوة محددة في الفهم النظري والعملي للمتغيرات المتغيرة التي جعلت

التكوينات المختلفة للتعاون والحوكمة تعمل بشكل جيد أم لا ، في أماكن مختلفة في أوقات مختلفة. تم تطوير مجموعة من العوامل التفسيرية المتوقعة ، والتي قد يفسر مظهرها ، في تكوينات مختلفة في مدينتي دراسة الحالة ، كيف شقت نتائج التخطيط الاستراتيجي المحلي طريقها إلى نتائج التخطيط الاستراتيجي الإقليمي وكان لها تأثير عليها، أم لا. يتم إجراء تحليل مواضيعي وتفسيري للبيانات الوثائقية والمقابلات مقابل هذه العوامل، ومقارنة النتائج من مدن دراسة الحالة. يقدم هذا النهج تفسيرات موقعة وسياقية للممارسة للإجابة على ثلاثة أسئلة رئيسية:

١. لماذا من المهم ضمان انعكاس الاهتمامات الإستراتيجية المحلية في الاستراتيجيات الإقليمية؟
٢. ما هي العوامل التي تسهل أو تعيق مواءمة الاهتمامات الإستراتيجية المحلية مع الاستراتيجيات الإقليمية؟
٣. تحت أي ظروف يمكن لممارسة التخطيط التعاوني مواءمة نتائج التخطيط الاستراتيجي المحلي مع نتائج التخطيط الاستراتيجي الإقليمي؟

٢/١- دراسة (Wendy, 2023)

العنوان: أداة دعم القرار باستخدام تقنيات التعلم الآلي للتخطيط الاستثماري الاستراتيجي بناء على معايير تقييم العملاء.

الملخص: يعد التحديد المبكر لاحتياجات العملاء المتوقعة أمرا بالغ الأهمية لكسب أعمال جديدة في بيئات تنافسية. وهذا يسمح للشركات باتخاذ قرارات استثمارية إستراتيجية من شأنها تحسين كفاءاتها الأساسية لتلبية احتياجات العملاء هذه. تستهدف هذه القرارات الإستراتيجية التحسينات التي تسمح للمقاولين بتقديم أفضل الحلول المقترحة لتلبية احتياجات العملاء المتوقعة ، والتي يتم استنتاجها من خلال معايير الاختيار ذات الأولوية للعميل. ومع ذلك ، لا يعرف المقاولون معايير الاختيار النهائية ذات الأولوية للعميل حتى إصدار طلب العرض النهائي. تنخفض قدرة المقاول على تعزيز حله المقترح بنسبة ٦٠٪ من خلال إصدار معايير اختيار العميل ، مما يقلل من احتمالية فوزه. تستفيد الأساليب الحالية من عينات محدودة من طلبات العروض التاريخية القابلة للمقارنة جنبا إلى جنب مع خبراء الموضوع الذين لديهم رؤى العملاء للتنبؤ باحتياجات العميل ذات الأولوية ومعايير الاختيار. هذه الأساليب ذاتية ومكلفة وتستغرق وقتا طويلا. يطبق هذا البحث تقنيات التعلم الآلي الخاضعة للإشراف ، وهي نهج غير مستغل في أبحاث الإدارة الإستراتيجية . ينتج عن هذا البحث أداة لدعم القرار تستخدم تقنيات التعلم الآلي الخاضعة للإشراف للتنبؤ باحتياجات العملاء المشتقة من معايير تقييم العملاء التاريخية. يساهم هذا البحث في عملية قوية للنمذجة التنبؤية للاستثمار الاستراتيجي، وقاعدة بيانات تم إنشاؤها حديثاً لمعايير تقييم العملاء، ونموذج تنبؤي بدقة تزيد عن ٨٠٪ وقياس أداء جودة الاختبار. يمتد تأثير هذه المساهمات إلى صناعات مختلفة في بيئات تنافسية وسيوفر لصانعي القرار الاستراتيجي الثقة في إتباع نهج قوي وصارم لا تستطيع الأساليب الحالية توفيره.

٣/١- دراسة (Kristi, 2020)

العنوان: التخطيط الاستراتيجي في المدارس المسيحية الدولية: الممارسات والتصورات القيادية.

المخلص: يتوقع من قادة المدارس عموما الانخراط في التخطيط الاستراتيجي لتحسين مدارسهم وتحقيق أهدافهم وإنجاز مهامهم. ومع ذلك ، لا يعرف سوى القليل نسبيا عن كيفية ممارستهم للتخطيط الاستراتيجي. بحثت هذه الدراسة في ممارسات التخطيط الاستراتيجي وتصورات قادة المدارس المسيحية الدولية. وضعت مراجعة الأدبيات الدراسة في سياقها التاريخي والعملي والمفاهيمي. استنادا إلى نهج الإستراتيجية كمارسة (SAP) ، قدمت المقابلات النوعية وجهات نظر مقارنة بين عشرين رئيسا لمدارس مسيحية دولية من جميع أنحاء العالم. وجدت الدراسة أن قادة المدارس على دراية بالتخطيط الاستراتيجي ويضعون قيمة عالية عليه. تلعب مجالس المدارس دورا رئيسيا وطرقا مختلفة للمشاركة في التخطيط الاستراتيجي في هذه المدارس. وصف قادة المدارس طرقا مختلفة لربط التخطيط الاستراتيجي بالتخطيط المستمر لتحسين المدرسة. واعتبروا التواصل وتحديد أولويات التخطيط الاستراتيجي إجراءات قيادية مهمة. ساهمت نتائج هذه الدراسة في مجموعة الأبحاث من خلال إعطاء نظرة ثاقبة حالية لممارسات التخطيط الاستراتيجي وتصورات قادة المدارس المسيحية الدولية.

٤/١- دراسة (Justin, 2023)

العنوان: اتصال سلسلة التوريد الرقمية وتحليل قدرات تخطيط الإنتاج الاستراتيجي في الجراحة الحيوية السليلوز المؤكسد المتجدد.

المخلص: تشهد Ethicon ، وهي شركة تابعة لشركة Johnson & Johnson (J&J) ، طلبا متزايدا ضمن خط إنتاج السليلوز المتجدد المؤكسد (ORC). هذه الزيادة في الطلب تسبب تحديات ضمن تدفق القيمة الحالي لشركة ORC حيث يتم توسيع ديناميكيات الإنتاج وقدرات التصنيع لتلبية احتياجات المستهلكين المتزايدة. بالإضافة إلى ذلك ، يتم تفكيك مؤشر ترابط البيانات الرقمية ORC عبر أنظمة تخطيط موارد المؤسسات (ERP) المتعددة والفرق المختلفة. وبالتالي، فإن أنشطة التخطيط التي تدعم قرارات الاستثمار الإستراتيجية تشكل عبئا متزايدا وتتطلب مستوى كبيرا من الجهد. يحلل هذا المشروع عملية تصنيع ORC ويحددها من خلال عدسة إحصائية ويطبق نمذجة تدفق العملية والتحليل الإحصائي الوصفي وتقنيات التحسين لدعم تخطيط القدرات الإستراتيجية والتكتيكية. يتم تقديم خوارزمية التحسين التي تقلل من نقص الإيرادات لشركة Ethicon نظرا لقدرة التصنيع الحالية ORC وملفات تعريف الطلب على المنتج. من المتوقع أن تقلل خوارزمية التحسين هذه من النقص في الإيرادات إلى ٨,١١٪ من الحد الأقصى للإيرادات المتوقعة. ١. بالإضافة إلى ذلك ، يسعى هذا المشروع إلى ربط قنوات Ethicon المختلفة لتدفق المعلومات داخل تصنيع ORC وبناء الخيط الرقمي باستخدام PowerBI من Microsoft.

٥/١- دراسة (Tasha, 2009)

العنوان: قيادة التخطيط الاستراتيجي في كليات المجتمع في لينوي: من يقود العملية؟.

المخلص: يعتقد أن التخطيط يجلب الاستقرار والنمو والطمأنينة لحياتنا. منذ الانكماش الاقتصادي الأخير في الاقتصاد الأمريكي ، يتطلع الأفراد والعائلات والشركات الصغيرة والشركات الكبرى إلى المخططين لتقييم كل جانب من جوانب مستقبلهم المالي. لذا ، عندما يتعلق الأمر بكليات المجتمع لدينا ، نسبح التعليم العالي في أمريكا ، من يقود عملية التخطيط؟ سيستمر القرن ٢١st في الكشف عن تحديات

جديدة لكليات المجتمع. في مواجهة العديد من التحديات مثل بيئة التمويل التقشفية ، وتزايد عدد الطلاب المتنوعين ، وقضايا واحتياجات المجتمع ، والتقاعد الوشيك للقيادة وأعضاء هيئة التدريس ، والعولمة ، والضغوط المتزايدة للمساءلة من هيئات الاعتماد والمكونات الخارجية ، يجب على قادة كليات المجتمع استخدام التدابير التي تعزز الجدوى المؤسسية. القيادة والتخطيط عنصران أساسيان لبقاء كليات المجتمع. تعد قيادة التخطيط الاستراتيجي أمرا حيويا لبقاء ونمو كليات المجتمع خلال هذه الأوقات المضطربة. تستكشف هذه الدراسة قيادة التخطيط الاستراتيجي في كليات المجتمع في لينوي في محاولة لتحديد القائد المسئول عن تسهيل عملية التخطيط الاستراتيجي ، وتأثير دوره ، وكيفية تأثيره على العملية. بالإضافة إلى ذلك ، تبحث الدراسة في أوجه التشابه والقواسم المشتركة والاختلافات في عملية التخطيط الاستراتيجي بين كليات المجتمع في لينوي. نتائج هذه الدراسة هي أن كليات المجتمع في ولاية لينوي تظهر أوجه تشابه كبيرة في عمليات التخطيط الاستراتيجي الخاصة بها. ووجدت الدراسة أيضا أن الأفراد المسئولين عن قيادة أنشطة التخطيط الاستراتيجي يتوافقون بشكل كبير مع المهارات المرتبطة بنظرية القيادة السلوكية ، مما يدل على كل من الاهتمام بالناس وكذلك الاهتمام بمهام التخطيط الاستراتيجي. ستكون هذه المعلومات مفيدة لكليات المجتمع التي تحاول مواجهة تحديات اليوم والغد من خلال عملية التخطيط بالإضافة إلى توفير نظرة ثاقبة لنوع القيادة اللازمة للتخطيط الاستراتيجي في كليات المجتمع خلال هذه الأوقات المتغيرة باستمرار.

٦/١ - دراسة (Marjorie, 2022)

العنوان: فهم التخطيط الاستراتيجي العام: دراسة نوعية تربط بين التخطيط والعدالة الاجتماعية.

المخلص: ويرتبط عدم المساواة الاجتماعية بالصحة وغيرها من أوجه عدم المساواة الهيكلية. ويتعين على الحكومة أن تتدخل نيابة عن مواطنيها، ومع ذلك فإن الفجوات في الإنصاف أخذة في الاتساع. تعاني النساء الأمريكيات من أصل أفريقي من تفاوتات اجتماعية وصحية كبيرة لسرطان الثدي مقارنة بنظيرتهن البيض على الرغم من تعرضهن للمرض في كثير من الأحيان. هذا هو أحد المجالات التي تظهر فيها التفاوتات الاجتماعية في تناقض صارخ. فهم كيف يمكن للمسؤولين العاملين في النظام الصحي لشبكة الأمان العام استخدام عملية التخطيط الاستراتيجي مع التركيز على حشد الموارد الداخلية لمعالجة قضية العدالة الاجتماعية المستمرة هذه بشكل أصيل ومستدام داخل المجتمع الأمريكي الأفريقي. وتتمثل أهمية الدراسة في مجال الإدارة العامة في توفير استراتيجيات عملية للمسؤولين العموميين للانتقال من النظرية إلى الممارسة باستخدام التخصيص الاستراتيجي للموارد الداخلية القيمة والنادرة وغير القابلة للمحاكاة لتحقيق الفعالية التنظيمية. تم تطبيق منهجية البحث النوعي لدراسة هذه الظاهرة من خلال تبني نموذج تعددي أنطولوجي. تم أخذ عينات من أربعة إداريين مسؤولين عن التخطيط الاستراتيجي لخدمات تصوير الثدي بالأشعة السينية ، وأربعة من قادة المجتمع على مستوى القاعدة الشعبية ، و ١٤ من أفراد المجتمع. تم إجراء تحليل البيانات بعد عملية تحليل مواضيعي استقرائي. وتدرج المواضيع والمواضيع الفرعية والأنماط التي ظهرت في ثلاثة مجالات: (أ) عدم كفاية فرص الحصول على الخدمات - التأمين الطبي، وتوافر الخدمات، والرعاية الحساسة ثقافيا، والتحيز، وعدم كفاية المعلومات، والنقل؛ (ب) عدم كفاية الموارد المالية والبشرية الكافية. (ب) عدم كفاية إدماج خبرات النساء الأمريكيات من أصل أفريقي؛ (ج) عدم كفاية الشراكات المجتمعية الحقيقية والشاملة والمشاركة.

كان هناك إجماع عبر المجموعات الثلاث على أن الإداريين يمكنهم فعل المزيد لمعالجة أوجه عدم المساواة الحالية في النتائج الموجودة للنساء الأمريكيات من أصل أفريقي ، وأن هذا العمل لا يمكن أن يقوم به الإداريون وحدهم.

٧/١- دراسة (Jaime, 2010)

العنوان: التخطيط الاستراتيجي وعمليات التنفيذ التي تؤثر على نجاح الأعمال الصغيرة في المكسيك: دراسة ارتباطيه.

الملخص: تلعب الشركات الصغيرة دورًا مهمًا في تنمية البلاد وتعتبر وسيلة لدعم ونمو الاقتصاد، حيث تساهم الشركات الصغيرة في تقليل البطالة وتوليد مصادر جديدة للتوظيف. ومع ذلك، فإن مؤشرات وفاة الأعمال الصغيرة مرتفعة جداً. أصبح بقاء الشركات الصغيرة عاملاً استراتيجياً في اقتصاديات الدول المتقدمة والنامية. أظهرت الأبحاث أن عدم وجود تخطيط استراتيجي يعد سبباً رئيسياً لفشل الأعمال. يُعتبر التخطيط الاستراتيجي أداة رئيسية لنجاح الأعمال. يمكن لأصحاب الأعمال الصغيرة في المكسيك الذين يستخدمون التخطيط الاستراتيجي توقع عوامل الاضطراب البيئي التي تعيق أداء الأعمال. بالنسبة للأعمال الصغيرة في المكسيك، قد يساعد التنبؤ بالعوامل وإدارتها في تقليل معدلات الوفاة. كان هدف هذه الدراسة الكمية هو تحديد درجة تأثير مستويات التخطيط الاستراتيجي و عملية التنفيذ على نجاح الأعمال الصغيرة، والذي تم قياسه من حيث مبيعات الأعمال ونمو عدد الموظفين. تكونت العينة من ٢٣٥ من أصحاب الأعمال الصغيرة، والمديرين التنفيذيين، والمديرين من مدينة توريرون، المكسيك. تم إجراء معاملات ارتباط بيرسون لتحليل الدرجة التي توجد بها علاقة بين مستويات التخطيط و عملية التنفيذ مع نجاح الأعمال. أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات التخطيط الاستراتيجي وتنفيذ التخطيط مع نجاح الأعمال المقاس بزيادة المبيعات. تشمل التوصيات للقيادة تحليل تأثير القيادة في القطاع الخاص والتعليم والحكومة على نجاح عملية التخطيط والتنمية وتنفيذها، بالإضافة إلى تحليل العوامل الأخرى التي تعيق نمو الأعمال الصغيرة.

٢- الدراسات التي تناولت جودة نظم المعلومات

١/٢- دراسة (Nodirjon et al, 2023)

العنوان: نهج مجموعة البيانات لأنظمة معلومات الإدارة لدعم الجودة والمرونة في أعمال الصناعة

الملخص: تركز الدراسة على البحث العلمي عن حل للمشكلة المرتبطة بنقص الكفاءة في النهج الحالي لأنظمة معلومات الإدارة في أعمال الصناعة ٤,٠، والتي تتجلى في أن هذا النهج لا يضمن تماماً مرونة الأعمال ولا يتيح الكشف الكامل عن إمكانياتها في تحسين جودة المنتج. تهدف الدراسة إلى تحديد وجهة نظر حول تحسين نظم إدارة المعلومات لدعم جودة ومرونة أعمال الصناعة ٤,٠. باستخدام الإحصاءات الدولية لعام ٢٠٢٢، قام المؤلفون بتطوير نموذج اقتصادي باستخدام تحليل الانحدار لشرح الدور المهم لأنظمة المعلومات الإدارية في ضمان جودة ومرونة أعمال الصناعة ٤,٠. استناداً إلى هذا النموذج، يستنتج المؤلفون أن استخدام البيانات الضخمة والتحليلات ونقل المعرفة له تأثير إيجابي قوي

على مرونة الشركات والأمن السيبراني، أكثر من تأثير الاحترافية الإدارية. يثبت المؤلفون أيضًا أن استخدام البيانات الضخمة والتحليلات ونقل المعرفة يتحدد ليس فقط من خلال احترافية الإدارة ولكن أيضًا من خلال الكفاءات الرقمية. الأهمية النظرية لهذا البحث تكمن في أنه كشف عن إمكانية تحسين نظم إدارة المعلومات لدعم جودة ومرونة الأعمال في الصناعة 4.0 من خلال الانتقال إلى نهج جديد للبيانات في هذه الإدارة. تتجلى الأهمية العملية لهذا البحث في حقيقة أن النهج المطور لمجموعة البيانات في نظم المعلومات الإدارية في أعمال الصناعة 4.0، يمكن من تجاوز الفجوة في التوفير التكنولوجي لنظم المعلومات الإدارية وفي توفير إدارة ذات جودة ومرونة لأعمال الصناعة.

٢/٢- دراسة (Wioletta, 2016)

العنوان: نظام معلومات المحاسبة الإدارية في الكيانات الصحية العامة في بولندا.

الملخص: يجب أن يعتمد شكل نظام المعلومات وجوده المعلومات الإدارية على احتياجات المديرين. ومع ذلك، كما يتضح من البحث الذي تم إجراؤه، غالبًا ما يتم تعريف نظام المعلومات على أنه نظام محوسب، أي معدات تقنية، وتلبية المتطلبات الرسمية للقرارات. في نظام المحاسبة الإدارية، تعتبر اللوائح الرسمية لعملية المعلومات ثانوية مقارنةً باحتياجات المعلومات لدى المديرين. تعتمد جودة المعلومات الناتجة عن عملية الإدارة، بما في ذلك فائدتها، على معرفة المديرين ومهاراتهم. ومع ذلك، فإن الغالبية العظمى من المعلومات الطبية في الكيانات الصحية، إذا كانت تتناسب مع طبيعة المعلومات الإدارية، تُستخدم فقط لأغراض التقرير. الغرض من هذه المقالة هو الإشارة إلى شروط عمل نظام معلومات المحاسبة الإدارية في الكيانات الصحية، والعناصر التي تشكل جزءًا من نظام التحكم الإداري تم اعتبارها كشرط من تلك الشروط..

٣/٢- دراسة . (Kirato and Joseph, 2021)

العنوان: تنفيذ نظام إدارة المعلومات المالية المتكامل على الأداء المالي في مقاطعة ترانس نزويا، كينيا.

الملخص: تُستخدم أنظمة إدارة المالية العامة عمومًا في إدارة المالية في القطاع العام. على الرغم من أن الحكومة ليست بالضرورة مؤسسة تهدف إلى تحقيق الربح، إلا أن الأداء المالي السليم أمر حاسم لضمان تقديم الخدمات المناسبة للمواطنين كما هو مطلوب. تظهر التحقيقات السياقية للدول التي تحقق تقدمًا فعليًا أن العوامل التي تدعم التنفيذ الناجح لأهداف الأداء الاقتصادي تنبع من العوامل الرئيسية المتعلقة بأهداف التغيير المالي. الأهداف العامة لهذه الدراسة كانت تقييم تأثير تنفيذ نظام إدارة المعلومات المالية المتكامل على الأداء المالي في مقاطعة ترانس نزويا، كينيا. كانت الأهداف المحددة هي: تحديد تأثير تنفيذ نظام إدارة المعلومات المالية (IFMIS) على الأداء المالي في مقاطعة ترانس نزويا، دراسة الفوائد التي تم تحقيقها من تنفيذ نظام إدارة المعلومات المالية على الأداء المالي في مقاطعة ترانس نزويا، تحديد التحديات التي واجهت تنفيذ نظام إدارة المعلومات المالية على الأداء المالي في مقاطعة ترانس نزويا، والتحقيق في مستوى الوعي والرضا لدى الجمهور حول تنفيذ نظام إدارة المعلومات المالية وتأثيره على الأداء المالي في مقاطعة ترانس نزويا. تستند الدراسة إلى نموذج قبول التكنولوجيا، ونظرية الميزانية، ونظرية تقليل التكاليف. تم فحص البيانات باستخدام الإحصاءات الوصفية مثل المتوسط، والوسيط، والمنوال. استخدمت الدراسة أيضًا الإحصاءات الإستهتاجية مثل الانحدار ومعامل ارتباط

بيرسون. تم تقديم النتائج إحصائياً في شكل جداول توزيع التكرار، والرسوم البيانية، والمخططات العمودية. تم استخدام برنامج الكمبيوتر SPSS (الإصدار 17) لتحليل البيانات. وجدت الدراسة أن نظام إدارة المعلومات المالية (IFMIS) يُطبق إلى حد كبير في مقاطعة ترانس نروبيا، وهناك تحسين كبير في السيطرة على الواجبات وتقليل الفجوة بين الميزانية والإفراجات. تم تحقيق الجزء الأكبر من أهداف نظام إدارة المعلومات المالية (IFMIS) بما في ذلك تعزيز الشفافية والمساءلة، وتحسين إدارة الإنفاق العام، وتعزيز الرقابة المالية وتقليل المخاطر. تم الكشف عن أنه من خلال نظام إدارة المعلومات المالية (IFMIS)، تمكنت مقاطعة ترانس نروبيا من تطوير ترتيبات مؤسسية فعالة، وإنشاء إطار قانوني وتنظيمي، وضمان المنافسة في العطاءات، ودعم الرقابة الداخلية ومراقبة المساءلة. خلصت الدراسة إلى أنه من الضروري وضع حدود للتجمع وتحسين شروط الإدارة للموظفين العموميين. يتطلب استخدام مقاييس واستراتيجيات عالمية في التحليل الاقتصادي الكلي، والتخطيط، والمحاسبة، والمشتريات، والمراجعة، موظفين مهرة يمكنهم تطبيق تقنيات جديدة بطريقة احترافية. يتطلب تقديم نظام إدارة المعلومات المالية (IFMIS) والأطر الميكانيكية الأخرى مهارات واضحة وتدريباً للموظفين العموميين.

٤/٢- دراسة (Lesi and Wahyudin, 2015)

العنوان: أثر كفاءة نظام معلومات المستخدم، وجودة نظم المعلومات المحاسبية والإدارة والآثار المترتبة عليها نظام معلومات عدم الرضا للمستخدم (المالك الحكومي في سومطرة الجنوبية).

الملخص: نظام معلومات إدارة المحاسبة (MAIS) هو نظام معلومات بشكل عام. نظام معلومات المحاسبة الإدارية (MAIS) هو جزء مهم من أنظمة معلومات المؤسسة بشكل عام. تطوير نظام معلومات المحاسبة الإدارية وتطبيق نظام معلومات المحاسبة الإدارية هو بحث مهم في مجال الموارد البشرية. يهدف نظام إدارة المعلومات المحاسبية (MAIS) إلى اختبار تأثير كفاءة مستخدمي نظام المعلومات الجودة (MAIS) وانعكاساته على رضا المستخدمين عن نظم المعلومات، للبحث عن معلومات أكثر تحديداً تساعد في تعزيز المعلومات حول القضايا الإستراتيجية من مصادر غير رسمية. تم إجراء البحث في ٣٢ مؤسسة مملوكة للدولة في المنطقة والمدينة في سومطرة الجنوبية. لتجنب أي سوء فهم لمستخدمي نظم المعلومات، فإن لذلك آثاراً على رضا مستخدمي نظم المعلومات. تعتبر كفاءة المستخدم عاملاً مهماً في انتشار نظم معلومات المحاسبة الإدارية.

٥/٢- دراسة (Sri (2018)

العنوان: تأثير نظام المعلومات الإدارية على جودة أداء الموظفين في شركة ماكاسر.

الملخص: كان هدف هذه الدراسة تحليل تأثير نظام المعلومات الإدارية (الشبكات) على جودة أداء الموظفين في شركة PT. Traktor Nusantara Makassar. أجريت هذه الدراسة في شركة PT. Traktor Nusantara في ماكاسار، الواقعة في شارع السلطان علاء الدين كيلومتر ٧ رقم ٧٤، منطقة مانغاسا، حي تامالاتي في ماكاسار، جنوب سولاويزي. تم جمع البيانات من خلال البحث الميداني والبحث في المكتبات. تظهر نتائج هذه الدراسة أن قيمة t المحسوبة لهذه المتغير كانت ٣,٨٥٣، بينما كانت قيمة t الجدول للمتغير 2.054 (X1)، وبالتالي فإن t المحسوبة (٣,٨٥٣) $>$ t (الجدول ٢,٤٥)، مما يعني أن المتغير بعد تنفيذ نظام المعلومات الإدارية (X1) له تأثير إيجابي على جودة أداء الموظف

(Y)، بينما كانت قيمة t الجدول للمتغير 1.455- (X2) ، وبالتالي فإن t المحسوبة (3,853 < t) الجدول (-1,445)، مما يعني أن المتغير قبل تنفيذ نظام المعلومات الإدارية (X2) له تأثير سلبي على جودة أداء الموظف (Y). لذلك، كشفت النتائج أنه بعد تنفيذ نظام إدارة المعلومات، كان هناك تأثير إيجابي على جودة أداء الموظفين، بينما قبل وجود نظام إدارة المعلومات كان هناك تأثير سلبي على جودة أداء الموظفين، لذا يمكن الاستنتاج أن نظام إدارة المعلومات له تأثير على جودة أداء الموظفين.

٦/٢- دراسة (Yaser et al (2013)

العنوان: تأثير تبني نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات الإدارية: مراجعة.

الملخص: البيانات هي شريان الحياة للمنظمات اليوم، ويعتبر الإدارة الفعالة والفعالة للبيانات جزءاً لا يتجزأ من إستراتيجية المنظمة . يجب على المنظمات الناجحة جمع بيانات عالية الجودة، مما سيؤدي إلى معلومات عالية الجودة. لتحقيق اتخاذ قرارات إدارية ناجحة وفعالة، من الضروري توفير معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب وذات صلة لصانعي القرار . نظام معلومات الإدارة هو القرارات الإدارية: مراجعة نوع من أنظمة المعلومات التي تأخذ البيانات الداخلية من النظام وتلخصها إلى أشكال ذات معنى وفائدة كالتقارير الإدارية لاستخدامها. نظام إدارة المعلومات يحسن جودة المعلومات وبالتالي يؤثر على اتخاذ القرارات الإدارية . تقدم هذه الدراسة فهماً أفضل وأكثر وضوحاً لتبني التكنولوجيا ونجاح نظم المعلومات في اتخاذ القرارات الإدارية من خلال مراجعة الأدبيات الحالية. النتيجة المتوقعة من هذه الدراسة هي اقتراح نموذج متكامل لنظم المعلومات الإدارية واتخاذ القرارات الإدارية.

٧/٢- دراسة (Tsaqif (2021)

العنوان: تأثير نظم معلومات الإدارة على أداء الموظفين .

الملخص: كل شركة بالتأكيد لديها مسؤولية، سواء تجاه المجتمع أو تجاه موظفيها، لذا يجب على الشركة أن تكون قادرة على تقديم خدمة جيدة من أجل تحقيق كل هدف موجود منذ البداية. سيتم تحقيق هذا الهدف إذا تم دعمه بإجراءات العمل، والعمالة، والوقت، وتكاليف أخرى. بصرف النظر عن هذه الأمور، فإن الموارد الحالية في الوكالات/المؤسسات والمنظمات لها أيضاً تأثير على تحقيق أقصى إنجاز. لذا يجب على الوكالات والمؤسسات والمنظمات أن تكون قادرة على تحسين جودة نظم معلومات الإدارة وأداء موظفيها. ستحتوي هذه المجلة على مناقشة حول تأثير نظم معلومات الإدارة على الموظفين. المعلومات هي مورد مهم لكل شركة، وإذا لم يتم إدارة المعلومات بشكل صحيح، فقد يؤدي ذلك إلى عدم سير الأنشطة في الشركة بشكل جيد، بل والأسوأ من ذلك، قد لا تتمكن من العمل بشكل صحيح. مع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وخاصة الإنترنت، يتم توجيه الجميع للقيام بالأنشطة بطريقة أكثر دقة وفي الوقت المناسب وبجودة عالية. نظام إدارة المعلومات يهدف إلى كونه أداة للمنظمات أو المؤسسات التي يمكنها إنشاء ومعالجة واستخدام وتوزيع المعلومات داخل الشركة نفسها. باستخدام نظم المعلومات، لأن نظام المعلومات يتم بناؤه بواسطة موارد بشرية مؤهلة في المجالات المناسبة، فإنه سيعالج جميع المعلومات المعالجة بشكل فعال. إذا تم بناء نظام معلومات قوي، ستزداد كفاءة المكتب، لأن التدفق السلس للمعلومات سيجعل جميع الأعمال المكتبية أسهل. عندما تزداد إنتاجية المكتب، ستزداد أيضاً ربحية المنظمة نفسها.

٨/٢- دراسة (Jehad and Hussain, 2016)

العنوان: أثر جودة نظم معلومات الإدارة على فعالية عملية اتخاذ القرارات الإستراتيجية : دراسة تجريبية على شركات الاتصالات السعودية.

الملخص: تعبر جودة نظم المعلومات الإدارية (MISQ) عن مجموعة من الميزات والخصائص التي تميز الـ MISQ وتساعد في تلبية احتياجات المديرين على جميع المستويات الإدارية من أجل الوصول إلى قرار استراتيجي فعال. تصبح الإدارة مجرد هياكل دون نظام معلومات إداري (MISQ) لأنها تمثل كفاءة أساسية لأي منظمة تسعى للتوسع والنجاح. نظرًا لهذه الأهمية، فإن هدف هذا البحث هو التحقق فيما إذا كانت جودة معلومات النظام الإداري (MISQ) تؤثر على فعالية القرارات الإستراتيجية في شركات الاتصالات السعودية من خلال تحديد تأثير أبعاد جودة معلومات النظام الإداري (البعد الزمني، البعد المحتوى، والبعد الشكلي) على عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي. يمكن تحقيق ذلك من خلال دراسة ميدانية (استبيان) واستخدام التحليل الإحصائي لتوضيح هذا الأثر.

٩/٢- دراسة (Ait, 2017)

العنوان: دور نظم المعلومات الإدارية في فعالية اتخاذ القرارات الإدارية في بلدية إربد الكبرى.

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات الإدارية في بلدية إربد الكبرى واستكشاف دورها في فعالية اتخاذ القرارات الإدارية. من أجل التحقق من فرضيات الدراسة، تم استخدام اختبار t بالإضافة إلى بعض أدوات الإحصاء الوصفي مثل المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لقياس التشتت في آراء الأفراد من عينة الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS. لقد كشفت تحليل الدراسة واختبار فرضياتها عن مجموعة من النتائج، وأهمها ما يلي :

- تلعب نظم المعلومات الإدارية دورًا فعالًا يتراوح بين المتوسط إلى العالي في بلدية إربد الكبرى .
- تساهم نظم المعلومات الإدارية في توفير المعلومات المطلوبة لاتخاذ القرارات الإدارية، حيث تتراوح درجة ملاءمتها من المتوسطة إلى العالية .
- هناك علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وفعالية اتخاذ القرارات الإدارية .
- يؤثر تحسين نظم المعلومات الإدارية على فعالية اتخاذ القرارات الإدارية.

٣- الدراسات التي تناولت جودة الأداء التنظيمي

١/٣- دراسة (Ion, 2016)

العنوان: الأداء التنظيمي - مفهوم يسعى ذاتيا ليجد نفسه

المخلص: تقترح هذه المقالة نهجا موجزا لمفهوم الأداء بدءا من شعار مارستون "لا تقلل من توقعاتك لتلبية أدائك. ارفع مستوى أدائك ليلبي توقعاتك" والآراء ووجهات النظر والتعريفات المعبر عنها في الأدبيات العلمية من قبل مختلف المؤلفين. وقد أدى تنوع أنشطة المنظمات الوطنية والمتعددة الجنسيات وزيادة تعقيدها إلى إحداث تغييرات كبيرة في مفهوم وفلسفة إنشائها وتشغيلها. المنظمات في بحث مستمر عن الأداء. إنهم يريدون تحقيق الأداء أو تحسين الأداء ، أو في كثير من الأحيان ، لقياس مستوى الأداء المحقق. وفي هذا السياق، بدا أن هناك حاجة إلى إعادة النظر من جديد في الأداء التنظيمي. نظرا لطبيعته متعددة الدلالات ، يثبت الأداء أنه مفهوم يصعب توصيفه ، وغالبا ما تكون التعاريف المرتبطة به عامة جدا أو محددة للغاية أو غامضة أو حتى مجردة. توضح النظرية والممارسة في مجال إدارة الأداء تأثير العوامل الخارجية والداخلية في فهم الأداء وتعريفه. تحقيق التوازن الاقتصادي والمالي لضمان رضا احتياجات العملاء هو هدف أي منظمة. ويجب تحليل الأداء وتحديد دقة مع الأهداف المستهدفة. نظرا لأن أهداف الكيان متقلبة ومثيرة للجدل ومتناقضة ، فإن الأداء ظاهرة ذات ذاتية قوية.

٢/٣ - دراسة (Barnali, 2021)

العنوان: الأداء التنظيمي: إطار مفاهيمي.

المخلص: الغرض - الغرض من هذه الورقة هو مراجعة الأدبيات الموجودة حول العوامل / المحددات التي تؤثر على الأداء التنظيمي وبناء إطار يمكن اعتماده كأداة إدارية للنجاح التنظيمي.

المنهجية - تستخدم هذه الورقة مراجعة منهجية للأدبيات الموجودة من أجل معرفة العوامل التي تؤثر على الأداء التنظيمي وجمع وتلخيص الأدلة التجريبية والمفاهيمية المختلفة التي تناسب سياق هذه الدراسة.

النتائج - الأداء التنظيمي هو موضوع اهتمام العديد من الباحثين في مجال الإدارة والاقتصاد وعلم النفس التنظيمي وما إلى ذلك. توضح نتائج الدراسة أن هناك العديد من المحددات أو العوامل التي تؤثر على الفعالية التنظيمية أو نجاح المنظمة. الرضا الوظيفي ، وتخطيط الكفاءة للموظفين ، وأساليب القيادة ، وتحليل الوظائف هي بعض العوامل التي يجب اعتبارها استراتيجيات إدارية ، والتي لها تأثير كبير على أداء الموظف وكذلك الأداء التنظيمي.

التضمين - هذا البحث هو مساهمة في مجال علم النفس الصناعي / التنظيمي وإدارة الموارد البشرية التي تهدف إلى دراسة الأداء التنظيمي في بيئة العمل المختلفة ومعرفة المحددات الرئيسية التي هي حجر الزاوية لنجاح أي شركة أعمال.

٣/٣ - دراسة (Imad, 2024)

العنوان: الأداء التنظيمي: مراجعة شاملة للأدبيات للنماذج والنهج الحديث.

المخلص: تتجاوز الإدارة المعاصرة للأداء التنظيمي مجرد المقاييس المالية من خلال دمج الأبعاد الاجتماعية والبيئية الحاسمة. في هذا المقال ، نستكشف كيف تقوم الشركات بتكييف نماذج إدارتها لاحتضان وجهات النظر الجديدة بشكل فعال. من خلال أطر عمل قوية مثل كابلان وبطاقة الأداء

المتوازن من نورتون، وسلسلة قيمة بورتر، ونموذج EFQM من المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة، تهدف المؤسسات إلى تلبية التوقعات المتنوعة لأصحاب المصلحة. لا تقيس هذه الأساليب الأداء من زوايا متعددة بما في ذلك الربحية المالية ورضا العملاء والكفاءة التشغيلية والتأثير البيئي فحسب ، بل تعزز أيضا قدرتها على تحقيق نتائج مستدامة طويلة الأجل.

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة واستخلاص الفجوة البحثية

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تركيزها على جودة نظم المعلومات الإدارية كمتغير وسيط في العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي وجودة الأداء التنظيمي دراسة تحليلية ، والتوصل إلى نتائج الدراسة والتي تفيد في تقديم مجموعة من التوصيات للقطاع الصحي بمصر التي تريد تطوير أدائها لكي تستطيع المنافسة في السوق في ظل بيئة عمل مليئة بالتحديات والديناميكية المتغيرة بسرعة.

الدراسة الحالية	الفجوة البحثية	الدراسات السابقة
جودة نظم المعلومات الإدارية كمتغير وسيط في العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي وجودة الأداء التنظيمي دراسة تحليلية	١- ضعف اهتمام الدراسات السابقة الأجنبية بدور تأثير جودة نظم المعلومات علي العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي وجودة الأداء التنظيمي.	١- تستكشف الدراسات السابقة العوامل التي تسهل أو تعيق نتائج التخطيط الإستراتيجي المحلي التي تشق طريقها إلى الخطط الإستراتيجية الإقليمية وتؤثر عليها.
	٢- ضعف اهتمام الدراسات السابقة للتخطيط الإستراتيجي بالقطاع الصحي.	٢- تركز الدراسات السابقة على البحث العلمي عن حل للمشاكل المرتبطة بنقص الكفاءة في النهج الحالي لأنظمة معلومات الإدارة في الأعمال.
	٣- ضعف اهتمام الدراسات السابقة بجودة نظم المعلومات بالقطاع الصحي.	٣- الأداء التنظيمي هو موضوع اهتمام العديد من الباحثين في مجال الإدارة
	٤- ضعف اهتمام الدراسات السابقة بجودة الأداء التنظيمي بالقطاع	

	الصحي.	والاقتصاد وعلم النفس التنظيمي وما إلى ذلك، وأن هناك العديد من المحددات أو العوامل التي تؤثر على الفعالية التنظيمية أو نجاح المنظمة.
--	--------	---

الدراسة الاستطلاعية

قام الباحث بدراسة استطلاعية تمثلت في اختيار ٣٠ مفردة من مفردات البحث في القطاع الصحي وتم إعداد استبيان وتم مقابلة مفردات البحث مقابلات شخصية وتم توضيح أسئلة الاستبيان لمفردات البحث وتم الإجابة على الاستبيانات من مفردات البحث ثم تجميع الاستبيانات المجاب عليها ثم تحليلها والتوصل إلى النتائج التالية:

- ١- التعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث وزيادة الألفة بين الباحث وميدان البحث.
- ٢- مساعدة الباحث على صياغة مشكلة البحث صياغة دقيقة تمهيدا لبحثها بحثًا متعمقا، والمساعدة في وضع الفروض المتعلقة بمشكلة البحث التي يمكن إخضاعها للبحث العلمي الدقيق.

مشكلة البحث

بناءً على مراجعة الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية ، تتلخص مشكلة الدراسة في قياس اختبار الدور الوسيط لمستوى جودة نظم المعلومات الإدارية في العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي وجودة الأداء التنظيمي ؛ يبحث هذا البحث الإجابة على الأسئلة التالية:

- ١- هل يوجد تأثير مباشر للتخطيط الإستراتيجي على جودة الأداء التنظيمي؟
- ٢- هل يوجد تأثير مباشر للتخطيط الإستراتيجي على جودة نظم المعلومات الإدارية؟
- ٣- هل يوجد تأثير مباشر جودة نظم المعلومات الإدارية على جودة الأداء التنظيمي؟
- ٤- هل تتوسط جودة نظم المعلومات الإدارية كمتغير وسيط العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي وجودة الأداء التنظيمي؟ وما هي طبيعة هذه الوساطة؟

أهداف البحث

- ١- تحديد طبيعة العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي وجودة الأداء التنظيمي.
- ٢- تحديد طبيعة العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي وجودة نظم المعلومات الإدارية.
- ٣- تحديد طبيعة العلاقة بين جودة نظم المعلومات الإدارية وجودة الأداء التنظيمي.
- ٤- اختبار الدور الوسيط لمستوى جودة نظم المعلومات الإدارية في العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي وجودة الأداء التنظيمي.

أهمية الدراسة

عملية اتخاذ القرار هي عملية إدارية مهمة. نظرًا لأهمية اتخاذ القرارات الفعالة في الإدارة وأهمية المعلومات، تم إجراء هذه الدراسة. جاءت الدراسة في وقت تتحرك فيه المنظمات على المستويين

العالمي والمحلي نحو الاعتماد على نظم المعلومات الإدارية لاتخاذ القرارات الإدارية على مختلف المستويات الإدارية. تُعد مسألة اتخاذ القرارات الإدارية باستخدام نظم المعلومات واحدة من الموضوعات التي كانت ولا تزال تثير اهتمام العلماء في مجالات الإدارة وعلم النفس والعديد من العلوم الأخرى.

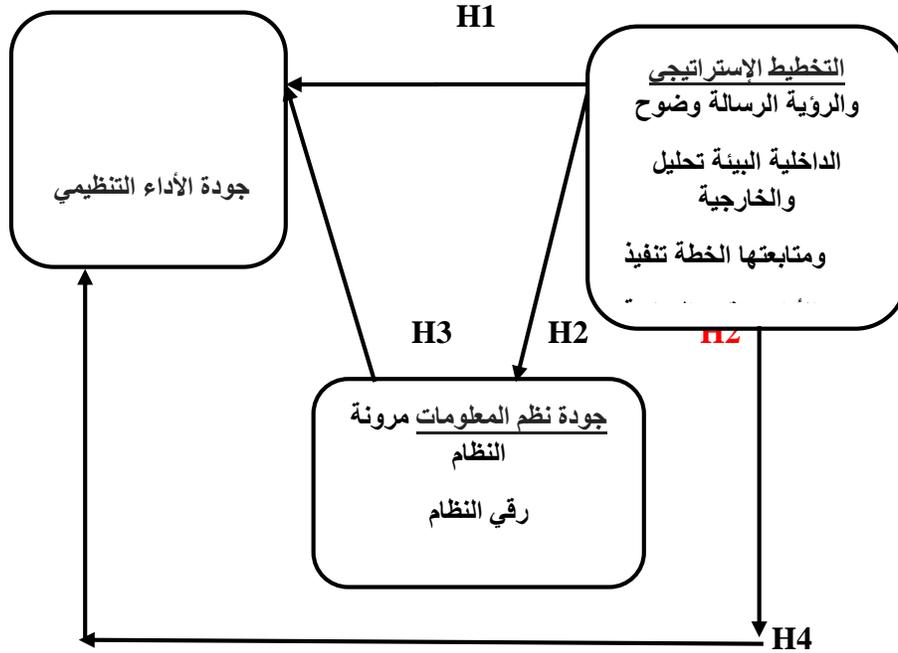
لذا، تكمن أهمية هذه الدراسة في الأمور التالية:

- ١- دراسة الموضوع من خلال تقديم إطار نظري يحدد مفهوم طبيعة نظم المعلومات واتخاذ القرار.
- ٢- لتسليط الضوء على دور نظم المعلومات في توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية.
- ٣- لتسليط الضوء على دور نظم المعلومات في توفير الاستخدامات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية.
- ٤- تحديد مساهمة تطوير نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات الإدارية.

فروض البحث

- ١- لا يوجد تأثير مباشر للتخطيط الإستراتيجي على جودة الأداء التنظيمي.
- ١/١- لا يوجد تأثير مباشر لأبعاد التخطيط الإستراتيجي على جودة الأداء التنظيمي.
- ٢- لا يوجد تأثير مباشر للتخطيط الإستراتيجي على جودة نظم المعلومات.
- ١/٢- لا يوجد تأثير مباشر لأبعاد التخطيط الإستراتيجي على بعد مرونة النظام.
- ٢/٢- لا يوجد تأثير مباشر لأبعاد التخطيط الإستراتيجي على بعد رقي النظام.
- ٣- لا يوجد تأثير مباشر لجودة نظم المعلومات على جودة الأداء التنظيمي.
- ١/٣- لا يوجد تأثير مباشر لبعدي جودة نظم المعلومات على جودة الأداء التنظيمي.
- ٤- لا يوجد تأثير غير مباشر للتخطيط الإستراتيجي على جودة الأداء التنظيمي من خلال تأثير جودة نظم المعلومات.

نموذج البحث



شكل رقم (1) : نموذج البحث

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد على الدراسات السابقة

الإطار النظري

١- التخطيط الاستراتيجي

تعريف التخطيط الاستراتيجي

"الإستراتيجية" و"التخطيط الاستراتيجي" تصفان خطة عمل ذات هدف شامل متأصل. على الرغم من الاستخدام الواسع للمصطلح في الأعمال اليومية، إلا أنه لا يوجد تعريف رسمي له في هذه الدراسة، يُعرّف "التخطيط الاستراتيجي" في سياق الرعاية الصحية على أنه عملية تتضمن التقييم الاستراتيجي، وصياغة الاستراتيجيات، والتنفيذ، والتقييم والمراقبة (Harris, 2017).

وجهة نظر تاريخية

مصطلح "إستراتيجية" originates "من مصطلح الحرب اليوناني strategos في عام ٤٩٠ قبل الميلاد، والذي يُترجم بشكل فضفاض إلى "قائد الجيش". في ذلك الوقت، كان الإستراتيجيون المنتخبون يقدمون النصائح للحكام السياسيين حول كيفية إدارة المعارك من منظور أوسع بدلاً من المستوى الدقيق، مثل إدارة الشؤون اليومية للجنود. على مر السنين، شكلت إمبراطوريات أخرى تعريف الإستراتيجية.

بين ٥٠٠ قبل الميلاد و٨٠٠ ميلادي، سجلت الصين تعليم الاستراتيجيات المستند إلى الظروف البيئية التي شكلت الأهداف والمواقف في القرارات العسكرية. أحد الأمثلة الأكثر شهرة هو كتاب "فن الحرب" لسن تزو، وهو كتاب شائع حول الإستراتيجية العسكرية. يُعزى إلى تسو الفضل في تقاطع التكتيكات والاستراتيجيات، بما في ذلك التقييم الداخلي والخارجي، والقيادة، وصياغة الاستراتيجيات، وتنفيذها، وإدارتها المستمرة. انتهت الاعتمادية المتبادلة بين الإستراتيجية والحرب العسكرية مع الثورة الصناعية، حيث توسعت الأعمال التجارية وأصبحت بحاجة إلى التنسيق والتوجيه. أحد الأمثلة الأكثر شهرة هو كتاب "فن الحرب" لسن تزو، وهو كتاب شائع حول الإستراتيجية العسكرية. يُعزى إلى تسو الفضل في تقاطع التكتيكات والاستراتيجيات، بما في ذلك التقييم الداخلي والخارجي، والقيادة، وصياغة الاستراتيجيات، وتنفيذها، وإدارتها المستمرة. انتهت الاعتمادية المتبادلة بين الإستراتيجية والحرب العسكرية مع الثورة الصناعية، حيث توسعت الأعمال التجارية وأصبحت بحاجة إلى التنسيق والتوجيه (Walston, 2018).

في الخمسينيات، بدأ إدارة الإستراتيجية تشمل النمو وحصص السوق، المعروفة أيضًا بنموذج المحفظة، الذي طوره هاري ماركويتز. أدى النموذج إلى أحد أول الأطر لتخطيط الأعمال، المعروف بمصفوفة أنسوف. تقسم مصفوفة أنسوف النمو إلى أربع استراتيجيات: اختراق السوق، تطوير السوق، تطوير المنتج، والتنويع. بدأت المؤسسات في قبول الإدارة الإستراتيجية كعنصر ضروري في التعليم التجاري في أواخر الخمسينيات. عززت مؤسسة فورد الإدارة الإستراتيجية من خلال تشجيع المؤسسات على دمج عدة تخصصات تجارية في دورة نهائية. بين الستينيات والسبعينيات، أصبحت التخطيط الإستراتيجي أداة معيارية في كل شركة كبيرة (Walston, 2018). استمر التخطيط الإستراتيجي في النمو خلال الثمانينيات مع إنشاء مجلة الإدارة الإستراتيجية ونشر كتاب "الإستراتيجية التنافسية" لمايكل Porter (1996) لمدرسة هارفرد للأعمال. Porter (1996) بأن جوهر الإستراتيجية هو اختيار موقع فريد وقيم يستند إلى أنشطة يصعب تقليدها. أصبح الإدارة الإستراتيجية الآن جزءًا أساسيًا ومتكاملًا من التدريب الروتيني في الأعمال والقيادة.

التخطيط الاستراتيجي في الرعاية الصحية

نشأت التخطيط الاستراتيجي في مجال الرعاية الصحية في السبعينيات. كانت العديد من منظمات الرعاية الصحية في الأصل مستقلة، قائمة بذاتها، وغير ربحية. كانت المنظمات الصحية تعتمد أيضًا أنظمة محاسبية تعتمد على التكلفة زائد، مما جعل عملية التعويض بسيطة. ومع ذلك، فإن زيادة المنافسة والتغيرات في هيكل التعويض الحكومي زادت من تفاقم سلوك أنظمة الرعاية الصحية الربحية. تبنت العديد من المؤسسات الصحية الربحية استراتيجيات الاستحواذ على الأعمال للاستحواذ على المنظمات غير الربحية وتشكيل أنظمة تقديم متكاملة. كانت التخطيط بعيد المدى واحدة من استراتيجيات الأعمال البارزة في ذلك الوقت. أجبرت التشريعات مثل نظام الدفع المسبق لميديكير في عام ١٩٨٣ وقانون الرعاية الميسرة في عام ٢٠١٠ منظمات الرعاية الصحية على التفكير في التخطيط طويل الأمد للبقاء قادرة على المنافسة في الأسواق. ومع ذلك، فإن التخطيط على المدى الطويل يفترض إنتاج المنتجات والخدمات (Walston, 2018). على النقيض من ذلك، غالبًا ما تنظر التخطيط الاستراتيجي إلى التغيرات من خلال بيانات متعددة لتحديد ما إذا كان ينبغي على المنظمات الاستمرار في منتجاتها

وخدماتها الحالية أو التحول. تغيير. تختلف عملية التخطيط الاستراتيجي من منظمة إلى أخرى لأنه لا يوجد نموذج استراتيجي واحد يناسب احتياجات جميع المنظمات. بينما تشترك العديد من منظمات الرعاية الصحية في وجود هيئات اعتماد وتنظيم مشتركة، إلا أن هذه الهيئات لا تقدم أطراً رسمية لعمليات التخطيط الاستراتيجي. يؤدي الاختلاف في الحوكمة والهيكل التنظيمية، بالإضافة إلى المسح البيئي وتوافر البيانات حسب المنطقة، إلى ظهور أدوات محددة لا تنطبق بالضبط على منظمات أخرى. تؤدي عملية تكييف الأدوات لتناسب المنظمات إلى زيادة تعقيد عملية التخطيط الاستراتيجي وزيادة عدد الأدوات المتاحة للاستخدام، بالإضافة إلى كونها غير منظمة. على الرغم من الاختلافات في التسمية والبنية، فقد اتفق الأكاديميون بشكل غير رسمي على عناصر التخطيط الاستراتيجي (Ginter et al., 2018).

عناصر التخطيط الإستراتيجي

كما ذكر سابقاً، فإن تعريف التخطيط الاستراتيجي للرعاية الصحية مستند إلى نماذج التخطيط الاستراتيجي في مجال الرعاية الصحية. نظم (Ginter et al. 2018) التخطيط الاستراتيجي إلى ثلاث مراحل: تحليل الوضع، صياغة الإستراتيجية، وتنفيذ الإستراتيجية. تشمل المرحلة الأولى، تحليل الوضع، تحقيقاً خارجياً وداخلياً مع استراتيجيات توجيهية. تشمل الاستراتيجيات التوجيهية المهمة والرؤية والقيم والأهداف الإستراتيجية. تتضمن المرحلة الثانية، صياغة الإستراتيجية، الإستراتيجيات التوجيهية، التكيفية، دخول السوق، والتنافسية. تعتبر الاستراتيجيات التوجيهية توسعاً وتنقيحاً للمرحلة الأولى، بينما تشمل الاستراتيجيات التكيفية التوسع والانكماش والحفاظ على النطاق. تركز استراتيجيات دخول السوق على المشتريات والتعاون والتنمية، بينما تركز الاستراتيجيات التنافسية على الموقف الاستراتيجي والتوجيه. المرحلة الثالثة والأخيرة، تنفيذ الإستراتيجية، تشمل استراتيجيات تقديم الخدمة، استراتيجيات الدعم، وخطط العمل. على النقيض، قسم (Martin 2018) عملية التخطيط الاستراتيجي إلى ست مراحل تشمل المهمة، تحليل الوضع، الأهداف، الاستراتيجيات، خطط التشغيل، والتقييم والرقابة. نظم (Martin 2018) عملية التخطيط الاستراتيجي حول هدف تنظيمي موحد يقرره القادة، ويجب أن ترتبط جميع الاستراتيجيات بالهدف التنظيمي الأكبر. قام (Harris 2017) بتصنيف عملية التخطيط الاستراتيجي إلى أربع مراحل: تقييم البيئة، توجيه المنظمة، صياغة الإستراتيجية، وتنفيذ الإستراتيجية. على عكس (Martin 2018)، ركز (Harris 2017) على المهمة والرؤية والإستراتيجية والقيم التنظيمية في المرحلة الثانية. على الرغم من الاختلافات في التسمية وبنية نماذج التخطيط الاستراتيجي، هناك أربعة مجالات شائعة في نماذج عملية التخطيط الاستراتيجي الموجودة. تشمل المجالات الأربعة الشائعة التقييم الاستراتيجي، والصياغة، والتنفيذ، والتقييم والرقابة. تشمل هذه المكونات نموذج التخطيط الاستراتيجي لهذه الدراسة.

العنصر ١: التقييم الاستراتيجي. تقييم الإستراتيجية يحلل البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة. تشمل المصطلحات القياسية الأخرى لتقييم الاستراتيجيات "التقييم البيئي"، "المسح البيئي"، و"التحليل الاستراتيجي". بعض المنظورات الشائعة في تقييم البيئة تشمل السياسية، والتشريعية، والاقتصادية، والاجتماعية الثقافية، والتكنولوجية. تعتبر وجهات النظر المتنوعة مهمة للمنظمات الصحية التي تتعامل مع القوى التنافسية على جميع المستويات، لتتمكن من توقع والتفاعل مع التقلبات البيئية والتغيرات

القادمة. بعد مراجعة وجهات النظر المتنوعة، تقوم المنظمات بشكل روتيني بتحليل وتصنيف هذه الآراء إلى أربعة مجالات متميزة: نقاط القوة، نقاط الضعف، الفرص، والتهديدات. توجد هذه المجالات في تقريباً كل أداة لتقييم البيئة، مثل تحليل SWOT، تحليل TOWS، تقنية المجموعة الاسمية، الرسوم البيانية التوافقية، لغة SMART، مصفوفات المسؤوليات، رسم المخططات، الرسوم البيانية للسبب والنتيجة، العروض البيانية الكمية، وفرق تحقيق الأهداف. السبب وراء إجراء تقييم بيئي استراتيجي هو أن هذا التقييم يوفر فرصاً للتعلم ومعلومات عالية الجودة ويقلل من التصورات والمواقف المسبقة في عملية اتخاذ القرار. هذا مهم لنتائج الرعاية الصحية والنجاح لأن المنظمات يمكنها ربط أو تقييم الأداء تجاه الأهداف. بمجرد الانتهاء من التقييم البيئي، فإن صياغة الإستراتيجية أو تطويرها هي المرحلة التالية (Ginter et al. (2018).

العنصر ٢: صياغة إستراتيجية (Development) تشير صياغة الإستراتيجية إلى تحويل الاتجاهات والأهداف والغايات إلى خطط عمل. تهدف العملية إلى تخصيص الموارد بشكل فعال، وتحديد الأولويات، ومحاذاة المبادرات التنظيمية، والتحقق من الأهداف التجارية. على عكس عملية التخطيط الاستراتيجي، فإن عملية صياغة الإستراتيجية ليست منهجية. تتبع الأفعال من وجهات نظر فردية ومنظمية ناتجة عن عمليات مستمرة وتقييم بيئي. تتضمن عملية صياغة الإستراتيجية المثالية الشفافية، والشمولية، وتنوع الأفكار بشكل أكبر. تساعد العملية المفتوحة أيضاً المعنيين على التفكير في خطط العمل على مستويات مختلفة من استراتيجيات الأعمال. تشمل المستويات الأربعة للاعتبار في صياغة الإستراتيجية المستوى المؤسسي، المستوى التجاري، المستوى الوظيفي، والمستوى التشغيلي. المستوى المؤسسي هو تركيز على المستوى الكلي للأعمال والأسواق بشكل عام، بينما تركز إستراتيجية وحدة الأعمال على الأقسام أو الفروع لتحقيق ميزة تنافسية قوية. يركز المستوى الوظيفي على العمليات التجارية وسلاسل القيمة، بينما يركز المستوى التشغيلي على العمليات العامة والموارد البشرية والمالية. بعد صياغة الإستراتيجية، الخطوة التالية هي التنفيذ الاستراتيجي (Adobor, 2019).

العنصر الثالث: التنفيذ الاستراتيجي. تنفيذ الإستراتيجية هو عملية تنفيذ خطط العمل لتحقيق هدف أو نتيجة مرغوبة. بينما لا يوجد إطار عالمي لتنفيذ الإستراتيجية، يتطلب تنفيذ الإستراتيجية نفس مستوى الدقة والانتباه كما هو الحال في تقييم الإستراتيجية وصياغتها. أشار Corboy and O'Corrbui (1999) إلى أن حوالي ٧٠% من استراتيجيات الأعمال تفشل عند التنفيذ. لتشجيع التنفيذ الناجح، طور Corboy and O'Corrbui (1999) "سبعة خطايا مميتة" تؤدي إلى نتائج سيئة في تنفيذ الاستراتيجيات:

- ١- الإستراتيجية لا تستحق التنفيذ.
- ٢- الناس غير واضحين بشأن كيفية تنفيذ الإستراتيجية.
- ٣- العملاء والموظفون لا يفهمون الإستراتيجية بشكل كامل.
- ٤- المسؤوليات الفردية لتنفيذ التغيير غير واضحة.
- ٥- يخرج الرؤساء التنفيذيون والمديرون الكبار من الصورة بمجرد بدء التنفيذ.
- ٦- الجدران الطوبية غير معترف بها.
- ٧- القيادة تنسى التركيز على العمليات والصورة الأكبر.

لنجاح تنفيذ الإستراتيجية ، أوصى (Corboy and O'Corrbui 1999) بتوفير الموارد المناسبة، والتوافق، والمساءلة؛ والتركيز على رأس المال البشري؛ والتواصل القوي وتحديد الأولويات؛ والتجديد الاستراتيجي المستمر؛ والتركيز على دمج الخطة في المنظمة. بعد التنفيذ، العنصر الرابع والأخير من عملية التخطيط الاستراتيجي هو التقييم الاستراتيجي والرقابة.

العنصر ٤: التقييم الاستراتيجي والرقابة. تتضمن تقييم الإستراتيجية والرقابة التقييم المستمر لتنفيذ خطة العمل والأداء. وفقاً (David and David 2017)، تتضمن عملية تقييم الإستراتيجية ثلاث أنشطة:

- ١- فحص الأسس الكامنة لإستراتيجية الشركة .
- ٢- مقارنة النتائج الفعلية للشركة مقابل النتائج المتوقعة .
- ٣- إجراء تصحيحي لضمان أداء الخطة.

العناصر الثلاثة لـ (Rumelt 2011) لإستراتيجية ناجحة تشبه تلك التي قدمها (David and David 2017). اقترح (Rumelt 2011) أن الإستراتيجية الجيدة تتطلب تفسيراً واضحاً للإستراتيجية، وسياسة توجيهية أو نهج للتغلب على العقبات المحددة، وإجراءات متماسكة لدعم أهداف خطة العمل. مثل تنفيذ الإستراتيجية وصياغتها، هناك طرق متنوعة لتقييم أداء تقييم الإستراتيجية. تشمل الطرق الشائعة للتقييم مصفوفات تقييم العوامل الداخلية أو الخارجية، ومصفوفات الملف التنافسي، ومصفوفات الإستراتيجية العظيمة، ومصفوفات مجموعة بوسطن الاستشارية، ومصفوفات التخطيط الاستراتيجي الكمي، ومصفوفات تقييم الوضع الاستراتيجي والإجراءات، وبطاقات الأداء المتوازن، والنسب المالية، ومؤشرات الأداء الرئيسية، وأطر الجودة أو الإستراتيجية. كمثال، قام (Tettah 2019) بتقييم أداء القيادة الجامعية، بما في ذلك تخطيط الإستراتيجية ، من خلال استبيان للهيئة التدريسية والطلاب مستند إلى إطار عمل لين ستة سيجما. إطار عمل Lean Six Sigma يجسد عملية التخطيط الاستراتيجي حيث تشمل المراحل الخمس في إطار Lean Six Sigma تعريف الأهداف، القياس، التحليل، التحسين، والسيطرة على الأهداف. وجدت (Tettah 2019) أن إطار عمل لين سيجما يحسن الأداء العام للأعمال، بما في ذلك عملية التخطيط الاستراتيجي. أحد أهداف تقييم هذا البرنامج هو تقييم عملية التنفيذ الاستراتيجي لمستشفى غير ربحي. لذا، ستتناول القسم التالي العنصر الثالث من العملية الإستراتيجية- تنفيذ الإستراتيجية .

٢- جودة نظم المعلومات

تعريف نظم المعلومات

تم تعريف نظم المعلومات على أنها مجموعة من المكونات التي تتلقى وتعالج وتخزن وتسترجم المعلومات المطلوبة لتنفيذ عملية إدارية (Satzinger and Jackson, 2003). عرفها الصباح بأنها العناصر التي ترتبط ببعضها البعض من خلال العلاقات المنطقية ، أي أنها تتكامل وتتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق أهداف معينة عن طريق تحويل المدخلات إلى مخرجات (Al-Sabbah, 1998). كما تم

تعريفه على أنه المكونات التي تتفاعل لتنفيذ هدف معين بينما عرفه (Steven, 1999) بأنه المركب الهيكلي المتكامل والتفاعلي من المعدات والأجهزة والبرامج والقواعد والقوى العاملة المؤهلة للحصول على البيانات ومعالجتها لتوفير المعلومات اللازمة لتسليمها للمستفيدين ثم تخزينها ، تجديد ، استرداد في الوقت المناسب.

مكونات وعناصر نظم المعلومات

نظام المعلومات بشكل عام يحتوي على مكونات مترابطة مع بعضها البعض، ودرجة الترابط بين هذه المكونات تمنح النظام الكفاءة المطلوبة. كل من مكونات هذا النظام تحتوي على عناصر تم تعيينها لأداء مهام هذه المكونات الفرعية وتساعد في فهم كيفية عمل النظام. في جميع الحالات، لا تخرج عمليات نظام المعلومات عن إطار العمليات التالية:

١- جمع البيانات: في هذه العملية، يتم الحصول على البيانات من مصادر مختلفة، مع الأخذ بعين الاعتبار توفر الوثوقية، والدقة، والشمولية، والمرونة، وملائمة التكلفة والقيمة. تُرَوَّد المنظمة أيضاً ببيانات حول الاتجاهات المستقبلية وآفاق البيئة لاستخدام المراقبة البيئية (التنبؤ والتحليل).

٢- معالجة البيانات: يتم نقل البيانات من هيكلها الأولي إلى معلومات ذات معنى وقيمة. تنقسم هذه العملية إلى تصنيف البيانات، وتجميعها، وتلخيصها، ومعالجتها، واختبارها (Curtis, 1995). بالإضافة إلى استخراج النتائج بحيث تكون جاهزة للاستخدام في الوقت المناسب من قبل المستفيدين.

أ- إحدى القضايا الرئيسية في هذه العملية المتعلقة بأنظمة المعلومات هي إضافة عنصر (الأفق المستقبلي) إلى البيانات الخام، ولتحقيق الهدف يجب استخدام طرق التنبؤ المناسبة كجزء أساسي من أي نظام معلومات رسمي. وضح ديغمان وليستر (Digman, 1990) أن المورد النادر اليوم ليس توفر المعلومات، بل القدرة على معالجة تلك المعلومات. نظام المعلومات الذي يوفر للمديرين كميات هائلة من المعلومات يقدم خدمات سيئة. من الضروري توضيح تلك المعلومات والتأكد من أن ما يصل إلى هؤلاء المديرين هو فقط ما هو مهم لهم.

٣- تخزين المعلومات: الحاجة إلى المعلومات لا تنتهي ببساطة لأنها استخدمت لفترة معينة، حيث أن هناك بعض المعلومات التي لا تُستخدم بمجرد استخراجها، لذا من المهم جداً تخزينها حتى تبرز الحاجة إليها.

٤- التحديث: يتم تحديث المعلومات التي يتم توليدها باستمرار وفقاً للتغيرات في الأنشطة. التحديث يعني ما يلي:

٥- إضافة معلومات لم تكن موجودة.

٦- قم بإجراء تعديلات على المعلومات تتناسب مع التغيير.

٧- احذف المعلومات القديمة التي لن تكون بحاجة إليها بعد الآن.

٨- استرجاع المعلومات: هو عملية استرجاع المعلومات المخزنة عند الحاجة من قبل المستخدمين؛ يجب أخذ عنصر الوقت في الاعتبار حتى لا نفقد الفائدة المتوقعة منها بسبب التأخير. المنظمة التي تنتج

المعلومات وتوزعها على مراكز اتخاذ القرار المناسبة بشكل أسرع من منافسيها تتمتع بميزة تنافسية خاصة في البيئات المضطربة.

مخرجات نظم المعلومات

في نظم المعلومات، يشمل المخرج إنتاج معلومات مفيدة، عادةً في شكل مستندات وتقارير. يصف دوكر (Ducker, 1998) المعلومات والبيانات الفردية التي تتوافق مع الموضوع وأهمية القرار. تستمد المخرجات قيمتها من مدى تأثيرها على القرار، ومن ناحية أخرى، ما هو تكلفة الحصول عليها. لذا، إذا لم تُحسن مخرجات نظام المعلومات القرار أو تؤثر عليه، فإن المعلومات ستكون ذات قيمة سلبية. لكي تكون المعلومات ذات قيمة للمديرين وصانعي القرار، يجب أن تتسم بالخصائص الموضحة في ما يلي (Curtis, 1995):

شمولية: يجب أن تغطي المعلومات متغير البيئة الخارجية والبيئة الداخلية لتشمل جميع جوانب المشكلة.

دقيق: يجب أن تكون المعلومات خالية من الأخطاء، مما يعني أنه يجب جمع البيانات وتسجيلها ومعالجتها بطريقة دقيقة، وبالتالي يجب أن تكون المدخلات والمخرجات خالية من الأخطاء.

موثوق: يمكن للمستخدمين الوثوق بالمعلومات الموثوقة. في العديد من الحالات، تعتمد موثوقية المعلومات على موثوقية طريقة جمع البيانات. في حالات أخرى، تعتمد الموثوقية على مصدر المعلومات.

اقتصادي: يجب أن تكون المعلومات أيضًا اقتصادية نسبيًا في إنتاجها. يجب على صانعي القرار دائمًا تحقيق التوازن بين قيمة المعلومات وتكلفة إنتاجها.

كاملة: تحتوي المعلومات الكاملة على جميع الحقائق المهمة، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات أقل خطأ وأكثر فعالية.

في الوقت المناسب: يتم تسليم المعلومات في الوقت المناسب عند الحاجة.

مرنة: يمكن استخدام المعلومات المرنة لمجموعة متنوعة من الأغراض. قدرة النظام على التكيف مع الاحتياجات المتغيرة للمستفيدين، فضلًا عن المرونة العالية في الاستخدام متعدد الأغراض لمخرجات المعلومات من قبل متخذي القرار.

يفترض أن أي نظام يوفر معلومات متكاملة من كل من دور نظام المعلومات المتمثل في الحصول على المعلومات من البيئات الداخلية والخارجية ومعالجتها وفقًا لمتطلبات الاستخدام وتقديمها في تقارير أو تخزينها لاسترجاعها عند الحاجة.

٣- جودة الأداء التنظيمي

مفاهيم الأداء التنظيمي

أما فيما يتعلق بتصوير الأداء التنظيمي، فكثيرا ما كان هناك خلط بين "الإنتاجية" و "الأداء". تقاس الإنتاجية عادة بحساب نسبة حجم العمل الذي أنجزته المنظمة خلال فترة زمنية معينة. في حين أن هذا أمر مهم ، لاسيما عندما يكون تركيز التحقيق على النتائج المالية لإستراتيجية معينة ، فإن الأداء يفهم بشكل أفضل في الواقع على أنه مفهوم أوسع لا يشمل فقط مقاييس السلوك الموجه نحو النتائج مثل الإنتاجية ولكن أيضا التدابير النسبية (المعيارية) مثل الفعالية والكفاءة والاقتصاد والجودة وسلوك الاتساق وتطوير وتنفيذ الأدوات اللازمة لبناء المهارات والمواقف في إدارة الأداء (على سبيل المثال. ، والتعليم والتدريب، والمفاهيم والأدوات) (Ion, 2016).

محددات الأداء التنظيمي

وقد ركزت معظم البحوث الإدارية المتعلقة بالأداء التنظيمي على محددات الأداء، التي تشمل الإجراءات التنظيمية مثل اختيار وتنفيذ الإستراتيجية والعوامل الخارجية مثل هيكل الصناعة التي تعمل فيها المنظمة . واحد يستند إلى التقاليد الاقتصادية ، مع التأكيد على أهمية عوامل السوق الخارجية (على سبيل المثال ، خصائص الصناعة التي تتنافس فيها المنظمة ، وموقف المنظمة بالنسبة لمنافسيها ، ونوعية موارد المنظمة) في تحديد الأداء التنظيمي ؛ وآخر مبني على النموذج السلوكي والاجتماعي الذي رأى العوامل التنظيمية و "ملاءمتها" مع البيئة كمحدد رئيسي للنجاح. وقدمت النتائج التي نشرت في عام ٢٠٠٤ لدراسة أجراها شين الدعم للعوامل التالية باعتبارها محددات رئيسية لأداء المنظمة: أساليب القيادة والبيئة، والثقافة التنظيمية، وتصميم الوظائف، ونموذج التحفيز، وسياسات الموارد البشرية(Barnali, 2021).

وجهات نظر الأداء التنظيمي

وجادل كارتون بأنه من المفيد دراسة الفعالية التنظيمية والأداء من عدة وجهات نظر مختلفة: المحاسبية، و "سجل الأداء المتوازن"، والإدارة الإستراتيجية، وتنظيم المشاريع، والاقتصاد الجزئي. كان "سجل الأداء المتوازن" محاولة لسد الفجوة من خلال دمج كل من التدابير المحاسبية التاريخية والتدابير التشغيلية التي تتضمن معلومات يمكن للمديرين استخدامها لرسم الأداء المستقبلي والتنبؤ به (Imad, 2024).

منظور الأدب المحاسبي

ويركز الباحثون والدارسون في مجال المحاسبة على المحتوى المعلوماتي للبيانات والتدابير المالية للمنظمة، وقد أسهموا في تحسين نوعية هذه المعلومات واتساعها وتوحيدها من خلال وضع قواعد وإجراءات محاسبية (مثل "المبادئ المحاسبية المقبولة عموما") لجعل المعلومات الواردة في البيانات المالية ذات مغزى وقابلة للمقارنة على مر الزمن وفيما بين المنظمات. وأقر كارتون بأن مهنة المحاسبة قد سهلت إنتاج تقارير مالية دقيقة ماديا، وقابلة للمقارنة عبر المنظمات في الصناعات المماثلة، وتمثل التنفيذ على الفرص المتاحة حتى الآن، وأن التقارير المحاسبية توفر معلومات مهمة حول خلق القيمة التي تم تحقيقها والاحتفاظ بها في الشركة في الماضي؛ غير أنه يعتقد أنه نظرا للنهج المحافظ الذي تتبعه مهنة المحاسبة في الاعتراف بالمكاسب، فإن هذه التقارير نفسها لا تتضمن معلومات عن الفرص المستقبلية التي أوجدتها المنظمة ولكنها لم تنفذها، ومن ثم فإنها كثيرا ما لا تبلغ عن تقدير قيمة المنظمة

استنادا إلى القرارات الإدارية المتخذة في الماضي والتي لن تؤتي ثمارها حتى الفترات المقبلة (Imad, 2024).

منظور بطاقة الأداء المتوازن

يستند منظور "بطاقة الأداء المتوازن" ، أو "BSC" ، الذي قدمه كابلان لأول مرة في ثمانينيات القرن العشرين ، إلى فرضية أن قياس الأداء التنظيمي يجب أن يأخذ في الاعتبار عوامل ليست مالية بحتة بطبيعتها لأن العديد من المؤشرات المالية المستخدمة بشكل عام تستند إلى الأداء التشغيلي. بطاقة الأداء المتوازن هي وجهة نظر متعددة التخصصات للأداء التنظيمي تتضمن مقاييس مثل الحصة السوقية ، التغييرات في الأصول غير الملموسة مثل براءات الاختراع أو مهارات وقدرات الموارد البشرية ، ورضا العملاء ، وابتكار المنتجات ، والإنتاجية ، والجودة ، وأداء أصحاب المصلحة. يأخذ سجل الأداء المتوازن في الاعتبار القيمة المحتملة لفرص المستقبل التي تم إنشاؤها ولكن لم يتم تحقيقها ماليا بعد ، وهو جانب خارج مبادئ المحاسبة المقبولة عموماً. ويتضمن سجل الإنجاز المتوازن التدابير المالية وغير المالية ويحاول "تحقيق التوازن" ، ويسعى إلى إدراج العملاء والعمليات التجارية الداخلية وتعلم الموظفين ومنظورات النمو. غير أن النقاد ركزوا على الحاجة إلى الاعتماد على تقييم ذاتي للتدابير الإدارية والتنفيذية التي تنفرد بها كل منظمة. ويرد أدناه مزيد من المناقشة لسجل الإنجاز المتوازن، بما في ذلك العناصر الرئيسية ل "إطار بطاقة الأداء المتوازن" والبحوث التجريبية بشأن قيمة هذا النهج (Barnali, 2021).

منظور الإدارة الاستراتيجية

وأشار كارتون إلى وجود العديد من المفاهيم للأداء التنظيمي في أدبيات الإدارة الاستراتيجية وأن الباحثين والمعلقين في هذا المجال كانوا مهتمين بشكل خاص بالدوائر التي تؤدي المنظمة من أجلها والأبعاد التي ينبغي قياسها. على سبيل المثال، نظر بارنارد، وهو من أوائل الكتاب في هذا المجال، إلى الفعالية التنظيمية على أنها تحقيق الأغراض التنظيمية وعرف "الكفاءة" بأنها درجة تلبية الدوافع الفردية. جادل دراكر بأن المقياس النهائي للأداء التنظيمي كان وأن هذا يعني أن المديرين يجب أن يركزوا على أبعاد الأداء التي جادل دراكر بأنها ضرورية لبقاء الشركات وازدهارها على المدى الطويل (Barnali, 2021):

(١) مكانة السوق بالنسبة لإمكانات السوق الآن وفي المستقبل ، (٢) الابتكار ، (٣) الإنتاجية ، (٤) الموارد المادية والمالية ، (٥) الربحية الكافية لتغطية علاوة المخاطر لكونك في الأعمال التجارية ، (٦) أداء المدير وتطويره ، (٧) أداء العمال وموقفهم ، و (٨) المسؤولية العامة. كان لدى أنسوف وجهة نظر مختلفة واقترح أن المقياس النهائي للأداء التنظيمي هو العائد على الاستثمار. جادل فينكاترامان ورامانوجان أنه ينبغي النظر في ثلاثة جوانب للأداء التنظيمي: الأداء المالي، وأداء الأعمال، والفعالية التنظيمية. ويشير بورتير إلى أنه من أجل فهم الأهداف العامة للمنظمة وقياس الأداء نحو تلك الأهداف، كان من الضروري التركيز على أهداف وحدات أعمال محددة. على سبيل المثال، في حين قد يتم تكليف وحدة أعمال واحدة بمهمة متابعة وتحقيق نمو أعلى في المبيعات، فإن أداء وأنشطة وحدة أخرى قد تستند إلى أهداف مثل توليد سيولة إضافية يمكن استخدامها لتمويل النمو في وحدات أعمال أخرى تركز على

مجالات أكثر إنتاجية. معظم النهج المذكورة أعلاه ، ولاسيما الأحدث منها ، ملحوظة لاتخاذ وجهات نظر متعددة الدوائر ومتعددة الأبعاد نحو الأداء التنظيمي(Barnali, 2021).

منظور قيادة الأعمال

في حين جادل الكثيرون بأن أهداف المنظمة هي أهداف مؤسسيها، مما يشير إلى منظور أحادي البعد للأداء التنظيمي، جادل باحثون آخرون في مجال قيادة الأعمال بأن وجهات نظر أصحاب المصلحة الآخرين، مثل أصحاب رؤوس الأموال والمستثمرين الملائكة وأصحاب الشركات العائلية، يجب أن تؤخذ في الاعتبار أيضا. حدد الباحثون في مجال قيادة الأعمال أيضا أبعادا متعددة للأداء تؤدي إلى مقايضات عند تحديد الأولويات في أي وقت من الأوقات أثناء تطور المنظمة. فعلى سبيل المثال، سلط العديد من المعلقين الضوء على التوتر القائم بين السعي إلى تحقيق النمو السريع من أجل تحقيق موطئ قدم في السوق واجتذاب رؤوس الأموال من المستثمرين والحاجة إلى تحقيق الربحية والحفاظ عليها من أجل تحقيق استقرار الأعمال التجارية. وكما هو الحال بالنسبة لمنظور الإدارة الإستراتيجية ، فإن منظور الأداء القائم على تنظيم المشاريع متعدد الدوائر ومتعدد الأبعاد على حد سواء (Ion, 2016).

منظور الاقتصاد الجزئي

يبدأ منظور الاقتصاد الجزئي للأداء التنظيمي بالافتراض الأساسي بأن المنظمة ستجذب الأصول الإنتاجية التي تحتاجها للبقاء على قيد الحياة طالما أن مالكي تلك الأصول ، الذين يسعون إلى الحصول على ميزتهم الاقتصادية الخاصة ، يتلقون أو يتوقعون الحصول على عائد مرض مقارنة بالمخاطر التي يتعرضون لها. إذا فشل أداء المنظمة في الوصول إلى المستوى اللازم لمالك الأصول ، يتم تحديد المستوى جزئيا من خلال الاستخدامات البديلة المتاحة للمالك المحدد للأصول ، وسيسحب المالك دعمه للمنظمة ويضع تلك الأصول في استخدامات بديلة حيث يمكن للمالك تحقيق العائد المطلوب. إذا تسبب الأداء التنظيمي الضعيف في أن تشهد المنظمة هجرة جماعية للدعم من مالكي الأصول الإنتاجية ، أو جعل من الصعب جذب الأصول الإنتاجية من المالكين الجدد ، فإن المنظمة ستتضور جوعا في النهاية بسبب نقص الموارد. من ناحية أخرى ، فإن المنظمات التي تعمل بطريقة تولد عوائد أكثر من مقبولة من خلال ميزة تنافسية ستكون قادرة على جذب أصول إنتاجية إضافية مطلوبة من أجل تعزيز النمو وتلبية الطلب على المنتجات والخدمات المرغوبة بسبب الميزة التنافسية للمؤسسة (Ion, 2016).

منهجية الدراسة

مجتمع وعينة الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من جميع المستشفيات المصرية الخاصة الواقعة في مدينة الزقازيق، والمسجلة لدى مديرية الصحة بالشرقية لعام (٢٠١٦) والبالغ عددها (١٦) مستشفى وهم: (مستشفى والي التخصصي الجديدة - مستشفى الطوارق - مستشفى الحرمين - مستشفى المدينة - مستشفى صلاح سالم - مستشفى التيسير - مستشفى المنتزه الدولي - مستشفى السلام - مستشفى الفرقان - مستشفى حمدي السيد - مستشفى العبور - مستشفى المدينة الدولي - مستشفى الفردوس - مستشفى الفتح للعيون - مركز جاويش الطبي - مستشفى العبور - ، وقد تم اختيار (٦) من هذه المستشفيات لتكون عينة الدراسة،

وذلك وفقا لمعيار الحجم، وقد تم تحديد الحجم على أساس عدد الأسرة، وعدد الموظفين، ووفق هذا المعيار فقد تم اختيار المستشفيات الخاصة التالية مرتبة تنازليا حسب معيار الحجم كما في الجدول رقم (١).

الجدول رقم (١)

عينة الدراسة

اسم المستشفى	عدد الأسرة	عدد الموظفين
١- التيسير	٢٥٢	٥٠٠
٢- حمدي السيد	٢٣٦	٢٦٠
٣- العبور	١٦٠	٢٤٠
٤- مستشفى الطوارق	١٥٠	٢٢٠
٥- الحرمين	١٠٠	٢٠٠
٦- المدينة	٩٧	١٩٠

المصدر: مديرية الصحة بالشرقية.

وتم توجيه الأسئلة إلي الإدارة العليا والوسطي والمتمثلة في مديري المستشفيات ونواب مديري المستشفيات ورؤساء الأقسام ، لأن هؤلاء في يدهم القرارات المتعلقة بالجوانب التنظيمية.

متغيرات البحث

١- المتغير الأول المستقل التخطيط الاستراتيجي ويشمل أربع أبعاد : البعد الأول وضوح الرسالة والرؤية ، البعد الثاني تحليل البيئة الداخلية والخارجية ، البعد الثالث تنفيذ الخطة ومتابعتها ، البعد الرابع المتابعة وتقييم الأداء.

٢- المتغير الثاني الوسيط جودة نظم المعلومات ويشمل بعدين : البعد الأول مرونة النظام، البعد الثاني رقي النظام

٣- المتغير الثالث التابع جودة الأداء التنظيمي.

أسلوب جمع البيانات

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات، والمعلومات اللازمة للدراسة على مصدرين هما:

١. المصادر الثانوية: تمثلت بالأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع نقل التكنولوجيا من كتب ومجلات متخصصة ومحكمة بالإضافة إلى الاستعانة بالمعلومات والتقارير التي يصدرها القطاع المصرفي.

٢. المصادر الأولية: وقد تمثلت بالاستبانة التي تم تصميمها لغرض جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وقد احتوى نموذج الاستبيان على ٣٠ من المقاييس المستخدمة في الدراسة ، والتي تم إنشاؤها من مقاييس تم التحقق من صحتها في دراسات سابقة مع التعديلات اللازمة لتلائم هذه الدراسة. يعتمد تصميم المقاييس لمتغيرات الدراسة المتغير الأول المستقل التخطيط الإستراتيجي

ممثل بالفقرات من (٢٥-١) من الاستبانة ، المتغير الثاني التابع جودة الأداء التنظيمي ممثلة بالفقرات من (٣٥-٢٦) من الاستبانة ، المتغير الثالث الوسيط جودة نظم المعلومات ممثل بالفقرات من (٥٠-٣٦) من الاستبانة على مقياس ريختر المكون من خمس نقاط ، حيث: ١ = لا أوافق بشدة ؛ ٢ = لا أوافق ؛ ٣ = لا أدري ؛ ٤ = أوافق ؛ و ٥ = أوافق بشدة. هذه العبارات مقتبسة من (Wendy, 2023; Nodirjon et al., 2023; Barnali, 2021)

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

في هذا البحث ، تم استخدام التحليل الإحصائي لبرنامج Amos 26 وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

أدوات البحث

أولاً- مقياس التخطيط الإستراتيجي

مقياس التخطيط الإستراتيجي يتكون من أربع أبعاد، البعد الأول وضوح الرسالة والرؤية ويتكون من خمس فقرات، البعد الثاني تحليل البيئة الداخلية والخارجية ويتكون من عشر فقرات، البعد الثالث تنفيذ الخطة ومتابعتها ويتكون من خمس فقرات، والبعد الرابع المتابعة وتقييم الأداء ويتكون من خمس فقرات، وتم اقتباس فقرات مقياس التخطيط الإستراتيجي من (Wendy, 2023). ووضعت في الاستبيان ليجيب عليها المستقصى منهم وفق مقياس ليكرت الخماسي المكون من خمس نقاط ، حيث: ١ = لا أوافق بشدة ؛ ٢ = لا أوافق ؛ ٣ = لا أدري ؛ ٤ = أوافق ؛ و ٥ = أوافق بشدة.

وتم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من ٣٠ مفردة وذلك للتحقق من الاتساق الداخلي، ثبات المقياس، الصدق البنائي على النحو التالي:

الاتساق الداخلي - ثبات المقياس

جدول رقم (٢)

معامل الاتساق الداخلي و معامل كرونباخ ألفا لعبارات مقياس التخطيط الإستراتيجي

م	العبارات	معامل الاتساق الداخلي	معامل كرونباخ ألفا
	وضوح الرسالة والرؤية		
١	لدى الهيئة رؤية ورسالة واضحة ومكتوبة	٠,٨٢٥**	٠,٨٨١
٢	يتم إعداد ونشر رؤية ورسالة الهيئة من خلال خبراء واستشاريون متخصصون	٠,٨٠٨**	٠,٨٨١
٣	أشعر بأن رؤية الهيئة ورسالتها تمثلني وتتوافق مع أرائي	٠,٧٥٧**	٠,٨٨٣
٤	لدى الهيئة أهداف مكتوبة بنتائج محددة	٠,٨٠٨**	٠,٨٨١

م	العبارات	معامل الاتساق الداخلي	معامل كرونباخ ألفا
	تسعى للوصول إليها		
٥	تتصف رؤية المنظمة ورسالتها بالنظرة المستقبلية	** ٠,٦١٢	٠,٨٨٧
	تحليل البيئة الداخلية والخارجية		
٦	يتم تحديد نقاط الضعف والقوة لخطة العمل	** ٠,٩٤٤	٠,٨٧٨
٧	تقوم إدارة المنظمة بدراسة التجارب المشابهة في الدول الأخرى	** ٠,٣١٢	٠,٩٠٨
٨	تحرص الإدارة على معالجة أوجه القصور التي تواجه البيئة الداخلية	** ٠,٧٥٧	٠,٨٨٣
٩	تحاول الإدارة مواكبة التغيرات المستمرة في البيئة العالمية	** ٠,٢٢٩	٠,٨٩٦
١٠	يتم إشراك العاملين في تحديد رؤية ورسالة المنظمة	** ٠,٧٥٧	٠,٨٨٣
١١	تحرص إدارة المنظمة على مناقشة العاملين حول معوقات العمل وسبل تطوير العمل	** ٠,٢٢٩	٠,٨٩٦
١٢	تتبنى الإدارة عملية التخطيط الاستراتيجي باستمرار	** ٠,٧٥٧	٠,٨٨٣
١٣	تهتم الإدارة العليا بإقامة الدورات والندوات العلمية لتطوير الوعي بعملية التخطيط الاستراتيجي	** ٠,٥٤٥	٠,٨٨٩
١٤	تحرص الإدارة على تطوير وتأهيل العاملين	** ٠,٤٩٢	٠,٨٩٠
١٥	تسعى الإدارة باستمرار إلى جعل المنظمة في مكانة متميزة	** ٠,٢٢٩	٠,٨٩٦
	تنفيذ الخطة ومتابعتها		
١٦	يوجد خطة تنفيذية سنوية تسعى المنظمة إلى إنجازها	** ٠,٨٢٥	٠,٨٨١
١٧	تحرص المنظمة على تنفيذ الخطة طبقاً لرؤيتها ورسالتها	** ٠,٨٠٧	٠,٨٩٨
١٨	تقوم المنظمة بتطوير قدرات العاملين بما يساهم في تنفيذ الخطة	** ٠,٦٦٢	٠,٨٨٦
١٩	تستقطب المنظمة باستمرار كوادر بشرية مؤهلة لتنفيذ خططها	** ٠,٨٢٠	٠,٨٩٨
٢٠	تعتمد المنظمة على التعاون المشترك بين الأقسام والإدارات لتنفيذ الخطط	** ٠,٦٦٢	٠,٨٨٦

م	العبارات	معامل الاتساق الداخلي	معامل كرونباخ ألفا
	المتابعة وتقييم الأداء		
٢١	لدى المنظمة نظام متابعة مكتوب ومحدد	٠,٨١٩**	٠,٨٩٨
٢٢	تعتمد المنظمة على نظام للحوافز والعقوبات بناء على النتائج	٠,٦٦٢**	٠,٨٨٦
٢٣	لدى المنظمة معايير واضحة للمتابعة والتقييم	٠,٢٢٩**	٠,٨٩٦
٢٤	تعتمد المنظمة على التغذية الراجعة من المجتمع لتلبية احتياجاته من خلال خططها	٠,٧٥٧**	٠,٨٨٣
٢٥	تحرص المنظمة على معايير النزاهة والشفافية عند إجراء التقييم	٠,٥٤٥**	٠,٨٨٩
	معامل كرونباخ ألفا		٠,٨٩٩

** معنوي عند مستوي ٠,٠١

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

الاتساق الداخلي :

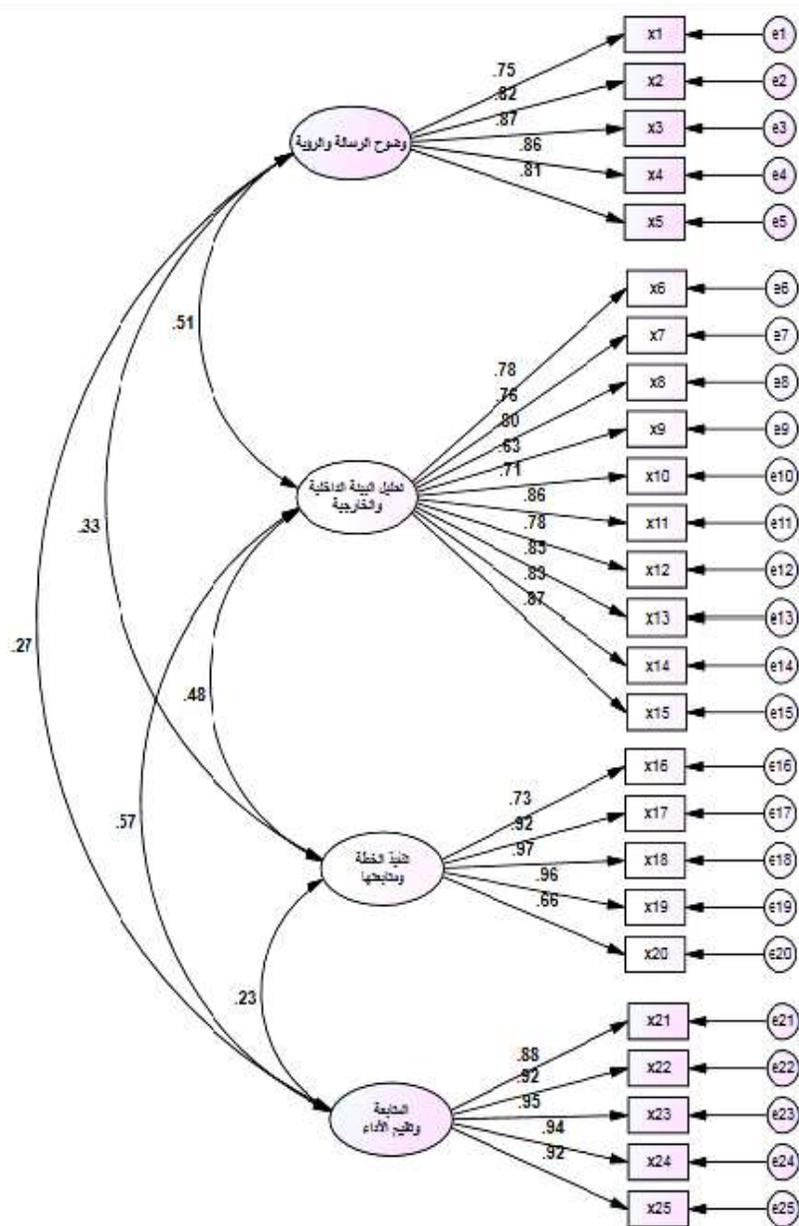
من الجدول السابق نلاحظ أن جميع العبارات أو العناصر الخاصة علي درجة عالية من الصلاحية ، حيث جاءت جميعها معنوية عند مستوي ٠,٠١ .

ثبات المقياس (معامل كرونباخ ألفا Cronbach Alpha)

يتضح من الجدول السابق أن جميع العبارات أو العناصر تحقق معدلات ثبات عالية تراوحت قيم معاملات كرونباخ ألفا ما بين (٠,٨٨١ - ٠,٩٠٨) الأمر الذي يشير إلي إمكانية الاعتماد علي جميع العبارات أو العناصر الخاصة بمقياس التخطيط الإستراتيجي.

الصدق البنائي

لتحقق من الصدق البنائي للمقياس تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي وذلك باستخدام طريقة المربعات الصغرى الموزونة قطرياً (Diagonally Weighted Least Squares (DWLS) وهي الأكثر مناسبة للمقاييس التي تتبع تدرج ليكرت.



شكل رقم (٢) : التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التخطيط الإستراتيجي

جدول رقم (٣)

جدول اختبار جودة المطابقة (الملائمة) للتحقق من مطابقة النموذج للبيانات

الحكم	نتائج الاختبار	القيمة المقبولة	مؤشرات حسن المطابقة
مقبول	٢,٣٥	كاي تربيع / درجات الحرية > ٣	كاي تربيع
			(درجات الحرية)
			كاي تربيع / درجات الحرية
مقبول	٠,٩٥٤	$CFI \geq 0.95$	مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI)
مقبول	٠,٩٥٥	$IFI \geq 0.95$	مؤشر المطابقة المتزايد Incremental Fit Index (IFI)
مقبول	٠,٩٤٧	$GFI \geq 0.95$	مؤشر حسن المطابقة Goodness of Fit Index (GFI)
مقبول	٠,٩٤٤	$TLI \geq 0.95$	مؤشر توكر لويس Tucker-Lewis index (TLI)
مقبول	٠,٠٧٣	$RMSEA < 0.08$	مؤشر جذر متوسط الخطأ التقاربي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج Amos 26

من نتائج الجدول أعلاه ، يمكننا أن نرى أن مؤشرات جودة المطابقة للتحقق من مطابقة النموذج للبيانات قد اجتازت الاختبار و استيفاء المتطلبات المقبولة من قبل النموذج ويمكن ملاحظة أن نموذج القياس والبيانات تتمتع بدرجة عالية من المطابقة (الملائمة).

ثانيا- مقياس جودة الأداء التنظيمي

مقياس الأداء التنظيمي يتكون من عشر فقرات وتم اقتباس فقرات مقياس الأداء التنظيمي من (Nodirjon et al., 2023). ووضعت في الاستبيان ليجيب عليها المستقصى منهم وفق مقياس ليكرت الخماسي المكون من خمس نقاط ، حيث: ١ = لا أوافق بشدة ؛ ٢ = لا أوافق ؛ ٣ = لا أدري ؛ ٤ = أوافق ؛ و ٥ = أوافق بشدة.

وتم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من ٣٠ مفردة وذلك للتحقق من الاتساق الداخلي، ثبات المقياس، الصدق البنائي على النحو التالي:

الاتساق الداخلي - ثبات المقياس

جدول رقم (٤)

معامل الاتساق الداخلي و معامل كرونباخ ألفا لعبارات مقياس جودة الأداء التنظيمي

م	العبارات	معامل الاتساق الداخلي	معامل كرونباخ ألفا
٢٦	يقوم العاملین بتأدية أعمالهم بكفاءة وفاعلية	** ٠,٦٤٨	٠,٨٤٠
٢٧	يتم العمل طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة	** ٠,٥٤٠	٠,٨٣٠
٢٨	هناك توافق بين مستوى أداء العامل والأداء المطلوب منه	** ٠,٦١١	٠,٨٢٢
٢٩	يمتاز العاملین بسرعة الملاحظة وفهم أهداف المنظمة	** ٠,٥٦٨	٠,٨٢٨
٣٠	يمتاز العاملین بالتواصل الجيد	** ٠,٦١١	٠,٨٢٢
٣١	يتقيد العاملین بقواعد وإجراءات المنظمة	** ٠,٦٥١	٠,٨٢٢
٣٢	لدى العاملین القدرة على تطوير مهارتهم بما يواكب أهداف المنظمة	** ٠,٦٣٧	٠,٨٢٠
٣٣	يستطيع العاملون التواكب مع جدول زمني محدد يؤدي لرفع مستوى الأداء	** ٠,٥٠٩	٠,٨٣١
٣٤	يشعر العامل بدرجة عالية من الرضا عن العمل	** ٠,٦٢١	٠,٨٢٣
٣٥	هناك درجة كبيرة من التوافق بين الإدارة والعاملین	** ٠,٦٩٩	٠,٨١٦
	معامل كرونباخ ألفا		٠,٩٣٦

* * معنوي عند مستوي ٠,٠١

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

الاتساق الداخلي :

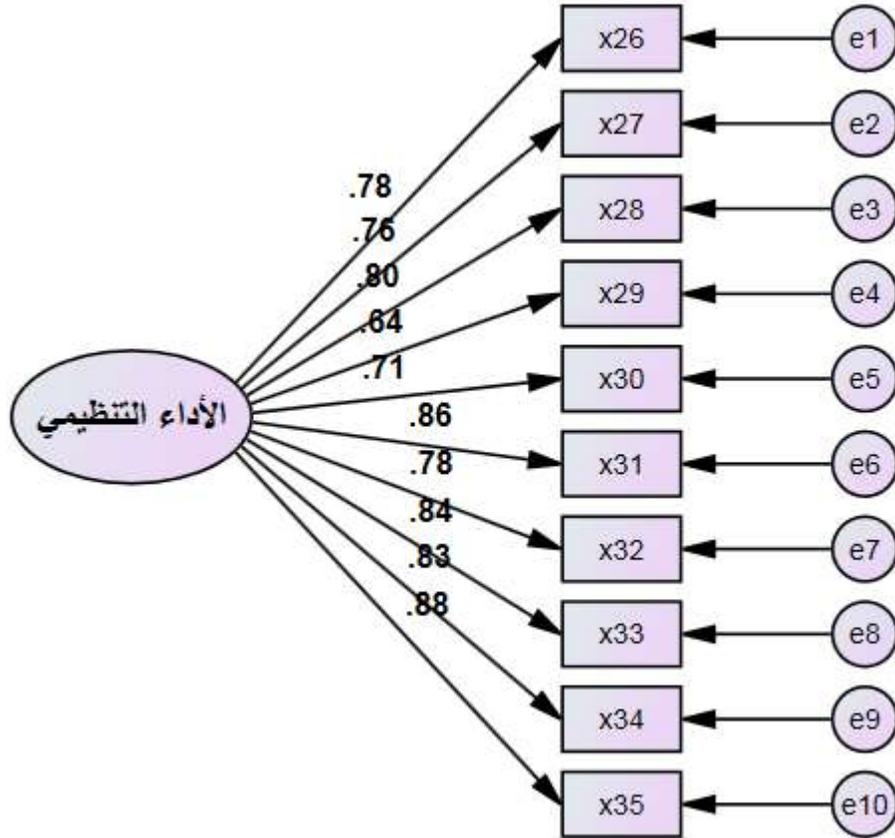
من الجدول السابق نلاحظ أن جميع العبارات أو العناصر الخاصة علي درجة عالية من الصلاحية ، حيث جاءت جميعها معنوية عند مستوي ٠,٠١ .

ثبات المقياس (معامل كرونباخ ألفا Cronbach Alpha)

يتضح من الجدول السابق أن جميع العبارات أو العناصر تحقق معدلات ثبات عالية تراوحت قيم معاملات كرونباخ ألفا ما بين (٠,٨١٦ - ٠,٨٤٠) الأمر الذي يشير إلي إمكانية الاعتماد علي جميع العبارات أو العناصر الخاصة بمقياس التخطيط الإستراتيجي.٧

الصدق البنائي

لتحقق من الصدق البنائي للمقياس تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي وذلك باستخدام طريقة المربعات الصغرى الموزونة قطرياً (Diagonally Weighted Least Squares (DWLS) وهي الأكثر مناسبة للمقاييس التي تتبع تدرج ليكرت.



شكل رقم (٣) : التحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الأداء التنظيمي

جدول رقم (٥)

جدول اختبار جودة المطابقة (الملائمة) للتحقق من مطابقة النموذج للبيانات

الحكم	نتائج الاختبار	القيمة المقبولة	مؤشرات حسن المطابقة
مقبول	٣,٠٤	كاي تربيع / درجات	كاي تربيع (درجات الحرية)

الحكم	نتائج الاختبار	القيمة المقبولة	مؤشرات حسن المطابقة
		الحرية $\chi^2 > 3$	كاي تربيع /درجات الحرية
مقبول	٠,٩٤٠	$CFI \geq 0.95$	مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI)
مقبول	٠,٩٤١	$IFI \geq 0.95$	مؤشر المطابقة المتزايد Incremental Fit Index (IFI)
مقبول	٠,٩٣٥	$GFI \geq 0.95$	مؤشر حسن المطابقة Goodness of Fit Index (GFI)
مقبول	٠,٩٢٨	$TLI \geq 0.95$	مؤشر توكر لويس Tucker-Lewis index (TLI)
مقبول	٠,٠٧٤	$RMSEA < 0.08$	مؤشر جذر متوسط الخطأ التقاربي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج Amos 26

من نتائج الجدول أعلاه ، يمكننا أن نرى ان مؤشرات جودة المطابقة للتحقق من مطابقة النموذج للبيانات قد اجتازت الاختبار و استيفاء المتطلبات المقبولة من قبل النموذج ويمكن ملاحظة أن نموذج القياس والبيانات تتمتع بدرجة عالية من المطابقة (الملاءمة).

ثالثاً- مقياس جودة نظم المعلومات

١-مقياس جودة نظم المعلومات يتكون من بعدين، البعد الأول مرونة النظام ويتكون من ثمان فقرات، البعد الثاني رقي النظام ويتكون من سبع فقرات ، وتم اخذ فقرات مقياس جودة نظم المعلومات من (Barnali, 2021). ووضعت في الاستبيان ليحجب عليها المستقصى منهم وفق مقياس ليكرت الخماسي المكون من خمس نقاط ، حيث: ١ = لا أوافق بشدة ؛ ٢ = لا أوافق ؛ ٣ = لا أدري ؛ ٤ = أوافق ؛ و ٥ = أوافق بشدة.

وتم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من ٣٠ مفردة وذلك للتحقق من الاتساق الداخلي، ثبات المقياس،الصدق البنائي على النحو التالي:

الاتساق الداخلي - ثبات المقياس

جدول رقم (٦)

معامل الاتساق الداخلي و معامل كرونباخ ألفا لعبارات مقياس جودة نظم المعلومات

م	العبارات	معامل الاتساق الداخلي	معامل كرونباخ ألفا

م	العبارات	معامل الاتساق الداخلي	معامل كرونباخ ألفا
	مرونة النظام		
٣٦	نظم المعلومات سهل التعلم	** ٠,٦٧١	٠,٨١٩
٣٧	نظم المعلومات مجهز بوظائف مفيدة	** ٠,٣٥٩	٠,٨٣٦
٣٨	نظم المعلومات مجهز بمميزات مفيدة	** ٠,٤٦٣	٠,٨٣٢
٣٩	يستجيب نظام المعلومات للتغير في البيئة الخارجية للعمل بسرعة	** ٠,٦٢٥	٠,٨٢٢
٤٠	يستجيب نظام المعلومات للتغير في مكان العمل بسرعة	** ٠,٤٧٣	٠,٨٤٢
٤١	من السهل تخصيص نظام المعلومات	** ٠,٤٥٥	٠,٨٣٣
٤٢	لا يتراجع مستوى أداء نظام المعلومات عند تغيير المتطلبات في نطاق معين	** ٠,٥٠٩	٠,٨٤٠
٤٣	لا يوجد تكاليف عالية لنظام المعلومات للاستجابة للتغيير في متطلبات العمل	** ٠,٥٤٠	٠,٨٣٠
	رقي النظام		
٤٤	أنظمة المعلومات تستخدم لغات برمجة حديثة	** ٠,٦١١	٠,٨٢٢
٤٥	أنظمة المعلومات متكاملة بشكل جيد	** ٠,٥٦٨	٠,٨٢٨
٤٦	أنظمة المعلومات سهلة الاستخدام	** ٠,٦١١	٠,٨٢٢
٤٧	أنظمة المعلومات موثقة بشكل جيد	** ٠,٦٥١	٠,٨٢٢
٤٨	تعطي أنظمة المعلومات الإجابة بوقت قصير	** ٠,٦٣٧	٠,٨٢٠
٤٩	توفر المعلومات للشخص المناسب	** ٠,٥٠٩	٠,٨٣١
٥٠	أنظمة المعلومات تستغرق وقت قصير لمعالجة حزم البيانات	** ٠,٦٢١	٠,٨٢٣
	معامل كرونباخ ألفا		٠,٩٤١

* معنوي عند مستوي ٠,٠١

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

الاتساق الداخلي :

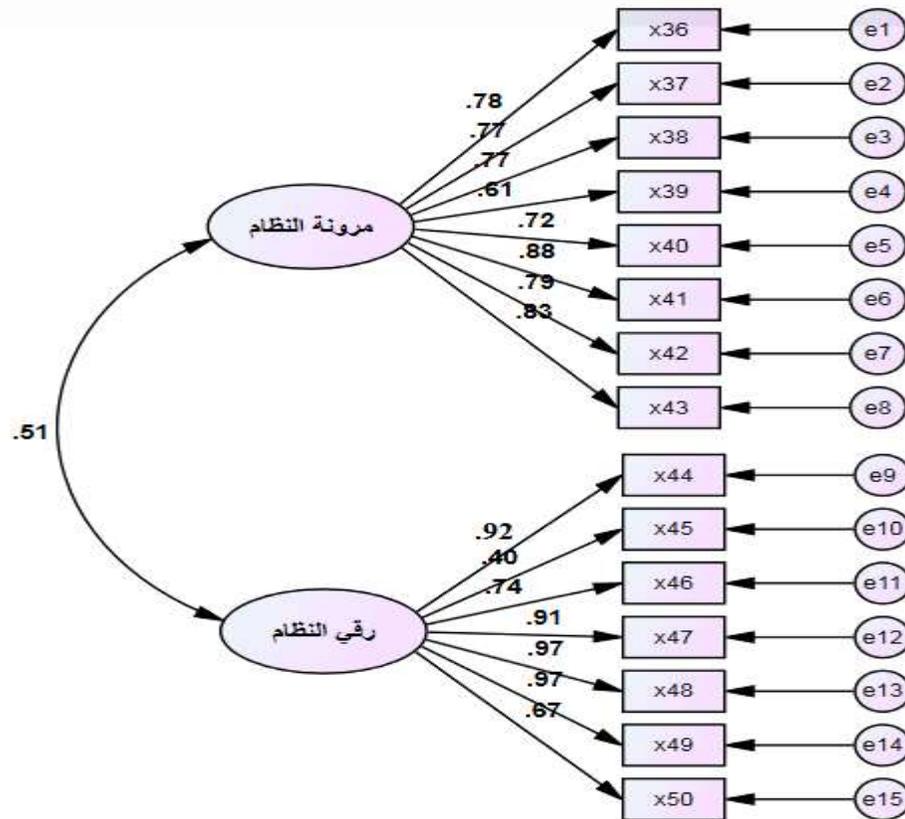
من الجدول السابق نلاحظ أن جميع العبارات أو العناصر الخاصة علي درجة عالية من الصلاحية ، حيث جاءت جميعها معنوية عند مستوي ٠,٠١ باستثناء العنصرين أو العبارتين وهما الأولي " المورد الرئيسي يشارك في تحديد الطاقة الإنتاجية معنا " و الثانية " المورد الرئيسي يشارك في تحديد مستويات المخزون معنا " فلم يحققا أدني مصداقية ؛ حيث لم تحقق قيمة معامل الارتباط أية معنوية.

ثبات المقياس (معامل كرونباخ ألفا Cronbach Alpha)

يتضح من الجدول السابق أن جميع العبارات أو العناصر تحقق معدلات ثبات عالية تراوحت قيم معاملات كرونباخ ألفا ما بين (٠,٨١٩ - ٠,٨٤٢) الأمر الذي يشير إلي إمكانية الاعتماد علي جميع العبارات أو العناصر الخاصة بمقياس التخطيط الإستراتيجي.

الصدق البنائي

لتحقق من الصدق البنائي للمقياس تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي وذلك باستخدام طريقة المربعات الصغرى الموزونة قطرياً (Diagonally Weighted Least Squares (DWLS) وهي الأكثر مناسبة للمقاييس التي تتبع تدرج ليكرت.



شكل رقم (٤) : التحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة نظم المعلومات

جدول رقم (٧)

جدول اختبار جودة المطابقة (الملائمة) للتحقق من مطابقة النموذج للبيانات

الحكم	نتائج الاختبار	القيمة المقبولة	مؤشرات حسن المطابقة
مقبول	2.78	كاي تربيع / درجات الحرية > 3	كاي تربيع (درجات الحرية) كاي تربيع / درجات الحرية
مقبول	0.962	CFI ≥ 0.95	مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI)
مقبول	0.963	IFI ≥ 0.95	مؤشر المطابقة المتزايد Incremental Fit Index (IFI)
مقبول	0.957	GFI ≥ 0.95	مؤشر حسن المطابقة Goodness of Fit Index (GFI)
مقبول	0.956	TLI ≥ 0.95	مؤشر توكر لويس Tucker-Lewis index (TLI)
مقبول	0.065	RMSEA < 0.08	مؤشر جذر متوسط الخطأ التقاربي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

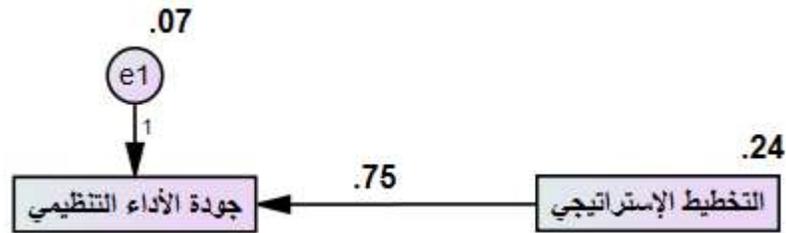
المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج Amos 26

من نتائج الجدول أعلاه ، يمكننا أن نرى ان مؤشرات جودة المطابقة للتحقق من مطابقة النموذج للبيانات قد اجتازت الاختبار و استيفاء المتطلبات المقبولة من قبل النموذج ويمكن ملاحظة أن نموذج القياس والبيانات تتمتع بدرجة عالية من المطابقة (الملاءمة).

اختبار الفروض :

١- اختبار الفرض الأول

١- لا يوجد تأثير مباشر للتخطيط الإستراتيجي علي جودة الأداء التنظيمي.



شكل رقم (٥) : العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي و جودة الأداء التنظيمي.

جدول رقم (٨)

معلمت المسار المعيارية للعلاقة بين التخطيط الإستراتيجي و جودة الأداء التنظيمي

المعنوية (P)	النسبة الحرجة (C.R.)	الخطأ المعياري (SE)	معلمة المسار (B)	مسار العلاقة
***	17.262	.044	.754	التخطيط الإستراتيجي ← جودة الأداء التنظيمي

دال إحصائيا عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج Amos 26

يوضح الشكل رقم (٥) والجدول رقم (٢) السابقين وجود تأثير إيجابي للتخطيط الإستراتيجي علي جودة الأداء التنظيمي حيث بلغت معلمة المسار ($\beta = 0.780$; S. E = 0.044 ; P ***) وهو تأثير مباشر ومعنوي عند درجة ثقة % 95 وهذا يعني أن زيادة إدراك العاملين للتخطيط الإستراتيجي بمقدار درجة واحدة انحراف معياري يؤدي إلى زيادة مستوى جودة الأداء التنظيمي بمقدار 0.75.

وبناء علي هذه النتائج يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة المصاغة على النحو الآتي: يوجد تأثير مباشر للتخطيط الإستراتيجي علي جودة الأداء التنظيمي.

١/١- لا يوجد تأثير مباشر لأبعاد التخطيط الإستراتيجي علي جودة الأداء التنظيمي.

جدول رقم (٩)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتأثير أبعاد التخطيط الإستراتيجي علي جودة الأداء التنظيمي

R ²	F-test		T-test		المعالم المعيارية Beta	معامل الانحدار B	المتغير المستقل	المتغير التابع
	القيمة المعنوية	القيمة	القيمة المعنوية	القيمة				
%90	.000	326.84	.642	0.467		0.060	الثابت	جودة الأداء التنظيمي
			.003	3.095	0.177	0.155	وضوح الرسالة والرؤية	
			.030	2.195	0.122	0.113	تحليل البيئة الداخلية و	

						الخارجية
			0.000	12.809	0.783	0.781
			0.000	4.399	0.221	0.163
						تنفيذ الخطة ومتابعتها
						المتابعة وتقييم الأداء

دال إحصائيا عند مستوي معنوية أقل من (0.05).

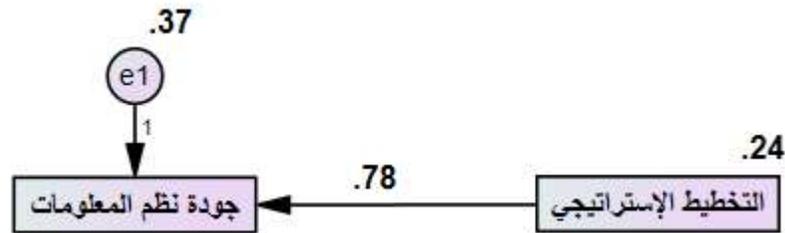
المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

ويوضح الجدول السابق وجود تأثير جوهري لأبعاد التخطيط الإستراتيجي على جودة الأداء التنظيمي كما يظهر ذلك المعالم المعيارية ، وتظهر النتائج أن قيمة معامل التحديد R^2 تبلغ 90% ، أي أن نسبة ما يفسره المتغير المستقل أبعاد التخطيط الإستراتيجي في المتغير التابع جودة الأداء التنظيمي 90%.

وبناء على هذه النتائج يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة المصاغة على النحو الآتي: يوجد تأثير مباشر لأبعاد التخطيط الإستراتيجي على جودة الأداء التنظيمي.

٢- اختبار الفرض الثاني

٢- لا يوجد تأثير مباشر للتخطيط الإستراتيجي على جودة نظم المعلومات.



شكل رقم (٦) : العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي و جودة نظم المعلومات.

جدول رقم (١٠)

معلمات المسار المعيارية للعلاقة بين التخطيط الإستراتيجي و جودة الأداء التنظيمي

المعنوية (P)	النسبة الحرجة (C.R.)	الخطأ المعياري (SE)	معلمة المسار (B)	مسار العلاقة
***	7.679	.102	.780	التخطيط ← جودة نظم

المعنوية (P)	النسبة الدرجة (C.R.)	الخطأ المعياري (SE)	معلمة المسار (B)	مسار العلاقة	
				المعلومات	الإستراتيجي

دال إحصائيا عند مستوي معنوية أقل من (0.05).

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج Amos 26

يوضح الشكل رقم (٥) والجدول رقم (٢) السابقين وجود تأثير إيجابي للتخطيط الإستراتيجي علي جودة الأداء التنظيمي حيث بلغت معلمة المسار ($\beta = 0.780$; S. E = 0.102; P ***) وهو تأثير مباشر ومعنوي عند درجة ثقة % 95 وهذا يعني أن زيادة إدراك العاملين للتخطيط الإستراتيجي بمقدار درجة واحدة انحراف معياري يؤدي إلى زيادة مستوى جودة الأداء التنظيمي بمقدار 0.78.

وبناء علي هذه النتائج يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة المصاغة على النحو الآتي: يوجد تأثير مباشر للتخطيط الإستراتيجي علي جودة نظم المعلومات.

١/٢ - لا يوجد تأثير مباشر لأبعاد التخطيط الإستراتيجي علي بعد مرونة النظام.

جدول رقم (١١)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتأثير أبعاد التخطيط الإستراتيجي علي مرونة النظام

R ²	F-test		T-test		المعالم المعيارية Beta	معامل الانحدار B	المتغير المستقل	المتغير التابع
	المعنوية	القيمة	المعنوية	القيمة				
%83	.000	172.06	.013	2.526		0.696	الثابت	مرونة النظام
			.000	6.478	0.491	0.685	وضوح الرسالة والرؤية	
			.000	10.261	0.398	0.393	تحليل البيئة الداخلية و الخارجية	
			.000	4.119	0.193	0.307	تنفيذ الخطة ومتابعتها	
			.000	6.039	0.406	0.476	المتابعة وتقييم الأداء	

دال إحصائيا عند مستوي معنوية أقل من (0.01).

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

ويوضح الجدول السابق وجود تأثير جوهري لأبعاد التخطيط الإستراتيجي على مرونة النظام كما يظهر ذلك المعالم المعيارية ، وتظهر النتائج أن قيمة معامل التحديد R^2 تبلغ 83% ، أي أن نسبة ما يفسره المتغير المستقل أبعاد التخطيط الإستراتيجي في المتغير التابع مرونة النظام 83% .
وبناء على هذه النتائج يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة المصاغة على النحو الآتي:
يوجد تأثير مباشر لأبعاد التخطيط الإستراتيجي علي مرونة النظام.

٢/٢- لا يوجد تأثير مباشر لأبعاد التخطيط الإستراتيجي علي بعد رقي النظام.

جدول رقم (١٢)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتأثير أبعاد التخطيط الإستراتيجي علي رقي النظام

R^2	F-test		T-test		معامل الانحدار B	المتغير المستقل	المتغير التابع
	القيمة المعنوية	القيمة	القيمة المعنوية	القيمة			
%84	.000	183.88	.001	3.259		0.868	الثابت
			.000	6.451	0.476	0.659	وضوح الرسالة والرؤية
			.000	10.229	0.386	0.378	تحليل البيئة الداخلية والخارجية
			.000	5.339	0.244	0.384	تنفيذ الخطة ومتابعتها
			.000	5.890	0.385	0.449	المتابعة وتقييم الأداء

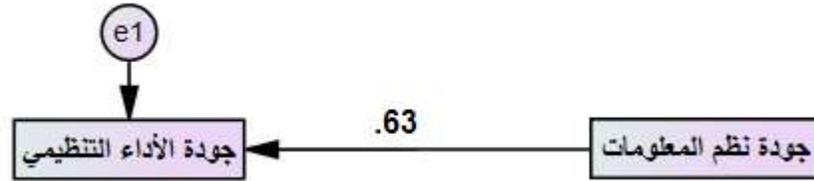
دال إحصائيا عند مستوى معنوية أقل من (0.01).

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

ويوضح الجدول السابق وجود تأثير جوهري لأبعاد التخطيط الإستراتيجي على رقي النظام كما يظهر ذلك المعالم المعيارية ، وتظهر النتائج أن قيمة معامل التحديد R^2 تبلغ 84% ، أي أن نسبة ما يفسره المتغير المستقل أبعاد التخطيط الإستراتيجي في المتغير التابع مرونة النظام 84% .
وبناء على هذه النتائج يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة المصاغة على النحو الآتي:
يوجد تأثير مباشر لأبعاد التخطيط الإستراتيجي علي رقي النظام.

٣- اختبار الفرض الثالث

٣- لا يوجد تأثير مباشر لجودة نظم المعلومات على جودة الأداء التنظيمي.



شكل رقم (٧) : العلاقة بين جودة نظم المعلومات وجودة الأداء التنظيمي.

جدول رقم (١٣)

معلومات المسار المعيارية للعلاقة بين التخطيط الإستراتيجي وجودة الأداء التنظيمي

المعنوية (P)	النسبة الحرية (CR)	الخطأ المعياري (SE)	معلمة المسار (B)	مسار العلاقة	
***	9.858	.101	.996	←	التخطيط الإستراتيجي

دال إحصائيا عند مستوي معنوية أقل من (0.05).

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج Amos 26

يوضح الشكل رقم (٥) والجدول رقم (٢) السابقين وجود تأثير إيجابي للتخطيط الإستراتيجي علي جودة الأداء التنظيمي حيث بلغت معلمة المسار ($\beta = 0.996$; S. E = 0.101; P ***) وهو تأثير مباشر ومعنوي عند درجة ثقة % 95 وهذا يعني أن زيادة إدراك العاملين لجودة نظم المعلومات بمقدار درجة واحدة انحراف معياري يؤدي إلى زيادة مستوى جودة الأداء التنظيمي بمقدار 0.99.

وبناء علي هذه النتائج يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة المصاغة على النحو الآتي: يوجد تأثير مباشر لجودة نظم المعلومات على جودة الأداء التنظيمي.

١/٣- لا يوجد تأثير مباشر لبعدي جودة نظم المعلومات علي جودة الأداء التنظيمي.

جدول رقم (١٤)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتأثير بعدي جودة نظم المعلومات علي جودة الأداء التنظيمي

R ²	F-test		T-test		المعالم المعيارية	معامل الانحدار	المتغير المستقل	المتغير التابع
	المعنى	القيمة	المعنى	القيمة				

	ية	ية	Beta	ر B		
%77	.000	242.49	.028	2.219	0.419	الثابت
			.000	13.039	0.602	مرونة النظام
			.000	8.652	0.400	رقي النظام

دال إحصائيا عند مستوي معنوية أقل من (0.01).

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

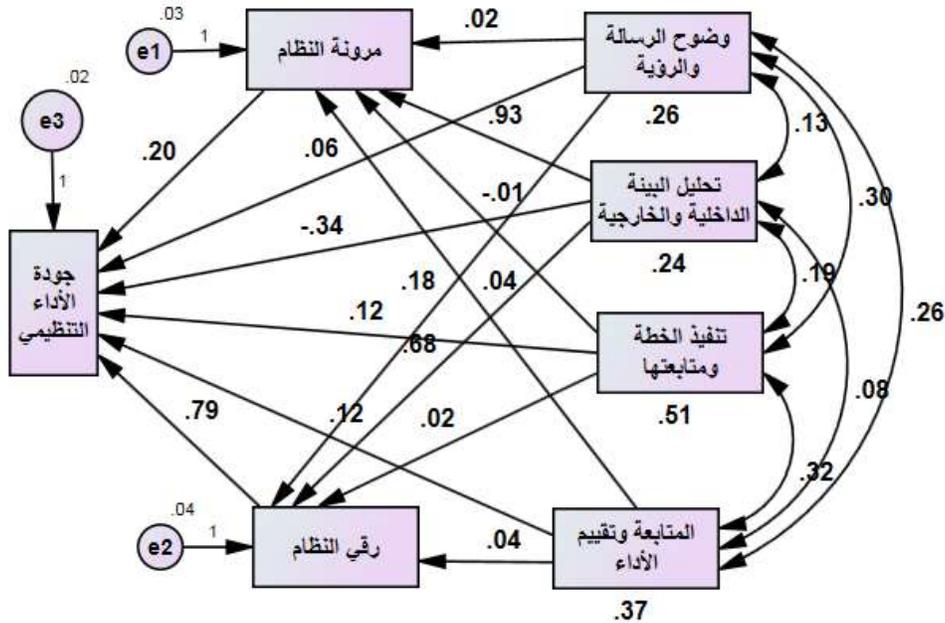
وبوض الجدول السابق وجود تأثير جوهري لبعدي جودة نظم المعلومات علي جودة الأداء التنظيمي كما يظهر ذلك المعالم المعيارية ، وتظهر النتائج أن قيمة معامل التحديد R^2 تبلغ %77 ، أي أن نسبة ما يفسره المتغير المستقل بعدي جودة نظم المعلومات في المتغير التابع جودة الأداء التنظيمي %77.

وبناء علي هذه النتائج يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة المصاغة على النحو الآتي: يوجد تأثير مباشر لبعدي جودة نظم المعلومات علي جودة الأداء التنظيمي.

٤- اختبار الفرض الرابع

٤- لا يوجد تأثير غير مباشر للتخطيط الإستراتيجي على جودة الأداء التنظيمي من خلال تأثير جودة نظم المعلومات.

لاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل المسار (Path Analysis).



شكل رقم (٨) : جودة نظم المعلومات الإدارية كمتغير وسيط في العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي وجودة الأداء التنظيمي .

جدول رقم (١٥)

نتائج تحليل النموذج للعلاقة بين التخطيط الإستراتيجي وجودة نظم المعلومات وجودة الأداء التنظيمي

الدلالة الإحصائية	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التشبع	المسار	
***	27.06	.034	.928	← مرونة النظام	وضوح الرسالة والرؤية
***	16.21	.042	.680	← رقي النظام	وضوح الرسالة والرؤية
***	-4.32	.078	- .339	← جودة الأداء التنظيمي	وضوح الرسالة والرؤية
.751	.317	.059	.019	← مرونة النظام	تحليل البيئة الداخلية والخارجية
.014	2.467	.072	.179	← رقي النظام	تحليل البيئة الداخلية والخارجية
.221	1.223	.050	.061	← جودة الأداء التنظيمي	تحليل البيئة الداخلية والخارجية

الدلالة الإحصائية	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التشبع	المسار	
				←	
.864	-.171	.033	-	← مرونة النظام	تنفيذ الخطة ومتابعتها
.602	.521	.041	.021	← رقي النظام	تنفيذ الخطة ومتابعتها
***	4.451	.028	.123	← جودة الأداء التنظيمي	تنفيذ الخطة ومتابعتها
.373	.890	.042	.037	← مرونة النظام	المتابعة وتقييم الأداء
.442	.769	.051	.039	← رقي النظام	المتابعة وتقييم الأداء
***	3.531	.034	.121	← جودة الأداء التنظيمي	المتابعة وتقييم الأداء
.004	2.909	.068	.197	← جودة الأداء التنظيمي	مرونة النظام
***	14.324	.055	.791	← جودة الأداء التنظيمي	رقي النظام

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج Amos 26

تقييم معاملات النموذج الهيكلي المقترح

تحديد الآثار المباشرة والغير مباشرة بين متغيرات البحث

جدول رقم (١٦)

نتائج تحليل المسار وتقديرات التأثيرات المختلفة

التأثير الكلي	قيمة التأثير غير المباشر	قيمة التأثير المباشر	المسار
.928	.000	.928	← مرونة النظام
.680	.000	.680	← رقي النظام
.381	.720	-.339	← جودة الأداء التنظيمي
.019	.000	.019	← مرونة النظام
.179	.000	.179	← رقي النظام
.206	.145	.061	← جودة الأداء التنظيمي
-.006	.000	-.006	← مرونة النظام

التأثير الكلي	قيمة التأثير غير المباشر	قيمة التأثير المباشر	المسار
.021	.000	.021	رقي النظام ←
.139	.016	.123	جودة الأداء التنظيمي ←
.037	.000	.037	مرونة النظام ←
.039	.000	.039	رقي النظام ←
.159	.038	.121	جودة الأداء التنظيمي ←
.179	.000	.197	جودة الأداء التنظيمي ←
.791	.000	.791	جودة الأداء التنظيمي ←

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج Amos 26

يتضح من الجدول (١٦) ما يلي:

وجود تأثير ناتج عن وجود جودة نظم المعلومات كمتغير وسيط بين التخطيط الاستراتيجي و جودة الأداء التنظيمي متمثلاً في قيمة التأثير غير المباشر عند مستوي معنوية أقل من (0.05) وقد ترتب على هذا التأثير غير المباشر تغير في قوة العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي و جودة الأداء التنظيمي، وحدث تغيير في اتجاه بعض العلاقات، وهو ما يظهره التأثير الكلي علي النحو التالي:

- زادت قوة العلاقة بين (وضوح الرسالة والرؤية) و (جودة الأداء التنظيمي) من (-.339) إلي (.381) بمقدار (.720). وهو يمثل قيمة التأثير غير المباشر.

- زادت قوة العلاقة بين (تحليل البيئة الداخلية والخارجية) و (جودة الأداء التنظيمي) من (.061) إلي (.206) بمقدار (.145). وهو يمثل قيمة التأثير غير المباشر.

- زادت قوة العلاقة بين (تنفيذ الخطة ومتابعتها) و (جودة الأداء التنظيمي) من (.123) إلي (.139) بمقدار (.016). وهو يمثل قيمة التأثير غير المباشر.

- زادت قوة العلاقة بين (المتابعة وتقييم الأداء) و (جودة الأداء التنظيمي) من (.121) إلي (.159) بمقدار (.038). وهو يمثل قيمة التأثير غير المباشر.

مما سبق يتضح أن: جودة نظم المعلومات يؤدي دوراً وسيطاً جزئياً في زيادة قوة العلاقة الطردية القائمة بين التخطيط الإستراتيجي و جودة الأداء التنظيمي. وهو الأمر الذي يفسر الدور الهام لجودة نظم المعلومات في نجاح جودة الأداء التنظيمي.

وبناء علي هذه النتائج يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة المصاغة على النحو الآتي: يوجد تأثير غير مباشر للتخطيط الإستراتيجي على جودة الأداء التنظيمي من خلال تأثير جودة نظم المعلومات.

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً- النتائج:

لدراسة الدور الهام للتأثير الوسيط لجودة نظم المعلومات في التأثير الغير مباشر للتخطيط الإستراتيجي علي جودة الأداء التنظيمي قدم الباحث في هذا البحث بناء نموذج جودة نظم المعلومات كمتغير وسيط في العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي وجودة الأداء التنظيمي والذي يتكون من وضوح الرسالة والرؤية ، تحليل البيئة الداخلية والخارجية ، تنفيذ الخطة ومتابعتها ، المتابعة وتقييم الأداء ، مرونة النظام ، رقي النظام ، جودة الأداء التنظيمي، وتم تجميع الاستبيانات من المستشفيات عينة الدراسة لتحليل الأثر الوسيط لجودة نظم المعلومات في التأثير الغير مباشر للتخطيط الإستراتيجي علي جودة الأداء التنظيمي ، وتبين ما يلي:

- ١- يوجد تأثير مباشر للتخطيط الإستراتيجي علي جودة الأداء التنظيمي بنسبة 75% ، وهذا يعني أن زيادة إدراك العاملين للتخطيط الإستراتيجي بمقدار درجة واحدة انحراف معياري يؤدي إلى زيادة مستوى جودة الأداء التنظيمي بمقدار 75%.
- ٢- يوجد تأثير مباشر لأبعاد التخطيط الإستراتيجي علي جودة الأداء التنظيمي بنسبة 90% ، أي أن نسبة ما يفسره المتغير المستقل أبعاد التخطيط الإستراتيجي في المتغير التابع جودة الأداء التنظيمي 90%.
- ٣- يوجد تأثير مباشر للتخطيط الإستراتيجي على جودة نظم المعلومات بنسبة 78% ، وهذا يعني أن زيادة إدراك العاملين للتخطيط الإستراتيجي بمقدار درجة واحدة انحراف معياري يؤدي إلى زيادة مستوى جودة نظم المعلومات بمقدار 78%.
- ٤- يوجد تأثير مباشر لأبعاد التخطيط الإستراتيجي علي مرونة النظام بنسبة 83% ، أي أن نسبة ما يفسره المتغير المستقل أبعاد التخطيط الإستراتيجي في المتغير التابع مرونة النظام 83%.
- ٥- يوجد تأثير مباشر لأبعاد التخطيط الإستراتيجي علي رقي النظام بنسبة 84% ، أي أن نسبة ما يفسره المتغير المستقل أبعاد التخطيط الإستراتيجي في المتغير التابع رقي النظام 84%.
- ٦- يوجد تأثير مباشر لجودة نظم المعلومات على جودة الأداء التنظيمي بنسبة 63% ، وهذا يعني أن زيادة إدراك العاملين لجودة نظم المعلومات بمقدار درجة واحدة انحراف معياري يؤدي إلى زيادة مستوى جودة الأداء التنظيمي بمقدار 63%.
- ٧- يوجد تأثير مباشر لبعدي جودة نظم المعلومات علي جودة الأداء التنظيمي بنسبة 77% ، أي أن نسبة ما يفسره المتغير المستقل بعدي جودة نظم المعلومات في المتغير التابع جودة الأداء التنظيمي 77%.
- ٨- يوجد تأثير غير مباشر للتخطيط الإستراتيجي على جودة الأداء التنظيمي من خلال تأثير جودة نظم المعلومات ، حيث وجد تأثير ناتج عن وجود جودة نظم المعلومات كمتغير وسيط بين التخطيط

الإستراتيجي جودة الأداء التنظيمي متمثلاً في قيمة التأثير غير المباشر عند مستوي معنوية أقل من (0.05) وقد ترتب على هذا التأثير غير المباشر تغير في قوة العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي وجودة الأداء التنظيمي ، وحد تغيير في العلاقات.

والنتائج السابقة تتفق مع نتائج (Wendy, 2023; Nodirjon et al., 2023; Barnali, 2021) .

ثانياً- التوصيات:

وفقاً لنتائج التحليل التجريبي ، من أجل تحسين جودة الأداء التنظيمي ، يجب على المسؤولين في المستويات الإدارية العليا والوسطى بالقطاع الصحي والإشرافية زيادة الاهتمام بالتخطيط الإستراتيجي من خلال الاهتمام بأبعده وضوح الرسالة والرؤية، تحليل البيئة الداخلية والخارجية، تنفيذ الخطة ومتابعتها، المتابعة وتقييم الأداء. وزيادة الاهتمام بجودة نظم المعلومات من خلا الأبعاد مرونة النظام ، رقي النظام، وتعزيز وعي القطاع الصحي بجودة مخرجات نظم المعلومات.

م	التوصية	آلية التنفيذ	الجهة المسؤولة
١	تنمية الموارد البشرية	أعداد خطة تدريبية سنوية للموارد البشرية في المستويات الإدارية الثلاثة بالمؤسسة ، وتحتوى الخطة التدريبية السنوية على أحدث البرامج التدريبية في التخطيط الإستراتيجي وجودة نظم المعلومات وجودة الأداء التنظيمي. وأن يتم التدريب في مراكز متخصصة سواء داخل مصر أو خارج مصر وأن يكون التدريب نظرياً وعملياً. وعلى الأفراد التي تم تدريبهم تدريب العاملين بالشركة.	الإدارة العليا والوسطى والإشرافية
٢	تبسيط تكنولوجيا المعلومات	تحويل تكنولوجيا المعلومات إلى مصنع رقمي - مصنع مبني على تدفقات قيمة IT4IT ومنصة أتمتة مع ذكاء مدمج. قم بتوصيل الوظائف الرئيسية - إدارة الخدمة وتنفيذ الخدمة وضمان الخدمة وحوكمة الخدمة - بالتعلم الآلي والأتمتة. وتأسيس عمليات تكنولوجيا المعلومات كمركز للتميز تحدده أفضل الممارسات. تكنولوجيا المعلومات تتطلب معرفة تقنية عميقة. تعد البرامج والأجهزة والشبكات وكذلك العلاقات مع العمليات التجارية أمراً بالغ الأهمية لتقليل تعقيد تكنولوجيا المعلومات.	الإدارة العليا والوسطى والإشرافية
٣	ترقية قدرات	تحديد بيانات التخطيط وإدارتها. ثروة من البيانات - الرؤية والرسالة والبيانات	الإدارة العليا

المؤسسة في التخطيط الإستراتيجي لتقييم البيئة المستقبلية والاستجابة لها بشكل أفضل	الموضوعية ؛ المسح البيئي حزم التحليل بيانات المقارنة المعيارية ؛ توقعات السيناريو وأكثر من ذلك - يتدفق طوال عملية التخطيط الاستراتيجي. لإضفاء التركيز على العملية وتجنب الجهود الضائعة ، يجب تحديد المخرجات لكل خطوة من خطوات العملية بوضوح منذ البداية. يساعد هذا في ضمان تطوير البيانات الصحيحة لاتخاذ قرارات فعالة ويبنى أيضا الدعم للعملية من خلال إبلاغ أصحاب المصلحة بالمخرجات المتوقعة من كل خطوة. يحتاج الفريق أيضا إلى خطة لإدارة البيانات من شأنها تخزين المعلومات بشكل فعال للرجوع إليها في المستقبل.	الوسيط والإشرافية
٤	يتم تنظيم مستويات التخطيط المختلفة بحيث تتبع الأنشطة ذات المستوي الأدنى الأنشطة ذات المستوي الأعلى وتستخدم نفس البيانات للتوجيه.	الإدارة العليا والوسيط والإشرافية

المراجع

- Adobor, H., (2019), "Opening up strategy formulation: Benefits, risks, and some suggestions", **Business Horizons**, Volume 62, No 3, Pages 383-393.
- Ait, Y.F., (2017), "The Role of Management Information Systems in the Effectiveness of Managerial Decision Making in Greater Irbid Municipality " **Arabian Journal of Business and Management Review**, Volume 7, No. 4, Pages 1-10.
- Al-Sabbah A.R., (1998), "Administrative Information Systems, First Edition", **Dar Zahran Publishing, Amman.**
- Barnali, S., (2021), " Organizational Performance: A Conceptual Framework “, **Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry**, Volume 12, No. 8, Pages 4445-4454.
- Corboy, M., & O’Corrbui, D., (1999), "The seven deadly sins of strategy", **Management Accounting**, Volume 77, No 10, Pages 29-37.
- Curtis, Graham, (1995), "Business Information System: Analyse and Practice", 2nd (edn.), **Wesley publishing Co. inc. UK.**

- David, F. R., & F. R. David, (2017), "Strategic management: A competitive advantage approach", (16th ed.), **Pearson**.
- Digman, Lester A., (1990), "Strategic Management: Concepts, Decision", Cases 2nd (edn.), **Rishaed D. Irwin. Inc Boston**.
- Ducker P.F., (1998), "The Coming of the New Organization", **H.**
- Ginter, P. M., Swayne, L. E., & Duncan, W. J., (2018), "Strategic management of health care organizations", (8th ed.), **John Wiley & Sons**.
- Harris, J. M., (2017), "Healthcare strategic planning", (4th ed.), **Health Administration Press**.
- Imad, M., (2024), " Organizational Performance: A Comprehensive Literature Review of Modern Models and Approache "International **Journal of Entrepreneurship**, Volume 28, No. 4, Pages 1-5.
- Ion, E.I., (2016), "Organizational Performance – A Concept That Self-Seeks To Find Itself "Economy **Series**, Volume 15, No. 4, Pages 179-183.
- Jaime, D.S. (2010). "**Strategic Planning And Implementation Processes Impacting Small Business Success In Mexico: A Correlational Study**".(Publication No.3448394).[Doctoral Dissertation, National-Phoenix University]. ProQuest Dissertations Publishing.
- Jehad, S.B.; Hussain, A.H., (2016), "The Impact Of Management Information Systems Quality On The Effectiveness Of Strategic Decision-Making Process " **International Journal of Current Aspects in Finance, Banking and Accounting**, Volume 5, No. 3, Pages 120- 127.
- Justin, J. (2023). "**Digital Supply Chain Connectivity and Capacity Analysis for Strategic Production Planning in Biosurgery Oxidized Regenerated Cellulose**". [Doctoral Dissertation, Massachusetts Institute of Technology]. ProQuest Dissertations Publishing.
- Kirato, W.W.; Joseph, T., (2021), " Integrated Financial Management Information System Implementation on Financial Performance in Trans Nzoia County, Kenya " **International Journal of Current Aspects in Finance, Banking and Accounting**, Volume 3, No. 2, Pages 51- 64.

- Kristi, J.H. (2020). "**Strategic Planning in International Christian Schools: Leadership Practices and Perceptions**". (Publication No. 28258381). [Doctoral Dissertation, Columbia University]. ProQuest Dissertations Publishing.
- Lesi, H.; Wahyudin, H.Z., (2015), " Effect Of Competence User Information System, The Quality Of Accounting Information Systems Management And Implications Insatisfaction User Information System (State Owner In Sumatera Selatan)" **European Journal of Accounting, Auditing and Finance Research**, Volume 3, No. 2, Pages 35- 60.
- Marjorie, Q.B. (2022). "**Understanding Public Strategic Planning: A Qualitative Study Connecting Planning And Social Equity**". [Doctoral Dissertation, Capella University]. ProQuest Dissertations Publishing.
- Martin, B. C., (2018), "Strategic planning in healthcare: An introduction for health professionals", (4th ed.), **Springer Publishing Company**.
- Neil, S. (2020). "**The tensions between state control and local autonomy: can collaborative planning practice align local with regional strategic planning outcomes?**". (Publication No. 2001). [Doctoral Dissertation, Sydney University]. ProQuest Dissertations Publishing.
- Nordirjon, M.Y; Raxim, R.D.; Anna, L.S.; Yelena, S.P., (2023), " Dataset Approach To Management Information Systems To Support Quality And Agility Of Industry 4.0 Businesses", **Proceedings on Engineering Sciences**, Volume 05, No. 52, Pages 385-398.
- Porter, M. E., (1996), "How competitive forces shape strategy", **Harvard Business Review**, Volume 57, No 2, Pages 137-145.
- Rumelt, R., (2011), "Good strategy, bad strategy: The difference and why it matters", **Profile Books**.
- Satzinger J.W.; Jackson R.B., (2003), "Analysis and Design of Information Management", 2nd edition, **éditions reynald gloulet, Canada**.
- Sri, A., (2018), "The Effect of Management Information System on Employee Performance Quality at PT. Traktor Nusantara Makassar " **International Journal of Research in Management, Economics and Commerce**, Volume 8, No. 2, Pages 114-120.

Steven A., (1999), "Information Systems Management Perspective". 3rd (Edn),
educational publisher, USA.

Tasha, S.W. (2009). "**Strategic Planning Leadership In Illinois Community Colleges: Who Is Leading The Process?**". (Publication No. 3360118).
[Doctoral Dissertation, National-Louis University]. ProQuest
Dissertations Publishing.

Tetteh, G. A., (2019), "Evaluating university leadership performance using Lean Six Sigma framework", **International Journal of Lean Six Sigma**,
Volume 10, No 4, Pages 1018-1040.

Tsaqif, M.N,(2021), " The Influence Of Management Information Systems On Employee Performance ", **Program Studi D3 Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bandung**, Pages 1-14.

Walston, S. L., (2018), "Strategic healthcare management: Planning and execution" ,(2nd ed.),**Health Administration Press.**

Wendy, E.R. (2023). "**A Decision Support Tool using Machine Learning Techniques for Strategic Investment Planning Based on Customer Evaluation Criteria**". [Doctoral Dissertation, Washington University].
ProQuest Dissertations Publishing.

Wioletta, B.,(2016), "Management Accounting Information System In Public Healthcare Entities In Poland", **The 10th International Days of Statistics and Economics, Prague, September 8-10**, Pages 103-112.

Yaser, H.A; Alina, S.; Nor, A, (2013), " The Impact of Management Information Systems Adoption in Managerial Decision Making: A Review",
Management Information Systems, Volume 08, No. 4, Pages 010-017.