

# الدراسات النقدية

عمل الطالبة: أمل حسين الحربي

الرقم الجامعي:

233000836

أثر التخطيط الاستراتيجي في تحسين أداء الموارد في المؤسسات الحكومية الخدمية العراقية: الدور الوسيط لتكنولوجيا المعلومات

أ/أنمار سعدون محمد

باحث في قسم إدارة الأعمال

أ.د/نبيل محمد مرسي خليل

أستاذ إدارة الأعمال

د/عبير أحمد شرف الدين

مدرس إدارة الأعمال

[https://acjalexu.journals.ekb.eg/article\\_340507\\_89c5b2134fa1a9fec5d4790a3c0d9f12.pdf](https://acjalexu.journals.ekb.eg/article_340507_89c5b2134fa1a9fec5d4790a3c0d9f12.pdf)

فروض الدراسة:

- الفرض الرئيسي الأول : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي على إدارة الموارد البشرية في المنظمة
- الفرض الرئيسي الثاني : يوجد تأثير دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي على أداء القدرات التنظيمية في المنظمة
- الفرض الرئيسي الثالث : يوجد تأثير دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي على تكنولوجيا المعلومات في المنظمة
- الفرض الرئيس الرابع : يوجد تأثير دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المنظمة
- الفرض الرئيسي الخامس : يوجد تأثير دلالة إحصائية للتكنولوجيا المعلومات على أداء القدرات التنظيمية للمنظمة
- الفرض الرئيسي السادس : يوجد تأثير دلالة إحصائية غير مباشر للتخطيط الاستراتيجي وتكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية
- الفرض الرئيسي السابع : يوجد تأثير دلالة إحصائية غير مباشر للتخطيط الاستراتيجي وتكنولوجيا المعلومات على أداء القدرات التنظيمية

اختبر الفرض الأول الدراسة والذي ينص على أنه يوجد تأثير دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي على إدارة الموارد البشرية في المنظمة حيث أوضحت النتائج انه التخطيط الاستراتيجي تأثير إيجابي على أداء الموارد البشرية حيث بلغت قيمة معامل التقدير  $Estimate(1.018)$  والقيمة التقديرية العددية  $(S.E)$  بنسبة  $(0.272)$  إضافة إلى القيمة الاحصائية لهذا العامل  $(C.R)$  والتي تقابل قيمة  $(t)$  في تحليل الانحدار  $(3.737)$  وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $(0.05)$  إذ بلغت قيمة  $P-value$   $(0.00)$  ومعاملات المسار المعياري  $Standardized Regression Weights (0.829)$  وهذا ما يؤكد ذلك التأثير الإيجابي للتخطيط الاستراتيجي على أداء الموارد البشرية ما سبق تشير نتائج التحليل للعلاقات المباشرة إلى قبول الفرض الأول والذي ينص على وجود تأثير دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي على إدارة الموارد البشرية في المنظمة

اما الفرض الثاني للدراسة والذي ينص على أنه يوجد تأثير دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي على أداء القدرات التنظيمية للمنظمة حيث أوضحت النتائج انه متغير التخطيط الاستراتيجي ذو تأثير إيجابي على المتغير التابع القدرات التنظيمية إذ بلغت قيمة معامل التقدير  $Estimate (1.021)$  والقيمة التقديرية العددية  $(S.E)$  بنسبة  $(0.272)$  إضافة إلى القيمة الاحصائية  $(t)$  لهذا العامل  $(3.759)$   $(C.R)$  وهي قيمة تلاً لإحصائية عند مستوى معنوية  $(0.05)$  إذ بلغت قيمة  $P-value(0.00)$  ومعاملات المسار المعياري  $Standardized Regression Weights (0.819)$  وهذا ما يؤكد التأثير الإيجابي للتخطيط الاستراتيجي على أداء القدرات التنظيمية ومن خلال ما سبق تشير نتائج التحليل للعلاقات المباشرة إلى قبول الفرض الثاني والذي ينص على وجود تأثير دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي على أداء القدرات التنظيمية للمنظمة

وتم اختبار الفرض الثالث للدراسة والذي ينص على أنه يوجد تأثير دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي على تكنولوجيا المعلومات في المنظمة حيث كشفت النتائج أن التخطيط الاستراتيجي له تأثير إيجابي على تكنولوجيا المعلومات حيث بلغت قيمة معامل التقدير  $\text{Estimate (0.613)}$  و القيمة التقديرية العددية  $(S.E. \text{بنسبة } 0.05)$  إذا بلغت قيمة  $P\text{-value (0.00)}$  ومعاملات المسار المعياري  $\text{Standardized Regression Weights (0.907)}$  وهذا ما يؤكد ذلك التأثير الإيجابي للتخطيط الاستراتيجي على تكنولوجيا المعلومات ومن خلال ما سبق تشير نتائج التحليل العلاقات المباشرة إلى قبول الفرض الثالث والذي ينص على وجود تأثير دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي على تكنولوجيا المعلومات في المنظمة

وكذلك اختبر الفرض الرابع للدراسة والذي ينص على أنه يوجد تأثير دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المنظمة حيث أظهرت النتائج انه متغير تكنولوجيا المعلومات له تأثير سلبي على المتغير التابع إدارة الموارد البشرية إذ بلغت قيمة معامل التقدير  $\text{Estimate (0.201)}$  والقيمة التقديرية العددية  $(S.E. \text{بنسبة } 0.338)$  إضافة الى القيمة الاحصائية  $(t \text{ لهذا العامل } 0.595) \text{ C.R)}$  وهي قيمة ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية اكبر من  $(0.05)$  إذا بلغت قيمة  $P\text{-value (0.552)}$  ومعاملات المسار المعياري  $\text{Standardized Regression Weights (0.111)}$  هذا يشير إلى عدم تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية ومن خلال ما سبق تشير نتائج تحليل العلاقات المباشرة إلى رفض الفرض الرابع والذي ينص على لا يوجد تأثير دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المنظمة

اما الفرض الخامس للدراسة والذي ينص على أنه يوجد تأثير دلالة إحصائية للتكنولوجيا المعلومات على أداء القدرات التنظيمية للمنظمة حيث أظهرت النتائج انه متغير تكنولوجيا المعلومات له تأثير سلبي على المتغير التابع أداء القدرات التنظيمية حيث بلغت قيمة معامل التقدير  $\text{Estimate (0.603)}$  قيمة ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية اكبر من  $(0.05)$  إذا بلغت قيمة  $P\text{-value (0.547)}$  ومعاملات المسار المعياري  $\text{Standardized Regression Weights (0.123)}$  ما يشير إلى عدم وجود تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء القدرات التنظيمية ومن خلال ما سبق تشير نتائج تحليل العلاقات المباشرة إلى رفض الفرض الخامس والذي ينص على لا يوجد تأثير دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على أداء القدرات التنظيمية للمنظمة

اختبر الفرض السادس الدراسة والذي ينص على أنه يوجد تأثير دلالة إحصائية غير مباشر للتخطيط الاستراتيجي تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المنظمة حيث كشفت نتائج التحليل وجود تأثير سلبي عند مستوى معنوية أكبر من (٠,٠٥) أنت قيمة معامل التقدير Estimate (0.139) والقيمة التقديرية العددية (S.E) بنسبة (٠,٦٢٤) إضافة إلى القيمة الاحصائية (t لهذا العامل) - (0.100) C.R وهي قيمة ليست ذات دلالة إحصائية إذا بلغت قيمة P-value (0.232) ومعاملات المسار المعياري Standardized Regression Weights (0.112) مما يعني وجود تأثير سلبي للتخطيط الاستراتيجي وتكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية و أي أن الأثر السلبي لي تكنولوجيا المعلومات يعمل على إضعاف العلاقة ما بين التخطيط الاستراتيجي و أداء الموارد البشرية وبناء على ما سبق تشير نتائج تحليل العلاقات غير المباشرة إلى رفض الفرض السادس والذي ينص على لا يوجد تأثير دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي وتكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في المنظمة وأخيرا تم اختبار الفقه السابع للدراسة والذي ينص على أنه يوجد تأثير دلالة إحصائية غير مباشر للتخطيط الاستراتيجي وتكنولوجيا المعلومات على أداء القدرات التنظيمية في المنظمة فقد أشارت نتيجة التحليل وجود تأثير سلبي عند مستوى معنوية أكبر من (٠,٠٥) وكانت قيمة معامل التقدير Estimate. (0.123) والقيمة التقديرية العددية (S.E) بنسبة (٠,٤٦٦) إضافة إلى القيمة الاحصائية (t لهذا العامل) - (0.141) C.R وهي قيمة ليست ذات دلالة إحصائية تبلغ قيمة P-value (0.317) ومعاملات المسار المعياري Standardized Regression Weights (0.1) مما يعني وجود تأثير سلبي للتخطيط الاستراتيجي تكنولوجيا المعلومات على أداء القدرات التنظيمية أي أن الأثر السلبي لي تكنولوجيا المعلومات يعمل على إضعاف العلاقة ما بين التخطيط الاستراتيجي و أداء القدرات التنظيمية وبناء على ما سبق تشير نتائج التحليل للعلاقات غير المباشرة إلى رفض الفرض السابع والذي ينص على لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي وتكنولوجيا المعلومات على أداء القدرات التنظيمية في المنظمة

نقد نتائج فروض الدراسة:

١- تم تحديد الفروض الرئيسية لهذه الدراسة وقد تم ذكرها في البداية وهي عبارة عن سبع فروض رئيسية

الفرض الرئيسي الأول يوجد تأثير دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي على إداء الموارد البشرية في المنظمة

الفرض الرئيسي الثاني يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي على أداء القدرات التنظيمية في المنظمة

الفرض الرئيسي الثالث يوجد تأثير دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي على تكنولوجيا المعلومات في المنظمة

الفرض الرئيس الرابع يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المنظمة

الفرض الرئيسي الخامس يوجد تأثير دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على أداء القدرات التنظيمية للمنظمة

الفرض الرئيسي السادس يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية غير مباشر للتخطيط الاستراتيجي وتكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية

الفرض الرئيسي السابع يوجد تأثير دلالة إحصائية غير مباشر للتخطيط الاستراتيجي وتكنولوجيا المعلومات على أداء القدرات التنظيمية

٢- و مدى ارتباط الفروض بعنوان الدراسة:

الارتباط -الفروض مرتبطة ارتباطا وثيقا بعنوان الدراسة وهو أثر التخطيط الاستراتيجي في تحسين أداء الموارد في المؤسسات الحكومية العراقية الدور الوسيط لتكنولوجيا المعلومات مما يجعلها ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة

### ٣-مدى تحقيق الاهداف:

-تحقيق الاهداف: نجد أن نتائج الفروض دعم تحقيق أهداف الدراسة من خلال:

-توضيح العلاقة: ساعدت في توضيح العلاقة التخطيط الاستراتيجي على تحسين أداء الموارد ودور تكنولوجيا المعلومات في ذلك

تقديم نتائج قابلة للقياس : نجد أن الفروض وفرت لنا نتائج واضحة ومحددة يمكن قياسها وتحليلها

-توجيه البحث تسهم في توجيه البحث نحو فهم تأثير التخطيط الاستراتيجي في تحسين أداء الموارد في المؤسسات الحكومية ودور الوسيط لتكنولوجيا المعلومات

### ٣-نقد نتائج الفروض:

-وضوح نتائج الفروض: كانت نتائج الفروض واضحة و مفصلة بدقة بنتائج محددة المعيارية أدى إلى فهم العلاقة بشكل واضح ودقيق بدون لبس حيث نجد أن الباحثين قد فصلوا في نتائج الفروض استخدام عدة اساليب إحصائية ومعامل التقديرية وقيم عددية لتحديد بدقة العلاقة والتأثير إذا كان سلبى او ايجابى

-إغفال المتغيرات: كان من المفيد تضمين متغيرات أخرى على سبيل المثال تحسين الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الخدمية

-اتساق الفروض والنتائج: نجد أنها كانت واضحة ومباشرة ويسهل الربط بينها و وبين تحقيق اهداف

-تحليل النتائج: التأكد من النتائج تعكس العلاقات الحقيقية بين المتغيرات ومن خلال اطلعنا على نتائج هذه الدراسة وجدنا عنها كانت نتائج دقيقة

ومحددة وواضحة المعيارية تناولت عدة اساليب إحصائية ومعامل التقديرية مفصلة رقميًا لتحديد دقة العلاقة والتأثير إذا كان سلبى او ايجابى

#### ٤-توصيات:

- توسيع نطاق البحث: وذلك النظر في تأثير متغيرات أخرى قد يكون له تأثير على العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وتحسين في أداء الموارد ودور تكنولوجيا المعلومات في ذلك وكذلك في أن الدراسة أجريت على عينة مختصرة ٢٠٠ مفردة من موظفي أقسام ديوان محافظة نينوي كان لابد من إجراء عدد اكبر من المستجيبين تضم جميع الأقسام والمديريات
- استخدام أدوات قياس متنوعة: تم استخدام استبيانات أدوات قياس متعددة لتعزيز مصداقية النتائج و كما كان موضح في نتائج الدراسة