

دور قدرات تقنية المعلومات في تحقيق النجاح التنظيمي

دراسة استطلاعية في المعهد التقني - الموصل

م.م. عبدالله عبدالحق خميس

كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل

م.م. عادل عبدالله عزيز

رئاسة الجامعة التقنية الشمالية

The Role of Information Technology Capabilities in achieving Organizational Success Exploratory Study at the Technical Institute - Mosul

Assis. Lec. Adel Abdullah A.
Presidency of the northern
Technical university

Assis. Lec. Abdullah Abdul H.
College of admin. And econ.
University of Mosul

تاريخ قبول النشر 2020/8/ 19

تاريخ استلام البحث 2020/7/5

المستخلص

يهدف البحث إلى بيان دور قدرات تقنية المعلومات في تحقيق النجاح التنظيمي في المعهد التقني - الموصل، ولتحقيق ذلك فقد تم تصميم استبانة الكترونية، إذ وزعت (70) منها على عدد من الأفراد العاملين في المعهد، وتوصل البحث الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين قدرات تقنية المعلومات والنجاح التنظيمي، وقدم البحث مقترحات منها توفير بيئة عمل فعالة في المنظمة تركز على قدرات تقنية المعلومات وعن طريقها تكون المنظمة قادرة على تحقيق النجاح التنظيمي من خلال توفير المعلومات التي تُسهم في صنع قرارات تدعم الأداء في مختلف الأقسام والوحدات التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: قدرات تقنية المعلومات، النجاح التنظيمي، أبعاد النجاح التنظيمي.

Abstract

The research aims to show the role of information technology capabilities in achieving organizational success in the technical institute - Mosul, and to achieve this an electronic questionnaire was designed, as (70) were distributed to a number of individuals working in the institute, and the research found a significant correlation between Information technology capabilities and organizational success, and the research presented proposals, including providing an effective work environment in the organization focusing on information technology capabilities and through which the organization is able to achieve organizational success by providing information that contributes to making decisions that support performance in various departments and organizational units.

Key Words: Information Technology Capabilities, Organizational Success, Organizational Success Dimensions.

المقدمة

إن قدرات تقنية المعلومات تؤدي دوراً محورياً في إنجاز أعمال المنظمة إلكترونياً، إذ تقدم الكثير من الإمكانيات والتسهيلات من حيث خزن واسترجاع وتقاسم المعلومات وسهولة تدفقها بين أقسام المنظمة، وبالشكل الذي يضمن توفر المعلومات الآنية والدائمة عبر ميدان العمل. وإن نجاح المنظمة يتعلق بقدرة المنظمة على تحقيق أهدافها. لذلك فإن قدرات تقنية المعلومات تتطلب من المنظمة إحداث تغييرات في أنماط وإجراءات العمل لتحقيق النجاح التنظيمي الذي تسعى إليه.

المحور الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

أصبحت قدرات تقنية المعلومات من أهم مرتكزات بيئة الأعمال للمنظمات كافة، لدورها الفعال في تحقيق النجاح التنظيمي، إذ أتضح أن المنظمات التي تستند على قدرات تقنية المعلومات في إنجاز أعمالها تحقق أهدافها، لذا يُمكن صياغة مجموعة من التساؤلات البحثية التي تُشكل في مجملها مشكلة البحث على النحو الآتي:

- 1- هل تتوفر أنواع قدرات تقنية المعلومات في المنظمة عينة البحث؟
- 2- ما مستوى أبعاد النجاح التنظيمي في المنظمة عينة البحث؟
- 3- هل يوجد علاقة ارتباط بين قدرات تقنية المعلومات والنجاح التنظيمي؟
- 4- هل يوجد تأثير لقدرة تقنية المعلومات على النجاح التنظيمي؟

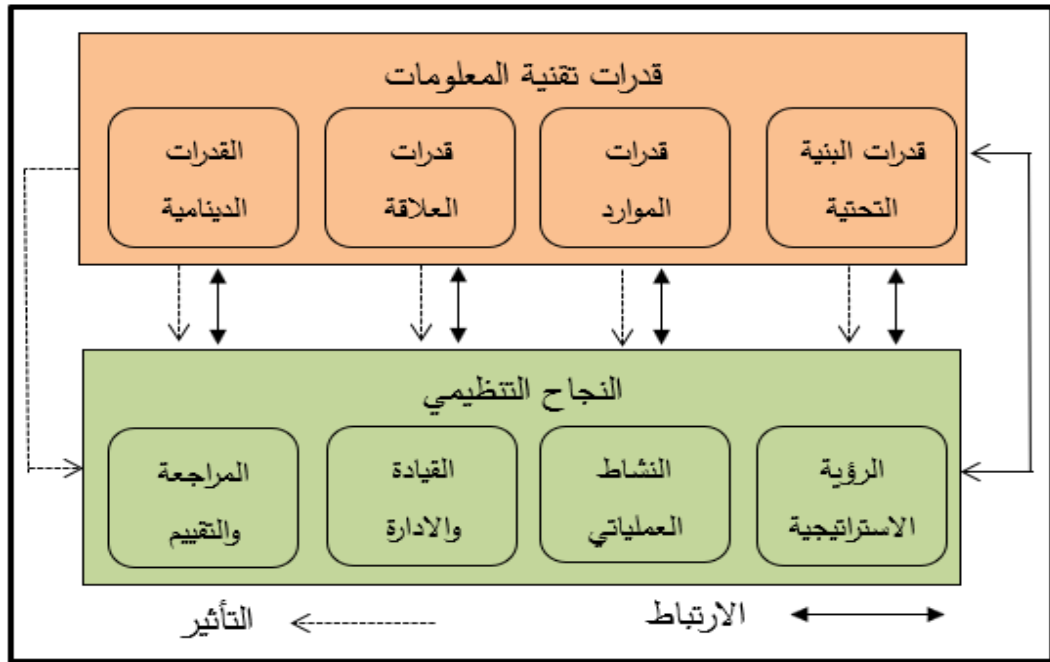
ثانياً: أهمية البحث

- 1- تناول البحث موضوع يتسم بالحدثة نوعاً ما من خلال تبني قدرات تقنية المعلومات لتحقيق النجاح التنظيمي في المنظمة عينة البحث.
- 2- توعية المديرين والأفراد العاملين بأهمية قدرات تقنية المعلومات ومدى إسهامها في تحقيق النجاح التنظيمي في المنظمة عينة البحث.

ثالثاً: أهداف البحث

- 1- التعرف على مستوى قدرات تقنية المعلومات في المنظمة عينة البحث.
- 2- التعرف على انعكاسات قدرات تقنية المعلومات على أبعاد النجاح التنظيمي في المنظمة عينة البحث.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي



المصدر: إعداد الباحثين.

شكل رقم (1)

مخطط البحث الفرضي

خامساً: فروض البحث

اعتمد البحث على فرضين رئيسيين وعلى النحو الآتي:

الفرض الرئيسي الأول: لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين قدرات تقنية المعلومات والنجاح

التنظيمي، وينبثق عن هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية الآتية:

- 1- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين قدرات البنية التحتية لتقنية المعلومات والنجاح التنظيمي.
- 2- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين قدرات الموارد البشرية لتقنية المعلومات والنجاح التنظيمي.
- 3- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين قدرات علاقة تقنية المعلومات والنجاح التنظيمي.
- 4- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين القدرات الدينامية لتقنية المعلومات والنجاح التنظيمي.

الفرض الرئيسي الثاني: لا يوجد تأثير معنوي لـ قدرات تقنية المعلومات في النجاح التنظيمي،

وينبثق عن هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية الآتية:

- 1- لا يوجد تأثير معنوي لـ قدرات البنية التحتية لتقنية المعلومات في النجاح التنظيمي.
- 2- لا يوجد تأثير معنوي لـ قدرات الموارد البشرية لتقنية المعلومات في النجاح التنظيمي.
- 3- لا يوجد تأثير معنوي لـ قدرات علاقة تقنية المعلومات في النجاح التنظيمي.
- 4- لا يوجد تأثير معنوي لـ القدرات الدينامية لتقنية المعلومات في النجاح التنظيمي.

سادساً: منهج البحث

أستند الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي الذي يستند على تفسير ظاهرة أو مشكلة لموضوع بحث بشكل وصفي وتحليلي، وتحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث وأبعادها لغرض الوصول الى نتائج واقعية.

سابعاً: أساليب جمع البيانات

اعتمد البحث لتغطية الجانب النظري على العديد من المصادر العربية والاجنبية ذات الصلة بموضوع البحث. وفيما يتعلق بالجانب الميداني فقد اعتمد البحث على استمارة الاستبانة الالكترونية بوصفها مصدراً أساساً لجمع البيانات، واشتملت على ثلاثة محاور وكما موضح في الجدول (1). ولغرض قياس صدق الاستبانة وثباتها وشموليتها قام الباحثان بعرضها على مجموعة من السادة المحكمين.

جدول رقم (1)

وصف متغيرات البحث في الاستبانة

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	مصادر القياس
الأول	معلومات عامة	معلومات تخص الأفراد المبحوثين	الباحثان
الثاني	قدرات تقنية المعلومات	قدرات البنى التحتية لتقنية المعلومات	(المعماري، 2014)
		قدرات الموارد البشرية لتقنية المعلومات	(المعاضيدي، 2008)
		قدرات العلاقة لتقنية المعلومات	(العنزي، 2008)
		القدرات الدينامية لتقنية المعلومات	
الثالث	النجاح التنظيمي	الرؤية الاستراتيجية	(الكرعاوي، 2018)
		النشاط العملياتي	(شهاب، 2016)
		القيادة والإدارة	
		التقييم والمراجعة	(Alzubi, et.al, 2015)

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء استمارة الاستبانة .

ثامناً: أساليب التحليل الإحصائي

لغرض الوصول الى نتائج البحث والتحقق من صحة اختبار فروضه المطروحة، تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات الإحصائية والمتمثلة بالتكرارات والنسب المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط وتحليل الانحدار المتعدد لبيان مستويات التأثير.

تاسعاً: حدود البحث

تمثلت حدود البحث مكانياً في المعهد التقني/ الموصل، اما حدود البحث زمنياً فقد امتدت للمدة (2020/1/22 لغاية 2020/6/9)، بينما تمثلت الحدود البشرية للبحث بعينة لعدد من الأفراد العاملين فيها .

عاشراً: الدراسات السابقة

1- الدراسات المتعلقة بقدرات تقنية المعلومات

أ- (العززي، 2008)

(قدرات تقانة المعلومات ودورها في الإبداع الاستراتيجي/ دراسة تطبيقية في عينة من شركات الاتصالات المتنقلة في العراق).

هدفت الدراسة الى معرفة مدى توافر القدرات التقنية في الشركات المدروسة ومدى قدرتها في تحقيق الإبداعات الاستراتيجية بالاستناد إلى ما يمتلكه من قدرات. وتوصلت الدراسة الى هناك أهمية للقدرات الدينامية لدى الشركات المدروسة، والذي يشير إلى القدرة العالية لهذه الشركات في مواجهة التغييرات البيئية. ومن أهم التوصيات لهذه الدراسة هو ضرورة قيام الشركات العاملة بقطاع الاتصالات المتنقلة بالعراق بالابتعاد عن إطار عمل النموذج الرأسمالي والتحول إلى نطاق الاقتصاد الرقمي والذي يتوجه للاعتماد على ما يمتلكه العاملين من مواهب وقدرات فكرية.

ب- (المعاضدي، 2008)

(الاستعداد للتغيير الاستراتيجي استناداً إلى قدرات تقانة المعلومات - دراسة حالة منظمة صناعية) هدفت الدراسة الى معرفة علاقة قدرات تقانة المعلومات ومدى تأثيرها في استجابة المنظمة للتغيرات الاستراتيجية عبر تجسيد المضامين المتعلقة بخفة الحركة الإستراتيجية في المنظمة (التركيز والسرعة والمرونة). وتوصلت الدراسة الى قدرة المنظمة في تحقيق التميز بالاعتماد على ما تمتلكه من قدرات لتقانة المعلومات. ومن أهم التوصيات لهذه الدراسة هو ضرورة قيام المنظمات بتتمية وتطوير قدراتها التقنية وذلك لدورها الفاعل في النجاح وامتلاك أدوات لمواجهة التغييرات البيئية والاستراتيجية.

2- الدراسات المتعلقة بالنجاح التنظيمي

أ- (أبو عيادة، 2016)

(الذكاء الاستراتيجي وعلاقته بنجاح المنظمات/ دراسة تطبيقية على المديرين في مجموعة الاتصالات الفلسطينية بقطاع غزة).

هدفت الدراسة الى توضيح العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي ونجاح المنظمات في مجموعة الاتصالات الفلسطينية بقطاع غزة، ومن أهم توصيات هذه الدراسة هي حث الإدارة العليا في مجموعة الاتصالات الفلسطينية على تخفيض أسعار الخدمات المقدمة من قبلها، والتركيز على تطوير المهارات المتعلقة ب (تفكير النظم والرؤية المستقبلية) لدى المديرين العاملين، والسعي لامتلاك نظم المعلومات الادارية المتقدمة.

ب- (شهاب، 2016)

(دور إدارة الأداء في تحقيق النجاح المنظمي/ بحث تحليلي في الشركة العامة للصناعات القطنية) هدفت الدراسة الى التعرف الى مدى مسؤولية إدارة الأداء في تحقيق النجاح المنظمي وذلك من خلال الفرضيات الرئيسية تفرعت عنها فرضيات فرعية لمعرفة العلاقة والاثر بين متغيرات البحث، ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة بناء نظام إدارة أداء في الشركة والعمل على انجاحه لكونه يساهم في تحسين وتطوير الأداء وتوفير معلومات حقيقية حول أداء الموظفين.

المحور الثاني: الإطار النظري البحث

أولاً: مفهوم قدرات تقنية المعلومات

هناك وجهات نظر عدة لقدرات تقنية المعلومات، اذ يرى (Prasad et. al., 2001, 55) بانها تتجسد في قدرة الاستخدام لتقنية المعلومات بغرض دعم واغناء الكفاءة والمهارة في وظائف وأنشطة الاعمال المتنوعة في المنظمة. بينما عرفها (Lee & Lim, 2005, 1133) على أنها القدرات الوظيفية للمنظمة الداعمة للأنشطة التنظيمية وعمليات الاعمال من خلال استخدام موارد تقنية المعلومات . كما وتُعرف بانها حزمة من قدرات المنظمات الداخلية، والتي تتيح لها استغلال مواردها المستندة على تقنية المعلومات بغرض استخدامها في تحقيق استجابة سريعة للتغيرات البيئية المرتبطة ببقاء المنظمة واستمرارها (المعاضدي، 2008، 6).

وعرفها (المعماري، 2014، 20) بانها قدرة المنظمات في استخدام المهارات الفردية المرتكزة على تقنية المعلومات وذلك للوصول الى قدرات تتيح لها البقاء والمنافسة.

ويشير (حسن، 2017، 123) بأنها مجموعة من نقاط القوة التي تمتلكها المنظمة من اجل مواجهة التغيرات البيئية المتسارعة والتي تعتمد بصورة اساسية على البنية التحتية والموارد البشرية.

في حين يرى (العنزي، 2008، 20) بانها أحد أبعاد التوجه الاستراتيجي للمنظمات التي تسعى للحصول على موارد تقنية المعلومات ومن ثم نشرها مع موارد أخرى تساعدها في امتلاك كفاءات جوهرية لغرض اكتساب قدرات تعزز من خفتها التنظيمية وتمكنها من التكيف مع البيئة المتغيرة وبالتالي امتلاك الموقع التنافسي المتميز.

مما تقدم يُمكن تعريف قدرات تقنية المعلومات من قبل الباحثان هي توظيف إمكانيات تقنية المعلومات لتحقيق التوافق بين المستويات والأقسام والوحدات التنظيمية وتسهيل عملية تبادل المعلومات وآليات تسهيل العلاقات وتحسين الاتصالات داخل المنظمة.

ثانياً: أنواع قدرات تقنية المعلومات

عند الرغبة في الحديث عن أنواع قدرات تقنية المعلومات نرى ان هناك تباين واضح بين الكتاب والباحثين في تحديد هذه الأنواع. وبالرغم من وجود تنوع في قدرات تقنية المعلومات، إلا أنه هناك حالة من التداخل بين تلك القدرات وبالشكل الذي يصب في تحقيق النجاح التنظيمي في مقومات ونتائج استثمار تلك القدرات (Tallon, 2007, 2). فضلاً عن أن جميع تلك القدرات تستخدم في أنشطة المنظمة بغرض مواكبة التغيرات في البيئة المحيطة لها وعلى مختلف الأصعدة (العنزي، 2008، 17). وبشكل عام يُمكن تحديد أنواع قدرات تقنية المعلومات في المنظمات بأربعة أنواع رئيسة والتي أتفق عليها كل من الباحثين، (Zhang, 2005, 15) و (المعاضدي، 11، 2008) و (العنزي، 2008، 27) و (نوي وضيف، 2011، 7) و (المعماري، 51، 2014) و (الشمري، 2016، 1358) و (حسن، 125، 2017) و (خميس والبله، 2019، 357) وعلى النحو الآتي:

1. قدرات البنية التحتية لتقنية المعلومات: تُعد من أهم ركائز قدرات تقنية المعلومات في المنظمات، إذ ان المنظمات التي لا تمتلك بنية تحتية متكاملة لا تمتلك القدرة على المواجهة والمنافسة، لذا تُعد هذه البنية من أحد اهم الموارد الاستراتيجية للمنظمات والتي تتيح لها التميز عن المنافسين، وتشمل قدرات البنية التحتية لتقنية المعلومات كل ما تحتويه من تقانات مادية وبرمجية وشبكات اتصالات (خميس والبله، 2019، 357). وتعرف البنية التحتية لتقنية المعلومات بأنها قاعدة مشتركة لتوصيل وربط المعلومات، والمورد الرئيس للأعمال واكتساب مزايا تنافسية طويلة الأجل. فضلاً عن توفير دعم معلوماتي سريع للمنظمة للاستجابة للتغيرات الديناميكية في بيئة العمل ذات التعقيدات المتنامية (Zhang, 2005, 19).

2. قدرات الموارد البشرية لتقنية المعلومات: تُعد الموارد البشرية من الموارد بالغة الأهمية في المجالات كافة عامةً وفي مجال تقنية المعلومات خاصةً، إذ تعتبر مهارة العاملين في مجالات تحليل الانظمة والبرمجيات وإدارة قواعد البيانات من اهم القدرات لتقنية المعلومات، كونها تعتمد

على مهارة الفرد في التوظيف والتشغيل والتطوير لاستخدامها بأفضل طريقة (المعاضدي، 2008، 11). لذا أصبحت مهارات الموارد البشرية المتخصصة بالتقنية ذات أهمية توازي أهمية تقنية المعلومات ذاتها، وتقسم المهارات التي تجعل من الفرد التقني أحد قدرات تقنية المعلومات في المنظمات الى مهارة فنية، وإدارية، وأعمال، وتفاعلية. وتم التأكيد على أهمية هذا النوع من القدرات لتقنية المعلومات لأنها الأداة التي يمكن للمنظمة عبر استخدامها تحقيق القيمة المضافة (نوي وضيف، 2011، 13).

3. قدرات علاقة تقنية المعلومات: تتجسد بالعلاقة بين تقنية المعلومات في المنظمات وباقي وحدات الأعمال لتحقيق التكامل فيما بينهم، فضلاً عن التشارك في المعارف والمسؤوليات والمخاطرة والتعاون بغرض انتاج تطبيقات فاعلة وتوفير قدرات للمنظمات تتيح لها مواجهة التغيرات في البيئة المحيطة (المعماري، 2012، 53). ولقد اشار (Ganesh & Grover, 2005, 260) الى أن هذه القدرة تمثل قدرة كروب تقنية المعلومات في المنظمة على معرفة وفهم احتياجات الأعمال وتكوين الشراكات القوية مع مجاميع الأعمال في المنظمة للعمل معاً في تلبية واستثمار الفرص الجديدة للأعمال.

4. القدرات الدينامية لتقنية المعلومات: تسعى منظمات الاعمال الى تحقيق الفوز في السباق التنافسي على مثيلاتها من المنظمات في البيئة متسارعة التغيير، لذا تعمل على امتلاك قدرات دينامية لتقنية المعلومات والتي تساعدها في تفادي تهديدات ومخاطر البيئة المحيطة، فضلاً عن محاولة استثمار ما متاح من فرص بيئية متنامية والتي تنشأ من الطبيعة الدينامية لكلاً من تقنية المعلومات وبيئة العمل التنافسية (العنزي، 2008، 34). كما تتمثل القدرات الدينامية لتقنية المعلومات بقدره المنظمات على توليد قدرات فائقة عبر اعادة الترتيب لمواردها الداخلية والخارجية وتكاملها مع بعضها البعض وبالاستناد الى تقنية المعلومات، اذ يمكن من خلال القدرات الدينامية للمنظمة مواجهة تغيرات وتهديدات البيئة المحيطة واستغلال الفرص المتاحة للمنظمة (Ganesh & Grover, 2005, 261).

ثالثاً: مفهوم النجاح التنظيمي

يُشير النجاح التنظيمي الى قدرة المنظمة على تحقيق غاياتها بعيدة المدى من خلال مواكبة التطورات في احتياجات المنظمات المتعاملة معها وتبني قيم وفلسفة وغايات تمكنها من تنفيذ خططها الاستراتيجية (الوندأوي، 2012، 25). ويرى (Perreault, 2014, 66) بأن النجاح التنظيمي يتمثل بصياغة استراتيجية للمنظمة تساعدها على تحقيق أهدافها بعيدة الأمد والتي تتوافق مع رؤية ورسالة المنظمة. ويشير (أبو عيادة، 2016، 43) بقدرة المنظمة على البقاء والتكيف والنمو في ظل الأهداف التي تسعى لتحقيقها. ويرى (علي، 2017، 214) بأنه إمكانية المنظمة

على تحقيق أهدافها واستمرارها في الحفاظ على الميزة التنافسية من خلال الرؤية والتخطيط الاستراتيجي ونشاط العمليات وتطوير المنظمة المستمر. ويرى (Ikechukwu, et.al, 2019, 95) بأنه منهج استراتيجي لإدارة المنظمة في الحصول على الخبرات والمعلومات والأفكار والتحليل الدقيقة لبيئة العمل والاستفادة من تقنيات المعلومات الحديثة في إنجاز العمليات الإدارية. في حين يعرفه (حمدان، 2019، 208) دالة لقدرة وكفاءة واستعداد ورغبة المنظمة في تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل يركز الأفراد وما يمتلكونه من خبرة عالية بما يضمن تحقيق النجاح التنظيمي. ويشير (صلاح، 2019، 204) بأنه تحقيق الأهداف التي تضعها المنظمة من خلال امتلاكها ميزة تنافسية في رؤيتها وتخطيطها لأدائها وقيادتها التفاعلية واستخدام آليات فعالة للمراجعة والتقييم. أما (Ugoani, 2020, 4) يُعرف النجاح التنظيمي بأنه قدرة إدارة المنظمة على استغلال مواردها المالية والبشرية والمادية والمعلوماتية وتسخيرها لتحقيق أهدافها، والاستفادة من الخبرات والتعلم من التجارب السابقة.

مما تقدم يُمكن تعريف النجاح التنظيمي من قبل الباحثان بأنه مقياس يُبين قدرة المنظمة على استغلال مواردها المتاحة، وتحقيق التوازن في البيئة التي تعمل بها على المدى البعيد وبالشكل الذي يحقق أهدافها.

رابعاً: أبعاد النجاح التنظيمي

1- الرؤية الاستراتيجية: هي التطلع المستقبلي الذي يحدد توجه ورغبة المنظمة في تحقيق النجاح التنظيمي المرغوب به مستقبلاً، وتوضح الرؤية الاستراتيجية ما يُمكن ان تصبح عليه المنظمة، كما ينبغي ان تقدم صورة حقيقية وواقعية لما يُمكن تحقيقه في المستقبل، وتهدف المنظمة من خلال صياغة رؤيتها الاستراتيجية الى تحقيق رسالتها وأهدافها (الكرعاوي، 2018، 129).

2- النشاط العملي: يشير الى جميع النشاطات المقترنة بعملية تحويل الموارد الى سلع أو خدمات، فالعمليات لا تقتصر فقط على عملية الإنتاج وإنما تشمل مفهوم أوسع، إذ أحتل حقل إدارة العمليات أهمية بالغة كحقل معرفي وكميدان للعمل، لذلك يتم تحديد الاحتياجات اللازمة لإنجاز الأعمال والمدى الذي يجب ان تتجز به الأهداف (طاهر ومحمد، 2018، 57).

3- القيادة والإدارة: تمثل القيادة العامل المهم والمؤثر في نجاح المنظمة، وتُعد بمثابة الرأس من الجسد للإدارة وبهذا فإن القيادة الناجحة تؤدي أداء متميز لإنجاز العمل (Alzubi, et.al, 2015, 141)، أما دور الإدارة يتمثل بالتركيز على إنجاز الأهداف التنظيمية من خلال الأفراد وموارد المنظمة الأخرى، ويقع على عاتق الإدارة العليا أو المديرين التنفيذيين في المنظمة القيام بإعادة تنظيم جميع موارد المنظمة ومن ثم تقوية عوامل النجاح على المستوى الداخلي والخارجي للمنظمة، لذلك فإن نجاح المنظمة يعتمد على وجود الإدارة الفعالة التي تستخدم

الأساليب العلمية في صنع القرارات وفي أداء الوظائف الإدارية التي تسعى الى الابداع والتطوير والتكيف مع الظروف المختلفة (العبادي وآخرون، 2016، 221).

4- التقييم والمراجعة: عملية جمع المعلومات عن الوضع الراهن والافصاح عن كافة الاحداث التي حصلت اثناء عملية التنفيذ في كل نشاط من أنشطة المنظمة الرئيسة والفرعية وما تم انجازه وما تبقى حتى الان، حيث يتم قياس الأداء الفعلي للأنشطة والعمليات المختلفة التي تم القيام بها أو التي ما زالت تتم أثناء مرحلة تنفيذ الاستراتيجية، ثم مقارنة نتائج الأداء الفعلي بالأهداف الاستراتيجية المحددة من قبل (شهاب، 2016، 91).

المحور الثالث: الإطار الميداني للبحث

أولاً: مجتمع البحث وعينته

يُمثل مجتمع البحث بالمعهد التقني/ الموصل، إذ تم اختيار عينة من العاملين فيه وتوزيع (70) استبانة الكترونياً، ويوضح الجدول (2) سمات الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة.

جدول رقم (2)

سمات الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	52	74.3%
	أنثى	18	25.7%
	المجموع	70	100%
المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
العمر	20 - 30 سنة	5	7.1%
	31 - 40 سنة	33	47.1%
	41 - 50 سنة	20	28.6%
	51 - فأكثر	12	17.1%
	المجموع	70	100%
المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
المؤهل العلمي	دبلوم	20	28.6%
	بكالوريوس	21	30%
	دبلوم عالي	4	5.7%
	ماجستير	16	22.9%
	دكتوراه	9	12.8%
	المجموع	70	100%

المصدر: إعداد الباحثين في ضوء استمارة الاستبانة .

ثانياً: وصف متغيرات البحث وتشخيصها

1- وصف متغير قدرات تقنية المعلومات

أ- قدرات البنى التحتية لتقنية المعلومات: يتضح من الجدول (3) ان اجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشراتهِ (X1 – X4) تميل باتجاه الاتفاق بنسبة (59.28%) كما بلغت نسبة عدم الاتفاق (16.83%) ونسبة المحايدین (23.9%) إذ كان كلاً بوسط حسابي قدره (3.55). ومن أبرز المؤشرات التي عززت دور هذا المتغير هو المؤشر (X1) الذي ينص على توافر وسائل اتصال للحصول على مصادر البيانات لدى إدارة المعهد وبوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (1.155).

ب- قدرات الموارد البشرية لتقنية المعلومات: يُلاحظ من الجدول (3) ان اجابات الأفراد المبحوثين بخصوص هذا المتغير من خلال مؤشراتهِ (X5 – X8) تكون باتجاه الاتفاق بنسبة (61.45%) وبلغت نسبة عدم الاتفاق (15.38%) ونسبة المحايدین (23.2%) من تلك الاجابات وجاء كلاً بوسط حسابي (3.54). ومن أبرز المؤشرات التي أسهمت في اغناء نسبة الاتفاق هو المؤشر (X5) والذي ينص على تسعى إدارة المعهد الى إكساب الأفراد العاملين المهارات اللازمة في مجال تقنية المعلومات، وقد جاء ذلك بوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (0.903).

ج- قدرات العلاقة لتقنية المعلومات: يشير الجدول (3) ان اجابات الأفراد المبحوثين بخصوص هذا المتغير من خلال مؤشراتهِ (X9 – X12) كانت نحو الاتفاق بنسبة (67.85%) وكانت نسبة عدم الاتفاق (11.08%) ونسبة المحايدین (21.08%) وكان كلاً بوسط حسابي قدره (3.67). ومن المؤشرات التي أسهمت في تعزيز هذا المتغير هو المؤشر (X9) والذي يتضمن على حرص العاملين في مركز تقنية المعلومات على بناء علاقات ايجابية مع الأقسام التنظيمية كافة. وبوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.854).

د- القدرات الدينامية لتقنية المعلومات: يتبين من معطيات الجدول (3) ان اجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشراتهِ (X13 – X16) كانت باتجاه الاتفاق وبنسبة (61.75%) من تلك الاجابات، وبلغت نسبة عدم الاتفاق (13.98%) ونسبة المحايدین (24.25%) وجاء كلاً بوسط حسابي قدره (3.54). ومن المؤشرات التي أسهمت في اغناء نسبة الاتفاق الايجابي هو المؤشر (X16) الذي ينص على توظيف إدارة المعهد لقدرات تقنية المعلومات الدينامية لديها لضمان التعامل مع المشكلات التي تواجهها. وبوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.874).

جدول رقم (3)

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير قدرات تقنية المعلومات

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية										المؤشر	المتغير
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
1.155	3.64	2.9	2	18.6	13	17.1	12	34.3	24	27.1	19	X1	البنية التحتية
1.031	3.54	4.3	3	12.9	9	21.4	15	47.1	33	14.3	10	X2	
0.958	3.56	2.9	2	11.4	8	25.7	18	47.1	33	12.9	9	X3	
0.928	3.47	2.9	2	11.4	8	31.4	22	44.3	31	10	7	X4	
	3.55	16.83				23.9		59.28				المؤشر الكلي	
0.903	3.71	2.9	2	8.6	6	15.7	11	58.5	41	14.3	10	X5	الموارد البشرية
1.022	3.36	4.3	3	17.1	12	27.1	19	41.4	29	10	7	X6	
1.002	3.56	4.3	3	11.4	8	21.4	15	50	35	12.9	9	X7	المؤشر الكلي
0.897	3.51	2.9	2	10	7	28.6	20	50	35	8.6	6	X8	
	3.54	15.38				23.2		61.45				المؤشر الكلي	
0.854	3.90	1.4	1	5.7	4	15.7	11	55.7	39	21.4	15	X9	قدرات العلاقة
0.889	3.61	4.3	3	5.7	4	22.9	16	58.6	41	8.6	6	X10	
0.928	3.53	2.9	2	11.4	8	25.7	18	50	35	10	7	X11	
0.92	3.63	2.9	2	10	7	20	14	55.7	39	11.4	8	X12	
	3.67	11.08				21.08		67.85				المؤشر الكلي	
0.928	3.47	4.3	3	10	7	27.1	19	51.4	36	7.1	5	X13	قدرات دينامية
0.989	3.51	4.3	3	14.3	10	15.7	11	57.1	40	8.6	6	X14	
0.912	3.46	2.9	2	12.9	9	27.1	19	50	35	7.1	5	X15	المؤشر الكلي
0.874	3.70	2.9	2	4.3	3	27.1	19	51.4	36	14.3	10	X16	
	3.54	13.98				24.25		61.75				المؤشر الكلي	

المصدر: إعداد الباحثان بالاستناد الى نتائج الحاسبة الالكترونية .

2- وصف متغير النجاح التنظيمي

أ- الرؤية الاستراتيجية: تشير نتائج الجدول (4) ان اجابات الأفراد المبحوثين ذات الصلة بالمتغير من خلال مؤشرات (Y1 - Y4) كانت باتجاه الاتفاق وبنسبة (55.68%) وبلغت نسبة عدم الاتفاق (11.08%) ونسبة المحايد (33.23%) وجاء كله بوسط حسابي قدره (3.54). ومن المؤشرات التي أسهمت في اغناء نسبة الاتفاق الايجابي هو المؤشر (Y1) الذي ينص على امتلاك إدارة المعهد رؤية واضحة بشأن الأهداف التي تروم تحقيقها. والذي جاء بوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (0.849).

جدول رقم (4)

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير النجاح التنظيمي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية										المؤشر	المتغير
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
0.849	3.66	2.9	2	4.3	3	28.6	20	51.5	36	12.9	9	Y1	الرؤية الاستراتيجية
0.943	3.46	1.4	1	15.7	11	30	21	41.4	29	11.4	8	Y2	
1.011	3.39	5.7	4	10	7	35.7	25	37.1	26	11.4	8	Y3	
0.783	3.63	1.4	1	2.9	2	38.6	27	45.7	32	11.4	8	Y4	
	3.54	11.08				33.23		55.68				المؤشر الكلي	
0.814	3.66	1.4	1	7.1	5	25.7	18	55.7	39	10	7	Y5	النشاط العملي
0.878	3.43	1.4	1	14.3	10	31.4	22	45.7	32	7.1	5	Y6	
0.91	3.31	4.3	3	8.6	6	47.1	33	31.4	22	8.6	6	Y7	
0.728	3.81	0	0	5.7	4	20	14	61.4	43	12.9	9	Y8	
	3.55	10.7				31.05		58.2				المؤشر الكلي	
1.072	3.44	8.6	6	5.7	4	31.4	22	41.4	29	12.9	9	Y9	القيادة والإدارة
0.808	3.69	2.9	2	4.3	3	22.9	16	61.4	43	8.6	6	Y10	
1.020	3.34	7.1	5	10	7	32.9	23	41.4	29	8.6	6	Y11	
0.91	3.57	4.3	3	7.1	5	24.3	17	55.7	39	8.6	6	Y12	
	3.51	12.5				27.88		59.65				المؤشر الكلي	
0.871	3.63	1.4	1	10	7	24.3	17	52.9	37	11.4	8	Y13	التقييم والمراجعة
0.870	3.71	2.9	2	5.7	4	21.4	15	57.1	40	12.9	9	Y14	
1.028	3.24	8.6	6	11.4	8	32.9	23	41.4	29	5.7	4	Y15	
1.076	3.27	10	7	8.6	6	34.3	24	38.6	27	8.6	6	Y16	
	3.46	14.65				28.23		57.15				المؤشر الكلي	

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد الى نتائج الحاسبة الالكترونية.

ب- النشاط العملي: نُلاحظ من نتائج الجدول (4) ان اجابات الأفراد المبحوثين المتعلقة بالمتغير من خلال مؤشرات (Y5 – Y8) كانت باتجاه الاتفاق ونسبة (58.2%) في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق (10.7%) ونسبة المحايد (31.05%) من تلك الاجابات، وجاء كلاً بوسط حسابي قدره (3.55). ومن أبرز المؤشرات التي أسهمت في تعزيز هذا المتغير هو المؤشر (Y8) الذي ينص على تنفيذ إدارة المعهد الأعمال على وفق السياقات المرسومة وبوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (0.728).

ج- القيادة والإدارة: يتضح من خلال الجدول (4) ان اجابات الأفراد المبحوثين بخصوص هذا المتغير من خلال مؤشراتهِ (Y9 – Y12) تميل باتجاه الاتفاق بنسبة (59.65%) كما بلغت نسبة عدم الاتفاق (12.5%) ونسبة المحايدین (27.88%) وجاء كلاً بوسط حسابي قدره (3.51). ومن أهم المؤشرات التي عززت هذا المتغير هو المؤشر (Y10) الذي ينص على تحدد إدارة المعهد المهارات والامكانيات لتحقيق أهدافها المخططة. وبوسط حساب (3.69) وانحراف معياري (0.808).

د. التقييم والمراجعة: يتضح من خلال الجدول (4) ان اجابات الأفراد المبحوثين بخصوص هذا المتغير من خلال مؤشراتهِ (Y13 – Y16) تميل باتجاه الاتفاق بنسبة (57.15%) كما بلغت نسبة عدم الاتفاق (14.65%) ونسبة المحايدین (28.23%) وجاء كلاً بوسط حسابي قدره (3.46). ومن أهم المؤشرات التي عززت هذا المتغير هو المؤشر (Y14) والذي ينص على قيام ادارة المعهد بمتابعة الأفراد العاملين وتقييم أدائهم وبوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (0.870).

ثالثاً: عرض وتحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث

1- عرض علاقة الارتباط بين قدرات تقنية المعلومات والنجاح التنظيمي على المستوى الكلي حسب معطيات الجدول (5) نلاحظ وجود علاقة ارتباط معنوية بين قدرات تقنية المعلومات والنجاح التنظيمي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.634) عند مستوى معنوية (0.05) وبهذه النتيجة سيتم رفض فرض العدم (الفرض الرئيسي الأول) والذي ينص (لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين قدرات تقنية المعلومات والنجاح التنظيمي) وقبول الفرض البديل.

الجدول رقم (5)

علاقة الارتباط بين قدرات تقنية المعلومات والنجاح التنظيمي على المستوى الكلي

المتغير المستقل	المتغير المعتمد
المتغير المعتمد	النجاح التنظيمي
0.634	

N= 70

P<=0.05

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد الى نتائج الحاسبة الالكترونية.

2- عرض علاقة الارتباط بين قدرات تقنية المعلومات والنجاح التنظيمي على المستوى الجزئي يتضح من الجدول (6) وجود علاقة ارتباط معنوية لقدرات تقنية المعلومات (البنية التحتية، الموارد البشرية، العلاقة، الدينامية) مع متغير النجاح التنظيمي، إذ بلغت قيم الارتباط على التوالي (0.480) (0.495) (0.458) (0.735) عند مستوى معنوية (0.05) وبهذه النتيجة سيتم رفض جميع الفروض الفرعية المنبثقة عن (الفرض الرئيس الأول) وقبول الفروض الفرعية البديلة.

الجدول رقم (6)

علاقات الارتباط بين قدرات تقنية المعلومات والنجاح التنظيمي على المستوى الجزئي

قدرات تقنية المعلومات				المتغيرات المستقلة
الدينامية	العلاقة	الموارد البشرية	البنية التحتية	المتغير المعتمد
0.735	0.458	0.495	0.480	النجاح التنظيمي

N= 70

P<=0.05

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد الى نتائج الحاسبة الالكترونية.

3- عرض تأثير قدرات تقنية المعلومات في النجاح التنظيمي على المستوى الكلي توضح نتائج الجدول (7) وجود تأثير معنوي لقدرات تقنية المعلومات في النجاح التنظيمي، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (45.60) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.98) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,68) فيما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.401) وهذا يعني ان قدرات تقنية المعلومات قد أسهمت وفسرت (40.1%) من الاختلافات الحاصلة في النجاح التنظيمي، ومن خلال متابعة معاملات (β) واختبار (T) تبين ان قيمة (T) المحسوبة بلغت (6.753) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.667) عند مستوى معنوية (0.05) وبهذه النتيجة سيتم رفض فرض العدم (الفرض الرئيسي الثاني) والذي ينص (لا يوجد تأثير معنوي لقدرات تقنية المعلومات في النجاح التنظيمي) وقبول الفرض البديل.

جدول رقم (7)

تأثير قدرات تقنية المعلومات في النجاح التنظيمي على المستوى الكلي

النجاح التنظيمي							المتغير المعتمد
F		R^2	T		B		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة		الجدولية	المحسوبة	β_1	β_0	
3.98	45.60	0.401	1.667	6.753	0.612	1.090	قدرات تقنية المعلومات

N= 70

P<=0.05

df= (1,68)

المصدر: إعداد الباحثان بالاستناد الى نتائج الحاسبة الالكترونية.

4- عرض تأثير قدرات تقنية المعلومات في النجاح التنظيمي على المستوى الجزئي يتبين من نتائج الجدول (8) وجود تأثيرات معنوية لبعض قدرات تقنية المعلومات في النجاح التنظيمي، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (36.844) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.51) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (4,65) ويعزز ذلك قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.694) وهذا يعني ان قدرات تقنية المعلومات قد فسرت (69.4%) من الاختلافات الحاصلة في النجاح التنظيمي. ومن خلال متابعة معاملات (β) واختبار قيم (T) تبين ان قدرات تقنية المعلومات (الموارد البشرية، العلاقة، الدينامية) لها تأثير على النجاح التنظيمي، إذ بلغت قيمها على التوالي (2.40) (2.15) (3.04) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.667) عند مستوى معنوية (0.05) وأفرزت النتائج ان قيمة (T) المحسوبة لقدرات (البنية التحتية) بلغت (0.26) وهي أقل من قيمتها الجدولية البالغة (1.667) وبالتالي سيتم رفض جميع الفروض الفرعية المنبثقة عن (الفرض الرئيس الثاني) وقبول الفروض البديلة، باستثناء الفرض الخاص بـ (البنية التحتية) يُقبل فرض عدم الذي ينص (لا يوجد تأثير معنوي لقدرات البنية التحتية في النجاح التنظيمي).

الجدول رقم (8)

تأثير قدرات تقنية المعلومات في النجاح التنظيمي على المستوى الجزئي

النجاح التنظيمي							المتغير المعتمد	
F		R^2	T		β		المتغيرات المستقلة	
الجدولية	المحسوبة		الجدولية	المحسوبة	β_1	β_0		
2.51	36.844	0.694	1.667	0.26	0.026	0.816	البنية التحتية	قدرات تقنية المعلومات
				2.40	0.262		الموارد البشرية	
				2.15	0.217		العلاقة	
				3.04	0.301		الدينامية	

N= 70

P<=0.05

df= (4,65)

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد الى نتائج الحاسبة الالكترونية.

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- أتضح من خلال نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقة ارتباط بين قدرات تقنية المعلومات والنجاح التنظيمي في المنظمة عينة البحث.
- 2- اشارت نتائج التحليل الاحصائي بوجود تأثيرات معنوية لقدرات تقنية المعلومات على النجاح التنظيمي باستثناء قدرات البنية التحتية لتقنية المعلومات بسبب عدم امتلاك المنظمة عينة البحث البنية التحتية المتكاملة من تقنيات مادية وبرمجية وشبكات اتصال.
- 3- ان قدرات تقنية المعلومات تعتبر القاعدة الاساسية لبناء أي المنظمة قوية قادرة على تحقيق النجاح التنظيمي من خلال اعتبارها المعيار الاساسي الذي يُعبر عنه.

ثانياً: المقترحات

- 1- ان قدرات تقنية المعلومات تُعد ضرورة حتمية ومطلباً استراتيجياً يجب على المنظمة المبحوثة امتلاكها لتحقيق التميز والنجاح التنظيمي في بيئة العمل.
- 2- توفير بيئة عمل فعالة في المنظمة تركز على قدرات تقنية المعلومات وعن طريقها تكون المنظمة قادرة على تحقيق النجاح التنظيمي من خلال توفير المعلومات التي تُسهم في صنع قرارات تدعم الأداء في مختلف الأقسام والوحدات التنظيمية.
- 3- تقييم ومراجعة أداء الأفراد العاملين من حين لآخر، وكذلك يجب على إدارة المنظمة مراجعة أدائها ومعرفة مدى تحقق أهدافها .
- 4- ضرورة ان تسعى إدارة المنظمة نحو توسيع فهمها بموضوع قدرات تقنية المعلومات وأنواعها، لتعزيز قدرتها على التجديد والتكيف مع بيئة عملها التي تتصف بالتغيير المستمر.
- 5- ضرورة اهتمام إدارة المنظمة بالبنية التحتية لتقنية المعلومات، كونها تُسهم في تحسين وتطوير العمل والوصول الى تحقيق النجاح التنظيمي.

المصادر

أولاً: العربية

1. أبو عيادة، ندى عمر عبدالله، 2016، الذكاء الاستراتيجي وعلاقته بنجاح المنظمات/ دراسة تطبيقية على المديرين في مجموعة الاتصالات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر- غزة.
2. حسن، محمد مصطفى حسين، 2017، انعكاسات قدرات تقنية المعلومات في جودة التعليم الجامعي - دراسة حالة في كلية الهندسة جامعة كركوك، المجلة العراقية لتكنولوجيا المعلومات، المجلد (8)، العدد (1).
3. حمدان، اسحق يوسف، 2019، القيادة التحويلية ودورها في النجاح التنظيمي/ بحث استطلاعي لآراء عينة من التدريسيين في كلية التربية جامعة سامراء، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (25)، العدد (111)، جامعة بغداد، العراق، ص 200 - 221.
4. خميس، عبدالله عبدالحق والبله، عبدالله هاشم حمودي، 2019، قدرات تقنية المعلومات في تحقيق التنمية المستدامة لقطاع التعليم في العراق - دراسة استطلاعية لعدد من كليات جامعة الموصل، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي الدولي الثامن.
5. الشمري، فراج نغميش فرج، 2016، اسهام قدرات تقانة المعلومات في تعزيز استراتيجيات الريادة - دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في عدد من المصارف في محافظة دهوك، وقائع المؤتمر العلمي الدولي الثامن - والحادي عشر للكلية (رؤى اكااديمية للإصلاح الاقتصادي والمالي والإداري في العراق)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، المجلد الاول.
6. شهاب، صفا محمد ابراهيم، 2016، دور إدارة الأداء في تحقيق النجاح المنظمي/ بحث تحليلي في الشركة العامة للصناعات القطنية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
7. صلاح، أحمد ضياء الدين، 2019، دور التوجه الريادي كأداة لتحقيق النجاح التنظيمي لشركة زين العراق للاتصالات المتنقلة، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (11)، العدد (24)، جامعة الانبار، العراق، ص 200 - 235.
8. طاهر، فاضل جميل ومحمد، قاسم علي، 2018، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق النجاح المنظمي/ بحث ميداني في وزارة النفط العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (24)، العدد (104)، جامعة بغداد، العراق، ص 45 - 72.

9. العبادي، هاشم فوزي وغزاي، ماجد جبار والذبحاوي، عامر عبد كريم، 2016، التراصف الاستراتيجي ودوره في تحقيق النجاح التنظيمي/ بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في كلية التخطيط العمراني/ جامعة الكوفة، مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (14)، العدد (38)، جامعة الكوفة، العراق، ص 207 - 240.
10. علي، عالية جواد محمد، 2017، تأثير إدارة الموهبة في تحقيق النجاح المنظمي/ بحث ميداني في الشركة العامة لمنتجات الألبان في بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (24)، العدد (106)، جامعة بغداد، العراق، ص 203 - 225.
11. العنزي، حمدان عبيد منصور حسين، 2008، قدرات تقانة المعلومات ودورها في الإبداع الاستراتيجي - دراسة تطبيقية في عينة من شركات الاتصالات المتنقلة في العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
12. الكرعوي، فرج غني عبود، 2018، نظم المعلومات المحاسبية الالكترونية ودورها في تحسين النجاح المنظمي/ دراسة تطبيقية في معمل سمنت الكوفة، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (8)، العدد (2)، جامعة المثني، العراق، ص 125 - 139.
13. المعاضيدي، معن وعدالله، 2008، الاستعداد للتغيير الاستراتيجي استناداً إلى قدرات تقانة المعلومات - دراسة حالة منظمة صناعية، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الثامن (إدارة التغيير ومجتمع المعرفة).
14. المعماري، مضر حامد صالح، 2014، دور قدرات تقانة المعلومات في اتخاذ قرار تعهيد نظم معلومات الأعمال في دائرة صحة نينوى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
15. نوي، طه حسين وضيف، احمد، 2011، الاستعداد للتغيير الاستراتيجي من خلال تفعيل دور تكنولوجيا المعلومات بالمؤسسة الاقتصادية، الملتقى الدولي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب - البليدة، الجمهورية الجزائرية.
16. الوندائي، أوس بهجت رشيد، 2012، أثر القدرات التكنولوجية على نجاح المنظمة/ دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات الخلوية بالمملكة الاردنية الهاشمية، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.

ثانياً: الأجنبية

17. Alzubi, Haitham M. & Mohammad, Suleiman J. & Abu-Salma, Abdalla J., 2015, Evaluating Strategic Quality Management Dimensions Using Analytic Hierarchy Process (AHP) and its Impact on Organizational Success, International Journal of Research in Management, Vol.1, Issue.5, School Business, Skyline University, UAE, PP: 137 – 150.
18. Ganesh D. Bhatt & Grover. Varun, (2005), Types of Information Technology Capabilities and Their Role in Competitive Advantage: An Empirical Study, Journal of Management Information Systems, Vol. 22, No. 2, PP: 258 – 270.
19. Ikechukwu, Nwachukwu Precious & Okechukwu, Ake & Erastus, Benjamin & Epelle, Sopirinye Ezekiel, 2019, Management Information System and Organizational Success in a Competitive Environment: A Study of Small Scale Businesses in Port Harcourt, International Journal of Engineering and Management Research, Vol.9, Issue.4, Ignatius Ajuru University of Education, Nigeria, PP: 93 – 101.
20. Lee, O. K., & Lim, K. (2005). Redefining organizational information technology-based capabilities with an integrative framework for multiple levels of analysis. PACIS 2005 Proceedings, 94.
21. Perreault, Susan H., 2014, Relationships between Leadership Styles and Organizational Success in Woman – Owned and Small Businesses, Doctor of Philosophy in Business Administration, School of Advanced Studies, University of Phoenix.
22. Prasad, V Kanti, K Ramamurthy & G M Naidu, (2001), The Influence of Internet-Marketing Integration on Marketing Competencies and Export Performance, Journal of International Marketing, 9 (4).
23. Tallon, Paul Patrick, 2007, Inside the Adaptive Enterprise: An Information Technology Capabilities Perspective on Business process agility, Journal of Information Technology and Management ISSN, USA, Vol. 9, No. 1.
24. Ugoani, John Nkeobuna Nnah, 2020, Managing Employee Relations and its Effect on Organizational Success, International Journal of Social Sciences Perspectives, Vol.6, No.1, College of Management and Social Sciences, Rhema University, Nigeria, PP: 1 – 10.
25. Zhang, Man, (2005), Information Technology Capability, Organizational Culture, and Export Performance, Dissertation Doctor of Philosophy, College of Business and Economics, Washington State University.