

<https://doi.org/10.25130/tjaes.17.53.1.23>

تشخيص القدرات التنظيمية وفق نموذج (Falletta) دراسة مسحية في جامعة الموصل

أ.م.د. حسان ثابت الخشاب
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الموصل

Hassantjk1979@yahoo.com

الباحثة: سارة سمير بشير القصيري
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الموصل

ss2379094@gmail.com

المستخلص:

تمثلت أهداف الدراسة بإظهار واقع القدرات التنظيمية الموجودة في المنظمة المبحوثة من أجل النهوض بمستوى الأداء الجامعي من خلال ما تحققه هذه القدرات من عوامل أساسية تساعد في ارتباط العاملين بالمنظمة المبحوثة وما ينعكس ذلك إيجابيا على الأداء عموما، واستخدم الباحثان استمارة استبيان كأداة للدراسة حيث تم تصميم استمارة استبيان الكترونية وتوزيعها وتم الحصول (300) استمارة صالحة للتحليل، واعتمدت الدراسة على المنهج المسحي ضمن المنهج الكمي للبحث العلمي، واستخدمت الدراسة عدد من الاساليب الإحصائية المتمثلة بالتركرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم الاعتماد على برنامج (AMOS) في اختبار الفرضيات، وقد خرجت الدراسة بجملة من الاستنتاجات والتوصيات من اهمها اهمية تعزيز أبعاد القدرات التنظيمية في المنظمة المبحوثة (جامعة الموصل) ذلك لما تحققه هذه القدرات من عوامل أساسية تساعد في ارتباط العاملين في المنظمة وما ينعكس ذلك إيجابيا على الأداء عموما، وتوصي الدراسة بضرورة الاستفادة من نموذج (Falletta) للذكاء التنظيمي في الوصول الى فهم أفضل لواقع المنظمة الحالي ومن ثم تحسين أدائها.

الكلمات المفتاحية: أبعاد نموذج (Falletta)، التشخيص التنظيمي، القدرات التنظيمية.

Diagnosis of organizational capabilities according to the (Falletta) Model Survey study at the University of Mosul

Researcher: Sara Samir B. Al-Qusayri
College of Administration and Economics
University of Mosul

Assist. Prof. Dr. Hassan Thabit Al-kashab
College of Administration and Economics
University of Mosul

Abstract:

The objectives of the study were to show the reality of the organizational capabilities present in the researched organization in order to improve the level of university performance through what these capabilities achieve in terms of basic factors that help in the association of employees with the researched organization and what is reflected positively on the performance in general. The researcher used a questionnaire form as a tool for the study where a form was designed an electronic questionnaire was distributed and distributed, and (300) valid forms were obtained for analysis. The study was based on the survey approach within the quantitative approach for scientific research, and the study used a number of statistical methods represented by frequencies, percentages, arithmetic means and standard deviations, and the AMOS program was relied on in testing hypotheses. The study came out with a set of conclusions and

recommendations, the most important of which is the importance of strengthening the dimensions of organizational capabilities in the researched organization (university of Mosul), because of what these capabilities achieve in terms of basic factors that help in the bonding of workers in the organization and this is reflected positively on the overall performance, and the study recommends the need to take advantage of the Falletta model for organizational intelligence in reaching a better understanding of the current reality of the organization and then improving its performance.

Keywords: Dimensions of the Falletta Model, Organizational Diagnosis, Organizational Capabilities.

المقدمة

إن أحد عوامل النجاح لمنظمات الأعمال اليوم هو القدرة على إجراء التشخيص والتنفيذ السليم، فلمنظمات قد تفشل في جهود التغيير وتحسينها بسبب عدم قدرتها على إجراء التشخيص التنظيمي السليم، وضمن هذا السياق تواجه المنظمات الكثير من التحديات والمشاكل ومن ثم ينبغي ان تكون قادرة على التكيف مع حلول جديدة من أجل البقاء في بيئة سريعة التغير، وعليه يصبح من الضروري اتخاذ الخطوات اللازمة لإجراء عمليات التشخيص التنظيمي لتحديد المشاكل ومواجهة التحديات، حيث يتم تصور القدرات التنظيمية على أنها مؤشرات أداء التي تحتاجها المنظمة من أجل العمل وتنفيذ الابتكارات والإبداعات بنجاح على المستوى التنظيمي، وعلى وفق ذلك، شملت هذه الدراسة خمسة فصول، تضمن الفصل الأول الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة وذلك في مبحثين، الأول: الدراسات السابقة، والثاني: منهجية الدراسة، وتضمن الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة في ثلاث مباحث، الأول تضمن التشخيص التنظيمي، أما الثاني فقد تضمن القدرات التنظيمية، أما المبحث الثالث فقد تضمن أبعاد نموذج (Falletta)، ويوضح الفصل الثالث الإطار الميداني وذلك في مبحثين، تناول الأول (وصف مجتمع العينة ونبذة عن جامعة الموصل)، والثاني (وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها)، في حين تناول الفصل الرابع اختبار نموذج الدراسة وفرضياتها وذلك في مبحثين، تناول الأول (اختبار نموذج الدراسة)، والثاني (اختبار فرضيات الدراسة)، أما الفصل الخامس فقد ضم استنتاجات الدراسة وتوصياتها بمبحثين، خصص الأول لعرض الاستنتاجات النظرية والعملية التي تم التوصل إليها في ضوء نتائج الدراسة الحالية، أما الثاني فضم التوصيات والدراسات المستقبلية.

المحور الأول: منهجية الدراسة

1. مشكلة الدراسة: إن من المقاصد الجوهرية للمنظمات القيام بتشخيص واقعها التنظيمي الذي تعيشه، من أجل فهم الوضع القائم بصورة دقيقة، وتسليط الضوء على الجوانب الإيجابية والعمل على تعزيزها وتشخيص الجوانب السلبية من الثغرات والإشكاليات والعمل على مواجهتها، ويمكن تجسيد مشكلة الدراسة على إنها محاولة لتحديد مدى توافر القدرات التنظيمية المشار إليها في نموذج (Falletta) للذكاء التنظيمي في الميدان المبحوث والمتمثل ببعض كليات جامعة الموصل من أجل تشخيص طبيعة الواقع التنظيمي لبعض كليات جامعة الموصل وكما في الشكل (1) أنموذج الدراسة، ويمكن التعبير عن مشكلة الدراسة من خلال طرح التساؤل الآتي: ما مستوى امتلاك بعض كليات جامعة الموصل القدرات التنظيمية المشار إليها في أنموذج Falletta؟

2. أهمية الدراسة: يمكن أجمال أهمية الدراسة من خلال ما تحققه من المنافع الآتية:
 أ. تقدم الدراسة توضيحاً لمفاهيم ذات الصلة بالتشخيص التنظيمي وبالقدرات التنظيمية والتي تعد مهمة في توفير فرصة نظرية كمفاهيم أكاديمية ممكن الاستفادة منها والرجوع إليها.
 ب. الفائدة الميدانية المتحققة من خلال الاستفادة من تطبيق أنموذج التشخيص التنظيمي في تحديد طبيعة الواقع التنظيمي الذي تعيشه المنظمة المبحوثة من أجل معرفة درجة توافر القدرات الموجودة في الواقع التنظيمي في المنظمة المبحوثة.
 ج. تعمل الدراسة على ترسيخ أهمية القدرات التنظيمية على نحو متكامل في المنظمة المبحوثة وما يتولد عن هذه القدرات من منافع في الأداء للأفراد وللمنظمة عموماً.

3. أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحقيق الآتي:
 أ. تسعى الدراسة حالياً إلى إظهار واقع دور وأهمية القدرات التنظيمية الموجودة في المنظمة المبحوثة من أجل النهوض بمستوى الأداء الجامعي من خلال ما تحققه هذه القدرات من عوامل أساسية تساعد في ارتباط العاملين بالمنظمة المبحوثة وما ينعكس ذلك إيجابياً على الأداء عموماً.
 ب. تهدف الدراسة إلى إعطاء خارطة تمثل الموقف الحالي للمنظمة المبحوثة بدلالة القدرات التي تمتلكها التي تتمثل بالهيكل التنظيمي والمعلومات والتقانات وأساليب الإدارة المباشرة والمقاييس والمكافآت والنمو والتطور، ومعروف إن هذه العوامل لها أثر واضح ومباشر على تطوير الأداء عموماً.

4. مجتمع وعينة الدراسة: اختار الباحثان جامعة الموصل كمجتمع الدراسة لما لهذه الجامعة من مكانة متميزة في مدينة الموصل ولما تمتلكه من قدرات وإمكانيات متميزة وكوادر علمية كفؤة بغيت إظهار قدراتها التنظيمية وتأثير مواطن الخلل أو الضعف في هذه القدرات إن وجدت، أما عن عينة الدراسة فيقترح الباحثان بعض من كليات جامعة الموصل لأجراء الدراسة من خلال توزيع أداة الدراسة (استمارة الاستبيان) على التدريسيين في هذه الكليات والجدول (1) يبين حجم العينة المناسب عند مستويات مختلفة من مجتمع الدراسة الأصلي:

الجدول (1): تحديد حجم العينة المناسب

حجم المجتمع الأصلي	حجم العينة المناسب	حجم المجتمع الأصلي	حجم العينة المناسب
10	10	550	226
30	28	650	242
70	59	900	269
110	86	1100	285
170	118	2000	322
210	136	6000	361
250	152	15000	375
360	186	75000	382
420	201	1000000	384

المصدر: السعدي، الغول السعدي، (2018)، العينات وأنواعها:

<https://www.psyco-dz.info/2018/10/echantillons-et-types-pdf.html>.

5. أساليب جمع البيانات وتحليلها: لتحقيق أهداف الدراسة آفة الذكر والحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة، فقد اعتمد الباحثان على أدوات بحثية متعددة والتي يمكن تقسيمها إلى جانبين هما:

أ. الجانب النظري: اعتمدت الدراسة الحالية في جانبها النظري على مجموعة من المصادر والمراجع العربية والاجنبية تمثلت بالكتب والمجلات العلمية والرسائل والأطاريح الجامعية، فضلا عن مواقع الشبكة العنكبوتية (الأنترنت).

ب. الجانب الميداني: ان عملية جمع البيانات والمعلومات اللازمة عن الميدان المبحوث تتطلب اختيار ادوات وطرائق مناسبة للوصول الى ادق النتائج واقربها واقعية، ومن أجل الاجابة عن التساؤلات التي طرحتها الدراسة الحالية واختبار الفرضيات التي تم طرحها، تم استخدام استمارة الاستبانة¹ في البحث وقد اشتملت الاستبانة في تصميمها على محورين رئيسيين هما: (المحور الأول): تضمن البيانات الشخصية (الجنس، والعمر، وسنوات الخدمة الإجمالية، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، عدد الدورات التي تلقاها)، (المحور الثاني): ركزت استمارة الاستبانة في محورها الثاني على قياس أبعاد القدرات التنظيمية وفق أنموذج (Falletta) ويوضح الملحق (1) و (2) أجزاء استمارة الاستبيان قبل تعديل فقراتها وبعدها حسب آراء المحكمين وذوي الاختصاص، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي بهدف الوصول إلى إجابات تتسم بالدقة.

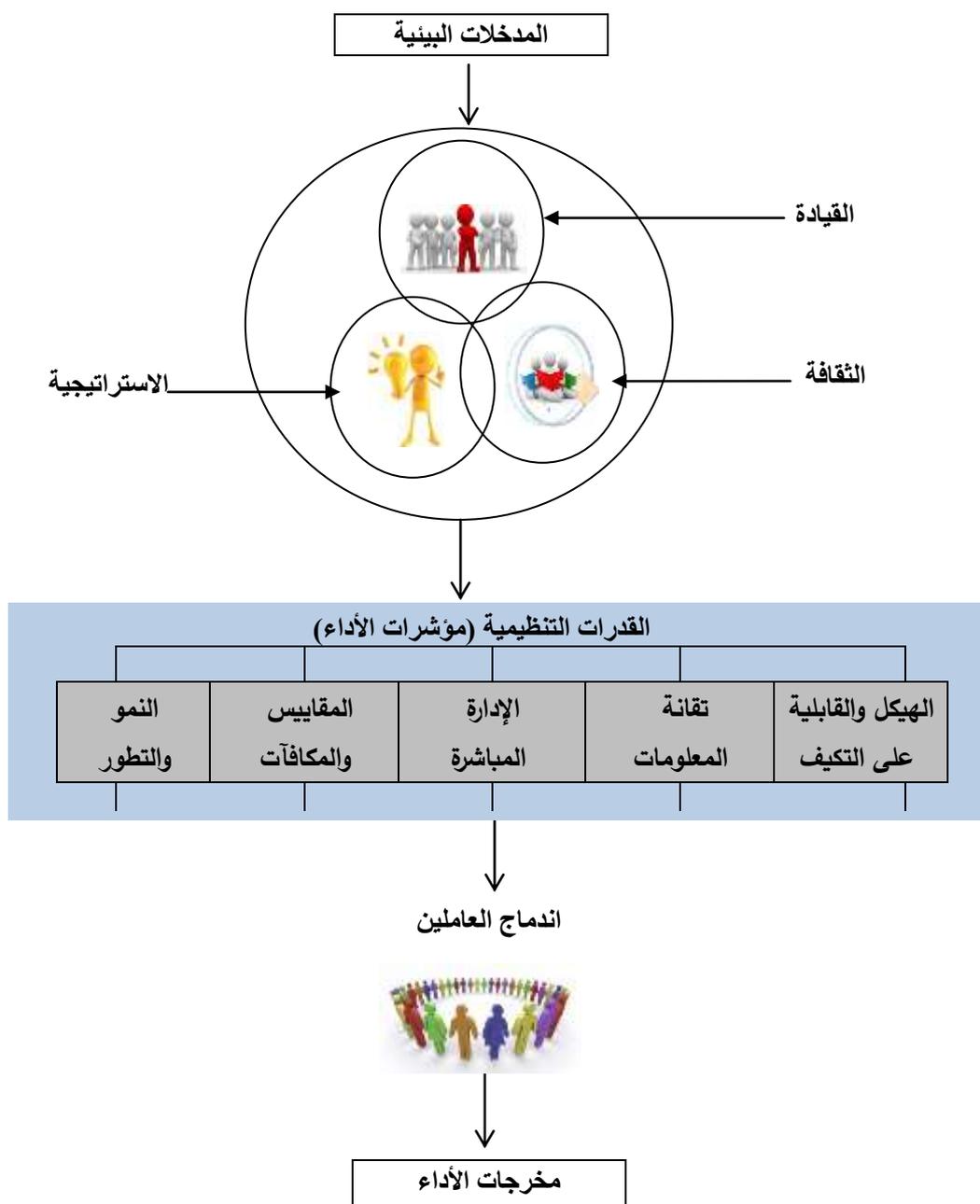
6. منهج الدراسة: تعتمد الدراسة الحالية المنهج المسحي الوصفي لجمع معلومات وبيانات لعدد كبير من التدريسيين لغرض تشخيص ومعرفة مستويات القدرات التنظيمية في جامعة الموصل، ولتعزيز مواطن القوة واكتشاف ومعالجة نقاط الضعف التي يتم من خلالها تحسين أداء العاملين هذا سوف يؤدي إلى تطور البنية التحتية والنهوض والازدهار للجامعة.

7. فرضيات الدراسة: كما هو معروف فان الفرضية هي اجابة تخمينية مسبقة على مشكلات الدراسة وي طرح الباحثان فرضيات تخمينية وكما يلي:

H0.1 لا تتوفر أبعاد القدرات التنظيمية (الهيكل والقابلية على التكيف، المعلومات والتقانات، الإدارة المباشرة، المقاييس والمكافآت، النمو والتطور) على وفق أنموذج Falletta في المنظمة المبحوثة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

8. أنموذج الدراسة: وفقا لأنموذج (Falletta) تم تبني متغير القدرات التنظيمية (مؤشرات الأداء) لدراستها، لذا أستحوذ عرض الأنموذج بالكامل وتحديد الجزء الذي تم تبنيه وكما موضح في الشكل (1):

(1) لغرض الحصول على استمارة الاستبيان يرجى مراسلة الباحثين على عناوين البريد الالكتروني المثبتة أعلاه، علماً أن استمارة الاستبيان تم رفعها من أجل تقليص عدد أوراق البحث لتكون مطابقة مع تعليمات المجلة.



الشكل (1): أنموذج الدراسة

Falsetta, S., & Combs, W., (2018), the Organizational Intelligence Model in Context. OD PRACTITIONER, 50(1).

المحور الثاني: الجانب النظري

أولاً. أنموذج الذكاء التنظيمي (2008): أنموذج التشخيص التنظيمي النهائي هو نموذج جديد نسبياً، وهو نموذج الذكاء التنظيمي، والذي تم تطويره في الأصل بواسطة (Falsetta) في عام (2004) ونشر لأول مرة في عام (2008) (Falsetta, 2008) وتم تنقيحه لاحقاً في عام (2018) بواسطة الباحثين (Falsetta & Combs, 2018)، نموذج الذكاء التنظيمي هو إطار تشخيصي لأغراض التطوير التنظيمي بالإضافة إلى إطار عمل تحليلي في تصميم وتفسير جهود المسح

الاستقصائي للموظفين والتنظيمية، يتضمن نموذج الذكاء التنظيمي (11) متغيرًا وكما في الشكل (1)، يتضمن النموذج العديد من المتغيرات التي يصور سلسلة سببية من الأعلى إلى الأسفل، مما يجعل بعض التأكيدات التجريبية فيما يتعلق بالسبب والنتيجة، تؤثر المتغيرات في الجزء العلوي من النموذج، مثل المدخلات البيئية على التنظيم من الخارج.

تؤثر الدوافع الاستراتيجية داخل المنظمة (أي القيادة والاستراتيجية والثقافة) على المؤشرات الرئيسية التي تمثل القدرة التنظيمية والتنفيذ، يشمل ذلك هيكل المنظمة وقدرتها على التكيف، والمعلومات والتقانات، وجودة المديرين المباشرين، والمقاييس والمكافآت، وفرص النمو والتطوير.

تؤثر المؤشرات الخمسة الرئيسية بشكل مباشر على مشاركة الموظفين وبالتالي متغير مخرجات الأداء (أي أن المؤشرات الرئيسية تعمل كمحركات أساسية لمشاركة الموظفين وأدائهم)، وأخيرًا يؤثر متغير مخرجات الأداء على متغير المدخلات البيئية والعكس بالعكس (أي إن هناك علاقة متبادلة بين هذه المتغيرات) والتي تعمل كحلقة تغذية مرتدة فيما يتعلق بنظرية النظم المفتوحة وكما في الشكل (1)، (Falletta, 2008: 56)، (Falletta, 2009: 40)، (Falletta, Chavez, 2020: 2)، (Falletta&Combs, 2018:25)، (Falletta, 2013:21) يمكن للقيادة والاستراتيجية والثقافة أن تؤثر على متغير مشاركة الموظفين بشكل مباشر (أي كمحرك أساسي)، ولكن هذه العوامل الاستراتيجية من المحتمل أن تؤثر على مشاركة الموظفين من خلال المؤشرات الرئيسية (أي بطريقة ثانوية) كما هو مفترض في نموذج منظمة أوكسفام الدولية. ان المدخلات الرئيسية في نموذج الذكاء التنظيمي والمتمثلة (بالاستراتيجية، القيادة، الثقافة) تعد العوامل حاسمة ومهمة في تحقيق القدرات التنظيمية، فالاستراتيجية هي الوسائل التي تعتمزم بها المنظمة تحقيق أهدافها، والقيادة هي اقناع العاملين وتوجيههم نحو هدف محدد، أما الثقافة هي القيم الأساسية والمعتقدات والمعايير، فإذا ما خذنا العلاقة ما بين القيادة والاستراتيجية نلاحظ أنها علاقة متبادلة فالقيادة بحاجة إلى استراتيجية لكي تسير على خطى صحيحة، ولا يمكن التنفيذ الاستراتيجي بدون وجود قيادة تفنح العاملين بهذه الاستراتيجية، من جهة أخرى فأن العلاقة بين القيادة والثقافة أيضا مهمة من خلال إن القيادة لا بد أن ترسخ المفاهيم الثقافية البناءة والتي تنعكس إيجابا في تسهيل العملية القيادية، كذلك نوعية الثقافة التي تحض على الالتزام والطاعة لتسهيل العملية القيادية، وبنفس المطاف فإنه لا بد من التلاؤم والتناغم بين الاستراتيجية والثقافة، ويجب أن لا نغفل دور القيادة والاستراتيجية والثقافة في اعتبارهما العامل الأساسي في خلق جو قيادي صحي، وطقوس ثقافية إيجابية وأساليب استراتيجية داعمة، إن المزيج بين هذه العوامل الثلاثة (القيادة، الاستراتيجية، الثقافة) سيؤثر على نوعية وحجم القدرة التنظيمية كمؤشرات الإنجاز والتي حددها النموذج بالآتي:

الجدول (2): أوصاف عوامل نموذج الذكاء التنظيمي

العوامل	الوصف
المدخلات البيئية	المدخلات البيئية الظروف أو المواقف الخارجية التي تؤثر على المنظمة (على سبيل المثال، سياسة الحكومة، الاستخبارات التنافسية، ملاحظات العملاء، الاقتصاد).

العوامل	الوصف
الاستراتيجية	الوسائل التي تنوي المنظمة من خلالها تحقيق أهدافها وغاياتها فيما يتعلق بتحسين أو الابتكار من أجل الميزة التنافسية.
القيادة	أعلى مستوى من المديرين التنفيذيين (VP وما فوق) في المنظمة
الثقافة	القيم والمعتقدات والمعايير الأساسية التي تدفع السلوك الجماعي والتنظيمي.
الهيكل والقابلية على التكيف	الهيكل هو كيفية تصميم المنظمة (أي المستويات والأدوار وحقوق القرار والمسؤوليات والمساءلة) لتنفيذ الاستراتيجية، حيث تشير القدرة على التكيف إلى مدى استعداد المنظمة وقابليتها للتغيير.
تقانة المعلومات	نظم الأعمال والممارسات والقدرات التي تسهل وتعزز عمل العاملين (مثل الاتصالات والبنية التحتية لتقانة المعلومات ومشاركة المعرفة).
المدير المباشر	الجودة والفعالية النسبية للمدير في إشرافه المباشر على العاملين، حيث أن المدير المباشر هو عنصر رئيسي لتحقيق أداء أفضل وإظهار القدرات الكامنة للعاملين.
المقاييس والمكافآت	تشير المقاييس إلى الطرق التي يتم بها تقييم أداء الأفراد وطرق قياس الإنجازات والإدارات، أما المكافآت هي الحوافز النقدية وغير النقدية التي تعزز سلوك العاملين وأفعالهم، بما في ذلك التقدم والترقية الوظيفية، فهي أسلوب من الأساليب التي يلجأ إليها المدير الناجح لرفع الأداء.
النمو والتطور	الممارسات والموارد والفرص المتاحة لتطوير مهارات الموظفين وتحسينها، بما في ذلك التطوير والتخطيط والتدريب والتعلم وتحديد المهام.
اندماج العاملين	ينطوي اندماج العامل على العلاقة المعرفية والعاطفية والسلوكية التي يمتلكها العاملين مع وظائفهم ومؤسساتهم، والجهد والحماس الذي يبذلونه في عملهم اليومي (أي مدى مساهمة الموظفين بطاقتهم التقديرية وجهدهم نيابة عن المنظمات التي تخدم).
مخرجات الأداء	نتائج ومؤشرات الإنجازات والنتائج الفردية والمؤسسية.

Source: Falletta, (2008), Organizational intelligence SurveyS, Falletta, Salvatore, https://www.researchgate.net/publication/296818053_Organizational_Intelligence_Surveys.

ثانياً. (أبعاد نموذج Falletta):

البعد الأول (الهيكل والقابلية على التكيف): إن المنظمات تعمل في بيئة متغيرة ومعقدة ومستمرة، فهي تتعرض خلال رحلتها العمرية لأزمات شأنها شأن الأفراد، وهذه الأزمات إذ لم يتم تشخيصها بصورة سليمة وتحديد العلاج المناسب فأنها قد تتسبب في انهيار هذه المنظمات، ولأن هذه المنظمات تقوم على هياكل تنظم كافة أعمالها الفنية والتكنولوجية والمالية والإدارية وغيرها، وتعتمد على موارد بشرية وإدارية ومالية وبيئية وأفراد، فعندما تواجه هذه المنظمات مشكلات ضخمة يتحتم عليها مراجعة هذه الهياكل وإعادة تخطيطها بصورة تمكنها من إدارة أكثر فاعلية لهذه الموارد الرئيسية، وعندما تتغير البيئات الخارجية فأن المنظمة عادة ما تبتكر أساليب جديدة وتكيف وتأقلم هياكلها التنظيمية (أبو غنيم وفرج، 2017: 186)، حيث شغل موضوع الهيكل التنظيمي ولا يزال يشغل مساحة مهمة في الفكر الإداري والتنظيمي، ولا يزال يحظى باهتمام متزايد من

المفكرين والاستشاريين والمديرين، وذلك لأنه يعد وسيلة حيوية لمساعدة المنظمات في إنجاز أعمالها وتحقيق أهدافها ويعد متغيراً رئيساً يؤثر في العديد من المتغيرات والجوانب التنظيمية لأي منظمة (الابرو وكاظم، 2018: 8) و (ناميدي، 2014: 177)، كما ويشير الهيكل التنظيمي إلى العلاقات بين مكونات المنظمة، ويحدد كيفية تقسيم المهام الوظيفية بصورة رسمية وتجميعها وتنسيقها (Ahmadi et al., 2013: 62).

وقد حظى مفهوم الهيكل التنظيمي بتعاريف عدة فعرفه (الزبيدي وآخرون، 2018: 223) بأنه الأداة التي يمكن من خلالها تحديد المهام والوظائف، إضافة إلى تحديد خطوط السلطة والاتصال داخل المنظمة، ويعرف أيضاً نظام يبين العلاقات الرسمية في المنظمة، بما في ذلك عدد المستويات في التسلسل الهرمي ونطاق الأشراف للمدراء والمشرفين (الطائي وآخرون، 2016: 12)، أما (Falletta, 2013: 23) فعرف الهيكل التنظيمي بأنه كيفية تصميم المنظمة (مثل المستويات، الأدوار، الصلاحيات، الحقوق، المسؤوليات) لتنفيذ الاستراتيجية. واتساقاً مع ما تقدم يعرف الباحثان الهيكل والقابلية على التكيف بأنه تصميم يعبر عنه بالعلاقات بشكل هرمي، وهو أساس عمل المنظمات، كما ويسهل الاتصالات وفي كافة المستويات التنظيمية، لكونه أكثر تعرضاً للتغيير يتميز بأنه مرن وقادر على التكيف مع التغييرات التي تطرأ عليه.

البعد الثاني (تقانة المعلومات): تبرز أهمية المعلومات والتقانات كونها تساعد المنظمات في الحصول على المعلومات المطلوبة لأداء أعمالها بشكل مميز، فالمنظمة الناجحة هي التي تستطيع الموازنة بين كثرة المعلومات وندرته، فالمعلومات والتقانات تساعد المنظمات في إيجاد فرص جديدة للعمل وتزداد أهميتها من خلال توفيرها معلومات واسعة ودقيقة للمديرين مما يساعدهم في السيطرة على تنفيذ قراراتهم وهذا ربما يعود بهم إلى المركزية من خلال الرقابة التي ستوفرها لهم أدوات المعلومات والتقانات (علي وآخرون، 2018: 38)، ويشير مدخل النظرة المستندة إلى الموارد في إطار موارد تقانة المعلومات إلى إمكانية المنظمات أن تميز نفسها عن باقي المنظمات استناداً إلى موارد تقانة المعلومات التي تمتلكها أو تستحوذ عليها، وتؤكد أن كلا من البنى التحتية لتقانة المعلومات، ومهارات الموارد البشرية المستثمرة في تقانة المعلومات، وقدرتها على رفع تقانة المعلومات لتحقيق فوائد غير ملموسة يمكن أن تعد موارد خاصة بالمنظمة، والتي يتم تجميعها لتوليد قدرات عالية لتقانة المعلومات وبما يفوق في النهاية إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء (الصواف ويونس، 2016: 10).

وقد تعددت المفاهيم التي تخص تقانة المعلومات، ومن بين هذه المفاهيم التي تنص على إنها تصميم أو تطبيق أو دعم إدارة أنظمة المعلومات المعتمدة على الحاسوب خصوصاً في مجال تطبيق البرامج والمعدات المادية للحاسوب ومعالجة البيانات والحزم البرمجية والاتصالات والشبكات بأنواعها (الاسدي، 2019: 197)، وعرفت بأنها نظم الأعمال والممارسات والقدرات التي تسهل وتعزز عمل العاملين (مثل الاتصالات، البنية التحتية لتقانة المعلومات، ومشاركة المعرفة) وغيرها من التقانات التي من شأنها أن تحقق اتصالات فاعلة وتسهل أداء الأعمال من خلال توفير أنظمة ذكية للتعامل مع المعلومات و تخزينها واسترجاعها (Falletta, 2013: 23).

واتساقاً مع ما تقدم يعرف الباحثان تقانة المعلومات على أنها حجر الزاوية الأهم التي تقوم عليه الكثير من المنظمات، حيث تشير إلى أي شيء يتعلق بتقانة الحاسبات مثل الشبكات أو

الأجهزة أو البرامج أو الأنترنت أو الأشخاص الذين يعملون مع هذه التقانات، حيث تساعد على توفير قدر كبير من المعلومات الضرورية عن بيئة المنظمة.

البعد الثالث (الإدارة المباشرة): إن الإدارة المباشرة تساهم بشكل مباشر في إخراج المنتجات أو الخدمات في التدرج الوظيفي لأي منظمة، حيث يكون المدير مباشر مسؤولاً عن تحقيق أهداف المنظمة في وظيفة معينة، ويواجه المدراء العديد من المشاكل التي يعتمد حلها و بشكل حصري، على الطريقة التي تفضلها في الإدارة، فدور كمدبر هو أكثر من مجرد إرشاد الناس إلى ما يجب عليهم القيام به، إذ إن الإدارة الحقيقية تتميز بالقدرة على اختيار النهج والأسلوب المناسب للتعامل مع مواقف محددة، كما أن المنظمات تنفق الملايين كل عام لتدريب مدرائها وموظفيها على القيام بذلك، ففي الإدارة المباشرة يشارك المدير الذي يتبع أسلوب الإدارة المباشرة بشكل فعال في بعض الأعمال المنوطة بموظفيه، ولا يفصل نفسه بشكل كامل عن الاحتياجات والممارسات المتبعة في الأعمال اليومية، كما يخصص ذلك النوع من المدراء بعض الوقت لتدريب فريقه وشركائه ويستثمر بصورة فعالة في التقدم الذي يحرزونه، كما ويمضي الوقت في التفاعل بشكل مباشر مع العاملين والتعاون معهم في إنجاز المشاريع (مهارات النجاح، 2019).

أشار (Falletta, 2013: 23) إلى الإدارة المباشرة بأنها الجودة والفعالية النسبية للمدير في إشرافه المباشر على العاملين حيث إن المدير المباشر هو عنصر رئيسي لتحقيق أداء أفضل وإظهار القدرات الكامنة للعاملين.

واتساقاً مع ما تقدم يعرف الباحثان الإدارة المباشرة على أنها مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي يتولاها المدير المباشر من خلال إشرافه على العاملين والعمل وما يتطلبه من القيام بالوظائف الإدارية المتمثلة بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتنسيق والمتابعة لإنجاز المهام الموكلة له ولتحقيق أهداف المنظمة.

البعد الرابع (المقاييس والمكافآت): يعد تقييم الأداء من العوامل الأساسية التي يتوقف عليها نجاح أي تنظيم من التنظيمات الإدارية أو أي مشروع من المشروعات الاقتصادية للوصول إلى معدلات عالية من الكفاءة الإنتاجية، لذلك فإن قياس كفاءة العاملين في أي منظمة يمثل أحد الوظائف الرئيسية التي يجب أن يقوم بها مديرو شؤون الموظفين بالتنسيق والتعاون مع مديري الإدارات الأخرى بالمنظمة التي تؤدي دورها إلى تحقيق الرضا التام بين العاملين واستقرارهم النفسي وثقتهم الكاملة بالإدارة وولائهم لها وحرصهم على تحقيق أهدافها (نتوش، 2019: 116)، ومما لا شك فيه إن الحوافز من أهم العوامل التي تجعل العاملين يقدمون أفضل ما لديهم لتحقيق أهداف المنظمة (فراونه واخرون، 2016: 115).

وأشار (Falletta, 2013: 23) إلى المقاييس بأنها الطرق التي يتم بها تقييم أداء الأفراد وطرق قياس الإنجازات وإدارتها، أما المكافآت فهي الحوافز النقدية وغير النقدية التي تعزز سلوك العاملين وأفعالهم بما في ذلك التقدم والترقية الوظيفية، فهي أسلوب من الأساليب التي يلجأ إليها المدير الناجح لرفع الأداء، ويشكل العنصر البشري أهم مورد من موارد أية منظمة سواء كانت خاصة أم حكومية، كبيرة أم صغيرة، إنتاجية أم خدمية، حيث تتوقف كفاءة وفعالية المنظمة على كفاءة هذا المورد، وبالتالي تحرص إدارة أية منظمة على استثمار هذا المورد والاستفادة منه استفادة مثلى، ولكي يتم الاستفادة من هذا المورد، أستلزم الأمر التقييم والقياس المستمر لأدائه حتى يتم التعرف على أوجه القوة ومن ثم تطويرها وتنميتها، وأوجه الضعف ومن ثم علاجها، وحتى

تحقق عملية تقييم وقياس الأداء الوظيفي الأهداف المحددة لها، تركز الأهتمام على جوانب الدقة والموضوعية والعدالة في هذه العملية باعتبارها من المرتكزات الأساسية لنجاح عملية تقييم الأداء (ابو ماضي، 2007: 12).

ويعرف تقييم وقياس الأداء بأنه نظام رسمي منظم يقيس ويقيم العديد من السلوكيات المتعلقة بالوظيفة ونتائجها من أجل اكتشاف أسباب الأداء وكيف يمكن للشخص أن يؤدي أدائه بشكل فعال في المستقبل الذي يفيد الموظف والمنظمة والمجتمع (Ali, 2016: 126)، كذلك يعرف تقييم وقياس الأداء على أنه مصطلح يستخدم لمجموعة متنوعة من الأنشطة التي تسعى المنظمات من خلالها إلى تقييم الموظفين وتطوير كفاءاتهم، وتحسين الأداء، وتخصيص المكافآت (Flaniken, 2009: 22)، وأشار (Noe, et al., 2008) أن تقييم وقياس الأداء هو العملية التي من خلالها المنظمة تحصل على معلومات عن كيفية أداء الموظف لوظيفته بالشكل الملائم أو الجيد (حافظ والخفاجي، 2016: 159)، كما أن تقييم وقياس الأداء هو عملية يتم بموجبها تقدير جهود الموظفين منصف وعادل لتجري مكافآتهم بقدر ما يعملون وينتجون وذلك بالاستناد إلى عناصر ومعدلات يتم بموجبها مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملون به (غانية وعبد النور، 2019: 18) واتساقا لما تقدم عرف الباحثان تقييم الأداء على أنه أداة يتم من خلالها مقارنة النتائج المرجوة مع الأهداف المرسومة وهو أحد الوظائف الرئيسية لقياس كفاءة وسلوك وقدرات وإمكانيات العاملين في المنظمة خلال فترة زمنية محددة.

إن قدرة المديرين على تحقيق رضا الموظفين عن المكافآت هي عملية معقدة، في الواقع إنها وظيفة للعديد من العوامل ذات الصلة التي يجب على أي مدير ينوي تحقيقها أن يدرسها بشكل نقدي حتى يتمكن من تنفيذها بشكل إيجابي (Eshun & Duah, 2011: 16)، إن استخدام المكافآت هو أيضا طريقة لصاحب العمل لتحديد الكفاءات التي ستكون مهمة للنجاح في مكان العمل، حيث تجبر عملية تقييم الكفاءات المدير على التخمين حول قدرات الموظف والكفاءات من خلال فحص أداء الموظف في مكان العمل (Messe et al., 2016: 5)، وتعرف المكافأة هي التي يتلقاها الموظف من منظمة مقابل الخدمة التي يقدمها الموظف أو كعائد مقابل العمل المنجز (Kikoito, 2014: 9)، وايضا تعرف على أنها مكافآت يتم توفيرها للموظفين إذا استوفوا معيارا معيناً أو تجاوزوه في مهمة مستهدفة (Huttr, 2017: 4)، واتساقا مع ما تقدم يعرف الباحثان المكافآت على أنها الحوافز (المادية والمعنوية) التي تسهم في رفع أداء العاملين وتحسين رضاهم ويجب أن تكون المكافآت متوافقة مع حجم العمل المقدم من قبل العامل هذا بدوره يؤدي إلى تشجيع العاملين وبذل جهود أكبر في تحقيق أهداف المنظمة.

البعد الخامس (النمو والتطور): يشكل العنصر البشري كنزا هاما بالنسبة للمنظمات وقد رجع التطور الملفت للأنظار بخصوص الاهتمام الكبير الذي حظي به هذا الأخير كونه هو المسؤول الأول عن عملية البناء والتعمير، فهو مصدر الأبداع والرقى والنمو في كثير من منظمات الدول المتقدمة، وهذا عكس ما نجده في بعض منظمات الدول فهي تقلل من شأن العنصر البشري وتعطي الاهتمام الأكبر لعوامل الإنتاج الأخرى، في حين أن المنظمات لا يمكنها مواكبة التطورات الحاصلة إلا بسواعد الموارد البشرية الفعالة المنمأة قدراتها، ونظرا لأهمية الموارد البشرية واعتماد المنظمات الاقتصادية عليها في تحقيق أهدافها، فقد سعت الكثير من المنظمات المعاصرة إلى الاعتراف بدورها وأهميتها وأوجدت غالبيتها إدارة خاصة بها سميت بإدارة الأفراد وتزامنا مع

المتغيرات والتحوليات الاقتصادية العالمية تطورت هذه الإدارة وأصبحت تسمى بإدارة الموارد البشرية، كما يمثل العنصر البشري اللبنة الأساس التي تبنى عليها منظمة الأعمال، ويتحدد سلوك المنظمة من خلال مجموع سلوكيات الأفراد العاملين فيها، وذلك من خلال ممارستهم للأنشطة التفصيلية لأدائهم لأعمالهم المكلفين بها، وبذات الوقت الذي ينعكس فيه سلوك المنظمة من خلال سلوك أفرادها العاملين فأن سلوك وتصرفات هؤلاء الأفراد لا تحدث بشكل عفوي غير مبرمج، فالمنظمة ذاتها تؤثر في هذا السلوك والتصرفات مثلما تتأثر بهما (مصطفى ومجد، 2018: 18)، وترتكز التنمية الشاملة للمجتمع والمنظمة على عدة ركائز تأتي في مقدمتها الموارد البشرية، إذ يعد العنصر البشري أحد أهم عناصر الانتاج، فضلا عن كونه أحد الموجودات الثمينة ذات القيمة العالية للمنظمة فالإنسان هدف المنظمة ووسيلتها للارتقاء وركيزتها للنمو والبقاء والاستمرار في بيئة متغيرة متسارعة الأحداث، وعليه أصبح لزاما على المنظمات الأعمال إذ ما أرادت التميز والتفرد بين نظيراتها من المنظمات المنافسة والتي يعد أدائها معيارا مهما لبقائها واستمرارها ونموها الاهتمام بتنمية هذا المورد وتمكينه، فالمنظمات التي تمتلك موارد بشرية متمكنة، ومتدربة ومتعلمة ومنضبطة وملتزمة ومبدعة قادرة على تحقيق أهدافها وكسب العديد من نقاط القوة التي تعطيها تميزها وتجعلها في المقدمة في الأداء بالمقارنة مع منافساتها ببيئة الأعمال (العكيدى، 2016: 609)، يعد موضوع تنمية الموارد البشرية أحد المداخل الفاعلة لرفع جودة العنصر البشري وتحسين أدائه وما لذلك من أثر على تقدم المنظمة وزيادة فاعليتها (مطرية، 2016: 41).

وتعرف تنمية الموارد البشرية بأنها الجهود المخططة والمنفذة لتنمية مهارة، وترشيد سلوكيات الأفراد العاملين بالمنظمة بما يعظم من فعالية أدائهم وتحقيق سهامهم في تحقيق ذواتهم وذلك من خلال تحقيق أهدافهم الشخصية وإسهامهم في تحقيق أهداف المنظمة (مصطفى ومحمد، 2018: 20)، وأشار الباحث (Falletta, 2013: 23) إلى النمو والتطور على أنها الممارسات والموارد والفرص المتاحة لتطوير مهارات الموظفين وتحسينها، بما في ذلك تطوير التخطيط والتدريب والتعلم وتحديد المهام، واتساقا مع ما تقدم يعرفه الباحثان النمو والتطور بأنه العملية التي يتم من خلالها اعتراف المنظمة بقيمة الموارد البشرية والعمل على التطور الدائم والمثمر لمهاراتهم وخبراتهم وقدراتهم من أجل بقاء المنظمات في سلم التنافس.

المحور الثالث: الجانب العملي

اولاً. مجتمع الدراسة وعينته: تسعى جامعة الموصل إلى تحقيق أهداف التعليم العالي في العراق وهي إعداد الكوادر الوطنية المؤهلة علميا في مائة اختصاص علمي ودعم حركة البحث العلمي وخدمة المجتمع، فعلى صعيد إعداد الكوادر تمنح جامعة الموصل شهادات البكالوريوس والدبلوم العالي والدبلوم المهني والماجستير والدكتوراه في مائة اختصاص علمي موزعين في مجالات التخصصات المختلفة لأقسام الجامعة، كما تتابع الجامعة المتخرجين فيما بعد توظيفهم في دوائر الدولة من خلال الدورات المتلاحقة لبرنامج التعليم المستمر الذي يهدف إلى إعادة معلومات المتخرجين وتحديثها من خلال اطلاعهم على أحدث الكشوفات العلمية.

ويبلغ عدد التدريسيين في جامعة الموصل (4212) من بينهم (350) من حاملي لقب أستاذ و(1074) لقب أستاذ مساعد و(1707) لقب مدرس و(1126) لقب مدرس مساعد، كما وبلغ عدد الموظفين في جامعة الموصل (4007) كان عدد الذكور منهم قد بلغ (2052) أما عدد الإناث قد بلغ

1955)، أما بالنسبة لإعداد الطلبة للدراسات الأولية بلغ (48318) منهم (41639) عدد الطلبة في الدراسة الصباحية و(6679) عدد الطلبة في الدراسة المسائية، في حين بلغ اعداد الطلبة للدراسات العليا (3549) من بينهم كان عدد الطلبة الذين يحملون شهادة الدبلوم العالي بلغ (380)، أما الطلبة الذين يحملون شهادة الماجستير بلغ (2397)، في حين بلغ عدد الطلبة الذين يحملون شهادة الدكتوراه (772)، حسب احصائية جامعة الموصل للعام (2019).
وقد تم استخدام تحليل (AMOS.20) وذلك للأسباب الآتية:

1. أن تحليل (AMOS.20) يتعامل بصورة أفضل مع بيانات استمارة الاستبيان ذلك انه يبين نسبة الخطأ في كل متغير.
2. يمكن من خلال تحليل (AMOS.20) تحديد أي المتغيرات (الاسئلة) غير مهمة أو ذات تأثير قليل وحذفها.
3. يساعد تحليل (AMOS.20) في فهم النموذج ككل دون تجزئة المتغيرات وقياس الأثر بشكل جزئي.

ثانياً. حجم عينة الدراسة: يعتبر تحديد حجم العينة من الأمور الأساسية التي يجب أن يوليها الباحث أهمية كبرى، إن اختيار عينة صغيرة الحجم قد يجعلها غير ممثلة، كذلك اختيار عينة كبيرة تؤدي إلى زيادة في التكاليف بشكل غير مبرر، فإن حجم المجتمع الأصلي وهو عدد التدريسيون يبلغ (4212) اذن العينة المحسوبة لا بد ألا تقل عن (300) شخص، حيث تم توزيع (423) استمارة وتم تحصيل (300) استمارة مما يعكس جدية التدريسيين ممن يحملون لقب (استاذ، استاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد) في الاجابة على اسئلة الاستبيان.

ثالثاً. اختبار نماذج الدراسة باستخدام التحليل العاملي التوكيدي (CFA): من أجل بناء النموذج الكلي للمتغيرات المستخدمة في الدراسة الحالية فأنا سنقوم باستخدام اسلوب النمذجة للمعادلات الهيكلية (Structural Equation Modeling) (SEM)، وتعد من أفضل الطرق المستخدمة لإختبار النماذج متعددة المتغيرات، وذلك لأنها توفر للباحث امكانية اختبار المتغيرات دفعة واحدة مع تحديد مدى ملائمة النموذج للبيانات التي يتم تجميعها من خلال مجموعة مؤشرات يطلق عليها مؤشرات جودة المطابقة (الجبوري، 2020: 116)، كما يحدد اسلوب النمذجة للمعادلات الهيكلية ومدى انتماء الفقرات إلى الابعاد التابعة لها، والابعاد إلى المحاور التابعة لها وبالتالي ومن خلال استخدام اسلوب (SEM) يتم تحديد قوة الأنموذج (راضي وحسين، 2017: 16)، ويعرف اسلوب النمذجة للمعادلات الهيكلية بأنها "مدخل احصائي شامل لإختبار الفروض عن العلاقات بين المتغيرات الكامنة والمتغيرات المشاهدة"، كما وأشار إليها (Hox) بأنها "طريقة للنمذجة الاحصائية العامة تستخدم على نحو واسع في العلوم السلوكية اهتمامها عادة هو البنى النظرية التي تمثلها عوامل كامنة، وينظر إليها كمحور يضم تحليل المسار وتحليل الانحدار والتحليل العاملي التوكيدي" (رمضان، 2014: 59)، يجب أن تستند الدراسة الحالية إلى سلسلة من الإجراءات العلمية الرصينة وذلك للوصول إلى نتائج مطابقة منطقية بين متغيرات الدراسة، ومن هنا تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي، اذ يستخدم هذا الأسلوب لإختبار النماذج وتعديلها أو حذف قسم منها بما يتلاءم مع الإجراءات العلمية من أجل الوصول إلى صحة ومصداقية هذه النماذج، وسوف نتطرق لأهم مؤشرات جودة المطابقة المعتمدة في التحليل العاملي التوكيدي التي تستعمل على نحو

كبير في مجال الأبحاث التطبيقية لكي يتم عن طريقها الحكم على مستوى جودة الأنموذج كما في الجدول (3).

الجدول (3): معايير جودة المطابقة وقيم القبول الأساسية

ت	المعيار	قيمة القبول
1	مؤشر جودة المطابقة (Goodness-of-Fit Index) (GFI)	90% فأكثر
2	مؤشر جودة المطابقة المصحح (Adjusted Goodness of Fit Index) (AGFI)	90% فأكثر مطابقة جيدة، أكبر من 85% مطابقة مقبولة
3	مؤشر المطابقة المقارن (The Comparative Fit Index) (CFI)	95% فأكثر مطابقة جيدة، 90%-95% مطابقة مناسبة
4	النسبة الاحتمالية لمربع كاي CMIN/DF	أقل من 2
5	قيمة مربع كاي (χ^2)	أقل ما يمكن (غير دالة)
6	الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (Root Mean Square Error of Approximation)(RMESA)	أقل من 5% مطابقة جيدة، 5% إلى 8% مطابقة متوسطة، أكبر من 10% مرفوضة

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على (رمضان، 2014: 109) و(عامر، 2018: 243) و(غالي وامانة، 2013: 281) و(الجوري، 2020: 117).

اختبار أنموذج الدراسة باستخدام التحليل العاملي التوكيدي (CFA): تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي لإختبار الصدق البنائي لأبعاد الدراسة الحالية الهيكل والقابلية على التكيف (structure) والمعلومات والتقانات (IT) والإدارة المباشرة (DM) والمقاييس والمكافآت (MR) والنمو والتطور (GD)، وتم اختبارها بأنموذج كلي وهذا النوع من التحليل يختبر دقة أداة جمع البيانات (الاستبانة) للتأكد من أن العلاقة المفترضة تتم دون تداخل لأي سؤال مع المتغير الآخر، وهذا ما يحدث في التحليل العاملي الاستكشافي الذي يكشف العلاقات بين الأبعاد التفصيلية لمجمل المتغيرات التي تتضمنها الدراسة (عبودي، 2019: 10).

ظهرت نتائج التحليل وفق البرنامج الاحصائي (AMOS.20) لتشخيص القدرات التنظيمية، حيث تبين أن مؤشر حسن المطابقة (GFI) بلغ (0.916)، أما مؤشر جودة المطابقة المصحح (AGFI) بلغ (0.882) أما النسبة الاحتمالية لمربع كاي (χ^2) بلغت (1,4702) حيث أن النتائج السابقة جميعها مطابقة مع معايير القبول المعتمدة وبلغت قيمة مربع كاي (χ^2) (341.108) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (0.05) أما الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMESA) بلغ (0.040) كما بلغ مؤشر المطابقة المقارن (CFI) (0.955) وهي قيم مطابقة جيدة مع معايير القبول المعتمدة وأن انموذج الدراسة مناسب وقابل للدراسة وكما موضح في الجدول (4):

الجدول (4): مطابقات الأنموذج الافتراضي للدراسة (المرحلة النهائية)

ت	المعيار	القيمة المحسوبة	قيمة القبول	النتيجة
1	مؤشر حسن المطابقة (Goodness-of-Fit Index) (GFI)	0.916	90% فأكثر	مقبولة
2	مؤشر جودة المطابقة المصحح (Adjusted Goodness of Fit Index) (AGFI)	0.882	90% فأكثر مطابقة جيدة، أكبر من 85% مطابقة مقبولة	مقبولة
3	مؤشر المطابقة المقارن (The Comparative Fit Index) (CFI)	0.955	95% فأكثر مطابقة جيدة، 90%-95% مطابقة مناسبة	مطابقة جيدة
4	النسبة الاحتمالية لمربع كاي ² CMIN/df	1,4702	أقرب إلى الصفر واقل من 2	مقبولة
5	قيمة مربع كاي (chi ²)	341.108	أقل ما يمكن (غير دالة)	مقبولة
6	الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (Root Mean Square Error of Approximation) (RMESA)	0.040	أقل من 5% مطابقة جيدة، (5%-8%) مطابقة متوسطة، أكبر من 10% مرفوضة	مطابقة جيدة

المصدر: من اعداد الباحثان استناداً إلى نتائج برنامج (AMOS.20).

النتائج الخاصة بين المتغيرات الكامنة والمتغيرات المشاهدة للمرحلة النهائية من التحليل: بعد ان تم استعراض نتائج مؤشرات جودة المطابقة ومعاييرها المقبولة نستعرض الآن النتائج الخاصة بين المتغيرات الكامنة والمتغيرات المشاهدة لها للوصول إلى المعنوية حيث نلاحظ في الجدول الخاص بالتقديرات بالمتغيرات الكامنة والمشاهدة في الجدول (5) مطابقة القيم التي توصل إليها الباحثان مع القيم المعيارية، وأن قيمة ال (Estimate) تباينت من حيث أبعاد الأنموذج بشكل عام والذي يشير إلى مدى التغيير في العامل الثاني تبعاً للتغيير في العامل الأول بمقدار درجة وأحدة.

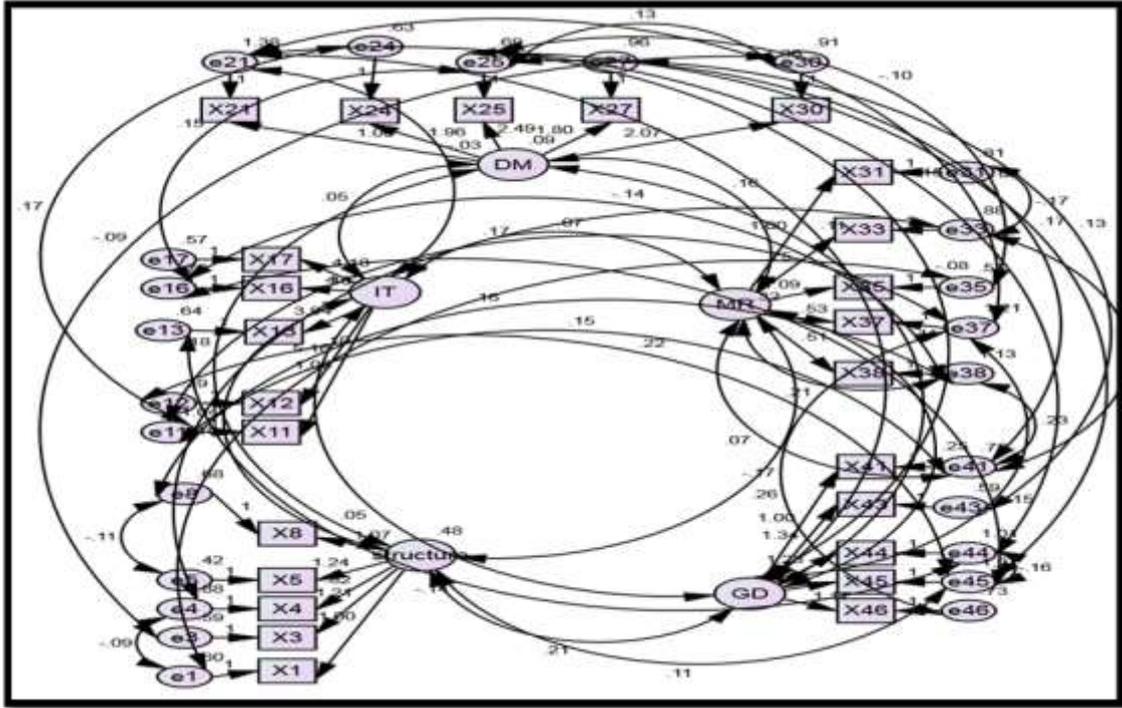
كما يبين الجدول قيمة (S.E.) والتي تمثل الخطأ المعياري للمتغيرات، أما قيمة (C.R.) فهي تمثل نتيجة تقسيم (Estimate) على الخطأ المعياري (S.E.)، أما قيمة (P) فهي تمثل قيمة الدلالة المعنوية والتي يجب ان تكون أقل من (0.05)، من خلال النتائج في الجدول (5) يتبين أنه ارتفاع معدل الخطأ (S.E.) وارتفاع قيمته التقديرية وهذا يفسر ظهور قيمة (P) لجميع المتغيرات معنوية.

الجدول (5): النتائج الخاصة بين المتغيرات الكامنة والمتغيرات المشاهدة لها للمرحلة النهائية من التحليل

مؤشر القياس		المتغيرات الكامنة والمشاهدة	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X4	<---	structure	.821	.105	7.795	***	par_1
X5	<---	structure	1.235	.104	11.828	***	par_2
X16	<---	IT	4.119	1.462	2.818	.005	par_3
X17	<---	IT	4.182	1.472	2.840	.005	par_4
X24	<---	DM	1.957	.516	3.791	***	par_5
X25	<---	DM	2.493	.646	3.861	***	par_6
X27	<---	DM	1.800	.488	3.693	***	par_7
X35	<---	MR	1.093	.123	8.894	***	par_8
X37	<---	MR	.535	.118	4.531	***	par_9
X44	<---	GD	1.277	.198	6.441	***	par_10
X45	<---	GD	1.377	.226	6.078	***	par_11
X46	<---	GD	1.172	.187	6.272	***	par_12
X30	<---	DM	2.069	.555	3.725	***	par_23
X21	<---	DM	1.000				
X31	<---	MR	1.000				
X33	<---	MR	.753	.123	6.120	***	par_24
X38	<---	MR	.505	.130	3.890	***	par_25
X11	<---	IT	1.000				
X12	<---	IT	5.161	1.803	2.863	.004	par_26
X13	<---	IT	3.941	1.393	2.829	.005	par_27
X8	<---	structure	1.070	.106	10.057	***	par_28
X3	<---	structure	1.206	.108	11.164	***	par_29
X1	<---	structure	1.000				
X41	<---	GD	1.000				
X43	<---	GD	1.345	.188	7.157	***	par_30

المصدر: من اعداد الباحثان استناداً إلى نتائج برنامج (AMOS.v.20).

يتضح من نتائج الجدول (5) مطابقة القيم مع القيم المعيارية، وبعد إجراء التعديلات والحذف لبعض الفقرات من أجل الوصول إلى النموذج المناسب للدراسة الحالية سوف نستعرض شكل الأنموذج السادس الذي تم من خلاله مطابقة النتائج وفق المعايير المقبولة كما في الشكل (2):



الشكل (2): المرحلة النهائية من اختبار نموذج الدراسة لتشخيص القدرات باستخدام التحليل
العامل التوكيدي

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS.20).

من خلال نتائج تحليل البرنامج الاحصائي (AMOS.20) الواردة أعلاه فإن الباحثان يرفضان الفرضية الرئيسية (H0.1) والتي تنص على أنه لا تتوفر أبعاد القدرات التنظيمية على وفق نموذج Falletta في المنظمة المبحوثة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) وتقبل الفرضية البديلة (H1.1) والتي تنص على أنه تتوفر أبعاد القدرات التنظيمية على وفق نموذج Falletta في المنظمة المبحوثة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كذلك نرفض الفرضيات الفرعية للقدرات (H0.1.1, H0.1.2, H0.1.3, H0.1.4, H0.1.5) ونقبل الفرضيات البديلة وهي:

H1.1.1 تتوفر القدرات الخاصة ببعدها (الهيكل التنظيمي والقابلية على التكيف، والمعلومات والتقانات، والإدارة المباشرة، والمقاييس والمكافآت، والنمو والتطور) في المنظمة المبحوثة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً. الاستنتاجات: توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات الميدانية وهي:

1. يتضح من خلال نتائج التحليل الإحصائي باستخدام التحليل العامل التوكيدي أهمية متغيرات القدرات التنظيمية (الهيكل والقابلية على التكيف، تقانة المعلومات، الإدارة المباشرة، المقاييس والمكافآت، النمو والتطور) في نموذج المختبر وهذا يتبين من النتائج المعنوية للنموذج مما يدل على توافر أبعاد القدرات التنظيمية على وفق نموذج (Falletta) في المنظمة المبحوثة.
2. على مستوى الأبعاد الفرعية يتبين من نتائج تحليل نمذجة المعادلات البنائية الآتي:
- تتوفر القدرات الخاصة ببعدها الهيكل والقابلية على التكيف في المنظمة المبحوثة.

- تتوافر القدرات الخاصة ببعد تقانة المعلومات في المنظمة المبحوثة.
 - تتوافر القدرات الخاصة ببعد الإدارة المباشرة في المنظمة المبحوثة.
 - تتوافر القدرات الخاصة ببعد المقاييس والمكافآت في المنظمة المبحوثة.
 - تتوافر القدرات الخاصة ببعد النمو والتطور في المنظمة المبحوثة.
3. يتبين من نتائج التحليل الإحصائي إلى أهمية ودور أبعاد القدرات التنظيمية في المنظمة المبحوثة (جامعة الموصل) من خلال ما تحققه هذه القدرات من عوامل أساسية تساعد في ارتباط العاملين في المنظمة وما ينعكس ذلك إيجابيا على الأداء عموما.
4. تشير معطيات الوصف والتشخيص الخاصة بأبعاد القدرات التنظيمية (الهيكل والقابلية على التكيف، تقانة المعلومات، الإدارة المباشرة، المقاييس والمكافآت، النمو والتطور) إلى وجود نسبة اتفاق متوسطة على هذه الأبعاد، وهذا يشير إلى أن درجة الاهتمام في هذه القدرات يتطلب تعزيز أكبر بهدف تحسين الأداء من جهة، ومواجهة السلبيات والمشكلات المتولدة في ضعف هذه القدرات من جهة أخرى.
5. أكدت نتائج الوصف والتشخيص تباين في إجابات المبحوثين على أهمية الأبعاد الخاصة بالقدرات التنظيمية، إذ أخذ بعد (الإدارة المباشرة) أهمية أكبر من الأبعاد الأخرى يليه بعد (النمو والتطور) ثم بعد (المقاييس والمكافآت) ثم بعد (تقانة المعلومات) وأخيرا بعد (الهيكل والقابلية على التكيف).

ثانياً. التوصيات:

1. توصي الدراسة بأهمية الاعتماد على التشخيص التنظيمي من تقييم واقع المنظمة الحالي وتحسين أدائها.
2. على المنظمة المبحوثة الاهتمام بتعزيز وتطوير قدراتها التنظيمية من خلال الآتي:
 - العمل على تطوير الهيكل التنظيمي وبناءه بطريقة مرنة بحيث يكون قادر على الاستجابة للتغيرات البيئية. لكي تستطيع المنظمة المبحوثة مقارنة ما تمتلكه من قدرات مع منافسيها للتعرف على موقعها في السوق وأجراء التغييرات اللازمة في الوقت المناسب للحفاظ على استمرار عمل المنظمة، وتكون فيه الصلاحيات والمهام محددة وواضحة ويسمح بديمقراطية العلاقات والابتعاد عن الإجراءات الروتينية، ويشجع الاتصالات والمشاركة الواسعة.
 - العمل على تحديث وتطوير التقانات ووسائل معالجة المعلومات والاتصالات في المنظمة المبحوثة، ويجب على ادارة المنظمة المبحوثة ان تمتلك شبكات اتصال حديثة ومتطورة تجعل الوصول إلى البيانات والمعلومات بشكل سريع، والعمل على تقديم تقنيات عصرية تمكن العاملين من توفر المعلومات اللازمة والمطلوبة لأداء اعمالهم بشكل صحيح.

المصادر

اولاً. المصادر العربية:

أ. الرسائل والأطاريح الجامعية:

1. ابو ماضي، خالد ماضي، (2007)، معوقات تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وسبل علاجها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، فلسطين.
2. الجبوري، سيف خلف عطا الله، (2020)، الريادة ودورها في مراحل إدارة الأزمات-دراسة تحليلية في عينة من كليات جامعة الموصل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.

3. رمضان، منور أحمد، (٢٠١٤)، البناء العملي لرائز القدرات المعرفية (CogAt) باستخدام التحليل العملي التوكيدي والاستكشافي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا.
 4. غانية، زنتي، عبد النور، مداني، (2019)، دور التحفيز في تحسين أداء العاملين-دراسة حالة (المؤسسة الصناعية باتيمتال عين الدفلى)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم، جامعة الجبالي بونعامة، الجزائر.
 5. مطرية، باسم جميل، (2016)، دور تخطيط وتنمية الموارد البشرية في تحسين جودة الخدمات التعليمية في مؤسسات التعليم التقني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الاقصى، فلسطين.
- ب. الدوريات والمجلات والبحوث العربية:**
1. الابرو، هادي عبد الوهاب، كاظم، وسام بدر، (2018)، دور الهيكل التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وكل من صنع القرار والاتصالات التنظيمية-دراسة ميدانية في عدد من الوزارات العراقية، المجلة العربية للإدارة، المجلد (38)، العدد (1)، العراق.
 2. ابو غنيم، ازهار نعمة، فرج، زهراء جعفر، (2017)، اعتماد استراتيجية إعادة الهيكلة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي-دراسة حالة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (14)، العدد (2)، العراق.
 3. الاسدي، عدي غني عبود، (2019)، دور تقنيات المعلومات في وضع استراتيجيات الحد من الفساد الاداري والمالي في العراق، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد (11)، العدد (4)، العراق.
 4. حافظ، عبد الناصر علك، والخفاجي، ابراهيم نصير محمد علي، (2016)، توظيف المقارنة المرجعية لتقييم أداء العاملين في تحقيق متطلبات الجودة للموارد البشرية-بحث تطبيقي في مكتب المفتش العام/مؤسسة الشهداء، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (22)، العدد (94)، العراق.
 5. راضي، جواد محسن وحسين، سجي جواد، (٢٠١٧)، دور أبعاد التعلم التنظيمي في التحول إلى منظمات ذكية: دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام في بعض جامعات الفرات الأوسط، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (19)، العدد (3)، العراق.
 6. الزبيدي، حيدر حمودي علي، الشريفي، زينب هادي معيوف، الابراهيم، حسنين هادي حسن، (2018)، تأثير الهيكل التنظيمي في الحد من الفساد الاداري والمالي-دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديرية تربية محافظة النجف، مجلة الدنانير، المجلد (1)، العدد (13)، العراق.
 7. الصواف، محفوظ حمدون، يونس، عبدالله جارالله، (2016)، تشخيص مدى توافر القدرات الجوهرية في شركة الحكماء لإنتاج الادوية والمستلزمات الطبية-دراسة لآراء العاملين في شركة الحكماء لإنتاج الادوية والمستلزمات الطبية، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (6)، العدد (1)، العراق.
 8. الطائي، علي حسون فندي، حمادي، عبد المنعم كاظم، صادق، مروة جعفر، (2016)، تأثير الثقافة التنظيمية في ابعاد الهيكل التنظيمي -بحث ميداني في وزارة العلوم والتكنولوجيا العراقية، مجلة كلية مدينة العلم الجامعة، المجلد (8)، العدد(1)، العراق.

9. عبودي، صفاء ادريس عبودي، (٢٠١٩)، التجديد الاستراتيجي مدخلا لتعزيز المناعة التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في الجامعة التقنية الشمالية وجامعة الموصل، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد (27)، المجلد (4)، العراق.
10. العكدي، سوسن ابراهيم رجب، (2016)، عناصر تنمية الموارد البشرية دراسة تشخيصية لآراء عينة من العاملين في شركة كرونجي للمشروبات الغازية والعصائر والمياه الصحية والالبان المحدودة في محافظة كركوك، مجلة كلية الاسلامية الجامعة، المجلد (1)، العدد (40)، العراق.
11. علي، ليلي لفته، عاتي، لقاء مطر، خلف، كزار فاضل، (2018)، مقدرات تكنولوجيا المعلومات ودورها في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية-دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في مصرف الرافدين في ذي قار، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد (7)، العدد(28)، العراق.
12. غالي، حسين حريجة وامانة احمد عبد الله، (٢٠١٦)، الاستقامة التنظيمية كمتغير معدل للعلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وسلوك المواطنة التنظيمية: بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في معمل اسمنت كربلاء، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، العدد ٤٦، المجلد ١١.
13. فراونة، حازم احمد، والديب، سليمان سلامة، مرابط، سليمان محمد سليمان، (2016)، أثر دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في شركة الكهرباء-محافظة غزة، مجلة كلية فلسطين التقنية-دير البلح، العدد (3)، فلسطين.
14. مصطفى، صايم، ومحمد، بوقناديل، (2018)، مساهمة ادارة المعرفة في تنمية وتطوير الموارد البشرية وانعكاسها على مخرجات التعليم العالي-كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية بجامعة تلمسان نموذجاً، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث، العدد(2)، الجزائر.
15. نتوش، ميادة كاظم، (2019)، تأثير الفساد الاداري في عملية تقييم أداء العاملين-بحث استطلاعي لآراء عدد من العاملين في جامعة البصرة، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد (14)، العدد (54)، العراق.
16. ثاميدي، كرين مصطفى خالد، (2014)، أثر الابعاد الهيكلية في الاحتراق الوظيفي -دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في المديرية العامة للطرق والجسور والاعمار والاسكان وفروعها في محافظة دهوك، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد(37)، العدد(99)، العراق.

ج. الكتب:

1. عامر، عبد الناصر السيد، (٢٠١٨)، نمذجة المعادلة البنائية للعلوم النفسية والاجتماعية: الاسس والتطبيقات والقضايا، الطبعة الأولى، دار جامعة نايف للنشر، الرياض، السعودية.

د. الانترنت:

1. (مهارات النجاح) الإدارة المباشرة والإدارة عن بعد، (2019)، <https://www.annajah.net/>.

ثانياً المصادر الأجنبية:

A. Official Documents & Publications First:

1. Eshun, & Duah, (2011), Rewards as a Motivation tool for Employee Performance, Master Thesis in Business Administration, MBA Porgrame.
2. Falletta, S.V., (2013), Organizational Diagnostic Model: An Integrative Review & Synthesis.
3. Flaniken, F., (2009), Performance appraisal systems in higher education: An exploration of Christian institutions.

4. Kikoito, J. N., (2014), Impact of Reward Systems on the Organizations Performance in Tanzanian Banking Industry: A Case of Commercial Banks in Mwanza City (Doctoral dissertation, The Open University of Tanzania).

B. Third: Journals & Researches:

1. Ahmadi, A. A., Momeni, M., & Ahmadi, F., (2013), Required Infrastructures for Implementation of Knowledge Management System in the Masjed Soleyman Oil and Gas Production Company. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5 (2).
2. Ail, Y., (2016), A Study on Modern Methodologies in Performance Appraisals. *International Journal of Advanced Trends in Engineering and Technology (IJATET)*, ISSN (Online).
3. Huttu, E., (2017), The effects of incentives on performance and job satisfaction, Retrieved on February, 23, 2019, Tampere university of technology.
4. Falletta, S. V., & Chavez, J. L., (2020), the organizational intelligence model: A framework for assessing institutional dynamics and change in colleges and universities, [Unpublished manuscript], Drexel University, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
5. Falletta, S., & Combs, W., (2018), the Organizational Intelligence Model in Context. *OD PRACTITIONER*, 50 (1).

C. Fourth: internet:

1. Falletta, (2008), Organizati Onalintelligence SurveyS, Falletta, Salvatore, <https://www.researchgate.net/publication/296818053-Organizational-Intelligence-Surveys>.
2. Falletta, (2009), OrgmodelsR2009-HR Intelligence Report Organizational, <https://www.coursehero.com/file/14331518/OrgmodelsR2009/>.