



إدارة نظم المعلومات واستشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي

Management of Information Systems and Foreseeing
the Future of Social Defense Institutions

إعداد

د/ أكرم محمد محمود إبراهيم

مدرس التخطيط الاجتماعي

المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة

٢٠٢١



إدارة نظم المعلومات واستشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي
تاريخ استلام البحث ٢٠٢٠/١٢/١٩ م تاريخ نشر البحث ٢٠٢١/١/٢٠ م
المستخلص:

تلعب إدارة نظم المعلومات دور حيوي في إدارة المؤسسات، حيث أنها تُمكن من تحسين عمليات إدارة المؤسسات في توفير المعلومات، كما تعزز تبادل المعلومات بين أفراد المؤسسة في المستويات المختلفة، والعمل على تحليلها لتطوير استراتيجيات العمل وتحقيق أقصى كفاءة ممكنة في استخدام الموارد المتاحة أو التي يمكن إتاحتها، وتعتبر الدراسات الاستشرافية إحدى الوسائل التي تمكن المؤسسات من صناعة مستقبل أفضل لصياغة الاستراتيجيات ورسم الخطط، وبناءً على ذلك تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في "إدارة نظم المعلومات واستشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي".

الكلمات المفتاحية: إدارة نظم المعلومات، استشراف المستقبل، مؤسسات الدفاع الاجتماعي.

Management of Information Systems and Foreseeing the Future of
Social Defense Institutions

Abstract:

Information systems management plays a vital role in the management of institutions, as it enables the improvement of institution management processes in providing information, and also enhances the exchange of information between members of the institution at different levels, and work on analyzing them to develop work strategies and achieve the maximum possible efficiency in using the available resources or that can be made available, foresight studies are considered one of the means that enable institutions to create a better future by formulating strategies and drawing plans, Accordingly, the problem of the current study is determined in "managing information systems and anticipating the future of social defense institutions.

Key words: Information Systems Management, Foreseeing the Future, Social Defense Institutions.

أولاً: مشكلة الدراسة وأهميتها:

من المعلوم أن عصرنا الحاضر هو عصر المعلومات أو كما يطلق عليه البعض عصر انفجار المعلومات، وكل تلك التسميات لم تأت من فراغ وإنما جاءت للدور الذي يمكن أن تلعبه المعلومات في تغيير إدارة المؤسسات والمجتمعات على حد سواء (عبد الرزاق، ٢٠١١، ص. ١٥٠).

حيث تواجه المؤسسات الحالية العديد من الضغوط والتحديات الداخلية والخارجية المؤثرة على بقائها وقدرتها على الاستمرار والمنافسة، ومع ظهور مدخل النظم للمعلومات أصبح يستخدم مصطلح "إدارة نظم المعلومات" كأحد الأساليب الإدارية الحديثة التي تساعد المؤسسات في مواجهة تلك التحديات المجتمعية (نظير، ٢٠١٨، ص. ١٦٣).

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء (رقم ١١٤٦ لسنة ٢٠١٨) بشأن استحداث بعض التقسيمات التنظيمية في وحدات الجهاز الإداري للدولة وهي التخطيط الاستراتيجي، التقييم والمتابعة، المراجعة الداخلية، الموارد البشرية، الدعم التشريعي، إدارة نظم المعلومات والتحول الرقمي (الجريدة الرسمية، ٢٠١٨، للمزيد <https://manshurat.org/node/44900>) وأصبح التحدي الحقيقي الذي تواجهه المؤسسات ليس فقط الحصول على التقنيات الحديثة للمعلومات، بل في تحقيق الاستخدام الفعال لهذه النظم، بما يساعد في تكوين صورة واضحة عن أوضاع المؤسسة الحالية والمستقبلية (عطا، ٢٠١٦، ص. ٥٥٨).

كما تعتبر إدارة نظم المعلومات في كثير من المؤسسات مورد استراتيجي من موارد المؤسسة، من خلال تأثيرها المباشر على طريقة تنفيذ المهام المطلوبة، وزيادة التكامل والترابط بين أجزاء المؤسسة والتطوير المستمر لخدماتها، وتحديد الأساليب التخطيطية للمستقبل والتي قد تؤثر على استمرار المؤسسة (عالم، ٢٠١٧، ص. ٣٧٢).

وهذا ما أشارت إليه العديد من الدراسات السابقة بأهمية إدارة نظم المعلومات ودورها في تحقيق أهداف المؤسسات، ومن هذه الدراسات:

- دراسة شيخي (٢٠١٦) هدفت إلى تحديد إثر توافر نظم المعلومات في دعم تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالمؤسسات. وأوصت الدراسة بضرورة استخدام نظم معلومات حديثة والتقليل من استخدام النظم اليدوية (الورقية) التقليدية في العمل.

- دراسة الجبار (٢٠١٦) تناولت أثر نظم المعلومات الإدارية في إدارة المعرفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أهمية الدور المحوري التي تلعبه إدارة نظم المعلومات في تحقيق أهداف المؤسسة، وأوصت الدراسة بضرورة وضع إستراتيجية مناسبة لإدارة نظم المعلومات وفقاً للإستراتيجية العامة للمؤسسة لتحسين أداء العاملين وتطوير المؤسسة ككل.

- دراسة سعيدي & نور الدين (٢٠١٦) أوصت بضرورة إنشاء إدارة لنظم المعلومات قادرة على ربط المعلومات بين الإدارات المختلفة بشكل متكامل، وكذلك قدرة على إيصال المعلومات لجميع العاملين في الوقت المناسب وبالذقة والسرعة المناسبة. وكذلك أهمية التحديث المستمر للمعلومات وإعطاء الصلاحيات المناسبة للعاملين للوصول إلي المعلومات التي تخص عملهم.

دراسة الواعر، وتلياني (٢٠١٧) والتي أوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بالكوادر البشرية الكفاء لإعداد الخطط والسيناريوهات المستقبلية لتحقيق أهداف المؤسسة، وكذلك الاستفادة من نتائج نظم المعلومات في التنبؤ بالمشكلات الحالية والمستقبلية ووضع بدائل للحلول المناسبة لها.

- دراسة تادرس (٢٠١٧) هدفت إلى التعرف على درجة فاعلية إدارة نظم المعلومات الحاسوبية في وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات الأردنية. وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الاهتمام بإدارة نظم المعلومات لتحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والفاعلية بما ينعكس إيجابياً على التخطيط السليم واتخاذ القرارات المستقبلية، وكذلك تدريب العاملين على كيفية الاستفادة من المعلومات وتوظيفها في تحقيق الأهداف المطلوبة.

- دراسة زمزم & الشلبي (٢٠١٩) أوصت بزيادة اهتمام القيادات الإدارية بأهمية إدارة نظم المعلومات باعتبارها أحد المفاهيم الجوهرية في الإدارة الحديثة، والتي تساهم في إعطاء الرؤية الواضحة للمستقبل وتوقع التهديدات، وكشف الفرص في البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة حتى يتمكنوا من تقديم أفكار إبداعية تساعدهم على وضع الخطط الإستراتيجية.

تأسيساً لما سبق يمكن القول أن إدارة نظم المعلومات لها دور حيوي في إدارة المؤسسات، حيث أنها تُمكن من تحسين عمليات إدارة المؤسسات في توفير المعلومات، كما تعزز تبادل المعلومات بين أفراد المؤسسة في المستويات المختلفة، والعمل على تحليلها لتطوير استراتيجيات العمل وتحقيق أقصى كفاءة ممكنة في استخدام الموارد المتاحة أو التي يمكن

إتاحتها، مما يساعد المؤسسة بدوره على تحقيق الخطط الإستراتيجية الحالية والمستقبلية للمؤسسات بصفة عامة ومؤسسات الدفاع الاجتماعي بصفة خاصة ومواجهة أي مشكلات تكون عائق في تحقيق ذلك.

ويعد استشراف المستقبل أمر بالغ الأهمية لدى المؤسسات بشكل عام، وذلك للكشف عن التهديدات والفرص المتاحة في المستقبل، كما يفيد في تحسين الخدمات وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة من خلال وضع سيناريوهات مستقبلية والتنبؤ بالمخاطر المحتملة (Popkewitz, 2018, Pp.222-236).

وتعتبر مؤسسات الدفاع الاجتماعي مؤسسات إصلاحية تهدف إلى إعادة تأهيل الأحداث الجانحين ليس فقط لتقليل السلوك الإجرامي في المستقبل بل لتحسين فرصة تأهيلهم كمواطنين منتجين في المجتمع. (Garrido, 2007, Pp. 1-46)

لذلك تقوم مؤسسات الدفاع الاجتماعي كأحد المؤسسات العقابية لتحقيق إعادة تأهيل الأحداث بتقديم الدعم المادي والنفسي والاجتماعي بهدف إدماجهم من جديد في المجتمع كأفراد أسوياء، وخاصة أثناء فترة تواجدهم بالمؤسسات العقابية ومراكز إعادة التأهيل (مرزوق، ٢٠٢٠، ص. ١٥).

وباستقراء الدراسات السابقة نجد أن التراث البحثي يذخر بالعديد من الدراسات التي تناولت مؤسسات الدفاع الاجتماعي بصفة عامة أو المرتبطة بالأحداث الجانحين بصفة خاصة، ومن هذه الدراسات ما يلي:

- دراسة أونيانجو (2013) Onyango هدفت إلى قياس مدى فعالية برامج إعادة تأهيل الأحداث الجانحين بمقاطعة نيروبي، وكذلك مستوى كفاءة العاملين في تلك المؤسسات، وسياسات الإدارة والمبادئ التوجيهية لهذه المؤسسات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك قصور واضح في برامج إعادة تأهيل الأحداث الجانحين. وأوصت الدراسة بزيادة عدد العاملين بتلك المؤسسات مع التأكيد على تدريبهم بالأساليب الحديثة لمساعدة الأحداث من خلال عملية إعادة التأهيل.

- دراسة ماسز (2017) Mathys هدفت إلى التعرف على فعالية مؤسسات الدفاع الاجتماعي لدى الأحداث الجانحين، وتوصلت الدراسة أن مشكلة جنوح الأحداث مشكلة مجتمعية خطيرة لما لها من آثار سلبية تعود على المجتمع بصفة عامة، وأوصت الدراسة

بضرورة الأخذ بالنظرة المستقبلية لفاعلية خدمات مؤسسات الدفاع الاجتماعي من خلال الاستجابة للمخاطر الحالية والمستقبلية، وكذلك العمل على إشباع الاحتياجات المجتمعية والعمل على إعادة النظر في نوعية الخدمات المقدمة بتلك المؤسسات.

- دراسة عبد العال (٢٠١٩) تناولت اختبار فعالية ممارسة برنامج من منظور العلاج بالمعنى وتحسين التوجه نحو الحياة للإحداث الضالين، وأوصت الدراسة بزيادة الدراسات والبحوث العلمية عن مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي بصفة عامة وقلق المستقبل لدى الإحداث بصفة خاصة.

- دراسة سفيتا (2020) Savatia هدفت الدراسة إلى تقييم فعالية برامج إعادة التأهيل في إدارة جنوح الأحداث داخل مؤسسات الدفاع الاجتماعي بكينيا. وتوصلت الدراسة إلى عدم فعالية البرامج المقدمة للأحداث داخل المؤسسات لإعادة تأهيلهم مرة أخرى داخل المجتمع، وكذلك نقص خدمات الرعاية اللاحقة المقدمة للأحداث بعد خروجهم من تلك المؤسسات.

- دراسة عبد اللاه (٢٠٢٠) اهتمت الدراسة بتحديد مؤشرات الوصمة الاجتماعية للإحداث المنحرفين المودعين بالوحدة الشاملة لرعاية الأطفال بمحافظة أسبوط، وأوصت الدراسة بأهمية وضع خطط مستقبلية للتعامل مع مشكلة الوصمة الاجتماعية للإحداث لما لها من آثار سلبية تعود على المجتمع كله.

- دراسة أبو العلا (٢٠٢٠) استهدفت تقييم برامج تمكين الأحداث تمهيداً لخروجهم من دور الملاحظة الاجتماعية لدمجهم بالمجتمع. وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بمؤسسات الدفاع الاجتماعي من خلال تدريب العاملين وتنمية مهاراتهم ومعارفهم بالأساليب الحديثة التي تمكنهم من أداء الأعمال الموكلة إليهم.

وباستقراء الدراسات السابقة: وجد الباحث اهتمام تلك الدراسات بمناقشة البرامج والخدمات المقدمة للإحداث وتقييمها، واهتم البعض الآخر بالدمج الاجتماعي والتأهيل للإحداث بالمجتمع، والبعض الآخر تناول المشكلات المرتبطة بالإحداث كمشكلة الوصمة الاجتماعية... الخ. إلا انه يتضح أيضاً من عرض تلك الدراسات انه يوجد ندرة واضحة - في حدود علم الباحث - في تناول الدراسات السابقة للدور الذي يمكن أن تلعبه نظم المعلومات في مؤسسات الدفاع الاجتماعي، وهذا كان الدافع وراء تناول الباحث هذا الموضوع. لذا فقد حدد

الباحث أبعاد المتغير المستقل "إدارة نظم المعلومات" في الدراسة الحالية بـ (ملائمة نظم المعلومات-كفاءة نظم المعلومات- سرية نظم المعلومات- القوي البشرية).

ويمكن القول إن مهنة الخدمة الاجتماعية هي مهنة مؤسسية تمارس دورها من خلال المؤسسات الاجتماعية في مجالات عديدة ومنها مجال الدفاع الاجتماعي ورعاية الأحداث المنحرفين وذلك بهدف تهيئة الظروف المناسبة لإصلاحهم وعلاجهم وتأهيلهم ودمجهم في المجتمع، من خلال الاعتماد على طرائقها المهنية ومنها التخطيط الاجتماعي (عبد العزيز، ٢٠٢٠، ص. ١٤٣).

وقد ارتبط تطور مفهوم التخطيط الاجتماعي بأهمية توافر المعلومات ثم كيفية الاستفادة منها في وضع الخطط الإستراتيجية المستقبلية وما تتضمنه من برامج ومشروعات مؤسسية، لذا فإنه توجد علاقة وثيقة بين إدارة نظم المعلومات والتخطيط الاجتماعي في المؤسسات (معيد، ٢٠١٩، ص. ٥٧٤).

ويري الباحث إن العلاقة بين مؤسسات الدفاع الاجتماعي وإدارة نظم المعلومات علاقة ذات اتجاهين، فكل منهما يؤثر في الآخر ضمن مجموعة من العوامل والمؤثرات الداخلية والخارجية. كما تعتبر إدارة نظم المعلومات أحد أدوات تلك المؤسسات في التخطيط لمستقبلها. حيث يُعد التخطيط لاستشراف المستقبل وسيلة للتنبؤ بالمستقبل ويستخدم على نطاق واسع في العلوم الاجتماعية، فهو يسمح للمخططين بتوقع المشكلات وإعادة تقييم البدائل والتفكير في المخاطر المستقبلية. (Neiner, 2004, Pp. 69-79)

ويعتمد التخطيط الناجح لمستقبل أي منظمة على توافر مقومات أساسية تتمثل في الفهم الشامل لاستشراف المستقبل ووضع الخطط المناسبة لمواجهته ذلك المستقبل وفهم آفاقه وتحدياته، وبناء السيناريوهات المستقبلية لتكوين رؤية واضحة ودقيقة لتطوير واستمرار المؤسسات (محمود، ٢٠١٠، ص. ٦٦).

كما أن استشراف المستقبل يفيد في تحليل ونمذجة النظم البيئية الداخلية والخارجية وذلك لتجديد أو خلق ميزة تنافسية للمؤسسات ضماناً لاستمرارها ، كما يساعد استشراف المستقبل على دعم اتخاذ القرارات الإستراتيجية بطريقة استباقية (Tavory, 2013, Pp. 908-942).

وتعتبر الدراسات الاستشرافية إحدى الوسائل التي تمكن المؤسسات من صناعة مستقبل أفضل لصياغة الاستراتيجيات ورسم الخطط، حيث يعتبر من المهام الرئيسية لتطبيق التخطيط في إدارة المؤسسات أن يكون مسبقاً بعمل استشرافي يحقق أعلى نسبة من النجاح في التنبؤ المعتد على المنهج العلمي، وبناءً على ذلك قد حدد الباحث أبعاد المتغير التابع "استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي" في الدراسة الحالية في (التفكير الاستراتيجي-التوجه الاستراتيجي- التنبؤ العلمي- الخطط الإستراتيجية).

ووفقاً لجمع ما سبق عرضه نتحدد مشكلة الدراسة الحالية في " إدارة نظم المعلومات واستشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي"

ثانياً: أهداف الدراسة.

١. تحديد مستوى إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي.
٢. تحديد مستوى استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي.
٣. تحديد أثر إدارة نظم المعلومات على استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي.
٤. تحديد الصعوبات التي تواجه إسهامات إدارة نظم المعلومات في استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي.
٥. تحديد مقترحات تفعيل إسهامات إدارة نظم المعلومات في استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي.

ثالثاً: فروض الدراسة.

(١) الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي مرتفعاً":

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية:

١. ملائمة نظم المعلومات.
 ٢. كفاءة نظم المعلومات.
 ٣. سرية نظم المعلومات.
 ٤. القوي البشرية.
- (٢) الفرض الثاني للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي مرتفعاً":

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية:

١. التفكير الاستراتيجي.
٣. التوجه الاستراتيجي.

٢. التنبؤ العلمي. ٤. الخطط الإستراتيجية.
- (٣) الفرض الثالث للدراسة: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة نظم المعلومات على استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي".
- (٤) الفرض الرابع للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها بالنسبة لتحديدهم لمستوى إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي".
- (٥) الفرض الخامس للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها بالنسبة لتحديدهم لمستوى استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي".
- رابعاً: مفاهيم الدراسة:

(١) مفهوم إدارة نظم المعلومات:

-مفهوم إدارة نظم المعلومات لغوياً:

إدارة النظم: قسم من إدارة خدمات تكنولوجيا المعلومات يركز على إدارة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات. نظم المعلومات: مجموعة برامج وأدوات معدة لمعالجة وإدارة البيانات والمعلومات لإنشاء أو استخراج أو إرسال أو استلام أو تخزين أو عرض رسائل البيانات. (معجم المعاني الجامع، إدارة نظم المعلومات، ٢٠٢٠، للمزيد انظر:

<https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/>

مفهوم إدارة نظم المعلومات اصطلاحياً: يعرف بأنه "علم ذات طابع تكنولوجي إداري يجمع ما بين تقنية المعلومات والإدارة ويبحث في كيفية تطوير النظم الإدارية باستخدام التكنولوجيا لدعم صنع القرار داخل المؤسسة". وعرفه البعض بأنه نظام متكامل يتكون من مجموعة الأفراد والأجهزة والأنظمة الفرعية للمعلومات بغرض تزويد إدارة المؤسسة بكل ما تحتاجه من معلومات دقيقة وكافية من أجل انجاز الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها (حسني، ٢٠١٨، ص. ٨٣-٨٤).

وعرفته جمعية نظم المعلومات الأمريكية: " بأنه نظام يتكون من نظام معلومات يقوم بجمع وتنظيم وإيصال وعرض المعلومات لاستعمالها من قبل الإدارة في مجالات التخطيط

والرقابة على الأنشطة التي تمارسها الوحدات التنظيمية" (Chen, 2010, Pp. 233-259).

كما يعرف بأنه "مجموعة من العناصر البشرية والآلية التي تعمل معا على تجميع البيانات ومعالجتها وتحليلها وتبويبها طبقا لقواعد وإجراءات مقننة لأغراض محددة بغرض إتاحتها لصانعي القرارات على شكل معلومات ملائمة" (Schultze, 2002, Pp.213-242).

أي أن إدارة نظم المعلومات تقوم بتحليل المشكلات وتحديد البدائل الملائمة لحلها كما تقوم بتوفير قاعدة بيانات للأنشطة المنظمة والبيئة المحيطة بها لدعم متخذي القرار (المدراء -الموظفين) كما أنه ليس شرطاً أن يكون نظام المعلومات محوسب فيمكن أن يكون يدوياً في كل عملياته (الإدخال، المعالجة، المخرجات) (Myers, 1997, Pp. 6-26)

مفهوم إدارة نظم المعلومات إجرائياً: تشكل نظام متكامل يهدف إلى توفير معلومات ويتصف بالكفاءة مع الوضع في الاعتبار أن يكون ملائم لطبيعة عمل مؤسسات الدفاع الاجتماعي ويراعي السرية في التداول بالاعتماد على الأساليب الحديثة وتدريب القوى البشرية فيه على ذلك بما يساعد على تحقيق أهداف تلك المؤسسات.

(٢) مفهوم استشراف المستقبل: -

- مفهوم استشراف المستقبل لغوياً:

استِشْرَافٌ: كلمة أصلها الاسم (استِشْرَافٌ) في صورة مفرد مذكر وجذرها (شرف) وجذعها (استشراف). **المُسْتَشْرَفُ:** كلمة أصلها الاسم (مُسْتَشْرَفٌ) في صورة مفرد مذكر وجذرها (قبل) وجذعها (مستقبل) وتحليلها (ال + مستقبل) (معجم المعاني الجامع، ٢٠٢٠، للمزيد انظر:

<https://www.almaany.com/ar/dict/ar->

- **مفهوم استشراف المستقبل اصطلاحياً:** يعرف بأنه "عملية منهجية تشاركية تقوم على جمع المعلومات المستقبلية ووضع رؤى متوسطة وطويلة الأجل تهدف الى اتخاذ قرارات قابلة للتنفيذ في الوقت الحاضر" (الهنداوي، واخرون، ٢٠١٧، ص. ٢٢-٢٣).

كما يعرف بأنه: القدرة على النظر في تطورات المستقبل واحتياجاته، والقدرة على إدراك الأبعاد المستقبلية والتنبؤ بالمستقبل في ضوء البدائل المستقبلية واستكشاف الآثار المترتبة

على تلك البدائل والفرص الإستراتيجية الناجمة عن كل بديل" (الخطيبي، ٢٠١٨، ص. ١٥٤-١٥٥).

ويشير استشراف المستقبل إلى أنه "تحديد ومراقبة وتفسير العوامل المستقبلية التي تحفز التغيير وتحديد الآثار المحتملة الخاصة بالمؤسسة والسماح للمؤسسة بالتوجيه بشكل استباقي نحو المستقبل المنشود" (Schwarz, 2019, 133-142).

ويعرفه البعض بأنه: جهد فكري علمي لاستكشاف المستقبل وفق الأهداف المخططة باستخدام الأساليب الكمية التي تعتمد على بيانات الحاضر والماضي، والأساليب الكيفية التي تعتمد على آراء الخبراء واستنتاجاتهم والتي تساهم في التنبؤ المستقبل من خلال استغلال الفرص والاستعداد للتحديات المستقبلية" (الفسية، ومبارك، ٢٠١٨، ص. ١٦).

- مفهوم استشراف المستقبل إجرائياً: هو قدرة مؤسسات الدفاع الاجتماعي على تهيئة المناخ الداعم لطرح أفكار إبداعية مستقبلية تشكل في مجملها رؤية إستراتيجية لوضع خططها وبرامجها بالاعتماد على التنبؤ العلمي في ضوء الاختيار الواعي بين البدائل المحتملة واستكشاف النتائج المترتبة لكل اختيار من خلال الخبرات الشخصية للعاملين بها.
خامساً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

(١) نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة وفقاً لأهدافها إلى نمط الدراسات الوصفية، وتعتمد على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بمؤسسات الدفاع الاجتماعي بمحافظة الجيزة وعددهم (٤٠) مفردة.

(٢) مجالات الدراسة:

(١) المجال المكاني: تمثل المجال المكاني للدراسة في مؤسسات الدفاع الاجتماعي

بمحافظة الجيزة، وذلك كما يلي:

- مؤسسة التتقيف الفكري بالجيزة.
- مركز التصنيف والتوجيه بالجيزة.
- دور التربية بالجيزة.

(٢) **المجال البشري:** تمثل المجال البشري للدراسة في المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بمؤسسات الدفاع الاجتماعي بمحافظة الجيزة وعددهم (٤٠) مفردة، وتوزيعهم كالتالي:

جدول رقم (١) يوضح توزيع العاملين بمؤسسات الدفاع الاجتماعي محل الدراسة

م	مؤسسات الدفاع الاجتماعي	عدد العاملين
١	مؤسسة التنقيف الفكري بالجيزة	٨
٢	مركز التصنيف والتوجيه بالجيزة	١٣
٣	دور التربية بالجيزة	١٩
	المجموع	٤٠

(٣) **المجال الزمني:** تمثل المجال الزمني للدراسة في فترة جمع البيانات والتي بدأت ٢٠٢٠/١٠/١م إلى ٢٠٢٠/١٠/٢٥م.

(٣) **متغيرات الدراسة ومصادرها:**

عدد العبارات	المتغير التابع "استشراف المستقبل"	عدد العبارات	المتغير المستقل "إدارة نظم المعلومات"
٥	التفكير الاستراتيجي	٥	ملائمة نظم المعلومات
٥	التوجه الاستراتيجي	٥	كفاءة نظم المعلومات
٥	التنبؤ العلمي	٥	سرية نظم المعلومات
٥	الخطط الإستراتيجية	٥	القوي البشرية

١٠ الصعوبات التي تواجه إسهامات إدارة نظم المعلومات في استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي

١٠ مقترحات تفعيل إسهامات إدارة نظم المعلومات في استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي

وتحدد أهم مصادر تلك المتغيرات في: الرجوع إلى التراث النظري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالقضية البحثية للدراسة.

(٤) **أدوات الدراسة:** والتي تمثلت في: استمارة استبيان للعاملين حول إدارة نظم المعلومات واستشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي وقد قام الباحث بإعدادها وفق الآتي:

١. قام الباحث بتصميم استمارة استبيان في ضوء الأدبيات النظرية الموجهة للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالقضية البحثية للدراسة.
٢. اشتملت استمارة استبيان العاملين على المحاور التالية: البيانات الأولية، ومعايير إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي، وأبعاد استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي، والصعوبات التي تواجه إسهامات إدارة نظم المعلومات في استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي، ومقترحات تفعيل إسهامات إدارة نظم المعلومات في استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي.
٣. اعتمدت استمارة استبيان العاملين على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٢) يوضح درجات استمارة استبيان العاملين

لا	إلى حد ما	نعم	الاستجابات
١	٢	٣	الدرجة

٤. تحديد مستوى أبعاد استمارة استبيان العاملين: يمكن تحديد مستوى أبعاد استمارة استبيان العاملين باستخدام المتوسط الحسابي، حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣-١ = ٢)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح ($٣/٢ = ١,٦٧$) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٣) يوضح مستويات أبعاد استمارة استبيان العاملين

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١,٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١,٦٨ إلى ٢,٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢,٣٥ إلى ٣

٥. صدق الأداة:

(١) صدق المحتوى "الصدق المنطقي": للتحقق من صدق المحتوى "الصدق المنطقي"

لاستمارة استبيان العاملين، قام الباحث بما يلي:

- الاطلاع على الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة.

- ثم تحليل هذه الأدبيات النظرية وذلك للوصول إلى الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد معايير إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي والمتمثلة في (ملائمة نظم المعلومات، وكفاءة نظم المعلومات، وسرية نظم المعلومات، والقوي البشرية)، وتحديد أبعاد استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي والمتمثلة في (التفكير الاستراتيجي، والتوجه الاستراتيجي، والتنبؤ العلمي، والخطط الاستراتيجية).

- ثم تم عرض الأداة على عدد (٥) محكمين من أعضاء هيئة التدريس تخصص التخطيط الاجتماعي بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات وارتباطها بأبعاد الدراسة، وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وإعادة تصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية للبعض الآخر، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورته النهائية.

(٢) صدق الاتساق الداخلي: اعتمد الباحث في حساب صدق الاتساق الداخلي لاستمارة استبيان

العاملين على معامل ارتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية للأداة، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (١٠) مفردات من العاملين بمؤسسات الدفاع الاجتماعي مجتمع الدراسة، وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٤) يوضح الاتساق الداخلي بين أبعاد استمارة استبيان العاملين

ودرجة الأداة ككل (ن=١٠)

المقترحات	الصعوبات	أبعاد استشراف المستقبل	معايير إدارة نظم المعلومات	الأبعاد
٠,٩٦٨	٠,٧٧٢	٠,٧٢٨	٠,٧٠٨	قيمة المعامل
**	**	*	*	الدلالة

* معنوي عند (٠,٠٥)

** معنوي عند (٠,٠١)

يوضح الجدول السابق أن: توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) و(٠,٠٥) بين أبعاد استمارة استبيان العاملين، ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

٦. ثبات الأداة: تم حساب ثبات استمارة استبيان العاملين باستخدام معامل ثبات (ألفا. كرو نباخ) لقيم الثبات التقديرية، وكذلك تم استخدام معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (١٠) مفردات من العاملين بمؤسسات الدفاع الاجتماعي مجتمع الدراسة، حيث تم تقسيم عبارات كل بعد إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٥) يوضح نتائج ثبات استمارة استبيان العاملين (ن=١٠)

الأبعاد	معايير إدارة نظم المعلومات	أبعاد استشراف المستقبل	الصعوبات	المقترحات	ثبات استبيان العاملين ككل
معامل (ألفا - كرونباخ)	٠,٨٥٣	٠,٨٧٩	٠,٨٥٦	٠,٨٧٠	٠,٨٨٥
معادلة سبيرمان براون	معادلة جوتمان للتجزئة	٠,٨٨١	٠,٨٩٤	٠,٨٦١	٠,٧٧٧
	قيمة (ر) ودالاتها	**٠,٨٠٣	**٠,٨٠٩	*٠,٨٠٥ *	**٠,٧٣٩
	قيمة المعامل	٠,٨٩١	٠,٨٩٤	٠,٨٩٢	٠,٨٥٠

** معنوي عند (٠,٠١) * معنوي عند (٠,٠٥)

يوضح الجدول السابق أن: معاملات الثبات لأبعاد استمارة استبيان العاملين تتمتع بدرجة عالية من الثبات والدقة والموثوقية، وأصبحت الأداة في صورتها النهائية، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

(٥) أساليب التحليل الكيفي والكمي: اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

- أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.
- أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V24)، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف

المعياري، والمدى، ومعامل ثبات (ألفا. كرو نباخ) لقيم الثبات التقديرية، ومعادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، وتحليل الانحدار البسيط، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل التحديد، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه، وطريقة الفرق المعنوي الأصغر لتحديد اتجاه التباين.

سادساً: نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول: وصف العاملين بمؤسسات الدفاع الاجتماعي مجتمع الدراسة:

جدول رقم (٦) يوضح وصف العاملين بمؤسسات الدفاع الاجتماعي

(ن=٤٠)

م	المتغيرات الكمية	س	Σ	م	النوع	ك	%
١	السن	٤٠	٥	١	ذكر	١٦	٤٠
٢	عدد سنوات الخبرة	١٠	٣	٢	أنثى	٢٤	٦٠
المجموع							
١٠٠						٤٠	
م	المؤهل العلمي	ك	%	م	الوظيفة	ك	%
١	مؤهل فوق المتوسط	٧	١٧,٥	١	مدير عام	١	٢,٥
٢	مؤهل جامعي	٢٧	٦٧,٥	٢	رئيس قسم الشباب	١	٢,٥
٣	دبلوم دراسات عليا	٦	١٥	٣	أخصائي نفسي	٨	٢٠
المجموع							
٤٠			١٠٠	٤	أخصائي اجتماعي	٢١	٥٢,٥
م	مؤسسات الدفاع الاجتماعي	ك	%	م	مشرف ليلي	٥	١٢,٥
١	مؤسسة التثقيف الفكري بالجيزة	٨	٢٠	٦	إداري	٤	١٠
٢	مركز التصنيف والتوجيه بالجيزة	١٣	٣٢,٥				
٣	دور التربية بالجيزة	١٩	٤٧,٥				
المجموع							
٤٠			١٠٠			٤٠	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن:

- متوسط سن العاملين بمؤسسات الدفاع الاجتماعي (٤٠) سنة، وانحراف معياري (٥) سنوات تقريباً.
- متوسط عدد سنوات خبرة العاملين بمؤسسات الدفاع الاجتماعي (١٠) سنة، وانحراف معياري (٣) سنوات تقريباً.

- أكبر نسبة من العاملين بمؤسسات الدفاع الاجتماعي إناث بنسبة (٦٠%)، بينما الذكور بنسبة (٤٠%).
- أكبر نسبة من العاملين بمؤسسات الدفاع الاجتماعي حاصلين على مؤهل جامعي بنسبة (٦٧,٥%)، ثم الحاصلين على مؤهل فوق المتوسط بنسبة (١٧,٥%)، وأخيراً الحاصلين على دبلوم دراسات عليا بنسبة (١٥%).
- أكبر نسبة من العاملين بمؤسسات الدفاع الاجتماعي وظيفتهم أخصائي اجتماعي بنسبة (٥٢,٥%)، ثم أخصائي نفسي بنسبة (٢٠%)، يليها مشرف ليلي بنسبة (١٢,٥%)، ثم إداري بنسبة (١٠%)، وأخيراً مدير عام، ورئيس قسم الشباب بنسبة (٢,٥%).
- أكبر نسبة من العاملين بمؤسسات الدفاع الاجتماعي بدور التربية بالجيزة بنسبة (٤٧,٥%)، ثم مركز التصنيف والتوجيه بالجيزة بنسبة (٣٢,٥%)، وأخيراً مؤسسة التثقيف الفكري بالجيزة بنسبة (٢٠%).

المحور الثاني: معايير إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي:

(١) ملائمة نظم المعلومات:

(ن=٤٠)

جدول رقم (٧) يوضح ملائمة نظم المعلومات

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٣	٠,٥	٢,٥٥	-	-	٤٥	١٨	٥٥	٢٢	يتميز نظام المعلومات لدي المؤسسة بالقدرة على تصنيف المعلومات وفقاً لأهدافها	١
٤	٠,٥١	٢,٥	-	-	٥٠	٢٠	٥٠	٢٠	نظام المعلومات الحالي يتيح للمستويات الإدارية القدرة على التخطيط لأعمالهم	٢
٥	٠,٥٣	٢,٣٥	٢,٥	١	٦٠	٢٤	٣٧,٥	١٥	يتسم نظام المعلومات الحالي بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل اليومية	٣
٢	٠,٤٧	٢,٦٨	-	-	٣٢,٥	١٣	٦٧,٥	٢٧	يساعد نظام المعلومات الحالي على تبادل المعلومات بين فريق العمل بالمؤسسة	٤
١	٠,٣٦	٢,٨٥	-	-	١٥	٦	٨٥	٣٤	يتناسب نظام المعلومات الحالي مع طبيعة عمل مؤسسات الدفاع الاجتماعي	٥
مستوى مرتفع	٠,٣٣	٢,٥٩	ملائمة نظم المعلومات ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى ملائمة نظم المعلومات كأحد معايير إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يتناسب نظام المعلومات الحالي مع طبيعة عمل مؤسسات الدفاع الاجتماعي بمتوسط حسابي (٢,٨٥)، وأخيراً الترتيب الخامس يتسم نظام المعلومات الحالي بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل اليومية بمتوسط حسابي (٢,٣٥). وهذا ما أكدت عليه دراسة إبراهيم، وأبو حجل (٢٠١٦) التي استهدفت التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين. وأوصت الدراسة بضرورة تصميم نظم معلومات تتوافق مع ظروف وأوضاع العمل بالمؤسسة، والاهتمام بالدورات التدريبية لتطوير قدرات العاملين ورفع كفاءتهم في استخدام نظم المعلومات.

(٢) كفاءة نظم المعلومات:

جدول رقم (٨) يوضح كفاءة نظم المعلومات (ن=٤٠)

م	العبارات	الاستجابات					
		نعم		إلى حد ما		لا	
		ك	%	ك	%	ك	%
١	نظام المعلومات الحالي يعزز التنسيق بين أقسام العمل بالمؤسسة	٢٧	٦٧,٥	١٣	٣٢,٥	-	-
٢	يشكل نظام المعلومات وسيلة رئيسية عند التعامل مع الحالات بالمؤسسة	٢٤	٦٠	١٦	٤٠	-	-
٣	المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات تلبية احتياجات جميع العاملين لأداء المهام المطلوبة	١٨	٤٥	٢٢	٥٥	-	-
٤	تساعد نظم المعلومات الحالية على اتخاذ القرارات بالمؤسسة	٢٢	٥٥	١٨	٤٥	-	-
٥	تكشف نظم المعلومات عن مدي القصور في أداء العاملين	٢٢	٥٥	١٨	٤٥	-	-
مستوى مرتفع		٢,٥٧	٠,٣٤	كفاءة نظم المعلومات ككل			

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى كفاءة نظم المعلومات كأحد معايير إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول نظام المعلومات الحالي يعزز التنسيق بين أقسام العمل بالمؤسسة

بمتوسط حسابي (٢,٦٨)، وأخيراً الترتيب الرابع المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات تلبية احتياجات جميع العاملين لأداء المهام المطلوبة بمتوسط حسابي (٢,٤٥).
(٣) سرية نظم المعلومات:

جدول رقم (٩) يوضح سرية نظم المعلومات (ن=٤٠)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠,٤٥	٢,٧٣	-	-	٢٧,٥	١١	٧٢,٥	٢٩	نظام المعلومات الحالي بالمؤسسة يوفر معلومات آمنه	١
٣	٠,٥	٢,٦	-	-	٤٠	١٦	٦٠	٢٤	قواعد المعلومات المستخدمة بالمؤسسة لها برامج حماية جيدة	٢
٢	٠,٤٩	٢,٦٣	-	-	٣٧,٥	١٥	٦٢,٥	٢٥	يتطلب الدخول إلى نظام المعلومات بالمؤسسة موافقة مستويات إدارية متعددة	٣
٤	٠,٥٥	٢,٤٨	٢,٥	١	٤٧,٥	١٩	٥٠	٢٠	تولي المؤسسة اهتمام بالغ للحفاظ على سرية المعلومات كأحد متطلبات العمل مع الحالات	٤
٥	٠,٥٩	٢,٣٨	٥	٢	٥٢,٥	٢١	٤٢,٥	١٧	يتم تحديث حماية نظام المعلومات بشكل دوري	٥
مستوى مرتفع	٠,٢٨	٢,٥٦	سرية نظم المعلومات ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى سرية نظم المعلومات كأحد معايير إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول نظام المعلومات الحالي بالمؤسسة يوفر معلومات آمنه بمتوسط حسابي (٢,٧٣)، وأخيراً الترتيب الخامس يتم تحديث حماية نظام المعلومات بشكل دوري بمتوسط حسابي (٢,٣٨).

(٤) القوي البشرية:

جدول رقم (١٠) يوضح القوي البشرية (ن=٤٠)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٠,٤٨	٢,٦٥	-	-	٣٥	١٤	٦٥	٢٦	يفيد نظام المعلومات الحالي في توفير تغذية راجعة للتعامل مع الحالات بالمؤسسة	١
٥	٠,٥٤	٢,٦٣	٢,٥	١	٣٢,٥	١٣	٦٥	٢٦	تحرص المؤسسة على تكوين صف ثاني من القوي البشرية في إدارة نظم المعلومات	٢
٢	٠,٤٨	٢,٦٥	-	-	٣٥	١٤	٦٥	٢٦	يتم تدريب القيادات المؤسسية على كيفية تحديث نظم المعلومات	٣
٤	٠,٥٣	٢,٦٥	٢,٥	١	٣٠	١٢	٦٧,٥	٢٧	تؤدي نظم المعلومات الحالية إلى رفع كفاءة أداء العاملين بالمؤسسة	٤
١	٠,٤٧	٢,٦٨	-	-	٣٢,٥	١٣	٦٧,٥	٢٧	تؤمن المؤسسة بأهمية تدريب جميع القوي البشرية على استخدام نظم المعلومات	٥
مستوى مرتفع	٠,٣٢	٢,٦٥	القوي البشرية ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى القوي البشرية كأحد معايير إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تؤمن المؤسسة بأهمية تدريب جميع القوي البشرية على استخدام نظم المعلومات بمتوسط حسابي (٢,٦٨)، وأخيراً الترتيب الخامس تحرص المؤسسة على تكوين صف ثاني من القوي البشرية في إدارة نظم المعلومات بمتوسط حسابي (٢,٦٣). ويأتي ذلك متفق مع دراسة الكردي (٢٠١٩) التي أوصت بتقويم جودة الخدمات المقدمة للإحداث والأطفال المعرضين للخطر من خلال وضع خطط تضم معلومات واقعية وحديثة تضمن استمرارية نوعية خدمات الرعاية الاجتماعية المقدمة، وكذلك بناء قدرات العاملين من خلال تدريبهم على استخدام نظم المعلومات الحديثة لزيادة معدلات أدائهم.

المحور الثالث: أبعاد استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي:
(١) التفكير الاستراتيجي:

جدول رقم (١١) يوضح التفكير الاستراتيجي (ن=٤٠)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٣	٠,٥٥	٢,٥	٢,٥	١	٤٥	١٨	٥٢,٥	٢١	يشارك العاملون بالمؤسسة في صنع البدائل الممكنة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية بها	١
١	٠,٥	٢,٥	-	-	٤٥	١٨	٥٥	٢٢	تهتم المؤسسة بتطبيق الأفكار الجديدة لتنمية الموارد الذاتية بها لتحقيق أهدافها	٢
٢	٠,٥١	٢,٥	-	-	٤٧,٥	١٩	٥٢,٥	٢١	تعمل المؤسسة على تهيئة المناخ المؤسسي الداعم على توليد الأفكار الإبداعية	٣
٤	٠,٥٥	٢,٤	٢,٥	١	٥٠	٢٠	٤٧,٥	١٩	تتيح المؤسسة للعاملين التدريب على مهارات التفكير الاستراتيجي	٤
٥	٠,٦٧	٢,٣	١	٤	٤٢,٥	١٧	٤٧,٥	١٩	تهتم المؤسسة بمقترحات العاملين لزيادة قيمة رأس المال المرتبط بالأفكار المستقبلية	٥
مستوى مرتفع	٠,٢٦	٢,٤٨	التفكير الاستراتيجي ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى التفكير الاستراتيجي كأحد أبعاد استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تهتم المؤسسة بتطبيق الأفكار الجديدة لتنمية الموارد الذاتية بها لتحقيق أهدافها بمتوسط حسابي (٢,٥٥)، وأخيراً الترتيب الخامس تهتم المؤسسة بمقترحات العاملين لزيادة قيمة رأس المال المرتبط بالأفكار المستقبلية بمتوسط حسابي (٢,٣٨).

(٢) التوجه الاستراتيجي:

جدول رقم (١٢) يوضح التوجه الاستراتيجي (ن=٤٠)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠,٥٤	٢,٦٣	٢,٥	١	٣٢,٥	١٣	٦٥	٢٦	تعمل المؤسسة على تحليل مناطق القوة والضعف لديها لتحقيق استمراريته	
٢	٠,٥	٢,٥٨	-	-	٤٢,٥	١٧	٥٧,٥	٢٣	تسعي المؤسسة إلى تنفيذ برامج مستقبلية تم وضعها وفق تحليل أدائها	
٢	٠,٥	٢,٥٨	-	-	٤٢,٥	١٧	٥٧,٥	٢٣	تؤمن المؤسسة بأن دعم الموارد البشرية هو قيمة مضافة لها مستقبلاً في تحقيق أهدافها	
٤	٠,٤٦	٢,٣	-	-	٧٠	٢٨	٣٠	١٢	يتوفر بالمؤسسة رؤية مستقبلية ذات أبعاد شمولية في تحقيق أهدافها	
٣	٠,٥	٢,٤٣	-	-	٥٧,٥	٢٣	٤٢,٥	١٧	يتم صياغة الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة وفق أساليب علمية تراعي السبب الذي وجدت المؤسسة من أجله في المجتمع	
مستوى مرتفع	٠,٣	٢,٥	التوجه الاستراتيجي ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى التوجه الاستراتيجي كأحد أبعاد استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تعمل المؤسسة على تحليل مناطق القوة والضعف لديها لتحقيق استمراريته بمتوسط حسابي (٢,٦٣)، وأخيراً الترتيب الرابع يتوفر بالمؤسسة رؤية مستقبلية ذات أبعاد شمولية في تحقيق أهدافها بمتوسط حسابي (٢,٣).

(٣) التنبؤ العلمي:

جدول رقم (١٣) يوضح التنبؤ العلمي (ن=٤٠)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٢	٠,٥٥	٢,٥٣	٢,٥	١	٤٢,٥	١٧	٥٥	٢٢	١	تطبق المؤسسة التنبؤ العلمي في وضع آليات إستبائيه للحد من مشكلات العمل
١	٠,٥٥	٢,٥٥	٢,٥	١	٤٠	١٦	٥٧,٥	٢٣	٢	تستفيد المؤسسة من الخبرات الشخصية للعاملين في التنبؤ بالأحداث المستقبلية
٥	٠,٤٧	٢,٣٣	-	-	٦٧,٥	٢٧	٣٢,٥	١٣	٣	التنبؤ العلمي يساعد على التوازن بين الواقع الحالي لمؤسسات الدفاع الاجتماعي ومتطلبات المستقبل
٤	٠,٥	٢,٤٣	-	-	٥٧,٥	٢٣	٤٢,٥	١٧	٤	يفيد التنبؤ العاملين في وضع عدة بدائل قبل اتخاذ أي قرار بالمؤسسة
٣	٠,٥	٢,٤٥	-	-	٥٥	٢٢	٤٥	١٨	٥	تضع مؤسسات الدفاع الاجتماعي مؤشرات للتنبؤ العلمي في تحديد الاحتياجات المستقبلية لها
مستوى مرتفع	٠,٣١	٢,٤٦	التنبؤ العلمي ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى التنبؤ العلمي كأحد أبعاد استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تستفيد المؤسسة من الخبرات الشخصية للعاملين في التنبؤ بالأحداث المستقبلية بمتوسط حسابي (٢,٥٥)، وأخيراً الترتيب الخامس التنبؤ العلمي يساعد على التوازن بين الواقع الحالي لمؤسسات الدفاع الاجتماعي ومتطلبات المستقبل بمتوسط حسابي (٢,٣٣). حيث تعد إدارة نظم المعلومات عنصراً جوهرياً في تحسين أداء المؤسسات وتحقيق أهدافها المستقبلية، حيث تمكنها من اتخاذ القرارات والتنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها وتقييم البدائل الإستراتيجية واختيار أفضلها لتحسين أداء المؤسسة والاستفادة القصوى من خبرات العاملين بها (تادرس، ٢٠١٧، ص.٢١٤).

(٤) الخطط الإستراتيجية:

جدول رقم (١٤) يوضح الخطط الإستراتيجية (ن=٤٠)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠,٤٦	٢,٧	-	-	٣٠	١٢	٧٠	٢٨	يوجد لدي مؤسسات الدفاع الاجتماعي خطة إستراتيجية لتطوير عملها في المجتمع	١
٣	٠,٥	٢,٥٨	-	-	٤٢,٥	١٧	٥٧,٥	٢٣	تهتم مؤسسات الدفاع الاجتماعي بمشاركة الجهات المختلفة لصياغة خططها الإستراتيجية	٢
٤	٠,٥	٢,٤٣	-	-	٥٧,٥	٢٣	٤٢,٥	١٧	تحرص المؤسسة بتقدير الاحتياجات المستقبلية للمستفيدين من خدماتها	٣
٤	٠,٥	٢,٤٣	-	-	٥٧,٥	٢٣	٤٢,٥	١٧	تهتم مؤسسات الدفاع الاجتماعي بقياس مدى تحقيق الأهداف الإستراتيجية المخطط لها	٤
٢	٠,٥	٢,٦	-	-	٤٠	١٦	٦٠	٢٤	هناك رؤية إستراتيجية واضحة للمؤسسة لتحقيق خططها الإستراتيجية	٥
مستوى مرتفع	٠,٣٣	٢,٥٥	الخطط الاستراتيجية ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الخطط الإستراتيجية كأحد أبعاد استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يوجد لدي مؤسسات الدفاع الاجتماعي خطة إستراتيجية لتطوير عملها في المجتمع بمتوسط حسابي (٢,٧)، وأخيراً الترتيب الرابع تحرص المؤسسة بتقدير الاحتياجات المستقبلية للمستفيدين من خدماتها، وتهتم مؤسسات الدفاع الاجتماعي بقياس مدى تحقيق الأهداف الإستراتيجية المخطط لها بمتوسط حسابي (٢,٤٣).

المحور الرابع: الصعوبات التي تواجه إسهامات إدارة نظم المعلومات في استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي:

جدول رقم (١٥) يوضح الصعوبات التي تواجه إسهامات إدارة نظم المعلومات في استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي (ن=٤٠)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٤	٠,٦٨	٢,٥٥	١٠	٤	٢٥	١٠	٦٥	٢٦	١	زيادة الأعباء الوظيفية على العاملين داخل مؤسسات الدفاع الاجتماعي
٦	٠,٦	٢,٥	٥	٢	٤٠	١٦	٥٥	٢٢	٢	عدم توفير ميزانية لتحديث الأجهزة الموجودة بمؤسسات الدفاع الاجتماعي
٧	٠,٦	٢,٤٥	٥	٢	٤٥	١٨	٥٠	٢٠	٣	نقص الإمكانيات الفنية في تطبيق نظم المعلومات بالمؤسسات
٥	٠,٥١	٢,٥	-	-	٥٠	٢٠	٥٠	٢٠	٤	كثرة البيانات المطلوب إدخالها على نظام المعلومات بالمؤسسة عن كل حالة
١٠	٠,٦٥	٢,٢	١٢,٥	٥	٥٥	٢٢	٣٢,٥	١٣	٥	قلة خبرة العاملين على استخدام أنظمة معلومات متطورة
٨	٠,٦٦	٢,٣٥	١٠	٤	٤٥	١٨	٤٥	١٨	٦	عدم دعم الإدارة العليا لتطبيق أنظمة معلومات متطورة بالمؤسسة
٢	٠,٦	٢,٥٥	٥	٢	٣٥	١٤	٦٠	٢٤	٧	ارتفاع تكلفة تشغيل نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي
١	٠,٥٩	٢,٥٨	٥	٢	٣٢,٥	١٣	٦٢,٥	٢٥	٨	قلة البرامج التدريبية للعاملين عن كيفية تطبيق نظم المعلومات بالمؤسسة
٩	٠,٨	٢,٣٣	٢٠	٨	٢٧,٥	١١	٥٢,٥	٢١	٩	ضعف البنية التحتية المعلوماتية لمؤسسات الدفاع الاجتماعي
٣	٠,٦٤	٢,٥٥	٧,٥	٣	٣٠	١٢	٦٢,٥	٢٥	١٠	الاعتماد على روتين العمل بمؤسسات الدفاع الاجتماعي دون السعي للتطوير
مستوى مرتفع	٠,٣٧	٢,٤٦	الصعوبات ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الصعوبات التي تواجه إسهامات إدارة نظم المعلومات في استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول قلة البرامج التدريبية للعاملين عن كيفية تطبيق نظم المعلومات بالمؤسسة بمتوسط حسابي (٢,٥٨)، يليه الترتيب الثاني ارتفاع تكلفة تشغيل نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي بمتوسط حسابي (٢,٥٥) وبانحراف معياري (٠,٦)، ثم الترتيب الثالث الاعتقاد على روتين العمل بمؤسسات الدفاع الاجتماعي دون السعي للتطوير بمتوسط حسابي (٢,٥٥) وبانحراف معياري (٠,٦٤)، وأخيراً الترتيب العاشر قلة خبرة العاملين على استخدام أنظمة معلومات متطورة بمتوسط حسابي (٢,٢). وتتسق تلك النتائج مع ما أكدت عليه دراسة عبد الحكيم (٢٠٢٠) والتي أوصت بضرورة تطوير الموارد والإمكانات المادية والبشرية والتكنولوجية لمؤسسات الدفاع الاجتماعي كي تصبح هذه المؤسسات قادرة على تقديم خدماتها بصورة أفضل للأحداث المنحرفين.

المحور الخامس: مقترحات تفعيل إسهامات إدارة نظم المعلومات في استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي:

جدول رقم (١٦) يوضح مقترحات تفعيل إسهامات إدارة نظم المعلومات في استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي (ن=٤٠)

م	العبارات	الاستجابات					
		نعم		إلى حد ما		لا	
		ك	%	ك	%	ك	%
١	توفير الدعم المالي لتحديث نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي	٢٥	٦٢,٥	١٥	٣٧,٥	-	-
٢	الاستعانة بالخبراء المتخصصين في تطبيق حماية نظم المعلومات بالمؤسسة	٢٢	٥٥	١٨	٤٥	-	-
٣	العمل على زيادة وعي العاملين بأهمية نظم المعلومات في مؤسسات الدفاع الاجتماعي	٢٥	٦٢,٥	١٥	٣٧,٥	-	-
٤	تنمية قدرات العاملين	٣٠	٧٥	١٠	٢٥	-	-

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
									بالتدريب على استثمار نظم المعلومات بالمؤسسة	
٤	٠,٤٤	٢,٧٥	-	-	٢٥	١٠	٧٥	٣٠	اقتناع إدارة المؤسسة باستخدام أساليب معلوماتية حديثة بدلاً من الأساليب التقليدية في تنفيذ المهام المطلوبة للعمل	٥
٢	٠,٤١	٢,٨	-	-	٢٠	٨	٨٠	٣٢	بناء قاعدة بيانات مركزية عن مؤسسات الدفاع الاجتماعي واحتياجاتها المستقبلية	٦
٦	٠,٥٦	٢,٧	٥	٢	٢٠	٨	٧٥	٣٠	دعم الهيكل التنظيمي بالتكنولوجيا الحديثة لتطوير مؤسسات الدفاع الاجتماعي	٧
٥	٠,٤٥	٢,٧٣	-	-	٢٧,٥	١١	٧٢,٥	٢٩	دعم ثقافة الاستشراف لدى جميع المستويات الإدارية بمؤسسات الدفاع الاجتماعي	٨
٣	٠,٤٨	٢,٧٨	٢,٥	١	١٧,٥	٧	٨٠	٣٢	تأهيل كوادر متخصصة في صياغة الاستراتيجيات المستقبلية لمؤسسات الدفاع	٩
١	٠,٣٨	٢,٨٣	-	-	١٧,٥	٧	٨٢,٥	٣٣	مراجعة نظم المعلومات بصفة دورية وفق الأسس العلمية	١٠
مستوى مرتفع	٠,٢٦	٢,٧١	المقترحات ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى مقترحات تفعيل إسهامات إدارة نظم المعلومات في استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٧١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول مراجعة نظم المعلومات بصفة دورية وفق الأسس العلمية بمتوسط حسابي (٢,٨٣)، يليه الترتيب الثاني بناء قاعدة بيانات مركزية عن مؤسسات الدفاع الاجتماعي واحتياجاتها المستقبلية بمتوسط حسابي (٢,٨)، ثم الترتيب الثالث تأهيل كوادر متخصصة في صياغة الاستراتيجيات المستقبلية لمؤسسات الدفاع الاجتماعي بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وأخيراً الترتيب الثامن الاستعانة بالخبراء المتخصصين في تطبيق حماية نظام المعلومات بالمؤسسة بمتوسط حسابي (٢,٥٥).

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

(١) اختبار الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي مرتفعاً":

جدول رقم (١٧) يوضح مستوى إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي ككل (ن=٤٠)

م	المعايير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	ملائمة نظم المعلومات	٢,٥٩	٠,٣٣	مرتفع	٢
٢	كفاءة نظم المعلومات	٢,٥٧	٠,٣٤	مرتفع	٣
٣	سرية نظم المعلومات	٢,٥٦	٠,٢٨	مرتفع	٤
٤	القوي البشرية	٢,٦٥	٠,٣٢	مرتفع	١
	معايير إدارة نظم المعلومات ككل	٢,٥٩	٠,٢٢	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول القوي البشرية بمتوسط حسابي (٢,٦٥)، يليه الترتيب الثاني ملائمة نظم المعلومات بمتوسط حسابي (٢,٥٩)، ثم الترتيب الثالث كفاءة نظم المعلومات بمتوسط حسابي (٢,٥٧)، وأخيراً الترتيب الرابع سرية نظم المعلومات بمتوسط حسابي (٢,٥٦). مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي مرتفعاً".

(٢) اختبار الفرض الثاني للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي مرتفعاً":

جدول رقم (١٨) يوضح مستوى استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي ككل (ن=٤٠)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	التفكير الاستراتيجي	٢,٤٨	٠,٢٦	مرتفع	٣
٢	التوجه الاستراتيجي	٢,٥	٠,٣	مرتفع	٢
٣	التنبؤ العلمي	٢,٤٦	٠,٣١	مرتفع	٤
٤	الخطط الاستراتيجية	٢,٥٥	٠,٣٣	مرتفع	١
	أبعاد استشراف المستقبل ككل	٢,٥	٠,٢	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الخطط الاستراتيجية بمتوسط حسابي (٢,٥٥)، يليه الترتيب الثاني التوجه الاستراتيجي بمتوسط حسابي (٢,٥)، ثم الترتيب الثالث التفكير الاستراتيجي بمتوسط حسابي (٢,٤٨)، وأخيراً الترتيب الرابع التنبؤ العلمي بمتوسط حسابي (٢,٤٦). مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه "من المتوقع أن يكون مستوى استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي مرتفعاً".

(٣) اختبار الفرض الثالث للدراسة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة نظم المعلومات على استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي":
جدول رقم (١٩) يوضح تحليل الانحدار البسيط لأثر إدارة نظم المعلومات على استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي (ن=٤٠)

معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة
**٠,٢٨٩	**٠,٥٣٨	**١٥,٤٤٤	**٣,٩٣٠	٠,٤٨٤	إدارة نظم المعلومات

** معنوي عند (٠,٠١) * معنوي عند (٠,٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل "إدارة نظم المعلومات" والمتغير التابع "استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي" إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠,٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠,٢٨٩)، أي أن إدارة نظم المعلومات ككل تساهم في استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي بنسبة (٢٨,٩%). مما يجعلنا نقبل الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة نظم المعلومات على استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي".

(٤) اختبار الفرض الرابع للدراسة: "يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها بالنسبة لتحديد مستوى إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي":

جدول رقم (٢٠) يوضح تحليل التباين لمستوى إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي طبقاً لاستجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعة لها

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية (df)	متوسط المربعات	قيمة F (ف) ودالاتها	اختبار LSD
ملائمة نظم المعلومات	التباين بين المجموعات	١,٢٧٤	٢	٠,٦٣٧	٧,٦٦٠ **	2> 1-3
	التباين داخل المجموعات	٣,٠٧٧	٣٧	٠,٠٨٣		
	المجموع	٤,٣٥١	٣٩			
كفاءة نظم المعلومات	التباين بين المجموعات	١,٨٧٩	٢	٠,٩٤	١٣,٤١٣ **	2> 1-3
	التباين داخل المجموعات	٢,٥٩٢	٣٧	٠,٠٧٠		
	المجموع	٤,٤٧١	٣٩			
سرية نظم المعلومات	التباين بين المجموعات	٠,٣٢١	٢	٠,١٦١	٢,٢٣٧	-
	التباين داخل المجموعات	٢,٦٥٥	٣٧	٠,٠٧٢		
	المجموع	٢,٩٧٦	٣٩			
القوى البشرية	التباين بين المجموعات	٠,٦٣١	٢	٠,٣١٦	٣,٤٨٧ *	2> 1-3
	التباين داخل المجموعات	٣,٣٤٩	٣٧	٠,٠٩١		
	المجموع	٣,٩٨٠	٣٩			
معايير إدارة نظم المعلومات ككل	التباين بين المجموعات	٠,٨٧١	٢	٠,٤٣٥	١٥,٢٦٣ **	2> 1-3
	التباين داخل المجموعات	١,٠٥٥	٣٧	٠,٠٢٩		
	المجموع	١,٩٢٦	٣٩			

** معنوي عند (٠,٠١) * معنوي عند (٠,٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعة لها (مؤسسة التثقيف الفكري بالجيزة/ مركز التصنيف والتوجيه بالجيزة/ دور التربية بالجيزة) بالنسبة لتحديدهم لمستوى ملائمة نظم المعلومات كأحد معايير إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات العاملين بمركز التصنيف والتوجيه بالجيزة) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعة لها تحديداً لتلك المعايير.

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها (مؤسسة التثقيف الفكري بالجيزة/ مركز التصنيف والتوجيه بالجيزة/ دور التربية بالجيزة) بالنسبة لتحديدهم لمستوى كفاءة نظم المعلومات كأحد معايير إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات العاملين بمركز التصنيف والتوجيه بالجيزة) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها تحديداً لتلك المعايير.
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها (مؤسسة التثقيف الفكري بالجيزة/ مركز التصنيف والتوجيه بالجيزة/ دور التربية بالجيزة) بالنسبة لتحديدهم لمستوى سرية نظم المعلومات كأحد معايير إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها (مؤسسة التثقيف الفكري بالجيزة/ مركز التصنيف والتوجيه بالجيزة/ دور التربية بالجيزة) بالنسبة لتحديدهم مستوى القوى البشرية كأحد معايير إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات العاملين بمركز التصنيف والتوجيه بالجيزة) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها تحديداً لتلك المعايير.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها (مؤسسة التثقيف الفكري بالجيزة/ مركز التصنيف والتوجيه بالجيزة/ دور التربية بالجيزة) بالنسبة لتحديدهم مستوى معايير إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي ككل. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات العاملين بمركز التصنيف والتوجيه بالجيزة) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها تحديداً لتلك المعايير.
- مما يجعلنا نقبل الفرض الرابع للدراسة جزئياً والذي مؤداه "يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها بالنسبة لتحديدهم لمستوى إدارة نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي".

(٥) اختبار الفرض الخامس للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها بالنسبة لتحديدهم لمستوى استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي":

جدول رقم (٢١) يوضح تحليل التباين لمستوى استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي طبقاً لاستجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها

اختبار LSD	قيمة F (ف) ودالاتها	متوسط المربعات	درجات الحرية (df)	مجموع المربعات	مصدر التباين	الأبعاد
2 > 1 - 3	4.259 *	0.246	٢	٠,٤٩١	التباين بين المجموعات	التفكير الاستراتيجي
		0.058	٣٧	٢,١٣٣	التباين داخل المجموعات	
			٣٩	٢,٦٢٤	المجموع	
-	٠,٩٥٢	٠,٠٨٤	٢	٠,١٦٨	التباين بين المجموعات	التوجه الاستراتيجي
		٠,٠٨٨	٣٧	٣,٢٧٢	التباين داخل المجموعات	
			٣٩	٣,٤٤٠	المجموع	
-	٢,٧٥٦	٠,٢٤٤	٢	٠,٤٨٧	التباين بين المجموعات	التنبؤ العلمي
		٠,٠٨٨	٣٧	٣,٢٧٢	التباين داخل المجموعات	
			٣٩	٣,٧٥٩	المجموع	
-	٠,٧٨٠	٠,٠٨٦	٢	٠,١٧١	التباين بين المجموعات	الخطط الاستراتيجية
		٠,١١	٣٧	٤,٠٦٨	التباين داخل المجموعات	
			٣٩	٤,٢٣٩	المجموع	
1 > 2 - 3	٣,٣٩١ *	٠,١٢١	٢	٠,٢٤٢	التباين بين المجموعات	أبعاد استشراف المستقبل ككل
		٠,٠٣٦	٣٧	١,٣٢٢	التباين داخل المجموعات	
			٣٩	١,٥٦٤	المجموع	

** معنوي عند (٠,٠١) * معنوي عند (٠,٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها (مؤسسة التثقيف الفكري بالجيزة/ مركز التصنيف والتوجيه بالجيزة/ دور التربية بالجيزة) بالنسبة لتحديدهم لمستوى التفكير الاستراتيجي كأحد أبعاد استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي

- تقع في فئة (استجابات العاملين بمركز التصنيف والتوجيه بالجيزة) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها تحديداً لتلك الأبعاد.
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها (مؤسسة التنقيف الفكري بالجيزة/ مركز التصنيف والتوجيه بالجيزة/ دور التربية بالجيزة) بالنسبة لتحديدهم لمستوى التوجه الاستراتيجي كأحد أبعاد استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي.
 - لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها (مؤسسة التنقيف الفكري بالجيزة/ مركز التصنيف والتوجيه بالجيزة/ دور التربية بالجيزة) بالنسبة لتحديدهم لمستوى التنبؤ العلمي كأحد أبعاد استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي.
 - لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها (مؤسسة التنقيف الفكري بالجيزة/ مركز التصنيف والتوجيه بالجيزة/ دور التربية بالجيزة) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الخطط الاستراتيجية كأحد أبعاد استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي.
 - يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها (مؤسسة التنقيف الفكري بالجيزة/ مركز التصنيف والتوجيه بالجيزة/ دور التربية بالجيزة) بالنسبة لتحديدهم لمستوى أبعاد استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي ككل. وهذه الفروق لصالح الفئة الأولى التي تقع في فئة (استجابات العاملين بمؤسسة التنقيف الفكري بالجيزة) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها تحديداً لتلك الأبعاد.
 - مما يجعلنا نقبل الفرض الخامس للدراسة جزئياً والذي مؤداه " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للمؤسسات التابعين لها بالنسبة لتحديدهم لمستوى استشراف مستقبل مؤسسات الدفاع الاجتماعي".

سابعاً: توصيات الدراسة:

١. ضرورة إجراء مؤسسات الدفاع الاجتماعي العديد من الدراسات بهدف مراجعة نظم المعلومات بصفة دورية وفق الأسس العلمية لدعم وترسيخ ثقافة الاستشراف لدى جميع المستويات الإدارية بتلك المؤسسات.
٢. الاستعانة بالخبراء المتخصصين في تطبيق حماية نظام المعلومات بالمؤسسات تحقيقاً للسرية.
٣. توفير الدعم المالي لتحديث نظم المعلومات بمؤسسات الدفاع الاجتماعي وذلك حتى يكون متسق مع التطور التكنولوجي السريع.
٤. بناء قاعدة بيانات مركزية عن مؤسسات الدفاع الاجتماعي واحتياجاتها المستقبلية والعمل على التنسيق فيما بينها لتحقيق أقصى استفادة ممكنة في تحقيق أهدافها.
٥. تأهيل كوادر متخصصة في صياغة الاستراتيجيات المستقبلية لمؤسسات الدفاع والعمل على تنمية قدرات العاملين بالتدريب على استثمار نظم المعلومات بالمؤسسة.
٦. استخدام أساليب معلوماتية حديثة بدلاً من الأساليب التقليدية في تنفيذ المهام المطلوبة للعمل مع دعم الهيكل التنظيمي بالتكنولوجيا الحديثة في تطوير مؤسسات الدفاع الاجتماعي.

المراجع:

- إبراهيم، ماجدة احمد الطيب، وأبو حجل، محمد مصطفى محمد. (٢٠١٦). أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين بالتطبيق على الشركة السودانية للاتصالات. رسالة ماجستير. كلية العلوم الإدارية. جامعة ام درمان الإسلامية. السودان.
- أبو العلا، تركي حسن عبد الله. (٢٠٢٠). تقييم برامج تمكين الأحداث من منظور خدمة الفرد تمهيداً لخروجهم من دور الملاحظة. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان. العدد (٥١). المجلد (١). يوليو.
- تادرس، إبراهيم حربي هاشم. (٢٠١٧). دور نظم المعلومات الحاسوبية في إدارة الازمات دراسة حالة لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات الأردنية. المجلة العلمية للتجارة والتمويل. كلية التجارة. جامعة طنطا. العدد (١). المجلد (٣٧). مارس.
- الجبار، فاطمة الخير الطيب. (٢٠١٦). أثر نظم المعلومات الإدارية في إدارة المعرفة بالتطبيق على وزارة المالية والاقتصاد الوطني. رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا والبحث العلمي. جامعة العلوم الإسلامية ام درمان السودان.
- الجريدة الرسمية. (٢٠١٨). العدد (٢٥) مكرر (ب) في ٢٤ يونية. جمهورية مصر العربية. للمزيد انظر <https://manshurat.org/node/44900>
- الفسية، حمدان احمد، ومبارك، علياء حسين. (٢٠١٨). خارطة الطريق لاستشراف المستقبل في العمل الأمني. المجلس الوطني للإعلام. مركز استشراف المستقبل ودعم اتخاذ القرار بشرطة دبي. الطبعة الاولى.
- الكردي، محمود محمد محمود. (٢٠١٩). التخطيط لتحسين جوده خدمات الرعاية الاجتماعية الاهلية للأيتام والأطفال المعرضين للخطر. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة الفيوم. العدد (١٥). المجلد (١٥). الجزء (٢). ابريل.
- الكعبي، سليمان محمد الخطيبي. (٢٠١٨). موسوعة استشراف المستقبل. قنديل للطباعة والنشر. الطبعة الاولى. الإمارات العربية المتحدة. يناير.

- الهنداوي، احمد ذوقان، والحموري، صالح سليم، والمعايطة، رولا نايف. (٢٠١٧). استشراف المستقبل وصناعته ما قبل التخطيط الاستراتيجي استعداد نكي. المجلس الوطني للإعلام. قنديل للطباعة والنشر. الطبعة الاولى. الإمارات العربية المتحدة. يناير.
- الواعر، بشرى، وتلياني، فاطمة الزهراء. (٢٠١٧). فاعلية نظم المعلومات الإدارية في إدارة الازمات. رسالة ماجستير. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. جامعة ام البواقي. الجزائر.
- حسنية، سليم. (٢٠١٨). نظم إدارة المعلومات. الجامعة الافتراضية السورية للنشر. الجمهورية العربية السورية. <https://pedia.svuonline.org/pluginfile.php/835/>.
- ززم، هدى على حسن، والثلبي، رياض فرحان. (٢٠١٩). أثر نظم المعلومات الإدارية على نكاء الاعمال. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث. عماده البحث العلمي والدراسات العليا. سلسلة البحوث الإدارية. المجلد (٣). العدد (١).
- سعيدى، وهيبة، ونور الدين، ايمان. (٢٠١٦). دور نظم المعلومات الاستراتيجية في إدارة المعرفة. رسالة ماجستير. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد خيضر - بسكرة. الجزائر.
- شيخي، خديجة. (٢٠١٦). نظم المعلومات الوظيفية ودورها في دعم تطبيق إدارة الجودة الشاملة. رسالة دكتوراه. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. جامعة الجزائر.
- عالم، وصال إبراهيم احمد. (٢٠١٧). نظم وتطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات المعلومات نموذج المؤسسة السودانية للنفط مركز المعلومات. المؤتمر الثامن مؤسسات المعلومات في المملكة العربية السعودية. جمعية المكتبات والمعلومات السعودية. المجلد (١).
- عبد الحكيم، خيرات سيد. (٢٠٢٠). التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتحقيق المساندة الاجتماعية للأحداث المنحرفين. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان. العدد (٥٢). المجلد (٢). اكتوبر.
- عبد الرزاق، معنز سلمان. (٢٠١١). إدارة الازمات ونظم المعلومات مديات التأثير. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية. العدد (٢٨).

عبد العال، السيد منصور محمد. (٢٠١٩). فعالية ممارسة برنامج العلاج بالمعني في خدمة الفرد لتحسين التوجه نحو الحياة للأحداث الضالين. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان. العدد (٤٧). المجلد (١). ابريل. عبد العزيز، رمضان احمد عبد المطلب. (٢٠٢٠). جهود المنظمات الأهلية والتخطيط لتطويرها من خلال تكنولوجيا المعلومات. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة الفيوم. العدد (٢١). المجلد (٢١). الجزء (٢). اكتوبر.

عبد اللاه، أسماء سمير محمد. (٢٠٢٠). مؤشرات الوصمة الاجتماعية للأحداث المنحرفين المودعين بالوحدة الشاملة لرعاية الأطفال بمحافظة أسيوط. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية دراسات وبحوث تطبيقية. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة اسيوط. العدد (١١). المجلد (١). يونيو.

عطا، رغداء محمد حلمي. (٢٠١٦). أثر حوكمة نظم المعلومات على إدارة المعرفة. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. كلية التجارة. جامعة قناة السويس. العدد (١). المجلد (٧). محمود، عواطف شاكرا. (٢٠١٠). دور استشراف المستقبل في التخطيط الناجح للمنظمة دراسة تحليلية نظرية. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية. كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة تكريت. العدد (١٩). المجلد (٦).

مرزوق، محمد الوردي. (٢٠٢٠). أساليب واليات إعادة الادماج الاجتماعي للمحبوسين. رسالة ماجستير. كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة العربي التبسي تبسة. الجزائر. معبد، محمود كمال علي. (٢٠١٩). فاعلية وحدة تاريخية مطورة في ضوء ابعاد التربية المستقبلية لتنمية مهارات استشراف المستقبل والوعي بالقضايا المستقبلية لدي تلاميذ المرحلة الإعدادية. المجلة العلمية لكلية التربية. جامعة أسيوط. المجلد (٣٥). العدد (٢). الجزء (٢). فبراير.

معجم المعاني الجامع، استشراف المستقبل، ٢٠٢٠، للمزيد انظر: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar->

نظير، حسام تيتو ألفي. (٢٠١٨). نسق المعلومات لتطوير خدمات الرعاية الاجتماعية للمدمنين. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية دراسات وبحوث تطبيقية. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة اسويط. العدد (٧). المجلد (١). يونيو.

Chen, D. Q., Mocker, M., Preston, D. S., & Teubner, A. (2010). Information systems strategy: reconceptualization, measurement, and implications. *MIS quarterly*. Published By: Management Information Systems Research Center, University of Minnesota. Volume (34). Issue (2).

Garrido, V., & Morales, L. A. (2007). Serious (violent or chronic) juvenile offenders: A systematic review of treatment effectiveness in secure corrections. *Campbell Systematic Reviews*. Volume (3). Issue (1).

Mathys, C. (2017). Effective components of interventions in juvenile justice facilities: How to take care of delinquent youths. *Journal of Children and Youth Services Review*. Volume (73).

Myers, B. L., Kappelman, L. A., & Prybutok, V. R. (1997). A comprehensive model for assessing the quality and productivity of the information systems function: toward a theory for information systems assessment. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*. Volume (10). Issue (1).

Neiner, J. A., Howze, E. H., & Greaney, M. L. (2004). Using scenario planning in public health: anticipating alternative futures. *Journal of Health Promotion Practice*. Volume (5). Issue (1).

Onyango, T. O. (2013). Effectiveness of rehabilitation programmers on juvenile delinquents in Kenya a survey of Rehabilitation Schools in Nairobi County. Doctoral dissertation, University of Nairobi.

Popkewitz, T. S. (2018). Anticipating the future society. Education by the numbers and the making of society: The expertise of international assessments. Published by Rutledge. Third Avenue, New York.

Savatia, B. A., Simiyu, R. N., & Nabiswa, J. (2020). Effectiveness of rehabilitation programmes in management of juvenile delinquency within penal institutions in Kakamega County, Kenya. *International Journal of Multidisciplinary and Current Research*. Volume (8).

Schultze, U., & Leidner, D. E. (2002). Studying knowledge management in information systems research: discourses and



theoretical assumptions. MIS quarterly. Published By: Management Information Systems Research Center, University of Minnesota. Volume (26). Issue (3).

Schwarz, J. O., Ram, C., & Rohrbeck, R. (2019). Combining scenario planning and business war-gaming to better anticipate future competitive dynamics. *Journal of Futures*. Volume (105).

Tavory, I., & Eliasoph, N. (2013). Coordinating futures: Toward a theory of anticipation. *American Journal of Sociology*. Volume (118). Issue (4).