



Cognitive upgrading and its impact on organizational development study consensus sample of Iraqi Tourism Authority

1-Yaqoob Safar Ali

AI Esraa University of, Department of Administration and Economics, Baghdad, Iraq.

Yaqoob@esraa.edu.iq

2- Ahmed Rahman Fattah

Al Mustansiriyah University, College of Tourism Sciences, Baghdad, Iraq.

ahmed.rahman@uomustansiriyah.edu.iq

Abstract

The goal of the current study to know the strength of the relationship between research variables as an independent variable and organizational development as a variable in the Iraqi Tourism Authority and to reach a number of recommendations that promote the organizational development of the Authority and from the importance of the theme The study and its importance to organized and private organization, including individuals and sample society, have a significant impact on their level of work. The study applied the analytical descriptive approach by analyzing a sample of sample of the sample authorities in the course of the tourism (53) Sample distributed on (Director General, Assistant General Manager, Head of Division), which was comprehensively distributed, and received the researcher (43) questionnaire, and when unloading (10) questionnaires are not valid for analysis Statistical sample (43) with relying on statistical methods (honesty, stability, coefficient and (SPSS.V.SMART) Liaison coefficient and standard deviation) In order to identify the assessments of the study, it is through the side Practical has been reached a total of conclusions and recommendations have been the most important conclusion that the Tourism Authority has a good level of application of modern technologies, but there is a weakness in some potential and technical infrastructure that reflects gaps in the application, It refers to the lack of clarity of some strategies or varying awareness among employees. A recommendation is that the Tourism Authority must build programs to develop rapid thinking and provide a database and information, through the establishment of learning societies, in order to improve decision-making and raise the level of performance and production and promote organizational development of the Authority.

Keywords: Cognitive Upgrading, Organizational Development, Iraqi Tourism Authority

المستخلص

تهدف الدراسة الحالية الى معرفة قوة العلاقة بين متغيرات البحث الارتقاء المعرفي كمتغير مستقل و التطوير التنظيمي كمتغير تابع في هيئة السياحة العراقية ومن من اجل التوصل لعدد من التوصيات التي تعمل على تعزيز التطوير التنظيمي للهيئة وانطلاقا من اهمية موضوع الدراسة , وأهميته لمنظمات ولاسيما السياحية منها ودراسة الافراد العاملين فيها ومجتمع العينة ما له من تأثير كبير في مستوى عملهم , فطبقت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل اراء عينة من السلطات العليا في هيئة السياحة المتمثلة بواقع (53) عينة موزعه على (مدير عام ,معاون مدير عام , رئيس قسم , مدير شعبة) وزعت عليهم بشكل شامل , فاستلم الباحث منها (43) استبانة , وعند تفريغها استبعدت (10) استبانات كونها غير صالحة لتحليل الاحصائي لتكون عينة الدراسة (43) مع الاعتماد على الاساليب الاحصائية (معامل الصدق والثبات



و معامل و (spss.v.smart) معامل الارتباط و الانحراف المعياري) من اجل التعرف على فرضيات الدراسة , فمن خلال الجانب العملي تم التوصل الى مجموعه من الاستنتاجات والتوصيات فكان ابرز استنتاج ان هيئة السياحة تمتلك مستوى جيد من تطبيق اساليب التكنولوجيا الحديثة , إلا أن وجود ضعف في بعض الامكانيات والبنى التحتية التكنولوجية الدور الذي يعكس وجود فجوات في التطبيق, ويشير إلى عدم وضوح بعض الاستراتيجيات أو تفاوت مستوى الوعي بها بين العاملين. اما توصية هي يجب على هيئة السياحة تبني برامج تعمل على تنمية التفكير السريع و توفير قاعدة بيانات ومعلومات , من خلال إنشاء مجتمعات تعلم, من اجل تحسين عملية اتخاذ القرار ورفع مستوى الاداء والانتاجية وتعزيز التطوير التنظيمي لهيئة .

الكلمات المفتاحية : الارتقاء المعرفي , التطوير التنظيمي , هيئة السياحة العراقية

المقدمة

تواجه هيئة السياحة العراقية في السنوات القليلة الأخيرة اهتماماً متزايداً في الارتقاء المعرفي بوصفه قضية معنوية في كافة المجالات , وان المنافسة العالمية باتت تتطلب بالارتقاء المعرفي بشكل فاعل للحصول على النتيجة , وقد حاز موضوع الارتقاء المعرفي على قدر كبير من الاهتمام من قبل الكتاب و الباحثين اما الان فان هيئة السياحة العراقية اصبحت تتبنى الارتقاء المعرفي في جميع عملياتها وانشطتها فضلاً عن صعود مفهوم الارتقاء المعرفي الى الواجهة في العصر الحديث , اذ أن تبني الارتقاء المعرفي وتطويره في الهيئة يحقق لها العديد من الفوائد وسرعة الاستجابة للتغيرات في البيئة المحيطة , كما غيرت التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية الطريقة التي ينظر بها إلى الأحداث ونتيجة لهذه التراكمات بدأ التوجه الى البحث عن موضوعات في الارتقاء المعرفي وتكون اكثر تعمقاً ومن هنا جاءت فكرة البحث الرئيسية (الارتقاء المعرفي وتأثيره في التطوير التنظيمي) , ينظر الى التطوير التنظيمي بشكل خاص انه يغذي التزام العاملين تجاه الهيئة مما يؤدي الى تحفيزهم على تقديم أكثر مما هو متوقع من حيث العمل الجاد والاختزال بالمبادرة والتغلب على العقبات , اذ ان التطوير التنظيمي يحفز العاملين و يؤثر على مواقفهم الوظيفية وسلوكيات العمل بشكل إيجابي وواضح وهو العامل الأكثر قيمة في تحفيز شعورهم بالالتزام وجعلهم مستمرين بالعمل على المدى الطويل وبالتالي ديمومة اعمال الهيئة .

المبحث الاول منهجية البحث

اولا : مشكلة الدراسة

- وضع الباحثان مجموعه من التساؤلات خاصة في مشكلة البحث كما موضح في ادناه:
1. ماهي طبيعة العلاقة بين الارتقاء المعرفي والتطوير التنظيمي في الجهة المبحوثة؟
 2. مامستوى تطبيق معايير الارتقاء المعرفي في العينة المبحوثة ؟
 3. مامستوى تفعيل جانب التطوير التنظيمي في العينة المبحوثة ؟
 4. كيف يمكن لهيئة السياحة استخدام التكنولوجيا في طبيعة العمل؟
 5. هل من الممكن الارتقاء المعرفي وتأثيره المباشر على التطوير التنظيمي لدى العاملين في هيئة السياحة العراقية؟

ثانيا : اهداف الدراسة

ان الغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو التركيز على الارتقاء المعرفي ومدى تأثيرها على التطوير التنظيمي لهذه المؤسسة متمثلا بأبعادها, ويمكن تحديد هذه الأهداف:

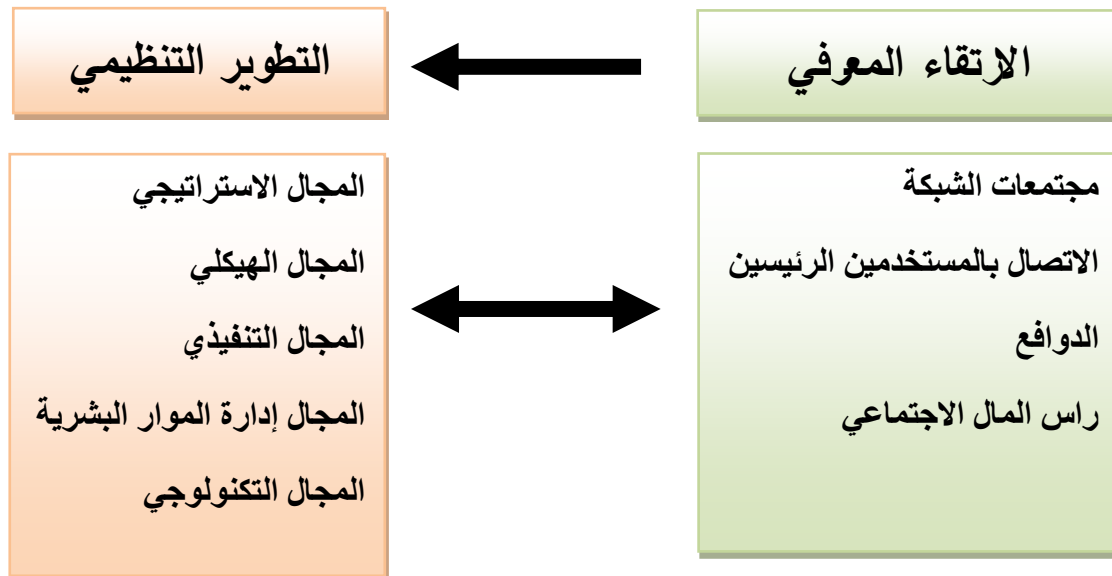
1. الكشف عن الارتقاء المعرفي ومدى تأثيرها في ابعاد التطوير التنظيمي في هيئة المبحوثة.
 2. التوصل الى متطلبات الارتقاء المعرفي الذي يمكن ان يساهم بشكل فاعل ومدى تأثيره في التطوير التنظيمي لدى عينة البحث.
 3. معرفة مدى استخدام الأساليب الحديثة لدى عينة البحث لأجل تحقيق التطوير التنظيمي لكافة فروعها.
- ثالثا : أهمية الدراسة**



تستند هذه الدراسة اهميتها على المجموعة من الجوانب ذات اهمية كبيرة في عصرنا وخصوصا في نظام العمل في المؤسسات الحكومية، وتسلط الضوء على عدد من المفاهيم العصرية الحالية، وان فهم المنظمة المبحوثة لهذه المفاهيم يساعدها في تقديم خدماتها بشكل أفضل وذلك من خلال الكشف عن اي بعد من ابعاد الارتقاء المعرفي والتطوير التنظيمي ذات تأثير أكبر على سير العمل في المنظمة، فضلا عن تحديد المتطلبات اللازمة لتطوير هذه الابعاد.

رابعا : مخطط الفرضي للبحث :

يتبنى هذا البحث مخططاً افتراضياً يعتمد على أطر المعروضة في ضوء مشكلة البحث وأهدافه اذ قام الباحثان بوضع مخطط فرضي للبحث يعبر عن طبيعة ومستوى العلاقة بين متغيرات البحث الحالية كما في الشكل (1) ويشير المخطط إلى نوعين من المتغيرات مخطط الدراسة



الشكل (1) مخطط الفرضي للبحث

المصدر اعداد الباحثان

خامسا : فرضيات البحث

أ : الفرضية الرئيسة الأولى:

توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين (الارتقاء المعرفي والتطوير التنظيمي) وينبثق منها اربعة فرضيات فرعية على النحو الاتي:

1. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين مجتمعات الشبكة والتطوير التنظيمي.
2. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاتصال بالمستخدمين الرئيسيين والتطوير التنظيمي.
3. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الدوافع والتطوير التنظيمي.
4. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين رأس مال الاجتماعي والتطوير التنظيمي.



ب : الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين (الارتقاء المعرفي والتطوير التنظيمي) وينبثق منها أربعة فرضيات فرعية على النحو الآتي:

1. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين مجتمعات الشبكة والتطوير التنظيمي.
2. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاتصال بالمستخدمين الرئيسيين والتطوير التنظيمي.
3. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين الدوافع والتطوير التنظيمي.
4. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين رأس مال الاجتماعي والتطوير التنظيمي.

سادسا : وصف مجتمع البحث :

يعتبر مجتمع وعينة البحث أحد أبرز الركائز الأساسية في منهجية البحث العلمي ومن الضروري اعطاء هذا الجانب الأهمية الكافية لأنه الحجر الأساس في أي عمل علمي رصين ، إذ أن هذا البحث الحالي من الموضوعات ذات ثقل كبير في القطاع السياحي إذ قام الباحثان بمجموعة من الزيارات المتتالية عبر فترات متفاوتة لهيئة السياحة العراقية من أجل التعرف عن قرب على واقع سير العمل داخلها ولقاء مجموعة من صناع القرار والقيادات والعاملين داخل الهيئة وهم العينة المختارة لمجال البحث ، أظهرت المعلومات أن عددهم (53) فردا ورغبة الباحثان في تحري الدقة وأن يكون العمل ميداني واقعي مبني على شواهد حقيقة تم توزيع (53) استمارة استبانة وتم استرجاع (43) استمارة استبانة بمعدل (85%) من خلال تفريغ البيانات الاستبانة

سابعا : أدوات البحث : اعتمد الباحث على الجوانب النظرية والعملية ومجموعة من الأدوات كما موضح أدناه

1. الجوانب النظرية: استفاد الباحثان من مجموعة من الباحثين والكتاب في المجال النظري حيث جمع مجموعة من الكتب والرسائل والأطاريح والبحوث والمجلات والدوريات والمواقع الإلكترونية (الانترنت)، الأجنبية والعربية والمحلية.
2. الجوانب العملية (التطبيقية): شمل الجانب العملي التطبيقي مجموعته الأدوات الآتية :

أ - الاستبانة: تمثل الاداة الرئيسية التي استخدمت لأجل جمع وتحليل البيانات والمعلومات وتم تصميم الاستبانة بالاعتماد على متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية منها عن طريق عدد الفقرات وأرقامها وقد قسمت الاستبانة الى قسمين، تضمن القسم الاول المتغير المستقل (الارتقاء المعرفي) اما القسم الثاني تتضمن المتغير التابع (التطوير التنظيمي) وكان مجموع الفقرات واحد وعشرين فقره اذ استخدم في هذا الجانب مقياس (ليكرت) الخماسي التي تتراوح درجات الاستجابة بين (5) اتفق بشدة و (1) لا اتفق بشدة كما موضح في ادناه في جدول رقم (1)

1	2	3	4	5
لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة

المصدر: اعداد الباحث

مقاييس البحث : تمكن الباحثان من الحصول على مقاييس جاهزة تشمل جميع متغيرات الدراسة الحالية كما يلي:

- 1- **الارتقاء المعرفي:** اعتمد الباحثان على مقياس (عبد الحميد ، الكبيسي ، 2023) . لمعرفة موضوع بإبعاده (مجتمعات الشبكة، الاتصال بالمستخدمين الرئيسيين ، الدوافع، رأس المال الاجتماعي)
- 2- **التطوير التنظيمي:** استخدم الباحثان مقياس (الجناي ، الحياي ، 2023) لاطلاع ومعرفة الموضوع وإبعاده (المجال الاستراتيجي ، المجال الهيكلي ، المجال التنفيذي ، المجال ادارة الموارد البشرية ، المجال التكنولوجي)

المبحث الثاني (الجانب النظري)

اولا: مفهوم الارتقاء المعرفي

يمثل مفهوم الارتقاء في دراسات الحديثة مفهوما ذات قدرة التنافسية عالية في صنع وتقديم افضل المنتجات والخدمات من اجل جعلها أكثر كفاءة ودقة ومن ثم الانتقال إلى أنشطة وتقنيات أكثر مهارة الانها في الأساس مرتبطة بالمعرفة و الابتكار من اجل زيادة القيمة السوقية



للخدمة أو المنتج كما عرف (Rabellotti, Pietrobelli. 2006:11) الارتقاء هي خطوة من خطوات الإضافة أو التحسين أو التعديل يتم أجراءه أثناء عملية الإنتاج وان الارتقاء أهم مرحلة ما بعد التنفيذ والتي توفر للمنظمات القدرة على الحصول على فوائد ومزايا كبيرة كما أعطى مفهوم اخر (Caserio,2011;1) الارتقاء هي عملية انتقال من مرحلة الى مرحلة اعلى أثناء مراحل الإنتاج من خلال استخدام التكنولوجيا والمعرفة والمهارات وزيادة الفوائد والأرباح (Barrientos. 2011:323) ومن وجهة نظر اخرى ، عرفة عملية تدرج في الخدمات المقدمة من مستوى الى مستوى اعلى مما يعود على المنظمة السياحية بمكاسب مادية ومعنوية كما عرفة (Yoruk,2016: 11) ، (Radosevic) بالارتقاء هي طبيعة التجهيزات الإمكانات المبتكرة والبنى التحتية للمنظمة من خلال رفع قيمتها السوقية عطفًا لمستوى الخدمات و المنتجات أو العمليات المقدمة (Bohatkiewicz 2018:21) ومن جانب اخر ، الارتقاء المعرفي عملية توفر البيانات او المعلومات اللازمة من اجل تنفيذ اساليب الإنتاج وفق الخطط المعدة مسبقا.

ثانياً: ابعاد الارتقاء المعرفي

1- مجتمعات الشبكة: تم اعطاء مجتمعات الشبكة اهمية كبيرة باعتبارها تجسد اتجاها معيّنًا في تعزيز النشاط والتعاون واستخدام عبارة المجتمع بدل من التعاون يظهر مدى مستوى العلاقة طويلة ومتعددة الجوانب وان المجتمع يمثل جانب اجتماعي متماسك يكون بدرجات متفاوتة وكذلك العلاقات المكانية المشتركة والعادات والاعراف والتقاليد الاجتماعية والشعور بالانتماء والحدود وإيقاع مستمر من التفاعل الاجتماعي من ابعاد الارتقاء المعرفي. (Micholia,et al,2018:1).

2- الاتصال بالمستخدمين الرئيسيين : يتميز المستخدمون الرئيسيون بمجموعة مزايا وخصائص التي تلعب دروا محوريا في تركيبة و سلوك مشاركة المعرفة في المجتمع تعتبر الخصائص من الصفات المهمة التي يمتاز بها أوائل المستخدمين وأنهم يعرفون الحاجة الماسة الى الابتكار في وقت مبكر من الآخرين وأنهم يعرفون الفائدة الكبيرة من حل المشكلات (Laursen and Jeppesen,2009; 1584) وكذلك ان وجود المستوى العالي من المعرفة التقنية للمستخدمين الرئيسيين من اكتشاف احتياجاتهم الخاصة وترجمتها إلى مواصفات من جوانب ذات تأثير كبير مما يؤدي طريقة الربط الصحيح بين مستوى معرفة المستخدمين الرئيسيين وأنواع أخرى من المعرفة إلى تشغيل العمليات ذات مستوى إبداعى عالى. (Mahra ,Lievens,2011; 1681) ويمتلك المستخدمون الرئيسيون دراية أكبر واستخدام وخبرة أكثر من المستخدمين العاديين يمتلكون موضع تحكم داخلي جيد ويظهرون ابتكار أعلى في مجالات محددة ويتبنون منتجات جديدة بشكل أوسع من المستخدمين غير الرئيسيين وهم قادة رأي ويمكنهم المساعدة تسريع عملية انتاج او ابتكار منتجات جديدة ذات كفاءة وجودة عالية (al et,Brem, 2018 ; 4).

3- الدوافع : يعتبر إدارة الدوافع وخاصة الترابط بين الدافع الداخلي والخارجي خاصية تنافسية مهمة ويصعب تقليدها وإن اكتساب المعرفة ونقلها غالباً ما يمثل هذه المهمة ممتازة الى المنظمة (Frey and Osterloh 2000:19) كما ان عنصر ادارة المعلومات الشخصية الدافع عموما يعبر غالبا عن رغبة الفرد واستعداده الأداء وظيفة معينة ، كما قدمت المجلة الدولية لإدارة المعلومات ان مصطلح الدوافع الداخلية والخارجية للمستخدمين يعتبر اداة هامة للاستمتاع بتقديم المساعدة الآخرين كما ان المكافآت التنظيمية تؤثر ايجابا على سلوك مشاركة المعرفة في المنظمات والمجتمعات المحلية والعالمية (Hwang ,2018: 222) ان الدوافع الداخلية والخارجية هي جزء من العوامل التي تسمح للأعضاء بدعم بعضهم البعض في مجتمعات الشبكة لتحسين مستوى معرفتهم وادائهم داخل المنظمة (Idota 2019: 19) .

4- راس المال الاجتماعي : وهو البعد الرابع من ابعاد الارتقاء المعرفي لان يساهم في تكوين رأس المال البشري وغالباً ما يتم استخدامه لعملية تسهيل تدفق الموارد البشرية ورأس المال من المجتمع الى المنظمة مما يؤدي إلى توفير مستويات تعليمية اعلى وافضل تخدم اعمال المنظمة (عبد الحميد ، الكبيسي ،2023 : 542) اذ ان رأس المال الاجتماعي مجموعة متنوعة من الجماعات التي تنطوي تحت مسمى الشبكات الاجتماعية وان التقاليد والاعراف لها تأثير جوهري الإنتاجية الاجتماعية ، اذ عرفة (Nuryani , 2018:66) راس المال الاجتماعي على انه شبكة من الثقة والمعاملة بالمثل ومجموع الموارد الفعلية المتاحة والمحتملة في شبكة العلاقات التي يكونها الفرد أو المجموعة الاجتماعية التي يمتلكها وتعتبر جزء لا يتجزأ من علاقات تخلق موارد ذات قيمة كبيرة في المنظمة. (Chia,2021:5)

التطوير التنظيمي

ثالثاً : مفهوم التطوير التنظيمي:

تنوعت المصطلحات والمفاهيم الخاصة بالتطوير التنظيمي واختلف الكتاب والباحثون حول تبني مفهوم شامل ، فعرفها (Beer,2007;10) عملية مرتبة ومنظمة تشمل جمع جوانب المعلومات والبيانات الخاصة بالتطوير من اجل تشخيص تنفيذ عملية التخطيط والتنفيذ والتقييم للعمليات والخطط المنفذة من قبل المنظمة كما اعطى مفهوم اخر (McCauley,,2006;54) قدرات المنظمة



وامكانياتها التي تشمل جميع ممتلكات المنظمة التي تستخدمها في لتحقيق هدف محدد خلال فترة زمنية محددة . كما عرفها كل من (Fresh&Bell 2000;17) على انها مجموعة إجراءات وسياسات عمل تحظى بمقبولية ومباركة الإدارة العليا ينفذ على الأجل الطويل مدى لتحسين أسلوب عمل وحل المشاكل والمعضلات التي تواجه المنظمة لتجديد اساليب وخطط عملها حالياً ومستقبلاً وخاصة من خلال التعرف على امكانيات المنظمة من البنية التحتية والاساليب التكنولوجية الحديثة والايدي العاملة الماهرة . كما اشار Josep, Dess,1998;98) ان التطوير التنظيمي عملية تجديد مخططة وشاملة لأعمال المنظمة من اجل معرفة التغييرات التي تظهر في سوق المنافسة قد تكون تغييرات تكنولوجية او بشرية او سلوكية من اجل التكيف مع البيئة المحيطة بالمنظمة كما عرفة (Awamleh,Raida.A,2009 2) عملية تطوير وتحسين في المفاهيم والمعارف اكتساب مهارات وقدرات تسهم في اعطاء المنظمة قوة و قدرة على مواجهة المشكلات و وضع الحلول المناسبة لها وعرفها (Horváthová,2011; 348) بأنها مجموعة من مختلف الخطط و الاستراتيجيات التي تؤدي الغرض و الهدف المطلوب للمنظمة لان تزود العاملين في مهارات ومعارف وقدرات جديدة من اجل تحقيق رؤيا واهداف المنظمة الحالية والمستقبلية.(النعيمي , الشمري 2020: 34)

رابعاً : ابعاد التطوير التنظيمي

1. **المجال الاستراتيجي:** يقصد به التنوع في استراتيجيات المنظمة الكلية والجزئية والوظيفية بالإضافة الى حجم التغييرات و التطورات المتعلقة بأهداف و قرارات المنظمة التي تشمل تخصيص الموارد لأنه العنصر والهدف الاساسي لاستراتيجية التي تعطي المنظمة التفوق عن منافسيها (Yezhuang , Tian&Q,2013; 229)
2. **المجال الهيكلي:** يشمل حجم و مستوى التغييرات في جانب الهيكل التنظيمي للمنظمة وبقية هياكل الادارات الرئيسية و الفرعية الاقسام المرتبطة بالمنظمة لأنها تحدد مراحل اتخاذ القرارات وتوزيع الوظائف طبيعة العلاقات بين الكادر وطبيعة الاجور والمكافآت والإجازات (Maleki , Ahmad &Karimi , Fariba , 2014: 456)
3. **المجال التنفيذي:** يختص هذا الجانب بوجود اعمال جديدة في المنظمة وفقاً لاستراتيجياتها وقراراتها وضرورة التأكيد على تنوع اساليب و طرق اداء الاعمال او الانشطة القائمة وتطويره يشمل ادارة الاداء والأنشطة الاعمال التنفيذية في المنظمة (الحوري ، 2012: 106)
4. **المجال ادارة الموارد البشرية:** يعمل هذا البعد على اعداد برامج ودورات تدريبية مختصة بتطوير كادر العمل القائم في المنظمة ويضمن عنصرين اولهما تنقل الافراد العاملين بين اقسام المنظمة و بالاستغناء عن بعضهم وتغيير مكان بعضهم محل الاخر بالإضافة بالتطوير النوعي للكادر من خلال تطوير المهارات والقدرات المكتسبة في العمل (الجناي، الحياي ، 2023 : 816)
5. **المجال التكنولوجي:** تعمل المنظمة على توفير مستلزمات البنية التكنولوجية لتفادي الازعاج من خلال استخدام الاساليب و الطرق و الوسائل الحديثة او تبديل طرق الانتاج وتغيير اساليب الاتصال واستخدام طرق جديدة وحديثة لتعامل مثل الاجور والرواتب و المكافآت الاساليب الالكترونية بدل التقليدية (Bedi, Rahim Kazem , 2019; 25)

المبحث الثالث

المخرجات الاحصائية الوصفية لمتغيري البحث

في هذا المبحث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لفقرات الدراسة، المتغير المستقل (الارتقاء المعرفي) وابعاده والمتغير التابع (التطوير التنظيمي) وابعاده.

أولاً: المتغير المستقل الارتقاء المعرفي

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لاستجابات أفراد البحث على فقرات الارتقاء المعرفي

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
1.	3.74	0.883	أتفق
2.	3.71	0.978	أتفق
3.	3.53	1.133	أتفق
4.	3.56	1.007	أتفق
5.	3.57	0.956	أتفق



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 49, December 2025

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

أتفق	1.039	3.77	.6
أتفق	0.903	3.87	.7
أتفق	0.956	3.57	.8
أتفق	0.951	3.72	.9
أتفق	0.841	3.54	.10
أتفق	1.013	3.6	.11
أتفق	0.977	3.72	.12
أتفق	1.491245	3.29184025	الإجمالي

الجدول من عمل الباحثان بالاعتماد على بيانات الاستبيان

يتضح من الجدول (2) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لاستجابات افراد العينة على فقرات متغير الارتقاء المعرفي بلغ ما مقداره (3.29184025) وهو يقع ضمن مستوى (أتفق) في معيار الحكم، وبلغ الانحراف المعياري (1.491245) وهذا يشير إلى عدم تشتت الاجابات، كون متوسطات جميع فقرات هذا المتغير وقعت ضمن مستوى (أتفق) في معيار الحكم مما يشير إلى أن هناك اتفاقاً لدى أفراد العينة على فقرات متغير الارتقاء المعرفي ومفهومها لتحقيق أهداف المنظمة والذي عبرت عنه عبارات هذا المتغير.

ثانياً: المتغير التابع (التطوير التنظيمي)

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لاستجابات أفراد البحث على فقرات المتغير التابع التطوير التنظيمي

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
.1	3.395833	1.51991	أتفق
.2	3.510417	1.61002	أتفق
.3	3.520833	1.61275	أتفق
.4	3.416667	1.5447	أتفق
	3.71875	1.61773	أتفق
	3.5	1.4907	أتفق
	3.245833	1.54537	أتفق
	3.229167	1.59694	أتفق
	3.333333	1.59298	أتفق
	3.4125	1.59613	أتفق
	3.3125	1.54457	أتفق
	3.427083	1.47195	أتفق
	3.572917	1.50348	أتفق
	3.40625	1.54035	أتفق
	3.583333	1.56614	أتفق
الإجمالي	3.4390278	1.556914667	أتفق

الجدول من عمل الباحثان بالاعتماد على بيانات الاستبيان

يتضح من الجدول (3) ان المتوسط الحسابي الإجمالي لاستجابات افراد العينة على فقرات التطوير التنظيمي بلغ ما مقداره (3.4390278) وهو يقع ضمن مستوى (أتفق) في معيار الحكم، وبلغ الانحراف المعياري (1.556914667) وهذا يشير إلى عدم تشتت الاجابات، وأن



متوسطات جميع فقرات هذا المتغير وقعت ضمن مستوى (أتفق) في معيار الحكم مما يشير إلى أن هناك اتفاقاً لدى أفراد العينة على فقرات متغير التطوير التنظيمي ومفهومه والتطبيق العملي له داخل المنظمة الذي عبرت عنه عبارات هذا المتغير.

اختبار فرضيتي الدراسة الرئيسيتين والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها سيتم في هذا المبحث التحقق من كل فرضية على حدة، ولهذا الغرض تم حساب الارتباط بين المتغير المستقل وعلاقته مع المتغير التابع لبيان طبيعة الارتباط من حيث القيمة والاتجاه والمعنوية، وقد تم استعمال الانحدار الخطي البسيط لبيان تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع وفيما يلي عرض تفصيلي للتحقق من فرضيتي الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: وتنص على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الارتقاء المعرفي (كعامل مستقل) والتطوير التنظيمي (كعامل تابع) في المنظمة قيد البحث"

ولبيان قبول الفرضية من عدمها تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الارتقاء المعرفي والتطوير التنظيمي على ضوء اختبار الفرضيات الفرعية الآتية:

● **الفرضية الفرعية الأولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مجتمعات الشبكة والتطوير التنظيمي في المنظمة قيد البحث.

● **الفرضية الفرعية الثانية:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الاتصال بالمستخدمين الرئيسيين والتطوير التنظيمي في المنظمة قيد البحث.

● **الفرضية الفرعية الثالثة:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الدوافع وتميكن العاملين في المنظمة قيد البحث.

● **الفرضية الفرعية الرابعة:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين راس المال الاجتماعي والتطوير التنظيمي في المنظمة قيد البحث.

الجدول (4) المخرجات الاحصائية للعلاقة بين الارتقاء المعرفي والتطوير التنظيمي

المتغير	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
مجتمعات الشبكة	0.814**	0.01
الاتصال بالمستخدمين الرئيسيين	0.801**	0.01
الدوافع	0.817**	0.01
راس المال الاجتماعي	0.802**	0.01
إجمالي الارتقاء المعرفي	0.892**	0.01

ومن خلال الجدول رقم (4) يتضح ما يأتي:

1- ترتبط مجتمعات الشبكة ارتباطاً موجباً قوياً ومعنوياً (0.814) على مستوى دلالة (0.01) مع التطوير التنظيمي، وهذا يعني أنه كلما زاد توجه المنظمة نحو مجتمعات الشبكة كلما ارتفعت مؤشرات التطوير التنظيمي، وعلى ضوء ذلك تتحقق الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى وبذلك نقبل الفرضية التي تنص على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مجتمعات الشبكة والتطوير التنظيمي في المنظمة قيد البحث".

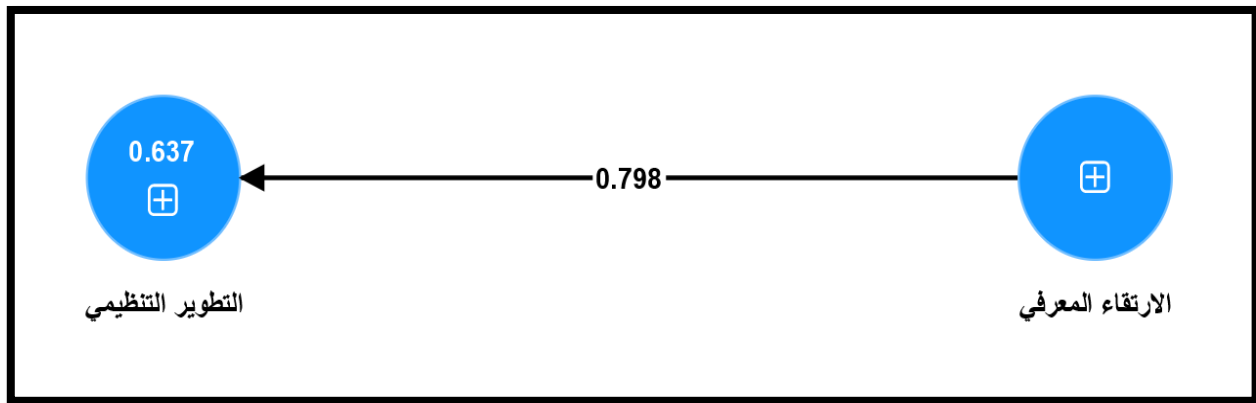
2- يرتبط الاتصال بالمستخدمين الرئيسيين ارتباطاً موجباً قوياً ومعنوياً (0.801) على مستوى دلالة (0.01) مع التطوير التنظيمي، وهذا يعني أنه كلما زادت التركيز على تغطية الاتصال بالمستخدمين الرئيسيين كلما ارتفع التطوير التنظيمي، وعلى ضوء ذلك تتحقق الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى وبذلك نقبل الفرضية التي تنص على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الاتصال بالمستخدمين الرئيسيين وتميكن العاملين في المنظمة قيد البحث".

3- ترتبط الدوافع ارتباطاً موجباً قوياً ومعنوياً (0.817) على مستوى دلالة (0.01) مع التطوير التنظيمي، وهذا يعني أنه كلما زادت الدوافع كلما ارتفع التطوير التنظيمي وعلى ضوء ذلك تتحقق الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى وبذلك نقبل الفرضية التي تنص على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الدوافع والتطوير التنظيمي في المنظمة قيد البحث".

4- ترتبط راس المال الاجتماعي ارتباطاً موجباً قوياً ومعنوياً (0.802) على مستوى دلالة (0.01) مع التطوير التنظيمي، وهذا يعني أنه كلما زادت قدرة المنظمة على مواجهة راس المال الاجتماعي كلما ارتفع التطوير التنظيمي وعلى ضوء ذلك تتحقق الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى وبذلك نقبل الفرضية التي تنص على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الدوافع والتطوير التنظيمي في المنظمة قيد البحث".

ولغرض التأكد من قوة علاقة الارتباط بين اجمالي المتغير المستقل المتغير التابع تم قياس معامل الارتباط والذي بلغ ما قيمته (0.892) على مستوى دلالة (0.01)، وعلى ضوء هذا وصحة الفرضيات الفرعية الاربع، فإننا نقول بصحة الفرضية الرئيسية الاولى التي تنص على " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الارتقاء المعرفي (كعامل مستقل) والتطوير التنظيمي (كعامل تابع) في المنظمة قيد البحث.

الفرضية الرئيسية الثانية: الفرضية الرئيسية الثانية على ان "الارتقاء المعرفي له تأثير ايجابي معنوي في التطوير التنظيمي" لغرض اختبار هذه الفرضية فقد تم بناء الانموذج الهيكلي وكما يظهر في الشكل (2) ادناه:



شكل (2) الانموذج الهيكلي لاختبار للفرضية الرئيسية الثانية

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

جدول (5) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضية الرئيسية الاولى

جودة المطابقة SRMR	الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	t Value	P Value	النتيجة	حجم التأثير f ²	معامل التحديد R ²	R ² المعدل
0.045	H2	X→Y	1	0.798	16.463	0	قبول	1.88	0.637	0.528

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

أظهرت نتائج التحليل بان معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد (SRMR) قد بلغت قيمته للانموذج الهيكلي 0.045 ولذا فهو يحقق القيمة المقبولة لجودة المطابقة. في حين يشير الجدول (20) الى ان معامل المسار (التأثير المباشر) قد بلغ 0.798 وبمعامل تحديد R² (تفسير) قدره 0.637 وللتحقق من معنوية معامل المسار فان كل من قيمة t و p تحقق الحدود المطلوبة في الجدول (5) مما يدل على معنوية العلاقة وبالتالي يتم قبول الفرضية الرئيسية الثانية.

لغرض اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية (H2-1, H2-2, H2-3, H2-4) فقد تم بناء الانموذج الهيكلي وكما يظهر في الشكل (3) ادناه:



The Peerian Journal

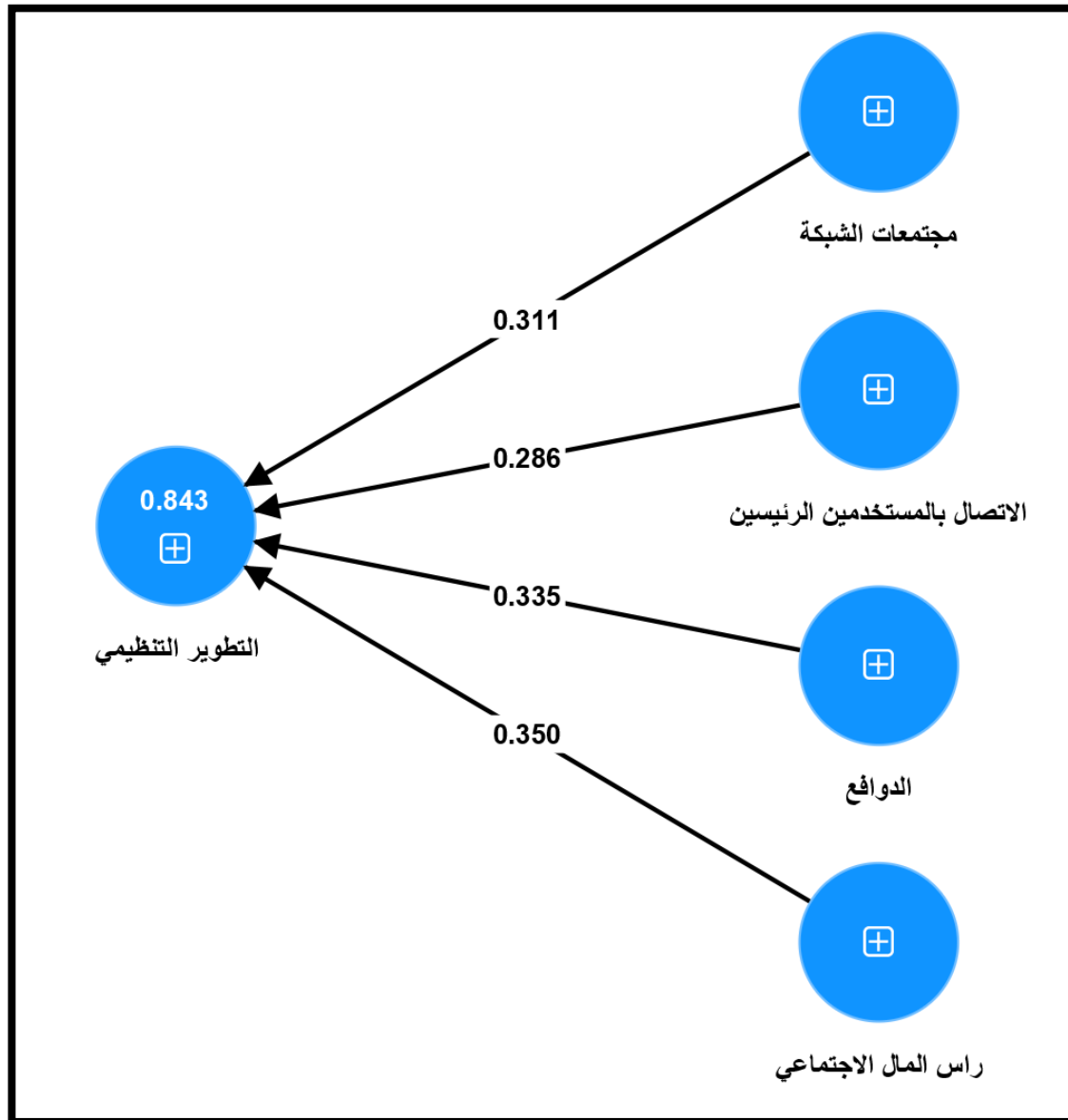
Open Access | Peer Reviewed

Volume 49, December 2025

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com



شكل (3) الانموذج الهيكلي لاختبار الفرضيات الفرعية الثانية

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

جدول (6) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضيات الفرعية الثانية

جودة المطابقة SRMR	الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f ²	معامل التحديد R ²	R ² المعدل
0.059	H2-1	X1→Y	2.117	0.311	8.692	0	قبول	0.911	0.843	0.819
	H2-2	X2→Y	1.311	0.286	6.795	0	قبول	0.658		
	H2-3	X3→Y	1.905	0.335	8.679	0	قبول	0.878		
	H2-4	X4→Y	2.364	0.350	9.011	0	قبول	0.814		

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

أظهرت نتائج التحليل بان معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد (SRMR) قد بلغت قيمته للانموذج الهيكلي 0.059 ولذا فهو يحقق القيمة المقبولة لجودة المطابقة. في حين يشير الجدول (6) الى ان معاملات المسار للفرضيات (H2-1, H2-1, H2-3, H2-4) قد حققت القيم المطلوبة من قيمة t وقيمة p وبالتالي تقبل هذه الفرضيات، كذلك فان معامل التحديد فكانت قيمته 84%.

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

اولا : الاستنتاجات

- 1- اظهرت النتائج التحليل الاحصائي أن هيئة السياحة تمتلك مستوى جيد من تطبيق الارتقاء المعرفي ، مع وجود بعض جوانب الضعف التي تتطلب تعزيزاً يعزى ذلك إلى ضرورة تطوير اساليب و إجراءات أكثر وضوحاً لتحسين تطبيق مفاهيم الارتقاء المعرفي من خلال تطوير استراتيجيات العمل والممارسات ورفع مستوى الاتفاق بين العاملين بشأنها.
- 2- اظهرت النتائج التحليل الاحصائي أن التطوير التنظيمي في هيئة السياحة يصل الى المستوى مقبول ، إلا أنه يجب معالجة بعض سياسات ، وذلك من خلال تعزيز وضوح الخطط المطلوبة ، ورفع كفاءة العمليات المرتبطة بالتحقيق التطوير التنظيمي في هيئة السياحة .
- 3- اظهرت نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقة ارتباط قوية بين الارتقاء المعرفي والتطوير التنظيمي في هيئة السياحة ويُعد هذا دليلاً واضحاً على أن تبني اساليب واجراءات فعالة يسهم في تعزيز مستويات التطوير التنظيمي داخل هيئة السياحة .
- 4- أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن تقدم بعد راس المال الاجتماعي على باقي الابعاد الارتقاء المعرفي ، ما يعكس الدور الحيوي لراس المال الاجتماعي في توفير الكفاءات للمنظمة ، لأنها تمتاز بالقدرة والسرعة العالية على اتخاذ القرارات السريعة المبنية على البيانات والمعلومات الدقيقة ،
- 5- اظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان هيئة السياحة تمتلك مستوى جيد من تطبيق اساليب التكنولوجيا الحديثة ، إلا أن وجود ضعف في بعض الامكانيات والبنى التحتية التكنولوجية الدور الذي يعكس وجود فجوات في التطبيق، ويشير إلى عدم وضوح بعض الاستراتيجيات أو تفاوت مستوى الوعي بها بين العاملين.

ثانياً: التوصيات

- 1- ضرورة تعزيز الاساليب والاجراءات المتعلقة بالارتقاء المعرفي لضمان وضوح و دقته الخطط والسياسات المتبعة ، وتقليل الفجوات في التطبيق، اىصال المعلومات المطلوبة للعاملين لممارستها داخل هيئة السياحة .
- 2- يجب على هيئة السياحة تعزيز برامج تدريب وعمل وورش تهدف إلى تطوير المعرفة والمهارات المرتبطة بممارسات الاساليب التكنولوجية الحديثة ، بما يضمن رفع مستوى الاتفاق بين العاملين وتحسين الأداء العام.
- 3- تعمل هيئة السياحة على تطوير آليات العمل المرتبطة بالتطوير التنظيمي ، من خلال توضيح الاستراتيجيات والاساليب والسياسات والإجراءات، وتطبيق أدوات من اجل رفع مستوى الاداء، وتبني أساليب إدارة متطورة التي تقلل الانخفاض الاداء على كافة الاصعدة .
- 4- تعزيز دور بعد راس المال الاجتماعي في تحقيق التطوير التنظيمي ، يجب على هيئة السياحة توحيد الجهود من اجل رفع مستوى القدرات والكفاءة في العمل من خلال الخطط السليمة ذات بعد زمني قصير و متوسط و طويل .
- 5- يجب على هيئة السياحة تبني برامج تعمل على تنمية التفكير السريع و توفير قاعدة بيانات ومعلومات ، من خلال إنشاء مجتمعات تعلم، من اجل تحسين عملية اتخاذ القرار ورفع مستوى الاداء والانتاجية وتعزيز التطوير التنظيمي لهيئة .



المصادر

اولا : المصادر العربية

- 1- الكبيسي ، صلاح الدين ، عبدا حميد ، عبد الله (2023) تأثير الارتقاء المعرفي في الفخر التنظيمي : بحث ميداني في الكليات والجامعات الاهلية في بغداد ، بحث منشور في مجلة كلية المأمون الجامعة العدد الخاص 2023 العراق
- 2- النعيمي ، فلاح ، الشمري ، احمد (2020) اثر ادارة المواهب في التطوير التنظيمي , دراسة تطبيقية في هيئة السياحة العراقية ، بحث منشور في مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، مجلد 1 ، العدد 62 ، بغداد ، العراق .
- 3- الجنابي ، سري ، الحيايى , ببداء (2023) التطوير التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال ، بحث منشور في مجلة كلية التربية الاساسية ، الجامعة المستنصرية ، المجلد 29 ، العدد 119 ، بغداد ، العراق .

ثانيا : المصادر الاجنبية

- 4- Gouthier, M.H. and Rhein, M.,(2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. Journal of Service Management.
- 5- .Pietrobelli, C., & Rabelotti, R.,(2006). Upgrading to compete global value chains, clusters, and SMEs in Latin America.
- 6- Barrientos, S., Gereffi, G. and Rossi, A., (2011). Economic and social upgrading in global production networks: A new paradigm for a changing world. International Labour Review, 150(3-4), pp.319-340
- 7- Brem, A., Bilgram, V. and Gutstein, A., (2018). Involving lead users in innovation: A structured summary of research on the lead user method. International Journal of Innovation and Technology Management, 15(03) .
- 8-Radosevic, S., & Yoruk, E.,(2016). Why do we need a theory and metrics of technology upgrading?. Asian Journal of Technology Innovation, 24(sup1), pp.8- 32
- 9- Idota, H., Nakaya, J. and Tsuji, M., (2019), November. Empirical Study on Upgrading the Knowledge Level of Consumer-oriented Innovation by Using Network Community. In 2019 IEEE Social Implications of Technology (SIT) and Information Management (SITIM) (pp. 1-8). IEEE.
- 10- micholia, P., Karaliopoulos, M., Koutsopoulos, I., Navarro, L., Vias, R.B., Boucas, D., Michalis, M. and Antoniadis, P., (2018). Community networks and sustainability: a survey of perceptions, practices, and proposed solutions. IEEE Communications Surveys & Tutorials, 20(4), pp.3581-3606.
- 11- Laursen and .Jeppesen, L.B., K.,(2009). The role of lead users in knowledge sharing. Research policy, 38(10), pp.1582-1589.
- 12- .Mahr, D. and Lievens, A., (2011). Virtual lead user communities: Drivers of knowledge creation for innovation. Research policy, 41(1), pp.167-177.
- 13- Frey, B.S., and Osterloh, M. (2000). Motivation, knowledge transfer, and organizational forms. Organization science, 11(5), pp.538-550
- 14- Nuryani, N.N.J., Satrawan, D.P.R., Gorda, A.A.N.O.S. and Martini, L.K.B., (2018). Influence of human capital, social capital, economic capital towards financial performance & corporate social responsibility. International Journal of Social Sciences and Humanities, 2(2), pp.65-76.
- 15- .Hwang, Y., Lin, H. and Shin, D., (2018). Knowledge system commitment and knowledge sharing intention: The role of personal information management motivation. International Journal of Information Management, 39, pp.220-227.



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 49, December 2025

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

- 16- Chia, K.C., Hsu, C.C., Lin, L.T. and Tseng, H.H., (2021). The Identification of Ideal Social Media Influencers: Integrating the Social Capital, Social Exchange, and Social Learning Theories. Journal of Electronic Commerce Research, 22(1), pp.4- 21.
- 17- Blee , Eddie, (2007) talent management maximizing talent for business performance , Ash ridge Business School .
- 18-McCauley, C. & Wakefield, M. (2006) Talent Management in the 21st " Journal of Business Management Vol. (10) No. 2
- 19- french and Cecil H. Bell Jr, (2000).Organization Development - Behavioral Science Interventions for Organization Improvement, Mac Grow hill.
- 20- Joseph, Laurie and Dess, H.(1998) "Fuelling Discovery or Monitoring Productivity:Research Scientist", Changing Perceptions of Management in Organizations , Vol.(6), No.(3). 22.Thomas G.cumings, G Worley.(2009) organization development and change , 9edth, south western.
- 21- Horváthová, Petra, (2011), The Application of Talent Management at Human Resource Management in Organization, 3rd International Conference on Information and Financial Engineering, IPEDR Vol. (12)
- 22- Awamleh ,Raida.A, (2009) Developing Future Leaders: The contribution of Talent Management Dissertation Submitted to Greenleaf University In partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctorate of Business Administration, DBA.
- 23- .Maleki , Ahmad &Karimi , Fariba , (2014) , the relationship between perception of organizational structure and human resource development , International Journal of Asian Social Science , 4(5).
- 24- .Tran , Quangyen&Tian , Yezhuang , (2013) , Organizational Structure: Influencing Factors and Impact on a Firm , American Journal of Industrial and Business Management , no3. 28. Johnson, G & Scholes, K. (2002) Exploring Corporate Strategy,(6thed). Prentice Hall, London.
- 25- Bedi, Rahim Kazem, Muhammad Jathir Jabr and Muhannad Mahdi Abed (2019): Educational Research Methods, Prince Office for Printing and Reproduction, Baghdad, Iraq.

الاستبانة الجانب العلمي

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	2	3	4	5	6	7
	اولا : الارتقاء المعرفي					
أ	مجتمعات الشبكة					
1	تبني الهيئة استراتيجية الاتصال المباشر بالعاملين لديها					
2.	تبني الهيئة فكره العمل كفريق واحد لتسهيل الاجراءات في اداء مهماتها					



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 49, December 2025

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	2	3	4	5	6	7
3.	يتوجب على هيئة السياحة ان تنظم عملها واسطتها لتحقيق اهدافها ورسالتها المستقبلية .					
ب	الاتصال بالمستخدمين الرئيسيين					
4	تعمل الادارات العليا في هيئة السياحة على التواصل المباشر مع المراجعين لمعالجة مشكلاتهم .					
5	تضع الهيئة مجموعه من الاجراءات لتسهيل معاملات المراجعين والابتعاد عن الروتين الاداري قصور في مستوى تدريب القيادات وعدم وجود برامج تدريب فعالة .					
6	يتوجب على الهيئة تحقيق الرضا للمراجعين عن الخدمات التي تقدمها.					
ج	الدوافع					
7	يجب على الهيئة اعتماد سياسة ضمان الجودة والسرعة في انجاز المهام .					
8	تعتمد هيئة السياحة مبدأ السرعة في تدقيق و ادارة العمل .					
9	تعتمد الهيئة مبدأ الشفافية في وضع اللوائح والقوانين لتتيح تطور مستوى الاداء العاملين لديها .					
د	راس المال الاجتماعي					
10	تعمل الهيئة على تقوية روابط اجتماعية وثيقة بين العاملين مما يؤثر ايجابا على مستوى الانتاجية لديها .					
11	تعمل هيئة السياحة على رفع حجم الموازنات الحكومية الخاص بها لتوسع في حجم الأنشطة لديها .					
12	تستخدم هيئة السياحة اجراءات المكافآت والحوافز والإجازات المدفوعة الاجر لأجل رفع الروح المعنوية للعاملين لديها .					
	ثانيا : التطوير التنظيمي					
أ	المجال الاستراتيجي					
13	تركز الهيئة على جعل رؤيتها تتسم بالوضوح لجميع العاملين لديها					
14	يتوجب على هيئة السياحة اشراك العاملين لديها في وضع خطه استراتيجية الخاصة بها					
15	تسعى الهيئة الى وضع استراتيجيات وفقا لحاجه المجتمع					
ب	المجال الهيكلي					



The Peerian Journal

Open Access | Peer Reviewed

Volume 49, December 2025

Website: www.peerianjournal.com

ISSN (E): 2788-0303

Email: editor@peerianjournal.com

الفقرات	ت				
اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة	
5	4	3	2	1	
تضمن الوزارة بنودا تدعم عملية التطوير التنظيمي لديها					16
تسعى الهيئة الى تحديث الوصف الوظيفي وفقا لمتطلبات عملية التطوير					17
تكون الهيئة قاعدة بيانات متكاملة للعاملين وتكون مرتبطة بكافة تشكيلاتها					18
المجال التنفيذي					ج
تتابع هيئة السياحة تنفيذ قراراتها بصورة مستمرة					19
تضع الهيئة خطط تدريبية خاصة بالعاملين لديها وفقا لاحتياجها الوظيفي					20
توظف الهيئة العاملين خبرات ومهارات العاملين لديها في تنفيذ العمل بدقة عالية					21
المجال ادارة الموارد البشرية					د
توجيه الادارة العليا العاملين لديها بعمل تقييم موضوعي لبرامج وأنشطة الهيئة					22
تعمل هيئة السياحة على رفع روح المنافسة للعاملين لديها					23
تعمل الهيئة على ادخال البرامج التطويرية لرفع روح الابداع والابتكار لعاملها					24
المجال التكنولوجي					
تعمل هيئة السياحة على استخدام التكنولوجيا الحديثة لتطوير مستوى ادائها في العمل					25
تحت الهيئة الادارة العليا العاملين لديها على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التواصل مع المراجعين لإنجاز معاملاتهم					26
تسعى الهيئة لإنجاز مهامها بأقصى سرعة ممكنة بواسطة استخدام التكنولوجيا الحديثة					27