



نظم المعلومات الادارية ودورها في تحسين الاداء التنظيمي دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية

الباحثة رنا عبد الوهاب ستوري العامري

كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الجنان - لبنان

المشرف الأستاذ الدكتور حسن صالح

كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الجنان - لبنان

Management Information Systems and Their Role in Improving Organizational Performance An Applied Study in the Iraqi Ministry of Higher Education and Scientific Research

Researcher: Rana Abdel Wahab Story Al-Amri

College of Business Administration

Jinan University - Lebanon

rana.alamery11@gmail.com

Prof. Dr. Hassan Saleh

College of Business Administration

Jinan University - Lebanon

dr.hasaleh@gmail.com



المستخلص

هدفت هذه الدراسة للوقوف على أثر تحديث نظم المعلومات الادارية في تحسين الاداء التنظيمي لمركز وزارة التعليم في العراق. حيث استخدم في جمع المعلومات والبيانات المنهج التحليلي الوصفي، والمنهج الكمي فيما يتعلق بالبيانات الإحصائية وتحليلها، واستخدام المنهج النوعي بهدف اجراء المقابلات مع ذوي الاختصاص في الوزارة للتعلمق في تحليل النتائج. تم اختيار عينة قصدية وملائمة من موظفي مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وتوزيع (210) استبانة عليهم، استبعد منها التالفة الغير صالحة للدراسة والبالغ عددها (8) استبانة، بينما اعتمدت (202) استبانة كونها صالحة للتحليل، وتم مستخدمة البرنامج الاحصائي (SPSS) للتعامل مع البيانات وتحليلها لتحقيق اهداف الدراسة. وأثبتت الدراسة بتوصياتها وجود أثر ذو دلالة احصائية لنظم المعلومات بكافة ابعاده في تحسين الاداء التنظيمي، فضلا عن تقديم مجموعة من توصياتها ومقترحاتها لدراسات مستقبلية.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات الإدارية، تحسين الاداء التنظيمي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، العراق.



Abstract

This study aimed to determine the impact of modernizing management information systems in improving the organizational performance of the center of the Ministry of Education in Iraq. The descriptive analytical method was used to collect and analyze information; the quantitative method in relation to statistical data and their analysis; and the use of the qualitative approach in order to conduct interviews with specialists in the Ministry to in-depth analysis of the results.

A purposive and convenient sample was selected from the employees of the Ministry of Higher Education Center, and scientific research and distributed (210) questionnaires to them, excluding the damaged (8) questionnaires that were not suitable for study, while (202) questionnaires were adopted because they are suitable for analysis. The statistical software (SPSS) was used to analyze the data in order to achieve the objectives of the study. The study concluded that there is a statistically significant effect of information systems, in all its dimensions, for improving organizational performance. The study presented a number of recommendations and suggestions for future studies.

Keywords: Management information systems, Improving organizational performance, Ministry of Higher Education and Scientific Research, Iraq.



المقدمة

لقد بصرت تكنولوجيا اليوم أفقاً واسعاً للمنظمات التعليمية الحكومية منها والخاصة على الرغم من وجود تحديات عديدة واجهتها في مختلف المجالات منها (زيادة التكاليف، ونقص الافراد المؤهلة واعتماد أساليب تقليدية لتحقيق أهداف هذه المؤسسات وانخفاض الإنتاج، وانخفاض الإنتاجية ومستوى أداء الموظفين، ورغبة طالب الخدمة في الحصول على خدمات عالية الجودة)، دفع هذه المؤسسات إلى تنويع أساليب إدارتها في العمل والتخلي عن السياسات الإدارية القديمة وتحديثها وتوظيف تقنيات جديدة لم تكن معروفة من قبل لتكون تنافسية أكثر لمواجهة التحديات التي تواجهها مستقبلاً.

وتعد نظم المعلومات الإدارية لأي منظمة قلبها النابض وخاصة المؤسسات التعليمية، إذ يتم رفد اداراتها بالمعلومات الهامة والضرورية وفقاً لاحتياجاتها، كما وتوفر تلك النظم قاعدة وشبكة معلوماتية مفيدة للعاملين فيها، فضلاً عن دعم المديرين في مناصب إدارية مختلفة بمركز الوزارة المختارة للدراسة وربط المركز بباقي الأقسام المختلفة، لذا تحتاج الإدارات التعليمية مثل أي مؤسسة أخرى إلى نظام معلوماتي فعال يزودها ببيانات سليمة ومناسبة للقيام بمهامها الإدارية المتعددة بالشكل المطلوب.

ومما سبق، تسهم تلك النظم بشكل واسع في تحسين الاداء التنظيمي من خلال عملية إدخال المعلومات ومعالجتها ومن ثم إخراجها بالصورة الملائمة لمتخذ القرار في الوزارة المختارة للدراسة لاتخاذ القرارات التصحيحية الصائبة. ويتضمن البحث عدة مباحث وكما يلي:

المبحث الأول: منهجية البحث

المبحث الثاني: الجانب النظري للبحث

المبحث الثالث: الجانب العلمي للبحث

المبحث الرابع: استنتاجات البحث وتوصياته

المبحث الاول \ منهجية البحث

اولا: مشكلة البحث

شخص الباحث مشكلة البحث الرئيسية (ما أثر التطبيق الفعال لنظم المعلومات في تحسين اداء المنظمة المختارة للدراسة التنظيمي؟)، ويتفرع عن هذا السؤال عدد من الأسئلة ستعمل الدراسة للإجابة عليها، وهي:

- ما أثر توفر الاختصاصيين الفنيين في تحسين الأداء التنظيمي في المنظمة البحوث؟
- ما أثر توفر قواعد البيانات في تحسين الأداء التنظيمي في المنظمة البحوث؟
- ما أثر توفر الاجهزة الفنية في تحسين اداء التنظيمي في المنظمة البحوث؟
- ما أثر استخدام البرامج في تحسين الأداء التنظيمي في المنظمة البحوث؟
- ما أثر استخدام شبكات الاتصال في تحسين الأداء التنظيمي في المنظمة البحوث؟

ثانيا: اهمية الدراسة

1. **الاهمية العلمية:** ارتكزت اهمية الدراسة العلمية، من أن نظم المعلومات تسهم في تحسين الأداء التنظيمي في الوزارة المختارة للدراسة. كما تكمن الأهمية في رفد الادب العلمي المنشور في دراسة ميدانية حول واقع تحديث نظم المعلومات الإدارية في أقسام الوزارة المختارة للدراسة، خاصة انه لا تتوفر دراسات محلية في هذا المجال.
2. **الأهمية العملية (الميدانية):** تأتي هذه الأهمية من اختبار نتائج الدراسة وتوصياتها والناجئة عن تحليل واقع استخدام نظم المعلومات في أقسام الوزارة المختارة للدراسة، وبالتالي الإسهام عند صانعي القرار لتحديث الفعال لنظم المعلومات للوصول الى افضل أداء على مستوى المنظمات الخدمية.



ثالثا: اهداف البحث

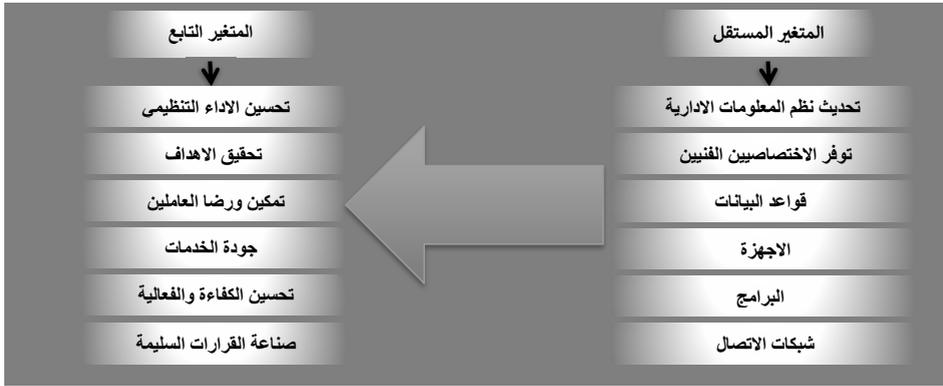
تتجسد اهداف البحث كالتالي:

- قياس أثر نظم المعلومات الإدارية على كفاءة الأداء التنظيمي في الوزارة المختارة للدراسة.
- اختبار أثر توفر الاختصاصيين الفنيين في تحسين الاداء التنظيمي في الوزارة المختارة للدراسة.
- اختبار أثر توفر قواعد البيانات في تحسين الاداء التنظيمي في الوزارة المختارة للدراسة.
- اختبار أثر توفر الأجهزة الحديثة في تحسين الاداء التنظيمي في الوزارة المختارة للدراسة.
- اختبار أثر استخدام البرامج في تحسين الاداء التنظيمي في الوزارة المختارة للدراسة.
- اختبار أثر استخدام شبكات الاتصال في تحسين الاداء التنظيمي في الوزارة المختارة للدراسة.

رابعا: المخطط الفرضي للبحث

يهدف المخطط الفرضي الى توضيح العلاقة المنطقية لمتغيرات البحث الرئيسة او الفرعية ذات العلاقة والشكل (1) يوضح الأنموذج الفرضي للبحث، ويمثل هذا المخطط مجموعة من العلاقات التي تربط بين متغيرات البحث وهي:

- 1 - المتغير المستقل: نظم المعلومات الإدارية والمتمثل بـ (توفر الاختصاصيين، الفنيين، القواعد الخاصة بالبيانات، الاجهزة، البرامج، شبكات الاتصال).
- 2 - المتغير التابع: تحسين الأداء التنظيمي والمتمثل بـ (تحقيق الأهداف، تمكين ورضا العاملين، جودة الخدمات، تحسين الكفاءة والفعالية، صناعة القرارات الرصينة).



المخطط الفرضي للبحث من اعداد الباحثة

خامسا: فرضيات البحث

استكمالاً لمتطلبات البحث وبهدف الإجابة عن التساؤلات المثارة من قبل الباحثة في مشكلة البحث واختبار مخططها الفرضي، اعتمدت البحث مجموعة من الفرضيات للإجابة عن هذه التساؤلات وكالاتي:

1 - الفرضية الرئيسية:

الفرضية العدم (H0): لا يوجد إثر ذو دلالة احصائية لنظم المعلومات في تحسين الاداء التنظيمي في الوزارة المختارة للبحث.
الفرضية البديل (H1): يوجد إثر ذو دلالة احصائية لنظم المعلومات في تحسين الاداء التنظيمي في الوزارة المختارة للبحث.

2 - الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الاولى:

الفرضية العدم (H0): لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتوفر الاختصاصيين الفنيين في تحسين الاداء التنظيمي في الوزارة المختارة للبحث.



الفرضية البديل (H1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتوفر الاختصاصيين الفنيين في تحسين الاداء التنظيمي في الوزارة المختارة للبحث.

الفرضية الفرعية الثانية:

الفرضية العدم (H0): لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتوفر قواعد البيانات المتبعة في تحسين الاداء التنظيمي في الوزارة المختارة للبحث.
الفرضية البديل (H1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتوفر قواعد البيانات المتبعة في تحسين الاداء التنظيمي في الوزارة المختارة للبحث.

الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرضية العدم (H0): لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتوفر الأجهزة الفنية في تحسين الاداء التنظيمي في الوزارة المختارة للبحث.
الفرضية البديل (H1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتوفر الأجهزة الفنية في تحسين الاداء التنظيمي في الوزارة المختارة للبحث.

الفرضية الفرعية الرابعة:

لفرضية العدم (H0): لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام البرامج في تحسين الاداء التنظيمي في الوزارة المختارة للبحث.
الفرضية البديل (H1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام البرامج في تحسين الاداء التنظيمي في الوزارة المختارة للبحث.

الفرضية الفرعية الخامسة:

الفرضية العدم (H0): لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام شبكات الاتصال في تحسين الاداء التنظيمي في الوزارة المختارة للبحث.
الفرضية البديل (H1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام شبكات الاتصال في تحسين الاداء التنظيمي في الوزارة المختارة للبحث.

سادسا: حدود البحث

تمثلت حدود البحث بالآتي:

الحدود المكانية: تمثلت في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

الحدود البشرية: اختيار مجموعة من الموظفين ومديري الاقسام الادارية في مركز

الوزارة المختارة للدراسة وتوجيه الاستبيان إليهم وإجراء المقابلات معهم.

الحدود الزمانية: طيلة فترة البحث المتوقع ابتدائها من اعتماد العنوان بتاريخ

2022/11/10 ولغاية مدة تسليمه ومناقشته المصادف بتاريخ 2024/1/13، فضلاً

مرحلة إعداد استمارة الاستبانة وتوزيعها وجمعها وتحليلها اعتباراً من تاريخ 2023/4/3

لغاية 2024/5/6.

سابعا: منهج البحث

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي في تناوله للجانب النظري، اما في الجانب

العملي فقد لجأت الباحثة الى استخدام الاستبانة والملاحظة، فضلاً عن الجانب الكمي الذي

يعتمد على الأساليب الإحصائية في جمع وتحليل البيانات، والجانب النوعي من خلال اجراء

عدد من المقابلات الشخصية مع المسؤولين للتعلم بموضوع الدراسة باستخدام تكنولوجيا

المعلومات وأثرها على الأداء التنظيمي.

ثامنا: اساليب وطرائق جمع بيانات البحث

1 - مراجع الإطار النظري: اعتمد الباحث على إسهامات عدد من الكتاب والباحثين

العرب والأجانب والاطلاع عليها في المصادر العلمية ذات الصلة بموضوعات البحث، من

خلال الكتب والمجلات العلمية، ورسائل الماجستير واطاريح الدكتوراه، فضلاً عن الاستعانة

بخدمات الشبكة العالمية للمعلومات (الإنترنت).

2. أدوات الإطار الميداني: في جمع البيانات حول هذا المكون من البحث، اعتمدت

هذا الباحثة على مجموعة متنوعة من الإجراءات والأساليب الأساسية، بما في ذلك:

أ. المقابلات الشخصية: تم اجراء مجموعة من المقابلات شخصية مع عينة البحث

المتضمنة (5) أشخاص من ذوي الاختصاص في ديوان وزارة المختارة للدراسة بهدف



الحصول على إجابات دقيقة لتعزيز الجانب العملي، والاجابة على استفساراتهم حول فقرات الاستبانة والمتكونة كالتالي:

معاون رئيس الدائرة الإدارية والمالية في مركز الوزارة المختارة للدراسة، مدير قسم الموارد البشرية، مسؤول شعبة شؤون الموظفين، موظف عدد (2) من ذوي الاختصاص الفني. ب. **الاستبانة:** اعتمد البحث الحالي على الاستبانة كأداة رئيسة بوصفها المصدر الرئيسية في جمع المعلومات والبيانات، واختبار الفرضيات المهمة من اجل الوصول الى النتائج بصورة علمية، حيث تم استخدام مقياس

ليكرث الخماسي اساساً عند تصميمها بوضعها خمس مستويات للإجابة وهي:

(خمس درجات: موافق بشدة)

(أربع درجات: موافق)

(ثلاث درجات: محايد)

(درجتان: غير موافق)

(درجة واحدة: غير موافق بشدة)

جدول المقياس المستخدم في استمارة الاستبانة ليكرث الخماسي

| الاستجابة | موافق بشدة | موفق | غير اكيد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|-----------|------------|------|----------|-----------|----------------|
| الدرجة | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

وتكونت هذه الاستبانة من ثلاثة اقسام يتضمن القسم الاول معلومات تعريفية وشخصية (النوع الاجتماعي، العمر، المنصب، عدد سنوات الخدمة، عدد سنوات الخدمة في المنصب الحالي والتحصيل الدراسي). اما القسم الثاني فتضمن المتغير المستقل للبحث (نظم المعلومات الادارية) والابعاد الفرعية لها والمتمثل بـ (توفر الاختصاصيين، الفنيين، القواعد الخاصة بالبيانات، الاجهزة، البرامج، شبكات الاتصال) فبلغت مجموع فقراته بكافة ابعاده (22) فقرة، وتضمن القسم الثالث المتغير التابع (تحسين الاداء التنظيمي) والابعاد الفرعية لها والمتمثل بـ(تحقيق الأهداف، تمكين ورضا العاملين، جودة الخدمات، تحسين الكفاءة والفعالية، صناعة القرارات الرصينة)، بمجموع فقراته البالغة (15) فقرة، ليصبح مجموع الكلي للفقرات الاستبانة بمتغيريها (المستقل والتابع) (37) فقرة.



تاسعا: مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من الموظفين والموظفات العاملين في مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، ركزت الباحثة في دراستها على الدوائر الضليعة في الامور التقنية في مركز الوزارة والبالغ عددها (7) دائرة و(1285) موظف وموظفة، علما وجود حركة ملاك جديدة في مركز الوزارة ك(التعينات الجديدة، التقاعد من الخدمة والنقل خارج ملاك الوزارة) لسنة 2023 وتشكيلاتها لم تذكر ضمن الاعداد المذكورة، لعدم حسم الموضوع لغاية الان. وتم اختيار عينة قصدية وملائمة من مجتمع الدراسة موظفي في الوزارة المختارة للدراسة، والتي تتكون من (210) موظف وموظفة، بحيث تم تفريق استمارات الاستبيان على الافراد المبحوثين، واستبعد منها (8) استبانة كونها غير صالحة للتحليل. لذا يصبح العدد الكلي للعينة الصالحة لتحليلها (202) بنسبة (96,1%).



المبحث الثاني: الجانب النظري للبحث

نظم المعلومات الادارية

اولا: مفهوم وتعريف نظم المعلومات الادارية

تناول الكثير من الباحثين والدارسين والكتاب مفهوم نظم المعلومات الادارية رغبةً في الوصول الى معنى واضح ومفهوم ومحدد له وتضع الباحثة في الجدول (1) ابرز تلك التعاريف التي ذكرها الباحثين السابقين.

الجدول (1) : تعريفات نظم المعلومات الادارية

| ت | المصدر | التعريف |
|---|------------------------|---|
| 1 | علقم ومنى، 2015: 34 | أنظمة عديدة تُفعل وتعمل بواسطة الانسان والحاسوب بهدف المساعدة في صنع القرارات ومساندة الوظائف المختلفة للمنظمة بتوفير البيانات والمعلومات في البيئتين الخارجية والداخلية للمنظمة، وبالتالي هو نظام يعتمد على أجهزة الحاسوب الالية المُعبرة عن تشكيلة من الاساليب الشبكية التي تتكون من اجهزة الميكرو كمبيوتر مع حاسوب (server) وأجهزة اتصالات متخصصة لهذا الغرض ونظم برمجية تعمل في اطار بيئة تنظيمية تقنية تعمل من خلال ادخال البيانات ضمن سياق مُنسق ومنظم. |
| 2 | ابشر، 2021 | مجموعة منسقة من التدابير التي العاملة على توفير معلومات تتنبأ بالحاضر والمستقبل فيما يتعلق بأنشطة وعمليات المنشأة، وكذلك ما يحدث في البيئة الخارجية مما يؤدي إلى تعزيز قدرات التخطيط والإدارة والرقابة والتشغيل داخل المنظمة عن طريق تقديم البيانات لصانعي القرار في وقتها المحدد. |
| 3 | حنفي، 2016 | نظام يزود المديرين بجودة أفضل ومعلومات أسرع وأكثر دقة وتوثيقاً لدعم اتخاذ القرارات الادارية وتنفيذها ومراقبة عملية التنفيذ. |

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر الواردة فيه .

ثانيا: اهمية وفوائد نظم المعلومات الادارية

تتمثل أهمية نظم المعلومات الإدارية كما إشارة (غيمص، 2017: 17) في أنها:

- لكافة المستويات الادارية في المنظمة البيانات اللازمة بعد بيان حاجتها للقيام بممارسة اعمالها والمهام الاداري.

2. من خلالها يتم تحديد قنوات الاتصال بين الوحدات الادارية في المنظمة وهذا بدوره يسهل عملية الارجاع.
3. يمكن ان تصحح الانحرافات والاطءاء من خلال تقييم عمل ونشاط المنظمة
4. تسعى لتهيئة الظروف اللازمة لاتخاذ القرارات الفعالة من خلال تهيأت المعلومات بصورة مختصرة وبالوقت المطلوب.
5. يمكن تنبأ المنظمة بمستقبلها والتصوير للاحتتمالات المتوقع حدوثها بغية اخذ الاحتياط اللازم مواجهة أي خلل في تحقيق الاهداف ربما قد يحدث.

ثالثا: ابعاد نظم المعلومات الادارية

ترتكز نظم المعلومات الادارية على ابعاد مختلفة، وهي (توفر الاختصاصيين، الفنيين، القواعد الخاصة بالبيانات، الاجهزة، البرامج، شبكات الاتصال).

1 - توفر الاختصاصيين والفنيين:

أ - مشغل نظام المعلومات: لمشغل النظام العديد من المهام الوظيفية منها: (علي، 2015:482):

- يطور ويدعم النظام وقواعد البيانات في المنظمة.
- تطوير وتعزيز وتنفيذ نظام المعلومات وسياسات واجراءات إدارة الامتثال.
- التواصل في الوقت المناسب وبشكل فعال مع الإدارات الأخرى بخصوص توصيل المعلومات حول مهام العمل أو تقدم العمل أو الظروف والاحتياجات المتعلقة بالعمل.
- التقييم والتوصية ونشر أنظمة الأجهزة والبرامج.
- الإشراف على تكامل نظم المعلومات مع الأنظمة الأخرى لزيادة كفاءة تدفق البيانات وتقليل التكرار في أنشطة جمع البيانات. كذلك تقييم ومراقبة أمن نظم المعلومات.
- تسهيل التدريب وورش العمل لغرض توصيل وظائف نظام المعلومات للمستخدمين النهائيين.
- الإبقاء على اطلاع بأحدث تطورات البرامج والتكنولوجيا.



ب - مهارات ومؤهلات اختصاصي نظم المعلومات: يتميز اخصائي بانة يمتلك شهادة علمية ضمن اختصاصه بهذا النظام، فضلا عن الخبرة في مجال ادارة أنظمة المعلومات التقنية وادارة الاعمال وادارة المهام الادارية بشكل فعال، والعمل على تطوير مهاراته من خلال الاهتمام بورش العمل الخاصة بهذا المجال واستخدام التفكير التحليلي وامكانيته في تحمل المسؤولية وحل المشكلات التي تواجهه واتخاذ القرارات الصائبة (اللامي، البياتي، 2010).

2 - القواعد الخاصة بالبيانات: قاعدة البيانات هي معلومات معدة بحيث يمكن الوصول إليها وتحديثها بسهولة، وعادةً ما تخزن تلك القواعد بيانات الحاسوب وسجلات البيانات التي تحتوي على معلومات مثل معاملات المبيعات وبيانات العملاء والبيانات المالية ومعلومات المنتج وما إلى ذلك، وتستخدم قواعد البيانات لتخزين جميع أنواع البيانات وصيانتها والوصول إليها، تجمع معلومات عن الأشخاص أو الأماكن أو الأشياء، يتم جمع هذه المعلومات في مكان واحد للمراقبة والتحليل، بمعنى اخر إنها معلومات منظمة، أو مجموعة منظمة من البيانات المخزنة إلكترونياً على نظام المستخدم، سواء كان جهاز حاسوب أو محمولاً، وعادةً ما يتم التحكم في قاعدة البيانات بواسطة نظام إدارة قاعدة البيانات. (عريفة، 2015) اما مكونات قواعد البيانات فهي (المعدات، والقسم البرمجي، والبيانات، ولغة الوصول الى البيانات، والاجراءات) (وحيد، 2012).

3 - الاجهزة: أجهزة الكمبيوتر هي أجهزة إلكترونية مبرمجة خصصت لغرض حل ملايين العمليات المنطقية والحسابية تلقائياً في غضون ثوانٍ، تقوم عملية حل هذه العمليات أولاً بإدخال البيانات إلى الكمبيوتر، وبعد ذلك يتم تخزين هذه المعلومات المحددة ويمكن استرجاعها عند الحاجة. وتعمل أجهزة الكمبيوتر من خلال مجموعة من البرامج تسمى نظام التشغيل، يهتم بترتيب الأوامر وتنفيذها حسب الأولوية، كمنظمة عمل لعمليات الإدخال والإخراج، وأهم أنظمة التشغيل لأجهزة الكمبيوتر هي Linux و Windows و Macintosh. (الاشقر، 2010: 2-8)

4 - البرامج: يشير البرنامج إلى العديد من التعليمات أو البيانات المستخدمة لتشغيل الحاسوب لأداء مهمة معينة، ببساطة يخبر البرنامج الحاسوب كيف يعمل، إنه مصطلح عام يستخدم للإشارة إلى التطبيقات والبرامج النصية، ومنها التي تعمل على أجهزة مثل أجهزة الحاسوب والهواتف المحمولة والأجهزة اللوحية والأجهزة الذكية الأخرى.

يتناقض البرنامج مع الأجهزة، وهو الجانب المادي لجهاز الحاسوب الذي يؤدي العمل، وبدون برامج ستكون معظم أجهزة الحاسوب عديمة الفائدة فمثلاً: متصفح الويب هو تطبيق برمجي يسمح للمستخدمين بالوصول إلى الإنترنت، لا يمكنك قراءة هذه الصفحة بشغف بدون برنامج متصفح الويب. نظام التشغيل (OS) هو برنامج يعمل كواجهة بين الأجهزة والتطبيقات الأخرى على جهاز الحاسوب أو الجهاز المحمول تم تضمين TCP/IP في جميع أنظمة التشغيل الرئيسية، ويسمح لأجهزة الحاسوب بالاتصال عبر شبكات المسافات الطويلة، وبدون نظام التشغيل، أو البروتوكول المضمنة فيه لا يمكنها من الوصول إلى متصفح الويب. تتم كتابة معظم البرامج بلغات برمجة عالية المستوى، لأن اللغة أقرب إلى لغة الإنسان الطبيعية من لغة الآلة ثم يتم استخدام مترجم لتحويل اللغة عالية المستوى إلى كود آلة منخفض المستوى يمكن للحاسوب فهمه، ويمكن أيضاً كتابة البرامج بلغة تجميع منخفضة المستوى ولكن هذا أقل شيوعاً (غزالة، 2021:2-3)

5 - شبكات الاتصال: هو نمط الاتجاه الذي تتدفق فيه المعلومات داخل المنظمة، وقناة الاتصال (أي الشبكات التي تتدفق من خلالها المعلومات)، ويمكن أن تكون إما شبكات رسمية أو غير رسمية، إذ تتبع الشبكات الرسمية سلسلة من السلطات ذات الصلة بالاتصالات، أما الشبكات غير الرسمية فتتمتع بحرية التحرك في أي اتجاه، ومن المرجح أن يلبي أعلى مستوى من السلطة الاحتياجات الاجتماعية لأعضاء المجموعة بالإضافة إلى تسهيل إنجاز المهمة. وتعرف شبكات الاتصال هي تلك الحاسبات المنظمة والمرتبطة بخطوط اتصال تُمكن المستخدمين منها مشاركتهم تبادل الآراء والمعلومات واستخدام الموارد المتاحة، (السالمي، 2008)، وعرفها (ياسين، 2006)، هي مجموعة من أجهزة الكمبيوتر المرتبطة عن طريق استخدام وسائل الاتصال حتى تكون شبكة تبادل لبياناتها ومعلوماتها بين نظم الكمبيوتر المرتبط بالشبكة. (أيمن، 2013:7)

الاداء التنظيمي

اولاً: مفهوم وتعريف الاداء التنظيمي

تناول الكثير من الباحثين والدارسين والكتاب مفهوم الاداء التنظيمي رغبةً في الوصول الى معنى واضح ومفهوم ومحدد له وتضع الباحثة في الجدول (2) ابرز تلك التعاريف التي ذكرها الباحثين السابقين.



الجدول (2) : تعريفات الاداء التنظيمي

| ت | المصدر | التعريف |
|---|-------------------------|--|
| 1 | فروخ, 2020 | أن الأداء يعكس قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها |
| 2 | Robins & Wiersema, 1995 | أن الأداء يعكس أهداف الشركة طويلة المدى |
| 3 | Miller & Bromiley, 1990 | أن الأداء هو نتيجة القدرة المنظمة على استخدامها للموارد المتوفرة بشكل امثل وتوجهها نحو تحقيق أهدافها المخطط لها |
| 4 | Wright, 1997 | يُمكن ان تشعر المنظمة ان دائها مرغوب به او محقق معتمدة الجانب الإيجابي فقط لقدرتها، ويمثل المخرجات المرجوة لتحقيق مستوى عالٍ من الأداء والنظر في الأداء كنتيجة للأنشطة المختلفة والتي تمارسها الشركة، ويتم تحديد قياسه فيما يتعلق العوامل المؤثرة بالأداء ومدى قدرة المنظمة على تحقيقها. |

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر الواردة فيه .

ثانيا: الاداء التنظيمي والتحديات

هناك تحديات تواجه الأداء التنظيمي نوجز ابرزه كالتالي: (شوكي، 2016):

- 1 - قلة الخبرة والمعرفة لفريق العمل.
- 2 - عدم وجود روح المشاركة والتعاون بين أعضاء الفريق.
- 3 - خطة مدروسة بشكل سيئ تمنع المنظمة من تحقيق أهدافها.
- 4 - نقص المواد والقوى العاملة اللازمة لإتمام عملية الإنتاج.
- 5 - المشاكل والصراعات بين العاملين في المنظمة.
- 6 - المديرين غير قادرين على تجاوز المشاكل والصعوبات التي تواجهها المنظمة.
- 7 - التخلف عن التقدم الملحوظ في التكنولوجيا ولا يواكب العمال أحدث التقنيات.
- 8 - إضاعة الوقت والجهد في عمل عديم الفائدة.
- 9 - اعتمادها على أساليب الإدارة التقليدية وعدم الاعتماد على الأساليب الحديثة.
- 10 - عدم وجود أساس كافٍ للبيانات والمعلومات التي يحتاجها المديرون لإنجاز مهامهم.

ثالثاً: ابعاد الاداء التنظيمي

يرتكز ابعاد الاداء التنظيمي على ابعاد مختلفة, وهي (تحقيق الأهداف, تمكين ورضا العاملين, جودة الخدمات, تحسين الكفاءة والفعالية, صناعة القرارات الرصينة).

1 - تحقيق الأهداف: تعسى المؤسسات الى تحقيق اهدافها من خلال وضع خطة لاحقة تتضمن الاهداف التي سبق وان تم تحديدها (الاهداف الاساسية المطلوب تحقيقها خلال العام), لذا يجب ان تكون هذه الاهداف واضحة وذكية ومحددة وبسيطة وقابلة للتحقيق وذات قيمة, ويجب ان تكون اهداف واقعية وعقلانية تتناسب مع الظروف المحيطة. لذلك يجب ان يكون هنالك صورة ذهنية قوية للهدف المراد تحقيقه, وذلك بتخيل قد تم تحقيق بالفعل هذه الأهداف, والوصول الى النتيجة المرجوة لجميع الأهداف, من خلال تحقيق الاستقرار الأسري أو في الجانب الديني الاقتراب من الله تعالى بالصلاة المتسامية, فهذا سوف يتيح لنا الوصول إلى كل ما نريده. (الاديمي, 2022: 20-22)

2 - تمكين ورضا العاملين: قدرة الفرد على العمل بفعالية, والقدرة على التمتع بالاستقلالية في أداء العمل والخبرة والقدرة على أداء العمل وتحقيق الأهداف القدرة على التأثير مما سبق, فإن التمكين هو مساهمة العاملين في صنع القرارات, مما يمنحهم الفرصة للعمل والتصرف والمراقبة الذاتية مع دعم كفاءاتهم ومهاراتهم من خلال توفير الموارد الكافية والبيئة المناسبة, واتضح أنه تعطي الحرية والاستحقاق فنيا وسلوكيا وثق بهم. (Hellriegel,1998)

3 - جودة الخدمات: إن تقديم خدمة عالية الجودة للعملاء تلبى وتوافق توقعات العملاء بطريقة متسقة ويوجد العديد من التعريفات من أهمها:

- الخدمة بحسب المنهج العالي: وفقاً لهذا النهج يجب إعطاء عنوان "الجودة" فقط للمنتجات والخدمات التي تحقق أعلى المعايير.
- النهج القائم على المنتج: يركز النهج على جودة الخدمة كمتغير دقيق وقابل للقياس تعكس الاختلافات (في الجودة) الاختلافات في كمية بعض المكونات أو الخاصة بالمنتج.
- جودة الخدمة على أساس المستخدم: يبدأ هذا النهج بفرضية أن الجودة في "عين المشاهد المستخدم حيث ان المستهلكين لديهم رغبات واحتياجات



محددة وأن المنتجات التي تلبي تفضيلات المستهلك على أفضل وجه هي من أعلى مستويات الجودة.

- جودة الخدمة بمنهج قائم على التصنيع: إن نهج الجودة المرتكز على المستخدم متجذر في ذاتية تفضيلات المستهلك، لذا يركز هذا النهج على القضايا الداخلية ويشير إلى تلبية المواصفات.

- المنهج القائم على القيمة: على عكس الجودة المطلقة فإن النهج القائم على القيمة يأخذ في الاعتبار الجودة اعلى السعر، ووفقاً لهذا الرأي فإن إدراك المشتري للقيمة يمثل مقايضة ذهنية بين الجودة أو الفائدة المتصورة فيما يتعلق بالسعر المدفوع. (السقال, 2016)

4 - تحسين الكفاءة والفعالية: الكفاءة والكفاءة هما مفاهيم شائعة في علم الإدارة والاقتصاد والمحاسبة والعديد من المجالات الأخرى، وتعني الفعالية ببساطة القيام بالأعمال بشكل صحيح، أي بأقل قدر من الموارد المطلوبة، لذا يمكن القول ان الفعالية تعني تحقيق الهدف المطلوب بشكل كفوء وسليم. أما الكفاءة، فتعني القدرة على استخدام الموارد المتاحة بأقصى قدر ممكن من الكفاءة والإنتاجية. ويشير مفهوم الكفاءة إلى القدرة على تحقيق الأهداف باستخدام موارد محدودة، بحيث يساعد بخفض تكاليف الإنتاج وتحسينه. وبشكل عام، يمكن القول إن الفعالية تركز على تحقيق الأهداف المحددة، بينما تركز الكفاءة على استخدام الموارد بشكل فعال وتحقيق الأهداف بأقل قدر ممكن من الموارد والجهد. ويتطلب تحقيق الأداء الإداري الممتاز الجمع بين الفعالية والكفاءة لتحقيق الأهداف بأقل تكلفة وبأفضل جودة ممكنة. (زين، 2011).

5 - صناعة القرارات الرصينة: صنع القرار في أبسط تعريف له: هو عملية اتخاذ خيار مناسب بين شيئين، وما يعنيه في مصطلحات العمل هو القدرة على الاختيار بين حلين أو أكثر لمشكلة معينة، ويعتمد قرارك على أحد العاملين التاليين أو كليهما: (عبدالله، 2012).

العلاقة بين نظم معلومات الإدارة وتحقيق الأهداف

اولاً: أثر نظم المعلومات الادارية في الاداء التنظيمي

من مهامها تخزين وتحديث وحتى تحليل المعلومات التي يمكن للشركات استخدامها لتحديد حلولها، فضلاً الى ذلك لها دور مهم بمواجهتها لكافة التحديات الحالية منها والمستقبلية، ويمكنها دمج بياناتها مع مجموعة متنوعة من مصادرها سواء كانت من الداخل او الخارج، بحيث يمكنها من مواكبة الأداء الداخلي والفرص والتهديدات الخارجية. باستخدامها نظم المعلوماتية عند وضعها للخطط الاستراتيجية واتخاذ القرارات المتعلقة بالتطوير والازدهار التنظيمي، تستخدم المنظمات أنظمة المعلوماتية لتقييم معلوماتها من جميع المصادر، تساعد هذه التحليلات أيضاً في تحليل ومقارنة الاتجاهات المختلفة في المنظمة. لذا هناك عدة خطوات التي يجب اتباعها لتحسين المستوى التنظيمي من اهمها: (مسلم، وحسين، 2015).

1. **المراقبة والتحكم:** هي مراقبة الأنشطة والعاملين وتعتبر هي إحدى الوظائف الضرورية للنظام المعلومات ويعمل على الحد من السرقة.

حيث تستخدم من أجل تتبع المدفوعات المستلمة من العملاء والفواتير من الموردين، يفرض النظام وظائف المراقبة الخاصة به، مما يسمح فقط للموظفين المصرح لهم بتسجيل الدخول والوصول إلى العمليات.

2. **دعم الأعمال المختلفة:** تدعم أنظمة المعلومات العديد من العمليات والعمليات التجارية، على سبيل المثال، متاجر البيع بالتجزئة، اليوم تستخدم معظم المتاجر نظم معلوماتية المستندة على الحاسوب التي تساعد الموظفين على تسجيل مشتريات العملاء، ودفع الرواتب، وتقييم اتجاهات المبيعات وتنفيذ العمليات الأخرى، وتستخدم أنظمة المعلومات لإنتاج المنتجات والخدمات التي تمنح ميزات تنافسية على المنافسين.

3. يساعد استخدام هذا النظام المنظمات على تحقيق أداء تنظيمي جيد وتساعد الإنترنت المؤسسات في إيجاد البيانات التي تحتاجها بسرعة وبتكلفة منخفضة وفي فترة زمنية قصيرة، مما يؤدي إلى تحسين أدائها التنظيمي، تعد أنظمة قواعد البيانات عاملاً رئيسياً في تطوير الأداء التنظيمي للمنظمة، وتساهم أجهزة الكمبيوتر في التخزين السريع والدقيق للمعلومات ومعالجتها وتحسين الأداء التنظيمي للمنظمات. (سلطاني، 2021، ص:105)



المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث

اعتمدت الباحثة في عملها على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية مكاناً لتطبيق البحث، فيما كان مجتمع البحث متمثلاً بمجموعة من الموظفين العاملين في مركز الوزارة، وبعدد عينات (210) من خلال الزيارات الميدانية، فيما كان عينة البحث عينة قصدية طبقية، وبعد الاعتماد على معامل (كرونباخ الفا) لصدق وثبات الاستبانة تبين ان العينة الواجب استقصاء آرائها (202)، قام الباحث بتوزيع (210) استبانة عليهم، استطاع استرجاع (210) منها، وعند تفريق الاستبانة وجد الصالح منها للتحليل الاحصائي (202) لتكون عينة البحث والصالحة اجاباتها للتحليل الاحصائي سواء الوصفي والاستدلالي.

اولاً: مجتمع البحث وعينته

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين والموظفات العاملين في مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، ونظراً لأهمية الموضوع ركزت الباحثة في دراستها على الدوائر الإدارية الضليعة في الامور التقنية في مركز الوزارة والبالغ عددها (7) دوائر و(1285) موظف وموظفة (جدول 3)، علماً بوجود حركة ملاك جديدة في مركز الوزارة كـ(التعيينات الجديدة، التقاعد من الخدمة والنقل خارج ملاك الوزارة) لسنة 2023 وتشكيلاتها لم تذكر ضمن الاعداد المذكورة، لعدم حسم الموضوع لغاية الان.

جدول (3) الدوائر التي تم اختيارها في الدراسة وعدد الموظفين لكل دائرة.

| الدائرة | عدد الموظفين |
|-----------------------------|--------------|
| مكتب الوزير | 248 |
| مكتب الوكيل للشؤون الإدارية | 60 |
| الدائرة الادارية والمالية | 365 |
| دائرة الاعمار والمشاريع | 285 |
| دائرة البحث والتطوير | 149 |
| الدائرة القانونية | 123 |
| دائرة العلاقات والاعلام | 55 |
| المجموع | 1285 |

المصدر: نظام البيانات والاحصاء لموظفي مركز الوزارة في الدائرة الإدارية والمالية / قسم الموارد البشرية.

ثانيا: ديمغرافية العينة وتفصيلها

جدول (4) ادناه يوضح ديمغرافية العينة وتضمنت الجنس، العمر، التحصيل الدراسي، عدد سنوات الخبرة وطبيعة الوظيفة.

الجدول (4) ديمغرافية العينة وتفصيلها

| المتغير | فئات المتغير | التكرار | النسبة المئوية |
|------------------|----------------|---------|----------------|
| الجنس | الذكر | 90 | 44.6 |
| | الانثى | 112 | 55.4 |
| العمر | 30 - وما دون | 8 | 4.0 |
| | 40-31 | 80 | 39.6 |
| | 50-41 | 76 | 37.6 |
| | 51 - وما فوق | 38 | 18.8 |
| التحصيل العلمي | ثانوية عامة | 13 | 6.4 |
| | دبلوم | 24 | 11.9 |
| | بكالوريوس | 79 | 39.1 |
| | ماجستير | 64 | 31.7 |
| | دكتوراه | 22 | 10.9 |
| عدد سنوات الخبرة | 5 سنة وما دون | 9 | 4.5 |
| | 10-6 سنة | 27 | 13.4 |
| | 15-11 سنة | 64 | 31.7 |
| | 16 سنة وما فوق | 102 | 50.5 |
| طبيعة الوظيفة | فني | 76 | 37.6 |
| | اداري | 126 | 62.4 |
| المجموع | 202 | 202 | %100 |

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعو التي ركزت على الجنيتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.27)

ثالثا: اختبارات صدق المقياس وثباته

صدق الاستبانة: اعتمدت الباحثة في بناء مضمون الاستبانة على الدراسات الميدانية المنشورة، وتم وضع الأسئلة بما تتناسب مع مشكلة الدراسة والسؤال الأساس المتعلق بها، وأجرى الأستاذ المشرف مراجعة لمضمونها، وتم تعديل وإلغاء بعض منها. بعدها، تم عرضها على ثلاث خبراء من الأساتذة المحكمين في الجامعات العراقية، للتأكد من صدق الفقرات لمتغيري الدراسة (المستقل والتابع) فيما يتعلق بسلامة وشمولية كافة الأبعاد والفقرات التابعة



لمءءغبرى البءء، واقءءرء الأساءءة المءكمىن مءموءة من الأءءىلاء من ناءىة شكل ومضمون فقراء الأءساءة وسلاءة الصىاءة اللءوءىة، والأى تم الإءء بها ءمىعها. وكأءاة لاءءبار صءق الأءساءة، وزءء الباءءة الأءءبأناة على عىنة اسءءلاءىة مؤلفة من (13) مؤظف ومؤظفة من مءءمع الأءساءة، وءلك للءأءء من مءى صءقها وصلاءىءها للأءساءة ومءى وضوءها من قبل أءراء العىنة؛ وعلى ضوء النءاءء الءى اظهرها برنامء (SPSS)، تم أءءىل بعض مضاءىن الفقراء، للءصءب الأءءبأناة صاءة للءوزىع على عىنة الأءساءة المءءءة.

اءءبار كفاءة العىنة (KMO):

تم اسءءءام مءىاس (Kaiser – Meyer – Olkin Test) للءءءىء مءى كفاءة إءاباء أءراء عىنة الأءساءة. وىشىر الءءول (5) اذا كائء نسة KMO أكبر من (0.6) فءكون مءاور الأءءبأناة من مءبولة الى مءماءة؛ اما إذا كائء اقل من (0.6) فىءل هذا على ان المءاور ضعىفة وءىر مءبولة. أما الءءول (6) فىوضء قىم اءءبار KMO and Bartlett's

ءءول (5) قىمة (KMO) ومسءوى الكفاءة

| قىمة KMO | المسءوى الكفاءة |
|---------------|-----------------|
| أكبر من (0.9) | مءماءة |
| 0.9 – 0.8 | ءىءة ءءأ |
| 0.7 – 0.8 | ءىءة |
| 0.6 – 0.7 | مءبولة |
| 0.5 – 0.6 | ضعىف |
| اقل من 0.5 | ءىر مءبول |

المصءر: (الفراءوى، 2019)، مءلة الإءارة والاقتصاد / سنة 42- العءء 118

ءءول (6) اءءبار KMO and Bartlett's

| | |
|----------|--|
| .895 | Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |
| 4564.605 | Approx. Chi-Square |
| 666 | Bartlett's Test of Sphericity df |
| .000 | Sig. |

ثبات اداة الدراسة:

في بداية الامر نشير الى إمكانية قياس ثبات او الموثوقية والاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الاستبيان) من خلال مقياس ثبات الاختبارات الإحصائية، ويسمى الفا كرونباخ الفا (Cronbach Alpha) والذي يبين من خلاله مدى ارتباط وتناسق العناصر الخاصة بالاختبار الاحصائي. يشير ثبات الدراسة الى الخاصية مدى تقارب القيم والقراءات التي تخص معيار القياس عند تطبيقها في كل مرة، او يمكن القول هو مقدار عدم تغير معيار القياس في حال استعماله المتكرر وفي أوقات مختلفة وعينات دراسة المختلفة، (عيد، 2020).

يظهر الجدول (7) المستويات المختلفة لدرجات الثبات والتي تعتبر مقبولة من 0.7 الى ممتازة 0.9 وما فوق. اما الدرجات التي هي اقل من 0.7 فتعتبر مشكوك بها الى غير مقبولة.

جدول (7) القاعدة العامة لمعامل الفا كرونباخ

| مستوى المقياس | درجة الثبات |
|---------------|-------------------|
| ممتاز | 0.90 وما فوق |
| جيد | 0.90 – 0.80 |
| مقبول | 0.70 الى دون 0.80 |
| مشكوك فيه | 0.60 الى دون 0.70 |
| غير مقبول | 0.50 الى دون 0.60 |
| غير مقبول | 0.50 |

ويوضح الجدول (8) نسبة الثبات والاتساق الداخلي الاجمالي للمتغير المستقل وبكافة ابعاده حيث بلغت (0.897) والتي تعتبر نسبة جيدة ومقبولة، تم الحصول عليها بعد حذف فقرة واحد من البعد الأول (الاختصاصيين الفنيين) من المتغير المذكور لتصبح عدد المحاور 22 محور من أصل 23 ونوضح اهمها:



جدول (8): نتائج تحليل كرونباخ الفا (Cronbach Alpha)"

| النتيجة | قيمة الكرونباخ الفا | المتغير المستقل: نظم المعلومات الادارية | البعد |
|-----------|---------------------|---|-------|
| مشكوك فيه | 0.616 | الاختصاصيون الفنيون | 1 |
| مقبول | 0.713 | قواعد البيانات | 2 |
| مقبول | 0.73 | الاجهزة | 3 |
| جيد | 8010. | البرامج (Software) | 4 |
| مقبول | 0.765 | شبكات الاتصال (Network) | 5 |
| جيد | 0.897 | كرونباخ لمحاور المتغير | |
| | | المتغير التابع: (تحسين الاداء التنظيمي) | البعد |
| جيد | 835.0 | تحقيق الاهداف | 1 |
| جيد | 8550. | تمكين رضا العاملين | 2 |
| جيد | 0.808 | جودة الخدمات | 3 |
| جيد | 8270. | الكفاءة والفعالية | 4 |
| جيد | 8590. | صناعة القرارات السليمة | 5 |
| ممتاز | 0.931 | قيمة كرونباخ الاجمالية لمحاور المتغير التابع | |
| ممتاز | 9450. | قيمة كرونباخ الاجمالية لمحاور المتغيرين (المستقل والتابع) | |

عرض وتحليل ومناقشة (نظم المعلومات الادارية, والاداء المنظمي)

اولا: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قامت الباحثة بإجراء التحليل الوصفي لكافة الابعاد والمحاور (نظم المعلومات الادارية) كمتغير مستقل و(تحسين الأداء التنظيمي) كمتغير تابع، حيث تم تحديد المستويات المحاور لكل بعد استنادا الى المعيار ادناه لتفسير البيانات:

الجدول (9) تفسير الأوساط الحسابية مقارنة بتدرجات ليكرت

| المستوى | المتوسط الحسابي |
|---------|-----------------|
| مرتفع | 3.5 |
| متوسط | 2.5 – 3.49 |
| منخفض | 1 – 2.49 |

ثانياً: التحليل الوصفي للمتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية)

الجدول (10) عرض وتحليل بيانات نظم المعلومات الإدارية

| ت | الفقرات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية |
|--|--|---------------|-------------------|-----------------|
| التحليل الوصفي لِبُعد الاختصاصيين " الفنيين " | | | | |
| 1 | يتوفر عدد كافٍ من الاختصاصيين الفنيين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي | 3.847 | 0.847 | 3 |
| 2 | يساعد توفر الاختصاصيون الفنيون في مركز الوزارة في تحديث نظم المعلومات الإدارية. | 3.931 | 0.807 | 1 |
| 3 | يسهم توفر الاختصاصيين الفنيين في مركز الوزارة الى زيادة فاعلية وكفاءة نظم المعلومات الإدارية | 3.931 | 0.782 | 2 |
| 4 | هناك برامج تدريبية لتنمية قدرات ومهارات الاختصاصيين الفنيين في مركز الوزارة. | 3.342 | 0.874 | 4 |
| 5 | يمارس الاختصاصيون الفنيون في مركز الوزارة المهام التي تتطابق اختصاصاتهم | 3.119 | 0.939 | 6 |
| 6 | هناك عدد غير كاف من الاختصاصيين الفنيين في مركز الوزارة وهذا يؤدي الى ضعف نظم المعلومات الإدارية فيها. | 3.158 | 1.015 | 5 |
| التحليل الوصفي لِبُعد قواعد البيانات " | | | | |
| 8 | تتوفر قواعد بيانات حديثة في مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. | 3.604 | 0,915 | 4 |
| 9 | يساعد تحديث قواعد البيانات في مركز الوزارة الى زيادة الكفاءة والفاعلية. | 4.158 | 0.723 | 2 |
| 10 | تسهم قواعد بيانات مركز الوزارة في التقليل من حدوث الأخطاء التي تخص المعلومات المستخدمة. | 4.144 | 0.687 | 3 |
| 11 | تسهم قواعد البيانات الحديثة في مركز الوزارة في توفير الوقت والجهد في عمليات المعالجة والتحليل | 4.253 | 0.727 | 1 |



| التحليل الوصفي للأجهزة" | | | |
|---|-------|-------|--|
| 4 | 0.977 | 3.446 | يتوفر لدى وزارة التعليم العالي اجهزة الحاسوب المناسبة كمقوم اساس لنظم المعلومات الادارية. |
| 3 | 0.949 | 3.812 | تحافظ الأجهزة التقنية الحديثة المستخدمة في مركز الوزارة على سرية المعلومات وحمايتها |
| 1 | 0.782 | 4.173 | تساهم الاجهزة الفنية الحديثة في مركز الوزارة الوصول إلى المعلومات بشكل أسرع وأكثر دقة. |
| 2 | 0.813 | 4.104 | تساهم الاجهزة الفنية الحديثة على تسهيل عمليات الإدارة وتحسين اتخاذ القرارات في مركز الوزارة. |
| التحليل الوصفي للبرامج Software" | | | |
| 4 | 0.916 | 3.505 | تتوفر البرامج الحديثة (Software) في مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي |
| 3 | 0.762 | 3.965 | تساهم استخدام البرامج الحديثة في مركز الوزارة القدرة على التعامل مع البيانات الكبيرة. |
| 1 | 0.779 | 4.074 | يساعد استخدام البرامج الحديثة في مركز الوزارة الى تطوير السياسات والاجراءات الجديدة. |
| 2 | 0.773 | 4.009 | يسهم البرامج الحديثة في تعزيز الشفافية والمساءلة في عمليات إدارة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. |
| التحليل الوصفي لشبكات الاتصال (Network) | | | |
| 4 | 0.996 | 3.149 | توجد شبكة اتصال حديثة وفعالة في مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. |
| 3 | 0.887 | 3.832 | تساهم شبكة الاتصالات الحديثة في مركز الوزارة في تحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين |
| 2 | 0.843 | 3.975 | يساهم توفر شبكات الاتصال الحديثة المستخدمة في مركز الوزارة في تحسين التواصل بين الوحدات الادارية داخل الوزارة وخارجها. |
| 1 | 0.828 | 4.099 | توفر شبكات اتصال حديثة في مركز الوزارة تؤدي الى توفير ان الوقت والجهد وتسهيل تدفق المعلومات. |

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

ثالثاً: التحليل الوصفي للمتغير التابع (تحسين الاداء التنظيمي)

الجدول (11) عرض وتحليل بيانات تحسين الاداء التنظيمي

| ت | الفقرات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية |
|--|---|---------------|-------------------|-----------------|
| التحليل الوصفي لتحقيق الاهداف | | | | |
| 1 | تمكّن نظم المعلومات الادارية من توجيه جهود الموظفين نحو تحقيق الاهداف التي تخص وزارة التعليم العالي والبحث العلمي | 4.084 | 0.752 | 2 |
| 2 | تساهم نظم المعلومات الإدارية في مركز الوزارة اجراء التعديلات المناسبة على الأهداف والبرامج التي تخص الاداء التنظيمي وتطويره | 3.990 | 0.726 | 3 |
| 3 | يسهم العمل بروح الفريق التواصل بين الإدارة والموظفين والسعي لتحقيق الأهداف وتحسين الاداء التنظيمي في مركز الوزارة. | 4.129 | 0.768 | 1 |
| التحليل الوصفي لتمكين رضا العاملين" | | | | |
| 4 | توفير بيئة عمل تركز على نظم المعلومات تساهم في تعزيز رضا العاملين في مركز الوزارة. | 3.990 | 0.864 | 2 |
| 5 | تعزيز الثقة بين العاملين والإدارة يؤدي الى تعزيز رضا العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. | 4.089 | 0.793 | 1 |
| 6 | يساهم استخدام نظم المعلومات في تعزيز رضا العاملين في مركز الوزارة | 3.985 | 0.782 | 3 |
| التحليل الوصفي جودة الخدمات" | | | | |
| 7 | يساهم استخدام نظم المعلومات الحديثة في مركز الوزارة القدرة على التكيف مع التغيرات المتعلقة في تحسين جودة الخدمات المقدمة. | 4.005 | 0.729 | 3 |
| 8 | يساهم استخدام نظم المعلوماتية في تطوير جودة الخدمات المقدمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي | 4.089 | 0.648 | 1 |
| 9 | يساعد استخدام نظم المعلوماتية في تحسين إدارة الشكاوى وحل المشكلات بشكل فعال في مركز الوزارة العراقية. | 4.035 | 0.649 | 2 |



| التحليل الوصفي لتحسين الكفاءة والفعالية" | | | | |
|--|-------|-------|--|----|
| 1 | 0.701 | 4.203 | يساهم الاستخدام الفعال للتكنولوجيا الحديثة في تحسين أداء موظفي مركز وزارة التعليم العراقية. | 10 |
| 2 | 0.697 | 4.084 | تساهم البرامج التدريبية المنظمة من قبل الوزارة في تحسين الكفاءة والفعالية للموظفين. | 11 |
| 3 | 0.732 | 4.069 | يساهم استخدام نظم المعلومات الحديثة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في تحقيق النمو والتطور | 12 |
| التحليل الوصفي لصناعة القرارات السليمة" | | | | |
| 1 | 0.723 | 4.069 | تساهم نظم المعلومات الحديثة في صناعة القرارات السليمة في وزارة التعليم والبحث العلمي | 13 |
| 3 | 0.775 | 3.965 | تساهم نظم المعلومات الحديثة في مركز الوزارة في تعزيز صناعة القرارات السليمة. | 14 |
| 2 | 0.703 | 4.059 | تساهم نظم المعلومات الحديثة في مركز الوزارة في دعم تنفيذ القرارات بنجاح | 15 |

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

رابعاً: نتائج اختبار الفرضيات

التحقق من فرضية الارتباط

تم التحقق من الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية وهي كالتالي:

"جدول (12): تحليل معامل الارتباط بين نظم المعلومات الإدارية وتحسين الأداء التنظيمي"

| نظم المعلومات الإدارية | شبكات الاتصال | البرامج | الاجهزة | قواعد البيانات | الاختصاصيون الفنيون | المتغير المستقل نظم المعلومات المتغير التابع الأداء التنظيمي |
|------------------------|---------------|---------|---------|----------------|---------------------|---|
| **0.429 | **0.411 | **0.444 | **0.354 | **0.438 | **0.171 | تحقيق الأهداف |
| **0.515 | **0.430 | **0.542 | **0.429 | **0.406 | **0.274 | تمكين رضا العاملين |
| **0.470 | **0.423 | **0.484 | **0.414 | **0.444 | **0.185 | جودة الخدمات |
| **0.424 | **0.410 | **0.391 | **0.282 | **0.381 | **0.254 | تحسين الكفاءة والفعالية |
| **0.438 | **0.462 | **0.368 | **0.417 | **0.359 | **0.209 | صناعة القرارات السليمة |
| **0.562 | **0.517 | **0.540 | **0.472 | **0.489 | **0.275 | تحسين الأداء التنظيمي |

علاقة الارتباط ذو دلالة معنوية على مستوى (0.01)**

تم التحقق من الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية وهي كالتالي:

التحقق من الفرضية الرئيسية: من اطلاع الباحثة على نتائج الجدول (13) يرى ان قيمة معامل الارتباط ($R = 0.735$) التي تشير الى علاقة ارتباطية ايجابية بين نظم المعلوماتية الادارية كمتغير مستقل وتحسين الاداء التنظيمي كمتغير تابع في مركز الوزارة المختارة للدراسة، اما معامل التحديد ($R^2 = 0.540$) فيمكن شرحها بأن 54% من نسبة التباين في تحسين الأداء التنظيمي يمكن تفسيرها بواسطة نظام المعلوماتي الاداري، وان 46% من هذا التباين يعود الى متغيرات او عوامل أخرى (معامل عدم التحديد). اما قيمة ($Durbin-Watson = 1.864$)، والتي تقع بين القيمتين الحرجتين 1.5 و 2.5، فيمكن



تفسيرها بأن البيانات ليست مرتبطة تلقائياً في الانحدار الخطي. كذلك، يوضح الجدول (13) مكونات معادلة التنبؤ لتحسين الأداء التنظيمي والتي تتضمن القيمة الثابتة ($a=2.79$) وتدل على تحسين الأداء التنظيمي بقيمة 2.79 عند عدم وجود نظام معلوماتية إدارية أو مقداره يساوي صفرًا؛ أما قيمة معامل b ($b=0.561$) فتشير إلى أنه مع كل وحدة تغير في نظم المعلومات الإدارية، هناك تغيير قدره 2.790 في تحسين الأداء التنظيمي. أما بالنسبة لتحليل التباين، فتشير قيمة F (والبالغة 235.234) أنها ذات دلالة إحصائية ($p=0.000$)، والتي توضح القوة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي المستخدم وقابليته للاختبار. أخيراً، تشير قيمة t ($t=15.337$) أن الانحدار الخطي ذات دلالة معنوية ($p=0.000$) وهي أقل من مستوى المعنوية 0.01، وعليه تم استبعاد الفرضية العدم والموافقة علة فرضية البديل وجود أثر ذو دلالة معنوية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء التنظيمي في الوزارة المختارة للدراسة.

"الجدول (13) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء التنظيمي"

| قيمة دورينواتسون (DW) | | قيمة F | قيمة R2 | قيمة R | نتائج الانحدار الخطي |
|-----------------------|----------|-----------------------|--------------------|--------|------------------------|
| 1.864 | | 235.234 (0.000) | 540. | 735. | |
| اختبار (t) | | معاملات قياسية | معاملات غير قياسية | | المتغير المستقل |
| قيمة (p-value) | قيمة (t) | قيمة بيتا (β) | الخطأ المعياري | قيمة b | |
| 000. | 4.529 | | 616. | 2.790 | القيمة الثابتة (a) |
| 000. | 15.337 | 735. | 037. | 561. | نظم المعلومات الادارية |

اختبار أثر الفرضيات الفرعية لنظم المعلومات الادارية في تحسين الأداء التنظيمي:
الفرضية الفرعية الأولى تأثير الاختصاصيون الفنيون في تحسين الأداء التنظيمي:
يوضح الجدول (14) أن قيمة ($R=0.338$) وتعني وجود ارتباط إيجابي ما بين البعد الأول الاختصاصيين الفنيين والمتغير التابع تحسين الأداء التنظيمي في الوزارة المختارة للدراسة، وبلغت معامل التحديد ($R^2=0.114$) وهذا يعني أن بُعد الاختصاصيون الفنيون يُفسر نسبة مقدارها (11%) من التباين الحاصل في تحسين الاداء التنظيمي،

ونسبة (89%) من هذا التباين يعود الى عوامل أخرى (معامل عدم التحديد)، وبلغت قيمة $(1.749 = \text{Durbin-Watson})$ ، التي تقع بين القيمتين الحرجتين (1.5) و(2.5)، مؤكدة على عدم وجود ارتباط في الانحدار الخطي، وظهرت القيمة الثابتة بمقدار $(a=8.230)$ اي تحسين الاداء التنظيمي في مركز الوزارة بمقدار (8.230) عند عدم توفر اختصاصيين فنيين او قيمته تساوي صفرا. ونلاحظ في الجدول نفسه (14) ان قيمة $(b=0.185)$ اي ان مع كل وحدة تغير في بُعد الاختصاصيون الفنيون يقابلها تغيير قدره (8.230) في تحسين الأداء التنظيمي، اما عن تحليل التباين فبلغت قيمه (25.769) (F) ذات دلالة إحصائية $(p= 0.000)$ ويبين هذا ان معنوية الانحدار الخطي عند مستوى (0.05). اما قيمة (t) تساوي (5.076) وهذا يشير ان الانحدار الخطي ذات دلالة معنوية $(p=0.000)$ اقل من المستوى المعنوي (0.01) ويدل ذلك على رفض الفرضية العدم وقبول فرضية البديل يوجد إثر ذو دلالة احصائية للاختصاصيين الفنيين في تحسين الأداء المنظمي للوزارة المختارة للدراسة.

"الجدول (14) نتائج اختبار تأثير الاختصاصيون الفنيون في تحسين الأداء التنظيمي"

| نتائج الانحدار الخطي | | قيمة R | قيمة R2 | قيمة F | قيمة دوربنواتسون (DW) |
|----------------------|----------------|-----------------------|----------|----------------|-----------------------|
| | | 338. | 114. | (0.000)25.769 | 1.749 |
| المتغير المستقل | | معاملات غير قياسية | | معاملات قياسية | |
| قيمة b | الخطأ المعياري | قيمة بيتا (β) | قيمة (t) | قيمة (p-value) | اختبار (t) |
| 8.230 | 782. | | 10.520 | 000. | |
| 185. | 036. | 338. | 5.076 | 000. | |

الفرضية الفرعية الثانية قواعد البيانات في تحسين الأداء التنظيمي:

في الجدول (15) تظهر لنا قيمة معامل $(R= 0.606)$ حيث بين وجود ارتباط إيجابي بين بُعد قواعد البيانات وتحسين الأداء التنظيمي في مركز الوزارة، وكما تظهر قيمة معامل التحديد لقواعد البيانات البالغة $(R2 = 0.367)$ وهذا يعني ان بُعد قواعد البيانات تفسر (37%) من الاختلاف في تحسين الأداء التنظيمي وبنسبة (63%) من



التباين يعود الى عوامل أخرى، وكما أوضح الجدول ادناه قيمة Durbin-Watson التي بلغت (1.790) حيث تقع ما بين قيمتي الدرجة (1.5) و(2.5) وتؤكد بعدم وجود ارتباط في الانحدار الخطي، واما القيمة الثابتة كانت بمقدار (a=5.297) اي ان تحسين الاداء المنظمي في مركز الوزارة يكون بمقدار (5.297) وهذا في حال عدم توفر قواعد البيانات او تكون قيمته تساوي صفرًا. اما قيمة (b=0.425) وهذا يعني ان كل وحدة تغيير في قواعد البيانات يقابلها تغيير في تحسين الأداء التنظيمي بنسبة (5.297)، وعن تحليل التباين حيث بلغت قيمة (F)(116.070) ذات دلالة إحصائية (P= 0.000) وهذا يؤكد مدى القوة تفسير نموذج الانحدار الخطي وقابليته للاختبار. وأخيرا يوضح الجدول نفسه (15) قيمة الاختبار (t) البالغة (t=10.774) وهذا يعني ان الانحدار الخطي ذات دلالة معنوية (p=0.000) عند المستوى (0.01). نستنتج من هذا التفسير رفض الفرضية الفرعية الأولى (فرضية العدم) وقبول فرضية البديل التي تنص على وجود أثر ذو دلالة معنوية لقواعد البيانات على تحسين الأداء التنظيمي في الوزارة المختارة للدراسة.

"الجدول (15) نتائج اختبار تأثير قواعد البيانات في تحسين الأداء التنظيمي"

| نتائج الانحدار الخطي | | قيمة R | قيمة R2 | قيمة F | قيمة دوربنواتسون (DW) |
|----------------------|----------------|--------------------|----------|----------------|-----------------------|
| | | 606. | 367. | (0.000)116.070 | 1.790 |
| المتغير المستقل | | معاملات غير قياسية | | معاملات قياسية | |
| قيمة b | الخطأ المعياري | قيمة بيتا (β) | قيمة (t) | قيمة (P-value) | اختبار (t) |
| 5.297 | 644. | | 8.230 | 000. | |
| قواعد البيانات | | 039. | 606. | 10.774 | 000. |

الفرضية الفرعية الثالثة لبعد الاجهزة في تحسين الأداء التنظيمي:

يوضح الجدول (16) وجود ارتباط ايجابي بين بُعد الأجهزة في نظم المعلومات الإدارية وبين تحسين الأداء التنظيمي في الوزارة المختارة للدراسة والذي ظهر بمقدار (R= 0.612)، اما قيمة معامل التحديد (R2 = 0.385) أي ان بعد الأجهزة في نظم المعلومات تُفسر (39%) من نسبة التباين في تحسين الأداء التنظيمي واما النسبة المتبقية

(61%) من التباين فتعود الى عوامل أخرى غير عوامل التحديد، اما قيمة Durbin-Watson بلغت بمقدار (1.842) تكون ما بين القيمة الحرجة (1.5) والقيمة (2.5) مما يثبت عدم وجود ارتباط في الانحدار الخطي، وفيما يخص القيمة الثابتة التي ظهرت بمقدار (a=6.412) وهذا يدل على تحسين الاداء التنظيمي في مركز الوزارة يكون بمقدار (6.412) هذا في حال عدم توفر الأجهزة او عندما تكون قيمتها مساوية صفر، اما عن قيمة (b=0.370) أي ان كل وحدة تغيير في الأجهزة يكون هناك تغيير في تحسين الأداء التنظيمي بنسبة (6.412)، وبلغت قيمة التباين (F=125.355) التي تبين انه ذات دلالة إحصائية (P= 0.000) وهذا يؤكد مدى القوة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي وقابليته للاختبار. ومن خلال الاختبار (t) البالغ قيمته (11.196) وهذا يدل على وجود دلالة إحصائية (0.000) كونها اقل من (0.05)، وفي هذه الحالة نرفض الفرضية العدم (الصفريية) وقبول فرضية البديل يوجد أثر ذو دلالة معنوية للأجهزة في تحسين الأداء المنظمي للوزارة المختارة للدراسة.

"الجدول (16) نتائج اختبار تأثير الأجهزة في تحسين الأداء التنظيمي"

| قيمة دوربنواتسون (DW) | | قيمة F | قيمة R2 | قيمة R | نتائج الانحدار الخطي |
|-----------------------|----------|----------------|--------------------|--------|----------------------|
| 1.842 | | (0.000)125.355 | 385. | 621. | |
| اختبار (t) | | معاملات قياسية | معاملات غير قياسية | | المتغير المستقل |
| قيمة (p-value) | قيمة (t) | قيمة بيتا (β) | الخطأ المعياري | قيمة b | |
| 000. | 12.302 | | 521. | 6.412 | القيمة الثابتة (a) |
| 000. | 11.196 | 621. | 033. | 370. | الأجهزة |

الفرضية الفرعية الرابعة البرامج software في تحسين الأداء التنظيمي:

يوضح الجدول (17) قيمة معامل (R= 0.705) والتي تشير الى وجود ارتباط إيجابي بين البرامج وتحسين الأداء التنظيمي الوزارة المختارة للدراسة، اما معامل التحديد حيث بلغت قيمتها (R2=0.497) أي ان البرامج تُفسر نسبة (50%) من نسبة التباين في تحسين الأداء التنظيمي واما نسبة (50%) الأخرى من التباين تعود الى عوامل أخرى غير عوامل التحديد. اما قيمة Durbin-Watson بلغت بمقدار (1.790) تكون ما بين القيمة



الدرجة (1.5) والقيمة (2.5) مما يثبت عدم وجود ارتباط للبيانات في الانحدار الخطي، وفيما يخص القيمة الثابتة التي ظهرت بمقدار (a=5.405) وهذا يدل على تحسين الاداء التنظيمي في مركز الوزارة يكون بمقدار (5.405) هذا في حال عدم توفر البرامج او عندما تكون قيمتها مساوية صفر. اما قيمة معامل (b= 0.435) والتي يُقصد بها ان كل وحدة تغيير في البرامج يقابلها تغيير في تحسين الأداء التنظيمي بنسبة (5.405)، واما قيمة التباين البالغة (F=197.914) بوجود دلالة إحصائية (P= 0.000) توضح مدى إمكانية تفسير واختبار نموذج الانحدار الخطي، ونشير اخير ان قيمة (t=14.068) يكون الانحدار الخطي ذات دلالة معنوية (p=0.000) عند اقل مستوى المعنوية (0.01). من خلال تفسير الجدول رقم (17) نستنتج بقبول الفرضية الفرعية البديلة (H1) والتي تؤكد على وجود إثر ذو دلالة إحصائية للبرامج في تحسين الأداء التنظيمي في مركز الوزارة المختارة للدراسة، ورفض الفرضية الفرعية العدم (H0).

"الجدول (17) نتائج اختبار تأثير البرامج software في تحسين الأداء التنظيمي"

| نتائج الانحدار الخطي | | قيمة R | قيمة R2 | قيمة F | قيمة دوربنواتسون (DW) |
|----------------------|----------------|--------------------|----------|----------------|-----------------------|
| | | 705. | 497. | (0.000)197.914 | 1.790 |
| المتغير المستقل | | معاملات غير قياسية | | معاملات قياسية | |
| قيمة b | الخطأ المعياري | قيمة بيتا (β) | قيمة (t) | قيمة (p-value) | اختبار (t) |
| 5.405 | 487. | | 11.098 | 000. | |
| 435. | 031. | 705. | 14.068 | 000. | |
| البرامج | | | | | |

الفرضية الفرعية الخامسة شبكات الاتصال Network في تحسين الأداء التنظيمي: في جدول (18) الذي يوضح معامل الارتباط مقداره (R= 0.667) وجود ارتباط إيجابي بين البعد الأخير لنظم المعلومات الإدارية شبكات الاتصال وبين تحسين الأداء المنظمي في الوزارة المختارة للدراسة، حيث ظهرت معامل التحديد بقيمة (R2 = 0.445) أي ان شبكات الاتصال تُفسر نسبة (45%) من نسبة التباين في تحسين الأداء التنظيمي واما نسبة (55%) الأخرى من التباين تعود الى عوامل أخرى غير عوامل التحديد. اما قيمة Durbin-Watson بلغت (1.746) تكون ما بين قيمتي (1.5) و(2.5) التي تبين عدم وجود ارتباط للبيانات في الانحدار الخطي. واما القيمة الثابتة (a= 6.354) التي تدل على

تحسين الأداء التنظيمي يكون بمقدار ثابت (6.354) في حال عدم توفر شبكات الاتصال او عندما تكون قيمتها مساوية صفر، وعن معامل ($b=0.386$) التي تشير ان كل وحدة تغيير في شبكات الاتصال هناك تغيير في تحسين الأداء التنظيمي بنسبة (6.354)، وتبين قيمة التباين في الجدول ادناه والبالغة ($F=160.578$) على وجود دلالة إحصائية ($P=0.000$) التي من خلالها يمكن تفسير واختبار نموذج الانحدار الخطي، واما قيمة ($t=12.672$) يبين ان الانحدار الخطي ذات دلالة معنوية ($p=0.000$) عند اقل مستوى المعنوية (0.01).

واخير نستنتج قبول الفرضية الفرعية الثانية (فرضية البديل) التي تشير الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لشبكات الاتصال في تحسين الأداء التنظيمي في الوزارة المختارة للدراسة.

"الجدول (18) نتائج اختبار تأثير شبكات الاتصال Network في تحسين الأداء التنظيمي"

| قيمة دوربنواتسون (DW) | | قيمة F | قيمة R2 | قيمة R | نتائج الانحدار الخطي |
|-----------------------|----------|-----------------------|--------------------|--------|----------------------|
| 1.746 | | (0.000)160.578 | 445. | 667. | |
| اختبار (t) | | معاملات قياسية | معاملات غير قياسية | | المتغير المستقل |
| قيمة (p-value) | قيمة (t) | قيمة بيتا (β) | الخطأ المعياري | قيمة b | |
| 000. | 13.635 | | 466. | 6.354 | القيمة الثابتة (a) |
| 000. | 12.672 | 667. | 030. | 386. | شبكات الاتصال |

خامسا: تحليل الانحدار الخطي المتعدد

بناءً على اختبار الفرضية الأساسية وجود أثر ذي دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية وبكافة ابعاده في تحسين الأداء التنظيمي، سيتم اجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد ليتان أثر كل من الابعاد في نموذج موحد يبين ضعف التأثير لكل من البعد الاول (الاختصاصيين الفنيين) والبعد الثاني (وقواعد البيانات).

يبين الجدول (19) نتائج هذا التحليل ان قيمة معامل الارتباط ($R=0.774$) والتي تبين بوجود علاقة ارتباطية إيجابية ما بين نظم المعلومات الإدارية بكافة ابعاده وتحسين الأداء التنظيمي في الوزارة المختارة للدراسة، اما معامل التحديد ($R^2 = 0.599$) ويمكن



تفسيرها ان نسبة (60%) من التباين في تحسين الأداء التنظيمي بوسطة ابعاد نظم المعلومات الإدارية كمتغير مستقل وان (40%) من هذا التباين يعود الى عوامل أخرى ساهمت في تفسيره. وأيضاً نلاحظ من خلال الجدول ادناه معادلة التنبؤ لتحسين الأداء التنظيمي والمتضمنة قيمة ثابتة ($a = 3.967$) وهذا يدل على تحسين الأداء التنظيمي بقيمة (3.967) في حال عدم توفر نظام المعلوماتية الإدارية او قيمته تساوي صفر، اما مقدار معامل (b) للأبعاد الخمسة التابعة لنظم المعلوماتية الإدارية كمتغير مستقل فأن ($b = -0.024$) وقيمة ($b = 0.67$) وقيمة ($b = 0.129$) وقيمة ($b = 0.205$) وقيمة ($b = 0.162$) وهذا يدل على ان كل وحدة تغيير في الاختصاصيون الفنيون وقواعد البيانات والأجهزة والبرامج وشبكات الاتصال يقابلها تغيير في تحسين الأداء التنظيمي بنسبة (3.967).

ونلاحظ من خلال الجدول المذكور تظهر قيمة (t) لكافة ابعاد المتغير المستقل نظم المعلوماتية الإدارية حيث تبين ان قيمة (t) للاختصاصيين الفنيين بلغت (-0.857) عند مستوى (Sig= 0.393)، واما قيمة (t) لقواعد البيانات كانت عند مستوى (Sig= 0.172)، واما قيمة (t) للبعد الثالث الأجهزة فبلغت قيمته (3.477) عند مستوى (Sig= 0.001)، واما قيمة (t) للبعد الرابع البرامج فبلغت (4.357) عند مستوى (Sig= 0.000)، وأخيراً بلغت قيمة (t) للبعد الخامس شبكات الاتصال (4.294) عند مستوى (0.000)، ونستنتج من هذه القراءات عدم وجود دلالة إحصائية لكلا البعدين (الاختصاصيون الفنيون وقواعد البيانات) لظهور مستوى (Sig) اكبر من المستوى (0.01)، بخلاف الأبعاد (الأجهزة، البرامج وشبكات الاتصال) ذو دلالة معنوية ($P = 0.000$) وهي اقل مستوى معنوي (0.01)، حيث يعتبر هذه الأبعاد الثلاثة أكثر أهمية في النموذج الانحدار الخطي المتعدد من البعدين (الاختصاصيين الفنيين وقواعد البيانات). وبالتالي نبين انه سبق وان تم اجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط للمتغيرين بالفرضية الرئيسية الأولى وكانت النتيجة ذات دلالة معنوية ($p = 0.000$) وهي اقل من مستوى المعنوية 0.01، وتم رفض العدم وقبول فرضية البديل، ولكن أجرينا طريقة الانحدار الخطي المتعدد لكل بعد من الأبعاد بين ضعفهم وهذا يدل على ان معامل الارتباط بالفرضية الفرعية الأولى كانت بقيمة ($R = 0.735$) ومعامل التحديد كانت بقيمة ($R^2 = 0.540$) لم تكن علاقة قوية وبشكل عام وحسب تحليل الانحدار الخطي المتعدد نرفض فرضية العدم ونقبل

الفرضية البديل التي تنص على وجود إثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء التنظيمي.

"الجدول (19) نتائج اختبار الانحدار المتعدد لنظم المعلومات في تحسين الأداء التنظيمي"

| | | قيمة F | قيمة R2 | قيمة R | نتائج الانحدار الخطي |
|----------------|----------|-----------------------|----------------|-----------------|----------------------|
| | | 58.505 (0.000) | 559 | 774. | |
| اختبار (t) | | معاملات غير قياسية | | المتغير المستقل | |
| قيمة (p-value) | قيمة (t) | قيمة بيتا (β) | الخطأ المعياري | قيمة b | |
| 000. | 6.299 | | 630. | 3.967 | القيمة الثابتة (a) |
| 393. | 857.- | -045 | 028. | 024.- | الاختصاصيون الفنيون |
| 172. | 1.372 | 096. | 049. | 067. | قواعد البيانات |
| 001. | 3.477 | 216. | 037. | 129. | الاجهزة |
| 000. | 4.357 | 333. | 047. | 205. | البرامج |
| 000. | 4.294 | 281. | 038. | 162. | شبكات الاتصال |

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).



المبحث الرابع: استنتاجات البحث وتوصياته

نتائج الجانب النظري

- 1 - يمكن تحديد قنوات الاتصال بين الوحدات الادارية من خلال نظم المعلومات فهي تعتبر من العوامل المسؤولة عن نمو الأعمال والمنظمات وهذا بدوره يسهل عملية الارجاع.
- 2 - من خلال نظم المعلومات الإدارية، يمكن للمنظمات الإدارية جمع البيانات المتعلقة بالأداء الإداري، وتحليلها وتقديم تقارير مفصلة عنها، لاستخدامها في وضع القرار الإداري المناسب وتحديد المسارات المستقبلية للمؤسسة.
- 3 - تتيح نظم المعلومات الإدارية جمع وتحليل وتوفير المعلومات المهمة والتي تساعد في صنع القرارات الإدارية الصحيحة فهي تعزز فعالية الإدارة وتساعد على تحسين الأداء الإداري بشكل عام.
- 4 - تُستخدم قواعد البيانات لتخزين جميع أنواع البيانات وصيانتها والوصول إليها، حيث يتم جمع هذه المعلومات في مكان واحد للمراقبة والتحليل، فهي مجموعة منظمة من المعلومات والبيانات المخزنة إلكترونياً على نظام المستخدم.
- 5 - من خطوات زيادة الجودة توحيد عمليات الاداء لرسم عملية الخدمة في جميع انحاء المنظمة وبالتالي تحقيق رضا الزبائن بتوفير احتياجاتهم.
- 6 - يساعد استخدام تكنولوجيا المعلومات المنظمات على تحقيق أداء تنظيمي جيد ويساعد الإنترنت المؤسسات للحصول على البيانات الضرورية باقل كلفة وفي فترة زمنية قصيرة، مما يؤدي إلى تحسين أدائها التنظيمي.

نتائج الجانب الميداني

- 1 - اعتمدت الباحثة الاستبانة في عملية جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة، حيث تم توزيع مجموعة من الاستبانات على عينة الدراسة وبالغلة سبعة من دوائر الوزارة المختارة للدراسة.

- 2 - بلغ مجموع العينات الخاصة بالدراسة (210) عينة وتم اعتماد (202) استبانة واستبعاد (8) استبانة كونها تالفة وغير صالحة للدراسة.
- 3 - بعد تحليل البيانات وصفيًا استنتجنا ان اجمالي المتوسطات الحسابية لنظم المعلومات وبكافة ابعاده كانت بين مستوى (جيد - جيد جداً)، وأيضاً ما يخص تحسن الأداء ظهر بنفس المستوى.
- 4 - من خلال تحليل البيانات احصائياً استنتجنا وجود علاقة ارتباط طردي قوي ما بين نظم المعلومات الإدارية والأداء التنظيمي في مركز الوزارة، فضلاً عن وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين المتغيرين عند مستوى (0.01).
- 5 - اكدت المقابلات الشخصية مع بعض من مسؤولي ديوان مركز الوزارة وموظفيها من ذوي الاختصاص مدى أهمية وتأثير تحديث النظام التكنولوجي وبكافة ابعاد في تحسين الأداء داخل مركز الوزارة، وضرورة النهوض بالتكنولوجيا الحديثة والاياعاز الى الجهات او الدوائر المختصة في مركز الوزارة بتطوير هذا الجانب للارتقاء بالمستوى المطلوب.

التوصيات

- في ضوء نتائج الدراسة الميدانية، يورد الباحثة مجموعة من التوصيات اهمها:
- 1 - ضرورة اهتمام الوزارة المختارة للدراسة باطلاع موظفيها على معايير الجودة المطبقة في نظام المعلومات الإدارية.
 - 2 - ضرورة اهتمام الوزارة المختارة للدراسة بمعالجة المشاكل التي يواجهها الموظفون باستخدامهم للشبكة أو نظام المعلومات.
 - 3 - الاهتمام بتوفير كافة النظم المعلوماتية في مركز الوزارة بحيث يمكنها من تطبيق النظام المتكامل لنظم المعلومات الادارية باعتبارها النموذج الرئيس المطبق لهذه النظم والمصدر للتطور التكنولوجي.
 - 4 - على الوزارة المختارة للدراسة ضرورة مواكبة التكنولوجيا الحديثة، وضرورة حرصها على توفير واستخدام اجهزة التي تناسب عملها وتحديث البرمجيات بشكل دوري ما يسهم في صحة تطبيق واستخدام النظم المعلوماتية الإدارية.



- 5 - مشاركة الموظفين في تصميم نظام المعلومات، فهذا يحفزهم للعمل بصورة إيجابية كونه يخلق الرضا لدى العاملين ويسهم في رفع الروح المعنوية لشعورهم بالمشاركة ومدى أهميتهم في مركز الوزارة.
- 6 - ضرورة اتباع الإدارات العليا سياسة الدعم عن طريق تشجيع المستخدمين على استخدام النظام ودراسة حاجاتهم وتفهم آراءهم فيما يخص المشاكل التي يواجهونها اثناء العمل والمحاولة بالتغلب عليها
- 7 - الاستمرار في رفع كفاءة مكونات النظام المادية، والبرمجية، والبشرية، والمستلزمات التنظيمية المؤهلة وتطويرها تبعاً للمستحدثات التكنولوجية.
- 8 - ضرورة تطبيق نظم المعلومات الادارية على جميع المستويات داخل الوزارة، لأنها تساعد في تطوير الاداء الاداري والتنظيمي والوظيفي بصور فاعلة.



المصادر والمراجع

- 1- ابشر، عبد المعطى (2021). "نظام المعلومات الإدارية". الدار السودانية للكتب، الخرطوم.
- 2- الأديمي، محمد (2022). حدد أهداف حياتك. الجزء الأول.
- 3- الأشقر، أشرف (2010). تعرف على جهاز الكمبيوتر. دار التحرير للطباعة والنشر، القاهرة.
- 4- عريفه، جمعة (2015). قواعد البيانات. دار اللؤلؤة للنشر، الخرطوم.
- 5- غزالة، احمد (2021). "مبادئ تعلم البرمجة. دار المستقبل للنشر، الخرطوم.
- 6- فروخ، فايز (2010). "التعلم التنظيمي واثره على الاداء التنظيمي. دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان.
- 7- اللامي، غسان، البياتي، أميرة (2010). تكنولوجيا المعلومات في منظمات الأعمال الاستخدامات والتطبيقات. مؤسسة الوراق للنشر، عمان.
- 8- السقال، ربي (2016). "قياس جودة الخدمات المصرفية المقدمة في المصارف التجارية. دار وائل للنشر، عمان.
- 9- وحيد، محاسب (2012). قواعد البيانات من الألف الى الياء. دار المناهج للنشر، عمان.
- 10- ابو كريم، أيمن (2013). علاقة نظم المعلومات الادارية في تحسين الاداء الإداري. دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، جامعة الازهر. تم الاسترداد من موقع رابط المصدر
- 11- زين، حسن (2011). أثر نظم المعلومات الادارية في رفع كفاءة وفعالية الاداء الاداري بالجامعات السودانية. الخرطوم، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. تم الاسترداد من رابط المصدر
- 12- شوكي، ناريمان (2016). أثر مكتسبات تدريب الموارد البشرية في رفع مستوى الأداء التنظيمي لمنظمات القطاع العام. رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة البعث- حمص. تم الاسترداد من رابط المصدر
- 13- علقم، منى (2015). العوامل المؤثرة في تبني نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات الخدمية بالسودان. سهولة الاستخدام كمتغير وسيط ووعي المستخدم كمتغير معدل، رسالة ماجستير في نظم المعلومات الإدارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. تم الاسترداد من رابط المصدر
- 14- عمار، سلطاني، (2021). تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالأداء التنظيمي. رسالة ماجستير، في تخصص علم الاجتماع تنظيم، جامعة العربي بن مهدي ام البواقي. تم الاسترداد من رابط المصدر



- 15- غميص، صالح (2017). نظام المعلومات الادارية ودورها في صنع القرار الاستراتيجي. رسالة ماجستير في قسم الإدارة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية. تم الاسترداد من رابط المصدر
- 16- علي، رحاب (2015). أثر نظم المعلومات الادارية وعلاقتها على اداء العاملين. دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للاتصالات، بطرطوس، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مجلد (37) العدد (5)، (482).
- 17- مسلم، علي، وحسن، راوية (2015). السلوك والتطوير التنظيمي. دار التعليم الجامعي للنشر، الإسكندرية.
- 18- عبدالله، نور (2012). اتخاذ القرار. دار العبيكان للنشر والطباعة الرياض، السعودية.