مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للاتصالات بطرطوس
اسم الكاتب: رحاب محمد علي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/4759
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 17:51 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (37) العدد (5) 2015
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (37) No. (5) 2015

أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين
دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للاتصالات بطرطوس

رحاب محمد علي*

(تاريخ الإيداع 12 / 5 / 2015. قُبِل للنشر في 20 / 10 / 2015)

□ ملخّص □

تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات في محافظة طرطوس وذلك باختبار العلاقة بين مدى توفر مستلزمات نظم المعلومات الإدارية (المادية، البرمجية، البشرية والتنظيمية) في المؤسسة المذكورة وبين أداء الموظفين .ولتحقيق أهداف الدراسة تم التصميم والتطوير لاستبانة تتكون من (28) فقرة لغرض جمع البيانات وقياس متغيرات الدراسة، وقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي لأبرز ما ورد في الدوريات والمجلات العلمية والكتب .

و خلصت الدراسة إلى وجود ارتباط وثيق بين توفر مستلزمات نظم المعلومات الإدارية وبين الأداء الوظيفي، ومن جانبٍ آخر لم يسجل الاختبار الإحصائي أية فروق جوهرية بين إجابات أفراد العينة حسب المتغيرات الديمغرافية(المستوى العلمي و الجنس، و عدد سنوات الخدمة إضافة" إلى عدد سنوات بقائه في الموقع الوظيفي)فيما يخصُّ آراءهم حول أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء في المؤسسة محل الدراسة.

الكلمات مفتاحية :نظم المعلومات الإدارية – الأداء.

* **ماجستير– قسم العلوم المالية والمصرفية – كلية الاقتصاد – جامعة طرطوس – سورية.**

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (37) العدد (5) 2015
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (37) No. (5) 2015

The Effect of Computerized Management Information Systems on worker`s performance"An Empirical Study in General Establishment of Telecommunication in Tartous"

Rehab Ali*

(Received 12 / 5 / 2015. Accepted 20 / 10 / 2015)

□ ABSTRACT □

This study aimed to identify the impact of Computerized Management Information Systems on the performance of workers in the Establishment of Telecommunication in Tartous, to achieve the study's objectives a Questionnaire of (28) paragraphs –for the purpose of data collection and measurement of study variables- was designed and developed.

The study made several results ,and the important results ;there is a significant relationship between operation and management requirements of Computerized Management Information Systems (physical ,programmatic ,human and organizational) and the performance of workers in the establishment , but there isn't a significant differences between the perceptions of respondents on the impact of computerized Management Information Systems on the performance of workers due to the demographic variables(Level of Scientific, Gender ,Place of work, Functional level) .

Key words: Management Information Systems- Performance.

*Master- Department of Banking and Financial Science -Faculty of Economics -Tartous University - Syria.

مقدمة :

نتيجة للتطورات التكنولوجية والاقتصادية والعولمة أصبحت لنظم المعلومات مكانة واسعة ذات أهمية في كل المجالات وخاصة في المجالات الإدارية ،حيث تطورت نظم المعلومات بخطى سريعة وتعددت تطبيقاتها في جميع المستويات الإدارية ، هذه الأنظمة التي كما ذكرها المغربي بأنها "تعد من أنجح الوسائل التي تواجه بها المنظمات تحديات العصر إذ إنها تمثل تلك الأنشطة المتكاملة التي تهدف إلى الحصول على المعلومات والمعرفة بوسائل تكنولوجية ليستعين بها المديرون في اتخاذ القرارات في المواقع المختلفة" .(المغربي، 2002،ص30)[1] فقد استخدمت هذه النظم في المستويات التشغيلية والتكتيكية و الإستراتيجية ورافق هذه التطورات توسعاً في مجال استخدام نظم المعلومات التي جعلت التطبيقات الحاسوبية أحد مكوناتها الرئيسة بغية الاستفادة من قدراتها المعالجية الكبيرة بما يوازي تزايد حجم المنظمات، حيث تكمن أهمية نظم المعلومات في المنافع التي تحققها مثل المرونة ، و السرعة في الإنجاز، وتقليل التكاليف، وإمكانية تقديم معلومات مفيدة وفي الوقت المناسب، إضافة إلى استخدامها على مستوى العمليات والأنشطة الإدارية في المستويات المختلفة.

وقد شهدت المنظمات العامة والخاصة نقلة كبيرة في نظم المعلومات ، تمثلت باستخدام الحاسب وقواعد البيانات وشبكات الاتصال ، بالإضافة إلى الوسائل التكنولوجية الأخرى التي ساهمت في وجود نظام معلومات يعتمد بشكل أساسي على استخدام الحاسب . ولعل المؤسسة العامة للاتصالات تعدُّ المجال الأكثر ملاءمة للتطبيق حيث أنها من المؤسسات الرائدة في مجال تقنيات وتكنولوجيا المعلومات .

مشكلة البحث:

يعد بناء نظم المعلومات الإدارية أمرا" حيويا" ومهما" لعمل منظمات الأعمال اليوم، ويقاس مدى نجاح هذه المنظمات بجديتها في تطبيق هذه النظم، لأنها تؤدي دورا" أساسيا" في تحقيق العديد من الفوائد لمنظمة الأعمال مثل السرعة والمرونة، كما تسهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال زيادة سرعة إنجاز المعاملات ومن ثم سينعكس إيجابيا" على إنتاجية المنظمة. وتعد المؤسسة العامة للاتصالات من أهم المؤسسات الخدمية الحيوية في المجتمع لما تقدمه من خدمات أساسية ، لذا كان من المهم إلقاء الضوء على مدى ملائمة المستلزمات الرئيسية لإدارة وتشغيل نظام المعلومات المحوسب(المادية ،البرمجية ،البشرية والتنظيمية)لاحتياجات العمل في المؤسسة العامة للاتصالات وأيضا التعرف على مدى فاعلية نظام المعلومات فيها و ذلك في تلبية احتياجات مستخدميه من المعلومات الملائمة لأداء الأعمال .فمن معرفة هذا الأثر تستطيع المؤسسة الوقوف على مواضع الخلل في

نظام المعلومات المحوسبة فيها ثم محاولة علاجه فتتمكن من التطوير والرفع في كفاءة أداء العاملين فيها .

لذا يمكن تحديد مشكلة البحث في الإجابة عن الأسئلة البحثية الآتية:

1 -هل توجد علاقة بين توفر المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية المحوسبة ، وبين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟

2 -هل توجد علاقة بين توفر المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية المحوسبة، وبين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟

3 -هل توجد علاقة بين توفر المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية المحوسبة، وبين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟

---

[1] – **عبد الحميد المغربي، نظم المعلومات الإدارية(المبادئ والأسس)، المكتبة العصرية، المنصورة، 2002، ص30.**

4 - هل توجد علاقة بين توفر المستلزمات التنظيمية لنظم المعلومات الإدارية المحوسبة، وبين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟

5 - هل يوجد أثر للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، المستوى التعليمي، عدد السنوات التي قضاها أفراد العينة موظفين في المؤسسة، وعدد السنوات التي قضاها أفراد العينة موظفين في الموقع الوظيفي نفسه) على تصورات المبحوثين حول أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟

أهمية البحث وأهدافه:

نعيش هذه الأيام مرحلة دخولنا الألفية الثالثة التي تعد عصر المعلوماتية والمعرفة ، حيث تغيرت الأعمال بشكل كبير كما تغير أسلوب إدارة العمل ، وأصبح لزاما على الموظفين أن يدركوا الأهمية البالغة لتكنولوجيا المعلومات داخل المنظمة وخارجها . ومن هنا تنبع أهمية الدراسة في أنها تتناول موضوع نظم المعلومات الإدارية والتي أصبحت من أهم الأساليب الإدارية الحديثة التي لا يمكن الاستغناء عنها في دنيا الأعمال ، إلى جانب أنها تتناول مؤسسة مهمة وحيوية في المجتمع وهي المؤسسة العامة للاتصالات والتي تعتمد على نظم المعلومات الإدارية الحديثة في أداء أعمالها الإدارية .

تهدف الدراسة إلى تحقيق الآتي :

1 - التعرف على مدى توفر مستلزمات تطبيق نظم المعلومات الإدارية المحوسبة في المؤسسة العامة للاتصالات .

2 - قياس أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في المؤسسة .

3 - التعرف على تصورات العاملين نحو نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة.

الدراسات السابقة:

أولاً : الدراسات العربية:

1 - دراسة العتيبي(2010): بعنوان" أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية " دراسة ميدانية في الأكاديمية الدولية الاسترالية[2]

1 - التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في الأكاديمية الدولية الاسترالية في ملبورن وأثر ذلك على الأداء الوظيفي.

2 - التعرف على أنظمة الموارد البشرية المستخدمة حاليا" في المؤسسات التعليمية وأنظمة الخدمات التعليمية الالكترونية لما لهما من دور كبير في التوجه نحو استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية .

وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتم تصميم استبانة مكونة من(73) فقرة وذلك بغرض تحقيق أهداف البحث.

من أبرز نتائجها:

1 - إدراك عينة الدراسة لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية .

2 - تدعم إدارة الأكاديمية عملية التحول إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية .

[2] -عزيزة عبد الرحمن العتيبي ،"أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، الأكاديمية البريطانية للتعليم العالي، 2010.

3 -وجود بنية تحتية كافية لدى مركز نظم المعلومات في الأكاديمية تعد كافية للتحول إلى استخدام نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

2 -دراسة عطية (2012) : بعنوان " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية " [3]

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي وذلك من خلال البحث في حجم الأداء ،و نوعية الأداء،و كفاءة الأداء وسرعة الإنجاز وتبسيط العمل . واختيرت جامعة ورقلة لتشخيص واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات ومدى أثره في الأداء الوظيفي للعاملين، وذلك من خلال اتجاهات موظفيها و آرائهم ، معتمدة على المنهج الوصفي التحليلي ،و على تصميم استبانة لتحقيق أغراض الدراسة.

وقد قاد تحليل البيانات إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي للعاملين، ووجود ارتباط وثيق بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وكل من(حجم الأداء، نوعية الأداء، و كفاءة الأداء ، وتبسيط العمل).

ثانيًا: الدراسات الأجنبية:

1 -دراسة (Shehadeh& Malkawi 2013) : The Impact of MIS on The Performance of Governmental Organizations "Study at Jordanian Ministry Of Planning.[4]

هدفت الدراسة إلى شرح الدور الذي تؤديه نظم المعلومات الإدارية في المنظمات الحكومية وكيفية تأثيره على أداء الموظفين ، وقد اعتمدت منهج دراسة الحالة لوزارة التخطيط الأردنية، مع تصميم استبانة لحقيق أهداف الدراسة التي تمثلت في:

1 -تحديد مستوى نظم المعلومات المستخدمة في تلك المنظمات.

2 -تحديد مستوى الأداء في تلك المنظمات.

3 -تحديد دور نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية.

وتوصلت الدراسة إلى أنه ما من أثر للمكونات المادية والبرمجية على أداء المنظمات الحكومية ، مع وجود أثر إحصائي للشبكات والإجراءات ونظم المعلومات الإدارية بالمجمل على الأداء الوظيفي.

"دراسة(Osodo& Rono2014): Management Information Systems As A Strategic Tool For Employee Performance "A case study of Kenindia Assurance Company .[5]

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على نظم المعلومات الإدارية كأداة استراتيجية في شركة الضمان الكندية بغية تحسين وتطوير أداء الموظفين و تطويره ، وقد اشتملت عينة الدراسة على مدراء الفروع ،والموظفين الكتبة، والمدراء القانونيين ومدراء تكنولوجيا المعلومات ، و تم اعتماد المنهج النوعي في تحقيق أهداف الدراسة مع اعتماد مقياس ليكرت الخماسي والمقياس التراتبي . وتم جمع البيانات اللازمة للتحليل عن طريق المقابلات والاستبيانات ، وكان من أبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وجود وصول متقدم للمصادر مع تحقيق رضا الموظفين ، وإن أبرز التحديات تتمثل في السلطة والقوة ، مقاومة تغيير نظم المعلومات وعدم وضوح القواعد والمسؤوليات.

---

[3] –محمد عطية، "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي في الأجهزة الحكومية المحلية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة، الجزائر 2012.

[4] Shehadeh Charaibeh , Nazem Malkawi "The impact of MIS on The Performance of Governmental Organizations",International Journal of Business &Social Science ,NO.17,2013.-

[5] Phyllis Osodo ,Lucy Jepchoge "MIS As A strategic Tool For Employee Performance" The Clute Institute International Academic Conference ,San Antonio,USA,2013.-

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة : بعد مراجعة الدراسات السابقة اتضح أن بعض هذه الدراسات قد تناولت مفهوم تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الأداء ، وأغلبها طبقت في المجال التعليمي في حين تناولت دراسات أخرى أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء في مؤسسات الضمان وفي قطاع البنوك، بينما تركز الدراسة الحالية على اختبار أثر هذه النظم المحوسبة حصرا"–أي تلك النظم التي تعتمد على الحواسيب والتكنولوجيا– على أداء العاملين في مختلف المستويات في مؤسسة حيوية هي المؤسسة العامة للاتصالات، حيث هدفت إلى اختبار مدى توفر مستلزمات تطبيق نظم المعلومات الإدارية المحوسبة(المادية ،و البرمجية، و البشرية والتنظيمية) وأثرها على أداء العاملين ، إضافة" إلى أنها ستختبر الفروق بين إجابات المبحوثين حول هذا الأثر المحتمل بناء" على المتغيرات الديمغرافية الأساسية لعينة الدراسة(المستوى التعليمي، الجنس، عدد السنوات التي قضاها أفراد العينة موظفين في الموقع الوظيفي وعدد السنوات التي أمضاها موظفاً بشكل عام في المؤسسة العامة للاتصالات) ، وهو ما لم تتطرق إليه أي من الدراسات السابقة.

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين كل من المستلزمات(المادية، و البرمجية، و البشرية والتنظيمية) وبين أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات. تتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

ف1–1: توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المستلزمات المادية وبين أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

ف2–1 :توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المستلزمات البرمجية وبين أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

ف3–1: توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المستلزمات البشرية وبين أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

ف4–1: توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المستلزمات التنظيمية وبين أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

الفرضية الرئيسية الثانية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات أفراد العينة حول أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين تعزى للمتغيرات الديموغرافية(الجنس، و المستوى التعليمي، وعدد السنوات التي قضاها أفراد العينة موظفين في المؤسسة ، وعدد السنوات التي قضاها أفراد العينة موظفين في الموقع الوظيفي نفسه).

المجتمع والعينة للبحث:

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي أقسام نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات في المؤسسة العامة للاتصالات، و بلغ عددهم (110) موظف وبهذا يكون مجتمع البحث وفقا" لأسلوب الحصر الشامل (110) مفردة . أما عينة البحث فقد قامت الباحثة بسحب عينة عشوائية من المجتمع الكلي لأنه مجتمع متجانس ، وتوزيع (70) مفردة على العاملين تم استرداد (60) مفردة استبعدت منها (10) استبيانات لعدم ملائمتها (استكمال البيانات) أي اشتملت عينة الدراسة على (50) موظفاً من المديرية المذكورة .

أداة البحث : استخدمت الباحثة استبانة لقياس متغيرات الدراسة ، وقد اشتملت على (28) فقرة ، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في تحديد الإجابة عن أسئلة الاستبانة(موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) .

حدود البحث:

الحدود الزمنية: اقتصرت الدراسة على الفترة الزمنية المتمثلة بالعام 2015.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على المؤسسة العامة للاتصالات بطرطوس.

منهجية البحث :

تضمن البحث قسمين :

1 -القسم النظري : فيه اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي لأهم ما ورد في الكتب والمراجع العربية والأجنبية والمواقع الالكترونية، بالإضافة إلى النشرات والدوريات العلمية المتعلقة بموضوع البحث.

2 -القسم العملي: تم الاعتماد فيه على منهج المسح الإحصائي لتصميم استبانة مناسبة، ثم استخدامها لجمع البيانات الأولية من واقع المؤسسة محل الدراسة من أجل استخدامها لاختبار فرضيات البحث ، وذلك باستخدام البرامج والأساليب الإحصائية المناسبة.

الإطار النظري للبحث:

أولا"" : مفهوم نظم المعلومات الإدارية : يمكن تعريف نظم المعلومات بأنها" مجموعة من الأفراد والبيانات والإجراءات المرتبط بعضها مع بعض لتقديم معلومات مفيدة" (جامعة القدس المفتوحة، 2007، ص16) .[6]

كما تعرف بأنها "نوع من أنواع نظم المعلومات المصممة لتزويد إدارة المنظمة بالمعلومات اللازمة للتخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة على نشاط المنظمة أو للمساعدة في اتخاذ القرارات"(الحسنية، 2002، ص 53)[7]. يمكن ملاحظة أن نظم المعلومات في التعريفين كليهما تتضمن توفير المعلومات الملائمة والدقيقة وفي الوقت المناسب لجميع الأنشطة الإدارية ، و من ثم هي عملية الاستفادة من نظم المعلومات في الإدارة.

ثانيا": أهمية نظم المعلومات الإدارية للمنظمة:

تؤدي نظم المعلومات الإدارية دوراً استراتيجياً في حياة المنظمات لضمان استمراريتها ونجاحها، وتقوم هذه النظم بتدعيم الإدارة في التخطيط والرقابة على النظم ، بالإضافة إلى مساعدتها في خلق المنتجات والخدمات الجديدة، وفتح أسواق جديدة ، وتخفيض التكلفة ، وتحسين مستوى الخدمة ؛ مما يمكنها من الحصول على ميزة تنافسية والوصول إلى التميز (البكري،2000،ص14) [8]

ولخص الكردي أهمية نظم المعلومات الإدارية للمنظمات في ثلاثة أدوار رئيسة هي: مساندة العمليات التجريبية، ومساندة اتخاذ القرارات بواسطة المدراء، ومساندة التطوير والتنفيذ للاستراتيجيات لتحقيق ميزات تنافسية(الكردي وآخرون ،2003،ص45-46)[9].

كما تكمن أهمية نظم المعلومات في مساعدة عمليات المنظمة الداعمة والأساسية، ومن الأمثلة على مساندة الأنشطة الداعمة مساندة الإدارة والتنسيق ، وذلك من خلال بناء نظام لتدفق العمل التعاوني عبر الإنترنت، ومساندة إدارة الموارد البشرية وذلك من خلال بناء نظام معلومات لتطوير المسار الوظيفي للعاملين ، أيضا" تطبيق نظام التدريب باستخدام الحاسب الآلي ومن الأمثلة على مساندة الأنشطة الأساسية : عمليات التسويق ، و المبيعات وخدمة العملاء.

ثالثا": مفهوم الأداء الوظيفي:

توجد العديد من الإسهامات العلمية لتحديد مفهوم الأداء منها: تعريف (البشابشة،، 2005،ص63)[10] هو مجموعة من السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله ، وتتضمن (جودة الأداء،و حسن التنفيذ، والخبرة الفنية

---

[6] -جامعة القدس المفتوحة،" أنظمة المعلومات الإدارية" ،مطبعة جامعة القدس المفتوحة، الأردن، 2007، ص16.

[7] -سليم الحسنية، "نظم المعلومات الإدارية" دار الوراق للنشر والطباعة، عمان، ط2، 2002، ص53.

[8] -سونيا البكري،"نظم المعلومات الإدارية : المفاهيم الأساسية"، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2000، ص14.

[9] -منال الكردي، وجلال العبد ،" مقدمة في نظم المعلومات الإدارية : المفاهيم الأساسية والتطبيقات" ،دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2003، ص45-46.

المطلوبة بالوظيفة) فضلا" عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة، والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله ، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص.

كما يرى (الربيق، 2004، ص75)[11] بأن الأداء الوظيفي من أهم الأنشطة التي تعكس كلا" من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها ، ويعبر عن مدى كفاءة العامل أو بلوغ مستوى الإنجاز المرغوب في هذا العمل ويرتبط بالمخرجات التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

وبصفة عامة ترى الباحثة بأن الأداء الوظيفي محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة .

رابعا" : تقييم الأداء الوظيفي:

تعد عملية تقييم الأداء الوظيفي من السياسات والبرامج الإدارية المهمة في إدارة الموارد البشرية ، فعن طريق هذه العملية تتمكن من الحكم على دقة السياسات والبرامج التي تعتمدها سواء كانت سياسات استقطاب واختيار وتعيين أو برامج وسياسات تدريب وتطوير ومتابعة لمواردها البشرية ؛ مما ينعكس على صورتها القانونية والاجتماعية والأخلاقية(ربابعة، 2005،ص85)[12]

وعلى مستوى الموظفين أنفسهم تعد عملية التقييم وسيلة يتعرف من خلالها الموظف على نقاط الضعف والقوة في أدائه ، خاصة عند إعلام الموظف عن نتائج التقييم من طرف المنظمة، وعندها يقوم بتطوير نقاط القوة ،ومعالجة نقاط الضعف ؛ مما يؤدي إلى تحسين أدائه.(نايف، 2007،ص378)[13]

خامسا": دور نظم المعلومات الإدارية المحوسبة في تحسين الأداء الوظيفي: (الشمري،2007،ص65-68)[14]

تكمن أهمية نظم المعلومات الإدارية في قدرتها على تحقيق الكثير من الفوائد للمنظمة مثل المرونة والسرعة وضبط المخزون ومراقبة الإنتاج ، كذلك تساعد في تحسين الأداء بزيادة سرعة إنجاز المعاملات ودقتها، وتقديم خدمات الزبائن بما يتلاءم مع حاجاتهم ورغباتهم .

وتدعم نظم المعلومات الإدارية – من التقارير التي توفرها – عملية اتخاذ القراراتو من ثم تحسين نوعية القرارات وزيادة قيمتها وإنتاجيتها المعتمدة على المعلومات المقدمة والمقترنة بإنتاجية المنظمة.

يمكن حصر دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي في عدة نقاط أهمها:

1 تساعد على سرعة اتخاذ القرارات على أساس سليم بتوفيرها المعلومات الحقيقية والكافية وفي الوقت المناسب.

2 تسهيل الاتصال الإداري بين المستويات الإدارية كافةً .

3 تساعد المنظمة في التخطيط الاستراتيجي و في فتح أسواق جديدة .

4 زيادة كفاءة أداء الموظفين بتطوير وتنمية الأساليب الإدارية ، وتحقيق أفضل استثمار للبيانات المتاحة وسرعة إنجاز المعاملات ودقتها.

5 تخفيض التكلفة وتحسين مستوى الخدمة

---

[10] –سامر البشابشة، "أثر جودة نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني"، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، عمان، العدد الأول، 2005، ص63.

[11] – محمد الربيق،" العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية " رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، السعودية، ،2004، ص75

[12] –علي محمد ربابعة،" إدارة الموارد البشرية" دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص85.

[13] –سعاد نايف برنوطي ،"إدارة الموارد البشرية" دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص378.

[14] –محمد الشمري، "تقويم الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الأمنية" ،أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، السعودية،2007، ص65-68.

النتائج والمناقشة:

-مقياس الصدق والثبات:

- **مقياس الصدق (الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة).**
- **مقياس(معامل) الثبات Reliability Coefficient.**

قامت الباحثة بإيجاد معاملات الارتباط (مصفوفة الارتباط) بين متوسط العبارات التي تمثل كل محور على حدة، والمتوسط الكلي للمحاور مجتمعة.

الجدول رقم (1) قيمة معاملات الارتباط للعبارات التي تمثل محاور الدراسة كل على حدة والمحاور مجتمعة

Correlations

		متوسط إجابات أفراد العينة على محور المستلزمات التنظيمية	متوسط إجابات أفراد العينة على محور المستلزمات البرمجية	متوسط إجابات أفراد العينة على محور الأداء الوظيفي	متوسط جميع اجابات افراد العينة على محور المستلزمات(المادية – البرمجية –البشرية – التنظيمية)
متوسط اجابات افراد العينة على محور المستلزمات التنظيمية	Pearson Correlation	1	.396*	.666**	.697**
	Sig. (2-tailed)		.034	.000	.000
	N	29	29	29	29
متوسط اجابات افراد العينة على محور المستلزمات البرمجية	Pearson Correlation	.396*	1	.811**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.034		.000	.000
	N	29	29	29	29
متوسط اجابات افراد العينة على محور الأداء الوظيفي	Pearson Correlation	.666**	.811**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	29	29	29	29
متوسط جميع اجابات افراد العينة على محور المستلزمات)المادية– البرمجية –البشرية – التنظيمية(	Pearson Correlation	.697**	.835**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

إنّ معظم معاملات الارتباط للعلاقة بين متوسط قيم الإجابات الكلي للاستبيان وبقية متوسطات قيم إجابات المتغيرات الأخرى هي معاملات مقبولة و ذات دلالة إحصائية حيث: $Sig = p < \alpha\ 0.01$ مما يؤكد مستوى صدق فقرات الاستبانة.

مقياس(معامل) الثبات Reliability Coefficient:

يُقصد بثبات أداة القياس أن يعطي تطبيقها على العينة نفسها و في الظروف نفسها النتائج نفسها ويمكن إجراء هذا القياس بثلاث طرق، نطبق منها طريقة معامل ثبات ألفا كرو نباخ

يتم حساب معامل ثبات ألفا كرو نباخ باستخدام برنامج SPSS. وعادة ما تكون قيمة معامل ألفا كرو نباخ مقبولة إذا زادت عن(0.60)، حيث تزداد قيمة هذا المعامل كلما ازدادت عبارات الاستبانة مما يدل على أن الاستبانة تشمل تفاصيل البحث كلها، ويزداد أيضاً كلما كانت إجابات أفراد العينة متباينة أي غير متجانسة.

بتطبيق معامل ألفا كرو نباخ على جميع عبارات الاستبانة نجد الجدول الآتي:

الجدول رقم (2) قيمة معامل ثبات ألفا كرو نباخ لعبارات الاستبانة

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	29

نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرو نباخ أكبر من 0.60 بالنسبة لجميع العبارات مما يعني الاستبانة تتمتع بثبات جيد جدا(849 .0) وهي صالحة للحصول على البيانات المطلوبة.

اختبار الفرضيات

<u>الفرضية الرئيسة الأولى</u>

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين كل من المستلزمات(المادية، البرمجية، البشرية والتنظيمية) وبين أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات. تتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

(1)- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المستلزمات المادية وبين أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

لاختبار هذه الفرضية نتبع الآتي:

نحسب متوسط إجابات أفراد العينة على محور أداء العاملين، ومتوسط إجابات أفراد العينة على محور المستلزمات المادية ونوجد قيمة معامل الارتباط بينهما باعتبار أن المستلزمات المادية متغير مستقل يؤثر على أداء العاملين وذلك باختبار الانحدار الآتي:

الجدول رقم(3) نتائج تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الأولى

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488[a]	.238	.210	.77342

a. Predictors: (Constant), متوسط إجابات أفراد العينة على محور المستلزمات المادية

الجدول رقم (4) جدول تحليل التباين الخاص بالفرضية الفرعية الأولى

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.041	1	5.041	8.427	.007[b]
Residual	16.151	27	.598		
Total	21.192	28			

من الجدول الأول نجد أن معامل الارتباط قد بلغ 0.48 وهو يدل على ارتباط ضعيف بين المتغير التابع والمتغير المستقل، وكذلك معامل التحديد قد بلغ 0.23 وهو يدل على أن 23% من تغيرات المتغير التابع تتبع لتغيرات المتغير المستقل، مما يعني أن هناك تأثيراً للمستلزمات المادية على أداء العاملين بمقتضى تلك النسبة، ونلاحظ في الجدول الثاني (تحليل التباين) أن قيمة معامل الارتباط مقبولة لأن قيمة احتمال الدلالة(Sig=0.007) أصغر من مستوى الدلالة 0.05 وبناء عليه فإننا نرفض فرضية العدم التي تقول بعدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين المستلزمات المادية و بين أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

ونقبل الفرضية البديلة التي تقول بوجود أثر ذي دلالة إحصائية بين المستلزمات المادية و بين أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

نتيجة الفرضية الأولى:

بناءً على الاختبار السابق نقبل الفرضية التي تقول بوجود علاقة ذات دلالة معنوية بين المستلزمات المادية وأداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

(2)- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المستلزمات البرمجية وأداء العاملين في المؤسسة العامة **للاتصالات.**

لاختبار هذه الفرضية نتبع الآتي:

نحسب متوسط إجابات أفراد العينة على محور أداء العاملين، ومتوسط إجابات أفراد العينة على محور المستلزمات البرمجية ونوجد قيمة معامل الارتباط بينهما باعتبار المستلزماتِ البرمجية متغيراً مستقلاً يؤثر على أداء العاملين وذلك باختبار الانحدار الآتي:

الجدول رقم (5) نتيجة اختبار تحليل الانحدار الخاص بالفرضية الفرعية الثانية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811[a]	.657	.644	.51892

a. Predictors: (Constant), متوسط اجابات افراد العينة على محور المستلزمات البرمجية

الجدول رقم(6) نتيجة تحليل التباين الخاص بالفرضية الفرعية الثانية

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.921	1	13.921	51.700	.000[b]
	Residual	7.270	27	.269		
	Total	21.192	28			

a. Dependent Variable: متوسط إجابات أفراد العينة على محور الأداء الوظيفي

b. Predictors: (Constant), متوسط اجابات افراد العينة على محور المستلزمات البرمجية

من الجدول الأول نجد ان معامل الارتباط قد بلغ 0.81 وهو يدل على ارتباط مقبول بين المتغير التابع والمتغير المستقل، وكذلك معامل التحديد قد بلغ 0.65 وهو يدل على ان 65% من تغيرات المتغير التابع تتبع لتغيرات المتغير المستقل، مما يعني أن هناك تأثيراً للمستلزمات البرمجية على أداء العاملين بمقتضى تلك النسبة، ونلاحظ في الجدول الثاني (تحليل التباين) إن معالم الارتباط مقبولة لأن قيمة احتمال الدلالة(Sig=0.00) أصغر من مستوى الدلالة 0.05 وبناء عليه فإننا نرفض فرضية العدم التي تقول بعدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين المستلزمات البرمجية و بين أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

ونقبل الفرضية البديلة التي تقول بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات البرمجية وأداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

<u>نتيجة الفرضية الثانية:</u>

بناءً على الاختبار السابق نقبل الفرضية التي تقول بوجود علاقة ذات دلالة معنوية بين المستلزمات البرمجية وبين أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

(3)- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المستلزمات البشرية وأداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

لاختبار هذه الفرضية نتبع الآتي:

نحسب متوسط إجابات أفراد العينة على محور أداء العاملين، ومتوسط إجابات أفراد العينة على محور المستلزمات البشرية ونوجد قيمة معامل الارتباط بينهما باعتبار المستلزمات البشرية متغيراً مستقلاً يؤثر على أداء العاملين وذلك باختبار الانحدار الآتي:

الجدول رقم(7) نتيجة اختبار تحليل الانحدار الخاص بالفرضية الفرعية الثالثة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402[a]	.162	.130	.81122

a. Predictors: (Constant), متوسط إجابات أفراد العينة على محور المستلزمات البشرية

الجدول رقم (8) نتيجة تحليل التباين الخاص بالفرضية الفرعية الثالثة

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.424	1	3.424	5.202	.031[b]
	Residual	17.768	27	.658		
	Total	21.192	28			

a. Dependent Variable: متوسط اجابات افراد العينة على محور الأداء الوظيفي

b. Predictors: (Constant), متوسط اجابات افراد العينة على محور المستلزمات البشرية

من الجدول الأول نجد ان معامل الارتباط قد بلغ 0.40 وهو يدل على ارتباط ضعيف بين المتغير التابع والمتغير المستقل، وكذلك معامل التحديد قد بلغ 0.16 وهو يدل على ان 16% من تغيرات المتغير التابع تتبع لتغيرات المتغير المستقل، مما يعني ان هناك تأثيراً للمستلزمات البشرية على أداء العاملين بمقتضى تلك النسبة، ونلاحظ في الجدول الثاني (تحليل التباين) إن معامل الارتباط مقبولة لأن قيمة احتمال الدلالة(Sig=0.03) أصغر من مستوى الدلالة 0.05وبناء عليه فإننا نرفض فرضية العدم التي تقول بعدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين المستلزمات البشرية وأداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

ونقبل الفرضية البديلة التي تقول بوجود أثر ذي دلالة إحصائية بين المستلزمات البشرية وأداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

<u>نتيجة الفرضية الثالثة:</u>

بناءً على الاختبار السابق نقبل الفرضية التي تقول بوجود علاقة ذات دلالة معنوية بين المستلزمات البشرية و بين أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

(4)- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المستلزمات التنظيمية وأداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

لاختبار هذه الفرضية نتبع الآتي:

نحسب متوسط إجابات أفراد العينة على محور أداء العاملين، ومتوسط إجابات أفراد العينة على محور المستلزمات التنظيمية ونوجد قيمة معامل الارتباط بينهما باعتبار المستلزمات التنظيمية متغيراً مستقلاً يؤثر على أداء العاملين وذلك من خلال اختبار الانحدار الآتي:

الجدول رقم(9) نتيجة اختبار تحليل الانحدار الخاص بالفرضية الفرعية الرابعة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666[a]	.444	.423	.66077

a. Predictors: (Constant), متوسط اجابات افراد العينة على محور المستلزمات التنظيمية

الجدول رقم (10) نتيجة تحليل التباين الخاص بالفرضية الفرعية الرابعة

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.403	1	9.403	21.536	.000[b]
	Residual	11.789	27	.437		
	Total	21.192	28			

a. Dependent Variable: متوسط اجابات افراد العينة على محور الأداء الوظيفي

b. Predictors: (Constant), متوسط اجابات افراد العينة على محور المستلزمات التنظيمية

من الجدول الأول نجد أن معامل الارتباط قد بلغ 0.66 وهو يدل على ارتباط ضعيف بين المتغير التابع والمتغير المستقل، وكذلك معامل التحديد قد بلغ 0.44 وهو يدل على ان 44% من تغيرات المتغير التابع تتبع لتغيرات المتغير المستقل، مما يعني أن هناك تأثيراً للمستلزمات التنظيمية على أداء العاملين بمقتضى تلك النسبة، ونلاحظ في الجدول الثاني (تحليل التباين) أن معالم الارتباط مقبولة لأن قيمة احتمال الدلالة(Sig=0.03) أصغر من مستوى الدلالة 0.05وبناء عليه فإننا نرفض فرضية العدم التي تقول بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات التنظيمية و بين أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

ونقبل الفرضية البديلة التي تقول بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات التنظيمية و بين أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

نتيجة الفرضية الرابعة:

بناءً على الاختبار السابق نقبل الفرضية التي تقول بوجود أثر ذي دلالة إحصائية بين المستلزمات التنظيمية و بين أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

الفرضية الرئيسية الثانية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما بين تصورات أفراد العينة حول أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين تعزى للمتغيرات الديموغرافية

1 المؤهل العلمي

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات أفراد العينة حول أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين تعزى للمؤهل العلمي.

الجدول رقم (11)متوسط إجابات أفراد العينة على محور الأداء الوظيفي

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.793	1	1.793	2.496	.126
Within Groups	19.398	27	.718		
Total	21.192	28			

يظهر تحليل التباين أنه لا توجد فروق جوهرية في إجابات أفراد العينة حسب مستوى التحصيل العلمي فيما يخص الحاجات الأساسية حيث إن قيمة احتمال الدلالة P(sig) = 0.12 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 الأمر الذي

يعني قبول فرضية (عدم وجود فروق جوهرية بين إجابات أفراد العينة حسب مستوى التحصيل العلمي فيما يخص تصوراتهم حول أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين) ورفض الفرضية البديلة.

2 الجنس

توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما بين تصورات أفراد العينة حول أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين تعزى للجنس.

الجدول رقم(12) قيم المتوسط والانحراف المعياري الخاص بالفرضية الفرعية الثانية

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
متوسط إجابات أفراد العينة على محور الأداء الوظيفي	ذكر	16	3.5500	.84380	.21095
	انثى	13	3.7846	.91819	.25466

الجدول رقم(13) نتيجة اختبار ستيودنت للفرضية الفرعية الثانية

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
متوسط اجابات افراد العينة على محور الأداء الوظيفي	Equal variances assumed	.082	.776	-.716-	27	.480	-.23462-	.32771	-.90701-	.43778
	Equal variances not assumed			-.709-	24.783	.485	-.23462-	.33068	-.91597-	.44674

نتيجة الاختبار:

طالما أن الاختبار هو اختبار ستودينت حول الفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين فإننا ننظر إلى قيمة sig الأولى في الجدول الثاني وهي **0.77** أكبر من مستوى الدلالة و من ثم نختار نتائج الصف الأول: ننظر إلى قيمة sig في الصف الأول فنجدها 0.48 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 و لذا نقبل فرضية العدم ونرفض الفرضية البديلة أي إنه لا توجد فروقاً فيما بين إجابات الذكور والإناث في تصوراتهم حول أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين.

3 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما بين تصورات أفراد العينة حول أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين تعزى لعدد السنوات التي أمضوها موظفين في هذه المؤسسة

الجدول رقم (14)متوسط اجابات افراد العينة على محور الأداء الوظيفي

ANOVA

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7.261	5	1.452	2.397	.069
Within Groups	13.931	23	.606		
Total	21.192	28			

يظهر تحليل التباين أنه لا توجد فروق جوهرية في إجابات أفراد العينة حسب عدد السنوات التي أمضاها أفراد العينة موظفين في هذه المؤسسة فيما يتعلق بتصوراتهم حول أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين حيث إن قيمة احتمال الدلالة P(sig) = 0.06 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 الأمر الذي يعني قبول فرضية (عدم وجود فروق جوهرية بين إجابات أفراد العينة حسب عدد السنوات التي أمضاها أفراد العينة موظفين في هذه المؤسسة فيما يتعلق بتصوراتهم حول أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين) ورفض الفرضية البديلة.

4 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات أفراد العينة حول أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين تعزى لعدد السنوات التي أمضوها موظفين في هذه المؤسسة.

الجدول رقم (15)متوسط اجابات افراد العينة على محور الأداء الوظيفي

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.499	4	.625	.802	.536
Within Groups	18.693	24	.779		
Total	21.192	28			

يظهر تحليل التباين أنه لا توجد فروق جوهرية في إجابات أفراد العينة حسب عدد السنوات التي أمضاها افراد العينة موظفين في هذا الموقع فيما يتعلق بتصوراتهم حول أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين حيث أن قيمة احتمال الدلالة P(sig) = 0.53 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 الأمر الذي يعني قبول فرضية (عدم وجود فروق جوهرية بين إجابات أفراد العينة حسب عدد السنوات التي أمضاها افراد العينة كموظفين في هذا الموقع فيما يتعلق بتصوراتهم حول أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين) ورفض الفرضية البديلة.

نتائج الدراسة العملية:

بناء على الدراسة العملية واختبار فرضيات البحث توصلت الباحثة إلى النتائج الآتية :

1 -وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين توفر المستلزمات المادية لتشغيل نظم المعلومات الإدارية وبين أداء العاملين.

2 -وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين توفر المستلزمات البرمجية لتشغيل وإدارة نظم المعلومات الإدارية وبين أداء العاملين.

3 -وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين توفر المستلزمات التنظيمية لنظم المعلومات الإدارية وبين أداء العاملين.

4 -وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين توفر البشرية اللازمة لتشغيل نظم المعلومات الإدارية وبين أداء العاملين.

5 -عدم وجود فروق جوهرية فيما بين إجابات أفراد العينة حسب المتغيرات الديمغرافية(المؤهل العلمي، الجنس، عدد السنوات التي قضاها كموظف في المؤسسة، وعدد السنوات التي قضاها موظفاً في الموقع الوظيفي نفسه) .

الاستنتاجات و التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بما يأتي :

1 -ضرورة استمرارية مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال نظم المعلومات الإدارية والحرص على استخدام الأجهزة الحديثة والبرمجيات المتطورة.

2 -الاهتمام بتوفر شبكات حديثة ، والعمل على حل مشاكل الشبكة مثل مشاكل الانقطاعات وبطء الاتصالات والتي جاءت ضمن نتائج الدراسة.

3 -عقد دورات للمستخدمين تتعلق بتكنولوجيا المعلومات والبرمجيات التشغيلية والتطبيقية لزيادة إدراك المستخدمين لقدرات الأجهزة والبرمجيات المستخدمة وعدم التركيز على كيفية استخدامها فقط.

4 -ضرورة إشراك العاملين والمستخدمين في عملية تصميم نظم المعلومات المحوسبة وتطويرها ، لما لذلك من أهمية في تحقيق الرضا النفسي وتقليل أسباب المقاومة، ورفع الروح المعنوية وإشعار العاملين بأهميتهم في المؤسسة مما ينعكس إيجابا" على مستوى أدائهم.

5 -العمل على إتاحة المعلومات للمستخدمين من خلال النظام بما يتوافق مع احتياجاتهم الوظيفية وبشكل يكفل استخدامها في مجال العمل فقط.

المراجع:

برنوطي، سعاد، ، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع. (2007)

جامعة القدس المفتوحة، ، أنظمة المعلومات الإدارية، مطبعة جامعة القدس المفتوحة ، الأردن(2007).

الأعرجي ، عاصم، علاونة، علي، ، *واقع وآثار استخدام أنظمة المعلومات المحوسبة* ، المجلة العربية للإدارة، العدد الأول. (2002)

البكري ، سونيانظم المعلومات الإدارية "المفاهيم الأساسية"، الدار الجامعية ، الاسكندرية، (2000)، .

البشابشة، سامر ، ، *أثر جودة نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني* ، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، عمّان، العدد الأول. (2005)

الحسنية، سليم، ، نظم المعلومات الإدارية "نما"، دار الوراق للنشر والطباعة، عمان، ط2. (2002)

الربيق، محمد، ، العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية ، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، السعودية. (2004)

ربابعة، محمد، ، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع. (2005)

الشمري، محمد، ، تقويم الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الأمنية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، السعودية. (2007)

العتيبي، عزيزة،(2010)، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية ،رسالة دكتوراه غير منشورة، الأكاديمية البريطانية للتعليم العالي، 2010.

عطية، محمد،(أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي في الأجهزة الحكومية المحلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة ، الجزائر. 2012)

الكردي، منال، العبد، جلال، ، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية،" المفاهيم الأساسية والتطبيقات"، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية. (2003)

المغربي، عبد الحميد، ، نظم المعلومات الإدارية، "الأسس والمبادئ"، المكتبة العصرية، المنصورة. (2002)

المراجع الأجنبية:

OSODO ,PHYLLIS, JEPCHOGE ,LUCY ,*MIS As A Strategic Tool For Employee Performance* ,The Clute Institute International Academic Conference ,San Antonio, USA. (2014)

CHARAIBEH ,SHEHADEH, MALKAWI ,NAZEM ,*The Impact Of MIS On The Performance Of Governmental Organizations,* International Journal OF Business & Social Science. ,(2013)