

أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي  
دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبد العزيز

سعيد بن بهيان القرني

د. كمال بن ظاهر خوالدي

قسم: إدارة عامة

قسم: نظم المعلومات الإدارية

كلية الإدارة والاقتصاد

جامعة الملك عبدالعزيز

المملكة العربية السعودية

## المستخلص

هذه الدراسة بعنوان: أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبدالعزيز، هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة الارتباطية بين (البرامج، والبنية التحتية) المستخدمة وبين (الالتزام بالعمل)، وكذلك معرفة العلاقة الارتباطية بين (البرامج، والبنية التحتية) المستخدمة وبين (سرعة إنجاز العمل) للموظفين، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الباحث الاستبانة لجمع المعلومات الأولية، وتكوّن مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين بجامعة الملك عبدالعزيز، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من المجتمع لإجراء الدراسة عليهم بلغ حجمها (182) موظف وموظفة، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن هنالك التزام بالبرامج المستخدمة لدى الموظفين حيث أن البرامج المستخدمة أثبتت فعاليتها في (الالتزام بالعمل)، (سرعة إنجاز العمل)، كذلك هنالك أثر واضح للبنية التحتية حيث تبين أن البنية التحتية المتوفرة في الجامعة تؤثر على مدى (التزام العاملين بالعمل)، (سرعة إنجاز العمل)، وقد أبرزت الدراسة عدد من التوصيات من أهمها: ضرورة المحافظة على برامج النظم الحالية والمستخدمه في الجامعة والعمل على تطويرها وتحديثها، وضرورة الاهتمام من إدارة الجامعة بنظم المعلومات وتوفير الموارد الضرورية لإقامتها من خلال استيعاب أجهزة جديدة تساعد على إنجاز الأعمال في أسرع وقت وبأقل تكلفة، وضرورة أن تعمل إدارة الجامعة على تحديث البنية التحتية للجامعة حتى تساهم إيجاباً في دعم أنظمة المعلومات الإدارية بالجامعة، وإيجاد وتعيين المتخصصين من ذوي الكفاءة والمؤهلين للعمل بمجال المعلومات وتطوير المهارات لدى القائمين على إدارة نظم المعلومات بالجامعة، واستخدام برامج حاسوبية متطورة بحيث تساهم إيجاباً في التزام العاملين بأعمالهم بالجامعة وبالتالي زيادة معدلات أدائهم الوظيفي بشكل عام، وأخيراً أوصى الباحث بإجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالموضوع وذلك لقلتها في البيئة المحلية بالمملكة العربية السعودية.

**Abstract:**

The study aimed to identify knowledge of the relation between (software, infrastructure) used in the work and (commitment to work), also to knowledge the relation between (programs, infrastructure) used in the work and (speed of completion of work) for employees, to fulfill these objectives the descriptive analytical method is used in this study, where the researcher used the questionnaire to collect primary data through direct questions and inquiries, The study community is the staff working at King Abdul Aziz University in Jeddah, a simple random sample was chosen from the society to conduct the study is (182) person, the study concluded that there is a commitment to the programs used by the staff as the programs used have proved effective in (commitment to work), (speed of completion of work), there is also a clear impact on the infrastructure, where it was found that the infrastructure available at the university affects the extent of (commitment of employees to work), (speed of completion of work), the study recommendations that need to maintain the programs of the current systems used in the university and work to develop and modernize, and need to take care of the information systems and provide the necessary resources to establish them through the absorption of new devices that help to complete the work as quickly and at the lowest cost, and the need for the administration of the university to modernize the infrastructure of the university to contribute positively to support the administrative information systems at the university, and to provide qualified people specialists to work in the field of information and skills development among the administrators of information systems at the university, and to use advanced computer programs to contribute positively to the commitment of employees to work at the university to increase their overall performance in general, and finally the researcher recommended further studies on the subject in order to scarcity in the local environment in Saudi Arabia.

## أولاً: الإطار العام ومشكلة الدراسة

مقدمة:

يعيش العالم في ظل العولمة تطوراً كبيراً وسريعاً على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي، ونتيجة لعمق هذا التطور وسرعته في مجال تكنولوجيا المعلومات دخل العالم عصر مجتمع (نظم) المعلومات، وفي ذات السياق ونتيجة لمواجهة مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية العديد من التغيرات والتحديات فقد أدت هذه التحديات إلى ظهور مفاهيم جديدة في إدارة مؤسسات التعليم العالي بالمملكة من خلال تغيير أساليبها التقليدية (القديمة) والتي لا تتناسب مع ما تواجهه مؤسسات التعليم العالي من تحديات، وتبني مفاهيم إدارية حديثة تمكن هذه المؤسسات من التعامل مع التحديات التي تواجهها والتغلب عليها لتحقيق مستوى الأداء الأكاديمي الأفضل ولتحقيق ذلك تم استخدام نظم معلومات ذات كفاءة وفعالية حيث إن من شأن ذلك أن يحقق للجامعات أهدافها ويطور من أداء العاملين الوظيفي.

وفي السياق ذاته نجد أن معظم الدول المتقدمة تقنياً أصبحت تعتمد اعتماداً أساسياً في عملها على نظم المعلومات، وإدخال هذه التقنية في معظم الأجهزة الحكومية والخاصة ، وعلى الأخص في المؤسسات الإدارية والتعليمية، وبالتالي أصبحت معظم تلك المؤسسات لها اتصال مباشر من خلال شبكات الإنترنت، ولقد أدركت مختلف بلدان العالم الثالث بما فيها الدول العربية أهمية نظم المعلومات، ودخلت الكثير منها بدرجات متفاوتة هذا المجال لكي تشارك في مجال الاستفادة العلمية والاقتصادية.

وقد تزايد الاهتمام بهذه النظم لما تلعبه من دور كبير في تطوير المؤسسات التعليمية حيث توفر كافة المعلومات المناسبة في الأوقات الأكثر ملائمة لمختلف المستويات الإدارية بتلك الجامعات، وفي ذلك فقد عرفت نظم المعلومات بأنها "نظامي تكون من الأشخاص والأجهزة والبرمجيات، وسجلات البيانات العمليات اليدوية وغير اليدوية، القواعد والإجراءات المنظمة والديناميكية، وتكفل تنفيذ ومعالجة البيانات والمعلومات وتوفير وانسياب المعلومات المفيدة المستخدمة لدعم عمليات صنع القرار والرقابة من طرف مسيري المؤسسات أو مختلف الهيئات لإقليم معين وفي زمن معين" (زوبيدة، 2013: 243).

وقد اتجهت المؤسسات الجامعية إلى استخدام نظم المعلومات الإدارية، ويمكن القول إن نظم المعلومات الإدارية بكل أنماطها وأشكالها إنما تعمل كنسيج متماسك واحد متكامل مع البيئة

التنظيمية لتلك الجامعات، وذلك بهدف تلبية احتياجاتها، هذا من جانب وفي جانب آخر تحاول المؤسسات الجامعية بالمملكة وتركز اهتمامها على تطوير الأداء الوظيفي للعاملين لديها باعتبار أن العاملين يمثلون رأس المال الحقيقي لها، حيث أولت الجامعات اهتماماً كبيراً بالأداء الوظيفي وكيفية تطويره فهو الوسيلة التي تحقق بها الجامعات أهدافها التعليمية.

وقد عرف الأداء بأنه "قدرة الإدارة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلى عدد من المخرجات وذلك بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة حيث إن الأداء لا يعتمد على كمية الجهد المبذول فقط ولكنه يعتمد على قدرات الموظفين ومهاراتهم وإدراكهم للدور الذي ينبغي القيام به"، (السخل وآخرون، 2010م، ص14). وعن طريق إدارة الموارد البشرية تقوم الجامعات السعودية باستقطاب أفضل الكوادر البشرية من أجل توظيفها لإنجاز أعمال تميزها فيما بينها، كما تقوم إدارة الموارد البشرية أيضاً بتقييم الأداء وتطوير الأداء الوظيفي، وذلك للكشف عن نقاط القوة والضعف في الأداء من أجل تصحيحها بغية تحسين الأداء، إذن من المفترض أن العديد من المؤسسات الجامعية بالمملكة قد أدخلت أنظمة المعلومات الإدارية الحديثة لأجل تطوير أداء العاملين الوظيفي، إضافة إلى إدخال التقنيات الحديثة في العمل الإداري في هذه المؤسسات التعليمية وهذا ما سوف تخلص إليه نتائج الدراسة الحالية.

### مشكلة الدراسة:

في ظل تصاعد المنافسة في اقتصاديات المعرفة والتي تحوي من عناصرها نظم المعلومات الإدارية فقد أصبحت المنظمات تبحث عن الأدوات والوسائل التي تمكنها من استمرارية بقائها في إطار هذه المنافسة ولعل نظم المعلومات تمثل إحدى هذه الأدوات والوسائل الحيوية التي ينظر إليها على أنها اختيار مفروض وليس خياراً للمنظمة يمكن تبنيه من عدمه، حيث إن استخدام نظم المعلومات ضرورة ملحة في جميع مناحي الحياة نتيجة التطور السريع والهائل في مؤسسات التعليم العالي السعودية، وسوف يكون هناك انعكاس إيجابي واضح لاستخدام هذه النظم على الأداء الوظيفي في هذه المؤسسات.

وفي خضم التحولات الكبيرة التي تشهدها مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، والتحديات التي يفرضها المحيط الخارجي نتيجة ظاهرة العولمة، والتي تتمثل أساساً في الانتقال الملحوظ من الاقتصاديات المادية إلى اقتصاديات تقوم على المعرفة والعلم والاستخدام المتزايد لأنظمة المعلومات، والآثار العميقة التي أفرزتها على عالمنا الحالي خاصة في عمل مؤسسات التعليم العالي (الجامعات السعودية) فقد بدأ الاهتمام يتزايد باستخدام

التقنيات والبرامج الحديثة من خلال تطبيقاتها المختلفة، ويحاول الباحث في هذه الدراسة قياس أثر تطبيق الأنظمة التقنية الحديثة (نظم المعلومات الإدارية) في مؤسسات التعليم العالي السعودية في تطوير الكوادر البشرية العاملة في هذه المؤسسات، من خلال دور نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي حيث لاحظ الباحث من خلال عملة بجامعة الملك عبد العزيز التباين الواضح في أداء العاملين بمختلف تخصصاتهم وإداراتهم التي يعملون فيها، وبالتالي يمكن القول بأن مشكلة الدراسة الحالية تتمثل في الكشف عن العلاقة التأثيرية بين دور نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي، ومن هنا يحاول الباحث الحصول على إجابة لتساؤل الدراسة الرئيس والمتمثل في:

ما هو دور نظم المعلومات الإدارية وما أثرها على الأداء الوظيفي للموظفين بجامعة الملك عبدالعزيز؟

#### أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة بشكل أساسي لما يلي:

1. معرفة العلاقة الارتباطية بين (البرامج) المستخدمة وبين (الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز.
2. معرفة العلاقة الارتباطية بين (البرامج) المستخدمة وبين (سرعه إنجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز.
3. معرفة العلاقة الارتباطية بين (البنية التحتية) المستخدمة وبين (الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز.
4. معرفة العلاقة الارتباطية بين (البنية التحتية) المستخدمة وبين (سرعه إنجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز.

#### فرضيات الدراسة:

هذه الدراسة افترضت ما يلي:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (البرامج) المستخدمة وبين (الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (البرامج) المستخدمة وبين (سرعه إنجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (البنية التحتية) المستخدمة وبين (الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (البنية التحتية) المستخدمة وبين (سرعه إنجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز.

### أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية دور نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي، وتأتي أهمية هذه الدراسة باعتقاد الباحث أنها من الدراسات القلائل التي تتطرق إلى موضوع حيوي يتعلق بدراسة دور نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي بالتطبيق على جامعة الملك عبدالعزيز، مما يمكن الكثيرون الاستفادة من نتائج وتوصيات هذه الدراسة، وبالتالي قد تحقق هذه الدراسة أهميتين علمية وعملية:

1. الأهمية العلمية: تقدم فائدة علمية أكاديمية بما يتوقع أن تضيفه نتائجها لمزيد من الاهتمام بتطبيقات نظم المعلومات الإدارية لما لها من دور وأثر متوقع على الأداء الوظيفي، وزيادة في أدبيات البحث العلمي ويوجد لهذه الدراسة أهمية من الناحية العلمية أيضاً تتمثل في الوصول إلى إطار علمي لبناء أساس متين لتطبيق نظم المعلومات الإدارية، أيضاً إنها تقوم على المساهمة في زيادة الإثراء المعرفي بالحقول الدراسية المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية من خلال الأداء الوظيفي أصولها ونشأتها لما قد تشكله نتائج هذه الدراسة من حافز قوي للقيام بدراسات مكمله لهذه الدراسة مستقبلاً.
2. الأهمية العملية: حيث من المتوقع أن تساعد نتائج الدراسة المهتمين والمعنيين بالأمر التزود ببعض النتائج والتوصيات التي قد تثرى رغباتهم مما يساعدهم لاتخاذ القرار المناسب، كما تكمن أهمية هذه الدراسة في تقديم نموذج لتطبيق نظم المعلومات الإدارية.

### منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة بشكل أساسي على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية، ويعرف المنهج الوصفي بأنه "مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج"، (مطوع والخليفة، 2014:111). وفي ذات السياق فإن المنهج الوصفي التحليلي يهدف إلى "صفة

البحث التي تستهدف الوصف الكمي أو الكيفي لظاهرة اجتماعية أو إنسانية أو إدارية أو مجموعه من الظواهر المترابطة معاً من خلال استخدام أدوات جمع البيانات المختلفة وهي المقابلة والملاحظة وغيرها مما يجعل الظاهرة أو الظواهر محل الدراسة واضحة بدرجة يسهل معها تحديد المشكلة تحديداً واقعياً تمهيداً لاختبار الفروض حولها" (الأشعري، 2007: 118). ويفترض الباحث أن استخدام هذا المنهج في الدراسة من شأنه أن يساعد في الوصول إلى أهداف هذه الدراسة.

#### أدوات الدراسة:

تم استخدام استمارة الاستبيان، كأداة لجمع البيانات المطلوبة حيث " يعد الاستبيان أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين" (عبيدات وآخرون، 2011: 104)، ويعتبر الاستبيان من أهم أدوات جمع البيانات التي أخذت في الانتشار في مجال البحوث العلمية ولا تزال تمثل موقعاً بارزاً في الوقت الحالي بين وسائل جمع البيانات، وسوف تصمم استمارة استبيان تغطي متغيرات وتساؤلات وفرضيات الدراسة ويتميز استخدام أسلوب الاستبيان عن غيره بعدة مزايا وتتلخص في " أنه يجعل شخصية الباحث مجهولة فيتيح الفرصة للمبحوث الإجابة باطمئنان على الأسئلة الحساسة والخاصة"، (الزين، 2009: 66).

#### الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم تحليل البيانات طبقاً للطرق الإحصائية الملائمة لطبيعة البحث باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for the Social Sciences) وبغرض الإجابة على تساؤلات الدراسة والتأكد من فرضياتها سوف يستخدم الباحث الإحصاء الوصفي، بحيث يتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة ولكل مجال من مجالاتها، كما يقوم الباحث بتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من الإجابات على الأسئلة الواردة بالاستبانة، ومن ثم يجرى المعالجة الإحصائية باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب المتغيرات المستقلة ولكل فقرة من فقرات الاستبانة، وتماشياً مع نوعية هذه الدراسة سيتم دراسة وتحليل البيانات والمعلومات المتحصل عليها عن طريق الاستبانة باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي إضافة إلى أساليب الإحصاء التحليلي، وتشتمل على التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعمل المقارنات بين المتوسطات وإيجاد المعاملات الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات والخروج بنتائج الدراسة.

#### مجتمع وعينة الدراسة:



مجتمع الدراسة يتكون من الموظفين وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز والبالغ عددهم (13093) موظف، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغت (182) موظف وموظفة من المجتمع من العاملين بالجامعة.

### تنظيم الدراسة:

احتوت هذه الدراسة على خمسة فصول رئيسية تناولت في مجملها دور نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي بالجامعات السعودية بالتطبيق على جامعة الملك عبد العزيز، وقد تناول الباحث في الفصل الأول من هذه الدراسة الإطار العام للدراسة حيث قسم الفصل الأول إلى أقسام رئيسية تناول الباحث فيها المقدمة ثم موضوع الدراسة ومشكلتها وأهمية الدراسة وأهدافها إضافة إلى فرضيات الدراسة التي استند عليها الباحث في دراسته، بعد ذلك تناول الباحث حدود الدراسة، وتطرق الباحث بالحديث عن منهج وتصميم الدراسة، وأدوات الدراسة ومن ثم مصادر جمع البيانات ومجتمع الدراسة والمتمثل في الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز والعينة المختارة من هذا المجتمع، أما الفصل الثاني فقد اشتمل على الإطار النظري للدراسة والحديث فيه عن الجانب النظري فيما يخص طبيعة وأبعاد نظم المعلومات الإدارية مفهوماً وتعريفهما وأنواعهما وتطبيقاتهما، ثم التعريف بالأداء الوظيفي.

### ثانياً: الإطار النظري

#### 1. نظم المعلومات الإدارية:

يشهد العالم في ظل العولمة تطوراً عميقاً وسريعاً على المستوى الاقتصادي والسياسي والاجتماعي والتكنولوجي، حيث يشهد تطوراً هائلاً في نظم المعلومات على مستويات عدة ، الأمر الذي يستلزم الأخذ بها واستخدامها وتطبيقها في الأجهزة الإدارية الحكومية، ونتيجة لعمق هذا التطور وسرعته في مجال تكنولوجيا المعلومات دخل العالم عصر مجتمع المعلومات، وفي الوقت الراهن وفي ظل التنافس الدولي الحاد أصبحت المعلومات المادة الأساسية لأي نشاط إنساني، وفي السياق تواجه المؤسسات التعليمية العامة والخاصة العديد من التغيرات والتحديات، ودعت هذه التحديات إلى ظهور مفاهيم جديدة في إدارة هذه المؤسسات التعليمية التي تسعى إلى تحقيق هدف التميز الأكاديمي بين بقية المؤسسات التعليمية، وذلك بتغيير أساليبها التقليدية التي لا تتناسب مع ما تواجهه هذه المؤسسات من تحديات، وتبني مفاهيم إدارية حديثة تمكن المؤسسة التعليمية من التعامل مع التحديات التي تواجهها أو التغلب عليها لتحقيق مستوى الأداء الأفضل، ولعل استخدام هذه المؤسسات لنظم المعلومات الإدارية ذات الكفاءة والفعالية العالية من شأنه أن

يحقق لها أهدافها، فقد تزايد الاهتمام بهذه النظم لما تلعبه من دور حاسم في تطوير هذه المؤسسات حيث توفر كافة المعلومات المناسبة في الأوقات الأكثر ملائمة لمختلف المستويات الإدارية بالمؤسسة التعليمية.

مفهوم نظم المعلومات الإدارية:

نفهم من معنى نظام المعلومات الإدارية، أنه يجب على المدير المسئول النظر إلى المنشأة كمجموعة من النظم الثانوية أو سلسلة من النظم الثانوية كل منها يكون بمفرده نظاماً متكاملًا بمدخلاته وعملياته ومخرجاته فمثلاً، الإنتاج يدخل المواد الأولية (المدخلات) ويضعها لإنتاج السلعة الجاهزة للبيع (المخرجات)، ويعتمد كل نظام ثانوي على النظم الثانوية الأولى، فمخرجات إحدى تلك النظم تكون المدخلات المطلوبة لنظام ثانوي آخر، وكل نظام ثانوي يطرح مجموعة من المعلومات من المخرجات الأخرى، وتكون مجموعة من المعلومات مع المخرجات الأخرى"، (عبيس، 2010م:3).

وعرف قنديلجي وآخرون نظم المعلومات الإدارية بأنها "عبارة عن مجموعة من العناصر المتداخلة أو المتفاعلة بعضها مع بعض والتي تعمل على جمع مختلف أنواع البيانات والمعلومات، وتعمل على معالجتها، وتخزينها، وبتجميعها وتوزيعها على المستخدمين بفرض دعم اتخاذ القرارات، وتأمين التنسيق والسيطرة على المنظمة، أو الجهة المستفيدة"، إضافة إلى أن نظام المعلومات الإداري يقوم بتحليل المشكلات وتأمين النظرة المتفحصة على الموضوعات المعقدة، ويشمل نظام المعلومات الإداري عادةً على بيانات وافية عن الأفراد الأساسيين، والأماكن، والنشاطات التي تخص المنظمة، وكذلك البيئة المحيطة بها (قنديلجي، 2007م:27).

كما عُرفت نظم المعلومات الإدارية بأنها "نظام منهجي محوسب قادر على تكامل البيانات من مصادر مختلفة بقصد توفير المعلومات الدقيقة والضرورية للمستخدمين ذوي الاحتياجات المتشابهة"، (النجار، 2010م:26). كما عرف نظام المعلومات الإدارية بأنه "نظام يتكون من الأشخاص والأجهزة والبرمجيات، وسجلات البيانات والعمليات اليدوية وغير اليدوية، القواعد والإجراءات المنظمة والديناميكية، تكفلت نفي ذو معالجة البيانات والمعلومات وتوفير وإنسياب المعلومات المفيدة المستخدمة لدعم عمليات صنع القرار والرقابة من طرف مسيري المؤسسات أو مختلف الهيئات لإقليم معين وفي زمن معين"، (زوبيدة، 2013م:243).

مكونات نظم المعلومات:

يتكون نظم المعلومات بحسب (محمد وموساوي، 2010م:8) من التالي:

1. الأجهزة: أي نظام معلوماتي يجب أن يحوي على حواسيب آلية سواء شخصية أو متوسطة الحجم أو كبيرة أو شبكة من الحواسيب المتنوعة.
2. البرمجيات: وهي الأنظمة التي تشتغل بواسطتها الحواسيب وتنقسم إلى قسمين هما برمجيات النظم وتعني تلك البرامج التي تساعد على تنفيذ العمليات مثل ترتيب البيانات واسترجاعها من الذاكرة، وبرمجيات التطبيقات وهي التي تقوم بتشغيل بيانات المنظمة مثل برامج الأجور والمحاسبة وبرامج التصنيع، وفي الجامعة مثل برنامج أنجز، وشفاء في المستشفى الجامعي، فكرة، دوامي، أداء، مؤشر، إلى غيرها من البرامج والتطبيقات في الجامعة.
3. قواعد البيانات: وهي مجموعة من البيانات المرتبطة ببعضها والمنظمة بطريقة تتلائم مع احتياجات ومتطلبات المستخدمين.
4. الإجراءات: هي عمليات تقوم بوصف وترتيب مجموع الخطوات والتعليمات المحددة لإنجاز العمليات الحاسوبية، وتسمى بخريطة مسار النظام وتقوم بشرح ما الذي يجب عمله.
5. الأفراد: هم المورد الأساسي لتشغيل المكونات الأخرى والسيطرة عليها، ويعتبرون من أهم عناصر النظام حيث يقومون بتحليل المعلومات ووضع البرامج وإدارة نظم المعلومات.

## 2. الأداء الوظيفي:

يحظى موضوع تقييم أداء العاملين بأهمية بالغة في العملية الإدارية، فهو الوسيلة التي تدفع الأجهزة الإدارية للعمل بحيوية ونشاط، حيث تجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤوسيههم بشكل مستمر، وتدفع المرؤوسين للعمل بفعالية، وتظهر أهمية هذه الوسيلة أيضاً عند النظر إلى المجالات التي تستخدم فيها نتائج تقييم الأداء، وأهمها تحسين أداء الموظف وتطويره، واعتماد هذا التقييم وسيلة لتحديد المكافآت والعلاوات الدورية، وأداة للكشف عن الاحتياجات التدريبية، ووسيلة للحكم على مدى سلامة سياسات الاختيار والتعيين والتدريب، وأساس موضوعي لرسم هذه السياسات، وترتبط فاعلية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة وتعتمد الإدارة في تعظيم النتائج، وترشيد استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة.

تعريف مفهوم الأداء الوظيفي:

يشير مفهوم الأداء بأنه الأداء الذي يفوق مستوى الأداء الحالي والمتوقع من خلال الاستثمار الفعال للموارد المتاحة في المنظمة وامتلاك قيادة متميزة، ويعتبر الأداء أحد وأهم محاور العمل المهني في أي مجال وظيفي، فإذا كان هذا الأداء مميزاً في ظل بيئة عمل يسودها العدل والمساواة، فإنه من المنطقي أن يأخذ هذا الأداء صاحبه إلى مكانة مرموقة في المنظمة التي يعمل فيها، وحدد (Gittel et al.,2010:495) "تنفيذ إجراءات العمل المبدعة التي تمكّن المنظمة من الوصول إلى أعلى مستوى من الأداء وعلى المدى الطويل"، أما (Akdemir et al.,2010,p150) فيرى "أن الأداء المتميز يتحقق من خلال امتلاك المنظمة ثقافة داعمة لجعل العاملين يتحملون مسؤولية تنفيذ الأعمال المكلفين بها لتعزيز النجاح التنظيمي الدائم، وقد أكد الباحثان بأن الأداء المتميز يمثل أعلى مستوى يمكن أن يحققه الأفراد من خلال ما يتمتعون به من قدرات عقلية وفكرية عالية".

كما عرف الأداء بأنه " قدرة المنظمة على الاستمرارية والبقاء، محققة التوازن بين رضا المساهمين والعاملين، ونستنتج من هذا التعريف أن الأداء يعد مقياساً للحكم على مدى تحقيق المنظمة لهدفها الرئيس وهو البقاء في سوقها واستمرارها في نشاطها في ظل التنافس، ومن ثم تتمكن المنظمة من المحافظة على التوازن في مكافأة كل من المساهمين والعاملين" (الداوي، 2010 م: 218)، كما عرف الأداء الوظيفي بأنه "درجة قيام العاملين في المنظمة بإنجاز المهام الموكولة إليهم، وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها منظماتهم كما أشار إليها (المعاني، 2012م، ص371-402) في دراسته.

يعكس الأداء الوظيفي الوصف المنظم لنواحي القوة والضعف المرتبطة بالوظيفة سواءً بصورة فردية أو جماعية بما يخدم غرضين أساسيين في المنظمات، تطوير أداء العاملين بالوظيفة، بالإضافة إلى إمداد المدراء والموظفين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، ومن ثم نجد أن عملية تقييم الأداء تشير إلى تلك الوظيفة المستمرة والأساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف للأداء الجماعي أو الفردي خلال فترة معينة والحكم على الأداء لبيان مدى التقدم في العمل بهدف توفير الأساس الموضوعي لاتخاذ القرارات المتعلقة بالكثير من سياسات الموارد البشرية في المنظمة (المغربي، 2011م، ص26). وأوضح (محمد وعبدالكريم، ٢٠١٥م، 258-289) في دراسته بأن الأداء الوظيفي يحتل مكانة خاصة داخل أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك لأن المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً حين يكون أداء الموظفين أداءً متميزاً.

### ثالثاً/ الدراسات السابقة:

من خلال بحث قام به الباحث على عدة مصادر للدراسات السابقة فقد حصل على عدد من الدراسات السابقة التي لها علاقة بصورة أو بأخرى بموضوع الدراسة الحالية، حيث تم الحصول على بعض الدراسات المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية بشكل عام، وبعضها تناول الأداء الوظيفي، حيث وجد الباحث أنه نال كبعض الدراسات التي تشابه الدراسة الحالية في الأهداف أو النتائج أو مشكلة الدراسة الرئيسية، لذلك يحاول الباحث هنا استعراض تلك الدراسات وإيضاح الشبه والاختلاف بينها والدراسة الحالية على النحو التالي:

#### 1. الدراسات باللغة العربية:

دراسة (شحاذه، 2016م) بعنوان: دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين بالمؤسسات الإعلامية الرياضية في محافظة ديالى وتشير مشكلة هذه الدراسة إلى أنه هناك ضعف واضح في المدى المطلوب لإدارة الموارد البشرية للمؤسسات الإعلامية الرياضية العراقية ولاتزال الممارسات في هذا المجال يغلب عليها النمط التقليدي الذي لا يتماشى مع حجم التغيير الذي أصاب كل عناصر البيئة المحيطة، وأعتمد الباحث المنهج الوصفي في إتمام هذه الدراسة وتمثلت عينة الدراسة بالإعلاميين العاملين في مجال الإعلام الرياضي في محافظة ديالى وأعتمد الباحث استمارة الاستبانة للحصول على البيانات، ولقد تم معالجتها إحصائياً ومناقشة النتائج ومن ثم تم التوصل إلى بعض الاستنتاجات والتي من أهمها هي وجود علاقة ارتباط عالية نسبياً بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة أداء العاملين في مجال الإعلام الرياضي، وهذا يدل على الدور المهم الذي تلعبه نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين.

دراسة (الهزام، 2016م) بعنوان: تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة مع الإشارة إلى المؤسسة الجزائرية، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات على تسيير الموارد البشرية في ظل اقتصاد معرفي وكيفية أداء وظائفها المختلفة بالمؤسسة الجزائرية، تم استخدام المنهج الوصفي والمكتبي في هذه الدراسة، ومجتمع الدراسة يتكون مجتمع الدراسة من جميع المنظمات المتواجدة بولاية بشار أو دوائرها والمسجلة بسجل الهيئات الرسمية للولاية، ومن أهم نتائج الدراسة تؤثر البرمجيات في وظائف إدارة الموارد البشرية، إذ أن استخدام المنظمة للبرمجيات ذات العلاقة بنشاطها يسهم في تحقيق الأبعاد المعبرة عن وظائف إدارة الموارد البشرية، كما تؤثر الأجهزة والوسائل في وظائف إدارة الموارد البشرية،

إذ أن امتلاك المنظمات للأجهزة والمعدات واستخدامها في أنشطتها تعد من مقومات تحقيقها لأبعاد وظائف إدارة الموارد البشرية.

دراسة (الجواد، 2015م) بعنوان: أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية دراسة حالة شركة كهرباء والغاز، يهدف البحث إلى التعرف على أثر نظام معلومات في تسيير الموارد البشرية في شركة كهرباء والغاز ورقلة ريفي، وعليه طرح الإشكالية التالية ما أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير وتوزيع استبانة على عينة مكونة من (50) فرداً في مختلف الأقسام، واسترجاع وتحليل (40) منها، وبناءً على ما تقدم من تحليل نتائج الاستبيان وما تم عرضه في الجانب النظري فقد تم الوصول إلى مجموعة استنتاجات، أن أنظمة المعلومات عند إدماجها واستغلالها إذ تلعب دوراً هاماً وحيوياً في حياة المؤسسات الحكومية، وأكدت نتائج التحليل أن أهمية أنظمة المعلومات تظهر في اختصار الأوقات وفي إنجاز الأعمال لتسريع المعاملات وحفظ أمن المعلومات والأرشيف والوثائق وغير ذلك من المهام، في حين نرى أن هناك ضعف في التدريب المتخصص في مجالات وتقنية أنظمة المعلومات للموارد البشرية، ونقص في التوعية، إلا أن لأنظمة المعلومات المتعددة إيجابيات عديدة تدعم النشاط الإداري وترفع من كفاءته.

دراسة (الرويلي، 2014م) بعنوان: دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، هدفت الدراسة إلى إبراز دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء الموارد البشرية بوزارة الداخلية البحرينية، كما هدفت إلى الوقوف على واقع كلاً من كفاءة وفاعلية نظم معلومات الموارد البشرية ومستوى أداء الدور الإداري، وأبرزت أهم النتائج أن هنالك تأثير قوي في العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية وبين أداء الموارد البشرية في وزارة الداخلية البحرينية، كذلك تزداد فاعلية أداء العاملين بإدارة الموارد البشرية بوزارة الداخلية البحرينية كلما كانت تكنولوجيا المعلومات والنظم المستخدمة واضحة وسهلة الاستخدام، كما تتأثر فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين بالموارد البشرية سلباً وإيجاباً بشفافية وموضوعية نظم المعلومات الإدارية المطبقة.

دراسة (عتيقة، 2013م) بعنوان: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على فاعلية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات دراسة ميدانية في البنوك الجزائرية، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظام معلومات الموارد البشرية على فاعلية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات في البنوك الجزائرية، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم توزيع استبانة على عينة داخل البنك وقد تم التحقيق من

صدقها وثباتها، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية على فاعلية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات كما أشارت الدراسة إلى أن جميع علاقات الارتباط كانت دالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وفاعلية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات، وجاءت علاقات الارتباط بينها بدرجات متفاوتة.

دراسة (ابوكريم، 2013م) بعنوان: علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة نظم المعلومات الإدارية بتحسين الأداء الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، فقد تم توزيع (172) استبانة على المدراء في هذه المنظمات، وتم استرجاع (152) استبانة، ومن أهم نتائج الدراسة أن الأجهزة هياً كثر نظم المعلومات التي تعمل على تحسين الأداء الإداري، يليها المستخدمين الذين يستخدمون نظم المعلومات، ثم تليها البرمجيات في الترتيب، بينما كان الأقل تأثيراً على نظم المعلومات الإدارية الاختصاصيون الفنيون، وقواعد البيانات، علاوةً على ذلك أشارت النتائج إلى أن مجالس الإدارة تقوم بالإشراف، وتحديد السياسات، ويوجد رسالة مكتوبة ومعلنة لجميع العاملين لدى المنظمات غير الحكومية قيد الدراسة، وبينت النتائج أيضاً، أن نظام العمل في المنظمات غير الحكومية لا يتيح فرصة كبيرة للترقية، كما أشارت إلى أن قسم تكنولوجيا المعلومات يتحمل مسؤولية معدات تخزين البيانات، وأظهرت وجود علاقة بين نظم المعلومات الإدارية وتحسين الأداء الإداري، وبينت أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول علاقة نظم المعلومات الإدارية بتحسين الأداء الإداري تبعاً لكل من متغير سنوات الخدمة، أو المؤهل العلمي.

دراسة (المرشدي، 2012م) بعنوان: أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية وطبقت الدراسة على (53) موظف يعملون في إدارة الموارد البشرية في ثلاثة جامعات هي جامعة القصيم وجامعة الملك سعود وجامعة تبوك، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاستخلاص النتائج وبالتالي فقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن درجة تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية مرتفعة، كما أن أداء موظفي مؤسسات التعليم العالي مرتفع نتيجة لذلك.

دراسة (بوطيبه، 2012م) بعنوان: واقع نظم المعلومات بمديرية الشباب والرياضة لولاية قسنطينة، هدفت هذه الدراسة إلى اكتشاف أهمية نظام المعلومات الإدارية، والتعرف على مراحل جمع ومعالجة المعلومة واستغلالها، تقتصر هذه الدراسة على بحث الواقع الحالي لنظم المعلومات في مديرية الشباب والرياضة، من خلال استطلاع مدى توفرها على موارد النظم، وكذا وعي موظفيها بأهمية المعلومات في اتخاذ القرارات، كما تقيم جودة المعلومات التي يوفرها النظام الحالي، وأبرزت أهم النتائج بأنه لا تحوز مديرية الشباب والرياضة لولاية قسنطينة على الأجهزة اللازمة لإنشاء نظم المعلومات ولا على البرمجيات المناسبة للقيام بمختلف وظائفها، ولا البيانات الملائمة لاتخاذ القرارات، كما أنه لا ترتبط مكاتب المديرية مع بعضها بشبكة اتصال، ولا يوجد بالمديرية أفراد قادرين على تنظيم المعلومات بالعدد والكفاءة اللازمة، ولا يوجد هيكل تنظيمي يشجع على تسيير نظم المعلومات بمديرية الشباب والرياضة لولاية قسنطينة، كما أن المعلومات التي ينتجها النظام الحالي بالمديرية تفتقر إلى معايير الجودة اللازمة.

دراسة (المغربي، 2011م) بعنوان: واقع نظم المعلومات الإدارية بالمنظمات الفندقية الليبية، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق نظم المعلومات الإدارية بالمنظمات الفندقية الليبية، وتحديد أهم المشاكل والصعوبات التي تحد من تطبيق نظم المعلومات الإدارية بالمنظمات الفندقية الليبية، ومن أهم نتائج الدراسة عدم وضوح المفاهيم الأساسية لنظم المعلومات لدى أغلب القيادات الإدارية الذين تضمنتهم الدراسة، وأن عمليات جمع وتحليل البيانات تتم بالطرق التقليدية، مما يؤدي إلى طول الوقت المستغرق في ذلك وبالتالي عدم توفر المعلومات في الوقت المناسب، كما تؤكد نتائج الدراسة أن عمليات حفظ وتسجيل المعلومات تتم يدوياً بالتسجيل في ملفات ورقية مما يعرضها لفقدان بالإضافة إلى صعوبة الوصول إليها بسرعة وبسهولة عند الحاجة.

دراسة (الحماد، 2011م) بعنوان: دور تقنية المعلومات في تحسين أداء منسوبي وكالة وزارة الداخلية للأحوال المدنية، هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير التقنيات المستخدمة في وزارة الداخلية في تحسين أداء العاملين في الإدارات التابعة لوزارة الداخلية السعودية، وتم التطبيق على عينة مكونة من (217) موظفاً، وقد أشارت النتائج إلى أن للتقنيات ونظم المعلومات الإدارية المستخدمة دوراً مؤثراً بشكل إيجابي على الأداء من خلال المساعدة في التحقق من صحة الوثائق والتثبت والتحقق من حاملها وتسهيل إجراءات المراجعين وتحقيق الدقة والسرعة في الإنجاز.



دراسة (الياسري ومردان، 2010م) بعنوان: نظم المعلومات الإستراتيجية ودورها في تحقيق الأداء المتميز دراسة تطبيقية في عينة من المصارف الأهلية العراقية تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي تقوم به نظم المعلومات الإستراتيجية بأبعادها في الأداء المتميز، ومن أجل تحقيق ذلك تم اعتماد عناصر نظم المعلومات الإستراتيجية بأبعادها (الأفراد، المعلومات، تكنولوجيا المعلومات) استناداً إلى التعبير عن الأداء المتميز بالمتغيرات الإستراتيجية القيادة، الثقافة، السوق، ولغرض التعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرات اعتمدت الدراسة مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية المنبثقة عنها، وتم الحصول على المعلومات اللازمة للجانب الميداني من خلال استمارة استبانة أعدت لهذا الغرض وزعت على عينة مكونة من (6) مصارف خاصة أما عدد أفراد العينة فقد بلغ (166) يمثلون القيادات الإدارية في مختلف المستويات، كما توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها أن هناك دوراً كبيراً لنظم المعلومات الإستراتيجية في الأداء المتميز في المصارف المبحوثة، ثم اختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات المتعلقة بمتغيراتها.

دراسة (بن محمد وموساوي، 2010م) بعنوان: أثر استخدام نظم المعلومات على أداء المؤسسات الاقتصادية دراسة تطبيقية على شركات التأمين في الجزائر، تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أثر استخدام نظم المعلومات على أداء المؤسسات الاقتصادية، وقد اختيرت شركات التأمين مجتمعاً لهذه الدراسة نظراً لأهميتها الاقتصادية والاجتماعية، وستبين هذه الدراسة أثر استخدام نظم المعلومات على أداء المؤسسات الاقتصادية من خلال أربعة محاور أساسية التي تشكل في مجملها الأداء الكلي، وهي أثر استخدام نظم المعلومات على الأداء الإداري، أثر استخدام نظم المعلومات على الأداء الوظيفي، أثر استخدام نظم المعلومات على الأداء المالي، وأثر استخدام نظم المعلومات على الأداء التسويقي، بالإضافة إلى التعرف إلى أهم العراقيل التي تؤثر على الاستخدام الأمثل لنظم المعلومات في شركات التأمين. ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع الاستبيان باليد على عينة من العاملين في شركات التأمين في ولاية قسنطينة، وقد تم اعتماد (40) استبيان من الاستبيانات الـ (50) الموزعة، وتحليل إجابات الاستبيانات إحصائياً تبين أنه لاستخدام نظم المعلومات في شركات التأمين دوراً مهماً على أدائها الإجمالي، إلا أن الاستخدام الفعلي أو الاستثمار الأمثل لنظم المعلومات في شركات التأمين في الجزائر لا يزال محدوداً بسبب وجود معوقات ومحددات تتعلق بالمدرء والقيادات والإمكانات الفنية والمعلوماتية والمادية المتاحة.

دراسة (المري، 2011م) بعنوان: دور التقنية الحديثة في رفع كفاءة أداء العاملين في الإدارة العامة للخدمات الطبية بالقوات المسلحة السعودية، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التقنية

الحديثة فيرفع كفاءة أداء العاملين في الإدارة العامة للخدمات الطبية، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي عن طريق الحصر الشامل لمجتمع الدراسة المتمثل في الضباط والأفراد العاملين بالإدارة العامة للخدمات الطبية في منطقة الرياض عددهم (1200) شخصاً، وأعتمد على استبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصل إلى نتائج من أهمها تتوافر التقنية الحديثة في بدرجة متوسطة، وأن التقنيات الحديثة التي يستخدمها العاملون في إنجاز مهام أعمالهم هي: استخدام الحاسب الآلي في إنهاء المعلومات وتسجيلها، وعمل نسخ ورقية للمعاملة المهمة من خلال الطابعات العادية أو الملونة، وأن الانعكاسات الإيجابية القوية جدا لاستخدام الإدارة العامة للخدمات الطبية بالقوات المسلحة للتقنية الحديثة على أداء منسوبيها هي تسهيل إجراءات العمل، وإنجاز أكبر كم من المعاملات يومياً، والدقة في إنجاز المعاملات، وإن المعوقات المهمة التي تحول دون استخدام التقنية الحديثة بدرجة عالية هي قلة الدورات التدريبية في مجال استخدام التقنيات الحديثة، وعدم توافر خطة عمل تسهم في تأكيد أهمية التقنية الحديثة، وعدم مناسبة الدورات التدريبية لتفعيل استخدام التقنيات الحديثة، وقد أوصت الدراسة بتزويد العاملين بالدورات التدريبية اللازمة لزيادة قدراتهم على استخدام التقنيات الحديثة، أو إعداد خطة عمل شاملة ومتكاملة لتطبيق واستخدام التقنيات الحديثة في العمل الإداري بالإدارة العامة للخدمات الطبية بالقوات المسلحة تدريجياً حتى الوصول إلى التعامل الآلي المطلق للمعاملات الإدارية.

دراسة (مسودة، 2012م)، بعنوان: نموذج مقترح لقياس الأداء الشامل في منظمات الأعمال في ضوء مقارنة تحليلية للنموذج الأمريكي (بطاقة العلامات المتوازنة) والنموذج الياباني (الإدارة التكاملية الشاملة) لقياس الأداء الشامل، جاءت هذه الدراسة لاقتراح نموذج لقياس الأداء في ضوء دراسة وتحليل العناصر والمقومات الأساسية التي تتكون منها النماذج العالمية لقياس الأداء ومنها النموذج الياباني (الإدارة التكاملية الشاملة) والنموذج الأمريكي (بطاقة العلامات المتوازنة) لقياس الأداء الشامل وبما يتلاءم مع الظروف المحلية والعالمية المحيطة في المنظمة، ولقد توصلت هذه الدراسة إلى اقتراح نموذجاً لقياس أداء المنظمات منبثقاً من رؤيتها واستراتيجياتها وبما يتناسب مع المناخ التنظيمي للمنظمة، ومعتمداً على التقييم الذاتي لها والذي على أساسه يتم تحديد عوامل النجاح وبالتالي تحديد المحاور الأساسية الواجب التركيز عليها لتطوير الأداء وتحسينه وأولويات تنفيذ هذه المحاور وربطها في الخارطة الإستراتيجية للمنظمة، التي تحدد العلاقات المتبادلة والمتربطة بين مكونات المحاور وعلاقة السبب والنتيجة بينهما، والاتفاق على توليفة متوازنة من

المقاييس المالية وغير المالية والمقاييس قصيرة الأجل وطويلة الأجل، والمقاييس الداخلية والخارجية، والمقاييس الكمية والنوعية، ومقاييس النشاطات ونتائج قياس الأداء.

دراسة (رايس، 2012م) بعنوان: أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، حيث عمدت هذه الدراسة إلى إبراز أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، وقد توصلت إلى أن تكنولوجيا المعلومات ساعدت على رفع الأداء البشري وذلك بالسرعة والدقة في أداء الأعمال، والتقليل من التكاليف، والقضاء على ضغوطات العمل وتفادي بعض المشاكل والصعوبات المترتبة عن النظام الكلاسيكي كثرة الورق والإجراءات البيروقراطية والغموض في تأدية بعض المهام وضيق المكان بسبب كثرة الرفوف، كما بين الباحث أن العمل عبر الشبكات أدى إلى تقليل حركة الأفراد داخل التنظيم وأداء أعمالهم في وقت قصير دون الحاجة إلى التنقل، كما توصل الباحث إلى أن المزايا الجليّة التي منحتها لنا تكنولوجيا المعلومات في تأدية الأعمال هذا لا يعني أنها لا تنطوي على سلبيات، لكن هذه السلبيات لا تعود لتكنولوجيا المعلومات في حد ذاتها بقدر ما تعود لقصور في معارف الأفراد تجاه التكنولوجيا واستخداماتها أو قصور في تصميم بعض البرامج المعلوماتية والتي في غالب الأحيان تكون بسبب عدم استشارة العمال في خصوصيات العمل.

دراسة (السعودي، 2010م) بعنوان: أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم وتطوير استبانة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد العينة البالغ عددهم (369) عضواً، واستخدمت الأساليب الإحصائية (SPSS) لمعرفة تصورات أفراد العينة لأبعاد نظم المعلومات والأداء الوظيفي، وتحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وأثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع وتحليل التباين الأحادي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن تصورات المبحوثين تجاه مستلزمات تشغيل نظام المعلومات جاءت بدرجة مرتفعة، وإن تصورات المبحوثين تجاه الأداء الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة، ووجود أثر للمستلزمات الرئيسية لإدارة وتشغيل نظام المعلومات المحوسب المادية والبرمجية والبشرية والتنظيمية في الأداء الوظيفي، وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين لمستلزمات تشغيل نظام المعلومات، يعود للمتغيرات الديموغرافية: الجنس، والعمر، المؤهل العلمي، الخبرة، والمستوى الوظيفي.

دراسة (بختي، 2011م) بعنوان: صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بتنمية وتطوير الأداء، حيث عمد الباحث في دراسته على توضيح علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتنمية وتطوير الأداء في المؤسسات، وقد توصل إلى أن تكنولوجيا المعلومات تعد قاسماً مشتركاً في أغلب المؤسسات، فالتكنولوجيا لها العديد من المميزات التي تتمتع بها على رأسها تقليل نسبة التدخل البشري في العمليات المتكررة، وتحسين صورة مخرجات وأداء المؤسسات وتسريع عمليات تبادل المعلومات عبر الشبكات، ويحدث تطبيق تكنولوجيا المعلومات تغيرات أساسية في الإدارة ويساعد بشكل خاص في اتخاذ القرار المناسب والسريع المبني على الحقائق والمعلومات، كما يحدث تحولاً تدريجياً من الإدارة المكتبية التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية.

دراسة (البشاشة، 2012م) بعنوان: أثر جودة نظم المعلومات الإدارية في رفع الأداء الوظيفي في مؤسسات الضمان الاجتماعي الأردنية، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر جودة نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية، كما هدفت إلى التعرف على واقع جودة نظم المعلومات الإدارية في هذه المؤسسة وواقع ومستوى الأداء الوظيفي فيها، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام وتطوير استبانة للحصول على المعلومات اللازمة من عينة الدراسة المكونة من (300) موظف، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مهمة من أهمها وجود أثر كبير لجودة نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية.

#### رابعاً: إجراءات الدراسة

##### مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز والبالغ عددهم (13093) موظف وموظفة.

##### عينة الدراسة:

تم أخذ عينة عشوائية بتوزيع عدد (187) استبانة إلكترونياً على بعض الموظفين وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز خلال العام الدراسي 1440هـ، وتم استبعاد عدد (5) استبانات لعدم اكتمالها ليصبح العدد الكلي للعينة المستخدمة في التحليل (182) بنسبة (97.3%).

### خصائص أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة:

تم تحديد خصائص أفراد مجتمع الدراسة من خلال البيانات الشخصية التالية:  
سنوات الخبرة العملية، العمر، المؤهل الأكاديمي، عدد الدورات التي التحقت بها في نظم المعلومات.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية للبيانات الشخصية كما يلي:

جدول (1)

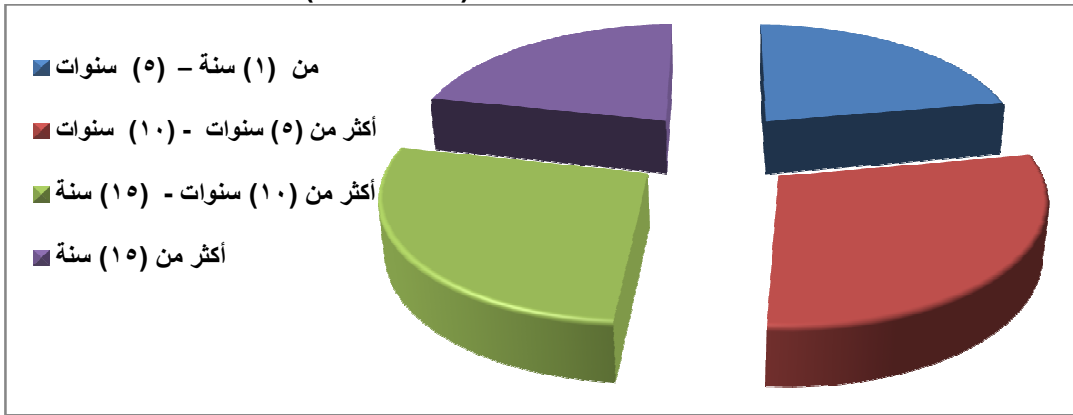
التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية بأفراد العينة (سنوات الخبرة)

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة
سنوات الخبرة العملية	من (1) سنة (5) سنوات	40	22.0
	أكثر من (5) سنوات - (10) سنوات	54	28.6
	أكثر من (10) سنوات - (15) سنة	49	26.9
	أكثر من (15) سنة	39	21.4
المجموع		182	100

الجدول رقم (1) أعلاه عبارة عن النسب والتكرارات لإجابات أفراد العينة على حسب المتغيرات الشخصية، فتبين أن غالبية أفراد العينة سنوات خبرتهم (أكثر من 5 سنوات -10 سنوات) بنسبة (28.6%) ومن ثم (أكثر من 10 سنوات - 15 سنة) بنسبة (26.9%)، تليها (من 1 سنة - 5 سنوات) بنسبة (22%) وأخيراً الفئة (أكثر من 15 سنة) بنسبة (21.4%)، والشكل (1-3) التالي يبين هذه النسب:

شكل رقم (1)

النسب والتكرارات لأفراد العينة (سنوات الخبرة)

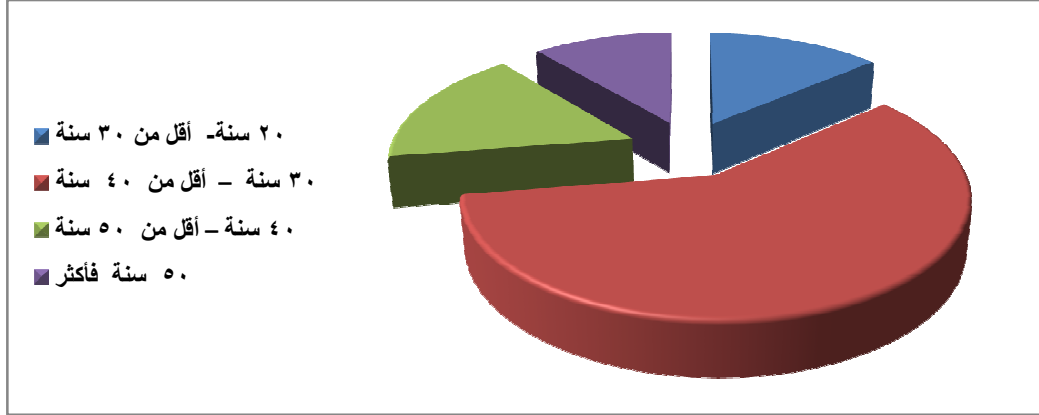


جدول (2)  
التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية بأفراد العينة (العمر)

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة
العمر	20 سنة - أقل من 30 سنة	25	13.7
	30 سنة - أقل من 40 سنة	107	58.8
	40 سنة - أقل من 50 سنة	30	16.5
	50 سنة فأكثر	20	11.0
المجموع		182	100

يبين الجدول رقم (2) أن غالبية أفراد العينة أعمارهم تقع بداخل الفئة العمرية (30 سنة - أقل من 40 سنة) بنسبة (58.8%) ومن ثم الفئة العمرية (40 سنة - أقل من 50 سنة) بنسبة (16.5%)، ومن ثم (20 سنة - أقل من 30 سنة) بنسبة (13.7%)، وأخيراً الفئة العمرية (50 سنة فأكثر) بنسبة (11%)، الشكل (2-3) التالي يبين هذه النسب:

شكل رقم (2)  
النسب والتكرارات لأفراد العينة (العمر)

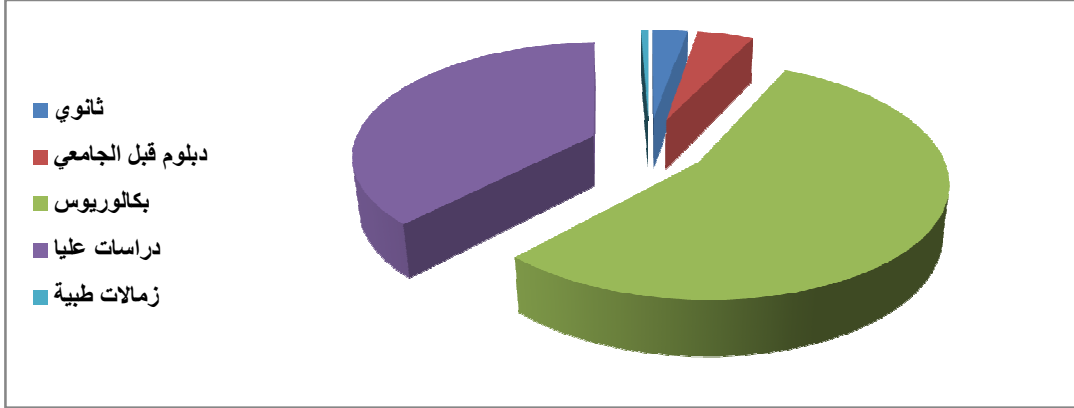


جدول (3)  
التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية بأفراد العينة (المؤهل الأكاديمي)

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة
المؤهل الأكاديمي	ثانوي	5	2.7
	دبلوم قبل الجامعي	8	4.4
	بكالوريوس	100	54.9
	دراسات عليا	68	37.4
	زمالات طبية	1	5.0
المجموع		182	100

في الجدول رقم (3) نجد كذلك أن أغلب أفراد العينة مؤهلاتهم الأكاديمية بكالوريوس بنسبة (54.9%) ومن ثم دراسات عليا بنسبة (37.4%)، ومن ثم الثانوي بنسبة (2.7%) وأخيراً زمالات طبية بنسبة (0.5%)، الشكل (3-3) التالي يبين هذه النسب:

شكل رقم (3)  
النسب والتكرارات لأفراد العينة (المؤهل الأكاديمي)



#### أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة، حيث يستخدم كوسيلة لجمع المعلومات، وذلك بعد تصميم استمارة استبيان تحتوي على محاور رئيسية تغطي أسئلة ومتغيرات الدراسة الأساسية وبالتالي تعطي نتائج وإجابات للتساؤلات، والمقصود بتصميم الاستبيان "إعداد الشكل المظهري له، وإن من أهداف الاستبيان أن يكون جاذباً وسهلاً ويسهل على الجميع متابعته والرد على أسئلتهم"، (الزين، 2009: 65) واستندت أداة الدراسة في إعدادها إلى:

1. الأدب النظري في نظم المعلومات الإدارية وتأثيرها على الأداء.
2. تم الاستفادة من الدراسات السابقة في موضوع نظم المعلومات الإدارية بشكل خاص وتأثيرها على أداء الموظفين بشكل عام.

ونظراً لكبر حجم المجتمع تم أخذ عينة عشوائية مقدارها (182) موظف وعضو هيئة تدريس بجامعة الملك عبدالعزيز.

#### مراحل بناء الاستبانة:

مرت أداة الدراسة بعدة خطوات حتى أصبحت قابلة للتطبيق الميداني من خلال مراجعة أدبيات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

- الخطوة الأولى: تحديد الهدف من أداة الدراسة وهو دور نظم المعلومات الإدارية وتأثيرها على الأداء.
- الخطوة الثانية: تحديد مجالات القياس لأداة الدراسة: تمثلت مجالات القياس لأداة الدراسة في المحاور التالية:
  1. المحور الأول: العلاقة بين البرامج المستخدمة وبين الالتزام بالعمل للعاملين بجامعة الملك عبدالعزيز.
  2. المحور الثاني: العلاقة بين البرامج المستخدمة وبين سرعة إنجاز العمل للعاملين بجامعة الملك عبدالعزيز.
  3. المحور الثالث: العلاقة بين البنية التحتية وبين الالتزام بالعمل للعاملين بجامعة الملك عبدالعزيز.
  4. المحور الرابع: العلاقة بين البنية التحتية وبين سرعة إنجاز العمل بجامعة الملك عبدالعزيز.

#### صياغة عبارات أداة الدراسة في صورتها الأولية:

بعد تحديد مجالات ومحاور الاستبانة تمت صياغة عبارات أداة الدراسة من خلال مراجعة الإطار النظري ومقاييس الدراسات السابقة المرتبطة بالإبداع الإداري ودوره في تحسين أداء الموارد البشرية في المنظمات، تمت صياغة عبارات كل محور وفقاً للتعريفات الإجرائية للمحور الذي تم قياسه بالاستبانة، وتمت الاستفادة من بعض العبارات الواردة في الدراسات السابقة.

#### صدق وثبات أداة جمع البيانات:

تعتبر مرحلة اختيار وتصميم أداة جمع بيانات مناسبة لهدف ومجتمع الدراسة من أصعب مراحل البحث العلمي، وعادة ما يعتمد الباحث على عدة أسس عند اختياره أداة من بين الأدوات المتاحة له في عملية جمع البيانات، ومن أهم هذه الأسس هي مدى صدق وثبات البيانات التي توفرها الأداة، ذلك لأن ضعف صدق أو ثبات الأداة يؤدي بالضرورة إلى ضعف صحة وسلامة نتائج الدراسة بأكملها، لذلك يحرص الباحث على اختيار الأداة ذات الصدق والثبات العاليين، من هذا المنطلق يتعين علينا معرفة مدى صدق وثبات أداة جمع البيانات.



- الصدق: يقصد بصدق المقياس (Instrument Validity) إلى أي درجة يقيس المقياس الغرض المصمم من أجله، وعليه يمكن تعريف صدق أداة جمع البيانات إلى أي درجة توفر الأداة بيانات ذات علاقة بمشكلة الدراسة من مجتمع الدراسة، أي أن الصدق يقصد به أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه، أي يقيس السمة أو الظاهرة التي وُضع لقياسها ولا يقيس غيرها.

- الثبات: من الصفات الأساسية التي يجب توافرها أيضاً في أداة جمع البيانات قبل الشروع في استخدامها هي خاصية الثبات، تكمن أهمية قياس درجة ثبات أداة جمع البيانات في أهمية الحصول على نتائج صحيحة كلما تم استخدامه، ويعرف ثبات المقياس إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، وبمعنى آخر فإن الثبات يعني استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج تقريبا إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة.

طرق حساب الثبات:

يقاس ثبات أداة جمع البيانات بطرق مختلفة فتم استخدام طريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية في حساب معامل الثبات فحصلنا على معاملات الثبات التالية:

جدول (4)  
معاملات ثبات لأداة الدراسة

التجزئة النصفية		الطريقة
قوتمان	اسبيرمان بروان	ألفا كرونباخ
0.895	0.899	0.955

في الجدول رقم (4) أعلاه تم إيجاد معاملات الثبات بواسطة كل من ألفا كرونباخ فبلغت (0.955) وطريقة التجزئة النصفية حيث بلغت قيمة (اسبيرمان بروان) (0.899) وقوتمان (0.895) هذه القيم تقترب من الواحد الصحيح مما يعني أن هنالك ثبات عالي، مما يجعل الباحث مطمئن لسلامة أداة الدراسة من حيث التصميم والإمكانية في جمع البيانات والاعتماد على النتائج التي نخرج بها من واقع التحليل الإحصائي للبيانات وإمكانية تعميم نتائجها.

معاملات الثبات والاتساق الداخلي لمحاور أداة الدراسة:

جدول (5)

معاملات ارتباط بيرسون للعلاقة بين كل عبارة والدرجة الكلية لأداة الدراسة.

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**535.	13	**620.	7	**484.	1
**588.	14	**594.	8	**537.	2
**64.	15	**546.	9	**463.	3
**600.	16	**407.	10	**455.	4
**610.	17	**537.	11	**503.	5
**685.	18	**461.	12	**466.	6

الجدول رقم (5) السابق يبين معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية وكل عبارة من عبارات أداة الدراسة فتبين أن جميع معاملات الارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند (0.01) ما يعني أن الأداة تتمتع باتساق داخلي.

معيار ليكرت الخماسي:

ولمعرفة اتجاهات أفراد العينة عند أجابتهم حول أسئلة الدراسة الرئيسية تم إعطاء وزن لكل إجابة وإيجاد مدى لكل إجابة من الإجابات على حدة كما في الجدول التالي:

جدول (6)

أوزان إجابات أداة الدراسة

قيمة المتوسط المرجح	الوزن	الإجابة
1 إلى أقل من 1.80	1	لا أوافق مطلقاً
1.8 إلى أقل من 2.6	2	لا أوافق
2.6 إلى أقل من 3.40	3	محايد
3.4 إلى أقل من 4.2	4	أوافق
4.2 إلى أقل من 5	5	أوافق بشدة

في الجدول رقم (6) أعلاه تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة لكل عبارة من عبارات أداة الدراسة ومقارنتها مع المدى الموجود في الجدول أعلاه وتعطى الإجابة المقابلة للمدى الذي يقع بداخله متوسط العبارة.

#### رابعاً: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

بههدف معرفة الفئة التي تنتمي إليها إجابات أفراد العينة، فحسب قيمة المتوسط المرجح لإجابات العينة تكون درجة الموافقة أو الرأي السائد للعينة لكل عبارة كما يلي:

##### جدول (7)

النسب والتكرارات المختلفة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور العلاقة الارتباطية بين (البرامج المستخدمة) وبين (الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز

الترتيب	الموافقة مستوى	المتوسط	العبارة	
1	أوافق	0.79	4.11	يؤدي تطبيق واستخدام برامج نظم المعلومات الإدارية إلى رفع درجة التزام العاملين بالعمل بالجامعة.
2	أوافق	0.89	3.93	توفر البرامج في الجامعة يتناسب مع احتياجات العمل مما يرفع درجة التزام العاملين بالعمل بالجامعة.
3	أوافق	0.82	3.88	تناسب البرمجيات المستخدمة وإمكانيات العاملين في الجامعة مما يؤدي إلى رفع درجة التزامهم بالعمل بالجامعة.
4	أوافق	0.96	3.86	تساهم البرامج المستخدمة حالياً في تطوير مهارات العاملين مما يشكل أثر إيجابي في زيادة التزام العاملين بالجامعة.
	أوافق	0.87	3.95	المحور ككل

الجدول رقم (7) أعلاه عبارة عن النسب والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور (البرامج) المستخدمة، (الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبدالعزيز فمن خلال المتوسط العام والذي بلغ (3.95) يقع بداخل الفئة (3.4-4.2) من معيار ليكرت الخماسي والتي تعني أوافق، ما يعني أن أفراد العينة موافقين على أن البرامج المستخدمة ومدى الالتزام بالعمل لدى العاملين بجامعة الملك عبدالعزيز.

وبناءً على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية نجد أن العبارة (يؤدي تطبيق واستخدام برامج نظم المعلومات الإدارية إلى رفع درجة التزام العاملين بالعمل بالجامعة) في بداية الترتيب بمتوسط بلغ (4.11) ودرجة موافقة (أوافق)، ومن ثم العبارة (توفر البرامج في الجامعة يتناسب مع احتياجات العمل مما يرفع درجة التزام العاملين بالعمل بالجامعة) بمتوسط بلغ (3.93) ودرجة موافقة (أوافق)، تليها العبارة (تناسب البرمجيات المستخدمة وإمكانيات

العاملين في الجامعة مما يؤدي إلى رفع درجة التزامهم بالعمل بالجامعة) بمتوسط بلغ (3.88) ودرجة موافقة (أوافق)، وأخيراً العبارة (تساهم البرامج المستخدمة حالياً في تطوير مهارات العاملين مما يشكل أثر إيجابي في زيادة التزام العاملين بالجامعة) بمتوسط بلغ (3.86) ودرجة موافقة (أوافق).

الفروق بين المتغيرات الأولية في أداة الدراسة:

#### جدول (8)

الفروق بين متوسطات (سنوات الخبرة العملية) في محاور أداة الدراسة

المحور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
(البرامج) المستخدمة و(الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز	بين المجموعات	26.562	3	8.854	1.034	379.
	داخل المجموعات	1490.449	174	8.566		
(البرامج) المستخدمة (سرعة إنجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز	بين المجموعات	13.329	3	4.443	621.	602.
	داخل المجموعات	1244.760	174	7.154		
(البنية التحتية) المستخدمة و(الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز	بين المجموعات	39.441	3	13.147	1.004	392.
	داخل المجموعات	2291.486	175	13.094		
(البنية التحتية) المستخدمة و(سرعة إنجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز	بين المجموعات	36.792	3	12.264	855.	466.
	داخل المجموعات	2408.975	168	14.339		

الجدول رقم (8) أعلاه عبارة عن الفروق بين متوسطات سنوات خبرة أفراد العينة في محاور أداة الدراسة فمن خلال قيم مستويات الدلالة الإحصائي لإختبار (F) المقابلة لكل محور على حدة اتضح أن أنها أكبر من (0.05) ما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات سنوات خبرة أفراد العينة في الإجابة على محاور أداة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائي (0.05) أي الإجابة على محاور أداة الدراسة لا تختلف باختلاف سنوات الخبرة.

جدول (9)  
الفروق بين متوسطات (أعمار أفراد العينة) في محاور أداة الدراسة

المحور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
(البرامج) المستخدمة و(الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز	بين المجموعات	23.419	3	7.806	918.	434.
	داخل المجموعات	1497.309	176	8.507		
(البرامج) المستخدمة (سرعة إنجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز	بين المجموعات	7.626	3	2.542	351.	788.
	داخل المجموعات	1273.574	176	7.236		
(البنية التحتية) المستخدمة و(الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز	بين المجموعات	5.245	3	1.748	.133.	940.
	داخل المجموعات	2327.020	177	13.147		
(البنية التحتية) المستخدمة و(سرعة إنجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز	بين المجموعات	10.417	3	3.472	.242.	867.
	داخل المجموعات	2440.825	170	14.358		

الجدول (9) أعلاه عبارة عن الفروق بين متوسطات أعمار أفراد العينة في محاور أداة الدراسة فمن خلال قيم مستويات الدلالة الإحصائي لاختبار (F) المقابلة لكل محور على حدة اتضح أن أنها أكبر من (0.05) ما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أعمار أفراد العينة في الإجابة على محاور أداة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائي (0.05) أي الإجابة على محاور أداة الدراسة لا تختلف باختلاف أعمار أفراد العينة.

جدول (10)

الفروق بين متوسطات مؤهلات أفراد العينة الأكاديمية في محاور أداة الدراسة

المحور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
(البرامج) المستخدمة و(الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز	بين المجموعات	67.277	4	16.819	2.025	093.
	داخل المجموعات	1453.451	175	8.305		
(البرامج) المستخدمة (سرعة انجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبدالعزيز	بين المجموعات	12.603	4	3.151	435.	783.
	داخل المجموعات	1268.597	175	7.249		
(البنية التحتية) المستخدمة و(الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبدالعزيز	بين المجموعات	37.453	4	9.363	718.	.581.
	داخل المجموعات	2294.812	176	13.039		
(البنية التحتية) المستخدمة و(سرعة انجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبدالعزيز	بين المجموعات	19.652	4	4.913	.341.	.850.
	داخل المجموعات	2431.589	169	14.388		

الجدول رقم (10) أعلاه عبارة عن الفروق بين متوسطات مؤهلات أفراد العينة الأكاديمية في محاور أداة الدراسة فمن خلال قيم مستويات الدلالة الإحصائي لاختبار (F) المقابلة لكل محور على حدة اتضح أنها أكبر من (0.05) ما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مؤهلات أفراد العينة الأكاديمية في الإجابة على محاور أداة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائي (0.05) أي الإجابة على محاور أداة الدراسة لا تختلف باختلاف المؤهلات الأكاديمية.

جدول (11)

الفروق بين متوسطات عدد الدورات التي التحقت بها في نظم المعلومات في محاور أداة الدراسة

المحور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
(البرامج) المستخدمة و(الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز	بين المجموعات	5.056	4	1.264	146.	965.
	داخل المجموعات	1515.672	175	8.661		
(البرامج) المستخدمة (سرعة) إنجاز العمل للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز	بين المجموعات	1.811	4	453.	062.	993.
	داخل المجموعات	1279.389	175	7.311		
(البنية التحتية) المستخدمة و(الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز	بين المجموعات	6.413	4	1.603	121.	975.
	داخل المجموعات	2325.852	176	13.215		
(البنية التحتية) المستخدمة و(سرعة) إنجاز العمل للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز	بين المجموعات	23.931	4	5.983	417.	797.
	داخل المجموعات	2427.310	169	14.363		

الجدول رقم (11) أعلاه عبارة عن الفروق بين متوسطات عدد دورات أفراد العينة في محاور أداة الدراسة فمن خلال قيم مستويات الدلالة الإحصائي لاختبار (F) المقابلة لكل محور على حدة اتضح أن أنها أكبر من (0.05) ما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات عدد دورات أفراد العينة في الإجابة على محاور أداة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائي (0.05) أي الإجابة على محاور أداة الدراسة لا تختلف باختلاف عدد الدورات التدريبية لأفراد العينة في أداة الدراسة.

العلاقة بين المحاور:

جدول (12)

معاملات ارتباط بيرسون للعلاقة بين محاور أداة الدراسة

المحاور	(البرامج) المستخدمة و(الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز	(البرامج) المستخدمة و(سرعة انجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز	(البنية التحتية) المستخدمة و(الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبدالعزيز	(البنية التحتية) المستخدمة و(سرعة انجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز
(البرامج) المستخدمة و(الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز	1	0.635**	0.617**	0.609**
(البرامج) المستخدمة و(سرعة انجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز	0.635**	1	0.740**	0.767**
(البنية التحتية) المستخدمة و(الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبدالعزيز	0.617**	0.740**	1	0.842**
(البنية التحتية) المستخدمة و(سرعة انجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبدالعزيز	0.609**	0.767**	0.842**	1

الجدول رقم (12) أعلاه عبارة عن معاملات ارتباط بيرسون للعلاقة بين محاور أداة الدراسة فنجد أن العلاقة بين طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائي (0.01).



جدول (13)

النسب والتكرارات المختلفة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور العلاقة الارتباطية بين (البرامج المستخدمة) وبين (سرعة إنجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبدالعزيز.

الترتيب	مستوى الموافقة	الدرجة	المتوسط	العبارة
1	أوافق بشدة	0.76	4.31	تطبيق البرامج الحديثة وتوفير المعلومات الواضحة وسهلة الفهم يؤدي إلى سرعة إنجاز العمل.
2	أوافق	0.83	4.18	التطبيق والتوسع الملحوظ في البرامج الإلكترونية الحديثة مكنت العاملين من أداء مهامهم بالوجه والسرعة المطلوبة.
3	أوافق	0.75	4.15	تساعد برامج نظم المعلومات الإدارية في تحسين فاعلية الأداء بشكل عام مما يشكل أثر إيجابي في سرعة إنجاز العمل بالجامعة.
4	أوافق	0.85	4.08	تساعد البرامج الحديثة المستخدمة في زيادة قدرة العاملين على حل مشاكل العمل اليومي بالجامعة مما أدى لسرعة إنجاز العمل.
	أوافق		4.18	المحور ككل

الجدول رقم (13) السابق عبارة عن النسب والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور البرامج المستخدمة وبين (سرعة إنجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبدالعزيز فمن خلال المتوسط العام والذي بلغ (4.18) يقع بداخل الفئة (3.4-4.2) من معيار ليكرت الخماسي والتي تعني أوافق، ما يعني أن أفراد العينة موافقين على عبارات البرامج المستخدمة وسرعة إنجاز العمل للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز.

وبناء على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تم ترتيب العبارات تنازلياً ابتداءً من المتوسط الحسابي الأعلى وانتهاءً بالمتوسط الحسابي الأقل فنجد أن العبارة (تطبيق البرامج الحديثة وتوفير المعلومات الواضحة وسهلة الفهم يؤدي إلى سرعة إنجاز العمل) في بداية الترتيب بمتوسط بلغ (4.31) ودرجة موافقة (أوافق بشدة) ومن ثم العبارة (التطبيق والتوسع الملحوظ في البرامج الإلكترونية الحديثة مكنت العاملين من أداء مهامهم بالوجه والسرعة المطلوبة) بمتوسط بلغ (4.18) ودرجة موافقة أوافق، ومن ثم العبارة (تساعد برامج نظم المعلومات الإدارية في تحسين فاعلية الأداء بشكل عام مما يشكل أثر إيجابي في سرعة إنجاز العمل بالجامعة) بمتوسط بلغ (4.15) ودرجة موافقة أوافق، وأخيراً العبارة (تساعد البرامج

الحديثة المستخدمة في زيادة قدرة العاملين على حل مشاكل العمل اليومي بالجامعة مما أدى لسرعة انجاز العمل) بمتوسط بلغ (4.08) ودرجة موافقة أوافق.

#### جدول (14)

النسب والتكرارات المختلفة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور العلاقة الارتباطية بين البنية التحتية المستخدمة وبين الالتزام بالعمل للعاملين بجامعة الملك عبدالعزيز.

الترتيب	مستوى الموافقة	الدرجة	المتوسط	العبارة
1	أوافق	0.83	4.12	توفر الأجهزة والمعدات بالجامعة تؤثر إيجاباً على الالتزام التام بالعمل.
2	أوافق	0.78	4.11	توفر الشبكات والبرامج الرقمية للخدمات المتكاملة بالجامعة ساعدت كثيراً على التزام العاملين بالعمل.
3	أوافق	0.86	4.04	توفر وسائل الاتصالات بالجامعة وسهولة استخدامها أدت إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال التزام العاملين بأعمالهم.
4	أوافق	0.89	3.97	توفر البنية التحتية المناسبة بالجامعة تدفع بالعاملين على الالتزام التام بالعمل.
5	أوافق	0.92	3.93	وجود المعامل الالكترونية والمختبرات الحديثة بالجامعة ساعدت كثيراً على التزام العاملين بالعمل.
	أوافق		4.03	

الجدول رقم (14) أعلاه عبارة عن النسب والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور (البنية التحتية) المستخدمة وبين (الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبدالعزيز فنجد أن المتوسط العام بلغ (4.03) يقع بداخل الفئة (3.6-4.2) من معيار ليكرت الخماسي والتي تعني أوافق، مما يعني أن أفراد العينة موافقين على البنية التحتية المستخدمة ودرها في الالتزام بالعمل لدى العاملين بجامعة الملك عبدالعزيز.

وبناءً على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تم ترتيب العبارات تنازلياً ابتداءً من المتوسط الأكبر وانتهاءً بالعبارة ذات المتوسط الأصغر فنجد أن العبارة (توفر الأجهزة والمعدات بالجامعة تؤثر إيجاباً على الالتزام التام بالعمل) في بداية الترتيب بمتوسط بلغ (4.12) ودرجة موافقة أوافق، تليها العبارة (توفر الشبكات والبرامج الرقمية للخدمات المتكاملة بالجامعة ساعدت كثيراً على التزام العاملين بالعمل) بمتوسط بلغ (4.11) ودرجة

موافقة أوافق، ومن ثم العبارة (توفر وسائل الاتصالات بالجامعة وسهولة استخدامها أدت إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال التزام العاملين بأعمالهم) بمتوسط بلغ (04.04) ودرجة موافقة أوافق، ومن ثم العبارة (توفر البنية التحتية المناسبة بالجامعة تدفع بالعاملين على الالتزام التام بالعمل) بمتوسط بلغ (3.97) ودرجة موافقة أوافق، وأخيراً العبارة (وجود المعامل الالكترونية والمختبرات الحديثة بالجامعة ساعدت كثيراً على التزام العاملين بالعمل بمتوسط بلغ (3.93) ودرجة موافقة أوافق.

#### جدول (15)

النسب والتكرارات المختلفة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور العلاقة الارتباطية بين البنية التحتية المستخدمة وبين سرعة إنجاز العمل للعاملين بجامعة الملك عبدالعزيز

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف	المتوسط	العبارة
1	أوافق	0.80	4.12	توفر الأجهزة والمعدات بالجامعة تؤثر إيجاباً على سرعة إنجاز العمل بالجامعة.
2	أوافق	0.84	4.10	توفر وسائل الاتصالات بالجامعة وسهولة استخدامها ساعدت كثيراً على إنجاز العاملين لأعمالهم الموكلة لهم.
3	أوافق	0.82	4.08	توفر البنية التحتية المناسبة بالجامعة تؤدي لسرعة إنجاز العاملين للعمل بالجامعة.
4	أوافق	0.86	4.05	وجود المعامل والمختبرات الحديثة بالجامعة ساعدت كثيراً على سرعة العاملين لأعمالهم الموكلة لهم.
5	أوافق	0.92	3.99	يمكن الحصول على المعلومات المطلوبة والخاصة بالموارد البشرية عبر نظم المعلومات وهذا يساعد في سرعة إنجاز العمل بالجامعة.
	أوافق		4.07	المحور ككل

الجدول رقم (15) أعلاه عبارة عن النسب والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور (البنية التحتية) المستخدمة وبين (سرعة إنجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبدالعزيز فمن خلال المتوسط العام والذي بلغ (4.07) يقع بداخل الفئة (3.6-4.2) والتي تعني أوافق، ما يعني أن أفراد العينة موافقين على مدى تأثير البنية التحتية المستخدمة في سرعة إنجاز العمل بجامعة الملك عبدالعزيز.

وبناءً على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تم ترتيب العبارات تنازلياً ابتداءً من المتوسط الأكبر وانتهاءً بالمتوسط العبارة ذات المتوسط الأصغر فنجد أن العبارة (توفر الأجهزة والمعدات بالجامعة تؤثر إيجابياً على سرعة إنجاز العمل بالجامعة) في بداية الترتيب بمتوسط بلغ (4.12) ودرجة موافقة أوافق، ومن ثم العبارة (توفر وسائل الاتصالات بالجامعة

وسهولة استخدامها ساعدت كثيراً على سرعة انجاز العاملين لأعمالهم الموكلة لهم) بمتوسط بلغ (4.10) ودرجة موافقة أوافق، ومن ثم العبارة (توفر البنية التحتية المناسبة بالجامعة تؤدي لسرعة انجاز العاملين للعمل بالجامعة) بمتوسط بلغ (4.08) ودرجة موافقة أوافق، تليها العبارة (وجود المعامل والمختبرات الحديثة بالجامعة ساعدت كثيراً على سرعة إنجاز العاملين لأعمالهم الموكلة لهم) بمتوسط بلغ (4.05) ودرجة موافقة أوافق، وأخيراً العبارة (يمكن الحصول على المعلومات المطلوبة والخاصة بالموارد البشرية عبر نظم المعلومات وهذا يساعد في سرعة انجاز العمل بالجامعة) بمتوسط بلغ (3.99) ودرجة موافقة أوافق.

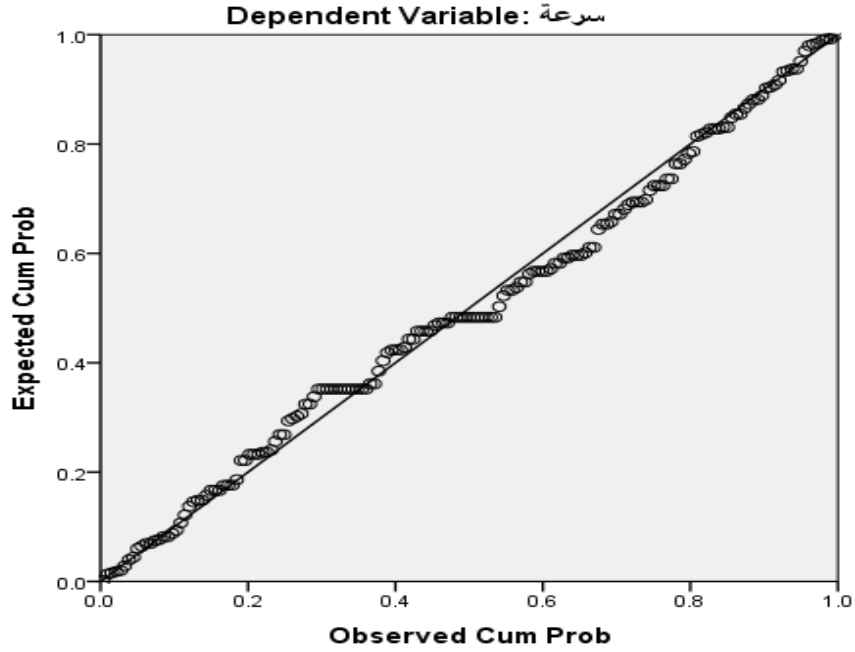
#### معامل الانحدار:

سوف يتم استخدام معامل الانحدار الخطي البسيط لإيجاد أثر الالتزام بالعمل على سرعة الانجاز العمل وذلك بتوافر كل من البرامج والبنية التحتية المناسبة في المؤسسة وفقاً للجدول التالي:

جدول (16)

النموذج	المعاملات	قيمة (t)	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الحد الثابت	5.543	3.691	0.000	0.853	0.727	450.970	0.000
الالتزام	0.880	121.236	0.000				

يبين الجدول رقم (16) أعلاه معامل الانحدار الخطي البسيط بين كل من الالتزام بالعمل (متغير مستقل) وسرعة الانجاز (متغير تابع) فنجد أن معامل التزام بلغ (0.880) والذي يعني أن الزيادة في الالتزام الوظيفي مقدار درجة واحدة يؤدي لزيادة سرعة الانجاز مقدار (0.880) ونجد أن تأثير الالتزام في العمل على سرعة الانجاز تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية حيث بلغت قيمة (t) 121.236 بمستوى دلالة إحصائي (0.000) أقل من (0.05) ما يعني الدلالة الإحصائية لهذه العلاقة، وكذلك نجد أن معامل الارتباط بين كل من الالتزام وسرعة الانجاز بلغ (0.853) ارتباط طردي قوي ومعامل التحديد بلغ (0.727) ما يعني أن نسبة مساهمة المتغير المستقل (الالتزام) في إحداث أثر على المتغير على المتغير التابع (سرعة الانجاز) بلغت (73%) وهي نسبة مرتفعة ما يعني أن الالتزام بالعمل له تأثير فعال على انجاز الأعمال، ومن خلال قيمة (F) والتي بلغت (450.970) وهي قيمة مرتفعة جداً بمستوى دلالة إحصائي (0.000) أقل من (0.05) ما يعني أن النموذج الناتج من هذه العلاقة نموذج معنوي ويمكن الاعتماد عليه في التنبؤ، أي التنبؤ بسرعة انجاز الأعمال إذا توفر الالتزام بالعمل.



الشكل أعلاه يوضح شكل انحدار المتغير التابع على المتغير المستقل حيث نجد أن معظم القيم تكاد تكون منطبقة تماماً على خط الانحدار مما يعني قوة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

سادساً: نتائج وتوصيات الدراسة:

### 1. نتائج الدراسة.

استناداً إلى تحليل بيانات الدراسة فقد خلص التحليل الإحصائي للبيانات إلى النتائج التالية:

أولاً/ النتائج المتعلقة بالمتغيرات الشخصية:

1. أغلب أفراد العينة سنوات خبرتهم تتراوح ما بين (أكثر من 5) سنوات - (10) سنوات) بنسبة (28.6%).

2. الفئة الغالبة لأعمار أفراد العينة هي (30 سنة - أقل من 40 سنة) بنسبة (58.8%).

3. أغلب أفراد العينة مؤهلاتهم الأكاديمية هي بكالوريوس بنسبة (54.9%).

ثانياً/ النتائج المتعلقة بمحاور أداة الدراسة:

1. أفراد العينة موافقين على أن البرامج المستخدمة ومدى الالتزام بالعمل لدى العاملين

بجامعة الملك عبدالعزيز، حيث تمت الموافقة على جميع عبارات هذا المحور بمتوسطات

مرتفعة نوعاً ما.

2. أفراد العينة موافقين على عبارات البرامج المستخدمة وسرعة إنجاز العمل للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، حيث تمت الموافقة على جميع عبارات هذا المحور بمتوسطات مرتفعة نوعاً ما.
3. أفراد العينة موافقين على البنية التحتية المستخدمة ودرها في الالتزام بالعمل لدى العاملين بجامعة الملك عبدالعزيز، حيث تمت الموافقة على جميع عبارات هذا المحور بمتوسطات مرتفعة نوعاً ما.
4. أفراد العينة موافقين على مدى تأثير البنية التحتية المستخدمة في سرعة إنجاز العمل بجامعة الملك عبدالعزيز، حيث تمت الموافقة على جميع عبارات هذا المحور بمتوسطات مرتفعة نوعاً ما.

#### ثالثاً/ النتائج المتعلقة بالفروض:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (البرامج) المستخدمة وبين (الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز عند مستوى دلالة إحصائي (0.05). حيث أن البرامج المستخدمة أثبتت فعاليتها في الالتزام بالعمل.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (البرامج) المستخدمة وبين (سرعه إنجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز عند مستوى دلالة إحصائي (0.05)، حيث أن البرامج المستخدمة أثبتت فعاليتها في إنجاز العمل.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (البنية التحتية) المستخدمة وبين (الالتزام بالعمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز عند مستوى دلالة إحصائي 0.05، حيث تبين أن البنية التحتية المتوفرة في الجامعة تؤثر على مدى التزام العاملين بالعمل.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (البنية التحتية) المستخدمة وبين (سرعه إنجاز العمل) للعاملين بجامعة الملك عبد العزيز عند مستوى دلالة إحصائي (0.05)، حيث اتضح أن البنية التحتية تؤثر إيجاباً على سرعة إنجاز العاملين للعمل بجامعة الملك عبدالعزيز.

#### رابعاً/ النتائج المتعلقة بالفروق بين المتغيرات الأولية في أداة الدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات سنوات خبرة أفراد العينة في الإجابة على محاور أداة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائي (0.05).
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أعمار أفراد العينة في الإجابة على محاور أداة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائي (0.05).

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مؤهلات أفراد العينة الأكاديمية في الإجابة على محاور أداة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائي (0.05).
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات عدد دورات أفراد العينة في الإجابة على محاور أداة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائي (0.05).

## 2. توصيات الدراسة:

- بناءً على النتائج التي تم استخلاصها من تحليل بيانات الدراسة فإن الباحث يوصي بما يلي:
1. ضرورة المحافظة على برامج النظم الحالية والمستخدمة في الجامعة والعمل على تطويرها وتحديثها.
  2. ضرورة الاهتمام من إدارة الجامعة بنظم المعلومات وتوفير الموارد الضرورية لإقامتها من خلال استيعاب أجهزة جديدة تساعد على إنجاز الأعمال في أسرع وقت وبأقل تكلفة.
  3. ضرورة أن تعمل إدارة الجامعة على تحديث البنية التحتية للجامعة كاملة حتى تساهم إيجاباً في دعم أنظمة المعلومات الإدارية بالجامعة.
  4. استخدام برامج حاسوبية متطورة بحيث تساهم إيجاباً في التزام العاملين بأعمالهم بالجامعة وبالتالي زيادة معدلات أدائهم الوظيفي بشكل عام.
  5. التنسيق بين القدرات البشرية والتكنولوجية المتاحة لمزيد من تحقيق الجودة في أنظمة المعلومات الإدارية بالجامعة.
  6. أن تقوم الإدارة باستحداث حوافز تشجيعية للعاملين لتشجيعهم على مزيد من التعامل مع أنظمة المعلومات الإدارية.
  7. إيجاد وتعيين المتخصصين ذوي الكفاءة والمؤهلين للعمل بمجال المعلومات وتطوير المهارات لدى القائمين على إدارة نظم المعلومات بالجامعة.
  8. أن تقوم إدارة الجامعة وبصورة دورية بعمل دراسات حيث من شأن تلك الدراسات أن تكشف عن السلبيات والتحديات وبالتالي تحاول وضع الحلول العلمية لها.
  9. أهمية تدريب العاملين المتعاملين مع أنظمة المعلومات الإدارية بالجامعة وبالتالي يسهل عليهم التعاطي مع مستحدثات الأنظمة الجديدة ويعمل ذلك على زيادة إدراكهم بتلك الأنظمة.
  10. القيام بدراسات أخرى لقياس نظم المعلومات الإدارية بالجامعة بمحاور أخرى غير الأداء الوظيفي مثل الإبداع الإداري وإدارة التغيير وتمكين الموظفين بحيث تساهم في تحقيق أهداف الجامعات السعودية.

## المراجع والمصادر:

### أولاً / الكتب:

- مطاوع، ضياء الدين محمد والخليفة، حسن جعفر.(2014). مبادئ البحث ومهاراته في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية، الرياض: مكتبة المتنبى.
- عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن وعبد الحق، كايد. (2011). البحث العلمي مفهومة – أدواته – أساليبه، الطبعة الثانية عشر، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- مشهور، ثروت. ( ٢٠١٠). استراتيجيات التطوير الإداري، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- السخل، آية وآخرون. (2010م). الثقافة التنظيمية وتأثيرها على مستوى الأداء الوظيفي في بلدية نابلس، دراسة ماجستير، قسم إدارة الأعمال كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة النجاح الوطنية، غزة.
- طعمة، حسين ياسين. (2010م). اتخاذ القرارات- أسلوب كمي تحليلي، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- النجار، فائز محمد. (2010م). نظم المعلومات الإدارية، منظور إداري، الطبعة الثالثة، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الزين، ادم محمد. (2009). الدليل إلى منهجية البحث العلمي وكتابة الرسائل الجامعية، الطبعة الثامنة، الخرطوم: مطابع مركز التدريب الإداري والمهني والبحوث، تحت إشراف إدارة التعريب بجامعة الخرطوم.
- النجار، فائز. (2007). نظم المعلومات الإدارية، عمان: دار حامد للطباعة والنشر والتوزيع.
- الأشعري، أحمد بن داود المزجاجي. (2007). الوجيز في طرق البحث العلمي، جده: خوارزم للنشر والتوزيع.
- الشرايبي، فواد. (2011م). نظم المعلومات الإستراتيجية، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- الحميدي، نجم عبد الله والعبيد، عبد الرحمن الأحمد والسامرائي، سلوى أمين. (2009م). نظم المعلومات الإدارية – مدخل معاصر، الطبعة الثانية، عمان، جامعة الإسراء الأهلية.
- قنديلجي، عامر إبراهيم. (2007م)، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الثانية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.



- إدريس، ثابت.(2013م). نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- المغربي، عبد الحميد. (2011 م). دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- دعاس، غسان محمد مصطفى. (2007م). اقتصاد المعرفة في مجتمع المعلومات، أنظمة المعلومات المحاسبية أمودجاً، مطبعة جامعة النجاح الوطنية.
- ثانياً/ الدراسات والبحوث العلمية:**
- الهزام، محمد.(2016م). تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة مع الإشارة إلى المؤسسة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
- الجواد، بن السعدي محمد.(2015م). أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية دراسة حالة شركة كهرباء والغاز، دراسة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعه قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- الرويلي، عماد صفوك جلود.(2014م). دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، دراسة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين.
- أبو كريم، أيمن محمد احمد.(2013م). علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، دراسة ماجستير إدارة أعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، جامعه الأزهر، غزة.
- زوييدة، محسن. (2013م). التسيير المتكامل للمياه للتنمية المحلية المستدامة، مذكرة لنيل الدكتوراه بكلية العلوم الاقتصادية جامعة ورقلة. ورقلة، الجزائر.
- بوطيبة، عومار.(2012م)، واقع نظم المعلومات بمديرية الشباب والرياض بولاية قسنطينة، دراسة ماجستير في الإدارة والتسيير الرياضي، معهد علوم الطبيعة والحياة، قسم التربية البدنية والرياضية، المركز الجامعي محمد الشريف مساعديه سوق اهراس، الجزائر.

- الحماد، محمد.(2011م). دور تقنية المعلومات في تحسين أداء منسوبي وكالة وزارة الداخلية للأحوال المدنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف، للعلوم الأمنية: المملكة العربية السعودية.

- المغربي، طاهر عمر يونس.(2011م)، واقع تطبيق نظم المعلومات الإدارية بالمنظمات الفندقية الليبية، دراسة ميدانية على الفنادق العامة بمدينة بنغازي، دراسة ماجستير في الإدارة والاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا.

- الطاني، أنعام عبدالجبار سلطان. (2010م). توظيف تقنية المعلومات والاتصالات في تصميم نظام معلومات الموارد البشرية المستند على الشبكة، دراسة حالة في المعهد التقني بنيوى، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد قسم نظم المعلومات الإدارية، جامعة الموصل.

- المري، ياسر سالم.(2011م). دور التقنية الحديثة في رفع كفاءة أداء العاملين في الإدارة العامة للخدمات الطبية بالقوات المسلحة السعودية، دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

- رايس، مراد. (2011م). أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر.

- عبيس، تركي كاظم. (2010م). نظم المعلومات الإدارية وأهميتها في اتخاذ القرارات، دراسة منشورة في مجله بابل للعلوم الإنسانية، المجلد (18)، العدد (3).

- أبوشرخ، نادر حامد عبدالرازق. (2010م). تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير مقدمه إلى قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الأزهر بغزه.

### ثالثاً/ المجلات وأوراق العمل والمؤتمرات العلمية:

- شحاذه، عثمان محمود. (2016م)، دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين بالمؤسسات الإعلامية الرياضية في محافظة ديالى، دراسة منشورة في مجلة علوم الرياضة، المجلد (9)، العدد (28)، بكلية التربية البدنية، جامعة ديالى، ديالى، العراق.

- محمد، صفاء وعبدالكريم، إلهام. ( ٢٠١٥م). أثر ضغوط العمل في فاعلية الأداء الوظيفي: دراسة حالة في مديرية تربية محافظة النجف الأشرف، مجلة كلية الدراسات الإنسانية، العدد (4).

- عتيقة، بن طاعة. (2013م). أثر نظام معلومات الموارد البشرية على فاعلية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات دراسة ميدانية في البنوك الجزائرية، مقال في الملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية: التسيير التقديري للموارد البشرية ومخطط الحفاظ على مناصب العمل بالمؤسسات الجزائرية مقدم في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد خيضر بسكرة.

- المرشدي، خالد بن عبد المحسن. (2012م)، أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، دراسة مقدمه إلى المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

- الياسري، أكرم ومردان، نورس. (2010م)، نظم المعلومات الإستراتيجية ودورها في تحقيق الأداء المتميز دراسة تطبيقية في عينة من المصارف الأهلية العراقية، دراسة منشورة في مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد الثالث، العدد الثاني عشر، جامعة بغداد، العراق.

- بن محمد، هدى وموساوي، عبد النور. (2010م)، أثر استخدام نظم المعلومات على أداء المؤسسات الاقتصادية دراسة تطبيقية على شركات التأمين في الجزائر، دراسة مقدمة إلى المؤتمر الثاني لكلية الأعمال بجامعة الأردن "القضايا الملحة للاقتصاديات الناشئة في بيئة الأعمال الحديثة" وذلك في الفترة الواقعة بين (14-15) نيسان (ابريل) لعام 2009م، عمان، الأردن.

- المعاني، أيمن. (2012 م). اتجاهات المديرين في مراكز الوزارات الأردنية لدور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (5)، العدد (3).

- مسودة، سناء. (2012م). نموذج مقترح لقياس الأداء الشامل في منظمات الأعمال في ضوء مقارنة تحليلية لنموذج الأمريكي (بطاقة العلامات المتوازنة) والنموذج الياباني (الإدارة التكاملية الشاملة) لقياس الأداء الشامل، ورقة عمل ضمن فعاليات المؤتمر العلمي الثاني في جامعة العلوم التطبيقية الخاصة لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بعنوان "الجودة الشاملة في

ظل إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات" والمنعقد خلال الفترة الواقعة ما بين 26- 27 نيسان، عمان، الأردن.

- السعودى، أحمد.(2010م). أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي، دراسة ميدانية، مجلة دراسات، المجلد(33)، العدد (1).

- بختي، إبراهيم. (2011م). صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بتنمية تطوير الأداء، المؤتمر العلمي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، 8/ 9-مارس، جامعة ورقلة، ورقلة، الجزائر.

- البشابشة، ثامر.(2012م)، اثر جوده نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني، دراسة منشورة في مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، المجلد (10)، العدد (1)، عمان، الأردن.

- بن محمد، هدى وموساوي، عبد النور.(2010م). أثر استخدام نظم المعلومات على أداء المؤسسات الاقتصادية دراسة تطبيقية على شركات التأمين في الجزائر، دراسة مقدمة إلى المؤتمر الثاني، كلية الأعمال، جامعة الأردن.

- الداوي، الشيخ.(2010م). تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مقال في مجلة الباحث، العدد 7، جامعة الجزائر.

رابعاً/ المراجع باللغة الانجليزية:

- Boateng, Asafo –Adjei Agyenim.(2007). The Role of Human Resource Information System (HRIS) in strategic Human resource Management (SHRM) ,Unpublished Master Thesis, Swedish School of Economics and Business administration,Swedish.
- Hussain, Zahid, Wallace, James & Cornelius, Nelarine.(2007). The Use and Impact Of Human Resources Information System on human resources management Professionals, Information & Management, Vol. (44) Issue (1).
- Supattra, B& Poonmak. (2007): The Influence Of Management Information System and Information Technology on Management

**Performance and Satisfaction, 7th global conference on Business and Economics.**

- **Chang, J and king W. (2005): Measuring the Performance of Information Systems: A Functional Scorecard", Journal of Management Information Systems, Vol. 22, No. 1.**
- **Yang .J , Tanner . K &Kuzic . J , (2011) " Enablers and Inhibitors of SISP:A Case Study of a Korean Large Corporation , Journals, IBIMA. 2011, PP . 1- 16 .www.ibimapublishing.com.**
- **Akdemeir .B.,Ederm.O.& Polat .S.(2010)." Characteristics of high performance organization ". Journal of Faculty of Economics &Administrative Sciences . Vol .15, No.1.**
- **Gittell, J. H., K. Fairfield, B. Bierbaum, R. Jackson, M. Kelly, R. Laskin, S. Lipson, J. Siliski, T. Thornhill, J. Zuckerman. (2010). Impact of relational coordination on quality of care, postoperative pain and functioning, and length of stay: A ninehospital study of surgical patients. Med. Care.**