العلاقة بين استخدامات نظم المعلومات الإدارية ومستوى أداء العاملين

–دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة المسيلة–

د/ بن البار موسى

أ/ قديري عائشة

جامعة المسيلة.

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية من خلال مكوناتها المتمثلة في (الأجهزة، البرمجيات، قواعد البيانات، العمليات، الأفراد) ومستوى أداء العاملين بالاعتماد على معايير تقييم الأداء (الجودة، الكمية ، الوقت، الإجراءات) بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة المسيلة، حيث تم جمع المعلومات من طرف عينة من الإداريين العاملين بالكلية عن طريق الاستمارة.

وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة أن العلاقة بين استخدامات نظم المعلومات الإدارية ومستوى أداء العاملين بالكلية محل الدراسة عند مستوى 0.05 كانت في معظمها ضعيفة، ولم تتعد المستوى المتوسط.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات الإدارية، أداء العاملين.

Abstract:

The aim of this research is to study the relationship between Management Information Systems(MIS) through their components (Hardware, Software, Databases, Operations, Staff) and the performance level of employees based on performance evaluation criterias (quality ,quantity, time and procedures) Where the information was collected by a sample of the administrators working in the college through the survey.

The results of this study showed that the relationship between the uses of MIS and the level of performance of the college staff at the level of 0.05 was mostly weak and did not exceed the average level.

Keywords: Management Information Systems (MIS), The performance of workers

مقدمة:

لقد وجدت مؤسسات اليوم نفسها على اختلاف أنشطتها وتباين أحجامها أمام العديد من التغيرات والتطورات في بيئة ديناميكية معقدة ومكتظة بزخم من المعلومات والمعطيات المتصلة بصفة مباشرة، أو غير مباشرة بأعمال المؤسسات، والتي يمكن أن تسهم في ترشيد قراراتها، وبالتالي إلى تحسين أداء مواردها.

ولهذا تسعى المؤسسات في الوقت الراهن إلى تبني نظم معلوماتية تضمن من خلالها الحصول والبيانات بطريقة عقلانية ومعالجتها وفق آليات تتوافق وهيكلة تنظيماتها الإدارية، من أجل الحصول على مخرجات تتوافق والأهداف المسطرة.

وتعتبر الجامعات من بين أهم المؤسسات التي تتعامل مع المعلومات والبيانات كمادة أولية ومنتج هام، فهي تتوفر على العديد من الإمكانات المادية والبشرية، وتحرص على اعتماد نظم معلومات تخدم تنظيماتها الإدارية، كما أنها ومن جهة أخرى تسعى إلى تنفيذ مخططاتها في الوقت المناسب والكمية الكافية لأجرأة كل عملياتها وتحقيق أحسن أداء لمواردها البشرية. ولهذا جاءت إشكالية هذه الدراسة على النحو التالي:

أولا: إشكالية الدراسة.

بما تتسم العلاقة بين استخدامات نظم المعلومات الإدارية ومستوى أداء العاملين في الكلية محل الدراسة؟

ثانيا: فرضية الدراسة

للإجابة على الإشكالية الرئيسة تم صياغة الفرضية التالية:

توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدامات نظم المعلومات الإدارية ومستوى أداء العاملين في الكلية محل الدراسة عند مستوى 0.05.

وللإجابة على هذه الفرضية تم تجزئتها إلى الفرضيات الفرعية الموالية:

1. توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأجهزة ومستوى أداء العاملين (الجودة، الكمية ، الوقت، الإجراءات) في الكلية محل الدراسة عند مستوى 0.05.
2. توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عنصر البرمجيات ومستوى أداء العاملين في الكلية محل الدراسة عند مستوى 0.05.

3. توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عنصر قواعد البيانات ومستوى أداء العاملين (الجودة، الكمية ، الوقت، الإجراءات) في الكلية محل الدراسة عند مستوى 0.05.
4. توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عنصر العمليات ومستوى أداء العاملين(الجودة، الكمية ، الوقت، الإجراءات) في الكلية محل الدراسة عند مستوى 0.05.
5. توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأفراد ومستوى أداء العاملين(الجودة، الكمية ، الوقت، الإجراءات) في الكلية محل الدراسة عند مستوى 0.05.

ثالثا: أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذا الموضوع في:

1. تمثل الدراسة إضافة للمعرفة في مجال درجة استخدام نظم المعلومات الإدارية في مجال تحسين أداء العاملين في الكلية محل الدراسة.
2. الإسهام في تقديم منتج علمي يثري المكتبة الجامعية.

رابعا: أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة وقوة العلاقة بين كل مكونات نظم المعلومات الإدارية و جميع المعايير المعتمدة من أجل تحديد عناصر الضعف ومعالجتها من خلال تقديم الاقتراحات المناسبة.

خامسا: منهج الدراسة

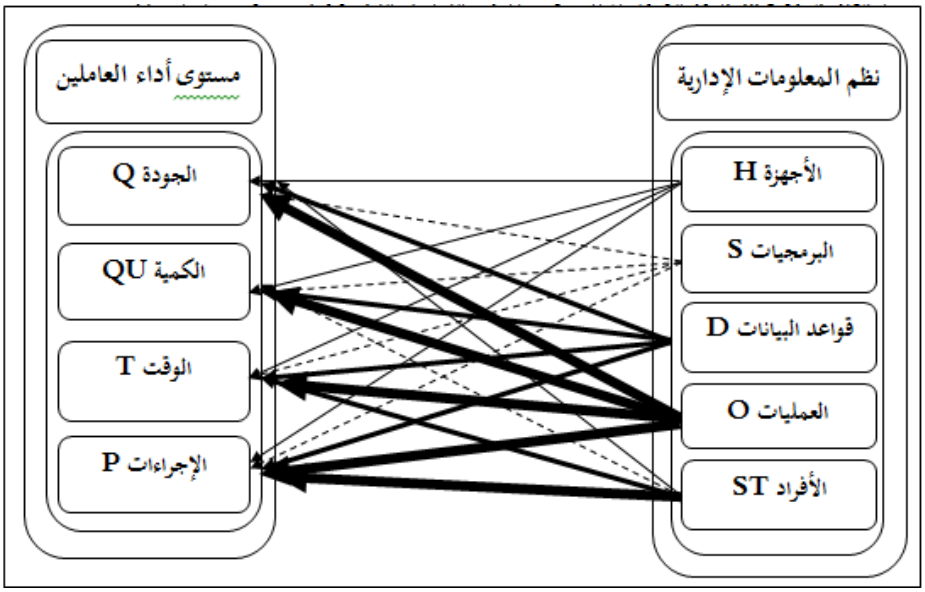
لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي لاستخدامه في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها وأشكالها **وعلاقاتها** والعوامل المؤثرة في ذلك، فهو لا يهدف فقط إلى جمع البيانات والمعلومات وتبويبها وعرضها بل إنه يشتمل كذلك على تحليل دقيق لهذه البيانات والمعلومات وتفسير عميق لها وسبر لأغوارها من أجل استخلاص الحقائق والتعميمات الجديدة التي تسهم في تراكم وتقدم المعرفة الإنسانية[1].

سادسا: هيكل الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تقسيم البحث إلى المحاور التالية:

1. **الإطار النظري للدراسة**
   - **1-1- ماهية نظم المعلومات الإدارية ومكوناتها.**
   - **2-1- ماهية أداء العاملين ومعاييره**
2. **الإطار التطبيقي للدراسة**
   - **1-2- منهجية وعينة الدراسة.**
   - **2-2- اختبار فرضيات الدراسة وتحليل نتائجها.**

سابعا: أنموذج الدراسة: الشكل الموالي يوضح أنموذج الدراسة والذي يتكون من متغيرين أساسيين:



المصدر: من إعداد الباحثين.

1- الإطار النظري للدراسة

في هذا الجانب سيتم تناول المفاهيم الأساسية المتعلقة بمتغيرات الدراسة من خلال التطرق إلى ماهية نظم المعلومات الإدارية ومكوناتها، ومفهوم أداء العاملين وأهم المعايير المعتمدة في تقييم أداء العاملين.

1-1- **ماهية نظم المعلومات الإدارية ومكوناتها.** (Management Information Systems)

1-1-1- تعريف نظم المعلومات الإدارية

لقد تعددت تعاريف نظم المعلومات الإدارية وهذا ناتج عن اختلاف طريقة تناول هذا الموضوع من قبل الباحثين والمختصين وبالتالي سنقوم بعرض مجموعة من هذه التعاريف:

- ✓ هي مفهوم القيمة المضافة للمعلومات التي تقدمها هذه النظم للإدارة في الوقت الحالي، ومفهوم الميزة التنافسية ، التي لا يمكن أن تتحقق في أي منظمة من دون امتلاك منظومات متكاملة للمعلومات الإدارية.[2]
- ✓ هي إحدى تطبيقات النظم المبنية على الحاسبات الآلية التي توفر المعلومات للإدارة بصورة منظمة على شكل تقارير، مما يسهم في علاج المشاكل الإدارية واتخاذ القرار السليم.[3]
- ✓ عبارة عن أسلوب رسمي يستخدم لتوفير المعلومات الدقيقة والموثقة للإدارة، واللازمة لتسهيل عمليات اتخاذ القرارات، والتي تمكن المديرين من القيام بوظائف التخطيط والرقابة في المنظمة، حتى يمكن أن تحقق الأهداف التي تسعي إليها بفاعلية.[4]

ونستخلص مما سبق أن نظم المعلومات الإدارية هي: مجموعة تتكون من الأفراد والأجهزة، التي تتولى عمليات جمع ومعالجة وخزن البيانات واسترجاعها، بقصد توفير المعلومات الضرورية وفي الوقت المناسب، لتدعيم وظائف التخطيط والتنظيم والرقابة والقيادة والتوجيه واتخاذ القرارات الإدارية، في كافة المستويات الإدارية من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

1-1-2- مكونات نظم المعلومات الإدارية.

لكل نظام مكونات أساسية يقوم عليها ونظم المعلومات الإدارية تتكون من:[5]

1) **الأجهزة:**(Hardware): أي نظام معلومات يجب أن يحتوي على مجموعة من المعدات والحواسيب الآلية خاصة وأن أجهزة الحواسيب أصبحت متوفرة وبأسعار

في متناول معظم المنظمات، ونظام الحاسوب يمكن أن يكون حاسوبا شخصيا أو متوسط الحجم أو كبير أو حتى شبكة واسعة ومتنوعة.

2) **البرمجيات:**(Software): وهي الأنظمة التي تشتغل بواسطتها الحواسيب و تنقسم إلى قسمين : تتمثل في برمجيات النظم (System Software) وتعني تلكالبرامج التي تساعد على تنفيذ العمليات، مثل ترتيب البيانات واسترجاعها من الذاكرة وبرمجيات التطبيقات(Application Software)وهي التي تقوم بتشغيل بيانات المنظمة، مثل برامج الأجور والمحاسبة وبرامج التصنيع، هذه البرامج يتم إعدادها من طرف مختصين في البرمجة بالمنظمة نفسها أو الحصول عليها جاهزة أما برامج النظم فيتم الحصول عليها من طرف موردي الأجهزة.

3) **قواعد البيانات:**(Data base): وهي عبارة عن المخزن الذي يحوي على البيانات التي تصف كل الأحداث والعمليات الجارية في المنظمة، وتكون مخزنة في شكل ملفات يدوية أو إلكترونية بواسطتها يعمل نظام المعلومات على تحويلها إلى معلومات لذلك تعتبر جد مهمة لأي نظام معلوماتي.

4) **العمليات:**(Operations):هي عمليات تقوم بوصف وترتيب مجموع الخطوات والتعليمات المحددة لإنجاز العمليات الحاسوبية،وتسمى بخريطة مسار النظام وتقوم بشرح ما الذي يجب عمله.[6]

5) **الأفراد:**(Staff):يعتبر العنصر الأساسي لنظام المعلومات الذي يتولىتحليل المعلومات ووضع البرامج وإدارة المعلومات.[7]

2-1- مفهوم أداء العاملين ومعاييره.

1-2-1- مفهوم أداء العاملين:

توجد العديد من الرؤى والاتجاهات التي تناولت مفهوم أداء العاملين من بينها:

- ✓ يشير الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وغالبا ما يحدث تداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء قياس على أساس النتائج التي حققها الفرد.[8]
- ✓ يعبر أداء العاملين عن لأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد.[9]

- ✓ يعرف بأنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكن تمييز ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها، وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول ونوعية العمل ونمط الأداء.[10]
- ✓ مجموعة من السلوكيات ذات العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهمته وتحمل مسؤولياته، وتتضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية.[11]

ومن خلال ما سبق نستخلص تعريف أداء العاملين في النقاط التالية:

- ❖ نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح.
- ❖ درجة بلوغ الفرد أو الفريق أو المنظمة الأهداف المخططة بكفاءة وفعالية.
- ❖ الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال.

1-1-2- معايير أداء العاملين

تعتبر معايير أداء العاملين مهمة من خلال معرفة الطريق المناسب للوصول إلى أفضل مستوى للأداء وتنحصر أهم معايير أداء العاملين فيما يلي:[12]

- ✓ **الكمية:** وهي حجم العمل المنجز في ضوء القدرات وإمكانيات الأفراد ولا يتعداها وفي الوقت ذاته لا يقل عن قدراتهم وإمكانياتهم لأن ذلك يعني بطء الأداء، مما يصيب العاملين بالتراخي لذلك يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل الأداء، بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات وتدريب وتسهيلات.
- ✓ **الوقت:** ترجع أهمية الوقت إلى كونه مورد غير قابل للتجديد أو للتعويض فهو رأسمال وليس دخلا، مما يحتم أهمية استغلاله الاستغلال الأمثل في كل لحظة، لأنه يتضاءل على الدوام ويمضي إلى غير رجعة.
- ✓ **الإجراءات:** وهي الخطوات التي يسير فيها أداء العمل أو هي بيان توقعي للخطوات والإجراءات الضرورية الواجب إتباعها لتنفيذ المهام، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف، وبالرغم من كون الإجراءات والخطوات المتبعة في انجاز العمل متوقعة ومدونة في مستندات المنظمة

وفق قواعد وقوانين ونظم وتعليمات، إلاّ أنه يفضل الاتفاق بين الرؤساء والمرؤوسين على الإجراءات المتبعة في انجاز العمل سواء ما يتعلق بإنجاز المعاملات أو تسليمها أو تسلمها حتى تكون الصورة واضحة لجميع الأطراف ولا يتأثر الأداء بغياب احد العاملين.

- ✓ **الجودة:** وهي مؤشر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء من حيث درجة الإتقان وجودة الخدمة لذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة، وهذا يستدعي وجود معيار لدى الرؤساء والمرؤوسين للاحتكام إليه إذا دعت الضرورة فضلا عن الإتقان على مستوى الجودة المطلوبة في أداء العمل في ضوء التصميمات السابقة للخدمات والأهداف والتوقعات.[13]

2- الإطار التطبيقي للدراسة

من أجل اختبار فرضية الدراسة الرئيسة ومن ثم الإجابة على الإشكالية سيتم التطرق إلى منهجية وأدوات الدراسة وأساليب الإحصائية المستخدمة، بالإضافة إلى اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة على الفرضية الرئيسة وتحليل نتائجها. ستم التطرق إلى المصادر المعتمدة في هذا البحث وقياس صدق وثبات الاستمارة

2-1- منهجية وعينة الدراسة.

نشير في هذا الموضع إلى المنهجية المعتمدة في إعداد الأداة الإحصائية وكيفية تصميمها وقياس صدقها وثباتها.

2-1-1- منهجية وأدوات الدراسة

2-1-1-1 مصادر جمع البيانات

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة تم الاعتماد على بعض المصادر الثانوية لتحديد الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة، أما في ما يتعلق بالمصادر الأولية فقد تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستمارة.

وبهدف الحصول على البيانات تم الاعتماد على هذه الأداة بشكل أساسي لجمع البيانات المتعلقة بهذا الموضوع

حيث تمت عملية توزيع الاستبيان وفق الجدول الموالي:

الجدول رقم (01):الاستبيانات الموزعة.

عدد الاستبيانات	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المسترجعة	الاستبيانات المرفوضة	الاستبيانات المدروسة
المجموع	65	55	5	50
النسبة	%100	%84.61	%7.69	%76.92

المصدر: من إعداد الباحثين.

من خلال **الجدول رقم** (01) يتضح لنا أن عدد الاستبيانات الموزعة قدرت ب65 استبيان، تم استرجاع منها 55 استبان وبعد عملية الفحص تبين أن 5 منهم غير صالحة أي تم رفضها نظرا لعدم اكتمال الأجوبة على أسئلة الاستبيان، لتتم عملية الدراسة على 50 استبيان أي ما يقدر بنسبة 76.92 %

وفيما يلي سيتم تصميم وصدق وثبات الاستبيان على النحو التالي:

2-1-1-2- تصميم الاستبيان: لتحقيق أهداف الدراسة وللكشف عن علاقة بين نظم المعلومات الإدارية ومستوى أداء العاملين، قمنا بتصميم استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة.

وتضمن استمارة الاستبيان مجموعة من الأسئلة موزعة على قسمين كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم(02): أقسام ومحاور الاستمارة.

أقسام الاستمارة	عنوان القسم	محاور الاستمارة		عدد الأسئلة
القسم الأول	معلومات عامة	البيانات الشخصية		
القسم الثاني	مجالات الاستبيان	**نظم المعلومات الإدارية**	الأجهزة	06
			البرمجيات	05
			قواعد البيانات	06
			العمليات	06
			الأفراد	07
		مستوى أداء العاملين	الجودة	06
			الكمية	07
			الوقت	04
			الإجراءات	07
مجموع الأسئلة				54

المصدر: من إعداد الباحثين

يشير **الجدول رقم** (02) إلى أن هناك قسمين حيث تضمن القسم الأول على المعلومات العامة والقسم الثاني مجالات الدراسة، والتي تمثلت في مجموعة من الأسئلة المغلقة والتي تتطلب إجابة واحدة، والهدف من تصميم الاستبيان الحصول على المعلومات تساعد في التحليل، وكانت إجابات كل سؤال وفق مقياس ليكرت الخماسي. **2-1-1-3-صدق الاستبيان**: يقصد بصدق الاستبيان أن تقيس أسئلة ما وضعت لقياسه وقمنا بالتأكيد من صدق الاستبيان عن طريق عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من 03 أساتذة متخصصين في الإدارة، وتمت الاستجابة لأراء المحكمين، وقمنا بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة.

4-1-1-2- ثبات الاستبيان: من اجل ثبات الاستبيان تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ وبعد توزيع الاستمارة ومعالجتها إحصائيا تم استخلاص النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): قيم معامل ألفا كرونباخ حسب كل محور.

محاور الاستمارة		معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق
نظم المعلومات الإدارية	الأجهزةH	0.731	0.845
	البرمجيات S	0.855	0.924
	قواعد البيانات D	0.811	0.900
	العمليات O	0.768	0.876
	الأفرادST	0.810	0.9
العام		0.927	0.962
مستوى أداء العاملين	الجودة Q	0.734	0.856
	الكمية QU	0.761	0.872
	الوقت T	0.620	0.787
	الإجراءاتP	0.809	0.899
العام		0.886	0.941

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيم ألفا كرونباخ كلها أكبر من 0.60 وهذا يدل على صدق وثبات أسئلة الاستبيان.

2-1-1-2 أساليب التحليل الإحصائي

اعتمدنا لتحليل بيانات البحث على البرنامج الإحصائيspss نسخة 22 حيث تعتبر الحزمة الإحصائية spss من أفضل الحزم والبرامج الإحصائية الجاهزة للإدخال والعرض والتحليل الإحصائي على مستوى واسع من العالم، والاسم الكامل لهذا البرنامج

هوStatistical Package For Social Science، كما أن هناك العديد من الأدوات التي تم استخدامها متمثلة فيما يلي:

- **اختبار كولموغوروف سمير نوف:** لمعرفة طبيعة توزيع بيانات الاستبيان ومدى معلميتها ويستخدم عندما يكون حجم العينة أكبر من 50.
- **اختبار بيرسون:** يستعمل هذا الاختبار في دراسة العلاقة الارتباطية إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- **اختبار سبيرمان:** لاختبار العلاقة الارتباطية عند وجود بيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

2-1-2- وصف خصائص عينة ومجتمع الدراسة.

بناء على مشكلة البحث وأهدافها فإن مجتمع الدراسة المستهدف يتكون من الإداريين العاملين في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

أما عينة الدراسة فهي عبارة عن عينة عشوائية عنقودية والتي بلغت نسبتها 56.17% تتمثل في الإداريين العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ،بالإضافة إلى أنها مجموعة جزئية من مجتمع البحث وممثلة لعناصر المجتمع أفضل تمثيل، بحيث يمكن تعميم نتائج تلك العينة على باقي الكليات ومن ثم على مجتمع الدراسة.

2-2- اختبار فرضيات الدراسة وتحليل نتائجها.

قبل اختبار فرضية الدراسة، سيتم تحديد مدى معلمية أو عدم معلمية المتغيرات الفرعية الممثلة لمكونات نظم المعلومات الإدارية ومعايير الأداء المشار إليها في النموذج، من أجل تحديد الاختبار المناسب لكل منها.

و الجدول التالي يوضح اختبارات المعلمية:

الجدول رقم(04): اختبار التوزيع الطبيعي للفرضيات.

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
H	,129	50	,036	,956	50	,062
S	,120	50	,071	,972	50	,283
D	,106	50	,200*	,960	50	,087
O	,155	50	,004	,963	50	,118
ST	,085	50	,200*	,960	50	,093
Q	,129	50	,038	,962	50	,110
QU	,106	50	,200*	,970	50	,223
T	,111	50	,168	,955	50	,057
P	,135	50	,023	,967	50	,177

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

بما أن العينة تتكون من 50 مفردة فانه يتم استخدام اختبار كولموغوروف سمير نوف، وبالتالي فان المتغير الأول يتضمن 5 عناصر حيث أن العنصر الأول والرابع المتمثل في الأجهزة والعمليات ذو مستوى دلالة يساوي 0.036 و 0.004 وهما اقل من 0.05 لذا نستنتج أن البيانات المتعلقة بهاذين العنصرين لا تتبع التوزيع الطبيعي ، أما العناصر الأخرى المتمثلة في البرمجيات وقواعد البيانات والأفراد ذو مستوى دلالة 0.07 و0.20و 0.20 على التولي وهما أكبر من 0.05 لذا نستنتج أن البيانات تتبع التوزيع ، أما المتغير الثاني فهو يتكون من 04 معايير تتمثل في الجودة والإجراءات هما عنصران لا يتبعان التوزيع الطبيعي لأن مستوى الدلالة اقل من 0.05 أما العنصرين الكمية والوقت فمستوى الدلالة اكبر من 0.05 وبالتالي فهما يتبعان التوزيع الطبيعي.

2-2-1- اختبار فرضيات الدراسة

تشير الفرضية الرئيسة إلى ما يلي:

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين استخدامات نظم المعلومات الإدارية ومستوى أداء العاملين بالكلية محل الدراسة عند مستوى 0.05.

عند دراسة الارتباطية بين عنصرين إذا كان العنصران يتبعان التوزيع الطبيعي فإننا نستخدم اختبار بيرسون أما إذا كان العنصران لا يتبعان التوزيع الطبيعي فانه يتم استخدام اختبار سبيرمان في حين انه كان الارتباط بين عنصرين احدهما يتبع التوزيع الطبيعي والأخر لا يتبع التوزيع الطبيعي فإننا نستخدم اختبار سبيرمان.

أما اختبار هذه الفرضية فسيتم من خلال اختبار فرضياتها الفرعية المنبثقة منها وفق ما يلي:

2-2-1-1- اختبار الفرضية الفرعية الرئيسة الأولى.

توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأجهزة ومستوى أداء العاملين (الجودة، الكمية ، الوقت، الإجراءات) في الكلية محل الدراسة عند مستوى 0.05.

وقد تم تجزئة الفرضية الفرعية بدورها إلى فرضيات فرعية تتضمن كلا منها عنصر الأجهزة ومعيارا من بين المعايير الأربعة لأداء العاملين وفق المصفوفة الموضحة في الجدول رقم (05).

والجدول التالي يوضح اختبار سبيرمان.

الجدول رقم(05): نتائج اختبار سبيرمان للفرضية الفرعية الرئيسة الأولى.

			H	Q	QU	T	P
Rho de Spearman	H	Coefficient de corrélation	1,000	,381**	,526**	,355*	,633**
		Sig. (bilatéral)	.	,006	,000	,011	,000
		N	50	50	50	50	50
	Q	Coefficient de corrélation	,381**	1,000	,550**	,425**	,342*
		Sig. (bilatéral)	,006	.	,000	,002	,015
		N	50	50	50	50	50
	QU	Coefficient de corrélation	,526**	,550**	1,000	,376**	,521**
		Sig. (bilatéral)	,000	,000	.	,007	,000
		N	50	50	50	50	50
	T	Coefficient de corrélation	,355*	,425**	,376**	1,000	,369**
		Sig. (bilatéral)	,011	,002	,007	.	,008
		N	50	50	50	50	50
	P	Coefficient de corrélation	,633**	,342*	,521**	,369**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	,015	,000	,008	.
		N	50	50	50	50	50

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من خلال الجدول السابق أن **الفرضية الفرعية الأولى (ف 1-1)** التي تشير إلى أن توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأجهزة ومعيار الجودة بالكلية محل الدراسة حيث أن قيمة الارتباط تساوي 0.381 ومستوى الدلالة 0.006 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أنها دالة إحصائيا، إذن فالعلاقة بين كل من عنصر الأجهزة

ومعيار الجودة ضعيفة، في حين أن **الفرضية الفرعية الثانية**(ف1-2) التي تنوه إلى انه توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأجهزة ومعيار الكمية بالكلية محل الدراسة، حيث أن قيمة الارتباط لهذه الفرضية قدرت ب0.526 ومستوى دلالة معدوم وهي أقل من 0.05 وهذا يدل على أنها دالة إحصائيا، وبالتالي فان العلاقة بين عنصر الأجهزة ومعيار الكمية متوسطة، أما فيما يخص **الفرضية الفرعية الثالثة** (ف1-3) والتي تتمثل في توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأجهزة ومعيار الوقت بالكلية محل الدراسة، إذ نجد أن قيمة الارتباط هي 0.355ومستوى دلالة 0.011 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أنها دالة إحصائيا، إذن فالعلاقة بين عنصر الأجهزة ومعيار الوقت ضعيفة، أما **الفرضية الفرعية الرابعة**(ف1-4) والتي تحوي أنه توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأجهزة ومعيار الإجراءات بالكلية محل الدراسة، إذ أن قيمة الارتباط تساوي 0.633 ومستوى دلالة معدوم 0.00وهي قيمة أقل من 0.05 أي أنها دالة إحصائيا، وبالتالي فإن العلاقة بين عنصر الأجهزة ومعيار الإجراءات متوسطة.

2-2-1-2- اختبار الفرضية الفرعية الرئيسة الثانية

توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عنصر البرمجيات ومستوى أداء العاملين (الجودة، الكمية ، الوقت، الإجراءات) في الكلية محل الدراسة عند مستوى 0.05.

وقد تم تجزئة الفرضية الفرعية بدورها إلى فرضيات فرعية تتضمن كل منها عنصر البرمجيات ومعيارا من بين المعايير الأربعة لأداء العاملين. والجدول التالي يوضح اختبار بيرسون

الجدول رقم(06): نتائج اختبار بيرسون للفرضية الفرعية الرئيسة الثانية.

		S	QU	T
S	Corrélation de Pearson	1	,434**	,352*
	Sig. (bilatérale)		,002	,012
	N	50	50	50
QU	Corrélation de Pearson	,434**	1	,482**
	Sig. (bilatérale)	,002		,000
	N	50	50	50
T	Corrélation de Pearson	,352*	,482**	1
	Sig. (bilatérale)	,012	,000	
	N	50	50	50

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول السابق يتضح أن **الفرضية الفرعية** (ف2-1) التي تتمثل في توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر البرمجيات ومعيار الكمية بالكلية محل الدراسة، **والفرضية الفرعية** (ف2-2) تتضمن أنه توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر البرمجيات ومعيار الوقت بالكلية، حيث أن قيمة الارتباط تقدر ب0.434 و 0.352 على التوالي ومستوى دلالة 0.002 و 0.012 وهما اقل من 0.05 وهذا يعني أنهما دالتين إحصائيا، وبالتالي فان العلاقة بين البرمجيات والكمية والعلاقة بين البرمجيات والوقت ضعيفة.

ثانيا: والجدول التالي يوضح اختبار سبيرمان.

الجدول رقم(07): نتائج اختبار سبيرمان للفرضية الفرعية الرئيسة الثانية.

			S	Q	P
Rho de Spearman	S	Coefficient de corrélation	1,000	,296*	,450**
		Sig. (bilatéral)	.	,037	,001
		N	50	50	50
	Q	Coefficient de corrélation	,296*	1,000	,342*
		Sig. (bilatéral)	,037	.	,015
		N	50	50	50
	P	Coefficient de corrélation	,450**	,342*	1,000
		Sig. (bilatéral)	,001	,015	.
		N	50	50	50

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يشير الجدول السابق إلى أن **الفرضية الفرعية** (ف2-3) التي تتمثل في توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر البرمجيات ومعيار الجودة بالكلية محل الدراسة، حيث أن قيمة الارتباط هي 0.296ومستوى دلالة 0.037 وهي اقل من 0.05أيأنها دالة إحصائيا، أما **والفرضية الفرعية** (ف2-4) تتضمن انه توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر البرمجيات ومعيار الإجراءات بالكلية حيث أن قيمة الارتباط تقدر ب0.450 ومستوى دلالة 0.001وهيأقل من 0.05 وهذا يعني أنها دالة إحصائيا، وبالتالي فان العلاقة بين البرمجيات والجودة والعلاقة بين البرمجيات والإجراءات ضعيفة.

2-2-1-3- اختبار الفرضيات الفرعية الرئيسة الثالثة

توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عنصر قواعد البيانات ومستوى أداء العاملين (الجودة، الكمية ، الوقت، الإجراءات) في الكلية محل الدراسة عند مستوى 0.05.

وقد تم تجزئة الفرضية إلى فرضيات فرعية وفق المصفوفة الموضحة في الجدولين رقم (08) و (09).

أولا: الجدول التالي يوضح اختبار بيرسون.

الجدول رقم(08): نتائج اختبار بيرسون للفرضية الفرعية الرئيسة الثالثة

		D	QU	T
D	Corrélation de Pearson	1	,417**	,320*
	Sig. (bilatérale)		,003	,024
	N	50	50	50
QU	Corrélation de Pearson	,417**	1	,482**
	Sig. (bilatérale)	,003		,000
	N	50	50	50
T	Corrélation de Pearson	,320*	,482**	1
	Sig. (bilatérale)	,024	,000	
	N	50	50	50

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق نستنتج أن **الفرضية الفرعية** (ف3-1) تتمثل في: توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر قواعد البيانات ومعيار الكمية بالكلية محل الدراسة، حيث أن قيمة الارتباط هي 0.417 ومستوى دلالة 0.003 وهي اقل من 0.05 أي أنها دالة إحصائيا، أما **الفرضية الفرعية** (ف3-2) تتضمن: توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر قواعد البيانات ومعيار الوقت بالكلية محل الدراسة، تبين أن قيمة الارتباط تقدر 0.320 ومستوى دلالة 0.024 وهي أقل من 0.05أيأنها دالة إحصائيا، إذن فالعلاقة بين قواعد البيانات والكمية والعلاقة بين قواعد البيانات والوقت ضعيفة.

ثانيا: الجدول التالي يوضح اختبار سبيرمان

الجدول رقم(09): نتائج اختبار سبيرمان للفرضية الفرعية الرئيسة الثالثة

			D	Q	P
Rho de Spearman	D	Coefficient de corrélation	1,000	,331*	,453**
		Sig. (bilatéral)	.	,019	,001
		N	50	50	50
	Q	Coefficient de corrélation	,331*	1,000	,324*
		Sig. (bilatéral)	,019	.	,022
		N	50	50	50
	p	Coefficient de corrélation	,453**	,324*	1,000
		Sig. (bilatéral)	,001	,022	.
		N	50	50	50

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق تبين أن **الفرضية الفرعية** (ف3-3) والتي تدل على توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر قواعد البيانات ومعيار الجودة بالكلية محل الدراسة، حيث أن قيمة الارتباط تمثلت في 0.331 ومستوى دلالة 0.019 وهي اقل من 0.05 أي أنها دالة إحصائيا، في حين أن **الفرضية الفرعية** (ف3-4) تضمنت توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر قواعد البيانات ومعيار الإجراءات بالكلية أي أن قيمة الارتباط هي 0.453 ومستوى دلالة 0.001 وهي اقل من 0.05 وهذا ما يدل على أنها دالة إحصائيا، وبالتالي فان العلاقة بين كل من قواعد البيانات ومعيار الجودة والعلاقة بين كل من عنصر قواعد البيانات ومعيار الإجراءات كليهما ضعيف.

2-2-1-4- اختبار الفرضية الفرعية الرئيسة الرابعة

توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عنصر العمليات ومستوى أداء العاملين (الجودة، الكمية ، الوقت، الإجراءات) في الكلية محل الدراسة عند مستوى 0.05.

وقد تم تجزئة الفرضية إلى فرضيات فرعية وفق المصفوفة الموضحة في الجدول رقم (10).

الجدول التالي يوضح اختبار سبيرمان.

الجدول رقم(10): نتائج اختبار سبيرمان للفرضية الفرعية الرئيسة الرابعة.

			O	Q	QU	T	P
Rho de Spearman	O	Coefficient de correlation	1,000	,348*	,411**	,344*	,288*
		Sig. (bilatéral)	.	,013	,003	,014	,043
		N	50	50	50	50	50
	Q	Coefficient de correlation	,348*	1,000	,550**	,425**	,342*
		Sig. (bilatéral)	,013	.	,000	,002	,015
		N	50	50	50	50	50
	QU	Coefficient de correlation	,411**	,550**	1,000	,376**	,521**
		Sig. (bilatéral)	,003	,000	.	,007	,000
		N	50	50	50	50	50
	T	Coefficient de correlation	,344*	,425**	,376**	1,000	,369**
		Sig. (bilatéral)	,014	,002	,007	.	,008
		N	50	50	50	50	50
	P	Coefficient de correlation	,288*	,342*	,521**	,369**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,043	,015	,000	,008	.
		N	50	50	50	50	50

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن **الفرضية الفرعية** (ف4-1) التي تشير إلى أن توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر العمليات ومعيار الجودة بالكلية محل الدراسة حيث أن قيمة الارتباط تساوي 0.348ومستوى الدلالة 0.013 وهي قيمة اقل من 0.05 أي أنها دالة إحصائيا، في حين أن **الفرضية الفرعية** (ف4-2) التي تنوه إلى انه توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر العمليات ومعيار الكمية بالكلية محل الدراسة حيث أن قيمة الارتباط لهذه الفرضية قدرت بـ0.411 ومستوى دلالة 0.003وهي اقل من 0.05 وهذا يدل على أنها دالة إحصائيا، أما فيما يخص **الفرضية الفرعية** (ف4-3) والتي تتمثل في توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر العمليات ومعيار الوقت بالكلية محل الدراسة إذ نجد أن قيمة الارتباط هي 0.344 ومستوى دلالة 0.014 وهي قيمة اقل من 0.05 أي أنها دالة إحصائيا، أما **الفرضية الفرعية** (ف4-4) والتي تحوي انه توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر العمليات ومعيار الإجراءات بالكلية محل الدراسة إذ أن قيمة الارتباط تساوي 0.288 ومستوى دلالة 0.043وهي قيمة اقل من 0.05 أي أنها دالة إحصائيا وبالتالي فان العلاقة بين عنصر العمليات ومعايير الجودة والكمية والوقت والإجراءات كلها ضعيفة.

5-1-2-2- اختبار الفرضية الفرعية الرئيسة الخامسة

توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأفراد ومستوى أداء العاملين (الجودة، الكمية ، الوقت، الإجراءات) في الكلية محل الدراسة عند مستوى 0.05.

وقد تم تجزئة الفرضية إلى فرضيات فرعية وفق المصفوفة الموضحة في الجدولين رقم (11) و (12).

أولا: الجدول التالي يوضح اختبار بيرسون.

الجدول رقم(11): نتائج اختبار بيرسون للفرضية الفرعية الرئيسة الخامسة.

		ST	QU	T
ST	Corrélation de Pearson	1	,544**	,208
	Sig. (bilatérale)		,000	,147
	N	50	50	50
QU	Corrélation de Pearson	,544**	1	,482**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000
	N	50	50	50
T	Corrélation de Pearson	,208	,482**	1
	Sig. (bilatérale)	,147	,000	
	N	50	50	50

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول السابق أن **الفرضية الفرعية** (ف5-1) والتي تتمثل في توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأفراد ومعيار الكمية بالكلية محل الدراسة حيث أن قيمة الارتباط هي 0.544 ومستوى دلالة معدوم 0.000 وهو اقل من 0.05 أي أنها دالة إحصائيا، إذن فالعلاقة بين كل من الأفراد والكمية متوسطة، أما **الفرضية الفرعية** (ف5-2) تضمنت توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأفراد ومعيار الوقت بالكلية محل الدراسة إذ أن قيمة الارتباط قدرت ب 0.208 ومستوى دلالة 0.147 وهي اكبر من 0.05 أي أنها غير دالة إحصائيا وبالتالي لا توجد علاقة ارتباطيه ايجابية بين عنصر الأفراد ومعيار الوقت.

ثانيا: الجدول التالي يوضح اختبار سبيرمان.

الجدول رقم(12): نتائج اختبار سبيرمان للفرضية الفرعية الرئيسة الخامسة.

			O	Q	QU	T	P
Rho de Spearman	O	Coefficient de correlation	1,000	,348*	,411**	,344*	,288*
		Sig. (bilatéral)	.	,013	,003	,014	,043
		N	50	50	50	50	50
	Q	Coefficient de correlation	,348*	1,000	,550**	,425**	,342*
		Sig. (bilatéral)	,013	.	,000	,002	,015
		N	50	50	50	50	50
	QU	Coefficient de correlation	,411**	,550**	1,000	,376**	,521**
		Sig. (bilatéral)	,003	,000	.	,007	,000
		N	50	50	50	50	50
	T	Coefficient de correlation	,344*	,425**	,376**	1,000	,369**
		Sig. (bilatéral)	,014	,002	,007	.	,008
		N	50	50	50	50	50
	P	Coefficient de correlation	,288*	,342*	,521**	,369**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,043	,015	,000	,008	.
		N	50	50	50	50	50

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق تبين أن **الفرضية الفرعية** (ف5-3) والتي تدل على توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأفراد ومعيار الجودة بالكلية محل الدراسة، حيث أن قيمة الارتباط تمثلت في 0.450ومستوى دلالة 0.001 وهي اقل من 0.05 أي أنها دالة إحصائيا، في حين أن **الفرضية الفرعية** (ف5-4) تضمنت توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأفراد ومعيار الإجراءات بالكلية أي أن قيمة الارتباط هي 0.440ومستوى دلالة 0.001 وهي اقل من 0.05 وهذا ما يدل على أنها دالة إحصائيا، وبالتالي فان العلاقة بين كل من الأفراد ومعيار الجودة والإجراءات كليهما ضعيف.

الجدول التالي يلخص الفرضية الرئيسة الثالثة:

الجدول رقم(13): ملخص نتائج اختبار الفرضية الرئيسة.

رقم الفرضية		الفرضيات الفرعية	معامل الارتباط	الاختبار المستخدم	القرار
الفرعية الرئيسة	(ف1-1)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأجهزة ومعيار الجودة بالكلية	0.381	سبيرمان	العلاقة ضعيفة

	(ف1-2)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأجهزة ومعيار الكمية بالكلية	0.526		العلاقة متوسطة
	(ف1-3)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأجهزة ومعيار الوقت بالكلية	0.355		العلاقة ضعيفة
	(ف1-4)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأجهزة ومعيار الإجراءات بالكلية	0.633		العلاقة متوسطة
الفرضية الفرعية الرئيسة الثانية	(ف2-1)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر البرمجيات ومعيار الجودة بالكلية	0.296	سبيرمان	العلاقة ضعيفة
	(ف2-2)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر البرمجيات ومعيار الكمية بالكلية	0.434	بيرسون	
	(ف2-3)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر البرمجيات ومعيار الوقت بالكلية	0.352		
	(ف2-4)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر البرمجيات ومعيار الإجراءات بالكلية	0.450	سبيرمان	
الفرضية الفرعية الرئيسة الثالثة	(ف3-1)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر قواعد البيانات ومعيار الجودة بالكلية	0.331	سبيرمان	العلاقة ضعيفة
	(ف3-2)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر قواعد البيانات ومعيار الكمية بالكلية	0.417	بيرسون	

	(ف3-3)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر قواعد البيانات ومعيار الوقت بالكلية	0.320		
	(ف3-4)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر قواعد البيانات ومعيار الإجراءات بالكلية	0.453	سبيرمان	
الفرضية الفرعية الرئيسة الرابعة	(ف4-1)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر العمليات ومعيار الجودة بالكلية	0.348	سبيرمان	العلاقة ضعيفة
	(ف4-2)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر العمليات ومعيار الكمية بالكلية	0.411		
	(ف4-3)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر العمليات ومعيار الوقت بالكلية	0.344		
	(ف4-4)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر العمليات ومعيار الإجراءات بالكلية	0.288		
الفرضية الفرعية الرئيسة الخامسة	(ف5-1)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأفراد ومعيار الجودة بالكلية	0.450	سبيرمان	العلاقة ضعيفة
	(ف5-2)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأفراد ومعيار الكمية بالكلية	0.544	بيرسون	العلاقة متوسطة

(ف5-3)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأفراد ومعيار الوقت بالكلية	0.208		العلاقة ضعيفة
(ف5-4)	توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عنصر الأفراد ومعيار الإجراءات بالكلية	0.440	سبيرمان	العلاقة ضعيفة

المصدر: من إعداد الباحثين.

2-2-2- تحليل نتائج اختبار الفرضيات

تتمثل الفرضية الرئيسة في:

توجد علاقة ارتباطيه ايجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدامات نظم المعلومات الإدارية ومستوى أداء العاملين بالكلية محل الدراسة عند مستوى 0.05.

والجدول التالي يوضح تحليل نتائج اختبار الفرضية:

الجدول رقم (14):تحليل نتائج اختبار الفرضية الرئيسة.

معايير مستوى الأداء					
مكونات نظم المعلومات الإدارية		الجودة Q	الكميةQU	الوقتT	الإجراءاتP
	الأجهزةH	*0.381	*0.526	*0.355	*0.633
	البرمجياتS	*0.296	**0.434	**0.352	*0.450
	قواعد البياناتD	*0.331	**0.417	**0.320	*0.453
	العملياتO	*0.348	*0.411	*0.344	*0.288
	الأفرادST	*0.450	**0.544	***0.208	*0.440

*معاملات الارتباط محسوبة باستخدام اختبار سبيرمان.

**معاملات الارتباط محسوبة باستخدام اختبار بيرسون.

***معامل الارتباط غير دال إحصائيا.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن العلاقة الارتباطية بين الأجهزة والجودة ضعيفة، وذلك لأن الكلية محل الدراسة لا تعمل بصفة دورية على تحديث أجهزتها وهذا ما يؤدي إلى عدم إرضاء خدمات مستفيديها، مما يؤدي إلى عدم تحفيز العاملين على زيادة قدراتهم على الأداء، وبما أن الكلية لا تتوفر على فاكس في كل مصلحة فهذا حتما يؤدي إلى ضياع الوقت في انتقال المعاملات بين أقسامها.

كما يلاحظ أن الكلية لا تتوفر على برنامج لاستعادة الملفات في حالة فقدانها فان هذا يؤثر سلبا على تلبية احتياجات المستفيدين بالإضافة إلى عدم توفرها على أجهزة بالشكل الكاف يعمل على إعاقة الموظفين لأداء الكم الملقى على عاتقهم وبالتالي يعبر عن عدم انجاز الأعمال في أوقاتها ونتيجة لذلك لا تصل التعليمات للموظفين عبر القنوات الاتصالية بسرعة.

إن عدم توفر قاعدة بيانات تقدم تقارير دورية تؤدي إلى أن وجود خطط وبرامج تحسين الجودة لا تغطي أقسام العمل، إضافة إلى ذلك تؤدي إلى أن أوقات العمل المخصصة تكون غير كافية نتيجة عدم وضوح ودقة كمية العمل المطلوبة وهذا نتج عنه عدم الانتقال الصحيح للمعاملات بين هذه الأقسام.

إن إدارة الكلية لا تعمل على تصحيح الأخطاء في الوقت المناسب مما يؤثر على معرفة الأخطاء مستقبلا وبالتالي تكون القدرة على تصحيح الأخطاء الناتجة عن القيام بأداء الأعمال ضعيفة مما ينتج عنه عدم الالتزام بأوقات العمل ، كما أن الإدارة لا تعمل على توضيح خطوط سير المستندات وهذا ما يؤثر على طرق العمل في انجاز الأعمال.

كانت نتائج الجدول السابق أن العلاقة الارتباطية بين عنصر الأفراد والجودة ضعيفة وذلك لأن الكلية لا تعمل على تلقين أفرادها لدورات تدريبية في جمع ومعالجة وحوسبة البيانات وهذا ما يؤدي إلى عدم المعرفة التامة لكل فرد بنوع ومستوى الأداء المتوقع منه لذلك نجد أن هؤلاء الأفراد لا تتوفر لديهم الدافعية للقيام بأعمال إضافية زيادة على ذلك ضياع أوقاتهم في أشياء غير مفيدة ، كما انه من المعوقات التي تواجهها الكلية قلة الكفاءة البشرية وهذا ما يؤكد عدم الاستفادة بشكل جيد من قدرات الموظفين لتبسيط الإجراءات.

خاتمة

بعد تناولنا لماهية نظم المعلومات الإدارية ومختلف المكونات التي تتضمنها، ومفاهيم الأداء ومعاييره في الجانب النظري. واختبار فرضية الدراسة من خلال فرضياتها الفرعية، سيتم التطرق إلى النتائج المتوصل إليها والاقتراحات التي يمكن أن تقدمها هذه الدراسة في ضوء تلك النتائج، وذلك كما يلي:

أولا: عرض نتائج الدراسة.

الفرضية الرئيسة: توجد علاقة ارتباطيه إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدامات نظم المعلومات الإدارية ومستوى أداء العاملين في الكلية محل الدراسة.

بينت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية تتراوح ما بين الضعيف والمتوسط ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية (الأجهزة، البرمجيات، قواعد البيانات، العمليات، الأفراد) ومستوى أداء العاملين (الجودة، الكمية، الوقت، الإجراءات) من وجهة نظر الإداريين في الكلية محل الدراسة.

فعدم توفير بنية تحتية تكنولوجية تتضمن الأجهزة والمعدات اللازمة إلى جانب البرمجيات الحديثة التي تضمن سيرورة العمليات والتعامل مع قواعد البيانات والتي من المفروض أن تكون مرتبة ومنظمة على مستوى الهياكل الإدارية للكلية محل الدراسة، وغياب ثقافة التدريب والتكوين للموارد البشرية. من بين أهم العوامل التي أدت إلى انخفاض مستوى كمية وحجم العمل المنجز في الوقت المحدد في ضوء القدرات البشرية غير المستقلة.

ثانيا: الاقتراحات.

بناء على النتائج نقوم بتقديم الاقتراحات التالية.

- توفير بنية تكنولوجية صلبة وقوية من خلال توفير الوسائل المادية التي تضمن سرعة جودة الأداء واختصار الكثير من العمليات الروتينية.
- الاهتمام بقواعد البيانات المتاحة ووضع نظام معلوماتي فعال من خلال الاستعانة بالبرمجيات التي من شأنها أن تضمن تنفيذ وإنجاز الأعمال وفق الأهداف المسطرة.

- ضرورة عقد دورات تدريبية في مجال استعمال النظام المحوسب غايته رفع كفاءة الموظفين وتقليل حدوث الأخطاء في الأداء.
- التأكيد على ضرورة وضع إجراءات تحدد كيفية العمل للعاملين في الكلية والحرص على تطبيقها على أكمل وجه.
- الحرص الجاد من طرف إدارة الكلية على معرفة الأخطاء وتصحيحها في الوقت المناسب.
- ضرورة تحسين خدمات الكلية بما يتلاءم مع أنشطتها وحاجات ورغبات المتعاملين معها.

الهوامش والإحالات:

[1] ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، **أساليب البحث العلمي**، دار صفاء، عمان، الأردن، ط 4، 2010، ص ص 66-67.

[2] سعد غالب ياسين، **تحليل وتصميم نظم المعلومات**، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص62.

[3] أحمد الخطيب، خالد الزيغان، **إدارة المعرفة ونظم المعلومات**، عالم الكتب الحديث، ط4، عمان، الأردن، 2012، ص79.

[4] عدي ناجي، **مدى تأثير نظم المعلومات الإدارية على جودة القرارات الإدارية**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، قسم إدارة أعمال، 2011، ص12.

[5] سليم الحسنية، **نظم المعلومات الإدارية (نما)**، دار الوراق للنشر والتوزيع، ط3، عمان، الأردن، 2006، ص56.

[6] Robert Reix, **Systèmes d'information et Management des Organisations**, 5ème, édition, paris, 2004,p04.

[7] بشار يزيد الوليد، **نظم المعلومات الإدارية**، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، د،س، ص119.

[8] راوية حسين، **إدارة الموارد البشرية رؤوس مستقبلية**، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2001، ص25.

[9] محمد سلطان، **السلوك التنظيمي**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2004، ص219.

[10] أحمد صقر عاشور، **السلوك الإنساني في المنظمات**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005، ص26.

[11] خالد أحمد الصرايرة، **الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية**، مجلة جامعة دمشق، المجلد27، العدد1و2، 2011، ص607.

[12] محمد بن على المانع، **تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، قسم العلوم الإدارية، 2006، ص75.

[13] مروان محمد النسور، **دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين**، مجلة الجامعة الإسلامية، غزة، المجلد20، العدد02، 2012،ص192.