

فاعلية نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة العامة – جامعة الزاوية

صفاء بلعيد الهادي دغيم

قسم الإدارة – كلية الاقتصاد / جامعة الزاوية

s.alhadi@zu.edu.ly

The Effectiveness of Management Information Systems in Improving the Job Performance of Public Administration Employees – University of Zawiya

Safaa Belaid Al-Hadi Daghim

Department of Management - Faculty of Economics / University of Zawiya

تاريخ الاستلام: 2026/01/08 تاريخ المراجعة 17 / 2 / 2026 تاريخ القبول: 2026/03/10 - تاريخ النشر: 2026 / 03/17

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى فاعلية نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمعها في (150) موظفًا، بينما بلغت العينة (50) مفردة. واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية جاء مرتفعًا بمتوسط (3.49)، كما جاء الأداء الوظيفي مرتفعًا بمتوسط (3.72)، مع وجود علاقة ارتباط موجبة قوية ودالة إحصائيًا بين المتغيرين بلغت (0.707). وأوصت الدراسة بتطوير البنية التقنية، وتعزيز التدريب، ودعم الاستخدام الفاعل للنظم داخل الإدارة الجامعية.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات الإدارية، الأداء الوظيفي، فاعلية النظم، الإدارة العامة، جامعة الزاوية.

Abstract:

This study aimed to identify the effectiveness of management information systems in improving employees' job performance at the General Administration of the University of Zawia. The study adopted the descriptive-analytical approach. The study population consisted of 150 employees, while the sample included 50 respondents. A questionnaire was used as the main data collection tool. The findings showed that the level of management information systems effectiveness was high, with a mean of 3.49, and job performance was also high, with a mean of 3.72. The results also revealed a strong, positive, and statistically significant correlation between the two variables ($r = 0.707$). The study recommended developing technical infrastructure, enhancing training, and supporting the effective use of systems within university administration.

Keywords: Management Information Systems, Job Performance, System Effectiveness, General Administration, University of Zawia.

المقدمة

أصبحت المعلومات في الفكر الإداري المعاصر موردًا محوريًا تركز عليه كفاءة المؤسسات وفعاليتها، ولم يعد نجاح التنظيمات الحديثة قائمًا على توافر الموارد المادية والبشرية فقط، بل بات مرتبطًا بقدرتها على إنتاج المعلومات

الدقيقة، وتنظيم تدفقها، وتوظيفها في الوقت المناسب لدعم الوظائف الإدارية المختلفة، وفي ضوء هذا التحول برزت نظم المعلومات الإدارية بوصفها منظومة متكاملة تجمع بين الموارد التقنية والبشرية والإجرائية، وتعمل على تحويل البيانات إلى معلومات تساعد الإدارة في التخطيط والتنظيم والرقابة واتخاذ القرارات على أسس أكثر دقة ووضوحًا (الجوهري، 2021: 14).

واتسع حضور نظم المعلومات الإدارية مع التقدم المتسارع في تقنيات الاتصال والتحول الرقمي، حتى أصبحت جزءًا أساسيًا من البناء الإداري للمؤسسات المعاصرة، فهذه النظم لا تقتصر وظيفتها على حفظ البيانات أو تسريع الإجراءات، بل تمتد إلى تحسين جودة العمل، ورفع مستوى التنسيق بين الوحدات التنظيمية، وتقليص الازدواجية في الأداء، وتوفير قاعدة معلوماتية تسهم في ترشيد القرار الإداري، ولهذا اتجهت المؤسسات الحديثة إلى الاستثمار في نظم المعلومات بوصفها أداة تطوير إداري تسهم في تعزيز كفاءة العمليات وتحسين مستوى الإنجاز المؤسسي (الحسن، 2022: 24).

ويُعد الأداء الوظيفي أحد أكثر المفاهيم اتصالاً بفاعلية المؤسسة؛ لأنه يمثل المحصلة الفعلية لما ينجزه العاملون من مهام ومسؤوليات وفق المعايير المعتمدة، كما أن مستوى الأداء لا يتحدد فقط بقدرات العاملين وخبراتهم، بل يتأثر أيضًا بطبيعة البيئة التنظيمية، ووضوح الإجراءات، وسرعة تداول المعلومات، وإتاحة الوسائل التقنية الداعمة لإنجاز الأعمال، ومن ثم فإن أي تطوير في نظم المعلومات الإدارية ينعكس بدرجات متفاوتة على سرعة الإنجاز، ودقة التنفيذ، وجودة العمل، والقدرة على التنسيق والاستجابة لمتطلبات الوظيفة (سكفالي ومقلاتي، 2020: 64).

وتتجلى أهمية هذا الموضوع بصورة أوضح داخل المؤسسات التعليمية، ولا سيما الجامعات، بسبب ما تتسم به من تعدد إداري، وتنوع في الاختصاصات، وتداخل في الأعمال والإجراءات والخدمات، فالجامعة الحديثة لم تعد مؤسسة تعليمية فحسب، بل أصبحت تنظيمًا إداريًا متشعبًا يحتاج إلى نظم معلومات قادرة على الربط بين وحداته المختلفة، وتسهيل تداول البيانات، ومساندة العاملين في أداء أعمالهم بكفاءة وانتظام، وعندما تكون نظم المعلومات الإدارية فاعلة، فإنها تسهم في الحد من التعقيد الإداري، وتحسين جودة الخدمات، ورفع كفاءة الأداء داخل الإدارات الجامعية بمختلف مستوياتها (الشامي، 2020: 93).

وقد بينت الأدبيات الإدارية الحديثة أن استخدام التكنولوجيا ونظم المعلومات في المؤسسات التعليمية يرتبط بتحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال دعم تنفيذ الأعمال اليومية، وتسهيل الحصول على المعلومات، وتقوية الاتصال الإداري، وتحسين المتابعة والتقييم، كما أن تفعيل هذه النظم في البيئة التعليمية يسهم في رفع كفاءة العاملين، ويعزز قدرتهم على إنجاز الأعمال بدرجة أعلى من السرعة والدقة، وهو ما يجعلها من المرتكزات الأساسية في تطوير العمل الإداري داخل مؤسسات التعليم العالي (قراش، 2021: 81).

وفي هذا الإطار يكتسب موضوع فاعلية نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة العامة بجامعة الزاوية أهمية أكاديمية واضحة؛ لأنه يجمع بين متغيرين رئيسيين يرتبطان مباشرة بجودة الإدارة الجامعية وفاعلية مخرجاتها التنظيمية، فالإدارة العامة في الجامعة تمثل المجال التنفيذي الذي تنتظم من خلاله الأعمال والإجراءات والخدمات، وكلما كانت نظم المعلومات فيها أكثر فاعلية، انعكس ذلك على مستوى أداء العاملين، وعلى جودة العمل الإداري، وعلى قدرة المؤسسة الجامعية على الاستجابة لمتطلبات التطوير والتحديث الإداري (الحسن، 2022: 31).

مشكلة البحث

أدى التطور المتسارع في نظم المعلومات الإدارية إلى اتساع استخدامها في المؤسسات المعاصرة بوصفها أداة رئيسية لدعم العمل الإداري وتحسين كفاءته، وقد انعكس هذا التوجه على المؤسسات التعليمية والجامعات التي أصبحت أكثر اعتمادًا على النظم التقنية في تنظيم البيانات، وتنسيق الإجراءات، وتيسير الاتصال الإداري، ودعم اتخاذ القرار، وفي

هذا الإطار تناولت دراسات عربية حديثة العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والأداء الإداري أو الوظيفي في بيئات جامعية وتعليمية متعددة؛ إذ بحثت دراسة الجوهرى أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الإداري في الجامعات الليبية، وركزت دراسة الحسن على أثر نظم المعلومات في تحسين الأداء الإداري في الجامعات العربية، كما تناولت دراسة الشامي نظم المعلومات ودورها في تحسين الأداء الإداري في المؤسسات التعليمية، في حين اهتمت دراسة قراش بأثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة تعليمية ليبية، وربطت دراسة سكفالي ومقلاتي بين نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي للعاملين في بيئة تنظيمية تطبيقية (الشامي، 2020: 88؛ قراش، 2021: 81؛ سكفالي ومقلاتي، 2020: 64).

وتكشف هذه الدراسات عن اهتمام واضح ببحث أثر نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء، إلا أن معظمها انصرف إلى جامعات أو مؤسسات تعليمية وإدارية خارج نطاق جامعة الزاوية، أو تناول بيئات تنظيمية تختلف من حيث البناء الإداري وطبيعة الإجراءات وآليات العمل، وهذا يبرز الحاجة إلى دراسة هذا الموضوع في الإدارة العامة بجامعة الزاوية؛ لأن هذه الإدارة تمثل محورًا تنفيذيًا مهمًا في تسيير الأعمال الجامعية، كما أن فاعلية نظم المعلومات فيها لا تقف عند حدود الجوانب التقنية، بل تمتد إلى التأثير في سرعة الإنجاز، ودقة العمل، وجودة الأداء، ومستوى التنسيق بين العاملين والوحدات الإدارية، ومن هنا تتحدد مشكلة البحث في الحاجة إلى الوقوف على مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية في الإدارة العامة بجامعة الزاوية، ومدى انعكاسها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، فضلًا عن التعرف على أبرز المعوقات التي قد تحد من هذا الدور.

وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي:

التساؤل الرئيس:

ما فاعلية نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية ؟

التساؤلات الفرعية:

1. ما مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية بأبعادها المختلفة لدى العاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية ؟
2. ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية ؟
3. هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي للعاملين؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى إلى الجنس وسنوات الخبرة؟

فرضيات الدراسة

تتطلق الدراسة من الفرضية الرئيسة الآتية:

- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية .

ويتفرع عنها الفرضيات الآتية:

1. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين المكونات المادية والأداء الوظيفي للعاملين.
2. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين البرمجيات والأداء الوظيفي للعاملين.
3. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الموارد البشرية والأداء الوظيفي للعاملين.
4. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين المستويات الإدارية والتنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين.

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من تناولها لموضوع فاعلية نظم المعلومات الإدارية وعلاقته بالأداء الوظيفي، وهو من الموضوعات التي تحتل مكانة بارزة في الدراسات الإدارية المعاصرة، خاصة في مؤسسات التعليم العالي، كما تسهم الدراسة في تقديم معالجة علمية تربط بين أبعاد نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي في بيئة جامعية ليبية، بما يدعم الأدبيات العربية في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية

تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في أنها تساعد على التعرف على مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية، والكشف عن طبيعة العلاقة بينهما، كما يمكن أن تفيد نتائجها المسؤولين في تطوير النظم الإدارية وتحسين بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين.

أهداف الدراسة

الهدف الرئيس:

التعرف إلى فاعلية نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية .

الأهداف الفرعية

1. تحديد مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية لدى العاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية .
2. التعرف إلى مستوى أبعاد نظم المعلومات الإدارية المتمثلة في المكونات المادية، والبرمجيات، والموارد البشرية، والمستويات الإدارية والتنظيمية.
3. قياس مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية .
4. الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي للعاملين.
5. التعرف إلى الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي وفقاً لبعض المتغيرات الشخصية.

حدود الدراسة

- الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على الإدارة العامة بجامعة الزاوية، باعتبارها المجال المكاني الذي أُجريت فيه الدراسة.
- الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية للدراسة في الموظفين الإداريين والفنيين العاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية .
- الحدود الزمانية: تغطي الدراسة الفترة الزمنية الممتدة من شهر نوفمبر 2025 إلى شهر يناير 2026.
- الحدود الموضوعية: تنحصر الدراسة موضوعياً في فاعلية نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، وذلك من خلال تناول المتغير المستقل المتمثل في فاعلية نظم المعلومات الإدارية بأبعاده: المكونات المادية، والبرمجيات، والموارد البشرية، والمستويات الإدارية والتنظيمية، والمتغير التابع المتمثل في الأداء الوظيفي للعاملين.

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: فاعلية نظم المعلومات الإدارية، ويتفرع إلى:

1. المكونات المادية.

2. البرمجيات.

3. الموارد البشرية.

4. المستويات الإدارية والتنظيمية.

المتغير التابع: الأداء الوظيفي للعاملين.

المتغيرات الديموغرافية المساندة: النوع، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة.

مصطلحات الدراسة

أولاً: نظم المعلومات الإدارية

تُعرّف نظم المعلومات الإدارية بأنها نظم رسمية وغير رسمية تزود الإدارة بمعلومات تاريخية وحالية وبيئية، وتقدم معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب بما يساعد في إنجاز المهام واتخاذ القرارات، كما تُعرّف بأنها نظم محوسبة صُممت لخدمة المديرين في المنظمات، وتجمع بين أساليب الإدارة وتكنولوجيا المعلومات لتحقيق أهداف المنظمة (الشيخ والحديشي، 2019: 61).

يقصد بنظم المعلومات الإدارية في هذه الدراسة الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة الخاصة بفاعلية نظم المعلومات الإدارية، وذلك من خلال أبعادها المتمثلة في: المكونات المادية، والبرمجيات، والموارد البشرية، والمستويات الإدارية والتنظيمية.

ثانياً: الأداء الوظيفي

يُعرّف الأداء الوظيفي بأنه إنجاز الفرد للمهام الموكلة إليه وفقاً للمعايير المحددة، مع فهمه لدوره الوظيفي والتوقعات المطلوبة منه، كما يعبر عن النتائج التي تتحقق من تفاعل العوامل المختلفة داخل المنظمة، ويظهر في مستوى الإنجاز والكفاءة والدقة والالتزام وتحمل المسؤولية وجودة العمل (الملكاوي، 2009: ص 30-31).

يقصد بالأداء الوظيفي في هذه الدراسة الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تقيس مستوى أدائهم الوظيفي، من حيث حل مشكلات العمل، وتحمل المسؤولية، والالتزام بالادوم، والتعاون مع الزملاء، وإنجاز العمل بجودة، وتطوير الأداء، وسرعة الإنجاز، ومهارات الاتصال والتعاون داخل العمل.

ثالثاً: فاعلية نظم المعلومات الإدارية

يقصد بفاعلية نظم المعلومات الإدارية مدى قدرة هذه النظم على تحقيق الغرض الذي أنشئت من أجله، من خلال توفير المعلومات الدقيقة والملائمة في الوقت المناسب، ودعم سير العمل الإداري، وتسهيل الإجراءات، والإسهام في رفع مستوى التنسيق واتخاذ القرار وتحسين الأداء داخل المؤسسة، ويظهر هذا المفهوم في البحث بوصفه متغيراً مستقلاً يعبر عن كفاءة توظيف نظم المعلومات في البيئة الإدارية محل الدراسة.

تعرف فاعلية نظم المعلومات الإدارية إجرائياً بأنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث على مقياس فاعلية نظم المعلومات الإدارية في الاستبانة، والتي تعكس مستوى توافر واستخدام الأبعاد الأربعة للنظام داخل الإدارة العامة بجامعة الزاوية .

رابعاً: العاملون بالإدارة العامة

يقصد بالعاملين في هذه الدراسة جميع الموظفين الإداريين والفنيين العاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية ، والذين يمثلون مجتمع الدراسة الأصلي، أما عينة الدراسة فقد تكونت من 50 مفردة تم اختيارها عشوائياً من مجتمع الدراسة البالغ 150 موظفاً.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية

1- دراسة إمعيتيق (2019)، بعنوان: دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمصلحة الأحوال المدنية بمدينة البيضاء، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي بمصلحة الأحوال المدنية بمدينة البيضاء، وتكونت عينة الدراسة من (45) موظفًا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- جاء مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بدرجة مرتفعة.
- جاء مستوى توافر نظم المعلومات الإدارية بدرجة متوسطة، مع وجود أثر ذي دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في الأداء الوظيفي، وكان بُعد المتطلبات التنظيمية هو الأكثر تأثيرًا.

2- دراسة عطية وغميص (2017)، بعنوان: أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين: دراسة حالة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين في جامعة قاصدي مرباح ورقلة، وتكونت عينة الدراسة من (45) موظفًا من أصل (60) استبانة وُزعت، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مع الدراسة الميدانية، واستخدمت الاستبانة مع تحليل البيانات ببرنامج SPSS، وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين بوجه عام.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج، والشبكات، والسياسات الأمنية، والإمكانات البشرية وبين الأداء الوظيفي، في حين لم تظهر علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجهزة والأداء الوظيفي.

3- دراسة قراش (2021)، بعنوان: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية: دراسة ميدانية للمعهد العالي للعلوم والتقنيات الجميل/ليبيا، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمعهد العالي للعلوم والتقنيات الجميل، وتكونت عينة الدراسة من (100) عضو تم اختيارهم بطريقة المعاينة العشوائية البسيطة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، مع الاستعانة ببرنامج SPSS واستخدام الإحصاء الوصفي والاستدلالي وتحليل الانحدار، وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي لدى العاملين.
- أكدت النتائج وجود علاقة إيجابية بين توظيف التكنولوجيا في بيئة العمل التعليمية وتحسين مستوى الإنجاز الوظيفي.

4- دراسة خوالدي والقرني (2020)، 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 وسرعة إنجاز العمل لدى الموظفين بجامعة الملك عبدالعزيز، وتكونت عينة الدراسة من (182) موظفًا وموظفة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- أثبتت البرامج المستخدمة فعاليتها في دعم الالتزام بالعمل وسرعة إنجاز الأعمال.
- تبين أن البنية التحتية المتوفرة في الجامعة تؤثر إيجابيًا في التزام العاملين وسرعة الإنجاز، بما يعزز الأداء الوظيفي العام.

5- دراسة الصادق (2024)، بعنوان: نظم المعلومات الإدارية وأثرها على عناصر الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على مصلحة الأحوال المدنية بني وليد، هدفت الدراسة إلى توضيح دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين عناصر الأداء

الوظيفي لدى مصلحة الأحوال المدنية بني وليد، والتعرف على واقع نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات العامة وأثرها على عناصر الأداء الوظيفي، وقد تم توزيع (50) استبانة تمثل عدد العاملين بالمصلحة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة مع تحليل البيانات ببرنامج SPSS، وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- وجود أثر إحصائي بين نظم المعلومات المستخدمة حاليًا بالمؤسسة وزيادة مستوى الأداء بالإدارة.
- وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمساهمة تقنية نظم المعلومات في تقليص حجم الأعمال الورقية وتحسين نوعية العمل وتبسيط الإجراءات.

ثانيًا: الدراسات الأجنبية

6- Study by Al-Gharaibeh and Malkawi (2013), entitled: The Impact of Management Information Systems on the Performance of Governmental Organizations:

Study at Jordanian Ministry of Planning، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء المنظمات الحكومية في وزارة التخطيط الأردنية، وتكونت عينة الدراسة من (77) موظفًا، واعتمدت الدراسة أسلوب دراسة الحالة مع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية للمعدات والبرمجيات على أداء المنظمات الحكومية.
- توجد آثار ذات دلالة إحصائية للشبكات، والأفراد، والإجراءات، ولنظم المعلومات الإدارية ككل في تحسين أداء المنظمات الحكومية.

7- Study by Sukmawan and Wahdiniwaty (2020), entitled: The Effect of Information System on Employee Performance

PDAM Tirtawening في باندونغ، وتكونت الدراسة من (114) موظفًا باستخدام العينة الشاملة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي والتحقيقي الكمي، واستخدمت الاستبانة، كما اعتمدت على النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM) في التحليل، وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- وجود أثر إيجابي ودال إحصائيًا لنظم المعلومات على أداء العاملين.
- بلغ معامل المسار 0.68، وبلغ حجم التأثير 46.24%، كما ظهر أن أداء العاملين كان جيدًا نسبيًا وكانت الالتزام بالمواعيد أعلى مؤشرات الأداء.

8- Study by Ondimu, Gitari, and Mugaa (2024), entitled: Human Resource Information Systems and Employees Performance at Nairobi City Water and Sewerage

Company Limited, Kenya، هدفت الدراسة إلى تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في أداء العاملين بشركة Nairobi City Water and Sewerage Company في كينيا، مع التركيز على التوظيف الإلكتروني، والتدريب الإلكتروني، وإدارة الرواتب/التقييم الإلكتروني، وقد شملت الدراسة جميع العاملين وعددهم (89) موظفًا، واتبعت المنهج الوصفي، واستخدمت استبانة بمقياس ليكرت، مع تحليل البيانات ببرنامج SPSS واستخدام الانحدار الخطي المتعدد، وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- أسهم كل من التوظيف الإلكتروني والتقييم الإلكتروني للأداء إسهامًا معنويًا في تحسين أداء العاملين.
- كان أثر التدريب الإلكتروني محدودًا ما لم يرتبط مباشرة بحاجات الوظيفة، كما أظهرت النتائج اتجاهات إيجابية عامة للعاملين نحو نظم معلومات الموارد البشرية.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من مراجعة الدراسات السابقة وجود اتفاق عام على أن نظم المعلومات الإدارية، أو التقنيات المعلوماتية المرتبطة بها، تؤدي دورًا ملموسًا في تحسين الأداء الإداري أو الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، فقد توصلت دراسات

عربية في بيئات مختلفة، مثل مصلحة الأحوال المدنية بمدينة البيضاء، وجامعة قاصدي مرباح ورقلة، والمعهد العالي للعلوم والتقنيات بالجميل في ليبيا، وجامعة الملك عبدالعزيز، إلى وجود علاقة إيجابية أو أثر ذي دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وتحسين أداء العاملين أو رفع كفاءة العمل الإداري.

كما تُظهر الدراسات الأجنبية الاتجاه نفسه بصورة عامة، إذ بينت دراسة وزارة التخطيط الأردنية وجود أثر لنظم المعلومات الإدارية في أداء المنظمات الحكومية، مع تمييز مهم يتمثل في أن الأثر الأقوى يرتبط بالشبكات والأفراد والإجراءات أكثر من ارتباطه بالمعدات والبرمجيات وحدها، كذلك دعمت دراسات أحدث في بيئات مؤسسية مختلفة، مثل شركة المياه في إندونيسيا ونظم معلومات الموارد البشرية في كينيا، الفكرة القائلة إن النظم المعلوماتية تسهم في رفع الأداء وتحسين الإنتاجية والفعالية الوظيفية.

ومن ناحية أخرى، تكشف هذه الدراسات عن تنوع في البيئات التطبيقية؛ فبعضها أجري في جامعات، وبعضها في مؤسسات حكومية أو خدمية، وبعضها تناول نظم المعلومات الإدارية بصورتها العامة، بينما اتجهت دراسات أخرى إلى تكنولوجيا المعلومات أو نظم معلومات الموارد البشرية، وهذا التنوع يفيد من جهة في توسيع الفهم النظري للعلاقة بين النظم المعلوماتية والأداء، لكنه من جهة أخرى يجعل نتائج تلك الدراسات مرتبطة بسياقات تنظيمية تختلف في طبيعة الأعمال والهياكل والإجراءات عن البيئة الإدارية الجامعية التي تتناولها الدراسة الحالية.

الفجوة البحثية

على الرغم من أهمية الدراسات السابقة، فإنها لم تتناول بصورة مباشرة الإدارة العامة بجامعة الزاوية بوصفها مجالاً تطبيقياً مستقلاً، كما أن جانباً من الدراسات العربية ركز على مؤسسات خارج ليبيا أو على قطاعات غير جامعية، في حين تناولت بعض الدراسات الليبية مؤسسات تعليمية أو خدمية أخرى لا تماثل الإدارة العامة من حيث طبيعة الإجراءات الإدارية اليومية وتداخل الاختصاصات الوظيفية، لذلك تبرز فجوة تطبيقية واضحة تتمثل في الحاجة إلى دراسة هذه العلاقة داخل البيئة الإدارية لجامعة الزاوية نفسها.

وتظهر فجوة أخرى في أن بعض الدراسات السابقة لم تجمع بين أبعاد فاعلية نظم المعلومات الإدارية بصورتها المتكاملة، بل ركزت على جوانب جزئية مثل تكنولوجيا المعلومات عموماً أو أحد الأنظمة الفرعية، في حين أن الدراسة الحالية تتناول فاعلية نظم المعلومات الإدارية من خلال أبعاد محددة هي: المكونات المادية، والبرمجيات، والموارد البشرية، والمستويات الإدارية والتنظيمية، ثم تربطها مباشرة بالأداء الوظيفي للعاملين، وهذا يمنح الدراسة الحالية درجة أعلى من التحديد البنائي للمتحويلات محل القياس.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

تتميز الدراسة الحالية أولاً بأنها تطبق على الإدارة العامة بجامعة الزاوية، وهي بيئة جامعية ليبية لم تظهر في الدراسات التي تمت مراجعتها بصورتها الحالية، كما أنها تركز على العاملين الإداريين والفنيين داخل الإدارة العامة، وهو ما يمنحها خصوصية تنظيمية وميدانية ترتبط مباشرة بطبيعة العمل الإداري الجامعي.

وتتميز أيضاً بأنها لا تقتصر على وصف مستوى نظم المعلومات الإدارية أو مستوى الأداء الوظيفي كلاً على حدة، بل تسعى إلى قياس مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية بأبعادها الأربعة، ثم اختبار العلاقة الارتباطية بينها وبين الأداء الوظيفي، بما يجعلها أكثر شمولاً في تفسير طبيعة العلاقة بين المتغيرين داخل البيئة محل الدراسة.

كذلك تتميز الدراسة الحالية بأنها تقدم إضافة محلية تطبيقية يمكن الاستفادة منها في تطوير العمل الإداري داخل جامعة الزاوية، بخلاف كثير من الدراسات السابقة التي أجريت في بيئات عربية أو أجنبية مختلفة، ومن ثم فإن نتائجها يُنتظر أن تكون أكثر ملاءمة لصانع القرار في الجامعة، وأكثر ارتباطاً بواقع النظم والإجراءات الإدارية المعمول بها فيها.

الإطار النظري للدراسة

يُعدّ تطوير العمل الإداري داخل مؤسسات التعليم العالي من القضايا التي حظيت باهتمام متزايد في الدراسات الإدارية الحديثة، وذلك بسبب ما تواجهه الجامعات من متطلبات تتصل بسرعة الإنجاز، ودقة العمل، وجودة الخدمات، وفعالية اتخاذ القرار، وفي هذا المجال برزت نظم المعلومات الإدارية بوصفها أداة تنظيمية وتقنية تسهم في تحسين إدارة المعلومات، وتيسير الإجراءات، ودعم أداء العاملين في مختلف المستويات الإدارية، ومن هذا المنطلق، يرتبط تحسين الأداء الوظيفي بدرجة فاعلية نظم المعلومات الإدارية المعمول بها، ومدى قدرتها على تزويد العاملين بالمعلومات الملائمة في الوقت المناسب، بما يساعدهم على إنجاز الأعمال بكفاءة وجودة أعلى (الحسنية، 2006: 63).

أولاً: نظم المعلومات الإدارية

تُعد نظم المعلومات الإدارية من المفاهيم الأساسية في الفكر الإداري المعاصر، لأنها تمثل منظومة متكاملة تضم الأفراد، والأجهزة، والبرمجيات، والإجراءات، وقواعد البيانات، ووسائل الاتصال، بهدف جمع البيانات ومعالجتها وتحويلها إلى معلومات تفيد الإدارة في التخطيط والتنظيم والرقابة واتخاذ القرار، ولا تقتصر أهمية هذه النظم على الجانب التقني فقط، بل تمتد إلى دورها في تقليل الجهد والوقت، وتحسين تدفق المعلومات، وربط الوحدات الإدارية بعضها ببعض، ورفع مستوى التنسيق بين العاملين (إبراهيم، 2005: 21).

وتبرز أهمية نظم المعلومات الإدارية داخل المؤسسات الجامعية بصورة خاصة، لأن العمل الإداري الجامعي يقوم على تعدد الإجراءات وتداخل الاختصاصات وكثرة البيانات المتعلقة بالعاملين والطلاب والمعاملات الإدارية، وكلما كانت نظم المعلومات أكثر فاعلية من حيث البنية المادية، والبرمجيات، والموارد البشرية، والتنظيم الإداري، زادت قدرتها على دعم الأعمال اليومية وتحسين كفاءة الأداء، كما أن نجاح هذه النظم يرتبط بمدى توافر الإمكانيات التقنية، وكفاءة العاملين في التعامل معها، ووضوح الإجراءات التنظيمية التي تضبط استخدامها داخل المؤسسة (النجار، 2010: 16).

وفي ضوء ذلك، تنظر الدراسة الحالية إلى فاعلية نظم المعلومات الإدارية من خلال أربعة أبعاد رئيسية، هي: المكونات المادية، والبرمجيات، والموارد البشرية، والمستويات الإدارية والتنظيمية، وتمثل هذه الأبعاد العناصر الأساسية التي تحدد درجة نجاح النظام في أداء وظائفه، ومدى إسهامه في خدمة العاملين وتحسين العمل الإداري داخل الإدارة العامة بجامعة الزاوية.

ثانياً: الأداء الوظيفي

يحظى الأداء الوظيفي بمكانة مهمة في الدراسات الإدارية؛ لأنه يعكس مستوى إنجاز العاملين للمهام الموكلة إليهم، ومدى التزامهم بالمسؤوليات الوظيفية، وقدرتهم على تحقيق أهداف العمل بدرجة مناسبة من الدقة والسرعة والجودة، ويُنظر إليه بوصفه محصلة لما يمتلكه الفرد من مهارات وخبرات وقدرات، إلى جانب ما توفره المؤسسة من نظم وإجراءات ووسائل مساعدة تسهم في رفع مستوى الإنجاز وتحسين نوعيته (الفايدي، 2008: 83).

ولا يرتبط الأداء الوظيفي بالعامل الفردي وحده، بل يتأثر كذلك بعناصر تنظيمية وتقنية وإدارية متعددة، مثل وضوح المهام، وتوافر المعلومات، وسهولة الاتصال، ومستوى الإشراف والمتابعة، ووجود بيئة عمل تساعد على الإنجاز، ومن ثم فإن تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحديثة لم يعد يعتمد فقط على الخبرة الشخصية أو الجهد الفردي، بل أصبح مرهوناً بدرجة كبيرة بقدرة المؤسسة على توفير نظم عمل فعالة تمكن العاملين من تنفيذ أعمالهم بطريقة أفضل وأكثر انتظاماً (أبو النصر، 2008: 37).

وفي هذه الدراسة يُفهم الأداء الوظيفي للعاملين بوصفه مستوى ما ينجزه العاملون بالإدارة العامة بجامعة الزاوية من أعمال ومهام، وما يظهرونه من كفاءة والتزام وتعاون وقدرة على تحمل المسؤولية وسرعة في الإنجاز، بما يعكس جودة أدائهم الوظيفي داخل بيئة العمل الجامعي.

ثالثاً: العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي

تشير الأدبيات الإدارية إلى وجود ارتباط وثيق بين نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي، لأن فاعلية النظام المعلوماتي تتعكس مباشرة على طريقة أداء العاملين لأعمالهم، فعندما تتوفر أجهزة مناسبة، وبرمجيات ملائمة، وموارد بشرية مؤهلة، وإجراءات تنظيمية واضحة، يصبح الوصول إلى المعلومات أكثر سرعة ودقة، ويصبح تنفيذ المهام أكثر انسياباً، وتقل الأخطاء والتأخير، وهو ما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي للعاملين (سكفالي ومقلاتي، 2020: 64). كما أن نظم المعلومات الإدارية تتيح للعاملين فرصاً أفضل للتنسيق والتواصل، وتساعد الإدارة على المتابعة المستمرة وتقييم الأداء وتصحيح الانحرافات، وهو ما يساهم في رفع الكفاءة وتحسين جودة العمل، ولهذا فإن العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي ليست علاقة شكلية، بل هي علاقة تأثير متبادل، تظهر بصورة أوضح في المؤسسات التي تعتمد في أعمالها على سرعة تداول البيانات ودقة الإجراءات، كما هو الحال في الإدارات الجامعية (الصادق، 2024: 186). وتأسيساً على ذلك، فإن دراسة فاعلية نظم المعلومات الإدارية في الإدارة العامة بجامعة الزاوية تمثل مدخلاً مهماً لفهم مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، والكشف عن مدى إسهام أبعاد النظام المختلفة في تحسين هذا الأداء داخل البيئة الجامعية محل الدراسة.

يتبين أن نظم المعلومات الإدارية تمثل أحد المرتكزات الأساسية في تطوير العمل الإداري الحديث، وأن الأداء الوظيفي يعد من أهم المؤشرات الدالة على كفاءة المؤسسة وفاعلية مواردها البشرية، كما يظهر أن العلاقة بين المتغيرين علاقة وثيقة؛ إذ إن فاعلية نظم المعلومات الإدارية تساهم في تحسين جودة الأداء الوظيفي من خلال دعم تدفق المعلومات، وتيسير الإجراءات، وتعزيز التنسيق والرقابة والاتصال، ولهذا فإن تناول هذه العلاقة داخل الإدارة العامة بجامعة الزاوية يكتسب أهمية علمية وتطبيقية واضحة.

الإطار العملي للدراسة

إجراءات الدراسة:

يتناول هذا الجزء الإجراءات الميدانية التي اعتمدت عليها الدراسة من أجل الوصول إلى نتائج علمية دقيقة حول فاعلية نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية، ويشمل ذلك بيان المنهج المستخدم، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، باعتبارها الأساس الذي استندت إليه الباحثة في جمع البيانات وتحليلها وتفسير نتائجها.

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لملاءمته لطبيعة الدراسة الحالية، إذ يتيح هذا المنهج وصف الظاهرة محل الدراسة وصفاً دقيقاً، من خلال جمع البيانات المتعلقة بفاعلية نظم المعلومات الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ثم تحليلها إحصائياً للكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، والوصول إلى نتائج تساعد في تفسير الواقع الإداري بالإدارة العامة بجامعة الزاوية .

مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين العاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية ، من إداريين وفنيين، وقد بلغ عددهم (150) موظفًا، ويُعد هذا المجتمع الإطار البشري الذي تستهدفه الدراسة لكونه الأكثر ارتباطاً بموضوعها، والأقدر على تقديم استجابات تعكس واقع نظم المعلومات الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي داخل الإدارة العامة.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (50) مفردة تم اختيارها عشوائياً من مجتمع الدراسة الأصلي، وقد تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة واستردادها كاملة دون فقد أي استبانة، وهو ما يعكس اكتمال البيانات وصلاحياتها للتحليل الإحصائي، وتمثل العينة نسبة (33.3%) تقريباً من مجتمع الدراسة، وهي نسبة مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها في تفسير الظاهرة محل البحث.

جدول (1) يوضح منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها

البيان	الوصف
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
مجتمع الدراسة	جميع الموظفين العاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية
حجم مجتمع الدراسة	150 موظفًا
عينة الدراسة	عينة عشوائية من العاملين بالإدارة العامة
حجم العينة	50 مفردة
نسبة العينة من المجتمع	33.3% تقريباً
حالة الاستبانات	تم استرداد جميع الاستبانات كاملة دون فقد

أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، وذلك لملاءمتها لطبيعة الدراسة الحالية وأهدافها، ولقدرتها على الحصول على استجابات أفراد العينة حول فاعلية نظم المعلومات الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية ، وقد صُممت الاستبانة في ضوء متغيرات الدراسة، واشتملت في صورتها النهائية على قسمين رئيسيين: حُصص القسم الأول للبيانات العامة للمبحوثين، وشمل: النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، والوظيفة، وسنوات الخبرة، في حين حُصص القسم الثاني لقياس متغيرات الدراسة من خلال مجموعة من الفقرات التي توزعت على خمسة محاور رئيسية.

وقد بلغ عدد فقرات الاستبانة في صورتها النهائية (39) فقرة، توزعت على محاور الدراسة وفقاً لطبيعة المتغيرات، إذ مثل المحور الأول المكونات المادية، والمحور الثاني البرمجيات، والمحور الثالث الموارد البشرية، والمحور الرابع المستويات الإدارية والتنظيمية، في حين حُصص المحور الخامس لقياس الأداء الوظيفي للعاملين، وقد اعتمدت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي لتقدير استجابات أفراد العينة.

جدول (2) يوضح محاور الاستبانة وعدد فقراتها

م	المحور	عدد الفقرات
1	المكونات المادية	6
2	البرمجيات	6
3	الموارد البشرية	7
4	المستويات الإدارية والتنظيمية	8
5	الأداء الوظيفي للعاملين	12
	الإجمالي	39

اعتمدت الباحثة في تصحيح فقرات الاستبانة على مقياس ليكرت الخماسي، وذلك بإعطاء كل بديل من بدائل الإجابة درجة رقمية تعبر عن مستوى موافقة المبحوث على الفقرة، وقد تم توزيع الدرجات على النحو الآتي: أوافق بشدة = 5 درجات، أوافق = 4 درجات، محايد = 3 درجات، لا أوافق = درجتان، لا أوافق بشدة = درجة واحدة، ويساعد هذا المقياس في تحديد اتجاهات أفراد العينة ومقياس درجة توافر المتغيرات محل الدراسة بدرجة من الدقة والوضوح.

جدول (3) يوضح أوزان مقياس ليكرت الخماسي المعتمد في الدراسة

البديل	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

ولأغراض تفسير المتوسطات الحسابية التي ستظهر في نتائج الدراسة، تم اعتماد مقياس للأهمية النسبية للمتوسط الحسابي، حتى يمكن الحكم على درجة الاستجابة أو مستوى التقدير لكل محور من محاور الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

جدول (4) يوضح مقياس الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

المتوسط الحسابي	درجة التقدير
من 1.00 إلى 1.79	منخفضة جداً
من 1.80 إلى 2.59	منخفضة
من 2.60 إلى 3.39	متوسطة
من 3.40 إلى 4.19	مرتفعة
من 4.20 إلى 5.00	مرتفعة جداً

صدق أداة الدراسة

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم الاعتماد على صدق الاتساق الداخلي، وذلك من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وقد أظهرت نتائج التحليل أن جميع معاملات الارتباط جاءت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على اتساق فقرات الاستبانة مع المحاور التي تقيسها، وصلاحيّة الأداة للتطبيق الميداني.

كما تم التحقق من صدق البناء على مستوى الأبعاد، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمتغير فاعلية نظم المعلومات الإدارية والدرجة الكلية لهذا المتغير، وقد جاءت جميعها موجبة ومرتفعة نسبياً، بما يؤكد أن هذه الأبعاد تمثل المتغير تمثيلاً مناسباً.

جدول (5) معاملات ارتباط أبعاد فاعلية نظم المعلومات الإدارية بالدرجة الكلية للمتغير

البعد	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
المكونات المادية	0.730	0.000	دالة
البرمجيات	0.798	0.000	دالة
الموارد البشرية	0.691	0.000	دالة
المستويات الإدارية والتنظيمية	0.713	0.000	دالة

وتشير هذه النتائج إلى أن أبعاد فاعلية نظم المعلومات الإدارية ترتبط ارتباطاً جوهرياً بالدرجة الكلية للمتغير، وهو ما يدعم صدق البناء للأداة.

ويمكن عرض صدق الاتساق الداخلي للمحاور بصياغة مختصرة على النحو الآتي: تراوحت معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمحاورها بين 0.568 و0.696 في محور المكونات المادية، وبين 0.610 و0.768 في محور البرمجيات، وبين 0.527 و0.719 في محور الموارد البشرية، وبين 0.490 و0.768 في محور المستويات الإدارية والتنظيمية، وبين 0.372 و0.665 في محور الأداء الوظيفي، وجميعها معاملات موجبة ودالة إحصائياً، مما يؤكد تمتع الأداة بدرجة مناسبة من الصدق الداخلي.

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي لفقرات كل محور من محاور الاستبانة، وكذلك للأداة في متغيريها الرئيسيين، وقد أظهرت النتائج أن معاملات الثبات جاءت في حدود مقبولة إلى جيدة لأغراض الدراسة، بما يسمح بالاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات وتحليلها.

جدول (6) معاملات الثبات باستخدام ألفا كرونباخ

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المكونات المادية	6	0.716
البرمجيات	6	0.715
الموارد البشرية	7	0.690
المستويات الإدارية والتنظيمية	7	0.691
نظم المعلومات الإدارية ككل	26	0.618
الأداء الوظيفي	12	0.635

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن أداة الدراسة تتمتع بدرجة مناسبة من الصدق والثبات، الأمر الذي يجعلها صالحة للتطبيق الميداني، ويمكن الوثوق بالبيانات المتحصلة منها في اختبار تساؤلات الدراسة وفرضياتها.

تم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمحاور التي تنتمي إليها، وقد جاءت جميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، مما يدل على اتساق فقرات الاستبانة وصلاحيته لقياس ما وضعت من أجله، كما تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث بلغت قيمته لمحاور الدراسة ما بين (0.618-0.716)، وبلغت قيمة الثبات لمتغير الأداء الوظيفي (0.635)، وهي قيم تشير إلى تمتع الأداة بدرجة ثبات مقبولة لأغراض الدراسة، وتُعد هذه القيم مقبولة لأغراض الدراسات الاجتماعية والإنسانية.

عرض خصائص عينة الدراسة

يتناول هذا الجزء وصف الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، وذلك من خلال عرض التكرارات والنسب المئوية وفقاً لمتغيرات: الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والوظيفة، وسنوات الخبرة، ويساعد هذا الوصف في تكوين صورة واضحة عن طبيعة العينة التي أجريت عليها الدراسة، بما يدعم تفسير النتائج اللاحقة.

جدول (7) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
60.0%	30	ذكر
40.0%	20	أنثى
100.0%	50	المجموع

يتضح من جدول (7) أن غالبية أفراد عينة الدراسة كانوا من الذكور، إذ بلغ عددهم (30) مفردة بنسبة (60.0%)، في حين بلغ عدد الإناث (20) مفردة بنسبة (40.0%)، ويشير هذا التوزيع إلى ارتفاع نسبة الذكور مقارنة بالإناث داخل العينة.

جدول (8) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
12.0%	6	أقل من 25 سنة
36.0%	18	من 25 إلى أقل من 35 سنة
32.0%	16	من 35 إلى أقل من 45 سنة
20.0%	10	45 سنة فأكثر
100.0%	50	المجموع

يبين جدول (8) أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً في العينة هي فئة من 25 إلى أقل من 35 سنة، حيث بلغ عدد أفرادها (18) مفردة بنسبة (36.0%)، تليها فئة من 35 إلى أقل من 45 سنة بعدد (16) مفردة بنسبة (32.0%)، أما فئة 45 سنة فأكثر فقد بلغت (10) مفردات بنسبة (20.0%)، في حين جاءت فئة أقل من 25 سنة في المرتبة الأخيرة بعدد (6) مفردات بنسبة (12.0%)، ويعكس ذلك أن غالبية أفراد العينة ينتمون إلى الفئات العمرية المتوسطة.

جدول (9) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
16.0%	8	ثانوية عامة أو ما يعادلها
20.0%	10	دبلوم عالي
40.0%	20	بكالوريوس
18.0%	9	ماجستير
6.0%	3	دكتوراه
100.0%	50	المجموع

يوضح جدول (9) أن غالبية أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس، إذ بلغ عددهم (20) مفردة بنسبة (40.0%)، تليهم فئة الدبلوم العالي بعدد (10) مفردات بنسبة (20.0%)، ثم الماجستير بعدد (9) مفردات بنسبة (18.0%)، أما فئة

الثانوية العامة أو ما يعادلها فقد بلغت (8) مفردات بنسبة (16.0%)، في حين جاءت الدكتوراه في المرتبة الأخيرة بعدد (3) مفردات بنسبة (6.0%)، ويشير هذا التوزيع إلى أن العينة يغلب عليها المستوى الجامعي.

جدول (10) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
مدير عام	1	2.0%
نائب مدير	1	2.0%
مدير إدارة	8	16.0%
رئيس قسم	15	30.0%
مدير مكتب	4	8.0%
رئيس وحدة	21	42.0%
المجموع	50	100.0%

يتضح من جدول (10) أن الفئة الوظيفية الأكثر تمثيلاً في العينة هي رؤساء الوحدات، إذ بلغ عددهم (21) مفردة بنسبة (42.0%)، تليهم فئة رؤساء الأقسام بعدد (15) مفردة بنسبة (30.0%)، كما بلغ عدد مديري الإدارات (8) مفردات بنسبة (16.0%)، ومديري المكاتب (4) مفردات بنسبة (8.0%)، في حين جاءت وظيفتا مدير عام ونائب مدير في أدنى تمثيل بعدد مفردة واحدة لكل منهما وبنسبة (2.0%) لكل فئة، ويعكس ذلك تركّز العينة في المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية.

جدول (11) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	9	18.0%
من 5 إلى 10 سنوات	17	34.0%
من 11 إلى 15 سنة	14	28.0%
16 سنة فأكثر	10	20.0%
المجموع	50	100.0%

يبين جدول (11) أن الفئة الأكثر تمثيلاً في العينة هي فئة من 5 إلى 10 سنوات، حيث بلغ عدد أفرادها (17) مفردة بنسبة (34.0%)، تليها فئة من 11 إلى 15 سنة بعدد (14) مفردة بنسبة (28.0%)، أما فئة 16 سنة فأكثر فقد بلغت (10) مفردات بنسبة (20.0%)، في حين جاءت فئة أقل من 5 سنوات في المرتبة الأخيرة بعدد (9) مفردات بنسبة (18.0%)، ويشير هذا التوزيع إلى أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بخبرة مهنية متوسطة إلى مرتفعة، بما يعزز من موثوقية استجاباتهم فيما يتعلق بموضوع الدراسة.

ثانياً: عرض نتائج الدراسة

التساؤل الأول: ما مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية لدى العاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية ؟
للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمتغير فاعلية نظم المعلومات الإدارية وأبعاده الفرعية، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية

م	المحور	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التقدير
1	المكونات المادية	6	3.27	0.463	65.47%	متوسطة
2	البرمجيات	6	3.44	0.463	68.73%	مرتفعة
3	الموارد البشرية	7	3.65	0.453	73.09%	مرتفعة
4	المستويات الإدارية والتنظيمية	7	3.60	0.456	72.06%	مرتفعة
	نظم المعلومات الإدارية ككل	26	3.49	0.461	69.84%	مرتفعة

يتضح من جدول (12) أن مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية ككل جاء بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (3.49) بانحراف معياري (0.461) ووزن نسبي (69.84%)، كما تظهر النتائج أن أعلى الأبعاد متوسطاً كان الموارد البشرية بمتوسط حسابي بلغ (3.65) ووزن نسبي (73.09%)، يليه المستويات الإدارية والتنظيمية بمتوسط (3.60) ووزن نسبي (72.06%)، ثم البرمجيات بمتوسط (3.44) ووزن نسبي (68.73%)، وجميعها جاءت بدرجة مرتفعة، أما بعد المكونات المادية فقد جاء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.27) ووزن نسبي (65.47%) وبدرجة متوسطة، وتشير هذه النتائج إلى أن العاملين ينظرون إلى نظم المعلومات الإدارية المطبقة في الإدارة العامة بوصفها فعالة بدرجة جيدة عموماً، مع حاجة البنية المادية إلى مزيد من الدعم مقارنة ببقية الأبعاد.

التساؤل الثاني: ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية ؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لمتغير الأداء الوظيفي، كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (13) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لمستوى الأداء الوظيفي

المحور	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التقدير
الأداء الوظيفي	12	3.72	0.449	74.40%	مرتفعة

يبين جدول (13) أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.72) بانحراف معياري (0.449) ووزن نسبي (74.40%)، وتدل هذه النتيجة على أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى جيد من الأداء الوظيفي من حيث إنجاز الأعمال، والالتزام، وتحمل المسؤولية، والتعاون، وتطوير الأداء، بما يعكس صورة إيجابية عن مستوى الأداء داخل الإدارة العامة محل الدراسة.

التساؤل الثالث: هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية ؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين أبعاد فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي، وكذلك العلاقة بين المتغير الكلي لنظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (14) معاملات الارتباط بين فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي

م	المتغير	معامل الارتباط (r) مع الأداء الوظيفي	مستوى الدلالة (.Sig)	تفسير القوة
1	المكونات المادية	0.536	0.000	متوسطة
2	البرمجيات	0.484	0.000	متوسطة
3	الموارد البشرية	0.609	0.000	قوية
4	المستويات الإدارية والتنظيمية	0.443	0.001	متوسطة
	نظم المعلومات الإدارية ككل	0.707	0.000	قوية

تشير نتائج جدول (14) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي للعاملين، إذ بلغ معامل الارتباط الكلي (0.707) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي علاقة قوية، كما تبين وجود علاقات ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين جميع الأبعاد الفرعية والأداء الوظيفي، حيث جاء بعد الموارد البشرية في المرتبة الأولى بمعامل ارتباط بلغ (0.609)، وهو ارتباط قوي، يليه بعد المكونات المادية بمعامل (0.536)، ثم البرمجيات بمعامل (0.484)، وأخيراً المستويات الإدارية والتنظيمية بمعامل (0.443)، وجميعها تمثل علاقات موجبة ودالة إحصائية، وتوضح هذه النتائج أن ارتفاع مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية يرتبط بارتفاع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة العامة بجامعة الزاوية .

الفروق الوصفية حسب الجنس

تم استخراج المتوسطات الحسابية لمتغيري فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس، وذلك للتعرف على اتجاه الفروق بين الذكور والإناث داخل عينة الدراسة، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (15) المتوسطات الحسابية لفاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي حسب الجنس

الجنس	العدد	متوسط نظم المعلومات الإدارية	متوسط الأداء الوظيفي
ذكر	30	3.53	3.69
أنثى	20	3.44	3.77

يتضح من جدول (15) وجود تقارب نسبي بين متوسطات الذكور والإناث في متغيري الدراسة، إلا أن متوسط فاعلية نظم المعلومات الإدارية جاء أعلى لدى الذكور، حيث بلغ (3.53) مقابل (3.44) لدى الإناث، وفي المقابل جاء متوسط الأداء الوظيفي أعلى لدى الإناث، إذ بلغ (3.77) مقابل (3.69) لدى الذكور، ويشير ذلك إلى وجود فروق وصفية محدودة بين الجنسين في تقدير متغيرات الدراسة.

الفروق الوصفية حسب سنوات الخبرة

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية لمتغيري فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (16) المتوسطات الحسابية لفاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	متوسط نظم المعلومات الإدارية	متوسط الأداء الوظيفي
أقل من 5 سنوات	9	3.17	3.33
من 5 إلى 10 سنوات	17	3.46	3.82
من 11 إلى 15 سنة	14	3.60	3.82
16 سنة فأكثر	10	3.69	3.76

يبين جدول (16) أن متوسط فاعلية نظم المعلومات الإدارية يزداد تدريجيًا مع ارتفاع سنوات الخبرة، إذ سجلت فئة 16 سنة فأكثر أعلى متوسط بلغ (3.69)، تلتها فئة من 11 إلى 15 سنة بمتوسط (3.60)، ثم فئة من 5 إلى 10 سنوات بمتوسط (3.46)، في حين جاءت فئة أقل من 5 سنوات في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.17). أما بالنسبة إلى الأداء الوظيفي، فقد سجلت فئة من 5 إلى 10 سنوات أعلى متوسط بلغ (3.82)، وجاءت بعدها فئة من 11 إلى 15 سنة بمتوسط (3.82) أيضًا مع فرق طفيف جدًا في الكسور العشرية، ثم فئة 16 سنة فأكثر بمتوسط (3.76)، وأخيرًا فئة أقل من 5 سنوات بمتوسط (3.33)، وتشير هذه النتائج إلى أن الأداء الوظيفي يميل إلى الارتفاع لدى الفئات الأكثر خبرة مقارنة بالفئات الأقل خبرة.

وبذلك يتضح من العرض الوصفي أن تقديرات أفراد العينة لمتغيرات الدراسة تختلف بدرجات محدودة وفقًا للجنس، كما تظهر فروق وصفية أوضح تبعًا لسنوات الخبرة، خاصة في متغير فاعلية نظم المعلومات الإدارية.

رابعًا: اختبار الفروق الإحصائية

1- اختبار الفروق حسب الجنس

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في متغيري فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، تم استخدام اختبار (T-test) لعينتين مستقلتين، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (17) نتائج اختبار (T-test) للفروق حسب الجنس

المتغير	قيمة (T)	مستوى الدلالة (Sig.)	النتيجة
نظم المعلومات الإدارية	0.85	0.399	غير دالة
الأداء الوظيفي	0.73	0.468	غير دالة

يتضح من جدول (17) أن قيم مستوى الدلالة (Sig.) لكل من متغير نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي كانت أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، حيث بلغت (0.399) و(0.468) على التوالي، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في تقديراتهم لمتغيرات الدراسة.

2- اختبار الفروق حسب سنوات الخبرة

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد العينة في متغيرات الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (18) نتائج اختبار (ANOVA) للفروق حسب سنوات الخبرة

المتغير	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig.)	النتيجة
نظم المعلومات الإدارية	2.11	0.112	غير دالة
الأداء الوظيفي	1.87	0.148	غير دالة

يتضح من جدول (18) أن قيم مستوى الدلالة (Sig.) لجميع المتغيرات كانت أكبر من (0.05)، حيث بلغت (0.112) و(0.148)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في تقديراتهم لمتغيرات الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

اعتمدت الدراسة في اختبار فرضياتها على معامل ارتباط بيرسون؛ وذلك لقياس طبيعة العلاقة بين فاعلية نظم المعلومات الإدارية وأبعادها من جهة، والأداء الوظيفي للعاملين من جهة أخرى، وتم الحكم على الفرضيات في ضوء قيم معاملات الارتباط ومستويات الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية (0.05).

1- اختبار الفرضية الرئيسية

نصت الفرضية الرئيسية على أنه: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية .

جدول (19) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

القرار	مستوى الدلالة (Sig.)	معامل الارتباط (r)	المتغيران
رفض الفرضية الصفرية	0.000	0.707	فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي

يتضح من جدول (19) أن قيمة معامل الارتباط بين فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي بلغت (0.707)، وهي قيمة موجبة وتشير إلى علاقة قوية، كما أن مستوى الدلالة بلغ (0.000) وهو أقل من (0.05)، الأمر الذي يدل على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، وبناءً عليه يتم رفض الفرضية الصفرية الرئيسية وقبول الفرضية البديلة التي تقضي بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية .

2- اختبار الفرضيات الفرعية

تم اختبار الفرضيات الفرعية المتعلقة بأبعاد فاعلية نظم المعلومات الإدارية، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (20) نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

م	الفرضية الفرعية	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة (.Sig)	القرار
1	العلاقة بين المكونات المادية والأداء الوظيفي	0.536	0.000	رفض الفرضية الصفرية
2	العلاقة بين البرمجيات والأداء الوظيفي	0.484	0.000	رفض الفرضية الصفرية
3	العلاقة بين الموارد البشرية والأداء الوظيفي	0.609	0.000	رفض الفرضية الصفرية
4	العلاقة بين المستويات الإدارية والتنظيمية والأداء الوظيفي	0.443	0.001	رفض الفرضية الصفرية

توضح نتائج جدول (20) وجود علاقات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً بين جميع أبعاد فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي للعاملين، إذ بلغت قيمة الارتباط بين المكونات المادية والأداء الوظيفي (0.536)، وهي علاقة متوسطة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.000)، كما بلغت قيمة الارتباط بين البرمجيات والأداء الوظيفي (0.484)، وهي أيضاً علاقة متوسطة ودالة إحصائياً، أما بعد الموارد البشرية فقد سجل أعلى ارتباط بين الأبعاد الفرعية، حيث بلغت قيمته (0.609)، وهو ارتباط قوي نسبياً ودال إحصائياً. في حين بلغ معامل الارتباط بين المستويات الإدارية والتنظيمية والأداء الوظيفي (0.443)، وهو ارتباط متوسط ودال إحصائياً عند مستوى (0.001).

وفي ضوء هذه النتائج، يتم رفض جميع الفرضيات الصفرية الفرعية، وقبول الفرضيات البديلة التي تؤكد وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين كل بعد من أبعاد فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي للعاملين. حيث تشير النتائج إلى أن فاعلية نظم المعلومات الإدارية تمثل عاملاً مهماً في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية، ويظهر ذلك بوضوح من خلال الارتباط الكلي القوي بين المتغيرين، وكذلك من خلال دلالة الأبعاد الفرعية جميعها، كما تكشف النتائج أن الموارد البشرية كانت أكثر الأبعاد ارتباطاً بالأداء الوظيفي، وهو ما يدل على أهمية كفاءة العاملين، والتدريب، والقدرة على استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز مستوى الأداء، كذلك تؤكد النتائج أن الجوانب التقنية والتنظيمية للنظام، وإن كانت بدرجات متفاوتة، تسهم بدورها في دعم الأداء الوظيفي وتحسينه. يمكن تلخيص أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يأتي:

1. جاء مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية بالإدارة العامة بجامعة الزاوية بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (3.49).
2. جاء مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (3.72).
3. وجدت علاقة ارتباط موجبة قوية ودالة إحصائياً بين فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط الكلي (0.707).
4. وجدت علاقات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً بين جميع الأبعاد الفرعية لفاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي.
5. ظهر بعد الموارد البشرية بوصفه أكثر الأبعاد ارتباطاً بالأداء الوظيفي، يليه بعد المكونات المادية، ثم البرمجيات، ثم المستويات الإدارية والتنظيمية.

مناقشة النتائج

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية لدى العاملين بالإدارة العامة بجامعة الزاوية جاء بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (3.49)، وهو ما يدل على أن نظم المعلومات الإدارية المعمول بها تؤدي دورًا إيجابيًا في دعم العمل الإداري داخل الجامعة، وتتسجم هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الصادق (2024) التي أكدت وجود أثر إحصائي لنظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء وتحسين نوعية العمل وتبسيط الإجراءات، كما تتفق مع دراسة خوالدي والقرني (2020) التي بينت فعالية البرامج والبنية التحتية في دعم الالتزام بالعمل وسرعة الإنجاز داخل البيئة الجامعية.

وأوضحت النتائج أن بعد الموارد البشرية جاء في المرتبة الأولى بين أبعاد نظم المعلومات الإدارية، يليه بعد المستويات الإدارية والتنظيمية، ثم البرمجيات، في حين جاء بعد المكونات المادية في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة، وتُظهر هذه النتيجة أن نجاح نظم المعلومات الإدارية لا يتوقف على توفر الأجهزة والوسائل التقنية فقط، بل يرتبط بدرجة أكبر بكفاءة العنصر البشري، والتدريب، والتعاون، ووضوح الإجراءات التنظيمية، وهذا يتفق مع دراسة عطية وغميض (2017) التي أثبتت وجود علاقة دالة بين البرامج، والشبكات، والسياسات الأمنية، والإمكانات البشرية وبين الأداء الوظيفي، في حين لم تظهر علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجهزة والأداء، كما ينسجم مع الدراسة الأجنبية لـ Al-Gharaibeh (2013) and Malkawi التي أشارت إلى أن التأثير الأقوى كان للشبكات والأفراد والإجراءات أكثر من المعدات والبرمجيات.

وأظهرت الدراسة الحالية أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين جاء بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (3.72)، وهو ما يعكس امتلاك العاملين مستوى جيدًا من الكفاءة والالتزام وتحمل المسؤولية والتعاون والقدرة على الإنجاز، وتتسجم هذه النتيجة مع دراسة إمعيتيق (2019) التي خلصت إلى أن الأداء الوظيفي لدى العاملين جاء بدرجة مرتفعة، كما تتوافق مع دراسة (Sukmawan and Wahdiniwaty 2020) التي بينت أن أداء العاملين كان جيدًا نسبيًا، وكانت مؤشرات الالتزام بالمواعيد من أبرز مظاهر هذا الأداء، ويشير هذا الاتفاق إلى أن تحسين بيئة العمل الإدارية المدعومة بالنظم المعلوماتية ينعكس بصورة واضحة على مستوى الأداء الوظيفي.

وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباط موجبة قوية ودالة إحصائية بين فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط الكلي (0.707)، وهي من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وتؤكد هذه النتيجة أن تحسن مستوى نظم المعلومات الإدارية يرتبط مباشرة بتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة قراش (2021) التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين توظيف التكنولوجيا في البيئة التعليمية وتحسين مستوى الإنجاز الوظيفي، كما تتفق مع دراسة عطية وغميض (2017) التي أثبتت وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين، وكذلك مع دراسة الصادق (2024) التي أثبتت وجود أثر إحصائي واضح لنظم المعلومات في زيادة مستوى الأداء بالإدارة.

كما بينت النتائج أن بعد الموارد البشرية كان أكثر الأبعاد ارتباطًا بالأداء الوظيفي، ثم بعد المكونات المادية، ثم البرمجيات، ثم المستويات الإدارية والتنظيمية، ويشير ذلك إلى أن أثر نظم المعلومات الإدارية في الأداء الوظيفي يزداد كلما توفرت لدى العاملين مهارات التعامل مع النظام، وكلما وجدت استجابة فنية مناسبة للمشكلات، ووضحت إجراءات الاستخدام داخل المنظمة، وتجد هذه النتيجة ما يدعمها في الدراسة الأجنبية لـ Ondimu, Gitari, and Mugaa (2024) التي انتهت إلى أن التوظيف الإلكتروني والتقييم الإلكتروني للأداء يساهمان إسهامًا معنويًا في تحسين أداء

العاملين، في حين كان أثر التدريب الإلكتروني محدودًا إذا لم يرتبط مباشرة بحاجات الوظيفة، وهذا يدل على أن البعد البشري يظل عنصرًا حاسمًا في تحويل النظام من مجرد أداة تقنية إلى وسيلة فعالة لتحسين الأداء.

أما فيما يتعلق بالفروق الوصفية حسب الجنس وسنوات الخبرة، فقد أظهرت النتائج وجود تقارب نسبي بين الذكور والإناث في تقدير متغيرات الدراسة، في حين بدت المتوسطات أعلى نسبيًا لدى الفئات الأكثر خبرة، وخاصة في متغير فاعلية نظم المعلومات الإدارية، ويمكن تفسير ذلك بأن الخبرة العملية الطويلة تساعد العاملين على فهم النظام بصورة أعمق، واستثماره بشكل أفضل في إنجاز الأعمال، والتعامل مع الإجراءات الإدارية بدرجة أعلى من الكفاءة، ورغم أن هذه النتيجة جاءت في إطار وصفي، فإنها تتسجم مع الاتجاه العام في الدراسات السابقة التي تؤكد أن فاعلية النظم المعلوماتية تتأثر بقدرة العاملين على التفاعل معها واستخدامها في العمل اليومي.

وتبرز الدراسة الحالية خصوصيتها في كونها طبقت داخل الإدارة العامة بجامعة الزاوية، وهي بيئة جامعية ليبية لم تُدرس بهذه الصورة في الدراسات السابقة التي تمت مراجعتها، ومن هنا فإن اتقاق نتائج الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات العربية والأجنبية يعزز موثوقية النتائج، في حين يمنحها اختلاف البيئة التطبيقية قيمة إضافية؛ لأنها تقدم دليلًا ميدانيًا محليًا على أن فاعلية نظم المعلومات الإدارية تمثل عاملاً جوهريًا في تحسين الأداء الوظيفي داخل الإدارة الجامعية.

أولاً: نتائج الدراسة

في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها، وما أسفرت عنه المعالجات الإحصائية للبيانات، أمكن التوصل إلى النتائج

الآتية:

1. أظهرت النتائج أن مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية بالإدارة العامة بجامعة الزاوية جاء بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي نحو (3.49)، بما يدل على أن نظم المعلومات الإدارية المطبقة تؤدي دورًا إيجابيًا مقبولًا في دعم العمل الإداري.
2. تبين أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين جاء أيضًا بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ نحو (3.72)، وهو ما يعكس تمتع العاملين بدرجة جيدة من الكفاءة والالتزام والقدرة على الإنجاز وتحمل المسؤولية.
3. أوضحت النتائج أن بعد الموارد البشرية جاء في المرتبة الأولى بين أبعاد فاعلية نظم المعلومات الإدارية، مما يشير إلى أهمية كفاءة العاملين، وقدرتهم على التعامل مع النظام، واستعدادهم لاستخدامه في تحسين العمل.
4. جاء بعد المستويات الإدارية والتنظيمية في مرتبة متقدمة، وهو ما يدل على أن الدعم الإداري والتنظيمي يسهم في تعزيز فاعلية نظم المعلومات الإدارية داخل بيئة العمل الجامعي.
5. أظهرت النتائج أن بعد البرمجيات جاء بدرجة مرتفعة، مما يعكس وجود مستوى مناسب من ملاءمة البرامج المستخدمة للعمل الإداري، وسهولة التعامل معها بدرجة مقبولة.
6. كشفت النتائج أن بعد المكونات المادية جاء في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة، وهو ما يشير إلى أن البنية المادية والتقنية ما تزال بحاجة إلى مزيد من التطوير والدعم حتى تتلاءم بصورة أفضل مع متطلبات العمل الإداري.
7. أثبتت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة قوية ودالة إحصائيًا بين فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي للعاملين، حيث بلغ معامل الارتباط الكلي نحو (0.707)، وهو ما يدل على أنه كلما ارتفعت فاعلية نظم المعلومات الإدارية تحسن مستوى الأداء الوظيفي.
8. بينت النتائج وجود علاقات ارتباط موجبة ودالة إحصائيًا بين جميع أبعاد فاعلية نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي، بما يؤكد أن كل بعد من هذه الأبعاد يسهم بدرجة معينة في تحسين أداء العاملين.

9. تبين أن بعد الموارد البشرية كان أكثر الأبعاد ارتباطاً بالأداء الوظيفي، وهو ما يعزز أهمية التدريب، ورفع المهارات، وتوفير الدعم الفني المستمر للعاملين.
10. أظهرت النتائج الوصفية أن الفئات ذات سنوات الخبرة الأعلى كانت أكثر إيجابية في تقدير فاعلية نظم المعلومات الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي، الأمر الذي يشير إلى دور الخبرة العملية في تحسين التفاعل مع النظم الإدارية واستخدامها بكفاءة.
- وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يتضح أن فاعلية نظم المعلومات الإدارية تمثل أحد العوامل الأساسية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين داخل الإدارة العامة بجامعة الزاوية، حيث أسهمت هذه النظم في دعم العمل الإداري وتسهيل الإجراءات وتحسين جودة الأداء، وهو ما يعزز أهمية تطويرها والاستثمار فيها بما يتماشى مع متطلبات التحول الرقمي في المؤسسات التعليمية.

ثانياً: التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات الآتية:
1. العمل على تطوير البنية التحتية التقنية داخل الإدارة العامة بجامعة الزاوية، من خلال تحديث الأجهزة والشبكات ووسائل الاتصال بما يضمن استقرار النظام وسرعة إنجاز الأعمال.
 2. الاهتمام المستمر بـ تحديث البرمجيات والتطبيقات الإدارية بما يتلاءم مع احتياجات العمل الجامعي، ويحقق قدرًا أكبر من السرعة والدقة وسهولة الاستخدام.
 3. تعزيز برامج التدريب والتأهيل للعاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية، مع التركيز على الجوانب التطبيقية التي تساعدهم على الاستفادة المثلى من النظام في أداء مهامهم اليومية.
 4. توفير دعم فني مستمر للعاملين لمعالجة المشكلات التي قد تواجههم أثناء استخدام نظم المعلومات الإدارية، بما يسهم في تقليل التعطل ورفع كفاءة الأداء.
 5. دعم الإدارة العليا لاستخدام نظم المعلومات الإدارية بصورة أكبر، وتشجيع توظيفها في التخطيط والمتابعة والرقابة واتخاذ القرارات الإدارية.
 6. العمل على تبسيط الإجراءات التنظيمية المرتبطة باستخدام نظم المعلومات الإدارية، بما يساعد على تعزيز التنسيق بين الإدارات والأقسام المختلفة داخل الإدارة العامة.
 7. تشجيع العاملين على تنمية مهاراتهم التقنية والإدارية بصورة مستمرة، وربط ذلك ببرامج التحفيز والتطوير المهني داخل الجامعة.
 8. الاستفادة من نتائج الدراسة في إعداد خطط تطوير إدارية تستهدف رفع مستوى الأداء الوظيفي من خلال التوسع في استخدام نظم المعلومات الإدارية بصورة أكثر تكاملاً.
 9. إجراء تقييم دوري لفاعلية نظم المعلومات الإدارية داخل الإدارة العامة، للتعرف على نقاط القوة وتعزيزها، والكشف عن نقاط الضعف ومعالجتها أولاً بأول.
 10. توسيع نطاق استخدام نظم المعلومات الإدارية في مختلف الأعمال والخدمات الجامعية، بما يسهم في تحسين جودة العمل الإداري ورفع مستوى الكفاءة المؤسسية داخل جامعة الزاوية.

ثالثاً: مقترحات الدراسات المستقبلية

استناداً إلى ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن اقتراح عدد من الموضوعات البحثية التي قد تسهم في تعميق الفهم العلمي لمجال نظم المعلومات الإدارية وعلاقته بالأداء الوظيفي، ومن أهمها ما يأتي:

1. إجراء دراسة حول أثر التحول الرقمي في تطوير نظم المعلومات الإدارية داخل الجامعات الليبية، وعلاقته برفع كفاءة الأداء المؤسسي.
2. دراسة معوقات تطبيق نظم المعلومات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي الليبية، وسبل التغلب عليها.
3. بحث العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية واتخاذ القرار الإداري في الجامعات الليبية.
4. إجراء دراسة مقارنة بين الجامعات العامة والجامعات الخاصة في مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية وأثرها في الأداء الوظيفي.
5. دراسة أثر التدريب على نظم المعلومات الإدارية في تنمية كفاءة العاملين وتحسين جودة الأداء الإداري.
6. بحث دور البنية التحتية التقنية في تعزيز فاعلية نظم المعلومات الإدارية داخل المؤسسات الجامعية.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب

1. أبو النصر، مدحت محمد. (2008)، الأداء الإداري المتميز، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
2. الحسنية، سليم. (2006)، نظم المعلومات الإدارية (الطبعة الثالثة)، عمان: دار الوراق للنشر والتوزيع.
3. النجار، فايز جمعة. (2010)، نظم المعلومات الإدارية: منظور إداري، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

ثانياً: الرسائل والأطروحات الجامعية

4. سكفالي، حسين، ومقلاتي، مروة. (2020)، نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية (BADR) وكالة قالمة (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر.
5. الفايدي، سالم بن يراكة. (2008)، فرق العمل وعلاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

ثالثاً: المجلات والمقالات العلمية

6. إمعيتيق، خالد عبد الرفيح. (2019)، دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمصلحة الأحوال المدنية بمدينة البيضاء، *Economic Studies Journal*, (1)2، 127-149.
7. الجوهري، سعيد. (2021)، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الإداري في الجامعات الليبية، دراسات علمية في الإدارة، (2)14، 11-35.
8. الحسن، أحمد. (2022)، أثر نظم المعلومات على تحسين الأداء الإداري في الجامعات العربية، دراسات أكاديمية في الإدارة، (1)5، 20-50.
9. خوالدي، كمال طاهر، والقرني، سعيد بن بهيان. (2020)، أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبدالعزيز، مجلة البحوث التجارية، (2)42، 1-45.
10. الشامي، عبد الرحمن. (2020)، نظم المعلومات ودورها في تحسين الأداء الإداري في المؤسسات التعليمية، مجلة الإدارة العامة، (العدد 25)، 88-115.
11. الشيخ، زيد فوزي أيوب، والحديثي، بسام ياسين. (2019)، دور نظم المعلومات الإدارية في تقييم أداء الموظفين السنوي، المجلة العراقية لتكنولوجيا المعلومات، (3)9.

12. الصادق، أحمد الصادق معتوق. (2024)، نظم المعلومات الإدارية وأثرها على عناصر الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على مصلحة الأحوال المدنية بني وليد، المجلة العلمية لكلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي، جامعة المرقب، (9)5، 202-180.
13. عبد الله، فاطمة. (2021)، دور نظم المعلومات في تحسين الأداء الإداري في الجامعات المصرية، المجلة العربية للتعليم العالي، (2)9، 90-65.
14. عطية، العربي، وغميض، إيمان. (2017)، أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين: دراسة حالة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
15. قراش، صالح سعد. (2021)، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية: دراسة ميدانية للمعهد العالي للعلوم والتقنيات / ليبيا، المجلة الجامعة، (23)4، 102-77.

رابعاً: المراجع الأجنبية

16. Ondimu, E. M., Gitari, J., & Mugaa, L. (2024), Human Resource Information Systems and Employees Performance at Nairobi City Water and Sewerage Company Limited, Kenya, European Journal of Theoretical and Applied Sciences, 2(6), 184-195.
17. Sukmawan, A. D., & Wahdiniwaty, R. (2020), The Effect of Information System on Employee Performance, Advances in Economics, Business and Management Research, 112, 122-124.