



أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية على أداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة

عمان

رسالة

مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول

على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تخصص الإدارة

إعداد

سعيد بن سالم بن عامر الرواحي

إشراف الدكتور

محمد بشير

2025م/ 1446 هـ



أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية على أداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة

عُمان

رسالة

مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول

على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تخصص الإدارة

إعداد

سعيد بن سالم بن عامر الرواحي

إشراف الدكتور

محمد بشير

2025م / 1445 هـ

الإجازة

أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية على أداء الموظفين في إدارة الأوقاف

والشؤون الدينية بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة

إعداد الطالب/

سعيد بن سالم بن عامر الرواحي

نُوقِشَتْ هذه الرسالة بتاريخ (13 / 3 / 2025م) وتم إجازتها.

المشرف الدكتور/

محمد بشير

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	التوقيع
د. محمد العزاوي	مناقش داخلي
د. سلام اسامه	مناقش خارجي
د. الحمزة السيد	محكم
د. محمد بشير	مشرف الرسالة

إقرار الباحث

أقر بأن المادة العلمية الواردة في هذه الرسالة قد تم تحديد مصدرها العلمي وأن محتوى الرسالة غير مقدم للحصول على أي درجة علمية أخرى، وأن مضمون هذه الرسالة يعكس آراء البحث الخاصة وهي ليست بالضرورة الآراء التي تتبناها الجهة المانحة.

الباحث:

الاسم: سعيد سالم عامر الرواحي

التوقيع:

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، الذي علمني مالم اعلم وألهمني الطموح والصبر، فله الحمد أن وفقنا لإتمام هذه الأطروحة وأن يجعل عملنا هذا خالصاً لوجهه الكريم. فإنه من دواعي الفخر والامتنان أن أتوجه بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من ساهم في إتمام هذا العمل، ولو بكلمة طيبة أو تشجيع.

أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى مشرفي الدكتور محمد بشير، على توجيهاته القيّمة، وصبره على تصويب أخطائي وجهوده الكبيرة التي انارت طريق بحثي، واتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة الكرام على ما بذلوه من وقتٍ وجهدٍ لتقييم هذا العمل، وآرائهم البناءة التي أغنت بحثي.

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير والاحترام والامتنان إلى والديّ العزيزين، اللذين ضحّيا بكل غالٍ ونفيس من أجلي، وزرعا فيّ حب العلم منذ الصغر، فكانا خير سندٍ في رحلتي الأكاديمية، والشكر موصول إلى زوجتي وأبنائي الذين تحمّلوا أيام دراستي، وشاركوني لحظات التعب والإنجاز بصبرٍ ومحبة، كذلك اشكر إخواني وأصدقائي الذين كانوا عوناً لي في الأوقات الصعبة، وبريق فرح يضيء أيام الدراسة الطويلة.

الطالب

سعيد بن سالم بن عامر الرواحي

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير تطبيق نظم المعلومات الإدارية على أداء الموظفين، وتم ذلك من خلال أربع أبعاد لنظم المعلومات الإدارية لنظم المعلومات الإدارية هي (الأجهزة والبرمجيات وقواعد البيانات والشبكات)، ونظرًا لأهمية نظم المعلومات الإدارية ودورها في تحسين كفاءة العمل ورفع الأداء سعت الدراسة للتعرف على إثر التقنيات الحديثة والأجهزة والشبكات في تعزيز أداء الموظفين من خلال تطبيق نظم المعلومات الإدارية في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية بسلطنة عمان وتم تطبيق الدراسة على الموظفين الإداريين بإدارة الأوقاف والشؤون الدينية بمحافظة شمال الشرقية، واستخدم في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ عدد أفراد العينة 170 موظف يعمل بالمؤسسة المبحوثة.

وخرجت الدراسة بعدة نتائج أهمها، وجود اثر إيجابي لتطبيق نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة المبحوثة على أداء الموظفين، كذلك بينت نتائج اختبار الفرضيات الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظم المعلومات الإدارية بأبعاده (قواعد البيانات والبرمجيات والأجهزة والشبكات) على أداء الموظفين بأبعاده (تخطيط الأداء وتقييم الأداء والتغذية الراجعة)، وخرجت الدراسة بعدة توصيات أهمها بضرورة التحسين المستمر لجميع الأبعاد التي تم قياس اثر نظم المعلومات الإدارية من خلالها وكذلك تدريب وتطوير الموظفين للحصول على أفضل أداء، كذلك توصي الدراسة بإجراء دراسات مماثلة تستهدف قطاعات حكومية أخرى بأبعاد مختلفة.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات الإدارية، أداء الموظفين، الأجهزة، البرمجيات، قواعد البيانات، الشبكات.

Abstract

This study aimed to explore the impact of applying management information systems (MIS) on employee performance. It focused on four dimensions of MIS: hardware, software, databases, and networks. Recognizing the importance of MIS in enhancing work efficiency and improving performance, the study sought to examine the effect of modern technologies, devices, and networks in boosting employee performance through the application of MIS in the Department of Endowments and Religious Affairs in North Sharqiyah Oman. The study targeted administrative employees in the department, utilizing the descriptive analytical method, with a sample size of 170 employees working within the researched institution.

The study yielded several results, the most significant being the positive impact of MIS application on employee performance. Additionally, the results of hypothesis testing indicated a statistically significant effect of applying MIS dimensions (databases, software, hardware, and networks) on employee performance dimensions (performance planning, performance evaluation, and feedback). The study concluded with several recommendations, notably the continuous improvement of all dimensions through which MIS impacts were measured, along with employee training and development to achieve optimal performance. It also recommended conducting similar studies targeting other governmental sectors with diverse dimensions.

Keywords: Management Information Systems, Employee Performance, Hardware, Software, Databases, Networks.

قائمة المحتويات

د	شكر وتقدير.....
هـ	الملخص.....
و	Abstract
ز	قائمة المحتويات.....
ي	قائمة الأشكال.....
ك	قائمة الجداول.....
1	الفصل الأول: مقدمة الدراسة.....
2	1.1. المقدمة.....
4	1.2. مشكلة الدراسة.....
5	1.3. أسئلة الدراسة.....
6	1.4. أهمية الدراسة.....
7	1.5. أهداف الدراسة.....
8	1.6. فرضيات الدراسة.....
9	1.7. حدود الدراسة.....
9	1.8. نموذج الدراسة:.....
10	الفصل الثاني: الإطار النظري.....
11	2.1. المبحث الأول: نظم المعلومات الإدارية.....
11	2.1.1. مفهوم نظم المعلومات الإدارية.....
13	2.1.2. أهمية نظم المعلومات الإدارية.....

14	2.1.3. أنواع نظم المعلومات الإدارية.....
16	2.2. المبحث الثاني: أداء الموظفين
16	2.2.1. مفهوم الأداء
16	2.2.2. العوامل المؤثرة في الأداء
17	2.2.3. مفهوم أداء الموظفين
18	2.2.4. عناصر أداء الموظفين
19	2.2.5. أهمية أداء الموظفين.....
19	2.2.6. قياس وتقييم أداء الموظفين.....
20	2.2.7. أهمية تقييم أداء الموظفين.....
22	2.3. المبحث الثالث: الدراسات السابقة.....
34	الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
35	3.1. إجراءات الدراسة
35	3.1.1. منهج الدراسة.....
35	3.1.2. مجتمع الدراسة
37	3.1.3. طرق جمع البيانات والمعلومات
37	3.1.4. أداة الدراسة.....
39	3.1.5. صدق أداة الدراسة وثباتها.....
41	الفصل الرابع: نتائج الدراسة.....
42	4.1. المبحث الأول: تحليل البيانات الشخصية
42	4.1.1. الجنس.....
43	4.1.2. العمر
44	4.1.3. المؤهل العلمي.....

45	4.1.4. سنوات الخبرة.....
45	4.2. المبحث الثاني: البيانات الأساسية:.....
46	4.2.1. أولاً: المتغير المستقل.....
56	4.2.2. ثانياً: المتغير التابع.....
58	4.3. المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة:.....
65	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات.....
66	5.1. المقدمة.....
66	5.2. النتائج.....
70	5.3. التوصيات.....
72	المراجع.....
أ.....	الملاحق.....
ب.....	الملحق 1.....

قائمة الأشكال

9.....	الشكل رقم 1.1 نموذج الدراسة.
20.....	الشكل رقم 1.2 (أنواع التقييم)
42.....	الشكل رقم 1.4 توزيع افراد العينة البحثية حسب الجنس
43.....	الشكل رقم 2.4 توزيع افراد العينة البحثية حسب العمر
44.....	الشكل رقم 3.4 توزيع افراد العينة البحثية حسب المؤهل العلمي
45.....	الشكل رقم 4.4 توزيع افراد العينة البحثية حسب المؤهل العلمي

قائمة الجداول

جدول 3. 1	موظفي إدارة الأوقاف وشؤون الدينية بشمال الشرقية.....	36
جدول 3. 2	الموظفين الإداريين بإدارة الأوقاف وشؤون الدينية بشمال الشرقية.....	36
جدول 3. 3	توزيع محاور وأبعاد وفقرات الاستبانة.....	38
جدول 3.4	مقياس ليكرت الخماسي.....	38
جدول 3.5	نتائج قياس معامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا.....	40
جدول 4.1	توزيع افراد العينة البحثية حسب الجنس.....	42
جدول 2.4	توزيع افراد العينة البحثية حسب العمر.....	43
جدول 3.4	توزيع افراد العينة البحثية حسب المؤهل العلمي.....	44
جدول 4.4	توزيع افراد العينة البحثية حسب سنوات الخبرة.....	45
جدول 4.5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير المستقل وابعاده.....	46
جدول 6.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات الاستبانة التابعة لمحور توفر الأجهزة.....	49
جدول 7.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات الاستبانة التابعة لمحور كفاءة البرمجيات.....	51
جدول 8.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات الاستبانة التابعة لمحور توفر قواعد البيانات.....	53
جدول 9.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات الاستبانة التابعة لمحور جودة الشبكات.....	55
جدول 4.10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع وابعاده.....	56
جدول 11.4	معلومات تحليل التباين (ANOVA) لتحقيق من الفرضية الرئيسية.....	58
جدول 12.4	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية.....	59
جدول 13.4	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الاولى.....	60
جدول 14.4	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية.....	61
جدول 15.4	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة.....	62
جدول 16.4	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة.....	63

الفصل الأول: مقدمة الدراسة

1.1. المقدمة:

ان التطور المتسارع في التقنيات المستخدمة في العالم بشكل عام وتطور النظم الإدارية بشكل خاص ورغبة الحكومات والمنظمات العامة لتطوير أنظمتها الإدارية امر في غاية الأهمية، وذلك لدوره الكبير في نجاح المؤسسة على المستوى الإداري والمستوى التخطيطي والمستوى التنظيمي وكذلك المستوى الرقابي، ووضع تصور حالي ومستقبلي عن وضع المنظمة (النيل، 2019).

ويقصد بنظم المعلومات بأنه تجمع عدة عناصر تتكون من معدات وشبكات وبرامج وبيانات بهدف انتاج معلومات اما نظم المعلومات الإدارية فهي النظم التي تعمل على تكوين وتجهيز البيانات وتحويلها لمعلومات دقيقة في وقت محدد (الشويات، المومني، و الشكري، 2016، صفحة 182).

ويقصد بأداء الموظفين عملية التكامل والتفاعل بين المنظمة والافراد العاملين بها بهدف تحقيق اهداف المنظمة وإنجاز الاستراتيجيات المرسومة وتحقيق الرضا الوظيفي (فاطمة و كنتور، 2023، الصفحات 30-31).

ويعتبر أداء الموظفين هو المؤشر الأبرز لقياس الكفاءة والفاعلية المنظمة ومن خلاله تتمكن المنظمة من الاستفادة من هذه الموارد البشرية وتطويرها وتوظيفها التوظيف الأمثل، حيث يعد من أسباب نجاح المنظمات هو مستوى أداء الموظفين بها، وهذا جعل المنظمات توليه اهتمامًا كبير وتقوم بقياس وتقويم الأداء واستكشاف مكامن القوة واستغلالها واستكشاف مكامن الضعف وتحسينها وإدارة الموارد البشرية بشكل يمكنها من التطور والاستمرار (الردايدة، الحوامدة، الحوامدة، و السميرات، 2020).

وتعد وزارة الأوقاف والشؤون الدينية من الوزارات التي تقدم خدماتها للجمهور في حكومة سلطنة عمان حيث أنشئت في عام 1997 ميلادي بموجب مرسوم سلطاني، وهي الوزارة المعنية برعاية وتنظيم جميع الاشكال الدينية وخدمة المجتمع بحسب الاختصاصات المعمولة من اجلها مثل إدارة أموال الأوقاف وشؤونها وتنميتها، ايضًا إدارة الأصول بيت المال وصياناتها، كذلك بناء المساجد ومدارس القرآن وإدارة الموارد البشرية المختصة بها، وغيرها من اختصاصات (عمان، 2022).

ومن خلال ما يحدث في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية من تحول الى حكومة الكترونية واستخدام أنظمة المعلومات في جميع الاعمال الإدارية في الوزارة من خلال "برنامج التحول الرقمي" الذي تهتم به حكومة سلطنة عمان بشكل مكثف لما له من أثر في تسهيل الاعمال والمساهمة في تنمية الاقتصاد. وتهدف حكومة السلطنة من خلال التحول الرقمي الى تقليل الجهد والتكاليف المالية وتحسين بيئة العمل ورفع مستوى الجودة، حيث استحدثت الوزارة استراتيجية لتحول الى الحكومة الإلكترونية تماشيًا مع رؤية عمان 2040، وذلك بهدف تطوير الأداء بالوزارة والتقليل الجهد والتكاليف المالية وتحسين بيئة العمل ورفع مستوى الجودة ورفع الكفاءة التشغيلية وزيادة مستوى الإنتاجية ما ينعكس بشكل إيجابي على سير العمل (عمان، 2022).

وتعد إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية أحد الإدارات التابعة لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بسلطنة عمان وتعنى بمحافظة شمال الشرقية وبها أكثر من 800 موظف وموظفة، وهي فرع تابع لوزارة الأوقاف وشؤون الدينية بسلطنة عمان تقوم بمقامها في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان (وزارة الأوقاف والشؤون الدينية ، 2021).

وتشكل النظم المعلومات الإدارية في وزارة الأوقاف وشؤون الدينية العمود المساند للموارد البشرية العاملة فيها، حيث توفر المعلومات والخدمات المطلوبة لتسهيل انجاز الاعمال ومتابعتها،

لذا تسعى الدراسة الى التعرف على كفاءة تطبيق نظم المعلومات الإدارية والأثر الذي ينعكس على أداء الموظفين بإدارة الأوقاف وشؤون الدينية بشمال الشرقية.

1.2. مشكلة الدراسة:

نظم المعلومات الإدارية تظهر فرص كثيرة تتيح للمنظمات تحقيق أهدافها المرجوة، وتحسين وتطوير الأداء الإداري في المنظمة، وتعزيز قدراتها التنافسية، ويحدث هذا بتفعيل النظم حديثة ومتطورة لتمكنها من وضع توجهات ورسم سياسات بناءً على معلومات وبيانات واقعية وفي الوقت المثالي (البكري، 2020)، كذلك تمكن المنظمة من اتخاذ القرارات الإدارية الصحيحة، بالإضافة الى ذلك تمكن المنظمة من تحسين وتطوير أداء الموظفين مما يساعد على صقل المهارات الوظيفية والمهنية للموارد البشرية وإنجاز المهام في أوقات قياسية وكفاءة عالية (الردايدة، الحوامدة، الحوامدة، و السميرات، 2020).

وقد ذكر معالي وزير الأوقاف وشؤون الدينية بسلطنة عمان " أن الاهتمام بالنظم الالكترونية يأتي بهدف تطوير الأداء المؤسسي والخدمات وتحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الفاعلية والإنتاجية مما يخدم سير العمل، مبيناً أن ذلك يأتي في مجمله تحقيقاً للأولويات الوطنية في رؤية عُمان ٢٠٤٠ التي أكد عليها حضرة صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق المعظم."، وقد افاد المدير العام لشؤون الإدارية والمالية ورئيس فريق التحول الرقمي بالوزارة ان الغاية من التحول الالكتروني هو التحسين والتطوير المستمر للوظائف الإدارية والخدمات التي تقدمها الوزارة، ونهدف من خلال النظم الالكترونية الى تسهيل وتبسيط الإجراءات وتسريع المعاملات التي تقدمها الوزارة. (مكتب محافظ ظفار ، 2021)

وتم استطلاع مشكلة البحث لتعرف على مدى فعالية نظم الادارية المطبقة في إدارة الأوقاف بإبراء ودراسة أثرها على اداء الموظفين ومدى وجود أداة لقياس نظم المعلومات الادارية ، وذلك من خلال اجراء مقابلات مع المسؤولين ، وكانت خلاصة الاستطلاع انه لا توجد اداة لمعرفة دور نظم المعلومات الإدارية ومدى كفاءة تطبيقها بالمؤسسة، ولتحقيق التكامل لابد من ان ندرس نظم المعلومات الإدارية من خلال تحليل الأبعاد المتعلقة بهذا المتغير وهي توفر الأجهزة، كفاءة البرمجيات، توفر قواعد البيانات وبعد كفاءة الشبكات والتحقق من مدى أثرها على أداء الموظفين بالمؤسسة.

1.3. أسئلة الدراسة:

ان المشكلة الدراسة تتلخص في التساؤلات التالية:

- ما مدى تطبيق نظم المعلومات الإدارية في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية؟
 - ما مستوى أداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية؟
- ويترتب على هذه التساؤلات تساؤلات فرعية وهي كما يلي:
- السؤال الفرعي الأول: ما هو تأثير الأجهزة المستخدمة بنظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء لدى الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية؟
 - السؤال الفرعي الثاني: ما تأثير البرمجيات المستخدمة بنظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء لدى الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية؟
 - السؤال الفرعي الثالث: ما تأثير قواعد البيانات بنظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء لدى الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية؟

- السؤال الفرعي الرابع: ما هو تأثير الشبكات بنظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء لدى الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية؟

1.4. أهمية الدراسة:

لنظم المعلومات الإدارية أهمية عالية في تحسين وتطوير أداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية ومن هذا المنطلق نستشعر أهمية الدراسة، ويمكن تقسيم أهمية هذه الدراسة على النحو التالي:

الأهمية النظرية للدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من الجانب النظري في مدى أهمية المعلومات التي ستوفرها الدراسة من خلال البحث في الدراسات السابقة وغيرها من مصادر والاستفادة منها لإثراء الدراسات المستقبلية، كذلك التعرف على تأثير نظم المعلومات الإدارية بأبعاده (الأجهزة، البرمجيات، قواعد البيانات، الشبكات) على أداء الموظفين والبناء على هذه الدراسة في دراسات مستقبلية.

الأهمية العملية للدراسة:

تظهر لنا أهمية الدراسة عند البحث في نظم المعلومات الإدارية وما مدى تأثيرها على أداء الموظفين وما هي مكامن القوة ومكامن الضعف، أو ما هي الإيجابيات والسلبيات، بحيث استغلال مكامن القوة في تحسين أداء الموظفين وتلافي مكامن الضعف وتحويلها الى نقاط قوة. كذلك العمل بنتائج الدراسة وتوصياتها لتحقيق أكبر فائدة.

1.5. أهداف الدراسة:

ان الهدف الرئيسي للدراسة هو التعرف على تأثير تطبيق نظم المعلومات الإدارية على أداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بإبراء ، ويرتبط هذا الهدف بعدة أهداف الفرعية تعين على التحقق من الهدف الرئيسي وهي:

1. تقييم مدى تطبيق نظم المعلومات الإدارية وأثره في أداء الموظفين بإدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

2. تحليل دور الأجهزة في تعزيز أداء الموظفين من خلال نظم المعلومات الإدارية.

3. دراسة أثر البرمجيات المستخدمة على رفع كفاءة أداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

4. تقييم أثر قواعد البيانات على تحسين أداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

5. تحليل دور أنظمة الاتصالات في تطوير أداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

1.6. فرضيات الدراسة:

تم صياغة الفرضيات استنادا على مشكلة البحث وما تلخص عنها من تساؤلات وتمثلت فيما يلي:

❖ الفرضية الرئيسية:

- (H_1) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق نظم المعلومات الإدارية على أداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

❖ الفرضيات الفرعية:

- ($H_{1.1}$) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين تأثير الأجهزة المستخدمة بنظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

- ($H_{1.2}$) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين تأثير البرمجيات المستخدمة بنظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

- ($H_{1.3}$) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين تأثير قواعد البيانات بنظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

- ($H_{1.4}$) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين تأثير الشبكات بنظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

1.7. حدود الدراسة:

الحدود المكانية: إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية بولاية إبراء بسلطنة عمان.

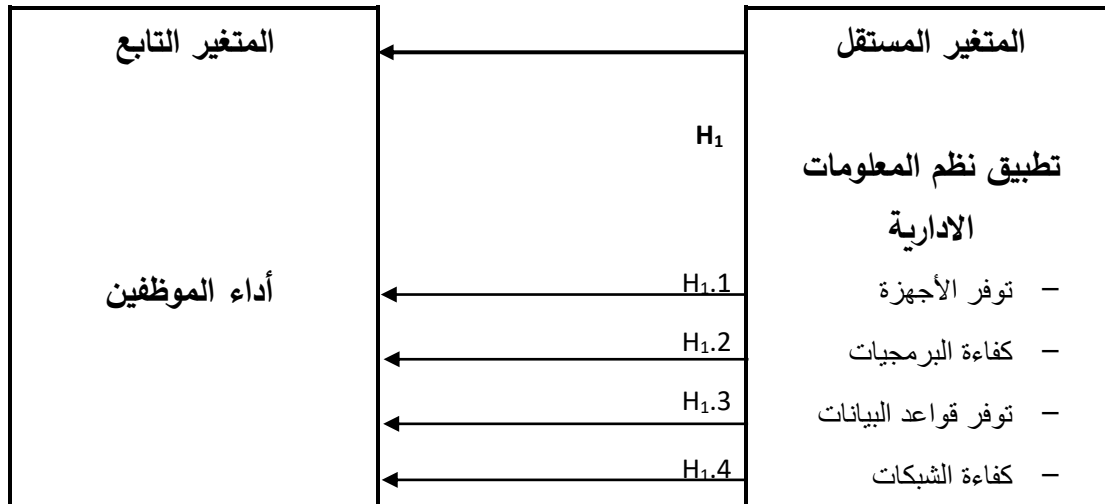
الحدود الزمانية: 2023-2024.

1.8. نموذج الدراسة:

تم تصميم انموذج الدراسة بشكل يشمل جميع المتغيرات كما يلي:

المتغير المستقل "نظم المعلومات الإدارية" ويندرج تحته البعد توفر الأجهزة ويمثل الكم والنوع والفعالية المتاح للموظف استخدامه من الأجهزة لأداء عمله، كفاءة البرمجيات وتمثل مدى سهولة وفعالية البرمجيات المتاحة للموظف، توفر قواعد البيانات وتمثل مدى تكامل وتوافر البيانات والمعلومات التي تتيحها قواعد البيانات، وبعد كفاءة الشبكات ويقصد به مدى استقرار وسرعة الشبكة واتساقها مع نظم المعلومات الإدارية.

المتغير التابع "أداء الموظفين" ويقصد به الكفاءة والإنتاجية للموظف اثناء أداء مهام عمله، ويمكن وضع عدة ابعاد تتبع هذا المتغير مثل تخطيط الأداء، تقييم الأداء، والتغذية الراجعة. وتم تصميم انموذج الدراسة بشكل التالي:



الشكل رقم 0.1 نموذج الدراسة

المصدر: اعداد الباحث بالرجوع الى الدراسات السابقة التالية:

(البكري، 2020) (الردايدة، الحوامدة، الحوامدة، و السميرات، 2020) (عوض الله،

2017)

الفصل الثاني: الإطار النظري

2.1. المبحث الاول: نظم المعلومات الإدارية

2.1.1. مفهوم نظم المعلومات الإدارية

إن لنظم المعلومات الإدارية دورا هاما وحيويا في نجاح المنظمات حيث توفر المعلومات التي تساعد في التخطيط وتنفيذ الاستراتيجيات وتطبيقها ومتابعتها واتخاذ القرارات وأيضا تمكن الأقسام والإدارات في التكامل فيما بينها والترابط لتحقيق أكبر استفادة من نظم المعلومات الإدارية (النيل، 2019).

حيث إن الطريقة التقليدية في معالجة البيانات والمعلومات أصبحت معقدة بسبب الكم الهائل من المعلومات والبيانات حيث وفرت نظم المعلومات الإدارية إمكانية التعامل مع البيانات الضخمة وتحويلها إلى معلومات تساعد متخذي القرار والمخططين الاستراتيجيين في تنفيذ أعمالهم بشكل أفضل وأسرع، وقبل التعرف على مفهوم نظم المعلومات الإدارية يجب أن نتعرف بشكل مبسط على الإدارة والنظم، فالإدارة عبارة عن عملية توجيه وقيادة الأفراد وتنميتهم والتخطيط والتنفيذ والتنظيم ومراقبة عناصر المشروع الرئيسية مثل الأفراد والمواد والآلات والموارد المالية والأسواق في هدف تحقيق أهداف المشروع بأفضل طريقة وأقل كلفة (النيل، 2019).

اما النظم عبارة عن أجزاء او عناصر أو عمليات حاسوبية مترابطة مع بعضها البعض بهدف إنجاز وظيفة متكاملة محققة بذلك الأهداف أو الهدف المحدد لها، ويمكن أن يطلق على الأجزاء أو العناصر بالنظم الفرعية حيث تركز هذه النظم الفرعية على إنجاز عمليات تتركز في مجال هدف هذه النظم الفرعية (القادر، 2012).

هناك عدة تعاريف لنظم المعلومات الإدارية حيث نجد اختلافات بينها بسبب وجهة نظر

الباحثين والمختصين ومنها ما يلي:

عرفت بأنها عبارة عن مجموعة من العناصر توفر للمستخدم معلومات وبيانات عن الماضي والحاضر والتنبؤ بمعلومات مستقبلية تتعلق بأنشطة المنظمة وعملياتها وتطلع المستخدم على أحداث البيئة الخارجية ما يساعد على تعزيز عمليات التخطيط والرقابة والتشغيل في المنظمة بما توفره هذه الأنظمة من معلومات لصنع القرار في وقت قياسي (النيل، 2019، صفحة 44).

وعرفت أيضاً بأنها نوع من نظم المعلومات المخصصة لتوفير المعلومات المطلوبة للإداريين بالمنظمة بهدف القيادة والتنظيم والتخطيط ومراقبة أنشطة المنظمة وتمكين متخذ القرار على اتخاذ القرارات (اسماعيل، 2009).

وهي النظم التي يتم استخدامها لمعالجة بيانات المنظمة وتخزينها واستخراج الخلاصة كتقارير ومعلومات لنشاط اعمال المنظمة (ياسين، 2018).

وعرفها اخرون بأنها مزيج من عدة عناصر حيث يتفاعل المستخدمون (الافراد) مع الأجهزة الالكترونية والبرامج وشبكات الاتصال لينتج من هذا التفاعل تدفق للمعلومات المطلوبة بشكل آمن وسريع إلى متخذ القرار ما يساعد على اتخاذ القرارات بشكل صائب وفعال (البكري، 2020، الصفحات 20-21).

ايضاً عرفت بأنها نظام آلي يهدف لجمع المعلومات من خلال جمع البيانات وتنظيمها والعمل على ايصالها وعرضها على شكل معلومات تستخدم من قبل إدارة المنظمة في مجال التخطيط ومراقبة النشاطات التي تقوم بها وحدات المنظمة (الشهري، 2021).

ومن خلال ما تقدم من تعاريف نلاحظ الاشتراك في بعض المفاهيم مثل جمع البيانات واستخراج المعلومات والمساعدة في صنع القرار وغيرها من مفاهيم مشتركة، ويمكن تعريف نظم المعلومات الإدارية بأنها مجموعة من العناصر مجتمعة بغاية جمع البيانات وتحويلها الى معلومات يستفيد منها الإداريون بهدف تسهيل وتسريع أعمالهم واتخاذ قرارات صائبة.

2.1.2. أهمية نظم المعلومات الإدارية

لنظم المعلومات الإدارية أهمية كبيرة في عصرنا الحالي لأسباب متعددة منا:

سهولة توفر المعلومات في جميع المستويات التنظيمية، حيث تمكن نظم المعلومات الإدارية الإدارة العليا والوسطى والدنيا من الحصول على المعلومات المناسبة لإتمام مهامهم، كذلك تساعد نظم المعلومات الإدارية في دعم العديد من المجالات مثل التخطيط الاستراتيجي ومتابعة التشغيل في المنظمة والرقابة الإدارية وغيرها من مجالات تدعمها نظم المعلومات الإدارية (الشهري، 2021).

وتوفر معلومات ضخمة للمنظمة تساهم في إنجاح الأعمال في جميع المجالات حيث تعتبر المعلومات مورد استراتيجي للمنظمة وتساهم نظم المعلومات بشكل كبير في تطوير المميزات التنافسية في المنظمة، أيضاً تساهم في زيادة المعارف المتاحة للمتخذين القرار في المنظمة (النيل، 2019).

تسهل عمليات ربط المنظمات ذات الفروع الكثيرة والمتباعدة وتوفر المعلومات في أي مكان وزمان. (عبدالقادر، 2012)

وتساهم في رفع وتحسين الأداء والإنتاجية في المنظمة وبدورة يؤدي الى تحسن ضخم وملحوظ في سرعة تنفيذ الأنشطة في كل المجالات، وتُتيح إمكانية تقييم أنشطة المنظمة ومقارنة النتائج وتقييمها وتصحيح الانحرافات والتنبؤ بالمستقبل ووضع الاحتمالات المتوقع حدوثها مستقبلا والاستعداد لها (الشهري، 2021).

من خلال ما تقدم نستنتج ان لنظم المعلومات الإدارية أهمية عالية للمنظمات في العصر الحديث حيث تنقل المنظمة نقله نوعية فتشكل مكون أساسي من مكونات المنظمة وتمكنها من المنافسة بين المنظمات الأخرى، كذلك تساعد صناع القرار من اتخاذ قرارات المناسبة في الوقت المناسب من خلال ما توفره من معلومات دقيقة.

2.1.3. انواع نظم المعلومات الإدارية

تختلف أنواع نظم المعلومات الإدارية حسب تصنيف الباحثين، فمنهم من صنفها حسب هيكل المنظمة ومنهم من صنفها حسب طريقة عملها، وفيما يلي أنواع نظم المعلومات الإدارية حسب طريقة عملها (حسن، 2019):

نظم معالجة البيانات: وهي من الأنظمة المهمة وتعد من أوائل الأنظمة حيث تعمل على جمع البيانات بشكل يومي روتيني مثل بيانات الإنتاج وغيرها من بيانات يومية، وتعمل على معالجتها وصياغتها بالشكل المناسب وتخزينها في قاعدة البيانات بحيث يمكن عرضها على شكل تقارير.

نظم المعلومات الإدارية: هي عبارة عن نظم متعددة بشكل مصغر متصلة ببعضها لتتكامل وتتجز مهام متعددة وذات أهمية منها دعم نظم اتخاذ القرارات، وقد كان الهدف الذي ساعد على ظهور هذا النوع من النظم هو استخلاص المعلومات لغاية مساعدة الإدارة المتوسطة.

نظم دعم القرارات: هي نظم مصممة لتساعد صانعي القرار في المنظمات من خلال توفير معلومات غير روتينية وتجيب عن تساؤلات متخذي القرار وذلك استنادا على أنظمة المعلومات الإدارية الأخرى مثل نظم معالجة المعلومات ونظم المعلومات الإدارية بالإضافة الى جلب معلومات من مصادر خارجية.

نظم اتمته المكاتب: وهي النظم التي تعمل على ربط الموظفين والاقسام في المنظمة من خلال تمكين تبادل المعلومات والبيانات في المنظمة وخارجها وتحويل الاعمال التقليدية الى أعمال آلية تتم باستخدام الحاسب الالى، ومن خلال هذه النظم يتم تكوين قواعد البيانات والتي بدورها تساعد في عملية اتخاذ القرارات ورفع فعالية الاعمال الإدارية والمكتبية في المنظمة.

أما أنواع نظم المعلومات الإدارية حسب هيكل المنظمة فهي نظم المعلومات الإدارية المالية، ونظم المعلومات إدارة الموظفين ونظم معلومات إدارة الخدمات اللوجستية (علي، 2006).

وتعد هذه النظم الأساسية التي تكون هيكل نظم المعلومات في المنظمات ذات الكثافة المعلوماتية، وبالإضافة لما سبق تحتوي المنظمات على أنواع أخرى من النظم حسب هيكل المنظمة والحاجة لها ومنها نظم معلومات إدارة الصناعة والإنتاج، نظم معلومات إدارة التسويق، نظم استعادة البيانات والمعلومات، نظم تقارير الإدارية، ونظم إدارة البيانات (عبدالرحيم و أبو حجل، 2015).

2.2. المبحث الثاني: أداء الموظفين

ان الموارد البشرية هي العمود الأساسي التي تقوم عليه المنظمات، فلا بد ان تركز على أداء الموظفين، ولترتقي المنظمات وتتطور لابد ان تحقق ميزة تنافسية من خلال الموارد البشرية فيها، فيجب عليها ان تراقب وتدير سلوكيات ونتائج التي يحققها العاملين (بدران و برويس، 2021).

2.2.1. مفهوم الأداء

يعرف المعنى اللغوي للأداء الى الإنجاز او التنفيذ او عمل تم القيام به، حيث يمكن تفسير معنى الأداء بأنه الناتج المتحصل من قيام بمجهود فردي لإتمام عمل او تحقيق هدف، أما الأداء الوظيفي هو انجاز الاعمال الموكلة للموظف حسب معدل معين يستطيع الموظف المدرب القيام به (حديد و داسي، 2017).

كذلك عرف الأداء بأنه سلوك شخص لتحقيق هدف معين لإشباع حاجة او حل مشكلة عينة او تخطيط لمشروع معين في اقل وقت وجهد (المرشدي، 2013، الصفحات 1241-1242). ويمكن تعريف الأداء بأنه القيام بالعمل لتحقيق الهدف على أكمل وجه يستطيع أي موظف مدرب ومؤهل تحقيقه.

2.2.2. العوامل المؤثرة في الأداء

ويؤثر على الأداء عدة عوامل أبرزها الرغبة والقدرة وبيئة العمل، حيث تمثل الرغبة دوافع العمل والحوافز الوظيفية التي لها دور في رفع رغبة الموظف، ويندرج تحد القدرة مدى خبرة الموظف بالعمل والتدريب الذي حصل عليه والمؤهل التعليمي، اما بيئة العمل فلها دور كبير مثل توفر مكان

عمل مريح ومهياً كذلك توفر الأدوات ومستلزمات العمل وغيرها من عوامل بيئية (عبدالرحيم و أبو حبل، 2015).

2.2.3. مفهوم أداء الموظفين

ان مصطلح الموارد البشرية ظهر لأول مرة في أوائل السبعينات من القرن الماضي بشكل تدريجي، حيث قامت الجمعية الامريكية لإدارة الافراد بتغييره من المصلحات السابقة مثل إدارة الافراد الى إدارة الموارد البشرية (بدران و برويس، 2021).

ويعرف أداء الموارد البشرية بمدى إدراك الموظف للمهام المناطة به ويترجم ذلك بتوجيه الجهود والقدرات التي يملكها لأداء الدور المحدد له ولوظيفته، وهناك فرق بين الجهد والأداء، حيث الجهد يقصد به الطاقة والعمل الذي يبذله الموظف اما الأداء فهو نتيجة الجهد المبذول ويمكن قياس نتيجة الأداء المحقق (عشماوي، 2014، صفحة 185).

وعرفها بدران دليلة وآخرون، بأنها عبارة عن مجموعة تتكون من أنشطة وبرامج ووظائف معده إعداد جيد بهدف تعظيم اهداف الفرد والمنظمة (بدران و برويس، 2021).

وتعرف ايضاً بانها الجهد الصافي الذي بذله الفرد بدءاً من القدرات وفهم المهام وتنفيذها وهو ما ينتج عنه الى أي مدى تم تحقيق المهام الوظيفية للفرد.

ايضاً عُرِفَت بمدى التزام الموظف بمهامه الوظيفية التي تم اسنادها اليه مثل الالتزام بمواعيد العمل والحضور والانصراف كذلك الالتزام بالواجبات الوظيفية والآداب والأخلاق النبيلة في المنظمة وقدرته على تحمل المسؤوليات والاعباء الوظيفية (العنزي، 2004، صفحة 32).

ويمكن تعريف أداء الموظفين بالقدرة على تحويل المدخلات الى مخرجات (الربيع، 2004، صفحة 58).

وعُرف أيضًا بأنه نتائج المحققة من سلوك انساني مدعوم بإجراءات وتقنيات موجه للعمل على تحقيق اهداف محدده (فاطمة و كنتور، 2023).

ومن خلال ما تقدم من تعاريف نلاحظ ان الكتاب والباحثين يروا ان أداء الموظفين او الموارد البشرية هو محصلة جهود ومنهم من يرى بأنه سلوك واخرون يروا بأنه انجاز عمل وغيرها وخلاصة ذلك انه نتاج ما يمتلكه الموظف من معارف ومهارات ودوافع وقيم تتحد لإنجاز وظيفة او اهداف لصالح المنظمة المنتمي إليها.

2.2.4. عناصر أداء الموظفين

لأداء الموظفين عدة عناصر أهمها: (عبدالرحيم و أبو حجل، 2015)

المعرفة والدراية بالوظيفة ومتطلباتها: ويشمل ذلك الإلمام في المعلومات العامة والمهارات المهنية والفنية للوظيفة والخلفيات والمجالات التي ترتبط بها.

نوعية العمل: ويقصد به مدى إدراك العامل بالعمل الموكل به ومدى توفر الرغبة وتناسب المهارات والمقدرة على تنفيذ العمل بشكل صحيح.

نتائج العمل المنفذ: ويقصد به كمية العمل الذي يستطيع العامل او الموظف إنجازه ومدى سرعة هذا الإنجاز.

الثقة والجدية في العمل: وتعني الإصرار والتقاني في أداء المهام ومدى استطاعة الموظف في تحمل مسؤوليات العمل وانجازها في الوقت المحدد دون الحاجة للإرشاد والتوجيه والتقييم المستمر من قبل المشرف.

2.2.5. أهمية أداء الموظفين

تعد الموارد البشرية في المنظمة من أهم الثروات التي تمتلكها حيث تمكن المنظمة للبقاء والاستمرار والتطور والنمو، لذا يمكننا استنتاج أهمية أداء الموظفين في التالي:

يعد أداء الموظفين البوصلة التي تضبط المسار في المنظمة وتوقع مدي النجاح والفشل في الخطط والقرارات. حيث يمكن المنظمة من قياس مستوى تحقيق الأهداف المرسومة ونسبة تنفيذها، كذلك يسهل على متخذي القرار اتخاذ القرارات ومعرفة مدى فاعليتها وتصحيح مسارها.

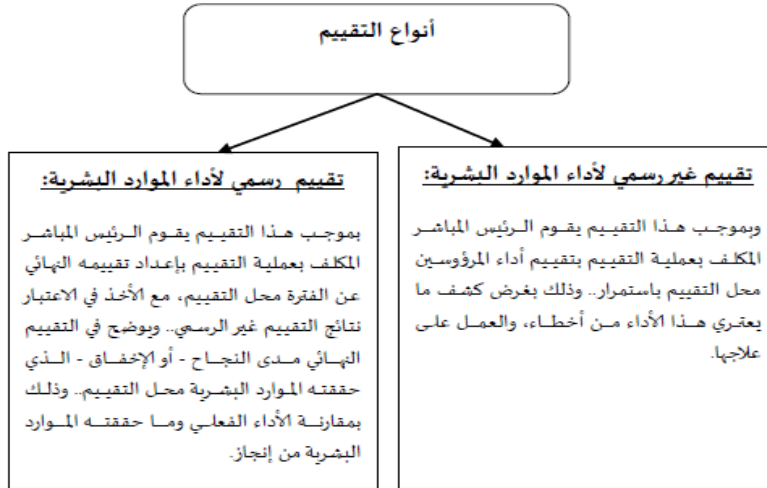
كذلك يُظهر مدى ملائمة الأهداف المرسومة والخطط مع الموارد البشرية والمالية ونسبة نجاحها، ويساعد على تحسين وتطوير المنظمة من خلال معرفة نتائج الأداء، أيضا يمكن من قياس كفاءة الاستراتيجيات المتبعة من قبل إدارة المنظمة (ادريس و العالي، 2009، الصفحات 37-38).

يساعد على تعظيم الكفاءة الانتاجية ويتم ذلك من خلال تشغيل الموارد المادية بالموارد البشرية ذات أداء عالي، حيث ان الموارد البشرية هي المسؤول عن الإنتاج ويحدث ذلك إذا تم تعظيم المخرجات وتقليل التكلفة الإنتاج، ويساعد المنظمة على تحقيق فاعلية في الأداء التنظيمي ورفع جودة الإنتاج وبالتالي تحقيق رضا عالي لدى عملاء المنظمة (بدران و برويس، 2021، صفحة 357).

2.2.6. قياس وتقييم أداء الموظفين

إن أصل كلمة تقييم يرجع الى قيمة ويقصد به تقدير القيمة الشيء، من الجوانب المهمة في إدارة الموارد البشرية هو عملية تقييم الأداء فمن خلالها يتم مطابقة الأهداف مع المنجزات ونسب تحقيق الأهداف، كذلك من خلال قياس نسبة أداء الموارد البشرية يتضح مستوى أداء الموارد البشرية والمفاضلة بينهم حسب النتائج.

ويمكن تعريف تقييم أداء الموارد البشرية بأنه إجراءات منهجية متعددة تستطيع من خلالها الحكم على مؤهلات وأداء الفرد خلال عملة في المنظمة في فترات زمنية محددة مسبقاً، وهناك نوعان لتقييم الأداء هما كالآتي: (ميلود، بوظراف، و عبدالله، 2017)



الشكل رقم 1.0 (أنواع التقييم)

2.2.7. أهمية تقييم أداء الموظفين

لتقييم الأداء أهمية كبيرة للمنظمة لما يقدمه من معلومات تساعد في التخطيط والتوظيف والتدريب وتنظيم ويمكن اظهار أهميته في التالي:

توفير معلومات واقعية عن أداء الموظفين في المنظمة، وقياس مدى ملائمة الموظف المعين في المنظمة للوظيفة ومدى وملاءمتها لقدراته ومؤهلاته وخبراته وايضا معرفة ما يحتاج الية الموظفين من خبرات ومهارات غي موجودة معهم (عبدالرحيم و أبو حجل، 2015).

كذلك تساعد متخذي القرار من وضع الموظف المناسب في المكان المناسب، وتساعد في توزيع الحوافز والمكافئات بشكل عادل، وتساهم في ضبط سير العمل بالشكل الصحيح وتحقيق الأهداف، كذلك تساعد في عملية تقييم الأداء وضع خطط للبرامج تدريبية التي يحتاج لها الموظفين ومن

خلال تقييم أداء الموظفين يتم الكشف عن المواهب والمهارات الدفينة لدى الموظفين (البكري، 2020، صفحة 44).

2.3. المبحث الثالث: الدراسات السابقة

في هذا المبحث مرت الدراسة بعدة دراسات تتناول متغيرات البحث، وتم ترتيب الدراسات حسب المتغيرات، فبدأ بالمتغير "نظم المعلومات الإدارية" ثم الدراسات التي تناولت المتغير "أداء الموظفين"، ثم الدراسات التي تناولت جميع المتغيرات.

- دراسة نظم المعلومات الإدارية ومدى تأثيرها على وظائف الموارد البشرية (المحاميد، 2021): تحدث الدكتور حازم في دراسته عن نظم المعلومات الإدارية ومدى تأثيرها على وظائف الموارد البشرية من خلال الأبعاد التالية (التخطيط والتوظيف والتطوير وتقييم الأداء والتعويضات) مع وجود إدارة المعرفة.

واستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من مجتمع الدراسة المكون من 250 فرد من (شركات الاتصالات الاردنية) باستخدام الاستبانة. حيث جاءت نتائج على تأثير نظم المعلومات الإدارية على وظائف إدارة الموارد البشرية، ايضاً تُحسن إدارة المعرفة من تأثير نظم المعلومات الإدارية على وظائف إدارة الموارد البشرية في شركات الاتصالات بالأردن.

اما التوصيات فكان أهمها، على شركات الاتصالات تطوير أجهزتها وشبكاتها بشكل مستمر لرفع القيمة التنافسية لشركة، كذلك على الشركات تقييم الأداء وربطه مع التعويضات التي تقدمها للموظف، وأيضاً الحرص على تدريب وتطوير الموارد البشرية باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في كل المستويات الإدارية.

ويستفاد من الدراسة (المحاميد، 2021) في الوقوف على بعض ابعاد المتغير التابع والمتغير المستقل واثراء الإطار النظري لدراسة.

- دراسة دور نظم المعلومات في اتخاذ القرارات (بورو، 2017): تحدثت الدراسة عن دور نظم المعلومات وتأثيرها في اتخاذ القرار الإدارية بدراسة حالة مطبقة على جامعة النيلين، وهدفت الى دراسة تأثير التقنية والنظم الإدارية في اتخاذ القرارات والى مدى تعد نظم المعلومات أداة تساعد الإدارة العليا على اتخاذ القرارات.

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وكذلك برنامج تحليل البيانات لتحليل البيانات المستخرجة من الاستبيان الموزع على عينة الدراسة (موظفي جامعة النيلين).

اوجدت الدراسة عدة نتائج أهمها ان نظم المعلومات المتطورة تساعد على اتخاذ القرارات بشكل جيد ويسهم في اتخاذ قرارات رشيدة.

اما التوصيات فاهمها إدخال نظم معلومات الحديثة والمتطورة والاهتمام بتدريب الموظفين على النظم والتقنيات الحديثة، كذلك قياس مدى فاعلية هذه الأنظمة بشكل دوري.

ويستفاد من الدراسة (بورو، 2017) في اثراء الإطار النظري لدراسة.

- دراسة العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والوظائف الإدارية الحديثة (ابودرويش، 2016): سلطت الدراسة الضوء على الأسس الصحيحة لبناء نظم المعلومات الإدارية من خلال الدراسة المعنونة بـ "العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والوظائف الإدارية الحديثة"، واعتمد الباحث المنهج الوصفي في هذه الدراسة.

ومن أبرز نتائج هذه الدراسة ان لنظم المعلومات الإدارية دور كبير لتجنب المنظمات الخسائر من خلال استخدام نظم معلومات متكاملة، كذلك المجموعات العاملة ذات الكفاءة العالية في التعامل مع الوظائف تستطيع التغلب على المشكلات والاستمرار في العمل.

وأوصت هذه الدراسة بإنشاء مراكز معلومات وتوظيف كوادر مختصة ذو خبرة عالية في مجال المعلومات، كذلك سرعة معالجة الإخفاقات والانحرافات وتصويبها، ايضاً إيجاد برامج لتوقع وتقييم وتحليل المخاطر المستقبلية او المتوقع حدوثها.

ويستفاد من الدراسة (ابودرويش، 2016) في الوقوف على بعض ابعاد المتغير المستقل وإثراء الإطار النظري لدراسة.

- دراسة (Alafandi ،S. Shidwan ،T. Khrais، و Alsaeed، 2021) المعنونة

بـ (Studying the Effects of Human Resource Information System on Corporate

Performance) وتحدثت عن تأثير نظم المعلومات الموارد البشرية واثرة على أداء الشركات،

وهدفـت هذه الدراسة الى قياس مدى فاعلية نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد

البشرية في الشركات الصناعية في الشرق الأوسط ومدى مساعدتها في إدارة الموارد البشرية،

وتم استخدام المنهج البحثي الكمي.

وخلصـت نتائج البحث الى ان نظم معلومات الموارد البشرية تؤثر بشكل إيجابي على الموارد

البشرية وعلى إنتاجية وأداء الشركات.

اما فيما يخص التوصيات فأشارت هذه الدراسة الى ضرورة تقييم مدخلات نظم المعلومات

وتخصيصها وتطبيقها بعناية بما يتوافق مع اهداف واستراتيجيات المنظمة، كذلك يجب مواكبة

التطورات في هذه النظم.

ويستفاد من الدراسة (Alafandi ،S. Shidwan ،T. Khrais، و Alsaeed، 2021) في

اثراء الإطار النظري لدراسة.

- دراسة (القحطاني، فارع، القحطاني، و بدر، 2024) المعنونة بـ "فعالية استراتيجية إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين دراسة تطبيقية على شركة ميرة وهدفت الدراسة الى قياس مدى فعالية إستراتيجيات ادارة الموارد البشرية ودورها في تحسين اداء الموظفين العاملين بشركة ميره بالمملكة العربية السعودية، وقد انتهج الباحثون في هذه الدراسة المنهجي الوصفي التحليلي واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المتكون من 75 موظفاً، مستخدماً المسح الشامل لعينة الدراسة لمحدودية العدد، وقام بتحليل الاستبانة باستخدام برنامج تحليل البيانات (SPSS). وخلصت الدراسة الى عدة نتائج أهمها وجود تأثير لاستراتيجية إدارة المواد البشرية في تحسين العمل المنجز والالتزام في العمل وفي تحسين جودة العمل، كذلك تحسن من مواعيد التسليم وخفض التكاليف ورفع الجودة.

ووصت الدراسة على استحداث اليات للتخطيط في المنظمة ورفع وتحسين نظام المكافآت والحوافز، كذلك عمل برامج تدريبية ضمن خطه تهدف لرفع الإنتاج، وربط نظام التقييم بالإنجازات المحققة.

ويستفاد من الدراسة (القحطاني، فارع، القحطاني، و بدر، 2024) في الوقوف على بعض ابعاد المتغير التابع واثراء الإطار النظري لدراسة.

- دراسة (بشايرية، كبابسة، و كردوسي، 2022)المعنونة " دور المسؤولية الاجتماعية في

تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة" : هدفت الدراسة الى تحليل مدى الدور الذي تقوم به المسؤولية الاجتماعية في تطوير وتحسين أداء الموارد البشرية في المنظمات العمومية حيث أقيمت الدراسة الميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية الحكيم عقبي بمدينة قالمة بالجزائر، وقد انتهجت الدراسة المنهجي الوصفي التحليلي والاستقرائي، وتم عمل استبيان باعتبار انه أداة أساسية لاختبار الفرضيات، حيث خلصت اهم النتائج الى انه تقع على المؤسسة مسؤولية اجتماعية تجاه الأفراد قبل وبعد انضمامهم للمنظمة من خلال نزاهة عملية التوظيف من اول الجراء الى انتهاء عملية التوظيف، اما في ما يخص ما بعد التوظيف فتكمن المسؤولية الاجتماعية في توفير مناخ مناسب للعمل وعدالة وتطوير الموارد البشرية. ووصت الدراسة على الشفافية في التعيين وتشجيع الموظفين بشكل عادل وتوفير فرص تدريبية للموظفين بشكل متساوي بما يتناسب مع مسؤولياتهم.

ويستفاد من الدراسة (بشايرية، كبابسة، و كردوسي، 2022) في الوقوف على بعض ابعاد المتغير التابع واثراء الإطار النظري لدراسة.

- دراسة THE CHANGING ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN

(Ivanov، و Baguant، Fenech) AN ERA OF DIGITAL TRANSFORMATION

(2019) :هدفت الدراسة لمعرفة مدى تغير قواعد او قوانين إدارة الموارد البشرية في ظل عصر التحول الرقمي، وكان سؤال البحث الرئيس هو "ما رأي خبراء الموارد البشرية حول دور التحول الرقمي في تغير اداء إدارة الموارد البشرية".

وقد قام الباحثون بعمل مقابلات شبه منظمة مع خمسة من المختصين في مجال الموارد البشرية واحتوت المقابلات على عدة محاور منها عمليات التخطيط في الموارد البشرية وإدارة المكافآت وإدارة التطوير والأداء والتدريب والصحة والسلامة والعلاقات الوظيفية وإدارة التغير في ظل التحول الرقمي.

خلصت النتيجة الرئيسية لهذه الدراسة على تأثير المباشر للتحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية وبشكل خاص بعد استخدام أنظمة المعلومات الإدارية بشكل يومي، واوصت على زيادة مشاركة الموارد البشرية في استراتيجية التحول الرقمي.

ويستفاد من الدراسة (Ivanov، و Baguant، Fenech) (2019) في اثراء الإطار النظري للدراسة.

- دراسة أثر نظم المعلومات الإدارية وكفاءتها على أداء الموارد البشرية (الردايدة، الحوامدة،

الحوامدة، و السميرات، 2020) :هدفه الدراسة الى معرفة كفاءة نظم المعلومات الإدارية وأثرها

على أداء الموارد البشرية من وجهة نظر الموظفين.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من مجتمع الدراسة

المكون من موظفي جامعة مؤتة بالأردن باستخدام الاستبانة ثم برنامج التحليل الاحصائي

للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات ودراستها وكانت أبرز نتائج الدراسة ان استخدام

نظم المعلومات الإدارية في المنظمات له الأثر الكبير في تحسين أداء العاملين ويظهر ذلك

في سرعة الإنجاز وجودة أداء العاملين.

اما التوصيات فكان أبرزها تطوير البنية التحتية التي تؤهل المنظمة من مواكبة التطورات

التقنية لدعم نظم المعلومات الإدارية لما له من أثر في تحسين الأداء الكلي للمنظمة وأداء

العاملين بشكل خاص.

ويستفاد من الدراسة (الردايدة، الحوامدة، الحوامدة، و السميرات، 2020) في الوقوف على

بعض ابعاد المتغير المستقل والمتغير التابع واثراء الإطار النظري لدراسة.

- دراسة أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين (البكري، 2020): سلطت هذه الدراسة الضوء على مدى أهمية نظم المعلومات الإدارية في تطوير وتحسين الأداء لدى العاملين، وهدفت الدراسة الى قياس مدى أهمية نظم المعلومات الإدارية لدى المدراء من خلال أربعة عناصر هي الموارد البشرية والبرمجيات والأجهزة والمعدات وقواعد البيانات.

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة (وزارة المالية القطرية).

وكانت اهم نتائج هذه الدراسة توفر جميع ما يلزم لتفعيل نظم المعلومات الإدارية في وزارة المالية القطرية. اما بنسبة لتوصيات فان أبرزها ضرورة رفع مستوى العاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية وزيادة استخدام نظم المعلومات في وزارة المالية القطرية.

ويستفاد من الدراسة (البكري، 2020) في الوقوف على بعض ابعاد المتغير المستقل وإثراء الإطار النظري لدراسة.

- دراسة (عبدالرحيم و أبو حجل، 2015) المعنونة بـ "أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء الموارد البشرية": هدفت الدراسة للوقوف على تأثير الأجهزة وملحقاتها من شبكات وبرمجيات وغيرها على أداء الموارد البشرية من خلال عمل دراسة حالة لبنك فيصل الاسلامي السوداني، وكان المنهج الوصفي التحليلي هو المنهج المستخدم لهذه الدراسة، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبيان تم أعداده لغرض جمع البيانات من مجتمع الدراسة (موظفي البنك). حيث خلصت نتائج الدراسة ان أجهزة الحاسب الآلي مناسبة لطبيعة العمل في البنك، وكذلك المساحات التخزينية في هذه الأجهزة ذات مستوى عالي. وخلصت توصيات الدراسة على ضرورة تدريب الموظفين لتطوير قدراتهم في التعامل مع نظم المعلومات الإدارية، وزيادة الدعم الموجة لنظم المعلومات الإدارية. ويستفاد من الدراسة (عبدالرحيم و أبو حجل، 2015) في الوقوف على بعض ابعاد المتغير الثابت والمتغير المستقل واثراء الإطار النظري لدراسة.

من خلال الدراسات السابقة والنتائج والتوصيات التي خلُصت بها نستنتج ما يلي:

- كان الهدف في اغلب الدراسات معرفه دور نظم المعلومات الإدارية في المنظمات.
- معظم الدراسات استخدم بها المنهج الوصفي التحليلي وأستخدم ايضا في بعضها المنهج التاريخي، كذلك تم استخدام المسح الاجتماعي ودراسة حاله، ولوحظ ان اغلب الدراسات تستخدم الاستبانة كأداة اساسيه لجمع البيانات وتحليلها.
- قد تحدثت بعض الدراسات على مدى اهميه الموارد البشرية في المؤسسات وأثرها في تطورها.
- تشر الدراسات السابقة بالدور الإيجابي لنظم المعلومات الإدارية.
- هنالك اتفاق بين اغلب الدراسات على ضرورة استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمات لما لها دور كبير في نموها وتطورها وايضًا تعم هذه الفائدة المنظمة والمجتمع المحيط بها.
- نلاحظ من الدراسات السابقة الاهتمام البالغ باستخدام نظام المعلومات وايضا تحسين واقع اداء الموظفين باستخدام نظم المعلومات.

ما يميز هذه الدراسة هو ما تهدف اليه من التعرف على إثر التقنيات الحديثة والأجهزة والشبكات في تعزيز اداء الموظفين من خلال نظم المعلومات الإدارية في إدارة الاوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية بسلطنة عمان وهي الدراسة الوحيدة في هذا الشأن في وزارة الأوقاف وشؤون الدينية بسلطنة عمان.

كذلك الابعاد المستخدمة في هذه الدراسة تساعد على فهم كيفية تحسين أداء الموظفين وتعزيز كفاءة الإدارة من خلال تطبيق نظم المعلومات الإدارية بشكل فعال.

ومن خلال الدراسات السابقة تم تحديد محاور الدراسة وفروضها واهدافها، ايضا ساعدت الدراسات السابقة في تكوين الإطار النظري والتطبيقي للدراسة، وقد تكوّن من خلال النتائج والتوصيات في الدراسات السابقة فكره عن الواقع الحالي لاستخدام نظم المعلومات الإدارية الرؤية المستقبلية لها.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. إجراءات الدراسة

في هذا الفصل يتم عرض عن منهجية الدراسة التي تم العمل عليها والإجراءات التي يقوم بإتباعها لتحقيق من صدقها وثباتها.

3.1.1. منهج الدراسة

استخدم في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بهدف تحقيق اهداف الدراسة والاجابة عن اسئلتها "وهو منهج يعتمد على وجود بيانات كافية عن ظاهرة محدده خلال فترة زمنية محددة" يتيح لنا معرفة أثر المتغيرات المستقلة (نظم المعلومات الإدارية ومكوناتها) في المتغير التابع (أداء الموظفين)، ودراسة العلاقة بينها وتحليلها وتفسيرها والخروج بتفسيرات وتوصيات الدراسة.

3.1.2. مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة هي المجموعة التي يتم استهدفها لدراستها وتعميم نتائج المشكلة المدروسة عليها، ومجتمع الدراسة في هذا البحث الموظفين الإداريين بإدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية، وهي فرع تابع لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية التي تم انشاءها عام 1997 ميلادي، حيث كان في السابق تنتمي لجهة اخري هي وزارة العدل والأوقاف والشؤون الإسلامية.

تعنى وزارة الأوقاف بشؤون المساجد والإرشاد الديني والأوقاف والزكاة وشؤون الحج في سلطنة عمان، اما إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية فهي جزء لا يتجزأ من الوزارة تعني بما تعني به الوزارة لكن في محافظة شمال الشرقية، وتم اختيار العينية البحثية بسبب إمكانية الوصول لأفرادها مما يتيح تحقيق اكبر فائدة، كذلك بسبب اختلاف ابعاد قياس الدراسة عن الجهات الأخرى بوزارة الوقاف مثل بعد توفر الأجهزة وبعد جودة الشبكة، ويتبع لإدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية ما مجموعه 829 موظفا مقسمين على قسمين موظفين إداريين ودينيين ، اما

الدينيين فهم موزعين على الولايات تابعة لمحافظة شمال الشرقية ويبلغ عددهم 659 موظفًا ديني،
اما الموظفين الإداريين فهم موزعين على عدة أقسام بالإدارة ويبلغ عددهم 170 موظف كما هو
موضح في الجدول التالي:

جدول 0.1 موظفي إدارة الأوقاف وشؤون الدينية بشمال الشرقية
المصدر: (إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية، 2024)

نوع الوظيفة	عدد الموظفين
وظائف الدينية	659
وظائف إدارية (مجتمع الدراسة)	170
المجموع	829

لذا فالعينة المستهدفة تتكون من 170 موظف يعمل بإدارة الأوقاف وشؤون الدينية بشمال
الشرقية، وتتنوع الوظائف في أقسام الإدارة كما هو موضح في الجدول التالي (إدارة الأوقاف
والشؤون الدينية بشمال الشرقية، 2024):

جدول 0.2 الموظفين الإداريين بإدارة الأوقاف وشؤون الدينية بشمال الشرقية
المصدر: (إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية، 2024)

القسم	عدد الموظفين
مكتب المدير	3
قسم الشؤون الإدارية والمالية	16
قسم الشؤون القانونية	6
قسم الشؤون الإسلامية	46
قسم الأوقاف وإعمار المساجد ومدارس القرآن الكريم	55
قسم التعريف بالإسلام والتبادل الثقافي	8
مركز التعليم والإرشاد النسوي	36
المجموع	170

وقد تم توزيع الاستبانة على افراد مجتمع الدراسة باستخدام الاستبانة الالكترونية بالاستعانة بموقع (نماذج Google)، وقد تم جمع جميع الاستبانات الموزعة.

3.1.3 طرق جمع البيانات والمعلومات

حرصت الدراسة على جمع البيانات لتحقيق الهدف المنشود من الدراسة كما يلي:

أداة الاستبانة: اعتمدت الدراسة على جمع البيانات بشكل أساسي على الاستبانة وذلك لتحقيق غرض الدراسة بشكل ينسجم مع مشكلتها وأسئلتها.

3.1.4 أداة الدراسة

ويقصد بأداة الدراسة الوسيلة المستخدمة في جمع المعلومات ذات الصلة بالدراسة من مجتمع الدراسة، حيث يوجد عدة أدوات يمكن استخدامها في الأبحاث العلمية لجمع البيانات والحصول على المعلومات التي تخص الدراسة وفي هذه الدراسة استخدم أداة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات وقد تم تطوير الاستبانة برجعوع الى الأدب النظري والى الدراسات السابقة والاطلاع على الأدوات المستخدمة فيها مثل دراسة (الردايدة، الحوامدة، الحوامدة، و السميرات، 2020) ودراسة (القرني، 2024) ودراسة (البكري، 2020) وغيرها، وتم انشاء استبانة مكونة من الأجزاء التالية:

- الجزء الأول: يحتوي هذا الجزء على الخصائص الديموغرافية او الشخصية لمجتمع

الدراسة وهي: الجنس والعمر والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة.

- الجزء الثاني: ويحتوي هذا الجزء على المتغير المستقل ومحاورة الأربعة وهي: توفر

الأجهزة وكفاءة البرمجيات وتوفر قواعد البيانات وجودة الشبكات.

- الجزء الثالث: ويحتوي هذا الجزء على المتغير التابع وأبعاده وهي: تخطيط الأداء وتقييم

الأداء والتغذية الراجعة.

والجدول التالي يبين محاور وأبعاد وفقرات الاستبانة:

جدول 0. 3 توزيع محاور وأبعاد وفقرات الاستبانة

المصدر: اعداد الباحث استنادًا الى بيانات الاستبانة 2024م

المحاور	الأبعاد	عدد الفقرات
نظم المعلومات الادارية	توفر الأجهزة	5
	كفاءة البرمجيات	5
	توفر قواعد البيانات	5
	جودة الشبكات	5
أداء الموظفين	تخطيط الأداء	5
	تقييم الأداء	5
	التغذية الراجعة	4
المجموع		34

وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي وهو أسلوب قياس ادراكي يمكن من خلاله تحديد وزن

اتجاهات افراد المجتمع البحثي لكل فقره من فقرات الاستبانة كما يلي:

جدول 4.0 مقياس ليكرت الخماسي

(القرني، 2024، الصفحات 195-196)

التقييم	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

3.1.5. صدق أداة الدراسة وثباتها

تم عرض الاستبانة على محكمين من الأساتذة الأكاديميين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال الدراسة وذلك بهدف اختبار الصدق الظاهري للاستبانة، وابداء الرأي في مدى امكانيتها في جمع البيانات ووضوحها وترابطها، وإعطاء الملاحظات التي يرونها تساعد على تحسينها، حيث تم عرضها على أربعة محكمين أكاديميين من جامعة الشرقية وتم الاخذ بالملاحظات والاقتراحات التي تم ابداءها من قبلهم، وتم إجراء التعديلات التي تم الإشارة لها من قبل المحكمين وخرجت الاستبانة كما هو موضح في (الملحق رقم 1) بشكلها النهائي.

كذلك تم التحقق من مدى صدق الاستبانة وثباتها باستخدام اختبار معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، حيث يجب ان نحصل على قيمة اعلى من (0.70) لتكون نتائج الاستبانة مقبولة وكلما ارتفعت القيمة عن 70% تكون موثوقية الاستبانة عالية ويمكن ان نعتمد عليها لإجراء التحاليل الإحصائية. (Sekaran & Bougie, 2010)

ويوضح الجدول التالي نتائج قياس معامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا لأجزاء الدراسة ومحاورها
ولدراسة بشكل عام بهدف معرفة مدى اتساق الإجابات غي الاستبانة.

جدول 5.0 نتائج قياس معامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا

المصدر: اعداد الباحث استنادًا الى بيانات الاستبانة 2024م

الاجزاء	الأبعاد	قيمة معامل كرونباخ الفا
نظم المعلومات الادارية	توفر الأجهزة	0.883
	كفاءة البرمجيات	0.888
	توفر قواعد البيانات	0.847
	جودة الشبكات	0.884
	جميع أبعاد الجزء الأول	0.954
أداء الموظفين	تخطيط الأداء	0.899
	تقيّم الأداء	0.920
	التغذية الراجعة	0.927
	جميع أبعاد الجزء الثاني	0.961
المجموع		0.973

من خلال الجدول السابق يمكن ملاحظة ان القيم الأبعاد انحصرت بين (0.847-0.927)

وهي قيمة تدل على اتساق بين فقرات كل الأبعاد، كذلك يمكن ملاحظة ان قيمة الاتساق الداخلي

لجميع فقرات الاستبانة هو (0.973)، لذا يمكن القول ان هذا مؤشر على الاتساق بين فقرات

الاستبانة وموثوقية أداة الدراسة بحيث يمكن ان نعتمد على أداة الدراسة في التحليل الإحصائي،

وفيما يلي نتائج قياس معامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا باستخدام برنامج SPSS.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

4.1. المبحث الأول: تحليل البيانات الشخصية

احتوت الاستبانة على عدة خصائص ديموغرافية لمجتمع البحث عملت الدراسة على تحليل

هذه البيانات وإظهار التكرار والنسب وكانت البيانات كما يلي:

4.1.1. الجنس

جدول 0.1 توزيع افراد العينة البحثية حسب الجنس

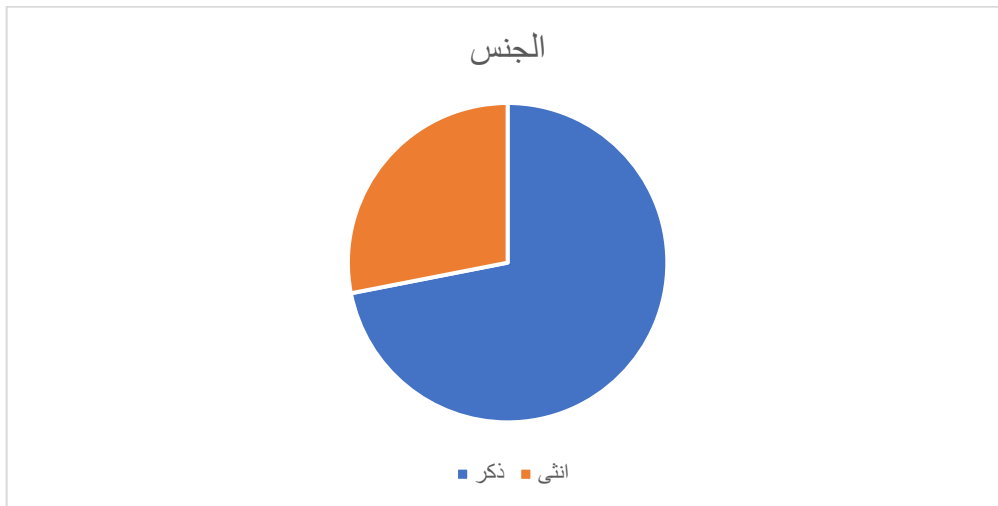
المصدر: اعداد الباحث استنادًا الى بيانات الاستبانة 2024م

الجنس	التكرار	النسبة (%)
ذكر	134	78.8
أنثى	36	21.2
المجموع	170	100

من الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة الذكور تبلغ 78.8% وهي النسبة أعلى من نسبة الإناث

التي بلغت 21.2% وذلك بسبب طبيعة المؤسسات الدينية التي تتطلب نسبة الموظفين الذكور

العالية في إدارات الأوقاف والشؤون الدينية.



الشكل رقم 1.0 توزيع افراد العينة البحثية حسب الجنس

المصدر: اعداد الباحث من بيانات الجدول اعلاه 2024م

4.1.2. العمر

جدول 2.0 توزيع افراد العينة البحثية حسب العمر

المصدر: اعداد الباحث استنادًا الى بيانات الاستبانة 2024م

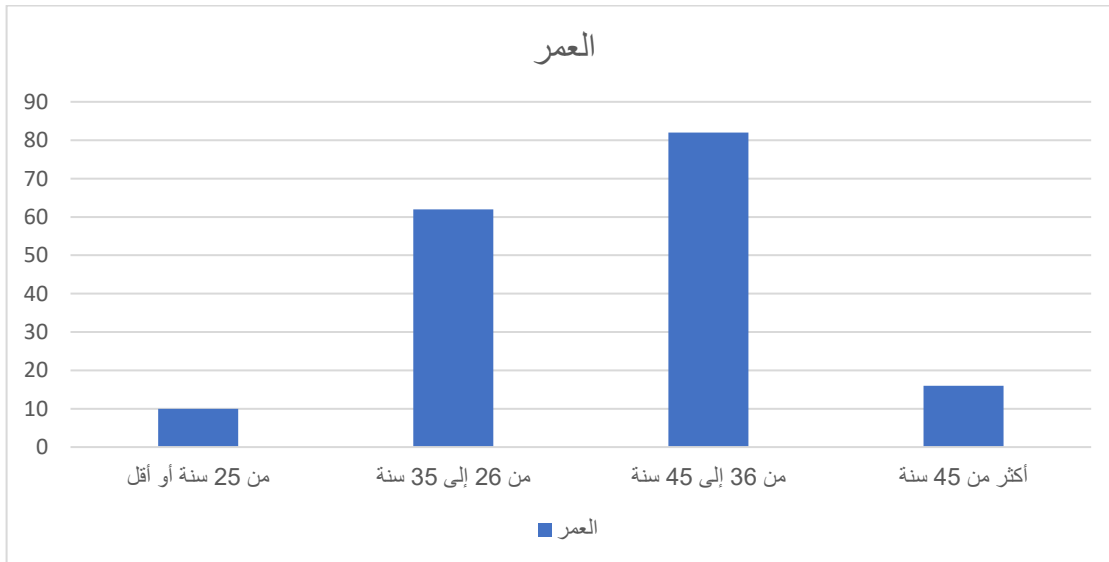
العمر	التكرار	النسبة (%)
من 25 سنة أو أقل	10	5.9
من 26 إلى 35 سنة	62	36.5
من 36 إلى 45 سنة	82	48.2
أكثر من 45 سنة	16	9.4
المجموع	170	100

تم تقسيم فقرة العمر الى أربع مستويات كما هو واضح في الجدول أعلاه، حيث نلاحظ ان

اغلب الموظفين تتراوح أعمارهم في المستويين (من 26 إلى 35 سنة) بنسبة 36.5% و(من 36

إلى 45 سنة) بنسبة 48.2% ، أي ما يشكل 84.7% من مجتمع الدراسة، وكانت ادنى نسبة هي

5.9% للموظفين الذين أعمارهم 25 سنة أو اقل.



الشكل رقم 2.0 توزيع افراد العينة البحثية حسب العمر

المصدر: اعداد الباحث من بيانات الجدول اعلاه 2024م

4.1.3. المؤهل العلمي

جدول 3.0 توزيع افراد العينة البحثية حسب المؤهل العلمي

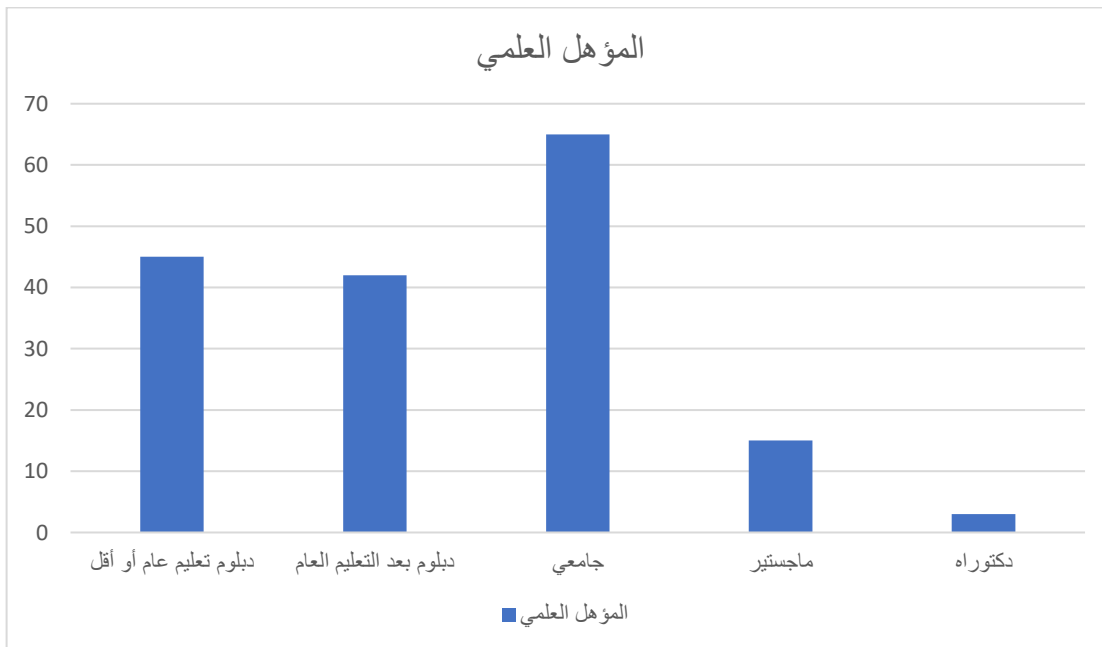
المصدر: اعداد الباحث استنادًا الى بيانات الاستبانة 2024م

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة (%)
دبلوم تعليم عام أو أقل	45	26.5
دبلوم بعد التعليم العام	42	24.7
جامعي	65	38.2
ماجستير	15	8.8
دكتوراه	3	1.8
المجموع	170	100

نلاحظ من خلال نتائج العينة البحثية للمؤهل العلمي ان النسبة الأعلى للموظفين الحاملين

للمؤهلات الجامعية بمعدل 38.2%، ثم الموظفين الذين يمتلكون مؤهلات دبلوم تعليم عام أو أقل

بنسبة 26.5%، وكانت نسبة الموظفون الحاملين لمؤهل الدكتوراه 1.8% وهي أدنى نسبة.



الشكل رقم 3.0 توزيع افراد العينة البحثية حسب المؤهل العلمي

المصدر: اعداد الباحث من بيانات الجدول اعلاه 2024م

4.1.4. سنوات الخبرة

4.2. المبحث الثاني: البيانات الأساسية:

تم العمل في هذه الدراسة على تحليل فقرات الاستبيان من حيث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب لكل فقرة من إجابات المبحوثين بالإضافة للمتوسط الحسابي لكل محور من محاور الاستبيان، حيث تنقسم الاستبانة الى متغيرين، الأول المتغير المستقل وأبعاده مقسمة على اربعة أبعاد، والمتغير التابع وتم تقسيمه الى ثلاثة أبعاد.

كذلك تم اعتماد معيار قيم المتوسطات الحسابية للدراسة بحيث:

إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي اقل من (1.79) فانه يمثل مستوى منخفض جدًا، اما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي بين (1.8-2.59) فانه يمثل مستوى تقدير افراد الدراسة منخفض، وإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي بين (2.6-3.39) فانه يمثل مستوى تقدير افراد الدراسة متوسط، وإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي بين (3.4-4.19) فانه يمثل مستوى تقدير افراد الدراسة مرتفع، اما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أكبر من (4.2) يمثل مستوى تقدير مرتفع جدًا.

4.2.1. أولاً: المتغير المستقل

متغير "نظم المعلومات الإدارية" وهو متغير مستقل يحتوي أربعة ابعاد هدفت الدراسة على قياسها للإجابة عن تساؤل " ما مدى تطبيق نظم المعلومات الإدارية في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية؟ " وللإجابة عليه تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير المستقل بأبعاده مجتمعة كما يلي:

جدول 0.5 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير المستقل وابعاده
المصدر: اعداد الباحث استناداً الى بيانات الاستبانة 2024م

البعد المعيار	توفر الأجهزة	كفاءة البرمجيات	توفر قواعد البيانات	جودة الشبكات	الكلي	التفسير
المتوسط الحسابي	3.9	4	4.1	3.8	3.95	يشير إلى مستوى تقييم البعد من 0-5
الانحراف المعياري	0.768	0.664	0.667	0.763	0.639	تشير هذه النتيجة الى مدى تباين الآراء او النتائج
الترتيب	3	2	1	4	-	يشير الى ترتيب الابعاد حسب المتوسط الحسابي
درجة الموافقة	مرتفعة	مرتفعة	مرتفعة	مرتفعة	مرتفعة	يشير الى تقييم البعد ومدى موافقة العينة البحثية

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان المتوسطات الحسابية متقاربة لجميع الابعاد وتراوح بين (3.8-4.1) وتعد قيم مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.95) ما يشير إلى أن تقييم نظم

المعلومات الإدارية مرتفع، اما بنسبه للانحراف معياري فالمقصود به مدى تباين او تشتت إجابات المبحوثين حيث تراوحت النتائج بين (664-768) فبلغ الانحراف المعياري لبعء توفر الأجهزة (0.768) وبعء جودة الشبكات (0.763) وهذا يشير الى تباين نسبي في الإجابات، اما البعد كفاءة البرمجيات فحصلت على انحراف معياري بلغ (0.664) والبعء توفر قواعد البيانات (0.667) وهذا يعد تباين منخفض نسبياً في إجابات المبحوثين، وبلغ الانحراف المعياري الكلي (0.639) الذي يمثل تباين في الآراء منخفض نسبياً، كذلك نلاحظ ان البعد (توفر قواعد البيانات) جاء في الترتيب الأول بدرجة موافقة مرتفعة وهذا يشير الى توفر قواعد البيانات بشكل كبير، ثم تلاه البعد (كفاءة البرمجيات) بدرجة موافقة مرتفعة وهذا يدل على اتفاق اغلب الآراء بكفاءة البرمجيات المستخدمة في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بمحافظة شمال الشرقية، في المرتبة الثالثة جاء البعد (توفر الأجهزة) بدرجة موافقة مرتفعة وهذا يشير الى توفر الأجهزة في الوحدة، اما في الأخير جاء البعد (جودة الشبكات) بدرجة موافقة مرتفعة وهذا يدل على جودة الشبكات المستخدمة في الوحدة ، وكانت درجة موافقة الكلية مرتفعة وهذا يشير الى ان نظم المعلومات الإدارية المطبقة في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بمحافظة شمال الشرقية مطبقة بشكل جيد.

وتم تحليل فقرات كل بعد من ابعاد نظم المعلومات الإدارية على النحو التالي:

• البُعد الاول: توفر الأجهزة

من خلال هذا البعد يمكن اظهار نتائج التساؤل عن " ما مدى تأثير الأجهزة المستخدمة بنظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء لدى الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية؟" حيث تم تحليل فقرات البعد لإظهار المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما يلي:

نلاحظ ان المتوسطات الحسابية وتراوحت بين (3.64-4.14) وتعد قيم مرتفعة لأنها اعلى من 3.5، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.91) ما يشير إلى أن تقييم هذا البعد بشكل عام مرتفع، حيث نجد ان الترتيب الأول للفقرة الأولى " تتناسب أجهزة الحاسوب المستخدمة مع طبيعة عمل أنظمة نظم المعلومات" بمتوسط بلغ (4.14) ويشير هذا الى ان الأجهزة متوافقة مع نظم المعلومات الإدارية وبانحراف معياري بلغ (0.78) وهذا يدل على تباين متوسط في استجابات المبحوثين في هذه الفقرة، في الترتيب الثاني لهذا البعد جاءت الفقرة الثالثة " تقوم المؤسسة بترقية التقنيات الحديثة بهدف تحسين خدمات نظم المعلومات الإدارية" بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.83) ودرجة موافقة عالية وهذا يدل على التأثير الإيجابي والمساهمة في تحسين الأداء من خلال ترقية التقنيات المستخدمة، وننتقل لتأثير الأقل لفقرات هذا البعد حيث جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة " تتوفر لدي جميع الأجهزة التي أحتاج لها للعمل على نظم المعلومات الإدارية" بمتوسط حسابي بلغ (3.64) وهذا يدل على توفر جيد للأجهزة ومستوى تباين عالي بين إجابات المبحوثين حيث بلغ الانحراف المعياري (1.13) ودرجة موافقة مرتفعة ولكن هي الأقل في هذا البعد، بشكل عام هذا البعد يظهر رضا الموظفين عن البعد توفر الأجهزة وتشير النتائج الى أثره الإيجابي على الأداء.

جدول 6.0 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لل فقرات الاستبانة لمحور توفر الأجهزة

المصدر : اعداد الباحث استنادًا الى بيانات الاستبانة 2024م

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تتناسب أجهزة الحاسوب المستخدمة مع طبيعة عمل أنظمة نظم المعلومات	4.14	0.78	مرتفعة	1
2	تحرص المؤسسة على صيانة أجهزة الحاسوب بشكل دوري.	3.94	0.97	مرتفعة	3
3	تقوم المؤسسة بترقية التقنيات الحديثة بهدف تحسين خدمات نظم المعلومات الإدارية.	3.96	0.83	مرتفعة	2
4	تتوفر لدي جميع الأجهزة التي أحتاج لها للعمل على نظم المعلومات الادارية	3.64	1.13	مرتفعة	5
5	تتناسب أجهزة ادخال البيانات والأجهزة الملحقة الأخرى مثل أجهزة المسح الضوئي مع طبيعة عمل نظم المعلومات الإدارية	3.88	0.91	مرتفعة	4
	المتوسط الحسابي المرجح	3.91		مرتفعة	

• البُعد الثاني: كفاءة البرمجيات

من خلال الجدول التالي تم دراسة فقرات هذا البعد للإجابة عن التساؤل "ما مدى تأثير البرمجيات المستخدمة بنظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء لدى الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية؟" كما يلي:

نلاحظ ان المتوسطات الحسابية وتراوحت بين (3.88-4.11) وتعد قيم مرتفعة لأنها اعلى من 3.4، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.02) ما يشير إلى أن تقييم هذا البعد بشكل عام مرتفع، حيث نجد ان الترتيب الأول للفقرة الخامسة " تساهم البرمجيات المستخدمة في تحسين خدمات نظم المعلومات الإدارية " بمتوسط بلغ (4.11) ويشير هذا الى ان البرمجيات المستخدمة تساهم بشكل كبير في تحسين نظم المعلومات الإدارية ،وبانحراف معياري بلغ (0.76) وهذا يدل على تباين منخفض في استجابات المبحوثين في هذه الفقرة، في الترتيب الثاني لهذا البعد جاءت الفقرة الثالثة " تحرص المؤسسة على توفير برامج حماية للنظام " بمتوسط حسابي بلغ (4.08) وانحراف معياري (0.84) ودرجة موافقة عالية وهذا يدل على التأثير الإيجابي لنظم الحماية لتوفير بيئة خالية من المخاطر السيبرانية ما ينعكس في تحسين الأداء، وننتقل لتأثير الأقل لفقرات هذا البعد حيث جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة " البرمجيات المستخدمة تعمل بكفاءة عالية " بمتوسط حسابي بلغ (3.88) وهذا يدل على كفاءة جوده للبرمجيات ومستوى تشتت معتدل بين إجابات المبحوثين حيث بلغ الانحراف المعياري (0.88) ودرجة موافقة مرتفعة ولكن هي الأقل في هذا البعد، والمتوسط الحسابي المرجح لهذا البعد يشير ان كفاءة البرمجيات المستخدمة في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية

بمحافظة شمال الشرقية مرتفعة وهذا يشير الى رضا الموظفين عن كفاءة البرمجيات المستخدمة ودورها الإيجابي في رفع الإنتاجية وبالتالي تحسين الأداء .

جدول 7.0 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات الاستبانة التابعة لكفاءة البرمجيات
المصدر: اعداد الباحث استنادًا الى بيانات الاستبانة 2024م

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	البرمجيات المستخدمة في المؤسسة متوافقة مع نظم المعلومات الإدارية	4.01	0.74	مرتفعة	3
2	يتم تحسين وتحديث البرمجيات باستمرار وتنصيب إصدارات حديثة	4.01	0.77	مرتفعة	4
3	تحرص المؤسسة على توفير برامج حماية للنظام	4.08	0.84	مرتفعة	2
4	البرمجيات المستخدمة تعمل بكفاءة عالية	3.88	0.88	مرتفعة	5
5	تساهم البرمجيات المستخدمة في تحسين خدمات نظم المعلومات الإدارية	4.11	0.76	مرتفعة	1
	المتوسط الحسابي المرجح	4.02		مرتفعة	

• البُعد الثالث: توفر قواعد البيانات

من خلال نتائج تحليل البُعد الثالث في الاستبانة تم العمل على استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ودرجة الموافقة والترتيب لجميع فقرات هذا البعد للإجابة عن التساؤل " ما مدى تأثير قواعد البيانات بنظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء لدى الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية؟" وحصل على النتائج التالية:

نلاحظ ان المتوسطات الحسابية وتراوح بين (3.83-4.32) وتعد قيم مرتفعة لأنها اعلى من 3.4، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.05) ما يشير إلى أن تقييم هذا البعد بشكل عام مرتفع، حيث نجد ان الترتيب الأول للفقرة الخامسة " تعتبر قواعد البيانات من الموارد المهمة للمؤسسة " بمتوسط بلغ (4.32) ويشير هذا الى أهمية هذا البعد ومدى ادراك الموظفين أهميته ودوره في تحسين أداء الموظفين، وبلغ الانحراف المعياري (0.76) وهذا يدل على تباين منخفض في استجابات المبحوثين في هذه الفقرة، وفي الترتيب الثاني لهذا البعد جاءت الفقرة الأولى " تعد قواعد البيانات المستخدمة في المؤسسة آمنة وسرية " بمتوسط حسابي بلغ (4.09) وانحراف معياري (0.79) ودرجة موافقة عالية وهذا يعكس مستوى الأمان العالي والسرية الذي يلاحظها الموظف، وننتقل لتأثير الأقل لفقرات هذا البعد حيث جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة الرابعة " من السهل تبادل المعلومات المتوفرة على قواعد البيانات مع الأقسام الأخرى " بمتوسط حسابي بلغ (3.83) وهذا يدل على ان نقل البيانات بين الأقسام سهل الى حد ما، وكان مستوى تشتت بين إجابات المبحوثين اعلى حيث بلغ الانحراف المعياري (1.01) ودرجة موافقة مرتفعة ولكن هي الأقل في هذا البعد، والمتوسط الحسابي المرجح لهذا البعد يشير ان قواعد البيانات لها دور مهم في تحسين الأداء في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بمحافظة شمال الشرقية، ويمكن تأكيد ذلك من خلال المعلومات في الجدول التالي:

جدول 8.0 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات الاستبانه التابعة لمحور توفر قواعد البيانات

المصدر: اعداد الباحث استنادًا الى بيانات الاستبانه 2024م

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تعد قواعد البيانات المستخدمة في المؤسسة آمنة وسرية	4.09	0.79	مرتفعة	2
2	تتكامل قواعد البيانات مع نظم المعلومات الإدارية بشكل عملي وفعال	3.98	0.77	مرتفعة	4
3	قواعد البيانات تساعدني على توفير المعلومات بسرعة وسلاسة	4.04	0.85	مرتفعة	3
4	من السهل تبادل المعلومات المتوفرة على قواعد البيانات مع الأقسام الأخرى	3.83	1.01	مرتفعة	5
5	تعتبر قواعد البيانات من الموارد المهمة للمؤسسة	4.32	0.8	مرتفعة جدا	1
	المتوسط الحسابي المرجح	4.05		مرتفعة	

• البُعد الرابع: جودة الشبكات

في الجدول التالي جرى العمل على استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ودرجة الموافقة والترتيب لجميع فقرات هذا البعد للإجابة عن التساؤل " ما مدى تأثير الشبكات بنظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء لدى الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية؟" كما يلي:

نلاحظ ان المتوسطات الحسابية وتراوحت بين (3.49-3.97) وتعد قيم هذا البعد من متوسطة ال مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.81) ما يشير إلى أن تقييم هذا البعد بشكل عام مرتفع، حيث نجد ان الترتيب الأول للفقرة الرابعة " أستطيع أن أعمل على نظم المعلومات الإدارية من خارج المؤسسة " بمتوسط بلغ (3.97) ويشير هذا الى تمكن الموظفين من العمل من خارج المؤسسة وتعد هذه ميزة قوية حيث يتمكن الموظف من العمل حتى في حالت عدم مقدرته من الوصول للعمل مثل عند حدوث الانواء المناخية او الجائحة، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (0.85) وهذا يدل على تشتت معتدل في استجابات المبحوثين، وفي الترتيب الثاني لهذا البعد جاءت الفقرة الخامسة " المؤسسة حريصة على تطوير قطاع الشبكات " بمتوسط حسابي بلغ (3.94) وانحراف معياري (0.86) ودرجة موافقة عالية وهذا يعكس اهتمام المؤسسة بهذا القطاع ، أما الفقرة الأقل تأثير في هذا البعد جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة الثانية " اتصال الانترنت في المؤسسة سريع وعملي " بمتوسط حسابي بلغ (3.49) وهذا يشير الى فعالية الانترنت وسرعته متوسطة الأداء، وكان مستوى تشتت بين إجابات المبحوثين اعلى حيث بلغ الانحراف المعياري (1.08) ودرجة موافقة متوسطة لذا يمكن القول ان سرعة الانترنت وفعاليتها ي إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية ورضا الموظفين بهذا الجانب متوسط ، والمتوسط الحسابي المرجح

لهذا البعد مرتفع وله اثر كبير في تحسين الأداء في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بمحافظة شمال الشرقية، ويمكن تأكيد ذلك من خلال المعلومات في الجدول التالي:

جدول 9.0 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات الاستبانة التابعة لجودة الشبكات
المصدر: اعداد الباحث استنادًا الى بيانات الاستبانة 2024م

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تتوفر في المؤسسة نظم اتصالات فعالة	3.84	0.969	مرتفعة	3
2	اتصال الانترنت في المؤسسة سريع وعملي	3.49	1.084	متوسط	5
3	الاتصال بين الأجهزة وقواعد البيانات داخل المؤسسة سريع وفعال	3.82	0.838	مرتفعة	4
4	أستطيع ان اعمل على نظم المعلومات الإدارية من خارج المؤسسة	3.97	0.846	مرتفعة	1
5	المؤسسة حريصة على تطوير قطاع الشبكات	3.94	0.858	مرتفعة	2
	المتوسط الحسابي المرجح	3.81		مرتفعة	

4.2.2. ثانيًا: المتغير التابع

متغير "أداء الموظفين" وهو متغير تابع يحتوي على ثلاثة أبعاد مقسمة على ثلاثة محاور، وتهدف الدراسة على قياسها للإجابة عن التساؤل "ما مستوى أداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية؟" وللإجابة عليه تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع بأبعاده مجتمعة كما يلي:

جدول 0.10 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع وإبعاده

المصدر: اعداد الباحث استنادًا الى بيانات الاستبانة 2024م

م	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تخطيط الأداء	4.02	0.626	مرتفعة	1
2	تقيّم الأداء	3.9	0.759	مرتفعة	3
3	التغذية الراجعة	3.96	0.743	مرتفعة	2
	الكلي	3.96	0.666	مرتفعة	–

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان المتوسطات الحسابية متقاربة لجميع الابعاد وتراوحت بين (3.9-4.02) وتعد قيم مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.96) ما يشير إلى مستوى أداء الموظفين جيد ، اما بنسبه للتشتت في إجابات المبحوثين فتراوحت النتائج بين (626-759) ، وجاء في الترتيب الأول البُعد "تخطيط الأداء" بمتوسط بلغ (4.02) ودرجة موافقة عالية ويشير هذا الى أهمية هذا البعد ودور نظم المعلومات الإدارية الإيجابي في رفع مستوى أداء الموظفين من

خلاله، كما بلغ الانحراف المعياري لهذا البعد (0.626) ويعد تشتت منخفض لذا يمكن القول ان الإجابات متجانسة، وكان البعد "التغذية الراجعة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.96) ودرجة موافقة عالية ويدل هذا الى المساهمة الكبيرة التي يقوم بها هذا البعد لتحسين الأداء من خلال تطبيق نظم المعلومات الإدارية، وبلغ الانحراف المعياري لهذا البعد (0.743) ويعد تشتت مقبول الى حد ما لذا يمكن القول ان الإجابات متجانسة بشكل مقبول، وفي الترتيب الأخير جاء البعد "تقيّم الأداء" فبلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.9) وهو مستوى مقارب للبعدين السابقين بمستوى موافقة مرتفع حيث يدل هذا ان تقيّم الأداء من خلال نظم المعلومات الإدارية له تأثير إيجابي على أداء الموظفين بإدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية، اما الانحراف المعياري لهذا البعد فبلغ (0.759) وهذا يشير الى تباين نسبي في الإجابات.

4.3. المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة:

تم العمل على اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية كما يلي:

❖ الفرضية الرئيسية:

(H₁) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظم المعلومات الإدارية على أداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

تم التحقق واختبار هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار، وخرجت بالمعلومات التالية:

جدول 11.0 معلومات تحليل التباين (ANOVA) لتحقيق من الفرضية الرئيسية

المصدر: اعداد الباحث استنادًا الى بيانات الاستبانة 2024م

الدالة الإحصائية	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.000*	323.902	49.412	1	49.412	الانحدار
		0.153	168	25.629	البواقي
			169	75.040	الكلي

* تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

من خلال المعلومات التي حصلنا عليها لتحليل التباين لتحقيق من الفرضية الرئيسية نجد هنالك

تأثير دال احصائيًا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لتطبيق نظم المعلومات الإدارية على أداء

الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية، حيث نجد في الجدول السابق ان قيمة

(F) تبلغ (323.902) وهذا يدل ان النموذج قوي ويفسر التباين بين المتغيرين، والدلالة الإحصائية

(0.000) وهذه القيمة اقل من (0.05) ما يدل بوجود علاقة داله احصائيا لذا نقبل الفرضية البديلة

التالية:

- (H_1) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظم المعلومات الإدارية على أداء الموظفين

في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

ونرفض الفرضية الصفرية

- (H_0) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظم المعلومات الإدارية على أداء

الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

جدول 12.0 نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية المصدر: اعداد الباحث
استنادًا الى بيانات الاستبانة 2024م

معامل تضخيم التباين	الدلالة الإحصائية	قيمة t	القيمة التفسيرية R^2	معامل الارتباط R	معامل بيتا	معامل B	المتغير المستقل
1.000	*0.000	17.997	%65.8	0.811	0.811	0.846	

* تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

نلاحظ في الجدول السابق لنتائج تحليل الانحدار البسيط، هنالك تأثير دال احصائيًا عند

مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لفرضية تطبيق نظم المعلومات الإدارية على أداء الموظفين في إدارة

الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية، كذلك قيمة (t) تشير الى ان المعامل ذو دلالة إحصائية

عالية ووجود تأثير كبير لتطبيق نظم المعلومات الإدارية على أداء الموظفين بإدارة الأوقاف

والشؤون الدينية بمحافظة شمال الشرقية، ونستنتج مما سبق بوجود علاقة قوية بين المتغير المستقل

والتابع، وتباين يفسر بـ %65.8، كذلك تؤكد نتيجة معامل تضخيم التباين على دقة البيانات.

❖ الفرضية الفرعية الاولى:

(H_{1.1}) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين تأثير توفر الأجهزة المستخدمة بنظم

المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

جدول 13.0 نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

المصدر: اعداد الباحث استنادًا الى بيانات الاستبانة 2024م

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	القيمة التفسيرية R	معامل الانحدار	معامل بيتا	قيمة t	الدلالة الإحصائية
توفر الأجهزة	0.734	%53.9	0.634	0.734	14.004	*0.000

* تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تظهر المعلومات في الجدول السابق لنتائج تحليل الانحدار البسيط وجود تأثير دال احصائيًا عند

مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لفرضية توفر الأجهزة المستخدمة بنظم المعلومات الإدارية وأداء

الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية، كذلك نلاحظ قيمة (t) المحسوبة

البالغة (14.004) وهي قيمة أكبر من قيمة (t) المجدولة عند درجة حرية (169) والتي تبلغ

(1.646)، أيضا يمكننا ملاحظة من نتائج تحليل الانحدار ان توفر الأجهزة يفسر (%53.9) من

تباين وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

لذا نقبل الفرضية البديلة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين تأثير توفر الأجهزة المستخدمة بنظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية"، ونرفض الفرضية الصفرية " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين تأثير توفر الأجهزة المستخدمة بنظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية".

❖ الفرضية الفرعية الثانية:

(H1.2) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين تأثير البرمجيات المستخدمة بنظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

جدول 14.0 نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

المصدر: اعداد الباحث استنادًا الى بيانات الاستبانة 2024م

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	القيمة التفسيرية R	معامل الانحدار	معامل بيتا	قيمة t	الدلالة الإحصائية
كفاءة البرمجيات	0.698	%48.8	0.698	0.698	12.643	*0.000

* تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تظهر المعلومات في الجدول السابق لنتائج تحليل الانحدار البسيط وجود تأثير دال احصائيًا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لتأثير البرمجيات المستخدمة في نظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين حيث بلغة قيمة الدلالة الإحصائية (0.000)، كذلك نلاحظ قيمة (t) المحسوبة البالغة (12.643) وهي قيمة أكبر من قيمة (t) المجدولة عند درجة حرية (169) والتي تبلغ (1.646)، أيضا يمكننا ملاحظة من نتائج تحليل الانحدار ان توفر الأجهزة يفسر (%48.8) من تباين وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

لذا نقبل الفرضية البديلة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين تأثير البرمجيات المستخدمة بنظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية "، ونرفض الفرضية الصفرية " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين تأثير البرمجيات المستخدمة بنظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية".

❖ الفرضية الفرعية الثالثة:

(H_{1.3}) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين تأثير قواعد البيانات بنظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

جدول 15.0 نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

المصدر: اعداد الباحث استنادًا الى بيانات الاستبانة 2024م

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	القيمة التفسيرية R	معامل الانحدار	معامل بيتا	قيمة t	الدلالة الإحصائية
قواعد البيانات	0.723	%52.3	0.719	0.723	13.560	*0.000

* تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تظهر المعلومات في الجدول السابق لنتائج تحليل الانحدار البسيط وجود تأثير دال احصائيًا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لتأثير البرمجيات المستخدمة في نظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000)، كذلك نلاحظ قيمة (t) المحسوبة البالغة (13.560) وهي قيمة أكبر من قيمة (t) المجدولة عند درجة حرية (169) والتي تبلغ

(1.646)، أيضا يمكننا ملاحظة من نتائج تحليل الانحدار ان توفر الأجهزة يفسر (52.3%) من

تباين وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

لذا نقبل الفرضية البديلة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين تأثير قواعد البيانات

بنظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية " ، و

نرفض الفرضية الصفرية " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين تأثير قواعد البيانات

بنظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية " .

❖ الفرضية الفرعية الرابعة:

(H_{1.4}) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين تأثير الشبكات بنظم المعلومات الإدارية

وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

جدول 16.0 نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة

المصدر: اعداد الباحث استنادًا الى بيانات الاستبانة 2024م

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	القيمة التفسيرية R	معامل الانحدار	معامل بيتا	قيمة t	الدلالة الإحصائية
جودة الشبكات	0.743	%55.2	0.646	0.743	14.379	*0.000

* تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تظهر المعلومات في الجدول السابق لنتائج تحليل الانحدار البسيط وجود تأثير دال

احصائيًا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لتأثير البرمجيات المستخدمة في نظم المعلومات الإدارية

وأداء الموظفين حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000)، كذلك نلاحظ قيمة (t) المحسوبة

البالغة (14.379) وهي قيمة أكبر من قيمة (t) المجدولة عند درجة حرية (169) والتي تبلغ

(1.646)، أيضا يمكننا ملاحظة من نتائج تحليل الانحدار ان توفر الأجهزة يفسر (55.2%) من

تباين وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية.

لذا نقبل الفرضية البديلة " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين تأثير الشبكات بنظم

المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية "، ونرفض

الفرضية الصفرية " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين تأثير الشبكات بنظم

المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية " .

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

5.1. المقدمة

في هذا الفصل من الدراسة تم استخلاص اهم النتائج التي وصلت اليها الدراسة الحالية وذلك بالرجوع الى بيانات الاستبيان التي حصل عليها من المبحوثين والمعلومات التي حصل عليها من خلال تحليل هذه البيانات، كذلك طرح التوصيات التي خلصت إليها الدراسة على ضوء النتائج.

5.2. النتائج

بالرجوع الى نتائج التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات خلُصت الدراسة بالنتائج التالية:

1. من خلال نتائج الدراسة وجد ان نسبة الذكور اعلى عن نسبة الإناث حيث بلغت نسبة الذكور (78.8%) في حين نسبة الإناث بلغت (21.2%)، وهي نسبة أعلى من نسبة النساء العاملات في سلطنة عمان بشكل عام والتي تقدر بـ(18.2%) من نسبة العاملون في سلطنة عمان، اما نسبة النساء العاملات في القطاع الحكومي فتقدر بـ(28.6) حسب إحصائية يناير 2024م.

(مركز الإحصاء والمعلومات بسلطنة عمان، 2024)

ويفسر هذا التفاوت في النسب الى مدى حاجة المنظمة للعنصر النسائي.

2. اما بنسبة للعمر فقد تركزت الأعمار بين ال 26 سنة و 45 سنة بنسبة ٨٤.٧% وقد يكون بسبب توجه الحكومة حيث تم في عام 2020 إحالة 70% من الموظفين الذين تعدت سنوات عملهم 30 سنة الى التقاعد.

3. نسب المؤهل العلمي جاءت متفاوتة حيث كانت أعلى قيمة للمؤهل الجامعي ثم دبلوم بعد التعليم العام ثم دبلوم التعليم العام أو اقل ثم الماجستير ثم الدكتوراه.

4. اما سنوات الخبرة تركزت بين (10-6 سنوات) و(15-11سنوات) بنسبة 68.2% ، وقد يكون السبب المذكور في المسلسل 2 له دور في ذلك.

5. توضح نتائج المتغير مستقل "نظم المعلومات الإدارية" انه يتم تطبيق نظم المعلومات الإدارية بشكل جيد في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بمحافظة شمال الشرقية وتعكس درجة موافقة المبحوثين المرتفعة الرضا العام عن تطبيق نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة، ومن خلال إجابات المستجيبين نستنتج بأنه تم تطبيق نظم المعلومات الإدارية بشكل جيد في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بمحافظة شمال الشرقية حيث تركزت إجابات المبحوثين بدرجة موافقة مرتفعة في اغلب الأبعاد وهذا يظهر بشكل واضح في بعد قواعد البيانات والبرمجيات المستخدمة ويدل على وعي الإدارة العليا بأهمية التقنية في تحسين الخدمات المقدمة، كذلك نستنتج من ارتفاع المتوسط الكلي لجميع الأبعاد على إدراك المبحوثين لأهمية نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء ورفع الكفاءة.

6. عند دراسة ابعاد نظم المعلومات الإدارية كل على حده نلاحظ اتجاه إجابات المستجيبين نحو الموافقة على توفر متطلبات ومقومات نظم المعلومات الإدارية في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية، حيث كانت (قواعد البيانات) في المرتبة الأولى ثم (البرمجيات) في المرتبة الثانية وتلتها (الأجهزة) ثم (الشبكات) في المرتبة الرابعة، وهذا يوضح الاهتمام بمكونات نظم المعلومات الإدارية والإسهام الفاعل لهذه الأبعاد وبشكل أكبر للبعدين البرمجيات وقواعد البيانات ، كذلك وهذا يوضح الاهتمام بمكونات نظم المعلومات الإدارية التي بدورها تساهم بتطبيق نظم المعلومات الإدارية بشكل المطلوب الذي يؤدي بدوره الى رفع كفاءة الموظفين.

7. وظهرت النتائج إسهام واضح من نظم المعلومات الإدارية في رفع أداء الموظفين وبشكل كبير في البعدين التخطيط والتغذية الراجعة ونلاحظ اتجاه العينة البحثية نحو الموافقة على دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء الموظفين حيث اظهرت النتائج محاور البعد الثاني في

المرتبة الأولى (تخطيط الأداء) ثم (تقيّم الاداء) وفي الترتيب الثالث (التغذية الراجعة)، وهذا يبين الاهتمام برفع مستوى أداء الموظفين.

8. وتبين النتائج الارتباط الوثيق بنظم المعلومات الإدارة وتحسين ورفع أداء الموظفين، حيث تعمل نظم المعلومات الإدارية على تسهيل وتجويد وتنظيم العمل وبالتالي رفع الأداء، وتؤكد لنا هذه النتائج ان الاستثمار في نظم المعلومات الإدارية هو استثمار تقني واستثمار في الرأس المال البشري في آن واحد.

9. بينت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظم المعلومات الإدارية بأبعده جميعها (قواعد البيانات والبرمجيات والأجهزة والشبكات) على أداء الموظفين بأبعاده جميعها (تخطيط الأداء وتقيّم الأداء والتغذية الراجعة)، حيث ظهر الأثر المعنوي عند جميع الابعاد، وهذا يدل على الدور الكبير لنظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء وهذا يتوافق مع أغلب الدراسات التي تظهر دور التقنيات التكنولوجية في رفع وتحسين الاداء.

10. بينت نتائج اختبار الفرضيات الفرعية وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظم المعلومات الإدارية بأبعاده متفرقة على أداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية وذلك عند دراسة كل بُعد على حده بحسب الفرضيات الفرعية وهذا يدل بشكل واضح التأثير الإيجابي لنظم المعلومات الإدارية بأبعاده في تحسين أداء الموظفين، كذلك تثبت فرضية الدراسة ويدل على دور ابعاد البحث ومساهمتها في تطبيق نظم المعلومات الإدارية وبالتالي رفع أداء الموظفين بالمؤسسة.

الخلاصة

هدفت الدراسة الى تحليل أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية بأبعاده على أداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بمحافظة شمال الشرقية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية بين تأثير تطبيق نظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين بالمؤسسة المبحوثة.

ومن خلال النتائج تلاحظ توافق نتائج الدراسة مع نتائج بعض الدراسات، حيث توافقت مع دراسة (الردايدة، الحوامدة، الحوامدة، و السميرات، 2020) فتوافقت معها في الأثر الكبير الذي تقوم به نظم المعلومات الإدارية لتحسين أداء الموارد البشرية من عدة جوانب منها سرعة العمل ومستوى الإنجاز ورفع الجود الأداء للموظفين، اما في دراسة (المحاميد، 2021) فتوافقت مع وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية على وظائف إدارة الموارد البشرية.

5.3. التوصيات

من خلال النتائج التي تم التوصل لها توصي الدراسة بالآتي:

- 1- ضرورة الاهتمام وتطوير وتحديث نظم المعلومات الإدارية بشكل مستمر لما لها من دور كبير في تحسين أداء الموظفين بإدارة الأوقاف والشؤون الدينية بمحافظة شمال الشرقية.
- 2- تحسين وتطوير الأجهزة المستخدمة في إدارة الأوقاف وشؤون الدينية بشمال الشرقية لملائمة طبيعة العمل والمهام التي يقوم بها الموظف من خلال نظم المعلومات الإدارية وتوفير التقنيات الحديثة لتسهيل وتسريع العمل.
- 3- الاستثمار في تطوير وتحسين قواعد البيانات والبرمجيات المستخدمة ورفع كفاءة الشبكات وأنظمة الاتصال لما لها من دور في نجاح نظم المعلومات الإدارية وبالتالي تحسين أداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية وتخصيص ميزانية مناسبة لذلك.
- 4- الاهتمام بنظام التغذية الراجعة المستمرة بهدف رفع كفاءة نظم المعلومات الإدارية لتتكامل مع جميع احتياجات ومتطلبات العمل بإدارة الأوقاف وشؤون الدينية بشمال الشرقية.
- 5- توفير دورات تدريبية بهدف رفع كفاءة الموظفين بإدارة الأوقاف وشؤون الدينية بشمال الشرقية في استخدام نظم المعلومات الإدارية والتقنيات الحديثة المرتبطة بهذه النظم.
- 6- إجراء مراجعات دورية بهدف تحسين الأداء من خلال تحليل أداء النظم بإدارة الأوقاف وشؤون الدينية بشمال الشرقية، وتحديد نقاط القوة والضعف، والعمل على استغلال نقاط القوة وتحسين نقاط الضعف.
- 7- إجراء دراسات مماثلة تستهدف قطاعات حكومية أخرى داخل الوزارة وخارجها بأبعاد مختلفة وقياس تأثيرها على أداء الموظفين.

المراجع

مراجع أجنبية

- Norah Yousif و Ahmed Alafandi ،Osman S. Shidwan ،Laith T. Khrais
Studying the Effects of Human Resource (31 مارس, 2021). Alsaeed
،*Ilkogretim Online* .Information System on Corporate Performance
الصفحات 325-316.
- THE .(2019). Dan Ivanov و Priya Baguant ،Fenech Roberta
CHANGING ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN AN
Journal of Management .ERA OF DIGITAL TRANSFORMATION
الصفحات 175-166، *Decision Sciences & Information*
- Research methods for business: A .(2010). R Bougie و U Sekaran
،Sons Ltd & Chichester: John Willey .*skill building approach (5th ed.)*

مراجع عربية

- أحمد توفيق الردايدة، حمزه محمد الحوامدة، ثروت محمد الحوامدة، و محمد علي خليل
السميرات. (10, 2020). أثر نظم المعلومات الإدارية وكفاءتها على أداء الموارد البشرية.
المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية، الصفحات 12-1.
- أحمد بن سالم بن سعيد القرني. (2024). أثر عدد فئات التدرج لمقياس ليكرت في معاملات
الارتباط. مجلة بحوث التعليم والابتكار، الصفحات 196-195.

- أحمد محسن محمد البكري. (2020). *اثر نظم المعلومات الادارية في اداء العاملين*. عمان: دار المنظومة.
- إدارة الاوفاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية. (2024). *قائمة بموظفي إدارة الاوفاف والشؤون الدينية بشمال الشرقية*. إبراء.
- الباحث. (2024). *الاستبانة*.
- الحارث أحمد عبدالمنعم حمد النيل. (2019). *نظم المعلومات الإدارية*. شندي: جامعة شندي.
- حكومة سلطنة عمان. (10, 1, 2022). *omanportal.gov.om*. تم الاسترداد من عماننا البوابة الحكومية للخدمات الإلكترونية:
https://omanportal.gov.om/wps/portal/index/aboutportal/!ut/p/a1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfGjzOKNDdwNDPwtPX1NgsMMDYy83FxmLYLNjdwNzIEKIoEKDHAARwNC-sP1o1CVelf4OhoYGYe5eVn6mBm7uJhAFcXoiA3wiDTUVERAHFO4T/4!/dl5/d5/L0IDU1EvUU5RSy80SINFL2Fy
- د. الحارث عبد المنعم احمد حمد النيل. (2019). *نظم المعلومات الادارية*. شندي: كلية الاقتصاد والتجارة وإدارة الاعمال.
- د هويدا علي عبدالقادر. (2012). *نظم المعلومات الإدارية النظرية والتطبيق*. الخرطوم: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- د. حازم محمد المحاميد. (5 أغسطس, 2021). *نظم المعلومات الإدارية وأثرها في وظائف إدارة الموارد البشرية*. مجلة رماح للبحوث والدراسات، الصفحات 119-146.

- د. خالد بن عبدالمحسن المرشدي. (2013). أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية. المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الصفحات 1241-1242.
- د. سعد غالب ياسين. (2018). نظم المعلومات الادارية . عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- د. محمود سليم عبد الرحمن الشويات، د. ياسر عيسى المومني، و د. قدري سليمان الشكري. (2016). دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات. مجلة دفاتر بولكس.
- د.نبيل مطلق صبح ابودرويش. (ديسمبر، 2016). العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والوظائف الادارية الحديثة. مجلة رماح للبحوث والدراسات، الصفحات 158 - 175.
- دليلة بدران، و وردة برويس. (2021). أثر القيم التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المؤسسة. مجلة العلوم الإسلامية والحضارة، صفحة 350.
- رياض سلطان علي. (2006). نظم المعلومات الإدارية وتطبيقاتها في الصناعة. عمان: دار زهران لنشر والتوزيع.
- ريمة حديد، و وهيبه داسي. (2017). اثر التشارك في المعرفة على اداء الموارد البشرية. بسكرة: جامعة محمد خيذر.
- زكي مكي اسماعيل. (2009). نظم المعلومات الادارية. الخرطوم: شركة مطابع السودان للعملة المحدودة.
- طاهر حسن. (2019). مقرر نظم المعلومات الإدارية. دمشق: كلية إدارة العمال بالجامعة السورية الخاصة.

- عاصه بوح الفاضل عوض الله. (2017). اثر بظه المعلومات الإدارية في اداء إدارة الموارد البشرية. الخرطوم: جامعة العلوم والتقانة.
- عبدالحكم أحمد الخزامي. (2001). تكنولوجيا الاداء من التقييم الى التحسين. القاهرة: مكتبة ابن سينا للنشر وتوزيع.
- عبدالله بن عوض الشهري. (2021). الشفافية الإدارية في المؤسسات التعليمية . عمان: دار اليازوري العلمية.
- قلعي فاطمة، و أميرة شيماء كنتور . (2023). استراتيجية إدارة الموارد البشرية وأثرها على أداء العاملين دراسة حالة شركة نفضال بتيارت. تيارت: جامعة ابن خلدون بتيارت.
- مبارك العنزي. (2004). التغيير التنظيمي وعلاقتة باداء العاملين دراسة حالة مسحية على العاملين بإدارة مرور الرياض. الرياض: جامعة نايف.
- محمد ابراهيم الربيق. (2004). العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الامنية. الرياض: اكااديمية نايف للعلوم.
- محمد عبد اهلل عيسى بورو. (2017). دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات. الخرطوم: جامعة النيلين.
- محمد عبدالوهاب عشموي. (2014). الادارة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية. القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
- محمود عبدالرحمن ابراهيم الشنطي. (2006). أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية بالتطبيق على وزارات السلطة الفلسطينية. صفحة 67.
- مدحت محمد ابو نصر. (2008). الأداء الإداري المتميز. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

- مركز الإحصاء والمعلومات بسلطنة عمان. (1 1, 2024). www.ncsi.gov.om. تم الاسترداد من مركز الإحصاء والمعلومات بسلطنة عمان: <https://portal.ecensus.gov.om/ecen-portal/indicators/63/viewer>
- مكتب محافظ ظفار . (22 فبراير , 2021). سعادة الدكتور وكيل وزارة الأوقاف والشؤون الدينية يستعرض رؤية الوزارة الاستراتيجية وخدماتها الالكترونية تنفيذاً لرؤية عمان 2040. تم الاسترداد من موقع مكتب محافظ ظفار : <https://omsgd.gov.om/omsgdportal/-/%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A6%D9%8A%D8%B3%D9%8A%D8%A9/%D8%B5%D9%81%D8%AD%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AE%D8%A8%D8%A7%D8%B1/-20401>
- مها عبدالله عبدالرحيم، و محمد مصطفى محمد أبو حجل. (2015). أثر نظم المعلومات الإدارية على اداء الموارد البشرية. أم درمان: المنظومة.
- مها مشبب علي القحطاني، ابتسام محمد خالد فارح، وجدان مانع سعيد القحطاني، و عبدالله محمود محمد بدر. (30 1, 2024). فعالية استراتيجية إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، الصفحات 37-55.
- ناصر ميلود، الجيلالي بوظراف، و شهيدة عبدالله. (2017). تقييم اداء الموارد البشرية. مستغانم: جامعة عبد الحميد بن باديس.
- نجاة بشايرية، زهرة كبابسة، و أسماء كردوسي. (2022). دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة. الجزائر: جامعة 8 ماي 1945 قالمة.

- هويدة علي عبد القادر. (2012). نظم المعلومات الإدارية النظرية والتطبيق. الخرطوم: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- وائل محمد صبحي ادريس، و طاهر محسن منصور العالي. (2009). اساسيات الاداء واسباب التقييم وبطاقة الاداء المتوازن. عمان: دار وائل للنشر.
- وزارة الأوقاف والشؤون الدينية . (2021). نظام مكتبي. مسقط: وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.

الملاحق

الملحق 1

أخي الموظف/ اختي الموظفة

يقوم الباحث بإعداد رسالة الماجستير بعنوان "أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية على أداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان" وذلك استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال بجامعة الشرقية.

لذلك يرجى التكرم باستثمار جزء من وقتكم لنجاح الدراسة، وتعبئة الاستبانة بكل دقة وموضوعية نظراً لأهمية أجابكم على نتائج الدراسة، علماً بأنه سيتم التعامل مع المعلومات بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكراً لكم مقدماً جميل تعاونكم وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحث

1 أولاً: السمات الديموغرافية

الجنس

☐ ذكر

☐ أنثى

العمر

☐ من 25 سنة أو أقل

☐ من 26 الى 35 سنة

☐ من 36 الى 45 سنة

☐ أكثر من 45 سنة

المؤهل العلمي

☐ دبلوم تعليم عام او اقل

☐ دبلوم بعد التعليم العام

☐ جامعي

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

سنوات الخبرة

☐ 5 سنوات او اقل

☐ (6-10) سنوات

☐ (11-15) سنوات

☐ (16) سنة او أكثر

وفيما يلي قائمة بالعبارات التي صيغت للوقوف على أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية على أداء الموظفين في إدارة الأوقاف والشؤون الدينية بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان، وفي مقابل كل عبارة خمسة خيارات وفقا لمقياس "ليكرت الخماسي" الموضح في الجدول التالي:

التقييم	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

2 ثانيًا: المتغير المستقل: نظم المعلومات الادارية: ويقصد بها مجموعة من النظم الإلكترونية او العناصر مجتمعة بغاية جمع البيانات وتحويلها الى معلومات يستفيد منها الإداريون بهدف تسهيل وتسريع أعمالهم واتخذ قرارات صائبة.

2.1 البُعد الاول: توفر الأجهزة					
م	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
1.	تتناسب أجهزة الحاسوب المستخدمة مع طبيعة عمل أنظمة نظم المعلومات				
2.	تحرص المؤسسة على صيانة أجهزة الحاسوب بشكل دوري.				
3.	تقوم المؤسسة بترقية للتقنيات الحديثة بهدف تحسين خدمات نظم المعلومات الإدارية.				

					4. تتوفر لدي جميع الأجهزة التي أحتاج لها للعمل على نظم المعلومات الادارية
					5. تتناسب أجهزة ادخال البيانات والأجهزة الملحقة الأخرى مثل أجهزة المسح الضوئي مع طبيعة عمل نظم المعلومات الإدارية

2.2 البُعد الثاني: كفاءة البرمجيات						
م	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1.	البرمجيات المستخدمة في المؤسسة متوافقة مع نظم المعلومات الإدارية					
2.	يتم تحسين وتحديث البرمجيات باستمرار وتنصيب إصدارات حديثة					
3.	تحرص المؤسسة على توفير برامج حماية للنظام					
4.	البرمجيات المستخدمة تعمل بكفاءة عالية					
5.	تساهم البرمجيات المستخدمة في تحسين خدمات نظم المعلومات الإدارية					

2.3 البُعد الثالث: توفر قواعد البيانات						
م	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1.	تعد قواعد البيانات المستخدمة في المؤسسة آمنة وسرية					
2.	تتكامل قواعد البيانات مع نظم المعلومات الإدارية بشكل عملي وفعال					
3.	قواعد البيانات تساعدني على توفير المعلومات بسرعة وسلاسة					
4.	من السهل تبادل المعلومات المتوفرة على قواعد البيانات مع الأقسام الأخرى					
5.	تعتبر قواعد البيانات من الموارد المهمة للمؤسسة					

2.4 البُعد الرابع: جودة الشبكات						
م	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1.	تتوفر في المؤسسة نظم اتصالات فعالة					
2.	اتصال الانترنت في المؤسسة سريع وعملي					
3.	الاتصال بين الأجهزة وقواعد البيانات داخل المؤسسة سريع وفعال					
4.	أستطيع ان اعمل على نظم المعلومات الإدارية من خارج المؤسسة					
5.	المؤسسة حريصة على تطوير قطاع الشبكات					

3 ثالثاً: المتغير التابع: أداء الموظفين: ويقصد به توجيه إمكانيات الموظف من الجهود ومعارف

ومهارات ودوافع وقيم وقدرات لأداء الدور المحدد له ولوظيفته، ويتضمن هذا المتغير الأبعاد

التالية:

3.1 البُعد الاول: تخطيط الاداء						
م	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1.	ساعدتني نظم المعلومات الإدارية في وضع خطط عمل للمرحلة المقبلة					
2.	تساعدني نظم المعلومات الإدارية في وضع توقعات الأداء					
3.	لنظم المعلومات الإدارية دور مهم في تحسين عملي					
4.	من خلال استخدامي لنظم المعلومات الإدارية أستطيع تحقيق الانسجام بين توقعات الأداء والوصف الوظيفي					
5.	أستطيع ادراج مقترحات وخطط بهدف التطوير باستخدام نظم المعلومات الإدارية.					

3.2 البُعد الثاني: تقيّم الاداء

م	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1.	توفر نظم المعلومات الإدارية معلومات دقيقة عن أداء الموظفين، مما يساهم في عملية تقييم الأداء					
2.	تساهم نظم المعلومات الإدارية بتوفير معلومات لمراجعة الأداء وتحديد نقاط القوة والضعف بهدف تحسينها					
3.	من خلال نظم المعلومات الإدارية يسهل مقارنة الأداء الفعلي للموظفين بالخطط والتوقعات					
4.	استخدام نظم المعلومات الإدارية يقلل من الأخطاء التي قد تحدث أثناء تقييم الأداء					
5.	نظم المعلومات الإدارية تُحسن ادائي الوظيفي					

3.3 البُعد الثالث: التغذية الراجعة						
م	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1.	يساعدني استخدام نظم المعلومات الإدارية في توفير الحلول لمشاكل الأداء من خلال التغذية الراجعة					
2.	توفر لي نظم المعلومات الإدارية تغذية راجعة بحيث أتمكن من تحديد المطلوب مني بشكل دقيق					
3.	تساعدني نظم المعلومات الإدارية بتوفير تغذية راجعة تمكنني من التخطيط للمرحلة المقبلة					
4.	تساعدني التغذية الراجعة التي توفرها نظم المعلومات الإدارية في تحسين ادائي الوظيفي					

شاكرًا لكم جميل تعاونكم وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحث: سعيد بن سالم بن عامر الرواحي