

أثر تطبيق نظم المعلومات الإداري على تحسين أداء الافراد في وزارة التربية

م.م. رويده هاشم جبر

المديرية العامة لتربية الرصافة الثانية / قسم تربية المدائن

roiedahashim@gmail.com

الملخص:

إنَّ نظم المعلومات الإدارية يعتبر أسلوب رسمي يستخدم لتوفير المعلومات الدقيقة للإدارة والمديرين لتسهيل عملية اتخاذ القرارات لتمكين المديرين من القيام بوظائفه بفاعلية وإن أهمية وجود نظم المعلومات الإدارية تكمن في توفير البيانات اللازمة ومعالجتها لإنتاج المعلومات المفيدة للإدارة في الوقت المناسب والدقة المناسبة وبالكمية المناسبة وبما يتناسب مع احتياجات متخذي القرارات، حيث تمثلت مشكلة البحث في التقليدية التي تعتمدها الوزارات المبحوثة في التعامل مع أداء العاملين، حيث أنها لا تبدي أهمية لعمليات تخطيط الاداء ومتابعته والتأكد من مطابقته مع الاهداف المحددة مسبقاً. وجرى البحث دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفين وزارة التربية في العراق، وقد قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي ارتكز على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج spss24 ، ولتحقيق هذا الهدف فقد تم توزيع ٣٠ إستبانة على موظفين وزارة التربية. وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها أن نظم المعلومات الإدارية من شأنها أن تساعد المدراء على قياس تقييمات الافراد وكذلك خزن معلومات تقييم أداء الافراد في قاعدة معلومات إلكترونية. كما توفر مخططاً للتطور المهني مما يساعد الإدارة في تحسين فاعلية الأداء. واوصى البحث بضرورة إقامة دورات تدريبية وندوات لزيادة مهارة المستفيدين من نظم المعلومات الإدارية وتطوير قدراتهم في عملية تصميم نظم المعلومات الإدارية وتطويرها. جاء البحث في اربعة مباحث ؛ تناول المبحث الأول المنهجية العلمية للبحث وتضمنت (المشكلة، الأهمية، الاهداف، منهج البحث، مجتمع وعينة البحث ، حدود البحث)، في حين تناول المبحث الثاني الاطار النظري لمتغيرات البحث، والمبحث الثالث تضمن الجانب العملي للبحث، اما المبحث الرابع فقد تناول اهم الاستنتاجات والتوصيات. الكلمات المفتاحية: (نظم المعلومات الإداري، تحسين أداء الافراد).

The impact of the application of management information systems on improving the performance of individuals in the Ministry of Education

Rowadeh Hashem Jabr

General Directorate of Education Rusafa II / Department of Education of cities

Abstracts:

The administrative information is considered a drawing style used to provide accurate information for the administration and managers to facilitate the process of taking the decisions to enable therein to make its jobs effectively and that the importance and existence of the organizations of the administrative information lies in providing the necessary data and processing it to produce the beneficial time for the appropriate time. Decision makers, where the research problem was the traditional adopted by the surveyed ministries in dealing with the performance of workers, as it does not show importance to the processes of performance planning and follow-up and to ensure its conformity with the predetermined goals.

The research conducted an exploratory study of the opinions of a sample of employees of the Ministry of Education in Iraq, and the researcher used the random sampling method, and the descriptive analytical method was used, which was based on arithmetic averages and standard deviations to collect and analyze data using the spss24 program, and to achieve this goal, 30 questionnaires were distributed to Ministry of Education employees.

The research reached a set of conclusions, the most important of which is that management information systems would help managers measure the evaluations of individuals, as well as storing the individuals' performance evaluation information in an electronic database. It also provides a blueprint for professional development, which helps the administration in improving the effectiveness of performance.

The research recommended the necessity of holding training courses and seminars to increase the skill of the beneficiaries of management information systems and to develop their capabilities in the process of designing and developing management information systems.

The research came in four sections; The first topic dealt with the scientific methodology of the research and it included (the problem, importance, objectives, research methodology, the research community and sample, the limits of the research), while the second topic dealt with the theoretical framework for the research variables, and the third topic included the practical aspect of the research, while the fourth topic dealt with the most important conclusions and recommendations .

Keywords: (management information systems, improving the performance of individuals).

المقدمة:

تعد نظم المعلومات الإدارية من أهم آليات العملية الإدارية الذي تعمل الإدارة من خلالها على تحقيق اهدافها بأفضل الطرائق واقل التكاليف، كما أن بقاء الوزارات ونموها يتحدد في وجود نظم معلومات ادارية توفر المعلومات الضرورية اللازمة لتحديد اتجاهات عمل الوزارة واهدافها الاستراتيجية ومن ثم تنفيذ النشاطات ومتابعتها والسعي إلى تطويرها.

المبحث الاول

المنهجية العلمية للبحث

اولاً: مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في التقليدية التي تعتمد عليها الوزارات المبحوثة في التعامل مع اداء العاملين، حيث انها لا تبدي اهمية لعمليات تخطيط الاداء ومتابعته والتأكد من مطابقته مع الاهداف المحددة مسبقاً، كما انها لا تراعي البعد التقني لإدماج نظم المعلومات الادارية وفي استثمار الفرص الناشئة عنها في مختلف عمليات ادارة اداء ، حيث تتمثل مشكلة البحث في طرح التساؤل الاتي:

هل يؤثر تطبيق نظم المعلومات الادارية على تحسين اداء العاملين في وزارة التربية؟

ثانياً: أهمية البحث

تتمثل اهمية البحث في انها تأتي استكمالاً لجهود عدد من الباحثين الذين اسهموا في تناول هذا الجانب الحيوي والفكري لنظم المعلومات الادارية، وهي بهذا تمثل اسهاماً في هذا الاتجاه ولاسيما فيما يتعلق بأثر نظم المعلومات الادارية في تحسين اداء العاملين.

ثالثاً: اهداف البحث

تتمثل اهداف البحث في :

١. التعرف على مفهوم واهمية نظم المعلومات الادارية.

٢. بالنظر لأهمية أداء العاملين في الوزارة يهدف البحث الى ابراز تلك الالهمية وتطويرها.

٣. تقديم مجموعة اقتراحات وتوصيات لاصحاب القرار في الوزارة المبحوثة لزيادة فاعلية ممارسات نظم المعلومات الادارية وتحقيق مستوى أداء عالٍ ومتميز.

رابعاً: منهج البحث

لقد تم معالجة إشكالية هذا البحث بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تقديم خلفية عن نظم المعلومات الادارية في أداء العاملين ومختلف متطلباتها ومبادئها، وكذلك الأهمية والفوائد التي تجنيها هذه الوزارات من خلال اعتماد نظم المعلومات الادارية.

خامساً: مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث في اراء عينة من موظفين وزارة التربية .. وقد قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية، حيث تم توزيع ٣٠ إستبانة على مجتمع البحث

سادساً: حدود البحث

١. **حدود مكانية :** جسدت عينة مكونة من ٣٠ عينة لموظفين وزارة التربية حدودا مكانية للبحث .

٢. **حدود زمانية :** تتمثل بمدة إعداد البحث الميدانية التي امتدت خلال العام الدراسي (٢٠٢١ - ٢٠٢٢)

سابعاً: دراسات سابقة

١. دراسة (الشاهين وتركي، ٢٠١٥)

بعنوان: "الدور التفاعلي لنظم المعلومات الادارية واستراتيجيات ادارة الصراع"، هدفت الدراسة الى التعرف على مدى إدراك أفراد العينة في المركز الوطني لفقرات الاستبانة، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات من اهمها ان القدرة على توفير الامن للمعلومات يسير باتجاه مغاير لاتجاه استراتيجيات ادارة الصراع، ومن اهم التوصيات

لابد لنظم المعلومات الادارية الموجودة في المركز من ان تصل الى رضا جميع المستفيدين منها من خلال خفض معدلات الكلف التي تحملها لخدماتها المقدمة للمستفيدين ولإدارة الصراع.

٢. دراسة (تركي، ٢٠٢١)

بعنوان: "أثر نظم المعلومات الادارية في الاعمال القانونية للادارة العامة وأداء العاملين فيها"، هدفت الدراسة الى تسليط الضوء على نظم المعلومات الإدارية ودورها في معالجة ظاهرة الفساد الإداري ومدى إمكانية تطبيقها في الحد منه والمساعدة على التقليل من آثاره وضرورة إيجاد حلول ناجحة تحد من هذه الظاهرة وإيجاد آليات إدارية جديدة للحد من انتشارها على اقل تقدير، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات من اهمها ان لنظم المعلومات الإدارية دوراً كبيراً في تحقيق هدف المؤسسة وغايتها اذا ما استخدمت استخداماً سليماً وتوفر لها الدعم المطلوب من إدارة المؤسسة والبيئة المناسبة للتطبيق ويكون لها عندئذ الدور الاستراتيجي الفعال في تحقيق النجاح وبلوغ الغاية التي خصصت من أجلها وهي مكافحة الفساد الإداري.

٣. دراسة (كاظم، ٢٠٢٢)

بعنوان: "اثر نظم المعلومات الادارية في اتخاذ القرار الاداري"، هدفت الدراسة الى الكشف عن مدى تأثير نظم المعلومات الادارية في عملية اتخاذ القرار الاداري فضلاً عن ايضاح تلك العلاقة التأثيرية بين متغيرات الدراسة لما لها من اهمية في دعم وتعزيز عملية اتخاذ القرار الاداري في المنظمة عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات من اهمها تتأثر ادوار المديرين بنظام المعلومات الادارية من خلال المعلومات التي يوفرها هذا النظام وبخصائص نوعية، ومن اهم التوصيات يتحتم على ادارة الكلية السعي للاهتمام بنظام المعلومات وادراك الاهمية النسبية له، مع ضرورة العمل على مراعاة حاجات المستفيدين من المعلومات.

المبحث الثاني

الاطار النظري لمتغيرات البحث

أولاً: نظم المعلومات الادارية

ظهرت نظم المعلومات الادارية بداية الثورة الصناعية، حيث يشير هذا المفهوم الى الكم الكبير من المعلومات التي تم تخزينها وتبويبها وتصنيفها بطريقة منظمة وتتم معالجته وعرضها بشكل خاص تخدم جميع العاملين في هذا المجال وتهدف في تقديم معلومات سريعة ومفيدة تساعد في اتخاذ القرارات وتسهيل عملهم وان اي نظم بغض النظر عن نوعية يتكون من مدخلات وعمليات ومخرجات.(السامرائي والزعبي، ٢٠١٥، ٣١:)

١. مفهوم نظم المعلومات الادارية

ان نظم المعلومات الادارية يعتبر اسلوب رسمي يستخدم لتوفير المعلومات الدقيقة للإدارة والمديرين لتسهيل عملية اتخاذ القرارات لتمكين المديرين من القيام بوظائفه بفاعلية وان اهمية وجود نظم المعلومات الادارية تكمن في توفير البيانات اللازمة ومعالجتها لإنتاج المعلومات المفيدة للإدارة في الوقت المناسب والدقة المناسبة وبالكمية المناسبة وبما يتناسب مع احتياجات متخذي القرارات. (كاظم، ٢٠٢٠: ٤٧)

ويتفق (الشاهين وتركي، ٢٠١٥: ٦٩) على ان نظم المعلومات الادارية توافق منظم من الافراد والمكونات المادية والبرمجيات وشبكات الاتصال وموارد البيانات التي تقوم بتجميع ومناقلة ونشر المعلومات في المنظمة. ولا يبتعد (Laudon 2012: 48) كثيراً عن التعريفات السابقة عندما اشار الى نظم المعلومات الادارية بانها مجموعة من العناصر المترابطة (المادية والبشرية والبرمجيات) تعمل جميعها من اجل جمع ومعالجة و تخزين واسترجاع المعلومات وتوزيعها بهدف دعم اتخاذ القرار.

المديرون بالمعلومات التي تساعد في اتخاذ القرار عند الحاجة اليها (٤٧٦: ٢٠٠٠)،

كما عرفت بانها توفر معلومات عن الانشطة والفعاليات المختلفة عن عمليات الانتاج والتسويق والمالية والبحث والتطوير، فضلاً عن تزويدها بمعلومات عن بيئتها الخارجية والتي لا بد منها من اجل تطوير استراتيجيات مختلفة. (Certo, 2000:476)

٢. فوائد نظم المعلومات

تقدم نظم المعلومات الادارية العديد من الفوائد سواء على مستوى الادارة الوسطى او على مستوى المنظمة الكلي، ومن اهم الفوائد التي يمكن ان تقدمها نظم المعلومات الادارية هي كالآتي: (النجار ٢٠١٠: ٥٥)

- أ. تقديم المعلومات الي المستويات الادارية المختلفة.
- ب. تقديم المعلومات الى الاقسام المختلفة بغية اصدار التقارير سواء كانت تجميعية او تفصيله عن نشاطات المنظمة المختلفة.
- ت. تجهيز المعلومات الملائمة بشكل مختصر وفي الوقت المناسب لتهيئة الظروف المناسبة لصنع القرار.

ث. تقديم النتائج والنشاطات في المنظمة لتصحيح اي انحرافات مختلفة.

٣. خصائص نظم المعلومات الإدارية

- يتصف نظام المعلومات بعدة خصائص تتمثل بالآتي: (كاظم، ٢٠٢٠: ٤٩)
- أ. إمكانية التعامل مع كم كبير من البيانات: يمكن لنظم دعم القرار البحث عن المعلومات في قواعد بيانات متعددة.
 - ب. توفر نظم دعم القرارات مرونة كبيرة، اذ يمكن تصميم التقارير بحسب الحالة التي توفر افضل استفادة ممكنة.
 - ت. امكانية الحصول على البيانات من مصادر مختلفة فقد توجد بعض البيانات على حواسيب شخصية او على اجهزة كبيرة او على شبكات.
 - ث. توفر مرونة كبيرة في اعداد التقارير، اذ يمكن تصميم التقارير بحسب الحالة التي توفر افضل استفادة ممكنة.

ج. الاستخدام المتطور للرسوم البيانية، فمن المعروف ان الصورة ابلغ تعبيراً من الكلمة، اذ يمكن لنظم دعم القرارات ان تزود المديرين برسومات بيانية معبرة وجذابة.

٤. معايير فاعلية نظم المعلومات الادارية

ان نجاح نظم المعلومات الادارية ليس بالأمر اليسير، اذ يصعب الاتفاق على قيمة وفاعلية النظم بسبب تنوع الأنشطة التي يمارسها الافراد العاملين واختلاف الاشخاص الذين يتعاملون مع النظام، الا ان هناك معايير تحكم نجاح النظم وهي (المقابلة، ٢٠٠٤: ٢٨):

- أ. ارتفاع مستوى استعمال النظام.
 - ب. درجة رضا المستخدم.
 - ت. الاتجاهات الايجابية تجاه النظام والعاملين في ادارة نظم المعلومات.
 - ث. المنافع المالية المتحققة مثل تخفيض التكاليف او زيادة الإيرادات.
 - ج. الاسهام في تحقيق الاهداف.
- في حين يرى (الشاهين وتركي، ٢٠١٥: ٧٢) ان المعايير التي تحكم النظام تشمل:
- أ. البساطة وسهولة اجراءات الحصول على البيانات ومعالجتها وتوصيل المعلومات الى المستفيدين.
 - ب. المرونة والقدرة على التكيف للمتغيرات البيئية ونمط التكنولوجيا السائد.
 - ت. الموثوقية وتوليد الثقة الكاملة لدى المستفيدين من انه يؤدي دوره بنجاح.
 - ث. القبول من قبل الذين يصممون النظام لأجلهم لان هؤلاء يلعبون دوراً في تقدير مدى نجاح او فشل النظام.
 - ج. انخفاض الكلفة.

حيث ان استعمال عدد من المعايير لقياس فاعلية النظم مناسباً في منظمة ما، فانه قد يكون غير مناسب لمنظمة اخرى ولا يحقق نفس النتائج المرجوة نظراً لامتلاك او

اعتماد كل منظمة على ما يناسبها من مؤشرات ليست بالضرورة مطبقة في المنظمات الاخرى.

٥. ابعاد جودة نظم المعلومات الإدارية

تتمثل اهم ابعاد جودة نظم المعلومات الإدارية في : (حميد وخلف، ٢٠١٩: ٧٧٢)

أ. **التوقيت** : يعني ان تكون المعلومات المستخدمة في النظم مناسبة زمنياً لاستعمال المستفيدين خلال دورة معالجتها والحصول عليها ويمكن النظر اليها بطريقة موضوعية، وهذا البعد يرتبط بالزمن الذي تستغرقه دورة المعالجة (الادخال و عمليات المعالجة اعداد التقارير عن المخرجات للمستفيدين).

ب. **الامان**: يعد بعداً مهماً لجودة نظم المعلومات الإدارية، فاذا كانت المعلومات غير امنة فانه يمكن اعتراضها بسهولة من قبل اي خصم ذكي . وحماية المعلومات تتم من خلال تشفيرها بكلمات السر والرموز فضلاً عن يقظة الانسان.

ت. **الدقة**: المعلومات يجب ان لا تكون فقط واضحة ومفهومة لكن يجب ان ينظر اليها على ان تكون دقيقة، وهي تعني ان تكون المعلومات في صورة صحيحة خالية من اخطاء التجميع والتسجيل ومعالجة البيانات اي درجة غياب الاخطاء من المعلومات، والدقة يمكن تحسينها من خلال تنفيذ الاجراءات المؤسسية مثل وجود معلومات مضاعفة يتم فحصها من قبل اشخاص مستقلين او عن طريق تثبيت الوسائل التقنية مثل معايير اجهزة الاستشعار، ويمكن القول ان الدقة هي نسبة المعلومات الصحيحة إلى مجموع المعلومات الناتجة خلال فترة زمنية معينة .

ث. **الصلاحية**: صلاحية نظم المعلومات الادارية هي الصلة الوثيقة بمقياس كيفية ملائمة نظام المعلومات لاحتياجات المستفيدين بصورة جيدة، وهذا البعد يمكن قياسه بشمول المعلومات او بدرجة الوضوح التي يعمل بها نظام الاستشعار.

- ج. **الموضوعية:** تظهر عندما تحلل المعلومات بلغة او طريقة لا تراعي التوازن في وجهات النظر، ان الموضوعية تقدم الوضوح والفهم الدقيق وبالتالي فأنها تقلص عدم التأكد والمخاطرة وفهم افضل للظروف والمشكلات.
- ح. **زبونية المعلومات:** جودة المعلومات تعني ملاءمتها لحاجات وتوقعات المستفيدين أو الزبائن والايفاء بها بطريقة افضل.
- خ. **نطاق التغطية:** ارسال المعلومات عندما تحتاجها المستويات الادارية وتزويدها بها عند الحاجة لتلك المعلومات وذلك بهدف ممارسة وظائف العملية الادارية في المنظمة السياحية.
- د. **حوكمة المعلومات:** يشير هذا البعد إلى المساءلة، والنزاهة والشفافية والمراجعة التاريخية لحماية المعلومات من التعديل غير المرخص والتزوير والاتلاف والتلاعب.

ثانياً: أداء الافراد

يمثل الأداء احد الموارد غير الملموسة ويعد عامل الحسم ويختلف عن الموارد الأخرى في المنظمة، ويعتمد نجاح، أو فشل المنظمة، على مستوى، مساهمة أداء الأفراد في مختلف الأنشطة والمستويات داخل المنظمة. (البنداوي، ٢٠٢١: ٧٧)

١. مفهوم أداء الافراد

الجدول (١) يبين مفهوم أداء الأفراد بحسب آراء مجموعة من الكتاب والباحثين.

جدول (١) مفهوم أداء الأفراد

ت	الباحث	مفهوم أداء الأفراد
١	الحكيم، ٢٠٠٣: ١٨	هو المحصلة النهائية لاي نشاط وهو يعتمد على الوحدة التنظيمية والاهداف التي يتطلب تحقيقها الامر الذي يظهر تركيزاً على المخرجات.
٢	حميد، ٢٠١٦: ٣٣٨	نتائج التفاعل الذي يحصل بين قدرة الفرد ودافعيته على استخدام مهاراته ومعرفته والتي من الممكن ان تنعكس على نجاح المنظمة.
٣	الزهراني ٢٠١٢، 3	الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام والذي يشير إلى

		درجة تحقيق الفرد لمهامه وبنجاحه فيها.
٤	عمران، ٢٠٠٧: ٢١٣	بانه كل عمل يقوم به العاملين المنظمة وبالشكل الذي يساعد على تحقيق الاهداف المطلوبة ويكون قابلا للملاحظة والتقدير النسبي بدرجات او مستويات متفاوتة.

٢. أهمية أداء الأفراد

كنتيجة للتحديات، التي تواجهها المنظمات، في السنوات الاخيرة من تغيرات، متسارعة في بيئة عملها فرض عليها، ذلك التركيز، على تطوير أداء، الفرد كونه المتغير الحاسم في قدرتها على، تحقيق الابداع والميزة التنافسية، ضمن تلك البيئة، التي تمتاز، بعوامل تعد ضاغطة، ومؤثرة من جهة، وكاشفة من، جهة ثانية، حيث ان امتلاك، المنظمة لقدرات بشرية مبدعة ومواكبة، للتغيرات والتطورات، المتسارعة تؤهلها، للاستمرار وتحقيق التميز، في أعمالها ولخص (ماضي، 2014: 77) أهمية الأداء الجيد للأفراد من وجهة نظره بالنقاط الآتية :

أ. مهم لتحديد مدى سلامة ونجاح برامج إدارة الموارد البشرية التي تعدها وتستخدمها داخل، المنظمة.

ب. يسهم في، تشخيص نقاط القوة والضعف، لدى الأفراد، في المنظمة .

ت. رفع مستوى جودة مدخلات العملية الإنتاجية ومخرجاتها في المنظمة .

ث. تحديد مدى قدرة المنظمة، على استثمار القدرات الكامنة وتوظيف الطموحات، والمهارات والمعارف، لدى الأفراد؛ لأنّ الأداء هو، مقياس لقدرة الفرد، ودافعيته تجاه عمله.

ج. تمكين إدارة المنظمة في تصميم، نظم ترقيات، وحوافز وأجور، تتناسب مع مستوى، أداء الأفراد، وإصلاح تلك، النظم حال وجود، تأثير سلبي على، مستوى أداء أفرادها.

ح. يساعد في تحقيق أهداف المنظمة ومدى، إشباع حاجات، ورغبات الفرد .

خ. تقليل التكاليف و المصروفات مما يؤدي إلى خلق،ميزة تنافسية،للمنظمة من خلال،الابتكار والإبداع.

٣. العوامل المؤثرة،في أداء الأفراد

ومن اهم العوامل التي تؤثر على أداء الأفراد وتؤدي الى زيادة انتاجية المنظمة وتحقيق اهدافها التي وجدت من اجلها ما يأتي: (البنداوي، ٢٠٢١: ٧٨)

أ. **الموظف :** وما يمتلك من مؤهلات وخبرة وقيم واتجاهات،خاصة بالعمل.
ب. **الوظيفة:** وما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تمنح من فرص تشبع حاجات،ورغبات الأفراد.

ت. **الموقف:** البيئة التنظيمية وتشمل مناخ العم والرقابة ووفرة الموارد البشرية والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

ث. **الهدف :** لكل منظمة،مجموعة من الأهداف، ينبغي على الأفراد،إنجازها في حدود،المهام والواجبات الموكل لهم، ادائها. ومن ثم فإن أداء أي فرد يمثل انعكاس، لمدى نجاحه،أوفشله في تحقيق، هذه الأهداف بمساهمة الأفراد،في جميع المستويات،الإدارية .

وهناك العديد من العوامل الخارجية التي، تؤثر في أداء الفرد، ابرزها نمط الإشراف،و السياسات المحددة، التي تؤثر على،الوظيفة، وتتفاعل العوامل،الداخلية مع العوامل الخارجي، والتي ترتبط بشخصية الفرد مثل ذكاؤه وقدراته، سماته الشخصية،وخبرته وتدريبه،لممارسة عمله.

٤. انواع أداء الأفراد

وهي اربعة انواع حسب ما تناولته دراسة (البنداوي، ٢٠٢١: ٧٩-٨٣) وكالاتي:
أ. **أداء المهمة:** ويعرف أداء،المهام بالسلوك الموجه نحو المهام والواجبات والمسؤوليات المتضمنة في توصيف الوظيفة، ويتضمن سلوك أداء،المهمة ثلاثة جوانب وهي:-

الجانب الأول: يعكس الأنشطة،التحويلية الأساسية،مثل اكمال الواجبات،المتعلقة بالعمل .

الجانب الثاني: يعكس الجوانب،الخادمة للأنشطة،التحويلية كقلة أخطاء،العمل .

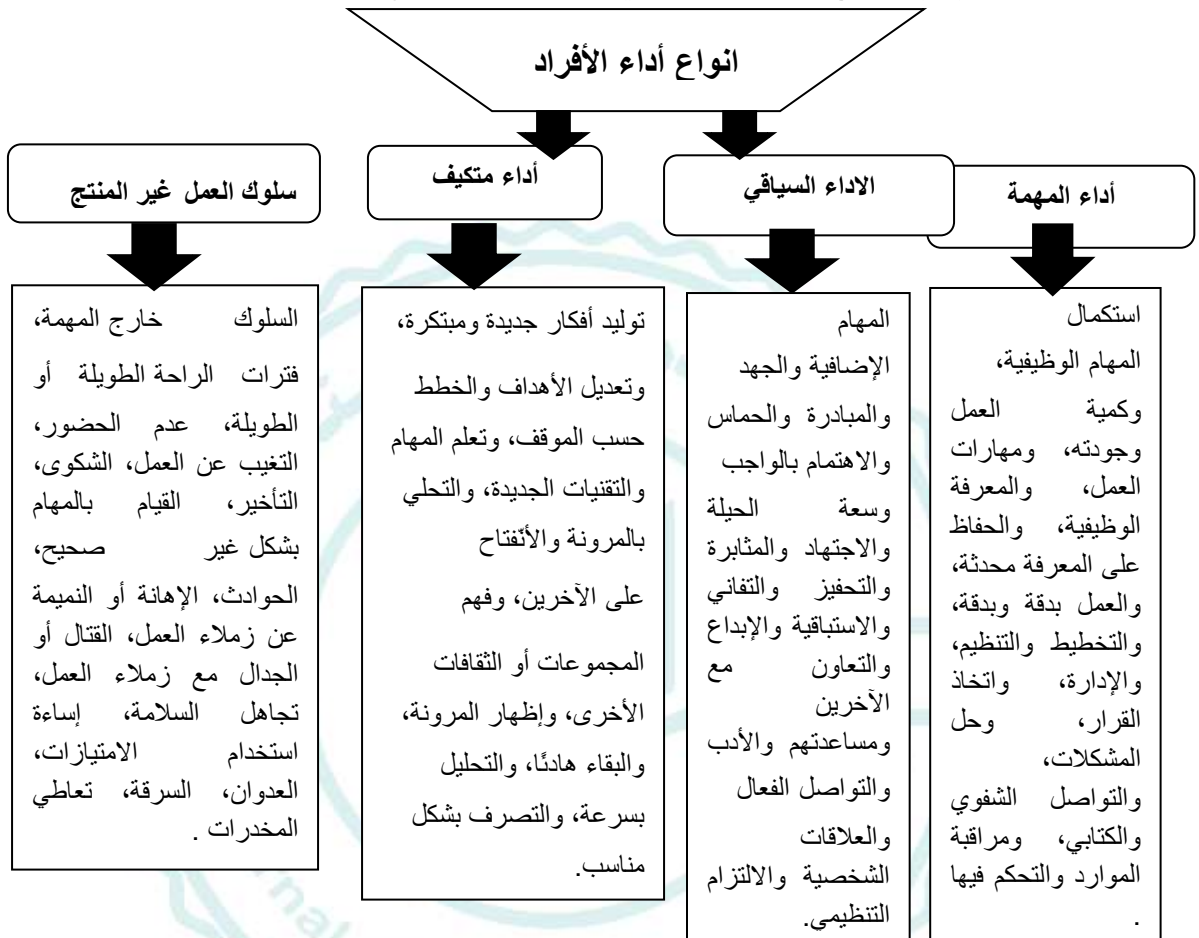
الجانب الثالث: فمتعلق بالاتصالات،المكتوبة والشفوية .

ب. الأداء السياقي: يعرف الأداء،السياقي بأنه مجموعة،الأنشطة التي لا،تعنى بصلب العمل،او الهدف المحدد،وانما تلك التي،تجعل من الأفراد،والفرق والمنظمات،اكثر فعالية ونجاحا،اذ يشمل التعاون،مع زملاء العمل، والاضطلاع،بمهام إضافية، والمثابة بحماس،وتصميم إضافي،على إنجاز،المهام بنجاح، والدفاع عن أهداف المنظمة، والالتزام بالسياسات.

ت. أداء متكيف : على الرغم،من أهمية القدرة،على التكيف، إلا أنه من،الصعب تحديد تعريف،واحد وفهم للقدرة،على التكيف. حتى عندما،يتم تضيق التركيز،المفاهيمي للتكيف،على مجال،أداء الأفراد (أي الأداء،التكيفي)، تستمر مجموعة،واسعة من التصورات،بالنظر إلى أن،القدرة على التكيف،هي مطلب أساسي،عبر العديد من مجالات،العمل.

ث. سلوك العمل غير المنتج: يقصد بسلوك العمل غير المنتج بأنه كافة السلوكيات التي تؤذي المنظمة بشكل مباشر عن طريق التأثير سلباً على وظائفها،او ممتلكاتها او ادائها ومستقبلها او بشكل غير مباشر وذلك بإيذاء موظفيها بطريقة تخفض من فاعليتهم.

والشكل (١) يوضح الاطار، المفاهيمي لكلّ بعد، من الانواع الاربعة، المذكورة اعلاه .



شكل (١) الاطار المفاهيمي، لانواع أداء الأفراد

المصدر: البنداوي، صلاح ناصر ممدوح، (٢٠٢١)، " دور ممارسات ادارة الموارد البشرية في رفع اداء الافراد"، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

المبحث الثالث الجانب العملي

١. أداة الدراسة

تم إعداد إستبانه حول " اثرتطبيق نظم المعلومات الاداري على تحسين اداء الافراد في وزارة التربية".

وقد تم استخدام برنامج spss24 لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب جدول (٢):

جدول (٢): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	لااتفق تماماً	لااتفق	اتفق الى حد ما	اتفق	اتفق تماماً
الدرجة	١	٢	٣	٤	٥

٢. الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي ترغب الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الإستبانه.

جدول (٣)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانه والدرجة الكلية للإستبانه

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
اثرتطبيق نظم المعلومات الاداري على تحسين اداء الافراد في وزارة التربية	*.٥٧٧	0.000

يبين جدول (٣) أن معاملات الارتباط في مجالات الإستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر المجالات صادقه لما وضعت لقياسه.

٣. الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

المؤهل العلمي			العمر					الجنس		
دراسات عليا	بكالوريوس	اعدادية	٥٠ فاكثر	-٤٢ ٤٩	-٣٤ ٤١	-٢٦ ٣٣	٢٥.١٨	انثى	ذكر	
١١	١٦	٣	٠	٥	٧	١٢	٦	١٤	١٦	العدد
٣٧	٥٣	١٠	٠	١٧	٢٣	٤٠	٢٠	47	53	النسبة المئوية %

يوضح الجدول (٤) ان توزيع الافراد المبحوثين حسب النوع الاجتماعي (الجنس) اذ يشير الى ان نسبة الذكور اعلى من نسبة الاناث وواقع (٥٣%) للذكور و (٤٧%) للاناث وهو فرق بسيط ويمكن ان يتمثل ذلك بأن الشركة المبحوثة تتسم بالعمل الصناعي.

وان توزيع الافراد المبحوثين حسب العمر اذ بلغت اعلى الاعداد بين (٢٦-٣٣) وبنسبة (٤٠%) وهي فئة شبابية.

وان توزيع الافراد المبحوثين حسب المؤهل العلمي بلغ اعلى نسبة لشهادة البكالوريوس اذ تمثل ٥٣% من نسبة العينة.

٤. تحليل فقرات الاستبانة

. تحليل فقرات مجال " اثر تطبيق نظم المعلومات الاداري على تحسين اداء الافراد في وزارة التربية" تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياذ وهي ٣ أم لا. النتائج موضحة كما يلي:

جدول (٥)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال لاثرتطبيق نظم المعلومات الاداري على تحسين
اداء الافراد في وزارة التربية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
١.	تسهم نظم المعلومات الإدارية في تحقيق رؤية الوزارة.	3.49	69.84	5.92	0.000
٢.	تعد نظم المعلومات الإدارية بمثابة الهيكل الأساسي للبيانات والمعلومات.	3.67	73.44	6.83	0.000
٣.	تتوفر لدى وزارة التربية بدائل مناسبة لإدارة نظم المعلومات الادارية	3.63	72.58	4.97	0.000
٤.	نظم المعلومات الإدارية المطبقة في وزارة التربية تتأثر بالوقت المستقل من قبل الافراد.	3.74	74.84	7.62	0.000
٥.	تمتلك وزارة التربية اجهزة حاسوب ملائمة مع طبيعة عملها.	3.97	79.35	8.60	0.000
٦.	وسائل اخراج البيانات المتوفرة لدى وزارة التربية تلائم طبيعة متطلبات العمل.	3.94	78.71	8.51	0.000
٧.	تتأثر نظم المعلومات الإدارية في وزارة التربية بالأداء الجيد.	4.05	80.97	14.12	0.000
٨.	دائما ماتستخدم وزارة التربية برامج تدريبية مناسبة لتطوير قدرات الموظفين العاملين	3.52	70.32	4.61	0.000

				على نظم المعلومات الادارية.	
٩	يتوفر لدى وزارة التربية موظفين لديهم الخبرة في معالجة المشكلات التي تواجههم عند استخدام النظام.	3.50	70.00	4.37	0.000
١٠	نظام المعلومات الادارية السائد لدى وزارة التربية قادر على انجاز نشاطات متعددة في ان واحد.	4.03	80.65	10.05	0.000
١١	تحدد الوزارة الاحتياجات التدريبية من خلال خطة سنوية معتمدة .	3.31	66.23	2.34	0.023
١٢	يعتمد تطبيق نظم المعلومات الاداري في منح الحوافز والمكافآت على نتائج التقييم السنوي لاداء الافراد .	3.18	63.55	1.70	0.094
١٣	يجري تقييم الأداء للافراد من قبل المدير المباشر بدون تحيز أو محاباة.	3.23	64.52	1.72	0.090
١٤	يهدف تقييم الاداء إلى تحديد قدرة الموظف على أداء واجباته الوظيفية المكلف بها.	3.03	60.65	0.19	0.852
١٥	تقوم نظم المعلومات الادارية في الوزارة بتحديد احتياجاتها المستقبلية من الموارد البشرية كما ونوعاً.	3.50	70.00	4.37	0.000

من جدول (٥) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات يساوي ٣.٥٦، أي أن الوزن النسبي يساوي ٧١.٢٩%، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك يعتبر المجال دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.005$ ، مما يدل على أن متوسط درجة

الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة الحياد وهي ٣، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا المجال.

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

١. الاستنتاجات

من خلال ما تم تناوله في البحث ، تمكنت الباحثة من التوصل الى الاستنتاجات الآتية:

أ. تبين أن نظم المعلومات الإدارية بتطبيقاتها توفر معلومات دقيقة عن معايير الأداء لكل وظيفة ومستوى أداء الفرد أو فريق العمل وبما تمتلكه من قدرات تحليلية عالية تستطيع أن تستخلص النتائج من مجموعة هائلة من المعلومات عن العاملين ومستوى أدائهم.

ب. ان اهتمام الوزارة بنظم المعلومات الإدارية بشكل جيد فلجأت الى تكثيف التدريب والتطوير لتحسين،أداءها بحيث صممت البرامج التدريبية بما يتلاءم مع متطلبات وشروط الوظائف والواجبات.

ت. أن نظم المعلومات الإدارية من شأنها أن تساعد المدراء على قياس تقييمات الافراد وكذلك خزن معلومات تقييم أداء الافراد في قاعدة معلومات إلكترونية. كما توفر مخططاً للتطور المهني مما يساعد الإدارة في تحسين فاعلية الأداء.

٢. التوصيات

في ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل اليها، تضع الباحثة التوصيات الآتية:

أ. تعزيز الوعي داخل الوزارة المبحوثة وعلى كافة المستويات بأهمية نظم المعلومات الإدارية في نجاح المنظمة عامة ونجاح تطبيق نظام إدارة أداء الافراد خاصة وبالتالي رفع كفاءة اداء الافراد.

ب. إنشاء وإدارة المعلومات الخاصة بالعاملين لتزويد الادارة والمهتمين بالمعلومات التي تفي بمتطلبات ادارة اداء الافراد مثل نتائج التقييم ومستوى الانجاز ومعدلاته والفترة المحددة للانجاز .

ت. إقامة دورات تدريبية وندوات لزيادة مهارة المستفيدين من نظم المعلومات الإدارية وتطوير قدراتهم في عملية تصميم نظم المعلومات الإدارية وتطويرها.

المصادر والمراجع

١. البنداوي، صلاح ناصر ممدوح، (٢٠٢١)، " دور ممارسات ادارة الموارد البشرية في رفع اداء الافراد"، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
٢. الحكيم ، ماجدة محسن عبد الرحمن، (٢٠٠٣)، "متطلبات تطوير فاعلية نظام تقييم الاداء الصناعي في الشركة الوطنية لصناعات الاثاث المنزلي"، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل.
٣. حميد، ريم مهند، (٢٠١٦)، " انعكاس سلوكيات المواطنة التنظيمية في اداء العاملين"، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد ٢٢، العدد ٩.
٤. حميد، احمد مجيد، خلف، دينا جعفر، (٢٠١٩)، " العلاقات العامة وعلاقتها بجودة نظم المعلومات الادارية - دراسة تطبيقية لعينة من فنادق الدرجة الممتازة"، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد ٤٢.
٥. الزهراني ، عمر عطية واللوزي ،موسى سلامة (2012) " العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية" دراسة تحليلية، دراسات العلوم الإدارية ، المجلد (39)، العدد (1) .
٦. السامرائي، ايمان فاضل، الزعبي، هيثم محمد، (٢٠١٥)، " نظم المعلومات الادارية"، ط ١ ،دار صفاء للنشر، عمان، الاردن.

٧. الشاهين، نداء صالح، تركي، سنية كاظم، (٢٠١٥)، "الدور التفاعلي لنظم المعلومات الادارية واستراتيجيات ادارة الصراع"، مجلة كلية المأمون الجامعة ، العدد ٢٦.
٨. كاظم، وسن جواد، (٢٠٢٠)، " اثر نظم المعلومات الادارية في اتخاذ القرار الاداري"، مجلة الريادة للمال والاعمال، المجلد الثالث، العدد ٣.
٩. ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم (٢٠١٤) ، "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية"، أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال. جامعة قناة السويس كلية التجارة الاسماعلية القاهرة.
١٠. النجار، فايز جمعة، (٢٠١٠)، "نظم المعلومات الادارية"، ط ١ ، دار الحامد للنشر، الاردن.

11. Certo، Samuel c. (2000) Modern Management، 8th ed.، PrenticeHall، Inc.
12. Laudon، Kenneth c. & Laudon، Jane P.، (2012)، Management Information Systems، 20th ed.، Pearson education Limited.