Global Journal of Economics and Business (GJEB)

Volume.13, Issue.4 pp: 312-327 Article 2
*Aug (2023)*

# متطلبات نظم المعلومات الإدارية و أثرها على أداء المنظمة من خلال البيئة الداخلية كمتغيروسيط- دراسة تطبيقية في وزارة المالية ولاية كسلا-السودان

# The Requirements of Management Information Systems and their Impact on the Performance of the Organization through the Internal Environment as a Mediating Variable- An Applied Study in the Ministry of Finance, Kassala State, Sudan

أحمد إدريس عبده إدريس، عليان علي رحمة عليان، عبد الله موسى محمد نور

**Ahmed Idris Abdu Idris, Alyan Ali Rahama Alyan, Abdalla Mosa Mohammed Noor**

| Accepted<br>قبول البحث | Revised<br>مراجعة البحث | Received<br>استلام البحث |
|---|---|---|
| 2023/8/2 | 2023 /6/1 | 2023 /5/10 |

DOI: https://doi.org/10.31559/GJEB2023.13.4.2

This file is licensed under a *Creative Commons Attribution 4.0 International*

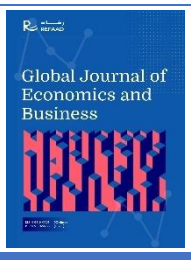
رفاد REFAAD
www.refaad.com

*Global Journal of Economics and Business (GJEB)*

المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال

Journal Homepage: https://www.refaad.com/Journal/Index/2

E-ISSN 2519-9293 | P-ISSN 2519-9285




# متطلبات نظم المعلومات الإدارية و أثرها على أداء المنظمة من خلال البيئة الداخلية كمتغيروسيط- دراسة تطبيقية في وزارة المالية ولاية كسلا-السودان

# The Requirements of Management Information Systems and their Impact on the Performance of the Organization through the Internal Environment as a Mediating Variable- An Applied Study in the Ministry of Finance, Kassala State, Sudan

**أحمد إدريس عبده إدريس[1]، عليان علي رحمة عليان[2]، عبد الله موسى محمد نور[3]**

**Ahmed Idris Abdu Idris[1], Alyan Ali Rahama Alyan[2], Abdalla Mosa Mohammed Noor [3]**

[1] أستاذ إدارة الأعمال المساعد- قسم إدارة الأعمال- كلية العلوم الإدارية- جامعة نجران- جامعة كسلا سابقًا

[2] أستاذ مشارك- قسم إدارة الأعمال كلية العلوم الإدارية- جامعة كسلا- السودان

[3] باحث- السودان

[1]Assistant Professor of Business Administration, Department of Business Administration, College of Administrative Sciences, Najran University, Kassala University previously

[2]Associate Professor, Department of Business Administration, Faculty of Administrative Sciences, University of Kassala, Sudan

[3]Researcher, Sudan

[1] khalededriss@yahoo.com

**الملخص:**

**الأهداف:** هدفت الدراسة إلى اختبار أثر متطلبات نظم المعلومات الإدارية على أداء المنظمة من خلال البيئة الداخلية كمتغير وسيط. وتمثلت مشكلة الدراسة في عدم الاستفادة من نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء المنظمة، بالإضافة إلى وجود فجوة بحثية في العلاقة بين متطلبات نظم المعلومات الإدارية وأداء المنظمة. وبرزت أهمية هذه الدراسة في أنها هدفت إلى تقديم بعض الحلول العلمية والعملية فيما يتعلق بالمشكلات التي تعاني منها المنظمات وملاحقة المتغيرات البيئية المعاصرة وذلك باستخدام الأساليب التقنية الحديثة.

**المنهجية:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والذي يتناسب مع مثل هذا النوع من الدراسات. وقد تم استخدام استبانة استقصاء للتحقق من مشكلة وفروض وأهداف الدراسة. تكون مجتمع الدراسة من (1600) فردًا، ومن هذا المجتمع تم اختيار عينة الدراسة من (150) فرد بنسبة (9%) من مجتمع الدراسة.

**النتائج:** بعد التحليل خلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية قوية بين متطلبات نظم المعلومات وعناصر بيئة المنظمة، حيث اتضح وجود ارتباط بين متغير الأفراد مع الالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الأجهزة والالتزام التنظيمي وكذلك مع الهيكل التنظيمي. وأن هناك علاقة إيجابية قوية بين مكونات نظم المعلومات وأداء المنظمة، حيث ارتبط متغير الأفراد ارتباطًا إيجابيًا مع الأداء، كذلك وجود أثر إيجابي بين الأجهزة والأداء وكذلك ارتباط البرمجيات بعلاقة إيجابية مع الأداء.

***الكلمات المفتاحية:*** *نظم المعلومات؛ الالتزام التنظيمي؛ أداء المنظمة؛ السودان.*

**Abstract:**

**Objectives:** The study aimed to investigates the impact of management information systems' requirements on the performance of the organization through the internal environment as a mediating variable. The problem of the study was the lack of benefit from management information systems in developing the performance of the organization in addition to the existence of a research gap in the relationship between the requirements of management information systems and the performance of the organization. The importance of this study emerged from the fact that it aimed to provide some scientific and practical solutions to the problems that organizations suffer from and to pursue contemporary environmental changes using modern technical methods.

**Methods:** The study relied on the analytical descriptive approach, which is suitable for this type of study. A survey questionnaire was used to verify the problem, hypotheses and objectives of the study. The study population consisted of (1600) individuals; from this population the study sample was selected from (150) individuals at a percentage of (9%) of the study population.

**Results:** After the analysis, the study concluded that there is a strong positive relationship between the requirements of information systems and the elements of the organization's environment as it became clear that there is a correlation between the individual's variable with organizational commitment in addition to a positive correlation between devices and organizational commitment as well as with the organizational structure. Also, there is a strong positive relationship between the components of information systems and the performance of the organization, where the personnel variable was positively associated with performance as well as the presence of a positive effect between hardware and performance as well as the association of software with a positive relationship with performance.

***Keywords****: information systems; organizational commitment; organization performance; Sudan.*

## المقدمة:

لقد غيرت الثورة الرقمية المتمثلة في المعلومات والاتصالات التي يشهدها العالم الكثير من المفاهيم الإدارية والتسويقية، فمعظم الدول المتقدمة تقنياً أصبحت تعتمد اعتمادًا أساسيًا في عملها على نظم المعلومات، وإدخال هذه التقنية في معظم الأجهزة الحكومية والخاصة، وعلى الأخص في الأجهزة الإدارية التي تقوم بتقديم الخدمات العامة للمواطنين، وقد أدركت بلدان العالم الثالث أهمية نظم المعلومات ودخلت الكثير منها بدرجات متفاوتة هذا المجال لكي تشارك في مجال الاستفادة العلمية والاقتصادية. ويعد موضوع نظم المعلومات من أهم المواضيع التي ازداد اهتمام الباحثين بها، كونه موضوع يتماشى مع متطلبات العصر الحديث، حيث أصبح ازدياد الحاجة إلى جمع البيانات والمعلومات ومعالجتها واستخدامها بفعالية يعتبر المطلب الأساسي لنجاح المنظمات بمختلف أشكالها في العصر الحالي الذي يتميز بالتغيرات البيئية المستمرة والمعقدة، والذي أصبح فيه إلزاماعلى المؤسسات أن تستخدم نظم المعلومات للاستفادة منها في اتخاذ القرارات المرتبطة بوظائف الإدارة (زيتون، 2018).

ولقد فتحت تكنولوجيا المعلومات آفاقًا واسعة للمؤسسات الإدارية العامة والخاصة والتربوية، بعد أن كانت تواجه العديد من التحديات تتمثل في زيادة التكاليف، ونقص الموارد البشرية المؤهلة، وتبني أساليب تقليدية لتحقيق أهدافها، وانخفاض الإنتاج، وتدني مستوى الأداء لدى العاملين، ورغبة المستفيد بخدمات ذات جودة عالية، مما حدا بتلك المؤسسات إلى تنويع أساليب إدارتها في العمل، والتخلي عن السياسات الإدارية القديمة وتحديثها، وتوظيف تقنيات جديدة لم تكن معروفة من قبل، لتكون أكثر قدرة على المنافسة ومواجهة المخاطر و التحديات المستقبلية (سندي، 2020).

وتلعب البيئة الداخلية من خلال تصميم هيكل التنظيمي يوضح السلطات والصلاحيات، كذلك يمثل الالتزام التنظيمي صمام أمان لتحقيق الأهداف والوصول للغايات المرجوة.

عليه تظهر الحاجة لدراسة أداء المنظمة ومدى تأثير متطلبات نظم المعلومات الإدارية عليه من خلال توسط الهيكل التنظيمي والالتزام التنظيمي.

### مشكلة الدراسة:

على الرغم من ادخال أجهزة الحاسب الآلي الى وزارة المالية بولاية كسلا إلا أنه مازالت هناك بعض الاعمال تعتمد على العمل اليدوي، مما يظهر عدم الاستفادة القصوى من وجود متطلبات نظم المعلومات الإدارية ومن مظاهر مشكلة الدراسة أن أغلب قادة المنظمات لا يدركون أهمية نظم المعلومات الإدارية والدور الذي يمكن أن تلعبه في تطوير أداء المنظمة. ويلاحظ أن كثير من المنظمات تهمل جانب حوسبة المعلومات، كما يلاحظ أن هنالك ضعف في وسائل الحماية الأمنية للمعلومات خاصة فيما يتعلق بمسألة تبادل ونقل المعلومات، وبناء عليه يمكن تمثيل مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي: **ما مستوى تأثير استخدام متطلبات نظم المعلومات الإدارية على أداء المنظمة؟**

تتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- إلى أي مدى يؤثر استخدام متطلبات نظم المعلومات الإدارية على البيئة الداخلية؟
- ما مستوى تأثير البيئة الداخلية على أداء المنظمة؟
- ما أثر استخدام متطلبات نظم المعلومات الإدارية على أداء المنظمة؟

### أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال أنها تسعي إلى تقديم بعض الحلول العلمية والعملية فيما يتعلق بالمشكلات التي يعاني منها القطاع العام وملاحقة المتغيرات البيئية المعاصرة وذلك باستخدام الأساليب التقنية الحديثة. كما أن الدراسة تتعلق باستخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات القطاع العام والتي تعاني نقصًا كبيرًا في المقدرة على تقديم خدمات أفضل للمستهدفين بتلك الخدمات مما أن استخدام نظم المعلومات الإدارية سوف يوفر المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات من قبل متخذي القرار بالوزارات وبالإضافة إلى زيادة المعرفة الجديدة التي تواكب متطلبات الإدارة الحديثة. هذا فضلًا عن إعانة العاملين في وزارة المالية محل الدراسة على تطوير أدائهم.

### أهداف الدراسة:

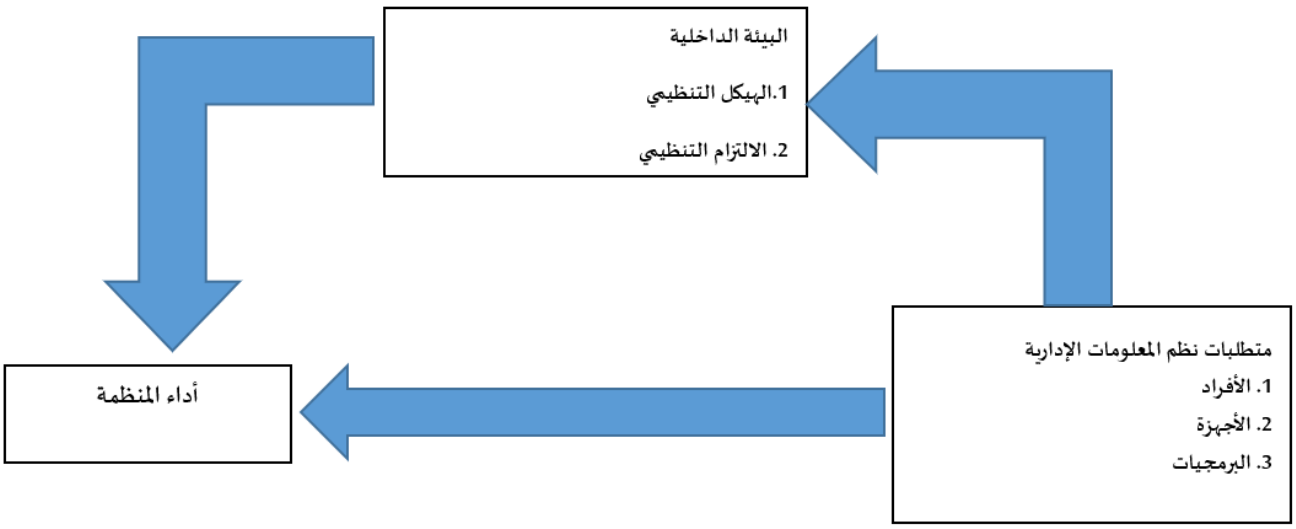
تتمثل أهداف الدراسة في الآتي:

- إبراز دور وأهمية وأهداف نظم المعلومات الإدارية في رفع الأداء.
- إبراز مدى وجود تأثير لمتطلبات نظم المعلومات الإدارية على كل من البيئة الداخلية وأداء المنظمة.
- التعرف على مدى وجود علاقة بين البيئة الداخلية وأداء المنظمة.
- دراسة تأثير متطلبات نظم المعلومات الإدارية على البيئة الداخلية.
- معرفة تأثير متطلبات نظم المعلومات الإدارية على أداء المنظمة
- معرفة تأثير البيئة الداخلية على أداء المنظمة.

**فرضيات الدراسة:**

تسعى الدراسة لقياس الفروض التالية:

- هنالك أثر إيجابي لمتطلبات نظم المعلومات الإدارية على أداء المنظمة.
- تؤثر متطلبات نظم المعلومات الإدارية على البيئة الداخلية.
- تؤثر البيئة الداخلية الهيكل على أداء المنظمة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$) بين متطلبات نظم المعلومات وأداء المنظمة في وزارة المالية في ظل توسط البيئة الداخلية.




**الشكل (1): العلاقات الافتراضية -حسب اعتقاد معدي الورقة- بين المتغيرات الداخلة في المشكلة**

**المصدر: إعداد الباحثين**

**حدود الدراسة:**

تغطي هذه الدراسة مكانيًا وزارة المالية والاقتصاد والقوى العاملة ولاية كسلا شرق السودان، أما بشريًا فتغطي جميع العاملين بتلك الوزارة.

## الإطار النظري والدراسات السابقة:

### الإطار النظري:

**أولًا: مفهوم وتعريف نظم المعلومات الإدارية Management Information Systems (MIS)**

يرى (المغربي، 2003) أن نظم المعلومات الإدارية مجموعة من النظم المتكاملة التي تعمل على تقديم المعلومات لعمليات التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات الإدارية، سواء كانت هذه المعلومات عن الماضي أو الحاضر أو المستقبل وتتعلق بمتغيرات داخلية أو الخارجية. وتمثل "النظم الرسمية وغير الرسمية التي تمد الإدارة بمعلومات سابقة وحاضرة ومستقبلية في صورة شفهية أو مكتوبة للعمليات الداخلية للمنظمة والبيئة الخارجية بما يساعد في اتخاذ القرارات في التوقيت المناسب وبالشكل المناسب. ويعرفها (بلال، 2005) بأنها تلك النظم المتكاملة لكل من العنصر البشري والآلي والتي تختص بجمع البيانات الماضية والحاضرة والمستقبلية من مصادر مختلفة داخلية وخارجية وتقوم بتجهيزها، تشغيلها، صيانتها، تخزينها، تحديثها واسترجاعها وقت الحاجة إليها وذلك بهدف تزويد كافة المستويات (العليا والوسطى والتشغيلية) بالمعلومات اللازمة لتدعيم اتخاذ القرارات الإدارية واستمرار العمليات العادية واليومية للمنشأة بأعلى درجة من الكفاءة والفعالية.

كما يقول (البكري، 1993) أن نظم المعلومات الإدارية هي نظام منهجي قادر على تجميع ومعالجة البيانات من مصادرها المختلفة بقصد توفير المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات الإدارية. وكذلك يعرفها (طه، 2000) بأنها ذلك النظام الذي يساعد الإدارة في اتخاذ القرارات حيث تحتاج عملية اتخاذ القرارات إلى معلومات شاملة ودقيقة ووثيقة الصلة بموضوع القرار المزمع اتخاذه.

وقد أورد (علاء وآخرون، 2012) أن الاهتمام المتزايد في أنظمة المعلومات الإدارية دفع الكثير من علماء الإدارة والبرمجيات الحاسوبية بتكثيف البحث في هذا الموضوع وتقييمه لكونهم ينظرون إلى هذه النظم بأنها وسيلة فعالة لتحقيق أهداف المنظمة بأسرع وقت وبأقل جهد وكذلك كونها نظم رقابة للعمليات وتهيئة المعلومات المطلوبة لكافة مستويات الإدارة، ومن أهم الأسباب التي أدت إلى زيادة الاهتمام بنظم المعلومات الإدارية هي تزايد المعلومات والمعارف المتاحة للمديرين والتي تستخدم في اتخاذ القرارات، نمو المنظمات في حجمها وتعقد أعمالها وتشابك العوامل والمتغيرات البيئية المؤثرة، زيادة

درجة التخصص في أعمال المنظمات وتضاعف حدة المنافسة، ازدياد درجة التعقد التكنولوجي في المجتمع بصفة عامة، تتابع درجة التغيير البيئي وضرورة مواكبته باستمرار، تنمية وتطور الطرق والأساليب الإدارية مما يتطلب نظام معلومات يضمن كفاءة الاستفادة منها، انتشار واستخدام الحاسبات الآلية وتوافر سبل تشغيلها لخدمة أغراض التنمية الإدارية وتزايد مهارات وقدرات الموارد البشرية وتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو استخدام الحاسب الآلي في الأعمال الإدارية. (www.arabteam2000- forum.com ).

**ثانيًا: الوظائف الأساسية لنظم المعلومات الإدارية**

حسب ما أورد (البكري، 1993) فإن لنظم المعلومات الإدارية وظائف أساسية تتمثل في الآتي:

- **جمع البيانات وتبويبها وفهرستها:** حيث يعني بذلك تسجيل وحصر وتحصيل البيانات عن أحداث داخل وخارج المنظمة ولها ارتباط بالمنظمة بالإضافة إلى العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في اتخاذ وصنع القرار مع مراعاة تغير الإجراءات وعدم التمادي في جمع البيانات التي تزيد تكاليفها لأنها تأخذ حيز كبير، وهناك معلومات لها علاقة بالمنشاة ولكن تكلفة تخزينها أو جمعها تكون مرتفعة مثل التقارير الحكومية أو الإحصائيات وبالتالي لا يتم تخزينها ولكن يرجع لها وقت الحاجة. أما تبويب البيانات فيعني إيجاد طريقة علمية منطقية في ربط وتنسيق البيانات ذات العلاقة المشتركة والتي تخدم أهداف المنشاة مما يسهل عملية الحصول عليها واسترجاعها عند الحاجة إليها ويمكن للبيان الواحد أن يشارك في أكثر من تبويب. ومن ثم فهرستها من خلال وضع دليل يسهل الرجوع إليها وقت الحاجة عن طريق الحروف والأرقام.
- **تخزين البيانات:** ويتم تخزين البيانات يدويًا أو آليًا، حيث تخزن البيانات المهمة في وسائط التخزين وتوضع لها أرقام سرية بحيث لا يمكن الاطلاع عليها أو تعديلها إلا بواسطة الأشخاص الذين لهم صلة بها وبحسب صلاحيتهم.
- **تأمين البيانات:** حيث زادت أهمية تأمين البيانات بعد ظهور الهاكرز الذين يقومون بسرقة البيانات أو تدميرها، ويعرف أمن البيانات بأنه حماية البيانات أو المعلومات أو البرامج من الاستعمال غير المصرح به وحمايتها من التلف أو الضياع وذلك بوضع نظام أمني يقلل من حدوث الأخطاء يرتبط أيضًا بالنسخة الاحتياطية.
- **تحديث البيانات (صيانة البيانات):** ويقصد به إلغاء المعلومات القديمة والتخلص من البيانات التي ليس لها فائدة وإحلالها بالبيانات الأكثر حداثة.
- **معالجة البيانات:** ويقصد به تحويل البيانات إلى معلومات تساعد على اتخاذ القرار عن طريق الحساب أو الترتيب أو العرض أو إعادة العرض.
- **نقل البيانات:** توفير المعلومة اللازمة لمستخدميها بالشكل والجودة والوقت المناسب ويكون إيصال المعلومة إما شفوية أو مكتوبة أو مرئية ولابد من نظام تشغيل يربط جميع أجزاء المنظمة وتكون الأقسام متفاعلة مع بعضها البعض.

من خلال العرض السابق عن مفاهيم وتعريفات ووظائف نظم المعلومات الإدارية يمكن القول بأنها تساعد في التعرف على المشاكل التي تقابل المنظمة ومن ثم المساهمة في حلها. وكما سبق توضيحه فإن نظم المعلومات تحقق تكاملًا بين مختلف وظائف التنظيم، حيث توفر قاعدة بيانات تغطي معظم مجالات المنظمة ولذلك فإن نظام المعلومات الإدارية هي الأداة الفعالة أمام الإدارة العليا (المستوى الأعلى) لأنها توفر المعلومات الدقيقة والمتكاملة وبالتالي تعتبر الأكثر دعمًا لصانع القرار، كما أنها توفر للمديرين المعلومات التي يحتاجها كل منهم. ومع كل هذا فإن نظم المعلومات الإدارية قد لا تغطي كافة المجالات لذلك تم تصميم نظام دعم القرارات والذي يمكن تطبيقه في مجالات التخطيط الاستراتيجي طويل الأمد ويساهم أيضًا في وضع السياسات الخاصة بالمنظمة. (www.geo2all.com ).

يتضح من خلال العرض السابق اتفاق الكتاب والباحثين على أهمية نظم المعلومات الإدارية وما تؤديه من دور في توفير المعلومات وتقديم الدعم لمتخذي القرار والمساهمة في وضع السياسات التي تفضي الى رفع مستوى الأداء وتحقيق الأهداف، حيث تلعب دورًا مهمًا من خلال توفير البيانات وتقديم المعلومات لمتخذي القرار، لذا فإن وجود نظام متكامل لنظم المعلومات الإدارية في المنظمات يمثل ضرورة حتمية لتسهيل اتخاذ القرار وفاعليته والتقليل من الآثار المترتبة من اتخاذه.

**ثالثًا: البيئة الداخلية:**

يطلق الباحثون مصطلح البيئة الداخلية على الأفراد والجماعات والتقنيات التي يعمل فيها الأفراد داخل المنظمة الواحدة والإطار الذي يتم من خلاله العمل (منصور، 2016). وتعرف بأنها: القيم والاتجاهات السائدة داخل الأقسام الإدارية والإجراءات والأنظمة والمكونات المادية التي يتعامل معها العاملين لأداء المهام والأسلوب الذي تتبعه إدارة (المنظمة) بين الأقسام المختلفة والعاملين فيها.

تتكون البيئة الداخلية للمنظمات من عناصر متعددة حسب موضوع الدراسة والمجال والقطاع والهدف من الدراسة، حيث نجدها تتكون من (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية) وفقًا (لمنصور عبد القادر، 2016)، بينما نجدها تتكون من (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، طبيعة العمل، أسلوب القيادة، والحوافز) حسب (رحيل و خديجة، 2021) بينما يراها (دعاء وروان ، 2022) أنها (الاستراتيجية، الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، القيادة، والموارد). في حين يعتقد (السيد، الزبادين، 2006) أن البيئة الداخلية تتكون من (نمط القيادة، ثقافة المنظمة وبيئة العمل المادية).

مما تقدم يتضح بعدم وجود عناصر ثابتة لمكونات البيئة الداخلية للمنظمات وإن كان هناك توافق على بعض العناصر لدي الباحثين مثل الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية، حيث أن اختلاف رأي الكتاب والباحثين بشأن عناصر البيئة الداخلية سببه اختلاف البيئات التي تجرى فيها الدراسات واختلاف المداخل المعتمدة.

**الهيكل التنظيمي (Structure Organizational):**

يعرف الكاتب (ماهر،2001) الهيكل التنظيمي بأنه: "توزيع الأفراد بطرق شتى بين الوظائف التي تؤثر على علاقات الأدوار بين هؤلاء الأفراد، ويعتبر الهيكل التنظيمي الناتج النهائي لعملية التنظيم. ويتضمن هذا التعريف: (1) تقسيم العمل والتخصص (2) وجود رتب/ تسلسل. فالهيكل التنظيمي إطار يوضح أدوار الأفراد والجماعات في تحقيق أهداف المنظمة، والمسؤول الذي يتبع له كل فرد، وما يتمتع به كل فرد من سلطة اتخاذ القرار، والربط بين مختلف الأفراد والجماعات لتعمل معًا وحدة متكاملة لتحقيق أهداف المنظمة. وقد أورد ذكر (ماهر، 2001) أن للهيكل التنظيمي ثلاث وظائف رئيسة وهي تحقيق مخرجات/ منتجات المنظمة وتحقيق أهدافها، المساعدة على تقليص الاختلافات بين الأفراد إلى أدنى درجة ممكنة ويمثل الهيكل التنظيمي الإطار الذي تتم ضمنه ممارسة القوة (الهيكل التنظيمي يقرر ويحدد ما هي الوظائف التي تمتلك القوة في المنظمة). ويتم في ضوء هذا الإطار اتخاذ القرارات.

**الالتزام التنظيمي (organizational commitment):**

أكدت الدراسات أن الالتزام التنظيمي يسهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظمات وإنجاز الأعمال بكفاءة عالية من خلال اندماجهم بالعمل بالإضافة إلى أنه كلما زادت فترة بقاء العاملين فيها زادت خبرتهم وتمكنهم من العمل وبالتالي يزيد من إنتاجية المنظمة، كما يؤدي إلى تنمية العلاقات الاجتماعية داخل وخارج العمل (عصمان، 2019).

**نبذة تعريفية عن ولاية كسلا (الداقوس، 2021):**

ولاية كسلا وحاضرتها هي مدينة كسلا، هي إحدى ولايات السودان، وعاصمتها مدينة كسلا .تقع ولاية كسلا بين خطي عرض 15-17 شمالًا و45-14 جنوبًا وخطي طول 40-34 غربًا و37 شرقًا، وتحد الولاية من الناحية الشرقية دولة أرتريا. تبلغ مساحتها 36.710 كم$^2$، يبلغ تعداد سكان الولاية 1.171.118 نسمة بمعدل نمو سنوي 5.2%، وتتمتع الولاية بموقع جغرافي متميز ساعد على نموها وجعل منها مركزًا للعديد من الأنشطة التجارية والاستثمارية وتتوفر فيها الخدمات الأساسية وكل العوامل المساعدة على الاستثمار وتتميز بطبيعتها الخلابة وحدائقها الغناء التي تجعل منها أهم منطقة سياحية لجذب السياح. يوجد بها العديد من المشاريع الاستراتيجية القومية مثل سدي اعالي نهري عطبرة وستيت التي تشترك فيه مع ولاية القضارف ومشروع خشم القربة والعديد من المشاريع إنتاج قصب السكر والقمح والذرة، ويمارس المواطنون الرعي إلى جانب الزراعة.

**نشأة وزارة المالية والقوى العاملة بولاية كسلا:**

أُنشئت وزارة المالية والاقتصاد والقوي العاملة بولاية كسلا في العام 1994م بموجب المرسوم الدستوري الثالث عشر والذي تم بموجبه إنشاء ولايات جمهورية السودان والتي كانت قبلها عبارة عن أقاليم في ولاية واحدة حيث قسم هذا المرسوم الولاية الشرقية سابقًا إلى ثلاث ولايات، وولاية كسلا إحداه على ضوء ذلك أنشأت الوزارات والمحليات ومؤسسات الحكم المختلفة ووزارة المالية والقوى العاملة أحدى تلك المؤسسات لتكون اللبنة الأولى لإنشاء وإقامة الحكم المحلي بالولاية.

**بعض الاهداف العامة لوزارة المالية والقوى العاملة بولاية كسلا:**

- تحقيق معدل نمو اقتصادي شامل ومستدام لكافة القطاعات الإنتاجية والخدمية.
- زيادة الجهد المالي والضريبي للنهوض بالإيرادات الذاتية للولاية وإتباع كافة الاجراءات الرامية إلى الاصلاح المالي.
- استقطاب مصادر التمويل المختلفة من المنح والقروض ونظام الـ B.OT وغيرها.
- ترتيب أولويات الانفاق وضبط وترشيد الانفاق الجاري وتوجيه الموارد نحو التمويل التنموي.
- تحقيق التوازن في إنفاذ المشروعات التنموية بكافة مناطق الولاية.
- اشراك القطاع الخاص ومعالجة كافة العقبات التي تحول دون استثمار رؤوس الاموال الوطنية. وغيرها.
- تحقيق الاصلاح المؤسسي وبناء القدرات في إعداد وتنفيذ ومتابعة الموازنة والمجالات الأخرى.

**رابعًا: عملية تقييم الأداء**

يقول (ملوخية، 2006) أن عملية تقييم الأداء من العمليات المهمة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في المنظمات وعلى جميع مستويات المنظمة بدءً من الإدارة العليا وانتهاءً بالعاملين في أقل المراكز الوظيفية وفي خطوط الإنتاج الدنيا. فهي وسيلة تدفع الإدارات للعمل بحيوية ونشاط نتيجة مراقبة أداء العاملين بشكل مستمر من قبل رؤساءهم، وتدفع المرؤوسين للعمل بنشاط وكفاءة ليظهروا بمظهر العاملين المنتجين أمام رؤساءهم، وليحققوا مستويات أعلى في التقييم لينالوا الحوافز والعلاوات المقررة لذلك، ولكي تحقق العملية الأهداف المرجوة منها، يجب التعامل معها بشكل نظامي ودقيق وبمشاركة جميع الأطراف التي من الممكن أن تستفيد من النتائج النهائية لعملية التقييم.

ويمثل تقييم الأداء تعريف الفرد بكيفية أدائه لعمله، وعمل خطه لتحسين وتطوير أدائه في كثير من الأحيان، وعندما يطبق تقييم الأداء بصورة صحيحة فأنه يوضح للفرد مستوى أدائه الحالي، وقد يؤثر في مستوى جهد الفرد واتجاهات المهام المستقبلية وتدعيم الجهود المبذولة لتحسين الأداء بطريقة صحيحة. ولقد حدد بعض الباحثين بأن المقصود من تقييم الأداء هو تحديد إلى أي مدى استطاعت الإدارة تحقيق المهام المحددة لها، معرفة أسباب الانحرافات عن مقياس الأداء المحدد، اقتراح أساليب معالجة النواحي الخارجة عن نطاق تحكم الإدارة ووضع الحوافز لتحسين الأداء.

**خامسًا: دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء المنظمات**

تعمل نظم المعلومات الإدارية على تطوير أداء المنظمات من خلال الآتي:

- **رفع مستوى الإنتاجية:** حيث تعد الإنتاجية مقياسًا لكفاءة استخدام الموارد. فالإنتاجية تزيد عند تحقق ناتجًا كبيرًا باستخدام نفس الموارد أو بموارد أقل وهذا هدف مهم جدًا لمنظمات الأعمال على اختلاف أنواعها. كما تتحسن الإنتاجية في المنظمة عند استخدام أنظمة المعلومات الإدارية في مختلف المستويات، فمثلًا عند إدخال أنظمة المعلومات المحاسبية أو باستخدام أنظمة معالجة الفواتير أو طلبات المبيعات تساعد على تحسين الإنتاجية بتأمين إمكانية معالجة عدد كبير من السجلات بأقل عدد ممكن من الموظفين.
- **تحسن الكفاءة:** ويقصد بالكفاءة قدرة الفرد أو المنظمة على القيام بالأعمال المطلوب تنفيذها. وهذا يعني أن الكفاءة ترتبط بأداء الأعمال للوصول إلى الأهداف المقررة. فالمدير الكفؤ هو ذلك المدير الذي يقوم بشكل دائم بالأعمال والأنشطة التي تقوده للوصول إلى النتائج المرغوبة، وكذلك الأمر بالنسبة للمنظمة فإنها تكون كفؤة عندما تستخدم مواردها (المالية والمادية والبشرية) بطريقة تضمن تحقيق الأداء المرغوب وبجودة عالية.
- **تعزيز الموقع التنافسي للمنظمة:** فبتزايد الاهتمام بتأكيد دور نظام المعلومات الإداري في تعزيز الموقع التنافسي للمنظمة فالإضافة إلى ما يحققه رفع مستوى الإنتاجية وتحسين الكفاءة من تأثيرات إيجابية في الموقع التنافسي للمنظمة فانه من الضروري أن تساعد أنظمة المعلومات الإدارية على تطوير استراتيجيات فعّالة تؤثر إيجابيًا في تعزيز موقع المنظمة التنافسي مقابل المنظمات المنافسة لها. (www.arabteam2000- forum.com).

يحتاج تطوير أداء المنظمات إلى نظام معلومات يتصف بالشمول والتكامل وذلك من أجل العمل على رفع مستوى الإنتاجية، حيث يمكن إطلاق كلمة الإنتاجية في حالة زيادة الإنتاجية باستخدام نفس الموارد وقد ظهرت أهمية نظم المعلومات الإدارية في العديد من الجوانب مثل معالجة الفواتير أو طلبات المبيعات تساعد على تحسين الإنتاجية، كذلك يؤدي وجود نظم المعلومات الإدارية إلى تحسين الكفاءة وتعزيز الموقع التنافسي للمنظمة.

**الدراسات السابقة:**

تم الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة بغرض الاستفادة منها في صياغة المشكلة والفروض ووضع أسئلة الاستبيان. وأغلب هذه الدراسات أجريت في بيئات مختلفة تمامًا عن البيئة السودانية مما يتطلب معه الأخذ في العديد من المتغيرات البيئية عند تطبيق برامج نظم المعلومات الإدارية في البيئة السودانية.

- **اهتمت دراسة (MOSES OMOREGIE OJO, 2022)** بمدى تأثير نظام المعلومات الإدارية على تنظيم أداء إم تي إن في نيجيريا، حيث كشفت النتائج عن وجود ارتباط قوي بين نظم المعلومات الادارية والاداء التنظيمي بشركة MTN في نيجيريا.
- **أشارت دراسة إسماعيل (2020)** إلى وجود أثر إيجابي بين استخدام نظم المعلومات وتحسين المقدرات الجوهرية للمنظمة.
- **ونجد أن دراسة عصمان (2019)** دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية اهتمت بالتعرف على دور الالتزام التنظيمي على لأداء الوظيفي.
- **كذلك أوضحت دراسة غميض (2017)** بأن نظم المعلومات الإدارية لها دور فعال في عملية صنع القرار من خلال توفيره للمعلومات ذات الجودة العالية من حيث الدقة والشمول وأن هذه المعلومات لها دور استراتيجي كوسيلة لتحقيق مزايا تنافسية للمنظمات لمواجهة التحديات.
- **تناولت دراسة (Abolaji, & etal,2016)** تأثير البيئة الداخلية على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مدينة كانو متروبوليس بنيجيريا، أظهرت النتائج تأثير كبير للبيئة الداخلية على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مدينة كانو.
- **أما دراسة (AWAN, Abdul Ghafoor & etal, 2016)** فقد ناقشت موضوع أثر نظام المعلومات الإدارية على أداء المنظمة (الربحية، والابتكار، والنمو)، من خلال تحليل 31 منظمة مختلفة في باكستان. تم جمع البيانات الأولية باستخدام أخذ العينات وكان الهدف من الدراسة هو إظهار كيف يعطي نظام المعلومات الإداري التأثير الإيجابي على أداء المنظمة، وأظهر النتائج بوجود علاقة إيجابية بين أداء المنظمة والإدارة ونظام معلومات.
- **أما دراسة (Jane W,& etal,2014)** فقد ركزت اهتمامها على تأثير البيئة الداخلية على أداء منظمات المجتمع المدني بالتركيز على فيروس نقص المناعة في محافظة نيروبي، وأشارت النتائج إلى أن البيئة الداخلية للمؤسسة لديها التأثير على فعالية المنظمة وكفاءتها وأهميتها وتمويلها الجدوى مع التأثيرات على الكفاءة والأداء الملائم.
- **كذلك تناولت دراسة (Gharaibeh,ETAL,2013)** أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء المؤسسات الحكومية -الدراسة في وزارة التخطيط الأردنية. وسعت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير نظم المعلومات الإدارية (MIS) على أداء مؤسسات حكومية، وزارة التخطيط الأردنية، حيث توصلت النتائج

الى أن الوزارة لا تؤثر على أداء الأجهزة والبرامج المنظمات الحكومية، بينما هناك تأثير كبير للشبكات والأفراد والإجراءات، ونظام المعلومات الإدارية ككل حول أداء المنظمات الحكومية.

- **كما أوضح درويش (2009)** أن عملية تطبيق نظم المعلومات في المنظمة تزيد من قدرتها في عمل استنتاجات في أسباب المشكلات والوصول إلى تحسين الأداء داخل المنظمة من خلال التفاعل مع العملاء وهذ يتطلب مجهود كبير، ويؤدى كل ذلك إلى تحسين الأداء الكلي لتلك المنظمات وتعظيم الربح وتدعيم الوضع التنافسي.
- **بينما ركزت دراسة ( Jehad S& etal, 2009)** على تأثير نظم المعلومات الإدارية على أداء المنظمات: دراسة ميدانية في الجامعات الأردنية، وكان الغرض النهائي من هذه الدراسة هو التحقق من تأثير نظم المعلومات الإدارية على أداء المنظمات من وجهة نظر الأكاديمية في الجامعات الأردنية التي يوجد بها كليات الأعمال، وتوصلت النتائج إلى أن نظم المعلومات الإدارية كان لها تأثير كبير على أداء المنظمات.
- **كذلك توصل نادر وآخرون (2008)** إلى أن الروتين يمثل أهم سبب في انتشار الفساد الإداري وأن الطرق اليدوية تؤدى إلى كثرة الأوراق والسجلات وعدم الرضاء من قبل المراجعين تجاه الخدمات المقدمة.
- **كما ذكر أبو رمضان (2000)** أن هناك العديد من النتائج الإيجابية التي تحصل عليها المنظمة عند تبنيها واستخدامها لنظم المعلومات الإدارية منها تحسين مستوى الأداء العام للمنظمة، وولاء العملاء، وتحسين جودة المنتج، وخلق ميزة تنافسية جيدة للمنظمة، وأن استخدام المديرين لنظم المعلومات الإدارية يساعدهم في صنع قراراتهم بصورة أكثر عقلانية ومنطقية.
- **كما بينت دراسة الذنيبات (2003)** وجود علاقة إيجابية بين نظم المعلومات المحوسبة وأداء العاملين، وكذلك إلى وجود علاقة إيجابية بين كل من حداثة الأجهزة، البرمجيات المستخدمة، خصائص المعلومات التي توفرها نظم المعلومات وأداء العاملين.
- **أوضحت دراسة المشاقبة (2003)** أن إشراك المرؤوسين في صنع القرارات الإدارية من خلال تكنولوجيا متقدمة يؤدي إلى توضيح الاختصاصات والمهام الموكلة لهم مما يسهل الاتصال بين المديرين وبين المستويات الإدارية المختلفة، هذا فضلًا عن أن هنالك ارتباط وثيق بين نظم المعلومات الإدارية من جهة وبين عملية صنع القرار من جهة أخرى، وكذلك الدقة والسرعة والسهولة والملائمة من حيث الزمن وبعد المحتوى، وكذلك وجود علاقة وثيقة بين نظم المعلومات وبين درجتي المخاطرة والمشاركة في صنع القرارات الإدارية، حيث تزداد درجة المخاطرة بزيادة الصعوبات في استخدام نظم المعلومات الإدارية.
- **وقد توصلت دراسة زير (2001)** إلى أن تكنولوجيا المعلومات تساعد في اتخاذ القرارات الصائبة وبجهد أقل من خلال مجموعة من العناصر أهمها توفير المعلومات الضرورية والدقيقة لمتخذي القرار وكذلك توفير الوقت مما يسمح باتخاذ وتنفيذ القرارات في الوقت المناسب، كما تسمح برؤية أوضح للمشاكل من خلال ما تقدمه من معلومات عن المحيط الداخلي والخارجي للمنظمة والتي تسمح بالكشف عن وجود هذه المشاكل واختيار أفضل البدائل لحلها.
- **وقد أضاف أيوب (2000)** أن درجة كفاءة نظام المعلومات يختلف باختلاف كثافة استخدام المستفيد لنظام تقنية المعلومات، وأنه توجد علاقة إيجابية بين كفاءة نظم تقنية المعلومات وكل من دعم الإدارة العليا للنظام وخبرة المستفيد في استخدام النظام واتجاهات المستفيد نحو النظام.

يتضح من الدراسات السابقة انها ركزت على دراسة العلاقة بين نظم المعلومات وتحسين المقدرات الجوهرية للمنظمة، نظم المعلومات الإدارية لها دور فعال في عملية صنع القرار، نظم المعلومات المحوسبة وأداء العاملين، البيئة الداخلية والإبداع، البيئة الداخلية والأداء الاستراتيجي، البيئة الداخلية والمشرعات المتوسطة والصغيرة. عليه تتمظهر الفجوة البحثية في بعدين أساسيين هما:

**أولًا:** أن الدراسات السابقة لم تتناول العلاقة بين متطلبات نظم المعلومات الإدارية وأداء المنظمات.

**ثانيًا:** كل الدراسات ركزت على العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة، مما تتضح معه أهمية تناول المتغيرات الوسيطة التي من شأنها تلطيف وتحسين العلاقة بين المتغيرات المستقلة (متطلبات نظم المعلومات الإدارية) والمتغيرات التابعة (أداء المنظمة). وهذا ما قامت به هذه الدراسة.

## منهجية الدراسة وإجراءاتها:

تناول الباحثون في هذا الفصل وصفًا للطريقة والإجراءات التي تم إتباعها في تنفيذ هذه الدراسة، ويشمل ذلك وصفًا لمجتمع الدراسة وعينته، وطريقة إعداد أداتها، والإجراءات التي اتخذت للتأكد من صدقها وثباتها، والطريقة التي اتبعت لتطبيقها، والمعالجة الإحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واستخراج النتائج، كما يشمل تحديدًا ووصفًا لمنهج الدراسة.

### منهجية الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة نظرًا لمناسبة هذا المنهج مع طبيعة وأهداف الدراسة، وذلك بهدف وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها، سيما وأن هذا المنهج يتسم بأنه يقرب الباحث من الواقع ويمكّنه من وصف الظواهر بشكل دقيق إما بأسلوب كمي أو كيفي.

**مصادر البيانات:**

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات الأولية على أداة المقابلة الشخصية والاستبيان والملاحظة بحكم أن أحد فريق الدراسة كان موظف بوزارة المالية محل الدراسة. كما تم الحصول على من الكتب والمراجع والمجلات والإنترنت والدوريات والنشرات.

**مجتمع وعينة الدراسة:**

ويقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحثون أن يعمموا عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة، ويتكون مجتمع الدراسة الأصلي من جميع العاملين برئاسة وزارة المالية والاقتصاد والقوى العاملة بولاية كسلا في شرق السودان. أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة، وقد قام الباحثون بتوزيع عدد (150) استمارة استبيان على المستهدفين في الإدارات المختلفة، وقد استجاب (130) فردًا وأعادوا الاستبانات بعد ملئها بكل المعلومات المطلوبة أي ما نسبته تقريباً (82.5%) من المستهدفين.

**معامل الثبات والصدق:**

من أجل قياس معامل الصدق والثبات تم أخذ عدد (30) مفردة من مجتمع البحث حيث كانت نتيجة معامل الثبات ألفا كرونباخ تساوي 0.913 وهو مرتفع وموجب الإشارة وهذا يدل على أن هناك ثبات في أسئلة الاستبيان، أما قيمة معامل الصدق لأسئلة الاستبانة فقد كانت (.9555).

**تحليل بيانات الدراسة الميدانية:**

**رصد تكرارات البيانات الشخصية للمبحوثين:**

لاستخراج النتيجة النهائية لكل عبارة وإجمالي المحاور المختلفة تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي للبيانات الشخصية وهي على النحو التالي:

- **الجنس**

يوضح الجدول (1) التوزيع التكراري وفقًا لمتغير الجنس.

جدول (1): التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجنس

| الجنس | العدد | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| ذكر | 55 | 42.3 |
| أنثى | 75 | 57.7 |
| **المجموع** | **130** | **100.0** |

**المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.**

من الجدول أعلاه يلاحظ أن معظم أفراد العينة كانوا من الإناث حيث بلغ عددهن (75) مفردة بنسبة (57.7%) أما الذكور فكان عددهم (55) مفردة بنسبة (42.3%). ولعل كثرة أعداد الإناث مقابل الذكور قد يكون سببه أن العمل المكتبي في ظل ظروف البلاد الاقتصادية لا ترضي طموح الذكور من ناحية المقابل المادي.

- **العمر**

الجدول (2) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفقًا لمتغير العمر.

**جدول (2): التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفقًا متغير العمر**

| العمر | العدد | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| 18 وأقل من 25عام | 27 | 20.8 |
| 25 وأقل من 35عام | 28 | 21.5 |
| 35 وأقل من 41عام | 47 | 36.2 |
| أكثر من 41 عام | 28 | 21.5 |
| **المجموع** | **130** | **100.0** |

**المصدر: إعداد الباحثين بيانات الاستبيان.**

من الجدول (2) يتضح أن غالبية أفراد عينة الدراسة أعمارهم من 35 وأقل من 41 عام، إذ بلغ عددهم في العينة (47) فردًا وبنسبة (36.15%)، ثم يأتي بالمرتبة الثانية بالتساوي كل من كانت الذين تتراوح أعمارهم ما بين 25 وأقل من 35 عام والذين تبلغ أعمارهم أكثر من 41 سنة حيث بلغ عددهم في العينة (28) فردًا وبنسبة (21.54%)، ثم يأتي بالمرتبة الثالثة والأخيرة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 18 وأقل من 25 عام بنسبة (20.77%).

يلاحظ أن اغلب عينة الدراسة من الفئة العمرية بين 18 – 41 وهي فئة شبابية يمن الاستفادة منها في عمل الوزارة مستقبلًا لفترات طويلة.

- **المؤهل العلمي**

يوضح الجدول (3) التوزيع التكراري وفقًا متغير المؤهل العلمي.

**جدول (3): التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفقًا متغير المؤهل العلمي**

| المؤهل الدراسي | العدد | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| فوفق الجامعي | 35 | 26.9 |
| جامعي | 55 | 42.3 |
| ثانوي | 40 | 30.8 |
| **المجموع** | **130** | **100.0** |

**المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.**

ويتبين من الجدول أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من ذوي المؤهل الدراسي الجامعي حيث بلغ عددهم (55) فردًا وبنسبة (42.31%)، وتضمنت العينة (40) فردًا وبنسبة (30.77%) من ذوي المؤهل الثانوي، كما تضمنت العينة (35) فردًا وبنسبة (26.92%) من الذين يحملون مؤهل دراسي فوق الجامعي.

مما يظهر ذلك ارتفاع مستوى التعليم لمنسوبي المنظمة المعنية كما يدل هذا على أن شروط التوظيف تركز على مستوى التعليم وأن التعامل مع الجوانب المالية والمحاسبية يتطلب قدرًا معينًا من التعليم المهني المناسب.

- **الخبرة**

يوضح الجدول (4) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفقًا لمتغير الخبرة.

**جدول (4): التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفقًا متغير الخبرة**

| الخبرة | العدد | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| أقل من5 سنوات | 28 | 21.5 |
| من 5_10 سنوات | 35 | 26.9 |
| أكثر من 10 سنوات | 67 | 51.5 |
| **المجموع** | **130** | **100.0** |

**المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.**

يتبين من الجدول (4) أن غالبية أفراد عينة الدراسة بلغت سنوات خبرتهم أكثر من عشرة سنوات حيث بلغ عددهم في العينة (67) فردًا وبنسبة (51.54%)، ثم يأتي في المرتبة الثانية من حيث العدد كل من أفراد عينة الدراسة الذين لهم سنوات خبرة ما بين 5 – 10 سنوات حيث بلغ عددهم (35) فرد وبنسبة (26.92%) ثم الذين لهم خبرة أقل من 5 سنوات حيث بلغ عددهم (28) فردًا وبنسبة (21.54%). عليه نجد أن من تزيد خبراتهم من خمس سنوات فما فوق كانت بنسبة (78%)، وتشير هذه النتيجة أن معظم منسوبي وزارة المالية يتميزون بخبرات كبيرة في مجال عملهم مما قد يجعل الوزارة في وضع أفضل عند تحقيق الأهداف الموضوعة، عند الاستخدام الأمثل لمتطلبات نظم المعلومات الإدارية.

- **الدرجة الوظيفية**

يوضح الجدول (5) التوزيع التكراري وفقًا لمتغير الوظيفة.

**جدول (5): التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الدرجة الوظيفية**

| الدرجة الوظيفية | العدد | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| مدير | 24 | 18.5 |
| رئيس قسم | 30 | 23.1 |
| مفتش | 40 | 30.8 |
| م: مفتش | 24 | 18.4 |
| أخرى | 12 | 9.2 |
| **المجموع** | **130** | **100.0** |

**المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.**

ويتبين من الجدول (5) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يشغلون وظيفة مفتش إذ بلغ عددهم في العينة (40) فردًا وبنسبة (30.77%)، ثم يأتي بالمرتبة الثانية من حيث العدد الذين هم يشغلون وظيفة رئيس قسم، حيث بلغ عددهم في العينة (30) فرد وبنسبة (23.8%)، كما شملت العينة (24) فرد لكل من وظيفة مدير ووظيفة م: مفتش وذلك بنسبة (18.4%) لكل، وعدد (12) وظيفة أخرى بنسبة (9.23%).

**تحليل العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والهيكل التنظيمي:**

**جدول (6): نموذج تحليل الانحدار بين نظم المعلومات الإدارية والهيكل التنظيمي**

| Variables Entered/Removed | | | |
|---|---|---|---|
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | البرمجيات، الأفراد، الأجهزة a | | Enter |
| a. All requested variables entered. | | | |
| b. Dependent Variable: الهيكل | | | |

**المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.**

يبين الجدول (6) تحليل الانحدار الخطي بين المتغيرات المستقلة (الأفراد، الأجهزة، البرمجيات) والمتغير الوسيط (الهيكل التنظيمي) وسيتم توضيح مدى توافق أو اختلاف نتائج هذه الدراسة مع الدراسات الأخرى في الجداول التالية.

**جدول (7): الارتباط الخطي بين نظم المعلومات الإدارية والهيكل التنظيمي**

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .494a | .244 | .226 | .65921 |
| a. Predictors: (Constant), البرمجيات، الأفراد والأجهزة | | | | |

**المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان**

يبين الجدول (7) بعض المقاييس الإحصائية المهمة التي تم حسابها للنموذج المقدر ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول (7) حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين (الأفراد والأجهزة والبرمجيات) مع الهيكل التنظيمي بلغ 0.494 وهذا يدل على أن هنالك ارتباط موجب ومتوسط بينهما، وقيمة معامل التحديد (R2) أي مربع قيمة الارتباط بلغ 0.24 وهذا يدل على أن 24% من التغيير الذى يحدث في الهيكل التنظيمي سببه الأفراد والأجهزة والبرمجيات والباقي76% سببه متغيرات أخرى غير مدرجة في النموذج المقترح، وكذلك يلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدل بلغت 0.226، وبلغ الخطأ المعياري للنموذج 0.659. وتشير هذه النتيجة أن نسبة تأثير متطلبات نظم المعلومات الإدارية على الهيكل التنظيمي ضعيفة، حيث تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (السحيمي، 2010) بأن تأثير نظم المعلومات الإدارية على الهيكل التنظيمي كان تأثيرًا متوسطًا حيث بلغ نسبة (65.7%) مقارنة بنسبة (24%) في هذه الدراسة.

**جدول (8): تحليل التباين بين نظم المعلومات الإدارية والهيكل التنظيمي**

| ANOVA b | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
| 1 | Regression | 17.650 | 3 | 5.883 | 13.538 | .000a |
| | Residual | 54.755 | 126 | .435 | | |
| | **Total** | **72.405** | **129** | | | |
| a. Predictors, البرمجيات، الأفراد، الأجهزة | | | | | | |
| b. Dependent Variable: الهيكل | | | | | | |

**المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.**

يبين الجدول (8) أعلاه نتائج تحليل التباين للنموذج المقدر واختبار معنوية النموذج، حيث يوضح أن مجموع مربعات الانحدار يساوى 17.650 ومجموع مربعات البواقي يساوى 54.755 ومجموع المربعات الكلي يساوى 72.405، ودرجه الحرية df لمربعات الانحدار بلغت 3 ودرجة الحرية للبواقي 126 وكان مجموع درجة الحرية 129، وقد بلغ متوسط مربعات الانحدار 5.883 ومتوسط مربعات البواقي 0.435، وبلغت قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار F = 13.538، وبمقارنة قيمة مستوى الدلالة الموضح في الجدول (8) مع قيمة مستوى الدلالة القياسية يلاحظ أنه يساوى 0.00 وهي أقل بكثير من قيمة مستوى الدلالة القياسية 0.05 . وهذا يدل على معنوية النموذج المقدر أي أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأفراد والأجهزة والبرمجيات مع الهيكل التنظيمي وهي نتيجة تتطابق مع دراسة (السحيمي، 2010، الابرو وكاظم ،2018).

**جدول (9): المعاملات بين نظم المعلومات الإدارية والهيكل التنظيمي**

| Coefficients | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.216 | .185 | | 6.587 | .000 |
| الأفراد | .110 | .088 | .121 | 1.254 | .212 |
| الأجهزة | .146 | .093 | .202 | 1.569 | .119 |
| البرمجيات | .215 | .106 | .240 | 2.025 | .045 |

a. Dependent Variable: الهيكل

**المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.**

يبين الجدول (9) قيم معاملات النموذج المقدر والقيم الاحتمالية لها، حيث بلغت قيمه الثابت 1.216 أما ميل خط الانحدار بلغ 0.110 للأفراد و0.146 للأجهزة و0.215 للبرمجيات، وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار Y = 1.216 + 0.110 X1 + 0.146 X2+ 0.215 X3، حيث Y = الهيكل، X1 = الأفراد، X2 = الأجهزة، X3 = البرمجيات. ونتيجة اختبار (T) علي فرضيات ميل خط الانحدار للثابت تساوي 6.587 وللأفراد1.254 وللأجهزة تساوي 1.569 وللبرمجيات تساوي 2.025. وعند دراسة مستوى الدلالة القياسية وجد أنه يساوي 0.00 وهي أقل بكثير من قيمة مستوى الدلالة القياسية 0.05 ومن خلال النتائج الموضحة وجد أن معامل الثابت يساوي 0.000 وهو معنوي بينما كان معامل الأفراد يساوي 0.212 وللأجهزة يساوي 0.119 وللأجهزة يساوي 0.045 وهو غير معنوي أي أن قيمتهما تختلف عن الصفر وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين الأفراد والأجهزة، بينما توجد علاقة بين البرمجيات والهيكل التنظيمي وبالتالي هناك علاقة جزئية بين مكونات نظم المعلومات الإدارية والهيكل التنظيمي.

**جدول (10): الارتباط الخطي بين مكونات نظم المعلومات ونتائج نظم المعلومات (الأداء)**

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .599a | .359 | .344 | .63860 |

a. Predictors: (Constant), البرمجيات, الأفراد, الأجهزة

**المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.**

يبين الجدول رقم (10) بعض المقاييس الإحصائية المهمة التي تم حسابها للنموذج المقدر ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول (10) معامل الارتباط (R) بين (الأفراد والأجهزة والبرمجيات) مع أداء المؤسسة بلغ 0.599 وهذا يدل على أن هنالك ارتباط موجب ومتوسط بينهما، وقيمة معامل التحديد (R2) أي مربع قيمة الارتباط بلغ 0.35 وهذا يدل على أن 35% من التغيير الذى يحدث في أداء المؤسسة بين الأفراد والأجهزة والبرمجيات والباقي65% سببه متغيرات أخرى غير مصممة في النموذج وكذلك يلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدل بلغ 0.344، وبلغ الخطأ المعياري للنموذج 0.638. لذلك نجد أن تأثير متطلبات نظم المعلومات الإدارية على أداء المنظمة يعد ضعيفًا، وأن العوامل غير المضمنة في النموذج هي أكثر تأثيرًا على الهيكل التنظيمي بنسبة65%.

**جدول (11) تحليل التباين بين مكونات نظم المعلومات ونتائج نظم المعلومات(الأداء)**

| ANOVA | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 28.781 | 3 | 9.594 | 23.525 | .000a |
| Residual | 51.384 | 126 | .408 | | |
| **Total** | **80.165** | **129** | | | |

a. Predictors: (Constant), b. Dependent Variable الأداء البرمجيات, الأفراد, الأجهزة

**المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.**

يبين الجدول (11) نتائج تحليل التباين للنموذج المقدر واختبار معنوية النموذج، حيث يوضح أن مجموع مربعات الانحدار يساوى 28.781 ومجموع مربعات البواقي يساوى 51.384 ومجموع المربعات الكلي يساوى 80.165، ودرجه الحرية df لمربعات الانحدار بلغت 3 ودرجة الحرية البواقي126 وكان مجموع درجة الحرية 129، وبلغ متوسط مربعات الانحدار 9.594 ومتوسط مربعات البواقي 0.408، وبلغت قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار F = 23.525، وبمقارنة قيمة مستوى الدلالة الموضح في الجدول (11) مع قيمة مستوى الدلالة القياسية يساوي 0.00 وهي أقل بكثير من قيمة مستوى الدلالة القياسية 0.05 وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل اليه كل من Jehad S. Bani-Hani,& etal,2009. ,(Abolaji, & etal,2015 وهذا يدل على معنوية النموذج المقدر أي أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأفراد والأجهزة والبرمجيات مع أداء المنظمة.

**جدول (12): المعاملات بين مكونات نظم المعلومات ونتائج نظم المعلومات(الأداء)**

| Coefficients | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 1.036 | .179 | | 5.792 | .000 |
| الأفراد | .254 | .085 | .265 | 2.979 | .003 |
| الأجهزة | .155 | .090 | .203 | 1.714 | .089 |
| البرمجيات | .217 | .103 | .231 | 2.114 | .037 |
| a. Dependent Variable: الأداء | | | | | |

**المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.**

يبين الجدول (12) قيم معاملات النموذج المقدر والقيم الاحتمالية لها، حيث أن قيمة الثابت 1.036 أما ميل خط الانحدار فقد بلغ 0.254 للأفراد و0.155 للأجهزة و0.217 للبرمجيات، وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار Y = 1.036 + 0.254 X1 + 0.155 X2+ 0.217 X3 حيث Y = الأداء، X1 = الأفراد، X2 = الأجهزة، X3 = البرمجيات ونتيجة اختبار (T) علي فرضيات ميل خط الانحدار للثابت تساوى 5.792 وللأفراد 2.979 وللأجهزة تساوي 1.714وللبرمجيات تساوي 2.114. وعند دراسة مستوى الدلالة القياسية تساوي 0.00 وهي أقل بكثير من قيمة مستوى الدلالة القياسية 0.05 ومن خلال النتائج الموضحة يلاحظ أن معامل الثابت يساوي 0.000 وهو معنوي بينما معامل الأفراد يساوي 0.003 وللأجهزة يساوي 0.089 وهو غير معنوي وللبرمجيات يساوي 0.037 أي أن قيمتهم تختلف عن الصفر وهذا يدل على وجود علاقة بين الأفراد والبرمجيات مع أداء المنظمة وعدم وجود العلاقة بين الأجهزة والأداء.

وتتفق هذه النتيجة بصورة جزئية مع دراسة (مثنى، المناصير 2019، AWAN, Abdul Ghafoor & etal,2016, ) والتي أثبتت وجود علاقة إيجابية من مكونات نظم المعلومات الإدارية الداخلة في الدراسة وأداء المنظمة، بينما أظهرت هذه الدراسة بوجود علاقة إيجابية بين الأفراد والبرمجيات مع الأداء في حين لا توجد علاقة بين الأجهزة والأداء. وهذه النتيجة تؤكد على فرضية عدم الاستفادة من أجهزة الحاسب الآلي المتوفرة في وزارة المالية.

**جدول (13): الارتباط الخطي بين بيئة المنظمة ونتائج نظم المعلومات(الأداء)**

| Model Summary | | | |
|---|---|---|---|
| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| .670a | .449 | .441 | .58955 |
| a. Predictors: (Constant), الهيكل, الالتزام | | | |

**المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.**

يبين الجدول (13) بعض المقاييس الإحصائية الهامة التي تم حسابها للنموذج المقدر ومن خلال النتائج الموضحة وجد أن معامل الارتباط (R) بين (الالتزام التنظيمي، الهيكل التنظيمي) مع أداء المنظمة بلغ 0.670 وهذا يدل على أن هنالك ارتباط موجب ومتوسط بينهما، وقيمة معامل التحديد (R2) أي مربع قيمة الارتباط بلغ 0.45 وهذا يدل على أن 45% من التغيير الذى يحدث في أداء المنظمة بين الالتزام التنظيمي والباقي55% سببه متغيرات أخرى غير مصممة في النموذج، وكذلك قيمة معامل التحديد المعدل بلغ 0.441، وبلغ الخطأ المعياري للنموذج 0.5895. وتشير هذه النتيجة على أن تأثير المتغيرات الوسيطة على المتغير التابع يعد تأثيراً متوسطًا وتوجد متغيرات أخرى لم تدرج في الدراسة قد تكون أقوى تأثيرًا منها على المتغير التابع.

**جدول (14): تحليل التباين بين (الالتزام التنظيمي والهيكل التنظيمي) وأداء المنظمة**

| ANOVA b | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 36.024 | 2 | 18.012 | 51.822 | .000a |
| Residual | 44.141 | 127 | .348 | | |
| **Total** | **80.165** | **129** | | | |
| b. Dependent Variable: a. Predictors: (Constant), الأداء الهيكل, الالتزام | | | | | |

**المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.**

يبين الجدول (14) نتائج تحليل التباين للنموذج المقدر واختبار معنوية النموذج، حيث يوضح أن مجموع مربعات الانحدار يساوى 36.024 ومجموع مربعات البواقي يساوي 44.141 ومجموع المربعات الكلي يساوي 80.165، ودرجه الحرية df لمربعات الانحدار بلغت 2 ودرجة الحرية البواقي127 وكان مجموع درجة الحرية 129، وبلغ متوسط مربعات الانحدار 18.012 ومتوسط مربعات البواقي 0.348، وبلغت قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار F = 51.822، وبمقارنة قيمة مستوى الدلالة الموضح في الجدول مع قيمة مستوى الدلالة القياسية يساوي 0.00 وهي أقل بكثير من قيمة مستوى الدلالة

القياسية 0.05 وهذا يدل على معنوية النموذج المقدر أي أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية متوسطة بين الالتزام التنظيمي والهيكل التنظيمي مع أداء المنظمة، مما يشير ذلك الى درجة التأثير التي تمثلها المتغيرات الوسيطة في نموذج الدراسة.

وتتفق هذه النتيجة بصورة جزئية مع ما توصل اليه كل من (معين وآخرون، 2016) و (Jane W et al,2014) بأن البيئة الداخلية لها تأثير على أداء المنظمة، حيث أن مستوى الدلالة في هذه الدراسة جاء متوسطًا أما في دراسة (معين وآخرون) فقد كان ضعيفًا.

**جدول (15): المعاملات بين (الالتزام التنظيمي والهيكل التنظيمي) وأداء المنظمة**

| Coefficients a | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | .704 | .181 | | 3.890 | .000 |
| الالتزام | .155 | .064 | .181 | 2.417 | .017 |
| الهيكل | .594 | .079 | .564 | 7.526 | .000 |
| A . Dependent Variable: الأداء | | | | | |

**المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.**

يبين الجدول(15) قيم معاملات النموذج المقدر والقيم الاحتمالية لها، حيث يلاحظ أن قيمة الثابت 0.704. أما ميل خط الانحدار بلغ 0.155 للالتزام التنظيمي و0.594 للهيكل التنظيمي وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار Y = 0.704 + 0.155 X1 + 0.594 X2، حيث Y = الأداء، X1= الالتزام التنظيمي، X2= الهيكل التنظيمي ونتيجة اختبار (T) على فرضيات ميل خط الانحدار للثابت تساوي 3.890 وللالتزام التنظيمي2.417 وللهيكل التنظيمي تساوي 7.52 .

وعند دراسة مستوى الدلالة القياسية وجد انه يساوي 0.00 وهي أقل بكثير من قيمة مستوى الدلالة القياسية 0.05 ومن خلال النتائج الموضحة أن معامل الثابت يساوي 0.000 والهيكل التنظيمي يساوي 0.000 وهو معنوي بينما معامل الالتزام التنظيمي يساوي 0.017 وهو غير معنوي أي أن قيمته تختلف عن الصفر وهذا يدل على وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي والهيكل التنظيمي مع أداء المنظمة، تتفق هذه النتيجة مع ما أكدته (عصمان، 2018، بولصباع وآخرون،2022) بوجود علاقة طردية بين الالتزام والأداء، مما يدل ذلك على وجود دور للمتغيرات الوسيطة في تقوية العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، بينما تختلف مع دراسة (حمزة و هتهات، 2023) والتي أظهرت بعدم وجود تأثير مباشر للهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي، وبالتالي فإن المتغيرات الوسيطة تلعب دورًا في التوسط بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة.

**مناقشة نتائج التحليل السابق:**

بالرجوع إلى جداول التحليل السابقة يتضح أن مكونات نظم المعلومات الإدارية المتمثلة في (الأفراد والأجهزة والبرمجيات) وعناصر بيئة المنظمة (الالتزام التنظيمي والهيكل التنظيمي) قد أثرت على نتائج نظم المعلومات الإدارية (أداء المنظمة) تأثيرًا إيجابيًا. فنسبةً لأهمية دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء المؤسسة لابد من التعرف على العوامل التي تؤثر على نظم المعلومات الإدارية ومن هذا المنطلق وجدت اهتمامًا متعاظمًا من المفكرين والممارسين والدارسين لعلم الإدارة حيث كانت هنالك العديد من الدراسات عن الأفراد العاملين وما مدى تأثيرهم في أداء المؤسسة، كما تم الاهتمام بأهمية الأجهزة والبرمجيات المستخدمة بالمؤسسة والدور الذي تلعبه في تطوير أداء المنظمة.

حيث تثبت الجداول السابقة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين مكونات نظم المعلومات وعناصر بيئة المنظمة، حيث ارتبطت الأفراد ارتباطًا إيجابيًا مع الالتزام التنظيمي وكذلك ارتبطت إيجابيًا مع الهيكل التنظيمي بسبة قاربت (50%)، كذلك توجد علاقة ارتباط إيجابية بين الأجهزة والالتزام التنظيمي وكذلك ترتبط مع الهيكل التنظيمي بعلاقة إيجابية، بينما ترتبط البرمجيات بعلاقة إيجابية مع كل من الالتزام التنظيمي الهيكل التنظيمي، هذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه (الذنيبات، 2003).

كذلك تشير الجداول إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين مكونات نظم المعلومات ونتائج نظم المعلومات، حيث ارتبط الأفراد ارتباطًا إيجابيًا مع الأداء، وكذلك وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الأجهزة والأداء، بينما ترتبط البرمجيات بعلاقة إيجابية مع كل من الأفراد والأداء، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه (أبو رمضان، 2000).

كذلك تؤكد الجداول السابقة وجود علاقة إيجابية قوية بين بيئة المنظمة ونتائج نظم المعلومات بنسبة (45%)، حيث ارتبط الالتزام التنظيمي ارتباطًا إيجابيًا مع أداء المؤسسة، كذلك توجد علاقة ارتباط إيجابية بين الهيكل التنظيمي وأداء المؤسسة، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه كل من (المشاقبة، 2003) و(زير، 2001).

كذلك يلاحظ أن عناصر بيئة المنظمة لها تأثيرًا واضحًا على أداء المنظمة، حيث أن هنالك بعض الأسباب التي دفعت الكثير من الكتاب والباحثين لدراسة الالتزام التنظيمي منها أن الالتزام التنظيمي يشرح طبيعة العلاقة بين الفرد والمنظمة ككل، كما أن الالتزام التنظيمي للأفراد يعمل على تحسين

القدرة التنافسية للمنظمات ويؤثر بالإيجاب في الفاعلية التنظيمية، وتكمن أهمية الالتزام التنظيمي إلى تأثيره البالغ الأهمية في الفعالية التنظيمية ورفع مستوى الأداء.

أما الهيكل التنظيمي فتأتي أهميته في أنه يحدد الأنشطة الواجب القيام بها وتخصيص الموارد اللازمة وتوفير سبل التنسيق والانسجام بين الوحدات فيما بينها وتفادي التداخل والازدواجية بين الأنشطة والأعمال وتحديد أدوار الأفراد في المنظمة والمساعدة في تنفيذ الخطط بنجاح.

كما أشارت العديد من الدراسات التي أجريت حول نظم المعلومات الإدارية أن عملية تطبيق نظم المعلومات الإدارية تمكن إدارة المنظمة من عمل استنتاجات ومعرفة أسباب المشكلات والوصول إلى تحسين الأداء داخل المنظمة من خلال توفير المعلومات والتفاعل مع الأفراد والتي كانت تتطلب مجهود كبير، كما توصلت الدراسات إلى أن تكنولوجيا المعلومات تساعد على اتخاذ قرارات صائبة وبجهد أقل من خلال مجموعة من العناصر أهمها توفير المعلومات الضرورية والدقيقة لمتخذي القرار وكذلك توفير الوقت مما يسمح باتخاذ وتنفيذ القرارات في الوقت المناسب، كما تسمح برؤية أوضح للمشاكل من خلال ما تقدمه من معلومات عن المحيط الداخلي والخارجي للمنظمة والتي تسمح بالكشف عن وجود هذه المشاكل واختيار أفضل البدائل لحلها. وأوضحت بعض الدراسات وجود علاقة إيجابية بين نظم المعلومات المحوسبة وأداء العاملين، وكذلك إلى وجود علاقة إيجابية بين كل من حداثة الأجهزة والبرمجيات المستخدمة وخصائص المعلومات التي توفرها نظم المعلومات وأداء العاملين.

## النتائج والتوصيات:

### النتائج:

من تحليل الاستبيان ومقارنة الفرضيات خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها:

- أن هناك علاقة إيجابية قوية بين مكونات نظم المعلومات وعناصر بيئة المنظمة وكانت نسبتها (50%)، حيث ارتبط متغير الأفراد ارتباطًا إيجابيًا مع الالتزام التنظيمي وكذلك ارتبط إيجابيًا مع الهيكل التنظيمي. كذلك توجد علاقة ارتباط إيجابية بين الأجهزة والالتزام التنظيمي وكذلك ترتبط مع الهيكل التنظيمي بعلاقة إيجابية، بينما ترتبط البرمجيات بعلاقة إيجابية مع كل من الالتزام التنظيمي الهيكل التنظيمي.
- أن هناك علاقة إيجابية قوية بين مكونات نظم المعلومات ونتائج نظم المعلومات، حيث ارتبط متغير الأفراد ارتباطًا إيجابيًا مع الأداء بنسبة (35 %)، كذلك توجد علاقة ارتباط إيجابية بين الأجهزة والأداء، كما ترتبط بعلاقة إيجابية، كما ترتبط البرمجيات بعلاقة إيجابية مع الأداء.
- هناك علاقة إيجابية قوية بين بيئة المنظمة ونتائج نظم المعلومات (الأداء) بنسبة (45%)، حيث ارتبط الالتزام التنظيمي ارتباطًا إيجابيًا مع أداء المؤسسة، كذلك توجد علاقة ارتباط إيجابية بين الهيكل التنظيمي وأداء المؤسسة.

أما فيما يتعلق بالحالة موضوع الدراسة فقد اتضح أن:

- الوزارة موضوع الدراسة تعاني من عدم مواكبة للتطور في الأداء العام واستخدام البرامج والتقنيات الحديثة المتمثلة في تطبيق نظم المعلومات الإدارية، كما لا يوجد قسم أو إدارة تختص بنظم المعلومات بالوزارة.
- أجهزة الحاسب الموجودة في أقسام الوزارة تستخدم لطباعة المستندات فقط ولا تستخدم هذه الأجهزة لتبادل المعلومات فبعد الطباعة يتم إرسال المستندات بالطريقة التقليدية " السيرك" وعند وصول المستند إلى القسم المعنى يقوم بطباعة توجيهاته إلى قسم آخر مرة أخرى لذلك نجد أن الدورة المستندية طويلة جدًا وتأخذ زمن أطول، وينتج من ذلك عدم وجود سرية في تبادل المعلومات المستندية.
- بالرغم من توفر الأجهزة ومعينات العمل إلا أن استخدام خدمة الإنترنت الموجودة بالوزارة تستخدم بصورة قليلة لتبادل المعلومات مع الوزارات أو المحليات العاملة بالولاية أو الوزارات العاملة بالولايات والمركز.
- هنالك تخوف من أن تطبيق الميكنة الإلكترونية واعتقاد سائد لدى العاملين بان تطبيق نظم المعلومات الإدارية بالوزارة يؤدي إلى تقليص فرص العمل وتشريد العاملين.
- عدم الالتزام بالخطط والنظم وعدم ثبات الهيكل الوظيفي وغياب الرؤية فيما يختص بالتخطيط والمواكبة والافتقار للبنيات التحتية كل هذه المعوقات تقف ضد تطبيق نظم المعلومات الإدارية بالوزارة.
- عدم إدراج أهمية تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الخطة الخمسية لاستراتيجية الولاية.

### التوصيات:

من خلال النتائج أعلاه تقدم الدراسة التوصيات التالية:

- طالما أنه يوجد ارتباط بين مكونات نظم المعلومات الإدارية وبيئة المنظمة فمن الأفضل أن تسعى الإدارات بالمنظمات إلى خلق البيئة الملاءمة لاستيعاب تقنيات نظم المعلومات الإدارية.
- يفضل أن تعمل تلك الإدارات بوزارات المالية على إدخال تقنيات نظم المعلومات الإدارة بعد تدريب الأفراد عليها وخلق ثقافة تنظيمية تتقبل تلك التقنية.
- العمل على إدراج استخدام تقنيات نظم المعلومات الإدارية وتطويرها ضمن خططها الاستراتيجية.

- العمل على نشر الوعي بأهمية الانتقال من العمل التقليدي الى ميكنة (أتمتة) العمل.
- ضرورة إنشاء إدارة وأقسام ووحدات تكون مسؤولة عن التحول إلى متطلبات نظم المعلومات الإدارية من حيث التصميم والتطبيق والتدريب والصيانة.
- يستحسن وضع أسس وقواعد السلوك لكيفية التعامل مع متطلبات نظم المعلومات الإدارية من أجل الحصول على أقصى استفادة من تلك الأجهزة.
- من المهم ربط تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الخطط الاستراتيجية للولاية.
- يستحسن التعرف على العوامل التي تؤثر على نظم المعلومات الإدارية والعمل على تلافيها.
- العمل على تعزيز عملية استيعاب تكنولوجيا المعلومات وإتاحتها للاستخدام الذي يستهدف التميُّزَ في الأداء ومواكبة عمليات التحديث الإداري، يقتضي التحول نحو الإدارة الرقمية.

## المراجع:


ابن زيتون، كمال. (2018). *دور نظم المعلومات في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسات التجارية "دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بالبويرة"*. رسالة ماجستير غير منشورة.

أبو رمضان، محمد. (2000). *تقييم دور نظم المعلومات الإدارية في صنع القرارات الإدارية في الجامعة الأردنية*. رسالة ماجستير، جامعة أل البيت – المفرق – الأردن).

إسماعيل، سونة محمد حسن. (2020). *دور نظم المعلومات في تحسين المقدرات الجوهرية للمنظمة " دراسة ميدانية"*. المجلد الحادي عشر، العدد الثالث، الجزء الثاني، ص: 112

أيوب، نادية. (2000). كفاءة نظم تقنية المعلومات من وجهة نظر المستفيد في المنشآت الصناعية السعودية الصغيرة. *مجلة دراسات سلسلة العلوم الإدارة*: 27(1)، 137.

البكري، سونيا محمد. (1993). *مقدمة في نظم المعلومات الإدارية*. (د. ن).

بلال، محمد إسماعيل. (2005). *نظم المعلومات الإدارية*. الدار الجامعية الجديدة.

خيرية محمد، عصمان. (2019). دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية. *مجلة كلية التربية ببنها*: العدد (129) أكتوبر ج(3).

درويش، محمد عزات عبد العزيز. (2009). *تأثير تطبيق نظم المعلومات على جودة العملية الإدارية، دراسة تطبيقية على المستشفيات*. رسالة ماجستير، جامعة عين شمس– مصر.

الذنيبات، حسام مبارك. (2003). *العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين في المؤسسات المالية الحكومية المتخصصة بالإقراض في الأردن*. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.

زير، صبرينة عز الدين. (2001). *إثر المعلومات على اتخاذ القرارات في البنوك التجارية الأردنية*. رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.

السحيمي، خالد مشعان. (2010). *أثر نظم المعلومات الإدارية في تصميم الهيكل التنظيمي في شركة ارامكوا في المملكة العربية السعودية*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة.

السلطان، إبراهيم. (2000). *نظم المعلومات الإدارية مدخل إداري*. الدار الجامعية للنشر.

سندي، آلاء عبد الحميد. (2021). أثر نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية "دراسة ميدانية على مستخدمي نظام فارس للمرحلة الابتدائية بإدارة تعليم مدينة مكة المكرمة. *المجلة العربية للنشر العلمي*: العدد الخامس.

طه، عاطف جابر. (2000). *نظم المعلومات الإدارية*. (د. ن).

عبد الباقي، محمد. (2005). *مبادى نظم المعلومات الإدارية جامعة المنصورة*. الناشر المكتبة المصرية.

عبد الوهاب، على محمد وآخرون. (1998). *إدارة الموارد البشرية*. مكتبة عين شمس.

عيسى، حسين محمد. (1994). *النظم الاستراتيجية للمعلومات الإدارية*. (د. ن).

غميض، صالح أحمد مفتاح. (2017). *نظم المعلومات الإدارية ودورها في صنع القرار الاستراتيجي، دراسة حالة لجامعة بروايجايا الحكومية مالانج*. رسالة ماجستير غير منشورة.

الفاتح إبراهيم تقل، الداقوس . (2021). *تكنولوجيا المعلومات ودورها في تطوير أداء العاملين في ظل استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في منشآت الأعمال*. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة القضارف.

ماهر، ماهر. (2001). *إدارة الموارد البشرية*. الدار العربية للنشر.

محمد عزات عبدالعزيز درويش. (2009). *تأثير تطبيق نظم المعلومات على جودة العملية الادارية دراسة تطبيقية على المستشفيات*. رسالة ماجستير، جامعة عين شمس – مصر.

محمود، بولصباع، طارق ، بلحاج ، فريد ، كورتل. (2022). أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة والأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية، *مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية*: 8(1)، 289-310.

معين أمين، السيد، يوسف كامل عايد، الزبادين. (2006). أثر البيئة الداخلية على الأداء الاستراتيجي دراسة على شركات الصناعة الاستخراجية الأردنية، *مجلة الاقتصاد والتنمية: مخبر التنمية المستدامة، جامعة يحى فارس*، المدية، العدد 6.

المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2003). *نظم المعلومات الإدارية*. المكتبة المصرية.

ملوخية، أحمد فوزي. (2006). *نظم المعلومات الإدارية*. مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع.

المناصير، مثنى، وآخرون. (2019). أثر تكنولوجيا المعلومات على الأداء التنظيمي في المؤسسات الحكومية العامة في المملكة الأردنية الهاشمية. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*: 15(4).

نادر، نهاد وآخرون. (2008). نظم المعلومات الإدارية ودورها في حل مشكلات الإدارة العامة. *مجلة جامعة تشرين – سوريا*: مجلد 30.

هادي عبد الوهاب، الابرو، وسام بدر كاظم. (2018). دور الهيكل التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وكل من صنع القرار والاتصالات التنظيمية، دراسة ميدانية في عدد من الوزارات العراقية. *المجلة العربية للإدارة*: 38(1).

Abolaji, et al. (2015). The Effect of Internal Environment on the Performance of Small and Medium Scale Enterprise in Kano Metropolis. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 3(2), 120-126.

AWAN, Abdul Ghafoor, et al. (2016). Impact of Management Information System on the Performance of the Organization (Profitability, Innovation, and Growth). *Journal of Poverty, Investment and Development*, 21(1).

Bani-Hani, Jehad S., etal. (2009). THE IMPACT OF MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS ON ORGANIZATIONS PERFORMANCE: FIELD STUDY AT JORDANIAN UNIVERSITIES. *REVIEW OF BUSINESS RESEARCH*, 9(2).

Gharaibeh, Shehadeh M.A.AL. (2013). The Impact of Management Information Systems on the Performance of Governmental Organizations- Study at Jordanian Ministry of Planning. *International Journal of Business and Social Science*, 4 (17), [Special Issue].

Jane, W., et al. (2014). INFLUENCE OF INTERNAL ORGANIZATION ALENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF COMMUNITY-BASED HIV AND AIDS ORGANIZATIONS IN NAIROBI COUNTY. *European Scientific*, 10 (1).

MOSES OMOREGIE OJO. (2022). IMPACT OF MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF MTN NIGERIA. *International Journal of Management, Social Sciences, Peace and Conflict Studies (IJMSSPCS)*, 5 (2), 11- 26.

www. Ar.wikipedia.org

www.geo2all.com

www. Minshawi.com

www.arabteam2000- forum.com