



دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية – اليمن

The role of Management Information Systems in developing Administrative Performance in Social Fund for Development - YEMEN

Sadek Ahmed Zaid Al-Husam

*Researcher - Inclusive Development Research Center
Sana'a University -Yemen*

صديق أحمد زيد الحسام

*باحث - مركز أبحاث التنمية الشاملة
جامعة صنعاء - اليمن*

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن، واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي بأسلوبه الوصفي التحليلي، وجمعت المعلومات عبر استبانة وزعت على عينة عشوائية طبقية مكونة من (175) فردًا من موظفي الصندوق الاجتماعي للتنمية، وحللت البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS, 27).

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: أن مستوى واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية في الصندوق الاجتماعي للتنمية جاء عاليًا بجميع أبعادها ما عدا بُعد مهارات الأفراد فقد جاء متوسطًا، وأن مستوى الأداء الإداري في الصندوق الاجتماعي للتنمية بجميع أبعاده جاء بصفة عامة متوسطًا، وأن هناك دورًا ذا دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية بجميع أبعادها في الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية - اليمن.

وتوصل الباحث إلى عدد من التوصيات، أهمها: أنه ينبغي للصندوق الاجتماعي للتنمية العمل على تقييم نظم المعلومات الإدارية باستمرار وتحديثها كلما دعت الحاجة حتى تتمكن من تقديم المعلومات اللازمة بالوقت والكمية والسرعة المناسبة.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات الإدارية، الأداء الإداري، الصندوق الاجتماعي للتنمية.

Abstract:

The study aimed to identify the role of Management Information Systems in developing administrative performance at the Social Fund for Development in Yemen. The quantitative approach was adopted with its descriptive and analytical style, and information was collected through a questionnaire distributed to a stratified random sample consisting of (175) individuals from the employees of the Social Fund for Development. Data analysis was based on the use of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, 27). The study reached a number of results, the most important of which are: The reality of using of Management information systems at the Social Fund for Development was high in all its dimensions except for the dimension of individual skills with a medium verbal meaning. The level of administrative performance at the Social Fund for Development in all its dimensions was generally medium. It also concluded that there is a statistically significant role of Management information systems in all its dimensions on the administrative performance of the Social Fund for Development - Yemen. Based on these findings, the researcher reached a number of recommendations, the most important of which are: The Social Fund for Development should continuously evaluate Management Information Systems and work to update them whenever necessary so that they can provide the necessary information at the appropriate time, quantity and speed.

Keywords: Management Information Systems, administrative performance, Social Fund for Development.

المقدمة

تمثل البيانات واستخدام المعلومات عصب المجتمعات المعاصرة، بل أصبحت تمثل جزءاً مهماً من الوقت الذي يقضيه الفرد في أداء عمله؛ إذ تُعدُّ أحد العوامل التي تحدد أداء المنظمات. لقد أدى التطور في تكنولوجيا الحاسبات وصناعة البرمجيات، بالإضافة إلى خشونة البيئة التي تعمل فيها المنظمات إلى ظهور الحاجة إلى أدوات تساعد المنظمات على التعامل مع بيئتها من خلال الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات (ملوخية، 2007، ص3).

وكان من أول أهداف نظم المعلومات توفير تقارير تُفيد الإدارة، وتساعد على القيام بأنشطتها الإدارية المختلفة، وأدى ذلك إلى ظهور نظم المعلومات الإدارية كنظم توفر المعلومات التي تدعم العمليات ووظائف الإدارة واتخاذ القرارات في المنظمة من خلال تقارير منظمة واستثنائية، أما نظم المعلومات الإدارية الحاسوبية فتوفر معلومات تساعد في مراقبة الأفراد والتنسيق داخل المنظمة، بالإضافة إلى توفير المعلومات عن عمليات المنظمة (السالمي، 2003، ص172). وأشار كلٌّ من إدريس والغالبي (2009، ص37) إلى أن نظم المعلومات الإدارية تُعتبر عاملاً مهماً في تحسين وتطوير الأداء لدى الكثير من المؤسسات والمنظمات، ويعد الأداء مفهوماً مهماً للمؤسسة بصفة عامة، ويكاد أن يكون الظاهرة الشمولية لجميع فروع وحقول المعرفة الإدارية، فضلاً عن كونه البعد الأكثر أهمية لمختلف المؤسسات، ويتمحور حوله وجود المؤسسة من عدمه، فالجميع يبحث عن الارتقاء بأداء

مؤسساتهم من خلال عدة مداخل، وذلك بالبحث عن إدارة متكاملة للأداء.

وبيّن العتيبي (2013، ص34) أهمية الأداء الإداري بقوله: "يستمد الأداء الإداري أهميته من أهمية الهدف الذي تسعى الإدارة إلى تحقيقه، فالجهاز الإداري قد أُعد بشرياً ومادياً ومعنوياً ومكانياً من أجل الوصول إلى الهدف المنشود، فأى تقريط فيه يؤدي إلى إهدار هذه الطاقات، بقدر ذلك من التقريط، ومن هنا كان الحرص على الأداء الإداري الجيد من أهم ما تُعنى به الإدارة". لذا كان الأداء وسيلة مهمة للحكم على الإنتاجية المطلوبة، ومعيّاراً مهماً للوصول إلى الأهداف المرجوة على وفق معايير مُحددة مسبقاً، ويشمل ذلك الرؤساء والأفراد.

ومع وجود الكثير من المنظمات والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية، تزايد دعم المجتمع الدولي لأنشطة هذه المنظمات ولا سيما التي تعمل في المشاريع التنموية، ومنها الصندوق الاجتماعي للتنمية الذي يُعد في مقدمة المؤسسات الحكومية المُستقلة التي تحظى بدعم وقبول المانحين منذ قرار تاريخ إنشائه في العام 1997م، فقد أسس الصندوق منذ وقت مبكر ضمن أنظمتها نظاماً خاصاً بالمعلومات الإدارية، بهدف السماح بمراقبة أداء المشاريع، وكذلك السماح لجميع أصحاب المصلحة بمتابعة أداء الأعمال ومخرجاتها (التقرير السنوي، 2020، ص6).

وانطلاقاً إلى ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة التي جرت في أماكن مُختلفة عن عمل الصندوق الاجتماعي للتنمية سواء دراسات محلية، كدراسة: (سيف، 2023) و(المعلمي،

وكذلك على ثقة الممولين بكفاءة وفاعلية الصندوق الاجتماعي للتنمية في العمل، وأوصى التقرير بضرورة زيادة اهتمام الصندوق بتطوير أنظمة المعلومات الإدارية الخاصة بها ومواكبة كل ما هو جديد في مجال تقنية المعلومات من أجل زيادة تطوير الأداء الإداري من خلال أو بما يضمن (الكمية، وجودة وسرعة العمل المنجز، وتبسيط الإجراءات).

ولذلك فإن مشكلة الدراسة الحالية تتمثل في السؤال الرئيس الآتي:

ما دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن؟

وينبثق عنه الأسئلة الآتية:

ما واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية في الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن؟

ما مستوى الأداء الإداري في الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن؟

فرضيات الدراسة:

يمكن صياغة فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية H1: "يوجد دور ذو دلالة

إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha > 0.05$) لنظم

المعلومات الإدارية المتمثلة في (الأجهزة

والمعدات، البرمجيات، شبكات الاتصال، قواعد

البيانات، مهارات الأفراد) في تطوير الأداء

الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية".

ويتفرع منها الفرضيات الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى H1a: "يوجد دور ذو

دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha > 0.05$)

(2021) و(الضيانى، 2021) و(العران، 2020) و(الرميمة، 2020) و(عشية، 2018)، أو دراسات عربية، كدراسة: (عيسى، 2015) و(أبو كريم، 2013)، ودراسات أجنبية، كدراسة: (Sakr and Jaber, 2022) و(Afandi, 2017) وذلك بالتطرق إلى أهمية وجود نظم المعلومات الإدارية من أجل زيادة تحسين الأداء الإداري.

ومن هنا فقد جاء اختيار الباحث لموضوع هذه الدراسة، لدراسة دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن، والتعرف على واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية للوصول إلى نتائج وتوصيات وقرارات يمكن الاستفادة منها في تطوير وتحسين الأداء الإداري لدى العاملين في الصندوق الاجتماعي للتنمية، بما يحقق قدرته على التنافسية والاستدامة، وتحقيق أعلى مراتب النجاح، والوصول إلى أعلى مستويات الرضا سواء من قبل المجتمعات المحلية المستفيدة أو من قبل الممولين والمانحين لمشاريع الصندوق.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

أشارت دراسة (السنباني، 2018) إلى وجود

بعض المشكلات في الأداء الإداري في الصندوق

الاجتماعي للتنمية، وأكد ذلك التقرير الربعي

الثاني للمراقبة (2022، ص125)، الذي نفذته

وحدة المراقبة والتقييم في الصندوق الاجتماعي

للتنمية على عينة من المشاريع المنفذة، وذلك إلى

وجود قصور وتأخر في إنجاز بعض المشاريع

عن الخطط المعدة لذلك، مما قد يؤثر على سرعة

تسليم المشاريع للمجتمعات المحتاجة للخدمات،

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في الآتي:

الأهمية النظرية (العلمية):

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تطبق على الصندوق الاجتماعي للتنمية؛ إذ يُعتبر من أهم المؤسسات الوطنية وأكبر مُكون في شبكة الأمان الاجتماعي في اليمن.

تسهم هذه الدراسة في فتح المجال لإجراء دراسات لاحقة حول نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بالأداء الإداري في الصندوق الاجتماعي للتنمية. تُعتبر هذه الدراسة إضافة علمية إلى موضوع نظم المعلومات في المكتبات اليمنية.

الأهمية العملية (التطبيقية):

تسهم النتائج المتوقعة لهذه الدراسة في رفع مستوى الاهتمام بنظم المعلومات الإدارية في الصندوق الاجتماعي للتنمية.

تسهم هذه الدراسة في زيادة الوعي لدى القيادات وأصحاب القرار في الصندوق الاجتماعي للتنمية في المُستويات الإدارية العليا، وضرورة الاهتمام بنظم المعلومات الإدارية واستخدامها استخدامًا موسعًا، كي تُسهم في تحسين جودة القرارات والأداء الإداري.

تسهم توصيات الدراسة في زيادة تحسين الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن.

النموذج المعرفي للدراسة:

يُشكل النموذج المعرفي توضيحًا لمتغيرات الدراسة، وهما المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية) والمتغير التابع (الأداء الإداري)، وقد

للأجهزة والمعدات في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية".

الفرضية الفرعية الثانية H1b: "يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha > 0.05$) للبرمجيات في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية".

الفرضية الفرعية الثالثة H1c: "يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha > 0.05$) لشبكات الاتصال في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية".

الفرضية الفرعية الرابعة H1d: "يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha > 0.05$) لقواعد البيانات في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية".

الفرضية الفرعية الخامسة H1e: "يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha > 0.05$) لمهارات الأفراد في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية".

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية بجميع أبعادها في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن، عن طريق تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

معرفة واقع تطبيق نظم المعلومات الإدارية لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن.

معرفة مستوى الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن.

-**الحدود الزمنية:** نفذت الدراسة في المدة الزمنية من يوليو 2023 إلى ديسمبر 2023م.

الحدود المكانية: الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن.

-**الحدود البشرية:** اقتصر على الموظفين من موظفي الصندوق الاجتماعي للتنمية بمختلف المستويات التنظيمية والإدارية في الإدارة العامة وفروعه من فئة (نائب رئيس وحدة، نائب مدير فرع، ضابط مشاريع أول، ضابط مشاريع، مساعد ضابط، مساعد إداري).

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

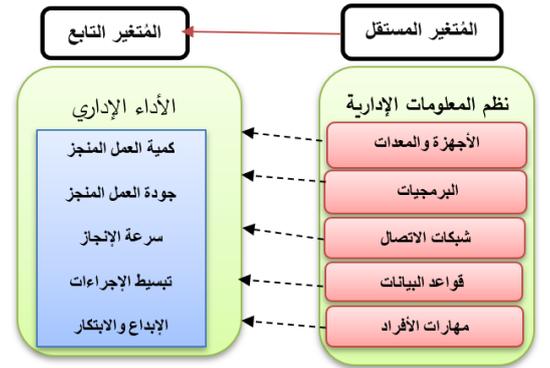
نُظْم المعلومات الإدارية:

تُعرف نُظْم المعلومات الإدارية: أنها نظام منهجي محوسب قادر على تكامل البيانات من مصادر مختلفة بقصد توفير المعلومات الضرورية للمستخدمين ذوي الاحتياجات المتشابهة (النجار، 2010، ص53).

وعرفها السلطان (2009، ص128) أنها مجموعة مُنظمة من الوسائل التي توفر معلومات عن الماضي والحاضر والتنبؤ بالمستقبل فيما يتعلق بأنشطة وعمليات المنظمة الإدارية، وبما يحدث أيضًا في بيئتها الخارجية التي تؤدي إلى تدعيم وظائف التخطيط والرقابة والعمليات في المنظمة من خلال ما توفره من معلومات في التوقيت المناسب لصانع القرار.

ويُعرف الباحث نُظْم المعلومات الإدارية إجرائيًا أنها واقع الصندوق الاجتماعي للتنمية لاستخدام الأجهزة والمعدات والبرمجيات وشبكات الاتصال وقواعد البيانات ومهارات الأفراد، وذلك من خلال

حدد الباحث أبعاد المتغيرين، استنادًا إلى عدد من الدراسات السابقة سواء دراسات محلية، كدراسة: (سيف، 2023) و(المعلمي، 2021) و(العران، 2020)، أو عربية كدراسة: (عيسى، 2015) و(أبو كريم، 2013)، وأجنبية كدراسة: (Sakr and Jaber, 2022) و(Afandi, 2017)، وكذلك بالرجوع للكتب، مثل: (صافي، 2023، ص7) و(النجار، 2010، ص95)، و(أبو النصر 2008، ص140) و(مرسي، 2006، ص21)، وبناء على ذلك صمم الباحث النموذج المعرفي لمتغيرات وأبعاد الدراسة على النحو الآتي:



شكل رقم (1): النموذج المعرفي للدراسة.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تحددت الدراسة بالحدود والمحددات الآتية:
-**الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على موضوع دور نظم المعلومات الإدارية المتمثلة في (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، شبكات الاتصال، قواعد البيانات، مهارات الأفراد) في الأداء الإداري المتمثل في (كمية العمل المنجز، جودة العمل المنجز، سرعة الإنجاز، تبسيط الإجراءات، الإبداع والابتكار) لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية - اليمن.

أولاً: الدراسات المحلية:

دراسة (سيف، 2023) بعنوان: "أثر تكنولوجيا المعلومات في أداء العمل الإداري بجامعة صنعاء".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (المكونات المادية البرامج وقواعد البيانات والمكونات البشرية وشبكات الاتصالات) في أداء العمل الإداري بجامعة صنعاء، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة في جمع المعلومات من عينة الدراسة المكونة من (328) من القيادات الإدارية بجامعة صنعاء في أمانة العاصمة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: أن جامعة صنعاء تبدي اهتماماً متوسطاً بتكنولوجيا المعلومات بجميع أبعادها، وأن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات بجميع أبعادها في أداء العمل الإداري بجامعة صنعاء.

دراسة (المعلمي، 2021) بعنوان: "أثر استخدام نظم المعلومات على الأداء الإداري - دراسة تطبيقية على الأوقاف اليمنية (أمانة العاصمة)". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في الأداء الإداري في مكاتب الأوقاف اليمنية بأمانة العاصمة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (400) موظف، واستخدمت أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وتمثلت عينة الدراسة في (196) موظفاً، وكانت الاستبانة أداة الدراسة في جمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: وجود علاقة تأثير إيجابية بين

إجابة أفراد العينة عن مقياس نظم المعلومات الإدارية.

الأداء الإداري:

يُعرف الأداء الإداري أنه القيام بالشيء أو تأدية عمل مُحدد أو إنجاز مهمة أو نشاط معين، بمعنى أن الأداء هو قيام الشخص بسلوك ما، وذلك لتحقيق هدف مُحدد، فقد يكون إشباع حاجة معينة أو حل مشكلة ما أو التخطيط لمشروع ما، في إطار المؤسسة أو التنظيم.

ويعرف أيضاً أنه المُخرجات ذات القيمة التي ينتجها النظام في شكل سلع وخدمات (أبو النصر، 2008، ص74).

وذكر أبو النصر (2008، ص82) أن مصطلح الأداء الإداري يشير إلى قيام العاملين بالمنظمة بسلوك إداري ما في ضوء مبادئ الإدارة، وذلك لتحقيق وظائف الإدارة (التخطيط والتنظيم والإشراف والتوجيه والرقابة والمتابعة) وذلك بأقل جهد ووقت وتكلفة.

ويُعرف الباحث الأداء الإداري إجرائياً أنه ما يقوم به الموظفون الإداريون بالصندوق الاجتماعي للتنمية من جهود لإنجاز الأعمال والأنشطة والمهام الإدارية على وفق أنظمة وقوانين المؤسسة، وبما يسهم في تحقيق أهداف الصندوق.

الدراسات السابقة:

فيما يلي عدد من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة:

اليمنية، وتحديد مستوى تكنولوجيا المعلومات ومستوى تحسين الأداء المنظمي في الشركة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة أداة الدراسة في جمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الشركة وفرعها في محافظة شبوة والبالغ عددهم (291) عاملاً، وبلغت عينة الدراسة (165) عاملاً، وأخذت العينة بطريقة عشوائية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: أن مستوى تكنولوجيا المعلومات كان عاليًا، وأن مستوى تحسين الأداء المنظمي كان عاليًا لدى شركة جنة هنت، وأن هناك أثرًا إيجابيًا قويًا لتكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء المنظمي لدى الشركة.

دراسة (العران، 2020): بعنوان "دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري للسلطة المحلية في الجمهورية اليمنية دراسة حالة ديوان عام محافظة صعدة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق نظم المعلومات الإدارية بديوان عام محافظة صعدة، ومعرفة مستوى الأداء الإداري بديوان عام المحافظة، ومعرفة العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (أجهزة، برمجيات، شبكات، قواعد بيانات، أفراد)، وتحسين الأداء الإداري، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة أداة الدراسة في جمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين بديوان عام محافظة صعدة والبالغ عددهم (115) موظفًا وموظفة، واستخدمت أسلوب الحصر الشامل لصغر عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: أن مستوى تطبيق نظم

استخدام نظم المعلومات الإدارية في هيئة الأوقاف اليمنية بأمانة العاصمة وواقع الأداء الإداري، وتزداد هذه العلاقة كلما تحسنت نظم المعلومات؛ إذ ينعكس تحسُّنها على تحسُّن الأداء.

دراسة (الضيانى، 2021) بعنوان: "نظم المعلومات الإدارية وأثرها على أداء العاملين في شركة النفط اليمنية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نظم المعلومات الإدارية وأثرها على أداء العاملين في شركة النفط اليمنية بأمانة العاصمة صنعاء، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الإدارة العامة لشركة النفط اليمنية والبالغ عددهم (684) موظفًا، وأخذت عينة طبقية عشوائية بلغت (170) موظفًا أي بنسبة (24.85%) من مجتمع الدراسة، وكانت الاستبانة أداة الدراسة في جمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: وجود أثر لنظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في شركة النفط اليمنية، وأنه على الرغم من توفر المستلزمات المادية والتنظيمية والبشرية والبرمجية، هناك ضعف في مستوى الأداء الإداري مقارنة بما هو موجود.

دراسة (الريمية، 2020) بعنوان: "تكنولوجيا المعلومات وأثرها في تحسين الأداء المنظمي، دراسة حالة شركة جنة هنت لاستكشاف وإنتاج النفط بالجمهورية اليمنية".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء المنظمي لدى شركة جنة هنت لاستكشاف وإنتاج النفط بالجمهورية

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري في ولاية غرب دارفور، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداة الاستبانة في جمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (100) موظف يعملون في وزارات ومجالات مختلفة وفي وظائف مختلفة داخل الولاية، وتوصلت الدراسة إلى وجود دور لنظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري تمثل في وجود وعي وإدراك لدى الإدارة العليا لاستخدام نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري، وتوفر الإمكانيات المادية والفنية لاستخدام نظم المعلومات الإدارية في ولاية غرب دارفور، مع وجود إمكانيات بشرية.

دراسة (أبو كريم، 2013) بعنوان: "علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري، دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مكونات نظم المعلومات، ومدى توفر البنية التحتية، وتوضيح طبيعة العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وتحسين الأداء الإداري للمنظمات غير الحكومية، والتعرف على مدى قدرة نظم المعلومات الإدارية في المنظمات غير الحكومية على تقديم معلومات مناسبة ودقيقة وكافية في الوقت المناسب لتحسين الأداء الإداري، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداة الاستبانة في جمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من المديرين المثبتين من جميع المنظمات غير الحكومية العاملة والمرخصة في قطاع غزة،

المعلومات كان جيداً وأن مستوى الأداء الإداري بديوان عام المحافظة كان جيداً، وأن هناك أثرًا إيجابيًا لمؤشرات نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري، وأن هناك تحسناً في الأداء الإداري.

دراسة (عشية، 2018) بعنوان: "دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية، دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي في إعداد الجوانب النظرية ودراسة العلاقة بين المتغيرات واختبار الفرضيات، واستخدمت أداة الاستبانة في جمع البيانات، بعد اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية قوامها (10%) بعدد (152) موظفًا من إجمالي عدد مجتمع الدراسة الذي بلغ (1525) موظفًا، وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية كان مرتفعًا، وأن مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسة عالٍ، وأن هناك علاقة طردية قوية بين تطبيق نظم المعلومات الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية.

ثانيًا: الدراسات العربية:

دراسة (عيسى، 2015) بعنوان: "دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري، دراسة حالة في حكومة ولاية غرب دارفور".

أن هناك تأثيرًا واضحًا ودلالة إحصائية لأنظمة المعلومات الإدارية بجميع أبعادها على سهولة الممارسات والأنظمة المتعلقة بأداء العاملين في وزارة التعليم العالي العراقية.

دراسة (Afandi, 2017) بعنوان: "Management information systems and their impact on job performance among employees in the private sector: SAUDI Telecommunications companies".

"نظم المعلومات الإدارية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص: شركات الاتصالات السعودية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى تطبيق نظم المعلومات الإدارية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص، وتحديدًا شركات الاتصالات في السعودية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة أداة الدراسة في جمع البيانات، وتمثلت عينة الدراسة في (50) عاملًا مستخدمًا لنظم المعلومات الإدارية من عمال شركات الاتصالات المختلفة في السعودية، وأخذت بالطريقة العشوائية البسيطة، وخلصت الدراسة إلى أن هناك تأثيرًا لنظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين.

رابعًا: التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة اتضحت أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة كما يلي:

ويبلغ عددها (854)، وتمثلت عينة الدراسة في (348) منظمة غير حكومية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية (الاختصاصيين الفنيين والمستخدمين والأجهزة والبرمجيات والشبكات وقواعد البيانات) وتحسين الأداء الإداري من وجهة نظر المديرين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

ثالثًا: الدراسات الأجنبية:

دراسة (Sakr and Jaber, 2022) بعنوان: "The impact of management information systems on improving employee performance A case study in the Financial and Administrative Department /Ministry of Higher Education and Scientific Research, IRAQ".

"أثر نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء العاملين - دراسة حالة على الموظفين في الدائرة المالية والإدارية بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي".

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في الدائرة الإدارية والمالية بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة في جمع البيانات، وبلغ حجم مجتمع الدراسة (203) موظفين من موظفي الوزارة من مختلف المستويات الوظيفية في بيئة العمل، وتمثلت عينة الدراسة في (57) موظفًا، وأخذت بطريقة عشوائية بسيطة، وتوصلت الدراسة إلى

أوجه التشابه:

من حيث مُتغيرات الدراسة: تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات المحلية، كدراسة: (سيف، 2023)، (المعلمي، 2021)، (الضيانى، 2021)، (العران، 2020)، (الرميمة، 2020)، (عشية، 2018)، والدراسات العربية، كدراسة: (عيسى، 2015)، (أبو كريم، 2013)، والدراسات الأجنبية، كدراسة: (Sakr and Jaber, 2022) و(Afandi, 2017)، في مُتغيرات الدراسة على النحو التالي: المُتغير المُستقل نظم المعلومات الإدارية أو تكنولوجيا المعلومات، والمُتغير التابع الأداء الإداري أو الوظيفي.

من حيث المنهجية وأداة الدراسة: اعتمدت جميع الدراسات السابقة في منهجيتها على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، بناءً على طريقة وعرض نتائج تحليل البيانات في الدراسات السابقة، ولذلك فإن الباحث سيستخدم في دراسته الحالية المنهج الكمي مُستخدمًا الأسلوب الوصفي التحليلي، كما استخدمت جميع الدراسات السابقة أداة الاستبانة في جمع البيانات من الميدان، وهي الأداة المستخدمة في هذه الدراسة أيضًا.

أوجه الاختلاف: أُجريت الدراسات السابقة في مراحل زمنية مُختلفة وأماكن عمل مُختلفة، وكان أغلب مجال التطبيق في الدراسات السابقة إما مؤسسات حكومية خدمية أو تعليمية، كما في دراسة كل من: (سيف، المعلمي، العران، الضيانى، عيسى، Sakr and Jaber)، أو شركات الاتصالات كما في دراسة (عشية، Afandi)، أو شركات ومنظمات خاصة كما في

دراسة كل من: (الرميمة، أبو كريم). أما الدراسة الحالية فقد أُجريت في عام 2023م بالتطبيق على الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن، وهذا يمثل اختلافًا عن كل عناوين الدراسات السابقة. تختلف أهداف هذه الدراسة عن أهداف الدراسات السابقة، تبعًا لاختلاف عناوينها وأماكن إجرائها. تختلف عينة الدراسة الحالية عن عينات الدراسات السابقة، تبعًا للهدف من الدراسة واختلاف مجتمعات الدراسة.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في إضافة بُعد الإبداع والابتكار للمُتغير التابع، وهذا البُعد لا يوجد في جميع الدراسات السابقة المذكورة.

أوجه الاستفادة: استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تغطية الجانب النظري للدراسة فيما يخص مُتغيرات الدراسة وأبعادها، والاطلاع على المنهجية المستخدمة واختيار أداة جمع البيانات المناسبة وتصميم بنائها، ومعرفة الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة نتائج الدراسة.

ما يُميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة: تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بإضافة بُعد الإبداع والابتكار للمُتغير التابع (الأداء الإداري) كبُعد جديد للقياس، وهو ما لم يكن موجودًا في جميع أبعاد الدراسات السابقة.

الإطار النظري:

أولاً: نظم المعلومات الإدارية:

أهداف نظم المعلومات الإدارية:

أشار الطائي (2002، ص15) إلى أن هناك مجموعة من الأهداف التي تسعى نظم المعلومات

- توفير المعلومات لجميع العاملين لمساعدتهم في أداء أعمالهم وأنشطتهم الوظيفية بدقة.
- مساعدة الإدارة العليا على إجراء عملية الرقابة والمتابعة لأنشطة المنظمة والتنبؤ بمستقبلها.
- تحديد قنوات التواصل بين الوحدات الإدارية المختلفة داخل المنظمة، لتسهيل عملية استرجاع البيانات.
- حفظ البيانات بجميع تفاصيلها لغرض إتاحتها وسرعة الوصول إليها عند الحاجة إلى استخدامها.
- وأضاف الخميدي وآخرون (2005، ص75) بعض الفوائد الأخرى، وهي:
- الاستفادة من نظم المعلومات الإدارية في إنتاج التقارير سواء كانت تفصيلية أو تجميعية أو شهرية أو فصلية أو سنوية بخصوص نشاط المنظمة.
- تقييم أنشطة ونتائج المؤسسة من أجل تصحيح الانحرافات.
- المعرفة الواسعة بالبيانات والمعلومات التي تخدم المستفيدين عن كل ما هو جديد فيما يخص نشاطات المنظمة أو المستفيدين.
- مد المستفيدين والباحثين بالمعلومات التي يرغبون بالحصول عليها من أجل الاستفادة والمعرفة.
- **مكونات نظم المعلومات الإدارية (المتغير المستقل):**
- أشار (2011، 21) "Gupta" إلى أنه من خلال نظم المعلومات الإدارية تجمع البيانات من

- الإدارية إلى تحقيقها، وتتمثل تلك الأهداف فيما يلي:
- ربط النظم الفرعية للمنظمة مع بعضها في نظام متكامل بما يسمح بتدفق البيانات والمعلومات، وبما يؤدي إلى تحقيق التنسيق بين أنشطة تلك النظم.
- المساعدة في ربط أهداف النظم الفرعية بالمنظمة بالهدف العام للمنظمة، ومن ثم المساعدة في تحقيق هذا الهدف.
- المساعدة في عملية صنع واتخاذ القرار في جميع المستويات التنظيمية من خلال توفر التقارير التي تتضمن المعلومات اللازمة لتلك القرارات في التوقيت المناسب.
- توفير المعلومات اللازمة لأغراض التخطيط والرقابة في المكان والتوقيت والشكل المناسب.
- الرقابة على عملية تناول البيانات والمعلومات وحفظها.
- تحسين إنتاجية المنظمة بعدة طرق، منها إنتاج التقارير عن العمليات الروتينية للمنظمة بدقة، وتحديث البيانات والمعلومات، والتنبؤ بالمشكلات المستقبلية.
- تطوير أداء المنظمات من خلال ما تنتجه من معلومات مرتدة عن تنفيذ الخطط والمشروعات.
- فوائد نظم المعلومات الإدارية:**
- ذكر محمد وطه (2020، ص24) عددًا من فوائد نظم المعلومات الإدارية لمُتخذي القرار والعاملين في المؤسسة، أهمها:
- تقديم المعلومات إلى الإدارة بجميع مستوياتها لمساعدتها في اتخاذ القرار.

كما عرفها (الكساسبة، 2011، ص 58) أنها الكيان المادي الصلب الذي يشتمل على الحواسيب والأجهزة الملحقة بها، وتتكون من ثلاثة أجزاء رئيسية، هي وحدات الإدخال والمعالجة والإخراج وتقوم بوظائف متعددة لتسهيل العمل داخل المنظمات.

ويرى الباحث أن الأجهزة والمعدات تشتمل على كل ما هو ملموس من أجهزة كمبيوتر وملحقاتها، مثل: (الشاشة، ولوحة المفاتيح، والماوس، والطابعات، إلخ).

المكونات البرمجية (البرمجيات Software): عرفها (Heizer & Render، 2004، P282) أنها جميع المجموعات التعليمية الخاصة بمعالجة المعلومات التي تحتاجها المكونات المادية للحاسوب لتتمكن من إنجاز أعمالها ومعالجاتها الضرورية المطلوبة، ويمكن تصنيفها إلى:

- برمجيات التشغيل (Operating Software): حيث نظام التشغيل يدير ويساند عمليات نظام الحاسوب Windows، مثل: برامج التشغيل التي تراقب وتدعم ملحقات النظام وتعمل على التحكم في إدارة الجهاز.

- برمجيات التطبيقات (Application Software): هي البرامج التي تقوم بالمعالجة المباشرة لأجل الاستخدام الشخصي بواسطة المستخدم النهائي، ومن أمثلة هذه البرامج: برامج التصميم والرسومات الهندسية (AutoCAD)، وبرامج الأوفيس (Office) وغير ذلك من التطبيقات الأخرى.

مصادر مختلفة وتعالج وترسل إلى الجهات التي تحتاجها، ويُلبي النظام الاحتياجات من المعلومات الفردية والجماعية والمديرين من خلال مجموعة متنوعة من النظم، مثل: نظم الاستعلام، ونظم التحليل، ونظم النمذجة، ونظم دعم القرار، ويساعد نظام المعلومات الإدارية أيضًا في التخطيط الاستراتيجي، والمراقبة الإدارية، والمراقبة التشغيلية ومعالجة المعاملات، بالإضافة إلى أنه يساعد الإدارة العليا في تحديد الأهداف والتخطيط الاستراتيجي، وتطوير خطط الأعمال وتنفيذها.

وتشتمل نظم المعلومات الإدارية على خمسة من العناصر الأساسية التي تشكل الموارد الضرورية للمنظمة كما هو مبين في الشكل رقم (2)، وهذه العناصر ضرورية وتكمل بعضها بعضًا، ولا يعمل النظام بفعالية دون أحد هذه العناصر، ولا بد للمنظمة من استيعاب هذه الموارد الخمسة حتى تستفيد الاستفادة التامة من نظم المعلومات (Turban, Volonino, Wood, 2013, P44)، وهي:

المكونات المادية (الأجهزة والمعدات Hardware): هي الأجزاء والمكونات المادية الملموسة من الحاسوب التي تشتمل على الحواسيب والأجهزة الملحقة بها التي تقوم بوظائف متعددة لتسهيل العمل داخل المنظمات (قنديلجي والسامرائي، 2009، ص 154).

وعرفها ثومبسون وكاتس (Thompson and Cats, 2003, P47) أنها "المكونات المادية التي تشكل مجموعها الحاسوب"، وبذلك فإن الأجهزة تتكون من الحواسيب بأنواعها ومكوناتها الفرعية.

قواعد البيانات (Database): هي مجموعة منظمة من المعلومات المهيكلة أو البيانات المخزنة عادة بصيغة إلكترونية أو في نظام الكمبيوتر، وعادة ما تكون قاعدة البيانات تحت تحكم نظام إدارة قاعدة البيانات (DBMS) (قراش، 2021، ص77).

وتعتبر قواعد البيانات نظامًا على هيئة كتالوج لوصف البيانات لتمكين البرنامج من تخزين بيانات ذات استقلالية، وقواعد البيانات تعالج البيانات منطقيًا، وتشمل الكيانات والصفات والعلاقات لمعلومات وبيانات المنظمة (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، 2007، ص41).

ويعرفها (Alter, 2002, P137) أنها "مجموعة مهيكلة من البيانات المخزنة إلكترونيًا، يتم السيطرة والوصول إليها من خلال الحاسوب، وتكون مرتبة بناء على علاقات معروفة مسبقًا بين أنواع محددة من البيانات ذات العلاقة بالأعمال أو الحالات أو المشكلات".

ويعرف الباحث قواعد البيانات أنها قاعدة البيانات التي يحتويها الصندوق وتجمع من مصادر داخلية (الوحدات والفروع) بالاستعانة بنظم المعلومات الإدارية أو من مصادر خارجية من الجهات الحكومية ذات العلاقة (الجهاز المركزي للإحصاء، وزارة التخطيط، وزارة التربية والتعليم، وزارة الصحة، إلخ)، ويستفيد منها الصندوق بعد تحليلها في تحقيق أهداف المؤسسة.

الأفراد (People): هم متطلب ضروري للعمليات والإجراءات في كل نظم المعلومات، ومن هؤلاء الأفراد من نطلق عليهم بالمستخدمين النهائيين، أو الاختصاصيين الفنيين المسؤولين

- النصوص / الإجراءات (Statements): هي مجموعة الخطوات والتوجيهات التي يجب اتباعها من قبل الأفراد الذين يستخدمون المعلومات؛ حيث إنها تحتوي على توجيهات التشغيل والإرشادات التي تصف: ما الذي يجب عمله من قبل مستخدم النظام؟ (النجار، 2010، ص 58).

ويعرف الباحث البرمجيات أنها الأشياء غير الملموسة التي تحتوي على مجموعة الأوامر والتعليمات التي تعمل أجهزة الكمبيوتر على أساسها.

الشبكات (Networks): هي مجموعة من الحواسيب ترتبط مع بعضها بعضًا لتمكين الأفراد من التراسل فيما بينهم وذلك من أجل مشاركة البيانات وتبادل المعلومات، بالإضافة إلى الاستفادة من المشاركة في حلقات النقاش والمراسلات الرسمية المختلفة (الحمامي والعاني، 2007، ص54).

وانتشرت العديد من أنظمة خزن المعلومات وتميرها، مثل: الإنترنت (Internet)، والإنترانت (Intranets)، والإكسترانت (Extranets)، التي أصبحت تمثل عوامل النجاح الأساسية في العمليات وفي المنظمات، والتي يجري من خلالها نقل البيانات والمعلومات سواء داخل المنشأة أو خارجها (النجار، 2010، ص 59).

ويعرفها (Stair and Reynolds, 2012, P12) أنها "ربط أجهزة الكمبيوتر والمعدات في مبنى واحد، أو على مستوى الدولة، أو العالم من أجل تمكين الاتصال الإلكتروني".

الدراسات الإدارية بصفة عامة، وفي دراسات الموارد البشرية بصفة خاصة.

فقد عرف أبو النصر (2008، ص82) الأداء الإداري أنه قيام العاملين بالمنظمة بسلوك إداري ما في ضوء مبادئ الإدارة، وذلك لتحقيق وظائف الإدارة (التخطيط والتنظيم والإشراف والتوجيه والرقابة والمتابعة) بصورة رشيدة (أي بأقل جهد ووقت وتكاليف).

كما عرف أنه الأداء الكفاء والفعال الذي يحقق الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها.

وترى محامدة (2005، ص28) أن الأداء الإداري "مجموعة من أنشطة ووظائف يمارسها أي إداري لتحقيق الأهداف الخاصة بأي مؤسسة من المؤسسات".

وأشار أبو سمرة وآخرون (2015، ص27) إلى أن الأداء الإداري يتعلق بما يقوم به موظف أو مدير من أعمال وأنشطة مرتبطة بوظيفة معينة داخل المؤسسة، ويختلف من وظيفة إلى أخرى، وإن وجد بينها عامل مشترك.

أبعاد ومعايير الأداء الإداري (المتغير التابع):

أشار أبو النصر (2008، ص140) إلى أن هناك آراء عديدة في تحديد مجالات (معايير) تقييم الأداء، وصنفت إلى خمسة آراء، كما يلي:
الرأي الأول: يحدد مجالات تقييم الأداء في الآتي: (المعلومات، والاتجاهات، والمهارات).

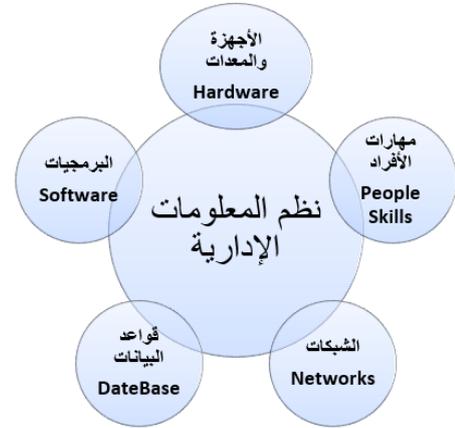
الرأي الثاني: يحدد مجالات تقييم الأداء في الآتي: (الجودة، وكمية الإنجاز في وقت محدد، والتكلفة، والسلوك).

الرأي الثالث: يحدد مجالات تقييم الأداء في الآتي:

عن تشغيل وإدامة النظام (يحيوي، 2017، ص12).

ويعرف متولي (2015، ص16) العنصر البشري أنه أهم جزء في نظام المعلومات، فهو الذي يجعل النظام قابلاً للتشغيل، ويتضمن العنصر البشري ما يلي:

- محلي ومصممي النظم.
- واضعي البرامج الذين يشتركون في عملية تحليل وتصميم وتنفيذ وتطوير نظام المعلومات.
- القائمين على تشغيل النظام في مركز الحاسب.
- الأفراد المسؤولين عن جمع وحصر وإعداد البيانات في شكل معين لتصبح مدخلات.
- مستخدمي النظام، وهم المستخدمون النهائيون للمعلومات التي ينتجها النظام.



شكل رقم (2): مكونات نظم المعلومات الإدارية.
المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى (O'Brien and Marakas, 2010, P7).

ثانياً: الأداء الإداري:

يُعتبر مفهوم الأداء الإداري من المفاهيم التي نالت نصيباً وافراً من الاهتمام والبحث في

(الكمية، والجودة، والوقت، والإجراءات).

الرأي الرابع: يحدد مجالات تقييم الأداء في الآتي: (الإنتاجية، والفعالية، والكفاءة، والنوعية، وتحقيق الربح، والنمو، ورضا العاملين، والإبداع والابتكار).

الرأي الخامس: يحدد مجالات تقييم الأداء بصفة تفصيلية في الآتي:

(المهارة في أداء المهام، وعدد الوحدات المنجزة، والمعلومات، والانضباط والالتزام بالمواعيد، والمبادأة والإيجابية، ونمط التعامل مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين والعملاء، والأخطاء الفنية في العمل، ومهارات الاتصال والقيادة وتحليل المشكلات واتخاذ القرارات للرؤساء).

وصنف صافي (2023، ص7) وحسن (2016، ص 89) أبعاد ومعايير الأداء الإداري إلى الآتي:

-الكمية (Quantity): تعني كمية العمل المنجز، ويجب ألا يتعدى قدرات وإمكانات الأفراد، وفي الوقت نفسه لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم؛ لأن ذلك يعني بطء الأداء، مما يصيب العاملين بالتراخي، وقد يؤدي إلى مشكلة في المستقبل، تتمثل في عدم القدرة على زيادة معدلات الأداء؛ لذلك يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل الأداء، بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات وتدريب وتسهيلات.

-الجودة (Quality): تعني جودة العمل المنجز، وتعبر عن مستوى أداء العمل، والجودة تحمل معاني كثيرة ومتعددة، فهي ذات معنى واقعي ومعنى حسي، فالمعنى الواقعي يعني التزام

المنظمات باستخدام مؤشرات حقيقية، كمعدل الإنتاج، ونسبة الفاقد والهدر، ومن ثم استخدام معايير التزام المنظمات بالموصفات والمقاييس المتعارف عليها، أما المعنى الحسي للجودة فإنه يركز على مشاعر وأحاسيس متلقي الخدمة والمستفيد منها، بمعنى اقتناعهم ورضاهم عن الخدمات المقدمة، وهل نجح العاملون في تقديم هذه الخدمات بمستوى جودة يناسب توقعاتهم، ويلبي احتياجاتهم؟

-الوقت (Time): تعني سرعة العمل المنجز، وترجع أهمية الوقت إلى كونه من الموارد غير القابلة للتجديد أو التعويض، فهو رأس مال، وليس دخلاً، مما يحتم استغلاله الاستغلال الصحيح في كل لحظة من حياتنا؛ لأنه يتضاءل على الدوام، ويمضي إلى غير رجعة.

-الإجراءات (Process): هي الخطوات التي يسير فيها أداء العمل، بمعنى آخر: بيان توقعي للخطوات والإجراءات الضرورية الواجب اتباعها لتنفيذ المهام؛ لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف.

-الإبداع والابتكار (Creativity and Innovation):

عرف الصيرفي (2009، ص261) الإبداع والابتكار أنه قدرة العاملين على ابتكار أساليب ووسائل وأفكار مفيدة للعمل، تحفز ما لديهم من قدرات ومواهب لتحقيق الأهداف الإنتاجية والأدائية الأفضل، ويتضمن الإبداع ثلاثة عناصر متداخلة ومتشابكة إلى أقصى درجة، فالعنصر الأول يتمثل في الفكرة القيادية والرؤية المتميزة

وصف الظاهرة محل الدراسة كما هي من حيث خصائصها وأشكالها، وعلاقتها، والعوامل المؤثرة في ذلك (Salkind, 2018, P160)، والتحليلي عن طريق جمع البيانات الخام (Raw Data) وتخزينها، ومن ثم معالجتها لتحويلها إلى معلومات ذات قيمة ومعنى (Render, Stair,) (Hanna, Hale, 2018, P20).

مصادر جمع البيانات والمعلومات: تطلب إنجاز هذه الدراسة الاستناد في استقاء معلوماتها وبياناتها إلى مصدرين، هما:

-المصادر الأولية: تمثلت في أداة الاستبانة لجمع البيانات الميدانية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، ومن ثم عمل الباحث على تفرغ الاستبانة وتحليلها باستخدام برنامج "SPSS27" للتحليل الإحصائي.

-المصادر الثانوية: هي المعلومات التي تم الحصول عليها من خلال الرجوع للكتب والمراجع العلمية والدوريات والأبحاث والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

-مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من موظفي الصندوق الاجتماعي للتنمية في المستويات التنظيمية والإدارية المختلفة في الإدارة العامة وفروعه التسعة في مختلف الوحدات والقطاعات على مستوى الجمهورية اليمنية، والبالغ عددهم (317) موظفًا موزعًا حسب المستوى الوظيفي كما هو مبين في الجدول رقم (1).

-عينة الدراسة: استخدمت الدراسة أسلوب العينة العشوائية الطبقية لاختيار عينة الدراسة التي بلغت (175) موظفًا بنسبة (55.20%) من

للادخار، أما العنصر الثاني فيتمثل في تحريك وتشغيل مواهب ومهارات الأفراد والفريق، والعنصر الثالث يتمثل في استثمار نتائج هذه التركيبة وتحويلها إلى القنوات الإنتاجية الصحيحة.

وفي هذه الدراسة ذهب الباحث مع الرأي الثالث الذي يحدد معايير تقييم الأداء في (الكمية، والجودة، والوقت، والإجراءات) وذلك لتناسبها مع موضوع الدراسة الحالية، بالإضافة إلى بُعد (الإبداع والابتكار) كبُعد جديد لمتغير الأداء الإداري في الدراسة الحالية؛ إذ يعتبر واحدًا من معايير تقييم الأداء التي ذكرت في الرأي الرابع من معايير الأداء الإداري، ولما له من أهمية كبيرة في الوقت الراهن؛ إذ يعتبر من أهم مقومات التنمية والتطوير للمنظمات.



شكل رقم (3): أبعاد ومعايير الأداء الإداري.
المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى (صافي، 2023، ص7).

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

اشتملت منهجية الدراسة وإجراءاتها على الآتي:
منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الكمي بأسلوبه الوصفي التحليلي، فالوصفي عن طريق

الاطلاع على الجانب النظري المتعلق بالدراسة من أدبيات ودراسات سابقة، كما استعان الباحث في بناء أداة الاستبانة بعدد من الاستبانات المستخدمة في الدراسات السابقة ذات العلاقة، كدراسة: (سيف، 2023)، (Sakr and Jaber, 2022)، (المعلمي، 2021)، (الضياي، 2021)، (العران، 2020)، (الرميمة، 2020)، (عشية، 2018)، (أبو كريم، 2013).

صياغة أبعاد وفقرات الاستبانة بالصورة الأولية التي تضمنت (10) أبعاد و(50) فقرة، توزعت على محورين، أولهما المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية)، ويتكون من (5) أبعاد و(25) فقرة، وثانيهما المتغير التابع الأداء الإداري، ويتكون من (5) أبعاد و(25) فقرة، بالإضافة إلى البيانات الشخصية لعينة الدراسة.

عرض الاستبانة على مجموعة محكمين من ذوي الاختصاص.

تعديل الاستبانة بناءً على آراء ومقترحات المحكمين.

إجراء مسح تجريبي (Pilot Study) لأداة الدراسة لاختبار صدق المحتوى بتوزيع (25) استبانة على عدد من أفراد عينة الدراسة.

تعديل فقرات الاستبانة على وفق نتائج اختبار صدق المحتوى وصياغتها بصورتها النهائية وتوزيعها على مفردات عينة الدراسة والبالغ عددهم (175) فردًا.

إجمالي حجم العينة (317)، وقد حدد الباحث العينة طبقًا للجدول الذي أعده كل من (Krejci & Morgan) لتحديد حجم العينة لمجتمع محدد (فهمي، 2005، 124) ملحق (1).

جدول رقم (1): التوزيع العددي والنسبي لمجتمع الدراسة وعينتها بحسب المُسمى الوظيفي:

م	المستوى الوظيفي*	المجتمع في كل عدد أفراد	النسبة المئوية %	العينة الطبقية النسبية	العينة الطبقية غير النسبية
1	نائب رئيس وحدة	12	3.79	7	9
2	نائب مدير فرع	9	2.84	5	4
3	ضابط مشاريع أول	40	12.62	22	36
4	ضابط مشاريع	204	34.64	112	85
5	مُساعد ضابط مشاريع	23	7.26	13	15
6	مُساعد إداري	29	9.15	16	26
	الإجمالي	317	100	175	175

المصدر: (من إعداد الباحث).

*وحدة المراقبة والتقييم، التقرير الربعي الثاني للمراقبة، يونيو 2022م.

أداة الدراسة: استخدم الباحث أداة جمع البيانات (الاستبانة) في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة، وتحديد المحاور الرئيسة التي تضمنتها الاستبانة وكذا الأبعاد والفقرات التي تضمنتها وصممت بما يتوافق مع أهداف الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

باتساق الفقرات مع بعضها بعضاً من خلال استخدام طرق إحصائية مختلفة. **صدق أداة الدراسة:** للتحقق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) استخدم الباحث الصدق الظاهري (صدق المحكمين)، وصدق الاتساق الداخلي (معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية).

الصدق الظاهري: هو تأكد الباحث من أن الأداة التي سيستخدمها في دراسته تعد ملائمة لأغراض الدراسة، وأن المصطلحات المستخدمة تؤدي إلى النتيجة نفسها، فبعد انتهاء الباحث من تصميم أداة الاختبار وإعدادها عرض محاور الاختبار الرئيسة، أو بنودها على الخبراء، أو الأساتذة من ذوي الخبرة والاختصاص بموضوع الدراسة، وعددهم (9) محكمين، وطُلب منهم تقييم الأداة، والحكم على فقراتها: أهي صالحة أم غير صالحة؟ ومدى انتماء كل فقرة للمجال المحدد لها، وصحة بنائها اللغوي، وأي اقتراحات أو تعديلات يرون أنها مناسبة لتحقيق هدف الدراسة.

صدق الاتساق الداخلي (صدق البناء):

الصدق البنائي للمتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية) وأبعاده:

جدول (4): معاملات ارتباط بيرسون لأبعاد المتغير

المستقل (نظم المعلومات الإدارية):

درجة ارتباط معاملات بيرسون	أبعاد المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية)
.910**	الأجهزة والمعدات
.876**	البرمجيات
.656**	شبكات الاتصال

- جمع الاستبانات الموزعة على عينة الدراسة وفرزها لمعرفة عدد الاستبانات الصالحة وغير الصالحة من الاستبانات، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (2): قوائم الاستبانات الموزعة والمستعادة والمفقودة والمستعبدة في التحليل:

الاستبانات الموزعة	المستعبدة	المفقودة	المستعبدة	المقبولة
175	172	3	2	170

ترميز الاستبانات الصالحة وتفرغها وتحليلها بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS, VER27)، وتصنيف بيانات التحليل في جداول وتفسيرها وشرح نتائجها.

ولقياس تقديرات عينة الدراسة والإجابة عن فقرات الاستبانة، استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي (Singh, 2006, P207)، الذي يحدد بدائل الإجابة لهذا المقياس بإحدى البدائل الخمس، وإعطاء كل بديل من تلك البدائل قيمة معينة، كما هو مبين في الجدول رقم (3):

جدول (3): مستويات ودرجات القياس المستخدمة

على وفق مقياس ليكرت الخماسي:

مستوى القياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
درجة القياس	5	4	3	2	1

صدق أداة الدراسة وثباتها: هي مقاييس يستخدمها الباحث لتقييم جودة فقرات الاستبانة؛ إذ يشير الصدق إلى مدى ملاءمة الفقرات وصلاحيتها للمجال الذي تقيسه، ويتعلق الثبات

الإداري) الذي ينتمي إليه، مما يعني أن الأداة (الاستبانة) تمتلك صدقًا تكوينيًا واتساقًا داخليًا، ويمكن الوثوق في نتائجها، وصلاحياتها لقياس ما أعدت لقياسه.

ثبات أداة الدراسة: يشير إلى إمكانية الاعتماد على أداة القياس أو على استخدام الاختبار، وهذا يعني أن ثبات الاختبار هو أنه يعطي النتائج نفسها باستمرار إذا ما استخدم الاختبار أكثر من مرة تحت ظروف مماثلة (الظروف نفسها) (المحمودي، 2019، ص136)، علمًا أن معامل الثبات المقبول هو (0.60) فما فوق (Sekaran & Bougie, 2016, P290)، وهنا نؤكد أن الثبات شرط ضروري للاستبانة، ولكن ليس كافيًا لوحده للحكم على الاستبانة، ولا بد للاستبانة من الناحية العلمية أن تتسم بالصدق والثبات في آن واحد، هذا وقد حسب الباحث معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة، وكانت النتائج على النحو الآتي:

جدول (6): درجة المصدقية ومعامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة:

م	المحاور والأبعاد	عدد الفقرات	درجة الثبات Alpha	$\sqrt{\text{Alpha}}$ درجة المصدقية
1	الأجهزة والمعدات	5	0.914	0.956
2	البرمجيات	5	0.878	0.937
3	شبيكات الاتصال	5	0.665	0.815
4	قواعد البيانات	5	0.858	0.926
5	مهارات الأفراد	5	0.795	0.891

قواعد البيانات	0.899**
مهارات الأفراد	0.879**
** الارتباط دال إحصائياً عند 0.01 ومن ثم دال إحصائياً عند 0.05.	

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج تحليل الاستبانة.

يتضح من الجدول رقم (4) أن جميع معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية) ذات دلالة إحصائية، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي لأبعاد المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية) الذي ينتمي إليه، مما يعني أن الأداة (الاستبانة) تمتلك صدقًا تكوينيًا واتساقًا داخليًا، ويمكن الوثوق في نتائجها، وصلاحياتها لقياس ما أعدت لقياسه.

الصدق البنائي للمتغير التابع (الأداء الإداري) وأبعاده:

جدول (5): معاملات ارتباط بيرسون لأبعاد المتغير التابع (الأداء الإداري):

أبعاد المتغير التابع (الأداء الإداري)	درجة ارتباط معاملات بيرسون
كمية العمل المنجز	0.753**
جودة العمل المنجز	0.920**
سرعة الإنجاز	0.871**
تبسيط الإجراءات	0.953**
الإبداع والابتكار	0.780**
** الارتباط دال إحصائياً عند 0.01 وبالتالي دال إحصائياً عند 0.05.	

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج تحليل الاستبانة.

يتضح من الجدول رقم (5) أن جميع معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد المتغير التابع (الأداء الإداري) ذات دلالة إحصائية، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي لأبعاد المتغير التابع (الأداء

خاص، وإجراء تحويل Transformation في صيغة المعطيات، وكذلك رسم الأشكال البيانية Graphs، بالإضافة إلى الهدف الرئيس المتمثل بإجراء التحليلات الإحصائية المختلفة (البلاذوي، 2009، ص34).

ولغايات تحقيق أغراض الدراسة استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية:

-مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures)؛ لوصف خصائص عينة الدراسة، اعتمادًا على النسب المئوية والتكرارات، والإجابة عن أسئلة الدراسة، وترتيب أبعادها بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

-حساب معامل (ألفا كرو نباخ - Alpha Cronbach's)؛ لقياس مدى ثبات أداة الدراسة وتحديد التجانس الداخلي لفقراتها ومعامل الصدق الذاتي $\sqrt{\text{Alpha}}$ لقياس صدق أداة الدراسة. حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson)؛ لقياس الصدق البنائي (الاتساق الداخلي) بين فقرات الأداة والأبعاد ومتغيرات الدراسة التي تنتمي إليها.

-تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis).

-معامل التحديد (R2) Determination Coefficient؛ لقياس مؤشرات اختبار جودة نموذج الانحدار الخطي البسيط.

-اختبار (F) test؛ لقياس مؤشرات اختبار جودة نموذج الانحدار الخطي البسيط، ويستخدم للتحقق من دلالة نموذج الانحدار الخطي البسيط

المتغير المستقل	25	0.899	0.948
نظم المعلومات الإدارية			
المتغير التابع	25	0.903	0.950
الأداء الإداري			

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج تحليل الاستبانة.

يتضح من الجدول رقم (6) أن جميع معاملات الثبات أكبر من الحد الأدنى لمستوى الثبات المقبول (0.60)، وهذا يعني توفر خاصية الثبات في جميع أبعاد وفقرات أداة الدراسة الحالية، وقد تراوحت قيمة معامل الثبات لمتغيرات الأداة جميعها بين (0.899، 0.903) وهي قيم مرتفعة، وتؤكد صلاحية الأداة لأغراض الدراسة. وللتأكد من أن الاستبانة صالحة لقياس ما تهدف إلى قياسه أحتسب معامل الصدق الذاتي، من خلال أخذ الجذر التربيعي $\sqrt{\text{Alpha}}$ لمعامل الثبات "ألفا كرونباخ"، فقد كان معامل الصدق الذاتي لجميع المحاور والأبعاد فوق المعدل المطلوب، وحصل أقل بعد على (0.81) كما هو موضح في الجدول أعلاه، مما يدل على أن الاستبانة صالحة لقياس ما صممت لقياسه.

الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل بيانات أداة الدراسة: تأسيسًا على مشكلة الدراسة وأهدافها وفرضياتها من جهة، وبناءً على منهجيتها من جهة أخرى، جرت المعالجة الإحصائية لبيانات أداة الدراسة (الاستبانة)، بواسطة استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS Statistical Package for Social Sciences) النسخة 27 التي تعمل تحت نظام Windows وتسمح للمستخدم بتخزين المعطيات في ملف

من عدم دلالاته (طعمة وحنوش، 2009، ص333).

-تحليل الانحدار الخطي المتعدد Multiple Regression Method.

الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

للإجابة عن السؤال الرئيس للدراسة الذي ينص على: ما دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن؟ لا بد من الإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

الإجابة عن السؤال الفرعي الأول: ما واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية في الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن؟ للتعرف على واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، شبكات الاتصال، قواعد البيانات، مهارات الأفراد) في الصندوق الاجتماعي للتنمية، حسب الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التطبيق، وقد جاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول رقم (7): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير نظم المعلومات الإدارية:

م	البُعد	ترتيب البعد	المتوسط Mean	الانحراف المعياري σ	مستوى تطبيق	الدلالة اللفظية
1	الأجهزة والمعدات	2	3.59	0.87	72%	عالية
2	البرمجيات	4	3.44	0.69	69%	عالية
3	شبكات الاتصال	1	3.61	0.63	72%	عالية
4	قواعد البيانات	3	3.46	0.61	69%	عالية
5	مهارات الأفراد	5	3.39	0.65	68%	متوسطة
	نظم المعلومات الإدارية ككل		3.50	0.62	70%	عالية

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج تحليل الاستبانة.

الدراسة في تقديرهم لمستوى استخدام أبعاد نظم المعلومات الإدارية. هذا وتراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد نظم المعلومات الإدارية ما بين أقل قيمة (3.39) لبُعد مهارات الأفراد وأعلى قيمة (3.61) لبُعد شبكات الاتصال، كما يتضح من الجدول أن هناك تقارباً في قيم المتوسطات الحسابية لجميع أبعاد المتغير المستقل، مع وجود تفاوت طفيف في قيم

يتضح من الجدول رقم (7) أن قيمة المتوسط الحسابي لواقع استخدام أبعاد نظم المعلومات الإدارية في الصندوق الاجتماعي للتنمية من وجهة نظر عينة الدراسة، بلغت (3.50)، أي بمستوى دلالة لفظية عالية، كما بلغت درجة الانحراف المعياري (0.62) وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح، مما يعني تجانس أفراد عينة

الإجابة على السؤال الفرعي الثاني: ما مستوى الأداء الإداري في الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن؟ للتعرف على مستوى الأداء الإداري بأبعاده (كمية العمل المنجز، جودة العمل المنجز، سرعة الإنجاز، تبسيط الإجراءات، الإبداع والابتكار) في الصندوق الاجتماعي للتنمية، حسب الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التطبيق، وقد جاءت النتائج على النحو الآتي:

المتوسطات الحسابية عكست ترتيب كل بُعد من حيث الأولوية، فقد حصل بُعد شبكات الاتصال على المرتبة الأولى من وجهة نظر الموظفين، يليه بُعد الأجهزة والمعدات، ومن ثم بُعد قواعد البيانات، ثم بُعد البرمجيات، وأخيرًا بُعد مهارات الأفراد. ومن خلال النظر إلى النتائج الإحصائية في الجدول السابق، يمكن الإجابة عن السؤال الفرعي الأول للدراسة بأن واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية في الصندوق الاجتماعي للتنمية جاء عاليًا.

جدول رقم (8): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الأداء الإداري:

م	البُعد	ترتيب البُعد	المتوسط Mean	الانحراف المعياري σ	مستوى التطبيق	الدلالة اللفظية
1	كمية العمل المنجز	1	3.09	0.58	62%	متوسطة
2	جودة العمل المنجز	4	2.90	0.57	58%	متوسطة
3	سرعة الإنجاز	2	3.00	0.53	60%	متوسطة
4	تبسيط الإجراءات	3	2.97	0.41	59%	متوسطة
5	الإبداع والابتكار	5	2.72	0.62	54%	متوسطة
	الأداء الإداري ككل		2.93	0.45	59%	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج تحليل الاستبانة.

هذا وتراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد الأداء الإداري ما بين أقل قيمة (2.72) لبُعد الإبداع والابتكار وأعلى قيمة (3.09) لبُعد كمية العمل المنجز، كما يتضح من الجدول أن هناك تفاوتًا في قيم المتوسطات الحسابية عكست ترتيب كل بُعد من حيث الأولوية، فقد حصل بُعد كمية العمل المنجز على المرتبة الأولى من وجهة نظر الموظفين، يليه بُعد سرعة الإنجاز، ومن ثم بُعد

يتضح من الجدول رقم (8) أن قيمة المتوسط الحسابي لمستوى الأداء الإداري في الصندوق الاجتماعي للتنمية من وجهة نظر عينة الدراسة، بلغت (2.93)، أي بمستوى دلالة لفظية متوسط، وبلغت درجة الانحراف المعياري (0.45) وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح، مما يعني تجانس أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لمستوى أبعاد الأداء الإداري في الصندوق الاجتماعي.

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى H1: تنص هذه الفرضية على أنه: "يوجد دور ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية المتمثلة في (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، شبكات الاتصال، قواعد البيانات، مهارات الأفراد) في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية"، واختبار هذه الفرضية استخدم الباحث الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis)، وبرزت النتائج على النحو الآتي:

تبسيط الإجراءات، ثم بُعد جودة العمل المنجز، وأخيراً بُعد الإبداع والابتكار. ومن خلال النظر إلى النتائج الإحصائية في الجدول السابق، يمكن الإجابة عن سؤال الدراسة الفرعي الثاني بأن مستوى الأداء الإداري في الصندوق الاجتماعي للتنمية جاء متوسطاً. اختبار فرضيات الدراسة: في هذا الجزء من الدراسة نستعرض اختبار فرضيات الدراسة، وذلك للتحقق من دور نظم المعلومات الإدارية بجميع أبعادها في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن.

جدول رقم (9): نتائج اختبار معامل الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية) والمتغير التابع (الأداء الإداري):

ملخص النماذج			تحليل التباين ANOVA			معاملات الانحدار			
المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية df	المتغير المستقل	قيمة β	T	مستوى الدلالة Sig
الأداء الإداري	.337	0.114	21.518	0.000	(1) (168)	نظم المعلومات الإدارية	0.242	4.639	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج تحليل الاستبانة.

المحسوبة (518.21) بمستوى دلالة بلغ (0.0) وهو أقل من (0.05)، بالإضافة إلى أن قيمة معامل التحديد (R²) يساوي (0.114) ما يؤكد معنوية الانحدار، ويتبين من الجدول أيضاً أن المتغير المستقل يُفسر (11.4%) من التباين في المتغير التابع. كما يتضح من معاملات الانحدار أن هناك دوراً ذا دلالة إحصائية لمتغير (نظم المعلومات الإدارية)، فقد أظهرت النتائج أن قيمة معامل

تشير النتائج في الجدول رقم (9) إلى أن معامل الارتباط R بلغ (0.337)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط طردي موجب بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وتبين أن هناك دوراً ذا دلالة إحصائية للمتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية) على المتغير التابع (الأداء الإداري)، بمعنى آخر: كلما كان هناك تحسين وتطوير في نظم المعلومات الإدارية، زاد الأداء الإداري في الصندوق الاجتماعي للتنمية، كما بلغت قيمة (F)

"يوجد دور ذو دلالة إحصائية للأجهزة والمعدات في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية"، ولاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis)، وكانت النتائج على النحو الآتي:

التحديد (β) بلغت (242.0)، وأن قيمة (t) عنده هي (639.4)، ومستوى الدلالة هو (0.00)، مما يشير إلى أن هذا المتغير ذو دلالة إحصائية، وبناء على ما سبق تُقبل الفرضية الرئيسة الأولى. وتتفرع من الفرضية الرئيسة الأولى خمس فرضيات على النحو الآتي:

اختبار الفرضية الفرعية الأولى (H1a) للفرضية الرئيسة الأولى: تنص هذه الفرضية على أنه:

جدول رقم (10): نتائج اختبار معامل الانحدار الخطي البسيط بين بُعد الأجهزة والمعدات والأداء الإداري:

معاملات الانحدار			تحليل التباين ANOVA			ملخص النماذج			
مستوى الدلالة Sig	T	قيمة β	محور المتغير المستقل	درجة الحرية df	مستوى الدلالة Sig	F المحسوبة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	المتغير التابع
.000	5.427	0.198	الأجهزة والمعدات	(1) (168)	.000	29.454	.386	0.149	الأداء الإداري

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج تحليل الاستبانة.

كما يتضح من معاملات الانحدار أن هناك دورًا ذا دلالة إحصائية لبعد (الأجهزة والمعدات)، فقد أظهرت النتائج أن قيمة معامل التحديد (β) بلغت (0.198)، وأن قيمة (t) عنده هي (5.427)، ومستوى الدلالة هو (0.00)، مما يشير إلى أن هذا البعد ذو دلالة إحصائية، وبناءً على ما سبق تُقبل الفرضية الفرعية الأولى. اختبار الفرضية الفرعية الثانية (H1b) للفرضية الرئيسة الأولى: تنص هذه الفرضية على أنه: "يوجد دور ذو دلالة إحصائية للبرمجيات في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية"، ولاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث الانحدار الخطي البسيط (Simple

تشير نتائج الجدول رقم (10) إلى أن معامل الارتباط R بلغ (0.386)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط طردي موجب بين بُعد (الأجهزة والمعدات) والمتغير التابع (الأداء الإداري)، وتبين أن هناك دورًا ذا دلالة إحصائية لبعد (الأجهزة والمعدات) على المتغير التابع (الأداء الإداري)، كما بلغت قيمة (F) المحسوبة (29.454) بمستوى دلالة بلغ (0.00) وهو أقل من (0.05)، بالإضافة إلى أن قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي (0.149) ما يؤكد معنوية الانحدار، وتبين من الجدول أيضًا أن بُعد (الأجهزة والمعدات) يُفسر (14.9%) من التباين في المتغير التابع.

Regression Analysis)، وكانت النتائج على

النحو الآتي:

جدول رقم (11): نتائج اختبار معامل الانحدار الخطي البسيط بين بُعد البرمجيات والأداء الإداري:

ملخص النماذج			ANOVA تحليل التباين			معاملات الانحدار		
المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية df	محور المتغير المستقل	قيمة β	مستوى الدلالة Sig
الأداء الإداري	.363	0.132	25.455	.000	(1) (168)	البرمجيات	0.234	5.045

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج تحليل الاستبانة.

أظهرت النتائج أن قيمة معامل التحديد (β) بلغت (0.234)، وأن قيمة (t) عنده هي (5.045)، ومستوى الدلالة هو (0.000)، مما يشير إلى أن هذا البعد ذو دلالة إحصائية، وبناءً على ما سبق تُقبل الفرضية الفرعية الثانية.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (H1c) للفرضية الرئيسية الأولى: تنص هذه الفرضية على أنه: "يوجد دور ذو دلالة إحصائية لشبكات الاتصال في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية"، واختبار هذه الفرضية استخدم الباحث الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis)، وكانت النتائج على النحو الآتي:

تشير نتائج الجدول رقم (11) إلى أن معامل الارتباط R بلغ (0.363)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط طردي موجب بين بُعد (البرمجيات) والمتغير التابع (الأداء الإداري)، وأن هناك دورًا ذا دلالة إحصائية لبعد (البرمجيات) على المتغير التابع (الأداء الإداري)، وبلغت قيمة (F) المحسوبة (25.455) بمستوى دلالة بلغ (0.000) وهو أقل من (0.05)، بالإضافة إلى أن قيمة معامل التحديد ((R² تساوي (0.132) مما يؤكد معنوية الانحدار، ويتبين من الجدول أيضًا أن بُعد (البرمجيات) يُفسر (13.2%) من التباين في المتغير التابع.

كما يتضح من معاملات الانحدار أن هناك دورًا ذا دلالة إحصائية لبُعد (البرمجيات)، فقد

جدول رقم (12): نتائج اختبار معامل الانحدار الخطي البسيط بين بُعد شبكات الاتصال والأداء الإداري:

ملخص النماذج			ANOVA تحليل التباين			معاملات الانحدار		
المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية df	محور المتغير المستقل	قيمة β	مستوى الدلالة Sig
المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية df	محور المتغير المستقل	قيمة β	مستوى الدلالة Sig

ملخص النماذج			تحليل التباين ANOVA			معاملات الانحدار		
الأداء الإداري	.101	0.010	1.742	.000	(1)	0.072	1.320	.000
					(168)	شبكات الاتصال		

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج تحليل الاستبانة.

فقد أظهرت النتائج أن قيمة معامل التحديد (β) بلغت (0.072)، وأن قيمة (t) عنده هي (1.320)، ومستوى الدلالة هو (0.000)، مما يشير إلى أن هذا البعد ذو دلالة إحصائية، وبناءً على ما سبق تُقبل الفرضية الفرعية الثالثة. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة (H1d) للفرضية الرئيسية الأولى: تنص هذه الفرضية على أنه: "يوجد دور ذو دلالة إحصائية لقواعد البيانات في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية"، واختبار هذه الفرضية استخدم الباحث الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis)، وكانت النتائج على النحو الآتي:

تشير نتائج الجدول رقم (12) إلى أن معامل الارتباط R بلغ (0.101)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط طردي موجب بين بُعد (شبكات الاتصال) والمتغير التابع (الأداء الإداري)، وأن هناك دورًا ذا دلالة إحصائية لبعد (شبكات الاتصال) على المتغير التابع (الأداء الإداري)، وبلغت قيمة (F) المحسوبة (1.742) بمستوى دلالة بلغ (0.000) وهو أقل من (0.05)، بالإضافة إلى أن قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي (0.010) مما يؤكد معنوية الانحدار، ويتبين من الجدول أيضًا أن بُعد (شبكات الاتصال) يُفسر (10%) من التباين في المتغير التابع. كما يتضح من معاملات الانحدار أن هناك دورًا ذا دلالة إحصائية لبُعد (شبكات الاتصال)،

جدول رقم (13): نتائج اختبار معامل الانحدار الخطي البسيط بين بُعد قواعد البيانات والأداء الإداري:

ملخص النماذج			تحليل التباين ANOVA			معاملات الانحدار		
المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية df	محور المتغير المستقل	قيمة β	T
الأداء الإداري	.335	0.112	21.213	.000	(1)	قواعد البيانات	0.244	4.606
					(168)			.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج تحليل الاستبانة.

علاقة ارتباط طردي موجب بين بُعد (قواعد البيانات) والمتغير التابع (الأداء الإداري)، وأن

تشير نتائج الجدول رقم (13) إلى أن معامل الارتباط R بلغ (0.335)، وهذا يدل على وجود

هو (000.)، مما يشير إلى أن هذا البُعد ذو دلالة إحصائية، وبناءً على ما سبق تُقبل الفرضية الفرعية الرابعة.

اختبار الفرضية الفرعية الخامسة (H1e)
للفرضية الرئيسية الأولى: تنص هذه الفرضية على أنه: "يوجد دور ذو دلالة إحصائية لمهارات الأفراد في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية"، ولاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis)، وكانت النتائج على النحو الآتي:

هناك دورًا ذا دلالة إحصائية لبعد (قواعد البيانات) على المتغير التابع (الأداء الإداري)، وبلغت قيمة (F) المحسوبة (21.213) بمستوى دلالة بلغ (000.) وهو أقل من (0.05)، بالإضافة إلى أن قيمة معامل التحديد ((R² تساوي (0.112) مما يؤكد معنوية الانحدار، ويتبين من الجدول أيضًا أن بُعد (قواعد البيانات) يُفسر (11.2 %) من التباين في المتغير التابع.

كما يتضح من معاملات الانحدار أن هناك دورًا ذا دلالة إحصائية لبُعد (قواعد البيانات)، فقد أظهرت النتائج أن قيمة معامل التحديد (β) بلغت (0.244)، وأن قيمة (t) عنده هي (4.606)، ومستوى الدلالة

جدول رقم (14): نتائج اختبار معامل الانحدار الخطي البسيط بين بُعد مهارات الأفراد والأداء الإداري:

ملخص النماذج			تحليل التباين ANOVA			معاملات الانحدار			
المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية df	محور المتغير المستقل	قيمة β	T	مستوى الدلالة Sig
الأداء الإداري	.296	0.088	16.128	.000	(1) (168)	مهارات الأفراد	0.204	4.016	.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج تحليل الاستبانة.

يؤكد معنوية الانحدار، ويتبين من الجدول أيضًا أن بُعد (مهارات الأفراد) يُفسر (8.8 %) من التباين في المتغير التابع.

كما يتضح من معاملات الانحدار أن هناك دورًا ذا دلالة إحصائية لبُعد (مهارات الأفراد)، فقد أظهرت النتائج أن قيمة معامل التحديد (β) بلغت (0.204)، وأن قيمة (t) عنده هي (4.016)، ومستوى الدلالة هو (000.)، مما يشير إلى أن هذا البُعد ذو دلالة إحصائية،

تشير نتائج الجدول رقم (14) إلى أن معامل الارتباط R (0.296)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط طردي موجب بين بُعد (مهارات الأفراد) والمتغير التابع (الأداء الإداري)، وأن هناك دورًا ذا دلالة إحصائية لبُعد (مهارات الأفراد) على المتغير التابع (الأداء الإداري)، كما بلغت قيمة (F) المحسوبة (16.128) بمستوى دلالة بلغ (000.) وهو أقل من (0.05)، بالإضافة إلى أن قيمة معامل التحديد ((R² تساوي (0.088) مما

وبناءً على ما سبق تُقبل الفرضية الفرعية الخامسة. ولمعرفة دور نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، شبكات الاتصال، قواعد البيانات، مهارات

الأفراد) في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية، استخدم الباحث الانحدار الخطي المتعدد، وكانت النتائج على النحو الآتي:

جدول رقم (15): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار دور أبعاد نظم المعلومات الإدارية على الأداء الإداري:

معاملات الانحدار				تحليل التباين ANOVA			ملخص النماذج		
مستوى الدلالة Sig	T	قيمة β	أبعاد المتغير المستقل	درجة الحرية df	مستوى الدلالة Sig	F المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغير التابع
0.03	2.14	0.17	الأجهزة والمعدات	(1) (164)	.000	10.548	0.581	.493	الأداء الإداري
0.01	2.83	0.27	البرمجيات						
0.00	2.28	0.33	شبكات الاتصال						
0.32	0.99	0.12	قواعد البيانات						
0.31	1.03	0.09	مهارات الأفراد						

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج تحليل الاستبانة.

المتغير المستقل يُفسر (58%) من التباين في المتغير التابع.

كما يتضح من معاملات الانحدار أن هناك دورًا ذا دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، شبكات الاتصال)، فقد أظهرت النتائج أن قيمة معامل التحديد (β) بلغت (0.17، 0.27، 0.33) على التوالي، وأن قيمة (T) عنده هي (2.14، 2.83، 2.28) على التوالي، ومستوى الدلالة هو (0.03، 0.01، 0.00)، مما يشير إلى أن هذه الأبعاد ذو دلالة إحصائية.

ويتضح أيضًا أنه ليس هناك دور ذو دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل (قواعد البيانات،

تشير نتائج الجدول رقم (15) إلى أن معامل الارتباط R (.493)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط طردي موجب بين أبعاد المتغير المستقل (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، شبكات الاتصال، قواعد البيانات، مهارات الأفراد) والمتغير التابع (الأداء الإداري)، وأن هناك دورًا ذا دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.

وبلغت قيمة (F) المحسوبة (10.548) بمستوى دلالة بلغ (0.000) وهو أقل من (0.05)، بالإضافة إلى أن قيمة معامل التحديد (R²) تساوي (0.581) مما يؤكد معنوية الانحدار، ويتبين من الجدول أيضًا أن أبعاد

المرتبة الرابعة، ثم بُعد الإبداع والابتكار في المرتبة الخامسة.

- أن هناك علاقة ارتباط طردي موجب بين المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية) والمتغير التابع (الأداء الإداري)، وأن استخدام نظم المعلومات الإدارية يفسر ما نسبته (11.4%) من التباين في المتغير التابع.

- أن استخدام نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، شبكات الاتصال، قواعد البيانات، مهارات الأفراد) له دور إيجابي، وهو دال إحصائياً على الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية، ومن ثم فإن نظم المعلومات الإدارية بأبعادها تفسر ما نسبته (14.9%، 13.2%، 10%، 11.2%، 8.8%) من التباين والتغير في المتغير التابع (الأداء الإداري) على التوالي.

- قبول جميع الفرضيات الفرعية الخاصة بالفرضية الرئيسية الأولى، مما يعني أن الفرضية الرئيسية الأولى قد قُبِلت.

التوصيات:

من خلال الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة، يوصى الباحث بالآتي:
العمل على زيادة تكامل مكونات نظم المعلومات كافة في الصندوق بما تحتويه من (أجهزة ومعدات، وبرمجيات، وقواعد بيانات، وشبكات اتصال، ومهارات الأفراد)؛ لما لذلك من أهمية في تحسين الأداء الإداري.

مهارات الأفراد)، فقد أظهرت النتائج أن قيمة معامل التحديد (β) بلغت (0.12، 0.09) على التوالي، وأن قيمة (T) عنده هي (1.03، 0.99)، على التوالي، ومستوى الدلالة هو (0.32، 0.31)، مما يشير إلى أن هذين البعدين ليس لهما دلالة إحصائية.

الاستنتاجات: من خلال نتائج تحليل البيانات التي حصل عليها الباحث من قبل عينة الدراسة، يمكن أن نستعرض أبرز الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث، وهي:

- أن واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية بجميع أبعادها في الصندوق الاجتماعي للتنمية جاء في مرتبة أعلى بدلالة لفظية (عالية) ما عدا بُعد مهارات الأفراد بدلالة لفظية (متوسطة) بحسب رأي عينة الدراسة، مع وجود تفاوت طفيف في قيم المتوسطات الحسابية عكست ترتيب كل بُعد حسب الأولوية، وكان ترتيبها على النحو التالي: (شبكات الاتصال، الأجهزة والمعدات، قواعد البيانات، البرمجيات، مهارات الأفراد).

- أن مستوى ممارسة الأداء الإداري بجميع أبعاده في الصندوق الاجتماعي للتنمية جاء في (متوسطاً) بحسب رأي العينة، مع وجود تفاوت طفيف في قيم المتوسطات الحسابية عكست ترتيب كل بُعد حسب الأولوية، فقد جاء بُعد كمية العمل المنجز في المرتبة الأولى، ثم بُعد سرعة الإنجاز في المرتبة الثانية، يليه في المرتبة الثالثة بُعد تبسيط الإجراءات، ثم بُعد جودة العمل المنجز في

قائمة المصادر والمراجع:**أولاً: الوثائق الرسمية:**

[1] الصندوق الاجتماعي للتنمية (2022، JUNE). التقرير الربعي الثاني للمراقبة. صنعاء: وحدة المراقبة والتقييم.

[2] الصندوق الاجتماعي للتنمية (2020). التقرير السنوي. صنعاء: وحدة المراقبة والتقييم.

ثانياً: المصادر والمراجع العربية:**أ - الكتب:**

[3] أبو النصر، مدحت محمد (2008). الأداء الإداري المتميز. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

[4] إدريس، وائل محمد صبحي؛ الغالبي، طاهر محسن منصور (2009). أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

[5] البلاذوي، عبد الحميد عبد المجيد (2009). أساليب الإحصاء باستخدام برنامج SPSS. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

[6] الحمادي، علاء حسين؛ العاني، سعد عبد العزيز (2007). تكنولوجيا أمنية المعلومات وأنظمة الحماية. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

[7] الحميدي، نجم عبد الله؛ السامرائي، سلوى أمين؛ العبيد، عبد الرحمن (2005). نظم المعلومات الإدارية - مدخل معاصر (ط2). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

[8] السالمي، علاء عبد الرازق محمد (2003). نظم إدارة المعلومات. الدوحة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

[9] السلطان، خالد صالح علي (2009). المعلومات وأثرها في عملية اتخاذ القرارات الإدارية في دواوين الوزارات في الجمهورية اليمنية. القاهرة، مصر: دار النهضة العربية.

[10] الصيرفي، محمد (2009). التحليل على مستوى الجماعات. الجزء (3). الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

- الاستمرار في تطوير الأجهزة التي يعمل عليها الموظفون؛ نظراً لتطور التكنولوجيا وتحديث هذه الأجهزة كلما لزم الأمر.

- تقييم نظم المعلومات باستمرار والعمل على تحديثها كلما دعت الحاجة حتى تتمكن من تقديم المعلومات اللازمة بالوقت والكمية والسرعة المناسبة.

- استكمال أتمتة أعمال الصندوق واستغلال الطاقات الهائلة لأنظمة تكنولوجيا المعلومات المستخدمة وحوسبة جميع نشاطات الصندوق.

- التوسع والتطوير في آليات وتقنيات الربط الشبكي، وجميع النظم المالية والإدارية والموقع الإلكتروني للصندوق؛ لتعمل معاً بشكل متكامل نحو تحقيق أهداف الصندوق، وبما يحقق البساطة والسلاسة في تنفيذ العمليات والمعاملات والمهام في وظائف الصندوق كافة، وبما يساعد العملاء والمستفيدين في الحصول على المعلومات والخدمات من أي مكان وفي أي وقت.

- عقد مزيد من الدورات التدريبية للموظفين بحسب حاجة كل فرد في مجالات الحاسوب وأنظمة المعلومات وعلى استخدام التطبيقات الحاسوبية المساندة.

- الاهتمام برعاية الأفكار المبدعة وجهود البحث والتطوير، وتشجيع العاملين المبدعين والتميزين، ومنح الامتيازات لذوي الأفكار الخلاقة والمبدعة، وفتح المجال للموظفين المبدعين والتميزين للمشاركة في اتخاذ القرارات.

- [11] الطائي، محمد عبد حسين آل فرج (2002). الموسوعة الكاملة في نظم المعلومات الإدارية الحاسوبية. عمان: دار زهران.
- [12] العتيبي، نواف محمد البادي (2013). تطوير الأداء في المؤسسات التعليمية. الكويت: دار المسيلة للنشر والتوزيع.
- [13] الكساسبة، وصفي عبد الكريم (2011). تحسين فاعلية الأداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات. عمان: دار اليازوري العملية للنشر والتوزيع.
- [14] المحمودي، محمد سرحان علي (2019). مناهج البحث العلمي. صنعاء: دار الكتب.
- [15] المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (2007). نظم المعلومات الإدارية. الرياض: الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج.
- [16] النجار، فايز جمعة (2010). نظم المعلومات الإدارية - منظور إداري (ط3). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- [17] حسن، محمد عبد الغني (2016). الجودة في إدارة وتقييم الأداء. القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية - دبيك للنشر والتوزيع.
- [18] صافي، أحمد عمر ديب (2023). الأداء الإداري المدرسي وإدارة الجودة الشاملة. غزة: مكتبة الشروق الثقافية.
- [19] طعمة، حسن ياسين؛ حنوش، إيمان حسين (2009). طرق الإحصاء الوصفي. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- [20] فهمي، محمد شامل بهاء الدين (2005). الإحصاء بلا معاناة: المفاهيم مع التطبيقات باستخدام برنامج SPSS ج1، الرياض: معهد الإدارة العامة.
- [21] قديلي، عامر إبراهيم؛ السامرائي، إيمان فاضل (2009). تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها. عمان: دار الوراق للنشر والتوزيع.
- [22] مرسي، نبيل محمد (2006). نظم المعلومات الإدارية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- [23] متولي، عصام الدين محمد (2015). نظم المعلومات المحاسبية. السودان: منشورات جامعة السودان المفتوحة.
- [24] محامدة، ندى عبد الرحيم (2005). الجوانب السلوكية في الإدارة المدرسية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- [25] ملوخية، أحمد فوزي (2007). نظم المعلومات الإدارية. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
- ب - البحوث والرسائل العلمية:**
- [26] أبو كريم، أيمن محمد أحمد (2013). علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري - دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. جامعة الأزهر. غزة، فلسطين.
- [27] الرميمة، عبد السلام عبد الرقيب عبد العزيز (2020). تكنولوجيا المعلومات وأثرها في تحسين الأداء المنظمي. دراسة حالة شركة جنة هنت لاستكشاف وإنتاج النفط بالجمهورية اليمنية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة العلوم والتكنولوجيا. صنعاء. اليمن.
- [28] السنباني، رحاب فاضل أحمد (2018). أثر التسويق الداخلي في تحسين الالتزام التنظيمي بالصندوق الاجتماعي للتنمية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأندلس. صنعاء. اليمن.
- [29] الضياني، محمد عبد الله منصور (2021). نظم المعلومات الإدارية وأثرها على أداء العاملين في شركة النفط اليمنية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة المستقبل. صنعاء. اليمن.
- [30] العران، سالم أحمد يحيى (2020). دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري للسلطة المحلية في الجمهورية اليمنية دراسة حالة ديوان عام محافظة صعدة. رسالة ماجستير غير منشورة. مركز الإدارة العامة. جامعة صنعاء. اليمن.
- [31] المعلمي، غمدان محمد (2021). أثر استخدام نظم المعلومات على الأداء الإداري - دراسة تطبيقية على الأوقاف اليمنية (أمانة العاصمة). رسالة ماجستير

ثالثاً: المصادر والمراجع الأجنبية:

- [39] Afandi, W. S. (2017). Management information systems and their impact on job performance among employees in the private sector: SAUDI Telecommunications companies. International Journal of Computer Applications, 164(11), 29-37.
- [40] Alter, S. (2002). Information System. New Jersey: Prentice Hall.
- [41] Gupta, H. (2011). Management Information System. Mumbai: International Book House PVT.LTD.
- [42] Heizer, J. Render, B. (2004). Operations Management (11th Ed). New Jersey: Prentice Hall.
- [43] O'Brien, J.A., & Marakas, G.M. (2010). Introduction to information systems (15th Ed). McGraw-Hill Companies, Inc.
- [44] Render, B., & Stair Jr, R. M., & Hanna, M.E., & Hale, T.S. (2018). Quantitative Analysis for Management. Pearson Education Limited India.
- [45] Sakr, H. A., & Jabar, M. (2022). The impact of management information systems on improving employee performance a case study in the Financial and Administrative Department/Ministry of Higher Education and Scientific Research. Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, 18(58, 2), 112-133.
- [46] Salkind, N. J. (2018). Exploring research (9th Ed). Pearson Education Limited England.
- [47] Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill building approach (7th Ed). John Wiley & Sons Ltd.
- [48] Singh, Y. K. (2006). Fundamental of Research Methodology and Statistics. New Delhi: New Age International LTD.
- [49] Stair, R. & Reynolds. (2012). Fundamentals of Information Systems (2nd Ed). Boston: Course Technology. Cengage Learning.
- [50] Thompson, R. & Cats-Baril, W. (2003). Information Technology and Management (2nd Ed). Boston: McGraw Hill.
- [51] Turban, E., Volonino, L., & Wood, G. (2013). Information technology for management - Advancing Sustainable, Profitable Business Growth (9th Ed). John Wiley & Sons, Inc.

- غير منشورة. مركز الإدارة العامة. جامعة صنعاء. اليمن.
- [32] سيف، بسام عبده (2023). أثر تكنولوجيا المعلومات في أداء العمل الإداري بجامعة صنعاء. رسالة ماجستير غير منشورة. مركز الإدارة العامة. جامعة صنعاء. اليمن.
- [33] عشية، علي محسن حسين (2018). دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية. دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأندلس. صنعاء. اليمن.
- [34] عيسى، آدم يحيى التيجاني (2015). دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري. دراسة حالة في حكومة ولاية غرب دارفور. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. دارفور. السودان.
- [35] يحيوي، إيمان (2017). أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء المؤسسات الخدمانية - دراسة عينة من المؤسسات بولاية أم البواقي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية. الجزائر.
- ج - المجلات والدوريات العلمية:**
- [36] أبو سمرة، محمود وآخرون (2015). واقع الأداء الإداري لرؤساء الدوائر الحكومية في جامعتي القدس وبيت لحم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. مجلة اتحاد الجامعات العربية في وزارة التعليم العالي. العدد 36(1). ص 18-56.
- [37] قرأش، صالح سعد (2021). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية. دراسة ميدانية للمعهد العالي للعلوم والتقنيات / ليبيا. المجلة الجامعة. المجلد 4. العدد 23. ص 77-102.
- [38] محمد، علي برهان؛ طه، ايمن عصمت (2020). نظم المعلومات الإدارية وأثرها على أداء الموارد البشرية في المديرية العامة لتربية محافظة نينوى - العراق. مجلة دراسات تربية. العدد 52. ص 19-48.