

The effect of Management Information Systems on the Employees performance in Al Hussein Bin Talal University
-From their Perspective-

Dr. Ahmad Saleh Al-Sukkar
Amman Arab University for Graduate Studies
aalsukkar@yahoo.com

Dr. Mohammed-Issa Riad Mousa Jaradat
Al Hussein Bin Talal University
mi_jaradat@ahu.edu.jo

أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على أداء
العاملين في جامعة الحسين بن طلال
-من وجهة نظر العاملين-

د. أحمد صالح السكر
جامعة عمان العربية للدراسات العليا
aalsukkar@yahoo.com

د. محمد عيسى رياض الجرادات
جامعة الحسين بن طلال
mi_jaradat@ahu.edu.jo

Abstract

We study the effect of Management Information Systems on the Employees performance at Al Hussein Bin Talal University—from their perspectives. In order to achieve the objectives and test the hypotheses of this study, a questionnaire was developed and distributed among the sample of the study. The study had reached the following main results:

1. The respondents to the use of Management Information Systems were moderate with a mean (2.74).
2. The respondents to the Employees performance were moderate with a mean (2.74).
3. There is a significant statistical effect of Management Information Systems on the Employees performance at Al Hussein Bin Talal University—from their perspective.

The researchers recommended to study the effect of Management Information Systems on the Employees performance for all Jordanian Universities public and private in more research, in addition to make these applications available for the employees and learn not only how to use it but also how to apply it.

Keywords: Management Information Systems (MIS), Job Performance, Jordan Universities Networks (JUNet).

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في جامعة الحسين بن طلال-من وجهة نظر العاملين-. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة قام الباحثان بتطوير وتقييم استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة، ولدى إجراء المعالجة وجمع البيانات وتحليلها، أظهرت نتائج الدراسة ما يأتي:

1. جاءت تصورات أفراد العينة في استخدام نظم المعلومات الإدارية متوسطة بمتوسط حسابي (2.74).
2. جاءت تصورات الباحثين لتقييم أداء العاملين متوسطة بمتوسط حسابي (2.74).
3. يوجد أثر مهم ذو دلالة إحصائية، لاستخدام نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في جامعة الحسين بن طلال.

و أوصى الباحثان بإجراء مزيد من البحوث حول دراسة أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين؛ ليشمل الجامعات الأردنية كافة، إضافة إلى توفير مثل هذه التطبيقات لنظم المعلومات الإدارية في الجامعات، وتدريب العاملين على كيفية توظيف استخدامها وتطويرها من خلال خلق جو من المشاركة الفعالة بين العاملين على هذه البرامج والمستخدمين لها.

الكلمات الدالة: نظم المعلومات الإدارية، الأداء الوظيفي، شبكة الربط بين الجامعات.

١. المقدمة

ومعالجة الكلمات. والحصول على المعلومات عن طريق الإنترنت وكما هو معلوم فإن أحد الأهداف الأساسية لنظم المعلومات والاتصالات، الاستفادة من تلك التكنولوجيا لبناء أنظمة لإدارة المعلومات للمساعدة في عمليات اتخاذ القرارات والتخطيط بأنواعه كافة. ويمكن تحقيق ذلك عن طريق تصميم وبناء وتطبيق نظام معلومات إداري متكامل.

في الخامس عشر من آب 2004، وفي التقرير النهائي للجنة المختصة التي تم تأسيسها لبناء "إطار عمل لمكونات نظام المعلومات الإدارية (MIS) في مشروع تطوير التعليم العالي" وبعد المفاوضات مع البنك الدولي، تم الاتفاق على توسعة المكونات الفرعية لنظام المعلومات الإدارية ليشمل رؤيا شاملة لقطاع التعليم العالي بأكمله^(١). وأوصت اللجنة المختصة بوجود تضمين المكونات الأساسية الآتية في نظم المعلومات الإدارية للتعليم العالي:

١. نظام معلومات إدارية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي ومجلس التعليم العالي ومجلس اعتماد مؤسسات التعليم العالي، حيث يتضمن هذا النظام (أنظمة لمستوى العمليات، أنظمة لمستوى اتخاذ القرارات، نظام لحيازة المعلومات أوتوماتيكياً من الجامعات (نظام مُغذٍ)، ونوابه للتعليم العالي، لإتاحة ونشر معلومات إضافية إلى توفير واجهات اتصال للمستخدمين الخارجيين).

٢. نظم معلومات إدارية للجامعات الرسمية العشرة. ولتطبيق ذلك لا بد من تأسيس بنية تحتية قوية لتكنولوجيا المعلومات تعتمد على المقاييس الموحدة، بما في ذلك الأجهزة والبرمجيات والتطبيقات والترابط بين وضمن الجامعات والعالم الخارجي من خلال الإنترنت، ولتوفير تلك البنية التحتية تم تأسيس شبكة الربط بين الجامعات الرسمية المشددة ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتي تشكل الأساس لجميع الاستثمارات في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

بعد مفهوم نظم المعلومات الإدارية من أهم المفاهيم الحديثة التي دخلت مؤخراً إلى بيئة الأعمال، وهو موضوع ينصف بالصعوبة من الناحية التطبيقية؛ لقلة الممارسات له سواء في المؤسسات العامة أو الخاصة؛ وللتغيرات الدروجة في جميع المجالات؛ وللسرعة تبادل المعلومات في أنحاء العالم مع انتشار شبكات الحاسوب والاتصالات. فقد أصبح من الضروري جداً مسايرة هذه التغيرات ومواكبتها، وبما أن العالم أصبح قرية صغيرة -كما يقولون- فإن الأردن جزء من هذا العالم يؤثر ويتأثر في هذه البيئة، لذلك من الأجدر دراسة وفهم أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين سواء في القطاع العام أو الخاص، ولصعوبة تناول تلك الشرائح كافة، رأى الباحثان اقتصار الدراسة على جامعة الحسين بن طلال في الوقت الحالي.

مما لا شك فيه أن الجامعات بحاجة لنظم دقيقة وفعالة لتقييم الأداء، تساعد بشكل مباشر على زيادة القدرات التنافسية، وذلك بتقديم تحليل سليم لأجل أخذ التدابير، فذلك أمر أساسي في التنمية الشاملة، إذ تقدم الخدمات في مختلف نواحي الحياة وفي مجالات كافة ولمختلف شرائح المجتمع، بسرعة ودقة وفي إطار الوقت المناسب. وبناء على ذلك وحتى تقوم هذه الجامعات بدورها بأفعالية وكفاءة فلا بد لها من أن تواكب التطورات والتغيرات البيئية المختلفة، حيث تناولت هذه الدراسة محور العلاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (المبنيير المستقل) وأثر هذا المتغير على متغير التابع (أداء العاملين) في جامعة الحسين بن طلال.

هناك نبذات مُتَبَهة في السوق العالمي، بأن الموظفين سيتعلمون تطبيقات الحاسوب الأساسية في مجال عملهم إضافة إلى التطبيقات العامة مثل البريد الإلكتروني

فرضياتها. وتتمثل مشكلة البحث في الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مدى تصورات العاملين في الجامعة نحو استخدام نظم المعلومات الإدارية ؟
٢. ما هي تصورات المبحوثين لتقييم أداء العاملين في الجامعة والارتقاء به؟
٣. ما هو أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في الجامعة؟

أهمية الدراسة

تتناول هذه الدراسة موضوعاً حديثاً، ذا أهمية كبيرة لكافة المنظمات بشكل عام حيث إن البيانات والمعلومات والمعرفة تمثل النظام المفاهيمي (Conceptual System) والذي يمثل عصب المنظمات الحديثة جنباً إلى جنب مع النظام المادي (Physical System) لتحقيق الميزة التنافسية وللتكيف مع متطلبات العصر (McLeod, 2004)، ولعل من أهم المميزات التي تشجع على استخدام نظم المعلومات الإدارية:

- ١- الوفرة الهائلة في مصادر المعلومات (الكتب الإلكترونية (Electronic Books)، الدوريات (Periodicals)، قواعد البيانات (Databases)، الموسوعات (Encyclopedias) و المواقع التعليمية (Educational Sites).

٢ - الاتصال المباشر وغير المباشر:

الأشخاص يستطيعون الاتصال فيما بينهم بشكل مباشر، وغير مباشر- دون اشتراط حضورهم في الوقت والمكان نفيه- عن طريق استخدام مثلاً (البريد الإلكتروني، البريد النصوتي، التخطيب الكتائبي، التخطيب الصوتي، التخطيب بالصوت والصورة بما يعنى بالمؤتمرات المرئية (Video Conferencing)).

- ٣ - شبكة الربط بين الجامعات كما أشرنا سابقاً.

وتسهيل عمليات مشاركة وتبادل المعلومات في الأنظمة التعليمية ونظم المعلومات الإدارية ونظام المكتبات المتكامل، وقد أطلق على هذه الشبكة، شبكة الجامعات الأردنية (JUNet) وهي شركة غير ربحية محدودة المسؤولية تم تأسيسها من قبل الجامعات الرسمية في تموز 2003 برعاية ملكية سامية، وتوفر شبكة الجامعات الأردنية بوابة للإنترنت لهذه الجامعات ويتم توسيع نطاق هذه الخدمة لتشمل الجامعات الخاصة و مؤسسات للتعليم العالمي كافة، لتمكين أفراد المجتمع كافة من المشاركة والاستفادة من مصادر المعلومات وتبادل المعرفة (جريدة الرأي، ٢٠٠٨/٣/١٨).

مشكلة الدراسة.

هناك حاجة ملحة لتطوير استخدام نظم المعلومات الإدارية في الجامعات، لاسيما أن توجه الجامعات بشكل عام لدخول إلى برامج واستراتيجيات الحكومة الإلكترونية (E-Government) والتي تتطلب وبشكل ضروري توفر نظم تكنولوجية فعالة مترابطة، تربط الجامعات الرسمية والخاصة ببعضها، لاسيما توفر البنية التحتية، وهي شبكة الربط بين الجامعات الرسمية الحكومية وشبكة الربط بين الجامعات الخاصة، لذا فإن استخدام نظم المعلومات الإدارية في الجامعات من شأنه بشكل أو بآخر أن يؤثر على أداء العاملين في تلك الجامعات وخصوصاً عدم وجود مفهوم واضح ودقيق وموحد لمفهوم نظم المعلومات الإدارية في الجامعات الأردنية وبالتالي تعثر تطبيق هذا المفهوم من الناحية العملية.

من هذا المنطلق يسعى الباحثان من خلال هذه الدراسة للتعرف على أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في جامعة الحسين بن طلال-من وجهة نظرهم-، وهي جامعة رسمية حديثة في الأردن وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على واقع نظم المعلومات الإدارية في الجامعة.
2. مدى ممارسة تقييم الأداء في جامعة الحسين بن طلال بالمقارنة مع المعايير التي وجدت لذلك.
3. الكشف عن الأثر والاتجاه بين محور العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية (المتغير المستقل) وأثر هذا المتغير على المتغير التابع (أداء العاملين) في الجامعة.

محددات الدراسة

يقتصر ترميم نتائج هذه الدراسة وفقاً للمحددات الآتية:

1. اقتصر هذه الدراسة على جامعة حكومية واحدة وهي جامعة الحسين بن طلال.
2. تتحدد نتائج هذه الدراسة وفق المعالجة المتبعة والكتايب والإجراءات المنهجية المستخدمة.
3. طول الفترة الزمنية الفاصلة بين عملية توزيع الاستبانة وجمعها.
4. صعوبة الحصول على المعلومات الميدانية.

فرضيات الدراسة

H ₀	لا توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و أداء العاملين في الجامعة.
H ₁	توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و أداء العاملين في الجامعة.
الفرضية الفرعية الأولى:	
H ₀₁	لا توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و حجم الأداء في الجامعة.
H ₁₁	توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و حجم الأداء في الجامعة.
الفرضية الفرعية الثانية:	
H ₀₂	لا توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و نوعية الأداء في الجامعة.

H ₁₂	توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و نوعية الأداء في الجامعة.
الفرضية الفرعية الثالثة:	
H ₀₃	لا توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و سرعة الإنجاز في الجامعة.
H ₁₃	توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و سرعة الإنجاز في الجامعة.
الفرضية الفرعية الرابعة:	
H ₀₄	لا توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و كفاءة الأداء في الجامعة.
H ₁₄	توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و كفاءة الأداء في الجامعة.
الفرضية الفرعية الخامسة:	
H ₀₅	لا توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و تبسيط العمل في الجامعة.
H ₁₅	توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و تبسيط العمل في الجامعة.

٢. منهجية الدراسة

أسلوب الدراسة

استخدمت الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي الميداني، واعتمدت الدراسة على المصادر الآتية:

1. مصادر ثانوية: تتمثل باستخدام المراجع والمصادر المتوفرة في المكتبات؛ وذلك لبناء الإطار النظري لهذه الدراسة، ومنها: الكتب، الدوريات، الدراسات والمقالات السابقة، قواعد البيانات العالمية.

٢. مصادر أولية:

- أ. الاستبانة المعدة لغرض الدراسة والتي تغطي المفاهيم كافة التي اقتصر عليها هذه الدراسة.
- ب. المقابلات (واحد - لوحد) لتحديد نقاط القوة والضعف من وجهة نظر المختصين في هذا الموضوع من داخل الجامعة.

المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	16	11.8 %
	بكالوريوس	28	20.6 %
	ماجستير	16	11.8 %
	دكتورة	76	55.9 %

مجتمع الدراسة والعينة

مجتمع الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة كافة العاملين المستخدمين لنظم المعلومات الإدارية في جامعة الحسين بن طلال وبلغ عددهم (570) بواقع (220) أكاديمي و (350) إداري، حسب دائرة شؤون العاملين في الجامعة) وسيتم اختيار عينة الدراسة من ذوي العلاقة من نفس مجتمع الدراسة.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (50%) من مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع (285) استبانة، وكان مجموع الاستبيانات المستلمة (155) استبانة وتمثل (27%) من مجتمع الدراسة و(54%) من العينة المستهدفة، وهذه النسبة مقبولة وممثلة لأغراض البحث العلمي، تم استبعاد (19) استبانة وذلك لعدم صلاحيتها وبذلك يكون عدد الاستبيانات الخاضعة للدراسة (136) استبانة والجدول رقم (1) أدناه يبين خصائص عينة الدراسة ونسبة التمثيل للعينة:

الجدول رقم (1) يبين مجتمع الدراسة والعينة للمستهةفة ونسبة التمثيل

المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	124 (91.2 %)
	إناث	12 (8.8 %)
العمر	أقل من 30 سنة	0 (0.0 %)
	30-39 سنة	76 (55.9 %)
	40-49 سنة	28 (20.6 %)
	50 سنة فأكثر	32 (23.5 %)
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	36 (26.5 %)
	6-10 سنوات	28 (20.6 %)
	11-15 سنة	24 (17.6 %)
	15 سنة فأكثر	48 (35.3 %)

أداة الدراسة:

تم تطوير استبانة أولية تحتوي على مفردات تم الحصول عليها وتعديلها من خلال الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة وتم عرضها على عدد من الخبراء من ذوي الاختصاص في موضوع الدراسة، وقد تم توزيع هذه الاستبانة باليد على عينة الدراسة، وتكونت الأداة النهائية من 47 فقرة مقسمة إلى ثلاثة أقسام كالآتي:

القسم الأول: ويشمل بيانات شخصية كالجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي.
القسم الثاني: يتألف هذا القسم من (47) فقرة تقيس أبعاد أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في جامعة الحسين بن طلال -من وجهة نظر العاملين- وهي كما يأتي:

أولاً: المتغير المستقل (Independent Variable):- استخدام نظم المعلومات الإدارية (مجموعة من المكونات صممت من أجل إدارة المعلومات المفيدة - وهذه المكونات (الأشخاص، مهارات الأعمال، البيانات، التكنولوجيا))، وقراته من (1-13) لقياس درجة استخدام نظم المعلومات الإدارية.

ثانياً: المتغير التابع (Dependent Variable):- أداء العاملين في جامعة الحسين بن طلال، وقراته

من (14-47) وتوزع على الأبعاد الآتية:

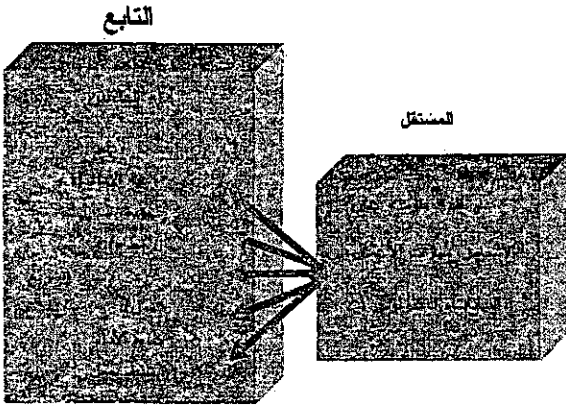
- الفقرات من 14- 20 تقيس حجم الأداء.
- الفقرات من 21- 27 تقيس نوعية الأداء.
- الفقرات من 28- 30 تقيس سرعة الإنجاز.
- الفقرات من 31- 39 تقيس كفاءة الأداء.
- الفقرات من 40- 47 تقيس تبسيط العمل.

بعد إدخال البيانات للحاسوب باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS):
 - الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic) وذلك لوصف خصائص مجتمع الدراسة.
 - معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) وذلك لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة.

- تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) وذلك لاختبار الأثر والاتجاه بين محور العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية (المتغير المستقل) وأثر هذا المتغير على المتغير التابع (أداء العاملين) في الجامعة.
 - تحليل التباين (ANOVA) وذلك لقبول فرضيات الدراسة أو رفضها.

- معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لبيان مدى الاتساق الداخلي للعبارات المكونة للمقاييس التي اعتمدها الدراسة.
 - درجة التأثير (B Coefficients) لقياس مدى تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

نموذج ومتغيرات الدراسة:



شكل رقم (1) يوضح النموذج التحليلي الافتراضي للدراسة

القسم الثالث: ويشمل على سؤالين وهما (سؤال (1): ما هو أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في جامعة الحسين بن طلال؟، سؤال (2): ما هي المشاكل التي تواجه نظم المعلومات الإدارية في جامعة الحسين بن طلال؟. و أية مقترحات أخرى ترغب بإضافتها.

صدق الأداة وثباتها

لاختبار صدق أداة الدراسة (Validity) فقد قام الباحثان بعرضها على عدد من الخبراء من ذوي الاختصاص في موضوع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ممن تتوفر لديهم الكفاءة والخبرة من حيث إيداء الرأي في الفقرات وللتعديلات المقترحة عليها، سواء أكان ذلك في الصياغة أم المضمون، للتأكيد على صدق الأداة، حيث تم الأخذ بالملاحظات والتعديلات المقترحة من قبل المحكمين على فقرات الاستبانة وبعد التعديل تم عرضها عليهم مرة أخرى، وقد تم اعتماد الفقرات التي أجمع عليها (80%) من المحكمين.

وفيما يتعلق بمعامل الثبات لأداة الدراسة (Reliability)، فقد تم توظيف طريقة الاختبار وإعادة تطبيقه (Test-Re-Test) بفارق زمني مدته أسبوع واحد من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة تكونت من (22) عاملاً ممن لم يتم اختيارهم ضمن العينة. كذلك تم حساب معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) حيث بلغ (0.887)، للاستبانة كاملة واعتمد منها (47) فقرة وتعتبر هذه القيمة مناسبة لأغراض هذه الدراسة حسب (Hair et al., 1995).

أساليب تحليل الإحصائي:

للإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية

التعريفات الإجرائية

٧. تبسيط العمل: تصميم يهدف إلى تحسين كفاءة العمل من خلال تخفيض عدد المهام التي يؤديها الشخص داخل التنظيم' (Daft & (Noe, 2001).

٣. الإطار النظري والدراسات السابقة

أ. مفهوم نظم المعلومات الإدارية:

تعد نظم المعلومات الإدارية المركز العصبي الحساس لألية منظمة، فهي تعمل على تقديم المعلومات إلى مختلف المستويات الإدارية عند الحاجة إليها من أجل ممارسة وظائفها في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة بأقل وقت وجهد ضمن الامكانيات المتاحة وفي إطار الوقت المناسب. ويعرف ماكلويد (1990) نظم المعلومات الإدارية بأنها تتكون من مجموعة من النظم الرسمية وغير الرسمية التي تمد الإدارة بمعلومات سابقة وحالية وتتبؤة في صورة شفوية أو مكتوبة أو مرئية للعمليات الداخلية للمنظمة ولعناصر البيئة المحيطة بها بهدف دعم الإداريين، وبخاصة المديرين، وذلك ببتاحة المعلومات الدقيقة والواضحة، وفي إطار الوقت المناسب لمساعدتهم في إنجاز العمل والإدارة واتخاذ القرارات.

تقد ازدادت أهمية نظم المعلومات الإدارية في جميع المنظمات على اختلاف أعمالها، وذلك لازدياد أهمية المعلومات فيها وخصوصاً لعملية اتخاذ القرار الإداري والمالي، فقد أدت زيادة المنافسة بين المنظمات ونمو حجمها وتعقد أعمالها إلى زيادة أهمية نظم المعلومات (غراب وحجازي، 1999:8).

كما عرفها قنديلجي والجنابي (2005) بأنها: 'مجموعة من العناصر التقنية والبشرية والمادية والإدارية المتداخلة والمتفاعلة مع بعضها، التي تعمل على جمع البيانات والمعلومات، ومعالجتها وتخزينها ونشرها وتوزيعها، بغرض دعم صناعة للقرارات والتنسيق وتأمين السيطرة على المنظمة'.

١. نظم المعلومات الإدارية (Management Information Systems):

مجموعة من المكونات صممت من أجل إدارة المعلومات المفيدة - وهذه المكونات (الأشخاص، مهارات الأعمال، البيانات، التكنولوجيا) (McLeod, 2004).

٢. أداء العاملين: 'مدى مطابقة العمليات الإنتاجية التي يتم إنجازها في فترة زمنية محددة للخطة الموضوعة مسبقاً والتعرف على أوجه القصور ونقاط الضعف والانحراف عن الخطة الموضوعة ووضع الحلول العلمية التي تكفل تجاوز القصور وتجنب الانحراف مستقبلاً' (الطيان، 2000).

٣. حجم الأداء: تمثل العلاقة التنسبية بين عناصر الإنتاج المستخدمة لتوليد كمية معينة من الإنتاج (سلع أو خدمات)، حيث تعبر الإنتاجية بصورة واضحة عن مدى كفاءة عمليات تحويل المدخلات إلى مخرجات وعلى المستوى الفردي فإن الإنتاجية تشير إلى حجم إنتاجية الفرد بالمقارنة مع الآخرين (الحسان، 1999).

٤. نوعية الأداء: وتمثل مستوى جودة وخصائص السلعة المقدمة وفقاً لمعايير معينة (Standers) وهي ترتبط بالعديد من المتغيرات كنوع السلعة أو الخدمة وتوقعات العملاء واحتياجاتهم ودرجة المنافسة وحتتها (الحسان، 1999).

٥. سرعة الإنجاز: إنجاز الأعمال بوقت أقل وتكلفة أقل (شاويش، 1996).

٦. كفاءة الأداء: التأكيد على قدرة الفرد ورغبته في تحقيق الأهداف التي تريدها الإدارة (باكال، 1999).

٢. نظم إدارة الموارد البشرية:

نظام شؤون العاملين.	نظام كشوفات للرواتب.	نظام الإجازات والمخدرات.
نظام التأمين الصحي.	نظام النوم الإلكتروني.	نظام حقيبة المدرس.
نظام طباعة هويات الموظفين	نظام صندوق الانجاز.	نظام طباعة باجات الموظفين.

٣. نظم المعلومات المالية:

نظام الموازنة.	نظام الإيصالات.	نظام النفقات.
نظام التأمين الصحي المالية.	نظام الرواتب.	نظام الشيكات.

٤. إدارة التجهيزات:

نظم إدارة المواد والمخزون والتجهيزات (نظام اللوازم- المستودعات).
--

٥. نظم معلومات المكتبة:

نظام المكتبة.	نظام مالية المكتبة.
---------------	---------------------

٦. أية أنظمة أخرى، مثل:

نظام الملك عبد الله.	نظام العلاقات الدولية.	نظام الصيدلية.
نظام العلاقات العامة.	نظام العمادة.	نظام Help Desk.
نظام البعثات.	نظام الحركة.	نظام العطاءات المركزية
بنك معلومات البحوث العلمية.	نظام الامتحانات المحوسبة(الإلكتروني)	نظام طباعة هويات التأمين الصحي.
نظام باجات موظفي مستشفى معان.	نظام إدارة موقع الجامعة الإلكتروني.	

٧. أنظمة جاري العمل عليها:

نظام الديوان الإلكتروني.	نظام حقيبة السكرتاريا.	نظام قبض فواتير الهاتف.
نظام اللوازم- المشتريات.	نظام الموظفين.	نظام التدريب والدورات.

أما الحسينية (1998) فيرى أنها: "توع من أنواع الأنظمة المصممة لتزويد إداري المنظمة بالمعلومات اللازمة للتخطيط، والتنظيم والقيادة والرقابة على نشاط المنظمة، أو لمساعدتها على اتخاذ القرارات".

كما عرفها Alter (1999) بأنها "النظم التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات في جمع واسترداد وتخزين ومعالجة وتوزيع المعلومات المستخدمة في واحدة أو أكثر من العمليات الإدارية".

وعرفتها الدعان (1992) بأنها "نظم معدة لتوفير المعلومات الدقيقة والملائمة في الوقت المناسب لمديرين لاستخدامها في عملية اتخاذ القرارات".

وعليه يرى الباحثان أن لتجامعات ويشكل عام يجب أن تكون قادرة على الاستفادة من المزايا التي توفرها نظم المعلومات لكافة مستوياتها الإدارية، فالتجامعات في ظل التطور الحثيث لبيئة الأعمال لا تستطيع أن تبقى وتزدهر دون وجود نظم معلومات إدارية؛ فهي الأداة التي من خلالها يتم تمهيد الاتصالات وبالتالي توظيف المعلومات الجيدة والمناسبة وصولاً إلى المعرفة الوافية والتي تساعد في لبحث العلمي، إنجاز الأعمال، صناعة القرارات السليمة وحل المشاكل. ومن الأمثلة على نظم المعلومات في الجامعة: (المصدر مركز الحاسوب في جامعة الحسين بن طلال)

١. نظم معلومات الطلبة:

نظام طباعة هويات الطلبة.	تطوير نظام معلومات الطلبة.	نظام المواد الدراسية عبر الانترنت.
نظام تقبول وتسجيل.	نظام اقتحاب الطلبة.	نظام السكنات.
نظم صندوق الطلبة.	نظام حقيبة الطلاب.	نظام شؤون الطلبة.
نظام تسجيل وتسجيل و نظام حساب رسوم هير الانترنت.	نظام فرعي لعمادة الطلبة (نظام مالية بالقبول والتسجيل).	نظام السحب والإضافة عبر الانترنت.

كما وترى الطيان (2000) بأن الأداء الوظيفي للأفراد يتأثر بمجموعة أخرى من العوامل أهمها: أهداف وقيم الموظف والحقائق التي يعرفها بالأداء، العلاقة بين الأهداف الشخصية للموظف وأهداف المنظمة، التناقض في سياسات وقرارات الحكومة، الخصائص الديموغرافية للأفراد (العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية والأفندية في العمل)، القدرات الذهنية والجسدية والسمات الشخصية والمواصلة بين كل منها مع متطلبات الوظيفة، الحوافز، علاقات العمل، التكنولوجيا والبحث والتطوير والتدريب، والتي تعتبر من العوامل الهامة بالنسبة لأداء الأفراد والأداء التنظيمي عموماً، عوامل أخرى وأهمها: الهيكل التنظيمي، أنظمة الاتصالات، تصميم العمل، سياسات الاختيار والتعيين والترقية والنقل وتقييم الأداء، مستويات الصراع وكيفية التعامل معها وضغوط العمل).

وكما يرى عصفور (1987) أن هنالك طرقاً متعددة في مجال تقييم الأداء منها:

أولاً: مدخل المقارنة: وتعتمد طريقة للتقييم وفقاً لهذا المدخل على قاعدة " عدم وجود تماثل تسم بين أداء وإنجازات الأفراد العاملين سواء من حيث الكمية أو الجودة أو السلوك"، حيث يتم تقييم إنجاز الفرد من خلال مقارنته مع إنجازات الآخرين ضمن مجموعة العمل لتحديد الأخطاء والإفضال.

ثانياً: مدخل المعايير المطلقة: حيث يتم تقييم أداء وإنجازات كل موظف بشكل مستقل عن أداء وإنجازات الآخرين، وذلك على أساس وجود معايير محددة للتقييم مسبقاً ويجب الالتزام بها خلال عملية التقييم.

ثالثاً: مدخل الإدارة بالأهداف: حيث يتم تقييم بناءً على مقارنة الأهداف الموضوعية للفرد لأجل إنجازها مع ما أنجزه فعلاً وتتم عملية تقييم الأداء عن طريق مدخل الإدارة بالأهداف.

يعد موضوع تقييم أداء العاملين من المواضيع المهمة والتي تشغل الكثير، وعليه يعتبر أداء العاملين من العوامل المهمة التي تسعى المنظمات باختلاف أشكالها إلى تحسينه وتطويره وذلك لأجل القيام بالأعمال الملقاة على عاتقها على أحسن وجه، لتحقيق أهدافها (Goals) ورسالتها (Mission) ورؤيتها (Vision)، ولهذا فقد اختلف الباحثون حول تعريف الأداء، فمنهم من يعرفه على أنه: " مدى مطابقة العمليات الإنتاجية التي يتم إنجازها في فترة زمنية محددة للخطط الموضوعية مسبقاً، والتعرف على أوجه القصور ونقاط الضعف، والانحراف عن الخطط الموضوعية، ووضع الحلول العلمية والعملية التي تكفل تجاوز القصور، وتجنب الانحراف في الإنتاج مستقبلاً" (الطيان، 2000).

كما ويعرفه بوكميش (2001) على أنه: إتمام الموظف للمهام التي يتم تحديدها له ضمن مجموعة من العناصر، وهي:

1. أداء العمل: ويشمل على كمية العمل وجودته وتكلفته، والوقت اللازم لأدائه، وغيرها من العناصر التي تعبر عن أداء العمل.
2. سلوك الأداء: ويمثل سلوك الموظف أثناء أداء العمل، وعلاقته مع الآخرين (الرؤساء، المرؤوسين، الزملاء، الجمهور)
3. قدرات وإمكانات الفرد: وتعبر عن القدرات الشخصية التي يمتلكها الفرد، وتميزه عن غيره من الأشخاص الآخرين.

كما وينتج الأداء الوظيفي نتيجة لتفاعل مجموعة من العوامل أهمها: الامكانيات أو القدرة على أداء العمل، إدراك الفرد للذور أو المهمة المطلوبة منه و الدافعية الفردية. حيث إن تفاعل هذه التوليفة من العناصر مع بعضها لبعض يسهم في تحديد مستوى الأداء الوظيفي (الحسبان، 1999).

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات التدريبية:

المعلومات الإدارية في صنع قراراتهم يتراوح ما بين المتوسط والعالي. وجد الباحث أن هناك علاقة مابين خصائص المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات الإدارية واستخدام المديرين لهذه النظم في صنع قراراتهم، وقد أوصى الباحث بضرورة العمل على زيادة قدرة الأجهزة والبرامج وتحديث بيانات النظام المعلوماتي.

دراسة (الفرحان والطراونة، 1997) بعنوان: "أثر التكنولوجيات والبحث والتطوير والتدريب، على إنتاجية القطاعين العام والخاص في الأردن: دراسة تحليلية مقارنة". هدفت هذه الدراسة إلى قياس مدى اهتمام مؤسسات القطاعين العام والخاص في الأردن بالتكنولوجيات، البحث، التطوير والتدريب، وأثر ذلك الاهتمام على إنتاجية هذه المؤسسات، وقياس مدى اختلاف ذلك الأثر باختلاف القطاع، وكانت النتائج كما يأتي:

١. قلة اهتمام مؤسسات القطاعين بالجوانب كافة، باستثناء اهتمام القطاع الخاص بالتكنولوجيا.
٢. وجود علاقة موجبة بين التكنولوجيات والبحث والتطوير والتدريب، على الإنتاجية في مؤسسات القطاعين العام والخاص.
٣. إن العلاقة تختلف باختلاف القطاع في مجالات: التكنولوجيات والبحث والتطوير، ولا تختلف في مجال التدريب.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة (Kappelman, 1996) التي تبحث في تدريب المستخدم ومشاركته وأثر ذلك على نجاح تطبيق نظام المعلومات: إذ تمت دراسة بعض النتائج النفسية؛ لتدريب المستخدم النهائي لنظام المعلومات. وقد توصلت الدراسة إلى أن لشترك المستخدم في التدريب لا يسهم مباشرة بنجاح نظام المعلومات لكنه يسهم في تغيير وضع

دراسة (الذنيبات، 2003) بعنوان: "العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وأداء العاملين في المؤسسات المالية في الأردن". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وأداء العاملين في المؤسسات المالية في الأردن، وتحقيقاً أهداف الدراسة فقد تم تصميم استبانة ووضع مجموعة من الفرضيات وأسئلة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الاستفادة من نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات المالية موضوع الدراسة مرتفع وبمتوسط حسابي مقداره (9.3).

دراسة (العزام، 2001) بعنوان: "الحكومة الإلكترونية بالأردن إمكانية التطبيق". حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف بالحكومة الإلكترونية ومدى تطبيقها في الأردن ومن للنتائج التي توصلت لها هذه الدراسة:

أولاً: يعد هذا الموضوع من المواضيع حديثة النشاط على المستويين العالمي والمحلي.

ثانياً: إن بعض الدوائر تستطيع التعامل مع زبائنها بأسلوب الحكومة الإلكترونية إلا أن العائق أمامها هو عدم وجود قوانين تسمح بذلك. ثالثاً: يعد هذا المشروع من المشاريع المهمة لترسيخ الكثير من الديمقراطية كالتشفافية والمساءلة والمشاركة في اتخاذ القرارات. رابعاً: إن الحكومة الإلكترونية تعد مطلباً وليس ترفاً لإدارات الباحثين من الكفاءة والفعالية.

دراسة (أبر وممنان، 2000) بعنوان: تقييم دور نظم المعلومات الإدارية في صنع القرارات الإدارية في الجامعة الأردنية: بهدف دراسة نظم المعلومات الإدارية بصفة عامة، وتقييم دور هذه النظم في صنع قرارات الإدارية في الجامعة الأردنية بصفة خاصة، وقد توصلت للباحث إلى أن استخدام المديرين لنظم

الجدول (٤) المتغيرات الحاسوبية والانحرافات المعيارية لإحداثيات الأبعاد المبنية على الأداء في الجامعة						
حجم الأداء	نوعية الأداء	سرعة الإنجاز	كفاءة الأداء	توسط العمل	أداء العاملين	
2.68*	2.81*	2.88*	2.75*	2.58*	2.74*	الوسط الحسابي
0.43617	0.40663	0.61199	0.37018	0.35471	0.34075	الانحراف المعياري

* مرتفع (3.50 فأعلى) ، متوسط (2.60-3.49) ، منخفض (2.59 فأقل)

الجدول (٥) معيار ارتباط ونسبة التعلل في استخدام نظم المعلومات الإدارية واداء العاملين في الجامعة						
حجم الأداء	نوعية الأداء	سرعة الإنجاز	كفاءة الأداء	توسط العمل	أداء العاملين	
0.693*	0.579*	0.554*	0.447*	0.494*	0.715*	استخدام نظم المعلومات الإدارية

* ذات قيمة إحصائية على مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.01)$

المستخدم واحتياجاته، ولقهم نجاح نظام المعلومات ضمن مستوى المستخدم الفردي يجب أخذ الأبعاد النفسية للمستخدم بعين الاعتبار، وذلك يتطلب معرفة أثر التدريب على رضا المستخدم على استخدام نظام المعلومات إضافة لاتجاهه نحوه، وقد بينت الدراسة أن التدريب الذي يتلقاه المستخدم على استخدام نظم المعلومات يكون بمثابة تفويض للمستخدم بالمشاركة بتطوير نظام المعلومات وعليه يصبح التدريب بمثابة حافظ غير مباشر لقبول النظام.

دراسة (Yew, 1995) التي تبحث في "أثر الهيكل التنظيمي على نظم المعلومات الإدارية (MISs)، وأثر ذلك على الأداء الإداري"، إذ تم قياس الهيكل التنظيمي من خلال بعد اللامركزية، أما نظم المعلومات فقد تم قياسها من خلال مجال النظم، مستوى التجميع في المعلومات، التكامل بين نظم المعلومات الإدارية وتوقيت المعلومات، أم الأداء فقد تم قياسها عن طريق تقييم الأداء الفردي، والذي تم تطويره من قبل (Caroll & Jerdes)، وتوصل بموجبه إلى أن المنظمات التي تتصف بدرجة عالية من اللامركزية، يكون أثر نظم المعلومات الإدارية فيها إيجابياً على الأداء الإداري والعكس صحيح.

الإجابة عن أسئلة الدراسة
الإجابة عن السؤال الأول: ما مدى تصورات العاملين في الجامعة نحو استخدام نظم المعلومات الإدارية؟
يشير الجدول رقم (2) أن المتوسط العام لفقرات المتغير المستقل للدراسة (استخدام نظم المعلومات الإدارية في الجامعة) كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.74) و بانحراف معياري (0.53331)، وهذا مؤشر على أن تصورات المبحوثين لاستخدام نظم المعلومات الإدارية في الجامعة جاءت متوسطة. وهذا يدل على أن هناك تصورات واتجاهات إيجابية نحو استخدام نظم المعلومات الإدارية في الجامعة رغم أن جامعة الحسين بن طلال جامعة فنية بالمقارنة مع الجامعات الأخرى في الأردن وخصوصاً أن هذا الموضوع يتمتع بالجدّة والحداثة.

الجدول (٦) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإحداثيات الأبعاد المبنية على استخدام نظم المعلومات الإدارية في الجامعة	
الوسط الحسابي	2.74*
الانحراف المعياري	0.53331

* مرتفع (3.50 فأعلى) ، متوسط (2.60-3.49) ، منخفض (2.59 فأقل)

حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.715)، هذا يدل على وجود علاقة طردية قوية تدل على أن هناك أثر لاستخدام نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في جامعة الحسين بن طلال من وجهة نظر العاملين. حيث بلغت أعلى قيمة لمعامل الارتباط بيرسون لحجم الأداء حيث بلغت قيمة (0.693)، تلاها نوعية الأداء، سرعة الإنجاز، تبسيط العمل وفي المرتبة الأخيرة جاءت كفاءة الأداء.

٤. عرض النتائج وتحليلها

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

H_0 : لا توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات

الإدارية و أداء العاملين في الجامعة.

H_1 : توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات

الإدارية و أداء العاملين في الجامعة.

جدول رقم (5)

Sig.	F.	Beta	R ²
0.000	139.836	0.715	0.511

يشير الجدول رقم (5) إلى نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) لأثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين في الجامعة بعناصره مجتمعة. إذ بينت النتائج أن هناك تأثيراً دالاً إحصائياً لأثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين في الجامعة. فقد بلغت قيمة معامل التحديد R^2 (0.511)، أي أن أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تفسير ما نسبته (51.1%) من أداء العاملين. فيما بلغت قيمة درجة التأثير (Beta Standardized Coefficients) (0.715)، وهذا يعني أن التأثير بوحدة واحدة باستخدام نظم المعلومات الإدارية يؤدي إلى التغيير في أداء العاملين في الجامعة بقيمة 0.715. وقد أكدت قيمة F المحسوبة أهمية هذا

الإجابة عن السؤال الثاني: ما هي تصورات الباحثين نحو تقييم الأداء للعاملين في الجامعة والارتقاء به؟

يشير الجدول رقم (3) أن المتوسط العام لتفكرات للمتغير التابع أداء العاملين (حجم الأداء، نوعية الأداء (الدقة، الجودة، التقليل من الأخطاء)، سرعة الإنجاز (تسريع العمل)، كفاءة الأداء، و تبسيط العمل) كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.74) وانحراف المعياري (0.34075)، وهذا يؤكد على أن تصورات الباحثين نحو تقييم الأداء في الجامعة جاءت متوسطة، هذا يدل على أن هناك تصورات واتجاهات إيجابية نحو تقييم الأداء في الجامعة، واحتلت سرعة الإنجاز المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.88) وانحراف معياري (0.61199). تلاه نوعية الأداء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (2.81) وانحراف المعياري (0.40663)، تلاه كفاءة الأداء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (2.75) وانحراف المعياري (0.37018)، تلاه حجم الأداء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (2.68) وانحراف المعياري (0.43617)، وأخيراً في المرتبة الخامسة جاء تبسيط العمل بمتوسط حسابي بلغ (2.58) وانحراف معياري (0.35471)، وهذه النتيجة تتفق مع معظم الدراسات مثل الدراسات.

الإجابة عن السؤال الثالث: ما العلاقة الارتباطية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و أداء العاملين في الجامعة؟

يشير الجدول رقم (4) إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل -استخدام نظم المعلومات الإدارية- و المتغير التابع بعناصره مجتمعة -أداء العاملين (حجم الأداء، نوعية الأداء، الدقة، الجودة، التقليل من الأخطاء)، سرعة الإنجاز (تسريع العمل)، كفاءة الأداء، و تبسيط العمل- في الجامعة،

نظم المعلومات الإدارية يؤدي إلى التغيير في حجم الأداء في الجامعة بقيمة 0.693. وقد أكدت قيمة F المحسوبة أهمية هذا التأثير والبالغة (124.015) وبمستوى دلالة Sig. (0.000). وتدل نتائج تحليل الانحدار البسيط على عدم قبول الفرضية العدمية الفرعية الأولى التي اعتمدها الدراسة، فيما بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.693، وهذا يعني أن هناك علاقة طردية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وحجم الأداء في الجامعة.

الفرضية الفرعية الثانية:

H₀₂: لا توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية ونوعية الأداء في الجامعة.
H₁₂: توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية ونوعية الأداء في الجامعة.

جدول رقم (7)

Sig.	F	Beta	R ²
0.006	67.494	0.579	0.335

يشير الجدول رقم (7) إلى نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في نوعية الأداء في الجامعة بعناصره مجتمعة. إذ أوضحت النتائج أن هناك تأثيراً دالاً إحصائياً لأثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في نوعية الأداء. فقد بلغت قيمة معامل التحديد R² (0.335)، أي أن أنس استخدام نظم المعلومات الإدارية تفسر ما نسبته (33.5%) من نوعية الأداء. فيما بلغت قيمة درجة التأثير (0.579)، وهذا يعني أن التأثير بوحدة واحدة باستخدام نظم المعلومات الإدارية يؤدي إلى التغيير في نوعية الأداء. بقيمة 0.579. وقد أكدت قيمة F المحسوبة أهمية هذا التأثير والبالغة (67.494) وبمستوى دلالة Sig. (0.000). وتدل نتائج الانحدار البسيط على عدم قبول الفرضية العدمية الفرعية الثانية التي اعتمدها الدراسة.

التأثير والبالغة (139.836) وبمستوى دلالة Sig. (0.000). وتدل نتائج الانحدار البسيط على عدم قبول H₀ التي اعتمدها الدراسة وقبول H₁ ونلك لوجود علاقة قوية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في الجامعة. فيما بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.715، وهذا يعني أن هناك علاقة طردية قوية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و أداء العاملين في الجامعة. وهذا يشرح أن استخدام نظم المعلومات الإدارية في الجامعة سيؤدي إلى تحسين في مستوى أداء العاملين في الجامعة من حيث حجم الأداء، نوعية الأداء (النقطة، الجودة، التقليل من الأخطاء)، سرعة الإنجاز (تسريع العمل)، كفاءة الأداء وتبسيط العمل ولعل هذه النتيجة تتفق مع نتائج الكثير من أدبيات الدراسات السابقة الذكر.

الفرضية الفرعية الأولى:

H₀₁: لا توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وحجم الأداء في الجامعة.
H₁₁: توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وحجم الأداء في الجامعة.

جدول رقم (6)

Sig.	F	Beta	R ²
0.000	124.015	0.693	0.481

يشير الجدول رقم (6) إلى نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في حجم الأداء في الجامعة بعناصره مجتمعة. إذ بينت النتائج أن هناك تأثيراً دالاً إحصائياً لأثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في حجم الأداء في الجامعة. فقد بلغت قيمة معامل التحديد R² (0.481)؛ أي أن أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية تفسر ما نسبته (48.1%) من حجم الأداء في الجامعة. فيما بلغت قيمة درجة التأثير (0.693)، وهذا يعني أن التأثير بوحدة واحدة باستخدام

بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و سرعة الإنجاز (تسريع العمل) ، وهذا يفسر أن استخدام نظم المعلومات الإدارية في الجامعة سيؤدي إلى تحسين في مستوى أداء العاملين فيها لجهة سرعة الإنجاز (تسريع العمل)، ولعل هذه النتيجة تتفق مع النتائج الأخرى في العديد من أدبيات الدراسات السابقة الذكر.

الفرضية الفرعية الرابعة:

- H₀₄: لا توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و كفاءة الأداء في الجامعة.
 H₁₄: توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و كفاءة الأداء في الجامعة.
 جدول رقم (9)

Sig.	F	Beta	R
0.000	33.419	0.447	0.200

يشير الجدول رقم (9) إلى نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في كفاءة الأداء. بعناصره مجتمعة. إذ أوضحت النتائج أن هناك تأثيراً دالاً إحصائياً لأثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في كفاءة الأداء. فقد بلغت قيمة معامل التحديد R^2 (0.200) ، أي أن أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية تفسر ما نسبته (20%) من كفاءة الأداء. فيما بلغت قيمة درجة التأثير (0.447)، وهذا يعني أن التأثير بوحدة واحدة باستخدام نظم المعلومات الإدارية يؤدي إلى التغيير في كفاءة الأداء بقيمة 0.447. وقد أكنت قيمة F المحسوبة أهمية هذا التأثير والبالغة (33.419) وبمستوى دلالة Sig. (0.000). وتدل نتائج الانحدار البسيط على عدم قبول الفرضية العدمية الفرعية الرابعة التي اعتمدها الدراسة. فيما بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.447؛ وهذا يعني أن هناك علاقة طردية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و كفاءة الأداء في الجامعة.

فيما بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.579؛ وهذا يعني أن هناك علاقة طردية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية ونوعية الأداء. وهذا يشرح أن استخدام نظم المعلومات الإدارية في الجامعة سيؤدي إلى تحسين في مستوى أداء العاملين في الجامعة من حيث نوعية الأداء ولعل هذه النتيجة تتفق مع نتائج الكثير من أدبيات الدراسات السابقة الذكر.

الفرضية الفرعية الثالثة:

- H₀₃: لا توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و سرعة الإنجاز في الجامعة.
 H₁₃: توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و سرعة الإنجاز في الجامعة.

جدول رقم (8)

Sig.	F	Beta	R
0.000	59.384	0.554	0.307

يشير الجدول رقم (8) إلى نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في سرعة الإنجاز في الجامعة بعناصره مجتمعة. إذ أوضحت النتائج أن هناك تأثيراً دالاً إحصائياً لأثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في سرعة الإنجاز. فقد بلغت قيمة معامل التحديد R^2 (0.307)، أي أن أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية تفسر فقط ما نسبته (30.7%) من سرعة الإنجاز. فيما بلغت قيمة درجة التأثير (0.554)، وهذا يعني أن التأثير بوحدة واحدة باستخدام نظم المعلومات الإدارية يؤدي إلى التغيير في سرعة الإنجاز بقيمة 0.554. وقد أكنت قيمة F المحسوبة هذا التأثير والبالغة (59.384) وبمستوى دلالة Sig. (0.000). وتدل نتائج الانحدار البسيط على عدم قبول الفرضية العدمية الفرعية الثالثة التي اعتمدها الدراسة. فيما بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.554؛ وهذا يعني أن هناك علاقة طردية

الفرضية الفرعية الخامسة:

H_0 : لا توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وتبسيط العمل في الجامعة.

H_{15} : توجد علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وتبسيط العمل في الجامعة.

جدول رقم (10)

Sig.	F	Beta	R ²
0.000	43.276	0.494	0.244

يشير الجدول رقم (10) إلى نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تبسيط العمل في الجامعة بعناصره مجتمعة. إذ أوضحت النتائج أن هناك تأثيراً دالاً إحصائياً لأثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تبسيط. فقد بلغت قيمة معامل التحديد R^2 (0.244)، أي أن أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية تفسر ما نسبته (24.4%) من تبسيط العمل. فيما بلغت قيمة درجة التأثير (0.494)، وهذا يعني أن التأثير بوحدة واحدة باستخدام نظم المعلومات الإدارية يؤدي إلى التغيير في تبسيط العمل في الجامعة بقيمة 0.494. وقد أكدت قيمة F المحسوبة أهمية هذا التأثير والبالغة (43.276) وبمستوى دلالة Sig. (0.000). وتدل نتائج الانحدار البسيط على عدم قبول الفرضية العدمية الفرعية الخامسة التي اعتمدها الدراسة. فيما بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.494)، وهذا يعني أن هناك علاقة طردية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و تبسيط العمل في الجامعة.

٥. مناقشة النتائج

تشير نتائج اختبار فرضيات الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و أداء العاملين في جامعة الحسين بن طلال (الفرضية الرئيسية)، فقد تبين أن هناك علاقة قوية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وأثرها على أداء

العاملين، مما يدل على أن استخدام نظم المعلومات الإدارية سيؤدي إلى تحسين مستوى أداء العاملين (حجم الأداء، نوعية الأداء، سرعة الإنجاز، كفاءة الأداء وتبسيط العمل) -من وجهة نظر العاملين-. مما يدل على أن هناك فهم واضح لمفهوم تكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات الإدارية، وتقبل الانتقال من العمل التقليدي إلى أتمتة الأعمال وما لها من آثار على طرق الإنجاز الأعمال من حيث الدقة، والسرعة، والكفاءة وخلوها من الأخطاء ولعل هذه النتيجة تتفق مع النتائج الأخرى للعديد من أدبيات الدراسات العربية والأجنبية السابقة الذكر.

كما تشير النتائج إلى:

١. أن هنالك علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وحجم الأداء، إذ وضحت للنتائج أن هناك تأثيراً دالاً إحصائياً لأثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في حجم الأداء، مما يدل على أن استخدام نظم المعلومات الإدارية سيؤدي إلى زيادة حجم الأداء من حيث العلاقة النسبية بين عناصر الإنتاج المستخدمة لتوليد الخدمات، حيث تعبر الإنتاجية بصورة واضحة عن مدى كفاءة عمليات تحويل المدخلات إلى مخرجات وعلى المستوى الفردي فإن الإنتاجية تشير إلى حجم إنتاجية الفرد بالمقارنة مع الآخرين وهذه النتيجة تعود إلى أن استخدام نظم للمعلومات الإدارية يساعد على ربط الوظائف الإدارية مع بعضها البعض والتضاء على ازدواجية والتقليل من الجهد المبذول وبالتالي الأداء بشكل عام ويتفق مع نتائج الكثير من أدبيات الدراسات السابقة الذكر.

٢. أن هنالك علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و نوعية الأداء (التدنية، والجمود، والتقليل من الأخطاء)، إذ أوضحت للنتائج أن هناك تأثيراً دالاً إحصائياً لأثر استخدام نظم

ورغبتهم في تحقيق الأهداف التي تريدها إدارة الجامعة مما يعود بالأثر الإيجابية على الجامعة والعاملين بها من حيث تحقيقهم للأهداف التي وجدت الجامعة من أجلها من خلال تقليل التكاليف مع الحفاظ على الجودة للخدمات المقدمة وبالتالي ستؤدي إلى رفع كفاءة الأداء بشكل عام وهذه يتفق مع نتائج الكثير من أدبيات الدراسات السابقة الذكر.

٥. أن هنالك علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية و تبسيط العمل في الجامعة حيث أوضحت النتائج أن هنالك تأثيراً دالاً إحصائياً لأثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تبسيط العمل في الجامعة مما يدل على أن استخدام نظم المعلومات الإدارية، سيؤدي إلى تحسين في مستوى أداء العاملين لجهة تبسيط العمل من خلال تخفيض عدد المهام التي يؤديها الشخص داخل الجامعة وبالتالي فإن ميزات النظم المستخدمة بشكل عام من سهوله وسرعة في عمليات الحفظ، المعالجة والاسترجاع تعكس على عمليات تبسيط الأعمال وبالتالي رفع مستويات الأداء بشكل عام وهذه يتفق مع نتائج الكثير من أدبيات الدراسات السابقة الذكر.

ولم يجد الباحثان دراسة (في حدود ما وصلنا إليه) تعارض هذه النتائج، وربما يعود ذلك إلى ما في هذه النظم من إمكانيات مثل: تسافر عنصر التشويق، والسرعة، والدقة، والجودة، والحدثة، والقدرة على شد انتباه العاملين مما يحقّق تكوين اتجاهات إيجابية نحو استخدام مثل هذه النظم.

المعلومات الإدارية في نوعية الأداء، مما يدل على أن استخدام نظم المعلومات الإدارية، سيؤدي إلى تحسين مستوى أداء العاملين من حيث نوعية الأداء وما يمثله من زيادة مستوى الجودة، وخصائص الخدمة المقدمة وفقاً لمعايير الجودة وهي ترتبط بالعديد من المتغيرات كنوع الخدمة وتوقعات العملاء واحتياجاتهم ودرجة المنافسة، وحدثها وذلك لأن معظم الخدمات تم أنتمتها من خلال الحواسيب مما أدى إلى رفع نوعية الأداء للخدمات وبالتالي الأداء بشكل عام ولعل هذه النتيجة تتفق مع نتائج الكثير من أدبيات الدراسات السابقة الذكر.

٢. أن هنالك علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وسرعة الإنجاز، إذ أوضحت النتائج أنه يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية نحو اثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على سرعة الإنجاز في الجامعة مما يدل على أن استخدام نظم المعلومات الإدارية سيؤدي إلى سرعة الإنجاز من حيث تسريع العمل وذلك في زيادة قنوات الاتصال بين مختلف العاملين، التقليل من الأخطاء، و السرعة في معالجة البيانات وبالتالي الحصول على المعلومات ضمن إطار الوقت المناسب؛ ليتم استغلالها بالشكل المناسب وبالتالي تقليل الوقت والجهد المبذول الذي سيؤدي إلى سرعة الإنجاز وهذه يتفق مع نتائج الكثير من أدبيات الدراسات السابقة الذكر.

٤. أن هنالك علاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وكفاءة الأداء، إذ أوضحت النتائج أن هنالك تأثيراً دالاً إحصائياً لأثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في كفاءة الأداء، الذي يؤكد على قدرة العاملين في الجامعة

والأمان من خلال ما توفره هذه الأنظمة من فوائد على عدة مستويات سواء كان ذلك في توفير الوقت والجهد والكلفة.

٥. التعاون بين الجامعة والجامعات الرسمية والخاصة من جهة ومع القطاع الخاص من جهة أخرى في هذا المجال لتبادل الخبرات والمعرفة.

٦. المراجع

- [١] أبو رمضان، محمد (2000). تقييم دور نظم المعلومات الإدارية في صنع القرارات الإدارية في الجامعة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- [٢] باكال، روبرت (1999). تقييم الأداء، ترجمة موسى يونس، بيت الأفكار الدولية، الرياض السعودية.
- [٣] بوكميش، لملي (2001). نظام تقويم أداء الموظفين في الوظيفة العامة بالجزائر: دراسة ميدانية تحليلية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- [٤] الحسين، خليل (1999). محددات أداء وحدات التطوير الإداري والتدريب في الأجهزة الحكومية الأردنية: وجهة نظر العاملين في هذه الوحدات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- [٥] الحسينية، سليم (1998). مبادئ نظم المعلومات الإدارية، ط١، مؤسسة الورق للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- [٦] قدهان، أميسة (1992). نظريات منظمات الأعمال، مطبعة الصندي، عمان، الأردن.
- [٧] الذنبيات، صام مبارك (2003). العلاقة بين نظام المعلومات الإدارية المحوسبة وأداء العاملين في المؤسسات المالية المتخصصة بالإنجمن في الأردن، رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، جامعة مؤتة، الأردن.

٦. التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة وتفسيرها يوصي الباحثان على المستوى النظري بإجراء مزيد من البحوث حول أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية و أداء العاملين. وذلك من خلال ربط استخدام نظم المعلومات الإدارية مع متغيرات أخرى ليس فقط في جامعة الحسين بن طلال بل على مستوى الجامعات الحكومية الرسمية والخاصة وذلك لأجل رفد القطاع التعليمي في الجامعات بالعديد من الدراسات التي تمكنها من الرقي والتطور والوصول إلى الأهداف المنشودة.

أما على الصعيد العملي التطبيقي فيوصي الباحثان بما يأتي:

١. على الإدارات العليا في الجامعة العمل على توفير تطبيقات حديثة لنظم المعلومات الإدارية وما يلزمها من بنية تحتية مع مراعاة التطوير والتحديث المستمرين مع ضرورة إشراك العاملين في ذلك من خلال عمل مسح دوري لمقترحاتهم وأرائهم..
٢. العمل على توضيح كيفية توظيف تطبيقات نظم المعلومات الإدارية لتحسين الأداء وتنسيق الأعمال في الجامعة وعدم التركيز فقط على كيفية استخدامها.
٣. تأهيل العاملين بشكل مستمر وتدريبهم على كيفية استخدام مثل هذه النظم وتوضيح مدى التأثير الإيجابي لمثل هذه النظم على حجم الأداء، نوعية الأداء (الدقة، الجودة، والتقليل من الأخطاء)، سرعة الإنجاز (تسريع العمل)، كفاءة الأداء وتبسيط العمل وذلك من خلال عقد الدورات التدريبية بشكل دوري ومستمر.
٤. التشجيع المستمر للعاملين من أجل تبادل المعلومات والمعرفة وتوثيق علاقات الثقة

- [16] Alter, S., (1999). Information Systems Management Perspective, Third Edition, Addison-Wesley Educational Publisher, USA.
- [17] Daft, L. And Noe, (2001). Organization theory and design, 7th Edition, south western publishing.
- [18] Hair JF., Anderson R., Tatham R., and Black W., (1995). Multivariate Data Analysis. 4th Edition, Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- [19] Kappelman, Leon, A., (1996). Users Training, Users Involvement and IS Implementation Success, Journal of Computer Information Systems, Vol. 36, pp. 1-9.
- [20] McLeod R., Schell G., (2004). Management Information Systems, Prentice Hall.
- [21] Yew, Ming C., (1995). Decentralization Management Accounting System, Information Characteristics and their Interaction Effects on Management and Performance. Singapore Study, Journal of Business and Accounting Vol. 8, No. 2, pp. 811-829.
- [8] الشاويش، مصطفى نجيب (1996). إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- [9] الطبايز، سوسن صبحي (2000). البيئة والأداء: دراسة تحليلية حول أثر البيئة على أداء الشرطة النسائية في جهاز الأمن العام والخاص في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- [10] العزام، احمد (2001). الحكومة الالكترونية في الأردن، أمكانية للتطبيق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- [11] عصفور، محمد شاكر (1987). أصول التنظيم والأساليب، ط7، دار الشروق، عمان، الأردن.
- [12] غراب، حسن وفادية حجازي (1999). نظم المعلومات الإدارية: مدخل إداري، ط1، مكتبة ومدايعة الإشعاع الفني، عمان، الأردن.
- [13] الفرحان، أمل، ومحمد الطراونة (1997). أثر التكنولوجيا، والبحث والتطور، والتدريب على إنتاجية مؤسسات القطاعين العام والخاص في الأردن: دراسة تحليلية مقارنة، المجلد 24، العدد 1، مجلد دراسات، ص 72-87.
- [14] قنديلجي، عامر و علاء الجنابي (2005). نظم المعلومات الإدارية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- [15] منكلويد، ريمون (1990). نظم المعلومات الإدارية، ط2، ترجمة سرور السرور، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية.