

## أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي

### بمؤسسات التعليم العالي في ليبيا

(دراسة حالة على أعضاء هيئة التدريس، والفنيين والموظفين بفرعي

الأكاديمية الليبية للدراسات العليا / بمدينة بنغازي وأجدابيا)

د. عطية صالح سعد هزاوي

[attiasalehO@gmail.com](mailto:attiasalehO@gmail.com)

أستاذ مشارك بمدرسة العلوم الإدارية والمالية - قسم الإدارة والتنظيم

بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا فرع بنغازي

### مستخلص

هدف الدراسة التعرف على أساليب نظم المعلومات الإدارية كآلية لرفع مستوى الأداء الإداري، وتفسير أبعاد المتغير المستقل، والمتمثل في: الأجهزة والمعدات، والبرمجيات، والفنيين التقنيين، والشبكات العنكبوتية، كما استخدم البرنامج الإحصائي (SPSS22): بقياسات: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، إيجاد معاملات الثبات بواسطة: (ألفا كرونباخ)، وطرح تساؤل المشكلة، والمتمثل في: هل هناك أثر إيجابي لتطبيق نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الإداري؟ واستخدم مقياس (ليكرت) الخماسي؛ لعينة بحجم: (95) مفردة، ومن نتائج الدراسة الميدانية، تم التوصل إلى: وجود بنية تحتية كافية للتحوّل إلى استخدام نظم المعلومات الإدارية بالأكاديمية، وكانت النسب مرتفعة؛ لرفع مستوى أداء الموظفين العاملين بالأكاديمية، وهذا يساهم في اتخاذ القرار في الوقت المناسب، وخفض التكاليف؛ لتصبح مؤسسات التعليم العالي أكثر قدرة على المنافسة، ورفع مستوى الأداء الإداري للعاملين بمؤسسات التعليم العالي في ليبيا.

**الكلمات المفتاحية:** نظم المعلومات الإدارية، الأداء الإداري الوظيفي، أكاديمية الدراسات العليا.



## Abstract

The aim of the study is to identify the methods of management information systems as a mechanism to raise the level of administrative performance, and to explain the dimensions of the independent variable, which is represented in: hardware and equipment, software, technical technicians, and web networks, as the statistical program (SPSS22) was used: with measurements: frequencies, percentages, and arithmetic averages And standard deviations, finding stability coefficients by: (Cronbach's alpha), and asking the question of the problem, which is: Is there a positive impact of the application of management information systems in raising the level of administrative performance? Use the five-point Likert scale; For a sample size of: (95) individuals, and from the results of the field study, it was concluded that: There is sufficient infrastructure to switch to the use of management information systems in the academy, and the percentages were high; To raise the level of performance of the staff working at the academy, and this contributes to making decisions in a timely manner, and reducing costs; To make higher education institutions more competitive, and to raise the level of administrative performance of workers in higher education institutions in Libya.

**Keywords:** management information systems, administrative job performance, graduate studies academy.

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

### 1. مقدمة الدراسة

نتيجة للتطورات التكنولوجية والاقتصادية والعولمة أصبحت أنظمة المعلومات الإدارية تحتل مكانة واسعة في كل المجالات وخاصة في المجالات الإدارية، بحيث تطوّرت أنظمة المعلومات بخطى سريعة في جميع المستويات الإدارية، وهو ما يزيد المنافسة في رفع مستوى أداء الموظفين العاملين بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا محل الدراسة، كما أن تطبيق نظم المعلومات الإدارية الحديثة بكل دقة وجودة عالية تمنح المهارة، والتطور في حل المشكلات التنظيمية التقليدية، وهذا يشكل كذلك مورداً استراتيجياً ومفيداً للمجتمع الليبي بأكمله، وخصوصاً نحن نعيش في عالم يعرف بعصر التفوق التقني، وثورة المعلومات، وتسابق الدول إقليمياً وعالمياً في استخدام أدوات نظم المعلومات الإدارية الحديثة والمتمثلة في (الأجهزة والمعدات، والبرمجيات، والفنيين التقنيين، والشبكات العنكبوتية)، والتي أصبحت تشكل مورداً حيوياً؛ لتساهم في تحقيق نجاح تلك المؤسسات"، (الطائي، 2005: 17) هذا من جانب، ومن جانب آخر فإن الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي في ليبيا يلعب دوراً حاسماً في



مستوى الأداء المؤسسي للأكاديمية الليبية للدراسات العليا والموظفين فيها، بفرعي بنغازي وأجدابيا محل الدراسة، وفي هذه الدراسة نحاول الإجابة على تساؤل الدراسة وهو: هل هناك أثر إيجابي لتطبيق نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي؟ كما نسعى لتحقيق الهدف العام والتمثل في: التعرف على أساليب نظم المعلومات الإدارية كآلية لرفع مستوى الأداء الوظيفي بالمؤسسات الليبية، والاستفادة من الاستخدام السليم لأنظمة المعلومات الإدارية؛ لتحسين أداء الموظفين العاملين في كل منظمات الأعمال في ظل انتشار الشبكات العنكبوتية الواسعة في كل مكان وزمان، والذي فرض حالة التغيير للأفضل والدقة والسرعة والإتقان، وفي هذه الدراسة تم اتباع أسلوب المنهج الوصفي التحليلي وعرض متغيرات الدراسة، واستخدام برنامج (SPSS22) الإحصائي ومن أجل الحصول على نتائج الدراسة الميدانية، وتصنيف إجابات عينة الدراسة، والتي كانت بحجم (95) مفردة والمكونة من (أعضاء هيئة التدريس، والفنيين، والموظفين العاملين بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا بفرعي بنغازي وأجدابيا) بواسطة نظام (قياس ليكرت الخماسي)، وحيث تبين في نتائج الدراسة التالي: التأكيد بالرفض للعدم، بوجود أثر لاستخدام نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الإداري بكل فرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا، ومن ثم قبول الفرضيات البديلة، ما أكد الحاجة إلى وجود نظام إداري تقني عالي الجودة؛ ليتمكن الإدارة التنظيمية بقياداتها الإدارية من صناعة القرارات في الأوقات المناسبة، وبكفاءة وفعالية وأمانة، كما تؤكد أن نظم المعلومات الإدارية له أثر إيجابي في جودة الخدمات، في حال تقديمها بأسلوب علمي صحيح وأمانة، ما يرفع القدرة على التنافس على المستويين المحلي والدولي، وما جعل مستوى الأداء بجودة عالية، ومواكباً للعصر بتطورات التقنية، ويرفع مستوى أداء الموظفين، ويحقق طموحات التنمية البشرية بالمجتمع الليبي، وتلبية حاجات أفراد.

## 2. الدراسات السابقة

تمثل الدراسات السابقة المخزون المعرفي والتراكمات العلمية، التي توصل إليها العلماء والمفكرون، بهدف التعرف على المساهمات السابقة، ويمكن للباحث أن يصوغ فرضيات بحثه وأسئلتها، إضافة إلى الاستفادة من الأدبيات الواردة في تلك الدراسات في تصميم خطة البحث، وتمكن من الإلمام بالوسائل والأدوات التي يتم استخدامها في اختبار فرضيات الدراسة، ونظراً لغزارة ما كتب حول موضوع الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، يتم فقط استعراض ما اقترب من هذه الدراسة أو تشارك معها أو تشابه في بعض الجزئيات، بغرض توضيح أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، وما الجديد الذي سنتضيفه هذه الدراسة، وفيما يلي أهم ما توفر منها:



## أولاً- الدراسات العربية:

### الدراسة الأولى: دراسة المغربي (2011) بعنوان:

"واقع تطبيق نظم المعلومات الإدارية بالمنظمات الفندقية الليبية دراسة ميدانية على الفنادق العاملة بمدينة بنغازي"، وهدفت هذه الدراسة التعرف على واقع وقدرة نظام المعلومات الإداري بقطاع المنظمات الفندقية على توفير المعلومات التي تتناسب احتياجات كافة المستويات الإدارية، وأيضاً التعرف على الصعوبات والعوائق التي تواجه نظام المعلومات الإداري بالمنظمات قيد الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم جمع البيانات الخاصة بالجانب النظري عن طريق الاطلاع على الأدب الإداري المتعلق بموضوع الدراسة، في حين تم جمع بيانات الدراسة الميدانية عن طريق استمارة الاستبيان كأداة رئيسية في تجميع البيانات الأولية، حيث وزعت (65) استمارة استبيان على أفراد عينة الدراسة وأمكن تجميعها جميعاً، وقد تم استخدام أسلوب الإحصاء الوصفي في تحليل البيانات المجمعة للكشف عن واقع تطبيق نظم المعلومات الإدارية بالمنظمات الفندقية قيد الدراسة، وتم استخلاص مجموعة من النتائج، من أبرزها عدم وضوح المفاهيم الأساسية لنظم المعلومات الإدارية لدى أغلب القيادات الإدارية، والاهتمام غير الكافي بالموارد البشرية المؤهلة والمتخصصة في مجال المعلومات، وقصور أنظمة التدريب، وكذلك عدم توفر أجهزة الحاسب الآلي بالشكل الجيد في مجال استحداث المعلومات، كما تبين أن تطبيق نظام المعلومات بالمنظمات الفندقية يعاني من بعض المشاكل ومنها قلة اهتمام الإدارة العليا بوحدة المعلومات في كافة المنظمات الفندقية وعدم التنسيق والتكامل بين نظم المعلومات التخصصية، وغياب التخطيط وعدم توفر الإمكانيات المادية، ويتضح من هذه النتائج أن نظم المعلومات الإدارية بالمنظمات الفندقية تعاني من قصور في توفير المعلومات المطلوبة للمسؤولين بها، مما ترتب عليه ضعف فاعلية وكفاءة اتخاذ القرار بهذه المنظمات.

### الدراسة الثانية: دراسة مسعودة (2017) بعنوان:

"نظم المعلومات ودورها في تحسين الأداء بالجامعات الليبية"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات في تحسين أداء الجامعات الليبية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ثلاث جامعات، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، ولقد بلغ حجم مجتمع الدراسة (6146) مفردة، وعينة الدراسة بحجم (362) مفردة، ثم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لإدخال البيانات ومعالجتها واختبار الفرضية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج: إلى وجود تأثير معنوي لنظم المعلومات على الأداء، والعمل على إيجاد نظم



المعلومات كفاءة وفعالة؛ ليعكس ويضمن أثر إيجابي لبعدها شفافية المعلومات في محاور تطوير الأعمال في الجامعات الليبية، وربط هذه النظم بأنشطة الجامعات الليبية المختلفة، وبما يواكب التطور الحديث المتسارع في هذا المجال.

### الدراسة الثالثة: دراسة إيمان، خديجة، (2019)، بعنوان:

"مدى إسهام نظام المعلومات في تحسين أداء المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة (نفظال)، بولاية سعيدة الجزائر": هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء الكلي للمؤسسة، ومدى تحسين الأداء، من خلال الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى تعرّف واقع استخدام نظام المعلومات، الذي يؤثر على الاستخدام الأمثل لنظم المعلومات في الشركة، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي والتحليلي من أجل جمع المعلومات المتعلقة بالجانب النظري، واعتمد المنهج الاستقرائي، لربط الجانب النظري بالواقع العملي، من خلال أدوات التحليل الإحصائي للبيانات، وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات تتمحور حول توفير المؤسسة محل الدراسة المتطلبات التنظيمية والتكنولوجية اللازمة لنظم المعلومات، والسعي إلى تطوير أداء المؤسسات الاقتصادية، في توفير المتطلبات الضرورية لنظام المعلومات، والتواصل بين كافة المستويات الإدارية، للمساعدة في تحسين الأداء.

### الدراسة الرابعة: دراسة جابر، الرقيب (2021)، بعنوان:

"دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء العاملين في المستشفيات العامة الكويتية"، هدف البحث إلى التعرف على واقع نظام المعلومات الإدارية، ومدى توفرها بالمستشفيات العامة بالكويت، وأثر نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء العاملين في المستشفيات العامة بالكويت، وتكوّن مجتمع البحث من عينة من مديري ورؤساء أقسام وموظفين بعدد من المستشفيات العامة الكويتية، وعددهم (183) مفردة في عدد (6) مستشفيات عامة، وتوصل البحث للنتائج التالية: توفر المتطلبات المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية (المادية، البرمجية، البشرية، التنظيمية) فإن نظم المعلومات المستخدمة في المستشفيات العامة الكويتية تتلاءم مع شبكة الاتصال وأجهزة الحاسب، وتتلاءم كذلك مع متطلبات العمل، وهذا يشير إلى اهتمام المستشفيات العامة الكويتية باختيار البرمجيات التي تتلاءم وتجهيزات النظام وتلبي حاجات العمل، وتوفرها بالوقت المناسب، والتي يكون لها تأثيراً كبيراً في إنجاز المهام الوظيفية داخل المستشفيات، وأن كفاءة هذه النظم هي أكبر مؤثر على كفاءة أداء الموظفين في المستشفيات العامة الكويتية، ولقد أثرت المتطلبات المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية في الحصول على البيانات وتنظيمها ومعالجتها للحصول على المعلومات التي يستفيد منها متخذي القرار بما يلبي



احتياجات العمل في المستشفيات، ويوصي البحث بالعمل على تعزيز اهتمام المستشفيات باستخدام نظم المعلومات الإدارية بجميع متطلباتها بما يسهم في التأثير في الأداء الوظيفي للعاملين، مع العمل على تحديث نظم المعلومات بصورة دورية لمواكبة التطورات التكنولوجية المتغيرة باستمرار.

#### **الدراسة الخامسة: دراسة أرحيم، المايل (2022)، بعنوان:**

"معوقات تطوير نظام معلومات الموارد البشرية بالشركة الليبية للحديد والصلب، مصراته، ليبيا"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات تطوير نظام معلومات الموارد البشرية في الشركة الليبية للحديد بمدينة مصراته، ولتحقيق الهدف من الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالإدارة العامة للموارد البشرية وإدارة الحاسبات والنظم والاتصالات والقياديين، وقد اعتمدت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات على عينة الدراسة التي تكونت من (200) مفردة. وكانت عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (163) استبانة أي ما يعادل 81% من مجتمع الدراسة. تم استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة التي تتلاءم مع طبيعة الدراسة. وبناء على تحليل البيانات الكمية للدراسة فقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتي كان أبرزها: وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية، وأن أكثر الأبعاد أهمية بُعد المعوقات الإدارية والتنظيمية إذ كان بدرجة أهمية مرتفعة (3.49) وتليها المعوقات البشرية بمتوسط (3.18) ثم بُعد المعوقات التقنية بمتوسط (3.13) وأخيراً المعوقات المالية بمتوسط (2.98) وأوصت الدراسة بالعمل على تطوير نظم المعلومات بالشركة قيد الدراسة، والتنسيق بين الإدارات ذات العلاقة بعملية تطوير نظام معلومات الموارد البشرية، تدريب المختصين بعملية التطوير والعاملين بإدارة الموارد البشرية على نظم المعلومات، متابعة وتطوير البرمجيات المطبقة في عملية تطوير نظام معلومات الموارد البشرية تماشياً مع سرعة التغير في تكنولوجيا المعلومات.

#### **الدراسة السادسة: دراسة عزام، شحاته، هاني (2023) بعنوان:**

"دور نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) في تحسين الرقابة على المال العام - دراسة ميدانية بهيئة الإسعاف المصرية" واستهدف البحث تقييم أثر تطبيق نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) كأحد النظم المالية الحديثة التي تتبناها الدولة في الآونة الأخيرة على تحسين الرقابة على المال العام، والكشف عن حالات الفساد المالي والإداري، وقد تمثلت الدراسة الميدانية في كافة الوحدات الإدارية لهيئة الإسعاف المصرية التابعة لوزارة الصحة المصرية، والتي يبلغ عددها (7) وحدات رئيسية، والتي تلتزم بتطبيق نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS)،



وتتمثل عينة الدراسة من المسؤولين عن الإدارة العليا ومسؤولي الإدارة المالية ومسؤولي إدارة المراجعة والأكاديميين بأقسام المحاسبة والمراجعة في الجامعات المصرية، نظراً لأن هذه الفئات هي الأكثر ارتباطاً بمتغيرات البحث، وقد تم تحديد عينة البحث بواقع (240) مفردة موزعة بالتساوي على الفئات الأربعة (الإدارة المالية، الإدارة العليا، إدارة المراجعة، الأكاديميين) بواقع (60) استمارة لكل منها، وقام الباحث بتجميع البيانات اللازمة للاختبار الفروض البحثية من خلال قائمة الاستقصاء كوسيلة أساسية لجمع البيانات الأولية حيث بلغت القوائم التصحيحية (177) بنسبة (73%)، وهي نسبة مرتفعة تعكس التمثيل الصادق للبيانات واختبارات التحليل الإحصائي، وخلصت نتائج البحث إلى أن نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية نظام الكتروني يربط كافة أجهزة الحكومة ببعضها البعض، ويشمل كافة العمليات المالية وغير المالية التي تتم بمراحل دورة الموازنة بدءاً من مرحلة التخطيط الاستراتيجي وانتهاءً بمرحلة المسائلة، وأيضاً يدعم تطبيق نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) في الوحدات الحكومية في نجاح مقومات الإصلاح وتحسين الوضع المالي للوحدات الحكومية وإدارة مواردها بشكل كفاء، كما أنه يتوافق مع المعايير المحاسبية الحكومية الدولية من أجل كسب المنافع الاقتصادية، ويسهم تطبيق نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) في أحكام الرقابة على المال العام من خلال دوره الحيوي في تفعيل موازنة البرامج والأداء، كما كشفت نتائج الدراسة الميدانية إلى وجود اختلافات ذات دلالة معنوية بين آراء عينات الدراسة بشأن مقومات تطبيق نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية طبقاً للمؤهل العلمي حيث بلغت قيمة المعنوية ( $p\text{-value} > 0.05$ ).

### ثانياً - الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: دراسة (Rahman & Hussain, 2011) بعنوان:

**The impact of information technology on performance and evaluation: an empirical study in developing countries.**

"أثر تقنية المعلومات على الأداء والتقييم: دراسة تجريبية في البلدان النامية" هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير تكنولوجيا المعلومات على وظائف المديرين، وعلى تقييم الأداء باستخدام مقاييس مالية وغير مالية، وطبقت هذه الدراسة على قطاع الخدمات المصرفية في الدول النامية، وتحديداً في بنغلاديش والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة وعمان، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي، وشملت عينة الدراسة ثلاث مجموعات من (106) مديراً من جميع الدول، تم تصنيفهم بناء على تصورهم لمدى تأثير تطبيق تكنولوجيا المعلومات على وظائفهم (عالي، متوسط، منخفض) وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود أثر إيجابي لتطبيق تكنولوجيا المعلومات على أداء



المديرين لوظائفهم، وأن تأثير تطبيق تكنولوجيا المعلومات كان بدرجات مختلفة، حيث أثر على مقاييس تقييم الأداء المرتبطة بالربحية والإنتاجية بشكل أكبر من التكلفة، واختلاف تصورات أفراد العينة لمدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على الأداء نتيجة لاختلاف مهاراتهم في استخدامها فالأكثر مهارة تصوروا تأثير عالي والعكس صحيح، وإن تأثير تطبيق تكنولوجيا المعلومات على مقاييس تقييم الأداء الغير مالية أكبر من المالية، بالإضافة إلى أن تطبيق تكنولوجيا المعلومات يجعل المنظمات أكثر مرونة وشفافية، وسرعة في الاستجابة للتغيرات البيئية.

#### الدراسة الثانية: دراسة (Supattra, 2017) بعنوان:

**The impact of management information systems and information technology on the efficiency of company management, and on business strategy (Thailand) .**

"أثر نظم المعلومات الإدارية، وتكنولوجيا المعلومات على كفاءة إدارة الشركة، وعلى استراتيجية الأعمال (تايلاند)"، وهدفت الدراسة إلى الاستفادة من تطبيقات نظم المعلومات لرفع كفاءة الإدارة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات تزيد من فاعلية وكفاءة أداء المنظمة، وتحسن العمل الاستراتيجي بها، وأنه كلما كان الاعتماد على المعلومات أكثر، زادت الحاجة إلى تكنولوجيا المعلومات، لزيادة كفاءة المنظمة، وزيادة فعاليتها، وكلما تحسنت ثقافة العاملين في المؤسسة نحو كفاءة الأداء وفعاليتها، وقد أوصت الدراسة بضرورة التكامل بين نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات.

#### الدراسة الثالثة: دراسة (Tong, 2020) بعنوان:

**The impact of electronic information technology on the efficiency of salesmen's performance in the United States of America.**

"أثر تكنولوجيا المعلومات الإلكترونية على كفاءة أداء رجال البيع في الولايات المتحدة الأمريكية"، وهدفت هذه الدراسة إلى تحقيق قدرات تكنولوجيا المعلومات لرفع كفاءة أداء العاملين، وفي هذه الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية: أن هناك أثر إيجابي لتكنولوجيا المعلومات على كفاءة أداء رجال البيع، وإلى فاعلية النموذج المقترح الذي يوضح هذه العلاقة، وأوصت الدراسة بتفعيل تكنولوجيا المعلومات على كافة وظائف المنظمة.

#### ثالثاً - التعقيب على الدراسات السابقة:



تم استعراض (9) دراسات سابقة ذات صلة مباشرة بموضوع البحث، وقد شكلت هذه الدراسات أهمية علمية، وإثراء لموضوع الدراسة بشكل عام، وبعد مراجعة الدراسات السابقة وتحليلها ومقارنتها بالدراسة الحالية، تبين تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدامها لمنهج الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي، وأداة جمع البيانات وهي الاستبانة، كما تتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) للتحقق من ثبات وصدق أداة الدراسة، واختبار فرضياتها، ومعرفة العلاقات بين متغيرات الدراسة، وأن أغلب الدراسات السابقة قدمت نظم المعلومات الإدارية وعناصره؛ لرفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمنظمات الأعمال، وأكدت النتائج أن الاستخدام الأمثل لتحقيق أهداف المؤسسات، هو ضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية، باستخدام الشبكات العنكبوتية، وتقديم دورات للمستخدمين عن تكنولوجيا المعلومات في الإدارة الحديثة، والتعرف على مدى توفر المتطلبات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي؛ للرفع من مستوى أداء العاملين بها، وتحسين القدرات والكفاءات بالشكل الصحيح، بالكيفية والدقة المناسبة، وتوفير البنية التحتية للمؤسسة بسهولة التخزين واسترجاع المعلومات والتعامل بشكل يومي بالإدارة ليساهم في صنع القرار الاستراتيجي، وما يميز الدراسة الحالية: أنها نصت على أهمية تأثير استخدام تطبيقات نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس، والفنيين، والموظفين للتقنيات بالطرق الأفضل، إلى جانب باستخدام أهم الوسائل التي تساعد على التطوير من مستوى أدائهم، ومن ذلك تطور مستوى الأداء باستخدام تقنيات نظم المعلومات الإدارية الحديثة.

### 3. مشكلة الدراسة

نتيجة التطورات العالمية في مجال التكنولوجيا، وتوفر شبكات الاتصالات لحماية المعلومات، والسعي إلى تطوير أداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي، وتلبية المتطلبات الضرورية من خلال استخدامات نظم المعلومات الإدارية، وتكنولوجيا المعلومات التي تزيد من فاعلية وكفاءة أداء المنظمة، وتحسن العمل الاستراتيجي بها، إذ لا بد من خلق منظومة متكاملة من عناصر الخدمة الممتازة للإدارة، ما يفرض ضرورة تطبيقها في مؤسسات التعليم العالي بليبيا، وكونه أمراً حيوياً، وبالغ الأهمية والتأثير في تحقيق جودة أداء وظيفي مميز بهذه المؤسسات، والاستفادة من تطبيقات التقنيات الحديثة، والتي حقاً تساعد في رفع مستويات أداء الفرد والمؤسسة، بتطبيق نماذج ناجحة من دراسات وبحوث، وذلك يتحقق من خلال الفهم العملي العميق، والتطبيق الدقيق بالإتقان لجودة المعرفة والخدمات الإدارية، وهو ما دفع بالباحث في هذه الدراسة إلى التمحيص الدقيق، والبحث والتحليل



للخطوات العلمية، واستثمار تطبيق نظم المعلومات الإدارية من أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي الليبية، ومن ذلك تم تحديد إشكالية الدراسة بالسؤال الرئيس التالي:

**هل هناك أثر إيجابي لتطبيق نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا؟**

ثم تبعته التساؤلات الفرعية التالية:

**1) ما هي تطبيقات نظم المعلومات الإدارية المستخدمة من قبل الإدارة التنظيمية في رفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا؟**

**2) هل لاستخدام الأجهزة والمعدات والبرمجيات، والفنيين التقنيين، والشبكات العنكبوتية أثر في رفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا؟**

**3) ما هي خصائص نظم المعلومات الإدارية الحديثة من أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا.**

#### **4. أهمية الدراسة**

تستمد هذه الدراسة أهميتها من تطبيقات الاستخدام الأمثل، والمميز لنظم المعلومات الإدارية بمؤسسات التعليم العالي في ليبيا، من أجل تحسين أداء الموظفين بهما، والتي تتمثل في التالي:

#### **الأهمية العملية للدراسة:**

عرض أهمية نظم المعلومات الإدارية بالدراسات السابقة لرفع مستوى الأداء الوظيفي، كما أوضحها (سعودي، 2005: 43) بأنها أصبحت ثروة ليست فقط في اتخاذ القرار، بل يتعدى كافة العمليات الإدارية بوضع الخطط، ورسم السياسات الرقابية والتقييم، ثم أن الخبرة والقدرة العلمية لمؤسسة عريقة للأكاديمية عينة الدراسة، تقدم أفضل النتائج التطبيقية لجودة الإداء، بتنمية العلاقة الإيجابية بين (نظم المعلومات الإدارية كمتغير مستقل، ورفع مستوى الوظيفي كمتغير تابع لهذه الدراسة).



## الأهمية التطبيقية للدراسة:

ينعكس تطبيق هذه الدراسة اقتصادياً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية في الاستثمار الأمثل للموارد والإمكانات، من خلال دراسة أثر تطبيق أنظمة المعلومات الإدارية على رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي، وأجداً الليبيين، والتحسين المستمر للعملية الإدارية، وبالتالي رفع مستوى أداء وإنتاجية للأكاديمية ككل، ومن ثم الاستفادة من نتائج وتوصيات هذه الدراسة في تطوير تطبيقات نظم المعلومات الإدارية، بما يساعد في تحسين أداء مستخدميها، ووضع حلول للتحديات التي نتجت عن تطبيقها في الأكاديمية الليبية محل الدراسة.

## 5. أهداف الدراسة

من خلال هذه الدراسة يمكن التعرف على مجموعة من الأهداف أهمها:

- 1) التعرف على أساليب نظم المعلومات الإدارية لرفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجداً.
- 2) تحديد علاقة الارتباط الإيجابية بين نجاح نظم المعلومات الإدارية ورفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجداً.
- 3) التعرف على الأساليب الحديثة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية لرفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجداً.

## 6. فرضيات الدراسة

تم بناء وصياغة الفرضيات، والمتمثلة في مكونات المتغير المستقل في التالي:

### الفرضيات الصفرية الرئيسية $H_0$ :

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند (0.05) لتطبيق نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجداً.



### **الفرضيات الفرعية الأولى HO1-1:**

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند (0.05) للأجهزة والمعدات في رفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا.

### **الفرضيات الفرعية الثانية HO1-2:**

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند (0.05) للبرمجيات في رفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا.

### **الفرضيات الفرعية الثالثة HO1-3:**

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند (0.05) للمتخصصين التقنيين في رفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا.

### **الفرضيات الفرعية الرابعة HO1-4:**

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند (0.05) للشبكات العنكبوتية في رفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا.

## **7. منهجية الدراسة**

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي حيث يعتبر أكثر المناهج انسجاماً مع طبيعة وأهداف الدراسة الحالية بالجانب النظري من خلال الاطلاع على الكتب ونتائج الدراسات السابقة والرسائل العلمية ذات الصلة بالمتغير المستقل، والمتغير التابع بالإطار المفاهيمي، واستخدم برنامج (SPSS23) الإحصائي بالإطار العملي لاختبار الفرضيات، و فقرات إجابات المبحوثين من خلال الاستبانات للوصول إلى نتائج الدراسة من خلال استخدام أدوات الاستبيان لجمع البيانات الأولية المطلوبة.

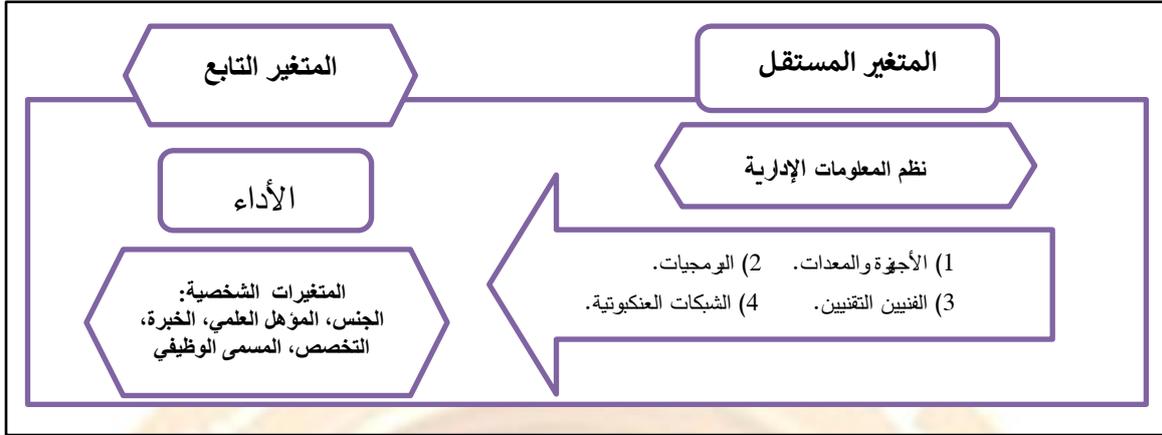
## **8. متغيرات الدراسة: أنموذج الدراسة**

**المتغير المستقل:** والمتمثل في (نظم المعلومات الإدارية) بفرعي الأكاديمية محل الدراسة.

**المتغير التابع:** المتمثل في (الأداء الوظيفي) للعاملين بفرعي الأكاديمية محل الدراسة.

ولتوضيح ذلك يقدمهما الباحث في التالي:





الشكل رقم (1) أبعاد المتغير المستقل، وأبعاد المتغير التابع للدراسة.

## 9. مجتمع وعينة الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس، والفنيين والموظفين الإداريين بفرعي الأكاديمية محل الدراسة، ولصغر حجم العينة استخدم أسلوب الحصر الشامل، وكانت بحجم (54) مفردة بفرع بنغازي، و(41) مفردة بفرع اجدابيا، بمجموع (95) مفردة بالفرعين محلي الدراسة.

## 10. حدود الدراسة

**الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي اجدابيا.  
**الحدود الزمنية:** أجريت الدراسة بفصل الخريف، بالفترة من 2023-01-15م إلى 2023-02-11م.  
**الحدود الموضوعية:** يبحث في هذه الدراسة موضوع واقع أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في ليبيا.

## 11. مصطلحات الدراسة

### (1) نظم المعلومات الإدارية:

"نشاط لجمع البيانات المتصلة بالإدارة إلكترونياً، سواء في الداخل أو من الخارج، ويعالج البيانات وتحويلها، وصنع القرارات الإدارية بالكمية والدقة، في الوقت المناسب" (دالي، 2015/2014 : 69-70).

**التعريف الإجرائي: نظام المعلومات الإدارية:** هو النظام الذي يزود الإداريين بالمعلومات اللازمة لأداء أعمالهم بعد معالجة البيانات المدخلة إليه.

## (2) مكونات نظم المعلومات الإدارية:

وتتمثل في الأبعاد التالية (خالد، 2017/2018: 32):

- أ- **الأجهزة المعداد:** وهي الحاسبات والطابعات والشاشات، والأقراص المرنة.
  - ب- **البرمجيات:** هي المشغل بالأجهزة والبيانات والمعلومات للعمليات، التي تؤديها الأجهزة.
  - ج- **الفتيون التقنيون:** هم الأشخاص الذين يقومون بالعمل على أجهزة الحاسوب بأنواعها المختلفة، وبرمجياتها، وصيانتها، واستخدامات الشبكات العنكبوتية.
  - د- **الشبكة المعلوماتية:** ترتبط بمجموعة كبيرة من الحواسيب، وترتبط بخطوط اتصال بحيث يمكن لمستخدميها المشاركة في الموارد المتاحة، وتبادل المعلومات فيما بينها.
- (3) **الأداء الإداري:** هو الارتقاء بأداء العاملين بتدريبهم وتحفيزهم وصولاً للأهداف.
- (4) **مفهوم الأداء الوظيفي:** هو التزام الموظف بمتطلبات الوظيفة المسندة إليه من الالتزام بمواعيد الدوام الرسمي بالحضور والانصراف، والالتزام بالواجبات والمهام، وتحمله للأعباء والمسؤوليات المسندة إليه (العنزي، 2004).
- (5) **عضو هيئة التدريس الأكاديمي:** هو من يحمل شهادة الماجستير، أو الدكتوراه ويقوم بالتدريس بكفاءة التخصص الأكاديمي والتربوي والثقافي، وله الخبرة بالتدريس، والحصول على درجات (الماجستير أو الدكتوراه) بدرجة محاضر وما فوق.
- (6) **أكاديمية الدراسات العليا:** هي مؤسسة أكاديمية أو مدرسة عليا للدراسات العليا، أو معهد متخصص في العلوم التطبيقية والإنسانية، بمستويات أعلى من الدراسات الجامعية.

## الإطار النظري: نظم المعلومات الإدارية والإداء الوظيفي

### أولاً- نظم المعلومات الإدارية:

وتتمثل نظم المعلومات الإدارية في التالي:



### 1. تعريف نظم المعلومات الإدارية:

نظم المعلومات الإدارية هي أنظمة إدارية محوسبة، تقوم بتحويل البيانات الإدارية، والمالية ذات الصلة المباشرة بها إلى معلومات مفيدة، وهي تعمل بتقنيات عالية الجودة؛ لجمع المعلومات ومعالجتها، وتخزينها، وجعلها مهمة جداً بالإدارة لأي نشاط تنظيمي، وتدعم القرارات المتخذة، والرقابة على الأنشطة (Kang & Yammeesri, 2017pp:137-149)، وكما ثبت علمياً، وعملياً كنتيجة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية أن الأداء الوظيفي السليم يتم بواسطة التطبيق المحكم لنظم المعلومات الإدارية من أجل تحسين الأداء الوظيفي على مستوى الفرد، أو المؤسسة.

### 2. فوائد نظم المعلومات الإدارية:

من أهم الفوائد التي تقدمها نظم المعلومات الإدارية لمتخذي القرار والعاملين الآتي (الوحيدي، 2018، ص:56):

- أ- تقديم المعلومات المختصة بجميع الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة بمختلف المستويات الإدارية عند الحاجة لها.
- ب- دراسة وتقييم النشاطات التي تقوم بها المؤسسة، ومن ثم تقييم النتائج من أجل تصحيح الانحرافات التي تقدر تحصل في أحد مراحل الإنتاج.
- ج- تهيئة ظروف مناسبة لاتخاذ القرارات المناسبة ذات الفعالية الكبيرة من خلال عملية التجهيز المختصرة للمعلومات في الوقت المناسب.
- د- المساعدة في التنبؤ بمستقبل المؤسسة وتوقع الاحتمالات لاتخاذ الاحتياطات اللازمة فيما إذا حدث خلل في تحقيق الأهداف.
- هـ- حفظ المعلومات والبيانات، التي هي الأساس لعمل المؤسسة، واستخدامها عند الحاجة.

### 3. خصائص نظم المعلومات الإدارية:

من أهم الخصائص التي تتميز بها نظم المعلومات الإدارية الآتي، (الحياي، 2006م:37؛ خلف، 2015: 98):



- أ- المعالجة وإنتاج البيانات عن طريق عمليات الأعمال التقنية في المؤسسة، ويتم توفير المعلومات، وتقديم التقارير لعرض الإجراءات والطرق التقنية عالية الجودة.
- ب- تتميز نظم المعلومات الإدارية بأنها متكاملة مع قواعد البيانات، ويكون التكامل خالياً من التكرار في تخزين البيانات ومعالجتها، بحيث يتم وجود نقطة واحدة لإدخال البيانات
- ج- يعد النظام في أي منظمة بأنه الذاكرة، والفكر المتحرك والمعبر عنها.

#### 4. مواصفات المعلومات:

من المؤكد أن المعلومات تدعم عملية صنع القرارات في المنظمة، وتقلل من درجة عدم التأكد، ولكي تتحقق الفائدة المرجوة منها يجب أن تتصف بالخصائص التالي (ديسلر، 1985: 31) ومن بين هذه المواصفات التي ينبغي التقيد بها في التالي:

- **الدقة:** تعبر عن نسبة المعلومات الصحيحة إلى كمية الإجمالية من المعلومات التي يتم إنتاجها خلال فترة من الزمن.
- **الشمول:** تعني توفر معلومات تغطي جميع جوانب الحالة التي تجري معالجتها.
- **الموضوعية:** تعني عدم تحيز البيانات التي تم جمعها وفرزها وتبويبها وتنقيحها وتحليلها لتتناسب جهة بعينها.
- **التوقيت المناسب:** تعني وصول المعلومة إلى المستفيد في الوقت المناسب، وفي حالة عدم وصولها في الوقت المناسب ستفقد قيمتها، وبالتالي تمثل ضياعاً للوقت والمال والجهد.
- **الشكل:** تعني إمكانية تقديم المعلومات بالشكل المطلوب للمستفيد بحيث يضمن سرعة فهمها من قبل الأفراد الموجهة إليهم سواء تقديمها كمية رقمية أو وصفية أو بشكل رسوم مخططات بيانية أو بشكل جداول.

#### 5. دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي:

يَكْمُن الدور لنظم المعلومات الإدارية في القدرة والفاعلية في تحقيق الكثير من الفوائد لأداء المنظمة، مثل:

- 1) المرونة، والسرعة، وضبط المخزون، ومراقبة الإنتاج، والتحسين من خلال زيادة سرعة إنجاز المعاملات ودقتها.



(2) كما تساعد التقارير المتحصل عليها التي توفرها نظم المعلومات الإدارية في دعم عملية اتخاذ القرارات، ومن ثم تحسين نوعيتها، وزيادة قيمتها، وإنتاجيتها المعتمدة على المعلومات المقدمة.

(3) تستخدم في المنظمات على مستوى الإدارة العليا، آخذة البعد الاستراتيجي، والتنافسي على مستوى الإدارة الوسطى لتنفيذ وتوصف المعلومات، كما تستخدم على مستوى الإدارة التنفيذية بما يعزز من عملية المراقبة والإشراف المباشر على سير العمليات المتكررة.

وقد اتفق الباحثون على أن الجهود يجب أن تنصب لتحسين جودة نظم المعلومات الإدارية الذي يؤدي بدوره لتحسين الأداء الوظيفي (Tasi, 2018 :157) ، وتعتبر المعلومات ذات أهمية ودور كبير في بقاء واستمرار المنظمات في ظل البيئة المتغيرة والمعقدة، ويجب أن تتسجم مع متطلبات المستويات التنظيمية المختلفة، ابتداءً من حاجات المستويات عمل التشغيلية وانتهاءً بمتطلبات الإدارة العليا، مما جعلها عنصراً أساسياً وحيوياً يساعد في تسهيل عمل المنظمات، وتطوير قدراتها على تحقيق الميزة التنافسية المستدامة، إذا تم استخدامها بكفاءة عالية (Al-Zoubi, 2005).

## ثانياً- الأداء الوظيفي بالمؤسسات العامة:

ويتحقق الأداء الوظيفي والمؤسسي بالتالي:

### 1. المفهوم:

هو قدرة الموظف أو المنظمة على استخدام الموارد بكفاءة، بإنتاج مخرجات متناغمة مع الأهداف، وهو المنظومة المتكاملة لنتائج أعمال الفرد والمنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية، و" يتضمن ثلاثة أبعاد، هي أداء الأفراد في إطار وحدات التنظيم المتخصص، والأداء في إطار السياسات العامة للمؤسسة، وأداء البيئة التي تعمل بها، ويعرف بـ" مدى تحقيق وإنجاز المهام المكونة لوظيفة الفرد، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، ومن أحد محددات الكفاءة لدى العاملين، للوصول لمستوى الإنجاز المطلوب وفق الإمكانيات المتاحة"(حسن راوية، 2001م:114)، ويعبر الأداء عن ابتداء حوافز جديدة للجهود الفردية والجماعية الملموسة، التي تركز على تحقيق غاية واحدة هي تحسين الأداء (الربيع، محمد، 2004م).

### 2. أهمية الأداء الوظيفي:



تكمّن الأهمية كونه الناتج النهائي لجميع أنشطة المنظمة، سواء على مستوى الفرد، أو المنظمة، والأساس في استقرارها جودة أدائها، لأن أثر المنفعة العائدة على المنظمة، " يلعب دوراً مهماً في تحقيق رؤية، ورسالة المنظمة، وأساس بقائها واستمراريتها، كما يرتبط الأداء بدورة حياة المنظمة في مراحلها المختلفة بمرحلة الظهور، ومرحلة البقاء والاستمرارية، والتميز، وقدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما، من مراحل النمو، والدخول في مرحلة أكثر تقدم يتوقف على مستويات الأداء" (اللبيدي، 2015:19).

### 3. أبعاد الأداء الوظيفي:

وتتمثل أهم أبعاد الأداء الوظيفي فيما يلي (كردي، 2019):

#### أ) جودة الأداء الوظيفي:

الأداء " استراتيجية أساسية في التقييم، وجودة الخدمات لترضى العملاء في الداخل والخارج، والجودة تحمل معنيين: المعنى الواقعي، ويعنى الالتزام باستخدام مؤشرات حقيقية، كمعدل الإنتاج ونسبة للفاقد والهدر، والالتزام بالمقاييس والمواصفات المتعارف عليها، أما الأداء الحسى يرتكز على المشاعر، والأحاسيس، للاقتناع، والرضا عن الخدمات، بمستوى جودة يناسب توقعاتهم ويلبى احتياجاتهم.

#### ب) حجم الأداء الوظيفي:

هو مقدار الطاقة الجسمانية، التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية معينة، والسرعة في الأداء، وحجم العمل المنجز الذي لا يتعدى قدراته وإمكاناته، لأن ذلك يعنى بطء الأداء مما يصيب العاملين بالتراخي، وقد يؤدي إلى مشكلة تتمثل في عدم القدرة على زيادة معدلات الأداء.

#### ج) إجراءات الأداء الوظيفي:

وهي الخطوات التي يسير بها أداء العمل، والاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها، والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف، حتى تكون الصورة واضحة لجميع الأطراف، وحتى لا يتأثر الأداء بغياب أحد العاملين، ولكن الاتفاق والتفاهم على ما يريد المرؤوسون، وتنفيذه مع رئيسهم قبل اعتماده كأسلوب مفضل في إنجاز العمل، ولضمان اتقاؤه وعدم مخالفته للنظم، والتعليمات، واللوائح، والقوانين.

### 4. أهم العوامل المؤثرة على الأداء:

وتتمثل هذه العوامل في التالي (Bretschneider,2020 :536):

### (أ) غياب الأهداف المحددة:

المنظمة التي لا تمتلك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها، ومعدلات الإنتاج المطلوب أدائها، لن تستطيع قياس ما تحقق من إنجاز أو محاسبة موظفيها على مستوى أدائهم لعدم وجود معيار محدد، تملك المنظمة معايير أو مؤشرات للإنتاج والأداء الجيد، وعندها يتساوى الموظف ذو الأداء الجيد مسبقاً مع الموظف ذو الأداء الضعيف.

### (ب) عدم المشاركة في الإدارة:

عدم مشاركة العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة في التخطيط يساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية والعاملين، ويؤدي إلى ضعف الشعور بالمسئولية والعمل الجماعي، وتدني مستوى الأداء لدى العاملين لشعورهم بعدم مشاركتهم في وضع أهداف المنظمة أو في حل مشكلات الأداء.

### (ج) اختلاف مستويات الأداء:

فكلما ارتبط مستوى أداء الموظف بالترقيات والعلاوات والحوافز، كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة، وهذا يتطلب نظاماً متميزاً لتقييم أداء العاملين ليتم التمييز الفعلي بين الموظف ذو الأداء العالي وذو الأداء المتوسط والكسول وغير المنتج (Hadad, 2019: 122).

### 5. تأثير الإنسان في الاستفادة من التطبيقات التقنية:

التطور الكبير في مجال النظم والتكنولوجيا ناتج عن السبق البشري؛ للأخذ بالعلم، والمعرفة من دون الاكتفاء بالأساليب التقليدية، إذ يعود لتكنولوجيا النظم والمعلومات الدور البارز في تحسين أداء العاملين في أي مؤسسة سواء كانت حكومية خدمية أو خاصة هدفها الربح، وتعتمد على مساهمة الإنسان نفسه في نظم المعلومات، والمعرفة أكثر من اعتمادها على الموارد الرأسمالية التقليدية الأخرى، مما فرض شروط وآليات عمل مختلفة أكثر ارتباطاً بنظم المعلومات الإدارية، (النجار، 2007: 5) حيث إن هذه التطبيقات تسمح للموظف في تطوير قدراته، ومهاراته، وتحسين أدائه، وتقادي الأخطاء إن وجدت والعمل على حلها، وهذا بدوره سينعكس إيجاباً على أداء المؤسسات والمنظمات بشكل عام وتحسين الأداء الوظيفي بشكل خاص.

### الإطار التطبيقي للدراسة الميدانية



**1. مجتمع وعينة الدراسة:**

تكون مجتمع الدراسة من (أعضاء هيئة التدريس، والفنيين التقنيين، والموظفين) بعينة الدراسة، وتأتي خصوصية الأكاديمية الليبية للدراسة من توافر الكفاءات العلمية والبُحاث بهذه المؤسسة العريقة، وأخذت البيانات الأولية الرسمية بالمقابلة الشخصية مع المسؤولين بالإدارة، وشؤون أعضاء هيئة التدريس، وكان حجمها (95) مفردة من كل العينة، كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم (1) عدد مفردات عينة الدراسة بالفرعين محل الدراسة

المجموع الكلي	أعضاء هيئة التدريس القارين	عدد القانونيين	عدد الفنيين التقنيين	عدد الإناث	عدد الذكور	عدد الموظفين	فرع الأكاديمية
54	20	03	01	16	14	34	فرع بنغازي
41	04	05	02	13	17	37	فرع اجدابيا
95	24	12	06	37	36	71	المجموع
المجموع الكلي = 95							

**2. أداة الدراسة، وأسلوب معالجة البيانات:**

تم تصميم الاستبانة كأداة للدراسة من ثلاثة أقسام، ففي القسم الأول تكون من (5) فقرات لأبعاد المتغيرات الشخصية للمبحوثين، وفي القسم الثاني: تكون من (4) أبعاد للمتغير المستقل، المتمثل في (نظم المعلومات الإدارية)، وشمل (24) فقرة، والقسم الثالث: تكون من (5) أبعاد للمتغير التابع المتمثل في (الأداء الوظيفي)، وشمل (27) فقرة، وبعد المراجعة، والتعديل بحسب رأي (6) محكمين، ورضاهم بنسبة عالية، وتم توزيع الاستبانة في صورتها النهائية، بعدد (95) استمارة على المبحوثين في الفرعين محل الدراسة، ونظراً لصغر حجم العينة، استخدم أسلوب الحصر الشامل، واستخدام معيار الوزن النسبي لقياس اتجاه المبحوثين بواسطة مقياس (ليكرت الخماسي) واستخدم المتوسط المرجح لتصنيف إجاباتهم بدقة كما هو مبين ومفصل في الجدول رقم (2) اللآحق، والذي يبين أنه كلما اقتربت الدرجة من (5) دلَّت على الموافقة العالية، أما الدرجة (1) دلَّت على عدم الموافقة الشديدة.

الجدول رقم (2) اتجاه الرأي لإجابات المبحوثين بالمتوسط المرجح حسب نظام ليكرت الخماسي في الدراسة

الإجابة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المتوسط المرجح	من 4.20 إلى 5	من 3.40 إلى 4.19	من 2.60 إلى 3.39	من 1.80 إلى 2.59	من 1 إلى 1.79



## 3. اختبار صدق وثبات أداة الدراسة:

تم عرض أداة الدراسة على مجموعة متخصصة في العلوم الإدارية (المحكمين)، للتقييم والأخذ بأرائهم، ومن ثم القيام بالتعديلات المطلوبة، لعرض الاستبانة على المبحوثين، وبعد توزيعها للإجابة عليها، تم اختبار الصدق والثبات، ثم إدخال البيانات بالحاسوب بواسطة برنامج (SPSS23) الإحصائي لتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية: التكرارات، والنسب، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل الانحدار المتعدد، و(ألفا كرونباخ)؛ للتحليل بدقة، والوصول إلى توصيات الدراسة.

ومن النتائج بالجدول رقم (3) نلاحظ أن جميع معاملات (ألفا) كانت تتراوح ما بين (0.81-0.80)، ما يجعلها صالحة لأغراض الدراسة، وحيث ثبت أنها أكبر من (60%) .

الجدول رقم (3) معاملات (ألفا كرونباخ) لاختبار ثبات المتغير المستقل للدراسة

ت	معاملات أبعاد المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية)	معامل ألفا
1	الأجهزة والمعدات.	0.81
2	البرمجيات.	0.80
3	الفنيين التقنيين.	0.81
4	الشبكات العنكبوتية.	0.81
	معامل ألفا لمتغير نظم المعلومات الإدارية ككل	0.81

## 4. تحليل أبعاد متغير (نظم المعلومات الإدارية) وأبعاد متغير (الأداء الوظيفي):

فقرات أبعاد المحور المستقل، والمتمثلة في (الأجهزة، والبرمجيات، والفنيين التقنيين، والشبكات العنكبوتية) لرفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالعينة يتبين لنا في الجداول التالية:

أولاً- تحليل نتائج بُعد الأجهزة والمعدات لرفع مستوى الأداء الوظيفي بالدراسة:

الجدول رقم (4) تحليل نتائج فقرات بُعد الأجهزة والمعدات الإلكترونية لمحور نظم المعلومات الإدارية بالدراسة.

م	فقرات بُعد الأجهزة والمعدات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أجهزة الحاسوب والمعدات الإلكترونية الموجودة بالأكاديمية تتميز بالحداثة والتطور.	3.37	1.161	3
2	تمتلك الأكاديميات في ليبيا مجموعة متطورة من الأجهزة الإلكترونية الحديثة، والمترابطة مع بعضها البعض إلكترونياً.	3.70	1.033	4



م	فقرات بعد الأجهزة والمعدات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
3	الأجهزة الإلكترونية الحديثة هي الأكثر استخداماً لإرسال واستقبال البيانات في المؤسسات الإدارية الليبية.	3.99	0.952	4
4	يساعد استخدام الأجهزة الإلكترونية الحديثة في تخفيض التكاليف، وتحسين أداء الموظفين بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا.	3.76	1.038	4
5	يؤدي استخدام الأجهزة المتطورة بالأكاديميات إلى رفع الكفاءة والقدرة المميزة في الأداء الوظيفي لكل شرائح العاملين بها.	3.52	1.113	4
6	يتم عمل صيانة لأجهزة الحاسوب بشكل دوري مستمر وسريع.	4.50	1.253	5
4	المتوسط الكلي	3.81	0.714	4

وتراوحت درجات الموافقة على هذا البعد ما بين (3.37-4.50)، وحصلت الفقرات (3 و4 و6) على متوسطات بدرجات (3.99، 3.76، 4.5)، والتي تحث على ضرورة استخدام الأجهزة الحديثة لمواكبة التطورات التقنية، لتحقيق جودة الأداء الوظيفي، لرفع مستوى الأداء الوظيفي، إذ كانت النسبة مرتفعة حصلت على درجة (3.81).

ثانياً- تحليل نتائج بُعد البرمجيات الإلكترونية من أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي:

الجدول رقم (5) تحليل نتائج فقرات بُعد البرمجيات الإلكترونية لمحور نظم المعلومات الإدارية بالدراسة.

م	فقرات بُعد البرمجيات الإلكترونية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	البرمجيات الدقيقة المستخدمة في الإدارة بالمؤسسات العامة في ليبيا تتناسب مع حاجات العمل المتوخاة منها.	3.74	0.942	4
2	المؤسسات العامة الليبية تستخدم برمجيات ذات جودة عالية وسهلة الاستخدام.	3.61	1.087	4
3	يعزز استخدام البرامج الإلكترونية حفظ الوثائق، واسترجاعها في الأوقات المناسبة بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا.	3.55	1.156	4
4	تعزز البرامج الإلكترونية تبادل المعلومات بين العاملين والعملاء إدارياً بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا بشكل فعال.	3.58	1.064	4



م	فقرات بُعد البرمجيات الإلكترونية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
5	تقوم المؤسسات الليبية بالاعتماد على شركات برمجيات متخصصة في حال وجود مشاكل أو تطوير لنظم المعلومات الإدارية.	3.53	1.116	4
6	تحديث برامج البرمجيات بالمؤسسات العامة في ليبيا بشكل دوري يحقق التطور ومواكبة العصر أمام الإداريين، وأعضاء هيئة التدريس، والطلاب.	3.48	0.944	4
4	المتوسط الكلي	3.47	0.715	4

من خلال النتائج في الجدول رقم (5) نلاحظ أن المتوسط الكلي لدور استخدام البرمجيات في رفع مستوى الأداء الوظيفي قد بلغ (3.47) بانحراف معياري (0.715)، وهذا المتوسط الحسابي يدل على درجة عالية لدور البرمجيات الإلكترونية في رفع مستوى الأداء الوظيفي، وتراوحت درجات الموافقة على هذا البعد ما بين (3.48-3.74)، حيث حصلت جميع الفقرات على متوسطات ذات درجات (4) أي على درجة مرتفعة، ما يؤكد على ضرورة اهتمام الإدارة العليا بالبرمجيات، والبرامج لحفظ الوثائق، وتبادل المعلومات بين العاملين بالداخل والخارج بطريقة سريعة وفعّالة.

#### ثالثاً- تحليل نتائج بُعد الفنيين التقنيين من أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي:

الجدول رقم (6) تحليل نتائج فقرات بُعد الفنيين التقنيين لمحور نظم المعلومات الإدارية بالدراسة.

م	بعد فقرات الفنيين التقنيين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	المؤسسات العامة الليبية تقوم بالاستقطاب والتعيين للموظفين من ذوي الكفاءة العالية لاستخدام نظام المعلومات الإدارية.	3.99	1.031	4
2	الأكاديمية تقوم بتطوير مهارات الموظفين بالتدريب على استخدامات أنظمة المعلومات الإدارية المتطورة باستمرار.	3.93	0.966	4
3	الإدارة العليا بالأكاديمية ترى أن رأس المال البشري هو مصدر النجاح والداعم الحقيقي لنجاح منظمات الأعمال.	4.02	1.023	4
4	تصرف بالمؤسسات العامة الليبية علوات للموظفين الحاصلين على مهارات الإبداع في استخدامات نظم المعلومات الإدارية.	3.89	1.000	4
5	تتخذ إدارة الأكاديمية قراراتها بكل دقة وسرعة نتيجة استخدامها لنظم المعلومات الإدارية المتطورة عالية السرعة والجودة.	3.73	1.191	4



م	بعد فقرات الفنيين التقنيين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
6	تشجع الإدارة العليا بالأكاديمية تنمية المهارات الابتكارية للمتعاملين لنظم المعلومات الإدارية، والفنيين في أداء الأعمال التطبيقية بها.	3.71	1.161	4
4	<b>المتوسط الكلي</b>	<b>3.89</b>	<b>0.913</b>	<b>4</b>

من خلال النتائج في الجدول رقم (6) نلاحظ أن المتوسط الكلي لُبعد الفنيين التقنيين قد بلغ (3.89) بانحراف معياري (0.913)، وهذا المتوسط الحسابي يدل على درجة مرتفعة، بدرجة (4)، ما يؤكد على ضرورة اهتمام الإدارة العليا في المؤسسات الليبية بأهمية توافر الفنيين التقنيين، وتمكين الموارد البشرية من القيام بالبرمجة المناسبة، والتدريب للموظفين العاملين، وتراوحت درجات الموافقة والرضا لهذا البعد ما بين (3.71-4.02) حيث حصلت جميع الفقرات على متوسطات على درجة (4)، أي الحصول على درجة مرتفعة، ما يؤكد على أن الإدارة العليا بالمؤسسات لتقوم بتشجيع، وتنمية المهارات الإبداعية للعاملين بواسطة وجود الفنيين التقنيين، ومن أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

رابعاً- تحليل نتائج بُعد الشبكات العنكبوتية من أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي:

الجدول رقم (7) تحليل نتائج فقرات بُعد الشبكات العنكبوتية لمحور نظم المعلومات الإدارية بالدراسة.

م	فقرات بُعد الشبكات العنكبوتية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	الإنترنت شبكة عالمية تتعامل مع الآلاف الأجهزة الحاسوبية بالخوادم، والعملاء لتبادل المعلومات المكتوبة والصوتية أو المرئية مع جميع الدول.	3.95	0.948	4
2	الشبكات العنكبوتية تتميز بالسرية والشفافية، والدقة والسرعة في الأداء.	3.91	0.948	4
3	شبكات الاتصالات العالمية تعمل لنقل وتبادل المعلومات بنظم: الإنترنت (Intranet) داخل بيئة عمل المنظمة، والإكسترنات (Extranet) بالبيئة المحيطة للمنظم، والإنترنت العالمية (www.com) لكل بلدان العالم.	93.9	0.955	5
4	تناسب سرعات الإنترنت المتوفرة بالأكاديمية مع المتطلبات والاحتياجات المرغوبة من الأكاديميين، والموظفين بها.	3.84	1.237	4
5	توفر الأكاديمية مواقع إلكترونية بشبكات الإنترنت سهلة وبسرعة عالية.	3.82	1.148	4
6	الأكاديمية تقدم شبكات عنكبوتية للمعلومات الرقمية على كافة المستويات من أجل الحصول على الجودة العالية للنشاطات العلمية الأكاديمية والإدارية.	3.02	0.643	3
4	<b>المتوسط الكلي</b>	<b>863.</b>	<b>0.741</b>	<b>4</b>



من خلال النتائج بالجدول رقم (7) تبين أن المتوسط الكلي لدور استخدام الشبكات العنكبوتية في رفع مستوى الأداء الوظيفي قد بلغ (3.86) بانحراف معياري (0.741)، وهذا المتوسط الحسابي يدل على درجة مرتفعة بدرجة (4) أي التأكيد على دور الشبكات العنكبوتية لرفع مستوى الأداء الوظيفي بفاعلية ونجاح في مؤسسات التعليم العالي الليبية من وجهة نظر العاملين بفرعي الأكاديمية محل الدراسة، وتراوح درجات الموافقة في هذا البعد ما بين (3.02- و 3.99) حيث إن الفقرة (3) حصلت على درجة (5) كأعلى نسبة، أي بأن "ميزة الشبكات العنكبوتية واسعة الانتشار محلياً ودولياً بكل دول العالم.

## 5. اختبار فرضية الدراسة:

الفرضية الصفرية الرئيسية  $H_0$ ، وتنص على:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند (0.05) بتطبيق نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينتي بنغازي وأجدابيا، واختبار هذه الفرضية، استخدم التحليل لإجابات المبحوثين بالانحدار المتعدد، فحصلنا على التالي:

جدول رقم (8) نتيجة تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى

Sig.	t	Beta	البُعد
0.000*	5.032	0.293	محور نظم المعلومات الإدارية
0.000*	0.457	0.028	أبعاد أثر نظم المعلومات الإدارية لرفع مستوى الأداء الوظيفي.
0.000*	4.543	0.48.70	محور الأداء الوظيفي
		R	.693a
		R Square	0.48
		F	78.889

يشير الجدول رقم (8) من خلال قيمة (F) البالغة (78.889) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05) ما يدل على معنوية الأنموذج، ونتائج (R) تظهر أن (93%) من الاختلافات كانت لأثر نظم المعلومات في رفع مستوى الأداء الوظيفي، ومما سبق نستطيع رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة.



**الفرضية الفرعية الأولى Ho1-1، وتنص على:**

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند (0.05) للأجهزة والمعدات في رفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية محل الدراسة، من استخدام اختبار تحليل الانحدار بالجدول تبين التالي:

جدول رقم (9) نتيجة تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الفرعية لأثر بُعد الأجهزة والمعدات بالدراسة

Sig.	t	Beta	البُعد
0.000*	10.486	0.547	الأجهزة والمعدات لنظم المعلومات الإدارية
			R
			.547a
			R Square
			0.299
			F
			109.967

يشير الجدول رقم (9) أن قيمة (F) البالغة (109.967) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05) وهو ما يدل أيضاً على معنوية الأنموذج، كما تظهر نتائج (R) أن (55%) والاختلافات الحاصلة كانت في أثر أجهزة ومعدات نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية محل الدراسة، ولذلك نرفض قبول الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة.

**الفرضية الفرعية الثانية Ho1-2، وتنص على:**

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند (0.05) للبرامج والبرمجيات في رفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية محل الدراسة باستخدام اختبار تحليل الانحدار، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (10) نتيجة تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

Sig.	t	Beta	البُعد
0.000*	8.703	0.476	البرمجيات نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي
			R
			.476a
			R Square
			0.227
			F
			75.75

يشير الجدول رقم (10) من خلال قيمة (F) البالغة (75.75) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05) ما يدل على معنوية الأنموذج، وتظهر نتائج (R) أن (48%) للاختلافات كانت من أثر أجهزة



ومعدات نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي، حيث نرفض الفرضية، وقبول الفرضية البديلة.

### الفرضية الفرعية الثالثة Ho1.3، وتنص على:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند (0.05) للفنيين التقنيين في رفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية محل الدراسة، باستخدام اختبار تحليل الانحدار، والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم (11) نتيجة تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

البعد	Beta	t	Sig.
الفنيين التقنيين	0.64	13.381	0.000*
R	.640a		
R Square	0.41		
F	179.059		

يشير الجدول رقم (11) من خلال قيمة (F) البالغة (179.059) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05) ما يدل على معنوية الأنموذج، وتظهر نتائج (R) أن (64%) من الاختلافات الحاصلة كانت من أثر الفنيين التقنيين بنظم المعلومات الإدارية في رفع الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا، وعليه نرفض قبول الفرضية السابقة، وقبول الفرضية البديلة، عند مستوى دلالة (0.05) من وجهة نظر العاملين بالأكاديمية.

### الفرضية الفرعية الرابعة Ho1.4، وتنص على:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للشبكات العنكبوتية عند مستوى (0.05) لرفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا، باستخدام اختبار تحليل الانحدار.

الجدول رقم (12) نتيجة تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة

البعد	Beta	t	Sig.
الشبكات العنكبوتية	0.71	12.982	0.000*
R.	620a		
R Square	0.38		
F	182.061		



يشير الجدول رقم (12) من خلال قيمة (F) البالغة (182.061) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05) ما يدل أيضاً على معنوية الأنموذج، كما تظهر النتائج (R) أن (62%) من الاختلافات الحاصلة في أثر الشبكات العنكبوت نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا، وبذلك نرفض قبول الفرضية السابقة، وقبول الفرضية البديلة.

## 6. النتائج والتوصيات:

**أولاً- النتائج:** تطرقت هذه الدراسة للنتائج بالجانب التطبيقي لجدوى تطبيق نظم المعلومات الإدارية لرفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية محل الدراسة، وكانت كالتالي:

**الفرضية الصفرية الرئيسة وفروعها:**

الجدول رقم (13) نتائج اختبارات الفرضية الرئيسة الأولى والفرضيات الفرعية لها.

النتيجة	صياغة الفرضيات	الفرضيات
دالة	لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لتطبيق نظم المعلومات الإدارية على رفع مستوى الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي الليبية.	الفرضية الصفرية الرئيسة
دالة	لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، للأجهزة والمعدات الإلكترونية لرفع مستوى الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي الليبية.	الفرضية الفرعية الأولى
دالة	لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، للبرمجيات لرفع مستوى الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي الليبية.	الفرضية الفرعية الثانية
دالة	لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، والمتخصصين التقنيين لرفع مستوى الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي الليبية.	الفرضية الفرعية الثالثة
دالة	لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، للشبكات العنكبوتية لرفع مستوى الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي الليبية.	الفرضية الفرعية الرابعة
دالة	نرفض الفرضيات الصفرية وفروعها ونقبل الفرضيات البديلة وفروعها	نتيجة التحليل

والتي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بتطبيق نظم المعلومات الإدارية لرفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا، ومن خلال قيمة (F) البالغة (78.889) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05) ما يدل على معنوية الأنموذج، ونتائج (R) تظهر أن (69%) من الاختلافات الحاصلة، كانت تبين أن الأثر لنظم المعلومات دالاً في رفع مستوى الأداء الوظيفي، ومن ثم نرفض الفرضية، وقبول الفرضية البديلة.

## الفرضية الفرعية الأولى:



تبين أن قيمة (F) البالغة (109.967) من خلال قيمة معنوية عند مستوى (0.05) وهو ما يدل على دلالة معنوية للأنموذج، كما تظهر نتائج (R) أن (55%) والاختلافات الحاصلة وجود أثر لأجهزة ومعدات نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا، ولذلك نرفض قبول الفرضية السابقة، وقبول الفرضية البديلة، وتحليل نتائج بُعد الأجهزة والمعدات لرفع مستوى الأداء الوظيفي بالدراسة، تبين أن المتوسط الكلي لاستخدام الأجهزة والمعدات الإلكترونية قد بلغ (3.81) بانحراف معياري (0.714)، وهذا المتوسط الحسابي يدل على درجة عالية = (4)؛ بمعنى ضرورة توفير أدوات وأجهزة نظم المعلومات الإدارية لرفع مستوى الأداء الوظيفي.

### الفرضية الفرعية الثانية:

تبين في هذا أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للبرامج والبرمجيات لرفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا من خلال قيمة (F) البالغة (75.75) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05) ما يدل أيضاً على معنوية الأنموذج، كما تظهر نتائج (R) أن (48%) للاختلافات الحاصلة كانت من أثر للبرامج والبرمجيات نظم المعلومات الإدارية لرفع مستوى الأداء الوظيفي، حيث نرفض الفرضية، وقبول الفرضية البديلة، وتحليل نتائج بُعد البرمجيات لرفع مستوى الأداء الوظيفي بالدراسة: تبين أن المتوسط الكلي لدور استخدام البرمجيات في رفع مستوى الأداء الوظيفي قد بلغ (3.47) بانحراف معياري (0.715)، وهذا المتوسط الحسابي يدل على درجة عالية لدور البرمجيات الإلكترونية لرفع مستوى الأداء الوظيفي.

### الفرضية الفرعية الثالثة:

تبين في ذلك من خلال قيمة (F) البالغة (179.059) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05) ما يدل على معنوية الأنموذج، وتظهر نتائج (R) أن (64%) من الاختلافات الحاصلة كانت من أثر الفنيين التقنيين بنظم المعلومات الإدارية في رفع الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بمدينة بنغازي وأجدابيا، وعليه نرفض قبول الفرضية السابقة، وقبول الفرضية البديلة، عند مستوى دلالة (0.05) من وجهة نظر العاملين بالأكاديمية، وتحليل نتائج بُعد الفنيين التقنيين لرفع مستوى الأداء الوظيفي بالدراسة: تبين أن المتوسط الكلي لبُعد الفنيين التقنيين قد بلغ (3.89) بانحراف معياري (0.913)، وهذا المتوسط الحسابي يدل على درجة مرتفعة، بدرجة (4)، ما يؤكد على ضرورة اهتمام الإدارة العليا في المؤسسات الليبية بأهمية توافر الفنيين التقنيين لرفع مستوى الأداء الوظيفي.



## الفرضية الفرعية الرابعة:

تبين أن من خلال قيمة (F) البالغة (182.061) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05)، وهو ما يدل على دلالة معنوية، كما تظهر النتائج (R) أن (62%) من الاختلافات الحاصلة في أثر الشبكات العنكبوتية نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي بفرعي الأكاديمية الليبية محل الدراسة، وبذلك نرفض قبول الفرضية السابقة، وقبول الفرضية البديلة، وتحليل نتائج بُعد الشبكات العنكبوتية لرفع مستوى الأداء الوظيفي: تبين أن المتوسط الكلي لدور استخدام الشبكات العنكبوتية في رفع مستوى الأداء الوظيفي قد بلغ (3.86) بانحراف معياري (0.741)، وهذا المتوسط الحسابي يدل على درجة مرتفعة بدرجة (4) أي التأكيد على الدور الفاعل للشبكات لرفع مستوى الأداء الوظيفي.

## ثانياً - التوصيات:

في ضوء المراجعة والدراسات السابقة، والنتائج في هذه الدراسة، يمكن تقديم التوصيات في التالي:

- 1) ضرورة اهتمام إدارات مؤسسات التعليم العالي الليبية باستخدام نظم المعلومات الإدارية الحديثة بشكل كامل بجميع مكوناته وعناصره، كونها متغير هام ولها التأثير الإيجابي في الأداء الوظيفي للعاملين بها، بما يتلاءم مع التطور التكنولوجي وبالجودة العالية في العالم.
- 2) ضرورة توافر أدوات نظم المعلومات الإدارية؛ لتلبية احتياجات العمل الفعلية، والاهتمام بالشبكات العنكبوتية المحلية، والدولية، ووسائل الاتصالات؛ لضمان سرعة استجابة الأنظمة للأوامر المطلوبة،
- 3) الاهتمام بالعناصر البشرية بمؤسسات التعليم العالي، وحصر احتياجاتهم الفنية والتقنية، وتقديم كافة المتطلبات، وتوفير الدورات التدريبية في مجال الأنظمة الإلكترونية المطبقة في مؤسسات التعليم العالي عالمياً، وتوفيرها بأسرع وقت ممكن من خلال الدراسات والبحوث لقياس مدى فعالية نظم المعلومات الإدارية؛ لرفع مستوى أداء الموظفين بمؤسسات التعليم العالي وتحسين العمل والأداء بها.

## المصادر والمراجع

### أولاً - المراجع العربية:

#### 1. الكتب:

- 1) أحمد السيد كردي (2019)، أبعاد الأداء الوظيفي، القاهرة، مصر.



- (2) حسن راوية محمد، (2001)، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ط2.
- (3) خالد رجم (2017-2018)، نظم المعلومات، مقرر المستوى الثاني شعبة نظم المعلومات كلية علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، معهد التكنولوجيا، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر.
- (4) الطائي، محمد عبد حسين، (2005) المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- (5) عبد الحميد بسيوني (2012)، نظم المعلومات الإدارية، دار الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- (6) النجار، فايز جمعة صالح (2007)، نظم المعلومات الإدارية، ط2، دار ومكتبة الحامد، عمان، الأردن.
- (7) نزار عوني اللبدي، (2019)، تنمية الأداء الوظيفي الإداري، ط1، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.

## 2. الكتب المترجمة:

- (1) جاري ديسلر (1985)، أساسيات الإدارة، المبادئ والتطبيقات الحديثة، ترجمة عبد القادر محمد عبد القادر، دار المريخ للنشر الرياض السعودية.

## 3. الدوريات:

- (1) رمضان محمد علي أرجيم، عبدالسلام محمد المايل (2022) معوقات تطوير نظام معلومات الموارد البشرية بالشركة الليبية للحديد والصلب، مصراتة، ليبيا، مجلة الدراسات الاقتصادية، مجلد5، العدد1، مصراتة ليبيا.
- (2) سعودي، موسى (2005)، أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في مؤسسة الضمان، مجلة دراسات العلوم الإدارية، عمان، العدد 1، مجلد 23.
- (3) طارق جابر راشد، وفالح الرقيب (2021)، دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء العاملين في المستشفيات العامة الكويتية، المجلة العلمية للدراسات، والبحوث المالية والإدارية، المجلد (11) العدد2.
- (4) محسن عبيد عبد الغفار عزام، محمد موسى شحاته، هاني مصطفى عبد الوارث المزين (2023)، دور نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) في تحسين الرقابة على المال العام "دراسة ميدانية بهيئة الإسعاف المصرية، المجلة العلمية للدراسات، والبحوث المالية والإدارية، المجلد 15، العدد 1.
- (5) مسعودة على محمد خليفة (2017)، نظم المعلومات ودورها في تحسين الأداء بالجامعات الليبية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 8، ملحق العدد الرابع، جامعة قناة السويس، مصر.

## 4. الرسائل العلمية:

- (1) بداوي إيمان، بوري خديجة، (2019)، "مدى إسهام نظم المعلومات في تحسين أداء المؤسسة" رسالة ماجستير، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، الجزائر.



- (2) الربيق محمد، (2004)، العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، السعودية.
- (3) طاهر عمر يونس المغربي(2011) واقع تطبيق نظم المعلومات الإدارية بالمنظمات الفندقية الليبية دراسة ميدانية على الفنادق العاملة بمدينة بنغازي، رسالة الماجستير " في الإدارة ب قسم الإدارة، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا.
- (4) العنزي مبارك،(2004)، التغيير التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين، دراسة مسحية على العاملين بإدارة مرور الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، السعودية.
- (5) الوحيدي، محمد علي (2018)، أثر نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرار في الأردن، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

### ثانياً-المراجع الأجنبية:

- 1- Al-Zoubi, H. (2005). Information Systems strategies - strategic entrance. Amman, Jordan: Dar Wael
- 2- Bretschneider, (2020) Management Information Systems in Public and Private Organizations, An Empirical Test, Public Administrative, Review, Vol 50 No, 5.
- 3- Haddad Anwar(2019) Information Systems in Jordan Telecommunication Company at the Northern Region of Jordan A Case Study MBA Thesis Yarmouk University.
- 4- Kang, S.H and J. Yammeesri. (2017). Impact of Accounting Information Systems and Internal Control. UTCC International Journal of Business and Economics, 9 (1),
- 5- Rahman, M. and Hussain, M. (2011), The Impact of Information Technology on Performance Evaluation in Developing Countries: An Empirical Study, Journal of Knowledge Globalization, Vol. 4 Issue 1.
- 6- Supattra Bookmark, (2017), The Influence of Management Information Systems and Information Technology on Management Performance and Satisfaction 7th Global Conference on Business& Economics.
- 7- Tasi Yao Chuan-(2018) Comparative Analysis of Model Management and Relational Database, Management Omega. Vol 29 No, 2.
- 8- Tong James Y L (2020) Resource Constraints and Information System Implementation in Small Businesses. Omega No, 29. Vol, S.

