العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

"أثر نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الإبتدائية"

(دراسة ميدانية على مستخدمي نظام فارس للمرحلة الإبتدائية بإدارة تعليم مدينة مكة المكرمة)

دراسة مقدمة كمشروع بحثي في الإدارة العامة النوعي

إعداد الباحثة:

آلاء بنت عبد الحميد سندي

الرقم الجامعي (1902067)

إشراف:

أ. د. سوزان بنت محمد القرشي
أستاذ إدارة العامة والسلوك التنظمي
الفصل الدراسي الثاني
1441هـ- 2020م

تمت الموافقة على قبول هذا البحث استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير فِي الإدارة العامة بكلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز
جامعة الملك عبد العزيز
1441هـ - 2020م

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

المستخلص:

هدفت الدراسة الى التعرف على أثرنظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية بإدارة تعليم بمدينة مكة المكرمة، والتعرف على واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية، ومعرفة درجة فاعلية الأداء الإداري.ومعرفة الفروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة في إدارات التعليم، وتناول البحث دراسة ميدانية على مستخدمي نظام فارس للمرحلة الابتدائية في مدينة مكة المكرمة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم الاستبانة والمقابلة كأدوات لجمع المعلومات حيث بلغ حجم المجتمع(14275) موظف وموظفة للمرحلة الإبتدائية، وبلغ حجم عينة البحث (490) موظفة وتم استلام (470) استابنة منهم ،وكما أجريت المقابلة على(9) من موظفي مستخدمي إدارة تعليم . وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية طردية (إيجابية) بين نظام فارس وفاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية عند دالة عند مستوى (0.01)،وان واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمدينة مكة المكرمة كانت عاليةبدرجة موافق بمتوسط حسابي (4.11)، ودرجة فاعلية الأداء الإداري بمدينة مكة المكرمة كانت عالية بمتوسط حسابي (3.86)،بينمالاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات(المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية، الجنس).، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول (واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمدينة مكة المكرمة) بين الوكلاء، والمساعدين الإداريين والمعلمين.، وكذلك لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول (مستوى درجة فاعلية الأداء الإداري بمدينة مكة المكرمة) باختلاف متغير المسمى الوظيفي. على ضوء النتائج توصلت الدراسة في تحسين وتطوير بيئة النظام التحتية لمواكبة التغيرات والتطورات المتلاحقة. وتفعيل جميع الخدمات الموجودة في النظام والتي لم تفعل للاستفادة منها.وتطوير النظام بصورة تلبي تطلعات واحتياجات مستخدمية في العمل الإداري.

1-1- المقدمة:

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

وتعتبر نظم المعلومات الإدارية القلب النابض في المؤسسات الحكومية المختلفة وخاصة المؤسسات التعليمية. حيث تمد الإدارات التربوية بالمعلومات اللازمة التي تلبي احتياجاتهم. وتوفرقاعدة وشبكة من المعلومات ذات فائدة للعاملين في الجهاز التربوي ومساندة المديرين في مختلف الوظائف الإدارية التربوية وربط المركز مع باقي الإدارات المختلفة. (النهدي ، 2016)

والإدارات التعليمية كأي منظمات أخرى بحاجة إلى نظام معلوماتي كفء يزودها بالمعلومة الصحيحة والمناسبة ، لكي يساعدها على القيام بمهامها الإدارية المتعددة على الوجه المطلوب .ويلعب نظام فارس دوراً أساسياً في العملية التربوية سواء في القرارات التربوية أو التخطيط التربوي ، أو تقييم الفعاليات ، واتخاذ القرارات .وتحقيق رؤية 2030 بتطوير الأنظمة والتعليمات والقواعد التنفيذية ودفع عجلة التنمية نحو الأفضل وبناء التعاملات الإلكترونية ونجاح العملية التعليمية.

ومن هذا المنطلق ستقوم الدراسة بمناقشة أثرنظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) في فاعلية الأداء الإداري، بعد أن أصبحت نظم المعلومات الإدارية من أهم المقومات لتقديم أفضل وأسرع وأسهل خدمة ممكنه ، لما لها تأثير على سرعة الأداء وسهولته وجودته.

1-2- مشكلة الدراسة:

يعد نظام فارس نظام تعمل بة وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية وهو نظام آلي الكتروني يوجد به مجموعة من الخدمات التي يستطيع الموظف (المعلمة او المعلم او الإداري) الحصول عليها الكترونيا"

لذلك تحتاج نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) إلى أن تقوم بدورها على الوجه الأكمل , لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها, كما أن القيادي التربوي بحاجة إلى أن يخطط ، ويتخذ القرارات المهمة بالسرعة والدقة ، وكل هذا لن يتأتى دون وجود نظم معلومات إدارية كفء ، يساعد القيادي التربوي على القيام بالدور

المنوط به .

وتعتبر المعلومات في العصر الحالي الشريان الحيوي لكافة المؤسسات عامة والمؤسسات التعليمية خاصة , وهي الأداة الرئيسية للإدارة في عمليات التخطيط والتوجيه والتنسيق والمتابعة والتقويم ، واتخاذ القرارات، والتي بدورها ساعدة على تسهيل العمل الإداري.

وقد أكدت دراسات عديدة على أهمية نظم المعلومات في الإدارة وانها كانت في اتجاه متباين ومتوسط بشكل عام وبدرجة موافقة ومتوسطة .

– وقد أشار الشمري (2008) أن إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية يوجد لديها وسائل لحفظ المعلومات واسترجاعها ، إلا أن اهتمامها في مجال نظم المعلومات لم يكن بالمستوى المطلوب ، فهناك نقص واضح في هذا المجال, وغير مواكبة للتطور الحاصل في هذا المجال ، لذلك فالحاجة ماسة للتطوير في هذا المجال لأهميته ولوجود قصور واضح في الاهتمام به.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلةالدراسة كما يلي : ما أثرنظم المعلومات الإدارية(نظام فارس)على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الإبتدائية بمدينة مكة المكرمة ؟

1-3- أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

تأتي أهمية الدراسة من أهمية دور نظم المعلومات الإدارية في التطوير المنشود ، نظراً لدورها في دعم الوظائف الإدارية الرئيسية في إدارات التعليم كالتخطيط ،واتخاذ القرار ، والتطوير خصوصاً مع اتساع نطاق عملها ، وتعقد وظائفها . كما تكمن أهمية هذه الدراسة في أهمية موضوعها والمتمثل في نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) وأثرة في فاعلية الأداءالإداري في المدارس الإبتدائية بمدينة مكة المكرمة ، إذ يتوقع أن تبرز أهمية استخدام نظام فارس في الإدارة التربوية . وعلى ضوء ذلك تبرز الأهمية في سعي الإدارة التربوية الدائم نحو التقدم ورفع مستواها بتطوير أدائها التنافسي بتحقيق التميز، المتكامل، ومحاولة لسد النقص وملء الفراغ في أبحاث نظم المعلومات بصفة عامة ، ونظام فارس بصفة خاصة .كما تأتي الأهمية في إدراكنا بأن نظام فارس يساهم في تحسين أداء الإدارة التربوية

إذ أن تحسين نظام فارس يؤدي إلى تحسين الإدارة التربوية . كما تأتي الأهمية نظراً عدم وجود دراسات محلية في مجال تقويم وتطوير نظم المعلومات الإدارية ممثلة في نظام فارس ، لذا فإن هذه الدراسة ستسهم في معرفة واقع نظام فارس في إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية ، ومقترحات تطويره .

الأهمية العملية:

يؤمل أن تساعد متخذي القرار في وزارة التعليم على تطوير نظم المعلومات الإدارية ومنها نظام فارس. كما تكمن أهمية الدراسة من أهمية معرفة أثر استخدام نظام فارس في تحسين مستوى الأداء الإداري في الإدارة التربوية. ومن خلال ما ستفسر عنه النتائج يمكن أن يستفيد منها المسئولون وصناع القرار في مؤسسات التعليم والتي يمكن أن تؤدي إلى تفعيل نظام فارس في الإدارة التربوية . وعلى ضوء ذلك يؤمل أن تسهم نتائج الدراسة وتوصياتها في تشخيص واقع استخدام نظام فارس في إدارات التعليم التي تساعد صناع القرار في تحسين نقاط الضعف.

1-4- تساؤلات الدراسة:

تساؤل الدراسة الرئيسي:هو ما أثرنظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الإبتدائية بمدينة مكة المكرمة؟ ويتفرع من هذا التساؤل التسؤولات الفرعية التالية :

1- ما واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمدينة مكة المكرمة؟
2- ما درجة فاعلية الأداء الإداري بمدينة مكة المكرمة؟
3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة في إدارات التربية في مدينة مكة تعزي لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي –سنوات الخبرة – الدورات التدريبية – المسمى الوظيفي – الجنس) ؟

1-5- أهداف الدراسة:

1-التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الإبتدائية بمدينة مكة المكرمة1

2-التعرف على واقع استخدام نظام فارس الإدارة التربوية بمدينة مكة المكرمة.
3-التعرف على درجة فاعلية الأداء الإداري بمدينة مكة المكرمة.
4-التعرف على الفروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة في إدارات التربية في مدينة مكة تعزي لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي –سنوات الخبرة – الدورات التدريبية – المسمى الوظيفي – الجنس)
5-التوصل إلى نتائج وتوصيات عملية يمكن الاستفادة منها في تطوير وتعزيز دور نظام فارس في تحسين الأداء الإداري.

1-6- حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية : أقتصرت الدراسة على تأثيرنظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الإبتدائية بمدينة مكة المكرمة.

الحدود المكانية : أقتصرت الدراسة على المدارس الإبتدائية بمدينة مكة المكرمة.

الحدود البشرية : أقتصرت الدراسة على مستخدمي نظام فارس بالمرحلة الإبتدائية في مدينة مكة المكرمة.

الحدود الزمانية : الفصل الدراسي الثاني من 1441هـ- 2020م.

1-7- أنموذج الدراسة:

اشتمل نموذج الدراسة على المتغيرات الآتية:

المتغير المستقل: Independent variable :

نظم المعلومات الإدارية(نظام فارس)

المتغير التابع: Dependent variable:

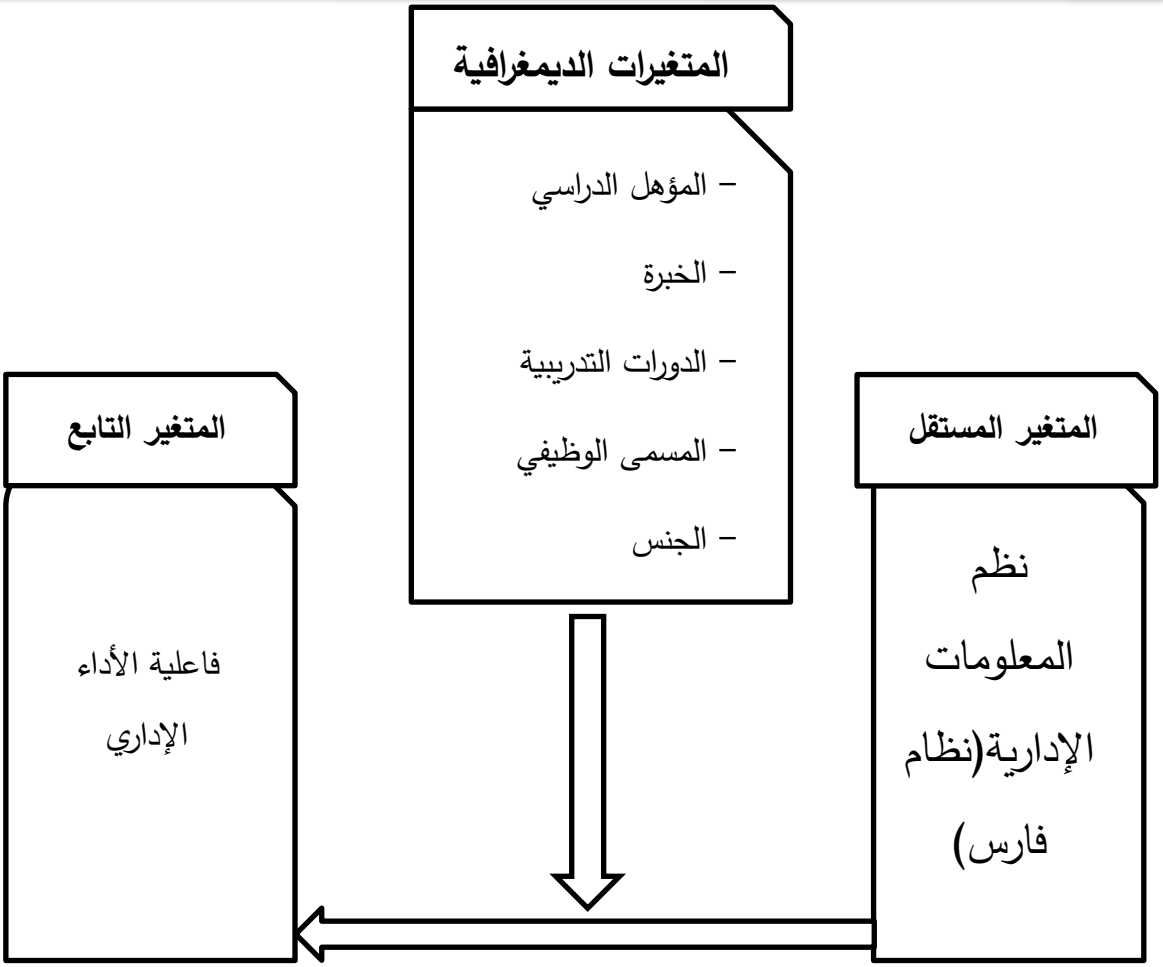
فاعلية الأداء الإداري

المتغيرات الديمغرافية (شخصية وظيفية) : Demographic variables

ويشمل المؤهل الدراسي – والخبرة في استخدام الحاسب الآلي – الدورات التدريبية– المسمى الوظيفي

– الجنس.

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798



النموذج من إعداد الباحثة

1-8- مصطلحات الدراسة:

نظم المعلومات الإدارية:

كما عرفا (Laudon K. , Laudon j, 2015:5) نظم المعلومات بأنها :" مجموعة المكونات المتداخلة والإجراءات النمطية التي تعمل معاً لتجميع المعلومات التي تحتاجها المنظمة، وتخزينها وتوزيعها ونشرها واسترجاعها بهدف دعم العمليات والإدارة والتعاون والتحليل والتصور والرقابة داخل المنظمة"

التعريف الإجرائي نظم المعلومات الإدارية:

هو إنجاز موظفي المواقع الإدارية بالإدارات التعليمية بمدينة مكة التعليمية لمهامهم وتحقيق الأهداف الوظيفية التي تسعى الإدارة لتحقيقها بنجاح وذلك باستخدام الموارد المتاحة .

نظام فارس:

" نظام فارس هو نظام الكتروني يخدم كافة منسوبي التعليم بالمملكة العربية السعودية ويعد النظام هو الإنطلاقة الأولى لدخول وزارة التعليم السعودية في نظام الحكومة الإلكترونية وهو مشروع أنظمة إدارة الموارد الإدارية والمالية ومن أهم ركائز مشروع التعاملات الإلكترونية في وزارة التعليم ويهدف المشروع إلى بناء نظام متكامل يغطي جميع المتطلبات الوظيفية لأعمال إدارة الموارد الإدارية والمالية حسب آخر إصدار للوائح والأنظمة الحكومية".(الأحمري , 2018: 4)

التعريف الاجرائي لنظام فارس:

هو نظام الكتروني أنشأته وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية ليغطي جميع المتطلبات الوظيفية لأعمال إدارة الموارد الإدارية والمالية بمدينة مكة المكرمة.

خلاصة الفصل الأول:

تناول الفصل الأول أهمية الدراسة التي تشمل الأهمية العلمية والعملية وتناولت الأهمية العلمية في دعم الوظائف الإدارية وفاعلية الأداء الإداري واثره في المدارس الابتدائية على نظام فارس بمدينة مكة المكرمة وسعي الإدارة التربوية نحو التقدم وتطوير أدائها التنافسي والإدارك بأن نظام فارس ساهم في رفع الإداء الإداري

وتناولت الأهمية العمليةانها تساعد على اتخاذ القرار واسهام النتائج في تشخيص واقع استخدام نظام فارس في إدارات التعليم كما تناول الفصل مشكلة الدراسة وهي اثرنظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) في فاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية بمكة المكرمة والأسئلة الفرعية ماواقع استخدام نظام فارس؟ ومادرجة فاعلية الأداء الإداري ؟ وهل توجود فروق ذات دلالة إحصائية؟ والتوصل الى نتائج وتوصيات . وتم التعرف على حدود الدراسة التي تقتصر على تأثير نظام فارس في فاعلية الأداء للمرحلة الابتدائي بمكة المكرمة وطبقة الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من عام 1441هـ- 2020م . كما تم تصميم نموذج للدراسة يبن المتغير المسقل نظام فارس والمتغير التابع فاعلية الأداء الإداري والصفات الديموغرافية الشخصية – الوظيفية .واخيرا" تناول الفصل الأول مصطلحات الدراسة نظام فارس ، التعريف الإجرائي للنظام ، ونظم المعلومات الإدارية ، والتعريف الأجرائي لنظم المعلومات الإدارية.

أولا" الإطار النظري

تمهيد

و يتكون هذا الاطار النظري من ثلاث مباحث ، المبحث الأول يتناول نظم المعلومات الإدارية، وفيه نُعرف مفهوم النظم ، ومفهوم المعلومات ، ومفهوم نظم المعلومات الإدارية ,والأسباب التي دعت إليها ، وخصائص نظم المعلومات وفوائدها وأهدافها ، ووظائف نظم المعلومات الإدارية التربوية بمدارس التعليم العام ، التأثيرات السلبية لاستخدام نظم المعلومات الإدارية والتحديات التي تواجهها ،المبحث الثاني يتناول التعريف بنظام فارس، ثم نتناول المبحث الثالث فاعلية الأداء وتعريفه ومفهومه وأثر نظم المعلومات الإدارية على فاعلية الأداء.

المبحث الأول: نظم معلومات الإدارة التعليمية:

2-1-1 مفهوم النظم والمعلومات:

النظام في اللغة:

"نظم النظم التأليف نظمه ينظمه نظما ونظاما ، ونظمه فانتظم وتنظم ونظمت اللؤلؤ أي جمعته في السلك والتنظيم مثله ، ومنه نظمت الشعر ، ونظم الأمر على المثل ، وكل شيء قرنته باخر أو ضممت بعضه إلى بعض ، والنظم : المنظوم وصف بالمصدر ، والنظام ما نظم فيه الشيء من خيط وغيره ، وتناظمت الصخور أي تلاصقت" . (ابن منظور ، 2005 ، مج 14 : 18)

النظام اصطلاحا":

يعرف النظام بأنه " مجموعة من الأجزاء أو النظم الفرعية التي تتداخل العلاقات بين بعضها البعض ، وبينها وبين النظام الذي يضمها ، والتي يعتمد كل جزء منها على الأخر ، في تحقيق الأهداف التي يسعى إليها هذا النظام الكلي". (عبد الحليم ، 2016 : 9)

عرفت أرباب النظام من منظور نظم المعلومات بأنه : مجموعة أجزاء أو عناصر ترتبط مع بعضها البعض ، عن طريق تحويل المدخلات الى مخرجات . (أرباب ، 2017)

– كما ان تُعرف المعلومات بأنها : البيانات الناتجة من العمليات التشغيلية المجهزة في شكل منظم ومفيد.

(غميض ، 2017)

وهناك تَعريف آخر لأرباب للمعلومات بأنها: هي عبارة بيانات التبويب، التحليل، التلخيص، وغيرها، لتصبح شكل أكثر نفعاً لمستخدميها عن طريق زيادة المعرفة وتقليل عدم الثقة،التي تساعد في اتخاذ القرارات والمجالات المطلوبة . (أرباب ، 2017)

مفهوم الإدارة التعليمية: تعرف الإدارة التعليمية بأنها الطريقة التي يدار بها التعليم في مجتمع ما وفقاً لأيديولوجية ذلك المجتمع وأوضاعه والإتجاهات الفكرية التربوية السائدة فيه ليصل إلى أهدافه من خلال كل نشاط منظم مقصود وهادف يحقق الأهداف التربوية المنشودة في المدرسة ينظر إلى الإدارة من حيث كونها طريقة أو أسلوب.(حامد، 2009: ص24–25).

2–1–2مفهوم نظم المعلومات الإدارية:

تعددت وجهات النظر حول تعريف نظم المعلومات الإدارية، وبالتالي اختلفت التعريفات الموضحة لها ، ومن أهم هذه التعريفات ما يلي:

"تعرف نظم المعلومات بأنها: مجموعة منظمة من الأفراد والبرامج وشبكات الاتصالات وموارد البيانات التي تقوم بجمع وتشغيل وتوزيع المعلومات للمساندة في اتخاذ القرارات والتعاون والرقابة داخل المنظمة".(الجبار ، 2016 : 26)

كما عرفت نظم المعلومات الإدارية بأنها: "نظام منهجي محوسب قادر على تكامل البيانات بقصد توفير المعلومات الضرورية لصنع القرارات ، اذا يقوم نظام معالجة البيانات بمساندة نظم المعلومات الإدارية ، كما أن أكثر المعلومات التي يستعملها نظام المعلومات الإدارية يتم حصرها مبدئيا وخزنها بواسطة نظام معالجة البيانات".(عبد المجيد ، 2015 : 29)

وتعرف نظم المعلومات الإدارية بأنها : " مجموعة من العناصر المتداخلة أو المتفاعلة بعضها مع بعض والتي تعمل على جمع مختلف أنواع البيانات والمعلومات ، وتعمل على معالجتها وتخزينها وبثها وتوزيعها على المستفيدين لغرض دعم عملية اتخاذ القرار وتأمين السيطرة على المنظمة " . (الوادية ، 2015 : 33)

–وعرفت نظام المعلومات الإدارية بأنها: "نظام رسمي يتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية تعمل بتكامل في إطار مهيكل، وبالإرتكاز على الحاسوب وبرمجياته الحديثة بغرض معالجة كافة أنواع البيانات من مختلف المصادر؛ بهدف توفير المعلومات ذات الجودة العالية بسرعة ودقة لدعم وظائف وعمليات المؤسسة، وخاصة عمليات اتخاذ القرار في المؤسسة عند مستوياته الثلاثة" .(فراونة ، 2015 : 18)

وهناك تعريف أن نظم المعلومات الإدارية بانها: " مجموعة من العاملين والاجراءات والموارد التي تقوم بإدخال البيانات ومراجعتها وعرضها بالطريقة الصحيحة " (كراز ، 2016)

كما عرفت الباحثة نظم المعلومات : انه علم اداري يجمع بين تقنية المعلومات والإدارية يستخدم في التخطيط والرقابة والتوجيه .

2–1–3أسباب نشوء نظم المعلومات:

تعددت الأسباب حول استخدام نظم المعلومات ، ويمكن حصر هذه الأسباب في العوامل التالية:

- **المشكلة الإدارية:** إن جوهر المشكلة الإدارية يتمثل في اتخاذ القرارات التي تحدد كيفية توزيع الموارد المحدودة على أوجه الاستخدام غير المحدود، حيث أن الإدارة غير السليمة لا تملك القدرة للسيطرة على العوامل الخارجية التي تتأثر بها لكن تستطيع أن تخفف من أثرها السلبي، كما أن تلك القرارات تتخذ في ظروف تتصف بنقص المعلومات وعدم التأكد وصعوبة الرؤية المستقبلية وهذا كله

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

يتطلب نظام معلومات فعال يساعد الإدارة على تقدير الاحتمالات المستقبلية بصورة صحيحة واتخاذ القرارات السليمة.(محمد ، 2012 : 24)

- **التحول في إدارة المشروع وتقسيم العمل** : إن تقسيم العمل أدى إلى تهور تبادل المعلومات، فالمنظمة تنقسم اليوم إلى العديد من الإدارات المختلفة (المشتريات، الإنتاج، التسويق) وحتى يتم أداء الأنشطة بشكل فعال يجب أن تتم عملية تبادل المعلومات بين هذه الإدارات و الأقسام بشكل أفقي بين الإدارات في المستوى الواحد، وعمودي بين الإدارات في المستويات المختلفة من أجل تحقيق الأهداف المرسومة، ومنه نقول أنه كلما زاد التقسيم الوظيفي للعمل زادت أهمية تبادل المعلومات بين الإدارات المختلفة، وبالتالي تنشأ الحاجة إلى نظم المعلومات. (أبو كريم ، 2013 : 14)
- **التقدم العملي والفني** : إن التطورات العلمية والتقنية للإنتاج تجعل العملية الإنتاجية أكثر تعقيداً، فالمشروعات أصبحت كبيرة الحجم ، وتحتاج إلى تمويل كبير، كل هذه العوامل أدت إلى صعوبة اتخاذ القرار ، إذ أن كل قرار خاطئ يعود بخسارة كبيرة ، وبالتالي فالمؤسسة تحتاج إلى كم هائل من المعلومات الصحيحة المفيدة والمؤكدة التي يجب أن تتدفق بشكل منتظم بين المراكز الإدارية المتعددة في المؤسسة.
- **المنافسة الدولية والمحلية** :إن الاقتصاديات المعاصرة تتسم بالانفتاح على العالم أي تقوم على اقتصاد السوق، حيث توجد منظمات عديدة منافسة على الصعيد الدولي والمحلي.
- "**العرض:** ونعني العرض الذي يتطلب على المؤسسة ضمان بقائها في السوق واستمرارها في العمل في ظل كل الظروف، وهذا يتطلب جمع بيانات هامة تساعد المؤسسة على التحدي ومتابعة كل التغيرات". (محمد ، 2012 :25)

2-1-4أهداف نظام إدارة معلومات التعليم:

" يهدف نظام إدارة معلومات التعليم إلى تحقيق عدة جوانب من شأنها خدمة مصالح المؤسسة التعليمية ، وذلك من خلال الاستخدام الأمثل لتقنية المعلومات والاتصالات ، بالإضافة إلى المعرفة العلمية والتطبيقية المتعلقة بها ، ولعل أحد أهم أهدافها هو الإرتقاء بمستوى الجودة والفعالية من خلال الاستخدام الملائم للتقنية والاتصال".(حبش ، 2017 : 24)

وتبرز أهداف نظام إدارة معلومات التعليم في الجوانب التالية :

- مساعدة مدراء الإدارات على إنجاز مهامهم من وضع خطط للسنوات الدراسية المقبلة من جداول دراسية ، وسد العجز الناتج عن استقالات المعلمين .
- إمداد المدراء والإداريين بالتقارير والمعلومات في الوقت المناسب وبدقة عالية .
- إمكانية العمل على تصفية المعلومات من بين الكم الهائل من المعلومات بغرض الوصول إلى معلومات دقيقة.
- ربط أنظمة الإدارات المدرسية داخل نظام والتنسيق فيما بينها .
- الرقابة على العمليات التي تتم على المعلومات من تخزينها واسترجاعها واستخدامها .
- تحسين الإنتاجية من حيث التنبؤ بالمشكلات المستقبلة التي تواجه المؤسسة التعليمية بحيث يتم عمل تقارير بأعداد الطلاب المقبولين من كل سنة ليتم توفير لهم فصول دراسية .
- "زيادة جودة أعمال المؤسسة التعليمية من خلال التغذية الراجعة والاستفادة من المعلومات في عملية تصحيح الإنحرافات ". (باوشخة ، 2018 : 154)

- توفير تقنيات عالية من التخزين للبيانات ولمعالجتها وعرضها للمستخدمين في الوقت ، وبالطريقة المناسبة لدعم اتخاذ القرارات بما يتوائم مع المستوى الإداري للمستخدم .
- تحسين وتوحيد الجهود المشتتة للعاملين في مجال إدارة التعليم من خلال توحيد جهود التجميع والتخزين ونشر المعلومات الموحدة وإعطاء إحصاءات شاملة.
- تحسين فاعلية الأداء واتخاذ القرارات من خلال إتاحة المعلومات والبيانات المطلوبة في الوقت المطلوب ، وتسهيل الحصول عليها من خلال تواجدها على الشبكة الداخلية للمدرسة وإمكانية الوصول إليها من قبل متخذي القرارات في دائرة التربية والتعليم .
- توفير كم هائل من المعلومات المختلفة من كل أطراف العملية التعليمية ، والبيئة الخارجية بمرونة كبيرة ، والتي تشكل حجر الزاوية لعمليات التخطيط واتخاذ القرارات .
- "تبسيط إجراءات العمل ، ويقصد بها التغييرات التي تحدث في إجراءات أداء العمل من قبل المديرين من خلال البعد عن البيروقراطية والتعقيدات الإدارية ، نتيجة تحويل الأعمال إلى النسق الإلكتروني ، وينتج عن ذلك اختصار الوقت والدقة والإتقان في إنهاء الأعمال" . (كراز ، 2016 : 28)
- المساعدة في ربط الأهداف الفرعية المتعددة، وتوجيهها جمعياً نحو تحقيق الأهداف العامة الشاملة.
- ربط النظم الفرعية العديدة معاً في كيان متكامل يعمل على تنسيق تدفقات البيانات وتوفير المعلومات الصحيحة والملائمة لمن يطلبها.
- توفير العناصر الملائمة من المعلومات لأغراض المتابعة والرقابة وقياس الأداء .
- "الرقابة على تداول أوعية البيانات المختلفة في المنظمة". (فراونة ، 2015 : 18)

2-1-5 أهمية نظم المعلومات الإدارية:

" تكمن أهمية نظم المعلومات الإدارية في العديد من الفوائد التي تقدمها للمؤسسات سواء على مستوى الإدارة الوسطى أو على مستوى المنظمة الكلي، وتهيئ الظروف المناسبة التي تخدم المنظمة في وظائفها المختلفة أو مساعدة المدير عند ممارسة أنشطته المتعددة ، وعليه فإن نظم المعلومات الإدارية تشكل مورداً هاماً بالنسبة للمنظمات حيث تتم الاستفادة منها في كافة وظائف العملية الإدارية والأنشطة المتعلقة بها". (بو طيبة ، 2012 : 82)

ومن أهم الفوائد التي توصلت اليها الباحثة في نظم المعلومات الإدارية الآتي :

- تسهم نظم المعلومات الإدارية في المنظمة في عملية التخطيط من خلال العمل على تحديد الأهداف ، وتقييم الوضع الحالي للمنظمة ، ووضع الافتراضات الرئيسية للتخطيط ، وتحليل البدائل المتاحة وتقييمها واختيار أفضلها .
- تعتبر نظم المعلومات الإدارية في المنظمة جوهر القاعدة المعرفية المستخدمة في حل مشكلات المنظمة واتخاذ القرار فيها، كما تساعد وتسهم نظم المعلومات في التحسين المستمر للأداء الإداري ، وزيادة كفاءة نشاط الإدارة .
- تلعب نظم المعلومات الإدارية دوراً هاماً في عملية التنظيم من خلال تقسيم العمل والتخصص الوظيفي ، وتكوين الوحدات التنظيمية ، وتحديد نطاق الاشراف وتفويض السلطات .
- تسهم نظم المعلومات الإدارية في عملية التوجيه من خلال تحقيق الأهداف وكيفية التأثير لفهم العمل المطلوب. (الحطاب، 2016)

- تسهم نظم المعلومات الإدارية في تقديم المعلومات إلى المستويات والأقسام الإدارية المختلفة ، بغية إصدار التقارير سواء كانت تجميعية، أو تفصيلية عن نشاطات المنظمة المختلفة.
- تسهم نظم المعلومات الإدارية في تجهيز المعلومات الملائمة بشكل مختصر وفي الوقت المناسب لتهيئة الظروف المناسبة لصنع القرار.
- تسهم نظم المعلومات الإدارية في تقييم النتائج والنشاطات في المنظمة؛ لتصحيح أي انحرافات محتملة.
- تساعد نظم المعلومات الإدارية على التنبؤ بمستقبل المنظمة والإحتمالات المختلفة التي تواجهها، وتحديد قنوات الاتصال الأفقية والعمودية لتسهيل عملية استرجاع البيانات.
- تزود نظم المعلومات الإدارية المستفيدين والباحثين بالمعلومات التي يرغبونا بها، وتعمل على إحاطتهم باستمرار بالمعلومات عن التطورات الحديثة التي تخدم المستفيدين فيما يخص نشاطات المنظمة المختلفة.
- نظم المعلومات الإدارية في تسهيل التحاور والرد على جميع الإستفسارات المطلوبة. (بو طيبة ، 2012)

2-1-6 خصائص نظم المعلومات الإدارية:

تعتبر نظم المعلومات الإدارية تكنولوجيا حديثة نوعا ما ، تتميز بالعديد من الخصائص التي تميزها ، وبالتالي فان إدخال هذه النظم وتطبيقها في أية منظمة ، يعطي المنظمة خطوة للأمام نحو المنافسة التكنولوجية, وتتمتع بنفس الخصائص والمميزات ، ويمكن أن نلخص هذه الخصائص في الآتي :

- إن نظم المعلومات الإدارية وسيلة لتحقيق الاتصال المتبادل من خلال التزويد باتصالات سريعة ودقيقة وقليلة التكاليف ما بين مستويات ووظائف المنظمة لتسهيل إنسياب المعلومات داخل المنشأة نفسها ومع محيطها الخارجي.
- تتميز معالجتها بإنجاز المهام بدقة كبيرة والأداء بسرعة عالية وبمعالجة كمية ورقمية وحسابات عددية معقدة وضخمة.
- تتميز بالقدرة الفائقة على تخزين ومعالجة حجم هائل من المعلومات وبمساحة قليلة وبطريقة يمكن الوصول إليها بسهولة ودقة ومن مناطق بعيدة جداً ، وبتكاليف قليلة.
- تعتبر نظم آليه أي تستخدم في معالجة المعلومات تكنولوجيا حاسوبية آلية، وسهولة التطبيق والاستخدام من قبل المستفيدين دون الحاجة لتدريب كبير.
- أنه نظام من صنع الإنسان، مرن لأنه يراجع ويحدث باستخدامه وتجري عليه تغيرات.
- " أنه نظام مستقر لأنه متي ما تم تصحيحه يفترض بهذا النظام التعامل مع أصناف معينة من المشاكل بحيث يزود الإدارة بالمعلومات تبعاً لبرنامج معين". (الزعانين ، 2015 : 33)

وتتميز نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات التعليمية بعدة خصائص ومن أهمها ما يلي :

- تتميز نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات التعليمية بأنها وسيلة لتبادل الاتصالات بين الإدارة العليا في المؤسسة التعليمية وبين الإدارات الفرعية والإدارات التعليمية الخارجية .
- تقوم نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات التعليمية بمعالجة بيانات الطلاب والمعلمين والعاملين بسرعة ودقة عالية.
- تتميز بسهولة تطبيقها واستخدامها لجميع فئات المجتمع المدرسي .
- تتأثر بالبيئة المحيطة بها، وتسعى إلى تحقيق أكبر منفعة بأقل التكاليف.

- تتميز نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات التعليمية بالمرونة والقابلية للتعديل والتطوير لمواكبة متطلبات واحتياجات المؤسسة التعليمية.
- تتميز نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات التعليمية بأنها تقوم بتزويد الإدارات التربوية بالمعلومات التي يحتاجونها بغرض اتخاذ القرار وحل المشكلات.
- "تتميز نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات التعليمية بأنها نظم تحاورية أي تعمل على فهم استفسارات مستخدميها لإمدادهم بالمعلومات المطلوبة".(باوشخة ، 2018 : 152)

2-1-7عناصر ومكونات نظم المعلومات الإدارية:

تتكون نظم المعلومات الإدارية من العناصر التالية:

- **المكونات المادية:** "وتشمل المعدات المستخدمة لإدخال المعلومات وخزنها ونقلها وتداولها واسترجاعها واستقبالها وبثها للمستفيدين كما أنها تتضمن الحاسبة وما يرتبط بها من الأجهزة التي تضم عددا من الأشياء (وحدة المعالجة المركزية واللوحة الأساسية والشاشة وغيره) وتسمى بالمكونات المادية ، وهي الكيان المادي الصلب والتي تشتمل على الحواسيب والأجهزة الملحقة بها، وتتكون من ثلاثة أجزاء رئيسية هي وحدات الإدخال والمعالجة والإخراج التي تقوم بوظائف متعددة لتسهيل العمل داخل المنظمات".(أبو كريم ، 2013 : 15)
- **البرمجيات** : "وهي الأنظمة التي تشتغل بواسطتها الحواسيب وتنقسم إلى قسمين : تتمثل في برمجيات النظم وتعني تلك البرامج التي تساعد على تنفيذ العمليات مثل ترتيب البيانات واسترجاعها من الذاكرة وبرمجيات التطبيقات وهي التي تقوم بتشغيل بيانات المنظمة مثل برامج الأجور والمحاسبة وبرامج التصنيع، ويتم إعداد هذه البرامج من طرف مختصين في البرمجة بالمنظمة نفسها أو الحصول عليها جاهزة أما برامج النظم فيتم الحصول عليها من طرف موردي الأجهزة ". (فراونة ، 2015 : 20)
- "**قواعد البيانات** :وهي عبارة عن الوعاء الخاص للمعلومات في أي كيان إلكتروني ، حيث تستوعب هذه القواعد البيانات والمعلومات من خلال تخزينها في محتواها الرقمي ، حيث تعرف بأنها : مجموعة من البيانات والمعلومات التي ترتبط مع بعضها البعض ، والتي يتم تخزينها في أجهزة خزن البيانات المختلفة ، والتي تكون في المنظمات من أجل حفظ سجلاتها ، وحفظ أي معلومات أخرى ذات علاقة بأعمالها .

وتحتوي قواعد البيانات عادة في منظمات الأعمال على توثيق شامل لعمليات المنظمة المختلفة مع ربط عنصر الوقت بها ، حيث تشتمل على بيانات خاصة بالتكاليف أو معلومات أخرى تخص احتياجات العملاء الحاليين والمتوقعين ، إضافة إلى أرقام ونسب يمكن بناء التنبؤات والتوقعات المستقبلية عليها" . (زمزم ، 2018 : 21)

- "**الإجراءات** :هي عمليات تقوم بوصف، وترتيب مجموع الخطوات، والتعليمات المحددة لإنجاز العمليات الحاسوبية وتسمي بخريطة مسار النظام وتقوم بشرح ما الذي يجب عمله".(فراونة ، 2015 : 20)
- "**المستخدمون** : يعتبر المستخدمون العنصر الرئيس لكافة العمليات في نظم المعلومات، فهم معيار النجاح الأول للنظام، ومن خلالهم يمكن الحكم على نجاح أو فشل النظام، وتشمل كلمة مستخدمي النظام كافة الفئات مثل المستخدمين النهائيين وهم فئة الكتبة والسكرتارية أو معلمين أو مديرين، وتشمل فئة المستخدمين أيضاً الاختصاصيين الفنيين المسئولين عن تشغيل وتطوير النظام الذي بدوره يشمل مختلف أنواع الموارد والوسائط". (حبش ، 2017 : 16)

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

2-1-8 أنواع نظم المعلومات الإدارية:

"تتشابه نظم المعلومات الإدارية من حيث عناصرها ومكوناتها، إلا أن هناك أنواعاً متعددة منها، وكل نوع له خصائص واستخدامات مميزة، ويلاحظ أن تصنيف المعلومات إلى عدة أنواع يعتمد على أنواع القرارات المطلوب اتخاذها على المستويات التشغيلية والتكتيكية والاستراتيجية".(حبش ، 2017 : 41)

ويمكن تصنيف نظم المعلومات الإدارية: على النحو الآتي:

- **حسب مستوى التكنولوجيا السائدة في المنظمات :** تصنف نظم المعلومات وفقاً مستوى التكنولوجيا السائدة في المنظمات إلى أنظمة معلومات غير محوسبة وأنظمة معلومات آلية (أو نظم معلومات المعتمدة على الحاسوب.)
- **حسب التطور التاريخي لها :**تصنف نظم المعلومات وفقاً للتطور التاريخي لها إلى نظم تشغيل البيانات، أنظمة المعلومات الإدارية، نظم معلومات المكاتب، نظم دعم القرار، النظم الخبيرة والذكاء الاصطناعي، والنظم المعرفية.
- **حسب الوظائف الإدارية أو التنظيمية في قطاع الأعمال:** تصنف نظم المعلومات وفقاً للوظائف الإدارية أو التنظيمية في قطاع الأعمال إلى نظم معلومات الإنتاج والتصنيع، نظم معلومات التسويق، نظم معلومات الموارد البشرية، نظم معلومات التمويل.
- **حسب النشاطات الإدارية للمدير:** تصنف نظم المعلومات وفقاً للنشاطات الإدارية للمدير إلى نظم معلومات التخطيط، نظم معلومات التنظيم، نظم معلومات التنفيذ، ونظم معلومات الرقابة.
- **حسب المستوى الإداري لها(نظم دعم الإدارة) :** تصنف نظم المعلومات وفقاً نظم دعم الإدارة إلى نظم دعم الإدارة العليا أو الإدارة الاستراتيجية ، نظم دعم الإدارة الوسطى، ونظم دعم الإدارة التشغيلية.
- "**حسب عدد الأفراد المستفيدين من النظام :**تصنف نظم دعم المعلومات الإدارية وفقاً عدد الأفراد المستفيدين من النظام فهناك نظم دعم القرارات الفردية وهي النظم التي تساعد فرد بعينه على اتخاذ قرارات في قضايا معينة وفترات معينة، ونظم دعم القرارات الجماعية وهي النظم التي تساعد مجموعة من الأفراد (فرق) تعمل معاً على اتخاذ قرار جماعي مثل العمل على الاجتماعات واللجان والمؤتمرات". (فراونة ، 2015 : 21)

وتقسم نظم المعلومات الإدارية وفق اعتبار المستويات التنظيمية ومن الأدنى إلي المستويات العليا إلى الآتي:

- **مستويات العمليات** يعتبر هذا المستوى القاعدة الرئيسية لحركة المنظمة وفيه تدار عملياتها.
- **المستوى الإداري :** وفيه الإدارات الوسطى للمنظمة.
- "**المستوى الاستراتيجي** :الذي يحتوي على الإدارات العليا أو الإدارات المتعلقة بالعمل الاستراتيجي داخل المنظمة". (الزعانبين ، 2015 : 37)

وهذه المستويات الإدارية (التشغيلي، الإداري، الاستراتيجي) تحصل على الخدمات المعلوماتية عادة من ستة أنواع من نظم المعلومات في المنظمات المعاصرة، والتي تصمم لأغراض مختلفة، وهي على النحو الآتي:

- "**نظم معالجة المعاملات:** وهي نظم حاسوبية تقوم بجمع وتخزين وتعديل معاملات البيانات الخاصة بالمؤسسة التي تعكس حركة المعاملات مثل فواتير المبيعات ، والمصروفات ، الإيرادات ، ويجعلها متاحة لاستخدامات أنظمة أخرى ، وتهدف إلى خدمة المستويات التشغيلية داخل المؤسسة". (حامد ، 2017 : 22)

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

- "**نظم المكتب:** وهي نظم حاسوبية تهدف إلى زيادة انتاجية المكاتب عن طريق جمع وتوزيع ومعالجة ، وتخزين الرسائل الإلكترونية والمستندات والصور الأخرى من الاتصالات بين الأفراد والمؤسسات".(غميض ، 2017 : 9)
- " **نظم العمل المعرفي:** تتعلق بإدارة كل ما يتعلق بالمعرفة من الحصول عليها وتنظيمها ومعالجتها، وخزنها، وتوفيرها لمستخدميها".(فراونة ، 2015 : 22)
- "**نظم دعم القرار:** وهي نظم حاسوبية تفاعلية تساعد الإدارة على اتخاذ القرارات غير الهيكلية وشبه الهيكلية ، وذلك من خلال استخدام النماذج وقاعدة البيانات وواجهة مساعدة للمستفيد ، وتستخدم نظم دعم القرار البيانات الصادرة من نظم معالجة المعاملات، ونظم المعلومات التسيير ، كما تحصل على البيانات من مصادر خارجية ، كتلك المتعلقة بأسعار منتجات المنافسين".(مراد ، 2010 : 36)
- **نظم المعلومات الإدارية :** وهي عبارة عن نظم المعلومات التي تخدم الإدارة الوسطى في المؤسسة، وتقوم بمد الإدارة الوسطى بتقارير عن مستوى الأداء داخل المؤسسة، وتتميز نظم المعلومات الإدارية بأنها تعد تقارير تخدم عمل الإدارة من داخل المؤسسة، بحيث لا تكون موجه للخارج أو للبيئة المحيطة، وتعتمد في عملها على التقارير المعدة بواسطة نظم المعلومات التشغيلية.
- "**نظم دعم المديرين التنفيذيين :** وهي عبارة عن أنظمة معلومات تقوم بخدمة الإدارة التي تقوم باتخاذ القرارات الاستراتيجية والهامة للمؤسسة، بحيث أنها تساعد على اتخاذ قرارات تحتاج إلى الحكمة والتفكير والتحليل العميق، كما أنها تعتمد بشكل أساسي على تحليل العوامل الخارجية المحيطة بالمؤسسة، كقوانين الضرائب والوضع المالي للمنافسين" .(أبو كريم ، 2013 : 14) .

2-1-9 وظائف نظم المعلومات الإدارية التربوية بمدارس التعليم العام:

تقوم نظم المعلومات الإدارية التربوية بمدارس التعليم العام بالعديد من الوظائف والمهام ، حيث يستفيد منها المعلمين والإداريين في تحسين أدوارهم التعليمية وذلك من خلال دمج الحاسب وبرامجه في العمليات الإدارية ، لتسهيل عمليات الرصد والتسجيل والتخفيف من الأعمال الروتينية ، وتوفير الوقت الأكبر للتعليم والنمو المهني ، ومن أهم تلك الوظائف ما يلي :

- توفير المعلومات اللازمة كما ونوعا لمدير المدرسة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب ، وتوزيع المعلومات المدرسية والتعليمية واتاحتها في كافة الوظائف والمستويات وفقا لاحتياجاتهم.
- تفعيل المشاركة في الدعم المعلوماتي واستثمار المعرفة واداراتها ، و بناء قواعد بيانات مدرسية تحوي كل ما يخص الطلاب والمعلمين والموظفين والمدارس والمباني .
- توفير إطار تشريعي يربط بين الواقع التنظيمي للمدرسة، وبين تشريعات ولوائح نظم التعليم، وتوثيق القرارات السابقة للاستفادة منها والرجوع لها عند الحاجة وحفظها رقميا.
- تفعيل عملية الاتصال الإداري داخل وخارج المدرسة من خلال تطوير قنوات الاتصال الإداري ، و تحقيق الترابط بين المدرسة والطالب والأسرة والتنظيمات التربوية المختلفة
- "رفع مستوى الوعي التربوي والإداري لأفراد الجهاز الإداري بالمدرسة ، وتوفير الاحصاءات المدرسية الدقيقة والحديثة وخدمة التقارير الإدارية المختلفة ". (النهدي ، 2016 : 116)

2-1-10 التأثيرات السلبية لاستخدام نظم المعلومات الإدارية:

إن تطبيق نظم المعلومات الإدارية في المنظمات أوجد مجموعة من الانتقادات، من أهمها ما يلي:

- إن الإحلال المتزايد لاستخدام نظم المعلومات الإدارية في تشغيل النشاطات والعمليات وإنجاز المهام التي كان يقوم الأفراد بها قد تؤدي إلى إنهاء وظائف كثير من هؤلاء الأفراد .
- إن تطبيق نظم المعلومات الإدارية بشكل واسع قد يؤدي إلى السماح للتنظيمات بجمع معلومات شخصية عن الموظفين مما يشكل خطر إنتهاك للحقوق الشخصية.
- إن الاستخدام الواسع والمتزايد لنظم المعلومات الإدارية في المنظمات الرقمية تسبب في تخفيض الكثير من خدمات قطاع الأعمال كخدمات النقل وذلك لقدرة المستهلك على الوصول إلكترونيا إلى أية منظمة يريدها والحصول على الخدمات دون الحاجة إلى السفر إليها.
- ان الاستخدام المكثف لنظم المعلومات من قبل المستخدمين يؤدي إلى الإجهاد العصبي أو المعاناة من التكرار المتواصل للضغط التكنولوجي أو أية مشاكل أخرى.
- "تخترق نظم المعلومات الموزعة عبر الإنترنت حقوق الملكية وتنشر نسخا غير قانونية من البرامج أو الكتب أو المقالات وغيرها من المنشورات".(بو طبية ، 2012 : 83)

2-1-11 التحديات التي تواجه نظم المعلومات الإدارية:

تواجه إدارات المنظمات عدد من التحديات حين تفكر في تبني نظم المعلومات الإدارية ، وهي على النحو الآتي:

- **تحدى العمل الاستراتيجي لبلوغ المنظمة الرقمية** : ويتمثل هذا التحدي في كيف تستطيع المنظمة استخدام نظم المعلومات واتقانها حتى تستطيع المنافسة ، لأن تبني نظم المعلومات بكافة أنواعها وتحقيق عوائد عالية منها يعتبر مهمة ليست بالسهلة ولرحلة طويلة لمعظم المنظمات بالإضافة لتكلفتها الانشائية العالية .
- **تحدي العولمة** : إمكانية المنظمة في فهم متطلبات الأعمال والأنشطة من اقتصاد وإدارة وغيرها فظل العولمة التي تتطلب بيئة مواتية ومواكبة لأن النمو المتسارع للتجارة العالمية وحركة النشاط العام للمنظمات تحتاج لنظم معلومات إدارية تدعم عمليات الانتاج والتوزيع من خلال الفائدة مما توفره النظم .
- **تحدي الاحتياجات الهندسية والبنية التحتية لنظم المعلومات الإدارية** : ويتمثل في كيف تتمكن المنظمة من دعم العمليات الهندسية ومتطلباتها من أجهزة ومعدات تقنية لدعم أهدافها الاستراتيجية خاصة ، وأن التقنيات والمهمات التكنولوجية تتغير بسرعة بفضل التحديث الذي يدخل عليها بين الفينة والأخرى وضرورة المواكبة .
- **تحدي الاستثمار في نظم المعلومات الإدارية** : ويتمثل في كيفية مواجهة المنظمات لقيمة وتكلفة الأعمال المرتبطة بالنظم من برمجيات وأجهزة وعمالة فنية ككلفة إدارية ومدى توافرها وقيام المستثمرين بذلك .
- **"تحدي السيطرة والمسئولية** : ويتمثل في كيفية ضمان المنظمات بأن نظام المعلومات مستخدم بطرق مسئولة، وبشكل أخلاقي واجتماعي منضبط". (غميض ، 2017 : 11)

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

خلاصة : نظم المعلومات التي توصلت اليها الباحثة : أن نظم المعلومات هي أجزاء مرتبطه مع بعضها البعض تعمل بتكامل وترتكز على الحاسوب لإيصالها إلى المستخدمين بالشكل الملائم لمساعدتهم لأداء الوظائف.

كما تهدف نظام إدارة المعلومات في التعليم إلى مساعدة المدراء في إنجاز المهام وإمدادهم بالمعلومات والرقابة على العمليات التي يتم تخزينها وتحسين جهود العاملين في الإدارة وتوفير معلومات لكل أطراف العملية التعليمية وتبسيط الإجراءات في العمل وتساعد في عملية التخطيط والتنظيم وتوجيه الأفراد لتحقيق الأهداف وتقديم المعلومات إلى المستويات الإدارية.

وتتسم النظم المعلومية بأنها وسيلة اتصال بين الإدارات المختلفة ومعالجة بيانات الطلاب والمعلمين بسرعة ودقة عالية كما تتسم بالمرونة والقابلية للتعديل والتطوير. وكما لنظم المعلومات دور في الإدارة التربوية بالتعليم حيث توفر المعلومات التي تساعد على اتخاذ القرارات في الوقت المناسب وترفع مستوى الوعي التربوي والإداري لأفراد جهاز الإدارة وتحقق الترابط ما بين المدرسة والطالب.

المبحث الثاني: نظام فارس الإدارة التربوية:

2-2-1 التعريف بنظام فارس :

هو مشروع أنظمة إدارة الموارد الإدارية والمالية

Financial & Administration Resources Information System

وتم اختصاره ب(فارس) وهو عبارة عن نظام من وزارة التعليم السعودية يقدم العديد من الخدمات الإلكترونية لمنسوبي الوزارة لزيادة الإنتاجية وتوفير الوقت والجهد على الموظفين وطالبي الخدمات ولتعزيز بناء التعاملات إلكترونية ودفع عجلة التنمية نحو الأفضل وتحقيق رؤية2030.(العمري، الدليل الإرشادي لخدمات نظام فارس، 2016 : 1)

كماعرفت الباحثة نظام فارس انه نظام الكتروني يقدم مجموعة من الخدمات الإدارية والمالية الخاصة بالموظف ولرفع الكفاءة والفاعلية في إدارة التعليم .

2-2-2 أهمية نظام فارس:

- توحيد وترابط وتكامل إجراءات العمل على كافة المستويات .
- رفع كفاءة وفعالية إجراءات العمل وتطوير أساليب عمل معتمدة على أحدث التقنيات والممارسات العملية .
- "زيادة الشفافية والرقابة على موارد الوزارة واعتماد اللامركزية في تنفيذ الإجراءات". (الأحمري وآخرون ، الدليل الإرشادي لنظام فارس ، 2018 : 4).

2-2-3 أهداف نظام فارس :

يهدف المشروع إلى بناء نظام متكامل يغطي جميع المتطلبات الوظيفية لأعمال إدارة الموارد الإدارية والمالية حسب آخر إصدار للوائح والأنظمة الحكومية، وذلك من خلال الآتي :

- استخدام أحدث ما وصلت إليه التقنية لرفع كفاءة وفعالية الشؤون الإدارية والمالية في وزارة التعليم وفي إدارات التعليم.
- توفير الخدمات الإلكترونية على مدار الساعة ومن أي مكان لكل المعلمين والمعلمات والموظفين والموظفات.

- توفير المعلومات وإتاحتها للأفراد والإدارات بما يحقق الاستفادة المثلى ويحافظ على السرية والخصوصية .
- تحقيق الجودة الإدارية الشاملة لأجهزة الوزارة وإدارات التعليم والرقي بمستوى كفاءة وفعالية إجراءات العمل.
- "إيجاد بيئة معلومات موحدة, ومتكاملة, وآمنة ومتاحة تدعم اتخاذ القرار المناسب". (الاحمري وآخرون ،الدليل الإرشادي لنظام فارس ، 201 : 4)

وترى الباحثه أن نظام فارس له أهداف متعددة تساعد في إنجاز المهام المطلوبة في أقل وقت وجهد حيث يوفر المعلومات للأفراد على مدار الساعة أي طوال اليوم سواء بالنهار أو الليل , كما يساعد على تحقيق الجودة في الإدارة .

2-2-4 أبرز الخدمات التي يقدمها :

يتكون نظام فارس من مجموعة من حزم الأنظمة المالية والإدارية والتي تشتمل على الحلول التالية :

- أنظمة الإدارة المالية والميزانية.
- أنظمة إدارة الموارد البشرية وإدارة التدريب.
- أنظمة المشتريات وإدارة المستودعات ومراقبة المخزون.
- أنظمة إدارة المشاريع والممتلكات.
- أنظمة الصيانة وإدارة الخدمات.
- نظام إدارة المحتوى المؤسسي .

2-2-6ويتكون نظام فارس من أنواع مختلفة من الخدمات ومنها :

الخدمة الذاتية :وهي نظام فرعي من أنظمة فارس للموارد البشرية وهى عبارة عن مجموعة من الخدمات التي يستطيع الموظف (المعلم أو الإداري) الحصول عليها وأخذ الموافقات اللازمة من قبل أصحاب الصلاحية آلياً. (الأحمري وآخرون ، الدليل الإرشادي لنظام فارس ، 2018 : 5)

ماهي الخدمات التي يقدمها النظام؟

يقدم النظام العديد من الخدمات الإلكترونية مايلي :

1-صلاحية الخدمة الذاتية	2-قراراتي .	3-الاجازات	4-الرواتب والبدلات	5-تثبيت الراتب.
6-تعريف السلف.	7-التكليف .	8-نقل الإداريين	9-الإعارة	10-طلب التحويل للعمل الإداري
11- كف اليد	12- طي القيد	13- الاستقالة	14- التقاعد المبكر للمعلمين	15-تعديل التعين

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

16–خدمات أخرى :قائمة الإستعلامات –تعديل التعيين –مباشرة المتقاعدين–النقل إلى جهة حكومية –الخدمة الذاتية للتقاعد النظامي –طلب الايفاد– طلب الترشح للمجلس الاستشاري للمعلمين –نقل العلمين –الخدمة الذاتية للترقيات –تعديل بيانات الموظف الأساسية –أمر الاركاب –تحسين المستوى / الوضع –طلب ضم خدمات سابقة –صلاحية بياناتي –مناقلة العهدة الذاتي

(العمري ، الدليل الإرشادي لخدمات نظام فارس، 2016 : 1)

المبحث الثالث: فاعلية الأداء الإداري

2–3–1 مفهوم فاعلية الأداء الإداري :

– مفهوم الأداء :

يعرف الأداء بأنه : " السلوك الذي تقاس فيه قدرة الفرد على الإسهام في تحقيق أهداف المنظمة . "(الطراونة ، 2013 : 130)

وكذلك يعرف الأداء بأنه: " القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداؤه من الموظف الكفء المدرب ". (خريس ، 2011 : 35)

وأيضا" يُعرف الأداء بأنه : " الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، والذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة والمكونة لوظيفة الفرد . " (خليفات ، المطارنة ، 2010 : 603)

كما يُعرف الاداء الإداري بأنه : " عملية تواصل مثمرة بين العاملين ورؤسائهم بهدف التوصل إلى توقعات وفهم للواجبات والأعمال الأساسية التي يتوقع من العاملين أداؤها ، والتعرف على كيفية المحافظة على الأداء الحالي لها ، وتحسينه ، وتطويره ، وتحديد العقبات التي تعترض الأداء والتغلب عليها ".(الشريف ، 2013 : 93)

ويُعرف الحسن الأداء : هو السلوك والأنجاز الذي يتم التفاعل معاً ويحقق النتائج المرغوبة .(الحسن ، 2017)

مفهوم فاعلية الأداء الإداري:

اختلف الباحثون في تحديد المفهوم للفعالية أو المؤشرات الدالة على الأداء الفعال وغير الفعال، و بعد طرح جملة من المفاهيم لمختلف الباحثين و الدارسين ، تبين أن مفهوم الفعالية قد ارتبط بعدة مفاهيم مثل الكفاءة, ولكي نتعرف على الفاعلية لابد من الوقوف على معنى الكفاءة .

مفهوم الفاعلية:

تُعرف الفاعلية بأنها :"مدى النجاح في تحقيق الأهداف المنشودة ، وبالتالي فهي تتعلق بالحصول على النتائج المتوخاة من قبل الإدارة ". (حسن ، 2015 : 37)

كما تُعرف الفعالية بأنها : "قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها ، وتعتمد هذه القدرة والمعايير المستخدمة في قياسها على النموذج المستخدم في دراسة المنظمات, وغالبا ما يستخدم هذا المتغير بوصفه متغيرا تابعا للمتغيرات المستقلة الأخرى مثل بناء السلطة وأنماط الاتصال وأساليب الإشراف و الروح المعنوية و الإنتاجية". (بن عمر ،2015 : 21)

مفهوم الكفاءة:

عُرفت الكفاءة بأنها : " كل من يساهم في تعظيم القيمة وتخفيض التكاليف ، كما أنها تعني القدرة على تحقيق النتائج المنشودة بأقل قدر من الجهود أو النفقة" . (احمد ، 2017 : 89)

كما تُعرف الكفاءة بأنها : "تحقيق الاستفادة القصوى من الموارد المختلفة المتاحة سواء كانت (بشرية, مادية, تقنية) وعلى هذا الأساس يمكن استخدام تعبير الكفاءة للدلالة على مدى النجاح في استخدام واستغلال عناصر الإنتاج المادية و البشرية والتقنية التي تدخل ضمن العملية الإنتاجية". (بن عمر ، 2015 : 20)

" ومن خلال تعريف الفاعلية وتعريف الكفاءة يتبين أن هناك فرق ما بين كلا منهما ، فبينما يركز مفهوم الفاعلية على أسلوب تحقيق الأهداف المؤسسية ، يقيس مفهوم الكفاءة مدى تحقيق المخرجات والمدخلات ، كما تعتبر الكفاءة داخلية وتقاس بالنسبة إلى الطاقة والنشاط والحيوية القائمة داخل المنظمة ، أما الفاعلية فأنها خارجية بمعنى نوعية الخدمة التي تؤثر في العالم الخارجي والمستهدف في خدمة المنظمة له ". (تبوك ، 2016 : 203)

مفهوم فاعلية الأداء الإداري :

تُعرف فاعلية الأداءبأنها:" أداء الأعمال الصحيحة بطريقة صحيحة وفق الأهداف المخططة، مع قدرة المؤسسة على تحقيق تلك الأهداف وقدرتها على الاستمرار والبقاء مع تحقيق التوازن بين رضا المساهمين والعمال" .

(احمد ، 2017 : 88)

كما تُعرف فاعلية الأداء بأنها:" قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف التي أنشات من أجلها " . (تبوك ، 2016 : 201)

"و تعبر فاعلية الأداء الإداري عن مدى نجاح الأداء الفعلي في تحقيق الهدف المرغوب ، أي أن الفاعلية هي مقياس لمدى تحقق الغاية المرجوة ، ويركز مفهوم فاعلية الأداء على ضمان استمرارية غزارة الانتاج إلى جانب رضا العاملين والمستفيدين من خدمات المنظمات العامة والخاصة في ظل مبدأ المصلحة العامة للمنتجين والمستفيدين" .(مراد ، 2015 : 141)

2-3-2 أهمية الأداء الإداري :

" إن الاختبار الحقيقي لأي منظمة هو تحويل أداء الأفراد العاديين إلى أفراد يؤدون أعمالاً بطريقة أفضل من المتوقع منهم ، واستخدام امكانيات كل فرد لمساعدة الآخرين على الأداء الأفضل والفعال .

ولكي يكون الأداء فعال ، يجب أن تتصف الإدارة في قراراتها بالنزاهة التي هي مطلب يتحتم وجوده لدى المديرين أيضا ، وهي الصفة الوحيدة التي يجب أن يجلبها معه ، لأنه لا يستطيع أن يكتسبها فيما بعد ، كما أن الأداء يمثل القدرة الدائمة على تقديم نتائج إيجابية ومرضية على مدى فترات طويلة من الزمن" . (أبو الجبين ، 2009 : 102)

وتكمن أهمية الأداءمن خلال ثلاث أبعاد رئيسية هي :

البعد النظري : يمثل الأداء مركز الإدارة الاستراتيجية ، ويرجع السبب في ذلك إلى أن الأداء يمثل اختبارا زمنيا للاستراتيجية المتبعة من الإدارة .

البعد التجريبي : وتظهر أهمية الأداء من خلال استخدام أغلب دراسات وبحوث الإدارة الاستراتيجية لاختبار أداء الاستراتيجيات المختلفة والعمليات الناتجة عنها .

البعد الإداري : "وتظهر الأهمية من خلال حجم الاهتمام الكبير والمميز من قبل ادارات المنظمات بالأداء ونتائجه ، والتحويلات التي تجرى في هذه المنظمات اعتمادا على نتائج الأداء" . (مراد ، 2015 : 141)

2-3-3 عناصر الأداء الإداري :

تمثل عناصر الأداء الإداري أركأنه التي بدونها لا يتحقق هذا الأداء ، وتتمثل هذه العناصر في الآتي:

- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف والمهارات الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

- **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية ومقدار سرعة الإنجاز.

- **المثابرة والوثوق :** "وتشمل الجدية والتفاني في العمل والقدرة على تحمل مسؤولية العمل ، وإنجازه في الوقت المحدد ، ومدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله ". (أبو سمرة وآخرون ، 2015 : 41)

2-3-4محددات الأداء :

يعرف أداء العاملين بأنه : الأثر الصافي لجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات ، وإدراك الدور والمهام ، وهذا يعني أن الأداء هو انتاج موقف معين يمكن النظر إليه على أنه انتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات وإدراك الدور الهام للفرد

"ولهذا نجد ان محددات الأداء تتمثل في الآتي : (غميض ، 2017 : 15)

- "**الجهد :** ويقصد به ما يبذله الفرد (العامل) من 'الطاقة الجسمانية والعقلية لأداء وظيفته .

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

- **القدرات** : وهي الخصائص الشخصية التي يستخدمها الفرد (العامل) لأداء وظيفته وتتقلب هذه القدرات عبر فتَرات زمنية معينة.
- **إدراك الدور (المهمة)** :" وتشير إلى الإتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء لابد من وجود حد من الإتقان في كل محددات الأداء ، بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهود فائقة ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فإن أدائهم لن يكون مقبولاً من وجهة نظر الآخرين وبالتالي عملهم لن يكون موجها في الطريق الصحيح نفس الشيء إذا كان الفرد ينقصه القدرات أو ينقصه الجهد اللازم للأعمال" .(بن عزة ، 2016 : 9)

2-3-5 أبعاد الأداء: (شرف الدين ، 2012 : 51-52)

" للأداء أربعة أبعاد تمثل الأداءالشامل هي :البعد الاقتصادي، التنظيمي، الاجتماعي والبيئي، وهي كالآتي:

- **البعد الاقتصادي للأداء** وهو البعد الذي تشبع المؤسسة خلاله رغبات المساهمين والزبائن والموردين وتكتسب ثقتهم .ويقاس هذا الأداء بالاستعانة بالقوائم المالية.
- **البعد التنظيمي للأداء** :ويتمثل في الطرق والكيفيات التي تعتمدها المؤسسة في المجال التنظيمي بغرض تحقيق أهدافها، ومن ثم يكون لدى مسيري المؤسسة معايير يتم على أساسه قياس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة وأثرها على الأداء .
- **البعد الاجتماعي للأداء** : ويشير إلى مدى تحقيق الرضا عند أفراد المؤسسة على اختلاف مستوياتهم، حيث يعتبر مستوى رضا العاملين مؤشرا على وفاء الأفراد لمؤسستهم ، وتكمن أهمية هذا البعد في كون أن الأداء الكلي للمؤسسة قد يتأثر سلبا على المدى البعيد إذا اقتصرت المؤسسة على تحقيق الجانب الاقتصادي، وأهملت الجانب الاجتماعي لمواردها البشرية.
- **البعد البيئي** :والذي يرتكز على المساهمة الفاعلة للمؤسسة في تنمية وتطوير بيئتها.

2-3-6 أنماط الفاعلية الإدارية:

"هناك ثلاثة أنماط للفاعلية الإدارية، وهي كالتالي:

- **نموذج بلوغ الهدف** : يفترض هذا النموذج أن للمنظمة أهداف واضحة بحيث يمكن قياس فاعلية المنظمة من خلال درجة بلوغ هذه الأهداف ، وينظر للمنظمة وفقا لهذا النموذج بأنها تهدف إلى منفعة أصحاب العلاقة الرئيسين الذين يمتلكون نوعاً من السلطة لتحديد الأهداف التشغيلية للمنظمة ، ويواجه هذا النموذج انتقاداً يقضي بأن صياغة الهدف غالباً ما تفتقد للتخصص وتفشل في وضع أوليات للأهداف المختلفة .
- **نموذج موارد النظام** : وهو النموذج الذي تتعادل فيه فاعلية المنظمة مع قدرتها على الاستمرارية ، ويمكن أن تقاس الفاعلية في هذا النموذج من خلال قياس مدى نجاح المنظمة في استخدام الموارد المؤسسية والاقتصادية والسياسية لكي تحافظ على استمراريتها ، وينتقد هذا النموذج لصعوبة تحديد الاكتساب المثالي للمصادر والأطر الزمنية المطلوبة لتحقيق هذا الاكتساب ، وعدم القدرة على التمييز بين الفاعلية والكفاءة على صعيد المنظمة بأكملها .
- **نموذج السمعة أو تعدد العلاقات** : يرتكز هذا النموذج إلى التقارير الذاتية لأهم الأشخاص في المنظمة مثل طاقم العمل والعملاء ، ويعد هذا النموذج متشابه مفاهيميا لنموذج تعدد الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة ، أو ما يسمى بنموذج تعدد العملاء ، حيث ينظر للفاعلية على أنها مدى إرضاء المنظمة للأطراف ذات العلاقة بها ".(حسن ، 2015 : 37-38)

2-3-7 مقومات فاعلية الأداء:

" يقصد بفاعلية الأداء الجيد مجموعة الخصائص والمتطلبات التي يلزم توفرها للحكم على مدى جودة وكفاءة الأداء وهذه المقومات هي:

- **الإدارة الاستراتيجية** : وهي الأسلوب الذي تقوم الإدارة العليا من خلاله ببناء استراتيجيات المؤسسة بتحديد التوجهات طويلة الأجل ، وتحقيق الأداء من خلال التصميم الدقيق لكيفية التنفيذ المناسب والتقييم المستمر للاستراتيجيات الموضوعة .
- **الشفافية** : وهي حق كل مواطن في الوصول إلى المعلومات ، ومعرفة آليات اتخاذ القرار المؤسسي لما تؤدي إليه من الثقة والمساعدة في اكتشاف الفساد .
- **إقرار مبدا المسالة الفعالة** : وممارسته فعلياً من الإدارات العليا كمبدأ مكمل لتقييم الأداء ، فالموظف الذي يعطي مسئوليات وصلاحيات أداء وظيفة محددة يكون مسئولا عن أداء مهام تلك الوظيفة طبقا لما هو محدد سلفا ، فعند استخدام المسالة كألية لتقويم الأداء يكون التركيز على كل من مستوى الأداء الذي تم تحقيقه ، ومدى فعالية نظام المسالة الذي تم اتباعه في ظل توفر عناصر تطبيق المسالة الفعالة " .(الشلبي ، 2014 : 75)

2-3-8 أهمية قياس فاعلية الأداء:

" لقياس أهمية الأداء أهمية كبيرة تظهر من خلال الآتي :

- توفر مدخل للتركيز على الخطة الاستراتيجية والغايات ومستوى الأداء .
- يوفر آلية معينة لرفع التقارير حول أداء برنامج العمل إلى الإدارة العليا .
- يركز القياس على ما يجب إنجازه ويحث المنظمات على توفير الوقت والموارد والطاقات اللازمة لتحقيق الأهداف.
- يوفر التغذية العكسية حول مجريات سير التقدم نحو الأهداف.
- يؤدي إلى تحسين إدارة المنتجات وعملية إيصالها إلى العملاء وتفعيل دور الإدارة المتواصل في تحقيق رضا المستفيد من الخدمة وتجاوز توقعاته والإرتقاء بجودة الخدمات المقدمة .
- يحسن واقع الاتصالات الداخلية والاتصالات الخارجية ما بين المنظمة وعملاءها ومتعامليها ، فالتأكيد على قياس وتحسين الأداء يؤدي إلى إيجاد مناخ جيد من شأنه التأثير في جميع عملاء المنظمة والمتعاملين معها.
- يشجع على التوجه نحو حل المشاكل ، حيث أن القياس يوفر بيانات حقيقية ملموسة يمكن الاستناد عليها في اتخاذ قرارات سليمة حول عمليات المنظمة واتخاذ الإجراءات الوقائية والتصحيحية والتحفيزية في أوقاتها المناسبة .
- يتم التعرف من خلاله على المحاور التي تحتاج إلى الاهتمام والتركيز ويجعل من الممكن تحقيق التأثير الإيجابي في تلك المحاور". (مراد ، 2015 : 141) .

2-3-9 الأمور الواجب مراعاتها لتحقيق فاعلية الأداء الإداري :

" هناك عدد من الأمور التي يجب مراعاتها لتحقيق فاعلية الأداء الإداري ، وهي كالآتي :

- **تحديد هدف المؤسسة** : ان تحديد هدف المؤسسة أولً ، ومن ثم العمل على تحقيقها ، يعد مؤشرا على فاعلية الأداء الإداري .

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

- **معرفة ثقافة المؤسسة** : معرفة القيم لدى مكونات المؤسسة وأخذها بالحسبان عند التخطيط والتنفيذ والتصميم, وهذه المعرفة تساعد في تحقيق فاعلية الأداء .
- **تعدد مكونات المؤسسة** : والتي تشمل المكونات الداخلية المتمثلة في إدارة المؤسسة وأفرادها في مستوياتهم المختلفة ، والمكونات الخارجية والتي تشمل أعضاء المجتمع المحلي ، والمؤسسات ، والبيئة التي تحيط بها وتؤثر فيها ، كما تستطيع المؤسسة تحسين أداء موظفيها من خلال تطبيق نظام تعزيز إيجابي لزيادة دافعيتهم للعمل ، أو إعداد برامج عمل واضحة بعيدة عن الغموض وتوفير برامج مساعدة تمنح حوافز مادية ومعنوية ، وعقد دورات تدريبية لهم" . (محسن ، 2011 : 692)

2-3-10 العوامل المؤثرة في الأداء :

"تتعدد العوامل التي تؤثر في الأداء الإداري ، فمنها العوامل الإدارية ومنها العوامل الشخصية ، ومن أبرز هذه العوامل ما يأتي :

- غياب الأهداف المحددة : إن المنظمة التي لا تمتلك خطط تفصيلية لعملها وأهدافه ومعدلات الانتاج المطلوب أدائها ، لن تستطيع قياس ما تحقق من إنجاز أو محاسبة موظفيها على مستوى أدائهم لعدم وجود معيار محدد مسبقا لذلك ، فلا تملك المنظمة معايير أو مؤشرات للإنتاج والأداء الجيد ، فعندها يتساوى الموظف ذو الأداء الجيد مع الموظف ذو الأداء الضعيف" . (محمد ، 2012 : 55)
- "عدم المشاركة في التخطيط وصنع القرار : يعد عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وصنع القرارات من أهم العوامل التي تؤثر في أدائهم ، حيث يساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية والموظفين في المستويات الدنيا ، وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسئولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المنظمة ، وهذا يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى العاملين لشعورهم بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف المطلوب إنجازها ، أو في الحلول للمشاكل التي يواجهونها في الأداء ، وقد يعتبرون أنفسهم مهمشين في المنظمة ". (حسن ، 2015 : 34)
- "اختلاف مستويات الأداء : من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه ، فكلما ارتبط مستوى أداء الموظف بالترقيات والعلاوات التي يحصل عليها ، كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة بالعاملين ، وهذا يتطلب نظاما مميزا لتقييم أداء الموظفين ليتم التمييز الفعلي بينهم ". (أبو سمرة واخرون ، 2016 : 41)
- "مشكلات الرضا الوظيفي : يعد الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر على مستوى الأداء للموظفين ، فعدم الرضا أو انخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل ، والرضا الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية للموظف ، مثل العوامل الاجتماعية كالسن والمؤهل التعليمي ، والجنس ، والعادات والتقاليد ، والعوامل التنظيمية كالمسئوليات والواجبات ونظام الترقيات والحوافز في المنظمة ". (حسن ، 2015 : 34)
- "التسيب الإداري : يؤثر التسيب الإداري وما ينتج عنه من ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بشكل سلبي على أداء العاملين ، ويعود ذلك نتيجة أسلوب القيادة أو الإشراف أو الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة".(أبو غالي ، 2016 : 29) .

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

2-3-11 تقييم الأداء :

عرف تقييم الأداء بأنه "ذلك الإجراء الذي يهدف إلى تقييم منجزات الأفراد عن طريق وسيلة موضوعية للحكم على مدى مساهمة كل فرد في إنجاز الأعمال التي توكل إليه وبطريقة موضوعية ،وكذلك الحكم على سلوكه وتصرفاته أثناء العمل ، وعلى مقدار التحسن الذي طرأ على أسلوبه في أداء العمل. "(الشريف ، 2013 : 57)

أهمية تقييم الأداء:

تحقق عملية تقييم الأداء فوائد عديدة للمؤسسة وللعاملين بها ومن أهم هذه "الفوائد ما يلي :

- يعد تقييم الأداء أساساً جوهرياً لعمليات التطوير الإداري فهو يتناول جوانب عديدة متشابكة منها ما يتصل بالمؤسسة وإجراءات العمل، ومنها ما يتصل بالعاملين أنفسهم حيث تسهم عملية تقييم الأداء في توفير معلومات مهمة عن مستوى أداء العاملين، وتساعد في تحديد الأساس الواقعي الذي يجب أن تبدأ منه جهود التطوير .
- تسهم عملية تقييم الأداء في الكشف عن القدرات والطاقات الكاملة لدى العاملين، ويمكن أن يكون مدخلاً لإعادة تقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات والأدوار .
- تسهم عملية تقييم الأداء في تحسين وتطوير أداء العاملين، فهو يعاون الرؤساء والقادة في اكتشاف جوانب الضعف والقصور في كفاءة العاملين والعمل على تقويتها، إلى جانب تحديد نوع التوجيه اللازم لدفع سلوك العاملين وسد جوانب النقص في كفاءتهم.
- يؤدي تقييم الأداء إلى اقتراح المكافآت المالية المناسبة للعاملين من خلال المعلومات التي يتم الحصول عليها من عملية تقييم الأداء .
- يعتبر تقييم الأداء من الأساليب الأساسية التي تستخدم في الكشف عن الحاجات التدريبية وبالتالي تحديد أنواع برامج التدريب والتطوير اللازمة". (الاشقر ، 2015 : 8)

وتستهدف عملية تقييم الأداء تحقيق ثلاث غايات على مستوى المؤسسة وعلى مستوى المدير وعلى مستوى العاملين :

أ- أهمية تقييم الأداء على مستوى المؤسسة: "وتتمثل أهمية تقييم الأداء على مستوى المؤسسة في الآتي :

- أيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي الذي يبعد احتمال تعدد شكاوي الموظفين اتجاه المؤسسة.
- رفع مستوى أداء الموظفين واستثمار قدراتهم بما يساعدهم على التقدم والتطور.
- تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية كون نتائج العملية يمكن أن تستخدم كمؤشرات لحكم على دقة هذه السياسات.
- مساعدة المنظمة على وضع معدلات أداء معيارية دقيقة". (بو قطف ، 2014 : 72) .

ب- أهمية تقييم الأداء على مستوى المديرين: وتتمثل أهمية تقييم الأداء على مستوى المديرين في الأتي:

- دفع المديرين والمشرفين إلى تمنية مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرية وتعزيز قدراتهم الإبداعية للوصول إلى تقويم سليم وموضوعي لأداء تابعيهم. .
- دفع المديرين إلى تطوير العلاقات الجيدة مع المرؤوسين والتقرب إليهم للتعرف على المشاكل والصعوبات.

ج-أهمية تقييم الأداء على مستوى العاملين :" وتتمثل أهمية تقييم الأداء على مستوى المديرين في الآتي :

- تجعل العامل أكثر شعور بالمسؤولية وذلك لزيادة شعوره بالعدالة وبان جميع جهوده المبذولة تأخذ بالحسبان من قبل المنظمة .
- دفع العامل للعمل باجتهاد وإخلاص ليترقب فوزه باحترام وتقدير رؤسائه معنوياً ومادياً".(جبريل ، 2016 : 36)

2-3-12 أثر نظم المعلومات الإدارية على فاعلية الأداء الإداري :

تعد نظم المعلومات الإدارية واحدة من النظم القادرة على جمع ومعالجة وتصنيف، وحفظ البيانات، والمعلومات التي يحتاجها متخذو القرارات للقيام بالوظائف الإدارية كافة، فالمعلومات ثروة، وتكمن أهميتها ليس في عملية اتخاذ القرارات فقط، بل تتعدى ذلك لتستخدم أيضا في عمليات إدارية أخرى كوضع الخطط، ورسم السياسات، والرقابة، وتقويم الأداء ، ولكن يعد استخدام المعلومات ونظمها في تقويم الأداء أكثر هذه الاستخدامات جاذبية وأهمية، حيث ينظر للأداء على أنه من العمليات الإدارية الأساسية، ، فمن خلاله تتمكن الإدارة العليا من تصميم وإعداد برامج تطويرية تتناسب مع ظروف المنظمة، وإحتياجاتها ، وقدراتها الفعلية ، ومن دون إجراء تقييم لأوضاعها سيكون من الصعب على المنظمة إعداد خطط وبرامج مناسبة.

" ويعد أداء العاملين عصب التطوير الإداري حيث يتم من خلاله متابعة أداء الموظف، وتحسين قدراته الوظيفية، وهذه العملية لها تأثيرات في سلوك الأفراد وجماعات العمل لجعل نتائج الأداء متماشية وأهداف المنظمة، وتعطي العامل القدرة على إنجاز المهام والواجبات الموكلة إليه وتطوير قدراته على تحمل مسؤوليات إضافية تحقق له درجة عالية من الرضا الوظيفي، وتعطيه القدرة على التكيف مع بيئة العمل، وبذلك يمكن استكشاف العناصر المترتبة على الأداء البشري من حيث الكفاءة والإنتاجية، الأمر الذي ينعكس أثره على الفعالية الكلية للمنظمة". (أبو كريم ، 2013 : 26-27)

- "تسهم نظم المعلومات الإدارية في زيادة الولاء والإنتماء الذي يساعد في صنع القرار".(الغرباوي ، 2014)
- تسهم نظم المعلومات الإدارية في توفير المعلومات التي يحتاجها العاملون في أي وقت ، وبالشكل المطلوب, مما يؤدي إلى سرعة الاتصال بين أفراد المؤسسة وسرعة القرارات ودقتها ، وتخفيف التكاليف المالية .
- "تسهم نظم المعلومات الإدارية في جعل العمل الإداري أكثر حيوية وتشويقا مقارنة بالعمل الذي لا يستخدم هذه النظم، والتي قد تسبب الملل من العمل الروتيني". (عبد المجيد ، 2015 : 35-36) .

- "تسهم نظم المعلومات الإدارية في اهتمام المنظمات بالتوجه نحو الميزة التنافسية يدفعها لاستخدام تكنولوجيا المعلومات، مما يبرز زيادة الاهتمام بالبحث والتطوير الذي يسهم في بناء وتنمية القدرات الفردية".(الغرباوي ، 2014 : 42)

- في رأي الباحثة ان نظم المعلومات الإدارية ساهمت إلى حد كبير في تحسين الأداء الوظيفي وذلك من خلال تخطي القيام بكثير من الأعمال الروتينية وما يترتب عليه من إنجاز الأعمال بسرعة وكفاءة ودقة وتكلفة قليلة.
،كما ساهمت نظم المعلومات الإدارية في تقليل الأعباء الوظيفية الروتينية الملقاة على عاتق المدراء ، مما يتيح لهم استغلال هذا الوقت في التخطيط الاستراتيجي ورسم السياسات العامة للمنظمة، مما أسهم في رفع كفاءة وفعالية الإدارة العليا.

- و رأت الباحثة ان نظم المعلومات الإدارية تساهم في اتخاذ القرار وتحسين الأداء وسرعة انجاز المهام والدعم الإداري والتنفذي . وتساهم نظم المعلومات الإدارية في أن الثقافة التنظيمية والتوجيهات الإدارية في المستويات العليا في أي منظمة مهما كانت مخرجات عملياتها الإدارية لها دور هام في التوجه صوب استخدام تكنولوجيا المعلومات مما ينعكس على شكل البيئة التنظيمية للعمل وتبنى وتفعل العملية الإدارية برمتها.و تشكيل وتنسيق الهياكل التنظمية اللازمة في لسير الأعمال بالأداء والفاعلية الجيدة .

وتخفيض التكاليف وإعطاء فرص في سوق العمل

وتوصلت الباحثة نظم المعلومات الإدارية في زيادة فعالية عملية اتخاذ القرارات وزيادة جودة وتحسين محتواها وزيادة فعالية عملية الاتصالات الإدارية داخل المنظمة وخارجها وتحسين عملية التنسيق والتحالف بين مختلف المستويات والوحدات الإدارية لإنجاز أهداف المنظمة.

ثانيا": الدراسات السابقة:

تمهيد

يستعرض هذا الجزء من البحث الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث الحالي، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، ويتم عرض الدراسات من الأحدث إلى الأقدم ، ومن ثم نعرض عنوان الدراسة وأهدافها وعينتها وأداتها ومنهجها وأهم التوصيات على النحو الاتي :

دراسة (المطيري ، 2019) قبول المعلمات والموظفين لاستخدام نظام فارس للخدمة الذاتية :دراسة حالة على وزارة التعليم السعودية .

هدفت الدراسة إلى تقييم قبول المعلمات والموظفين الاداريين لاستخدام نظام فارس للخدمة الذاتية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، و أجرت الباحثة مقابلات شبه منظمة مع (17) موظفة من المعلمات والموظفات الإداريات العاملات في وزارة التعليم في المملكة ، وأشارت النتائج أن الموظفات صنفن برنامج فارس بشكل ايجابي ، وهذا يدل على أن وزارة التعليم السعودية التي سعت إلى تنفيذ برنامج الخدمة الذاتية الإلكتروني قد نجحت في أخذ عدة اعتبارات تخص كافة الشرائح عند صياغة استراتيجيتها، وركزت بشكل مثالي على تحسين عملياتها من أجل تقديم خدمة أفضل للموظفات، في حين قدمت بعض المعلمات والموظفات الاداريات رأيا سلبيا حول البرنامج وقالوا بأنهم يستخدمونه لأنهم مضطرين لذلك. وأوصت الباحثة بضرورة العمل على معالجة أي مشاكل في النظام لتلبية احتياجات المعلمات والعاملات في الوزارة.

دراسة (حبش ،2017) أثر جودة نظام إدارة معلومات التعليم (EMIS) على المبادرة والإبداع الإدارية لدى مديري مدارس وكالة غوث بقطاع غزة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة نظام إدارة معلومات التعليم (EMIS) متمثلاً بأبعاده (جودة النظام، جودة المعلومات، جودة الخدمة، جودة الظروف الميسرة) على المبادرة والإبداع الإداري، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري مدارس وكالة الغوث في قطاع غزة وعددهم (267) مديرًا. وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات.

وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة إدراك مديري المدارس لعوامل جودة نظام إدارة المعلومات (EMIS) بشكل عام مرتفعًا، واحتلت جودة الظروف الميسرة المرتبة الأولى في إدراك المديرين، فيما احتلت جودة المعلومات المرتبة الثانية، واحتلت جودة الخدمة المرتبة الثالثة، وفي المرتبة الأخيرة كانت جودة النظام، كما أظهرت الدراسة وجود درجة موافقة عالية لديهم على واقع المبادرة والإبداع الإداري. وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل جودة نظام إدارة معلومات التعليم EMIS والمبادرة والإبداع الإداري، كما أظهرت الدراسة أن المتغيرات المؤثرة على المتغير التابع "المبادرة" هي جودة الظروف الميسرة، جودة المعلومات، جودة النظام، بينما تبين ضعف تأثير جودة الظروف الميسرة، بينما تبين ضعف تأثير جودة النظام وجودة المعلومات وجودة الخدمة.

وأوصت الدراسة بعدة توصيات من أهمها ضرورة استكمال بناء البرنامج والربط الشامل مع دائرة الصحة والهندسة بالسرعة الممكنة للخروج بمعلومات دقيقة وشاملة من المتوقع أن تزيد من المبادرة والإبداع، وكذلك دعم كل المديرين المبادرين والمبدعين وتكريمهم ومنحهم حوافز مادية أو معنوية.

دراسة (نور الدين ،2017) أثر نظام المعلومات المتكامل ERP نموذجًا على تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أثر نظام المعلومات المتكامل ERP نموذجًا على تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية، وذلك من خلال البحث في العلاقة بين متطلبات تطبيق نظام ERP ومؤشرات تحسين الأداء ، وقد تمثل مجتمع الدراسة في المؤسسات الاقتصادية العاملة في الجزائر سواء كانت جزائرية أو أجنبية، عامة أو خاصة، إنتاجية أو خدمية، كبيرة أو متوسطة، وذلك في الفترة الممتدة بين نوفمبر 2015 إلى غاية مارس 2016، ولغرض معالجة إشكالية الدراسة تم الاستعانة بالاستبيان كأداة للدراسة. وكانت عينة الدراسة (275) من المديرين ومسؤولي المصالح العاملين .

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن متطلبات تطبيق نظام ERP تختلف باختلاف طبيعة المؤسسات محل الدراسة، وأن نظرة هذه المؤسسات لتحسين الأداء تتباين باختلاف طبيعتها، كما أن أثر نظام المعلومات المتكامل على تحسين الأداء يختلف باختلاف المؤسسات العاملة في الجزائر، وخلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات منها ضرورة استفادة المؤسسات الجزائرية من خبرة المؤسسات الأجنبية في مجال تطبيق نظام ERP.ويجب على المؤسسات الاهتمام أكثر بالتغيير وإعادة هندسة العمليات، لما لذلك من دور كبير في نجاح النظام، حيث يتوجب عليها إدارة التغيير ووضع برنامج لذلك.ويجب على المؤسسات الخدمية الاهتمام بكل من التوافق بين نظام ERP وعمليات المؤسسة، دعم موردي النظام، دعم الإدارة العليا، لما لذلك من دور في تحسين أدائها.ويجب على جميع المؤسسات الجزائرية إعطاء فرص أكبر للأفراد في مجال التكوين والتدريب، وتشجيعهم على ذلك، لما له من دور كبير في التطبيق السليم والناجح للنظام من جهة، وتحسين أداء الفرد من جهة أخرى.وعلى المؤسسات الجزائرية الاستفادة من تجربة المؤسسات الرائدة في مجال تطبيق نظام ERP، لاسيما المؤسسات الأجنبية، حيث أثبتت النتائج أن هناك أثر إيجابي كبير لتطبيق نظام المؤسسات الأجنبية، حيث أثبتت النتائج أن هناك أثر إيجابي كبير لتطبيق نظام ERP على تحسين المؤسسات الأجنبية. ويتوجب الاهتمام بمشاركة العاملين وتحفيزهم من خلال الاستماع لهم والأخذ بأفكارهم الإبداعية، وإشراكهم في مناقشة القضايا المتعلقة بالعمل وتحسين الجودة لأجل تحقيق الأداء المتميز.

دراسة (الشرعة،201) أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين في وزارة الصحة الأردنية.

هدفت الدراسة إلى قياس أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين في وزارة الصحة الأردنية، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من عاملين وزارة الصحة الأردنية بلغ حجمها (300) عاملاً وعاملة من أصل (875) عاملاً وعاملة شكلوا مجتمع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكفاءة المعدات على أداء العاملين بوزارة الصحة الأردنية، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية لحداثة البرمجيات، والموارد البشرية، وتطور الشبكات، وكفاءة قواعد البيانات، ومرونة الإجراءات والأنظمة على أداء العاملين في وزارة الصحة الأردنية.

وأوصت الدراسة بضرورة العمل على زيادة كفاءة المعدات المستخدمة في وزارة الصحة الأردنية بما يتلاءم مع الاحتياجات التطويرية وتدريب موظفي وزارة الصحة الأردنية على مفهوم استخدام نظم المعلومات الإدارية، وأثرها على الأداء ، والعمل على تطوير وتحديث البرمجيات المستخدمة في وزارة الصحة، ومراجعتها بشكل دوري.

دراسة (محمد ، 2016) أثر نظم المعلومات الإدارية في الأداء الإداري بالمؤسسات الحكومية : دراسة تطبيقية في وزارة تنمية الموارد البشرية الفترة (2009 – 2014) .

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية في الأداء الإداري بالمؤسسات الحكومية، والتعرف على ما اذا كان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام المعلومات الإدارية والأداء في المؤسسات الحكومية ، وهل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الإدارية بوزارة التنمية البشرية ومواكبة التطورات الزمنية ، وتقويم الأداء واتخاذ القرار ، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، والمنهج التاريخي, ومنهج دراسة الحالة ، وتكونت عينة الدراسية من (51) من العاملين بوزارة التنمية البشرية بالسودان ، واستخدم الباحث الاستبانة والمقابلة والملاحظة أدوات لجمع البيانات ، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الإدارية والأداء في المؤسسات الحكومية ، ووجود علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام المعلومات الإدارية بوزارة التنمية البشرية ومواكبة التطورات الزمنية ، وتقويم الأداء واتخاذ القرار، وأوصى الباحث بضرورة العمل على تطوير الأداء المؤسسي ، وذلك بإنشاء نظام معلومات إدارية تواكب التقدم التقني وتساير الأساليب الحديثة في الإدارة ، والاهتمام بتدريب لزيادة قدرات ومهارات العنصر البشري نحو الاستخدام الأمثل للحاسب الآلي في شتى المجالات الإدارية .

دراسة (المجالي ،2016) أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في الفنادق الأردنية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في الفنادق الأردنية بأبعادها (نظام الأجور والحوافز، والإجازات، نظام التدريب، نظام الاختيار والاستقطاب، نظام تقييم العاملين) على أداء العاملين في الفنادق الأردنية.

وقد تمثل مجتمع الدراسة من جميع الفنادق في المملكة الأردنية الهاشمية حيث اشتمل مجتمع الدراسة على جميع العاملين في الفنادق الأردنية والبالغ عددها (266) فندقًا يعمل بها (17285) عاملاً وعاملة. وتم اختيار عينة ميسرة من مجتمع البحث (145) مفردة يمثلون ما نسبته (20%) من مجتمع البحث من مدراء الفنادق ومساعديهم الذين يعملون في الفنادق المصنفة في (العقبة ، والبحر الميت) ولجمع بيانات الدراسة طور الباحث استبانة معتمداً على الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجميع أبعاد أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في الفنادق الأردنية (نظام الأجور والحوافز والإجازات، نظام التدريب، نظام الاختيار والاستقطاب، نظام تقييم العاملين) على أداء العاملين في الفنادق الأردنية، واعتماداً على نتائج الدراسة، يوصي الباحث بالحرص على أداء العاملين في الفنادق الأردنية، واعتمادًا على نتائج الدراسة، يوصي الباحث بالحرص على استخدام نظام للأجور والحوافز والإجازات المعلومات عن عدد العاملين، ومراكزهم الوظيفية، وسنوات خدمتهم لتحديد الأجر والراتب بموضوعية، كما يوصي الباحث بالعمل على تدريب الموظفين لتطوير أساليب التفاعل بين الأفراد العاملين، وبين الإدارة، وكذلك ضرورة توفير نظام معلومات الموارد البشرية يقدم تغذية راجعة حول أسباب عدم قبول بعض المرشحين. كما أوصى الباحث بضرورة الحرص على توفير نظام معلومات خاصة يتميز بالسرية التامة لتقييم أداء العاملين، وكذلك تعزيز تفويض السلطات لتحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين.

دراسة(العنزي 2016) جودة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في مدينة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم.

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة جودة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في مدينة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم. والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين وجهات نظر أفراد البحث حول جودة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في مدينة تبوك التعليمية تبعًا لاختلاف المتغيرات التالية (الجنس، المؤهل، سنوات الخبرة الإدارية). ولتحقيق أهداف هذا البحث استخدم المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة، وطبقت على مجتمع مكون من مدراء ومديرات إدارات الشؤون التعليمية والمدرسية والمالية والإدارية والإدارات التابعة للمدير العام والبالغ عددهم (42).

ومن أهم النتائج موافقة أفراد العينة بشكل عام على درجة جودة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في مدينة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم بدرجة متوسطة، وكان بُعد المحتوى أعلاها جودة يليه البُعد الشكلي.

في ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج تم التوصل إلى التوصيات التالية: تطوير أنظمة وآليات عمل أقسام المعلومات في إدارات التربية والتعليم.واستخدام برامج حاسوبية متطورة في حفظ ومعالجة ونقل المعلومات.وتوفير دليل تربوي خاص بأنظمة المعلومات الإدارية واستخداماتها في إدارة التربية والتعليم. وتوفير الحوافز التشجيعية التي تشجع مديري ومديرات الإدارات في مدينة تبوك التعليمية على استخدام نظم المعلومات الإدارية.

دراسة (النهدي ، 2016) نظم المعلومات الإدارية التعليمية نظام نور للإدارة التربوية وأثرها على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الثانوية بمحافظة جدة .

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر نظم المعلومات الإدارية التعليمية والمتمثلة في نظام نور للإدارة التربوية على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الثانوية الحكومية التابعة للإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة ، وذلك من خلال التعرف على مدى جودة نظام نور للإدارة التربوية وتطبيقاته في الإدارة المدرسية بالمدارس الثانوية ، والتعرف على مدى جودة المعلومات والخدمات التي يقدمها نظام نور للإدارة التربوية وتطبيقاته في الإدارة المدرسية بالمدارس الثانوية، والتعرف على مدى استخدام نظام نور للإدارة التربوية في العمل الإداري داخل المدارس الثانوية ، ومدى رضا مديري المدارس من استخدام نظام نور للإدارة التربوية في العمل الإداري المدرسي ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي ، وتتكون عينة الدراسة من (51) مدير مدرسة ثانوية حكومية بنين تابعة لإدارة تعليم محافظة جدة ، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات ، والمقابلة الشخصية مع عينة الدراسة ، وتوصلت الدراسة إلى أن أثر نظام نور للإدارة التربوية واثرها على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الثانوية بمحافظة جدة جاء في اتجاه متباين ومتوسط بشكل عام بدرجة موافقة متوسطة ، ووجود الوعي والادراك لدى أفراد العينة بأن استخدام النظام قد سهل العمل الإداري المدرسي ، وأن ثقة أفراد عينة الدراسة بأمن وسرية المعلومات التي يقدمها النظام والتي جاءت بدرجة موافقة مرتفعة ، وفي ضوء النتائج أوصى الباحث بضرورة توفير وإصدار دليل مطبوع وموثق لنظام نور للإدارة التربوية من قبل القائمين عليه يمكن الرجوع إليه وتحسين وتطوير بيئة النظام التحتية من شبكات واتصالات وأجهزة لمواكبة التغيرات والتطورات .

دراسة (الوادية ،2015) علاقة نظم المعلومات الإدارية بجودة القرارات الإدارية.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وجودة القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي قطاع غزة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقام الباحث باستخدام أسلوب العينة الطبقية المسحية. وكانت عدد العينة (175)

وقد أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة بين جودة القرارات الإدارية ونظم المعلومات الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي. كما أظهرت النتائج بأن واقع جودة القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة كان إيجابي.ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول علاقة نظم المعلومات الإدارية بجودة القرارات الإدارية، تعزى للمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، المستوى الوظيفي). بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول علاقة نظم المعلومات الإدارية بجودة القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

كما أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها:حث الإدارة العليا على زيادة دعم توفير المستلزمات الخاصة بتشغيل نظم المعلومات الإدارية في الوزارة. والحرص على إشراك العاملين في تقييم فاعلية البرامج من قبل العاملين بشكل مستمر .وأن تحرص الإدارة العليا في وزارة التربية والتعليم العالي على توفير البدائل المتعددة عند اتخاذ القرارات الإدارية.

دراسة(فراونه، 2015) دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء الإدارة المدرسية.

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء الإدارة المدرسية، دراسة تطبيقية على برنامج الإدارة المدرسية (SMS) في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام استبانة لجمع البيانات لأدوات بحثية، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (297) موظفًا تم اختيارهم من المجتمع الأصلي بالطريقة العشوائية الطبقية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: ارتفاع درجة توفر البنية الأساسية (المكونات المادية والبرمجية والموارد البشرية المؤهلة) لبرنامج الإدارة المدرسية في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة. وتوفر معايير نجاح برنامج الإدارة المدرسية من (جودة المعلومات التي يقدمها برنامج الإدارة المدرسية، استخدام البرنامج، جودة البرنامج، رضا المستخدم) في تحسين أداء الإدارة المدرسية في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة. وارتفاع تأثير استخدام برنامج الإدارة المدرسية في تحسين أداء الإدارة المدرسية في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة. ويوجد فروق دالة إحصائيًا بين مؤشرات قياس نجاح نظام برنامج الإدارة المدرسية (جودة المعلومات، جودة البرنامج، استخدام البرنامج، رضا المستخدم) وأداء الإدارة المدرسية بشكل طردي.ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى نظم المعلومات الإدارية وأداء الإدارة المدرسية في وزارة التربية والتعليم العالي باختلاف (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة).

وتوصي الدراسة:الاستمرار في رفع كفاءة مكونات نظم المعلومات الإدارية سواء (المكونات المادية، المكونات البرمنجية، الموارد البشرية المؤهلة) وتطويرها تبعًا للمستحدثات التكنولوجية.وضرورة الاهتمام بالدعم الفني المقدم والحفاظ على استمرارية العمل.

دراسة /(Hailu, 2014) أثر نظام المعلومات (IS) على الأداء التنظيمي: مع إشارة خاصة إلى المدينة الجنوبية من شركة الاتصالات الاثيوبية Telecom Ethio، هواسا .

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر نظام المعلومات على الأداء التنظيمي مع إشارة خاصة إلى المدينة الجنوبية لإثيوبيا تليكوم ، هواسا ، إثيوبيا، وتكونت عينة الدراسة من (45) موظف من الموظفين الإداريين بالشركة تم اختيارهم عشوائياً على أساس تقنية طبقية ، ولقد تم تصنيفهم إلى ثلاث طبقات (الإدارة العليا – الإدارة المتوسطة –الادارة السفلية)، ولقد استخدمت الاستبانة لجمع البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن روح الموظفين تجاه المعلومات كأصول مهمة غير مرضية ، مما يقوض دور نظام

المعلومات في مساعي المنظمة ، وأن نقص الإدارة العليا لتعزيز النظام من المشاكل الرئيسية في المنظمات ، وأن هناك ارتباطا وثيقا بين نظام المعلومات وانتاجية الموظفين .

دراسة / (AlHendawi & Baharudin,2014) أثر عوامل الجودة على فعالية نظم المعلومات الإدارية المستندة إلى الويب: تطوير المقاييس والتحقق من صحة النماذج.

هدفت هذه الدارسة الى التعرف على أثر عوامل الجودة على فعالية نظم المعلومات الإدارية المستندة إلى الويب, كما هدفت الى التعرف على جدوى الاستثمار في نظم المعلومات كونه أكثر ما تصرف عليه الإدارة العليا من أجل التطوير، وتقييم فاعلية نظام المعلومات القائم على الانترنت WBIS في الأونروا، وتكونت عينة الدراسة من (384) موظفا بالأونروا ، ولقد تم تصميم وتطبيق أداة متعددة الأبعاد لقياس تقييم فاعلية نظام المعلومات القائم على الانترنت WBIS في الأونروا ، ويعتمد التقييم على أساس كفاءة الموظف، وكفاءة المهام وسياق الأداء، و توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة المعلومات، وجودة الخدمات، وجودة الاتصال ورضا المستخدمين والفاعلية. كما أظهرت النتائج أن تصميم واجهة النظام وجودة النظام ليست ذات دلالة إحصائية مع الرضا. وأوصت الدارسة الباحثين بالاستفادة من النموذج الذي تم تطويره في الدارسات التطبيقية حول نظم المعلومات.

دراسة(الرويلي ، 2014) دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية لوزارة الداخلية بمملكة البحرين، وذلك في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية مثل (الجنس – العمر – المؤهل – الوظيفة – سنوات الخبرة) هدفت الدراسة التعرف على دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية , وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف المشكلة، وتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بإدارة الموارد البشرية لوزارة الداخلية والبلغ عددهم (618) فرد. وتكونت عينة البحث الأساسية النهائية من (217) من العاملين والعاملات بإدارة الموارد البشرية لوزارة الداخلية. واستخدم الباحث استبيان لنظم معلومات الموارد البشرية ويحتوي على متغيري البحث (نظم معلومات الموارد البشرية – فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية) بجانب بعض المتغيرات الديموجرافية. وأشارت نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية وفاعلية أداء إدارة الموارد البشرية. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين بإدارة الموارد البشرية في الدرجة الكلية والمحاور لكلاً من نظم معلومات الموارد البشرية وأداء إدارة الموارد البشرية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس – العمر – المؤهل العلمي – الوظيفة – سنوات الخبرة).

في ضوء النتائج يوصي الباحث بالآتي: بعمل دراسات بشكل دوري من شأنها الكشف عن أهم التحديات التي تواجه مستخدمي نظم معلومات بإدارة الموارد البشرية. ويوصي البحث بضرورة التحديث والتطوير المستمر لأنظمة المعلومات المستخدمة بإدارة الموارد البشرية لانعكاس ذلك على فاعلية أداء العاملين بشكل عام أداء الإدارة بشكل خاص. كما يوصي البحث بأهمية التدريب للعاملين فيما يتعلق بالتعاطي مع مستحدثات نظم المعلومات المستخدمة بالإدارة، لما له من أهمية بالغة في زيادة إدراكهم لقيمة الأمور المعرفية والتدريبية وتأثيرها على أداؤهم الوظيفي والإداري.

ومن خلال الدراسات السابقة تم تلخيصها في الجدول التالي :

الدراسة	السنة	الأداة	المنهج	المتغيرات	مجال التطبيق	المكان
المطيري: قبول المعلمات والموظفين لاستخدام فارس الخدمة الذاتية	2019	مقابلة	الوصفي	قبول المعلمين والمعلمات– نظام فارس الخدمة الذاتية	معلمات وادارية	وزارة التعليم بالمملكة
حبش: أثر جودة نظام المعلومات التعليم (EMIS) على المبادرة والإبداع الإدارية لدى مديري ومدارس وكالة غوث بقطاع غزة.	2017	الاستبانة	وصفي تحليلي	نظام إدارة المعلومات – المبادرة والابداع	مدراء	مدراس وكالة غوث بقطاع غزة.
نور الدين: أثر نظم المعلومات المتكامل ERPنموذجا" على تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية .	2017	الاستبانة	وصفي	نظم المعلومات والأداء	العاملين والمدراء	المؤسسات الاقتصادية في الجزائر
المجالي: أثر نظم المعلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في الفنادق الاردنية.	2016	الاستبانة	وصفي تحليلي	نظم معلومات الموارد البشرية و أداء العاملين	العاملين	الفنادق في المملكة الأردنية الهاشمية.
محمد : اثر نظم المعلومات الإدارية في الأداء الإداري بالمؤسسات الحكومية.	2016	الاستبانة والمقابلة– ملاحظة	وصفي تحليلي و وتاريخي	نظم معلوات الإداريةو الأداء الإداري	العاملين	وزارة تنمية الموارد البشرية بالسودان.
النهدي : نظم المعلومات الإدارية التعليمية نظام نور للإدارة التربوية وأثرها على فاعلية الأداء الإداري.	2016	الاستبانة	الوصفي المسحي	نظم المعلومات الإدارة التعليمية و فاعلية الأداء الإداري	51 مدير	المدارس الثانوية بمحافظة جدة.
العنيزي: جودة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في مدينة تبوك التعليمية.	2016	الاستبانة	وصفي	جودة نظم المعلومات الإدارية	المدراء	إدارة تعليم مدينة تيوك في المملكة
الشرعة: أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين في وزارة الصحة الأردنية.	2016	الاستبانة	وصفي تحليلي	نظم المعلومات الإدارية و أداء العاملين	العاملين	وزارة الصحة الأردنية

الوادية : علاقة نظم المعلومات الإدارية بجودة القررات الإدارية	2015	الاستبانة	الوصفي التحليلي	نظم المعلومات الإدارية وجودة القرارات الإدارية	العاملين	وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة
فراونة:دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الإدارة المدرسية.	2015	الإستبانة	الوصفي التحليلي	نظم المعلومات الإدارية و جودة القرارات الإدارية	موظفين	وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة
ALHendawi and Baharudin :أثر عوامل الجودة على فعالية نظم المعلومات الإدارية المستندة الى الويب	2014	الإستبانة	وصفي تحليلي	عومل الجودة و فعالية نظم المعلومات	موظفين	الأونروا
Hail:اثر نظم المعلومات على الأداء التنظيمي.	2014	الإستبانة	الوصفي التحليلي	اثر نظم المعلومات– الأداء التنظيمي	موظفين	المدينة الجنوبية الأثيوبية

الفجوة البحثية:

من خلال استعراض الدراسات السابقة تبين لنا الآتي :

وجه المقارنة	الدراسات السابقة	الفجوة البحثية	الدراسة الحالية
مكان التطبيق	مكان التطبيق في الدراسات السابقة وزارة التعليم بالمملكة ، وإدارة تعليم تبوك، وزارة الصحة الأردنية، و إدارة تعليم جدة ،والمدينة الجنوبية بأثيوبيا ، وزارة التعليم بقطاع غزة ، الموارد البشرية في السودان ، ومنظمة الأونروا، والفنادق الأردنية ، والمؤسسات الجزائرية	لندرة الدرسات السابقة تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مكان التطبيق في نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) حيث تم تطبيقها في المدارس الإبتدائية بمدينة مكة المكرمة	اهتمت الدراسة الحالية بدراسة نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) وأثرة في فاعلية الأداء الإداري
مجتمع الدراسة	طبقت الدراسات السابقة على مجتمعات مختلفة منها التعليم , والمؤسسات الاقتصادية , والفندقية	اختلاف مجتمع الدراسة الحالية التي تمثل بإدارة التعليم مدينة مكة المكرمة	طبقت على مستخدمي نظام فارس بإدارة تعليم مدينة مكة المكرمة

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

أبعاد الدراسة	ركزت الدراسات السابقة على أبعاد مختلفة منها: جودة نظام إدارة معلومات التعليم ، ونظم معلومات الموارد البشرية، وجودة القرارات الإدارية.	تختلف مع الدراسات السابقة في الأبعاد حيث لا يوجد دراسة في ابعاد نظم المعلومات الإدارية لنظام فارس	أما الدراسة الحالية فقد ركزت على أبعاد نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) ، وفاعلية الأداء الإداري
أداة الدراسة	استخدمت الدراسات السابقة الاستبيان لجمع المعلومات	استخدمت اداتين معا"لجمع المعلومات(الإستبيان والمقابلة)	تستخدم الدراسة الحالية اداتين وهي الاستبيان والمقابلة في جمع المعلومات

ملخص الفصل الثاني : لقد تناولنا نظم المعلومات الإدارية وقد عرفناها لغوياً واصطلاحاً ، ثم عرضنا أسباب نشوء نظم المعلومات وقد تبين أن من هذه الأسباب : التحول في إدارة المشروع وتقسيم العمل، والتقدم العلمي والفني ، والمنافسة الدولية والمحلية. وكذلك تناولنا أهداف نظام إدارة معلومات التعليم وأهميتها وقد تبين لنا أنها جوهر القاعدة المعرفية ، وتساعد في عملية التخطيط والتنظيم والتوجيه ، والتنبؤ بمستقبل المنظمة والاحتمالات المختلفة التي تواجهها، وتناولنا خصائص نظم المعلومات الإدارية ومنها تتميز بالدقة وتخزين المعلومات ، ثم عرضنا عناصر ومكونات نظم المعلومات الإدارية ، وأنواعها ، ووظائفها في الإدارية التربوية بمدارس التعليم العام, والتحديات التي تواجه نظم المعلومات الإدارية ومنها العولمة ، والسيطرة والمسؤولية، وتحدي الاحتياجات الهندسية والبنية التحتية لنظم المعلومات الإدارية, وكذلك تناولنا نظام فارس والتعريف به وأهميته وأهداف نظام فارس ، وأبرز الخدمات التي يقدمها ، وقد تناولنا كذلك فاعلية الأداء الإداري ، وعرفنا مفهوم الأداء ، والفاعلية،والكفاءة ، وأهمية الأداء الإداري ، وعناصره ، ومحددات الأداء ، وأبعاده والعوامل المؤثرة فيه ،وأهمية قياس فاعلية الأداء ، وأهمية تقييم الأداء ، و أثر نظم المعلومات الإدارية على فاعلية الأداء الإداري، وأخيراً عرضنا الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة . وسوف نقوم بعرض منهجية الدراسة في الفصل التالي.

تمهيد

ستعرض الباحثة منهجية الدراسة، ومجتمعها وعينتها، ووصفاً لخصائص العينة، م وصف أداة الدراسة التي استخدمت لجمع البيانات، ومراحل بنائها، والتحقق من صدقها وثباتها، وإجراءات تطبيقها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات وتحليلها من أجل استخلاص نتائج الدراسة.

3-1- منهج الدراسة:

إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يقوم بجمع وتلخيص الحقائق الحاضرة المرتبطة بمجموعة من الظواهر، وهذا ما يسهل ربطها ببعضها البعض، واكتشاف العلاقة بينها، وإعطاء التفسير الملائم لذلك مع إمكانية التنبؤ بمستقبلها، وهو ما يناسب تماما هذه الدراسة ويخدم الوصول لأهدافها.(القحطاني ؛ العامري؛ آل مذهب ؛ العمر.(2004م).منهج البحث في العلوم السلوكية (ص 240) (الطبعة الرابعة) ، الرياض

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

3-2-مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع مستخدمي نظام فارس بالمرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة، في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (1440هـ-1441هـ). وعددهم (14275) (الدليل الاحصائي للإدارة العام للتعليم بمنطقة مكة المكرمة ،1440-1441هـ) .

المرحلة الإبتدائية في إدارة تعليم مكة المكرمة :

يبدأ السلم التعليمي العام الرسمي بمرحلة التعليم الابتدائي، وهي تمثل قاعدة الهرم التعليمي، وتمتد على مدى ست سنوات دراسية يلتحق بها الطفل من سن السادسة. وتسمح اللوائح المنظمة بالتجاوز في حدود ثلاثة أشهر من عمر التلميذ المستجد تطبيقاً لمبدأ توسيع نطاق المقبولين في هذه المرحلة.

مفهوم التعليم الابتدائي:

هو المرحلة التي يبتدئ التلميذ حياته التعليمية بها عندما يتهيأ جسمياً وعقلياً للالتحاق بالتعليم وتلقي العلم.

وهي أول السلم التعليمي وهي مرحلة إلزامية للتعليم أي أن الالتحاق بها إلزامياً للطفل ولولي أمره وللدولة أو السلطات التعليمية.

وتعرف المرحلة الإبتدائية بأنها مرحلة التعليم التي تقابل مرحلة الطفولة (6-12 سنة) والتي تنقسم إلى الطفولة الوسطى (6-9 سنوات) والطفولة المتأخرة (9-12 سنة) وللطفولة خصائصها النفسية والجسمية والعقلية التي تعد أساس في تصميم وبناء مناهج المدرسة الابتدائية(العجمي ، 2010 ، 67).

أهداف التعليم الابتدائي:

وحددت سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية أهداف هذه المرحلة على النحو التالي:

- تعهد العقيدة الإسلامية الصحيحة في نفس الطفل ورعايته بتربية إسلامية في خلقه وعقله ولغته وانتمائه إلى أمة الإسلام.
- تدريبه على إقامة الصلاة وأخذه بآداب السلوك والفضائل.
- تنمية المهارات الأساسية المختلفة وخاصة المهارة اللغوية والمهارة العددية والمهارة الحركية.
- تزويده بالقدر المناسب من المعلومات في مختلف الموضوعات.
- تعريفه بنعم الله عليه في نفسه وفي بيئته الاجتماعية والجغرافية ليحسن استخدام النعم وينفع نفسه وبيئته.
- تربية ذوقه البديعي وتعهد نشاطه الابتكاري وتنمية تقديره للعمل اليدوي.
- تنمية وعيه ليدرك ما عليه من الواجبات وما له من حقوق في حدود سنه وخصائص المرحلة التي يمر بها وغرس حب وطنه والإخلاص لولاة أمره (السنبل، 1998، 142-143).

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

3-3- عينة الدراسة:

استخدمت الباحثة أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وقد وزعت الباحثة الاستبانات على عينة البحث في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (1440هـ-1441هـ)، ووفق معادلة كريجسي ومرجان (1970) لتحديد حجم العينة لأنشطة البحث التربوي والنفسي ، 30 ، 607-610)

وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة من مستخدمي نظام فارس بالمرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة من مجتمع الدراسه.

وقد حدد عدد العينة بناء على معادلة كير جسي ومورجان (Kergcie& Morgan) الآتية :

$$N = \frac{x^2 np(1-p)}{d^2(n-1)+x^2 p(1-p)}.$$

حجم العينة المطلوبة

$$N = \frac{3.841^2(14270)(0.05)(1-0.05)}{0.05^2(14270-1)+3.841^2 o.05(1-0.05)}.$$

: حجم العينة المطلوبة N

حجم المجتمع الكلي للدراسةn :

P : مؤشر السكان (نسبة عدد الأفراد في المجتمع التي تؤثر فيها خصائص الدراسة)= (0.05)

نسبة الخطأ الذي يمكن التجاوز عنه = (0.05) d:

X: (3.841) ،وبدرجة حرية =(1) ، ومستوى ثقة (0. 95%)

ووفقاً للمعادلة السابقة ، اتضح أن حجم العينة اقتصر على (490) من (14275)

من مستخدمي نظام فارس بالمرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة وقد قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة إلكترونياً على مفردات العينة , وبلغ عدد الردود(490) رداً فقط , وتم استبعاد (20) استبانه غير صالحة للتحليل الإحصائي , وبتالي تم تحليل (470) استبانة وهي العينة الحقيقية للدراسة .

3-4-تصميم أدوات الدراسة:

يقصد بأداة البحث: الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف اختبار فرضيات البحث أو الإجابة عن تساؤلاته.
وهذه الدراسة من الدراسات الكمية والنوعية في البحث العلمي , حيث تستخدم الدراسة الاستبيان والمقابلة لجمع المعلومات .
اعتمدت الدراسة على الاستبانة، للتعرف على أثرنظم المعلومات الإدارية(نظام فارس) على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الإبتدائية، وسبب اختيار الاستبانة هو سرعة الحصول على البيانات المطلوبة.

وقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من قسمين :

القسم الأول: البيانات الأولية: تتعلق بالمتغيرات المستقلة، والتي تتضمن المتغيرات ذات العلاقة بالبيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، وتشتمل على (المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية، المسمى الوظيفي، الجنس).

القسم الثاني: متغيرات الاستبانة: تشمل الاستبانة عدة فقرات مصنفة تحت متغيرين وهما على النحو **الآتي:**

المتغير الأول: واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة، ويقيسه (17) عبارة.

المتغير الثاني: درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة، وتقيسه (20) عبارة.

- وتم الرجوع الى الإقتباس من المراجع التالية: النهدي، (2016) **نظم المعلومات الإدارية التعليمية نظام نور للإدارة التربوية وأثرها على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الثانوية بمحافظة جدة،** (ص ص 101–139)
- العمري (2016) **الدليل الإرشادي لنظام فارس،** ثم تم عرض الأسئلة على محكمين وعددهم (6) محكم ومشرفة وتم تعديلها واعادة صياغتها بما يتناسب مع المتغيرات . صورة مرفق (2) يوضح
  –تم جمع أسئلة المقابلة من المراجع التالية ثم عرضها على المشرفين والمحكمين وتعديلها وصياغتها
- الاحمري ،(2018) الدليل الارشادي لنظام فارس , وزارة التعليم , الإدارة العامة للتعليم بالمنطقة الشرقية , مكتب التعليم بالجبيل.
- النهدي , (2016) نظم المعلومات الإدارية التعليمية نظام نور للإدارة التربوية وأثرها على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الثانوية بمحافظة جدة ,الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات
- تناولت المقابلة (16)سؤال تضمن واقع استخدام فارس للإدارة التربوية وفاعليتة واهم الأيجابيات والسلبيات في فاعلية العمل إداري.

- تم اجراء المقابلة عن بعد على (9) من مستخدمي نظام فارس وهم مسؤول نظام فارس– ومشرف تربوي وقائدتين– ومعلمة – ومساعد اداري عددهم (3) – ووكيلة شؤون تعليمية.

3–5–مقياس الاستبانة:

ولتسهيل تفسير النتائج استخدمت الباحثة الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بدائل المقياس، وذلك بإعطاء وزن للبدائل:

جدول (6)

مستوى الإجابة على بدائل المقياس

موافق بشدة	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

ثم صنفت الباحثة تلك الإجابات إلى خمس مستويات متساوية المدى عن طريق المعادلة الآتية:

طول الفئة = (أكبر قيمة–أقل قيمة) ÷ عدد بدائل المقياس = (5–1) ÷ 5= (0.80)

جدول رقم (7)

مؤشر إجابات الاستبانة ودرجتها ومعيار الحكم وفقًا لمقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	مؤشر الإجابة	فئة المتوسط	
		من	إلى
1	غير موافق بشدة	1.00	1.80
2	منخفضة	1.81	2.60
3	متوسطة	2.61	3.40
4	عالية	3.41	4.20
5	موافق بشدة	4.21	5.00

يوضح الجدول رقم (7) مؤشر إجابات الاستبانة ودرجتها ومعيار الحكم عليها، وسيعتمد هذا التقسيم في تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها.

3–6–الخصائص السيكو مترية (Psychometric Properties) لأداة الدراسة:

أ– صدق أداة الدراسة:

الصدق الظاهري (External Validity) :

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه قامت الباحثة بعرضها على المشرفة ومجموعة من المحكمين والخبراء من ذوي الخبرة والاختصاص، وقد أرفقت الباحثة بالأداة خطاباً يتضمن موجز لأهداف الدراسة ومتغيراتها، ومحاورها، وطلب إليهم دراسة الأداة، وإبداء الرأي فيها من حيث: وضوح الفقرات (واضحة، غير واضحة)، والانتماء (منتمية، غير منتمية)، والأهمية (مهمة، غير مهمة)، ومدى ملائمتها للمحاور، وفي ضوء تلك الملحوظات عدلت الباحثة عبارات الاستبانة، واستبعدت العبارات غير المناسبة أو تعديل موقعها. وتم اجراء دراسة مبدئية للتأكد من الصياغة والصدق الظاهري للأداة وكان عددها (15) استبانة بعد ذلك قامت الباحثة بكتابة الاستبانة مع مراعاة التعديلات المقترحة لتصبح في صورتها النهائية التي طبقت بها. وتم استعراض نسبة الاتفاق والإختلاف بين المحكمين تم الأخذ بين الأكثر نسبة وتم عرض ذلك بملحق رقم(3).

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

صدق الاتساق الداخلي (Internal consistently Validity):

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً وعلى بيانات عينة الدراسة, قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما توضح ذلك الجداول التالية:

الجدول رقم (8)

معاملات ارتباط بيرسون بين العبارة والدرجة الكلية لمحور(واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0.614	10	**0.726
2	**0.612	11	**0.555
3	**0.791	12	**0.653
4	**0.808	13	**0.725
5	**0.804	14	**0.676
6	**0.839	15	**0.657
7	**0.861	16	**0.582
8	**0.846	17	**0.670
9	**0.680	–	–

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

الجدول رقم (9)

معاملات ارتباط بيرسون بين العبارة والدرجة الكلية لمحور (واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0.776	11	**0.805
2	**0.790	12	**0.807
3	**0.756	13	**0.775
4	**0.689	14	**0.750
5	**0.837	15	**0.760
6	**0.856	16	**0.801

7	**0.802	17	**0.781
8	**0.788	18	**0.760
9	**0.723	19	**0.711
10	**0.775	20	**0.215

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

تبين من الجدولين رقم (8، 9) أن كل العبارات بالاستبانة ارتبطت بدرجة موجبة دالة إحصائياً ومقبولة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، ما يشير إلى صدق محتوى الاستبانة واتساق بنودها، ثم قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين كل محور من المحاور بالدرجة الكلية للاستبانة، وجاءت النتائج كما يأتي:

الجدول رقم (10)

معاملات ارتباط بيرسون بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

البعد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور
واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة	**0.905
البعد الثاني من المحور الأول: نقاط الضعف	**0.928

** دال عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01) فأقل

من الجدول رقم (10) يتضح أن معاملات ارتباط كل محور من محاور الاستبانة ارتبط بدرجة موجبة دالة إحصائياً ومقبولة مع الدرجة الكلية، حيث بلغت القيم (0.91) و(0.93) ما يشير إلى صدق محتوى الاستبانة.

ب- ثبات أداة الدراسة:

لقياس ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الاستبانة) استخدمت الباحثة (معادلة ألفا كرونباخ) **(Cronbach's Alpha (α))** لكل محور والدرجة الكلية، والجدول رقم (10) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة.

جدول رقم (11)

معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات

محاور الاستبانة	عدد العبارات	ثبات المحور
واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة	17	0.937
البعد الثاني من المحور الأول: نقاط الضعف	20	0.957
الثبات الكلي لأداة الدراسة	**37**	**0.965**

يتضح من الجدول رقم (11) أن قيم معاملات الثبات لمحاور الدراسة يتراوح بين (0.94) و(0.96) وأن معامل الثبات الكلي للاستبانة عال حيث بلغ (0.97) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الوثوق بها في التطبيق الميداني للدراسة.

3-7- الأساليب الإحصائية:

اقتضت طبيعة الدراسة الحالية إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها أثناء تطبيق "الاستبانة" باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، وتم استخدام المقاييس الإحصائية **الآتية:**

1. **التكرارات والنسب المئوية (Percentage & Frequencies)**؛ و**المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) (Weighted Mean)**؛ **والمتوسط الحسابي (Mean)**؛ و**الانحراف المعياري (Standard Deviation)**؛ لتحديد استجابات الأفراد في العينة على كل بند ومحور.
2. **معامل ارتباط بيرسون (Pearson)**؛ لقياس الاتساق الداخلي بين عبارات الأداة (الاستبانة) وكل محور تنتمي إليه.
3. **معامل الثبات ألفا كرونباخ (cronbach,s Alpha)**، لحساب معامل ثبات أداة الدراسة.
4. **اختبار ت (test-Independent Sample T)**؛ لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغيراتهم التي تنقسم إلى فئتين.
5. **تحليل التباين الأحادي** (لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغيراتهم التي تنقسم إلى أكثر من فئتين.
6. **اختبار (أقل فرق معنوي) (Scheffe)**، لتوضيح دلالة الفروق، في إجابات أفراد عينة الدراسة بين فئات المتغيرات الشخصية، والوظيفية التي تنقسم إلى أكثر من فئتين، في حالة إذا ما أظهر اختبار تحليل التباين، وجود فروق بين فئات هذه المتغيرات.
7. **معامل ارتباط بيرسون(Pearson)** لتوضيح العلاقة بين نظام فارس وفاعلية الأداء الإداري في المدارس الإبتدائية.
8. **تحليل التباين للانحدار(Analysis of variance)** للتأكد من صلاحية النموذج في التعرف على أثر نظام فارس على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية.
9. **تحليل الانحدار البسيط (Regression)** للتعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية.

خلاصة الفصل الثالث :

تم التعرف في الفصل الثالث على منهج الدراسة الذي اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي وكان عدد مجتمع الدراسة (14275) ،وتم توزيع الإستبانة في الفصل الدراسي الثاني وتم تحديد العينة باستخدام معادلة كيرجسي ومورجان ومنها اتضح ان حجم العينة اقتصر على (490) من افراد العينة ،كما تناول الفصل الثالث تصميم أدوات الدراسة هي الإستبانة والمقابلة بواقع 17 عبارة للمتغير الأول و20 عبارة للمتغير الثاني للأستبانة اما المقابلة فكان هناك (16) سؤال وتم عرضها على (9) من مستخدمي نظام فارس

كذلك تم استخدام مقياس للإستبانة وتم تصنيفها ل (5) إجابات وتم استخدام مقياس ليكرت لقياس إجابات الإستبانة ودرجتها ومعيار الحكم لها .

كما تتوصلت الباحثة في الفصل الثالث على الصدق الظاهري للاداة وتناول الصدق الاتساق وحساب معامل ارتباط بيرسون واتضح ارتباط كل محاور الاستبانة بدرجة موجبة ومقبولة مع الدرجة الكلية حيث بلغت(91,) و (93,)
وتوصلت الى ثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ لحساب الثبات وكان الثبات الكلي (97 ,) وهاذا يتمتع بدرجة عالية.
وتم ذكراستخدام الأساليب الأحصائية في الفصل وهي التكرارات والنسب المئوية– المتوسط الحسابي– الانحراف المعياري – معامل ارتباط بيرسون – معامل الثبات الفا كرونباخ– اختبار T لتوضيح الفروق في إجابات الأفراد – اختبار (اقل فرق معنوي)– معامل ارتباط بيرسون – تحليل التباين للإنحدار– تحليل الإنحدار البيسيط .

أولا": الإحصائيات الوصفية للمتغيرات الديموغرافية

تمهيد:

سوف تعرض الباحة خصائص افراد العينة و النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وتحليلها ومناقشتها، وإلى تفسيرها في ضوء الإطار النظري والنتائج المستخلصة من الدراسات السابقة ذات الصلة بها، وذلك على النحو التالي:

حرصت الباحثة على تنوع عينة الدراسة من مستخدمي نظام فارس بمدينة مكة المكرمة، بحيث تشمل أكبر عدد ممكن من مدينة مكة المكرمة، وفيما يأتي وصف العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة: (490)

4-1-1 وصف عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي:

يتضح من الجدول رقم (1) ان (390) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 83٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم الدراسي بكالوريوس وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، بينما (7) منهم يمثلون ما نسبته 1.5٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم الدراسي ثانوية فأقل وهي الفئة الأقل .

–وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى اهتمام الوزارة بتعيين موظفين مؤهلين في الوظائف الإدارية لاستخدام نظم المعلومات الإدارية والتعامل بها من ذوى المؤهلات العلمية وخاصة حملة البكالوريوس، وذلك لتنوع نظم المعلومات الإدارية في الوزارة وتطورها بصورة مستمرة ، ولذلك فهناك حاجة دائمة إلى موظفين مؤهلين .

الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي

	التكرار	النسبة
ثانوية فأقل	7	1.5
دبلوم	19	4.0
بكالوريوس	390	83.0

ماجستير	51	10.9
المجموع	**470**	**٪100**

4-1-2 وصف عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة:

يتضح من الجدول رقم (2)، أن: (351) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 74.7٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم من 10 سنوات فاكثر وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، بينما (28) منهم يمثلون ما نسبته 6.0٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم من 1 – اقل من 5 سنوات. وهي الفئة الأقل.

الجدول (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

	التكرار	**النسبة**
من 1 – اقل من 5 سنوات	28	6.0
من 5 – إلى اقل من 10 سنوات	91	19.4
من 10 سنوات فاكثر	351	74.7
المجموع	**470**	**٪100**

3/ وصف عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدورات التدريبية:

يتضح من الجدول رقم (3)، أن: (342) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 72.8٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة دوراتهم التدريبية أكثر من 10 دورات وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، بينما (44) منهم يمثلون ما نسبته 9.4٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة دوراتهم التدريبية خمس دورات تدريبية فأقل وهي الفئة الأقل.

الجدول (3)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدورات التدريبية

	التكرار	النسبة
دورات تدريبية فأقل 5	44	9.4
أكثر من 5 دورات – 10 دورات	84	17.9
أكثر من 10 دورات	342	72.8
المجموع	**470**	**٪100**

4-1-4وصف عينة الدراسة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي:

يتضح من الجدول رقم (4)، أن: (272) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 57.9٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة مسماهم الوظيفي معلم / معلمه وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، بينما (5) منهم يمثلون ما نسبته 1.1٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة مسماهم الوظيفي مستخدم / مستخدمة وهي الفئة الأقل .

وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة غير متساويين في آراؤهم حول نظام فارس وفقا لاختلاف مسماهم الوظيفي ، وأن الوكلاء هم الأكثر موافقة ويرجع ذلك إلى أن الوكلاء هم الأكثر استخداما واحتكاكا للنظام نظر لطبيعة عملهم الإداري ، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة الرويلي (2014) والتي أكدت على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين بإدارة الموارد البشرية في الدرجة الكلية والمحاور لكلاً من نظم معلومات الموارد البشرية وأداء إدارة الموارد البشرية تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي ، وتختلف هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة فراونه (2015) والتي أكدت على أنه لا توجد فرو ق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى نظم المعلومات الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي باختلاف متغير المسمى الوظيفي ، وتختلف مع دراسة الزعانين (2015)، ودراسة أبو كريم (2013) ودراسة الوادية (2015) على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول نظم المعلومات الإدارية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

الجدول (4)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي

	التكرار	النسبة
قائد /قائدة	52	11.1
وكيل / وكيلة	34	7.2
مشرف تربوي	41	8.7
مساعد إداري	56	11.9
موظف إداري	10	2.1
معلم / معلمه	272	57.9
مستخدم / مستخدمة	5	1.1
المجموع	**470**	**٪100**

4-1-5 وصف عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس:

يتضح من الجدول رقم (5)، أن: (255) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 54.3٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة ذكور وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، بينما (215) منهم يمثلون ما نسبته 45.7٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة إناث.

الجدول (5)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

	التكرار	النسبة
ذكر	255	54.3
أنثى	215	45.7
المجموع	**470**	**٪100**

ثانيا":إجابات تسؤلات الدراسة :

4-2-1عرض نتائج السؤال الأول ومناقشتها:

" ما واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة "؟

لمعرفة إجابة هذا التساؤل سوف تقوم الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب والتكرارات، وجاءت النتائج كما بالجدول الآتي:

الجدول رقم (12)

إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة مرتبه تنازلياً حسب متوسطات الإجابة

رقم العبارة	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		النسبة	موافق بشدة	موافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق بشدة			
1	رفع مباشرة لموظف بسبب إجازة	ك	211	183	43	24	9	4.20	0.938	5
		٪	44.9	38.9	9.1	5.1	1.9			
2	إبلاغ غياب موظف	ك	188	189	27	49	17	4.03	1.096	13
		٪	40.0	40.2	5.7	10.4	3.6			
3	إبلاغ مباشرة بعد إجازة	ك	209	203	29	21	8	4.24	0.884	3
		٪	44.5	43.2	6.2	4.5	1.7			
4	طلب قطع إجازة	ك	204	191	39	23	13	4.17	0.967	9
		٪	43.4	40.6	8.3	4.9	2.8			
5	طلب تمديد إجازة	ك	182	212	42	23	11	4.13	0.932	11
		٪	38.7	45.1	8.9	4.9	2.3			
6	طلب تعديل مدة إجازة	ك	183	210	43	24	10	4.13	0.928	10
		٪	38.9	44.7	9.1	5.1	2.1			
7	طلب إلغاء إجازة	ك	194	211	35	20	10	4.19	0.903	6

AJSP
المجلة العربية للنشر العلمي
العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

رقم العبارة	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		النسبة	موافق بشدة	موافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق بشدة			
		٪	41.3	44.9	7.4	4.3	2.1			
8	طلب تعديل بداية إجازة	ك	190	209	44	17	10	4.17	0.897	8
		٪	40.4	44.5	9.4	3.6	2.1			
9	طلب تقاعد	ك	187	209	51	16	7	4.18	0.864	7
		٪	39.8	44.5	10.9	3.4	1.5			
10	استعلأم عن طلبات الموظفين	ك	207	198	37	21	7	4.23	0.884	4
		٪	44.0	42.1	7.9	4.5	1.5			
11	كشف الراتب	ك	277	159	15	6	13	4.45	0.849	2
		٪	58.9	33.8	3.2	1.3	2.8			
12	البيانات الأساسية للموظف	ك	268	171	15	7	9	4.45	0.795	1
		٪	57.0	36.4	3.2	1.5	1.9			
13	بيان الانتدابات	ك	178	189	75	15	13	4.07	0.955	12
		٪	37.9	40.2	16.0	3.2	2.8			
14	طلب حضور مؤتمرات علمية في ذات التخصص	ك	136	165	102	35	32	3.72	1.158	17
		٪	28.9	35.1	21.7	7.4	6.8			
15	طلب حضور دورات تدريبية تدعم التخصص	ك	164	157	76	41	32	3.81	1.199	15
		٪	34.9	33.4	16.2	8.7	6.8			

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

رقم العبارة	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		النسبة	موافق بشدة	موافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق بشدة			
16	يخدم نظام الابتعاث	ك	129	149	157	20	15	3.76	1.005	16
		٪	27.4	31.7	33.4	4.3	3.2			
17	يُرفق الدورات التدريبية الخاصة بالموظف بالنظام	ك	189	176	47	34	24	4.00	1.120	14
		٪	40.2	37.4	10.0	7.2	5.1			
المتوسط العام								4.11	0.463	

يتضح من الجدول رقم (12) أن مستخدمي نظام فارس بمنطقة مكة المكرمة موافقون على واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة بدرجة موافق فقد بلغ المتوسط العام (4.11)، وجاءت أربعة بنود في فئة الموافقة بشدة (3, 10, 11, 12) بينما جاءت ثلاثة عشر بند في فئة موافق ما يعني اتفاق مستخدمي نظام فارس بمنطقة مكة المكرمة على واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة.

– وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى اهتمام المملكة بتطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، وعلى وجه الخصوص نظم المعلومات الإدارية، وتحقيق الجودة الإدارية الشاملة لأجهزة الوزارة وإدارات التعليم والرقي بمستوى كفاءة وفعالية إجراءات العمل ، وإيجاد بيئة معلومات موحدة, ومتكاملة, وآمنة ومتاحة تدعم اتخاذ القرار المناسب ، وتوفير الخدمات الإلكترونية على مدار الساعة ومن أي مكان لكل المعلمين والمعلمات والموظفين والموظفات ، وتوفير المعلومات وإتاحتها للأفراد والإدارات بما يحقق الاستفادة المثلى ويحافظ على السرية والخصوصية ، وتتفق هذه النتائج مع ما يهدف إليه نظام فارس ، كما تتفق مع ما جاء في(الدليل الإرشادي الدليل لنظام فارس ، 2018) وتتفق هذه النتائج مع دراسة(المطيري ، 2019) والتي أشارت نتائجها أن بعض الموظفات الإداريات والمعلمات صنفن برنامج فارس بشكل ايجابي ، وهذا يدل على أن وزارة التعليم السعودية التي سعت إلى تنفيذ برنامج الخدمة الذاتية الإلكتروني قد نجحت في أخذ عدة اعتبارات تخص كافة الشرائح عند صياغة استراتيجيتها، وركزت بشكل مثالي على تحسين عملياتها من أجل تقديم خدمة أفضل للموظفات ، وتختلف هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة العنزي (2016) والتي أشارت إلى أن موافقة أفراد العينة بشكل عام على درجة جودة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم كانت بدرجة متوسطة.

AJSP
المجلة العربية للنشر العلمي
العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

4-2-2عرض نتائج السؤال الثاني ومناقشتها:

" ما درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة"؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والنسب والتكرارات، وجاءت النتائج كما بالجدول الآتي:

الجدول رقم (13)

إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة مرتبه تنازلياً حسب متوسطات الإجابة

رقم العبارة	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		النسبة	موافق بشدة	موافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق بشدة			
1	يساعد على رفع كفاءة وفعالية إجراءات العمل	ك	150	191	59	48	22	3.85	1.120	12
		٪	31.9	40.6	12.6	10.2	4.7			
2	يعمل على تطوير أساليب عمل الإدارة	ك	154	208	47	40	21	3.92	1.080	9
		٪	32.8	44.3	10.0	8.5	4.5			
3	يعمل على زيادة الشفافية والرقابة على موارد الوزارة	ك	161	180	76	40	13	3.93	1.044	8
		٪	34.3	38.3	16.2	8.5	2.8			
4	يحافظ على سرية وخصوصية الأفراد	ك	188	195	53	27	7	4.13	0.929	2
		٪	40.0	41.5	11.3	5.7	1.5			
5	يساعد على تحقيق الجودة الشاملة في الإدارة	ك	145	193	75	45	12	3.88	1.034	11
		٪	30.9	41.1	16.0	9.6	2.6			
6	يساعد على تدعيم اتخاذ القرار المناسب	ك	135	195	81	45	14	3.83	1.042	14
		٪	28.7	41.5	17.2	9.6	3.0			
7		ك	142	224	60	33	11	3.96	0.960	5

AJSP
المجلة العربية للنشر العلمي
العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

رقم العبارة	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		النسبة	موافق بشدة	موافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق بشدة			
	يساعد مدراء الإدارات على انجاز مهامهم	٪	30.2	47.7	12.8	7.0	2.3			
8	يساعد في الوصول إلى المعلومات الدقيقة	ك	142	230	43	45	10	3.96	0.984	6
		٪	30.2	48.9	9.1	9.6	2.1			
9	يساعد في تخزين المعلومات	ك	171	231	42	21	5	4.15	0.840	1
		٪	36.4	49.1	8.9	4.5	1.1			
10	يساعد في اختصار الوقت في إنهاء الأعمال	ك	174	208	41	31	16	4.05	1.014	3
		٪	37.0	44.3	8.7	6.6	3.4			
11	يسهم في عملية التخطيط من خلال العمل على تحديد الأهداف	ك	120	185	102	32	31	3.70	1.120	16
		٪	25.5	39.4	21.7	6.8	6.6			
12	يساعد على تبادل الاتصال بين الإدارة العليا والإدارات الفرعية	ك	130	227	72	21	20	3.91	0.992	10
		٪	27.7	48.3	15.3	4.5	4.3			
13	يساعد على إمداد المستخدمين بالمعلومات المطلوبة	ك	143	247	38	26	16	4.01	0.956	4
		٪	30.4	52.6	8.1	5.5	3.4			
14	يساعد في تقييم الأداء الوظيفي للإداري والقيادي في المنظمة التعليمية	ك	116	194	76	32	52	3.62	1.238	18
		٪	24.7	41.3	16.2	6.8	11.1			

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

رقم العبارة	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		النسبة	موافق بشدة	موافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق بشدة			
15	يساعد في تخفيض التكاليف المالية للخدمة المقدمة	ك	127	204	95	26	18	3.84	1.008	13
		٪	27.0	43.4	20.2	5.5	3.8			
16	يساهم في رفع مستوى العمليات الإدارية	ك	141	216	76	20	17	3.94	0.978	7
		٪	30.0	46.0	16.2	4.3	3.6			
17	يرفع مستوى الولاء للعمل	ك	112	185	101	43	29	3.66	1.122	17
		٪	23.8	39.4	21.5	9.1	6.2			
18	يساهم في العدالة في توزيع الأعمال في المنظمة التعليمية للإداريين والقياديين	ك	104	147	126	53	40	3.47	1.196	20
		٪	22.1	31.3	26.8	11.3	8.5			
19	يقيس مستوى الإنتاج في المنظمة التعليمية	ك	99	158	127	58	28	3.51	1.130	19
		٪	21.1	33.6	27.0	12.3	6.0			
20	يساعد في التطوير المهني للمعلمين	ك	134	201	77	31	27	3.82	1.095	15
		٪	28.5	42.8	16.4	6.6	5.7			
المتوسط العام								3.86	0.463	

يتضح من الجدول رقم (13) أن مستخدمي نظام فارس بمنطقة مكة المكرمة موافقون على أن درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة عالية فقد بلغ المتوسط العام (3.86)، وجاءت جميع البنود في فئة موافق ما يعني اتفاق مستخدمي نظام فارس بمنطقة مكة المكرمة على درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة.

وجاءت العبارتان الآتيتان في المرتبتين الأولى والثانية:

في **الرتبة الأولى** جاءت العبارة رقم (9): " يساعد في تخزين المعلومات " بمتوسط حسابي **(4.15)** وانحراف معياري (0.84).

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

وفي **الرتبة الثانية** جاءت العبارة رقم (4): " يحافظ على سرية وخصوصية الأفراد " بمتوسط حسابي **(4.13)** وانحراف معياري (0.93).

وجاء في الترتيب الأخير العبارتين رقم (19 و 18):

في **الرتبة التاسعة عشر** جاءت العبارة رقم (19): " يقيس مستوى الإنتاج في المنظمة التعليمية " بمتوسط حسابي **(3.51)**، وانحراف معياري (1.13).

وفي **الرتبة العشرين** جاءت العبارة رقم (18): " يسأهم في العدالة في توزيع الأعمال في المنظمة التعليمية للإداريين والقياديين " بمتوسط حسابي **(3.47)**، وانحراف معياري (1.20).

وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى قوة العلاقة التي تربط بين نظام فارس والأداء المؤسسي المتميز والمستخدمين من النظام والمستفيدين ، حيث تم بناء هذا النظام لأجل تلبية احتياجات المستخدمين والمستفيدين من الخدمات ووضعها في مقدمة اهتمامات الإدارة والعاملون لتحقيق أعلى درجات الأداء الإداري المتميز ، وهذا ما يهدف إليه النظام من بناء نظام متكامل يغطي جميع المتطلبات الوظيفية لأعمال إدارة الموارد الإدارية والمالية ،واستخدام أحدث ما وصلت إليه التقنية لرفع كفاءة وفعالية الشؤون الإدارية والمالية في وزارة التعليم وفي إدارات التعليم ، وتوفير الخدمات الإلكترونية على مدار الساعة ومن أي مكان لكل المعلمين والمعلمات والموظفين والموظفات، حيث يقوم النظام بتخزين المعلومات، والحفاظ على سرية وخصوصية الأفراد ، كما أنه ساعد في اختصار الوقت في إنهاء الأعمال ، و إمداد المستخدمين بالمعلومات المطلوبة، وساعد مدراء الإدارات على إنجاز مهامهم، الأمر الذي يمكن أن يدفعهم إلى تحسين نوعية أداء العاملين وزيادة انتاجيتهم ، وبالتالي تحسين فاعلية الأداء الإداري .

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة فراونه (2015) حيث أكدت على أن برنامج الإدارة المدرسية له أثر واضح على أداء الإدارة المدرسية حيث أنه قادر على استرجع البيانات والمعلومات في حال فقدانها ، أي أنه يساعد في تخزين المعلومات ، كما أنه يساعد في تقليص الاجراءات الروتينية المستخدمة في الوزارة ، ويتيح إنجاز المعاملات بطريقة أفضل من الطرق التقليدية ، كما تتفق مع دراسة (العنزي ، 2016) والتي أكدت أن نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في منطقة تبوك التعليمية تقدم جميع المعلومات المطلوبة للمستخدمين ، وتتفق مع دراسة حميدان (2012) والتي أشارت إلى أن نظم المعلومات الإدارية لها أثر إيجابي على الأداء الوظيفي.

4-2-3عرض نتائج السؤال الثالث ومناقشتها:

"هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد الدراسة حول محاور الدراسة وفقاً للمتغيرات (المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية، المسمى الوظيفي، الجنس)"

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليلات استدلالية لتحديد درجة دلالة تلك الفروق، وجاءت النتائج وفقاً لكل متغير كما يلي:

أولاً: الفروق باختلاف متغير المؤهل الدراسي:

تم اختبار " تحليل التباين الأحادي الاتجاه " (ANOVA)؛ لتحديد الفروق وفقاً للتباين في مؤهلات أفراد الدراسة بالعينة، وجاءت النتائج كما بالجدول الآتي:

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

جدول رقم (14)

نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVE) للفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل الدراسي

المحاور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة	بين المجموعات	3.935	4	0.984	2.120	0.077
	داخل	215.788	465	0.464		
	المجموع	219.723	469	-		
درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة	بين المجموعات	4.718	4	1.179	1.956	0.100
	داخل	280.394	465	0.603		
	المجموع	285.111	469	-		

يتضح من الجدول رقم (14) عدم وجود فروق دلالة إحصائياً في آراء أفراد الدراسة وفقاً للتباين في المؤهلات بالعينة على جميع المحاور (واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة ، درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة) فهي غير دالة عند مستوى (0.05) فأقل.

– وتعزو الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير المؤهل الدراسي إلى أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة من الحاصلين على البكالوريوس ، وهذا يجعل مستواهم في استخدام نظام فارس وتاثيره على درجة فاعلية الأداء الإداري لديهم متساوية تقريبا ، كما تعد مواد تكنولوجيا التعليم واستخدام الحاسب الآلي من المتطلبات الأساسية في جميع الجامعات والكليات ، بالاضافة إلى اهتمام الوزارة باعداد الدورات التدريبية لمنسوبيها لتدريبهم على كيفية التعامل مع البرنامج دون النظر إلى المؤهل العلمي للمتدربين .

ثانياً: الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة:

تم اختبار " تحليل التباين الأحادي الاتجاه " (One Way ANOVE)، لتحديد الفروق وفقاً للتباين في سنوات خبرة أفراد الدراسة بالعينة، وجاءت النتائج كما بالجدول الآتي:

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

جدول رقم (15)

نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVE) للفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف سنوات الخبرة

المحاور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة	بين المجموعات	0.793	2	0.397	0.846	0.430
	داخل	218.930	467	0.469		
	المجموع	219.723	469	-		
درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة	بين المجموعات	1.084	2	0.542	0.891	0.411
	داخل	284.028	467	0.608		
	المجموع	285.111	469	-		

يتضح من الجدول رقم (15) عدم وجود فروق دلالة إحصائياً في آراء أفراد الدراسة وفقاً للتباين في سنوات الخبرة بالعينة على جميع المحاور (واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة ، مستوى درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة) فهي غير دالة عند مستوى (0.05) فأقل.

– وتعزو الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير سنوات الخدمة إلى اهتمام الوزارة باعداد الدورات التدريبية المكثفة للعاملين دون النظر إلى سنوات الخبرة ، وهذا يؤدي بدوره إلى زيادة مقدرة جميع الموظفين على التعامل مع البرنامج بسهولة مما يسهم في تحسين الأداء .

ثالثاً: الفروق باختلاف متغير الدورات التدريبية:

تم اختبار " تحليل التباين الأحادي الاتجاه " (One Way ANOVE) لتحديد الفروق وفقاً للتباين في دورات أفراد الدراسة بالعينة، وجاءت النتائج كما بالجدول الآتي:

جدول رقم (16)

نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVE) للفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف الدورات التدريبية

المحاور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
	بين المجموعات	0.816	2	0.408	0.870	0.419
	داخل	218.907	467	0.469		

المحاور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
واقع استخدام نظام فارس للإدارة	المجموع	219.723	469	-		
درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة	بين المجموعات	1.095	2	0.547	0.900	0.407
	داخل	284.017	467	0.608		
	المجموع	285.111	469	-		

يتضح من الجدول رقم (16) عدم وجود فروق دلالة إحصائياً في آراء أفراد الدراسة وفقاً للتباين في الدورات التدريبية بالعينة على جميع المحاور (واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة ، درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة) فهي غير دالة عند مستوى (0.05) فأقل.

- وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم باستخدام أحدث ما وصلت إليه التقنية لرفع كفاءة وفعالية الشؤون الإدارية و المالية في الوزارة ، وتحقيق الجودة الإدارية الشاملة لأجهزة الوزارة وإدارات التعليم ، ولذلك فانها تقوم بإعداد الدورات التدريبية للعاملين بها لتحقيق الاستخدام الأمثل لنظام فارس، والرقي بمستوى كفاءة وفعالية إجراءات العمل وزيادة فاعلية الأداء الإداري .

رابعاً: الفروق باختلاف متغير المسمى الوظيفي:

تم اختبار " تحليل التباين الأحادي الاتجاه " (One Way ANOVE) لتحديد الفروق وفقاً للتباين في المسمى الوظيفي لأفراد الدراسة بالعينة، وجاءت النتائج كما بالجدول الآتي:

جدول رقم (17)

نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVE) للفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف المسمى الوظيفي

المحاور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة	بين المجموعات	14.281	6	2.380	5.364	**0.000
	داخل	205.442	463	0.444		
	المجموع	219.723	469	-		
	بين المجموعات	4.136	6	0.689	1.136	0.340
	داخل	280.975	463	0.607		

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

المحاور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
درجة فاعلية الأداء الإداري	المجموع	285.111	469	-		

**دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول رقم (17) عدم وجود فروق دلالة إحصائياً في آراء أفراد الدراسة وفقاً للتباين في المسمى الوظيفي بالعينة على محور (درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة) فهي غير دالة عند مستوى (0.05) فأقل.

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد الدراسة وفقاً للتباين في المسمى الوظيفي بالعينة على (واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة) ولتحديد صالح الفروق حسب المسمى الوظيفي، تم إجراء تحليل بعدي باستخدام اختبار أقل فرق معنوي " Scheffe "وجاءت النتائج كما يأتي:

الجدول رقم (18)

المقارنات البعدية على محور: واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة باستخدام اختبار " Scheffe" للفروق بين المسميات الوظيفية

المسمى الوظيفي		الفرق بين المتوسطات	الدلالة الإحصائية
قائد /قائدة	وكيل / وكيلة	-0.283	0.715
	مشرف تربوى	0.133	0.988
	مساعد إدارى	0.305	0.464
	موظف إدارى	-0.206	0.992
	معلم / معلمه	0.272	0.297
	مستخدم / مستخدمة	0.512	0.846
وكيل / وكيلة	قائد /قائدة	0.283	0.715
	مشرف تربوى	0.417	0.299
	مساعد إدارى	**0.588***	**0.012**
	موظف إدارى	0.077	1.000
	معلم / معلمه	**0.555***	**0.002**
	مستخدم / مستخدمة	0.795	0.402
مشرف تربوي	قائد /قائدة	-0.133	0.988
	وكيل / وكيلة	-0.417	0.299
	مساعد إدارى	0.172	0.954
	موظف إدارى	-0.339	0.911
	معلم / معلمه	0.139	0.956
	مستخدم / مستخدمة	0.378	0.963
	قائد /قائدة	-0.305	0.464

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

المسمى الوظيفي		الفرق بين المتوسطات	الدلالة الإحصائية
مساعد إداري	وكيل / وكيلة	**-0.588-***	**0.012**
	مشرف تربوى	-0.172	0.954
	موظف إدارى	-0.511	0.545
	معلم / معلمه	-0.033	1.000
	مستخدم / مستخدمة	0.207	0.998
موظف إداري	قائد /قائدة	0.206	0.992
	وكيل / وكيلة	-0.077	1.000
	مشرف تربوى	0.339	0.911
	مساعد إدارى	0.511	0.545
	معلم / معلمه	0.478	0.548
	مستخدم / مستخدمة	0.718	0.694
معلم / معلمه	قائد /قائدة	-0.272	0.297
	وكيل / وكيلة	**-0.555***	**0.002**
	مشرف تربوى	-0.139	0.956
	مساعد إدارى	0.033	1.000
	موظف إدارى	-0.478	0.548
	مستخدم / مستخدمة	0.239	0.996
مستخدم / مستخدمة	قائد /قائدة	-0.512	0.846
	وكيل / وكيلة	-0.795	0.402
	مشرف تربوى	-0.378	0.963
	مساعد إدارى	-0.207	0.998
	موظف إدارى	-0.718	0.694
	معلم / معلمه	-0.239	0.996

***دال عند مستوى دلالة 0.05**

يتضح من الجدول رقم (18): أن هناك فرقاً دال إحصائياً في محور (واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة) بين الوكلاء، والمساعدين الإداريين والمعلمين حيث كان الوكلاء أكثر موافقة على هذا المحور.

– وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى طبيعة العمل في وزارة التربية والتعليم الذي يحتاج إلى العديد من المعلمين والمعلمات ، فالمعلم والمعلمة يعدوا الطرف الثاني في العملية التعليمية بعد الطلاب والطالبات .

– وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى كثرة الدورات التدريبية التي تقدمها الوزارة للعاملين لتدريبهم على استخدام النظام دون النظر إلى مسماهم الوظيفي، وهذا يؤدي بدوره إلى زيادة مقدرة جميع الموظفين على التعامل مع البرنامج بسهولة ، وهذا بدوره ساهم في تحسين فاعلية الأداء لديهم ، فكل الموظفين باختلاف وظائفهم يتلقون نفس الدورات التدريبة بهدف تحسين الأداء الإداري، بالإضافة إلى أن الوزارة قامت بتوفير واصدار دليل مطبوع وموثق لنظام فارس للإدارة التربوية من قبل القائمين عليه يمكن الرجوع

إليه عند الحاجة ، وهذا ساهم في تساوي المهارات والكفايات لدى كافة العاملين باختلاف وظائفهم في استخدام النظام وتحقيق مستوى أعلى من الأداء المتميز .

– وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة غير متساويين في آراؤهم حول نظام فارس وفقا لاختلاف مسماهم الوظيفي ، وأن الوكلاء هم الأكثر موافقة ويرجع ذلك إلى أن الوكلاء هم الأكثر استخداما واحتكاكا للنظام نظر لطبيعة عملهم الإداري ، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة الرويلي (2014) والتي أكدت على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين بإدارة الموارد البشرية في الدرجة الكلية والمحاور لكلاً من نظم معلومات الموارد البشرية وأداء إدارة الموارد البشرية تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي ، وتختلف هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة فراونه (2015) والتي أكدت على أنه لا توجد فرو ق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى نظم المعلومات الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي باختلاف متغير المسمى الوظيفي ، وتختلف مع دراسة الزعانين (2015)، ودراسة أبو كريم (2013) ودراسة الوادية (2015) على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول نظم المعلومات الإدارية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

خامساً: الفروق باختلاف متغير الجنس:

جدول رقم (19)

نتائج اختبار " ت: Independent Sample T-test " للفروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجنس

	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة	ذكر	255	4.17	0.715	1.794	0.073
	أنثى	215	4.05	0.643		
درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة	ذكر	255	3.85	0.757	-0.208	0.835
	أنثى	215	3.87	0.808		

يتضح من الجدول رقم (19): عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في إجابات أفراد عينة الدراسة حول (واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة ، درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة) باختلاف متغير الجنس.

– كما تعزو الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير الجنس إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم بتدريس مواد تكنولوجيا التعليم واستخدام الحاسب الآلي في المراحل التعليمية المختلفة بصفة عامة ، وفي المرحلة الجامعية بصفة خاصة دون تمييز بين الذكور والإناث ، مما أدى إلى تساوي المهارات والكفايات بين الذكور والإناث في استخدام البرنامج مما يساهم في تحسين فاعلية الأداء الإداري في منطقة مكة المكرمة .

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة فراونه (2015) والتي أكدت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى نظم المعلومات الإدارية وأداء الإدارة المدرسية في وزارة التربية والتعليم العالي باختلاف (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي ، الخبرة)، وتختلف هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (أبو كريم ، 2013) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول علاقة نظم المعلومات الإدارية بتحسين الأداء الإداري تبعا لكل من متغير سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، كما تختلف مع دراسة الرويلي (2014) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين بإدارة الموارد البشرية في الدرجة الكلية وكلاً من نظم معلومات الموارد البشرية وأداء إدارة الموارد البشرية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس– المؤهل العلمي – سنوات الخبرة).

4-2-4عرض نتائج السؤال الرئيسي ومناقشتها:

إجابة السؤال الرئيسي: هل يوجد أثر نظم المعلومات الإدارية (لنظام فارس) على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الإبتدائية؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم التعرف إلى طبيعة العلاقة بين نظام فارس وفاعلية الأداء الإداري في المدارس الإبتدائية، تم استخدم معامل ارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (20)

معاملات ارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة بين نظام فارس وفاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية

		فاعلية الأداء الإداري
نظام فارس	معامل الارتباط	0.682
	الدلالة الإحصائية	**0.000

(**) وجود دلالة عند (0.01)

تشير النتائج الموضحة في الجدول رقم (20): وجود علاقة ارتباطية طردية (إيجابية) دالة عند مستوى (0.01) بين نظام فارس وفاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية، وهذا يعني أنه كلما تم استخدام نظام فارس للإدارة التربوية كلما زادت فاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية.

الانحدار البسيط: للتعرف على أثرنظم المعلومات الإدارية (لنظام فارس)على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية، تم حساب الانحدار البسيط والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (21)

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

نتائج تحليل التباين للانحدار(Analysis of variance) للتعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية

المصدر	قيمة R^2 معامل التحديد	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف) المحسوبة	مستوى دلالة (ف)
الانحدار		132.554	1	132.544		
الخطأ	**0.465**	152.567	468	0.326	406.580	**0.000
المجموع		285.111	469			

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

يتضح من الجدول رقم (21) أن مربع معامل الارتباط المتعدد R square أو معامل التحديد يساوي (0.465) للمتغير المستقل وهو:(نظم المعلومات الإدارية استخدام نظام فارس) وهذا يعني أن هذا المتغير يفسر (46.5%) من التباين الكلي في فاعلية الأداء الإداري .

كما يوضح الجدول صلاحية النموذج في التعرف على أثرنظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية، نظراً لمعنوية قيمة (ف) عند مستوى شك منخفض وهو (0.000) للمتغير المستقل على المتغير التابع.

جدول رقم (22)

نتائج تحليل الانحدار البسيط للتعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الثابت	0.662	0.161		4.123	**0.000
استخدام نظام المعلومات الإدارية (نظام فارس)	0.777	0.039	0.682	20.164	**0.000

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (22) ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (ت) أن الثابت دال إحصائياً، وأن تأثير (استخدام نظام فارس) تأثير دال إحصائياً، ومن الجدول السابق يمكن صياغة معادلة الانحدار البسيط التي تعين على التعرف على أثر استخدام نظام فارس على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية.

معادلة الانحدار البسيط:

$$Y_1 = a + b_1 x_1$$

$$Y_1 = 0.662 + 0.777 x_1$$

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

فاعلية الأداء الإداري = 0.662 + 0.777 * استخدام نظام فارس للإدارة التربوية

y : فاعلية الأداء الإداري (المتغير التابع)

X_1: استخدام نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) للإدارة التربوية (المتغير المستقل):

a : "قيمة الثابت أو المقطع وهي قيمة y عندما تكون x تساوي صفر ".

b : معامل المتغير المستقل "ميل خط الانحدار"

- وجود أثرنظم المعلومات الإدارية (لنظام فارس) على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية.
- وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة Hail (2014) والتي أكدت على أن هناك ارتباطا وثيقا بين نظام المعلومات وانتاجية الموظفين ،كما تتفق مع ما أشارت إليه دراسة حميدان (2012) أن نظم المعلومات الإدارية لها أثر إيجابي على الأداء الوظيفي، ودراسة الرويلي (2014) التي أكدت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية وفاعلية أداء إدارة الموارد البشرية، كما تتفق مع دراسة ابو كريم (2013) والتي أظهرت وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وتحسين الأداء الاداري .

4-3 نتائج المقابلة :

يظهر في الجدول التالي نتائج المقابلات مع عينة الدراسة ، حيث تم اجراء المقابلة مع (9) من مستخدمي نظام فارس، بواقع (1) رئيس، ومشرف، وقائدتين ، ووكيلة ، (3) مساعد اداري.

جدول رقم (23)جدول نتائج المقابلة مع عينة الدراسة

		مفردة1	مفردة2	مفردة3	مفردة4	مفردة5	مفرة6	مفردة 7	مفردة 8	مفردة 9		
		رئيس	مشرف	قائدة	قائدة	معلمة	وكيلة	مساعد اداري	مساعد اداري	مساعد اداري	نسبة الإتفاق	نسبة الإختلاف
1	هل نظام فارس حسن العمل الإداري؟	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100 %	–
2	هل النظام ساهم في تطوير الأداء الإداري؟	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100 %	–

3	هل استوعب النظام جميع العمليات الخاصة بالموظف؟	✓	×	✓	×	✓	×	×	×	×	%33	66 %
4	هل كان النظام له دور في زيادة في ولاء الموظف للمنظمة؟	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100 %	–
5	هل نظام فارس ساهم في فاعلية الأداء الإداري؟	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100 %	–
6	هل نظام فارس مهم في العملية التعليمية؟	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100 %	–
7	هل يمكن ربطة بنظام نور	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
8	هل الخدمات التي يقدمها نظام فارس كافية وتؤدي الغرض؟	✓	×	✓	✓	✓	×	×	×	×	%44	55 %

9	هل الوصول للخدمات التي قدمها فارس سهلة	✓	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	%11	88 %
10	اذكر إيجابيات نظام فارس؟	✓يحتاج تطوير	✓	✓ يحتاج تطوير	✓	✓	✓	✓ يحتاج تطوير	✓	✓	100 %	–
11	اذكر سلبيات نظام فارس؟	✓بعض السلبيات	✓	✓	✓	✓	✓	✓بعض السلبيات	✓	✓	100 %	–
12	هل يخدم النظام جميع موظفي التعليم؟	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100 %	–
13	هل هناك صعوبة في طلب الإجازة؟	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100 %	–
14	كم عدد عمليات فارس؟	✓	✓	×	×	✓	×	×	×	×	%33	66 %
15	كيف يتم تدفق البيانات؟	✓	×	×	✓	✓	✓	×	✓	✓	%55	33 %
16	ما مدى معرفتك بإدخال العهد في نظام فارس ؟	✓	×	✓	✓	×	✓	✓	×	×	%44	55 %

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

1) ان واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة كانت عالية في إجابة السؤال 1و2و4و8 بنسبة 100% بينما السؤال (3) في عمليات فارس كانت نسبة الاتفاق 33% و اختلاف 66% وفي السؤال (9) كانت نسبة الاتفاق 11% والإختلاف 88% ممايدل ان مستوى واقع نظام فارس كان بمتوسط حسابي (4.11)، مما يعني اتفاق مستخدمي نظام فارس بمنطقة مكة المكرمة على واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة.
2) أن درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة كانت بدرجة عالية بنسبة 100% كما في السؤال (5 و6) من خلال المقابلة , واختلاف في نسب الاتفاق في السؤال (14و 15 و16) ممايدل ان هناك ارتباط بين المقابلة والإستبيان حيث جاءت إجابات عينة الدراسة في الإستبان بالموافقة بمتوسط حسابي (3.86)، مما يعني اتفاق مستخدمي نظام فارس بمنطقة مكة المكرمة على درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة.
3) هناك فاعلية وأداء بنسبة 100% في السؤال (2 و 5 و 12 وو10) ممايدل على وجود علاقة ارتباطية طردية (إيجابية) دالة عند مستوى (0.01) بين نظام فارس وفاعلية الأداء الإداري بمعامل ارتباط (0.682).

4-4مناقشة نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1) ان واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة كانت عالية تراوحت بين (0.91) و (0.93)، و بدرجة موافق بمتوسط حسابي (4.11)،وثبات كلي عالي بنسبة(0.965) مما يعني اتفاق مستخدمي نظام فارس بمنطقة مكة المكرمة على واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة.
2) أن درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة كانت بدرجة عالية, حيث جاءت إجابات عينة الدراسة بالموافقة بمتوسط حسابي (3.86)، مما يعني اتفاق مستخدمي نظام فارس بمنطقة مكة المكرمة على درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة، حيث ساهم نظام فارس في زيادة فاعلية الأداء الإداري من خلال تخزين المعلومات، والحفاظ على سرية وخصوصية الأفراد ، كما أنه ساعد في اختصار الوقت في انهاء الأعمال ، وإمداد المستخدمين بالمعلومات المطلوبة، وساعد مدراء الإدارات على إنجاز مهامهم، 8)عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول (واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة ، و درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة) باختلاف متغير المؤهل الدراسي، و متغير سنوات الخبرة، و متغير الدورات التدريبية، و متغير الجنس، وهذا يدل على أن متغير المؤهل العلمي ، ومتغير سنوات الخبرة، ومتغير الدورات التدريبية، و متغير الجنس ليس لها أثر جوهري على استخدام نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة.
9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول (مستوى درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة) بإختلاف متغير المسمى الوظيفي،
10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة محور (واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة) بين الوكلاء، والمساعدين الإداريين والمعلمين حيث كان الوكلاء أكثر موافقة على هذا المحور،

11) وجود علاقة ارتباطية طردية (إيجابية) دالة عند مستوى (0.01) ومعامل ارتباط (0.682)بين نظم المعلومات الإداية (نظام فارس) وفاعلية الأداء الإداري في المدارس الإبتدائية، وهذا يعني أنه كلما تم استخدام نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) كلما زادت فاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية.و أن المتغير المستقل (استخدام نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) يفسر (46.5%) من التباين

الكلي في فاعلية الأداء الإداري.

12) مناقشة نتائج المقابلة يتضح لنا أن نظام فارس يحسن العمل الإداري ويساهم في تطوير الأداء الإداري ويستوعب جميع العمليات الخاصة بالموظف ويعمل على زياده الأداء الوظيفي للمنظمة ويساهم في فاعلية الأداء الإداري، ويمكن ربطه بنظام نور, وخدماته التي يقدمها كافية وتؤدي الغرض، كما يوجد به خط مباشر للتواصل , ويسهل تقديم الترقيات للمعلمين والمعلمات, ويوفر الوقت والجهد كما يتميز بسرية المعلومات وسهولة رفع البيانات. كما يتميز نظام فارس بأنه يخدم جميع موظفين التعليم ويساعد في طلب الأجازات.

ولكن يؤخذ على نظام فارس بأنه لم يرتبط بإدارة التدريب والابتعاث وعدم وضوح تدفق البيانات وعدم القدرة على تعديل الطلبات.

4-5 توصيات الدراسة:

- تحسين وتطوير بيئة النظام التحتية من شبكات واتصالات وأجهزة لمواكبة التغيرات والتطورات المتلاحقة في مجال تكنولوجيا المعلومات وتماشيها بشكل متوازن مع الاحتياجات الفعلية والمستقبلية التي تلبي متطلبات العمل الإداري لمستخدم النظام.
- العمل على تفعيل جميع الخدمات الموجودة في النظام والتي لم تفعل للاستفادة منها والوصول إلى أعلى غايات الرضا للمتعاملين مع النظام في العمل الإداري وتقديم وإضافة خدمات جديدة التي بدورها قد تسهم في رقي وتطور العمل الإداري.
- تطوير النظام بصورة تلبي تطلعات واحتياجات مستخدمية في العمل الإداري والأخذ بمقترحاتهم وأراءهم حول النظام وأن تكون محل اهتمام القائمين على النظام.
- التقليل من الورق وارفاقه داخل النظام.
- تصنيف الايقونات حسب الموظف ، إداري أو معلم ،أو قائد.
- زيادة عدد موظفي فارس لاستقبال البيانات.
- توزيع إرشادات عن أهم الايقونات المفعلة للنظام في بداية كل سنة .

4-6 قصور الدراسة:

- صعوبة التواصل مع الدعم الفني .
- عدم إلمام جميع فئات العينة بنظام فارس.
- صعوبة التواصل مع قسم الموارد البشرية بالتعلم.
- إنقطاع الدراسة بسبب جائحة كورونا .

4-7 دراسات مستقبلية :

- إجراء البحوث المسحية الميدانية على جميع مراحل التعليم العام وجميع الإدارات التعليمية وباستمرار من قبل القائمين على النظام والتواصل مع أكبر شريحة مستخدمة للنظام للتعرف على تطلعاتهم وما يرجونه من النظام والعمل على توفيرها .
- إجراء مثل هذه الدراسات على مجتمعات أخرى من مستخدمي النظام للتعرف على واقع خدمات النظاموميزاته ومعوقاته.

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

خلاصة البحث

تناول موضوع الدراسة عن أثر نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الإبتدائية" دراسة ميدانية على مستخدمي نظام فارس للمرحلة الإبتدائية بإدارة تعليم مدينة مكة المكرمة"

وتكون البحث من أربعة فصول ، تناول الفصل الأول أهمية الدراسة والفصل الثاني تناول ادبيات الدراسة ،والثالث إجراءات الدراسة الميدانية والرابع مناقشة الدراسة ونتائجها وسوف نستعرض ابرز ماتوصلت الية الدراسة ، في الفصل الأول المقدمة التي تناولت أهمية نظام فارس واهمية نظم المعلومات الإدارية وربطها بروؤية المملكة 2030 ، ثم صيغت مشكلة الدراسة بذكر مشكلة نظام فارس في فاعلية الإداء الإداري في المرحلة الإبتدائية بمدينة مكة المكرمة وإبراز اهم الدراسات التي توضح للحاجة الماسة في تطوير نظم المعلومات الإدارية .كماتناول الفصل أهمية الدراسة العلمية في إدارة التعلم كالتخطيط والتطوير واتخاذ القرار ورفع أدائها ، و الأهمية العملية من خلال معرفة أهمية اثر نظام فارس في تحسين الأداء الإداري واسهام النتائج في تشخيص واقع نظام فارس في إدارات التعليم التي تساعد صناع القرار في تحسين نقاط الضعف.كما تناول الفصل الأول تساؤل الدراسة الرئيسي وهو اثر نظام فارس على فاعلية الإداء الإداري في الدارس الإبتدائية بمدينة مكة المكرمة، و الأسئلة الفرعية في واقع نظام فارس ودرجة فاعلية الأداء الإداري وهل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات افراد المجتمع للمتغيرات (المؤهل – سنوات الخبرة – الدورات– المسمى الوظيفي – الجنس) . وكانت من اهم اهداف الدراسة معرفة اثر نظام فارس على فاعلية الإداء الإداري في المدارس الإبتدائية بمدينة مكة المكرمة ومعرفة واقع استخدام النظام ودرجة فاعلية النظام واخيراً التعرف الى الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المتغيرات ،كما تناول الفصل الأول على حدود الدراسة الموضوعية والزمانية والمكانية والبشرية، وتصميم نموذج الدراسة وارتباطة بين المتغير المستقل نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) وبين المتغير التابع فاعلية الإداء الإداري والمتغيرات الديموغرافية (الشخصية الوظيفية)، وتم تعريف المصطلحات الدراسية ، نظام فارس، التعريف الإجرئي للنظام ، نظم المعلومات الإدارية ، التعريف الإجرائي لنظم المعلومات.

تناول الفصل الثاني ادبيات الدراسة ومن اهمها الإطار النظري والدراسات السابقة وتفرع الإطار النظري الى ثلاث مباحث ، المبحث الأول تناول المبحث الأول يتناول نظم المعلومات الإدارية، وفيه نُعرف مفهوم النظم ، ومفهوم المعلومات ، ومفهوم نظم المعلومات الإدارية ,والأسباب التي دعت إليها ، وخصائص نظم المعلومات وفوائدها وأهدافها ، ووظائف نظم المعلومات الإدارية التربوية بمدارس التعليم العام ، التأثيرات السلبية لاستخدام نظم المعلومات الإدارية والتحديات التي تواجهها ،في المبحث الثاني تم التعريف بنظام فارس واهميتة، ثم نتناول المبحث الثالث فاعلية الأداء وتعريفه ومفهومه وأثر نظم المعلومات الإدارية على فاعلية الأداء .

بعد ذكر المباحث تناول الفصل الثاني على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث الحالي وعددها (12) دراسة ، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، ويتم عرض الدراسات من الأحدث إلى الأقدم ، ومن ثم نعرض عنوان الدراسة وأهدافها وعينتها وأداتها ومنهجهاوتوصياتهاكما تناولت الدراسة جدول ملخص للدراسات السابقة والفجوة البحثية للدراسة . في الفصل الثالث،إجراءات الدراسة الميدانية ،وهي منهجية الدراسة التي تناولت المنهج الوصفي التحليلي ، ومجتمع الدراسة و عدده(14275) وأجريت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني في عام 1440-1441هـ كما تم التطرق في الفصل عن أهمية المرحلة الإبتدائية بإدارة تعليم مكة المكرمة وذكر اهداف المرحلة . وتناول الفصل الثالث عينة الدراسة واستخدام معادلة كيرسجي ومورجان لحساب حجم العينة ومن الأدوات التم استخدامها الإستبيان والمقابلة ، وكان عدد الإستبانة (470) استبانة وعدد المقابلات (9) مقابلة ، كما تناول الفصل الثالث مقياس الإستبانة وفقا" لمقياس ليكرت الخماسي ، وتم حساب صدق وثبات الأستبانة واستخدام معامل ارتباط بيرسون في واقع استخدام نظام

فارس بمنطقة مكة المكرمةحيث بلغت القيم بين (0.91) و(0.93) مما يشير الى صدق محتوى الإستبانة ، ولقياس الثبات تم استخدام معادلة (الفاكرونباخ) لكل متغير والدرجة الكلية وتراوحت القيم بين (0.94)و(0.96) ومعامل الكلي كان عالي مما يدل ان الإستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات . كما ذكر في الفصل نبذة عن الأساليب الإحصائية بإستخدام الحزم الإحصائية الاجتماعية (Spss) .

واخيراً تناول الفصل الرابع على نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها ، حيث تم تحليل خصائص العينة بإستخدام التكرارات والنسبة المئوية للمتغيرات (الجنس و المسمى الوظيفي والمؤهل الدراسي والدورات التدريبية)، ثم تناول الفصل مناقشة السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعيى للدراسة وتم التوصل للنتائج التالية وهي ان واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة كانت عالية تراوحت بين (0.91) و (0.93)، و بدرجة موافق بمتوسط حسابي (4.11) ، والثبات الكلي بنسبة (0.965) مما يعني اتفاق مستخدمي نظام فارس بمنطقة مكة المكرمة على واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة.،وأن درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة كانت بدرجة عالية, حيث جاءت إجابات عينة الدراسة بالموافقة بمتوسط حسابي (3.86) و، مما يعني اتفاق مستخدمي نظام فارس بمنطقة مكة المكرمة على درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول (مستوى درجة فاعلية الأداء الإداري بمنطقة مكة المكرمة) بإختلاف متغير المسمى الوظيفي، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة محور (واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمنطقة مكة المكرمة) بين الوكلاء، والمساعدين الإداريين والمعلمين حيث كان الوكلاء أكثر موافقة على هذا المحور،وجود علاقة ارتباطية طردية (إيجابية) دالة عند مستوى (0.01) ومعامل ارتباط (0.682)بين نظم المعلومات الإداية (نظام فارس) وفاعلية الأداء الإداري في المدارس الإبتدائية، وهذا يعني أنه كلما تم استخدام نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) كلما زادت فاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية.و أن المتغير المستقل (استخدام نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) يفسر (46.5%) من التباين الكلي في فاعلية الأداء الإداري.وتناولت مناقشة نتائج المقابلة يتضح لنا أن نظام فارس يحسن العمل الإداري ويساهم في تطوير الأداء الإداري ويستوعب جميع العمليات الخاصة بالموظف وأخيرا" تم ذكر توصيات للدراسة من تحسين وتطوير بيئة النظام التحتية من شبكات واتصالات وتطوير النظام والعمل على تفعيل جميع الخدمات وزيادة عدد موظفي فارس وتوزيع الإرشادات في بداية كل سنة دراسية وتصنيف الإيقونات في النظام اداري– موظف – قائد .وتناول الفصل الرابع جانب القصور للدراسة في صعوبة التواصل مع مستخدمي النظام بسبب جائحة كورونا، ومن اهم توصيات للدراسة المستقبلية اجراء البحوث المسحية الميدانية باستمرار في مراحل التعليم العام واجراء دراسات على مجتمعات أخرى في إدارة التعليم .وتناول الفصل الرابع المراجع العربية والأجنبية والملاحق

المراجع:

أولا" المراجع العربية:

الشريف ، صالح ابراهيم .(2013) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعلية الأداء الإداري لمديري ومعلمي المدارس بمدينة تبوك التعليمية بالمملكة العربية السعودية ، **مجلة القراءة والمعرفة** ، ع(139) ، ص ص 89- 112 .

نور الدين , مزهودة .(2017) **أثر نظام المعلومات المتكامل" PRPنموذجا**" رسالة دكتوراه , تخصص تسيير المؤسسات , كلية العلوم الاقتصادية والعلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير , جامعة قاصدي مرباح , ورقلة , الجزائر

الطراونة ، محمد عبد الرازق. (2013) **أثر الشفافية الإدارية على الأداء المؤسسي في المملكة الإردنية الهاشمية : دراسة تطبيقية على قطاع الصناعات الدوائية – شركة ادوية الحكمة** ، رسالة دكتوراه ، معهد بحوث ودراسات العالم الاسلامي ، جامعة أم درمان الإسلامية ، السودان .

الظفيري , نواف بن مرعي .(2012) **أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على مستوى الأداء الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين والموظفين في المؤسسات والدوائر الحكومية في المدينة الشرقية من المملكة العربية السعودية** , رسالة ماجستير , كلية الدراسات العليا , جامعة مؤتة .

لشلبي ، علي جميل. (2014) أثر **نظم المعلومات الإدارية على الأداء في الجامعات الأردنية : دراسة حالة لبعض الجامعات الأردنية الخاصة** ، رسالة دكتوراه في العلوم الإدارية ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة أم درمان الإسلامية ، السودان .

زمزم ، هدى علي حسن .(2018) **أثر نظم المعلومات الإدارية على ذكاء الأعمال** ، رسالة ماجستير ، كلية الأعمال ، جامعة عمان العربية ، الأردن .

أبو غالي ، مجدي امين خليل .(2016) **أثر الاخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية بقطاع غزة** ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الازهر ، غزة .

عبد المجيد ، تسنيم اسماعيل .(2015) **أثر نظم المعلومات الإدارية على صناعة القرار : دراسة تطبيقية على شركة بتروناس البترولية (2010- 2015)** ، رسالة ماجستير ، معهد بحوث ودراسات العالم الاسلامي ، جامعة أم درمان الاسلامية ، السودان .

الجبار ، فاطمة الخير الطيب. (2016) **أثر نظم المعلومات الإدارية في إدارة المعرفة : بالتطبيق على وزارة المالية والاقتصاد الوطني الفترة (2013 – 2016)** ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي ، جامعة القران الكريم والعلوم الإسلامية ، السودان .

أرباب ، وداد محمد عبد الله .(2017) **أثر نظم المعلومات الإدارية على الوسائل الرقابية : دراسة تطبيقية على المركز القومي للمعلومات** (2010 – 2016) رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة القران الكريم والعلوم الاسلامية ، السودان .

الحسن ، سحر احمد .(2017) **أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين : بالتطبيق على شركة شيكان للتامين وإعادة التامين (2005- 2016)** رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة أم درمان الإسلامية ، السودان .

حبش ، صلاح علي محمد. (2017) **أثر جودة نظام معلومات التعليم على المبادرة والابداع الإداري لدى مديري مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة** ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة .

حميدان , آدم كبير البشير .(2012) **أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في التأمين الصحي , دراسة حالة السودان** , رسالة دكتوراه , معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي , جامعة أم درمان الاسلامية , السودان .

خليفات ، عبد الفتاح صالح ، المطارنة ، شرين محمد (2010) **أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في اقليم جنوب الأردن** ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 26 ، العدد 1+2 ، ص599– 642.

غميض ، ايمان. (2017) **أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين : دراسة حالة جامعة قاصدي مرباح ورقلة** ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر .

محمد ، صالح احمد الحبو. (2012) **أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء الإداري : دراسة تطبيقية على المجلس الهندسي السوداني (1999–2010)**, رسالة ماجستير ، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي ، جامعة أم درمان الإسلامية ، السودان .

محمد ،نادر على عبد الرحمن. (2016) **أثر نظم المعلومات الإدارية في الأداء الإداري بالمؤسسات الحكومية : دراسة تطبيقية في وزارة تنمية الموارد البشرية الفترة (2009 – 2014)**، رسالة ماجستير في الإدارة العامة ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة القران الكريم والعلوم الإسلامية ، السودان.

المجالي , رامي سليمان سلامة .(2019) **أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في الفنادق** , رسالة ماجستير , كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية , جامعة آل البيت , الأردن .

الشرعة , مصطفى صالح فالح .(2016) **أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين في وزارة الصحة الأردنية** , رسالة ماجستير , كلية إدارة المال والأعمال , جامعة آل البيت , الأردن.

خريس ، نهاد حسين محمد .(2011) **استخدام تكنولوجيا المعلومات وأثرها في الأداء في اجهزة الخدمة المدنية في الأردن** ، رسالة ماجستير في الأعمال الإلكترونية ، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الاوسط ، الأردن .

مراد ، مرمي .(2010) **أهمية نظم المعلومات الإدارية كأداة للتحليل البيئي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية** ، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة فرحات عباس – سطيف ، الجزائر

جبريل ، ايمان جبريل. (2016) **الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة** ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الازهر ، غزة .

أحمد ، موسى الكاظم محمد .(2017) **الإدارة الاستراتيجية وأثرها في فاعلية الأداء**, رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة افريقيا العالمية ، السودان

حامد، سليمان .(2009)**الإدارة التربوية المعاصرة**، ط1، دار أسامة، الأردن.

بوقطف ، محمود .(2014) **التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية**,رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر – بسكرة ، الجزائر .

باوشخه ، عبد العزيز على. (2018) تطبيق نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات التعليمية : دراسة حالة على مدارس عبد الرحمن فقيه الأهلية بمكة المكرمة ، **مجلة أعلم** ، العدد 21 ، ص ص 145– 185

الحامد , محمد.(2005) **التعليم في المملكة العربية السعودية**.(الطبعة السابعةعشرة)، الرياض :مكتبة الرشد.

الشمري , مشعان ضيف الله .(2008) **تطوير نظم المعلومات الإدارية في إدارات التربية والتعليم للبنين بالمملكة العربية السعودية** , رسالة دكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط , كلية التربية , جامعة أم القرى .

العنزي , أمل خلف .(2016) **جودة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في مدينة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم** , مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس , العدد 77 سبتمبر .

إسماعيل , عماد أحمد .(2011) **خصائص نظم المعلومات وأثرها في تحديد خيار المنافسة الإستراتيجي في الإدارتين العليا والوسطى** , رسالة ماجستير , قسم إدارة الأعمال , كلية التجارة , الجامعة الإسلامية , غزة

الأحمري , تركية بنت عوض .(2018) **الدليل الإرشادي لنظام فارس** .(الطبعة الأولى) . الشرقية : مطابع الحكومة

العمري ، سماح عبد العزيز. (2016) **الدليل الإرشادي لنظام فارس** , الإصدار الأول ، الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض ، وزارة التعليم ، المملكة العربية السعودية .

بن عزه ، فردوس. (2016) **دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ، دراسة ميدانية لعيادة طبية جراحية ضياء بورقله** ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة ، الجزائر

بوطيبة ، عومار. (2012) **دراسة واقع نظم المعلومات بمديرية الشباب والرياضة لولاية قسنطينة** ، رسالة ماجستير في الإدارة والتسيير الرياضي ، معهد علوم الطبيعة والحياة, المركز الجامعي محمد الشريف مساعديه سوق اهراس ، الجزائر .

حامد ، ادريس الطيب. (2017) **دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات الإدارية : دراسة حالة بنك التضامن الإسلامي في الفترة من (2012 – 2017)** ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النيلين ، السودان

بن عمر ، جبارية .(2015) **دور التكوين في تحقيق فاعلية أداء العاملين** ، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر .

حسن ، نور عوض. (2015) **درجة ممارسة إدارة الجامعة الإسلامية للمساءلة الإدارية وعلاقتها بدرجة فاعلية الأداء الإداري لموظفيها** ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة .

الراجحي , خالد فهد .(2007) **درجة استخدام مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت لنظم المعلومات الإدارية من وجهة نظرهم** , رسالة ماجستير , كلية الدراسات التربوية العليا , جامعة عمان العربية , الأردن.

الرويلي , عماد صفوك .(2014) **دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية , دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين** , رسالة ماجستير في إدارة الموارد البشرية , كلية العلوم الإدارية , جامعة العلوم التطبيقية , البحرين .

الزعانين ، رامز محمد عبد الكريم .(2015) **دور نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الحوكمة الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي بغزة** ، رسالة ماجستير في إدارة الدولة والحكم الرشيد ، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الاقصى بغزة ، فلسطين .

مراد ، سامي أحمد .(2015) دور الكفايات الجوهرية في تحسين فاعلية الأداء الإداري : دراسة تطبيقية لمشروع تقوية إدارة الحجر الزراعي في الهيئة العامة لشئون الزراعة والثروة السمكية دولة الكويت ، **المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة** ، ع(1)، ص ص 131– 162 .

شرف الدين ، مومن .(2012) **دور الإدارة بالعمليات في تحسين الأداء للمؤسسة الاقتصادية ، دراسة حالة مؤسسة نقاوس للمصبرات باتنة** ، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس– سطيف، الجزائر .

فراونة , أشرف حسني محمد. (2015) **دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء الإدارية المدرسية , دراسة تطبيقية على برنامج الإدارية المدرسية (smis) في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة** , رسالة ماجستير , أكاديمية السياسة والإدارة للدراسات العليا , جامعة الاقصى , غزة .

كراز ، معتصم محمد .(2016) **العوامل البيئية لنظم إدارة معلومات التعليم وتأثيرها على جودة المعلومات المستخدمة في اتخاذ القرارات** ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية ، غزة

الوادية ، محمد سميح. (2015) **علاقة نظم المعلومات الإدارية بجودة القرارات الإدارية : دراسة حالة وزارة التربية والتعليم العالي – قطاع غزة** ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الازهر ، غزة ، فلسطين .

أبو كريم ،ايمن محمد احمد . (2013) **علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري ، دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة** ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الازهر ، غزة .

الأشقر ، حسأم عبد المجيد .(2015) **فاعلية برنامج تقييم الأداء الإلكتروني الحديث في قياس أداء الموظفين في وكالة الغوث الدولية** ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة .

تبوك ، محمد بن علي بن مسعود. (2016) فاعلية الأداء المؤسسي في المنظمات الحكومية ، **مجلة البحوث التجارية** ، المجلد 38 ، العدد 1 ، ص ص 197 – 228 .

عاشور , محمد على ؛ والشقران , رامي إبراهيم .(2010) فاعلية استخدام نظم المعلومات الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية في تحسين الأداء المؤسسي من وجهة نظر القادة الأكاديميين ,**المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي** , ع(6) , ص 58–87

المطيري ،سناء خالد .(2019) **قبول المعلمات والموظفين لاستخدام نظام فارس للخدمة الذاتية : دراسة حالة على وزارة التربية والتعليم السعودية**، مجلة العلوم الهندسية وتكنولوجيا المعلومات ، المجلد(3) ، العدد (2)، ص ص 75– 93 .

العجمي، محمد عبد السلام. (2010) **المدرسة الابتدائية في المملكة العربية السعودية**، ط1، مكتبة الرشد، الرياض.

ابن منظور ، ابى الفضل جمال الدين .(2004) **لسان العرب** ، ط3 ، دار صادر ، لبنان .

الحطاب ، نعم عبد الرحمن .(2016) **موارد نظم المعلومات الإدارية وأثرها في بناء اتخاذ القرارات الإدارية دراسة ميدانية في دائرة الجمارك الاردنية** ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة العلوم الإسلامية العالمية ، الأردن .

(القحطاني ؛ العامري؛ آل مذهب ؛ العمر .(2004م).**منهج البحث في العلوم السلوكية** (ص 240)

(الطبعة الرابعة) ، الرياض .

أبو الجبين ، فوزي عبد الرحمن. (2009) **نظم المعلومات الإدارية وأثرها على فاعلية الأداء الإداري تطبيقا" على المؤسسات التعليمية بطرابلس** ، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة أم درمان الإسلامية ، السودان .

النهدي , سليمان ربيع. (2016) **نظم المعلومات الإدارية التعليمية نظام نور للإدارة التربوية وأثرها على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الثانوية بمحافظة جدة**, ع (17) ,(ص ص 101-139)

السنبل وآخرون , عبد العزيز. (1997) **نظام التعليم في المملكة العربية السعودية**، دار الخريجي، الرياض.

عبد الحليم ، محمد فرح .(2016) نظم المعلومات الإدارية وأثرها على اتخاذ القرارات : دراسة تطبيقية في البنوك التجارية اليمنية الجديدة ، **مجلة العدل** ، مج(18) ، ع (47) ، ص ص 113- 145

الغرباوي ، محمود حسن. (2014) **نظم المعلومات الصحية المحوسبة وعلاقتها بالأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال** ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، غزة .

أبو سمرة وأخرون ، محمود احمد. (2015) **واقع الأداء الإداري لرؤساء الدوائر الأكاديمية في جامعتي القدس وبيت لحم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيهما**, مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي ، المجلد 1 ، العدد 36 ، ص ص 39- 56 .

محسن ، منتهى عبد الزهرة. (2011) **واقع الأداء الإداري لدى رؤساء الاقسأم في كليات التربية بجامعة بغداد من وجهة نظر التدريسين** ، مجلة كلية التربية ، المجلد 2 ، العدد 4 ، ص ص 682 – 718 .

موقع إدارة تعليم مكة متاح على الرابط
https://edu.moe.gov.sa/Makkah/educationoffices/OfficesBoys/north/Pages/default.aspx
[2020,August18]

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Ainin, S., Bahri, S., Ahmad A. (2012). Evaluating portal performance: A study of the National Higher Education Fund Corporation (PTPTN) portal. Telematics and Informatics journal. (29) , 314–323.

AlHendawi, K..& Baharudin,A. (2013). Influence of Quality Factors on the Effectiveness of Web-Based Management Information Systems: Scale Development and Model Validation. Journal of Applied Sciences. 14(8), 723-737.

Hailu, T. (2014). The Impact of Information System (IS) on Organizational Performance: With Special Reference to Ethio-Telecom Southern Region, Hawassa. European Journal of Business and Management , (37), 331-338

Hamiduzzaman, (2012) e-governance in management of education system in Bangladesh: Innovations for next -generation level.

Laudon K. C. ، Laudon J. P.K (2015:70. Management Information System: Managing the Digital Firm. (13th edition), Pearson Education Limited

العدد الخامس والثلاثون
تاريخ الإصدار: 2 – أيلول – 2021 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

The Impact of Administrative Performance(Fares)on the Efficiency of Administrative Performance at Primary Schools in Makkah AL-Mukarramah

"**Field Study on Fares System Users at Primary Stage in Makkah AL-Mukarramah city**"

Abstract:

The study aims to identify the impact of administrative performance(Fares)on the efficiency of administrative performance at primary schools in Makkah, to identify the reality of using Fares System for educational administration, to identify the degree of efficiency of administrative performance, and to identify the statistically significant differences between the responses of the study community members in the education departments. The research has dealt with a field study on Fares System Users at Primary Stage in Makkah city. To achieve the objectives of the study, the descriptive and analytical approach has been used. Questionnaire and interview were designed and used as tools for collecting data. The size of the community reached (14275) male and female employees in the primary stage. The sample size reached (490) female employees, (470) questionnaires were received. Interview was conducted for (9) employees of the education administration. The study reached several results, the most important as follows: There is a positive correlation between Fares system and the efficiency of administrative performance at primary schools at the significance at the level (0.01). The reality of using Fares system for the educational administration in Makkah was high in (agree) with an average of (4.11). The degree of efficiency of administrative performance in Makkah was high, with an average of (3.86). There are no statistically significant differences between the answers of the study sample due to the variables (academic qualification, years of experience, training courses, gender). There are statistically significant differences in the answers of the study sample about (the reality of using Fares system for educational administration in Makkah) between vice directors, administrative assistants and teachers. In addition, there are no statistically significant differences in the responses of the study sample about (the level of efficiency of administrative performance in Makkah) due to the job title variables. In the view of the results the study recommends with improving and developing the system's infrastructure to keep up with the successive changes and developments, activating all services of the system that aren't activated to take their advantages, developing the system in a way that meets the aspirations and needs of its users in the administrative work.