

عنوان البحث

دور نظم المعلومات الإدارية في نجاح إدارة المشروعات
بالتطبيق على شركات المقاولات السعودية

إعداد الطالب/ حسام محمد الحمادة

الرقم الأكاديمي / 241001015

المشرف الثاني

المشرف الرئيسي

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

2024



Midocean University
College of Management
Department of Operations
Management

Research Title

**The Role of Management Information Systems in the
Success of Project Management with Application to
Saudi Contracting Companies**

Prepared by the Student

Husam Mohamad Alhamadeh

Academic Number/ 241001015

Second Supervisor

Main Supervisor

Dr. Asma Abuanzeh

Academic year:

2024

حقوق الطباعة

الى من يهمله الأمر....

أنا الباحث/ حسام محمد الحمادة، الطالب في جامعة ميد أوشن، كلية الإدارة تخصص إدارة المشاريع، أقر بموجب هذه الرسالة بأن حقوق الطباعة والنشر برسالة الماجستير الخاصة بي، والتي تحمل عنوان دور نظم المعلومات الإدارية في نجاح إدارة المشروعات بالتطبيق على شركات المقاولات السعودية، مصرح لجامعة ميد أوشن بطباعتها ونشرها.

مع خالص الشكر والتقدير.

المخلص

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية في نجاح إدارة المشروعات بالتطبيق على شركات المقاولات السعودية، واتبعت الدراسة الحالية الأسلوب العلمي المتمثل في الأسلوب الاستطلاعي، حيث يهدف إلى تحديد مشكلة الدراسة، وتحديد متغيراتها، وصياغة الفروض، ثم استخدام الأسلوب الاستنتاجي والذي يهدف إلى معالجة المشكلة وتقديم الاقتراحات المناسبة لعلاجها، حيث يهدف إلى توصيف ظواهر ومتغيرات الدراسة وتحليل العلاقات والاختلافات بين متغيرات موضوع الدراسة ومشكلته، حتى يتم تحقيق المعالجة المتكاملة لتلك المشكلة، وتمثلت عينة الدراسة الحالية على عينة عشوائية من موظفي ومديري شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية.

تم القيام بالتحليل الإحصائي للبيانات لإختبار صحة فروض الدراسة التي اشتملت على أربع فروض رئيسية، حيث تناول الفرض الأول للدراسة "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق نظم المعلومات الإدارية في نجاح إدارة المشروعات"، بينما تناول الفرض الثاني للدراسة "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد تطبيق نظم المعلومات الإدارية على أبعاد نجاح إدارة المشروعات في شركات المقاولات محل الدراسة"، وتناول الفرض الثالث "لا يوجد وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين بشركات المقاولات محل الدراسة حول أبعاد نظم المعلومات الإدارية وفقاً (للعمر، مستوى الخبرة، المؤهل العلمي، النوع)"، وتناول الفرض الرابع "لا يوجد وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين بشركات المقاولات محل الدراسة حول أبعاد نجاح إدارة المشروعات وفقاً (للعمر، مستوى الخبرة، المؤهل العلمي، النوع)".

وفى ضوء اختبارات الفروض تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تمثلت فى أن هنالك علاقة إيجابية قوية بين المتغيرات الأساسية من الدراسة (أبعاد نظم المعلومات الإدارية مع أبعاد نجاح إدارة المشروعات، ورفض الفرضية الأولى (H1) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد بيئة أبعاد نظم المعلومات الإدارية مع أبعاد نجاح إدارة المشروعات لدى الشركات الخاضعة للدراسة، وأن النتائج أظهرت أن المتغيرات المستقلة (تطبيق نظم المعلومات الإدارية) لها تأثير إيجابي على المتغيرات التابعة (أداء المشروعات) عند مستوى معنوي، ورفض الفرضية الثانية (H2) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد تطبيق نظم المعلومات الإدارية على أبعاد نجاح إدارة المشروعات في شركات المقاولات محل الدراسة، ورفض الفرضية الثالثة (H3) لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين بالشركات محل الدراسة حول أبعاد نظم المعلومات الإدارية، ورفض الفرضية الرابعة (H4) لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين حول أبعاد أداء المشروعات.

وفى إطار هذه النتائج تم التوصل إلى عدد من التوصيات من أهمها:

1- إنشاء إدارة خاصة بنظم المعلومات الإستراتيجية.

2- العمل على ترسيخ مفهوم المعلومات الاستراتيجية بين العاملين.

3- التخطيط على المدى الطويل وفق معطيات نتائج تقارير نظم

المعلومات الاستراتيجية.

Abstract

The current study aimed to identify the role of management information systems in the success of project management, applied to Saudi contracting companies. The current study followed the scientific method represented by the exploratory method, which aims to identify the study problem, determine its variables, formulate hypotheses, and then use the deductive method, which aims to address the problem and provide appropriate suggestions for its treatment. It aims to describe the phenomena and variables of the study and analyze the relationships and differences between the variables of the study subject and its problem, in order to achieve an integrated treatment of this problem. The current study sample was a random sample of employees and managers of contracting companies in the Kingdom of Saudi Arabia.

The statistical analysis of the data was conducted to test the validity of the study hypotheses, which included four main hypotheses. The first hypothesis of the study dealt with: There is no statistically significant relationship between the application of management information systems in the success of project management, while the second hypothesis of the study dealt with: There is no statistically significant effect of the dimensions of the application of management information systems on the dimensions of project management success in the contracting companies under study. The third hypothesis dealt with: There are no statistically significant differences between the attitudes of employees in the contracting companies under study regarding the dimensions of management information systems according to (age, level of experience, educational qualification, gender).

The fourth hypothesis dealt with: There are no statistically significant differences between the attitudes of employees in the

contracting companies under study regarding the dimensions of project management success according to (age, level of experience, educational qualification, gender). In light of the hypothesis tests, a set of results were reached, which were: • There is a strong positive relationship between the basic variables of the study (the dimensions of management information systems with the dimensions of project management success, and the first hypothesis was rejected: H1: "There is no statistically significant relationship between the dimensions of the environment The dimensions of management information systems with the dimensions of project management success in the companies under study, and that the results showed that the independent variables (implementation of management information systems) have a positive impact on the dependent variables (project performance) at a significant level, and the second hypothesis was rejected: H2: "There is no statistically significant effect of the dimensions of applying management information systems on the dimensions of project management success in the contracting companies under study, and the third hypothesis was rejected: H3: "There are no statistically significant differences between the attitudes of employees in the companies under study regarding the dimensions of management information systems, and the fourth hypothesis was rejected: H4: "There are no statistically significant differences between the attitudes of employees regarding the dimensions of project performance.

Within the framework of these results, a number of recommendations were reached, the most important of which are establishing a special department for strategic information systems, working to consolidate the concept of strategic information among employees, and long-term planning according to the data of the results of strategic information systems reports.

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين،

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى جميع من ساهم في إنجاز هذه الرسالة، بداية أود أن أعبر عن عميق امتناني لأسرتي العزيزة والدي ووالدتي زوجتي وأبنائي على دعمهم لي، وصبرهم وتشجيعهم طوال فترة الدراسة، كما أتوجه بالشكر لمشرفتي د. أسماء أبو عنزة على توجيهاتها القيمة ودعمها المستمر طوال فترة البحث، كما أشكر أعضاء لجنة المناقشة على ملاحظاتهم البناءة التي ساهمت في تحسين جودة هذه الرسالة، ولا يفوتني أن أشكر، كل من كانوا عوناً لي في كل خطوة من خطوات هذا البحث، وأخيراً، أقدم شكري الجزيل إلى جامعة ميد أوشن على توفيرها البيئة الأكاديمية المناسبة والدعم اللازم لإتمام هذا العمل. جزاكم الله خيراً، ووفقكم لما فيه الخير والصلاح.

حسام محمد الحمادة

2024/10/24

فهرس المحتويات

الترتيب	الموضوع	الصفحة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة		
اولاً	مقدمة	2
ثانياً	مشكلة الدراسة	5
ثالثاً	أهمية الدراسة	6
رابعاً	أهداف الدراسة	8
خامساً	تساؤلات الدراسة	9
سادساً	فروض الدراسة	9
سابعاً	متغيرات الدراسة	10
ثامناً	المنهجية وطرق البحث	12
تاسعاً	حدود الدراسة	13
عاشرأ	المنطلقات النظرية للدراسة	13
الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري		
اولاً	مقدمة الدراسات السابقة	19
ثانياً	الدراسات السابقة	19
البحث الأول: نظم المعلومات الإدارية		
اولاً	مقدمة	25
ثانياً	مفهوم نظم المعلومات الإدارية	25
ثالثاً	خصائص نظم المعلومات الإدارية	26
رابعاً	أهمية استخدام نظم المعلومات الإدارية لتحسين الأداء	27
خامساً	تقنيات إدارة الأداء في نظم المعلومات الإدارية	29
سادساً	أنواع نظم المعلومات الإدارية	30
سابعاً	معوقات تطبيق نظم المعلومات الإدارية	35

36	مقومات نجاح نظم المعلومات الإدارية	ثامناً
37	شروط نجاح نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال	تاسعاً
38	العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار عند إنشاء وبناء نظام متكامل للمعلومات الإدارية	عاشراً
البحث الثاني: نجاح إدارة المشروعات		
40	مقدمة	اولاً
40	المفهوم	ثانياً
43	أهمية تحقيق التميز في الأداء المؤسسي	ثالثاً
45	مراحل تحقيق التميز في الأداء المؤسسي	رابعاً
47	العوامل المؤثرة في تحقيق التميز في الأداء المؤسسي	خامساً
49	الأبعاد الأساسية للتميز في الأداء المؤسسي	سادساً
الفصل الثالث: منهجية الدراسة		
52	مقدمة	اولاً
52	المنهجية وطرق البحث	ثانياً
الفصل الرابع: الدراسة الميدانية		
56	مقدمة	اولاً
56	تجهيز البيانات لأغراض التحليل الإحصائي	ثانياً
57	تقييم الثبات والمصدقية لمقاييس الدراسة	ثالثاً
58	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة	رابعاً
60	اختبار تبعية متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي	خامساً
61	تحليل نتائج اختبارات الفروض	سادساً
الفصل الخامس: النتائج والتوصيات		
75	النتائج	اولاً
77	التوصيات	ثانياً

79	المراجع العربية	ثالثاً
83	المراجع الأجنبية	رابعاً

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
15	المنطلقات النظرية للدراسة - قياس ليكارت الخماسي	1-1
31	أنواع نظم المعلومات الإدارية وفقاً للمستويات الإدارية	2-1
57	قيم معاملات الثبات والصدق لمحاول الاستقصاء	4-1
58	عينة الدراسة حسب نوع المستقصي منه	4-2
59	توزيع المشاركين بالاستقصاء حسب عمر المستقصي منه	4-3
59	توزيع المشاركين بالاستقصاء حسب مؤهل المستقصي منه	4-4
60	نتائج اختبار (Kolmogorov-Smirnov) للتوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة	4-5
61	معاملات مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الأساسية لنظم المعلومات الإدارية (المتغير المستقل) ونجاح إدارة المشروعات (المتغير التابع)	4-6
62	قيم مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الفرعية للدراسة (أبعاد نظم المعلومات الإدارية مع أبعاد نجاح إدارة المشروعات)	4-7
64	نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد تطبيق نظم المعلومات الإدارية وأبعاد نجاح إدارة المشروعات	4-8
65	اختبار جوهريّة الفروق بين استجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية وفقاً للعمر	4-9
66	اختبار جوهريّة الفروق بين استجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية وفقاً للخبرة	-10 4

67	اختبار جوهريّة الفروق بين استجابات المستقضي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية وفقاً للمستوى التعليمي	-11 4
68	نتائج اختبار Mann-Whitney لجوهريّة الفروق بين استجابات المستقضي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية وفقاً للنوع	-12 4
69	اختبار جوهريّة الفروق بين استجابات المستقضي منهم حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات وفقاً للعمر	-13 4
70	اختبار جوهريّة الفروق بين استجابات المستقضي منهم حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات وفقاً لمستوى الخبرة	-14 4
71	اختبار جوهريّة الفروق بين استجابات المستقضي منهم حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات وفقاً للمستوى التعليمي	-15 4
72	نتائج اختبار Mann-Whitney لجوهريّة الفروق بين استجابات المستقضي منهم حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات وفقاً للنوع	-16 4

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
12	النموذج المقترح للدراسة	1-1
36	النظام المتكامل لنظام المعلومات الإدارية	2-1
54	المتغيرات الدراسية والفرعية	3-1

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة

يشهد العالم اليوم تغيرات واسعة النطاق ومستمرة وتقنيات متطورة، مما يتطلب تحولات في جميع مجالات الحياة، وأبرزها ثورة المعلومات، وبالتالي الاهتمام بالمعلومات وكيفية الحصول عليها وضمان توفيرها بطريقة دقيقة. وهذا هو النهج الصحيح لجميع المنظمات لأنه يربط جميع أجزاء المنظمة على جميع المستويات ولما له من تأثير على نجاح ونمو المنظمة وتحقيق أهداف المنظمة... أنظمة التغيير العالمي السريع الناتجة عن إدارة المعلومات.

يتطلب ذلك منهم العمل الجاد لإثبات قدرتهم وملاءمتهم للتغيرات البيئية المتقلبة والمتغيرة والتي تؤدي إلى ظهور الأزمات التي تواجه المنظمات وتشكل تحديات كبيرة لها، إن قدرة القادة التنفيذيين في المنظمات على التعرف على الأحداث المتوقعة في البيئة المحيطة بهم، والتي تتميز بالتعقيد، تساعدهم على تحسين قدرتهم التنافسية وقدرتهم على التكيف مع البيئة المحيطة، لذا تصبح الأزمات مسألة أساسية في إمكانية التعرف عليها وإدارتها بالشكل المناسب والحد من آثارها السلبية علاج عاجل وضروري، بالإضافة إلى المعلومات والبيانات الغنية التي تعتبر في غاية الأهمية لمتخذي القرار بسبب الارتباط الوثيق بين العمليات والقدرة على التعامل مع الأزمات وفعالية وكفاءة نظم المعلومات مما يساعد على حل الأزمات بفعالية وسرعة كبيرة. (العلي، ابراهيم، حسام، احمد. 2023)

حيث يرتبط استخدام نظم المعلومات في المنظمات لمعالجة الأزمات بالظروف الموضوعية الداخلية والخارجية، والإمكانيات المتاحة، والخصائص الشخصية للقيادة المسؤولة عن إدارة الأزمات. إن اختيار نظام المعلومات الاستراتيجي المناسب يدل على مدى إدارة الأزمات والكفاءة التي تتعامل بها مع الأزمات، وخاصة السرعة التي توفر بها المعلومات المناسبة والقرارات الصحيحة التي يجب اتخاذها. ومن الجدير بالذكر أن نظم المعلومات تستخدم استراتيجيات متنوعة للتعامل مع الأزمات، كما أن خصائص هذه الاستراتيجيات متنوعة ومختلفة، وتتعلق بحجم وطبيعة الأزمة، وتهدف إلى حماية المصالح الأساسية للمنظمة بناءً على المعلومات المهمة والضرورية التي تقدمها المنظمة حول تلك الأزمات. (العلي، ابراهيم، حسام، احمد. 2023)

كما تشتمل نظم المعلومات الإدارية بالفعل على محاور متكاملة ومتناغمة وتنسيق بين العناصر الأساسية لمنظمة الأعمال، لما لها من تأثير حاسم في تشكيل الهيكل التنظيمي وفي التأثير في اختيار الأنواع المناسبة من الأنظمة والهيكل التنظيمية. وينطبق الشيء نفسه على استراتيجية العمل، استناداً إلى افتراض أن الهيكل التنظيمي يجب أن يعتمد على الاستراتيجية وأنظمة المعلومات، وليس العكس، أو على الأقل إنشاء علاقة مدمجة ومتوازنة بين الهيكل التنظيمي وأنظمة المعلومات والأعمال الشاملة

الاستراتيجية. ولذلك فإن نظم المعلومات الإدارية لها علاقة مباشرة بتشكيل الثقافة التنظيمية، لأن تكنولوجيا المعلومات تمثل في الواقع أحد المصادر المهمة للإدارة لتأسيس الثقافة التنظيمية أو إعادة تشكيلها. (العلي، ابراهيم ;حسام، احمد. 2023)

تتضمن تكنولوجيا نظم المعلومات مفاهيم الجودة المتكاملة الملموسة والأساليب والاستراتيجيات الديناميكية لتنفيذ الأنشطة التجارية وتخطيط العمليات الإدارية ومراقبتها. بمعنى آخر، ترتبط تقنيات نظم المعلومات بثقافة الجودة وعناصر الميزة التنافسية المثبتة، وتعمل على تعزيز الأساس الثقافي للمنظمة من خلال تواجدها في المنظمة والتعاون المباشر مع المديرين والإدارة. إن المشاركة الجماعية للمعرفة والمعلومات في صنع القرار ونوع وأسلوب تكنولوجيا المعلومات المتاحة في المنظمة تحدد إلى حد ما، نوع ونوع الموارد البشرية التي تمتلكها المنظمة أو تحتاجها. (العلي، ابراهيم ;حسام، احمد. 2023)

أصبحت المعلومات والمعرفة مصادر هامة تواجه التحديات العالمية. يؤثر النظام الاقتصادي العالمي في مختلف جوانب الحياة، مما يزيد من الحاجة إلى المزيد من المعرفة بشكل سريع. لذا، يواجه متخذو القرارات تساؤلات عديدة حول بناء نظم المعلومات، وكيفية تطويرها، ومراحل تطويرها. يخطئ من يعتقد أن إنفاق الملايين على أجهزة الحاسوب والبرامج دون تخطيط ودراسة علمية يكفي لتطوير نظم المعلومات المطلوبة. فعملية نظم المعلومات واستفادتها تتطلب تطويرها وفق المنهج العلمي السليم، حيث أصبحت علماً قائماً بذاته بنظرياته وأساليبه المحددة. ولا يمكن تحقيق الاستفادة المثلى من نظم المعلومات إلا من خلال تطويرها بشكل علمي سليم. (العلي، ابراهيم ;حسام، احمد. 2023)

تم تعريف نظام المعلومات الإدارية كنظام متكامل يهدف إلى تقديم المعلومات اللازمة لدعم عمليات اتخاذ القرارات في المنظمة، وذلك من خلال استخدام أجهزة الحاسوب والبرمجيات والإجراءات اليدوية ونماذج اتخاذ القرارات وقواعد البيانات. أما إدارة المشاريع، فهي تطبيق المعرفة والمهارات والأدوات والأساليب على أنشطة المشروع لتلبية احتياجات وتوقعات المستفيدين من المشروع. تشمل إدارة المشاريع العمليات الأساسية التالية: التخطيط والتنظيم والتوجيه والمراقبة. (العلي، ابراهيم ;حسام، احمد. 2023)

تمتلك نظم المعلومات الإدارية أهمية خاصة، حيث توفر المعلومات الضرورية للإدارة في الوقت المناسب، سواء كان ذلك داخلياً أو خارجياً، لتمكينها من اتخاذ القرارات الصائبة. كما تشجع الإدارات على متابعة عمليات التخطيط والمراقبة والتوجيه، وتزويدها بالمعلومات التي تساهم في اتخاذ القرارات الصحيحة. ونتيجة للتطورات التكنولوجية والاقتصادية والعولمة، أصبحت أنظمة المعلومات تحتل مكانة واسعة في كل المجالات، وخاصة في المجالات الإدارية. وقد تطورت هذه الأنظمة بشكل سريع وتعددت

تطبيقاتها في جميع المستويات الإدارية، وتعتبر من أنجح الوسائل التكنولوجية التي يستخدمها المديرون في اتخاذ القرارات في المنظمات في مختلف الأماكن. (متولي، إسرائي، وآخرون. 2020).

أدى التطور التكنولوجي إلى إنشاء مجتمع المعلومات، وهو المجتمع الذي يعتمد على معالجة وتخزين المعلومات بشكل كبير. تُعتبر المعلومات مورداً رئيسياً ومصدراً مهماً لنجاح المنظمات، وتزيد من كفاءة وفعالية الأداء والأنشطة الإدارية. لذلك، أصبح وجود أنظمة المعلومات الإدارية ضرورياً لمساعدة المنظمات على أداء وظائفها بنجاح وكفاءة عالية. (متولي، إسرائي، وآخرون. 2020)

تعتبر المشروعات الصغيرة والمتوسطة قطاعاً حيوياً في الاقتصاد، وقد نالت اهتماماً كبيراً على مستوى العالم بسبب دورها الرئيسي في الإنتاج والتشغيل، وتوليد الدخل، والإبتكار، والتقدم التكنولوجي. وتسهم هذه المشروعات بشكل كبير في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتلعب دوراً هاماً في الهيكل الصناعي وتعزز التنمية الصناعية من خلال تكوين الدخل القومي وخلق فرص عمل واسعة، وجذب الإستثمارات. وباستخدام المواد الخام الأولية والمنتجات نصف المصنعة، تلبي هذه المشروعات احتياجاتها وتعزز التكامل بين الصناعات. (ميا، علي، وآخرون. 2023)

تفاقت التغييرات في السنوات الأخيرة، مما أدى إلى ضعف قدرة منهجية وطرق إدارة الجودة التي إتبعها العديد من المؤسسات التعليمية. لم تعد هذه الطرق قادرة على قيادة وتعزيز عملية التحسين، لذا بات المختصون يدعون إلى التميز وإدارته كوسيلة لتحقيق الجودة الشاملة. ولهذا الغرض، سعت العديد من الهيئات الرسمية وغير الرسمية إلى تطوير مداخل متقدمة لتحقيق التطور في الأداء، مما أدى إلى ثورة في تحسين أداء المؤسسات. (الحلواني، حنان؛ أحمد، نعمات. 2023)

وبالتالي، يتطلب التميز تطوير أداء القيادات الإدارية وفقاً لنماذج عالمية للتميز والإدارة. يجب على القادة أن يحشدوا الطاقات لتحقيق أهداف المؤسسة والتأثير على الآخرين وتحفيزهم على الأداء بجودة عالية. لا يكفي أن يكون لديهم المعرفة فقط، بل يجب أن تتوفر لديهم المهارات والقدرات اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة وجودة عالية. (الحلواني، حنان؛ أحمد، نعمات. 2023)

كما أدى عصر العولمة وعصر المعلومات إلى تقليص الأمية المعلوماتية والفجوة الرقمية، مما زاد من القدرة التنافسية للشركات على المستوى المحلي والدولي. ونتيجة للمنافسة المتزايدة، بدأت المؤسسات في تغيير تكتيكاتها لضمان بقائها في السوق، من خلال الانخراط في مشاريع ذات أهمية حاسمة، تتطلب هذه المشاريع التخطيط والمراقبة والتقييم والتوظيف، بالإضافة إلى دمج إدارة الجودة والمخاطر في إدارتها. والعنصر المشترك بين جميع هذه المشاريع هو الجانب الإداري، حيث يجب أن

تُدار المشاريع بشكل جيد لتحقيق أهدافها، مع مراعاة ثلاثة قيود رئيسية وهي الجودة والميزانية والوقت.
(Varajão, João; et all.2020)

مشكلة الدراسة

مع تقدم الحاسبات الآلية والشبكات الداخلية في المنظمات وتطور تكنولوجيا المعلومات فقد أصبح من الميسور تصميم وتشغيل نظم فعالة للمعلومات مما جعلها في موقف أفضل كثيراً ليس فقط من حيث وفرة المعلومات وحدثتها بل أيضاً من حيث سهولة التعامل معها بالحفظ والتحديث والتداول والاسترجاع في نسق متكامل يحقق رؤية أشمل ويتيح القدرة الأعلى لاتخاذ القرارات. (يونس، 2022)

وتؤثر أهداف المنظمة وطبيعتها وظروفها ومتغيرات بيئتها على أنظمة المعلومات الإدارية بشكل كبير. ففي معظم الحالات، تكون أنظمة المعلومات المبنية على الحاسوب الآلي متكاملة مع مجالات وظيفية رئيسية مثل التسويق والمحاسبة والإنتاج. وتكون هذه الأنظمة مركبة من الأنظمة الوظيفية الفرعية التي تتفاعل مع بيئة المنظمة وتكون مفتوحة على البيئة الخارجية. ومن خلال الدراسات المتاحة لشركات المقاولات في المملكة العربية السعودية، تبين أن هناك عدة مشاكل وعقبات تحد من دور أنظمة المعلومات الإدارية في نجاح إدارة المشروعات، منها:

1. يعاني قطاع المقاولات في المملكة العربية السعودية من نقص واضح في الكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة لبناء وتشغيل نظام المعلومات الإدارية. (العلي، ابراهيم، حسام، احمد. 2023)
 2. تقتصر المعلومات التي ينتجها النظام إلى معايير الجودة، مما يؤدي إلى عدم قدرتها على تلبية إحتياجات المستفيدين بشكل مطلوب ويؤثر سلباً على جودة القرارات.
 3. تم تحويل قطاع تكنولوجيا المعلومات إلى وسيلة لتخزين البيانات التي تتم معالجتها يدوياً، مما يسبب تكراراً وازدواجية في أداء بعض المهام.
 4. يقتصر دور قطاع تكنولوجيا المعلومات على الأعمال الروتينية مثل إحتساب الأجور والرواتب، دون دخول في مجالات نظم دعم القرارات أو الإدارة العليا أو النظم التشغيلية.
- وقد لوحظ وجود صعوبات حول واقع عمل شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية سواء كانت إدارية، تنظيمية، تمويلية، تسويقية أو تكنولوجية، وتمنعها من النمو والتطور. كما تبين أن أحد أبرز المعوقات هو عدم تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة والاعتماد على الخبرات العائلية، بالإضافة إلى استخدام الأيدي العاملة غير المدرّبة والمؤهلة والأساليب التكنولوجية القديمة. هذا ينعكس سلباً على مستويات الإنتاجية ويزيد من تكاليف الخدمات نتيجة ضعف المعلومات حول متغيرات السوق وعدم وجود استراتيجية تسويقية واضحة. (ميا، علي؛ وآخرون. 2023)

كما شهدت مجال نظم المعلومات الإدارية تطوراً هائلاً في السنوات الأخيرة، خصوصاً مع تقدم تقنية الحاسبات وثورة الإتصالات. وقد ساعد هذا التطور في ميكنة المعلومات بواسطة أنظمة الكمبيوتر المتطورة وظهور الإنترنت. ونتيجة لذلك، ظهرت أقسام خاصة في المنظمات مهمتها جمع البيانات ومعالجتها وتنظيمها لتسهيل الحصول عليها من قبل متخذي القرار. وليس فقط ذلك، بل أصبحت تلك الأقسام تعطي متخذي القرار خيارات عديدة لتسهيل مهمتهم. (الصغير، وليد؛ وآخرون. 2023)

وبما أن المعلومات هي المحرك لجميع شؤون حياتنا، فإننا نتعامل معها ونعمل في داخلها ونتعلم منها وفيها. ومع ذلك، فإننا نشهد ازدياداً مستمراً في حجم المعلومات الحديثة وتعدد مشكلاتها، مما يؤدي إلى تعدد أهداف المنظمات وزيادة عدد المشتغلين والمتعاملين معها. (الصغير، وليد؛ وآخرون. 2023)

حيث إن الأساليب القديمة لم تعد فعالة في إدارة المنظمات، حيث أن التخمين والحدس والتقليد لم تعد تضمن نجاح الإدارة في تحقيق الأهداف المرجوة. يعود ذلك إلى التطور التكنولوجي الذي أتاح للإنسان جمع المعلومات واستخدامها بشكل أفضل وأسرع. إن نظم المعلومات الإدارية أصبحت أكثر أهمية في تحسين جوانب مختلفة من حياتنا وإدارة المنظمات بشكل خاص. فعدم فعالية نظم المعلومات الإدارية يمكن أن يؤثر سلباً على صنع القرارات الإدارية ويتسبب في خسائر كبيرة للمنظمة، وقد يؤدي حتى إلى فشلها واندثارها من المجتمع. (الصغير، وليد؛ وآخرون. 2023)

أهمية الدراسة

تبرز أهمية البحث من خلال كونه محاولة لتسليط الضوء على التطور الحاصل في المفاهيم الإدارية، وخاصة مفهوم نظم المعلومات الإدارية. ويتمثل أهمية المتغيرات المبحوثة في كونها متغيرات حديثة في مجال الإدارة الإستراتيجية وتكنولوجيا المعلومات، وتعتبر نظم المعلومات الإدارية واحدة من التوجهات المعاصرة التي تعتمد عليها المنظمات في تنفيذ وظائفها وتحقيق أهدافها، وتشكل هذه النظم تحدياً يواجه المنظمات في مجال تنميتها واستثمارها بأفضل شكل ممكن، وربط هذا المجال المعرفي بإدارة الأزمات. (عبد الرحمن، وردة؛ كاظم، زينب. 2019).

يحاول الباحث التعرف على درجة مساهمة نظم المعلومات الإدارية في الحد من تفاقم إدارة الأزمات داخل المنظمة المبحوثة وتحقيق أهدافها المستقبلية. كما يمكن تقديم مجموعة من الإضافات والمعلومات التي تفيد الباحثين والممارسين على مستوى الواقع العملي، وتمكنهم من اتخاذ القرارات بأسلوب علمي أكثر شمولاً وموضوعية. (عبد الرحمن، وردة؛ كاظم، زينب. 2019).

وعلى ذلك يمكن إبراز أهمية الدراسة من ناحيتين، إحداهما الأهمية العلمية، والأخرى الأهمية التطبيقية، كما يلي:

• الأهمية العلمية:

إن أهمية البحث الميداني في تعزيز الوعي للمنظمة المدروسة بشأن أهمية ودور وتأثير نظم المعلومات الإدارية في تقليل تفاقم إدارة الأزمات في الشركة. حيث يهدف البحث الحالي إلى استخدام نتائجه لتوضيح كيفية استغلال الجهود والإمكانات المتاحة للشركة في فهم أهمية نظم المعلومات الإدارية وتأثيرها في إدارة الأزمات وتقليل تفاقمها، وبالتالي تحسين أداء الشركة بشكل أفضل. (عبد الرحمن، وردة؛ كاظم، زينب. 2019)

كما إن للبحث أهمية علمية وتطبيقية، بحيث تكمن الأهمية العلمية في استفادة النتائج والتوصيات لزيادة كفاءة المنشآت وتحسين الأداء. كما تساهم في تطوير الأعمال والخدمات المقدمة، وتفتح آفاقاً جديدة للباحثين والدارسين للاطلاع على نماذج نظم المعلومات الإدارية ومقارنتها لتحسين الأداء، وتوضيح العلاقات بين متغيرات الدراسة لإظهار الصورة للإدارة العليا واتخاذ القرارات الصحيحة. (متولي، إسراء؛ وآخرون. 2020)

• الأهمية التطبيقية:

إن إلقاء الضوء على خصائص نظم المعلومات الإدارية واستخدامها في المنشآت بشكل عام وخاصة في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية. بحيث تساهم في تحسين الأداء البيئي وتحقيق التنمية المستدامة، وتسهيل الإجراءات الإدارية وتقليل الوقت والجهد للموظفين. وكما يمكن لنتائج البحث أن تساهم في تطوير نظم المعلومات الإدارية في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية، خاصة في ظل تطور تكنولوجيا المعلومات الحديثة. (متولي، إسراء؛ وآخرون. 2020).

وتأتي أهمية البحث في كونه يستكشف إحدى المفاهيم التنظيمية الحيوية، بحيث تلعب دوراً حاسماً في تطوير المنظمات وتعزيز تقدمها. فقد أصبح النجاح هدفاً رئيسياً للعديد من المنظمات التي تسعى جاهدة لتحقيق نتائج إيجابية في مختلف المجالات. ويعتبر البحث في معايير نجاح إدارة المشاريع أمراً ضرورياً، وقد ركز البحث على تقييم واقع هذه المعايير على الصعيدين النظري والعملي في المنظمة المدروسة. (متولي، إسراء؛ وآخرون. 2020)

أهداف الدراسة

يهدف هذا البحث إلى:

- 1- تحديد دور نظم المعلومات الإدارية في نجاح إدارة المشروعات في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية.
 - 2- تحقيق التعرف على متطلبات نظام المعلومات الإدارية في تلك الشركات.
 - 3- فهم أثر أبعاد نظم المعلومات الإدارية على نجاح إدارة المشروعات.
 - 4- تقديم بعض المقترحات والتوصيات التي تسهم في توضيح العلاقة بين أبعاد نظم المعلومات الإدارية ونجاح إدارة المشروعات لشركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.
 - 5- إلقاء الضوء على استخدام تطبيقات نظم المعلومات الإدارية في المنظمة المدروسة من خلال استطلاع آراء المدراء والمهندسين، وقياس وتقييم أبعاد الأزمة التنظيمية في تلك المنظمة لتحديد مدى وعي الإدارة بأهمية التصدي لتفادى الأزمة وسد تلك الفجوة لتحقيق الأهداف الشاملة وإدارتها بشكل صحيح لتحقيق النجاح.
 - 6- فهم العلاقة الإحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة الأزمة التنظيمية في المنظمة المدروسة.
- (عبد الرحمن، وردة; كاظم، زينب. 2019)

كما يهدف البحث أيضاً إلى تحديد مستويات تطبيق المجالات المعرفية في شركات المقاولات التي تم اختيارها كعينة للدراسة، وقياس مستوى جودة المشاريع، ومحاولة التعرف على العلاقة والتأثير بين المجالات المعرفية لإدارة المشاريع. وتهدف الدراسة أيضاً إلى بيان تأثير نظم المعلومات الإدارية على تحسين أداء شركات المقاولات ونجاحها في تقديم الخدمات المطلوبة لتوثيق الوثائق وتسجيلها، من خلال بيان تأثير كفاءة أجهزة الكمبيوتر، وبرامج الكمبيوتر، والبنية التحتية للاتصالات، وقواعد البيانات ومستودعات البيانات، وكفاءة نظام المعلومات للموارد البشرية على تقديم الخدمات للوكالة السعودية لتوثيق الوثائق وتسجيلها. (عبد الرحمن، وردة; كاظم، زينب. 2019)

تساؤلات الدراسة

سعى البحث للإجابة عن التساؤلات الرئيسية الآتية:

1. ما دور نظم المعلومات بنجاح المشروعات في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية؟

2. ما هي علاقة نظم المعلومات الادارية بنجاح شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية؟
3. كيف تؤثر نظم المعلومات الإدارية على نجاح إدارة المشروعات؟
4. إلى أي مدى تؤثر كفاءة نظم المعلومات الإدارية على شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية؟
5. ما هي الأدوات والبرامج المستخدمة في نظم المعلومات الادارية ونجاح مشروعات المقاولات؟
6. ما هي الأساليب الممكن استخدامها لمواجهة العوائق التي تواجه منفذي المشروعات بهدف سرعة التنفيذ والتسليم في التوقيات المناسبة؟

فروض الدراسة

إن فروض الدراسة هي جزء أساسي من التعليم، حيث تتيح للطلاب فرصة للتعلم والتطبيق العملي للمفاهيم والمعلومات التي تم تعليمها في الفصل. وبالتالي، فإن أداء الفروض الدراسية يمثل جزءاً هاماً من النجاح الأكاديمي للطلاب.

تختلف الفروض الدراسية من مدرسة إلى أخرى ومن مادة إلى أخرى، وتشمل الأسئلة المتعددة الخيارات، والأسئلة المفتوحة، والتعليقات على الفصل، والأوراق البحثية، والمشاريع، والتقارير، والعروض التقديمية، وغيرها. وغالباً ما تمنح الفروض الدراسية درجاتاً تساعد في تحديد النجاح الأكاديمي للطلاب، وهذا يؤثر في تقييم الأداء العام للطلاب في المادة.

كما يمكن أن يعزى الهدف العام للفروض الدراسية إلى مساعدة الطلاب على تحسين مهاراتهم في البحث والتحليل، وتطوير قدراتهم في التعلم الذاتي والإبداع، وتحسين ثقافتهم العامة وتوسيع معرفتهم في مواضيع محددة. وبالإضافة إلى ذلك، تشكل الفروض الدراسية فرصة للمعلمين لتقييم مدى فهم الطلاب للمفاهيم التي تم تعليمها ولتحديد المناطق التي يحتاج الطلاب إلى تحسينها.

وأحد أهم النصائح للطلاب لتحسين أدائهم في الفروض الدراسية هو التحضير جيداً لها. ويجب على الطلاب قراءة المواد التي تم تعليمها في الفصل والبحث عن المعلومات الإضافية من مصادر متعددة، وإعداد خطة لإنجاز الفروض في الوقت المحدد. ويجب على الطلاب أيضاً تأكيد فهمهم للأسئلة والمتطلبات المطلوبة في الفروض والتأكد من تنفيذها بشكل صحيح.

ومن المهم أيضًا أن يتمتع الطلاب بمهارات تنظيمية جيدة، مثل إدارة الوقت والتخطيط الجيد، وذلك لتحسين أدائهم في الفروض الدراسية. يمكن أن يساعد التحضير المبكر والتنظيم الجيد في تقليل الضغط التي يمكن أن يشعر بها الطلاب وتحسين نوعية العمل الذي ينتج عنهم.

ويمكن توضيح أهم الفروض للدراسة الحالية فيما يلي:

• **الفرض الأول للدراسة:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق نظم المعلومات الإدارية في نجاح إدارة المشروعات.

• **الفرض الثاني للدراسة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد تطبيق نظم المعلومات الإدارية على أبعاد نجاح إدارة المشروعات في شركات المقاولات محل الدراسة.

• **الفرض الثالث:** لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين بشركات المقاولات محل الدراسة حول أبعاد نظم المعلومات الإدارية وفقاً (للعمر، مستوى الخبرة، المؤهل العلمي، النوع).

• **الفرض الرابع:** لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين بشركات المقاولات محل الدراسة حول أبعاد نجاح إدارة المشروعات وفقاً (للعمر، مستوى الخبرة، المؤهل العلمي، النوع)

متغيرات الدراسة

تتمثل أهم المتغيرات التي يعالجها البحث الحالي فيما يلي:

• **المتغير المستقل:** يتمثل في نظم المعلومات الإدارية، وتتمثل أهم المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل فيما يلي:

***البرمجيات:** البرمجيات من أهم الأدوات التي تساعد البشرية على تحقيق أهدافها وتسهيل حياتها. وتشتمل البرمجيات على كل ما يتعلق بالتقنيات الحديثة والتكنولوجيا المتقدمة، وتأتي في مقدمتها البرامج الحاسوبية والتطبيقات الذكية التي تعد من أكثر الأدوات استخداماً في حياتنا اليومية وتعرف البرمجيات بأنها مجموعة من البرامج التي تقوم بتنفيذ مهام معينة على الحاسوب أو الهاتف الذكي أو أي جهاز آخر. وتتميز البرمجيات بأنها عبارة عن تعليمات مكتوبة بلغة معينة تم إنشاؤها لتنفيذ مهمة

محددة، ويتم إنشاء البرمجيات عادة باستخدام لغات البرمجة المختلفة التي تسمح للمبرمجين بكتابة الأوامر اللازمة لتنفيذ المهمة المطلوبة.

***الشبكات:** تعد الشبكات من أهم الأنظمة التي تم تطويرها في العصر الحديث، وهي تقنية تهدف إلى ربط الأجهزة مع بعضها البعض لتسهيل عملية التواصل والتبادل بينها، وتشمل الشبكات العديد من الأنواع المختلفة مثل الشبكات اللاسلكية والشبكات السلكية والشبكات الخاصة والعامة وغيرها. تعتمد الشبكات على استخدام بروتوكولات محددة لتسهيل عملية الاتصال والتبادل بين الأجهزة المشتركة في الشبكة، وتستخدم الشبكات في العديد من المجالات المختلفة مثل المجالات العلمية والطبية والتعليمية والتجارية.

تعتبر الشبكات اللاسلكية من أهم أنواع الشبكات في الوقت الحالي، حيث تمكن المستخدمين من الاتصال بالإنترنت والتواصل مع بعضهم البعض بدون الحاجة إلى استخدام الأسلاك والكابلات، وتستخدم الشبكات اللاسلكية في العديد من المجالات مثل المجال العلمي والطبي والتعليمي والتجاري وغيرها.

***البيانات:** البيانات تشكل عنصراً حيوياً في حياتنا اليومية، فهي تعني المعلومات التي يتم جمعها وتخزينها وتحليلها واستخدامها لتوجيه القرارات واتخاذ الإجراءات اللازمة. وبما أن العالم الرقمي يتسع باستمرار، فإن الكثير من الشركات والمؤسسات تجهز أنظمة لجمع البيانات وتحليلها لأغراض مختلفة، سواء كانت لتحسين الأداء أو تحديد الاتجاهات السوقية أو تحسين العمليات الداخلية، ويمكن الحصول على البيانات من مصادر مختلفة، بدءاً من الأجهزة الشخصية والهواتف المحمولة وحتى الأجهزة الضخمة في محطات الطاقة والمصانع، وتشمل أنواع البيانات الشائعة البيانات النصية والرقمية والصوتية والصورية، ويتم تحليلها باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي والتعليم الآلي والتحليل الإحصائي، وتعد البيانات أحد العوامل الأساسية التي تدعم ثورة الإنترنت، حيث يتم جمع البيانات من مصادر مختلفة في جميع أنحاء العالم لتحليلها وتحويلها إلى معلومات قيمة. ومن خلال التحليل الإحصائي، يمكن تحديد الاتجاهات والمشكلات والفرص التي تواجه المجتمع وتحديد الحلول اللازمة للتغلب عليها.

● **المتغير التابع:** يتمثل في نجاح إدارة المشروعات، وتتمثل أهم المتغيرات الفرعية للمتغير

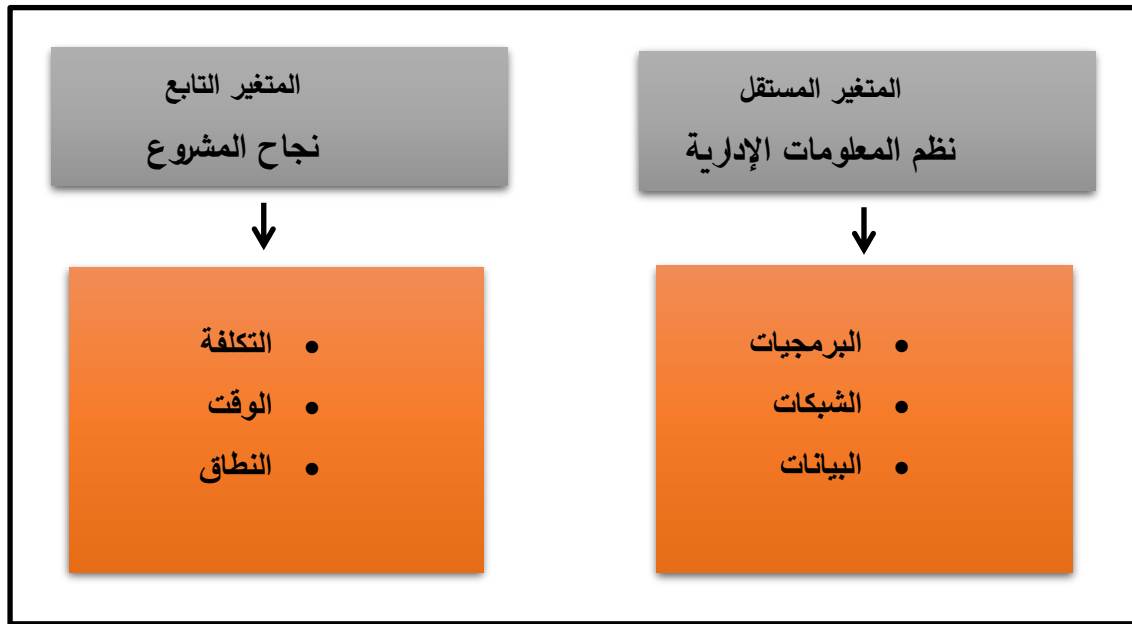
التابع فيما يلي:

***التكلفة:** إن تكاليف المشروع في كل ما يتعلق بالميزانية المخصصة للمشروع وكمية الموارد المالية المتاحة لتنفيذه، ويجب ضبط التكاليف وإدارتها بعناية لضمان الامتثال للميزانية وتحقيق الربحية المطلوبة.

***الوقت:** هذا العامل يتعلق بالجدول الزمني للمشروع والمدة الزمنية المحددة لإنجاز مختلف المهام والأنشطة. وإدارة الوقت تلعب دوراً حاسماً في تحقيق الأهداف في الوقت المحدد.

***النطاق:** يشير عامل النطاق إلى تحديد ما هو العمل الذي يجب القيام به في المشروع وما هي الأهداف والمخرجات المتوقعة، ويتعين تحديد النطاق بدقة ووضوح لضمان تحقيق الأهداف بفعالية. ويمكن توضيح نموذج الدراسة بالشكل التالي:

يتمثل النموذج المقترح للدراسة في المتغيرات الأساسية التي تتناولها الدراسة، ويمكن توضيح النموذج في الشكل (1-1) التالي:



المنهجية وطرق البحث

تتقسم مصادر البيانات إلى مصادر ثانوية وأولية. المصادر الثانوية تشمل المراجع العربية والأجنبية والدوريات والرسائل العلمية التي تتناول موضوع نظم المعلومات وإدارة المشروعات. أما المصادر الأولية فتتعلق بالبيانات المباشرة المتعلقة بموضوع البحث، ويعتمد الباحث عادة على الدراسة الميدانية لجمع البيانات المطلوبة.

في دراسة حول علاقة نظم المعلومات الإدارية بنجاح إدارة المشروعات في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية، تم استخدام استبيان موجه إلى العاملين في تلك الشركات لجمع البيانات بشكل تفصيلي. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في تحليل العلاقات وتحديد النتائج واختبار الفروض الإحصائية لأهداف الدراسة.

حدود الدراسة

سيتم جمع البيانات من خلال إعداد استبيان خاص بموضوع الدراسة ويتم توزيعه على عينة البحث للحصول على البيانات الأولية المطلوبة، بالاعتماد على المراجعة الدقيقة للدراسات السابقة ذات الصلة.

كما تم تحديد متغيرات الدراسة وأساليب القياس من خلال المراجعة الدقيقة للدراسات السابقة، مع التركيز على المتطلبات الأمنية والفنية والبشرية والمادية كأهم أبعاد لتطبيق نظم المعلومات الإدارية. وتشمل الدراسة الحالية دراسة متطلبات نظم المعلومات الإدارية كمتغير مستقل وإدارة المشروعات كمتغير تابع، ويتم صياغة استبيان الدراسة التطبيقية بناءً على ذلك.

تم تحديد حدود الدراسة كما يلي:

1. **الحدود الموضوعية:** تم تقييد موضوع البحث بدور نظم المعلومات الإدارية في نجاح إدارة المشروعات في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية.
2. **الحدود البشرية:** تم إجراء البحث على عينة عشوائية من موظفي ومديري شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية.
3. **الحدود المكانية:** تم إجراء البحث في شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية.
4. **الحدود الزمنية:** تمت الدراسة في سنة 2024.

المنطلقات النظرية للدراسة

اعتمد الباحث على مجموعة من الأساليب البحثية والمتمثلة فيما يلي:

- **حسب الهدف من الدراسة:** قام الباحث بتحديد المشكلة، ثم علاجها وبالتالي فإن الأسلوب المتبع في هذه الدراسة هو الأسلوب الاستطلاعي، حيث يهدف إلى تحديد مشكلة الدراسة، وتحديد متغيراتها،

وصياغة الفروض، ثم استخدام الأسلوب الاستنتاجي والذي يهدف إلى معالجة المشكلة وتقديم الاقتراحات المناسبة لعلاجها، بحيث يهدف إلى توصيف ظواهر ومتغيرات الدراسة وتحليل العلاقات والاختلافات بين متغيرات موضوع الدراسة ومشكلته، حتى يتم تحقيق المعالجة المتكاملة لتلك المشكلة (إبراهيم، 2012).

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى معرفة أثر ودور نظم المعلومات الإدارية في نجاح إدارة المشروعات بالتطبيق على شركات المقاولات السعودية، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتوافق هذا المنهج مع طبيعة الدراسة، إضافة إلى أنه يقدم بيانات ومعلومات واضحة ودقيقة عن المشكلة قيد الدراسة. ثم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

- **حسب نوع البيانات:** اعتمد الباحث على الجمع بين الجانب النظري والجانب التطبيقي من أجل الحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، ويمكن تحقيق ذلك على النحو التالي:

- **حسب البيانات الثانوية:** تُعرف البيانات الثانوية أنها تلك البيانات التي تم جمعها من قبل بواسطة آخرين لأهداف أخرى، ولكن يمكن الاستفادة بها لأغراض الدراسة الحالية، والبيانات الثانوية هي البيانات التي تم جمعها من مصادر أخرى وتستخدم لأغراض غير الغرض الأصلي للجمع. وعادة ما تكون هذه البيانات متاحة للجمهور عبر مصادر مثل الممسوحات والتقارير والدراسات الأخرى. وتستخدم البيانات الثانوية للبحث والتحليل واتخاذ القرارات في مجالات مختلفة مثل الأعمال والتسويق والعلوم والطب وغيرها. وقد اعتمد الباحث على مجموعة من البيانات الثانوية والتي تتمثل في مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع نظم المعلومات الإدارية ونجاح إدارة المشروعات، بالإضافة إلى الدوريات والمجلات العلمية والكتب العربية أو الأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة أو أحد جوانبه.

- **حسب البيانات الأولية:** تُعرف البيانات الأولية أنها البيانات التي تُجمع من الميدان لأول مرة عن طريق الاستقصاء، وتعد بيانات خام (Raw Data) أحد المصطلحات الأساسية في عالم التكنولوجيا والبرمجة وتعني البيانات التي لم تتم معالجتها بأي شكل من الأشكال، وتعتبر هذه البيانات هامة جداً في عملية الحصول على معلومات مفيدة وقيمة.

يمكن اعتبار البيانات الخام هي النتيجة المباشرة للعمليات المختلفة، ويمكن أن تكون هذه العمليات متعددة ومتنوعة، مثل القياسات العلمية والتجارية والاجتماعية والتعليمية وغيرها. وعندما تتم معالجة البيانات الخام، يتم تحويلها إلى شكل يمكن فهمه واستخدامه بشكل أكبر.

وتتميز البيانات الخام بأنها تحتاج إلى معالجة وتحليل لتصبح مفيدة، وذلك يتطلب الكثير من الوقت والجهد، وقد يتطلب أيضاً مهارات تقنية متقدمة. ولكن عندما تتم معالجة البيانات الخام بشكل جيد، يمكن

الحصول على معلومات قيمة ومفيدة تساعد في تحسين العمليات واتخاذ القرارات الصحيحة. تتيح البيانات الخام للمستخدمين الحصول على معلومات أكثر دقة وشمولية، حيث يتم جمع البيانات بشكل أساسي من مصادر متعددة، وعندما تتم معالجتها بشكل صحيح، يمكن استخدامها لتحديد الاتجاهات والإحصائيات والتوجهات في الأسواق والصناعات المختلفة.

وقد قام الباحث بجمع بيانات أولية والتي تم تجميعها من مفردات الدراسة من خلال قائمة الاستقصاء التي تم الحصول عليها من خلال العاملين في شركات المقاولات السعودية الخاضع للدراسة وأعتمد الباحث هنا على أسلوب الدراسة الميدانية في جمع البيانات الأولية حول متغيرات الدراسة من خلال قائمة الاستقصاء التي تم توجيهها إلى العاملين بالبنك الخاضع للدراسة.

تقديم إستبانه البحث

لقد تم استخدام تقنية الاستبيان كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة حيث تم تقسيمه إلى جزأين:

- الجزء الأول: وهو مكون من عدة أسئلة تتعلق بالمعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

- الجزء الثاني: خاص بمتغيرات الدراسة والذي قسم إلى محورين:

• المحور الأول والذي يتعلق بالمتغير المستقل المتمثل في نظم المعلومات الإدارية.

• المحور الثاني يتمثل في نجاح المشروعات.

وقد تم اعتماد مقياس ليكارت الخماسي، وتم تحديد مقياس الإجابة عن فقرات الدراسة كما هو مبين

بالتالي:

جدول رقم (1-1) قياس ليكارت الخماسي

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

سوف يتم تفسير المتوسطات الحسابية وفقا لمقياس ليكارت الخماسي كما يلي:

- متوسط أكثر من 3.6 يشير إلى موافق بشدة أو تسهم بدرجة مرتفعة جدا.
- متوسط يتراوح بين أكثر من 6.2 إلى 3.6 يشير إلى موافق أو تسهم بدرجة مرتفعة.
- متوسط يتراوح بين أكثر من 0.3 إلى 6.2 يشير إلى محايد أو تسهم بدرجة متوسطة.
- متوسط يتراوح بين أكثر من 8.0 إلى 0.3 يشير إلى غير موافق أو تسهم بدرجة ضعيفة.
- متوسط يتراوح بين 0 إلى 8.0 يشير إلى غير موافق بشدة أو لا تسهم إطلاقا.

- أدوات البحث الميداني:

الأساليب الإحصائية التي تفيد في مثل هذه الدراسات تتمثل في مايلي:

- التكرارات والنسب المئوية من أجل معرفة مدى استجابة أفراد عينة الدراسة نحو فقرات ومحاو ومجالات الدراسة ومن أجل وصف خصائص عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة والقيام بترتيبها حسب درجة الموافقة.
- معامل الارتباط بيرسون لبيان علاقة الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
- الانحدار البسيط لتحديد شكل واتجاه العلاقة.

- المعالجة الإحصائية:

سوف تعتمد منهجية معالجة البحث الحالية على بعض أساليب التحليل المتقدم للمتغيرات المتعددة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وفي ضوء طبيعة متغيرات الدراسة من ناحية، وأغراض التحليل واختبار الفروض من ناحية أخرى، سوف يتم الاعتماد على ما يلي:

- اختبار الاعتمادية والثقة باستخدام معامل ثبات ألفا، وسيتم استخدامه لتحديد مصداقية ومدى درجة الاعتماد على المقاييس المستخدمة في الدراسة ودرجة الاتساق الداخلي لأسئلة الاستقصاء.
- أساليب إحصائية وصفية مثل: المتوسطات والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة، والجداول التكرارية (نسبة تكرار المقياس) التي تساعد على عرض البيانات في صورة أكثر وضوحاً

- أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه (On Way ANOVA): يعتبر أحد الأساليب الإحصائية التي يمكن استخدامها في تحديد الفروق بين متوسطات المجتمعات المختلفة، وتم استخدامه بغرض تحديد درجة التشابه أو الاختلاف بين آراء المستقصي منهم.

- أسلوب تحليل الارتباط والانحدار المتعدد: يعتبر ذلك الأسلوب من أساليب التحليل التي تتعامل مع المتغيرات المتعددة، وغالباً ما يتم استخدام هذين الأسلوبين معاً وذلك بغرض الكشف عن نوع وقوة العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، حيث يساعد أسلوب تحليل الانحدار المتعدد على التحقق من وجود علاقة بين المتغير التابع وعدد من المتغيرات المستقلة، كما يستخدم مع هذا الأسلوب في التحليل أسلوب تحليل الارتباط المتعدد وذلك لتحديد قوة العلاقة بين هذين النوعين من المتغيرات.

- اختبار T- Test واختبار F-Test الملازمين لأسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك من أجل التحقق من مستوى المعنوية والدلالة الإحصائية لنوع وقوة العلاقة بين المتغيرات موضع الدراسة واختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة.

- معامل كروبناج إلفا لاختبار ثبات أداة الدراسة.

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة.

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ولتحديد طول مقياس ليكارت الخماسي الحدود الدنيا والعليا تم حساب المدى (5-1=4) ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح، أي أداة الدراسة. $0.80 = 5/4$ ، بعد ذلك يتم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية. وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

* متوسط من 1 إلى 1.80 يعني بدرجة ضعيفة جداً.

* متوسط من 1.81 إلى 2.60 يعني بدرجة ضعيفة.

* متوسط من 2.61 إلى 3.40 يعني بدرجة متوسطة.

* متوسط من 3.41 إلى 4.20 يعني بدرجة كبيرة.

* متوسط من 4.21 إلى 5 يعني بدرجة كبيرة جداً.

- المجتمع البحث:

تم تضمين كافة العاملين في شركات المقاولات السعودية.

- حجم العينة:

تم تحديد حجم العينة عن طريق استخدام برنامج "Rasoft"، وذلك من خلال تحديد المجتمع الأصلي الخاص في الدراسة.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة والإطار النظري

المقدمة

الدراسات السابقة لها دور حيوي بالنسبة للبحوث، فهي تمد الباحث بالفروض وتوضح مفاهيم وتمكنه من اختيار الحقائق المتعلقة بموضوع البحث، وتمكن الباحث من وضع دراسته بين نتائج الدراسات السابقة، ويستطيع عن طريق المقارنات ان يكشف أوجه الاتفاق ويتناول هذا الجزء عرضاً لأهم الدراسات السابقة التي تناولت كلاً من نظم المعلومات الإدارية وإدارة المشاريع والالتزام الوظيفي، وذلك بعد مراجعة الأبحاث والرسائل العلمية والدوريات المتخصصة.

الدراسات السابقة

- دراسة (على، 2023)، بعنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية على جودة القرارات الإدارية بالبنوك التجارية في الأردن"

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية في جودة القرارات الإدارية في البنوك التجارية (بمحليتي عطبرة والدامر في الأردن)، نجد أن العديد من المؤسسات سواء كانت تجارية أو خدمية لا تمتلك الإمكانيات التي تدعمها لجمع البيانات ومعالجتها بالصورة المثلى لإنتاج معلومات تساعد في إعداد تقارير إدارية تكون سند ودعم للمدراء عند صنع القرارات. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتصميم استبانة تم توزيعها على الموظفين بأربعة بنوك تجارية (بمحليتي عطبرة والدامر في الأردن) تم اختيارها عشوائياً، ومن خلال جمع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

تستخدم البنوك التجارية نظم المعلومات المبنية على الحاسب الآلي في توصيل المعلومات إلى المديرين في مختلف المستويات الإدارية، ولدى البنوك نظام معلومات حاسوبي تنقل من خلاله المعلومات الداخلية والخارجية بسهولة وسرعة للمديرين لمساعدتهم في اتخاذ القرارات وتستخدم البنوك نظام معلومات بسيط وسهل ومرن، وتوفر نظم المعلومات التشغيلية معلومات أكثر تفصيلاً ودقة وموثوق بها للمستويات التنفيذية، كما توصلت الدراسة إلى أن المعلومات التي توفرها نظم المعلومات التشغيلية موجهة بالتقارير ومستمرة. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها عقد دورات تدريبية لحملة المؤهل دون الجامعي للتعريف بمفهوم نظم المعلومات واستخداماتها.

- دراسة (بن ظهير، 2023)، بعنوان "تطوير نظم المعلومات الإدارية "نظام فارس" وفق تطلعات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 م. تصور مقترح"

هدف البحث الحالي إلى وضع تصور مقترح لتطوير نظم المعلومات (نظام فارس) وفق تطلعات رؤية المملكة 2030 م، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي؛ لتحليل أهمية نظام فارس وإدارة الموارد البشرية وتوظيفها لتطوير الإدارة التربوية وفق تطلعات رؤية المملكة العربية السعودية 2030م، والتعرف على أهم إيجابيات وسلبياته، والتعرف على إدارة الموارد البشرية وأهمية توظيفها في الإدارة الإلكترونية في ضوء التحول الرقمي ورؤية المملكة 2030 م. وقد توصل البحث إلى ضرورة تطوير وتحديث الأنظمة الرقمية باستمرار لضمان مواكبة التقنيات المتجددة وتحقيق رؤية 2030 م، كما وضع البحث تصور مقترح لتطوير نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) وفق تطلعات رؤية المملكة 2030 م، وأوصى تعزيز وزيادة الوعي بأهمية نظام فارس بين منسوبي المدارس لتحقيق الأهداف المنشودة، وإقامة إدارات التعليم دورات تدريبية وورش عمل لكافة العاملين لرفع مستوى مهارة استخدام نظام فارس في المؤسسة التعليمية، وعقد شراكة مع شركات تكنولوجيا لتوفير الخدمات الفنية للصيانة ومعالجة المشكلات المتعلقة بها أثناء استخدام نظام فارس.

- دراسة (الركبان، 2023)، عنوان "تحقيق الأمن السيبراني لأنظمة المعلومات الإدارية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: دراسة تقييمية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تحقيق الأمن السيبراني لأنظمة المعلومات الإدارية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والكشف عن المعوقات التي تحد من تحقيقه، وتقديم مقترحات تسهم في تحقيقه، وقد تكون أفراد الدراسة من (٦٣) موظفا وموظفة من عمادة تقنية المعلومات وإدارة الأمن السيبراني، وتم تطبيق المنهج الوصفي المسحي، وكانت الاستبانة هي أداة جمع البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: موافقة أفراد الدراسة بدرجة عالية وبمتوسط حسابي عام (4.14) على واقع تحقيق الأمن السيبراني لأنظمة المعلومات الإدارية، وموافقة أفراد الدراسة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي عام (2.63) على المعوقات التي تحد من تحقيق الأمن السيبراني لأنظمة المعلومات الإدارية، وموافقة أفراد الدراسة بدرجة عالية وبمتوسط حسابي عام (3.81) على المقترحات التي تسهم في تحقيق الأمن السيبراني لأنظمة المعلومات الإدارية. وعلى ضوء النتائج أوصت الدراسة بالتالي: تطوير البنية التحتية السيبرانية في الجامعة باستمرار للحد من الاختراقات والهجمات السيبرانية، وإيجاد آليات للتعامل الفوري مع مخاطر الأمن السيبراني، تتماشى مع الضوابط الأساسية الصادرة من الهيئة الوطنية للأمن السيبراني.

- دراسة (عبد الله، 2023)، بعنوان "إدارة المخازن وتأثيرها بالنظم معلومات الإدارية: دراسة تحليلية على المؤسسة الوطنية للسلع التموينية منطقة الوسطى"

هدف البحث إلى التعرف على تأثير النظم المعلوماتية الإدارية على المخازن لكي يجعل منه مساهما وفعالا في التخطيط وضبط المخزون بفاعلية وكفاءة حتى يحقق الرصيد الأمثل من الاستثمارات، وبذلك فإنه يهدف إلى متابعة المنصرف والوارد وتوضيح الرصيد لكل صنف يتواجد في المخزن، وتحديد الكميات المطلوبة شراؤها من كل صنف في الوقت المناسب، والمتابعة الدورية لحركة الأصناف المتداولة من حيث الكمية والقيمة، ومن ثم تفادي الخسائر الناتجة عن تكديس السلع أو عدم متابعتها فتوفر المؤسسة الكثير من الوقت والمال.

- دراسة (آمنة، 2023)، بعنوان "نظم المعلومات الإدارية في مجال الأعمال الرقمية: بين المفهوم الإسلامي والغربي في الجزائر"

هدفت الدراسة إلى تقديم رؤية وصفية تحليلية عن التحولات التي تشهدها المنظمات في الاقتصاد الرقمي، وكيف تتنافس اليوم على كسب رهان التقدم الحضاري والادعاء بالسبق في الإشارة إلى التطور التكنولوجي المعلوماتي ونظم المعلومات الاستخباراتي، وقد توصلت الدراسة إلى أن الإسلام هو الأقوم في هذا الميدان ما ترك مجالا من مجالات الحياة إلا وقد صبغها بصبغته، من خلال الإشارة إلى الأشياء ليعترك المجال لأولي الأبواب من أجل البحث والسعي وراء الحقائق العلمية.

- دراسة (بكر، 2023)، بعنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين: دراسة حالة الشركة السودانية للتعدين 2016-2021"

تناولت هذه الدراسة أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين بالشركة السودانية للتعدين وتهدف إلى التعرف على واقع تطبيق نظم المعلومات الإدارية وأثرها في أداء العاملين بالشركة، وتمثلت مشكلة الدراسة في أن مستويات أداء العاملين بالشركة السودانية للتعدين مازالت دون الطموحات المنشودة ربما يعزي السبب لعدم التطبيق الأمثل لنظم المعلومات الإدارية بالشركة رغم اهتمام الإدارة العليا بالحوسبة والرقمنة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج التاريخي وأسلوب دراسة الحالة واختبرت عدد من الفرضيات من بينها، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين بالشركة السودانية للتعدين، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين بالشركة السودانية للتعدين، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين بالشركة السودانية للتعدين، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستلزمات التنظيمية لنظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين بالشركة السودانية

للتعدين. وتوصلت هذه الدراسة لجملة من النتائج أهمها: أن التطبيق الأمثل لنظم المعلومات الإدارية يساهم في تطوير أداء العاملين بالشركة السودانية للتعدين بصفه خاصة وللشركات الأخرى بصفة عامة. أوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: التركيز على فعالية النظم المستخدمة في الشركة والاستفادة القصوى منها في التطوير العالي للعاملين لزيادة الإنتاج والإنتاجية.

- دراسة (الحماوى، 2023)، بعنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية في النجاح الاستراتيجي: دراسة ميدانية في البنوك الإسلامية اليمنية بمحافظة عدن"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية بأبعاده الأربعة (الموارد البشرية الموارد المادية، البرمجيات، أمن المعلومات في النجاح الإستراتيجي بأبعاده الثلاثة (البقاء، النمو، التكيف) في البنوك الإسلامية اليمنية بمحافظة عدن، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون محل الدراسة من القيادات الإدارية العاملة في تلك البنوك، وعددهم (56) عنصراً، واعتمدت الدراسة في تحديد محل الدراسة على أسلوب الحصر الشامل، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والبرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات. وتوصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات، أهمها: يوجد أثر لنظم المعلومات الإدارية في النجاح الإستراتيجي بشكل عام، كما يوجد أثر لكل بعد من أبعاد نظم المعلومات الإدارية الأربعة (الموارد البشرية، الموارد المادية، البرمجيات، أمن المعلومات) في النجاح الإستراتيجي في البنوك محل الدراسة، وتوفر مستوى نظم المعلومات الإدارية في البنوك محل الدراسة بمستوى عال جداً على المستوى العام للمتغير وعلى مستوى الأبعاد (الموارد المادية، البرمجيات، أمن المعلومات وبمستوى عال للبعد الموارد البشرية)، ويتوفر مستوى النجاح الإستراتيجي للبنوك محل الدراسة بمستوى عال على المستوى العام للمتغير وعلى مستوى البعدين (النمو، التكيف وبمستوى عال للبعد البقاء)، وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات، منها: اهتمام البنوك باستغلال نقاط القوة، ومعالجة نقاط الضعف، واقتناص الفرص، وتجاوز التهديدات بما يحقق أهدافها، واقترحت الدراسة: إجراء دراسة علمية في أثر نظم المعلومات الإدارية في الرقابة بأبعاد أخرى لنظم المعلومات الإدارية، ويمكن تحديدها وفقاً للوظائف التخصصية للبنوك.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال المراجعة التي قام بها الباحث بدراسة الأبحاث والأدبيات السابقة لتقديم ملخص عن العلاقة بين نظم المعلومات الادارية ودورها في نجاح المشروعات، أظهرت الدراسات وجود تأثير إيجابي لتقنية المعلومات في تحسين الأداء، وكذلك تأثير نظم المعلومات على ادارة المشروعات. كما ركزت دراسة أخرى على العلاقة بين نظم المعلومات وفعالية نظم دعم القرار، وأظهرت وجود علاقة إيجابية بينهما. (البلوي، علي. 2024)

كما أظهرت الدراسة السابقة أهمية تحليل كيفية دعم نظم المعلومات الإدارية بشكل فعال لتطوير كفاءات الموارد البشرية، وتحديد العوامل التي تؤثر على تطبيق هذه النظم. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن نظام المعلومات الإدارية يلعب دوراً حيوياً في تطوير كفاءات الموارد البشرية في المنظمات والشركات، حيث يعتبر أداة استراتيجية لجمع وتخزين وإدارة وتحليل البيانات المتعلقة بالموارد البشرية. وباستخدام هذه النظم، يمكن للشركات تخطيط بشكل فعال لتطوير كفاءة الموظفين، وتحديد احتياجات التدريب، ورصد وتقييم تأثير برامج تطوير الكفاءات (البلوي، علي. 2024).

أجرت دراسة للمحياوي والوائل (2019) بحثاً بعنوان "أثر المجالات المعرفية PMBOK في جودة المشروع دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في المشاريع الانشائية التابعة لوزارة الاعمار والاسكان في محافظة ذي قار بالعراق"، حيث استهدفت معرفة تأثير هذه المجالات على جودة المشاريع الإنشائية في محافظة ذي قار التابعة لوزارة الإعمار والإسكان. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم توزيعها على مدراء ومهندسين تنفيذيين في ثلاث دوائر وخمس شركات. ووفقاً لنتائج الدراسة، كانت مستويات تطبيق المجالات المعرفية في الدراسة متوسطة، حيث كانت إدارة المشتريات تحظى بأعلى نسبة ممارسة، بينما كانت إدارة المخاطر أدنى مستوى ممارسة. كما كشفت الدراسة أن جودة المشاريع في المحافظة كانت متوسطة، وأن جودة العملية كانت أعلى مستوى ممارسة. وأظهرت النتائج وجود علاقة إحصائية بين المجالات المعرفية PMBOK وجودة المشروع، حيث كانت إدارة أصحاب المصلحة واتصالات المشروع هما المجالان الأكثر تأثيراً على جودة المشروع.

وقد أجرت دراسة بعنوان "قياس مستوى معايير نجاح إدارة المشاريع: دراسة استطلاعية في مصنع المحاليل الوردية في محافظة نينوى" من قبل العزاوي والجبوري (2022)، بهدف وصف وتشخيص معايير نجاح إدارة المشاريع في المصنع. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت جميع العاملين في المنظمة المبحوثة بمختلف المستويات الإدارية. أظهرت النتائج وجود مستويات عالية من

الإجراءات السليمة لنجاح إدارة المشاريع في المنظمة، مما يشير إلى وجود خطط وسياسات واضحة تُنفذ بصورة دورية.

حيث تمت دراسة نظم المعلومات الإدارية كمتغير تابع في بعض الأحيان وكمتغير مستقل في أحيان أخرى. وقد تركزت الدراسات السابقة بشكل رئيسي على تأثير تطبيق نظم المعلومات على بعض الأنشطة الإدارية مثل اتخاذ القرارات وإدارة الموارد البشرية، دون التطرق إلى علاقتها بإدارة المشروعات. ويلاحظ أن معظم الدراسات كانت تنظر إلى نظم المعلومات الإدارية من زاوية واحدة، سواء من خلال تأثيرها على وظائف المشروع أو من خلال التكنولوجيا المستخدمة. ولم تتناول الدراسات السابقة بشكل كافٍ دور نظم المعلومات، وخاصة تلك المبنية على الحاسوب، في نجاح إدارة المشروعات.

وعلى الرغم من وجود دراسات سابقة حول نجاح مشاريع تطوير البرمجيات، إلا أن الدراسات التي تتناول مشاريع نظم المعلومات التنظيمية نادرة. يثير البحث بعض الأسئلة المثيرة للاهتمام، مثل: هل يشبه نجاح إدارة مشاريع نظم المعلومات نجاح مشاريع تطوير البرمجيات؟ هل يرتبط نجاح إدارة مشروع نظم المعلومات بتحقيق النطاق والجدول الزمني والتكلفة الأساسية؟ وكيف تؤثر التغييرات على النطاق على تصور نجاح إدارة مشاريع نظم المعلومات؟ يهدف هذا البحث إلى استكشاف هذه الأسئلة من خلال فحص نجاح إدارة المشاريع لمشاريع نظم المعلومات، وتقديم رؤى جديدة حول هذا الموضوع للممارسين والباحثين في هذا المجال. (Varajão, João; et all.2020)

البحث الأول: نظم المعلومات الإدارية

المقدمة

تعد تكنولوجيا المعلومات أو تقنية المعلومات أحد التطورات التكنولوجية، حيث تعد من أهم المتطلبات الأساسية للمنظمات في هذا العصر، وذلك نتيجة للطلب المتزايد عليها، بالإضافة لحاجة المنظمات إلى بناء أنظمة جيدة، حيث أن المعلومات أصبحت تُشكل ثروة هائلة لتلك المنظمات ومورداً أساسياً من مواردها، كما أصبحت تخصص أموالاً كثيرة وجهود مضيئة نحو الحفاظ على أمن المعلومات واستمرارية تدفقها. (الحمادي، 2023)

لقد تجاوز الإهتمام بتكنولوجيا المعلومات الحدود الأكاديمية، حيث أصبحت من أهم المحركات الأساسية للإنتاج والنمو في كثير من بلدان العالم، فالعمل على تطويرها يساعد على زيادة الإنتاجية في معظم المجالات، ومن خلال تقنية المعلومات يمكن للإنسان التخلي عن النظم التقليدية المعقدة والصعبة، واستبدالها بالتقنيات الحديثة، مما يؤدي إلى تقليل الجهد والوقت والأيدي العاملة، حيث تستخدم في مجالات عديدة منها المجال الطبي والإداري والبنوك والمجال التعليمي وغيرها. (بكر، 2023)

ويتميز عصر العولمة والمعلوماتية باستخدام تكنولوجيا المعلومات في جميع منظمات الأعمال الكبيرة منها والصغيرة، الخاصة والعامة لتعزيز إدارة منظماتهم، حيث تساعد نظم المعلومات في إدارة الموارد وتوفير السلع والخدمات ذات الجودة العالية وكذلك الحصول على الميزة التنافسية، لذلك من المهم لمنظمات الأعمال أن تتفهم أهمية تكنولوجيا المعلومات في هذا الفصل، ولذا سوف يركز هذا الفصل على تناول مفهوم تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالعولمة، ومبررات الحاجة إلى تكنولوجيا المعلومات، وأنواع تكنولوجيا المعلومات، والممارسات العلمية لتكنولوجيا المعلومات، وتأثير تكنولوجيا المعلومات على ديناميكية المنظمة، وطريقة أداء الأعمال، و مفهوم حوكمة تكنولوجيا المعلومات. (أمنة، 2023)

مفهوم نظم المعلومات الإدارية

- أوضح (الحمدى، 2023) نظم المعلومات الإدارية أنها مجموعة من العناصر المترابطة المادية، والبشرية، والبرمجيات تعمل على جمع ومعالجة وتخزين واسترجاع المعلومات وتوزيعها بهدف دعم اتخاذ القرارات، كما تساعد المديرين والعاملين في كسب وابتكار المعرفة وحل المشكلات.
- وعرفها أحد الباحثين بأنها هي نظام متكامل لتوفير المعلومات موحدته لدعم عمليات الإدارة ووظائف صنع القرار في المنظمة وتقوم بتحليل الأنشطة التشغيلية في المنظمة وعادة ما تستخدم للإشارة إلى أساليب إدارة المعلومات وأساليب دعم صنع القرار البشرى. (الركبان، 2023)
- بينما عرف (بكر، 2023) أنها عبارة عن نظام متكامل ومتفاعل من الأدوات والأجهزة والبرامج والوسائل التقنية الحديثة والموارد البشرية المتخصصة والمستفيدين والمستخدمين الذي يعمل على جمع وتنظيم وتبويب وتحليل ومعالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات ذات فائدة عالية ونشرها، وتمكن الاستفادة من القيام بمهام وإنجاز الأعمال ودعم متخذي القرار، ومن ثم العمل على تخزينها وتحديثها باستمرار واسترجاعها وقت الحاجة، بما يحقق أفضل استخدام ممكن لهذه المعلومات بغرض دعم القرارات (أي أنها تركز على تحديد وتجميع المعلومات وتحليلها، ويمكن أن يكون نظاماً يدوياً أو كهروميكانيكياً أو إلكترونياً، وتوفير المعلومات لمستفيديها، ويتكون من أفراد وبرامج وأجهزة وإجراءات بهدف تزويد المستخدمين بكل ما يحتاجونه من معلومات).
- وأوضح (آمنة، 2023) نظم المعلومات الإدارية هي عبارة عن تقنية تستخدم في إدارة المعلومات والبيانات في الأعمال الإدارية. وهي تعتبر من الأدوات الحديثة التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنفيذ جميع العمليات الإدارية، سواء كانت إدارية أو مالية أو إنتاجية.
- بينما يرى (على، 2023) نظم المعلومات الإدارية تشير إلى استخدام الأنظمة والتكنولوجيا المحوسبة لدعم العمليات التجارية والعمليات وصنع القرار. يمكن أن تكون تأثيرات نظم المعلومات الإدارية على عمليات الإدارة والأداء كبيرة وبعيدة المدى.

خصائص نظم المعلومات الإدارية

- أوضح (بن ظهير، 2023) أن نظم المعلومات الإدارية تتميز بمجموعة من الخصائص أهمها ما يلي:
- تعتمد نظم المعلومات الإدارية على إجراءات محددة ومنظمة ومنطقية شأنها شأن النظم العامة للمعلومات وتهتم بجمع وتخزين البيانات الصادقة والدقيقة والموضوعية للتأكد من المعلومات وقد وصلت لمتخذي القرار في الوقت المناسب.
- نظم المعلومات الإدارية تخدم عملية صنع القرارات بمختلف أنواعها وحل المشكلات التنظيمية والإدارية مع توفير قنوات اتصال مناسبة بين النظم الفرعية في المنظمة، وبين المنظمة وبيئته، وأن الغرض من نظام المعلومات هو تحسين عملية صنع القرار في المنظمة، من ثم يجب ان يتميز نظام المعلوماتي بقدرته على تلبية احتياجات المديرين في كافة المستويات الإدارية من المعلومات، وقدرته على تخطي حواجز التنظيم الرسمي على ان تكون هذه المعلومات متكاملة تساعد في اتخاذ القرار في الوقت المناسب ويعتمد على توافر مجموعة من الحقائق التي تمكنه من اشباع حاجات المستفيدين من خلال توفير المعلومات الخاصة بعملية اتخاذ القرار ومن ثم جعل النظام إداري ناجح.

أهمية استخدام نظم المعلومات الإدارية لتحسين الأداء

- أشار (على، 2023) أنه يمكن إستخلاص أهمية نظم المعلومات الإدارية على الوجه التالي:
- تقوم نظم المعلومات الإدارية بتجميع البيانات من مصادرها المباشرة وتخزينها بغرض إسترجاعها عند الحاجة، وذلك بعد معالجتها وتحويلها إلى مخرجات (معلومات) لتمكن الإدارة من اتخاذ قرارات على أساس رشيد.
- تزود نظم المعلومات الإدارية المؤسسة بالمعلومات التي نحتاجها لممارسة العمليات الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة).
- تعمل نظم المعلومات الإدارية على خلق قنوات الاتصال (افقياً، رأسياً) بين الوحدات الإدارية في العمل.
- تسهل نظم المعلومات الإدارية عملية استرجاع المعلومات وتقييم أنشطة المؤسسة وقياس كفاءة الأداء وتقييم النتائج.

- تساعد نظم المعلومات الإدارية المؤسسة في تقدير احتياجات المستقبل وتعرف على احتمالات التغيير المتوقعة في بيئة العمل، وبذلك يكون بوسع الإدارة أن تحدد مسبقاً الإجراءات اللازمة لأي تغييرات محتملة.

- تعمل نظم المعلومات على تقليل الوقت والجهد لمتخذي القرار .

- تمثل نظم المعلومات الإدارية السبيل الوحيد للحياة وبقاء واستمرار المنظمة حيث ينظر لها اليوم كأحد الموارد الأساسية للمؤسسات.

- تساعد نظم المعلومات الإدارية كافة المستويات الإدارية في عملية اتخاذ القرارات الصحيحة مما تدعم القرارات في الوقت المناسب.

- تسهم وجود نظم المعلومات الإدارية فهم احتياجات العملاء وتحقيق رضائهم وتنمية ولائهم على تقديم خدمات ذات جودة عالية.

- تساعد في تحسين كفاءة المنظمة من خلال سهولة اكتشاف الأخطاء والمشاكل واكتشاف أوجه القصور حتى حلها.

- بينما أشار (الحمادي، 2023) أنه يمكن لأنظمة المعلومات الإدارية (MIS) أن تساعد المؤسسات على تحسين أدائها من خلال توفير معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب لدعم عملية صنع القرار. ويمكن لنظم المعلومات الإدارية أيضاً أن تساعد المؤسسات على تحديد مجالات عدم الكفاءة، وتبسيط العمليات، وخفض التكاليف. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لنظم المعلومات الإدارية أن تساعد المؤسسات على فهم عملائها وأسواقها بشكل أفضل، مما يسمح لهم بتخصيص منتجاتهم وخدماتهم لتلبية احتياجات عملائهم. بشكل عام، كما يمكن أن يؤدي استخدام نظم المعلومات الإدارية إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية والربحية. ومع ذلك، هناك أيضاً مخاطر محتملة مرتبطة باستخدام نظام المعلومات الإدارية، مثل خطر اختراق البيانات واحتمال استخدام نظام المعلومات الإدارية لأغراض ضارة.

- أوضح (عبد الله، 2023) أنه يمكن لأنظمة المعلومات الإدارية (MIS) أن تساعد المؤسسات على تحسين أدائها من خلال توفير معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب لدعم عملية صنع القرار. يمكن لنظم المعلومات الإدارية أيضاً أن تساعد المؤسسات على تحديد مجالات عدم الكفاءة، وتبسيط العمليات، وخفض التكاليف. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لنظم المعلومات الإدارية أن تساعد المؤسسات على فهم عملائها وأسواقها بشكل أفضل، مما يسمح لهم بتخصيص منتجاتهم وخدماتهم لتلبية احتياجات عملائهم. بشكل عام، يمكن أن يؤدي استخدام نظم المعلومات الإدارية إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية والربحية. ومع

ذلك، هناك أيضًا مخاطر محتملة مرتبطة باستخدام نظام المعلومات الإدارية، مثل خطر اختراق البيانات واحتمال استخدام نظام المعلومات الإدارية لأغراض ضارة.

- بينما أشار (بكر، 2023) أن أهمية نظام المعلومات الإدارية تتمثل في تتضمن بعض التأثيرات الرئيسية لنظام المعلومات الإدارية على عمليات الإدارة والأداء ما يلي:

• تحسين عملية صنع القرار:

يمكن لنظام المعلومات الإدارية أن يوفر للمديرين إمكانية الوصول في الوقت الفعلي إلى البيانات الدقيقة وذات الصلة، مما يمكنهم من اتخاذ قرارات مستنيرة بسرعة وكفاءة.

• تعزيز الاتصال:

يمكن لنظم المعلومات الإدارية تسهيل الاتصال داخل المؤسسة من خلال توفير منصة مركزية لمشاركة المعلومات والتعاون في المشاريع.

• زيادة الكفاءة:

يمكن لنظم المعلومات الإدارية أتمتة المهام الروتينية وتبسيط العمليات، مما يوفر الوقت للمديرين للتركيز على المزيد من المبادرات الاستراتيجية.

• تخطيط أفضل:

يمكن لنظم المعلومات الإدارية أن تساعد المديرين على تحليل البيانات وتحديد الاتجاهات ووضع التوقعات، مما يمكنهم من تطوير خطط استراتيجية أكثر فعالية.

• تحسين مراقبة الأداء:

يمكن لنظام المعلومات الإدارية أن يزود المديرين بمقاييس الأداء ولوحات المعلومات في الوقت الفعلي، مما يسمح لهم بتتبع التقدم وتحديد مجالات التحسين.

بشكل عام، يمكن أن تكون تأثيرات نظم المعلومات الإدارية على عمليات الإدارة والأداء كبيرة، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين عملية صنع القرار وتعزيز التواصل والتعاون.

تقنيات إدارة الأداء في نظم المعلومات الإدارية

تقنيات إدارة الأداء في نظم المعلومات الإدارية تشمل مجموعة من الأدوات والتقنيات التي تساعد في تحسين أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها. من بين هذه التقنيات: (عبد الله، 2023)

• **نظم إدارة العلاقات مع العملاء (CRM):** تساعد في تحسين تجربة العملاء وزيادة رضاهم من خلال جمع وتحليل بيانات العملاء وتخزينها واستخدامها لتوفير خدمة أفضل وتخصيصها للاحتياجات الفردية للعملاء.

• **نظم تخطيط موارد المؤسسات (ERP):** تساعد في تكامل وتنسيق جميع أقسام المؤسسة مثل المبيعات والمشتريات والإنتاج والمالية والموارد البشرية وتوفير بيانات موحدة وموثوقة لاتخاذ القرارات.

• **نظم إدارة الأداء التنظيمي (OPM):** تساعد في تحديد ومتابعة وتقييم أهداف المؤسسة ومتابعة أدائها وتحليل النتائج واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق الأهداف.

• **نظم إدارة الجودة الشاملة (TQM):** تساعد في تحسين جودة المنتجات والخدمات وزيادة رضا العملاء من خلال تطبيق مبادئ الجودة الشاملة والتحسين المستمر.

• **نظم إدارة العمليات (BPM):** تساعد في تحسين كفاءة وفعالية العمليات المؤسسية من خلال تحليل وتصميم وتنفيذ ومراقبة العمليات وتحسينها باستخدام تقنيات التحسين المستمر مثل ستة سيغما وتقنيات التحليل الإحصائي.

أنواع نظم المعلومات الإدارية

(Types of Management information systems)

مرت نظم المعلومات بتطورات متعددة من نظم يدوية تقليدية إلى نظم آلية وإلكترونية حديثة ويتوقف استخدام المنظمة لأي نوع منه على عدة عوامل: حجم المنظمة، نشاط المنظمة، عدد ونوعية الموارد البشرية، الإمكانيات المادية المالية واستخدام النظم التقنية الحديثة في عملياتها وأنشطتها والإمكانيات البشرية ومدى قدراتها على التعامل مع برامج الحاسب الآلي، العوامل البيئية ومدى تأثيرها على مختلف البيانات التي تعتمد عليها المنظمة وتتمكن من تقسيم أنواع نظم المعلومات الإدارية على النحو التالي: (بن ظهير، 2023)

◀ النظم اليدوية

بدأت نظم المعلومات الإدارية قبل إدخال الكمبيوتر بفترة طويلة منذ الزمن وهو ما يشار له بنظم المعلومات غير المحسوبة ويمثل النظام التقليدي لإدارة نظم المعلومات والذي شاع الاعتماد عليه، وكما أنه مازال قائماً في العديد من المنظمات، أهم النظم المستخدمة لنظم يدوية هي (نظم الملفات، نظام السجلات، نظم اليدوي).

◀ نظم المعلومات الإدارية وفقاً للمستويات الإدارية وفقاً للمجالات الوظيفية

مثل (نظم المعلومات التسويقية، نظم المعلومات الإنتاج، نظم المعلومات المحاسبية والتمويل، نظم المعلومات الموارد البشرية) من المعلوم أن أي منظمة أعمال سواء كانت إنتاجية أو خدمية، لا بد أن تتوفر فيها مستويات إدارية مختلفة، تعمل على توفير كافة المعلومات الإدارية المطلوبة لهذه المنظمة أي أن ليس هناك مستوى إداري واحد يستطيع تقديم كافة المعلومات الإدارية التي تحتاجها المنظمة، بل لا بد من وجود أكثر من مستوى يقوم بهذا العمل ويمكن القول أن البيئة التنظيمية للمنظمات تتكون من عدة مستويات إدارية تقابلها أنواع من نظم المعلومات الإدارية كما هو موضح بالجدول رقم (1-2).

جدول رقم (1-2) أنواع نظم المعلومات الإدارية وفقاً للمستويات الإدارية

النظام	التعريف	مثال
1- نظام معلومات المستوى الإستراتيجي. Strategic level systems.	نظام يساعد الإدارة العليا على تحديد ومعالجة القضايا الاستراتيجية طويلة الأجل سواء داخل أو خارج المنظمة	أي نظام يستخدم للتنبؤ استخدام القرارات المستقبلية
2- نظام معلومات مستوى الإدارة. Management Level systems	نظام يستخدم في العمليات الإدارية على مستوى الإدارة الوسطى.	مثل التوجيه والرقابة واتخاذ القرارات.
4- نظام معلومات المستوى التشغيلي. Operational level Systems	نظام يساعد المديرين في المستوى التشغيلي على المتابعة وتقييم الأداء للأنشطة والمعاملات الخاصة بالمنظمة وتدفق المواد الخام ومستلزمات الإنتاج وحركة الأموال من مصروفات وإيرادات	مثل العملاء، التأمين، الامتحان، مواعيد الحضور إلى العمل المبيعات، الرقابة الآلية على المخزون.

1. نظام المعلومات على المستوى الإستراتيجي

يتم من خلال نظم المديرون التنفيذيون Executive Information Systems

وهي نظم معلومات محسوبة تملك تحليلات وقدرات خاصة تعمل على تلبية إحتياجات الإدارة العليا من المعلومات الضرورية لأغراض اتخاذ القرارات غير الهيكلية في المستوى الاستراتيجي وتتمثل في:

- نظم الذكاء الإصطناعي:

يهدف إلى فهم طبيعة الذكاء الإنساني عن طريق عمل برامج للحاسب الآلي قادرة على محاكاة السلوك الإنساني المتمم بالذكاء، ويعنى قدرة برنامج الحاسب على حل مسألة ما، أو اتخاذ قرار في موقف ما، بناء على وصف لهذا الموقف، إن البرنامج نفسه يجد الطريق التي يجب أن يتبع للتوصل للقرار بالرجوع إلى العديد من العمليات الاستدلالية التي غذى بها البرنامج.

- النظم الخبيرة:

تعد النظم الخبيرة بمنزلة "أدوات حاسوب صممت لتحسين جودة المعرفة إمكانيات الوصول لها، حيث تستفيد منها صناع القرار في العديد من المجالات والتطبيقية كما تسهم في حل المشكلات وتقديم الخلاصات والتقارير وغير ذلك، وهدفها الأساس دعم القرارات الاستراتيجية للإدارة العليا بالدرجة الأولى والتعامل مع المعرفة فضلاً عن المعلومات البيانات المكثفة متعددة العوامل والمتغيرات.

2. نظام المعلومات على المستوى الإداري

نظم تخدم القرارات شبه الهيكلية، برامج تخدم صناعة القرارات وحل المشكلات في الإدارة التنفيذية والوسطى أكثر من العليا، فنظم المعلومات الإدارية تمهدت في منتصف الستينات بهدف توفير المعلومات اللازمة لمستوى الإدارة الوسطى لمساعدتها في إتمام وظائفها من تخطيط ورقابة واتخاذ قرارات يحتاج الى قدر من المعلومات لضمان تدفقها وتبادلها من خلال قواعد بيانات وبرامج تخدم صناعة القرار وحل المشكلات، فهي تخدم القرارات شبه المستهلكة على مستوى الإدارة التكنيكية وبخاصة فيما يتعلق بأمر العمل الأسبوعية، الشهرية، السنوية، لتمكنها من القيام بالوظائف الإدارية المختلفة من (تخطيط/ تنظيم/ توجيه/ رقابة)، ومنها نظم دعم القرارات وهي نظم معلومات تعتمد على الحاسب الآلي بتوفير مجموعة متكاملة من البرمجيات والحزم الجاهزة والنماذج وأدوات المعالجة وتتفاعل مع المعطيات لتقديم الحلول المقترحة بهدف تقديم المساعدة لاتخاذ القرارات شبه الهيكلية في المستوى الإداري عن طريق الدمج بين عناصر قاعدة البيانات والنماذج الكمية بالإضافة إلى وجهة نظر متخذ القرار، أما نظم دعم القرارات الجماعية فهي منظومة معلومات محسوبة وتفاعلية تدعم عمل الفريق لحل المشاكل غير الهيكلية وشبه الهيكلية .

3. نظام معلومات المستوى التشغيلي

وتتم من خلال وجود نظم معالجة المعاملات وهذه النظم ظهرت في منتصف الخمسينات حيث ينصب عملها على أنها تقوم بتشكيل وتسجيل المبادلات الروتينية اليومية الضرورية لإدارة العمل وتسييره وتسفيد منها المنظمة بوظائفها المختلفة من تسويق، انتاج وتصنيع، ومحاسبة ومالية، وموارد بشرية عن طريق الدعم التي تقدمه الى القرارات الهيكلية على المستوى التشغيلي ، وتعد هذه الأنظمة على قدر كبير من الأهمية لما لها من دور بارز في التعامل المباشر، وتتعدد تقسيمات أنواع نظم المعلومات المختلفة نظم معالجة المعاملات (TPS): هي نظم تقوم بتشكيل وتسجيل المبادلات الروتينية اليومية الضرورية لإدارة العمل وتسييره، ولها دور بارز في التعامل المباشر مع الزبائن، نظم أتمتة المكاتب (OAS) هي النظم التي تعمل على الاستفادة من التكنولوجيا لأتمتة المكاتب بالوسائل التقنية التي من شأنها مساعدة العاملين على إنجاز أعمالهم، نظم المعلومات الادارية (MIS) نظم تخدم القرارات شبه الهيكلية على مستوى الادارة التكتيكية المستوى الاداري في المنظمة خاصة فيما يتعلق بأمور العمل الأسبوعية، الشهرية، نظم دعم القرار (DSS) فهي مجموعة متكاملة من البرمجيات الحزم الجاهزة، والنماذج وأدوات المعالجة تتفاعل مع المعطيات وتقديم برامج الحوار، لتقديم الحلول المقترحة، أما نظم قرارات الجماعة فهي (GDSS) منظومات معلومات حاسوبية وتفاعلية تدعم عمل الفريق لحل المشاكل الهيكلية وغير الهيكلية وشبه الهيكلية، نظم مشغلي المعرفة (KWS) وهي نظم معلومات مبنية على المعرفة تخدم القرارات غير الهيكلية في المستوى المعرفي يساعد مشغلي المعرفة على تأمين المعارف الجديدة وتكاملها مع المنظمة، نظم معلومات المديرين (Executive Information Systems) نظم معلومات محوسبة تملك تحليلات خاصة وقدرات تعمل على تلبية احتياجات الادارة العليا من المعلومات الضرورية لأغراض اتخاذ القرارات غير الهيكلية في المستوى الاستراتيجي.

4. النظم الوظيفية الفرعية للمعلومات Functional Information Subsystems

نظم المعلومات الإدارية قد تأخذ أشكالا متعددة وأبعادا متنوعة حسب ما تمليه الأهداف التنظيمية المنشودة وطبيعة المنظمة وظروفها ومتغيرات بيئتها، كما تأخذ هذه النظم شكل ومحتوى المجال الوظيفي الذي تعمل فيه مثل المجال التسويقي، العملياتي، المحاسبي والمالي..... الخ.

ومن ناحية أخرى يمكن أن يشكل نظام المعلومات الإداري إطارا متكاملا لنظم وظيفية فرعية للمعلومات بحيث يرتبط كل نظام فرعي للمعلومات بمجال وظيفي مهم في المنظمة، وبالتالي يصبح نظام المعلومات الإداري المحوسب Computer –based MIS عبارة عن منظومة مركبة من النظم

الوظيفية الفرعية المتفاعلة مع بيئة المنظمة والمفتوحة على البيئة الخارجية كما هو واضح في الشكل رقم (5) الذي يعبر عن مفهوم النظام المتكامل للمعلومات الإدارية.

بنظرة تحليلية الى النموذج يلاحظ أنه يتكون من عدد محدد من النظم الوظيفية الفرعية للمعلومات التي تشترك في عناصر جوهرية لا غنى عنها لأي مؤسسة.

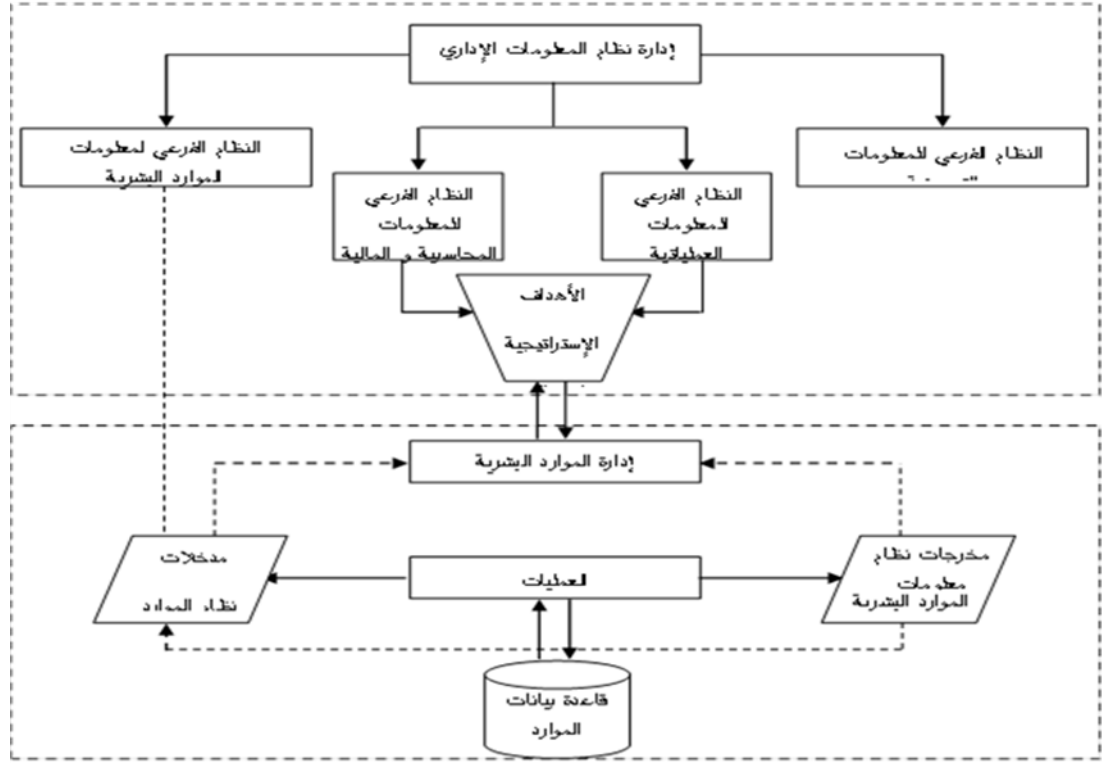
وهي (الأهداف الاستراتيجية، استراتيجية الأعمال الشاملة، معايير الجودة الشاملة، وإجراءات وقواعد العمل الضرورية لإنجاز الأهداف).

ومن العرض السابق يتضح لنا أن لكل نظام وظيفي فرعي مدخلاته وعملياته ومخرجاته وقاعدة بيانات تخزن فيها ملفات النشاط الوظيفي وبالتالي تكون مفيدة لدعم عمليات وأنشطة الإدارة الوظيفية المسؤولة كإدارة التسويق، وإدارة العمليات والإنتاج، والإدارة المحاسبية والمالية، وإدارة الموارد البشرية..... الخ، وتقدم المعلومات للنظام بهدف المشاركة وتحقيق أكبر قدر من التكامل بين النظم الوظيفية الفرعية للمعلومات والاستفادة من تقاريرها لإعداد تقارير معلومات شاملة ومتكاملة لأنشطة وعمليات المنظمة وتقييم الأداء الكلي للمنظمة في قطاع الصناعة أو السوق المستهدف. وتقارير المعلومات الشاملة ويقوم نظام المعلومات الإداري المتكامل بإنتاجها وتقديمها مستفيدا من تخصص النظم الفرعية التي يتكون منها وبذلك يستطيع نظام المعلومات الإداري من تحقيق الدعم والإسناد الضروري للإدارة الاستراتيجية (العليا) في دعم قراراتها غير الهيكلية (غير المبرمجة) والإدارة الوسطى الوظيفية (التكتيكية) لدعم القرارات شبه الهيكلية (شبه المبرمجة).

والذي سوف تترك لها في فصول قادمة والنظم الوظيفية الفرعية للمعلومات التي ناقشناها تمثل في الواقع بنية تنظيمية وتقنية ومعلوماتية متكاملة لنظام المعلومات الإداري، وإن مكونات هذه البنية المتكاملة من النظم الفرعية للمعلومات ترتبط بأهداف ترتكز على رؤية استراتيجية واضحة للمنظمة، وفي الوقت الذي يتوفر لدى كل نظام فرعي للمعلومات القدرة على إنجاز أنشطة معالجة البيانات وتنفيذ الأنشطة الوظيفية لكل إدارة أساسية من إدارات المنظمة ولتلبية احتياجات هذه الإدارات من المعلومات ذات الجودة الشاملة و القيمة المضافة فإن هذه النظم هي أيضا موارد نظام المعلومات الإداري المتكامل لإعداد تقارير معلومات عن الأداء الكلي للمنظمة من منظور إداري .

بطبيعة الحال ساعد التطور المتسارع في مجال الحاسوب ونظم وأدوات تكنولوجيا المعلومات التي رافقتها ثورة غير مسبوقة في صناعة الاتصالات وتكنولوجيا الشبكات الى جعل هذا النموذج الوظيفي المتكامل لنظام المعلومات أمر ممكن من الناحية التصميمية التقنية ومن الناحية التطبيقية والعملية، وبمعنى آخر، إن هذا النموذج المهم لنظام المعلومات الإداري المتكامل والذي يستند على أرقى تقنيات

الحاسوب Computer-based MIS هو اليوم ليس فقط ممكن التطوير والتطبيق فالأمر تجاوز ذلك فالنظام يمتلك جدوى اقتصادية ، جدوى تقنية، وجدوى تنظيمية ولكن بشرط أن يتم تصميمه بناءات على احتياجات المستخدمين أولاً وأن تضمن الإدارة كفاءة وفعالية استخدامه وتطويره ثانياً كما هو موضح في الشكل رقم (2-1) .



شكل رقم (2-1) النظام المتكامل للمعلومات الإدارية

وبعد أن تم استعراض لأنواع مختلفة لنظم المعلومات الادارية يمكن القول ان نظم المعلومات الادارية تعد بمثابة مجموعة من النظم الفرعية المحسوبة والمختصة بمجالات إدارية محددة التخطيط والمتابعة والرقابة والتوجيه والإشراف والاتصالات.... وغير ذلك من نظم فرعية تتكامل وتتفاعل مع بعضها البعض لتكون نظام معلوماتي داخل المنظمة الذي يلاحظ أن جميعها تحتوي على مكونات جزئية لدعم القرار والذكاء الاصطناعي.

معوقات تنظيم نظم المعلومات الإدارية

- أوضح (بن ظهير، 2023) أن أهم المعوقات التي قد تعوق المؤسسات من تطبيق نظم المعلومات الإدارية تتمثل فيما يلي:
- عدم فهم الإدارة كيفية عمل النظام المعلوماتي، وكيفية استخدامه وتصميم نظم المعلومات الإدارية.
- طول الحقبة الزمنية مما يؤدي الى وجود قاعدة بيانات ضخمة لسنوات عديدة.
- المشاكل التي تتعلق بإدارة المعلومات وتنظيم البيانات والمطبوعات.
- عادة نظم المعلومات الإدارية يتم وضعها في صورة غير رسمية دون وجود أي نماذج وهذا يسبب العديد من المشاكل مثل عدم وجود إمكانية الاعتماد على مواصفات معينة لتصميم النظام.
- الاعتماد الكامل على تطبيقات الحاسب الآلي فأصبحت مع مرور الوقت هذه التطبيقات أكثر تعقيداً من تخزين البيانات وربطها وتزويد المديرين بها عند الحاجة إليها.
- الطبيعة الديناميكية التي تتسم بها نظم المعلومات الإدارية تجعل من الصعب على بعض المنظمات مواكبة الاستراتيجيات والمقترحات.
- عدم قدرة نظم المعلومات الإدارية على التكيف مع القرارات المختلفة.
- إضفاء الطابع المؤسسي والبرمجة على نظم المعلومات الإدارية يتطلب الكثير من الخبرة لرصد وتقييم النظم.
- تشغيل برامج نظم المعلومات الإدارية يميل الى أن يكون مكلفاً نسبياً على بعض المنظمات وبخاصة التي لا يتوافر بها جوانب مالية جيدة.
- نظم المعلومات الإدارية تتطلب توافر الجانب العلمي حيث إنها تتطلب أكثر من حقل من العلوم، بينما في الواقع العملي تتطلب توافر الجانب الفني.
- كل هذه العوامل تؤدي الى فشل نظم المعلومات الإدارية مما أدى الى ضرورة تطوير نظم المعلومات الإدارية لكي تصبح أكثر مرونة وتكامل مع أنها تؤد نفس الوظائف التقليدية، ومن العرض يتضح لنا أن مشاكل التي تتعرض لها نظم المعلومات الإدارية ترتبط بمشاكل في (استخدام النظام أو قناعة المستفيد).

شروط نجاح نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال

يحقق تواجد نظام للمعلومات في المنظمة مزايا عديدة، فبالإضافة الى تكامل الأنظمة، وتلافي الازدواج في العمل وتقليل العمل الإداري، فإن نظام المعلومات يساعد على توفير البيانات والمعلومات اللازمة للإدارات المختلفة سواء من داخل المنظمة أو من البيئة المحيطة والتي تساعد إدارة المنظمة على اتخاذ القرار بما يتفق والمتغيرات البيئية. ويتطلب نجاح أي نظام لمعلومات ضرورية وتوافر مجموعة من الشروط: (الركبان، 2023)

- أولها: يتمثل في القيام بمسح شامل لنوعية المعلومات المتداولة فيها ومدى امكانية الربط بينها والاستفادة منها، مع تحديد متطلبات مصادر كل منها، ومعدل التغير الذي يطرأ عليها وتحديد وسائل تداول المعلومات داخل المنظمة.

- وثانيها: يتمثل في تنمية معارف فريق الإدارة في مستويات الإدارية المختلفة حول إمكانات نظم المعلومات وكيفية تشغيلها ومدخلاتها ومخرجاتها ويستلزم ذلك ضرورة توافر المتخصصين في مجال تحليل النظم بهدف توفير التشغيل الكامل للنظام.

- وأخيراً: يستلزم الأمر وضع خطة متكاملة تضمن التطبيق التدريجي للنظام طبقاً لمدى توافر المعلومات في صورة ملائمة لاستخدامها في النظام، ومدى توافر الكفاءات المطلوبة للتشغيل وفي ضوء اقتناع الإدارة والعاملين.

العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار عند انشاء وبناء نظام متكامل للمعلومات الإدارية

وتتمثل هذه العوامل في: (الركبان، 2023)

• حجم وطبيعة النشاط:

حيث كلما كبر حجم النشاط بالمنشأة وتتنوع فإنه يحتاج إلى أنظمة نوعية للمعلومات لتغذية نظام المعلومات المركزي وتغذية مراكز اتخاذ القرارات الفرعية وتغذية قاعدة البيانات بالشركة، أما في حالة صغر حجم النشاط وتنوعه فإن هذا يعني وجود مركز واحد للمعلومات يمكنه تلبيه احتياجات الإدارة من المعلومات.

• درجة توفر العنصر البشري:

فهو القادر على تشغيل نظام المعلومات الإدارية بالمنشأة، بالإضافة إلى قدرة المنشأة على الاحتفاظ بهذا العنصر فالمنشأة الكبيرة يمكنها توفير وتأهيل الأفراد اللازمين لتشغيل وإدارة نظم المعلومات، بينما المنشأة الصغيرة قد لا يتوفر لديها هذه النوعية من الأفراد ولا تهتم بتخصيص من يعمل بنشاط المعلومات لصغر حجم النشاط بها.

• درجة توافر الكوادر الإدارية:

فهي القدرة على الاستفادة من المعلومات المتوفرة وقدرتها على المفاضلة بين المعلومات التي ينتجها نظام المعلومات الإدارية والمعلومات التي يمكن الحصول عليها من مصادر أخرى، في المنشأة الكبيرة تكون التخصصات الإدارية على مستوى عال من المهارة ولديها القدرة على الاستفادة من المعلومات ويمكن تأهيلها وتدريبها على كيفية الاستفادة الفعالة من المعلومات المتاحة لها من خلال برامج متخصصة، بينما في المنشأة الصغيرة قد لا تتوفر هذه الكفاءات لصغر النشاط الذي يكفيه مهارة عادية.

• مدى توفر المستلزمات المادية:

مثل الحاسبات الإلكترونية وغيرها من وسائل جمع وتوصيل المعلومات من وإلى النظام، في المنشأة الكبيرة تتوفر لديها القدرة المالية التي تمكنها من شراء وتشغيل الحاسبات الإلكترونية، كما أن كبر حجم النشاط. ونوعيته يجعل تشغيل هذه الحاسبات اقتصاديا مما يرفع من فاعلية وكفاءة نظم المعلومات، بينما في المنشأة الصغيرة فإن الأمر لا يحتاج توفير مثل هذه الإمكانيات الإلكترونية وقد يكتفي بنظم يدوية.

• إحتياجات الادارة للمعلومات:

ففي الشركات الكبيرة الحجم حيث تزداد الفجوة بين الإدارة العليا والإدارات التشغيلية، فإنها تحتاج إلى كميات ونوعيات من المعلومات عن النشاط بصفة عامة، وهذه المعلومات يصعب توفيرها بدون نظم معلومات كبيرة ومنظمة. بينما في المنشأة الصغيرة يمكن للإدارة الحصول على معلوماتها بسهولة من خلال النظم اليدوية للمعلومات، والاحتياجات من المعلومات تعتمد على الغرض الذي تستخدم فيه ويمكن تحديدها في إنتاج التقارير، والتنبؤ بأحداث المستقبل، والتخطيط، وصنع القرارات، والرقابة، وتقييم الأداء وغيرها من العناصر الآخر.

البحث الثاني: نجاح إدارة المشروعات

المقدمة

يعتبر الأداء المؤسسي للمشروعات من العوامل الرئيسية التي تحدد نجاح المؤسسات في القطاع الخاص والعام، ويمثل الأداء المؤسسي مجموعة من الأنشطة والعمليات التي تتم داخل المؤسسة لتحقيق الأهداف المحددة، ويتم تحديد الأداء المؤسسي بناءً على مجموعة من المؤشرات، مثل الكفاءة والجودة والإنتاجية والتكلفة والتفوق على المنافسين والرضا العام للعملاء. (طه، 2023)

وتعتمد نجاح المؤسسات بشكل كبير على الأداء المؤسسي، حيث أن الأداء المؤسسي الجيد يساعد على تحقيق المزيد من النجاح والاستمرارية، كما أنه يساعد على تحسين سمعة المؤسسة وزيادة قدرتها على التنافس في السوق. (إبراهيم، 2022)

ويمكن تحقيق الأداء المؤسسي الجيد من خلال تنفيذ مجموعة من الإجراءات والعمليات، مثل تحسين إدارة الموارد البشرية، وتطوير العمليات التشغيلية، وتحسين الجودة وتطوير المنتجات والخدمات، وتحسين العلاقات مع العملاء والموردين، كما يجب العمل على تحديد الأهداف المحددة وتحديد الإجراءات اللازمة لتحقيقها. (رمضان، 2023)

المفهوم

يعد الأداء مفهوماً جوهرياً ومهماً بالنسبة لمنظمات الأعمال بوجه عام، كما يعتبر من أهم المواضيع التي تشغل بال الإدارة في جميع الدول المتقدمة والنامية ذلك لأن نمو الدخل الحقيقي ورفع مستوى المعيشة بها يعتمد أساساً على رفع مستوى كفاءة الأداء كما يعبر عن مستوى التقدم الاقتصادي والحضاري لأي بلد، كما يعد مفهوماً مهماً للمنظمات بشكل عام ويكاد يكون المفهوم الرئيسي لمجمل فروع المعرفة الإدارية، وقد ركز عدد كبير من الباحثين في دراساتهم على موضوع الأداء المؤسسي. (عبد الرحمن، 2018)

تناول الباحثون عدة مفاهيم للأداء المؤسسي يمكن استعراضها كما يلي:

يُعرف النجاح في أداء المشروعات بأنه القدرة التنافسية التي تميز الشركة عن غيرها في سوق الأعمال. يتعلق التميز المؤسسي بخلق مزايا تنافسية فريدة للشركة تساعد على تحقيق أداء متفوق

وزيادة حصتها في السوق. يتضمن التميز المؤسسي العديد من العوامل مثل الابتكار، والجودة، والخدمة العملاء المتميزة. (إبراهيم، 2022)

أوضح (رمضان، 2023) أن الأداء المؤسسي هو "السلوك الذي يتبعه المورد البشرى لأداء وظائفه في العمل".

- بينما أوضح (Phuangsuwan, . Etall, 2024) أن الأداء المؤسسي هو "قدرة المؤسسة على الإستمرار محقق في ذلك التوازن بين متطلبات العميل الداخلي والخارجي وأيضا كل المتعاملين معها".

- وقد عرف (Mukhlif, 2023) الأداء المؤسسي بأنه "عبارة عن مدى تحقيق المنظمة للأهداف المحددة لها".

- ينما أشار (الجبالي، 2023) أن الأداء المؤسسي عبارة عن " عملية تحليل وقياس الأعمال المنجزة خلال فترة زمنية محددة".

- وأوضح (بشر، 2022) أن الأداء المؤسسي يتمثل في أنه "عملية اتخاذ قرار بناء على معلومات رقابية لإعادة توجيه مسارات الأنشطة بالمؤسسات، لضمان تحقيق أهداف المؤسسة الربحية والغير ربحية، كما يمكن تعريفه بأنه منظومة متكاملة لإنتاج وتحليل أعمال المنظمة في ظل تفاعل مع عناصر بيئتها، من بعد أداء الفرد والوحدات المؤسسية".

- وعرفه (Radhi, 2023) أنه "التعرف على مدى تحقيق المؤسسة أو عدم تحقيقها لأهدافها المتوقعة".

- كما عرفه (Alsuwaidi, 2023) بأنه "الدرجة التي تتحقق فيها المهام الموكلة للفرد وهو يعكس الطريقة التي يحقق فيها الفرد متطلبات وظيفته ويشبع حاجاتها".

- ويرى (Sahb, 2023i) أيضا بأن الاداء المؤسسي هو "مفهوم يعكس كلا من الأهداف التي تطمح المؤسسة إلى تحقيقها والوسائل اللازمة لتحقيقها".

- ومن وجهة أخرى يرى (إسماعيل، 2023) أن الأداء المؤسسي "هو مجموعة من المعايير والمقاييس والأدوات التي تحكم على قدرة المؤسسة على إنجاز وتحقيق أهدافها الموضوعة مسبقا واستخدام كافة الموارد المالية والبشرية والمعلوماتية بكفاءة وفعالية".

- بينما اشار (الكاس، 2020) أن الأداء المؤسسي هو إنجاز الأهداف التنظيمية باستخدام الموارد بكفاءة وفعالية وتعنى الكفاءة تعظيم النتائج باستخدام أقل الموارد أما الفعالية فتتعلق في إنجاز الأهداف المرغوبة وقد ركزت العديد من الدراسات على مفاهيم الأداء وتقييمه وتناول معظمها الأداء من منظور الأمور

الداخلية لكن ذلك التقييم لا يركز الاهتمام على نمو الموجودات ولا الابتكار ولا التعلم وإنما يركز على الأهداف.

- وحدد (Mohammed, 2023 & Faisal) خمسة عناصر توضح مفهوم الأداء المؤسسي وهم:

• تحقيق الأهداف:

تعتبر الأهداف من المكونات الرئيسية للأداء المؤسسي، وذلك لأن الأهداف هي التي تميز بين كل مؤسسة وأخرى ويتم وضع الأهداف بطريقة تتسجم مع متطلبات العمل وإمكانيات المؤسسة. (الهندال، 2022)

• تخطيط الأداء:

إن الخطط التي تضعها إدارة المؤسسة تعبر عن الطرق والأساليب التي تساعد على تنظيم العمل وتحسين الأداء بطريقة عملية تتضح فيها الأدوار ومؤشرات قياس الأداء لتحقيق نتائج أفضل. (طه، 2023)

• تهيئة ظروف العمل:

إن التزام الإدارة بكل ما وضعته من خطط وتوفير المستلزمات المادية والبشرية اللازمة للقيام بالواجبات الوظيفية بصورة مرضية يدل هذا على رغبة الإدارة في تحسين الأداء من خلال تهيئة ظروف العمل الملائمة لتحسين الأداء. (بشر، 2022)

• مراجعة الأداء:

إن الإدارة الناجحة في مجال إدارة الأداء هي التي تراقب العمليات التي تتم لتحسين الأداء وضبطها ولا تنتظر إلى نهاية الأداء لتقييمه بل تقوم بالمراجعة المستمرة لاكتشاف الأخطاء وتجويد الأداء.

• تطوير الأداء:

مع التزايد المستمر للتطور التكنولوجي والأساليب المستخدمة في الإدارة وتنظيم العمل يجب أن تكون المؤسسة وخصوصا الإدارة على دراية كافية بهذه التطورات حتى تتمكن من تحسين العمليات التي تقوم بها لتحسين الأداء ووضع استراتيجيات وأهداف مبنية على أساس منهجي متكامل وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة. (Wangna, 2023& Piyakul)

- بينما أوضح (السوداني، 2020) أن الأداء مفهوم جوهري وهام جدا لجميع المنظمات بوجه عام ويمثل القاسم المشترك لاهتمام علماء الإدارة ويكاد أن يكون الظاهرة الشمولية وعنصر محوري لجميع فروع وحقول المعرفة الإدارية بما فيها إدارة الجودة الشاملة وذلك لأن كفاءة الأداء تؤدي مباشرة لكفاءة المنتجات والخدمات المقدمة وبالتالي إرضاء العملاء وسد احتياجاتهم وإشباع رغباتهم وتجاوز تطلعاتهم الامر الذي يزيد من القدرة التنافسية للمنظمات وزيادة قدرتها على البقاء والنمو والتطور.

- بينما أشار (رمضان، 2023) أن مصطلح الأداء المؤسسي يتكون من مكونين رئيسيين هما الكفاءة والفعالية، أي أن المؤسسة التي تتميز بالأداء هي التي تجمع بين عاملي الفعالية والكفاءة، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

- الكفاءة: تعرف الكفاءة بأنها "قيمة الموارد المستخدمة لإنتاج وحدة واحدة من المنتجات" وهي بالتالي مفهوم لترشيد استخدام الموارد البشرية والمادية والمالية والمعلومات المتاحة، ويعتمد قياس الكفاءة على مؤشرين أساسيين هما: مدى توفر الطاقات البشرية والمادية والمالية والمعلومات المتاحة، وسبل استخدام تلك الموارد لتحقيق الأهداف. (Alsuwaidi, 2023)

- الفاعلية: وهي مؤشر لمدى تحقيق الأهداف، ولذلك فهي تهتم بالأهداف التي تحددها المنظمة ومدى تحقيقها، بالإضافة إلى تحسين عملياتها الداخلية والحصول على الموارد التي توصف بالندرة من البيئة التي تعمل فيها. (الجبالي، 2023)

أهمية تحقيق التميز في الاداء المؤسسي

حدد (Phuangsuwan, . Etall, 2024) أن أهمية الأداء المؤسسي تتمثل فيما يلي:

- المساعدة في التحقق من مدى قدرة الوحدات المحلية لدى المؤسسة في تحقيق أهدافها، فمن خلال توفر مجموعة من المعايير والمقاييس المستخدمة لتقييم الأداء يمكن أن يتم تحديد الفارق بين ما هو مخطط له وما تم إنجازه فعلياً، وبالتالي تحديد نقاط الضعف والقوة لدى المؤسسة واتخاذ القرارات لتصحيح ومعالجة نقاط الضعف والاستفادة من نقاط القوة.

- إن عملية تقويم الأداء تسلط الضوء على مدى الكفاءة في استغلال الإدارة لكافة الموارد المتاحة لها، ويتم ذلك من خلال استثمار الموارد البشرية بصورة أفضل والحد من إهدار الموارد المالية من خلال تقليل التكاليف والنفقات بما يؤثر على جودة الخدمة المقدمة.

• تساعد الإدارة في معرفة ما تحتاجه لتحقيق أداء عالي يتناسب وأهدافه الموضوعية، حيث يساعد التقييم على تحديد الطرق الصحيحة لرفع كفاءة الأداء والتي إن تم إتباعها يتم تحسين مستوى الأداء في المؤسسة ككل. (رمضان، 2023)

• المساهمة في تطوير الأقسام والوحدات في المؤسسة، وذلك من خلال تشخيص مشاكل ومعوقات كل قسم ووحدة ومحاولة معالجتها من خلال أسس ومعايير محددة.

• خلق جو من التنافس بين كافة الأقسام المختلفة داخل المؤسسة من خلال وضع أسس ومعايير للثواب والعقاب وتطبيق مبدأ العدالة في المكافأة والحوافز.

• تحقيق مستوى أفضل من رضا العملاء والعاملين على حد سواء حيث لابد من مواكبة التطور من أجل الاستمرار في تقديم الأفضل للعملاء والعاملين من خلال توفير مجموعة من المعايير لقياس مدى رضاهم عن تلك الخدمات المقدمة.

- بينما أشار (Mukhlif, 2023) أن أهمية الأداء المؤسسي تنبع من كونها توفر بيئة مناسبة لإدارة المؤسسة لتحقيق الأهداف ، كما تساعد على تقوية مبدأ المشاركة في صنع القرار واستثمار الموارد المتاحة لتحسين الأداء وتحفيز العاملين وبجانب ذلك يمكن توضيح أهمية الأداء المؤسسي كالتالي:

• زيادة الارتباط بمنهج إدارة الجودة الشاملة والمساهمة في تحقيقها.

• إعتبار عملية أداء العاملين هي البوابة التي تحقق المؤسسة من خلالها الكثير من العمليات مثل التدريب والتحفيز والتقييم.

• إحداث التوافق والتكامل بين تحقيق الأهداف وتقييم العاملين وتطوير أدائهم.

• تعزيز وزيادة القدرة التنافسية ورفع المكانة السوقية للمؤسسة في الأسواق.

• تقوية المرونة في مستويات الإدارة الوسطى نحو جودة العمل ومجارية التطور.

- بينما أشار (Radii & Hamdi 2023) أن التميز في الأداء المؤسسي يساهم في تحقيق ما يلي:

• المساعدة في التحقق من مدى قدرة الوحدات المحلية لدى المؤسسة في تحقيق أهدافها فمن خلال توفر مجموعة من المعايير والمقاييس المستخدمة، لتقييم الأداء يمكن أن يتم تحديد الفارق بين ما هو مخطط له وما تم إنجازه فعلياً، وبالتالي تحديد نقاط القوة والضعف لدى المؤسسة. (إبراهيم، 2022)

• تسليط الضوء على مدى الكفاءة في استغلال الإدارة لكافة الموارد المتاحة لها ويتم ذلك من خلال استثمار الموارد البشرية بصورة أفضل، والحد من إهدار الموارد المالية من خلال تقليل التكاليف والنفقات بما لا يؤثر على جودة الخدمة المقدمة. (رمضان، 2023)

• يساعد المدير في معرفة ما يحتاجه لتحقيق أداء عالي يتناسب وأهدافه الموضوعية، ف نماذج التقييم تشتمل على مجموعة أسس تساهم في تحديد الطريق الصحيح لرفع كفاءة الأداء والتي إن تم إتباعها تساهم في تحسين مستوى الأداء لدى المؤسسة. (الهندال، 2020)

• المساهمة في تطوير الأقسام المحلية للمؤسسة، وذلك من خلال تشخيص مشاكل ومعوقات كل قسم داخل المؤسسة ومحاولة معالجتها بعد تقييمها من خلال أسس ومعايير محددة. (الجبالي، 2023)

• خلق جو من التنافس بين كافة الأقسام داخل المؤسسة من خلال تعزيزها لمبدأ الثواب والعقاب.

• تحقيق مستوى أفضل من رضا العملاء والعاملين على حد سواء، فلا بد من مواكبة التطور من أجل الاستمرار في تقديم الأفضل للعملاء والعاملين من خلال توفير مجموعة من المعايير لقياس مدى رضاهم عن تلك الخدمات المقدمة. (السوداني، 2020)

- وحدد (Alsuwaidi, 2023) أهمية تحقيق التميز في الأداء المؤسسي ويتمثل في ما يلي:

• إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي، الذي يبعد تعدد شكاوى العاملين تجاه المنظمة.

• رفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدرتهم، بما يساعدهم على التقدم والتطور.

• تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية، كون نتائج هذه العملية ستسهم في تطوير المؤسسة ككل.

• دفع المدراء والمشرفين إلى تنمية مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرية، وتعزيز قدراتهم الإبداعية، للوصول إلى أفضل ما يمكن لأداء المرؤوسين.

• دفع المدراء إلى تطوير العلاقات الجيدة مع المرؤوسين، والتقرب إليهم للتعرف على مشاكلهم.

• تجعل العامل أكثر شعور بالمسؤولية، وذلك لزيادة شعوره بأن هنالك من يهتم بتطوير قدرته.

• دفع العامل للعمل باجتهاد وجدية وإخلاص، ليتقرب فوزه باحترام وتقدير رؤسائه معنوياً.

مراحل تحقيق التميز في الأداء المؤسسي

أوضح (الجبالي، 2023) أن أهم مراحل التميز المؤسسي تتمثل فيما يلي:

• المرحلة ١: التحليل والتقييم

تبدأ مرحلة التميز المؤسسي بالتحليل والتقييم الشامل للمؤسسة وبيئتها التنافسية، ويتضمن ذلك دراسة القدرات الداخلية للمؤسسة والموارد المتاحة، بالإضافة إلى فحص سلوك واحتياجات العملاء واستيعاب تطلعاتهم، وتهدف هذه المرحلة إلى فهم أفضل لنقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي تواجه المؤسسة.

• المرحلة ٢: وضع الاستراتيجية

بعد التحليل والتقييم، يتعين على المؤسسة وضع استراتيجية تميز محكمة، ويتضمن ذلك تحديد الجوانب التي ترغب المؤسسة في تميز نفسها بها، سواء كان ذلك من خلال الابتكار في المنتجات أو تحسين جودة الخدمات أو بناء علاقات متميزة مع العملاء. يجب أن تكون الاستراتيجية متناسقة مع رؤية المؤسسة وتهدف إلى تحقيق الميزة التنافسية. (Radii & Hamdi 2023)

• المرحلة ٣: التنفيذ والتنظيم

في هذه المرحلة، يتم تنفيذ الاستراتيجية المحددة وتنظيم العمليات والموارد لتحقيق التميز المؤسسي، ويشمل ذلك تحديد المسؤوليات وتخصيص الموارد اللازمة وإعداد الخطط التشغيلية. كما يجب أن تتم المتابعة الدقيقة والقياس المستمر لضمان تنفيذ الاستراتيجية بفعالية وتحقيق الأهداف المرجوة. (Mohammed, 2023 Faisal)

• المرحلة ٤: الرصد والتقييم

تعتبر مرحلة الرصد والتقييم أحد الأجزاء الأساسية في عملية التميز المؤسسي. يجب أن يتم رصد أداء المؤسسة ومقارنته بالأهداف المحددة، وذلك من خلال استخدام مؤشرات الأداء والتقييم المستمر، يساعد هذا التقييم في اكتشاف الفجوات والفرص للتحسين وضمان استمرارية التميز المؤسسي.

• المرحلة ٥: التحسين المستمر

يجب أن تكون عملية التميز المؤسسي دائمة التحسين والتطوير، ويتعين على المؤسسة الاستفادة من التقييمات السابقة وتحليل النتائج وتطوير خطط التحسين المستمر. من خلال الابتكار المستمر والتعلم من الأخطاء، ويمكن للمؤسسة تحسين أدائها وتعزيز موقعها التنافسي.

- وتبنى عملية تحقيق التميز في الأداء المؤسسي في المؤسسات الصغيرة والكبيرة على عدة خطوات، وهي: (Wangna, 2023& Piyakul)

- القيام بجمع المعلومات وتحليلها لغاية إعداد دراسة تحدد مجالات التطور لاحقاً.
- جمع المعلومات وإعداد مسودة عن مدى قدرة المؤسسة.
- مراجعة دراسات متعلقة بتطوير الأداء في المنشأة، وتنفيذ خطط مالية وإدارية لتلك الغاية.
- تقييم المؤسسة بإجراءات عمل قياسية لعملياتها.
- الخروج بمسودة وصف وظيفي تتضمن الاقتراحات الأولية للتعديل.
- وضع مؤشر احتياجات تدريبية للمؤسسة بواسطة خطط دقيقة.
- تطوير وتحسين آلية لتقييم الأداء في المؤسسة وحفظها في السجلات المتعلقة بتقييم الأداء.
- التركيز على العناصر الملموسة للأداء (kpi: key performance indicators) التي تعمل على تحقيق التطوير المؤسسي كما يقول الكتاب بداية من ممارسات الأقسام المالية والإدارية والاستراتيجية وغيرها.

- بينما أشار (Alsuwaidi, 2023) أن الأداء المؤسسي يتكون من الخطوات الآتية:

- عملية تحديد فجوة الأداء بين ما هو مطبق وما هو مخطط له.
- تتم هذه العملية من خلال مجموعة من المعايير والمقاييس.
- تهدف هذه العملية إلى تقليل الفجوة وتحسين الأداء.
- تعديل واستحداث أهداف جديدة يسهل تحقيقها دون إحداث فجوة في الأداء.

العوامل المؤثرة في تحقيق التميز في الأداء المؤسسي

لقد اتفق أغلب المفكرين المهتمين بإجراء الدراسات حول تحسين أداء المنظمات، أن الأداء المؤسسي في حد ذاته تابع لمجموعة من المتغيرات والعوامل سواء من داخل أو خارج المنظمة وتلك العوامل إما قد تكون موجبة أو سالبة على الأداء وأهم هذه العوامل: (عبد القادر، 2014)

* العوامل الداخلية:

وتتمثل في مجموع المتغيرات والعوامل التي تتواجد في البيئة الداخلية للمنظمة ولها علاقة بموارد المنظمة ونظامها الداخلي وثقافتها ووظائفها وأقسامها وفروعها وهذه العوامل تتمثل في: (Raddi & Hamdi, 2023)

* العوامل التقنية:

وهي مدى استفادة المؤسسة بالتطورات التكنولوجية المحيطة ومدى قدرتها على مسايرة هذه التطورات وما هو نوع التكنولوجيا المستخدم في المؤسسة وما هو نسبة مساهمة الآلة بالمقارنة مع نسبة مساهمة الجنس البشري في الأعمال. (الجبالي، 2023)

* العوامل البشرية:

وهنا نتحدث عن مستوى التأهيل والتدريب وتركيبه العاملين من حيث الجنس والعمر ونظم الحوافز والمكافأة وسياسة الأجور وعلاقة العمال مع بعضهم البعض وعلاقتهم بالإدارة وما مدى فعالية قنوات الاتصال بينهم (Wangna, 2023 & Piyakul)

* العوامل المالية:

وتتمثل في قدرة المؤسسة على مواجهة احتياجاتها المالية والمادية وخصوصا في حالة تعرضها للمنافسة الشديدة أو تراجع مستوى مبيعاتها أو غير ذلك من الظروف الطارئة. (Mohammed, 2023 & Faisal)

* العوامل الخارجية:

وتتمثل في مجموع العوامل والمتغيرات التي تقع خارج محيط المنظمة (بيئتها الخارجية) والتي تؤثر سلبا أو حتى إيجابيا على مستوى أدائها.

وهذه العوامل الخارجية تتمثل في: (Alsuwaidi, 2023)

- العوامل الاقتصادية:

وهنا تتمثل على العوامل الاقتصادية بمختلف أنواعها سواء كانت عوامل ومتغيرات اقتصادية كلية والتي تتمثل في السياسة الاقتصادية العامة للدولة، وفي مستوى التضخم والنمو الاقتصادي، ووضع التجارة الخارجية. أو حتى المتغيرات الاقتصادية الجزئية والتي تتمثل في رغبات العملاء والمستهلكين المتنوعة، الوفرة أو الندرة في المواد المستخدمة، ومستوى المنافسة في القطاع السوقي وهذه العوامل والمتغيرات تؤثر بالتأكيد على الأداء المؤسسي سواء بالسلب أو بالإيجاب. (طه، 2023)

- العوامل التكنولوجية:

وهنا نتحدث عن تكنولوجيا الإعلام والاتصال والرقمنة والتطور التكنولوجي الخارجي ومجالات البحث والتطوير والإبداعات التكنولوجية المتعددة. (الجبالي، 2023)

- العوامل الاجتماعية والاقتصادية:

وهنا تتمثل إلى العادات والتقاليد والقيم للأفراد وتنوع حاجاتهم ودوافعهم والثقافة التنظيمية المرتبطين بها وتأثرهم بالبيئة الثقافية التي نشأوا فيها. (Radii & Hamdi 2023)

- العوامل السياسية والقانونية:

تتمثل العوامل السياسية والقانونية التي تؤثر على الأداء المؤسسي على وجه الخصوص في توجه الدولة وسياساتها المالية والنقدية التي يجب إتباعها وكذلك أفاق الاستثمار ومناخه ومجالاته وأيضاً جملة التشريعات والقوانين والأحكام السائدة في الدولة بجانب الاستقرار السياسي والأمن والديمقراطية والشفافية والمصادقية وغيرها من العوامل السياسية والقانونية والتي تؤثر بصورة كبيرة جداً على الأداء المؤسسي. (Wangna, 2023 & Piyakul)

الأبعاد الأساسية للتميز في الأداء المؤسسي

أشار (Mohammed & Fisal, 2023) أن أهم الأبعاد الرئيسية للأداء المؤسسي المتميز تتمثل فيما يلي:

• أداء الأفراد في وحدتهم التنظيمية.

والأداء الفردي يقاس بمجموعة متنوعة من المقاييس يتم من خلالها تقييم أدائه وصولاً إلى التأكد من أن أنظمة العمل ووسائل التنفيذ في كل إدارة تحقق الكفاءة والفعالية وعلى مستوى مناسب من الجودة والنظام في المنظمات والمؤسسات. (طه، 2023)

• أداء الوحدات التنظيمية المؤسسية في الإطار العام بالمنظمات.

ويقاس أداء كل إدارة بمجموعة أخرى من المعايير إلا أن المقاييس التي تستخدم في أغلب الأحيان هي مقاييس فعالية المنظمة لقياس الأداء المنظمي فيها للوقوف على مدى قرب المنظمات من

الفعالية وتشمل كل من مقاييس الفعالية الاقتصادية والسياسية الداخلية والخارجية (والرقابية والبيئة
(Alsuwaidi,2023)

• أداء المؤسسة في إطار البيئة الخارجية (الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.... الخ).

ونظراً إلى وجود عوامل خارجية كبيرة تخرج عن نطاق إدارة المنظمة تتعكس بالضرورة على أدائها فكان لا بد من الاهتمام بقياس الأداء المؤسسي الذي يُبنى أساساً على قياس أداء الفرد والإدارة في ضوء التأثيرات الداخلية والخارجية معاً. (Wangna, 2023& Piyakul)

- بينما أوضح (Alsuwaidi, 2023) أن الأداء المؤسسي وفقاً لنموذج بالدريج تكون لمخرجات الأنشطة وتستند إلى تقسيم مجالات الأداء للنشاط إلى أربعة محاور أساسية هي:

• نتائج الأداء المرتبطة بالعملاء.

• نتائج الأداء المرتبطة بالجوانب المالية والتسويقية.

• نتائج الأداء الخاصة بالموارد البشرية للمؤسسة.

• نتائج أداء مستويات الكفاءة والفاعلية للمؤسسة بما تتضمنه من تمييز الأداء لعمليات التشغيل والتوريد لمدخلات النشاط.

ولذلك فإن معيار بالدريج حدد أربعة خصائص أساسية للأداء المؤسسي وهي: (Raddi & Hamdi2023)

• يركز المعيار على مخرجات النشاط والتي تم توضيحها أعلاه.

• يركز المعيار على النتائج وليس النظم المطبقة أو الإجراءات المتبعة حيث إن مثل هذه الجوانب يتوقف اختيارها على حجم المؤسسة وطبيعة النشاط.

• يحافظ المعيار على نظم توصيف المؤسسة بما يحقق استمرار البعد الشامل للأهداف.

• يساعد المعيار على التحليل المؤسسي في ضوء أهداف المؤسسة.

ويحدد نموذج بالدريج للأداء المتميز للمؤسسة عناصر أو بنود سبعة أساسية. وقد حدد المعيار مقياساً معيناً لكل بند من البنود السبعة الأساسية التي تستكمل المعيار الخاص بتميز الأداء للمؤسسة. كما يلاحظ أن بند نتائج النشاط قد خصص له 450 درجة من 1000 درجة، بمعنى أنه تقريباً يمثل 50% من المقياس الكلي للمعيار والذي يستند إلى مستوى نتائج النشاط وارتباطه بالعملاء، السوق،

الموارد البشرية، وأخيراً بكفاءة وفاعلية المؤسسة في أداء عملها داخل البيئة المحيطة بها.
(Alsuwaidi,2023)

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

المقدمة

منهجية الدراسة تمثل الإطار العام أو الخطة الخاصة بالدراسة والتي يتم استخدامها كمرشد في مراحل الدراسة (إدريس، 2012)، وتسعى الدراسة الحالية الى التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية في نجاح إدارة المشروعات وذلك بالتطبيق على شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية. وتمثل مرحلة منهجية البحث مرحلة للتأكيد على ان الدراسة سوف تكون متصلة بمشكلة البحث وأن المتغيرات والبيانات التي سوف يتم جمعها سوف تساعد في الإجابة على أسئلة البحث مما يساعد في النهاية على تحقيق أهداف البحث.

ومن أجل الوصول الى معرفة دور نظم المعلومات الإدارية في نجاح إدارة المشروعات وذلك بالتطبيق على شركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية سوف يستعرض الباحث في هذا الفصل متغيرات الدراسة وأساليب قياسها، أنواع البيانات اللازمة ومصادر الحصول عليها، ومجتمع الدراسة، وأساليب جمع البيانات وتحليلها، والاختبارات الإحصائية لأغراض التحليل الإحصائي، ثم تقييم الثبات والمصادقية لمقاييس الدراسة المستخدمة.

المنهجية وطرق البحث

تقوم المنهجية بالتعبير عن الطريقة التي سيقوم الباحث بإتباعها من أجل الوصول لهدف معين، وهي عبارة عن مجموعة تتكون من الأدوات التي سيقوم الباحث باستخدامها من أجل أن يقدم الأدلة والبراهين لكي يتأكد من أن النظريات والفرضيات صحيحة أم لا، ويتم تعريف منهجية البحث بأنها عبارة عن هدف من خلاله يتم الكشف عن كافة الحقائق التي تساهم في التحديد والتصحيح والتدقيق للمشاكل التي يمكن معالجتها بالإضافة إلى أنها طريقة علمية من أجل الحصول على البيانات والتوصل للنتائج المتعلقة بها، وفي هذا البحث سيتم استخدام المنهجية الكمية، وذلك باعتبار أن المنهجية الكمية هي التي تقوم في الوصف والتفسير لأسئلة وفرضيات البحث، وبعد ذلك تتم عملية الإجابة على الاستبانة بناء على الإحصائيات، بالإضافة إلى أنه يتم استخدامها في الاستطلاعات والاختبارات من أجل أن نتمكن من الوصول الى كلا من البيانات والنتائج وتجميعها إحصائياً لغرض رئيسي وهو التحديد والفهم للمتغيرات وللعلاقة فيما بينهم وذلك عن طريق الاستخدام للأرقام والإحصاءات وذلك باعتبار أن هذا

النوع من المنهجية هو الذي يمتاز في الموثوقية العالية كما أن لديها أساليب محايدة من جانب النتائج التي ستظهر تمكننا من تعميم النتائج بشكل أفضل و أوسع عن باقي المنهجيات.

1/7 متغيرات الدراسة

في إطار المراجعة الاستطلاعية المكتبية للمرجعيات العلمية والدراسات السابقة، وفي ضوء مشكلة الدراسة وتساؤلات الدراسة، تمكن الباحث من تحديد متغيرات الدراسة والتي تتمثل فيما يلي:

المتغير المستقل: نظم المعلومات الإدارية، ويشتمل على الأبعاد التالية: المنظمة، العاملين، وتكنولوجيا المعلومات.

المتغير التابع: أداء المؤسسات، ويشتمل على الأبعاد التالية: البعد الاقتصادي، البعد التنظيمي، البعد الاجتماعي، البعد البيئي.

وبناءً على ذلك تم حصر المتغيرات وصياغتها في الجدول التالي:

المتغيرات الفرعية	متغيرات الدراسة
- المنظمة - العاملين - تكنولوجيا المعلومات	1- المتغير المستقل: نظم المعلومات الإدارية
- البعد الاقتصادي - البعد التنظيمي - البعد الاجتماعي - البعد البيئي	2- المتغير التابع: أداء المؤسسات

2/7 مصادر جمع البيانات

تم الاعتماد في جمع البيانات على المصادر التالية:

- المصادر الثانوية: تتمثل في الكتب والمقالات والتقارير الصادرة الموثوقة التي لها علاقة بموضوع البحث.

المصادر الأولية: تتمثل في التقارير السنوية لشركات المقاولات محل الدراسة.

3/7 تقديم استبانة البحث

لقد تم استخدام تقنية الاستبيان كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة حيث يتكون الاستبيان من 30 سؤال، وتم تقسيمه إلى جزأين:

- **الجزء الأول:** خاص بمتغيرات الدراسة.

- **الجزء الثاني:** وهو مكون من عدة أسئلة تتعلق بالمعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة مثل: الجنس، السن، المستوى التعليمي.

- **أدوات البحث الميداني**

الأساليب الإحصائية التي تفيد في مثل هذه الدراسات تتمثل فيما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية من أجل معرفة مدى إستجابة أفراد عينة الدراسة نحو فقرات ومحاور ومجالات الدراسة ومن أجل وصف خصائص عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة والقيام بترتيبها حسب درجة الموافقة.
- معامل الارتباط بيرسون لبيان علاقة الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

حدود البحث

تتمثل حدود البحث الحالي فيما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** تتمثل تلك الحدود في أن البحث الحالي يقتصر على دراسة نظم المعلومات الإدارية في نجاح إدارة المشروعات، وتقتصر الدراسة الحالية في دراسة المتغير المستقل وهو نظم المعلومات الإدارية من خلال الأبعاد المتمثلة في (المنظمة، العاملين، وتكنولوجيا المعلومات)، كما تقتصر الدراسة الحالية في دراسة المتغير التابع وهو إدارة المشروعات والمتمثلة في (البعد الاقتصادي، البعد التنظيمي، البعد الاجتماعي، البعد البيئي)
- **الحدود المكانية:** تتمثل الحدود المكانية للبحث الحالي في المملكة العربية السعودية، وتقتصر الدراسة الحالية في تطبيق شركات المقاولات بالمملكة.
- **الحدود الزمنية:** تتمثل الحدود الزمنية للبحث الحالي في أن البحث مقتصر على عام 2024م.

- الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية للبحث الحالي في كافة العاملين بشركات المقاولات بالمملكة العربية السعودية.

الفصل الرابع

الدراسات الميدانية

المقدمة

إهتمت الدراسة الحالية باختبار دور نظم المعلومات الإدارية بأبعادها المتمثلة في (المنظمة، العاملين، وتكنولوجيا المعلومات) على نجاح إدارة المشروعات بأبعادها المتمثلة في (البعد الاقتصادي، البعد التنظيمي، البعد الاجتماعي، البعد البيئي) بالتطبيق على العاملين بشركات المقاولات في المملكة العربية السعودية، ويتناول الباحث في هذا الفصل نتائج عملية اختبار أداة الدراسة، وتحليل البيانات الأولية بهذه الدراسة، والتي تتساءل بشكل جوهري عن طبيعة العلاقة بين أبعاد نظم المعلومات الإدارية وأبعاد اداء المشروعات لشركات المقاولات في المملكة العربية السعودية محل الدراسة، فضلاً عن مدى وجود اختلافات بين اتجاهات آراء العاملين في الشركات الخاضعة للدراسة حول أبعاد نظم المعلومات الإدارية في الشركات الخاضعة للدراسة وفقاً لاختصاصاتهم الديموغرافية، وكذلك إدراكهم لأبعاد إدارة المشروعات.

وللإجابة على تلك التساؤلات واختبار (صحة/عدم صحة) الفروض، تم تصميم قائمة استقصاء وُجّهت إلى العاملين بالشركات الخاضعة للدراسة، واشتملت تلك القائمة على جزئين، الجزء الأول يتضمن مجموعة من العبارات المتعلقة بالمتغير المستقل والذي يتمثل في أبعاد إدارة نظم المعلومات الإدارية بالإضافة إلى الأسئلة المتعلقة بالمتغير التابع والمتمثل في أبعاد إدارة المؤسسات، والجزء الثالث اشتمل على مجموعة الأسئلة المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية للعاملين بشركات المقاولات محل الدراسة. بناء على ما سبق فأن الفصل يتناول ما يلي:

- تجهيز البيانات لأغراض التحليل الإحصائي.
- تقييم الثبات والمصدقية لمقاييس الدراسة.
- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.
- اختبار تبعية متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي.
- تحليل نتائج اختبار الفروض.

تجهيز البيانات لأغراض التحليل الإحصائي

قام الباحث بعد جمع البيانات من مفردات الدراسة بالتأكد من أنها جميعاً مستوفاة بالكامل، ثم قام الباحث بترميز المتغيرات التي تشتمل عليها قائمة الاستقصاء، وذلك تمهيداً لعملية إدخالها إلى الحاسب الآلي لتكون جاهزة لعملية التحليل الإحصائي باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ويمكن تلخيص خطوات إعداد وتجهيز البيانات فيما يلي:

• **ترميز البيانات:** قام الباحث بترميز البيانات التي اشتملت عليها قائمة الاستقصاء، وتم في تلك الخطوة الخطوات التالية:

- تسمية المتغيرات الأساسية والمتغيرات الفرعية التي تشتمل عليها قائمة الاستقصاء باستعمال الحروف الأجنبية.
- تحديد عدد الأعمدة التي يحتاجها كل سؤال في القائمة عند إدخال البيانات في الحاسب الآلي.
- ترقيم الأسئلة الى تحتوي عليها القائمة بحيث يصبح من المعروف أن هناك عدد معين من الأسئلة سوف يخضع للتحليل.

تقييم الثبات والمصدقية لمقاييس الدراسة

للتحقق من ثبات مقاييس الدراسة، قام الباحث باستخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا، باعتباره أكثر أساليب تحليل الاعتمادية (Reliability) الذي يهدف إلى تقييم درجة الاتساق الداخلي لأسئلة قائمة الاستقصاء والتحقق من ثباتها، ومدى الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لقائمة الاستقصاء، ومدى إمكانية تعميم تلك النتائج على مجتمع الدراسة.

وتم استخدام اختبار الفا كرونباخ Cronbachs Alpha، ومن المتعارف عليه إحصائياً أن المقياس يكون مقبولاً إذا كانت قيمة ألفا (تساوي أو أكبر من 60%)، لكي يتم تعميم نتائج دراسة المستقصي منهم على مجتمع الدراسة، ويتم حساب معامل الصدق عن طريق حساب الجذر التربيعي للنسبة المئوية لمعامل الثبات (قيمة ألف).

(أ) تقييم درجة الثبات الاعتمادية للمقاييس المستخدمة في مقياس نظم المعلومات الإدارية المشروعات

جدول رقم (4/1) قيم معاملات الثبات والصدق لمحاول الاستقصاء.

الأبعاد	العبارات	معامل الصلاحية
x1	6	0.743
x2	6	0.748
x3	6	0.741
x	22	0.855
y1	9	0.685
y2	13	0.861
y3	8	0.793
y4	5	0.785
y	40	0.893
model	30	0.906

وفي ضوء ماسبق، يتضح أن النتيجة المبدئية لتقييم درجة الثبات الاعتمادية تعكس أن المقاييس الخاضعة للاختبار يمكن الاعتماد عليها في قياس أبعاد نظم المعلومات الإدارية وأبعاد أداء المشروعات.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

يتناول هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الوصفي المتعلق بالخصائص الوصفية لمتغيرات الدراسة والمعلومات الإحصائية الرئيسية، والتي توضح خصائص المتغيرات، وتتضمن الخصائص الأساسية كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وذلك بالتطبيق على آراء المستقضي منهم، ويوضح الجزء التالي الإحصاءات الوصفية وذلك على النحو التالي:

(أ) توزيع مفردات مجتمع الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية:

قام الباحث بوصف البيانات التي تم الحصول عليها من العاملين بالبنك الخاضع للدراسة باستخدام قائمة الاستقصاء، وذلك من خلال حساب قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية لتكرار المتغيرات الديموغرافية موضع الاهتمام بقوائم الاستقصاء (النوع، العمر (السن)، المؤهل العلمي)، ويوضح الجدول رقم (4/2) التالي توزيع مفردات العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية:

جدول (4/2) عينة الدراسة حسب نوع المستقصي منه

نوع المستقصي منهم	التكرار	النسبة %
ذكر	185	48.1
أنثى	215	51.9
الإجمالي	385	100.0

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن توزيع المستقصي منهم بلغ عدد العملاء من الذكور للمستقصي منهم في العينة (185) مفردة بنسبة (48.1%)، كما بلغ عدد العملاء من الإناث في العينة (215) مفردة بنسبة (51.9%).

جدول (4/3) توزيع المشاركين بالاستقصاء حسب عمر المستقصي منه

بيان	التكرار	النسبة %
أقل من 25 عاما	39	10.1
من 25 الى أقل من 35 عاما	132	34.4
من 35 الى أقل من 45 عاما	68	17.7
من 45 الى أقل من 50 عاما	96	23.6
50 عاما فأكثر	65	14.4
الإجمالي	385	100.0

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن أغلب أفراد عينة الدراسة عمرهم يتراوح من 25 سنوات إلى أقل من 35 سنة 132 مفردة بنسبة (34.4%)، يليهم الذين عمرهم من 45 سنوات إلى أقل من 50 سنة بإجمالي (96) مفردة بنسبة (23.6%) أما الذين عمرهم أكثر من 35 سنوات إلى أقل من 45 سنة بإجمالي (68) مفردة بنسبة (17.7%)، أما الذين سنوات عمرهم أقل من 25 سنة هم أقل عدداً بإجمالي (39) مفردة بنسبة (10.1%).

جدول (4/4) توزيع المشاركين بالاستقصاء حسب مؤهل المستقصي منه

النسبة %	التكرار	بيان
19.5	85	مؤهل متوسط
53.2	210	جامعي
27.3	105	فوق جامعي
100.0	400	الإجمالي

(المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول السابق يتضح أن توزيع المستقصي منهم حسب مؤهل المستقصي منه للمستقصي منهم، بلغ عدد الحاصلين على مؤهل جامعي في العينة (210) مفردة بنسبة (53.2%)، كما بلغ عدد الحاصلين على مؤهل متوسط في العينة (85) مفردة بنسبة (19.5%)، كما بلغ عدد الحاصلين على مؤهل فوق جامعي في العينة (105) مفردة بنسبة (27.3%).

إختبار تبعية متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي

يعد هذا الإختبار ضرورياً لتحديد درجة صلاحية متغيرات البحث للتحليل الإحصائي من خلال الأدوات المعملية، وتم الاعتماد على اختبار كولموجروف سميرونوف (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test) لتحديد مدى تبعية بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي، وما يترتب عليه من اختبار الاختبارات الإحصائية المناسبة لتحليل بيانات الدراسة، ويمكن توضيح نتائج اختبار كولموجروف سميرونوف من خلال الجدول رقم (4/5) التالي:

جدول رقم (4/5) نتائج إختبار (Kolmogorov-Smirnov) للتوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
البعد الأول: المنظمة	0.87	400	0.000	0.982	400	0.000
البعد الثاني: العاملين	0.114	400	0.000	0.970	400	0.000
البعد الثالث تكنولوجيا المعلومات	0.99	400	0.000	0.978	400	0.000
نظم المعلومات الإدارية	0.181	400	0.109	0.772	400	0.005
البعد الأول : البعد الاقتصادي	0.116	400	0.000	965	400	0.000
البعد الثاني : البعد التنظيمي.	0.050	400	0.000	0.991	400	0.001
البعد الثالث : البعد الاجتماعي.	0.109	400	0.000	0.974	400	0.001
البعد الرابع: البعد البيئي	0.102	400	0.000	0.906	400	0.000
أداء المشروعات	0.059	400	0.002	0.978	400	0.000

المصدر: نتائج تحليل الدراسة

ويتضح من خلال الجدول رقم (4/5) السابق أن مستوى الدلالة ل قيمة Z معنوية بقيمة أقل من (0.05)، فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي. من ناحية أخرى، سيعتمد الباحث على الاختبارات اللامعملية لإثبات صحة الفرضيات وتحقيق نتائج أكثر دقة.

تحليل نتائج إختبارات الفروض

يعرض الباحث فيما يلي أهم نتائج إختبار فروض الدراسة مع إجراء تحليل ومناقشة لهذه النتائج، وذلك على النحو التالي:

أولاً: تحليل ومناقشة النتائج الخاصة بصحة الفرض الأول:

ينص الفرض الأول للدراسة على (لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق نظم المعلومات الإدارية في نجاح إدارة المشروعات) لإختبار الفرضية السابقة سيتم استخدام معامل سبيرمان لتحليل الارتباط.

ويمكن للجدول (4/6) توضيح نتائج هذا الاختبار على النحو التالي:

جدول رقم (4/6) معاملات مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الأساسية نظم المعلومات الإدارية (المتغير المستقل) ونجاح إدارة المشروعات (المتغير التابع)

المتغيرات الأساسية	إحصائيات	نظم المعلومات الإدارية (المتغير المستقل) (X)
نجاح إدارة	معامل الارتباط	0.688
المشروعات (المتغير التابع) (Y)	مستوى المعنوية	0.000

المصدر: نتائج تحليل الدراسة

يتضح من الجدول رقم (4/6) السابق ما يلي:

الإرتباط الإيجابي القوي بين المتغيرات الأساسية (بيئة العمل الداخلية) و(الأداء الوظيفي) للدراسة الحالية، حيث أن معامل الإرتباط هو (0.688) حسب إرتباط بيرسون وعند مستوى معنوي (0.01)، ويلاحظ أيضاً أن هناك تأكيداً متعلقاً بصلاحية البيانات التي يمكن استخدامها لقياس متغيرات الدراسة، وبالتالي فإن متغيرات الدراسة الأساسية مرتبطة حقاً.

يوضح الجدول رقم (4/7) التالي قيم مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الفرعية لبيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي.

جدول رقم (4/7) قيم مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الفرعية للدراسة (أبعاد نظم المعلومات الإدارية مع أبعاد نجاح إدارة المشروعات)

نظم المعلومات الإدارية (x)	البعد الثالث: تكنولوجيا المعلومات (x3)	البعد الثاني: العاملين (x2)	البعد الأول : المنظمة (x1)	أبعاد نظم المعلومات الإدارية	
				أبعاد نجاح إدارة المشروعات	
.433**	.441**	.361**	.371**	قيمة معامل الارتباط	البعد الأول: البعد الاقتصادي (y1)
0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى المعنوية	
.407**	.421**	.310**	.467**	قيمة معامل الارتباط	البعد الثاني: البعد التنظيمي (y2)
0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى المعنوية	
.404**	.340**	.317**	.452**	قيمة معامل الارتباط	البعد الثالث: البعد الاجتماعي (y3)
0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى المعنوية	
.369**	.388**	.342**	.437**	قيمة معامل الارتباط	البعد الرابع: البعد البيئي (y4)
0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى المعنوية	
.698**	.476**	.443**	.503**	قيمة معامل الارتباط	نجاح إدارة المشروعات (y)
0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى المعنوية	

المصدر: نتائج تحليل الدراسة

ويتضح من الجدول رقم (4/7) السابق ما يلي:

نستنتج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين المتغيرات الأساسية من الدراسة (أبعاد نظم المعلومات الإدارية مع أبعاد نجاح إدارة المشروعات).

نتيجة للتفسير السابق، يمكننا رفض الفرضية الأولى: H_1 (لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد بيئة أبعاد نظم المعلومات الإدارية مع أبعاد نجاح إدارة المشروعات لدى الشركات الخاضعة للدراسة).

ثانياً: تحليل ومناقشة النتائج الخاصة بصحة الفرض الثاني:

(لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد تطبيق نظم المعلومات الإدارية على أبعاد نجاح إدارة المشروعات في شركات المقاولات محل الدراسة).

يوضح الجدول رقم (4/8) التالي نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد تطبيق نظم المعلومات الإدارية وأبعاد نجاح إدارة المشروعات

جدول رقم (4/8) نتائج تحليل الانحدار:

المتغيرات	معامل بيتا	الخطأ المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية	VIF	TOL
x1 المنظمة	0.299	0.057	5.597	0.000	1.485	0.674
x2 العاملين	0.084	0.070	1.255	0.210	2.345	0.426
x3 تكنولوجيا المعلومات	0.157	0.052	2.843	0.005	1.578	0.634
معامل الارتباط المتعدد $(R) = 0.491$ معامل التحديد $R^2 = 0.241$ معامل التحديد المعدل $(R^2 \text{ adj}) = 0.234$ قيمة $(F) = 31.414$ مستوى المعنوية $= 0.000$						

المصدر: نتائج تحليل الدراسة

يتضح من الجدول رقم (4/8) السابق ما يلي:

• أن النموذج صالح للتنبؤ بقيمة (Y) (أداء المشروعات) ، والنتائج لها دلالة إحصائية حيث أن مستوى الدلالة (0.000) أقل من (5%) مما يساعدنا في اتخاذ القرار ، علاوة على ذلك، فإن عامل تضخم التباين (VIF) لكل متغير هو أقل من (10) ، مما يعني عدم وجود علاقة خطية متعددة بين المتغيرات التوضيحية لذلك يمكن للباحث الاعتماد على نتائج هذا النموذج.

• يمكن تقييم دقة تحليل الانحدار من خلال الارتباط العالي (0.491) بين المتغيرات المستقلة في الجدول السابق والمتغير التابع (Y: أداء المشروعات).

• ويكشف معامل التحديد (R^2) أن المتغيرات التوضيحية تساهم لتوضيح 34% من الاختلاف في المتغير التابع (Y) (أداء المشروعات).

يتضح مما سبق، أن النتائج أظهرت أن المتغيرات المستقلة (تطبيق نظم المعلومات الإدارية) لها تأثير إيجابي على المتغيرات التابعة (أداء المشروعات) عند مستوى معنوي، لذلك، يمكننا رفض الفرضية الثانية: H_2 (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد تطبيق نظم المعلومات الإدارية على أبعاد نجاح إدارة المشروعات في شركات المقاولات محل الدراسة).

ثالثاً: تحليل ومناقشة النتائج الخاصة بصحة الفرض الثالث:

يناقش هذا الفرض مدى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين بشركات المقاولات محل الدراسة حول أبعاد نظم المعلومات الإدارية.

إعتمدت الدراسة الحالية على اختبار كيرسكال ويلز (Kruskal- Wallis) لإختبار مدى صحة الفرض، إذ يهدف هذا الأسلوب إلى اختبار معنوي الفروق بين استجابات المستقضي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية وذلك وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، النوع، المستوى التعليمي).

• يوضح الجدول رقم (4/9) التالي اختبار جوهريه الفروق بين استجابات المستقضي منهم حول إدراكهم لأبعاد بيئة العمل الداخلية وفقاً للعمر

الجدول رقم (4/9) نتائج اختبار Kruskal-Wallis وفقاً للعمر:

اختبار Kruskal-Wallis Test		متوسط الرتب			المتغيرات
مستوى المعنوية	Chi-square	من 35 إلى أقل من 45 عاما	من 25 إلى أقل من 35 عاما	أقل من 25 عام	
0.393	1.869	217.3279	196.2185	207.7027	المنظمة
0.408	1.794	217.7295	196.4719	204.973	العاملين
0.723	0.648	206.5164	200.8858	187.4324	تكنولوجيا المعلومات
0.474	1.495	215.8197	196.6871	206.3649	X نظم المعلومات الإدارية

المصدر: نتائج تحليل الدراسة

يتضح من الجدول رقم (4/9) السابق مايلي:

وجود فروق بين استجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية وفقاً للعمر، حيث أن مستوى المعنوي للجميع لأبعاد نظم المعلومات الإدارية ((x_1 , $2x$, x_3), أقل من (0.05).

● الجدول رقم (4/10) اختبار جوهري الفروق بين استجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية وفقاً للخبرة

الجدول (4/10) اختبار Kruskal-Wallis وفقاً للخبرة:

اختبار Kruskal-Wallis Test		متوسط الرتب				المتغيرات
مستوى المعنوية	Chi-square	15 سنة فأكثر	من 10 سنة إلى أقل من 15 سنة	من 5 إلى 10 سنة	أقل من 5 سنوات	
0.589	1.923	200.53	187.11	205	207.5	المنظمة
0.607	1.835	198.42	208.215	203.6333	186.5647059	العاملين
0.488	2.430	197.73	191.475	210.9667	192.4294118	تكنولوجيا المعلومات
0.928	0.456	200.53	198.79	204.6	194.5352941	X نظم المعلومات الإدارية

المصدر: نتائج تحليل الدراسة

يتضح من الجدول رقم (4/10) السابق ما يلي:

وجود فروق بين استجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية وفقاً للخبرة، حيث أن مستوى المعنوي لجميع لأبعاد نظم المعلومات الإدارية ($x_1, 2x, x_3$)، أقل من ((0.05).

• الجدول رقم (4/11) التالي اختبار جوهريّة الفروق بين استجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية وفقاً للمستوى التعليمي

الجدول رقم (4/11) نتائج اختبار Kruskal-Wallis وفقاً للمستوى التعليمي:

اختبار Kruskal-Wallis Test		متوسط الرتب			
مستوى المعنوية	Chi-square	ماجستير أو دكتورة	بكالوريوس	تعليم متوسط	المتغيرات
0.853	0.784	215.07353	195.81204	205.5603448	المنظمة
0.642	1.676	212.16912	191.04015	231.5086207	العاملين
0.650	1.640	209.45588	197.66788	203.3793103	تكنولوجيا المعلومات
0.567	2.024	217.28676	190.81934	226.5517241	X نظم المعلومات الإدارية

المصدر: نتائج تحليل الدراسة

يتضح من الجدول رقم (4/11) السابق ما يلي:

وجود فروق بين استجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية وفقاً للمستوى التعليمي، حيث أن مستوى المعنوي لجميع لأبعاد نظم المعلومات الإدارية (x_1, x_2, x_3)، أقل من (0.05).

• يوضح الجدول رقم (4/12) التالي اختبار جوهريّة الفروق بين استجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية وفقاً للنوع

الجدول رقم (4/12) نتائج اختبار Mann-Whitney وفقاً للنوع:

اختبار Mann-Whitney		متوسط الرتب		
مستوى المعنوية	Test Statistic	أنثى	ذكر	المتغيرات
0.055	15922.500	192.5418	215.7774	المنظمة
0.553	17367.500	198.0361	205.2299	العاملين
0.886	17858.500	201.097	199.354	تكنولوجيا المعلومات
0.512	17295.500	197.7624	205.7555	X لأبعاد نظم المعلومات الإدارية

المصدر: نتائج تحليل الدراسة

يتضح من الجدول رقم (4/12) السابق ما يلي:

وجود فروق بين استجابات المستقضي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية وفقاً للنوع، حيث أن مستوى المعنوي للجميع لأبعاد نظم المعلومات الإدارية (x_1, x_2, x_3) أقل من (0.05). يتضح مما سبق، أن النتائج أظهرت أن وجود فروق بين إستجابات المستقضي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية، لذلك، يمكننا رفض الفرضية الثالثة: H_3 (لا يوجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين بالشركات محل الدراسة حول لأبعاد نظم المعلومات الإدارية).

رابعاً : تحليل ومناقشة النتائج الخاصة بصحة الفرض الرابع

يناقش هذا الفرض مدى وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين بالبنك محل الدراسة حول أبعاد الأداء الوظيفي فاعتمدت الدراسة الحالية على اختبار كيرسكال ويلز (Kruskal-Wallis) لاختبار مدى صحة الفرض، إذ يهدف هذا الأسلوب إلى اختبار معنوية الفروق بين استجابات المستقضي منهم حول إدراكهم لأبعاد الأداء الوظيفي وذلك وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (الوظيفة، مدة الخبرة، المستوى التعليمي).

• يوضح الجدول رقم (4/13) التالي اختبار جوهريه الفروق بين استجابات المستقضي منهم حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات وفقاً للعمر

الجدول (4/13) نتائج اختبار Kruskal-Wallis وفقاً للعمر :

اختبار Kruskal-Wallis Test		متوسط الرتب			المتغيرات
مستوى المعنوية	Chi-square	من 35 إلى أقل من 45 عاما	من 25 إلى أقل من 35 عاما	أقل من 25 عام	
0.884	0.246	204.1311	198.9288	207.3378	البعد الاقتصادي
0.173	3.509	219.959	194.3411	218.6892	البعد التنظيمي
0.729	0.633	211.2459	198.7666	196.9324	البعد الاجتماعي
0.198	3.237	223.7131	195.1175	206.1622	البعد البيئي
0.350	2.100	218.2869	195.9156	208.5946	أداء المشروعات

المصدر : نتائج تحليل الدراسة

يتضح من الجدول رقم (4/13) السابق ما يلي:

وجود فروق بين إستجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات وفقاً للعمر ، حيث أن مستوى المعنوي للجميع لأبعاد أداء المشروعات (y1,y2,y3,y4) أقل من (0.05).

• يوضح الجدول رقم (4/14) التالي إختبار جوهريه الفروق بين استجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات وفقاً لمستوى الخبرة

الجدول رقم (4/14) اختبار Kruskal-Wallis وفقاً للخبرة:

اختبار Kruskal-Wallis Test		متوسط الرتب				المتغيرات
مستوى المعنوية	Chi-square	15 سنة فأكثر	من 10 سنة إلى أقل من 15 سنة	من 5 إلى 10 سنة	أقل من 5 سنوات	
0.271	3.911	201.27	181.81	205.0424	213.2176471	البعد الاقتصادي
0.568	2.024	188.85	190.735	208.1333	204.0235294	البعد التنظيمي
0.837	0.853	197.98	206.55	202.2303	191.5058824	البعد الاجتماعي
0.812	0.957	205.41	194.69	205.8061	194.1470588	البعد البيئي
0.900	0.585	200.29	197.07	205.4727	195.0058824	أداء المشروعات

المصدر : نتائج تحليل الدراسة

يتضح من الجدول رقم (4/14) السابق ما يلي:

وجود فروق بين إستجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات وفقاً للوظيفة، حيث أن مستوى المعنوي للجميع لأبعاد أداء المشروعات (y_1, y_2, y_3, y_4) أقل من (0.05).

• يوضح الجدول رقم (4/15) التالي اختبار جوهريّة الفروق بين استجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات وفقاً للمؤهل العلمي

الجدول رقم (4/15) نتائج اختبار Kruskal-Wallis وفقاً للمستوى التعليمي:

اختبار Kruskal-Wallis Test		متوسط الرتب			
مستوى المعنوية	Chi-square	ماجستير أو دكتوراة	بكالوريوس	تعليم متوسط	المتغيرات
0.000	19.475	205.50735	200.09854	196.5258621	البعد الاقتصادي
0.008	11.810	212.84559	199.2135	192.1034483	البعد التنظيمي
0.246	4.144	210.71324	200.73723	187.4051724	البعد الاجتماعي
0.395	2.981	214.03676	197.29562	199.7672414	البعد البيئي
0.005	12.692	212.55147	198.41606	196.2155172	أداء المشروعات

المصدر: نتائج تحليل الدراسة

يتضح من الجدول رقم (4/15) السابق ما يلي:

وجود فروق بين استجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات وفقاً للوظيفة، حيث أن مستوى المعنوي للجميع لأبعاد أداء المشروعات (y_1, y_2, y_3, y_4) أقل من (0.05).

• يوضح الجدول رقم (4/16) التالي اختبار جوهريّة الفروق بين استجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات وفقاً للنوع

الجدول رقم (4/16) نتائج اختبار Mann-Whitney وفقاً للنوع:

اختبار Mann-Whitney		متوسط الرتب		المتغيرات
مستوى المعنوية	Test Statistic	أنثى	ذكر	
0.228	16694.500	205.5228	190.8577	البعد الاقتصادي
0.612	17459.000	202.616	196.438	البعد التنظيمي
0.918	17902.500	200.0703	201.3248	البعد الاجتماعي
0.805	17746.500	199.4772	202.4635	البعد البيئي
0.893	17867.500	201.0627	199.4197	أداء المشروعات

المصدر: نتائج تحليل الدراسة

يتضح من الجدول رقم (4/16) السابق ما يلي:

وجود فروق بين إستجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات وفقاً للنوع، حيث أن مستوى المعنوي للجميع لأبعاد أداء المشروعات (y_1, y_2, y_3, y_4) أقل من (0.05).

يتضح مما سبق، أن النتائج أظهرت أن وجود فروق بين إستجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات لذلك، يمكننا رفض الفرضية الرابعة H_4 (لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين حول أبعاد أداء المشروعات).

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة

توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج التي ترتبط بقطاع الدراسة، وتتلخص أهم النتائج فيما يلي:

- النتيجة لتقييم درجة الثبات/ الإعتدالية تعكس أن المقاييس الخاضعة للاختبار يمكن الاعتماد عليها في قياس أبعاد نظم المعلومات الإدارية وأبعاد أداء المشروعات.

- بلغ عدد العملاء من الذكور للمستقصي منهم في العينة (185) مفردة بنسبة (48.1%)، كما بلغ عدد العملاء الإناث للمستقصي في العينة (215) مفردة بنسبة (51.9%).

- أن أغلب أفراد عينة الدراسة عمرهم يتراوح من 25 سنوات إلى أقل من 35 سنة 132 مفردة بنسبة (34.4%)، يليهم الذين عمرهم من 45 سنوات إلى أقل من 50 سنة بإجمالي (96) مفردة بنسبة (23.6%) أما الذين عمرهم أكثر من 35 سنوات إلى أقل من 45 سنة بإجمالي (68) مفردة بنسبة (17.7%)، أما الذين سنوات عمرهم أقل من 25 سنة هم أقل عدداً بإجمالي (39) مفردة بنسبة (10.1%).

- أن توزيع المستقصي منهم حسب مؤهل المستقصي منهم، بلغ عدد الحاصلين على مؤهل جامعي في العينة (210) مفردة بنسبة (53.2%)، كما بلغ عدد الحاصلين على مؤهل متوسط في العينة (85) مفردة بنسبة (19.5%)، كما بلغ عدد الحاصلين على مؤهل فوق جامعي في العينة (105) مفردة بنسبة (27.3%).

- أن مستوى الدلالة لقيمة Z معنوية بقيمة أقل من (0.05)، فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي. من ناحية أخرى، سيعتمد الباحث على الاختبارات اللا معملية لإثبات صحة الفرضيات وتحقيق نتائج أكثر دقة.

- الارتباط الإيجابي القوي بين المتغيرات الأساسية (بيئة العمل الداخلية) و (الأداء الوظيفي) للدراسة الحالية، حيث أن معامل الارتباط هو (0.688**) حسب ارتباط بيرسون وعند مستوى معنوي (0.01)، ويلاحظ أيضاً أن هناك تأكيداً متعلقاً بصلاحية البيانات التي يمكن استخدامها لقياس متغيرات الدراسة، وبالتالي فإن متغيرات الدراسة الأساسية مرتبطة حقاً.

- هناك علاقة إيجابية قوية بين المتغيرات الأساسية من الدراسة (أبعاد نظم المعلومات الإدارية مع أبعاد نجاح إدارة المشروعات).

- رفض الفرضية الأولى: H1 (لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد بيئة أبعاد نظم المعلومات الإدارية مع أبعاد نجاح إدارة المشروعات لدى الشركات الخاضعة للدراسة).
- يمكن تقييم دقة تحليل الانحدار من خلال الارتباط العالي (0.491) بين المتغيرات المستقلة في الجدول السابق والمتغير التابع (Y: أداء المشروعات).
- أن النتائج أظهرت أن المتغيرات المستقلة (تطبيق نظم المعلومات الإدارية) لها تأثير إيجابي على المتغيرات التابعة (أداء المشروعات) عند مستوى معنوي.
- رفض الفرضية الثانية: H2 (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد تطبيق نظم المعلومات الإدارية على أبعاد نجاح إدارة المشروعات في شركات المقاولات محل الدراسة).
- وجود فروق بين استجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية وفقاً للعمر، حيث أن مستوى المعنوي لجميع لأبعاد نظم المعلومات الإدارية ((x1, 2x, x3, أقل من (0.05).
- وجود فروق بين استجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية وفقاً للخبرة، حيث أن مستوى المعنوي لجميع لأبعاد نظم المعلومات الإدارية ((x1, 2x, x3, أقل من (0.05).
- وجود فروق بين استجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية وفقاً للمستوى التعليمي، حيث أن مستوى المعنوي لجميع لأبعاد نظم المعلومات الإدارية (x1,x2,x3) أقل من (0.05).
- وجود فروق بين استجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية وفقاً للنوع، حيث أن مستوى المعنوي لجميع لأبعاد نظم المعلومات الإدارية (x1,x2,x3) أقل من (0.05).
- أن النتائج أظهرت أن وجود فروق بين استجابات المستقصي منهم حول إدراكهم لأبعاد نظم المعلومات الإدارية، لذلك
- رفض الفرضية الثالثة: H3 (لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين بالشركات محل الدراسة حول أبعاد نظم المعلومات الإدارية).

- وجود فروق بين استجابات المستقضي منهم حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات وفقاً للعمر، حيث أن مستوى المعنوي لجميع لأبعاد أداء المشروعات (y_1, y_2, y_3, y_4) أقل من (0.05).
- وجود فروق بين استجابات المستقضي منهم حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات وفقاً للوظيفة، حيث أن مستوى المعنوي لجميع لأبعاد أداء المشروعات (y_1, y_2, y_3, y_4) أقل من (0.05).
- وجود فروق بين استجابات المستقضي منهم حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات وفقاً للنوع، حيث أن مستوى المعنوي لجميع لأبعاد أداء المشروعات (y_1, y_2, y_3, y_4) أقل من (0.05).
- أن النتائج أظهرت أن وجود فروق بين استجابات المستقضي منهم حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات، لذلك
- رفض الفرضية الرابعة: H4 (لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين حول إدراكهم لأبعاد أداء المشروعات).

توصيات الدراسة

يقترح الباحث في ضوء نتائج الدراسة التي تم الوصول إليها، بعض التوصيات التي من شأنها أن تعزز من نجاح المشروعات محل الدراسة، وسوف يتم تناول توصيات الدراسة على النحو التالي من خلال ما يلي:

- إنشاء إدارة خاصة بنظم المعلومات الإستراتيجية.
- العمل على ترسيخ مفهوم المعلومات الاستراتيجية بين العاملين.
- التخطيط على المدى الطويل وفق معطيات نتائج تقارير نظم المعلومات الاستراتيجية.
- الالتزام بأخلاقيات العمل كثقافة سائدة بين العاملين لأداء الأعمال والمهام اليومية.
- هنا بعض التوصيات لتحسين نظام المعلومات الإدارية في المؤسسات:
- تحديد احتياجات المؤسسة: يجب على المؤسسة تحديد احتياجاتها الفعلية للمعلومات وما تحتاجه لتحسين أدائها واتخاذ القرارات الاستراتيجية.

- تنسيق البيانات: يجب أن تكون البيانات المستخدمة في نظام المعلومات الإدارية متناسقة وموحدة، مما يسهل تحليلها واستخدامها في اتخاذ القرارات.
- تدريب الموظفين جيداً: يجب توفير التدريب اللازم للموظفين الذين سيستخدمون النظام، حتى يكونوا قادرين على استخدامه بفعالية وتحليل البيانات بطريقة صحيحة.
- توفير الأمان والحماية: يجب أن يكون هناك نظام أمان قوي لحماية البيانات من الوصول غير المصرح به والاختراقات كما يجب أن تكون هناك أيضاً سياسات وإجراءات واضحة لحماية البيانات الحساسة.
- تحديث النظام بشكل منتظم: يجب أن يتم تحديث النظام بشكل منتظم لضمان استخدام أحدث التقنيات والميزات، وللتأكد من أن النظام يلبي احتياجات المؤسسة.
- تقييم الأداء: يجب تقييم أداء نظام المعلومات الإدارية بشكل منتظم للتأكد من أنه يعمل بكفاءة وفعالية ويستجيب لاحتياجات المؤسسة.
- استخدام التكنولوجيا الحديثة: يجب استخدام التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة لتحسين أداء نظام المعلومات الإدارية وزيادة قدرته على تحليل البيانات وتوفير توقعات دقيقة.
- التكامل مع أنظمة أخرى: يجب أن يكون نظام المعلومات الإدارية قادراً على التكامل مع أنظمة أخرى في المؤسسة مثل نظام إدارة علاقات العملاء ونظام إدارة الموارد البشرية، لتمكين تدفق سلس للمعلومات بين الأقسام المختلفة.
- تبني الأفكار الإبداعية لابتكار أساليب جديدة مواكبة تتوافق مع القيم السائدة.
- تشجيع حرية الرأي والتعبير بين العاملين بهدف تحقيق أهداف الشركات الخاضعة للدراسة.
- تبني الأفكار الإبداعية لابتكار أساليب جديدة ومواكبة تتوافق مع القيم السائدة.
- ضرورة إتباع أسلوب تقييم الأداء الوظيفي بناءً على القيم الثقافية السائدة في شركات المقاولات.
- مكافأة العاملين ذوي الأداء والسلوك المتميز لخلق روح المنافسة بينهم في العمل.

المراجع

المراجع العربية

- أبوبكر، محمد عبدالفتاح، (2023)، " أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين: دراسة حالة الشركة السودانية للتعبدين 2016-2021"، مجلة القلزم العلمية، مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر، العدد29.
- الجبالى، محمد عماد الدين، (2023)، " أثر التدريب والتطوير الأخضر في التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على الشركات الصناعية في منطقة الجيزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الاسراء الخاصة، الأردن.
- بشر، على حسن، (2022)، " التخطيط الاستراتيجي وأثره في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على شؤون الجنسية والجوازات والإقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين"، مجلة رماح للبحوث والدراسات، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية – رماح، العدد86.
- رمضان، أميرة رأفت، (2023)، " تأثير الإنتلافات الداخلية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على العاملين بشركات البترول في القاهرة الكبرى"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس – كلية التجارة، العدد3.
- طه، حسنين السيد طه، (2023)، " أثر الرافعة المعرفية على التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، امعة مدينة السادات – كلية التجارة، المجلد15، العدد3.
- إبراهيم، محمد عبد الناصر، (2022)، " متطلبات تحقيق التميز المؤسسي بالمدارس الثانوية الصناعية"، مجلة تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة – مركز تطوير الأداء الجامعي، المجلد17، العدد1.
- السوداني، على ماوت سعد، (2020)، " تأثير الأهداف الاستراتيجية في التميز المؤسسي: دراسة حالة في بلدية الرمادي"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت – كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد16، العدد52.
- الهندال، عبد الوهاب طعمه، (2022)، " تأثير القيادة الريادية على التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على المؤسسات التعليمية الكويتية"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، جامعة مدينة السادات – كلية التجارة، المجلد13.

- الكاس، نصر الدين الأمين، (2020)، " إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء المؤسسي: دراسة لآراء عينة من الموظفين في شركة MTN للاتصالات"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، المجلد 21، العدد2.
- إسماعيل، حنان إسماعيل أحمد، (2023)، " متطلبات تحقيق التميز في الأداء المؤسسي"، جمعية إدارة الأعمال العربية، العدد180.
- عبد الستار، أسماء عبد الغني ، (٢٠22)، "رأس المال الفكري كمتغير وسيط في العلاقة بين السمات الوراثية للمنظمة التنظيمي والتميز التنظيمي دراسة تطبيقية على جامعة بني سويف"، رسالة ماجستير جامعة بني سويف .
- مهدي، محمد حسن، (2023)، " أثر البصمة الوراثية التنظيمية على الأداء المستدام: اختبار الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في جامعة سوهاج"، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد - كلية التجارة، العدد2
- آمنة، محمد حسين ، (2023)، " نظم المعلومات الإدارية في مجال الأعمال الرقمية: بين المفهوم الإسلامي والغربي"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، المجلد10، العدد1.
- البلوي، علي أحمد، (2024)، " دور نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة الخدمات الصحية"،مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، مجلد 4، عدد 5.
- الحلواني، حنان أحمد،(2023)، " دور ادارة التميز في تعزيز الاستغراق الوظيفي لقادة المدارس الثانوية في ضوء رؤية مصر 2030"، المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية ، جامعة أسيوط. المجلد الخامس، العدد3.
- الحمادي، بشير محمد، (2023)، " أثر نظم المعلومات الإدارية في النجاح الاستراتيجي: دراسة ميدانية في البنوك الإسلامية اليمنية بمحافظة عدن"، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، المجلد29، العدد3.
- راشد، بشائر ناصر، (2023)، " تطوير نظم المعلومات الإدارية "نظام فارس" وفق تطلعات رؤية المملكة 2030 صور مقترح"، العلوم التربوية،جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، المجلد31، العدد2.

- الصغير, وليد هانى، (2023)، " واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية في الأنديّة الرياضية بجمهورية مصر العربية"، المجلة العلمية للتربية وعلوم الرياضة. العدد(101)، الجزء(3)
- عبدالرحمن, وردة كاظم، (2019)، "اسهام مستلزمات نظم المعلومات الادارية في فاعلية ادارة الازمة التنظيمية بحث استطلاعي في ديوان وزارة الكهرباء"، مجلة الدنانير، العدد 17.
- عبدالله، خميس ميلاد، (2023)، " إدارة المخازن وتأثيرها بالنظم معلومات الإدارية:دراسة تحليلية على المؤسسة الوطنية للسلع التموينية منطقة الوسطى"، مجلة التربوي، جامعة المرقب ،كلية التربية بالخمس، العدد22.
- العزاوي, ضياء الجبوري،(2022)، " قياس مستوى معايير نجاح إدارة المشاريع دراسة استطلاعية في مصنع المحاليل الوريدية في محافظة نينوى"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (18)، العدد(5)، الجزء(2)
- على، الجوهرة بنت عثمان، (2023)، " تحقيق الأمن السيبراني لأنظمة المعلومات الإدارية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: دراسة تقييمية"، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية، العدد20.
- على، محمد البشير بدوي، (2023)، " أثر نظم المعلومات الإدارية على جودة القرارات الإدارية بالبنوك التجارية بمحليتي عطبرة والدامر"، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مركز رفاد للدراسات والأبحاث، المجلد13، العدد2.
- العلي, ابراهيم حسام(2023)، "دور نظم المعلومات الادارية في نجاح المشروعات المتوسط"، مجلة جامعة البعث، المجلد 45 العدد 27.
- متولي, إسراء أحمد ، (2020)، " إطار مقترح لدور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء البيئي في المستشفيات"، مجلة العلوم البيئية معهد الدراسات والبحوث البيئية جامعة عين شمس، المجلد التاسع، العدد الثاني عشر، جزء (7).
- المحياوي, قاسم، (2019)، " اثر المجالات المعرفية PMBOK في جودة المشروع"، مجلة المثني للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد (9)، العدد(1).
- علي، ناصر عيسى،(2023)، " مدى التزام المشروعات الصغيرة والمتوسطة بالمعايير الدولية لإدارة المشاريع دراسة ميدانية في محافظة اللاذقية"، مجلة جامعة البعث، سورية، المجلد 45، العدد3.

• يونس، ميا على، (2022)، " دور فاعلية نظم المعلومات الإدارية في تحسين جودة الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على المصارف الخاصة العاملة في محافظة اللاذقية"، مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية، جامعة البعث، المجلد 44، العدد 31.

المراجع الأجنبية

- Varajão, João; Pereira, José; Trigo, Atónio; Moura, Isael (2020). Information systems project management success. International Journal of Information Systems and Project Management. Vol.9, no.4.
- Abdel-Raheem, A. B. E. D., & Saad, M. (2019). Organizational - personality as a moderating variable of the relationship between organizational DNA and innovative performance. Journal of Business and Management Sciences, 7(3), 131-139.
- Govindarajan, V., & Trimble, C. (2005). Organizational DNA for - strategic innovation. California Management Review, 47(3), 47-76.
- Amgad Bahaa EL Din, et al., (2019), " Organizational Personality as a Moderating Variable of the Relationship between Organizational DNA and Innovative Performance", Journal of Business and Management Sciences, Vol. 7, No. 3, 131-139.
- Elsanhawy, K. E. Y., & Badway, S. M. (2023). The Impact of - Organizational DNA on Corporate Agility and Sustainability-A Field Study on the Egyptian Petroleum Sector (Oil & Gas Companies). Journal of Business, 11(2), 115-128.
- Abraheem, M. K. (2023). Dynamic DNA: The Three Elements of - Organizational Agility-Entrepreneurial Orientation, Competitive Intelligence, and Strategic Flexibility. Int. J. Stud. Bus. Manag. Econ. Strateg, 2, 27-50.
- Vaishnav, E. D., de Boer, C. G., Molinet, J., Yassour, M., Fan, L., - Adiconis, X., ... & Regev, A. (2022). The evolution, evolvability and engineering of gene regulatory DNA. Nature, 603(7901), 455-463.
- Zrimec, J., Fu, X., Muhammad, A. S., Skrekas, C., Jauniskis, V., - Speicher, N. K., ... & Zelezniak, A. (2022). Controlling gene expression with deep generative design of regulatory DNA. Nature communications, 13(1), 5099.
- Martyn, G. E., Montgomery, M. T., Jones, H., Guo, K., Doughty, B. - R., Linder, J., ... & Engreitz, J. M. (2023). Rewriting regulatory DNA to dissect and reprogram gene expression. bioRxiv.
- ElsakaanRania Abd-Elazeem, et al, (2021)," The Impact of the Organizational DNA on the Institutional Excellence of Alexandria Petroleum Companies through Improving Organizational Performance as a Mediating Variable", Open Access Library Journal, Vol.8 No.7, July 2021.

- Phuangsuan, P., Siripipatthanakul, S., Suttipong, R., Praesri, S., & -
Wadpong, S. (2024). Development of Higher Education Institutions Based on
Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) in Thailand. *Advance
Knowledge for Executives*, 3(1), 1-14.
- Mukhlif, O. W. (2023). ENTREPRENEURIAL ORIENTATION -
AND ITS ROLE IN ACHIEVING INSTITUTIONAL EXCELLENCE AN
EXPLORATORY STUDY OF THE OPINIONS OF A SAMPLE OF
ADMINISTRATIVE LEADERS AT TIKRI UNIVERSITY. *World Economics
and Finance Bulletin*, 22, 145-159.
- Radhi, A. A. Y., & Hamdi, W. O. B. (2023). The Impact of -
Institutional Excellence on Social Development in the United Arab Emirates
(144) ,(An Analytical Study). *AL-ADAB JOURNAL*.
- Alsuwaidi, S. J. (2023). The Impact of E-Service Quality on -
Institutional Excellence Within abu Dhabi Municipality in UAE. *International
Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(4), 23.
- Sahbi, D. E., & Belguidoum, S. (2023). The role of human resource -
management in achieving institutional excellence in assurance organizations.
- Mohammed, A. A., & Fisal, M. Z. (2023). The nexus between -
green human resource management processes and the sustainability of
educational institutions: the mediating effect of strategic excellence. *Journal
of Applied Research in Higher Education*, 15(4), 947-965.
- Wangna, P., Phantha, N., & Piyakul, A. (2023). Performance and -
participation in operations of the internal education quality assurance
assessment for operational excellence. *Journal of Green Learning*, 3(2), 66-
71.

الملاحق

دور نظم المعلومات الإدارية في نجاح إدارة المشروعات بالتطبيق على شركات المقاولات السعودية

السيد الفاضل /

السيدة الفاضلة /

تحية طيبة وبعد،،

تهدف الدراسة إلى إستطلاع رأي سيادتكم حول دور ودور نظم المعلومات الإدارية في نجاح إدارة المشروعات بالتطبيق على شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية، وإيماناً بضرورة ربط الجانب العلمي بالجانب التطبيقي، فإننا نرجوا من سيادتكم التعاون معنا في إبداء وجهات نظركم من خلال الإجابة على الأسئلة المرفقة بالقائمة، ونحيط علم سيادتكم بأن كل ما تدونه من آراء ووجهات نظر سوف تكون موضع سرية تامة ولن نستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

* فيما يلي عدد من العبارات المختلفة المتعلقة بدور نظم المعلومات الإدارية في نجاح إدارة المشروعات بالتطبيق على شركات المقاولات السعودية، والمطلوب إبداء رأي سيادتكم حول مدى موافقتك أو عدم موافقتك على توافر تلك الأبعاد، أمام كل عبارة من العبارات التالية، وذلك بوضع علامة (√) أمام درجة الإستجابة المناسبة بإستخدام المقياس الموضح أدناه بحيث أن رقم (1) يشير إلى درجة الموافقة تماماً، بينما يشير رقم (5) إلى درجة عدم الموافقة التامة مع وجود درجات حيادية في المنتصف:

م	العبارة	(1) موافق تماماً	(2) موافق	(3) موافق إلى حد ما	(4) غير موافق	(5) غير موافق على الإطلاق
1	تقدم نظم المعلومات الإدارية بالشركات المعلومات بطريقة صحيحة ومفهومة.					
2	تقدم نظم المعلومات الإدارية بالشركات معلومات تتفق مع إحتياجات المستخدم.					
3	تقدم نظم المعلومات الإدارية بالشركات معلومات تكسب مستخدميها المعرفة.					
4	تقدم نظم المعلومات الإدارية بالشركات معلومات موثوقة.					
5	تقدم نظم المعلومات الإدارية بالشركات معلومات تسهم في تخفيض حالات عدم التأكد.					
6	نظام المعلومات الإدارية بالشركة يظهر نقاط القوة والضعف داخل المؤسسة.					
7	نظام المعلومات الإدارية بالشركة يظهر الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية.					
8	يساعد نظام المعلومات الإدارية بالشركة في استطلاع آراء العملاء وتحديد احتياجاتهم المستقبلية.					
9	يساعد نظام المعلومات الإدارية بالشركة في تقييم جاذبية الصناعة والخدمات التي تستثمر فيها.					
10	يساعد نظام المعلومات الإدارية بالشركة في تقييم كثافة المنافسة في قطاع المقاولات.					
11	يمكن نظام المعلومات الإدارية بالشركة من الارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة.					
12	يساهم نظام المعلومات الإدارية بالشركة في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة.					
13	يسهل ويساعد نظام المعلومات الإدارية بالشركة الاتصالات الإدارية بين العاملين.					

م	العبارة	(1) موافق تماماً	(2) موافق	(3) موافق إلى حد ما	(4) غير موافق	(5) غير موافق على الإطلاق
14	يساعد نظام المعلومات الإدارية بالشركة في تخفيض وقت انجاز المهام.					
15	يساعد نظام المعلومات الإدارية بالشركة العاملين على التميز في أدائهم.					
16	يساهم ويساعد نظام المعلومات الإدارية بالشركة في تحديد وتقييم أداء العاملين.					
17	تضع المؤسسة استراتيجيات متعددة للتعامل مع التهديدات المحتملة.					
18	تهتم المؤسسة بتحقيق الرضا الوظيفي لموظفيها.					
19	تلبى المؤسسة احتياجات العملاء من الخدمات المقدمة.					
20	تسعى المؤسسة إلى تحسين صورتها الذهنية لدى عملائها.					
21	تحافظ المؤسسة على خصوصية العملاء.					
22	تقيم المؤسسة علاقات تعاون قوية مع مورديها.					
23	تلتزم المؤسسة بالقوانين والتشريعات المنظمة لأعمالها.					
24	تقوم المؤسسة بالمسح البيئي للتعرف على احتياجات العملاء.					
25	تعديل المؤسسة مواصفات خدماتها حسب طلب العملاء.					
26	تستجيب المؤسسة لطلبات العملاء ولشكاواهم في الحال.					
27	تتظر المؤسسة الى التغيير الإيجابي كعمل هام ومربح.					
28	تقيم المؤسسة أدائها باستمرار لمواجهة أي قصور في أدائها.					

م	العبارة	(1) موافق تماماً	(2) موافق	(3) موافق إلى حد ما	(4) غير موافق	(5) غير موافق على الإطلاق
29	تمتلك المؤسسة القدرة على التكيف مع الظروف البيئية الطارئة.					
30	تتنبأ المؤسسة بالمشكلات المحتملة مستقبلاً بغرض السيطرة عليها قبل حدوثها.					

فيما يلي مجموعة من البيانات الشخصية والمطلوب وضع علامة (√) أمام درجة الإستجابة التي تتناسب معك:

1- النوع

☐

- ذكر

☐

- أنثى

2- العمر (السن)

☐

- أقل من 25 عام

☐

- من 25 إلى أقل من 35 عاما

☐

- من 35 إلى أقل من 45 عاما

3- المؤهل العلمي

☐

- تعليم متوسط

☐

- تعليم عالي

☐

- تعليم فوق الجامعي (ماجستير أو دكتوراة)

مع تحياتي

الباحث