

أثر الكفاءة الإدارية ونظم المعلومات الإدارية والقيادة التحويلية وبيئة العمل

على الأداء المؤسسي

(دراسة تطبيقية على مؤسسة خدمية)

إعداد الطالب:

محمد عمر مغفوري

الرقم الأكاديمي:

٢٢١٠٠٢٠٧٣

الجامعة:

MidOcean University

المقرر:

Final Project 2 – PMG497

الفصل الدراسي:

الأول ٢٠٢٥ / ٢٠٢٦

صفحة (٢)

الملخص

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر مجموعة من المتغيرات الإدارية والتنظيمية على الأداء المؤسسي في المؤسسات الخدمية، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين الكفاءة الإدارية، ونظم المعلومات الإدارية، والقيادة التحويلية، وبيئة العمل، ومدى تأثير هذه المتغيرات في تحسين مستوى الأداء المؤسسي وتحقيق الكفاءة التشغيلية. تأتي أهمية هذا البحث في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه المؤسسات الخدمية، والتي تتطلب تبني أساليب إدارية حديثة قادرة على مواكبة التطورات التنظيمية والتقنية المتسارعة.

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة افتراضية مكونة من (١٠٠) موظف، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات وقياس قوة العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. أظهرت نتائج البحث وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الإدارية والأداء المؤسسي، وكذلك بين نظم المعلومات الإدارية وسرعة اتخاذ القرار، إضافة إلى الدور المؤثر

للقيادة التحويلية في تعزيز الالتزام الوظيفي، وأثر بيئة العمل في رفع مستوى الرضا الوظيفي.

خلص البحث إلى مجموعة من التوصيات التي تركز على ضرورة تطوير الكفاءات الإدارية، وتعزيز الاستثمار في نظم المعلومات، وتبني أنماط القيادة التحويلية، وتحسين بيئة العمل بما يسهم في رفع مستوى الأداء المؤسسي وتحقيق التميز التنظيمي المستدام.

صفحة (٣)

المقدمة

تشهد المؤسسات الخدمية في العصر الحديث تحولات جوهرية في بيئة العمل نتيجة للتغيرات الاقتصادية والتقنية والتنظيمية المتسارعة، الأمر الذي فرض على الإدارات العليا إعادة النظر في أساليب الإدارة التقليدية والبحث عن نماذج إدارية أكثر كفاءة ومرونة. ولم يعد تحقيق الأداء المؤسسي المتميز مرتبطاً فقط بتوفر الموارد المادية، بل أصبح يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة الإدارة، وجودة نظم المعلومات، ونمط القيادة، وطبيعة بيئة العمل السائدة داخل المؤسسة.

تعد الكفاءة الإدارية أحد العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر في قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية، حيث تسهم في تحسين عمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، بما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء العام. كما تلعب نظم المعلومات الإدارية دوراً محورياً في دعم عملية اتخاذ القرار من خلال توفير معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب، وهو ما يعزز سرعة الاستجابة للمتغيرات الداخلية والخارجية.

من جانب آخر، تبرز القيادة التحويلية كأحد الأنماط القيادية الحديثة التي تركز على تحفيز العاملين وبناء الثقة وتعزيز روح الانتماء، مما يؤدي إلى رفع مستوى الالتزام الوظيفي وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية. إضافة إلى ذلك، فإن بيئة العمل الإيجابية تُعد عنصراً داعماً للأداء المؤسسي، لما لها من تأثير مباشر على الرضا الوظيفي والاستقرار التنظيمي.

يأتي هذا البحث كاستكمال للمشروع البحثي السابق، حيث يركز بشكل أعمق على الجانب التطبيقي والتحليل الإحصائي للعلاقات بين المتغيرات المدروسة، بهدف الوصول إلى نتائج علمية يمكن الاستفادة منها في تحسين الأداء المؤسسي داخل المؤسسات الخدمية.

صفحة (٤)

مشكلة البحث

تواجه العديد من المؤسسات الخدمية تحديات متزايدة تتعلق بانخفاض كفاءة الأداء، وضعف التنسيق الإداري، وبطء اتخاذ القرار، إضافة إلى التباين في أنماط القيادة وتأثير بيئة العمل على سلوك الموظفين. وعلى الرغم من توفر الموارد البشرية والتقنية في بعض المؤسسات، إلا أن الأداء المؤسسي لا يصل إلى المستوى المأمول، مما يشير إلى وجود فجوات إدارية وتنظيمية تحتاج إلى دراسة وتحليل.

تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيس حول مدى تأثير الكفاءة الإدارية ونظم المعلومات الإدارية والقيادة التحويلية وبيئة العمل على الأداء المؤسسي في المؤسسات الخدمية، ومدى قوة العلاقة بين هذه المتغيرات. كما تسعى الدراسة إلى تشخيص أوجه القصور التي قد تعيق

تحقيق الأداء المتميز، وتحديد المتغيرات الأكثر تأثيراً في تحسين الكفاءة المؤسسية.

صفحة (٥)

أسئلة البحث

ينطلق البحث من مجموعة من الأسئلة الرئيسة والفرعية، تتمثل فيما يلي:

١. ما مدى تأثير الكفاءة الإدارية على الأداء المؤسسي ...

[: صفحة (٦)]

أهداف البحث

يسعى هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والتطبيقية التي تسهم في توضيح طبيعة العلاقة بين المتغيرات الإدارية والتنظيمية والأداء المؤسسي في المؤسسات الخدمية. وتتمثل أهداف البحث فيما يلي:

١. تحليل أثر الكفاءة الإدارية في تحسين مستوى الأداء المؤسسي داخل المؤسسات الخدمية.
٢. دراسة دور نظم المعلومات الإدارية في دعم عملية اتخاذ القرار ورفع كفاءة العمليات التنظيمية.
٣. توضيح مدى تأثير القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام والانتماء الوظيفي لدى العاملين.
٤. استكشاف العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية المؤسسية.
٥. تقديم نموذج تطبيقي يساعد الإدارات العليا على تحسين الأداء المؤسسي من خلال تطوير المتغيرات الإدارية والتنظيمية المدروسة.

صفحة (٧)

أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من أهمية الموضوع الذي يتناوله، والذي يرتبط بشكل مباشر بفعالية الأداء المؤسسي في المؤسسات الخدمية. ويمكن توضيح أهمية البحث من خلال الجانبين النظري والتطبيقي على النحو الآتي:

الأهمية النظرية:

يسهم البحث في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالإدارة والقيادة التنظيمية، من خلال دراسة العلاقة بين الكفاءة الإدارية ونظم المعلومات والقيادة التحويلية وبيئة العمل، وربطها بالأداء المؤسسي. كما يوفر إطاراً علمياً يمكن الاستناد إليه في دراسات مستقبلية تتناول موضوعات مشابهة.

الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية للبحث في إمكانية استفادة القيادات الإدارية وصناع القرار في المؤسسات الخدمية من نتائج الدراسة، من خلال تبني

سياسات إدارية أكثر فاعلية، وتطوير نظم المعلومات، وتحسين بيئة العمل، بما يساهم في رفع مستوى الأداء وتحقيق التميز المؤسسي.

صفحة (٨)

حدود البحث

تم تحديد حدود هذا البحث لضمان وضوح نطاق الدراسة وتحقيق أهدافها، وتتمثل حدود البحث فيما يلي:

الحدود الموضوعية:

اقتصر البحث على دراسة أثر الكفاءة الإدارية ونظم المعلومات الإدارية والقيادة التحويلية وبيئة العمل على الأداء المؤسسي.

الحدود البشرية:

تم تطبيق الدراسة على عينة افتراضية من موظفي إحدى المؤسسات الخدمية، بلغ عددهم (١٠٠) موظف.

الحدود المكانية:

أُجريت الدراسة على مؤسسة خدمية تم اختيارها كنموذج تطبيقي للدراسة.

الحدود الزمنية:

تم تنفيذ الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠٢٥ / ٢٠٢٦.

صفحة (٩)

مصطلحات الدراسة

لغرض توضيح المفاهيم المستخدمة في البحث، تم تعريف المصطلحات الرئيسة كما يلي:

الكفاءة الإدارية:

قدرة الإدارة على استخدام الموارد المتاحة بكفاءة وفاعلية من خلال التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، بما يحقق أهداف المؤسسة بأقل تكلفة وأعلى جودة.

نظم المعلومات الإدارية:

مجموعة من الأنظمة والتقنيات التي تُستخدم لجمع ومعالجة وتخزين وتوزيع المعلومات اللازمة لدعم عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة.

القيادة التحويلية:

نمط قيادي يركز على تحفيز العاملين وإلهامهم، وتنمية قدراتهم، وتعزيز روح الانتماء، بما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية.

بيئة العمل:

مجموعة الظروف المادية والتنظيمية والنفسية التي تحيط بالعاملين داخل المؤسسة وتؤثر في سلوكهم وأدائهم الوظيفي.

الأداء المؤسسي:

مستوى تحقيق المؤسسة لأهدافها الاستراتيجية من خلال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية والتقنية

: صفحة (١٠)

الفصل الثاني: الإطار النظري

أولاً: الكفاءة الإدارية

تُعد الكفاءة الإدارية من أهم الركائز التي تقوم عليها المؤسسات الناجحة، حيث تمثل القدرة الفعلية للإدارة على تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة. وتشمل

الكفاءة الإدارية مجموعة من المهارات والمعارف والسلوكيات التي يمتلكها المديرون والمشرفون، والتي تمكنهم من أداء وظائفهم الإدارية بكفاءة وفاعلية.

تتمثل وظائف الإدارة الأساسية في التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة، ويُعد إتقان هذه الوظائف مؤشرًا رئيسًا على مستوى الكفاءة الإدارية. فالتخطيط الجيد يساعد في تحديد الأهداف المستقبلية ووضع الخطط المناسبة لتحقيقها، بينما يساهم التنظيم في توزيع المهام والمسؤوليات بشكل يضمن الانسيابية في العمل. أما التوجيه فيرتبط بتحفيز العاملين وقيادتهم نحو تحقيق الأهداف، في حين تهدف الرقابة إلى متابعة الأداء وتصحيح الانحرافات.

تشير العديد من الدراسات الإدارية إلى أن ارتفاع مستوى الكفاءة الإدارية ينعكس إيجابًا على الأداء المؤسسي، من خلال تحسين جودة القرارات، وتقليل الهدر في الموارد، ورفع مستوى الإنتاجية. كما تساهم الكفاءة الإدارية في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة، خاصة في البيئات التي تتسم بالتغير السريع وعدم الاستقرار.

صفحة (١١)

أبعاد الكفاءة الإدارية

تتعدد أبعاد الكفاءة الإدارية، ومن أبرزها الكفاءة الفنية، والكفاءة الإنسانية، والكفاءة الفكرية. وتشير الكفاءة الفنية إلى قدرة المدير على فهم طبيعة العمل والإجراءات الفنية المرتبطة به، بينما تركز الكفاءة الإنسانية على مهارات التواصل وبناء العلاقات الإنسانية وإدارة فرق العمل. أما الكفاءة الفكرية فتتمثل في القدرة على التفكير الاستراتيجي، وتحليل المشكلات، واتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب.

وتُظهر المؤسسات التي تهتم بتطوير هذه الأبعاد مستويات أعلى من الأداء المؤسسي، حيث يكون العاملون أكثر وضوحًا في أدوارهم وأكثر التزامًا بأهداف المؤسسة. كما يؤدي الاستثمار في تدريب القيادات الإدارية إلى تحسين جودة الأداء العام وتحقيق الاستدامة التنظيمية.

صفحة (١٢)

ثانيًا: نظم المعلومات الإدارية

تلعب نظم المعلومات الإدارية دورًا محوريًا في دعم العمل الإداري داخل المؤسسات الحديثة، حيث تُعد الأداة الرئيسة التي تعتمد عليها الإدارة في جمع البيانات وتحويلها إلى معلومات مفيدة تساعد في اتخاذ القرارات. وتزداد أهمية نظم المعلومات في المؤسسات الخدمية نظرًا لاعتمادها الكبير على سرعة الاستجابة وجودة الخدمة المقدمة.

تسهم نظم المعلومات الإدارية في تحسين التنسيق بين الإدارات المختلفة، وتوفير تقارير دقيقة تساعد الإدارة العليا في متابعة الأداء وتقييم النتائج. كما تدعم هذه النظم عملية التخطيط من خلال توفير بيانات تاريخية وتوقعات مستقبلية تساعد في رسم السياسات والاستراتيجيات المناسبة.

صفحة (١٣)

أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء المؤسسي

يظهر أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء المؤسسي من خلال عدة جوانب، من أبرزها تحسين سرعة اتخاذ القرار، وتقليل الأخطاء الإدارية، ورفع كفاءة العمليات التشغيلية. فكلما كانت المعلومات دقيقة ومتاحة في الوقت المناسب، زادت قدرة الإدارة على اتخاذ قرارات رشيدة تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

كما تساهم نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الشفافية والمساءلة داخل المؤسسة، من خلال توحيد قواعد البيانات وإتاحة المعلومات لمتخذي القرار. وتشير الدراسات الحديثة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين فعالية نظم المعلومات الإدارية ومستوى الأداء المؤسسي، خاصة في المؤسسات التي تعتمد على التقنيات الحديثة في إدارة عملياتها،

: صفحة (١٤)

ثالثاً: القيادة التحويلية

تُعد القيادة التحويلية من أنماط القيادة الحديثة التي حظيت باهتمام واسع في الدراسات الإدارية المعاصرة، لما لها من دور فعال في إحداث التغيير الإيجابي داخل المؤسسات. ويرتكز هذا النمط القيادي على قدرة القائد في إلهام العاملين وتحفيزهم لتجاوز مصالحهم الشخصية والعمل بروح الفريق من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

تتميز القيادة التحويلية بعدة خصائص، من أبرزها التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاهتمام الفردي بالعاملين. حيث يسعى القائد التحويلي إلى بناء رؤية واضحة للمستقبل، وغرس القيم التنظيمية، وتعزيز الثقة المتبادلة بينه وبين الموظفين، مما يؤدي إلى رفع مستوى الالتزام الوظيفي وتحسين الأداء المؤسسي.

أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء المؤسسي

يظهر أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء المؤسسي من خلال عدة جوانب، من أبرزها تحسين سرعة اتخاذ القرار، وتقليل الأخطاء الإدارية، ورفع كفاءة العمليات التشغيلية. فكلما كانت المعلومات دقيقة ومتاحة في الوقت المناسب، زادت قدرة الإدارة على اتخاذ قرارات رشيدة تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

كما تسهم نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الشفافية والمساءلة داخل المؤسسة، من خلال توحيد قواعد البيانات وإتاحة المعلومات لمتخذي القرار. وتشير الدراسات الحديثة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين فعالية نظم المعلومات الإدارية ومستوى الأداء المؤسسي، خاصة في المؤسسات التي تعتمد على التقنيات الحديثة في إدارة عملياتها

ثالثاً: القيادة التحويلية

تُعد القيادة التحويلية من أنماط القيادة الحديثة التي حظيت باهتمام واسع في الدراسات الإدارية المعاصرة، لما لها من دور فعال في إحداث التغيير الإيجابي داخل المؤسسات. ويرتكز هذا النمط القيادي على قدرة القائد في إلهام العاملين وتحفيزهم لتجاوز مصالحهم الشخصية والعمل بروح الفريق من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

تتميز القيادة التحويلية بعدة خصائص، من أبرزها التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاهتمام الفردي بالعاملين. حيث يسعى القائد التحويلي إلى بناء رؤية واضحة للمستقبل، وغرس القيم التنظيمية، وتعزيز الثقة المتبادلة بينه وبين الموظفين، مما يؤدي إلى رفع مستوى الالتزام الوظيفي وتحسين الأداء المؤسسي.

يسهم القائد التحويلي في خلق بيئة تنظيمية إيجابية تشجع على الابتكار والإبداع، من خلال دعم الأفكار الجديدة وتحفيز العاملين على المشاركة في اتخاذ القرار. كما يعمل هذا النمط القيادي على تنمية قدرات الموظفين وتطوير مهاراتهم، الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على جودة الأداء المؤسسي.

وتشير العديد من الدراسات إلى أن المؤسسات التي تعتمد أسلوب القيادة التحويلية تحقق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والاستقرار التنظيمي، مقارنة بالمؤسسات التي تعتمد الأساليب القيادية التقليدية. كما تؤكد النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ومستوى الأداء المؤسسي.

صفحة (١٦)

رابعًا: بيئة العمل

تمثل بيئة العمل الإطار العام الذي يؤدي فيه الموظفون مهامهم الوظيفية، وتشمل الجوانب المادية والتنظيمية والنفسية التي تؤثر في

سلوك العاملين ودافعيتهم نحو العمل. وتُعد بيئة العمل أحد العوامل الأساسية التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين مستوى الإنتاجية.

تشمل بيئة العمل عدة عناصر، من أبرزها ظروف العمل المادية، والعلاقات الإنسانية، ونمط الإشراف، ومستوى الدعم الإداري، إضافة إلى العدالة التنظيمية. وكلما كانت بيئة العمل إيجابية ومحفزة، زادت قدرة المؤسسة على الاحتفاظ بالموظفين المتميزين وتحقيق أهدافها بكفاءة.

صفحة (١٧)

أثر بيئة العمل على الأداء المؤسسي

يظهر أثر بيئة العمل على الأداء المؤسسي من خلال تأثيرها المباشر على الرضا الوظيفي والدافعية والانتماء التنظيمي. فالموظف الذي يعمل في بيئة داعمة يشعر بالأمان والاستقرار، مما يدفعه إلى بذل جهد أكبر وتحقيق مستويات أعلى من الأداء.

كما تسهم بيئة العمل الجيدة في تقليل معدلات الغياب ودوران العمل، وتحسين جودة الخدمات المقدمة. وتشير الدراسات الإدارية إلى أن بيئة العمل تشكل عاملاً مكملاً لبقية المتغيرات الإدارية، حيث لا يمكن تحقيق أداء مؤسسي متميز دون توفير بيئة عمل مناسبة

صفحة (١٨)

الفصل الثالث: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات السابقة المحلية

تناولت العديد من الدراسات المحلية موضوع الأداء المؤسسي وعلاقته بالعوامل الإدارية والتنظيمية، حيث ركزت بعض الدراسات على أثر الكفاءة الإدارية في تحسين جودة الأداء داخل المؤسسات الحكومية والخدمية. وأظهرت نتائج تلك الدراسات أن وجود قيادات إدارية

مؤهلة يسهم بشكل مباشر في رفع كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

كما تناولت دراسات أخرى دور نظم المعلومات الإدارية في دعم اتخاذ القرار، وأكدت أن توفر أنظمة معلومات فعالة يساعد في تقليل الأخطاء الإدارية وتسريع الإجراءات التشغيلية. وأشارت بعض النتائج إلى أن ضعف البنية التقنية أو عدم تدريب الموظفين على استخدام الأنظمة الحديثة يمثل عائقاً أمام تحقيق الاستفادة الكاملة من نظم المعلومات.

وفيما يتعلق بالقيادة التحويلية، أوضحت دراسات محلية أن هذا النمط القيادي يسهم في رفع مستوى الالتزام الوظيفي وتحسين الرضا الوظيفي، خاصة في المؤسسات الخدمية التي تعتمد بشكل كبير على العنصر البشري. كما أكدت الدراسات أن بيئة العمل الإيجابية تعزز من استقرار الموظفين وتزيد من إنتاجيتهم.

صفحة (١٩)

ثانيًا: الدراسات السابقة العالمية

أشارت الدراسات العالمية إلى وجود علاقة قوية بين الكفاءة الإدارية والأداء المؤسسي، حيث أكدت أن المؤسسات التي تستثمر في تطوير القيادات الإدارية تحقق مستويات أعلى من التميز التنظيمي. كما بينت دراسات أخرى أن نظم المعلومات الإدارية تعد عنصرًا حاسمًا في تحسين جودة القرار الإداري ودعم التخطيط الاستراتيجي.

وأوضحت بحوث عالمية متعددة أن القيادة التحويلية تلعب دورًا محوريًا في إدارة التغيير التنظيمي، وتحفيز العاملين على الابتكار وتحقيق

مستويات أداء تفوق التوقعات. كما أظهرت نتائج دراسات حديثة أن بيئة العمل تؤثر بشكل كبير في مستوى الرضا الوظيفي، وأن المؤسسات التي توفر بيئة عمل داعمة تحقق نتائج أفضل على مستوى الأداء المؤسسي.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح وجود توافق عام حول أهمية المتغيرات المدروسة، إلا أن هذا البحث يتميز بتركيزه على الربط التطبيقي بين هذه المتغيرات داخل إطار واحد.

صفحة (٢٠)

الفصل الرابع: منهجية البحث

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى وصف الظاهرة وتحليل العلاقات بين المتغيرات. ويُعد هذا المنهج من أكثر المناهج استخدامًا في الدراسات الإدارية، نظرًا لقدرته على تحليل البيانات واستخلاص النتائج العلمية.

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث تم تصميمها بما يتوافق مع أهداف البحث ومتغيراته، وشملت مجموعة من الفقرات التي تقيس الكفاءة الإدارية، ونظم المعلومات الإدارية، والقيادة التحويلية، وبيئة العمل، والأداء المؤسسي.

صفحة (٢١)

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي إحدى المؤسسات الخدمية، وتم اختيار عينة افتراضية مكونة من (١٠٠) موظف بطريقة عشوائية. وقد تم مراعاة التنوع في الخصائص الديموغرافية للعينة، بما يشمل الفئة العمرية وسنوات الخبرة، لضمان تمثيل مناسب لمجتمع الدراسة.

وتُعد هذه العينة كافية لتحقيق أهداف البحث واختبار الفرضيات المطروحة، وفقًا للمعايير الإحصائية المعتمدة في البحوث الإدارية.

صفحة (٢٢)

أداة الدراسة والصدق والثبات

تم تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) استنادًا إلى الأدبيات السابقة، وتم التأكد من صدقها وثباتها باستخدام معامل كرونباخ ألفا. وقد أظهرت

نتائج الاختبار أن قيم الثبات لجميع المتغيرات كانت مرتفعة، مما يدل على موثوقية الأداة وصلاحياتها للتطبيق.

صفحة (٢٣)

الفصل الخامس: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقات إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. حيث تبين أن الكفاءة الإدارية لها تأثير قوي على الأداء المؤسسي، كما أن نظم المعلومات الإدارية تسهم بشكل واضح في دعم اتخاذ القرار وتحسين الأداء.

كما أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تعد من أكثر المتغيرات تأثيراً، نظراً لدورها في تعزيز الالتزام الوظيفي ورفع مستوى الدافعية لدى العاملين. في حين جاءت بيئة العمل كمتغير يحتاج إلى مزيد من التطوير لتحقيق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي.

صفحة (٢٤)

النتائج والتوصيات

توصل البحث إلى مجموعة من النتائج، من أبرزها وجود أثر إيجابي مباشر للكفاءة الإدارية ونظم المعلومات الإدارية والقيادة التحويلية وبيئة العمل على الأداء المؤسسي. وبناءً على هذه النتائج، يوصي البحث بما يلي:

١. الاهتمام بتطوير الكفاءات الإدارية من خلال برامج تدريبية متخصصة.
٢. تعزيز الاستثمار في نظم المعلومات الإدارية وتحديثها باستمرار.

٣. تبني أسلوب القيادة التحويلية في إدارة الموارد البشرية.
٤. تحسين بيئة العمل بما يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية.

صفحة (٢٥)

المراجع

تم إعداد قائمة المراجع بالاعتماد على الكتب والدراسات العلمية المحكمة في مجال الإدارة والقيادة ونظم المعلومات، إضافة إلى الرسائل الجامعية ذات الصلة بموضوع البحث، وفق أسلوب التوثيق المعتمد في الجامعة