

عنوان البحث

نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز التمكين الإداري لدى القيادات
الإدارية بجامعة سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

عبد الرحمن احمد عبد الرحمن الاحمري

إشراف/

د الفيصـل عبد الحميد محمد

د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

الجزء الأول: التمهيد

شكرتكم

بسم الله الرحمن الرحيم

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

أود أن أعبر عن خالص شكري وتقديري لكل من ساهم في إنجاز هذه الرسالة التي بين يديك. لقد كانت هذه الرحلة الأكاديمية مليئة بالتحديات والإنجازات، ولم يكن من الممكن تحقيقها دون الدعم والمساعدة التي تلقيتها من العديد من الأشخاص والمؤسسات.

أولاً، أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى مشرفين الرسالة د. الفيصـل عبد الحميد محمد ، د. فايز علي جراد على توجيهاتهم السديدة، ونصائحهم القيمة، وصبرهم الدائمة خلال مراحل البحث والكتابة. لقد كان دعمكم مصدر إلهام وتشجيع لي، وأثرى بحثي بخبر اتكم ومعرفتكم الواسعة.

ثانياً، أود أن أشكرهم على وقتهم وجهودهم في مراجعة الرسالة وتقديم ملاحظاتهم البناءة التي ساعدت في تحسين العمل.

أخيراً، أتوجه بالشكر إلى عائلتي الكريمة على دعمهم غير المشروط ووقوفهم بجاني طوال فترة إعداد الرسالة. لقد كان صبركم وتشجيعكم من أهم العوامل التي ساهمت في إتمام هذا العمل.

أشكركم جميعاً على كل ما قدمتموه من دعم ومساعدة، وأتمنى أن يكون هذا العمل قد حقق ما كنتم تأملونه، وأن يكون له نفع وفائدة في المجال الأكاديمي والمجتمع.

مع خالص الشكر والتقدير،

قائمة المحتويات	
رقم الصفحة	اسم المحتوى
الجزء الاول : التمهيد	
١٧-١	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
١	مقدمة الدراسة
٢	مشكلة البحث
٣	أهمية الدراسة
٣	أهداف الدراسة
٣	أسئلة الدراسة
٤	الدراسات السابقة
٩	التعقيب على الدراسات السابقة
١٠	المنطلقات النظرية للدراسة
١٠	فرضيات الدراسة
١٢	نموذج الدراسة
١٢	منهجية الدراسة
١٣	مجتمع وعينة الدراسة
١٤	أدوات الدراسة
١٥	صدق أداة البحث
١٥	مجالات الدراسة
١٦	الأساليب الإحصائية
١٧	تقسيم البحث المقترح
الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة	
٣٧-١٨	الفصل الثاني: نظم المعلومات الإدارية
١٩	تمهيد
١٩	أولاً: تعريف نظم المعلومات الإدارية
٢٠	ثانياً: أنواع نظم المعلومات الإدارية
٢١	ثالثاً: مجالات نظم المعلومات الإدارية
٢٢	رابعاً: مكونات نظم المعلومات
٢٣	خامساً: فوائد نظم المعلومات الإدارية:
٢٤	سادساً: خصائص نظم المعلومات الإدارية
٢٥	سابعاً: وظائف نظم المعلومات الإدارية
٢٦	ثامناً: متطلبات نجاح نظم المعلومات الإدارية
٢٧	تاسعاً: مزايا والآثار الإيجابية لنظم المعلومات
٣٢-٢٩	الفصل الثالث: التمكين الإداري

٢٩	تمهيد
٢٩	أولاً: ماهية التمكين الإداري
٣٠	ثانياً: أبعاد التمكين الإداري
٣١	ثالثاً: أهمية التمكين الإداري
٣١	رابعاً: أنواع التمكين الإداري
٣٢	خامساً: مكونات التمكين الإداري
٣٢	سادساً: أساليب التمكين الإداري
٣٣	سابعاً: خطوات التمكين الإداري
٣٤	ثامناً: مبادئ التمكين الإداري
٣٥	تاسعاً: فوائد التمكين الإداري
٣٦	عاشراً: متطلبات عملية التمكين الإداري
٣٧	حادي عشر: معوقات تطبيق التمكين الإداري
الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية	
٥٢-٣٤	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
٤٠	مقدمة
٤٠	منهجية الدراسة
٤١	عينة الدراسة
٤١	حدود الدراسة
٤١	أسلوب الدراسة
٤١	الدراسة الميدانية
٤٩	أداة الدراسة
٦٠	الأساليب الإحصائية
٧٢-٦١	الفصل الخامس: نتائج الدراسة ومناقشتها
٧٥-٧٣	الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح
الجزء الرابع: ملاحق الدراسة	
٧٧	أولاً: المراجع العربية
٨٢	ثانياً: المراجع الأجنبية
٨٣	الملاحق
٨٤	المستخلص
٨٥	Abstract

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
١٢	يوضح نموذج متغيرات الدراسة	(١)
٤٣	يوضح توزيع العينة طبقاً لنوع الاجتماعي	(٢)
٤٤	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر	(٣)
٤٥	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر	(٤)
٤٥	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي	(٥)
٤٦	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي عدد سنوات الخبرة	(٦)
٤٨	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي عدد المسمى الوظيفي	(٧)
٥١	المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها	(٨)
٥٢	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لنظم المعلومات الإدارية	(٩)
٥٤	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الاستقلالية	(١٠)
٥٥	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد التدريب	(١١)
٥٦	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الاتصال الفعال	(١٢)
٥٤	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد المشاركة في اتخاذ القرار	(١٣)
٥٨	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الحوافز	(١٤)
٥٩	يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها	(١٥)
٦١	نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Sample Regression) للفرضية الرئيسية الأولى	(١٦)
٦٣	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Sample Regression) للفرضية الفرعية الأولى	(١٧)
٦٤	نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Sample Regression) للفرضية الرئيسية الأولى	(١٨)
٦٥	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Sample Regression) للفرضية الفرعية الثانية	(١٩)
٦٥	نتائج معادلة الانحدار البسيط (Sample Regression) للفرضية الفرعية الثانية	(٢٠)
٦٧	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Sample Regression) للفرضية الفرعية الثالثة	(٢١)
٦٩	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Sample Regression) للفرضية الفرعية الرابعة	(٢٢)
٧١	نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Sample Regression) للفرضية الفرعية الخامسة	(٢٣)
٧١	نتائج معادلة الانحدار البسيط (Sample Regression) للفرضية الفرعية الخامسة	(٢٤)

قائمة الملاحق

رقم الملحق	اسم الملحق	رقم الصفحة
(١)	استمارة الاستبيان	٨٦

الجزء الثاني

الإطار النظري

الفصل الأول : مشكلة الدراسة وأهميتها

الفصل الثاني : التحول الرقمي

الفصل الثالث : تحقيق الميزة التنافسية والعلاقة بين

التحول الرقمي وتحقيق الميزة التنافسي

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة:

تواجه القيادات الإدارية والمديرون في الفترة الأخيرة العديد من التحديات التي تعرقل سير عملهم ولكن تختلف درجة صعوبة التحدي من قيادة لأخرى كما أنها تختلف وفقًا لنوع المنظمة والهيكل التنظيمي الذي تتبعه إلى جانب اختلاف المشكلات بناءً على المستوى الإداري الذي تحدث به، إذ أن المشكلات الإدارية في المستوى الأدنى من الإدارة تنخفض حدتها مقارنة بالمشكلات التي يواجهها الإدارة العليا في المستوى الأعلى من الإدارة داخل المؤسسة أو المنظمة، حيث تعد وظيفة التخطيط التي يقوم بها القيادات العليا من أهم وأصعب الوظائف التي يتوقف عليها مصير المؤسسة بالكامل، خصوصًا في ظل التغيرات الهائلة التي تشهدها المؤسسات والتي تحتتم على الإدارة العليا للمؤسسة استحداث الأساليب الإدارية لتستطيع التعامل والتكيف مع تلك التغيرات.

وفي حالة المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات فهي تعاني من وجود هياكل تنظيمية بيروقراطية وتقليدية غير قادرة على التصدي للتغيرات التي تستحدثها التكنولوجيا، حيث إن تقادم الأساليب الإدارية التي تقوم عليها قيادة بعض الجامعات جعلت من العملية التعليمية متأخرة إلى حد كبير وبفارق هائل عن الجامعات المتقدمة، لهذا تتطلب القيادات العليا لكي تنجح العملية التعليمية استحداث أساليب إدارية جديدة والتطرق إلى استخدام الأساليب التكنولوجية في الإدارة مثل استخدام نظم المعلومات الإدارية التي لها القدرة على تطوير الأسلوب الإداري المستخدم بشكل مستمر لما لها من إمكانية فعالة في توفير الوقت والجهد والقيام بتخزين المعلومات بالإضافة على إمكانية استرجاعها بسهولة ويسر، وأخيرًا فإنها تحافظ على رفع كفاءة القيادات الإدارية والمساهمة في اتخاذ القرارات السليمة. (بني عيسى، ٢٠١٨)

ومع التزايد المستمر في الأعباء والمهام الإدارية مع تزايد فروع الجامعات والإدارات تحت القيادة العليا فمن الصعب قيام القيادات العليا بجميع المهام الإدارية وحدها لهذا فقد ظهر مفهوم التمكين الإداري الذي تم اعتباره نوعًا مستحدثًا من الأساليب الإدارية إذ يقوم هذا الأسلوب من الإدارة على منح العاملين الثقة وتفويض السلطة لهم ليتمكنوا من التصرف في بعض المهام بحرية تامة كما يتيح لهم إبداء آرائهم وتخليق حلولًا فعالة لبعض التحديات

التي قد تواجهها الجامعة وهذا يعزز من العمليات الإدارية داخل الجامعة ويساعد على اتخاذ القرارات الإدارية الفعالة.

مشكلة الدراسة:

تواجه الجامعات في المملكة العربية السعودية مشكلة تطبيق القيادة الفعالة إذ تعتمد على الهيكل التنظيمي البيروقراطي التقليدي الذي يركز سلطة القيادة في المستوى الإداري الأعلى، كما أنها تعاني من قصوراً في تسيير العملية الإدارية إلى جانب تعقيد القوانين واللوائح التي تقوم على استنفاد طاقة القيادات الإدارية في الإجراءات الروتينية اليومية، كما أن العاملين بالجامعات وأعضاء هيئة التدريس ليس لهم صلاحية المشاركة في اتخاذ القرارات بجانب محدودية تفويض السلطة، كل هذا قد خلق نوعاً من التعقيد الذي يصاحب العملية الإدارية والتي تعمل بدورها على تراجع الجامعات عن المنافسة المحلية والعالمية إلى جانب تأخر العملية التعليمية واتساعها بالتقليدية، لهذا تحتاج القيادة الإدارية في الجامعات السعودية وخاصة جامعة سلمان بن عبد العزيز إلى استحداث النظم الإدارية التي تعمل بها وتغيير ثقافة البيروقراطية التي تعتمد عليها قيادة الجامعة إلى جانب تحديث المناخ التنظيمي الذي يساعد على تفعيل نظم المعلومات الإدارية، ومن هنا يتضح لنا جلياً تساؤل رئيسي يتمثل في:

"كيف يسهم استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز التمكين الإداري داخل الجامعات؟"

أهمية الدراسة:

- أ. الأهمية العلمية: تساعد الدراسة الحالية في:
 - إلقاء الضوء على الأهمية الكبيرة لاستخدام نظم المعلومات الإدارية داخل المؤسسات والجامعات.
 - توضيح الدور الذي تلعبه نظم المعلومات الإدارية في تعزيز التمكين الإداري للقيادات الإدارية داخل المؤسسات والجامعات.
 - زيادة المعرفة النظرية وإثراء المكتبات بدراسات عن موضوع نظم المعلومات الإدارية وأهميتها.
 - زيادة عدد الدراسات التي تتناول دور استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز التمكين الإداري للقيادات الإدارية داخل المنظمات والجامعات.

ب. الأهمية العملية:

- تقوم هذه الدراسة بتوجيه أنظار القائمين على الإدارة في جامعة سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية بأهمية استخدام نظم المعلومات الإدارية في زيادة وتعزيز التمكين الإداري لديهم.
- تساعد هذه الدراسة في توفير إطار نظري مرجعي للقائمين على الإدارة في جامعة سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية يمكنهم من كيفية التعامل مع نظم المعلومات الإدارية واستخدامها في عملية زيادة وتعزيز التمكين الإداري داخل الجامعة.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على ماهية نظم المعلومات الإدارية وتحديد خصائصها.
- توضيح مفهوم التمكين الإداري وبيان أهم أبعاده.
- تحليل الدور الذي تقوم به نظم المعلومات الإدارية في تعزيز التمكين الإداري؟
- تحديد مدى استخدام القيادات الإدارية بجامعة سلمان بن عبد العزيز لنظم المعلومات الإدارية.
- تحديد مستوى التمكين الإداري للقيادات الإدارية بجامعة سلمان بن عبد العزيز.
- إبراز أهم التحديات التي تعرقل التمكين الإداري داخل جامعة سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.
- تقديم بعض المقترحات للقيادات الإدارية بجامعة سلمان بن عبد العزيز لزيادة مستوى استخدامهم لنظم المعلومات الإدارية في سبيل تعزيز التمكين الإداري.

تساؤلات الدراسة

وفقًا لأهداف ومشكلة الدراسة يتضح لنا جليًا هذه التساؤلات الفرعية والتي تتمثل في:

- ماهية نظم المعلومات الإدارية؟ وما هي خصائصها؟
- ما هو مفهوم التمكين الإداري؟ وما هي أبعاده؟
- ما هو الدور الذي تلعبه نظم المعلومات الإدارية في تعزيز التمكين الإداري؟
- ما هو مستوى استخدام القيادات الإدارية بجامعة سلمان بن عبد العزيز لنظم المعلومات الإدارية؟

- ما هو مستوى التمكين الإداري للقيادات الإدارية بجامعة سلمان بن عبد العزيز؟
- ما هي التحديات التي تعرقل التمكين الإداري داخل جامعة سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية؟
- ما هي المقترحات المقدمة للقيادات الإدارية بجامعة سلمان بن عبد العزيز لزيادة مستوى استخدامهم لنظم المعلومات الإدارية في سبيل تعزيز التمكين الإداري؟

الدراسات السابقة:

أ. دراسات تناولت المحور الأول (نظم المعلومات الإدارية)

❖ دراسة (الراحلة، ٢٠٢٠) بعنوان "استخدام نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بمستوى الرقابة

الإدارية لدى القيادات التربوية في مركز وزارة التربية والتعليم"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى استخدام القيادات الإدارية لنظم المعلومات الإدارية في مركز التربية والتعليم داخل المجتمع محل الدراسة، كما استهدفت توضيح العلاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية ومستوى الرقابة الإدارية داخل المركز، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضة مفادها أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين استخدام نظم المعلومات الإدارية ومستوى الرقابة الإدارية داخل المجتمع محل الدراسة، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادات الإدارية داخل المجتمع محل الدراسة تستخدم نظم المعلومات الإدارية بشكل كبير كما يرتفع مستوى الرقابة الإدارية داخل هذا المجتمع وقد انضح أن هناك علاقة ارتباط قوية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية ومستوى الرقابة الإدارية، ولهذا فقد أوصت الدراسة بضرورة استخدام نظم المعلومات الإدارية وتوفير البرامج والأجهزة التي تسهم في استخدامها، كما أوصت بضرورة القيام بعملية تحديث لنظم المعلومات الإدارية المستخدمة بشكل مستمر وذلك بما يلائم التغيرات والتطورات التكنولوجية الحديثة، كما أوصت بأهمية نشر الوعي بين مجتمع الدراسة حول أهمية الدور الذي تلعبه الرقابة الإدارية في تحقيق الأهداف الإدارية.

❖ دراسة (خليفة، ٢٠١٨) بعنوان "الدور الوسيط لاتخاذ القرارات الإدارية في العلاقة بين نظم

المعلومات الإدارية والأداء التنظيمي"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تلعبه نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات الإدارية وتأثيرها على الأداء التنظيمي، كما استهدفت إبراز المعوقات والمشاكل التي تتعرض لها نظم المعلومات الإدارية في حالة اتخاذ القرارات الإدارية والأداء التنظيمي داخل المجتمع محل الدراسة، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية والأداء التنظيمي إلى جانب العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية واتخاذ القرارات الإدارية، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة إلى أن متغير اتخاذ القرارات الإدارية بأبعاده الأربعة قد عمل على تحسين العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والأداء التنظيمي ومن هنا فإن القرارات الإدارية تتوسط العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والأداء التنظيمي.

❖ دراسة (أبو درويش، ٢٠١٦)، بعنوان "العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والوظائف الإدارية

الحديثة"

هدفت هذه الدراسة إلى وضع أسس سليمة لبناء منظومة المعلومات للوظائف الإدارية بشكل فعال داخل المنظمات إلى جانب بناء منظومات معلوماتية تقوم على زيادة الوعي بين إدارات المنظمات حول أهمية إدارة الأنظمة الإدارية المعلوماتية حتى يتم تحقيق الأهداف التنظيمية المرجوة، وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف قد وضع الباحث فرضية أساسية مفادها أنه توجد علاقة بين نظم المعلومات الإدارية والوظائف الإدارية الحديثة، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد اعتمدت الدراسة على المنهجية الوصفية وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن الوظائف الإدارية تقوم على أسلوبًا ارتجاليًا ينافي العقلانية والأساليب العلمية، كما توصلت إلى أن هناك منافسة اقتصادية شديدة بين المنظمات والتي تحاول الخروج منها باقل خسائر، كما أن نظم المعلومات الإدارية ذات أهمية كبيرة في تقليل هذه الخسائر وأن التغلب على هذه الخسائر يمثل نقطة قوة حقيقية للمنظمات، ولهذا فقد أوصت الدراسة بضرورة إصلاح الانحرافات التي تعاني منها المنظمات إلى جانب إنشاء مراكز معلومات مختصة ومزودة بكوادر فنية عالية الخبرة في مجال المعلومات مع ضرورة توافر برامج محددة للتقييم والتحليل المستمر والمخاطر المحتملة.

❖ دراسة (الشويات، ٢٠١٦) بعنوان "دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية وكيفية تطبيقها، كما استهدفت توضيح الكيفية التي يتم بها اتخاذ القرارات الملائمة لتحقيق الميزة التنافسية، إلى جانب توضيح العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية واتخاذ القرارات الإدارية، ولتحقيق هذه الأهداف قد أجريت الدراسة على عينة من جامعتي اليرموك وعجلون الوطنية قدرها (٥١) لتستطيع الوصول إلى نتائج مرضية، وقد توصلت الدراسة إلى أن نظم المعلومات الإدارية تقوم بدور إيجابي في عملية اتخاذ القرارات حيث تسهم التطبيقات التكنولوجية الحديثة في اتخاذ قرارات سليمة، كما توصلت إلى أن نظم المعلومات الإدارية ذات تأثير كبير على أداء رؤساء الأقسام وهذا يشير إلى إمكانية استخدام رؤساء الأقسام لهذه النظم الإدارية، ولهذا فقد أوصت الدراسة بضرورة توفير دورات تدريبية داخل المجتمع محل الدراسة، مع ضرورة متابعة ومواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة في سبيل تحقيق الميزة التنافسية بالإضافة إلى ضرورة نشر الثقافة والوعي بأهمية مشاركة المرأة في المستويات الإدارية العليا.

❖ دراسة (Mendez, cabwzas, 2015) بعنوان "العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وأداء الشركات"

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مدى جودة نظام المعلومات الإدارية ودوره في تحسين أداء الشركة، كما استهدفت تحديد تأثير استخدام NMTS على أداء الموظفين داخل الشركة إلى جانب إجراء عملية تقييم لعدد من الشركات الإسبانية بناءً على الدرجات التي يحققها المديرون الماليون في مجال جودة نظم المعلومات والاستخدام الاستراتيجي لنظم المعلومات، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أن هناك ارتباطاً قوياً وإيجابياً بين نظم المعلومات وتحسين الأداء المالي للشركات، وللتأكد من صحة هذه الفرضية فقد اعتمدت الدراسة على الدراسة الميدانية، وتوصلت الدراسة إلى أن الشركات ذات الدرجات العالية في جودة نظم المعلومات الإدارية والاستخدام الاستراتيجي لها هي التي حصلت على أفضل تحسن في الربحية النسبية خلال فترة الدراسة بالإضافة إلى أن الشركات التي تستخدم NMTs هي الأكثر تحسناً عن جميع الشركات، كما توصلت إلى أن الشركات ذات الدرجات المتوسطة في مجموعة العاملين هي الأكثر سوءاً في الأداء من حيث النتائج المالية وهذا يشير إلى أن استراتيجية IS لها تأثيراً إيجابياً على النتائج المالية للشركة، ولهذا فقد أوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في استراتيجية IS الجديدة وتقنيات الإدارة مع التوجيه الاستراتيجي ولهذا فإنه يجب التخطيط بشكل مناسب عن التصميم والاستثمار في استراتيجية IS.

ب. دراسات تناولت المحور الثاني (التمكين الإداري)

❖ دراسة (رجيي، ٢٠٢١) بعنوان "التمكين الإداري في الفاعلية التنظيمية"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستويات التمكين الإداري داخل المؤسسة محل الدراسة إلى جانب توضيح مدى الدعم الذي تقدمه الممارسات لفاعلية المؤسسة، ولتحقيق هذا الهدف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أنه لا يوجد تأثير للتمكين الإداري على الفاعلية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد اعتمدت الدراسة على الدراسة الميدانية حيث أجريت الدراسة على عينة قدرها (٦٢) موظف إداري داخل المجتمع محل الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسة محل الدراسة على مستوى متوسط من التمكين الإداري وقد جاءت فاعليتها التنظيمية بشكل متوسط وقد اتضح أن التمكين الإداري له أثر على معنوي على الفاعلية التنظيمية داخل المؤسسة محل الدراسة، ولهذا فقد أوصت الدراسة بضرورة توضيح مفهوم التمكين الإداري للعاملين والأهداف المنشودة منه كما أوصت بضرورة تعزيز المسؤولية الاجتماعية لأصحاب المصالح وتحفيز موظفي المؤسسة على تقديم أفكارهم مع العمل على تحويل الهياكل التنظيمية التقليدية إلى هياكل حديثة تقوم على المستوى الأفقي بدلاً من المستوى الهرمي.

❖ دراسة (مراد، ٢٠٢٠) بعنوان "العلاقة بين التمكين الإداري والرضا الوظيفي"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات التمكين الإداري في المجتمع محل الدراسة، إلى جانب معرفة مستوى الرضا الوظيفي داخل المجتمع محل الدراسة، كما استهدفت توضيح العلاقة بين أبعاد التمكين الوظيفي والرضا الوظيفي مع توضيح أثر التمكين الإداري في تحقيق الرضا الوظيفي، ولتحقيق هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية مفادها أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري والرضا الوظيفي داخل المجتمع محل الدراسة وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة التمكين الإداري داخل المجتمع محل الدراسة كانت مرتفعة كما توصلت إلى أن التمكين الإداري بجميع أبعاده له تأثير معنوي على تحقيق الرضا الوظيفي، ولهذا فقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز مفهوم التمكين الإداري للمدراء داخل المجتمع محل الدراسة والعمل على تحفيز الموظفين على إبداء آرائهم ومشاركتهم في عملية اتخاذ القرار مع ضرورة تهيئة مناخ تنظيمي يساعد العاملين على تنمية مهاراتهم وقدراتهم.

❖ دراسة (Beuren, Santos, Bernd, 2020) بعنوان "أثار نظام المراقبة الإدارية على التمكين والمرونة

التنظيمية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على آثار التصور التمكيني لنظام المراقبة الإدارية على التمكين النفسي والمرونة التنظيمية، ولتحقيق هذا الهدف الرئيسي قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أن التصور التمكيني للرصد والمراقبة والإشراف يؤثر إيجابياً على التمكين النفسي، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد أجريت الدراسة الميدانية على عينة قدرها (١٦١) مدير للشركات البرازيلية، وتوصلت الدراسة إلى أن التصور التمكيني للرصد والمراقبة والإشراف له تأثير على تحفيز المديرين وتعزيز قدراتهم في الأداء والمساهمة في الاستقلالية في التصرف، كما توصلت إلى أن الدراسة التمكينية تؤثر بشكل إيجابي على مرونة المنظمة تمكئها من التعامل مع الاضطرابات والأحداث غير المتوقعة وبالتالي التكيف مع التطورات الحديثة.

❖ دراسة (أهم، ٢٠١٩) بعنوان "معوقات التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية بجامعة الفيوم"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ماهية التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية داخل المجتمع محل الدراسة كما استهدفت إبراز معوقات التمكين الإداري التي تواجه القيادات الأكاديمية داخل المجتمع محل الدراسة إلى جانب اقتراح بعض المقترحات التي يمكنها التغلب على معوقات التمكين الإداري، وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف قد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وذلك باعتباره الملائم لطبيعة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك العديد من المعوقات التي تعوق عملية التمكين الإداري للقيادات الإدارية وتتعلق جميعها بالإدارة وأساليبها، كما توصلت إلى أنه لا يوجد فرق بين آراء الأفراد من الكليات النظرية والكليات العملية، ولهذا فقد وضعت الدراسة عدة مقترحات تمكن القيادات الأكاديمية من التغلب على معوقات التمكين الإداري والتي من بينها ضرورة التخلص من الهياكل التنظيمية الهرمية مع تعديل وتطوير اللوائح والقوانين المنظمة لعمل القيادات الأكاديمية.

❖ دراسة (صالح، ٢٠١٣) بعنوان "تحليل العلاقة بين التمكين الإداري والسلوك الإداري الابتكاري"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك العاملين بالجهاز الإداري للدولة لمفهوم التمكين الإداري ومدى ممارستهم للسلوك الإداري الابتكاري، كما استهدفت تحليل مستوى التمكين الإداري والسلوك الإداري الابتكاري لدى المديرين، إلى جانب التعرف على طبيعة العلاقة بين التمكين الإداري والسلوك الإداري الابتكاري، ولتحقيق

هذه الأهداف قد وضعت الدراسة فرضية رئيسية مفادها أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمتغير التمكين الإداري على مستوى الإبداع والابتكار السلوكي لدى المديرين، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قد أجريت الدراسة على عينة قدرها (١٢٥) من المديرين العاملين بالجهاز الإداري، وتوصلت الدراسة إلى أن العاملين بالمجتمع محل الدراسة على قدر كبير من التمكين الإداري كما أنهم يمارسون سلوكًا إداريًا ابتكارياً بشكل مرتفع وهذا يؤكد على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى التمكين الإداري في تحقيق الإبداع والابتكار السلوكي لدى المديرين، ولهذا فقد أوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة عمل تتصف بالتمكين الإداري وتساعد على خلق الإبداع الابتكاري لدى المديرين، كما أوصت بضرورة التشجيع على تحقيق الابتكار الإداري لدى المديرين في المجتمع محل الدراسة، مع ضرورة تبني المنظمات لهياكل تنظيمية تساعد على ممارسة التمكين الإداري بشكل أفضل.

التعقيب على الدراسات السابقة:

لقد اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في الهدف الرئيسي لها وهو التعرف على الدور الذي يقوم به استخدام نظم المعلومات الإدارية في عملية تنمية وتعزيز التمكين الإداري داخل الجامعات كما اتفقت مع بعض الدراسات في المنهجية المتبعة حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كما في دراسة (مراد، ٢٠٢٠)، ودراسة (خليفة، ٢٠١٨)، كما اتفقت الدراسة الحالية مع باقي الدراسات التي تم عرضها في استخدام أداة الاستبانة من خلال اختيار عينة من مجتمع الدراسة تقوم عليها الدراسة الميدانية.

في حين اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في المجتمع الذي تقوم عليه الدراسة واختلاف حجم العينة إلى جانب اختلاف نوع المؤسسة الذي يتم به تطبيق الدراسة الميدانية، فقد توجهت الدراسة إلى المؤسسات التعليمية بالمملكة العربية السعودية وخاصة الجامعات، كما اختلفت الدراسة الحالية في الفرضية الرئيسية التي يتم اختبارها حيث لم تتناول أية من الدراسات التي تم عرضها الفرضية الرئيسية أو الفرضيات الفرعية التي تناولتها الدراسة الحالية.

الفجوة البحثية:

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات التي تم عرضها في استحداث الموضوع الذي تتناوله دراستنا الحالية، فقد حاولت الدراسة الحالية توضيح العلاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وبين التمكين الإداري داخل

الجامعات السعودية، حيث لم تتناول الدراسات السابقة في حدود علم الباحث_ هذا الموضوع تفصيلاً وبداخل نفس المجتمع، كما تميزت الدراسة الحالية بتطبيقها على القيادات الإدارية فقط دون التطرق إلى أعضاء هيئة التدريس أو العاملين بالجامعة وفروعها.

المنطلقات النظرية للدراسة:

ينطلق مفهوم نظم المعلومات الإدارية من نظرية النظم العامة التي تقدم منهجية شاملة لأية ظاهرة في الحياة، حيث تقوم هذه الظاهرة بفهم الحقائق المتعلقة بالظاهرة محل الدراسة (نظم المعلومات الإدارية) عن طريق تفكيك هذه الظاهرة إلى عناصرها ومكوناتها وتحليل المشكلات التي تواجهها ووضع بدائل مناسبة لحلها، وقد حددت النظرية الأنشطة الرئيسية المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية وهي: (المدخلات، المعالجة، المخرجات، التغذية الراجعة)، كما حددت ثلاثة أبعاد رئيسية للمعلومات وهي: (البعد الزمني، البعد الشكلي، بعد المضمون)، كما حددت العوامل الرئيسية المؤثرة في تطور نظم المعلومات. (عزيز، ٢٠٢٠)

سادساً: المنهجية وطرق البحث:

١. فرضيات الدراسة:

وفقاً لما تم عرضه في مشكلة الدراسة وأهدافها قد وضعت الدراسة عدة فرضيات حيث تمثلت الفرضية الرئيسية في:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (كمتغير مستقل) وتعزيز التمكين الإداري (كمتغير تابع) داخل جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

ويندرج من الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية تتمثل في:

الفرضية الفرعية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (متغير مستقل) على الاستقلالية (البعد الأول للمتغير التابع).

الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (متغير مستقل) على التدريب (البعد الثاني للمتغير التابع).

الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (متغير مستقل) على الاتصال الفعال (البعد الثالث للمتغير التابع).

الفرضية الفرعية الرابعة:

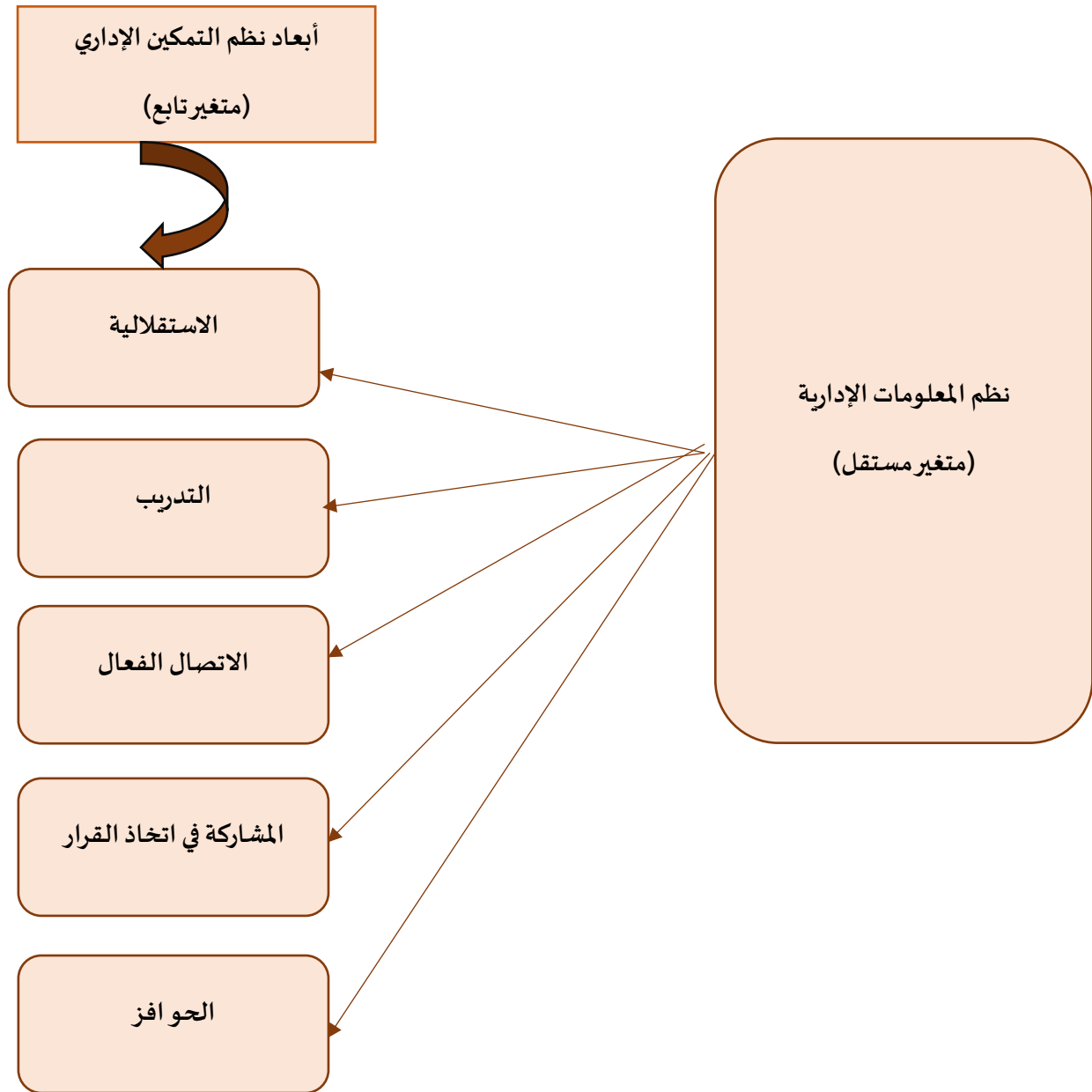
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (متغير مستقل) على المشاركة في اتخاذ القرار (البعد الرابع للمتغير التابع).

الفرضية الفرعية الخامسة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (متغير مستقل) على الحوافز (البعد الخامس للمتغير التابع).

٢. نموذج الدراسة:

شكل رقم (١) يوضح نموذج متغيرات الدراسة



٣. منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والتأكد من صحة فرضياتها قد اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي ويتم ذلك من خلال:

■ المنهج الوصفي:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي وذلك لملائمته لموضوع ومتغيرات الدراسة حيث يساعد المنهج الوصفي في التعرف على متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة والبحث في البحوث النظرية والميدانية في مجال نظم المعلومات الإدارية بهدف تحصيل إطار نظري قوي يساعد على توضيح مفهوم نظم المعلومات الإدارية وأهميتها وأبعادها ومجالات تطبيقها وآليات تحقيقها داخل الشركات والجامعات وتوضيح الدور الذي تلعبه في عملية التمكين الإداري داخل الجامعات.

■ المنهج التحليلي:

تعتمد الدراسة على المنهج التحليلي وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة حيث يقوم بقياس تأثير استخدام نظم المعلومات الإدارية على تعزيز التمكين الإداري داخل جامعة سلمان بن عبد العزيز بالملكة العربية السعودية، مع الاعتماد على أداة الاستبانة، من أجل استخدام ردود الاستبانة في اكتشاف العلاقة بين المتغيرين، وذلك من خلال الاعتماد على الأساليب الإحصائية في تحليل ردود الاستبانة اعتماداً على برنامج SPSS، لاختبار صحة فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها.

٤. مجتمع وعينة الدراسة:

أ. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في القيادات الإدارية والأكاديمية في جامعة سلمان بن عبد العزيز في المملكة العربية السعودية ووجد أن عددهم الإجمالي ٢٤٣ فرد (الختلان، ٢٠١٦)

ب. عينة الدراسة:

تتمثل عينة الدراسة في ١٤٩ فرد من القيادات الإدارية والأكاديمية في جامعة سلمان بن عبد العزيز في المملكة العربية السعودية والتي تم إيجادها باستخدام معادلة روبرت ماسون (بشمان، ٢٠١٤):

$$n = \frac{N}{[(S^2 \times (N - 1)) \div pq] + 1}$$

N حجم المجتمع

S الدرجة المعنوية المقابلة لمستوي الدلالة (قسمة نسبة الخطأ (٠,٠٥) على ١,٩٦).

P نسبة توافر الخاصية وهي (٠,٥).

q النسبة المتبقية من الخاصية وهي (٠,٥).

تم تطبيق المعادلة كالتالي:

$$n = \frac{243}{[(0.05 \div 1.96)^2 \times (243 - 1)] \div (0.5 \times 0.5)} + 1 = 149$$

وبالتالي تصبح حجم العينة ١٤٩ مفردة من مجتمع مكون من ٢٤٣ مفردة

سابعاً: أدوات الدراسة:

اعتمد الباحث على أداة الاستبانة، من أجل الحصول على البيانات من عينة الدراسة المتمثلة في عدداً من العاملين بجامعة سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية وتتألف الاستبانة من ثلاث محاور تتمثل في الآتي:

■ المحور الأول:

سيتضمن هذا المحور الخصائص الشخصية والوظيفية للمدراء عينة الدراسة والمتمثلة في (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة...الخ).

■ المحور الثاني:

سيتضمن هذا المحور دراسة نظم المعلومات الإدارية (المتغير المستقل).

المحور الثالث:

سيتضمن هذا المحور دراسة أبعاد التمكين الإداري (المتغير التابع) المتمثلة في (الاستقلالية، التدريب، الاتصال الفعال، المشاركة في اتخاذ القرار، الحوافز) مع التطرق لدراسة دور استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز التمكين الإداري، من خلال دراسة أثر نظم المعلومات الإدارية على كل بعد من أبعاد تعزيز التمكين الإداري.

١. صدق أداة الدراسة.

سيتم التأكد من صدق أداة الاستبانة بواسطة عرضها في هيئتها الأولية على عدد من الأكاديميين المتخصصين في إدارة الأعمال، وإجراء التعديلات طبقاً لوجهات نظر المحكمين على الاستبانة.

٢. ثبات أداة الدراسة.

سيتم التحقق من ثبات الاستبانة بواسطة استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) على محاور الدراسة لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لكل بعد ولكل متغير، ومن خلال النتائج سوف نتأكد من مدى صدق وصحة وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) ومدى صلاحيتها في التحليل الإحصائي.

ثامناً: مجالات الدراسة:

تتمثل مجالات الدراسة في التعرف على كلٍ من الحدود الموضوعية، المكانية، البشرية، بالإضافة إلى الحدود الزمانية، وسيتم توضيح كلٍ منهم على حدة كالآتي:

○ الحدود الموضوعية:

اقتصرت الحدود الموضوعية في الدراسة على دراسة تأثير استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز التمكين الإداري.

○ الحدود المكانية:

اقتصرت تطبيق الدراسة على جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

○ الحدود البشرية:

تم تطبيق الدراسة على عينة من العاملين والمديرين بجامعة سلمان بن عبد العزيز بالملكة العربية السعودية تقدر ب (٤٧).

○ الحدود الزمنية:

تم تطبيق الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥ م.

تاسعاً: الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، سيتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة اعتماداً على البرنامج الإحصائي (SPSS Version 26)، وتتمثل تلك الأساليب الإحصائية في الآتي:

▪ معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient):

وذلك بهدف التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

▪ المتوسط الحسابي (Mean):

وذلك بهدف التعرف على مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.

▪ استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation):

ذلك بهدف التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

▪ تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis:

وذلك بهدف التعرف على أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على كل بُعد من أبعاد (التمكين الإداري).

▪ تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression):

وذلك بهدف التعرف على أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على أبعاد التمكين الإداري المتمثلة في (الاستقلالية، التدريب، الاتصال الفعال، المشاركة في اتخاذ القرار، الحوافز).

عاشراً: تقسيم الدراسة:

الفصل الأول: الإطار التمهيدي للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

الفصل الرابع: مناقشة النتائج

قائمة المراجع

الملاحق

الجزء الثاني: نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز التمكين الإداري

تمهيد

أصبحت المعلومات عنصراً مهماً ومورداً حيوياً وخاصة في ظل ثورة المعلومات والاتصالات، وتعتمد عليها المنظمات في النهوض والتقدم في ظل المنافسة والظروف والمتغيرات البيئية المتسارعة، وقد ساهم التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والحاسوب، في توفير المعلومات التي تلي احتياجات الإدارة في المنظمات المختلفة لأداء مهامها ووظائفها، وأصبح للمعلومات نظامها وفلسفاتها ونظريتها المتخصصة، وذلك لأنها تتصف بالسرعة والدقة والتكلفة والوقت المناسب بغرض ترشيد المهام الإدارية المختلفة وصنع القرارات في مواجهة المشكلات التي تواجه الإدارة، حيث إن نظم المعلومات لديها القدرة على توفير المعلومات وتعد عاملاً لمواكبة المتغيرات، وتلبية متطلبات صنع القرار، وتساهم في دعم عملية صنع واتخاذ القرارات الإدارية.

وفي ظل التحولات والتطورات السريعة لمختلف المجالات فإن التمكين جاء ليساهم بشكل أساسي في تطوير وتنمية الفكر الإداري ويمثل أحد الركائز الأساسية للإدارة الحديثة التي تسعى إلى تنمية الأفراد ورفع قدراتهم ومهاراتهم لحل المشاكل التي تواجههم، وذلك لكسب رضاهم الذاتي تجاه منظماتهم، حيث إنه جاء كثمرة للجهود الداعية لتفعيل دور العاملين وإعطائهم مزيداً من الحرية في كيفية أعمالهم وتطوير العلاقة بين الإدارة والعاملين وتحفيزهم في اتخاذ القرارات وتوفير التدريب المناسب والعمل كفريق.

مما سبق:

تم إعداد دراسة لدراسة نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز التمكين الإداري، وسيتم تناول هذا البحث من خلال فصلين كالآتي:

الفصل الثاني: نظم المعلومات الإدارية.

الفصل الثالث: التمكين الإداري.

الفصل الثاني: نظم المعلومات الإدارية

تمهيد

يواجه العالم المعاصر العديد من التغيرات البيئية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية وغيرها من التطورات، حيث إن التطور التكنولوجي الموجود أتاح فرصة لجمع المعلومات والاستفادة منها ومن دقتها ومن سرعة الحصول عليها في الوقت المناسب ومعالجتها وتخزينها لاسترجاعها، فالمعلومات ثروة، وتكمن أهميتها ليس في عملية اتخاذ القرارات فقط ولكن تتعدى ذلك لتستخدم أيضاً في عمليات إدارية أخرى، كوضع الخطط، ورسم السياسات والرقابة، وتقييم الأداء، ونتيجة للتطورات التكنولوجية والاقتصادية والعولمة أصبحت أنظمة المعلومات تحتل مكانة واسعة ذات أهمية في كل المجالات وخاصة في المجالات الإدارية، حيث تطورت أنظمة المعلومات وتعددت تطبيقاتها في جميع المستويات الإدارية، ولقد ازداد الاهتمام بها في الأونة الأخيرة، نظراً لدورها في التأثير على نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها، وتنوع أنشطتها، وزيادة أعداد العاملين فيها. (الخفيفي، ٢٠١٧: ص ٣)

أولاً: تعريف نظم المعلومات الإدارية

تتعدد التعاريف المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية، منها:

- هي مجموعة من الأفراد، والإجراءات، والبرامج، وقواعد البيانات، والأجهزة، التي تقوم بتجميع وتشغيل وتحليل وإرسال المعلومات إلى القيادات الأكاديمية والإدارية، من أجل الاستفادة منها في التخطيط، والمتابعة والتقويم، واتخاذ القرارات. (الدعيس، ٢٠١٨: ص ١٦٣١)
- كما تعرف نظم المعلومات الإدارية بأنها النظم التي تتعامل معها جميع أنشطة المعلومات التي تخدم العمل الإداري، حيث تشكل تلك النظم في مجملها مجموعة من المكونات والعناصر البشرية والمادية والآلية المترابطة التي تعمل وبشكل منتظم على معالجة المعلومات وتنظيمها وترتيبها وإنتاجها وتوظيفها لخدمة الإدارة والمستفيدين منها. (عبد الرحمن، ٢٠١٩: ص ٩٣)
- هي مجموعة من العناصر المتداخلة أو المتفاعلة بعضها مع بعض والتي تتعامل مع أنواع البيانات والمعلومات وتعمل على معالجتها وتخزينها وتوزيعها على المستفيدين، وأن نظام المعلومات يقوم بتحليل

المشكلات وتحديد البدائل الملائمة لحلها كما يقوم بتوفير بيانات للأنشطة المنظمة والبيئة المحيطة بها.

(حسن، ٢٠٢٢: ص ٧٥٣)

ثانيًا: أنواع نظم المعلومات الإدارية

يوجد العديد من أنواع نظم المعلومات والتي تتمثل في: (الجبار، ٢٠١٦: ص ٣١)

١. نظم تشغيل البيانات:

يعمل هذا النوع على خدمة المستويات التشغيلية داخل المنظمة، حيث يعتمد هذا النوع على الحاسب الآلي لتسجيل البيانات الروتينية اليومية التي تتم في مجالات النشاط المختلفة مثل الأجور ونظم الحجز الفندقية.

٢. النظم المعرفية:

يهدف هذا النوع إلى دعم العاملين في مجال المعرفة والمعلومات داخل المنظمة من خلال ضمان وصول المعرفة الجديدة والخبرة الفنية بشكل متكامل.

٣. نظم تجهيز المكاتب آليًا:

تعد هذه النظم نوعًا خاصًا من نظم تشغيل المعلومات التي يمكن استخدامها في أعمال وأنشطة المكاتب وتجهيز المكاتب آليًا ويشمل جميع أنواع نظم الاتصالات الرسمية وغير الرسمية المتعلقة بتوصيل المعلومات المكتوبة وغير المكتوبة من شخص لآخر، سواء داخل أو خارج المنظمة مثل الأجهزة المستخدمة في تجهيز المكاتب، ومعالجة الكلمات، البريد الإلكتروني، البريد الصوتي.

٤. نظم المعلومات الإدارية:

أصبحت نظم معالجة البيانات غير قادرة على توفير احتياجات متخذي القرار من معلومات، حيث اتجهت المنظمات إلى تطبيق نظم المعلومات الإدارية المعتمدة على الحاسب الآلي.

٥. نظم دعم القرارات:

تهدف إلى مساعدة المديرين عند اتخاذهم لقرارات غير بنائية وغير متكررة، وتعتمد على ما تنتجه نظم تشغيل البيانات ونظم المعلومات الإدارية من معلومات خارج المنظمة ويتم تصميم نظم دعم القرارات وتنفيذها للاستجابة للاحتياجات غير المخططة، وذلك مثل قرارات الإنتاج.

ثالثاً: مجالات نظم المعلومات الإدارية

تمتاز نظم المعلومات الإدارية بالعديد من المجالات، تتمثل في: (درويش، ٢٠٠٣، ص ٤١٤)

١. الإنتاج:

إن نظم معلومات الإنتاج تدعم وظيفة الإنتاج والعمليات والتي تتضمن كل الأنشطة المرتبطة بالتخطيط ومراقبة العمليات الخاصة بإنتاج منتجات أو تقديم خدمات، حيث إن وظيفة الإنتاج والعمليات مهمة بالنظم التشغيلية لكل منظمات الأعمال، كما تسهم في:

- اتباع نظم المعلومات والذي نتج عنه اختفاء أجزاء كبيرة من المخازن، وهذا أدى إلى اتباع استراتيجية التنسيق مع الموردين ليزودوا المصنع بالاحتياجات.
- كما سهلت نظم المعلومات أنشطة التوريد وشملت كل الأنشطة المرتبطة بالحصول على احتياجات الشركة بدءاً بالاتصال بالموردين حتى دفع ثمن المشتريات.

٢. التمويل:

- تقوم نظم المعلومات للتمويل بتسجيل وعمل التقارير لتعاملات الأعمال المالية، وبيان الأحداث الاقتصادية الأخرى، حيث تسهم نظم معلومات التمويل فيما يلي:
- معظم التدفقات النقدية الداخلية أو الخارجة تتم عن طريق نظم المعلومات.
 - من الممكن من خلال نظم المعلومات التعرف على قيمة الأسهم وتكاليف التحويل من الأسواق العالمية.

٣. التسويق:

- حيث تهتم وظيفة التسويق بالتخطيط والترويج والبيع للمنتجات الحالية في الأسواق العالمية والمحلية وتطوير المنتجات الجديدة والأسواق الجديدة للخدمة الأفضل للمستهلكين الحاليين والمتوقعين، كما تسهم وظيفة التسويق في:
- إمكانية الاتصال والتنسيق بين الشركة والموزعين.
 - تسويق المنتجات إلكترونياً.
 - كما سهلت نظم المعلومات الاتصال بالعملاء ومعرفة آرائهم ومقترحاتهم حول السلعة.

- كما مكنت العملاء من الحجز الكلي ومكّن العميل من حجز تذكرة الطيران أو غرفة فندقية عن طريق الدخول لشبكة معلومات المنظمة.

٤. الموارد البشرية:

- حيث تدعم نظم المعلومات لإدارة الموارد البشرية الاستخدام الاستراتيجي والتكتيكي للموارد البشرية للمنظمة، حيث تسهم نظم المعلومات الموارد البشرية في:
- تقوم نظم المعلومات بجميع وظائف إدارة الموارد البشرية مثل نظم الأجور والحوافز والمنح، والتدريب، والاختيار، والتعيين.
 - ساعدت نظم المعلومات على إلغاء الإدارة الوسطى في الشركات، حيث ساعدت نظم المعلومات في القضاء على الهياكل الهرمية.
 - مكن نظم المعلومات الكثير من العاملين من تشكيل فرق عمل تعمل مع بعضها البعض بكفاءة على الرغم من ابتعاد أعضاء الفريق مع بعضها البعض.

رابعاً: مكونات نظم المعلومات

١. الموارد البشرية:

تتمثل في المستخدمين النهائيين لمخرجات النظام مثل المحاسبين، رجال البيع، والمديرين، وأيضاً أخصائي النظم مثل محلي النظم، ومطوري البرامج والمشغلين.

٢. البرمجيات:

هي مجموعة من التعليمات تُعطى للكمبيوتر لأداء وظائف محددة، فتسمح لجميع مكونات الأجهزة في نظام الكمبيوتر بأن تتحدث معاً، وتنقسم هذه البرمجيات إلى برمجيات النظام وبرمجيات التطبيقات. (على، ٢٠١٥، ص ٦٣)

٣. قواعد البيانات:

هي مجموعة من البيانات ذات الصلة، ومرتبطة مع بعضها بعلاقات منطقية، كما تعد قواعد البيانات نظاماً لإدارة ملف يجمع جميع البيانات في المنظمة، ويقدم أساليب متطورة للوصول إليها، وقد جاءت قواعد البيانات لتتخطى الأسلوب التقليدي في حفظ واسترجاع البيانات، فقواعد البيانات جاءت لتعالج

المشاكل التي تعاني منها الملفات التقليدية كتكرار البيانات، وصعوبة الوصول إليها، بالإضافة إلى مشاكل أمن وسلامة البيانات وعدم الوصول المتزامن إليها.

٤. الشبكات:

هي مجموعة من أجهزة الكمبيوتر والأجهزة الطرفية المرتبطة بها متصلة بوساطة قناة اتصال قادرة على تبادل المعلومات والموارد الأخرى، كما تعد الشبكات العمود الفقري لأعمال المنظمات في العصر الحديث، فهناك العديد من الفوائد عند استخدام الشبكات في المنظمات، حيث تمكن مستخدمي الشبكة من التشارك في البرمجيات والأنظمة التي توفرها الشبكة، كما تسهل من تبادل الملفات والبيانات بين مستخدمي الشبكة بسهولة وسرعة ودرجة أمان عالية.

٥. الأجهزة والمعدات:

ويقصد بها أجهزة الحاسوب وملحقاتها، حيث إنها تقوم بوظائف محددة، وترتبط هذه الوظائف بعمل متناسق مع البرمجيات مكونة بذلك نظام الحاسوب، وتنقسم الأجهزة والمعدات إلى أجهزة الإدخال، وأجهزة الإخراج، وحدة المعالجة المركزية، وحدات التخزين.

٦. الإجراءات:

يطلق على الإجراءات في نظم المعلومات إجراءات التشغيل الموحد وهي مجموعة من التعليمات المكتوبة التنبؤ وثائق النشاط الروتيني والمتكررة في المنظمة، فإن تطويرها جزءاً لا يتجزأ من نجاح نظام المعلومات المعمول به في المنظمة، ويوفر للأفراد أداء وظائفهم بشكل صحيح، وهي الاستراتيجيات والسياسات والأساليب والقواعد المستخدمة في أنظمة المعلومات المعتمدة على الحاسب، كما أنها تعرف بالتعليمات الخاصة بالأفراد الذين يستخدمون نظام المعلومات مثل تعليمات تعبئة نماذج البيانات، وتعليمات استخدام البرامج التطبيقية. (عبيدات، ٢٠١٨: ص ٥٦-٥٧)

خامساً: فوائد نظم المعلومات الإدارية:

يفيد نظم المعلومات الإدارية في تقديم المعلومات التي تحتاجها في مختلف الإدارات في المنظمة لممارسة العمليات الإدارية، كما أنها تفيد في ممارسة التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة على الأداء بكفاءة وفاعلية، إضافة إلى تحديد وتوضيح قنوات الاتصال بين الوحدات الإدارية في العمل، وتسهيل عملية استرجاع المعلومات وتقييم

نشاطات المنظمة ومردودها الاستثماري لكافة الطاقات المتاحة من خلال المؤشرات أو المعايير التي يفرضها النظام لأغراض قياس كفاءة الأداء وتقييم الأداء، واتخاذ قرارات أكثر فاعلية، ويسهل على المنظمة تقدير احتياجات المستقبل، كما تزود المديرين بالمعلومات والنماذج وأدوات معالجة البيانات التي تساعدكم، وتساعد الشبكات على تعزيز تنفيذ التحالفات الاستراتيجية بين الشركات المحلية والأجنبية بسبب سهولة تبادل البيانات إلكترونياً عبر الشبكات الواسعة العالمية، كما تعمل الشبكات على ربط الفروع والشركات التابعة لها بسبب انخفاض التكلفة والزيادة في سرعة الأداء. (عيسى، ٢٠١٠: ص ٦١٤)

سادساً: خصائص نظم المعلومات الإدارية

إن نظم المعلومات الإدارية وسيلة لتحقيق الاتصال المتبادل من خلال التزويد باتصالات سريعة ودقيقة وقليلة التكاليف، وتمتاز بالعديد من الخصائص وهي: (دياب، ٢٠٢٢: ص ٨)

- تتميز بالقدرة الفائقة على تخزين ومعالجة المعلومات.
- المرونة: يكون هذا النظام مرناً أي قابل للتعديل.
- الحداثة: أي أنه يوفر معلومات حديثة، ومدى إمكانية النظام لاستخدام أحدث التقنيات في مجال المعلومات.
- الارتباط والملائمة: وتعني ارتباط مكونات وعناصر النظام لمساندة أسلوب العمل المطلوب من مسؤولي الإدارة في المؤسسة.
- توفر المعلومات: حيث تكون المعلومات متوفرة وسهلة الحصول عليها.
- الموثوقية: وهي أمانة المعلومات وإمكانية الاعتماد عليها.
- تلبية احتياجات الإدارة المعنية بالمعلومات المنتظرة والطارئة.
- نقل المعلومات للمستفيدين في التوقيت وبالشكل المناسب.

سابعاً: وظائف نظم المعلومات الإدارية

هناك العديد من الوظائف التي تقوم بها نظم المعلومات الإدارية، منها: (مناصيرية، ٢٠٠٤: ص ٥٤)

١. الحصول على البيانات (المدخلات):

تعني اختبار كل البيانات اللازمة وتحديدتها سواء من داخل المنظمة أو خارجها في ضوء احتياجات المستويات الإدارية في المنظمة، وتشمل هذه البيانات:

- الإدارة العليا: حيث تتطلب الإدارة العليا المعلومات اللازمة لتحديد الأهداف والسياسات العامة للمنظمة، ووضع الخطط الاستراتيجية، وتنقسم المعلومات إلى: معلومات خارجية تشتمل على توصيف متغيرات البيئة الخارجية العامة من قانونية واقتصادية واجتماعية وجغرافية وسياسية، ومعلومات داخلية تشتمل على معلومات إنتاجية وتسويقية ومالية خاصة بالأفراد والعلاقات العامة والبحوث والتطوير التي تعبر عن إجمالي نشاط المنظمة ومواردها والعوامل التي تؤثر في أوجه نشاطاتها المختلفة.

- الإدارة الوسطى: تتخصص الإدارة الوسطى بوضع الخطط قصيرة الأجل وتحديد الإجراءات اللازمة لتنفيذها الإدارة المباشرة.

٢. الإدارة المباشرة: تعد هذه الإدارة المصدر الرئيسي الذي يزود المنظمة بالمعلومات الداخلية عن أوجه الأنشطة المختلفة، حيث تتلقى التعليمات المفصلة الخاصة بإجراءات سير العمل.

٣. تعليمات تشغيل البيانات (الإجراءات):

حيث يتم تحديد طبيعة استخدام المعلومات ومواصفات المعلومات المطلوبة، عن طريق معالجة البيانات، حيث يشترك المتخصصين في وضع تعليمات وبرامج التشغيل اللازمة لإعداد التقارير المطلوبة، ثم يتم تحديد التكنولوجيا المستخدمة والإجراءات الفنية للتشغيل. (سكفالي، مقالاتي،

٢٠٢٠: ص ٣١)

٤. تخزين المعلومات:

حيث يجري تخزين مركزي للمعلومات، لاسترجاعها وقت الحاجة، وقد يتطلب وضع سياسة مكتوبة، وواضحة تحدد طريقة الاحتفاظ بالمعلومات، وتخزينها بعد جمعها، وتتوقف طريقة التخزين على نوع التكنولوجيا المتاحة، فقد تخزن المعلومات على أسطوانات ممغنطة، أو مصغرات فيلمية، أو غيرها.

٥. استخراج المعلومات وفقاً لحاجة مستخدميها (المخرجات):

إن تخزين المعلومات يتم من خلال استخراج المخرجات التي تحقق هدف المستخدمين، وتأخذ المخرجات أشكالاً مختلفة كالإحصاءات والبيانات والتقارير، حيث إن وحدة نظم المعلومات الإدارية تمد المؤسسة بالتقارير المهمة.

٦. توصيل المعلومات إلى مستخدميها:

تتضمن الوظيفة الأخيرة في توصيل المعلومات بالشكل المطلوب، وفي الوقت المناسب إلى مستخدميها، مع العناية بضرورة الاتصال المتبادل بين النظام والمستخدمين، لتأكيد توصيل المعلومات إلى مستخدميها، وذلك لأن الهدف الرئيسي لنظم المعلومات هو توفير المعلومات الدقيقة لصناع القرار في الوقت المناسب. (حسنين، ٢٠١٨: ص ٤٤٧)

ثامناً: متطلبات نجاح نظم المعلومات الإدارية

هناك العديد من المتطلبات لتحقيق نجاح نظام المعلومات الإدارية، منها: (دياب، ٢٠٢٢، مرجع سابق: ص ١٣)

١. استعمال التقنيات الحديثة:

فقد ساهمت تقنية المعلومات في زيادة قدرة نظم المعلومات على التكيف والتأقلم السريع مع بيئة المؤسسة، وذلك من خلال توفير إمكانيات ملائمة وفعالة لتخزين واسترجاع ومعالجة البيانات وتقديمها إلى صانعي القرار في الوقت المناسب، وبالجودة المطلوبة، وقد انعكس ذلك على كفاءة نظام المعلومات وجعله أكثر مرونة في التعامل مع التغيرات السريعة والاستجابة لها.

٢. توفير قاعدة بيانات موحدة:

تعد قاعدة البيانات المخزن لجمع البيانات ذات أهمية، وذلك لأن وجود قاعدة بيانات مركزية واسعة وموجودة قادرة على استيعاب كل المعلومات التي يعتمد عليها نظام المعلومات يسهل عملية الرقابة على جميع الملفات التشغيلية الخاصة بكل نظام فرعي.

٣. الاعتماد على الأفراد المؤهلين:

حيث إن نجاح نظام المعلومات الإدارية المتكامل يتطلب الاعتماد بدرجة كبيرة على حجم المعرفة العلمية والعملية والتقنية التي يتمتع بها الأفراد، والتي يجب أن تتناسب مع متطلبات عمل النظام وإمكانية تحقيق أهدافه، ولذلك يجب على الأفراد ضرورة تطوير معرفتهم المحاسبية، وتطوير قدراتهم.

تاسعاً: مزايا والآثار الإيجابية لنظم المعلومات

لاستخدام تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها في أنظمة المعلومات داخل التنظيم أثاراً إيجابياً على مختلف نواحي الأعمال، حيث يساعد في خلق القيمة، ومنها:

١. إدارة الوقت بفاعلية:

حيث يمكن القيام بإجراء العديد من المعالجات والعمليات في لحظات قصيرة.

٢. السيطرة على التكاليف:

قد ساعدت تكنولوجيا المعلومات بإدخال النمط الإلكتروني في مجمل الأعمال والأنشطة، حيث أصبحت لا تحتاج إلى الأوراق، ولكنها تتم عبر الشبكات.

٣. سهولة تدفق العمل:

وهي برمجيات لإدارة مراحل العمل وقياسها وتسجيلها وتنسيقها ومراقبتها، حيث إنه يقدم العون للموظفين على اختلاف وظائفهم. (رجم، ٢٠١٨: ص ٢٠)

٤. تثمين رأس المال البشري:

حيث أتاحت نظم المعلومات خادמות التعلم عن بعد والتكوين عن بعد، وذلك عن طريق الشبكات المعلوماتية، وهذا يساعد على نشر المعرفة والمعلومات للأفراد العاملين.

٥. جودة عملية اتخاذ القرارات:

ساعدت نظم المعلومات البشرية في سرعة وجودة تداول المعلومات بين الأفراد.

٦. تسهيل العمل الجماعي:

هي مجموعة الطرق والإجراءات والبرامج المعلوماتية التي تسمح للأشخاص المنظمين لنفس العمل أو

المحتوي الوظيفي بالعمل بأقصى كفاءة، حيث تمكن من العمل الجماعي في نفس المشروع دون أن يكونوا

مجتمعين أو متواجدين فيزيائيًا. (مطر، ٢٠٢٢: ص ٤)

الفصل الثالث

التمكين الإداري

تمهيد

إن التمكين الإداري يعد من المصطلحات الحديثة في الفكر الإداري، والذي يساعد الإدارة على إطلاق القوة الكامنة لدى المديرين من علم وخبرة ومجهود، وتهيئة المناخ التنظيمي الذي يعمل على إتاحة الفرصة للأفراد لتقديم أفضل ما عندهم من خبرات، حيث يتم النظر إلى التمكين على أنه وسيلة مهمة تحافظ على الجودة، ولا سيما في ظل ما تتسم به بيئة المؤسسة من منافسة شديدة. (عبدالعال، ٢٠٢٠، ص ٢)

أولاً: ماهية التمكين الإداري:

ظهر التمكين الإداري بعد تسعينيات القرن العشرين، وقد تعددت تعريفاته، واختلفت في مضمونها حسب الهدف من استخدامها، وقد تم تعريفه عن طريق إعطاء المزيد من المسؤوليات وسلطة اتخاذ القرار للأفراد في المستويات الدنيا. (تلخوخ، ٢٠١٤، ص ٣١٠) وتعددت تعريفاته فيما يلي:

- يعرف بأنه: عملية استراتيجية يتم من خلالها منح السلطة للعاملين وإشراكهم في اتخاذ القرارات وإنماء روح العمل الفرقي فيهم وتحفيزهم ورفع قدراتهم للأداء بفاعلية والتقدم المستمر في العمل. (حو، حجام، ٢٠٢٢، ص ٤)
- ويعرف بأنه: إعطاء الفرد صلاحية وحرية أكبر في مجال الوظيفة المحددة التي يقوم بها، وذلك بحسب الوصف الوظيفي لها من ناحية، ومن ناحية أخرى منحه حرية المشاركة وإبداء الرأي. (نموشي، سوسي، ٢٠٢١، ص ٤)
- وهو أسلوب من الأساليب الإدارية الحديثة التي تسمح لإدارة المؤسسة التعليمية إعطاء العاملين معها المقدرة على أداء العمل والتعامل مع المشكلات والمواقف المختلفة بطريقتهم الخاصة دون تدخل الإدارة في مناخ يسوده الثقة وحرية التصرف وتمكينهم من المشاركة في صنع القرارات المناسبة في ذلك. (مغاوري، ٢٠١٦، ص ١٤٥)

ومن هنا يمكننا القول إن التمكين العاملين هي عملية يقوم بها المدبرون في المنظمات تجاه مرؤوسهم، حيث يمنحهم السلطة وحرية أكبر لأداء أعمالهم ويشاركهم في اتخاذ القرارات ووضع الخطط من أجل حل المشاكل وتحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة (خلفة، عيساوي، ٢٠١٨، ص ٣٥٨)

ثانيًا: أبعاد التمكين الإداري

توجد العديد من الأبعاد التي تتميز بها التمكين الإداري وهذه الأبعاد هي: (رجيمي، ٢٠٢١، ص ١٠)

١. الاستقلالية:

والتي تعني درجة الحرية التي يتمتع بها الموظف فيما يتعلق بالعمل، بحيث يشعر الموظف أن لديه استقلالية لأداء مسؤولياته، ولديه القدرة في اتخاذ القرار حول عمله، وله السلطة الكافية فيما يخص الوقت والطريقة والسرعة لتنفيذ المهمة، وذلك عن طريق الهياكل والممارسات التنظيمية التي تشجع العمل المستقل، بالإضافة إلى وضع رؤية وأهداف واضحة وتحديد كلاً من إجراءات العمل ومجالات المسؤولية.

٢. المشاركة في المعلومات:

إن مشاركة الفرد في المعلومات يعد المفتاح الحاسم للتمكين، فبدون المعلومات لا يتمكن الموظفون من القيام بمسؤولياتهم، ويجب أن تكون المعلومات التي يتم مشاركتها مع الموظفين ملمة بموقع المؤسسة بالنسبة للسوق والمنافسة، حيث إن معرفة الموظفين لهذه المعلومات لها فاعلية في بدء استخدامهم لمهاراتهم لزيادة فعالية وتنافسية المؤسسة، حيث إن مشاركة الإدارة المعلومات اللازمة مع الموظفين يجعلهم أكثر مسؤولية، وتخلق مناخ من الثقة مما يدفع إلى طرح أفكار جديدة.

٣. التدريب:

إن برامج التدريب تكون مفيدة للموظفين إذا تم تنفيذها بالاعتماد على الأساليب العلمية، فالتدريب يهدف إلى تمكين العاملين من القيام بمهامهم وذلك في ضوء التحديات المتجددة لرفع مستوى الأداء وتحسين المخرجات، وتغيير اتجاهات الأفراد.

ثالثاً: أهمية التمكين الإداري

يوجد للتمكين الإداري أهمية بالغة سواء للجمهور أو المؤسسة على حد سواء وتمكن هذه الأهمية في:
(شعبان، ٢٠١٨، ص ٢٨)

١. يخلق التمكين الإداري الحافز لتخفيض مستوى الأخطاء التنظيمية وتنمية روح المسؤولية الشخصية لدى الأفراد على أعمالهم.
٢. يعطي فرص أكبر للإبداع والابتكار، ويعمل على إطلاق العنان لقدرات الأفراد الكامنة، وذلك عن طريق شعورهم بامتلاك الوظيفة.
٣. من خلاله يتخذ الأفراد قرارات ذات دقة وسرعة عالية، وذلك من خلال توسيع مجال الحرية لدى الأفراد.
٤. يعمل على خلق الثقة والتعاون بين مختلف المؤسسات الإدارية.
٥. يزيد من المعدلات الإنتاجية من خلال الشعور المستمر للأفراد بالفخر والاعتزاز بالذات، وأن وظيفتهم ذات أثر كبير في المنظمة.

رابعاً: أنواع التمكين الإداري

يوجد للتمكين الإداري العديد من الأنواع والتي تكمن في: (يوسف، ٢٠١٩، ص ٣٦)

١. التمكين الظاهري:

والذي يشير إلى قدرة الفرد على إبداء رأيه، وتوضيح وجهة نظره في الأعمال والأنشطة التي يقوم بها، وتعد المشاركة في اتخاذ القرار هي المكون الجوهرى لعملية التمكين الظاهري.

٢. التمكين السلوكي:

وهي قدرة الفرد على العمل في مجموعة وذلك لحل المشكلات وتعريفها وتحديدها، وأيضاً تجميع البيانات عن مشاكل العمل ومقترحات حلها، وبالتالي تعليم الفرد مهارات جديدة يمكن أن يقوم باستخدامها في أداء العمل.

٣. تمكين العمل المتعلق بالنتائج:

٤. وهي قدرة الفرد على تحديد أسباب المشكلات وحلها، وقدرته على إجراء التحسين والتغيير في طرق أداء العمل بالطريقة التي تؤدي إلى زيادة فعالية المنظمة.

خامسًا: مكونات التمكين الإداري

يوجد للتمكين الإداري العديد من المكونات والتي تتمثل فيما يلي: (عرقوب، ٢٠١٤، ص ٢٢)

١. المحتاج للتمكين: وقد يكون فردًا أو جماعة.
٢. المُمكن: وقد يكون مؤسسة أو فريقًا أو فردًا.
٣. التنظيم: وذلك لأن التمكين الإداري يتم بناؤه على التقدير الدقيق للاحتياجات والأولويات وطرق تلبيةها، وينطلق من القاعدة إلى القمة، ويقوم على مبدأ التشاركية وتحمل المسؤولية، وهذا يستدعي وجود القناة الكاملة لدى المُمكن والمُمكن بأن اكتساب التمكين لا يعني ممارسة السلطة على الآخرين.

سادسًا: أساليب التمكين الإداري

هناك العديد من التقنيات والأساليب، منها:

١. أسلوب القيادة:
فإن تمكين المرؤوسين من الأساليب القيادية الحديثة يساهم في زيادة فاعلية أسلوب القيادة، ويوضح هذا الأسلوب أن المؤسسة الممكنة هي تلك المؤسسة التي تتضمن نطاق إشراف واسع، وتتضمن أيضًا منح صلاحيات أكبر للمستويات الإدارية الدنيا في المؤسسة.
٢. أسلوب تمكين الأفراد:
يوضح هذا المحور أن التمكين الإداري يبرز عندما تبدأ العوامل الإدراكية للفرد بالتوجه نحو المسؤولية والاستقلالية في اتخاذ القرار، حيث إن الموظفين المتمكنين يمتلكون مستويات أكبر من السيطرة والتحكم في متطلبات الوظيفة، وقدرة أكبر على استثمار المعلومات، والموارد على المستويات الفردية.

٣. أسلوب تمكين الفريق:

يوضح هذا الأسلوب أن التمكين كفريق له فوائد تتجاوز العمل الفردي، حيث إن التمكين على هذا الأساس يقوم على بناء القوة وتطويرها وزيادتها من خلال هذا التعاون الجماعي، فعمل الفريق يعد أسلوبًا يستخدم لتمكين العاملين. (جدي، ٢٠٢٠: ص ١٠)

سابعًا: خطوات التمكين الإداري

يمر التمكين الإداري بمجموعة من الخطوات المنتظمة والمتسلسلة، وتكمن هذه الخطوات في : (الدغهي، ٢٠١٩، ص ١٥)

١. الخطوة الأولى:

يتم في هذه الخطوة تقييم وقياس قدرات الأفراد أو المنظمات الذين يجب تفويض الصلاحيات لهم، وذلك بهدف اختيار الفرد المناسب، ويجب أن يتم إجراء هذه الخطوة بطريقة مدروسة ومنظمة، وذلك حتى يقوم المدير والرئيس بمنح صلاحيات للمرؤوسين بناءً على مهاراتهم وقدراتهم.

٢. الخطوة الثانية:

يتم في هذه الخطوة تقديم نموذج عملي لخطوات تأدية المهمة المطلوب إنجازها من قبل المرؤوسين، حتى تكون دليلًا يستفيد منه الرئيس في عملية التمكين الإداري.

٣. الخطوة الثالثة:

في هذه الخطوة يتم التنبؤ بنجاح الفرد المرؤوس الذي تم اختياره، وذلك عن طريق منحه الدعم المعنوي، والأمل نحو القدرة على تحقيق النجاح.

٤. الخطوة الرابعة: يتم فيها تفويض الصلاحيات للمرؤوس بشكل فعلي.

٥. الخطوة الخامسة:

يتم في خلال هذه الخطوة تحديد نقاط القوة للمرؤوس لتعزيزها، ونقاط الضعف ليتم علاجها.

٦. الخطوة السادسة:

تتمثل هذه الخطوة في إعطاء الحرية للفرد الذي تم تفويض الصلاحيات له، وأصبح المرؤوس مكلفًا بأداء مهامه، أصبح مسؤولًا عن نتائج قراراته التي يصدرها أمام الرئيس.

ثامناً: مبادئ التمكين الإداري

يوجد للتمكين الإداري العديد من المبادئ مستمدة من الأحرف الأولى لكلمة Empower، حيث يمثل كل حرف من هذه الكلمة مبدأ وتتمثل هذه المبادئ في:

١. تعليم العاملين Education:

حيث يتوجب تعليم كل فرد في المؤسسة وذلك لأن التعليم يؤدي إلى زيادة فعالية العاملين فيها، مما يؤدي إلى نجاح المؤسسة.

٢. الدافعية Motivation:

يجب على الإدارة أن تخطط لكيفية تشجيع المرؤوسين، وذلك لتقبلهم فكرة التمكين ولبيان دورهم الحيوي في نجاح المؤسسة عن طريق برامج التوجيه والتوعية وبناء فرق العمل المختلفة، واعتماد سياسة الأبواب المفتوحة للعاملين من قبل الإدارة العليا.

٣. وضوح الهدف Purpose:

إن التمكين الإداري في المؤسسات لن يتم نجاحه ما لم يكن لدى كل فرد في المؤسسة الفهم الواضح والتصور التام لفلسفة ومهمة أهداف المؤسسة.

٤. Ownership:

يجب على الإدارة والعاملين فيها تقبل مسؤولية أفعالهم وقراراتهم، وذلك لتحقيق الإنجاز في المؤسسة، ومن الممكن أن تصبح المسؤولية ممتعة للعاملين خاصة إذا تم تشجيعهم على تقديم أفكارهم للإدارة العليا، وكان مسموح لهم ممارسة سلطاتهم على أعمالهم. (معراج، ٢٠١٥، ص ٢٢، ٢٣)

٥. الرغبة في التغيير Willingness to change:

يمكن أن تقود نتائج التمكين نتائج المنظمة إلى الطرق الحديثة في أداء مهامها، ويعد البحث عن طرق عمل جديدة وناجحة أصبحت حقيقة اليوم، وإن لم تشجع الإدارة العليا والوسطى التغيير فإن وسائل الأداء سوف تؤدي إلى الفشل.

٦. نكران الذات Ego Elimination:

يمكن أن تقوم الإدارات في بعض الأحيان بإفشال برامج التمكين الإداري قبل البدء في تنفيذها، حيث إن بعض المديرين الذين يتصفون بحب الذات واتباع النمط الإداري المتمثل بالسيطرة ينظرون إلى التمكين على أنه يحد من سلطاتهم، وليس طريقًا لتحسين مستوى التنافسية والربحية للمنظمة.

٧. الاحترام Respect:

إن أساس التمكين هو باعتقاد كل فرد في المنظمة بقدرته على المساهمة فيها عن طريق تطوير عمله والإبداع فيها، وإذا لم يتم تطبيق الاحترام بين العاملين فإن عملية التمكين لن تقدم النتائج العليا للمنظمة. (الميدانيين ٢٠٠٦، ص ٢٧)

تاسعًا: فوائد التمكين الإداري

إن التمكين يفيد الفرد والمنظمة على النحو التالي:

١. بالنسبة للمنظمة يحقق المزايا التالية: (العمرى، دبله، ٢٠١٦، ص ٦٤)

- ارتفاع الإنتاجية.
- انخفاض نسبة الغياب ودوران العمل.
- تحقيق مكانة متميزة للمنظمة.
- زيادة القدرة التنافسية
- زيادة التعاون على حل المشكلات

٢. بالنسبة للفرد يحقق المزايا التالية: (الشريف، ٢٠١٤، ص ٢٧)

- إشباع حاجات الفرد من تقدير وإثبات الذات.
- ارتفاع مقاومة الفرد لضغوط العمل.
- إحساس الفرد بالرضا عن وظيفته.
- تنمية الشعور بالمسؤولية.
- تنمية مهارات المديرين لزيادة الإنتاجية وتحسين أداء العاملين.

عاشراً: متطلبات عملية التمكين الإداري

إن تطبيق مفهوم التمكين في المنظمات يتطلب الكثير من المقومات التي تساعد المنظمات في النجاح ويكون ذلك من خلال قيادات إدارية تعمل على خلق ثقافة تنظيمية مشجعة وداعمة للتغيير وتعمل على توجيه السلوك التنظيمي والتأثير عليه، ووجود هياكل تنظيمية تناسب طبيعة العمل، وتشكيل فرق عمل يكون لديها الاستعداد لتبني سبل التغيير ومستعدة للتعاون ولديها كافة المهارات الكافية لذلك، ومن هذه المتطلبات أيضاً:

- وجود الثقة الإدارية: تعد الثقة أساس عملية التمكين فلا بد من وجود ثقة من قبل المديرين في العاملين، وكذلك ثقة العامل في التعامل في الإدارة.
- الدعم الاجتماعي: لكي يشعر العاملين بالتمكين حيث إنهم بحاجة إلى الدعم من قبل الرؤساء والزلاء والمرؤوسين.
- الاتصال الفعال: حيث إنه عنصر مهم لتمكين العاملين، فلا بد من وجود تواصل وتبادل مع العاملين وفي كل المستويات الإدارية من أجل حل المشكلات وتحقيق المشاركة وبالتالي تحقيق التمكين.
- الأهداف والرؤيا المستقبلية: إن إدراك الموظفين لأهداف ورؤية المؤسسة وتوجهاتها الاستراتيجية تمكنهم من القدرة على العمل بشكل ذاتي دون الحاجة إلى توجيه، ومن ثم تستطيع المؤسسة أن تحقق مستوى عالي من تمكين العاملين للسلطة. (العمرى، ٢٠١٦، ص ٦٢)
- فرق العمل: لكي تتمكن المنظمة من تطبيق التمكين لابد من وجود ثقافة تنظيمية تشجع على العمل ضمن الفرق، والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- الضبط والرقابة: بحيث يكون هناك تحديد واضح من قبل المديرين لحدود السلطة الممنوحة للعاملين لأداء مهام محدد.
- مكافئة العاملين: فلا بد على المديرين تقديم مكافئات تساهم في تشجيع السلوك المرغوب، والذي ينتج عنه مساهمة العاملين في المشاركة في أعمال المنظمة.
- التدريب المستمر حيث لابد من تدريب العاملين بشكل مستمر من أجل اكسابهم المعارف والمهارات اللازمة التي يحتاجونها في وظائفهم والتي تمكنهم من التصرف بطريقة فعالة. (حداد، ٢٠٢٣، ص ٣١٢)

حادي عشر : معوقات تطبيق التمكين الإداري

توجد العديد من المعوقات التي من الممكن أن تعوق تطبيق التمكين الإداري في المؤسسات وهي: (البصمان، ٢٠١٦، ص١٩)

١. عدم رغبة المدير بإعطاء الموظف المعلومات الكافية.
٢. مقاومة التغيير من قبل المديرين والموظفين.
٣. خوف الموظفين من تحمل المسؤولية.
٤. خوف المديرين على مراكزهم ومناصبهم.
٥. عدم توافر الموارد التنظيمية اللازمة لتطبيق منهج التمكين الإداري.

العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والتمكين الإداري:

إن المعلومات هي المدخل الطبيعي لعملية اتخاذ القرارات في المؤسسات، ومن خلال المعلومات الدقيقة وسهولة الاتصال من خلال نظم المعلومات الإدارية يتم وضع أساس قوي لتحديد البدائل المناسبة واختيار الأمثل منها ، ويعد التمكين الإداري من الاتجاهات الحديثة والأساليب المتطورة المستخدمة في الإدارات، ونظرًا لأن العنصر البشري هو أحد العناصر الأساسية في المؤسسة فإن تمكينه يعد عاملاً مهماً لنجاح المؤسسة، وتعد نظم المعلومات الإدارية محوراً رئيسياً في نجاح التمكين الإداري في المؤسسات من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة في المؤسسات ومن خلالها يتم توفير المعلومات بكل سهولة، وتؤدي إلى إبقاء الموظفين على اطلاع بأداء الشركة باستمرار مثل أدائها في المبيعات والأرباح والأداء التنافسي، حيث إن نظم المعلومات سوف يتم من خلالها توفير المعلومات التي يحتاجها الموظفون وذلك لاتخاذ القرار المناسب في المؤسسة، مما يؤدي إلى زيادة ولاء الموظفين وانتمائهم إلى العمل، والذي ينتج عنه تخفيف عبء العمل على المديرين ، ورسم السياسات المناسبة للمنظمة مما يعمل على زيادة كفاءة وفعالية الإدارة العليا وإنتاجية المؤسسة. (Obeidat, et. al, 2018, p224)

وتوجد علاقة قوية بين نظم المعلومات الإدارية والتمكين الإداري الذي يساهم في صنع القرارات في المؤسسة. حيث إن المنظمات التي تمتلك المعلومات بكميات كبيرة تعتبر منظمة قوية، وتمكن العاملين فيها من صنع القرارات المناسبة ، ولكن إذا لم يتم توفر هذه المعلومات فلن يتمكن العاملين في المؤسسة من صنع القرارات المناسبة، مما

يؤدي إلى زيادة الغموض وارتفاع مستوى الخطر، وذلك لقلة المعلومات المساهمة في صنع القرارات، ولكن بعد استخدام نظم المعلومات الإدارية أصبح من السهل زيادة التمكين الإداري في المؤسسة من خلال صنع قرارات تعتمد على الدقة من خلال جمع البيانات حول جميع جوانب المشكلة ثم تحليلها وترجمتها إلى واقع لمساعدة العاملين في التمكين الإداري من اتخاذ القرار.

وتعد زيادة المنافسة بين المنظمات وتعقيدها أحد الأمور الهامة التي أسهمت في الاتجاه إلى استخدام نظم المعلومات الإدارية وذلك لِكِبَر حجم معلومات المؤسسة، حيث إن المعلومات أضحت تتحكم بصورة كبيرة في جميع عمليات المنظمة وأنشطتها الإدارية والتي تتمثل في تحديد الأهداف ووضع السياسات والاستراتيجيات والتي تمكن المؤسسة من الوقوف في وجه التهديدات والتحديات، مما يسهم في ارتفاع مكانة المؤسسة وصمودها في اتجاه المنافسة، ومن خلال نظم المعلومات الإدارية تزداد مرونة التمكين الإداري للعاملين في صناعة القرارات لمواجهة المشكلات وتعظيم الإمكانيات والقدرات الخاصة بإدارة الأزمة. (خليل، ٢٠١٩، ص ٢٤٧)

الجزء الثالث: الدراسة العملية

وإجراءاتها المنهجية

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الخامس : نتائج الدراسة ومناقشتها

الفصل السادس : تحليل النتائج والتصور المقترح

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

مقدمة:

تناولت الدراسة في الاجزاء السابقة الإطار النظري، وفي هذا الجزء تتناول وصفا لمنهج الدراسة، والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها كما يتضمن هذا الجزء وصفا للإجراءات التي قمت في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدت عليها في تحليل الدراسة.

منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قمت باستخدام المنهج الوصفي المسحي والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول إحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون التدخل في مجرياتها ونستطيع أن نتفاعل معها فنصفها ونحللها، وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز التمكين الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سلمان بن عبد العزيز بالملكة العربية السعودية.

حرص الباحث بعد الانتهاء من جمع البيانات في كل مفردة من مفردات العينة بمراجعة هذه البيانات الواردة في كل استمارة، وذلك للتأكد من اكتمال البيانات، وصحة المعلومات، وللتحقق من نسبة المردود لهذه الاستمارات ونسبة الفاقد في البيانات وبعد الانتهاء من مراجعتها بالشكل النهائي قمت بالدخول في مرحلة جديدة وهي تحويل البيانات الأولية إلى أرقام ليتم التعامل معها إحصائياً، ولتحقيق ذلك استخدمت دليل الترميز لتحويل الكميات الكبيرة من البيانات الخام الواردة في استمارة الاستبيان إلى بيانات مختصرة لتناسب عملية تفرغ البيانات والتحليل الإحصائي فيما بعد، فقد تم تحويل البيانات الأولية الواردة في الاستمارة إلى رموز رقمية في دليل الترميز، وفقاً لقواعد ومستويات وحدات القياس التي طورت لقياس خصائص المتغيرات الداخلة في الدراسة.

وقد كانت الإجابات على كل فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي كما يلي:

التصنيف	أو افق بشدة	أو افق	محايد	أرفض	أرفض بشدة
---------	-------------	--------	-------	------	-----------

الدرجة	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---

وبعد الانتهاء من مرحلة ترميز البيانات والتي تم فيها تحويل هذه البيانات من شكلها الكيفي إلى شكلها الكمي ثم نقلت هذه البيانات الكمية إلى بطاقات التفرغ المخصصة لذلك وفقا للقواعد السابقة وأعطيت أرقام متسلسلة لاستمارات المقابلة بحيث تعكس كل واحدة من الاستمارات مفردة من مفردات مجتمع البحث.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من ١٤٩ مفردة لدراسة نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز التمكين الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

○ الحدود المكانية:

اقتصر تطبيق الدراسة على جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

○ الحدود البشرية:

تم تطبيق الدراسة على عينة من العاملين والمديرين بجامعة سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية تقدر ب ١٤٩ شخص.

○ الحدود الزمنية:

تم تطبيق الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥ م.

محاور الدراسة الميدانية:

تمثلت متغيرات الدراسة فيما يلي: -

المتغير المستقل: نظم المعلومات الإدارية.

المتغير التابع: التمكين الإداري

وتتمثل أبعاده في:

- الاستقلالية.

- التدريب.
- الاتصال الفعال.
- المشاركة في اتخاذ القرار.
- الحوافز.

أسلوب الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، قمت باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع واهتممت بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لم أكتفي بجمع المعلومات من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل تعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات أبني عليها الفروض الخاصة بالبحث بحيث تزيد رصد المعرفة الموضوعية، وقد تم الاعتماد على الدراسة الميدانية كما يتضح على النحو التالي:

الدراسة الميدانية:

تم الاعتماد هنا على أسلوب قوائم الاستبيان لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة بالإضافة إلى مراجعة البيانات الثانوية.

أ- قوائم الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان أداة ملائمة بشكل كبير في تقصي الآراء ووجهات النظر حول مسألة أو قضية ما، وقد تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، وتم تصميم استمارة الاستبيان في ضوء أهداف البحث.

ب- الدراسة الوصفية المسحية:

وتم تفرغ البيانات من استمارة الاستبيان وتصنيفها وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها، وذلك لاستخلاص النتائج والمؤشرات منها حول موضوع البحث باستخدام وسائل إحصائية مناسبة تتفق مع الفروض الأساسية الخاصة بالدراسة.

- التكرارات والنسب المئوية

يتم دراسة البيانات الشخصية (الديموغرافية) وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والرسوم البيانية

وذلك كما يلي:

١. متغير النوع الاجتماعي:

جدول (١) يوضح توزيع العينة طبقاً لنوع الاجتماعي.

النوع الاجتماعي		
النسبة	التكرار	
٥١,٧	٧٧	ذكر
٤٨,٣	٧٢	أنثى
100	١٤٩	الإجمالي

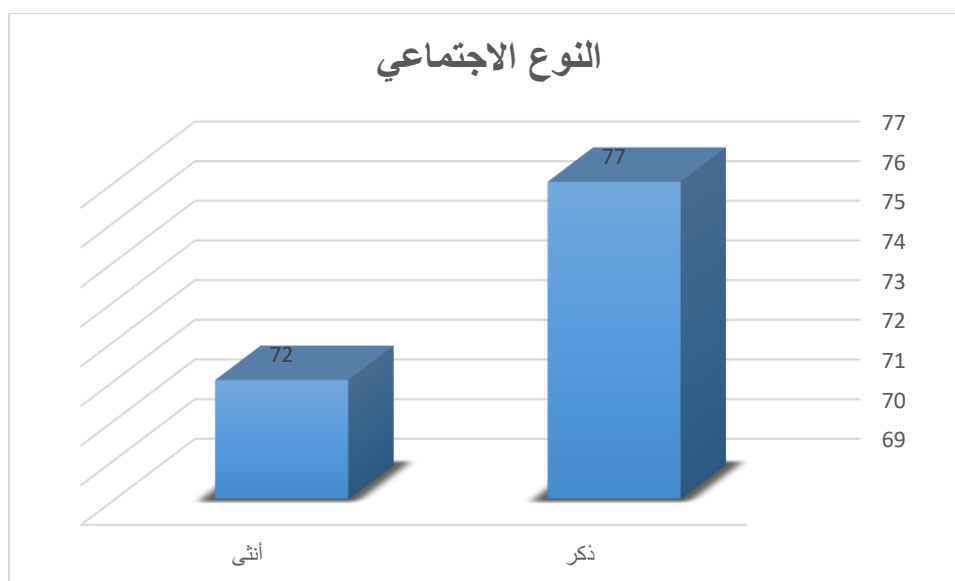
الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير النوع الاجتماعي لمجموعة معينة من الأفراد. وفقاً للجدول:

وجد أن عدد الذكور هو ٧٧ ذكر، وذلك بنسبة ٥١,٧٪، ويلاحظ أن هذه النسبة الأكبر مشاركة في العينة المأخوذة

من العاملين والمديرين بجامعة سلمان بن عبد العزيز بالملكة العربية السعودية، ووجد أن عدد الإناث في العينة

هو ٧٢ أنثى، وذلك بنسبة ٤٨,٣٪، ونلاحظ أن هذه النسبة هي الأقل مشاركة في العينة وذلك تبعاً لمتغير النوع.

شكل (٢) يوضح توزيع العينة طبقاً لنوع الاجتماعي.



٢. متغير العمر:

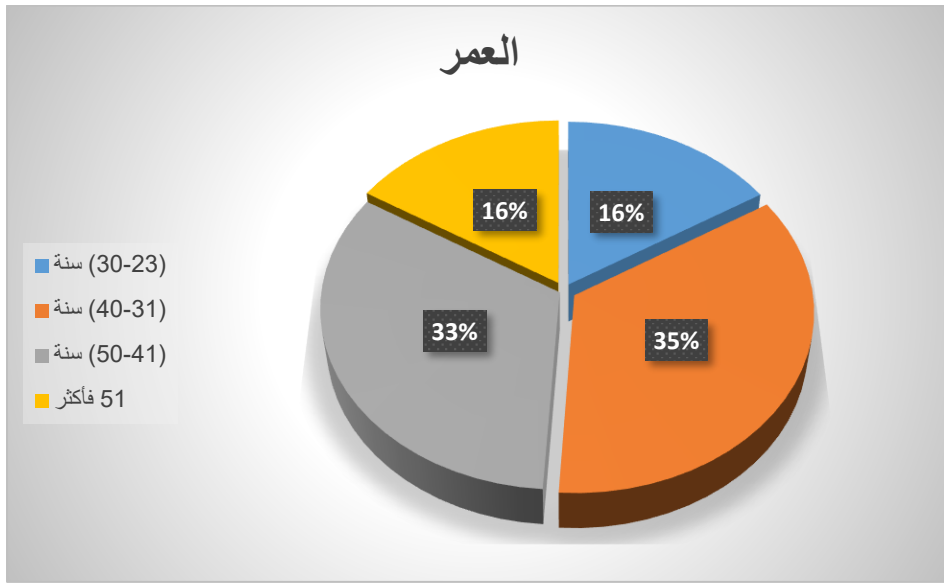
جدول (٣) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر.

العمر		
النسبة	التكرار	
١٦,١	٢٤	سنة (٣٠-٢٣)
٣٤,٩	٥٢	سنة (٤٠-٣١)
٣٢,٩	٤٩	سنة (٥٠-٤١)
١٦,١	٢٤	٥١ فأكثر
100	١٤٩	الإجمالي

الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر لمجموعة معينة من الأفراد. وفقاً للجدول:

وجد أن عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم من ٢٣ - ٣٠ سنة هو ٢٤ شخص، وذلك بنسبة ١٦,١٪ من العينة، ووجد أن عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم من ٣١ - ٤٠ سنة هو ٥٢ شخص، وذلك بنسبة ٣٤,٩٪، ويلاحظ أن هذه النسبة هي الأكثر مشاركة في العينة تبعاً لمتغير العمر، ووجد أن عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم من ٤١ - ٥٠ سنة هو ٤٩ شخص، وذلك بنسبة ٣٢,٩٪ من العينة، ووجد أن عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم من ٥١ سنة فأكثر هو ٢٤ شخص، وذلك بنسبة ١٦,١٪ من إجمالي العينة.

شكل (٤) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر.



٣. متغير المؤهل العلمي:

جدول (٥) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي.		
النسبة	التكرار	
١٧,٤	٢٦	دبلوم
٣٤,٢	٥١	بكالوريوس
٣٦,٢	٥٤	ماجستير
١٢,١	١٨	دكتوراه
100	١٤٩	الإجمالي

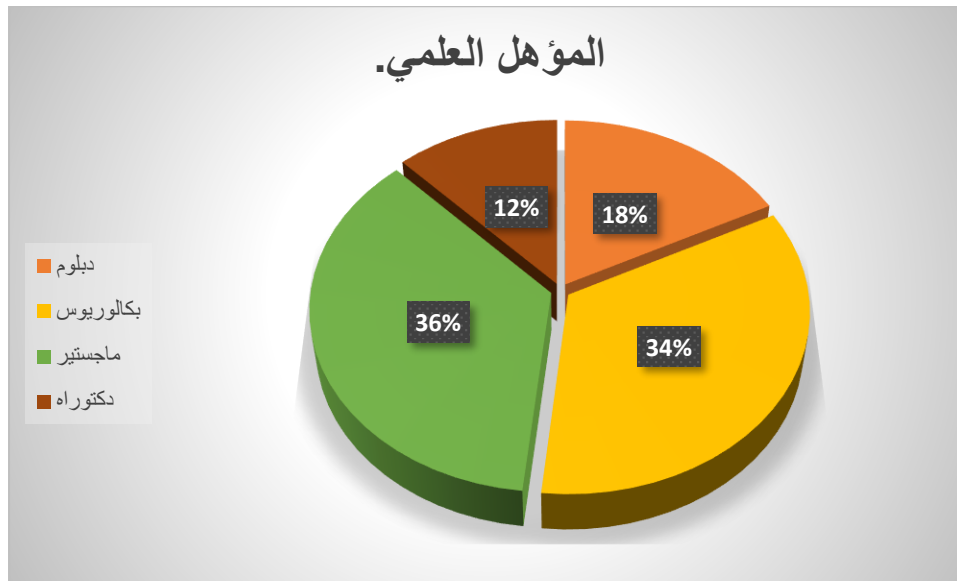
الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي لمجموعة معينة من الأفراد. وفقاً للجدول:

وجد أن عدد الأشخاص الذين المؤهل العلمي لهم دبلوم هو ٢٦ شخص، وذلك بنسبة ١٧,٤٪ من إجمالي العينة،

ووجد أن عدد الأشخاص الذين المؤهل العلمي لهم بكالوريوس ٥١ شخص، وذلك بنسبة ٣٤,٢٪ من إجمالي

العينة المأخوذة من العاملين والمديرين بجامعة سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية، ووجد أن عدد الأشخاص الذين المؤهل العلمي لهم ماجستير هو ٥٤ شخص، وذلك بنسبة ٣٦,٢٪ من العينة، ووجد أن عدد الأشخاص الذين المؤهل العلمي لهم دكتوراه هو ١٨ شخص، وذلك بنسبة ١٢,١٪ من إجمالي العينة المأخوذة من العاملين والمديرين بجامعة الملك بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية

شكل (٥) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي.



٤. متغير إجمالي عدد سنوات الخبرة

جدول (٦) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي عدد سنوات الخبرة.

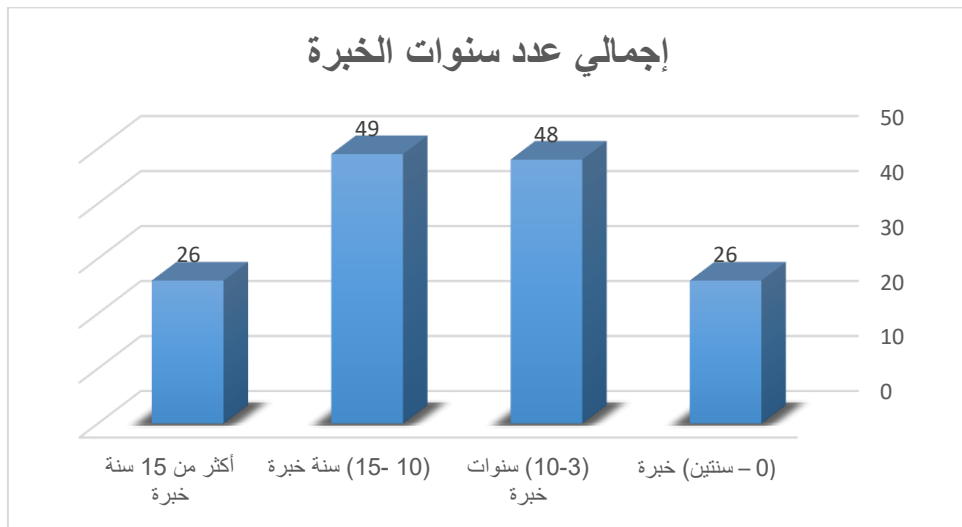
إجمالي عدد سنوات الخبرة		
النسبة	التكرار	
١٧,٤	٢٦	(٠ - سنتين) خبرة
٣٢,٢	٤٨	(٣-١٠) سنوات خبرة
٣٢,٩	٤٩	(١٠-١٥) سنة خبرة
١٧,٤	٢٦	أكثر من ١٥ سنة خبرة

١٠٠	١٤٩	الإجمالي
-----	-----	----------

الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي عدد سنوات الخبرة لمجموعة معينة من الأفراد. وفقاً للجدول:

وجد أن عدد الأشخاص الذين لديهم سنوات خبرة من (٠ - سنتين) خبرة هو ٢٦ شخص، وذلك بنسبة ١٧,٤٪ من إجمالي العينة، ووجد أن عدد الأشخاص الذين لديهم سنوات خبرة من (٣ - ١٠) سنوات خبرة هو ٤٨ شخص، وذلك بنسبة ٣٢,٢٪ من إجمالي العينة، ووجد أن عدد الأشخاص الذين سنوات الخبرة لهم من (١٠ - ١٥) سنة خبرة هو ٤٩ شخص، وذلك بنسبة ٣٢,٩٪ من إجمالي العينة، ويلاحظ أن هذه الفئة هي الأعلى مشاركة في العينة المأخوذة من العاملين والمديرين بجامعة سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية وذلك تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ووجد أن عدد الأشخاص الذين لديهم سنوات خبرة أكثر من ١٥ سنة خبرة هو ٢٦ شخص، وذلك بنسبة ١٧,٤٪ من إجمالي العينة المسحوبة وذلك تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

شكل (٦) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي عدد سنوات الخبرة.



٥. متغير المسعى الوظيفي

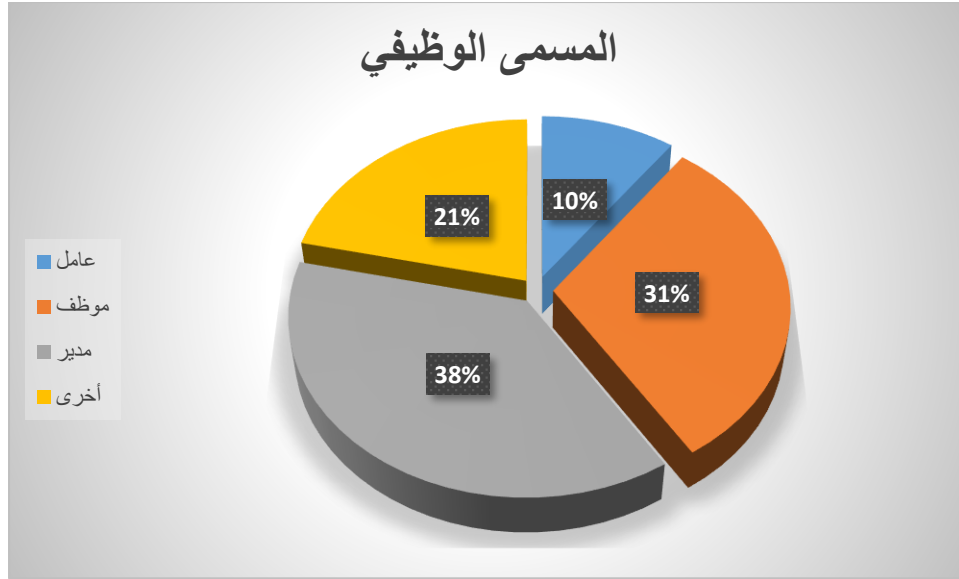
جدول (٧) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي عدد المسمى الوظيفي.

المسمى الوظيفي		
النسبة	التكرار	
١٠,١	١٥	عامل
٣٠,٩	٤٦	موظف
٣٧,٦	٥٦	مدير
٢١,٥	٣٢	أخرى
100	١٤٩	الإجمالي

الجدول يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي لمجموعة معينة من الأفراد. وفقاً للجدول:

وجد أن عدد الأشخاص الذين المسمى الوظيفي لهم عامل هو ١٥ شخص، وذلك بنسبة ١٠,١٪ من إجمالي العينة، وهي أقل نسبة مشاركة في العينة، وذلك تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، ووجد أن عدد الأشخاص الذين المسمى الوظيفي لهم موظف هو ٤٦ شخص، وذلك بنسبة ٣٠,٩٪ من إجمالي العينة، ووجد أن عدد الأشخاص الذين المؤهل العلمي لهم مدير هو ٥٦ شخص، وذلك بنسبة ٣٧,٦٪ وهي أعلى نسبة مشاركة في العينة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، ووجد أن عدد الأشخاص أصحاب المسميات الوظيفية الأخرى هو ٣٢ شخص، وذلك بنسبة ٢١,٥٪ من إجمالي العينة وذلك تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

شكل (٧) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي عدد المسمى الوظيفي.



تم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة:

١. مصادر ثانوية:

وذلك من خلال مسح الإنتاج العلمي حول موضوع الدراسة ومتغيراتها وذلك بالاعتماد على الكتب، والأبحاث المنشورة والدوريات، وأطروحات الدكتوراه، ومواقع الإنترنت الرسمية، فيما يتعلق بمتغيرات نموذج الدراسة وبناء الجانب النظري منها.

٢. مصادر أولية:

وهي تلك البيانات التي قام الباحث بجمعها من خلال أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة التي تم إعدادها لغرض الحصول على آراء أفراد عينة الدراسة (القيادات الإدارية والأكاديمية في جامعة سلمان بن عبد العزيز في المملكة العربية السعودية) حول أبعاد الدراسة.

أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة في تطوير استبانة لجمع البيانات الأولية، حيث تتكون الاستبانة من جزأين رئيسيين وهي:

الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بالمعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتضمن خمس متغيرات: (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، إجمالي عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

الجزء الثاني: يتكون هذا الجزء من عدة فقرات لقياس متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

١. المتغير المستقل: يتكون من (١٥) فقرة لقياس المتغير المستقل نظم المعلومات الإدارية لدى القيادات الإدارية

بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز

٢. المتغير التابع: يتكون من (٢٠) فقرة لقياس المتغير التابع التمكين الإداري ومدى فعالية نظم المعلومات

الإدارية في تعزيز التمكين الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز، مقسمة على

خمسة أبعاد (الاستقلالية، التدريب، الاتصال الفعال، المشاركة في اتخاذ القرار، الحوافز)، لكل بعد منهم

يتكون من ٤ فقرات.

تصحيح الأداة:

لقياس تقديرات أفراد العينة على فقرات الاستبانة تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي:

(أوافق بشدة)، (أوافق)، (محايد)، (أرفض)، (أرفض بشدة)

وعليه تم إعطاء أوزان لإجابات عينة الدراسة لقياس درجة التقدير وذلك على النحو التالي:

(أوافق بشدة "١"، أوافق "٢"، محايد "٣"، أرفض "٤"، أرفض بشدة "٥")

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى كل

مجال من مجالاتها، فقد تم احتساب المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (للأوزان)}}{\text{عدد الفئات المفترضة}} = \frac{1-5}{5} = 0.8$$

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي: عبارة "أوافق بشدة" في الفترة [١-١,٧٩]، عبارة "أوافق" في الفترة

[١,٨ - ٢,٥٩]، عبارة "محايد" في الفترة [٢,٦ - ٣,٣٩]، عبارة "أرفض" في الفترة [٣,٤ - ٤,١٩]، عبارة "أرفض

بشدة" في الفترة [٤,٢ - ٥]، والجدول التالي يوضح المعيار الإحصائي لمتوسطات الحسابية للفقرات:

الجدول (٨): المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من ١,٠٠ - أقل من ١,٧٩	أو اقل بشدة
من ١,٨ - أقل من ٢,٥٩	أو اقل
من ٢,٦ - ٣,٣٩	محايد
من ٣,٤ - ٤,١٩	أرفض
من ٤,٢ - ٥	أرفض بشدة

صدق وثبات الأداة:

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة لقياس متغيرات الدراسة تم القيام بعدة إجراءات وهي:

أولاً: الصدق الظاهري للأداة:

الخصائص السيكمترية لمحاو استبانة الدراسة:

الثبات والصدق:

صدق الاستبانة يعنى تمثيله للمجتمع المدروس بشكل جيد حيث إن الإجابات التي نحصل عليها من أسئلة الاستبانة تعطينا المعلومات التي وضعت لأجلها الأسئلة. أما ثبات الاستبانة فيعنى إننا إذا أعدنا توزيع هذا الاستبانة على عينة أخرى من نفس المجتمع ونفس حجم العينة فإن النتائج ستكون مقاربه للنتائج التي حصلنا عليها من العينة الأولى وتكون النتائج بين العينتين متساوية باحتمال يساوى معامل الثبات.

ويتم اختبار صدق وثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح.. حيث إنه كلما اقترب مقياس الفا كرونباخ من ١ الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة ٠,٧ فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

تقدير صدق عبارات المقياس

الاتساق الداخلي

تم تقدير الاتساق الداخلي لعبارات المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس ولبعد الخاص

به

حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس وأبعاده.

جدول (٩) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لنظم المعلومات الإدارية

نظم المعلومات الإدارية		
**٠,٧٢٣	معامل ارتباط بيرسون	تُسهم نظم المعلومات الإدارية في تأمين خدمات جديدة لدى القيادات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز.
0.000	مستوى المعنوية	
١٤٩	العدد	
**٠,٦٩٤	معامل ارتباط بيرسون	تحتاج القيادات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز إلى نظم المعلومات الإدارية لإعادة تشكيل الوظائف.
0.000	مستوى المعنوية	
١٤٩	العدد	
**٠,٧٢٦	معامل ارتباط بيرسون	تُمكن نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز القيادات الإدارية لإحداث تغيير جذري في إدارة مهامها.
0.000	مستوى المعنوية	
١٤٩	العدد	
**٠,٦٣٨	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن نظم المعلومات الإدارية تُسهم في تأمين الحلول للمشاكل التي من المحتمل أن تتعرض لها جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز.
0.000	مستوى المعنوية	
١٤٩	العدد	
**٠,٦٩١	معامل ارتباط بيرسون	تهدف جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز إلى السماح لقيادة المؤسسة للتنبؤ بالأحداث المستقبلية واتخاذ القرارات المناسبة من خلال نظم معلوماتها الإدارية.
0.000	مستوى المعنوية	
149	العدد	
**٠,٦٥٨	معامل ارتباط بيرسون	

0.000	مستوى المعنوية	تدعم نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد
149	العدد	العزیز من تنامي قدرة الجامعة على تحقيق الكفاءة والفعالية في مستوى الخدمات المقدمة.
**٠,٦٥٥	معامل ارتباط بيرسون	وفقاً لوجهة نظرک: تتمكن جامعة الملك سلمان بن عبد
0.000	مستوى المعنوية	العزیز من تحقيق التناسق بين كافة أنشطتها من خلال
149	العدد	نظام معلوماتها الإدارية المتكامل.
**٠,٧١٤	معامل ارتباط بيرسون	تنعكس نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن
0.000	مستوى المعنوية	عبد العزیز على تطوير أدائها من خلال المعلومات المرتدة عن
149	العدد	تنفيذ الخطط.
**٠,٧٢٣	معامل ارتباط بيرسون	تُسهل نظم المعلومات الإدارية التحوار بين النظام
0.000	مستوى المعنوية	والمستفيد، وذلك بغرض الرد على الاستفسارات المختلفة
149	العدد	التي تتعلق بجامعة الملك سلمان بن عبد العزیز.
**٠,٦٤٣	معامل ارتباط بيرسون	تحرص جامعة الملك سلمان بن عبد العزیز على الإحاطة
0.000	مستوى المعنوية	بالمعلومات عن التطورات الحديثة التي تخدم المستفيدين
149	العدد	فيما يتعلق بنشاطات الجامعة من خلال نظم معلوماتها الإدارية.
**٠,٦٥٥	معامل ارتباط بيرسون	تُقيم جامعة الملك سلمان بن عبد العزیز نتائج أنشطتها
0.000	مستوى المعنوية	بشكل دوري من أجل تصحيح أي مخاطر محتملة.
149	العدد	
**٠,٦٠١	معامل ارتباط بيرسون	تستفاد جامعة الملك سلمان بن عبد العزیز من أنظمة
0.000	مستوى المعنوية	المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات بالاعتماد على البيانات
149	العدد	الحالية والبيانات الماضية.
**٠,٥١٦	معامل ارتباط بيرسون	تُقدم جامعة سلمان بن عبد العزیز تقارير شهرية أو فصلية
0.000	مستوى المعنوية	أو سنوية تتعلق بنشاط الجامعة، وذلك بالاعتماد على
149	العدد	أنظمة معلوماتها الإدارية.
**٠,٥٢٤	معامل ارتباط بيرسون	ترى أن أنظمة المعلومات الإدارية تُمكن جامعة الملك سلمان
0.000	مستوى المعنوية	بن عبد العزیز من حفظ وتخزين جميع المعلومات التي

١٤٩	العدد	تتعامل بها ومعالجتها مع توافر إمكانية لاسترجاع تلك البيانات بالشكل والوقت والحجم الذي يخدم المستفيدين النهائيين.
**٠,٦٤٣	معامل ارتباط بيرسون	يُمكن لجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز من خلال الاعتماد على أنظمة المعلومات الإدارية أن تتوقع احتياجات المؤسسة المستقبلية التي تدعم تحقيق أهدافها المرغوبة.
0.000	مستوى المعنوية	
149	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور الأول والمحور الأول نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين عبارات المحور الأول والمحور الأول نفسه، مما يدل على أن عبارات المحور الأول (نظم المعلومات الإدارية) ككل تتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني (التمكين الإداري):

١- صدق الاتساق الداخلي لبعد الاستقلالية

جدول (١٠) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الاستقلالية

الاستقلالية		
**٠,٩٧٤	معامل ارتباط بيرسون	يتمتع العاملون في جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز بدرجة عالية من الاستقلالية، وهو ما يُسهم في تمكين العاملين بالجامعة.
٠,٠٠٠	مستوى المعنوية	
١٤٩	العدد	
**٠,٦٩٢	معامل ارتباط بيرسون	تعتقد أن جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز تمتع كافة العاملين بداخلها حرية التصرف في الأنشطة التي تتعلق بمهامهم.
٠,٠٠٠	مستوى المعنوية	
١٤٩	العدد	
**٠,٧٠٨	معامل ارتباط بيرسون	
٠,٠٠٠	مستوى المعنوية	

١٤٩	العدد	وفقاً لوجهة نظرك الشخصية: ترى أن نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز تدعم الاستقلالية لدى العاملين بداخلها.
**٠,٧٣٥	معامل ارتباط بيرسون	تُساهم نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز في تعزيز التمكين الإداري من خلال
٠,٠٠٠	مستوى المعنوية	تدعيم حرية التصرف لدى العاملين فيما يتعلق بإنجاز مهامهم.
١٤٩	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الأول من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الأول من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن البعد الأول من المحور الثاني (الاستقلالية) ككل تتسم بالصدق.

٢- صدق الاتساق الداخلي لبعد التدريب

جدول (١١) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد التدريب

التدريب		
**٠,٦٥٩	معامل ارتباط بيرسون	يتضمن التمكين الإداري لدى القيادات الإدارية
٠,٠٠٠	مستوى المعنوية	بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز اكساب
١٤٩	العدد	العاملين المعرفة والمهارة.
**٠,٧٢٧	معامل ارتباط بيرسون	وفقاً لوجهة نظرك الشخصية: أن نظم المعلومات
٠,٠٠٠	مستوى المعنوية	الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز تُساهم في
١٤٩	العدد	تنامي آليات تدريب العاملين في الجامعة.
**٠,٧١٨	معامل ارتباط بيرسون	تعتقد أن تدريب العاملين في جامعة الملك سلمان بن
٠,٠٠٠	مستوى المعنوية	عبد العزيز يُشكل حافزاً معنوياً لديهم.

١٤٩	العدد	
**٠,٦٧٢	معامل ارتباط بيرسون	ترى أن نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سلمان
٠,٠٠٠	مستوى المعنوية	بن عبد العزيز تؤدي إلى تحسين مستوى العمل لدى
١٤٩	العدد	العاملين في ظل تنامي الثقة بالنفس والقدرة على الإنجاز.
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثاني من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الثاني من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن البعد الثاني من المحور الثاني (التدريب) ككل تتسم بالصدق.

٣- صدق الاتساق الداخلي لبعد الاتصال الفعال

جدول (١٢) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الاتصال الفعال

الاتصال الفعال		
**٠,٧٢٥	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك الشخصية: يُسهم التمكين الإداري في تحقيق الاتصال الفعال داخل المؤسسة.
٠,٠٠٠	مستوى المعنوية	
١٤٩	العدد	
**٠,٧٤٢	معامل ارتباط بيرسون	يُعزز مبدأ الاتصال الفعال داخل المؤسسة من تحقيق مبدأ الابداع والابتكار.
٠,٠٠٠	مستوى المعنوية	
١٤٩	العدد	
**٠,٦٧٧	معامل ارتباط بيرسون	تعتقد أن أنظمة المعلومات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز تدعم عملية تبادل المعلومات
٠,٠٠٠	مستوى المعنوية	
١٤٩	العدد	

		بين الرؤساء والعاملين، وهو ما يعزز من التمكين الإداري في الجامعة.
**٠,٦٩٤	معامل ارتباط بيرسون	في حالة توافر أنظمة معلومات إدارية فعالة، فإن
٠,٠٠٠	مستوى المعنوية	ذلك يُمكن من سهولة حصول كافة الأفراد العاملين
١٤٩	العدد	في الجامعة على المعلومات في الوقت المناسب.
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثالث من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الثالث من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن البعد الثالث من المحور الثاني (الاتصال الفعال) ككل تتسم بالصدق.

٤- صدق الاتساق الداخلي لبعد المشاركة في اتخاذ القرار

جدول (١٣) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد المشاركة في اتخاذ القرار

المشاركة في اتخاذ القرار		
**٠,٦٩٦	معامل ارتباط بيرسون	يُصبح العاملون بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز ملتزمين بتنفيذ القرارات بشكل صحيح، وذلك نابغاً
٠,٠٠٠	مستوى المعنوية	من مشاركتهم في اتخاذ القرارات في الجامعة.
١٤٩	العدد	
**٠,٧٤٠	معامل ارتباط بيرسون	ترى أن المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز تؤدي إلى تعزيز احترام الذات لدى الأفراد.
٠,٠٠٠	مستوى المعنوية	
١٤٩	العدد	
**٠,٦٤١	معامل ارتباط بيرسون	وفقاً لوجهة نظرك الشخصية: تحرص جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز على إعطاء العاملين سلطة اتخاذ القرارات التي تتعلق بعملهم.
٠,٠٠٠	مستوى المعنوية	
١٤٩	العدد	

معامل ارتباط بيرسون	**٠,٦٤٤	تعتقد أن أنظمة المعلومات الإدارية تمتلك تأثيراً على
مستوى المعنوية	٠,٠٠٠	كل من القرارات والسياسات التي تضعها جامعة
العدد	١٤٩	الملك سلمان بن عبد العزيز، وهو ما يؤدي بدوره لنجاح التمكين الإداري للجامعة.
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الرابع من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الرابع من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن البعد الرابع من المحور الثاني (المشاركة في اتخاذ القرار) ككل تتسم بالصدق.

٢- صدق الاتساق الداخلي لبعد الحوافز

جدول (١٤) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الحوافز

الحوافز		
معامل ارتباط بيرسون	**٠,٦٦٩	ترى أن جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز تعتمد في
مستوى المعنوية	٠,٠٠٠	أداء مهامها على إعطاء المزيد من الحوافز المادية
العدد	١٤٩	والمعنوية بغرض تمكين العاملين لديها.
معامل ارتباط بيرسون	**٠,٧٤٢	من وجهة نظرك الشخصية: تعتمد نظم المعلومات
مستوى المعنوية	٠,٠٠٠	الإدارية في جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز على
العدد	١٤٩	تحفيز العاملين بغرض زيادة مستوى دافعيتهم ورضاهم الوظيفي.
معامل ارتباط بيرسون	**٠,٦٨٩	تعتقد أن اعتماد جامعة الملك عبد العزيز على
مستوى المعنوية	٠,٠٠٠	تحفيز عاملها يُعد بمثابة دافعاً حقيقياً لتطوير
العدد	١٤٩	أدائهم والارتقاء بمستوى أداء المؤسسة.
معامل ارتباط بيرسون	**٠,٦٩٤	

٠,٠٠٠	مستوى المعنوية	يرتبط إعطاء حوافز للعاملين بجامعة الملك سلمان
١٤٩	العدد	بن عبد العزيز بنظام تقويم أدائهم الوظيفي.
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات البعد الخامس من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين البعد الخامس من المحور الثاني والمحور الثاني نفسه، مما يدل على أن البعد الخامس من المحور الثاني (الحوافز) ككل تتسم بالصدق.

ثبات المقياس

يتم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح. حيث إنه كلما اقترب مقياس كرونباخ الفا من ١ الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة ٠,٧ فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

تم تقدير ثبات المقياس باستخدام ألفا - كرونباخ، وذلك على النحو التالي:

(ثبات محاور عناصر الدراسة): -

جدول (١٥) يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها

عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ	المحور
١٥	٠,٨٤٩	نظم المعلومات الإدارية
٤	٠,٧٣٢	الاستقلالية
٤	٠,٧٦٥	التدريب
٤	٠,٨٢٣	الاتصال الفعال

المشاركة في اتخاذ القرار	٠,٨١٦	٤
الحوافز	٠,٧٦٥	٤
الثبات العام	٠,٩٢٧	٣٥

تظهر نتائج اختبار الفا كرونباخ الخاصة بثبات محاور عناصر الدراسة أن الاستبانة التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المختلفة تبدو ذات ثبات جيد. القيم المذكورة لمعامل الفا كرونباخ تشير إلى مدى اتساق الأسئلة الموجودة في كل محور على حدة وفي الاستبانة ككل، فنجد أن معامل ألف كرونباخ للاستبانة ككل ٠,٩٢٧ وهذا يشير إلى مدى ثبات ومصداقية الاستبانة ككل، ووجد أن معامل ألفا كرونباخ للمحاور تتراوح بين ٠,٧٣٢ - ٠,٨٤٩ ومن ثم يمكننا القول إن هذا المقياس يتسم بدرجة ثبات مرتفعة ويمكن الاعتماد عليه. عمومًا، يعتبر أن معاملات الفا العالية تشير إلى زيادة في مستوى الثبات والموثوقية. بناءً على هذه النتائج، يمكن الاعتماد على الاستبانة لقياس العوامل المذكورة في الدراسة والتوصل إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

تاسعًا: الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، سيتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة اعتماداً على البرنامج الإحصائي (SPSS Version 26)، وتتمثل تلك الأساليب الإحصائية في الآتي:

■ معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient):

وذلك بهدف التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

■ المتوسط الحسابي (Mean):

وذلك بهدف التعرف على مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.

■ استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation):

ذلك بهدف التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

- تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis لمعرفة أثر نظم المعلومات الإدارية على التمكين الإداري بأبعاده.

الفصل الخامس: نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

بعد أن تناولت فصول الدراسة السابقة الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة وفروض الدراسة واجراءاتها، سيتناول هذا التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة بالأساليب الإحصائية ثم عرض لما توصلت إليه الدراسة من نتائج، ثم مناقشة وتفسير هذه النتائج، وتقديم التوصيات والبحوث المقترحة وفيما يلي بيان ذلك:

اختبار الفرضيات ومناقشتها

١- الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (كمتغير مستقل) وتعزيز التمكين الإداري (كمتغير تابع) داخل جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

الجدول (١٦): نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Sample Regression) للفرضية الرئيسية الأولى

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000	٢٤٤,٣٢٨	٤١,٣٤٤	١	٤١,٣٤٤	٠,٦٢٢	٠,٦٢٤	٠,٧٩٠
		٠,١٦٩	١٤٧	٢٤,٨٧٥			
			١٤٨	٦٦,٢١٩			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (٠,٧٩٠) وهي تشير إلى علاقة قوية، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (٠,٦٢٤) أي أن المتغير المستقل استطاع أن يفسر ما نسبته (٦٢,٤%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تعزيز التمكين الإداري والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (٠,٦٢٢).

نجد أن قيمة مستوى المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (١٦): نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Sample Regression) للفرضية الرئيسية الأولى

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	3.267		0.185	0.605	(Constant)	
0.000	15.631	0.790	0.0501	0.804	استخدام نظم المعلومات الإدارية	
a. Dependent Variable: تعزيز التمكين الإداري						

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير نظم المعلومات الإدارية على تعزيز التمكين الإداري حيث يتبين أن:

- متغير (استخدام نظم المعلومات الإدارية) يؤثر بصورة معنوية على (تعزيز التمكين الإداري) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى ٠,٠٠٠ وهي أقل من 0.05، إذن نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرض البديل القائل أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم المعلومات الإدارية على تعزيز التمكين الإداري.

وعليه تكون معادلة التنبؤ كالتالي:

$$Y = 0.605 + 0.804X$$

حيث:

Y : المتغير التابع (تعزيز التمكين الاداري)

X : المتغير المستقل (استخدام نظم المعلومات الإدارية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (استخدام نظم المعلومات الإدارية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (٠,٨٠٤) وحدة في تعزيز التمكين الاداري، وفي حالة انعدام تأثير (استخدام نظم المعلومات الإدارية) تكون قيمة تعزيز التمكين الاداري (٠,٦٠٥).

الفرضية الفرعية الأولى

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (متغير مستقل) على الاستقلالية (البعد الأول للمتغير التابع).

الجدول (١٧): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Sample Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000	١٢٨,٦٧٢	٥٣,٢٥٨	١	٥٣,٢٥٨	٠,٤٦٣	٠,٤٦٧	٠,٦٨٣
		٠,٤١٤	١٤٧	٦٠,٨٤٤			
			١٤٨	١١٤,١٠٢			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (٠,٦٨٣) وهي تشير إلى علاقة قوية، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (٠,٤٦٧) أي أن المتغير المستقل استطاع أن يفسر ما نسبته (٤٦,٧%) من

التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (الاستقلالية). والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (٠,٤٦٣).

نجد أن قيمة مستوى المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (١٨): نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Sample Regression) للفرضية الرئيسية الأولى

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	٠,٤٠٧		٠,٢٩٠	٠,١١٨	(Constant)	
0.٠٠٠	١١,٣٤٣	٦٨٣٠.	٠,٠٨٠	٠,٩١٢	استخدام نظم المعلومات الإدارية	
a. Dependent Variable: (البعد الأول للمتغير التابع).						

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير استخدام نظم المعلومات الإدارية على الاستقلالية حيث يتبين أن:

متغير (استخدام نظم المعلومات الإدارية) يؤثر بصورة معنوية على (الاستقلالية) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى ٠,٠٠٠ وهي أقل من 0.05، إذن نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرض البديل القائل أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم المعلومات الإدارية على الاستقلالية (البعد الأول للمتغير التابع).

وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$Y = 0.118 + 0.912X$$

حيث:

Y: المتغير التابع (الاستقلالية)

X : المتغير المستقل (استخدام نظم المعلومات الإدارية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (استخدام نظم المعلومات الإدارية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (٠,٩١٢) وحدة في الاستقلالية (البعد الأول للمتغير التابع)، وفي حالة انعدام تأثير (استخدام نظم المعلومات الإدارية) تكون قيمة الاستقلالية (البعد الأول للمتغير التابع) ٠,١١٨.

الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (متغير مستقل) على التدريب (البعد الثاني للمتغير التابع).

الجدول (١٩): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Sample Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000	٧٣,٧٥٠	٣٠,٤٤٥	١	٣٠,٤٤٥	٠,٣٣٠	٠,٣٣٤	٠,٥٧٨
		٠,٤١٣	١٤٧	٦٠,٦٨٣			
			١٤٨	٩١,١٢٨			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (٠,٥٧٨) وهي تشير إلى وجود علاقة مقبولة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (٠,٣٣٤) أي أن المتغير المستقل استطاع أن يفسر ما نسبته (٣٣,٤%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (التدريب). والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (٠,٣٣٠).

نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (٢٠): نتائج معادلة الانحدار البسيط (Sample Regression) للفرضية الفرعية الثانية

Coefficients ^a

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		Model	
		Coefficients	Coefficients			
		Beta	Std. Error	B		
0.000	٣,٧٧٦		٠,٢٨٩	١,٠٩٢	(Constant)	
0.٠00	٨,٥٨٨	٥٧٨0.	٠,٠٨٠	٠,٦٩٠	استخدام نظم المعلومات الإدارية	
a. Dependent Variable: التدريب (البعد الثاني للمتغير التابع).						

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير استخدام نظم المعلومات الإدارية على التدريب حيث يتبين أن:

– متغير (استخدام نظم المعلومات الإدارية) يؤثر بصورة معنوية على (التدريب) حيث إن قيمة مستوى

المعنوية (sig) تساوى ٠,٠٠ وهي أقل من 0.05، إذن نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرض البديل

القائل أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية استخدام نظم المعلومات الإدارية على التدريب (البعد

الثاني للمتغير التابع).

وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$Y = 1.092 + 0.690X$$

حيث:

Y : المتغير التابع (التدريب)

X : المتغير المستقل (استخدام نظم المعلومات الإدارية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (استخدام نظم المعلومات الإدارية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (٠,٦٩٠) وحدة في

الاستقلالية (البعد الثاني للمتغير التابع)، وفي حالة انعدام تأثير (استخدام نظم المعلومات الإدارية) تكون قيمة

الاستقلالية (البعد الثاني للمتغير التابع) ١,٠٩٢

الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (متغير مستقل) على الاتصال الفعال (البعد الثالث للمتغير التابع).

الجدول (٢١): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Sample Regression) للفرضية الفرعية الثالثة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000	١٢٢,٢٧٩	٤٤,٣٥٩	١	٤٤,٣٥٩	٠,٤٥٠	٠,٤٥٤	٠,٦٧٤
		٠,٣٦٣	١٤٧	٥٣,٣٢٧			
			١٤٨	٩٧,٦٨٥			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (٠,٦٧٤) وهي تشير إلى علاقة قوية، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (٠,٤٥٤) أي أن المتغير المستقل استطاع أن يفسر ما نسبته (٤٥,٤%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (الاتصال الفعال). والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (٠,٤٥٠).

نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (١٩): نتائج معادلة الانحدار البسيط (Sample Regression) للفرضية الفرعية الثالثة

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized	Unstandardized		Model	
		Coefficients	Coefficients			
		Beta	Std. Error	B		
0.000	١,٦١٢		.,٢٧١	.,٤٣٧	(Constant)	

0.00	١١,٠٥٨	٠,٦٧٤	٠,٠٧٥	٠,٨٣٢	استخدام نظم المعلومات الإدارية	
a. Dependent Variable: الاتصال الفعال (البعد الثالث للمتغير التابع).						

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير استخدام نظم المعلومات الإدارية على الاتصال الفعال حيث يتبين أن:

- متغير (استخدام نظم المعلومات الإدارية) يؤثر بصورة معنوية على (الاتصال الفعال) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى ٠,٠٠ وهي أقل من 0.05، إذن نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرض البديل القائل أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية استخدام نظم المعلومات الإدارية على الاتصال الفعال (البعد الثالث للمتغير التابع).

وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$Y = 0.437 + 0.832X$$

حيث:

Y : المتغير التابع (الاتصال الفعال)

X : المتغير المستقل (استخدام نظم المعلومات الإدارية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (استخدام نظم المعلومات الإدارية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (٠,٨٣٢) وحدة في الاتصال الفعال (البعد الثالث للمتغير التابع). وفي حالة انعدام تأثير (استخدام نظم المعلومات الإدارية) تكون قيمة الاتصال الفعال (البعد الثالث للمتغير التابع) ٠,٨٣٢.

الفرضية الفرعية الرابعة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (متغير مستقل) على المشاركة في اتخاذ القرار (البعد الرابع للمتغير التابع).

الجدول (٢٢): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Sample Regression) للفرضية الفرعية الرابعة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000	٦٩,١١٥	٣٨,٣٥١	١	٣٨,٣٥١	٠,٣٩١	٠,٣٩٥	٠,٦٢٩
		٠,٣٩٩	١٤٧	٥٨,٦٥٥			
			١٤٨	٩٧,٠٠٧			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (٠,٦٢٩) وهي تشير إلى علاقة قوية، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (٠,٣٩٥) أي أن المتغير المستقل استطاع أن يفسر ما نسبته (٤٥,٤%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (المشاركة في اتخاذ القرار). والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (٠,٣٩١).

نجد أن قيمة مستوى المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (٢٢): نتائج معادلة الانحدار البسيط (Sample Regression) للفرضية الفرعية الرابعة

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
0.000	٢,٨٢٥		٠,٢٨٤	٠,٨٠٣	(Constant)

0.00	٩,٨٠٤	٠,٦٢٩	٠,٠٧٩	٠,٧٧٤	استخدام نظم المعلومات الإدارية	
a. Dependent Variable: المشاركة في اتخاذ القرار (البعد الرابع للمتغير التابع).						

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير استخدام نظم المعلومات الإدارية على المشاركة في اتخاذ القرار حيث يتبين أن:

- متغير (استخدام نظم المعلومات الإدارية) يؤثر بصورة معنوية على (المشاركة في اتخاذ القرار) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى ٠,٠٠٠ وهي أقل من 0.05، إذن نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرض البديل القائل أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية استخدام نظم المعلومات الإدارية على المشاركة في اتخاذ القرار (البعد الرابع للمتغير التابع).

وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$Y = 0.803 + 0.774X$$

حيث:

Y : المتغير التابع (المشاركة في اتخاذ القرار)

X : المتغير المستقل (استخدام نظم المعلومات الإدارية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (استخدام نظم المعلومات الإدارية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (٠,٧٧٤) وحدة في المشاركة في اتخاذ القرار (البعد الرابع للمتغير التابع). وفي حالة انعدام تأثير (استخدام نظم المعلومات الإدارية) تكون قيمة المشاركة في اتخاذ القرار (البعد الرابع للمتغير التابع) ٠,٨٠٣.

الفرضية الفرعية الخامسة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (متغير مستقل) على الحوافز (البعد الخامس للمتغير التابع).

الجدول (٢٣): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Sample Regression) للفرضية الفرعية الخامسة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000	٨٩,٨٥١	٤٢,٠٠٧	١	٤٢,٠٠٧	٠,٣٧٥	٠,٣٧٩	٠,٦١٦
		٠,٤٦٨	١٤٧	٦٨,٧٢٤			
			١٤٨	١١٠,٧٣١			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (٠,٦٢٩) وهي تشير إلى وجود علاقة مقبولة بينهم، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (٠,٣٩٥) أي أن المتغير المستقل استطاع أن يفسر ما نسبته (٤٥,٤%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (الحوافز). والباقي يعزى لمتغيرات أخرى، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (٠,٣٩١).

نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (٢٤): نتائج معادلة الانحدار البسيط (Sample Regression) للفرضية الفرعية الخامسة

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	١,٨٦٨		٠,٣٠٨	٠,٥٧٥	(Constant)	
0.٠٠٠	٩,٤٧٩	٠,٦١٦	٠,٠٨٥	٠,٨١٠	استخدام نظم المعلومات الإدارية	
a. Dependent Variable: الحوافز (البعد الخامس للمتغير التابع).						

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير استخدام نظم المعلومات الإدارية على المشاركة في الحوافز حيث يتبين أن:

- متغير (استخدام نظم المعلومات الإدارية) يؤثر بصورة معنوية على (الحوافز) حيث إن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوى ٠,٠٠٠ وهي أقل من 0.05، إذن نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرض البديل القائل أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية استخدام نظم المعلومات الإدارية على الحوافز (البعد الخامس للمتغير التابع).
- وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$Y = 0.575 + 0.810X$$

حيث:

Y : المتغير التابع (الحوافز)

X : المتغير المستقل (استخدام نظم المعلومات الإدارية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في (استخدام نظم المعلومات الإدارية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (٠,٨١٠) وحدة في الحوافز (البعد الخامس للمتغير التابع). وفي حالة انعدام تأثير (استخدام نظم المعلومات الإدارية) تكون الحوافز (البعد الخامس للمتغير التابع) ٠,٥٧٥.

الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح

تمهيد.

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة ومناقشة هذه النتائج، وبناء على هذه النتائج تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات، وتلخص كالتالي:

مناقشة النتائج:

أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (كمتغير مستقل) وتعزيز التمكين الإداري (كمتغير تابع) داخل جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية،. توضح النتائج الإحصائية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠,٠٥) لاستخدام نظم المعلومات الإدارية في التمكين الإداري. هذا الاستنتاج يشير إلى أهمية نظم المعلومات الإدارية في التمكين الإداري. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الرحاحلة، ٢٠٢٠)، والتي توصلت إلى مدى أهمية نظم المعلومات الإدارية.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (متغير مستقل) على الاستقلالية (البعد الأول للمتغير التابع). هذا يشير إلى أن استخدام نظم المعلومات الإدارية يلعب دور مهم في التأثير على الاستقلالية للتمكين الإداري بشكل عام.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (متغير مستقل) على التدريب (البعد الثاني للمتغير التابع)،. يتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠,٠٥) لاستخدام نظم المعلومات الإدارية في التدريب للتمكين الإداري. مما يدل على أن استخدام نظم المعلومات الإدارية تلعب دور مهم في التأثير على التدريب للتمكين الإداري بشكل عام.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (متغير مستقل) على الاتصال الفعال (البعد الثالث للمتغير التابع)، يتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠,٠٥) لاستخدام نظم المعلومات الإدارية على التدريب للتمكين الإداري.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (متغير مستقل) على المشاركة في اتخاذ القرار (البعد الرابع للمتغير التابع)، يتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠,٠٥) لاستخدام نظم المعلومات الإدارية على المشاركة في اتخاذ القرار. هذا يشير إلى أن استخدام نظم المعلومات الإدارية تلعب دور مهم في التأثير على اتخاذ القرار للتمكين الإداري. اتفقت تلك الدراسة مع دراسة (الشويات، ٢٠١٦)، والتي توصلت إلى أن نظم المعلومات الإدارية تقوم بدور إيجابي في عملية اتخاذ القرارات.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية (متغير مستقل) على الحوافز (البعد الخامس للمتغير التابع)، يتبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠,٠٥) لاستخدام نظم المعلومات الإدارية على الحوافز. هذا يشير إلى أن استخدام نظم المعلومات الإدارية تلعب دور مهم في التأثير على الحوافز للتمكين الإداري.

أهم التوصيات:

ووفقاً لنتائج الدراسة؛ أشار الباحث إلى مجموعة من التوصيات الهامة التي يجب وضعها في الحسبان والتي يمكن توضيحها من خلال ما يلي:

- الحرص على دعم نظم المعلومات الإدارية بالجامعة من لتحقيق الكفاءة والفعالية في مستوى الخدمات المقدمة وتدريب العاملين على أساليب التكنولوجيا الحديثة لتحسين الأداء العام للجامعة.

- ضرورة حرص الجامعة على الإحاطة بالمعلومات عن التطورات الحديثة التي تخدم المستفيدين فيما يتعلق بنشاطات الجامعة من خلال نظم معلوماتها الإدارية.
- الحرص على توظيف قادة يجدون وسائل جديدة لمواجهة المواقف المتوقعة.
- الحرص على الاستفادة من أنظمة المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات بالاعتماد على البيانات الحالية والبيانات الماضية. الحرص على ترشيد استغلال الموارد المتاحة لخفض التكلفة مقارنة بالمنافسين.
- الحرص على تعزيز مبدأ الاتصال الفعال داخل الجامعة لتعزيز التمكين الإداري.
- ضرورة حرص الجامعة على المشاركة في اتخاذ القرار مما يعزز التمكين الإداري.

الجزء الرابع: ملاحق الدراسة

مراجع الدراسة العربية والأجنبية

ملاحق الدراسة

ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

المراجع:

➤ المراجع العربية:

- أبو درويش، نبيل مطلق صبح، العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والوظائف الإدارية الحديثة، مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع ٢٠٤، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، الأردن.
- ألهم، هبة الله أحمد، (٢٠١٩)، معوقات التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية بجامعة الفيوم، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع ١٢، الجزء الثالث، مصر.
- الخثلان، منصور (٢٠١٦)، واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية في جامعة سلمان بن عبد العزيز من وجهة نظر القيادات الإدارية والأكاديمية فيها، مجلة العلوم التربوية، ع ٨. كلية العلوم والدراسات الإنسانية، جامعة سلمان بن عبد العزيز، السعودية.
- الخفيفي، مبروكة عبد الله. (٢٠١٧). أثر نظم المعلومات الإدارية في إدارة الأزمات: دراسة على المستشفيات العاملة في مدينة بنغازي، المجلة الليبية العالمية، جامعة بنغازي، عدد (٣٢)، ص ص ١-١٨.
- الجبار، فاطمة الخير الطيب، ماجي، قمر محمد بخيت. (٢٠١٦). أثر نظم المعلومات الإدارية في إدارة المعرفة: بالتطبيق على وزارة المالية والاقتصاد الوطني الفترة من ٢٠١٣-٢٠١٦، رسالة ماجستير، أم درمان، ص ص ١-١٧٦.
- الدعيس، عبد الكريم سعيد قاسم. (٢٠١٨). نظم المعلومات الإدارية في جامعة صنعاء: الواقع والتحديات، المؤتمر العلمي الأول للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الاندلس للعلوم والتقنية، صنعاء.
- الدوعان، حامد محمد إبراهيم، (٢٠٠٤)، نظرية النظم وتطبيقاتها على جهاز الإدارة العامة: دراسة تحليلية لدور ووظيفة الجهاز التنفيذي بمنطقة جازان بالمملكة العربية السعودية، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، م ٣٩، ع ٢٤، السعودية.

- الراحلة، وفاء صالح عبد الرحمن، (٢٠٢٠)، استخدام نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بمستوى الرقابة الإدارية لدى القيادات التربوية في مركز وزارة التربية والتعليم، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الدغبي، هيفاء راشد (٢٠١٩)، التمكين الإداري في التميز المؤسسي، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن
- الشريف، عبد الحكيم عبد القادر (٢٠١٤)، واقع التمكين الإداري وعلاقته بإدارة الأزمات دراسة ميدانية على مديري الإدارات العليا والوسطى بالمستشفيات الليبية العامة بمدينة بنغازي، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا.
- البصمان، فهد ضحوي مضحي (٢٠١٦)، أثر التمكين الإداري على سلوك المواطن التنظيمية دراسة استطلاعية لعينة من الجامعات الحكومية الأردنية، رسالة ماجستير، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
- الزيدانيين، محمد مطر (٢٠٠٦)، أثر التمكين الإداري في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الحكومية الأردنية، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- الشويات، محمود سليم عبد الرحمان، (٢٠١٦)، دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات: دراسة ميدانية على جامعتي اليرموك وعجلون الوطنية، دفا تر بوا دكس السياسية الصناعية وتنمية المبادلات، مخبر البحث بوا دكس السياسية الصناعية وتنمية المبادلات الخارجية، ع٦، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر.
- بني عيسى، أحمد محمد، (٢٠١٨٩)، إدارة المعرفة بين النظرية والتطبيق، المكتبة الوطنية، ط١، عمان.
- تلخوخ، سعيدة (٢٠١٤)، علاقة التمكين الإداري بالأداء الوظيفي، مجلة أبعاد اقتصادية، عدد (٤)، ص.ص ٣٠٦-٣٣٢.
- جدي، إيمان، عبيد، بشري. (٢٠٢٠). دور التمكين الإداري في تعزيز الالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير، جامعة العربي التبسي تبسة.

- حداد، محمد عبد الكريم بخاري. (٢٠٢٣). دور التمكين الإداري في تحفيز السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بمدينة الملك عبد العزيز الطبية بجدة، المجلة العلمية للنشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز، الإصدار السادس، العدد (٦١)، ص ص ٣٠٢-٣٦١.
- حسن، رفيق الدين توفيق. (٢٠٢٢). العلاقة بين تكامل أنظمة المعلومات وجودة القرار الإداري دراسة تطبيقية على جامعة حلوان، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة حلوان، مجلد (١٢)، عدد (٤)، ص ص ٧٥١-٧٧٤.
- حدو، كريمة، حجام، نورالهدى (٢٠٢٢)، التمكين الإداري ودوره في تحقيق جودة القرارات الإستراتيجية دراسة حالة جامعة أحمد دراية أدرار، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر.
- حسنين، منال سيد يوسف. (٢٠١٨). بنية تنظيمية مقترحة لوحدة نظم المعلومات الإدارية في كلية التربية، مجلة الإدارة التربوية، جامعة الإسكندرية، عدد (١٩)، ص ص ٤٣١-٥٤٤.
- خليفة، سعيد حمد إسماعيل، (٢٠١٨)، الدور الوسيط لاتخاذ القرارات الإدارية في العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على دائرة صحة محافظة صلاح الدين بالعراق، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.
- خليل، محمد عبدالرزاق محمد (٢٠١٩)، تأثير فاعلية نظم المعلومات الإدارية في تعزيز عملية صنع القرارات الإدارية دراسة استطلاعية في المصارف التجارية في العراق، مجلة الإدارة والاقتصاد، عدد (١٢٠)، ص.ص ٢٣٩-٢٥٤.
- خلفه، سارة، عيساوي، فلة (٢٠١٨)، التمكين الإداري كثقافة جديدة في منظمات الأعمال، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، عدد (٣)، ص.ص ٣٥٧-٣٦٦.
- درويش، محمد الشحات. (٢٠٠٣). دور نظم المعلومات الإدارية في المنشأة الالكترونية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، عدد (٣)، ص ص ٣٩٧-٤٤٩.
- دياب، عبد الباسط. (٢٠٢٢). تصور مقترح لتفعيل دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج، مجلة سوهاج لشباب الباحثين، مجلد (٢)، عدد (٤)، ص ص ٢٨٢-٣١٧.

- دبله، عبدالعال، العمري، وفاء (٢٠١٦)، آلية التمكين الإداري في الفكر التنظيمي الحديث، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، مجلد (٥)، عدد (١)، ص.ص ٥٣-٦٨.
- رجم، خالد. (٢٠١٨). نظم المعلومات، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- رجيمي، نعيمة، (٢٠٢١)، التمكين الإداري في الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية لمؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بسكرة، مجلة رؤى اقتصادية، م ١١، ع ١٤، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، الجزائر.
- سعيدة، تلخوخ، (٢٠١٤)، علاقة التمكين الإداري بالأداء الوظيفي، مجلة أبعاد اقتصادية، ع ٤، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، الجزائر.
- سكفالي، حسين. مقالاتي، مروة. (٢٠٢٠). نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥ قالمة.
- شكيب، بشماني (٢٠١٤)، دراسة تحليلية مقارنة الصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة العشوائية، جامعة تشريرت للبحوث والدراسات العلمية، م ٣٦، ع ٥٤، ص ٧.
- شعبان، وهيبة (٢٠١٨)، التمكين الإداري وعلاقته بتحقيق التوافق المهني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية المسيلة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
- صالح، أمير عمر حسنين، (٢٠١٣)، تحليل العلاقة بين التمكين الإداري والسلوك الإداري الابتكاري: دراسة ميدانية للمديرين العاملين بالجهاز الإداري بجامعة الطائف، مجلة البحوث المالية والتجارية، ع ١، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، مصر.
- عبد الرحمن، بلسم سعيد. (٢٠١٩). أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء المؤسسي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مجلد (٣)، عدد (٤)، ص ص ٩٠-١١٢.
- عبيدات، عبد الله مشعل. (٢٠١٨). نظم المعلومات الإدارية وأثرها في التعلم المنظمي: دراسة ميدانية على البنوك التجارية الأردنية، الجنان مركز البحث العلمي، جامعة الجنان، عدد (١١)، ص ص ٥١-٧٨.
- عبيس، تركي كاظم. (٢٠١٠). نظم المعلومات الإدارية وأهميتها في اتخاذ القرارات، مجلة جامعة بابل العلوم الإنسانية، جامعة بابل، مجلد (١٨)، عدد (٣)، ص ص ٦٠٩-٦١٦.

- عبد العال، ماجد محمد إبراهيم (٢٠٢٠)، دور أبعاد التمكين الإداري في تحسين عملية اتخاذ القرارات بالتطبيق على جامعة المنوفية، مجلة التربية في القرن ٢١ للدراسات التربوية والنفسية، مجلد (١)، عدد (١١)، ص.ص ٢٩-١.
- عرقوب، صباح محمود مصطفى (٢٠١٤)، واقع التمكين الإداري لدى مديري مدارس محافظة رام الله والبيرة كما يراه المديرون أنفسهم، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة القدس، فلسطين.
- عزيز، عادل عبد الله، (٢٠٢٠)، نظرية النظم العامة، الكلية التقنية الإدارية، الجامعة التقنية الشمالية، العراق.
- على، لامية دالي. (٢٠١٥). مساهمة لتصميم نظام معلومات فعال لتسيير الإنتاج في ظل اقتصاد المعرفة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- مراد، هيلين عبد الرحيم، (٢٠٢٠)، العلاقة بين التمكين الإداري والرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في وزارة الاستثمار والتعاون الدولي بمصر، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، م ٢١، ع ٢٤، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، مصر.
- مطر، ليث على. (٢٠٢٢). نظم المعلومات الإدارية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كلية المستقبل الجامعة. ج ٢.
- مناصرية، إسماعيل. (٢٠٠٤). دور نظام المعلومات الإدارية في الرفع من فعالية عملية اتخاذ القرارات الإدارية، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف المسيلة.
- معراج، قدرى أحمد (٢٠١٥)، أثر التمكين الإداري على الإبداع التنظيمي دراسة ميدانية بمديرية الصيانة لشركة سونا كراك بسكرة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والتسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- مغاوري، هالة أمين (٢٠١٦)، التمكين الإداري بمؤسسات التعليم قبل الجامعي لتحقيق التميز التنظيمي دراسة مستقبلية، مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، عدد (١٧١)، جزء (٢)، ص.ص ١٤٠-١٨٦.

- نموّشي، أميرة، سوسي، أيمن (٢٠٢١)، دور التمكين الإداري في تنمية رأس المال البشري دراسة حالة مؤسسة مناجم الحديد تبسة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والتسيير، جامعة العربي التبسي تبسة، الجزائر.
- يوسف، تقوى أبو بكر خلف الله (٢٠١٩)، التمكين الإداري ودوره في إدارة الأزمات دراسة حالة الشركة السودانية لخطوط أنابيب البترول المحددة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.

➤ المراجع الأجنبية:

- Alter.S.(2002).” Information Systems: The Foundation Of e-Busines’ ,4th ed, New Gersey: Prentice _Hall, Person Education, Upper Saddle River.
- Beuren, Ilse Maria, Santos, Vanderlei dos, Bernd, Daniele Cristina, (2020), Effects of the Management Control System on Empowerment and Organizational Resilience, BBR Magazine, 17(212).
- Obeidat , Abdallah Mishael , et. al (2018) The role of employees’ empowerment as an intermediary variable between Knowledge Management and Information Systems on employees’ performance, VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, Vol. 48, No. 4, p.p217-237
- Karakoc, Nihat, (2009), Employee Empowerment and Differentiation in companies “A literature Review and Research Agenda”, Enterprise Risk management, Vol (1), No (2).
- Méndez, José Antonio Pérez, Cabezas, Ángel Machado, (2015), Relationship between management information systems and corporate performance, REVISTA DE CONTABILIDAD, SPANISH ACCOUNTING REVIEW, 18(1).

الملاحق

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء حول دور وأهمية نظم المعلومات الإدارية، ومدى تأثيرها في تعزيز التمكين الإداري بالتطبيق على جامعة سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال توضيح أثر نظم المعلومات الإدارية في تعزيز التمكين الإداري، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات للحصول على المعلومات، وتم تطبيق هذا البحث على مجتمع دراسة متمثل في القيادات الإدارية والأكاديمية في جامعة سلمان بن عبد العزيز في المملكة العربية السعودية، إذ تكونت عينة البحث من عينة عشوائية قدرها (١٤٩) مفردة، ولتحليل هذه المعلومات تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

ولقد توصل الباحث إلى عدة نتائج من أهمها أنه وجد أن نظم المعلومات الإدارية لها دور هام في تعزيز التمكين الإداري بأبعاده والمتمثلة في (الاستقلالية- التدريب- الاتصال الفعال- المشاركة في اتخاذ القرار- الحوافز)، ومن أهم التوصيات التي توصل لها الباحث هي الحرص على دعم نظم المعلومات الإدارية بالجامعة من لتحقيق الكفاءة والفعالية في مستوى الخدمات المقدمة وتدريب العاملين على أساليب التكنولوجيا الحديثة لتحسين الأداء العام.

Abstract:

This study aimed to highlight the role and importance of management information systems and its impact on promoting administrative empowerment by applying to Salman bin Abdulaziz University in Saudi Arabia, By clarifying the impact of management information systems on enhancing management empowerment and the researcher relied on the analytical descriptive curriculum in order to achieve the study's objectives, The identification was used as a data collection tool to obtain information This research was applied to a community of study represented in the administrative and academic leadership of Salman bin Abdulaziz University in Saudi Arabia. The research sample consisted of a random sample of (149) individualized, and to analyse this information the Statistical Analysis Program (SPSS) was used.

The researcher reached several conclusions, the most important of which was that he found that management information systems had an important role to play in promoting administrative empowerment in its dimensions. (Independence, training, effective communication, participation in decision-making, incentives). One of the most important recommendations of the researcher is to ensure that the University's management information systems are supported to achieve efficiency and effectiveness in the level of services provided and to train personnel in modern technology methods to improve overall performance.

استمارة الاستبانة

نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز التمكين الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سلمان

بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

عزيزي المشارك تحية طيبة وبعد.....

نقدم لكم مجموعة من الأسئلة التي تتعلق بموضوع نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز التمكين الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية، وأرجو التكرم بالإجابة على التساؤلات المرفقة لدراسة بعض الأمور التي تتعلق بنظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز التمكين الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

اذ تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين على النحو الآتي:

١. القسم الأول: المعلومات الديموغرافية.

٢. القسم الثاني: نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز التمكين الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة

سلمان بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

وستتم تناول القسم الثاني من خلال ثلاث محاور كالاتي:

➤ المحور الأول: نظم المعلومات الإدارية لدى القيادات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز.

➤ المحور الثاني: التمكين الإداري ومدى فعالية نظم المعلومات الإدارية في تعزيز التمكين الإداري لدى

القيادات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز.

ولتحقيق أهداف الدراسة؛ نضع بين أيديكم هذه الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاطلاع على الاستبانة بأقسامها وقراءة الفقرات قراءة مستفيضة واختيار مستوى استجاباتهم على كل فقرة حسب ما يتفق مع وجهات نظر سيادتكم من خلال العمل على أرض الواقع، وذلك من خلال وضع علامة (صح) على الإجابة التي تلائم وجهة نظركم.

كما نتعهد لكم بأن جميع البيانات المذكورة سوف يتم الاعتماد عليها في أغراض البحث العلمي فقط وتخضع للأمانة العلمية.

شاكرين ومقدرين لدعمكم وتعاونكم

الباحث/

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

١. النوع الاجتماعي:

☐ ذكر

☐ أنثى

٢. العمر:

☐ (٢٣-٣٠) سنة.

☐ (٣١-٤٠) سنة

☐ (٤١-٥٠) سنة

☐ (٥١-٦٠) سنة

☐ ٦١ فأكثر

٣. المؤهل العلمي

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

٤. إجمالي عدد سنوات الخبرة

☐ (٠ - سنتين) خبرة

☐ (٣-١٠) سنوات خبرة

☐ (١٠-١٥) سنة خبرة

☐ أكثر من ١٥ سنة خبرة

٥. المسمى الوظيفي

☐ عامل

☐ موظف

☐ مدير

☐ اخري

القسم الثاني:

محاورة أسئلة الاستبانة.

المحور الأول:

نظم المعلومات الإدارية لدى القيادات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز.

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	تُسهم نظم المعلومات الإدارية في تأمين خدمات جديدة لدى القيادات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز.					
٢	تحتاج القيادات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز إلى نظم المعلومات الإدارية لإعادة تشكيل الوظائف.					
٣	تُمكن نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز القيادات الإدارية لإحداث تغير جذري في إدارة مهامها.					

				٤	من وجهة نظرك الشخصية: ترى أن نظم المعلومات الإدارية تُسهم في تأمين الحلول للمشاكل التي من المحتمل أن تتعرض لها جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز.
				٥	تهدف جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز إلى السماح لقيادة المؤسسة للتنبؤ بالأحداث المستقبلية واتخاذ القرارات المناسبة من خلال نظم معلوماتها الإدارية.
				٦	تدعم نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز من تنامي قدرة الجامعة على تحقيق الكفاءة والفعالية في مستوى الخدمات المقدمة.
				٧	وفقاً لوجهة نظرك: تتمكن جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز من تحقيق التناسق بين كافة أنشطتها من خلال نظام معلوماتها الإدارية المتكامل.
				٨	تنعكس نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز على تطوير أدائها من خلال المعلومات المرتدة عن تنفيذ الخطط.

					٩ تُسهل نظم المعلومات الإدارية التحوار بين النظام والمستفيد، وذلك بغرض الرد على الاستفسارات المختلفة التي تتعلق بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز.
					١٠ تحرص جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز على الإحاطة بالمعلومات عن التطورات الحديثة التي تخدم المستفيدين فيما يتعلق بنشاطات الجامعة من خلال نظم معلوماتها الإدارية.
					١١ تقيم جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز نتائج أنشطتها بشكل دوري من أجل تصحيح أي مخاطر محتملة.
					١٢ تستفاد جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز من أنظمة المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات بالاعتماد على البيانات الحالية والبيانات الماضية.
					١٣ تُقدم جامعة سلمان بن عبد العزيز تقارير شهرية أو فصلية أو سنوية تتعلق بنشاط الجامعة، وذلك بالاعتماد على أنظمة معلوماتها الإدارية.

					١٤ ترى أن أنظمة المعلومات الإدارية تُمكن جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز من حفظ وتخزين جميع المعلومات التي تتعامل بها ومعالجتها مع توافر إمكانية لاسترجاع تلك البيانات بالشكل والوقت والحجم الذي يخدم المستفيدين النهائيين.
					١٥ يُمكن لجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز من خلال الاعتماد على أنظمة المعلومات الإدارية أن تتوقع احتياجات المؤسسة المستقبلية التي تدعم تحقيق أهدافها المرغوبة.

المحور الثاني:

التمكين الإداري ومدى فعالية نظم المعلومات الإدارية في تعزيز التمكين الإداري لدى القيادات

الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز.

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البُعد الأول: الاستقلالية						
١	يتمتع العاملون في جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز بدرجة عالية من الاستقلالية، وهو ما يُسهم في تمكين العاملين بالجامعة.					
٢	تعتقد أن جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز تمتع كافة العاملين بداخلها حرية التصرف في الأنشطة التي تتعلق بمهامهم.					
٣	وفقاً لوجهة نظرك الشخصية: ترى أن نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز تدعم الاستقلالية لدى العاملين بداخلها.					

					٤	تُساهم نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز في تعزيز التمكين الإداري من خلال تدعيم حرية التصرف لدى العاملين فيما يتعلق بإنجاز مهامهم.
البُعد الثاني: التدريب						
					١	يتضمن التمكين الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز اكساب العاملين المعرفة والمهارة.
					٢	وفقاً لوجهة نظرك الشخصية: أن نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سلمان عبد العزيز تُساهم في تنامي آليات تدريب العاملين في الجامعة.
					٣	تعتقد أن تدريب العاملين في جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز يُشكل حافزاً معنوياً لديهم.
					٤	ترى أن نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز تؤدي إلى تحسين مستوى العمل لدى العاملين في

					ظل تنامي الثقة بالنفس والقدرة على الإنجاز.	
البُعد الثالث: الاتصال الفعال						
					١ من وجهة نظرك الشخصية: يُسهّم التمكين الإداري في تحقيق الاتصال الفعال داخل المؤسسة.	
					٢ يُعزز مبدأ الاتصال الفعال داخل المؤسسة من تحقيق مبدأ الابداع والابتكار.	
					٣ تعتقد أن أنظمة المعلومات الإدارية بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز تدعم عملية تبادل المعلومات بين الرؤساء والعاملين، وهو ما يعزز من التمكين الإداري في الجامعة.	

					٤	في حالة توافر أنظمة معلومات إدارية فعالة، فإن ذلك يُمكن من سهولة حصول كافة الأفراد العاملين في الجامعة على المعلومات في الوقت المناسب.
البُعد الرابع: المشاركة في اتخاذ القرار						
					١	يُصبح العاملون بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز ملتزمين بتنفيذ القرارات بشكل صحيح، وذلك نابعاً من مشاركتهم في اتخاذ القرارات في الجامعة.
					٢	ترى أن المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز تؤدي إلى تعزيز احترام الذات لدى الأفراد.
					٣	وفقاً لوجهة نظرك الشخصية: تحرص جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز على إعطاء العاملين سلطة اتخاذ القرارات التي تتعلق بعملهم.

٤	تعتقد أن أنظمة المعلومات الإدارية تمتلك تأثيراً على كلٍ من القرارات والسياسات التي تضعها جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز، وهو ما يؤدي بدوره لنجاح التمكين الإداري للجامعة.				
البُعد الخامس: الحوافز					
١	ترى أن جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز تعتمد في أداء مهامها على إعطاء المزيد من الحوافز المادية والمعنوية بغرض تمكين العاملين لديها.				
٢	من وجهة نظرك الشخصية: تعتمد نظم المعلومات الإدارية في جامعة الملك سلمان بن عبد العزيز على تحفيز العاملين بغرض زيادة مستوى دافعيتهم ورضاهم الوظيفي.				
٣	تعتقد أن اعتماد جامعة الملك عبد العزيز على تحفيز عاملها يُعد بمثابة دافعاً حقيقياً لتطوير أدائهم والارتقاء بمستوى أداء المؤسسة.				

					٤ يرتبط إعطاء حوافز للعاملين بجامعة الملك سلمان بن عبد العزيز بنظام تقويم أدائهم الوظيفي.
--	--	--	--	--	--

رابط الاستبانة:

<https://forms.gle/uFgggQp3ynptbnNFA>

Midocean University

Faculty of Management

Specialty General Management



Research Title

**Management information systems and their role in promoting
management empowerment in the administrative leadership of
Salman bin Abdul-Aziz University in Saudi Arabia**

Student Preparation/

Abdul Rahman Ahmed Abdul

Supervision/

Dr. Al-Faisal Abdel Hamid Muhammad

Dr. Fayez Ali Jarad

Academic year:

2024