



**أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية (MIS) في تحسين الأداء  
الوظيفي دراسة تطبيقية لعينة من موظفي تربية الفلوجة**  
**The impact of applying management information systems  
(MIS) in improving job performance: an applied study of a  
sample of Fallujah Education employees**

إعداد

**م. د. حامد جهاد دليمي الكبيسي**  
**Dr. Hamid Jihad Dulaimi Al-Kubaisi**

معاون العميد / كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة السراج الاهلية

**Doi: 10.21608/jinfo.2025.409186**

استلام البحث ٢٠٢٥ / ١ / ٦

قبول البحث ٢٠٢٥ / ١ / ٣٠

الكبيسي، حامد جهاد دليمي (٢٠٢٥). أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية (MIS) في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية لعينة من موظفي تربية الفلوجة. *المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب ، مصر، ٦(١٨)، ٨٩ – ١١٠.

<https://jinfo.journals.ekb.eg>

## أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية (MIS) في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية لعينة من موظفي تربية الفلوجة

المستخلص:

هدفت الدراسة التعرف على مدى اثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي قسم تربية الفلوجة، المنهجية: اشتملت عينة البحث على (١٤٨) فرداً عند مستوى ثقة (٩٥%) ونسبة الخطأ المعياري (٨%) من مجتمع البحث البالغ (٢٤٢) بمعدل استجابة (٨٢٪) ، وقد تم التأكد من صدق وثبات أداة البحث من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين وإجراء اختبار معامل (Cronbach's Alpha) عند مستوى دلالة  $a=0.05$  وتم اجراء التحليلات الإحصائية في برنامج (APSS)، معامل كرونباخ و المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط المتعدد ، واستعان بالاستبانة لغرض جمع البيانات، والتي احتوت على معيار مدى تطبيق نظم المعلومات الإدارية، والأداء الوظيفي. وفق مقياس ليكرت الخماسي، النتائج: اتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة لمستوى الأداء الوظيفي بدرجة عالية، مع توافر إمكانات تطبيق نظم المعلومات الإدارية، مع وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠٥) لتطبيق نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي، وكان مؤشر المتطلبات البشرية هو الأكثر تأثيراً ثم تلاه المتطلبات التقنية. الخلاصة: اثبت البحث قبول الفرضية الرئيسة ورفض أحد فرضياته الفرعية ويوصي بضرورة أن تولي إدارة التربية اهتماماً أكبر باستخدام نظم المعلومات الإدارية بكافة مكوناتها وعناصرها، باعتبارها عاملاً أساسياً يؤثر بشكل مباشر على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين

**الكلمات المفتاحية:** نظم المعلومات الإدارية، الأداء الوظيفي، قسم تربية الفلوجة، برنامج APSS

### Abstract

**Objectives:** To identify the extent of the impact of applying management information systems in improving the job performance of Fallujah Education Department employees.  
**Methods:** The research sample included (148) individuals at a confidence level of (95%) and a standard error rate of (8%) from the research community of (242) with a response rate of (82%). The validity and reliability of the research tool were confirmed by presenting it to a group of arbitrators and conducting the (Cronbach's Alpha) coefficient test at a significance level of  $a = 0.05$ . Statistical analyses were conducted in the (APSS) program,

Cronbach's coefficient, arithmetic means, standard deviations, and multiple correlation coefficients. The questionnaire was used for the purpose of collecting data, which contained a criterion for the extent of application of management information systems and job performance. According to the five-point Likert scale, Results: It was found that there is a positive correlation between the level of job performance to a high degree, with the availability of the capabilities to apply administrative information systems, with a statistically significant effect at the level (0.005) of applying administrative information systems on job performance, and the human requirements indicator was the most influential, followed by technical requirements. Conclusions: The research proved the acceptance of the main hypothesis and the rejection of one of its sub-hypotheses, and it recommends that the Education Department should pay greater attention to using administrative information systems with all their components and elements, as it is a basic factor that directly affects improving the job performance of employees.

**Keywords:** Management Information Systems, Job Performance, Fallujah Education Department, APSS Program.

#### المقدمة:

مما لا شك فيه ان لنظم المعلومات أهمية كبيرة نظرا لارتباطها بالتغيرات التكنولوجية والتقنية في السنوات الاخيرة. ولها ابلغ الاثر الإيجابي في مختلف جوانب الحياة، وتطورت بشكل متسارع. لاسيما في المجالات الإدارية من خلال التطبيقات المتعددة. (العنزي، ٢٠٢١) وأدى هذا التطور التكنولوجي إلى ما يعرف بـ(مجتمع المعلومات-Information Society)، (صلاح، ٢٠١٨) الذي تشغله عمليات معالجة وتخزين المعلومات حيزاً كبيراً، وتعتبر مورداً أساسياً ومصدراً مهماً من مصادر نجاحها، كما تعد من عوامل زيادة كفاءة وفاعلية الأداء الوظيفي والأنشطة الإدارية المختلفة، الأمر الذي جعل من توافر تطبيقات أنظمة المعلومات الإدارية في المؤسسات والوزارات المختلفة تحظى بأهمية لافتة للنظر، إذ يساعدها على أداء وظائفها بكفاءة عالية. وتعتمد أنظمة المعلومات الإدارية على قواعد بيانات المؤسسات، والتي تتضمن المعلومات التي يحتاجون إليها لاتخاذ القرارات وفهم

القضايا. ( احمد، ٢٠٢١ ) كما إن التغييرات السريعة في تكنولوجيا المعلومات واستخدام المديرين لها يجعل أنظمة المعلومات الإدارية جزءًا وضروريًا لنجاحها.  
**مشكلة البحث:**

- برزت الحاجة إلى التحقق من دور متطلبات نظم المعلومات الإدارية في مديرية تربية الفلوجة لتحسين الأداء الوظيفي، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:
١. ما هو مستوى الأداء الوظيفي لموظفي تربية الفلوجة ؟
  ٢. ما مدى توفر المتطلبات المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية (البشرية والمادية والتقنية)؟
  ٣. ما أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية على مستوى الأداء الوظيفي في تربية الفلوجة؟
  ٤. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى أداء الموظفين وتطبيق نظم المعلومات الإدارية؟
  ٥. هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى استخدام الموظفين لنظم المعلومات وادائهم الوظيفي؟

#### **اهداف البحث:**

- ١- دراسة وتحليل أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية على مستوى أداء الموظفين في تربية الفلوجة من خلال استطلاع آراء عينة منهم .
- ٢- تحديد التحديات التي تواجه الموظفين في الاستفادة من نظم المعلومات الإدارية
- ٣- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى استخدام الموظفين لنظم المعلومات الإدارية وادائهم الوظيفي.
- ٤- الكشف عن أثر المتطلبات المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية (البشرية والمادية والتقنية) على الأداء الوظيفي.

#### **فرضيات البحث:**

الفرضية الرئيسية:

- " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظم المعلومات الإدارية على مستوى أداء الموظفين في تربية الفلوجة"
- \* هناك فاعليه ذات مستوى اقل لنظم المعلومات الإدارية في تحسين اداء الموظفين من وجهة نظرهم.
- \* هناك علاقة ارتباطيه موجبه ذات دلاله احصائية بين استخدام الموظفين لنظم المعلومات الإدارية ومستوى اداء العاملين.
- \* لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتطلبات المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية (المادية، التقنية، البشرية)، على الأداء الوظيفي في تربية الفلوجة.

### أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من خلال دور نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي، باعتقاد أنها من الدراسات القلائل التي تتناول موضوع دور نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي بالتطبيق على مديرية تربية الفلوجة، بما تضيفه نتائجها من الاهتمام بتطبيقات نظم المعلومات الإدارية لما لها من دور وأثر متوقع على الأداء الوظيفي، ومن المحتمل ان تساعد نتائج البحث المهتمين بالأمر التزود ببعض النتائج والتوصيات التي قد تساعدهم لاتخاذ القرار المناسب.

### منهجية البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الأساليب الإحصائية، وهو "مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع المعلومات والبيانات وتصنيفها وتحليلها بشكل دقيق لاستخلاص دلالتها وصولاً إلى نتائج جيدة". والاستبانة البحثية التي اشتملت على فقرات المتطلبات المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية. توزعت على عينة البحث.

### أدوات البحث:

تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات للحصول على معلومات وحقائق مرتبطة بموضوع البحث، وتضمنت الاستبانة على متغيرات وتساؤلات وفرضيات تسهم في تحقيق اهداف البحث، فضلا عن استخدام برنامج الحزمة الإحصائية المعالج العربي في الإحصاء الاجتماعي ( Arab processor in Social Statistics )\*

### الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

تم تحليل البيانات على وفق الادوات الإحصائية التي تلائم البحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة من مجالاتها، حسب المتغيرات المستقلة، إضافة إلى أساليب الإحصاء التحليلي، واختيار العينة ومعاملات الارتباط والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعمل المقارنات بينها وصولاً الى النتائج.

### عينة ومجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من الموظفين في مديرية تربية الفلوجة البالغ عددهم (٢٤٢)\* موظف كما في الجدول (١) تم اختيار عينة عشوائية (Random sample)

\*عبان عبد القادر، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، ٢٠١٥،

[www.apss.3oloum.com](http://www.apss.3oloum.com)

\* تم توزيع الاستبانة ميدانيا على موظفي مديرية تربية الفلوجة حسب الشعب الإدارية البالغ عددهم (٢٤٢) المصدر: تربية الفلوجة، شعبة الإدارة، ٢٠٢٥.

باستخدام برنامج (APSS) بلغت (١٤٨) عند مستوى ثقة بلغت (٩٥%) وتم توزيعهم على المستويات الوظيفية المختلفة في بيئة العمل، كما موضحة في الجدول (٢)، بمعدل استجابة (٨٢%) وتم استبعاد الاستبيانات غير الصحيحة.

**الجدول (١) مجتمع البحث في مديرية تربية الفلوجة**

ت	الشعبة	عدد الموظفين
١	الإدارية	١٥٦
٢	التخطيط	٥٦
٣	الحسابات	١٩
٤	الفنية	٨
٥	محو الامية	٣
	المجموع	٢٤٢

الجدول (٢) توزيع افراد عينة البحث حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

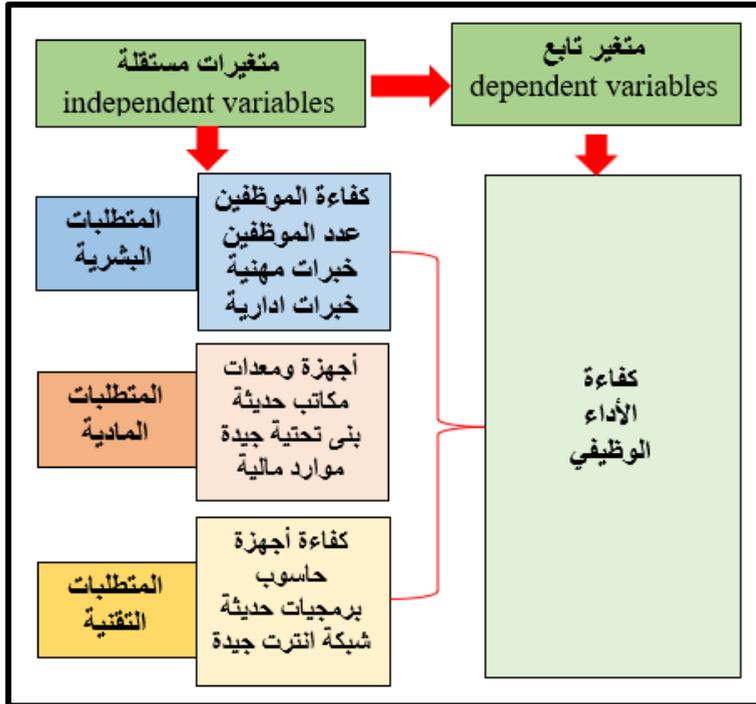
المتغيرات	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	96	78.4
	أنثى	52	21.6
	المجموع	148	100.0
التحصيل الدراسي	دبلوم	75	55.6
	بكالوريوس	51	26.8
	دراسات عليا	22	17.6
	المجموع	148	100.0
سنوات الخدمة	5-15 سنة	71	58.8
	16-25	44	29.5
	أكثر من 25	33	11.7
	المجموع	148	100.0
العنوان الوظيفي	مسؤول إدارة	18	18.7
	مسؤول شعبة	55	38.6
	مسؤول وحدة	75	42.7
	المجموع	148	100.0

يظهر من الجدول (٢) بالنسبة لمتغير الجنس، نلاحظ أن موظفي مديرية تربية الفلوجة من الذكور هم الأعلى تكراراً والذي بلغ (٩٦) موظف بنسبة (٧٨.٤%)، بينما الإناث اقل تكرار والذي بلغ (٥٢) موظفة بنسبة (٢١.٦%). أما بالنسبة لمتغير التحصيل الدراسي، نجد أن الموظفين الحاصلين على الدبلوم أكثر تكراراً بلغ (٧٥) بنسبة (٥٥.٦%)، بينما الحاصلين على شهادة البكالوريوس ظهر الأقل تكراراً بلغ (٤٤) وبنسبة (٢٦.٨%). بينما متغير سنوات الخدمة، يتضح أن الموظفين الذين تتراوح خدمتهم بين (٥ - ١٥ سنة) الأكثر تكراراً بلغ (٧١) بنسبة (٥٨.٨%)، بينما الذين خدمتهم أكثر من (٢٥ سنة) الأقل تكراراً بلغ (٣٣) وبنسبة (١١.٧%). في حين ان متغير العنوان الوظيفي، يلاحظ أن الموظفين يعملون (مسؤول وحدة) الأكثر تكراراً بلغ (٧٥) بنسبة (٤٢.٧%)، بينما الذين يعملون (مسؤول إدارة) هم الأقل تكراراً بلغ (١٨) وبنسبة (١٨.٧%).

#### نموذج البحث:

استند البحث على فرضياته لبناء نموذج البحث الذي استند الى متغيرات مستقلة كمتطلبات نظم المعلومات الإدارية لها أثر على الأداء الوظيفي. كما في الشكل (١) (Lei-da Chen, 2000).

الشكل (١) بناء نموذج البحث





كما تمّ تطبيق معادلة ثبات الأداة (Cronbach's Alpha) على جميع مجالات الدراسة والأداة ككل، والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤) معاملات Cronbach's Alpha لمجالات الدراسة والأداة ككل

الرقم	المجال	عدد الفقرات	Cronbach's Alpha	معامل ثبات الإعادة
١	المتطلبات	٨	٠.٨٩	٠.٧٨
٢	المتطلبات	٦	٠.٨٢	٠.٨٢
٣	المتطلبات	٦	٠.٧٤	٠.٨١
	نظم المعلومات	٣٤	٠.٨٨	٠.٨٥
	الأداء الوظيفي ككل	١٤	٠.٨١	٠.٨٢

يظهر من الجدول (٤) أن معاملات Cronbach's Alpha لمجالات نظم المعلومات الإدارية تراوحت بين (٠.٧٤-٠.٨٩) بلغت أعلاها لمجال "المتطلبات البشرية"، وأدناها لمجال "المتطلبات التقنية"، وبلغ Cronbach's Alpha لنظم المعلومات الإدارية ككل (٠.٨٨). كما بلغ معامل Cronbach's Alpha للأداء الوظيفي ككل (٠.٨١). وجميع معاملات الثبات مقبولة لغرض الدراسة، إذ يكون معامل الثبات (Cronbach's Alpha) مقبول إذا زاد عن (٠.٧٠). تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (٣٤) فقرة، حيث استخدم البحث مقياس ليكرت للتدرج الخماسي في برنامج (APSS)، تم إعطاء موافق بدرجة عالية جداً (٥)، موافق بدرجة عالية (٤)، موافق بدرجة متوسطة (٣)، موافق بدرجة ضعيفة (٢)، موافق بدرجة ضعيفة جداً (١)، الشكل (٣)، وذلك بوضع إشارة (√) أمام الإجابة التي تعكس درجة موافقتهم، كما تم الاعتماد على التصنيف التالي للحكم على المتوسطات الحسابية كالتالي (صلاح، ٢٠١٨)، أقل من ٢.٣ ضعيفة، من ٢.٣ - ٣.٦ متوسطة، من ٣.٦ - ٥.٠ عالية).

الشكل (٣) تحليل مقياس ليكرت الخماسي لتحليل الاستبانة

رتب العينة	النسبة المئوية	التحرف المعياري	متوسط حسابي	حجم العينة	ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً
متوسطة	66.8	1.04	3.34	148	8	28	30	70	12
عالية	70.6	0.91	3.53	148	2	22	35	74	15
متوسطة	66.4	0.97	3.32	148	4	30	40	62	12
عالية	71.8	0.95	3.59	148	4	15	41	66	22
عالية	74.4	0.76	3.72	148	1	6	45	77	19
عالية	68.4	1.08	3.42	148	10	18	41	58	21

وتم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال التي تنتمي إليه، والاستبانة ككل، والجدول (٥) يبيّن ذلك:

جدول (٥) معاملات الارتباط بين فقرات الاستبانة البحثية

رقم الفقرة	ارتباط الفقرة بالمتطلبات	ارتباط الفقرة بالاستبانة	رقم الفقرة	ارتباط الفقرة بالمتطلبات	ارتباط الفقرة بالاستبانة
	المتطلبات التقنية		المتطلبات المادية		
	**0.441	**0.626	7	*0.330	*0.385
	**0.341	**0.519	8	*0.407	**0.556
	**0.523	**0.578	9	**0.455	**0.446
	**0.447	**0.610	10	**0.466	**0.612
	**0.474	**0.589	11	*0.412	**0.693
	**0.589	**0.622	12	*0.378	**0.485
	الأداء الوظيفي		المتطلبات البشرية		
	**0.579	**0.577	21	**0.408	**0.388
	*0.391	*0.441	22	*0.389	*0.478
	**0.597	**0.622	23	**0.456	*0.384
	**0.692	**0.458	24	**0.532	*0.444
	**0.441	**0.459	25	*0.345	**0.527
	**0.592	**0.631	26	**0.549	**0.682
	**0.523	**0.551	27	*0.359	**0.555
	**0.608	**0.662	28	**0.444	**0.456
	**0.718	**0.881	29		
	**0.789	**0.785	30		
	**0.654	**0.662	31		
	**0.605	**0.674	32		
	**0.594	**0.681	33		
	**0.612	**0.922	34		

\*معاملات ارتباط مقبولة ودالة عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  ، \*\*معاملات ارتباط

مقبولة ودالة عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.01)$

يظهر الجدول (٥) أنّ معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة

والمجال الذي تنتمي إليه لمجال نظم المعلومات الإدارية تراوحت بين (٠.٣٨٥ -

٠.٧١٠)، ولمجال الأداء الوظيفي تراوحت بين (٠.٤٤١ - ٠.٩٢٢)، ومعاملات

الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والاستبانة ككل تراوحت بين (٠.٣٤٠ -

٠.٧٥٦)، وهي معاملات ارتباط مقبولة ودالة لغرض الدراسة.

الدراسات السابقة:

١- دراسة (الخروصي وآخرون، ٢٠٢٢)، (أثر نظم المعلومات الإدارية في الأداء

الإداري لدى مديري المدارس الحكومية بسلطنة عُمان) هدفت الدراسة إلى التعرف

على أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء الإداري في مدارس سلطنة عُمان من

وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم استخدام الباحثان المنهج الوصفي

التحليلي، أشارت النتائج وجود علاقة مباشرة بين نظم المعلومات الإدارية والأداء

الإداري .

٢- دراسة (صكر، جابر، ٢٠٢٢) ، (أثر نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء العاملين دراسة حالة في دائرة المالية والإدارية / وزارة التعليم العالي والبحث العلمي) أشارت الدراسة إلى أهمية قياس أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في الدائرة الادارية والمالية، حيث تم اختيار حجم مجتمع الدراسة (٢٠٣) من مختلف الموظفين. بلغ حجم عينة الدراسة (٥٧) عاملاً وتم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة؟ اظهرت النتائج تأثيراً واضحاً ودلالة إحصائية لكفاءة الأجهزة على أداء العاملين.

٣- دراسة (Alzaanin, Sulaiman, 2023)، (The Impact of Management Information Systems (MIS) on Job Performance During Covid 19, Satisfaction Mediator: Case Study International Students In USIM) ناقشت الورقة تأثير نظم المعلومات الإدارية (MIS) على الأداء الوظيفي مع أخذ رضا طلاب الدراسات العليا في جامعة العلوم الإسلامية الماليزية (USIM) خلال جائحة COVID-19 كمتغير وسيط. أظهرت الدراسة أن رضا المستخدمين يتوسط العلاقة بين أنظمة المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي.

الإطار النظري:

#### أولاً: نظم المعلومات الإدارية\*:

مما لا شك فيه أن نظم المعلومات لها دور مهم في إعادة هندسة العمليات من خلال ما توفره من سرعة وكفاءة في تشغيل البيانات وسهولة الاتصال، وبالتالي ترفع من كفاءة العمليات، وجهود التعاون بين العاملين، ويمكن استخدام نظم المعلومات الإدارية (MIS) لدعم إستراتيجية إدارة الجودة من خلال تجميع البيانات الهامة، وتحليلها لتقديم خدمة أفضل (صلاح، ٢٠١٨، ١٠)، إن نظام المعلومات الإدارية هو أحد الأساليب الحديثة والمهمة في المنظمات ويهدف إلى توفير معلومات موثوقة وسهلة الوصول ومفهومة في الوقت المناسب لمستخدمي النظام وتساعد أنظمة المعلومات الإدارية في أتمتة المهام. (Alzaanin, Sulaiman, 2023, 79) كما يمكن للأتمتة توفير الوقت والمال والموارد وتقليل عدد الموظفين وتعزيز سير العمل التنظيمي. وأشار (ATLAS PHENEX) خبير نظم المعلومات الإدارية، على أنه استخدام تكنولوجيا المعلومات والافراد والعمليات لتدوين البيانات وتخزينها لإنتاج معلومات لصانعي القرار والغرض منه هو استخراج البيانات من مصادر متنوعة بغية نمو الأعمال. (guru99.com).

وانتق (Kumar, ٢٠٠٦) و (Gabriel, ٢٠١٢) توالياً في الآراء التي تفيد بأن تعريف أنظمة المعلومات الإدارية يتطلب أولاً تقسيم الموضوع إلى ثلاثة جوانب: (الإدارة والمعلومات والأنظمة) على التوالي. وبناءً على ذلك، عرّف (Kumar) الإدارة بأنها العملية التي يتم من خلالها التخطيط والتنظيم والبدء والتحكم في العمليات داخل الأعمال. وبالمثل، تم تعريف الإدارة بأنها العملية التي تتعامل مع الأساليب والتقنيات لاستخدام موارد المنظمة بكفاءة وفعالية لتحقيق نتائج محددة (Ottih 199٥). (Bright, & Asare, 2019, 4). وهو نظام يعتمد على الحاسب وهو الذي يجعل المعلومات متاحة للمستخدمين، الذين لهم احتياجات متشابهة، فعادة ما يكون للمستخدمين كبنوة تنظيمية رسمية، المنشأة أو أي وحدة فرعية تابعة لها، وتصف معلومات ما حدث بالماضي وما يحدث الآن، وما يمكن أن يحدث بالمستقبل.

#### مكونات نظم المعلومات الإدارية

المكونات الرئيسية لنظام المعلومات الإدارية النموذجي الطويل

(guru99.com) هي:

- الأفراد: مستخدمو نظام المعلومات
  - البيانات: البيانات التي يسجلها نظام المعلومات
  - إجراءات العمل: الإجراءات الموضوعة لتسجيل البيانات وتخزينها وتحليلها
  - تطبيقات الكمبيوتر: البرامج المستخدمة للتعامل مع البيانات، مثل برامج جداول البيانات، وقواعد البيانات
- ثانياً: الأداء الوظيفي:

على الرغم من أن نظام المعلومات الإدارية يزود صناع القرار بالحقائق، فإنه يدعم ويعزز أيضاً عملية صنع القرار الشاملة. كما يعزز أداء العمل في جميع أنحاء المؤسسة. على المستوى الأعلى (Bright, & Asare, 2019, 2)، ويوفر البيانات والمعلومات لمساعدة مجلس الإدارة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية وعلى مستويات أخرى من الإدارة، ويوفر الوسائل التي يتم من خلالها تنفيذ أنشطة المؤسسة ومراقبتها والتحكم فيها وتوزيع المعلومات على الإدارة والمشرفين والموظفين. وتعرف الكفاءة بأنها القدرة على تحقيق نتائج محددة باستخدام أقل قدر من الموارد المتاحة، أما الفعالية فهي القدرة على تحقيق أهداف المنظمة، أما مفهوم الأداء فيأتي من الأداء الفعلي والوظيفي، وهو الإنجاز الذي حققه الموظف وفقاً للمهام والصلاحيات الممنوحة له. (Alzaanin, Sulaiman, 2020, 42)، ويتم الاستفادة

من معرفة وخبرة العاملين من خلال إشراكهم في صنع القرار مما يعزز من أداء المنظمة كما تعمل المشاركة على تعزيز الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي وزيادة الولاء والانتماء.

**والأداء الوظيفي** هو محور أساسي في تقييم أداء الموظفين وجودة عملهم في المؤسسة؛ فهو يُعبّر عن طريقة أداء الموظف للمهام الموكلة له، أي بمعنى: إنه معيار يُظهر مدى فاعلية الموظف في اكمال أعماله. يُقيّم هذا النوع من الأداء للموظف في المؤسسات الحكومية والخاصة من خلال عدة وسائل، منها (*qoyod.com*): إجراء مراجعة رسمية لاداءه، أو استطلاع آراء زملاؤه عنه، ويعتمد على عوامل، مثل: معرفة الموظف ومهاراته، وقدرته على العمل بشكل جيد مع الآخرين.

### أهداف الأداء الوظيفي

هي مجموعة من الغايات المُحددة التي يُكفّف بها الموظفون؛ لتطوير أدائهم في العمل، ولها أهمية كبيرة لكل من الموظف والمؤسسة او الدائرة، منها على سبيل المثال تقدم للموظف (*qoyod.com*)

- فهمًا واضحًا لمتطلبات دوره الوظيفي، وما هو متوقع منه.
- دافعية ومحفزات لتحسين أدائه، والارتقاء بمهاراته.
- مسارات واضحة للتطور، والنمو المهني.

### أنواع الأداء الوظيفي\* (*qoyod.com*)

• **السلوك الوظيفي:** هو اتمام الموظف لواجباته المحددة، بما يساعد في تعزيز الأداء، كمساعدة الزملاء. بما يضيف الى الأداء المتميز الشكل (٧). يوضح مؤشرات الأداء المتميز.

- **جودة العمل:** الدقة في أداء الموظف لعمله.
- **الإبداع:** قدرة الموظف على طرح أفكار وحلول جديدة ومبتكرة.
- **أداء المهام:** كفاءة الموظف على إكمال المهام، والواجبات بشكل فعال.
- **مهارات التواصل:** تمكن الموظف على التواصل بفاعلية مع الآخرين.
- **معايير السلامة:** اتباع الموظف بروتوكولات السلامة والوقاية من الحوادث في العمل.

\* للمزيد عن الموضوع يراجع المقال الالكتروني على الرابط الأداء الوظيفي: تعريفه وأثره في تطوير المؤسسات والمنظمات نوفمبر ٢٦، ٢٠٢٤

- القدرة على التكيف: التأقلم مع التغييرات في بيئة العمل بمهام جديدة.
- الشكل (٧) مؤشرات الأداء المتميز للموظف في المؤسسة



المصدر: Kayed (2023).

### ثالثاً: الإطار العملي وتحليل النتائج الاحصائية

أ- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الأداء الوظيفي في تربية الفلوجة؟ وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات ولكل فقرة من فقرات المجال "الأداء الوظيفي" والمجال ككل، والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات "الأداء الوظيفي"

(ن=١٤٨)

الرقم	فقرات "الأداء الوظيفي"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
10	لدينا القدرة على حل المشكلات في العمل	4.21	0.97	10	عالية
9	لدينا استعداد كاف لتحمل المسؤولية.	4.21	0.57	2	عالية
12	يوجد منافسة في الأداء بين الزملاء في نفس العمل.	3.85	0.66	6	عالية
4	نحافظ على الالتزام بالادوام الرسمي .	4.14	1.02	3	عالية
6	ننجز الاعمال المطلوبة بشكل كامل.	3.57	0.75	7	متوسطة
11	لدينا الرغبة في التعاون مع زملاء العمل.	3.78	0.97	3	عالية
13	يوجد تحسين فاعلية الأداء.	3.42	0.61	2	متوسطة
2	ننقيد بتعليمات الوزارة.	3.78	1.12	4	عالية
8	ننجز العمل وفقاً لمعايير الجودة الشاملة.	4.07	1.15	8	عالية
5	لدينا اهتمام بطرح الأفكار الجديدة	3.78	0.89	9	عالية
14	لدينا تطوير في الأداء.	4.35	0.74	11	عالية
1	يعمل الموظفون على رفع كفاءتهم في الأداء	3.50	0.94	12	متوسطة
7	لدينا سرعة في إنجاز العمل.	4.07	0.91	14	عالية
3	نقوم ببذل الجهد لإنجاز العمل اليومي.	4.00	0.96	13	عالية
	الأداء الوظيفي ككل	3.66	0.96	0	عالية

يظهر من الجدول (٦) ان المتوسطات الحسابية لفقرات "مستوى الأداء الوظيفي" تراوحت بين (٣.٤٢-٤.٣٥)، بلغ أعلاها للفقرة "لدينا تطوير في الاداء" بمتوسط حسابي (٤.٣٥) وبدرجة عالية، وتلتها الفقرتان "لدينا القدرة على حل المشكلات في العمل" و "لدينا استعداد كاف لتحمل المسؤولية" بمتوسط حسابي (٤.٢١) وبدرجة عالية لكل منها،

وبالمرتبة الأخيرة الفقرة "يوجد تحسين فاعلية الاداء" بمتوسط حسابي (٣.٤٢) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي "الأداء الوظيفي" ككل (٣.٦٦) وبدرجة عالية. وقد يكون السبب وراء ذلك هو اعتماد معظم الأعمال التي ينفذها موظفو مديرية التربية بشكل رئيسي على نظم المعلومات الإدارية. وبالتالي، فإن كفاءة هذه النظم تعد العامل الأكثر تأثيراً على أداء الموظفين. ومن الجدير بالذكر فإن نظم المعلومات الإدارية صُممت بهدف توفير الوقت وتقليل الأعباء على الموظفين، بالإضافة إلى تخفيف الجهد والتكاليف المالية. كما تسهم هذه النظم في تحرير الموظفين من المهام الروتينية، حيث تم تطويرها لتحقيق إنجاز أفضل للعمل اليومي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الكريم وآخرين (Abdulkareem et al., 2012)، التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي للموظفين.

ب- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: " ما مدى توفر المتطلبات المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية (البشرية والمادية والتقنية)؟" تم الوصول إليها بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من "المتطلبات المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية"، والمجال ككل. كما يوضحها الجدول (٧)

الجدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات "المتطلبات المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية" والمجال ككل (ن=١٤٨)

الرقم	المجال	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدرجة
٢	المتطلبات	3.69	0.38	٢	عالية
١	المتطلبات	3.61	0.34	٣	متوسطة
٣	المتطلبات	3.58	0.30	٤	عالية
	نظم المعلومات	3.69	0.21	-	عالية

يُظهر الجدول (٧) أن المتوسطات الحسابية لمجالات "المتطلبات المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية في مديرية تربية الفلوجة" تراوحت بين (٣.٥٨-٣.٦٩). سجل المجال الثاني "المتطلبات التقنية" أعلى متوسط حسابي بلغ (٣.٦٩) بدرجة عالية، تلاه المجال الأول "المتطلبات المادية" بمتوسط (٣.٦١) بدرجة متوسطة، بينما المجال الثالث "المتطلبات البشرية" جاء بالمرتبة الأخيرة بمتوسط (٣.٥٨) بدرجة عالية أيضاً. أما المتوسط الحسابي العام "المتطلبات المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية"، فقد بلغ (٣.٦٩). ويمكن تفسير هذه النتائج بوعي إدارة التربية بأهمية المتطلبات لتمكين النظام من توفير المعلومات للمستخدمين. ويُظهر الجدول (٨) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال "المتطلبات المادية" تراوحت بين (٢.٧٣-٢.٩٥). سجلت الفقرة "تتوفر في المديرية أجهزة حواسيب ملائمة لإنجاز العمل المطلوب" أعلى متوسط حسابي بلغ (٢.٩٥)

بدرجة متوسطة، تلتها الفقرة "تتوفر الوسائل التقنية لإدخال البيانات واسترجاعها من قاعدة البيانات الخاصة بنظام المعلومات الإدارية المستخدمة" بمتوسط (٢.٧٩) بدرجة متوسطة أيضاً. أما الفقرة التي تنص على "توفر وزارة التربية المتطلبات اللازمة لتحسين استخدام نظام المعلومات الإدارية في الوزارة" فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (٢.٧٣) بدرجة متوسطة. وبلغ المتوسط الحسابي العام لمجال "المتطلبات المادية" (٢.٧٩) بدرجة متوسطة.

### الجدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات "المتطلبات المادية" والمجال ككل (١٤٨)

الرقم	الفقرة	متوسط حسابي	انحراف معياري	الرتبة	الدرجة
1	تتوفر في المديرية أجهزة حواسيب ملائمة لإجراء العمل المطلوب.	2.95	1.33	6	متوسطة
3	تتوفر الوسائل التقنية لإدخال البيانات واسترجاعها من قاعدة البيانات الخاصة بنظام المعلومات الإدارية المستخدمة	2.79	1.24	3	متوسطة
2	توفر شبكة نظم المعلومات المستخدمة قدرات كافية لتحقيق الغايات من نظام المعلومات.	2.78	1.13	1	متوسطة
5	تتناسب شبكة الانترنت المتوفرة مع احتياجات عمل نظم المعلومات الإدارية المستخدمة.	2.78	1.34	4	متوسطة
4	تتناسب تغطية الأجهزة مع حجم العمل المطلوب إجراءه في المديرية	2.73	1.23	2	متوسطة
6	توفر وزارة التربية المتطلبات اللازمة لتحسين استخدام نظام المعلومات الإدارية في المديرية	2.73	1.3	5	متوسطة
	المتطلبات المادية ككل	2.79	1.27	0	متوسطة

ويمكن تفسير هذه النتائج برضا أفراد عينة البحث نوعاً ما عن المتطلبات المادية المتوفرة في المديرية رغم عدم تحديثها أو صيانتها أو تجهيز دوري، بما في ذلك أجهزة الحاسوب وشبكات الانترنت، حيث تشكل لديهم معوقاً في أداء العمل أحياناً، لاسيما ما يتعلق بملاءمة تلك الأجهزة لإنجاز العمل وتوفر الوسائل التقنية. وتجدر الإشارة إلى أن وجود متطلبات مادية حديثة وسهلة، إلى جانب شبكات انترنت سريعة، يعد انعكاساً لمواكبة التطورات التكنولوجية مما يساعدهم على أداء واجباتهم الوظيفية بكفاءة جيدة. أما الجدول (٩) يبين أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال "المتطلبات التقنية" تراوحت بين (٣.٣٢-٣.٧٢). حصدت الفقرة "تتميز برامج وتطبيقات الحاسوب بالسهولة في التعامل" أعلى متوسط حسابي بلغ (٣.٧٢) بدرجة عالية، تلتها الفقرة "البرمجيات المستخدمة تتلاءم مع كافة النشاطات التي تقوم بها" بمتوسط (٣.٥٩) بدرجة عالية أيضاً. أما الفقرة "تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل" فقد جاءت بالمرتبة الأخيرة بمتوسط (٣.٣٢) بدرجة متوسطة. وبلغ المتوسط الحسابي العام "المتطلبات التقنية" (٣.٤٩) بدرجة عالية.

ويعود تفسير ذلك برضا أفراد عينة البحث عن المتطلبات التقنية المستخدمة، حيث إن البرمجيات المتوفرة تتوافق مع شبكة الانترنت وأجهزة الحاسب الآلي وتلبي متطلبات العمل جيداً. يعكس ذلك اهتمام الإدارة باختيار برمجيات تتناسب مع تجهيزات

النظام وتلبي احتياجات العمل فضلاً عن إن تعدد البرمجيات المستخدمة في النظام الحاسوبي، يزيد من صعوبة الإلمام بجميع جوانبها. ولا شك أن حداثة البرمجيات وملاءمتها تسهم بشكل كبير في تلبية احتياجات المستخدمين، مما ينعكس إيجاباً على إنجاز المهام الوظيفية بكفاءة جيدة.

**الجدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات "المتطلبات التقنية" والمجال ككل (ن=١٤٨)**

الرقم	الفقرة	متوسط حسابي	انحراف معياري	الرتبة	الدرجة
5	تتميز برامج وتطبيقات الحاسوب بالسهولة في التعامل.	3.72	0.76	5	عالية
4	البرمجيات المستخدمة تتلاءم مع كافة النشاطات التي تقوم بها.	3.59	0.95	4	عالية
3	تتناسب شبكة المعلومات المستخدمة في العمل.	3.53	0.91	2	عالية
6	توفر وزارة التربية العدد الكافي من البرامج التقنية لاحتياجاتي في العمل.	3.42	1.08	6	عالية
1	يوفر مسؤول الإدارة البرمجيات الحديثة التي تتوافق مع احتياجات العمل.	3.34	1.04	1	متوسطة
2	تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل.	3.32	0.97	3	متوسطة
	المتطلبات التقنية ككل	3.49	0.97	0	عالية

بينما يشير الجدول (١٠) إلى أن المتوسطات الحسابية لفقرات "المتطلبات البشرية" تراوحت بين (٣.٦٢-٤.٧٥). حصلت الفقرة "تقوم وزارة التربية بعمل دورات تدريبية دورية لكافة الموظفين العاملين مع النظام الإداري المطبق" على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤.٧٥) بدرجة عالية جداً، تلتها الفقرة التي تنص على "مستخدمو نظم المعلومات الإدارية مؤهلون بالمهارات الكافية للعمل" بمتوسط (٤.٦٩) بدرجة عالية جداً أيضاً. وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة "تلتزم الإدارة بالنظام الإداري في الوقت المحدد بحسب خطة سنوية" بمتوسط (٣.٦٢) بدرجة عالية. ووصل المتوسط الحسابي العام لمجال "المتطلبات البشرية" إلى (٤.٢٧) بدرجة عالية جداً. وبالإمكان تفسير تلك النتائج برضا المشاركين عن مستوى الكفاءة والمهارة التي يتمتع بها العاملون في القسم المسؤول عن نظام المعلومات الإدارية، مما ساهم في تحسين كفاءة النظام وتقليل الأعطال التي قد تعيق سير العمل. علاوة على ذلك، فإن وجود علاقات جيدة بين الموظفين والعاملين في الإدارة المسؤولة عن النظام ساعد في تسهيل عملية التواصل وتسريع حل المشكلات الطارئة، مما انعكس إيجاباً على أداء العمل وكفاءة النظام.

الجدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات "المتطلبات البشرية" والمجال ككل (ن=١٤٨)

الرقم	الفقرة	متوسط حسابي	انحراف معياري	الرتبة	الدرجة
3	تقوم وزارة التربية بعمل دورات تدريبية دورية لتكافة الموظفين العاملين مع النظام الإداري المطبق.	4.75	0.84	2	عالية جدا
1	مستخدمو نظم المعلومات الإدارية مؤهلون بالمهارات الكافية للعمل.	4.69	0.74	1	عالية جدا
6	يدرك المسؤولون بالإدارة بنظم المعلومات الإدارية احتياجاتي المختلفة من النظام.	4.53	1.02	5	عالية جدا
7	أتمت علاقات جيدة مع المسؤولين بالإدارة بنظم المعلومات الإدارية	4.43	0.97	6	عالية جدا
8	يتم الاتصال مع المسؤول عن نظم المعلومات الإدارية بصورة مباشرة وبطرق مختلفة.	4.27	1.1	7	عالية جدا
2	توضح وزارة التربية لموظفيها معايير الجودة المطبقة في نظام المعلومات الإدارية.	4.14	1.11	8	عالية
4	تحافظ الإدارة العليا بالنظام الإداري على مستوى جيد من الخدمات في جميع الأوقات.	3.78	1.22	3	عالية
5	تلتزم الإدارة بالنظام الإداري في الوقت المحدد بحسب الخطة السنوية.	3.62	1.49	4	عالية
	المتطلبات البشرية ككل	4.27	1.16	0	عالية جدا

ج- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: "ما أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية على مستوى الأداء الوظيفي في تربية الفلوجة؟ فقد، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للكشف عن وجود أثر لمتطلبات نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي، يُظهر الجدول (١١) أن مجال "المتطلبات البشرية" يُعد الأكثر تأثيرًا على الأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة (t) (٢.٢١٣) بدلالة إحصائية (٠.٠٠٥). أما قيمة Beta، التي تعبر عن تأثير كل متغير مستقل على حدة، فقد كانت أعلى نسب التأثير لـ "المتطلبات التقنية" بواقع (٠.٢٨٥)، تليها "المتطلبات البشرية" (٠.٢٧٤)، وأخيرًا "المستلزمات المادية" (٠.١٤٩). كما بلغ معامل الارتباط الكلي (R) (0.523)، في حين بلغت قيمة (R2) (0.148) التي تُمثل نسبة تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير التابع. أما قيمة (F)، فبلغت (٤.٢٥٧) بدلالة إحصائية (٠.٠٠٦). ويُعزى هذا التأثير إلى أن أفراد عينة البحث يدركون أهمية المتطلبات التقنية في جمع البيانات وتنظيمها ومعالجتها، مما يُساهم في توفير المعلومات اللازمة لأصحاب القرار، بما يلبي احتياجات العمل. وفيما يتعلق بالمتطلبات البشرية، يُعزى تأثيرها إلى دور المسؤولين في الوزارة في متابعة سير عمل النظام وصيانته لمعالجة المشكلات التي تواجه المستخدمين، أما المتطلبات المادية، كالأجهزة والشبكات ووحدات الإدخال والإخراج اللازمة لنظم المعلومات الإدارية، فُتسهم في تحسين سرعة الإنجاز ودقته.

الجدول ( ١١ ) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للكشف عن أثر متطلبات نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي (ن=١٤٨)

المتغير المستقل	قيمة t	دلالة "t" الإحصائية	قيمة Beta	قيمة R	قيمة R <sup>2</sup>	قيمة F	دلالة "F" الإحصائية
المتطلبات المادية	1.133	0.233	0.149	0.523	0.148	4.257	0.006
المتطلبات التقنية	2.196	0.035	0.285				
المتطلبات البشرية	2.213	0.052	0.274				

النتائج والتوصيات:

النتائج

1. أظهرت النتائج ان مستوى الأداء الوظيفي جاء بدرجة عالية لاعتماد معظم الاعمال على نظم المعلومات الإدارية كونها العامل الأكثر تأثيراً على أداء الموظفين.
2. جاءت المتطلبات التقنية بدرجة عالية ثم "المتطلبات المادية" بدرجة متوسطة، بينما "المتطلبات البشرية" جاءت بالمرتبة الأخيرة بدرجة عالية أيضاً.
3. أظهرت نتائج البحث ان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية "المتطلبات البشرية اوضحت رضا المشاركين عن مستوى الكفاءة التي يتمتع بها العاملون عن نظام المعلومات الإدارية، ويُعد الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي.
4. هناك علاقة ارتباطيه موجبة مقبولة ودالة ذات دلالة احصائية عند مستوى  $\alpha \geq 0.05$ ، بين استخدام الموظفين لنظم المعلومات الإدارية ومستوى اداء العاملين. مما يثبت صحة فرضيات البحث.
5. اتضح من خلال تحليل النتائج الإحصائية وجود فروق متباينة ذات دلالة إحصائية بين مستوى أداء الموظفين وتطبيق نظم المعلومات الإدارية، وبالتالي يرفض البحث فرضيته الفرعية بعدم وجود الأثر ذو الدلالة الإحصائية.
6. اثبت البحث صحة الفرضية الرئيسية بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظم المعلومات الإدارية على مستوى أداء الموظفين. ويرفض الفرضية الفرعية التي صيغت

بشكلها ان " هناك فاعليه ذات مستوى اقل لنظم المعلومات الإدارية في تحسين اداء الموظفين من وجهة نظرهم.

#### التوصيات:

١. ضرورة أن تولي إدارة التربية اهتمامًا أكبر باستخدام نظم المعلومات الإدارية بكافة مكوناتها وعناصرها، باعتبارها عاملاً أساسياً يؤثر بشكل مباشر على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.
٢. أهمية متابعة التطورات التكنولوجية في مجال نظم المعلومات الإدارية، مع التركيز على استخدام الأجهزة الحديثة والبرمجيات المتطورة لضمان سلامة تطبيق نظم المعلومات الإدارية واستثمارها بفعالية.
٣. تعزيز دعم الإدارة للمستخدمين من خلال تحفيزهم على استخدام النظام، بالإضافة إلى استقصاء آرائهم حول التحديات التي يواجهونها والعمل على معالجتها بفعالية.

#### المصادر:

١. الأداء الوظيفي: تعريفه وأثره في تطوير المؤسسات والمنظمات  
<https://www.qoyod.com/ara>
٢. ايات طاهر، نظم المعلومات الإدارية، مقال الكتروني تم الاسترجاع من <https://www.almrsl.com/post/498033> (٠٧ مارس ٢٠٢٢) تم القراءة بتاريخ (٢٠٢٥/١/٤).
٣. صلاح، أحمد. (٢٠١٨). دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم في الأردن. مجلة جامعة النجاح للبحاث - العلوم الإنسانية. ٣٢. ٥١٧.
٤. طباجة ، يوسف عبد الأمير، (٢٠٠٧)، منهجية البحث تقنيات ومناهج باستخدام (spss) ، دار الهادي للطباعة والنشر والتوزيع ، ط١، بيروت، لبنان.
٥. العززي، عائشة سعد، (٢٠٢١)، ثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية الحديثة في تحسين الإدارة المدرسية والصفية لدى المدارس الابتدائية بالكويت، العدد الثالث عشر المجلد الرابع ، معرف الوثيقة الرقمي : ٢٠٢١٣١٥ ، <https://scpm.site/archives/1706>
٦. كايد، احمد، معايير تقييم الأداء ، مقال الكتروني منشور بتاريخ Aug 30, 2023 ، تم الاسترجاع من <https://www.slideshare.net/slideshow/ppt> تم القراءة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٢.
7. Alzaanin, M.J.H. and Sulaiman, I.F. (2023), The Impact of Management Information Systems (MIS) on Job Performance During Covid 19, Satisfaction Mediator: Case Study International Students In USIM. 'Abqari Journal. 28, 1 (Apr. 2023), 78–90. DOI: <https://doi.org/10.33102/abqari.vol28no1.495>
8. Bright, A. A. & Asare, G. (2019). The impact of management information system on university of education Winneba, Kumasi campus-Ghana. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 7 (1), 1-20. [Full-Paper-THE-IMPACT-OF-MANAGEMENT-INFORMATION-](#)

[SYSTEM-ON-UNIVERSITY-OF-EDUCATION-WINNEBA.pdf](#)

9. Chen, L., Soliman, K.S., Mao, E., & Frolick, M.N. (2000). Measuring user satisfaction with data warehouses: an exploratory study. *Inf. Manag.*, 37, 103-110. DOI:[10.1016/S0378-7206\(99\)00042-7](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(99)00042-7) Corpus ID: 14593892.
10. Malkawi, Nazem. (2013). The Impact of Management Information Systems on the Performance of Governmental Organizations- Study at Jordanian Ministry of Planning. 4. 101-109. <https://www.researchgate.net/publication/326960952>
11. <https://www.qoyod.com/ara>