

UNIVERSITY A'S HRQYAH  
Master of Business



جامعة الشرقية  
كلية إدارة الأعمال  
ماجستير إدارة الأعمال

أثر نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان  
دراسة حالة على المديرية العامة للثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه  
بمحافظة شمال وجنوب الباطنة

The impact of information systems on the work environment in  
government institutions: a case study on the Department of  
Agricultural Development and Water Resources in Shinas

الطالب: عمر ابراهيم البلوشي

الرقم الجامعي: 2010167

تحت اشراف: د. محمد البشير

## إقرار الباحث

أقر بأن المادة العلمية الواردة في هذه الرسالة قد تم تحديد مصدرها العلمي وأن محتوى الرسالة غير مقدم للحصول على أي درجة علمية أخرى، وأن مضمون هذه الرسالة يعكس آراء الباحث الخاصة وهي ليست بالضرورة للآراء التي تتبناها الجهة المانحة.

الإسم : عمر البلوشي

التوقيع :

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا "

صدق الله العظيم

سورة طه - الآية 114

## شكر

بكل إحترام وتقدير أتوجه ببالغ الشكر وعظيم الإمتنان إلى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الشرقية بكلية إدارة الأعمال، الذين لهم الفضل علي بعد الله سبحانه، إذ كانوا سبباً في تعليمي وفهمي وارتقائي في مرحلة الماجستير، وأخص فيهم أستاذي ومعلمي وموجهي الدكتور محمد البشير، غفر الله له ولوالديه على ما قدمه من دعم لي، وأوجه شكري لكل من قدم لي يد العون لأنتم هذه الدراسة وأنجزها.

الإهداء

إلى بابي الجنة

والدي ووالدتي

## ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع نظم المعلومات في بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان، حيث يعتبر مستوى إدارة نظم المعلومات كما اشارت الدراسات السابقة في موضوع نظم المعلومات عامل هام من عوامل تطوير بيئة العمل، وقد رأى الباحث أنه من الضروري إلقاء نظرة على واقع نظم المعلومات في بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان وأثره على بيئة العمل، كما هدف البحث إلى الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين أفراد العينة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تُعزى لمتغيرات (النوع والمسمى الوظيفي والمؤهل الدراسي والخبرة)، والكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين نظم المعلومات وبيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان، وتحديد معوقات تطبيق نظم المعلومات في بيئة العمل بالمؤسسات الحكومية في سلطنة عُمان. وقد طبق الباحث من اجل الوصول الى أهداف دراسته المنهج الوصفي التحليلي واداة الإستبيان كأداة للدراسة على عينة من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (133) موظف وموظفة ثم يستعين الباحث بالتحليل الإحصائي (SPSS)، ومن أهم نتائج الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدارة نظم المعلومات وبيئة العمل، ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة العمل على تنفيذ المزيد من البرامج التدريبية والتركيز على تقييم تلك البرامج باعتباره مؤشر موضوعي على مدى تحقيق أهداف تلك البرامج وغايتها مع ضرورة استناد هذه البرامج التدريبية إلى رغبات العاملين وحاجتهم.

**الكلمات المفتاحية:** نظم المعلومات – بيئة العمل.

## Abstract

The study aimed to distinguish between the reality of information systems in the work environment in government institutions in the Sultanate of Oman, where the level of management of information systems, as indicated by previous studies on the subject, is an important factor in focusing on the development of the work environment. The work environment in government institutions in the Sultanate of Oman and its impact on the work environment, as the research aimed to detect statistically significant differences at the level of significance ( $\alpha \geq 0.05$ ) among the sample members about the reality of information systems about the work environment in the Sultanate of Oman due to the variables (type and title) functional and qualified professionalism and experience), and revealing the existence of a correlation between information systems and the work environment in government institutions in the Sultanate of Oman, and identifying obstacles to the application of information systems in the work environment in government institutions in the Sultanate of Oman. In order to reach the objectives of his study, the researcher applied the analytical descriptive approach and the questionnaire tool as a tool for the study on a sample of the study population of (133) male and

female employees, then the researcher uses statistical analysis (spss), and one of the most important results of the study is that there is a statistically significant relationship between the level of management Information systems and the work environment, and one of the most important recommendations of the study is the need to work on implementing more training programs and focus on evaluating these programs as an objective indicator of the extent to which the goals and objectives of these programs are achieved, with the necessity of basing these training programs on the desires and needs of workers.

**Keywords:** information systems – work environment.

## فهرس الدراسة

م	الموضوع	الصفحة
1	اقرار الباحث	2
2	الآية القرآنية	3
3	الشكر والاهداء	5-4
4	ملخص الدراسة بالعربية	6
5	ملخص الدراسة بالانجليزية	8-7
	<b>الفصل الأول</b>	12
	المقدمة	13
	مشكلة الدراسة	14
	أهداف الدراسة	17
	أهمية الدراسة	17
	فرضيات الدراسة	18
	متغيرات الدراسة	19
	مصطلحات الدراسة	20
	إجراءات الدراسة	21
	أدوات الدراسة	21
	طرق معالجة البيانات	22
	<b>الفصل الثاني</b>	23

24	الاطار النظري
24	إدارة نظم المعلومات
43	بيئة العمل
55	الدراسات السابقة
69	مناقشة الدراسات السابقة
71	<b>الفصل الثالث</b>
72	المنهجية وطريقة الدراسة
72	مجتمع وعينة الدراسة
77	أداة جمع البيانات
79	الخصائص السيكو مترية (الصدق والثبات)
86	<b>الفصل الرابع</b>
87	التحليلات الأولية
87	القيم المتطرفة
88	التوزيع الطبيعي للبيانات
89	التحليل الوصفي للبيانات
92	عرض النتائج
101	اختبار فرضيات الدراسة
111	<b>التوصيات والمقترحات</b>
112	المقدمة

112	مناقشة النتائج
114	فرصيات الدراسة
114	تحديات ومعوقات الدراسة
115	توصيات الدراسة
115	الخاتمة
117	المراجع
125	قائمة الملاحق

## فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول
73	رقم (1-3) لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس
73	رقم (2-3) لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير المحافظة
74	رقم (3-3) لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل الدراسي
75	رقم (4-3) لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر
75	رقم (5-3) لتوزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة
76	رقم (6-3) لتوزيع عينة الدراسة حسب نوع الوظيفة
79	رقم (7-3) درجات مقياس ليكرت
80	رقم (8-3) محاور وقرات الاستبانة
81	رقم (8-3) نتائج صدق التماسق الداخلي
84	رقم (9-3) قيمة الإتساق الداخلي لمعامل ألفا كرونباخ محاور الدراسة
88	رقم (1-4) التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة
92	رقم (2-4) معيار المدى المبني من مقياس لكرت الخماسي
93	رقم (3-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة ككل
94	رقم (4-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الأول: مستوى إدارة نظم المعلومات
97	رقم (5-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المحور الثاني: بيئة العمل

99	رقم (4-6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المحور الثالث: معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات
101	رقم (4-7) نتائج تطبيق معادلة الانحدار البسيط لدراسة أثر مستوى إدارة نظم المعلومات على بيئة العمل لمتغير (الخبرة)
101	رقم (4-8) تحليل التباين الأحادي (ANOVA)
104	رقم (4-9) يبين دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث لمتغير النوع تجاه محاور أداة البحث
105	رقم (4-10) يبين دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث لمتغير المحافظة تجاه محاور أداة البحث
106	رقم (4-11) تحليل التباين الأحادي (Anova way One) لقياس الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تعزى لمتغير (العمر)
107	رقم (4-12) تحليل التباين الأحادي (Anova way One) لقياس الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تعزى لمتغير (المؤهل الدراسي)
108	رقم (4-13) تحليل التباين الأحادي (Anova way One) لقياس الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تعزى

---

109

رقم (4-14) تحليل التباين الأحادي (Anova way One) لقياس الفروق

في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل

في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تعزى لمتغير (الوظيفة)

---

## فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل
26	(1-2) "عناصر نظم المعلومات"
29	(2-2) "الفرق بين البيانات والمعلومات والمعرفة"
30	(3-2) "العلاقة بين البيانات والمعلومات"
35	(4-2) "مكونات تقنيات المعلومات"
36	(5-2) "العلاقة بين تقنيات المعلومات وأنظمة المعلومات"
41	(6-2) "نظام إدارة الأعمال"
42	(7-2) "نظام الحضور والإنصراف"
90	(1-4) توزيع المتغيرات حسب النوع
90	(2-4) توزيع المتغيرات حسب المحافظة
90	(3-4) توزيع المتغيرات حسب العمر
91	(4-4) توزيع المتغيرات حسب المؤهل
91	(5-4) توزيع المتغيرات حسب الخبرة
91	(6-4) توزيع المتغيرات حسب الوظيفة
94	(7-4) المتوسطات الحسابية لمحاوور الدراسة
96	(8-4) المتوسطات الحسابية لعبارات مستوى إدارة نظم المعلومات
98	(9-4) المتوسطات الحسابية لعبارات بيئة العمل

---

**100**

(10-4) المتوسطات الحسابية لعبارات معوقات تطبيق إدارة

نظم المعلومات

---

## الفصل الأول: إشكالية الدراسة وأهميتها

## 1-1: مقدمة

شهد العالم تطوراً هائلاً في مجالات المعلومات والاتصالات، يتمثل في ظهور أجهزة إلكترونية خفيفة الوزن تتميز بالسرعة العالية في نقل وتخزين ومعالجة البيانات والمعلومات والإنترنت، مما يتيح إجراء المكالمات والمحادثات بالصوت والصورة والفيديو، بغض النظر عن البعد الزمني أو المكاني.

وقد حدثت في العالم الحديث تحولات جذرية امتدت من أفراد إلى منظمات وضمت مؤسسات حكومية نتيجة الثورة التكنولوجية والمعلوماتية الهائلة والتقدم التقني الهائل، حيث أصبحت الدول تتنافس في تحفيز المؤسسات الحكومية والخاصة من أجل مواكبة التطور، ومن أهم هذه التطورات ظهور ما يعرف بنظم المعلومات (عبد اللطيف 2019). حيث أن أنظمة المعلومات تعتبر من تقنيات المعلومات والوسائل التي تساعد المؤسسات في عملية الرقمنة. (الألفي، 2018). وفي ظل تعدد التقنيات المتعلقة بأنظمة المعلومات، فقد زادت هذه المشاريع وتنوعت الخبرات، ومن ناحية أخرى أصبحت منظمات المعلومات معقدة بشكل متزايد، لاسيما مع تنوع القدرات والمزايا التي توفرها (Henderson 2018).

ولم تكن سلطنة عُمان بمنأى عن هذه الأحداث التي تتسارع لمواكبة العالم في هذا الجانب، بالإضافة إلى تنفيذ رؤيتها وتطلعاتها المستقبلية التي تؤكد على أهمية المعرفة والعلم وضرورة مواكبة العالم في تطوراته التقنية وتدريب الكوادر البشرية على التعامل مع التقنيات المختلفة، فقد أشادت التقارير التي أعدتها شركة "Intelligent CIO" حلول تقنية المعلومات بالتطور الذي تشهده السلطنة في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، مما يعزز جهود الحكومة في تنويع الاقتصاد الوطني، بما يتماشى مع استراتيجية عمان الرقمية 2030 ورؤية عمان 2040، بالإشارة إلى

استراتيجية عُمان الرقمية التي تركز على التحول الرقمي والابتكار لتعزيز الاقتصاد وازدهار المجتمع (المقبالي، 2021) .

ومن ناحية أخرى تُعرف بيئة العمل بأنها البيئة التي تشمل جميع الأبعاد المحيطة بالمنشأة أو تنظيم العمل، ولها القدرة على التأثير في أنشطتها، ولا داعي لربطها بأي عناصر داخل المنشأة ، وأمثلة على هذا النوع من بيئة العمل هي البيئة الطبيعية مثل المناخ والطبيعة ، والبيئة الاقتصادية مثل النظم الاقتصادية ، والبيئة التكنولوجية مثل التنمية والمعرفة ، والبيئة الاجتماعية مثل الطبقات والأدوار الاجتماعية ، والبيئة الثقافية مثل التقاليد والعادات ؛ لذلك فإن بيئة العمل العامة هي المجال العام الذي تعمل فيه جميع أنواع المؤسسات والمؤسسات والشركات سواء كانت خدمية أو صناعية أو إنتاجية أو تجارية. تشمل هذه البيئة أيضًا جميع مكونات المجتمع ، لا سيما النظم الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية. (Oxford Dictionaries, Retrieved 2017).

وبناء على ما سبق تأتي هذه الدراسة من اجل القاء الضوء على العلاقة بين نظم المعلومات وبيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان .

## 1-2: مشكلة الدراسة

يعتبر التحول المعلوماتي حالياً مطلب عام وحتمي في جميع الدول، الأمر الذي جعل معظم الدول تتبنى ذلك في سياستها، حيث سيؤدي هذا التحول إلى ربط جميع المؤسسات التابعة للحكومة، مما يجعلها نظاماً واحداً، الأمر الذي سينتج عنه سرعة أداء الخدمات، وتبسيط الإجراءات وتقليل التكاليف، وعلى سبيل المثال فإن تطبيق المنظومة المعلوماتية سينتج عنه التخلص من

الأوراق، مما ينتج عنه الاستغناء عن الأرشفة والبريد بالطريقة التقليدية، وسيتم استبدال بأنظمة معلوماتية تتيح الربط بين الدوائر والوزارة بشكل فعال.

وقد سعت سلطنة عُمان إلى تحسين وتحديث ورقمنة المؤسسات الحكومية بها انسجاماً مع معطيات التطور الحضاري والتقني وانسجاماً مع معطيات رؤية عُمان الرقمية 2030 ورؤية عُمان 2040، ونفذت الحكومة عدة إصلاحات هيكلية تنظيمية عميقة على مستوى مؤسساتها، والتي ساهمت في تغيير الصورة النمطية التي تميزها إلى المؤسسات الديناميكية في ظل وجود الأنظمة المعلوماتية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدام التقنيات الحديثة في تسيير شؤونها بهدف رفع كفاءتها وضمّان فعاليتها.

وقد أوصت دراسة (محمد وطه، 2020) ببناء نظم معلوماتي متكامل يساعد على التخطيط السليم في إدارة الموارد البشرية للحاضر والمستقبل، كما أوصت دراسة (القرني والحوالدي، 2021) بضرورة المحافظة على برامج النظم الحالية والمستخدمه في الجامعة والعمل على تطويرها وتحديثها، وضرورة الإهتمام من إدارة الجامعة بنظم المعلومات وتوفير الموارد الضرورية لإقامتها من خلال إستيعاب أجهزة جديدة تساعد على إنجاز الأعمال في أسرع وقت وبأقل تكلفة، وإستخدام برامج حاسوبية متطورة بحيث تساهم إيجاباً في إلتزام العاملين بأعمالهم بالجامعة وبالتالي زيادة معدلات أدائهم الوظيفي بشكل عام. وكذلك دراسة عليوي وجسام (2022) أوصت بضرورة الإهتمام بأنظمة المعلومات كافة سواء على المستوى الحالي او الاستراتيجي، فمن خلال فاعلية نظم المعلومات المتبع في المنظمات سوف تحقق المنظمات أهدافها وصولاً للنجاح التنظيمي النابع من عطاء الأفراد، ضرورة ان عقد ورش و ندوات تبين اهمية نظم المعلومات ودوره الفعال في تعزيز أداء الأفراد داخل الوظيفة.

ومن خلال عمل الباحث في وزارة الزراعة والثروة السمكية لاحظ أنه لا زالت الدائرة التي يعمل بها التابعة لوزارة الزراعة تعتمد على النمط التقليدي في العمل الإداري، حيث يعاني واقع العمليات الإدارية في سلطنة عُمان سواء الحكومية او الخاصة جملة من المعوقات خاصة فيما يتعلق بتطبيق النظم الإدارية الحديثة والمتمثلة في نظم المعلومات الإدارية، حيث أن الواقع الإداري يحتاج إلى توافر متطلبات التطبيق الأساسية لهذه النظم، ويتضح الامر من خلال بروز عده معوقات لاحظها الباحث من خلال عمله والتي يتمثل أبرزها في عدم توافر الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة القادرة على تطبيق نظم المعلومات الإدارية بشكل سليم وذلك لضعف التدريب والتأهيل الكافي في هذا المجال، كما أنه هناك معوقات اخرى تتمثل في مقاومة التغيير، مما يلاحظ أن تطبيق أنظمة المعلومات في بعض المنشآت قليل الفعالية حيث كثيراً ما يتم العمل بصورة تقليدية مع وجود هذه النظم الحديثة ويعود ذلك الى عدم معرفة الموظفين بهذه النظم واعتيادهم الطريقة التقليدية المعمول بها في السابق .

ومنا هنا جاءت هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيسي:

**ما أثر نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان؟**

ومن هذا التساؤل تنبثق اسئلة فرعية هي:

- 1- ما واقع نظم المعلومات في بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين أفراد العينة حول أثر نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تُعزى لمتغيرات (النوع والمسمى الوظيفي والمؤهل الدراسي والخبرة)؟

3- هل توجد علاقة ارتباطية بين نظم المعلومات وبيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان؟

4- ما معوقات تطبيق نظم المعلومات في بيئة العمل بالمؤسسات الحكومية في سلطنة عُمان؟

### 1-3: أهداف الدراسة

1- التعرف على واقع نظم المعلومات في بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان.

2- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين أفراد العينة

حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تُعزى

لمتغيرات (النوع والمسمى الوظيفي والمؤهل الدراسي والخبرة).

3- الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين نظم المعلومات وبيئة العمل في المؤسسات

الحكومية بسلطنة عُمان.

4- تحديد معوقات تطبيق نظم المعلومات في بيئة العمل بالمؤسسات الحكومية في سلطنة

عُمان.

### 1-4: أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية العلمية:

تسعى الباحث أن تكون هذه الدراسة ذات اضافة علمية تثري المكتبة العربية والعمانية وتفتح آفاقاً جديدة للباحثين في مجالات الانظمة المعلوماتية، لتسهم في إعانة الباحثين على إجراء دراسات مماثلة.

#### ثانياً: الأهمية العملية

1- تسهم هذه الدراسة في مساعدة القائمين على برامج تحسين ادارة أنظم المعلوماتية في المؤسسات المختلفة، بتسليط الضوء على مواطن القوة والضعف في تطبيق النظم المعلومات.

2- تقدم الدراسة للمسؤولين وأصحاب القرار حلول عملية في وضع خطط واستراتيجيات داعمة لتطبيق نظم المعلومات في دائرة الثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه وما ينقلها نقله نوعية في تطبيق أحدث التقنيات والاستفادة منها وهذا يساعد على اللحاق بالركب التقني ويسرع من التحول الرقمي الذي تسعى إليه السلطنة في ضوء رؤية عُمان 2040.

#### 1-5: فرضيات الدراسة

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدارة نظم المعلومات وبيئة العمل عند مستوى دلالة  $(0.05 \geq \alpha)$  في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(0.05 \geq \alpha)$  بين أفراد العينة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تُعزى لمتغير النوع.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين أفراد العينة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين أفراد العينة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تُعزى لمتغير المؤهل الدراسي.

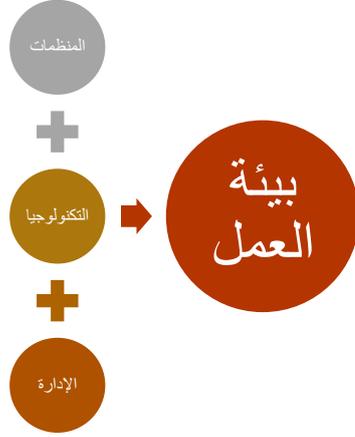
5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين أفراد العينة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تُعزى لمتغير الخبرة.

6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين أفراد العينة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تُعزى لمتغير المحافظة.

## 6-1: متغيرات الدراسة

1- المتغير المستقل: نظم المعلومات بأبعادها الثلاثة (المنظمات - التكنولوجيا- الإدارة)

2- المتغير التابع: بيئة العمل



الشكل 1-1 "متغيرات الدراسة"

## 7-1: مصطلحات الدراسة

### 1- نظم المعلومات (Information systems):

هي مجموعة من المكونات المترابطة التي تجمع المعلومات وتعالجها وتخزنها وتوزعها لدعم اتخاذ القرار والتحكم في المؤسسة ( Waters, 2016, p6 ).

### 2- بيئة العمل (Work Environment):

هي البيئة التي تشمل جميع الأبعاد المحيطة بالمنشأة أو تنظيم العمل ، ولها القدرة على التأثير في أنشطتها ، ومن أمثلتها البيئة الطبيعية مثل المناخ والطبيعة ، والبيئة الاقتصادية مثل النظم الاقتصادية ، والبيئة التكنولوجية مثل التنمية والمعرفة ، والبيئة الاجتماعية مثل الطبقات والأدوار الاجتماعية ، والبيئة الثقافية مثل التقاليد والعادات ( Business Dictionary, Retrieved 2017 ).

## 1-8: إجراءات الدراسة

أ- منهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج رئيسي، والذي يقوم على وصف خصائص ظاهرة معينة، وجمع المعلومات عنها دون تحيز أثناء الوصف، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها، والآراء المثارة حول هذا الموضوع، والعمليات التي يتضمنها، والآثار المترتبة عليها.

ب- عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من منتسبي وزارة الزراعة والثروة السمكية العاملين في المديرية العامة للثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه بمحافظة شمال الباطنة وعددهم (500) منهم (120) موظفة و(380) موظف، والعاملين في المديرية العامة للثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه بمحافظة جنوب الباطنة وعددهم (360) منهم (78) موظفة و(282) موظف، وذلك بحسب احصائية دائرة شؤون الموظفين بالوزارة لعام 2021.

## 1-9: أدوات الدراسة

يستخدم الباحث مصدرين رئيسيين لجمع المعلومات اللازمة عن البحث وهما:

1- المصادر الأولية: من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للبحث بالإضافة إلى المقابلات الشخصية المباشرة.

2- المصادر الثانوية: عن طريق البحث في الكتب والدوريات والمقالات والتقارير والمطبوعات والبحوث العلمية المنشورة والمحكمة في المجالات والانترنت والدوريات

والمكاتب بغرض الإلمام بجميع الدراسات السابقة والإحصاءات المدققة التي يكون موضوعها تم ذكر البحث.

### **10-1: طرق معالجة البيانات**

ستتم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الأساليب المناسبة لهذه الدراسة من خلال برنامج SPSS المتخصص في التحليل الإحصائي.

## الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

## 2-1: الإطار النظري

### 2-1-1: إدارة نظم المعلومات

تعتبر المعلومات أحد الموارد الإستراتيجية في أي منظمة حيث لا يمكن اتخاذ قرار دون الاعتماد على المعلومات، والمعلومات هي استثمار يمكن استغلاله إستراتيجياً لاكتساب ميزة تنافسية بدلاً من اعتبار المعلومات كمصروف يجب التحكم فيه؛ لذلك فإن التطور في تكنولوجيا المعلومات هو مجال يمكن من خلاله تحقيق التغيير في قواعد المنافسة، وذلك من خلال خلق الفرصة للحصول على ميزة تنافسية في مجال الأعمال المختلفة.

ونظم المعلومات الإدارية والمعروفة باسم (MIS) هي أنظمة محوسبة مصممة لخدمة المديرين في التنظيم الإداري، وهي تجمع بين تكنولوجيا المعلومات وعلوم الكمبيوتر والإدارة، وهدفها هو بناء أنظمة كمبيوتر تكنولوجية لمساعدة المؤسسات المختلفة على تنفيذ عملها، وتؤدي العديد من الوظائف منها: المساعدة المكتبية، والقيام بالمهام المحاسبية، وتنظيم الاجتماعات وغيرها من الأمور التي تساعد المؤسسات في عملية اتخاذ القرار.

### 2-1-1-1: مفهوم النظام

هو مجموعة من العناصر التي تتكامل مع هدف مشترك لتحقيق أحد الأهداف (المدخلات- المعالجة- المخرجات- التغذية الراجعة) (جمال، 2019).

## 2-1-1-2: عناصر نظم المعلومات الإدارية: (Robert,2011)

1- الإدخال (input): هو اكتساب وتجميع وإدخال العناصر في النظام، وذلك لغرض عملية المعالجة، وتختلف المدخلات حسب نوع النظام، مثل مدخلات نظام الإنتاج وهي المواد الخام، ومدخلات نظام المعلومات وهي البيانات، ومدخلات النظام التعليمي وهي الطلاب والمعلمين والإجراءات.

2- عمليات التشغيل (processes): هي العملية التي تحول المدخلات إلى مخرجات، وهي العمليات الحسابية والمنطقية لمعالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات في نظام المعلومات وعمليات الإنتاج لتحويل المواد الخام إلى سلع وخدمات، وبعبارة أخرى تتم معالجة البيانات وفقاً للإعداد المسبق للبرامج التي قد تحتوي على:

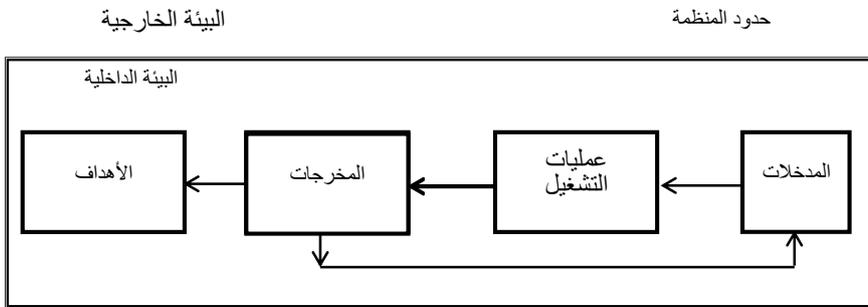
- التصنيفات (classification)
- الفرز (sorting)
- الحسابات (calculating)
- التلخيصات (summarizing)
- تفسيرات (interpreting)
- التحديثات (updating)

3- المخرجات (outputs): هي كافة المعلومات والمنتجات والخدمات التي تنتج عن النظام نتيجة المعالجة ويستفيد منها متخذ القرار (مدير - موظف).

4- التغذية الراجعة: حيث أنه تتطلب عملية التحكم في النظام وجود رقابة على جميع عناصر النظام، ويتم التعبير عنها من خلال التغذية الراجعة، وهي ردود فعل سلبية أو إيجابية على مخرجات النظام، ويمكن أن تكون جودة مخرجات النظام ممكنة من خلال مقارنة

المخرجات بمعايير محددة مسبقاً للأداء، ثم تغذية النظام بنتائج هذه المعايير المقارنة، والهدف من عملية التغذية الراجعة هو الحفاظ على مستوى أداء النظام ومعالجة الانحرافات، مما يساهم في وصول النظام إلى حالة من الاتزان (Effy, 2008).

5-الأهداف: ينتج عن وجود نظام المعلومات دعم اتخاذ القرار والممارسات الإدارية، وهو ما ينعكس في مؤشرات الربحية والإنتاجية ونظام المعلومات الإدارية، وإن كان يساهم في تحسين فاعلية القرارات، إلا أنه لم يكن كافياً، حيث أن لابد المرونة في الاستجابة للاحتياجات المختلفة للمستفيدين من هذا النظام، ويتم توجيهه نحو تشغيل البيانات وليس احتياجات أفراد معينين، ومع ظهور الحاسبات الشخصية الصغيرة وأدوات العرض والبرامج المختلفة وتحسين قواعد البيانات، مهّد كل هذا الطريق لظهور أنظمة دعم القرار لتلبية احتياجات الإدارة العليا.



شكل 2-1 "عناصر نظم المعلومات" (جمال، 2019)

### 2-1-1-3: خصائص نظم المعلومات

أشار العديد من الباحثين إلى وجود خصائص لنظم المعلومات وتشمل:

1- هدف النظام: يجب أن يكون لكل نظام في الكون هدف يسعى إلى تحقيقه، وإلا فلا مبرر لوجوده، وبعد تحديد الهدف العام للنظام يمكننا تحديد الأهداف الفرعية لكل مكون من مكونات النظام التي يجب أن تعمل معًا وبتناغم تام، بحيث يحقق كل عنصر هدفه الذي يساهم في تحقيق الهدف العام للنظام. على سبيل المثال، الفنادق لديها هدف عام وهو إنتاج السلع وتقديم الخدمات، ولكل قسم في الفندق هدف فرعي مثل قسم الإنتاج والتسويق والموارد البشرية، حيث يكون مجموع أهداف هذه الأقسام مساوياً للهدف العام للفندق (Nanette, 2018).

2- الشمولية: النظام ككل ليس مجرد مجموع أجزائه وعناصره، حيث أن في الواقع هو نتاج تفاعل الأجزاء والمكونات والأجزاء، وينتج عنه نظام يعتمد على التفاعل والتكامل المتبادل لمكوناته أو عناصره أو أنظمتها الفرعية أيضاً، كما يجب أن يُنظر إلى كل نظام فرعي كجزء من الكل، أي التأكيد على الرؤية العامة وتجنب العرض الجزئي في علاقة أجزاء النظام بالنظام الكلي (جمال، 2019).

3- مستويات النظام: كل نظام في الكون يحتوي على عدد من الأنظمة الفرعية التي يمثل مجموعها النظام الكلي العام لأغراض الدراسة والتحليل، ويفضل تحديد النظام العام ومن ثم تحديد الأنظمة الفرعية بداخله، وتكون مخرجات كل نظام فرعي مدخلات لنظام فرعي آخر، تماماً مثل نقل مخرجات أي نظام فرعي يصبح مدخلات لنظام فرعي آخر، ويحدث عبر حدود كل نظام فرعي فعلى سبيل المثال مخرجات قسم الإنتاج هي السلع والخدمات التي هي مدخلات لقسم التسويق لغرض بيع هذه السلع (أكرم، 2019).

4- التكيف: يقصد به قدرة النظام على الاستجابة لتغيرات البيئة الخارجية، وتتميز الأنظمة المفتوحة وشبه المفتوحة بقدرتها على الاستجابة لتغيرات البيئة الخارجية، وتعتبر الأنظمة شبه المفتوحة أكثر قدرة على التكيف والوصول إلى حالة توازن من خلال علاقتها بالبيئة الخارجية؛ بسبب

قدرتها على التحكم في متغيرات البيئة الخارجية من خلال عملية التغذية الراجعة والتحكم (أكرم، 2019).

5- حدود النظام: الأنظمة لها حدود تخيلية أو افتراضية أو تنظيمية، لكنها ليست مادية في معظم الحالات، وتصل النظام عن بيئته الخارجية، والنظام عن الأنظمة الأخرى التي تعمل في نفس البيئة (أحمد، 2019).

## 2-1-1-4: البيانات والمعلومات والمعرفة

أشار أكرم (2019) إلى أن مفهوم البيانات والمعلومات والمعرفة كالتالي:

1- البيانات: هي مواد خام وحقائق أولية لا تكون لها قيمة في شكلها الأولي ما لم يتم تحويلها وتغييرها إلى معلومات واضحة ومفهومة ومفيدة، أو هي مجموعة من الحقائق والملاحظات التي قد تكون أرقامًا أو كلمات أو رموزًا أو أحرفًا، ومن الأمثلة على ذلك كميات الإنتاج وحجم المبيعات وأسماء الطلاب وأرقام الطلاب، ويمكن جمعها عن طريق الملاحظة أو الملاحظة وتخزينها بطريقة معينة ويمكنها التعبير عن الحقائق الحالية أو التاريخية أو المستقبلية.

2- المعلومات: هي مجموعة من البيانات المنظمة والمنسقة، أو البيانات التي تمت معالجتها ثم تطبيقها وتحليلها وتنظيمها وتلخيصها بطريقة تسمح باستخدامها والاستفادة منها، حيث تصبح ذات مغزى لمستخدميه، ومثال على ذلك هو المعلومات حول مبيعات الفنادق موزعة حسب السنوات ومعدلات الربح والتكاليف.

3- المعرفة: هي المعلومات التي تم تنظيمها ومعالجتها لتحويلها إلى تجربة أو معرفة مبتكرة لا تعرف عنها شيئًا من قبل، أو التي تصف شيئًا يوسع أو يعدل معرفتنا السابقة، أو هو النتيجة النهائية

لاستخدام المعلومات من قبل صانعي القرار والمستخدمين الذين يحولون المعلومات إلى معرفة وعمل مثمر يخدمهم ويخدم مجتمعهم، وينتج منتجاً لأول مرة أو يخترع طريقة جديدة في التسويق أو الإنتاج يتم التعبير عنها في المعرفة.

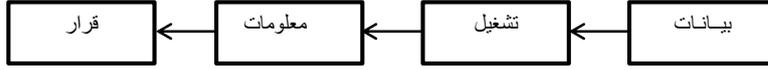
والشكل (2-2) يوضح الفرق بين البيانات والمعلومات والمعرفة:



شكل 2-2 "الفرق بين البيانات والمعلومات والمعرفة" (Mason, 2018)

## 2-1-1-5: صنع القرار ونوع المشاكل وأنظمة المعلومات

من أجل إيضاح نظم المعلومات المقامة على الحاسب الآلي في مجال اتخاذ القرار، فإنه من الضروري أولاً توضيح مراحل عملية اتخاذ القرار وأنواع المشاكل التي يتم اتخاذ القرار بشأنها، فمن الممكن التفريق بين البيانات والمعلومات على أساس أن الأول يشير إلى الحقائق أو المواد الخام لإنتاج المعلومات المطلوبة، أما المعلومات فهي نتيجة تشغيل البيانات التي تصف الأحداث المختلفة في المنظمة، بحيث تصبح ذات أهمية وقيمة معينة للمستفيدين وبما يتوافق مع احتياجاتهم والاستفادة المتوقعة منها، ولعل العلاقة بين البيانات والمعلومات يمكن توضيحها بالشكل (2-3) كالتالي:



شكل 2-3 "العلاقة بين البيانات والمعلومات" (سليم، 2019)

وتتميز المعلومات بمجموعة من الخصائص ، وأبرزها ما يلي: (Mason, 2018)

- الثقة: تعني أن المعلومات تم إنتاجها من بيانات صحيحة ومن مصادر موثوقة وحديثة (ليست قديمة).
- الشمولية: بمعنى أنها تشمل جميع الجوانب التي تهتم الإدارة عند استخدامها في المواقف التي تواجهها.
- التوقيت المناسب: أي أن المعلومات تعود إلى المستفيد وقت الحاجة وإلا تفقد قيمتها.
- اقتصاديات المعلومات: أي التوازن بين تكلفة الحصول على المعلومات والفوائد التي تعود عليها.

## 2-1-1-6: مفهوم نظم المعلومات الإدارية

يعرّف نظام المعلومات الإدارية بأنه مجموعة من العناصر المتداخلة أو المتفاعلة التي تعمل على وظائفها مثل أنواع البيانات والمعلومات، والعمل على معالجتها وتخزينها وبتثها وتوزيعها على المستفيدين (مديرين- موظفين)؛ بهدف دعم عملية صنع القرار وتأمين السيطرة على المنظم، ويقوم نظام المعلومات بتحليل المشكلات وتحديد البدائل المناسبة لحلها، كما يوفر قاعدة بيانات للأنشطة المنظمة والبيئة المحيطة لدعم متخذي القرار (مدراء - موظفون)، ولا يشترط أن يكون نظام المعلومات

محوسبًا فيمكن أن يكون يدويًا في جميع عملياته (الإدخال والمعالجة والمخرجات)، حيث يستغرق وقتًا وجهدًا وأحيانًا يكون أقل دقة، لذلك نشأت الحاجة إلى أنظمة محوسبة (Mason, 2018).  
كما يُعرف سليم (2019) نظام المعلومات بأنه مجموعة من العناصر البشرية والميكانيكية التي تعمل معًا؛ لجمع ومعالجة وتحليل وتصنيف البيانات وفقًا للقواعد والإجراءات المقننة، لأغراض محددة من أجل إتاحتها لصانعي القرار في شكل معلومات مناسبة.

## 2-1-1-7: أهمية نظم المعلومات الإدارية

توفر أنظمة المعلومات الإدارية العديد من الفوائد لمتخذي القرار، وتساعد موظفي المنظمة على أداء وظائفهم، ومن بين أهم الفوائد التي يمكن أن توفرها أنظمة المعلومات الإدارية ما يلي (أكرم، 2019):

- 1- توفير المعلومات للمستويات الإدارية المختلفة لمساعدتها في اتخاذ القرار.
- 2- توفير المعلومات لجميع الموظفين لمساعدتهم في أداء أعمالهم الوظيفية.
- 3- المساعدة في تقييم أنشطة المنظمة والقيام بعملية الرقابة.
- 4- مساعدة المديرين على التنبؤ بمستقبل جميع أنشطة المنظم.
- 5- تحديد قنوات الاتصال بين الوحدات الإدارية المختلفة لتسهيل عملية استرجاع البيانات.
- 6- حفظ البيانات لغرض إتاحتها لمستخدميها عند الحاجة.
- 7- أنظمة برمجية محددة مسبقًا.

## 2-1-1-8: مداخل نظم المعلومات الإدارية وتقنياتها

في عصر العولمة والإنترنت أصبحت المؤسسات تعمل في سوق عالمية آخذة في الاتساع، ولا حدود جغرافية للمنافسة. لقد توصل علماء النظم إلى عولمة العمل الجماعي من خلال الإنترنت العالمي البيني، وبالتالي فإن التحدي الحقيقي الذي يواجه المنظمة الحديثة أصبح كيفية استخدام تقنيات المعلومات لتحقيق الفعالية في أداء أنشطتها من ناحية، والتمتع بميزة تنافسية من ناحية أخرى، مما يمكنها من الاستمرار والعمل في ظل ظروف عدم اليقين ومتغيرات العولمة.

وعلى النقيض من تطوير الوقت لدعم المعلومات، تحدث آخرون بشكل أكثر تحديداً عن تعدد الأدوار التي تلعبها أنظمة المعلومات في المنظمة، وهي ظاهرة تسمى الأدوار الموسعة لأنظمة المعلومات، والدور يقتصر بشكل عام على مجموعة من التوقعات حول سلوك معين.

ونظراً لأن دراسة نظم المعلومات بشكل عام تلامس مجالات متعددة من المعرفة، فمن الصعب الاعتماد على نهج واحد أو منظور واحد لفهم نظم المعلومات التنظيمية، ويمكن التمييز بين مقاربتين رئيسيتين لدراسة نظم المعلومات وهما: المنهج الفني والنهج السلوكي، وإن كان البعض يضيف منهجاً ثالث وهو النهج الاجتماعي التقني، وسنعرضه في المطلب القادم.

## 2-1-1-9: مداخل نظم المعلومات:

### 1- المدخل التقني:

ظهر هذا الإدخال في بداية دراسة نظم المعلومات، حيث تركز الاهتمام في ذلك الوقت على المفاهيم التقنية، والتي كانت تهدف بشكل أساسي إلى الاستفادة من المعرفة المحققة في علوم الكمبيوتر

والعلوم الإدارية وبحوث العمليات، والتي تم توظيفها في بناء نماذج موثوقة في صنع القرار وحل المشكلات التي تواجه المؤسسة (ابراهيم، 2018).

## 2- المدخل السلوكي:

نظرا لظهور بعض المشكلات السلوكية الناتجة عن استخدام نظم المعلومات في مؤسسات الأعمال، فقد كان من الصعب الاعتماد على المنهج الفني في تفسيرها أو تحليلها، الأمر الذي لفت الانتباه إلى ضرورة الاهتمام بدراسة النظم من خلال وجهة نظر سلوكية، وكان علماء الاجتماع مهتمين بدراسة الاستخدام الجماعي لنظم المعلومات والتأثيرات التنظيمية المختلفة الناشئة عن هذا الاستخدام، بينما اهتم علماء السياسة بآثار استخدام المعلومات في مجال السياسة والنكاه، واهتم علماء النفس مع دراسة استجابات وردود فعل ومواقف الأفراد تجاه التعامل مع نظم المعلومات (حسين، 2018).

## 3- المدخل الاجتماعي التقني:

يتعلق هذا المدخل بدراسة وفهم نظم المعلومات من خلال البعد الاجتماعي والبعد التقني معا، لإن دراسة نظم المعلومات على الرغم من أنها تتطلب الاهتمام بالتطور التقني المتلاحق في أجهزة الكمبيوتر والشبكات والوسائط وكل ما يتعلق بتقنيات المعلومات، فإنها تتطلب أيضاً الاهتمام بالجوانب السلوكية والنفسية للأفراد الذين يتعاملون مع تلك الأنظمة، وتتطور المعلوماتية وفقاً للاحتياجات البشرية والتنظيمية، وليس بمعزل عنها، وهذا يوضح ضرورة مطابقة احتياجات ومتطلبات المنظمة مع متطلبات نظام المعلومات، للوصول إلى الرؤية النهائية لكل منهما (مبارك، 2010).

بناءً على ما سبق، يمكن القول أن أنظمة المعلومات هي مجموعة مترابطة تجمع وتخزن (نشاط التشغيل) وتنتشر المعلومات (نشاط المخرجات) وتستقبل المعلومات إليها (التغذية الراجعة)، لأغراض

دعم اتخاذ القرار وتحقيق السيطرة، أو أنها مجموعة من مكونات المؤسسة لجمع البيانات ونشرها وفرزها وتشغيلها من أجل توفير المعلومات لمجالات العمل.

وهذا يعني أن نظم المعلومات تحتوي على جانبين رئيسيين: الأول يركز على الجانب المتعلق بأنشطة النظام، والثاني يركز على مكونات نظام المعلومات، باعتبار أن نظم المعلومات هي مجموعة من الأفراد والبيانات والإجراءات التي تعمل معاً لتحقيق هدف مشترك يتمثل في توفير المعلومات للإدارة، وبالتالي من الممكن الجمع بين الاهتمام بمكونات نظام المعلومات والأنشطة التي يؤديها. على سبيل المثال، عرّف البعض نظام المعلومات على أنه مجموعة من الأفراد والإجراءات والبيانات التي تجمع وتشغل وتنتشر المعلومات داخل المنظمة، وتعد أجهزة الكمبيوتر جزءاً من تعريفها لأنظمة المعلومات، وهو ما يُعرف حالياً باسم أنظمة المعلومات القائمة على الكمبيوتر (CBIS)، نظراً لأن أنظمة المعلومات المعاصرة تعتمد على وجود هذه الحواسيب بين عناصرها الأساسية، وبالتالي فإن مصطلح أنظمة المعلومات له تصبح مرادفاً لأنظمة المعلومات القائمة على الحسابات (عبدالجواد، 2014).

بناءً على ما سبق، فإنه يمكن القول أن أنظمة المعلومات تركز على ترتيب الأفراد والأنشطة والبيانات وتقنيات المعلومات (تكنولوجيا المعلومات، الأجهزة والبرامج، وشبكات الكمبيوتر) التي تعمل بشكل متكامل من أجل دعم وتحسين العمليات اليومية لمختلف الشركات، ومساعدة الإدارة في حل المشكلات وتوفير المعلومات اللازمة لعملية اتخاذ القرار.

ويؤكد مبارك (2010) أن نظام المعلومات التنظيمية عبارة عن مجموعة مترابطة من مكونات

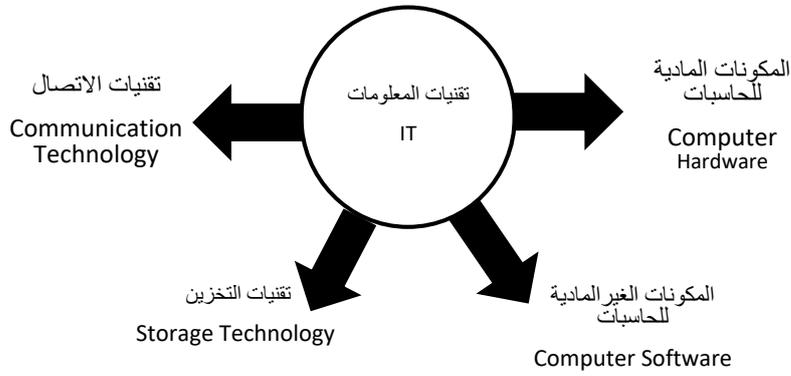
العناصر التالية:

1. الأجهزة والبرامج غير المادية والأفراد وقواعد البيانات والاتصالات، والتي تستخدمها المؤسسات

بطريقة متكاملة لجمع البيانات وتخزينها ثم تحويلها إلى معلومات قابلة للاستخدام تفيد عملية

صنع القرار.

وليس هناك شك في أن التكنولوجيا بشكل عام تشير إلى المعرفة والأساليب والوسائل المستخدمة لتحويل المدخلات إلى مخرجات للمنتجات. أما بالنسبة لتقنيات المعلومات، فقد أشار إليها عدد من العلماء على أنها التطبيقات العادية والمتاحة للمعرفة التقنية المتعلقة بالمعلومات، والتي تشمل كل ما يتعلق بالمكونات المادية وغير المادية لأجهزة الحاسوب التالية، وشبكات الاتصال، وقواعد البيانات.



شكل 2-4 "مكونات تقنيات المعلومات" (مبارك، 2010)

ويتضح من الشكل (2-4) أنه تقنية المعلومات التنظيمية تشير إلى الأدوات والأساليب والمعرفة

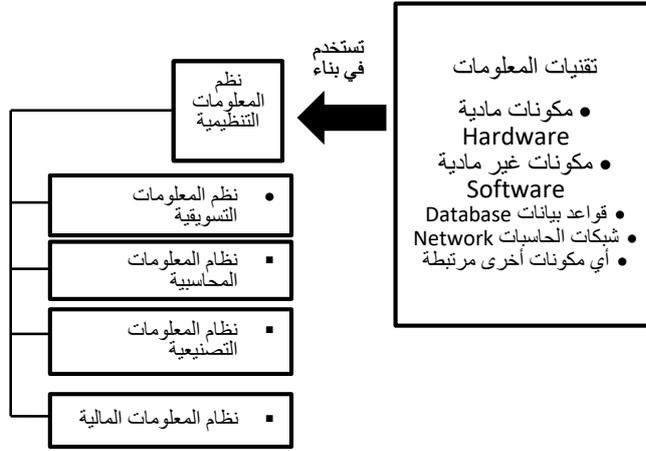
المستخدمة لإنتاج معلومات لمنظمة ما.

2. تقنيات المعلومات هي الأدوات والوسائل التي تستخدم في بناء نظم المعلومات وإنتاج

المعلومات، وأنظمة المعلومات التي يتم بناؤها حاليًا باستخدام هذه التقنيات هي أنظمة معلومات

تعتمد على أجهزة الكمبيوتر تشمل تقنيات المعلومات المكونات المادية وغير الملموسة وقواعد

البيانات وشبكات الاتصال بين أجهزة الكمبيوتر كما بالشكل (2-5):



شكل 2-5 "العلاقة بين تقنيات المعلومات وأنظمة المعلومات" (مبارك، 2010)

## 2-1-1-10: مبررات الاستعانة بنظم المعلومات في سلطنة عُمان:

يواجه العالم حاليًا مجموعة من المتغيرات التي زادت الحاجة إلى نظام معلومات إداري

جيد، من أهمها ما يلي:

1- العولمة: هي نظام عالمي جديد يقوم على الابتكار العلمي، والتطور التقني والتكنولوجي، وثورة الاتصالات، بحيث تختفي الحدود بين شعوب العالم ويصبح العالم قرية عالمية صغيرة، ومصطلح العولمة من المصطلحات الغامضة التي لم يتم تعريفها بدقة على الرغم من الدراسات والبحوث وحتى الكتب التي تناولتها، فالعولمة هي الانفتاح على العالم وهي النشاط الذي يتدفق ثقافيًا واقتصاديًا وسياسيًا وتقنيًا، حيث يتعامل الناس مع عالم لا تقيده حدود جغرافية وسياسية، لذلك هناك رأس مال يتحرك دون قيود، وهناك معلومات تتحرك بلا حواجز في عالم العولمة،

فتداخلت الثقافات، وتقاربت الأسواق وترايبت، وأصبحت الدول وكأنها بلا حدود (عيسوي، 2010).

وفرضت ظاهرة العولمة نفسها على دول العالم كافة كواقع يجب التعامل معه، كما وتؤكد هذه الظاهرة ظهور الشركات متعددة الجنسيات، وهذا التوسع العالمي يرجع إلى التطورات التي حدثت في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ لذلك فإن مواكبة متطلبات العولمة تتطلب وجود أنظمة مقابلة للمعلومات الإدارية (سليم، 2019).

2- زيادة حدة المنافسة: تفرعت هذه المنافسة في ضوء وسائل الاتصال السريعة ولم تعد مقتصرة على المنافسة المحلية، بل أصبحت عالمية وبالتالي يجب أن تكون أنظمة المعلومات متوفرة حول المنافسين (الأهداف، الاستراتيجيات، نقاط القوة والضعف، وما إلى ذلك) من أجل التمكن من تحملها.

3- التطور التقني الهائل: يوفر هذا التطور كمية هائلة من البيانات والمعلومات لصانع القرار، وبالتالي يجب أن يكون لدى صانع القرار القدرة على مواكبة واستخدام هذه التكنولوجيا، وبالتالي سرعة استخدام المعلومات في اتخاذ القرارات، القضية لم يعد توافر المعلومات أو عدم توفرها، ولكن الأهم هو السرعة في استغلالها.

4- ظهور طرق جديدة في اتخاذ القرار: لقد تطورت وسائل اتخاذ القرار بشكل كبير، وظهر علم العمليات البحثية، والذي قدم العديد من طرق المساعدة في اتخاذ القرارات في مختلف مجالات الإدارة مثل طريقة البرمجة، تحليل الشبكات والمحاكاة نظرية الصفوف والمباريات، وبالتالي هناك حاجة إلى نظام معلومات يمكن من خلاله تغذية نماذج القرار بالبيانات المطلوبة.

5- الاتجاه المتزايد نحو اقتصاديات الخدمة: تتجه معظم البلدان نحو اقتصاد موجه نحو الخدمات، وتلعب أنظمة المعلومات الإدارية دورًا مهمًا هنا لأنها توفر المعلومات التي تُستخدم لتقديم خدمة أفضل للعملاء، والاستجابة لقوى السوق، واكتساب ميزة تنافسية. مميزات.

6- الاتجاه نحو اللامركزية: والتي تهدف إلى زيادة فاعلية وسرعة القرارات المتخذة في المؤسسة، وتمكن نظم المعلومات الإدارية من التنسيق بين مستويات اتخاذ القرار المختلفة في المؤسسة، وبالتالي خدمة عملاء أسرع وأفضل (ابراهيم، 2018).

## 2-1-1-11: المنظومة المعلوماتية في دائرة الثروة الزراعية والسمكية وموارد

### المياه بشناص

تعتبر دائرة الثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه بشناص جهة مخصصة لخدمة قطاعات الزراعة والثروة الحيوانية والثروة السمكية في سلطنة عمان، وتهدف إلى تطوير هذين القطاعين، وتشجيع زيادة الإنتاج الزراعي والحيواني والسمكي، وتوفير الحد الأدنى من الأمن الغذائي من خلال تطبيق مختلف المشاريع والتقنيات، من أجل تحسين الجودة التي تساهم في استدامة الأمن الغذائي في السلطنة، وللدائرة اختصاصات عديدة من أهمها (وزارة الثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه، 2020):

- وضع سياسات وخطط وبرامج تنمية واستغلال الثروة المائية والزراعية والحيوانية وتنفيذها ومتابعتها وتقييمها؛ لضمان استدامتها واستدامة الموارد المرتبطة بها وزيادة مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي.

- إعداد مشروعات القوانين والمراسيم الملكية وإصدار اللوائح والقرارات الوزارية المتعلقة بإدارة واستغلال الثروة الزراعية والحيوانية والثروة السمكية والرعية والخدمات المرتبطة بها؛ لتنميتها وحفظها واستغلالها بالشكل المناسب بالتنسيق مع الجهات المختصة.
- تطوير الاستثمار في المجالات الزراعية والحيوانية والسمكية والخدمات المرتبطة بها بالتنسيق مع الجهات المعنية، وتشجيع القطاع الخاص على إقامة المشاريع التي تساهم في التنمية الزراعية والحيوانية والسمكية.
- العمل على تطوير الإدارة الميدانية لمياه الري، ووضع الخطط والبرامج لزيادة كفاءة استخدامها وإعادتها، وتطوير الأراضي الزراعية وحمايتها من التصحر والتعرية، والعمل على استدامة خصوبتها.
- حماية الثروة الزراعية والحيوانية من الآفات والأمراض، وحماية هذه الثروات والموارد المرتبطة بها من سوء الاستخدام والنضوب والتصحر.
- حماية الثروة المائية الحية من سوء الاستخدام والنضوب، بما في ذلك تحديد الوسائل والمعدات والأجهزة المسموح باستخدامها في أغراض الصيد.
- تطوير وتشجيع وتنمية الاستزراع السمكي، وتوفير التسهيلات اللازمة لضمان استدامته.
- إدارة وتنظيم التسويق الزراعي والسمكي وأسواق الأسماك وتطويرها، ووضع اللوائح المنظمة لها بالتنسيق مع الجهات المختصة.
- إنشاء وتطوير وإدارة موانئ الصيد البحري، وتقديم الخدمات لضمان حسن استغلالها.
- العمل على تنمية العلاقات في مجال الزراعة والثروة المائية الحية والحيوانية بين السلطنة والدول الأخرى، وتفعيل مجالات التعاون مع الهيئات والمنظمات والمؤسسات المتخصصة

، والمشاركة في المؤتمرات الإقليمية والدولية، وتمثيل السلطنة في المفاوضات والاتفاقيات ذات الصلة لاختصاصات الدائرة.

- العمل على تنمية الموارد البشرية بالدائرة لتحقيق أهدافها بفعالية.

## 2-1-1-12: تطبيقات المنظومة المعلوماتية في دائرة الثروة الزراعية والسمكية

### موارد المياه:

النظام هو مجموعة من المكونات (الأشخاص والأشياء والأفكار) التي تعمل في تناسق لتحقيق هدف أو أهداف مشتركة، ومن ثم سبق تعريف نظام المعلومات على أنه مجموعة من المكونات المحددة، ولا يعتبر هذا النظام نظام معلومات إدارية إلا إذا كان يهدف إلى خدمة جانب واحد على الأقل من العملية الإدارية (التخطيط والتوجيه والتنظيم والرقابة)، ووسائل الإعلام بما في ذلك الصحافة والإذاعة والتلفزيون هي أنظمة معلومات مصممة لتزويد الأفراد بالأخبار التعليمية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو غيرها من المعلومات، بينما تم تصميم أنظمة المعلومات الإدارية في المؤسسات بهدف تزويد المديرين بالمعلومات اللازمة لدعم عمليات المنشأة أو وظائف الإدارة أو اتخاذ القرار، وهناك أربعة أنظمة (وزارة الثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه، 2020):

### 1- نظام إدارة الأعمال (Microsoft Dynamics GP 2020):

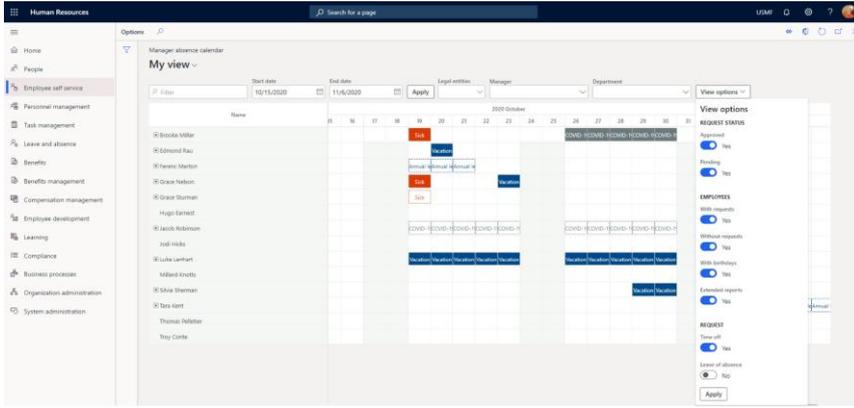
هو نظام اداري متكامل في مديرية الزراعة والوزارة ويهدف الى أتممه الأعمال الإدارية.

- وظائفه:

1. حساب رواتب الموظفين والعاملين بالمديرية
2. المساعدة بأعمال ادارة المستودعات من جرد وصرف وإرجاع واستبدال البضائع

3. حساب المدفوعات

4. تسهيل طلبات البيع والشراء



شكل 2-6 "نظام إدارة الأعمال" (وزارة الثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه، 2020)

## 2- نظام الحضور والانصراف (Matrix cosec):

هو نظام لتتبع الحضور والانصراف للعاملين بحيث يتم احتساب مدة تأخير العاملين وحصرها

واصدار تقارير بذلك للمديرية

- وظائفه:

1- اصدار تقارير متعددة بالتزام العامل بالدوام الرسمي .

2- احتساب ساعات العمل

3- تسجيل العاملين بالرقم الوظيفي مع البصمة او البطاقة الالكترونية

سجلات الحضور والانصراف « إضافة سجلات الحضور والانصراف »							
عرض		تاريخ		سجلات		تاريخ	
10 4							
م	مسلسل	اسم الموظف	نوع الحركة	التاريخ	الوقت	رخص المسير	قبل / بعد
1			حضور	2013-06-01	10:22	10:00	متأخر
2			انصراف	2013-06-01	20:00	10:00	متأخر
3			حضور متأخر	2013-06-02	10:31	10:00	متأخر
4			انصراف متأخر	2013-06-02	21:09	10:00	متأخر
5			حضور	2013-06-03	10:30	10:00	متأخر
6			انصراف متأخر	2013-06-03	21:34	10:00	متأخر
7			حضور	2013-06-04	10:27	10:00	متأخر
8			انصراف متأخر	2013-06-04	21:26	10:00	متأخر
9			حضور متأخر	2013-06-05	10:33	10:00	متأخر
10			انصراف متأخر	2013-06-05	21:13	10:00	متأخر

شكل 2-7 "نظام الحضور والانصراف" (وزارة الثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه، 2020)

### 3- نظم تحليل أداء العاملين (Performance analysis):

هو نظام يعمل على تحليل أداء الموظفين والعمال بالمديرية واعطاء تقارير احصائية للمدير بشكل أرقام ورسوم بيانية وتقارير.

- هدفه الرئيسي: إعطاء للمديرين صورة واضحة عن أداء العاملين ومؤشرات الايجابية ومؤشرات التندي من أجل التقويم
- وظائفه: اصدار التقارير المساعدة للمديرين عن الأداء الوظيفي

### 4- نظام الارشيف الالكتروني (Bytasy):

هو نظام الأرشيف الإلكتروني يوفر نظم أرشفة مناسبة للوزارة والمديرية في مجال حفظ الوثائق والمستندات لدعم الاسترجاع السهل والسريع للمستندات مع حفظ المستندات الاصلية من التلف

نتيجة تداولها بشكل مستمر، مع امكانية طباعة صور من المستندات عند الطلب. بالاضافة إلي الحفاظ علي سرية هذه المستندات من خلال صلاحيات المستخدمين ومسئولياتهم.

- وظائفه:

1- حفظ الملفات والوثائق في مسارات خارجية او في قاعدة البيانات نفسها.

2- تهيئة النظام لعملية الأرشفة (بشكل شجرة) بما يتناسب عمل المديرية

3- امكانية اضافة حقول اضافية للوثائق في قوالب مستقلة بحسب متطلبات الوثائق

ونوعيتها.

4- امكانية تتبع حركة الوثيقة وتسجيل العمليات التي اجريت عليها من نقل/ نسخ/ حذف/

استرجاع/ استخراج/ طباعة وبتفاصيل دقيقة جدا.

## 2-1-2: بيئة العمل

هناك اهتمام متزايد من المؤسسات في الوقت الحالي بموضوع البيئة التي يقوم فيها العمال أو الموظفين بأداء مهمتهم الموكلة اليهم، وأخذت هذه المؤسسات تدرك فهم بيئة العمل والذي أصبح الأسلوب الأمثل للتعرف إلى المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري، ودوافعه وأدائه والوسيلة الرئيسية لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة والإنتاجية، من خلال تلبية حاجات العاملين النفسية والاجتماعية والمادية.

ولذلك تفهم بيئة عمل المنظمات التي تتصف عادة بالتغير السريع في ظل سعي هذه المؤسسات لمواكبة التطور، يستلزم تطبيق مبادئ الإدارة الحديث وتجنب المركزية، وتفويض السلطات والمشاركة في صنع القرارات والسرعة في اتخاذها، والتوجه نحو التخصص في العمل، وصولاً به

إلى الغترافية والابداع الوظيفي الذي يمكن معه تحقيق أهداف المؤسسة واستمراريتها وتطورها (فهد، 2011).

وبينة العمل (Work Environment) هي الموقع الذي يتم استخدامه لأداء مهمة معينة حتى اكتمالها، وتشمل بيئة العمل الموقع الجغرافي والمناطق المحيطة بالعمل، مثل موقع المكاتب أو المنشأة المبنى، وقد يشتمل أيضًا على مكونات أخرى مثل مستوى الضوضاء، وميزات إضافية خاصة في العمل، يتم تعريف بيئة العمل على أنها المكان الذي يستخدمه الأشخاص للعمل، مثل مؤسسة أو مصنع أو مكتب (مبارك، 2010).

## 2-1-2: مفهوم بيئة العمل وانواعها

إن مفهوم البيئة (environment) خضع للكثير من التطورات سواء على صعيد المكونات أو الأبعاد من جانب، وكذلك تعقد هذه الأبعاد والمكونات وزيادة تفاعلها وظهور مكونات أخرى أفرزتها طبيعة التطور التقني والسياسي والمعلوماتي والمعرفي من جانب آخر، فالمنظور العام لمفهوم البيئة يُعطي إنطباعاً بشمول المكونات والأبعاد الداخلية للمنظمة، إضافة إلى المكونات والأبعاد الخارجية التي تحيط بها وهكذا، فإن بيئة العمل تمثل مجموعة العوامل والأبعاد والمكونات التي تؤثر في الممارسات الإدارية والتنظيمية والاستراتيجية، وتتطلب من الإدارة فهماً لطبيعة هذه البيئة وتفاعلاتها وطبيعة العلاقة بينهما، بحيث يستطيع إيجاد أفضل صيغ التعامل معها، وبشكل متوازن وحركي ويعطي للمنظمة قدرات متجددة باستمرار وإمكانية الحصول على أفضل النتائج المرغوبة من جراء هذا الفهم. أما التحليل البيئي فيكمن في العمليات التي يطور بواسطتها المدبريون

الاستراتيجيون فهما للبيئات التنظيمية الداخلية منها والخارجية؛ من خلال فهم العوامل التي يمكن أن تؤثر على الأداء والأعمال في المنظمة في الحاضر والمستقبل.

ويستند تحليل البيئة على تحليل مكونات البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة للوصول إلى نقاط القوة والضعف في بيئتها الخارجية، فالتحليل عبارة عن مجموعة من الوسائل التي تستخدمها الإدارة في تحديد مدى التغيير في البيئة الخارجية وتحديد الميزة التنافسية أو الكفاءة المميزة للمنظمة في السيطرة على بيئتها الداخلية، بحيث يسهم ذلك في زيادة قدرة الإدارة العليا على تحديد مدى أهدافها ومركزها الإستراتيجي (ابو طالب، 2019).

## 2-2-1-2: مفهوم بيئة العمل

بيئة العمل (Work Environment) هي الموقع الذي يتم استخدامه لأداء مهمة معينة حتى اكتمالها، وتشمل بيئة العمل الموقع الجغرافي، والمناطق المحيطة بالعمل، مثل موقع المكاتب أو المنشأة المبنى، وقد يشتمل أيضًا على مكونات أخرى مثل مستوى الضوضاء، وميزات إضافية خاصة في العمل، يتم تعريف بيئة العمل على أنها المكان الذي يستخدمه الأشخاص للعمل، مثل مؤسسة أو مصنع أو مكتب (موسى وبوقرينات، 2012).

ويعرفها مبارك (2010) أيضا أنها المكان الذي يؤدي فيه الشخص وظيفته، وتشمل بيئة العمل جميع الظروف الجسدية والنفسية والعناصر التي بدورها يمكن أن تؤثر على مشاعر الموظف وعلاقاته وتعاونه مع زملائه في مكان عمله وكفاءته وصحته.

فبيئة العمل هي نشاط يشمل مجموعة من الأعمال والإجراءات الفنية والإدارية ، ويهتم بدراسة الظروف المناخية والنفسية السائدة في أماكن تنفيذ العمل داخل المنظمات بشكل عام والصناعة بشكل خاص، وتصميم البرامج المتخصصة من أجل السيطرة وإزالة مصادر وأسباب الحوادث والأمراض المحتملة التي يمكن أن تصاب بها الموارد البشرية أثناء أداء عملها، الناتجة عن طبيعة هذه الأعمال، أو من الظروف المناخية والنفسية المحيطة بها، وذلك للعمل على توفير وسائل الحماية؛ لتلافي هذه المخاطر وانعكاساتها السلبية على سلامة وصحة الموارد البشرية في مكان العمل، أو على الأقل التخفيف من هذه الآثار، وخلق بيئة ومناخ عمل بدني ونفسي سليم وصحي، مما يحافظ على هذه الموارد (Business Dictionary, 2017).

## 2-1-2-3: مكونات بيئة العمل

### 1-بيئة العمل المادية:

ويشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة مثل التهوية والإضاءة والنظافة وضغط العمل وأماكن العمل والضوضاء وعدد ساعات العمل وفترات الراحة وغيرها، وهذه الظروف لها انعكاس وتأثير على سلامة وصحة الموارد البشرية في العمل وفعالية أدائها.

### 2-بيئة العمل النفسي والاجتماعي:

ويشمل المناخ الاجتماعي العام وطبيعته، والروابط الاجتماعية، والعلاقات الشاملة السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل ، والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين

مع بعضهم؛ علاقات الرؤساء مع مرؤوسيههم؛ وعلاقات مجلس إدارة المنظمة ببعضها البعض (رحمون، 2014).

## 2-1-2-4: عناصر بيئة العمل

تشتمل بيئة العمل على عنصرين: السلامة والصحة، وتشير السلامة إلى حماية الموارد البشرية من الأذى والأضرار التي تلحق بها من جراء الحوادث المحتملة في مكان العمل، وينتج هذا الضرر على الفور، مثل الكسور بأنواعها، والجروح، والحروق، والاختناق وغيرها.

وتشير الصحة إلى حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية التي من المحتمل أن تصاب بها في مكان العمل، والتي تنتج إما عن المناخ المادي العام أو الفرد أو طبيعة العمل (الوظيفة) نفسها، وهذه الأمراض لا تحدث على الفور بل بمرور الوقت؛ حيث تصاب نتيجة التعرض المستمر لمسبباتها مما يعني أن حدوثها ليس لحظياً بل يحدث بشكل تراكمي (أبو طالب، 2019).

## 2-1-2-5: أنواع بيئة العمل

يهتم علم الإدارة بتقسيم بيئة العمل في المنشآت المختلفة إلى عدة أنواع، ويساعد كل نوع في توضيح طبيعة العلاقة بين هذه الأنواع من البيئات، مما يساهم في تقديم شرح حول جودة العناصر التي يتكون منها كل عمل، وفيما يلي أهم أنواع بيئة العمل (أبو طالب، 2019):

### 1- بيئة العمل العامة:

هي البيئة التي تشمل كافة الأبعاد المحيطة بالمنشأة أو تنظيم العمل، ولها القدرة على التأثير في أنشطتها، ولا داعي لربطها بأي عناصر داخل المنشأة، وأمثلة من هذا النوع لبيئة العمل هي البيئة الطبيعية مثل المناخ والطبيعة، والبيئة الاقتصادية مثل اقتصاديات النظم، والبيئة التكنولوجية مثل التنمية والمعرفة، والبيئة الاجتماعية مثل الطبقات والأدوار الاجتماعية، والبيئة الثقافية مثل التقاليد والعادات؛ لذلك فإن بيئة العمل العامة هي المجال العام الذي تعمل فيه جميع أنواع المنشآت والمؤسسات.

## 2- بيئة العمل الخاصة:

هي البيئة التي تكون فيها المنشأة قائمة بذاتها ولا تشاركها المرافق الأخرى معها، ومن الأمثلة على هذه البيئة النظام الداخلي للمنشأة، وطريقة الإدارة المطبقة والخاصة بها، ويمكن تعريف بيئة العمل الخاصة على أنها جميع الأبعاد والسياسات التعاونية والطبيعية والاجتماعية والمناخية والاقتصادية التي تساهم في التأثير على مؤسسة بشكل مباشر أو على قطاع أعمال فردي (مبارك، 2010).

والعلاقة بين بيئات العمل العامة والخاصة غير واضحة في حدودها وخصائصها بسبب التداخل في تأثيرها وتأثيرها على المنشآت بشكل عام، وبيئة العمل العامة هي الشكل الذي تعمل فيه جميع أنواع المرافق وتسمى للتأثير عليها. أما بالنسبة لبيئة العمل الخاصة، فالمنشأة تقع منفردة وبعبدة عن أي مشاركة من منشأة أخرى، ويمكن التمييز بين كل من بيئتي العمل بناءً على دراسة درجة العلاقة الظاهرة بين المتغيرات الخاصة في العمل وبين البيئة والمرفق؛ أي الترابط بين ما تحصل عليه المنشأة من بيئتها الخاصة وما تقدمه من مخرجات مادية أو خدمية حسب طبيعة عملها .

## 3- بيئة العمل الخارجية:

هي كل الأشياء التي توجد خارج حدود المنشأة، كما أنها تشمل جميع المتغيرات الخارجية التي تؤثر على المنشآت بشكل عام، وتعتمد بيئة العمل الخارجية على عدة عوامل أساسية، وهي العوامل التكنولوجية، والعوامل الاجتماعية، والعوامل الاقتصادية، وتشير كل هذه العوامل إلى الوضع الاقتصادي الحالي والمستقبلي والاتجاهات والقيم في العملاء والموظفين والتقنيات ؛ لا تقع المرافق في منطقة خالية ؛ بل يعتمد على كونك من بين مجموعة من العوامل التي تؤثر فيه وتؤثر فيه.

#### 4- بيئة العمل الداخلية:

هي مجموعة من المجموعات والأنظمة والتشريعات التي تعمل ضمن بيئة المنشأة وتعتمد عليها في عملها، وتساهم هذه البيئة أيضًا في تكوين الانطباع العام المرتبط بجميع أعضاء المنظمة، وتتضمن العديد من المتغيرات، مثل طريقة تعامل المدير مع الموظفين، والفلسفة الخاصة في الإدارة العليا، والأهداف التي تهتم بها المنظمة في تحقيق (الراجحي، 2018).

## 2-1-2-6: أبعاد ومرتكزات بيئة العمل

1- البعد الاقتصادي: يتبين البعد الاقتصادي في المنظمة في جانبين رئيسيين:

- التكلفة: وهي عبارة عن مصاريف مالية تدفعها المنظمة في علاج الأمراض الناتجة عن العمل، وعلاج حوادث وإصابات العمل، ورواتب وأجور المصابين والمرضى خلال فترة علاجهم، وتعويضات العجز الدائم والوفاة، وفقدان إنتاجية وقت العمل بسبب الحوادث والأمراض، ويجب أن يؤدي فقدان القوة العاملة إلى جذب واختيار وتأهيل قوة عاملة بديلة.

- الربحية: التي تؤثر على تكاليف علاج الحوادث والأمراض نتيجة عدم كفاءة إدارة بيئة العمل في رفع التكلفة؛ مما ينعكس بدوره في رفع سعر المنتج الذي تقدمه المنظمة للمستهلك في السوق؛ مما يؤدي إلى خلق إمكانية جعل هذا السعر غير قادر على المنافسة مع المنظمات المنافسة الأخرى، ويهددها بفقدان جزء من حصتها في الأسواق التي تتعامل معها، وهذا يشكل تهديدًا لربحيته وحتى على بقائها بمرور الوقت (مبارك، 2010).

## 2- البعد الانساني: وله جوانب عديدة (رحمون ، 2018):

- من الناحية الاجتماعية: فإن حوادث العمل وأمراضه وما ينتج عنها من أضرار صحية من إعاقات وأمراض مزمنة وحالات وفاة، لها انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية.

- الناحية المعنوية: الذي ينعكس في زيادة معدل حوادث العمل والأمراض على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة بشكل سيء، فهم يشعرون بالخوف الدائم لأنهم يمارسون عملهم في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهددهم وتهدد الصحة والحياة والمستقبل، وهذا هو الشيء الأكثر قيمة لديهم، وفي مثل هذه الظروف سنجد مستوى رضاهم الوظيفي في حالة التراجع المستمر، وإن كانت الأشياء الوظيفية الأخرى جيدة.

- الجانب المعنوي: المتمثل في زيادة ضغط العمل على الموارد البشرية، وقناعتهم بأنهم يعملون في بيئة عمل مليئة بالمخاطر والأمراض وإصابات العمل المتكررة والأمراض الجسدية ، والتي لا شك أن هذه الظروف السلبية ستؤدي إليها، ولها تأثير نفسي غير صحي عليهم تتمثل في أشياء كثيرة كالتوتر والقلق والاكتئاب، وكل هذه الأمور مرتبطة بمستوى

التفكير والوعي في الإنسان، حيث تجعله مشوش الذهن وغير قادر على التركيز والتفكير بشكل صحيح.

- الجانب القانوني والنقابي: حيث تحتل قضية السلامة والصحة في مكان العمل البند الثاني في جدول مفاوضات النقابات مع المنظمات بعد بند الراتب والأجور، وأصبح تحسين علاقات العمل بين الطرفين قائما بشكل أساسي على مطالبة النقابة بتزويد المنظمات ببيئة عمل صحية وسليمة يسود فيها جو من الأمان والهدوء في ممارسة العمل، ومن أجل تعزيز هذا الموقع، فإن معظم الحكومات بدأت في البلدان سن قوانين وتشريعات تلتزم من خلالها المنظمات بتوفير السلامة والصحة في أماكن عملها، ويتم مقاضاتهم الآن في المحاكم المختصة بسبب أي انتهاك لهذه القوانين والتشريعات.

- وتعتمد بيئة العمل الناجحة التي تشكل مجموعة من العلاقات المهنية والوظيفية بين عدة أفراد على أبعاد أساسية، وهي (الراجحي، 2018):

- المصادقية: وهي مقياس لمدى رؤية الموظفين لأمانة الإدارة من حيث الثقة والإقناع؛ من خلال تقييم تصور الموظفين عند التواصل مع الإدارة يتم تنفيذه، ويتضمن تحقيق التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين عدة أبعاد أهمها: أن يعرف الموظفون جميع العوامل التي تؤثر على نجاح المنشأة، وأن يكون الموظفون قادرين على فهم أهميتهم في المنظمة ورؤيتها تجاه أهدافها.

- الاحترام: تحديد مدى احترام الإدارة لجميع الموظفين، وذلك من خلال تقييم المستويات الخاصة للدعم والرعاية والتعاون التي يحصل عليها الموظفون أثناء تعاملهم مع الإدارة، ويشمل الدعم أيضًا توفير الموارد وفرص التدريب وتقدير الإنجازات الوظيفية.

- العدل: هو مدى إدراك الموظفين للعدالة، والذي يرتبط بسياسات وإجراءات الإدارة من خلال تقييم الإنصاف والحياد والمساواة في بيئة العمل على أساس تحقيق التوازن في التعامل مع جميع الموظفين، وخاصة في مجال المكافآت.
- الفخر: هو الشعور بالفخر لدى جميع الموظفين في أداء عملهم، وذلك من خلال تقييم مشاعر كل موظف تجاه وظيفته ومجموعة العمل أو الفريق الذي يعمل معه وبيئة العمل المرتبطة بالمنشأة.
- الزمالة: هي شعور جميع العاملين بالزمالة مع زملائهم في بيئة العمل، وذلك من خلال تقييم مدى الإلمام وطبيعة المجتمع الخاص في مكان العمل داخل المنشأة.

## 7-2-1-2: مرتكزات بيئة العمل

### 1- تصميم بيئة عمل مستقبلية صحية ونظام عمل آمن:

- يعتمد هذا التصميم على دراسة مخاطر العمل المستقبلية والاستعداد لتلافيها وجعل بيئة العمل صحية وأمنة، وذلك من خلال التوجهات الاستراتيجية التالية (رحمون، 2014):
- إعادة تصميم مبنى المنظمة من جديد بما يتماشى مع التغييرات المستقبلية المزمع إدخالها على العمل، بحيث يأخذ هذا التصميم في الاعتبار مدى توفر درجة عالية من السلامة والصحة داخله.
- إعادة تصميم عمليات الإنتاج في جميع مراحلها، لجعل العمل فيها آمنًا، وتحديد المراحل التي لا يمكن فيها القضاء على المخاطر بسبب طبيعتها، من أجل التعامل معها بشكل خاص وتقليل مخاطرها إلى الحد الأدنى الممكن.

- شراء المعدات والآلات التي تتمتع بدرجة عالية من الأمان، وكذلك شراء مواد غير خطيرة لا ينتج عنها مخاطر.
- الاعتماد على التكنولوجيا الروبوتية في أداء الوظائف أو المهام التي تؤدي إلى درجة عالية من المخاطر على سلامة وصحة العمال، مثل عمليات طلاء السيارات وعمليات اللحام بالأكسجين، والتي تتم الآن باستخدام أذرع آلية.
- استبدال إجراءات مراقبة السلامة والصحة الحالية في مكان العمل بأخرى جديدة تتناسب مع طبيعة ومعدات العمل المستقبلي ومخاطره، والتركيز على الرقابة الوقائية لاكتشاف الخطر قبل حدوثه.
- إتباع سياسة العمل السريع دون تأخير للأمراض والإصابات والأضرار الأخرى.
- وضع خطة تدريبية للفترة القادمة لإعداد الموظفين للتعامل مع مخاطر العمل المستقبلية المحتملة بكفاءة وحماية أنفسهم منها، ويجب أن تركز هذه الخطة على تنمية روح الالتزام بين هذه الموارد لتنفيذ تعليمات السلامة والصحة في مكان العمل، وأثبتت نتائج التحقيق في عدد كبير من إصابات وأمراض العمل أن معظم أسباب حدوثها كانت اللامبالاة وعدم الالتزام بتعليمات وتعليمات الحماية، مثل وضع خوذة على الرأس أو كامامة على الأنف.
- التوجه مستقبلاً بعدم توظيف الكوادر البشرية التي لديها إصابات وأمراض مهنية مسجلة، وكذلك منع تعيين مدخنين بسبب تلوث الهواء الذي يسببونه في مكان العمل والتأكد على أهمية الفحص الطبي عند التعيين لاكتشاف الأمراض المعدية أولئك الذين سيتم تعيينهم، وكذلك ضمان سلامتهم الجسدية والنفسية لتقليل احتمالية الإصابة أو المرض المهني.

## 2- اعتماد مبدأ المسؤولية المشتركة:

حيث أن مشاركة الموارد البشرية في إدارة بيئة العمل وتوفير السلامة والصحة فيها، هو توجه استراتيجي تتخذه العديد من المنظمات في الولايات المتحدة واليابان والدول الغربية، بل إن بعض هذه البلدان تنص على قوانين العمل الخاصة بها لتشكيل لجان استشارية من الموظفين في المنظمات لدعم جهود إدارة الموارد البشرية في إدارة بيئة العمل وجعلها أكثر فعالية.

وعادة ما تقتصر عملية المشاركة على المجالات التالية(الراجحي، 2018):

- القيام بجولات تفتيشية ميدانية في أماكن العمل وتتبيه المخالفين الذين لا يمتثلون لتعليمات الحماية ونصحهم وأمرهم بالالتزام بها، وكذلك الامتناع عن أي شيء يعتبرونه غير طبيعي قد يتسبب في وقوع حادث عمل.
- المشاركة في التحقيق الذي تجريه المؤسسة من خلال إدارة الموارد البشرية في أسباب حوادث العمل.
- تقديم مقترحات لتطوير وتحسين بيئة العمل وتوفير بيئة عمل آمنة بشكل كبير.

## 2-2: الدراسات السابقة

الدراسات السابقة هي الأبحاث التي قام بها مجموعة من الباحثين ضمن موضوع محدد، ويعتمد الباحث على هذه الدراسات في تحليل محتوى دراسته بناءً على أهداف بحثه، ويعمل على المقارنة بين بحثه وهذه الأبحاث، وتعتبر الدراسات السابقة جزءاً مكمل للإطار النظري للدراسة وهناك مجموعة من الدراسات تم الاستعانة بها في البحث وهي كالتالي:

### 2-2-1: الدراسات العربية

1- دراسة الخروصي (2022) بعنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية في الأداء الإداري لدى مديري المدارس الحكومية بسلطنة عُمان" وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء الإداري في مدارس سلطنة عُمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتصميم استبيان طُبقت على عينة مكونة من (400) مدير مدرسة ومساعد مدير، ثم تحليل البيانات باستخدام (Amos) وأشارت النتائج وجود علاقة مباشرة بين تطبيق نظم المعلومات الإدارية والأداء الإداري، وأوصت الدراسة بضرورة إجراء تقييم مستمر في اوساط العاملين بالمدارس الحكومية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان.

2- دراسة الهلوسة (2022) بعنوان "عوامل النجاح التنظيمي لمستودعات البيانات وعلاقتها باستراتيجية نظم المعلومات: دراسة حالة لبنك الاتحاد - الأردن"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على عوامل النجاح التنظيمي لمخازن البيانات وعلاقتها باستراتيجية نظم المعلومات التي اتخذها بنك الاتحاد الأردني كدراسة حالة، وتضمنت عينة الدراسة

جميع مسؤولي تكنولوجيا المعلومات في بنك الاتحاد وجميع مديري الفروع، وتم تطوير استبيان بناءً على دراسات سابقة لقياس متغيرات الدراسة، وخلصت الدراسة إلى أن استراتيجية مبتكر نظم المعلومات كانت الأكثر وعياً باستراتيجية نظم المعلومات بين أفراد عينة الدراسة، ووجدت الدراسة أن أفراد عينة الدراسة يعتقدون أن دعم الإدارة العليا هو أهم عامل نجاح تنظيمي لمخازن البيانات (DW)، كما أظهرت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل النجاح التنظيمي لمخازن البيانات واستراتيجية نظم المعلومات (IS) لبنك الاتحاد بالأردن كما يراها مديرو الفروع أو مسؤولي تكنولوجيا المعلومات في بنك الاتحاد في الأردن، وأوصت الدراسة بتعزيز دعم الإدارة العليا لاستخدام وتطوير تكنولوجيا المعلومات "نظم المعلومات" وحلول تكاء الأعمال.

### 3- دراسة وزاع، محمد (2022) بعنوان "نظم المعلومات الإدارية كمدخل لتحقيق التميز

في أداء منظمات الأعمال" وهدفت الدراسة إلى العمل على إبراز دور المنظومة المعلوماتية الإدارية في تميز أداء منظمات الأعمال، وقد اختار الباحثان عينة عشوائية مكونة من (80) موظف في دراسة ميدانية في شركة موبيليس الجزائر، ومن نتائج الدراسة أن هناك تأثير للمنظومة المعلوماتية في التميز في أداء المنظمات، وتوصلت إلى توفر كافة مستلزمات نظم المعلومات الإدارية في شركة موبيليس للاتصالات، وإلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدامها كوسيلة للحصول على أداء عالي ومتميز، وأوصت الدراسة على اعتماد إدارة التميز في المؤسسات الجزائرية لأثرها الكبير على الميزة التنافسية والعمل على تحسينها وتطويرها.

### 4- دراسة المغربي (2022) بعنوان "أثر مستلزمات نظم المعلومات علي وظائف إدارة

الموارد البشرية: دراسة حالة بنك الزراعي (2012-2022م)"، حيث هدفت الدراسة

إلى التعرف على أثر المستلزمات المادية والمستلزمات البرمجية والمستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية على إدارة الموارد البشرية، وتحليل العلاقة بين المستلزمات التنظيمية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: تؤثر جودة البرامج بشكل مباشر على جودة نظام المعلومات الإدارية بأكمله؛ لكونها مصدر لكثير من مشاكل عدم الدقة في النتائج والضعف في قدرة النظام على الإستجابة لتطور حاجات متخذ القرار، وكذلك توفر مستلزمات نظم المعلومات الإدارية يساهم في أداء وظائف المعلومات الإدارية في المصرف، كما تساهم نظم المعلومات الإدارية في زيادة كفاءة أداء وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال استخدامها في أنشطة الإرشاد والرقابة، وأوصت الدراسة بتوصيات أهمها: زيادة وعي الموظفين بأهمية نظم المعلومات الإدارية ودورها في أداء أنشطة المصرف، والعمل على رفع كفاءة نظم المعلومات الإدارية ومستلزماتها (المادية، البرمجية، التنظيمية، البشرية) وتكوينها تبعاً للمستحدثات التكنولوجية.

5- دراسة المغربي (2022) بعنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين بالسودان: دراسة حالة مصرف المزارع التجاري 2010-2020"، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين بالسودان بدراسة حالة مصرف المزارع التجاري (2010م-2020م)، واعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي ووصف الحالة، وحددت عينة الدراسة بموظفي المصرف (110) موظف، واعتمدت الاستبيان كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين استخدام أنظمة المعلومات الإدارية (الأنظمة المادية، البرمجية، المستخدمين، أنظمة

الحماية، المهندسون، الفنيون) وأداء العاملين في المصرف عبر استخدام الحزم التقنية وتطبيقاتها في أنشطتهم المختلفة، لذا أوصت الدراسة بضرورة التطبيق الأمثل لهذه النظم والاستفادة منها عبر تدريب الكادر البشري في المصرف حتى يكون أكثر تطوراً ومواكبة للعمل المصرفي ذو الطبيعة الاحترافية، والتي تعتمد بشكل مباشر على مدى استخدامه لتلك التقنيات والحزم في جميع مراحل العمل الإداري والمصرفي والذي بدوره يوفر بيئة عمل تنافسية للموظف والعميل معا.

6- دراسة خوالدي (2021) بعنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية على عملية اتخاذ القرارات الإدارية: دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريين والفنيين بجامعة الملك عبدالعزيز"، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية على عملية اتخاذ القرارات الإدارية بجامعة الملك عبد العزيز بجدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين والفنيين العاملين بالجامعة، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاستعانة بالاستبانة للحصول على البيانات الأولية من أفراد العينة، ولقد تم الحصول على استجابات (397) من أفراد العينة ولقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج، من أهمها أن لإستخدام البرامج المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية أثر إيجابي وفاعل في اتخاذ القرارات بجامعة الملك عبد العزيز، واستناداً لنتائج الدراسة تم تقديم عدد من التوصيات منها: ضرورة بناء قواعد بيانات لنظم المعلومات الإدارية يمكن الرجوع إليها في أي وقت، وذلك من أجل دعم متخذي القرارات الإدارية، واستفادة الموظفين منها والاستعانة بها في حل الكثير من مشكلات العمل.

7- دراسة خوالدي (2020) بعنوان " أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبدالعزيز"، وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة

الارتباطية بين (البرامج، والبنية التحتية) المستخدمة وبين الالتزام بالعمل، وكذلك معرفة العلاقة الارتباطية بينها وبين سرعة إنجاز العمل للموظفين، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الباحث الاستبانة لجمع المعلومات الأولية، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين بجامعة الملك عبد العزيز، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من المجتمع لإجراء الدراسة عليهم بلغ حجمها (182) موظف وموظفة، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن هنالك إلتزام بالبرامج المستخدمة لدى الموظفين، حيث أن البرامج المستخدمة أثبتت فعاليتها في الإلتزام بالعمل وسرعة إنجاز العمل، كذلك هنالك أثر واضح للبنية التحتية حيث تبين أن البنية التحتية المتوفرة في الجامعة تؤثر على مدى إلتزام العاملين بالعمل وسرعة إنجاز العمل، وقد أبرزت الدراسة عدد من التوصيات من أهمها: ضرورة المحافظة على برامج النظم الحالية والمستخدمة في الجامعة والعمل على تطويرها وتحديثها، وضرورة الاهتمام من إدارة الجامعة بنظم المعلومات وتوفير الموارد الضرورية لإقامتها من خلال استيعاب أجهزة جديدة تساعد على إنجاز الأعمال في أسرع وقت وبأقل تكلفة.

8- دراسة الفالح (2020) بعنوان "أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق

إدارة التميز: دراسة ميدانية على الشركة السعودية للاتصالات"، هدفت الدراسة إلى توضيح أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها المتمثلة في: تخطيط القوى العاملة، التوظيف، الأداء، والتدريب، نظم الأجور، والحوافز، والإجازات، وأثرها في إدارة التميز، والتعرف على مستوى تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها المختلفة وأثره على إدارة التميز بالشركة السعودية للاتصالات، وتكونت عينة الدراسة من عينة منتقاة من العاملين بالشركة السعودية للاتصالات مكونة من (152) مفردة.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: وجود علاقة ارتباط طردية موجبة بين نظم تخطيط القوى العاملة وإدارة التميز بالشركة السعودية للاتصالات، ووجود علاقة طردية موجبة بين نظم التوظيف وإدارة التميز بالشركة، حيث إن إدارة التميز ساهمت في خلق بيئة تنافسية إيجابية بين الموظفين، كما أوصت الدراسة الشركة بضرورة تغيير النظرة لنظم معلومات الموارد البشرية باعتبارها عبء مالي إلى أنها تؤدي إلى تحقيق إدارة التميز، وتعزيز الميزة التنافسية للشركة ضرورة الاعتماد على نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية وخاصة تقييم الأداء.

9- دراسة البكري وأبو رمان (2020) بعنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين: دراسة حالة في وزارة المالية القطرية"، وهدفت هذه الدراسة للتعرف إلى تأثير درجة وعي المدراء لأهمية نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء العاملين، والتي تم قياسها من خلال أربع عناصر هي إدارة الموارد البشرية، المعدات، البرمجيات، قواعد البيانات من خلال دراسة تطبيقية على وزارة المالية القطرية، وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، واشتمل مجتمع الدراسة على كافة الأفراد العاملين في وزارة المالية القطرية والبالغ عددهم (1500) فرداً ولتحديد حجم العينة المقبولة حسب جداول اختيار العينات، حيث بلغت (306) فرداً. وقد أظهرت نتائج الدراسة توفر كافة مقومات ومتطلبات نظم المعلومات الإدارية في وزارة المالية القطرية، حيث احتل بُعد (البرمجيات) في المرتبة الأولى، تلاه بعد (قواعد البيانات) في المرتبة الثانية، ومن ثم بعد الموارد البشرية (الأفراد العاملون في المرتبة الثالثة، وجاء بعد (المعدات) في المرتبة الرابعة والأخيرة، وخرجت الدراسة بمجموعة توصيات كان من أبرزها: زيادة مستوى

إدراك العاملين في نظام المعلومات الإدارية في وزارة المالية القطرية للاحتياجات المختلفة منها، وزيادة درجة اعتماد وزارة المالية القطرية على نظام المعلومات الإدارية لديها في الحصول على المعلومات المتعلقة بأداء العاملين ومتابعتهم وتقييم مستوى أدائهم.

10- دراسة ديب وآخرون (2020) بعنوان "أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في

الأداء الفردي: دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي السورية - الإدارة المركزية"، ويهدف إلى استطلاع مدى توفر كافة مستلزمات نظم المعلومات، وتحديد أثر كل منها على الأداء، وتمثلت عينة الدراسة في العاملين من الفئة الأولى والثانية في مديريات الإدارة المركزية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وبلغ عددهم (65)، وتم استخدام أداة الاستبانة وتكونت من (38) فقرة، وخلصت الباحثة لنتيجة توافر هذه النظم بكافة مستلزماتها في الوزارة بدرجة عالية، وإلى وجود أثر ذو دلالة احصائية لاستخدامها على الأداء الفردي للعاملين، وكان الأثر الأبرز للمستلزمات المادية تلتها البرمجية فالبشرية. أوصت الدراسة بضرورة التركيز على تعزيز فاعلية نظم المعلومات الإدارية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، واستكمال الخطط الاستراتيجية لتطوير واقعها وتحديثها لضمان ملائمتها لطبيعة المهام والأعمال، والعمل على جذب الكوادر ذات الخبرة والكفاءة في مجال تطوير وبرمجة النظم وتحفيزهم للعمل لتلبية احتياجات الوزارة المتزايدة من تلك الاختصاصات النوعية.

11- دراسة الحكيمي وعبدالرحمن (2019) بعنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية في

الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية للبنوك الإسلامية في الجمهورية اليمنية"، وسعت الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، أهمها تحديد مستوى أثر نظم المعلومات

الإدارية في أدائها المؤسسي في المصارف الإسلامية اليمنية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها، واختبار فرضياتها، ووصف متغيراتها، باستخدام استمارة استبيان، وقد أعدت استمارة الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة، وتم توزيعها على عينة عشوائية من المديرين وبعض الموظفين العاملين في المصارف الإسلامية اليمنية، وكان عددها ( 200 ) مفردة، وخلصت نتائج الدراسة إلى الآتي:

توافر تطبيق نظم المعلومات الإدارية في المصارف الإسلامية اليمنية بدرجة تقييم مرتفعة، وهي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( 0,05 )، الأمر الذي يعكس الاهتمام الكبير من قبل إدارات المصارف الإسلامية اليمنية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية ذو علاقة ارتباط ايجابية بين نظم المعلومات الإدارية وبين الأداء المؤسسي في المصارف اليمنية، وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين تطبيق نظم المعلومات الإدارية والأداء المؤسسي بأبعاده المختلفة في المصارف الإسلامية اليمنية.أوصت الدراسة بالاهتمام بتوفير نظم المعلومات في جميع الفروع والإدارات بجميع مستوياتها، والسعي على تدريب الموظفين على الأجهزة الحديثة في مجال نظم المعلومات.

12- دراسة عبدالرحمن وآخرون (2019) بعنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية على

الأداء المؤسسي: دراسة حالة شركة الناغي للسيارات"، ويهدف البحث إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء في شركة الناغي للسيارات من وجهة نظر الموظفين، بالإضافة إلى دراسة المعوقات والمشاكل وإقتراح حلول من شأنها الارتقاء بمستوى الأداء في شركة الناغي، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي والتحليلي لدراسة الحالة، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصل الباحث إلى عدة

نتائج منها: أن هناك تأثير كبير لنظم المعلومات الإدارية على أداء الشركة والمتمثل في الاهتمام باستراتيجية أمن المعلومات ومواكبة أحدث البرمجيات ومراعاة معايير الجودة عند استيرادها للأجهزة، والاستراتيجية الواضحة في الارتقاء بمواردها البشرية والمتمثل في توفر الكوادر المتخصصة. كما أوصت الدراسة بالتفكير الجاد بإنشاء شبكة داخلية (انترنت)، على أن يراعي إنشاء قاعدة بيانات شاملة لجميع أنشطة مبيعات السيارات في جميع فروع شركة الناغي في أنحاء المملكة، ووضع خطط تدريبية شبه مستمرة عند التوظيف، كما يجب مراعاة استقطاب الموارد البشرية المتخصصة في نظم المعلومات، وضرورة تفعيل تطبيقات الكترونية تساعد جميع الافراد في الشركة بإرسال جميع مشاكلهم واستفساراتهم بواسطة هذا التطبيق ليتسنى للقسم المعني المعالجة الفورية.

### 13- دراسة الشبلي (2019) بعنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية على ذكاء الأعمال"،

هدفت الدراسة إلى قياس أثر نظم المعلومات الإدارية على ذكاء الأعمال في شركة أورانج الأردنية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من شركة أورانج الأردنية كدراسة حالة. أما عينة الدراسة فقد تم استخدام طريقة المسح الشامل لمديري الدوائر الإدارية ورؤساء الأقسام والمهندسين في شركة أورانج الأردنية، وقد تم تطوير استبانة خاصة شملت كافة متغيرات الدراسة فتم توزيع (157) استبانة على أفراد عينة الدراسة، وبلغت الاستبانات الصالحة للتحليل (135)، وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، وكان من أهمها وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05=a$ ) لنظم المعلومات الإدارية بأبعاده (المعدات المادية والبرمجيات والموارد البشرية والشبكات، وقواعد البيانات) على ذكاء الأعمال بأبعاده (جمع البيانات ومستودع البيانات والتنقيب عن البيانات وإعداد التقارير وتناقل المعلومات) في شركة

أورانج في الأردن. أوصت الدراسة بعدد من التوصيات كان من أهمها: ضرورة زيادة الوعي لدى إدارة شركة أورانج بأهمية نظم المعلومات الإدارية باعتبارها أحد المفاهيم الجوهرية في الإدارة الحديثة، وأوصت أيضاً بزيادة اهتمام القيادات الإدارية بدراسة وفهم خصائص أبعاد ذكاء الأعمال الفعالة وأساليبها.

14- دراسة الجزولي وآخرون (2019) بعنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية في الأداء دراسة تطبيقية على بنك فيصل الإسلامي"، ويهدف البحث إلى إبراز دور نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين، وفي تحديد نقاط القوة والضعف للمنظمات، وتحسين مستوى التكنولوجيا في المؤسسة، وتوضيح فاعلية وكفاءة أداء العاملين المستندة على المعلومات، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة محل الدراسة والمنهج التاريخي لتتبع الظاهرة ومنهج دراسة الحالة، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجهزة و أداء العاملين في بنك فيصل الإسلامي السوداني، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الموارد البشرية وأداء العاملين في بنك فيصل الإسلامي السوداني، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل و أداء العاملين في بنك فيصل الإسلامي السوداني، وأوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات في هذا الموضوع والعمل على معالجة السلبيات في نظام الأجهزة في بنك فيصل الإسلامي السوداني، مع ضرورة مراعاة المواصفات العالمية المتطورة عند شراء الأجهزة.

15- دراسة الشامس (2019) بعنوان "أثر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية على الأداء المالي: دراسة تطبيقية على المصارف المدرجة بسوق المال الليبي"، وهدفت الدراسة إلى بيان أثر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية على الأداء المالي العائد

على حقوق الملكية (ROE) ، العائد على الأصول (ROA) ، العائد على السهم (EPS) للمصارف المدرجة بسوق المال الليبي. وقد تمثلت عينة الدراسة في عدد أربعة مصارف تجارية (الجمهورية التجاري الوطني التجارة والتنمية الصحارى)، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: لم يؤثر تطبيق نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية على الأداء المالي للمصارف التجارية المدرجة بسوق المال الليبي لا تقوم المصارف التجارية بالإفصاح الكامل عن تقاريرها السنوية، كما لم تقم أغلب المصارف التجارية بنشر تقاريرها السنوية بعد سنة (2012). وأهم ما أوصت به الدراسة العمل على تدريب الموظفين على استخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في المصارف لاستغلال هذه النظم بما يحسن أداءها المالي، وعلى سوق المال الليبي إلزام المصارف المدرجة لديه بضرورة الإفصاح الكامل عن تقاريرها السنوية.

#### 16- دراسة قطب (2019) بعنوان "أثر استخدام أنظمة المعلومات المحاسبية على

كفاءة الرقابة الداخلية في قطاع المصارف التجارية في الرياض"، وهدفت الدراسة الى البحث عن أثر نظم المعلومات المحاسبية على كفاءة الرقابة الداخلية في قطاع البنوك التجارية في المملكة العربية السعودية، ومن حيث منهجية الدراسة اعتمدت الدراسة في إطارها النظري على المنهج الاستقرائي، أما بالنسبة للإطار التطبيقي، تم جمع بيانات الدراسة من خلال أداة البحث الممثلة في الاستبيان، ومن أهم نتائج الدراسة وجود هدف واضح لأنظمة المعلومات المحاسبية حسب آراء عينة الدراسة والرقابة الداخلية هي أحد أهدافه واهتماماته الأساسية، حيث تقوم على حماية أصول البنك، ومن أهم آثار استخدام نظم المعلومات المحاسبية في فعالية الرقابة الداخلية المساهمة في توفير المؤشرات

والمعايير التي تساعد الإدارة في كشف الانحرافات المالية لمساعدة دائرة الرقابة الداخلية في البنوك.

17- دراسة قشيطات (2018) بعنوان "أثر نظم معلومات الموارد البشرية على تدريب العاملين"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية على تدريب العاملين، وقد كانت عينة الدراسة (47) من موظفي وزارة الزراعة، حيث اعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة التي تكونت من (37) فقرة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج مختلفة، من أهمها: أنه توجد علاقة ارتباط معنوي ما بين نظم معلومات الموارد البشرية (إدخال البيانات، قواعد البيانات، البرمجيات، الأخصائيين، البيئة) كمتغيرات مستقلة على التدريب كمتغير تابع، وأوصت الدراسة بأهمية الاعتماد على نظم معلومات الموارد البشرية سواء كانت من حيث إدخال البيانات أو قواعد البيانات أو الأخصائيين أو البرمجيات أو البيئة لما لها من أهمية كبيرة على محور التدريب للعاملين، وضرورة إعتداع دوائر الموارد البشرية في الإدارات المختلفة على محاور نظم معلومات المواد البشرية.

18- دراسة الهزيمة (2015) بعنوان "أثر أنظمة المعلومات في إدارة الموارد البشرية على تحسين الأداء في القطاع المصرفي"، وهدفت الدراسة إلى تحديد مدى مشاركة القطاع المصرفي الأردني في تطبيق منهج نظم المعلومات لإدارة الموارد البشرية وأثره على أداء هذا المورد، واستهدفت هذه الدراسة جميع مدراء الموارد البشرية العاملين في جميع البنوك الأردنية الذين لديهم قسم موارد بشرية، وتم تطوير الاستبيان لجمع البيانات الأولية، وتم التوصل إلى عدد من النتائج في الدراسة، كان من أهمها: أن مستوى توفير كافة المكونات والمتطلبات لدعم وصيانة أنظمة معلومات إدارة الموارد البشرية في

البنوك الأردنية كان متوسطاً نسبياً، وتُوجت هذه الدراسة بسلسلة من التوصيات، أبرزها: حاجة البنوك الأردنية إلى إنشاء أنظمة معلومات متكاملة أو شاملة لإدارة الموارد البشرية، حيث تلعب هذه الأنظمة دوراً رئيسياً في تحسين أنشطة إدارة الموارد البشرية.

## 2-2-2: الدراسات الأجنبية

1-دراسة صكر وجابر (2022) بعنوان " **The Impact of Management**

**Information Systems on Improving Employee Performance: A Case Study in the Financial and Administrative Department /**

**Ministry of Higher Education and Scientific Research**"، حيث أشارت

الدراسة إلى أهمية قياس أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في الدائرة الإدارية والمالية، وتم اختيار حجم مجتمع الدراسة (203) من مختلف الموظفين، وتم توزيعهم على المستويات الوظيفية المختلفة في بيئة العمل، بينما بلغ حجم عينة الدراسة (57) عاملاً وتم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وبذلك تكون وحدة المعاينة في عينة الدراسة المقدره بـ (203) عاملة وعامل، وبعد توزيع الاستبيان تم استرجاع (55) منهم، وتم استبعاد الاستبيانات غير المكتملة بحيث استقرت عينة الدراسة على (55)، وتم جمع وتحليل جميع البيانات الأساسية للدراسة، حيث النتائج أظهرت تأثيراً واضحاً ودلالة إحصائية لكفاءة الأجهزة على أداء العاملين في وزارة التعليم العالي العراقية، فضلاً عن وجود تأثير ذي دلالة إحصائية على تكنولوجيا البرمجيات المتقدمة والموارد البشرية وتقنية الشبكات والكفاءة وقواعد البيانات وسهولة الممارسات والأنظمة المتعلقة بأداء العاملين في وزارة التربية والتعليم العراقية. أوصت الدراسة بأهمية التأكيد على زيادة درجة كفاءة التقنيات والبرامج

المستخدمة في وزارة التربية والتعليم العراقية، بما يتماشى مع المتطلبات الأساسية الهامة لإدارة نظم المعلومات الحديثة ومراعاة تحديث تقنيات الاتصال عبر الإنترنت والإنترنت. في وزارة التعليم العالي العراقية.

2- دراسة خشمان وقشيطات (2014) بعنوان " The Impact of Human Resources Information Systems on Organizational Performance: Field Study (Jordanian Private Hospitals)", هدفت الدراسة الى البحث في تأثير تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء التنظيمي، وذلك من خلال اختبار تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية HRIS بأبعادها (تحليل الوظائف الإستقطاب الاختيار تقييم الاداء، التدريب)، واستخدمت الدراسة الاسلوب الكمي بإستخدام أسلوب الدراسة الميدانية وتم جمع المعلومات من خلال أداة الدراسة المتمثلة بالاستبيان، وشملت العينة (200) موظف عاملين في المستشفيات الخاصة في دائرة الموارد البشرية والمناصب الادارية، وقد خضع لعملية التحليل بعد الاسترجاع والإسقاط (170) استبيان ، وبينت نتائج الدراسة ان اتجاهات عينة الدراسة كانت إيجابية نحو تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية HRIS ، كما بينت الدراسة أن اتجاهات عينة الدراسة كانت إيجابية نحو الاداء التنظيمي بما فيه الكفاءة والفعالية، وبناء على النتائج تم رفض فرضية الدراسة التي تفترض عدم وجود تأثير ذو دلالة احصائية لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية HRIS الذي يشمل تحليل الوظائف والإستقطاب، وكذلك التدريب على الأداء التنظيمي والذي يشمل الكفاءة والفاعلية، وأوصت الدراسة بضرورة أن تركز المستشفيات الخاصة على تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية HRIS في بيئة العمل بهدف تحقيق نتائج ايجابية وتعظيم الأداء التنظيمي على مختلف المستويات.

## 2-2-3: مناقشة الدراسات السابقة

تطرقت الدراسات الواردة في هذا المحور إلى عدة أهداف، كالتالي:

- أثر نظم المعلومات على الأداء الإداري مثل دراسة الخروصي (2022) و دراسة المغربي (2022) و دراسة خوالدي (2021) و دراسة الحكيمي وعبدالرحمن (2019) و دراسة عبدالرحمن وآخرون (2019).

- أثر نظم المعلومات على أداء العاملين مثل دراسة المغربي (2022) و دراسة خوالدي (2020) و دراسة البكري وأبو رمان (2020) و دراسة ديب وآخرون (2020) و دراسة الجزولي وآخرون (2019) و دراسة الهزايمة (2015) و دراسة صكر وجابر (2022).

وأكدت الدراسات السابقة على أهمية زيادة وعي الموظفين بأهمية نظم المعلومات الإدارية، وتعزيز دعم الإدارة العليا لاستخدام وتطوير تكنولوجيا المعلومات "نظم المعلومات" وحلول نكاه الأعمال، وكذلك ضرورة بناء قواعد بيانات لنظم المعلومات الإدارية يمكن الرجوع إليها في أي وقت، وذلك من أجل دعم متخذي القرارات الإدارية، واستفادة الموظفين منها والاستعانة بها في حل الكثير من مشكلات العمل، وضرورة تغيير النظرة لنظم المعلومات باعتبارها عبء مالي إلى أنها تؤدي إلى تحقيق إدارة التميز، والعمل على جذب الكوادر ذات الخبرة والكفاءة في مجال تطوير وبرمجة النظم.

واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات في هذا المحور في التعرف على واقع نظم المعلومات في الدول الأخرى وأثرها على أداء العاملين في المؤسسات المختلفة، وكذلك مدى توفر العناصر الخاصة بنظم المعلومات، وكذلك التوسع في معرفة خبرات الدول الأخرى وجهودها في مجال نظم

المعلومات، وكذلك الاستفادة من التصورات المقترحة في هذا المجال، وكذلك في بناء أدوات

الدراسة البحثية.

Commented [MB1]: تحتاج الى مناقشة الدراسات السابقة لإظهار الفجوة البحثية

## الفصل الثالث: المنهجية وطريقة الدراسة

### 3-1: المنهجية وطريقة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، لأنه يناسب موضوع البحث، فيصف واقع نظم المعلومات في بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان، والتعمق في فهم أثر نظم المعلومات على بيئة العمل، وذلك عن طريق تصنيف المعلومات والبيانات وتنظيمها والتوصل إلى النتائج. كانت بداية نشأة المنهج الوصفي التحليلي عند الغرب في نهاية القرن الثامن عشر، إلا أنه أخذ يتطور إلى أن وصل القرن العشرين ورأت النهضة النور، بسبب كثرة المؤلفات في المنج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الأكثر استخداما في مثل هذه الدراسات، حيث يقوم بوصف الظاهرة حسب الواقع المعاش أي بصورتها الحقيقية، من غير زيادة أو نقصان ثم يعمل على توضيحها، هذا في الجانب الكيفي، أما في الجانب الكمي فإنه يقوم بوصف الظاهرة رقميا، عن طريق الأرقام والجداول ويتم من خلالها توضيح الظاهرة ومقدار ارتباطها مع غيرها من الظواهر (نوازن، 1996).

### 3-2: مجتمع وعينة الدراسة

#### 3-2-1: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من منتسبي وزارة الزراعة والثروة السمكية العاملين في المديرية العامة للثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه بمحافظة شمال وجنوب الباطنة وعددهم (500) منهم (120) موظفة و(380) موظف، والعاملين في المديرية العامة للثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه بمحافظة جنوب الباطنة وعددهم (360) منهم (78) موظفة و(282) موظف، وذلك بحسب احصائية دائرة شؤون الموظفين بالوزارة لعام 2022.

### 2-2-3: عينة الدراسة

تم اختيارها بالطريقة العشوائية وتشمل (15%) من مجتمع الدراسة ككل، والذين يبلغ عددهم (860) موظف وموظفة، وبالتالي ستكون عينة الدراسة من (111) موظف وموظفة، حيث سيتم توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الجنس (ذكر / أنثى) العمر، الخبرة، الوظيفة، المحافظة، المؤهل التعليمي.

جدول رقم (1-3) لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة	العدد	الجنس
64.7%	86	ذكر
35.3%	47	أنثى
100%	133	المجموع

يبين الجدول رقم (1-3) أن نسبة الذكور هي النسبة الغالبة وهي تمثل نسبة تصل إلى (64.7%) من حجم العينة.

جدول رقم (2-3) لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير المحافظة

النسبة	العدد	الجنس
80.6	83	شمال الباطنة

19.4	50	جنوب الباطنة
%100	133	المجموع

يبين الجدول رقم (2-3) أن نسبة العينة في محافظة شمال الباطنة هي النسبة الغالبة وهي تمثل نسبة تصل إلى (80.6%) من حجم العينة.

جدول رقم (3-3) لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل الدراسي

النسبة	العدد	المؤهل الدراسي
%37.6	50	دبلوم جامعي فأقل
%39.1	52	بكالوريوس
%18	24	ماجستير
%5.3	7	دكتورة
%100	133	المجموع

يبين الجدول رقم (3-3) أن نسبة حاملي دبلوم جامعي فأقل هي النسبة الغالبة وهي تمثل نسبة تصل إلى (37.6%) من حجم العينة، يليها نسبة حاملي البكالوريوس وهي تمثل نسبة (39.1%) من حجم العينة.

جدول رقم (3-4) لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

العمر	العدد	النسبة
من (25) سنة وأقل	7	%5.3
من (26 الى 35) سنة	49	%36.8
من (36 الى 50) سنة	68	%51.1
(50) سنة فأكثر	9	%6.8
المجموع	133	%100

يبين الجدول رقم (3-4) أن نسبة العينة الذين أعمارهم تتراوح بين (36 الى 50) سنة هي النسبة الغالبة وهي تمثل نسبة تصل إلى (51.1%) من حجم العينة، يليها نسبة (26 الى 35) سنة وهي تمثل نسبة (36.8%) من حجم العينة.

جدول رقم (3-5) لتوزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

العمر	العدد	النسبة
(5) سنوات فأقل	24	%18
(6 - 10) سنوات	26	%19.5
(11 - 15) سنوات	46	%34.6

(16) سنة فأكثر	37	%27.8
المجموع	133	%100

يبين الجدول رقم (3-5) أن نسبة العينة الذين عدد سنوات الخبرة تتراوح بين (11 الى 16) سنة هي النسبة الغالبة وهي تمثل نسبة تصل إلى (34.6%) من حجم العينة، يليها نسبة ( 16 سنة فأكثر) سنة وهي تمثل نسبة (27.8%) من حجم العينة.

جدول رقم (3-6) لتوزيع عينة الدراسة حسب نوع الوظيفة

نوع الوظيفة	العدد	النسبة
موظف	64	%48.1
رئيس قسم	32	%24.1
مدير	19	%14.3
أخرى	18	%13.5
المجموع	133	%100

يبين الجدول رقم (3-6) أن نسبة العينة الذي يشغلون وظيفة موظف هي النسبة الغالبة وهي تمثل نسبة تصل إلى (48.1%) من حجم العينة، يليها نسبة رئيس قسم وهي تمثل نسبة (24.1%) من حجم العينة.

### 3-3: أداة جمع البيانات:

إن أدوات البحث العلمي هي الطريقة الوحيدة للعمل على جمع البيانات والمعلومات بطريقة منهجية صحيحة، من خلالها يمكن الكتابة في البحوث العلمية، ويمكن تعريف أدوات جمع البيانات: بأنها عدد من الطرق والآليات التي يتبعها الباحثون لجمع وحصر البيانات والمعلومات التي تساعدهم في دراستهم، حيث تتوفر أدوات جمع البيانات بسبب تنوع وتباين الأبحاث العلمية، وطبيعة مجالاتها وموضوعاتها، ومن أشهر هذه الأدوات:

- الملاحظة: هي التي تعمل على المراقبة الظاهرة أو السلوكيات الخاضعة للبحوث وتتناولها الدراسة.

- المقابلة: هي التي تستخدم في نقاش يدور بين الباحث وأفراد عينة الدراسة.

- الاختبارات: هي التي تعمل على قياس سلوكيات محددة أو ظاهرة ما.

- الاستبانة: هي تعتبر من أكثر استخدام أدوات جمع البيانات في البحوث العلمية، حيث تتكون من استمارة بها مجموعة من الأسئلة، وربما تتوفر بها عدد من الخيارات يجيب عليها أفراد العينة أو (المبحوثون)، وأفراد العينة بمديرية الزراعة والثروة السمكية بسلطنة عمان، وقد لا توجد

خيارات وتترك الحرية لأفراد العينة أو المبحوثين لكي يعبروا عن آرائهم، (عطوان، مطر، يوسف خليل، 2018 م).

وفي هذه الدراسة نستخدم أداة الاستبانة، وسيتم توزيعها على عينة البحث من الموظفين بجميع الدوائر بمديرية الزراعة بولاية شناص بسلطنة عمان، حيث ستقسم استبانة الدراسة إلى قسمين:

**القسم الأول:** يتناول المتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة، نوع الوظيفة، المستوى الوظيفي).

**القسم الثاني:** يتناول متغيرات الدراسة:

**أولاً: مستوى إدارة نظم المعلومات**

ويتكون من (10) فقرات.

**ثانياً: بيئة العمل:**

ويتكون من (9) فقرات.

**ثالثاً: معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات ويشمل:**

**معوقات بشرية ومعوقات تقنية، ومعوقات تنظيمية**

ويتكون من (9) فقرات.

تم عرض الاستبانة على المشرف لمعرفة مدى ملاءمتها لجمع البيانات، وتم تعديلها بشكل أولي حسب رأي المشرف، ثم تم عرض الاستبانة على (6) محكمين بعدها تم تعديل بعض

العبارات، وإضافة عبارات أخرى، حيث بلغ عدد العبارات بعد تعديلها النهائي (28) عبارة، وتم استخدام مقياس (ليكرت) ذو الخمس درجات لقياس استجابة المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب الجدول رقم (7-3).

جدول رقم (7-3) درجات مقياس ليكرت

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

#### 3-4: الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات):

إن الصدق والثبات هي مصطلحات تستخدم لتقييم جودة البحث، لا بد من مراعاة الصدق والثبات في البحث العلمي الخاص بالباحث، وكتابة النتائج، فالصدق يتعلق بدقة المقياس، بينما الثبات يتعلق باتساق المقياس (المشهداني، 2017).

المقصود بصدق الأداة: هو وضوح مفردات وألفاظ وفقرات الاستبانة لمن يشملهم الاستبيان، وتكون قابلة للتحليل الإحصائي، وهو أن تؤدي أسئلة الاستبانة وتقيس ما وضع لقياسه فعلا، أي أن المقصود وضوح الاستبانة من خلال فقراتها ومفرداتها ومفهومها لمن تشملهم الاستبانة، وتكون صالحة للتحليل الإحصائي، ولمعرفة صدق الأداة هناك أسلوب يسير وسهل الاستخدام لدى الباحثين وهو صدق المحكمين، ولا بد أن يكون المحكم مختص في هذا المجال، فيختار الباحث عدداً من المحكمين المختصين في مجال الظاهرة أو مشكلة الدراسة، ويطلب منهم التصحيح للفقرات أو الحكم عليها بأنها مرتبطة بالبعد الذي تقسمة أو غير مرتبطة.

أما الثبات: هو القدرة على التكرار أو الإعادة مع تحقيق نتائج متشابهة، أي أن الباحث يحصل على نفس النتائج عند القياس إذا قام باستخدام نفس الأساليب على المادة المبحوثة، والثبات في أغلب الحالات هو عامل ارتباط، ومن أكثر الطرق لقياس الصدق والثبات عن طريق (كرونباخ الفا)، التي تعتمد على الاتساق الداخلي.

ولمعرفة الخصائص السيكومترية لاستبانة الدراسة قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (10) بالمديرية العامة للثروة الزراعية والسكنية وموارد المياه بمحافظة شمال الباطنة.

#### أولاً: صدق المحكمين

تم عرض الاستبانة بصورتها المبدئية على مجموعة من الأساتذة الجامعيين أصحاب خبرة والاختصاص في كل من جامعة السلطان قابوس وجامعة الشرقية وصحار وآخرين الملحق رقم (1)، وقاموا بوضع الملاحظات حول مناسبة فقرات الاستبانة، ومدى ملاءمة الفقرات لكل محور من محاورها، كذلك حول صياغتها لغوياً، حيث تم تعديل بعض الفقرات، وإضافة فقرات أخرى حيث أصبح عدد فقرات الاستبانة النهائي (28) فقرة كما في الجدول رقم (3-8).

جدول رقم (3-8) محاور وفقرات الاستبانة

المحاور	عدد الفقرات
مستوى إدارة نظم المعلومات	10
بيئة العمل	9

9	معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات
28	المجموع

#### صدق الاتساق الداخلي:

يتحقق صدق التناسق الداخلي من معاملات الارتباط البينية بين الدرجات المتحصلة من الفقرات والدرجة الكلية على الاستبانة أو أبعادها، وتشير نتائج التناسق الداخلي إلى قوة الارتباط من واقع الدلالة الإحصائية القائمة بين كل متغير أو بعد وفقراته.

جدول رقم (3-8) نتائج صدق التناسق الداخلي

النتيجة	الدلالة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	المفردة	المحور
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.611**	1	المحور الأول
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.534**	2	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.264**	3	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.602**	4	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.496**	5	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.654**	6	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.449**	7	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.398**	8	

استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.314**	9	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.297**	10	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.355**	11	المحور الثاني
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.161**	12	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.413**	13	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.284**	14	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.290**	15	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.234**	16	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.448**	17	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.277**	18	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.481**	19	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.181**	20	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.249**	21	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.365**	22	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.328**	23	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.125**	24	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.176**	25	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.440**	26	
استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.414**	27	

استبقاء الفقرة	دالة عند 0.01	0.698**	28
----------------	---------------	---------	----

أظهرت نتائج العلاقات الارتباطية لاختبار بيرسون وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل من الدرجة الكلية لكل محور مع فقراته، وعليه تستبقى جميع الفقرات، وعليه فقد أظهرت جميع النتائج أيضا وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية مشيرة إلى تحقق الاتساق الداخلي بين الفقرات تبعا لبعدها.

#### النتائج:

للتأكد من ثبات الأداة وجودتها، قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على جزء من عينة الدراسة للمجتمع البحثي، والتحقق من ثبات المقياس من الإجراءات الضرورية في البحث العلمي، ويعرف الثبات بأنه مدى قدرة المقياس على إعطاء نفس النتائج في كل مرة يتم تقديمها إلى الفئة المدروسة تحت ظروف مماثلة (شراز، 2015). قام الباحث بتطبيق على الدراسة الاستطلاعية على عينة من (30) مستجيب من منتسبي وزارة الزراعة والثروة السمكية العاملين في المديرية العامة للثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه بمحافظة شمال وجنوب الباطنة بسلطنة عمان.

تعدد أساليب التحقق من الثبات في الدراسات العلمية، وفي هذه الدراسة استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي، لسيطه الواسع في العلوم الإنسانية والاجتماعية. إن هناك شبه إجماع بين خبراء الإحصاء حول معيار تقييم النتائج المستخلصة للحكم على جودة المقياس وثباته، فتشير قيمة ألفا بمقدار (0.9) إلى ثبات ممتاز للمقياس، وقيمة ألفا ما بين (0.8 - 0.9) بأنها قيمة جيدة، أما إذا تراوحت بين (0.7 - 0.8) فنحكم عليها بأنها قيمة مقبولة، والنتيجة التي تكون

أقل من (0.6-0.7) فهي قيمة ضعيفة، بينما قيمة ألفا كرونباخ التي تكون قيمتها أقل من (0.5) فيحكم عليها بأنها نتيجة غير مقبولة، وأن المقياس غير ثابت.

#### ثبات أداة الدراسة:

تسعى أداة الدراسة إلى بيان أثر نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية، ولقد استقرت أداة الدراسة بعد التأكد من صدق الأداة بالإساليب العلمية المشار إليها سابقاً، على كونها من ثالث محاور أساسية، بمعدل إجمالي مكون من (28) فقرة.

جدول رقم (3-9) قيمة الإتساق الداخلي لمعامل ألفا كرونباخ محاور الدراسة

النتيجة	قيمة ألفا كرونباخ	محاور الدراسة
ممتاز	.931	مستوى إدارة نظم المعلومات
ممتاز	.932	بيئة العمل
ممتاز	.935	معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات
ممتاز	.932	الأداة ككل

أظهرت نتائج معامل ألفا كرونباخ الإتساق الداخلي كما هو مشار إليه في الجدول أعلاه أن قيمة الثبات الكلي لمعامل ألفا كرونباخ لمحور المنظومة المعلوماتية بلغ (.932) وهي قيمة تدل على مستوى ثبات ذي تقدير ممتاز، في حين جاءت تقديرات المحاور بدرجة ممتازة، حيث بلغت قيمة

معامل ألفا لبعء مستوى إءارة نظم المعلومات؁ وأما بالنسبة لمحور بيئة العمل فقد بلغت قيمة معامل ألفا (.935) وهي قيمة تدل على مستوى ثبات ذي تقءير ممتاز؁ ومحور معوقات تطبيق إءارة نظم المعلومات فقد جاءت قيمة معامل ألفا (.935) وهي قيمة تدل على مستوى ثبات ذي تقءير ممتاز.

## الفصل الرابع: عرض النتائج

تناول هذا الفصل تحليل النتائج أسئلة الدراسة، والتي تسعى لبيان أثر نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان، وبلغت أسئلة الدراسة ثلاثة أسئلة وتنوعت في أساليبها الإحصائية، حيث استخدم الباحث المتوسطات والانحرافات المعيارية لقياس مستوى أثر نظم المعلومات على بيئة العمل، بينما استخدم تحليل التباين متعدد المتغيرات في دراسة الفروق بين متغيرات الدراسة والمتغيرات الديمغرافية.

#### 4-1: التحليلات الأولية

استخدمت الدراسة الحالية أساليب إحصائية متنوعة، وتختلف هذه الأساليب من حيث الشروط الواجب التحقق منها قبل البدء في التحليل، وذلك لضمان جودة التحليل ووضوحه، والوصول إلى نتائج علمية دقيقة، وتركزت هذه الافتراضات في التحقق من القيم الشاذة والمتطرفة؛ وذلك لأثرها السلبي على النتائج، والتحقق أيضا من التوزيع الطبيعي للبيانات، وذلك لإثبات معلمية الاختبارات الإحصائية المستخدمة في استخراج النتائج.

#### 4-2: القيم المتطرفة

أظهرت النتائج عند فحص القيم المتطرفة عن وجودها في البيانات، والتي كان لها تأثير على التوزيع الطبيعي للبيانات، والتي يترتب عليها آثار سلبية على النتائج، وعليه تم حذفها، وقدر بلغ عدد الحالات المتطرفة التي تم حذفها أربع حالات فقط واستبدالها في نفس الزمن بحالة أخرى بديلة، ليبلغ إجمالي عدد الاستجابات الفعلية (133) مستجيبًا تم الحصول عليها من مجتمع الدراسة.

#### 4-3: التوزيع الطبيعي للبيانات

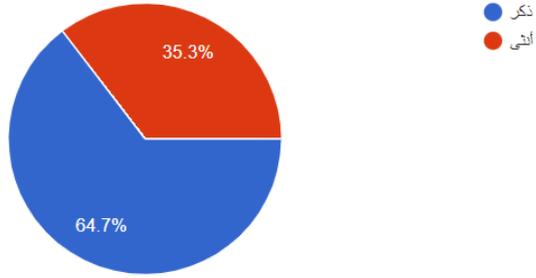
من الأهمية بمكان التأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات من خلال معاملات الالتواء والتقلطح، وذلك للتحقق من نوع الأساليب الإحصائية المناسبة وهل البيانات تقع ضمن البيانات البارامترية أو الالبارامترية، ويتم الحكم على تمتع البيانات بالتوزيع الطبيعي، وذلك عند وقوع قيم الالتواء ما بين  $(2 \pm)$  وقيم التقلطح ما بين  $(7 \pm)$ ، وعليه فقد أظهرت نتائج الالتواء والتقلطح (أنظر الجدول) أن جميع النتائج جاءت في نطاق التوزيع الطبيعي، فقد تراوحت قيم الالتواء بين  $(0.255 - 0.783)$  وتراوحت قيم التقلطح بين  $(0.064 - 0.942)$ . من هذه النتائج يستنتج الباحث أن كل من المحاور المتغيرات سواء لمستوى إدارة نظم المعلومات أو بيئة العمل أو معوقات تطبيق نظم المعلومات تقع ضمن التوزيع الطبيعي.

جدول رقم (4-1) التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

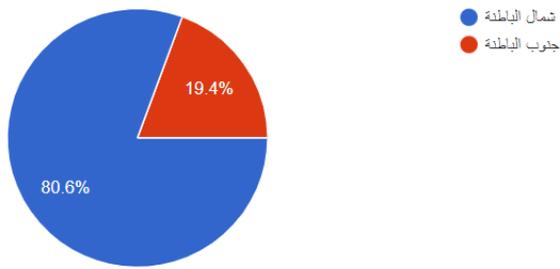
المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الالتواء		التقلطح	
			الخطأ المعياري	الخطأ المعياري	التقلطح المعياري	الخطأ المعياري
الأول	3.57	1.02	-0.942	.427	.255	.833
الثاني	3.53	3.53	.064	.427	-0.621	.833
الثالث	3.75	.97	-0.801	.427	.783	.833

#### 4-4: التحليل الوصفي للبيانات

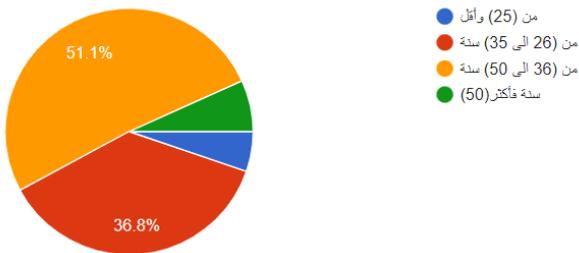
أظهرت نتائج التحليل الوصفي للبيانات كما هو موضح في الجدول أن مجموع عدد المستجيبين للدراسة الحالية (133) موظف بالمديرية العامة للثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه بمحافظة شمال وجنوب الباطنة من أفراد العينة، كما أوضحت نتائج التحليل الأولي أن عدد أفراد العينة حسب النوع كانت أكبر بالنسبة للذكور بنسبة (64.7%)، وأما بحسب المحافظة فكانت نسبة العينة من محافظة شمال الباطنة أكبر حيث مثلت نسبة (80.6%) وأما متغير العمر تركزت العينة في الفئة العمرية ما بين 36 الى 50 سنة حيث بلغ عددهم 68 مستجيباً من إجمالي العدد، وشكلت ما نسبته (51.1%)، تليها الفئة العمرية من (26 الى 35) سنة تشكل ما نسبته (36.8%)، بينما الفئة العمرية (50) سنة فأكثر فقد بلغت نسبتها (6.8%)، وأخيراً الفئة من (25) سنة وأقل فبلغت نسبتهم (5.3%) من إجمالي العينة. أما من حيث سنوات الخبرة فقد شكلت الفئة التي تتمتع بسنوات خبرة (11-15) الفئة الأكبر من بين المستويات، حيث بلغ عددهم (46)، ويشكلون ما نسبته (34.6%) وتليها الفئة (16) سنة فأكثر بنسبة (27.8%)، أما من حيث المؤهل العلمي فقد شكلت الفئة التي حصلت على دبلوم جامعي فأقل الفئة الغالبة، ويشكلون ما نسبته (37.6%) من بين المؤهلات العلمية، حيث بلغ عددهم (50) موظفاً أما بالنسبة للفرق الإجمالي بين عدد الذكور والإناث، فقد شكل عدد الذكور الفئة الأكبر من بين أعداد المستجيبين، حيث بلغ عددهم (86) موظفاً، ويشكلون ما نسبته (64.7%) بينما بلغ عدد الإناث المستجيبات لأداة الدراسة (47) موظفة فقط، ويشكلن ما نسبته (35.3%).



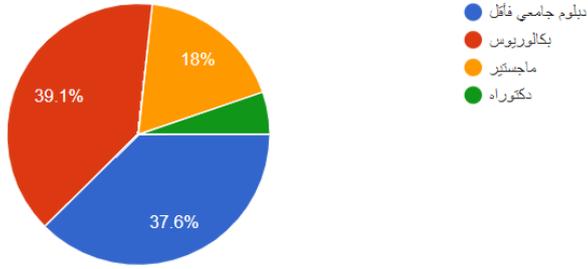
شكل (1-4) توزيع المغيررات حسب النوع



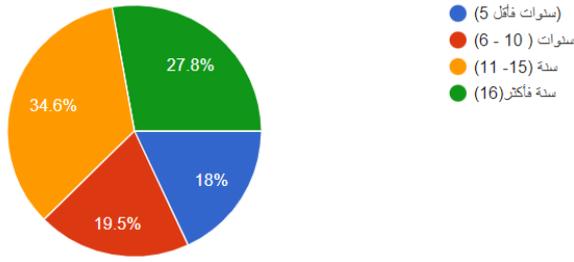
شكل (2-4) توزيع المغيررات حسب المحافظة



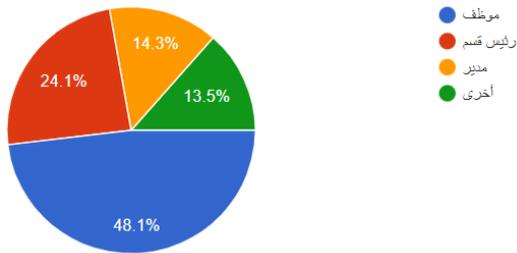
شكل (3-4) توزيع المغيررات حسب العمر



شكل (4-4) توزيع المغيريات حسب المؤهل



شكل (4-5) توزيع المغيريات حسب الخبرة



شكل (4-6) توزيع المغيريات حسب الوظيفة

#### 4-5: عرض نتائج السؤال الأول:

الذي ينص على "ما واقع نظم المعلومات في بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان؟" حيث يهدف السؤال البحثي إلى التعرف على واقع نظم المعلومات في بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان، حيث تتكون الإستبانة التي توضح ذلك من ثلاثة محاور رئيسية متمثلة في: محور (مستوى إدارة نظم المعلومات)، ومحور (بيئة العمل)، وأخيراً محور (معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات). اعتمدت الدراسة للحكم على نتائج المتوسطات الحسابية لواقع نظم المعلومات في بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان على معيار المدى المبني من مقياس لكرت الخماسي، وهي على النحو الآتي كما هو موضح في الجدول أدناه.

#### جدول رقم (4-2)

معيار المدى المبني من مقياس لكرت الخماسي

الترميز	المعيار	المتوسط الحسابي	المستوى
1	غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.79	منخفض جداً
2	غير موافق	من 1.80 إلى 2.59	منخفض
3	محايد	من 2.60 إلى 3.39	متوسط
4	موافق	من 3.40 إلى 4.19	مرتفع
5	موافق بشدة	من 4.20 إلى 5	مرتفع جداً

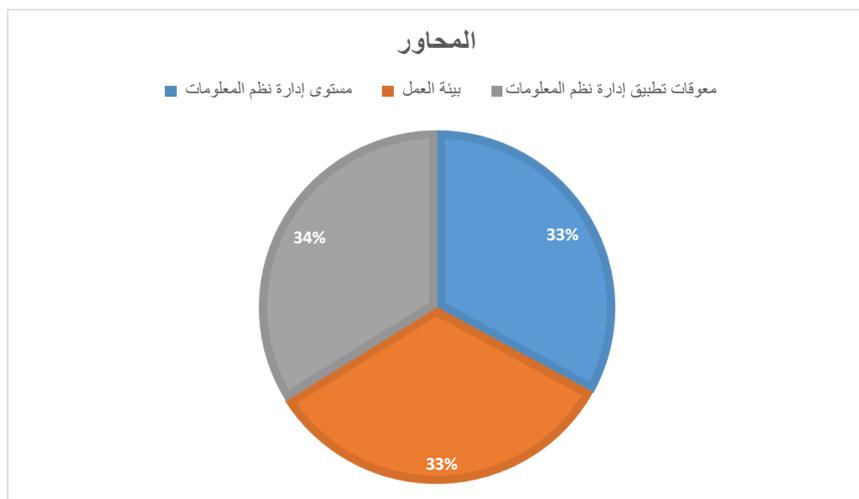
جدول رقم (4-3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاوَر الدراسة ككل

م	المحاوَر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	مستوى إدارة نظم المعلومات	3.62	0.985	مرتفع
2	بيئة العمل	3.63	0.863	مرتفع
3	معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات	3.72	0.851	مرتفع
	الأداة ككل	3.57	0.753	مرتفع

عدد العينة (N) = 133

أظهرت نتائج التحليلات الإحصائية للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، أن المتوسط الحسابي لمحاوَر الدراسة الكلية جاءت بمقدار (3.57)، والانحراف المعياري بمقدار (0.753)، وتشير هذه النتيجة إلى ارتفاع لمستوى واقع نظم المعلومات في بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان. أما بشكل تفصيلي فقد أظهرت النتائج عن أن هناك مستوى إدارة نظم المعلومات بصورة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.62)، وأيضاً أظهرت النتائج بأن محور بيئة العمل جاءت نتيجته مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.63)، ومحور معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات جاءت نتيجته منخفضة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.72).



شكل (4-7) المتوسطات الحسابية لمحاور الدراسة

وفيما يلي عرض النتائج بصورة تفصيلية بناء على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من الفقرات، ويتم عرضها كل بعد على حده، وبناء عليه جاءت النتائج على النحو الآتي:

#### 1- المحور الأول: مستوى إدارة نظم المعلومات

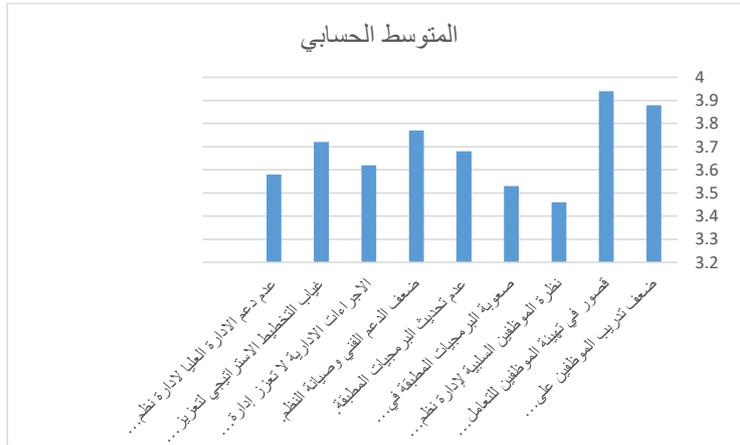
##### جدول رقم (4-4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الأول: مستوى إدارة نظم المعلومات

المحور	م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
المحور الأول:	1	توفر الدائرة الأنظمة المعلوماتية اللازمة لأداء الأعمال الإدارية	3.56	1.069	مرتفع

مرتفع	1.014	3.61	استخدم نظام معالجة النصوص وتنسيقها المستندات	2	مستوى إدارة نظم
مرتفع	0.985	3.59	تعمل الدائرة على تحقيق الشفافية و إتاحة المعلومات	3	المعلومات
مرتفع	1.048	3.45	تصدر الدائرة تقارير دورية لنظام المعلومات الخاص بإدارة المخزون	4	
مرتفع	1.027	3.51	المعلومات في الدائرة متوفرة وسهل الحصول عليها	5	
مرتفع	0.960	3.66	تمتلك خلفية جيدة عن مهارات نظم المعلومات في الإدارة	6	
مرتفع	1.027	3.49	اطلع على آخر التطورات في مجال نظم المعلومات الإدارية عبر شبكة الإنترنت	7	
مرتفع	1.006	3.61	استخدم نظام قواعد البيانات لإنشاء السجلات وخاصة المتعلقة بالمتعاملين	8	
مرتفع	1.040	3.68	تفيد صناع القرارات من تحليل البيانات من أجل الوصول إلى قرارات مدعمة وأقرب ما يكون للأفضل	9	
مرتفع	1.076	3.68	توفر نظم المعلومات الإدارية المعلومات المناسبة على الصعيدين الداخلي والخارجي للإدارة على كافة مستوياته	10	

أظهرت النتائج للمتوسطات الحسابية لمحور مستوى إدارة نظم المعلومات أن الفقرات جاءت بدرجة تصنيف متفاوتة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية ما بين (3.45- 3.68)، وتشير إلى وجود مستويات مرتفعة نحو مستوى إدارة نظم المعلومات، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي للفقرة رقم (9) والتي نصت على "تفيد صناع القرارات من تحليل البيانات من أجل الوصول إلى قرارات مدعمة وأقرب ما يكون للأفضل" بمتوسط مقداره (3.68) وانحراف معياري وقدره (1.040)، والفقرة رقم (10) والتي تنص على "توفر نظم المعلومات الإدارية المعلومات المناسبة على الصعيدين الداخلي والخارجي للإدارة على كافة مستوياته" بمتوسط مقداره (3.68) وانحراف معياري وقدره (1.076)، أما أقل متوسط حسابي فقد حصلت عليه الفقرة رقم (4) التي نصت على "تصدر الدائرة تقارير دورية لنظام المعلومات الخاص بإدارة المخزون" والتي بلغ متوسطها الحسابي (3.45) بانحراف معياري (1.048)، مما يدل على مستوى مرتفع لمستوى إدارة نظم المعلومات.



شكل (4-8) المتوسطات الحسابية لعبارة مستوى إدارة نظم المعلومات

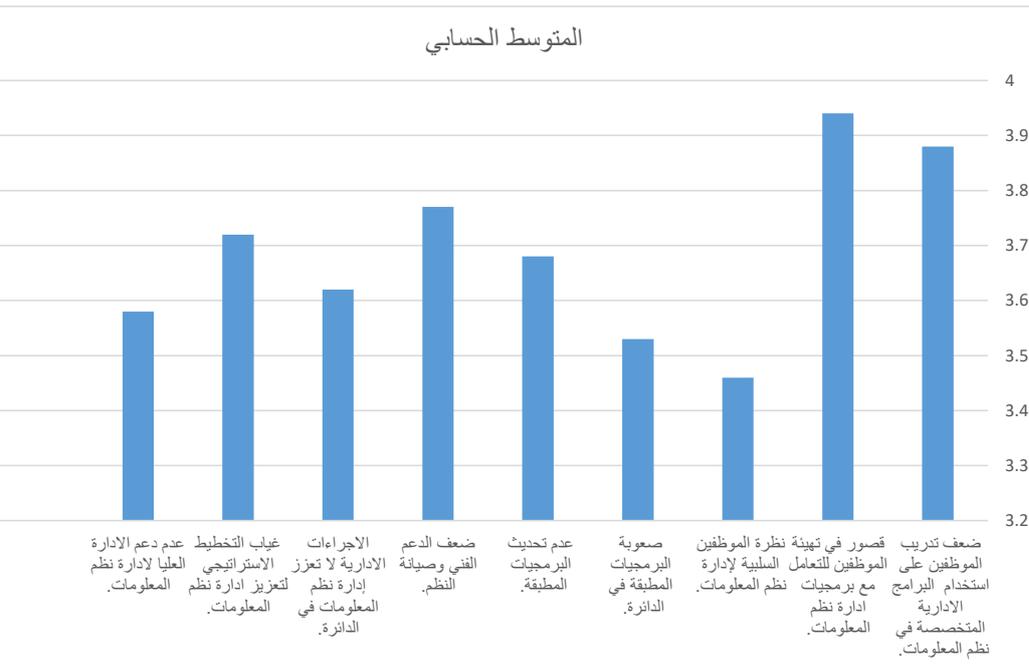
## 2- المحور الثاني: بيئة العمل

جدول رقم (4-5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المحور الثاني: بيئة العمل

المحور	م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
المحور الثاني: بيئة العمل	11	تعكس نهج نظم المعلومات الادارية حلول لمشاكل العمل في المنظمة.	3.74	1.005	مرتفع
	12	تتعرض ايجابيات نظم المعلومات الادارية على المنظمة بشكل عام.	3.84	1.006	مرتفع
	13	تخضع السياسات واجراءات العمل للمراجعة المستمرة بغرض تطويرها.	3.50	1.027	مرتفع
	14	يوجد اتصال دائم بين موظفي الدائرة .	3.70	0.937	مرتفع
	15	تسمح وسائل نظم المعلومات على حصول موظفي الدائرة على المعلومات اللازمة.	3.70	0.961	مرتفع
	16	يسود جو من التعاون بين الموظفين داخل الدائرة .	3.74	0.953	مرتفع
	17	تعقد إدارة الدائرة اجتماعات دورية للتعرف على مشاكل الموظفين في العمل.	3.41	1.142	مرتفع
	18	يشعر الموظفون الجدد أنهم جزء من منظومة العمل.	3.69	0.898	مرتفع
	19	يشعر الموظفون بالرضا عن طريقة سير العمل في الدائرة بشكل عام .	3.52	1.070	مرتفع

أظهرت النتائج للمتوسطات الحسابية لمحور بيئة العمل أن الفقرات جاءت بدرجة تصنيف متفاوتة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية ما بين (3.41- 3.84)، وتشير إلى وجود مستويات مرتفعة نحو بيئة العمل، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي للفقرة رقم (12) والتي نصت على " تتعكس إيجابيات نظم المعلومات الإدارية على المنظمة بشكل عام" بمتوسط مقداره (3.84) وانحراف معياري وقدره (1.006)، أما أقل متوسط حسابي فقد حصلت عليه الفقرة رقم (17) التي نصت على " تعقد إدارة الدائرة اجتماعات دورية للتعرف على مشاكل الموظفين في العمل" والتي بلغ متوسطها الحسابي (3.41) بانحراف معياري(1.142)، مما يدل على مستوى مرتفع لبيئة العمل.



شكل (4-9) المتوسطات الحسابية لعبارات بيئة العمل

### 3- المحور الثالث: معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات

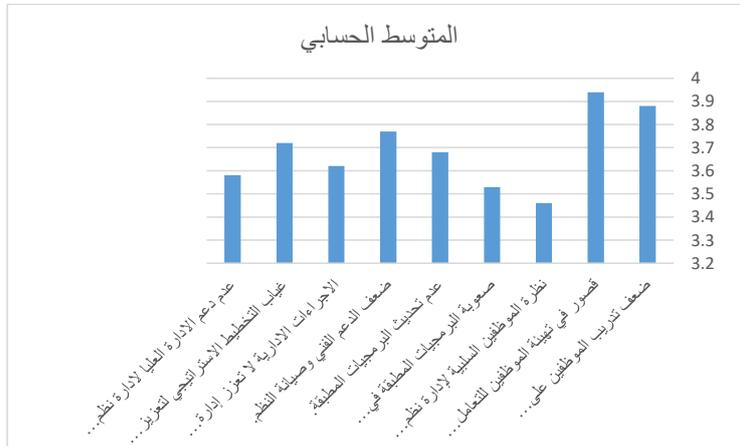
جدول رقم (4-6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المحور الثالث: معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات

المحور	م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
المحور الثالث: معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات	20	ضعف تدريب الموظفين على استخدام البرامج الادارية المتخصصة في نظم المعلومات .	3.88	0.938	مرتفع
	21	قصور في تهيئة الموظفين للتعامل مع برمجيات ادارة نظم المعلومات.	3.94	0.877	مرتفع
	22	نظرة الموظفين السلبية لإدارة نظم المعلومات.	3.46	1.070	مرتفع
	23	صعوبة البرمجيات المطبقة في الدائرة .	3.53	1.070	مرتفع
	24	عدم تحديث البرمجيات المطبقة .	3.68	1.033	مرتفع
	25	ضعف الدعم الفني وصيانة النظم.	3.77	1.036	مرتفع
	26	الاجراءات الادارية لا تعزز إدارة نظم المعلومات في الدائرة.	3.62	1.057	مرتفع
	27	غياب التخطيط الاستراتيجي لتعزيز ادارة نظم المعلومات.	3.72	0.987	مرتفع

مرتفع	1.031	3.58	عدم دعم الادارة العليا لادارة نظم المعلومات.	28
-------	-------	------	--	----

أظهرت النتائج للمتوسطات الحسابية لمحور معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات أن الفقرات جاءت بدرجة تصنيف متفاوتة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية ما بين (3.46- 3.94)، وتشير إلى وجود مستويات مرتفعة معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي للفقرة رقم (21) والتي نصت على "قصور في تهيئة الموظفين للتعامل مع برمجيات ادارة نظم المعلومات" بمتوسط مقداره (3.94) وانحراف معياري وقدره (0.877)، أما أقل متوسط حسابي فقد حصلت عليه الفقرة رقم (22) التي نصت على "نظرة الموظفين السلبية لإدارة نظم المعلومات" والتي بلغ متوسطها الحسابي (3.46) بانحراف معياري (1.070)، مما يدل على مستوى مرتفع لبيئة العمل.



شكل (4-10) المتوسطات الحسابية لعبارات معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات

#### 4-6: اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى "هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع مستوى إدارة نظم المعلومات وبيئة العمل عند مستوى دلالة احصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم تطبيق معادلة الانحدار البسيط لدراسة أثر مستوى إدارة نظم المعلومات على بيئة العمل حيث يوضح جدول (4-7) ذلك.

جدول (4-7)

نتائج تطبيق معادلة الانحدار البسيط لدراسة أثر مستوى إدارة نظم المعلومات على بيئة العمل

المحور	R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.	B	T	Sig. T*
بيئة العمل	.702	.493	.475	27.266	.000	1.427	3.405	.002

جدول رقم (4-8) تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	نتيجة الفرضية
الانحدار	10.591	1	10.591		.000b	

قبول		27.266	.388	28	10.876	الخطأ
الفرضية				29	21.467	الكلي

يتضح من الجدول السابق وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة احصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتأثير مستوى إدارة نظم المعلومات على بيئة العمل، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) (0.702) وهي قيمة دالة إحصائياً وتدل على درجة ارتباط دالة إحصائياً بين مستوى إدارة نظم المعلومات على بيئة العمل، وبلغت قيمة (R Square) (0.493) وهي قيمة دالة إحصائياً تفسر تأثير البرامج التدريبية للموارد البشرية على جودة الخدمات، كما بلغت قيمة الاختبار (F) (27.266) بدلالة إحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً، وبالتالي تقبل الفرضية الأولى بالصيغة المثبتة والتي تنص على " يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع مستوى إدارة نظم المعلومات وبيئة العمل عند مستوى دلالة احصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان".

بالنسبة للنتائج المتعلقة بفروض الدراسة المتعلقة بالمتغيرات الديمغرافية للدراسة والتي جاءت كالتالي:

1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين أفراد العينة حول

واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان تُعزى

لمتغير النوع.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين أفراد العينة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تُعزى لمتغير المحافظة.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين أفراد العينة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين أفراد العينة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تُعزى لمتغير المؤهل الدراسي.

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين أفراد العينة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تُعزى لمتغير الخبرة.

6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين أفراد العينة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تُعزى لمتغير الوظيفة.

وللتحقق من هذه الفروض، تم استخدام اختبار (T-test t samples Paired)، وتحليل التباين

الأحادي (Anova Way One) لإستجابات أفراد عينة البحث وفق متغيرات البحث، وفق ما

هو مبين في التالي:

#### 4-6-1: نتائج التحقق من الفرضية الأولى

اختبار الفروق بالنسبة لمتغير الجنس تم استخدام اختبار (T-Test) وفق الجدول التالي:

جدول (4-9)

يبين دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث لمتغير النوع تجاه محاور أداة البحث

م	المحور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة الاحصائية
1	المحور الأول: مستوى إدارة نظم المعلومات	ذكر	86	3.52	1.02	1.639	0.104
		أنثى	47	3.80	0.89		
2	المحور الثاني: بيئة العمل	ذكر	86	3.54	0.934	1.652	0.101
		أنثى	47	3.79	0.69		
3	المحور الثالث: معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات	ذكر	86	3.74	0.81	0.165	0.869
		أنثى	47	3.71	0.92		
	الأداة ككل	ذكر	86	86	0.76	0.919	0.360
		أنثى	47	47	0.74		

يتضح من الجدول السابق: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، بين استجابات أفراد عينة البحث لمتغير النوع تجاه محاور البحث ككل، وأن متغير النوع لم يؤثر على استجابات الأفراد.

#### 4-6-2: نتائج التحقق من الفرضية الثانية

اختبار الفروق بالنسبة لمتغير المحافظة تم استخدام اختبار (T-Test) وفق الجدول التالي:

جدول (4-10)

يبين دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث لمتغير المحافظة تجاه محاور أداة

البحث

م	المحور	المحافظة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	الدلالة الاحصائية
1	المحور الأول: مستوى إدارة نظم المعلومات	شمال الباطنة	62	3.6774	1.07923	0.655	0.514
		جنوب الباطنة	70	3.5643	.90458		
2	المحور الثاني: بيئة العمل	شمال الباطنة	62	3.6452	.92942	0.204	0.839
		جنوب الباطنة	70	3.6143	.81281		
3	المحور الثالث: معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات	شمال الباطنة	62	3.7742	.89935	0.592	0.555
		جنوب الباطنة	70	3.6857	.81726		
	الأداة ككل	شمال الباطنة	62	3.6774	.77933	1.629	0.106
		جنوب الباطنة	70	3.4643	.72393		

يتضح من الجدول السابق: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، بين استجابات أفراد عينة البحث

لمتغير المحافظة تجاه محاور البحث ككل، وأن متغير المحافظة لم يؤثر على استجابات الأفراد.

4-6-3: نتائج التحقق من الفرضية الثالثة

جدول رقم (4-11)

تحليل التباين الأحادي (Anova way One) لقياس الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تعزى لمتغير (العمر)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
المحور الأول: مستوى إدارة نظم المعلومات	داخل المجموعات	3.241	3	1.080	1.117	0.345
	خارج المجموعات	124.834	129	.968		
	المجموع	128.075	132			
المحور الثاني: بيئة العمل	داخل المجموعات	1.604	3	.535	0.712	0.547
	خارج المجموعات	96.844	129	.751		
	المجموع	98.447	132			
المحور الثالث: معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات	داخل المجموعات	.110	3	.037	0.050	0.985
	خارج المجموعات	95.645	129	.741		
	المجموع	95.756	132			
الأداة ككل	داخل المجموعات	.686	3	.229	0.397	0.755
	خارج المجموعات	74.205	129	.575		
	المجموع	74.891	132			

يتضح من الجدول السابق: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، بين استجابات أفراد عينة البحث لمتغير العمر تجاه محاور البحث ككل، وأن متغير العمر لم يؤثر على استجابات الأفراد.

#### 4-6-4: نتائج التحقق من الفرضية الرابعة

##### جدول رقم (4-12)

تحليل التباين الأحادي (Anova way One) لقياس الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تعزى لمتغير (المؤهل الدراسي)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
المحور الأول: مستوى إدارة نظم المعلومات	داخل المجموعات	3.794	3	1.265	1.313	0.273
	خارج المجموعات	124.282	129	.963		
	المجموع	128.075	132			
المحور الثاني: بيئة العمل	داخل المجموعات	6.612	3	2.204	3.096	0.092
	خارج المجموعات	91.835	129	.712		
	المجموع	98.447	132			
المحور الثالث: معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات	داخل المجموعات	.558	3	.186	0.252	0.860
	خارج المجموعات	95.197	129	.738		
	المجموع	95.756	132			
الأداة ككل	داخل المجموعات	2.558	3	.853	1.521	0.212

		.561	129	72.333	خارج المجموعات
			132	74.891	المجموع

يتضح من الجدول السابق: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، بين استجابات أفراد عينة البحث لمتغير المؤهل الدراسي تجاه محاور البحث ككل، وأن متغير المؤهل الدراسي لم يؤثر على استجابات الأفراد.

#### 4-6-5: نتائج التحقق من الفرضية الخامسة

جدول رقم (4-13)

تحليل التباين الأحادي (Anova way One) لقياس الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تعزى لمتغير

(الخبرة)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
المحور الأول: مستوى إدارة نظم المعلومات	داخل المجموعات	5.618	3	1.873	1.973	0.121
	خارج المجموعات	122.457	129	.949		
	المجموع	128.075	132			
المحور الثاني: بيئة العمل	داخل المجموعات	5.578	3	1.859	2.582	0.096
	خارج المجموعات	92.870	129	.720		

			132	98.447	المجموع	
0.861	0.251	.185	3	.555	داخل المجموعات	المحور الثالث: معوقات
		.738	129	95.201	خارج المجموعات	تطبيق إدارة نظم
			132	95.756	المجموع	المعلومات
0.773	0.372	.214	3	.642	داخل المجموعات	الأداة ككل
		.576	129	74.249	خارج المجموعات	
			132	74.891	المجموع	

يتضح من الجدول السابق: أنه لا توجد فروق ذات دالة إحصائية، بين استجابات أفراد عينة البحث لمتغير الخبرة تجاه محاور البحث ككل، وأن متغير الخبرة لم يؤثر على استجابات الأفراد.

#### 4-6-6: نتائج التحقق من الفرضية السادسة

جدول رقم (4-14)

تحليل التباين الأحادي (Anova way One) لقياس الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تعزى لمتغير (الوظيفة)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
المحور الأول: مستوى إدارة نظم المعلومات	داخل المجموعات	6.180	3	2.060	2.108	0.094
	خارج المجموعات	121.895	129	.945		

			132	128.075	المجموع	
0.108	2.062	1.502	3	4.506	داخل المجموعات	المحور الثاني: بيئة العمل
		.728	129	93.942	خارج المجموعات	
			132	98.447	المجموع	
0.993	0.030	.022	3	.066	داخل المجموعات	المحور الثالث: معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات
		.742	129	95.690	خارج المجموعات	
			132	95.690	المجموع	
0.129	1.923	1.069	3	3.206	داخل المجموعات	الأداة ككل
		.556	129	71.685	خارج المجموعات	
			132	74.891	المجموع	

يتضح من الجدول السابق: أنه لا توجد فروق ذات دالة إحصائية، بين استجابات أفراد عينة البحث

لمتغير الخبرة تجاه محاور البحث ككل، وأن متغير الخبرة لم يؤثر على استجابات الأفراد.

**الفصل الخامس: مناقشة وتفسير النتائج والخاتمة**

**والتوصيات**

## 5-1: مقدمة

في هذه الفصل سيتم مناقشة وتفسير النتائج وعرض التوصيات التي توصلت إليها الدراسة والتي هدفت إلى معرفة "أثر نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان". أظهرت نتائج التحليلات الإحصائية للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، أن المتوسط الحسابي لمحاور الدراسة الكلية جاءت بمقدار (3.57)، والانحراف المعياري بمقدار (0.753)، وتشير هذه النتيجة إلى ارتفاع لمستوى واقع نظم المعلومات في بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان. أما بشكل تفصيلي فقد أظهرت النتائج عن أن هناك مستوى إدارة نظم المعلومات بصورة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.62)، وأيضاً أظهرت النتائج بأن محور بيئة العمل جاءت نتيجته مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.63)، ومحور معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات جاءت نتيجته منخفضة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.72).

## 5-2: مناقشة النتائج

النتائج المتعلقة بأسئلة البحث

السؤال الأول والذي ينص على "ما واقع نظم المعلومات في بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان؟"

دلّ التحليل الإحصائي أن المتوسط الحسابي للمحور الأول: (3.62) بمستوى مرتفع والمتوسط الحسابي للمحور الثاني: (3.63) بمستوى مرتفع وفقاً لمقياس البحث، حيث أن واقع نظم المعلومات في بيئة العمل ايجابي ويؤثر على بيئة العمل من عدة نواحي بشكل إيجابي.

السؤال الثاني والذي ينص على " هل توجد علاقة ارتباطية بين نظم المعلومات وبيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان؟"

دلّ التحليل الإحصائي أن قيمة معامل الارتباط (R) (0.702) وهي قيمة دالة إحصائياً وتدل على درجة ارتباط دالة إحصائياً بين مستوى إدارة نظم المعلومات على بيئة العمل، وبلغت قيمة (R Square) (0.493) وهي قيمة دالة إحصائياً تفسر تأثير مستوى إدارة نظم المعلومات على بيئة العمل، كما بلغت قيمة الاختبار (F) (27.266) بدلالة إحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً، حيث توجد علاقة إيجابية طردية بين مستوى إدارة نظم المعلومات وبيئة العمل، حيث تسهم التكنولوجيا في توفير جة مناسب وملائم للعمل، وتوفير حلول لمشاكل العمل في المنظمة، وحصول موظفي الدائرة على المعلومات اللازمة.

السؤال الثالث والذي ينص على "ما معوقات تطبيق نظم المعلومات في بيئة العمل بالمؤسسات الحكومية في سلطنة عُمان؟"

دلّ التحليل الإحصائي أن المتوسط الحسابي للمحور الثالث: (3.72) بمستوى مرتفع، حيث أن معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات موجودة بشكل مرتفع في بيئة العمل، يتضح أن هناك العديد من المعوقات التي تطبق إدارة نظم المعلومات وجاء أبرزها:

المعوقات بشرية مثل: ضعف تدريب الموظفين على استخدام البرامج الادارية المتخصصة في نظم المعلومات، عدم تهيئة الموظفين للتعامل مع برمجيات ادارة نظم المعلومات، نظرة الموظفين السلبية لإدارة نظم المعلومات. المعوقات تقنية مثل: صعوبة البرمجيات المطبقة في الدائرة، عدم تحديث البرمجيات المطبقة، ضعف الدعم الفني وصيانة النظم. المعوقات تنظيمية مثل: الاجراءات

الادارية لا تعزز إدارة نظم المعلومات في الدائرة، غياب التخطيط الاستراتيجي لتعزيز ادارة نظم المعلومات، عدم دعم الادارة العليا لادارة نظم المعلومات.

### 5-3: اختبار فرضيات الدراسة:

يؤثر مستوى إدارة نظم المعلومات على بيئة العمل بتأثير إيجابي طردي فكلما زاد مستوى إدارة نظم المعلومات كلما كانت بيئة العمل أفضل، ومن خلال النتائج التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة لم يتم إثبات صحة فرضيات الدراسة بحيث كشفت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين أفراد العينة حول واقع نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان تُعزى لمتغيرات (النوع والمسمى الوظيفي والمؤهل الدراسي والخبرة).

### 5-4: تحديات ومعوقات الدراسة:

واجه الباحث بعض من التحديات والمعوقات أثناء إجراء هذه الدراسة، نذكر أهمها:

- قلة المصادر والبحوث الحديثة التي تتعلق بموضوع الدراسة في سلطنة عمان.
- قصور في إستجابة مجتمع الدراسة لأداة الدراسة المتمثلة في الإستبانة.

### 5-5: توصيات الدراسة:

انطلاقاً من أهمية مستوى إدارة نظم المعلومات في بيئة العمل، فإن بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية يمكن إدراج مجموعة من المقترحات والتوصيات منها:

- ضرورة السعي بشكل كبير نحو الاهتمام بمستوى إدارة نظم المعلومات في بيئة العمل بالمؤسسات الحكومية من خلال
- ضرورة تعزيز اهتمام المؤسسات الحكومية لمستوى نظم المعلومات كونها متغير هام يسهم في التأثير في بيئة العمل.
- ضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال نظم المعلومات، والحرص على استخدام الأجهزة الحديثة والبرمجيات المطورة لما لها من أثر في سلامة تطبيق نظم المعلومات واستخدامها.
- زيادة دعم إدارة المؤسسة للموظفين من خلال تشجيعهم على استخدام نظم المعلومات وتفهم احتياجاتهم المختلفة، واستطلاع آرائهم حول المشكلات التي تواجههم عند استخدامها حتى يتم التغلب عليها.
- ضرورة تحديث البرمجيات الخاصة بنظم المعلومات بصورة دورية وبما يتناسب مع حاجة العمل.

#### 5-6: الخاتمة:

من خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أثر نظم المعلومات في بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان، تبين أنها ذات تأثير عالي على كافة جوانب المؤسسات الحكومية، فالهدف الأول في كل مؤسسة حكومية هو تقديم خدمة ذات جودة عالية للمواطن، وفي المقابل

يتميز هذا العصر بالإنفجار المعرفي وزيادة المعلومات، ولذا لابد من تطبيق عالي لنظم المعلومات في أي مؤسسة حكومية للتعامل مع الكم الهائل من المعلومات والبيانات والتي أصبحت مصدر حياة للمواطن، لذلك يزيد تأثير نظم المعلومات كل يوم عن الآخر سواء على مستوى الخدمة أو رضا الموظف بأي مؤسسة، حيث وفرت هذه النظم أماكن مريحة للموظفين حيث تم استبدال الأوراق وتخزينها بشاشة الحاسب الآلي على مكتب الموظف يستطيع من خلاله الوصول إلى المواطن وكذلك يستطيع المواطن الوصول إلى الموظف من أي مكان من خلال أجهزة الحاسب الآلي أو الهواتف الجواله دون أن يتكبد الموظف أو المواطن أي مشقة تذكر وهو ما يوفر الوقت على الموظف ويتيح له السهولة في التعامل مع المواطن وينفذ الخدمة التي يقدمها بكل أريحية وهو ما يسهم في زيادة إنجاز الخدمات على المستوى العام ورضا الموظف عن نفسه وبالتالي تطوير بيئة العمل.

## المراجع:

1. أحمد عبد السلام سليم. (2019). نظم المعلومات الإدارية. جامعة الاسكندرية: القاهرة.
2. اسامة محمود عبد الجواد. (2014). نظم المعلومات الإدارية. دار الكتاب الجامعي: القاهرة.
3. اكرم سعدي حسين. (2018). مدخل الى نظم المعلومات الادارية. منشأة المعارف: الإسكندرية.
4. جمال عبد الله محمد. (2019). نظم المعلومات الإدارية. دار المعتز: القاهرة.
5. الراجحي، خالد. (2018). إدارة بيئة العمل الإعلامية- دراسة منشورة - جامعة الملك محمد سعود، الرياض.
6. رحمون، سهام. (2018). بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي - دراسة منشورة- جامعة محمد خيضر، بسكرة.
7. عيسوي، عبد الرحمن. (2010). الإدارة في عصر العولمة. منشأة المعارف: الاسكندرية.
8. موسى فاطمة الزهرة؛ وبوقرينات، سمية. (2012). أثر ظروف العمل على أداء العاملين (دراسة)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
9. كريم احمد ابراهيم. (2018) تطبيقات نظم المعلومات ، دراسة غير منشورة، جامعة الاسكندرية، مصر.
10. ابو طالب، محمود. (2019). دراسات في ادارة الأعمال، الاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا. معهد الادارة : الاسكندرية.
11. مبارك، محمود. (2010). مدخل دراسة نظم المعلومات الحديثة. دار النشر الحديث: الاسكندرية.

12. فهد، محمد.(2011)أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري ، دراسة منشورة ، جامعة الشرق الأوسط.

13. خوالدي، كمال طاهر، و القرني، سعيد بن بهيان. (2020). أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبدالعزيز.مجلة البحوث التجارية، مج42، ع2، 250، - 294 .مسترجع من  
Record/com.mandumah.search://http/1082381

14. الفالح، عبدالعزيز عبدالمحسن، و محمداني، حسام الدين عبدالعزيز مصطفى. (2020). أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق إدارة التميز: دراسة ميدانية على الشركة السعودية للاتصالات.مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع42، 133 - 158 .مسترجع من:  
Record/com.mandumah.search://http/1053815

15. الشامس، عصام عبدالسلام رمضان، و الأزرق، أسامة إبراهيم.(2019). أثر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية على الأداء المالي: دراسة تطبيقية على المصارف المدرجة بسوق المال الليبي.مجلة الأستاذ، ع16، 131 - 152

16. عبدالرحمن، بلسم سعيد، بلال، حواء عبدالله، الطرابلسي، مريم العربي، و حمد، حافظ إبراهيم. (2019). أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء المؤسسي: دراسة حالة شركة الناغي للسيارات، جدة - المملكة العربية السعودية خلال الفترة من 2015 - 2017.مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج3، ع4 - 90، 112 .مسترجع من  
http://:search.mandumah.com/Record/10

17. ديب، سناء علي، و الفراج، أسامة نايف. (2020). أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في الأداء الفردي: دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي السورية - الإدارة

المركزية. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، مج 7، ع2، 30 - 49. مسترجع

Record/com.mandumah.search://h/606من

18. المغربي، عباس بابكر علي أحمد. (2022). أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين

بالسودان: دراسة حالة مصرف المزارع التجاري 2010-2020، مجلة القلزم العلمية، ع 17

(2022)، 131 - 162. مسترجع من Record/com.mandumah.search://h/49

19. المغربي، عباس بابكر علي أحمد. (2022). (أثر مستلزمات نظم المعلومات علي وظائف

إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة بنك الزراعي "2012-2022 م". مجلة القلزم للدراسات

الأمنية والاستراتيجية، ع9، 119 - 162. مسترجع من:

Record/com.mandumah.search://ht/1274466

20. البكري، أحمد محسن محمد عبدالله، و أبو رمان، أيمن أحمد. (2020). أثر نظم

المعلومات الإدارية في أداء العاملين: دراسة في وزارة المالية القطرية (رسالة ماجستير غير

منشورة). جامعة عمان الأهلية، السلط. مسترجع من

http://search.mandumah.com/Record/10

21. الجزولي، الجزولي الأمين، و أبو حجل، محمد مصطفى محمد. (2019). أثر نظم

المعلومات الإدارية في أداء العاملين: دراسة تطبيقية على بنك فيصل الإسلامي (رسالة دكتوراه

غير منشورة). جامعة أم درمان الإسلامية، أم درمان. مسترجع من

http://search.mandumah.com/Record/1

22. الحكيمي، إخلاص علي سعيد مغارف، وعبدالرحمن، عمر تاج السر محمد. (2019).

أثر نظم المعلومات الإدارية في الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية للبنوك الإسلامية في

الجمهورية اليمنية- صنعاء- عدن (2008-2018م) (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة

القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، أم درمان، 2019. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1036390>

23. الشامس، عصام عبد السلام والأزرق، أسامة إبراهيم. 2019. أثر نظم المعلومات

المحاسبية الإلكترونية على الأداء المالي : دراسة تطبيقية على المصارف المدرجة بسوق

المال الليبي. الأستاذ، مج. 2019، ع. 16، ص. 131-152.

<https://search.emarefa.net/detail/BIM-1227608>

24. قطب، ريم. (2019). أثر استخدام أنظمة المعلومات المحاسبية على كفاءة الرقابة الداخلية

في قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية

والقانونية، 3 (8)، 78-95. مسترجع من: 95-

78. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.R180319>

25. عطوان، أسعد؛ مطر، يوسف. (2018). مناهج البحث العلمي. بيروت: دار الكتب

العلمية.

26. المشهداني، سعد. (2017). مناهج البحث العلمي. بيروت: دار الكتاب الجامعي.

27. عبدالرحمن، بلس؛ والطرابلسي، مريم؛ ويال، حواء؛ وحمد، حافظ. (2019). أثر نظم

المعلومات الإدارية على الأداء المؤسسي (دراسة حالة شركة الناغي للسيارات)، جدة - المملكة

العربية السعودية، خلال الفترة من 2015-2017). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية و

القانونية، (4) 3، 90-112. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.H221218>

28. الفالح، عبدالعزيز؛ ومحمداني، حسام الدين . (2020). أثر تطبيقات نظم معلومات

الموارد البشرية في تحقيق إدارة التميز : دراسة ميدانية على الشركة السعودية للاتصالات، مجلة

رماح للبحوث والدراسات، 42، 133-153.

29. خوالدي، كمال طاهر؛ والقرني، سعيد بن بهيان. (2020). أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبدالعزيز، مجلة البحوث التجارية، 42 (2)، 1-45.
30. وزاح، محمد، وإبراهيم، بختي. (2022). نظم المعلومات الإدارية كمدخل لتحقيق التميز في أداء منظمات الأعمال، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، 25 (1)، 21-41.
31. الهلسة، عماد هانى. (2022). عوامل النجاح التنظيمي لمستودعات البيانات وعلاقتها باستراتيجية نظم المعلومات: دراسة حالة لبنك الاتحاد - الأردن، مؤتمة للبحوث والدراسات - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 37 (1)، 13-53.
32. الخروصي، زيد؛ والخروصي، عيسى؛ والخروصي، سلطان. (2022). أثر نظم المعلومات الإدارية في الأداء الإداري لدى مديري المدارس الحكومية بسلطنة عُمان، المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات، 7 (3)، 31-68.
33. عبداللطيف، محمد. (2019). دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق التغيير التنظيمي: دراسة حالة: شركة سوداتل للاتصالات في الفترة من 2010 - 2017م، رسالة ماجستير، جامعة الخرطوم، السودان.

#### المراجع الأجنبية:

1. Mason, N. (2016). Information systems ,Oxford ,London vol
2. Business Dictionary, Retrieved 10-7-2017. Edite

3. Effy Oz .( 2008) Management information Systems, Sixth Edition , Birmingham ,London pp 33
4. Nanette B. Sayles. (2018).introduction to information systems, alimita, USA.
5. Robert D. Galliers (2011) the Oxford Handbook ofManagement Information Systems Critical Perspectives and New Directions.
6. Steinberg M. (2018). Information systems Management , Bohn University , Germany
7. Bass, B.M. (1985): Leadership and performance Beyond Expectations, Free Press, New York, NY.
8. Befort, N. and Hattrup, K. (2003). Valuing Task and Contextual Performance. Experience, Job Roles, and Ratings of the Importans of Job Behaviors. Applied H.R.M. Research, 8(1), 17–32.
9. Burns, J.M. (1978): Leadership, Harper, New.
10. Colvin, Robber (1999): Transformationd leadership: a Prescription for Contemporary organizations, leadership: a Values philosophy model, international journal of Value–bades management.

11. Conger, M. (2002): Leadership: Learning to share the Vision, Organizational dynamics, Winter Vol. 19. Issue3.

Daft, R. (2008). Organization theory and design. New York: West Publishing. <http://www.asis.org/jasist.html>

<https://omanportal.gov.om/wps/wcm/connect/ar/site/home>

الملاحق:

ملحق رقم 1

كشف بأسماء المحكمين للإستبانة:

الإسم	جهة العمل
الدكتور محمد ابراهيم البلوشي	اللجنة الوطنية العمانية للتربية والثقافة والعلوم
الدكتورة موزة عبدالله المقبالية	وزارة التربية والتعليم
الدكتورة حمدة عيد المعمرية	وزارة التربية والتعليم
الدكتور نبيل محمد العبري	مركز السلطان قابوس للعلوم والثقافة والشباب

الملحق رقم 2:

الصورة النهائية للإستبانة

عزيزي الموظف/ عزيزتي الموظفة...

يقوم الباحث بعمل دراسة حول أثر نظم المعلومات على بيئة العمل في المؤسسات

الحكومية بسلطنة عمان: دراسة حالة على دائرة التنمية الزراعية وموارد المياه بشناص.

يُرجى منكم التكرم بتعبئة الاستبانة، بعد قراءة كل عبارة من عبارات الاستبانة قراءة متأنية

ثم وضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن مدى موافقه عليها حسب الواقع في بيئة العمل.

مع العلم أن كل البيانات المقدمه سوف تستخدم لاغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حسن تعاونكم معي

الباحث

الجزء الأول: البيانات الشخصية (ضع إشارة (×) في المربع المناسب)

النوع:

ذكر  أنثى

العمر:

من (25) وأقل  من (26 الى 35) سنة  من (36 الى 50) سنة  (50)سنة فأكثر

المؤهل التعليمي:

دبلوم جامعي فأقل  بكالوريوس  ماجستير  دكتوراه

عدد سنوات الخبرة

(5 سنوات فأقل)  (6 - 10 ) سنوات  (11 - 15) سنة  (16)سنة فأكثر

نوع الوظيفة:

موظف  رئيس قسم  مدير  أخرى

الجزء الثاني: فقرات الاستبانة

المحور الأول: مستوى إدارة نظم المعلومات

حدد مستوى موافقتك على العبارات التالية:

م	العبارات	الانتماء للمحور		مناسبة الفقرة		مناسبة لفئة المستجيبة		التعديل إن وجد
		متفق	غير متفق	مناسبة	غير مناسبة	مناسبة	غير مناسبة	
1	توفر الدائرة الأنظمة المعلوماتية اللازمة لأداء الأعمال الإدارية							
2	استخدم نظام معالجة النصوص وتنسيقها المستندات							
3	تعمل الدائرة على تحقيق الشفافية وإتاحة المعلومات							
4	تصدر الدائرة تقارير دورية لنظام المعلومات الخاص بإدارة المخزون							
5	المعلومات في الدائرة متوفرة وسهل الحصول عليها.							
6	امتلك خلفية جيدة عن مهارات نظم المعلومات في الإدارة							
7	اطلع على آخر التطورات في مجال نظم المعلومات الإدارية عبر شبكة الإنترنت							
8	استخدم نظام قواعد البيانات لإنشاء السجلات وخاصة المتعلقة بالمتعاملين							
9	يستفيد صناع القرارات من تحليل البيانات من أجل الوصول إلى قرارات مدعمة وأقرب ما يكون للأفضل							
10	توفر نظم المعلومات الإدارية المعلومات المناسبة على الصعيدين الداخلي والخارجي للإدارة على كافة مستوياته							

المحور الثاني: بيئة العمل

حدد مستوى موافقتك على العبارات التالية:

م	العبارات	الانتماء للمحور		مناسبة الفقرة		مناسبة للفئة المستجيبة		التعديل إن وجد
		بشكلا	بشكلا	بشكلا	بشكلا	بشكلا	بشكلا	
1	تُعكس نهج نظم المعلومات الادارية حلول لمشاكل العمل في المنظمة							
2	تتعكس ايجابيات نظم المعلومات الادارية على المنظمة بشكل عام							
3	تخضع السياسات واجراءات العمل للمراجعة المستمرة بغرض تطويرها							
4	يوجد اتصال دائم بين موظفي الدائرة							
5	تسمح وسائل نظم المعلومات على حصول موظفي الدائرة على المعلومات اللازمة							
6	يسود جو من التعاون بين الموظفين داخل الدائرة							
7	تعقد إدارة الدائرة اجتماعات دورية للتعرف على مشاكل الموظفين في العمل							
8	يشعر الموظفون الجدد أنهم جزء من منظومة العمل							
9	يشعر الموظفون بالرضا عن طريقة سير العمل في الدائرة بشكل عام							
<b>المحور الثالث: معوقات تطبيق إدارة نظم المعلومات</b>								
حدد مستوى موافقتك على العبارات التالية:								
م	العبارات	الانتماء للمحور		مناسبة الفقرة		مناسبة للفئة المستجيبة		

التعديل إن وجد	غير مناسبة	مناسبة	غير مناسبة	مناسبة	غير مناسبة	مناسبة	
<b>المعوقات البشرية:</b>							
							1 ضعف تدريب الموظفين على استخدام البرامج الادارية المتخصصة في نظم المعلومات
							2 عدم تهيئة الموظفين للتعامل مع برمجيات ادارة نظم المعلومات
							3 نظرة الموظفين السلبية لإدارة نظم المعلومات
<b>المعوقات التقنية:</b>							
							4 صعوبة البرمجيات المطبقة في الدائرة
							5 عدم تحديث البرمجيات المطبقة
							6 ضعف الدعم الفني وصيانة النظم
<b>المعوقات التنظيمية:</b>							
							7 الاجراءات الادارية لا تعزز إدارة نظم المعلومات في الدائرة
							8 غياب التخطيط الاستراتيجي لتعزيز ادارة نظم المعلومات
							9 عدم دعم الادارة العليا لادارة نظم المعلومات