

أثر نظم المعلومات في عملية التطوير لدى الموظفين بجهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق الجفارة

أ. العجيلي حسين الزحاف^{1*} أ. عمران رمضان البدوي²

¹ قسم العلوم الإدارية والمالية، المعهد العالي للعلوم والتقنية الزهراء، ادارةالمعاهد التقنية العليا طرابلس ليبيا

² قسم العلوم الإدارية والمالية، المعهد العالي للعلوم والتقنية الزهراء، ادارةالمعاهد التقنية العليا طرابلس ليبيا

* البريد الإلكتروني : Zahra3567601@gmail.com

Affect of Information Systèmes on Employee Development within the

**Employees at the Housing and Utilities Projects Implementation Agency –
Ajfara**

Alajeli Hussein Azahaf^{1*}

Omran Ramadan Albadawy²

¹ Department of Administrative and Financial, Higher Institute of Science and Technology

Zahra Administration of Higher Technical Institutes – Tripoli, Libya

² Department of Administrative and Financial, Higher Institute of Science and Technology

Zahra Administration of Higher Technical Institutes Tripoli, Libya

Received: 30-09-2025; Revised: 10-10-2025; Accepted: 31-10-2025; Published: 25-11-2025

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر نظم المعلومات في عملية التطوير الوظيفي للموظفين العاملين بجهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق - الجفارة. فقد تناولت الدراسة دور نظم المعلومات في تحسين كفاءة الأداء، وتنمية المهارات، وتسهيل عمليات التواصل الإداري، إضافة إلى دعم اتخاذ القرار على مختلف المستويات. وتوصلت النتائج إلى أن استخدام نظم المعلومات يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية للموظفين من خلال توفير بيانات دقيقة، وإتاحة أدوات تقنية تساعدهم على أداء مهامهم بفاعلية أكبر. كما أظهرت الدراسة أن نظم المعلومات تساهم في تعزيز ثقافة التعلم المستمر وتطوير القدرات المهنية، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات المقدمة وعلى تحقيق أهداف الجهاز.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات، البيانات، التطوير، تكنولوجيا، مهارات

Abstract: This study aims to analyze the impact of information systems on employee development within the General Projects Authority – Jafara Branch. The research

explores the role of information systems in enhancing performance efficiency, developing skills, facilitating administrative communication, and supporting decision-making at various levels. The findings indicate that the effective use of information systems directly contributes to improving employee productivity by providing accurate data and technological tools that enable better task performance. Moreover, the study highlights that information systems foster a culture of continuous learning and professional development, which positively influences service quality and supports the achievement of the Authority's objectives

Keywords: :Information Systems ، Data، Development ،Technology ،Skills،

المقدمة:

تُعد نظم المعلومات من أبرز الأدوات الحديثة التي ساهمت في إحداث نقلة نوعية في بيئات العمل الإدارية والتنظيمية، حيث أصبحت عاملاً حاسماً في تطوير أداء المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء فقد أضحت المؤسسات المعاصرة تواجه تحديات متزايدة نتيجة التطورات التكنولوجية المتسارعة، الأمر الذي يتطلب تبني آليات جديدة تساهم في رفع كفاءة الموظفين، وتسهيل إنجاز الأعمال، وتوفير قاعدة بيانات دقيقة تساعد على اتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب وفي هذا السياق يمثل جهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق - فرع جفارة - أحد المؤسسات التي تستند في عملها على دقة المعلومات وسرعة تداولها، باعتباره مسؤولاً عن الإشراف على مجموعة واسعة من المشروعات التنموية ذات الطابع الاستراتيجي ومن هنا فإن إدخال نظم المعلومات وتفعيلها داخل هذا الجهاز لا يُعد خياراً ترفيئاً، بل ضرورة عملية تسهم في تحسين كفاءة الموظفين وتطوير قدراتهم، فضلاً عن الارتقاء بمستوى الخدمات العامة إن دراسة أثر نظم المعلومات في عملية التطوير لدى الموظفين بجهاز المشروعات - فرع جفارة - تكتسب أهميتها من كونها تركز على العلاقة المباشرة بين استخدام هذه النظم وبين مستوى التطوير المهني والإداري للموظف، وذلك من خلال ما توفره النظم من دقة في المعلومات، وسرعة في الإنجاز، وشفافية في الإجراءات كما أن هذه الدراسة تسعى إلى الكشف عن مدى قدرة الموظفين على التكيف مع هذه النظم، ومدى انعكاسها على تحسين بيئة العمل وزيادة فعالية الأداء.

وعليه، فإن هذه الدراسة لا تقتصر على بعدها النظري المتمثل في إثراء الأدبيات المتعلقة بنظم المعلومات والتطوير الإداري، وإنما تمتد إلى بعدها التطبيقي الذي يمكن أن يُسهم في تقديم توصيات عملية تساعد القائمين على جهاز المشروعات العامة في تعزيز الاستفادة من النظم المعلوماتية، بما يحقق أهداف الجهاز ويرفع من مستوى أدائه المؤسسي.

أولاً-مشكلة البحث:

في التكيف مع هذه النظم نتيجة قصور في المهارات التقنية، أو ضعف في التدريب، أو مقاومة للتغيير، وهو ما قد يحد من الاستفادة الكاملة من الإمكانيات التي توفرها تكنولوجيا المعلومات إضافة إلى ذلك، فإن ضعف البنية التحتية التقني تواجه المؤسسات العامة في ليبيا - شأنها شأن المؤسسات في مختلف دول العالم - تحديات متزايدة بفعل التحولات التكنولوجية المتسارعة، والتوجهات العالمية نحو الرقمنة وتبني نظم المعلومات كخيار استراتيجي لتحسين الكفاءة والفعالية ويُعد جهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق الجفارة من بين المؤسسات التي تضطلع بدور حيوي في الإشراف على المشاريع التنموية الكبرى، إذ يتطلب عمله دقة عالية في التخطيط والتنفيذ والمتابعة، الأمر الذي يجعل من الاعتماد على نظم المعلومات شرطاً أساسياً لضمان نجاح برامج ومشاريعه.

ورغم ما توفره نظم المعلومات من مزايا متعددة، كإمكانية الوصول السريع للمعلومات، وتخزينها بطريقة آمنة، وتيسير عملية تبادلها بين الوحدات الإدارية المختلفة، إلا أن واقع الحال يشير إلى أن إدماج هذه النظم في المؤسسات العامة - ومنها جهاز المشروعات فرع جفارة - ما يزال يواجه جملة من التحديات فقد لوحظ أن بعض الموظفين يواجهون صعوبات أحياناً، وقلة الموارد المالية المخصصة لتطوير نظم المعلومات وصيانتها، يمثلان عائقين أساسيين أمام تحقيق الاستفادة المثلى منها كما أن غياب التنسيق بين الإدارات المختلفة داخل الجهاز يؤدي في بعض الحالات إلى تكرار الجهود، وتأخير إنجاز الأعمال، وفقدان الثقة في دقة البيانات، مما ينعكس سلباً على مستوى التطوير المهني والإداري للموظفين.

وعليه، تتمثل مشكلة البحث في وجود فجوة بين الإمكانيات التي يمكن أن توفرها نظم المعلومات في عملية التطوير الوظيفي والإداري للموظفين، وبين الواقع الفعلي لاستخدام هذه النظم بجهاز المشروعات- فرع جفارة وتتبع هذه الفجوة من عوامل متعددة، منها: ضعف تأهيل الكوادر البشرية، وقصور البنية التحتية التقنية، ومحدودية الاهتمام بالتدريب المستمر، فضلاً عن بعض المعوقات الإدارية والتنظيمية من هذا المنطلق تسعى هذه الدراسة إلى تشخيص طبيعة هذه الفجوة، والكشف عن مدى تأثير نظم المعلومات على تطوير الموظفين داخل الجهاز، من حيث رفع كفاءتهم، وتحسين أدائهم، وتسهيل عملية اتخاذ القرار، وتعزيز مستوى الإنجاز. كما تهدف إلى تحليل التحديات التي تحول دون الاستخدام الفعال لهذه النظم، واقتراح الحلول العملية التي يمكن أن تساهم في تجاوزها.

تساؤلات البحث:

- 1- ما مستوى نظم المعلومات لدى الموظفين بجهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق الجفارة؟
- 2- ما مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق الجفارة؟

ثانياً أهداف البحث:

- 1- التعرف على مستوى نظم المعلومات لدى الموظفين بجهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق الجفاره.
- 2- التعرف على مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز تنفيذ المشروعات فرع جفاره.

ثالثاً أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في الآتي:

الأهمية النظرية:

- 1- إثراء الجانب المعرفي المتعلق بدور نظم المعلومات في المؤسسات العامة وربطها بعملية التطوير الإداري.
- 2- توضيح العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات ومستوى كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم.
- 3- المساهمة في الأدبيات العلمية حول نظم المعلومات باعتبارها أداة استراتيجية في الإدارة الحديثة.
- 4- بيان دور نظم المعلومات في تعزيز الشفافية والدقة في اتخاذ القرارات الإدارية.
- 5- تقديم إطار نظري يساعد الباحثين والدارسين على فهم الأبعاد النظرية للتطوير الوظيفي المرتبط بالأنظمة المعلوماتية.

الأهمية التطبيقية :

- 1- مساعدة جهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق الجفارة على تحديد نقاط القوة والضعف في تطبيق نظم المعلومات.
- 2- دعم صانعي القرار في تحسين كفاءة الموظفين من خلال استغلال النظم المعلوماتية بشكل أمثل.
- 3- توفير مقترحات عملية لتطوير بيئة العمل وزيادة سرعة إنجاز المعاملات وتقليل الأخطاء الإدارية.
- 4- تمكين الإدارة من تبني خطط تدريبية وتطويرية مبنية على نتائج الدراسة.
- 5- تعزيز قدرة الجهاز على مواكبة التغيرات التكنولوجية وتحقيق أهدافه بكفاءة وفاعلية.

رابعاً فرضيات البحث:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند (0.05) في مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق وفقاً لمتغير النوع.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند (0.05) في مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز المشروعات وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

3- لا يوجد أثر نظم المعلومات في عملية التطوير لدى الموظفين لجهاز تنفيذ المشروعات.

خامسا أسلوب جمع البيانات والمعلومات :

لتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثان على منهجين رئيسيين لجمع البيانات والمعلومات:

1- المصادر الثانوية: وتشمل الكتب والمراجع العلمية والبحوث الأكاديمية والدوريات، بالإضافة إلى مواقع الإنترنت.

2- المصادر الأولية: وتمثلت في الاستبيانات والمقابلات المباشرة مع الموظفين، إضافة إلى الملاحظة الشخصية داخل بيئة العمل.

سادسا دراسات سابقة :

دراسة الطبال (2007):

تناولت هذه الدراسة دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير نظم المعلومات بالشركات النفطية، وذلك من خلال تحليل واقع النظم الحالية في إدارة الإنتاج والصيانة، مع التركيز على إمكانية توظيف المعلومات المتطورة لربط قواعد البيانات عبر شبكات اتصالات حديثة. خلصت الدراسة إلى مقترح بإنشاء مركز للمعلومات يساهم في رفع القدرات والفاعلية وزيادة كفاءة النظم القائمة.

ومن أبرز نتائج الدراسة:

1. الدعوة إلى إنشاء مركز للمعلومات الإلكترونية.
2. توظيف التقنيات الحديثة لربط الشركات النفطية مع الجهات الخارجية ذات العلاقة.
3. تحقيق تكاملية بين جميع الأنظمة الفرعية بطريقة تتسم بالاتساق.
4. تحديد العناصر البشرية المؤهلة في مجال تكنولوجيا المعلومات وتوظيفهم في مركز المعلومات المقترح.

دراسة المحاسنة (2005):

ركزت هذه الدراسة على مدى قدرة نظم المعلومات وكفاءتها في دعم عملية اتخاذ القرارات الفعالة داخل دائرة الجمارك الأردنية، من خلال دراسة أثر النظم المعلوماتية على فاعلية القرار. وقد تم اختيار عينة من (230) موظفًا من العاملين بالدائرة.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة:

- إدراك المبحوثين كان مرتفعاً لمستوى نظم المعلومات، وكذلك لمستوى كفاءة اتخاذ القرارات.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لقدرة نظم المعلومات على تحسين عملية اتخاذ القرار.
- أوصت الدراسة بضرورة تعزيز المشاركة الفعالة بين العاملين على البرامج المطبقة لتحقيق التطوير المستمر.

دراسة الأعرجي وعلاونة (2002):

هدفت الدراسة إلى تحليل وتقييم واقع وآثار استخدام أنظمة المعلومات المحوسبة في وزارة التربية والتعليم الأردنية، مع التركيز على تأثيرها في المجالات الإدارية والمالية والروتينية وصناعة القرار، إضافةً إلى تحديد أبرز المعوقات التي تحد من الاستخدام الفعال لهذه الأنظمة.

ومن أبرز نتائجها:

- جاءت أنظمة أتمتة المكاتب بالمرتبة الأولى من حيث المعرفة والاستخدام، تلتها أنظمة المعلومات الوظيفية.
- ضعف الاستخدام يعود أساساً إلى قلة الدورات التدريبية، وندرة المختصين بالنظم، بالإضافة إلى محدودية الأجهزة الإلكترونية المتاحة.

دراسة محمد (2012):

سعت هذه الدراسة إلى التعريف بدور نظم المعلومات داخل البنك السوداني الفرنسي والاستفادة منها في العمليات الإدارية، إلى جانب تأهيل وتدريب الكوادر البشرية وتطوير المستوى التكنولوجي للبنك. وقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي.

أهم ما توصلت إليه الدراسة:

- نظم المعلومات لا تقدّم حلاً جاهزاً، بل تمثل أداة تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها.
- أكدت النتائج ضرورة الاهتمام بالتدريب المستمر للعاملين بإدارة النظم.
- أوصت بضرورة إجراء تقييم دوري لقياس مدى قدرة النظم على تحسين الأداء، ورسم السياسات، وتحقيق الأهداف المؤسسية.

الجزء الثاني : الاطار النظري للدراسة :

أولا / نظم المعلومات:

مفهوم النظام :

النظام يمثل إطاراً متكاملًا من العناصر المترابطة والمتفاعلة مع بعضها البعض بغرض تحقيق أهداف محددة. وتتحدد طبيعة عمل النظام من خلال مكوناته الداخلية والعلاقات المتبادلة فيما بينها، إذ لا يمكن النظر إلى أي عنصر بمعزل عن العناصر الأخرى. وقد عرّفه بعض الباحثين بأنه مجموعة من العناصر المترابطة التي تتكون من عنصرين أو أكثر تربط بينها علاقات تفاعلية تسهم في تحقيق غاية مشتركة. بينما يرى أندرسون أن النظام يتألف من مجموعة من النظم الجزئية المرتبة بطريقة تضمن فعالية النظام الكلي في أداء وظائفه، شريطة وجود درجة عالية من الاعتماد المتبادل بين هذه النظم الفرعية، بحيث يكون لكل منها غرض محدد يخدم الكل (القريوطي، 2000).

تعريف البيانات :

البيانات تمثل المدخلات الأولية لأي نظام معلوماتي، وهي حقائق خام لم تخضع بعد لعمليات التنظيم أو المعالجة. وقد تناولها الباحثون بعدة تعريفات، منها أنها:

- مجموعة من الحقائق أو المشاهدات أو التقديرات غير المنتظمة، قد تكون أرقامًا أو كلمات أو رموزًا أو حروفًا الحميدي (2009ص35).
- أحداث ومعاملات تخص أنشطة المنظمة، تُسجل على شكل أرقام أو أحرف أو رموز دون أن تتم معالجتها (د. إبراهيم سلطان 2013ص41).

تعريف المعلومات

المعلومات هي المخرجات التي تنتج عن معالجة البيانات وتنظيمها بما يسمح باستخدامها في اتخاذ القرارات. فهي تعبر عن بيانات تمت معالجتها وصياغتها في شكل ذي معنى، مما يجعلها قادرة على التأثير في سلوك متلقيها. وتُعرّف بأنها:

- المعرفة المستخلصة من البيانات باعتبارها الناتج المنطقي لنظم المعلومات (السالمي ص17).
- بيانات جرى تنظيمها وتجميعها في صورة مترابطة بحيث تصبح ذات قيمة وفائدة عملية (سلطان ص41).

نظم المعلومات :

نظم المعلومات هي الأداة التي تمكن المنظمات من استثمار البيانات وتحويلها إلى معلومات داعمة لصنع القرار. وقد عُرفت بأنها:

- نظام منهجي محوسب يهدف إلى تكامل البيانات وتوفير المعلومات الضرورية لصنّاع القرار (الحميدي ص35).
- مجموعة عناصر مترابطة تُعنى بجمع ومعالجة وتخزين وتوزيع المعلومات، بما يخدم عمليات اتخاذ القرار والرقابة (طه، 2007).

خصائص البيانات :

لكي تكون البيانات ذات فائدة عملية يجب أن تتسم بعدة خصائص (الصيرفي، 2005، ص69):

1. الدقة والوضوح.
2. تمثيل الواقع بشكل صادق.
3. الشمولية دون إفراط أو تقريط.
4. ملاءمة التوقيت.
5. عدم التعارض مع الغرض الأساسي من استخدامها.

خطوات معالجة البيانات :

تتطلب عملية تحويل البيانات إلى معلومات المرور بعدة مراحل إجرائية (الحميدي، 2009، ص37):

1. جمع البيانات وتسجيلها من المصادر الداخلية والخارجية.
2. مراجعتها للتحقق من صحتها.
3. تصنيفها وفق معايير محددة.
4. فرزها وترتيبها.
5. تلخيصها بما يتوافق مع احتياجات المستخدمين.
6. إجراء العمليات الحسابية والمنطقية عليها.
7. تخزينها بوسائل ورقية أو إلكترونية.
8. استرجاعها عند الحاجة.

9. إعادة إنتاجها في شكل قابل للفهم والاستخدام.

10. توزيعها وإيصالها إلى المستفيدين المناسبين في الوقت المناسب.

قيمة المعلومات :

تشكل المعلومات موردًا اقتصاديًا له تكلفة وعائد، شأنها شأن الموارد الأخرى. وتُستمد قيمتها من أثرها المباشر في تحسين عملية صنع القرار، إذ كلما كانت المعلومات دقيقة وملائمة، زادت احتمالية نجاح القرار واقتربه من الواقع. كما أن للمعلومات قيمة اقتصادية في قدرتها على تقليل المخاطرة، شريطة أن تكون تكلفتها أقل من العائد المتوقع منها (العجيلي، 2009، ص43).

فوائد نظم المعلومات :

تسهم نظم المعلومات في تحقيق مجموعة من الفوائد للمنظمات (الحميدي، 2009، ص44):

- تزويد المستويات الإدارية بالمعلومات اللازمة لأداء وظائفها.
- تسهيل قنوات الاتصال الأفقي والعمودي.
- تقييم الأنشطة والنتائج وتصحيح الانحرافات.
- دعم صناعة القرارات الفعالة.
- المساعدة في التنبؤ بمستقبل المنظمة.
- إصدار التقارير التجميعية والتفصيلية.
- حفظ البيانات والمعلومات المهمة.
- تزويد الباحثين بالمعلومات من خلال البحث الانتقائي.
- الاستجابة للاستفسارات عبر التفاعل مع المستخدمين.

أهمية المعلومات :

تتميز المعلومات عن غيرها من الموارد بعدة جوانب (عزيز، 1991، ص20):

1. انخفاض تكاليف إنتاجها وتوزيعها مقارنة بالموارد الأخرى.
2. قابليتها للزيادة كلما كثر استخدامها.
3. امتلاكها قوة قد تعوض عن مصادر الطاقة التقليدية.
4. سهولة نقلها وتوزيعها بكلفة وجهد أقل.

5. نموها المستمر كلما انتشرت في المجتمع.

خصائص المعلومات :

للمعلومات عدة خصائص تميزها، منها (السالمي، 2005؛ سلطان، 2005):

- الشمولية والدقة والواقعية.
- أن تكون كلفتها أقل من فائدتها.
- توفرها في الوقت المناسب.
- اختلاف نطاقها الزمني بين الماضي والمستقبل.
- إمكانية تقديمها في شكل ملخص أو تفصيلي.
- كونها متوقعة أو غير متوقعة.
- تعدد مصادرها (داخلية وخارجية).
- اختلاف درجة تنظيمها ودقتها بحسب احتياجات المستخدم.

خصائص تكنولوجيا المعلومات :

تشمل تكنولوجيا المعلومات مجموعة من الخصائص الجوهرية (البلقاي، 2020، ص6):

1. اعتماد الأساليب العلمية في تحديد الاحتياجات وتنفيذ دراسات الجدوى.
2. مراعاة المتغيرات المستقبلية.
3. توفير بيئة تكنولوجية ملائمة.
4. حفظ البيانات التاريخية.
5. ربط البيانات الإحصائية بالمكانية.
6. بناء تطبيقات ديناميكية.
7. نقل وتوطين التكنولوجيا وتنمية العنصر البشري.

وظائف نظم المعلومات بالمفهوم التكنولوجي :

تُعد نظم المعلومات من الركائز الأساسية في المنظمات الحديثة، إذ تقوم بوظائف مترابطة تسهم في دعم العمل الإداري والتشغيلي على حد سواء. ومن أبرز وظائفها التكنولوجية ما يلي:

- جمع البيانات ومعالجتها: حيث يتم إدخال البيانات الأولية من مصادر متعددة، ثم تحويلها إلى معلومات ذات قيمة يمكن الاستفادة منها في اتخاذ القرار.
 - تخزين واسترجاع المعلومات: تعمل النظم على توفير بيئة آمنة وفعّالة لحفظ المعلومات واستدعائها عند الحاجة، بما يضمن استمرارية تدفقها ودقتها.
 - إدارة تدفق المعلومات: تتيح النظم انتقال المعلومات بين المستويات الإدارية المختلفة، مما يسهل عمليات التنسيق والتكامل داخل المنظمة.
 - دعم الاتصال والتواصل: من خلال توفير قنوات رقمية وتقنية حديثة تعزز من سرعة تبادل البيانات بين الأقسام والأفراد.
 - دعم اتخاذ القرار: عبر توفير قواعد بيانات وتقارير تحليلية تساعد الإدارة على اتخاذ قرارات مبنية على معلومات دقيقة ومحدثة.
- نظم المعلومات وفق المستوى الإداري :**

تختلف طبيعة نظم المعلومات باختلاف المستويات الإدارية التي تخدمها داخل المنظمة، ويمكن تصنيفها على النحو التالي:

- نظم المعلومات التشغيلية (Operational Information Systems): تركز على دعم العمليات اليومية الروتينية مثل إدخال الطلبات، متابعة المخزون، ومعالجة المعاملات المالية.
- نظم المعلومات الإدارية (Management Information Systems): تهدف إلى توفير تقارير دورية تلخص الأداء وتساعد الإدارة الوسطى على متابعة سير الأنشطة والرقابة على الموارد.
- نظم دعم القرارات (Decision Support Systems): تُستخدم على مستوى الإدارة العليا لتوفير أدوات تحليلية ونماذج كمية تساعد في دراسة البدائل وصياغة القرارات الاستراتيجية.
- النظم الخبيرة ونظم المعلومات الاستراتيجية (Expert & Strategic Information Systems): تركز على تقديم حلول معرفية متقدمة تدعم الميزة التنافسية طويلة المدى وتعزز قدرة المنظمة على التكيف مع بيئة الأعمال المتغيرة.

عناصر تكنولوجيا المعلومات (الشجاعي، 2010، ص 99)

تتكون تكنولوجيا المعلومات من مجموعة عناصر أساسية متكاملة، يمكن تلخيصها فيما يلي:

1. المعدات: (Hardware)

تشمل المكونات المادية الملموسة للحاسوب، مثل الأجهزة والقطع الرئيسية التي تتكامل معاً عبر قنوات الاتصال الداخلية بهدف نقل البيانات ومعالجتها وتحويلها إلى معلومات.

2. البرمجيات: (Software)

تمثل مجموعة الأوامر والبرامج والتطبيقات التي تتحكم في المكونات المادية للحاسوب وتوجهها نحو تنفيذ مهام محددة. وتشمل نظم التشغيل، ونظم إدارة الملفات، وقواعد البيانات، إضافة إلى البرامج التطبيقية وملحقاتها.

3. قواعد البيانات: (Database)

تتكون من ملفات مترابطة تهدف إلى تنظيم البيانات وخدمة التطبيقات المختلفة. وتعمل على تقليل التكرار وضبط البيانات، وتُبنى عادةً من جداول وحقول مترابطة.

4. الشبكات والاتصالات: (Network & Communication)

ترتبط الشبكات والاتصالات ارتباطاً وثيقاً حيث يكمل كل منهما الآخر، وتعد الأداة الرئيسة لنقل وتوزيع وتبادل البيانات والمعلومات داخل المنظمة وخارجها.

نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) : (الشجاعي 2010)

يقصد بتخطيط موارد المؤسسة (Enterprise Resource Planning System) النظام الذي يهدف إلى دمج البيانات والعمليات المختلفة داخل المنظمة من خلال قاعدة بيانات مركزية موحدة. ويتيح هذا النظام للمنظمات الاستفادة من بيئة معلوماتية متكاملة تدعم التنسيق بين الإدارات المختلفة وتسهم في تعزيز سرعة وفاعلية اتخاذ القرار.

وتتمثل فوائده في توحيد هيكل المنظمة عبر الإدارة والتكنولوجيا والأنشطة التشغيلية، بينما تكمن أبرز تحدياته في صعوبة تصميمه وبنائه، والتعقيدات التقنية المصاحبة له، فضلاً عن صعوبة استبدال النظم التقليدية القائمة بأنظمة حديثة.

دور المعلومات في المنظمات (موسى، 2007، ص 19)

تُعد المعلومات عنصراً استراتيجياً في بيئة الأعمال المعاصرة، ويمكن تناول دورها في المنظمات من خلال ثلاثة أبعاد رئيسة:

البعد	الدور في المنظمة
المعلومات كمورد	تمثل أحد المدخلات الرئيسة بجانب الموارد المالية والبشرية والمادية، إذ

يمكن توظيفها لدعم مختلف الأنشطة التنظيمية.	
تُعد من الأصول الاستراتيجية للمؤسسة، حيث تسهم في تحقيق المخرجات شأنها شأن الأصول الثابتة كالألات والعقارات.	المعلومات كأصل
يمكن تسويق المعلومات وبيعها بوصفها سلعة اقتصادية تضاهي السلع التقليدية مثل السيارات أو الأثاث.	المعلومات كسلعة

تقييم الأداء المؤسسي (الجيملي، 1993، ص 250)

يُعد تقييم الأداء المؤسسي بتحديد السبل الكفيلة بتحقيق أعلى مستوى ممكن من الإنتاجية، وذلك من خلال تبني الأساليب العلمية الحديثة وتطوير طرق الإنجاز، بما يضمن تحسين كفاءة الموارد البشرية ورفع مستوى الفاعلية التنظيمية. كما يهدف هذا التقييم إلى وضع معايير قياسية لقياس الأنشطة والفاعليات، والتأكد من مدى تحقيق الأهداف المخطط لها في ظل المستجدات التكنولوجية.

أهداف تقييم الأداء (عبدالمحسن، 1999، ص 6)

يُنظر إلى تقييم الأداء باعتباره وسيلة استراتيجية تهدف إلى الارتقاء بالمنظمة وتعزيز مركزها التنافسي، فضلاً عن تصحيح مسارها وفقاً لما تكشفه نتائج التقييم. ويمكن تلخيص أبرز أهدافه فيما يلي:

1. قياس ما تحقق من أهداف المنظمة خلال فترة زمنية محددة.
2. توفير بيانات ومعلومات دقيقة تُعد أساساً لعملية التخطيط وصياغة السياسات على مختلف المستويات.
3. الكشف عن الانحرافات مقارنة بالأهداف الموضوعية مسبقاً، وتحديد مسبباتها والمسؤولين عنها، واقتراح الحلول الكفيلة بمعالجتها.

معوقات نظم المعلومات (العتيبي، 2007، ص 37)

على الرغم من أهمية نظم المعلومات في دعم كفاءة الإدارة وفعاليتها، إلا أن هناك مجموعة من المعوقات التي قد تحد من فاعلية هذه النظم، من أبرزها:

1. العنصر البشري: يتمثل في نقص الكوادر المؤهلة ذات الخبرة الكافية في إدارة ونقل المعلومات.

2. **العنصر المادي**: ينعكس في محدودية الموارد المالية اللازمة لتوفير وتطوير وسائل الاتصال وتقنيات نظم المعلومات.

3. **العنصر الفني**: يرتبط بالمشكلات التقنية في حفظ البيانات واسترجاعها وتبادلها.

4. **اضطراب الهياكل التنظيمية**: ينتج عن غياب تصميم تنظيمي مبني على أسس علمية، مما يضعف عملية الاتصال وتدفق المعلومات.

5. **ضعف التدريب**: يظهر في قصور البرامج التدريبية وعدم تكاملها، مما يقلل من قدرة العاملين على التعامل مع التقنيات الحديثة.

مقومات نظم المعلومات الإلكترونية :

تقوم نظم المعلومات الإلكترونية على مجموعة من المقومات الأساسية التي تضمن فاعليتها وكفاءتها، ويمكن توضيحها على النحو الآتي:

1. الأجهزة والمعدات: (Hardware)

تمثل البنية التحتية للنظام، وتشمل جميع المكونات المادية من أجهزة الحاسوب وملحقاتها المختلفة مثل وحدات الإدخال والإخراج والتخزين، إضافةً إلى وحدة المعالجة المركزية التي تُعد القلب النابض للنظام، حيث يتم من خلالها تنفيذ مختلف العمليات.

2. البرمجيات: (Software)

تُعد بمثابة "العقل الإداري والفني" للحاسوب، إذ تضم البرامج والتطبيقات التي تعمل وفق أوامر مبرمجة بلغة محددة، بهدف توجيه الحاسب الآلي للقيام بالعمليات الحسابية والمنطقية اللازمة، بما يدعم تشغيل النظام بكفاءة ومرونة.

3. قواعد البيانات: (Database)

تشكل قاعدة أساسية لتنظيم البيانات وحفظها بصورة مترابطة ومنهجية، حيث يتم تصميمها وفق نماذج متعددة مثل القواعد الهرمية أو الشبكية. وتتيح هذه القواعد سهولة الوصول إلى البيانات من قبل البرامج التطبيقية، مما يساهم في دعم عمليات المعالجة والاسترجاع بصورة فعالة.

4. العنصر البشري:

يُعد المورد الأهم في أي نظام معلومات، إذ يقع على عاتقه مسؤولية التخطيط والتنفيذ وتشغيل البرامج الحاسوبية، إضافةً إلى تحليل وتصميم النظم. ويشمل ذلك محلي النظم، المبرمجين، المستخدمين، مديري النظم، وفنيي الصيانة، وغيرهم ممن لهم دور مباشر في تشغيل النظام وضمان استمراريته.

5. الشبكات: (Network)

تمثل أداة الربط بين مختلف الأجهزة والمكونات، حيث تعمل من خلال قنوات أو خطوط اتصال لربط الأجهزة محلياً ودولياً. وتكمن أهميتها في نقل وتوزيع البيانات والمعلومات بسرعة وكفاءة عالية، بما يسهل عمليات الاتصال والتكامل بين مختلف وحدات النظام عبر المواقع الجغرافية المتعددة.

ثانياً/ عملية التطوير:

المقدمة :

يشهد العالم المعاصر تغيرات متسارعة في مختلف مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، وقد مثلت الثورة المعلوماتية والتطور الهائل في تقنيات الاتصال أبرز هذه التحولات. أسهمت هذه المتغيرات في إعادة تشكيل الأسواق العالمية، وفرضت على المنظمات تحديات غير مسبقة في ظل اشتداد المنافسة على الموارد والإمكانات. إن مواجهة هذه التحديات تقتضي إحداث عمليات تطوير جوهرية تتميز بالاستمرارية على مستوى الهياكل التنظيمية، والمهارات، والقدرات، ومستوى الأداء، بما يضمن خلق ميزة تنافسية واستجابة فعالة لمتطلبات البيئة الديناميكية (شهاب، 2014). وانطلاقاً من ذلك، أولت الدول والمنظمات اهتماماً متزايداً بعمليات التطوير التنظيمي عبر تأسيس هيئات للإصلاح الإداري وتبني استراتيجيات تستوعب المتغيرات الداخلية والخارجية.

مفهوم التطوير والتنظيم :

- **التطوير التنظيمي:** عرّفه اللوزي (2001) بأنه عملية مخططة تهدف إلى تغيير القيم والمعتقدات والسلوكيات بما يحقق التكيف المطلوب مع المؤثرات البيئية، ضماناً لبقاء المنظمة ورفع فاعليتها.
- **التغيير:** يُنظر إليه باعتباره خطة طويلة المدى لتحسين أداء المنظمة من خلال تجديد أساليبها وممارساتها الإدارية، وذلك عبر جهد تعاوني يهدف إلى حل المشكلات وتعزيز الكفاءة (القيوتي، 2000، ص38).
- **التطوير:** يشير إلى تمكين الموارد البشرية من اكتساب المهارات والمعارف اللازمة، وتعديل اتجاهاتهم وسلوكياتهم بما يتوافق مع استراتيجية المنظمة ومعطيات البيئة المتغيرة (عباس، 2006، ص59).

- **المنظمات:** تُعرّف بأنها كيان اجتماعي منسق يعمل بشكل مستمر لتحقيق أهداف محددة، ويعتمد على جهود مجموعة من الأفراد ضمن بيئة عمل قابلة للتغيير عبر الزمن (القيوتي، 2000، ص38).

متطلبات قيادة التطوير :

يتطلب نجاح عملية التطوير جملة من المتطلبات، أبرزها:

1. اقتناع القيادة بأهمية التغيير وإيمانها بجذواه، بحيث تكون محفزاً للتطوير ومشجعاً على الابتكار.
2. إقناع العاملين بضرورة التطوير لمواكبة المتغيرات التكنولوجية والمعرفية، وبث روح التجديد والإبداع داخل فرق العمل.
3. إشراك الأطراف ذات العلاقة من داخل المنظمة وخارجها في جهود التغيير.
4. اختيار النمط القيادي الأكثر ملاءمة لتحقيق رؤية المنظمة المستقبلية.
5. اعتماد التطوير المخطط والمدرّس لمواجهة تحديات العولمة.
6. توظيف الأساليب الحديثة بفاعلية لتحقيق التغيير المستهدف.

مقاومة التطوير وطرق التعامل معها :

عادةً ما تواجه عمليات التطوير مقاومة من داخل المنظمة. وللتغلب على هذه المقاومة، ينبغي:

- وضع قواعد واضحة تبين نطاق التغيير وأهدافه وآثاره.
- بناء رؤية مستقبلية وشرح أبعاد التطوير للعاملين.
- توفير الحوافز المادية والمعنوية للمستهدفين بالتطوير.
- إشراك الموظفين في مختلف مراحل التغيير.
- الاستعانة بالقيادة ورؤساء الوحدات التنظيمية في دعم وتوضيح مراحل التطوير.

خطة التطوير : (شهاب، ص154)

تمر عملية إعداد خطة التطوير بمرحلتين: اكتشاف الفرصة، ثم صياغة الخطة في ضوء الأهداف والإمكانات المتاحة. وينبغي أن تتصف الخطة بالخصائص الآتية:

1. القابلية للتطبيق مع المرونة والشمولية.
2. أن تكون محددة ومكتوبة ومعلنة وقابلة للمراجعة.

3. قابلة للتحقيق ضمن التكاليف والإمكانات المتاحة.

4. ممتاسكة ومترابطة بما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة.

دواعي التطوير وأهميته : (شهاب، ص292)

أبرزت التحولات الاقتصادية الكبرى، والتي يُطلق عليها اقتصاد المعرفة والاقتصاد الرقمي، واقعًا جديدًا أمام المنظمات، حيث لم يعد النموذج التقليدي القائم على القرارات الفردية والهياكل البسيطة كافيًا. فالعولمة، والأنظمة الذكية، وثورة المعلومات تفرض جميعها تبني التغيير والتطوير كضرورة استراتيجية لا يمكن الاستغناء عنها لضمان الاستمرارية والتنافسية.

نظم المعلومات الإدارية ودورها في تحسين الأداء : (السالم وآخرون، 2004)

تُعد نظم المعلومات الإدارية أداة محورية في تحسين أداء المنظمات عبر ما توفره من مرونة وسرعة في إنجاز المعاملات، ودقة في إعداد التقارير الداعمة لاتخاذ القرار. وتتجلى أهميتها في المستويات الإدارية الثلاثة:

- **المستوى الاستراتيجي**: دعم القرارات بعيدة المدى وتعزيز الميزة التنافسية.
- **المستوى التكتيكي**: المساعدة في التخطيط والتنفيذ متوسط الأجل.
- **المستوى التشغيلي**: تسهيل الرقابة والإشراف المباشر على الأنشطة اليومية.

ويرى الباحث أن الدور الرئيس لهذه النظم يكمن في:

- تعزيز سرعة وجودة اتخاذ القرار.
- توفير المعلومات الدقيقة والآنية لجميع المستويات الإدارية.
- دعم التخطيط الاستراتيجي الفعال.
- رفع كفاءة الموارد البشرية وتطوير أساليب العمل.
- خفض التكاليف وتحسين الخدمات.
- تسهيل عمليات الاتصال والتكامل بين مكونات المنظمة.

الجزء الثالث: الإطار العملي للدراسة

منهج الدراسة وإجراءاتها:

1- منهج الدراسة :

تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي نظرا لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها وهو يختص بالكشف عن العلاقات بين المتغيرات أو باستخدام العلاقات في التنبؤ بسلوك مستقبلي أو أحداث متوقعة.

2- مجتمع الدراسة وعينتها :

اشتمل مجتمع الدراسة على الموظفين بجهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق الجفاره والبالغ عددهم (60) موظف وموظفة ، خلال عام 2025م، وبالاعتماد على أسلوب الحصر الشامل تم مسح جميع أفراد المجتمع نظرا لقلّة العدد ، وتم استعادة استبيان أثر نظم المعلومات في عملية التطوير لدى الموظفين بجهاز المشروعات فرع جفاره من مفردات المجتمع بالكامل دون حدوث أي فاقد فيها .

خصائص مجتمع الدراسة :

في ضوء جمع البيانات وتفرغها لتحليلها احصائيا تم تحديد مواصفات مجتمع الدراسة على النحو المبين بالجدول التالية :

جدول (1) التوزيع التكراري لمجتمع الدراسة وفقا لمتغير النوع.

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	40	66.7
أنثى	20	33.3
المجموع	60	100.0

يتبين من الجدول (1) أن نسبة (66.7%) من مجموع أفراد مجتمع الدراسة من (الذكور)، ونسبة (33.3%) من مجموع أفراد مجتمع الدراسة من (الإناث).

جدول (2) التوزيع التكراري لمجتمع الدراسة وفقا لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	23	38.3
10 سنوات فأكثر	37	61.7

100.0	60	المجموع
-------	----	---------

يتبين من الجدول (2) أن نسبة (61.7%) من مجموع أفراد مجتمع الدراسة سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر)، ونسبة (38.3%) من مجموع أفراد مجتمع الدراسة سنوات خبرتهم (أقل من 10 سنوات).
أداة الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها تم إعداد استبيان أثر نظم المعلومات في عملية التطوير لدى الموظفين بجهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق الجفاره .

طريقة تصحيح الاستبيان :

لتصحيح الاستبيان المتعلق بأثر نظم المعلومات في عملية التطوير لدى الموظفين بجهاز المشروعات العامة فرع جفاره تم توزيع الدرجات من (1 - 3) على النحو التالي :

- الاجابة (موافق) تأخذ الدرجة (3).

- الاجابة (محايد) تأخذ الدرجة (2).

- الاجابة (غير موافق) تأخذ الدرجة (1) .

الدراسة الاستطلاعية :

تم اختيار عينة استطلاعية بواقع (20) من موظف وموظفة بجهاز المشروعات فرع جفاره بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية للاستبيان (الصدق ، والثبات) وذلك قبل التطبيق الفعلي له على أفراد مجتمع البحث .

- الخصائص السيكومترية للاستبيان :

أولاً - الصدق :

تم حساب صدق الاستبيان أثر نظم المعلومات في عملية التطوير لدى الموظفين بجهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق الجفاره على النحو التالي :

أ-صدق المحكمين :

للتأكد من صلاحية الاستبيان للاستخدام ، تم التحقق من صدق محتواه وذلك بعرضه على مجموعة من المحكمين ممن لديهم خبرة ودراية واسعة في مجال إدارة الأعمال ، وقد حظي باتفاق جميع المحكمين حول صدق مضمونه ومناسبته للتطبيق على أفراد مجتمع البحث بعد التقيد بالملاحظات والتعديلات التي أبداهها كل منهم .

ب- صدق الاتساق الداخلي :

تم القيام بحساب صدق الاتساق الداخلي باستخدام مصفوفة الارتباط البسيط بيرسون

جدول (3) يبين ارتباطات درجات كل فقرة من فقرات مستوى نظم المعلومات مع الدرجة الكلية للمقياس

م . ر	المقياس	معامل الارتباط
1	مستوى نظم المعلومات	0.841**
2	مستوى التطوير	0.821**

ثانياً - الثبات:

تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ :

جدول (4) معامل ثبات أثر نظم المعلومات في عملية التطوير لدى الموظفين بجهاز المشروعات فرع جفاره باستخدام طريقة ألفا كرو نباخ للفقرات والدرجة الكلية

م . ر	المقياس	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	مستوى نظم المعلومات	15	0.854
2	مستوى التطوير	15	0.844

يتضح من الجدول (4) أن جميع قيم معاملات الثبات عالية ، حيث بلغ معامل الثبات الكلي لمستوى نظم المعلومات (0.854) ، وبلغ معامل الثبات الكلي لمستوى التطوير (0.844) وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية المقياس للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها

4- التصميم والمعالجة الإحصائية للبيانات :

ولإعادة ترميز مقياس أثر نظم المعلومات في عملية التطوير لدى الموظفين بجهاز تنفيذ المشروعات فرع جفاره فقد وزعت الدرجات من 1- 3 على النحو التالي :

تعطى الدرجة (3) للاستجابة (موافق) .

تعطى الدرجة (2) للاستجابة (محايد) .

تعطى الدرجة (1) للاستجابة (غير موافق) .

-نتائج التساؤل الأول: ما مستوى نظم المعلومات لدى الموظفين بجهاز المشروعات العامة فرع جفاره؟

جدول (5) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات حسب أهميتها في مستوى نظم المعلومات لدى الموظفين بجهاز المشروعات العامة فرع جفاره.

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ر. م
متوسطة	10	0.69298	2.1667	يوجد نظام معلومات ألي بالكامل داخل الجهاز	1
عالية	5	0.64550	2.5833	يوجد نظام معلومات ألي ويدوي بالجهاز	2
متوسطة	8	0.75165	2.3333	تتطابق الأجهزة والبرمجيات المستخدمة مع نوعية المهام والأعمال	3
عالية	7	0.76561	2.4167	تعمل الحواسيب الألية المتوفرة ببرامج حديثة تتلاءم وطبيعة الأعمال	4
متوسطة	11	0.71307	2.0000	توجد إدارة خاصة بنظم المعلومات بالجهاز	5
عالية	4	0.61617	2.6000	تساهم الإدارة العليا في تطبيق تكنولوجيا المعلومات	6
متوسطة	10	0.69298	2.1667	يوجد ضعف ورياءة في الاتصالات وعلاقات العمل	7
عالية	1	0.48011	2.8000	تسهم تكنولوجيا المعلومات المتوفرة حاليا داخل التنظيم في توفير المعلومات بدقة وفي زمن قياسي	8
عالية	2	0.52373	2.7833	يتم التنسيق في أداء الأعمال إلكترونيا بين مختلف الإدارات والأقسام	9
عالية	6	0.77021	2.5000	نظام المعلومات الحالي لا يلبي عمليات التنسيق والتفاعل أثناء الاتصال بين الوحدات الإدارية والفنية	10
عالية	6	0.77021	2.5000	عادة ما يحدث انقطاع وبصفة متكررة في شبكة الاتصال	11
متوسطة	9	0.83615	2.2500	يتم الاتصال بين الإدارات والأقسام عبر شبكة محلية	12

13	يتم الاتصال بين فرع الجهاز وبقية الأجهزة والادارة العليا عبر الشبكة الدولية (الإنترنت)	2.5833	0.69298	5	عالية
14	توجد قاعدة بيانات مركزية لحفظ البيانات والمعلومات تلبي كافة الاحتياجات والمتطلبات	2.7167	0.52373	3	عالية
15	يوجد بكل إدارة قاعدة بيانات خاصة بها	1.8333	0.69298	12	متوسطة
	المقياس ككل	2.4155	0.60336		عالية

يتضح من الجدول (5) أن الفقرة (10) والتي تنص على (تسهم تكنولوجيا المعلومات المتوفرة حالياً داخل التنظيم في توفير المعلومات بدقة وفي زمن قياسي) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.8000) وانحراف معياري (0.48011) ، ويليهما من حيث الأهمية الفقرة (9) فقد احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.7833) وانحراف معياري (0.52373) وهي تنص على (يتم التنسيق في أداء الأعمال إلكترونياً بين مختلف الإدارات والأقسام) ، بينما احتلت الفقرة (14) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.7167) وانحراف معياري (0.52373) وهي تنص على (توجد قاعدة بيانات مركزية لحفظ البيانات والمعلومات تلبي كافة الاحتياجات والمتطلبات) جاءت بدرجات عالية . تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الطبال ، 2007) التي ترى بتحديد العناصر البشرية المؤهلة في تكنولوجيا المعلومات وتوظيفهم بمركز المعلومات المقترح .

و تختلف النتيجة مع دراسة (الأعرجي وعلاونة ، 2002) والتي ترى أن أهم أسباب ضعف استخدام أنظمة المعلومات قلة الدورات التدريبية وندرة المختصين بالنظم وقلة الأجهزة الإلكترونية . وتختلف مع دراسة (عبدالصمد ، 2007) والتي توصلت بعدم توفر مركز مستقل للنظم يقوم بإعداد البيانات وتجهيزها وإصدار التقارير

ويتضح من النتائج الواردة بالجدول أن الفقرة رقم (15) جاءت بدرجة متوسطة والتي تنص على (يوجد بكل إدارة قاعدة بيانات خاصة بها) ولكنها حظيت باستجابة أقل من المبحوثين حولها فقد احتلت المرتبة الثانية عشرة من حيث أهميتها ضمن فقرات مستوى نظم المعلومات لدى الموظفين بجهاز المشروعات فرع جفاره بمتوسط حسابي (1.8333) وانحراف معياري (0.69298).

مما سبق تشير النتائج إلى أن مستوى نظم المعلومات لدى الموظفين بجهاز المشروعات فرع الجفارة جاء مرتفعاً بشكل عام، حيث أظهرت الفقرات المتعلقة بدقة وسرعة توفير المعلومات من خلال تكنولوجيا المعلومات المتاحة أعلى متوسطات حسابية، مما يعكس كفاءة البنية التقنية في دعم العمل المؤسسي كما أن التنسيق الإلكتروني بين الإدارات والأقسام احتل مرتبة متقدمة، وهو ما يدل على وجود درجة عالية من

التكامل بين وحدات الجهاز مما يسهل انسيابية المعلومات ويوفر الوقت والجهد كذلك فإن وجود قاعدة بيانات مركزية لحفظ البيانات والمعلومات يؤكد توجه الجهاز نحو التحديث والتطوير بما يخدم حاجاته التشغيلية والإدارية ومع ذلك، أظهرت النتائج أن بعض الفقرات مثل وجود قاعدة بيانات خاصة بكل إدارة جاءت بدرجة متوسطة، ما يشير إلى وجود قصور نسبي في توزيع قواعد البيانات على الإدارات الفرعية، الأمر الذي قد يؤثر على سرعة الوصول إلى المعلومات أو يحد من استقلالية بعض الإدارات في إدارة بياناتها وبذلك تعكس النتائج وجود منظومة معلوماتية قوية على المستوى المركزي، لكنها تحتاج إلى تطوير أكبر على مستوى الإدارات الفرعية لتعزيز الكفاءة الكلية للجهاز وضمان الاستفادة المثلى من نظم المعلومات المتاحة.

-نتائج التساؤل الثاني: ما مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز المشروعات العامة فرع جفاره ؟

جدول (6) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات حسب أهميتها في مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق الجفاره .

ر . م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	توجد استراتيجية مستقبلية لتحديث نظام المعلومات وتطويره	2.7500	0.60014	5	عالية
2	يواجه تطوير النظام معارضة شديدة من المدراء والموظفين لعدم تقبلهم عملية التحديث والتطوير	2.0000	0.71307	12	متوسطة
3	النظام الحالي يحتاج إلى عملية تطوير يضمن السرعة والفاعلية	2.5833	0.69298	7	عالية
4	الأجهزة المستخدمة والتقنيات المتوفرة لا تسمح بتطوير النظام	2.1667	0.68288	11	متوسطة
5	عدم توفر الموارد المالية اللازمة عند إجراء عمليات التطوير	2.8000	0.48011	2	عالية
6	عدم توفر بنية تحتية للاتصالات تمكن من تطوير	2.6867	0.62887	6	عالية

النظم					
7	صعوبة الحصول على التقنيات الحديثة وتكلفتها العالية تجعل من عمليات التطوير صعب المنال	2.7667	0.52373	4	عالية
8	ينبغي تصميم قواعد بيانات فعالة ذات قدرات متطورة تلبي احتياجات المستقبل	2.5833	0.69298	7	عالية
9	يمكن اللجوء إلى بيوت الخبرة والشركات المتخصصة في مجال إعداد وتجهيز وتطوير النظام	2.8167	0.43146	1	عالية
10	يعتبر التغيير والتطوير من مصادر القوة للمنظمة	2.5833	0.69298	7	عالية
11	يساعد تطوير النظام على إعادة هياكل التنظيم بطريقة منظمة	2.4167	0.76561	9	عالية
12	تؤيد تنوع الوظائف الجديدة والمهام للعاملين مع توظيف تقنيات جديدة ومتطورة	2.8000	0.48011	2	عالية
13	ينظر العاملون إلى عملية التغيير والتطوير بنظرة ايجابية ويسهمون في الدعم	2.3333	0.75165	10	متوسطة
14	تطوير النظام يعمل على تحسين أساليب الاسترجاع والتوثيق والاتصال	2.5000	0.77021	8	عالية
15	تؤيد محاكاة أنظمة أخرى مشابهه عند اختبار نظام جديد (اختبار أنظمة مشابهة)	2.7833	0.52373	3	عالية
	المقياس ككل	2.5700	0.56146		عالية

يتضح من الجدول (6) أن الفقرة (9) والتي تنص على (يمكن اللجوء إلى بيوت الخبرة والشركات المتخصصة في مجال إعداد وتجهيز وتطوير النظام) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.8167) وانحراف معياري (0.43146) ، يليها من حيث الأهمية الفقرتين (5 ، 12) فقد احتلتا المرتبة الثانية بنفس المتوسط الحسابي (2.8000) وانحراف معياري (0.48011) وهي تنص على (عدم توفر الموارد المالية اللازمة عند إجراء عمليات التطوير ، تؤيد تنوع الوظائف الجديدة والمهام للعاملين مع توظيف تقنيات جديدة ومتطورة) ، بينما احتلت الفقرة (15) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.7833) وانحراف

معياري (0.52373) وهي تنص على (تؤيد محاكاة أنظمة أخرى مشابهه عند اختبار نظام جديد (اختبار أنظمة مشابهة) وجاءت بدرجات عالية. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الطبال ، 2007) والتي ترى بضرورة توظيف التقنيات الحديثة لربط الشركات النفطية مع الجهات الخارجية ذات العلاقة. وتتفق مع دراسة (عبدالصمد ، 2007) والتي توصلت بضرورة الحصول على المعلومات عن طريق قاعدة بيانات فعالة. وتتفق مع دراسة (المحاسنة ، 2005) التي ترى بضرورة وجود مشاركة فعالة بين العاملين على البرامج المطبقة بغية عملية التطوير .

ويتضح من النتائج الواردة بالجدول أن الفقرة رقم (2) جاءت بدرجة متوسطة والتي تنص على (يواجه تطوير النظام معارضة شديدة من المدراء والموظفين لعدم تقبلهم عملية التحديث والتطوير) ولكنها حظيت باستجابة أقل من المبحوثين حولها فقد احتلت المرتبة الثانية عشرة من حيث أهميتها ضمن فقرات مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز المشروعات العامة فرع جفاره بمتوسط حسابي (2.0000) وانحراف المعياري (0.71307).

مما سبق توضح النتائج أن مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز المشروعات العامة فرع الجفارة جاء بدرجة عالية، حيث أظهرت الفقرة المتعلقة بالاستعانة ببيوت الخبرة والشركات المتخصصة في مجال تطوير النظم أعلى المتوسطات الحسابية، وهو ما يعكس إدراك الموظفين لأهمية الاستفادة من الخبرات الخارجية في تحسين وتطوير الأنظمة المعلوماتية كما أن تأكيد المبحوثين على ضرورة تنويع الوظائف والمهام باستخدام تقنيات حديثة يشير إلى وجود وعي بأهمية الابتكار والتجديد داخل بيئة العمل ويظهر كذلك أن محاكاة الأنظمة المشابهة عند اختبار نظام جديد تحظى بقبول عالٍ، مما يدل على توجه عملي نحو تقليل الأخطاء وتعزيز الكفاءة قبل التطبيق الفعلي من جانب آخر، أظهرت النتائج أن معارضة بعض المدراء والموظفين لعمليات التحديث جاءت بدرجة متوسطة، ما يكشف عن وجود تحديات تتعلق بمقاومة التغيير أو ضعف ثقافة التقبل للتطوير التقني وبذلك تعكس النتائج أن الجهاز يتمتع بقدرات عالية على تبني التطوير والتحديث، لكنه في الوقت ذاته بحاجة إلى خطط لإدارة التغيير تهدف إلى رفع الوعي وتعزيز تقبل الموظفين والمدبرين لمستجدات التطوير، بما يضمن استمرارية التطور وتحقيق الاستفادة القصوى من نظم المعلومات.

- نتائج الفرضية الأولى : هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند (0.05) في مستوى تطور

المعلومات لدى الموظفين بجهاز المشروعات العامة وفقاً لمتغير النوع؟

جدول (7) يبين اختبار (ت) في مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز المشروعات العامة وفقاً لمتغير النوع.

المقياس	النوع	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى دلالة
مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز المشروعات العامة	ذكر	40	43.5000	1.67944	11.706	0.000
	أنثى	20	28.6500			

يتبين من الجدول (7) أن أفراد عينة البحث (الذكور) سجلوا متوسطاً حسابياً أعلى من المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث (الاناث) وذلك على المقياس الكلي ، حيث كان متوسطهم الحسابي على المقياس الكلي لأفراد عينة البحث (الذكور) (43.5000)، بينما كان المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث (الاناث) (28.6500) وكانت قيمة اختبار (ت) للفرق بين المتوسطين (11.706) وهي قيمة معنوية دالة إحصائية لأن مستوى دلالتها (0.000) أقل من مستوى (0.05).

وعليه يمكن القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) في مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز المشروعات العامة وفقاً لمتغير النوع ولصالح الذكور.

ويعني ذلك أن الموظفين الذكور أبدوا مستوى أعلى من الوعي والقدرة على التعامل مع التطوير المعلوماتي مقارنة بالإناث قد يُعزى ذلك إلى عوامل مرتبطة بفرص التدريب أو الخبرة العملية أو طبيعة المهام التي يقوم بها الذكور في الجهاز كما يمكن أن يرتبط الأمر بثقافة العمل التي تمنح الذكور فرصاً أكبر للاحتكاك المباشر بالأنظمة التقنية.

نتائج الفرضية الثانية : هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند (0.05) في مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز المشروعات العامة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة؟

جدول (8) يبين اختبار(ت) في مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز المشروعات العامة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

المقياس	سنوات الخبرة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى دلالة
مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز المشروعات العامة	أقل من 10 سنوات	23	34.7027	.68870	5.483	0.000
	10 سنوات فأكثر	37	44.7391			

يتبين من الجدول (8) أن أفراد عينة البحث الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر) سجلوا متوسطاً حسابياً أعلى من المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث الذين سنوات خبرتهم (أقل من 10 سنوات) وذلك على المقياس الكلي ، حيث كان متوسطهم الحسابي على المقياس الكلي لأفراد عينة البحث الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر) (44.7391)، بينما كان المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث الذين سنوات خبرتهم (أقل من 10 سنوات) (34.7027) وكانت قيمة اختبار (ت) للفرق بين المتوسطين (5.483) وهي قيمة معنوية دالة إحصائياً لأن مستوى دلالتها (0.000) أقل من مستوى (0.05).

وعليه يمكن القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) في مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز المشروعات العامة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة ولصالح أفراد العينة الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر).

ويُفسّر ذلك بأن تراكم الخبرة المهنية يتيح للموظفين فهماً أعمق لاحتياجات العمل وقدرة أكبر على توظيف التكنولوجيا في حل المشكلات كما أن الخبرة الطويلة تمنحهم فرصاً للتدريب والتطوير المستمر، ما يعزز كفاءتهم في التعامل مع الأنظمة الحديثة وهذا يعكس أهمية الاستثمار في الخبرات المتراكمة داخل المؤسسات باعتبارها عنصراً داعماً لتطور المعلومات وتحسين الأداء.

نتائج الفرضية الثالثة : ما أثر نظم المعلومات في عملية التطوير لدى الموظفين لجهاز المشروعات العامة.

جدول (9) يبين أثر نظم المعلومات في عملية التطوير لدى الموظفين لجهاز المشروعات العامة.

عملية التطوير	
**0.821	نظم المعلومات

** دالة عند (0.01).

من بيانات الجدول (9) تبين وجود أثر معنوي دال إحصائياً بين نظم المعلومات في عملية التطوير لدى الموظفين لجهاز المشروعات العامة.

إن وجود أثر معنوي دال إحصائياً بين نظم المعلومات وعملية التطوير لدى موظفي جهاز المشروعات العامة يشير إلى أن فعالية التطوير داخل الجهاز ترتبط بدرجة كبيرة بكفاءة نظم المعلومات المطبقة فكلما كانت هذه النظم أكثر دقة وسرعة وشمولية في توفير البيانات، انعكس ذلك إيجاباً على القدرة على إدخال تحسينات تنظيمية وإدارية ويعكس هذا الترابط دور نظم المعلومات باعتبارها أداة استراتيجية تسهم في رفع كفاءة الموظفين، وتطوير بيئة العمل، ودعم اتخاذ القرارات المبنية على بيانات دقيقة وموضوعية، وهو ما يجعلها عنصراً أساسياً في تعزيز عمليات التطوير المؤسسي.

ملخص النتائج:

1- أشارت نتائج البحث أن مستوى نظم المعلومات لدى الموظفين بجهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق الجفاره جاء بدرجة عالية ، حيث احتلت الفقرة (10) والتي تنص على (تسهم تكنولوجيا المعلومات المتوفرة حاليا داخل التنظيم في توفير المعلومات بدقة وفي زمن قياسي) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.8000) وانحراف معياري (0.48011) ، ويليه من حيث الأهمية الفقرة (9) فقد احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.7833) وانحراف معياري (0.52373) وهي تنص على (يتم التنسيق في أداء الأعمال إلكترونيا بين مختلف الإدارات والأقسام) ، بينما احتلت الفقرة (14) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.7167) وانحراف معياري (0.52373) وهي تنص على (توجد قاعدة بيانات مركزية لحفظ البيانات والمعلومات تلبى كافة الاحتياجات والمتطلبات) جاءت بدرجات عالية .

2- أظهرت نتائج البحث أن مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز تنفيذ مشروعات الجفاره جاء بدرجة عالية ، حيث احتلت الفقرة (9) والتي تنص على (يمكن اللجوء إلى بيوت الخبرة والشركات المتخصصة في مجال إعداد وتجهيز وتطوير النظام) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.8167) وانحراف معياري (0.43146) ، ويليه من حيث الأهمية الفقرتين (5 ، 12) فقد احتلتا المرتبة الثانية بنفس المتوسط الحسابي (2.8000) وانحراف معياري (0.48011) وهي تنص على (عدم توفر الموارد المالية اللازمة عند إجراء عمليات التطوير ، تؤيد تنوع الوظائف الجديدة والمهام للعاملين مع توظيف تقنيات جديدة ومتطورة) ، بينما احتلت الفقرة (15) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.7833) وانحراف معياري (0.52373) وهي تنص على (تؤيد محاكاة أنظمة أخرى مشابهة عند اختبار نظام جديد (اختبار أنظمة مشابهة) وجاءت بدرجات عالية.

3- أكدت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) في مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز تنفيذ المشروعات العامة وفقا لمتغير النوع ولصالح الذكور .

4- بينت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطور المعلومات لدى الموظفين بجهاز المشروعات العامة وفقا لمتغير سنوات الخبرة ولصالح سنوات الخبرة (10 سنوات فأكثر).

5- بينت نتائج البحث وجود أثر نظم المعلومات في عملية التطوير لدى الموظفين بجهاز تنفيذ المشروعات.

التوصيات:

- 1- ضرورة الاستثمار في تطوير البنية التحتية التكنولوجية بما يضمن جاهزية نظم المعلومات لدعم عمليات التطوير الإداري والفني.
- 2- توفير برامج تدريبية مستمرة للموظفين لتعزيز مهاراتهم في استخدام نظم المعلومات وتطويرها في إنجاز مهامهم بكفاءة.
- 3- العمل على تحديث البرمجيات وقواعد البيانات بشكل دوري لمواكبة التطورات السريعة في مجال تقنية المعلومات.
- 4- تشجيع ثقافة تقبل التغيير لدى الموظفين من خلال حملات توعية تبين أهمية نظم المعلومات في تحسين بيئة العمل.
- 5- تعزيز التكامل بين الإدارات عبر ربطها إلكترونياً لضمان تدفق المعلومات بدقة وسرعة وتجنب الازدواجية.
- 6- وضع آليات لتأمين البيانات وحمايتها من المخاطر السيبرانية لضمان استمرارية عمليات التطوير بثقة عالية.
- 7- تشجيع الابتكار المؤسسي من خلال تحفيز الموظفين على تقديم مقترحات لتطوير نظم المعلومات بما يخدم متطلبات العمل.
- 8- تفعيل نظام تقييم دوري لأداء نظم المعلومات لقياس مدى مساهمتها في رفع كفاءة العمل وتطويره.
- 9- توفير شراكات مع بيوت خبرة وشركات متخصصة للاستفادة من خبراتها في تحسين وتطوير نظم المعلومات.
- 10- ربط استخدام نظم المعلومات بالأهداف الاستراتيجية للجهاز لضمان توجيه عمليات التطوير نحو تحقيق نتائج ملموسة ومستدامة.

المراجع والمنشورات:

أولا / الكتب :

- عزيز يونس : التقنية وإدارة المعلومات ،جامعة قاريونس ، ليبيا : بنغازي ، (1991)
- الجميلي ، حميد جاسم : الاقتصاد الصناعي " الدار الجامعية ، لبنان ، بيروت (1993)
- عبدالمحسن ، توفيق محمد : تقييم الأداء مداخل جديدة لعالم جديد " دار الفكر العربي ، القاهرة (1999)
- محمد قاسم القريوتي : نظرية المنظمة والتنظيم " دار وائل للنشر ، عمان : الأردن (2000) .
- اللوزي ، موسى : التطوير التنظيمي ، أساسيات ومفاهيم حديثة " دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى (2001) .
- المغربي ، عبد الحميد : نظم المعلومات الإدارية ، الأسس والمبادئ " المكتبة العصرية ، المنصورة ، مصر (2002) .
- الحبيطي ، قاسم محسن وزياد هاشم السقا : نظم المعلومات المحاسبية " وحدة الحداثة للطباعة والنشر ، العراق : الموصل (2003) .
- أبو عابد ، محمود محمد أحمد : اتجاهات حديثة في القيادة الفعالة " دار الأمل ، أربد : الأردن ، 2005
- ابراهيم سلطان :نظم المعلومات الإدارية (مدخل النظم) ، الدار الجامعية ، الإبراهيمية ،مصر : الإسكندرية ، (2005) .
- علاء عبدالرزاق السالمي : نظم دعم القرار " دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن : عمان ، شارع الجمعية العلمية ، الطبعة الأولى (2005) .
- محمد الصيرفي : نظم المعلومات الإدارية " مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع ، شارع طيبة ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى (2005) .
- عباس ، سهيلة محمد : إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي) " دار وائل للنشر ، عمان : الأردن (2006) الطبعة الثانية .
- موسى ، عبدالله فرغلي : تكنولوجيا المعلومات ودورها في التسويق التقليدي والإلكتروني " أيزك للنشر والتوزيع، القاهرة (2007) .
- خميس ، أحمد عقيلي ،يونس عقيل : نظم المعلومات المحاسبية (مدخل الاستخدامات التجارية للحاسب الألي ، الدار الجامعية ،الإسكندرية ،ط 4 (2008) .

- نجم عبدالله الحميدي وآخرون : نظم المعلومات الإدارية (مدخل معاصر) " دار وائل للنشر والتوزيع , عمان : الأردن , الطبعة الثانية (2009) .
- ياسين ، سعد غالب : نظم المعلومات – تحليل وتصميم " دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى (2010) .
- الشجاعى ، محمود : تحليل وتصميم النظم " مصر : المنصورة ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، (2010) .
- دعاس ، غسان : تطبيقات حاسوبية في المحاسبة " الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريد ، القاهرة (2010) .
- العتيبي ، عزيز عبدالرحمن : أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية ، (2010
- اسمهان ماجد الطاهر، مها مهدي الخفاق : مقدمة في نظم المعلومات " دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن : عمان ، شارع الجمعية العلمية ، الطبعة الثانية (2013) .
- فادية ابراهيم شهاب : التطور التنظيمي (القواعد النظرية والممارسات التطبيقية) " الأكاديميون للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن (2014) .
- بسيوني ، عبدالحميد : تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإدارة الأزمات " دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر ، الطبعة الأولى (2016) .
- البلقاسي ، منال : التكوين والعمليات الرقمية ومتطلبات الاقتصاد الرقمي ، دار التعليم الجامعي ، الاسكندرية ، مصر (2020) .

ثانيا : الرسائل :

- الأعرجي عاصم ، علاونة علي (2002) : واقع وأثار استخدام أنظمة المعلومات المحوسبة " الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .
- أرحومة ، علي محمد (2006) : التحليل والتصميم والنمذجة الحديثة لنظم المعلومات ، أكاديمية الدراسات العليا ، طرابلس .
- عبدالصمد ، فرج عبدالقادر (2007) قياس فاعلية نظام المعلومات الإداري في شركة ايني للغاز " أكاديمية الدراسات العليا ، / طرابلس .
- علي ، الغول علي (2010) : تأثير نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرار ، أكاديمية الدراسات العليا ، طرابلس .

- جمال مسعود الحامدي (2011): دور التغيير والتطوير في تحسين أداء المنظمة " أكاديمية الدراسات العليا ، طرابلس .
- محمد (هاجر محمود عثمان) (2012) : أثر نظم المعلومات الإدارية في تحقيق أهداف منظمات الأعمال ، دراسة تطبيقية على البنك السوداني - الفرنسي .