

أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في مركز الأمل لعلاج الأورام في مدينة تعز

أمجد سعيد دبوان خالد^(1*)

مروي عبد الله عبد الرحمن حزام⁽²⁾

دينا نبيل محمد عبد الجليل الشميري⁽²⁾

نسيم سعيد احمد فارغ⁽²⁾

خالد علي محمد قائد الشميري⁽²⁾

الاستلام: 2025/ 06 /05

التحكيم: 2025/ 09 /01

القبول: 2025/ 09 /02

© 2025 University of Science and Technology, Aden, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2025 جامعة العلوم والتكنولوجيا، المركز الرئيس عدن، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

1 قسم نظم المعلومات الإدارية - كلية العلوم الإدارية والإنسانية - جامعة الجند للعلوم والتكنولوجيا - تعز

2 قسم إدارة صحيت - مركز الدراسات العليا - جامعة تعز

* عنوان المراسلة: amgad2014saeed@gmail.com

أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في مركز الأمل لعلاج الأورام في مدينة تعز

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (لمكونات البرمجية، الموارد البشرية، المكونات المادية، البيانات، الشبكات) على أداء العاملين في مركز الأمل في مدينة تعز، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات. شمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في مركز الأمل والبالغ عددهم 160 موظفاً، بمن هم في درجة (مدير اداري، رئيس قسم، فني)، تم تطوير استبانة إلكترونية وتوزيعها على أفراد مجتمع الدراسة بطريقة المسح الشامل، وكان عدد المستجيبين الذين استجابوا 96 موظفاً. توصلت الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم المعلومات الإدارية بأبعاده مجتمعة في أداء العاملين في مركز الأمل، كما توصلت الدراسة الى وجود أثر لأبعاد نظم المعلومات عند مستوى دلالة.

($\alpha \leq 0.05$) منفردة (المكونات البرمجية، الموارد البشرية، المكونات المادية، البيانات، الشبكات) في أداء العاملين. وقد أوصت الدراسة بضرورة تحديث البرمجيات المستخدمة في المركز مع تدريب الموظفين علي استخدام الأنظمة

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات الإدارية، أداء العاملين، مركز الأمل.

The Impact of Management Information Systems on the Performance of Employees at Al-Amel Center for Oncology Treatment in Taiz

Amgad S. D. Khaled ^(1,*)
Marwa Abdullah Abdulrahman Hazem ⁽²⁾
Dina Nabil Mohammed Abduljalil ⁽²⁾
Naseem Saeed Ahmed Farea ⁽²⁾
Khaled Ali Mohammed Qaid Al-Shamiri ⁽²⁾

Abstract:

This study aimed to measure the impact of management information systems (MIS) across its dimensions (software components, human resources, hardware components, data, and networks) on the performance of employees at the Hope Center in Taiz. The study followed a descriptive-analytical approach and relied on a questionnaire as a data collection tool. The study population included all employees at the Hope Center, totaling 160 employees, at the levels of administrative director, department head, and technician. An electronic questionnaire was developed and distributed to members of the study population, and the number of respondents who constituted the study sample was 96 employees. The study found a statistically significant impact at a significance level of ($\alpha \leq 0.05$) of management information systems across its combined dimensions on the performance of employees at the Hope Center. It also found an impact at a significance level of ($\alpha \leq 0.05$) of the individual dimensions of information systems (software components, human resources, hardware components, data, and networks) on employee performance. The study recommended updating the software used at the center and training employees on how to use the systems.

Keywords: *Management Information System, Performance, Al-Amel Center*

⁽¹⁾ Department of Management Information System, Faculty of Administrative Sciences, Aljanad University for Science and Technology, Taiz, Yemen

⁽²⁾ Department of Hospital Management, Postgraduate Studies Center, Taiz University, Taiz, Yemen

أولاً: الإطار العام للدراسة المقدمة

يعد أداء الموظفين عاملاً حاسماً يؤثر بشكل مباشر على الضعالية والكفاءة العامة لمؤسسات الرعاية الصحية. ويشمل ذلك قدرة الموظفين على إنجاز المهام بفعالية، والتكيف مع أهداف المؤسسة، وتقديم رعاية عالية الجودة. ويرتبط تحسين أداء الموظفين بزيادة الإنتاجية، والرضا الوظيفي، والتوافق مع الأهداف التنظيمية، مما يعزز في نهاية المطاف جودة الخدمة ونتائج المرضى (غميض، 2017) وباعتباره العمود الفقري التشغيلي لمؤسسات الرعاية الصحية، فإن الأداء العالي بين الموظفين يضمن الاستخدام الأمثل للموارد، واتخاذ القرارات في الوقت المناسب، وتحسين تقديم الرعاية الصحية. لذلك، يظل فهم أداء الموظفين وتحسينه محوراً أساسياً لإدارة الرعاية الصحية، لا سيما في البيئات الصعبة مثل اليمن.

تعد أنظمة المعلومات الإدارية (MIS) مكونات تكنولوجية حيوية تسهل جمع المعلومات المهمة ومعالجتها وتخزينها ونشرها داخل مؤسسات الرعاية الصحية. وهي تدعم الوظائف الإدارية التي تتراوح من إدارة الموارد إلى اتخاذ القرارات الاستراتيجية. تتطلب التطورات التكنولوجية السريعة ونمو بيانات الصحة الرقمية وجود نظام معلومات إداري فعال لضمان الوصول السريع والدقيق والموثوق إلى المعلومات (Zeng et al., 2021) على الصعيد العالمي، يشهد قطاع الرعاية الصحية تحولاً رقمياً يهدف إلى تحسين الجودة وخفض التكاليف وزيادة الكفاءة التشغيلية (HIMSS Analytics، 2023). يساهم نظام المعلومات الإدارية، من خلال أنظمة مثل السجلات الطبية الإلكترونية وأدوات إدارة الموارد، بشكل كبير في هذا التحول من خلال تعزيز عملية صنع القرار واستخدام الموارد والأداء التنظيمي العام. وانطلاقاً من ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة التي جرت في أماكن مختلفة مثل دراسة (الشرعة، 2016)، دراسة وديان (2018)، (سيف، 2023)، (عيسى، 2015)، (أبو كريم، 2013)، (Sakr and Jaber, 2022) وذلك بالتطرق إلى أهمية وجود نظم المعلومات الإدارية من أجل زيادة تحسين الأداء. ومن هنا فقد جاء اختيار الباحثين لموضوع هذه الدراسة، لدراسة أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين في مركز الأمل لعلاج الأورام في مدينة تعز

مشكلة الدراسة:

تبرز مشكلة الدراسة في ملاحظة أن المركز يعاني من قلة وجود أشخاص مدربين، خصوصاً في تطبيقات نظم المعلومات الإدارية وقد لمس أحد الباحثين كونه أحد الممارسين للعمل في المؤسسة أن نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظره سوف تساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة وسرعة إنجاز العمل في المركز وهذا ما يتوافق مع ما أشارت إليه دراسة (الصادق، 2024) حول تأثير نظم المعلومات على أداء العاملين، وكذلك ما أكدته دراسة سيف (2023) حول أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي، وكذلك دراسة Jaber & Sakr (2022) التي بينت أثر نظم المعلومات الإدارية على سهولة ممارسات الأداء لدى موظفي وزارة التعليم العالي في العراق. وتتفق هذه النتائج أيضاً مع ما ذكرته دراسات سابقة مثل المعلمي (2021) والضياياني (2021) من أن نظم المعلومات الإدارية لها تأثير إيجابي على الأداء الإداري في المؤسسات المختلفة.. وبناءً على ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة بالسؤال التالي:

- ما أثر نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (المكونات البرمجية، الموارد البشرية، المكونات المادية،

البيانات، الشبكات) في أداء العاملين في "مركز الأمل لعلاج الأورام" بمدينة تعز

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية:

- إثراء المعرفة الأكاديمية بدور أنظمة المعلومات الإدارية في تحسين أداء الموظفين، خاصة في بيئة عمل صعبة مثل مركز الأمل في مدينة تعز.
- سد فجوة في الأدبيات العلمية من خلال دراسة العلاقة بين أنظمة المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في السياق اليمني، وهو ما لم يحظَ باهتمام كافٍ في الدراسات السابقة.
- تقديم إطار نظري وأدوات قياس يمكن أن تكون مرجعاً للباحثين الراغبين في إجراء دراسات مستقبلية في مجالات مشابهة.

ثانياً: الأهمية العملية:

- تقديم توصيات لصانعي القرار والسياسات لدعم تبني أنظمة المعلومات الإدارية وتعزيز استخدامها في مركز الأمل لعلاج الأورام في مدينة تعز.
- توفير إرشادات عملية للمنظمات الصحية العاملة في البيئات الصعبة مثل مركز الأمل حول كيفية دمج التكنولوجيا بفعالية لتحسين الأداء الوظيفي وجودة الخدمات.
- مساعدة مديري مركز الأمل والمؤسسات المماثلة على تطوير أنظمتهم الإدارية ورفع كفاءة موظفيهم استناداً إلى نتائج الدراسة العلمية.

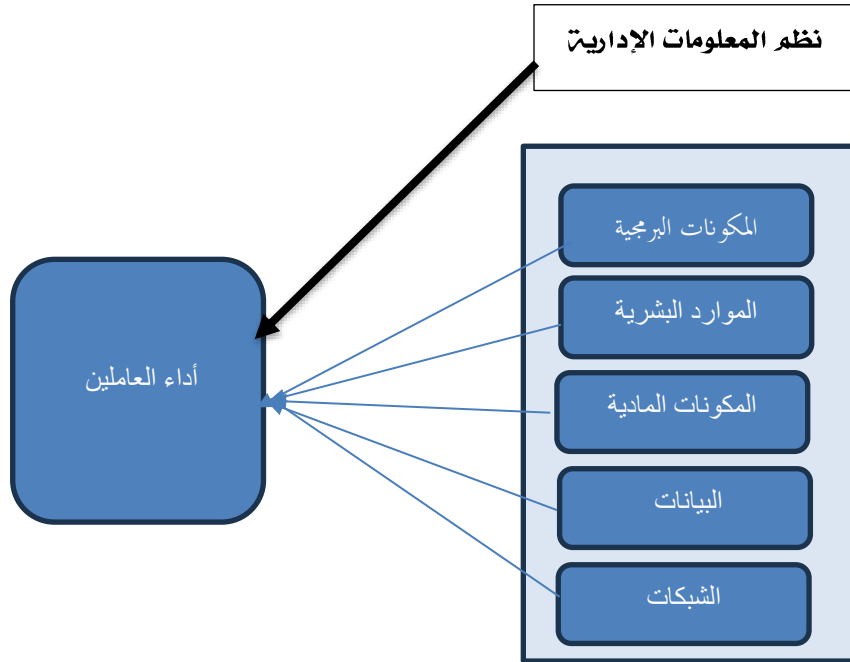
هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى معرفة أثر نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (المكونات البرمجية، الموارد البشرية، المكونات المادية، البيانات، الشبكات) على أداء العاملين في مركز الأمل في مدينة تعز.

ألمودج الدراسة

يتمثل المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية) بخمسة أبعاد: (المكونات البرمجية، الموارد البشرية، المكونات المادية، البيانات، الشبكات)، وتم تحديد هذه الأبعاد استناداً إلى دراسات سيف (2023) و (Sakr & Jaber , 2022) و (المعلمي، 2021) و (عيسى، 2015) و (النجار، 2010).

تم تحديد الأداء كمتغير تابع يعكس مستوى إنجاز الموظفين لمهامهم ومسؤولياتهم بشكل عام، دون تفصيل إلى أبعاد فرعية، وذلك انسجاماً مع طبيعة العمل في المركز الذي يركز على الجودة وكفاءة الأداء ككل. وقد استفادت الدراسة من الدراسات السابقة (سيف، 2023؛ صافي، 2023؛ Sakr & Jaber، 2022؛ الرميّة، 2020؛ عشيّة، 2018؛ Afandi، 2017) في بناء المفهوم العام للأداء الوظيفي وأهميته قياسه في الدراسات الإدارية، رغم أن بعض تلك الدراسات فصلت الأداء إلى أبعاده المختلفة.



الشكل (1) انموذج الدراسة

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية H1: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها: المكونات البرمجية، الموارد البشرية، المكونات المادية، البيانات، الشبكات) في أداء العاملين في مركز الأمل في مدينة تعز"

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى H1a: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) للمكونات البرمجية في أداء العاملين في مركز الأمل في مدينة تعز"

الفرضية الفرعية الثانية H1b: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) للموارد البشرية في أداء العاملين في مركز الأمل في مدينة تعز"

الفرضية الفرعية الثالثة H1c: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) للمكونات المادية في أداء العاملين في مركز الأمل في مدينة تعز"

الفرضية الفرعية الرابعة H1d: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) للبيانات في أداء العاملين في مركز الأمل في مدينة تعز"

الفرضية الفرعية الخامسة H1e: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) للشبكات في أداء العاملين في مركز الأمل في مدينة تعز"

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على المتغير المستقل نظم المعلومات الإدارية والمتغير التابع أداء العاملين
الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة مركز الأمل لعلاج الأورام مؤسسة الوطنية لمكافحة السرطان فرع تعز.
الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال الفترة الزمنية الممتدة بين عامي 2024 و2025م.
التعريفات الإجرائية:

نظم المعلومات الإدارية: عرفها "(النجار، 2010، ص 53) أنها نظام منهجي محوسب قادر على تكامل البيانات من مصادر مختلفة بقصد توفير المعلومات الضرورية للمستخدمين ذوي الاحتياجات المتشابهة".
 وتعرف إجرائيا في هذه الدراسة: هي مجموعة من الأنظمة والتقنيات (المكونات البرمجية، الموارد البشرية، المكونات المادية، البيانات، الشبكات) المستخدمة في مركز الأمل لجمع، تخزين، إدارة، وتحليل البيانات الصحية بهدف تحسين كفاءة وجودة الخدمات الصحية.
 يعرف أداء العاملين: هو الجهد والسلوك الوظيفي الذي يقوم به العامل في المنظمة، من أجل انجاز الاعمال التي يكلف بها من قبل الادارة، بناء على الشروط المحددة لتنفيذ هذا العمل ويهدف تحقيق أهداف المنظمة المرجوة. (أبو جمعة والمغربي ، 2021، ص103).
 وتعرف إجرائيا في هذه الدراسة: أنه ما يقوم به العاملين في مركز الأمل من جهود لإنجاز الأعمال والأنشطة والمهام الإدارية على وفق أنظمة وقوانين المركز، وبما يسهم في تحقيق أهداف الصندوق.

منهج الدراسة:

تم اتباع المنهج الوصفي والتحليلي من خلال المسح والاستطلاع لتشخيص المشكلة واقتراح حلول لها، كونه المنهج الأنسب لدراسة هذه الظاهرة، وتم تصميم أسئلة بحثية مناسبة، من الناحية النظرية، تم الاستناد إلى الدراسات العلمية ذات الصلة التي تسنى الاطلاع عليها، ومن الناحية التطبيقية، اعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مركز الأمل بمدينة تعز، والبالغ عددهم 160 موظفاً، ويشمل ذلك الفئات التالية: مدراء الإدارات، رؤساء الأقسام، والفنيين. وقد استخدمت الدراسة أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة، وتم توزيع الاستبانة على جميع الأفراد، وبلغ عدد المستجيبين الذين شكلوا عينة الدراسة 96 موظفاً.

جدول 1. التوزيع العددي بحسب عينة الدراسة

العدد	المسمى الوظيفي	عدد افراد العينة	النسبة المئوية
1	مدير إدارة	10	10.4
2	رئيس قسم	18	18.8
3	المختصون	68	70.8

ثانياً: الدراسات السابقة

هدفت دراسة المصادق (2024) إلى توضيح دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين عناصر الأداء الوظيفي لدى مصلحة الأحوال المدنية في بني وليد، بالإضافة إلى التعرف على واقع نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات العامة وأثرها

على الأداء. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مصلحة الأحوال المدنية في بني وليد، وعددهم 50 موظفاً، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها وجود تحول ملحوظ نحو اعتماد نظم المعلومات الإدارية في العمل الإداري بالمصلحة، ووجود أثر للنظم المستخدمة حالياً على رفع مستوى الأداء الإداري وتقليص حجم الأعمال الورقية. هدفت دراسة سيف (2023) إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات بأبعادها على أداء العمل الإداري بجامعة صنعاء، تم جمع البيانات والمعلومات عن طريق الاستبانة من عينة الدراسة المكونة من (328) من القيادات الإدارية بجامعة صنعاء في أمانة العاصمة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود أثر لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها (المكونات المادية، البرامج، شبكات الاتصالات، قاعدة البيانات، المكونات البشرية) في أداء العمل الإداري بجامعة صنعاء. هدفت دراسة الطاهر وآخرون (2022) إلى التعرف على أثر تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في المستشفيات العامة بولاية الخرطوم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة، مع جمع البيانات باستخدام الاستبانة، حيث تم توزيع 80 استبياناً، وتم استرجاع 77 استبياناً صالحةً للتحليل. أظهرت النتائج وجود علاقة جزئية بين استراتيجيات الموارد البشرية وأداء العاملين، بالإضافة إلى علاقة بين الدافعية للعاملين وأداء العاملين، كما تبين وجود علاقة بين تخطيط الموارد البشرية والكفاءة. هدفت دراسة شنقال وشاوش (2022) إلى التعرف على دور نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) في أداء العاملين في مؤسسة مطاحن الواحات تقرت. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستندت إلى البيانات الأولية التي جمعت باستخدام أداتي المقابلة والاستبانة، حيث تم توزيع 50 استبانة على العاملين في المؤسسة. توصلت الدراسة إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية له أثر إيجابي على أداء العاملين في مؤسسة مطاحن الواحات، مما يعكس أهمية تبني هذه النظم لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات. هدفت دراسة Sakr and Jaber (2022) إلى تحليل أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في الدائرة الإدارية والمالية بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة في جمع البيانات، وبلغ حجم مجتمع الدراسة (203) موظفين من موظفي الوزارة من مختلف المستويات الوظيفية في بيئة العمل، وتمثلت عينة الدراسة في 57 موظفاً، وأخذت بطريقة عشوائية بسيطة، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر لأنظمة المعلومات الإدارية بجميع أبعادها على سهولة الممارسات والأنظمة المتعلقة بأداء العاملين. هدفت دراسة المعلمي (2021) إلى التعرف على أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على الأداء الإداري في مكاتب الأوقاف - الأمانة العامة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة، حيث تم توزيعها على عينة عشوائية مكونة من 196 موظفاً من إجمالي مجتمع الدراسة البالغ 400 موظف. وأظهرت نتائج التحليل وجود تأثير لنظم المعلومات الإدارية على الأداء الإداري في مكاتب الأوقاف، مما يعكس أهمية هذه النظم في تحسين كفاءة العمل الإداري وتطويره. هدفت الدراسة: دراسة الضياني (2021) إلى التعرف على أثر نظم المعلومات على أداء العاملين في شركة النفط اليمنية - صنعاء، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين والبالغ عددهم (684) وقد تم أخذ عينة طبقية عشوائية بلغت (170) موظفاً، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع

البيانات، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر لنظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في الشركة، مما يؤكد دور هذه النظم في تحسين الأداء وتعزيز الكفاءة الوظيفية.

هدفت دراسة الرديدة (2020) إلى التعرف على أثر لنظم المعلومات الإدارية على أداء الموارد البشرية في جامعة مؤتة- الأردن، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات باستخدام الاستبانة التي وزعت على 81 موظفًا من العاملين في الجامعة. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن استخدام نظم المعلومات الإدارية له أثر كبير وإيجابي في تحسين أداء الموارد البشرية، مما يؤكد دور هذه النظم في رفع كفاءة العمل الإداري وتطوير أداء الموظفين.

هدفت دراسة وديان (2018) إلى التعرف على أثر استخدام نظام معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مستشفى الملك عبد الله المؤسس الجامعي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع استبانة على عينة عشوائية من 210 موظفين من مجتمع الدراسة المكون من 2500 موظف. توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية في أداء الموظفين، حيث أسهم في رفع مستوى الأداء كما بينت النتائج وجود أثر لتطبيق النظام على الأداء. أوصت الدراسة بالاستمرار في تطبيق النظام وتحديثه، نشره في المستشفيات الأخرى، وزيادة الوعي بالفوائد التي يمكن جنيها من تطبيقه.

هدفت دراسة عشيبة (2018) إلى التعرف على العلاقة بين تطبيق نظم المعلومات الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة العامة للاتصالات باليمن. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبانة على عينة عشوائية مكونة من 152 موظفًا من مجتمع الدراسة البالغ 1525 موظفًا، واستبعدت منها 150 استبانة صالحة للتحليل. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين تطبيق نظم المعلومات الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي، حيث ساهمت هذه النظم في رفع مستوى الأداء إلى درجة عالية.

هدفت دراسة غميص (2017) إلى التعرف على العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية (MIS) وأداء العاملين في مؤسسة جامعة قاصدي مرباح، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات والمعلومات من الموظفين حيث وزع 60 استبانة واسترجع 45 استبانة قابلة للتحليل. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين نظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين، كما تبين وجود علاقة بين أبعاد نظم المعلومات منفردة (البرامج، الشبكات، السياسات الأمنية، والإمكانات البشرية) والأداء الوظيفي. في المقابل، لم تجد الدراسة علاقة بين الأجهزة كأحد أبعاد نظم المعلومات وبين الأداء الوظيفي.

هدفت دراسة الشرعة (2016) إلى معرفة أثر لنظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين في وزارة الصحة الأردنية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من 300 عامل وعاملة في وزارة الصحة الأردنية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر لنظم المعلومات بأبعاده مجتمعة على أداء العاملين في وزارة الصحة، ووجود أثر لكفاءة المعدات ولحدثة البرمجيات، والموارد البشرية، وتطور الشبكات، وكفاءة قواعد البيانات، ومرونة الإجراءات والأنظمة على أداء العاملين في وزارة الصحة الأردنية.

هدفت دراسة عيسى (2015) إلى التعرف على دور لنظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري بولاية غرب دارفور. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة مكونة من 110 موظفين في وظائف مختلفة، وبلغت نسبة الاستجابة 88%. وقد توصلت الدراسة إلى أن نظم

المعلومات الإدارية تسهم في تطوير الأداء الإداري من خلال رفع وعي الإدارة العليا بأهمية استخدامها، وتوفير الإمكانيات المادية والتقنية والبشرية اللازمة، إضافة إلى توفر مستوى تنظيمي ملائم لتطبيق هذه النظم بفعالية. هدفت دراسة أبو كريم (2013) إلى التعرف على علاقة نظم المعلومات الإدارية بتحسين الأداء الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيع 172 استبانة على المديرين في هذه المنظمات، وتم استرجاع 151 استبانة بنسبة استجابة بلغت 88.3%. أظهرت نتائج الدراسة أن الأجهزة كانت أكثر أبعاد نظم المعلومات الإدارية تأثيراً في تحسين الأداء الإداري، تلاها المستخدمون، ثم البرمجيات، بينما جاء أقل تأثير لكل من الاختصاصيين الفنيين وقواعد البيانات. وأكدت الدراسة وجود علاقة بين نظم المعلومات الإدارية وتحسين الأداء الإداري.

ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة (الشرعة، 2016)، دراسة وديان (2018)، دراسة سيف (2023)، والمعلمي (2021)، والضياي (2021)، والرميمية (2020)، وعشيت (2018)، دراسة عيسى (2015)، وأبو كريم (2013)، ودراسة Jaber & Sakr (2022) في العديد من الجوانب. أولاً: تم تحديد المتغير المستقل في معظم هذه الدراسات على أنه نظم المعلومات الإدارية أو تكنولوجيا المعلومات، بينما تم تصنيف المتغير التابع في هذه الدراسات على أنه الأداء. واعتمدت جميع الدراسات المذكورة سابقاً على المنهج الوصفي والتحليلي في منهجيتها، واتبعت طرقاً مشابهة في عرض نتائج تحليل البيانات. بناءً على ذلك، ستستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي والتحليلي. إضافة إلى ذلك، استخدمت جميع الدراسات السابقة أداة الاستبانة لجمع البيانات من الميدان، وهي الأداة التي سيتم الاعتماد عليها أيضاً في هذه الدراسة. فيما يخص أوجه الاختلاف، يلاحظ أن الدراسات السابقة أجريت في مراحل زمنية وأماكن عمل مختلفة، حيث تركزت معظم مجالات التطبيق في هذه الدراسات إما على المؤسسات الحكومية الخدمية أو التعليمية.

في المقابل، تميزت هذه الدراسة بأنها تركز على القطاع الصحي في مركز الأمل لعلاج الأورام في مدينة تعز، مما يقدم دراسة ميدانية دقيقة تتعلق بتأثير نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في مؤسسة صحية متخصصة. كما أن الدراسة الحالية تتميز بالتركيز على نظم المعلومات الإدارية بشكل عام، وهو ما يغيب عن العديد من الدراسات التي قد تركز فقط على نظم معلومات الموارد البشرية أو نظم المعلومات الأخرى. وبذلك، تقدم الدراسة مساهمة جديدة من حيث التركيز على نظم المعلومات الإدارية بشكل شامل وكيفية تأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين في بيئة صحية. كما أن النتائج ستساهم في فهم كيفية تطوير وتطبيق نظم المعلومات لتناسب بيئات العمل الصحية، وهو ما يعكس توجهاً عملياً مباشراً لتحسين أداء العاملين في المؤسسات الصحية اليمنية.

ثالثاً: الإطار النظري للدراسة:

أنظمة المعلومات الإدارية (MIS) هي أنظمة متكاملة تعمل على تحسين أداء المؤسسة من خلال جمع المعلومات ومعالجتها وتخزينها وتوزيعها لدعم عملية صنع القرار والعمليات اليومية (Laudon & Laudon، 2021). توفر هذه الأنظمة لأصحاب المصلحة بيانات دقيقة وفي الوقت المناسب، مما يتيح اتخاذ قرارات فعالة تعمل على تحسين الكفاءة والاستجابة لمتطلبات السوق. ينسق نظام المعلومات البيانات والمعلومات لتحسين الكفاءة التشغيلية ودعم القرارات والعمليات التنظيمية. فنظام المعلومات مزيج من الأشخاص والعمليات والأجهزة والبرامج التي تنتج المعلومات وتحللها وتوزعها للعمليات والإدارة وصنع القرار. يؤكد هذا التعريف على العناصر البشرية والإجرائية لأنظمة

المعلومات، وليس فقط التكنولوجيا. وبالمثل، فالنظام بأنه يدمج الأفراد والمعدات والإجراءات والوثائق وأدوات الاتصال لجمع البيانات ومعالجتها وتخزينها واسترجاعها وعرضها لتسهيل التخطيط ووضع الميزانية وصنع القرار. مكونات نظم المعلومات الإدارية:

يشكل انتشار أنظمة المعلومات الإدارية (MIS) وموثوقيتها عنصراً حيوياً أساسياً في الأطر الإدارية والتنظيمية للمنظمات الحديثة. وقد ازدادت أهمية دمج ونشر أنظمة المعلومات الإدارية في ظلّ التحول الرقمي. ولا يقتصر تطبيقها على القبول الاستراتيجي والموافقة الإدارية فحسب، بل يتطلب أيضاً تلبية المتطلبات والاحتياجات الهيكلية المحددة لضمان سلاسة العمل ضمن مختلف السياقات التنظيمية تتكون مكونات نظام المعلومات الإدارية من عناصر رئيسة، يشرحها الباحثون على النحو التالي:

الأجهزة: تشمل أجهزة الحوسبة المادية، مثل الحواسيب الشخصية والخوادم والأجهزة الطرفية، والتي تسهل استقبال البيانات وتخزينها ومعالجتها وإخراجها بكفاءة، مما يحسن سرعة الأداء ودقته (رايبر وسيجيلسكي، 2022). البرمجيات: تشمل أنظمة التشغيل، وبرامج التطبيقات، وأدوات إدارة قواعد البيانات، التي توجه عمليات الأجهزة، وتنظم معالجة البيانات من المدخلات إلى المخرجات، وتدعم التحليل الدقيق وإعداد التقارير (Laudon & Laudon، 2021). قواعد البيانات: تشير إلى مجموعات منظمة من البيانات الإلكترونية تديرها أنظمة حاسوبية بناءً على علاقات محددة مسبقاً. تستخدم قواعد البيانات هذه لدعم عمليات المعالجة والاسترجاع والتحديث بكفاءة ويشير عليان (٢٠٠٨) إلى أن ملفات قواعد البيانات غالباً ما تتكون من سجلات أو مدخلات متعددة يسهل التعامل معها.

الاتصالات: تشمل البنية التحتية لشبكة الاتصالات التي تربط أجهزة النظام بجميع مكونات المؤسسة، بالإضافة إلى الشبكات الخارجية. وتستخدم تقنيات الاتصالات السلكية واللاسلكية لنقل البيانات بسرعة وموثوقية، ودعم التبادل المستمر للمعلومات عبر جميع حدود المؤسسة. ويلعب نظام الشبكات دوراً رئيسياً في تعزيز الكفاءة، وتسهيل التعاون، وتحقيق التكامل بين مختلف الوحدات التنظيمية. ويشدد الإطار المتكامل لمكونات نظام المعلومات الإدارية على الأدوار المنسقة والمتراصة لهذه المكونات في دعم عمليات اتخاذ القرارات الإدارية، وتعزيز الكفاءة التشغيلية، ودفع استراتيجيات الابتكار والنمو المستدام للمؤسسة، يتطلب التنفيذ والصيانة الناجحان لنظام المعلومات الإدارية فهماً شاملاً لكيفية تفاعل هذه المكونات وتأثيرها على بعضها البعض.

ومع تزايد خطر الهجمات الإلكترونية واختراقات البيانات، يجب على المؤسسات الاستثمار في بروتوكولات وتقنيات الأمان لحماية أنظمة المعلومات الإدارية الخاصة بها من الوصول غير المصرح به والتلاعب (ويتمان وماتورد، 2020). ويشمل ذلك تطبيق جدران الحماية وأنظمة كشف التسلل وتقنيات التشفير، بالإضافة إلى توفير التدريب المستمر للموظفين على أفضل ممارسات الأمان. تعد سياسات حوكمة البيانات ضرورية لضمان الامتثال التنظيمي وسلامة البيانات (ويبر، 2023). ولا يزال تطور أنظمة المعلومات الإدارية يتشكل من خلال التقنيات الناشئة مثل الذكاء الاصطناعي (AI) والتعلم الآلي (ML) والحوسبة السحابية. إذ يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي لأتمتة المهام وتحسين عملية صنع القرار وتخصيص تجربة المستخدم (راسل ونورفيج، 2021). فالحوسبة السحابية توفر قابلية التوسع والمرونة والفعالية من حيث التكلفة، مما يمكن المؤسسات من الوصول إلى موارد أنظمة المعلومات الإدارية الخاصة بها وإدارتها من أي مكان في العالم (بويلا وآخرون، 2009).

بالإضافة إلى اعتبارات التكنولوجيا، تلعب ثقافة المؤسسة دوراً هاماً في نجاح أنظمة المعلومات الإدارية. فالثقافة التي تتبنى اتخاذ القرارات القائمة على البيانات والتعاون والتحسين المستمر هي أكثر قدرة على تحقيق الإمكانيات

الكاملة لنظام المعلومات الإدارية (شايين، 2010). وهذا يتطلب تعزيز الفهم المشترك لأهمية أنظمة المعلومات وتزويد الموظفين بالمهارات والموارد التي يحتاجونها لاستخدام النظام بفعالية. كما تعد استراتيجيات إدارة التغيير حاسمة لضمان انتقال سلس إلى أنظمة وعمليات جديدة (كوتر، 2012). ومن المرجح أن يتميز مستقبل أنظمة المعلومات الإدارية بتكامل وأتمتة أكبر. ومع تزايد اعتماد المؤسسات على البيانات، ستكون القدرة على جمع المعلومات وتحليلها والتصرف بناءً عليها مصدراً رئيسياً للميزة التنافسية. وسيطلب هذا التحول نحو هياكل أنظمة معلومات إدارية أكثر مرونة ومرونة، قادرة على التكيف مع احتياجات العمل المتغيرة بسرعة. علاوة على ذلك، ينبغي دراسة الآثار الأخلاقية لاستخدام أنظمة المعلومات الإدارية بعناية، لا سيما في مجالات مثل الخصوصية والأمن (Stahl & Ess، 2021). فمن خلال تبني الابتكار، والاستثمار في الكفاءات، وإعطاء الأولوية للاعتبارات الأخلاقية، يمكن للمؤسسات الاستفادة من أنظمة المعلومات الإدارية لدفع عجلة النمو المستدام وخلق قيمة مضافة لأصحاب المصلحة.

أداء العاملين:

يعرف الأداء بأنه "سلوك يحدث نتيجة، أو بعبارة أخرى؛ مما يفعله الفرد استجابةً لمهمة معينة أو القدرة على تحويل المدخلات التنظيمية (مواد أولية - مواد نصف مصنعة - عدد - آلات) إلى مخرجات: سلع أو خدمات بمواصفات فنية وبمعدلات محددة" (الخزامي، 2000، ص: 19).

ويشير الأداء إلى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لتوظيف الفرد، وهو يعكس الطريقة التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة. إلا أنه هناك فرق بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة في حين يقاس الأداء على أساس النتائج التي حققها الفرد (حسن، 2001). إن نجاح المنظمات مرتبط بأداء العاملين فيها، فالمؤسسات تسعى دائماً إلى الارتقاء بأداء العاملين فيها من خلال تدريبهم وتحفيزهم باستمرار للوصول إلى أهدافها، وحسب معايير الأداء المحددة التي يمكن أن تكون كمية أو نوعية بالنسبة للجهد المبذول ونمط الأداء (عاشور، 2010). ويعرف الأداء أيضاً بأنه "تفاعل بين السلوك والانجاز أو أنه مجموع السلوك والنتائج معاً، مع الميل إلى إبراز السلوك أو النتائج، وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية وبين الانجاز والنتائج من ناحية أخرى" (درة، 2003، ص: 87).

رابعاً: الجانب العملي للبحث:

أداة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على أداة الاستبانة كوسيلة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة، بهدف قياس آراء أفراد العينة حول أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين في مركز الامل. وقد تم تصميم الاستبانة استناداً إلى الدراسات السابقة ذات الصلة، مع إجراء التعديلات اللازمة لضمان توافقها مع أهداف الدراسة وبيئة التطبيق.

مكونات أداة الدراسة:

الجزء الأول: البيانات الوظيفية والديموغرافية:

يهدف هذا الجزء إلى جمع المعلومات الأساسية عن أفراد العينة، ويشمل: (النوع، الفئات العمرية، المؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي، سنوات الخدمة).

الجزء الثاني: محاور الدراسة:

يشمل هذا الجزء المحاور الأساسية لمتغيرات الدراسة، والتي تم تقسيمها إلى محورين رئيسيين: المحور الأول: المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية)، والذي يتضمن أبعاده الخمسة الرئيسة. حيث خصصت (22) فقرة تعكس تلك الأبعاد.

المحور الثاني: المتغير التابع (أداء العاملين). وخصصت (9) فقرات لقياسه.

جدول 1: مكونات أداة الدراسة:

فقرات الاستبانة لمتغيرات الدراسة:			
المتغير المستقل: نظم المعلومات الإدارية		المتغير التابع: أداء العاملين	
عدد الفقرات		عدد الفقرات	
المكونات المادية		أداء العاملين	
البرمجية		9	
الشبكات		5	
البيانات		4	
الموارد البشرية		4	
الإجمالي		22	
		9	

الجدول التالي يوضح المراجع التي استندت إليها الدراسة في صياغة فقرات الاستبانة لكل من المتغير المستقل: نظم المعلومات الإدارية، والمتغير التابع: أداء العاملين.

جدول 2: الدراسات التي اشتقت منها فقرات الاستبانة

المتغيرات	المراجع
المتغير المستقل: نظم المعلومات الإدارية	الشرعة، 2016 سيف (2023) (Sakr & Jaber, 2023)
المتغير التابع: أداء العاملين	الشرعة، 2016 حلوة (2022)

الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم إعداد استبانة، وحددت محاورها، وصياغة فقراتها، وتم اختبار الصدق الظاهري لأداة الاستبانة عن طريق عرضها على عدد (5) من المحكمين من ذوي الاختصاص، وقد تم إجراء ما يلزم في ضوء المقترحات المقدمة من المحكمين، لتصل الاستبانة إلى صورتها النهائية.

الصدق البنائي

قيس الصدق البنائي لأداة الاستبانة عن طريق حساب ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للأداة، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (3) معامل ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية لأداة الاستبانة.

الأبعاد	الدرجة الكلية لأداة الدراسة	مستوى الدلالة
المكونات البرمجية	.689**	.000
الموارد البشرية	.781**	.000
المكونات المادية	.796**	.000
البيانات	.791**	.000
الشبكات	.910**	.000
نظم المعلومات الإدارية	.915**	.000
أداء العاملين	.918**	.000

(**) الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من الجدول (3) أن جميع الأبعاد متسقة مع الدرجة الكلية للاستبانة، حيث كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وتراوح معامل ارتباطها بين (0.915** و 0.689**) ، وهذا يدل على صدق الاتساق البنائي لهذه الأداة. ثبات أداة الاستبانة:

تحقق الباحثون من ثبات أداة الدراسة بحساب ثبات الاتساق الداخلي للعبارات باستخدام معادلة (Cronbach Alpha)، كما هو موضح في الجدول (2):

جدول (4) يوضح قيم معامل (Cronbach Alpha) ثبات أداة الاستبانة

الرقم	الأبعاد	عدد الفقرات	درجة الثبات (Cronbach Alpha)
1	المعدات	5	0.905
2	البرمجيات	5	0.895
3	الموارد	4	0.919
4	الشبكات	4	0.899
5	البيانات	4	0.894
6	الأداء	9	0.903
	الاستبانة بشكل عام	31	0.912

يتضح من الجدول (14) أن قيم جميع معاملات درجة الثبات (Cronbach Alpha) معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية؛ لأنها أكبر من 70%، كما أن معامل الثبات العام للاستبانة يساوي (0.912)، وهي درجة عالية من الموثوقية، في الإجابة على الاستبانة، ويمكن الاعتماد على النتائج في تعميمها على مجتمع الدراسة (Beckett et al., 2018).

التوزيع الطبيعي للبيانات:

لاختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة، اعتمدت الدراسة على اختبار معاملات الالتواء (Skewness) والتفطح (Kurtosis)، وهما مقاييس إحصائية تصف شكل التوزيع الاحتمالي، يقيس الالتواء انحراف التوزيع عن الطبيعي؛ حيث يشير الالتواء الصفري إلى توزيع متماثل، بينما يشير الالتواء الإيجابي إلى انحراف لليمين، والسلبي إلى انحراف لليسار، أما التفطح فيقيس انحراف توزيع الشكل بالنسبة للقيمة والذيلين؛ حيث يشير التفطح الصفري إلى توزيع طبيعي، والتفطح الإيجابي إلى ذيل أكثر سمكاً وقيمة حادة، في حين يشير التفطح السلبي إلى ذيل ضعيف سمك وقيمة أقل حدة، حيث إن:

جدول (5) معاملات الالتواء والتفطح

Kurtosis				أبعاد الدراسة
الخطأ	إحصائياً	الخطأ	إحصائياً	
488.	1.172	246.	984.	المعدات
488.	1.578	246.	567.	البرمجيات
488.	819.	246.	-609.	الموارد
488.	1.217	246.	912.	الشبكات
488.	1.151	246.	465.	البيانات
488.	552.	246.	796.	الأداء

بناءً على بيانات اختبار التوزيع الطبيعي للمتغيرات في جدول (5) تبين أن توزيع البيانات كان طبيعياً، إذ إن القيمة الإحصائية لاختبار الالتواء (Skewness) بين (-0.609) و (-0.264)، وهي ضمن المدى المقبول للتوزيع الطبيعي الذي يتراوح بين -1 و +1، كما القيمة الإحصائية لاختبار التفطح (kurtoses) بين (1.851) و (0.488)، وهو أيضاً ضمن المدى المقبول للتوزيع الطبيعي بين -2 و +2.

الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة:

جدول (6) الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة

النوع	الخصائص الشخصية	العدد	النسبة المئوية %
الصفات العمرية	ذكر	50	52.1
	أنثى	46	47.9
المؤهل العلمي	أقل من 30 سنة	22	22.9
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	57	59.4
	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	16	16.7
	من 50 سنة فأكثر	1	1
المستوى الوظيفي	دبلوم	14	14.6
	بكالوريوس	65	67.7
	دراسات عليا	17	17.7
	مدير إدارة	10	10.4
سنوات الخدمة	رئيس قسم	18	18.8
	مختص	68	70.8
	أقل من 5 سنوات	23	24
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	32	33.3
	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	24	25
	من 15 سنة فأكثر	17	17.7

يتناول هذا الجزء وصف الخصائص الوظيفية والديموغرافية لأفراد عينة الدراسة ويتضمن خمسة متغيرات متمثلة بـ: (النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخدمة)؛ إذ أظهر جدول (6) أن نسبة أفراد عينة الدراسة من الإناث والذكور متقاربة، فقد بلغت نسبة الإناث (47.9%) من إجمالي عينة الدراسة، وبلغت نسبة الذكور (52.1%) من إجمالي عينة الدراسة. أما فيما يخص العمر، فقد أظهرت البيانات أن أغلبية أفراد العينة هم من الذين تتراوح أعمارهم بين (30 إلى أقل من 40 سنة)، ويشكلون نسبة (59.4%) من إجمالي العينة، تلتهم فئة (أقل من 30 سنة) بنسبة (22.9%)، بينما بلغت نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين (40 إلى أقل من 50 سنة) (16.7%)، وأخيراً، كانت نسبة الذين أعمارهم (50 سنة فأكثر) (1.0%). هذا يشير إلى أن العينة تتكون في الغالب من مهنيين في منتصف مسيرتهم المهنية. ومع ذلك، لا يعني هذا أن النتائج غير قابلة للتعميم على فئات عمرية أخرى. في الواقع، رغم التوزيع غير المتساوي، يمكن أن يساهم هذا التوزيع في تقديم رؤى أعمق حول تأثير المراحل العمرية والمهنية المختلفة على تصورات الأفراد حول أنظمة المعلومات. فيما يخص المؤهل العلمي، أظهرت البيانات أن (14.6%) من أفراد العينة يحملون شهادة دبلوم، و(67.7%) يحملون شهادة بكالوريوس، و(17.7%) يحملون شهادة دراسات عليا. وتوزيع المؤهلات العلمية في العينة يعكس تنوعاً يساهم في فهم كيفية تأثير المؤهل العلمي على التصورات والأداء داخل المركز. بالنسبة للمستوى الوظيفي، وجد أن (70.8%) من الأفراد يشغلون وظيفة "مختص"، بينما يشغل (18.8%)

وظيفة "رئيس قسم"، و(10.4%) وظيفة "مدير". هذا التوزيع بين المستويات الوظيفية المختلفة يدعم تمثيل مجموعة واسعة من الأدوار الوظيفية، مما يعزز تعميم النتائج على مختلف المناصب داخل المركز. أما بالنسبة لسنوات الخدمة، فقد كانت أعلى نسبة (33.3%) من أفراد العينة في فئة الخدمة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، تلتها فئة (من 10 إلى أقل من 15 سنة) بنسبة (25.0%). هذا التنوع في سنوات الخدمة بين الأفراد يعزز فهم تأثير الخدمة على كفاءة استخدام أنظمة المعلومات وتصورتها داخل المركز.

اختبار الفرضية الرئيسية:

التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة (المكونات البرمجية، الموارد البشرية، المكونات المادية، البيانات، الشبكات) على أداء العاملين في مركز الامل في مدينة تعز"

جدول (7) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى باستخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية df	متوسط المربعات	(f) المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	7.441	1	7.441	66.911	.000
البواقي	9.232	83	.111		
الإجمالي	16.673	84			
النموذج	B المعامل	الخطأ المعياري	معامل Beta	(T) المحسوبة	مستوى الدلالة
الثابت	1.726	.312		5.535	.000
نظم المعلومات الإدارية	.929	.071	.803	13.065	.000

معامل التحديد $R^2 = .447$ ، المتغير التابع : أداء العاملين

من النتائج الواردة في الجدول (7) تبين أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (66.911) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي دالة إحصائية؛ لأنها أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهو ما يؤكد صلاحية النموذج لقياس أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين، وكانت قيمة معامل التحديد R^2 تقدر بـ (0.447).

وهذا يدل أن المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية) تفسر (44%) من التغيرات في المتغير التابع (أداء العاملين)، والنسبة المتبقية (55.4%) تعود إلى عوامل أخرى لم يتطرق إليها النموذج.

يبين الجدول (7) أن البعد المستقل (نظم المعلومات) له تأثير إيجابي على أداء العاملين في مركز الامل، إذ جاءت قيم (t) المحسوبة لهذه الأبعاد (13.065) بقيمة احتمالية (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على المعنوية الإحصائية لها، كما بلغت قيم معاملات بيتا (Beta) لهذه الأبعاد (803.) ، وعليه نقبل الفرضية الفرعية الرئيسية التي نصها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم المعلومات على أداء العاملين في مركز الامل - تعز"

الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية

الفرضية الرئيسية H1: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها: المكونات البرمجية، الموارد البشرية، المكونات المادية، البيانات، الشبكات (على أداء العاملين في مركز في مدينة تعز"

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى H1a: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) للمكونات البرمجية على أداء العاملين في مركز في مدينة تعز"

الفرضية الفرعية الثانية H1b: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) للموارد البشرية على أداء العاملين في مركز في مدينة تعز"

الفرضية الفرعية الثالثة H1c: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) للمكونات المادية على أداء العاملين في مركز في مدينة تعز"

الفرضية الفرعية الرابعة H1d: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) للبيانات على أداء العاملين في مركز في مدينة تعز"

الفرضية الفرعية الخامسة H1e: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) للشبكات على أداء العاملين في مركز في مدينة تعز"

جدول (8) نتائج تحليل الانحدار المتعدد

نوع الفرضيات	المتغير	التابع	المعامل B	الخطأ المعياري	Beta	(t) المحسوبة	القيمة الاحتمالية
الفرضية الفرعية الأولى	المكونات البرمجية	الأداء الإداري	.715	.075	.678	9.539	.000
الفرضية الفرعية الثانية	الموارد البشرية		.178	.062	.202	2.847	.005
الفرضية الفرعية الثالثة	المعدات		.524	.076	.582	6.933	.000
الفرضية الفرعية الرابعة	الشبكات		.275	.075	.340	3.659	.000
الفرضية الفرعية الخامسة	البيانات		.496	.095	.485	5.228	.000

يبين الجدول (8) أن البعد المستقل الفرعي (المكونات البرمجية) له تأثير إيجابي على أداء العاملين في مركز الامل، إذ جاءت قيم (t) المحسوبة لهذه الأبعاد (9.539) بقيمة احتمالية (0.05)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على المعنوية الإحصائية لها، كما بلغت قيم معاملات بيتا (Beta) لهذه الأبعاد (.678)، وعليه نقبل الفرضية الفرعية الأولى التي نصها: توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للمكونات البرمجية على أداء العاملين في مركز الامل - تعز".

يبين الجدول (8) أن الموارد البشرية له تأثير إيجابي على أداء العاملين في مركز الامل، إذ جاءت قيم (t) المحسوبة لهذه الأبعاد (2.847) بقيمة احتمالية (0.00)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على المعنوية الإحصائية

لها، كما بلغت قيم معاملات بيتا (Beta) لهذه الأبعاد (202.) ، وعليه نقبل الفرضية الفرعية الاولى التي نصها: توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≤ 0.05) الموارد البشرية على أداء العاملين في مركز الامل - تعز".

يبين الجدول (8) أن المعدات له تأثير إيجابي على أداء العاملين في مركز الامل ، إذ جاءت قيم (t) المحسوبة لهذه الأبعاد (6.933) بقيمه احتمالية (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على المعنوية الإحصائية لها، كما بلغت قيم معاملات بيتا (Beta) لهذه الأبعاد (582.) ، وعليه نقبل الفرضية الفرعية الاولى التي نصها: توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≤ 0.05) للمعدات على أداء العاملين في مركز الامل - تعز".

يبين الجدول (8) أن الشبكات له تأثير إيجابي على أداء العاملين في مركز الامل ، إذ جاءت قيم (t) المحسوبة لهذه الأبعاد (3.659) بقيمه احتمالية (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على المعنوية الإحصائية لها، كما بلغت قيم معاملات بيتا (Beta) لهذه الأبعاد (340.) ، وعليه نقبل الفرضية الفرعية الاولى التي نصها: توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≤ 0.05) للشبكات على أداء العاملين في مركز الامل - تعز".

يبين الجدول (8) أن البيانات له تأثير إيجابي على أداء العاملين في مركز الامل ، إذ جاءت قيم (t) المحسوبة لهذه الأبعاد (5.228) بقيمه احتمالية (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على المعنوية الإحصائية لها، كما بلغت قيم معاملات بيتا (Beta) لهذه الأبعاد (485.) ، وعليه نقبل الفرضية الفرعية الاولى التي نصها: توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≤ 0.05) للبيانات على أداء العاملين في مركز الامل - تعز".

نتائج الدراسة:

بناءً على تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أبرزها ما يلي:

1. يوجد أثر لنظم المعلومات بأبعادها مجتمعة على أداء العاملين في مركز الامل.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمكونات البرمجية على أداء العاملين في الامل مركز في مدينة تعز
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للموارد البشرية على أداء العاملين في مركز الامل في مدينة تعز
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمكونات المادية على أداء العاملين في مركز الامل في مدينة تعز
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للشبكات على أداء العاملين في مركز الامل في مدينة تعز
6. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبيانات على أداء العاملين في مركز الامل في مدينة تعز

توصيات الدراسة:

1. تحسين وتطوير نظم المعلومات والعمل على تبادل المعلومات بشكل أفضل بين جميع العاملين في "مركز الأمل لعلاج الأورام".
2. تفعيل معايير واضحة ومحددة وموثقة بطريقة إلكترونية.
3. تطوير وتدريب الموظفين في مركز الامل علي استخدام الأنظمة.
4. تطوير الشبكات التواصل عبر الانترنت كونها بعد من ابعاد النظم.
5. تحديث قواعد البيانات لما لها من أهمية في حفظ المعلومات واستردادها في أوقات اتخاذ القرارات.

المراجع:

- أبو جمعة، م. ح.، &المغربي، د. (2021). أثر إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين في الشركات الصناعية (دراسة حالة: الشركة الوطنية لصناعة الكوابل والأسلاك الكهربائية المساهمة العامة - الأردن). *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*. الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبو كريم، أ. م. أ. (2013). علاقة نظم المعلومات في تحسين الأداء الإداري: دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأزهر.
- الخماسي، ع. (2007). *(دراسات تطبيقية في نظم المعلومات الجغرافية)* (ط. 1). جمهورية مصر العربية: دار العلم للنشر.
- الريمية، ع. س. ع. ع. (2020). تكنولوجيا المعلومات وأثرها في تحسين الأداء المنظمي: دراسة حالة شركة جنت هنت لاستكشاف وإنتاج النفط بالجمهورية اليمنية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، اليمن.
- الردايدة، أ. ت.، الحوامدة، ح. م.، وآخرون. (2020). أثر نظم المعلومات الإدارية وكفاءتها على أداء الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على الموظفين في جامعة مؤتة - الأردن. *المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية - سلسلة العلوم الإنسانية*، 23(2)، 11.1-
- الضياي، م. ع. م. (2021). نظم المعلومات الإدارية وأثرها على أداء العاملين في شركة النفط اليمنية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة المستقبل، صنعاء، اليمن.
- الظاهر، م. ع. ح.، عبد الجليل، إ. م.، &إسماعيل، ح. ع. أ. (2022). أثر تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين بالتطبيق على المستشفيات العامة بولاية الخرطوم. *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*، <https://doi.org/10.53796/hnsj33183> (3).
- الصادق، أ. م. أ. (2024). نظم المعلومات الإدارية وأثرها على عناصر الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على مصلحة الأحوال المدنية بني وليد. *المجلة العلمية لكلية الاقتصاد والتجارة القرية بوللي*، (09)، 180-202.
- سيف، ب. ع. (2023). أثر تكنولوجيا المعلومات في أداء العمل الإداري بجامعة صنعاء [رسالة ماجستير غير منشورة]. مركز الإدارة العامة، جامعة صنعاء، اليمن.
- شنقال، أ.، &شاوش، ر. (2022). دور نظم معلومات الموارد البشرية في فعالية تقييم أداء العاملين: دراسة حالة مؤسسة مطاحن الواحات - تقرت [مذكرة ماستر غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر.
- عاشور، أ. (2010). *(السلوك الإنساني في المنظمات)* (ط. 3). الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- عشيت، ع. م. ح. (2018). دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية: دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأندلس، صنعاء، اليمن.
- عليان، ر. (2008). *(دقة المعرفة)* (ط. 1). عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- عيسى، آ. ي. ت. (2015). دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري: دراسة حالة في حكومة ولاية غرب دارفور [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، دارفور، السودان.
- غميض، إ. (2017). أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين: دراسة حالة جامعة قاصدي مرباح ورقلة [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

المعلمي، غ. م. (2021). أثر استخدام نظم المعلومات على الأداء الإداري: دراسة تطبيقية على الأوقاف اليمينية (أمانة العاصمة) [رسالة ماجستير غير منشورة]. مركز الإدارة العامة، جامعة صنعاء، اليمن.

النجار، ف. ج. (2010). (نظم المعلومات الإدارية: منظور إداري) ط. 3. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

وديان، إ. ن. م. (2018). أثر استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية الاقتصاد، جامعة آل البيت، الأردن.

حسن، ر. (2001). (إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية) ط. 1. الإسكندرية: الدار الجامعية.

درة، ع. ب. (2003). (تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات). القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

مصطفى، ص. ف. ا. (2016). أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين في وزارة الصحة الأردنية [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.

المراجع الإنجليزية:

- Afandi, W. S. (2017). Management information systems and their impact on job performance among employees in the private sector: Saudi telecommunications companies. *International Journal of Computer Applications*, 164(11), 29–37.
- Beckett, C., Eriksson, L., Johansson, E., & Wikström, C. (2018). Multivariate data analysis (MVDA). In *Pharmaceutical quality by design: A practical approach* (pp. 201–225).
- HIMSS Analytics. (2023). 2023 HIMSS analytics database: Trends in healthcare technology adoption. Health Information and Management Systems Society.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2021). *Management information systems: Managing the digital firm*. Pearson.
- Rainer, R. K., & Cegielski, C. G. (2022). *Introduction to information systems: Supporting and changing digital business*. Wiley.
- Sakr, H. A., & Jabar, M. (2022). 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. *Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences*, 18(58, 2), 112–133.
- Turban, E., Volonino, L., Wood, G., & Sipior, J. (2023). *Management of information systems*. Springer.
- Zeng, M., & Lu, J. (2021). The impact of information technology capabilities on agri-food supply chain performance: The mediating effects of interorganizational relationships. *Journal of Enterprise Information Management*, 34(6), 1699–1721.

Zwass, V. (1998). Foundations of information systems (1st ed.). Boston Ridge, MA:
Irwin/McGraw-Hill.