

المركزية و التخصص و علاقتهما بالمعلومات الإدارية بالمؤسسات التعليمية دراسة ميدانية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بليبيا

د. أبو القاسم علي الشعواني⁽¹⁾

د. محمد إبراهيم الأعمى⁽²⁾

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المركزية و التخصص و المعلومات الإدارية في الجامعة الأسمرية الإسلامية.

و اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي مستخدمين استمارة استبيان أعدت خصيصاً كأداة لجمع بيانات الدراسة، وزعت على عينة حجمها (65) مفردة اختيرت بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وتمثل ما نسبته (39.3%) من حجم المجتمع الأصلي.

و تم تحليل بيانات الدراسة، واختبار فرضياتها، باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والمعروفة اختصاراً "SPSS"، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

1- تتمتع المعلومات الإدارية بالجامعة بالدقة و الموثوقية على الرغم من تزايد حجم العمليات فيها.

2- يتم الرجوع إلى الإدارة العليا باستمرار لتنفيذ سياسة أو برنامج معين، أي إتباع أسلوب المركزية الإدارية في إنجاز الأعمال.

3- أشارت نتائج التحليل الإحصائي بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعلومات الإدارية و كل من المركزية و التخصص. و خلصت الدراسة إلى عدد توصيات أهمها:

1- التأكيد على ضرورة إتباع أسلوب اللامركزية لتنفيذ سياسات و برامج الجامعة، لما لها من تأثير في سرعة إنجاز الأعمال و تحقيق الكفاءة.

1- أستاذ مشارك - كلية المحاسبة - جامعة الجبل الغربي (غريان).

2- محاضر بقسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد و التجارة - الجامعة الأسمرية الإسلامية.

2- ضرورة إعطاء حرية التصرف لمديري الإدارات ورؤساء الأقسام لإنجاز أعمالهم.

3- التأكيد على دعم الوحدات المتخصصة في البحث والتطوير لنظم المعلومات الإدارية وكذلك برامج التدريب وتطوير الهيكل التنظيمي.

المقدمة:

زادت أهمية الطلب على المعلومات من أجل مواجهة التحديات والحاجات المتزايدة عليها في ظل الانفتاح والمنافسة الشديدة والمتغيرات المتسارعة في البيئة. ومدى أهميتها في الجوانب الإدارية والبناء التنظيمي للمنظمات وكذلك فيما يحتاجه المديرون من معلومات ضمن المستويات الإدارية المختلفة، حيث إن طبيعة القرارات التي تتخذ، وبالتالي نوعية وحجم المعلومات المطلوبة لخدمة تلك القرارات تختلف من مستوى إلى آخر ضمن الهيكل التنظيمي.

أولاً: مشكلة الدراسة:

من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحثان وكذلك المقابلات الشخصية التي أجريت مع بعض المسؤولين بالجامعة حيث تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل التالي:

س/ ما مدى تأثير المركزية والتخصص بالجامعة الأسمرية الإسلامية "محل الدراسة" في المعلومات الإدارية ؟

ثانياً: أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- التعرف على العلاقة بين "المركزية، التخصص" وبين المعلومات الإدارية في الجامعة الأسمرية الإسلامية بليبيا.

- 2- تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن يستفيد منها المسؤولين في الجامعة "محل الدراسة" فيما يتعلق بموضوع الدراسة.
- 3- التعرف على الصعوبات التي تواجه تدفق المعلومات الإدارية بالجامعة محل الدراسة وتداولها بين وحداتها الإدارية المختلفة.
- ثالثاً: أهمية الدراسة:**

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال العمل على معرفة العلاقة بين المعلومات الإدارية و المركزية و التخصص بالمؤسسات التعليمية حيث.

1- من الناحية النظرية: تتجلى أهمية الدراسة النظرية في مساهمتها في الإثراء المعرفي لتوضيح العلاقة بين المعلومات الإدارية وأبعاد الهيكل التنظيمي "المركزية و التخصص" وذلك في القيمة التي تمثلها المعلومات الإدارية لإدارة الجامعة ودورها في إنجاز المهام والأعمال والوظائف الإدارية المختلفة، مع ثبات العوامل الأخرى في الواقع العملي.

2- من الناحية العملية: على الرغم من تعدد الدراسات المتعلقة بالمعلومات الإدارية "على وجه العموم"، إلا أن هناك العديد من القضايا العملية، التي تحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة العلمية وذلك للوصول إلى نتائج ومقترحات عملية تساهم في تحديد العلاقة بين المعلومات الإدارية وأبعاد الهيكل التنظيمي.

رابعاً: فرضيات الدراسة:

تعتمد الدراسة على الفرضيتين التاليتين:

- 1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المركزية وبين المعلومات الإدارية.
- 2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخصص وبين المعلومات الإدارية.

خامساً: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الإدارة العامة للجامعة الأسمرية والبالغ عددهم "165" موظفاً موزعون حسب المستويات الإدارية.

سادساً: عينة الدراسة:

تم سحب عينة عشوائية بسيطة مكونة من "65" موظفاً وكانت بنسبة "39.3%" من المجتمع الأصلي الكلي والبالغ "165" موظفاً، وقد تم توزيع "65" استبانة استرجع منها "62" استبانة، واستبعد منها عدد "3" استبانة غير صالحة للتحليل، لتبقى "60" استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

سابعاً: حدود الدراسة:

- 1- الحدود المكانية: تركزت الحدود المكانية في الجامعة الأسمرية الإسلامية بليبيا.
- 2- الحدود الزمانية: انحصرت الحدود الزمانية في الفترة التي تم فيها إعداد الدراسة لسنة 2011.
- 3- الحدود الموضوعية: تمثلت في بحث العلاقة بين المركزية والتخصص والمعلومات الإدارية بالجامعة الأسمرية.

ثامناً: أداة الدراسة:

تم تطوير استبانة خاصة تحقيقاً لأهداف الدراسة، وقد تم الاطلاع على العديد من الدراسات والأبحاث السابقة، وتتألف الاستبانة من جزئين هما:

- الجزء الأول: يغطي "المتغير المستقل" أبعاد الهيكل التنظيمي.
- المتغير التابع "المركزية" ويقاس من خلال الفقرات 7-11.
- المتغير التابع "التخصص" ويقاس من خلال الفقرات 12-17.
- الجزء الثاني: يغطي "المتغير التابع" المعلومات الإدارية ويقاس من خلال الفقرات 1-6.

تاسعاً: منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني التحليلي في جمع البيانات الأولية بواسطة الاستبانة المعدة لهذا الغرض، وتحليلها إحصائياً لاختبار صحة الفرضيات، بالإضافة إلى اعتماد الباحث على المصادر العلمية لتغطية الجانب النظري في الدراسة.

عاشراً: صدق الاستبانة وثباتها:

1- صدق المحكمين:

من أجل التأكد من صدق الاستبانة تم عرضها على ثلاثة محكمين أكاديميين متخصصين في مجال الإدارة، وكذلك تم تجريب أداة الدراسة على عينة مكونة من "15" موظفاً في الجامعة "محل الدراسة"، وقام الباحثان بتعديلها بناء على المعلومات الراجعة لهما من المحكمين والعينة الاختبارية لتكون الاستبانة أكثر فهماً ووضوحاً.

2- ثبات الاستبانة:

لغرض اختبار ثبات الاستبانة قام الباحثان بقياس مدى الاتساق الداخلي لأسئلة الاستبانة، حيث استخدم معامل كرونباخ ألفا الذي يقيس نسبة تباين الإجابات ومدى الثبات والترابط الداخلي لأسئلة الاستبانة، بحيث تكون مع بعضها بعضاً مجموعة واحدة، مما يزيد قدرتها على إعطاء نتائج متوافقة لردود المستجيبين تجاه أسئلة الاستبانة، وعادة تتراوح قيمة معامل كرونباخ ألفا (صفر، واحد)، وكلما اقتربت من الواحد كلما عكس قوة التماسك الداخلي للمقياس، وقد وجد الباحثان أن قيمة معامل ألفا كرونباخ هي لكافة متغيرات الدراسة كما في الجدول التالي رقم (1):

جدول (1): عدد حالات المعالجة

عدد حالات المعالجة	N	%	100.0 0 100.0

طريقة Listwise في الاختبار لكافة متغيرات الدراسة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

جدول (2): يبين اختبارات الموثوقية

معامل كورنباخ Cronbach's Alpha	عدد المتغيرات
0.67	17

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

وتعتبر هذه النتيجة مقبولة لمتغيرات محاور الاستبانة وعددها (17) متغيراً،

وتكون الاستبانة في صورتها النهائية قابلة للتوزيع.

حادي عشر: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- معامل ارتباط بيرسون؛ لقياس صدق الفقرات.
- 2- معامل ارتباط سبيرمان لفروق الرتب، لاختبار فرضيات الدراسة.
- 3- اختبار كرونباخ ألفا، لمعرفة ثبات الاستبانة.

ثاني عشر: الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة وجد الباحثان عدداً من الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوعات ذات صلة بالموضوع محل الدراسة ومن أهمها ما يلي:

1- دراسة خاشقجي، 1996:

حيث هدفت إلى التعرف على مدى قابلية المنظمات الحكومية لاستقبال النظم الحديثة لحفظ ومعالجة البيانات، وتوصلت إلى أن التنظيم الموجود في القطاع الحكومي السعودي مبني بصورة تمكنه من استيعاب التكنولوجيا الحديثة الخاصة بنظم المعلومات.

2- دراسة النائلي، 1996:

هدفت إلى التعرف على اهتمام المدير بالمعلومات وأثره في مقومات نظم المعلومات القائمة بالمؤسسات الليبية.

وتوصلت إلى أن جميع وحدات المعلومات تعاني من العجز الحاد في العناصر البشرية المتخصصة والمؤهلة للعمل، وكذلك أفادت الدراسة بوجود بعض الصعوبات التي تعيب المعلومات وتجعلها غير معيارية بأغلب وحدات المعلومات.

3- دراسة بوخريص، 1999:

هدفت إلى التعرف على قدرة نظام المعلومات الإداري بالمصارف التجارية على توفير المعلومات التي تناسب احتياجات كل مستوى إداري بالمنظمة المصرفية. وكذلك للتعرف على الصعوبات والعوائق التي تواجه نظام المعلومات الإدارية بالمنظمات المصرفية.

وتوصلت إلى عدم قدرة نظام المعلومات بالمصارف على توفير المعلومات التي تناسب احتياجات المدير بكل المستويات الإدارية، وأن وحدة المعلومات بكافة المصارف لا تحظى بالعناية والاهتمام من قبل الإدارة العليا بالمصارف.

4- دراسة الميقاتي، 2003:

هدفت إلى التعرف على دور نظم المعلومات عند اتخاذ القرارات ومدى فاعليتها في ترشيد القرارات.

وتوصلت إلى عدم فاعلية نظم المعلومات القائمة لأسباب منها:
عدم توفير الاستراتيجية والسياسية اللازمة لإقامة نظم المعلومات وتطويرها، وعدم اقتناع الإدارة العليا بأهمية هذه النظم، وعدم استخدام الأساليب اللازمة لتحديد الاحتياجات اللازمة لتطوير هذه النظم.

5- دراسة السالم وملكاوي، 2004:

هدفت إلى التعرف على أثر خصائص الهيكل التنظيمي في نوعية المعلومات للشركات الصناعية المساهمة الأردنية.

وتوصلت إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين خصائص الهيكل التنظيمي "المعيارية، والمركزية، والرسمية" ونوعية المعلومات وإلى توفر المعلومات بنوعية عالية نسبياً في الشركات الصناعية المساهمة الأردنية.

6- دراسة عبود، 2006:

هدفت إلى تحديد علاقة نظام المعلومات بالإدارة وتثبيت مدخلات هذا النظام ومخرجاته، وكذلك تحليل طرق المعالجة والوسائل المستخدمة.

وتوصلت إلى أن مدخلات نظام معلومات الشؤون الإدارية يتكون من ملفات إدارة المهام الإدارية، وملفات إدارة الموظفين المشتملة على أوراق البيانات الشخصية

وأوراق البيانات الوظيفية، وكذلك هناك "30" طريقة لتطبيقات الاتصالات لم تستخدم "16" طريقة منها لمجموعة من الأسباب.

7- دراسة نصر، 2007:

هدفت إلى دراسة العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والهيكل التنظيمية في مصرفي الأمة والوحدة الرئيسيين في ليبيا واكتشاف مدى تأثير نظم المعلومات الإدارية على بناء الهيكل التنظيمي للمصارف.

وتوصلت إلى اعتماد نظام المعلومات الإدارية على تقنية الحاسوب في تقديم المعلومات للمديرين في المستوى الإداري على شكل تقارير دورية لدعم القرارات الإدارية. وكذلك يمتاز نظام المعلومات المستخدم حالياً بالمرونة والقدرة على التكيف وسرعة الاستجابة لمتطلبات المستخدم النهائي. ويتطلب تطوير قواعد البيانات إجراء تغييرات تنظيمية كبيرة فيما يتعلق بدور نظم المعلومات وإعادة توزيع المسؤوليات في المستويات الإدارية العليا.

8- دراسة Uifmelin& Born Goldkub، 1999:

قامت على دراسة أنظمة المعلومات لدى المؤسسات ودورها في أداء الأعمال، وهدفت إلى وضع المميزات الملائمة والاستراتيجيات المناسبة لتطوير واقتناء أنظمة المعلومات لدى المؤسسات والمنظمات واستخدام نظرية أداء الأعمال كمدخل لتقويم نظم المعلومات.

وتوصلت إلى أنه باستخدام نظرية أداء الأعمال في دراسة الإجراءات الحرجة للأعمال، تتأكد الحاجة للمعلومات بنظم المعلومات في مختلف المجالات، ويتحقق أعلى مستوى للتكامل.

9- دراسة Adriana Marotta Raul Ruggia، 2009:

تقوم الدراسة على نظم المعلومات المتعددة المصادر وما هو دورها في أداء المنظمة، وكذلك دور العاملين في تحسين الأداء من خلال نظم المعلومات المتعددة المصادر، وتقسيمها لنظم المعلومات إلى ثلاثة مستويات هي طبقة المصدر، التي تحتوي على مصادر مختلفة للمعلومات، والطبقة الوسيطة، التي تتكون من العاملين القائمين على نظام المعلومات، وطبقة التطبيق، التي تتكون من المستفيدين من النظام، وكذلك تقديمها لمظهرين من مظاهر تحسين الأداء في المنظمة، وهي مدى التنظيم والتحديث لمصادر المعلومات، ومدى التنظيم والتحديث لمصادر المعلومات، ومدى كفاءة العاملين في نظم المعلومات على تحسين أداء النظام داخل المنظمة.

ثالث عشر: ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

1- أن هذه الدراسة تناولت قطاعاً خدمياً واحداً وهو الجامعة الأسمرية الإسلامية، بينما الكثير من الدراسات السابقة قد درست عدة قطاعات، وهنا ربما أثر على نتائج تلك الدراسات وبالتالي فإن العلاقة بين المعلومات الإدارية والمركزية والتخصص قد يختلف من قطاع إلى آخر.

2- أن هذه الدراسة قد تناولت أبعاد الهيكل التنظيمي "المركزية-التخصص" كمتغير مستقل، عكس الكثير من الدراسات التي اعتبرت أن الهيكل التنظيمي متغير تابع.

3- أن هذه الدراسة قد اعتمدت على تقسيم المتغير التابع "الهيكل التنظيمي" إلى بعدين هما "المركزية، والتخصص" وهذا التقسيم يساعد على الحصول على نتائج أكثر دقة.

4- نظراً لأن معظم الدراسات السابقة تمت في بيئة غير البيئة الليبية لذا تأتي هذه الدراسة استكمالاً لجهود الباحثين في هذا المجال من خلال تركيزها على المنظمات الليبية في قطاع التعليم الجامعي.

أولاً: الإطار النظري للدراسة

أولاً: المعلومات الإدارية:

1- مفهوم المعلومات الإدارية:

لقد اشتقت كلمة معلومات من الأصل "علم" وتعود إلى كلمة "معلم"، أي الأثر الذي يستدل به على الطريق، وتعني أيضاً شرح أو توضيح شيء ما. (الهادي: 2003، 54-55)

وتعرف المعلومات على أنها ما يمثل الحقائق والآراء والمعرفة المحسوسة في صورة مقروءة أو مسموعة، أو مرئية، أو حسية، أو ذوقية. (التويرقي: 2009، 15)

وهي البيانات التي بناؤها وصياغتها لتعطي بعض المعاني لمتلقيها حول مشكلة خاصة أو موضوع محدد. والمعلومات رسالة تم فهمها من قبل المستلم، وغيرت من الأساس المعرفي له. (Medow&Yyan, 1997, P.32)

وتعرف المعلومات الإدارية بأنها نوع من أنظمة المعلومات المصممة لتوريد إدارة المنظمة بالمعلومات اللازمة للتخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة على نشاط المنظمة، ولمساعدتهم على اتخاذ القرارات. (الكردي وآخرون، 2007، 21).

والمعلومات الإدارية هي المعلومات التي يستفاد منها في إنجاز الوظائف الخاصة بالإدارة، مثل التخطيط والتنظيم والتوجيه والسيطرة وغيرها. (Keith, 1995, P.333)

2- خصائص المعلومات الإدارية: (Anthony, 1999, P.125)

1- الدقة والموثوقية: وتعني تخفيض نسبة الخطأ الناتجة عن العمليات المختلفة، مما يجعل المعلومات دقيقة ويستطيع الغير أو المستخدم الاعتماد عليها في المجال المطلوب.

- 2- السرعة: "متاحة بالوقت المحدد" يجب أن تكون المعلومات المزودة ممكنة الاستخدام، ولأجل ذلك يجب أن تكون متاحة في الوقت المطلوب.
- 3- شاملة وذات علاقة: شمولها وتمثيلها للمجال المطلوب جمعها من أجله، مع إعطاء صورة كاملة عن المشكلة وأحياناً تقديم حلول بديلة لها.
- 4- مقروءة ومرئية: يجب أن تقدم المعلومات بطريقة يسهل فهمها واستخدامها.
- 5- الاتساق: وتعني تقديم نفس المعلومات بطريقة موحدة وبمعيار واحد كلما أمكن، ذلك مما يسهل استخدامها أيضاً.

ثانياً: الهيكل التنظيمي:

1- مفهوم الهيكل التنظيمي:

يمكن تحديد مفهوم الهيكل التنظيمي وفقاً لماكس ويبر بأنه مجموعة القواعد واللوائح البيروقراطية التي تعطي الحق "السلطة الشرعية" لمجموعة من الأفراد في إصدار الأوامر لأفراد آخرين على نحو يحقق الرشد والكفاءة (السالم: 2004، 166).

ويعرف على أنه جسد المنظمة الذي توجد فيه القواعد والعلاقات الرسمية للأفراد والجماعات والوحدات "الأقسام" والأنظمة الفرعية. (Robbins, 1991, 56).

ويعرف الهيكل التنظيمي بأنه نظام رسمي يشمل القوانين والواجبات وعلاقات السلطة التي تلعب دوراً في رقابة وضبط العاملين، وتحديد كيفية تعاونهم واستخدامهم للمصادر المتاحة لتحقيق أهداف المنظمة (Jones: 1995, 12).

- أما علماء المدخل المعاصر في التنظيم فيرون الهيكل التنظيمي بأنه يشكل أحد النظم الفرعية التي تعتمد الإدارة لتحقيق أهدافها الأساسية. وبحسب هذه الرؤية تشكل المنظمات نظاماً كلياً يتم تجزئته إلى نظم فرعية، وتقوم الإدارة العليا بدور

المنسق لهذه النظم من خلال ربطها بالبيئة المحيطة لتحقيق الأهداف (wetherbleg:) (1995,32).

- أهمية الهياكل التنظيمية: (عقيلي، عبد المؤمن: 2003، 66).

تتمثل أهمية الهياكل التنظيمية في المساعدة في تحقيق أهداف المنظمة من خلال ثلاثة مجالات رئيسية هي:

1- المساعدة في تنفيذ الخطط بنجاح، عن طريق تحديد الأعمال والنشاطات التي ينبغي القيام بها.

2- تسهيل تحديد الأدوار في المنظمة، وذلك استناداً للتعليمات والإجراءات والمعايير.

3- المساعدة في اتخاذ القرارات وذلك من خلال إفصاح المجال لنقل المعلومات ضمن المواصفات.

2- أبعاد الهيكل التنظيمي:

كما هو الاختلاف في تحديد تعريف للهيكل التنظيمي، فإن هناك اختلافاً في تحديد أبعاده، ويلاحظ أن كل باحث يذكر أبعاد الهيكل التنظيمي اعتماداً على موضوع بحثه، وبالتالي فإنها ترتبط بوجهة نظر الباحثين. ولكن مع كل هذا الاختلاف فإن نقطة الالتقاء المهمة هي إمكانية قياس هذه الأبعاد كمياً. ومن أقرب التقسيمات ذلك المستخدم في دراسة "الصباغ والزعبي" والذي حدد أبعاد الهيكل التنظيمي بالمركزية، الرسمية، الاتصالات، التخصص، المعيارية (الصباغ، الزعبي: 2002، 49).

وسوف يتم اعتماد البعدين "المركزية، التخصص" في هذه الدراسة:

أ- المركزية: وتعني تركيز السلطة الرسمية أو حق اتخاذ القرارات بيد جهة واحدة أو مستوى إداري واحد أو بيد شخص واحد في قمة الهرم التنظيمي (القيوتي: 2000، 117).

فكلما تركزت السلطة بيد السلطة في المستويات العليا من المنظمة كانت المنظمة مركزية، وكلما توسعت السلطات لتشمل المستويات الدنيا كانت المنظمة لا مركزية (عقيلي وآخرون: 2003، 56).

ب- التخصص: يشير التخصص إلى درجة تقسيم المهام الواجب أدائها إلى أعمال يختص بها الأفراد العاملون بالمنظمة، وهو ما يطلق عليه أيضاً في الأدب الإداري تقسيم العمل وإذا كان موظفو المنظمة يؤدون وظائف تتضمن نطاقاً واسعاً من المهام، فذلك يعد مؤشراً على انخفاض درجة التخصص في هذا التنظيم. والعكس صحيح، بمعنى أنه كلما قل نطاق المهام المؤداة بكل وظيفة ارتفعت درجة التخصص في العمل (عثامنة، 2005، 3). وقد تم اختيار البعدين "المركزية، التخصص" في هذه الدراسة، وذلك لما لهما من أثر مباشر في تحديد نوعية وحجم وفهم المعلومات الإدارية الخاصة بكل مستوى إداري ضمن الهيكل التنظيمي، وكذلك لندرة الدراسات التي تناولت هاتين البعدين فيما يتعلق بهذا الموضوع.

3- علاقة المعلومات الإدارية بالهيكل التنظيمي:

تبرز العلاقة في تحديد ما يحتاجه المديرون من معلومات ضمن المستويات الإدارية المختلفة، حيث إن طبيعة القرارات التي تتخذ، وبالتالي نوعية المعلومات وحجم المعلومات المطلوبة لخدمة تلك القرارات تختلف من مستوى إلى آخر ضمن الهيكل التنظيمي (السالم وآخرون: 2004، 28).

ثانياً: الإطار العملي للدراسة

مقدمة:

تناول هذا الجزء عرضاً للمنهجية والإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة الميدانية، بهدف التعرف على العلاقة بين المعلومات الإدارية والمركزية

والتخصص، وتشمل منهجية الدراسة، ووصف المجتمع وعينة الدراسة، وخصائص هذه العينة، والأدوات الرئيسية للدراسة "الاستبانة" وفحص مصداقيتها وثباتها، إضافة إلى بيان الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة نتائج الدراسة.

تفسير نتائج الدراسة:

أولاً: التوزيعات التكرارية والمخططات البيانية للخصائص الديموغرافية:
تم استطلاع رأي 65 شخصاً من العاملين في الإدارة العامة في الجامعة الأسمرية الإسلامية حسب عينة الدراسة المحددة وكان توزعهم على الشكل التالي:

1- توزع عينة الدراسة حسب فئات التخصص العلمي:

جدول (3) يبين توزع البيانات حسب متغير فئات التخصص العلمي في عينة الدراسة:

جدول (3) التوزيع التكراري للعينة حسب فئات التخصص العلمي

النسبة	التكرار	البيان
30.0	18	العلوم الاقتصادية والإدارية والمالية
18.3	11	العلوم القانونية
35.0	21	علوم الآداب والتربية
16.7	10	علوم هندسية
100.0	60	المجموع

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال جدول (3) نجد أن النسبة المئوية الأعلى هي في فئة علوم الآداب والتربية بنسبة 35.0% ثم العلوم الاقتصادية والإدارية بنسبة 30% ثم العلوم القانونية بنسبة 18.3% وأخيراً علوم هندسية بنسبة 16.7%.

2- توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

جدول (4) التوزيع التكراري للعينة حسب متغير سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	البيان
46.7	28	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
20.0	12	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
33.3	20	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة
100.0	60	المجموع

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول (4) نجد أن النسبة الأعلى من حيث سنوات الخبرة كانت بالفئة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 46.7% تليها الفئة من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة بنسبة 33.3% وتم الفئة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة بنسبة 20%.

3- توزيع عينة الدراسة حسب المركز الوظيفي:

جدول (5) يبين توزيع العينة حسب المركز الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	البيان
5.0	3	مدير عام
8.3	5	مدير إدارة
13.3	8	رئيس قسم
73.3	44	موظف
100.0	60	Total

من خلال الجدول (5) نجد أن المركز الوظيفي موظف تشكل أعلى نسبة في العينة وتصل إلى 73.3% تليها رئيس قسم بنسبة 13.3% ثم مدير إدارة بنسبة 8.3% وأخيراً منصب مدير عام بنسبة 5%.

ثانياً: الإحصاءات الوصفية والتوزيعات لأسئلة الاستبيان:

تم القيام بدراسة التوزيعات التكرارية لأسئلة الاستبانة حيث إن الباحثين اتبعوا مقياس ليكرت الخماسي للحصول على إجابات المبحوثين ووضع المقياس التالي: (5)

تعادل موافق بشدة - 4 تعادل موافق - 3 محايد - 2 غير موافق - 1 غير موافق بشدة) وكانت نسب توزع آراء المبحوثين حول أسئلة الاستبانة لهذه العينة كما يلي:

2- عرض الإحصاءات الوصفية لمتغيرات المحور الأول (محور مقاييس المعلومات الإدارية):

جدول رقم (6) توزع آراء المبحوثين حسب متغيرات المحور الأول
(محور المعلومات الإدارية)

الانحراف المعياري	المتوسط	النسبة	التكرار	بيان الإجابة	البيان
.976	3.28	3.3	2	غير موافق بشدة	المعلومات الإدارية في الجامعة تتمتع بالدقة والموثوقية على الرغم من تزايد حجم العمليات
		23.3	14	غير موافق	
		18.3	11	محايد	
		51.7	31	أوافق	
		3.3	2	أوافق بشدة	
		100.0	60	المجموع	
1.148	2.93	10.0	6	غير موافق بشدة	المعلومات الإدارية التي يوفرها النظام في الجامعة سهلة الاستخدام.
		35.0	21	غير موافق	
		10.0	6	محايد	
		41.7	25	أوافق	
		3.3	2	أوافق بشدة	
		100.0	60	المجموع	
.885	3.62	3.3	2	غير موافق بشدة	يوفر نظام المعلومات المستخدم في الجامعة معلومات إدارية مختصرة ومفيدة للمستويات الإدارية العليا عند الحاجة.
		10.0	6	غير موافق	
		15.0	9	محايد	
		65.0	39	أوافق	
		6.7	4	أوافق بشدة	
		100.0	60	المجموع	
.891	3.55	1.7	1	غير موافق بشدة	المعلومات الإدارية التي يوفرها نظام المعلومات المستخدم في الجامعة تلبي حاجات متخذي القرار في المستويات الإدارية الدنيا.
		10.0	6	غير موافق	
		31.7	19	محايد	
		45.0	27	أوافق	
		11.7	7	أوافق بشدة	
		100.0	60	المجموع	

البيانات	بيان الإجابة	التكرار	النسبة	المتوسط	الانحراف المعياري
.982	غير موافق بشدة	2	3.3	3.13	
	غير موافق	17	28.3		
	محايد	14	23.3		
	أوافق	25	41.7		
	أوافق بشدة	2	3.3		
	المجموع	60	100.0		
.909	غير موافق بشدة	2	3.3	3.57	
	غير موافق	8	13.3		
	محايد	7	11.7		
	أوافق	40	66.7		
	أوافق بشدة	3	5.0		
	المجموع	60	100.0		

من خلال الجدول السابق رقم (6) نجد ما يلي:

- المعلومات الإدارية في الجامعة تتمتع بالدقة والموثوقية على الرغم من تزايد حجم العمليات: نلاحظ أن النسبة الأعلى هي في اتجاه الموافق وتصل إلى 51.7% بينما النسبة التي ترى عكس ذلك فهي 23.3% غير موافقة كما أن متوسط الإجابات في هذا المتغير كان 3.28 وانحراف معياري 0.976 كبير نوعاً ما لكن الاتجاه العام كان نحو الموافقة.

- المعلومات الإدارية التي يوفرها النظام في الجامعة سهلة الاستخدام: نلاحظ أن النسبة الأعلى موافقة وتصل إلى 41.7% مع نسبة تأكيد موافق بشدة 3.3% بينما الأقل كانت 35.0% غير موافقة على هذا الطرح كما أن متوسط الإجابات في هذا المتغير كان 2.93 وانحراف معياري 1.14 كبير نوعاً ما لكن الاتجاه العام كان نحو الحيادية.

- يوفر نظام المعلومات المستخدم في الجامعة معلومات إدارية مختصرة ومفيدة للمستويات الإدارية العليا عند الحاجة: شكلت النسبة الأعلى 65.00% موافقة على

- تبنى الطرح بينما 10% غير موافقة كما أن متوسط الإجابات في هذا المتغير كان 3.62 وبانحراف معياري 0.88 والاتجاه العام كان نحو الموافقة.
- المعلومات الإدارية التي يوفرها نظام المعلومات المستخدم في الجامعة تلبى حاجات متخذي القرار في المستويات الإدارية الدنيا: أن نسبة 45.00% موافقة على هذا الرأي بينما 10% غير موافقة كما أن متوسط الإجابات في هذا المتغير كان 3.55 وبانحراف معياري 0.89 والاتجاه العام كان نحو الموافقة.
 - تتسم المعلومات الإدارية التي يوفرها نظام المعلومات بدرجة عالية من التفصيل الذي يحتاجه متخذ القرار في المستويات الإدارية الدنيا: هنا نجد أن النسبة الأعلى موافقة وتصل إلى 41.7% بينما غير موافق شكلت نسبة 28.3% وبمتوسط إجابات 3.13 وبانحراف معياري 0.98: والاتجاه العام كان نحو الموافقة.
 - تتميز المعلومات الإدارية التي يوفرها نظام المعلومات في الجامعة بدرجة عالية من السرعة: النسبة الأعلى كانت موافق ووصلت إلى 66.7% و 13.3% غير موافق وبمتوسط 3.57 وبانحراف معياري 0.90.
- 2- عرض الإحصاءات الوصفية لمتغيرات المحور الثاني (مقاييس أبعاد الهيكل التنظيمي (المركزية):

جدول (7)

توزع آراء المبحوثين حسب متغيرات المحور الثاني (أبعاد الهيكل التنظيمي)

الانحراف المعياري	المتوسط	النسبة	التكرار	بيان الإجابة	البيان
.982	3.95	3.3	2	غير موافق بشدة	يتم الرجوع إلى الإدارة العليا باستمرار لتحديد من له سلطة عمل معنية أو كيفية تنفيذ برنامج أو سياسة معينة
		8.3	5	غير موافق	
		5.0	3	محايد	
		56.7	34	أوافق	
		26.7	16	أوافق بشدة	
		100.0	60	المجموع	

الانحراف المعياري	المتوسط	النسبة	التكرار	بيان الإجابة	البيان
1.340	3.03	11.7	7	غير موافق بشدة	هناك حرية تصرف كبيرة لدى مديري الإدارات والأقسام في تعيين أو نقل أو إنهاء خدمة أحد الموظفين
		33.3	20	غير موافق	
		13.3	8	محايد	
		23.3	14	أوافق	
		18.3	11	أوافق بشدة	
		100.0	60	المجموع	
.982	2.95	6.7	4	غير موافق بشدة	توجد لدى مديري الإدارات والأقسام حرية كبيرة في تحديد ترقية العاملين أو المكافآت أو الزيادة في مرتبات العاملين.
		25.0	15	غير موافق	
		40.0	24	محايد	
		23.3	14	أوافق	
		5.0	3	أوافق بشدة	
		100.0	60	المجموع	
1.047	2.77	6.7	4	غير موافق بشدة	يوجد أثر كبير لتقارير مديري الإدارات والأقسام في الجامعة على القرارات المتعلقة بميزانية وحداتهم وشراء وبناء تكنولوجيا ونظم المعلومات فيها.
		46.7	28	غير موافق	
		11.7	7	محايد	
		33.3	20	أوافق	
		1.7	1	أوافق بشدة	
		100.0	60	المجموع	
.979	2.92	5.0	3	غير موافق بشدة	يشارك مديرو الإدارات والأقسام في الجامعة في جمع ومناقشة وتفسير المعلومات اللازمة في اتخاذ القرارات
		33.3	20	غير موافق	
		30.0	18	محايد	
		28.3	17	أوافق	
		3.3	2	أوافق بشدة	
		100.0	60	المجموع	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال الجدول السابق رقم (7) نجد ما يلي:

- يتم الرجوع إلى الإدارة العليا باستمرار لتحديد من له سلطة عمل معينة أو كيفية تنفيذ برنامج أو سياسة معينة: النسبة الأعلى كانت 56.7% موافقة يضاف إليها 26.7% موافقة بشدة ليشكلان معاً نسبة 87.4% باتجاه الموافقة، بينما التي ترى العكس نسبتها بحدود 3.3%. ويشير المتوسط إلى القيمة 3.95 وانحراف معياري

0.98 وهذا المتوسط نحو الموافقة هناك حرية تصرف كبيرة لدى مديري الإدارات والأقسام في تعيين أو نقل أو إنهاء خدمة أحد الموظفين: أعلى نسبة كانت 33.3% غير موافق بينما 23.3% موافقة بمتوسط إجابات 3.03 وانحراف معياري 1.34 حيادية.

● توجد لدى مديري الإدارات والأقسام حرية كبيرة في تحديد ترقية العاملين أو المكافآت أو الزيادة في مرتبات العاملين: أن نسبة 40.0% محايد هي الأعلى وتليها غير موافق بنسبة 25% غير موافقة وبمتوسط إجابات 2.95 وانحراف معياري 0.98 وكان الاتجاه العام نحو الحيادية.

● يوجد أثر كبير لتقارير مديري الإدارات والأقسام في الجامعة على القرارات المتعلقة بميزانية وحداتهم وشراء وبناء تكنولوجيا ونظم المعلومات فيها: أن نسبة 46.7% غير موافق على هذا الطرح وهي الأعلى بينما نجد نسبة 33.3% موافق ويشير المتوسط إلى القيمة 2.77 وانحراف معياري 1.04 وكان الاتجاه العام نحو الحيادية.

● يشارك مديرو الإدارات والأقسام في الجامعة في جمع ومناقشة وتفسير المعلومات اللازمة في اتخاذ القرارات: أن نسبة 33.3% غير موافق والنسبة الأقل موافق 2.92% وبمتوسط إجابات 2.92 وانحراف معياري 0.97 والاتجاه العام نحو الحيادية.

3- دراسة الإحصاءات الوصفية لمتغيرات المحور الثالث (محور التخصص):

جدول (8)

توزع آراء المبحوثين حسب متغيرات المحور الثالث (محور التخصص)

الانحراف المعياري	المتوسط	النسبة	التكرار	بيان الإجابة	العبرة
.966	3.50	5.0	3	غير موافق بشدة	يوجد بالجامعة وحدات متخصصة في البحث والتطوير لنظم المعلومات الإدارية.
		13.3	8	غير موافق	
		13.3	8	محايد	
		63.3	38	أوافق	
		5.0	3	أوافق بشدة	
		100.0	60	المجموع	
.971	3.15	5.0	3	غير موافق بشدة	يوجد تقسيم دقيق للأعمال والمهام بين العاملين بالجامعة.
		21.7	13	غير موافق	
		30.0	18	محايد	
		40.0	24	أوافق	
		3.3	2	أوافق بشدة	
		100.0	60	المجموع	
1.182	3.60	8.3	5	غير موافق بشدة	هناك متخصصون لإعداد برامج تدريب العاملين بالجامعة ولتطوير الهيكل التنظيمي
		13.3	8	غير موافق	
		6.7	4	محايد	
		53.3	32	أوافق	
		18.3	11	أوافق بشدة	
		100.0	60	المجموع	
.777	3.65	3.3	2	غير موافق بشدة	يراعى التخصص الوظيفي للعاملين عند إحداث تطوير في الهيكل التنظيمي للجامعة
		3.3	2	غير موافق	
		23.3	14	محايد	
		65.0	39	أوافق	
		5.0	3	أوافق بشدة	
		100.0	60	المجموع	
.865	3.72	3.3	2	غير موافق بشدة	تحدد الأعمال والواجبات بدقة من أجل تحقيق الأهداف المخططة
		6.7	4	غير موافق	
		15.0	9	محايد	
		65.0	39	أوافق	
		10.0	6	أوافق بشدة	
		100.0	60	المجموع	
.77733	3.6500	3.3	2	غير موافق بشدة	يوجد وصف وتوصيف لجميع
		3.3	2	غير موافق	

الانحراف المعياري	المتوسط	النسبة	التكرار	بيان الإجابة	العبارة
		23.3	14	محايد	الوظائف بالجامعة.
		65.0	39	أوافق	
		5.0	3	أوافق بشدة	
		100.0	60	المجموع	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال الجدول السابق رقم (8) نجد ما يلي:

- يوجد بالجامعة وحدات متخصصة في البحث والتطوير لتنظم المعلومات الإدارية: النسبة الأعلى كانت 63.3% موافقة بينما التي ترى العكس نسبتها بحدود 13.3%. ويشير المتوسط إلى القيمة 3.50 وانحراف معياري 0.966 وهذا المتوسط نحو الموافقة.
- يوجد تقسيم دقيق للأعمال والمهام بين العاملين بالجامعة: أعلى نسبة كانت 40.0% موافقة بينما 21.7% غير موافقة بمتوسط إجابات 3.15 وانحراف معياري 0.971 والاتجاه العام نحو الموافقة.
- هناك متخصصون لإعداد برامج تدريب العاملين بالجامعة ولتطوير الهيكل التنظيمي: أن نسبة 71.6% موافق و موافق بشدة هي الأعلى في هذا الرأي بينما 21.6% غير موافقة و بمتوسط إجابات 3.6 وانحراف معياري 1.18 وكان الاتجاه العام نحو الموافقة.
- يراعى التخصص الوظيفي للعاملين عند إحداث تطوير في الهيكل التنظيمي للجامعة: أن نسبة 65.0% موافق على هذا الطرح وهي الأعلى بينما نجد نسبة 3.3% غير موافق وغير موافق بشدة ويشير المتوسط إلى القيمة 3.65 وانحراف معياري 0.77 وكان الاتجاه العام نحو الموافقة.

- تتحدد الأعمال والواجبات بدقة من أجل تحقيق الأهداف المخططة: أن نسبة 75.0% موافق وموافقة بشدة على ذلك بينما النسبة الأقل 6.6% وبمتوسط إجابات 3.65 وانحراف معياري 0.77، والاتجاه العام نحو الموافقة.
- رابعاً: اختبار الفرضيات ودراسة الأثر والدلالة المعنوية في متغيرات عينة الدراسة:
1- دراسة معنوية الدلالة لمحاور الدراسة:

قام الباحثان باختبار T_TEST لمحاور الدراسة (محور مقاييس المعلومات الإدارية ومقاييس أبعاد الهيكل التنظيمي (محور المركزية ومحور التخصص)، لإيجاد أثر هذه المحاور على موضوع الدراسة وكانت النتائج التالية:

جدول (9) الإحصاءات الوصفية لمحوري الدراسة:

	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ في الانحراف المعياري
محور مقاييس المعلومات الادارية	60	3.3472	.50914	.06573
محور المركزية	60	3.1233	.57648	.07442
محور التخصص	60	3.5444	.62124	.08020

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

جدول (10)

اختبار (One-Sample Test) لمحوري الدراسة

	Test Value = 3					
	95% الاختلاف عند درجة الثقة					
	t	درجة الحرية	معنوية الدلالة	الاختلاف في المتوسطات	الدنيا	العليا
محور مقاييس المعلومات الإدارية	5.283	59	.000	.34722	.2157	.4787
محور المركزية	1.657	59	.103	.12333	-.0256	.2723
محور التخصص	6.788	59	.000	.54444	.3840	.7049

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال الجدول السابق رقم (10) نجد:

- في محور مقاييس المعلومات الإدارية أنه ذو دلالة معنوية حيث $\text{sig}=0.000$ وهي أقل من مستوى الدلالة القياسي $\text{sig}=0.05$ أي هناك دلالة معنوية في دراسة هذا المحور.

- في محور المركزية أنه غير دال إحصائياً حيث معنوية $\text{sig}=0.103$ وهي أكبر من مستوى الدلالة القياسي $\text{sig}=0.05$ أي لا يوجد دلالة إحصائية.

- في محور التخصص أنه ذو دلالة معنوية حيث $\text{sig}=0.000$ وهي أقل من مستوى الدلالة القياسي $\text{sig}=0$. هناك دلالة معنوية في دراسة هذا المحور.

2- دراسة الفرضية الأولى:

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعلومات الإدارية و المركزية".

لدراسة اختبار هذه الفرضية نلجأ إلى اختبار العينات المزدوجة - Paired (Sample T Test) يستخدم في مقارنة المتوسطات للعينات المزدوجة أي أنه يستخدم عندما يكون المتغير يدرس تشخيصين لنفس عينة المعلومات الإدارية والمركزية.

وعند تطبيق اختبار (T) على متوسط الآراء في المحورين نجد الفارق بينهما، استخدمنا في هذه الدراسة نظام ليكرت الخماسي بحيث تم إعطاء الرتب التالية (1- غير موافق بشدة، 2- غير موافق، 3- حيادي، 4- موافق، 5- موافق بشدة). ثم قمنا بحساب متوسطات المتغيرات المشكلة لكل محور وتطبيق هذا الاختبار لنحصل على ما يلي:

جدول (11)

الإحصاءات الوصفية لمحوري لدراسة

(Paired Samples Statistics)

		المتوسط	N	الانحراف المعياري	الخطأ في الانحراف المعياري
Pair 1	محور مقاييس المعلومات الإدارية	3.3472	60	.50914	.06573
	مقاييس أبعاد الهيكل التنظيمي	3.1233	60	.57648	.07442

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

جدول (12)

اختبار علاقة الارتباط بين محوري الدراسة

(Paired Samples Correlations)

		عدد الحالات	معامل الارتباط	معنوية الدلالة
Pair 1	محور مقاييس المعلومات الإدارية & مقاييس أبعاد الهيكل التنظيمي	60	-.349	.006

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

جدول (13)

نتائج إجراء الاختبار للعينة (Paired sample Test) بين محوري الدراسة

(Paired Samples Test)

		المتوسّطات	الانحراف المعياري	الخطأ في الانحراف المعياري		Paired Differences 95% الاختلاف في درجة الثقة نظا	درجة الحرية df	معنوية الدلالة	
				العليا	الدنيا				
محور مقاييس المعلومات الإدارية - مقاييس أبعاد الهيكل التنظيمي		.22389	.89228	.11519	-.00661	.45439	1.944	59	.049

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال الجداول السابقة رقم (11-12-13) نستنتج ما يلي:

إن مستوى الدلالة المعنوي $\text{sig} = 0.049$ وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة القياسي $\text{sig} = 0.05$ ، أي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعلومات الإدارية والمركزية، والمتوسط لمتغيرات المحور الأول (مقاييس المعلومات) يساوي 3.34 و بانحراف معياري 0.50 بينما المتوسط لمتغيرات المحور الثاني 3.12 و بانحراف معياري 0.57.

كما أننا نستنتج من جدول علاقة الارتباط بين المحورين أنها دالة إحصائياً لكن بالاتجاه السالب، أي المركزية تآثر باتجاه عكسي على المعلومات الإدارية، أي توجد علاقة سلبية بين المعلومات الإدارية والمركزية وتشير قيمة معامل الارتباط إلى $R = -0.349$ وهي قيمة ضعيفة بالاتجاه السالب.

3- دراسة الفرضية الثانية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعلومات الإدارية والتخصص.

لدراسة اختبار هذه الفرضية نلجأ إلى اختبار اختبارات للعينات المزدوجة (Paired-Sample T Test) يستخدم في مقارنة المتوسطات للعينات المزدوجة، أي أنه يستخدم عندما يكون المتغير يدرس تشخيصين لنفس عينة المعلومات الإدارية والتخصص.

جدول (14) الإحصاءات الوصفية لمحوري الدراسة

(Paired Samples Statistics)

	المتوسط	N	الانحراف المعياري	الخطأ في الانحراف المعياري
محور مقاييس المعلومات الإدارية	3.3472	60	.50914	.06573
محور التخصص	3.5444	60	.62124	.08020

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

جدول (15) علاقة الارتباط بين محوري الدراسة:

(Paired Samples Correlations)

		عدد الحالات	معامل الارتباط	معنوية الدلالة
Pair 1	محور مقاييس المعلومات الادارية & محور التخصص	60	.421	.001

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

جدول (16)

نتائج إجراء الاختبار للعينة (Paired Samples Test) بين محوري الدراسة

(Paired Samples Test)

		المتوسطات	الانحراف المعياري	الخطأ في الانحراف المعياري		Paired Differences 95% الاختلاف في درجة الثقة عند	df درجة الحرية	معنوية الدلالة
				العليا	الدينيا			
محور مقاييس المعلومات الادارية - محور التخصص	-1972-	.61562	.07948	-35626-	-03819-	-2.48-	59	.016

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال الجداول السابقة رقم (14-15-16) نستنتج ما يلي:

إن مستوى الدلالة المعنوي $\text{sig}=0.016$ وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة القياسي $\text{sig}=0.05$ ، أي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعلومات الإدارية والتخصص والمتوسط لمتغيرات المحور الأول (مقاييس المعلومات) يساوي 3.34 وانحراف معياري 0.50 بينما المتوسط لمتغيرات المحور الثاني 3.54 وانحراف معياري 0.62، كما أننا نستنتج من جدول علاقة الارتباط بين المحورين أنها دالة إحصائياً بالاتجاه الموجب، أي المركزية تأثر

باتجاه طردي على المعلومات الإدارية، أي توجد علاقة إيجابية بين المعلومات الإدارية والتخصص، كما تشير قيمة معامل الارتباط إلى $R=-0.42$ وهي قيمة مقبولة نوعاً ما.

4- دراسة تحليل الانحدار الخطي البسيط بين التخصص كمتغير مستقل وهو من محاور الهيكل الإداري وبين المعلومات الإدارية كمتغير تابع

جدول رقم (17) معاملات التفسير والارتباط (Model Summary)

Model	معامل الارتباط	معامل التحديد	مربع معامل التسوية	الخطأ في الانحراف
1	.421 ^a	.177	.163	.56841
a. Predictors: (Constant), محور التخصص				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

جدول (18): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

Model	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	F اختبار	معنوية الدلالة	
1	Regression	4.031	1	4.031	12.477	.001 ^a
	Residual	18.739	58	.323		
	Total	22.770	59			
a. Predictors: (Constant), محور التخصص						
b. Dependent Variable: محور الإدارية المعلومات مقياس						

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

جدول (19): ثوابت معادلة الانحدار (Coefficients^a)

Model					اختبار T	معنوية الدلالة
		الثابت B	الخطأ في الانحراف المعياري	معامل Beta		
1	(Constant)	1.826	.492		3.711	.000
	محور مقاييس المعلومات الإدارية	.513	.145	.421	3.532	.001
a. Dependent Variable: محور التخصص						

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال الجداول السابقة رقم (17-18-19) يثبت وجود تأثير جوهري للتخصص على محور مقاييس المعلومات الإدارية، وعند دراسة جودة نموذج الانحدار باستخدام اختبار f نلاحظ أن قيمة المعنوية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 وبالتالي الاختبار معنوي حيث يفسر متغير المعلومات الإدارية 42% من تباين التابع، ويمكن أيضاً تشكيل معادلة الانحدار الخطي البسيط $(Y = ax + b)$ ، حيث من الجدول نجد الثابت، حيث يمكن التنبؤ بقيمة التخصص من خلال المعلومات الإدارية.

5- دراسة تحليل الانحدار الخطي البسيط بين المركزية كمتغير تابع وهو من محاور الهيكل الإداري وبين المعلومات الإدارية كمتغير مستقل.

جدول رقم (20) معاملات التفسير والارتباط

(Model Summary)

Model	معامل الارتباط	معامل التحديد	مربع معامل التسوية	الخطأ في الانحراف
1	.349 ^a	.121	.106	.54496
a. Predictors: (Constant), محور المعلومات الإدارية				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

جدول (21): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVE)

Model		مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	اختبار F	معنوية الدلالة
1	Regression	2.382	1	2.382	8.022	.006 ^a
	Residual	17.225	58	.297		
	Total	19.607	59			
a. Predictors: (Constant), المعلومات الإدارية,						
b. Dependent Variable: محور المركزية						

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

جدول (22): ثوابت معادلة الانحدار (Coefficients^a)

Model		الثابت B	الخطأ في الانحراف المعياري	معامل Beta	اختبار T	معنوية الدلالة B الثابت
1	(Constant)	4.444	.472		9.422	.000
	محور مقاييس المعلومات الإدارية	-.395-	.139	-.349-	2.832-	.006
a. Dependent Variable: محور المركزية						

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال الجداول السابقة رقم (20-21-22) يثبت وجود تأثير جوهري للمركزية على محور مقاييس المعلومات الإدارية، وعند دراسة جودة نموذج الانحدار باستخدام اختبار f نلاحظ أن قيمة المعنوية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، ويمكن أيضاً تشكيل معادلة الانحدار الخطي البسيط ($Y = ax + b$)، حيث من الجدول نجد الثابت، حيث يمكن التنبؤ بقيمة المركزية من خلال المعلومات الإدارية. حيث نلاحظ القيمة السالبة لمعادلة المنحنى، وهذا منطقي كلما زادت المركزية تقل المعلومات الإدارية.

النتائج والتوصيات

النتائج:

تم التوصل من خلال تحليل البيانات الأولية للدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- أظهرت نتائج الاستبيان، فيما يتعلق بخصائص عينة الدراسة أن: (35%) من عينة الدراسة تخصصهم العلمي علوم الآداب والتربية وهذا يؤكد تمثيل العينة لجميع الفئات بما يخدم أهداف الدراسة.
- 2- أظهرت نتائج الاستبيان، فيما يتعلق بخصائص عينة الدراسة أن (46.7%) من عينة الدراسة خبرتهم الوظيفية أقل من 10 سنوات. وهذا يتلاءم مع عمر الجامعة، وهنا يؤكد تمثيل العينة لجميع الفئات بما يخدم أهداف الدراسة.
- 3- أظهرت نتائج الاستبيان، فيما يتعلق بخصائص عينة الدراسة أن (73.3%) من عينة الدراسة للمستوى الوظيفي موظف.
- 4- أظهرت نتائج التحليل الوصفي لفقرات الاستبيان، أن المعلومات الإدارية في الجامعة تتمتع بالدقة والموثوقية على الرغم من تزايد حجم العمليات في الجامعة.
- 5- أظهرت نتائج التحليل الوصفي لفقرات الاستبيان، أن نظام المعلومات المستخدم في الجامعة يوفر معلومات إدارية مختصرة ومفيدة للمستويات الإدارية العليا عند الحاجة إليها.
- 6- أظهرت نتائج التحليل الوصفي لفقرات الاستبيان، أن ما يوفره نظام المعلومات بالجامعة يتميز بدرجة عالية من السرعة.
- 7- أظهرت نتائج التحليل الوصفي لفقرات الاستبيان. أنه يتم الرجوع إلى الإدارة العليا باستمرار لتنفيذ سياسة أو برنامج معين، أي إتباع أسلوب المركزية في العمل الإداري داخل الجامعة.

- 8- أظهرت نتائج التحليل الوصفي لفقرات الاستبيان، أنه لا يوجد حرية تصرف لدى مديري الإدارات والأقسام في تعيين أو نقل أو إنهاء خدمة أحد الموظفين بالجامعة.
- 9- أظهرت نتائج التحليل الوصفي لفقرات الاستبيان، أنه لا يوجد أثر كبير لتقارير مديري الإدارات والأقسام في الجامعة على القرارات المتعلقة بميزانية وحداتهم وشراء وبناء تكنولوجيا ونظم المعلومات فيها.
- 10- أظهرت نتائج التحليل الوصفي لفقرات الاستبيان، أن هناك وحدات بالجامعة متخصصة في البحث والتطوير لنظم المعلومات الإدارية.
- 11- أظهرت نتائج التحليل الوصفي لفقرات الاستبيان، أن هناك متخصصين لإعداد برامج تدريب العاملين بالجامعة ولتطوير الهيكل التنظيمي بها.
- 12- أظهرت نتائج التحليل الوصفي لفقرات الاستبيان، أن الأعمال والواجبات تتحدد بدقة من أجل تحقيق الأهداف المخطط لها.
- 13- تشير نتائج التحليل الإحصائي، بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعلومات الإدارية والمركزية، وبالتالي فإن هذه النتيجة تدفعها بقبول الفرضية البديلة، ورفض الفرضية العدم.
- 14- تشير نتائج التحليل الإحصائي، بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعلومات الإدارية والتخصص، وبالتالي نرفض الفرضية العدم ونقبل بالفرضية البديل.
- 15- تشير نتائج التحليل الإحصائي، بوجود تأثير جوهري للتخصص على المعلومات الإدارية، حيث يمكن التنبؤ بقيمة المعلومات الإدارية من خلال معرفة التخصص.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة نوصي بما يلي:

- 1- ضرورة التأكيد على تمتع المعلومات الإدارية بالجامعة بدرجة عالية من الدقة والموثوقية والأخذ دائماً في عين الاعتبار تزايد حجم العمليات الإدارية فيها.
- 2- الحرص على توفير معلومات إدارية مختصرة ومفيدة وتتميز بالسرعة المطلوبة للمستويات الإدارية العليا.
- 3- نوصي بضرورة التأكيد على اتباع أسلوب اللامركزية لتنفيذ سياسة أو برنامج معين داخل الجامعة، لما لها من تأثير في سرعة إنجاز الأعمال وتحقيق الكفاءة في العمل الإداري.
- 4- نوصي بضرورة إعطاء حرية التصرف لدى مديري الإدارات والأقسام في الجامعة لإنجاز الأعمال المتعلقة ببناء تكنولوجيا ونظم معلومات.
- 5- التأكيد على دعم الوحدات المتخصصة في البحث والتطوير لنظم المعلومات الإدارية، وكذلك برامج التدريب وتطوير الهيكل التنظيمي بالجامعة، من أجل إنجاز الأعمال والواجبات وتحقيق الأهداف المخطط لها.
- 6- يوصي الباحثان بضرورة التركيز على دراسة العلاقة بين المعلومات الإدارية وباقي متغيرات الهيكل التنظيمي.

المصادر والمراجع

- 1- محمد الهادي، التطورات الحديثة لنظم المعلومات المبنية على الكمبيوتر، (القاهرة: دار الشروق، 2003).
- 2- منال محمد الكردي، جلال إبراهيم، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007).
- 3- مؤيد سعد السالم، نظرية المنظمة: الهيكل التصميم، (عمان: دار وائل للنشر، 2004).
- 4- عمر وصفي عقيلي، قيس عبد المؤمن، المنظمة ونظرية التنظيم، (عمان: دار زهران للنشر، 2003).
- 5- محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة و التنظيم، (عمان، دار وائل للنشر، 2000).
- 6- عبد الباسط عبد الله عثمانة، النمو والتغيرات الهيكلية في القطاع الصناعي الأردني. دراسة تحليلية قياسية، جامعة اليرموك، الأردن، مركز دراسات اللاجئين والنازحين والهجرة العشرية، مجلة العلوم الإدارية، المجلد 32، العدد 1، 2005.
- 7- زهير الصباغ، ماجد راضي الزعبي، تحليل المؤاممة بين طبيعة الهيكل التنظيم وإستراتيجية النمو، دراسة ميدانية في القطاع المصرفي في الأردن، مجلة العلوم الإدارية، السنة 24، العدد 81، 2002.
- 8- مؤيد سعيد السالم، نازم محمود ملكاوي، أثر خصائص الهيكل التنظيمي في نوعية المعلومات: دراسة ميدانية في الشركات المساهمة الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 31 العدد1، 2004.

- 9- Medow, Charles, Yuan weninig. 1997. Measuring Tha Impact of Information: Defining the Concepts, Information Processing and Management.
- 10- Jones, Gather R. 1995. Organizational Theory, Addison Wesley Company inc.
- 11- wetherbleg, james C.,1995, Systems Analysis for Computer – Based Information Sustems, U.S.A: west Publishing Company.
- 12- Keith R., Mccloy. 1995. Resource Management information system Process and Practice, London, Taylor and francis Ltd.
- 13- Anthony, willam P., Perrewe, Pamelal, Kacmar, Michele K. 1999. Human Resource Management, Harcourt Brace and company.
- 14- Robbins, Stephen. 1991. Organization Theory, tha structuring and Design of Organizations, 3th Ed., Englewood, new Jersey: Prentince Hall Inc.