

The role of management information systems on the organizational culture of employees

A case study of Faisal Islamic Bank of Sudan

Dr. Sara Suliman Alawad Mudwi*¹, Dr. Reda Abdelfattah Ibrahim Mohamed²

¹ Applied College in Mahayil Asir | King Khalid University | KSA

² Applied College in Khamis Mushait | King Khalid University | KSA

Received:
02/10/2022

Revised:
13/10/2022

Accepted:
30/01/2023

Published:
30/08/2023

* Corresponding author:

smudawi@kku.edu.sa

Citation: Mudwi, S. S., & Mohamed, R. A. (2023).

The role of management information systems on the organizational culture of employees: A case study of Faisal Islamic Bank of Sudan. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 7(8), 59 – 72.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.K021022>

2023 © AISRP • Arab Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: The study aimed to identify the impact of the requirements of management information systems (physical, network, and human) as an independent variable and the elements of organizational culture (values, attitudes) as a dependent variable. The study relied on the analytical descriptive approach and case study. The study population consisted of (360) employees of Faisal Islamic Bank. The soft probability sampling method was used, and the study relied on the questionnaire as a main tool in data collection. (189) questionnaires were distributed and (160) valid for analysis were retrieved, with a rate of (84.6%), Descriptive statistics (median, standard deviation, correlation) and analytical statistics (exploratory and confirmatory factor analysis and path analysis) were used. The results of the study revealed that there is a significant positive relationship between the requirements of management information systems (physical, networked, and human) and the organizational values of culture. While there is no positive and significant relationship with organizational trends of culture. The study recommended the necessity of continuing to raise the competencies of the components of management information systems and maintaining a positive and moral level of organizational culture, It also recommended the need to apply the studies in other environments with different technical and organizational dimensions.

Keywords: Administrative information systems requirements (physical, networked, and human), organizational culture, organizational values, organizational trends.

دور نظم المعلومات الادارية على الثقافة التنظيمية للعاملين دراسة حالة بنك فيصل الاسلامي السوداني

الدكتورة / ساره سليمان العوض مضوي*¹، الدكتورة / رضا عبد الفتاح ابراهيم محمد²

¹ الكلية التطبيقية بمحائل عسير | جامعة الملك خالد | المملكة العربية السعودية

² الكلية التطبيقية بخميس مشيط | جامعة الملك خالد | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة الى التعرف على أثر مستلزمات نظم المعلومات الادارية (المادية، الشبكية، والبشرية) كمتغير مستقل وعناصر الثقافة التنظيمية (القيم، والاتجاهات) كمتغير تابع. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة، يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بمصرف فيصل الاسلامي والبالغ عددهم (360)، واستخدمت أسلوب العينة الاحتمالية الميسرة. واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات، تم توزيع (189) استبانة وتم استرجاع (160) صالحة للتحليل أي بنسبة بلغت (84.6%)، وتم استخدام الاحصاء الوصفي (الوسيط، الانحراف المعياري، الارتباط) والاحصاء التحليلي (التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي وتحليل المسار). أسفرت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ايجابية معنوية بين مستلزمات نظم المعلومات الادارية (المادية، الشبكية، والبشرية) والقيم التنظيمية للثقافة، بينما لا توجد علاقة ايجابية ومعنوية مع الاتجاهات التنظيمية للثقافة. أوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في رفع كفاءات مكونات نظم المعلومات الإدارية والمحافظة على مستوى ايجابي ومعنوي للثقافة التنظيمية، أوصت أيضاً بضرورة تطبيق الدراسات في بيئات اخرى بأبعاد تقنية وتنظيمية مختلفة.

الكلمات المفتاحية: مستلزمات نظم المعلومات الادارية (المادية، الشبكية، والبشرية)، الثقافة التنظيمية، القيم التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية.

المقدمة

المنافسة الشرسة بين الشركات الإقليمية والمحلية بشكل عام، والعالمية العملاقة العابرة للقارات، ومتعددة الجنسيات بشكل خاص، فَرَضَتْ منذ عقود زمنية قليلة وتحديداً بعد ظهور مصطلح العولمة للوجود على هذه الشركات الاهتمام بالاستثمار في تنمية الموارد البشرية، إذ أصبح يقيناً لديها أن العنصر البشري لا يمكن أن يستبدل بالتكنولوجيا مهما تطورت وتقدمت، فالعنصر البشري هو المفكر، وهو المبدع، وهو المبتكر، وهو المطور (الحميدي ، واخرون، 2005م)، ولكي تتمكن هذه الشركات من زيادة حصتها في الأسواق أو المحافظة على حصتها السوقية على أقل تقدير فلا بد لها من تقديم منتجات ذات جودة عالية، وميزات خاصة، ترضي من خلالها طُمُوح المستهلكين وأيقنت هذه الشركات أن هذه الجودة، وتلك المميزات الخاصة لن تتحقق بالتكنولوجيا وحدها، بل بفكرٍ ومهارة وفاعلية وسواعد العناصر أو الموارد البشرية، ومن ثم فإن زيادة حصة الشركات أو المنظمات في السوق، وبالتالي زيادة أرباحها، لن يتأتى إلا من خلال زيادة الاستثمار في العنصر البشري، الذي يساعد بشكل مباشر وغير مباشر على تحقيق زيادة الأرباح (الدهواري، واخرون، 2002م).

من المعلوم انه لا توجد منظمه مهما كانت صغيرة أم كبيرة تخلو من ثقافة تنظيمية معينة، إلا إن المنظمات بشكل عام لا تعمل على إيجاد ثقافتها بوعي وإدراك وتخطيط مسبق، وتتكون الثقافة التنظيمية لهذه المنظمات بناء على طبيعة عملها وإجراءاتها الداخلية وسياسات الإدارات العليا فيها، وتتحول هذه السياسات والإجراءات مع الوقت إلى مجموعته من الممارسات والخبرات للموظفين، والتي تكون وبشكل مباشر ثقافة المنظمة (سوسن، 1995م).

فالثقافة التنظيمية هي مجموعة القيم والمعايير والسلوكيات والتصرفات والإشارات وأساليب التعامل والمعاملة التي تصدر عن الموظفين ويلبسها العملاء والمتعاملين والمجتمع الذي تتواجد فيه المنظمة، سواء كان داخل أوقات العمل الرسمي أو خارجه، وعليه فانه يجب أن يصبح الموظفون ومع الوقت يشعرون ويعرفون ويعاملون ويتعاملون بثقافة وقيم وسلوكيات منظمتهم وليس كما اعتادوا عليه قبل أن يصبحوا أعضاء في هذه المنظمة.

كما هو الحال بالنسبة لأي فرد منا أن يكون له شخصيته المستقلة والتي تميزه عن غيره، فان لكل منظمة ثقافتها وشخصيتها التي تتميز بها عن غيرها من المنظمات الأخرى، فالمنظمات الربحية تختلف عن المنظمات غير الربحية. فلن تجد مصرفاً له شخصية مماثلة لمصرف آخر أو جامعة لها شخصية مماثلة لجامعة أخرى. (البكري، 1999م)

الإطار المنهجي:

مشكلة الدراسة:

وتكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

تتجه هذه الدراسة لإختبار أثر مستلزمات نظم المعلومات الادارية (المادية، الشبكية، والبشرية). على ابعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية) في بنك فيصل الاسلامي السوداني، وذلك من خلال السؤال الرئيسي التالي: هل تؤثر مستلزمات نظم المعلومات الإدارية على ابعاد الثقافة التنظيمية؟

أهمية الدراسة:

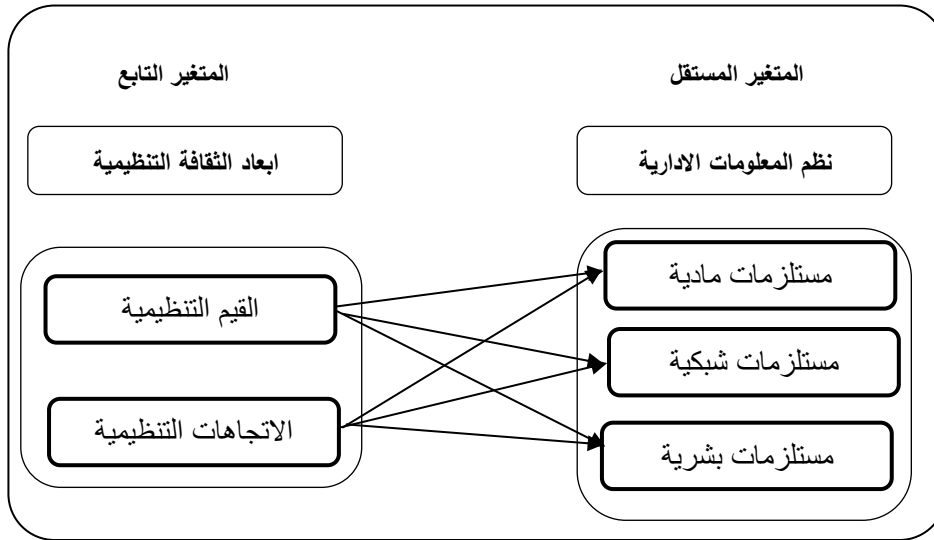
- أ- الأهمية العلمية (النظرية):
- يمكن أن يفيد البحث البعض في التعرف على الخطوات الرئيسية لتشخيص ثقافة المنظمة وكذا بعض المؤسسات الساعية الى إحداث التغيير في ثقافتها التنظيمية.
- إن علم الثقافة التنظيمية حديث العهد في الدول النامية عموماً، ولازال يصاحبه الغموض، لذا فإن الدراسات والبحوث تظهره إلى حيز التطبيق وتعطيه أهمية من خلال التعرف على مفاهيم وأساليب الثقافة التنظيمية، والسعي لممارستها وتطبيقها في المنظمات لمعرفة الأثر المتوقع من هذه الممارسة.
- ب- الأهمية التطبيقية:
- يمكن للقيادات الإدارية في قطاع البنوك الاستفادة من النتائج التي ستوصل إليها الدراسة في فهم القيم الثقافية السائدة في قطاع البنوك وتأثيراتها في بيئة العمل، ومن ثم اتخاذ قراراتهم الملائمة لمواكبة التطور والتغير المستمر في مستلزمات نظم المعلومات الادارية.
- يعتبر موضوع ثقافة المنظمة من أكثر المواضيع التي لقيت اهتماماً كبيراً في ميدان إدارة الأعمال والسلوك التنظيمي.

- تعتبر الأبعاد الثقافية بالنسبة لإدارة المنظمة في مرتبة استراتيجياتها العامة فهي تؤثر على السلوك التنظيمي والأداء القوي للقوى العاملة بها حيث تعتبر الأساس لفهم مواقف الأفراد وتحفيزهم وإدراكهم وتعمل على مساعدة المنظمة في التعامل مع الضغوط الداخلية والخارجية التي تتعرض لها.
- إبراز أهمية الثقافة التنظيمية في قطاع البنوك، وذلك لما يحققه من مزايا وفوائد قد تنعكس إيجاباً على كفاءة وفعالية أداء هذا القطاع.

أهداف الدراسة:

- التعرف على تأثير مفاهيم نظم المعلومات الإدارية على الثقافة التنظيمية.
- اختبار العلاقة بين مستلزمات نظم المعلومات الإدارية وأبعاد الثقافة التنظيمية بمصرف فيصل الاسلامي.
- قياس مستويات نظم المعلومات الإدارية الثقافة التنظيمية بمصرف فيصل الاسلامي.

شكل رقم (1) نموذج الدراسة:



المصدر: إعداد الباحثين من واقع الدراسات السابقة، 2023م

فرضيات الدراسة:

بناءً على نموذج الدراسة كما في الشكل رقم (1) تم صياغة الفروض التالية:
هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين نظم المعلومات الإدارية (مادية، مستلزمات شبكية، ومستلزمات بشرية) والثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية). وتتفرع منها الفروض الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية (مستلزمات مادية، مستلزمات شبكية، ومستلزمات بشرية) والثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية).

الفرضية الفرعية الثانية:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية (مستلزمات مادية، مستلزمات شبكية، ومستلزمات بشرية) والثقافة التنظيمية (الاتجاهات التنظيمية).

منهج البحث:

أتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع طبيعة المشكلة، حيث يتم وصف مشكلة الدراسة بالتعرف على الثقافة التنظيمية السائدة ومن ثم تحليل (أثرها على) أداء العاملين في قطاع بنك فيصل الإسلامي السوداني مع التعرف على أهم العوامل المؤثرة في هذه الثقافة وأخيراً اقتراح مجموعة من التوصيات والمقترحات، وكذلك يستخدم أسلوب المقارنة، كما يستخدم أسلوب التحليل الإحصائي وبرنامج (SPSS) لتحليل الاستبيانات واختبار الفروض.

مصادر الدراسة: المصادر الأولية: تتمثل في البيانات والمعلومات عن مجتمع الدراسة ومفردات البحث والدراسة الميدانية والتي يمكن الحصول عليها عن طريق المقابلات الشخصية والاستبيانات التي سيتم توزيعها على مجتمع الدراسة.
المصادر الثانوية: تم الاستعانة بالكتب والمراجع (العربية، الأجنبية)، البحوث، والأوراق العلمية (المحلية والأجنبية)، المواقع الإلكترونية والدوريات العلمية المحكمة في إثراء الدراسة علمياً وأدبياً وعملياً.
مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة من كافة العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني والذين يشغلون درجات قيادية تتمثل في (مدراء الإدارات، مدراء الأقسام) بمختلف درجاتهم الوظيفية والعلمية.

طرق التحليل المقترحة للدراسة:

(النسب المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الارتباط، التحليل العاملي، الانحدار المتعدد، الانحدار البسيط)

التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

الثقافة التنظيمية: هي مجموعة العادات والعرف والتقاليد والقيم التنظيمية الخاصة بالعاملين، والتي يمكن أن تؤثر عليهم وتوجه سلوكهم، وتمكنهم من حل المشاكل التي تعترض بيئة العمل بمصرف بنك فيصل الإسلامي، وتحدد لديهم نوع الاستجابة لمتطلبات التغيير الخاص بنظم المعلومات الإدارية.
كما تعرفها الباحثتان بأنها مجموعة القيم، والمعتقدات التي يمتلكها العاملون في مصرف فيصل الإسلامي،، والمتمثلة بالإبداع، والتعاون والعمل بروح الفريق، والمشاركة في صنع القرارات، والقيام بعملية التطوير والتدريب للاستفادة من تطبيق نظم المعلومات الإدارية في بيئة العمل.
القيم التنظيمية: مجموعة المعايير التي يحكم بها على الأشياء والتصرفات بالمقبول أول المرفوض والتي تحكم وتوجه سلوك العاملين في المنظمة وتؤثر على اتجاهاتهم ودوافعهم.
الاتجاهات التنظيمية: هي توجهاً أو استعداداً مسبقاً للتصرف بطريقة معينة يكتسبه الفرد خلال تنشئته الاجتماعية التي نشأ وتعلم فيها.

نظم المعلومات الإدارية: كافة الأساليب (المادية والبشرية) التي يمكن أن تستخدم في معالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات يمكن الاستفادة منها في اتخاذ القرارات من قبل متخذها.
مستلزمات مادية: هي الأجهزة والمكونات المادية والمواد المستخدمة في معالجة البيانات.
مستلزمات شبكية: توفر بنية تحتية متكاملة من الاتصالات السلكية واللاسلكية وتوفر أنظمة اتصال تمكن الأفراد داخل المؤسسات من التنسيق والتكامل بين الوحدات وسهولة الحصول على البيانات والمعلومات.
مستلزمات بشرية: توفر أفراد مؤهلين ومتخصصين في مجال وظائفهم ولهم القدرة الفعالة على أداء أعمالهم (سعيد، 1998م).

الإطار الأدبي والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار الادبي:

1- الثقافة التنظيمية:

انبثق مفهوم الثقافة التنظيمية من الأدبيات الخاصة بالإدارة وظهور المنظمات الحديثة التي زادت مشاكلها، وتعرف الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة القيم والعادات والتقاليد و المعارف والشعائر التي تمكن من يعمل بالمنظمة أن يكون عضواً فيها. (A. A. Kennedy) و (نجم، 2004: 9)
إن مجال الثقافة التنظيمية من المجالات الحديثة التي دخلت إلي كتب العلوم الإدارية، فهي تعتبر عنصراً هاماً في تكوين منظمات الأعمال (العميان، 2002)، وتقوم بدور حيوي في تجسيد وتطوير الفكر الإداري الحديث داخل المنظمة، ولكل منظمة ثقافتها الخاصة بها، حيث يعكس هذا المفهوم منظومة من القيم والاتجاهات ومعايير السلوك داخل أي مجتمع، فالثقافة التنظيمية جزء من الثقافة العامة يتعلمها الفرد خلال عمله مع الآخرين، (سوسن، 1995م).

في ظل التحولات والتغيرات الجديدة التي تحيط بالمؤسسات، كالعولمة، وحرية حركة رؤوس الأموال، والأيدي العاملة، والمعلومات، وظهور التكتلات، وجب على هذه المؤسسات التأقلم والتكيف مع هذه المتغيرات لكي يسمح لها بالنجاح والاستمرار، فالمؤسسات الناجحة هي التي أدركت أن الاهتمام بالعنصر البشري هم مفتاح لنجاحها، وعلى سبيل المثال لا الحصر، المؤسسات اليابانية والألمانية (حريم، 2004م)، حيث ارتبط نجاحها باعتمادها على التشكيلة الثقافية والاجتماعية، هذا ما سمح بتطابق أهداف الفرد مع

أهداف المؤسسة، حيث أولت هذه المؤسسات أهمية قصوى للقيم التنظيمية التي تساعد على النجاح كقيم الانضباط، الصرامة، الجدية، التقدير للكفاءة والمبدعين، بالإضافة إلى تشجيع الاقتراحات، كل هذه العناصر تدخل ضمن الثقافة التنظيمية للمؤسسة (أحمد، 2014م). الثقافة التنظيمية "هي نمط أو طريقة التفكير والسلوك والعادات والقيم والقناعات والمشاعر السائدة بين العاملين، في المنظمة، كما استقرت بما في ذلك الأمثال الشعبية الموجهة للسلوك السائد وقصص البطولة وقصص الشهداء والمحظورات والمحرمات والطقوس الاحتفالية والملاعب والمناورات السياسية والحركات المسرحية والمجازفات والرموز" (الهوري، 2003م).

وتتمثل وظائف الثقافة التنظيمية في :- (عبدالرازق، عيسى وآخرون، 2019: 159)

- الالتزام برؤية ورسالة وأهداف المنظمة وإيجاد روح الالتزام والولاء بين العاملين.
- تزويد كل من المنظمة والعاملين بالإحساس بالهوية، والعمل على تنمية الشعور بالذاتية والتميز.
- المساهمة في تحقيق الاستقرار داخل المنظمة، كنظام اجتماعي متكامل ومتكامل.
- هي الدليل والمرشد للإدارة والعاملين إذ تحدد نماذج ومعايير السلوك والعلاقات التي يجب اتباعها، والاسترشاد بها من قبل المواطنين.
- تعد إطار فكري يعمل على توجه أعضاء المنظمة الواحدة، كما ينظم أعمالهم وعلاقاتهم وإنجازاتهم.
- تعد من الملامح المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات. خاصة التي تبحث عن التميز والريادة.
- تعد عاملاً مهماً في استقطاب العاملين المميزون.

2- نظم المعلومات الإدارية:

مجموعة من العناصر المتداخلة أو المتفاعلة مع بعضها البعض والتي تعمل على جمع مختلف البيانات والمعلومات وتعمل على معالجتها وتخزينها وبنها وتوزيعها على المستخدمين لغرض دعم عملية اتخاذ القرار وتأمين السيطرة على المنظمة (الطائي، 2008م). مجموعة من الإجراءات التي تتضمن تجميع وتشغيل وتخزين وتوزيع واسترجاع المعلومات بهدف تدعيم عملية صنع القرار والرقابة داخل المنظمة (بسيوني، 2010م) كافة الأساليب (المادية والبشرية) التي يمكن أن تستخدم في معالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات يمكن الاستفادة منها في اتخاذ القرارات من قبل متخذها. النظام الذي يجمع ويحول ويرسل المعلومات في المنشأة، ويمكن أن يستخدم أنواعاً عديدة من نظم المعلومات لمساعدته على توفير المعلومات حسب احتياجات المستخدمين. مجموعة من المكونات التي تتفاعل مع بعضها البعض للحصول على المعلومات. مجموعة الإمكانيات البشرية والآلية التي تعمل مع بعضها البعض في ظل مجموعة من القواعد والاختصاصات وتقوم بجمع وتخزين واسترجاع وبحث وتحقيق الاستفادة القصوى من المعلومات المتاحة لدى المنظمة لرفع كفاءة العمل الإداري. الاستخدام التكنولوجي في مساعدة الإدارة على إنجاز أهدافها من خلال نظم وبرمجيات مصممة، لتتمكن من تشغيل العمليات الإدارية بأسلوب وتقنية سهلة وميسرة وبشكل أفضل من الطرق التقليدية (تعلم، 2011م)

أسباب نشوء نظم المعلومات: (أيمن، 2013م)

- 1- المشكلة الإدارية: إن جوهر المشكلة الإدارية يتمثل في اتخاذ القرارات التي تحدد كيفية توزيع الموارد المحددة على أوجه الاستخدام غير المحدد، حيث أن الإدارة غير السليمة لا تملك القدرة للسيطرة على العوامل الخارجية التي تتأثر بها لكن تستطيع أن تخفف من أثرها السلبي، كما أن تلك القرارات تتخذ في ظروف تتصف بنقص المعلومات وعدم التأكد وصعوبة الرؤية المستقبلية وهذا كله يتطلب نظام معلومات فعال يساعد الإدارة على تقدير الاحتمالات المستقبلية بصورة صحيحة واتخاذ القرارات السليمة.
- 2- التحول في إدارة المشروع وتقسيم العمل: إن تقسيم العمل أدى إلى ظهور تبادل المعلومات، فالمنظمة تنقسم اليوم إلى العديد من الإدارات المختلفة (المشتريات، الإنتاج، التسويق....) وحتى يتم أداء الأنشطة بشكل فعال يجب أن تتم عملية تبادل المعلومات بين هذه الإدارات والأقسام بشكل أفقي بين الإدارات في المستوى الواحد، وعمودي بين الإدارات في المستويات المختلفة من أجل تحقيق الأهداف المرسومة، ومنه نقول أنه كلما زاد التقسيم الوظيفي للعمل زادت أهمية تبادل المعلومات بين الإدارات المختلفة، وبالتالي تنشأ الحاجة إلى نظم المعلومات.
- 3- التقدم العلمي والتقني: إن التطورات العلمية والتقنية للإنتاج تجعل العملية الإنتاجية أكثر تعقيداً، فالمشروعات أصبحت كبيرة الحجم، وتحتاج إلى تمويل كبير، كل هذه العوامل أدت إلى صعوبة اتخاذ القرار، إذ أن كل قرار خاطئ يعود بخسارة كبيرة، وبالتالي فالمنظمة تحتاج إلى كم هائل من المعلومات الصحيحة المفيدة والمؤكدة التي يجب أن تتدفق بشكل منتظم بين المراكز الإدارية المتعددة في المنظمة.
- 4- العولمة والمنافسة الدولية والمحلية: إن الاقتصاديات المعاصرة تتسم بالانفتاح على العالم أي تقوم على اقتصاد السوق.

مكونات نظم المعلومات الإدارية:- (سعد، 2016م):

1. المستلزمات المادية:

تعرف بأنها هي كل شيء يمكن لمسه، وتشمل المعدات المستخدمة لإدخال المعلومات وتخزينها ونقلها وتداولها واسترجاعها واستقبالها وبنائها للمستخدمين كما أنها تتضمن الحاسبة وما يرتبط بها من الأجهزة التي تضم وحدة المعالجة المركزية واللوح الأساسي والشاشة وغيرها وتسمى بالمكونات المادية وتشتمل على مختلف أنواع المكونات والوسائط المادية المستخدمة في العمليات التي تمر بها البيانات والمعلومات وتشمل: (أيمن، 2013م):

- أ- الحواسيب بأنواعها: (المكتبية، المحمولة، هواتف محمولة، الأجهزة اللوحية)
- ب- أجهزة الحواسيب: (الذاكرة، وحدة المعالجة المركزية، ..الخ)
- ج- أجهزة الإدخال: (لوحة المفاتيح، لاقطات الصوت، الماوس، ..الخ)
- د- أجهزة التخزين: (الأقراص الليزرية، الرام الخارجي، الخ)
- هـ- أجهزة الإخراج: (الطابعات، مكبرات الصوت، الخ)

2. المستلزمات البرمجية:

مجموعة مفصلة من التعليمات والأوامر المعدة من قبل الإنسان (المبرمج) والتي تعمل على توجيه المكونات المادية للحاسوب للعمل بطريقة معينة بغرض الحصول على نتائج محددة، تساهم البرمجيات في معالجة المعلومات وتسجيلها وتقديمها كمخرجات مفيدة لأداء العمل وإدارة العمليات لذلك فهي تتضمن نظم التشغيل النهائية مثل معالج وبرمجيات التطبيقات المرتبطة بمهام الأعمال المتخصصة (وجدي، 2012م).

3. المستلزمات البشرية:

هي عبارة عن المكون الذي يشغل وسيطر وينظم المكونات الأخرى، والأفراد لهم عناوين وظيفية مختلفة حسب العمل المحدد لكل منهم، فكل منظمة تستخدم نظام المعلومات تحتاج إلى عاملين لتشغيل وإدارة هذا النظام، يعد توفير العاملين الأكفاء أحد متطلبات تطبيق النظام، ويتم ذلك عن طريق التدريب في المؤسسات العلمية المتخصصة (أيمن، 2013م).

4. المستلزمات الشبكية:

انتشر تطبيق الشبكات الحاسوبية في الدوائر والمؤسسات على اختلاف أنواعها بسبب استخدام الحاسوب وملحقاته، في مختلف المجالات بغرض تحسين أداء كفاءة الأعمال وسرعتها من خلال تسهيل عملية اتصال العاملين مع الزبائن والمزودين. (عمر السالحي، وآخرون، 2012م).

3/ العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية واستخدام الثقافة التنظيمية

بشهد العالم في الآونة الأخيرة تطورات في شتى المجالات مما يتطلب التطوير والتحديث المستمر والاعتماد على نظم المعلومات في العمل، حيث تعد من متطلبات التقدم للحاق بالدول المتقدمة، وأصبحت تقنية المعلومات وتطبيقاتها المتطورة واقعاً إدارياً حديثاً، لذا تأثرت المؤسسات والمنظمات المعاصرة ومنها مصرف فيصل الإسلامي بتلك التطورات واتجهت إلى تغيير هيكلها ومعاملتها ومعايير أدائها سعياً منها لإنجاز خدمات تتسم بالدقة والسرعة والشفافية والنزاهة، ولعل كل هذا أثر على ثقافة العاملين وعلى أدائهم وقراراتهم الإبداعية، ذلك لأن عملية اتخاذ القرار ترتبط ارتباطاً مباشراً بوظائف الإدارة، المتمثلة في " التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة" ومع التطورات الحديثة التي طرأت في الآونة الأخيرة والتي تستوجب عناصر السرعة والدقة والإلتقان في الأداء واتخاذ القرار الأمثل لذا أصبحت الحاجة ملحة للاستفادة من نظم المعلومات الإدارية في العمل. (لطرشي، 2015: 123) وهذا يستلزم لتحقيقه ضرورة أن تكون ثقافة المنظمة أو المؤسسة مدعومة لهذا التحول والتطور لما لها من دعم قوي في نجاح أية استراتيجية، وأي خطة جديدة، بهدف تحسين وتطوير الأداء، حيث أن وجود ثقافة تنظيمية مناسبة يساعد المنظمة على تقبل التغيرات والتطورات الحديثة. (الحلواني، 1430: 2)

وظائف الثقافة التنظيمية وعلاقتها بنظم المعلومات واتخاذ القرارات الإبداعية

تظهر أهمية الثقافة التنظيمية وتأثيرها في إمكانية استخدام نظم المعلومات الإدارية والاستفادة منها في كونها ترسم قواعد السلوك، وتعزز الشعور بالولاء والانتماء وتتابع الأداء وتحاسب الانحرافات من خلال عادات وعرف وممارسات ترسخ مع الزمن لتساعد على تشكيل أساليب التفكير وطرق إنجاز العمل واتخاذ القرار، ويرى (توفيق، 2002: 279-280) أن دور الثقافة التنظيمية لا يقتصر فقط على تحسين النمط السلوكي للعاملين عن طريق توقع الأحداث وفهم المواقف المختلفة لهم والتغلب على أية تحديات، سواء كانت داخلية أو خارجية أو إيجاد مناخ تنظيمي ملائم للعمل وتشجيع العمل بروح الفريق، بل ويمتد إلى التعرف على سبل تطوير وتحسين

الأداء الإداري والوظيفي بالمؤسسة، كما يرى (مكاوي، 2010: 23) أن استخدام الثقافة التنظيمية ونظم المعلومات يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة والوصول إلى الشفافية في التعامل وإنجاز العمل وتسهيل إجراءات الحصول على الخدمات ورفع كفاءة تقديم الخدمات والتقليل من البيروقراطية، فضلاً عن أن نظم المعلومات الإدارية أصبحت تلعب دوراً مهماً في زيادة كفاءة وفعالية الأداء الوظيفي والارتقاء به، وتحسين مستوى أداء المصارف والمؤسسات وتبسيط إجراءاتها لتقديم الخدمات للمواطنين أو المستخدمين بشكل ملائم مع إتاحة البيانات والمعلومات أمامهم، كما تتيح فرصة فتح قنوات اتصال جديدة بين الإدارات والموظفين مما يساعد في إزالة الكثير من المعوقات والعقبات الإدارية، وتحقيق المنفعة القصوى لعملائها، وتحقيق الكفاءة والفاعلية في تقديم الخدمات للمستخدمين والعملاء، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات لدعم وبناء ثقافة تنظيمية إيجابية لدى العاملين، ومن ثم توفير المعلومات بصورة فورية للمستخدمين، إلى جانب اتخاذ القرارات الإبداعية، وانخفاض معوقات اتخاذ القرار، والحد من الفساد الإداري، وتحقيق مبدأ المساواة بين جمهور المؤسسة باتباعها أسلوب موحد، وانخفاض ظهور عامل الوساطة والعلاقات الشخصية ومراقبة نقطة اتخاذ القرار. (نور الدين، 2017: 84-82)

ثانياً: الدراسات السابقة:

الدراسات التي استعرضت المتغير المستقل نظم المعلومات الإدارية:

1. دراسة حمد محمود العلوان، زيد عيسى زيادات (2020م)، وهي بعنوان: أثر نظم المعلومات الإدارية على جودة صناعة القرارات الإدارية من وجهة نظر متخذي القرارات في البنوك الأردنية، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية (متطلبات التطبيق، والحد من المعوقات التنظيمية، ودعم القرار) على جودة صناعة القرارات الإدارية (تشخيص المشكلة، وإيجاد حلول بديلة، تنفيذ ومتابعة القرار، وتقييم النتائج) في البنوك الأردنية من وجهة نظر متخذي القرارات. واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من مدراء البنوك الأردنية العاملة في عمان وفروعها، حيث بلغ عددها (560)، وتم أخذ عينة مناسبة من مجتمع الدراسة بلغ عددها (260) من مدراء أفرع البنوك العاملة في عمان. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية، ودور نظم المعلومات الإدارية في الحد من المعوقات التنظيمية في البنوك الأردنية، من وجهة نظر المدراء أفراد عينة الدراسة قد توافرت بدرجة متوسطة، ووجود درجة مرتفعة لدور نظم المعلومات الإدارية في دعم القرار في البنوك الأردنية، من وجهة نظر المدراء أفراد عينة الدراسة، وأشارت النتائج إلى وجود أثر لنظم المعلومات الإدارية (متطلبات التطبيق، ودعم القرار، والحد من المعوقات التنظيمية) على جودة صناعة القرارات الإدارية (تشخيص المشكلة، وإيجاد حلول بديلة، وتنفيذ ومتابعة القرار، وتقييم النتائج) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في البنوك الأردنية من وجهة نظر متخذي القرارات. وأوصت الدراسة بالعمل على تكثيف الدورات التدريبية لصناع القرار، من أجل مواكبة التطورات الحاصلة فيما يتعلق بنظم المعلومات الإدارية وتطبيقها، والعمل على إجراء دراسات للتعرف على معوقات تطبيق نظم المعلومات الإدارية في البنوك الأردنية، والعمل على تحديث الأجهزة بشكل دوري.
2. دراسة كمال بن طاهر خوالدي، سعيد بن بهيان القرني، (2020م)، بعنوان: أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبد العزيز، هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة الارتباطية بين (البرامج، والبنية التحتية) المستخدمة وبين (الالتزام بالعمل)، ومعرفة العلاقة الارتباطية بين (البرامج، والبنية التحتية) المستخدمة وبين (سرعة إنجاز العمل) للموظفين بجامعة الملك عبد العزيز، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الباحث الاستبانة لجمع المعلومات الأولية من مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين بجامعة الملك عبد العزيز، على عينة عشوائية من الموظفين والموظفات، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها التزام الموظفين بالبرامج المستخدمة حيث أن البرامج المستخدمة أثبتت فعاليتها في (الالتزام بالعمل)، (سرعة إنجاز العمل)، والبنية التحتية المتوفرة في الجامعة تؤثر على مدى (التزام العاملين بالعمل)، (سرعة إنجاز العمل)، وقد أبرزت الدراسة عدد من التوصيات منها ضرورة المحافظة على برامج النظم الحالية والمستخدم في الجامعة والعمل على تطويرها وتحديثها، وضرورة الاهتمام من إدارة الجامعة بنظم المعلومات وتوفير الموارد الضرورية لإقامتها من خلال استيعاب أجهزة جديدة تساعد على إنجاز الأعمال في أسرع وقت وبأقل تكلفة، وضرورة أن تعمل إدارة الجامعة على تحديث البنية التحتية للجامعة حتى تساهم إيجاباً في دعم أنظمة المعلومات الإدارية بالجامعة، وإيجاد وتعيين المتخصصين من ذوي الكفاءة والمؤهلين للعمل بمجال المعلومات وتطوير المهارات لدى القائمين على إدارة نظم المعلومات بالجامعة، واستخدام برامج حاسوبية متطورة بحيث تساهم إيجاباً في التزام العاملين بأعمالهم بالجامعة وبالتالي زيادة معدلات أداءهم الوظيفي بشكل عام، وأخيراً أوصى الباحث بإجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالموضوع وذلك لقلتها في البيئة المحلية بالملكة العربية السعودية.

3. دراسة حنين شعيب، (2021م)، بعنوان: أثر تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية على تحسين أداء العاملين في ظل الأوبئة والأزمات: دراسة تطبيقية، هدف الدراسة إلى تحديد أثر تفعيل دور نظم المعلومات الإلكترونية لتحسين أداء العاملين في وزارة الحرس الوطني في المملكة العربية السعودية. ومعرفة مدى توافر متطلبات تنفيذ نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية، وتحديد أثر التطبيق على تحسين أداء العاملين في فترات الأزمات والأوبئة، كل ذلك، بهدف تحسين العمليات الإدارية في المؤسسات وتحديد العلاقة بين استخدام المعلومات الإدارية الإلكترونية وتحسين أداء الموظفين، توصلت الدراسة إلى أن متطلبات تنفيذ نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية التي تتكون من (عناصر تنظيمية، برامج تشغيل النظام، عناصر المادية، موارد البشرية) متوافرة لدى وزارة الحرس الوطني السعودي. تعمل متطلبات التنفيذ على تحسين أداء الموظفين من خلال تطوير مهاراتهم في التواصل مع الآخرين، إن تنفيذ نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية يزيد المنافسة في أداء العاملين ويمتصهم المهارة في حل المشكلات، وجود علاقة طردية بين تطبيق نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية وتحسين أداء العاملين. توصى الدراسة باستكشاف الأساليب العلمية والعملية لاتخاذ القرارات من خلال (تحديد المشكلة، جمع البيانات والمعلومات عن المشكلة، تقديم عدة حلول للمشكلة، تقييم كل الحلول، اختيار أفضل الحلول، اتخاذ القرار، تحديث المعلومات باستمرار)، توفير برامج الحماية لشبكات الحاسوب والاتصال، لحمايتهم من القرصنة والفيروسات. نجد ان هذه الدراسة تناولت نظم المعلومات الإدارية مع أداء العاملين، المؤسسات الحكومية بخلاف الدراسة التي نحن بصدها.

4. دراسة الخروصي، زيد بن خميس بن علي، وآخرون (2022م) بعنوان: أثر نظم المعلومات الإدارية في الأداء الإداري لدى مديري المدارس الحكومية بسلطنة عُمان، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء الإداري في مدارس سلطنة عُمان على عينة من مديري المدارس ومساعدتهم البالغ عددهم (313) من أربع محافظات تعليمية (الباطنة شمال، والباطنة جنوب، ومسقط، والداخلية)، استخدم المنهج الوصفي التحليلي. وأشارت نتائج تحليل المعادلة البنائية إلى وجود علاقة مباشرة بين نظم المعلومات الإدارية والأداء الإداري حيث بلغت قيمة المسار بينهما (0.39) وذات اتجاه إيجابي، وباختبار الأثر التفاعلي للخبرة كشفت الدراسة عن وجود أثر للخبرة في العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والأداء الإداري. وأوصت الدراسة بضرورة إجراء تقييم مستمر في أوساط العاملين بالمدارس الحكومية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان وأخذ آرائهم وملاحظاتهم المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية وإجراء التعديلات عليه وفق ما يتوافق مع آراء أغلب المدارس.

5. دراسة صبري فايق عبد الجواد أبو سبت، (2005م)، بعنوان: تقييم دور نظم المعلومات الإدارية في صنع القرارات الإدارية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وهدفت هذه الدراسة إلى تقييم دور هذه النظم في عملية صنع القرارات لدى متخذي القرارات في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. وترتكز الدراسة على استكشاف مدى وجود فروق بين مكونات نظم المعلومات الإدارية في الجامعات (المعدات-البرمجيات-الاتصالات وقواعد البيانات-المستوى التنظيمي لدائرة نظم المعلومات-كفاءة الأفراد العاملين في النظام)، كما ركزت الدراسة على قياس دور جودة المعلومات واستخدام نظم المعلومات الإدارية في عملية صنع القرارات. تألفت عينة الدراسة من (195) متخذ قرار موزعة على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، خلصت الدراسة بعد تحليل النتائج إلى أن هناك فروقا في مكونات نظم المعلومات الإدارية لصالح الجامعة الإسلامية، وأن هناك علاقة طردية قوية بين جودة المعلومات (الدقة-الملائمة-التوقيت المناسب-الكمية) واستخدام نظم المعلومات في عملية صنع القرارات. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي من شأنها تطوير دور نظم المعلومات الإدارية في عملية صنع القرارات.

الدراسات التي استعرضت المتغير التابع الثقافة التنظيمية:

1. دراسة هيثم عبد الله فرح، (2020م)، وهي بعنوان: دور الثقافة التنظيمية في رفع كفاءة أداء الموارد البشرية " دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى دور الثقافة التنظيمية في رفع كفاءة أداء الموارد البشرية باعتبار الثقافة التنظيمية متغير مستقل تم قياسه من خلال ثلاثة أبعاد فرعية تمثلت في (القيم التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية، المعتقدات التنظيمية)، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتم اختيار بنك فيصل الإسلامي كدراسة حالة، وتم إجراء الدراسة على (200) عاملا كعينة بحث لاستبانة الدراسة، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها عدم وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية ورفع كفاءة أداء الموارد البشرية في المصارف السودانية، أما أهم توصيات الدراسة فتمثلت بالاهتمام بمفاهيم الثقافة التنظيمية في المصارف والاهتمام بالقيم التنظيمية وتوضيح مدى تأثيرها على كفاءة أداء الموارد البشرية.

2. دراسة حسام سالم السبحاني، (2016م)، بعنوان الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة، هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية. تم

اختيار عينة طبقية عشوائية تكونت من (287) مفردة، واستخدمت الاستبانة كأداة دراسة، وخلصت الدراسة الى وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية حسب معامل ارتباط (0.863) مع إقرار بوجود ضعف في التخلص من الإجراءات الروتينية المعقدة التي تمنع انطلاق الأفكار الإبداعية بوزن نسبي (56,96%) وكذلك ضعف من قبل الوزارات في كيفية تحديد المكافآت الإدارية بحسب أداء الموظفين حيث جاءت النتيجة في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (53,32%) كما أظهرت الدراسة أن مستوى السلوك الإبداعي وهو يمثل المتغير التابع لا يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات (القيم التنظيمية، الأعراف التنظيمية) وكذلك مستوى السلوك الإبداعي وهو يمثل المتغير التابع يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات (السياسات والإجراءات، التوقعات التنظيمية، المعتقدات التنظيمية)، أوصت الدراسة العمل على زيادة الوعي والمعرفة للمدراء في الوزارات بالثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي.

3. دراسة خالدية مصطفى عبد الرزاق، وآخرون (2019م)، بعنوان الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، هدفت الدراسة للكشف على أثر عناصر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والأعراف التنظيمية) في تحديد عناصر التوجه الاستراتيجي (الاستراتيجية الاستباقية، والدفاعية، والتحليلية، والاستجابية) في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وتكمن أهمية البحث في تقديمه تأصيل فكري لطبيعة متغيرات البحث مستندة إلى جهد تطبيقي من خلال تطبيق المفاهيم النظرية في الميدان العلمي، وكانت من أبرز النتائج هي وجود علاقة ارتباط إيجابية في رسم التوجهات الاستراتيجية للوزارة، وجود أثر معنوي بين الثقافة التنظيمية والتوجه الاستراتيجي. وتمثلت أبرز التوصيات في ضرورة قيام الوزارة بمسح شامل لاحتياجات الجامعات والمؤسسات المرتبطة بها باستمرار، وتحسين مستوى مخرجاتها بما يتلاءم مع السوق، كما أوصت الدراسة بضرورة ترسيخ مفهوم الثقافة التنظيمية وخاصة التوقعات والقيم التنظيمية لأهميتها البالغة في تحديد التوجه الاستراتيجي للوزارة. هذه الدراسة تناولت القيم التنظيمية، التوقعات التنظيمية، أنواع التوجه الاستراتيجي، بينما الدراسة لتي نحن بصدها تناولت نظم المعلومات الإدارية مع الثقافة التنظيمية كمتغير تابع.

الدراسة والتحليل:

الإحصاء الوصفي لعبارات الدراسة

حيث يتم حساب كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارات محور الدراسة ويتم مقارنة الوسط الحسابي للعبارة بالوسط الفرضي للدراسة (3) حيث تتحقق الموافقة على الفقرات إذا كان الوسط الحسابي للعبارة أكبر من الوسط الفرضي (3)، وتتحقق عدم الموافقة إذا كان الوسط الحسابي أقل من الوسط الفرضي. فيما يلي جدول يوضح المتوسط والانحراف المعياري والأهمية النسبية للعبارات التي تقيس محاور الدراسة وترتيبها وفقاً لإجابات المستقصى منهم. وذلك على النحو التالي:

الإحصاء الوصفي لعبارات الدراسة

Descriptive Statistics				
Range	Mean	Std. Deviation	Variance	
4	4.52	.752	.566	المستلزمات المادية1
4	4.32	.796	.634	المستلزمات المادية2
4	4.26	.826	.682	المستلزمات المادية3
4	4.16	.823	.678	المستلزمات المادية4
4	4.28	.794	.631	المستلزمات المادية5
3	4.17	.906	.820	المستلزمات الشبكية1
4	4.21	.701	.492	المستلزمات الشبكية2
4	4.10	.810	.657	المستلزمات الشبكية3
3	4.17	.826	.682	المستلزمات الشبكية4
4	4.13	.852	.726	المستلزمات الشبكية5

Descriptive Statistics				
3	4.29	.780	.609	المستلزمات البشرية1
4	4.07	.877	.769	المستلزمات البشرية2
3	4.14	.800	.640	المستلزمات البشرية3
4	4.11	.847	.717	المستلزمات البشرية4
4	3.94	1.007	1.015	المستلزمات البشرية5
4	4.31	.802	.644	القيم التنظيمية1
4	4.06	.881	.776	القيم التنظيمية2
4	4.15	.863	.745	القيم التنظيمية3
3	4.05	.815	.664	القيم التنظيمية4
4	4.08	.918	.842	القيم التنظيمية5
4	4.23	.833	.695	الاتجاهات التنظيمية1
4	4.12	.812	.659	الاتجاهات التنظيمية2
4	4.09	.900	.810	الاتجاهات التنظيمية3
4	4.03	.941	.886	الاتجاهات التنظيمية4
4	4.23	.846	.716	الاتجاهات التنظيمية5

المصدر: الباحثين من واقع الدراسة الميدانية (2022م)

أولاً: الإحصاء الوصفي لعبارة المتغير المستقل نظم المعلومات الإدارية

1- المستلزمات المادية:

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

1. أن جميع العبارات التي تعبر عن محور المستلزمات المادية يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع عبارات المستلزمات المادية.
2. أهم عبارة من عبارات المستلزمات المادية هي العبارة (تتوفر أجهزة حواسيب ملائمة لإنجاز العمل المطلوب). حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على هذه العبارة (4.52) بانحراف معياري (0.752).
3. أقل عبارة من حيث الموافقة من عبارات المستلزمات المادية هي عبارة عن (الوسائل التقنية المستخدمة مواكبة لاحتياجات البنك) حيث بلغ متوسط العبارة (4.16) بانحراف معياري 0.823.

2- المستلزمات الشبكية:

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

1. أن جميع العبارات التي تعبر عن محور المستلزمات الشبكية يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع عبارات المستلزمات الشبكية.
2. أهم عبارة من عبارات المستلزمات الشبكية هي عبارة (تتيح شبكة المعلومات المستخدمة إمكانية الارتباط بشبكات الفروع الأخرى ذات العلاقة) حيث بلغ متوسط العبارة (4.21) بانحراف معياري (0.701).
3. أقل عبارة من حيث الموافقة من عبارات المستلزمات الشبكية هي عبارة (البيانات المتاحة على شبكة المعلومات تمكن جميع العاملين من الوصول إليها بسهولة) حيث بلغ متوسط العبارة (4.10) بانحراف معياري (0.810).

3- المستلزمات البشرية:

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

1. أن جميع العبارات التي تقيس محور المستلزمات البشرية يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع عبارات المستلزمات البشرية.
2. أهم عبارة من عبارات المستلزمات البشرية هي عبارة (يمتلك الموظفون المهارات والخبرات الكافية للعمل على شبكة المعلومات) حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على هذه العبارة (4.29) بانحراف معياري (0.780).

3. أقل عبارة من حيث الموافقة من عبارات المستلزمات البشرية هي عبارة (يشارك المستخدمون في تصميم وتطوير النظام) حيث بلغ متوسط العبارة (3.94) بانحراف معياري (1.007).

ثانياً: الإحصاء الوصفي لعبارات المتغير الوسيط الثقافة التنظيمية

1- القيم التنظيمية:

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

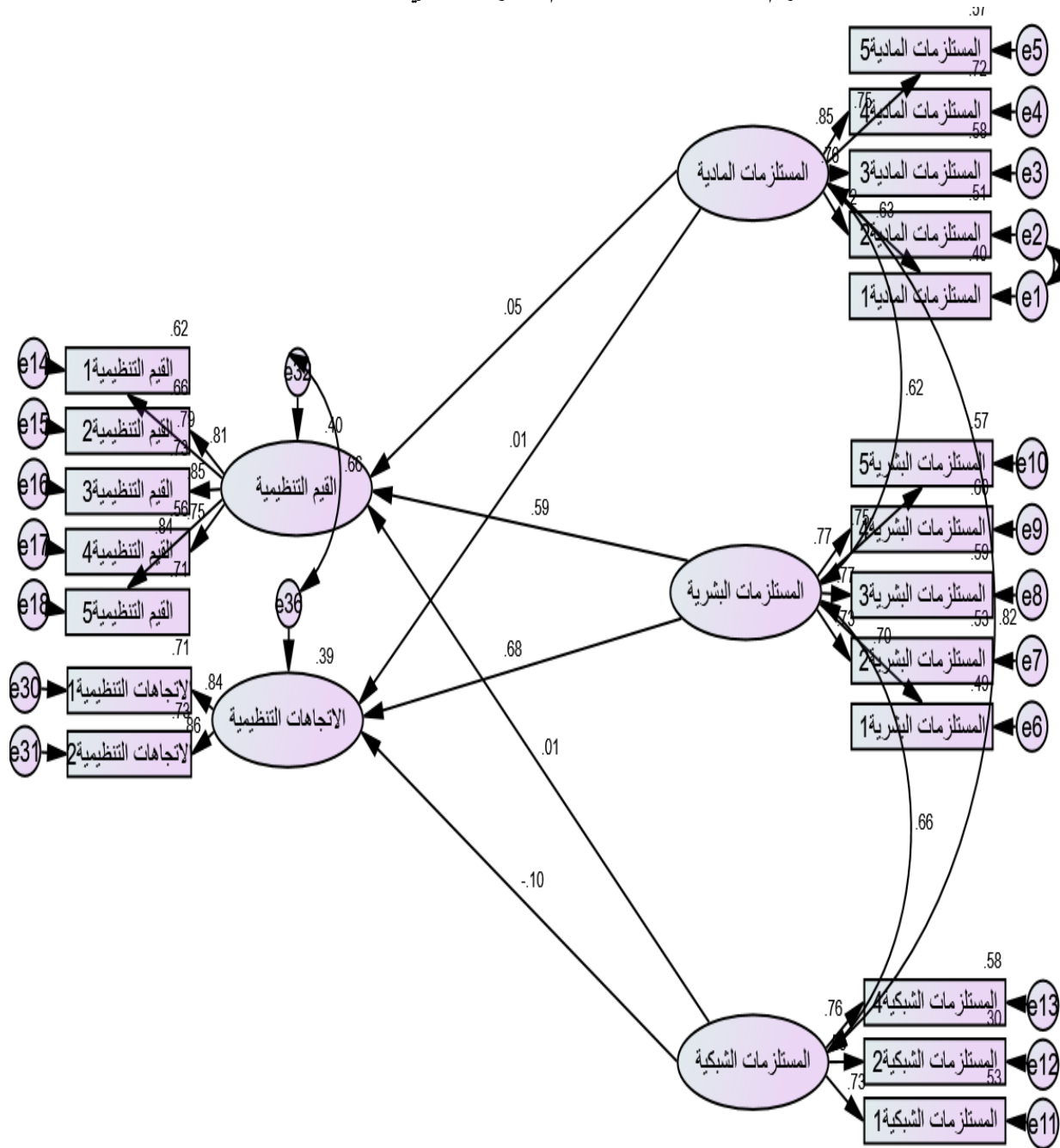
1. أن جميع العبارات التي تعبر عن محور القيم التنظيمية يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع عبارات محور القيم التنظيمية.
2. أهم عبارة من حيث الموافقة من عبارات محور القيم التنظيمية هي العبارة (يعمل الموظفون كفريق عمل موحد لتحقيق أهداف المؤسسة) حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على هذه العبارة (4.31) بانحراف معياري (0.802).
3. أقل عبارة من حيث الموافقة من عبارات القيم التنظيمية هي العبارة (عادات وتقاليدها العاملون تتماشى مع ثقافة البنك) حيث بلغ متوسط العبارة (4.05) بانحراف معياري (0.815).

2- الاتجاهات التنظيمية:

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

1. أن جميع العبارات التي تعبر عن محور الاتجاهات التنظيمية يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع عبارات محور الاتجاهات التنظيمية.
2. أهم عبارة من عبارات الاتجاهات التنظيمية هي العبارة (هنالك توجه لدى الموظفين نحو تعزيز قدراتهم ومهاراتهم من أجل القدرة على الإبداع والابتكار وتطوير نظم العمل) حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على هذه العبارة (4.23) بانحراف معياري (0.833).
- أقل عبارة من حيث الموافقة من عبارات الاتجاهات التنظيمية هي العبارة (لدى البنك فرق عمل لحل المشاكل والقضايا التي تواجه العاملين) حيث بلغ متوسط العبارة (4.03) بانحراف معياري (0.941).

شكل رقم (2): تحليل المسار بين نظم المعلومات الإدارية والثقافة التنظيمية



المصدر: الباحثين، برنامج AMOS (2022م)

قيم تحليل المسار بين نظم المعلومات الإدارية والثقافة التنظيمية

			Estimate	S.E.	C.R.	P
القيم_التنظيمية	<---	المستلزمات_المادية	.066	.235	.279	.781
القيم_التنظيمية	<---	المستلزمات_البشرية	.682	.148	4.596	***
القيم_التنظيمية	<---	المستلزمات_الشبكية	.010	.194	.051	.959
الاتجاهات_التنظيمية	<---	المستلزمات_المادية	.010	.283	.037	.971
الاتجاهات_التنظيمية	<---	المستلزمات_البشرية	.877	.179	4.909	***
الاتجاهات_التنظيمية	<---	المستلزمات_الشبكية	-.109	.233	-.467	.641

المصدر: الباحثين، برنامج AMOS (2022م)

فرضيات الدراسة: العلاقة بين مستلزمات نظم المعلومات الإدارية وأبعاد الثقافة التنظيمية

الفرضية الرئيسية تتفرع منها الفروع الفرضية التالية:
 تكمن الفرضية الرئيسية في هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية (مادية، مستلزمات شبكية، ومستلزمات بشرية) والثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية). وتتفرع منها الفروض الآتية:
 الفرضية الفرعية الأولى: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية (مستلزمات مادية، مستلزمات شبكية، ومستلزمات بشرية) والثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية).
 مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الفرعية الأولى: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية (مستلزمات مادية، مستلزمات شبكية، والمستلزمات البشرية) والثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية) يعتبر فرضاً صحيحاً للمتغير (المستلزمات البشرية) بينما لا يعتبر فرضاً صحيحاً للمتغيرات (مستلزمات مادية، المستلزمات الشبكية).
 الفرضية الفرعية الثانية: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية (مستلزمات مادية، مستلزمات شبكية، ومستلزمات بشرية) والثقافة التنظيمية (الاتجاهات التنظيمية).
 مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الفرعية الثانية: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية (مستلزمات مادية، مستلزمات شبكية، والمستلزمات البشرية) والثقافة التنظيمية (الاتجاهات التنظيمية) يعتبر فرضاً صحيحاً للمتغير (المستلزمات البشرية) بينما لا يعتبر فرضاً صحيحاً للمتغيرات (مستلزمات مادية، المستلزمات الشبكية).

التوصيات

يمكن صياغة مجموعة من التوصيات التي تم التوصل إليها فيما يلي:

1. الاستمرار في رفع كفاءات مكونات نظم المعلومات الإدارية والمحافظة على مستوى ايجابي ومعنوي للثقافة التنظيمية
2. الثقافة التنظيمية تمثل قوة للمنظمات لذا وجب على المنظمات التي تسعى إلى التميز أن تهتم ببيئتها الثقافية.
3. ضرورة تصميم برامج تعليمية تعني بالثقافة التنظيمية وتشجيع البنك علي (علي) إجراء بعض أبحاثهم الثقافة التنظيمية
4. ضرورة اهتمام الإدارة العليا بنظم المعلومات الإدارية لما تجده من أثر واضح على ثقافتها التنظيمية وأداء المصرف واستمراره.
5. الاهتمام بالعاملين لتعزيز وتطوير قدراتهم مما يضمن للبنك تحقيق أداء فعال يمكنه من التفوق على منافسيه.
6. ضرورة الاهتمام بالبحث العلمي وتطويره ورعايته بالبنك، وضرورة التعاون مع الباحثين وتقديم العون لهم، وهذا سينعكس إيجاباً على تطور البنك بصورة فاعلة.
7. الاستمرار في رفع كفاءات مكونات نظم المعلومات الإدارية وتوفير أحدث الأجهزة والمعدات اللازمة ومواكبة التطور للمحافظة على مستوى ثقافي معين للبنك.
8. تطبيق الدراسات في بيئات أخرى بأبعاد تقنية وتنظيمية مختلفة.

قائمة المصادر

أولاً: المراجع العربية:

- الحميدي، وآخرون، (2005)، "نظم المعلومات الإدارية . مدخل معاصر، عمان، دار وائل للنشر، ط2.
- الخروصي، زيد بن خميس بن علي، وآخرون. (2022م) أثر نظم المعلومات الإدارية في الأداء الإداري لدى مديري المدارس الحكومية بسلطنة عُمان، تم الحصول على الرابط ادناه بتاريخ 2022/3/5م https://jinfo.journals.ekb.eg/article_229727.html
- الدهراوي، وآخرون، (2002)، " نظم المعلومات المحاسبية، مصر، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر.
- الشيخ، سوسن، (1995)، " أبعاد الثقافة التنظيمية في الفقه الإداري الإسلامي، المجلة العلمية لكلية التجارة، المجلد 12، العدد 12).
- الطائي، محمد، (2008)، "المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية: إدارة تكنولوجيا المعلومات، عمان، دار وائل للنشر، ط2.
- العلوان، حمد محمود، زيد عيسى زيادات، (2020م)، " أثر نظم المعلومات الإدارية على جودة صناعة القرارات الإدارية من وجهة نظر متخذني القرارات في البنوك الأردنية"، مجله الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد 28، عدد 2، 90-113.
- بيسيوني، عبد الحميد، (2010)، "المرجع الشامل في نظم المعلومات الإدارية، مصر، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع.
- تعلق، سيد، (2011)، "نظم ودعم اتخاذ القرارات الإدارية"، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، ط1.
- توفيق، عبد الرحمن، (2002)، " هكذا يفكر القادة الأكثر إبداعاً"، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة.

- حريم، حسين، (2004)، "السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- خوالدي، كمال بن طاهر، سعيد بن بهيان القرني، (2020م) أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبد العزيز. https://journals.ekb.eg/article_122995.html
- سعيد يس، محمد علي، (2020)، "الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، القاهرة، الطبعة الثانية.
- سونيا محمد البكري، (1999)، "نظم المعلومات الإدارية (المفاهيم الأساسية)، الإسكندرية، الدار الجامعية للنشر.
- شعيب، حنين، (2021م)، "أثر تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية على تحسين أداء العاملين في ظل الأوبئة والأزمات"، دراسة تطبيقية، المجلة العربية للإدارة، المجلد 41، العدد 1، الصفحة 257-272.
- عبد الرازق، خالدية مصطفى، وآخرون (2019م)، الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، تم الحصول على الرابط ادناه بتاريخ 2022/3/1م https://aja.journals.ekb.eg/article_27755_ad64d6aafb224c5cb7c83cc710c87bbe.pdf
- عبود، نجم نجم، (2004)، "المدخل الياباني في الإدارة، عمان، دار الوراق.
- على، هيثم عبد الله فرح والأمين، فكرى كباشى (2019م)، دور الثقافة التنظيمية في رفع كفاءة أداء الموارد البشرية " دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي 2015-2019" مجلة للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 1 (27). <http://repository.sustech.edu/handle/123456789/24893?show=full>
- عمر السالمي، وآخرون، (2012)، " أساسيات نظم المعلومات الإدارية، الأردن، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط4.
- مكاوي، محمد محمود، (2010)، "الإدارة الإلكترونية في قطاع الشركات"، بحث منشور في البوابة العربية للمكتبات والمعلومات.
- نور الدين ، أحمد قايد، (2017)، "التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الاقتصادية، بحث منشور بمؤتمر الإدارة الإلكترونية بين الواقع والحتمية ، عمان.

ثانياً: الرسائل الجامعية:

- السيجاني، حسام سالم، ماجستير، (2016م)، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الابداعي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة، تم الحصول على الرابط ادناه بتاريخ 2022/5/1م <https://mobt3ath.com/uplode/books/book-13660.pdf>
- أبو سبت، صبري فايق عبد الجواد، ماجستير، (2005م)، تقييم دور نظم المعلومات الإدارية في صنع القرارات الإدارية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، تم الحصول على الرابط ادناه بتاريخ 2022/5/4م <https://drive.google.com/file/d/1LBicTdX8YnTKx9PYHpidfsGbjDkLsuxg/view>