

# أثر نظم المعلومات الإدارية على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب في الأردن

The Impact of Management Information Systems on the Enhancement of  
Transparency in Jordanian Ministry of Youth

إعداد

الطالب محمد أحمد إبراهيم الرواشدة

إشراف

الأستاذ الدكتور رياض الشلبي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

نظم المعلومات الإدارية

كلية الأعمال

جامعة عمان العربية

حزيران / 2017

تفويض

نحن الموقعون أدناه، نتعهد بمنح جامعة عمان العربية حرية التصرف في نشر محتوى الرسالة الجامعية، بحيث تعود حقوق الملكية الفكرية لرسالة الماجستير الى الجامعة وفق القوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالملكية الفكرية وبراءة الاختراع.

المشرف الرئيسي	الطالب
أ.د. رياض فرحان الشلبي	محمد أحمد إبراهيم الرواشدة
التوقيع: .....	التوقيع: .....
التاريخ: ٢٠١٧/١١/١٠	التاريخ: ٢٠١٧/١١/١٠

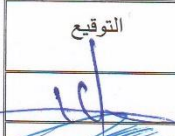


## قرار لجنة المناقشة

نُوقِشت هذه الرسالة والمقدمة من الطالب: محمد أحمد إبراهيم الرواشدة

وعنوانها: "أثر نظم المعلومات الإدارية على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب في الأردن"

وأجيزت بتاريخ: 2017/6/14

## أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع		الاسم
	مشرفاً / رئيساً	أ.د. رياض الشلبي
	عضواً / داخلياً	د. راند كنعان
	عضواً / خارجياً	د. محمود العمري

## الإهداء

إلى أمي الغالية ..... التي تفرح من قلبها الكبير لإنجازي العلمي هذا .....

إلى والدي العزيز .....الذي هو مصدر دعمي وقوتي في هذه الحياة

إلى زوجتي الغالية ..... مثال الصبر والوفاء

إلى أخي وأخواتي جميعاً .... والى أقاربي وأصدقائي ممن دعموني وشجعوني في مسيرتي العلمية

إلى كل محب للعلم والمعرفة

أهديكم عملي هذا،،،،،

الباحث

محمد أحمد إبراهيم الرواشدة

## الشكر والتقدير

" وقال رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي، وأن أعمل صالحا ترضاه، وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين" [النمل: الآية 19]

الحمد لله الذي من على بنور العلم والمعرفة ووفقني لإتمام هذه الرسالة لنيل درجة الماجستير.

وتصديقا لقول سيد الخلق

" لا يشكر الله من لا يشكر الناس"

فإني أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان

إلى مشرف الرسالة الدكتور رياض الشلبي

وإلى كل الأساتذة في كلية الأعمال في جامعة عمان العربية

لما قدموه لي من علم ومعرفة خلال فترة دراستي.

وأشكر كل من ساعدني من الزملاء في العمل والزملاء في الجامعة وكل الأهل والأقارب الذين دعموني.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين ،،،

الباحث

محمد أحمد إبراهيم الرواشدة

## فهرس المحتويات

ب	التفويض .....
ج	قرار لجنة المناقشة .....
د	الإهداء .....
هـ	الشكر والتقدير .....
و	فهرس المحتويات .....
ز	الموضوعات .....
ي	قائمة الجداول .....
م	قائمة الأشكال .....
ن	قائمة الملاحق .....
س	الملخص .....
ع	ABSTRACT .....
1	الفصل الأول الإطار العام للدراسة .....
10	الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة .....
47	الفصل الثالث الطريقة والإجراءات .....
63	الفصل الرابع نتائج الدراسة .....
94	الفصل الخامس النتائج والتوصيات .....
99	قائمة المصادر والمراجع .....
104	الملاحق .....

## الموضوعات

الموضوع
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
1-1 المقدمة
2-1 مشكلة الدراسة
3-1 عناصر مشكلة الدراسة
4-1 أهمية الدراسة
5-1 فرضيات الدراسة
6-1 أمودج الدراسة
7-1 التعريفات الإجرائية
8-1 حدود الدراسة
9-1 محتويات الرسالة
الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة
1-2 الإطار النظري للدراسة
2-2 المبحث الأول: نظم المعلومات الإدارية
3-2 المبحث الثاني: الشفافية
4-2 الرقابة
5-2 تطبيق معايير التدقيق الداخلي

6-2 الدراسات السابقة ذات الصلة
الفصل الثالث :
1-3 مقدمة
2-3 منهجية الدراسة
3-3 مجتمع وعينة الدراسة
4-3 خصائص عينة الدراسة
5-3 أداة جمع البيانات
6-3 صدق أداة الدراسة
7-3 ثبات أداة الدراسة
8-3 إجراءات الدراسة
9-3 المعالجة الإحصائية
الفصل الرابع :
1-4 تحليل بيانات الدراسة
2-4 مناقشة نتائج الدراسة
3-4 اختبار فرضيات الدراسة



الفصل الخامس :
1-5 النتائج
2-5 الاستنتاجات
3-5 توصيات الدراسة
قائمة المصادر والمراجع
الملاحق

## قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول
1	المصادر التي اعتمد عليها الباحث لمتغيرات الدراسة
2	التطور التاريخي لمفهوم المعلومات
3	التكرارات والنسب المئوية لمتغير النوع الاجتماعي
4	التكرارات والنسب المئوية لمتغير (الحالة الاجتماعية)
5	التكرارات والنسب المئوية لمتغير (المستوى التعليمي)
6	التكرارات والنسب المئوية لمتغير (سنوات الخبرة)
7	التكرارات والنسب المئوية لمتغير (الراتب الشهري)
8	التكرارات والنسب المئوية لمتغير (العمر)
9	عدد وأرقام الفقرات التي تقيس مجالات الدراسة
10	معاملات ثبات التجانس لأداة الدراسة ومجالاتها
11	درجة الاستجابة ورمزها
12	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة أفراد العينة فيما يخص (المتطلبات المادية)
13	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة أفراد العينة فيما يخص (المتطلبات الفنية)

14	الأوساط الحسائية والانحرفات المعيارية ودرجة موافقة أفراد العينة فيما يخص (المتطلبات البشرية)
15	الأوساط الحسائية والانحرفات المعيارية ودرجة موافقة أفراد العينة فيما يخص (المتطلبات الإدارية)
16	الأوساط الحسائية والانحرفات المعيارية ودرجة موافقة أفراد العينة فيما يخص (سيادة القانون)
17	الأوساط الحسائية والانحرفات المعيارية ودرجة موافقة أفراد العينة فيما يخص (الإفصاح عن المعلومات)
18	الأوساط الحسائية والانحرفات المعيارية ودرجة موافقة أفراد العينة فيما يخص (الرقابة)
19	الأوساط الحسائية والانحرفات المعيارية ودرجة موافقة أفراد العينة فيما يخص (تطبيق معايير التدقيق الداخلي)
20	اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به ومعامل الالتواء لنظم المعلومات الإدارية
21	نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) لنظم المعلومات الإدارية على الشفافية

22	النتائج المرتبطة بتحليل الانحدار المتعدد (Standard Multiple Linear Regression) فيما يخص الفرضية الفرعية الأولى
23	النتائج المرتبطة بتحليل الانحدار المتعدد (Standard Multiple Linear Regression) فيما يخص الفرضية الفرعية الثانية
24	النتائج المرتبطة بتحليل الانحدار المتعدد (Standard Multiple Linear Regression) فيما يخص الفرضية الفرعية الثالثة
25	النتائج المرتبطة بتحليل الانحدار المتعدد (Standard Multiple Linear Regression) فيما يخص الفرضية الفرعية الرابعة

## قائمة الأشكال

الرقم	المحتوى
1	أمودج الدراسة
2	التكرارات والنسب المئوية لمتغير (النوع الإجتماعي) وفقاً لمخرجات التحليل الإحصائي (SPSS)
3	التكرارات والنسب المئوية لمتغير (الحالة الاجتماعية) وفقاً لمخرجات التحليل الإحصائي (SPSS)
4	التكرارات والنسب المئوية لمتغير (المستوى التعليمي) وفقاً لمخرجات التحليل الإحصائي (SPSS)
5	التكرارات والنسب المئوية لمتغير (سنوات الخبرة) وفقاً لمخرجات التحليل الإحصائي (SPSS)
6	التكرارات والنسب المئوية لمتغير (الراتب الشهري) وفقاً لمخرجات التحليل الإحصائي (SPSS)
7	التكرارات والنسب المئوية لمتغير (العمر) وفقاً لمخرجات التحليل الإحصائي (SPSS)

## قائمة الملحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
1	قائمة بأسماء محكمي الاستبانة
2	الاستبانة (أداة الدراسة بصيغتها الأولية)
3	الاستبانة (أداة الدراسة بصيغتها النهائية)
4	كتاب تسهيل مهمة الطالب
5	مخرجات التحليل الإحصائي

## أثر نظم المعلومات الإدارية على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب في الأردن

إعداد

الطالب محمد أحمد إبراهيم الرواشدة

إشراف

الأستاذ الدكتور رياض الشلبي

### الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على " أثر نظم المعلومات الإدارية على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب في الأردن "، ولتحقيق هدف الدراسة تمّ تطوير استبانة، وتم التأكد من صدقها وثباتها. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين لدى وزارة الشباب الأردنية، وتمثلت عينة الدراسة بهؤلاء جميعهم، وقام الباحث بأخذ عينة عشوائية (Random Sample) مكونة من (160) عاملاً وتوزيع الاستبانات عليهم، إلا أنه تم استبعاد (5) استبانات لعدم ملائمتها لإجراءات التحليل الإحصائي، وقد تم تحليل البيانات باستخدام نظام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences –SPSS.ver 18) لأجل الوصول إلى غايات هذه الدراسة وأهدافها، وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها بأنه هناك أثراً واضحاً لتحسين وتفعيل نظم المعلومات الإدارية، وتفعيلها على الشفافية؛ لذلك يجب على وزارة الشباب الأردنية وضع سياسات وإستراتيجيات تنمي وتفعّل ذلك، كذلك بينت الدراسة بأن هناك أثر لنظم المعلومات الإدارية على مبدأ سيادة القانون ، والإفصاح عن المعلومات، والرقابة، وكذلك في تطبيق معايير التدقيق الداخلي. وأوصت الدراسة بضرورة البدء بتشريخ استراتيجيات وسياسات تسهم بتحسين وتطوير نظم المعلومات الإدارية وتطويرها؛ ومتابعة تطبيق مبادئها بشكل دوري ومستمر، كذلك فإن هناك ضرورة وضع طاقم متخصص من الأكفاء؛ لكي يبدؤوا بعملية البحث والتطوير فيما يخص تحسين وتطوير نظم المعلومات الإدارية.

**The Impact of Management Information Systems on the Enhancement of  
Transparency in Jordanian Ministry of Youth**

**Prepared by**

**Mohammed Ahmad Ibrahim Rawashdeh**

**Supervised by**

**Prof. Riyad Al-Shalabi**

**ABSTRACT**

The aim of this study was to identify the impact of Management Information Systems (MIS) on the enhancement of transparency in Jordanian Ministry of Youth. To achieve the objective of the study, a questionnaire was developed and its validity was verified.

The study population consisted of all employees of the Jordanian Ministry of Youth. The sample of the study was all of them. The researcher took a random sample of 160 workers and distributed questionnaires. 5 questionnaires were excluded because they are not suitable for statistical analysis. However, the data were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS.ver 18) to reach the goals and objectives of this study. After analyzing the data, the study reached a set of results, the most prominent of which is that there is a clear effect for improvement and activation, and the Ministry of Youth in Jordan should develop policies and strategies to develop and do so. The study also showed that the impact of MIS on the rule of law, disclosure and control, as well as the application of internal auditing standards. The study recommended the need to start legislating strategies and policies that contribute to the improvement and development of management information systems; to follow up the application of its principles periodically and continuously. Also, it is necessary to establish a specialized team of competent people to start the process of research and development in the improvement and development of management information systems.



# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة

### 1-1-المقدمة (Introduction):

برزت أهمية نظم المعلومات كمورد أساسي، تستند عليه المنظمات في أداء أعمالها كراس المال والأفراد وغيرها من الموارد الأساسية التي تساعد المنظمة على النجاح، وتتميز موارد المعلومات بقيمتها الهامة للمنظمات، إذ يعتمد عليها في الدراسة وتقييم الوضع الحالي والماضي للمنظمة؛ لكي يتم تحقيق اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب، وخصوصاً في مرحلة المنافسة. (المغربي، 2002)

إن نظم المعلومات الإدارية (MIS) مرتبطة بشكل أو بآخر فيما يخص الشفافية، فهي قادرة على توفير كم كبير من المعلومات، لأجل تسهيل الوصول إليها لطالبيها، وبهذا فهي تعد عنصر أساسي بتوفير هذه المعلومات. وتُعد الشفافية حق لكل الأفراد من عاملين، وكذلك المستفيدين للوصول إلى البيانات والاطلاع عليها، وكذلك لهم الحق في التعرف على السياسات اللازمة لأجل اتخاذ القرارات، وهناك ارتباط كبير ما بين الشفافية وما بين بناء السياسات وكذلك اتخاذ القرارات المرتبطة بالمنظمة.

كذلك فإن هناك جملة من عناصر أساسية للشفافية، تتمثل بالإفصاح وكذلك القانونية، إذ إن العلانية تعد الخطوة الأولى بطريق الرقابة، وأنها واجب أساسي، يجب على الإدارة توفيرها بطرق سهلة وممكنة عن طريق المؤتمرات، وكذلك من خلال وسائل الإعلام المختلفة، مثل: الصحف، والمجلات، وكذلك عبر المواقع الإلكترونية المختلفة. وتسهم نظم المعلومات الإدارية (MIS) من خلال توفير المعلومات، وتزويدها؛ مما يسهم بتدعيم الشفافية من خلال الرقابة والتعرف على أماكن الضعف، وتقويتها، والتعرف على أوجه القوة، وتدعيمها.

وتتصف نظم المعلومات الإدارية (MIS) بمقدرتها الهائلة على التخزين واستيعاب البيانات ومعالجتها، وأنها تعد نظاماً، يتكامل ما بين العنصر البشري وكذلك الآلي، ومرتبطة بشكل أساسي بجُل المجالات الإدارية بالمنظمة، وهي تخدم جميع المستويات الإدارية، وأنها تقدم الكثير من المعلومات لعمليات التنظيم، وكذلك التخطيط واتخاذ القرارات (رحو، 2015). وتسهم نظم المعلومات الإدارية (MIS) بإيجاد حلول للكثير من التحديات التي تواجه الإدارة العليا، فيما يخص البيئة الداخلية، وكذلك الخارجية التي تعمل بها المنظمة، وتؤدي نظم المعلومات الإدارية دوراً بارزاً بإكساب المنظمة ميزة تنافسية مقارنة مع غيرها من المنظمات، وذلك من خلال توفير البيانات والمعلومات اللازمة للتعرف على الأساليب المناسبة للبيع، وكذلك التسويق من خلال المعلومات التي يتم توفيرها عن السوق (قنديلجي، 2016).

ومن خلال هذه الدراسة سيتم التعرض لموضوع " أثر نظم المعلومات الإدارية على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب في الأردن".

#### 1-2-مشكلة الدراسة (Research Problem):

نشأت ظواهر تخص السلوك غير القويم للفرد، والمتمثل بعدم نزاهة الأفراد (سلوكياً، وظيفياً، مالياً) في العقود الأخيرة، وحاولت كثير من الدراسات العمل على معالجة أسبابه، كذلك وضعت كثير من الدراسات مرتكزات أساسية لمعالجته. ويمكن تفعيل الكثير من الأنظمة وتطبيقها؛ لأجل الحد من هذه الظاهرة الخطيرة، التي لا يزال المنظمون عاجزون عن إيجاد حدود لها، إذ نّ تطبيق نظم المعلومات الإدارية يسهم بشكل رئيس بالحد من هذه الظاهرة من خلال المعلومات التي يمكن نشرها، وبالتالي تحسن من الشفافية، وتعززها.

لذا فإن الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب الأردنية.

## 1-3- عناصر مشكلة الدراسة:

ولتحقيق الغرض من هذه الدراسة، تحاول الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية:

السؤال الرئيس الأول: هل يوجد أثر لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (المادية، الفنية، البشرية، الإدارية) على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب الأردنية.

ويتفرع عنه مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

السؤال الفرعي الأول: هل يوجد أثر لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة (المادية، الفنية، البشرية والإدارية) على سيادة القانون المؤسسية لدى وزارة الشباب الأردنية؟

السؤال الفرعي الثاني: هل يوجد أثر لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة (المادية، الفنية، البشرية والإدارية) على الإفصاح عن المعلومات لدى وزارة الشباب الأردنية؟

السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد أثر لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة (المادية، الفنية، البشرية والإدارية) على الرقابة لدى وزارة الشباب الأردنية؟

السؤال الفرعي الرابع: هل يوجد أثر لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة (المادية، الفنية، البشرية والإدارية) على تطبيق معايير التدقيق الداخلي لدى وزارة الشباب الأردنية؟

#### 1-4-أهمية الدراسة (Significance of the Study):

هناك كثير من التجاوزات التي تحدث في منظمات القطاع العام، لذلك يجب التعرف على هذه التجاوزات، ووضع حدٍّ لمثل هذه التجاوزات، وهذه التجاوزات تنعكس بطبيعة الحال على الاختيار والتعيين؛ وبتات من الضروري الاستناد على نظم المعلومات الإدارية من خلال ما توفره من كم كبير من المعلومات، التي تسهم بشكل كبير في تحسين الشفافية، ويمكن الاستفادة من هذه المعلومات من خلال نشرها بكثير من الوسائل الإعلامية، لكي يكون العامة قادرين على الرقابة والتعرف وكشف التجاوزات.

ويعد المبرر الأساسي لهذه الدراسة هو تسليط الضوء على الأثر الذي تؤديه نظم المعلومات الإدارية بتحسين الشفافية في وزارة الشباب الأردنية، وتقديم جملة من المقترحات والتوصيات، يؤمل الأخذ بها.

ويمكن أن تتمحور أهمية الدراسة بالآتي:

الأهمية النظرية: يُمكن تحديد أهمية الدراسة من خلال تسليط الضوء حول موضوع " أثر نظم المعلومات الإدارية على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب في الأردن"، وتحدد أهمية الدراسة من خلال التعرف على الصعوبات التي تحول دون تطبيق نظم المعلومات الإدارية بالشكل المناسب، كذلك يمكن تبيان أهميتها من خلال المحاور الآتية:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة العينة المستخدمة، ألا وهي العاملين لدى وزارة الشباب الأردنية.

تُعدّ هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تبحث أثر نظم المعلومات الإدارية على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب الأردنية، لذا يأمل الباحث انطلاق دراسات أخرى شبيهة يمكن تزويدها للمكتبات المحلية والعربية للإفادة منها.

التعرف على واقع تطبيق نظام نظم المعلومات الإدارية لدى وزارة الشباب الأردنية.

#### 1-5-فرضيات الدراسة (Research Hypothesis):

تعتمد الدراسة على فرضية رئيسية، ومجموعة من الفرضيات الفرعية، ويمكن إيجازها بالتالي:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (المادية، الفنية، البشرية، والإدارية) على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب الأردنية.

ويتفرع منها جملة من الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة على سيادة القانون لدى وزارة الشباب الأردنية.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة على الإفصاح عن المعلومات لدى وزارة الشباب الأردنية.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة على الرقابة لدى وزارة الشباب الأردنية.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة على تطبيق معايير التدقيق الداخلي لدى وزارة الشباب الأردنية.



الإمؤذج من إعداد الباحث واعتماداً على المراجع والدراسات المدرجة في الجدول رقم (1).

الجدول (1): المصادر التي اعتمد عليها الباحث لمتغيرات الدراسة

المتغير	المراجع والدراسات
المتغير المستقل نظم المعلومات الإدارية (المتطلبات المادية، والمتطلبات الفنية، والمتطلبات البشرية، والمتطلبات الإدارية)	الاصامة (2013)
المتغير التابع الشفافية (سيادة القانون، والإفصاح عن المعلومات، الرقابة، وتطبيق معايير التدقيق الداخلي)	شقور (2012) زويلف (2013)

#### 1-7- التعريفات الإجرائية (Procedural Definitions):

نظم المعلومات الإدارية: جملة من الأنظمة المحوسبة تسهم بتوفير المعلومات والبيانات لمتخذي القرارات في وزارة الشباب الأردنية، وتم قياسها من خلال مجموعة من الفقرات وردت في الاستبانة.

المتطلبات المادية: مجموعة من الأجهزة والشبكات المتوفرة في وزارة الشباب الأردنية، وتم قياسها من خلال مجموعة من الفقرات وردت في الاستبانة.

المتطلبات الفنية: البرمجيات والتقنيات المستخدمة في وزارة الشباب الأردنية، وتم قياسها في استبانة الدراسة من خلال مجموعة من الفقرات.

المتطلبات البشرية: العاملين في قسم نظم المعلومات الإدارية لدى وزارة الشباب الأردنية، وتم قياسها في استبانة الدراسة من خلال مجموعة من الفقرات.

المتطلبات الادارية: وحدات الاتصال التنظيمية في وزارة الشباب الأردنية، وتم قياسها في استبانة الدراسة من خلال مجموعة من الفقرات.

الشفافية: السير على التعليمات المرسومة في وزارة الشباب الأردنية لأجل تحقيق الكفاءة والفاعلية في الأداء والعدل ما بين العاملين، وتم قياسها في استبانة الدراسة من خلال مجموعة من الفقرات.

سيادة القانون: تطبيق القانون على جميع الموظفين في وزارة الشباب الأردنية، بغض النظر على الانتماء السياسي، والموقع أو المرتبة الاجتماعية؛ لأن عدم تطبيق القانون بشكل متساو يؤدي الى الظلم والاستبداد، ويؤدي إلى انتشار مظاهر الفساد الإداري والمالي فضلاً عن التعسف، والاعتداء على حقوق الموظفين، وتم قياسها في استبانة الدراسة من خلال مجموعة من الفقرات.

الإفصاح عن المعلومات: تزويد المعلومات الصائبة عن وزارة الشباب الأردنية لمن يريد، وتم قياسها في استبانة الدراسة من خلال مجموعة من الفقرات.

الرقابة: مجموعة من الإجراءات للتأكد من أن العمليات في وزارة الشباب الأردنية تتم وفق الخطط والمبادئ المرسومة، وتم قياسها في استبانة الدراسة من خلال مجموعة من الفقرات.

تطبيق معايير التدقيق الداخلي: جملة من العمليات المحاسبية تهدف بشكل أساسي إلى تجنب الأخطاء والغش وخلافه في وزارة الشباب الأردنية، وتم قياسها في استبانة الدراسة من خلال مجموعة من الفقرات.



### 1-8- حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

الحدود المكانية: تتعلق الدراسة بوزارة الشباب في المملكة الأردنية الهاشمية داخل حدود العاصمة عمان.

الحدود الزمانية: القيام بهذه الدراسة خلال العام الدراسي 2016 / 2017م.

الحدود البشرية: العاملين في وزارة الشباب في المملكة الأردنية الهاشمية.

الحدود العلمية: المصادر والمراجع المرتبطة بموضوع الدراسة.

### 1-9 محتويات الرسالة:

اشتملت الرسالة على الفصل الأول بعنوان الإطار العام للدراسة، وتضمن مقدمة الدراسة وأهميتها. الخ، أما الفصل الثاني فاشتمل على الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة، والفصل الثالث تمثل في الطريقة والإجراءات، وقام الباحث من خلال هذا الفصل بوصف المقاييس الإحصائية المستخدمة، وعرض الباحث مجموعة من النتائج توصلت إليها الدراسة، والفصل الأخير قام الباحث بتبويب النتائج ووضع مجموعة من التوصيات.

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

2-1- الإطار النظري للدراسة:

مقدمة:

يعد تطور نظم المعلومات من مفهوم البيانات والمعلومات جزءاً رئيسياً من موارد المنظمة، وخصوصاً في ظل الظروف المتغيرة التي تواجهها المنظمات، سواء بيئتها الداخلية أم الخارجية، ضمن الاتجاه المتسارع فيما يخص عالمية الأسواق، وتحرير التجارة.

وأدى الاعتماد على السبق بالمعرفة ضمن المنافسة الحادة إلى تغيير بقواعد اللعبة التنافسية، إذ أصبحت المنافسة تعتمد بشكل أساسي على مساهمة الفرد نفسه بنظم المعلومات والمعرفة أكثر من الاعتماد على الموارد الرأسمالية التقليدية.

وتمثل نظم المعلومات الإدارية قيمة مضافة للمنظمة، كذلك تقوم بتأمين الحل الإداري للتحديات البيئية المحيطة بها، إذ يتطلب استخدام نظم المعلومات فعالية الفهم الكامل لأبعاد نظم المعلومات والمتمثلة في المنظمة والإدارة وكذلك تكنولوجيا المعلومات. (النجار، 2013)

وتمثل عملية إعداد البيانات، واستخدام المعلومات عصب المجتمعات المعاصرة، بل أصبحت تشكل جزءاً هاماً من الوقت الذي يقضيه الفرد في أداء عمله، وبالتالي أصبحت أهم العوامل التي تحدد أداء المنظمات (سلطان، 2005).

وقد تزايد الاهتمام بنظم المعلومات الإدارية بسبب العديد من المتغيرات القوية على المستوى العالمي. ويتمثل التغير الأول في ظهور قوة الاقتصاد العالمي (Global Economy) وزيادته، أو العولمة (Globalization). مما يترتب عليه بروز أهمية نظم المعلومات وقيمتها لمنشآت الأعمال من حيث البحث عن فرص الأعمال، وتوفير سبل الاتصال اللازمة لإتمام الأعمال والصفقات التجارية على مستوى الكرة الأرضية أو العالم ككل. ويشير التغير الثاني إلى تحول الاقتصاديات والمجتمعات الصناعية إلى اقتصاديات معتمدة على تقديم خدمة المعرفة والمعلومات وتوفير تقنيات المعلومات ونظم المعلومات، ويركز التغير الثالث على تطور منظمات الأعمال وتحولها فيما يخص هياكل تنظيمية أكثر مرونة، وتتسم بدرجة أكبر من اللامركزية والعمل المتعاون.

ونظراً لانتشار أجهزة الحاسبات الآلية، وتطور برمجيات تشغيلها، فقد أصبحت الحاسبات الآلية أحد العناصر الأساسية المكونة لنظم المعلومات المعاصرة. ويمكن الآن التمييز بين العديد من نظم المعلومات المبنية على استخدام الحاسب الآلي مثل: نظم دعم القرار، ونظم دعم الإدارة العليا، والنظم الخبيرة، فضلاً عن تجهيز المكاتب آلياً.

هذا وتساهم نظم المعلومات الإدارية بشكل أساسي بتنظيم المعلومات المرتبطة بالمنظمة، كذلك تساهم بعملية نشرها عبر الكثير من وسائل الاتصال إذ أنها تسهم بالحدّ من الكثير من التجاوزات المرتبطة بتغول السلطة، فهي مرتبطة بشكل أو بآخر بالشفافية، إذ إن الشفافية تستند بشكل أساسي على نشر المعلومات عن المنظمة ومنجزاتها، وبهذا تسهم نظم المعلومات الإدارية بذلك.

ومن خلال هذا الفصل سيتم الحديث عن نظم المعلومات الإدارية من خلال المبحث الأول، كذلك سيتم الحديث عن الشفافية من خلال المبحث الثاني.

## 2-2-المبحث الأول: نظم المعلومات الإدارية:

تعد نظم المعلومات الإدارية نظاماً منهجياً محوسباً يتميز بقدرته على تكامل البيانات من مصادر مختلفة ومتباينة لأجل هدف أساسي ألا وهو توفير المعلومات الضرورية للمستخدمين، هذا وتركز هذه النظم على الاستخدام في الإدارة والأعمال.

وترتبط نظم المعلومات الإدارية بشكل أساسي بالتخطيط للتطوير، وإدارة أدوات تكنولوجيات المعلومات واستخدامها لأجل مساندة الأفراد بإنجاز كافة مهامهم المرتبطة بمعالجة المعلومات، وكذلك إدارتها، وبهذا فإن تقنيات المعلومات الإدارية تركز بشكل أساسي على كافة التقنيات التي تستخدم بالعمل الإداري لأجل تحقيق أهدافها بالرقابة، والتنظيم، واتخاذ القرارات. (McLeado, & Schell, 2007) ويقوم نظام المعلومات الإدارية بتزويد المعلومات من خلال استخدام صنفين من البرمجيات، يمكن إبرازها على النحو الآتي:

1-برمجية كتابة التقرير (Report Writing Software): إن برمجية كتابة التقرير تنتج كلاً من تقارير خاصة تصدر كل فترة، وتسمى التقارير الفترية ويرمز لها بلغة برمجة، وتعتمد على الجداول، والتقارير الخاصة، وتعد لتلبية احتياجات معلومات خاصة.

2-النماذج الرياضية (Mathematical Models): وهي نماذج رياضية تستخدم بشكل أساسي لأجل محاكاة عمليات المنظمة، وتصف عمليات الشركة، وتكتب بلغة برمجة، وهي تجعل المهمة أسهل وأسرع.

## 2-2-1-التطور التاريخي لمفهوم المعلومات:

يمكن تناول التطور التاريخي لمفهوم المعلومات وطبيعتها وكيفية التعامل معها من خلال مدخلين،

هما:

المدخل الأول: يركز على التعامل مع المعلومات بوضعها أهم المتغيرات أو العناصر التي تؤثر على أداء الفرد والمنظمة، وفي ضوء هذا المدخل نجد أن التعامل مع المعلومات بدأ بوصفها/88 شيئاً لا بد منه، ومن ثم يجب إعداد أساليب ونظم ونماذج تساعد على كيفية تخفيض تكاليف التعامل معها، بوصفها مورداً استراتيجياً يحقق مزايا تنافسية للمنظمة ويمكن توضيح ذلك في الجدول (2) أدناه (إسماعيل، 2005):

الجدول (2): التطور التاريخي لمفهوم المعلومات

الفترة الزمنية	مفهوم المعلومات	عناصر نظام المعلومات	الهدف
الخمسينات	المعلومة شيء لا بد منه، أوراق ضخمة تعرقل العمل	الآلات الحاسبة الإلكترونية	تخفيض حجم تكاليف التعامل مع الأوراق
الستينات	المعلومات الإدارية تقدم تقارير تساعد في عملية اتخاذ القرار	الحاسب الآلي عام الغرض	تحسين جودة القرار
السبعينات	أداة جيدة للرقابة على العمليات والمساعدة على تطوير عملية صنع القرار	نظم دعم القرار نظم دعم الإدارة العليا	سرعة حل المشاكل
التسعينات	مورد إستراتيجي يحقق مزايا تنافسية	النظم الإستراتيجية النظم الخبيرة	منع دخول منافسين ازدهار ورخائها المنظمة في المستقبل القريب

المدخل الثاني: يركز على دور المعلومات في المجتمع ووظيفتها وفي ضوء هذا المدخل يمكن التمييز بين مراحل التطور التالية: -

#### 1-احتكار المعرفة:

أدت المعلومات في هذه المرحلة دوراً حاو اعتمد على ندرة العارفين بها، إذ بدأت بالكتابة الهيروغليفية، وهي النقوش المقدسة في لغة المصريين القدماء، التي كانت حكراً على كهنة الفراعنة، وبالتالي فهي وسيلتهم لاحتكار المعرفة، سواء فيما يخص أمور دنياهم، مثل كيفية توزيع الأراضي وخيراتها أم أمور الآخرة، مثل: أسرار التحنيط، ودفن الموتى، وطقوس المعابد.

#### 2-تسجيل المعرفة:

استمرت المرحلة السابقة القائمة على كتابة الصور قروناً عديدة، إلا أن هذه المعلومات التي تقدمها الكتابة الهيروغليفية عجزت عن الوفاء بمطالب أهل التجارة في العصور القديمة إلى أن خرجت إلى الوجود الأبجدية الفينيقية تلبية لتلك المطالب، لقد استطاعت هذه الأداة الرمزية بفضل طابعها الألفبائي أن تعبر عن المفاهيم المجردة للممارسات التجارية، ونتائجها من ربح وخسارة، ومعلومات الملاحاة، ورحلات التجارة، وبهذا يمكن القول إن الغرض الأساسي من نظام المعلومات القائم على الأبجدية الفينيقية في هذه المرحلة كان " تسجيل المعرفة" بواسطة الكتابة والكهنة، وهو ما أدى إلى صعود سلطة أصحاب التجارة على حساب سلطة أهل الدين في هذه الفترة .

## 3-نشر المعرفة:

سادت الأبجدية الفينيقية الألفبائية - بنسخها، وناسخها، وألواحها، وألفافها-إلى أن ظهرت آلة الطباعة في منتصف القرن الخامس عشر على يد يوهانس جوتنبرج، ولا شك في أن فضل الطباعة على الحضارة البشرية أكثر من ذلك بكثير فقد غيرت وظيفة المعلومات من تسجيل إلى نشر المعرفة لا مجرد تسجيلها. وأدت الطباعة إلى تسارع جهود محو الأمية، وتطور التعليم، وتوالي الاكتشافات العلمية، ولم يقتصر فضل الطباعة على نشر المعرفة، فقد أعطت ممنتجها المتكرر المتطابق أول نظام تكنولوجي يطبق مفهوم الإنتاج الكبير والمستمر، وهو النظام الذي تبناه فيما بعد أهل الصناعة.

## 4-توظيف المعرفة:

وبعد خمسة قرون من اختراع جوتنبرج ظهر الكمبيوتر في منتصف القرن العشرين ليثبت في سنوات قلائل جدارته كآلة مثلى، تقوم بمعالجة المعلومات، ومن ثم تحقق قيمة مضافة إذ إنها قادرة على "توظيف المعرفة"، لا مجرد نشرها، وذلك بعد أن نجحت للمرة الأولى عن طريق البرمجة في تحويل المعرفة الخامدة سجينة الأوراق إلى معرفة حية فعالة، واستطاعت أن تصمم المباني والمحركات والرسوم والأزياء، وهي تضبط الحسابات، وتراقب الميزانيات، وتدعم القرارات، وتعلم الصغار والكبار، وهي توجه الصواريخ، وتطلق الأقمار الصناعية وتتحكم في المفاعلات النووية .

## 5-توليد المعرفة الجديدة:

وهي خلق المعرفة، واشتقاقها، وتكوينها داخل المنظمة، وتعد أكثر عمليات إدارة المعرفة أهمية حيث تضمن المنظمة من خلالها امتلاك المعرفة اللازمة لتحقيق أهدافها، ويتم خلق المعرفة من المصادر الداخلية: نحو: الوثائق، والسجلات، والعاملين. أو من المصادر الخارجية: مثل: الشراء، أو الاستئجار، أو الاندماج، أو الإنترنت (المعاني، 2017).

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

هي تلك النظم التي تتعامل مع كل أنشطة المعلومات، واتخاذ القرارات المرتبطة بعمليات المنظمة، وذلك بغرض زيادة فعالية المنظمة وكفاءتها من خلال توفير المعلومات ودعم القرارات الإدارية.

ويشير مفهوم نظم المعلومات الإدارية (Management Information Systems (MIS بشكل عام إلى استخدام التكنولوجيا في مساعدة الإدارة على إنجاز أهدافها من خلال نظم وبرمجيات مصممة لتتمكن من تشغيل العمليات الإدارية (Business Processes) بأسلوب وتقنية تكنولوجية سهلة وميسرة وبشكل أفضل من الطرق التقليدية ويحقق وفورات في موارد ومصادر المنظمة وزيادة في كفاءة إنتاجية هذه العمليات (السامرائي، 2004).

وقد وردت الكثير من التعاريف التي تناولت نظم المعلومات الإدارية، فاختلقت هذه التعاريف تبعاً لاختلاف الباحثين في تركيزهم على ما يرونه الهدف الأساسي من نظم المعلومات الإدارية، فمنهم من ركز تعريفه على عملية اتخاذ القرارات، في ما ركز فريق آخر على عملية معالجة البيانات، في حين ركز فريق آخر على أن هدف نظم المعلومات الإدارية هو تقديم معلومات للإدارة لاستخدامها في عمليات التخطيط والرقابة، ويرى فريق آخر أن الهدف الأساسي من نظم المعلومات الإدارية هو وصف النشاطات التي تقوم بها المنظمة مع مرور الزمن. وسيتم هنا الإشارة إلى عدد من هذه التعاريف.

وعُرفت نظم المعلومات الإدارية على أنها: " التكوين الهيكلي المتكامل من المستلزمات المادية والبرمجية والمستلزمات البشرية والتنظيمية، الذي يضمن جمع البيانات من مصادرها المختلفة، ومعالجتها لتحويلها إلى معلومات بالأوصاف المطلوبة، وتوصيلها إلى المستخدمين (صناع القرارات) على النحو الذي يسهل مهمتهم في صنع القرارات وتحقيق أهداف المنظمة (الطائي، 2009)



وعرفها (الصيرفي، 2005) على أنه "نظام مبني على الحاسب الآلي، يوفر المعلومات للمديرين المسؤولين عن وحدة تنظيمية رسمية، سواء كانت المنظمة ككل، أم أحد المجالات الوظيفية بها الذين لديهم احتياجات متشابهة للمعلومات، وتصف هذه المعلومات ما حدث في الماضي والحاضر والمستقبل".

عرفت جمعية نظم المعلومات الإدارية الأمريكية نظام المعلومات الإدارية أنها "نظام يتكون من نظام معلومات آلي يقوم بجمع المعلومات وتنظيمها، وإيصالها، وعرضها، لاستعمالها من قبل الإدارة في مجالات التخطيط والرقابة للأنشطة التي تمارسها الوحدة التنظيمية" (الكيلاني، 2000)

وبناء على هذه التعريفات يمكن للباحث أن يعرف نظم المعلومات الإدارية على أنها هي النظم التي تعتمد على الحاسوب في تهيئة البيانات والمعلومات المتعلقة بعمليات نشاطات المنظمة، التي تقوم على وجود شبكة محلية تربط الحواسيب الموجودة في أماكن مختلفة في المنظمة مع بعضها البعض.

وإن المهمة الرئيسة الأولى لنظام المعلومات الإدارية هي حصر المدخلات؛ أي جمع البيانات ذات الصلة بمختلف نواحي النشاط في المنظمة من مصادرها الداخلية والخارجية.

وتتمثل المهمة الرئيسة الثانية للنظام في معالجة البيانات التي تم جمعها بغض النظر عن وسيلة المعالجة؛ سواء أكانت يدوية أم باستخدام الحاسوب.

وبما أن نظم المعلومات الإدارية هي من ثمار التطور الحاصل في ميدان الحاسوب، لذلك فطريقة المعالجة المستخدمة هي الطريقة الآلية.

المهمة الثالثة، وربما هي الأهم، تتمثل في الحصول على معلومات مفيدة من عملية معالجة البيانات، أي المخرجات. وإن الحصول على مخرجات النظام ليس هدفاً، بل هو وسيلة لتحقيق هدف أكثر أهمية وشمولاً وهو زيادة معارف الإدارة، وزيادة مقدرتها على صنع القرارات، وحل المشكلات التي تواجهها.

وهناك عدد من الخصائص التي يجب أن يضعها فريق العمل المشرف على تصميم برامج نظم المعلومات الخاصة بالمنظمة، ولذلك ضمان جودة هذه النظم وفعاليتها في توفير المعلومات والبيانات اللازمة لأداء الأفراد باختلاف مستوياتها الإدارية للأعمال المنوطة بهم، وفي ما يلي أهم الخصائص الواجب توافرها في نظم المعلومات الإدارية المستخدمة:

أن تتوفر في النظم درجة مناسبة من الاقتناع من جانب العاملين بأهمية النظم لهم وللمنظمة وذلك لضمان تعاونهم في إنجاحه وتحقيق أهدافه.

يجب أن تتوفر في نظم المعلومات الإدارية درجة مناسبة من المرونة، حتى يسهل تطويره وتعديله، لكي يتلاءم مع التغير في الظروف المختلفة.

من المهم أن يكون النظام قادراً على الوفاء باحتياجات الإدارة من المعلومات الحديثة، وأن يوفر هذه المعلومات في الزمان والمكان المناسبين لاحتياجات المنظمة وأفرادها.

التكامل بين عناصر النظم؛ بمعنى أن تمثل النظم وحدة متماسكة من العمليات فتعد مخرجات كل عملية مدخلات للعملية التالية، فيتم تلافي تكرار العملية الواحدة أكثر من مرة، وتتميز نظم المعلومات الإدارية بالتكامل بين عناصرها الداخلية حيث تتكامل وحدات المنظمة الأخرى التي تخدمها نظم المعلومات.

درجة ترابط عالية من خلال استخدام الحاسبات، والوسائل المتقدمة في تحليل البيانات، نحو: الأساليب الرياضية، والإحصائية، ونماذج بحوث العمليات.

المشاركة: يمكن التغلب على العديد من مشكلات تصميم وتنفيذ النظم الجديدة إذا ما تم إشراك المستخدمين المحتملين لمخرجات النظم، فالمشاركة من جانب الأفراد الذين يؤثرون بالنظم المتقدمة ويتأثرون بها سوف يترتب عليه تأييد النظم، والدفاع عنه، وتأكيد فائدة مخرجاته.

وضوح الأنظمة والإجراءات وبساطتها: لكي تنجح نظم المعلومات الإدارية في توفير المعلومات الكفيلة بتعيين أداء الأفراد والمنظمات، فإن ذلك يقتضي أن تكون الأنظمة الطبيعية واضحة ومفهومة من خلال التوصيف الجيد للعمليات داخل كل نظام، وأن تتناسب درجة تعقد النظم مع حجم العمل في المنظمة.

### 2-2-3-وظائف نظم المعلومات الإدارية:

يرى (النجار، 2013) أن هناك عدة وظائف لإدارة نظم المعلومات الإدارية، يمكن إيجازها على النحو الآتي:

دعم العمليات المرتبطة بالمنظمة.

دعم وظائف الإدارة المختلفة.

دعم عملية اتخاذ القرارات الإدارية بالمنظمة.

تعظيم التعاون بين الإدارة العليا والفروع التابعة في المناطق المختلفة.

المساهمة بتحقيق الميزة الاستراتيجية للمنظمة.

العمل على تحقيق الفاعلية من خلال توفير المعلومات الصحيحة اللازمة لأجل اتخاذ القرارات، والكفاءة من خلال توفير هذه المعلومات بأقل كلفة ممكنة.

التنسيق ما بين أصحاب المنشأة وأصحاب المصالح المختلفين من الموردين والعملاء والموظفين، إذ تؤمن نظم المعلومات الإدارية حركة الاتصال، سواء بتبادل الرأي، أم تنفيذ الصفقات التجارية ما بين الأطراف المختلفة.

## 2-2-4- نظم المعلومات الإدارية وفوائدها:

تقوم نظم المعلومات الإدارية بتقديم الكثير من الفوائد لإدارة المنظمة ككل، إلا أن أبرز الفوائد

التي يمكن أن تُجنى من هذه النظم، بينها (الحميدي، 2005) على النحو الآتي:

تقديم المعلومات إلى المستويات الإدارية المختلفة، وتوضيحها.

تجهيز المعلومات الملائمة بشكل مختصر بالوقت المناسب لأجل تهيئة الظروف المناسبة لأجل اتخاذ القرارات.

تقديم المعلومات للأقسام المختلفة، لأجل إصدار التقارير؛ سواء كانت تجميعية، أم تفصيلية عن نشاطات المنظمة المختلفة.

تحديد قنوات الاتصال الأفقية والعمودية؛ لتسهيل عملية استرجاع البيانات.

تسهيل التماور والتناظر ما بين النظام والمستفيد لأجل الردّ على الاستفسارات المختلفة.

تزويد المستفيدين والباحثين بالمعلومات التي بحاجة إليها.

تقييم نشاطات المنظمة، وتقييم النتائج بغية تصحيح الانحرافات.

تهيئة الظروف لاتخاذ قرارات فعالة عن طريق تجهيز المعلومات بشكل مختصر وفي الوقت المناسب

المساعدة على التنبؤ بمستقبل المنظمة والاحتمالات المتوقعة بغية اتخاذ الاحتياطات اللازمة في حالة وجود خلل في تحقيق الأهداف.

حفظ البيانات والمعلومات التاريخية الضرورية.

البث الانتقائي للمعلومات، وتزويد المستخدمين والباحثين بالمعلومات، التي يرغبون بها بشكل فردي أسبوعياً وشهرياً.. الخ.

الإحاطة المستمرة بالمعلومات التي تخدم المستخدمين عن التطورات الحديثة في ما يخص نشاطات المنشأة أو المستخدم.

#### 2-2-5-متطلبات نظم المعلومات الإدارية:

هناك عدة متطلبات لنظم المعلومات الإدارية؛ فمنها: الإداري، والبشري، والفني، والمادي، وهذه المتطلبات يمكن إيجازها بالتالي:

المتطلبات البشرية: إذ تحتاج المنظمة من أجل استخدام نظم المعلومات إلى الأفراد العاملين، لأجل تشغيل هذه النظم ومكوناتها وإدارتها (الحميدي، 2005). لهذا فإن التدريب والتطوير من الأمور المهمة والأساسية لمواكبة التحديث في نظم المعلومات الإدارية، وتشمل الموارد البشرية الآتي:

المستخدم النهائي End User: الفرد الذي يقوم بالاستفادة من مخرجات نظام المعلومات، ويتطلب توفير وسيلة تخاطب سهلة معه مثل: المديرين، والمحاسبين، ورجال البيع، والموظفين، والمستهلكين، والمهندسين.

متخصصي نظم المعلومات Specialists of Information systems وهم الأشخاص والأفراد الذين يقومون بقضاء وقت بتطوير نظم المعلومات وتشغيلها، وهم مجموعة من الأفراد المتخصصين بتطويرها نظام المعلومات وتحليلها وتصميمها وتشغيل.

والمتخصصين بنظم المعلومات يشملوا الآتي:

محلي النظم (Systems Analysts): وهم الأفراد المتخصصين، والذين يدرسون مشاكل الأعمال ومتطلبات المعلومات والنظم، ويعملون مع المستخدم بتطوير نظم المعلومات وتحسينها.

المبرمجين Programmers: وهم المتخصصين بالمعلومات ويستخدموا الوثائق التي يقدمها محللو النظم لأجل ترميزها على برامج الحاسب، وجعلها على شكل برامج وحلول فنية.

المشغلين Operators: وهم الأفراد الذين يقومون بإدخال البيانات والمعلومات إلى الحاسب، ويعملون على تشغيل النظام.

ويمكن التعرف على مدى توفر الموارد البشرية بالمنشأة من خلال التعرف على مدى اهتمام المنشأة بتوفير الدورات التدريبية الخارجية أو الداخلية للعاملين بنظم المعلومات، ومدى توفر مصممي نظم المعلومات الذين يضعون البرامج والحلول الفنية المختلفة.

المتطلبات المادية: وهي تتضمن الأجهزة والمكونات المادية والمواد المستخدمة بمعالجة البيانات، إذ تشمل الحاسوب والطابعات ولوحة المفاتيح، وكذلك تشمل مدى إمكانية تحديث هذه الأجهزة بشكل دوري منتظم لأجل مواكبة التغيرات المستمرة والاحتياجات المتجددة بالمنشأة، إذ إن توفر مثل هذه الأجهزة والمعدات يسهم بشكل أساسي بتوفير مورد مهم من موارد نظم المعلومات الإدارية.

المتطلبات الفنية: وهي الأنظمة والبرامج التي تشغل الأجهزة من البيانات والمعلومات والمعارف وتحدد العمليات التي ستؤديها الأجهزة، وتشمل البرمجيات الآتي (Bocij, & Marciniak., 2006) :

برمجيات التشغيل Operating Software: وهي برامج نظم تشغيل تجعل النظام قادر على تشغيل البيانات مثل: برامج الآتية التشغيل التي تراقب وتدعم ملحقات النظام وتدعمها، وتعمل على التحكم في إدارة الجهاز.

برمجيات التطبيقات Application Software: وهي برامج مكتوبة لأجل تطبيقات خاصة تشغل، وتعالج بشكل مباشر بيانات المنظمة في الوظائف المختلفة عن طريق المستخدم النهائي، مثل برامج تحليل المبيعات. النصوص /الإجراءات Statements: وهي مجموعة الخطوات والتوجيهات التي يجب ان يتبعها الأفراد الذين يستخدمون المعلومات، فهي توجيهات التشغيل والإرشادات التي تقوم بوصف ما الذي يجب عمله من قبل مستخدم النظام؟

المتطلبات الإدارية: وتتمثل بوحدات الاتصال التنظيمية في المنظمة، وتعد الشبكات والاتصالات جزءاً أساسياً من الموارد بجميع أنواع نظم المعلومات المكونة لنظم المعلومات الإدارية، إذ انتشرت العديد من أنظمة تخزين المعلومات وقريرها، مثل: الإنترنت والإنترنت، وكذلك الإسترات، التي أصبحت تمثل عوامل النجاح المعيارية في العمليات وفي المنظمات، التي يتم من خلالها نقل البيانات والمعلومات، سواء داخل المنشأة أم خارجها، هذا وتعاضم هذا الاعتماد على الشبكات المحلية والعالمية واسعة الانتشار.

وتتضمن الشبكات والاتصالات، الآتية:

وسائط الاتصالات Communications Media: وهي الوسيلة التي يتم من خلالها مرور البيانات من مكان لآخر.

دعم الشبكات Network Support: يتضمن دعم الشبكات الأفراد والأجهزة والبرمجيات والبيانات التي تدعم مباشرة العمليات، وأن توفر الشبكات المؤسسية الداخلية ومجموعات العمل تقلل من كلف المعلومات في المنشأة، وبالتالي تجعل الحلول للمشاكل التي يُمكن ان تواجهها المنشأة في هياكلها أكثر كفاءة.

هذا ويُسهل تدفق المعلومات وانسيابها ما بين المستويات الإدارية المختلفة والمتباينة بشكل سهل، وترتبط الإدارة بفروعها المختلفة، وكذلك ترتبط الفروع فيما بينها بشبكة من الاتصالات، وترتبط الإدارة مع العالم الخارجي عن طريق شبكة الانترنت العالمية، ويمكن أن يحقق ذلك الفاعلية والكفاءة للمنظمة.

6-2-2 تصنيف نظم المعلومات وفق الدعم الذي تقدمه:

تنقسم الأنواع الرئيسية من النظم في ظل هذا التصنيف إلى ما يلي (فتحي، 2005):

1-نظم تشغيل التعاملات (Transaction Processing Systems) :

عبارة عن مجموعة منظمة من العاملين، والإجراءات، والبرامج، وقواعد البيانات والأجهزة المستخدمة لتسجيل التعاملات الروتينية اليومية اللازمة لقيام نشاط الأعمال بأداء دوره. وتعمل هذه النظم على خدمة المستوى التشغيلي في المنظمة. ومن الأمثلة على ذلك: دخول طلبات المبيعات، ونظم الحجز بالفنادق، ونظام معلومات العميل، والأجور، وتسجيل أداء كل موظف.

2-نظم المعلومات الإدارية (Management Information Systems) : عبارة عن نظم معلومات معتمدة على الحاسب الآلي وتكون في مستوى الإدارة داخل المنظمة، وتعمل على مساعدة المديرين في أداء وظائف تخطيط، مراقبة، وصنع القرار من خلال تقديم تقارير ملخصة روتينية أو استثنائية .

3-نظم آلية المكاتب (Office Automation systems) : عبارة عن استخدام الإلكترونيات لتسهيل عملية الاتصال بدءاً باستخدام مشغل الكلمات ( Word Processing)، واستخدام تطبيقات أخرى مثل البريد الإلكتروني، البريد الصوتي، المفكرة الالكترونية، وأجهزة الصوت أو الفيديو في حالة عقد المؤتمرات، وتعمل هذه النظم على زيادة إنتاجية العاملين داخل المكاتب.

4-نظم دعم القرار (Decision Support Systems) : عبارة عن مجموعة منظمة من العاملين، والإجراءات، والبرامج، وقواعد البيانات، والأجهزة المستخدمة لدعم عملية صنع القرار وحل المشاكل، وتخدم مثل هذه النظم العاملين في مستوى الإدارة، وهي طريقة جديدة نسبياً في التفكير بشأن الحاسب الآلي صممت بغرض تحسين الإنتاجية، وزيادة الفاعلية من خلال دعم متخذ القرار وهو نظام متكامل مع نظم المعلومات الأخرى .



5-نظام دعم الإدارة العليا (Execution Information Systems) : عبارة عن نظم معلومات للمستوى الإستراتيجي داخل المنظمة، وهي مصممة من أجل التعامل مع عملية صنع القرار غير المقتنة من خلال تقديم أشكال بيانية واتصالات.

### 2-3-المبحث الثاني: الشفافية:

تعد الشفافية من المفاهيم الحديثة والمتطورة فيما يخص العلوم الإدارية، ولزماً على المنظمات الأخذ بمبادئها وقواعدها للتميز والنجاح، إذ تؤدي دوراً أساسياً في إيجاد حلول للمشاكل الإدارية التي تواجه المنظمات العصرية، فهي ذات جدوى فيما يخص اللوائح والقوانين، وكذلك لها أثر بالغ في ما يخص الحد من الفساد الإداري، كذلك فإن تحسين مستويات الشفافية تسهم بشكل كبير في زيادة الثقة للموظفين والمواطنين بالمنظمة.

وتعرف الشفافية أنها الوضوح المطلق فيما يخص عملية اتخاذ القرارات وكذلك رسم السياسات والخطط وعرضها للجهات المسؤولة والمعنية بمراقبة الأداء في الدولة نيابة أو بدلاً من الشعب، وهذه الممارسات الإدارية تخضع بطبيعة الحال للمراقبة وكذلك المحاسبة الدورية والمستمرة.

ويعرفها (الفيثوري، 2005) أنها " سهولة التشريعات، ووضوحها، وانسجامها، واستقرارها كل متكامل مع بعضها البعض، ووضوحها، ومرونة لغتها، إذ أن هدفها الأساس تبسيط الإجراءات، وكذلك الإفصاح عن المعلومات، ونشرها بسهولة ويسر، لكي تكون متاحة للجميع".

وعرفها (العلاق، 2005) أنها: " العمليات والإجراءات والنظم العملية لأجل توفير متطلبات الإفصاح عن الإجراءات والنشاطات والأهداف والنتائج المرتبطة بالقطاع الحكومي".

ويرى الباحث أن الشفافية مرتبطة بشكل أساسي بتعريف المواطنين بالمعلومات والنشاطات والإجراءات التي تقوم بها المنظمة الحكومية، وهذه المعلومات يتم نشرها بجميع الوسائل الممكنة، ويمكن إطلاع الآخرين عليه بدون قيود.

### 2-3-1- أهداف الشفافية:\_\_\_\_\_ة:

يرى (الشيخ، 1997) أن هناك الكثير من الأهداف للشفافية، وهذه الأهداف يمكن إيجازها على النحو الآتي:

الحدّ من الروتين الذي عرفت به الكثير من المنظمات الحكومية.

الحدّ من الفساد ومحاربتة بكل أشكاله وصوره.

الحدّ من الإرباك وكذلك الفوضى فيما يخص العمل ما بين الموظفين.

توفير الوقت اللازم للقيام بالأعمال.

وصول التكاليف لحدودها الدنيا.

ترسيخ مبادئ التكافل والتعاون ما بين العاملين، والعمل بروح الفريق، فالأداء يكون بصورة جماعية والمحاسبة أيضاً تتم بصورة جماعية.

الحدّ من الممارسات السيئة والخاطئة للإدارة.

تعزيز الثقة بالعاملين للقيام بالأعمال الإدارية.

جذب الاستثمار وإنعاش الاقتصاد الوطني.

### 2-3-2- الشفافية والفساد:\_\_\_\_\_اد:

هناك علاقة وطيدة ما بين الشفافية والفساد، إذ تتميز هذه العلاقة أنها عكسية، إذا إنه كلما تعاضم الفساد، كلما وصلت الشفافية لحدودها الدنيا، وأن انعدام الشفافية يلقي بظلاله السلبية على العمل الإداري ويتعاضم الفساد.

ويبين (الموسوي، 2005). بأن للفساد صورتين، فساد فردي، إذ يتم بشكل فردي أولها وثانيها جماعي، ويعد الجماعي الأخطر على المنظمة، إذ يتفق مجموعة من الأفراد أو العاملين بالجهاز الإداري على القيام بأعمال غير مشروعة أو مخالفة للقانون.

هذا ويعد الفساد الإداري ظاهرة قديمة حديثة، اعتقد بعض علماء الإدارة الأمريكيين بأن الفساد ليس سلبياً بالمطلق في مقابل افتقاره لدرجة ما من الإيجابية، فالظروف والتوقيت التي يسري فيها تؤثر في ممارسته لدور وظيفي في دفع عملية التنمية الاقتصادية، أو في عرقلة مسيرتها وتدميرها في بعض الحالات. واستند أولئك الذين يؤمنون ببعده الوظيفي على أن دوره الإيجابي في تحسين كفاءة الأداء ومواجهة البيروقراطية الحكومية من حيث تبسيط الإجراءات، وتيسير المعاملات، وتحسين معاملة الموظفين البيروقراطيين للمواطنين وهذا ما ذهب إليه " هنتوغون " حين قال بـ: " أن قدرنا من الفساد يمكن أن يسهم في تقديم بعض المجتمعات التقليدية، وأن أكثر ما يهدد النمو الاقتصادي في مجتمع ما، لا يرجع إلى الجهود المركزية البيروقراطية بقدر ما يرجع إلى الجهود المركزية البيروقراطية النزيهة ".

واستمرت أشكال الفساد الإداري الشغل الشاغل للمجتمعات والدول خاصة، وأنها لم تعد تظهر في حدودها الصغرى فقط، نحو: الرشوة السائدة، والرشوة الطارئة وهو متعارف عليه، بل أصبحت تتجاوز هذا إلى الفساد الأكبر الذي يطال جميع مناحي الحياة السياسية، والاقتصادية، والأخلاقية، والاجتماعية.

### 2-3-3- الشفافية ومتطلباتها الأساسية:

أصبح لزاماً على المنظمات العصرية توفير الشفافية في حال رغبت بالتميز والارتقاء بالخدمة التي تقوم بها، وإن هناك الكثير من المتطلبات الأساسية لأجل توفير متطلباتها، إذ يجب القيام بتطوير في المنظمات، وإحداث تغيير كذلك بالموارد البشرية، إذ يجب أن يتم التغيير بناءً على تحسين مهارات الكوادر البشرية العاملة، من خلال صقل مهاراتهم وتدريبهم، كذلك يجب تحسين دور الرقابة وتفعيله لما لها من كبير الأثر بتحسين متطلبات الشفافية، وبين (الفيتوري، 2005). المتطلبات الأساسية للشفافية، التي يمكن إيجازها على النحو الآتي:

إيجاد قنوات اتصال وتواصل فعالة، تمكن المواطنين والمراجعين من المساهمة بعملية الحدّ من الانحرافات في السلوكيات من خلال التبليغ عن كل ما يرونه مخالف للأنظمة والأعراف.

استقطاب القادة الإداريين الأكفاء، وتدريبهم وصقل مهاراتهم، واختيار الأُمير من العاملين، وتدريبهم وتحسين مهاراتهم.

القيام بعملية تدوير العاملين إذ إنه من الضرورة أن لا يخدم العامل أو الموظف بمكان واحد لفترة مستمرة وطويلة، وتمكنه من تشكيل علاقات وبنائها بشكل شخصي.

المراجعة الدورية من قبل العاملين "الموظفين" والمواطنين للأنظمة والقوانين لأجل توضيح الغامض منها. تبين فوائد ومزايا الشفافية والنزاهة فيما يخص المواطنين، ونشر الوعي للمواطنين فيما يخص الحدّ من الفساد ومكافحته.

تبسيط الأعمال وإجرائها لكي يتمكن الموظفين من القيام من الأعمال الموكلة إليهم بأتمّ وجه.

#### 2-3-4- مستويات الشفافية في المنظمات:

هناك مستويات للشفافية، يبينها (أبو كريم، 2009). ويمكن الحديث عنها على النحو الآتي:

الأول: الشفافية داخل المنظمة: وهي عبارة عن سهولة التواصل والاتصال ما بين العاملين، وكذلك الحصول على المعلومات اللازمة لأجل القيام بالمهام الموكلة إليهم بشكل صحيح وسليم.

الثاني: الشفافية خارج المنظمة: وهي تتمثل بحصول الجمهور أو المواطنين على الأعمال والمعلومات التي تقوم بها المنظمة، وكذلك نشر المعلومات عن الأعمال التي تمّ إنجازها، وكذلك نشر المعلومات فيما يخص مشاريعها في المستقبل، التي هي لا تؤلّوا جهداً بتنفيذها (آمان، 2007).

### 2-3-5-عناصر الشفافية:

هناك عدة عناصر للشفافية، إلا أنه ومن خلال اطلاع الباحث للأدب النظري المرتبط بالشفافية، تبين بأن العناصر الشفافية الأبرز هي (سيادة القانون، والرقابة، والإفصاح عن المعلومات، وتطبيق معايير التدقيق الداخلي). وهذه العناصر يمكن توضيحها على النحو الآتي:

#### أولاً: سيادة القانون:

يعد مبدأ سيادة القانون من المبادئ الراسخة والأساسية لإنجاح المنظمات، فالجميع سواء تحت القانون، ومظلة القانون والتشريعات مصادرة لا يمكن تجاوزها، لهذا فإن المنظمات الحديثة تقوم بشكل أساسي بتحسين أنظمة المسائلة، إذ بات من الأمور الملحة الحدّ من التجاوزات في بيئة الأعمال، إذ إن الفرد ملزم بالقيام بأعماله، وكذلك ملزم بتحمل المسؤولية والمحاسبة عن الأعمال التي يقوم بها، وسيادة القانون تهدف بشكل أساسي إلى جملة من الأهداف، بينها (Kai & Jiang , 2009). على النحو التالي: -

قيام الموظف بالأعمال الموكلة إليه بأتم وجه، والتي تؤدي بالمحصلة إلى تحقيق أهداف المنظمة. تحقيق التميز بالخدمة وفقاً لمتطلبات واحتياجات العاملين.

تحسين الأداء وتقويمه في حال وجود تجاوزات.

الارتقاء بالأعمال، وتحقيق الأميز فيما يخص الأداء الإداري بما يحقق أفضل نتيجة للصالح العام.

ثانياً: الإفصاح عن المعلومات: وهي قيام المنظمة بنشر المعلومات والسياسات وكذلك الإجراءات المرتبطة بالمنظمة عبر وسائل الاتصال المختلفة للاطلاع عليها من قبل الجمهور، وكذلك تمكين من أراد الوصول إلى المعلومة التي بحاجة إليها، لذا بات من الحاجات الأكثر إلحاحاً قيام المنظمة باستخدام جميع الوسائل الممكنة والمتاحة لأجل إيصال المعلومات للجمهور والمواطنين، وبهذا فإن الكثير من المنظمات تقوم باستخدام قنوات تواصل واتصال مناسبة لأجل نشر المعلومات إلى الجمهور،

هذا وقد تباينت الإجراءات، وكذلك الوسائل التي يتم استخدامها من قبل المنظمة لنشر المعلومات، إذ يمكن استخدام المواقع الإلكترونية، أو حتى يمكن استخدام وسائل الإعلام المسموعة والمرئية، وكذلك المقروءة، مثل: (الإذاعة، وكذلك الصحف والتلفاز). وكذلك يمكن استخدام (النشرات، والتقارير، والملصقات). هذا وإن استخدام الإنترنت أصبح من أهم الوسائل رواجاً وأكثر استخداماً، إذ يمكن نشر المعلومة بأسرع وأقل وقت وجهد، وكذلك أقل تكلفة.

#### 4-2- الرقابة:\_\_\_\_\_ة:

الرقابة هي الوظيفة الإدارية التي تتضمن قياس وتقييم الأداء الفعلي للعاملين للتأكد من أن الخطط الموضوعة قد تم تنفيذها، وأن الأهداف المطلوبة قد تم تحقيقها مما يساعد على اكتشاف الأخطاء أو الانحرافات إن وجدت واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة إذا لزم الأمر.

تعد الرقابة أحد العناصر الأساسية الأربعة للعملية الإدارية المتمثلة في التنظيم والتخطيط والتوجيه والرقابة، ووظيفة الرقابة متكاملة مع جميع الوظائف وهي ليست منفردة، فهي مكاملة لعناصر العملية الإدارية.

والرقابة لها دور كبير في تنمية المجتمعات والمؤسسات عبر التاريخ، وتنظيمها وازدادت أهمية الرقابة الإدارية في العصر الحديث وخصوصاً بعد الأزمة الاقتصادية العالمية عام 1929، وخصوصاً في الولايات المتحدة الأمريكية، إذ أصبحت الحاجة ضرورية لأجل تطبيق الرقابة الإدارية على ممارسات المديرين ورؤساء الأقسام، وأيضاً على أداء الموظفين والعاملين (عباس، 2012).

#### 1-4-2- أهداف الرقابة:

هناك عدة أهداف للرقابة يمكن إجمالها على النحو الآتي:

التأكد من أن جميع الأنشطة التي تمارس تسير في الاتجاه المحدد للهدف وتحققه.

اكتشاف الأخطاء بمجرد وقوعها والإسراع في معالجتها.

تحديد المشكلات التي تعترض سير العمل وإيجاد الحلول لها.

التثبت من حسن استخدام جميع الموارد المتاحة، سواء كانت مادية أم بشرية.

التأكد من كفاءة المديرين وحسن إداراتهم.

التأكد من احترام القوانين واللوائح وتطبيقاتها.

#### 2-4-2- الرقابة ومهامها:

تقوم وحدة الرقابة الإدارية والمالية بالتأكد من سلامة الإجراءات والمعاملات الإدارية، وتدقيق المعاملات والموازنات والقوائم المالية في مختلف المديريات والأقسام في الوزارة، وتحديد مدى مطابقتها للقوانين والتشريعات المعمول بها، والتأكد من أن استخدام الموارد قد تتم وفق الأهداف والسياسات المرسومة، وتتضمن مهام وحدة الرقابة المالية والإدارية ما يلي (الفرا وشاهين، 2009):

تطوير أنظمة الرقابة الإدارية والمالية والعمل على إدخال وسائل ضبط جديدة ومتطورة

التأكد من قيام جميع المديريات والأقسام بالأعمال والإجراءات الإدارية والمالية بالشكل الصحيح، وفق القوانين والأنظمة والتشريعات التي تحكم العمل في وزارة التخطيط والتعاون الدولي

متابعة قيام مختلف مديريات وأقسام الوزارة بالإجراءات التصحيحية الواردة بتقارير التدقيق الإدارية والمالية

إجراء أبحاث ودراسات خاصة بعمل الوزارة لكشف المخالفات والتجاوزات الإدارية والمالية، والتأكد من تصويبها أو تبريرها

دراسة القرارات الإدارية والمالية للتأكد من انسجامها مع التشريعات والقوانين المعمول بها

#### 2-4-3- أنواع الرقابة:\_\_\_\_\_

هناك عدة أنواع للرقابة الإدارية، وتستخدم المنشآت نوع الرقابة الذي يلاءم حجمها وأنشطتها ويمكن تصنيف أنواع الرقابة الإدارية حسب معايير معينة على النحو الآتي: - (عباس، 2012).

فالرقابة من حيث توقيت حدوثها تقسم إلى:

1- الرقابة الوقائية: إن الأساس المعتمد لهذه الرقابة هو التنبؤ أو توقع الخطأ واكتشافه قبل حدوثه، ويأخذ هذا النوع من الرقابة بالحسبان ضرورة الاستعداد لمواجهة أو الحيلولة دون حدوثه. وفي الممارسة العملية يعني أن على المدير ألا ينتظر حتى تأتيه المعلومات عن وقوع الخطأ أو الانحراف، بل يتوجب عليه أن يسعى بنفسه إليه ويحاول كشفه قبل حدوثه، أي عليه أن يوجه ويشرف ويتابع سير العمل بصورة مستمرة، ويشرف عليه ويتابعه.

2- الرقابة المتزامنة: وهي الرقابة التي تعنى بتحسين سير العمل أولاً بأول، أي منذ بدايته وحتى نهايته، فنقيس الأداء الحالي، ونقيمه بمقارنته مع المعايير الموضوعية لاكتشاف الانحراف أو الخطأ لحظة وقوعه والعمل على تصحيحه فوراً لمنع استفحال أثره الضار، ولوقف تفاقم حجم الخسارة.

3- الرقابة اللاحقة: إذ تقوم على مقارنة الإنجاز الفعلي العام مع المعايير الموضوعية سلفاً في الخطة، والغرض من هذا الإجراء هو رصد الانحرافات والإبلاغ عنها فوراً لعلاجها، ومنع تكرار حدوثها في المستقبل.

أما بالنسبة للرقابة من حيث مستوياتها الإدارية، فتضم الرقابة على مستوى الفرد، والرقابة على مستوى الوحدة الإدارية والرقابة على مستوى الشركة بالمجمل.



أما بالنسبة للرقابة من حيث مصدرها، فهي رقابة داخلية، وأخرى خارجية تتم من خارج المؤسسة.

وبالنسبة للرقابة من حيث نوعية الانحراف، فتقسم إلى إيجابية من خلال تحديد الانحرافات الإيجابية لمعرفة اسبابها وتدعيمها. وسلبية، من خلال الكشف عن الأخطاء والانحرافات السلبية، وتحديد ومعرفة أسبابها ومسبباتها، والعمل على تصحيحها، لمنع تكرار حدوثها في المستقبل.

أما بالنسبة للرقابة من حيث تنظيمها؛ فتقسم إلى رقابة مفاجئة، تتم بصورة مفاجئة دون سابق إنذار، وأخرى دورية من خلال جدول زمني منتظم، ومستمرة عن طريق المتابعة والإشراف والتقييم المستمر لأداء العمل.

#### 2-4-4-4-الرقابة على سلوك الأفراد:

أما بالنسبة للرقابة السلوكية فهي تقوم على تعزيز السلوك الإيجابي، وتكشف السلوك الخاطئ لتقومه، فهي تهتم بالسلوكيات الإيجابية للأفراد، وتحقق الرقابة الذاتية على أدائهم. وتحقيق معايير الجودة والكفاءة في العمل، وخلق بيئة تنافسية إبداعية بين الموظفين.

#### 2-5-تطبيق معايير التدقيق الداخلي:

اقتصرت التدقيق الداخلي في بدايته على اكتشاف الأخطاء الحسابية في المستندات المحاسبية، وإجراء الجرد للنقدية، ومراجعة الكشوفات المالية، ولم يكن للمدقق الداخلي حق الاطلاع الكامل على السجلات والدفاتر والمستندات المحاسبية.

ولم يبق مفهوم التدقيق الداخلي على حاله مع حصول الانهيارات الاقتصادية التي طالت كبرى الشركات العالمية في 2001 و2008 مما أدى إلى ازدياد اهتمام الإدارة العليا للشركات بتطوير مفهوم التدقيق الداخلي، ومع تطور نظرة المجتمع الاقتصادي إلى مهنة التدقيق الداخلي وبخاصة في السنوات الأخيرة، وذلك لما يقدمه معهد المدققين الداخليين الأمريكي للوصول إلى إيجاد معايير عالية الجودة تحكم هذه المهنة، وتجعل منها وظيفة إدارية رئيسة، تساهم بشكل كبير في إنجاح عمليات الشركات، وتحقيق أهدافها.

"ويمكن النظر إلى التدقيق الداخلي من خلال ثلاثة مستويات ألا وهي (الصحن، 2006):

على مستوى المهنة بشكل عام

على مستوى أقسام التدقيق الداخلي.

3-على مستوى الافراد ممارسي المهنة".

"ويعد التدقيق الداخلي أداة من أدوات الإدارة للتأكد من التزام الموظفين بالسياسات الموضوعة مسبقاً من قبل إدارة الشركة، وهو من أحد الوسائل الفعالة للرقابة الداخلية، ويقوم بالتدقيق الداخلي موظفون من داخل الشركة، مرتبطون بالسياسات العامة للإدارة، ومن أهم واجباتهم بيان مدى كفاية نظام الرقابة الداخلية، والتحقق من صحة التقارير والبيانات المحاسبية، ومطابقتها للسياسات والنظم الموضوعة، ومدى تقيد الموظفين بتطبيق التعليمات التي وضعتها الإدارة مسبقاً".

" وإن أهمية التدقيق الداخلي تختلف من شركة إلى أخرى، وذلك يعود حسب حجم وعمل الشركة، وأن تحديد الموقع التنظيمي المناسب لوظيفة التدقيق الداخلي في الشركة يعتمد على عاملين مهمين، أولهما وجوب ضمان استقلالها، وثانيهما وجوب تحديد موقعها عند المستوى الذي يؤكد دعم الإدارة العليا لها، وإن التنظيم الداخلي الفعلي لدائرة التدقيق الداخلي يعتمد على عدة عوامل؛ منها: حجم الشركة ونوعها، وأهداف التدقيق الداخلي الطويلة الأجل، إضافة إلى عدد العاملين في دائرة التدقيق الداخلي، ومؤهلاتهم العلمية والعملية".

## 2-5-1- مفهوم التدقيق الداخلي:

يعد أول تعريف للتدقيق الداخلي تعريف مجمع المدققين الداخليين الأمريكي " IIA " سنة 1947. فقد جاء فيه ما يلي: التدقيق الداخلي: هو "نشاط تقييمي مستقل يوجد في منظمة الأعمال لمراقبة العمليات المحاسبية والمالية، والعمليات الأخرى، من أجل تقديم خدمات وقائية وعلاجية للإدارة، وهو نوع من الرقابة هدفه فحص فعالية وسائل الرقابة الأخرى وتقييمها". وهذا النوع من المراجعة يتعامل أساساً مع الأمور المحاسبية والمالية، ولكنه قد يتعامل بشكل ما مع بعض الأمور ذات الطبيعة التشغيلية". (المومني، 2009)

وعرف (سويلم، 2009) التدقيق الداخلي أنه: " نشاط توكيدي واستشاري مستقل وموضوعي، صمم لإثراء عمليات الإدارة وتطويرها وذلك بمساعدتها لإنجاز أهدافها بطريقة منهجية منظمة لتقييم فعالية إدارة مخاطرها وتطويرها وضبطها، والإجراءات المؤسسية.

وبهذا يبين (سويلم، 2009) بأن عملية التدقيق تقسم إلى قسمين، ألا وهما:

أ-نشاط توكيدي: إذ يقوم المدقق بتنفيذ عمليات المنشأة، ويبدى رأيه للإدارة في ما يخص مصداقية وتكامل البيانات، ومدى الالتزام بالسياسات والخطط والإجراءات الموضوعية، وحماية الأصول، ومدى الاستخدام الفعال للموارد المتاحة.

ب-نشاط استشاري: من خلال تكليف المدقق بطريقة رسمية مكتوبة ومحددة الأهداف، وتكليف المدقق بطريقة غير رسمية من خلال المشاركة في اللجان أو فرق العمل، أو الإجابة عن أية استفسارات، وتكليف المدقق بالمشاركة في خطة عمل طارئة.

وبهذا يتضح بأن هدف التدقيق لا يقتصر على الفحص والتحليل من خلال اكتشاف الأخطاء بل انتقل إلى الهدف الأشمل والأعم المتمثل في تطوير عمليات الإدارة، ومساعدتها لأداء أعمالها بكفاءة وفعالية (سويلم، 2009).

ويبين (السوافيري، 2006) أنه ولأجل تحقيق كفاءة الأفراد العاملين في مجال التدقيق الداخلي يجب مراعاة جملة من العوامل، ألا وهي:

يجب وضع سياسة سليمة وملائمة لتعيين الموظفين وترقيتهم؛ بما يحقق كفاءة وفاعلية أدائهم لمهامهم وأعمالهم، وفعاليتها.

يجب على المنشأة عند تعيين الموظفين عليها التحقق من توافر عنصر الكفاءة بالمستوى المطلوب لأداء مهامهم وأعمالهم، وأن على المدقق أن يتحقق من مدى ملاءمة مؤهلات الموظفين العملية لطبيعة الأعمال الموكلة إلى كل منهم، وبالذات للذين يشغلون الوظائف المالية.

ويجب وضع برنامج دوري لتدريب الموظفين على أحدث الأساليب في أداء المهام والأعمال بصفة مستمرة لزيادة خبرتهم، وكفاءتهم، ومسايرتهم للتطورات الحديثة كل في مجال عمله.

وعليه فالتدقيق الداخلي يتعامل في الأصل مع الأمور المالية والمحاسبية، للتأكد من صحتها، ولا يتعامل بشكل رئيس مع الأمور التشغيلية إلا عندما تطلب الإدارة العليا منها ذلك، وهدفه هو خدمة الإدارة العليا فقط (مخولوف، 2007).

ولكن مع تقدم الزمن وتغير الظروف الاقتصادية اختلف هذا المفهوم ونلاحظ في التعريف الوارد في قائمة معايير الممارسة المهنية للمراجعة الداخلية الصادر عن المجمع نفسه في عام 1978 فجاء في مقدمتها:

التدقيق الداخلي: هو "وظيفة تقييم مستقلة، تنشأ لفحص كافة الأنشطة وتقييمها كخدمة للمنظمة" حسب هذا التعريف نجد أن هدف التدقيق هو خدمة المنظمة ككل، وليس خدمة الإدارة فقط (الفر، 2005).

ويمكن تعريفه وفقاً لما عرفته لجنة معايير المحاسبة الدولية التابعة للإتحاد الدولي للمحاسبين أنه ( IFAC ) 2000, " تقويم الأنشطة المتعارف عليها داخل الوحدة كخدمة، وتشمل وظائف التدقيق الداخلي على الفحص، والتقييم، والمراقبة مدى كفاءة أنظمة الرقابة الداخلية والمحاسبية، وفعاليتها".

وجاء في تعريف المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين أن التدقيق الداخلي "مراجعة العمليات والقيود التي تتم بشكل مستمر إذ تنفذ من قبل أشخاص يعينون أو يستخدمون وفق شروط خاصة". (جمعة، 2005).

(مخلوف، 2007) وقد ظهرت الحاجة إلى هذا النوع من التدقيق داخل المشروع نفسه في أوروبا بعد الأزمة العالمية 1933/1929، وفي الولايات المتحدة وغيرها من الدول على أثر تعرض عدد من هذه الشركات في هذه الدول إلى الإفلاس، وتحميل إدارات هذه الشركات المسؤولية لعدم وجود نظام فعال للرقابة الداخلية، مما اقتضى وجود مراجعة فعّالة تضمن وجود نظم للرقابة الداخلية ملائمة وجيدة، وهذه المراجعة تتمثل في التدقيق الداخلي الذي يستطيع من خلال فحصها، وتتبعها المستمر لجميع نشاطات المشروع وإعلام الإدارة بحقيقة أوضاع المشروع، وتزويدها بالنتائج والتوصيات التي تهدف إلى معالجة أي خلل، أو تحسين أي عمل يتطلبه تنظيم المشروع كله.

وتعتمد إدارة الشركة على وظيفة التدقيق الداخلي، في تعزيز نظم الرقابة الداخلية لديها. إذ إن وظيفة التدقيق الداخلي بمفهومها الحديث أصبحت تمارس أنشطتها في مختلف أجزاء التنظيم الإداري دون استثناء، وتراجع كافة العمليات الإدارية والمالية والتشغيلية، فإنه يمكن القول أن نطاق التدقيق الداخلي لا يقتصر على فحص نظم الرقابة الموضوعية تقييمها، لتحقيق الكفاية والفعالية في بلوغ الأهداف، بل أصبح يتسع ليشمل أيضاً الأهداف نفسها وما دونها من خطوات (مراد، 2008).

يتضح من ذلك، بأن المدقق الداخلي اتسعت اهتماماته برفع توصياته إلى الإدارة العليا في الشركة تتعلق بتحسين الأداء ولا تقتصر هذه الاهتمامات على التقرير عن فعالية الأداء الحالي. أي أن المدقق في هذه الحالة سوف يوجه عناية الإدارة العليا إلى كيفية معالجة الانحرافات، وليست الإشارة إليها فقط مع ترك الأمر للإدارة العليا في شأن تدبير معالجتها. (المومني، 2009).

### 2-5-2- أهداف التدقيق الداخلي:

تمثل أهداف التدقيق الداخلي غايات بعيدة، ويتطلب الوصول إليها إجراء العديد من الدراسات والتقويمات والتحليلات التي يقع عبئها على المدققين الداخليين، ويزداد هذا العبء ثقلًا كلما كانت الإمكانيات المتاحة لدائرة التدقيق الداخلي محدودة، مما قد يدفع مدير التدقيق الداخلي إلى وضع أهداف يمكن الوصول إليها بما هو متاح له من الإمكانيات لدى الشركة.

إلا إن (سويلم، 2009) يبين أهداف التدقيق الداخلي ونطاقه، على النحو الآتي:

توفير الدقة والثقة في البيانات المحاسبية التي تتضمنها دفاتر وسجلات وحسابات الشركة.

تحفيز النهوض بالكفاءة الإدارية والتشغيلية للشركة بشكل عام.

تشجيع السير بالسياسات الإدارية وفق الطريق المرسوم لها.

توفير حماية لأصول وسجلات الشركة من الضياع والسرقة والاختلاس والتزوير وسوء الاستخدام.

### 2-5-3- فوائد التدقيق الداخلي:

إن وجود إدارة مستقلة تعنى بمهام وظيفة التدقيق الداخلي يحقق مجموعة من الفوائد والمنافع للمنظمة يمكن ايجازها فيما يلي: (أبو غزاله، 2001)

توفير بيانات ومعلومات دورية يمكن الاعتماد عليها: أذ إن الحاجة إلى مثل هذه البيانات أو المعلومات، التي يمكن الوثوق بها تتزايد عندما تستخدم كأساس لاتخاذ القرارات وخاصة المتعلقة منها بتوظيف الموارد المتاحة، فالمعلومات غير الدقيقة أو الناقصة من الممكن أن تسبب عدم كفاية التوظيف للموارد المحدودة والمتاحة لمتخذي القرارات المتعلقة بهذه الموارد.

تخفيض تكاليف التدقيق الخارجي: فمن خلال توفير المدقق الداخلي لتأكيد معقول من خلو القوائم المالية من الأخطاء، سواء أكانت مهم، أم غير مهمة نسبياً، أو حتى تخفيض الأخطاء فيها فإنه يعطي صورة أفضل لعملية الفحص التي يقوم بها المدقق الخارجي، وخاصة فيما يتعلق بتقييم نظام الرقابة الداخلية، مما يترتب عليه تخفيض قيمة أتعاب المدقق الخارجي.

نظراً لكون إدارة قسم التدقيق الداخلي على إلمام بالأنظمة والإجراءات المتعلقة بجميع وظائف المنظمة: فإنها تزود أرضية جيدة للتدريب اللازم لرجال الإدارة المستقبلين الذين تتوسم فيهم إدارة المنظمة القدرة على تولي مناصب قيادية.

إن التدقيق الداخلي يعطي مؤشراً إلى مدى تحقيق غايات وأهداف المنظمة ومدى الانحراف عن ذلك، مما يساعد الإدارة على تصحيح مسار المنظمة، ومساعدتها في تبني السياسات، والتخطيط، واتخاذ القرارات.

من هنا نجد أن وظائف التدقيق الداخلي أشبه ما تكون بالخدمات الوقائية، لأنها تعمل على حماية أموال الشركة، وتحمي الخطط الإدارية من الانحراف، كذلك يمكن أن تقدم خدمات بناءة لأنها تضمن دقة البيانات المستخدمة من قبل الإدارة في توجيه سياسات الشركة، وتدخّل التحسينات، والتعديلات اللازمة على الإجراءات الإدارية والرقابية، وذلك من أجل رفع كفاءة العمل في الشركة.

## 6-2- الدراسات السابقة الصلوة ذات الصلوة (Related Previous Studies):

من خلال الرجوع إلى أدبيات الدراسة يتبين شح الدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة، وخصوصاً بما يتعلق بربط نظم المعلومات الإدارية بالشفافية، مما يتطلب من الباحث بذل الكثير من الجهود الإضافية، إلا أنه تم الحصول على مجموعة من الدراسات يمكن الاستفادة منها لأجل تحقيق ما نصبوا إليه الدراسة، ويمكن إجمالها على النحو التالي:

## 6-2-1-أولاً: الدراسات باللغة العربية:

دراسة (أبو رمضان، 2000) بعنوان: " تقييم دور نظم المعلومات الإدارية في صنع القرارات الإدارية في الجامعة الأردنية ". وهدفت هذه الدراسة إلى دراسة نظم المعلومات الإدارية بصفة عامة، وتقييم دور هذه النظم في صنع القرارات الإدارية في الجامعة الأردنية بصفة خاصة، وأن مشكلة الدراسة كانت تتمحور حول استخدام المديرين في الجامعة الأردنية مخرجات نظم المعلومات الإدارية، في صنع قراراتها الإدارية وفيما إذا كانت عملية صنع القرارات تحصل من نظم المعلومات الإدارية في الجامعة الأردنية تتصل بالحصول على معلومات تتصف بالدقة، والملاءمة والتوقيت المناسب. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج؛ أهمها! (هناك استخدام يتراوح ما بين المتوسط والعالي لنظم المعلومات الإدارية من قبل المديرين في الجامعة الأردنية في صنع قراراتهم الإدارية، وهناك علاقة ارتباط بين المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات الإدارية في الجامعة الأردنية، وبين استخدام المديرين لهذه النظم في صنع قراراتهم الإدارية).

دراسة (برقاوي، 2004) بعنوان " أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على فعالية أعمال التسهيلات الائتمانية، في البنوك التجارية العامة في الأردن؛ دراسة تطبيقية". وهدفت الدراسة على التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية في تحسين فعالية أعمال التسهيلات الائتمانية في البنوك التجارية العاملة في الأردن؛ من منظور موظفي إدارة نظم المعلومات الإدارية، وإدارة التسهيلات الائتمانية. وتوصلت الدراسة إلى أن لنظم المعلومات الإدارية أثراً واضحاً وكبيراً على فعالية أعمال التسهيلات الائتمانية، وتبين ذلك من خلال النتائج فأثبتت نتائج الدراسة وجود علاقة بين ملائمة المعلومات وفاعلية القرارات، مما توفره إدارة نظم المعلومات الإدارية، من السرعة في حصول إدارة التسهيلات الائتمانية على المعلومات، وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية، بين نظام المعلومات وسرعة إنجاز الأعمال بقسم التسهيلات الائتمانية.



دراسة (الخشالي، 2007) بعنوان " فاعلية نظم المعلومات الإدارية وأثرها في إدارة الأزمات: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية الأردنية"، التي أجريت على فاعلية نظم المعلومات الإدارية وأثرها في إدارة الأزمات في الشركات الصناعية الأردنية، فقد بينت أهمية المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية لدى المستخدمين لها في منظمات الأعمال لكونها من العناصر المهمة في جلب رضا المستخدم النهائي، وتصديه للأزمات التي قد تواجهها المنظمة التي يعمل بها. و تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من خلال تعرضها لنظم المعلومات الإدارية، إلا إنها تختلف في أنها لا تتناول الشفافية وأبعادها، كذلك تختلف فيما يخص عينتها، فدراسة الخشالي والقطب تتمثل بالعاملين بالشركات الصناعية، أما الدراسة الحالية فو قلنا سالفاً تتمثل بالعاملين لدى وزارة الشباب الأردنية، هذا ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة من خلال مجالات الاستبانة وفقراتها ومحاولة تطويرها لأجل خدمة أغراض وأهداف الدراسة الحالية.

دراسة (الزعبي، 2007) بعنوان " خصائص نظم المعلومات الإدارية وأثرها في تحديد الخيار الاستراتيجي: دراسة تطبيقية في فنادق الخمس نجوم في مدينة عمان"، التي هدفت إلى بيان خصائص نظم المعلومات الإدارية وأثرها في تحديد الخيار الاستراتيجي في فنادق الخمس نجوم في مدينة عمان، فقد أوضحت أن الفنادق تتعامل مع نظم المعلومات وفقاً لقدراتها وإمكانياتها، وقد أظهرت نتائج الدراسة أهمية كبيرة للمستلزمات المادية في استخدام نظم المعلومات الإدارية لوضع الإستراتيجية المناسبة لبيئة الأعمال. هذا وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من خلال تعرضها لنظم المعلومات الإدارية، إلا إنها تختلف في أنها لا تتناول الشفافية وأبعادها، كذلك تختلف فيما يخص عينتها، فدراسة الزعبي تتمثل بالعاملين لدى فنادق الخمس نجوم، أما الدراسة الحالية فتتمثل بالعاملين لدى وزارة الشباب الأردنية، ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة من خلال مجالات الاستبانة وفقراتها، ومحاولة تطويرها لأجل خدمة أغراض وأهداف الدراسة الحالية.

دراسة (القرشي، 2010) بعنوان " نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وأثرها بأداء العاملين"، وهدفت الدراسة لأجل التعرف على تأثير نظم المعلومات الإدارية بأداء العاملين لدى شركات الاتصالات في اليمن، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين لديها (شركات الاتصالات). ونظراً لصعوبة الوصول إلى مجتمع الدراسة تم الاستناد على عينة مكونة من مائة وأربعة وعشرون موظفاً تم اختيارها بالأسلوب العشوائي، وقامت الدراسة بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي، واستخدمت الكثير من الاختبارات الإحصائية، مثل: التكرارات، والأوساط الحسابية، وكذلك الانحرافات المعيارية، واختبارات الانحدار البسيط والمتعدد، وكذلك تم استخدام اختبارات (ت). وكذلك اختبارات الأنوفا، وخلصت الدراسة إلى وجود فروق فيما يخص بالمتغيرات الديموغرافية المتمثلة بالنوع الاجتماعي وكذلك المؤهل والخبرات، وكذلك خلصت الدراسة لوجود أثر ما بين نظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين، وأوصت الدراسة بزيادة الأبحاث المرتبطة بموضوع الدراسة. وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من خلال تعرضها لنظم المعلومات الإدارية، إلا إنها تختلف في العينة المتمثلة بشركات الاتصالات باليمن، هذا ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة من خلال مجالات الاستبانة وفقراتها، ومحاولة تطويرها لأجل خدمة أغراض وأهداف الدراسة الحالية.

دراسة (الطراونة ، 2010) بعنوان " تطبيق الشفافية وأثرها على المساءلة الإدارية بالوزارات الأردنية"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الشفافية على المساءلة المرتبطة بالإدارة بالوزارات الأردنية المختلفة، تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالوزارات الأردنية، إلا أن الدراسة ارتأت أخذ عينة عشوائية مكونة من (661) من العاملين لديها، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى الشفافية للوزارات كان متوسطاً، كذلك بينت الدراسة بوجود فروق فيما يخص النوع الاجتماعي وكذلك العمر، والمستوى الإداري، والخبرة، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز مبادئ الشفافية بالوزارات الأردنية . وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من خلال تعرضها للشفافية، إلا إنها تختلف في العينة المتمثلة بالوزارات الأردنية المختلفة، إلا أن الدراسة الحالية تحتكر فقط إحدى وزاراتها ألا وهي وزارة الشباب الأردنية، هذا ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة من خلال مجالات الاستبانة وفقراتها ومحاولة تطويرها لأجل خدمة أغراض وأهداف الدراسة الحالية.

دراسة (الحري، 2012) بعنوان " درجة الالتزام في الممارسة الشفافية الإدارية للأقسام الأكاديمية بكلية التربية في جامعة الملك سعود "، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الالتزام بالممارسات المرتبطة بالشفافية الإدارية في الكليات التربوية في جامعة الملك سعود، وفقاً لتوجهات أعضاء الهيئة التعليمية وآرائها، وخلصت الدراسة بعدم وجود فروق ذات إحصائية فيما يخص المؤهل العلمي، إلا أن هناك فروقاً دالة فيما يخص طبيعة العمل، وأوصت الدراسة إلى ضرورة ترسيخ مبادئ النزاهة والمساءلة المحاسبية.

وتتشابه هذه الدراسة الحالية مع الدراسة الحالية من خلال تعرضها للشفافية، إلا إنها تختلف في العينة المتمثلة بالكليات التربوية بجامعة الملك سعود، هذا ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة من خلال مجالات الاستبانة وفقراتها، ومحاولة تطويرها لأجل خدمة أغراض وأهداف الدراسة الحالية.

دراسة (الحسنات، 2013) بعنوان " واقع متطلبات الشفافية الإدارية لمنظمات المجتمع المدني ودور الجهات ذات الصلة بتعزيزها"، هدفت الدراسة لأجل التعرف على واقع الشفافية والمساءلة المتعلقة بالمنظمات الفلسطينية، وتم استخدام المنهج التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة بالجمعيات العاملة بقطاع غزة خلال الأعوام 2011 و 2012، وتم توزيع 65 استبانة، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ما بين نظم المعلومات ومط الاتصال وواقع الشفافية، وأوصت الدراسة بضرورة توفير المعلومات للموظفين بالوقت الأمثل لتلبية متطلبات العمل. وتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من خلال تعرضها للشفافية، إلا إنها تختلف في العينة المتمثلة بالمنظمات الفلسطينية، هذا ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة من خلال مجالات الاستبانة وفقراتها ومحاولة تطويرها لأجل خدمة أغراض وأهداف الدراسة الحالية.

## 6-2-2-ثانياً: الدراسات باللغة الانجليزية:\_\_\_\_\_

دراسة (Boating, 2007) بعنوان " The Role of Human Resource information Systems (SHRM) in Strategic Human Resource Management (HRIS)", التي هدفت إلى استقصاء دور نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية، فقد بينت أن تكنولوجيا المعلومات يتوقع منها أن تقود إلى تحول تركيز الموارد البشرية من إدارة الموارد البشرية إلى إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية. هذا وتتشابه هذه الدراسة الحالية مع الدراسة من خلال تعرضها لنظم المعلومات الإدارية، إلا إنها تختلف في أنها لا تتناول الشفافية وأبعادها، كذلك يمكن الاستفادة من هذه الدراسة من خلال مجالات الاستبانة وفقراتها، ومحاولة تطويرها لأجل خدمة أغراض وأهداف الدراسة الحالية.

دراسة (Auayi, & Omirin., 2007) بعنوان " The Use of Management Information Systems in Decision Making in the South-West Nigerian University"، التي سعت لمعرفة مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية في عملية صنع القرار في جامعات نيجيريا الجنوبية الغربية، فقد أشارت إلى نتائج مختلفة عن الدراسات السابقة إذ إن أنظمة المعلومات الإدارية لم يتم استخدامها بشكل مناسب في عملية صنع القرار في التخطيط بعيد المدى والتخطيط قريب المدى وعملية وضع الميزانية. هذا وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من خلال تعرضها لنظم المعلومات الإدارية، إلا إنها تختلف في أنها لا تتناول الشفافية وأبعادها، وكذلك في أن الجامعات النيجيرية تعد مسرحاً لمجتمعها وعينتها، إلا أن هذه الدراسة تستند بشكل أساسي على العاملين لدى وزارة الشباب الأردنية، هذا ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة الحالية من خلال مجالات الاستبانة وفقراتها، ومحاولة تطويرها لأجل خدمة أغراض وأهداف الدراسة الحالية.

دراسة (Fardal, & Sørnes., 2008) بعنوان " IS Strategic Decision-Making: A Garbage Can View " ، هدفت لبيان دور نظم المعلومات في عملية صنع القرار الإستراتيجي، وبينت نتائج الدراسة أن تطوير إستراتيجيات أنظمة المعلومات تتطلب التعرف على المشاريع والمجالات المناسبة لأنظمة المعلومات، ومعرفة الطريقة المثلى لتنظيم طاقم عمل أنظمة المعلومات، وأن أنظمة المعلومات وعملية صنع القرار الإستراتيجي تحدث وفقاً لنظرية سلة المهملات، وأنه يجب إيجاد آليات تمنع الأفراد من اتخاذ قرارات متعلقة بأنظمة المعلومات غير مرتبطة بالمنظمة، وأن نظرية سلة المهملات توفر عملية صنع قرار إستراتيجي يتوافق مع المنظمة . هذا وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من خلال تعرضها لنظم المعلومات الإدارية، إلا إنها تختلف في أنها لا تتناول الشفافية وأبعادها، هذا ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة من خلال مجالات الاستبانة وفقراتها، ومحاولة تطويرها لأجل خدمة أغراض وأهداف الدراسة الحالية.

دراسة (Yasin, et al, 2015) بعنوان " Management Information Systems for Supporting Educational Organizations: A Case Study through One Private University in Malaysia "، هدفت الدراسة لأجل التعرف على مقدرة نظم المعلومات الإدارية على تحسين الأداء لدى الجامعات الخاصة في ماليزيا، إذ بينت الدراسة بأنها تسهم بشكل فعال في تحسين تطبيقات القبول والتسجيل، وكذلك لها دور فعال فيما يخص المساعدات المالية، وإدارة الموارد البشرية ووضع الميزانية والضوابط المالية، وبينت الدراسة أهمية كبيرة لنظم المعلومات الإدارية (MIS) في تحسين المقدرة التنافسية لدى المؤسسات التعليمية، وتمّ استخدام المنهج النوعي في الحصول على المعلومات من خلال إجراء مقابلات مكتوبة مع مسؤولين كبار لدى الجامعات الخاصة في ماليزيا، وتمّ إجراء مقابلة مع طالبين اثنين من الطلبة المتميزين لديها، وبينت الدراسة أهمية (MIS) فيما يخص بنية تكنولوجيا المعلومات وفعاليتها، ونظم المعلومات والنشر بشكل فعّال، وكذلك أهميتها فيما يخص الهيكل التنظيمي لدى المنظمات، وأوصت الدراسة بإشراك العاملين بدورات متخصصة فيما يخص نظم المعلومات الإدارية، لأجل الاستفادة المثلى.

6-2-3- ما يميز الدراسة الحالية عن من سبقتها:

تتميز الدراسة الحالية، بما يأتي:

بأبعادها المتمثلة في المتغير المستقل وهو نظم المعلومات الإدارية، وأبعاده: (المتطلبات المادية، والفنية، والبشرية، والإدارية)، والمتغير التابع الشفافية، وأبعاده: (سيادة القانون، والإفصاح عن المعلومات، والرقابة، وتطبيق معايير التدقيق الداخلي). وهذه المتغيرات لم يتم تناولها مجملها في دراسة واحدة.

تميزت بنوع المنظمة المبحوثة فهي وزارة الشباب الأردنية.

تميزت بمجتمع الدراسة والمتمثل بالعاملين في وزارة الشباب الاردنية.

تميزت هذه الدراسة بطبيعة المنهج المستخدم وهو (المنهج الوصفي التحليلي).

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

#### 1-3-مقدمة:

من خلال هذا الفصل سيتم التعرض للطرق والإجراءات التي استخدمها الباحث في الدراسة من حيث منهجية الدراسة ومجتمع الدراسة، والعينة، وكيفية اختيارها، وأدوات الدراسة المستخدمة في جمع البيانات، وتوضيح الأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات، واستخراج النتائج.

#### 2-3-منهجية الدراسة:

استندت الدراسة بشكل أساسي على المنهج الوصفي التحليلي لأجل تحقيق أغراض الدراسة، وهو المنهج الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة وتحديد المشكلة وتبرير الظروف والممارسات، والتقييم والمقارنة، والتعرف على ما يعمله الآخرون في التعامل مع الحالات المماثلة لوضع الخطط المستقبلية، وتم استخدام التحليل الإحصائي لأجل التعرف على إجابات أسئلة الدراسة وفرضياتها.

#### 3-3-مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين لدى وزارة الشباب الأردنية، ولصعوبة الوصول إلى مجتمع الدراسة بأسره قام الباحث بأخذ عينة عشوائية مكونة من (160) من عاملها وقام بتوزيع الاستبانات عليهم، إلا أنه تم استبعاد (5) استبانات لعدم وملاءمتها لإجراءات التحليل الإحصائي، وبهذا فإن العينة القابلة للتحليل الإحصائي تمثلت بـ (155) من عاملها، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي الـ (SPSS.ver18) لتحقيق أهداف الدراسة وأغراضها.

## 4-3- خصائص عينة الدراسة:

تم اختيار مجموعة من العوامل الديموغرافية التي تتعلق بالأمر الشخصية والوظيفية (Factual Data) من أجل بيان بعض الحقائق المتعلقة بعينة الدراسة، وتبين النتائج المشار إليها في الجداول (3)، 4، 5، 6، 7، 8) خصائص أفراد عينة الدراسة من حيث (النوع الاجتماعي، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، الراتب الشهري، والعمر).

## النوع الاجتماعي:

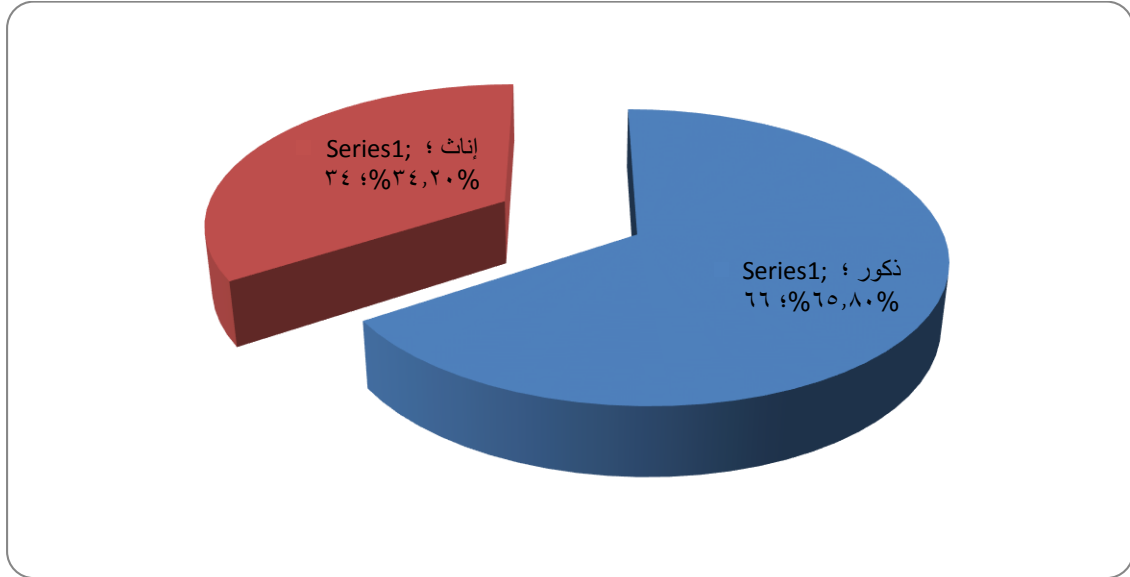
يبين الجدول (3) التكرارات والنسب المئوية لمتغير النوع الاجتماعي.

الجدول (3): التكرارات والنسب المئوية لمتغير النوع الاجتماعي

النسبة المئوية	التكرار	النوع الاجتماعي
65.8 %	102	ذكور
34.2 %	53	إناث
100.0 %	155	المجموع

تظهر بيانات الجدول رقم (3) أن نسبة الذكور هي النسبة الأعلى في عينة هذه الدراسة إذ بلغ مجموع الذكور (102) شكلوا ما نسبته (65.8%) من عينة الدراسة، وبالنسبة للإناث فقد بلغت نسبتهن (34.2%) من عينة الدراسة، ويمكن ترجيح سبب تفوق نسبة الذكور على الإناث، بأن للذكور فرصاً وحظوظاً أوفر للدراسة، وللدخول بسوق العمل، ويمتازوا بمقدرتهم على تحمل ضغوط العمل بكفاءة واقتدار مقارنة مع الإناث؛ والشكل (2) يبين ذلك.





الشكل (2): التكرارات والنسب المئوية لمتغير (النوع الاجتماعي) وفقاً لمخرجات التحليل الإحصائي (SPSS)

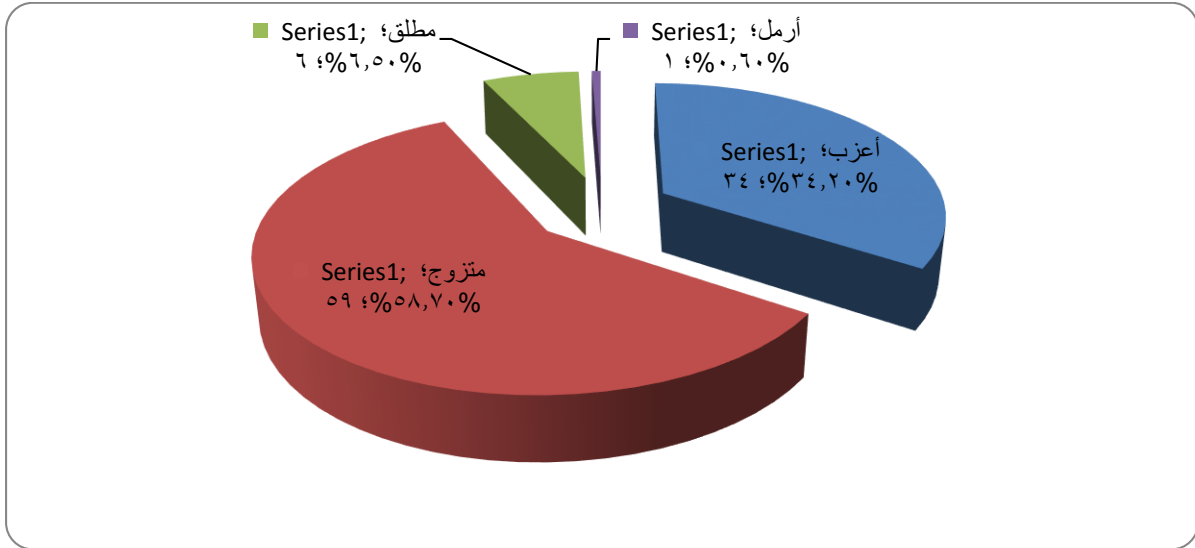
الحالة الاجتماعية:

يبين الجدول (4) التكرارات والنسب المئوية لمتغير الحالة الاجتماعية.

الجدول (4): التكرارات والنسب المئوية لمتغير (الحالة الاجتماعية)

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
34.2%	53	أعزب
58.7%	91	متزوج
6.5%	10	مطلق
0.6%	1	أرمل
100.0%	155	المجموع

تظهر بيانات الجدول رقم (4) أن نسبة المتزوجين، هي الأعلى، إذ بلغت النسبة (58.7%). يليهم غير المتزوجين بنسبة بلغت (34.2%). ومن ثم المطلقين بنسبة بلغت (6.5%). ومن ثم الأراامل بنسبة بلغت (0.6%). يلاحظ بأن النسبة الأعلى هي للمتزوجين، وهم يتسمون بالاستقرار النفسي والعاطفي، مما ينعكس بالإيجاب على تحسين الأداء فيما يخص بتحسين نظم المعلومات الإدارية ودورها بتعزيز الشفافية، هذا ويبين الشكل (3) هذه النسب.



الشكل (3): التكرارات والنسب المئوية لمتغير (الحالة الاجتماعية) وفقاً لمخرجات التحليل الإحصائي (SPSS)

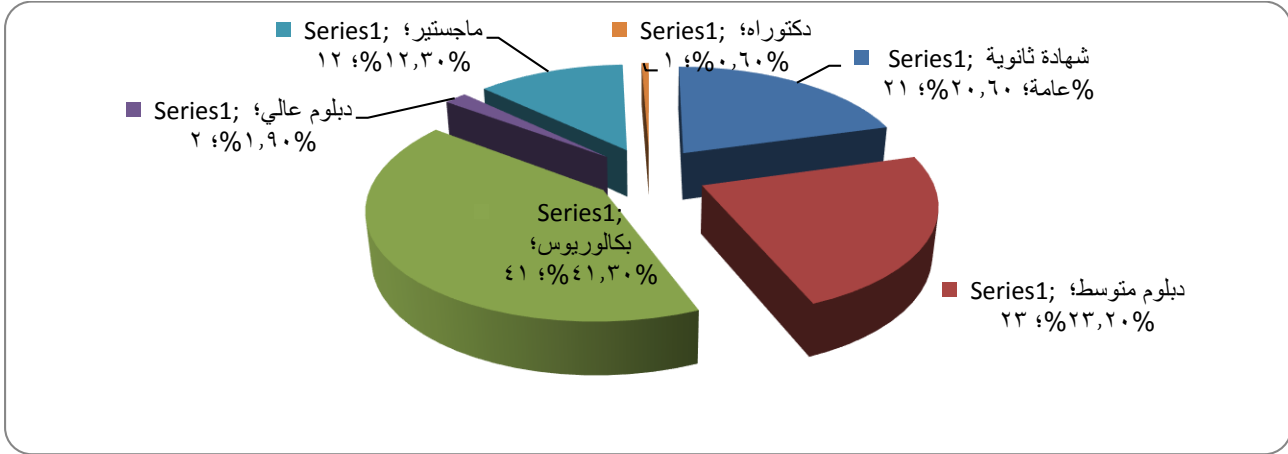
المستوى التعليمي:

يبين الجدول (5) التكرارات والنسب المئوية لمتغير المستوى التعليمي.

الجدول (5): التكرارات والنسب المئوية لمتغير (المستوى التعليمي)

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
20.6 %	32	شهادة ثانوية عامة
23.2 %	36	دبلوم متوسط
41.3 %	64	بكالوريوس
1.9 %	3	دبلوم عالي
12.3 %	19	ماجستير
0.6 %	1	دكتوراه
100.0 %	155	المجموع

يتضح من الجدول (5) بأن نسبة الأشخاص الحاصلين على الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس) هي الأعلى، إذ بلغت النسبة (41.3%). يليهم الحاصلين على الدبلوم المتوسط بنسبة بلغت (23.2%). ومن ثمّ الحاصلين على شهادة الثانوية العامة بنسبة بلغت (20.6%). ومن ثمّ الحاصلين على درجة الماجستير بنسبة بلغت (12.3%). ومن ثمّ الحاصلين على الدبلوم العالي بنسبة بلغت (1.9%). يليهم الحاصلين على درجة الدكتوراه بنسبة بلغت (0.6%). ويلاحظ الباحث بأن النسبة الأعلى من عينة الدراسة همّ الحاصلين على الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس)، لذا ينبغي تشجيعهم، ومنحهم تسهيلات لأجل إتمام الدراسات العليا، لكي تتمّ الإفادة منهم لتحقيق أغراض وزارة الشباب وأهدافها، وكذلك طبيعة العمل لديها تقتضي ذلك، والشكل رقم (4) يبين ذلك.



الشكل (4): التكرارات والنسب المئوية لمتغير (المستوى التعليمي) وفقاً لمخرجات التحليل الإحصائي (SPSS)

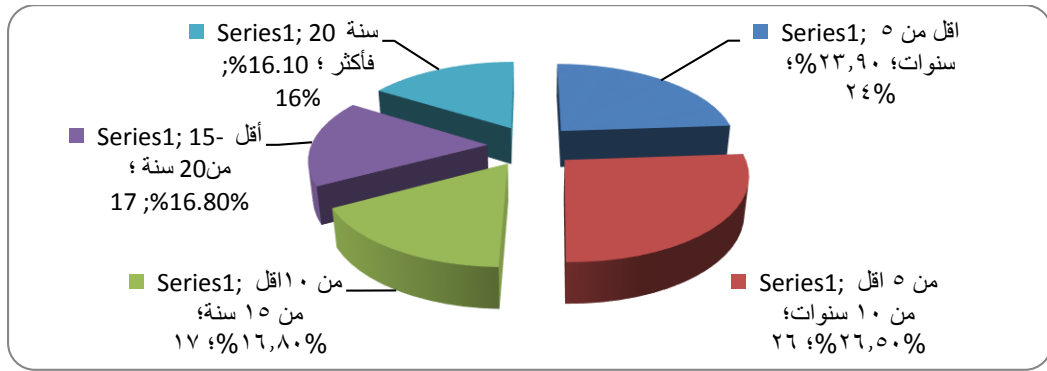
سنوات الخبرة:

يبين الجدول (6) التكرارات والنسب المئوية لمتغير سنوات الخبرة.

الجدول (6): التكرارات والنسب المئوية لمتغير (سنوات الخبرة)

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
23.9%	37	أقل من 5 سنوات
26.5%	41	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
16.8%	26	من 10 إلى أقل من 15 سنة
16.8%	26	15 إلى أقل من 20 سنة
16.1%	25	20 سنة فأكثر
100.0%	155	المجموع

تظهر بيانات الجدول (6) أن نسبة ذوي الخبرات المتوسطة من (5 إلى أقل من 10 سنوات) هي الأعلى مقارنة مع غيرها بنسبة بلغت (26.5%). يليها ذوي الخبرات (أقل من 5 سنوات). بنسبة بلغت (23.9%). يليها ذوي الخبرات (10 أقل من 15 سنة) بنسبة بلغت (16.8%). وكذلك الأمر بالنسبة لذوي الخبرات (15-أقل من 20 سنة). أما فيما يخص الخبرات من (20 سنة فأكثر) بلغت النسبة (16.2%). يُلاحظ بأن النسبة الأعلى هي لذوي الخبرات المتوسطة، إلا أنه يجب التركيز أكثر لأجل تعيين ذوي الخبرات المرتفعة، لما يمتازا به من قدرتهم على تحسين نظم المعلومات الإدارية وتطويرها لأمر الذي ينعكس بطبيعة الحال على الشفافية، ويبين الشكل (5) ذلك.



الشكل (5): التكرارات والنسب المئوية لمتغير (سنوات الخبرة) وفقاً لمخرجات التحليل الإحصائي (SPSS)

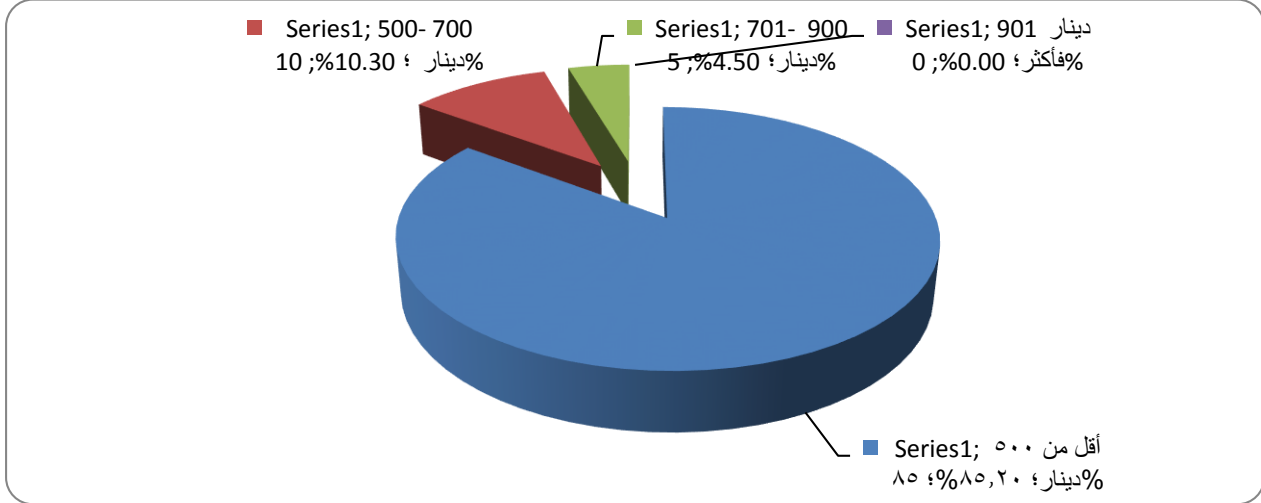
الراتب الشهري:

يبين الجدول رقم (7) التكرارات والنسب المئوية لمتغير الراتب الشهري.

## الجدول (7): التكرارات والنسب المئوية لمتغير (الراتب الشهري)

الراتب الشهري	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 500 دينار	132	% 85.2
500-700 دينار	16	% 10.3
701-900 دينار	7	% 4.5
901 دينار فأكثر	0	%0.0
المجموع	155	%100.0

تظهر بيانات الجدول (7) أن نسبة ذوي الرواتب المتدنية (أقل من 500 دينار). هي الأعلى، إذ بلغت النسبة (%85.2). يليهم ذوي الرواتب المتوسطة (500-700 سنة) بنسبة بلغت (%10.3). ومن ثم ذوي الرواتب (701-900 دينار) بنسبة بلغت (%4.5). يُلاحظ بأن النسبة الأعلى هي لذوي الرواتب المتدنية، لذا يجب تحسين سلم رواتب الموظفين وكذلك الامتيازات لما له من كبير الأثر على تحسين أدائهم وقابلية للتحسين والتطوير، الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على نظم المعلومات الإدارية، وبالتالي يلقي بظلاله الإيجابية على الشفافية، هذا ويبين الشكل رقم (6) ذلك.



الشكل (6): التكرارات والنسب المئوية لمتغير (الراتب الشهري) وفقاً لمخرجات التحليل الإحصائي (SPSS)

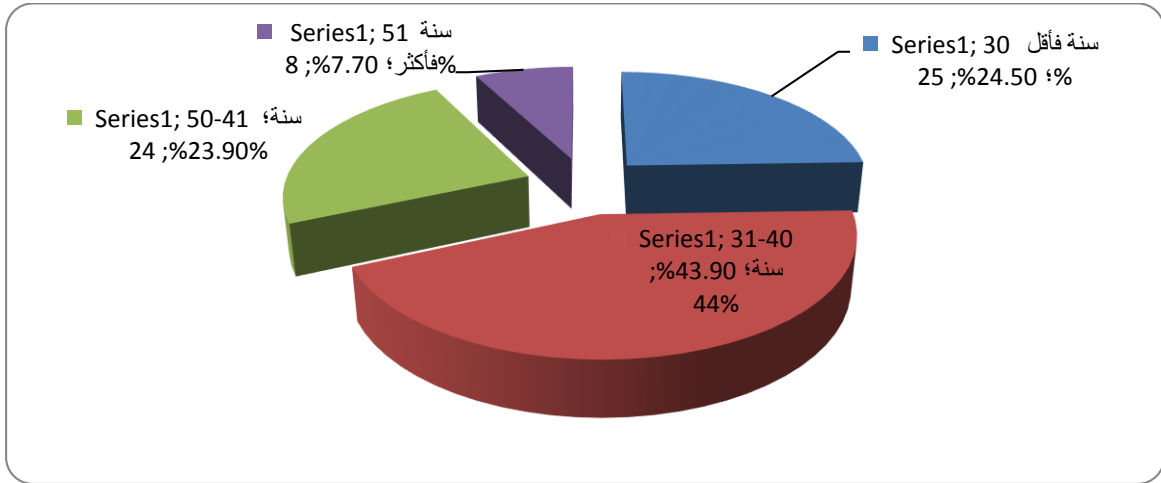
العُمر:

يبين الجدول (8) التكرارات والنسب المئوية لمتغير العُمر.

الجدول (8): التكرارات والنسب المئوية لمتغير (العُمر)

النسبة المئوية	التكرار	العُمر
24.5%	38	30 سنة فأقل
43.9%	68	31-40 سنة
23.9%	37	41-50 سنة
7.7%	12	51 سنة فأكثر
100.0%	155	المجموع

يُلاحظ من خلال الاطلاع على الجدول رقم (8) أن نسبة ذوي الأعمار (31-40 سنة). هي الأعلى إذ بلغت النسبة (43.9%). ومن ثم ذوي الأعمار (30 سنة فأقل) بنسبة بلغت (24.5%). يليها ذوي الأعمار (41-50 سنة). بنسبة بلغت (23.9%). ومن ثم ذوي الأعمار (51 سنة فأكثر) بنسبة بلغت (7.7%); ويلاحظ الباحث من هذا بأن الأغلبية هم من فئة الشباب، والتي تتراوح أعمارهم (31-40 سنة). إذ تتميز هذه الفئة العمرية بالعطاء والمثابرة، والقدرة على القيام بالأعمال بدقة وفاعلية؛ والشكل (7) يبين ذلك.



الشكل (7): التكرارات والنسب المئوية لمتغير (العمر) وفقاً لمخرجات التحليل الإحصائي (SPSS)



## 3-5-أداة جمع البيانات:

استخدم الباحث نوعين من البيانات:

البيانات الأولية: تم جمع البيانات الضرورية المتعلقة باختبار الفرضيات والتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة من خلال استبانة تمّ تطويرها، إذ تم الاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة لأجل تصميم الاستبانة، كذلك قام الباحث ببناء مجموعة من الفقرات لقياس المتغيرات بشمولية، وقد تألفت أداة الدراسة "الاستبانة" من جزأين. اشتمل الجزء الأول على بيانات تتعلق بالمعلومات الديموغرافية المتمثلة بـ (النوع الاجتماعي، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة، والراتب الشهري، والعمر). أما الجزء الثاني وحسب ما هو مشار إليه في الجدول (9). فقد اشتمل على (بعدين ومجموعة من المجالات) وهي (المتغيرات المستقلة، وتتكون من أربعة أبعاد (المتطلبات المادية، والمتطلبات الفنية، والمتطلبات البشرية، والمتطلبات الإدارية). والمتغيرات التابعة (الشفافية) تتمثل في أربع أبعاد (سيادة القانون، والإفصاح عن المعلومات، والرقابة، وتطبيق معايير التدقيق الداخلي). صممت بناء على مقياس ليكرت (Scale Likert) الخماسي حيث حددت خيارات الإجابة بخمسة مستويات وهي: موافق بشدة (5 درجات). وموافق (4 درجات)، ومحايد (3 درجات) وغير موافق (درجتين)، وغير موافق بشدة (درجة واحدة). وقد بلغ المجموع الكلي لفقرات هذه المجالات (42) فقرة. وقد روعي عند تصميم الاستبانة وضوح الأسئلة، وتسلسلها، وعدم وجود صعوبات أثناء التعبئة، لذلك تم اعتماد الاستمارة أداة صالحة للدراسة بعد تحكيمها من قبل مجموعة من الخبراء وذوي الاختصاص من الأكاديميين، وذوي الخبرة وذوي الرأي المُعتد به؛ والملحق (3) يبين أداة الدراسة بفقراتها (42) بصيغتها النهائية.

البيانات الثانوية: تم جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة (الإطار النظري) من خلال الرجوع إلى الكتب العلمية والدراسات والأبحاث السابقة والدراسات الأجنبية.

الجدول (9): عدد وأرقام الفقرات التي تقيس أبعاد الدراسة

أبعاد الدراسة	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
المتغيرات المستقلة: مجالات نظم المعلومات الإدارية		
المجال الأول: المتطلبات المادية	5	1، 2، 3، 4، 5
المجال الثاني: المتطلبات الفنية	6	6، 7، 8، 9، 10، 11
المجال الثالث: المتطلبات البشرية	4	12، 13، 14، 15
المجال الرابع: المتطلبات الإدارية	8	16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23
المتغير التابع: الشفافية		
المجال الأول: سيادة القانون	5	24، 25، 26، 27، 28
المجال الثاني: الإفصاح عن المعلومات	5	29، 30، 31، 32، 33
المجال الثالث: الرقابة	5	34، 35، 36، 37، 38
المجال الرابع: تطبيق معايير التدقيق الداخلي	4	39، 40، 41، 42
المجموع الكلي للأداة ككل	42	

## 3-6- صدق أداة الدراسة:

لقياس الصدق الظاهري لأداة الدراسة فقد تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في جامعة عمان العربية والجامعات الأردنية، وذلك لإبداء الرأي فيها، ويوضح الملحق رقم (1) قائمة من محكمي الاستبانة، وفي ضوء الاقتراحات والملاحظات التي أبدأها المحكمون قام الباحث بإجراء التعديلات التي أشاروا إليها، وقد تم الأخذ بملاحظاتهم من تعديل لصياغة بعض الفقرات من حيث البناء واللغة ، وقام الباحث أيضاً بإجراء التعديلات المطلوبة، ويبين الملحق رقم (3) استبانة الدراسة بفقراتها الـ(42). بعد إجراء التعديلات.

## 3-7- ثبات أداة الدراسة:

تم استخدام معادلة (كرونباخ- ألفا) لحساب ثبات التجانس. والجدول رقم (10) يوضح ذلك:

الجدول رقم (10) معاملات ثبات التجانس لأداة الدراسة ومجالاتها

الرقم	المجال	ثبات التجانس	عدد الفقرات
1	المجال الأول: المتطلبات المادية	0.632	5
2	المجال الثاني: المتطلبات الفنية	0.848	6
3	المجال الثالث: المتطلبات البشرية	0.835	4
4	المجال الرابع: المتطلبات الإدارية	0.874	8
5	المجال الأول سيادة القانون	0.865	5
6	المجال الثاني: الإفصاح عن المعلومات	0.836	5
7	المجال الثالث: الرقابة	0.882	5

4	0.882	المجال الرابع: تطبيق معايير التدقيق الداخلي	8
42	0.824	المجموع الكلي	

يلاحظ من الجدول رقم (10) أن معاملات ثبات الاستقرار والتجانس الخاصة بأداة الدراسة ومجالاتها تعد مؤشرات كافية لأغراض اعتماد أداة الدراسة في تطبيقها النهائي، وورد في الدراسات السابقة كمعيار للثبات، إذ تبين بأن معامل الثبات أكبر من 60%، فإنه يعد معامل ثباتٍ عاليٍ حسب ما جاء في كتب مناهج البحث المختصة ومنها (Sekaran, U., & Bougie, R. (2013) ، وبهذا فإن جميع معاملات الثبات المبينة بالجدول رقم (10) أعلى من ذه النسبة.

### 8-3- إجراءات الدراسة

قام الباحث بالإجراءات الآتية:

قام الباحث بأخذ الموافقة لأجل القيام بإجراء الدراسة من الجهات المختصة.

قام الباحث بتحديد مجتمع الدراسة المتمثل في العاملين وزارة الشباب الأردنية.

3- تمّ توزيع الاستبانة على العينة المستهدفة من قبل الباحث، وقام بشرح كيفية ملئ الأداة.

4-تمّ استخدام برامج التحليل الإحصائي المناسبة لأجل تحقيق أهداف الدراسة وأغراضها، إذ تمّ استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

### 3-9-المعالجة الإحصائية:

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية – (Statistical Package for Social Sciences – SPSSver.18) في إجراء هذه التحليلات والاختبارات الإحصائية، ولغايات تحقيق أغراض الدراسة فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

أ-الإحصاء الوصفي: وذلك لعرض خصائص أفراد العينة ووصف إجاباتهم، من خلال استخدام ما يلي:

- النسبة المئوية: تم استخدامها لقياس التوزيعات التكرارية النسبية لخصائص أفراد العينة وإجاباتهم على عبارات الاستبانة.

- الأوساط الحسابية: تم استخدامه كأبرز مقاييس النزعة المركزية لقياس متوسط إجابات المبحوثين على أسئلة الاستبانة.

- الانحرافات المعيارية: تم استخدامه كأحد مقاييس التشتت لقياس الانحراف في إجابات أفراد العينة عن وسطها الحسابي.

ب-الإحصاء التحليلي:

تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) حيث تم استخدامه لبيان مدى الأثر ما بين المتغيرات المستقلة بالمتغير التابع.

اختبار تحليل الانحدار البسيط (Linear Simple Regression Analysis) حيث تم استخدامه لبيان مدى الأثر ما بين المتغير المستقل بالمتغير التابع.

ج-مستوى الدلالة ( $\alpha$ ): تم اعتماد (0.05) كحد أعلى لمستوى الدلالة المعنوية وعليه إذا كان مستوى الدلالة (0.05) فأقل فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية، أما إذا بلغ مستوى الدلالة أكبر من (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، وكذلك معنوية اختبار الأثر.

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

#### 1-4 تحليل بيانات الدراسة:

يتناول الفصل الرابع عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل البيانات الإحصائية التي تم جمعها من الاستبانة، التي وجهت لمجموعة من العاملين لدى وزارة الشباب الأردنية، وقد تم الاعتماد على مقياس "ليكرت" الخماسي، إذ تضمنت الاستبانة درجة الموافقة على كل فقرة مقسمة إلى (5) فئات، فتم إدخال هذه الاستجابات على الحاسوب حسب ما هو مبين في الجدول (11).

#### الجدول (11): درجة الاستجابة ورمزها

الرمز	درجة الاستجابة
5	موافق جداً
4	موافق
3	محايد
2	غير موافق
1	غير موافق جداً

وبناء على الرموز المعطاة للاستجابة تم احتساب المتوسط الحسابي للاستجابات بغرض الحكم على درجة الموافقة لكل فقرة من فقرات الاستبانة، وتم الحكم على قيم المتوسط الحسابي لغرض تحديد "درجة الموافقة"، حسب معادلة التالية:

طول الفئة = (الحد الأعلى للبيدال-الحد الأدنى للبيدال) / عدد المستويات.

(1-5) / 3 = 1.33 وبهذا فإن التقدير يمكن إيجازه على النحو الآتي (1-2.33 منخفض، 2.34-3.67 متوسط،

3.68-5 مرتفع)

2-4 مناقشة نتائج الدراسة:

البعد الأول: مجالات نظم المعلومات الإدارية:

المجال الأول: المتطلبات المادية:

يُظهر الجدول (12) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة لكل فقرة من فقرات هذا البعد.

الجدول (12): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة أفراد العينة فيما يخص (المتطلبات

المادية)

الفقرة	العبرة	الأوساط الحسابية	الانحرافات المعيارية	(الترتيب)	درجة الموافقة
-1	تتواءم الأجهزة مع مقتضيات ومتطلبات العمل بالوزارة.	3.7935	.9582	1	مرتفع
-2	تتناسب البرامج المرتبطة بأجهزة الحواسيب مع طبيعة العمل.	3.7290	.9955	2	مرتفع
-3	الأجهزة المستخدمة تمتاز بمواصفات عالية.	3.5032	1.0024	3	متوسط



متوسط	4	1.1170	3.2645	تقوم الوزارة بتطوير أجهزة الحواسيب بشكل دوري لتتواءم مع طبيعة العمل.	-4
متوسط	5	1.1034	3.3161	تقوم الوزارة بتوفير ميزانية خاصة لتطوير الأنظمة الحاسوبية وتحديثها.	-5
متوسط		1.0353	3.5212	المجال الكلي	

تراوحت المتوسطات الحاسوبية لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بالمجال الأول "المتطلبات المادية" ما بين (3.3161-3.7935)، ويظهر الجدول (12) أن المتوسط العام لإجابات أفراد العينة فيما يخص مجال (المتطلبات المادية). بلغ (3.5212). "بدرجة متوسطة" وأن الانحرافات المعيارية العام بلغ (1.0353). وأن الفقرة رقم (1) حصلت على أعلى متوسط حاسبي (3.7935)، وانحراف معياري مقداره (0.9582) (بدرجة مرتفعة) التي نصها " تتواءم الأجهزة مع مقتضيات ومتطلبات العمل بالوزارة"، تلاه المتوسط الحاسبي المتعلق بالفقرة رقم (2) والتي نصها " تتناسب البرامج المرتبطة بأجهزة الحواسيب مع طبيعة العمل " الذي بلغ (3.7290) بانحراف معياري مقداره (0.9955).

وفيما يتعلق بالفقرة رقم (5) والتي نصها " تقوم الوزارة بتوفير ميزانية خاصة لتطوير وتحديث الأنظمة الحاسوبية" كان متوسطها الحاسبي أقل المتوسطات، إذ بلغ (3.3161) بانحراف معياري مقداره (1.1034) (بدرجة متوسطة).

## المجال الثاني: المتطلبات الفنية:

يمثل الجدول (13) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة لكل فقرة من فقرات هذا البعد.

الجدول (13): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة أفراد العينة فيما يخص (المتطلبات الفنية)

الفقرة	العبرة	الأوساط الحسابية	الانحرافات المعيارية	(الترتيب)	درجة الموافقة
-6	يتم توفير البرمجيات اللازمة للعمل بشكل دوري.	3.5677	.43591	1	متوسط
-7	في حال الضرورة لدى الوزارة قاعدة بيانات احتياطية لجميع المعلومات.	3.4903	.9627	2	متوسط
-8	تقوم الوزارة بتطوير قاعدة البيانات بشكل دوري ومستمر.	3.4000	.9777	4	متوسط
-9	لدى الوزارة أنظمة حماية لبياناتها.	3.4903	1.0280	3	متوسط
-10	تقوم الوزارة بتحديث أجهزتها بشكل دوري.	3.3097	1.0480	6	متوسط
-11	يتم تطبيق كل ما هو جديد فيما يخص البرمجيات وبرامج الحماية.	3.3935	1.1253	5	متوسط
	المجال الكلي	3.4419	1.0962		متوسط

تراوحت المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بالمجال الثاني "المتطلبات الفنية" ما بين (3.3097-3.5677) ويظهر الجدول رقم (13) أن المتوسط العام لإجابات أفراد العينة فيما يخص مجال (المتطلبات الفنية). بلغ (3.4419). "بدرجة متوسطة" وأن الانحرافات المعيارية العام بلغ (1.0962). وأن الفقرة رقم (6) حصلت على أعلى متوسط حسابي (3.5677) وانحراف معياري مقداره (1.4359) (بدرجة متوسطة) والتي نصها " يتم توفير البرمجيات اللازمة للعمل بشكل دوري"، تلاه المتوسط الحسابي المتعلق بالفقرة رقم (7)، التي نصها "في حال الضرورة لدى الوزارة قاعدة بيانات احتياطية لجميع المعلومات"، الذي بلغ (3.4903) بانحراف معياري مقداره (0.9627).

وفيما يتعلق بالفقرة رقم (10) والتي نصها " تقوم الوزارة بتحديث أجهزتها بشكل دوري" كان متوسطها الحسابي أقل المتوسطات إذ بلغ (3.3097) بانحراف معياري مقداره (1.0480) (بدرجة متوسطة).

#### المجال الثالث: المتطلبات البشرية:

يمثل الجدول رقم (14) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة لكل فقرة من فقرات هذا البعد.

الجدول (14): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة أفراد العينة فيما يخص (المتطلبات البشرية)

الدرجة	الموافقة	الانحرافات المعيارية	الأوساط الحسابية	العبرة	الفقرة
متوسط	3	1.0316	3.4258	يتم التعرف على مدى ملاءمة الأنظمة ومقتضيات العمل بناءً على كادر متخصص.	12-
متوسط	1	1.0300	3.5935	تقوم الوزارة بالاعتماد على شركات برمجيات متخصصة في حال وجود مشاكل في الأنظمة.	13-
متوسط	4	1.1495	3.3548	تستقطب الوزارة الخبراء وذوي الكفاءة العلمية والمعرفية لأجل تحسين ورفع العمل.	14-
متوسط	2	1.1012	3.5097	لدى الوزارة قسم متخصص لنظم المعلومات الإدارية يعمل على التطوير وإيجاد حلول للمشاكل المرتبطة بنظام العمل.	15-
متوسط		1.0780	3.4709		البعد الكلي

تراوحت المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بالمجال الثالث "المتطلبات البشرية" ما بين (3.3548-3.5935)، ويظهر الجدول رقم (14) أن المتوسط العام لإجابات أفراد العينة فيما يخص مجال (المتطلبات البشرية). بلغ (3.4709). "بدرجة متوسطة" وأن الانحرافات المعيارية العام بلغ (1.0780). وأن الفقرة رقم (13) حصلت على أعلى متوسط حسابي (3.5935) وانحراف معياري مقداره (1.0300) (بدرجة متوسطة)، التي نصها " تقوم الوزارة بالاعتماد على شركات برمجيات متخصصة في حال وجود مشاكل في الأنظمة"، تلاه المتوسط الحسابي المتعلق بالفقرة رقم (15)، التي نصها " لدى الوزارة قسم متخصص لنظم المعلومات الإدارية يعمل على التطوير وإيجاد حلول للمشاكل المرتبطة بنظام العمل"، الذي بلغ (3.5097) بانحراف معياري مقداره (1.1012).

وفيما يتعلق بالفقرة رقم (14) والتي نصها " تستقطب الوزارة الخبراء وذوي الكفاءة العلمية والمعرفية لأجل تحسين ورفعة العمل" كان متوسطها الحسابي أقل المتوسطات؛ إذ بلغ (3.3548) بانحراف معياري مقداره (1.1495) (بدرجة متوسطة).

#### المجال الرابع: المتطلبات الإدارية:

يمثل الجدول (15) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة لكل فقرة من فقرات هذا المجال.

الجدول (15): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة أفراد العينة فيما يخص (المتطلبات الإدارية)

الفقرة	العبارة	الأوساط الحسابية	الانحرافات المعيارية	(الترتيب)	درجة الموافقة
16-	تقوم الوزارة بالتعرف على مدى صحة المعلومات المنشورة على الموقع الإلكتروني بشكل دوري.	3.5419	1.1121	1	متوسط
17-	ساهم نظام المعلومات الإدارية بتزويد العاملين بالكثير من المعلومات في الوقت المناسب.	3.3742	1.1796	6	متوسط
18-	تسهل نظم المعلومات الإدارية بتوفير الكثير من المعلومات للمستخدمين بخصوص ما يحتاجونه من متطلبات.	3.4387	1.1570	2	متوسط
19-	يتم عرض المعلومات الإدارية من خلال روابط إلكترونية مباشرة.	3.4000	1.2200	5	متوسط
20-	يتميز الوصول إلى الروابط الإلكترونية بالسهولة واليسر.	3.4129	1.1776	3	متوسط
21-	يتم تحديث الروابط والتطبيقات على الموقع الإلكتروني بشكل دوري ومستمر.	3.4065	1.1936	4	متوسط

متوسط	7	1.1870	3.3935	نظم المعلومات الإدارية توفر الكثير من المعلومات للعاملين بجميع أقسام الوزارة.	-22
متوسط	8	1.1587	3.3032	تمتاز المعلومات التي يوفرها النظام بالدقة والشمولية.	-23
متوسط		1.173	3.4088	المجال الكلي	

تراوحت المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بالمجال الرابع "المتطلبات الإدارية" ما بين (3.3032-3.5419)، ويظهر الجدول رقم (15) بأن المتوسط العام لإجابات أفراد العينة فيما يخص مجال (المتطلبات الإدارية). بلغ (3.4088). "بدرجة متوسطة" وأن الانحرافات المعيارية العام بلغ (1.173). وأن الفقرة (16) حصلت على أعلى متوسط حسابي والذي بلغ (3.5419) وبانحراف معياري مقداره (1.1121) (بدرجة متوسطة) التي نصها " تقوم الوزارة بالتعرف على مدى صحة المعلومات المنشورة على الموقع الإلكتروني بشكل دوري"، تلاه المتوسط الحسابي المتعلق بالفقرة رقم (18)، والتي نصها " تسهم نظم المعلومات الإدارية بتوفير الكثير من المعلومات للمستخدمين بخصوص ما يحتاجونه من متطلبات" والذي بلغ (3.4387) بانحراف معياري مقداره (1.1570).

وفيما يتعلق بالفقرة رقم (23)، والتي نصها " تمتاز المعلومات التي يوفرها النظام بالدقة والشمولية " كان متوسطها الحسابي أقل المتوسطات، إذ بلغ (3.3032) بانحراف معياري مقداره (1.1587) (بدرجة متوسطة).

البعد الثاني: الشفافية:

المجال الأول: سيادة القانون:

يمثل الجدول (16) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة لكل فقرة من فقرات هذا المجال.

الجدول (16): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة أفراد العينة

فيما يخص (سيادة القانون)

الفقرة	العبرة	الأوساط الحسابية	الانحرافات المعيارية	(الترتيب)	درجة الموافقة
-24	التشريعات القانونية رادعة وحازمة فيما يخص قضايا مرتبطة بالفساد.	3.3806	1.2288	1	متوسط
-25	التشريعات والقوانين كفيلة بحماية القائم على الإبلاغ فيما يخص الفساد الإداري.	3.2710	1.2396	3	متوسط
-26	الأجهزة القضائية وكذلك التنفيذية تقوم بواجبها فيما يخص التحقيق بقضايا الفساد وإجراء المحاكمة بعيداً عن التأخير.	3.3290	1.1628	2	متوسط
-27	تطبق القوانين على الجميع بدون محاباة.	3.1419	1.2915	5	متوسط
-28	يتساوى الجميع أمام القانون.	3.2000	1.2659	4	متوسط
	المجال الكلي	3.2645	1.2377		متوسط



تراوحت المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بالمجال الأول "سيادة القانون" المنبثق من بعد الشفافية، ما بين (3.1419-3.3806)، ويظهر الجدول (16) بأن المتوسط العام لإجابات أفراد العينة فيما يخص مجال (سيادة القانون). بلغ (3.2645). "بدرجة متوسطة" وأن الانحرافات المعيارية العام بلغ (1.2377). وأن الفقرة رقم (24) حصلت على أعلى متوسط حسابي (3.3806) وانحراف معياري مقداره (1.2288) (بدرجة متوسطة)، والتي نصها " التشريعات القانونية رادعة وحازمة فيما يخص قضايا مرتبطة بالفساد"، تلاه المتوسط الحسابي المتعلق بالفقرة رقم (26)، التي نصها " الأجهزة القضائية وكذلك التنفيذية تقوم بواجبها فيما يخص التحقيق بقضايا الفساد وإجراء المحاكمة بعيداً عن التأخير " والذي بلغ (3.3290) بانحراف معياري مقداره (1.1628).

وفيما يتعلق بالفقرة رقم (5) والتي نصها " تطبق القوانين على الجميع بدون محاباة" كان متوسطها الحسابي أقل المتوسطات إذ بلغ (3.1419) بانحراف معياري مقداره (1.2915) (بدرجة متوسطة).

المجال الثاني: الإفصاح عن المعلومات:

يُظهر الجدول (17) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة لكل فقرة من فقرات هذا المجال.

الجدول (17): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة أفراد العينة فيما يخص

(الإفصاح عن المعلومات)

الفقرة	العبرة	الأوساط الحسابية	الانحرافات المعيارية	(الترتيب)	درجة الموافقة
-34	هناك نظام رقابي متكامل يعتمد بشكل أساسي على مساءلة المفسدين.	3.4129	1.1941	1	متوسط
-35	تقوم الأجهزة الرقابية بتنظيم تقارير بشكل دوري للجهات ذات العلاقة.	2.9548	1.3258	5	متوسط
-36	تمتلك الأجهزة الرقابية سلطة واسعة فيما يخص مساءلة الموظفين.	3.3806	1.1803	2	متوسط
-37	النظام الرقابي قادر على كشف المفسدين.	3.3677	1.1623	3	متوسط
-38	تعتمد الوزارة بشكل أساسي على تفعيل ذاتية الرقابة للعاملين من خلال دورات تدريبية ومنشورات متعلقة بذلك.	3.3226	1.2376	4	متوسط
	البعد الكلي	3.2877	1.22002		متوسط

تراوحت المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بالمجال الثاني "الإفصاح عن المعلومات" المنبثق من بعد الشفافية، ما بين (2.9548-3.4129)، ويظهر الجدول (17) بأن المتوسط العام لإجابات أفراد العينة فيما يخص مجال (الإفصاح عن المعلومات). بلغ (3.2877). "بدرجة متوسطة" وأن الانحرافات المعيارية العام بلغ (1.22002). وأن الفقرة (34) حصلت على أعلى متوسط حسابي (3.4129) وانحراف معياري مقداره (1.1941) (بدرجة متوسطة) والتي نصها "هناك نظام رقابي متكامل يعتمد بشكل أساسي على مساءلة المفسدين"، تلاه المتوسط الحسابي المتعلق بالفقرة رقم (36)، والتي نصها "تمتلك الأجهزة الرقابية سلطة واسعة فيما يخص مساءلة الموظفين"، الذي بلغ (2.9548) بانحراف معياري مقداره (1.3258).

وفيما يتعلق بالفقرة رقم (35)، والتي نصها "تقوم الأجهزة الرقابية بتنظيم تقارير بشكل دوري للجهات ذات العلاقة" كان متوسطها الحسابي أقل المتوسطات إذ بلغ (2.9548) بانحراف معياري مقداره (1.3258) (بدرجة متوسطة).

#### المجال الثالث: الرقابة:

الجدول (18): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة أفراد

العينة فيما يخص (الرقابة)

الفقرة	العبرة	لأوساط الحسابية	الانحرافات المعيارية	(الترتيب)	درجة الموافقة
34-	هناك نظام رقابي متكامل يعتمد بشكل أساسي على مساءلة المفسدين.	3.2903	1.2841	5	متوسط
35-	تقوم الأجهزة الرقابية بتنظيم تقارير بشكل دوري للجهات ذات العلاقة.	3.3226	1.2003	2	متوسط
36-	تمتلك الأجهزة الرقابية سلطة واسعة فيما يخص مساءلة الموظفين.	3.3677	1.2275	1	متوسط
37-	النظام الرقابي قادر على كشف المفسدين.	3.2839	1.2575	4	متوسط
38-	تعتمد الوزارة بشكل أساسي على تفعيل ذاتية الرقابة للعاملين من خلال دورات تدريبية ومنشورات متعلقة بذلك.	3.2903	1.2219	3	متوسط
	البعد الكلي	3.3109	1.2382		متوسط

تراوحت المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بالمجال الثالث "الرقابة" المنبثق من بعد الشفافية، ما بين (3.2903-3.3677)، ويظهر الجدول رقم (18) بأن المتوسط العام لإجابات أفراد العينة فيما يخص مجال (الرقابة). بلغ (3.3109). "بدرجة متوسطة" وأن الانحرافات المعيارية العام بلغ (1.2382). وأن الفقرة رقم (36) حصلت على أعلى متوسط حسابي (3.3677) وانحراف معياري مقداره (1.2275) (بدرجة متوسطة)، التي نصها " تمتلك الأجهزة الرقابية سلطة واسعة فيما يخص مساءلة الموظفين"، تلاه المتوسط الحسابي المتعلق بالفقرة رقم (35)، التي نصها " تقوم الأجهزة الرقابية بتنظيم تقارير بشكل دوري للجهات ذات العلاقة " والذي بلغ (3.3226) بانحراف معياري مقداره (1.2003).

وفيما يتعلق بالفقرة رقم (34)، التي نصها " هناك نظام رقابي متكامل يعتمد بشكل أساسي على مساءلة المفسدين" كان متوسطها الحسابي أقل المتوسطات إذ بلغ (3.2903) بانحراف معياري مقداره (1.2841) (بدرجة متوسطة).

#### المجال الرابع: تطبيق معايير التدقيق الداخلي:

يمثل الجدول رقم (19) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة لكل فقرة من فقرات هذا المجال.

الجدول (19): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة موافقة أفراد العينة فيما يخص (تطبيق معايير التدقيق الداخلي)

الفقرة	العبرة	الأوساط الحسابية	الانحرافات المعيارية	(الترتيب)	درجة الموافقة
39-	التدقيق الداخلي يعتمد بشكل أساسي على تزويد المعلومات التي تسهم بتحسين الشفافية.	3.4452	1.1741	3	متوسط
40-	تطبيق المعايير المتبعة في الوزارة يُسهم بشكل أساسي على كشف المعلومات المضللة.	3.3226	1.1506	4	متوسط
41-	إن الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي يسهم بتحسين الرقابة الداخلية وتفعيلها.	3.5097	1.0529	1	متوسط
42-	يمكن الاعتماد بشكل أساسي على المعلومات والمخرجات من عملية التدقيق الداخلي في التعرف على التجاوزات والأخطاء.	3.4968	1.0774	2	متوسط
	البعد الكلي	3.4435	1.1137		متوسط

تراوحت المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بالمجال الرابع "تطبيق معايير التدقيق الداخلي" المنبثق من بعد الشفافية، ما بين (3.3226-3.5097)، ويظهر الجدول (18) بأن المتوسط العام لإجابات أفراد العينة فيما يخص مجال (تطبيق معايير التدقيق الداخلي). بلغ (3.4435). "بدرجة متوسطة" وأن الانحرافات المعيارية العام بلغ (1.1137).

وأن الفقرة رقم (41) حصلت على أعلى متوسط حسابي (3.5097) وبانحراف معياري مقداره (1.0529) (بدرجة متوسطة)، التي نصها " إن الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي يسهم بتحسين وتفعيل الرقابة الداخلية"، تلاه المتوسط الحسابي المتعلق بالفقرة رقم (42)، التي نصها " يمكن الاعتماد بشكل أساسي على المعلومات والمخرجات من عملية التدقيق الداخلي في التعرف على التجاوزات والأخطاء"، والذي بلغ (3.4968) بانحراف معياري مقداره (1.0774).

وفيما يتعلق بالفقرة رقم (40)، التي نصها " تطبيق المعايير المتبعة في الوزارة يُسهم بشكل أساسي على كشف المعلومات المضللة"، كان متوسطها الحسابي أقل المتوسطات إذ بلغ (3.3226) بانحراف معياري مقداره (1.1506) (بدرجة متوسطة).

#### 3-4 اختبار فرضيات الدراسة:

قبل قيام الباحث باختبار فرضيات الدراسة، ومن أجل ضمان مناسبة البيانات وملائمتها قام الباحث فيما يخص بافتراض ضرورة عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة (Multi-Collinearity) تم إجراء اختبار معامل تضخم التباين " Variance Inflation Factor-VIF"، واختبار التباين المسموح به " Tolerance" لكل متغير من المتغيرات المستقلة.

الجدول (20): اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به ومعامل الالتواء

لنظم المعلومات الإدارية

المتغيرات	معامل تقييم التباين (VIF)	التباين المسموح به Tolerance	قيمة الالتواء (Skewness) معامل
المجال الأول: المتطلبات المادية	2.56	0.41	-1.07
المجال الثاني: المتطلبات الفنية	2.49	0.40	0.05
المجال الثالث: المتطلبات البشرية	4.99	0.10	80.3 -
المجال الرابع: المتطلبات الإدارية	2.11	390.	-1.04

يبين الجدول (20)، إلى أنه في حال كان معامل تضخم التباين (VIF) للمتغير يتجاوز (10)، وكانت قيمة التباين المسموح به أقل من (0.05) فإنه يمكن القول إن هذا المتغير له ارتباط عالٍ مع متغيرات مستقلة أخرى، وبالتالي سيؤدي إلى حدوث مشكلة في تحليل الانحدار. هذا وقد تم الاستناد على هذه القاعدة لاختبار الارتباط (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة. ويظهر الجدول (20)، الذي يحتوي على المتغيرات المستقلة وقيمة معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح "Tolerance" لكل متغير، نلاحظ أن قيمة (VIF) لجميع المتغيرات كانت أقل من (10) وتتراوح (2.11-4.99)، ونلاحظ أن قيمة التباين المسموح (Tolerance) لجميع المتغيرات كانت أكبر من (0.05) وتتراوح بين (0.10 - 0.41)، ولذلك يمكن القول إنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بوجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة.

ولأجل التحقيق من افتراض التوزيع الطبيعي Normal Distribution للبيانات فقد تم الاستناد إلى احتساب قيمة معامل الالتواء (Skewness) للمتغيرات، ويشير الجدول (20) فإن قيمة معامل الالتواء لجميع متغيرات الدراسة كانت أدنى من (1) ولذلك يمكن القول إنه لا مشكلة حقيقية فيما يتعلق بالتوزيع الطبيعي فيما يخص بيانات الدراسة.



الفرضية الرئيسية الأولى H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.05$ ) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (المادية، الفنية، البشرية والإدارية) على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب الأردنية. ومن أجل التعرف على مدى احتمالية الإيجاب والقبول لهذه الفرضية، قامت الدراسة بإجراء اختبار الانحدار البسيط (Simple Linear Regression). والجدول (21) يبين ذلك.

الجدول (21) نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) لنظم المعلومات الإدارية على الشفافية

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>d</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL 1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTAL

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 <sup>a</sup>	.588	.586	.5458

a. Predictors: (Constant), TOTAL1

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.130	1	65.130	218.625	.000 <sup>a</sup>
	Residual	45.580	153	.298		
	Total	110.710	154			

a. Predictors: (Constant), TOTAL1

b. Dependent Variable: TOTAL

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.313	.152		8.654	.000
	TOTAL 1	.646	.044	.767	14.786	.000

a. Dependent Variable: TOTAL

\* دالة إحصائية فيما يخص مستوى ( $\alpha = 0.05$ )

يُلاحظ من بيانات الجدول رقم (21) أن مستوى الدلالة (0.000) وهو أقل من (0.05). هذا ويكون القرار قبول الفرضية البديلة، إذا كان مستوى الدلالة (Sig) أقل من (0.05). ونرفض الفرضية العدمية إذا كان مستوى الدلالة أقل من (0.05). ومن خلال الجدول السابق يتبين أن مستوى الدلالة (Sig) يساوي (0.000). وفيما يخص هذا المستوى المرتبط بالدلالة أدنى من مستوى (0.05) فتكون قاعدة القرار بأنه (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha=0.05$ ) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (المادية، الفنية، البشرية، والإدارية) على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب الأردنية، مما يدل بأن هناك أثر لنظم المعلومات الإدارية على تعزيز وتحسين الشفافية، التي تدل على علاقة إيجابية قوية بين نظم المعلومات الإدارية والشفافية، (وأن معامل التحديد ( $R^2$ ) بلغ (58.8%) يدل على تفسير العوامل الداخلة في المعادلة، وأن النسبة المتبقية تُعزى لمتغيرات أخرى). وبينت دلالة هذه القيمة مرتبطة بالتباين وذلك من خلال إجراء اختبار (F) الذي بين مقدرة نظم المعلومات الإدارية بالنتوء بتعزيز الشفافية، إذ بلغت قيمة F (218.626). وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.000) أو أقل، من ثم تم حساب ( $\beta$ )، وهي تدل على المعادلة المرتبطة بالنتوء ستكون على الشكل الآتي:

أبعاد نظم المعلومات الإدارية =  $1.313 + 0.646 \times$  الشفافية

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة على سيادة القانون لدى وزارة الشباب الأردنية.

ولأجل التعرف لمدى احتمالية رفض الفرضية أو حتى قبولها، قامت الدراسة بإجراء اختبار الانحدار المتعدد (Standard Multiple Linear Regression) . والجدول رقم (22) يبين ذلك.

الجدول (22): النتائج المرتبطة بتحليل الانحدار المتعدد (Standard Multiple Linear Regression) فيما يخص الفرضية الفرعية الأولى

Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	FIVE <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTAL

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 <sup>a</sup>	.484	.481	.6111

a. Predictors: (Constant), FIVE

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.575	1	53.575	143.467	.000 <sup>a</sup>
	Residual	57.135	153	.373		
	Total	110.710	154			

a. Predictors: (Constant), FIVE

b. Dependent Variable: TOTAL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.764	.150		11.770	.000
	FIVE	.520	.043	.696	11.978	.000

a. Dependent Variable: TOTAL

\* دالة إحصائية فيما يخص مستوى ( $\alpha = 0.05$ )

يُلاحظ من بيانات الجدول رقم (22) أن مستوى الدلالة (0.000) وهو أقل من (0.05). هذا ويكون القرار قبول الفرضية البديلة، إذا كان مستوى الدلالة (Sig) أقل من (0.05). ونرفض الفرضية العدمية إذا كان مستوى الدلالة أقل من (0.05). ومن خلال الجدول السابق يتبين أن مستوى الدلالة (Sig) يساوي (0.000). وفيما يخص هذا المستوى المرتبط بالدلالة أدنى من مستوى (0.05)، فتكون قاعدة القرار بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة على سيادة القانون لدى وزارة الشباب الأردنية، مما يدل بأن هناك أثر لنظم المعلومات الإدارية على سيادة القانون، والتي تدل على علاقة إيجابية قوية بين نظم المعلومات الإدارية وسيادة القانون، (وأن معامل التحديد ( $R^2$ ) بلغ (48.4%) يدل على تفسير العوامل الداخلة في المعادلة وأن النسبة المتبقية تُعزى لمتغيرات أخرى). وبينت دلالة هذه القيمة مرتبطة بالتباين وذلك من خلال إجراء اختبار (F) الذي بين مقدرة نظم المعلومات الإدارية بالتنبؤ بتنظيم مواقع العمل، إذ بلغت قيمة F (143.467). وهي دالة إحصائية عند مستوى (0.000) أو أقل، من ثم تم حساب ( $\beta$ ). وهي تدل على المعادلة المرتبطة بالتنبؤ ستكون على الشكل الآتي:

$$\text{أبعاد نظم المعلومات الإدارية} = 1.764 + 0.520 \times \text{سيادة القانون}$$

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.05$ ) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة على الإفصاح عن المعلومات لدى وزارة الشباب الأردنية. ولأجل التعرف لمدى احتمالية رفض الفرضية أو حتى قبولها، قامت الدراسة بإجراء اختبار الانحدار المتعدد (Standard Multiple Linear Regression). والجدول (23) يبين ذلك.

الجدول (23): النتائج المرتبطة بتحليل الانحدار المتعدد (Standard Multiple Linear Regression) فيما يخص الفرضية الفرعية الثانية

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SIX <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTAL

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 <sup>a</sup>	.509	.505	.5963

a. Predictors: (Constant), SIX

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.299	1	56.299	158.309	.000 <sup>a</sup>
	Residual	54.411	153	.356		
	Total	110.710	154			

a. Predictors: (Constant), SIX

b. Dependent Variable: TOTAL

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.608	.155		10.390	.000
	SIX	.563	.045	.713	12.582	.000

a. Dependent Variable: TOTAL

\* دالة إحصائية فيما يخص مستوى ( $\alpha = 0.05$ )

يُظهر من بيانات الجدول (23) أن مستوى الدلالة (0.000) وهو أقل من (0.05). ويكون القرار قبول الفرضية البديلة، إذا كان مستوى الدلالة (Sig) أقل من (0.05). ونرفض الفرضية العدمية إذا كان مستوى الدلالة أقل من (0.05). ومن خلال الجدول السابق يتبين أن مستوى الدلالة (Sig) يساوي (0.000). وفيما يخص هذا المستوى المرتبط بالدلالة أدنى من مستوى (0.05)، فتكون قاعدة القرار بأنه (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha = 0.05$ ) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة على الإفصاح عن المعلومات لدى وزارة الشباب (الأردنية)، مما يدل بأن هناك أثر لنظم المعلومات الإدارية على الإفصاح عن المعلومات، والتي تدل على علاقة إيجابية قوية بين نظم المعلومات الإدارية والإفصاح عن المعلومات، (وأن معامل التحديد ( $R^2$ ) بلغ (50.5%) يدل على تفسير العوامل الداخلة في المعادلة، وأن النسبة المتبقية تُعزى لمتغيرات أخرى). وبينت دلالة هذه القيمة مرتبطة بالتباين وذلك من خلال إجراء اختبار (F) الذي بين مقدرة نظم المعلومات الإدارية بالتنبؤ بالإفصاح عن المعلومات لدى وزارة الشباب الأردنية، وبلغت قيمة F (158.309). وهي دالة إحصائية عند مستوى (0.000) أو أقل، من ثم تم حساب ( $\beta$ ). وهي تدل على المعادلة المرتبطة بالتنبؤ ستكون على الشكل الآتي:



أبعاد نظم المعلومات الإدارية =  $1.608 + 0.563 \times$  الإفصاح عن المعلومات

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.05$ ) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة على الرقابة لدى وزارة الشباب الأردنية.

ولأجل التعرف لمدى احتمالية رفض الفرضية أو حتى قبولها، قامت الدراسة بإجراء اختبار الانحدار المتعدد (Standard Multiple Linear Regression) . والجدول (24) يبين ذلك.

الجدول (24) النتائج المرتبطة بتحليل الانحدار المتعدد (Standard Multiple Linear Regression) فيما يخص الفرضية الفرعية الثالثة

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SEVEN <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTAL

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.508	.5949

a. Predictors: (Constant), SEVEN

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.571	1	56.571	159.871	.000 <sup>a</sup>
	Residual	54.139	153	.354		
	Total	110.710	154			

a. Predictors: (Constant), SEVEN

b. Dependent Variable: TOTAL

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.699	.147		11.528	.000
	SEVEN	.532	.042	.715	12.644	.000

a. Dependent Variable: TOTAL

\* دالة إحصائية فيما يخص مستوى ( $\alpha = 0.05$ )

يُظهر من بيانات الجدول (24) أن مستوى الدلالة (0.000) وهو أقل من (0.05). ويكون القرار قبول الفرضية البديلة، إذا كان مستوى الدلالة (Sig) أقل من (0.05). ونرفض الفرضية العدمية إذا كان مستوى الدلالة أقل من (0.05). ومن خلال الجدول السابق يتبين أن مستوى الدلالة (Sig) يساوي (0.000). وفيما يخص هذا المستوى المرتبط بالدلالة أدنى من مستوى (0.05) فتكون قاعدة القرار بأنه (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha = 0.05$ ) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة على الرقابة لدى وزارة الشباب الأردنية).

مما يدل بأن هناك أثر لنظم المعلومات الإدارية على الرقابة لدى وزارة الشباب الأردنية، والتي تدل على علاقة إيجابية قوية بين نظم المعلومات الإدارية والرقابة لدى وزارة الشباب الأردنية، (وأن معامل التحديد (R 2) بلغ (50.8%) يدل على تفسير العوامل الداخلة في المعادلة وأن النسبة المتبقية تُعزى لمتغيرات أخرى). وبينت دلالة هذه القيمة مرتبطة بالتباين وذلك من خلال إجراء اختبار (F) الذي بين مقدرة نظم المعلومات الإدارية بالتنبؤ بالرقابة لدى وزارة الشباب الأردنية، وبلغت قيمة F (159.871). وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.000) أو أقل، من ثم تم حساب ( $\beta$ ). وهي تدل على المعادلة المرتبطة بالتنبؤ ستكون على الشكل الآتي:

$$\text{أبعاد نظم المعلومات الإدارية} = 1.699 + 0.532 \times \text{الرقابة}$$

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة على تطبيق معايير التدقيق الداخلي لدى وزارة الشباب الأردنية.

ولأجل التعرف لمدى احتمالية رفض الفرضية أو حتى قبولها، قامت الدراسة بإجراء اختبار الانحدار المتعدد (Standard Multiple Linear Regression). والجدول (25) يبين ذلك.

الجدول (25): النتائج المرتبطة بتحليل الانحدار المتعدد (Standard Multiple Linear Regression) فيما يخص الفرضية الفرعية الرابعة

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EIGHT <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTAL

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.487	.484	.6091

a. Predictors: (Constant), EIGHT

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.943	1	53.943	145.390	.000 <sup>a</sup>
	Residual	56.767	153	.371		
	Total	110.710	154			

a. Predictors: (Constant), EIGHT

b. Dependent Variable: TOTAL

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.489	.171		8.726	.000
	EIGHT	.573	.047	.698	12.058	.000

a. Dependent Variable: TOTAL

\* دالة إحصائية فيما يخص مستوى ( $\alpha = 0.05$ )

يُظهر من بيانات الجدول (25) أن مستوى الدلالة (0.000) وهو أقل من (0.05). هذا ويكون القرار قبول الفرضية البديلة، إذا كان مستوى الدلالة (Sig) أقل من (0.05). ونرفض الفرضية العدمية إذا كان مستوى الدلالة أقل من (0.05). ومن خلال الجدول السابق يتبين أن مستوى الدلالة (Sig) يساوي (0.000). وفيما يخص هذا المستوى المرتبط بالدلالة أدنى من مستوى (0.05) فتكون قاعدة القرار بأنه (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha = 0.05$ ) لنظم المعلومات الإدارية بأبعدها مجتمعة على تطبيق معايير التدقيق الداخلي لدى وزارة الشباب الأردنية)، مما يدل بأن هناك أثر لنظم المعلومات الإدارية على معايير التدقيق الداخلي لدى وزارة الشباب الأردنية، التي تدل على علاقة إيجابية قوية بين نظم المعلومات الإدارية ومعايير التدقيق الداخلي لدى وزارة الشباب الأردنية ، (وأن معامل التحديد ( $R^2$ ) بلغ (48.4%) يدل على تفسير العوامل الداخلة في المعادلة وأن النسبة المتبقية تُعزى لمتغيرات أخرى). وبينت دلالة هذه القيمة مرتبطة بالتباين وذلك من خلال إجراء اختبار (F) الذي بين مقدرة نظم المعلومات الإدارية بالتنبؤ بتطبيق معايير التدقيق الداخلي لدى وزارة الشباب الأردنية، وبلغت قيمة F (145.390). وهي دالة إحصائية عند مستوى (0.000) أو أقل، من ثم تم حساب ( $\beta$ ). وهي تدل على المعادلة المرتبطة بالتنبؤ ستكون على الشكل الآتي:

أبعاد نظم المعلومات الإدارية =  $1.489 + 0.573 \times$  معايير التدقيق الداخلي

## الفصل الخامس

### النتائج والتوصيات

تم في هذا الفصل عرض لمجمل نتائج الدراسة التي توصل إليها الباحث كإجابة عن الأسئلة التي تم طرحها، والتي تمثل مشكلة الدراسة بعد أن تمت عملية جمع المعلومات اللازمة بوساطة أداة الدراسة، فيتم التوصل إلى عدد من النتائج والتي على ضوءها قدم الباحث عددا من التوصيات؛

#### 1-5 النتائج:

يمكن تلخيص نتائج التحليل واختبار الفرضيات وتساؤلات الدراسة، وهي على النحو الآتي:

التساؤل الأول: هل يوجد أثر لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (المادية، الفنية، البشرية، الإدارية) على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب الأردنية؟ (الإجابة عن هذا التساؤل يُمثل الإجابة الفرضية الرئيسة الأولى).

من خلال إجراء التحليل الإحصائي تبين بأنه يوجد أثر لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (المادية، الفنية، البشرية والإدارية) على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب الأردنية، وهذا يدل على أن نظم المعلومات الإدارية لها تأثير على تعزيز الشفافية، لذا يجب وضع سياسات وإستراتيجيات تسهم بتحسين هذه النظم، كذلك يجب الاستعانة بذوي الخبرة لكي تتم الإستفادة المثلى، كذلك يجب أن تكون عملية التطوير والتحسين مستمرتين فيما يخص هذه النظم، ويجب التعرف على تجارب المنظمات المتقدمة فيما يخص هذه النظم، ومحاولة السير على هديها فيما يخص التحسين والتطوير لهذه النظم، وهذه النتيجة يمكن أن تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة (محمد، 2000)، إذ بين أن هناك دوراً أساسياً لنظم المعلومات الإدارية بشفافية صنع القرار.

التساؤل الفرعي الأول: هل يوجد أثر لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة (المادية، والفنية، والبشرية، والإدارية) على سيادة القانون المؤسسية لدى وزارة الشباب الأردنية؟ (الإجابة عن هذا التساؤل يُمثل الإجابة الفرضية الفرعية الأولى).

من خلال إجراء التحليل الإحصائي يتبين بأنه يوجد أثر لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة (المادية، والفنية، والبشرية والإدارية) على سيادة القانون المؤسسية لدى وزارة الشباب الأردنية، وهذا يدل على أن نظم المعلومات الإدارية لها تأثير على سيادة القانون، لذا يجب وضع سياسات وإستراتيجيات تسهم بتحسين هذه النظم، كذلك يجب تطوير أنظمة المسائلة لأجل الحدّ من التجاوزات في بيئة الأعمال، ويجب التعرف على تجارب المنظمات المتقدمة فيما يخص أنظمة المساءلة، ومحاولة السير على هديها فيما يخص تطوير هذه الأنظمة، وهذه النتيجة يمكن أن تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة (القرشي، 2010)، إذ بين أن هناك دور أساسي لنظم المعلومات الإدارية بالأداء وتفعيل الأنظمة والقوانين.

التساؤل الفرعي الثاني: هل يوجد أثر لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة (المادية، والفنية، والبشرية والإدارية) على الإفصاح عن المعلومات لدى وزارة الشباب الأردنية؟ (الإجابة عن هذا التساؤل يُمثل الإجابة الفرضية الفرعية الثانية)

من خلال إجراء التحليل الإحصائي يتبين بأنه يوجد أثر لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة (المادية، الفنية، البشرية والإدارية) على الإفصاح عن المعلومات لدى وزارة الشباب الأردنية، وهذا يدل على أن نظم المعلومات الإدارية لها تأثير على الإفصاح عن المعلومات، لذا يجب وضع سياسات واستراتيجيات تساهم بتحسين هذه النظم، كذلك يجب تطوير الأنظمة المرتبطة بتطوير عملية الإفصاح عن المعلومات من خلال تحسين وسائل نشر المعلومات والسياسات بمختلف الوسائل المتاحة لأجل إيصال كل ما هو جديد فيما يخص السياسات والمعلومات للجمهور، وهذه النتيجة يمكن ان تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة (الحسنات، 2013)، إذ بينَ لأن هناك دوراً أساسياً للشفافية في تحسين واقع الإفصاح.

التساؤل الفرعي الثالث: هل يوجد أثر لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة (المادية، الفنية، البشرية والإدارية) على الرقابة لدى وزارة الشباب الأردنية؟ (الإجابة عن هذا التساؤل يُمثل الإجابة الفرضية الفرعية الثالثة)

من خلال إجراء التحليل الإحصائي يتبين بأنه يوجد أثر لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة (المادية، والفنية، والبشرية والإدارية) على الرقابة لدى وزارة الشباب الأردنية، وهذا يدل على أن نظم المعلومات الإدارية لها تأثير على الرقابة، لذا يجب وضع سياسات واستراتيجيات تساهم بتحسين أنظمة الرقابة وتفعيلها، كذلك يجب تطوير أنظمة اكتشاف الأخطاء والأنحرافات، وإيجاد آلية للقيام بإجراءات تصحيحية مناسبة في حال لزم الأمر لذلك، وهذه النتيجة يمكن ان تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة (الحري، 2012)، إذ بينَ بأن هناك دوراً أساسياً للشفافية في ترسيخ مبادئ النزاهة والمسائلة المحاسبية.

التساؤل الفرعي الرابع: هل يوجد أثر لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة (المادية، الفنية، البشرية والإدارية) على تطبيق معايير التدقيق الداخلي لدى وزارة الشباب الأردنية؟ (الإجابة عن هذا التساؤل يُمثل الإجابة الفرضية الفرعية الرابعة)



من خلال إجراء التحليل الإحصائي يتبين بأنه يوجد أثر لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة (المادية، والفنية، والبشرية والإدارية) على تطبيق معايير التدقيق الداخلي لدى وزارة الشباب الأردنية، وهذا يدل على أن نظم المعلومات الإدارية لها تأثير على معايير التدقيق الداخلي، لذا يجب وضع سياسات واستراتيجيات تسهم بتحسين هذه النظم، كذلك يجب الاهتمام بالتدقيق الداخلي لأنه يعد أداة أساسية للتأكد من حسن التزام الموظفين بالسياسات الموضوعية مسبقاً من قبل الوزارة، وهذه النتيجة يمكن أن تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة (Yasin, et al, 2015)، إذ بين أن هناك دوراً لنظم المعلومات الإدارية بتحسين الأداء وكذلك الرقابة والتدقيق.

#### 2-5 الاستنتاجات:

من خلال النتائج السابقة يتبين ما يلي:

هناك أثر واضح لتحسين نظم المعلومات الإدارية على الشفافية وتفعيلها، لذلك يجب على وزارة الشباب الأردنية وضع سياسات واستراتيجيات تنمي ذلك وتفعيلها.

إن تحسين نظم المعلومات الإدارية وتطويرها، بطبيعة الحال ينعكس بشكل إيجابي على تحسين الشفافية.

هناك قلة في الدراسات المتعلقة بوزارة الشباب الأردنية، لذا يجب زيادة الأبحاث والدراسات المتعلقة بهذه الوزارة، لما تقوم به من خدمات جلييلة وفاعلة.

#### 3-5 توصيات الدراسة:

من خلال النتائج السابقة يستطيع الباحث وضع رزمة من التوصيات تتمثل في الآتي:

ينبغي البدء بتشريع استراتيجيات وسياسات تسهم بتحسين نظم المعلومات الإدارية وتطويرها؛ ومتابعة تطبيق مبادئها بشكل دوري ومستمر.

ضرورة وضع طاقم متخصص من الأكفاء لكي يبدؤوا بعملية البحث والتطوير فيما يخص تحسين نظم المعلومات الإدارية وتطويرها.

العمل على تذليل بعض المعوقات التي تحول دون تحسين نظم المعلومات الإدارية وتطوير لانعكاسه بطبيعة الحال على (سيادة القانون، والإفصاح عن المعلومات، والرقابة، وتطبيق معايير التدقيق الداخلي).

العمل على تحسين نظم المعلومات الإدارية لما له من كبير الأثر بتحسين (سيادة القانون، والإفصاح عن المعلومات، والرقابة، وتطبيق معايير التدقيق الداخلي)

اختيار الموظفين الجدد وفقاً لمعايير منهجية وعلمية، على أن تراعي بشكل أساسي مقدرتهم وكفاءتهم فيما يخص نظم المعلومات الإدارية.

وضع وسن قوانين وتشريعات تسهم في تفعيل استخدام نظم المعلومات الإدارية لتعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب الأردنية.

ضرورة إجراء أبحاث جديدة في مجال الدراسة.

تعميم نتائج الدراسة على القطاعات ذات الصلة.

تطوير مهارات الموارد البشرية بما يتواءم مع متطلبات ومقتضيات نظم المعلومات الإدارية.

## قائمة المصادر والمراجع

أولاً: باللغة العربية:

أبو رمضان، محمد (2000). تقييم دور نظم المعلومات الإدارية في صنع القرارات الإدارية في الجامعة الأردنية، جامعة آل البيت، المفرق.

أبو غزالة، محمود (2001). تدقيق الحسابات الحديث. دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع. الأردن.

أبو كريم، فتحى (2009). الشفافية والقيادة في الإدارة، دار الحامد للنشر، عمان.

إسماعيل، هادي (2005). قياس مواقف المستفيدين تجاه أنظمة المعلومات الإدارية. أطروحة دكتوراه، قسم إدارة الأعمال، الجامعة المستنصرية، العراق.

آمان، (2007). الشبكة الإلكترونية الائتلاف من اجل النزاهة والمساءلة الموقع الإلكتروني [./www.masader.ps](http://www.masader.ps)

برقاوي، وفاء (2004). أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية، على فعالية أعمال التسهيلات الائتمانية، في البنوك التجارية العامة في الأردن، دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير غير منشورة.

جمعة، أحمد حلمي (2005). المدخل في التدقيق الحديث، الطبعة الثانية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

الحري، محمد (2012). درجة الالتزام في الممارسة الشفافية الإدارية للأقسام الأكاديمية بكلية التربية في جامعة الملك سعود. المجلة الدولية للتربية، 1 (6): ص 308-341.

الحسنات، يسرى (2013). واقع متطلبات الشفافية الإدارية لمنظمات المجتمع المدني ودور الجهات ذات الصلة بتعزيزها. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

- حميدي، نجم (2005). نظم المعلومات الإدارية مدخل معاصر، عمان: دار وائل للنشر، الطبعة الأولى.
- الخشالي، جارالله (2007). فاعلية نظم المعلومات الإدارية وأثرها في إدارة الأزمات: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (3). العدد (1): ص ص 24-45.
- رحو، محمد (2015). نظم المعلومات المحوسبة، دار المناهج للنشر والتوزيع.
- الزعبي، حسن (2007). خصائص نظم المعلومات الإدارية وأثرها في تحديد الخيار الاستراتيجي: دراسة تطبيقية في فنادق الخمس نجوم في مدينة عمان. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (3). العدد (2): ص ص 168-183.
- زويلف، إنعام (2013). الشفافية في الإفصاح عن المعلومات المستقبلية ودورها في الحد من آثار الأزمة المالية العالمية على سوق عمان المالي. بحث منشور، جامعة الزيتونة الأردنية.
- السامرائي، إيمان (2004). نظم المعلومات الإدارية. ط1. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- سلطان، إبراهيم (2005). نظم المعلومات الإدارية، الدار الجامعية: الاسكندرية.
- سويلم، عطا الله (2009). الرقابة الداخلية والتدقيق في بيئة تكنولوجيا المعلومات، عمان: دار الراية للنشر والتوزيع.
- شقور، عمر (2012). الشفافية المحاسبية في البنوك الإسلامية الأردنية والعوامل المؤثرة فيها، بحث منشور، جامعة الزرقاء.
- الشيخ، علي (1997). الشفافية في الخدمة المدنية تجربة وزارة التنمية الإدارية، الأسبوع العلمي الأردني الخامس، الجمعية العلمية الملكية، المجلد الثاني.

- الصحن، عبد الفتاح (2006). الرقابة والمراجعة الداخلية. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- الصيرفي، محمد (2005). نظم المعلومات الإدارية. (ط1). القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر.
- الطائي، محمد (2004). المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية. إدارة تكنولوجيا المعلومات. عمان: دار وائل للطباعة للنشر والتوزيع
- الطراونة، رشا (2010). تطبيق الشفافية وأثرها على المساءلة الإدارية بالوزارات الاردنية. المجلة الاردنية بإدارة الأعمال. 6(1): 63-96.
- عباس، على (2012). الرقابة الإدارية في منظمات الأعمال، الطبعة الثانية. عمان: إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
- العلاق، على (2005). بناء نظام الشفافية والنزاهة في العراق ندوة المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية.
- فتحي، أحمد (2005). مفهوم الشفافية لدى الإدارة العليا وعلاقته بالاتصال الإداري، رسالة دكتوراة غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- الفرا، ماجد، (2009). واقع الرقابة الإدارية الداخلية في المنظمات الأهلية في قطاع غزة". بحث منشور، مجلة الجامعية الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية). جامعة الإسلامية بغزة. العدد الثاني، المجلد السابع عشر، ص ص 571-596.
- الفرا، أحمد (2005). معايير التدقيق المالي. عمان: دار المسيرة.
- الفيثوري، عبدالله (2005). المرابط الشفافية الإدارية وتأثيرها على سلوك كفاءة العاملين. رسالة ماجستير غير منشورة. أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس.

القرشي، نجوان (2010). نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وأثرها بأداء العاملين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عدن.

قنديلي، عامر (2016). نظم المعلومات الإدارية. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

الكيلاي، عثمان (2000) المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية. ط1. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

للصامة، حسن (2013). أثر كفاءة نظم المعلومات الإدارية على فاعلية اتخاذ القرار. أطروحة دكتوراه، جامعة الزعيم الأزهرى، السودان.

مخولف، أحمد (2007). المراجعة الداخلية في ظل المعايير الدولية للمراجعة الداخلية في البنوك التجارية الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر.

مراد، درويش (2008). دور المراجعة الداخلية في حوكمة الشركات السورية (دراسة ميدانية). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق.

المعاني، أيمن (2017). مبادئ الإدارة الحديثة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

المغربي، عبد الحميد (2002). نظم المعلومات الإدارية. المفاهيم الأساسية، المنصورة: المكتبة العصرية.

الموسوي، إلهام عطا (2005). دور الرقابة المالية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري. بحث مقدم لمجلس المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد.

المومني، محمد (2009). دور مجالس الإدارة في الشركات الأردنية في تعزيز فاعلية لجان التدقيق

(دراسة ميدانية) " مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية. المجلد (25). العدد الأول.

النجار، فايز (2013). نظم المعلومات الإدارية. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

Auayi, I. & Omirin, F. (2007). The Use of Management Information Systems in Decision Making in the South-West Nigerian University, *Educational Research and Review*, 2 (5): pp.109-116.

Boateng, A. (2007). The Role of Human Resource Information Systems (HRIS) in Strategic Human Resource Management (SHRM), Unpublished Master Theses, Swedish School of Economics and Business Administration: Swedish.

Bocij, J., & Marciniak, R. (2006). "Vient de paraître: "Business Information Systems Technology, Development and Management for the Ebusiness", " Systèmes d'Information et Management: Vol. 11: Iss. 1, Article 6.

Fardal, H., & Sørnes, J. (2008). IS Strategic Decision-Making: A Garbage Can View, *Informing Science and Information Technology*, Volume (5):pp. 553-569.

Kai, J. (2009). A Critical Analysis of Accountability in Higher Education, *Chinese Education and Society*, 42(2): 39-51

Raymond McLeod, Jr., & George, P. (2007). *Management Information Systems*, Tenth Edition, [www.prenhall.com/mcleod](http://www.prenhall.com/mcleod).

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods For Business: A Skill –Building Approach*, 6th, John Wiley & Sons.

Yasin, M., Karfaa, H., Bte, S., & Salman, Y. (2015). Management Information Systems for Supporting Educational Organizations: A Case Study through One Private University in Malaysia, *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(10): pp. 2250-315.

## الملاحق

ملاحق (1): أسماء محكمي أداة الدراسة

الرقم	اسم المحكم	الدرجة	الجامعة
1	الدكتور محمود العمري	أستاذ مشارك	جامعة العلوم التطبيقية
2	الدكتور رائد كنعان	أستاذ مشارك	جامعة عمان العربية
3	الدكتور سهيل عويس	أستاذ مشارك	جامعة العلوم التطبيقية
4	الأستاذ الدكتور عاصم الشيخ	أستاذ	جامعة عمان الأهلية
5	الدكتور حسن المعيدي	أستاذ مشارك	جامعة عجلون الوطنية
6	الدكتور فوزي الطعاني	أستاذ مشارك	جامعة اربد الأهلية



الملحق رقم (2)

الاستبانة بصيغتها الأولى

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يسعى الباحث للتعرف على " أثر نظم المعلومات الإدارية على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب في الأردن"، وذلك من خلال دراسة علمية متخصصة، وغرضها لاستول متطلبات الحصول على درجة الماجستير بتخصص "نظم المعلومات الإدارية"، علماً بأنه تم بناءها على تدرج ليكرت الخماسي. هذا وسيكون لأرائكم وتوجيهاتكم الأثر الفعال فيما يخص الدراسة وتحقيق أهدافها.

شاكرين لكم تعاونكم مع وافر الاحترام والتقدير،،

الباحث: محمد أحمد إبراهيم الرواشدة



القسم الثاني: يرتبط هذا الجزء بجميع المعلومات الخاصة بموضوع الدراسة، يرجى الإجابة عن كل سؤال بوضع إشارة (✓) أمام الإجابة المناسبة:

التعديلات المقترحة	صحة صياغة العبارة		انتماء العبارة للمحور		العبارة	الرقم
	غير صحيحة	صحيحة	لا تنتمي	تنتمي		
البعد الأول: مجالات نظم المعلومات الإدارية						
المجال الأول: المتطلبات المادية						
					1- تتوائم الأجهزة مع مقتضيات ومتطلبات العمل بالوزارة.	
					2- تتناسب الأجهزة المرتبطة بأجهزة الكمبيوتر مع طبيعة العمل.	
					3- الأجهزة المستخدمة تمتاز بمقدرة تخزينية مرتفعة.	
					4- الوزارة تقوم بتطوير اجهزة الكمبيوتر بشكل دوري لتتواءم مع طبيعة العمل.	
					5- تقوم الوزارة بتوفير ميزانية سخية لتطوير وتحديث الأنظمة الحاسوبية.	

## المجال الثاني: المتطلبات الفنية

					6- يتم توفير البرمجيات اللازمة للعمل بشكل دوري.
					7- لدى الوزارة قاعدة بيانات إضافية واحتياطية لجميع المعلومات.
					8- تقوم الوزارة بتطوير قاعدة البيانات بشكل دوري ومستمر.
					9- لدى الوزارة أنظمة حماية لبياناتها.
					10- تقوم الوزارة بتحديث أجهزتها بشكل دوري.
					11- يتم تطبيق كل ما هو جديد فيما يخص البرمجيات وبرامج الحماية.

## المجال الثالث: المتطلبات البشرية

					12-	يتم التعرف على مدى مواءمة الأنظمة ومقتضيات العمل بناءً على كادر متخصص.
					13-	تقوم الوزارة بالاعتماد على شركات للبرمجيات متخصصة في حال وجود مشاكل في الأنظمة.
					14-	تستقطب الوزارة الخبرات وذوي الكفاءة العلمية والمعرفية لأجل تحسين ورفعة العمل.
					15-	لدى الوزارة قسم متخصص لنظم المعلومات الإدارية يعمل على التطوير وإيجاد حلول للمشاكل المرتبطة بنظام العمل.

## المجال الرابع: المتطلبات الإدارية

					16-	تقوم الوزارة بالتعرف على مدى صحة المعلومات المنشورة بشكل دوري.
					17-	ساهم نظام المعلومات الإدارية بتزويد العاملين بالكثير من المعلومات في الوقت المناسب.
					18-	يسهم نظم المعلومات بتوفير الكثير من المعلومات للمستخدمين.
					19-	يتم عرض المعلومات الإدارية من خلال روابط مباشرة.
					20-	يتميز الوصول إلى الروابط بالسهولة واليسر.
					21-	يتم تحديث الروابط والتطبيقات بشكل دوري ومستمر.
					21-	نظم المعلومات الإدارية توفر الكثير من المعلومات للكثير من العاملين بجميع أقسام الوزارة.
					22-	تمتاز المعلومات التي يوفرها النظام بالدقة والشمول.

## البعد الثاني: الشفافية

## المجال الأول: سيادة القانون

					التشريعات القانونية رادعة وحازمة فيما يخص قضايا مرتبطة بالفساد.	-23
					التشريعات والقوانين كفيلة بحماية القائمين على الإبلاغ فيما يخص الفساد الإداري.	-24
					الأجهزة القضائية وكذلك التنفيذية تقوم بواجبها فيما يخص التحقيق بقضايا الفساد وإجراء المحاكمة بعيداً عن التأخير.	-25
					تطبق القوانين على الجميع بدون محاباة.	-26
					يتساوى الجميع أمام القانون.	-27

## المجال الثاني: الإفصاح عن المعلومات

					29- يتم نشر المعلومات والموازنات للوزارة بشكل دوري.
					30- يمكن للجميع الاطلاع على المعلومات المالية في ما يخص الوزارات.
					31- يتم نشر المعلومات المالية في الصحف المحلية وكثير من المواقع الإلكترونية.
					32- يمكن للجميع التأكد من المعلومات المالية المنشورة
					33- يضمن الإفصاح عن المعلومات من الحدّ من الأخطاء والتجاوزات المالية.



المجال الثالث: الرقابة					
					34- هناك نظام رقابي متكامل يعتمد بشكل أساسي على مساءلة المفسدين.
					35- تقوم الأجهزة الرقابية بتنظيم تقارير بشكل دوري للجهات ذات العلاقة.
					36- تمتلك الأجهزة الرقابية سلطة واسعة فيما يخص مساءلة الموظفين.
					37- النظام الرقابي قادر على كشف المفسدين.
					38- الوزارة تعتمد بشكل أساسي على تفعيل ذاتية الرقابة للعاملين من خلال دورات تدريبية ومنشورات متعلقة بذلك.

## المجال الرابع: تطبيق معايير التدقيق الداخلي

					التدقيق الداخلي يعتمد بشكل أساسي على تزويد بالمعلومات التي تساهم بتحسين الشفافية.	39-
					تطبيق المعايير يساهم بشكل أساسي على كشف المعلومات المظلمة.	40-
					ان الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي يساهم بتحسين وتفعيل الرقابة الداخلية.	41-
					يمكن الاعتماد بشكل أساسي على المعلومات والمخرجات من عملية التدقيق الداخلي في التعرف على التجاوزات والأخطاء.	42-

هل لديك اي اقتراحات أو إجراءات تجدها ضرورية للتحسين؟

.....

.....

.....

الملحق (3)

الاستبانة بصيغتها النهائية

تحية طيبة وبعد،،،

يُجري الطالب دراسة بعنوان (أثر نظم المعلومات الإدارية على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب في الأردن). وذلك استولا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير بتخصص نظم المعلومات الإدارية.

ويعرف نظم المعلومات الإدارية بأنه جملة من الأنظمة المحوسبة تسهم بتوفير المعلومات والبيانات لمتخذي القرارات في وزارة الشباب الأردنية.

هذا وتعرف الشفافية بأنها السير على التعليمات المرسومة في وزارة الشباب الأردنية لأجل تحقيق الكفاءة والفاعلية في الأداء.

هذا ونرجو من حضرتكم التكرم بقراءة هذه الاستبانة وما تحويه من فقرات بعناية واهتمام، والإجابة على جميع فقراتها بكل دقة وموضوعية، ونؤكد لحضراتكم بأن هذه المعلومات سوف تعامل بسرية تامة وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم،،،

الباحث

محمد أحمد إبراهيم الرواشدة

الجزء الأول: الخصائص الشخصية (الديموغرافية):

يُرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار الذي يناسبك من المعلومات التالية:

1- النوع الاجتماعي:  ذكر  أنثى

2- الحالة الاجتماعية:

أعزب  متزوج  مطلق  أرمل

3- المستوى التعليمي:

شهادة ثانوية عامة  دبلوم متوسط  بكالوريوس

دبلوم عالي  ماجستير  دكتوراه

4- عدد سنوات الخبرة:

أقل من خمس سنوات  5- أقل من 10 سنوات  10 - أقل من 15 سنة  15- أقل من 20 سنة  20 سنة فأكثر.

5- الراتب الشهري:

أقل من 500 دينار  500-700 دينار  701-900 دينار  901 دينار فأكثر .

6- العمر:

30 سنة فأقل  31-40 سنة  41-50 سنة  51 سنة فأكثر

القسم الثاني: يتعلق هذا الجزء بجميع المعلومات الخاصة بموضوع البحث، يرجى الإجابة عن كل سؤال بوضع إشارة (√) أمام الإجابة المناسبة.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
البعد الأول: مجالات نظم المعلومات الإدارية المجال الأول: المتطلبات المادية					
					1-تتوائم الأجهزة مع مقتضيات ومتطلبات العمل بالوزارة.
					2-تتناسب البرامج المرتبطة بأجهزة الحواسيب مع طبيعة العمل.
					3-الأجهزة المستخدمة تمتاز بمواصفات عالية.
					4-تقوم الوزارة بتطوير اجهزة الحواسيب بشكل دوري لتتواءم مع طبيعة العمل.
					5-تقوم الوزارة بتوفير ميزانية خاصة لتطوير وتحديث الأنظمة الحاسوبية.

المجال الثاني: المتطلبات الفنية					
					6- يتم توفير البرمجيات اللازمة للعمل بشكل دوري.
					7- في حال الضرورة لدى الوزارة قاعدة بيانات احتياطية لجميع المعلومات.
					8- تقوم الوزارة بتطوير قاعدة البيانات بشكل دوري ومستمر.
					9- لدى الوزارة أنظمة حماية لبياناتها.
					10- تقوم الوزارة بتحديث أجهزتها بشكل دوري.
					11- يتم تطبيق كل ما هو جديد فيما يخص البرمجيات وبرامج الحماية.
المجال الثالث: المتطلبات البشرية					
					12- يتم التعرف على مدى ملائمة الأنظمة ومقتضيات العمل بناءً على كادر متخصص.
					13- تقوم الوزارة بالاعتماد على شركات برمجيات متخصصة في حال وجود مشاكل في الأنظمة.
					14- تستقطب الوزارة الخبراء وذوي الكفاءة العلمية والمعرفية لأجل تحسين ورفع العمل.
					15- لدى الوزارة قسم متخصص لنظم المعلومات الإدارية يعمل على التطوير وإيجاد حلول للمشاكل المرتبطة بنظام العمل.

المجال الرابع: المتطلبات الإدارية				
				16-تقوم الوزارة بالتعرف على مدى صحة المعلومات المنشورة على الموقع الإلكتروني بشكل دوري.
				17-ساهم نظام المعلومات الإدارية بتزويد العاملين بالكثير من المعلومات في الوقت المناسب.
				18-تسهل نظم المعلومات الإدارية بتوفير الكثير من المعلومات للمستخدمين بخصوص ما يحتاجونه من متطلبات.
				19-يتم عرض المعلومات الإدارية من خلال روابط إلكترونية مباشرة.
				20-يتميز الوصول إلى الروابط الإلكترونية بالسهولة واليسر.
				21-يتم تحديث الروابط والتطبيقات على الموقع الإلكتروني بشكل دوري ومستمر.
				22-نظم المعلومات الإدارية توفر الكثير من المعلومات للعاملين بجميع أقسام الوزارة.
				23-تمتاز المعلومات التي يوفرها النظام بالدقة والشمولية.

البعد الثاني: الشفافية					
المجال الأول: سيادة القانون					
					24-التشريعات القانونية رادعة وحازمة فيما يخص قضايا مرتبطة بالفساد.
					25-التشريعات والقوانين كفيلة بحماية القائمين على الإبلاغ فيما يخص الفساد الإداري.
					26-الأجهزة القضائية وكذلك التنفيذية تقوم بواجبها فيما يخص التحقيق بقضايا الفساد وإجراء المحاكمة بعيداً عن التأخير.
					27-تطبق القوانين على الجميع بدون محاباة.
					28-يتساوى الجميع أمام القانون.
المجال الثاني: الإفصاح عن المعلومات					
					29-يتم نشر معلومات الوزارة بشكل دوري على الموقع الإلكتروني.
					30-يمكن للجميع الاطلاع على المعلومات المالية في ما يخص الوزارة.
					31-يتم نشر المعلومات في الصحف المحلية والعديد من المواقع الإلكترونية.
					32-يمكن للجميع التأكد من المعلومات المنشورة على الموقع الإلكتروني للوزارة.
					33-يضمن الإفصاح عن المعلومات الحدّ من الأخطاء والتجاوزات المالية.



المجال الثالث: الرقابة				
				34- هناك نظام رقابي متكامل يعتمد بشكل أساسي على مساءلة المفسدين.
				35- تقوم الأجهزة الرقابية بتنظيم تقارير بشكل دوري للجهات ذات العلاقة.
				36- تمتلك الأجهزة الرقابية سلطة واسعة فيما يخص مساءلة الموظفين.
				37- النظام الرقابي قادر على كشف المفسدين.
				38- تعتمد الوزارة بشكل أساسي على تفعيل ذاتية الرقابة للعاملين من خلال دورات تدريبية ومنشورات متعلقة بذلك.
المجال الرابع: تطبيق معايير التدقيق الداخلي				
				39- التدقيق الداخلي يعتمد بشكل أساسي على تزويد المعلومات التي تسهم بتحسين الشفافية.
				40- تطبيق المعايير المتبعة في الوزارة يُسهم بشكل أساسي على كشف المعلومات المضللة.
				41- إن الالتزام بمعايير التدقيق الداخلي يسهم بتحسين وتفعيل الرقابة الداخلية.
				42- يمكن الاعتماد بشكل أساسي على المعلومات والمخرجات من عملية التدقيق الداخلي في التعرف على التجاوزات والأخطاء.

هل لديك اي اقتراحات أو إجراءات تجدها ضرورية للتحسين؟

.....

.....

.....

.....

## الملحق رقم (4)

## كتاب تسهيل مهمة الطالب



نموذج (18)

عمادة البحث العلمي والدراسات العليا

## نموذج تسهيل مهمة

التاريخ: 2017/4/ 22	المملكة الأردنية الهاشمية
الرقم الجامعي: 201520161	معالي وزير الشباب
الكلية: الاعمال	اسم الطالب: محمد احمد الرواشدة
البرنامج: الماجستير	التخصص: نظم المعلومات الادارية

عنوان الرسالة:

"أثر نظم المعلومات الادارية على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب في الاردن"

تتضمن إجراءات الدراسة قيام الطالب بتطبيق أدوات الدراسة على العينة المستهدفة الموظفون في العاصمة عمان، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، أرجو التكرم بتسهيل مهمة الطالب المذكور اسمه أعلاه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

عميد البحث العلمي و الدراسات العليا

الاستاذ الدكتور رياض الشلبي



(الملحق رقم 5)

مخرجات التحليل الإحصائي

## Frequencies

## Statistics

		gender	social	educat	expe	salary	age
N	Valid	155	155	155	155	155	155
	Missing	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

## gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	male	102	65.8	65.8	65.8
	female	53	34.2	34.2	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

## social

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	53	34.2	34.2	34.2
	2	91	58.7	58.7	92.9
	3	10	6.5	6.5	99.4
	4	1	.6	.6	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**educat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	scandry school	32	20.6	20.6	20.6
	Deploma	36	23.2	23.2	43.9
	BSc	64	41.3	41.3	85.2
	hay-deploma	3	1.9	1.9	87.1
	Master	19	12.3	12.3	99.4
	Doctorate	1	.6	.6	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**expe**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	less than 5 year	37	23.9	23.9	23.9
	5 and less than 10 year	41	26.5	26.5	50.3
	10 less than 15 year	26	16.8	16.8	67.1
	15- less than 20 year	26	16.8	16.8	83.9
	20 year and more	25	16.1	16.1	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

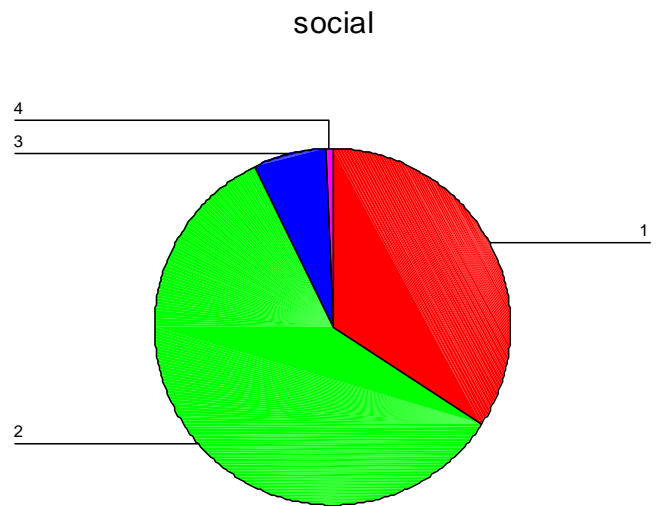
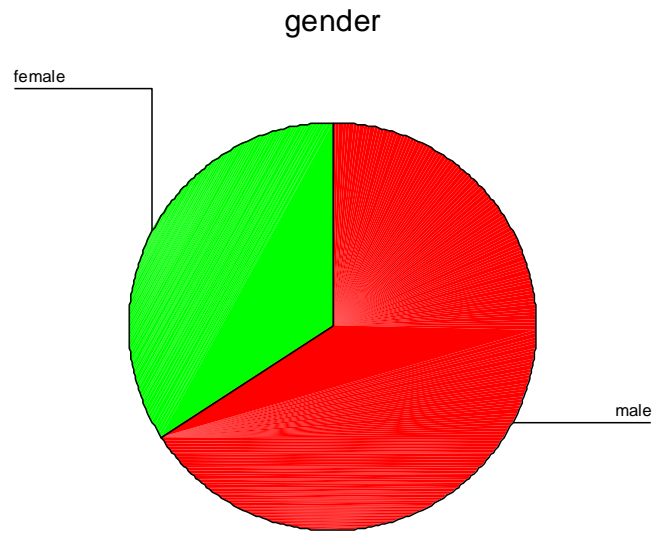
**salary**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	less than 500 JD	132	85.2	85.2	85.2
	500-700 JD	16	10.3	10.3	95.5
	701-900 JD	7	4.5	4.5	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

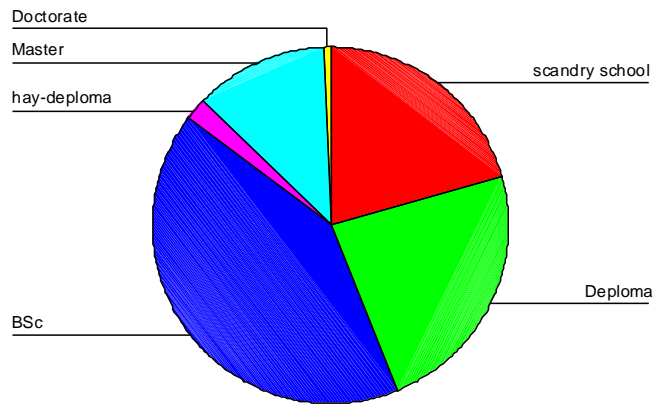
**age**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30 year and less	38	24.5	24.5	24.5
	31-40 year	68	43.9	43.9	68.4
	41-50 year	37	23.9	23.9	92.3
	51 year and more	12	7.7	7.7	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

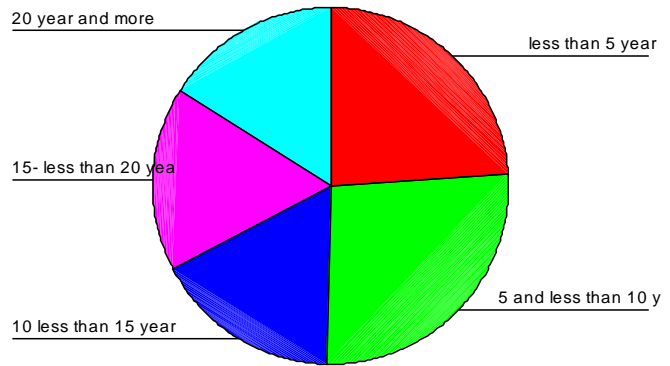
**Pie Chart**

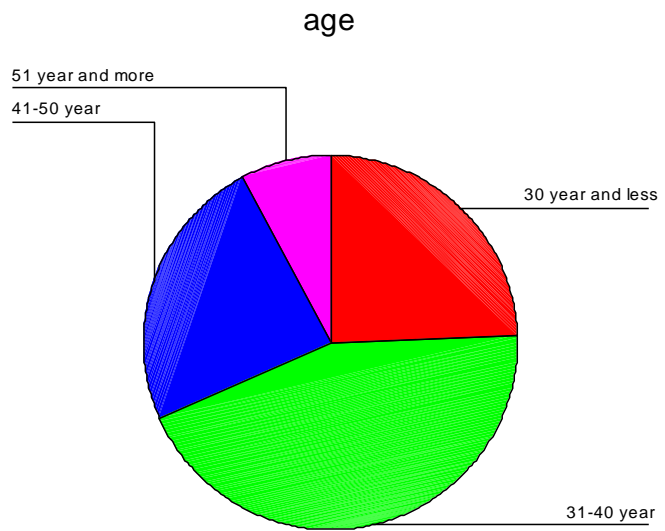
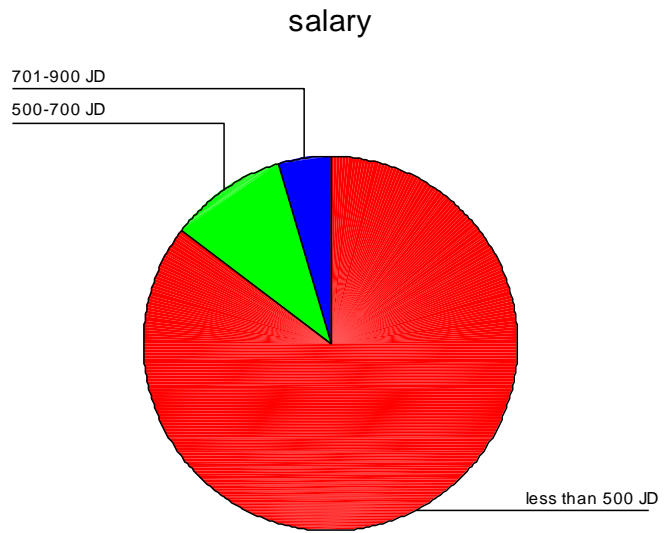


educat



expe





**Descriptives**



**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1	155	1.00	5.00	3.7935	.9582
a2	155	1.00	5.00	3.7290	.9955
a3	155	1.00	5.00	3.5032	1.0024
a4	155	1.00	5.00	3.2645	1.1170
a5	155	1.00	5.00	3.3161	1.1034
Valid N (listwise)	155				

**Descriptives****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a6	155	1.00	44.00	3.5677	3.4359
a7	155	1.00	5.00	3.4903	.9627
a8	155	1.00	5.00	3.4000	.9777
a9	155	1.00	5.00	3.4903	1.0280
a10	155	1.00	5.00	3.3097	1.0480
a11	155	1.00	5.00	3.3935	1.1253
Valid N (listwise)	155				

**Descriptives**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a12	155	1.00	5.00	3.4258	1.0316
a13	155	1.00	5.00	3.5935	1.0300
a14	155	1.00	5.00	3.3548	1.1495
a15	155	1.00	5.00	3.5097	1.1012
Valid N (listwise)	155				

**Descriptives****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a16	155	1.00	5.00	3.5419	1.1121
a17	155	1.00	5.00	3.3742	1.1796
a18	155	1.00	5.00	3.4387	1.1570
a19	155	1.00	5.00	3.4000	1.2200
a20	155	1.00	5.00	3.4129	1.1776
a21	155	1.00	5.00	3.4065	1.1936
a22	155	1.00	5.00	3.3935	1.1870
a23	155	1.00	5.00	3.3032	1.1587
Valid N (listwise)	155				

**Descriptives**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a24	155	1.00	5.00	3.3806	1.2288
a25	155	1.00	5.00	3.2710	1.2396
a26	155	1.00	5.00	3.3290	1.1628
a27	155	1.00	5.00	3.1419	1.2915
a28	155	1.00	5.00	3.2000	1.2659
Valid N (listwise)	155				

Descriptives

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a29	155	1.00	5.00	3.4129	1.1941
a30	155	1.00	5.00	2.9548	1.3258
a31	155	1.00	5.00	3.3806	1.1803
a32	155	1.00	5.00	3.3677	1.1623
a33	155	1.00	5.00	3.3226	1.2376
Valid N (listwise)	155				

Descriptives

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a34	155	1.00	5.00	3.2903	1.2841
a35	155	1.00	5.00	3.3226	1.2003
a36	155	1.00	5.00	3.3677	1.2275
a37	155	1.00	5.00	3.2839	1.2575
a38	155	1.00	5.00	3.2903	1.2219
Valid N (listwise)	155				

**Descriptives****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a39	155	1.00	5.00	3.4452	1.1741
a40	155	1.00	5.00	3.3226	1.1506
a41	155	1.00	5.00	3.5097	1.0529
a42	155	1.00	5.00	3.4968	1.0774
Valid N (listwise)	155				

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>d</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL 1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTAL

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 <sup>a</sup>	.588	.586	.5458

a. Predictors: (Constant), TOTAL1

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.130	1	65.130	218.625	.000 <sup>a</sup>
	Residual	45.580	153	.298		
	Total	110.710	154			

a. Predictors: (Constant), TOTAL1

b. Dependent Variable: TOTAL

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.313	.152		8.654	.000
	TOTAL 1	.646	.044	.767	14.786	.000

a. Dependent Variable: TOTAL

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	FIVE <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTAL

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 <sup>a</sup>	.484	.481	.6111

a. Predictors: (Constant), FIVE

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.575	1	53.575	143.467	.000 <sup>a</sup>
	Residual	57.135	153	.373		
	Total	110.710	154			

a. Predictors: (Constant), FIVE

b. Dependent Variable: TOTAL

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.764	.150		11.770	.000
	FIVE	.520	.043	.696	11.978	.000

a. Dependent Variable: TOTAL

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SIX <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTAL

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 <sup>a</sup>	.509	.505	.5963

a. Predictors: (Constant), SIX

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.299	1	56.299	158.309	.000 <sup>a</sup>
	Residual	54.411	153	.356		
	Total	110.710	154			

a. Predictors: (Constant), SIX

b. Dependent Variable: TOTAL

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.608	.155		10.390	.000
	SIX	.563	.045	.713	12.582	.000

a. Dependent Variable: TOTAL

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SEVEN <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTAL

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.508	.5949

a. Predictors: (Constant), SEVEN

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.571	1	56.571	159.871	.000 <sup>a</sup>
	Residual	54.139	153	.354		
	Total	110.710	154			

a. Predictors: (Constant), SEVEN

b. Dependent Variable: TOTAL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.699	.147		11.528	.000
	SEVEN	.532	.042	.715	12.644	.000

a. Dependent Variable: TOTAL

**Regression**



**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EIGHT <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTAL

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.487	.484	.6091

a. Predictors: (Constant), EIGHT

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.943	1	53.943	145.390	.000 <sup>a</sup>
	Residual	56.767	153	.371		
	Total	110.710	154			

a. Predictors: (Constant), EIGHT

b. Dependent Variable: TOTAL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.489	.171		8.726	.000
	EIGHT	.573	.047	.698	12.058	.000

a. Dependent Variable: TOTAL