جَامِعةُ مُؤْتةُ
كُليّة الدِّراساتِ العُليا

# دَورُ نُظْمِ المَعْلومَاتِ الإداريَّةِ (EMIS) فِي تَطْويرِ أَداءِ مُديري المَدارسَ الحُكوميَّةِ فِي لِواء سَحَاب

إِعداد الطالبة
نـهيل سليمان إبراهيم الجبر

إِشرافُ
الأستاذ الدكتور باسم علي عبيد حوامدة

رسـالةٌ مُقدِّمـةٌ إِلـى كُليّـة الدِّراسـاتِ العُليـا اسـتكمالاً
لمُتطلَّبـاتِ الحُصـولِ عَلـى دَرجـةِ المَاجِسـتير فِـي الإِدارة
التَّربويِّـــةِ/ قِســـمُ الأُصـــول وَالإِدارةِ التَّربَويِّـــةِ

جَامعةُ مؤتة، 2021م

**الآراء الواردة في الرسالة الجامعية لا تُعبر**
**بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة**

MUTAH UNIVERSITY

College of Graduate Studies

جامعة مؤتة

كلية الدراسات العليا

# قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالب نهيل سليمان ابراهيم الجبر

والموسومة بـ: دور نظم المعلومات الادارية (Emis) في تطوير اداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية

القسم: الإدارة التربوية في تاريخ ٢٠٢١/٠٥/١٨

من الساعة ٢ إلى الساعة ٤ قرار رقم

| أعضاء اللجنة: | | التوقيع |
|---|---|---|
| أ.د باسم علي عبيد حوامده | مشرفا ومقررا | |
| أ.د عبدالفتاح صالح موسى خليفات | عضوا | |
| أ.د عايد احمد حماد خوالده | عضوا | |
| د. احمد محمد بدح | عضو خارجي | |

عميد كلية الدراسات العليا

أ.د عمر المعايطة

جامعة مؤتة

كلية الدراسات العليا

## الإهْداءُ

**أُهْديهِا إِلى مَنْ أحبُّوا العلمَ فَأحْببنَاهُ مِثلَهُم ، وَزَرعُوا بِأَنفُسنَا الثقةَ بِأنَّ لا شيءَ مُستحيلٌ، وَأَناروا لِيَ الطَّريقَ بِدعائِهم وَالدي وَوالدتِي حَفِظهُما اللهُ.**

إِلى مَن وضعَ ضِمادَ حُبٍّ على أَشقَى سَاعَاتِي وَأَيَّامِي وَعَانقَ بِكفٍّ يَديهِ أَحْلامِي وانتظرَ بِكلِّ الودِّ وَالعزمِ قِطافَ ثَمرِ السِّنينَ زَوجِي.

إِلى مَن تمنُّوا لِي مِثلَما تَمنَّيتُ لِنفسِي ،وَكانَتْ ثِقتَهم بِي أَجْملَ مَا يَكونُ إِخوانِي وَأَخواتِي

إِلى مَن جاءَتَا عَلى وَجهِ هَذهِ الدُّنْيا وحملتَا مَعهُما بَشائِرَ الخيرِ، وَمَعُهمَا بَدأَتْ تَكتملُ سعادتِي

ابنتَيّ : المَسكُ والمَاسُ

إِلى كُلِّ مَن كانَ مادًّا يَدَ العونِ لِأُنجزَ هَذا العملَ عَلى أَكملِ وَجهٍ لَهُم مَدائِنُ الشُّكرِ والامتنانِ.

**الباحثةُ :نـهيل سليمان الجبر**

## الشُّكر والتَّقدير

### الحَمدُ للهِ عَلى نِعَمهِ الكَثيرةِ

للهِ الحَمدُ وَالشُّكرُ صَاحبُ الفَضلِ لِما حَبانِي بِهِ مِن العِلمِ وَالصَّبرِ ؛ لأُنجزَ هَذا العملَ، وَكَما يَسُرُّنِي أنْ أتقدمَ بِوافرَ مِن الشُّكرِ وَالتَّقديرِ إلى أُسْتاذِي الجَليلِ، وَالّذي تَفضَّل بِقَبولِ الإشرافِ عَلى رِسَالتِي ، وَكانَ لِي مِصباحًا مُنيرًا للنُّصحِ وَالإرشادِ، والسَّيرُ عَلى النَّهجِ والصَّوابِ طِيلةِ فترةِ إعداد رِسَالتِي الأستاذ الدُّكتور باسم علي حوامدة.

وَالشُّكرُالمَوصولُ للأساتذةِ أَعضاءِ لَجنةِ المُناقَشةِ ؛ لقَبولِ قِراءةِ وَمناقشةِ هَذهِ الرِّسالةِ .فَلهُم جَزيل الشُّكرِ والامْتِنانِ.

أ.د.عبد الفتاح خليفات

أ.د. عايد الخوالدة

أ.د. أحمد بدح مناقشآ خارجيآ جامعة البلقاء التطبيقية

وواصلُ الشُّكرِ وَعَظيمِ الامتنانِ إلى جامَعةِ مُؤتة جَامعةُ السَّيفِ وَالقلمِ مُتمثِّلةً بِرئِيسهَا، وَعَميد كُلِيِّةِ العُلوم التربويِّةِ، وَرئِيسِ قسمِ الأُصولِ والإدارة التَّربويِّة، وَأَعضاءِ الهيئةِ التِّدريسيِّةِ عَلى جُهودِهم فِي العَمليِّةِ التَّعليميَّةِ التَّعلميَّةِ.

وَلا أَنسى شُكرَ كُلّ مَن شَدّ من عضدي وَمدّ يَد العونِ لإنْجازِ هَذهِ الدِّراسةِ.

## قائمة المحتويات


| الموضوع | الصفحة |
|---|---|
| الإهداء | أ |
| الشكر والتقدير | ب |
| قائمة المحتويات | ج |
| قائمة الجداول | هـ |
| قائمة الملاحق | و |
| الملخص باللغة العربية | ز |
| الملخص باللغة الأجنبية | ح |
| **الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها** | |
| 1.1 مقدمة | 1 |
| 2.1 مشكلة الدراسة | 3 |
| 3.1 أهداف الدراسة | 4 |
| 4.1 أهمية الدراسة | 5 |
| 5.1 مفاهيم الدراسة | 5 |
| 6.1 حدود الدراسة | 6 |
| **الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة** | **7** |
| 1.2 الأطار النظري | 7 |
| 2.2 الدراسات السابقة | 40 |
| 3.2 التعقيب على الدراسات السابقة | 45 |
| **الفصل الثالث: المنهجية والتصميم** | **47** |
| 1.3 منهج الدراسة | 47 |
| 2.3 مجتمع الدراسة | 47 |
| 3.3 عينة الدراسة | 47 |
| 4.3 أداة الدراسة | 48 |
| 5.3 صدق أداة الدراسة وثباتها | 48 |

| الموضوع | الصفحة |
|---|---|
| 6.3 إجراءات الدراسة | 53 |
| 7.3 متغيرات الدراسة | 54 |
| 8.3 الأساليب الإحصائية | 54 |
| **الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات** | **55** |
| 1.4 عرض النتائج ومناقشتها | 55 |
| 2.4 مناقشة النتائج | 65 |
| 3.4 التوصيات | 69 |
| قائمة المراجع | 70 |
| الملاحق | 79 |

## قائمة الجداول


| الرقم | اسم الجدول | الصفحة |
|---|---|---|
| 1. | توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيراتها | 48 |
| 2. | معاملات ارتباط بيرسون بين محاور أداة الدراسة والأداة ككل | 49 |
| 3. | قيم معاملات الارتباط بين فقرات كل محور مع المحور والأداة الكلية | 50 |
| 4. | معامل ثبات الإعادة والاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لأداة مهارات الاتصال ككل ومحاورها | 52 |
| 5. | المعيار الإحصائي لتحديد درجة المتوسطات الحسابية | 53 |
| 6. | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على محاور دور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازليًّا وفق المتوسطات الحسابية | 55 |
| 7. | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الأول: دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء مرتبة تنازليًّا وفق المتوسطات الحسابية | 56 |
| 8. | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثاني: مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس مرتبة تنازليًّا وفق المتوسطات الحسابية | 59 |
| 9. | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثالث: سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس مرتبة تنازليًّا وفق المتوسطات الحسابية | 60 |
| 10. | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب تعزى لمتغيرات (الخبرة، الجنس) | 61 |
| 11. | تحليل التباين الثنائي للمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل محور من محاور تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب وفقاً لمتغيرات (الخبرة، الجنس). | 65 |

## قائمة الملاحق


| رمز الملحق | عنوان الملحق | الصفحة |
|---|---|---|
| أ | قائمة بأسماء المحكمين | 80 |
| ب | الاستبانة بصورتها الأولية | 82 |
| ج | الاستبانة بوصورتها النهائية | 95 |
| د | كتاب تسهيل المهمة من جامعة مؤتة | 100 |

# المُلخَّصُ

## دَورُ نُظمِ المَعلوماتِ الإداريَّة (EMIS)
## فِي تَطويرِ أداءِ مُديري المَدارسَ الحكوميَّة فِي لواء سحاب


**نهيل سليمان إبراهيم الجبر**

**جَامعةُ مؤتة، 2021م**


هدفتْ الدِّراسةُ التَّعرفَ إلى دَورِ تَوافر مُتطلباتِ نُظمِ المعلوماتِ الإداريّة فِي تطويرِ أداءِ مُديري المَدارسَ الحكوميَّة فِي لواء سحاب، استخدمت الدراسة المنهج الوصفيّ المسحيّ، تم تطوير أداة الدراسة وتوزعت على عينةُ الدّراسةِ المكونة مِن (300) معلم ومعلمة في المدارس الحكومية للواء سحاب. وَقد بلغَ عددُ المستجيبين (300) معلم ومعلمة فِي لواء سَحَاب. أظهرت نتائج الدراسة أنّ هنالك أثر لنظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكوميّة في لواء سحاب، كما أظهرتْ نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وكذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب تعزى لمتغير الجنس. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز اهتمام إدارة وزارة التربية والتعليم باستخدام نظم المعلومات الإدارية بجميع مكوناتها وعناصرها كونها متغير هام يسهم في التأثير في الأداء الوظيفي للمديرين. وكذلك ضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال نظم المعلومات الإدارية، والحرص على استخدام الأجهزة الحديثة والبرمجيات المطورة لما لها من أثر في سلامة تطبيق نظم المعلومات الإدارية واستخدامها، لاضافة إلى ضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم بإطلاع مديري المدارس على معايير الجودة المطبقة في نظام المعلومات الإدارية.



**الكلمات المفتاحية:** نُظم المعلوماتِ الإداريَّةِ، أَداءُ مُديريَ المَدارسَ، لواء سحاب

## Abstract

**The Role of the Management Information System in Developing the Performance of the Principals of Government Schools in the Sahab District**



**Naheel Suleiman Ibrahim Al-Jaber**

**Mutah University, 2021**



The study aims to identify the role of the availability of the Management Information System requirements in developing the performance of the principals of government schools in the Sahab District. The study used descriptive survey methodology, while the study tool was developed and distributed to (300) teachers in the government schools of the Sahab District. The number of responding principals in this study reached (300) teachers in the Sahab District. The results of the study reveal that there is an impact of the Management Information System in developing the performance of the principals of government schools in the Sahab District. Furthermore, the study shows the absence of statistically significant differences in the role of the Management Information System in developing the performance of the principals of government schools in the Sahab District and this attributes to the variable of years of experience. Moreover, the study reveals the absence of statistically significant differences in the impact of the Management Information System in developing the performance of the principals of government schools in the Sahab District and this attributes to the gender variable. The study recommends that the Management Information System with all its components and elements should receive more attention from the Ministry of Education since this system is considered as an important variable that affects the job performance of the principals. In addition, the study suggests keeping pace with the technological developments in the field of the Management Information System and ensuring the use of advanced devices and developed software due to their effects in ensuring the safety of using and applying the Management Information System. Finally, the study emphasizes the importance of acknowledging the school principals about the quality standards applied in the Management Information System by the Ministry of Education.



**Keywords**: Management Information System, Performance of the School Principals, Sahab District

# الفَصلُ الأوَّلُ
# خلفيةُ الدِّراسةُ وأهميتُهَا

## 1.1 المقدِّمةُ:

تُعتبر تكنولوجيا المعلوماتِ واحدةً من أهم العواملِ الّتي تُؤدي دورًا مهمًا فِي حياتنا العلميَّةِ والعمليَّةِ، إذْ شهدتْ السنواتُ الأَخيرةُ تطوراتٍ سريعةٍ في عالمِ التّكنولوجيا؛ والّتي تُشكل أهميّةً كبيرةً في جميعِ نواحي الحياةِ. لِذلك أصبحَ لدى الباحثين والمُهتمين بالأنشطةِ الخدمية الوعي الكافي بالأهميِّة الّتي تُشكلها التُّكنولوجيا في تحقيقِ ميِّزةٍ تنافسيِّةٍ كبيرةٍ على المَستوى الوطنِي والإقليمِي والعالمِي، وكيفيَّةُ تأثيرها عَلى الأداءِ الإداريّ للمُؤسَّساتِ.

تُعدُّ التُّكنولوجيا أداةً حيويّةً لإنشاءِ المعلوماتِ وحفظِهَا ومشاركتِها للاستخدامِ المُستقبليّ فِي مَكان العملِ، ولايُمكنُ للمُؤسّسات فِي هَذة الايامِ أنْ تستمرَ وتنمو بدونِ دعمِ تكنولوجيا (Rosenberg, 2016) وباتَ الّتقدمُ العلميِّ والتّكنولوجيا الّذي نعيشهُ اليومَ يُملي عَلى الشُّعوبِ استخدامَ تكنولوجيا المعلوماتِ في مفاصلَ الحياةِ اليوميّةِ العمليَّةِ منها، والعلميَّةِ والتَّعليميَّةِ على وجه الخصوص، وَذلك للتخلُّصَ مِن نمط الأساليب والطرق الاعتياديّةِ، ومحاولة مواكبة التّقدم والتّطور الّذي تزخرُ به دُول العَالم المُتقدِّمةِ (أبو جبل، 2016).

وَقدْ أصبحتْ بيئةُ المُؤسَّسات أكثرَ تعقيدًا وذاتَ طبيعةٍ مُتغيرةٍ ومُتطوِّرةٍ باستمرار، حيثُ تغدوالأعمالُ الخاصّةَ والعامّةَ عَلى السواء فِي تنافسٍ شديدٍ، وتزايدتْ الضُّغوطاتُ عَليها، وأصبحَ لزامًا على المُؤسَّساتِ أنْ تستجيبَ بشكلٍ سريعٍ للظّروفِ والتّطوراتِ الحاصلةِ، وأنْ تكونَ ذاتَ مقدرةٍ عَلى التكيّفِ تجاه تلك الظُّروفِ المُستجدةِ لتضمنَ البقاءَ والاستمرارَ والديمومةَ فِي ممارسةِ أعمالها (العاني وشوقي وحجازي، 2011).

أحدث التّقدم التكنولوجيِّ ثورةً في مصادرَ المعلوماتِ، وساهمَ في إثراء البحثِ العلميّ كما وكيفا. إذْ ظهرتْ المَكتباتُ الإلكترونيّة، وقواعدُ المعلومات الإلكترونيّة، والنّشر الإلكترونيّ والدوريات الإلكترونيّة. وتتميّز المعلوماتُ الإلكترونيّة بأنّها حديثةٌ جدًا، وتغطّي أكبرَ عددٍ ممكنٍ باستمرارٍ وبسرعةٍ في حينَ أنّ مصادرَ المعلومات التقليديّة المطبوعةِ قديمةٌ، ولايتمُّ تزويدُ المكتبةِ إلّا بقدر ضئِيلٍ منها، ولاتغطّي الموضوعَ المطلوبَ تغطيةً واسعةً (تعلب، 2011).

يتطلبُ التطورُ التكنولوجيّ والمعرفيّ إيجاد أنظمةٍ وأساليبٍ حديثةٍ لجمع البيانات وتخزينها ومعالجتها، لتوفير المعلومات المطلوبة كما ونوعا في مجالِ العملِ، وهذا ما يميّزُ مُجتمعُ المعلوماتِ ،حيثُ تصبحُ عملياتُ المعالجةِ وتحليل المعلوماتِ تشغلُ حيزًا كبيرًا من النّشاط الإداريّ داخل المُؤسّسات، الأمر الّذي أدّى إلى ظهور نُظم المعلوماتِ الإداريَّةِ وزيادةِ أهميتها كوسيلةٍ لتزويدِ الإدارةِ بالمعلوماتِ اللازمة للقيامِ بكافةِ الأعمالِ الإداريَّةِ، إذْ أصبحتْ تلك النظمُ مَوردًا مُهمًا ومُؤثرًا (ابراهيم، 2019).

وَقد تأثرَ النِّظامُ التّعليميّ بالتّقدمِ التّكنولوجِيّ، ممّا ساهمَ فِي إدخال التّكنولوجيا إلى داخل غرفةِ الصّفِّ، والاستفادةَ منها في عمليتي التّعليمِ والتّعلمِ، وقدْ تطوّرت الإدارةُ المدرسيّةُ كَجزْءٍ مِن هَذا النظامِ ؛ لتنتقلَ مِن عمليةٍ روتينيةٍ خاصةٍ بتسيير شُؤون المدرسة حسب تعليمات معينة إلى عملية شاملة تعنى بكل مايتصل بالعمليّةِ التعليميّة التعلميّةِ من طلبة، ومعلمين، ونشاطات، ومنهاج، وعلاقة المدرسة مع المجتمع المحلي، وغيرها ممّا وضعَ التعليمُ أمامَ تحدياتٍ ومُتطلباتٍ كثيرةٍ، لعلّ أبرزَها ضرورةُ وجودِ إدارةٍ مدرسيةٍ عِلميّةٍ حديثةٍ، ولِقدْ أَوصتْ عِدةُ دِراساتٍ عَلى الصّعيدِ العَالمِيّ والعربِيّ والمحليّ بضرورةِ استخدام تكنولوجيا المعلوماتِ فِي مختلفِ المُؤسّساتِ منها دراسةُ (الخضير، 2018). الّتي أوصتْ بالعملِ عَلى توفيرِ تكنولوجيا المَعلوماتِ لمختلفِ المُؤسَّساتِ والوحداتِ الإداريَّةِ، وَدِراسةُ (ابراهيم، 2019). الّتي أوصتْ بعملِ دوراتٍ توعويَّةٍ للمديرين بِمزايَا استخدامِ تكنولوجيا المعلوماتِ فِي إدارةِ عمليَّةِ التّعليم داخل المُؤسّساتِ التَّعليميَّةِ.

وباعتبار مديرِ المدرسةِ قائدًا لمنظومةِ الإدارة ِالمدرسيِّةِ، والعقلُ المُدبِّرُ الّذي يتحملُ مسؤوليةَ تخطيطِها وتوجيهِها وقيادتِها وتقويمِها، فلمْ يَعدْ دورهُ مُنحصِرًا فِي إدارة الشُّؤون الإداريَّة ِللتَّعليم، بلْ أصبحَ له دورٌ حيويٌ وهامٍ تجاه كُلّ عناصر المنظومة المدرسية سواء كانت معلمين أم طلبة أم منهاج دراسية، ومع الارتقاء بأداء مدير المدرسة وتحسينه فأنَّ الأداءَ المدرسيّ سينتقل ليصبحَ أكثَر إيجابية وفاعلية، بحيث تكونُ الأجواءُ الّتي يتواجدُ بها الطّلبة والمعلمون تُشعرُهم بالطمأنينة والدافعيّة نحوَ العملِ مِن أجل ضَمان تحقيق الأهداف المَرجوّة على الوجهِ الأمثلِ (حسانين، 2012).

وَجاءَ نظامُ إدارة معلومات التعليم (EMIS) ليحل العديد من المشاكل التي تواجه المديرين، وتعوق عملهم الإداريّ وتخطيطهم المُسبق ورؤيتهم المُستقبلية. وتعرف منظومة

(EMIS): نظام إدارة معلومات التعليم الّذي يحققُ عِدة جوانب من شَأنها أنْ تُحققَ خدمةَ مصالحِ المُؤسّسةِ، وذلك من خلال الاستخدام الأمثل لتقنية المعلومات والاتِّصالات بالإضافة للمعرفةِ العلميّةِ والتَّطبيقيَّةِ المُتعلِّقةِ بها، ولعلَّ أحدَ أهم أهدافها الارتقاءِ بمستوى الجودةِ والفعاليةِ من خلال الاستخدام الملائِم للتقنيةِ والاتِّصال (ALShommari, 2017)

وَحيثُ إنّ منظومةَ EMIS هي النظامُ الإلكتروني المُستخدَمُ فِي مدارسَ المملكةِ الأردنيَّةِ الهاشميَّة، مُنذُ عام 2015 تهدفُ هذه الدراسةُ إلى البحثِ في دور نِظام المعلوماتِ الإداريّة EMIS في تطوير أداء المديرين في لواء سحاب .

## 2.1 مشكلةُ الدِّراسةُ:

نجاحُ المُؤسّساتُ التربويّة في عصر العولمة يعتمد على نظام إدارة معلومات التّعليم الّذي هو ممارسات استخدام دقيقةٍ وذاتِ مصداقيةٍ وفعاليةٍ، وإنّ أهميةَ نظام إدارة معلومات التّعليم تظهرُ في دورها الكبير في تطوير وتحديث التعليم في خضم التّغيرات العالميَّةِ والمحليَّةِ، وفِي توفيرِ كُلِّ المعلوماتِ الّتي تحتاجُها الإدارات المختلفة للعمليات الإداريَّة، وتحديد المشكلة، والسيطرة على نوعيَّةِ الّتعليم وتطوير الاتّصالات (مالك، 2015).

تُعتبر المُؤسسةُ التّعليميّةُ بما تضمه من مدارسَ ومعاهدَ وكلياتٍ وجامعاتٍ ومراكزَ للتّدريبِ والإدارةِ من أهم المُؤسّسات في المجتمع، فهي من أكبر مُؤسّسات المجتمع حجمًا بحكم عددِ منسوبيها مِن طلبة ومُعلمين، أيضا بحكم ضخامة ميزانيتها مقارنة بمُؤسّسات الدولِ الأُخرى، ودورُها في الحفاظ على المجتمع واستمراره وتنميته، وذلك بالمحافظة على ثقافته، والعمل على تطوير المجتمع بتطوير أفراده وقواه العاملة وتزويدهم بالمعلومات وبالمهارات والتقنيات والاتجاهات الحديثة في شتى مجالات الحياة في إطار غايات المجتمع ومبادئه وقيمه وأخلاقه، وإيمانًا من صنّاع القرارِ بأهميّة نظم المعلومات وحيويّة تطبيقها خاصةً في ميدان التّربيةِ والتّعليمِ، حيثُ يُمكنُ توظيفها وتفعيلها لتقوم بالعديد من المهام والأدوار منها ما يتعلق بدعم القرارات الإداريّة التربويِّةِ والتعليميِّةِ، وحل المشكلاتِ المدرسيَّةِ والرّقابةِ والمُتابعةِ، وَقد دعتْ الحاجةُ إلى التّعرف على مهام ووظائف تلك النظم التربويَّةِ التعليميَّةِ الّتي يُمكن أنْ تقومَ بها، وتسهمَ فِي الرفع من كفاءة وفاعلية العمل الإداريّ التربويّ والمساعدة في حل المشكلات

المدرسيّة، وفِي ظل التّطوراتِ المُتلاحقةِ في عالم المعلومات والاتّصالات والتكنولوجيا، وضرورة تطوير قطاع التّعليم، وإدارتة في كافة المستويات (النهدي، 2016).

لقد تبلورتْ مشكلةُ البحثِ لدى الباحثةِ من خلال عملها معلمةً، فقد لاحظتْ بأنّ هناك ضعفًا في تطبيقِ واستخدام (EMIS) في مدارسَ منطقةِ سحاب، وذلك بدوره يُؤدي إلى ضعف الأداء الإداريّ لدى الكثير من مديري المدارس حيثُ إنّ استخدام النِّظامِ بشكلٍ سليمٍ سيعملُ عَلى تحسينِ الأداءِ الإداريِّ والارتقاءِ بالمنظومةِ التعليميِّةِ بشكلٍ عامٍ، وخاصةً إنّ مديرّ المدرسة هو القائد التربويّ لجميعِ العاملين في المدرسة، والّذي يُخططُ وينظِّمُ ويتابعُ ويقومُ ويوظِّفُ كُلّ الطاقاتِ البشريّةِ والماديّةِ من أجل المصلحة العامّةِ وتحقيق الأهداف المنشودة (الصالحي، 2011) ولقد جاءتْ هذهِ الدِّراسة للإجابةِ عَن التّساؤُلِ الآتي:

**ما دور استخدام نظم المعلومات الإدارية (EMIS) في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب؟**

وتَنبثقُ منه الأسئلةُ الآتيةُ:

1- ما دور نظم المعلومات الإداريَّة (EMIS) في تطوير أداء مديري المدارس الحكوميَّة فِي لواء سحاب من وجهة نظر المعلمين؟

2- هل تُوجد فروق ذاتَ دلالةٍ إحصائيةٍ عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدِّراسة لدور نظم المعلومات الإداريَّة (EMIS) فِي تطوير أَداءِ مديري المدارسَ الحكوميَّة فِي لواء سحاب تعزى لمُتغِّيرات (الجنس، وسنوات الخبرة)؟

### 3.1 أَهدافُ الدِّراسة:

تهدفُ الدِّراسةُ إِلىَ ما يلي:

1. التّعرفُ إِلى دور نظم المعلومات الإداريَّة (EMIS) في تطوير أداءِ مديري المدارسَ الحكوميَّة لواءِ سَحاب مِن وجهة نظر المعلمين.
2. التَّعرفُ على الفروقِ ذاتِ الدّلالةِ الإحصائيةِ في تقديراتِ أفراد عينة الدِّراسة لدور نظم المعلومات الإداريَّة (EMIS) في تطوير أداء مديري المدارسَ الحكوميَّة في لواء سحاب تعزى لمُتغِّيرات (الجنس، سنوات الخبرة).

## 4.1 أَهميّةُ الدِّراسةُ :

**الأهميّة النظريّة:** وتظهر من خلال ما تقدمه هَذه الدِّراسة من معرفةٍ نظريَّةٍ مهمةٍ في مجال استقصاء الأدب النظري والدِّراسات السابقة في مجال نظم المعلومات الإداريّة (EMIS) وتطوير أداء المديرين للباحثين في ميدان التّربويّة حيثُ إنَّ أدبيات الإدارة التّربويَّة تتطلب الحديث عن أهمية استخدام وتطبيق نظم المعلومات الإداريَّةِ (EMIS)، ومالها من فوائد في تطير العمل الإداري فِي المدارسَ الحكوميَّةِ.

**الأهميّة التطبيقيّة:** وتظهر من خلال ما قد تسهم هذه الدِّراسة في تزويد مديري المدارسَ الحكوميّة بالتغذية الراجعة عن دور النظم المعلومات الإدارية (EMIS) في تطوير أداء مديري المدارس؛ ليتمكنوا من إعادة النظر فِي هذه الآلية، وتوفير توصيات يمكن الإفادة منها لمُخططي السياساتِ التّعليميّة في المدارسَ من إداريين ومعلمين من حيثُ توفّرُ تكنولوجيا معلومات لإتمام والالتزام بتطبيق منظومة (EMIS).

ويُؤْملُ أنْ تفيدَ نتائجَ هذه الدِّراسة أصحابَ القرارِ في لواء سحاب سواء كانوا مديرين أم معلمين، من خلالِ تقديمِ تصوّرٍ حولَ دور نظم المعلومات الإداريّة (EMIS) في تطوير أداء مديري المدارس.

## 5.1 مفاهيم الدّراسة:

تضمَّنتْ الدراسةُ المصطلحات الآتية:

**نظم المعلومات الإداريّة:**

يُعرفُ بأنَّه "مجموعةٌ مِن الأجزاءِ أو العناصرِ أو المقوماتِ الّتي تترابطُ مع بعضها البعض بصورةٍ متناسقةٍ لتحقيقِ هدفٍ أو مجموعةٍ مُحدّدةٍ من الأهداف" (تعلب، 2012: 165).

**ويعرف اجرائيا:** على أنه العناصر والمكونات التي تتناسق مع بعضها البعض لتحقيق هدف معين أو مجموعة من الاهداف.

**(Education Mannagmenyt Information System):** منظومة الإصلاح التعليمِي الّتي تَضمُ أربعةُ أهدافٍ، وهي التّطويرُ المهني للمُعلم، وتمكين المدارس من تقييم المنهاج والجودة في التعليم، والتّدريب التّقنيّ والمنهيّ، والتّعليم الجامعيّ (دليل مدير المدرسة لاستخدام نظام EMIS، 2015).

**ويعرف اجرائيا:** وهي مجموعة من الأنظمة التي تختوي على عدد من العناصر والتي من شأنها تنظيم القطاع التعليمي بشكل عام.

دورُ نظم المعلومات الإداريَّة في تطوير أداء مديري المدارس: هي إحدى أنظمةِ تكنولوجيا المعلومات في وِزارة التّربية والتّعليم الأردنيَّة، وتمثّلُ العناصر الّتي تقومُ بجمع البيانات ومعالجتِها لتحويلها إلى معلوماتٍ يستفيدُ منها مُتخذو القراراتِ وأثرها فِي تطوير أداء مديري المدارس والتي تقاس من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة المعدة لهذا الغرض.

ويعرف اجرائيا: بدور الذي تقو به نظم المعلومات الإدارية في التطوير والتنمية في أداء المدريين في المدارس الحكومية، وبالتالي انعكاسها على العملية التعليمي ككل.

## 6.1 حدودُ الدِّراسة :

ستتضمّن الدِّراسة الحدود الآتية:

**الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على المدارس الحكوميّة في لواء سحاب.

**الحدود الزّمانية:** أجريتْ الدراسةُ في الفصلِ الدِّراسيّ الأوّل مِن العام الدراسِيّ (2020-2021).

**الحدود البشريّة:** اقتصرت الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات في المدارس الحكوميّة، حيث تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة الكترونيا.

**الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدِّراسة على دراسةِ دور نظم المعلومات الإداريّة في تطوير أداء مديري المدارسَ.

# الفَصلُ الثّانِي

# الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل جزأين، يشمل الجزء الأول الإطار النظريّ المتعلق بموضوع الدّراسة، والثاني الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة.

## 1.2 الإطار النظري

إنَّ التّطور السريعَ الذي يشهده العالم في إدارة العمليات عمومًا وتكنولوجيا المعلومات خاصةً، قد غير الكثير من أساليب العمل في مختلف أنواع المُؤسّسات، وازدادتْ أهميّةُالمعلومات لتصبح من الموارد الهامّة الموجودة في المؤسسات كغيرها من الموارد الأخرى، كالموارد البشرية والمالية والمادية، وأصبحتْ هناك حاجةٌ ماسةٌ لكيفيةِ إدارة واستخدام وخزن هذه الموارد بأحسنِ الطُرق والوسائِل والمحافظة عليها.

تعتبر نظم المعلومات الإدارية من المفاهيم الإدارية الحديثة، والذي بدأت بتطبيقه المُنظمات الإدارية الحكوميّة والخاصةِ لتحسين نوعية خدماتها، والمساعدة في مواجهة التحديات الجديدة، وكسب رضا الجمهور، والاهتمام بنظم المعلومات الإداريّة ومواردها كانتْ نتيجةً منطقيّةً بعدَ أنْ تنبهت المؤسسات العامّة والخاصّة إلى أهميته، وخاصة منها المهتمة بتطوير الأساليب الإداريّة كمدخل أساسي لمواجهة التحديات الدَّاخلية والخارجيَّةِ (Gupta, 2011).

وتمتلك تكنولوجيا المعلومات والاتّصالات عناصرَ قوةٍ تمكنها من فرض تغيير في أنماط العمل والإدارة في المُؤسّسات الحكوميّة، ومنها المُؤسّسات التّعليميّة لرفع كفاءة الأداء، وكسب الوقت والمال والجهد، كما توفر الطفرة الإلكترونية الحديثة إمكانية إشراك المواطنين والمجتمع المدني في مناقشة السياسات، من خلال الحوار المباشر، ودعم اتّخاذ القرارات، وصياغة السياسات بشكلٍ مفهومٍ أكثر للمواطن، وهذه التقنيات تشهد تحولات جذرية وعميقة زادت من سرعة عملية الاتّصالات، بحيثُ لم تعد الاعتبارات السياسية والحدود الجغرافية حائلًاً أمامَ المد التطوريّ لهذه الخدمة (Al-Kurdi & Al-Abed, 2013).

**أولاً: ماهيةُ نظم المعلومات الإدارية**

إنّ الحديث عن نظم المعلومات الإداريّة يعني الحديث عن معالجة البيانات، وتوفير المعلومات لأغراض صنع القرار، وإنتاج معلومات إداريّة بواسطة الحاسوب، واستخدام الحاسوب في حل مشاكل إدارة الأعمال من تخطيط وتنظيم ورقابة وغيرها (عوجان، 2010: 22).

والتّعامل مع أنظمةِ المعلومات الإدارية يختلف من بيئةٍ تنظيميَةٍ لأخرى، وذلك بالاعتماد على مستوى التّقدم التكنولوجي، ومدى توفر الإمكانيات المادية، والخبرة لمستخدمي النظام أنفسهم، لذلك يمكن القول أنَّ وجود نظم المعلومات الإداري لا يعني بالضرورة استخدمها من قِبل متخذي القرار في المنظمة، وكذلك، فأنّ وجود واستخدام نظم المعلومات الإداريّة لا يعني أيضًا كفاءةَ تلك الأنظمة ونضوجها بالشكل الكافي لتحقيق رِسالة المُنظمة (ابراهيم، 2019: 73).

**تعريفُ نُظم المعلومات الإداريّة**

تعتبر المعلومات مصدرًا طبيعيًّا هامًا للمُؤسّسات مثلها مثل المصادر والمواد الخام، ويحب أنْ يتم تجهيز وتوزيع المعلومات قبلَ البدْءِ في استعمالها، خاصةً وَأنّ المعرفةَ العلميّة والتكنولوجية تنمو بأطرادٍ سريعةٍ ظهر خلال العقدين الماضيين كما، وأنّ كافة المؤشرات تدلّ على أنّ هذا النمو يستمر في نفس معدل زيادته، ولهذا أصبحت المعرفية شديدة التكلفة خاصة في عملية تجهيزها للإنتاج (البديوي، 2007: 42).

وفي ظل تنامي وتطور المؤسسات كمًّا ونوعًا في القطاعين العام والخاص، محليًا وإقليميًّا ودوليًّا، ازدادت أهمية نظم المعلومات الإدارية لكونها الأساس في كل ذلك التّطور، فأصبحت طريقة جمع المعلومات والمعرفة تتم بطرق ومواصفات عملية موضوعية، وأصبحت المعلومات موردًا استراتيجيًّا يعتمد عليه متخذو القرارات، وأصبح الحاسوب إلى جانب التقنيات الأخرى من أهم الأدوات الّتي تؤمّن للمستفيدين عناصر الدقة والسّرعة وسرية الأداء ودقته (عوجان، 2010: 22).

وعلى ذلك تعرف نظم المعلومات الإداريّة على أنّها "تلك النظم التي تتعامل مع كل أنشطة المعلومات واتّخاذ القرارات المرتبطة بعمليات المنظمة، وذلك بغرض زيادة فعالية وكفاءة المنظمة من خلال توفير المعلومات ودعم القرارات الإداريّة" (البديوي، 2007: 42) وتعرف على أنّها مجموعةٌ من الأجزاء المرتبطة ببعضها البعض، فأحد أجزائها يشمل أساليب المعالجة السريعة للمعلومات باستخدام

الحاسب الآلي، ويهتم جزء آخر بتطبيق الأساليب الإحصائية والرياضية في حل المشكلات، ويهتم الجزء الثالث في محاكاة التّفكير من خلال برامج الحاسب الآلي (محمد، 2002: 56).

وعرف كينفان( Kenvan) نظم المعلومات الإدارية بأنّها نظامٌ متكاملٌ لتوفير المعلومات اللازمة لوظائف التّخطيط والرقابة والعمليات في المنظمة، فهو يساعد في عمليات الإدارة واتّخاذ القرارات من خلال توفير معلومات تصف الماضي والحاضر وتتنبأ بالمستقبل بشأن العمليات الداخلية، والاتّصالات الخارجيّة للمنظمة، وهو يوفر بذلك معلومات موحدة في التوقيتات المناسبة، ويمكن استخلاص عدد من العناصر على ضوء التعريفات السابقة وهي أنّه نظامُ معلومات (ياغي، 2003: 64):

1. مبني على الحاسوب، وذلك في إدخال البيانات ومعالجتها وتحويلها إلى معلومات تفيد متخذي القرارات في المنظمة.
2. يربط بين مجالات وظيفية مختلفة (تسويق، وتصنيع، وشراء، وتمويل، وأفراد). ويحقق التكامل بين نظم معلومات المجالات الوظيفية المختلفة لوصف عمليات المنظمة ككل.
3. يدعم وظائف التّخطيط والرقابة والعمليات، وهي الأنشطة المطلوبة في كل مجالات النشاط.
4. يساعد الإدارة في اتّخاذ القرارات بعد حل المشكلات سواء أكانت جديدة غير مكررة، أم مكررة روتينية.
5. يصف الماضي والحاضر ويتنبأ بالمستقبل فالمعلومات تصف وضع المنظمة في الماضي والحاضر والمستقبل.
6. يصف العمليات الداخلية للمنظمة، ويقارنها بالتوقعات أو الخطط، ويظهر المجالات التي تحتاج إلى تعديل أو تحسين.
7. يقوم بدور الرصد الخارجي، حيثُ يرصد الأحداث والفرص التي تظهر في البيئة الخارجية للمنظمة، والتي يمكن أن تؤثرَ على مستقبل المنظمة أو على عملياتها الداخلية.
8. تتمثل مخرجات هذا النظام في تقارير دورية وخاصة يطلبها المديرون بشأن مشكلات محددة.

كما تقوم نظم المعلومات الإدارية على فكرة النظم، ويعد استخدام تحليل النّظم في تطويرها مدخلاً أساسيًّا وطريقة محوريةً في ذلك. ولم يكن تسميتُها نظم المعلومات الإدارية أمرًا عفويًّا، بل

تأكيدًا صحيحًا لقيامها على فكرة النظم أو النظرية العامة للنظم، كما يقوم مدخل النظم على المفهوم القائل بأنّه لا يمكن فهم أي شيء "التنظيم، أو الفروض، أو المشكلة، أو الأزمة في حد ذاتها إذا وجه الفرد جل اهتمامه إلى هذا الشيء نفسه فقط. فإن ذلك يتأثر بالبيئة الأوسع التي يرتبط أو يتعلق بها هذا الشيء. وذلك؛ لأنّ العالم معقدٌ، ومن ثم فإنّ حصر الاهتمام في دقائق الشيء لا يؤدي إلى الفشل. أما نظرة النظم فتتصرف إلى تمثيل أو تقريب الواقع بالتعرف على أهم الجوانب المتعلقة بالشيء موضع الدّراسة والنظر" (البديوي، 2007: 42).

حيثُ يفهم من معنى نظام المعلومات الإدارية، أنه يجب على المدير المسؤول النظر إلى المؤسسة كمجموعة من النظم الثانوية أو سلسلة من النظم الثانوية كل منها يكون بمفرده نظامًا متكاملاً بمدخلاته وعملياته ومخرجاته، فمثلا، الإنتاج يدخل المواد الأولية (المدخلات) ويضعها لإنتاج السلعة الجاهزة للبيع (المخرجات). ويعتمد كل نظام ثانوي على النظم الثانوية الأولى. فمخرجات إحدى تلك النظم تكون المدخلات المطلوبة لنظام ثانوي آخر. وكل نظام ثانوي يطرح مجموعة من المعلومات من المخرجات الأخرى. وتكون مجموعة من المعلومات مع المخرجات الأخرى، وتكون مجموعة المعلومات المنسابة من النظم الثانوية مهمة بالنسبة لمراكز اتخاذ القرار في العمل، إذا كانت مجموعة المعلومات المنسابة تدخل ضمن نفس المجالات أو الحقول، وتدخل ضمن نفس البعد الزمني عند النظر إليها باعتبارها شبكة معلومات منسابة وتدعى "نظم المعلومات"(القاضي، 2008: 125).

في سبيل معالجة المعلومات المتوفرة يقوم مشغل الحاسبة بتحديد البرنامج الذي سيتم اتباعه أثناء معالجة المعلومات، وذلك إمّا بتغذية الحاسبة بالبرنامج المطلوب أو باسترجاع البرنامج من ذاكرة الحاسبة إذا كان قد حفظ مسبقًا، كما يقوم المشغل بتغذية الحاسبة بالمعلومات اللازمة، وتقوم وحدة السيطرة المركزية باتباع خطوات البرنامج، وذلك بالبحث عن المعلومات اللازمة من ذاكرة الحاسبة ومعالجتها وحفظها ثانية في جزء من الذاكرة (البديوي، 2007: 39).

وتتضمن البرامج ترتيب العمليات التي ستتم؛ أي أنّ وظيفة وحدة السيطرة هي التي تسبق العمليات الحسابية، كما تقوم بنقل المعلومات من أجهزة الإدخال إلى أجهزة الإخراج بعد معالجتها. أمّا الذاكرة الداخلية فتكون جزئية، جزء مخزن للمعلومات بشكل دائم، وهنا تحفظ البرامج، وجزء مخزن للمعلومات بشكل مؤقت حيث تحفظ نتائج العمليات التي جرت

لحين الوقت الملائم لتحويلها إلى أجهزة الاخراج. إن واحدة من أهم مميزات الحاسبة الإلكترونية هي مقدرتها على خزن المعلومات؛ فهي تتمكن من حفظ حجم كبير من سجلات المعلومات المتزايدة باستمرار (عوجان، 2010: 88).

ويوجد ثلاثة تصنيفات رئيسية من نظم المعلومات تخدم المستويات التنظيمية المختلفة في المنظمة وهي ( النجار، 2010: 112):

1. **نظم المستوى التشغيلي Operational - Level Systems** : نظم تشغيلية تعمل على مراقبة النشاطات المختلفة والمعاملات في المؤسسة من تسويق، وإنتاج وتصنيع، ومالية ومحاسبة، وموارد بشرية، وما تحويه من نظم فرعية لمعالجة الحركات المختلفة المتعلقة بها. إنّها نظم تشغيلية تعمل على مستوى العمليات في مراقبة النشاطات المختلفة والمعاملات التجارية في المؤسسة حيثُ تجيب هذه النظم على الأسئلة المختلفة المنطلقة من هذه الوظائف (الكيلاني، 2000: 44).
2. **نظم مستوى الإدارة التكتيكي Management - Level Systems**: نظم معلومات على مُستوى مراقبة الإدارة تَعملُ عَلى دعم مراقبةِ ومراجعة اتّخاذ القرارِ، وإدارة الأَنشطةِ في الإدارة الوسطى، وغالبًا ما تدعمُ هذه النظمُ القرارات شِبه الهيكليّة، حيثُ تخدم تخطيط الوظائفِ، والمراقبةِ، واتّخاذ القرارات عن طريق تقديم ملخص روتيني يهدف إلى السرعة في إنجاز التقارير المطلوبة.
3. **نظم المستوى الاستراتيجي: Strategic - Level Systems**: نظم معلومات تدعم نشاطات التخطيط طويل الأجل والاستراتيجي للإدارة العُليا في المؤسسة، إذْ أخذتْ هذه النظمُ في الاعتبار البيئة الداخلية والخارجية وتتابع التغيرات والفرص في البيئة الخارجية مقارنة بقدرات المؤسسة الداخلية.

وترى الباحثة أنّ وجود نظم المعلومات الإدارية لا يعني بالضرورة استخدامها من قبل متخذي القرار في المؤسسة، وكذلك، فإنّ وجود واستخدام نظم المعلومات الإداريّة لا يعني أيضًا كفاءة تلك الأنظمة ونضوجها بالشكل الكافي لتحقيق رسالة المؤسسة إذا لم يتم استخدامها بالشكل الصحيح.

**تطور أنظمة المعلومات Evolution of Information Systems:**

إنّ التطور والتنوع الكبير في أنظمة المعلومات لم يتم مرة واحدة، بل هو نتيجةُ لتطورٍ تدريجيٍّ بدأ في الخمسينات من هذا القرن، وما يزالُ مستمرًا ومتسارعًا حتّى اليوم، وفيما يأتي عرض لتطور أنظمة المعلومات:

**أنظمة معالجة العمليات Transaction Processing Systems (TPS):**

بدأت هذه المرحلة منذ بداية الخمسينات حيثُ تستخدمُ الحواسيب لإتمتهِ التطبيقات التي تتطلب معالجة حجم بياناتها الكبيرة، وهي غالبًا ما تتعلق بأعمال ومهام روتينية مثل إعداد فواتير الخدمات (كهرباء–هاتف– ماء) ومعالجة البيانات الإحصائية، وقد كانت معظم التطبيقات في هذه المرحلة مستقلة عن بعضها البعض، لذلك يمكن تسمية أنظمة المعلومات في تلك المرحلة بأنظمة معالجة العمليات (TPS) (البديوي، 2007: 58).

**4. أنظمة المعلومات الإدارية Management Information System(MIS):**

منذ بداية الستينيات وبعد أن تراكمت الخبرة في استخدام الحاسوب في أتمته التطبيقات في نظام واحد، ولقد ساعد على ذلك ظهور حواسيب جديدة أسرع وأقل تكلفة وذات طاقات تخزينية كبيرة، وهكذا كانت بداية تطور أنظمة المعلومات الإدارية التي تميزت بشكل عام بإنتاج التقارير الإدارية المختلفة واللازمة للقرارات الإدارية، حيث كان يتم إعداد هذه التقارير دوريا (أسبوعيا أو شهريا) ثم أصبح بالإمكان إعدادها عند الطلب، لتلبية احتياجات المديرين إلى المعلومات، وعندما أصبح حجم هذه التقارير وعددها كبيرًا، تم اللجوء إلى استخدام أسلوب التقارير الاستثنائية، التي تعتمد على مبدأ الإدارة بالاستثناء، أي تدخل المدير في حالة وجود مشكلة ما، أما في الحالات الاعتيادية فليس هناك حاجة إلى التقارير(الكيلاني، 2000: 51).

**5. الأتمته المكتبية Office Automation:**

بعد التوسع الكبير في استخدام الحاسوب خلال الستينيات، والتقدم الكبير في الاتصالات الإلكترونية في بداية السبعينيات، تم دمج تقنية الحواسب مع تقنية الاتصالات لتطوير أنظمة كبيرة ومتطورة، وفي الفترة نفسها تطورت البرمجيات الحاسوبية، وظهرت برامج معالجة الكلمات والجداول الإلكترونية وغيرها، الأمر الذي أدى إلى بداية مرحلة جديدة في نظم المعلومات، تقوم على استخدام أنظمة الأتمته المكتبي (أبو عرفة، 2015: 45)

### 6. أنظمة دعم القرارات Decision Support Systems (DSS):

مع تسارع الحاجة إلى أنواع جديدة من أنظمة المعلومات، وظهور تقنيات حاسوبية متطورة جدًا، وذات إمكانات كبيرة وبتكلفة رخيصة، وكذلك نتيجة للتطور الكبير في البرمجيات وهندستها، أصبح بالإمكان استخدام أنظمة المعلومات للمساعدة في المهام والأنشطة غير الروتينية، ومن هنا بدأت عملية تطوير أنظمة دعم القرارات في بداية الثمانينيات، والهدف الرئيسي لهذه الأنظمة هو تقديم دعم حاسوبي لاتخاذ القرارات المعقدة، والتي تتصف بكونها غير روتينية، وذات بنية ضعيفة (الموسوي،2008: 55).

### 7. الأنظمة الذكية Intelligent Systems:

بدأت هذه الأنظمة بالظهور منذ منتصف الثمانينيات، ويعتبر الذكاء الاصطناعي الأساس لتطور أنظمة ذكيّة في العديد من المجالات كالأنظمة الخبيرة، وتقدم هذه الأنظمة الخبيرة مشورتها في مجالات معرفيّة عديدة كالطب أو الإدارة أو الهندسة الإلكترونية، وغيرها. وهذه الأنظمة الخبيرة تختلف كثيرًا عن أنظمة معالجة العمليات، أو أنظمة المعلومات الإدارية، أو أنظمة دعم القرارات، فبينما تركز أنظمة معالجة العمليات على البيانات، وتركز أنظمة المعلومات الإدارية وأنظمة دعم القرارات على معالجة المعلومات، فإنّ الأنظمة الذكية تستخدم المعرفة لتشخيص المشكلات واقتراح الحلول المناسبة لها (كنعان، 2015: 44).

### 8. الأنظمة الجديدة New Emerging Systems:

إنّ التطورَ الكبير في طاقات وإمكانيات الحواسيب والبرمجيات المختلفة قد ساعد على ظهور أنواع جديدة من أنظمة المعلومات مثل: أنظمة معلومات المديرين (EIS)، وأنظمة دعم مجموعات العمل (GSS) وغيرها، كما ساعد على ظهور تطبيقات جديدة تستخدم الوسائط المتعددة، مما جعل مجال الاستفادة من هذه الأنظمة واسعًا جدًا، ويتزايد الاعتماد على هذه التقنية سواء في المكتب أم البيت أم المدرسة، وحتى في أوقات الرّاحة، لذلك فإننا نعيش حقًا ما يسمى عصر المعلوماتية (الصباغ، 2010: 89).

**الاتجاهات المستقبلية لتطور تقنية المعلومات:**

تساهم تقنية المعلومات في تعزيز مقدرة المنظمة على الاستجابة السريعة لمتطلبات البيئة. ويمكن تلخيص اتجاهات تطور تقنية المعلومات على النحو الآتي:

1. **تزايد ميزة التكلفة / الأداء للحواسيب بالمقارنة مع العمل اليدوي:** من المتوقع أن تبقى تكلفة الحواسيب بالمستوى الحالي نفسه خلال السنوات القادمة، ولكن أداءها سيكون عشرات أضعاف الأداء الحالي (من حيث سرعة المعالجة وحجم الذاكرة وغيرها) ويتوقع خلال الفترة نفسها أن تتضاعف تكلفة القوى البشرية (العمالة اليدوية)، ولذلك فإنّ الأداء والتكلفة للحواسيب ستتحسن كثيرة بالمقارنة مع المعالجة اليدوية، وهذا يعني أنّ الحواسيب ستمتاز بالمقارنة مع البشر، وبالتالي فإنّ المهام التي سيتم أداءها بواسطة الحواسيب ستكون في تزايد مستمر (الطائي، 2012: 57).
2. **الطرق السريعة للمعلومات Information Superhighways:** تم تطوير شبكات اتصالات تستخدم الأسلاك الضوئية Fiber Optics، وتسمى هذه الشبكات بالطرقات السريعة للمعلومات، وتعتبر هذه الطرقات السريعة والشبكات التي ستبنى بالاعتماد عليها في غاية الأهمية بالنسبة للثورة المعلوماتية، وذلك بنفس الأهمية التي لعبتها الطرق والجسور وسكك الحديد في الثورة الصناعية في بداية القرن، إنّ شبكات الحواسيب والاتصالات ستساعد في نشْءِ أنواع جديدة من الأسواق وطرق جديدة لإدارة المنظمات الممتدة على رقعة جغرافية كبيرة (كنعان، 2015: 47).
3. **تزايد الاعتماد على الحواسيب المرتبطة بالشبكات:** تتجه تقنية المعلومات نحو سيطرة معمارية الزبون المخدم Client Architecture /Server، ووفقًا لهذه التقنية تكون الحاسبات الشخصية عبارة عن "زبائن" ترتبط إلى "مخدمات" قوية متخصصة (حواسيب كبيرة أو حواسيب شخصية متطورة جدًا وقواعد بيانات وأجهزة اتصالات بهدف الاستخدام المشترك لهذه الموارد الحاسوبية الكبيرة (المخدمات) من خلال شبكة الاتصال المحلية أو العالمية، وتحتاج هذه المعمارية إلى مقاييس عملية الاتصالات حيثُ تسمح بالربط المتبادل بين تجهيزات وبرمجيات ذات بيئات حوسبة مختلفة (الصباح، 2009: 45).
4. **تزايد استخدام واجهات التعامل البيانية في الحواسيب الشخصية:** يقصد بواجهة الاستخدام البيانية ( User Graphic Interface (UGI من المزايا البرمجية التي تمكن المستخدم من التعامل مع الحاسوب، وتجعل هذه الواجهات استخدام الحاسوب أكثر سهولة من خلال عناصر وأدوات مختلفة كالأيقونات Icons وقوائم السردPull - down menus

والنوافذ Windows. ويمكن القول حاليًا أنّ استخدام هذه الواجهات البيانية قد سيطر تمامًا على بيئات التشغيل المستخدمة في الحواسيب وإنّ هذا الاتجاه يجعل استخدام الحاسوب أكثر سهولة وبيسطه قدر الإمكان، ومن الوسائل التي يجري تطويرها حاليًا لهذا الغرض هو إيجاد واجهات تعامل ذكيّة تستطيع فهم رغبات المستخدم حتى لو تم التعبير عنها باللغات الطبيعية، سواء كتابة أو بالكلمات المنطوقة (صوت) مما يجعل الحوار سهلاً وسريعًا بين الإنسان والحاسوب (الصباح،2008: 45).

5. **تزايد حجوم التخزين في الذاكرة ووحدات التخزين:** تتزايد طاقات التخزين في الأقراص الممغنطة بمعدلات عالية، كما أنّ الأقراص المدمجة Compact Disks –ROM CD وغيرها من وسائط التخزين الحديثة وتطورها المستمر تجعلان إمكانات التخزين في الأنظمة الحاسوبية غير محدودة تقريبًا. كما أنّ تطور تقنية الذاكرة وانخفاض تكلفتها قد ساعد على الانتشار الواسع لتطبيقات الوسائط المتعددة Multimedia والذكاء الاصطناعي Artificial Intelligence التي تحتاج إلى ذاكرة ذات سعات كبيرة (الطائي، 2012: 50).
6. **تزايد استخدام تقنية الوسائط المتعددة:** حيثُ ستلعب الحواسيب دورًا رئيسًا في تكامل أو اندماج الأنواع المختلفة من الوسائط (صوت – نصوص – رسوم بيانية – صور متحركة أو ساكنة وغيرها) في منظومة واحدة، وهذه الوسائط المتعددة سيتعاظم دورها في مجالات التعليم والتدريب واتّخاذ القرارات.
7. **تزايد استخدام البيئة الموجهة نحو الأشياء:** تعتبر البيئة الموجهة نحو الأشياء Object Oriented Environment (OOE) طريقة جديدة لبرمجة الحواسب سيؤدي استخدامها إلى تخفيض تكاليف إعداد البرامج وصيانتها لدرجة كبيرة، وذلك من خلال إعادة استخدام العديد من العناصر (الأشياء) في البرامج المختلفة.
8. **ظهور تقنيات حاسوبية جديدة:** إنّ تطور إمكانيات الحواسب سيؤدي إلى تنفيذ العديد من التطبيقات التقنية المهمة كالأنظمة الخبيرة Expert Systems ومعالجة اللغات الطبيعية Natural Language Processors والحوسبة العصبونية Neural Computing، ويتوقع أن يكون لهذه التقنيات تأثيرًا كبيرًا في تحسين الإنتاجية والجودة ودعم المهام والعمليات المعقدة، ويمكن استخدام هذه التقنيات الجديدة بشكل مستقل أو

بشكل مندمج في أنظمة المعلومات الحاسوبية، مما سيساعد في بناء أنظمة معلومات ذكية ومتطورة.

9. **الحجم الصغير Compactness وإمكانية النقل Portability**: مع تزايد طاقات وإمكانات الحواسيب فإنّ حجمها سيستمر في التناقص، فأصبحت من مكونات الآلات الحديثة كالسيارة أو الطائرة، ونظرا لصغر حجمها وخفة وزنها فإنه يمكن للمستخدم حملها بسهولة بين المكتب والمنزل أو بين المدرسة والبيت، كما يمكن اصطحابها خلال السفر بعيدة عن مقر العمل. إنّ إمكانية حمل الحواسب تمكن الأفراد من إدخال البيانات والحصول على المعلومات أينما كانوا، ممّا يقلل الفاصل الزمني بين تجميع البيانات ومعالجتها (يوسف، 2012: 465).
10. **النظرة التبادلية بين البيانات والمعلومات والمعرفة:** لقد قدم سنودرن (Snowdern، 2003) وجهة نظر مختلفة إذ ركز على مفهوم الحكمة Wisdom والذي يركز على دور المعرفة والمحتوى Context خلال تحول البيانات إلى معلومات وما يمكن أن يتفرع منها. تستقبل نظم المعلومات البيانات وتعمل على تحويلها إلى معلومات بمعالجتها، ووضعها في محتوى مناسب للاستخدام. ولكنّ المديرين يستخدمون المعلومات للحصول على المعرفة والتي تعطي الهيكلية المناسبة في تفسير المعلومات وإعطائها المعنى المناسب، أما الحكمة فهي جمع خبرات الأفراد لتزويد معرفة لحل مشكلة ما إنّها القدرة على استخدام المعرفة لتحقيق غرض معين (حبيب،2017: 73).

تلعب المعلومات دورًا هامًا في التخطيط واتخاذ القرارات وإجراء العمليات والأنشطة داخل المنظمة، ويعتمد ذلك على جودة تلك المعلومات، إذ إنّ عدم توفر خصائص نوعية فيها سيؤدي إلى مخرجات عديمة الجدوى.

**تطبيقات نظم المعلومات الإدارية في التعليم**

حينما يتمّ التّحدث عن فوائد نظامِ المَعلومات فهذا يعني بذلك حاجة المؤسسة الفعلية إليه. ويتفق العديد من الكتاب الإداريّين على أنّ المنظمةَ تحتاجُ إلى نظم المعلوماتِ الإداريَّةِ، لتمكينِها مِن تنسيق فعاليتها والأهدافِ الفرعيةِ العديدةِ لكافة الوحداتِ الإداريّة داخلِها، وَمن القيام بمهامِ التّخطيطِ والرّقابة بصورةٍ فعّالةٍ. ويمكنُ القولُ بأنّ الحاجةَ إلى نظامِ المعلومات قائمًا طالما أنّ المؤسسة تنوي البقاءَ حيةً كُفْءةً في توجيهِ وتنظيم وموازنة كافة أنشطتِها، للوصولِ إلى

النتائج الّتي وُجِدتْ مِن أجلها خاصةً إذا ما قارنّا بقاءَ المؤسسةِ في بيئةِ عملٍ مُتغيِّرةٍ ومُتطوِّرةٍ. ويمكنُّ لِنظمِ المعلوماتِ الإداريّة أن تفيدَ في تقديم المعلومات الّتي تحتاجُها في مختلفِ الإداراتِ في المُؤسّسة لممارسةِ العملياتِ الإداريّة (الصيرفي، 2010: 94).

وفِي تعبيرٍ آخرٍ في ضوء هذهِ المعلومات يمكنُ ممارسة التّخطيط والتّنظيمِ والتّوجيهِ والرّقابةِ على الأداء بِكفاءَةٍ وفاعليةٍ. إضافةً إلى تحديدِ وتوضيحِ قنواتِ الاتّصالِ أُفقيًّا وعموديًا بينَ الوحداتِ الإداريّة في العمل، وتسهيلِ عملية استرجاع المعلوماتِ وتقييمِ نشاطات المُؤسّسة ومردودها الاستثماري لكافة الطاقات المُتاحةِ مِن خلال المُؤشرات أو المعايير التي يفرزها النظام لأغراض قياس كفاءةِ الأداءِ وتقييم النتائج، واتّخاذ قراراتٍ أكثَر فاعليةٍ، ويسهلُ على المؤسسةِ تقديرَ احتياجات المُستقبل و يهيِّؤُها لاحتمالاتِ التّغيير المتوقعة في بيئة العمل، وبذلك يكون بوسع الإدارة أنْ تُحدد مسبقًا الاجراءاتِ اللازمةِ لأيِّ تغييرٍ مُحتملٍ (الصباح، 1999: 88).

وتُعرفُ نظم دعم القرار على أنّها نُظم معلوماتٍ تفاعليةٍ تزودُّ المديرين بالمعلومات والّنماذج وأدوات مُعالجة البيانات الّتي تساعدهم في اتّخاذ القراراتِ شبه الهيكليّة وغيرِ الهيكليّةِ، فِي تلك الظّروفِ الّتي لا يعرف أحدًا بالضّبط ما هو القرارُ الواجبُ اتِّخاذه (الحسني، 2013: 32).

يحتوي المدخلُ التقليديّ لنظم دعم القرار على تفاعل حل المشكلات، واستخدام النّماذج مباشرةً وطرق تحليل وصياغةِ وتقويم بدائل اتِّخاذ القرارِ. وكانَ ذلك فِي السّبعينات من القرن الماضِي حيثُ لَم تستجبْ نظم معالجة التبادلات TPS ولا نظم المعلومات الإداريّة MIS؛ لإرضاءِ المديرين في هذا الشأنِ. صممتْ نظمُ دعمِ القرارِ لِحلِّ المشكلاتِ في جزْأَيها شبه الهيكليّ وغير المُهَيكلةِ، على أنْ تساعدَ المديرين في فصلِ أماكنَ وأجزاء المشكلة؛ ليتمكنوا من استخدام خبراتهم وحكمهم في حلها من خلال مكوناتها الأساسية وهي (نظم إدارة البيانات والنماذج والمعرفة ومواجهة المُستخدِمين) استخدمتْ العديدُ من نظم دعم القرار إبداعاتٍ أصيلةٍ في التّفاعلِ الفعّال في استخدام البيانات المجدولة وقواعد البيانات وغيرها من الأدوات، كما أنّها من جانبٍ آخرٍ احتوتْ على تطبيقات اتّخاذ القرارات الّتي تنسجمُ مَع المَوقفِ أو الحالة بدرجةٍ عاليةٍ بِالإضافةِ إلى استخدامِها نماذجَ الأَمثليةِ فِي مُعالجة أوضاعِ الأعمالِ، ومِن هنا أصبحتْ نُظمُ دعم القرار تلعبُ دورًا واسعًا فِي اتّخاذ القرارات شبه الهيكليّة وغير الهيكليّة من خلال تحديدها للإجراءاتِ والأشكالِ المُختلفة، لكنْ يبقى الأملُ معقودًا عَلى كَيف ومتى يتمُّ استخدام قابليتها بكفاءَةٍ ؟ (عيسى، 2008: 339).

**خَصائصُ نظم المعلومات الإداريّةِ:**

تتميّزُ نظمُ المعلوماتِ بالخصائص التَّالية(الصيرفي، 2003: 94):

1. **هدفُ النّظامِ:** يعدُّ تحديد الهدف الذي يسعى النّظام إلى تحقيقه نقطةَ البدايةِ فِي تصميم أي نِظام. وتحديدِ الهدف العام للنِّظام يتبعه تحديد الهدف الفرعي لكل عنصرٍ من عناصره حيثُ يتمّ تحقيق الهدفِ العامِ عن طريق مشاركة كُلّ عناصره مُجتمعه.
2. **الكُليّة:** يمكنُ أنْ يحقق النظامَ ككل الهدفَ المنشودَ من وجوده بأكثر من مجموع ما تحققهُ عناصرُ النِّظامِ كُلاً على حده. أي أنَّ النَظام ككل يمكنُ أن يحققَ الهدفَ، بينما لا تستطيع مكوناته – كل على حده – أن تحقق هذا الهدف لو انفصلت عن بعضها.
3. **شكلُ المكونات الرئيسية:** تأخذُ المكونات الرئيسية لأي نظامٍ شكلَ الإدخال والمعالجةِ والإخراج. فيبدأ عملُ النظام بالمدخلات، وهي ما يأتي من خارج النظام ويدخل فيه، ويتم معالجة المدخلات لتحويلها إلى المخرجاتِ المرغوبةِ (النجار،2007، 339).
4. **الرّقابة والضّبط:** لا تُعطي المكوناتُ الرئيسيةُ للنِّظامِ مِن إدخالٍ، ومعالجةٍ، وإخراجٍ وسيلةً للرّقابة والضّبطِ من أجل توجيه النّظام لتحقيقِ أهدافهِ. ولذلك تُضاف وظيفةُ استرجاع النتائج المكونات النّظام لتحقيق الضّبط المطلوب. ويتمّ هذا الضبطُ عن طريقِ مقارنة المخرجات المحققة بمعايير موضوعة مسبقًا، ثم إرجاع النتائج المقارنة إلى النّظام في مرحلة الإدخال لتوجيهِ عمليةِ المعالجةِ.
5. **حدود النظام:** وهي خطوطٌ اجتهاديةٌ لتحديدِ محتويات النّظام، وفصلها عما يخرج عنه من بيئة النّظام. ويدخلُ في النظام كلَّ مكوناته الّتي تُسهمُ في تحقيق هدفه أو أهدافه المشتركة والتي تنتمي للبيئة الخارجية عنه.
6. **مستويات النظم:** يحوي كلُّ نظام System – عادةً– عددًا من النّظم الفرعيّة Subsystem بينما يدخلُ هو في نِطاق أكبر منه، ويجب التفرقة بين بيئة النّظام والنظام الأكبر Super system. فبيئة النظام هي ما يتبقى بعد استبعاد النظام نفسه والنظام الأكبر.
7. **الاتّصال:** وهو عملية نقل رسالة بين طرفين. ويتضمّنُ ذلك تبادل الآراء والاتجاهات والإشارات، والبيانات، والمعلومات باستخدام القدرات البشريّة أو الوسائل التكنولوجيّة.

وبدونِ النّظام لا يمكنُ أنْ تتفاعلَ كل مكونات النّظامِ. لِذا يجب أن تكونَ عمليةُ الاتّصال مزدوجةَ الاتِّجاهِ، وذلك بتبادلِ الرسائل بين مصدر الرسالةِ ومستقبلها.

إنَّ إضافةَ عنصر ضبط المعالجة من خلال استرجاع النتائج يمكن من عملية الرّقابة في النّظام، وقد يهدف استرجاع النتائج إلى الإبقاءِ على مستوى أداء النّظام على ما هو عليه، دونَ انحرافٍ أو تحسينِ أداء النّظام عما هو عليه (الصباح، 1999: 88).

وبناءً على ما سبق ترى الباحثةُ أنَّ نظامَ المعلومات الإداريّة عِبارة عن مجموعةٍ من الإجراءات والبرامج، والأفراد، والأجهزة، والاتِّصالات، وقاعدةُ البيانات الّتي تهدف إلى إنتاج معلومات مُحدّدة، ولا يعد النِّظام نظامًا للمعلومات الإداريّة إلّا إذا استهدف خدمة جانبٍ واحدٍ على الأقل، من الجوانب العملية الإدارية.

**ثانياً: نماذج نظم المعلومات الإدارية**

إنّ نظمَ المعلومات الإداريّة يمكن تصنيفها وفق المهام الإداريّة الّتي تتعلق بالمهام الإداريّة الّتي سيتم التَّطرق إليها، الّتي ستتم بين رئيس الدائرة ومديري الأقسام التابعين له، وقبل تصنيف النظم علينا أن نتعرفَ على النظام والإدارة والمعلومات فيمكن تعريفها على النحو الآتي (ياغي، 2003: 12):

1. **تعريف النظام بصورة عامة كونه:** مجموعة الأجزاء المترابطة، وهذه الأجزاء قد تكون عمليات أو مكونات فالمكونات قد تكون: شخص، جماعة، معهد أو شيء معين.
2. **الادارة يمكن تعريفها على أنّها:** فنُ إنجازِ الأعمالِ من خلال الآخرين.
3. **أمّا المعلومات فهي:** البيانات الّتي تتم معالجتها حيثُ تصبحُ ذاتَ دلالةٍ معينةٍ، وينبغي أن تعالجَ هذه البيانات وأن تحورَ بصورة أو بأخرى، حيثُ يمكنُ أنْ تتحولَ إلى ما يسمي معلومات (السلمي، 2001: 12).

وهذه النظم يمكن تصنيفها إلى:

1. **نظم المعلومات المالية:** وهي من أهم نظم المعلومات في إدارة المعلوماتية، وتتضمّن معلومات تاريخيّة عن واردات العمل، وعن مطلوبات العمل (الميزانية العمومية)، والمعلومات الخاصة بها ومن خلال عملية تحديد الموازنات التّقديريّة تتوفر بها إدارة معلومات حول التّخطيط والسيطرة على الأرباح، ويستفاد من هذه النّظم في القطاع الاشتراكي إضافة إلى استثمار المساهم بالنسبة لمنشآت القطاع المختلط، ومما لاشك

فيه أنّ الإدارة العُليا والمديرين التنفيذين يحتاجون هذه الأنواعِ من المعلومات؛ لذا غالبًا ما تكون هذه النظمُ واسعةً، حيثُ تشملُ جميعَ المعلوماتِ التي تحتاجها المستويات الإداريّة المختلفة (الصباح، 1999: 78).

2. **نظم المعلومات في إدارة العمليات:** تتضمّن إدارة العمليات جميع العمليات الإداريّة الخاصةِ بإنتاج السلعة أو الخدمة الّتي تسوقها المُؤسّسة، ففي المُؤسّسات الّتي تنتج السلع تسمى هذه بإدارة الانتاج. ويكون مفهوم إدارة العمليات أوسع من إدارة الإنتاج؛ لأنه ينظم إدارة عمليات المؤسسات التي تقدم الخدمات (البديوي، 2010: 22–30).
3. **نظم معلومات إدارة المشروع:** في بعض الأحيان تنحصرُ مهمةُ الإدارة في إنجاز هدفٍ مُحددٍ أو مهمةٍ محددةٍ، كبناءِ مَعْمَلٍ جديدٍ أو إنتاج سلعةٍ جديدةٍ، على أن تنتهيَ إدارة المشروع أعمالها بانتهاء تحقيق الخُطة. وبسبب خصوصية هذا النوع من الأعمال تختلف نظم المعلومات اللازمة لها عن تلك الّتي سبق ذكرها بالنسبة للمنشآت الأولى لإنجاز مشروع محدد، ويتضمّن النظام ميزانية المشروع وسجلاته حول فعالياتها وكلفة تلك الفعاليات (عيسى، 2008: 340).
4. **نظم معلومات الإدارة العليا:** إنّ استخدامَ الطرق الرياضية والإحصائية في تحليل المعلومات يجعل عملية اتّخاذ القرارات أكثر تطوّرًا بالنسبة للإدارة، وتسمى الوسائل المستخدمة في التحليل الكمّي للمعلومات ببحوث العمليات، وتستخدم هذه الوسائل في تحليل المعلومات الخاصة بقرارات لها خواص معينة كقرارات التخطيط العام والتنفيذيّ (الصباغ، 2004: 44).

ففي بعض هذه الحالات تكون بعض العوامل معلومة أو مؤكدة، فمثلًا التخزين وكلفة الإنتاج والطلب على المنتج يمكن تحديدها بالنسبة لإدارة المخازن في معظم الأحوال، وفي بعض الأحيان هنالك عوامل، مثل المبيعات المختلفة.

وفي بعض الأحيان تكون العوامل الأساسية مجهولةً كليًّا، مثل عدم قابلية المدير على تحديد العملاء او الطلب على خطة معينة جديدة تنفذها الشركة. إنّ نظم المعلومات المستخدمة في هذه الحالات تعتبر نظم لدعم القرارات الإداريّة، فالنظامُ يستخدم نماذج معقدة تعمل على المدير عملية تقييم البديلات المتوفرة، كما يستخدم الرموز والمعاملات الرياضية (عيسى، 2004: 36).

**نماذج لنظم المعلومات الإداريّة**

تجري عملية التحليل في دورة حياة النّظام في الخطوة الأولى، ويتمّ في هذه المرحلة فهم النظام، وجميع المتطلبات، وتصنيفها، وحل التناقضات، وتحديد الأوليات، والتحقق من المتطلبات. وينتج عن التحليل كذلك مجموعة نماذج للنظام منها ما يأتي (عوجان، 2010: 45):

1-نموذج معالجة البيانات: وأشهرها أشكال تدفق البيانات.

2-نموذج التراكيب: وأشهرها أشكال الكينونات العلائقية.

3-نموذج التطبيق: وأشهرها الجسيمات وعلاقتها مع الأصل.

4-نموذج الاستجابة: ويستخدم حالة الآلة لتبيان استجابة النظام للحوادث الداخليّة والخارجيّة.

5-نموذج العمليات: ويبين أهم العمليات الإجرائية للنظام.

ومن أفضل نماذج تحديد المواصفات لكل مكونة (وظيفة في النظام) ما يضم البنود الآتية: اسم الوظيفة، ووصف الوظيفة، والمدخلات، والشروط المسبقة، والشروط اللاحقة، والتأثيرات الجانبية، وتعريف المتطلبات، ويراد فيه تحديد الخدمات الوظيفيّة والوظيفيّة للنظام، وستركزُ المتطلبات الوظيفية على (ياسين، 2005: 111):

1) الأخلاقية والتشريعية (الأمان والخصوصية) والاتصال بنظم أخرى مثل شبكة الاتصالات والإنترنت.

2) توفير معايير عملية منها سرعة الاستخدام وسرعة الاستجابة وهذا ما سيركز عليه البحث.

3) متطلبات منتوج مثل إعادة الاستخدام والكفاءة والجودة.

وبعد هذا الإيجاز لعمليات تحليل النظام فلابد من إشراك الأطراف ذات العلاقة بالنظام وكما يأتي (عوجان، 2010: 45):

1-تعريفُ المتطلبات: ممثلو الجهة الطالبة، مستخدمو النظام، المديرون، مبرمجو النظام.

2-تحديدُ المواصفات: مهندسو الجهة الطالبة، المبرمجون، الجهات الساندة (تطوير النظام).

3-تحديدُ المواصفات البرمجية: المبرمجون، المحللون، الجهات الساندة (تطوير النظام).

**تصميم نظام المعلومات الإداريّة**

الجزء الأول: ويطلق عليه التصميم الأولي للنظام، وهو توضيح السمات العامة للنظام الجديد، ويتم تسليمه للجنة المسؤولة، ويبدأ الجزء الثاني بعد الحصول على موافقة اللجنة، ويشتمل على مواصفات النظام الجديد بالتفصيل وهي (ياغي،2003: 24):

**1. التصميم المعماري ويشتمل على:**

أ- **تصميم المخطط الشمولي:** والذي يتضمن تعريف لجميع البيانات التي يستخدمها النظام، حيث إنّ نموذج البيانات الذي يستخدم في تعريف المخطط الشمولي يجب أنْ يلائم التنظيم في المستويات الأخرى من قاعدة البيانات، ويفضل استخدام النموذج العلائقي ( one to many) أي عدة أجزاء تقابل علاقة عامّة واحدة.

ب- **تكون الأجزاء منطقية من العلاقة العامة،** وتتسم هذه الأجزاء بأنّ لها صورًا حقيقيةً في موقعٍ واحدٍ أو يتكرر في عدة مواقع من الشبكة أي أنَّ بيانات عن منتوج معين مثلاً قد تجدها في قسم الإنتاج وقد تجدها في أقسام أخرى مثل المبيعات، والتسويق، والمالية. ويبين الجدول (1) بعض الطرق المستخدمة في التصميم المعماري.

فالمطلوب من نظام المعلومات تقديم الخدمات لكل هذه الشرائح فيجب أن يبنى على أسسٍ هندسيةٍ لتوفير الوقت والجهد، واجراء عمليات الإدخال والمخرجات ويتصف النظام بالآتي:

1) الكفاءة العالية: حيثُ يستغل الموجودات من مكونات مادية ومنطقية بأقل تكلفة وبسرعة.
2) سهولة الاستخدام: سهل التشغيل والتفاعل.
3) الاعتماديّة: حيثُ يتصف بالموثوقية والسرعة والأمان، ولا يسبب الاختراق والدمار عند حصول خطأ.
4) قابل للتعديل: حيثُ يمكن تعديله بسهولة؛ ليلبيَ الاحتياجات المتجددة (الصباح،1999: 42-43).

والجديرُ بالذّكر أنَّ هناك مجموعةً من العوامل التي أثرت على تطور نظم المعلومات، حيثُ كانت نظمُ المعلومات في الخمسينيات عبارةً عن نظم التشغيل البيانات، أمّا في السبعينيات ظهرت نظم تخدم المستويات الإداريّة، ثمّ ظهرت نظم أخرى تخدم المستويات

التي تحدد استراتيجيات المنظمة في الثمانينات، ويمكننا إيضاح العوامل التي أدت هذه التطورات في نظم المعلومات في النقاط التالية (الطائي، 2002: 40):

1. التطور في تكنولوجيا المعلومات: أدى نمو تكنولوجيا المعلومات إلى تزايد الدور الذي تلعبه نظم المعلومات داخل المؤسسات، هذا النُّمو أدى إلى ضرورة استخدام الحاسبات في كافة المستويات خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار سهولة تعلم البرمجيات الجديدة، وانخفاض التكاليف التي أصبحت في متناول أغلبية المؤسسات.
2. التّطورُ في خصائص التطبيقات: بدأت نظم المعلومات بتقديم نظم ذات أغراض عامة متعلقة بالوظائف المتداولة في أغلبية المؤسسات، مثل تلك المتعلقة بالمخزون، والمبيعات، والإنتاج، والتسويق، والتمويل، لكن مع تطور دور نظم المعلومات، وتطور تكنولوجيا الحاسبات الآلية، ظهرت برامج جديدة تهدف إلى خدمة تخصصات مُحددة لأفراد أو مجموعات معينة داخل المؤسسة، مثل نظم دعم القرار للإدارة الوسطى، والنظم الخبيرة.

وبناءً على ما سبق ترى الباحثة أنّ إدارة نظم المعلومات له نتائجٌ كبيرةٌ وملموسةٌ على الواقع العملي لأيّ مُؤسّسة، سواء من حيث التأثير على نوع المستندات حيث يتم التسجيل في المستندات الإلكترونية، والتي تختلف عن المستندات الورقية، أو التأثير على نظم أمن المعلومات نتيجة التّعامل من خلال العديد من الأشخاص كعملاء، وموردين، وغيرهم من المتخصصين في اختراق الشبكة، ونظم الحاسوب، أو التخلي عن النظم التقليدية، والاعتماد على نظم قواعد البيانات، حيث تتكون من عدد من الملفات الإلكترونية لحفظ العمليات حسب تسلسلها التاريخي، وملفات تخص الموردين والعملاء، والعملية النقدية، والمخزون، وحقوق الملكية، والبنوك (المدينة والدائنة)، والقروض، والعمليات، وهذا التأثير كله بالنهاية سيؤدي إلى تطور نشاط المؤسسة.

**ثالثاً: إدارة نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بمؤشرات الأداء التعليمي في المدارس الحكومية**

تحرصُ المجتمعاتُ المعاصرةُ على تطويرِ نظمها التّعليميّة، وتحقيق أعلى درجات الجودة في المخرج التعليميّ، وقد أصبحتْ قضيةَ جودةِ التعليم وتميّزها موضع اهتمام المعنيين بالتعليم على الصعيدين الإقليمي والعالمي، فقد أدركت الدول العربيَّة مُنذُ منتصف

تسعينيات القرن الماضي أهمية مراجعة أوضاع التعليم، وكيفية النهوض به، وتطويره نوعًا وكمًّا في جميع المجالات، ولتحقيق ذلك جاء المشروع المشترك بين جامعة الدّول العربيّة ومنظمة الأمم المتحدة (اليونيسف) حول الارتقاء بأداء المُعلِّم العربِيّ ورفع كفاءته المِهْنية، ولأجل ذلك عُقد اللقاء الأول عن المعلم العربي لوضع المعايير الاسترشاديّة لأدائه ( الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربي، 2009).

وقد احتلت مفاهيم إدارة نظم المعلومات والجودة والتمييز المتعلقة بمكانة مرموقة بين اهتمامات القادة التربويين، وصُنّاع السياسات التربويّة في الوقت الذي تزايد فيه الطّلب على التّعليم ذي الجودة العالية، فالتعليمُ منتجٌ ومستهلكٌ في الوقت نفسه لمستويات عاليةٍ من القوى البشريّة، ولعلّ ما يبرر الاهتمام بإدارة نظم المعلومات الإداريّة والجودة والتميز في التعليم هو أنّ مُنتج المؤسسة التعليميّة يعد أعلى وأندر منتج في أي مجتمع من المجتمعات، لذلك تحظى دراسة بإدارة نظم المعلومات الإدارية التي تحقق الجودة والتميز لمنتج العملية التعليمية بأهميةٍ بالغةٍ تفوقُ دراسةَ أي منتج أخر في المجتمع، لأنّ نجاح المنظمات غير التعليمية في تحقيق أهدافها لا يمكن أن يأتيَ إلّا بعد نجاحِ النّظم التعليمية في حسن إعداد أفراد المجتمع وتأهليهم تأهيلاً جيدًا، وهذا يعني أن تقدم المجتمع يتوقف على درجةٍ كبيرةٍ من مدى تميّز وجودةِ المنتج التعليمي فيه (الحبشي، 2009: 45).

وانطلاقًا من الواقع الحالي الذي يشير إلى أنّه قد بات لزامًا على كل المؤسسات أن تسعى إلى امتلاك نظام إداريٍّ قويٍّ وفعّالٍ يساعدها على البقاء والاستمرار، من خلال التكيف مع بيئة الأعمال الجديدة وإفرازات العولمة، وحدة التنافسية في عالمِ سريعِ التّغير، فإنّ مدخل إدارة التميّز هو مدخل شامل يجمع عناصر ومقومات بناء المنظمة على أسس متميزة تحقق لها قدرات عالية في مواجهة المتغيرات والأوضاع الخارجية المحيطة بها، كما يكفُلُ تحقيق التّرابط والتّنسيق بين عناصرها ومكوناتها الذاتية واستثمار قدراتها المحورية ، ومن ثم المقدرة على تحقيق ميزات تنافسيةٍ دائمةٍ لكل جوانب المؤسسة ومستوياتها وأصحاب المصلحةِ (حامد، 2003: 13).

والمدرسةُ باعتبارها إحدى المُؤسسات التعليميّةِ الّتي تعد أساسًا لِلنظام التعليمي، فإنَّ فاعليتها ونجاحها في تحقيق أهدافها، وتميز أداء العاملين فيها، يعود بالدرجة الأولى إلى وجود إدارة مدرسيةٍ متميزةٍ تسعى إلى تطوير الإداء المدرسِيّ بصفةٍ مستمرةٍ، وتعْمَلُ على

تهيئة جميع الظّروف والإمكانات الماديّة والبشرية التي تساعد على تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية التي يسعى المجتمع لتحقيقها ( الحبشي، 2009، 48).

ومن خلال هذه الدّراسة سيتم التطرق إلى مواضع عدة تخص مُؤشرات الأداء التعليميّة لمديري المدارس وعلاقتها بنظم المعلومات الإدارية بما يحقق التميّز المدرِسيّ، وذلك من حيث مفهومها وأهدافها ومعوقات تطبيقها وذلك على النحو الآتي:

**ماهي مؤشرات الأداء التعليمي**

لقد تعددت التعريفات التي تناولت المؤشرات التعليميّة، فقد تم تعريف المؤشر(Indicator) في قاموس المورد (Al-Mawared) بأنّهُ الدليل الّذي يستخدم لإظهار حالة أو تمييز شيء ما (الحبشي، 2002: 202).

وقامت Margaret McLaughlin (2002) بتعريف المؤشرات التعليميّة على أنّها إحصاءات فردية أو مركبة مرتبطة بصورة أساسية بالتخطيط للعملية التعليمية، حيث إنّها تفيد في تشخيص طبيعة النظام التعليمي من خلال مكوناته – مدى ارتباط هذه المكونات، ومدى تغيرها بمرور الزمن – فهذه المعلومات يمكن أن تستخدم للحكم على مدى التّقدم نحوَ مجموعة من الأهداف أو المعايير، أو الحكم على مدى التغير في بعض النتائج السابقة، أو المقارنة ببعض المعلومات الناتجة من مؤسسات أخرى أو دول أخرى.

أمّا المُؤشرات التعليميّة فقدْ عرفها اوكيس Oakes (1986) على أنّها كّلَّ المتغيرات التي توفر على الأقل احدى المعلومات التالية:

1. المعلومات التي تصف أداء النظام التعليمي في تحقيق أهدافه، وتوفر علامات مرجعية لقياس التقدم.
2. المعلومات المتعلقة التي تصف الملامح المركزيّة للنظام (مثل: المدخلات)، وتبعًا لذلك يتم فهم كيفية عمل النظام التعليمي.
3. المعلومات التي تعمل على حل المشكلات والصّعوبات.
4. المعلومات المرتبطة بالجوانب السياسية: فالمؤشرات التعليمية يجب أن تعكسَ وضع التعليم بصورةٍ جيدةٍ، وذلك لمساعدة صانعي السياسةِ على التغيير من خلال القرارات (Wyatt&Tim,1999: 111).

كما أُشير إلى أن المؤشرات التعليميّة هي إحصاءات تعكس شيء ما مرتبط بالأداء أو وضع النظام التعليمي، فالمؤشرات تصف الأوضاع التي تعكس الارتباطات بين العناصر المختلفة للنظام التعليمي، ولكنَّها لا تتوصلُ إلى الأسباب. وكذلك عرف يكتب الاسم بالعربي Sauvageot (1997) المؤشرات التعليمية أنّها أدوات تجعل في الإمكان تحديد أوضاع النظم التعليميّة، والمقدرة على تقرير هذه الأوضاع بصورةٍ يستطيعُ تقبلها المجتمع ككل أو الدولة (Sauvageot,1999: 62).

بينما عرفت الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية" USAID" مؤشرات الأداء بأنّها: "مقاييس تصف كيف ينجز البرنامج أهدافه، بينما يحدد بيان النتائج ما الّذي نتمنى إنجازه، وتخبرنا المؤشرات بشكلٍ محددٍ ما نقيس من أجل تحديد ما إذا كانت الأهداف قد أنجزت، وتؤكد أن المؤشرات عادةً ما تكون إجراءات ومقاييس كمية، كما يمكن أن تكون ملاحظات نوعية"(النسور،2010: 25)، وبذلك تكون مؤشرات الأداء عبارة عن مقاييس لتقدير حالة، أو منزلة أو التحول في النظام التعليمي فيما يتعلق بأهدافه سواء على مستوى وحدة النظام التعليمي، وهي المدرسة، أو على مستوى النظام ككل، وتتضمّن متوسط درجات الطالب في التقييمات، ومعدلات التخرج ومعدلات استبقاء المتعلم أو الاحتفاظ به.

ومن الملاحظ أنه قد شاع استخدام بيانات التعليم على مؤشرات الأداء الكمية، والتي تقيس مخرجات نظام التعليم (أي نجاح وإنجاز الطالب)، ولكن في السنوات الأخيرة، ولأسباب تتعلق بتعقيد التعليم كمشروع قومي، فقد توجهت الجهود إلى استخدام مؤشر التعليم الصحيح لتتضمن مؤشرات السياق، والتي تقيس مدخلات الأداء "أي المخرجات بشكل نوعي"(علي، 2015: 185).

وممّا سبق عرضه، يمكن القول أنّ المؤشرات التعليميّة هي عبارة عن إحصاءات، وهذه الإحصاءات توفر لنا صورةً واقعيةً عن وضع النظام التعليميّ وخصائصه، وهي ضروريةٌ لتسجيل الوضع أو التغير فيه للعناصر التي تحت الدّراسة، أو لفهم خصائص هذه العناصِر.

كما أنّه يتبين للباحث من خلال ما تم عرضه من مفاهيم وتعريفات لمؤشرات الأداء التعليمية يتّضح أنّه على الرغم من الاختلاف والتباين في التعريف والمفهوم، سواء من حيث الاتّساع والعمومية لمؤشرات التعليم أو من حيث الضيق والخصوصية لمؤشرات أداء وحدة النظام التعليمي كالمدرسة، إلا أنه يوجد اتّفاق على أنّها وسيلة قياس يمكن استخدامها

في إصدار حكم، وبذلك يكون مؤشر الأداء أساسًا يقدم إشارات حيويةً وواقعيةً، وهذه الإشارات تستخدم كأنظمة إنذار مبكر تحذر من حدوث تدني لمستوى أداء النظم التربوية، وتساعد في مراقبة الممارسات التربوية لتحديد نقاط القوة والضعف في بنية النظام، وبنية الممارسات التربويّة داخله، وفي إطار سياق اجتماعي حاضن للنظام، ومن هنا يمكن أن تستخدم مؤشرات الأداء كأداة للفاعلية والتحسين المدرسي من خلال ما تمثله مؤشرات الأداء من أهمية، وما تقدمه من وظائف، واستخدامات مفيدة في هذا الشأن.

وفي المجمل تستخدم مؤشرات الأداء لغرضين أساسين وهما: تحديد حجم المشكلة وقياسها قياسًا دقيقًا للوقوف على الوضع الراهن لها، واستخدام المؤشر المُستخدَم من قبل في قياس حجم المشكلة في متابعة الخُطة الموضوعة وتقييم الأداء أولاً بأول، والوقوف على التقدم نحوَ تحقيق الأهداف سواء كانت قصيرة أم متوسطة أم طويلة (الحماقي، 2012).

وبذلك تعد التفرقة بين مفهومي كل من المؤشرات والإحصاءات أمر بالغ الأهمية لدى المخطط حيث يعبرُ المؤشرُ عن مقياس كمّي أو نوعِي يستخدم لقياس ظاهرةٍ معينةٍ، أو أداءٍ محددٍ، خلال فترة زمنية معينة. أمّا الإحصاءات فهي عرض لواقع ظاهرة معينة في وقت محدد، وفى شكل رقمي، وعلى هذا يختلف المؤشر عن الإحصاءات في أنّ الأول لا يكتفي بعرض الواقع فقط، بل يمتد لتفسيره وتحليله، في حين أنّ الثاني يعرض الواقع فقط، ومن هذا المنطلق. فإنّه يمكننا القول بأنّ الإحصاء يعد الأساس الذي يقوم عليه إعداد المؤشر، فالإحصاء يؤدى إلى قياسٍ دقيقٍ وواقعي لحجم المشكلة من خلال المؤشرات حتى يمكن الوقوف على إبعادها، وتحديد أسبابها بما يمكن من وضع الخطط، وتحديد السياسات، والآليات اللازمة نحو حلها (بيومي، 2002: 20).

ويقوم تحديد المؤشرات المختارة للبرامج والمشروعات بصفة عامة على مجموعة من المعايير، وهي على النحو الآتي (أبو عودة، 2004):

1. تحتم عملية اختيار المؤشرات الاعتماد على مبدأ التخطيط بالمشاركة بمعنى أنّ كافة الأطراف المرتبطة لا بد حتمًا من اشتراكها في إعداد واختيار تلك المؤشرات.
2. حتمية الربط بين المؤشرات والأهداف المحددة في ضوء المشكلات الراهنة.
3. حتمية أن تغطى المؤشرات كافة النواحي السلبية والإيجابية.

4. مرونة المؤشرات، حيث إنّها تتغير وتتطور طبقًا لمراحل المشروع، وبالتالي تحتاج كل مرحلة من مراحل ذلك المشروع إلى استخدام مؤشرات معينة ترتبط بكل مرحلة.
5. حتمية استخدام كل من المؤشرات الكمية والنوعية معًا، ووضع إطار زمني لها.

وممّا لاشك فيه أنّ هناك العديد من التحديات الواجب مواجهتها عند تحديد المؤشرات لعلّ من أهمها أهميةَ وجودِ قاعدة بيانات شاملة ودقيقة يتم تحديثها باستمرار وانتظام، كذلك يظهر لنا تحدى آخر، وهو التحدي الخاص بقياس الاتجاهات عبر فترات زمنية سابقة، وذلك بهدف استخدامها في التنبؤ والتخطيط للمستقبل، وهذا الأمر يحتاج إلى أن تتضمنَ قواعد البيانات كافة البيانات الخاصة بسنوات سابقة حتى يتسنى عقد المقارنات، وتحديد الاتجاهات بصورةٍ دقيقةٍ، وهناك نوعان رئيسان من البيانات، الأول: البيانات الأولية، وهي تمثل مجموعة البيانات التي يتم تجميعها لظاهرة أو مشكلة أو قضية معينة، والثاني: البيانات الثانويّة، وهي تمثل مجموعة البيانات المتوافرة، والتي يمكن أن تساعد في دراسة وتحليل ظاهرة أو مشكلة أو قضية معينة (بيومي، 2002: 15).

كما يعتبر التحديد الدقيق للأهداف المراد تحقيقها من تنفيذ المشروعات المختلفة ووضوحها، الطريق الوحيد لتحديد المؤشر المناسب بل أنّ الأمر يتطلب تحديد مؤشر لكل مرحلة من مراحل المشروع أو البرنامج لتحقيق المتابعة، وهناك نوعان من تقييم الاداء أولاً بأول، والوقوف على التقدم نحو تحقيق الهدف، وهناك نوعان رئيسان لتلك الأهداف، وهي: **النوع الأول (الأهداف الكمية):** حيث يمكن تحديدها وحصرها بدقة وسهولة ومن أمثلة هذه الأهداف زيادة عدد تسجيل الطالبات في المدارس الابتدائية بنسبة (50%) في منطقة محددة خلال خمس سنوات، وذلك تحقيقًا لتكافؤ الفرص للنوع الاجتماعي في مجال القدرات، وبالتالي ،فإنّ المؤشرات المستخدمة لقياس مدى تحقيق هذا الهدف هي مؤشرات كمية، وذلك لتحقيق نسبة الزيادة في قيد الفتيات بالمرحلة الابتدائية. **والنوع الثاني (الأهداف النوعية):** وهي الأهداف التي يمكن حصر نتائجها بصورة أكثر صعوبة، حيث ترتبط في الأغلب الأعم بأبعاد اجتماعية (نبيل وعزة، 2008: 12).

**أنواع مؤشرات الأداء التعليمي**

تتعدد أنواع مؤشرات الأداء التعليمي، ولكي تسهل عملية التمييز بين هذه الأنواع يمكن الرجوع لعدة مقاييس لكي تكشف عن تميز هام في طرق استخدام هذه المؤشرات، كما

يمكن أن تقدم هذه المقاييس تحديد المفاهيم التي تكمن وراء الطرق المختلفة لتناول إنشاء هذه المؤشرات، وبناءً على ذلك قسم "جونستون" المؤشرات إلى الأنواع التالية:

**النوع الأول:** المؤشرات الممثلة؛ وهي الأكثرُ انتشارًا، وتستخدم في أغراض البحث، والإدارة، والتخطيط، وتتضمّن اختيار متغيّرٍ واحدٍ لتصوير بعض مظاهر نظام تعليمي معين، ومن أكثر المتغيرات التعليمية المختارة نسبة التسجيل في الصف الأول، والنسبة المئوية من أجمالي الدخل القومي التي تنفق على التعليم، ومعدلات المقدرة على القراءة، ويعاب على هذا النوع من المؤشرات اعتمادها على متغير واحد في قياس نظام تعليمي شديد التعقيد في البنية والوظيفية والعوامل المؤثرة فيه، لذا تعرض للنقد من المخططين، وصانعي السياسة، والباحثين( كوكي،2002: 25).

**النوع الثاني:** المؤشرات المجزئة، وتسمى بالدليل المجزأ، فبدلاً من استخدام متغير واحد لتمثيل فكرة معينة، يقوم هذا النوع على تحديد المتغيرات لكل عنصر أو مكون من عناصر ومكونات النظام التعليمي، ومن خلال المجموعات المجزئة كل على حدة، تعطي معلومات دقيقة عن كل عناصر النظام، ونتيجة استكمال هذا العمل تعطي قائمةً طويلةً جدًا ومُحيّرةً من المتغيرات يستحيل استخدامها بفاعلية وكفاءة، لذلك تعرض هذا النوع من المؤشرات إلى النقد للأسباب التالية (حسان، 2004، 148):

1. إذا اقتصرت على تناول متغيرات مكون واحد من مكونات النظام التعليمي، فإنّها تثير أسئلة حول عدم كفايتها في التفسير.
2. إذا تم تجميع مجموعة المؤشرات المجزئة لتشمل عناصر النظام ككل تصبح هناك قائمة طويلة من المؤشرات يصعب استخدامها بكفاءة وفعالية.
3. المؤشرات المركبة وتضم عددًا من المتغيرات التعليمية التي تفسر المركب النهائي كنوع من متوسط جميع المتغيرات الداخلة في التجميع (Buchanan,2010: 154).

وتعتبر المؤشرات المركبة النمط المبرر الوحيد، والذي يوصى باستخدامها لأنّها تمثل جميع نواحي النظم التعليمية، وهذا في حد ذاته إقرارٌ بتوحيد طبيعة النّظام التعليمي، ويسمى الوصف الذي يقدمه هذا النوع من المؤشرات بالوصف متعدد المتغيرات، لأنّه يقوم على دمج عدد من المتغيرات المنفصلة والمرتبطة في الوقت ذاته لإنتاج قيمة واحدة لنظام معين،

ويعد هذا النوع هو الأكثر شيوعًا وانسجامًا في مجال الدراسات التربويّة المرتبطة بالنظام التعليمي (فيلومون، ألت، 2010، 158).

ومن خلالِ استعراضِ المؤشرات الممثلةِ، والمؤشرات المجزئة، نجد أنّه لا يمكنُ أن تقدمَ معلومات مفيدة بشأن نظام معقد متشابك مثل نظام التعليم، ومن ثم لا يكون الاهتمام بتصميم نظام مؤشرات لتوفير معلومات أكثر دقة عن الأوضاع التعليمية المختلفة، وأن المؤشرات المركبة هي أكثر الأنواع المبرر استخدامها في قياس متغيرات النظام التعليميَ، لذلك أكد كثيرون أنه لتطوير المؤشرات يجب تبني نموذج للنظام التعليمي، يحدد العناصر الرئيسية التي نريد قياسها، كما يوضح العلاقات النظرية بين المكونات المختلفة للنظام التعليمي، وكذلك يقدم النموذج أدلة عن المجالات التي يجب أن نركز عليها وتحتاج إلى التدخل، وليس من المبالغ فيه إذا نظرنا إلى أهمية النموذج على اعتبار أنَّ نظام المؤشر كله سيُشتق من هذا النموذج (Salvelson,2005: 150).

وعلى ذلك يمكن تصنيف المؤشرات التعلمية وفقاً للإطار المفاهيمي الذي يتضمنه نظام المؤشر كما يلي:

1. السياق الاجتماعي والاقتصادي والديموغرافي والوصف العام لنظام التعليم، وتعبر مؤشرات هذه المجموعة عن السياق الاجتماعي والاقتصادي والسكاني الحاضن للنظام، وترتبط في جملتها بجميع العناصر والظروف الخارجية المؤثرة في النظام التعليمي.
2. موارد التعليم، وتعبر هذه المجموعة من المؤشرات عن توافر الموارد البشرية والمالية والمادية المؤثرة في جودة المخرجات التعليمية (الحبشي،2009، 88).
3. إنجاز نظام التعليم: وتضم مجموعة مؤشرات تتعلق بكفاءة التعليم مثل النجاح والرسوب والتسرب والانتقال من مرحلة تعليمية إلى أخرى، ويتم مقارنة مؤشرات الإنجاز التعليمي على محورين أساسين وهما:

أ- محور الأفق الزمني: أي ما يحدث من تطور بين سنة وأخرى، أو فترة زمنية تطول أو تقصر وفترة أخرى مناظرة.

ب-محور المقارنة مع الأقطار الأخرى ويشير إلى الرغبة في استنهاض الهمة لمزيد من الجهد، أو الاطمئنان أحيانًا لما تم إنجازه (الحبشي، 2009، 89).

4. جودة التعليم: وتؤكد هذه المجموعة من المؤشرات على زيادة معدل الإنجاز التعليمي، والتي تعد أداة لقياس جودة المنتج التعليمي.
5. التأثير الاجتماعي للتعليم: وترتبط هذه المؤشرات بتحليل نقاط التفاعل بين التّعليم والمجتمع وتقيس مؤشرات هذه المجموعة مدى التغير المباشر في حياة الفرد أو المجتمع مثل تأثير التعليم في معدل الأجور والنمو الاقتصادي، ومعدلات التنمية البشرية في المجتمع، بين أن مثل هذه المؤشرات ما تزال صعبة التحقيق في تأثير التعليم المباشر على حياة كل من الفرد والمجتمع، ويزيد من هذه الصعوبة أنَّ العوامل المؤثرة في حياة الفرد والمجتمع شديدةٌ التقيد في ظل التغيرات المتلاحقة محليًا وعالميًا، وأصبح التغيير تحكمهُ عوامل متداخلة، ومُتشابكةٍ يَصعبُ تحديد نصيب التّعليم في أحداثِ هذا التغيرِ بشكلٍ دقيق (سلطان، 2014: 22).

وفي المجمل أَن كل أنواع مؤشرات التّغطية تفيد في تحديد مدى قدرة النظام التعليمي في استيعاب سكان منطقة معينة في عمر المستويين الأول والثاني، كما تساعد مؤشرات التغطية بعض المؤشرات الأخرى التي تساعد في توضيح معدل المشاركة في النظام التعليمي مثل: معدل الانتقال ومعدل التدفق، ومعدل الترقية للصفوف الأعلى، ومعدل التسرب والرسوب، ومعدل التخرج، وجميعها مؤشرات تفيد في توضيح قدرة النظام التعليمي وتحديد الاحتياجات المستقبلية (الحبشي، 2009، 90).

أمّا الأنواع الرئيسية للمؤشرات التعليميّة تتضمّن أربعة أنواع رئيسية للمعلومات أو البيانات، وهي (السياق، والمدخلات، والعمليات، والمخرجات)، وسوف يتم عرضها كالتالي"(علي، 2006: 19):

1. **مؤشرات السياق:** السياق هو الموقف الذي يحدث فيه عملية التّعلم، وهناك أربعُ مستوياتٍ للسياق بحاجة إلى أخذهم الاعتبار عند استخدام المؤشرات التعليميّة، وهي "المتعلم: من حيث إمكانياته المعرفيّة وقدراته، والفصل الدراسِيّ: ويؤخذ في الاعتبار التفاعل بين المُعلِّم والُمتعلِّم، ووقت التدريس، ومستوى التكنولوجيا في الفصل وجداول الفصل، والمدرسة: نوعية الطلبة الملتحقين، وكيفية مقارنة أداء المدرسة بالمدارس الأخرى ...، والمجتمع: يؤخذ في الاعتبار خصائص المجتمع من حيث الوضعُ الاقتصادي والاجتماعي ومدى توفير رأس المال في المجتمع.

2. **مؤشرات المدخلات:** وهي التي تتعلق بالموارد البشريّة والماديّة والماليّة الداخلة لنظام التعليم، بتفاعلها مع بعضها من خلال عمليات داخلية متشابكة ومركبة تتحقق أهداف التّعليم في شكل مخرجات (النواتج النهائية) لنظام التعليم، أو أي من مستوياته المختلفة.
3. **مؤشرات العمليات:** إنّ مؤشرات العمليات: هي عبارة عن التفاعل بين المواد التي تقع في منتصف التفاعل بين المخلات والمخرجات.
4. **مؤشرات المخرجات:** وهي المؤشرات المرتبطة بالناتج النهائي للنظام التعليمي، مثال: تحصيل الطلبة، وهذه المؤشرات تعكس بعض المؤشرات المبدئية لنظام المحاسبية.

**معايير تطوير مؤشرات الأداء التعليمي**

برزتْ خلالَ العقدين الماضيين نماذجَ واستراتيجياتٍ مختلفةٍ تهدف إلى وضع معايير الارتقاء بأداء القائمين على العمليّة التربويّة في المدرسة، وقد عرض اللقاء الإقليميّ أو الورشة الإقليميّة في خِتام أعماله مجموعةُ نماذج أو مداخل خلص إليها، وقدمت للدول العربية والدول المشاركة لمحاولة الاستفادة منها في بناءِ معاييرِ جودة أداء المعلم. وهناك على الأقل نموذجان يستخدمان لحفز التنميّة المهنية للمعلمين وتحسينها وهما: المعيارُ التقني، والمعيارُ الإنسانيّ الحقوقي، وخلص إلى المعيار التكاملي، وسيتم توضيح هذه المعاير على النحو الآتي (جامعة الدول العربية، 2008):

أ- **النموذج التقني:** وهو معيار يعنى بوضع الاستراتيجيات القائمة على ما يجب أن يعرفه المعلم، وما يتعين عليه إتقانه من مهارات وممارسات تربوّية. ويفترض مؤيدو هذا المعيار أن العنصر الرئيسي في التغيير التعليمي، وتحقيق جودته يكمن في المعرفة والمهارات، ومعايير التنفيذ المستخدمة من المعلمين المحترفين، وأن تنظيم مهنة التدريس في إطار هذا النوع من معايير الأداء، سوف يكون قاعدة قوية لإصلاح التعليم وجودته، وينطلق المعيار التقني من المبادئ والرؤى الآتية:

1. يعتقد أصحاب هذا المعيار بأنّ وضع توقعات ومعايير ومؤشرات تعلم الطلاب من ناحية، وأداء المعلمين من ناحية أخرى، سوف يسفر عن جهد ينعكس بالضرورة على دور مؤسسات التعليم، ويؤدي بالتالي إلى حفز المتعلمين، وإتاحة الفرصة أمامهم للاندماج في أنشطة التنمية المهنية. ويعنى هذا النموذج بالمعايير الفنية للتدريس، ويولي أهمية ضئيلة لمعايير المجالات الثقافية والأخلاقية.

2. عدم إعطاء أهمية تذكر للقضايا المتعلقة بكيفية تعلم المعلمين التزام هذه المعايير، ولا أساليب وآليات الدعم اللازمة لتمكينهم من تحقيقها، أو كيفية توفير مصادر المعرفة المهنية، والفرص اللازمة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين.
3. يقوم المعيار التقني على ربط المكافآت والجزاءات بأداء المعلم، بافتراض أن الحوافز والمحاسبية تعمل بمثابة دوافع، تؤدي في نهاية المطاف إلى إصلاح عمليات التّعليم والتّعلم.
4. تميزت إصلاحات عمليات تطوير أداء المعلم القائمة على النموذج التقني خلال تسعينيات القرن الماضي بالعناية القصوى بتقييم النتائج والخضوع للمساءلة من جانب المعلمين بوساطة اختبارات نمطيّة.
5. النظر إلى المعلمين على أنهم أدوات الإصلاح، وتجاهل وجهة نظر ورغبات أولئك الذين يطلب إليهم القيام بالتغيير، وتحسين أدائهم. وهذا النموذج يتسم بأنّه إلزامي وقسري في طبيعته بسبب السلطة المخولة للقائمين على وضع المعايير وتقييم أداء المعلمين وفقًا لها.
6. النظر إلى تدريب المعلم باعتباره ضرورة لتنفيذ الإصلاح وتحقيق الجودة بدلاً من الاتجاه نحو تحقيق التنمية المهنية الشاملة للمعلمين، وبعبارة أخرى ينظر أصحاب هذا النّموذج إلى التدريب باعتباره وسيلة إلى غاية دون تحقيق الترابط بين التدريب الأولي في أثناء الإعداد والتدريب في أثناء الخدمة باعتباره نشاطًا فعليًّا، يجري التخطيط له عندما تكون حزمة الإصلاح الكلي للمدرسة جاهزة، وبدأ تنفيذها وباعتباره نشاطًا تصحيحيًّا يمثّلُ تحديًّا دائمًا لمعرفة المعلمين السابقة وخبراتهم الرّاهنة.

والجدير ذكره أنّ مشاركة المعلم في عمليات تطوير التعليم تعد أضعف حلقات النموذج التقني. ومن الواضح أنّ مبادرات وضع معايير أداء المعلم كلّها التي تم طرحها خلال العقدين الماضيين تجاهلت هذه القضية المهمة، وهي أن تغيير التعليم وتحقيق جودة أداء المعلمين يتطلب العمل مع المدرسين، وليس في مواجهتهم، أو من وراء ظهورهم، والتعامل معهم لا على أنهم مجرد أدوات للإصلاح بل باعتبارهم شركاء وحلفاء في موضوع التطوير. ولا يمكن مناقشة مسألة تحسين مستوى التعليم بغير مناقشة موازية لتحسين مستوى

المعلم الثقافي والمهني والاجتماعي. وإذا لم يتمتع المعلم باستقلاله المهني والمادي والاجتماعي فلا جدوى من الحديث عن تطوير المؤسسة.

ومن الانتقادات التي وجهت لهذا المعيار من قبل المعلمين هو أنّ هذه العلاقة التي يترتب عليها أنّه حين يواجه الإصلاح أي مشكلات، يزعمون أن هذه المشكلات يجب أن تُعزى إلى طريقة التنفيذ وعجز المعلمين عن اتباع الأساليب والمعايير اللازمة للإصلاح، وليست مشكلات في التشخيص أو التخطيط أو في تصميم المعايير. ويبدو أن نموذج الارتقاء بمستويات أداء المعلمين يهيمن عليه افتراض وجود معلم خاضع سلبي مجرد أداة من أدوات التطوير يقوم بتنفيذ ما يتلقاه من معايير ويستجيب للأوامر والقواعد ويؤدي طوال حياته مهمة آلية روتينية مفروضة عليه من أعلى .

إنّ السياسات الرّامية إلى تحسين أوضاع المعلمين وتدريبهم الّتي سيطر عليها النموذج التقليدي ما زالت بعيدة عن معالجة مشكلة أداء المعلمين وجودته ودرجة تعقيد هذه المشكلة وإلحاحها، ولذلك تذهب أدبيات التربيّة التي ظهرت خلال السنوات الأخيرة إلى أنّ إصلاح أداء المعلم وتطويره يبدأ بتغيير هذا النموذج، والنظر إلى معايير الإصلاح ليس على أنّها وقائعٌ متفرقةٌ بل باعتبارها عمليةٌ متّصلةٌ متكاملةٌ، وحركةٌ دائمةٌ ذات اتجاهين من الأعلى والأدنى، وإتاحة المجال للمشاركة والتشاور والحوار المهني حولها، باعتبارها عناصر أساسية لعمليات إصلاح التعليم، ومعاملة المعلمين ليس مجرد منفذين بل أيضاً مخططين ومصممين لمعايير كفاءة أدائهم(علي، 2014: 158).

ب- **المعيار الإنساني الحقوقي:** إنّ الاتجاه التقني الذي يقوم على فرض معايير الأداء وحدها، قد يحقق بعض جوانب النمو المهني لدى المعلمين، ولكنه قد يعمل على إذكاء النزعة الدفاعية والإحباط. ومن دون إتاحة الفرص للمعلمين ليعيدوا التفكر في ممارساتهم، والعمل على تحديد نوعية الوسائل التي قد تساعدهم في تحقيق المعايير الجديدة للتدريس، قد تخفق هذه المعايير في تحقيق هدف هذا النموذج وهو حفز التنمية المهنية للمعلمين. كما قد ينظر المعلمون إلى المعايير على أنّها تعمل باعتبارها أداة ضغط وعقاب أكثر مما تعمل بوصفها أداة لتحسين المهنية. وتشير وقائع الخبرة الميدانية في كثير من المجتمعات أن المعايير حين نستخدم مع أوجه دعم النمو المهني والإنساني، تساعد على التعلم وتؤدي إلى تغيير الممارسات التدريسية (سلطان، 2014: 88).

كما أن إلقاء "مشكلة التعليم "على كاهل المعلمين ومجال عملهم المباشر – أي المدرسة – ينطوي على غياب الوعي العميق بطبيعة وخصائص العمل التعليمي المدرسي. ولا يدرك كثير من أعضاء المجتمع مدى شمولية النظام المدرسي وسياسة التعليم، والمسؤولية التي تتحملها الدولة والمجتمع ولاسيما المسؤولون عن تخطيط سياسات التعليم وتنفيذها على الصعيد الوطني والمسؤولية التي يتحملونها والمتعلقة بمستوى نوعية التعليم (حسن، 2003: 88).

ومن ناحية أخرى يبشر الدور الجديد للمعلم والنموذج الجديد للمدرسة الذي يدعو إليه النموذج التقني بأهمية وضرورة أن يمتلك المعلم الكفاءة، والكفاية والتدريب الجيد، وتتوافر لديه المقدرة والرغبة لمواصلة التعلم، ويكون لديه تقدير لواجباته ومسؤولياته تجاه الطلبة والآباء والمجتمع، وتكتسب هذه الكفاءة المهنية أهمية خاصة في ضوء عمليات اللامركزية واستقلال المدرسة التي ظهرت خلال حقبة التسعينيات من جراء تأثير هذا النموذج. ولكن فكرة استقلال مدير المدرسة بغير الاستقلال المهني للمعلم فكرة غير واقعية، وهي سبيل مؤكد للحصول على نوعية سيئة من التعليم فضلاً عن عدم تكافؤ المدارس ومؤسسات التعليم (عمار، 2003: 211).

وقد ظهر النموذج الإنساني الحقوقي لمعايير الارتقاء بجودة أداء المعلم خلال السنوات الأخيرة من القرن العشرين من أجل أن يتدارك هذه السلبيات. ويتخذ هذا النموذج من التنمية المهنية وتمكين المعلمين هدفًا أساسيًّا له، ويوفر سبل الوصول إلى المعرفة المهنية اللازمة لرفع كفاءة المعلمين. كما أن الحوافز المرتبطة بهذا النموذج هي حوافز أصيلة، تكفل للمعلم دوافع حقيقية لتحقيق الكفاءة والفاعلية، فالمعلم وفق هذا النموذج ممارس مفكر متأمل، من حقه أن يتساءل ويدفع تلاميذه إلى التأمل والتفكر (سلطان، 2014: 59).

وتعمل معايير الأداء في هذا النموذج في اتّساق مع أوجه دعم النمو المهني للمعلمين، ويعد توسيع مجالات خبرة المعلم وتمكينه بوصفه مواطنًا له حقوق إنسانية أساسية الهدف الأساسي للنموذج، ومن ثم فمشاركة المعلم في وضع المعايير وتطبيقها هي أساس النجاح في العمل التعليمي.

كما أن مشاركة المعلم في عملية تقييم نفسه وإعادة النظر في نوعية المدرسة باعتبارها كلاً تساعد في التنمية المهنية للمعلمين وتميّز التدريس. والمعايير وفقًا لهذا النموذج تمثل

نموذجًا أو قالبًا للمقارنة والتفكير، وتعميق التفاهم وبناء معرفة مهنية على مستوى المدارس، ووضع شروط ومستويات للمدارس كي تركز جهودها لتحقيقها في إطار المشاركة وفي سياق استراتيجيات التنمية المهنية والإنسانية، وهي في المقام الأول والأخير تهدف إلى تدعيم المدرسة وجهود المعلمين نحو تحقيق جودة التعليم والتعلم (عمار، 2003: 215).

وما يؤخذ على استراتيجيات تطبيق هذا النموذج لا تزال بعيدة عن أرض الواقع التعليمي، ولا تزال مشاركة المجتمع المدني ونقابات المعلمين في تحديد معايير جودة أداء المعلمين – في كثير من تطبيقات هذا النموذج – شكلية إلى حد بعيد، ولا تبدو فيها آراء المعلمين مؤثرة وفعالة في تطوير قوائم ومعايير الأداء التي تحدد في أغلب الأحوال بوساطة المسؤولين عن التعليم. ويبدو أنّ أيّ حديث عن مشاركة المعلم الإيجابية لا يمكن أن تتحقق إلا برفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي للقاعدة العريضة من المعلمين، وإفساح المجال أمامهم للمشاركة في تحديد قواعد واتجاهات تطوير مهنتهم (أبو الفتوح، 2012: 124).

- **خطوات بناء مؤشرات الأداء التعليمي**

تتطلب عملية اختيار وبناء مؤشرات الأداء الملاءمة والمفيدة التفكير الناقد والتصفية المتكررة لمصفوفة المؤشرات، وذلك لبناء منظومة من التعاون والإجماع حولها، ويمكن تحديد بعض الخطوات المناسبة لاختيار مؤشرات الأداء الملاءمة، وهي على النحو الآتي (عمار، 2015: 56):

أ- وضع صياغات النتائج التعليمية المستهدفة: حيث تبدأ مؤشرات الأداء الجيدة مع صياغة النتائج بشكلٍ واضحٍ يستطيع الناس فهمها والموافقة عليها ومن ثم ينبغي أن تتصف النتائج بالصفات التالية:

1. دقة الصياغة ووضح الهدف الاستراتيجي.
2. تجنب صياغة النتائج العامة والتأكيد على استخدام النتائج المحددة والتي تقيس هدف محدد.
3. أن تعكس النتائج التغير الضمني المطلوب إحداثه مع توضيح نوع التغير إذا كان مطلق أو نسبي، ويعني التغير المطلق تقديم شيء ما جديد بينما التغير النسبي فيعني الزيادة او النقصان أو القوة أو الضعف في شيء موجود بالفعل.
4. أن تظهر النتائج التي تضمنها المؤشر المتغيرات المطلوب أحداثها في مجال استخدام المؤشرات فيما يعرف بوحدة التحليل لمؤشر الأداء (الإفراد، الجماعات، المناطق).

5. تحديد الأنشطة والاستراتيجيات الموجهة لتحقيق التغير وإنجاز الهدف، ويعني ضرورة اختيار المؤشرات التي تقيس الأنشطة والاستراتيجيات التي يمكن من خلالها تحقيق ذلك.

ب- تطوير قائمة مؤشرات محتملة غالبًا ما توجد مؤشرات عديدة محتملة للنتائج المرغوبة، قد يكون البعض منها ملائِم ومفيد عن الآخر، ومن ثم من الضروري أن نبدأ تقييم هذه المؤشرات من خلال مجموعة معايير للحكم على ملاءمة وفائدة المؤشر (حبش، 2012: 44).

ولتحديد القائمة الأولية للمؤشرات المحتملة يجب الاستفادة من المصادر التالية:

1. العصف الذهني بين أعضاء فريق التخطيط في وضع الهدف الاستراتيجي.
2. المشاورات مع الخبراء في مجال البرامج التعليمية.
3. الاستفادة من المدارس ذات الخبرة السابقة في استخدام المؤشرات (علي، 2006: 56).

وبعد الاستفادة من المصادر السابقة يجب أن تكون القائمة الأولية للمؤشرات شاملة لجميع جوانب ومجالات النتائج المرجوة.

ج- تقييم كل مؤشر محتمل فمن الضروري تقييم كل مؤشر محتمل موجود في القائمة الأولية من خلال استخدام معايير الحكم على فائدة وملاءمة المؤشر.

د- اختيار أفضل مؤشرات الأداء وتهدف إلى تضييق القائمة بالمؤشرات النهائية التي تستخدم في قياس الأداء، وينبغي أن توفر المجموعة المنتقاة معلومات مفيدة للإدارة ومعقولة الكلفة.

وبعد الانتهاء من تحديد القائمة المنتقاة لمؤشرات الأداء يجب أن تخضع هذه القائمة إلى التطوير المستمر من جانب خبراء تطوير المؤشرات والذين هم على دراية وفهم للنقاط التالية (الحضرمي، 2019: 166):

1. أهداف وأغراض وسياسات المؤسسة.
2. المعلومات المطلوبة لتقديم مدى التقدم نحو تحقيق الأهداف.
3. قاعدة البيانات والمعلومات الخاصة بالمعلومات إيجابياتها وسلبياتها.
4. متطلبات تطوير المؤسسة سواء على مستوى الإدارة أو المنطقة التعليمية أو على مستوى الإقليم.
5. أفضل الممارسات لاختيار وتطوير مؤشرات التعليم (فيلومون أبي، سابا باتريك ألت، 2001: 89).

إضافة إلى ضرورة التعاون بين منتجي ومستخدمي المؤشرات وأن يتعهد كل منهما بتقديم الدعم والمشورة للآخر في سبيل تطوير مؤشرات الأداء وفقًا لمتطلبات وخصائص كل مؤسسة تعليمية.

**رابعاً: أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء مديري المدارس**

تؤدي نظمُ المعلومات الإداريّة دورًا هامًا فِي إعادة هندسةِ العمليات الإداريّة من خلال توفير السّرعة والكفاءة في تشغيلِ البياناتِ وسهولةِ ّ الاتّصالاتِ، ممَّا يؤدي إلى رفع كفاءة العمليات **الإدارية**، وتسهيل جهود التعاون بين مجموعات العمل، كما يمكن استخدام نظم المعلومات الإدارية لمساندة إستراتيجية إدارة الجودة الشاملة من خلال مساندة المؤسسة على تجميع البيانات الهامة عن عملائها، وتحليل هذه البيانات لتقديم خدمة أفضل لهم، والربط بين المؤسسة وعملائها (Al-Kurdi & Al-Abed, 2003).

وأشار باركر وكيز (Parker & Case, 1993) إلى أنَّ نظم المعلومات القائمة على الحاسوب تتكوَّن من خمسة مكونات رئيسية وهي: المكونات المادية، والمكونات البرمجية، والمعلومات والبيانات، والمكونات البشرية، والمكونات التنظيمية. ومن خلال نظم المعلومات الإدارية يتم جمع البيانات من مصادر مختلفة ومعالجتها وإرسالها إلى الجهات التي تحتاجها، حيث يلبي النظام الاحتياجات الفردية، والجماعية وللأفراد وللمديرين من المعلومات وذلك عبر مجموعة متنوعة من النظم مثل نظم الاستعلام، ونظم التحليل، ونظم النمذجة، ونظم دعم القرار، ويساعد نظام المعلومات الإدارية أيضا في التخطيط الاستراتيجي، والمراقبة الإدارية، والرقابة التشغيلية، ومعالجة المعاملات، ويساعد الإدارة العليا في تحديد الأهداف والتخطيط الاستراتيجي، وأيضا تطوير خطط الأعمال بالإضافة إلى تنفيذها (Gupta, 2011).

إنَّ أهم الاتجاهات المعاصرة هو نمو الدور الاستراتيجي لنظم المعلومات الإداريّة، حيثُ تصبحُ جزْءًا لا يتجزأ من نسيج الإدارة، ومورِدًا أساسيًّا تعتمد عليه في تدعيم العمليّة الإداريّة، والقرارات الإدارية، والمساعدة في تحسين الأداء (Al-Bakri, 2000). ونظرًا لازدياد نمو المنظمات، واتساع نطاق عملها، احتل موضوع الأداء جزءًا من اهتمام المفكرين والممارسين، وأصبح هذا الموضوع محور عدد من الدراسات الأكاديمية، كما تطورت النظرة إليه باعتباره عملية من العمليات الأساسية في إدارة الموارد البشريّة أو شؤون الموظفين مثل التخطيط للموارد البشرية، والاختيار والتعيين، وتحديد الرواتب والأجور وغيرها من العمليات (Abu-Alnasr, 2008).

**الأداء الوظيفي**

يعد تقييم أداء العاملين من أهم الوظائف التي تمارسها إدارة الموارد البشريّة، وعلى الرغم من هذه الأهمية إلَّا أنّها أقلُّ الوظائف جاذبيةُ لجميع الإدارات نظرًا لصعوبة تحقيق التقويم الفعَّال، لأنّ عملية التقييم تخضع للحكم الشخصي أحيانًا، ولأنَّ الذين يمارسونها على الأغلب غيرُ مدربين جيدًا على كيفية إتقانها بفاعليةٍ عاليةٍ، ورغم ذلك فإنَّ التقويم، وتحديد المستوى الفعلي لأداء الفرد، ومدى التزامه بضوابط وتعليمات المؤسسة، ومدى إمكانية الاعتماد عليه مستقبلاً (Abu Sharkh, 2010).

وأشار منزور (Manzoor, 2012) إلى بعض العناصر الإستراتيجية التي يمكنها المساهمة في تحسين أداء المؤسسات؛ فيجب التعريف بماهية المؤسسة، وتحديد رسالتها، بالإضافة إلى دراسة البدائل المختلفة للموارد، وتحديد أهداف واضحة مشتقة من الرسالة، وتحديد الأولويات، من أجل تعريف معايير الإنجاز والأداء والنتائج، لا بد من تحديد مقاييس الأداء، مثل مدى رضا المستفيدين من الخدمات المقدمة، ولا بد من استخدام هذه المقاييس من أجل التغذية الراجعة الخاصة بالجهود المبذولة داخل المؤسسة، وأخيرًا، يجب وجود مراجعة منتظمة للأداء والنتائج من أجل تعديل الأهداف إذا ما لزم الأمر، وتعديل الأداء الغير مرضي والأنشطة غير المنتجة، وهذا يساعد في تطوير آلية جديدة تساهم في تحسين الأداء.

وتحتاج الإدارة إلى قدر كبير من المعلومات، وأنظمة جيدة لجمعها وتصنيفها وتخزينها ومعالجتها واستخدامها بأساليب حديثة، وتكمن أهمية نظم المعلومات الإدارية في ما تحققه من فوائد عديدة للمنظمة والأفراد العاملين التي تتمثل بقيام النظام يتزويد المستفيدين بالمعلومات اللازمة التي تساعدهم على ممارسة وظائفهم في التخطيط والتنظيم والسيطرة (Hafez & Abbas, 2013). كما أشار (Abu Kareem, 2013) إلى وجود علاقة طرديّة بين نظم المعلومات الإدارية المتمثلة بالأجهزة والبرمجيات والشبكات وقواعد البيانات وتحسين الأداء الإداري عند الموظفين؛ فكلما زاد الاهتمام بقواعد البيانات لنظم المعلومات الإدارية وتحديثها وتطويرها أدى ذلك إلى زيادة سرعة الوصول إلى المعلومات ممَّا ينعكس إيجابًا على تحسينِ الأداءِ.

إن المنظور الإستراتيجي في الإدارة الحديثة يفرض على المديرين ضرورة البحث الواعي والمستمر عن مجالات تحسين فعالية أداء منظماتهم، وكفاءتها وزيادة إنتاجيتها،وجودة مخرجاتها، نظرا لتضخم حجم المنظمات التعليمية المعاصرة وتعقدها، وتزايد الصعوبات المالية التي تواجهها، وتنوع أنشطتها، وتشابك عملياتها، وتعقد مشكلاتها، وتعدد أهدافها، وزيادة عدد الكوادر البشرية العامة فيها مما يجعل الحاجة ملحة لتدريب الكوادر الإدارية على برامج تكنولوجيا المعلومات والإتصالات، بسبب دورها المؤثر في نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها ورسالتها، وضع الإدارة في موقف الطلب المتزايد على المعلومات التي تحتاجها المؤسسة بالسرعة والدقة والكلفة المناسبة، الأمر الذي جعل الأساليب الاعتيادية المتبعة في جمع البيانات ومعالجتها عاجزة عن الوفاء باحتياجات العمل المطلوبة (أبو غزالة، 2017: 75).

## 2.2 الدِّراساتُ السَّابقةِ

من خلالِ اطِّلاع الباحثةُ على الأدبيَّات والدّراسات السّابقة عن الموضوع استطاعت التّوصل إلى عددٍ من الدِّراسات ذاتِ الصّلة بالموضوع، وفيما يلي عرض لهذه الدّراسات:

**دراسةُ حسين (2020)** هدفتْ إلى تقييم العلاقةِ بين نظمِ المعلومات الإدارية وأداء الإدارة المدرسيّةِ، دراسةٌ تجريبيةٌ بالتطبيق على برنامج الإدارة المدرسية(SIMS) في المدارسَ الرسميّة في لبنان، لدى الإداريين والعاملين في المدارسَ الرسميّةِ، ولتحقيق الهدف من الدّراسة ،اعتمدَ الباحثُ المنهجَ المسحيّ الوصفيّ الّذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظّاهرة، ويهتم بوصفها وصفًا دقيقًا ويعبّر تعبيرًا كيفيًّا وكميًّا، من خلال تصميم استمارة استبيان تم إعدادُها خصيصًا لهذا الغرض، حيثُ يتمُّ اختيار عينةٍ عشوائيةٍ مكونةٍ من (150) موظفًا من المدارسَ الرسميةِ في لبنان. توصلت الدراسةُ إلى مجموعةٍ من النتائج والاستنتاجات والّتي كان من أهمها: – أنّه كلما توفرت المكوناتُ الماديّة والبرمجيّة كلما أصبح استخدامُ برنامج الإدارة المدرسيّة أسهل ومتاح على الموظفين ممّا يُؤدي إلى تحسين أداء الإدارة المدرسية. زادت مؤشرات قياس نجاح نظام برنامج الإدارة المدرسية زادت معدلاتُ جودةِ المعلومات والبرنامج ما يؤثر إيجابًا على أداء وفعالية الإدارة المدرسية.

**دراسةُ صلاح (2016)** هدفتْ الدراسةُ التعرفَ إلى دور توافر متطلبات نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفيّ في وَزارة التّربيَّة والتّعليم في الأردن، وتكوَّنت عينة الدراسة من (90) فردًا من مديري ورؤساء الأقسام فِي وَزارة التربيَّة والتّعليم في الأردن. وتمَّ استخدام استبانة لجمع البيانات، واشتملت على مجالي مستلزمات نظم المعلومات الإدارية، والأداء الوظيفي. أظهرت النتائج أنَّ مستوى الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم جاء بدرجةٍ عاليةٍ، وتتوافر مستلزمات نظم المعلومات الإدارية في وَزارة التّربيّة والتّعليم في الأردن بدرجةٍ عاليةٍ، كما أظهرت النتائجُ وجودَ أثرٍ بارزٍ لمستلزمات نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفيّ، وكان مجالُ المستلزمات التنظيمية هو الأكثرُ تأثيرًا على الأداء الوظيفيّ.

**دراسةُ: حسني وفروانة (2015)**، هدفت الدراسة إلى تقييم دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء الإدارةُ المدرسيّة دراسة تطبيقية على برنامج الإدارة المدرسية ( SMIS) في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة، واتبعت الدراسةُ المنهجَ الوصفيّ التّحليليّ، و تمّ استخدامُ استبانة لجمع البيانات لأدوات بحثيّة، وتمّ تطبيقها على عينة مكونة من (697) موظفًا تمّ اختيارُهم من المجتمع الأصلي بالطريقة العشوائيّة الطبقيّة، وتوصلتْ الدراسةُ إلى أهم النتائج التّالية أنّ ارتفاع درجة توفر البنية الأساسيّة المكونات الماديّة والبرمجية و الموارد البشريّة المؤهلة لبرنامج الإدارة المدرسية في وَزارة التربيّة والتّعليم العالي بمحافظات غزة، حيثُ حصلتْ على وزن نسبي (78.53%). كما أنّ وفر معايير نجاح برنامج الإدارة المدرسيّة من جودة المعلومات التي يقدمها برنامج الإدارة المدرسيّة، استخدام البرنامج، جودة البرنامج، رضا المُستخدِم في تحسين أداء الإدارة المدرسيّة فِي وَزارة التربيّة والتّعليم العالِي بمحافظات غزة، حيثُ كانَ متوسطُ الوزنِ النّسبي (80.69%) ارتفاع تأثير استخدام برنامج الإدارة المدرسية في تحسين أداء الإدارة المدرسية في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة.

**دراسةُ الجرايدة (2015)** حيثُ كشفت هذه الدراسةُ عن واقع نظم المعلومات الإداريّة في مديريات التربيّة والتعليم، حيثُ أشارت إلى أنَّ نظم المعلومات الإداريّة التي يستخدمها رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في الأردن تتّصف بالدقة، ووضوح المعلومات، وشمولها بدرجة مرتفعة، والتوقيت المناسب للمعلومات، ومرونة المعلومات. وبيَّنت أنَّ أهم

أسباب ضعف استخدام أنظمة المعلومات المحوسبة في مديريات وأقسام مركز وزارة التربية والتعليم الأردنية هي قلة وجود الدورات التدريبية، وقلة المتخصصين، وقلة أجهزة الحاسوب وقدم مواصفاتها، وأنَّ أكثر الأنظمة المستخدمة في وزارة التربية والتّعليم الأردنيّة أنظمة أتمتة المكاتب، ثمَّ أنظمة المعلومات الوظائفيّة، وأنظمة معلومات الموارد البشرية، وأخيرًا أنظمة المعلومات الإدارية.

**دراسةُ العلاونة (2014)** أشارت الدراسةُ إلى أنَّ أنظمة المعلومات الإداريّة هي الأقل استخدامًا من بين أنظمة المعلومات المحوسبة المختلفة في مديريات وأقسام مركز وَزارة التربية والتعليم الأردنية، وتستمد الدّراسة أهميتها النظريّة في إلقاء الضوء على مستلزمات نظم المعلومات الإدارية والتعرف إلى أثرها في تحسين أداء الموظفين، حيثُ يُمكنُ أن تسهمَ نتائجُ الدّراسة في تزويد مكتبة أبحاث نظم المعلومات الإداريّة بمعلومات قد تفيد الباحثين والمهتمين بهذا المجال. وتضم وَزارة التّربية والتعليم أكبر قطاع عمالي في الأردن، حيثُ بلغَ عددُ العاملين فيها (78739) عاملاً وعاملةً عامَ 2015م ، وتستخدم الوزارة أنظمة تكنولوجيا المعلومات في جميع المستويات، لذا تخدم هذه الدّراسة شريحةً واسعةً من المجتمع وتتكامل مع توجهات وَزارة التربيّة والتّعليم نحوَ تطوير التّعليم، حيثُ يحتاجُ الموظفون فِي المُستويات الإداريّة في مديريات وّزارة التربيّة والتّعليم للمعلومات الملائمةٍ والدقيقةٍ والشاملةٍ وفي الوقت المناسب لاتخاذ القرارات التربويّة السليمةِ، لذا تنبع الأهميّةُ العمليةُ لهذه الدّراسة في أنَّها يمكن أن تفيدَ المسؤولين في وَزارة التّربية والتّعليم الأردنيّة من خلال تشجيعهم على التطبيق الفعَّال لنظم المعلومات الإداريّة وتحسين استخدامها، لتحقيق الأهداف المَرجوّة من استخدام هذا النّظام داخل الوَزارة في تلبيةِ متطلبات العملاء وتحقيق توقعاتهم ورضاهم عن الخدمات الّتي تقدمها وَزارة التربيّة والتعليم، وزيادة جودةِ الخدمات المُقدّمة، والاستغلال الأمثل للموارد المُتاحة، وخفض التكاليف ورفع مستوى الأداء، والحد من الأخطاء واتخاذ الإجراءات التّصحيحيّة لمنع تكرارها والوقائية منها، والارتقاء بمهارات وقدرات العاملين داخل الوزارة.

**دراسةُ العمرات (2010)** هدفتْ هذه الدراسةُ إلى تعرف درجة فاعلية أداء مديري المدارس في مديرية تربيّة البتراء من وجهة نظر المعلمين فيها. ولتحقيق هدف الدراسةِ تمّ تطوير أداة مكونة من (50) فقرةً موزعةً على ستة مجالات، كما تمّ التأكد من صدق الأداة وثباتها، وطبقتْ الأداةُ على عينة عشوائيّة مكونة من (236) معلمًا ومعلمةً من

معلمي المدارس الحكومية في تربية البتراء ، وقد تمّ تحليل البيانات المجموعة باستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التبايُن، واختبار توكي للمقارنات البعدية، وقد بينت النتائجُ أنّ درجة فاعلية أداء مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين كانت عاليةً بوجهٍ عامٍ، كما أشارتْ النتائجُ إلى أنّ درجة فاعلية مجال توظيف التكنولوجيا، والمناخ المدرسيّ، كانتْ كبيرةً، في حين أنّ درجة فاعلية الأداء في مجالات الاختبارات المدرسية، والتحصيل الدراسي، والقيادة، كانت متوسطةً، وأظهرت النتائجُ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدّالة ($\alpha$=0.05) تعزى للمتغيّرات المستقلة على جميع مجالات الدّراسة، عدا متغيّرِ الخبرةِ على مجال الاختبارات المدرسيّة، وجاءت الفروقُ لصالح ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لتفاعل النوع الاجتماعي مع المؤهل العلمي في مجال التحصيل الدراسيّ، وجاءت الفروقُ لصالح الذكور من حملة دبلوم فأكثر، ومجالات: توظيف التكنولوجيا، والمناخ المدرسي، والاختبارات المدرسيّة، وجاءت الفروقُ لصالح الإناث من حملة بكالوريوس فأقل.

**الدراساتُ الأجنبية:**

**دراسةُ دارفش (Darvish(2014:** وقد هدفتْ الكشفُ عن توظيف الخدمات المعلوماتيّة في خمسِ مدارسَ ثانويةٍ في أنقرة، تركيا، وكشف تأثير تكنولوجيا المعلومات (شبكة الإنترنت، الاستخدام، وخدمات المعلومات) في برامجها، وقد استخدمَ الباحثُ المنهج النوعي، ولجمع البيانات استخدمَ الباحثُ المحتوى في الموقع الإلكتروني لكلِّ مدرسةٍ، وقد كانت العينةُ عبارة عن خمس مدارس ثانويةٍ خاصةٍ، وقد كان من أهم نتائج الدّراسة، عدم وضع الاستراتيجية الصحيحة الاستخدام تكنولوجيات الإنترنت في مواقعها على شبكة الإنترنت، وأنّ جميعَ الطلبة تقريبًا يستطيعون الوصول إلى الكمبيوتر والإنترنت، وأنَّ لكلّ مدرسةٍ مجموعتها الخاصةِ بها من الأبعاد لموقعها الإلكتروني.

**دراسةُ: حميدوزمان (Hamiduzzaman, 2012)** بعنوان "الإدارة الإلكترونية في إدارة نظام التعليم في بنغلادش: ابتكارات لمستوى جيل قادم"، وقد هدفت الدراسةُ تعرف واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية الحكوميّة في التعليم في بنغلادش ووضع تصور لما يجب أنْ يكونَ عليه الوضع لتوظيف التكنولوجيا والإدارة الإلكترونية في التعليم ، وقد

استخدمَ الباحثُ المنهجَ المُختلطَ من الكمّي والنوعي، ولجمع البيانات استخدمَ الباحثُ المقابلات مع ذوي الاختصاص ،حيثُ تم إجراء مقابلات مع 20 من موظفي مكتب إدارة منطقة تعليميّة ،واحتوت أسيلة المقابلة على أسئلةٍ مغلقةٍ وأخرى مفتوحةٍ. وقد كان من أهم نتائج الدراسةِ أنّ تطبيق الإدارة الإلكترونية الحكوميّة وتقديم الخدمات من قبل الإدارة الإلكترونية يساعدُ في إنجاز الأعمال المطلوبة بكفاءة أكبر.

دراسةُ باريت وسكوت (Barrett & Scott, 2011) دراسة كان الهدف منها الكشف عن العوامل المؤثرة في استفادة مدراء المدارس في ولاية تكساس الأمريكية من نظم المعلومات الإدارية، وقد تمّ تطوير استبانة حولَ المجالات التالية: مستوى المدرسة، الجنس، العمر، سنوات الإفادة من نظم المعلومات الإدارية، خبرة المدير، وتكرار استعمال نظم المعلومات الإداريّة ونوعيتها ووظيفتها. وتكوّنت عينةُ الدراسةِ من مدراء المدارس الحكوميّة والذين يستخدمون نظم المعلومات الإدارية والبالغ عددهم (311) مديرًا. وتوصلت الدراسةُ إلى عدة نتائج منها: أنّ زيادة الفائدة لنظم المعلومات الإداريّة تشترك مع قيمة المعلومات وفائدتها، فعاليتها ووظيفتها.

دراسةُ وايت (White, 2011) والّتي هدفت إلى استقصاء آراء مديري المدارس في أوهايو المتوسطة حول استعمال الحاسوب وتطبيقاته في الإدارة المدرسية، حيثُ استخدمَ الباحثُ استبانة كأداة للمسح حيثُ أرسلتْ إلى (627) مدير مدرسة أساسية في أوهايو. وتوصّلَ الباحثُ في دراسته إلى أنّ مدراء المدارس المتوسطة في أوهايو كانت لهم درجات مختلفةٍ حولَ استخدامهم للحواسيب، في حين أنّ مدراء المدارسَ المتوسطةِ الحديثين يفضلون استخدام الحواسيب في إدارة أعمالهم الإداريّة المدرسيّةِ.

دراسةُ روبرت (Robert, 2011) في مدينة هيوستن الأمريكيّة هدفتْ إلى تحليل تصورات مديري المدارسَ حول استخدام تكنولوجيا نظم المعلومات الإداريّة في مدارسهم المعاصرةِ. واتّبعَ الباحثُ المنهجَ الوصفيّ التّحليليّ، وتكونت عينةُ الدّراسة من (310) مديرًا ومديرةً استجابُوا لاستبانة مكون من (32) فِقرةً حولَ تطبيقات الإدارة الالكترونيّة، ثمّ استجابُوا لأسئلة مقابلة نوعية حول نظم المعلومات في عملهم الإداريّ. وبعد جمع البيانات وتحليلها بينت الدراسةُ أنّ: 62.3 % من المديرين إلى أهميّة استخدام أجهزة الكبمبيوتر في مدارسهم بسبب دورها في تطوير أدائهم الإداريّ وتخفيف عبْء العمل عنهم. كما بينت

عدمَ وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المديرين حول أهميّة نظم المعلومات الإداريّة فِي المدارسَ المعاصرةِ تعزى لمُتغيّرات الجنس، وحجمِ المدرسةِ، وخبرات المديرِ.

دِراسةُ جري بوين (Grey-Bowen, 2010) في فلوريدا بالولايات المتحدة الأمريكيّة هدفتْ إلى الكشفِ عن مدى امتلاك مديري المدارسَ الأساسيّةِ في مقاطعة ميامي–دايد لقدرات تطبيق نظم المعلومات الإداريّة وقيادتها في مدارسهم. واتبعتْ الدراسةُ المنهج الوصفيّ، تكونت عينةُ الدّراسة من (103) مديرًا ومديرةً (70% ذكور، 30% إناث) استجابُوا لاستبانة نظم المعلومات الإداريّةِ التربويّةِ المكون من (31) فِقرةً موزعةً على المجالات التالية: تصورات المديرين نحوَ نُظمِ المعلومات الإدرايّة، أهميّةِ تطبيق الإدارة الالكترونيّةِ، وأثر تطبيق الإدارة الإلكترونيّةِ. وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائيًّا بينتْ الدِّراسةُ ما يلي: وجود علاقة ارتباط دالة إحصائيًّا بين الخبرةِ السّابقةِ في الحاسوب والاتجاهات نحو نظم المعلومات الإدارية كما بينت عدم وجود فروق دالة إحصائيًّا في متوسطات استجابات عينةِ الدّراسةِ حول الاتجاهات نحو نظم المعلومات الإداريّة وأهميّتها تعزى لُمتغيّر الجنس.

### 3.2 التعقيب على الدّراسات السّابقةِ:

**أولاً: جوانبُ الاستفادةِ**

1. الاستفادةُ من الدّراسات السّابقة في فهم مشكلة الدّراسة والتعرف إلى الدّراسات السّابقةِ في حدود الدّراسة، وتحديد الفجوات البحثيّة الّتي ستغطيها هذه الدراسةُ.
2. الاستفادةُ من الدّراسات السّابقة في تحديد واختيار المناهج الملائمة للدِّراسة التي ستنطلق منها الدّراسة مع أهداف الدّراسة الحاليّة ونوعها.
3. الاستفادةُ في إثراء الإطار النظريِّ لهذه الدِّراسةِ، وفي تحديد توصيات الدِّراسةِ.

**ثانياً: جوانب الاتفاق مع الدراسات السابقة**

اتفقتْ الدّراسةُ الحاليّةُ مع دراسةِ حسني وفروانة (2015)، والّتي تناولتْ دورَ نظم المعلومات الإداريّة في تحسين أداة الإدارة المدرسيّة: دراسة تطبيقيّة على برنامج الإدارة المدرسية في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة: هدفتْ الدراسةُ إلى تقييم دور نظم المعلومات الإداريّة في تحسين أداء الإدارة المدرسيّة دراسة تطبيقية على برنامج الإدارة المدرسيّة

في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة، كما اتفقتْ العلاونة (2014) أشارتْ الدِّراسةُ إلى أنَّ أنظمةَ المعلومات الإداريّة هي الأقلُّ استخدامًا من بين أنظمة المعلومات المحوسبة المُختلفة في مديريات وأقسام مركز وَزارة التّربيَّة والتعليمِ الأردنيَّةِ، كما اتفقتْ مع دراسة: صلاح (2016) هدفتْ الدراسةُ التعرفَ إلى دور توافر متطلبات نظم المعلومات الإداريّة في تحسين الأداء الوظيفيّ في وزارة التربية والتعليم في الأردن، وتكوَّنت عينةُ الدراسةُ من (90) فردًا من مديري ورؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم في الأردن.

**ثالثاً: أوجة الاختلاف مع الدراسات السابقة**

وقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة العربية والأجنبية في أنها تحاول الكشف عن دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء المديرين) في سحاب وذلك من وجهة المعلمين، كما تختلف عن الدراسات السابقة من حيث مجتمع الدراسة والذي تكون من معلمي ومعلمات مدارس سحاب، وتتفق معها في بعض متغيرات الدراسة.

**رابعًا: ما يميز هذه الدّراسة عن الدراسات السّابقة.**

وما يميّزُ الدراسة الحاليّة عن الدراسات السابقة أنّها ركزت على دور نظم المعلومات الإداريّة في تطوير أداء المديرين في منطقة سحاب وذلك من وجهة نظر المعلمين فتميّزت عن الدراسات السّابقةِ في حدودها المكانيّةِ وحدودها البشريّة.

## الفصل الثالث

## المنـهجية والتصميم

تضمّن هذا الفصلُ وصفًا لمنهجية الدّراسةِ ومجتمع الدّراسةِ، وعينتها والطريقة التي تم فيها اختيار العينة والأداة المُستخدَمة فيها، وطُرق التحقق من صدقها وثباتها، وإجراءات الدّراسة ومتغيراتها، والمعالجات الإحصائيّة التي استخدمت للوصول إلى نتائج الدّراسة.

### 1.3 منـهج الدّراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وللإجابة عن أسئلتها تم استخدام المنهج الوصفيّ المسحيّ، حيثُ يعد هذا المنهجُ أنسبَ المناهج المُستخدَمة في مثل هذه الدّراسةِ، حيثُ يتمُّ عن طريق جمع البيانات من خلال توزيع الاستبانات وجمعها وتحليلها إحصائيًّا بالأساليب المناسبة.

### 2.3 مجتمع الدراسة:

يتكوّنُ مجتمعُ الدّراسةِ من جميع المعلمين في لواء سحاب خلال الفصل الدراسِيّ الأوّل للسنة الدِّراسية 2021/2020، وعددهم (1025) معلماً وذلك حسب التقارير الصادرة عن مديرية التربية والتعليم للواء سحاب (2020).

### 3.3 عينة الدراسة:

تمّ اختيارُ عينةِ الدِّراسةِ بالطّريقة العشوائيَّة البسيطةِ من المعلمين والمعلمات خلال العامِ الدراسِيّ (2020–2021)، إذْ تمّ توزيع أداة الدّراسة على المعلمين والمعلمات في مدارس سحاب، وقد بلغَ عددُ المستجيبين (300) معلمٍ ومعلمةٍ، ويُبين الجدول (1) توزع عينةِ الدِّراسةِ حسب المُتغيِّرات المستقلةِ.

**الجدول (1)**

**توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيراتها**

| المتغير | المستوى/الفئة | العدد | النسبة المئوية% |
|---|---|---|---|
| سنوات الخبرة | اقل من 5 سنوات | 46 | 15.3% |
| | من -5 اقل من 10 سنوات | 58 | 19.3% |
| | 10سنوات فاكثر | 196 | 65.3% |
| | المجموع | 300 | %100 |
| الجنس | ذكر | 120 | 40.0% |
| | انثى | 180 | 60.0% |
| | المجموع | 300 | %100 |
| = | المجموع | 300 | %100 |

### 4.3 أداة الدِّراسة:

لغايات تطوير أداة الدراسة تم الاطلاع إلى الإطار النظري والدّراسات السابقة المتعلقة بدور نظم المعلومات الإداريّة EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكوميّة، واستندت الباحثةُ بصورةٍ أساسيةٍ في إعداد الأداة على الدراسات السابقة مثل دراسة (ابراهيم، 2019)؛ (الخضير، 2018)؛ (أبو جبل، 2016).

وطلب من المستجيب وضع إشارة أمام كُلِّ فِقرة من فقرات المحاور وذلك على سَلّم من خمسة درجات هي (كبيرة جدًا، كبيرة، متوسطة، متدنية، متدنية جدًا) –ملحق رقم (1)– وصُححت الأداة بإعطاء الأوزان التالية (5، 4، 3، 2، 1) للدرجات السابقة الذكر، كما تم التحقق من دلالات الصدق والثبات للأداة.

### 5.3 صدق أداة الدراسة

#### أ. صدق المحتوى:

تم التأكد من صدق أداة الدّراسة وذلك بعرضها على (10) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في الجامعات الأردنيّة. ملحق رقم (2). والأخذ بملاحظاتهم وتعديلاتهم، من حيثُ: معرفة مدى صلاحية الصياغة اللُّغويّة، وانتماء الفِقرة للمحور الّذي أدرجت ضمنها،

ومدى ملاءَمة الفقرات وتوافقها مع محاور الدِّراسة، وإجراء أيِّ تعديلات يرونها مناسبةً . وبناء على إجماع ما يزيد عن (80%) من مجموعة المحكمين فقد تكونت الاستبانة بصورتها الأولية من (44) فقرة، وبعد اجراء التعديلات اللازمة تم اعتماد أداة الدراسة بصورتها النهائيّة ليصبح عددها النهائي (37) فقرة توزعت على ثلاثِ محاور.

**صدقُ البناءِ لأداة الدّراسة**

تمّ تطبيق الاستبانة على عينة الثبات قوامها (30) مستجيبًا من مجتمع الدّراسة، وتمّ استبعادهم من عينة الدّراسة. وتمّ حساب معاملات ارتباط بين درجة كُلِّ فِقرة مع الدرجةِ الكليّة للمحورِ الّذي تنتمي إليه الفِقرة. كما تمّ حِساب معاملاتِ الارتباط بين درجةِ كُلّ محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكليّة للاستبانة. والجدول (2) يبين ذلك.

**الجدول (2)**

**معاملات ارتباط بيرسون بين محاور أداة الدراسة والأداة ككل**

| | **المحور الأول :دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء** | **المحور الثاني : مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس** | **المحور الثالث : سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس** | **الاداة الكلية** |
|---|---|---|---|---|
| المحور الأول :دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء | 1 | .194** | .140(*) | .607** |
| المحور الثاني :مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس | | 1 | .792** | .856** |
| المحور الثالث :سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس | | | 1 | .828** |
| الاداة الكلية | | | | 1 |

يتبينُ من الجدول (2) أنّ قيم معاملات ارتباط محاور أداة الدّراسة مع الأداة ككل، كانت أكبرَ من (0.20) كما أنّ قيمَ معاملات الارتباط البينية لمحاور أداة الدراسة كانت أكبرَ من (0.20)، وهي ملائمةٌ لتحقيقِ أغراضِ الدِّراسةِ.

كذلك تمَ التّحققُ من مؤشرات صدق البناء، من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (30) من المستجيبين من خارج عينة الدِّراسة المُستهدَفة، وذلك لحِساب قيم معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات الأداة والمحاور التي تنتمي إليها. وبين الفقرات والأداة ككل، وكما هو مبين في الجدول (3):

**الجدول (3)**

**قيم معاملات الارتباط بين فقرات كل محور مع المحور والأداة الكلية**

| المحور | الفقرة | معامل الارتباط مع | مع الأداة |
|---|---|---|---|
| المحور الأول :دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء | يؤدي برنامج نظم المعلومات الإدارية إلى تشجيع اكتساب المعرفة | .547** | .287** |
| | يؤدي برنامج نظم المعلومات الإدارية إلى نشر المعرفة وتبادلها | .804** | .454** |
| | يتيح برنامج نظم المعلومات الإدارية امتلاك القدرة على الفهم والاستيعاب | .740** | .376** |
| | يتيح برنامج نظم المعلومات الإدارية امتلاك القدرة على استخدام التقنيات | .696** | .452** |
| | يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية إلى الاهتمام بعمل إصلاحات | .770** | .430** |
| | يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية إلى تنظيم العمل لتحسين أداء | .665** | .333** |
| | يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية على البحث والتطوير في مجتمع | .770** | .412** |
| | يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية على البحث والتطوير في مجتمع | .756** | .426** |
| | يوفر برنامج نظم المعلومات الإدارية قناعة في استخدام التقنيات الحديثة | .644** | .245** |
| | يزيد برنامج نظم المعلومات الإدارية من عملية تمكين الإدارة من تقييم | .748** | .411** |
| | تساعد نظم المعلومات الإدارية في التقيد بقواعد وإجراءات العمل. | .770** | .419** |
| | تساهم نظم المعلومات الإدارية في زيادة الرغبة في التعاون مع زملاء | .799** | .437** |
| | يتيح برنامج نظم المعلومات الإدارية إنجاز المعاملات بطريقة أفضل من | .734** | .323** |
| | يدرك العاملون بالإدارة المختصة بنطام المعلومات الإدارية احتياجاتي | .747** | .410** |
| | تعمل نظم المعلومات الإدارية على تحقيق مستوى جيد من الخدمات في | .749** | .440** |
| | تؤدي نظم المعلومات الإدارية إلى رفع كفاءة المدير | .732** | .360** |
| | تساهم نظم المعلومات الادارية في زيادة القدرة على اتخاذ القرارات | .823** | .509** |
| | تساهم نظم المعلومات الادارية في زيادة بذل الجهد لإنجاز العمل اليومي. | .780** | .394** |
| | تساهم نظم المعلومات الادارية في زيادة المواظبة على الدوام اليومي | .766** | .450** |
| | تساهم نظم المعلومات الادارية في إنجاز العمل طبقاً لمعايير الجودة | .658** | .394** |
| | تحسن نظم المعلومات الإدارية المقدرة على التصرف في المواقف الحرجة. | .259** | .462** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | تهيئ نظم المعلومات الإدارية الاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية. | .200** | .575** |
| | يدرك العاملون بالإدارة المختصة بنطام المعلومات الإدارية احتياجاتي | .512** | .367** |
| | يتم استعمال برنامج نظم المعلومات الإدارية بصورة متكررة ومنتظمة. | .625** | .551** |
| المحور الثاني : مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس | تسهم خبرة ومعرفة المستخدم في زيادة استخدام برنامج نظم المعلومات | .680** | .609** |
| | معدل استخدام نظم المعلومات الإدارية للمرة الواحدة مرتفع. | .666** | .602** |
| | أصبح برنامج نظم المعلومات الإدارية جزءاً مهما من مهام عملي. | .638** | .512** |
| | يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية في تطوير أدائي الوظيفي لذا | .704** | .594** |
| | استخدام نظم المعلومات الإدارية في العمل الإداري بشكل يومي. | .641** | .549** |
| | برنامج نظم المعلومات الإدارية محل دعم وتأييد من أعلى المستويات | .639** | .530** |
| | لا يمكن الاستغناء عن نظم المعلومات الإدارية في العمل الإداري. | .689** | .568** |
| المحور الثالث : سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس | الاستمرار في قياس رضا المستخدمين لبرنامج نظم المعلومات الإدارية في | .685** | .558** |
| | العمل على تغطية برنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة لمجال عمل | .733** | .570** |
| | العمل على مواكبة برنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة المعايير | .611** | .546** |
| | العمل على أن يكون هناك مسح للرأي العام حول جودة الخدمة المقدمة من | .732** | .631** |
| | العمل على تحديث برنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة بالبيانات | .789** | .658** |
| | العمل على تدريب المستخدمين على استخدام برنامج نظم المعلومات الإدارية لإنجاز كافة المعاملات في المدرسة | .776** | .621** |

* **دالة إحصائيًّا عند مستوى الدلالة (0.05).**

** **دالة إحصائيًّا عند مستوى الدلالة (0.01).**

يُظهرُ الجدول (3) أنَّ معاملاتِ الارتباط بين فقرات الأداة ومحور الدّراسة والأداة الكليّة، كانت مناسبةً، إذْ جاءتْ الارتباطاتُ بين فقرات الأداة ومحاور الدِّراسة، وبين فقرات المحاور والأداة الكلية أكبر من (0.20)، وهي ملائمةٌ لأغراض لتحقيق أهداف الدِّراسةِ الحاليّة.

**ثانيًا: ثبات أداة الدراسة**

تمّ استخدام طريقتين للتحقق من ثبات أداة الدراسة، الطريقة الأولى هي الاختبار وإعادة الاختبار والطريقة الثانية هي حساب معامل كرونباخ لفقرات الاستبانة. إذْ تمّ في الأولى تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية (30 مستجيبًا) مرتين بفارق زمني مدته أسبوعين وتم حساب معامل الارتباط بيرسون (معامل ثبات الاستقرار) بين التطبيقين. كما تمّ في الطريقة الثانية حساب معامل ثبات الاتّساق الداخلي من خلال معامل كرونباخ ألفا. والجدول رقم (4) يبين ذلك.

**الجدول (4)**

**معامل ثبات الإعادة والاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لأداة مهارات الاتصال ككل ومحاورها**

| المقياس ومحاور ه | ثبات الاتساق الداخلي | ثبات الإعادة |
|---|---|---|
| المحور الأول: دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء | 0.89 | 0.92 |
| المحور الثاني: مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس | 0.91 | 0.90 |
| المحور الثالث: سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس | 0.86 | 0.89 |
| الاداة الكلية | | 0.93 |

أظهرت النتائجُ في الجدول (4) أنّ معامل ارتباط بيرسون بين درجات المفحوصين على الأداة في مرتي التطبيق بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.93). أما معامل ثبات الاتساق الداخلي "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha) للمجالات تراوحت ما بين (0.86–0.91). ويُلاحظ أنّها ذات معامل ثبات مرتفع. وعليه اعتبرت هذه القيمُ ملائمةً لغايات هذه الدراسةِ وتحقيق غرضها والوثوق بنتائجها.

**تصحيح أداة الدراسة**

لأجل احتساب الدرجة الكلية للأداة، تم وضع خمسة بدائل يختار المستجيب أحد هذه البدائل التي تعبر عن رأيه، وأعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) للبدائل الخمسة على التوالي للفقرات، إذْ أعطيت الدرجة (5) على البديل كبيرة جدًا، والدرجة (4) للبديل كبيرة، وأعطيت الدرجة (3) على البديل متوسطة، وأعطيت الدرجة (2) على البديل متدنية،

وأعطيت الدرجة (1) على البديل متدنية جدًا. وللحكم على مستوى المتوسطات الحسابية للفقرات والمحاور والأداة ككل، اعتمد المعيار الإحصائي باستخدام المعادلة الآتية:

مدى الفئة= (أعلى قيمة – أدنى قيمة) مقسومًا على عدد الخيارات

مدى الفئة= 5−1=4 ÷5=0.8 وبذلك يصبح معيار الحكم على النحو الآتي:

**الجدول (5)**

**المعيار الإحصائي لتحديد درجة المتوسطات الحسابية**

| المتوسط الحسابي | الدرجة |
|---|---|
| من 1.00 أقل من 1.80 | متدنية جداً |
| من 1.80 أقل من 2.60 | متدنية |
| من 2.60 أقل من 3.40 | متوسطة |
| من 3.40 أقل من 4.20 | كبيرة |
| من 4.20 – 5.00 | كبيرة جداً |

### 6.3 إجراءات الدراسة:

من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة بصورة صحيحة قامت الباحثة باتباع الاجراءات الآتية:

1. جمع الدراسات السابقة والأدب النظري حول **دور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية.**
2. إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية .
3. التأكد من دلالات الصدق والثبات للأداة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين.
4. تحديد مجتمع الدراسة وعينته.
5. الحصول على كتاب تسهيل مهمة من عمادة البحث العلمي والدراسات العليا من جامعة مؤتة.
6. جمع الاستبانات وتفريغها وإدخال البيانات على الحاسوب لمعالجتها باستخدام التحليل الاحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS). ثم استخراج النتائج وعرضها وتفسيرها ومناقشتها .

### 7.3 مُتغيّرات الدراسةِ :

تشتمل الدراسة على المتغيرات التالية :

**أولاً: المتغيرات الثانوية:**

1. **الجنس:** وله فئتان: (ذكر، أنثى).
2. **سنوات الخبرة:** وله ثلاث فئات: ( أقل من 5 سنوات)، (5 سنوات – إلى أقل من 10 سنوات)، (10 سنوات فأكثر).

**المتغير التابع:** دور نظم المعلومات الإدارية.

### 8.3 أساليب المعالجة الإحصائية:

1. للإجابة على السؤال الأول من أسئلة الدراسة تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
2. للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الثنائي وتحليل التباين الثنائي المتعدد.

# الفصل الرابع

# عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب من وجهة نظر المعلمين لتحقيق ذلك تمت الإجابة عن أسئلتها وفق تسلسلها، وفيما يلي عرض لذلك:

## 1.4 عرض النتائج

**نتائج السؤال الأول الذي نص على: " ما دور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب من وجهة نظر المعلمين؟**

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات درجة دور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب من وجهة نظر المعلمين، وكل محور من محاورها، ويبين جدول (6) ذلك.

**جدول (6)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات أفراد عينة الدراسة على محاور دور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية**

| رقم المحور | المحور | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | ترتيب | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|
| 3 | سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس | 3.62 | .58 | 1 | كبيرة |
| 2 | مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس | 3.60 | .58 | 2 | كبيرة |
| 1 | دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء | 3.45 | .62 | 3 | كبيرة |
| | الاداة الكلية | 3.56 | .45 | | كبيرة |

*** الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)**

يُلاحظ من جدول (6) أنّ دور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة (كبيرة) بمتوسط حسابي (3.56) بانحراف معياري (.45). إذْ جاء المحور الثالث :سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.62) بدرجة (كبيرة) بانحراف معياري (.58)، تلاه في المرتبة الثانية المحور الثاني :مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس بمتوسط حسابي (3.60) بدرجة (كبيرة) بانحراف معياري (.58)، وجاء المحور الأول :دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.45) بدرجة (كبيرة) بانحراف معياري (.62).

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات كل محور من محاور دور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب من وجهة نظر المعلمين وفيما يلي عرض لذلك:

**المحور الأول: دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء**

**الجدول (7)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الأول: دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية**

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | ترتيب | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|
| 23 | يدرك العاملون بالإدارة المختصة بنطام المعلومات الإدارية احتياجاتي المختلفة من النظام | 3.76 | .81 | 1 | كبيرة |
| 21 | تحسن نظم المعلومات الإدارية المقدرة على التصرف في المواقف الحرجة. | 3.70 | .80 | 2 | كبيرة |
| 1 | يؤدي برنامج نظم المعلومات الإدارية إلى تشجيع اكتساب المعرفة | 3.64 | .84 | 3 | كبيرة |
| 2 | يؤدي برنامج نظم المعلومات الإدارية إلى نشر المعرفة وتبادلها | 3.59 | .98 | 4 | كبيرة |
| 9 | يوفر برنامج نظم المعلومات الإدارية قناعة في استخدام التقنيات الحديثة المتوفرة والخدمات الإلكترونية | 3.55 | .96 | 5 | كبيرة |

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | ترتيب | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|
| 22 | تهيئ نظم المعلومات الإدارية الاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية. | 3.54 | .84 | 6 | كبيرة |
| 6 | يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية إلى تنظيم العمل لتحسين أداء المعلمين | 3.53 | .94 | 7 | كبيرة |
| 10 | يزيد برنامج نظم المعلومات الإدارية من عملية تمكين الإدارة من تقييم أعمالها الحالية وتوقع المستقبل | 3.52 | .93 | 8 | كبيرة |
| 7 | يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية على البحث والتطوير في مجتمع المعرفة بما يخدم المعلمين | 3.50 | .93 | 9 | كبيرة |
| 16 | تؤدي نظم المعلومات الإدارية إلى رفع كفاءة المدير | 3.49 | .84 | 10 | كبيرة |
| 18 | تساهم نظم المعلومات الادارية في زيادة بذل الجهد لإنجاز العمل اليومي. | 3.49 | .94 | 10 | كبيرة |
| 20 | تساهم نظم المعلومات الادارية في إنجاز العمل طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة. | 3.49 | .92 | 10 | كبيرة |
| 13 | يتيح برنامج نظم المعلومات الإدارية إنجاز المعاملات بطريقة أفضل من الطريقة التقليدية | 3.47 | .81 | 13 | كبيرة |
| 14 | يدرك العاملون بالإدارة المختصة بنطام المعلومات الإدارية احتياجاتي المختلفة من النظام | 3.44 | .93 | 14 | كبيرة |
| 17 | تساهم نظم المعلومات الادارية في زيادة القدرة على اتخاذ القرارات | 3.37 | .95 | 15 | متوسطة |
| 3 | يتيح برنامج نظم المعلومات الإدارية امتلاك القدرة على الفهم والاستيعاب للمعارف المتاحة | 3.35 | .91 | 16 | متوسطة |
| 15 | تعمل نظم المعلومات الإدارية على تحقيق مستوى جيد من الخدمات في جميع الأوقات. | 3.32 | .90 | 17 | متوسطة |
| 4 | يتيح برنامج نظم المعلومات الإدارية امتلاك القدرة على استخدام التقنيات الحديثة | 3.31 | .99 | 18 | متوسطة |
| 19 | تساهم نظم المعلومات الادارية في زيادة المواظبة على الدوام اليومي | 3.30 | 1.05 | 19 | متوسطة |
| 5 | يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية إلى الاهتمام بعمل | 3.28 | .99 | 20 | متوسطة |

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | ترتيب | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|
| | إصلاحات إدارية لتحسين أداء المعلمين | | | | |
| 8 | يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية على البحث والتطوير في مجتمع المعرفة بما يخدم الطلبة | 3.24 | .97 | 21 | متوسطة |
| 12 | تساهم نظم المعلومات الإدارية في زيادة الرغبة في التعاون مع زملاء العمل. | 3.24 | .97 | 21 | متوسطة |
| 11 | تساعد نظم المعلومات الإدارية في التقيد بقواعد وإجراءات العمل. | 3.20 | .94 | 23 | متوسطة |
| | المحور الأول :دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء | 3.45 | .62 | | كبيرة |

*** الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)**

يُلاحظ من جدول (7) أنّ المتوسطات الحسابية لفقرات المحور تراوحت بين (3.20) و(3.76) بدرجة (متوسطة إلى كبيرة). إذْ جاءت الفقرة (23) التي نصت على " يدرك العاملون بالإدارة المختصة بنظام المعلومات الإدارية احتياجاتي المختلفة من النظام " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.76)، وانحراف معياري (.81)، بدرجة (كبيرة)، في حين جاءت الفقرة (11) التي نصت على " تساعد نظم المعلومات الإدارية في التقيد بقواعد وإجراءات العمل. " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.20)، وبانحراف معياري (.94) بدرجة (متوسطة).

## المحور الثاني: مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس

**الجدول (8)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثاني: مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية**

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | ترتيب | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|
| 2 | تسهم خبرة ومعرفة المستخدم في زيادة استخدام برنامج نظم المعلومات الإدارية. | 3.70 | .93 | 1 | كبيرة |
| 3 | معدل استخدام نظم المعلومات الإدارية للمرة الواحدة مرتفع. | 3.69 | .87 | 2 | كبيرة |
| 6 | استخدام نظم المعلومات الإدارية في العمل الإداري بشكل يومي. | 3.63 | .87 | 3 | كبيرة |
| 8 | لا يمكن الاستغناء عن نظم المعلومات الإدارية في العمل الإداري. | 3.63 | .79 | 3 | كبيرة |
| 1 | يتم استعمال برنامج نظم المعلومات الإدارية بصورة متكررة ومنتظمة. | 3.56 | .97 | 5 | كبيرة |
| 7 | برنامج نظم المعلومات الإدارية محل دعم وتأييد من أعلى المستويات الإدارية لاستخدام المستمر. | 3.55 | .75 | 6 | كبيرة |
| 4 | أصبح برنامج نظم المعلومات الإدارية جزءاً مهما من مهام عملي. | 3.53 | .88 | 7 | كبيرة |
| 5 | يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية في تطوير أدائي الوظيفي لذا استخدمه بشكل مستمر.. | 3.52 | .97 | 8 | كبيرة |
| | المحور الثاني :مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس | 3.60 | .58 | | كبيرة |

*** الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)**

يلاحظ من جدول (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المحور تراوحت بين (3.52) و(3.70) بدرجة (كبيرة). حيث جاءت الفقرة (2) التي نصت على " تسهم خبرة ومعرفة المستخدم في زيادة استخدام برنامج نظم المعلومات الإدارية.. " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.70)، وانحراف معياري (.93)، بدرجة (كبيرة)، في حين جاءت الفقرة (5) التي

نصت على " يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية في تطوير أدائي الوظيفي، لذا استخدمه بشكل مستمر... " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.52)، وبانحراف معياري (.97) بدرجة (كبيرة).

**المحور الثالث: سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس**

**الجدول (9)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثالث: سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية**

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | ترتيب | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|
| 2 | الاستمرار في قياس رضا المستخدمين لبرنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة | 3.68 | .76 | 1 | كبيرة |
| 1 | العمل على تحديث برنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة بالبيانات والمعلومات بشكل مستمر | 3.68 | .79 | 1 | كبيرة |
| 5 | العمل على تدريب المستخدمين على استخدام برنامج نظم المعلومات الإدارية لإنجاز كافة المعاملات في المدرسة | 3.65 | .81 | 3 | كبيرة |
| 3 | العمل على أن يكون هناك مسح للرأي العام حول جودة الخدمة المقدمة من برنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة | 3.62 | .74 | 4 | كبيرة |
| 4 | العمل على تغطية برنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة لمجال عمل المستخدمين ومسؤولياتهم بشكل كافٍ | 3.57 | .83 | 5 | كبيرة |
| 6 | العمل على مواكبة برنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة المعايير العالمية للجودة | 3.54 | .81 | 6 | كبيرة |
| | سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس (الكلي) | 3.62 | .58 | | كبيرة |

*** الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5)**

يُلاحظ من جدول (9) أنّ المتوسطات الحسابية لفقرات المحور تراوحت بين (3.65) و(3.68) بدرجة (كبيرة). إذْ جاءت الفقرتان (2) (1) واللتان نصتا على " الاستمرار في قياس رضا المستخدمين لبرنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة " و " العمل على

تحديث برنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة بالبيانات والمعلومات بشكل مستمر" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.68)، وانحراف معياري (.76) و(0.79)، بدرجة (كبيرة)، في حين جاءت الفقرة (6) التي نصت على " العمل على مواكبة برنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة المعايير العالمية للجودة " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.54)، وبانحراف معياري (.81) بدرجة (كبيرة).

**نتائج السؤال الثاني الذي نص على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha$= 0.05) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب تعزى لمتغيرات (الخبرة، والجنس)؟**

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب تعزى لمتغيرات (الخبرة، الجنس)، ويبين جدول (10) ذلك.

**جدول (10)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب تعزى لمتغيرات (الخبرة، الجنس)**

| الفئات | الإحصائي | المحور الأول :دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء | المحور الثاني : مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس | المحور الثالث : سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس | الاداة الكلية |
|---|---|---|---|---|---|
| سنوات الخبرة | | | | | |
| اقل من 5 سنوات | المتوسط الحسابي | 3.40 | 3.61 | 3.72 | 3.58 |
| | الانحراف المعياري | .643 | .430 | .512 | .385 |
| | العدد | 46 | 46 | 46 | 46 |
| من -5 اقل من 10 سنوات | المتوسط الحسابي | 3.60 | 3.70 | 3.64 | 3.65 |
| | الانحراف المعياري | .607 | .487 | .508 | .409 |
| | العدد | 58 | 58 | 58 | 58 |
| 10سنوات فاكثر | المتوسط الحسابي | 3.42 | 3.57 | 3.59 | 3.53 |
| | الانحراف المعياري | .611 | .633 | .617 | .472 |

| الفئات | الإحصائي | المحور الأول :دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء | المحور الثاني : مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس | المحور الثالث : سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس | الاداة الكلية |
|---|---|---|---|---|---|
| | العدد | 196 | 196 | 196 | 196 |
| | المتوسط الحسابي | 3.45 | 3.60 | 3.62 | 3.56 |
| المجموع | الانحراف المعياري | .617 | .580 | .582 | .449 |
| | العدد | 300 | 300 | 300 | 300 |
| الجنس | | | | | |
| ذكر | المتوسط الحسابي | 3.49 | 3.63 | 3.68 | 3.60 |
| | الانحراف المعياري | .603 | .533 | .585 | .421 |
| | العدد | 120 | 120 | 120 | 120 |
| انثى | المتوسط الحسابي | 3.42 | 3.58 | 3.59 | 3.53 |
| | الانحراف المعياري | .627 | .611 | .579 | .466 |
| | العدد | 180 | 180 | 180 | 180 |
| المجموع | المتوسط الحسابي | 3.45 | 3.60 | 3.62 | 3.56 |
| | الانحراف المعياري | .617 | .580 | .582 | .449 |
| | العدد | 300 | 300 | 300 | 300 |

يُلاحظ من جدول (10) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب تعزى لمتغيرات (الخبرة، الجنس)، ولتحديد الدلالة الإحصائية لهذه الفروق الظاهرية، تم تطبيق تحليل التباين الثنائي، ويبين جدول (11) ذلك.

**جدول (11)**

**تحليل التباين الثنائي للمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل محور من محاور تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب وفقاً لمتغيرات (الخبرة، الجنس).**

| مصدر التباين | المحور | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الجنس | المحور الأول: دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء | .151 | 1 | .151 | .397 | .53 |
| Hotelling's Trace=.020 Sig.= .118 | المحور الثاني: مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس | .025 | 1 | .025 | .074 | .79 |
| | المحور الثالث: سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس | .944 | 1 | .944 | 2.795 | .10 |
| سنوات الخبرة | المحور الأول: دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء | .256 | 1 | .256 | 1.268 | .26 |
| Hotelling's Trace=.054 Sig.= .017 | المحور الثاني: مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس | 1.620 | 2 | .810 | 2.128 | .12 |
| | المحور الثالث: سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس | .739 | 2 | .369 | 1.093 | .34 |
| الخطأ | المحور الأول: دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء | 1.069 | 2 | .534 | 1.582 | .21 |
| | المحور الثاني: مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس | .634 | 2 | .317 | 1.571 | .21 |
| | المحور الثالث: سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس | 111.926 | 294 | .381 | | |
| المجموع | المحور الأول: دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء | 99.300 | 294 | .338 | | |

| مصدر التباين | المحور | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|---|---|
| المجموع المعدل | المحور الثاني: مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس | 99.266 | 294 | .338 | | |
| | المحور الثالث: سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس | 59.330 | 294 | .202 | | |
| | المحور الأول: دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء | 3683.560 | 300 | | | |
| | المحور الثاني: مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس | 3989.641 | 300 | | | |
| | المحور الثالث: سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس | 4039.833 | 300 | | | |
| | | 3857.545 | 300 | | | |
| | | 114.009 | 299 | | | |
| | | 100.741 | 299 | | | |
| | | 101.270 | 299 | | | |
| | | 60.326 | 299 | | | |

*** ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (α = 0.05)**

يُلاحظ من جدول (11) ما يلي:

1. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (α = 0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة على جميع محاور تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (α = 0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة على جميع محاور تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب تعزى لمتغير الجنس.

## 2.4 مناقشة النتائج

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب من وجهة نظر معلمي المدارس والمعلمات لتحقيق ذلك تمت مناقشة الإجابة عن أسئلتها وفق تسلسلها، وفيما يلي عرض لذلك:

**مناقشة نتائج السؤال الأول الذي نص على: " ما دور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب من وجهة نظر المعلمين؟**

أظهرت النتائج أنّ دور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكوميّة في لواء سحاب من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة (كبيرة) إذْ جاء المحور الأول: دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء في المرتبة الأولى بدرجة (كبيرة)، وتعزى هذه النتيجة إلى إدراك المديرين بأهمية نظم المعلومات ودوره في تطوير أداء المديرين، حيثُ تُساعد نظم المعلومات الإدارية على تفعيل قنوات الاتصال بين جميع أطراف العملية التعليمية، كما أنّها تُساعد على تهيئة الظروف من أجل اتخاذ القرارات المدرسية الفعالة عن طريق المعلومات من المنظومة، كما يمكن أن تُساعدَ على وضع الخطط المستقبلية، وتسهيل عمليات التخطيط والتنفيذ والتقويم في المدرسة.

تلاه المحور الثالث: سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس في المرتبة الثانية بدرجة (كبيرة) إذْ جاء المحور الثاني: مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس في المرتبة الأخيرة بدرجة (كبيرة)

وتعزى هذه النتيجة إلى أنّ عمليات التطوير والتحديث تساعد بشكل كبير على تحقيق أهداف المدرسة، حيثُ إنّ تطوير كل ما يتعلق بالمعلومات والتأكد من شموليتها وصحتها وجودتها يساعد الإدارة المدرسية على تحقيق الأهداف التعليمية في المدرسة، كما يمكن أن تؤثر بشكل إيجابي على اتخاذ القرارات الصحيحة وبشكل تشاركي مع الجميع، وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة أشرف حسني محمد فروانة(2015)، كما اتفقت مع دراسة العلاونة(2014) أشارت الدراسة إلى أنَّ أنظمة المعلومات الإدارية هي الأقل استخدامًا من بين أنظمة المعلومات المحوسبة المختلفة في مديريات وأقسام مركز وزارة التربية والتعليم الأردنية، كما اتفقت مع دراسة: صلاح (2016) إلى هنالك دور لتوافر متطلبات نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم في الأردن.

**مناقشة المحور الأول: دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء**

أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية جاءت بين (3.20) و( 3.76) بدرجة (متوسطة إلى كبيرة). إذ جاءت الفقرة التي نصت على " يؤدي برنامج نظم المعلومات الإدارية إلى تشجيع اكتساب المعرفة ونشرها وتبادلها" في المرتبة الأولى، بدرجة (كبيرة)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن توافر الإمكانات والتقنيات والوسائل الضرورية لدى المدرسة واللازمة لتبني عمليات توليد المعرفة فيها، مما يشكل أمرًا إيجابيًّا واضحًا بالنسبة للعاملين فيها. كما ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن ادارات المدارس توفر الإمكانات كما أن العاملين يمتلكون المهارة والكفاية والدراية اللازمة لاستخدام عمليات المعرفة فيما بينهم وعلى الاخص عملية اكتساب المعرفة وتوليد المعرفة، ونشرها. في حين جاءت الفقرة التي نصت على " برنامج نظم المعلومات الإدارية يتيح إنجاز المعاملات بطريقة أفضل من الطريقة التقليدية" في المرتبة الأخيرة، بدرجة (متوسطة). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن نظم المعلومات الإدارية يتميز بالعديد من المميزات والتي تجعله سهل الاستخدام ويمكن استخدامه بطريقة آمنة وسهلة، مما يحقق الاهداف المطلوبة بأسرع وقت ممكن.

وتحققت بعض الدراسات من العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وصنع القرارات الإدارية، حيث أشار (Abu Ramadan, 2000)، إلى وجود علاقة قوية بين دقة المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات الإدارية وبين استخدام المديرين لهذه النظم في صنع قراراتهم الإدارية، ووجود علاقة قوية بين ملائمة المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات الإداري وبين استخدام المديرين لهذه النظم في صنع قراراتهم الإدارية. وتسهم المعلومات في اتخاذ القرارات التربوية بدرجة عالية بالنسبة إلى دقة، وملاءمة، ومرونة المعلومات، بينما كانت درجة الإسهام متوسطة بالنسبة لشمول المعلومات والتوقيت المناسب لها (Al-Jeraidh, 2001).

وبيَّنت بعض الدراسات العلاقة بين استخدام نظام المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي، إذ كشفت دراسة (Abdulkareem et, al., 2012) ووجود علاقة دالة إحصائيًّا بين استخدام نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي للمديرين. وبيَّن (Hashim, et, al., 2012) أنَّ استخدام نظم المعلومات الحاسوبية يحسن من أداء الموظفين إذا تمَّ تزويدهم بالتدريب المناسب والدافع لاستخدامها، وأنَّ استخدام التكنولوجيا مثل نظم المعلومات الإدارية تلعب دورًا ضروريًّا في

التنمية، وعندما يتم استخدامها لتحسين أداء المدير سوف تعطي نتيجة محدَّدة. وأشارت دراسة (Khader, 2015) إلى أنَّ متطلبات نظم المعلومات الإدارية (المادية، والبرمجية، والبشرية، والتنظيمية) في الكليات المتوسطة تتمتع بكفاءة عالية، ووجود علاقة دالة إحصائيًّا بين نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي، ووجود علاقة ارتباطيه سالبة بين معوقات تطبيق نظم المعلومات الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي. كما توصلت دراسة (Al-Maqableh, 2004) إلى وجود علاقة ارتباطيه إيجابية بين واقع نظم المعلومات الإدارية وممارسة وظائف العملية الإدارية لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في الأردن.

وفي دراسة (Sadiq et al., 2012) أظهرت النتائج وجود أثرًا إيجابيًّا لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية كأداة لتحقيق الإنجاز والكفاءة الإدارية عن طريق إضافة قيمة في قسم الموارد البشرية. وبيَّنت دراسة (Barzegar, Araghieh, & Asgarani, 2012) أنَّ نظم المعلومات الإدارية ذات الصلة ومعلومات فعَّالية تقدير التكاليف كانتا من أهم العوامل المرتبطة بإنتاجية الموارد البشرية، وأنَّ الدور الفعَّال لنظم المعلومات الإدارية في الموارد البشرية يشمل على: تدريب الموارد البشرية ممَّا يتيح سرعة في أداء الواجبات المسندة والاستخدام الفعَّال لموارد نظم المعلومات الإدارية والتكنولوجيا يزيد من الكفاءة والإنتاجية. وأشارت دراسة (Cui et al., 2016) إلى أنَّ نظام المعلومات الإدارية في مستشفى شانغهاي مفيد لتحسين درجات أداء الإدارات، وتحسين نوعية وكفاءة الخدمات الطبية إلى حد كبير، وإنَّ تطبيق نظم المعلومات الإدارية له تأثيرٌ إيجابي على تحسين أداء الإدارات.

وبيَّنت بعض الدراسات العلاقة بين استخدام نظام المعلومات الإدارية وأداء المنظمة، إذ بيَّنت دراسة (Gharaibeh & Malkawi, 2013) عدم وجود تأثير للأجهزة والمعدات والبرمجيات على أداء المنظمات الحكومية، وهناك تأثير كبير للشبكات، والأفراد والإجراءات، ونظام المعلومات الإدارية ككل على أداء المنظمات الحكومية. وأظهرت دراسة (Altaany, 2013) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيًّا لنظام معالجة المعاملات بين نظم المعلومات الإدارية ونظم دعم القرار وتحسين أداء البلديات في شمال الأردن.

**مناقشة المحور الثاني: مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس**

أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لفقرات المحور تراوحت(3.60) و(3.70) بدرجة (كبيرة). حيث جاءت الفقرة التي نصت على "تسهم خبرة ومعرفة المستخدم في زيادة

استخدام برنامج نظم المعلومات الإدارية" . في المرتبة الأولى، بدرجة (كبيرة)، في حين جاءت الفقرة التي نصت على "يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية في تطوير أدائي الوظيفي لذا استخدمتة بشكل مستمر". في المرتبة الأخيرة، بدرجة (كبيرة). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى إدراك المديرين بأهمية نظم المعلومات حيثُ إنّهم يقومون باستخدامه بصورة متكررة لما فيه من مميزات تسهل من العمل وتحقيق الأهداف في المدرسة، مما يجعل المديرون يقومون بالاستخدام الفعال والناجح والمتكرر لهذه الأنظمة لما فيها من أهمية في تحقيق الجودة في العمل.

**مناقشة المحور الثالث: سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس**

أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لفقرات المحور تراوحت بين (3.62) و(3.68) وبدرجة (كبيرة). حيث جاءت الفقرتان واللتان نصتا على "الاستمرار في قياس رضا المستخدمين لبرنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة". و" العمل على تحديث برنامج نظم المعلومات الإداريّة في المدرسة بالبيانات والمعلومات بشكل مستمر". في المرتبة الأولى، بدرجة (كبيرة)، في حين جاءت الفقرة التي نصت على " العمل على مواكبة برنامج نظم المعلومات الإداريّة في المدرسة المعايير عالية الجودة." في المرتبة الأخيرة، بدرجة (كبيرة). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المديرين يتبنون نظم المعلومات الإداريّة في المدرسية وذلك لأنّ استخدامه يحقق بشكل كبير أهداف العمل ويلبي متطلبات جودة العمل والمعايير والمؤشرات التي تحاول المدرسة تحقيقها. كما أن استخدام نظم المعلومات الإدارية يساعد المدريين على تلبية متطلبات العمل بشكل أفضل، وبالتالي القيام بالعملية الإدارية بشكل سهل وميسر.

**مناقشة نتائج السؤال الثاني الذي نص على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha$= 0.05) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب تعزى لمتغيرات (الخبرة، الجنس)؟**

**أولاً: مناقشة أثر سنوات الخبرة:**

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha$ = 0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة على جميع محاور تقديرات أفراد عينة

الدراسة لدور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب تعزى تعزى لمتغير سنوات الخبرة وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ سنوات الخبرة لم تكن عاملاً مؤثرًا في إدراك أفراد عينة الدراسة لدور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية.

**ثانيا: مناقشة أثر الجنس:**

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة على جميع محاور تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب تعزى تعزى لمتغير الجنس. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ كلا الجنسين يدركون أهميّة نظم المعلومات الإدارية EMIS في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية.

## 3.4 التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تم تقديم مجموعة من التوصيات أهمها:

1. تعزيز اهتمام إدارة وزارة التربية والتعليم باستخدام نظم المعلومات الإدارية بجميع مكوناتها وعناصرها كونها متغير هام يسهم في التأثير في الأداء الوظيفي للمديرين.
2. ضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال نظم المعلومات الإدارية، والحرص على استخدام الأجهزة الحديثة والبرمجيات المطورة لما لها من أثر في سلامة تطبيق نظم المعلومات الإدارية واستخدامها.
3. ضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم بإطلاع مديري المدارس على معايير الجودة المطبقة في نظام المعلومات الإدارية.
4. اهتمام وزارة التربية والتعليم بمعالجة المشاكل المتعلقة باستخدام الموظفين للشبكة أو نظام المعلومات.
5. ضرورة تحديث البرمجيات الخاصة بنظام المعلومات بصورة دورية وبما يتناسب مع حاجة العمل.

**قائمة المراجع**

**أولاً: المراجع العربية:**


ابراهيم، احسان (2019). **دور نظم المعلومات الإدارية ودورها في الإبداع الإداري دراسة استطلاعية في المصارف الحكومية والخاصة في مدينة الخرطوم**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإمام الهادي، جامعة الخرطوم، السودان

أبو الفتوح رضوان وبدران، مصطفى والغنام، محمد احمد. (2012). **المدرس في المدرسة والمجتمع**، القاهرة: الأنجلو المصرية.

أبو جبل، ضياء (2016). **أثر برامج التدريب والتدريب الاشرافي والصفات الشخصية في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين: دراسة تطبيقية على برامج التدريب والتشغيل لدى شركة جوال، قطاع غزة**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

أبو غزالة، رمزي (2017). **ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة عمان**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الأردن.

الجرايدة، أحمد (2015). **درجة مساهمة المعلومات في اتخاذ القرارات التربوية من وجهة نظر مديري التعليم ومعاونيهم في المملكة الأردنية الهاشمية**، رسالة ماجستير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

صلاح، أحمد عارف (2016). دور توافر متطلبات نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم في الأردن، بحث منشور، **مجلة جامعة اليرموك**، 2 (2).

فروانة، أشرف حسني محمد (2015). **دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداة الأدارة المدرسية: دراسة تطبيقية على برنامج الأدارة المدرسية (SMIS) في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة**، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.

البديوي، منصور(2007). **دراسات في الأساليب الكمية واتخاذ القرارات**، ط3، الإسكندرية: دار الجامعية.

بيومي، محمد غازي (2002). مؤشرات جودة المدرسة المصرية في بعض الدول المتقدمة والنامية: مدخل لتطوير المعلمة المصرية، **المؤتمر العلمي السابع لكلية التربية جامعة طنطا، جودة التعليم في المدرسة المصرية، التحديات المعايير الفرص**، في الفترة من 28–29 أبريل.

جامعة الدول العربية إدارة التربية والتعليم والبحث والعلمي(2008)، **الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربي، سياسات وبرامج**، القاهرة: مطبعة جامعة الدول العربية.

حامد، عمار(2003). **التنمية البشرية ومؤشراتها**. في التوظيف الاجتماعي للتربية، سلسة دراسات في التربية والثقافة، ج3، القاهرة: الدار العربية للكتاب.

حبش، صالح علي محمد(2017). **أثر جودة نظام ادارة معلومات التعليم( Emis) على المبادرة والإبداع الإداري لدى مديري مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة**، غزة: دون دار نشر.

الحبشي، مجدي علي حسين (2009). "مؤشرات الجودة كأداة لتجديد التعليم الجامعي – دراسة حالة لكلية التربية بالإسماعيلية جامعة قناة السويس"، **مجلة كلية التربية**، جامعة الزقازيق، (60).

حبيب، مجدي عبد الكريم (2017). **سيكولوجية صنع القرار**، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.

حسان، حسان محمد (2004). **دراسات في المدرسة والمجتمع**، القاهرة: دار الثقافة.

حسن، عبد العزيز علي(2003). **الادارة المتميزة للموارد البشرية وتميز بلا حدود**، القاهرة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

الحسني، عبد الله بن حمود (2013). **الأثر بين نظم دعم القرار وجودة المعلومات وفاعلية اتخاذ القرار**، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

حسين، سعد (2020). دور نظم المعلومات الادارية في تحسين أداء الادارة المدرسية، **المؤتمر الآسيوي الدولي الثاني حول العلوم المعاصرة**، والمنعقد في جامعة جنان اللبنانية، بيروت.

الحضرمي، فريدة بن خليفة (2019). تقييم الأداء المدرسي بسلطنة عمان في ضوء المؤشرات التربوية، بحث منشور، **مجلة الجمعية التربوية للدارسات الاجتماعية للجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية**، (113).

الحماقي، أيمن محمد حافظ (2012). مفهوم مؤشرات النوع الاجتماعي وأنواعها معايير وخطوات إعدادها، المحاضرة الثالثة، اليوم الأول، **مؤتمر تطوير التربية**، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية.

الخضير، ممدوح علي (2018). **درجة تطبيق المديرين والإداريين في مركز وزارة التربية والتعليم الأردنية لمبادئ الحوكمة وعلاقتها بمستوى أدائهم الوظيفي**". رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

أبو غزالة، رمزي فوزي محمد (2017). **ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة**، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

سلطان، مصطفى حامد (2016). دور الإدارة المالية في تحقيق التميز المؤسسي، **مجلة الدراسات العليا**، جامعة الزعيم الازهري، السودان، 1 (12)، 235–269.

السلمي، علي(2001). جهاز المعلومات في خدمة الادارة، **مجلة المدير العربي**، (46).

الصباح، عبد الرحمن (2008). **نظم المعلومات الإدارية**، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

الصباغ، عماد عبد الوهاب (2004). **نظم المعلومات**، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

الصيرفي، محمد (2014). **الاتصالات الدولية ونظم المعلومات**، عمان: دار اليازوري.

الطائي، محمد (2002). **الموسوعة الكاملة في نظم المعلومات الإدارية الحاسوبية**، القاهرة: دار الزهران للنشر والتوزيع.

الطائي، محمد (2012). **الموسوعة الكاملة في نظم المعلومات الإدارية الحاسوبية**، القاهرة: دار الزهران للنشر والتوزيع.

طه، طارق (2007). **نظم المعلومات والحاسبات الآلية والأنترنت**، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.

عبد الجليل، الهروط فاتن (2015). **اثر نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات بوزارة التربية والتعليم بالأردن، عمان:** دار الثقافة.

العلاونة، أحمد (2014). **واقع وآثار استخدام نظم المعلومات: دراسة ميدانية من وزارة التربية والتعليم**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

علي، حبيش وأوكيل رابح (2015). الإدارة الحديثة للموارد البشرية وأهمية التكوين فيها، **مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية**، (21)، 135-185 .

علي، محمد أحمد (2006). **دليل تكوين المؤشرات المركبة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار**، القاهرة: مجلس الوزراء.

عوجان، عرفات (2001). **نظم دعم القرار**، عمان: الجمعية الأردنية للحاسبات، مجلة الحاسوب.

عيسى، غسان وامين، سلوى (2008). **نظم المعلومات الاستراتيجية**، القاهرة: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

فرانك ويثرو وهارفي لونج وجاري ماركس (2008). **إعداد المدارس ونظم التعليم للقرن الحادي والعشرين**، ترجمة: محمد نبيل نوفل، تقديم حامد عمار، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

فيلومون أبي، سابا باتريك ألت (2010). نظام المؤشرات في إدارة المدرسة الثانوية في فرنسا"، **مجلة مستقبليات**، 31 (3)، القاهرة، مركز مطبوعات اليونسكو.

القاضي، فؤاد (2008). نظم المعلومات واتخاذ القرارات في الدول النامية، **مجلة الادارة العامة**، معهد الإدارة العامة، الرياض، (26).

كنعان، نواف(2015). **اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق**، عمان: دار البشير للنشر والتوزيع.

كوكي، سهام محمد صالح (2002). "إدارة مدرسة المستقبل"، ب**حث مقدم في ندوة مدرسة المستقبل بكلية التربية**، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 22-23 أكتوبر 2002.

الكيلاني، عثمان، والبياتي، هلال والسالمي، علاء (2000). **المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية**، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

العمرات، محمد (2010). درجة فاعلية أداء مديري المدارس في مديرية البتراء من وجهة نظر المعلمين فيها، بحث منشور، **المجلة الأردنية في العلوم التربوية**، 6 (4).

محمد، سمير(1980). **إدارة المنظمات**، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

الموسوي، منعم رمزي (2008). **اتخاذ القرارات الإدارية، مدخل كمي**، عمان: دار اليازوري العلمية.

نبيل، عبد الواحد فضل وعزة، عبد الرزاق عبد ربه (2008). نموذج التعلم المتكامل والكفايات المهنية لمعلمي التعليم الثانوي، **المؤتمر القومي لتطوير التعليم الثانوي وسياسات القبول بالتعليم العالي**، وزارتي التربية والتعليم العالي والبحث العلمي، جمهورية مصر العربية الفترة من 10–12 مايو.

النجار، فائز جمعة صالح (2007). **نظام المعلومات الادارية**، ط3، القاهرة: دار حامد للنشر والتوزيع.

النسور، أسماء سالم (2010). **أثر خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي–دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

النهدي، سليمان ربيع (2016). نظم المعلومات الإدارية التعليمية وأثرها على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الثانوية بمحافظة جدة، **الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات**، (17).

ياسين، سعد غالب (2005). **أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات**، عمان: دار المناهج للنشر والطباعة والتوزيع.

ياغي، محمد(2005). **اتخاذ القرارات التنظيمية**، ط 3، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.

يوسف، سمير محمد (2012). **إدارة المنظمات**، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

## ثانياً: المراجع الأجنبية


Abdulkareem, A., Alabi, A., Fashiku, C & Akinnubi, O. (2012). Management Information System and Senior Staff Job Performance in Polytechnics, Kwara State, Nigeria. **Management**, 3 (5), 55-60.

Abu Kareem, A. (2013). **Relationship of Management Information Systems to Improving Managerial Performance A field study on Non-governmental Organizations in Gaza Strip.** (Unpublished Master Thesis), Al-Azhar University – Gaza, Gaza.

Abu Ramadan, M. (2000). **Assess the role of management information systems in the administrative decision-making in Jordan University**. (Unpublished Master Thesis). Al al-Bayt University, Mafraq, Jordan

Abu Sharkh, N. (2010). **Assess the impact of incentives on the level of functionality in the Palestinian telecommunications company from the perspective of workers.** (Unpublished Master Thesis). Al-Azhar University, Gaza, Palestine.

Abu-Alnasr, M. (2008). **Administrative performance characteristic.** (1st ED). Cairo, Egypt: Arab Group for Training and Publishing

Al-Alawneh, A. (2001). *The reality and the effe*

Al-Bakri, S. (2000). **Management information systems, the basic concepts**. Alexandria, Egypt: House University .

Al-Jeraidh, M. (2001). **The degree of contribution of information in making educational decisions from the standpoint of Education managers and their assistants in the al-Hashimi Kingdom of Jordan**. (Unpublished Master Thesis), Al al-Bayt University, Mafraq, Jordan.

Al-Kurdi, M & Al-Abed, J. (2003). **Introduction in Management Information Systems "basic concepts and applications**. Alexandria, Egypt: Dar Elgamaa Elgadida.

Al-Maqableh, M. (2004). **The status of management information systems in the Directorates of Education in Jordan and its relationship to the degree of application to managerial functions by the heads of departments from their perspective**. (Unpublished doctoral dissertation). Amman Arab University for Graduate Studies, Amman.

Al-Shammari, M. (2008). **The development of management information systems in education for boys departments in Saudi Arabia, from the standpoint of education managers and their assistants and heads of departments.** (Unpublished doctoral dissertation). Umm Al Qura University, Makkah, Saudi Arabia

ALShommari, I. (2017). **High school principals attitudes toward the implementation of e-administration in Kuwait's public school"**. PhD Dissertation, Indiana State University, Terre Haute, Indiana.

Altaany, F. (2013). Impact of Management Information Systems to Improve Performance in Municipalities in North of Jordan. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business**, 5 (6), 429-446.

Barrett, A & Scott, J. (2011). **Factors and Their Effect in The Principals Utilization of A Management Information Systems (Texas)**, DAI, AAT61/08, P. 3002, 2011, PP 24-29.

Barzegar, N., Araghieh, A., & Asgarani, M. (2012). The role of management information systems (MIS) to increase productivity in the workforce (case study of Iran). **Journal of Educafional and Management Studies**, 3 (3), 191-194.

chanaron, J. J., & Jolly, D. (1999). Technological management: expanding the perspective of management of technology. **Management Decision**, 37 (8), 613-621.

Chaoui, A. (2010). **The level of practice of organizational justice in the Iraqi public sector: a field study from the perspective of workers in the Ministry of Planning and Development Cooperation.** (Unpublished Master Thesis), Yarmouk University, Irbid, Jordan

Cui, Y., Wu, Z., Lu, Y., Jin, W., Dai, X & Bai, J. (2016). Effects of the performance management information system in improving performance: an empirical study in Shanghai Ninth People's Hospital. **SpringerPlus**, *5* (1), 1785-1790.

Darvish, H. R. (2011). A study of the Information Services on Turkish High Schools. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 28, 628-635.

Fuentes Nancy, DC. (2010): **Improvement strategies at six culturally different school,** Office of education research and Improvement (ED) ,Washington.

Gharaibeh, S., & Malkawi, N. (2013). The impact of management information systems on the performance of governmental organizations-study at Jordanian ministry of planning. **International Journal of Business and Social Science**, 4 (17), 101-109.

Grey- Bowen, J. (2010). A **study of Technology Leadership among Elementary Public School Principals in Miami-Dade County**. (PhD Dissertation), Florida State University, USA.

Gupta, H. (2011). **Management Information System**. India, Mumbai: International Book House.

Hafez, A & Abbas, H. (2013). **Management information systems by focusing on the functions of the organization**. Amman: Dar Ghaidaa.

Hamiduzzaman, M. (2012). E-governance in management of education system in Bangladesh: Innovations for next generation level. **Universal Journal of Education and General Studies**, 1(7), 195-209.

Hashim, M., Yousaf, A., Jehangir, M., Khan, S., & Had, N. U. (2012). The impact of management information system on the overall performance and efficiency of the workforce of the accountant general (peshawar): A research base study. **International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences**, 2 (2), 166-181.

Iivari, J. (2017). A paradigmatic analysis of contemporary schools of IS development. European Journal of Information Systems, 1(4), 249-272.

Ike C. Ehie (2010). Developing a management information systems (MIS) curriculum: Perspectives from MIS practitioners. **Journal of Education for Business**, 77(3), 151-158.

Ives, B., Hamilton, S., & Davis, G. B. (1980). A framework for research in computer-based management information systems. **Management science**, 26(9), 910-934.

Khader, Y. (2015). **The role of the computerized management information systems in improving the job performance in the colleges.** (Unpublished Master Thesis), Al-Aqsa University, Gaza.

Luis L. Martine & Franz Willi Kellermanns (,2017), **A Model of Business management of technology** .

Manzoor, Q. (2012). Impact of employees motivation on organizational effectiveness. **Business management and strategy**, 3 (1), 1-12.

McLaughlin, Margaret J, et.al (2002). **Creating Performance Goals and Indicators in Special Education ,Institute for the Study of Exceptional Children and Youth** , University of Maryland , Jan. 2002 , P.11. At, www.eric.ed.gov

Parker, C. & Case, T. (1993). **Management information systems: strategy and action. Watsonville**, CA: McGraw-Hill, Inc..

Robert, B. (2011). **An analysis of principals' perceptions of technology's influence in today's schools**. (PhD Dissertation), USA: Huston University.

Sadiq, U., Khan, A., Ikhlaq, K & Mujtaba, B. (2012). The Impact of Information Systems on the Performance of Human Resources Department. **Journal of Business Studies Quarterly**, 3 (4), 77-91.

sauvageot, C. (1997). **Indicators for educational planning: a practical guide**. Paris: International Institute for Educational Planning.

Shavelson, R. J. et.al, (2004). **What Are Educational Indicators and Indicators Systems?, Eric Clearinghouse on Tests Measurement and Evaluation**, Washington DC.

Töremen, F. (2003). Creative school and administration. Educational Sciences: **Theory & Practice**, 3(1), 248-253.

Wang, S., & Wang, H. (2011). Teaching higher order thinking in the introductory MIS course: A model-directed approach. **Journal of Education for Business**, 86(4), 208-213.

White Jr, J. (2001). **Opinions of Ohio middle school principals regarding the use of computers: Implications for educational administration**. Teachers College, Columbia University.

Wyatt, T. (1994). Education Indicators, A Review of the Literature. TITLE Making Education Count: Developing and Using International Indicators. INSTITUTION Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris (France). **Centre for Educational Research and Innovation.**, 95.

# الملاحق

# ملحق (أ)
# أسماء لجنة المحكمين

| الرقم | السادة المحكمين | التخصص | مكان العمل |
|---|---|---|---|
| 1. | الدكتور صالح عبابنة | ادارة تربوية | الجامعة الاردنية |
| 2. | الاستاذ الدكتور حابس محمد حتاملة | أصول التربية | جامعة جدارا |
| 3. | الاستاذ الدكتور رامي ابراهيم القشران | ادارة تربوية | جامعة عمان العربية |
| 4. | الدكتوره نجوى عبد الحميد دراوشة | ادارة تربوية | جامعة جدارا |
| 5. | الاستاذ الدكتور محمود علي الطهراوي | ادارة أعمال | جامعة جدارا |
| 6. | الاستاذ الدكتور علي الروابدة | ادارة عامة | جامعة اليرموك |
| 7. | الاستاذ الدكتور صالح محمود جابر | اصول الفقه والدعوة | الجامعة الاردنية |
| 8. | الاستاذ الدكتور محمد الزبون | أصول التربية | الجامعة الاردنية |
| 9. | الاستاذ الدكتور يسرى يوسف العلي | أصول التربية | جامعة البلقاء التطبيقية |
| 10. | الاستاذ الدكتور عبدالناصر جابر الزيود | الشريعة | جامعة مؤتة |

## ملحق (ب)
## الاستبانة بصورتها الأولية

**بسم الله الرحمن الرحيم**

**حضرة الدكتور/ الدكتورة: .....المحترم.**

**السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.**

نرفق لكم استبانة أعدتها الباحثة وتهدف إلى معرفة "**دور نظم المعلومات الإدارية (Emis) في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب**"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من كلية العلوم التربوية في جامعة مؤتة ولأغراض هذه الدراسة قامت الباحثة ببناء الاستبانة المرفقة المكونة من:

**الجزء الأول:** ويشمل المعلومات الديمغرافية المتعلقة بالمتغيرات المستقلة لعينة الدراسة، وهي: (النوع الاجتماعي، الخبرة الإدارية، المؤهل العلمي).

**الجزء الثاني:** ويشمل المعيقات المالية والإدارية والمعيقات الفنية والمعيقات الثقافية، وسوف يتم الإجابة على فقرت الاستبانة وفقاُ لسلم ليكارت الخماسي (درجة كبيرة جداُ، درجة كبيرة، درجة متوسطة، درجة قليلة، درجة قليلة جداً).

ولكونكم أصحاب اختصاص في هذا المجال يسر الباحثة أن تضع بين أيديكم هذه الاستبانة في صورتها الأولية راجية منكم التكرم بقراءتها وتحكيمها من حيث:

1. مدى انتماء الفقرة للمجال الذي تندرج تحته.
2. شمولية المجال الواحد ووضوح الفقرات وسلامتها اللغوية.
3. إضافة أو حذف أو تعديل ما ترونه مناسباً.
4. أية ملاحظات أو اقتراحات أخرى سوف تأخذ بعين الاعتبار ليتسنى للباحثة أن تجد فيها مرآة للواقع.

**وسيكون لآرائكم وتوجيهاتكم الأثر الكبير في تطوير الأداة وإخراجها بصورة ملائمة، شاكرة لكم تعاونكم مع خالص احترامي وتقديري.**

**الباحثة: نهيل سليمان الجبر**

**الجزء الأول: العوامل الشخصية والديمغرافية:**

**أولا: الخبرة** (  ) أقل من خمس سنوات.

(  ) من 5–10 سنوات.

(  ) 10 سنوات فأكثر

**ثانيا: النوع الاجتماعي** (  ) ذكر

(  ) أنثى

**القسم الثاني:**

| | الفقرة | وضوح العبارة | | سلامة الصياغة | | انتماء الفقرة | | ملاحظات |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | واضحة | غير واضحة | مناسبة | غير مناسبة | منتمية | غير منتمية | |
| **المحور الأول: أهمية نظم المعلومات الإدارية** | | | | | | | | |
| **1.** | تعد وحدة أساسية لفهم العلاقات بين النظم والمجالات الفرعية. | | | | | | | |
| **2.** | تستخدم في تطوير التعليم | | | | | | | |
| **3.** | تستخدم في تحقيق الجهود الإصلاحية للنظام التعليمي. | | | | | | | |
| **4.** | تستخدم في تقويم تأثير جهود الإصلاح للعملية التعليمية. | | | | | | | |
| **5.** | تستخدم في توفير معلومات حول وضع النظام التعليمي. | | | | | | | |
| **6.** | تستخدم في تحديد الأداء بمرور الوقت. | | | | | | | |
| **7.** | تستخدم في توجيه عملية التخطيط. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| .8 | تتميـــز بالســـهولة والوضوح | | | | | | | |
| **المحور الثاني: معيقات استخدام نظم المعلومات الإدارية** | | | | | | | | |
| .9 | مماطلـة الـوزارة فـي تزويـــد المـــدير بـــالأجهزة والأدوات والبرمجيات الحديثة اللازمة | | | | | | | |
| .10 | اعتقـاد الإدارة بـأن اســتخدام انظمـــة المعلومـــات قـــد يجبرها على الالتزام بنمط معين | | | | | | | |
| .11 | ضـــعف تقـــدير المـــدير لأهميـــة اســـتخدام أنظمـــة المعلومـــات فـــي تطـــــوير الإدارة المدرسية | | | | | | | |
| .12 | ضـــعف البنيـــة التحتيـة التـي تمكـن توظيـف تكنولوجيـا المعلومـــات فـــي العلمية الإدارية | | | | | | | |
| .13 | تعامـــل مديريـــة التربيـة والـوزارة مـع النسـخ الورقيـة أكثـر مـــن النســـخ الإلكترونية | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| .14 | نقص عدد الدورات التدريبية المتخصصة في مجال نظم المعلومات | | | | | | | |
| .15 | .ضعف مهارات المدير في استخدام الأجهزة والأدوات الإلكترونية | | | | | | | |
| .16 | قلة توافر برمجيات متخصصة ذات علاقة بوظائف الإدارة | | | | | | | |
| .17 | ورشات العمل والمؤتمرات المنعقدة ليست منسجمة مع الاحتياجات الفعلية لمديري المدارس | | | | | | | |
| .18 | كثرة الأعطال الفنية في أجهزة الحواسيب المتوفرة والبرامج الإلكترونية | | | | | | | |
| .19 | بطء متابعة إجراءات الصيانة للأجهزة الإلكترونية وتراكميتها وقدم بعض أجهزة الحاسوب في المدرسة | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| .20 | قلة وجود برمجيات متخصصة في الإدارة باللغة العربية | | | | | | | |
| .21 | الميول لاتباع الطرق التقليدية لإنجاز الأعمال لاعتقاد الإدارة بعدم جدوى استخدام نظم المعلومات | | | | | | | |
| .22 | الخوف من الآثار الصحية السيئة المترتبة على استخدام الحاسوب (ضعف البصر، آلام الرقبة والظهر وغيرها من الأمراض) | | | | | | | |
| .23 | ضعف تجاوب المعلم مع المدير إلكترونياُ في أنجاز في الأعمال المطلوبة منه | | | | | | | |

| | الفقرة | وضوح العبارة | | سلامة الصياغة | | انتماء الفقرة | | ملاحظات |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | واضحة | غير واضحة | مناسبة | غير مناسبة | منتمية | غير منتمية | |
| **المحور الثالث: دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء** | | | | | | | | |
| **24.** | يؤدي برنامج نظم المعلومات الإدارية إلى تشجيع اكتساب المعرفة ونشرها وتبادلها | | | | | | | |
| **25.** | يتيح برنامج نظم المعلومات الإدارية امتلاك القدرة على الفهم والاستيعاب للمعارف والتقنيات الحديثة | | | | | | | |
| **26.** | يدفع برنامج نظم المعلومات الإدارية إلى الاهتمام بعمل إصلاحات إدارية وتنظيم العمل لرفع أداء | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | المعلمين | | | | | | | |
| 27. | يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية على البحث والتطوير في مجتمع المعرفة بما يخدم المعلمين والطلبة | | | | | | | |
| 28. | يوفر برنامج نظم المعلومات الإدارية قناعة في استخدام التقنيات الحديثة المتوفرة والخدمات الإلكترونية | | | | | | | |
| 29. | يزيد برنامج نظم المعلومات الإدارية من عملية تمكين الإدارة من تقييم أعمالها الحالية وتوقع المستقبل | | | | | | | |
| 30. | برنامج نظم المعلومات الإدارية محل دعم وتأييد من | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | أعلى المستويات الإدارية | | | | | | | |
| .31 | برنامج نظم المعلومات الإدارية يتيح إنجاز المعاملات بطريقة أفضل من الطريقة التقليدية | | | | | | | |
| المحور السادس: مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس | | | | | | | | |
| .32 | استعمل برنامج نظم المعلومات الإدارية بصورة متكررة ومنتظمة. | | | | | | | |
| .33 | تسهم خبرة ومعرفة المستخدم في زيادة استخدام برنامج نظم المعلومات الإدارية. | | | | | | | |
| .34 | معدل استخدامي نظم المعلومات الإدارية للمرة الواحدة مرتفع. | | | | | | | |
| .35 | أصبح برنامج نظم المعلومات الإدارية جزءاً | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | مهمـا مـن مهـام عملي. | | | | | | | |
| **36.** | يســاعد برنــامج نظــم المعلومــات الإداريـــة فـــي تطـــوير أدائـــي الوظيفي. | | | | | | | |
| **37.** | لا يمكـــــــــن الاســـتغناء عـــن نظــم المعلومــات الإدارية في العمل الإداري. | | | | | | | |
| المحور السابع: **سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس** | | | | | | | | |
| **38.** | العمـــل علـــى تحـــديث برنـــامج نظــم المعلومــات الإداريـــة فـــي المدرسـة بالبيانـات والمعلومات بشكل مستمر | | | | | | | |
| **39.** | العمـــل علـــى مواكبـــة برنـــامج نظــم المعلومــات الإداريـــة فـــي المدرسـة المعـايير العالمية للجودة | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 40. | العمل على أن يكون هناك مسح للرأي العام حول جودة الخدمة المقدمة من برنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة | | | | | | | |
| 41. | العمل على تغطية برنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة لمجال عمل المستخدمين ومسؤولياتهم بشكل كافٍ | | | | | | | |
| 42. | الاستمرار في قياس رضا المستخدمين لبرنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة | | | | | | | |
| 43. | العمل على تدريب | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | المستخدمين على استخدام برنامج نظم المعلومات الإدارية لإنجاز كافة المعاملات في المدرسة | | | | | | | |

## ملحق (ج)

## الاستبانة بصورتها النهائية

**جامعة مؤتة**

**كلية العلوم التربوية**

**قسم الإدارة التربوية**

أخي المُعلِّمُ / أختي المُعلِّمةُ.....

**تحيةٌ طيبةٌ وبعدُ،**

تقومُ الباحثةُ بدِراسِة ميدانيَّةٍ بعنوان: " **دُورُ نُظمِ المَعلوماتِ الإداريّةِ (Emis) فِي تَطويرِ أداءِ مديري المدارسَ الحُكوميّةِ فِي لواء سحاب**"" وذلك استكمالاً للحصولِ عَلى درجةِ الماجستير فِي الإدارة التّربَويّة من جَامِعة مؤتة، ولتحقيقِ أغراضِ الدِّراسةِ قامتْ الباحثةُ بإعْدادِ هَذه الاسْتبانةِ بالاعْتمادِ عَلى مَا جاءَ فِي الأَدبِ التّربَوِيّ والدِّراساتِ السَّابقةِ.

لذا يُرجى التَّكرمُ بِتَعبِئَةِ الاسْتبانةِ المُرْفَقةِ، علمًا بأنَّ البياناتَ الواردةَ لنْ تُستخدمَ إلّا لأَغراضِ البَحثِ العِلْمِي.

**شَاكِرِين لَكُم حُسْنَ تَعَاونِكُم،،،**

**البَاحِثَةُ: نـهيل**

**سليمان الجبر**

**الجزء الأول: العوامل الشخصية والديمغرافية:**

**أولاً: الخبـــرة** أقــل مــن خمــس سنــوات( ) مــن 5- أقــل مــن 10 سنوات( ) 10 سنوات فأكثر( )

**ثانياً: الجنس** ذكر ( ) أنثى( )

| | الفقرة | درجة الموافقة | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | موافق بشدة 5 | موافق 4 | محايد 3 | غير موافق 2 | غير موافق بشدة 1 |
| | ***دور تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء*** | | | | | |
| 1 | يؤدي برنامج نظم المعلومات الإدارية إلى تشجيع اكتساب المعرفة | | | | | |
| 2 | يؤدي برنامج نظم المعلومات الإدارية إلى نشر المعرفة وتبادلها | | | | | |
| 3 | يتيح برنامج نظم المعلومات الإدارية امتلاك القدرة على الفهم والاستيعاب للمعارف المتاحة | | | | | |
| 4 | يتيح برنامج نظم المعلومات الإدارية امتلاك القدرة على استخدام التقنيات الحديثة | | | | | |
| 5 | يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية إلى الاهتمام بعمل إصلاحات إدارية لتحسين أداء المعلمين | | | | | |
| 6 | يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية إلى تنظيم العمل لتحسين أداء المعلمين | | | | | |
| 7 | يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية على البحث والتطوير في مجتمع المعرفة بما يخدم المعلمين | | | | | |
| 8 | يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية على البحث والتطوير في مجتمع المعرفة بما يخدم الطلبة | | | | | |
| 9 | يوفر برنامج نظم المعلومات الإدارية قناعة في استخدام التقنيات الحديثة المتوفرة والخدمات الإلكترونية | | | | | |
| 10 | يزيد برنامج نظم المعلومات الإدارية من عملية تمكين الإدارة من تقييم أعمالها الحالية وتوقع المستقبل | | | | | |
| 11 | تساعد نظم المعلومات الإدارية في التقيد بقواعد وإجراءات العمل. | | | | | |
| 12 | تساهم نظم المعلومات الإدارية في زيادة الرغبة في التعاون مع زملاء العمل. | | | | | |
| 13 | يتيح برنامج نظم المعلومات الإدارية إنجاز | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | المعاملات بطريقة أفضل من الطريقة التقليدية | | | | | |
| 14 | يدرك العاملون بالإدارة المختصة بنطام المعلومات الإدارية احتياجاتي المختلفة من النظام | | | | | |
| 15 | تعمل نظم المعلومات الإدارية على تحقيق مستوى جيد من الخدمات في جميع الأوقات. | | | | | |
| 16 | تؤدي نظم المعلومات الإدارية إلى رفع كفاءة المدير | | | | | |
| 17 | تساهم نظم المعلومات الادارية في زيادة القدرة على اتخاذ القرارات | | | | | |
| 18 | تساهم نظم المعلومات الادارية في زيادة بذل الجهد لإنجاز العمل اليومي. | | | | | |
| 19 | تساهم نظم المعلومات الادارية في زيادة المواظبة على الدوام اليومي | | | | | |
| 20 | تساهم نظم المعلومات الادارية في إنجاز العمل طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة. | | | | | |
| 21 | تحسن نظم المعلومات الإدارية المقدرة على التصرف في المواقف الحرجة. | | | | | |
| 22 | تهيئ نظم المعلومات الإدارية الاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية. | | | | | |
| 23 | يدرك العاملون بالإدارة المختصة بنطام المعلومات الإدارية احتياجاتي المختلفة من النظام | | | | | |
| **المجال الثاني: مؤشرات استخدام نظم المعلومات الإدارية في المدارس** | | | | | | |
| .24 | يتم استعمال برنامج نظم المعلومات الإدارية بصورة متكررة ومنتظمة. | | | | | |
| .25 | تسهم خبرة ومعرفة المستخدم في زيادة استخدام برنامج نظم المعلومات الإدارية. | | | | | |
| .26 | معدل استخدام نظم المعلومات الإدارية للمرة الواحدة مرتفع. | | | | | |
| .27 | أصبح برنامج نظم المعلومات الإدارية جزءاً مهما من مهام عملي. | | | | | |
| .28 | يساعد برنامج نظم المعلومات الإدارية في تطوير أدائي الوظيفي لذا استخدمه بشكل مستمر.. | | | | | |
| .29 | استخدام نظم المعلومات الإدارية في العمل الإداري بشكل يومي. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| .30 | برنامج نظم المعلومات الإدارية محل دعم وتأييد من أعلى المستويات الإدارية لاستخدام المستمر. | | | | | |
| .31 | لا يمكن الاستغناء عن نظم المعلومات الإدارية في العمل الإداري. | | | | | |
| **المجال الثالث: سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية في المدارس** | | | | | | |
| .32 | الاستمرار في قياس رضا المستخدمين لبرنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة | | | | | |
| .33 | العمل على تغطية برنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة لمجال عمل المستخدمين ومسؤولياتهم بشكل كافٍ | | | | | |
| 34 | العمل على مواكبة برنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة المعايير العالمية للجودة | | | | | |
| .35 | العمل على أن يكون هناك مسح للرأي العام حول جودة الخدمة المقدمة من برنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة | | | | | |
| .36 | العمل على تحديث برنامج نظم المعلومات الإدارية في المدرسة بالبيانات والمعلومات بشكل مستمر | | | | | |
| .37 | العمل على تدريب المستخدمين على استخدام برنامج نظم المعلومات الإدارية لإنجاز كافة المعاملات في المدرسة | | | | | |

# ملحق (د)
# كتاب تسهيل المهمة من جامعة مؤتة

MUTAH UNIVERSITY
College ofGraduate Studies

الرقم :ك.د.ع/ ١٠٧٦/٩٦

التاريخ : ..... هـ

الموافق: ٢٠١٨/٤/٢٨ م

Re.....

. Date:.....

**السادة مديرية التربية والتعليم لواء سحاب المحترمين**

**تحية طيبة وبعد،،،**

فارجو التكرم بالموافقة والايعاز لمن يلزم لتسهيل مهمة الطالبة نهيل سليمان الجبر والتي تدرس في جامعة مؤتة ماجستير/(**ادارة تربوية** ) الرقم الجامعي(٦٢٠١٨٠٨١٤٠١٦) في الحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لاعداد دراستها والموسومة بـ" **دور نظم المعلومات الإدارية (Emis) في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء سحاب** " التي تقوم بها استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير .

شاكرين لكم اهتمامكم وحرصكم على التعاون مع جامعة مؤتة ، ودعمها لتحقيق أهدافها في خدمة هذا الوطن في ظل حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم حفظه الله ورعاه.

**وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،،**

**/ عميد كلية الدراسات العليـــا**

**أ.د. عمر نواف المعايطـــة**

AH-KARAK-JORDAN
Code: 61710
3/237
31-4050

Scanned with CamScanner

تسهيل مهمه

## المعلومات الشخصية

**الاسم: نـهيل سليمان إبراهيم الجبر**

**التخصص: المَاجِستير فِي الإِدارة التَّربويِّةِ**

**الكلية: العلوم التربوية**

**سنة التخرج: 2021**