



مقال

تصور مقترح لتفعيل دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج عبد الباسط دياب^١، محمد مهدي^٢، محمد آدم^{٣*}

^١ قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة سوهاج، سوهاج ٨٢٥٢٤ مصر

^٢ قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة سوهاج، سوهاج ٨٢٥٢٤ مصر

* الباحث المسؤول: Mohabadam23@gmail.com

ملخص البحث

استهدف البحث الحالي التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج، ولتحقيق أهداف هذا البحث والإجابة على أسئلته اعتمد الباحث على المنهج الاستقرائي، حيث تم التطرق إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، ومن خلالها تم الحصول على أهم المصطلحات الخاصة بالإطار النظري للبحث، أما الدراسة الميدانية فقد تم الاعتماد على المنهج التحليلي، حيث تم إعداد استبيان تم تصميمه وتوزيعه على القيادات الجامعية بجامعة سوهاج لغرض الحصول على المعلومات الكافية للدراسة، وباستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، وتحليل وتفسير النتائج توصلت الدراسة إلى وجود قصور في كفاءة نظم المعلومات الإدارية بالجامعة من حيث القصور في كفاءة المكونات المادية والبرمجيات والاتصالات وقواعد البيانات وكفاءة الفنيين والعاملين بنظم المعلومات الإدارية بالجامعة، كما تبين أن جودة المعلومات التي تنتجها نظم المعلومات الإدارية بالجامعة كانت متوسطة، وكذلك مستوى التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بالجامعة كان منخفض، وأن مستوى معوقات تفعيل نظم المعلومات الإدارية لتحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بالجامعة كان مرتفع، وتم وضع تصور مقترح لتفعيل دور نظم المعلومات الإدارية لتحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج.

الكلمات المفتاحية

نظم المعلومات الإدارية، التنمية الإدارية.

بيانات المقال

الإستشهاد المرجعي: عبد الباسط دياب، محمد مهدي، محمد آدم (٢٠٢٢). تصور مقترح لتفعيل دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج. مجلة سوهاج لشباب الباحثين، مجلد ٢ (٤)، ٢٨٢-٣١٧.

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٢/٠٤/١٢

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٢/٠٦/٠٦

تاريخ نشر البحث: ٢٠٢٢/٠٦/١٢

<https://doi.org/10.21608/sjyr.2022.243246>

Publisher's Note: SJYR stays neutral regarding jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations

١. المقدمة

تعد القيادات الجامعية من أبرز أعضاء المنظومة الإدارية الجامعية ومن أهم عناصرها حيث تتسم القيادات الإدارية والأكاديمية في المؤسسة الجامعية ممثلة بمختلف كلياتها وأقسامها ومراكزها البحثية ووحداتها الإدارية السائدة بخصائص وسمات تجعلها تختلف كلياً عن قيادات المؤسسات الإنتاجية أو الخدمية الأخرى.

كما أن فاعلية وكفاءة المؤسسات الجامعية تتوقف إلى حد كبير على كفاءة وفاعلية أداء قياداتها ومستوى ممارسة هذه القيادات للمهارات والأدوار القيادية المرسومة والمستجدة، لذلك تزداد الحاجة إلى وجود تنمية إدارية مستمرة لهؤلاء القادة باعتبارها عملية واعية وهادفة لتطوير القدرات الإدارية للقيادات الذي يمكنهم من القيام بالعملية الإدارية وتحقيق أهدافها بقدر عالٍ من الكفاءة والفعالية، وهي بمثابة خطة هدفها تكوين قيادات إدارية تستطيع أن تدير المؤسسة بنجاح. وتعد التنمية الإدارية أحد أهم الأساليب الحديثة لتنمية وتطوير قدرات القيادات الجامعية. حيث أنها تركز على مجموعة من العناصر تتمثل في الاختيار السليم للأشخاص المؤهلين والتدريب والتمهيد العلمي الهادف لزيادة قدرات الفرد على استخدام وتطبيق المبادئ والمفاهيم والأساليب والتقنيات الإدارية في التطبيق العلمي، والتثقيف المستمر لتنمية معلومات الفرد الإدارية وإحاطته بالنظريات والاتجاهات والأساليب الحديثة في مجال الإدارة المعاصرة، والإشراف والتوجيه والمتابعة والقيادة وتقويم الأداء على أسس ومعايير علمية سليمة، وتتكامل هذه العناصر مع بعضها بما يمكنها من إحداث التغيير المطلوب في المؤسسة، وتكوين قيادات إدارية لها القدرة على مواجهة المتطلبات الحالية والمستقبل [١].

لذلك فإن تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية تساعدهم على تطوير أدائهم الإداري وتحقيق أهداف الجامعة في عصر أصبح هناك ضرورة لتحويل التعليم من الجمود إلى المرونة، ومن التجانس إلى التنوع ومن ثقافة الحد الأدنى إلى ثقافة الاتقان والجودة [٢]، وهذا لا يتأتى إلا إذا استخدمت المؤسسات الجامعية نظم وأساليب حديثة في إدارتها، وتعتبر نظم

المعلومات الإدارية أحد أهم الأساليب التي تؤدي إلى تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية وتطوير أدائهم الإداري. وتعد نظم المعلومات الإدارية من أهم النظم التي تساهم في توفير المعلومات المفيدة ومعالجتها وبحثها في مجال التخطيط والتنظيم والرقابة والتوجيه، ومن أهم الفوائد التي تقدمها نظم المعلومات للإدارة هي توفرها للمعلومات الدقيقة والملائمة وفي الوقت المناسب، وهذا لا يمكن في الوقت الحالي إلا من خلال استخدام الوسائل الحديثة من الأجهزة الإلكترونية والشبكات التي أصبح لها نفوذ كبير مما جعل العالم كقرية واحدة، ولذلك أصبح لزاماً على المؤسسات الحديثة ومن بينها المؤسسات الجامعية استخدام هذه التقنيات الحديثة لتحسين نشاطاتها الإدارية، خاصة وأن نجاح الأداء الإداري أصبح يعتمد على هذه الوسائل وذلك للكفاءات التي توفره المعلومات وبالسرعة والدقة التي تحتاجها هذه الإدارات [3].

وعليه فإن تفعيل نظم المعلومات الإدارية لدى القيادات الجامعية بالجامعات المصرية بما توفره من معلومات ذات دقة ومرونة وحدثة ووضوح وتكامل وموثوقية تمكنهم من تحسين أدائهم الإداري وتطويره وذلك من خلال رسم الخطط واتخاذ القرارات لتسيير العمل ورفع كفاءته، وهذا ما تسعى إليه الدراسة الحالية من خلال محاولتها لوضع تصور مقترح لتفعيل دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج.

١.١. مشكلة الدراسة

تشكل مؤسسات التعليم الجامعي مكانة مهمة في السلم التعليمي، وتعمل في إطار سياسة تعليمية عامة تسعى إلى تنمية المجتمع وتحقيق أمنه ليكون مواكباً للتغيرات الحادثة فيه، الأمر الذي يفرض ضرورة أن تصبح مؤسسات التعليم الجامعي مؤسسات متميزة قادرة على تحقيق الأهداف المرسومة، ويمكنها مواجهة التحديات التي يفرضها عصر- المعلومات والتقدم التكنولوجي.

وبالرغم من الجهود المبذولة من قبل الدولة المصرية للاهتمام بنظم المعلومات الإدارية وتطويرها بالشكل الذي يخدم إدارة المؤسسات الجامعية، إلا أن الواقع الفعلي لمستوى أداء تلك المؤسسات يشير إلى وجود بعض التحديات وجوانب الضعف، والتي تعوقها وإدارتها عن تحقيق أهدافها، وهذا ما أشارت إليه نتائج بعض الدراسات والبحوث التربوية، حيث أشارت دراسة [4] والتي بينت أن حجم الموارد المالية بالجامعات الحكومية المصرية غير مناسب للوفاء بالمطلوبات الحالية والمستقبلية والخطط الاستراتيجية الخاصة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، الأمر الذي يؤثر سلباً على تطوير الأداء الإداري لقيادات تلك الجامعات ويحد من تنمية قدراتهم الإدارية والقيادية، كذلك ضعف تدريب قيادات الجامعات على استثمار التقنيات الحديثة للمعلومات والاتصال والتي تمثل ضرورة ملحة من أجل مواكبة التغيرات التكنولوجية وأوضح أيضاً تجاهل القيادات الجامعية للتخطيط الاستراتيجي الذي يحدد الرؤية والرسالة للكلية والجامعة والأقسام العلمية وكذلك كثرة الأعباء الإدارية والأعمال الروتينية الملقاة على عاتق القيادات الجامعية، ضعف الرغبة والحماس لديهم في التغيير والتجديد والتمسك بما هو موجود ومجرب.

وتؤكد دراسة [5] على أهمية وجود آليات تساعد على تطوير نظم المعلومات الإدارية بالجامعات المصرية من حيث توفير البنية التحتية التكنولوجية الأساسية والبرامج اللازمة لإدارة ومتابعة تشغيل شبكات معلومات كل كلية بجامعتها وتوفير أسلوب قادر على جمع البيانات وتحليلها ورفع التقارير المختلفة والتي تتميز بالدقة والحداثة والتكامل وذلك للمساهمة الفعالة في اتخاذ القرارات، وتوفير نظم للبرامج اللازمة لتشغيل صندوق بريد إلكتروني لكل جامعة يقدم خدمة لجميع أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين بالجامعة وكذلك ضعف التخطيط الواضح للبرامج الداعمة لنظم المعلومات الإدارية وتبني مداخل إدارية حديثة مثل التخطيط الاستراتيجي والإدارة الإلكترونية، ويتضح من هذه الدراسة أهمية نظم المعلومات بالجامعات المصرية في تطوير أداء قيادتها.

كما تؤكد دراسة [6] على أن عمل القيادات الجامعية يغلب عليه طابع البيروقراطية الإدارية والتعامل مع إدارة مركزية، وقلة استخدام الأساليب الإدارية الحديثة، والجمود الإداري ونقص المرونة في تنفيذ القرارات والافتقار إلى وجود قاعدة بيانات معلوماتية دقيقة خاصة بالأقسام الأكاديمية بالجامعات تكون متاحة للجميع.

ودراسة [7] والتي أشارت إلى وجود مشكلات في قطاع الجامعات المصرية ومنها جامعة سوهاج حيث أنها تعاني من مشكلات ذاتية تحد من فاعلية نظم المعلومات الإدارية في الجامعة والتي تؤثر سلباً على جودة مخرجاتها، وأن بطء سير العملية الإدارية داخل الجامعة الناتج عن الإجراءات الروتينية واستخدام المتعلقات الورقية من شأنه أن يتسبب في مضیعة الوقت والجهد وينعكس ذلك على عملية اتخاذ القرار بصورة سلبية.

ومن خلال بعض المقابلات الحرة (غير المقننة). التي أجراها الباحث مع بعض القيادات الجامعية بجامعة سوهاج تبين وجود بعض المعوقات التي أدت إلى ضعف الأداء الإداري بها، ومن أهم هذه المعوقات ما يلي.

١. وجود بعض جوانب الضعف والقصور في الممارسات الإدارية، وكذلك افتقار وجود قاعدة معلومات وبيانات سريعة ودقيقة ووافية بالإضافة إلى أن الإدارة ما زالت تعتمد على أساليب تقليدية وروتينية في جمع المعلومات واسترجاعها

وتوصيلها وهذا ما يفسر. صدور العديد من القرارات التي سرعان ما تلغى أو يتوقف العمل بها أو إدخال بعض تعديلات لها لأنها لم تستند إلى معلومات دقيقة أو وافية.

٢. نقص الخبرة والكفاءة والتدريب على التقنيات الحديثة، والتي تؤهل القيادات الجامعية على الأداء المتميز وفقاً للمعدلات الزمنية القياسية وكثرة الأعباء الإدارية والأعمال الروتينية الملقاة على عاتق القيادات الجامعية.
٣. ضعف الموارد المادية والتي أدت إلى قلة عدد الأجهزة والمعدات كالحواسيب وغيرها، وضعف التدريب والخبرة للمتخصصين والفنيين، والذي أدى بدوره إلى ضعف تطبيق نظم المعلومات الإدارية لتحسين العمل الإداري بالجامعة.
٤. ضعف المعرفة الكافية بتقنيات الحاسب الآلي والخوف من استخدامه، وكذلك التكلفة العالية للبرمجيات والأجهزة الإلكترونية واستخدام الشبكة العالمية للإنترنت.
٥. صدور بعض القرارات التي سرعان ما يتم إلغاؤها أو تعديلها، وذلك لأنها لا تستند إلى معلومات دقيقة ووافية وموثوقة.
٦. غالباً ما تهتم نظم المعلومات بالبيانات الكمية، نظراً لسهولة إدخالها وهذه البيانات قد لا تكون على درجة عالية من الأهمية عند اتخاذ القرارات بالجامعات.

ومن خلال ما تم عرضه من أدبيات، وكذلك من خلال نتائج الدراسات السابقة التي تناولت التنمية الإدارية ونظم المعلومات الإدارية، ومن خلال بعض المقابلات الحرة غير المقننة التي أجراها الباحث مع بعض القيادات الجامعية تبين أن هناك بعض القصور في جوانب التدريب الإداري للقيادات الجامعية، وطريقة اختيارهم، وفي عمليات التخطيط، والتقويم، والمتابعة، واتخاذ القرار، وهذا يشير بالتبعية إلى قصور في عملية التنمية الإدارية باعتبار أن هذه الجوانب مكونات أساسية من مكوناتها والتي أدت بدورها إلى ضعف أداء القيادات الجامعية لمسئولياتهم الأكاديمية والإدارية، الأمر الذي يحتم الاهتمام بتلك القيادات من خلال تبني أفكار ومداخل إدارية وأساليب حديثة، والتي منها أسلوب نظم المعلومات الإدارية. وعليه فإن مشكلة البحث تتحدد في وجود العديد من العوامل التي أدت إلى ضعف التنمية الإدارية للقيادات الجامعية والمتمثلة في التدريب، والاختيار، والتخطيط، والتنظيم، والاتصال، والتواصل، والمتابعة، والتقويم، واتخاذ القرار، الأمر الذي يفرض حتمية الاهتمام بتلك القيادات من خلال تبني أفكار وأساليب إدارية حديثة ومنها استخدام وتوظيف نظم المعلومات الإدارية والتي تسهم بدرجة كبيرة في تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية وتحسين وتطوير أدائهم.

١,٢. أسئلة البحث

يمكن صياغة أسئلة البحث كما يلي

- ١- ما الإطار النظري والفكري لنظم المعلومات الإدارية بالجامعات في الفكر الإداري المعاصر؟
- ٢- ما الإطار النظري والفكري للتنمية الإدارية للقيادات الجامعية في الفكر الإداري المعاصر؟
- ٣- ما واقع دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج؟
- ٤- ما التصور المقترح لتفعيل دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج؟

١,٣. أهداف البحث

هدف البحث الحالي إلى

- ١- تحديد الإطار النظري والفكري لنظم المعلومات الإدارية في مؤسسات التعليم الجامعي.
- ٢- تحديد الإطار النظري والفكري للتنمية الإدارية للقيادات الجامعية.
- ٣- رصد واقع نظم المعلومات الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج.
- ٤- رصد واقع التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج.
- ٥- تحديد دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج.
- ٦- التوصل إلى تصور مقترح لتفعيل دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج.

١,٤. أهمية البحث

تمثلت أهمية البحث في الآتي

- ١- يتزامن هذا البحث مع التغيرات التي يشهدها عصر- العولمة والمعرفة والمعلومات والتي تؤثر على التعليم بصفة عامة وعلى التعليم الجامعي بصفة خاصة.
- ٢- العمل على انسلاخ الجامعة عن مركزية الإدارة واعطائها وإدارتها السلطة الخاصة في اتخاذ القرارات من خلال تطبيق الإدارة الذاتية لها.
- ٣- يقدم هذا البحث صورة مستقبلية لمؤسسات تعليم جامعي حديثة تستخدم نظم المعلومات الإدارية في إدارتها الإداري.

- ٤- محاولة لفت أنظار القيادات الجامعية بالجامعات المصرية على الدور الفعال لنظم المعلومات الإدارية في تحقيق التنمية الإدارية وتطوير الأداء.
- ٥- التغلب على القصور والتقليدية التي تعاني منها الإدارة الجامعية بالجامعات المصرية والتي يمكن إرجاعها إلى ضعف استخدام وتطبيق نظم المعلومات الإدارية وضعف التنمية الإدارية للقيادات الإدارية بها، باعتبارها المحرك الأساسي الذي يقوم عليه العمل داخل الجامعات.
- ٦- يساعد هذا البحث المسئولين والقائمين على إدارة مؤسسات التعليم الجامعي في مصر- على تحديد أهم مهارات استخدام نظم المعلومات الإدارية لتطوير أدائهم الإداري.
- ٧- تبرز أهمية البحث من خلال النتائج والمقترحات التي توصل إليها، وتوثيقها لنظريات وآراء المختصين علمياً وعملياً وتقديمها للقيادات الجامعية بالجامعات المصرية حتى يتسنى لهم تحقيق التميز لمؤسساتهم الجامعية.

١,٥. منهج البحث

نظراً لطبيعة موضوع البحث والأهداف التي سعى لتحقيقها استخدم البحث المنهج الوصفي الذي يعبر عن دراسة الظاهرة المراد دراستها كما توجد في الواقع الفعلي ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كميّاً وكيفياً، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجة ارتباطها بالظواهر الأخرى [٨]. كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة من حيث استقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة بل يتعداها إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استجابات يبني عليها التصور المقترح لعلاج تلك الظاهرة [٩]. ولتغطية جوانب البحث كافة تم الاعتماد على المنهج الوصفي بمدخله الوثائقي لدراسة المصادر الأولية والثانوية في مجال نظم المعلومات الإدارية والتنمية الإدارية والمدخل المسحي الذي يتم من خلاله استطلاع آراء المبحوثين وتحليلها وتفسيرها وصولاً إلى أهداف البحث من خلال الإجابة على أسئلته التي توضح مشكلة البحث وكيفية مواجهتها.

١,٦. أداة البحث

اعتمد البحث على الاستبيان كأداة بحثية للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإتمام البحث. كما أن الاستبانة أداة شائعة يستخدمها المشتغلون بالبحوث التربوية على نطاق واسع للحصول على المعلومات والظروف والأساليب القائمة بالفعل، والاستعلام عن الاتجاهات والآراء، كما تعد الاستبانة من أهم وسائل البحث العلمي لجمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة موضوع البحث [11].

١,٧. حدود البحث

تمثلت حدود البحث فيما يلي

أولاً: الحدود الموضوعية

اقتصر- البحث الحالي على دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج من خلال عرض التالي

- ١- نظم المعلومات الإدارية من حيث ماهيتها، ومكوناتها، ووظائفها بالمؤسسات الجامعية، وخصائصها، ومميزاتها، وأبعادها ومعوقات ومتطلبات تطبيقها.
- ٢- التنمية الإدارية للقيادات الجامعية من حيث مفهوم التنمية الإدارية للقيادات الجامعية وأهدافها وأهميتها وخصائصها، واستراتيجية التنمية الإدارية في الجامعات، وعلاقة التنمية الإدارية بالقيادات الجامعية، برامج التنمية الإدارية للقيادات الجامعية.
- ٣- الدراسة الميدانية، حيث تم وصف الواقع ميدانياً من خلال إعداد استبيان حول نظم المعلومات الإدارية والتنمية الإدارية للقيادات الجامعية، ومن ثم تحليل النتائج وتفسيرها وعرض النتائج التي توصل إليها البحث.
- ٤- تم وضع تصور مقترح لتفعيل دور نظم المعلومات الإدارية لتحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج، وذلك من خلال عرض مفهوم التصور المقترح وأهدافه، وأهميته، ومنطلقاته، ومحاور التصور المقترح، ومتطلبات تنفيذه، ومعوقات تنفيذه، وسبل التغلب عليها.

ثانياً: الحدود المكانية

اقتصر البحث الحالي على جامعة سوهاج، وذلك لأنها تجمع بين التخصصات العلمية والأدبية والتربوية.

ثالثاً: الحدود البشرية

تمثلت الحدود البشرية للبحث الحالي في عينة الدراسة الميدانية والمتمثلة في: (عمداء الكليات، ووكلاء الكليات، ورؤساء

الأقسام) بجامعة سوهاج.

١,٨. مصطلحات البحث

نظم المعلومات الإدارية

تعرف نظم المعلومات الإدارية بأنها: مجموعة من الأفراد والأجهزة والإجراءات الفرعية للمعلومات، وذلك بغرض تزويد الإدارة بكل ما تحتاجه من معلومات دقيقة وكافية عن الأنشطة الدقيقة للمنظمة من أجل إنجاز الوظائف الإدارية، من تخطيط وتنظيم وقيادة ورقابة واتخاذ قرارات بصورة كفوءة وفاعلة [11].

ويعرف البحث الحالي نظم المعلومات الإدارية بأنها: مجموعة متكاملة من الأفراد والأجهزة والإجراءات تعمل على جمع البيانات والمعلومات من البيئة الداخلية والخارجية للجامعة بهدف تلخيصها وتنظيمها وتنسيقها، بشكل واضح ودقيق ومتكامل ومرن وآمن وموثوق ومرتبطة وأني وحيادي وتقديمها للقيادات الجامعية بهدف تنمية وتطوير أداؤهم الإداري من حيث التخطيط والتنظيم والاتصال والتوجيه والتوظيف والرقابة والمتابعة، واتخاذ القرارات بصورة كفوءة وفاعلة، لتحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وتميز.

التنمية الإدارية

تعرف التنمية الإدارية بأنها: القدرة على تحسين الأداء وتطوير المهارات لزيادة الكفاءة والفعالية على مر الزمن، لتحقيق النمو والتقدم، كما أنها العملية التي يمكن من خلالها زيادة المعرفة والإدراك لدى الأفراد وتحسين مهاراتهم وقدراتهم، مما يؤدي إلى أدائهم لأعمالهم بشكل جيد [12].

ويعرف البحث الحالي التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بأنها: عملية بنائية ومستمرة تتضمن التخطيط والاختيار والتدريب والتقييم، وتقدم للقيادات الجامعية من خلال مجموعة من البرامج المخططة بفاعلية بهدف تحسين قدراتهم الإدارية والفنية الحالية والمستقبلية، ومواجهة مقتضيات العملية التنموية لتطوير الأداء وذلك لرفع كفاءة العمل بالجامعة وتحقيق أهدافها المرجوة.

١،٩. الدراسات السابقة

تم عرض الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بمتغيرات البحث الحالي وفقاً لتسلسلها الزمني من الأحداث إلى الأقدم كالآتي.

أولاً: الدراسات المرتبطة بنظم المعلومات الإدارية

الدراسات العربية

دراسة [٥] والتي هدفت إلى الوقوف على الأسس النظرية لنظم المعلومات الإدارية بالجامعات المصرية، والكشف عن الصعوبات التي تواجه التطوير بها، ووضع تطوير مقترح بهدف تطوير نظم المعلومات الإدارية بالجامعات المصرية، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي وأظهرت نتائج الدراسة أن نظام المعلومات الإداري يعتمد على الحاسوب وأن وسائل الاتصال تتميز بسهولة تبادل المعلومات، وأن البرمجيات توفر معلومات تفصيلية عند الحاجة إليها وأن الأفراد العاملين بنظم المعلومات يتمتعون بكفاءة عالية وأن المعلومات التي يوفرها النظام دقيقة وواضحة ومرنة وتمتاز بالحدثة والتجديد.

كما هدفت دراسة [٣] إلى التعرف على درجة جودة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات التعليمية في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن أبعاد نظم المعلومات كانت مطبقة وأكثرهم كان بعد المحتوى وأقلهم كان بعد الشكل.

وكشف دراسة [١٤] عن فاعلية استخدام نظم المعلومات الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية في تحسين الأداء المؤسسي من وجهة نظر القادة الأكاديميين والإداريين ومقترحات تطويرها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن فاعلية استخدام نظم المعلومات الإدارية في الجامعات جاءت بدرجة مرتفعة في المجالات كافة والأداة ككل ماعدا الأجهزة والمعدات والأدوات المستخدمة في النظام جاء بدرجة فاعلية متوسطة.

الدراسات الأجنبية:

دراسة [15] والتي هدفت إلى تسليط الضوء على العوامل التنظيمية وكيف تؤثر على تطبيق نظم المعلومات في المؤسسات الأردنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأظهرت الدراسة وجود تأثير ملحوظ للعوامل التنظيمية والتقنية على تطبيق نظم المعلومات بهذه المؤسسات وكذلك وجود أثر ملحوظ على تطبيق نظم المعلومات وفعاليتها إذا طبقت اللامركزية الإدارية، كما أوصت الدراسة على ضرورة تأهيل وتدريب العاملين على نظم المعلومات الإدارية وتزويدهم بالكفاءات المؤهلة والمدربة لزيادة كفاءة تلك النظم وفعاليتها من أجل مواكبة التطورات التكنولوجية المتلاحقة.

كما هدفت دراسة [16] إلى معرفة مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية في عملية صنع القرار على التخطيط بعيد المدى والتخطيط قصير المدى والميزانية في جامعات غرب نيجيريا، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وطبقت استبانة على عينة قوامها (٦٠٠) فرد (٤٠٠) منهم أعضاء هيئة تدريس يشغلون مناصب إدارية، (٢٠٠) منهم رؤساء أقسام، وتم الحصول على العينة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، وأظهرت نتائج الدراسة أن نظم المعلومات الإدارية لا تستخدم بشكل كاف عملية صنع القرار في التخطيط طويل المدى والتخطيط قصير المدى والميزانية ولا يوجد فرق بين

الجامعات الحكومية والخاصة في استخدام نظم المعلومات لاتخاذ القرار ولكن هناك فرق كبير بينها في استخدام نظم المعلومات الإدارية في الميزانية.

وقامت دراسة [17] بالتعرف على آراء المدراء حول أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية على صنع القرارات في البيئة الأكاديمية، كما حاولت الدراسة تقييم وتحديد موقف ودور نظم المعلومات الإدارية وتأثيرها على عملية صنع القرار لدى المدراء في الجامعات ومعاهد التعليم العالي في مدينة قم الإيرانية، واستخدمت الدراسة الطريقة المسحية بالإضافة إلى البحث المكتبي لجمع البيانات، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة هامة ومباشرة بين نظم المعلومات الإدارية وصنع القرار وكذلك النتائج نفسها عند استخدام مدراء المدارس لنظم المعلومات الإدارية عند اتخاذ قراراتهم.

ثانياً: الدراسات المرتبطة بالتنمية الإدارية
الدراسات العربية

كما هدفت دراسة [18] إلى وضع آليات تنفيذية لزيادة كفاءة الاداء الإداري للقيادات بالجامعات المصرية في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية من خلال تحديد الإجراءات التي تساعد علي بناء كوادر إدارية متميزة وتنمية قدراتهم الإدارية، بالإضافة الي تحديد الآليات اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة للقيادات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحديد المتطلبات اللازمة للقيادات الجامعية لتطبيق مدخل الإدارة الاستراتيجية والمعوقات التي تواجههم، وقدمت الدراسة رؤية تنموية متعمقة لتحديد الطريق الصحيح لقيادة الجامعات المصرية لمواجهة التحديات المعاصرة، وتجويد أدائهم الإداري في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية، وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل برامج تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس بما يتوافق مع احتياجاتهم الإدارية للمناصب القيادية والعمل علي اتاحة الحرية للقيادات الأكاديمية في المستويات المختلفة لتيسير الاعمال بما تراه مناسباً لها بما ينمي لديهم الابداع والتميز وتحقيق الأهداف المرجوة دون تقيد بالقوانين واللوائح.

دراسة [19] هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأساس النظري الذي تستند إليه التنمية الإدارية في الفكر الإداري المعاصر، وكذلك تحديد العلاقة التي تربط التنمية الإدارية بالقيادات الجامعية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأسفرت الدراسة على عدد من النتائج أهمها: نقص القيادات الإدارية المدربة، وكذلك الأسلوب غير الموضوعي الذي تتم به عملية اختيارهم، مما أدى إلى سوء تنظيم الأجهزة الإدارية وعدم القدرة على اتخاذها للقرارات الفعالة، وعدم وضوح الرؤية بشأن فلسفة التنمية الإدارية ومفهومها وأبعادها وافتقارها إلى التخطيط المتكامل، وقصور الأجهزة المختلفة عن التنمية الإدارية في القيام بواجبها نظراً لقصور السلطات الممنوحة لها وقلة البيانات والإحصاءات اللازمة.

دراسة [20] هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على برامج التنمية الإدارية والمهنية للإداريين الأكاديميين بالجامعات المصرية، وواقع البرامج الحالية ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف ما هو قائم، وتحليل محتوى البرامج التدريبية في الجامعات المصرية؛ بهدف التوصل إلى برنامج يفيدي في تحقيق التنمية الإدارية والمهنية للإداريين الأكاديميين بالجامعات المصرية، وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود الكثير من أوجه القصور والضعف في مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية.

الدراسات الأجنبية

دراسة [21] هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على كيفية استخدام التدريب كأداة للتنمية الإدارية، وكيف يمكن للتدريب أن يساهم في تحسين الفاعلية الشاملة للمنظمة وتوفير ميزة تنافسية لها واستخدمت الدراسة منهج البحث الكمي وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن التدريب أداة فعالة للتنمية الإدارية، فهو يساعد في رفع مستوى أداء العاملين من حيث الجودة وسرعة الاستجابة لاحتياجات العملاء.

دراسة [22] وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور برنامج التنمية الإدارية في اختيار القيادات في كليات المجتمع وكذلك أثره في تطوير الأداء بالكلية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ومن خلال الاستبانات والمقابلات الشخصية التي تم تطبيقها على القيادات في (20) كلية من كليات المجتمع بسان فرانسيسكو، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن برامج التنمية الإدارية لها دور بارز في توضيح الطرق الملائمة لعملية التعيين والاختيار بكليات المجتمع، هذا بالإضافة إلى دور هذه البرامج في تنمية الجانب القيادي والإداري والاهتمام بموضوعات هامة مثل الميزانية والتمويل والإشراف والتنظيم وتحديد أدوار ومسئوليات القيادات في مجال التعليم العالي ومساعدة المؤسسة التعليمية والأقسام في وضع الأهداف والخطط الاستراتيجية، وأن القيادات بكليات المجتمع رغم تعلمهم من خلال أسلوب التجربة والخطأ وتنمية خبراتهم عن الأدوار القيادية والإدارية إلا أن هؤلاء القادة غير قادرين على الجمع بشكل فعال بين الجانب الإداري والقيادي.

وفي ضوء العرض السابق للدراسات السابقة يمكن استخلاص النقاط التالية.

١- إن نقطة انطلاق البحث الحالي تبرزها كثير من توصيات الدراسات السابقة، فقد أشارت إلى أهمية دور نظم المعلومات الإدارية في تنمية وتطوير أداء القيادات الجامعية، ولكن اقتصرته الدراسات التي تناولت نظم المعلومات الإدارية على أحد أبعادها كبعد كفاءة نظم المعلومات (الأجهزة - المعدات- الفنيين - العمليات التنظيمية)، أو بعد جودة المعلومات

(البعد الزمني- بعد الشكل- بعد المحتوى)، كذلك اقتصرت الدراسات التي تناولت التنمية الإدارية على بعض مكوناتها مثل برامج التدريب والمتابعة، أو التنظيم والتوجيه، لكن البحث الحالي تناول متغير نظم المعلومات الإدارية بجميع أبعاده وكذلك التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بكل مكوناتها.

٢- تفيد بعض الدراسات في توضيح مفهوم وماهية نظم المعلومات الإدارية والعوامل المؤثرة عليها بالإضافة إلى أهميتها في تحسين وتطوير أداء القيادات الجامعية وتنمية قدراتهم الإدارية والإبداعية، وكذلك ماهية ومفهوم التنمية الإدارية للقيادات الجامعية.

٣- أشارت بعض الدراسات السابقة إلى وجود العديد من المشكلات والمعوقات التي تواجه تفعيل واستخدام نظم المعلومات الإدارية بالجامعات المصرية كذلك قصور وضعف البرامج التدريبية للقيادات الجامعية الأمر الذي أدى إلى ضعف في أدائهم الإداري.

٤- تشابهت بعض الدراسات السابقة مع البحث الحالي في المنهجية المستخدمة وتناولها لأحد المتغيرات واختلفت عنه في عينة ومجتمع الدراسة.

٥- استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري واختيار الأساليب الإحصائية وكذلك في تحليل وتفسير النتائج.

الإطار النظري والفكري لنظم المعلومات الإدارية بالجامعات في الفكر الإداري المعاصر.

تعد المعلومات في العصر- الحالي أحد أهم الموارد الأساسية لكافة المؤسسات الحديثة، حيث تشكل عنصرًا مهمًا في تنظيمها الإداري، وتعتبر أداة الربط بين كافة مستوياته، كما أن أهمية المعلومات في أداء الأعمال الإدارية داخل المؤسسات تحتاج إلى التأكيد على ضرورة توفرها بشكل سريع ودقيق وصحيح وواضح، وذلك للاستناد إليها في الأعمال الإدارية المتنوعة، كالتخطيط والتوجيه والتنسيق والتقييم والرقابة والمتابعة، فالمعلومات هي حجر الأساس الذي ترتكز عليه تلك الأعمال، الأمر الذي جعل من نظم المعلومات الإدارية كونها المسئولة عن إنتاجها، موردًا أساسيًا ومهمًا من موارد المؤسسات والتي تعمل على تحقيق أهدافها المنشودة، لذا تعتبر نظم المعلومات الإدارية من أهم النظم التي تسهم في توفير المعلومات المفيدة ومعالجتها وبنائها، ومن هذا المنطلق فإن من الأهمية بمكان توعية جميع القيادات الجامعية إلى أهمية نظم المعلومات الإدارية وأبعادها المختلفة، وما يمكن لها أن تحققه من نتائج مرضية من خلال تطبيقها لتلك النظم، فهي تسهم في عمليات التنمية الإدارية للقيادات الجامعية وتطوير أدائهم الإداري، وتحسين العملية التعليمية بها ورفع جودة مخرجاتها.

ونتيجة لأهمية نظم المعلومات الإدارية للقيادات الجامعية سوف يتم عرضها من خلال المحاور التالية: مفهوم نظم المعلومات الإدارية، خصائصها ومميزاتها، مكوناتها ووظائفها، كذلك خصائص وأبعاد جودة المعلومات التي تنتجها نظم المعلومات الإدارية، وأهمية وفوائد نظم المعلومات الإدارية بالمؤسسات الجامعية، ومعوقات ومتطلبات نجاحها، وذلك كما يلي.

مفهوم نظم المعلومات الإدارية.

على الرغم من استخدام مصطلح نظم المعلومات منذ فترة كبيرة، إلا أنه لا يوجد اتفاق لدى الباحثين في تحديد مفهوم نظام المعلومات الإدارية، والتعريفات المتوفرة غالبًا ما تعكس اهتمامات الكتاب وخلفياتهم الأكاديمية، وفي أغلب الأحيان تأتي تعريفات نظام المعلومات الإدارية لتتطابق مع أسلوب معالجة البيانات بواسطة الحاسب الآلي، وهنا يحاول البحث الإشارة لأهم مفاهيم نظم المعلومات الإدارية كما يلي:

تعرف نظم المعلومات الإدارية بأنها: مجموعة من الإجراءات التي يتم من خلالها تجميع البيانات وتخزينها ونشرها وصولاً للمعلومات بغرض دعم عمليات صنع القرارات وتحقيق الرقابة في المنظمات، وهي عبارة عن مجموعة من العناصر البشرية والمادية التي تستخدم في جمع ومعالجة البيانات طبقاً لقواعد وإجراءات معينة بغرض تحويلها إلى معلومات تساعد الإدارات المختلفة لاتخاذ القرارات في مجال التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة [٢٣].

ويتضح من التعريفات السابقة أن نظم المعلومات الإدارية عبارة عن.

١- مجموعة من النظم أي الأجزاء المترابطة والتي تعمل بصورة متناسقة لتحقيق هدف معين، وهنا فإن نظم المعلومات الإدارية تشكل نظام فرعي داخل نظام كلي للمؤسسة وهذه النظم تتفرع إلى نظم أخرى كالأفراد من طلبة وأساتذة وإداريين وقياديين بالجامعة وكذلك الإجراءات والموارد.

٢- البيانات وتتمثل في المادة الخام المسجلة كرموز أو أرقام أو جمل وعبارات وبالتالي فهي حقائق لا يمكن الاستفادة منها إلا بعد عمليات المعالجة المناسبة عليها لتحويلها إلى معلومات.

٣- مصادر خارجية وداخلية أي تجمع المعلومات في نظام المعلومات الإدارية من داخل المؤسسة الجامعية وكذلك من خارجها وذلك ليسهل على قيادات الجامعة اتخاذ القرارات الإدارية الفعالة وتطوير أدائهم القيادي.

لذلك يمكن القول أن مهما اختلفت مفاهيم وتعريف نظم المعلومات الإدارية فإنها تكون موجهة لمساعدة القيادات الجامعية في تنميتهم الإدارية وتحسين وتطوير أدائهم الإداري في جميع مجالات عملهم. خصائص ومميزات نظم المعلومات الإدارية بالجامعات.

إن نظم المعلومات الفاعلة هي التي توفر المعلومات الصحيحة والمعاصرة التي تتعلق بقرار إداري موضع الإنجاز، ولتوفير نظم معلومات فاعلة من المفترض على مصممي النظم أن يعملوا وبكفاءة مع المديرين ومستخدمي نظام المعلومات لتحديد احتياجاتهم من المعلومات بدقة، وأن يتم تصميم هذا النظام لخدمة تلك الاحتياجات، لذا فإن تطبيق نظم معلومات إدارية بخصائص ومميزات فاعلة في أي مؤسسة يعطيها خطوة للأمام نحو المنافسة التكنولوجية. ويمكن توضيح أهم خصائص ومميزات نظم المعلومات الإدارية فيما يلي [٢٤].

- ١- المرونة: أن يكون النظام مرناً قابلاً للتعديل وذلك لأن البيئة الداخلية والخارجية في حالة تغير مستمر.
- ٢- الارتباط والملائمة: أي ارتباط مكونات وعناصر النظام لمساندة أسلوب العمل المتطلب من مسؤولي الإدارة في المؤسسة، وذلك بمساعدة تحليل منظم المعلومات وفقاً لتسهيل عملية استخدام المعلومات للمراحل الإدارية المختلفة.
- ٣- الحداثة: أي توفر معلومات حديثة، ومدى إمكانية النظام لاستخدام أحدث التقنيات في مجال المعلومات.
- ٤- توفر المعلومات: أن تكون المعلومات متوفرة وسهلة الحصول عليها.
- ٥- التكلفة مقابل الأداء: أي أن تكون تكلفة النظام متساوية مع مدى الاستفادة منه.
- ٦- الموثوقية: وهي أمانة المعلومات وإمكانية الاعتماد عليها.
- ٧- مقدرة النظام على استيعاب البيانات والمعلومات مهما بلغت كثافتها.
- ٨- تنفيذ البرامج المتطورة في التنظيم والتحليل.
- ٩- نقل وتوصيل المعلومات للمستخدمين في التوقيت المناسب وبالشكل المناسب.
- ١٠- تلبية احتياجات الإدارة المعنية بالمعلومات المنتظرة والطارئة.

كما أوضح أحد الباحثين بعض الخصائص والمميزات لنظم المعلومات الإدارية كما يلي [٢٥].

- ١- أن نظم المعلومات الإدارية وسيلة لتحقيق الاتصال المتبادل من خلال التزويد باتصالات سريعة ودقيقة وقليلة التكاليف ما بين مستويات ووظائف المؤسسة لتسهيل انسياب المعلومات داخل المؤسسة نفسها ومحيطها الخارجي.
- ٢- تعمل نظم المعلومات الإدارية على إنجاز المهام بدقة كبيرة وسرعة عالية، ومعالجة كمية ورقمية وحسابات عديدة ومعقدة وضخمة.
- ٣- تتميز بالقدرة الفائقة على تخزين ومعالجة كم هائل من المعلومات وبمساحة قليلة، وبطريقة يمكن الوصول إليها بسهولة ودقة ومن مناطق بعيدة جداً وبأقل التكاليف.
- ٤- تعتبر نظم آلية تستخدم تكنولوجيا الحاسب الآلي.
- ٥- سهولة الاستخدام والتطبيق من قبل المستخدمين دون الحاجة لتدريب كبير.
- ٦- نظم المعلومات الإدارية نظام مستقر لأنه عندما يتم تصحيحه يفترض فيه تزويد الإدارة بالمعلومات التي تحتاج إليها. وبالتالي يتضح اتفاق الباحثين على أن خصائص ومميزات نظم المعلومات الإدارية تتحد في الدقة، المرونة، الموثوقية، الشمولية، التكاملية، الاعتمادية، التوقيت، الملائمة، توافر المعلومات، الاستجابة للمتغيرات المستجدة، الحداثة، تلبية حاجات المستفيد، الإيجاز، النقل والتوصيل بسهولة، تخزين المعلومات بكمية كافية، الاستقرار والاستمرارية وكذلك أمن وسرية المعلومات وهذه الخصائص والمميزات هي ما تحتاجها القيادات الجامعية والقائمون على إدارتها وذلك لتطوير أدائهم الإداري وتحقيق التميز والتنافس لمؤسساتهم الجامعية.

وتشمل مكونات نظم المعلومات الإدارية: المعلومات، العنصر البشري، الموارد المادية، ويمكن توضيحها كما يلي:
أولاً: المعلومات.

وتعرف المعلومات بأنها: بيانات تم معالجتها وتحليلها وتفسيرها وتنظيمها وتحويلها إلى معلومات، وهذه المعلومات قد تكون مفيدة للقادة الإداريين ومنتخذي القرار بالمؤسسات المختلفة، وفي الجامعة تستفيد منها القيادة الجامعية في تطوير أدائهم الإداري واتخاذ القرارات الفاعلة وذلك لتحقيق أهداف الجامعة ووضعها على محك الريادة والتميز.

ويمكن توضيح أهم خصائص وجودة وأبعاد المعلومات الإدارية والتي تحتاجها المؤسسات الجامعية على النحو التالي

[26].

للمعلومات الإدارية خصائص عديدة تؤثر على قيمتها حسب الغرض التي تستخدم فيه، ولكي تكون المعلومات ذات قيمة

عالية يجب أن تتصف بالخصائص التالية [٢٧].

- ١- الوقت المناسب: يجب أن يتلقى متخذ القرار المعلومات في الوقت الذي يحتاجها فيه، وهذا يعني عدم وصول المعلومات بعد أو قبل الحاجة لها بفترة طويلة لاحتمالات تقادمها.
 - ٢- قابلية القياس الكمي: وهي إمكانية التعبير عن المعلومات بالأرقام والنماذج والكميات إذا لزم الأمر.
 - ٣- إمكانية الحصول عليها: أي درجة السهولة واليسر في الحصول على المعلومات اللازمة عند الحاجة لها.
 - ٤- الفاعلية: ويقصد بالفاعلية أن المعلومات تحقق الهدف من استخدامها كما ينبغي.
 - ٥- الكفاءة: ويقصد بالكفاءة أن النتائج المستفادة من المعلومات أكثر من كلفة الحصول عليها.
 - ٦- الدقة: وتعتبر عن نسبة المعلومات الصحيحة إلى الكمية الإجمالية من المعلومات التي يتم إنتاجها خلال فترة من الزمن، ويعتمد مستوى الدقة المطلوب على طبيعة المعلومات التي ينتجها النظام.
 - ٧- عدم التحيز (الموضوعية): وتعني هذه الخاصية عدم تغير المعلومات أو الرغبة في تشكيها بما يحقق مصالح شخصية، أو بغرض التأثير الشخصي الذي يحصل عليها لاتخاذ قرار معين أو القيام بتصرف معين.
 - ٨- الشمول: ويقصد بالشمول أن المعلومات تغطي جميع جوانب الموضوع الذي خصصت له أو جمعت من أجله.
 - ٩- الملاءمة: ويقصد بها تطابق المعلومات مع احتياجات صنع القرار وتتوافق مع المستوى الذي توجد فيه.
 - ١٠- الموضوعية: أي أن تكون المعلومات خالية من الغموض وأن وضوح المعلومات يجعلها أكثر فائدة في المجال المطلوب بها، كما أنها لا تتأثر بمزاج ولا شخصية مستخدميها.
- وفي ضوء ما سبق يتضح أن المعلومات الجيدة التي تفيد إدارة وقيادات المؤسسات الجامعية تتصف بعدة خصائص كالشمولية والمرونة والواقعية والدقة والملاءمة والتكرار والتوقيت المناسب، وإمكانية الحصول عليها وقلة التكلفة وقابلية القياس واسترجاعها إذا لزم الأمر، وكذلك الشكل والمجال المناسب والمصادر المتعددة.
- جودة المعلومات الإدارية.
- ويمكن تحديد ثلاثة أسس رئيسية لجودة المعلومات الإدارية وهي [٢٨].
- ١- منفعة المعلومات: أي أنه يمكن تقييم أي معلومة من زاوية المنفعة المتوقعة منها، حيث تتمثل هذه المنفعة من عنصرين هما: صحة المعلومة، سهولة استخدامها، وهناك أربع منافع للمعلومات هي: منفعة زمانية، ومنفعة مكانية، ومنفعة التملك، والمنفعة التقييمية أو التصحيحية.
 - ٢- درجة الرضا عن المعلومات: من الصعب الحكم على القدر الذي ساهمت به المعلومات في تحسين صنع القرارات لذا فإن البديل لقياس كفاءة المعلومات هو استخدام مقياس الرضا عن هذه المعلومات من متخذي القرار أي تحديد جودة المعلومات وكيفية استخدامها بواسطة متخذي القرار، حيث أن درجة الرضا عن المعلومات تتحدد بقدرتها على تحفيز متخذ القرار ليتخذ موقفاً معيناً، وكذلك بقدرتها على جعل متخذ القرار يصل إلى قرارات أكثر فاعلية.
 - ٣- الأخطاء والتحيز: هناك بعض متخذي القرار والقيادات يفضلون جودة المعلومات عن كمية المعلومات المتاحة، ولاشك أن درجة المعلومات تتفاوت باختلاف الأخطاء والتحيز الموجودة في هذه المعلومات، ويمكن القول أن التحيز في المعلومات من السهل علاجه إذا تمت معرفته.
- أبعاد جودة المعلومات التي تنتجها نظم المعلومات الإدارية والقابلة للإدارة والتصميم:
- يمكن تحديد أبعاد جودة المعلومات الإدارية كما يلي:
- ١- البعد الزمني ويتحدد بالسمات التالية.
 - التوقيت: المعلومات يجب أن تقدم عندما تكون مطلوبة.
 - الآنية: المعلومات يجب أن تكون الأحدث عندما تقدم.
 - التكرار: المعلومات يمكن أن تقدم كلما تكون مطلوبة.
 - الفترة الزمنية: المعلومات يمكن أن تقدم حول الماضي والحاضر والمستقبل.
 - ٢- بعد المضمون: ويتحدد بالسمات التالية.
 - الدقة: أن تكون المعلومات خالية من الأخطاء.
 - ذات الصلة: المعلومات يجب أن تكون مرتبطة بالحاجة إلى المعلومات من قبل شخص معين في حالة معينة.
 - الوعي: فقط المعلومات المطلوبة يجب أن تقدم.
 - النطاق: المعلومات يجب أن يكون لها نطاق واسع أو ضيق أو ذات تركيز داخلي أو خارجي.
 - الأداء: المعلومات يجب أن تظهر من الأنشطة المنجزة والتقدم المتحقق أو الموارد المتراكمة.
 - ٣- البعد الشكلي: ويتحدد بالسمات التالية.
 - الوضوح: المعلومات يجب أن تقدم بشكل سهل الفهم.
 - التفصيل: المعلومات تقدم بشكل تفصيلي أو ملخص.

الطلبية: المعلومات يمكن ترتيبها بتعاقب محدد مسبقاً

التقديم: المعلومات يمكن أن تقدم بشكل سردي، رقمي، بياني، أو أي شكل آخر.

الوسائط المتعددة: المعلومات يمكن أن تقدم مطبوعة، فيديو، أو أي وسائط أخرى.

ومما سبق يمكن القول أن أبعاد جودة المعلومات الإدارية تتخذ في المؤسسات والإدارات التي تدير هذه المؤسسات، وفي التكنولوجيا التي تضع تلك المؤسسات على محك التميز والتنافس، وذلك إذا ما توفرت في المعلومات التي تنتجها نظم المعلومات الإدارية الجودة المطلوبة من حيث الزمن والمضمون والشكل، وتقديمها لإدارة المؤسسات الجامعية وقياداتها في الوقت المناسب، فهذا يؤدي إلى تطوير أدائهم الإداري وتنمية قدراتهم على اتخاذ القرارات المناسبة بكفاءة وفاعلية. ثانياً: العنصر البشري.

يعد العنصر البشري أحد العناصر المهمة في نظام المعلومات الإدارية، بوصفه المحرك الرئيسي. لنظم المعلومات الإدارية، فالعمل في وحدات نظم المعلومات الإدارية يجري من خلال العنصر البشري، كما أن مخرجاتها تخدمه، بوصفه مستفيداً منها، ويقصد بالعنصر البشري: مجموعة الأفراد العاملين في وحدة نظم المعلومات الإدارية من ذوي المهارات والذين يقع علي عاتقهم عمل نظم المعلومات وإدامتها في المؤسسة، فضلاً عن المستفيدين من نظام المعلومات الإدارية، ومن ثم يمكن تصنيف العنصر البشري في نظام المعلومات الإدارية إلى مقدمي المعلومات، ومستخدميها، ويمكن توضيح ذلك علي النحو التالي.

- 1- مقدمو المعلومات: ويقصد بهم متخصصو نظم المعلومات الإدارية من محلي النظام، والمبرمجون، والمشتغلين الذين نوكل لهم مهمة تصور مخرجات المؤسسة وخدمتها وكذا خلق المعارف الجديدة [29].
- 2- مستخدمو المعلومات: وهم الأفراد المستفيدون من مخرجات نظم المعلومات الإدارية، والذين تم تطوير التطبيقات من أجلهم، وقد يكون المستخدم داخلياً من داخل المؤسسة كالعاملين في الأقسام والإدارات المختلفة، وقد يكون خارجياً من مؤسسات مناظرة أو الجهات الرسمية أو غير الرسمية والمستفيدة من المعلومات المقدمة [30]، ومن ثم ينبغي أن تلبى نظم المعلومات الإدارية احتياجات المستخدمين وتوقعاتهم سواء أكانوا من داخل المؤسسة أو من خارجها.

ثالثاً: الموارد المادية.

وهي المكون الثالث من مكونات نظم المعلومات الإدارية وتشمل:

- 1- الأجهزة: تعد الأجهزة جزءاً مهماً من نظام المعلومات الإدارية سواء كانت أجهزة الحاسب الآلي، أم أجهزة خاصة بالتنظيم والتحليل وغيرها، على أن تتسم بالحدثة، ويمكن تصنيفها على النحو التالي [31]:
- 2- محطة حاسوب رئيسية: وهو جهاز حاسوب رئيسي ومسئول عن الربط المعلوماتي لجميع الأجهزة الطرفية.
- 3- أجهزة حاسوب طرفية وهي مجموعة من أجهزة الحاسوب الحديثة التي لا بد من أن يتناسب عددها مع حجم نظم المعلومات ومستوى تطبيقها في المؤسسة.
- 4- البرمجيات: وهي الأنظمة التي تشغل الأجهزة والبرامج التي تشغل الحاسوب، وتجعله قادراً على تنفيذ العمليات، مثل: ترتيب البيانات وتحليلها وتخزينها [32].
- 5- موارد البيانات: والبيانات عبارة عن حقائق أولية غير مؤسسة عن كل ما يتعلق بالمؤسسة، ففي المؤسسات الجامعية نجد أن البيانات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس تتضمن الأسماء والدرجة العلمية والمؤهلات والخبرات وكل ما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس، وقد تنظم موارد البيانات في شكل قواعد بيانات أو قواعد معرفة أو بنوك معلومات [33].
- 6- نظام الحماية الكهربائية: وهو نظام يمد جميع الأجهزة بالطاقة الكهربائية في حالة انقطاعها.
- 7- نظام الشبكات: والمتمثلة في شبكة الأنترنت والإكسترانت التي تستخدم في تبادل المعلومات بين الأفراد والمؤسسات سواء كان ذلك داخل القسم الواحد أو بين الأقسام المختلفة أو بين المؤسسة والمؤسسة الأخرى.
- 8- الاتصال والتعاون: الاتصالات هي الوسيلة التي تنقل من خلالها المعلومات إلكترونياً عبر مسافات طويلة، وأنظمة الكمبيوتر بشكل عام متصلة بواسطة شبكات الاتصال السلكية واللاسلكية، وينبغي أن تتوافر شبكات اتصالات مختلفة لتتناسب مع احتياجات المؤسسات سواء كانت شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت)، أم شبكات الاتصال المحلية (LAN) التي تمكن المستخدمين من التواصل وتبادل البيانات داخل المؤسسة، أم الشبكات الواسعة (WAN) وتستخدم لتبادل المعلومات على نطاق واسع خارج المؤسسة وشبكة الشبكات (Network of Networks) التي تربط مجموعة متنوعة من الشبكات من حقول ومجالات مختلفة في جميع أنحاء العالم [29].
- 9- قواعد البيانات: يتم اعتماد نهج قاعدة بيانات باستخدام برنامج يسمى نظام إدارة قواعد البيانات Management (DBMS) هذا البرنامج يعني بتفاصيل تخزين البيانات ويوفر للمستخدم برامج التطبيق مع واجهة بسيطة، ويمكن من خلالها طلب العناصر من البيانات، وإعادتها للتخزين، واستخراج بعض المعلومات مباشرة من قاعدة البيانات، وقد استخدمت نماذج مختلفة لتنظيم البيانات في قواعد البيانات، كنموذج الشبكة أو النموذج الهرمي لتصميم قاعدة بيانات [33].

ويتضح مما سبق أن مكونات نظم المعلومات الإدارية مترابطة ومتداخلة وتكمل بعضها، فالتجهيزات والبنية التحتية والتكنولوجيا ضرورية لأداء الوظائف المختلفة للنظام من جمع بيانات، ومعالجتها، وتحليلها للوصول إلى المعلومات المطلوبة، وكذلك العنصر البشري الذي يعد الركن الأساسي لنظم المعلومات الإدارية من حيث: الفكر والثقافة والكفايات والمهارات وغيرها، ويتضمن العنصر البشري من مقدمي المعلومات أو مستخدميها، فمن دونه لن يكون هناك أي نظام وينتج عن إنجاز العنصر البشري للعمليات والوظائف المختلفة اعتماداً على البنية التحتية والتجهيزات المختلفة مكوناً آخر، وهو المعلومات التي تعد الغرض النهائي منها، فضلاً عن المؤسسة، أي السياق الذي توجد فيه نظم المعلومات الإدارية والذي يؤثر فيها وتتأثر به، وبخاصة أن هناك عوامل داخلية كثقافة المؤسسة واستراتيجيتها، كذلك نظام الشبكات، ونظام الحماية الكهربائية والاتصال والتعاون، وإلى جانب المكونات الأساسية لنظم المعلومات الإدارية، وسوف يتناول الباحث أهم وظائفها كما يلي.

وتشير معظم الكتابات التربوية إلى أن وظائف نظم المعلومات الإدارية تركز على جميع البيانات ومعالجتها وتحليلها، وإعداد التقارير وتخزين البيانات والوصول إليها [34]، وذلك لخدمة الإدارة الجامعية وقيادتها لكي ينمو قدراتهم الإدارية والوظيفية وتحقيق الأهداف المنشودة للجامعة بكفاءة وتميز.

وبناءً على ذلك يمكن تحديد وظائف نظم المعلومات الإدارية على النحو التالي.

١- جمع البيانات: تختص هذه الوظيفة بجمع البيانات واختيار كل البيانات اللازمة وتحديدتها، سواء كانت من داخل المؤسسة أو من خارجها، وهناك مصادر متعددة يمكن من خلالها جمع البيانات وعرضها منها: المصدر الوثائقي ويشتمل: البحوث والإحصائيات والمقابلات، ودراسات الحالة والكتب والإنترنت، والمصدر البشري كذلك مثل الخبراء [35].

٢- معالجة البيانات وتحليلها: وتتضمن تصنيف البيانات وتنظيمها، وتحليلها وتلخيصها لإعداد المعلومات التي تتطلبها الجهات المستفيدة، وهي مهمة تتطلب أفراد متخصصين للقيام بهذا كتحليل البيانات، والمعلومات المهمة، وقد تتضمن بعض العمليات الحسابية، والمنطقية، لاستخراج تفسير لهذه البيانات في شكل معلومات، وتوجيهها إلى الجهات المعنية، وقد تتم معالجة البيانات في أشكال مختلفة كالرسوم البيانية، والتقارير، لتوليد معلومات دقيقة وذات صلة وقيمة للإدارة [36].

٣- تخزين المعلومات: يجري تخزين مركزي للمعلومات لاسترجاعها وقت الحاجة، الأمر الذي يتطلب عند تخزين المعلومات الإجابة على الأسئلة التالية.

كيف يتم تخزين المعلومات؟ وذلك من خلال تصنيف المعلومات وفق معيار محدد.

ما النمط المستخدم لتخزين المعلومات؟ حيث يستخدم نمط معين على كم البيانات، وكيف يمكن استخدامها، وعدد المستخدمين وطريقة الوصول إليها.

كيف يمكن للمستخدم الوصول إلى المعلومات المخزنة؟ فقد تخزن المعلومات مثلاً: في مكان واحد يكون لجميع المستخدمين حق الوصول إليه، وقد يتطلب وضع سياسة مكتوبة وواضحة، تحدد طريقة الاحتفاظ بالمعلومات وتخزينها بعد جمعها، وتتوقف طريقة التخزين على نوع التكنولوجيا المتاحة، فقد تخزن المعلومات على أسطوانات ممغنطة، أو مصغرات فيلمية أو غيرها.

٤- استخراج المعلومات وفقاً لحاجة مستخدميها (المخرجات): بعد تخزين المعلومات تستخرج المخرجات التي تحقق هدف المستخدمين، وتأخذ المخرجات أشكالاً مختلفة كالإحصاءات والبيانات والتقارير، فمثلاً: نظم المعلومات الإدارية تمد المؤسسة بالتقارير المهمة [37].

٥- توصيل المعلومات إلى مستخدميها: تتضمن الوظيفة الأخيرة لنظم المعلومات الإدارية توصيل المعلومات بالشكل المطلوب، وفي الوقت المناسب إلى مستخدميها، مع العناية بضرورة الاتصال المتبادل بين النظام والمستخدمين، للتأكد من توصيل المعلومات إلى مستخدميها، وفهمهم المعلومات المطلوبة، وبخاصة أن الهدف الرئيسي لنظم المعلومات الإدارية هو توفير المعلومات الدقيقة لصناع القرار في الوقت المناسب [35].

معوقات نجاح نظم المعلومات الإدارية بالجامعات.

تواجه نظم المعلومات الإدارية مجموعة من العقبات والصعوبات، والتي يمكن اعتبارها بمثابة تحديات تعوق من كفاءة عمل تلك النظم، ومن هذه التحديات ما يلي [٣٨].

- ١- بعض المعلومات الهامة لا يمكن إدخالها في النظام.
- ٢- غالباً ما تهتم نظم المعلومات بالبيانات الكمية نظراً لسهولة إدخالها، وهذه البيانات قد لا تكون على درجة عالية من الأهمية عند اتخاذ القرارات الاستراتيجية بالمؤسسة ما لم يتم ربطها مع معلومات أخرى.
- ٣- قيمة المعلومات تتناقض بمرور الزمن، فالمعلومات ذات القيمة العالية الآن، قد لا تكون كذلك في المستقبل.

- ٤- التغييرات البيئية تؤدي إلى تغييرات في الاحتياجات من المعلومات.
- ٥- تكنولوجيا الحاسب الآلي في تغيير مستمر.
- ٦- النقص الملحوظ في العمالة الماهرة.
- ٧- التوقعات الخاطئة، حيث يدرك القليل من الأفراد أن هناك مجهودًا كبيرًا أو تكلفة ضخمة تبذل من أجل الحصول على نظام فعال للمعلومات في عديد من التطبيقات التي يمكن ملاحظتها.
- كما ذكر أحد الباحثين أيضًا بعض المعوقات التي تواجه تطبيق نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات الجامعية كما يلي [٣٩].
- ١- ضعف البنية التحتية المعلوماتية بالمؤسسة: كقلة البيانات سواء من حيث التوافر أو الصحة أو الدقة أو تواجدها في الوقت المناسب أو توقيتها، كذلك ضعف جودة شبكة الاتصالات وقلة توافر المكونات المادية والبرمجة اللازمة لتطبيق النظام.
- ٢- مقاومة التغيير: ويكون ذلك إما من قبل المسؤولين أو الأفراد الذين في وضع يمكنهم من الرقابة على بعض المعلومات وربما لا يرغبون في التخلي عن هذا الدور لصالح النظام الجديد بسبب الخوف من فقدان وظائفهم، أو التعامل مع تكنولوجيا جديدة وقيود جديدة يفرضها النظام، أو الخوف من نتائج شفافية المعلومات.
- ٣- ضعف بيئة القرار: عدم قناعة الإدارة العليا بقيمة القرار العلمي، ومعرفة الفرق بين اتخاذ القرار وصناعة القرار وأنهم أصحاب القرار، وتضارب القرارات على المستويات المختلفة، كذلك عدم توافر الكوادر البشرية التي تعني أهمية نظم المعلومات الإدارية والتمكنة من أساليب صناعة القرار، وضعف الفكر الإداري والوعي بقيمة الإدارة وقيمة دعم القرار، وندرة معاهد دعم القرار.
- كذلك تواجه نظم المعلومات الإدارية بالمؤسسات الجامعية عوامل وأسباب تؤدي إلى فشلها في تحقيق الأهداف الموضوعية من أجلها والتي بينها أحد الباحثين كما يلي [٤٠].
- ١- أسباب خاصة بالنظام ومنها.
- فشل في التخطيط عند تصميم النظام لعدم وضوح الأهداف.
- ضعف القدرة على تحديد إمكانيات النظام.
- ضعف دقة البيانات وعدم اكتمالها.
- فشل في تصميم واجهة سهلة الاستخدام من قبل المستفيد من النظام والتي تعتبر نقطة التفاعل بين نظام المعلومات والمستخدم أدى إلى العديد من الأخطاء الناتجة عن البطء في التزويد بالمعلومات أو عدم استخدامها أو عدم فهم مخرجات هذا النظام.
- ٢- أسباب خاصة بالمؤسسة ومنها.
- ضعف القدرة على التنبؤ باحتياجات المؤسسة في المستقبل.
- ضعف القدرة على تقبل العاملين للنظام فتصبح هناك فجوة بين الأجهزة وبين الأفراد العاملين.
- ضعف قناعة الإدارة العليا باستخدام النظام، وقلة وجود عناصر مدربة للتعامل مع النظام بالإضافة إلى ضعف وجود التحديث المستمر للبيانات.
- قلة التحديد الدقيق لإمكانيات نظام المعلومات وتحليل القيود المفروضة على النظام والمؤثرة على تشغيله ونتائجه.
- العمل بناء على التعامل برد الفعل بدلا من المبادرة والمشاركة الفعالة في تصميم النظام وتشغيله.
- ٣- أسباب خاصة بالبيئة المحيطة: ومنها:
- ضعف القدرة على تهيئة المناخ المناسب لعمل النظام من حيث البيئة التي سوف يعمل فيها النظام سواء داخلية أو خارجية.
- نقص تغذية النظام بالبيانات الضرورية والدقيقة عن متغيرات البيئة الخارجية المختلفة.
- يتضح مما سبق أن نظم المعلومات الإدارية بالمؤسسات الجامعية تواجه مجموعة من التحديات والمعوقات التي تحد من فعاليتها وتحقيقها للأهداف المطلوبة كفاعلية اتخاذ القرارات المناسبة وتحسين وتطوير الأداء الإداري لقياداتها، فيوجد اتفاق بين الباحثين بأن من بين تلك التحديات وأهمها هي أن بعض المعلومات الهامة لا يمكن إدخالها في النظام وأن هذه النظم تهتم بإدخال المعلومات الكمية نظراً لسهولة إدخالها، كما أن قيمة هذه المعلومات تتناقض بمرور الوقت ولأن تكنولوجيا الحاسب الآلي في تغيير مستمر، كذلك ضعف البنية التحتية المعلوماتية للمؤسسة ومقاومة أفراد المؤسسة للتغيير ويكون ذلك من قبل المسؤولين أو الأفراد الذين هم في وضع الرقابة على بعض المعلومات وذلك خوفاً على مناصبهم ووظائفهم داخل المؤسسة، كذلك من أسباب ضعف كفاءة نظم المعلومات بالمؤسسات الجامعية هو عدم توافر المناخ التنظيمي المناسب لنظام المعلومات، وقد يرجع ذلك إلى ثقافة قادة تلك المؤسسات وضعف استخدام الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات، وعدم وجود

إدارة مستقلة لنظم المعلومات، وغياب التنسيق والتعاون بين نظم المعلومات والإدارات الأخرى، وكذلك ارتفاع أسعار الأجهزة وتطبيقات البرامج، ونقص الكفاءات البشرية العاملة في نظام المعلومات.

متطلبات نجاح نظم المعلومات الإدارية بالجامعات.

هناك مجموعة من المتطلبات يستند إليها لتحقيق نجاح نظام المعلومات الإدارية كما ذكرها بعض العلماء يمكن توضيحها كما يلي.

١- استعمال التقنيات الحديثة: ساهمت تقنية المعلومات في زيادة قدرة نظام المعلومات على التكيف والتأقلم السريع مع بيئة المؤسسة، وذلك من خلال توفير إمكانيات ملائمة وفعالة لتخزين واسترجاع ومعالجة البيانات وتقديمها إلى صانعي القرار في الوقت المناسب وبالجودة المطلوبة، وقد انعكس ذلك على كفاءة نظام المعلومات وجعله أكثر مرونة في التعامل مع التغيرات السريعة والاستجابة لها، وتشتمل استعمال الوسائل التقنية على ثلاث اتجاهات رئيسية: الأولى تتمثل في الأفراد الفنيين المتمكنين من استخدام الوسائل التقنية وآليات تشغيلها، والثانية هي البرمجيات التي تساعد أجهزة الإعلام الآلي على أداء مهامها، والثالثة تتمثل في الأجهزة والوسائل التي تقدم الدعم اللازم لأداء المهام.

٢- توفير قاعدة بيانات موحدة: وقاعدة البيانات هي المخزن لجميع البيانات ذات الأهمية والعائدية لمستخدمي نظم المعلومات، ووجود قاعدة بيانات مركزية واسعة وموحدة قادرة على استيعاب كل المعلومات التي يعتمد عليها نظام المعلومات سيمكن المؤسسة من تحديد نوع وحجم وطبيعة المعلومات التي يمكن التعامل معها، انطلاقاً من تجميعها وتخزينها واسترجاعها وفق احتياجات المستفيد منها، لاسيما في عملية صنع القرار وتطوير الأداء الإداري، إضافة إلى تسهيل عملية الرقابة على كافة الملفات التشغيلية الخاصة بكل نظام فرعي، مما يحول دون وجود حالات تكرار في البيانات أو التقليل منها والتي يمكن أن يشترك فيها أكثر من نظام فرعي، فضلاً عن إمكانية تحقيق الأمن والسرية أثناء عملية التعامل مع تلك البيانات من قبل مختلف المستفيدين منها، كما أن وجود قاعدة بيانات مركزية من شأنه تبسيط عملية التعامل مع البيانات المعالجة التي تنشأ في كل النظم الفرعية، مما يضمن سرعة وصولها إلى مستخدميها، وخاصة مختلف المتعاملين مع المؤسسة [41].

٣- الاعتماد على الأفراد المؤهلين: إن نجاح نظام المعلومات الإدارية المتكامل يتطلب الاعتماد بدرجة كبيرة على حجم المعرفة العلمية والعملية والتقنية التي يتمتع بها الأفراد، والتي يجب أن تتناسب مع متطلبات عمل النظام وإمكانية تحقيق أهدافه، الأمر الذي يستلزم ضرورة تطوير مهارات الأفراد العاملين في هذا النظام بصورة مستمرة، فيستوجب على الأفراد ضرورة تطوير معرفتهم المحاسبية التي تشمل كافة فروع المعرفة المحاسبية والعمل على دراسة كافة المستجدات، إضافة إلى ضرورة التمكن من إجراء عمليات التحليل للبيانات المختلفة وعرض محتويات التقارير والقوائم المالية بالسرعة الممكنة ووفق الشكل الذي يمكن أن يؤثر في زيادة الفائدة لدى المستخدمين [٤٢]. إضافة إلى ذلك يجب على الأفراد الإلمام بالجانب البشري وتطوير قدراتهم التسييرية فيه، مما يضمن تحقيق التوافق بين مختلف الأفراد في المؤسسة وتقليل النزاعات أو جعلها في صالح المؤسسة، ولا يمكن إغفال المعرفة الإدارية التي توجب على الأفراد ضرورة تطوير مهاراتهم الإدارية من خلال الاطلاع على كافة المستجدات التي تحدث في مجال إدارة الأعمال ونظم المعلومات.

٤- استخدام النظام وقناعة المستفيد: حيث يشير استخدام النظام إلى مدى اعتماد المستفيد على المخرجات من المعلومات لأداء مهامه، ويقاس مستوى الاستخدام من خلال عدد مرات الاستخدام، والوقت المستنفذ في الاستخدام، بينما تفترض قناعة المستفيد بأن هناك علاقة مباشرة بين فاعلية النظام وقناعة المستفيد من النظام، وعليه فإن نجاح النظام يعبر عنه بالمدى الذي يعتقد فيه المستفيد بأن النظام يلبي احتياجاته المعلوماتية [43].

وفي ضوء ما سبق يتضح أن نظام المعلومات الإدارية بالمؤسسات الجامعية لا بد له من توافر مجموعة من المتطلبات لكي يعمل بكفاءة عالية حتى يحقق الأهداف المطلوبة منه في تقديم معلومات دقيقة وموثوقة في الوقت المناسب وبالسرعة المناسبة حتى يتم استخدامها من قبل قيادة الجامعة في صنع واتخاذ القرارات وتنمية قدراتهم المهنية والإبداعية والإدارية والأكاديمية داخل مؤسساتهم الجامعية.

التنمية الإدارية للقيادات الجامعية في الفكر الإداري المعاصر.

يمثل التعليم الجامعي الرصيد الاستراتيجي لحركة التنمية في المجتمع، كما أنه المدخل الرئيسي. للوفاء باحتياجات التنمية المستقبلية، فالجامعة هي معقل الفكر الانساني في أرفع صورة ومستوياته، ومن ثم فإن إثراء وتطوير الجامعة وحسن استثمار إمكانياتها كما وكيفا، وتوظيف عائدتها يعد من المعايير الاساسية التي يستند إليها في تقدير التمايز الحضاري بين المجتمعات، وتأتي الإدارة الجامعية علي رأس أولويات تطوير التعليم الجامعي، فلا يمكن أن ينجح العمل الجامعي أكاديميا أو بحثيا ما لم تكن علي رأسه قيادة إدارية عملية متطورة، لذلك أصبحت القيادة الجامعية مطالبة أكثر من ذي قبل بالاستجابة للتحديات

التكنولوجية والمعرفية، فضلاً عن التحديات الداخلية التي تواجهها، لذا أصبح تطوير الأداء الإداري للقيادات الجامعية لكي تواجه تلك التحديات أمراً حتمياً.

وتعد التنمية الإدارية الدعاة الأساسية التي يمكن من خلالها تطوير أداء القيادات الجامعية، من خلال اكسابها العديد من المهارات الإدارية والقيادية التي تؤهلهم للدخول في عصر المتغيرات واستكمال مقومات التميز [44]. ويتم عرض التنمية الإدارية للقيادات الجامعية من خلال العناصر التالية: مفهوم التنمية الإدارية للقيادات الجامعية وأهدافها وأهميتها، مراحلها وبرامجها، كذلك طبيعة العلاقة بين التنمية الإدارية والقيادات الجامعية، ونظم المعلومات الإدارية والتنمية الإدارية للقيادات الجامعية، ومعوقات تخطيط التنمية الإدارية للقيادات الجامعية. مفهوم التنمية الإدارية للقيادات الجامعية.

وتعرف التنمية الإدارية بأنها محاولة لتحسين الفعالية الإدارية من خلال عمليات التعلم، وأنها عملية واعية ومنهجية عملية يمكن من خلالها التحكم في تنمية الموارد الإدارية في المؤسسة وتحقيق الأهداف التنظيمية والاستراتيجية [12]. وتعرف كذلك بأنها الجهد المخطط لتحسين أداء القائمين على الإدارة في المستقبل [45]. ويرى أحد الباحثين أن التنمية الإدارية هي: فلسفة الانجاز التي تدعم الهيكل التنظيمي، والعملية التي تساعد الأفراد المؤهلين على تنمية قدراتهم وتعظيم إمكاناتهم الإدارية [46]. وعرفها أحد الباحثين بأنها: تزويد الإداريين بالمهارات والمعلومات التي تساعد على تحسين أدائهم في العمل ورفع مستوي كفاءتهم في مواجهة المشاكل الإدارية [47].

وترى إحدى الدراسات أن التنمية الإدارية هي: الجهود المبذولة بصورة مستمرة بغرض التطوير الإداري والمؤسسي. من خلال بناء الهياكل التنظيمية الفعالة، وتطوير السلوك التنظيمي، وبالتالي فهي تساعد على تحسين قدرات المديرين القيادية والإدارية والإنسانية لكي يؤديوا أعمالهم بطريقة أفضل [48].

ومما سبق يتبين أن التعريفات السابقة ركزت على أن التنمية الإدارية هي أداة أو وسيلة لزيادة القدرات والمهارات الإدارية لدي القيادات الجامعية، وأنها العملية الشاملة التي من خلالها يمكن إحداث تغيير في الهياكل التنظيمية، وتطوير اللوائح والقوانين، وإعداد وتنمية القيادات حتى يمكنهم مواجهة التغيرات المستقبلية وتحقيق الأهداف التنظيمية، كما يتضح كذلك أنه لا سبيل لتحقيق أهداف الجامعة دون أن تتوفر الأداة الإدارية ذات القدرة على الاضطلاع بأعباء التنمية ومتطلباتها، لذا يمكن القول بأن التنمية الإدارية للقيادات الجامعية هي: عملية بنائية تكاملية ومستمرة تتضمن التخطيط والاختيار والتدريب والتقييم، وتقدم للقيادات الجامعية من خلال مجموعة من البرامج المخططة بفاعلية بهدف تحسين قدراتهم الإدارية والفنية، الحالية والمستقبلية، ومواجهة مقتضيات العملية التنموية لتطوير أدائهم الإداري. أهداف التنمية الإدارية.

إن الهدف الأساسي لعملية التنمية الإدارية هو تحسين ورفع مستوي وكفاية وفاعلية القيادة الإدارية بالجامعة، وذلك من خلال إخضاعهم لدورات تدريبية وتثقيفية متخصصة قد تكون مكثفة أو طويلة الأجل، الغاية منها هو تعريف الإداريين بالقواعد والمبادئ والنظريات في مجال الإدارة المتخصصة [49].

بينما تتمثل الأهداف الفرعية للتنمية الإدارية في الآتي [50].

- ١- تنمية القوي البشرية حيث أن الإنسان هو جوهر العملية التنموية، كما أن تحقيق التنمية مرهون بوجود إدارة مؤهلة وقادرة على استيعاب العنصر البشري.
- ٢- التأكيد على الدور الحضاري للتنمية بالإفادة الواعية من التجارب الإنسانية المعاصرة وبعيدا عن النقل العشوائي للأنماط الناجمة من البيئات الأخرى.
- ٣- تنمية وتطوير البناء التنظيمي للمؤسسة.
- ٤- ترشيد التنظيمات واللوائح بما يتلاءم مع البيئة وروح العصر كما تهدف التنمية الإدارية من جانب آخر إلى [46].

تحسين الأداء الوظيفي.

مواجهة الظروف غير المتوقعة والازمات المختلفة.

رفع مستوي التفكير الإداري بالمؤسسة.

العمل على إمداد المؤسسة بالكوادر والمواهب الإدارية لمواجهة المتطلبات المستقبلية الناجمة عن التقدم التكنولوجي.

توسيع الافاق في المجال المعرفي وفي مجال إدارة الموارد البشرية.

ومما سبق يتضح أن تحقيق الأهداف السابقة للتنمية الإدارية في الجامعات يجب أن تقوم على مجموعة من المتطلبات الأساسية والتي تعتبر كمقومات لا غنى عنها ومن أهمها.

- ١- تهيئة المناخ الملائم بالجامعات لعملية التنمية الإدارية من خلال تكوين رؤية واضحة تقوم علي التخطيط والتنظيم لأنشطة التنمية وعملياتها.
- ٢- أن تقبل الإدارة العليا بالجامعة مسئولية تنفيذ برامج التنمية الإدارية وسياساتها.
- ٣- أن يتم عملية توجيه التنمية الإدارية لخدمة القيادات الجامعية ورفع قدراتهم ومهاراتهم. وبذلك يتضح أن تحقيق أهداف التنمية الإدارية بالجامعات ليست مسألة تقليدية، ولهذا فهي تحتاج اي مرتكزات وأساليب غير تقليدية, تستند إليها وتنطلق منها لتحرير الإدارة الجامعية من قيود الجمود الاداري. أهمية التنمية الإدارية للقيادات الجامعية: إن للتنمية الإدارية عديد من المميزات التي تساعد في تحسين وتطوير الأداء الإداري للقيادات الجامعية، حيث تتبلور أهميتها في الآتي.
- ١- تحديث سياسات وأساليب الإدارة في كافة المواقع بما يحقق كفاءة الأداء وفاعليته، ووضع الضوابط المستمرة علي أداء الأفراد والإدارات لضمان الانضباط المستمر [٥١].
- ٢- إن التنمية الإدارية بمدخلها المتعددة يمكن أن تقضي— علي الكثير من المعوقات الإدارية، ولذا تسارع الدول في كافة مؤسساتها إلى السير قدما في طريق النمو والارتقاء حتي يتم القضاء علي مظاهر التخلف الإداري من خلال التنمية الإدارية [٥٢].
- ٣- قدرتها علي الدراسة التحليلية للوظائف الإدارية للوقوف علي واجباتها ومسئولياتها والشروط الواجب توافرها من ناحية التأهيل العلمي والخبرة والقدرات والمهارات [٥٣].
- ٤- تظهر أهميتها في التشخيص المنظم والمستمر، ووضع استراتيجيات لتحسين وتطوير أداء العاملين في كافة أجزاء المؤسسة [٥٤].
- ٥- منع تقادم المهارات: غالبا ما يمثل التغير التكنولوجي سببا رئيسيا لتقادم المهارات وخصوصا في الأداء الاداري, ولذلك فإن الأفراد الذين لا يعملون علي تنمية مهاراتهم سوف يتعرضون لمخاطر ناتجة من تقادم هذه المهارات، فبينما يقوم بعض الأفراد بتنمية مهاراتهم للحاق بالتغيرات التكنولوجية والمعرفية فإن البعض الاخر يتخلف عن هذا التواءم [٥٥].
- ٦- تعتبر أداة لتغيير ثقافة المؤسسة وتطوير السلوك الإداري لتحقيق الجودة [56].
- ٧- كما توضح إحدى الدراسات كذلك أهمية التنمية الإدارية للقيادات الجامعية كما يلي [57].
- ٨- تقدير الذات: تساعد التنمية الإدارية الفرد علي ادراك ذاته، من خلال إبراز قدرته علي التفكير الفعال وتحديد رؤيته، وهو ما يجعل الفرد يشعر بأهمية العمل الموكل اليه والقدرة علي مواجهة العوائق والمشكلات.
- ٩- الكفاءة الذاتية في إدارة الوظيفية: تعرف الكفاءة الذاتية بأنها قدرة الفرد علي تنفيذ المهام المطلوبة منه، واحراز النتائج المرغوبة، فالكفاءة الذاتية ترتبط ايجابيا بنتائج العمل والقدرة علي التكيف البناء، وتركز التنمية الإدارية علي تعليم الأفراد الممارسات الإدارية الفعالة، ويؤدي ذلك إلى الارتقاء بالكفاءة الذاتية للأفراد في إدارة وظائفهم.
- ١٠- التخطيط الوظيفي: وهي العملية التي يمكن من خلالها تحديد أهداف الوظيفية واختيار أفضل الطرق التي يمكن من خلالها تحقيق هذه الأهداف، وتقدم التنمية الإدارية للأفراد الاستراتيجيات المختلفة التي يمكن من خلالها تحقيق هذه الأهداف كما توضح كيفية تقويم هذه الاستراتيجيات واختيار الأفضل منها.
- ١١- الرضا الوظيفي: توفر التنمية الإدارية الفرصة لتقديم المعارف الإدارية المهمة، كما تقدم أفضل الحلول للمشكلات المرتبطة بالعمل، مما يجعل الأفراد يشعرون بالثقة بالنفس وأنهم قادرين علي مواجهة العوائق والعقبات التي تواجههم في العمل، وقادرون علي تحقيق أهدافهم وهذا يشعروهم بمزيد من الرضا الوظيفي والقدرة علي التوافق مع أجواء العمل المختلفة.
- ١٢- التقدم الوظيفي: تساعد التنمية الإدارية الأفراد علي تنمية مهاراتهم وقدراتهم الإدارية وتجعلهم أكثر قدرة علي مواجهة التغييرات والمستجدات التي تحدث في مجال العمل وذلك يوفر للأفراد القدرة علي التقدم في المناصب الإدارية والنجاح في مجال العمل.

كما يمكن للتنمية الإدارية أن تفيد القيادات الجامعية فيما يلي.

دور التنمية الإدارية في عملية صنع القرار [57].

تهدف التنمية الإدارية إلى بناء القيادة الاستشارية أو القيادة الديمقراطية القائمة علي اسلوب الحرية وعلي تفويض السلطة بشكل يكفل تحقيق المشاركة الفعلية في عملية صنع القرار حتي تتمكن المؤسسة من تأدية وظائفها وتعطي التنمية الإدارية أهمية شديدة لوظيفيتين أساسيتين وقياديتين في الإدارة هما عملية صنع القرار والتخطيط له، فالقرار لا ينتهي بمجرد صدوره، وإنما تستمر العملية المتعلقة به قائمة الي حيث يتحقق الهدف الذي جاء من اجله القرار، وقد قدمت التنمية الإدارية محاولات مستمرة في هذا المجال، حيث اهتمت بسحب نتائج العمليات المتصلة بالطرق الرياضية، وتطبيق الطرق الكمية

علي العناصر المختلفة التي تدخل في عملية صنع القرار، وتطبيقها في مجال الإدارة، واستخدمت نظرية المباراة والتي ركزت علي عملية صنع القرار من خلال الاهتمام بمضمون القرار والقائم علي صياغته والمشاركين في صنعه، وكذلك مراحل المختلفة والديناميكية التي تقوم عليها هذه العملية، كما اهتمت هذه النظرية بالمرحلة النهائية والمتمثلة في اتخاذ هذا القرار واستلزم ذلك ضرورة توفر الوسائل الفنية والبيانات والاحصاء والافراد المدربين علي استخدام الأجهزة الالكترونية.

وتابع ذلك بعض المحاولات، وتعتبر الأحداث في هذا الصدد تلك المحاولات التي تستهدف سحب نظرية الاحتمالات إلى نطاق عملية صنع القرار وتطويرها رياضيا واحصائيا وتطبيقها في التحليل السلوكي لهذه العملية وتفترض نظرية الاحتمالات أن أحداث الماضي وما تشمله من فروض معينة واعتبارات محددة يمكن أن تساعد في التواصل الي إقامة افتراضات صحيحة وسليمة بشأن توقعات المستقبل.

دور التنمية الإدارية في عملية التخطيط [57].

منذ الستينات والاتجاهات الإدارية تعتبر التخطيط هو أحد الوسائل الأساسية لعملية التنمية الإدارية، وهو أولي مراحل العملية الإدارية، فهو يمثل الفكرة التي تنصب بعد ذلك في لخطة، ثم يحملها التنظيم الي مجال التطبيق في الواقع العلمي وتقوم التنمية الإدارية علي عنصرين أساسيين في عملية التخطيط: الأول هو الوظيفة الأساسية للتخطيط والتي تتمثل في قدرته علي تحديد الهدف، والثاني هو الوسيلة التي يمكن من خلالها تحقيق هذا الهدف. ويجب أن يكون هناك تناسب وترابط عملية التخطيط، وأن تمتاز هذه العملية بالمنطق والمعقولة حتي يمكن تطبيقها في الواقع العملي.

مما سبق يتضح أن التنمية الإدارية سوف تبرز أهميتها للقيادات الجامعية من خلال قدرتها علي الآتي:

- ١- تنمية المسار الوظيفي والقضاء علي مشكلة تقادم المهارات المعرفية.
- ٢- مساعدة القيادات علي مواكبة التطورات الحديثة في الأساليب الفنية والإدارية.
- ٣- اشباع حاجت النمو الذاتي، وذلك لان معظم القيادات الجامعية لديهم دافع للإنجاز والتقدم مما يعتبر تحديا لهم، وبالتالي فإن التنمية الإدارية تقوم بدور مزدوج يؤدي إلى تحقيق الفعالية الإدارية بالجامعات، واشباع الاحتياجات الذاتية للقيادات الجامعية.

- ٤- مساعدة القيادات علي تحديد أهدافهم، واستخدام الاستراتيجيات الفعالة لتحقيق هذه الأهداف وهو ما ينعكس عليهم بطريقة ايجابية ويجعلهم يشعرون بالرضا الوظيفي ومزيد من الثقة بالنفس.
- مراحل عملية التنمية الإدارية للقيادات الجامعية.

ويمكن تحديد مراحل عملية التنمية الإدارية للقيادات الجامعية كما يلي [٥٨].

المرحلة الأولى: تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الجامعية.

ويعد تحديد الاحتياجات التدريبية هي نقطة البداية في برامج التنمية الإدارية، كما تعتبر هي حجر الزاوية في أي نشاط تدريبي، فهي المرحلة التي يتم فيها التخطيط للبرامج التدريبية التي تشبع الاحتياجات الفعلية، وعليها يتوقف نجاح أو اخفاق هذه البرامج [٥٩].

وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها: الفرق بين المستوى المعرفي أو المهاري المطلوب لأداء عمل معين، وذلك المستوى الواجب توافره عند الفرد الذي يؤدي هذا العمل [٦٠].

كما تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها: مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين في الإدارة لتعديل أو تطوير سلوكهم، أو استحداث السلوك المرغوب فيه، والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في أدائهم، والقضاء على نواحي القصور أو العجز في هذا الأداء، وبالتالي في زيادة فعاليتهم في العمل [٦١].

إن المفهوم الدقيق للاحتياجات التدريبية لابد أن يتضمن الخصائص التالية [٦٢].

- ١- إن الاحتياجات التدريبية تتعدى حاجات الفرد وتشمل حاجات الوظيفة والعمل والمنظمة.
- ٢- الاحتياجات التدريبية ليست لمعالجة مشكلات حالية في بيئة العمل، وإنما تكون لمواجهة مشكلات متوقعة أو مستقبلية.

٣- الاحتياجات التدريبية تختلف باختلاف وتنوع ظروف العمل المحيطة.

وبذلك فإن الاحتياجات التدريبية هي عبارة عن الفجوة ما بين كم ونوع المعارف والمهارات والاتجاهات والسلوك الذي يتطلبه الأداء الحالي، وتوجهات التطوير والرؤى المستقبلية [٦٣].

ومن خلال تحديد هذه الاحتياجات يمكن التعرف على هذه الفجوة التي تمثل الاحتياج التدريبي وأن ندرسها ونحللها لمعرفة التدريب المطلوب.

وبذلك فإن هناك نوعين من الاحتياجات التدريبية في برامج التنمية الإدارية وهي [64].

- ١- الاحتياجات الحالية: وهي الاحتياجات التي ترتبط بمستوى الأداء الحالي.

٢- الاحتياجات المستقبلية: وهي الاحتياجات المرتبطة بالمستقبل والتي يتم التنبؤ بها من خلال الأفراد القائمين على الإدارة والمنظمة.

مما سبق يتضح الدور الذي تقوم به عملية تحديد الاحتياجات التدريبية في معرفة الاحتياجات الفعلية للقيادات الجامعية، وتحديد الفجوة بين مستوى الأداء الحالي ومستوى أدائهم المتوقع في المستقبل، ويمكن تحديد هذه الاحتياجات من خلال استخدام مجموعة من الطرق والوسائل المستخدمة في جمع المعلومات والبيانات مثل الملاحظة والمقابلة والاختبارات وتقويم الأداء وغيرها من الأساليب التي تساعد في تحديد المهارات والقدرات المطلوبة منهم ومن خلال هذه البيانات والمعلومات يتم تصميم برامج التنمية الإدارية للقيادات الجامعية وتحديد هذا البرنامج وأهدافه والمهارات والكفايات المطلوب إكسابها من خلاله.

المرحلة الثانية: تصميم برامج التنمية الإدارية وتنفيذها.

في إطار ما تم تحديده من الاحتياجات التدريبية، تأتي المرحلة الثانية وهي تصميم برنامج التنمية الإدارية في هذه الاحتياجات وتنفيذها.

ولقد اعتمدت برامج التنمية الإدارية في تصميمها في البداية على أسلوب المحاضرة ودراسة الحالة، وبعبارة أخرى أنها اعتمدت على التعلم من تجارب الآخرين، ويمكننا تسمية ذلك بالجيل الأول للتنمية الإدارية.

ثم نشأ الجيل الثاني من البرامج والذي ركز على اكتساب خبرات التعلم من العمل ذاته، بينما اعتمد الجيل الثالث من برامج التنمية الإدارية على التأمل في التجارب الواقعية في بيئة العمل الإداري وأصبح شعار الجيل الثالث من برامج التنمية الإدارية (استخدم العمل، لا تصنع العمل) [65].

ولذلك اعتمدت برامج التنمية الإدارية على نوعين من الأساليب هما [٤٩].

١- أساليب التنمية في مكان العمل: وتركز هذه الأساليب على تنمية القيادات في بيئة العمل ذاته، وهذه التنمية تعتمد على مجموعة من الطرق منها: التناوب الوظيفي، والتنمية عن طريق الرئيس المباشر، والتعلم بالممارسة.

٢- أساليب التنمية خارج مكان العمل: وفي هذا النوع من الأساليب يتم إبعاد المتدربين من القيادات عن ضغط العمل، والتحرر من أعبائه ومسئوليته، وتخصيص الوقت الكافي للتزود بالخبرات وتنمية المهارات والتعرف على تجارب الآخرين، وهذه الأساليب تأخذ مجموعة من الأشكال والطرق منها: المباريات الإدارية، وأسلوب المحاضرة، وطريقة دراسة الحالة، وطريقة المؤتمرات.

لذا يمكن القول " أن الإعداد الصحيح لبرامج التنمية الإدارية واختيار المواد التدريبية والتنمية واختيار الأشخاص المتميزين من مدربين ومتدربين سيخدم الأهداف النهائية للتنمية الإدارية من حيث إعداد القيادات الإدارية المطلوبة ذات الفعالية العالية والقادرة على مواجهة المشكلات الإدارية ووضع الحلول المناسبة لها.

المرحلة الثالثة: تقويم برامج التنمية الإدارية.

إن التقويم عملية تشخيصية وقائية وعلاجية، وهو عملية مستمرة تصاحب البرنامج التدريبي في مراحلها الأولى بداية من عملية التخطيط والتصميم للبرنامج التدريبي، ووصولاً إلى عملية التنفيذ، وحتى بعد الانتهاء من تنفيذه فإن عملية التقويم تظل مستمرة حيث تستهدف هذه العملية التعرف على مدى تحقيق الأهداف المرجوة من البرنامج التدريبي [٥٨]، فلا يمكن الحكم على نجاح أو فشل النشاط التدريبي إذا لم يتم تقويمه والتأكد من أن العملية التدريبية تمت طبقاً لما هو مخطط لها [٦٣].

وتعتبر تقويم برامج التنمية الإدارية أكثر تعقيداً وصعوبة من برامج التدريب الأخرى، وذلك لعدم وجود معايير محددة للقياس، نظرًا لأن الوظائف الإدارية العليا تعتبر وظائف غير ملموسة.

ولذلك فإن عملية التقويم يجب أن تأخذ في اعتبارها مجموعة المبادئ والأسس التالية [٦١].

١- أن يشتمل التقويم على البرنامج التدريبي ذاته من حيث محتواه ومادته وخطته وموعده ومدته.

٢- أن يمتد التقويم ليشمل الأثر الفعلي الذي يتركه البرنامج على المتدربين من حيث مدى قدرة البرنامج على إكساب المتدربين الكفايات والمهارات اللازمة للارتقاء بأدائهم الوظيفي.

٣- أن يشتمل التقويم على جميع عناصر البرنامج التدريبي من جميع الجوانب الإدارية والفنية والمالية، وأن يغطي خطة البرنامج التدريبي وأسس ومعايير اختيار المدربين والمتدربين.

٤- استخدام أدوات ووسائل تقويمية متعددة في عملية التقويم مثل الاستبيانات والملاحظات والمقابلات ودراسة الحالة وتحليل المشكلات.

٥- أن يشترك في عملية تقويم البرنامج التدريبي جميع من لهم علاقة بالبرنامج من مشرفين ومدربين ومتدربين.

٦- أن يكون التقويم شاملاً لجميع الأهداف التي يسعى البرنامج التدريبي لتحقيقها.

٧- أن تتم عمليات المتابعة للبرنامج التدريبي عن طريق الزيارات الميدانية للمتدربين في مواقع أعمالهم بهدف معرفة قدرة البرنامج التدريبي على تلبية الاحتياجات الوظيفية لهم.

8- أن يتم اعتماد التغذية الراجعة كعنصر أساسي من عناصر النظام التدريبي لمعرفة وضبط البرنامج وتوجيهه ضمن مساره المقرر حتى يحقق الأهداف المطلوبة منه.

يتضح مما سبق أن القيادات الجامعية هي الدعامة الأساسية والهدف المرجو من برنامج التنمية الإدارية وأى قصور في أدائهم وإمكانياتهم وقدراتهم يمثل خطراً تنعكس آثاره على الجامعة، وعلى ذلك فلا بد من بذل الجهد في تصميم وتقييم برنامج التنمية الإدارية واستخدام الأساليب الملائمة والحديثة كنظم المعلومات الإدارية في عمليات التقويم حتى يمكن اكتشاف نقاط القوة لدى القيادات لتعزيزها ومعرفة نقاط الضعف لتداركها من خلال التغذية الراجعة للبرنامج، ويجب مراعاة أن عملية التنمية مستمرة لا تنتهي بانتهاء مجموعة معينة من البرنامج، لذلك لا بد وأن تبدأ عملية إجراء التعديل والتغير اللازم على مستوى نوعية برامج التنمية الإدارية بناء على نتائج كافة المراحل السابقة بغض النظر عن مدى سلبية أو إيجابية تلك النتائج، ففي كلتا الحالتين لا بد من التغيير والإضافة والحذف سواء من خلال التركيز على تعديل الجوانب السلبية أو تدعيم وتطوير الجوانب الإيجابية حتى يمكن الانطلاق مرة أخرى لإشباع متطلبات واحتياجات حالية ملحة أو مستقبلية مستجدة. برامج التنمية الإدارية للقيادات الجامعية.

تهدف برامج التنمية الإدارية إلى دعم الجامعة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية من خلال توفير مجموعة متنوعة من المبادئ التعليمية المستمرة للقيادات الحالية والمستقبلية [66]، كما تهدف إلى تحرير الجامعة من القيود الإدارية التي تقلل من قدرة الإدارة الجامعية على الحركة والتطور من خلال التنمية المستمرة للقيادات الإدارية في مختلف المستويات والمواقع الإدارية بالجامعة واحاطتها بالنظريات والاتجاهات الحديثة في المجالات الإدارية المختلفة وتطوير أنماط التفكير والسلوك الإداري [67].

وترتكز برامج التنمية الإدارية في الجامعات على مجموعة من العناصر والتي تتضح كما يلي [68].

- 1- التعرف على الصفات الأساسية للقادة ومسئولياتهم وأدوارهم في بيئة التعليم الجامعي.
 - 2- توفير التنمية المستمرة والموارد للقيادات مما يساعد في بناء الجامعة ويحقق أهدافها .
 - 3- الاهتمام بعملية الاختيار والتعيين للقيادات الجامعية.
 - 4- التعرف على أنظمة الأداء الإداري ونظم المكافآت والحوافز بالجامعة.
- إن العناصر السابقة لبرامج التنمية الإدارية توضح أن الفرد هو الموضوع الأساسي الذي تسعي كافة أنشطة وفاعليات برامج التنمية إلى خلق التغيير الإيجابي في قدراته ومعلوماته وسلوكه التنظيمي بما يتناسب مع تطلعات وظيفته ومؤسسته [69]، وبالتالي فإن هذا سيؤدي إلى إحداث التوازن وسد الفجوة بين مستوى الأداء الحالي للقيادات الجامعية ومستوى أدائهم المتوقع في المستقبل، وبذلك يرتبط بنجاح هذه البرامج في قدرتها على مواجهة احتياجات الحاضر ومتطلبات المستقبل، وهذا بالإضافة إلى ارتكاز هذه البرامج على مجموعة من المبادئ التي تجعلها قادرة على تحقيق أهداف الجامعة بوجه عام والكليات بشكل خاص وتمثل هذه المبادئ فيما يلي.

- 1- إن التنمية الإدارية يجب أن تتماشى مع أهداف الكلية وخطتها الاستراتيجية.
 - 2- إن التنمية الإدارية يجب أن تتفق مع طبيعة وخصائص بيئة التعلم الجامعي فلا يجب أن تبني على نماذج غير مناسبة.
 - 3- إن توظيف واستثمار التنمية الإدارية يجب أن يكون قائماً على حصر الاحتياجات الحالية والمتطلبات المستقبلية.
 - 4- إدراك التداخل بين الجانب الإداري والأكاديمي للقيادات ومحاولة الفصل بين الجانبين من خلال هذا البرامج.
 - 5- ومن المبادئ الأخرى المهمة التي تقوم عليها برامج التنمية الإدارية ما يلي [68].
 - 6- أنها تعكس القيم التي تركز عليها المؤسسة.
 - 7- الإقرار بأن القيادة هي أساس الأداء التنظيمي بالجامعات.
 - 8- تكوين شبكة تعليمية للقيادة وإتاحة الفرصة أمامهم لتبادل الخبرات العملية فيما بينهم.
 - 9- تنمية وتطوير القادة في ثلاثة جوانب رئيسية تتمثل في: المعرفة والمهارات القيادية والتنمية الذاتية.
- أما بالنسبة لمحتوي هذه البرامج فإنها تشمل موضوعات متنوعة تساعد على وضع استراتيجيات لتحقيق النمو ومواجهة التنافس العالي والارتقاء بمستوي الاداء.

ومن أهم الموضوعات التي تتناولها برامج التنمية الإدارية ما يلي [70].

- 1- في مجال الاتصال: نركز التنمية الإدارية في هذا المجال على عناصر عملية الاتصال والحوافز والعقبات التي تحول دون تحقيق هذه العملية وكيفية تطبيق الاتصال الفعال من خلال المحاكاة الواقعية.
- 2- في مجال إدارة الموارد البشرية: تهتم التنمية الإدارية بمعالجة القضايا الرئيسية في إدارة الموارد البشرية، وتوضيح الأهمية الاستراتيجية للموارد، وكيفية إدارة وبناء هذه الموارد ودورها في تحقيق الأهداف التنظيمية.

- ٣- في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي: تقوم هذه البرامج بتغطية مختلف نظريات الإدارة والقضايا التنظيمية المعاصرة ومناقشة موضوعات أساسية مثل ديناميات الجماعة، وكيفية التوصل إلى حلول للمشكلات الإدارية بصورة ابتكارية وإدارة الحياة الوظيفية والاهتمام بإدارة التغيير وأساليب، تطبيقها في الواقع العملي.
- ٤- في مجال نظم المعلومات الإدارية: توضح هذه البرامج مميزات وفوائد استخدام نظم المعلومات الإدارية في تطوير المجال الإداري وأهمية استخدام الإدارة الإلكترونية وكذلك التقنيات اللازمة لإدارة وتنفيذ نظم المعلومات للمؤسسات. هذا بالإضافة إلى موضوعات أخرى رئيسية تتناولها هذه البرامج تتمثل في مفهوم القيادة وخصائصها ونظرياتها ومساعدة المتدربين على معرفة أساليب وأنماط القيادة وتحليل الجوانب القيادية، والاهتمام بالإدارة ووظائفها ونظرياتها المختلفة، وكيفية تحقيق الابداع الإداري في العمل القيادي والوصول إلى الكفاءة في الأداء من خلال المحاسبة والشفافية [71]. كما توفر برامج التنمية الإدارية ثلاث مهارات أساسية للقيادات الجامعية والتي تتضح كما يلي [72].
- ١- مهارات فنية ومهنية: وهي المهارات المطلوبة لأداء العمل الوظيفي والتي تساعد في إنجاز العمل بطريقة سريعة ومباشرة.
 - ٢- مهارات العمل الجماعي: وهي المهارات المرتبطة بالتفاعل مع الآخرين وبناء فريق متماسك وقادر على التواصل والاستماع ومواجهة القضايا والمشكلات المختلفة.
 - ٣- مهارات إدارية: وهي تلك المهارات التي تساعد القائد على تحليل بيئة العمل وتشخيص المشكلات التنظيمية وتحديد لها، ومحاولة التوصل إلى الحلول الملائمة لعلاج هذه المشكلات.
 - ٤- ولقد أشارت العديد من الدراسات إلى مميزات وفوائد برامج التنمية الإدارية للقيادات الجامعية والتي تتضح كما يلي:
 - ٥- أن هذه البرامج تساعد القيادات على الوقوف على بداية الطريق الصحيح للوصول إلى مستوى أعلى من المناصب الإدارية والنشاط المؤسسي كما تمكن قيمتها في قدرتها على إشباع حاجات ومتطلبات هؤلاء القادة [72].
 - ٦- تعتمد التنمية الإدارية على استخدام التقنيات الحديثة والتي أصبحت سمة ضرورية للارتقاء بالمجال الإداري [73].
 - ٧- تقدم المتدربين من القيادات الجامعية المهارات العلمية اللازمة لإدارة التعليم الجامعي، كما تساعدهم على توسيع خبراتهم المعرفية [74].
 - ٨- تركز على اكتساب معارف إدارية جديدة وتعديل الاتجاهات لدى القائمين على الإدارة الجامعية، كما تسعى إلى إدخال تعديلات على التنظيمات الإدارية بالجامعة [٦٧].
 - ٩- تحلل هذه البرامج الوظائف الرئيسية للإدارة والتي تشمل التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، وتوضيح الأسس والمبادئ العلمية التي تقوم عليها هذه الوظائف [72].
- من خلال ما سبق يتضح أهمية برامج التنمية الإدارية وطبيعتها علاقتها بالقيادية الجامعية، وأنها تمثل عنصراً رئيسياً وأداة حاكمة في تنمية القيادات الجامعية وعن طريقها يمكن تحقيق الفعالية الإدارية وتحسين مستوى الأداء بالجامعة ولذلك يجب التأكيد على ضرورة وضع هذه البرامج على كافة المستويات الإدارية بالجامعة، وخاصة على مستوى قمة التنظيم الإداري بالكليات والذي يشمل العمداء والوكلاء ورؤساء مجالس الأقسام، نظراً للدور القيادي والحيوي الذي تقوم به هذه القيادات في رسم السياسات واتخاذ القرارات.
- كما يتضح أن هناك رابطاً محكماً وعلاقة قوية تربط التنمية الإدارية بالقيادة الجامعية، وأثر ذلك على تطوير الأداء الإداري بالجامعة، فالمهام الإدارية كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، تتطلب تنمية إدارية مستدامة لجميع القائمين على أداء تلك المهام بما يكفل أدائها على نحو أفضل وبما يهيئ البيئة الصالحة والمناسبة لممارسة الجامعة لأداء دورها الأكاديمي، ويجعلها قادرة على التميز والمنافسة.
- معوقات التنمية الإدارية للقيادات الجامعية.
- أشارت العديد من الدراسات إلى وجود بعض التحديات التي تواجه تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية والتي تتمثل في القصور في جوانب التدريب، والتخطيط، الاختبار والتقويم، والمتابعة والتنظيم واتخاذ القرارات ويتضح ذلك فيما يلي:
- ١- عدم توفير برامج التأهيل المتميزة في مجالات القيادة الجامعية والإدارية التربوية، بالإضافة إلى تعقد القوانين الحاكمة وقدمها [٧٥].
 - ٢- تعدد مشكلات تدريب القيادات الجامعية ومنها: إهمال التشريعات الجامعية لتدريب القيادات الجديدة، وإغفال تدريب القيادات الجامعية على وظائفها الجديدة، وغياب الخطط اللازمة لتدريب تلك القيادات [٧٦].
 - ٣- قصور مراعاة جانب مهم في اختيار القيادات الجامعية، وهو تدريبهم على كيفية ممارسة مهامهم المستقبلية [٧٧].
 - ٤- اختيار قيادات المؤسسات الجامعية على أساس خبرتها الفنية الطويلة، ولكن القليل منهم تلقى تدريباً إدارياً، ونظام التعيين وتجديد المدة يجعل القيادات متأثرة بتوجيهات المستويات الأعلى في إدارة العمل [٧٨].
 - ٥- ضعف التخطيط الواضح للبرامج الداعمة لنظم المعلومات الإدارية، قلة وجودة شبكة اتصالات ومعلومات تربط كل كلية بالجامعة [٥].

- ٦- اعتماد الترقية للمناصب الأعلى على الأقدمية وغياب وجود معايير واضحة في الاختيار والتجديد لهذه الوظائف القيادية [٧٩].
- ٧- ندرة وجود تخطيط شامل ودقيق يحقق أهداف وأساليب تأهيل هذه القيادات وإجراءاتها [٨٠].
- ٨- قصور عمليات التقويم للقيادة التربوية، وتقويم البرامج التأهيلية، حيث يتم الاكتفاء بحضور البرامج في أغلب الأحيان وينعدم التقويم المستمر لهؤلاء القادة [٨١].
- ٩- وجود مظاهر متكررة من الشكليات في برامج التدريب، تتمثل أهمها في: قلة معرفة المربين بدور كل منهم في إطار البرنامج، وقلة اتفاهم على تصور أو سيناريو لبرنامج التدريب وتنفيذه [٨١].
- ١٠- وجود فجوة متكررة في الرؤى بين القيادات من هيئة التدريس والقيادات من الإداريين [٧٨].
- ١١- ضعف وجود نظام معلوماتي يعمل على إمداد القيادات بالمعلومات التي تساعد في حل المشاكل التنظيمية داخل العمل [٨٢].
- ١٢- الالتزام باللوائح والقوانين داخل الكلية والجامعة، ونظم الدعم التقليدية، ومقاومة التغيير، وكثرة الضغوط والمسئوليات المفروضة على القيادات الجامعية [٨٣].

٢. طرق العمل

- للتعرف على واقع تفعيل دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج تم إجراء دراسة طبقت على عينة من القيادات الجامعية بالجامعة (عمداء - وكلاء- رؤساء الأقسام). أهداف الدراسة الميدانية.
- ١- التعرف على واقع تفعيل نظم المعلومات الإدارية، وكفاءة الفنيين والعاملين بنظم المعلومات بالجامعة.
- ٢- التعرف على واقع التنمية الإدارية للقيادات الجامعية، من خلال التدريب، والاختيار، والتخطيط، والمتابعة والتقييم، واتخاذ القرار.
- ٣- التعرف على أهم المعوقات التي تحد من نجاح نظم المعلومات الإدارية بالجامعة وكذلك أهم معوقات تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بالجامعة.
- ٤- التوصل إلى مجموعة من النتائج تساهم في بناء تصور مقترح لتفعيل دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج. تصميم أداة الدراسة الميدانية وإعدادها.
- قام الباحث بصياغة الصورة المبدئية للاستبانة في ضوء الإطار النظري للبحث الحالي والدراسات السابقة، وتكونت الاستبانة في صورتها المبدئية من (٦٠) عبارة تم عرضها على مجموعة من المحكمين، تمهيداً للنزول إلى الميدان، وقد تم تعديل البنود التي أشار إليها المحكمون بضرورة تعديلها، وكذلك حذف بعض منها وإضافة البعض الآخر من حيث ملائمتها للصياغة- ومناسبتها للمحور، ومن ثم أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (٥٧) عبارة، وعدد (٤) محاور. صدق الاستبانة.
- وصدق الاستبانة يعني التأكد من أنها تقيس ما أعدت لقياسه، كما يعتبر صدق أداة الدراسة بعداً أساسياً في تصميم الأداة وذلك لأننا نريد أن نقيس ظاهرة معينة وليس ظاهرة أخرى غيرها [٨٤].
- وتعد الأداة صادقة إذا استطاعت قياس الظاهرة التي وضعت من أجلها، أي أن الاستبانة الصادقة تقيس ما وضعت لقياسه، ويدل صدق الاستبانة على مدى تحقيقه للهدف التي وضعت من أجله، فتكون وسيلة القياس صادقة إذا كانت تقيس ما يدعي قياسه [٨٥]، وصدق الاستبانة هو مقدرتها على قياس ما وضعت من أجله أو السمة المراد قياسها [٨٦]، وللتأكد من صدق الاستبانة استخدم الباحث ما يلي
- صدق المضمون: ويسمى بالصدق المنطقي وهو قياس لمدى تمثيل الاستبانة لنواحي الجانب المقاس، وهو يعتمد على مدى تمثيل المقياس للمواقف أو الجوانب التي تقيسها [٨٧]، وقد راعى البحث أن تكون مفردات الاستبانة معبرة وتغطي جميع الجوانب الأساسية للموضوع تغطية ملائمة.
- الصدق الظاهري: ويتم التوصل إليه من خلال حكم مختص على درجة قياس الاستبانة للسمة المقاسة، وبما أن هذا الحكم يتصف بدرجة من الذاتية لذلك تعطي الاستبانة لأكثر من محكم، ويتم تقييم درجة الصدق للاستبانة من خلال التوافق بين قدرات المحكمين [٨٨]، وللتأكد من صدق الاستبانة فقد تم عرضها على مجموعة من السادة المحكمين والبالغ عددهم (١٥) محكمًا من أصحاب الخبرة في مجال الإدارة التربوية، وذلك لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى سلامة العبارات من حيث دقتها العلمية وصياغتها اللغوية، ومدى ملائمتها لموضوع البحث ومجاله، أو تعديل العبارات

المتشابهة، وقام الباحث بجمع الملاحظات الواردة في فقراتها، وتم الإبقاء على العبارات التي حصلت على موافقة أغلبية المحكمين، وقد تم تعديل البنود في ضوء المقترحات، حيث بلغت نسبة اتفاق (٨٧٪) تقريباً على أهمية العبارة، وعلى أثر ذلك تم تعديل الاستبانة.

حيث تم قسمة عدد المحكمين الذين اتفقوا على الموافقة على العبارة بشكلها النهائي وكان عددهم (١٣) محكم على العدد الكلي للمحكمين وعددهم (١٥) محكم فكانت النسبة (٨٧٪) تقريباً.

- الصدق الذاتي: تم حساب الصدق الذاتي للاستبانة عن طريق معامل الصدق الذاتي

$$\text{معامل الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل الثبات}} = \sqrt{0,92} = 0,96$$

د- ثبات الاستبانة: يقصد بالثبات الموثوقية، ولفظ الثبات يشير إلى نفس الشيء بالنسبة للقياس بمعنى الحصول على نفس الشيء عند تطبيق الأداء أكثر من مرة على الأفراد أنفسهم [٨٩].

فيعد المقياس ثابتاً إذا كان يعطي نفس النتائج إذ ما أعيد تطبيقه على نفس الأفراد وفي ظروف متشابهة تماماً للظروف التي سبق اختبارهم فيها، ثم حساب معامل الارتباط المناسب بين أدائهم في المرتدين.

ومعامل الارتباط المرتفع يدل على ارتفاع الثبات، وإذا كان المقياس ثابتاً ثباتاً تاماً فإن معامل الارتباط يكون (واحد صحيح) غير أنه لا يوجد اختبار ثابتاً تاماً [٩٠].

وللتأكد من ثبات الاستبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من (٥٣) من القيادات الجامعية المتمثلة في عمداء الكليات والكلاء ورؤساء الأقسام بجامعة سوهاج، ثم أعيد تطبيقها على نفس العينة بفارق زمني (٢١) يوماً، ولحساب الثبات العام تم إعطاء درجة كاملة لكل عبارات الاستبانة، وتم حساب معامل الثبات بحساب معامل الارتباط بين نتائج التطبيقين الأول والثاني على عينة الثبات.

وتم حساب معامل الثبات لهذه الاستبانة باستخدام المعادلة العامة للارتباط بين الدرجات الخام للتطبيقين كما يلي

[٩١].

$$r = \frac{n \text{ مجس ص} - \text{مجس ص} \times \text{مجس ص}}{[(n \text{ مجس ص} - 2) (n \text{ مجس ص} - 2) - (\text{مجس ص})^2]}$$

حيث.

r = معامل الارتباط

n = عدد أفراد العينة

s = درجات العينة في التطبيق الأول

v = درجات العينة في التطبيق الثاني

وبعد حساب معامل الارتباط وجد أن معامل الثبات للاستبانة يساوي (٠,٧٢) تقريباً وهي درجة مناسبة تدل على ثبات

الاستبانة وصلاحيته للتطبيق على أفراد عينة البحث.

اختيار عينة البحث.

طبقت الاستبانة على عينة من القيادات الجامعية بكليات جامعة سوهاج ممثلة في عمداء الكليات - وكلاء الكليات-

رؤساء الأقسام وكان عددهم (١٩٦) فرداً، وهذا العدد للعينة هو نفسه عدد مجتمع البحث نظراً لصغر حجم المجتمع. وقد

أجاب على الاستبانة بدقة (١٤١) من أفراد العينة، وكان الفاقد (٢٩) استبانة، وتم استبعاد (٢٦) استبانة لعدم صلاحيتها وعدم

استكمال بعض الاستجابات.

والجدول التالي يوضح عدد الاستبانات الموزعة والفاقدة والعائدة، والمستبعدة، والصالحة من الاستبانة والنسبة المئوية

للصالحة منها ونسبتها من المجتمع الأصلي.

الاستبانة	الموزع	الفاقد	العائد	المستبعد	الصالحة	النسبة المئوية
العدد	١٩٦	٢٩	١٦٧	٢٦	١٤١	٧٢٪

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي عدد الاستبانات الصالحة بلغت (١٤١) استبانة أي بنسبة (٧٢٪) من جملة

الاستبانات الموزعة وهي نسبة مقبولة حيث تمثل تقريباً (٧٢٪) من المجتمع الأصلي.

تطبيق الاستبانة

طبقت الاستبانة على عينة البحث السابقة.

تصحيح الاستبانة

- تم تصحيح الاستبانة وحساب مدى موافقة أفراد العينة على عبارات الاستبانة، وقد تمت عملية التصحيح كما يلي:
- حساب تكرارات استجابة أفراد العينة تحت درجة كل عبارة على حدة (يتحقق تمامًا- يتحقق إلى حد ما- لا يتحقق)، أو تحت درجة موافقة كل عبارة على حدة (موافق تمامًا - موافق إلى حد ما- لا أوافق).
 - أعطيت أوزان لكل درجة تحقق أو أهمية كل عبارة كما في الجدول التالي

لا يتحقق	يتحقق إلى حد ما	يتحقق تمامًا	بدائل الإجابة
لا أوافق	موافق إلى حد ما	موافق تمامًا	
١	٢	٣	الوزن النسبي

- ضرب التكرارات تحت كل تحقق أو موافقة في الأوزان المناظرة لكل عبارة من عبارات الاستبانة.
- جمع حاصل الضرب السابق لكل عبارة على حدة.
- الحصول على المتوسط الوزني لكل عبارة من عبارات الاستبانة بقسمة حاصل الجمع السابق على عدد أفراد العينة (الوزن النسبي) لكل عبارة.
- الحصول على نسبة متوسط الاستجابة لكل عبارة (متوسط شدة الاستجابة) بقسمة المتوسط الوزني على (٣) حيث توجد ثلاث اختيارات للإجابة على كل عبارة، وتعتبر هذه النسبة على مدى إحساس أفراد العينة بوجود هذه العبارة في الواقع الفعلي، أو مدى أهمية هذه العبارة.
- المعالجة الإحصائية لنتائج الاستبانة
- تم تحليل استجابات أفراد العينة حسب موافقتهم على عبارات الاستبانة في ضوء المعالجة الإحصائية التالية:
 - تراوحت الأوزان الرقمية لمدى الموافقة على كل عبارة من عبارات الاستبانة بين ١:٣
 - تقدير نسبة متوسط شدة الموافقة على عبارات الاستبانة: نسبة متوسط شدة الموافقة على العبارة.
 - يتم تقدير الخطأ المعياري بالنسبة لمتوسط شدة الموافقة على البديل من القانون [٩٢].

$$\frac{\sqrt{أ \times ب}}{ن} = \text{الخطأ المعياري}$$

حساب حدود الثقة لنسبة متوسط درجة الموافقة على العبارة من القانون.

حدود الثقة لنسبة متوسط شدة الموافقة على العبارة = نسبة متوسط شدة الموافقة على العبارة + (١,٩٦) × الخطأ المعياري

وذلك عند درجة (٠,٩٥) ثقة (٠,٠٥) شك، وهذا ما يحدث دائمًا في البحوث الاجتماعية، ويبلغ الخطأ المعياري عند درجة (٠,٩٥) ثقة (٠,٢٦٤٨).

إذن حدود الثقة لنسبة متوسط الاستجابة

$$= ٠,٢٦٤٨ \times (٠,٩٦) + ٠,٦٧$$

$$= ٠,٠٥٢٦ + ٠,٦٧$$

$$= ٠,٧٢٢٦ \text{ أو } ٠,٦١٤٧$$

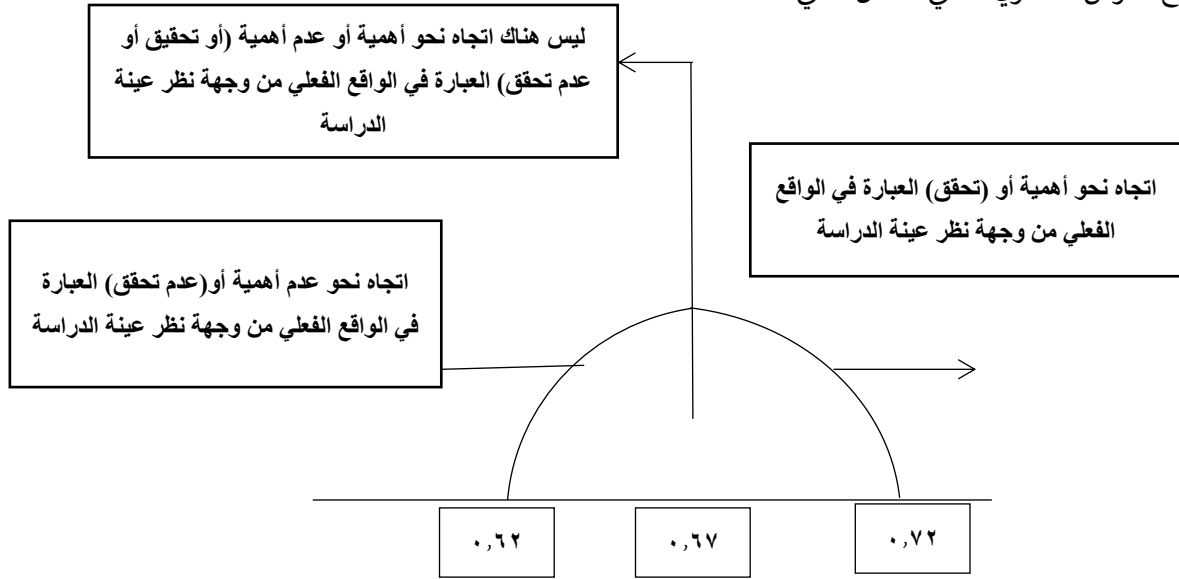
$$= ٠,٧٢ \text{ أو } ٠,٦٢$$

وحيث أن عدد أفراد العينة كبير نسبيًا (١٤١) فيمكن اعتبار أن توزيع شدة الموافقة على عبارات الاستبانة توزيعًا طبيعيًا

وسطه الحسابي هو:

$$= \frac{٠,٧٢ + ٠,٦٢}{٢} = ٠,٦٧ \text{ والخطأ المعياري } ٠,٢٦٤٨$$

ووضع الفرض الصفري كما في الشكل التالي.



ويمكن من خلال الشكل السابق وضع القواعد التالية.

إذا زاد متوسط الاستجابة عن (0,72) فتعتبر الدراسة أن مجتمع العينة يرى تحقق أو أهمية هذه العبارة. إذا انحصرت نسبة متوسط الاستجابة بين (0,62 ، 0,72) فتعتبر الدراسة أن مجتمع العينة ليس له اتجاهاً نحو تحقيق، أو عدم تحقيق، أو أهمية، أو عدم أهمية هذه العبارة، وذلك لأنه في هذه الحالة يكون انحراف متوسط الاستجابة عن العدد (0,67) يساوي أو يقل أو يزيد عن (0,025) وهذا الانحراف يعتبر انحرافاً صغيراً لا دلالة له. إذا نقص متوسط الاستجابة عن (0,62) فتعتبر الدراسة أن مجتمع العينة يرى عدم تحقق أو عدم أهمية العبارة. تحليل نتائج الدراسة الميدانية.

١. واقع نظم المعلومات الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج.
٢. كفاءة مكونات نظم المعلومات الإدارية للقيادات الجامعية:
٣. كفاءة المكونات المادية لنظم المعلومات الإدارية.

م	العبارة	الوزن النسبي	متوسط شدة الاستجابة	الترتيب
١	تناسب كفاءة الحواسيب الموجودة بالجامعة مع حجم العمل المطلوب إنجازه	١,٩٢	٠,٦٤	٢
٢	القدرة التخزينية للأجهزة المستخدمة في نظم المعلومات الإدارية بالجامعة مناسبة وتؤدي أغراض الحفظ بكفاءة عالية.	٠,٧٤	٠,٥٨	٣
٣	تتيح الأجهزة والمعدات والأدوات في نظم المعلومات الإدارية تسهيل استلام مختلف المعلومات الواردة والصادرة من الوحدات الإدارية بالجامعة وتسليمها.	٢,١٣	٠,٧١	١

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح الآتي.

تصدرت العبارة رقم ٣: "تتيح الأجهزة والمعدات والأدوات في نظم المعلومات الإدارية تسهيل استلام مختلف المعلومات الواردة والصادرة من الوحدات الإدارية بالجامعة" في المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذه العبارة بوزن نسبي (٢,١٣)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٧١)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي أحياناً، فعلى الإدارة الجامعية الاهتمام بالأجهزة والمعدات والأدوات بنظم المعلومات الإدارية وتزويد كفاءتها، كما عليها كذلك الاهتمام بوحدة نظم المعلومات وبالفنيين المشغلين بها حتى يتسنى لهم تسهيل استلام وتسليم المعلومات الإدارية، وهذا يتفق مع دراسة (عاشور وشقران).

احتلت العبارة رقم ١ تناسب كفاءة الحواسيب الموجودة بالجامعة مع حجم العمل المطلوب إنجازه، المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٠,٩٢)، متوسط شدة استجابة (٠,٦٤) أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق أحياناً، فعلى الإدارة الجامعية العمل على تزويد الجامعة بالأجهزة الحديثة ورفع كفاءة الأجهزة الحالية حتى تتناسب مع حجم وأهمية العمل المطلوب بالجامعة، ويتفق ذلك مع دراسة (Demir).

وجاءت العبارة رقم ٢ "القدرة التخزينية للأجهزة المستخدمة في نظم المعلومات الإدارية بالجامعة مناسبة وتؤدي أغراض الحفظ بكفاءة عالية، في الترتيب الأخير بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي

(٠,٧٤)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٥٨) أى يرى أفراد العينة أن هذا لم يتحقق في الواقع الفعلي، وهذا يدل على ضعف قدرة الأجهزة المستخدمة بنظم المعلومات الإدارية بالجامعة، ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (فتح الرحمن). كفاءة البرمجيات المستخدمة في نظم المعلومات الإدارية بالجامعة.

م	العبارة	الوزن النسبي	متوسط شدة الاستجابة	الترتيب
١	البرمجيات المستخدمة تتلائم مع كافة النشاطات والعمليات التي تقوم بها القيادات الجامعية بالجامعة.	١,٩٢	٠,٦٤	١
٢	يتم تحديث البرامج المستخدمة باستمرار باعتماد الإصدارات الحديثة من البرامج بما يتناسب مع حاجة العمل بالجامعة.	١,٧٧	٠,٥٩	٢
٣	تستطيع البرامج المستخدمة عمل تحليلي وتبويب وتلخيص للبيانات واستخراج المعلومات	١,٥٦	٠,٥٢	٣

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح الآتي:
تصدرت العبارة رقم ١ "البرمجيات المستخدمة تتلاءم مع كافة النشاطات والعمليات التي تقوم بها القيادات الجامعية" المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (١,٩٢)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٦٤)، أى يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي إلى حد ما، لذا لا بد للإدارة الجامعية الاهتمام بالبرمجيات المستخدمة في النظام حتى تلائم أنشطة القيادات الجامعية وتزيد من كفاءة عملهم، ويتفق هذا مع دراسة (عبد الرحمن الرسيد).
احتلت العبارة رقم ٢ يتم تحديث البرامج المستخدمة باستمرار باعتماد الإصدارات الحديثة من البرامج بما يتناسب مع حاجة العمل بالجامعة، في المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (١,٧٧) ومتوسط شدة استجابة (٠,٥٩) أى يرى أفراد العينة أن هذا لم يتحقق في الواقع الفعلي.
وجاءت العبارة رقم ٣ "تستطيع البرامج المستخدمة عمل تحليل وتبويب وتلخيص للبيانات واستخراج المعلومات" في الترتيب الأخير بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (١,٥٦)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٥٢)، أى يرى أفراد العينة أن هذا لم يتحقق في الواقع الفعلي.
الاتصالات وقواعد البيانات المستخدمة في نظم المعلومات الإدارية بالجامعة.

م	العبارة	الوزن النسبي	متوسط شدة الاستجابة	الترتيب
١	يستخدم نظام المعلومات الحالي لتبادل ونقل المعلومات شبكة اتصال محوسبة محلية مرتبطة بجميع أفرع وأقسام الجامعة.	١,٨٣	٠,٦١	١
٢	تميز إدارة وتشغيل قواعد البيانات في الجامعة بالقدرة الفائقة على التخزين والإضافة والتعديل والحذف والعرض والطباعة.	١,٦٢	٠,٥٤	٣
٣	يتم الاستناد إلى قاعدة بيانات مركزية بالجامعة في الحصول على المعلومات.	١,٧١	٠,٥٧	٢

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح الآتي.
تصدرت العبارة رقم ١ "يستخدم نظام المعلومات الحالي لتبادل ونقل المعلومات شبكة اتصال محوسبة محلية مرتبطة بجميع أفرع وأقسام الجامعة"، المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٠,٨٣) ومتوسط شدة استجابة (٠,٦١)، أى يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي إلى حد ما، لذا على إدارة الجامعة العمل على تفعيل شبكة اتصال محلية ترتبط بين جميع أفرع وأقسام كليات الجامعة، هذا يؤدي إلى تحسين العمل لدى قيادات الجامعة وأعضاء هيئة التدريس والطلاب، واتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (Kader).

احتلت العبارة رقم ٣، "يتم الاستناد إلى قاعدة بيانات مركزية بالجامعة في الحصول على المعلومات"، المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (١,٧١)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٥٧)، أى يرى أفراد العينة أن هذا لم يتحقق في الواقع الفعلي.

وجاءت العبارة رقم ٢ "تميز إدارة وتشغيل قواعد البيانات في الجامعة بالقدرة الفائقة على التخزين والاسترجاع والإضافة والتعديل والحذف والعرض والطباعة"، في الترتيب الأخير بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (١,٦٢)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٥٤)، أى على أفراد العينة أن هذا لا يتحقق في

الواقع الفعلي، لذا يتعين على إدارة الجامعة الاهتمام بتشغيل قاعدة بيانات بإمكانيات عالية حتى تكون قادرة على تلبية حاجات القيادات الجامعية من تخطيط أو متابعة أو اتخاذ قرار، وهذا يؤدي إلى تحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وفاعلية. جودة المعلومات الإدارية التي تنتجها نظم المعلومات الإدارية بالجامعة. البعد الزمني.

م	العبرة	الوزن النسبي	متوسط شدة الاستجابة	الترتيب
١	تقدم نظم المعلومات الإدارية للقيادات الجامعية معلومات حديثة باستمرار.	٢,٠١	٠,٦٧	٢
٢	تقدم نظم المعلومات الإدارية للقيادات الجامعية معلومات دقيقة وبالسرعة المطلوبة.	٢,١٣	٠,٧١	١
٣	تقدم نظم المعلومات الإدارية للقيادات الجامعية معلومات إدارية عن أى فترة زمنية في العمل.	١,٧١	٠,٥٧	٣

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح الآتي:

تصدرت العبارة رقم ٢ "تقدم نظم المعلومات الإدارية للقيادات الجامعية معلومات دقيقة وبالسرعة المطلوبة" المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,١٣)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٧١)، أى يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي إلى حد ما، واتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة (Kader).

احتلت العبارة رقم ١ "تقدم نظم المعلومات الإدارية للقيادات الجامعية معلومات حديثة باستمرار" المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,٠١)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٦٧)، أى يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة متوسطة.

وجاءت العبارة رقم ٣ "تقدم نظم المعلومات الإدارية للقيادات الجامعية معلومات إدارية عن أى فترة زمنية في العمل" في الترتيب الأخير بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (١,٧١)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٥٧)، أى يرى أفراد العينة أن هذا لا يتحقق في الواقع الفعلي. بعد المحتوى (المضمون).

م	العبرة	الوزن النسبي	متوسط شدة الاستجابة	الترتيب
١	تقدم نظم المعلومات الإدارية للقيادات الجامعية معلومات كاملة خالية من الأخطاء.	٢,١٣	٠,٧١	٣
٢	تقدم نظم المعلومات الإدارية للقيادات الجامعية معلومات ذات صلة بموضوع القرار الذي تنوي اتخاذه.	٢,١٦	٠,٧٢	٢
٣	تقدم نظم المعلومات الإدارية للقيادات الجامعية معلومات غير مكررة.	٢,٢١	٠,٧٣	١

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح الآتي:

تصدرت العبارة رقم ٣ "تقدم نظم المعلومات الإدارية للقيادات الجامعية معلومات غير مكررة" المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,٢١)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٧٣)، أى يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي وهذا يتفق مع دراسة (العززي).

احتلت العبارة رقم ٢ "تقدم نظم المعلومات الإدارية للقيادات الجامعية معلومات ذات صلة بموضوع القرار الذي تنوي اتخاذه." المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,١٦)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٧٢)، أى يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي.

وجاءت العبارة رقم ١ "تقدم نظم المعلومات الإدارية للقيادات الجامعية معلومات كاملة خالية من الأخطاء" في الترتيب الأخير بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,١٣)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٧١)، أى يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي إلى حد ما.

ويتضح مما سبق أن مستوى كفاءة نظم المعلومات الإدارية بالجامعة من حيث كفاءة المكونات المادية والبرمجيات والاتصالات وقواعد البيانات، والمستويات التنظيمية، وكفاءة الفنيين والعاملين كان بمستوى متوسط، بينما كان مستوى جودة المعلومات فوق المتوسط وأعلىها تحققاً كان البعد الشكلي من حيث سهولة فهم المعلومات وتنوع الوسائط التي تقدم بها للقيادات الجامعية وكذلك مرونتها.

واقع التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج.

التدريب.

م	العبرة	الوزن النسبي	متوسط شدة الاستجابة	الترتيب
١	تنظم برامج تدريبية للمرشحين للمناصب القيادية بالجامعة قبل السماح لهم بممارسة مهامهم.	١,٩٥	٠,٦٥	٢
٢	تحدد الاحتياجات التدريبية في ضوء الوظائف الإدارية للقيادات الجامعية.	٢,١٦	٠,٧٢	١
٣	تقدم برامج التدريب الهادفة للقيادات الجامعية بصورة مستمرة.	١,٧١	٠,٥٧	٣

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح الآتي.

تصدرت العبرة رقم ٢ " تحدد الاحتياجات التدريبية في ضوء الوظائف الإدارية للقيادات الجامعية " المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,١٦)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٧٢)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي وهذا يؤكد على اهتمام الإدارة الجامعية بأهمية الاحتياجات التدريبية، فإن المنصب القيادي يتطلب الانتقال من الدور المهني إلى الدور القيادي وهذا يلزمه بالضرورة تحديد الاحتياجات الخاصة بكل منصب وأعبأه ومتطلباته، واتفق هذا مع دراسة (Afaneh).

احتلت العبرة رقم ١ " تنظم برامج تدريبية للمرشحين للمناصب القيادية بالجامعة قبل السماح لهم بممارسة مهامهم." المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (١,٩٥)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٦٥)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي أحياناً، واتفق هذا مع دراسة (نور الدين). وجاءت العبرة رقم ٣ " تقدم برامج التدريب الهادفة للقيادات الجامعية بصورة مستمرة " في الترتيب الأخير بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (١,٩٢)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٦٤)، أي يرى أفراد العينة أنه من الممكن أن يتحقق ذلك في الواقع الفعلي إلى حد ما، فمن الضروري الاهتمام بالبرامج التدريبية التي تقدم للقيادات الجامعية، فالتدريب يشكل مطلباً أساسياً وهاماً للارتقاء بمستوى أداء القيادات الجامعية، وما يتلقوه من علم وتدريب يمثل عملية رئيسية في مجال التنمية الإدارية والمهنية المستمرة لهم في مختلف الوظائف وتخصصاتها المتنوعة، ويتفق هذا مع دراسة (Moodley).

الاختيار.

م	العبرة	الوزن النسبي	متوسط شدة الاستجابة	الترتيب
١	يراعى عند اختيار القيادات الجامعية تدريبهم على كيفية ممارسة مهامهم المستقبلية	٢,٠٤	٠,٦٨	٢
٢	يتم اختيار القيادات الجامعية بناء على كفاءتهم الإدارية.	١,٦٨	٠,٥٦	٣
٣	التقيد باللوائح والقوانين عند اختيار القيادات الجامعية.	٢,٢١	٠,٧٣	١

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح الآتي.

تصدرت العبرة رقم ٣ " التقيد باللوائح والقوانين عند اختيار القيادات الجامعية " المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,٢١)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٧٣)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي فالتقيد باللوائح والقوانين عند اختيار القيادات الجامعية يكون على حساب الكفاءة الإدارية والأكاديمية للقيادات، وهذا ما تؤكد عليه العبرة رقم ٢ " يتم اختيار القيادات الجامعية بناء على كفاءتهم الإدارية." المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (١,٦٨)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٥٦)، أي يرى أفراد العينة أن هذا لا يتحقق في الواقع الفعلي، واتفق هذا مع دراسة (Bangle). وجاءت العبرة رقم ١ " يراعى عند اختيار القيادات الجامعية تدريبهم على كيفية ممارسة مهامهم المستقبلية " في الترتيب الأخير بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,٠٤)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٦٨)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي إلى حد ما.

التخطيط.

م	العبرة	الوزن النسبي	متوسط شدة الاستجابة	الترتيب
١	تمتلك القيادات الجامعية القدرة على تحديد رؤية مستقبلية للجامعة.	٢,١٦	٠,٧٢	١

٢	٠,٧١	٢,١٣	تهتم القيادات الجامعية بالتخطيط للأنشطة والمشروعات التطويرية في كليات الجامعة وأقسامها الفرعية.
٣	٠,٦٥	٢,٢١	تنظم القيادات الجامعية ورش عمل للعاملين بالجامعة حول وضع الخطط الاستراتيجية وكيفية تطبيقها بما يتلائم مع غايات الجامعة.

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح الآتي.

تصدرت العبارة رقم ١ " تمتلك القيادات الجامعية القدرة على تحديد رؤية مستقبلية للجامعة " المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,١٦)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٧٢)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي حيث إن القدرة على تحديد رؤية مستقبلية للجامعة يؤدي إلى تكافت العمل للقيادات مع المرؤوسين بالجامعة لتحقيق أهدافها بكفاءة وتميز، ويتفق هذا مع دراسة (Ajaym). وهذا يفسر العبارة رقم (٢) " تهتم القيادات الجامعية بالتخطيط للأنشطة والمشروعات التطويرية في كليات الجامعة وأقسامها الفرعية." المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,١٣)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٧١)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي إلى حد ما، واتفق هذا مع دراسة (حرب).

وجاءت العبارة رقم ٣ " تنظم القيادات الجامعية ورش عمل للعاملين بالجامعة حول وضع الخطط الاستراتيجية وكيفية تطبيقها بما يتلاءم مع غايات الجامعة " في الترتيب الأخير بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (١,٩٥)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٦٥)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي إلى حد ما.

اتخاذ القرار.

م	العبارة	الوزن النسبي	متوسط شدة الاستجابة	الترتيب
١	تمتلك القيادات الجامعية مهارة تحديد المشكلة تحديداً تاماً قبل اتخاذ القرار.	٢,٠٧	٠,٦٩	٣
٢	لدى القيادات الجامعية القدرة على اختيار البديل الأمثل من البدائل المطروحة عند اتخاذ القرار.	٢,١٦	٠,٧٢	٢
٣	تحرص القيادات الجامعية على ضرورة المتابعة المستمرة للقرارات التي يتم اتخاذها.	٢,١٩	٠,٧٣	١

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح الآتي.

تصدرت العبارة رقم ٣ " تحرص القيادات الجامعية على ضرورة المتابعة المستمرة للقرارات التي يتم اتخاذها " المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,١٩)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٧٣)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي وهذا يوضح الدور الفعلي لعملية متابعة تنفيذ القرارات التي تتخذ من قبل القيادات الجامعية حتى يتم التأكد من العمل بها وتطبيقها، وهذا يتفق مع دراسة (Sarak). احتلت العبارة رقم ٢ " لدى القيادات الجامعية القدرة على اختيار البديل الأمثل من البدائل المطروحة عند اتخاذ القرار." المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,١٦)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٧٢)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي.

وجاءت العبارة رقم ١ " تمتلك القيادات الجامعية مهارة تحديد المشكلة تحديداً تاماً قبل اتخاذ القرار " في الترتيب الأخير بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,٠٧)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٦٩)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي أحياناً.

معوقات نجاح نظم المعلومات الإدارية لدى القيادات الجامعية بجامعة سوهاج
معوقات خاصة بنظم المعلومات الإدارية.

م	العبارة	الوزن النسبي	متوسط شدة الاستجابة	الترتيب
١	اهتمام النظام بالبيانات الكمية لسهولة ادخالها وهي لا تكون علي درجة عالية من الأهمية عند اتخاذ القرارات الاستراتيجية .	٢,١٣	٠,٧١	٣
٢	التغير المستمر في تكنولوجيا الحاسب الألي.	٢,٥٢	٠,٨٤	١
٣	ارتفاع اسعار الأجهزة وتطبيقات البرامج مما يتطلب اعتمادات مالية.	٢,٢٨	٠,٧٦	٢

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح الآتي.

تصدرت العبارة رقم ٢ " التغير المستمر في تكنولوجيا الحاسب الآلي " المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,٥٣)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٨٤)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي وهذا يتطلب ذلك الاهتمام بتدريب العالمين بنظم المعلومات على أحدث الأجهزة والبرمجيات لأحدث الإصدارات حتى يتواكبوا ويسايروا التغيرات المستمرة في تكنولوجيا الحاسب الآلي.

احتلت العبارة رقم ٣ " ارتفاع أسعار الأجهزة وتطبيقات البرامج مما يتطلب اعتمادات مالية. " المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,٢٨)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٧٦)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي.

وجاءت العبارة رقم ١ " اهتمام النظام بالبيانات الكمية لسهولة إدخالها وهي لا تكون علي درجة عالية من الأهمية عند اتخاذ القرارات الاستراتيجية " في الترتيب الأخير بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,١٣)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٧١)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي إلى حد ما. معوقات خاصة بالمؤسسة الجامعية.

م	العبارة	الوزن النسبي	متوسط شدة الاستجابة	الترتيب
١	ضعف البيئة التحتية المعلوماتية بالجامعة.	٢,٤٠	٠,٨٠	٢
٢	مقاومة التغيير من قبل القيادات الجامعية.	٢,١٠	٠,٧٠	٣
٣	نقص التدريب اللازم للعاملين بالجامعة سواء المشتغلين في نظام المعلومات الإدارية أو المستفيدين منه.	٢,٥٨	٠,٨٦	١

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح الآتي.

تصدرت العبارة رقم ٣. " نقص التدريب اللازم للعاملين بالجامعة سواء المشتغلين في نظام المعلومات الإدارية أو المستفيدين منه. " المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,٥٨)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٨٦)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي.

احتلت العبارة رقم ١. " ضعف البيئة التحتية المعلوماتية بالجامعة. " المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,٤٠)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٨٠)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي.

وجاءت العبارة رقم ٢ " مقاومة التغيير من قبل القيادات الجامعية " في الترتيب الأخير بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,١٠)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٧٠)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي إلى حد ما.

معوقات خاصة بالبيئة المحيطة.

م	العبارة	الوزن النسبي	متوسط شدة الاستجابة	الترتيب
١	نقص تغذية نظام المعلومات الإدارية للبيانات الضرورية والدقيقة عن متغيرات البيئة الخارجية المختلفة.	٢,٤٠	٠,٨٤	٢
٢	انخفاض المستوى الفني للشركات التي تعمل في مجال البرامج .	٢,١٠	٠,٧٠	٣
٣	التغيرات البيئية المستمرة والتي يترتب عليها تغيرات في الاحتياجات من المعلومات	٢,٥٨	٠,٨٦	١

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح الآتي.

تصدرت العبارة رقم ٣ " التغيرات البيئية المستمرة والتي يترتب عليها تغيرات في الاحتياجات من المعلومات. " المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,٥٥)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٨٥)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي، أي يعتبر عائقًا بدرجة كبيرة.

احتلت العبارة رقم ١ " نقص تغذية نظام المعلومات الإدارية للبيانات الضرورية والدقيقة عن متغيرات البيئة الخارجية المختلفة. " المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات العينة إلى تحقق هذا بوزن نسبي (٢,٥٢)، ومتوسط شدة استجابة (٠,٨٤)، أي يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي.

وجاءت العبارة رقم ٢ " انخفاض المستوى الفني للشركات التي تعمل في مجال البرامج " في الترتيب الأخير بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلى أن هذا يعتبر عائقًا إلى حد ما في الواقع الفعلي.

ويتضح مما سبق موافقة أغلبية أفراد العينة على ما جاء في المحور السابق من معوقات تخص نظم المعلومات الإدارية سواء كانت خاصة بالنظام، أو خاصة بالمؤسسة الجامعية، أو بالبيئة المحيطة، لذا على القيادات الجامعية وإدارة الجامعة العمل على الاهتمام بتطوير وتفعيل نظم المعلومات الإدارية حتى يتم التغلب على هذه المعوقات وتلافي سلبياتها.

٣. النتائج

فيما يلي أهم النتائج التي توصل إليها البحث.

٣,١. النتائج المتعلقة بواقع مستوى نظم المعلومات الإدارية بجامعة سوهاج.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى نظم المعلومات الإدارية (الكفاءة والجودة) للقيادات الجامعية بوجه عام من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كان منخفض.

كما أظهرت النتائج أيضًا مجموعة من المؤشرات التي تظهر هذا الضعف في مستوى نظم المعلومات الإدارية (الكفاءة والجودة) للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كما يلي.

أجهزة الحواسيب الموجودة في الجامعة لا تتناسب من حيث الكفاءة والعدد مع حجم المعمل المطلوب إنجازه مما أدى إلى الاعتماد على الأنظمة القديمة في بعض أفرع وأقسام الجامعة.

افتقار الأجهزة المستخدمة في نظم المعلومات الإدارية إلى القدرة التخزينية مما يجعلها لا تؤدي عمليات الحفظ والاسترجاع بكفاءة.

يفتقر نظام المعلومات الحالي بالجامعة لتبادل ونقل المعلومات إلى شبكة اتصال محوسبة محلية مرتبطة بجميع أفرع وأقسام الجامعة، كما يفترق إلى الاستناد إلى قاعدة بيانات مركزية في الحصول على المعلومات.

ضعف كفاءة الفنيين والعاملين في نظم المعلومات الإدارية بالجامعة، وقلة تنوع تخصصاتهم الفنية كمهندسين ومحلي نظم ومبرمجين ومشغلو حاسوب وفي اتصالات، وإداريو قواعد بيانات وصيانة، كما لا يتم تدريبهم بشكل دوري لتطوير قدراتهم المهنية.

جودة المعلومات التي تنتجها نظم المعلومات بالجامعة عالية من حيث المرونة وعدم التكرار وصلتها بموضوع القرار الذي تنوي القيادات الجامعية اتخاذه، وكذلك سهولة فهمها، ولكنها تفتقر إلى الحداثة والاستمرارية والخلو من الأخطاء.

٣,٢. النتائج المتعلقة بواقع مستوى التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج بوجه عام من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كان منخفض.

كما أظهرت النتائج أيضًا مجموعة من المؤشرات التي تظهر هذا الضعف في مستوى التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بالجامعة وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كما يلي.

ضعف تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء الوظائف الإدارية للقيادات الجامعية.

قلة تقديم البرامج التدريبية الهادفة للقيادات الجامعية بصورة مستمرة أثناء الخدمة.

التقيد باللوائح والقوانين عند اختيار القيادات الجامعية، فيتم اختيارهم بناءً على الأقدمية ولا يراعي عامل الكفاءة عند الاختيار.

تحرص القيادات الجامعية على ضرورة المتابعة المستمرة للقرارات التي يتم اتخاذاها، ولديها القدرة على اختيار البديل الأمثل من البدائل المطروحة عند اتخاذ القرار، لكنها تفتقر إلى تحديد المشكلة تحديدًا تامًا قبل اتخاذ القرار.

٣,٣. نتائج تتعلق بمعوقات نجاح نظم المعلومات الإدارية بجامعة سوهاج، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

التغير المستمر في تكنولوجيا الحاسب الآلي.

ارتفاع أسعار الأجهزة وتطبيقات البرامج مما يتطلب اعتمادات مالية.

نقص التدريب اللازم للعاملين في الجامعة سواء المشتغلين في نظام المعلومات الإدارية أو المستفيدين منه.

نقص تغذية نظام المعلومات الإدارية بالبيانات الضرورية والدقيقة عن متغيرات البيئة الخارجية المختلفة.

التغيرات البيئية المستمرة والتي يترتب عليها تغيرات في الاحتياجات من المعلومات.

٤. المناقشة

في ضوء ما تم عرضه في الإطار النظري من أدبيات الإدارة التربوية المعاصرة والإطلاع على أهم الإصدارات الخاصة بنظم المعلومات الإدارية والتنمية الإدارية للقيادات الجامعية، وكذلك ما توصلت إليه الدراسات السابقة، وما توصل إليه البحث الحالي من نتائج، أمكن وضع تصور مقترح لتفعيل دور نظم المعلومات الإدارية لتحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية

بجامعة سوهاج، والتي تتحدد محاوره على النحو التالي.

مفهوم التصور المقترح.

يقصد بالتصور المقترح: بأنه إطار عام يشمل آراء ومقترحات يمكن من خلال استخدامها وتطبيقها في الواقع الفعلي أن

تسهم في تفعيل دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج.

أهداف التصور المقترح.

سعى هذا التصور إلى تحقيق الأهداف الرئيسية التالية.

زيادة تفعيل نظم المعلومات الإدارية لتحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج.

إزالة معوقات تفعيل نظم المعلومات الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج.

تحديد متطلبات تفعيل نظم المعلومات الإدارية لتحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج.

تقديم الآليات والمقترحات التي تساهم في تفعيل نظم المعلومات الإدارية لتحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بجامعة سوهاج.

أهمية التصور المقترح.

تمثلت أهمية هذا التصور فيما يلي.

تجويد العمل بالمؤسسات الجامعية، والتي تعد الركيزة الأساسية للنهوض بمستوى التعليم الجامعي بمصر.

إن الجامعات التي تنشأ التميز وتحقيق السبق والتنافس في حاجة إلى تنمية وتطوير أداء قياداتها وتحقيق التنمية الإدارية والأكاديمية لهم.

الاهتمام بنظم المعلومات الإدارية من حيث كفاءة الأجهزة والمعدات والأدوات المكونة لها والفنيين والعاملين والمستفيدين منها، وكذلك جودة المعلومات الإدارية التي تنتجها نظم المعلومات الإدارية من حيث المرونة والسهولة والدقة والموثوقية والسرعة وعدم التكرار، والخلو من الأخطاء والصلة بموضوعات التطوير واتخاذ القرارات.

التغلب على معوقات تطبيق وتفعيل نظم المعلومات الإدارية بالجامعة والتأكيد على المتطلبات التي تساهم في تفعيلها وذلك لتحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية بالجامعة والوصول بها إلى محك الريادة والتميز.

يعد أداة مساعدة في تكوين إطار منهجي يساعد في عملية المناقشة أو التجريد في الواقع الفعلي.

منطلقات التصور المقترح.

يمكن تحديد مجموعة من المنطلقات الأساسية التي تبرز الحاجة إلى بناء هذا التصور المقترح، لتفعيل دور نظم

المعلومات الإدارية لتحقيق التنمية الإدارية للقيادات الجامعية، وذلك في النقاط التالية:

الأهمية الكبيرة لنظم المعلومات الإدارية، والتي يمكن من خلالها الاستفادة من تطوير الأداء الإداري للقيادات الجامعية والمرؤوسين.

لتطبيق نظم المعلومات الإدارية وتفعيلها إعطاء الفرصة لتبادل الخبرات والآراء الجديدة بين الجامعات بعضها البعض.

تفيد نظم المعلومات الإدارية في تعزيز ارتباط القيادات الجامعية بأقسامهم وكلياتهم وزيادة انتمائهم وولائهم والتزامهم من خلال سهولة طرح الأفكار الجديدة والمشاركة في التغيير المطلوب لتحقيق الأهداف المطلوبة.

تعد المعلومات الإدارية أحد العناصر الأساسية في تحقيق الأداء الفعال، فضلاً عن كونها مصدرًا رئيسيًا لدعم صنع واتخاذ القرارات الفعالة، كما أنها تساعد على التطوير والتحسين والتجديد.

إن تعزيز التنمية الإدارية والمهنية المستدامة، والتنوع في أساليبها وتوفير الفرص والخطط المستقبلية لتنمية القيادات الجامعية ورفع قدراتهم وتوجيه طموحاتهم من شأنه أن يساهم في خلق الأفكار الجديدة والإبداع الإداري مما يحقق أهداف الجامعة بكفاءة وفاعلية.

متطلبات تنفيذ التصور المقترح.

ويمكن تحديد مجموعة من المتطلبات لتنفيذ التصور المقترح وذلك كما يلي:

توفير المعلومات الإدارية اللازمة للقيادات الجامعية وبالكم المناسب وفي التوقيت المناسب.

العمل على إمداد وتزويد القيادات الجامعية وكافة العاملين بالجامعة بالتغذية المرتدة الواقعية في الوقت المناسب.

إعادة النظر في معايير وآليات اختيار القيادات الجامعية بحيث تتواءم مع المرحلة القادمة.

إعادة هيكلة اللوائح والقوانين ومنح الصلاحيات بما يساهم في تطوير أداء القيادات الجامعية وتنمية قدراتهم.

قناعة والتزام القيادات الجامعية بأهمية نظم المعلومات الإدارية.

تنظيم دورات تدريبية وبشكل مستمر بهدف تزويد القيادات الجامعية بالكفاءات الإدارية اللازمة لأداء المهام الإدارية.

تطوير مراكز تنمية القدرات بالجامعة هدفها رفع القدرات الإدارية للقيادات الجامعية والمرؤوسين.

الحرص على ثقافة التغيير بالجامعة.

تحقيق اللامركزية والحرية الإدارية في العمل الجامعي.

منح القيادات الجامعية صلاحيات أوسع في أداء مهام عملهم واتخاذ القرارات المتعلقة به.

عقد دورات تدريبية للقيادات الجدد كل في منصبه حول المهام الإدارية والأكاديمية المكلفين بها.

تقييم أداء القيادات الجامعية وفق معايير موضوعية قابلة للقياس بعيداً عن الاعتبارات الشخصية والمحسوبة بما يكفل تطوير أدائهم.

عقد دورات تدريبية للقيادات الجامعية للتدريب على أحدث الطرق والأساليب التكنولوجية الحديثة وكيفية توظيفها في العمل الإداري بما يتطلبه المنصب الإداري بالجامعة.

ربط المحتوى العلمي للبرامج التدريبية بالاحتياجات الفعلية للقيادات الجامعية من خلال تبني مبادئ الكلفة والتمايز والواقعية.

معوقات تنفيذ التصور المقترح وسبل التغلب عليها.

يتوقع الباحث وجود بعض المعوقات التي يمكن أن تقف حائلاً أمام تنفيذ التصور المقترح سالف الذكر أو بعض مكوناته، وقد ترتبط بعض المعوقات بنظم المعلومات الإدارية ومستوى تطبيقها في الجامعة أو بالقيادات الجامعية وسماتهم الشخصية والعقلية وكفاءة أدائهم الإداري، ومرجعية طرق اختيارهم وبرامج تدريبهم قبل وبعد توليهم مناصبهم القيادية، أو قد يرتبط بالجامعة الجامعية ومحيطها الخارجي ومواردها المالية أو باللوائح والقوانين والتشريعات الحاكمة للمؤسسات الجامعية، أو غير ذلك، ويمكن تحديد أهم هذه المعوقات في النقاط التالية:

ضعف وعي القيادات الجامعية والعاملين بمؤسسات التعليم الجامعي بأهمية نظم المعلومات الإدارية، ويمكن التغلب على ذلك من خلال توعية القيادات والعاملين بالجامعة بأهمية نظم المعلومات الإدارية في تطوير أدائهم الإداري وتنمية قدراتهم القيادية والإبداعية والمهنية من خلال الدورات والبرامج المكثفة للقيادات الجامعية والعاملين بالجامعة على كيفية استخدام وتطبيق نظم المعلومات الإدارية لديهم، والاستعانة بالخبراء والفنيين والمبرمجين المتخصصين في هذا المجال.

ابتعاد القيادات الجامعية عن استخدام الأساليب الإدارية الحديثة، والاعتماد على الأسلوب التقليدي في إدارة الجامعة، وعدم رغبتهم في التغيير أو التجديد، ويمكن التغلب على ذلك من خلال التدريب الفعلي على الأساليب الحديثة، وعقد ورش العمل المتنوعة، وتبني أساليب متنوعة تؤدي إلى تطوير أدائهم الإداري وتنمية قدراتهم الإدارية والقيادية، وذلك بتفعيل وتطبيق نظم المعلومات الإدارية والاستفادة من المعلومات الإدارية المتنوعة المقدمة إليهم.

ضعف وسائل التنمية الإدارية والمهنية المقدمة للقيادات الجامعية، وبصفة خاصة برامج التدريب التي يتلقونها، ويمكن التغلب على ذلك من خلال السعي لتطوير وتفعيل دور مراكز التنمية الإدارية والمهنية للقيادات الجامعية، ووضع أسس وقواعد واضحة تنظم العمل بها، وأن يعين لها كوادر أكاديمية متخصصة دون اللجوء للمجاملات أو المحسوبيات في تعيين من يتولى مسئولية إدارة هذه المراكز، وذلك يتم من خلال تفعيل نظام معلوماتي بكفاءة عالية، بالإضافة إلى الاهتمام بالبعثات التعليمية للخارج في التخصصات الهامة مثل الإدارة الجامعية والقيادة الجامعة.

ضعف كفايات القيادات الجامعية في الجوانب الإدارية والمهارات القيادية، حيث إن اختيارهم يعتمد على القدرة الأكاديمية فقط، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تدريب القيادات الجامعية على هذه المهارات لاكتسابها، وأن يوضع في الاعتبار عند اختيار هذه القيادات مدى إكسابهم هذه المهارات وكفاءتهم الإدارية والقيادية.

قلة وجود قاعدة بيانات مركزية بالجامعة، ويمكن التغلب على ذلك من خلال توفير قاعدة بيانات مركزية واسعة موحدة قادرة على استيعاب كل المعلومات التي يعتمد عليها نظام المعلومات الإدارية بالجامعة.

ضعف كفاءة البرامج التدريبية المقدمة للقيادات الجامعية، ويمكن التغلب على ذلك من خلال ربط المحتوى العلمي للبرامج التدريبية بالاحتياجات الفعلية للقيادات الجامعية، بالإضافة للقياس المستمر لأثر مردود البرامج التدريبية على الأداء الإداري للقيادات الحالية وتقديم التغذية الراجعة في الوقت المناسب.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- [1] جودة، محفوظ أحمد (٢٠٠٧). الإطار المفاهيمي والعملي لتطوير جودة الأداء الجامعي، "دراسة حالة جامعة العلوم التطبيقية في الأردن"، من بحوث المؤتمر العربي الأول، الجامعات العربية: التحديات والآفاق المستقبلية، الرباط، المملكة المغربية، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، المنعقد في الفترة من ٩-١٣ ديسمبر، ص ٩.
- [2] العبادي، محمد عيسى (٢٠٠٦). التعليم العالي ما بين التطور ومتطلبات الاعتماد والجودة، التجربة الأردنية، من بحوث مؤتمر جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص والاعتماد، الشارقة، الإمارات، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، المنعقد في الفترة من ٢٣-٢٦ أبريل، ص ٣١٤.
- [3] الكردي، منال محمد و العبد، جلال إبراهيم (٢٠٠٣). مقدمة في نظم المعلومات الإدارية المفاهيم، الأساسيات والتطبيقات، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ص ١٧.
- [4] عبد الستار، محروس عبد الستار (٢٠١٩). تطوير الأداء الإداري لرؤساء الأقسام العلمية بالجامعات الحكومية المصرية في ضوء مدخل الذكاء الاصطناعي، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، مج ٦٢، ص ٢٤١-٢٨٥.

- [5] بنيامين، مودي شنودة توفيق (٢٠١٨). تصور مقترح في لتطوير نظم المعلومات الإدارية بالجامعات المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية البنات للآداب والعلوم، جامعة عين شمس.
- [6] دياب، عبدالباسط محمد (٢٠١٧). تصور مقترح، للمتكمين الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية ودوره في تحفيز الإبداع الإداري لديهم (جامعة سوهاج نموذجاً)، *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج*، ع(٤٩)، أبريل.
- [7] المساوي، رانيا محمد أحمد (٢٠١٠). إطار مقترح لتفعيل دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات الإدارية، دراسة حالة على جامعة سوهاج، *رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة سوهاج*.
- [8] عدس، عبد الرحمن وعبد الحق، كاید (٢٠٠٦). البحث العلمي: مفهومه وأدواره وأساليبه، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر، ص٣٠٧.
- [9] العساف، أحمد صالح (١٩٩٥). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض: شركة العبيكان للطباعة والنشر، ص١٨٦.
- [١٠] فهمي، محمد شامل (٢٠٠٥). الإحصاء بلا معاناة، المفاهيم والتطبيقات باستخدام برنامج ال SPSS، معهد الإدارة العامة، الرياض، ص٥٩.
- [١٣] العنزي، أمل خلف (٢٠١٦). جودة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد(٧٧)، سبتمبر، ص١-٣٣.
- [١٤] عاشور، محمد والشقران، رامي (٢٠١٠). فاعلية استخدام نظم المعلومات الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية في تحسين الأداء المؤسسي من وجهة نظر القادة الأكاديميين والأردنيين، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد(٦)*، ص ٥٨-٨٨.
- [١٨] الخولاني، مروة محمود (٢٠١٨). تجويد الاداء الاداري للقيادات بالجامعات المصرية في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية، *مجلة جمعية الثقافة من اجل التنمية، العدد (١٢٥)*، مج ١٨، ص ٢٨٤-٣٣٠.
- [١٩] حرب، إيمان كامل وصفي السيد (٢٠١٠). التنمية الإدارية للقيادات الجامعية في مصر في ضوء بعض الخبرات الأجنبية، *رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق*، ص ٧.
- [٢٠] نور الدين، أمل محمود محمد (٢٠٠٦). برنامج مقترح لتنمية الإداريين الأكاديميين في الجامعات المصرية، *رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنوفية*.
- [٢٣] الطائي، محمد (٢٠٠٨). نظم المعلومات الإدارية، بغداد: مكتبة جامعة الموصل، ص١٢٢.
- [٢٤] الشمري، مشعان ضيف الله مقبل (٢٠٠٨). تطوير نظم المعلومات الإدارية في إدارات التربية والتعليم للبنين في المملكة العربية السعودية من وجهة نظير مديري التعليم ومساعدتهم ورؤساء الأقسام "تصور مقترح"، *رسالة دكتوراه غير منشورة*، ص٧٣.
- [٢٥] الشهري، حسن أحمد مشرف (٢٠١١). مدى إسهام نظم المعلومات الإدارية في تطوير الإدارة المالية في وزارة الداخلية بالمملكة العربية السعودية، *رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية*، ص٢٨.
- [٢٧] الحميلي، نجم وآخرون (٢٠١٣). نظم المعلومات الإدارية مدخل معاصر، ط٣، عمان، الأردن: دار وائل للنشر، ص١٣.
- [٢٨] الصرن، رعد (٢٠١٣). عوامل قياس الجودة في نظم المعلومات، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، دمشق، سوريا، العدد(١)*، مج ٢٩، ص٣-٤٥.
- [٣٠] قندلجي، عامر والجناي، علاء (٢٠٠٩). نظم المعلومات الإدارية، عمان، الأردن: دار المسيرة للطباعة والنشر، ص٤٦.
- [٣٢] النجار، فايز جمعة (٢٠١٠). نظم المعلومات الإدارية، ط٣، عمان، الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع، ص٥٨.
- [٣٨] إبراهيم، سلطان (٢٠٠٠). نظم المعلومات الإدارية- مدخل إداري، الإسكندرية: الدار الجامعية، ص٧٦.
- [٣٩] المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (٢٠٠٦). نظم المعلومات الإدارية الأساس والمبادئ، مصر: المكتبة العصرية، ص٢٢.
- [٤٠] السالمي، علاء عبد الرازق (٢٠٠٣). نظم إدارة المعلومات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص٣-٣٠.
- [٤٢] العضيلة، رائد محمد وأبو سميحة، مروة خضر (٢٠١٤). جودة المعلومات وأثرها في القيادة الإبداعية من وجهة نظر العاملين في البنك الإسلامي الأردني للاستثمار والتمويل في محافظات إقليم الجنوب، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، العدد(٣)*، مج ١٠، ص٤٠٦.
- [٤٧] بدوي، أحمد ذكي (١٩٩٤). معجم مصطلحات العلوم الإدارية، ط٢، القاهرة: دار الكتاب المصري، ص٢٥.
- [٤٨] السيد، محمود (٢٠٠٨). الاستشارات الإدارية والتدريب، من بحوث الملتقى العربي السابع، الاتجاهات الحديثة في الاستشارات والتدريب، دمشق، الجمهورية العربية السورية، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، المنعقد في الفترة من ٦-٧ يوليو، ص١.

- [٤٩] حجازي، بسام (٢٠٠٣). تأهيل القيادات الإدارية والأكاديمية في الجامعات وتنمية الموارد البشرية، من بحوث الملتقى العربي المواصفات العالمية، عدن- الجمهورية اليمنية، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المنعقد في الفترة من ٢٢-٢٤ سبتمبر، ص ٣٠٠.
- [٥٠] حبتور، عبد العزيز صالح (٢٠٠٥). الإدارة العامة المقارنة، عمان، الدار العلمية الدولية، ص ٢٩٧٢-٢٩٨.
- [٥١] عفيفي، صديق محمد (٢٠٠٣). إدارة الأعمال في المنظمات المعاصرة، ط ١٠، القاهرة: مكتبة عين شمس، ص ٥٥٨.
- [٥٢] فوزي، صلاح الدين (١٩٩٤). الإدارة العامة بين عالم متغير ومتطلبات التحديث، المنصورة: مكتبة الجلاء، ص 284.
- [٥٣] عبد الباقي، صلاح الدين (٢٠٠١). إدارة الأفراد، الإسكندرية: مكتبة الإشعاع الفنية، ص ٢٩٤.
- [٥٤] أبو هند، محمد كمال (١٩٩٥). التدريب والتنمية الإدارية بين النظرية والتطبيق، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، ص ١٣.
- [٥٥] حسن، راوية. (٢٠٠٢). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، ص ٢١٦.
- [٥٨] السمري، شوقي محمود أحمد إبراهيم. (٢٠٠٣). أثر التدريب على تنمية القيادات المحلية: دراسة تطبيقية على محافظة الشرقية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، المعهد القومي للإدارة العليا، ص ٧٩.
- [٥٩] أبو شيخة، نادر أحمد (٢٠٠٠). إدارة الموارد البشرية، دار الصفا للنشر والتوزيع، ص ٢٦٧.
- [٦٠] عبد الوهاب، علي محمد (٢٠٠٧). إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ص ٣١٤.
- [٦١] مصطفى، يوسف عبد المعطي (٢٠٠٥). الإدارة التربوية مدخل جديد لعالم جديد، القاهرة، دار الفكر العربي، ص ٩١-٩٢.
- [٦٢] مسلم، عبيد علي راشد (٢٠٠٤). نموذج مقترح لزيادة فاعلية التدريب الإداري في تنمية الموارد البشرية الوطنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ص ٤١.
- [٦٣] العبار، مريم محمد عيسى (٢٠٠٢). تقويم فعالية برامج التدريب الإداري بالوزارات الاتحادية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ص ٤٤.
- [٦٧] صقر، عبدالعزيز الغريب (٢٠٠٥). الجامعة والسلطة- دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة، القاهرة: الدار العالمية للنشر والتوزيع، ص ٢٥٨.
- [٦٩] الفضلي، فضل صباح (١٩٩٥). مراحل العملية التدريبية كمدخل لتقييم برامج التدريب والتنمية الإدارية، مجلة الإدارة العامة، ع (٤)، مجلد ٣٤، مارس.
- [٧٥] عبد السلام، أسامة عبد السلام علي (٢٠٠٧). دور القيادات الجامعية في تنمية الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة عين شمس، ص ٢٢٢.
- [٧٦] إبراهيم، عادل رجب و محمد، عبد الهادي مبروك (٢٠٠٧). برنامج تدريبي مقترح لتأهيل القيادات الجامعية بمصر في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية، من بحوث مؤتمر تأهيل القيادات التربوية في مصر والعالم العربي، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، دار الفكر العربي، القاهرة، المنعقد في الفترة من ٢٧-٢٨ يناير، ص ٤١٣-٤١٤.
- [٧٧] عشبية، فتحي درويش (٢٠٠٥). أدوار الإدارة الجامعية في مصر في ضوء التحديات المعاصرة، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، ص ٣٣٣.
- [٧٨] نجيب، حسن فتحي (٢٠٠٦). رؤية لإدارة الجامعات المصرية الحكومية، من بحوث المؤتمر العربي الأول جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص والاعتماد، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المنعقد في الفترة من ٢٣-٢٤ أبريل، ص ٥٦٢.
- [٧٩] صلاح الدين، نسرين صالح محمد (٢٠٠٥). الفعالية الإدارية والتمويل الذاتي للجامعات المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ص ١٤٢.
- [٨٠] شنوده، إميل فهمي (٢٠٠٧). تأهيل القيادات التربوية في مصر والعالم العربي في ظل التعليم الافتراضي، من بحوث مؤتمر القيادات التربوية في مصر والعالم العربي، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مركز تطوير التعليم الجامعي، دار الفكر العربي، القاهرة، المنعقد في الفترة من ٢٧-٢٨ يناير، ص ٥٣٤.
- [٨١] مينا، فايز مراد (٢٠٠٧). تأهيل القيادات التربوية في مصر والعالم العربي، من بحوث القيادات التربوية في مصر والعالم العربي، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مركز تطوير التعليم الجامعي، دار الفكر العربي، القاهرة المنعقد في الفترة من ٢٧-٢٨ يناير، ص ٥٨٦-٥٨٧.
- [٨٢] عبد السلام، رمضان محمود (٢٠٠٣). محددات تطبيق مدخل تمكين العاملين بالمنظمة، دراسة تطبيقية على جامعة طنطا، المجلة العلمية للتجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، ع (٢)، مج ٢، ص ٢٨.

- [٨٣] علي، وفاء عياد (٢٠١٢). متطلبات التمكين الإداري للقيادات بكليات التربية في جمهورية مصر العربية، تصور مقترح، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية جامعة كفر الشيخ، ص ١١١.
- [٨٤] حبيب، مجدي عبدالكريم (١٩٩٦). التقويم والقياس في التربية وعلم النفس، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية، ص ٢٩٢.
- [٨٥] عدس، محمد محمود (١٩٩٣). قرارات في البحث العلمي والخدمة الاجتماعية، القاهرة: دار النهضة العربية، ص ١٦٥.
- [٨٦] الغريب، رمزية (٢٠٠٢). القياس والتقويم النفسي والتربوي، القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية، ص ٦٧٧.
- [٨٧] عبد السلام، محمد أحمد (١٩٩٧). القياس النفسي والتربوي، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية، ص ١٨٠.
- [٨٨] عودة، أحمد (١٩٩٨). القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط ٢، الأردن: دار الأمل للنشر والتوزيع، ص ٣٧٠.
- [٨٩] الرشيد، بشير صالح (٢٠٠٠). مناهج البحث التربوي، رؤية تطبيقية مبسطة، الكويت: دار الكتاب الحديث، ص ١٦٤.
- [٩٠] جاي، ل. ر (١٩٩٣). مهارات البحث التربوي، ترجمة جابر عبد الحميد جابر، القاهرة: دار النهضة، ص ١٥٢.
- [٩١] علام، صلاح الدين محمود (١٩٨٥). تحليل البيانات في البحوث النفسية والتربوية، القاهرة: دار الفكر العربي، ص ٢٨٨.
- [٩٢] السيد، فؤاد البهي (١٩٧٩). علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، ط ٣، القاهرة: دار الفكر العربي، ص ٤٣.

English References

- [11] Auddus, M., XU (2013). Managing Information Systems, ten essential Topics, 3th edition, p. 12.
- [12] Brown, Paul (2006). Seeking success through strategic management development, *journal of European industrial training*, Vol. 27, No. 6, p. 292.
- [15] Afaneh, S., AlHadid, I., & AlMalahmeh, H. (2015). Relationship between organizational factors, technological factors and enterprise resource planning system implementation. *International Journal of Managing Information Technology (IJMIT)* Vol, 7.
- [16] Ajay, I. A & Omirin, F. F. (2013). The use of management information system (MIS) in decision making in the south-west Nigerian universities, *Educational Research and be views*, Vol. 2, No. 5, pp. 109- 116.
- [17] Bafrouei, K. B., Sarlak, M. A., Mahmoudi, S. M., & Jandaghi, G. (2013). An investigation into the effects of applying management information systems (MIS) on managers' decision making in university case studies: University & higher education institutes in the city of Qom. *International journal of economy, management and social sciences*, 2(6), 387-395.
- [21] Moodley, K. (2015). Coaching as an effective management development tool in nebahk (unpublished master thesis), university of kwazulu, Natal.
- [22] Angelica Buendia- Bangle. (2005). A study of the need for faculty leadership and management development and training for self-selected or elected division chairs department chairs, and program coordinators, Ph.D, community colleges, pp. 3- 91.
- [26] Galivers, Robert, D. & Leidner, Dorothy, E. (2003). Strategic information management challenges and strategies in managing information system, Third Edition New York: Routledge, p.2.
- [29] Alcami Rafeal, lapiedra. (2012). A Carlos Devece caranan, introduction to management information systems, Castellon: univers-itat jaume, p. 15.
- [31] Schneider, Joevalacich Christophe. (2010). information systems today, managing in the digital world, fourth edition new jersey: prentice hall, p. 139.
- [33] Cornford, Tony, & Shaikh, Maha,. (2013). Introduction to information systems, undergraduate study in economics, management, finance, and the social sciences, university of London international programs office, London, p. 63.
- [34] Andre, Prenda, Scholtz, p., & Jonamu, Calitz Blessing. (2016). A framework for Environmental management information systems in Higher education, Switzerland springer international publishing, p. 34.

- [35] Shalini, Sharma & Tripathi, Sudhakar. (2010). Importance of management information systems in the electronic information era, *A journal of physical sciences, engineering and technology*, Vol. 1, Issue, 2, p. 111.
- [36] Jevic, Predrag Ranisavl, Spasic, Tanja & Ranisavljevic, Uvan Miadenovic. (2012). Management information systems and decision-making process in enterprise, *Economics management information technology*, Vol, 1, No. 3, p. 184.
- [37] Mckeown, Patrick, (2009). information technology and the networked economy, Global text project is funded by the Jacobs Foundation, Zurich, Switzerland, pp. 192- 193.
- [41] Moscovice, S. A., Simkin, M. G & Bagranoff, N.A. (2001). Core concepts of accounting information system, 7th ed, John Wiley & Sons Ltd, England, p. 7.
- [43] Stacie, Pette, William, Delone, & Ephraim, Mclean. (2008). Measuring information systems success, and interrelationships, *European Journal of information systems*, Vol, 17, No 3, pp. 236- 263.
- [44] Loggins, Joanne C. (1997). A historical perspective of Florida's human resource management development program, Ph.D., college of education, university of central Florida, p. 9.
- [45] Chanda, A. (2007). Strategic human resource technologies: keys to managing people. SAGE Publications India.
- [46] Gilbert, Richard L. (1998). An investigation of the impact on management development programs caused by Rapid Growth, the case of three young, leading high technology companies in silicon valley, ph.D. Golden Gate University, USA, p. 23.
- [56] Woodal, Jean, & Winstanley, Diana. (1998). Management development strategy and practice, Wiley black well, London, p. 4.
- [57] Scourtoudis, Linda. (2001). An Examination of the impact of the management development program for women on its participants, Masters in Business Administration, Carleton University, Canada, pp. 63-64.
- [64] Michele, O'Dwyer & Emaon, Ryan. Management Development A model for Retail Business, *Journal of European Training*, Vol. (2002). 26, No. 9, p. 49.
- [65] Henry, Mintzberg. (2004). Third- Generation Management Development, at: [http://www.Mintzberg.Org/pdf/third % 20 generation % 20 management % 20 development. Pdf.](http://www.Mintzberg.Org/pdf/third%20generation%20management%20development.Pdf) on (10/11/2021).
- [66] Charles Sturt University. (2021). CSU Leadership and management development framework, available at: <http://www.Csu.edu.au/division/hr/developing-and-supporting/leadership/dev/framework.htm>. On: 10- 6- 2021.
- [68] Charles Sturt university. (2020). CSU Leadership and management development framework, op. cit, on: 101- 6- 2020.
- [70] Garleton university. (2021). management development programs for women, available at, <http://www.sprott.carleton.ca/mdpw/documents/MDPW-brochure-og.pdf>. On: 22-6- 2021.
- [71] NRSP- Institute of Rural management. (2021). leadership and management development training available at: <http://www.irm.edu.pk/webpublications/Brochure-LMDT.pdf>. On: 1-7-2021.
- [72] David, W. Rees & Christine, proter. (2008). The re- Branding of management development as leadership development and its dangers, industrial and commercial training, Vol. 40, No. 5, p. 243.

-
- [73] William, G. Doubleday. (2001). Framework for management development in the federal science& technology community, 2001, available at: [http:// www. Dsp-pasd. Pwgsc. Gc.ca/ collection/ sc94- 84- 2001. E. pdf](http://www.Dsp-pasd.Pwgsc.Gc.ca/collection/sc94-84-2001.E.pdf), on: 2-7-2021.
- [74] University of Greenwich. (2021). management development programmes at the university of Green which, available at: [http: // www.gre. Ac. Uk/ data/ assets/ pdf- file/ 0014/ 331232/ management- development- programmes- jan- 09. Pdf](http://www.gre.Ac.Uk/data/assets/pdf-file/0014/331232/management-development-programmes-jan-09.Pdf), on: 6-7-2021.

English abstract*Article***A proposed conception to activate the role of management information systems in achieving administrative development for university leaders at Sohag university**Abdel-Basset Diab¹, Mohamed Mahdi², Mohamed Adam^{1, *}¹comparative educational and educational administrative, Faculty of Education, Sohag University, Sohag, 82524 Egypt²Business Administration Department, Faculty of commerce, Sohag University, Sohag, 82524 Egypt* Corresponding author: Mohabadam23@gmail.com

The current research aimed to identify the role of management information systems in achieving administrative development for university leaders at sohag university. And to achieve the aims of this research and answer its questions, the research depended on the inductive method where the relevant literature and previous studies were discussed, and through them, we got the most important terms of the theoretical framework of the search, as for the field study, it was based on the analytical method, where a questionnaire was designed and distributed to the university leaders at Sohag university for the purpose of obtaining sufficient information for the study, and through using the statistical analysis program "Spss" and analyzing and interpreting the result, the study concluded that there are shortcoming in the efficiency of the administrative information systems of the university in terms of shortcoming in the efficiency of hardware components, software, communications, databases and the efficiency of technicians and workers in the administrative information systems of the university. Also, it appeared that the information quality which the administrative information systems of the university produce were medium, as well as the level of the administrative development of the university leaders was low, and the level of the constraints/ hardships to activate the administrative information systems to achieve the administrative development for the university leaders was high, and a proposed/ suggested vision (concept) was developed to activate the role of management information systems to achieve administrative development for the university leaders at Sogah university.

Keywords

Administrative information systems, administrative development, information systems