



Page from 455 to 472

أثر نظم المعلومات الإدارية على كفاءة الأداء الإداري خلال المدة 2013-2019م

THE EFFECT OF MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS ON THE EFFICIENCY OF ADMINISTRATIVE PERFORMANCE DURING THE PERIOD 2013-2019

د. محمد بخاري حسن

alboukhari1979@gmail.com

المنصب: نائب رئيس جامعة مندو

محاضر أساسي بجامعة أنجمينا- كلية العلوم الاقتصادية والإدارية- قسم الإدارة والاقتصاد.

أرقام الهواتف والواتساب: 0023599521652/0023566488708

Received 09|05|2021 - Accepted 21|05|2021 - Available online 15|07|2021

Abstract:

The study aimed to: To know the extent of effectiveness and efficiency of the management information system, it will be rewarded, especially in light of the emerging coronavirus crisis.

The most important findings of the study of results: The information system does not cover all the activities of the Ministry of Public Employment, Labor and Social Dialogue. The management information system does not contain all the fields of employee data, including phone numbers, and that the files submitted by employees are completed without prior follow-up. Owners.

الملخص:

هدفت الدراسة إلى: معرفة مدى فاعلية ونجاعة نظام المعلومات الادارية سيقاسي، ولا سيما ففي ظل أزمة فيروس كورونا المستجد .

أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج: لا يغطي نظام المعلومات سيقاسي كافة أنشطة وزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي، لا يحتوي نظام المعلومات الإدارية سيقاسي على كل خانات بيانات الموظفين بما في ذلك أرقام التلفونات، وأن الملفات المقدمة من قبل الموظفين تنجز دون متابعة من قبل اصحابها.

Keyword: Systems, information , efficient , performance, management

الكلمات المفتاحية: نظم, معلومات, كفاءة, أداء, إدارة

المبحث الأول: المنهجية والإطار النظري

المطلب الأول: المنهجية

المقدمة

يرتب على التطورات السريعة المتلاحقة والتحديات التي شهدتها العالم في كافة المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والبيئية والإنسانية في نهاية القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين كثير من التحديات أمام المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء، ومن أبرز هذه التحديات أزمة فيروس كورونا المستجد الذي ألقى على الإدارات العامة والخاصة على حد سواء عبء تغيير أساليب وإجراءات العمل من خلال تطوير نظم المعلومات الإدارية التي يمكن أن تساهم في ترقية ومكافحة العاملين دون قيامهم بمتابعة ملفاتهم بأنفسهم نظرا للحالة التي فرضها الفيروس بما ينعكس سلبا على الأداء الإداري.

وانطلاقا مما سبق يوجه هذا البحث إلى دراسة مؤشرات دور نظم المعلومات الإدارية وأثرها في تحقيق كفاءة الأداء الإداري في وزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي لبناء إطار نظري وعملي لمعرفة أثر مؤشرات نظم المعلومات الإدارية في تحقيق الكفاءة الإدارية فضلا عن تحليل تلك العلاقة وتأثيرها على المتغيرات وتقديم التوصيات والمقترحات للوزارة المعنية والباحثين في هذا الموضوع مستقبلا.

1- مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في مدى فاعلية واثر نظام المعلومات الإدارية المعروف اقتصارا بسيقاسي على الكفاءة الإدارية:

2- أسئلة البحث

للتوصل إلى حل لمشكلة البحث، نطرح الأسئلة الآتية:

أ- ما مدى نجاعة نظام المعلومات الإدارية سيقاسي المطبق في وزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي ؟
ب- هل تم الأخذ بعين الاعتبار كل الإجراءات الإدارية الضرورية التي تساهم في تحقيق الكفاءة الإدارية عند تصميم النظام؟

ج- هل تتوفر الكفاءة والمرونة المطلوبة في نظام المعلومات الإدارية سيقاسي؟

3- فرضيات البحث

للتوصل إلى اجابات لأسئلة البحث نفترض الآتي:

- أ- تقوم اللجنة الخاصة بتصميم نظام المعلومات الإدارية بالوزارة الأخذ بعين الاعتبار كل المعلومات الضرورية عند تصميمها للنظام.
- ب- يتصف نظام المعلومات الإدارية سيقاسي بالمرونة والفاعلية.

4- منهجية البحث

استخدمت الورقة البحثية المنهج الوصفي التحليلي لتحليل بيانات الاستبيان

5- أدوات البحث

استخدمت الورقة البحثية لجمع المعلومات: أرشيف وزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي، والاستبيان، والكتب، وشبكة الانترنت.

6- أهداف البحث

يهدف البحث إلى الآتي:

- أ- ما مدى فاعلية ونجاعة نظام المعلومات الادارية سيقاسي، ولا سيما ففي ظل أزمة فيروس كورونا المستجد.
- ب- معرفة مدى جدية وفاعلية اللجنة الخاصة بتصميم نظم المعلومات بالوزارة.
- ج- كما يهدف البحث أيضاً إلى معرفة مدى مساهمة نظام المعلومات المتبع في تسهيل عملية انتقال الملفات الكترونية دون حضور شخصي للموظفين التابعين للوزارة ولا سيما في ظل تطبيق اجراءات التباعد الاجتماعي المفروضة في ظل وباء فيروس كورونا المستجد.
- د- معرفة ما إذا كان هناك فارق نوعي في الخدمات الإدارية التي تقدمها الوزارة قبل وبعد تطبيق نظام سيقاسي.
- هـ- معرفة مدى نجاح نظام المعلومات الادارية المطبق في وزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي ومساهمته في تحقيق الكفاءة الإدارية.

و- التعرف على طبيعة العلاقة بين مؤشرات نجاح تطبيق نظم معلومات ناجع والكفاءة الإدارية.

7- أهمية موضوع البحث واسباب اختياره (أثر نظم المعلومات الإدارية(نظام سيقاسي) على كفاءة الأداء

(الإداري)

دفع الباحث لاختيار هذا الموضوع الاسباب التالية:

- أ- ملاح
- ظني باعتباري أحد الباحثين المهتمين بنظم المعلومات والتي تعتبر الآن أساس النجاح للمعملية الإدارية في ظل عصر تكنولوجيا المعلومات، وتعد تقنية المعلومات من المستلزمات التي تسهل عمل نظم المعلومات ولاسيما نظام المعلومات الادارية التي تساهم في إنجاحه، إذ يعتبر اعطاء نظم المعلومات الإدارية الاهتمام الأكبر وتطبيقها بطريقة علمية ومحكمة أساس النجاح في المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء.

ب- لا
 حظ الباحث من خلال تردادته على وزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي كأحد الموظفين، وتحديثه مع مجموعة من الموظفين وعمال الوزارة في حيثيات وظروف العمل وعن نظام المعلومات المطبق، أن الموظفين الشاادين يواجهون عدة مشاكل تحول دون انجاز ملفاتهم ومطالبهم بالسرعة والكفاءة المطلوبتين.

ج- ظهور
 جائحة فيروس كورونا المستجد في شهر سبتمبر 2019م الذي زاد من معانات الموظفين الشاادين المنتسبين إلى وزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي إلى الضعف بسبب اجراءات التباعد الصحية المفروضة من قبل الدولة لمكافحة الجائحة.

د- الخرو
 ج بنتائج علمية يمكن أن تساهم في دعم مجال نظم المعلومات الإدارية وتوجيه الباحثين المهتمين بهذا المجال دراسة مثل هذه الموضوعات لإثرائه والاستفادة منها في تحسين أداء موظفي القطاع العام والخاص والخروج بتوصيات تقدم إلى متخذي القرار.

-8

مجتمع وعينة دراسة

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي سعى الباحث أن تعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة، ويتكون مجتمع الدراسة الأصلي من جميع عمال وزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي والذين بلغ عددهم (363) فرداً بتاريخ 2020/09/06م.

ويقصد بعينة الدراسة في العينة العشوائية التي اختارها الباحث في هذه الدراسة بطريقة عشوائية من العينة الكلية من مجتمع الدراسة، وقد بلغ أفراد هذه العينة (150) فرداً من إجمالي موظفي الوزارة وبنسبة (41.32%) من العينة الكلية، وقد بلغ عدد العينة الفعلية بعد استلام الاستبانات (120) فرداً أي بنسبة (80%) من المستهدفين، واحتوت استمارة الاستبانة على فرضيتين و 14 عبارة، طلب فيها من أفراد العينة، على أن يحددوا إجاباتهم على الأسئلة لمعرفة أثر نظم المعلومات على الكفاءة الإدارية.

ولللخروج بنتائج دقيقة قدر الإمكان حرص الباحث على تنوع عينة الدراسة من حيث شمولها على عدة مكونات ديمغرافية كالآتي:

أ

-9

داة الدراسة:

وهي عبارة عن الوسيلة التي استخدمها الباحث في جمع المعلومات اللازمة عن الظاهرة وذات الصلة بموضوع الدراسة، ويوجد العديد من الأدوات المستخدمة في مجال البحث العلمي للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة للدراسة، وقد اعتمد الباحث في دراستهما على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات من عينة الدراسة، (بخاري، 2016، 34).

المطلب الثاني الإطار النظري: نظم المعلومات والكفاءة الادارية

أولاً: نظم المعلومات الإدارية

ماهية نظم المعلومات الإدارية:

نفهم من معنى نظام المعلومات الإدارية، انه يجب على المدير المسؤول النظر إلى المنشأة كمجموعة من النظم الثانوية او سلسلة من النظم الثانوية كل منها يكون بمفرده نظاما متكاملًا بمدخلاته وعملياته ومخرجاته فمثلا ، الانتاج يدخل المواد الاولية (المدخلات) ويضعها لإنتاج السلعة الجاهزة للبيع (المخرجات) (القاضي ،فؤاد، 1960، 60).

ازداد استخدام نظم المعلومات الإدارية في العقدين الأخيرين من قبل المنظمات سواء العامة أو الخاصة ، وقد أثبتت الدراسات أن عدد من هذه الأنظمة نجح في حين أن عدد منها قد فشل، ولا يعزى هذا الفشل إلى عدم ملائمة نوعية التقنية المستعملة أو النظام ، ولكن حصل هذا نتيجة عوامل محددة أخرى لم تؤخذ بالحسبان (63 , 1984 , Bruwer) وفي هذا السياق أشار (Robey 1979 , 527) إلى أن نظم المعلومات الإدارية يمكن أن يفشل متى ما كان هنالك إهمال لردود فعل المستخدم النفسية والعوامل التنظيمية من قبل مصممي النظام، وأن معايير تطوير نظم المعلومات قد تختلف من شخص إلى آخر إلا أن هناك مميزات عامة تصف إطار أي نظام معلومات ناجح وهي دقة وصحة النظام، واستقلالية النظام وأن يستخدم بشمولية من قبل جميع المستفيدين، إذ أن وجود هذه الصفات تدعم النظام وترفع من جودته، ومن ثم يساعد نظام المعلومات الناجح في رفع جودة المنظمة، ويساهم في الجودة الإجمالية للإدارة عن طريق جعل مسؤولياتها على عاتق كل فرد من المنظمة ، فالمصمم والإداري والمستخدم والعامل هم جزء مهم في لأنه مرتبط بنشاط المنظمة اليومي (السالمي ، 1999 ، 17) ويقصد بفشل النظام ليس توفقه فقط، وإنما عدم استخدامه بطريقة فعالة، ويعود ذلك إلى مشاكل في التصميم، والتكاليف، والبيانات، والتشغيل (إبراهيم سلطان ، 2000 ، 409) أما النجاح فيعني أن يكون نظام معلومات ذو جودة عالية يقوم بتحقيق جميع أهداف ومتطلبات المستفيد بشكل يغطي جميع إجراءات العمل المطلوبة حاليا ومستقبلاً ويعمل بطريقة تقنية صحيحة بدون أخطاء وأن يكون سهل الصيانة والتطوير بشرط أن تفوق محصلة الفوائد المادية والمعنوية للنظام على محصلة التكاليف المنفقة عليه (عيسى والنائب ، 2002 ، 1).

1- مفهوم الكفاءة الادارية**أ- الكفاءة لغةً:**

ورد في لسان العرب للعلامة ابن منظور: "كافه على الشيء مكافأة وكفاء: جازاه. والكفي: النظير، وكذلك الكفاء والكفوء، والمصدر الكفاءة.

وتقول لا كفاء له، بالكسر، وهو في الأصل مصدر، أي لا نظير له، والكفاء: النظير والمساواة، ومنه الكفاءة في النكاح، وهو أن الزوج مساوياً للمرأة في حسبها ودينها ونسبها وبينها وغير ذلك.

والكفاءة في العمل: القدرة عليه وحسن التصرف فيه. وأن لفظ الكفاءة ذات أصل لاتيني compétence وقد ظهر سنة 1968م (عالية بنت خلف، 2006، 79).

ب- الكفاءة اصطلاحاً:

تعرف الكفاءة اصطلاحاً على أنها الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم على أتم وجه وصورة اثناء العمليات الإدارية والانتاجية والخدمية والعمليات المرافقة لهم باستخدام الوسائل المختلفة المتاحة لتوفير مستلزمات العمل والانتاج طبقاً للبرنامج المسطر والأهداف المحددة.

كما تعرف الكفاءة أيضاً على أنها: الأداء السليم للخدمة أو المنتج أو العمل في الوقت المحدد والملائم بتكلفة مناسبة (خشور، 1987، 85).

المبحث الثاني: اجراءات الدراسة الميدانية واثبات صحة الفرضيات

تناولت الورقة البحثية في هذا المحور وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ هذه الورقة البحثية، ويشمل وصفاً لمجتمع الدراسة وعينته، وطريقة إعداد أبحاثها، والإجراءات التي اتخذت للتأكد من صدقها وثباتها، والطريقة التي اتبعت لتطبيقها، والمعالجة الإحصائية التي تم بموجبها تم تحليل البيانات واستخراج النتائج، كما شملت الورقة على تحديداً ووصفاً لمنهج البحث.

المطلب الأول: اجراءات الدراسة الميدانية**أولاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة**

لتحقيق أهداف الدراسة وللتحقق من فرضياتها، تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1-

التوزيع التكراري للإجابات.

-2

لنسب المئوية.

-3

الوسيط.

-4

اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات.

وللحصول على نتائج دقيقة قدر الإمكان، تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS والذي يشير اختصاراً إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية *Statistical Package for Social Sciences*، وذلك بهدف معرفة، هل التكرارات والنسب المئوية لإجابات المبحوثين في الاتجاه السلبي أم في الاتجاه الإيجابي؟ كما استخدم مربع كاي لمعرفة جودة التطابق، وباختبارنا لمربع كاي نحصل على قيمته المحسوبة ومن ثم مقارنتها مع قيمته الجدولية. كما أن القيم الاحتمالية هي التي تحدد ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة والتكرارات المشاهدة، وذلك بمقارنة القيمة الحالية بمستوى معنوية (0.05)، فإذا كانت هذه القيمة (كاي الاحتمالية أُل sig) أقل من 0.05 فهذا دليل على وجود فروق بين التكرارات المشاهدة والتكرارات المتوقعة.

ثانياً: صدق أداة البحث (الاستبانة)

وللتأكد من صدق وثبات الاستبانة، استخدم الباحث الصدق الظاهري والصدق التمييزي:-

أولاً: الصدق الظاهري، وذلك بعد عرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين وعددهم (4) محكم من ذوي الخبرة والاختصاص في عدة جامعات ومجموعة من الأكاديميين الخبراء في مجالي إدارة الأعمال والاقتصاد للتحقق من صدق المحتوى لأداة الاستبانة من خلال التأكد من مدى قياس كل فقرة للجانب المراد قياسه، ومدى وضوح الفقرات، وسلامة الصياغة اللغوية، إضافة إلى الملاحظات والتعديلات التي يتم اقتراحها من قبلهم على المحتوى العام للأداة. وبعد جمع آراء المحكمين ومراجعتها والأخذ بملاحظاتهم وتوصياتهم، تم تعديل (5) فقرات، وحذف (2) فقرتين، والإبقاء على بقية الفقرات بجميع فرضيات البحث الحالي، فأصبحت استبانة محكمة بصيغتها النهائية وبفرضياتها الحاليين، تتألف من (14) فقرة.

ثانياً: الصدق التمييزي وذلك باستخدام اختبار معامل ألفا كرونباخ، ويعني بالصدق التمييزي تمثيل الاستبيان للمجتمع المدروس بشكل جيد وأن الإجابات التي نحصل عليها من أسئلة الاستبيان تعطينا المعلومات التي وضعت من

أجلها، ويقصد بثبات الاستبيان في حال قيامنا بإعادة توزيع نفس أسئلة الاستبيان قيد الدراسة على عينة أخرى بنفس حجم العينة فإن النتائج تكون قريبة جداً من النتائج التي تحصلنا عليها من العينة الأولى (أسئلة الاستبيان قيد الدراسة).

جدول (2/1): (معامل الثبات لألفا كرونباخ (Reliability Statistics)

cronbach's alpha	n of items
0.956	16

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام spss v23، سبتمبر، 2020م.

من الجدول رقم (2/1) نلاحظ أن قيمة معامل الثبات 0.956 وعليه يمكن القول أن الاستبيان ثابت بدرجة عالية حيث أن قيمة معامل قرينة جداً من الواحد الصحيح. وللتأكد من مصداقية الاستبيان نقوم بأخذ الجذر التربيعي لقيمة معامل الثبات فنحصل على معامل الصدق والذي يساوي 98% وعليه يمكن القول أن الاستبيان يمثل عينة الدراسة ويتصف بالثبات والصدق.

جدول رقم (2/2): (اختبار ألفا كرونباخ لأسئلة الاستبيان)

العبارات	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
عبارة 1	46,2750	196,890	,810	,953
عبارة 2	46,1167	197,045	,755	,954
عبارة 3	46,4833	184,874	,911	,950
عبارة 4	46,7500	253,584	-,934	,985
عبارة 5	47,8667	186,856	,904	,951
عبارة 6	47,8083	185,030	,915	,950
عبارة 7	47,8417	184,437	,899	,950
عبارة 8	46,6667	180,291	,965	,949
عبارة 9	46,5167	185,462	,950	,950
عبارة 10	46,8333	181,686	,965	,949
عبارة 11	47,3250	177,162	,919	,950
عبارة 12	46,7833	177,112	,945	,949
عبارة 13	46,9083	177,798	,954	,949
عبارة 14	47,7583	182,555	,907	,950

مجموع عبارات الفرضية الأولى	46,2750	196,890	,810	,953
مجموع عبارات الفرضية الثانية	46,6667	180,291	,965	,949

المراجع: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام spss v23، سبتمبر، 2020م.

من الجدول أعلاه رقم (2/2) نلاحظ أن قيم العمود الأول Cronbach's Alpha if Item Deleted لم تتجاوز قيمة معامل الثبات الواردة في الجدول (2/1) التي تساوي 0.956 وبناء على نتائج الجدول رقم (2/2) يمكن القول أن جميع عبارات أسئلة الاستبيان تتصف بالثبات والصدق ما عدى العبارة الرابعة فقط.

ثالثاً: البيانات الأساسية (الديمغرافية):

-1

المؤهل العلمي:

جدول (2/3): (التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي)

المؤهل	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	8	% 6.7
جامعي	63	%52.5
فوق الجامعي	17	%14.2
آخر	32	%26.7
المجموع	120	%100

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام spss v23، سبتمبر، 2020م.

يظهر الجدول رقم (2/3) أن أغلبية أفراد عينة الدراسة من أصحاب المؤهل العلمي الجامعي، حيث بلغ عددهم (63) فرداً وبنسبة (52.5%)، ثم يلونهم من حيث العدد أصحاب المؤهلات الأخرى الذين بلغ عددهم (32) فرداً وبنسبة (26.7%)، ثم يلونهم أصحاب المؤهلات العلمية فوق الجامعي حيث بلغ عددهم (17) فرداً وبنسبة (14.2%)، وفي المرتبة الأخيرة أصحاب المؤهل الثانوي حيث بلغ عددهم (8) أفراد وبنسبة (6.7%).

2- المركز الوظيفي:

جدول (2/4): (التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير المركز الوظيفي)

المركز الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
موظف عادي	26	21.7%
سكرتير	38	31.7%
رئيس قسم	16	13.3%
مدير	5	4.1%
أخر	35	29.16%
المجموع	120	100%

المرجع: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام spss v23، سبتمبر، 2020م.

يتبين من الجدول رقم (2/4) أن غالبية أفراد عينة الدراسة من أصحاب المركز الوظيفي سكرتير حيث بلغ عددهم (38) ويأتي في المرتبة الرابعة والقبل الأخيرة أصحاب المركز الوظيفي رئيس قسم حيث بلغ عددهم (16) فرداً وبنسبة (13.3%)، فرداً وبنسبة (31.7%)، ويأتي في المرتبة الثانية أصحاب المراكز الوظيفية الأخرى حيث بلغ عددهم (35) فرداً وبنسبة (29.16%)، كما يأتي في المرتبة الثالثة أصحاب المركز الوظيفي موظف عادي حيث بلغ عددهم (26) فرداً وبنسبة (21.7%)، ويأتي في المرتبة الأخيرة أصحاب المركز الوظيفي مدير حيث بلغ عددهم (5) أفراد وبنسبة (4.1%).

3- سنوات الخبرة:

جدول (2/6): (التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة)

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	24	20%
من 6-10 سنة	48	40%
من 11-15 سنة	26	21.7%
أكثر من 15 سنة	22	18.3%
المجموع	120	100%

المرجع: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام spss v23، سبتمبر، 2020م.

يتبين من الجدول رقم (2/6) أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الفئة العمرية (من 6-10 سنة) حيث بلغ عددهم (48) فرداً وبنسبة (40%)، ويقع في المرتبة الثانية أصحاب الفئة العمرية (من 11-15 سنة) وبلغ عددهم (26) فرداً، وبنسبة (21.7%)، ويليه في العدد أصحاب الفئة العمرية (أقل من 5 سنوات) حيث بلغ عددهم (24) فرداً

وينسبة (20%)، ويقع في المرتبة الأخيرة من حيث العدد أصحاب الفئتين العمريتين (أكثر من 15 سنة)، حيث بلغ عددهم (22) فرداً، وبنسبة (18.3%).

4- عدد الدورات التدريبية في مجال نظم المعلومات الإدارية:

جدول (2/5): (التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير الدورات التدريبية)

النسبة المئوية	التكرار	الدورات التدريبية
34.2%	41	دورة واحدة
48.3%	58	دورتان
12.5%	15	ثلاث دورات
5%	6	أكثر من ثلاث دورات
100%	120	المجموع

المراجع: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام spss v23، سبتمبر، 2020م.

يتبين من الجدول رقم (2/5) أن غالبية أفراد عينة الدراسة من فئة الحاصلين على (دورتان) حيث بلغ عددهم (58) فرداً وبنسبة (48.3%)، وأن هناك (41) فرداً من عينة الدراسة حاصلين على (دورة واحدة) وبنسبة (34.2%)، كما كان هناك (15) فرداً من عينة الدراسة حاصلين على (ثلاث دورات) وبنسبة (12.5%)، وأن هناك (6) أفراد من عينة الدراسة حاصلين على (أكثر من ثلاث دورات فقط) وبنسبة (5%).

المطلب الثاني: مناقشة النتائج واثبات صحة الفرضيات

أولاً: مناقشة نتائج الفرضيات

1-

مناق

شة نتائج مجموع عبارات الفرضية الأولى التي تنص على: تقوم اللجنة الخاصة بتنظيم نظم المعلومات الإدارية بوزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي الأخذ بعين الاعتبار كل البيانات والمعلومات الضرورية لتصميم النظام.

جدول رقم (2/7): (التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الأولى)

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
17.9%	150	لا أوافق بشدة
19.6%	165	لا أوافق
13.7%	115	محايد
38.5%	323	أوافق
10.4%	87	أوافق بشدة
100%	480	المجموع

المرجع: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام spss v23، سبتمبر، 2020م.
يتبين من الجدول رقم (2/7) أن غالبية أفراد عينة الدراسة (323) فرداً موافقون على جميع ما جاء في عبارات الفرضية الأولى وبنسبة (38.5%)، في حين لم يوافق على ذلك (165) فرداً وبنسبة (19.6%)، كما لم يوافق بشدة على ذلك (150) فرداً وبنسبة (17.9%)، وأن هناك (115) فرداً وبنسبة (13.7%) محايدون بخصوص ذلك، بينما لم يوافق بشدة على ذلك (87) فرداً وبنسبة (10.4%).

2- مناقشة نتائج مجموع عبارات الفرضية الثانية التي تنص على: (يتصف نظام المعلومات (سيقاسي) المستخدم في وزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي بالمرونة والفاعلية

جدول رقم (2/8): التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الثانية)

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
لا أوافق بشدة	141	16.8%
لا أوافق	157	18.7%
إلى حد ما	183	24.4%
أوافق	205	29.2%
أوافق بشدة	154	18.3%
المجموع	480	100%

المرجع: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام spss v23، سبتمبر، 2020م.
يتبين من الجدول رقم (2/8) أن غالبية أفراد عينة الدراسة (205) فرداً موافقون على جميع ما جاء في عبارات الفرضية الأولى وبنسبة (29.2%)، وأن هناك (183) فرداً وبنسبة (24.4%) محايدون بخصوص ذلك، بينما لم يوافق على ذلك (157) فرداً وبنسبة (18.7%)، في حين لم يوافق بشدة على ذلك (154) فرداً وبنسبة (18.3%)، بينما لم يوافق بشدة على ذلك (141) فرداً وبنسبة (16.8%).

ثانياً: اثبات صحة فرضيات الدراسة

للإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضياتها سيتم حساب الوسيط لكل عبارة من عبارات الاستبانة والتي تبين آراء عينة الدراسة بخصوص (أثر القيادة الإدارية على الرضا الوظيفي)، حيث تم إعطاء الدرجة (1) كوزن لكل إجابة " لا أوافق بشدة"، والدرجة (2) كوزن لكل إجابة " لا أوافق"، والدرجة (3) كوزن لكل إجابة "محايد". والدرجة (4) كوزن لكل إجابة " أوافق"، والدرجة (5) كوزن لكل إجابة " أوافق بشدة" إن كل ما سبق ذكره وحسب متطلبات التحليل الإحصائي هو تحويل المتغيرات الاسمية إلى متغيرات كمية، وبعد ذلك سيتم استخدام الوسيط واختبار مربع كاي لمعرفة دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات كل فرضية.

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى من فرضيات الدراسة على الآتي: تقوم اللجنة الخاصة بتنظيم نظم المعلومات الإدارية بوزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي الأخذ بعين الاعتبار كل البيانات والمعلومات الضرورية لتصميم النظام.

النتائج أعلاه الواردة في الجدول (2/7) لا تعني أن جميع الباحثين متفقين على ما ورد في عبارات الفرضية الأولى، ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الأفراد (الغير الموافقين، والموافقين إلى حد ما، والموافقين) تم استخدام الوسيط ومربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارة من عبارات الفرضية الأولى، والجدول (2/10) يلخص نتائج اختبارات الفرضية الأولى:

الجدول (2/10): (الوسيط ونتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد العينة على عبارات الفرضية الأولى)

العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية لمربع كاي	قيمة الوسيط	تفسير قيمة الوسيط
يقوم مصممو نظم المعلومات الإدارية بالوزارة بمسح شامل لمعرفة كل احتياجات العمل والموظفين قبل القيام بتصميم البرنامج	159	0.000	3.7	أوافق
يتم تصميم نظام المعلومات الإدارية بطريقة علمية	28	0.000	3.9	أوافق
تساهم كل الجهات المعنية بنظام المعلومات في تصميمه	97	0.000	3.5	أوافق
يتناسب البرنامج المستخدم مع حجم وقدرة الأجهزة المستخدمة	29.5	0.000	3.3	محايد
يغطي نزام المعلومات سيقاسي كافة أنشطة وزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي	50	0.000	2.1	لا أوافق
هناك تقييم دائم ومستمر للنظام من قبل الجهة المصممة	36.9	0.000	2.2	لا أوافق
تقوم الجهة المشرفة على النظام الأخذ بعين الاعتبار كل الاقتراحات و الملاحظات الواردة من الموظفين والعاملين في الوزارة	45.7	0.000	2.2	لا أوافق
المجموع	200.7	0.000	3	محايد

المراجع: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام spss v23، سبتمبر، 2020م.

يمكن تفسير نتائج الجدول أعلاه كالاتي (2/10):

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الأولى (19.5) و القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (2/7) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الموافقين على أن مصممو نظم المعلومات الإدارية بالوزارة يقوم بمسح شامل لمعرفة كل احتياجات العمل والموظفين قبل القيام بتصميم البرنامج.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الثانية (23.3) و القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (2/7) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الموافقين على أن تصميم نظام المعلومات الإدارية يتم بطريقة علمية.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الثالثة (97) و القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (2/7) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين على أن كل الجهات المعنية بنظام المعلومات تساهم في تصميمه.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الرابعة (29.5) و القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (2/7) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين إجابات أفراد الدراسة لصالح المحايدين على أن البرنامج المستخدم يتناسب مع حجم وقدرة الأجهزة المستخدمة.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الخامسة (50) و القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (2/7) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الغير الموافقين على أن نظام المعلومات سيقاسي يغطي كافة أنشطة وزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة السادسة (36.9) و القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (2/7) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الغير موافقين على أن هناك تقييم دائم ومستمر للنظام من قبل الجهة المصممة.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة السابعة (45.7) و القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول

(2/7) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الغير موافقين على أن الجهة المشرفة على النظام تقوم الأخذ بعين الاعتبار كل الاقتراحات و الملاحظات الواردة من الموظفين والعاملين في الوزارة.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في جميع عبارات الفرضية الأولى (200.7) والقيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (2/10) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح المحايدين على ما جاء في جميع عبارات الفرضية الأولى.

وعليه فإن الفرضية الأولى التي تنص على " تقوم اللجنة الخاصة بتنظيم نظم المعلومات الإدارية بوزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي الأخذ بعين الاعتبار كل البيانات والمعلومات الضرورية لتصميم النظام " قد تحققت.

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية من فرضيات الدراسة على الآتي: مجموع عبارات الفرضية الثانية التي تنص على: يتصف

نظام المعلومات (سيقاسي) المستخدم في وزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي بالمرونة والفاعلية النتائج أعلاه الواردة في الجدول (2/8) لا تعنى أن جميع الباحثين متفقين على ما ورد في عبارات الفرضية الثانية، و لا اختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الأفراد (الغير موافقين، والموافقين إلى حد ما، والموافقين) تم استخدام مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارة من عبارات الفرضية الثانية، والجدول (2/11) يلخص نتائج اختبارات الفرضية الثانية:

الجدول (2/11): (الوسيط ونتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد العينة على عبارات الفرضية الثانية)

العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية لمربع كاي	قيمة الوسيط	تفسير قيمة الوسيط
يتناسب النظام مع متطلبات العمل والموظفين	17	0.002	3.3	محايد
يحتوي نظام المعلومات الإدارية سيقاسي على كل خانات بيانات الموظفين بما في ذلك أرقام التليفونات، وأن الملفات المقدمة من قبل الموظفين تنجز دون متابعة من قبل اصحابها.	40	0.000	3.5	أوافق
يؤدي النظام إلى ترقية العمل والعمال والموظفين إلى حدٍ سواء	22.2	0.000	3.2	محايد

محايد	2.7	0.007	14	منسوبي الوزارة راضون من نظام المعلومات سيقاسي
محايد	3.2	0.007	11	يساعد النظام على سرعة معالجة الملفات
محايد	3.1	0.10	76	يوفر النظام أريحية تامة في العمل لمستخدميه
لا أوافق	2.3	0.000	31	يوفر نظام النظام للمسؤولين بالوزارة احصائيات دقيقة في ما يخص عدد الموظفين بالدولة، والترقيات، والتثبيتات، وعدد الوفيات والمفصولين عن العمل، بالإضافة إلى عدد المتفرقين عن العمل لأسباب خاصة.
محايد	3	0.000	15.7	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام spss v23، سبتمبر، 2020م

يمكن تفسير نتائج الجدول أعلاه كالتالي (2/11):

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الأولى (17.4) و القيمة الاحتمالية لها (0.002) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (2/8) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح المحايدين على أن النظام يتناسب مع متطلبات العمل والموظفين.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الثانية (40.4) و القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (2/8) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الموافقين على أن نظام المعلومات الإدارية سيقاسي يحتوي على كل خانات بيانات الموظفين بما في ذلك أرقام التليفونات، وأن الملفات المقدمة من قبل الموظفين تنجز دون متابعة من قبل اصحابها.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الثالثة (22.2) و القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (2/8) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح المحايدين على أن النظام يؤدي إلى ترقية العمل والعمال والموظفين إلى حدٍ سواء.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الرابعة (14.2) و القيمة الاحتمالية لها (0.007) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (2/8) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين إجابات أفراد الدراسة لصالح المحايدين على أن منسوبي الوزارة راضون من نظام المعلومات سيقاسي.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الخامسة (11.7) و القيمة الاحتمالية لها (0.007) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (2/8) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح المحايدين على أن يساعد النظام يساعد على سرعة معالجة الملفات.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة السادسة (7.6) والقيمة الاحتمالية لها (0.10) وهذه القيمة الاحتمالية أكبر من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (2/8) فإن ذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الغير الموافقين على أن النظام يوفر أريحية تامة في العمل لمستخدميه ، كما تشير هذه النتيجة إلى قبول الفرض البديل القائل: لا يوفر النظام أريحية تامة في العمل لمستخدميه.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة السابعة (31.1) و القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (2/8) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح المحايدين على أن النظام يوفر للمسؤولين بالوزارة احصائيات دقيقة في ما يخص عدد الموظفين بالدولة، والترقيات، والتشبيات، وعدد الوفيات والمفصولين عن العمل، بالإضافة إلى عدد المتفرقين عن العمل لأسباب خاصة.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الثانية (15.7) والقيمة الاحتمالية لها (0.003) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (2/11) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح المحايدين على جميع ما ورد في عبارات الفرضية الثانية.

وعليه فإن الفرضية الثانية التي تنص على: يتصف نظام المعلومات (سيقاسي) المستخدم في وزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي بالمرونة والفاعلية " قد تحققت.

الخاتمة:

وتشمل الخاتمة على:

أولاً: النتائج

تتلخص نتائج الورقة البحثية في الآتي:-

قام مصممو نظم المعلومات الإدارية بوزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي بمسح لمعرفة كل احتياجات العمل والموظفين قبل القيام بتصميم البرنامج، لكن تبين عبر هذا البحث أن المسح الذي قاموا به لم يكن شاملاً وكافياً لكل متطلبات عمل وزارة الوظيفة العامة والعمل.

يتم تصميم نظام المعلومات الإدارية بطريقة علمية.

يتناسب البرنامج المستخدم مع حجم وقدرة الأجهزة المستخدمة.

عدم وجود متابعة وتقييم دائم ومستمر للنظام من قبل الجهة المصممة.

لا تقوم الجهة المشرفة على النظام الأخذ بعين الاعتبار كل الاقتراحات و الملاحظات الواردة من الموظفين والعاملين في الوزارة.

لا يحتوي نظام المعلومات الإدارية سيقاسي على كل خانات بيانات الموظفين بما في ذلك أرقام التليفونات، وأن الملفات المقدمة من قبل الموظفين تنجز دون متابعة من قبل اصحابها.

يساعد النظام على سرعة معالجة الملفات رغم قصوره في جانب عدة أساسية.

يوفر النظام أريحية تامة في العمل لمستخدميه مقارنةً بالنظام السابق(النظام الورقي).

لا يوفر النظام للمسؤولين بالوزارة احصائيات دقيقة في ما يخص عدد الموظفين بالدولة، والترقيات، والتشبيات، وعدد الوفيات والمفصولين عن العمل، بالإضافة إلى عدد المتفرقين عن العمل لأسباب خاصة.

ثانياً: التوصيات

تتلخص توصيات هذا البحث في الآتي:-

ضرورة قيام وزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي بتحديث النظام والاجراءات بحيث تسمح بإنجاز المهام والوظائف والخدمات الخاصة بالموظفين دون متابعة شخصية.

ضرورة اجراء تحديثات جوهرية في نظام المعلومات الإدارية سيقاسي بحيث يكون قابل للتحديث والإضافة لمواكبة التغيرات البيئية والاقتصادية والتكنولوجية.

ضرورة تكوين وتأهيل جهة فنية تعتنى بصيانة وتحديث النظام بصفة مستمرة حسب ما تقتديه الحال أو الظروف.

تفعيل دور صندوق الاقتراحات والملاحظات المقدمة من قبل موظفي وعمال وزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي والذي أصبح الآن غير موجوداً تماماً.

وأخيراً يوصي الباحث دراسة أخرى بعنوان "دور نظم المعلومات الإدارية(نظام سيقاسي نموذجاً) في تحقيق الرضا الوظيفي"، دراسة تطبيقية على وزارة الوظيفة العامة والعمل والحوار الاجتماعي نموذجاً.

References:

a.Books.

- 1- Hanafi Abdel Qader, 1998, Organizational Behavior and People Management, Al-Darre Al-jamiya , House, Alexandria. Egypt.
- 2- Kanan Nawwaf., 2002, Administrative Leadership, 1st Edition, Culture Library for Publishing and Distribution, Amman. Jordan.
- 3- Saud Al-Nimr and others., 2017, Public Administration, Foundations, Functions, and Modern Trends, 1st Edition, Al-Shukri for Publishing and Information Technology, Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia.
- 4- Khalaf al-Sakarneh Bilal, 2004, Effective Administrative Leadership, 2nd Edition, Dar Al Masirah for Publishing and Distribution, Amman. Jordan.
- 5- Khashor, Jamal., 1987, Economic Assessment in the Didouche Mourad Soft Drinks Production Unit, University of Batna.
- 6- "Human Resources Management Manual". 2015, Palestinian Civil Institutions Development Center , Ramallah, Palestine.

b.scientific researches.

- 1- Abu Bakr Hassan Amina. 2001 "The Role of Women in Leadership Positions", Master Thesis in Public Administration, Omdurman Islamic University, Khartoum.
- 2- Bukhari Hassan Mohamed, 2016, "The Impact of Quality of Financial Management on Administrative Efficiency", PhD Thesis in Business Administration, Sudan Open University, Khartoum. Sudan.
- 3- Hassan Ibrahim, 2005, "The Impact of Administrative Leadership on Planning the Total Quality of Operations of Business Organizations", PhD Thesis in Business Administration, Sudan University of Science and Technology, Khartoum.
- 4- Nashwan al-Waki Muhammad, 2003, "Administrative Leadership and its Effect on Performance Efficiency, PhD Thesis in Business Administration", Al-Neelain University, Khartoum.
- 5- - Shaheen Braissem Al-Omari Qasim, 2009, "Styles of administrative leadership and its relationship to the variables of success of governmental organizations", PhD Thesis in Business Administration, Sudan University of Science and Technology, Khartoum. Sudan.

c.internet

mwq'e mharat alnjah, <http://sst5.com> .14/06/2020 alsa'eh 08:55 s.