

دور نظم المعلومات الإداري في سلوك المواطنة التنظيمي دراسة تطبيقية على المنظمات غير

الحكومية في مدينة أربيل لعام ٢٠٢٥

م. احمد هوشيار همزة

م.م. مازن تمر اغا

جامعة صلاح الدين- أربيل / قسم الإدارة الاعمال

Mazin.aga@su.edu.krd

ahmad.hamza@su.edu.krd

الملخص:

يسعى البحث الى دراسة دور نظام المعلومات الاداري في المواطنة التنظيمي لعام ٢٠٢٥ دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في منظمات ويتمثل نظام المعلومات الاداري بوضعه متغيرا مستقلا ويعتمد على (٢) ابعاد وهي (مدى الدقة المعلومات و مدى الملامة المعلومات) ويتمثل المواطنة التنظيمي بوصفه متغيرا معتمدا ويعتمد على (٣) ابعاد وهي (قيم المواطنة، الاثارة، الكياسة) وللوصول الى اهداف البحث اعتمد الباحثان المنهجين (الوصفي والتحليل) في المنهج الوصفي يتم وصف وتحديد (٣) منظمة. وان كان عدد العاملين هي (٩٩) عامل وتم توزيع استمارة الاستبيان عليها وتم الاعتماد عليها كأداة لجمع البيانات والمعلومات. ومن ثم قام الباحثان بوضع نموذج افتراضي معتمد على مجموعة من الفرضيات، منها:

- ١- هناك أثر معنوي ايجابي ذات دلالة احصائية لنظام المعلومات الاداري على المواطنة التنظيمي
- ٢- هناك أثر معنوي ذات دلالة احصائية لأبعاد نظام المعلومات الاداري على المواطنة التنظيمي
- ٣- هناك علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين نظام المعلومات الاداري والمواطنة التنظيمي.
- ٤- هناك علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين ابعاد نظام المعلومات الاداري والمواطنة التنظيمي يعتمد المنهج الثاني التحليلي اي تحليل البيانات والمعلومات التي تم جمعها كميا وهي التحليل الرقمي وذلك بالاعتماد على العلاقات والمعادلات والاستفادة منها لتحليل النتائج: الكلمات المفتاحية: نظام المعلومات الاداري، المواطنة التنظيمي، المنظمات غير الحكومية.

Abstract:

This research aims to study the role of Management Information Systems (MIS) in organizational citizenship in 2025. It presents an analytical study of the opinions of a sample of employees in various non-governmental organizations. MIS is considered the independent variable, based on two dimensions: information accuracy and information relevance. Organizational citizenship is considered the dependent variable, based on three dimensions: citizenship values, engagement, and courtesy. To achieve the research objectives, the researchers employed both descriptive and analytical methodologies. In the descriptive approach, three organizations were identified and described. A questionnaire was distributed to these organizations and used as the data collection tool. The researcher then developed a hypothetical model based on a set of hypotheses, including:

- 1- There is a statistically significant positive impact of MIS on organizational citizenship.
- 2- There is a statistically significant impact of the dimensions of MIS on organizational citizenship.
- 3- There is a statistically significant relationship between MIS and organizational citizenship. Administrative and organizational citizenship.
- 4- There is a statistically significant relationship between the dimensions of the management information system and organizational citizenship. The second approach relies on analytical methods, analyzing the collected data and information quantitatively, which is numerical analysis. This is done by relying on relationships and

equations and using them to analyze the results. Keywords: Management Information System, Organizational Citizenship, Organizations.

المقدمة:

ادى التقدم الكبير في عالم التكنولوجيا إلى أحداث تغيرات هامة وجوهرية في عالمنا، حيث نشأت تخصصات علمية جديدة وبرزت حقول معرفية تكنولوجية أدت إلى تغيير العديد من الحقول القائمة ومنها تلك المرتبطة بالنشاط الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والإداري مثل الحكومة الالكترونية والتجارة الالكترونية وان تأثير المعلم علي في حقول العلوم كان وما يزال تأثيرا مولدا وفاعلا ، ولا بد من الدخول في هذه الحقول وفق رؤية واضحة. اخذت انظمة المعلومات مكانة واسعة ضمن مجالات مختلفة وتطورت بشكل سريع بسبب العولمة وإن أهم الميزات والمنافع التي تحققها هذه النظم هي السرعة في الإنجاز والقدرة على توفير الحلول المناسبة للمشاكل المختلفة في المنظمات وتقوم العديد من المنظمات على توفير نظم معلومات إدارية شاملة ومتكاملة ومتخصصة تقوم بعمليات سريعة ومختلفة وتسهل عمل الاتصالات بالمنظمة ومحيطها الخارجي وتقوم أساسا على جمع ونقل المعلومات ذات الصلة، والتي تعزز المهام الأساسية للمنظمة مثل العمليات واتخاذ القرار وبرامج وإجراءات يدوية، وبرامج تحليلية، مما ينعكس على تعزيز مكانة أي منظمة ويحقق أهدافها المنشودة. تتصف البيئة المحيطة بمنظمات الأعمال بالتعقيد وسرعة التغيير، وهذا يزيد من احتمالية تعرض هذه المنظمات لأزمات متكررة، وإن قطاع المصارف هو أكثر القطاعات تأثرا بهذه البيئة وتغيرات التي يجعلها عرضة وباستمرار لمواجهة أزمات مختلفة ومنها الاقتصادية والتي تعيق نموها وازدهارها واستقرارها، وتهدد استمرارها أو حتى بقائها. لذا أصبحت نظم المعلومات بأنواعها المختلفة ذات أهمية كبيرة لمواجهة التحديات والأزمات التي تقف بوجه المنظمات عموما، وهي تمثل احد الموارد الأساسية للمنظمات لمواجهة جميع أزماتها، ويعزز هذا النظام الطريقة المثلى للتعامل مع هذه الأزمات بأسلوب علمي واضح قائم على دقة المعلومات الكمية والنوعية منها بالوقت المحدد. لذا قمنا باختيار العنوان دور نظم المعلومات الإداري في سلوك المواطن التنظيمي دراسة تطبيقية على المنظمات غير الحكومية

في مدينة اربيل لعام ٢٠٢٥ز

١- الإطار العام للبحث ومنهجه:

سيستعرض هذا البحث الإطار العام للبحث ومنهجه والادوات الإحصائية المعتمدة لتحليل البيانات واختبارات الفرضيات ومجتمع البحث وعينته وعلى نحو الاتي:

مشكلة البحث:

نظرا لأهمية هذا الموضوع وأهمية نظام المعلومات الإداري بشكل عام ونظام المعلومات الإداري في مجال المنظمات بالشكل الخاص يتطلب الأمر متابعه هذا الأمر. ويمكن معالجة مشكلة البحث خلال الاجابات عن التساؤلات التالي:

١- ما هو أثر نظام المعلومات الإداري على المواطن التنظيمي؟

٢- ما هو أثر الابعاد نظام المعلومات الإداري على المواطن التنظيمي؟

٣- ما هي علاقة نظام المعلومات الإداري بالمواطن التنظيمي؟

٤- ما هي علاقة ابعاد نظام المعلومات الإداري بالمواطن التنظيمي؟

فرضية البحث:

تتمثل فرضيات البحث فيما يلي:

١- هناك أثر معنوي ايجابي ذات دلالة احصائية لنظام المعلومات الإداري على المواطن التنظيمي

٢- هناك أثر معنوي ذات دلالة احصائية لأبعاد نظام المعلومات الإداري على المواطن التنظيمي

٣- هناك علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين نظام المعلومات الإداري والمواطن التنظيمي.

٤- هناك علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين ابعاد نظام المعلومات الإداري والمواطن التنظيمي

هدف البحث:

- التعرف على ان كان هناك أثر معنوي ايجابي ذات دلالة احصائية بين نظام المعلومات الإداري والمواطن التنظيمي

- التعرف على أثر كل بعد من ابعاد نظام المعلومات الإداري.

- والتركيز على أثر نظام المعلومات الإداري من خلال دراسة نظام المعلومات الإداري.

نطاق البحث:

يغطي البحث زمنيا عام ٢٠٢٥ للنطاق الزمني ويتخذ من (منظمات غير الحكومية) نطاقه المكاني لأغراض تطبيقية واستخدام استمارة الاستبيان لجمع البيانات.

منهجية البحث:

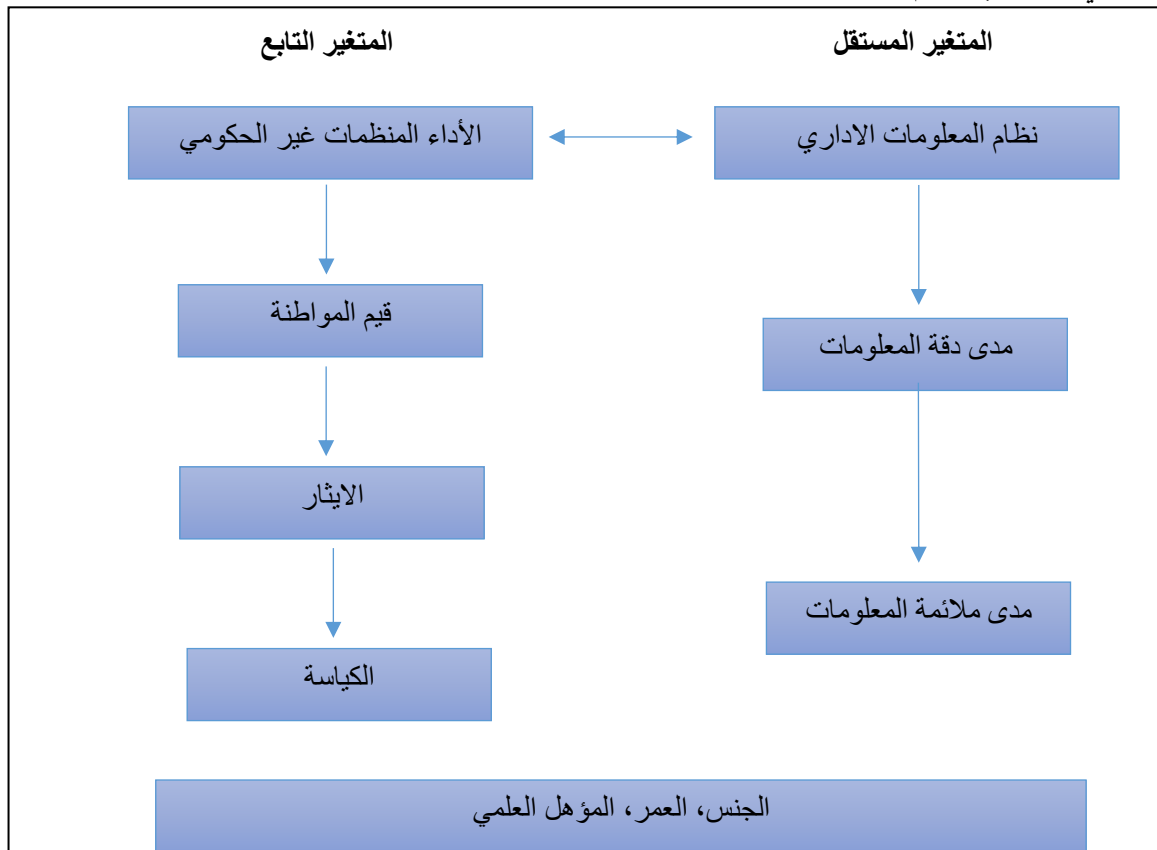
يجمع الباحثان بين الاسلوبين الوصفي لواقع نظام المعلومات الاداري والمواطنة التنظيمي والمنهج التحليلي الكمي لغرض قياس لأثر وعلاقة وذلك عن توافر البيانات المطلوبة.

هيكل البحث:

يتم تناول البحث من تقسيمه الى ثلاث مباحث يخصص الاول الإطار العام ومنهجيته ويتناول المبحث الثاني نظام المعلومات الاداري واداء المنظمات تعريفها وعناصرها ويتناول المبحث الثالث تحديدا أثر وعلاقة نظام المعلومات الاداري بالأداء المنظمات والمواطنة التنظيمي.

نموذج البحث:

تم بناء نموذج افتراضي يوضح امكانية توفر بيئة مناسبة للمنظمات وذلك من خلال بعدين لنظام المعلومات الاداري وثلاث ابعاد لأداء المنظمات مع بيئة منظمات في مدينة اربيل لعام ٢٠٢٥.



المصادر: من اعداد الباحثان.

١-١ الدراسات السابقة:

أجرى الشمري (١٤٢٩) دراسة بعنوان "تطوير نظم المعلومات الإدارية في إدارات التربية والتعليم للبنين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر مديري التعليم ومساعدتهم ورؤساء الأقسام "تصور مقترح"، أظهرت نتائج الدراسة رضا أفراد عينة الدراسة إجمالاً كان جيداً عن المعلومات التي تقدم لهم من إدارات المعلومات لديهم من حيث (الدقة، التوقيت المناسب، الملاءمة، التكلفة، الوضوح، الموضوعية، الموثوقية)، ومتوسطاً عن المعلومات التي تقدم لهم من إدارات المعلومات لديهم من حيث (الشمول، المرونة)، كذلك درجة موافقة عينة الدراسة على مقترحات تطوير نظم المعلومات الإدارية في إدارات التربية والتعليم كانت بدرجة موافق بشده على جميع فقرات هذا المجال. أما دونيلان (Donnelan, ٢٠٠٦) فقد أجرى دراسة بعنوان: " أنظمة دعم المعلومات المدرسية في مقاطعتي ناسا وسوفولك في ولاية نيويورك"، وأظهرت النتائج أن هناك إمكانية لاستخدام نظام دعم المعلومات المدرسي للحصول على تغذية راجعة هامة عن كيفية إدارة المناطق التعليمية للبيانات، والمعلومات، والمعرفة من أجل تعزيز

نجاح المدرسة. وفي دراسة سوباترا (Supattra, ٢٠٠٧) بعنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية ونظم المعلومات على كفاءة العمل الإداري. وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها من جهة أخرى، ركزت دراسة خوالدي والقرني (٢٠٢٠) على أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي في جامعة الملك عبد العزيز، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة الارتباطية بين (البرامج، والبنية التحتية) المستخدمة وبين (الالتزام بالعمل)، وكذلك معرفة العلاقة الارتباطية بين (البرامج، والبنية التحتية) المستخدمة وبين (سرعة إنجاز العمل) للموظفين، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الباحث الاستبانة لجمع المعلومات الأولية، وتكون مجتمع الدراسة من لموظفين العاملين بجامعة الملك عبد العزيز، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من المجتمع لإجراء الدراسة عليهم بلغ حجمها (١٨٢) موظف وموظفة، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن هنالك التزام بالبرامج المستخدمة لدى الموظفين، وقد أبرزت الدراسة عدد من التوصيات من أهمها: ضرورة الاهتمام من إدارة الجامعة بنظم المعلومات وتوفير الموارد الضرورية لإقامتها من خلال استيعاب أجهزة جديدة تساعد على إنجاز الأعمال في أسرع وقت وبأقل تكلفة، كما دعت إلى إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بهذا الشأن في السعودية. من ناحية أخرى، تطرقت دراسة حسنين (٢٠١٥) إلى موضوع " تطوير الأداء المؤسسي بجامعة جنوب الوادي في ضوء معايير التميز للمؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة : النموذج الأوروبي لإدارة التميز " وعمدت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الأداء المؤسسي بجامعة جنوب الوادي في ضوء معايير نموذج التميز للمؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة ، والمعوقات التي تواجه إمكانية تطبيق الجامعة للنموذج، واستخدمت الدراسة، المنهج الوصفي، وتكونت عينة لدراسة من (٣٩٦) فرداً منهم (١٢٣) من الوظائف الإشرافية الأكاديمية، و (٢٧٣) من الوظائف الإشرافية الإدارية، واستخدمت الاستبانة وأظهرت الدراسة توافر جميع المحاور التي ترصد واقع الأداء المؤسسي بجامعة جنوب الوادي في ضوء معايير النموذج الأوروبي لإدارة التميز بدرجة متوسطة. وقد أرصت الدراسة على ضرورة تبني القيادات العليا لإدارة التميز، والعمل على إيجاد ثقافة مشجعة وداعمة للتميز المؤسسي.* كراسة (عبد الرحمن، وآخرون، ٢٠١٩) [٦]: بعنوان اثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء المؤسسي (دراسة حالة شركة الناعلي للسيارات، جدة-المملكة العربية السعودية، خلال الفترة ٢٠١٥-٢٠١٧): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية (الموارد البشرية، البرمجيات، أمن المعلومات) على الأداء في شركة الناعلي للسيارات، ودراسة المعوقات التي تواجه تطبيقات نظم المعلومات الإدارية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في دراسته، وكان حجم عينة الدراسة (١٢٠) موظف عن طريق اسلوب العينة القصدية، وأثبتت الدراسة إلى وجود تأثير كبير لنظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء الشركة.

٢- دراسة (الخصاونة، محيلان، ٢٠٢٠) [٥]: بعنوان أثر نظم المعلومات الإدارية على ريادة الأعمال في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية بابعادها منفردة ومجمعة (المكونات المادية، البرمجيات، الموارد البشرية، شبكات الاتصال، - قواعد البيانات) في مستوى الريادة بمنظمات الأعمال في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ عدد المنظمات المبحوث = (٢٠)

شركة دوائية وشملت عينة البحث (٥٠٤) من العاملين ضمن الفئات الأولى والثانية والثالثة، وأثبتت النتائج بان هناك أثر معنوي لنظم المعلومات الإدارية على مستوى الإبداع الإداري، ووجود مستوى مرتفع لنظم المعلومات الإدارية داخل المنظمات المبحوثة.

٣- دراسة (على، ٢٠٢١) [٧]: بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات في الإبداع الإداري (دراسة على القطاع المصرفي لسوداني): هدفت الدراسة إلى اختبار مدى أثر تكنولوجيا المعلومات في الإبداع الإداري في المصارف السودانية، ومدى اهتمام هذه المصارف بتكنولوجيا المعلومات والتعرف على مستويات الإبداع فيها، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في دراسته ومل مجتمع الدراسة العاملين في المصارف الدراسة وتم اختيار (١٣٥) فرد لتمثيل مجتمع الدراسة، وأثبتت الدراسة وجود أثر لتكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري سواء من حيث المرونة أو حلالمشكلات المخاطرة. وقام العامري (٢٠٠٣) بدراسة الموسومة 'محددات وآثار سلوك المواطن التنظيمية في المنظمات' تهدف هذه الدراسة إلى التعريف بمفهوم سلوك المواطن التنظيمية وتقضي محددهات وآثاره في مختلف المنظمات، ويأتي ذلك من خلال بناء تصور شامل يحدد مختلف العوامل المؤثرة في ظهوره والنتائج المترتبة عليه . خرجت هذه الدراسة بنتيجة مفادها إن لهذا السلوك آثارا متعددة. كما قام اسماعيل وآخرون (٢٠١٢) بدراسة "علاقة الارتباط والأثر بين إبعاد المناخ التنظيمي وسلوك المواطن التنظيمي". واتخذت الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية في معهد الإدارة بالرفصاف عينة لها. ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة بشكل رئيس على استبانة أعدت في ضوء متغيرات الدراسة. إذ تم توزيع (٧٥) ، استعيد منها (٧١) استبانة صالحة للتحليل وبنسبة استجابة بلغت (٩٥ ٪) . وبعد الاعتماد على عدد من الوسائل الإحصائية كالتحليل العاملي، معامل الارتباط لبسيط ، اختبار T ، اختبار F ،معامل التحديد R2. تم التوصل إلى أثبات الفرضية الرئيسية والفرضية الفرعية مفادها " وجود

علاقة ارتباط واثراً للمناخ التنظيمي وسلوك المواطن التنظيمي". وانتهت الدراسة بعدد من التوصيات، أهمها، تاحة الحرية في التعبير زيادة الاهتمام بتوسيع قاعدة المشاركة والتعبير عن الأفكار الخاصة بالعمل، وتشجيع الإدارة للجهد المبذول وتنمية الحيوية في العمل ، التأكيد على ضرورة إعادة النظر بنظام الحوافز والمكافآت للتحويل من التركيز على العوائد المادية والمنافع الشخصية إلى التحفيز وزيادة الدافعية إذ إن كل ذلك يتيح الفرصة أمام التدريسيين لتبني سلوك المواطن التنظيمي. وفدّم حامد ،(٢٠٠٣)، بدراسة تحت عنوان * اثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمي:دراسة ميدانية * هدفت إلى اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية وكل من علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي. واختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمي. واختبار أثر من كل من علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمي. وأجريت الدراسة على شركات البترول التابعة لقطاع الأعمال العام وعددها ثلاثة عشر شركة. وتم اختيار ستة شركات كعينة للدراسة الافراد الموظفين في هذه الشركات. وتم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال قوائم الاستقصاء باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS win. وقد تم الاعتماد على اسلوب الانحدار المتعدد في تحليل البيانات. وبينت الدراسة ان هناك درجة مرتفعة من إدراك الموظفين للدعم التنظيمي بالشركات محل الدراسة والبحث. هناك درجة مرتفعة من علاقة الفرد برئيسه بالشركات محل الدراسة والبحث . تؤثر علاقة الفرد برئيسه وإدراك الفرد للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين تأثيراً جوهرياً على العلاقات بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمي.التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن"، هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية على سلوك المواطن التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن .وافترضت الدراسة وجود أثر إيجابي بين العدالة التنظيمية ممثلة بأبعادها التالية : العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التعاملية على سلوك المواطن التنظيمية وأبعادها التالية :الإيثار والكياسة والروح الرياضية والسلوك الحضاري ووعي الضمير .حيث تم استخدام الاستبانة جمع بيانات الدراسة وتحقيق أهدافها وفرضياتها .لقد أظهرت النتائج التي تم الحصول عليها من (٣٢٦) مستجيباً من الموظفين في مراكز الوزارات الأردنية أن إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية وبجميع أبعادها جاء فوق المتوسط، بينما أظهرت النتائج ارتفاع سلوك المواطن التنظيمية بجميع أبعادها لدى عينة الدراسة .لقد بينت نتائج الدراسة أن هناك أثراً إيجابياً لإدراك الموظفين للعدالة التنظيمية على سلوك المواطن التنظيمية وعلى جميع أبعادها .كما بينت النتائج أن إحساس الموظفين بالعدالة الإجرائية له الدور الأكبر في التأثير على سلوك المواطن التنظيمية مقارنة مع الأبعاد الأخرى للعدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية والعدالة التعاملية) وبناء على تلك النتائج،أوصت الدراسة بتعزيز قيم العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية في الوزارات الحكومية الأردنية.وأجرى الهزيمة (٢٠٠٩) دراسة بعنوان "دور نظام المعلومات في اتخاذ القرارات في المؤسسات الحكومية (دراسة ميدانية في المؤسسات العامة لمحافظة اردب)"، كشفت نتائج الدراسة عن استنتاجات منها أن لنظم المعلومات وتقنياتها دوراً فاعلاً في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسات الحكومية لمحافظة اردب، كما أن لهذه التقنيات ولاسيما الحديثة منها والمحوسبة دوراً مهماً في سرعة الحصول على المعلومات ومن ثم سرعة اتخاذ القرارات، وهذا من شأنه أن يرفع من فاعلية القرارات الإدارية وزيادة قيمتها.وقام العامري(٢٠٠٣) بدراسته الموسومة 'محددات وآثار سلوك المواطن التنظيمية في المنظمات' تهدف هذه الدراسة إلى التعريف بمفهوم سلوك المواطن التنظيمية وتقصي محددها وآثاره في مختلف المنظمات، ويأتي ذلك من خلال بناء تصور شامل يحدد مختلف العوامل المؤثرة في ظهوره والنتائج المترتبة عليه . خرجت هذه الدراسة بنتيجة مفادها إن لهذا السلوك آثاراً متعددة كما قام (ابو تاية،٢٠١٢) بدراسة بعنوان * أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطن التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن"، هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية على سلوك المواطن التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن .

٢- البحث الثاني

٢-١ تعريف نظم المعلومات الإدارية

هو نظم منهجي محسوب قادر على تكامل البيانات من مصادر مختلفة يهدف لتوفير المعلومات الضرورية للمستخدمين للاحتياجات المتشابهة. (McLearo, ٢٠٠٧, ص ١-١٠) إجرائياً: هي عبارة عن مجموعة من النظم التي تعمل على جمع البيانات من مصادر داخلية وخارجية لمعالجتها وتحويلها الى معلومات مفيدة تتعلق بالماضي او الحاضر او المستقبل لتخدم المديرين في عملية صنعهم لقراراتهم وحل المشكلات التي تواجههم. والمؤسسة بوصفها نظام تعتبر مركزاً لاتخاذ القرارات لبلوغ اهدافها والحفاظ على استقرارها , ومن ثم تحتاج المؤسسة الى المعلومات التي تعتبر دعامة لاتخاذ القرارات , وفي هذه الحالة عليها ان توفر نظام معلومات يمتاز بالدقة والكفاءة.ونظم المعلومات الادارية يعتبر اسلوب رسمي يستخدم لتوفير المعلومات الدقيقة للادارة و المديرين لتسهيل عملية اتخاذ القرارات لتمكين المديرين من قيام بوظائفه بفاعلية, ان اهمية وجود نظم المعلومات

الادرية تكمن في توفير البيانات اللازمة ومعالجتها لإنتاج المعلومات المفيدة للإدارة في الوقت المناسب والدقة المناسبة وبالكمية المناسبة وبما يتناسب مع احتياجات متخذي القرارات. (ادريس، ٢٠٠٥، ص ٢٠١). كما ان نظم المعلومات الادارية تعتبر مساندة للإدارة في العمل الاداري وهي تتحلى بمجموعة من الانواع الموضحة في الجدول الاتي:- "قبل التطرق الى توضيح مفهوم نظام المعلومات الاداري لا بد من توضيح مفهوم النظام بأنه (مجموعة من العناصر المترابطة أو المتداخلة التي تكون كلاً متكاملًا). ويمكننا التعرف على العديد من النظم في حقول العلوم البايولوجية والفيزيائية والتكنولوجية والمجتمعات الأنصائية. كما عرف بأنه مجموعة من الأجزاء المترابطة التي تتفاعل مع البيئة ومع بعضها البعض لتحقيق هدف ما عن طريق قبل المدخلات وإنتاج المخرجات من خلال إجراء تحويلي منظم (بن ام السعد، ٣، ٢٠١٦) اما نظام المعلومات الإدارية فقد عرف بأنه "عبارة عن مجموعة منظمة من الموارد! مانية، برمجيات، افراد ، بيانات، إجراءات، تسمح بجمع معالجة، تخزين، إيصال المعلومات (على شكل بيانات، نصوص، صور، اصوات... الخ) لتدعيم اتخاذ القرارات و الرقابة ويمكن ان يساعد المديرين والعاملين في تحليل المشكل و تطوير وخلق منتجات جديدة" (اسماعيل ٢٠١٩، ٥) ويعرف نظام معلومات الإدارية فنيا كمجموعة من المكونات المترابطة تهدف إلى جمع ومعالجة وتخزين وتوزيع المعلومات دعم القرار والتحكم في المؤسسة وبالإضافة إلى دعم عملية صنع القرار ،التنسيق، والسيطرة فان نظم المعلومات تساعد أيضا الإدارة العليا على تحليل المشاكل و الموضوعات المعقدة بتوفير المعلومات المناسبة في الوقت المناسب للمساعدة في اتخاذ القرار (بوزرقوطة، ٢٠١٦، ٤) ويعرف الحميدي وآخرون (٢٠٠٤، ص ٧٣) نظم المعلومات الإدارية بأنها: "عبارة عن نظام منهجي محوسب قادر على تكامل البيانات بقصد توفير المعلومات الضرورية لصنع القرارات". ويعرفها الشمري (٢٠٠٨، ص ٢٣) بأنها "أحد الأنظمة الفرعية والمتمثلة في الإدارات والأقسام التي تختص بجمع ومعالجة البيانات - يدوياً أو آلياً - بغرض تحويلها إلى معلومات مفيدة تخدم متخذي القرارات وتتفق مع احتياجاتهم". وأن نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات تزيد من فاعلية المنظمة وكفاءة أدائها وتحسن العمل الاستراتيجي فيها وانه كلما كان الاعتماد على المعلومات أكثر كلما زادت الحاجة إلى التكنولوجيا المعلومات وانه كلما زاد الاعتماد على نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات كلما زادت كفاءة المنظمة وزادت فاعليتها وكلما تحسنت ثقافة العاملين في المؤسسة نحو كفاءة الأداء وفاعليته. ينظر إلى نظم المعلومات الإدارية على أنها نوع من أنواع نظم المعلومات التي تأخذ البيانات الداخلية وتلخصها وترتبها إلى أشكال ذات مغزى ومفيدة مثل تقارير الإدارة، وذلك في صنع القرار الإداري (Delone, 2020, P400-308)، والبعض عرفها بأنها مجموعة من الآليات الموحدة التي تقوم بتحديد ومعالجة وتخزين واسترداد المعلومات وتخصيصها، لبناء أو لتطوير عملية صنع القرار السليم (Tin, 2021, P38-45). وبشير ليدويغ فون برتالونفي (Ludwig von bertalanffy) في نظريته العامة للنظم إلى أن كلمة النظام من الناحية الاصطلاحية ليست محصورة في علم واحد، بل تتدرج في الكثير من المجالات العلمية. يعرف النظام على أنه: "مجموعة من العناصر أو المكونات المرتبطة والمتفاعلة مع بعضها، والتي تعمل معا ضمن بيئة تحقق هدف محدد، وتشمل هذه المكونات: الإجراءات، الموارد، الأجهزة، الأفراد، الخبرات، الأموال، والوقت وكل ما يحتاج له النظام من تسهيلات". (السالمي ٢٠٠٣، ص ٢٣) ويعرف كذلك بأنه: "عبارة عن مجموعة من العناصر التي تشكل ما يدعى بالنظام التي تكون عبارة عن مكونات مادية أو مكونات معنوية". (قاسم، ٢٠٠٤، ص ١٤) على الرغم من أن نظم المعلومات هي أحد أهم حقول النظرية الإدارية وتطبيقاتها الحديثة في مختلف منظمات الأعمال، إلا أنه لا يزال هناك اختلاف حول المفهوم العلمي الدقيق لهذه النظم ولدورها في إنجاز وظائف وأنشطة الإدارة. فقد عرّف كل من Laucon And Laudon نظم المعلومات بأنها (مجموعة من المكونات المترابطة والمتفاعلة معاً، والتي يتم من خلالها جميع /استرجاع/، وتشغيل، وتخزين، وتوزيع المعلومات بغرض دعم عمليات صنع القرار ، وتحقيق الرقابة في المنظمة) (LAUDON & LAUDON, 1990, 5)

٢-٢ خصائص نظم المعلومات: إن معايير نجاح نظم المعلومات بشكل عام ونظم المعلومات الإدارية المحوسبة تختلف من شخص لآخر ، إلا أنه هناك ميزات عامة تعتبر إطار لأي نظام ناجح ، وهي دقة وصحة النظام ، واستقلالية النظام ، أيان يعمل ضمن الإطار المخطط له ، وان يستخدم بشمولية من قبل الجميع إن وجود هذه الخصائص تدعم النظام وترفع من جودته ، ويمكن من خلال النقاط التالية تقييم جودة النظام : (يونس ، ٢٠٠٥، ص ٢٣). **القبول:** حيث يعتمد نجاح النظام علي مدي قبولهم للعاملين في المنظمة ، ولتحقيق ذلك فانه يجب أشراك العاملين في مراحل إعداد النظام لأنهم في الواقع يمثلون العاملين الذين علي عاتقهم تنفيذ النظام الجديد. **الاقتصاد:** يجب جمع البيانات من مصادرها الأولية بدقة بالإضافة إلي تتبع هذه البيانات في مراحل سيرها داخل النظام حتي يضمن سلامتها وعدم حدوث أخطاء بها ولا فان الأمر سوف يتطلب إعادة تجميع البيانات مرة أخرى مما سيزيد التكلفة ، وفي النظام الفعال يجب بأن يأخذ في الاعتبار تكاليف النظام ، وذلك بمقارنة التكاليف بالعائد من استخدام هذا النظام . لذا فلا يصح وجود خدمة أو عمل من غير أن يكون العائد من هذه الخدمة معروفاً **المرونة:** يجب أن يكون النظام مرناً

حتى يضمن فعاليتها ، بمعنى أن يتقبل النظام التعديل والتغيير تحت الظروف المختلفة المحيطة به إمكانية الاعتماد عليه: بمعنى تكامل عملياته من المدخلات والعمليات والمخرجات بحيث تتناسب مع المستقبل ووجود الرقابة الداخلية فهي التي تسمح باكتشاف وتعديل الأخطاء البساطة: يكون النظام ناجحاً بقدر ما يكون بسيطاً وسهلاً ، فتجميع البيانات وتسجيلها يجب أن يتم من مصادرها بقدر الإمكان حتى يضمن عدم تكرارها أثناء نقل البيانات ومعالجتها ، أن تتم بتسلسل معين مما يساعد علي أداء الأعمال بسهولة ويسر مع الأجزاء الأخرى المكمل له ، وأن يسمح النظام بتكوين مجموعات لأنشطة العمل المتشابهة ، بالإضافة إلي رئيس يشرف عليها ويقوم بالتنسيق بين أفراد المجموعة. ويتصف نظام المعلومات بعدة خصائص تتمثل بالاتي: (السامرائي وآخرون، ٢٠٠٩، ص ١١٠-١١١) إمكانية التعامل مع كم كبير من البيانات :- يمكن لنظم دعم القرار البحث عن المعلومات في قواعد بيانات متعددة.

- توفر نظم دعم القرارات مرونة كبيرة ، اذ يمكن تصميم التقارير بحسب الحالة التي توفر افضل استفادة ممكنة.
- إمكانية الحصول على البيانات من مصادر مختلفة ، فقد توجد بعض البيانات على حواسيب شخصية او على اجهزة كبيرة او على شبكات.
- توفر مرونة كبيرة في اعداد التقارير ، اذ يمكن صميم التقارير بحسب الحالة التي توفر افضل استفادة ممكنة.
- الاستخدام المتطور للرسوم البيانية ، فمن المعروف ان الصورة ابلغ تعبيراً من الكلمة ، اذ يمكن لنظم دعم القرارات ان تزود المديرين برسومات بيانية معبرة وجذابة.

- إمكانية استخدام " ماذا لو (What if) في التحليل يعتمد هذا الاسلوب على اجراءات تغيرات افتراضية على البيانات وملاحظة اثر هذه التغيرات على النتائج. وفي حين يرى (السامرائي والزعبي، ٢٠٠٤، ص ٥٤-٥٣) بان نظم المعلومات الادارية تتصف بالخصائص الآتية:

- تعتبر نظم المعلومات الادارية نظم مفتوحة، تتأثر بالبيئة الخارجية وتؤثر بها.
- سهولة التطبيق والاستخدام من قبل المستقبل دون الحاجة الى خبرة او تدريب كبير.
- نظم المعلومات الادارية نظم فرعية لانها تشكل جزء من النظام الكلي للمنظمة.
- هي نظم تحاور بينها وبين المستقبل اي تستجيب لاستفسارات المستخدم للتاكيد من تقديم المعلومات المطلوبة.
- لنظم المعلومات الإدارية خصائص متنوعة نذكر منها : (حامد، ٢٠٠٦، ص ١١٥)

- نظام مبني على الحاسوب وذلك في إدخال ومعالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات تفيد متخذي القرارات في المنظمة؛
- نظام متكامل يربط بين مجالات وظيفية مختلفة (تسويق، تمويل، أفراد...)، ويحقق التكامل بين نظم معلومات المجالات الوظيفية المختلفة لوصف عمليات المنظمة ككل؛ نظام يدعم وظائف التخطيط والرقابة والعمليات وهي الأنشطة المطلوبة في كل مجالات النشاط. نظام يساعد الإدارة في اتخاذ القرارات بغية حل المشكلات سواء كانت متميزة غير مكررة أو مكررة روتينية؛ نظام يصف الماضي والحاضر ويتنبأ بالمستقبل فالمعلومات تصف وضع المنظمة في الماضي والحاضر والمستقبل؛ نظام يصف العمليات الداخلية للمنظمة ويقارنها بالتوقعات أو الخطط ويظهر المجالات التي تتطلب تعديل أو تحسين. تُحقّق نظم المعلومات الإدارية عدة مزايا للمؤسسة التي تستخدمها، منها:

- زيادة الإنتاجية والربحية: تساعد نظم المعلومات الإدارية في تقليل التكاليف والوقت والجهد المبذول في إنجاز المهام الإدارية، وفي زيادة الإيرادات والأرباح من خلال تحسين جودة المنتجات والخدمات وزيادة رضا العملاء

- تحسين جودة القرارات: تساعد نظم المعلومات الإدارية في توفير المعلومات الدقيقة والمحدثة والمتكاملة لصانعي القرار، وفي تحليل هذه المعلومات بطرق علمية ومنطقية، وفي تقديم بدائل متعددة لحل المشكلات، وفي اختيار أفضل بديل يحقق أهداف المؤسسة (السلوم وآخرون، ٢٠١٢)

- تعزيز التواصل والتعاون: تساعد نظم المعلومات الإدارية في تبادل المعلومات بشكل سريع وسهل بين مختلف الأطراف ذات الصلة داخل وخارج المؤسسة، وفي تشجيع التفاعل والحوار والنقاش بينهم، وفي تنسيق الجهود والأنشطة بين مختلف الأقسام والوظائف.
- زيادة الابتكار والإبداع: تساعد نظم المعلومات الإدارية في تحفيز الأفراد على استخدام التكنولوجيا بشكل فعال وإبداعي، وفي تطوير قدراتهم ومهاراتهم في مجال نظم المعلومات، وفي إنشاء أنظمة جديدة أو تطوير أنظمة موجودة لتحسين أداء المؤسسة. (النعيمي و عذيب، ٢٠١٦) عالية.

٢-٣ ابعاد نظم المعلومات الادارية

تساهم نظم المعلومات في تمكن منظمات الاعمال من تحقيق ميزة تنافسية مؤكدة طالما نجحت في ادارة موارد و نظم المعلومات بكفاءة و فعالية وهذا يقودنا الى التاكيد الابعاد الجوهرية لنظم المعلومات وكالاتي (الخلف وآخرون، ٢٠١٩، ٣، ٢٠١٢):

- المنظمة: تتمثل العناصر الاساسية للمنظمات في الافراد، الهياكل، ومعالجة الاعمال، و السياسات، والثقافية، لذا فان نظم المعلومات مثل جزء متكامل مع المنظمات. يتم انجاز وظائف المنظمة الاساسية سواء في التسويق والمبيعات، الانتاج، والمالية، الموارد بشرية داخل البشرية، فكيف تدعم المعلومات اداء هذه الانشطة؟ ولتحقيق الهدف العام للمنظمة لا بد لهذه الوظائف من ان تتم بشكل متكامل، لان اداء اي وظيفة منها بمعزل عن الوظائف الاخرى لن يحقق اهداف المنظمة. الادارة: تعتبر الادارة العنصر الاكثر اهمية في المنظمة ونظام المعلومات ويتوقف نجاح نظام المعلومات على نجاح الادارة في استثمار موارد النظام واستخدامه في عملية تكوين القيمة من خلال المعلومات التي يقوم بإنتاجها والدعم المقدم للأنشطة والعملية الادارية الموزعة على المستويات التنظيمية واهمها المستوى الاستراتيجي (الادارة العليا) والمستوى الوظيفي (الادارة الوسطى) والمستوى العملي (الادارة العملياتية) (الطهيفي و كمون، ٢٠٢٤، ٥) تكنولوجيا المعلومات: تعتبر من اهم الادوات التي يستخدمها المديرون لإدارة عمليات المنظمة وما تتطلبه هذه العمليات من موارد وادارة تغيير وتضم تكنولوجيا المعلومات حزمة متنوعة من المكونات والعناصر اهمها: المكونات المادية (الحاسوب ، والمدخلات وعمليات ومخرجات النظام) - برامج الحاسوب باختلاف انواعها- وسائط التخزين - الاجهزة والمعدات والبرامج المستخدمة لنقل البيانات من خلال ربط اجهزة الحاسوب وتبادل البيانات وموارد الشبكة.

2- تعريف سلوك المواطن التنظيمي يعرف سلوك المواطن التنظيمية بأنه: (سلوك ايجابي واختياري فهو لا يحدد مسبقا بواسطة إرشادات الدور ولا يميز من خلال أنظمة المكافآت الرسمية وليس مصدراً لنتائج تأديبية إذا لم يتم القيام به بواسطة واجبات الوظيفية (محمد، ٢٠٠٠: ٧) ويتفق الباحث (Patti, et.al, ٢٠٠٤: ٢١٦) على انه (السلوك الاختياري الذي لا يوجد في بطاقة الوظيفة ولا يلزم المدير أو الرئيس أو الفرد القيام به ولكنه مهم لأداء الوظيفية وفعالية المنظمة) يرى الباحثان أنَّ المفهوم سلوك المواطن التنظيمية هو (سلوك طوعي ذاتي يتخطى الأدوار الرسمية ولا يرتبط بالدفع النقدي ولا يخضع لقواعد رسمية ويسعى إلى تحقيق الأهداف التنظيمية) وعرفها (organ, 1988) " السلوك الفردي التقديري ، غير معترف بها بشكل مباشر أو صريح من نظام مكافأة رسمي ، و التي في مجموعها تعزز الأداء الفعال للمنظمة " ، وكذلك تناولها (Van) بأنها " السلوك الذي تستفيد منه المنظمة أو المقصود لصالح المنظمة التي هي تقديرية و تتجاوز توقعات دور الموظف الحالي ويشمل سلوك المواطن التنظيمية دفاع الموظفين عن المنظمة عندما تتعرض للانتقاص أو مساعدة الآخرين وما يشمل المهام التي تتجاوز الدور الوظيفي للفرد ، وهذا من شأنه أن يحسن الأداء التنظيمي العام. وكذلك عند اختبار تأثيرات سلوك المواطن التنظيمي يرى (podaskoff, 1997) أن الروح الرياضية والسلوك الجيد كانت مساعدة بشكل إيجابي للأداء في المستوى الكمي ، و كذلك (Lee, 2004&Dunlop) النوعي.

1- الايثار Altrusim: الذي يدل على المشاركة الطوعية الذي يأخذ شكل المساعدة لفرد معين، مثل الزملاء، شريك العمل او الزبون، و المدير .
2- الكياسة Courtsey: محاولة الفرد لتجنب المشاكل الذي يتعرض زملائه في العمل عن طريق احترام اراء الآخرين و تقديم النصح.

٢-٥ خصائص سلوك المواطن التنظيمية: تحصر هذه الخصائص في النقاط الآتية:

١. الطوعية: هي سلوك تطوعي ينبع من الأدوار الإضافية التي يمكن أن يقوم به الفرد أي أنه (ليس مفروضاً في نظام توظيف الوظائف) (عبودي، ٢٠٠٨: ٤٨).

٢. الاختيارية: هي سلوك اختياري فهو غير موجود في وصف الوظيفة الخاصة بالفرد (حامد، ٢٠٠٧: ١٥).

٣. التجرد من الرسمية: خاصية فيها الفرد لا يحصل على مكافأة بشكل مباشر من خلال نظم الحوافز الرسمية المطبقة في المنظمة (Gastro, 2004: 3).

٤. النفعية: سلوك قائم على تحقيق المنفعة للآخرين سواء أكانوا أفراداً أم منظمات (العطوي، ٢٠٠٧: ١٥٤).

٢-٦ ابعاد سلوك المواطن التنظيمية

هناك نوع من الإجماع بين الباحثين حول أبعاد سلوك المواطن التنظيمية رغم وجود إضافات أو حذف لدى البعض الآخر منهم وسوف نتطرق وبشكل مختصر للأبعاد التي تناولتها الدراسة وهي (العامري، ٢٠٠٣: ٦٩-٧٠) و (العطوي، ٢٠٠٧: ١٥٤): الإيثار: هو مدى قدرة وقابلية الفرد على المساعدة الآخرين الذين حوله (الزملاء، الرؤساء، الزبائن) في أداء عملهم لتحقيق أهداف المنظمة وتأخذ صوراً وأشكال المساعدة مجالات عديدة منها: (المساعدة في الظروف الاستثنائية، الاستغناء عن قسم من الإجازات للآخرين، المصالحة بين الزملاء).

- الايثار Altrusim: الذي يدل على المشاركة الطوعية الذي يأخذ شكل المساعدة لفرد معين، مثل الزملاء، شريك العمل او الزبون، و المدير .

قيم المواطنة: هي رغبة الفرد في المشاركة في نشاطات وفعاليات المنظمة غير الرسمية كحضور الاجتماعات التي تعقدها إدارة المنظمة أو التقدم بمقترحات جديدة لتطوير طرائق العمل فيها، أو المساهمة في مناقشة الموضوعات والقضايا التي تواجه العمل أو المنظمة والمحافظة على سمعة المنظمة. الكياسة: سلوك يقدم على محاولة الفرد منع المشاكل المتعلقة بالعمل من وقوعها وإدراكه لتأثير السلوك في الآخرين، وعدم استغلاله لحقوق الآخرين، وتجنب إثارة المشاكل معهم، والحفاظ على موارد المنظمة. الكياسة: Courtesy: محاولة الفرد لتجنب المشاكل الذي يتعرض زملائه في العمل عن طريق احترام آراء الآخرين و تقديم النصح.

المبحث الثالث: الإحصاء الوصفي واختبارات جودة البيانات

يستعرض هذا البحث التحليل الإحصائي لآراء عينة مكونة من ٩٩ العاملين في المنظمات غير الحكومية في مدينة أربيل - العراق. وقد تم استرداد جميع الاستبيانات الموزعة وكانت صالحة للتحليل باستخدام برنامج SPSS الإحصائي. اعتمد التحليل على مجموعة من الأدوات الإحصائية، تشمل مقياس ليكرت الخماسي ومتوسطه الافتراضي، والوسط الحسابي، ودرجة الاتفاق، والانحراف المعياري، بالإضافة إلى الرسوم البيانية لتوضيح الخصائص الديموغرافية للمشاركين. كما استخدم ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار الخطي لاختبار الفرضيات المتعلقة بدور العدالة التنظيمية في الحد من سلوكيات العمل السلبية للعاملين.

أولاً: متغيرات الاستبانة: احتوت قائمة الاستقصاء على مجموعة من الأسئلة المصممة لقياس العناصر التي تعبر عن متغيرات البحث. وقد بدأت الباحثان القائمة بنبذة مختصرة توضح موضوع البحث وأهدافه.

تتألف كل قائمة استقصاء من قسمين:

القسم الأول: يشمل البيانات الشخصية للمشاركين، مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة. القسم الثاني: يحتوي على أسئلة الاستقصاء، والتي تكونت من 20 سؤالاً موزعة على 5 محاور رئيسية، تم من خلالها اختبار فرضيات البحث. صُممت أسئلة الاستبيان بحيث يمكن تحويل الإجابات الكيفية للمشاركين إلى بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي. ولتحقيق ذلك، تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث وفرت للمشاركين خمس خيارات للإجابة: لا أوافق بشدة، لا أوافق، محايد، موافق، موافق بشدة. وقد مكن هذا المقياس من قياس درجات الاتفاق أو الاختلاف بدقة، مما سهل إجراء التحليلات الإحصائية الوصفية لبيانات البحث.

ثانياً: اختبار الثبات الداخلي للاستبانة (الاتساق): يُعدّ ثبات المقياس من العوامل الأساسية التي تؤثر على موثوقية نتائج الاستبانة. يقصد بثبات المقياس استقراره وعدم تناقضه مع نفسه، أي إعطاؤه نفس النتائج عند تطبيقه على نفس العينة في ظروف متشابهة. ولتقييم ثبات المقياس، تُستخدم طرق إحصائية مختلفة، من أشهرها معامل ألفا لكرونباخ (Cronbach's Alpha). يأخذ هذا المعامل قيماً تتراوح بين الصفر والواحد. فإذا لم يكن هناك ثبات في الإجابات على فقرات الاستبانة فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر أو أقل من (٠.٦٠)، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام تكون قيمة المعامل تساوي الواحد وعلى العموم يكون هناك ثبات إذا كانت قيمة المعامل أكبر من (٠.٦٠). وتم حساب معامل الارتباط لكل محور من المحورين في جدول الأدنى. والجدول (١) يوضح قيم معاملات كرونباخ ألفا لكل متغير وبعد على انفراد وللمقياس ككل.

الجدول ١ اختبار كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستبانة

فقرات الاستبانة	معامل كرونباخ ألفا	عدد الفقرات
مدى دقة المعلومات	0.68	٤
مدى ملائمة المعلومات	0.63	٤
المواطنة التنظيمية	0.73	١٢

أظهرت نتائج تحليل معامل كرونباخ ألفا، الموضحة في الجدول (١)، أن فقرات الاستبانة المستخدمة في البحث تتمتع بمستويات موثوقية عالية ومقبولة في جميع المحاور المدروسة. حيث بلغت قيمة معامل ألفا لجميع فقرات أداة القياس 63% أو أعلى، مما يشير إلى درجة ثبات مقبولة، علماً أن الحد الأدنى المقبول للقياس هو ٦٠%. وبالتالي، تؤكد هذه النتائج على أن الاستبانة المستخدمة تتمتع بموثوقية داخلية عالية، مما يعزز مصداقية البيانات ويؤكد صلاحيتها لقياس المتغيرات المدروسة. وهذا يعني أن الأسئلة في كل فقرة من فقرات الاستبانة مرتبطة ببعضها البعض بشكل قوي، وتقيس نفس البناء النظري بشكل موثوق، مما يمنح الباحثان ثقة في ثبات وصدق قائمة الاستقصاء ومصادقية النتائج المستخرجة منها.

الوصف الإحصائي للخصائص الشخصية:

يمكن تمثيل الخصائص الشخصية للمبحوثين الذين شملهم الاستطلاع كما يلي:

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧٤) العدد (٧) تشرين الثاني لسنة ٢٠٢٥

١-الجنس: شملت العينة مشاركين من الموظفين الذكور والانثى، كما هو موضح في الجدول (٢)الجدول (٢) التوزيع التكراري حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	57	58%
الانثى	42	42%
المجموع	٩٩	100%

يظهر الجدول (٢) أن العينة المستخدمة في هذه الدراسة المكونة من ٩٩ العاملين في منظمات غير الحكومية إلى وجود تمثيل غير متوازن بين الجنسين. يُظهر توزيع العينة حسب الجنس ميلاً نحو الذكور، حيث شكّل الذكور نسبة ٥٨% (بعدد ٥٧ فرداً)، مقابل ٤٢% للإناث (بعدد ٤٢ فرداً). تُشير هذه النسبة إلى أن تمثيل الذكور في المنظمات المبحوثة أعلى من تمثيل الإناث، وهو ما قد يعكس طبيعة التوظيف السائدة أو الهيكل التنظيمي في المنظمات غير الحكومية في أربيل. ومع ذلك، فإن التمثيل النسائي بنسبة تزيد عن ٤٠% يُعتبر جيداً ومقبولاً لضمان عدم وجود تحيز كبير في النتائج المتعلقة بسلوك المواطن أو تقييم نظم المعلومات الإدارية.

٢-فئة العمر: شملت العينة مشاركين من لفئات العمر، كما هو موضح في الجدول (٣)الجدول (٣) التوزيع التكراري حسب الفئات العمر

الفئات العمر	التكرار	النسبة
أقل من ٣٠ سنة	27	27%
31 - 40	57	58%
41 - 50	12	12%
51 سنة فأكثر	3	3%
المجموع	٩٩	100%

يُظهر تحليل في الجدول (٣) العمر تركيزاً واضحاً في فئة العمر المتوسط، حيث استحوذت الفئة العمرية من ٣١ إلى ٤٠ سنة على أعلى نسبة بلغت ٥٨% (بعدد ٥٧ فرداً). تليها فئة أقل من ٣٠ سنة بنسبة ٢٨%، بينما كانت فئتا العمر الأكبر (٤١-٥٠ و ٥١ سنة فأكثر) ضعيفتي التمثيل بنسبة إجمالية لا تتجاوز ١٥%. هذا التركيز يشير إلى أن عينة الدراسة تتكون بشكل أساسي من موظفين شباب وناضجين مهنيًا، مما يعكس حيوية هذه المنظمات ويُضفي مصداقية على تقييمهم لنظم المعلومات.

٣-المؤهل العلمي: توزعت تخصصات المشاركين في العينة على مختلف المؤهلات العلمية، كما هو مبين في الجدول (٤)الجدول (٤) التوزيع التكراري حسب المؤهل العلمي

الفئات المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
شهادة ثانوية او اقل	13	13%
شهادة الجامعة	71	72%
دراسات عليا	15	15%
المجموع	٩٩	100%

فيما يتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي في الجدول (٤) ، تبدو العينة عالية التأهيل العلمي، حيث سيطر حملة شهادة الجامعة (البكالوريوس) على التوزيع بنسبة ساحقة بلغت ٧٢% (بعدد ٧١ فرداً). كما أن حملة الدراسات العليا يمثلون نسبة ١٥%، مما يعني أن أكثر من ٨٦% من العينة هم من حملة الشهادات الجامعية فما فوق. هذه النتيجة مهمة جداً لأنها تؤكد أن المشاركين لديهم خلفية تعليمية قوية تؤهلهم لفهم طبيعة نظم المعلومات الإدارية وسلوك المواطن التنظيمية، مما يعزز من مصداقية وصحة البيانات التي أدلوا بها.

٤- عدد سنوات الخبرة: توزعت تخصصات المشاركين في العينة على سنوات الخبرة المختلفة، كما هو مبين في الجدول (٥)الجدول (٥) التوزيع التكراري حسب عدد سنوات الخبرة

الفئات عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من سنة	10	10%

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧٤) العدد (٧) تشرين الثاني لسنة ٢٠٢٥

5 - 2 سنوات	36	36%
10 - 6 سنوات	32	32%
15 - 11 سنوات	18	18%
16 سنة فأكثر	3	3%
المجموع	٩٩	100%

يُظهر الجدول (٥) تحليل توزيع أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة، يتوافق توزيع الخبرة مع التوزيع العمري، حيث تتركز الخبرة في الفئات المتوسطة والقصيرة الأمد. الفئة الأكثر تمثيلاً هي ٢ - ٥ سنوات بنسبة ٣٦٪، تليها فئة ٦ - ١٠ سنوات بنسبة ٣٢٪، حيث تُشكل هاتان الفئتان معاً أكثر من ثلثي العينة (٦٩٪). هذا التوزيع يدل على أن غالبية الموظفين لديهم خبرة عملية كافية (من سنتين إلى عشر سنوات) تسمح لهم بممارسة سلوك المواطنة التنظيمية وتقييم فعالية نظم المعلومات الإدارية بشكل موضوعي، بينما يُشير ضعف تمثيل فئة "١٦ سنة فأكثر" إلى أن أغلب العاملين في المنظمات غير الحكومية هم من الجيل الأحدث. تحليل محاور وفرضيات الدراسة:

قام الباحثان بتحليل محاور الدراسة لتحديد واقع هذه المحاور في مجتمع الدراسة. وفيما يلي عرض لنتائج تحليل المحاور وفرضيات الدراسة:

١. هناك علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين نظام المعلومات الاداري والمواطنة التنظيمي.

٢. هناك علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين ابعاد نظام المعلومات الاداري والمواطنة التنظيمي.

٣. هناك أثر معنوي ايجابي ذات دلالة احصائية لنظام المعلومات الاداري على المواطنة التنظيمي.

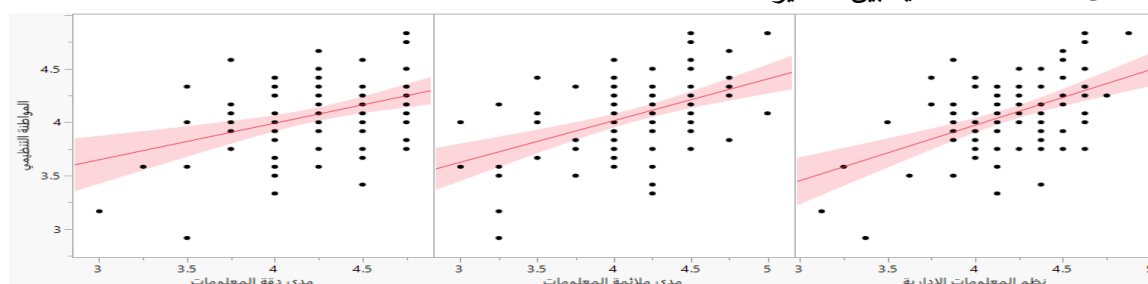
٤. هناك أثر معنوي ذات دلالة احصائية لأبعاد نظام المعلومات الاداري على المواطنة التنظيمي.

الفرضية الاولى: هناك علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين نظام المعلومات الاداري والمواطنة التنظيمي.

الفرضية العدمية (H_0): لا توجد علاقة ارتباط (معنوية) ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الإداري وسلوك المواطنة التنظيمية. الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباط (معنوية) ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الإداري وسلوك المواطنة التنظيمية. تهدف هذه الفرضية إلى التحقق من وجود علاقة ارتباطية بين نظام المعلومات الاداري والمواطنة التنظيمي. ولتحقيق ذلك، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation coefficient) كأداة إحصائية رئيسية للتحليل. يُعد معامل بيرسون مقياساً إحصائياً قوياً يهدف إلى تحديد طبيعة وقوة العلاقة الخطية بين متغيرين كميين. تتراوح قيمة معامل الارتباط بين -١ و +١، حيث تشير القيم القريبة من +١ إلى وجود علاقة طردية خطية قوية (زيادة أحد المتغيرين تصاحبها زيادة في الآخر)، بينما تشير القيم القريبة من -١ إلى وجود علاقة عكسية خطية قوية (زيادة أحد المتغيرين تصاحبها نقصان في الآخر). أما القيمة القريبة من صفر فتدل على ضعف أو عدم وجود علاقة خطية بين المتغيرين جدول ٦: معامل الارتباط بيرسون

العلاقة بين	الارتباط بيرسون	قيمة-p
نظام المعلومات الاداري والمواطنة التنظيمي	0.509	0.011

أظهرت نتائج تحليل معامل ارتباط بيرسون الواردة في الجدول (٦) وجود علاقة ارتباط طردية (إيجابية) متوسطة القوة وذات دلالة إحصائية عالية بين نظام المعلومات الإداري وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.509 (r)، وكانت قيمة الدلالة (p -value) أقل من ٠.٠٠٠٠١. تشير هذه النتيجة إلى قبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة معنوية بين المتغيرين، وتؤكد أن تحسين وتطوير فاعلية نظم المعلومات الإدارية في المنظمات غير الحكومية في أربيل يرتبط بشكل إيجابي ومباشر بارتفاع مستويات سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين. الشكل ١: العلاقة الخطية بين المتغيرات



الفرضية الثانية: هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد نظام المعلومات الإداري والمواطنة التنظيمية. الفرضية العدمية (H_0): لا توجد علاقة ارتباط (معنوية) ذات دلالة إحصائية بين أبعاد نظام المعلومات الإداري وسلوك المواطنة التنظيمية. الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباط (معنوية) ذات دلالة إحصائية بين أبعاد نظام المعلومات الإداري وسلوك المواطنة التنظيمية. تهدف هذه الفرضية إلى التحقق من وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد نظام المعلومات الإداري والمواطنة التنظيمية. ولتحقيق ذلك، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation coefficient) كأداة إحصائية رئيسية للتحليل. جدول ٧: معامل الارتباط بيرسون

معامل الارتباط بيرسون	المواطنة التنظيمية	مدى دقة المعلومات	مدى ملائمة المعلومات
المواطنة التنظيمية	--		
مدى دقة المعلومات	.371**	--	
مدى ملائمة المعلومات	.481**	.424**	--

**الارتباط معنوي عند مستوى ٠.٠٠١

*الارتباط معنوي عند مستوى ٠.٠٠٥

أظهرت نتائج تحليل مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون في الجدول (٧) وجود علاقات ارتباط طردية (إيجابية) وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٠١ بين المتغيرات المبحوثة. أولاً، وُجد ارتباط متوسط القوة بين مدى دقة المعلومات وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٣٧١. ثانياً، سجل الارتباط بين مدى ملائمة المعلومات وسلوك المواطنة التنظيمية قيمة أعلى بلغت ٠.٤٨١، مما يشير إلى أن ملائمة المعلومات لأداء الموظف لها تأثير ارتباطي أقوى وأهم في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية مقارنة بدقتها. وتأكيداً على الترابط البنائي لنظام المعلومات الإداري، وُجد أيضاً ارتباط طردي متوسط بين بُعدي النظام نفسيهما (مدى دقة المعلومات ومدى ملائمتها) بقيمة ٠.٤٢٤. تشير هذه النتائج مجتمعة إلى أن الموظفين الذين يعتقدون أن المعلومات المتاحة لهم من النظام الإداري مناسبة وذات صلة باحتياجات عملهم (ملائمة) هم الأكثر ترجيحاً لإظهار السلوكيات الطوعية الإيجابية (المواطنة التنظيمية)، وأن هذا التأثير يزداد مع توفر الدقة في تلك المعلومات. الفرضية الثالثة: هناك أثر معنوي إيجابي ذات دلالة إحصائية لنظام المعلومات الإداري على المواطنة التنظيمية. الفرضية العدمية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام المعلومات الإداري على المواطنة التنظيمية. الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام المعلومات الإداري على المواطنة التنظيمية. تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من تأثير النظام المعلومات الإداري على المواطنة التنظيمية. وبناءً على ذلك، تم اعتبار النظام المعلومات الإداري متغيراً مستقلاً، المواطنة التنظيمية متغيراً تابعاً. وتم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لتحليل العلاقة بين المتغيرين، مع تحديد معامل التحديد واختباره عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠٠٥. وسُعرض النتائج التفصيلية في الجدول أدناه الجدول (٨) نموذج الانحدار الخطي البسيط

المتغير التابع: المواطنة التنظيمية	معاملات الانحدار	قيم t	قيم p	F	قيمة p	معامل التحديد
القيمة الثابتة	1.894	5.039	.000	٣.8٣٣	<.001	٢٦٠.
النظام المعلومات الإداري	.520	5.816	.000			

يعرض الجدول (٨) أظهر تحليل الانحدار البسيط وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية قوية جداً لنظام المعلومات الإداري على سلوك المواطنة التنظيمية، مما يدعم قبول الفرضية الثالثة (وجود أثر معنوي إيجابي لنظام المعلومات الإداري). فقد بلغت قيمة F المحسوبة ٣٣.٨٣ بمستوى دلالة (p-value) أقل من ٠.٠٠٠١، وهو ما يؤكد معنوية نموذج الانحدار ككل. وبشكل تفصيلي، أشار معامل الانحدار القياسي (beta) البالغ ٠.٥٢٠ إلى أن زيادة وحدة واحدة في فاعلية نظام المعلومات الإداري تؤدي إلى زيادة ٠.٥٢٠ في سلوك المواطنة التنظيمية، وكانت هذه العلاقة معنوية جداً حيث بلغت قيمة t الإحصائية ٥.٨١٦ بمستوى دلالة (p-value) 0.000. كما أوضح معامل التحديد (R^2) أن نظام المعلومات الإداري يفسر ٢٦٪ من التباين الحاصل في سلوك المواطنة التنظيمية. هذه النتائج تؤكد الأهمية الجوهرية للجودة العالية والفعالية لنظم المعلومات الإدارية كعامل محفز رئيسي لتعزيز السلوكيات الطوعية والداعمة للمنظمة لدى العاملين في المنظمات المبحوثة. الفرضية الرابعة: هناك أثر معنوي ذات دلالة إحصائية لأبعاد نظام المعلومات الإداري على المواطنة التنظيمية. الفرضية العدمية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد نظام

المعلومات الاداري على المواطنة التنظيمي.الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد نظام المعلومات الاداري على المواطنة التنظيمي.تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من طبيعة وتأثير أبعاد النظام المعلومات الاداري (مدى دقة المعلومات, مدى ملائمة المعلومات) على المواطنة التنظيمي , تم اعتماد منهجية إحصائية كمية لتحليل البيانات المجمعة. وتحقيقاً لهذا الغرض, تم تحديد أبعاد النظام المعلومات الاداري كمتغيرات مستقلة, بينما اعتُبرت المواطنة التنظيمي متغيراً تابعاً.ولفحص العلاقة الخطية المحتملة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع, سيُستخدم تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression). ويُعد هذا النموذج أداة إحصائية مناسبة لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين متغير مستقل ومتغير تابع واحد, بالإضافة إلى التنبؤ بقيمة المتغير التابع بناءً على قيم المتغيرات المستقلة.وسيتم في هذا التحليل تقدير معامل التحديد (R -squared) لكل نموذج انحدار, حيث يشير إلى نسبة التباين في المتغير التابع التي يمكن تفسيرها بواسطة الفرع المحدد من المتغير المستقل. كما سيتم اختبار دلالة النموذج ومعامل الانحدار لكل نموذج عند مستوى دلالة إحصائية محدد مسبقاً وهو ٠.٠٥, وذلك لتحديد ما إذا كانت العلاقة الملاحظة ذات دلالة إحصائية ولا تعزى إلى الصدفة. سيتم عرض النتائج التفصيلية لكل فرضية من فرضيات هذه الدراسة, بما في ذلك معاملات الانحدار وقيم الدلالة الإحصائية ومعامل التحديد في الجدول (٩).ولفحص افتراضات نموذج الانحدار, تم تأكيد صلاحية نموذج الانحدار المتعدد إحصائياً من خلال الوفاء بمعظم الافتراضات الأساسية. ففيما يتعلق بافتراضات التباين الخطي, أشارت قيمة ديرين-واتسون (Durbin-Watson) البالغة ١.٥٩٥ إلى عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي (Autocorrelation) بين البواقي. كما أثبتت إحصاءات التشخيص الخطي عدم وجود مشكلة تعدد خطي (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة (دقة المعلومات وملائمتها), حيث كانت قيم VIF منخفضة (١.٢١٩) وقيم التسامح (Tolerance) مرتفعة (٠.٨٢١). بالإضافة إلى ذلك, أكد اختبارات Kolmogorov-Smirnov و Shapiro-Wilk أن البواقي موزعة توزيعاً طبيعياً ($p\text{-value} > 0.05$), وأكدت رسوم الانتشار للعلاقات الخطية بين المتغيرات (الشكل ١) افتراض الخطية (Linearity), مما يعزز الموثوقية والثقة في نتائج تحليل الانحدار.الجدول (٩) نموذج الانحدار الخطي المتعدد

المتغير التابع: المواطنة التنظيمي	معاملات الانحدار	قيم-t	قيم-p	F	قيمة-p	معامل التحديد
القيمة الثابتة	1.951	5.120	.000			
مدى دقة المعلومات	.188	2.105	.038	17.33	.000	0.265
مدى ملائمة المعلومات	.320	4.088	.000			

من خلال الجدول (٩) نلاحظ أن نموذج الانحدار ككل ذو دلالة إحصائية, حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة ١٧.٣٣, وقيمة الدلالة الإحصائية اقل من ٠.٠٠١. بمعنى آخر, هذا يعني أن النموذج ككل يشرح بشكل مقبول التباين في المتغير التابع.

ونلاحظ معامل التحديد يساوي ٠.٢٦٥, مما يعني أن أبعاد النظام المعلومات الاداري التي تم تضمينها في هذا النموذج تفسر ٢٦.٥٪ من التباين في المواطنة التنظيمي. على الرغم من أن هذا يشير إلى أن هذه المتغيرات لها تأثير معنوي, إلا أن ٧٤.٥٪ المتبقية من التباين في المواطنة التنظيمي تُعزى إلى عوامل أخرى لم يتم تضمينها في هذا التحليل.

تأثيرات أبعاد النظام المعلومات الاداري: أكدت نتائج تحليل الانحدار المتعدد قبول الفرضية الرابعة, حيث كان النموذج معنوياً بشكل عام ($F = 17.327$, $p < 0.001$), موضحاً أن بُعد دقة وملائمة المعلومات يفسران معاً ٢٦.٥٪ من التباين في سلوك المواطنة التنظيمية ($R^2 = 0.265$). وقد أظهرت النتائج أن كلا البُعدين لهما أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية, إلا أن بُعد مدى ملائمة المعلومات يمتلك الأثر الأقوى والأهم (قيمة $t = 4.088$, $B_1 = 0.395$), مما يعني أن مدى ملائمة المعلومات لاحتياجات العمل اليومية هو العامل الأكثر فعالية في تحفيز السلوكيات الطوعية الإيجابية. بينما جاء أثر بُعد مدى دقة المعلومات ثانياً من حيث القوة (قيمة $t = 2.105$, $B_2 = 0.203$, $p = 0.038$). هذه النتائج تؤكد أن فعالية نظم المعلومات الإدارية في المنظمات غير الحكومية في أربيل تُعزز سلوك المواطنة التنظيمية.

الاستنتاج

١. أظهرت نتائج تحليل معامل كرونباخ ألفا, الموضحة في الجدول (١), أن فقرات الاستمارة المستخدمة في البحث تتمتع بمستويات موثوقية عالية ومقبولة في جميع المحاور المدروسة. حيث بلغت قيمة معامل ألفا لجميع فقرات أداة القياس ٦٣٪ أو أعلى, مما يشير إلى درجة ثبات مقبولة, علماً أن الحد الأدنى المقبول للقياس هو ٦٠٪.

٢. أظهرت نتائج تحليل معامل ارتباط بيرسون الواردة في الجدول (٦) وجود علاقة ارتباط طردية (إيجابية) متوسطة القوة وذات دلالة إحصائية عالية بين نظام المعلومات الإداري وسلوك المواطن التنظيمية.
٣. كما أن حملة الدراسات العليا يمثلون نسبة ١٥%، مما يعني أن أكثر من ٨٦% من العينة هم من حملة الشهادات الجامعية فما فوق. هذه النتيجة مهمة جداً لأنها تؤكد أن المشاركين لديهم خلفية تعليمية قوية تؤهلهم لفهم طبيعة نظم المعلومات الإدارية وسلوك المواطن التنظيمية، مما يعزز من مصداقية وصحة البيانات التي أدلوا بها.
٤. أن غالبية الموظفين لديهم خبرة عملية كافية (من سنتين إلى عشر سنوات) تسمح لهم بممارسة سلوك المواطن التنظيمية وتقييم فعالية نظم المعلومات الإدارية بشكل موضوعي، بينما يُشير ضعف تمثيل فئة "١٦ سنة فأكثر" إلى أن أغلب العاملين في المنظمات غير الحكومية هم من الجيل الأحدث.
٥. أن تمثيل الذكور في المنظمات المبحوثة أعلى من تمثيل الإناث، وهو ما قد يعكس طبيعة التوظيف السائدة أو الهيكل التنظيمي في المنظمات غير الحكومية في أربيل. ومع ذلك، فإن التمثيل النسائي بنسبة تزيد عن ٤٠% يُعتبر جيداً ومقبولاً لضمان عدم وجود تحيز كبير في النتائج المتعلقة بسلوك المواطن أو تقييم نظم المعلومات الإدارية.
٦. كانت فئة العمر الأكبر (٤١-٥٠ و ٥١ سنة فأكثر) ضعيفتي التمثيل بنسبة إجمالية لا تتجاوز ١٥%. هذا التركيز يشير إلى أن عينة الدراسة تتكون بشكل أساسي من موظفين شباب وناضجين مهنيًا، مما يعكس حيوية هذه المنظمات ويُضفي مصداقية على تقييمهم لنظم المعلومات.
٧. أظهرت نتائج تحليل مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون في الجدول (٧) وجود علاقات ارتباط طردية (إيجابية) وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين المتغيرات المبحوثة. أولاً، وُجد ارتباط متوسط القوة بين مدى دقة المعلومات وسلوك المواطن التنظيمية، حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٣٧١. ثانياً، سجل الارتباط بين مدى ملائمة المعلومات وسلوك المواطن التنظيمية قيمة أعلى بلغت ٠.٤٨١، مما يشير إلى أن ملائمة المعلومات لأداء الموظف لها تأثير ارتباطي أقوى وأهم في تعزيز سلوك المواطن التنظيمية مقارنة بدقتها.
٨. أظهر تحليل الانحدار البسيط وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية قوية جداً لنظام المعلومات الإداري على سلوك المواطن التنظيمية، مما يدعم قبول الفرضية الثالثة (وجود أثر معنوي إيجابي لنظام المعلومات الإداري).
٩. نلاحظ أن نموذج الانحدار ككل ذو دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة ١٧.٣٣، وقيمة الدلالة الإحصائية اقل من ٠.٠٠١ بمعنى آخر، هذا يعني أن النموذج ككل يشرح بشكل مقبول التباين في المتغير التابع.
١٠. ونلاحظ معامل التحديد يساوي ٠.٢٦٥، مما يعني أن أبعاد النظام المعلومات الإداري التي تم تضمينها في هذا النموذج تفسر ٢٦.٥% من التباين في المواطن التنظيمية. على الرغم من أن هذا يشير إلى أن هذه المتغيرات لها تأثير معنوي، إلا أن ٧٤.٥% المتبقية من التباين في المواطن التنظيمية تُعزى إلى عوامل أخرى لم يتم تضمينها في هذا التحليل.

المقترحات:

١. البحث على زيادة الاهتمام بالمنظمات غير الحكومية بسلوكيات المواطن التنظيمية وتعزيزها وذلك من خلال توفير مستلزمات المادية والمعنوية.
٢. يجب العمل على الاستمرار في تطوير وتحديث برامج نظم المعلومات الإداري وذلك من أجل
٣. فتح دورات تدريبية وتعيين وتوظيف متخصصين مؤهلين في مجال نظم المعلومات الإداري والكرونيات
٤. على الباحثين اجراء المزيد من الأبحاث عن نظم المعلومات الإداري وسلوك المواطن التنظيمية
٥. العمل على نظم معلومات الإداري في المنظمات غير الحكومية وذلك لتحديد الاحتياجات في المنظمات وتحسين سلوك المواطن التنظيمية

المصادر

المصادر العربية:

١. حامد سعيد شعبان (٢٠٠٧) ، أثر علاقة الفرد برئيسة إدارته للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية، دراسة ميدانية، كلية التجارة جامعة الأزهر
٢. الحميدي نجم عبد الله وآخرون (٢٠٠٤) نظم المعلومات الإدارية (مدخل معاصر) دار وائل للنشر الأردن الطبعة الأولى
٣. العامري، أحمد بن مسلم، (٢٠٠٣)، محددات وآثار سلوك المواطن التنظيمية في المنظمات مجلة جامعة الملك ابن عبد العزيز، المجلد / ١٦ العدد ٢، المملكة العربية السعودية.

٤. عبودي، صفاء إدريس (٢٠٠٨)، أثر سلوك المواطنة التنظيمية في تحقيقية الفاعلية ادراسة ميدانية لأراء عينة من رؤساء الأقسام في جامعة الموصل)، مجلة تنمية الرافدين، المجلد: ٣٠ العدد: ٩٢ كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل
٥. العطوي، عامر علي حسين، (٢٠٠٧)، أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي، دراسة تحليلية لأراء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة القادسية)، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١، العدد: ٣.
٦. الخصاونة، أنيس صقر محيلان محمد حيدر صادق (٢٠٢٠) اثر نظم المعلومات الإدارية على ريادة الأعمال في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية . مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (١٧)، العدد (٢) ٤٨٦-٤٤١
٧. عبد الرحمن، بلسم سعيد، الطرابلسي، مريم العلي، بلال ، حواء عبدالله ، حمد، حافظ ابراهيم (٢٠١٩) أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء المؤسسي دراسة حالة شركة الناعي للسيارات جدة - المملكة العربية السعودية خلال الفترة ٢٠١٥-٢٠١٧) المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (٣)، العدد (٤) ٩٠-١١٢
٨. علي الطاهر أحمد محمد (٢٠٢١) أثر تكنولوجيا المعلومات في الإبداع الإداري (دراسة على القطاع المصرفي السوداني). مجلة دراسات اقتصادية، المجلد (١٩)، العدد (٢)، ٥٣-٣٤.
٩. الهزيمة أحمد صالح (٢٠٠٩) دور نظام المعلومات في اتخاذ القرارات في المؤسسات الحكومية (دراسة ميدانية في المؤسسات العامة لمحافظة اربد. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية - المجلد ٢٥ - العدد الأول.
١٠. الشعري مشعان صيف الله (١٤٢٩) تطوير نظم المعلومات الإدارية في إدارات التربية والتعليم للبنين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر مديري التعليم ومساعدتهم ورؤساء الأقسام تصور مقترح اطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية
١١. يونس ، زينب محمد (٢٠٠٥) ، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الثانية ، مؤسسة رؤية للنشر والتوزيع ، كم الإسكندرية - مصر ، ص ٢٣
١٢. برهان محمد نور الدين وجعفر غازي ابراهيم (١٩٩٨م) ، نظم المعلومات المحوسبة، الطبعة الأولى ، دار (الناهج للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ص ٣١
١٣. السامراتي ايمان : (٢٠١٥) ايمان فاضل الزعبي هيثم محمد (٢٠١٥) نظم المعلومات الإدارية ذا دار صفاء للنشر. عمان الاردن
١٤. ادريس ثابت عبد الرحمن (٢٠٠٥) نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة الدار الجامعية بالمنوفية
١٥. عبد الرحمن، بلسم سعيد، بلال، حواء عبد الله الطرابلسي، مريم العربي، وحمد، حافظ إبراهيم (٢٠٠١) اثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء المؤسسي دراسة حالة شركة الناعي للسيارات جدة - المملكة العربية السعودية خلال الفترة من ٢٠١٥ - ٢٠١٧ مجلة العلوم ١٤٤ ص ٩٠.
١٦. نحو الذي ك طر على القرني من به بهبان (٢٠٢٠) اثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبد العزيز مجلة البحوث التجارية مع ١٢ (٢٤)، من ٢٥٠-٢٩٤ جامعة الزقازيق - كلية التجارة
١٧. قصر من القادر علي عامر قانون (٢٠١٦) بعنوان دور عليك إدارة المعرفة في التسويق الابتكاري بحث التحليلي لجنة من مديري الشركة العامة الصناعة الزيوت المالية مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية مع ٢٢
١٨. أبو تايه ، بندر، (٢٠١٢)، أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، مجلد ٢٠ ، العدد ٢ ، ص ١٤٥ ١٨٦

المصادر الانكليزية:

- 1.Castro C.B., Armario, E.M., & Ruiz, D. M., (2004), The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. -international journal of service industry management, vol:15, No:1.
- 2.Charisma. D. (2020), Delone and Mclean Models in the Implementation of Asset Management Information System Analysis. Journal Ilmu-ilmu Sosial Humaniora, Vol. 22, No)3(, 400-308
3. [١٥Tin. H (2021). Finding the Active Learning Consequences of Management Information System Course: Case Study of Postgraduate and Undergraduate Students. The Educational Review, USA, Vol. 5, No (3), 38-45
- 4.Donnellan, B.A. (2006). A Snapshot of School Information Support Systems in Nissan and Suffolk Counties of New York State: To What Degree are Information Support Systems in Place in These School Districts? Hofstra University: 262.

5. Supattra, Boonmak (2007). "The Influence of Management Information Systems and Information Technology on Management Performance and Satisfaction", 7th Global Conference on Business & Economics
6. LAUDON CLAUDON Management Information Systems, the Macmillan Co, Inc, USA, 1990
7. Mcleado jr, Raymon & Schell, George p. (2007) op cit. p 10.1)
8. Jamal, M (1985) relationship of job performance: A study of managers and blue collar workers Human relations 38 (5), 409-424.
9. Danlop & Lee. (2004). "workplace Deviance rganizational Citizenshi Behavior, and Business Unit Performance: the bad apples do spoil the whole barrel. Journal of Organization Behavior, Vol.25, No.1, pp67-80.
10. vig von bertalanffy, Théorie générale des systèmes, Traduit par Jean benoist chabrol, Dunod, Paris, 1973.
11. Podsakoff. P. M., MacKenzie, S. B. Morrman, R. H & Fetter. R. (1990). Transformati Leader Behaviors and their Effects on Follower's Trust in Leader Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. Leadership Quarterly, Vol.I. pp:107-142.

استمارة الاستبيان

تحية طيبة....

اتشرف ان ارفق لسيادتكم قائمة استقصاء علمي عن دور نظم المعلومات الادارية في سلوك المواطنة التنظيمي, دراسة تطبيقية على المنظمات في مدينة اربيل لعام ٢٠٢٥: دراسة تحليلية لأراء عينة من عاملين و المدراء. شكراً لتعاونكم وحسن استجابتكم ملاحظات مهمة:

١. علماً بأن جميع الاجابات لن تستخدم لاي غرض اخر غير البحث العلمي.

٢. يرجى وضع علامة (✓) في الحقل المناسب الذي يمثل وجهة نظرك.

البيانات الشخصية:

١- الجنس: الذكر ☐ الانثى ☐

٢- العمر:

أقل من ٣٠ سنة ☐

٣١ - ٤٠ ☐

٤١ - ٥٠ ☐

٥١ سنة فأكثر ☐

٣- التحصيل العلمي: شهادة اعداية فما دون ☐ شهادة بكالوريوس ☐ ماجستير ☐

٤. عدد سنوات الخبرة في القطاع السياحي:

أقل من سنة ☐

٢ - ٥ سنوات ☐

٦ - ١٠ سنوات ☐

١١ - ١٥ سنوات ☐

١٦ سنة فأكثر ☐

المتغير المستقل: (نظم المعلومات الادارية)

الاستجابة					ت	الابعاد
موافق ب	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	١	المعلومات التي يوفرها المنظمة تكون معلومات صحيحة

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧٤) العدد (٧) تشرين الثاني لسنة ٢٠٢٥

٢	المعلومات التي يوفرها المنظمة تكون معلومات حديثة						
٣	المعلومات المتوفرة تساعدك في القيام بوظيفتك بصورة جيدة						
٤	ادخال نظم المعلومات يعطي شكل احسن للمعلومات مهم التعامل مهما						
١	توفر المعلومات الملائمة يزيد من المواطنة التنظيمية						
٢	نظام المعلومات تقدم لك معلومات يفيد المواطنة التنظيمية						
٣	تساعد نظام المعلومات اتخاذ تزارات صحية حول المواطنة						
٤	المعلومات التي يوفرها نظم المعلومات الاداري تتناسب مع المنظمة						

المتغير التابع: (المواطنة التنظيمية)

الابعاد	ت	العبارات	الاستجابة			
			موافق ب	موافق	محايد	غير موافق
قيم المواطنة	١	احرص على حضور الاجتماعات والدقاء ان المرتبطة بالعمل				
	٢	دائماً اتقدم بمقترحات التطوير				
	٣	اتحدث عن انجازات منظمتي لاجل رفع مستواها				
	٤	اساهم في حل المشاكل في منظمتي				
الايثار	١	لا اتردد بمساعدة الاخرين ولتطلب ذلك وقتاً اضافياً				
	٢	اتجنب اثاره المشاكل في العمل				
	٣	يمكنني الاستغناء عن قسم من اجازتي لاي زميل يكون بحاجة				
	٤	اتكمل بتقديم افضل الخدمات لزملائي في الفعل				

البعد ثالث/ الكياسة:

الابعاد	ت	العبارات	الاستجابة			
			موافق ب	موافق	محايد	غير موافق
الكياسة	١	احرص على اتخاذ التدابير الوقائية للمشاكل قبل حدوثها				
	٢	احافظ على سمعة منظتي				
	٣	ابتصدعف خلق المشاكل في العمل				
	٤	اقوم بارشاد في القرارات التي يهم المنظمة				