



The Ninth International Scientific Academic Conference  
Under the Title “Contemporary trends in social, human, and natural sciences”

المؤتمر العلمي الاكاديمي الدولي التاسع

تحت عنوان "الاتجاهات المعاصرة في العلوم الاجتماعية، الانسانية، والطبيعية"

17 - 18 يوليو - تموز 2018 - اسطنبول - تركيا

<http://kmshare.net/isac2018/>

---

## **the applying of information management (Faris) system and the extent of its integration with other systems in the Ministry of Education**

Moayad M Jnanini <sup>a</sup>, Khalil A. Yaghi <sup>b</sup>

<sup>a</sup> Teacher in high school Saudi Arabia Makkah  
[moayad.janaini@hotmail.com](mailto:moayad.janaini@hotmail.com)

<sup>b</sup> Associate Professor in Information Science Dep King Abdulaziz University  
[kalilyaghi@gmail.com](mailto:kalilyaghi@gmail.com)

**Abstract:** This study deals with the applying of information management (Faris) system and the extent of its integration with other systems in the Ministry of Education, the study aims to know the applying of information management in the system of Faris through knowledge (the efficiency of the system and the adequacy of the system to work , and the adequacy of the operator of the system and ease of use and efficiency operations in the system and appropriateness of information and flexible system information in the system and the confidentiality of the information in the system and the integrity of the system with other sub-systems) and knowledge of the extent of its integration with other systems the researcher used the analytical approach, to suit the nature of this study, the researcher designed of identification were distributed on a random sample of (150) the total study society who are working on the system (Faris) Human resources The researcher was able to get (80) valid response for analysis .



of the overall study society, was one of the most prominent findings of deficiencies in the training of personnel in the system of Faris with the tasks entrusted to them, and the staff show a clear desire for change and development as well as the Faris system meets the needs of the work and that there are shortcomings in the work of the system on smart devices, as well as there is slow in loading the data and mobility in the system, including the confidentiality of the information system of Faris of the capacity of the system to prevent access by any person not authorized to enter into and on the ability of the system to protect the data and the study showed that there is no integration with other systems of the Ministry of Education and that there is integration with sub-systems Other system, and the researcher recommended to confirm the cause of slow loading data and mobility in the system and the need for the establishment of scientific sessions that would definition Faris and establish system workshops to educate workers on how to deal with the system of Faris and the need to integrate and link Faris system with other systems, the ministry of education and work to improve the functioning of the system of Faris on smart devices easily through And that there is no application of smart devices the work of the application works on smart devices and website design to work in a good condition with smart devices and updated educational videos to teach the beneficiaries of the system and the need to link and to integrate the system of Faris with other systems of the Ministry of Education and further studies dealing with the system of Faris and its relationship to variables not covered by current research, and scarcity in the local environment in the Kingdom of Saudi Arabia .**Keywords:** optics, photonics, imaging, electronic journals, Microsoft Word, templates.



## تطبيق إدارة المعلومات لنظام (فارس) ومدى تكامله مع النظم الأخرى بوزارة التعليم :

### دراسة تحليلية

مؤيد محمد جنائني / خليل عبد الحميد ياغي

معلم / أستاذ دكتور

#### الملخص

تتناول هذه الدراسة تطبيق إدارة المعلومات لنظام (فارس) ومدى تكامله مع النظم الأخرى بوزارة التعليم وتهدف الدراسة الى معرفة تطبيق إدارة المعلومات في نظام فارس من خلال معرفة ( مدى كفاءة العاملين على النظام و مدى ملائمة النظام للعمل ومدى ملائمة الأجهزة المشغلة للنظام وسهولة استخدام النظام وكفاءة العمليات في النظام وملاءمة معلومات النظام و مرونة المعلومات في النظام وسرية المعلومات في النظام و مدى تكامل النظام مع النظم الفرعية الأخرى) ومعرفة مدى تكامله مع النظم الأخرى واستخدم الباحث المنهج التحليلي ، لملائمة لطبيعة هذه الدراسة حيث قام الباحث بتصميم استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية بلغ عددهم (150) موظف من مجتمع الدراسة الكلي ممن يعملون على نظام (فارس) للموارد البشرية واستطاع الباحث الحصول من خلالها على (80) استجابة صالحة للتحليل من مجتمع الدراسة الكلي ، وكان من اهم أبرز النتائج التي توصلت اليها الدراسة وجود قصور في تدريب العاملين في نظام فارس مع المهام الموكلة إليهم ، و ان العاملون يظهرون رغبة واضحة للتغيير والتطوير وكما ان نظام فارس يلبي احتياجات العمل و بانه يوجد قصور في عمل النظام على الأجهزة الذكية وأنه لا يوجد تطبيق للأجهزة الذكية ، وأيضاً يوجد بطئ في تحميل البيانات والتنقل في النظام ، و بما يتعلق بسرية المعلومات بنظام فارس قدرة النظام على منع الدخول إليه من قبل أي شخص غير مخول بالدخول و على قدرة النظام على حماية بيانات العاملين و بينت الدراسة بأنه لا يوجد تكامل مع النظم الأخرى بوزارة التعليم و أنه يوجد تكامل مع النظم الفرعية الأخرى للنظام ، و أوصى الباحث بالتأكد من سبب بطئ تحميل البيانات والتنقل في النظام و ضرورة إقامة دورات علمية من شأنها التعريف بنظام فارس و إقامة ورش عمل لتثقيف العاملين بكيفية التعامل مع نظام فارس و بضرورة تكامل وربط نظام فارس مع النظم الأخرى بوزارة التعليم و العمل على تحسين عمل نظام فارس على



الأجهزة الذكية بسهولة من خلال عمل تطبيق يعمل على الأجهزة الذكية و تصميم الموقع ليعمل بشكل جيدة مع الأجهزة الذكية و عمل فيديوهات تعليمية محدثة لتعليم المستفيدين من النظام و ضرورة ربط وتكامل نظام فارس مع النظم الأخرى بوزارة التعليم و إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول نظام فارس وعلاقته بمتغيرات لم يتناولها البحث الحالي و ذلك لندرتها في البيئة المحلية بالمملكة العربية السعودية .

#### المقدمة

إن المنظور الاستراتيجي في الإدارة الحديثة يفرض على المديرين ضرورة البحث الواعي والمستمر عن مجالات تحسين فعالية أداء منظماتهم، و كفاءتها وزيادة إنتاجيتها، وجودة مخرجاتها، ونظرا لتضخم حجم المنظمات التعليمية المعاصرة وتعقدتها، وأيضاً تزايد الصعوبات المالية التي تواجهها، وتنوع أنشطتها، وتشابك عملياتها، وتعقد مشكلاتها، وتعدد أهدافها، وزيادة عدد الكوادر البشرية العاملة فيها نتيجة الإقبال الواضح على المعلم من قبل أفراد المجتمع، وزيادة ظروف المخاطرة، وعدم التأكد الذي يلزم عملية صناعة القرارات فقد أصبحت الحاجة ماسة في هذه المنظمات التعليمية النظم معلومات الموارد البشرية تعتمد على الحاسبات الآلية؛ بسبب دورها المؤثر على نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها ورسالتها وتعتبر نظم معلومات الموارد البشرية مبدانا يختص بشكل عام بتوفير المعلومات التي تتعلق بشؤون الأفراد والوظائف لاستخدامها في عملية صناعة القرارات الإدارية (جرايدة، 2012).

وتعد المعلومات ركنا أساسية في العمل الإداري، بل أنها تعتبر المعول الأساسي لمساعدة الإداريين التربويين على اتخاذ القرارات التربوية الرشيدة. وتعد نظم معلومات الموارد البشرية دليلا على اهتمام المنظمات التعليمية المعاصرة بالموارد البشرية، وتنمية استخدامها ذلك من خلال توفير البيانات والحقائق المتعلقة بالعاملين والوظائف، وسياسات الأفراد بما ييسر إنتاج المعلومات والتقارير التي تساعد في اتخاذ القرارات، وتعمل نظم معلومات الموارد البشرية على توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات الخاصة باستخدام الموارد البشرية بفعالية مما يؤدي لرفع مستوى أدائها وتحقيق الأهداف التنظيمية (الحسنية، 1998).

وتتطلب إدارة الموارد البشرية نظام المعلومات يمكنه أن يزود بالبيانات الحالية والمستقبلية، من أجل اتخاذ القرارات والرقابة والتخطيط، ويحتاج هذا النظام إلى مجموعة واضحة من الإجراءات والأدوات والمعلومات وطرق تشغيل وتقييم البيانات والأفراد الذين يستخدمون المعلومات، وحتى وقت قريب، فإن وظائف الحاسب الآلي فيما يتعلق بنظام معلومات الموارد البشرية كانت مقصورة على التخزين والاسترجاع، ولكن هناك اتجاهات متزايدة نحو تطبيقات أوسع منها: إنتاج التقارير الأساسية، وحسابات الموارد البشرية، وتخطيط المسار الوظيفي وتقييم سياسات وممارسات الموارد البشرية، ويعمل نظام



معلومات الموارد البشرية على توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات التي تتعلق بالأفراد والعاملين (المغربي، 2002).

وتعتبر الموارد البشرية من أهم عناصر النظام التربوي، وتحتاج إلى نظام معلومات فعال، ذلك أن المورد البشري هو كل إنسان يكون مصدراً للنفع، أو مكاناً للنفع، ويطلق لفظ الموارد البشرية على الجزء المنتج من البشر الموجود في مجتمع ما من المجتمعات، وتعتبر إدارة موارد القوى البشرية، واحدة من أهم وظائف المؤسسة الهامة، والتي حين يتم التخطيط لها استراتيجياً، فإنها تساعد في تحقيق أهداف المؤسسة. ويعتبر نظام معلومات الموارد البشرية من أهم الأدوات التي تساعد الديني، والأقسام في عملية إنجاز مهامهم واتخاذ القرارات، وذلك من خلال ما تقدمه هذه النظم من معلومات صحيحة، ودقيقة، وفي السرعة المطلوبة، وقد أدركت معظم النظم أهمية هذه الموارد حيث إن الأفراد هم الأداة التي تستخدم الموارد الأخرى لإنتاج منفعة، وهم الذين يقدمون الأفكار والمفاهيم، وينظمون الموارد المالية، وعن طريق الأفراد تصبح الموارد الأخرى منتجة وفي ذات الوقت هم مستهلكون لهذه المنتجات، وكذلك فإن الآلات تعتمد على الأفراد في التنظيم والتشغيل والإنتاج، وهذه الآلات ذلك تماثل الموارد الطبيعية والمالية، وهذه المنافع تسهم بطريقة أو بأخرى في بلوغ المنظمة أهدافه (شامي، 1999).

وتعد المملكة العربية السعودية من الدول المتطلعة دائماً إلى مواكبة التطور في جميع القطاعات واستخدام نظم المعلومات الحديثة بجميع قطاعات الدولة، وهذا ما اهتمت به حكومة المملكة العربية السعودية من خلال التحول إلى المعاملات الإلكترونية واستخدام النظم الحديثة، فبدأت وزارة التعليم باستخدام نظام (فارس) الذي يعد من أكبر الأنظمة الإدارية ويخدم كافة منسوبي التعليم بالمملكة العربية السعودية ويعد النظام هو الانطلاقة الأولى لدخول وزارة التعليم السعودية في نظام الحكومة الإلكترونية ويعتبر نظام فارس من الأنظمة الكبيرة التي يندرج تحتها العديد من الأنظمة الفرعية، مثل نظام الموارد البشرية وغيرها، وإن نجاح استخدام الأنظمة يعتمد على توظيفها بصورة فاعلة في العمليات الإدارية، ورسم السياسات واتخاذ القرارات وتسهيل العمل، ويتوقف نجاح نظم المعلومات المستخدمة على ملاءمة العناصر المكونة لها، ويعتبر نظام الموارد البشرية من أهم الأنظمة التي يقدمها نظام فارس حيث إن نظام الموارد البشرية يسهل على العاملين التعامل مع احتياجاتهم مع النظام.



### أهمية الدراسة

تعتبر هذه الدراسة دراسة تحليلية لنظام فارس التابع لوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية وتعتبر الدراسة الأولى التي تناولت هذا الموضوع - على حد علم الباحث - و التي ستقوم بدراسة مدى تطبيق إدارة المعلومات لنظام فارس ومدى تكامله من النظم الأخرى بوزارة التعليم ومن المتوقع ان يكون لهذه الدراسة بشكل او بأخر مساهمة في القاء الضوء على تطبيق إدارة المعلومات في نظام (فارس) ومدى تكامله مع النظم الأخرى بوزارة التعليم ويتوقع أيضا ان تسهم الدراسة في معرفة جوانب القصور لهذا النظام والتوصل الى نتائج وتوصيات قد تسهم في رفع مستوى النظام وفاعلية وتطويره .

### اهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى تطبيق إدارة المعلومات في نظام فارس ومدى تكامله مع النظم الأخرى بوزارة التعليم ، لذا تهدف الدراسة الى الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية :

1. التعرف على مدى كفاءة العاملين على نظام فارس
2. التعرف على مدى ملائمة نظام فارس للعمل
3. التعرف على مدى ملائمة الأجهزة المشغلة لنظام فارس
4. التعرف على سهولة استخدام نظام فارس
5. التعرف على كفاءة العمليات في نظام فارس
6. التعرف على ملائمة معلومات نظام فارس
7. التعرف على مرونة المعلومات في نظام فارس
8. التعرف على سرية المعلومات في نظام فارس
9. التعرف على مدى تكامل نظام فارس مع النظم الفرعية الأخرى

### تساؤلات الدراسة

تهدف هذه الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيسي وهو معرفة تطبيق إدارة المعلومات لنظام (فارس) ومدى تكامله مع النظم الأخرى بوزارة التعليم وللإجابة على هذا التساؤل صاغ الباحث عددا من المحاور التالية:

1. ما مدى كفاءة العاملين على نظام فارس
2. ما مدى ملائمة نظام فارس للعمل
3. ما مدى ملائمة الأجهزة المشغلة لنظام فارس



4. ما سهولة استخدام نظام فارس
5. ما كفاءة العمليات في نظام فارس
6. ما مدى ملائمة معلومات نظام فارس
7. ما مرونة المعلومات في نظام فارس
8. ما سرية المعلومات في نظام فارس
9. ما مدى تكامل نظام فارس مع النظم الفرعية الأخرى

#### منهج الدراسة وأدواتها

استخدم الباحث في البحث المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لموضوع البحث ، ومراجعة الإنتاج الفكري بشكيلة المطبوع والالكتروني مع استخدام استبانة كأداة لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة.

#### مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين على نظام فارس بإدارة التعليم بمكة المكرمة والبالغ عددهم (150) شخص ، فقد تم توزيع الاستبانة الكترونياً على من يعملون على نظام (فارس) واستطاع الباحث الحصول من خلالها على (80) استجابة صالحة للتحليل من مجتمع الدراسة الكلي.

#### حدود الدراسة

خضعت هذه الدراسة للحدود التالية :

الحدود الموضوعية : اقتصر على النظام الفرعي من نظام فارس وهو نظام الموارد البشرية .

الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على العاملين على نظام فارس بقسم الموارد البشرية .

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على إدارة التعليم بمدينة مكة المكرمة.

الحدود الزمنية: تم جمع البيانات المتعلقة بهذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من عام 1439 هـ.



### مصطلحات الدراسة

#### إدارة المعلومات :

" نقصد بها التعامل مع كل ما يتصل بالمعلومات، إنتاجا وتسجيلا، ونشرا، وتجميعا، وتنظيما، واخترانا. واسترجاعا، واستثمارا، وذلك في سياق تخصصي أو مهني أو اجتماعي، أو ثقافي معين". (قاسم، 2007 : 100 )

#### نظام فارس :

وهو عبارة عن نظام من وزارة التعليم يقدم العديد من الخدمات الالكترونية لمنسوبي الوزارة لزيادة الإنتاجية وتوفير الوقت والجهد على الموظفين وطالبي الخدمات ولتعزيز بناء التعاملات الإلكترونية .





## الدراسات السابقة

يحتوي هذا الجزء على مجموعة من الدراسات ذات الصلة بمشكلة الدراسة الحالية، وقد تم ترتيب الدراسات تبعاً لوقت إصدارها من الأقدم إلى الأحدث.

ولقد وجد الباحث صعوبة في البحث في الحصول على دراسات لقلّة الدراسات في هذا المجال على حد علم الباحث وفيما يلي استعراض للدراسات الأكثر قرباً أو صلة بموضوع الدراسة الحالية والتي يمكن تصنيفها إلى :

1- الدراسات العربية . ٢- الدراسات الأجنبية .

## أولاً: الدراسات العربية

دراسة ( جرايدة ، 2012) بعنوان تقويم فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم في الأردن وهدفت هذه الدراسة إلى تقويم درجة فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم في الأردن، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتطوير نموذج تقويم بمدف قياس درجة فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم في الأردن، تكون من (49) معيار تندرج تحت ثمانية أبعاد رئيسة وهي كفاءة العاملين في النظام، وملاءمة البرمجيات المستخدمة، وملاءمة الأجهزة المستخدمة، وسهولة استخدام النظام، وكفاءة العمليات في النظام، وملاءمة معلومات النظام، ومرونة معلومات النظام، وسرية معلومات النظام وقد بلغ عددهم الإجمالي (120) وكانت أبرز نتائج الدراسة على النحو الآتي:

أن درجة فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم كانت عالية بالنسبة إلى كفاءة العاملين في النظام، وملاءمة الأجهزة الحاسوبية، ومرونة النتائج، وسهولة استخدام نظام المعلومات، وسرية المعلومات في النظام، وملاءمة معلومات النظام، بينما كانت درجة الفاعلية متوسطة بالنسبة لملاءمة البرمجيات المستخدمة وكفاءة العمليات في النظام .

دراسة (الذنيبات ، ٢٠٠٣) بعنوان " العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وأداء العاملين في المؤسسات المالية الحكومية في الأردن " هدفت الى معرفة العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وأداء العاملين في المؤسسات المالية الحكومية ، كذلك بيان مستوى الاستفادة من نظم المعلومات الإدارية المحوسبة من وجهة نظر الباحثين ، كما هدفت الى التعرف على مستوى أداء العاملين في المؤسسات المالية الحكومية ، وأهمية أبعاد نظام المعلومات الإدارية من وجهة نظر الباحثين ، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها ان مستوى الاستفادة من نظم المعلومات الإدارية المحوسبة كانت مرتفعة ، وتصورات الباحثين الأهمية أبعاد نظام المعلومات الإدارية المحوسبة كانت مرتفعة وشملت الأبعاد التالية ( حداثة الأجهزة ، كفاءة العاملين في النظام ، ملائمة البرمجيات المستخدمة ،



الكفاءة الاقتصادية وملائمة المعلومات المتوفرة ( تصورات المبحوثين لأدائهم في المؤسسات المبحوثة كان متوسطا ، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية المحوسبة ، وأداء العاملين في المؤسسات المالية الحكومية . دراسة (الخروصي ، ٢٠٠٣) بعنوان " اثر نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء في المديرية والدوائر العامة بولاية صحار في سلطنة عمان : دراسة حالة " وهدفت الى دراسة وتحليل درجة ملائمة عناصر نظم المعلومات الإدارية المستخدمة في المديرية والدوائر العامة بولاية صحار في سلطنة عمان ، والتعرف على اثر عناصر نظم المعلومات الإدارية على مستوى الأداء في هذه الدوائر ، وقد أجريت الدراسة على عينة تتكون من الموظفين المستخدمين الأجهزة الحاسوب المستخدمة في تشغيل نظم المعلومات الإدارية في عشر مديريات في الولاية ، وتم استخدام استبانة مصممة لهذه الغاية و أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ملائمة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة كانت مقبولة في المجالات التالية وهي الكفاءة الاقتصادية لنظم المعلومات و ملائمة المعلومات التي يوفرها النظام و مواصفات شبكة المعلومات المستخدمة وكفاءة العاملين في النظم كما أظهرت النتائج علم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ملائمة مكونات نظم المعلومات الإدارية تعزي لمتغيرات الدراسة المستقلة ( الجنس و العمر والمؤهل العلمي و عدد سنوات الخبرة و الوظيفة ) . وبينت الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين جميع مكونات نظم المعلومات الإدارية من جهة ، ومستوى الأداء الإداري من جهة أخرى، مما يدل على أن نظم المعلومات الإدارية المستخدمة ، أسهمت بشكل كبير في تحسين مستوى الأداء الإداري للتقليل من الهدر في الموارد البشرية .

دراسة (نينو ، ٢٠٠١) بعنوان " اثر كفاءة نظم المعلومات في فاعلية اتخاذ القرار في فروع بنك الإسكان للتجارة والتمويل العاملة في إقليم الشمال في الأردن " هدفت إلى قياس كفاءة نظم المعلومات وأثرها في فاعلية اتخاذ القرارات في فروع بنك الإسكان في إقليم الشمال في الأردن وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين نظم المعلومات وفاعلية اتخاذ القرارات كما توصلت الدراسة إلى أن وجود أنظمة معلومات فاعلة تؤثر إيجابيا في مستويات الأداء ، وفي نوعية الخدمات التي تقدمها المؤسسات من حيث النوعية والسرعة وبالنسبة لمدى كفاءة نظم المعلومات في فروع بنك الإسكان في إقليم الشمال في الأردن وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرارات تم التوصل الى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة نظم المعلومات وفاعلية اتخاذ القرارات في فروع البنك ، فالعاملين في نظم المعلومات يتمتعون بكفاءة عالية ، أن إدخال نظم معلومات ، متطورة للمعلومات أدى الى تنوع أنشطة البنك وخلق وظائف جديدة ، أن متغير نوعية الأجهزة المستخدمة في نظم المعلومات يشير الى انها تتمتع بكفاءة عالية.



دراسة ( المغربي، 2000) بعنوان " نظم معلومات الموارد البشرية : دراسة تطبيقية في كلية التجارة في جامعة المنصورة أجريت هذه الدراسة بهدف معرفة نوع نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم في الكليات العاملة في جامعة المنصورة في مصر ، كذلك التعرف على فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية على أنشطة إدارة الموارد البشرية في هذه الكليات، وهدفت أيضا إلى معرفة مجالات استخدام معلومات الموارد البشرية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية ان النظام اليدوي في ممارسة مجالات الموارد البشرية هو النظام السائد في معظم الكليات محل البحث تعتمد في سجلات والدفاتر والملفات ، في حين ما زال النظام الآلي في مراحل التمهيدية ، ولم يطبق في الكليات بعد و اتجاها متوسطات معظم أبعاد فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية نحو الانخفاض والتي تتمثل في توفر خصائص جودة معلومات النظام ، وتوفير الإمكانات اللازمة للنظام ، وتهيئة بيئة العمل مناسبة للنظام ، ومدخلات مناسبة للنظام ، ومخرجات مناسبة للنظام ، والرقابة على النظام ، وتشغيل بيانات النظام حيث أوضحت نتائج الدراسة الميدانية تدني فاعلية الأبعاد السابلة خاصة ما يتعلق بمدخلات النظام ومخرجاته ، بالإضافة إلى عدم توفر خصائص الجودة في معلومات النظام .

دراسة (أيوب، ٢٠٠٠) بعنوان " كفاءة نظم تقنية المعلومات من وجهة نظر المستفيد في المنشآت الصناعية السعودية الصغيرة " هدفت إلى التعرف على درجة كفاءة نظم تقنية المعلومات ونجاحها من وجهة نظر المستفيد ، كذلك تحديد بعض العوامل التي قد تؤثر في كفاءة تقنية المعلومات من وجهة نظر المستفيد في هذه المنشآت ، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة كفاءة تقنية المعلومات المستخدمة في المنشآت من وجهة نظر المستفيد عالية من حيث تميز نظام المعلومات و قدرته في تلبية احتياجات المستفيدين من المعلومات وعرضها بالصورة الملائمة طبقا لاحتياجاتهم و سهولة استخدامه والتعامل معه والوصول الى المعلومات المخزنة و قدرته على تزويد المستفيدين من المعلومات التي يتم تجديدها وتحديثها باستمرار تبعا للتغيرات التي تطرأ عليها و ادرته بالحفاظ على سرية المعلومات ، وسهولة استخدامه للإجراءات المتعلقة بأمن البيانات وإمكانية عدم تلفها أو نسخها أو التلاعب بها.

دراسة (أبو رمضان، ٢٠٠٠) بعنوان " تقييم دور نظم المعلومات في صنع القرارات الإدارية في الجامعة الأردنية " هدفت إلى تقييم دور المعلومات الإدارية في صنع القرارات الإدارية في الجامعة الأردنية ، وشملت عينة الدراسة (184) فردا يشكلون ما نسبته (٧٩٪) من مجتمع الدراسة الأصلي ، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي ، وقد طور الباحث استبانة لجمع البيانات . وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين دقة المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات الإداري في الجامعة الأردنية وبين استخدام المديرين لهذه النظم في صنع قراراتهم الإدارية، وأظهرت الدراسة أيضا ، بان قوة هذه العلاقة تتراوح ما بين القوية الى القوية جدا ، كذلك أظهرت أن هناك علاقة بين ملاءمة المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات الإداري في



الجامعة الأردنية وبين استخدام المديرين لهذه النظم في صنع قراراتهم الإدارية ، وأظهرت الدراسة أيضا بأن قوة هذه العلاقة تتراوح ما بين القوية الى الضعيفة.

دراسة (باجابر و المفتي ، ٢٠٠٠) بعنوان " استخدام نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين في المملكة العربية السعودية هدفت إلى التعرف على نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في وحدات شؤون الموظفين الحكومية في المملكة العربية السعودية ، مع دراسة الصعوبات التي تواجه هذه النظم ، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج من بينها تركيز وحدات شؤون الموظفين بالأجهزة والمصالح الحكومية على استخدام النظم اليدوية للمعلومات ، وذلك عن طريق الملفات والبطاقات والسجلات ، مع الاستعانة بالحاسب الألي كنظام داعم للنظم اليدوية ، وأن نظم معلومات إدارة الموارد البشرية المستخدمة حاليا ، وتوفر المعلومات الخاصة بالوظائف بدرجة ملائمة من الصحة مع انخفاض فاعليتها فيما يتعلق بسرعة توفير المعلومات ، وتواجه نظم معلومات الموارد البشرية صعوبة في توفير العدد اللازم من العاملين الذين يقومون بتشغيلها مع وجود نقص في التعريب الذي يتلقاه العاملون في تشغيلها وتوفرها لهذه المستويات .

#### ثانياً : الدراسات الأجنبية

دراسة ( Stevens & Cahil & Oversman, 1994) وهدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر استخدام نظم المعلومات المحوسبة على إنتاجية القطاع العام في اربعين ولاية أمريكية ، وقد تضمنت عينة الدراسة (566) مديرا ، في كل مستويات الإدارة العليا والوسطى والتنفيذية وقد توصلت الدراسة وأظهرت ان نظم المعلومات المحوسبة تأثيرا ايجابيا على القرارات المتعلقة بالموارد البشرية ، وكذلك القرارات المتعلقة بالموارد المالية والكفاءة التنظيمية ولقد أظهرت نظم المعلومات المحوسبة تأثيرا سلبيا على رضى العاملين والمشاركة في اتخاذ القرارات .

دراسة (Doughman , 1997) وهدفت الدراسة الى التعرف على اثر نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم في إحدى شركات الألبسة الأردنية ، والتي تصدر جميع إنتاجها من الملابس الى الأسواق الأوروبية والأمريكية ، كذلك قامت الدراسة على تحليل وتصميم نظام معلومات في إدارة القوى العاملة في هذه الشركة وتم استخدام أسلوب Data flow Diagrams كأداة تحليل وتصميم النظام وأظهرت نتائج الدراسة انه ليست جميع عناصر مدخلات النظام يتم استخدامها في التقارير المحوسبة للنظام وان هذه التقارير هي بحد ذاتها غير كافية لإعطاء المعلومات الضرورية للمساعدة في تحقيق أهداف إدارة القوى البشرية في المؤسسة . كما أظهرت نتائج التحليل أن هناك بعض الأخطاء في عمليات النظام ، جزء منها متعلق في تصميم النظام ، والبعض الآخر متعلق في تصميم المعلومات.



دراسة (Palvia & Kurhar, 2001) وقد أوضحت هذه الدراسة أن استخدام الإدارة العليا نظم المعلومات ، يسهم في توفير المعلومات اللازمة للمدراء التنفيذيين بغية تدعيم عملية اتخاذ القرارات ، سيما في إطار العولمة وانتشار الشركات بفروعها المختلفة في أنحاء العالم ، إذ أن الحاجة أصبحت أكثر إلحاحا من قبل المعلومات الداخلية المتوفرة في قاعدة البيانات ، وكذلك الحاجة الى المعلومات الخارجية حول البيئة التنافسية والفرص الاستثمارية ، وكذلك ظهرت الحاجة إلى المعلومات المبنية على الحاسب الآلي ، وقد دلت النتائج التي توصلت عنها الدراسة على الاتي التأكيد على أهمية نظم المعلومات وتوفيرها للإدارة العليا في عملية اتخاذ القرارات و إبراز أهمية نظم المعلومات التي تطلبها الشركات العالمية والشركات المتعددة الجنسيات و التأكيد على أهمية نظم المعلومات التي يتم من خلالها تغطية احتياجات المدراء التنفيذيين من المعلومات المحلية والعالمية .

إدارة المعلومات :

ما المقصود بإدارة المعلومات

عرف (قاسم، 2007 : 100 ) أن إدارة المعلومات " نقصد بها التعامل مع كل ما يتصل بالمعلومات، إنتاجا وتسجيلا، ونشرا، وتجميعا، وتنظيما، واختزاننا. واسترجاعا، واستثمارا، وذلك في سياق تخصصي أو مهني أو اجتماعي، أو ثقافي معين".

وعرف (مرغلاني و الجامعي ، 2015 : 18) إدارة المعلومات تعريف شامل على انها "هي عملية تخطيط، وتنظيم، ومراقبة استخدام المعلومات، وتجميعها، وحفظها، وبنها، وتوفيرها، واسترجاعها، وتسهيل إتاحتها للمستخدمين منها داخل وخارج المنظمات، علاوة على تطوير خدمات المعلومات، وعمليات اختيارها وانتقائها، وتحليل ونقد وتقويم هذه المعلومات بما يتلاءم مع احتياجات المنظمة لها، إضافة إلى توفير استخدام أكثر فاعلية بالتقنية الحديثة في تسهيل الوصول للمعلومات، وفوق كل ذلك وضع السياسات والبرامج والإجراءات الخاصة بتخطيط وإدارة متطلبات المعلومات، وتوفير الكوادر المؤهلة من اختصاصي المعلومات".



### على ماذا تعمل ؟

- تمييز المعلومات المهمة لاحتياجات المنظمة.
- تمييز وتحديد وتقييم موارد المعلومات
- تنمية وتطوير موارد المعلومات من أجل مقابلة الاحتياجات

### الهدف من إدارة المعلومات:

- مدى إسهام المعلومات وإدارة المعلومات في تحقيق أهداف المؤسسة أو الجهة التابعة لها
- دعم مفهوم إدارة المعلومات، على أنها عملية إحداث تكامل بين المعلومات والاستراتيجية التي تتبعها المؤسسة أو الجهة التابعة لها
- تطوير جودة المعلومات.
- تسهيل مشاركة المعلومات بين فرق العمل.
- تطوير قاعدة بيانات خاصة ببيانات الشركة أو المؤسسة أو الجهة التابعة لها. (مرغلاني و الجامعي ، 2015)

### نطاق إدارة المعلومات

يتم تحديد سياق إدارة المعلومات من خلال المؤسسة أو الجهة التابعة لها، ويجب أن تتخذ إدارة المعلومات - للمعلومات ويشمل : (بكاوي، 2016)

- المعلومات كعنصر، والمعلومات كبنية عقلية للمستخدم
- المسارات الرسمية وغير الرسمية للمعلومات داخل وخارج المؤسسة أو الجهة التابعة لها.
- مصادر المعلومات الداخلية والخارجية للمؤسسة أو الجهة التابعة لها.
- تطوير إمكانيات المعلومات للأفراد في المؤسسة أو الجهة التابعة لها .

### مفهوم نظام المعلومات

تحتاج الإدارة إلى المعلومات التي تساعد في صناعة القرارات التي تتصف بالدقة والملاءمة والشمول والتوقيت المناسب ، ولقد نتج عن التطور الفكري والعلمي والتكنولوجي قدر هائل من البيانات والمعلومات المتدفقة والمتزايدة ، عجزت معها



الوسائل التقليدية من استقبال هذا التدفق الهائل من البيانات ، ولمعالجة ذلك فقد استحدثت في السنوات الأخيرة ما يسمى بنظم المعلومات ، والتي تعتمد على وجود الأدوات والأساليب التكنولوجية المتقدمة ، أهمها الحاسبات الإلكترونية . (الزيادي ، ١٩٩٨).

وعالم اليوم يواجه ما يطلق عليه حالة الانفجار المعلوماتي أو ثورة المعلومات ، وللتغلب على الارتفاع الهائل في كمية المعلومات واستخدامها بالشكل الأمثل ، فقد تطورت تكنولوجيا المعلومات Information Technology تطورا هائلا ، وأصبحت تعرف بأنها الأجزاء المادية والبرمجيات ووسائل الاتصال عن بعد ، وإدارة قواعد البيانات والتقنيات الأخرى المستخدمة في معالجة البيانات ، مما أدى إلى تطوير مفهوم نظام المعلومات . (الرعود ، ١٩٩٩)

وعرف نظام المعلومات بأنه النظام الذي يجمع البيانات الشاملة وينظمها ويلخصها بشكل يفيد المدراء ويزودهم بالمعلومات التي يحتاجونها للقيام بعملهم ( Dudeja , 2004 ) .

ويرى (المغربي ، ٢٠٠٢) بان نظام المعلومات نظام منهجي قادر على تجميع البيانات من مصادرها المختلفة ومعالجتها بقصد توفير المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات الإدارية .

من التعريفات السابقة يمكننا القول بأن نظام المعلومات هو مجموعة من المكونات : ( أفراد وبرمجيات وأدوات وإجراءات ) تعمل بطريقة منظمة ومتفاعلة لجمع البيانات ومعالجتها وتحليلها وتخزينها ، بهدف توفير المعلومات الضرورية وتقديمها للمسؤولين بشكل يمكنهم من اتخاذ القرارات المناسبة ، والقيام بأعمال التخطيط والرقابة على نشاطات المنظمة .

### نبذة عن نظام فارس

نظام فارس هو مشروع أنظمة إدارة الموارد الإدارية والمالية في وزارة التعليم - التعليم العام والذي يمثل تفعيلاً عملياً لمبادرة حكومة خادم الحرمين الشريفين في البدء في تطوير وميكنة الأعمال ويعتبر كنواة لمشروع التعاملات الإلكترونية وأحد أهم المبادرات الاستراتيجية للوزارة على صعيد تقنية الأعمال . (وزارة التعليم: 2018)

### رؤية نظام فارس

أن يصبح هذا النظام من أهم ركائز مشروع التعاملات الإلكترونية في وزارة التعليم - التعليم العام.(وزارة التعليم: 2018)



## مكونات نظام فارس

يتكون نظام فارس من مجموعة من حزم الأنظمة المالية والإدارية والتي تشتمل على الحلول التالية: (الاحمري، 2017)

١- أنظمة الإدارة المالية والميزانية.

٢- أنظمة إدارة الموارد البشرية وإدارة التدريب.

٣- أنظمة المشتريات وإدارة المستودعات ومراقبة المخزون.

٤- أنظمة إدارة المشاريع والممتلكات.

٥- أنظمة الصيانة وإدارة الخدمات.

٦- نظام إدارة المحتوى المؤسسي.

ويتكون نظام فارس من أنواع مختلفة من الخدمات ومنها : الخدمة الذاتية : وهي نظام فرعي من أنظمة فارس للموارد البشرية وهي عبارة عن مجموعة من الخدمات التي يستطيع الموظف (المعلم أو الإداري الحصول عليها وأخذ الموافقات اللازمة من قبل أصحاب الصلاحية آلية)

## أهمية نظام فارس

1. نواة للمشاريع والمبادرات الاستراتيجية للوزارة ضمن التوجه نحو التعاملات الإلكترونية.
2. تطبيق أنظمة الموارد البشرية لحوالي 600 ألف.
3. النظام يشمل الوزارة وكافة إدارات التربية والتعليم ليشمل 46 موقع رئيس ومئات المواقع الفرعية.
4. توحيد وترابط وتكامل إجراءات العمل على كافة المستويات.
5. رفع كفاءة وفعالية إجراءات العمل وتطوير أساليب عمل.
6. معتمدة على أحدث التقنيات والممارسات العملية.
7. زيادة الشفافية والرقابة على موارد الوزارة واعتماد اللامركزية في تنفيذ الإجراءات. (الاحمري، 2017)





### أهداف عملية لنظام فارس

1. استخدام أحدث ما وصلت إليه التقنية لرفع كفاءة وفعالية الشؤون الإدارية و المالية في وزارة التربية والتعليم وفي إدارات التعليم.
2. توفير الخدمات الإلكترونية على مدار الساعة ومن أي مكان لكل المعلمين والمعلمات والموظفين والموظفات.
3. توفير المعلومات وإتاحتها للأفراد والإدارات بما يحقق الاستفادة المثلى ويحافظ على السرية والخصوصية.
4. تحقيق الجودة الإدارية الشاملة لأجهزة الوزارة وإدارات التعليم والرقمي بمستوى كفاءة وفعالية إجراءات العمل.
5. إيجاد بيئة معلومات موحدة، ومتكاملة، وآمنة ومتاحة تدعم اتخاذ القرار المناسب . (الاحمري، 2017)



## الإجراءات المنهجية للدراسة

### تمهيد:

يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة الميدانية من حيث: أهداف الدراسة الميدانية، والمنهج المستخدم، وتصميم أداة الدراسة (الاستبانة)، وحساب صدقها وثباتها، وتطبيق الدراسة ميدانياً، ومن ثم الأسلوب الإحصائي المستخدم في تحليل بيانات الدراسة، وذلك على النحو الذي يوضحه العرض التالي:

### أهداف الدراسة الميدانية:

1. التعرف على مدى كفاءة العاملين على نظام فارس.
2. التعرف على مدى ملائمة نظام فارس للعمل.
3. التعرف على مدى ملائمة الأجهزة المشغلة لنظام فارس.
4. التعرف على سهولة استخدام نظام فارس.
5. التعرف على كفاءة العمليات في نظام فارس.
6. التعرف على ملائمة معلومات نظام فارس.
7. التعرف على مرونة المعلومات في نظام فارس.
8. التعرف على سرية المعلومات في نظام فارس.
9. التعرف على مدى تكامل نظام فارس مع النظم الفرعية الأخرى.

### منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة التي تهتم بمعرفة تطبيق إدارة المعلومات لنظام (فارس) ومدى تكامله مع النظم الأخرى بوزارة التعليم والمتمثلة في نظام الموارد البشرية بنظام فارس والنظام وتكامله ككل، والنظم الأخرى بوزارة التعليم وذلك بهدف تحديد مشكلة الدراسة وتحليلها من خلال استخدام أداة الاستبانة.



### مجتمع وعينة الدراسة:

تألف مجتمع هذه الدراسة من جميع العاملين على نظام (فارس) والبالغ عددهم (150)، أما عينة الدراسة فقد تم توزيع الاستبانة الكترونياً على (80) فرد.

### أداة الدراسة:

بعد الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، قام الباحث باستخدام استبانة حول معرفة تطبيق إدارة المعلومات لنظام (فارس) ومدى تكامله مع النظم الأخرى بوزارة التعليم والمتمثلة في نظام الموارد البشرية بنظام فارس والنظام وتكامله ككل للتعرف على آرائهم حيال مشكلة الدراسة وعلاجها.

وقد تكونت استبانة الدراسة من 47 عبارة موزع على عدة محور وهي كما يلي:

- البيانات الأولية: وهي تشمل المسمى الوظيفي، الجنس، العمر، المؤهل الأكاديمي، سنوات الخبرة.
- المحور الأول: مدى كفاءة العاملين على نظام فارس ويتكون من 6 عبارات.
- المحور الثاني: مدى ملائمة نظام فارس للعمل ويتكون من 8 عبارات.
- المحور الثالث: مدى ملائمة الأجهزة المشغلة لنظام فارس ويتكون من 4 عبارات.
- المحور الرابع: سهولة استخدام نظام فارس ويتكون من 5 عبارات.
- المحور الخامس: كفاءة العمليات في نظام فارس ويتكون من 5 عبارات.
- المحور السادس: ملائمة معلومات نظام فارس ويتكون من 9 عبارات.
- المحور السابع: مرونة معلومات نظام فارس ويتكون من 3 عبارات.
- المحور الثامن: سرية معلومات نظام فارس ويتكون من 3 عبارات.
- المحور التاسع: سرية معلومات نظام فارس ويتكون من 4 عبارات.

### صدق وثبات الاستبانة

### صدق الاستبانة :

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس عبارات الاستبانة ما وضعت لقياسه، وقام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة



بطريقتين:

### 1- صدق المحكمين:

في سبيل البحث لحساب صدق الاستبانة قام الباحث بتحكيماها لدى مجموعة من الأساتذة المختصين والخبراء. وقد طلب الباحث من المحكمين إبداء آرائهم حول الأداة بالنسبة لعبارتها، ومدى انتمائها للمحاور التي أدرجت تحتها والتأكد من سلامتها اللغوية، ودرجة وضوح صياغتها، ومدى ملائمتها لقياس ما وضعت من أجله، وإمكان تعديل أو حذف أو إضافة بعض العبارات.

وبناء على ذلك فقد حصل الباحث على مجموعة قيمة من الملاحظات، والتي على ضوءها قام بتعديل بعض عبارات الاستبانة، واستبعاد العبارات غير المناسبة، وذلك من خلال قيام الباحث بإجراء مقارنة بين آراء المحكمين حول الفقرات التي أثبتت حولها بعض الملاحظات، وتم الأخذ بالآراء الأكثر اتفاقاً نحو المفردات، سواء من حيث الحذف، أو التعديل.

### 2- صدق الاتساق الداخلي:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي<sup>1</sup> مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه، وذلك على النحو الذي يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (1-3): معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الإستبيان والدرجة الكلية له

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	0.491	13	0.198	25	0.472	37	0.546
2	0.598	14	- 0.181	26	0.463	38	0.523
3	0.583	15	0.406	27	0.552	39	0.531

<sup>1</sup> كوافحة، تيسير مفلح (2005): القياس والتقييم وأساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة، ط ٢، دار المسيرة، عمان، الأردن.



0.102	40	0.550	28	0.491	16	0.444	4
0.592	41	0.618	29	0.476	17	0.393	5
0.638	42	0.750	30	0.380	18	0.629	6
0.472	43	0.706	31	0.702	19	0.519	7
0.192	44	0.523	32	0.185	20	0.524	8
0.331	45	0.657	33	0.526	21	0.406	9
0.468	46	0.244	34	0.313	22	0.646	10
0.435	47	0.498	35	- 0.019	23	0.648	11
		0.498	36	0.381	24	0.736	12

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل الارتباط لكل عبارة من عبارات محاور الاستبانة موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل مما يشير أن عبارات الاستبانة تتمتع بدرجة صدق جيدة يمكن الاعتماد عليها في إجراء الدراسة.

### 3- الصدق البنائي

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الإستبانة.

#### جدول (2-3): الصدق البنائي للإستبيان

م	المجال	الصدق*
	الدرجة الكلية	0.965

\*الصدق = الجذر التربيعي الموجب للثبات

واضح من النتائج الموضحة في جدول (2-3) قيمة الصدق لجميع فقرات الإستبانة كانت (0.965) وهذا يعني أن الاستبانة ثابتة وصادقة بدرجة عالية جدا. وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الإستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

#### ثبات الاستبانة:



يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة تطبيق الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ Cranach's Alpha Coefficient كما هو مبين في الجدول رقم (3-3)

جدول رقم (3-3): ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ

المحور	معامل ألفا كرونباخ
الدرجة الكلية	0.931

من خلال الجدول السابق يتضح تمتع الاستبانة بمعامل ثبات عالي حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ لجميع المحاور (0.931)، وهي نسبة مرتفعة ومناسبة مما يطمئن الباحث لاستخدام أداة الدراسة كأداة لجمع المعلومات للإجابة عن أسئلة الدراسة، والوثوق بنتائج تطبيقها.

وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة في صورتها النهائية، وأنها صالحة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية، مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيها لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة.

#### المعالجة الإحصائية للبيانات:

بعد أن ينتهي الباحث من تجميع استمارات الدراسة سيتم استخدام البرنامج الإحصائي الخاص بالعلوم الإنسانية والاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة والأدوات المستخدمة ما يلي:

1. أدوات التحليل الإحصائي الوصفي الذي تستخدم فيه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما ويفيد الباحث في وصف عينة الدراسة.
2. إجراء اختبار الثبات ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات.
3. إجراء اختبار الصدق معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات الاستبانة.



### إجراءات تصحيح أداة الدراسة:

اعتمدت الخطوات الآتية في تصحيح أداة الدراسة:

تكونت هذه الأداة بصورتها النهائية من (47) فقرة وللإجابة عن تساؤلات الدراسة فقد اعتمدت المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لتكون مؤشراً على درجة الموافقة، وقد كانت الإجابات على كل عبارة مكونة من 5 إجابات حسب مقياس ليكارت الخماسي كما هو موضح بالجدول الآتي.

### جدول (3-4): مقياس ليكارت الخماسي

الوزن	المتوسط المرجح	الرأى
5	4.20-5	أوافق بشدة
4	3.40-4.19	أوافق
3	2.60-3.39	محايد
2	1.8-2.59	غير موافق
1	1-1.79	غير موافق بشدة

### نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

يسير هذا الفصل في اتساق مع تساؤلات الدراسة، حيث يتضمن عرضاً وتحليلاً لنتائج الدراسة الميدانية بعد تطبيق أداة الدراسة على العينة المختارة، ومعالجة البيانات إحصائياً مع الاستعانة بالدراسات السابقة في التعليق على النتائج، وتسهيلاً لعرض نتائج الدراسة قام الباحث بعرضها على النحو الذي يوضحه العرض التالي:

### أولاً: التحليل الوصفي لخصائص العينة:

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية بغرض التعرف والاستفادة منها، قام الباحث بتحليل

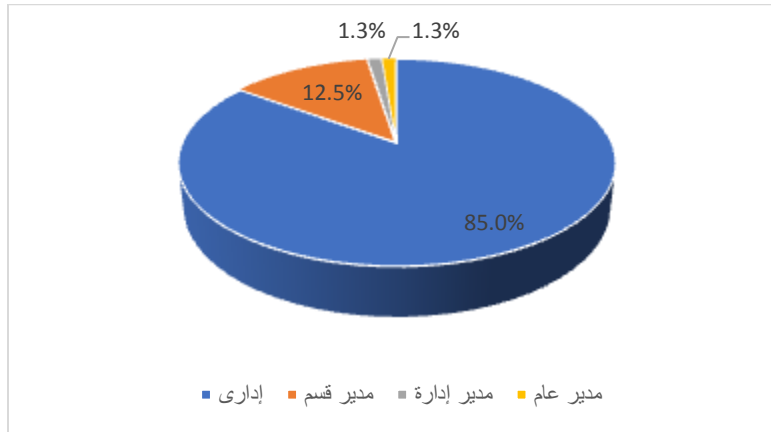


البيانات الشخصية للمبحوثين، وفيما يلي عرض لنتائج عينة الدراسة وفقاً لخصائصهم.

جدول (4-1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي

النسبة %	التكرار	المسمى الوظيفي
85.0	68	إداري
12.5	10	مدير قسم
1.3	1	مدير إدارة
1.3	1	مدير عام
100.0	80	المجموع

يتضح من الجدول رقم (4-1) أن نسبة (85%) من أفراد العينة وظيفتهم إداري، بينما نسبة (12.5%) من أفراد العينة وظيفتهم مدير قسم، ونسبة (1.3%) من أفراد العينة وظيفتهم مدير إدارة، ونسبة (1.3%) من أفراد العينة وظيفتهم مدير عام.



شكل (4-1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي



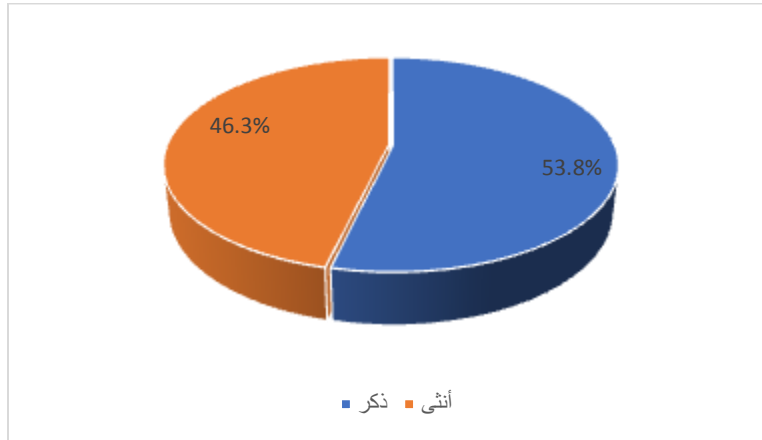


Available online at <http://proceedings.sriweb.org>

جدول (4-2) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
53.8	43	ذكر
46.3	37	أنثى
100.0	80	المجموع

يتضح من الجدول رقم (4-2) أن نسبة (53.8%) من أفراد العينة ذكور، بينما نسبة (46.3%) من أفراد العينة إناث.



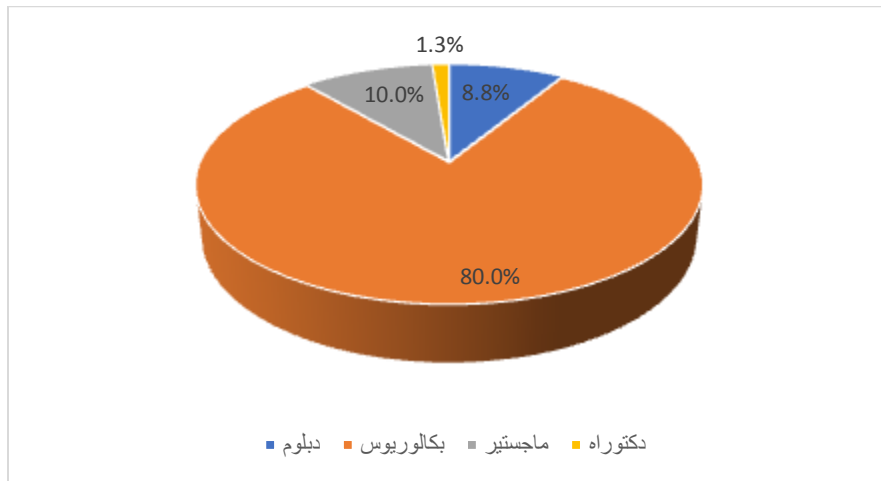
شكل (4-2) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للجنس



جدول (3-4) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل الأكاديمي

النسبة %	التكرار	المؤهل الأكاديمي
8.8	7	دبلوم
80.0	64	بكالوريوس
10.0	8	ماجستير
1.3	1	دكتوراه
100.0	80	المجموع

يتضح من الجدول رقم (3-4) أن نسبة (80%) من أفراد العينة مؤهلهم العلمي بكالوريوس، بينما نسبة (10%) من أفراد العينة مؤهلهم العلمي ماجستير، ونسبة (8.8%) من أفراد العينة مؤهلهم العلمي دبلوم، ونسبة (1.3%) من أفراد العينة مؤهلهم العلمي دكتوراه.



شكل (3-4) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل الأكاديمي

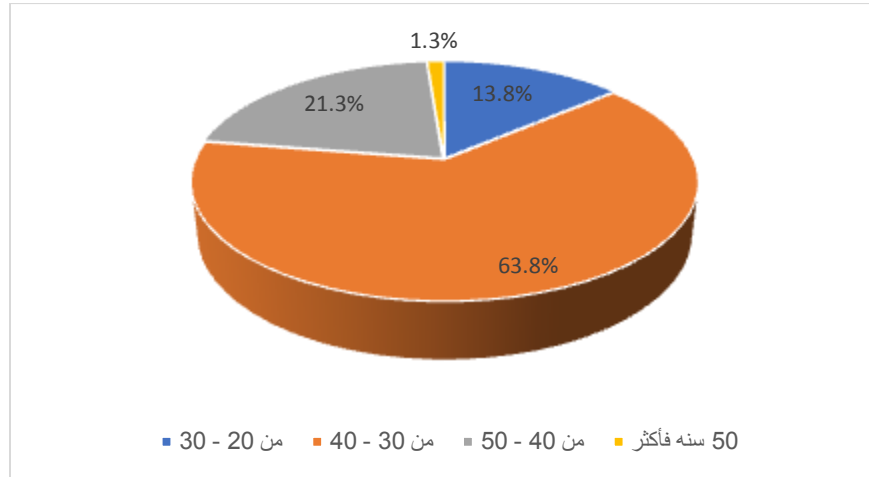


Available online at <http://proceedings.sriweb.org>

جدول (4-4) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للعمر

النسبة %	التكرار	العمر
13.8	11	من 20 - 30
63.8	51	من 30 - 40
21.3	17	من 40 - 50
1.3	1	50 سنة فأكثر
100.0	80	المجموع

يتضح من الجدول رقم (4-4) أن نسبة (63.8%) من أفراد العينة أعمارهم من 30 - 40، بينما نسبة (21.3%) من أفراد العينة أعمارهم من 40 - 50، ونسبة (13.8%) من أفراد العينة أعمارهم من 20 - 30، ونسبة (1.3%) من أفراد العينة أعمارهم 50 سنة فأكثر.



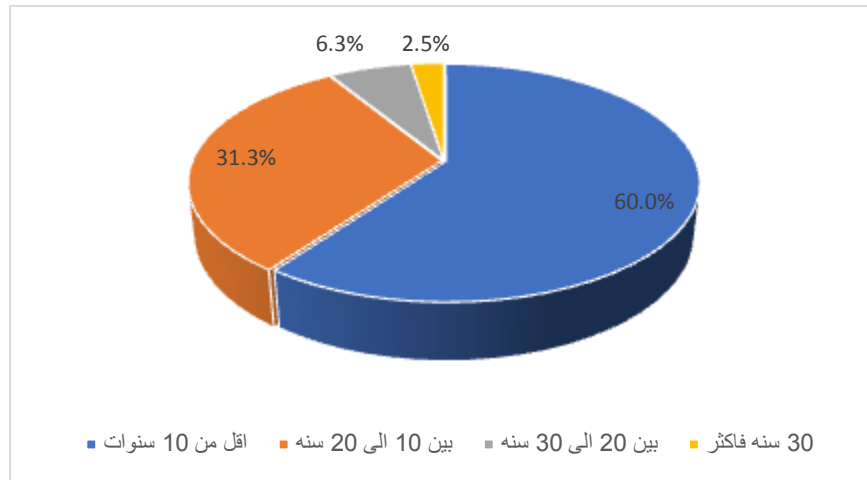
شكل (4-4) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للعمر



جدول (4-5) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	سنوات الخبرة
60.0	48	اقل من 10 سنوات
31.3	25	بين 10 الى 20 سنه
6.3	5	بين 20 الى 30 سنه
2.5	2	30 سنه فأكثر
100.0	80	المجموع

يتضح من الجدول رقم (4-5) أن نسبة (60%) من أفراد العينة لديهم خبرة اقل من 10 سنوات، بينما نسبة (31.3%) من أفراد العينة لديهم خبرة بين 10 الى 20 سنه، ونسبة (6.3%) من أفراد العينة لديهم خبرة بين 20 الى 30 سنه، ونسبة (2.5%) من أفراد العينة لديهم خبرة 30 سنه فأكثر.



شكل (4-5) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة



ثانيا: عرض نتائج أسئلة الدراسة:

### النتائج المتعلقة بالسؤال الاول

وللإجابة على السؤال الأول في الدراسة والذي ينص على: ما مدى كفاءة العاملين على نظام فارس؟، سوف يتناول الباحث التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة وهي على النحو التالي:

جدول (4-6): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لعبارات مدى كفاءة

### العاملين على نظام فارس

م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الإتجاه
1	تناسب مؤهلات العاملين في نظام فارس مع طبيعة الاعمال الموكلة لهم	4	10	17	32	17	3.60	1.11	4	أوافق
		%	5.0	12.5	21.3	40.0	21.3			
2	يمتلك العاملون في نظام فارس القدرة على التكيف مع المتطلبات الجديدة للنظام	3	9	10	42	16	3.74	1.03	2	أوافق
		%	3.8	11.3	12.5	52.5	20.0			
3	ييدي العاملون استجابة عالية لاحتياجات المستفيدين من نظام فارس	3	9	15	33	20	3.73	1.08	3	أوافق
		%	3.8	11.3	18.8	41.3	25.0			
4	يتناسب عدد العاملين في نظام فارس مع طبيعة الاعمال الموكلة لهم	4	19	17	30	10	3.29	1.12	5	محايد
		%	5.0	23.8	21.3	37.5	12.5			
5	يتم تدريب العاملين في نظام فارس مع المهام الموكلة إليهم	8	26	13	22	11	3.03	1.25	6	محايد
		%	10.0	32.5	16.3	27.5	13.8			
6	يظهر العاملون رغبة واضحة للتغيير	3	8	13	30	26	3.85	1.10	1	أوافق



				32.5	37.5	16.3	10.0	3.8	%	والنظير	
أوافق		1.11	3.54	المتوسط الحسابي العام							

من خلال النتائج الموضحة بالجدول رقم (4-6) يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقين على كفاءة العاملين على نظام فارس بمتوسط (3.54 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الخماسي (من 3.40 إلى 4.19) وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافقة أفراد عينة الدراسة على كفاءة العاملين على نظام فارس ، حيث تم ترتيبها تنازليا حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (6) " يظهر العاملون رغبة واضحة للتغيير والتطوير"، في المرتبة (الأولي) بمتوسط حسابي بلغ (3.85)، وبانحراف معياري بلغ (1.10)، وكان اتجاه افراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (2) " يمتلك العاملون في نظام فارس القدرة على التكيف مع المتطلبات الجديدة للنظام"، في المرتبة (الثانية) بمتوسط حسابي بلغ (3.74)، وبانحراف معياري بلغ (1.03)، وكان اتجاه افراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (3) " يبدي العاملون استجابة عالية لاحتياجات المستفيدين من نظام فارس"، في المرتبة (الثالثة) بمتوسط حسابي بلغ (3.73)، وبانحراف معياري بلغ (1.08)، وكان اتجاه افراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (1) " تتناسب مؤهلات العاملين في نظام فارس مع طبيعة الاعمال المؤكدة لهم"، في المرتبة (الرابعة) بمتوسط حسابي بلغ (3.60)، وبانحراف معياري بلغ (1.11)، وكان اتجاه افراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (4) " يتناسب عدد العاملين في نظام فارس مع طبيعة الاعمال المؤكدة لهم"، في المرتبة (الخامسة) بمتوسط حسابي بلغ (3.29)، وبانحراف معياري بلغ (1.12)، وكان اتجاه افراد العينة حولها محايد.
- جاءت العبارة رقم (5) " يتم تدريب العاملين في نظام فارس مع المهام المؤكدة إليهم"، في المرتبة (السادسة) بمتوسط حسابي بلغ (3.03)، وبانحراف معياري بلغ (1.25)، وكان اتجاه افراد العينة حولها محايد.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

وللإجابة على السؤال الثاني في الدراسة والذي ينص على: ما مدى ملائمة نظام فارس للعمل؟، سوف يتناول الباحث التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة وهي على النحو التالي:



جدول (4-7): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لعبارات ملائمة نظام فارس للعمل

م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه
1	يلبي نظام فارس احتياجات العمل	ك	2	2	7	4.10	0.85	1	أوافق
		%	2.5	2.5	8.8	31.3			
2	تمتاز إجراءات تشغيل نظام فارس بالسهولة والوضوح	ك	5	21	10	3.38	1.26	6	أوافق
		%	6.3	26.3	12.5	21.3			
3	يمكن التعديل في النظام والتطوير بسهولة	ك	5	18	19	3.36	1.25	7	أوافق
		%	6.3	22.5	23.8	23.8			
4	يوفر النظام قواعد بيانات يسهل الرجوع إليها وقت الحاجة	ك	3	7	10	3.89	1.06	2	أوافق
		%	3.8	8.8	12.5	30.0			
5	يوفر النظام إمكانية ترتيب العاملين حسب أسس معينة ككفاءتهم ودرجاتهم	ك	4	15	16	3.53	1.20	5	أوافق
		%	5.0	18.8	20.0	25.0			
6	يتصف النظام بالحدثة والتجاوب مع متطلبات العمل	ك	2	8	16	3.75	1.00	3	أوافق
		%	2.5	10.0	20.0	22.5			
7	يعمل النظام على الأجهزة الذكية بسهولة	ك	13	19	17	2.95	1.29	8	محايد
		%	16.3	23.8	21.3	12.5			
8	هنالك بطء في تحميل البيانات والتنقل في النظام	ك	3	18	9	3.54	1.17	4	أوافق
		%	3.8	22.5	11.3	21.3			
						<b>3.56</b>	<b>1.13</b>		أوافق



من خلال النتائج الموضحة بالجدول رقم (7-4) يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقين على ملائمة نظام فارس للعمل بمتوسط (3.56 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الخماسي (من 3.40 إلى 4.19) وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافقة أفراد عينة الدراسة على ملائمة نظام فارس للعمل، حيث تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (1) " يلي نظام فارس احتياجات العمل"، في المرتبة (الأولي) بمتوسط حسابي بلغ (4.10)، وبانحراف معياري بلغ (0.85)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (4) " يوفر النظام قواعد بيانات يسهل الرجوع إليها وقت الحاجة"، في المرتبة (الثانية) بمتوسط حسابي بلغ (3.89)، وبانحراف معياري بلغ (1.06)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (6) " يتصف النظام بالحدأة والتجاوب مع متطلبات العمل"، في المرتبة (الثالثة) بمتوسط حسابي بلغ (3.75)، وبانحراف معياري بلغ (1.00) وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (8) " هنالك بطئ في تحميل البيانات والتنقل في النظام"، في المرتبة (الرابعة) بمتوسط حسابي بلغ (3.54)، وبانحراف معياري بلغ (1.17) وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (5) " يوفر النظام إمكانية ترتيب العاملين حسب أسس معينة كفئاتهم ودرجاتهم"، في المرتبة (الخامسة) بمتوسط حسابي بلغ (3.53)، وبانحراف معياري بلغ (1.20)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (2) " تمتاز إجراءات تشغيل نظام فارس بالسهولة والوضوح"، في المرتبة (السادسة) بمتوسط حسابي بلغ (3.38)، وبانحراف معياري بلغ (1.26)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (3) " يمكن التعديل في النظام والتطوير بسهولة"، في المرتبة (السابعة) بمتوسط حسابي بلغ (3.36)، وبانحراف معياري بلغ (1.25)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (7) " يعمل النظام على الأجهزة الذكية بسهولة"، في المرتبة (الثامنة) بمتوسط حسابي بلغ (2.95)، وبانحراف معياري بلغ (1.29)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها محايد.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

ولإجابة على السؤال الثالث في الدراسة والذي ينص على: ما مدى ملائمة الأجهزة المشغلة لنظام فارس؟،





سوف يتناول الباحث التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة وهي على النحو التالي:

جدول (4-8): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لعبارات ملائمة الأجهزة

المشغلة لنظام فارس

م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه
1	تمتاز الأجهزة المستخدمة بقدرات تخزينية كافية لتلبي احتياجات العمل	ك	1	5	26	32	16	1	أوافق
		%	1.3	6.3	32.5	40.0	20.0		
2	يتوافر عدد كاف من الأجهزة المستخدمة في نظام فارس	ك	3	15	14	34	14	2	أوافق
		%	3.8	18.8	17.5	42.5	17.5		
3	يتم صيانة الأجهزة المستخدمة في النظام باستمرار	ك	5	22	21	23	9	3	محايد
		%	6.3	27.5	26.3	28.8	11.3		
4	تمتاز الأجهزة المستخدمة بقلّة حدوث الأعطال الفنية فيها	ك	2	33	14	21	10	4	محايد
		%	2.5	41.3	17.5	26.3	12.5		
	المتوسط الحسابي العام					3.35	1.07		محايد

من خلال النتائج الموضحة بالجدول رقم (4-7) يتضح أن أفراد عينة الدراسة محايدون حول ملائمة الأجهزة المشغلة لنظام فارس بمتوسط (3.35 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من 2.60 إلى 3.39) وهي الفئة التي تشير إلى خيار المحايدة على ملائمة الأجهزة المشغلة لنظام فارس، حيث تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (1) "تمتاز الأجهزة المستخدمة بقدرات تخزينية كافية لتلبي احتياجات العمل"، في المرتبة (الأولى)



- بمتوسط حسابي بلغ (3.71)، وبانحراف معياري بلغ (0.90)، وكان اتجاه افراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (2) " يتوافر عدد كاف من الأجهزة المستخدمة في نظام فارس"، في المرتبة (الثانية) بمتوسط حسابي بلغ (3.51)، وبانحراف معياري بلغ (1.10)، وكان اتجاه افراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (3) " يتم صيانة الأجهزة المستخدمة في النظام باستمرار"، في المرتبة (الثالثة) بمتوسط حسابي بلغ (3.11)، وبانحراف معياري بلغ (1.13) وكان اتجاه افراد العينة حولها محايد.
- جاءت العبارة رقم (4) " تمتاز الأجهزة المستخدمة بقلّة حدوث الأعطال الفنية فيها"، في المرتبة (الرابعة) بمتوسط حسابي بلغ (3.05)، وبانحراف معياري بلغ (1.14) وكان اتجاه افراد العينة حولها محايد.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

وللإجابة على السؤال الرابع في الدراسة والذي ينص على: ما مدى سهولة استخدام نظام فارس؟، سوف يتناول الباحث التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة وهي على النحو التالي:

جدول (9-4): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لعبارات مدى سهولة

#### استخدام نظام فارس

م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه
1	يتصف نظام فارس بسهولة الإفادة منه	2	8	9	40	21	3.88	1.00	1	أوافق
		%	2.5	10.0	11.3	50.0	26.3			
2	يتصف نظام فارس بسهولة تعلمه	4	28	14	19	15	3.16	1.24	4	محايد
		%	5.0	35.0	17.5	23.8	18.8			
3	يتصف نظام فارس بسهولة الوصول إليه	3	6	8	39	24	3.94	1.02	2	أوافق
		%	3.8	7.5	10.0	48.8	30.0			
4	يجب على كل عامل على النظام	-	2	1	42	35	4.38	0.64	1	أوافق



بشدة				43.8	52.5	1.3	2.5	-	%	او مستفيد من عمل تسجيل للمرة الأولى		
محايد	5	1.03	3.11	7	23	25	22	3	ك	يلزم التسجيل في النظام وقت طويل	5	
				8.8	28.8	31.3	27.5	3.8	%			
أوافق		<b>0.98</b>	<b>3.84</b>	المتوسط الحسابي العام								

من خلال النتائج الموضحة بالجدول رقم (9-4) يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقين على مدى سهولة استخدام نظام فارس بمتوسط (3.84 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الخماسي (من 3.40 إلى 4.19) وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافقة أفراد عينة الدراسة على مدى سهولة استخدام نظام فارس، حيث تم ترتيبها تنازليا حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (4) " يجب على كل عامل على النظام او مستفيد من عمل تسجيل للمرة الأولى " ، في المرتبة (الأولى) بمتوسط حسابي بلغ (4.38)، وبانحراف معياري بلغ (0.64)، وكان اتجاه افراد العينة حولها أوافق بشدة.
- جاءت العبارة رقم (3) " يتصف نظام فارس بسهولة الوصول إليه "، في المرتبة (الثانية) بمتوسط حسابي بلغ (3.94)، وبانحراف معياري بلغ (1.02)، وكان اتجاه افراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (1) " يتصف نظام فارس بسهولة الإفادة منه "، في المرتبة (الثالثة) بمتوسط حسابي بلغ (3.88)، وبانحراف معياري بلغ (1.00)، وكان اتجاه افراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (2) " يتصف نظام فارس بسهولة تعلمه "، في المرتبة (الرابعة) بمتوسط حسابي بلغ (3.16)، وبانحراف معياري بلغ (1.24)، وكان اتجاه افراد العينة حولها محايد.
- جاءت العبارة رقم (5) " يلزم التسجيل في النظام وقت طويل "، في المرتبة (الخامسة) بمتوسط حسابي بلغ (3.11)، وبانحراف معياري بلغ (1.03)، وكان اتجاه افراد العينة حولها محايد.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

وللإجابة على السؤال الخامس في الدراسة والذي ينص على: ما مدى كفاءة العمليات في نظام فارس؟، سوف يتناول الباحث التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة وهي على النحو التالي:



جدول (10-4): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لعبارات كفاءة العمليات في نظام فارس

م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق بشدة	أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه
1	يتم إدخال بيانات الموظفين الجديدة باستمرار	4	6	10	45	15	3.76	1.01	2	أوافق
		5.0	7.5	12.5	56.3	18.8				
2	يتم إجراء التعديلات التي تطرأ على بيانات الموظفين باستمرار	6	8	17	32	17	3.58	1.16	4	أوافق
		7.5	10.0	21.3	40.0	21.3				
3	يتم حذف بيانات الموظفين غير المطلوبة باستمرار	6	14	27	23	10	3.21	1.11	5	محايد
		7.5	17.5	33.8	28.8	12.5				
4	يتمتع نظام المعلومات بقدرة عالية على فهرسة وتصنيف بيانات الموظفين حسب أسس معينة	3	5	19	41	12	3.68	0.94	3	أوافق
		3.8	6.3	23.8	51.3	15.0				
5	يتم تخزين التعديلات التي أحرقت على بيانات الموظفين أولاً بأول	4	2	14	38	22	3.90	1.00	1	أوافق
		5.0	2.5	17.5	47.5	27.5				
							<b>3.63</b>	<b>1.04</b>		أوافق

من خلال النتائج الموضحة بالجدول رقم (10-4) يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقين على كفاءة العمليات في نظام فارس بمتوسط (3.63 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الخماسي (من 3.40 إلى 4.19) وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافقة أفراد عينة الدراسة على كفاءة العمليات في نظام فارس، حيث تم ترتيبها تنازلياً حسب



موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (5) " يتم تخزين التعديلات التي أجريت على بيانات الموظفين أولاً بأول"، في المرتبة (الأولى) بمتوسط حسابي بلغ (3.90)، وبانحراف معياري بلغ (1.00)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (1) " يتم إدخال بيانات الموظفين الجديدة باستمرار"، في المرتبة (الثانية) بمتوسط حسابي بلغ (3.76)، وبانحراف معياري بلغ (1.01)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (4) " يتمتع نظام المعلومات بقدرة عالية على فهرسة وتصنيف بيانات الموظفين حسب أسس معينة"، في المرتبة (الثالثة) بمتوسط حسابي بلغ (3.58)، وبانحراف معياري بلغ (1.16)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (2) " يتم إجراء التعديلات التي تطرأ على بيانات الموظفين باستمرار"، في المرتبة (الرابعة) بمتوسط حسابي بلغ (3.58)، وبانحراف معياري بلغ (1.16)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (3) " يتم حذف بيانات الموظفين غير المطلوبة باستمرار"، في المرتبة (الخامسة) بمتوسط حسابي بلغ (3.21)، وبانحراف معياري بلغ (1.11)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال السادس

وللإجابة على السؤال السادس في الدراسة والذي ينص على: ما مدى ملاءمة معلومات نظام فارس؟، سوف يتناول الباحث التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة وهي على النحو التالي:

جدول (4-11): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لعبارات ملاءمة

#### معلومات نظام فارس

م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه	
1	تمتاز المعلومات التي يوفرها النظام بالحدثة	ك	4	7	10	39	20	3.80	1.07	4	أوافق
		%	5.0	8.8	12.5	48.8	25.0				



أوافق	6	1.09	3.58	14	35	20	5	6	ك	تمتاز المعلومات التي يقدمها النظام بالكفاية الكمية والنوعية	2
				17.5	43.8	25.0	6.3	7.5	%		
أوافق	2	0.95	3.99	23	43	6	6	2	ك	يسهل فهم المعلومات التي يقدمها النظام	3
				28.8	53.8	7.5	7.5	2.5	%		
محايد	8	1.26	3.18	12	25	18	15	10	ك	يقدم النظام المعلومات على شكل أشكال بيانية عند الحاجة إليها	4
				15.0	31.3	22.5	18.8	12.5	%		
محايد	7	1.30	3.36	16	28	15	11	10	ك	تتصف المعلومات التي يقدمها النظام بالشمولية لجميع متطلبات العمل	5
				20.0	35.0	18.8	13.8	12.5	%		
أوافق	1	0.86	4.03	23	42	10	4	1	ك	يحصل النظام على بيانات الأفراد العاملين من مصادر موثوقة	6
				28.8	52.5	12.5	5.0	1.3	%		
أوافق	5	1.00	3.70	15	39	16	7	3	ك	تخلو المعلومات التي يقدمها النظام من التفاصيل غير الضرورية	7
				18.8	48.8	20.0	8.8	3.8	%		
أوافق	3	0.99	3.85	19	43	7	9	2	ك	تخلو المعلومات التي يوفرها النظام من التكرار	8
				23.8	53.8	8.8	11.3	2.5	%		
محايد	9	1.34	2.80	11	16	14	24	15	ك	تخلو المعلومات المقدمة من النظام من الأخطاء	9
				13.8	20.0	17.5	30.0	18.8	%		
أوافق		<b>1.09</b>	<b>3.59</b>	المتوسط الحسابي العام							

من خلال النتائج الموضحة بالجدول رقم (11-4) يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقين على ملاءمة معلومات نظام فارس بمتوسط (3.59 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الخماسي (من 3.40 إلى 4.19) وهي الفئة



التي تشير إلى خيار موافقة أفراد عينة الدراسة على ملاءمة معلومات نظام فارس، حيث تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (6) " يحصل النظام على بيانات الأفراد العاملين من مصادر موثوقة "، في المرتبة (الأولى) بمتوسط حسابي بلغ (4.03)، وبانحراف معياري بلغ (0.86)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (3) " يسهل فهم المعلومات التي يقدمها النظام "، في المرتبة (الثانية) بمتوسط حسابي بلغ (3.99)، وبانحراف معياري بلغ (0.95)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (8) " تخلو المعلومات التي يوفرها النظام من التكرار "، في المرتبة (الثالثة) بمتوسط حسابي بلغ (3.85)، وبانحراف معياري بلغ (0.99)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (1) " تمتاز المعلومات التي يوفرها النظام بالحدثة "، في المرتبة (الرابعة) بمتوسط حسابي بلغ (3.80)، وبانحراف معياري بلغ (1.07)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (7) " تخلو المعلومات التي يقدمها النظام من التفاصيل غير الضرورية "، في المرتبة (الخامسة) بمتوسط حسابي بلغ (3.70)، وبانحراف معياري بلغ (1.00)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (2) " تمتاز المعلومات التي يقدمها النظام بالكفاية الكمية والنوعية "، في المرتبة (السادسة) بمتوسط حسابي بلغ (3.58)، وبانحراف معياري بلغ (1.09)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (5) " تمتاز المعلومات التي يقدمها النظام بالكفاية الكمية والنوعية "، في المرتبة (السابعة) بمتوسط حسابي بلغ (3.36)، وبانحراف معياري بلغ (1.30)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها محايد.
- جاءت العبارة رقم (4) " يقدم النظام المعلومات على شكل أشكال بيانية عند الحاجة إليها "، في المرتبة (الثامنة) بمتوسط حسابي بلغ (3.18)، وبانحراف معياري بلغ (1.26)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها محايد.
- جاءت العبارة رقم (9) " تخلو المعلومات المقدمة من النظام من الأخطاء "، في المرتبة (التاسعة) بمتوسط حسابي بلغ (2.80)، وبانحراف معياري بلغ (1.34)، وكان اتجاه أفراد العينة حولها محايد.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال السابع

وللإجابة على السؤال السابع في الدراسة والذي ينص على: ما مدى مرونة المعلومات في نظام فارس؟، سوف يتناول الباحث التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة وهي على النحو التالي:



جدول (12-4): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لعبارات مرونة المعلومات في نظام فارس

م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق بشدة	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه
1	قدرة النظام على توفير معلومات على شكل تقارير مطبوعة على الورق	5	6	12	29	28	3.86	1.17	1	أوافق
		6.3	7.5	15.0	36.3	35.0				
2	تلي المعلومات احتياجات المسؤولين في جميع المستويات الإدارية	4	8	10	38	20	3.78	1.09	2	أوافق
		5.0	10.0	12.5	47.5	25.0				
3	تتناقص قيمة المعلومات الزمنية مع مرور الزمن	4	17	29	20	10	3.19	1.07	3	محايد
		5.0	21.3	36.3	25.0	12.5				
	المتوسط الحسابي العام									
							3.61	1.11		أوافق

من خلال النتائج الموضحة بالجدول رقم (12-4) يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقين على مرونة المعلومات في نظام فارس بمتوسط (3.61 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الخماسي (من 3.40 إلى 4.19) وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافقة أفراد عينة الدراسة على مرونة المعلومات في نظام فارس، حيث تم ترتيبها تنازليا حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (1) " قدرة النظام على توفير معلومات على شكل تقارير مطبوعة على الورق "، في المرتبة (الأولي) بمتوسط حسابي بلغ (3.86)، وانحراف معياري بلغ (1.17)، وكان اتجاه افراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (2) " تلي المعلومات احتياجات المسؤولين في جميع المستويات الإدارية "، في المرتبة (الثانية) بمتوسط حسابي بلغ (3.78)، وانحراف معياري بلغ (1.09)، وكان اتجاه افراد العينة حولها أوافق.





- جاءت العبارة رقم (3) " تتناقص قيمة المعلومات الزمنية مع مرور الزمن "، في المرتبة (الثالثة) بمتوسط حسابي بلغ (3.19)، وانحراف معياري بلغ (1.07)، وكان اتجاه افراد العينة حولها أوافق.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن

وللإجابة على السؤال الثامن في الدراسة والذي ينص على: ما مدى سرية المعلومات في نظام فارس؟، سوف يتناول الباحث التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة وهي على النحو التالي:

جدول (13-4): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لعبارة سرية

#### المعلومات في نظام فارس

م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه
1	قدرة النظام على عدم التلاعب ببيانات العاملين	2	3	9	35	31	4.13	0.93	2	أوافق
		%	2.5	3.8	11.3	43.8				
2	قدرة النظام على حماية بيانات العاملين	1	2	14	32	31	4.13	0.88	2	أوافق
		%	1.3	2.5	17.5	40.0				
3	قدرة النظام على منع الدخول إليه من قبل أي شخص غير مخول بالدخول	-	-	2	27	51	4.61	0.54	1	أوافق بشدة
		%	-	-	2.5	33.8				
		المتوسط الحسابي العام								
							4.29	0.78		أوافق بشدة

من خلال النتائج الموضحة بالجدول رقم (13-4) يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقين بشدة على سرية المعلومات في نظام فارس بمتوسط (4.29 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الأولى من فئات المقياس الخماسي (من 4.25 إلى 5.00)



وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافقة أفراد عينة الدراسة بشدة على سرية المعلومات في نظام فارس ، حيث تم ترتيبها تنازليا حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (3) " قدرة النظام على منع الدخول إليه من قبل أي شخص غير مخول بالدخول "، في المرتبة (الأولي) بمتوسط حسابي بلغ (4.61)، وانحراف معياري بلغ (0.54)، وكان اتجاه افراد العينة حولها أوافق بشدة.
- جاءت العبارة رقم (1، 2) " قدرة النظام على عدم التلاعب ببيانات العاملين، قدرة النظام على حماية بيانات العاملين"، في المرتبة (الثانية) بمتوسط حسابي بلغ (4.13)، وانحراف معياري بلغ (0.93، 0.88) على الترتيب، وكان اتجاه افراد العينة حولهما أوافق.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال التاسع

ولالإجابة على السؤال التاسع في الدراسة والذي ينص على: ما مدى تكامل نظام فارس مع النظم الفرعية الأخرى؟، سوف يتناول الباحث التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة وهي على النحو التالي:

جدول (14-4): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لعبارات مدى تكامل

#### نظام فارس مع النظم الفرعية الأخرى

م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه
1	يوجد تكامل مع النظم الفرعية الأخرى للنظام	3	6	12	35	24	3.89	1.04	1	أوافق
		3.8	7.5	15.0	43.8	30.0				
2	يوجد تكامل مع النظم الأخرى بوزارة التعليم	16	38	14	7	5	2.34	1.09	4	غير موافق
		20.0	47.5	17.5	8.8	6.3				
3	قدرة النظام على استيراد بيانات من النظم الأخرى	11	18	20	20	11	3.03	1.26	2	محايد
		13.8	22.5	25.0	25.0	13.8				



محايد	3	1.24	2.78	7	17	23	17	16	ك	قدرة النظام على تصدير بيانات الى النظم الأخرى	4
				8.8	21.3	28.8	21.3	20.0	%		
محايد		1.16	3.01	المتوسط الحسابي العام							

من خلال النتائج الموضحة بالجدول رقم (14-4) يتضح أن أفراد عينة الدراسة محايدون حول مدى تكامل نظام فارس مع النظم الفرعية الأخرى بمتوسط (3.01 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من 2.60 إلى 3.39) وهي الفئة التي تشير إلى خيار محايدة أفراد عينة الدراسة حول مدى تكامل نظام فارس مع النظم الفرعية الأخرى ، حيث تم ترتيبها تنازليا حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (1) " يوجد تكامل مع النظم الفرعية الأخرى للنظام "، في المرتبة (الأولى) بمتوسط حسابي بلغ (3.89)، وبانحراف معياري بلغ (1.04)، وكان اتجاه افراد العينة حولها أوافق.
- جاءت العبارة رقم (3) " قدرة النظام على استيراد بيانات من النظم الأخرى "، في المرتبة (الثانية) بمتوسط حسابي بلغ (3.03)، وبانحراف معياري بلغ (1.26)، وكان اتجاه افراد العينة حولها محايد.
- جاءت العبارة رقم (4) " قدرة النظام على تصدير بيانات الى النظم الأخرى "، في المرتبة (الثالثة) بمتوسط حسابي بلغ (2.78)، وبانحراف معياري بلغ (1.24)، وكان اتجاه افراد العينة حولها محايد.
- جاءت العبارة رقم (2) " يوجد تكامل مع النظم الأخرى بوزارة التعليم "، في المرتبة (الرابعة) بمتوسط حسابي بلغ (2.34)، وبانحراف معياري بلغ (1.09)، وكان اتجاه افراد العينة حولها غير موافق.



## نتائج الدراسة وتوصياتها

### تمهيد

يعرض الباحث في هذا الفصل ملخص للدراسة وأهم النتائج التي توصل إليها في الجانب العملي بالإضافة إلى تقديم أهم التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج الدراسة الحالية.

### أولاً: ملخص نتائج الدراسة

#### وصف أفراد الدراسة:

- أن نسبة (85%) من أفراد العينة وظيفتهم إداري، وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة.
- أن نسبة (53.8%) من أفراد العينة ذكور، وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة.
- أن نسبة (80%) من أفراد العينة مؤهلهم العلمي بكالوريوس، وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة.
- أن نسبة (63.8%) من أفراد العينة أعمارهم من 30 - 40، وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة.
- أن نسبة (60%) من أفراد العينة لديهم خبرة اقل من 10 سنوات، وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة.

### ثانياً : النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة :

السؤال الأول : ما مدى كفاءة العاملين على نظام فارس ؟

أفراد عينة الدراسة موافقين على كفاءة العاملين على نظام فارس، ومن أهم تلك العبارات هي كما يلي مرتبة على حسب الأولوية:

- 1- يظهر العاملون رغبة واضحة للتغيير والتطوير.
- 2- يمتلك العاملون في نظام فارس القدرة على التكيف مع المتطلبات الجديدة للنظام.
- 3- يبدي العاملون استجابة عالية لاحتياجات المستفيدين من نظام فارس.



السؤال الثاني : ما مدى ملائمة نظام فارس للعمل؟  
أفراد عينة الدراسة موافقين على ملائمة نظام فارس للعمل ، ومن أهم تلك العبارات هي كما يلي مرتبة على حسب الأولوية:

- 1- يلي نظام فارس احتياجات العمل.
- 2- يوفر النظام قواعد بيانات يسهل الرجوع اليها وقت الحاجة.
- 3- يتصف النظام بالحدائثة والتجاوب مع متطلبات العمل.

السؤال الثالث: ما مدى ملائمة الأجهزة المشغلة لنظام فارس ؟  
أفراد عينة الدراسة محايدون حول ملائمة الأجهزة المشغلة لنظام فارس، ومن أهم تلك العبارات هي كما يلي مرتبة على حسب الأولوية:

- 1- تمتاز الأجهزة المستخدمة بقدرات تخزينية كافية لتلبي احتياجات العمل.
- 2- يتوافر عدد كاف من الأجهزة المستخدمة في نظام فارس.
- 3- يتم صيانة الأجهزة المستخدمة في النظام باستمرار.

السؤال الرابع : ما مدى سهولة استخدام نظام فارس ؟  
أفراد عينة الدراسة موافقين على مدى سهولة استخدام نظام فارس، ومن أهم تلك العبارات هي كما يلي مرتبة على حسب الأولوية:

- 1- يجب على كل عامل على النظام او مستفيد من عمل تسجيل للمرة الأولى.
- 2- يتصف نظام فارس بسهولة الوصول إليه.
- 3- يتصف نظام فارس بسهولة الإفادة منه.

السؤال الخامس: ما مدى كفاءة العمليات في نظام فارس؟  
أفراد عينة الدراسة موافقين على كفاءة العمليات في نظام فارس، ومن أهم تلك العبارات هي كما يلي مرتبة على حسب الأولوية:

- 1- يتم تخزين التعديلات التي أجريت على بيانات الموظفين أولاً بأول.



2- يتم إدخال بيانات الموظفين الجديدة باستمرار.

3- يتمتع نظام المعلومات بقدره عالية على فهرسة وتصنيف بيانات الموظفين حسب أسس معينة.

السؤال السادس: ما مدى ملاءمة معلومات نظام فارس؟

أفراد عينة الدراسة موافقين على ملاءمة معلومات نظام فارس، ومن أهم تلك العبارات هي كما يلي مرتبة على حسب الأولوية:

1- يحصل النظام على بيانات الأفراد العاملين من مصادر موثوقة.

2- يسهل فهم المعلومات التي يقدمها النظام.

3- تخلو المعلومات التي يوفرها النظام من التكرار.

السؤال السابع: ما مدى مرونة المعلومات في نظام فارس؟

أفراد عينة الدراسة موافقين على مرونة المعلومات في نظام فارس، ومن أهم تلك العبارات هي كما يلي مرتبة على حسب الأولوية:

1- قدرة النظام على توفير معلومات على شكل تقارير مطبوعة على الورق.

2- تلبي المعلومات احتياجات المسؤولين في جميع المستويات الإدارية.

3- تتناقض قيمة المعلومات الزمنية مع مرور الزمن.

السؤال الثامن: ما مدى سرية المعلومات في نظام فارس؟

أفراد عينة الدراسة موافقين بشدة على سرية المعلومات في نظام فارس، ومن أهم تلك العبارات هي كما يلي مرتبة على حسب الأولوية:

1- قدرة النظام على منع الدخول إليه من قبل أي شخص غير مخول بالدخول.

2- قدرة النظام على عدم التلاعب ببيانات العاملين.

3- قدرة النظام على حماية بيانات العاملين.

السؤال التاسع: ما مدى تكامل نظام فارس مع النظم الفرعية الأخرى؟



كان اتجاه أفراد عينة الدراسة بالمحايدة حول مدى تكامل نظام فارس مع النظم الفرعية الأخرى، ومن أهم تلك العبارات هي كما يلي مرتبة على حسب الأولوية:

- 1- يوجد تكامل مع النظم الفرعية الأخرى للنظام.
- 2- قدرة النظام على استيراد بيانات من النظم الأخرى.
- 3- قدرة النظام على تصدير بيانات الى النظم الأخرى.

**السؤال المفتوح :** فضلاً اذكر بعض النقاط المهمة التي ترى اضافتها او الاهتمام بها في نظام فارس؟

كان هناك العديد من الإجابة المتشابهة لهذا التساؤل من قبل أفراد عينة الدراسة التي ذكروها من واقع تجربتهم واستخدامهم للنظام وكان من ابرز نتائجه:

- 1- النظام يعاني من بطى في إنجاز العمليات ويستهلك وقت طويل في عملية الإنجاز والبحث عن المعلومة .
- 2- عدم وجود تطبيق للأجهزة الذكية .
- 3- ربطة بالنظم الأخرى وجعلها نظام واحد بدلاً من عدة أنظمة لتسهيل توحيد المعلومات .

**أهم نتائج الدراسة :**

- 1- كشف الدراسة على وجود قصور في تدريب العاملين في نظام فارس مع المهام الموكلة إليهم .
- 2- بينت الدراسة ان العاملون يظهرون رغبة واضحة للتغيير والتطوير وكما ان نظام فارس يلي احتياجات العمل .
- 3- أظهرت الدراسة بانه يوجد قصور في عمل النظام على الأجهزة الذكية ولا يوجد تطبيق للأجهزة الذكية .
- 4- بينت الدراسة على انه يوجد بطى في تحميل البيانات والتنقل في النظام .
- 5- كشفت الدراسة بما يتعلق بسرية المعلومات بنظام فارس قدرة النظام على منع الدخول إليه من قبل أي شخص غير مخول بالدخول و على قدرة النظام على حماية بيانات العاملين .
- 6- بينت الدراسة على بأنه لا يوجد تكامل مع النظم الأخرى بوزارة التعليم .
- 7- وأظهرت الدراسة على أنه يوجد تكامل مع النظم الفرعية الأخرى للنظام .



### توصيات الدراسة:

في ضوء الإطار النظري للدراسة والنتائج التي توصل إليها الباحث ، قدم الباحث التوصيات التالية:

- 1- التأكد من سبب بطئ تحميل البيانات والتنقل في النظام قد يعود الى الأجهزة المشغلة او شبكة الاتصالات او وجود خلل بالنظام .
- 2- ضرورة إقامة دورات علمية من شأنها التعريف بنظام فارس .
- 3- إقامة ورش عمل لتثقيف العاملين بكيفية التعامل مع نظام فارس .
- 4- ضرورة تكامل وربط نظام (فارس) مع النظم الأخرى بوزارة التعليم .
- 5- العمل على تحسين عمل نظام (فارس) على الأجهزة الذكية بسهولة من خلال عمل تطبيق يعمل على الأجهزة الذكية او تصميم الموقع ليعمل بشكل جيدة مع الأجهزة الذكية .
- 6- عمل فيديوهات تعليمية محدثة لتعليم المستفيدين من النظام .
- 7- ضرورة ربط وتكامل نظام فارس مع النظم الأخرى بوزارة التعليم .
- 8- إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول نظام فارس وعلاقته بمتغيرات لم يتناولها البحث الحالي .





## المراجع

### المراجع العربية :

- أبو رمضان ، محمد (٢٠٠٠). تقييم دور نظم المعلومات في صنع القرارات الإدارية في الجامعة الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت ، المفرق ، الأردن .
- الاحمري ، تركية . (2017) . الدليل الإرشادي لنظام فارس . الجليل: الإدارة العامة للتعليم بالمنطقة الشرقية . استرجعت بتاريخ 1 مارس ، 2018 من  
)  
[https://abuaseem.files.wordpress.com/2016/12/d8a7d984d8afd984d98ad984\\_d8a7d984d8a7d995d8b1d8b4d8a7d8afd98a\\_d984d986d8b8d8a7d985\\_d981d8a7d8b1d8b3\\_d8a8d8b9d8af.pdf](https://abuaseem.files.wordpress.com/2016/12/d8a7d984d8afd984d98ad984_d8a7d984d8a7d995d8b1d8b4d8a7d8afd98a_d984d986d8b8d8a7d985_d981d8a7d8b1d8b3_d8a8d8b9d8af.pdf) .
- أيوب ، ناديا ، (٢٠٠٠). كفاءة نظم تقنية المعلومات من وجهة نظر المستفيد في المنشآت الصناعية السعودية الصغيرة ، دراسات ، ٢٧ (١)، ١٨٠-١٧٩.
- با جابر ، بدر سالم ، والمفتي ، كمال جعفر ، (٢٠٠٠). استخدام نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين في المملكة العربية السعودية ، الرياض : معهد الإدارة العامة ، إدارة البحوث .
- بكاي ، وديع (2016) . دور نظام (E-MORASALAT) بجامعة الطائف في إدارة المعلومات. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة.
- جرايدة ، محمد سليمان . (2012) تقويم فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم في الأردن ، رسالة دكتوراه ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .
- الحسينية ، سليم ، (١٩٩٨). مبادئ نظم المعلومات الإدارية . (ط1) . عمان : مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع .



- الخروصي ، سالم بن محمد ، (٢٠٠٣). أثر نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء في المديرية والدوائر العامة بولاية صحار في سلطنة عمان : دراسة حالة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة البيت ، المفرق ، الأردن .
- الذنيبات ، حسام مبارك محمود ، (٢٠٠٣). العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وأداء العاملين في المؤسسات المالية الحكومية في الاردن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة ، الكرك ، الأردن .
- الرعود ، محمد ، (١٩٩٩). أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على فاعلية الرقابة الإدارية في القطاع العام الأردني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ال البيت ، المفرق ، الأردن .
- الزيادي ، عادل (١٩٩٣). الإدارة العامة . (ط1) . القاهرة : مكتبة عين شمس .
- شامي ، محمد علي عبد اللطيف ، (١٩٩٩) تقييم نظام معلومات إدارة الموارد البشرية : دراسة تطبيقية على المؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبد العزيز ، الرياض ، السعودية .
- قاسم، حشمت ، ٢٠٠٧ ادارة المعلومات، نحو منهج للنظر في المفاهيم والمصطلحات في المؤتمر الثالث عشر لجمعية المكتبات المتخصصة فرع الخليج العربي "إدارة المعلومات و المعرفة في مجتمع الخليج العربي"، ٣ - د ابريل، المنامة جامعة البحرين، ٢٠٠٧ ص 100
- مرغلاني، محمد امين ، الجامعي، فهد رجاء الله (2015). أثر استخدام أساليب التقنية الحديثة في إدارة المعلومات على المديرين ومساعدتهم دراسة تطبيقية في شركة المياه الوطنية و المديرية العامة للمياه بجدة المكتبات والمعلومات والتوثيق في العالم العربي ص١٨
- المغربي ، عبد الحميد عبد الفتاح ، (٢٠٠٠) - نظم معلومات الموارد البشرية : دراسة تطبيقية | في كلية التجارة في جامعة المنصورة . الإداري ، ٢٠ (٧٢)، ٩ .
- المغربي ، عبد الحميد عبد الفتاح ، (٢٠٠٢). نظم المعلومات الادارية ، القاهرة ، المكتبة العصرية.
- نينو ، ماركو ، (٢٠٠١). اثر كفاءة نظم المعلومات في فاعلية اتخاذ القرار في فروع بنك الإسكان للتجارة والتمويل العاملة في إقليم الشمال في الأردن . اريد للبحوث والدراسات ، 4 (1) ، ٩-١٢ .



- وزارة التعليم ( 2017 ) . الإدارة العامة لتقنية المعلومات ( نظام فارس ) متاح عبر :  
<https://departments.moe.gov.sa/IT/products/Pages/FaresSystem.aspx>

المراجع الأجنبية :

- Carrel, Micheal and Kuzmits , Alter .( 1992). Human Management, New York : Macmillan Publishing.
- Doughman , Siham , (1997). Human Resources Information Systems : Analysis and Design : Case study , Unpublished Master dissertation , University of Yarmouk, Irbid , Jordan.
- Dudeja , V. (2004). Management Information System in the New Millennium , commonwealth publisher , New Delhi, India .
- Palvia, Parshant, (1996). A model and Instrument for measuring small business user satisfaction with Information technology, Information and Management, (31), 151 - 163.
- Steven, john M. Cahill, Anthony G. Oversman, sam , (1994) . Computerized Information Systems and Public Sector Productivity, International Journal of public Administration. Vol.17, No.1-31.



*Global Proceedings Repository*  
*American Research Foundation*

ISSN 2476-017X

شبكة المؤتمرات العربية

<http://arab.kmshare.net/>

Available online at <http://proceedings.sriweb.org>