



دور نظم المعلومات في دعم القرارات الإدارية دراسة تطبيقية على مستشفيات جامعة القاهرة

The role of information systems in supporting administrative decisionsAn applied study on Cairo University Hospitals

ملخص

تعتبر عملية اتخاذ القرارات و تطبيق وظائف الادارة من تخطيط و تنظيم و توجيه ورقابة ، هي جوهر ومحور العملية الادارية و ذلك من خلال اتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب و الظروف المناسبة . كما يستند نجاح و سلامة القرارات الادارية علي مدي توافر المعلومات الملائمة و الصحيحة و التي تعتبر اساس نجاح عملية اتخاذ القرارات مما يساهم في تحقيق اهداف المنظمة .

وقد أبرزت التطورات التكنولوجية السريعة دور نظم المعلومات لدعم المنظمات في إتخاذ القرارات التي تمتاز بالسرعة والدقة والتوقيت الصحيح والتقليل من عمليات التخمين . ويعتبر النجاح أو الفشل في أي منظمة مرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى القرارات الصحيحة التي يتخذها المسؤولين معتمدين على السرعة في توفر المعلومات المناسبة وبالصورة والدقة المناسبة ، ويعتبر الحصول هذا إنعكاس للدور الهام لنظم المعلومات في عمليات إتخاذ القرارات.

ونظراً للكثير من التحولات الكبيرة والتطورات السريعة في نظم العمل ، أصبح هناك تحديات كثيرة للإدارة الحديثة بسبب التطور المتواصل في مجال المعلومات وأساليب والوصول إليها مما زاد من أهمية إدارة نظم المعلومات ومدى تطبيقها لأساليب الحديثة في جمع المعلومات بطرق علمية تعتمد على الدقة والموضوعية والشمولية لتساهم في اتخاذ القرارات الصائبة و معالجة مشاكل العمل بصورة صحيحة.



العدد الأول (ديسمبر ٢٠٢٤)

مجلة العلوم الإدارية والسياسية

ومن هذا المنطلق تقوم هذه الدراسة علي بيان دور نظم المعلومات في دعم وسلامة القرارات التي تصدرها المنظمة ومدى نجاح هذه القرارات في تحقيق اهدافها.

كما تهدف للتعرف علي مفهوم و مكونات نظم المعلومات لإبراز دورها الفاعل في اتخاذ القرارات الادارية والتطرق الى تحليل المعوقات التي تواجه توظيف نظم المعلومات بالصورة الصحيحة .

واستنادا الي النتائج التي تم التوصل لها ، سيقوم الباحث بتقديم عدد من التوصيات لكي يستفيد منها اصحاب القرار في المستشفيات الحكومية بشكل عام ، و في ادارة مستشفيات جامعة القاهرة بشكل خاص.

الكلمات المفتاحية : نظم المعلومات، اتخاذ القرارات، المعلومات، القرارات الادارية ، وظائف الادارة.



Abstract

The process of making decisions and applying management functions, including planning, organizing, directing and controlling, is the essence and focus of the administrative process, through making the right decisions at the right time and under the right circumstances. The success and safety of administrative decisions also depends on the availability of appropriate and correct information, which is considered the basis for the success of the decision-making process, which contributes to achieving the organization's goals.

Rapid technological developments have highlighted the role of information systems in supporting organizations in making decisions that are characterized by speed, accuracy, correct timing, and reducing guesswork. Success or failure in any organization is closely linked to the extent of correct decisions taken by officials, relying on the speed in the availability of appropriate information in the appropriate form and accuracy. Obtaining this is considered a reflection of the important role of information systems in decision-making processes.



In view of the many major transformations and rapid developments in work systems, there have become many challenges to modern management due to the continuous development in the field of information and methods of accessing and accessing it, which has increased the importance of information systems management and the extent of its application of modern methods in collecting information in scientific ways that rely on accuracy, objectivity and comprehensiveness to contribute to taking Make the right decisions and address business problems correctly.

From this standpoint, this study is based on explaining the role of information systems in supporting and ensuring the integrity of the decisions issued by the organization and the extent of the success of these decisions in achieving their goal.

It also aims to identify the concept and components of information systems in order to highlight its effective role in making administrative decisions and to analyze the obstacles facing the use of information systems in the correct manner.



Based on the results obtained, the researcher will present a number of recommendations for the benefit of decision-makers in government hospitals in general, and in the management of Cairo University Hospitals in particular.

Keywords: information systems, decision making, information, administrative decisions, management functions.

١-مقدمة:

تعتبر المعلومات هي الوعاء الرئيسي للثقافة والتفكير والاتصال والقياس والتعريف والإدارة ، وإذا كان أصل العملية الإدارية هو صنع القرار ، فإن القرار الصحيح مبني على درجة منخفضة من المخاطر ، ودرجة المخاطر تتناسب عكسيا مع كمية ونوعية ودقة المعلومات المتاحة لصانعي القرار ، تتطلب الإدارة الصحية الناجحة العديد من القرارات العقلانية ، والقرارات العقلانية المتاحة تعتمد على نوعية وكمية المعلومات. وهذا يعني أن الوصول إلى اتخاذ القرار الرشيد في مجال الرعاية الصحية يتطلب قاعدة معلومات متطورة يمكن للخبراء والخبراء إدارتها بكفاءة لإعدادها ونقلها **information.To** مراكز صنع القرار على جميع المستويات.

ويتوسع اتخاذ القرار الطبي إلى درجة أن كمية المعلومات والمعرفة التي يتعين على الأطباء وصناع القرار في المستشفيات والمراكز الطبية التعامل معها وتزداد بشكل مستمر ، مما يجعل من الصعب التعامل معها بطريقة تقليدية بحتة ، لذلك من الضروري استخدام الأدوات المساعدة التي تحد من القدرات الفكرية البشرية المحدودة وتزيد من المهارات التحليلية والتنبؤية اللازمة لعملية اتخاذ القرار ، مما يزيد من كفاءة وفعالية عملية جمع المعلومات وتخزينها وتصنيفها واسترجاعها. إن تعزيز وتحسين القدرات التحليلية والخيارات المختلفة اللازمة لتقييم ومعالجة المعلومات سيساعد على توفير الوقت والجهد في اتخاذ القرارات المختلفة.



إن نظرة سريعة على مدى استخدام نظم المعلومات الصحية المحوسبة في مستشفيات جامعة القاهرة تبين أن استخدام نظم المعلومات الصحية لا يزال محدودا نسبيا ، على الرغم من أن وزارة الصحة نفذت مؤخرا عدة مشاريع لدعم نظم المعلومات الصحية المحوسبة. لا نعتبر فقط أنه من الملح استخدام برامج التدريب لتدريب الموظفين ، بل نعتبر أيضا أنه من الضروري إدخال أنظمة المعلومات الطبية واستخدام التكنولوجيا لتطوير الرعاية الطبية وتخطيط البرامج لتقديم الخدمات الصحية المناسبة لمستوى المواطنين المصريين.

يتم اختيار مستشفيات جامعة القاهرة فوق كل المستشفيات الأخرى لأنها تعتبر واحدة من المؤسسات الصحية الرائدة في إدخال نظام معلومات صحية متكامل لإدارة المستشفيات.

٢-١. مشكلة الدراسة

في ظل التحديات و التطورات المتسارعة في حقل تكنولوجيا المعلومات ، اصبح من الضرورة ان تسعى كل منظمة للحصول علي نظام معلومات يمكن الاعتماد عليه في الحصول علي البيانات المطلوبة لإتخاذ القرارات السليمة و الدقيقة و التي تساهم في تزويد متخذي القرارات في اي مستشفى ، بما يحتاجه من معارف و بيانات تساعد في القيام بإتخاذ القرارات الصائبة التي تساهم في تحقيق الاهداف المطلوبة.

وتعتبر وفرة البيانات و المعلومات التي يتم الحصول عليها في الوقت المناسب من اهم عوامل النجاح في المنظمة حيث تساهم نظم المعلومات من الحد من مخاطر القرارات الغير صائبة و التي قد تكلف المنظمة الكثير من الجهد و المال. و قد اكدت الكثير من الدراسات و منها (الابراهيم ٢٠١٠) و (جرادات و اخرون ٢٠٠٩) علي ان ضعف استخدام نظم المعلومات في عملية اتخاذ القرارات يمكن ان يؤدي الي ضعف الكفاءة و عدم القدرة علي اتخاذ القرارات الرشيدة وفقا للخطوات العلمية الصحيحة مما يؤدي عدم القدرة علي تحقيق الاهداف المطلوبة (صالح و حمودي ٢٠١٦) وانطلاقا مما سبق فإن مشكلة الدراسة تتمثل فيما يلي :



- عدم توفر المستلزمات المادية اللازمة لتطبيق نظام المعلومات قبل اتخاذ القرارات.
- عدم توفير المستلزمات البشرية اللازمة لتطبيق نظام المعلومات قبل اتخاذ القرارات.
- عدم توفر قاعدة البيانات المطلوبة لإتخاذ القرارات .

٣-١ أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة في دورها في :

- إبراز دور و أهمية نظم المعلومات و تأثيره في صنع القرارات الادارية.
- معرفة اساليب اتخاذ القرارات فعليا في جهة تطبيق الدراسة.
- فهم و بيان العلاقة بين استخدام نظم المعلومات و مناهج اتخاذ القرارات.
- التعرف علي نظام المعلومات المتوفر في مستشفيات جامعة القاهرة
- معرفة مدي توفر البنية الاساسية (المادية و البشرية) اللازمة لتطبيق نظام المعلومات.
- المساهمة في اكتشاف المشاكل التي تواجه تطبيق نظم المعلومات في الجهة المبحوثة.
- تشجيع اصحاب القرار في الجهة المبحوثة علي ضرورة بناء نظام معلومات جيد و الاعتماد عليه
- في توفير المعلومات السليمة التي تساهم في دعم اتخاذ القرارات الادارية الصحيحة.

٤-١ الدراسات السابقة

- اطلع الباحث أثناء الدراسة علي العديد من الابحاث المتعلقة بالدراسة و عددها ١٢ بحث والتي تطرقت الي موضوع الدراسة وناقشت دور نظم المعلومات في دعم القرارات الادارية ومنها:
- ١- دراسة الجليط ، دليلة و بلعش ، فطيمة (٢٠١٩) و كانت بعنوان "دور نظم المعلومات في عملية اتخاذ القرار" و قد حاول الباحثين في هذه الدراسة التطرق بصورة دقيقة لكل ما يرتبط بالمعلومات و نظام المعلومات و كفاءته ، و خلصت الدراسة الي مجموعة نتائج نوجز منها ما يلي : (ص. ٤٨)
 - ان لنظم المعلومات دور فعال في عملية دعم اتخاذ القرارات داخل المنظمة.
 - ان نظام المعلومات يساهم في تحديد المشكلات التي تواجه متخذ القرار بأسرع و ادق الطرق.
 - ان نظام المعلومات يساعد في اختيار البديل الانسب بسبب دقة ووضوح المعلومات التي يقدمها.
 - يؤدي استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات للحصول علي البيانات و المعلومات المطلوبة بأقل جهد ووقت ممكن.
 - ان نظام المعلومات يقدم للعاملين المعلومات التي تساعدهم في تحقيق الاهداف عن طريق توفير افضل المعلومات اللازمة و الهامة لإتخاذ القرارات المناسبة.

- ٢- دراسة التلب ، مصعب عمر محمد (٢٠١٨) و التي كانت بعنوان " دور نظم المعلومات الادارية في اتخاذ القرارات الادارية في الجامعات بولاية نهر النيل " . و قد هدفت الدراسة التي التعرف علي مفهوم و مكونات ووظائف و انواع نظم المعلومات الادارية ، و إبراز دورها و اهميتها في اتخاذ



القرارات الإدارية ، و عرض و تحليل المشكلات و المعوقات التي تواجه تطبيق نظم المعلومات الإدارية بالصورة السليمة ، و الوقوف علي مدي توفر البنية الاساسية اللازمة لتطبيقها مما يساعد في توفير المعلومات الصحيحة التي تدعم اتخاذ القرارات السليمة . و قد اوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية لمتخذي القرار في مجال استخدام نظم المعلومات و توسيع دائرة المشاركة في هذه الدورات لتشمل جميع متخذي القرارات في المنظمة علي اختلاف مستوياتهم الادارية. كما اوصت الدراسة علي ضرورة توفير الاجهزة التي تتناسب مع حجم العمل و متابعة برامج الصيانة اللازمة و تطوير شبكات الاتصال و توفير انظمة حماية مناسبة لأجهزة نظم المعلومات .

٣- دراسة بن زيتون ، كمال (٢٠١٨) بعنوان " دور نظم المعلومات في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسات التجارية " . ركزت الدراسة علي تقييم مدي استخدام نظام المعلومات في المؤسسات لمعرفة دوره في اتخاذ القرارات ، و قد توصلت الدراسة الي أن لنظم المعلومات دور هام وكبير في التوصل الي القرارات الصائبة حيث يقوم هذا النظام بتزويد متخذي القرارات بالمؤشرات الصحيحة و الدقيقة و بأقل تكلفة انجاز العمل بشكل جيد للوصول للأهداف المرجوة . و جاء في نتائج هذه الدراسة ان انظمة المعلومات تساهم في دعم كافة مراحل اتخاذ القرارات ولها دور فاعل في ايصال المعلومات ، كما يلعب نظام المعلومات دورا هاما في اتخاذ القرارات الرشيدة والملائمة خلال فترة زمنية. وخلصت الدراسة الي بعض التوصيات ومنها :

- العمل علي توسيع نطاق استخدام نظم المعلومات ليشمل جميع فروع و أقسام المنظمات.
- العمل علي التحديث المستمر لبرامج نظم المعلومات المستخدم لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة .

ضرورة قيام المسؤولين باعطاء اهمية بالغة لتوعية العاملين و توضيح اهمية استخدام نظم المعلومات و بيان المزايا التي يمكن ان تساعد في تحسين ظروف العمل .

٤- دراسة دهامشية ، عبد الرحمان و عثمانية ، و داد و عرعار ، عفاف (٢٠١٨) بعنوان " مساهمة نظم المعلومات الادارية في اتخاذ القرارات لدي الموظفين" و قد سلطت هذه الدراسة الضوء علي مساهمة نظم المعلومات الادارية في عملية اتخاذ القرارات لدي الموظفين ، و تحديد دور نظم المعلومات في جودة اتخاذ القرارات . و توصلت الدراسة الي وجود علاقة بين ملائمة المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات و بين صنع القرارات المتخذة في المنظمة و التي اكدت ان نظم المعلومات الادارية يؤثر تأثيرا كبيرا في عملية صنع القرار و يخدم الصالح العام في المنظمة . وقد اكد ٧٣٪ من افراد العينة ان نظم المعلومات الادارية تساعد في تقديم معلومات تنبؤية تساعد متخذ القرار في اتخاذ القرارات الفعالة التي تكون اقرب للصحة و الصواب ، و كما اكد ٨٠٪ من العينة ان القرارات الادارية المتخذة بالإعتماد علي نظم المعلومات الادارية خلقت النجاح في المنظمة لوظائفها و هو دليل علي جودة القرارات و التي تهدف في الاساس لنجاح نظم



المعلومات الإدارية في تسيير مختلف أعمال المنظمة بكفاءة و فعالية . و قد انتهت الدراسة الدراسة بتقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات منها:

١. ضرورة تمكين المستويات الإدارية علي تخزين المعلومات و حفظها و إدخالها ضمن نطاق عمليات معالجة و استرجاعها في الوقت المناسب بالاعتماد علي نظام التقارير الإدارية.
٢. تسهيل عملية مشاركة المعلومات و تبادلها بين مختلف المستويات الإدارية.
٣. توفير المعلومات اللازمة للإدارة و تهيئتها في الوقت المناسب لمساعدتها و تحفيزها علي اتخاذ القرار الفعال و الصحيح.
٤. العمل علي إقامة دورات تدريبية لرفع مستوى أداء العاملين علي استخدام نظام المعلومات.
٥. تطبيق نظام الحوافز للموظفين المتميزين في استخدام نظام المعلومات بما يتمشى مع إمكانية المنظمة.

٥- دراسة بورو ، محمد عبد الله (٢٠١٧) دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات " و تناول البحث دور تقنية و نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة النيلين و الي أي مدى تعتبر تقنية و نظم المعلومات الإدارية أداة تساعد في اتخاذ القرارات . و توصلت نتائج الدراسة الي ان الأنظمة المتطورة تساعد بصورة جيدة علي اتخاذ القرارات المناسبة ، وأن نظم المعلومات تعمل علي انتاج المعلومات التي تساعد في صحة اتخاذ القرارات.

كما أظهرت الدراسة ان استخدام نظم المعلومات بكفاءة وفاعلية يؤدي الي اتخاذ قرارات رشيدة . و قد اوصت الدراسة بضرورة ادخال التقنيات الحديثة و المتطورة للمعلومات من خلال الاشتراك في الندوات و المؤتمرات و الدورات التدريبية ، وكذلك ضرورة الاهتمام بالتدريب و التطوير المستمر عن كيفية استخدام تقنية و نظم المعلومات و ضرورة تدريب العاملين و تطوير مهارتهم و العمل علي رفع كفاءتهم و قدراتهم لتقديم افضل الأداء اثناء العمل مع ضرورة قياس فاعلية نظم المعلومات الإدارية بشكل دوري.

٦- دراسة جواني ، أسماء (٢٠١٦) بعنوان " دور نظم المعلومات في صنع القرار الإداري " دراسة حالة مؤسسة سونلغار - في ام البواقي ، و قد ركزت الدراسة علي معرفة دور نظم المعلومات و تأثيرها علي صنع القرارات الإدارية في مؤسسة سونلغار. وقد تجلّى دور نظم المعلومات في صنع القرار من خلال قدرة هذه النظم علي توفير البيانات اللازمة وتصنيفها وتبويبها ومعالجتها والاستفادة منها و مساعدة صانع القرار علي معرفة

الفرص و التهديدات التي تواجه المجمع الطبي . وقد أوضح الباحث بأن الهدف للمجمع الطبي هو تقديم الخدمات الطبية في الوقت المناسب و بالدقة المناسبة و يقول (الباحث) فإن المجمع الطبي مجبر علي الاعتماد علي نظم معلومات فعالة تساعد صانع القرار في إتخاذ قراراته بالشكل الصحيح



التي تحقق الأهداف المرجوة منها . وقد خلصت الدراسة الي ان نظم المعلومات تساهم و بشكل فعال في عملية دعم وصنع القرارات الإدارية من خلال توفير الاتصال و انتقال المعلومات بين مختلف المستويات الإدارية والطبية. كما اثبتت الدراسة ان فاعلية القرارات داخل المؤسسة مرتبطة بشكل مباشر بالمعلومات و البيانات التي يتم الحصول عليها من قبل نظم المعلومات المختلفة ، وأن أهمية نظم المعلومات بالنسبة للمجمع تعادل أهمية القرارات. و يقترح الباحث في نهاية الدراسة بضرورة تنمية المهارات التكنولوجية لدي الموظفين بالمجمع مع ضرورة التوسع في استعمال شبكة الانترنت للاستفادة من الخدمات التي تقدمها ، و كذلك السعي لتوسيع النظم عبر كافة الأقسام الإدارية والطبية لتعميم الحصول علي المعلومات مع ضرورة تحديث البرامج و التطبيقات لمعالجة المعلومات بشكل مستمر لمواكبة التطورات في الأنظمة.

٥-١ التعليق علي الدراسات السابقة

- تمكن الباحث من الوصول لعدد من الدراسات السابقة و التي تناولت مواضيع نظم المعلومات الإدارية و مدي اسهامها في عملية دعم و اتخاذ القرارات الإدارية الصانبة . و قد استفاد الباحث من هذه الدراسات حيث ساعدت في صياغة الفروض و اختيار منهج الدراسة و الأساليب الإحصائية المناسبة . و رغم وجود بعض التشابه بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة . إلا ان هذه الدراسة تعتبر فريدة في التطبيق علي احد اهم المستشفيات بجمهورية مصر العربية

٦-١ متغيرات وفروض الدراسة

١-٦-١ متغيرات الدراسة

من خلال اطلاع الباحث علي كل من الدراسات السابقة ونتائج اللقاءات مع المسؤولين والعاملين بمستشفيات جامعة القاهرة (عينة الدراسة) أمكن للباحث تحديد متغيرات الدراسة وفيه أن المتغير المستقل (نظم المعلومات) وأبعاده الثلاثة (البرمجيات وشبكات الاتصال، الاجهزة والمعدات، مهارة العاملين) التي تؤثر في المتغير التابع (القرارات الإدارية) بالإضافة الي الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين بهذه المستشفيات وهي (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات خبره) التي تؤثر علي المتغير المستقل (نظم المعلومات).

١-٦-٢ فروض الدراسة

صاغ الباحث عدد (2) فرض رئيسي انبثق عنه عدد (٣) فروض فرعية لتقييم دور نظم المعلومات في دعم القرارات الإدارية في مستشفيات جامعة القاهرة وبيانهم كما يلي:



الفرض الرئيسي الاول وينص علي هناك أثر إيجابي بين تطبيق نظم المعلومات والقرارات الإدارية في مستشفيات جامعة القاهرة.

وقد أنبثق عن هذا الفرض عدد (٣) فروض فرعية لأبعاد البرمجيات وشبكات الاتصال هي:

- الفرض الفرعي الأول: هناك أثر ذو إيجابي بين البرمجيات وشبكات الاتصال كبعد اول لنظم المعلومات والقرارات الإدارية في مستشفيات جامعة القاهرة.
 - الفرض الفرعي الثاني: هناك أثر إيجابي بين الاجهزة والمعدات كبعد ثاني لنظم المعلومات والقرارات الإدارية في مستشفيات جامعة القاهرة
 - الفرض الفرعي الثالث: هناك أثر إيجابي بين مهارة العاملين كبعد ثالث لنظم المعلومات والقرارات الإدارية في مستشفيات جامعة القاهرة.
- الفرض الرئيسي الثاني وينص علي توجد فروق ذات دلالة معنوية بين القيم المدركة من العاملين بالمستشفيات الحكومية لنظم المعلومات طبقا لخصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

٧-١ اهداف الدراسة

و تتمثل اهداف هذه الدراسة في النقاط التالية:

- التعرف علي أبعاد نظم المعلومات المطبقة في مستشفيات جامعة القاهرة.
- التعرف علي آليات ومنهجيات ووسائل إتخاذ القرارات في مستشفيات جامعة القاهرة.
- التعرف علي دور نظم المعلومات في مستشفيات جامعة القاهرة.

٨-١ أداة جمع البيانات

الأداة المستخدمة لجمع البيانات الأولية هي استماره الاستبيان وقد صاغ الباحث أسئلتها وتم عرضها بصيغتها الأولية على المشرف العلمي للدراسة وكان لتوجيهاته دور كبير في بناء الاستبيان وتعديل صياغتها لتشمل خمسة أقسام رئيسية بيانهم كما يلي:

- القسم الاول: يتعلق بالخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين بمستشفيات جامعة القاهرة (عينة الدراسة) وتشمل (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)



- القسم الثاني: يتعلق بتقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة (عينه الدراسة) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) ويشمل عدد (١٩) عبارة أرقام (١ - ١٩) موزعة علي ثلاثة ابعاد (البرمجيات وشبكات الاتصال، الاجهزة والمعدات، مهارة العاملين) وبيانهم كما يلي:
 - البعد الأول: البرمجيات وشبكات الاتصال ويتضمن (٧) عبارات أرقام (١ - ٧).
 - البعد الثاني: الاجهزة والمعدات ويتضمن (٧) عبارات أرقام (٨ - ١٤).
 - البعد الثالث: مهارة العاملين ويتضمن (٥) عبارات أرقام (١٥ - ١٩).
 - القسم الثالث: يتعلق بتقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة (عينه الدراسة) للمتغير التابع (القرارات الإدارية) ويشمل عدد (٩) عبارات أرقام (١ - ٩).
 - القسم الرابع: يتعلق بأهم نظم المعلومات المستخدمة في مستشفيات جامعة القاهرة ويشمل عدد (٥) عبارات أرقام (١ - ٥).
 - القسم الخامس: يتعلق بأهم المعوقات والمشاكل التي تحد من استخدام نظم المعلومات في مستشفيات جامعة القاهرة ويشمل (٩) عبارات أرقام (١ - ٩).
- وقد أعطي الباحث لكل عبارة وزناً مدرجاً وفق مقياس لكرت الخماسي، واستخدمت العبارات (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) وتمثل رقمياً (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي.

٩-١ مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين ببعض مستشفيات جامعة القاهرة والمتعاملين مع كل من نظم المعلومات والقرارات الادارية والبالغ عددهم (٩٣) وقد تم اختيار عينة عشوائية من هذا المجتمع باستخدام العلاقة (Som, 1996):

١٠-١ حدود الدراسة

- للبحث حدود زمنية وحدود مكانية:
- الحدود الزمنية: الفترة الزمنية الواقعة بين شهر اكتوبر ٢٠٢٢ الي شهر اكتوبر ٢٠٢٣.
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على العاملين ببعض مستشفيات جامعة القاهرة والمتعاملين مع كل من نظم المعلومات والقرارات الادارية.



- حدود موضوعية: تقتصر الدراسة على تقييم دور نظم المعلومات في دعم القرارات الادارية بمستشفيات جامعة القاهرة

١-١١ الأساليب الإحصائية المستخدمة

لتحقيق أهداف دراسته قام الباحث بإدخال البيانات التي تم جمعها من خلال قوائم الاستقصاء (٧٥) على البرنامج الإحصائي (MINITAB 18)، وتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة الرئيسية والفرعية بالإعتماد على عدد من الأساليب الإحصائية التالية:

- اختبار الثبات لأسئلة الاستبيان المستخدمة: وذلك باستخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach حيث يستخدم هذا المعامل للتحقق من ثبات أداة القياس المستخدمة.
- التوزيعات والجداول التكرارية: وتشمل التكرارات والنسب المئوية والرسومات البيانية لاستمارة الاستبيان للعوامل الديموجرافية للعاملين ببعض مستشفيات جامعة القاهرة
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف: لجميع فقرات قائمة الاستبيان للحكم على استجابة (إدراك) العاملين ببعض مستشفيات جامعة القاهرة لمتغيري الدراسة (المستقل، التابع) وأبعدهم الثلاثة في العينة.
- اختبارات (1-Sample T) بين المتوسط العام لإجابات (إدراك) العاملين ببعض مستشفيات جامعة القاهرة لمتغيري الدراسة (المستقل، التابع) وأبعدهم الثلاثة مع القيمة المتوقعة (٤).

١-١٢ الإطار النظري و مصطلحات الدراسة

١-١٢-١ ماهية نظم المعلومات

تمثل المعلومات ركنا رئيسيا في حياة المنظمات و تعتبر موردا هاما يعتمد عليه حيث تساهم نظم المعلومات في زيادة إمكانية المنظمة للتعامل مع البيانات و معالجتها تدعيما للوصول الى عملية دعم و صنع القرارات المناسبة. كما تلعب المعلومات دورا حيويا في توفير القواعد الأساسية اللازمة للعمليات الإدارية من تخطيط و تنظيم و توجيه و رقابة ، والأسس و الأساليب العلمية لاتخاذ القرارات.

١-١٢-٢ مفهوم المعلومات

- يقصد بها مجموعة من البيانات المنظمة و المشتقة بطريقة توليفية مناسبة بحيث تعطي معني خاص يمكن الاستفادة منها للوصول واستكشاف المعرفة.



- كما تعرف بأنها البيانات المنظمة و المعروضة بشكل يجعلها ذات معنى للشخص الذي سوف يستخدمها.

٣-١٢-١ مفهوم البيانات

- يقصد بها المادة الخام المستخدمة لتوليد المعلومات و هي تعبر عن حقائق و مفاهيم مرتبطة بظاهرة معينة و تقوم علي وصف وقائع و احداث من خلال معالجتها لتحويلها الى صيغة مفيدة للمستخدم او المتلقى لها.

- كما تعرف البيانات علي انها الشكل الظاهري لمجموعة من الحقائق الغير منظمة والتي لا بد من معالجتها بالاساليب المناسبة لتحويلها الى معلومات صالحة و مفيدة لاتخاذ القرارات.

٤-١٢-١ نظم المعلومات

او ما يعرف Management information systems واختصاره MIS، و هي عبارة عن قاعدة بيانات محسوبة للمعلومات ، تنظم و تيرمج بطريقة منظمة ، ثم تنتج التقارير عن العمليات لكل مستوي من مستويات الإدارة في الشركة ، اذ يمكن الحصول علي التقارير من النظام بسهولة كبيرة ، ويعد الغرض الرئيسي من نظم المعلومات الإدارية هو إعطاء المدراء التغذية الراجعة حول أمور الشركة و أدائها فيها ، ويمكن للإدارة العليا مراقبة الشركة كاملة فقط عن طريق هذا النظام ، كما ويظهر هذا النظام المعلومات كافة حول النتائج الفعلية والخطة الموضوعية مسبقا ، الامر الذي يسمح بقياس كيفية سير العمل في الشركة نحو الأهداف المرجوة ، و يجمع نظام MIS البيانات من وحدات الشركة كافة ، اذ تجمع البيانات تلقائيا من اعدادات السحب المرتبطة بالكمبيوتر ، و ذلك ضمن فترات زمنية دورية ، او تطلب مباشرة من النظام ، و توجد العديد من الأنظمة المتطورة التي يمكن ان يختارها المدراء كل حسب حاجات شركته.

و تتضمن أنظمة المعلومات مجموعة مختلفة من البرامج المتخصصة في عدد من الوظائف المتعلقة بالبيانات والمعلومات التي تتمثل في تحليل البيانات و جمعها و تخزينها وفقا لمجموعة من القواعد التكنولوجية ، و يتم ذلك من خلال تحويل البيانات الأولية الي معلومات مفيدة يمكن استخدامها لاتخاذ القرارات المختلفة في المنظمات ، و تعتمد شركات الاعمال والمؤسسات علي أنظمة المعلومات لتنفيذ وإدارة عملياتها و التفاعل مع عملائها و مورديها و المنافسة في السوق لزيادة المبيعات والارباح، و هنالك مجموعة من الأنواع و المفاهيم المختلفة التي تتكون منها أنظمة المعلومات أهمها مفهوم او تعريف نظم المعلومات الإدارية و الذي يتضمن مجموعة من النقاط التكنولوجية والإدارية بتفاصيل معينة.

٥-١٢-١ تعريف نظم المعلومات الإدارية

Information system, www.britannica.com Retrieved, Edited 27/11/2019

تعريف - نظم - المعلومات - الادارية <https://sotor.com/>



تتضمن نظم المعلومات الإدارية مجموعة من البيانات المحوسبة و المتعلقة باتخاذ القرارات التجارية المختلفة ، ويعد تعريف نظم المعلومات الإدارية جزء من كيان أنظمة المعلومات التكنولوجية، و تستخدم الشركات و المؤسسات في أنظمتها الإدارية نظاما محوسبا يتكون من أجهزة و برامج مختلفة تعمل بمثابة الجزء الأساسي للمعلومات الخاصة بالشركة علي وجه التحديد ، وقد تحتوي قاعدة البيانات المحوسبة علي جميع المعلومات المالية للشركة و تنظيمها بطريقة يمكن الوصول إليها لإنشاء تقارير عن العمليات علي مستويات مختلفة من الشركة و المؤسسة، ويمكن أن يكشف تحليل بيانات نظم المعلومات الإدارية عن كيفية استخدام المعلومات الداخلية و الخارجية المختلفة بشكل أفضل مما يساهم في زيادة الأرباح. بالإضافة الي ذلك تساعد هذه النظم الشركة علي تنفيذ استراتيجية جديدة لوسائل التواصل الاجتماعي بشكل أفضل او تنظيم المزايا المقدمة للموظفين بشكل أفضل ، و تعد نظم المعلومات الإدارية المطور الأساسي لعملية التخطيط و الإدارة و نشاطات الاعمال داخل الشركة من خلال توفيرها المعلومات المناسبة في الوقت المناسب لتسهم بشكل فعال في عملية اتخاذ القرارات الإدارية المختلفة للمنظمة ، ويتضمن تعريف نظم المعلومات الإدارية عمليات استكشاف و تحليل نظم إدارة المعلومات لتبسط العمليات التجارية الاقتصادية الصعبة نوعا ما و جعل البيانات ذات قيمة مناسبة و جودة عالية للشركات و المؤسسات المختلفة ، و استمرت أنظمة المعلومات الإدارية بالتطور ضمن مجموعة من المفاهيم التكنولوجية والإدارية.

٦-١٢-١١ أهمية و خصائص نظم المعلومات الإدارية

لنظم المعلومات أهمية كبيرة في المنظمة وخصائص متنوعة سنتطرق إليها فيما يلي:

أولاً: أهمية نظم المعلومات الإدارية

تكمن أهمية نظم المعلومات الإدارية في المنظمة فيما يلي:

١. تقديم المعلومات الي المستويات الإدارية المختلفة
٢. تقديم المعلومات الي الأقسام المختلفة، بغية اصدار التقارير عن نشاطات المنظمة المختلفة.
٣. تجهيز المعلومات الملائمة بشكل مختصر وفي الوقت المناسب لتهيئة ظروف مناسبة لصنع القرار.
٤. تقييم النتائج والنشاطات في المنظمة ، لتصحيح أي انحرافات محتملة
٥. المساعدة علي التنبؤ بمستقبل المنظمة و الاحتمالات المختلفة التي تواجهها.
٦. تحديد قنوات الاتصال الأفقية و العمودية بين الوحدات الإدارية المختلفة لتسهيل عملية استرجاع البيانات.



٧. تزويد المستفيدين و الباحثين بالمعلومات التي يرغبون بها.
 ٨. الإحاطة المستمرة بالمعلومات عن التطورات التي تخدم المستفيدين فيما يخص نشاط المنظمة.
 ٩. تسهيل التماور بين النظام والمستفيد، للرد علي الاستفسارات المختلفة .
- حفظ البيانات والمعلومات المختلفة في المنظمة.

ثانيا : خصائص نظم المعلومات الإدارية

لنظم المعلومات الإدارية مجموعة خصائص نذكر منها : (بركاتي ٢٠١٩)

١. تحقيق الأهداف التي وضعت من اجلها.
 ٢. يخدم كافة المستويات الإدارية في المنظمة ، وكذلك كافة المجالات الوظيفية المختلفة ، مع القدرة علي تزويد متخذى القرارات بالمعلومات المناسبة و بالنوعية المطلوبة و في الوقت المناسب.
 ٣. يحتوي علي درجة عالية من التكامل بين النظم الفرعية المكونة للنظام الكلي.
 ٤. يحقق النظام عاندا مجديا للمنظمة و ذلك بمساهمته في خفض التكاليف و زيادة الأرباح.
 ٥. استخدام تكنولوجيا معلومات و أجهزة اتصال معلومات حديثة كلما امكن ذلك.
- ان يكون النظام مقبولا من قبل العاملين في المنظمة و توليد القناعة بأهمية وفوائد النظام.

٧-١٢-١ مكونات ووظائف نظم المعلومات الإدارية

تتضمن نظم المعلومات الإدارية مكونات ووظائف مختلفة و سنتطرق اليها كما يلي:

٧-١٢-١-١ مكونات نظم المعلومات الإدارية

يتكون نظم المعلومات الإدارية من مجموعة عناصر نوردها كالتالي :

- أ- (الأجهزة و الشبكات) : يفترض اليوم في أي نظام معلوماتي ان يكون مكونا من حاسوب علي الأقل ، ويمكن ان يكون حاسوبا شخسيا أو متوسط الحجم أو كبير الحجم ، اما الشبكة قد تكون محلية خاصة بالمؤسسة ، او تغطي كاملا لبلد او عدة دول.
- ب- (البرمجيات) : هي الأنظمة التي تشغل الأجهزة و البيانات والمعلومات و المعارف ، و تحدد العمليات التي ستؤديها الأجهزة.



ج- (قواعد البيانات): هي المخزن الذي يحتوي البيانات التي تصف كل العمليات و الاحداث الجارية في المنظمة بكل التفاصيل المهمة الخاصة بنشاطها علي شكل ملفات ، وقد تكون هذه القواعد ورقية في النظام اليدوي او محوسبة ، وتكون وظيفة نظام المعلومات تحويل هذه البيانات الي معلومات.

د- (الإجراءات): هي عملية تتضمن وصف و ترتيب مجموعة الخطوات والتعليمات المحددة لإنجاز العمليات الحاسوبية كافة ، وكذلك تسمى أحيانا خريطة مسار النظام ، فهي تعد ادلة عمل تشرح ما الذي يجب عمله و من الذي سيعمله و متي سيتم عمله.

هـ- (الموارد البشرية) : هم الافراد الذين يشغلون المكونات الأخرى ويسيظرون عليها ، ويكونون متخصصين و قادرين لتشغيل و إدارة نظم المعلومات.

٢-٧-١٢-١ وظائف نظم المعلومات الإدارية

يمكن تحديد وظائف نظم المعلومات الإدارية بالنقاط التالية:

أ) الحصول علي البيانات (المدخلات) : تتضمن وظيفة الحصول علي البيانات اختيار كل البيانات اللازمة و تحديدها ، سواء من داخل المنظمة أو خارجها علي ضوء الاحتياجات في المستويات الإدارية بالمنظمة.

ب) تعليمات تشغيل البيانات (الإجراءات): يتم تحديد طبيعة استخدام المعلومات ومواصفات المعلومات المطلوبة و من ثم طريقة معالجة البيانات ، اذ يشترك المتخصصون في وضع تعليمات و برامج التشغيل اللازمة لإعداد التقارير المطلوبة ، وكذلك يتم تحديد التكنولوجيا المستخدمة و الإجراءات الفنية للتشغيل.

ج) معالجة البيانات : تتضمن هذه الوظيفة تقويم البيانات للتأكد من صحتها و مناسبتها و تحديد درجة أهميتها للمنشأه ، و تتم معالجة البيانات بهدف اعداد المعلومات التي تتطلبها الإدارة و تجري عمليات المعالجة وفقا لإجراءات او برامج معدة مسبقا.

د) إدارة البيانات: هي وظيفة تنظيمية موجهة الي إدارة اعمال البيانات اكثر منها الي إدارة تكنولوجيا المعلومات ، فهي تهتم بوضع السياسة المرتبطة بالبيانات، و التخطيط لها ، و صيانة نظم البيانات المختلفة ، و يكون من مسؤولياتها وضع معايير الجودة ، فمن اهم مهمات إدارة البيانات في مجال السياسة المعلوماتية، صياغة الخطط و القواعد التي تتضمن المحافظة علي البيانات و توزيعها و استخدامها في المنظمة.

٨-١٢-١ فوائد نظم المعلومات الإدارية

يتضمن نظم المعلومات الإدارية مجموعة من المميزات و الفوائد التي ساهمت في تطوره و زيادة انتشاره تكنولوجيا و عالميا في فترة زمنية مناسبة ، و يمكن بيان فوائد نظم المعلومات الإدارية فيما يلي:



- تحسين الكفاءة التشغيلية للمنظمة ، بالإضافة الي خلق الابتكار و تطوير و مساعدة المديرين علي اتخاذ قرارات افضل.
 - العمل كأداة اتصال وتخطيط تسهم في انجاز العمل بالطرق السلمية دون الوقوع بأي أخطاء.
 - تساعد نظم المعلومات الإدارية المنظمات في الحصول علي الميزات التنافسية.
 - تؤثر نظم المعلومات الإدارية بشكل إيجابي علي عمليات اتخاذ القرارات المختلفة في المنظمة.
- ٩-١٢ دور نظم المعلومات في دعم اتخاذ القرارات

تعتبر عملية اتخاذ القرارات جوهر العملية الإدارية، كما ان سلامة القرارات التي يتم اتخاذها في كافة المستويات الإدارية مرهون بمدى توفر و كفاية وملائمة المعلومات لمتخذي القرارات و مدى الثقة فيها. و تعتبر المعلومات الركيزة الأساسية التي يتوقف عليها نجاح او فشل القرارات الإدارية في المنظمة ، ويتوقف ذلك علي مدى صحة المعلومات ودقتها . ففي زيادة جودة المعلومات المتوفرة بالكمية و النوعية وبالوقت المناسب وزيادة كفايتها ومقدار الدقة في شرحها للحقائق ، كلما زادت القدرة علي اتخاذ القرارات الرشيدة والملائمة في المنظمة.

١٣-١ الاطار العملي وتحليل النتائج

١-١٣-١ تحليل البيانات وأختبار الفروض

تتضمن تقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة لمتغيري الدراسة المتغير المستقل (نظم المعلومات) وأبعاده الثلاثة (البرمجيات وشبكات الاتصال، الاجهزة والمعدات، مهارة العاملين) والمتغير التابع (القرارات الإدارية) في العينة الميدانية بحساب كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لإجاباتهم علي أسئلة الاستبيان عن هذه المتغيرات وأبعادهم الثلاثة وحساب الفروق بين القيم المدركة والقيمة المتوقعة منهم والمقدرة بواسطة الباحث بالقيمة (٤) طبقا لمقياس ليكرت الخماسي ثم تأكيد معنوية هذه النتائج في المجتمع باختبارات (1-Sample T) بين متوسطات هذه الإجابات والقيمة المتوقعة لها، تلي ذلك اثبات صحة الفروض الرئيسية والفرعية باستخدام مصفوفة الارتباط لسبيرمان بين المتغيرين وابعادهم الثلاثة واجراء اختبارات الانحدار البسيط بين المتغير التابع والمتغير المستقل وأبعاده الثلاثة كمتغيرات مستقلة

٢-١٣-١ الصدق والثبات لأداة جمع البيانات

الثبات يعني استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه أي أنه يعطي نفس النتائج باحتمال يساوي قيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه علي نفس العينة، أما الصدق فيقصد به أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه.

أ- صدق أداة جمع البيانات



للتحقق من صدق أداة جمع البيانات ومدى صلاحيتها لتقييم دور نظم المعلومات في دعم القرارات الإدارية (دراسة تطبيقية على مستشفيات جامعة القاهرة) تم عرض استمارة الاستبيان علي ثلاثة محكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من ذوي الاختصاص في المجالات الإدارية، ووفقا لتوجيهاتهم تم تعديل القائمة.

ب- ثبات أداة جمع البيانات

هناك العديد من الطرق لحساب ثبات أداة جمع البيانات وفي هذه الدراسة تم استخدام البرنامج الاحصائي (MINITAB 19) لحسابها بطريقة ألفا كرونباخ ويتبين من جدول (١) أن معامل الثبات قد تراوحت قيمه بين (٠,٦٥٧، ٠,٨٧٥)، وهي قيم جيدة كونها أعلى من القيمة المقبولة (٠,٦) وتدلل علي توفر درجة كبيرة من الثبات في الإجابات. وطبقا لهذه النتائج يمكن القول بأن أداة جمع البيانات في هذه الدراسة تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها وأنها تفي بأغراض الدراسة وزيادة قيمة معامل ألفا كرونباخ يعني زيادة مصداقية البيانات مما يعكس نتائج العينة علي مجتمع الدراسة كما يمكن حساب معامل الصدق Validity عن طريق حساب جذر معامل الثبات وهو ما يعرف بصدق المحك (الصدق الظاهري).

٣-١٣-١ التحليل الوصفي لعينة العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة طبقا لخصائصهم الديموجرافية

تضمنت الدراسة التحليل الوصفي لعينة العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة طبقا لخصائصهم الديموجرافية والتي شملت (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) وفي هذا الجزء يتم استعراض خصائص العاملين باستخدام الجداول التكرارية والنسب المئوية والرسوم البيانية.

أ. التحليل الوصفي لعينة العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة طبقا للنوع

تلاحظ أن عدد الذكور بلغ (٥٦) بنسبة (٧٤,٧٪) وعدد الاناث بلغ (١٩) بنسبة بلغت (٢٥,٣٪) .

ب. التحليل الوصفي لعينة العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة طبقا للعمر

تلاحظ أن عدد العاملين الذين أعمارهم (٣٥) وأقل من ٥٠ سنة) بلغ (٣٤) بنسبة بلغت (٤٥,٣٪) بينما عدد العاملين الذين أعمارهم (أقل من ٣٥ سنة) بلغ (٢١) بنسبة (٢٨٪) وعدد العاملين الذين أعمارهم (٥٠ سنة فأكثر) بلغ (٢٠) بنسبة (٢٦,٧٪).

ج. التحليل الوصفي لعينة العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة طبقا للمؤهل العلمي



مجلة العلوم الإدارية والسياسية

العدد الأول (ديسمبر ٢٠٢٤)

تلاحظ أن عدد العاملين ذو المؤهل العلمي (تعليم عالي) بلغ (٤٢) بنسبة (٥٦٪) وعدد العاملين ذو المؤهل العلمي (دراسات عليا) بلغ (٢١) بنسبة (٢٨٪) بينما عدد العاملين ذو المؤهل العلمي (تعليم متوسط) بلغ (١٢) بنسبة (١٦٪)

د. التحليل الوصفي لعينة العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة طبقا لسنوات الخبرة

تلاحظ أن عدد العاملين ذو سنوات الخبرة (٥) وأقل من ١٥ سنة) بلغ (٣٠) بنسبة (٤٠٪) وعدد العاملين ذو سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات) بلغ (٢٦) بنسبة (٣٤,٧٪) بينما عدد العاملين ذو سنوات الخبرة (١٥) سنة فأكثر) بلغ (١٩) بنسبة (٢٥,٣٪).

تقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة لمتغيري الدراسة

لتقييم العاملين بالمستشفيات الحكومية لمتغيري الدراسة، المتغير المستقل (نظم المعلومات) وأبعاده الثلاثة (البرمجيات وشبكات الاتصال، الاجهزة والمعدات، مهارة العاملين) والمتغير التابع (القرارات الإدارية) في العينة الميدانية، قام الباحث بحساب كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لإجابات (إدراك) العاملين علي أسئلة الاستبيان عن متغيري الدراسة وأبعادهم الثلاثة ومقارنة القيم المدركة والقيمة المتوقعة منهم والمقدرة بواسطة الباحث بالقيمة (٤) طبقا لمقياس ليكرت الخماسي والتي تعادل النسبة (٨٠٪) وذلك بتطبيق العلاقة: "قيمة المقارنة = (القيمة المتوقعة-القيمة المدركة) / ١٠٠ x ٥"

ثم تأكيد معنوية هذه النتائج في المجتمع بإجراء عدد (٥) اختبارات (1-Sample T) بين متوسطات هذه الإجابات والقيمة المتوقعة لها.

تقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للمتغير المستقل وابعاده الثلاثة

في هذا الجزء يتم تقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للمتغير المستقل (نظم المعلومات) وأبعاده الثلاثة (البرمجيات وشبكات الاتصال، الاجهزة والمعدات، مهارة العاملين) في العينة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف وتأكيد معنوية النتائج في المجتمع بأجراء عدد (٤) اختبارات (1-Sample T) بين القيم المدركة من العاملين لهذا المتغير وابعاده الثلاثة مع القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤) طبقا لمقياس ليكرت الخماسي.

أ. تقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للمتغير المستقل

إجابات العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للمتغير المستقل (نظم المعلومات) ويتضح منها أن المتوسط الحسابي بلغ (٤,٥٩٣) وهو قيمة مرتفعة مقابل انحراف معياري بلغ (٠,٣٥٤) ومعامل اختلاف (٧,٧٢٪)



وهذه النتائج تعطي انطباعاً مبدئياً بارتفاع القيم المدركة من العاملين للمتغير المستقل عن القيمة المتوقعة من العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة

ولتأكيد صحة ومعنوية النتائج السابقة تم إجراء اختبار (1 sample T) بين متوسط إجاباتهم مع القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤) طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي وجدول (٧) يبين أن القيمة المدركة من العاملين أكبر من القيمة المقدرة وقد ثبت ذلك من قيمة (P value) التي بلغت قيمتها (صفر) وهي أقل من (0.05) وهذا يعني رفض فرض عدم وقبول الفرض البديل، ويعني أن هناك فرق معنوي في المجتمع بين القيمة المدركة من العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة مع القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤) طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي وهي أكبر منها.

مما سبق يتم إثبات أن "إدراك العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للمتغير المستقل (نظم المعلومات) هو قيمة مرتفعة في المجتمع وهي أكبر من القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤) ولتأكيد تلك النتائج يتم تقييم الأبعاد الثلاثة (البرمجيات وشبكات الاتصال، الأجهزة والمعدات، مهارة العاملين) للمتغير المستقل (نظم المعلومات).

ب. تقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للأبعاد الثلاثة للمتغير المستقل

في هذا الجزء يتم تقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للأبعاد الثلاثة (البرمجيات وشبكات الاتصال، المعدات والأجهزة، مهارة العاملين) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) في العينة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف وتأكيد معنوية النتائج في المجتمع بأجراء عدد (٣) اختبارات (1-Sample T) بين القيم المدركة من العاملين لهذه الأبعاد الثلاثة مع القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤) طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

تقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للبعد (البرمجيات وشبكات الاتصال) للمتغير المستقل

عدد (٧) عبارات أرقامها (١-٧) من قائمة الاستبيان الخاصة بتقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للبعد (البرمجيات وشبكات الاتصال) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) وقد تبين أن المتوسط الحسابي المدرك من العاملين في العينة لهذا البعد بلغ (٤,٤٦٧) وهو قيمة مرتفعة مقابل انحراف معياري بلغ (٠,٤٣٩) ومعامل اختلاف بلغ (٩,٨٣٪) وان العبارتين أرقام (١,٢) قد حصلتا على أعلى متوسط بلغ (٤,٧٣٣) وهي قيمة مرتفعة مقابل انحراف معياري بلغ (٠,٤٤٥) ومعامل اختلاف بلغ (٩,٤١٪) والعبارتين رقم (٧) قد حصلتا على أدنى متوسط بلغ (٤,٠٩٣) وهو قيمة مرتفعة أيضاً مقابل انحراف معياري بلغ (٠,٧٢٠) ومعامل اختلاف بلغ (١٧,٥٩٪) وهذه النتائج تعطي انطباعاً مبدئياً بارتفاع القيم المدركة من العاملين لعبارات هذا البعد للمتغير المستقل عن القيمة المتوقعة من العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة



لتأكيد صحة ومعنوية النتائج السابقة) للبعد (البرمجيات وشبكات الاتصال) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) في المجتمع تم إجراء اختبار (1 sample T) بين متوسط إجاباتهم مع القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤) طبقا لمقياس ليكرت الخماسي و يبين أن القيمة المدركة من العاملين اكبر من القيمة المقدرة وقد ثبت ذلك من قيمة (P value) التي بلغت قيمتها (صفر) وهي أقل من (0.05) وهذا يعني رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل، ويعني أن هناك فرق معنوي في المجتمع بين القيمة المدركة من العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة مع القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤) طبقا لمقياس ليكرت الخماسي وهي اكبر منها.

مما سبق يتم إثبات أن "إدراك العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للبعد (البرمجيات وشبكات الاتصال) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) هو قيمة مرتفعة في المجتمع وهي اكبر من القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤).

تقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للبعد (الاجهزة والمعدات) للمتغير المستقل

(٧) عبارات أرقامها (٨-١٤) من قائمة الاستبيان الخاصة بتقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للبعد (الاجهزة والمعدات) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) وقد تبين أن المتوسط الحسابي المدرك من العاملين في العينة لهذا البعد بلغ (٤,٥٨١) وهو قيمة مرتفعة مقابل انحراف معياري بلغ (٠,٣٩٤) ومعامل اختلاف بلغ (٨,٦٠٪) وان العبارة رقم (١٤) قد حصلت علي اعلي متوسط بلغ (٤,٨٦٧) وهي قيمة مرتفعة مقابل انحراف معياري بلغ (٠,٣٤٢) ومعامل اختلاف بلغ (٧,٠٣٪) والعبارة رقم (١١) قد حصلت علي ادني متوسط بلغ (٤,١٢٠) وهو قيمة مرتفعة ايضا مقابل انحراف معياري بلغ (٠,٧٥٣) ومعامل اختلاف بلغ (١٨,٢٧٪) وهذه النتائج تعطي انطباعا مبدئيا بارتفاع القيم المدركة من العاملين لعبارات هذا البعد للمتغير المستقل عن القيمة المتوقعة من العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة.

ولتأكيد صحة ومعنوية النتائج السابقة للبعد (الاجهزة والمعدات) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) في المجتمع تم إجراء اختبار (1 sample T) بين متوسط إجاباتهم مع القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤) طبقا لمقياس ليكرت الخماسي يبين أن القيمة المدركة من العاملين اكبر من القيمة المقدرة وقد ثبت ذلك من قيمة (P value) التي بلغت قيمتها (صفر) وهي أقل من (0.05) وهذا يعني رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل، ويعني أن هناك فرق معنوي في المجتمع بين القيمة المدركة من العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة مع القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤) طبقا لمقياس ليكرت الخماسي وهي اكبر منها.

مما سبق يتم إثبات أن "إدراك العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للبعد (الاجهزة والمعدات) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) هو قيمة مرتفعة في المجتمع وهي اكبر من القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤).

تقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للبعد (مهارة العاملين) للمتغير المستقل



عدد (٥) عبارات أرقامها (١٥-١٩) من قائمة الاستبيان الخاصة بتقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للبعد (مهارة العاملين) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) وقد تبين أن المتوسط الحسابي المدرك من العاملين في العينة لهذا البعد بلغ (٤,٧٣١) وهو قيمة مرتفعة مقابل انحراف معياري بلغ (٠,٣٠٤) ومعامل اختلاف بلغ (٦,٤٣٪) وان العبارة رقم (١٧) قد حصلت علي اعلي متوسط بلغ (٤,٩٢٠) وهي قيمة مرتفعة مقابل انحراف معياري بلغ (٠,٢٧٣) ومعامل اختلاف بلغ (٥,٥٥٪) والعبارة رقم (١٥) قد حصلت علي ادني متوسط بلغ (٤,٤٨٠) وهو قيمة مرتفعة ايضا مقابل انحراف معياري بلغ (٠,٥٠٣) ومعامل اختلاف بلغ (١١,٢٣٪)، وهذه النتائج تعطي انطبعا مبدنيا بارتفاع القيم المدركة من العاملين لعبارات هذا البعد للمتغير المستقل عن القيمة المتوقعة من العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة

ولتأكيد صحة ومعنوية النتائج السابقة للبعد (مهارة العاملين) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) في المجتمع تم إجراء اختبار (1 sample T) بين متوسط إجاباتهم مع القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤) طبقا لمقياس ليكرت الخماسي يبين أن القيمة المدركة من العاملين اكبر من القيمة المقدرة وقد ثبت ذلك من قيمة (P value) التي بلغت قيمتها (صفر) وهي أقل من (0.05) وهذا يعني رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل، ويعني أن هناك فرق معنوي في المجتمع بين القيمة المدركة من العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة مع القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤) طبقا لمقياس ليكرت الخماسي وهي اكبر منها.

مما سبق يتم إثبات أن "إدراك العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للبعد (مهارة العاملين) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) هو قيمة مرتفعة في المجتمع وهي اكبر من القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤).

تقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للمتغير التابع

في هذا الجزء يتم تقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للمتغير التابع (القرارات الإدارية) في العينة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف وتأكيد معنوية النتائج في المجتمع بأجراء اختبار (1-Sample T) بين القيم المدركة من العاملين لهذا المتغير مع القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤) طبقا لمقياس ليكرت الخماسي. و يبين عدد (٩) عبارات أرقامها (٩-١) من قائمة الاستبيان الخاصة بتقييم العاملين للمتغير التابع (القرارات الإدارية) ويتضح منه أن المتوسط الحسابي بلغ (٤,٤٥٦) وهو قيمة مرتفعة مقابل انحراف معياري بلغ (٠,٥٠٧) ومعامل اختلاف (١١,٣٩٪) وان العبارة رقم (٨) قد حصلت علي اعلي متوسط بلغ (٤,٥٨٧) وهي قيمة مرتفعة مقابل انحراف معياري بلغ (٠,٥٢٢) ومعامل اختلاف بلغ (١١,٣٩٪) والعبارة رقم (٢) قد حصلت علي ادني متوسط بلغ (٤,١٠٧) وهو قيمة مرتفعة ايضا مقابل انحراف معياري بلغ (٠,٧٢٧) ومعامل اختلاف بلغ (١٧,٧١٪) وهذه النتائج تعطي انطبعا مبدنيا بارتفاع القيم المدركة من العاملين لعبارات المتغير التابع عن القيمة المتوقعة من العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة.

ولتأكيد صحة ومعنوية النتائج السابقة للمتغير التابع في المجتمع تم إجراء اختبار (1 sample T) بين متوسط إجاباتهم مع القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤) طبقا لمقياس ليكرت الخماسي و يبين أن القيمة



المدركة من العاملين اكبر من القيمة المتوقعة وقد ثبت ذلك من قيمة (P value) التي بلغت قيمتها (صفر) وهي أقل من (0.05) وهذا يعني رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل، ويعني أن هناك فرق معنوي في المجتمع بين القيمة المدركة من العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة مع القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤) طبقا لمقياس ليكرت الخماسي وهي اكبر منها.

مما سبق يتم إثبات أن إدراك العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للمتغير التابع (القرارات الإدارية) هو قيمة مرتفعة في المجتمع وهي اكبر من القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤).

والباحث يلخص نتائج تقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة لمتغيري الدراسة في أن إدراك العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة لكل من المتغير المستقل (نظم المعلومات) وأبعاده الثلاثة (البرمجيات وشبكات الاتصال، الاجهزة والمعدات، مهارة العاملين) والمتغير التابع (القرارات الإدارية) هي قيم مرتفعة في المجتمع وهي اكبر من القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤).

اختبار الفرض الرئيسي الأول وفروضه الفرعية الثلاثة

لدراسة علاقة وتأثير المتغير المستقل (نظم المعلومات) وأبعاده الثلاثة (البرمجيات وشبكات الاتصال، الاجهزة والمعدات، مهارة العاملين) علي المتغير التابع (القرارات الإدارية) قام الباحث بحساب وتنفيذ وإجراء الآتي:

- حساب مصفوفة معاملات الارتباط لسببيران بين المتغير المستقل (نظم المعلومات) وأبعاده الثلاثة (البرمجيات وشبكات الاتصال، الاجهزة والمعدات، مهارة العاملين) والمتغير التابع (القرارات الإدارية).
- إجراء عدد (٤) اختبارات انحدار بسيط بين المتغير التابع (القرارات الإدارية) مع المتغير المستقل (نظم المعلومات) وأبعاده الثلاثة (البرمجيات وشبكات الاتصال، الاجهزة والمعدات، مهارة العاملين) كمتغيرات مستقلة كلا علي حدة.

ويعرض الباحث فيما يلي ملخص لما تم من إجراءات واختبارات لدراسة العلاقة والتأثير بين المتغير المستقل وأبعاده الثلاثة والمتغير التابع:

مصفوفة الارتباط لسببيران للفرض الرئيسي الأول

يبين مصفوفة معامل الارتباط لسببيران بين المتغير التابع (القرارات الإدارية) مع المتغير المستقل (نظم المعلومات) وأبعاده الثلاثة (البرمجيات وشبكات الاتصال، الاجهزة والمعدات، مهارة العاملين) ويتضح من الجدول أن معامل الارتباط لسببيران بين المتغير المستقل (نظم المعلومات) والمتغير التابع (القرارات الإدارية) بلغ (٠,٩٤٣) وهي قيمة موجبة مرتفعة ومعنوية عند مستوي (٠,٠٥) وبالمثل معاملات الارتباط لسببيران



للابعاد الثلاثة (البرمجيات وشبكات الاتصال، الاجهزة والمعدات، مهارة العاملين) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) مع المتغير التابع (القرارات الإدارية) بلغت قيمها (٠,٩٦٣، ٠,٩٥٧، ٠,٦٦٩) علي التوالي وهي قيم موجبة ومرتفعة ومعنوية عند مستوي (٠,٠٥).

النتائج السابقة تثبت وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية ومعنوية بينهم وذلك يثبت مبدئيا صحة الفرض الرئيسي الاول وفروضة الفرعية الثلاثة ألا أن تأكيد ذلك يتطلب إجراء اختبارات الانحدار البسيط بين المتغير التابع مع المتغير المستقل وابعاده الثلاثة وفيما يلي ملخص لهذه الاختبارات وأهم نتائجها:

اختبار الفرض الرئيسي الاول

اختبار الفرض الرئيسي الاول تم من خلال حساب معامل الارتباط لسبيرمان بين المتغير المستقل (نظم المعلومات) والمتغير التابع (القرارات الإدارية) والذي بلغ (٠,٩٤٣) وهو قيمة موجبة ومعنوية وتم تأكيد صحة هذه العلاقة الموجبة القوية بينهما بإجراء نموذج الانحدار بينهما و يبين نتائج هذا الاختبار التي تثبت أن نموذج الانحدار بينهم معنوي من خلال قيمة (P-value) التي تساوي (صفر) وهي أقل من القيمة (٠,٠٥) وتأكيدا بقيمة (ف المحسوبة) التي بلغت (٥٨٩,٥١) وهي اكبر من قيمة (ف الجدولية) التي بلغت (٣,٩٧٢) وتم تقدير مستوي تأثير المتغير المستقل علي المتغير التابع من خلال معامل التحديد (R^2) الذي بلغت قيمته (٠,٨٩٠) والذي يعني أن ما قيمته (٨٩٪) من التغييرات في المتغير التابع (القرارات الإدارية) ناتجة عن التغييرات في المتغير المستقل (نظم المعلومات) بمستشفيات جامعة القاهرة.

والنتائج السابقة تثبت أن "هناك أثر ذو دلالة معنوية بين تطبيق نظم المعلومات ودعم القرارات الإدارية وأن ما قيمته (٨٩٪) من التغييرات فيها ناتجة عن التغييرات في (نظم المعلومات) بمستشفيات جامعة القاهرة وهذه النتائج تثبت صحة الفرض الرئيسي الاول، ولتأكيد صحته يتم إثبات فروضة الفرعية الثلاثة المنبثقة عنه كما يلي:

اختبار الفروض الفرعية الثلاثة للفرض الرئيسي الاول

اختبار الفروض الفرعية الثلاثة للفرض الرئيسي الاول تم من خلال اختبارات الانحدار البسيط بينهم في عينة الدراسة الميدانية.

١. اختبار الفرض الفرعي الاول للفرض الرئيسي الاول

اختبار الفرض الفرعي الاول للفرض الرئيسي الاول تم من خلال حساب معامل الارتباط لسبيرمان بين البعد (البرمجيات وشبكات الاتصال) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) والمتغير التابع (القرارات الإدارية) والذي بلغ (٠,٩٦٣) وهو قيمة موجبة ومعنوية كما تم تأكيد هذه العلاقة الموجبة القوية بينهما بإجراء اختبار انحدار بسيط بينهما ويبين نتائج هذا الاختبار التي تثبت أن نموذج الانحدار بينهم معنوي من خلال قيمة (P-value)



وهي أقل من القيمة (٠,٠٥) وتأكيداً بقيمة (ف المحسوبة) التي بلغت قيمتها (٩٣٠,٧٣) وهي أكبر من قيمة (ف الجدولية) التي بلغت قيمتها (٣,٩٧٢) وتم حساب مستوي تأثير البعد (البرمجيات وشبكات الاتصال) علي المتغير التابع من خلال معامل التحديد (R^2) الذي بلغت قيمته (٠,٩٢٧) والذي يعني أن ما قيمته (٩٢,٧٪) من التغييرات في المتغير التابع (القرارات الإدارية) ناتجة عن التغييرات في البعد (البرمجيات وشبكات الاتصال) للمتغير المستقل (نظم المعلومات).

والنتائج السابقة تثبت أن هناك أثر ذو دلالة معنوية بين البعد (البرمجيات وشبكات الاتصال) لنظم المعلومات والقرارات الإدارية وأن ما قيمته (٩٢,٢٪) من التغييرات في المتغير التابع ناتجة عن التغييرات في البعد (البرمجيات وشبكات الاتصال) بمستشفيات جامعة القاهرة وهذه النتائج تثبت صحة الفرض الفرعي الأول للفرض الرئيسي الأول.

٢. اختبار الفرض الفرعي الثاني للفرض الرئيسي الأول

اختبار الفرض الفرعي الثاني للفرض الرئيسي الأول تم من خلال حساب معامل الارتباط لسبيرمان بين البعد (الأجهزة والمعدات) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) والمتغير التابع (القرارات الإدارية) والذي بلغ (٠,٩٥٧) كما تبين وهو قيمة موجبة ومعنوية كما تم تأكيد هذه العلاقة الموجبة القوية بينهما بإجراء اختبار انحدار بسيط بينهما و يبين نتائج هذا الاختبار التي تثبت أن نموذج الانحدار بينهم معنوي من خلال قيمة (P-value) وهي أقل من القيمة (٠,٠٥) وتأكيداً بقيمة (ف المحسوبة) التي بلغت قيمتها (٧٨٨,٦٢) وهي أكبر من قيمة (ف الجدولية) التي بلغت قيمتها (٣,٩٧٢) وتم حساب مستوي تأثير البعد (الأجهزة والمعدات) علي المتغير التابع من خلال معامل التحديد (R^2) الذي بلغت قيمته (٠,٩١٥) والذي يعني أن ما قيمته (٩١,٥٪) من التغييرات في المتغير التابع (القرارات الإدارية) ناتجة عن التغييرات في البعد (الأجهزة والمعدات) للمتغير المستقل (نظم المعلومات).

والنتائج السابقة تثبت أن هناك أثر ذو دلالة معنوية بين البعد (الأجهزة والمعدات) لنظم المعلومات والقرارات الإدارية وأن ما قيمته (٩١,٥٪) من التغييرات في المتغير التابع ناتجة عن التغييرات في البعد (الأجهزة والمعدات) بمستشفيات جامعة القاهرة وهذه النتائج تثبت صحة الفرض الفرعي الثاني للفرض الرئيسي الأول.

٣. اختبار الفرض الفرعي الثالث للفرض الرئيسي الأول

اختبار الفرض الفرعي الثالث للفرض الرئيسي الأول تم من خلال حساب معامل الارتباط لسبيرمان بين البعد (مهارة العاملين) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) والمتغير التابع (القرارات الإدارية) والذي بلغ (٠,٦٦٩) وهو قيمة موجبة ومعنوية كما تم تأكيد هذه العلاقة الموجبة القوية بينهما بإجراء اختبار انحدار بسيط بينهما



وجداول (٢٠) يبين نتائج هذا الاختبار التي تثبت أن نموذج الانحدار بينهم معنوي من خلال قيمة (P-value) وهي أقل من القيمة (٠,٠٥) وتأكيدا بقيمة (ف المحسوبة) التي بلغت قيمتها (٥٩,٢٢) وهي أكبر من قيمة (ف الجدولية) التي بلغت قيمتها (٣,٩٧٢) وتم حساب مستوى تأثير البعد (مهارة العاملين) علي المتغير التابع من خلال معامل التحديد (R^2) الذي بلغت قيمته (٠,٤٤٨) والذي يعني أن ما قيمته (٤٤,٨٪) من التغييرات في المتغير التابع (القرارات الإدارية) ناتجة عن التغييرات في البعد (مهارة العاملين) للمتغير المستقل (نظم المعلومات).

والنتائج السابقة تثبت أن هناك أثر ذو دلالة معنوية بين البعد (مهارة العاملين) لنظم المعلومات والقرارات الإدارية وأن ما قيمته (٤٤,٨٪) من التغييرات في المتغير التابع ناتجة عن التغييرات في البعد (مهارة العاملين) بمستشفيات جامعة القاهرة وهذه النتائج تثبت صحة الفرض الفرعي الثالث للفرض الرئيسي الأول.

اختبار الفرض الرئيسي الثاني

في هذا الجزء تم دراسة تأثير العوامل الديموجرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) للعاملين بمستشفيات جامعة القاهرة لاختبار الفرض الرئيسي الثاني ولتحقيق ذلك تم حساب الفروق بين القيم المدركة من العاملين للمتغير المستقل (نظم المعلومات) طبقا لعواملهم الديموجرافية بحساب التكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعاملات الاختلاف لإجاباتهم بالعينة وتأكيد معنوية هذه النتائج بالمجتمع بإجراء اختبار (2 Sample T) بين العاملين طبقا للنوع (ذكور، إناث) وعدد (٣) اختبارات (ANOVA) بين المتوسط الحسابي لإجابات العاملين طبقا للعوامل الديموجرافية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) وفيما يلي استعراض لتلك النتائج:

أ. تأثير النوع للعاملين بمستشفيات جامعة القاهرة علي المتغير المستقل

تم دراسة تأثير النوع للعاملين بمستشفيات جامعة القاهرة علي المتغير المستقل (نظم المعلومات) وذلك بحساب كل من النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف لإجاباتهم الخاصة بالعينة ولتأكيد معنوية تلك النتائج في المجتمع تم إجراء اختبارات (2-Sample T) بين متوسطات إجاباتهم (الذكور، الإناث) للمتغير المستقل، و يبين اجابات العاملين علي المتغير المستقل طبقاً للنوع ويلاحظ أن عدد الذكور بلغ (٥٦) بنسبة (٧٤,٧٪) ومتوسط إدراكهم (اجاباتهم) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) بلغ (٤,٦٩٣) وانحراف معياري بلغ (٠,٣٣٨) ومعامل اختلاف بلغ (٧,٢٠٪) وعدد الإناث بلغ (١٩) بنسبة (٢٥,٣٪) ومتوسط إدراكهم (اجاباتهم) للمتغير المستقل بلغ (٤,٢٩٧) وانحراف معياري بلغ (٠,٢٠٩) ومعامل اختلاف بلغ (٤,٨٦٪) وهذه النتائج تعطي انطبعا مبدنيا بتأثير النوع للعاملين بمستشفيات جامعة القاهرة علي المتغير المستقل (نظم المعلومات) في العينة.



وللتأكد من صحة ومعنوية النتائج السابقة بمجتمع الدراسة تم إجراء اختبار (2-Sample T) بين متوسط إجاباتهم (إدراكهم) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) طبقاً للنوع (الذكور، الإناث) و يبين نتائج هذه الاختبارات وأن النوع يؤثر علي إدراكهم للمتغير المستقل وقد ثبت ذلك من خلال قيمة (P value) التي بلغت قيمتها (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٠٥) ويعني رفض فرض العدم، وقبول الفرض البديل، أي توجد فروق معنوية بين العاملين حول ادراكهم للمتغير المستقل (نظم المعلومات) طبقاً للنوع (الذكور، الإناث).

النتائج السابقة تثبت أنه توجد فروق جوهرية بين العاملين بالمستشفيات الحكومية في إدراكهم للمتغير المستقل (نظم المعلومات) طبقاً للنوع، وهذا يعني صحة الفرض الرئيسي الثاني طبقاً للعامل الديموجرافي (النوع).

ب. تأثير العمر للعاملين بمستشفيات جامعة القاهرة علي المتغير المستقل

ويبين اجابات العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة علي المتغير المستقل (نظم المعلومات) طبقاً لعمرهم ويلاحظ أن العاملين ذو العمر (٣٥ وأقل من ٥٠ سنة) بلغ عددهم (٣٤) وحصلوا علي أعلى نسبة بلغت (٤٥,٣٪) والمتوسط الحسابي لإدراكهم للمتغير المستقل بلغ (٤,٦٨٣) وانحراف معياري (٠,٤٠٣) ومعامل اختلاف بلغ (٨,٦١٪) يليها العاملين ذو العمر (أقل من ٣٥ سنة) والتي بلغ عددهم (٢١) وحصلت علي نسبة بلغت (٢٨,٠٪) والمتوسط الحسابي لإدراكهم للمتغير المستقل بلغ (٤,٣٣٩) وانحراف معياري (٠,٢٤٠) ومعامل اختلاف بلغ (٥,٥٣٪) بينما العاملين ذو العمر (٥٠ سنة فأكثر) بلغ عددهم (٢٠) وحصلوا علي أدني نسبة بلغت (٢٦,٧٪) والمتوسط الحسابي لإدراكهم للمتغير المستقل بلغ (٤,٧٠٦) وانحراف معياري (٠,٢١٨) ومعامل اختلاف بلغ (٤,٦٣٪) والنتائج السابقة تعطي انطباعا مبدئيا بتأثير العمر للعاملين بمستشفيات جامعة القاهرة علي المتغير المستقل (نظم المعلومات) في العينة.

وللتأكد من صحة ومعنوية النتائج السابقة بمجتمع الدراسة تم إجراء اختبار (ANOVA) بين المتوسط الحسابي لإجابات العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة علي المتغير المستقل (نظم المعلومات) طبقاً لعمرهم توجد فروق في ادراكهم للمتغير المستقل وقد ثبت ذلك من خلال:

- (P value) بلغت قيمتها (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٠٥) ويعني رفض فرض العدم، وقبول الفرض البديل أي توجد فروق معنوية حول إدراك العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للمتغير المستقل طبقاً لعمرهم.
- (ف المحسوبة) بلغت قيمتها (٩,١٣) وهي أكبر من قيمة (ف الجدولية) والتي بلغت (٣,١٢٤) وهذا يؤكد رفض فرض العدم.



- باجراء اختبار توكي (Tukey) لمعرفة الإختلافات والفروق تبين أن العاملين ذو العمر (٥٠ سنة فأكثر) هم الأكثر ادراكا للمتغير المستقل (نظم المعلومات) بينما العاملين ذو العمر (أقل من ٣٥ سنة) هم الاقل ادراكا لهذا المتغير.

النتائج السابقة تثبت أنه توجد فروق جوهرية بين العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة في إدراكهم للمتغير المستقل (نظم المعلومات) طبقاً للعمر وأن العاملين ذو العمر (٥٠ سنة فأكثر) هم الأكثر ادراكا له بينما العاملين ذو العمر (أقل من ٣٥ سنة) هم الاقل ادراكا له، وهذا يعني صحة الفرض الرئيسي الثاني طبقا للعامل الديموجرافي (العمر).

ج. تأثير المؤهل العلمي للعاملين بمستشفيات جامعة القاهرة علي المتغير المستقل

و يبين اجابات العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة علي المتغير المستقل (نظم المعلومات) طبقاً للمؤهل العلمي ويلاحظ أن العاملين ذوي المؤهل العلمي (تعليم عالي) بلغ عددهم (٤٢) وحصلوا علي أعلى نسبة بلغت (٥٦٪) والمتوسط الحسابي لإدراكهم للمتغير المستقل بلغ (٤,٦٦٧) وانحراف معياري (٠,٣٦٥) ومعامل اختلاف بلغ (٧,٨٣٪) يليها العاملين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) والتي بلغ عددهم (٢١) وحصلوا علي نسبة بلغت (٢٨,٠٪) والمتوسط الحسابي لإدراكهم للمتغير المستقل بلغ (٤,٦٨٩) وانحراف معياري (٠,٢٢٥) ومعامل اختلاف بلغ (٤,٨١٪) بينما العاملين ذوي المؤهل العلمي (تعليم متوسط) بلغ عددهم (١٢) وحصلوا علي أدنى نسبة بلغت (١٦٪) والمتوسط الحسابي لإدراكهم للمتغير المستقل بلغ (٤,١٦٥) وانحراف معياري (٠,١٣٠) ومعامل اختلاف بلغ (٣,١٣٪) والنتائج السابقة تعطي انطباعا مبدئيا بتأثير المؤهل العلمي للعاملين علي المتغير المستقل (نظم المعلومات) في العينة.

وللتأكد من صحة ومعنوية النتائج السابقة بمجتمع الدراسة تم إجراء اختبار (ANOVA) بين المتوسط الحسابي لإجابات العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة علي المتغير المستقل (نظم المعلومات) طبقاً للمؤهل العلمي توجد فروق في ادراكهم للمتغير المستقل وقد ثبت ذلك من خلال:

- (P value) بلغت قيمتها (٠.٠٠٠٠) وهي أقل من (٠.٠٠٥) ويعني رفض فرض العدم، وقبول الفرض البديل أي توجد فروق معنوية حول إدراك العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للمتغير المستقل (نظم المعلومات) طبقاً للمؤهل العلمي.



• (ف المحسوبة) بلغت قيمتها (١٤.١٣) وهي أكبر من قيمة (ف الجدولية) والتي بلغت (٣.١٢٤) وهذا يؤكد رفض فرض العدم.

• باجراء اختبار توكي (Tukey) لمعرفة الإختلافات والفروق تبين أن العاملين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) هم الأكثر ادراكا للمتغير المستقل (نظم المعلومات) بينما العاملين ذوي المؤهل العلمي (تعليم متوسط) هم الاقل ادراكا لهذا المتغير.

النتائج السابقة تثبت أنه "توجد فروق جوهرية بين العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة في إدراكهم للمتغير المستقل (نظم المعلومات) طبقاً للمؤهل العلمي وأن العاملين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) هم الأكثر ادراكا للمتغير المستقل بينما العاملين ذوي المؤهل العلمي (تعليم متوسط) هم الاقل ادراكا لهذا له"، وهذا يعني صحة الفرض الرئيسي الثاني طبقا للعامل الديموجرافي (المؤهل العلمي).

د. تأثير سنوات الخبرة للعاملين بمستشفيات جامعة القاهرة علي المتغير المستقل

و يبين اجابات العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة علي المتغير المستقل طبقاً لسنوات الخبرة ويلاحظ أن العاملين ذوي سنوات الخبرة (٥ وأقل من ١٥ سنة) بلغ عددهم (30) وحصلوا علي أعلى نسبة بلغت (40%) والمتوسط الحسابي لإدراكهم للمتغير المستقل بلغ (٤,٦٤٤) وانحراف معياري (٠,٤٢٤) ومعامل اختلاف بلغ (٩,١٢%) يليها العاملين ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات) والتي بلغ عددهم (٢٦) وحصلوا علي نسبة بلغت (٣٤,٧%) والمتوسط الحسابي لإدراكهم للمتغير المستقل بلغ (٤,٤٤٠) وانحراف معياري (٠,٣٠٢) ومعامل اختلاف بلغ (٦,٨٠%) بينما العاملين ذوي سنوات الخبرة (١٥ سنة فأكثر) بلغ عددهم (١٩) وحصلوا علي أدنى نسبة بلغت (٢٥,٣%) والمتوسط الحسابي لإدراكهم للمتغير المستقل بلغ (٤,٧٢١) وانحراف معياري (٠,٢١٢) ومعامل اختلاف بلغ (٤,٥٠%) والنتائج السابقة تعطي انطبعا مبدئيا بتأثير سنوات الخبرة للعاملين علي المتغير المستقل في العينة.

وللتأكد من صحة ومعنوية النتائج السابقة بمجتمع الدراسة تم إجراء اختبار (ANOVA) بين المتوسط الحسابي لإجابات العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة علي المتغير المستقل (نظم المعلومات) طبقاً لسنوات الخبرة و يؤكد انه توجد فروق في ادراكهم للمتغير المستقل وقد ثبت ذلك من خلال:

- (P value) بلغت (٠.٠١٦) وهي أقل من (٠.٠٥) ويعني رفض فرض العدم، وقبول الفرض البديل، توجد فروق معنوية حول إدراك العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة للمتغير المستقل طبقاً لسنوات الخبرة.
- (ف المحسوبة) بلغت قيمتها (٤.٣٦) وهي أكبر من قيمة (ف الجدولية) والتي بلغت (٣.١٢٤) وهذا يؤكد رفض فرض العدم.



- باجراء اختبار توكي (Tukey) لمعرفة الإختلافات والفروق تبين أن العاملين ذوي سنوات الخبرة (١٥ سنة فأكثر) هم الأكثر ادراكا للمتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) بينما العاملين ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات) هم الأقل ادراكا لهذا المتغير.

والنتائج السابقة تثبت أنه "توجد فروق جوهرية بين العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة في إدراكهم للمتغير المستقل (نظم المعلومات) طبقاً لسنوات الخبرة وأن العاملين ذوي سنوات الخبرة (١٥ سنة فأكثر) هم الأكثر ادراكا للمتغير المستقل بينما العاملين ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات) هم الأقل ادراكا لهذا المتغير"، وهذا يعني صحة الفرض الرئيسي الثاني طبقاً للعامل الديموجرافي (سنوات الخبرة).

١٤-١ أهم أنواع نظم المعلومات الصحية المحوسبة المستخدمة في مستشفيات جامعة القاهرة.

لتحديد أهم أنواع نظم المعلومات الصحية المحوسبة المستخدمة في مستشفيات جامعة القاهرة ، تم تقييم اجابات العاملين علي أسئلة القسم الرابع من قائمة الاستبيان الخاصة بالعاملين بالمستشفيات الحكومية والمتعلق بأهم أنواع نظم المعلومات الصحية المحوسبة المستخدمة في المستشفيات الحكومية ، و يبين الاهمية النسبية لبعض انواع نظم المعلومات الصحية المحوسبة المستخدمة في مستشفيات جامعة القاهرة والتي جاءت كما يلي نظم مراقبة تدفق البيانات الكترونيا وإدارة الوثائق حصلت علي أعلى نسبة (٣٤٪) يليها نظم دعم القرارات ونظم معلومات الإدارة العليا حصلت علي نسبة (٢١٪) فنظم المعلومات الوظيفية ومعالجة المعاملات بنسبة (١٧٪) فنظم التراسل مثل البريد الإلكتروني والبريد الصوتي بنسبة (١٥٪) واخيرا نظم قواعد المعرفة (النظم الخبيرة، الذكاء الاصطناعي، العلاج عن بعد) حصلت علي أدني نسبة (١٣٪) كما موضح بشكل (٣-٥).

١٥-١ معوقات تحد من استخدام وكفاءة نظم المعلومات الصحي المحوسب بمستشفيات جامعة القاهرة

لتحديد أهم معوقات تحد من استخدام وكفاءة نظم المعلومات الصحي المحوسب بمستشفيات جامعة القاهرة ، تم تقييم اجابات العاملين علي أسئلة القسم الخامس من قائمة الاستبيان الخاصة بالعاملين بمستشفيات جامعة القاهرة و يبين اجابات العاملين

وفي هذه النتائج جاءت المعوقات كما يلي قلة أعداد أجهزة الحاسب بالأقسام المختلفة الموزعة علي المعامل بأعلي نسبة (١٦٪)، تلتها عدم اقتناع الإدارة العليا بضرورة استخدام نظم المعلومات الصحية المحوسبة بنسبة (١٤٪)، فطبيعة العمل لا تستلزم استخدامها بنسبة (١٣٪)، وضعف الإعتمادات المالية المطلوبة لتوفير وتحديث هذه النظم بنسبة (١٢٪)، كثرة الأعطال بالأجهزة والشبكات وعدم توفير الصيانة الكافية بنسبة (١١٪)، وعدم وجود رقابة ووقاية فعالة على نظام المعلومات الصحي بنسبة (١٠٪)، وعدم توفير التدريب الكافي للموظفين على كيفية استخدام نظام المعلومات الصحي بنسبة (٩٪)، والمدة المقدره لإستخدام نظام المعلومات الصحي غير كافية بنسبة (٨٪) واخيرا عدم الثقة بمقدرتها على إنجاز الأعمال المختلفة بنسبة (٧٪).



١-١٦ خلاصة نتائج الدراسة و التوصيات و المقترحات ببحوث مستقبلية

تناولت هذه الدراسة دور نظم المعلومات في دعم القرارات الإدارية (دراسة تطبيقية على مستشفيات جامعة القاهرة) وذلك في الإطار النظري من خلال ما تضمنته الأدبيات الإدارية، وكذا الجانب التطبيقي من خلال ما أفرزته استمارة الاستبيان عبر تحليل إجابات أفراد العينة حول متغيري الدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلي جملة من النتائج علي الصعيدين النظري والميداني يتم عرضها كما يلي:

١-١٦-١- نتائج الدراسة

توصلت هذه الدراسة إلي جملة من النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية واختبار فروض الدراسة ويتم عرض هذه النتائج كما يلي:

- ١) إختيار وتصميم استمارة الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة الميدانية لتشمل في صيغتها النهائية خمسة أقسام رئيسية القسم الأول يتعلق بالخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين بمستشفيات جامعة القاهرة (عينة الدراسة) وتشمل (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) أما القسم الثاني فيتعلق بتقييم العاملين للمتغير المستقل (نظم المعلومات) ويشمل عدد (١٩) عبارة أرقام (١ - ١٩) موزعة علي ثلاثة ابعاد (البرمجيات وشبكات الاتصال، الاجهزة والمعدات، مهارة العاملين) اما القسم الثالث فيتعلق بتقييم العاملين للمتغير التابع (القرارات الادارية) ويشمل عدد (9) عبارات أرقام (١ - ٩)، أما القسم الرابع يتعلق بأهم أنواع نظم المعلومات الصحية المحوسبة المستخدمة في مستشفيات جامعة القاهرة ، بينما القسم الخامس يتعلق بأهم المعوقات والمشاكل التي تحد من استخدام نظم المعلومات الصحي المحوسب في مستشفيات جامعة القاهرة وكذلك التي تحد من كفاءته، وقد أعطي الباحث لكل عبارة وزناً مدرجاً وفق مقياس ليكرت الخماسي، واستخدمت العبارات (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) وتمثل رقمياً (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي.
- ٢) معامل الثبات لأسئلة قائمة الاستبيان من إجابات العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة تراوحت قيمه بين (٠.٧٧٤، ٠.٩٦٠) وهي قيم أعلي من القيمة المقبولة (٠.٧٠) وهذا يدل علي توفر درجة



كبيره من الثبات في إجاباتهم لمتغيري الدراسة وابعادهم الثلاثة، ويعني استقرار الأداة وعدم تناقضها مع نفسها.

٣) من التحليل الوصفي للعوامل الديموغرافية العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة وتشمل النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة تبين ما يلي:

- أن عدد الذكور بلغ (٥٦) بنسبة (٧٤.٧٪) وعدد الاناث (١٩) بنسبة بلغت (٢٥.٣٪).
- أن عدد العاملين الذين أعمارهم (٣٥) وأقل من (٥٠ سنة) بلغ (٣٤) بنسبة بلغت (٤٥.٣٪) بينما عدد العاملين الذين أعمارهم (أقل من ٣٥ سنة) بلغ (٢١) بنسبة بلغت (٢٨٪) وعدد العاملين الذين أعمارهم (٥٠ سنة فأكثر) بلغ (٢٠) بنسبة بلغت (٢٦.٧٪).
- أن عدد العاملين ذو المؤهل العلمي (تعليم عالي) بلغ (٤٢) بنسبة (٥٦٪) وعدد العاملين ذو المؤهل العلمي (دراسات عليا) بلغ (٢١) بنسبة (٢٨٪) بينما عدد العاملين ذو المؤهل العلمي (تعليم متوسط) بلغ (١٢) بنسبة (١٦٪).
- أن عدد العاملين ذو سنوات الخبرة (٥) وأقل من (١٥ سنة) بلغ (٣٠) بنسبة (٤٠٪) وعدد العاملين ذو سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات) بلغ (٢٦) بنسبة (٣٤.٧٪) بينما عدد العاملين ذو سنوات الخبرة (١٥) سنه فأكثر) بلغ (١٩) بنسبة (٢٥.٣٪).
- ٤) نتائج تقييم العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة لمتغيري الدراسة اثبتت أن إدراك العاملين لكل من المتغير المستقل (نظم المعلومات) وابعاده الثلاثة (البرمجيات وشبكات الاتصال، الاجهزة والمعدات، مهارة العاملين) والمتغير التابع (القرارات الادارية) هي قيم مرتفعة في المجتمع وهي اكبر من القيمة المتوقعة من الباحث والمقدرة بالقيمة (٤).
- ٥) نتائج اختبار الفرض الرئيسي الاول وفروضه الفرعية الثلاثة اثبتت الاتي:
 - صحة الفرض الرئيسي الاول حيث ثبت وجود أثر ذو دلالة معنوية بين تطبيق نظم المعلومات وتحقيق القرارات الادارية وأن ما قيمته (٨٩٪) من التغييرات فيها ناتجة عن التغييرات في (نظم المعلومات) بهذه المجمعات.



- صحة الفروض الفرعية الثلاثة المنبثقة عن الفرض الرئيسي الاول حيث ثبت وجود أثر ذو دلالة معنوية بين الابعاد الثلاثة (البرمجيات وشبكات الاتصال، الاجهزة والمعدات، مهارة العاملين) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) كمتغيرات مستقلة والمتغير التابع (القرارات الادارية) وان مستوي تأثير تلك الابعاد الثلاثة للمتغير المستقل علي المتغير التابع من خلال معامل التحديد (R^2) بلغت (٩٢.٢٪، ٩١.٥٪، ٤٤.٨) علي التوالي.

(٦) نتائج الاختبارات للفرض الرئيسي الثاني اثبتت صحته من خلال الاتي:

- توجد فروق جوهرية بين العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة في إدراكهم للمتغير المستقل (نظم المعلومات) طبقاً للنوع" وهذا يعني صحة الفرض الرئيسي الثاني طبقاً للعامل الديموجرافي (النوع).
- توجد فروق جوهرية بين العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة في إدراكهم للمتغير المستقل (نظم المعلومات) طبقاً للعمر وأن العاملين ذو العمر (٥٠ سنة فأكثر) هم الأكثر ادراكا له بينما العاملين ذو العمر (أقل من ٣٥ سنة) هم الاقل ادراكا له"، وهذا يعني صحة الفرض الرئيسي الثاني طبقاً للعامل الديموجرافي (العمر).
- توجد فروق جوهرية بين العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة في إدراكهم للمتغير المستقل (نظم المعلومات) طبقاً للمؤهل العلمي وأن العاملين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) هم الأكثر ادراكا للمتغير المستقل بينما العاملين ذوي المؤهل العلمي (تعليم متوسط) هم الاقل ادراكا لهذا له"، وهذا يعني صحة الفرض الرئيسي الثاني طبقاً للعامل الديموجرافي (المؤهل العلمي).
- توجد فروق جوهرية بين العاملين بمستشفيات جامعة القاهرة في إدراكهم للمتغير المستقل (نظم المعلومات) طبقاً لسنوات الخبرة وأن العاملين ذوي سنوات الخبرة (١٥ سنة فأكثر) هم الأكثر ادراكا للمتغير المستقل بينما العاملين ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات) هم الاقل ادراكا لهذا المتغير"، وهذا يعني صحة الفرض الرئيسي الثاني طبقاً للعامل الديموجرافي (سنوات الخبرة).

(٧) أهم أنواع نظم المعلومات الصحية المحوسبة المستخدمة في مستشفيات جامعة القاهرة ، جاءت كما يلي نظم مراقبة تدفق البيانات الكترونيا وإدارة الوثائق حصلت علي أعلى نسبة (٣٤٪) يليها نظم دعم القرارات ونظم معلومات الإدارة العليا حصلت علي نسبة (٢١٪) فنظم المعلومات الوظيفية ومعالجة المعاملات



بنسبة (١٧٪) فنظم التراسل مثل البريد الإلكتروني والبريد الصوتي. بنسبة (١٥٪) واخيرا نظم قواعد المعرفة (النظم الخبيرة، الذكاء الاصطناعي، العلاج عن بعد) حصلت علي أدني نسبة (١٣٪).
(٨) أهم معوقات تحد من استخدام وكفاءة نظم المعلومات الصحي المحوسب بمستشفيات جامعة القاهرة جاءت المعوقات كما يلي قلة أعداد أجهزة الحاسب بالأقسام المختلفة الموزعة علي المعامل بأعلي نسبة (١٦٪)، تلتها عدم اقتناع الإدارة العليا بضرورة استخدام نظم المعلومات الصحية المحوسبة بنسبة (١٤٪)، فطبيعة العمل لا تستلزم استخدامها بنسبة (١٣٪)، وضعف الإعتمادات المالية المطلوبة لتوفير وتحديث هذه النظم بنسبة (١٢٪)، كثرة الأعطال بالأجهزة والشبكات وعدم توفير الصيانة الكافية بنسبة (١١٪)، وعدم وجود رقابة ووقاية فعالة على نظام المعلومات الصحي بنسبة (١٠٪)، وعدم توفير التدريب الكافي للموظفين على كيفية استخدام نظام المعلومات الصحي بنسبة (٩٪)، والمدة المقدره لإستخدام نظام المعلومات الصحي غير كافية بنسبة (٨٪) واخيرا عدم الثقة بمقدرتها لإنجاز الأعمال المختلفة بنسبة (٧٪).

٢-١٦-١ توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة يوصي الباحث بأن العبارات التالية في كلاً من الابعاد الثلاثة (البرمجيات وشبكات الاتصال، الاجهزة والمعدات، مهارة العاملين) للمتغير المستقل (نظم المعلومات) والمتغير التابع (القرارات الادارية) قد حصلت علي أدني قيم ومن ثم على الإدارة بمستشفيات جامعة القاهرة ضروره مراعاة وتنفيذ الآتي:

١. في البعد (البرمجيات وشبكات الاتصال) :

- زيادة أهتمام المستشفيات بالمعرفة الفنية الملائمة لتعزيز البرمجيات وتطبيق شبكات الاتصال.
- أهمية مساهمة شبكات الاتصال في تكييف المعلومات بحيث تسد متطلبات المستشفيات

٢. في البعد (الاجهزة والمعدات)

- ضرورة توفير المستشفيات لبنية تحتية قوية لدعم الأجهزة والمعدات.
- ضرورة أن تمتلك المستشفيات معدات وأجهزة حديثة تسهل تطبيق تكنولوجيا المعلومات
- ضرورة تدريب العاملين علي استخدام المعدات والأجهزة لرفع الكفاءة ومستوى الأداء بما يمكن من تبسيط إجراءات سير العمل داخل المستشفيات.



٣. في البعد (مهارة العاملين): يجب الإهتمام بهذا البعد حيث انه قد حصل علي ادني قيمة (R^2) والتي تساوي ما قيمته (٤٤.٨٪) من التغييرات في القرارات الادارية ناتجة عن التغييرات في هذا البعد ، ومن ثم يعتبر العاملين المهرة (الكوادر البشرية) هم رأس المال الحقيقي للمستشفيات.

٤. في المتغير التابع (القرارات الادارية)

- أهمية تقديم معلومات ضرورية لصناع القرار
- أهمية تقليل الوقت والجهد في جمع المعلومات اللازمة ومقارنة البدائل
- ضرورة اهتمام المستشفيات بخدمة متابعة المرضى بعد الخروج كجزء مكمل لجودة الخدمة

٣-١٦-١ مقترحات ببحوث مستقبلية

- ١- القيام باجراء دراسات عن المعوقات التي تواجه العاملين عند استخدام نظم المعلومات واليات تطوير أنظمة المعلومات لتحسين عملية اتخاذ القرارات.
- ٢- القيام بعمل دراسات في مجال نظم المعلومات والقرارات الإدارية عن طريق استخدام فرضيات و أسئلة مختلفة عما ورد في هذه الدراسة للوصول الى معرفة جيدة بكافة جوانب هذا الموضوع. اجراء دراسات ميدانية عن أنظمة المعلومات لدعم و توجيه القرارات الفردية و الجماعية لمساعدتها في صنع القرارات الرشيدة باستخدام الأنظمة الذكية و المتطورة.

١٧-١ المراجع العلمية المستخدمة

- ١- الابراهيم ، عدنان بدري (٢٠١٠) العلاقة بين المدارس الادارية و تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات ، و دورها في اتخاذ القرارات الادارية لدي مديري و ضباط التدريب بمراكز التدريب المهني في الاردن ، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٦ ، العدد الرابع.
- جرادات ، عبد الناصر و اخرون (٢٠٠٩) دور نظم المعلومات الادارية في جودة صناعة القرارات الادارية، دراسة تطبيقية في بنك الاسكان للتجارة التمويل ، مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العلمية ، سلسلة العلوم الاقتصادية و القانونية ، المجلد ٣١ العدد ١
- صالح ، فراس و مهدي وحمودي ، سندس عبد العزيز (٢٠١٦) دور نظم المعلومات في عملية اتخاذ القرارات الادارية لدي العاملين في دائرة الموارد البشرية في حكومة الفجيرة – الامارات العربية المتحدة ، المجلة العربية للعلوم و نشر الابحاث ، المجلد الثاني ، العدد (٦)



- ٢- الجليط ، دليلة ، بلعطش ، فطيمة (٢٠١٩) " دور نظم المعلومات في عملية اتخاذ القرار " دراسة حالة ديوان الترقية و التسيير العقاري - البويرة ، رسالة الماجستير في علوم التسيير تخصص ادارة اعمال ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة اكلي محند اولحاج - البويرة ، الجمهورية الجزائرية.
 - ٣- التلب ، مصعب عمر (٢٠١٨) " دور نظم المعلومات الادارية في اتخاذ القرارات الادارية في الجامعات بولاية نهر النيل " رسالة دكتوراه الفلسفة في ادارة الاعمال ، كلية الدراسات العليا و البحث العلمي ، جامعة شندي ، جمهورية السودان.
 - ٤- بن زيتون ، كمال (٢٠١٨) " دور نظم المعلومات في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسات التجارية " دراسة ماجستير في العلوم التجارية ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة أكلي محند اولحاج بالبويرة ، الجمهورية الجزائرية.
 - ٥- دهامشية ، عبد الرحمان و عثمانية ، و داد و عرار ، غفاف (٢٠١٨) " مساهمة نظم المعلومات الادارية في اتخاذ القرارات لدي الموظفين " رسالة ماجستير في تخصص العلاقات العامة ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة ٨ مايو ١٩٤٥ - قالمة ، الجمهورية الجزائرية.
 - ٦- *بورو ، محمد عبد الله عيسي (٢٠١٧) " دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات " ، رسالة ماجستير العلوم في إدارة الاعمال ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النيلين ، الخرطوم : السودان
 - ٧- جوانى ، أسماء (٢٠١٦) بعنوان " دور نظم المعلومات في صنع القرار الإداري " دراسة حالة مؤسسة سونلغار - في ام البواقي ، رسالة ماجستير شعبة العلوم السياسية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي - ام البواقي ، الجمهورية الجزائرية.
 - ٨- قندليجي، عامر و الجنابي، علاء الدين (٢٠١٩) نظم المعلومات الإدارية ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان ، الأردن ،
 - ٩ - برهان ، محمد أنور (٢٠١٠) أنظمة المعلومات الإدارية ، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة بالقاهرة: مصر ،
 - ١٠- بورو ، محمد عبد الله (٢٠١٧) دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات ، دراسة ماجستير العلوم في إدارة الاعمال ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النيلين ، جمهورية السودان.
- النجار ، فايز جمعة (٢٠١٠) نظم المعلومات الإدارية ، الطبعة الثالثة ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان : الأردن ، الشريف ، نهاد محمد ادريس (٢٠١٠)
- مفهوم نظم المعلومات_ الادارية/ <http://hyatok.com>

Information system, www.britannica.com Retrieved, Edited 27/11/2019

<https://sotor.com/>تعريف - نظم - المعلومات - الادارية



العدد الأول (ديسمبر ٢٠٢٤)

مجلة العلوم الإدارية والسياسية

Management Information System vs Information Tech: What's the difference ? www.investopedia.com, Retrieved Edited 27/11/2019

١١- بركاني ، منير (٢٠١٩) مفهوم و مكونات ووظائف نظم المعلومات الإدارية علي الرابط

<https://www.tadwiina.com>

Advantages and disadvantages, www.wikiwand.com, Retrieved, Edited 27/11/2019.

١٢- مداحي، عثمان (٢٠١٨) أهمية و دور المعلومات في اتخاذ القرارات ، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات ، العدد (١٣) جامعة البليدة – الجمهورية الجزائرية.