



جمهورية العراق  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة كربلاء  
كلية الإدارة و الاقتصاد  
قسم إدارة الأعمال

## نُظْم المَعْلُومَات الإِدَارِيَّة وَتَأْثِيرهَا فِي تَحْقِيق العَدَالَةِ التَّنْظِيمِيَّة

دراسة استطلاعية تحليلية في مستشفى الامام علي (عليه السلام) العام/ محافظة بغداد

بحث مقدم إلى

مجلس كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء

وهو جزء من متطلبات نيل درجة الدبلوم العالي في إدارة الجودة / إدارة الاعمال

تقدمت به

نورا جواد كاظم

إشراف

الأستاذ المساعد الدكتور اميمة حميد العادلي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شَهِدَ اللَّهُ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ وَالْمَلَائِكَةُ

وَأُولُوا الْعِلْمِ قَائِمًا بِالْقِسْطِ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ

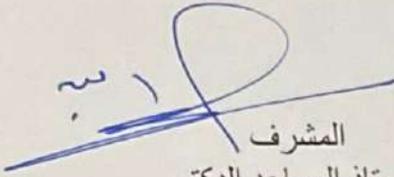
الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ

صدق الله العلي العظيم

سورة آل عمران، الآية 18.

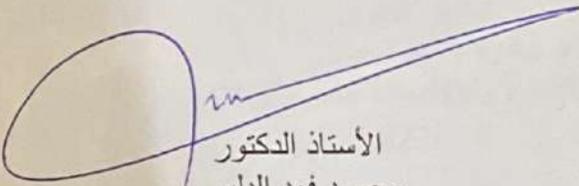
## إقرار المشرف

أشهد أن إعداد البحث الموسوم بـ (نظم المعلومات الادارية و تأثيرها في تحقيق العدالة التنظيمية / دراسة استطلاعية تحليلية في مستشفى الامام علي ( عليه السلام) العام ) الذي تقدمت به طالبة الدبلوم العالي (نورا جواد كاظم ) قد جرى تحت إشرافي في جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد/ قسم إدارة الاعمال، وهو جزء من متطلبات نيل درجة الدبلوم العالي في إدارة الجودة/علوم إدارة الاعمال.

  
المشرف  
الاستاذ المساعد الدكتور  
اميمة حميد العادلي

توصية السيد رئيس القسم:

بناء على توصية الأستاذ المشرف، نرشح هذا البحث للمناقشة

  
الأستاذ الدكتور  
محمود فهد الدليمي  
رئيس قسم إدارة الاعمال  
2022 / /

## إقرار الخبير اللغوي

أشهد أن بحث الدبلوم العالي الموسوم بـ (نظم المعلومات الإدارية و تأثيرها في تحقيق العدالة التنظيمية / دراسة استطلاعية تحليلية في مستشفى الامام علي ( عليه السلام) العام ) الذي تقدمت به طالبة الدبلوم العالي ( نورا جواد كاظم ) قد راجعته من الناحية اللغوية وأصبح بأسلوب علمي سليم خال من الأخطاء اللغوية ..... ولجله وقعت.



الخبير اللغوي  
م. سامرة عدنان محمد  
كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء  
2022/ /

## اقرار الخبير العلمي

اقر بان البحث الموسوم بـ (نظم المعلومات الادارية واثرها في تحقيق العدالة التنظيمية . )  
تم تقويمه علمياً من قبلي ولأجله وقعت...

الاسم: خبره علاء عبيد الرحمن

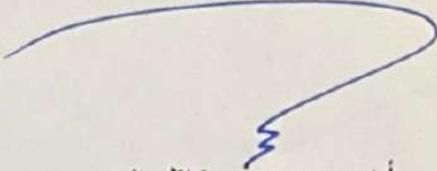
التوقيع: [Signature]

التاريخ: ٢٤ / ١ / ٢٢٠٢

## إقرار رئيس لجنة الدراسات العليا

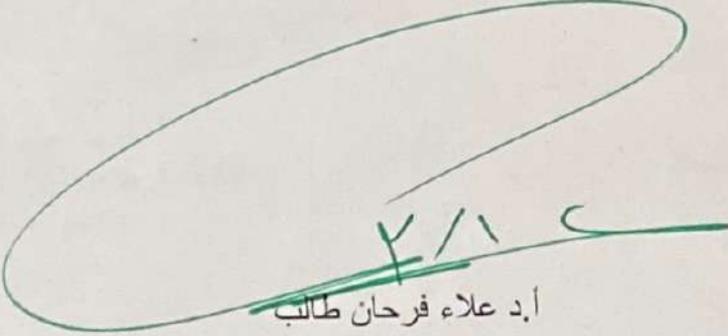
بناء على ترشيح السيد المشرف و السيد رئيس القسم وكذلك التوصية العلمية للمقومين العلمي واللغوي لبحث  
الدبلوم العالي / إدارة الجودة / قسم إدارة الاعمال/ للطالبة ( نورا جواد كاظم ) الموسوم بـ ( نظم المعلومات الادارية  
و تأثيرها في تحقيق العدالة التنظيمية / دراسة استطلاعية تحليلية في مستشفى الامام علي ( عليه السلام) العام )

أرشح هذا البحث للمناقشة.

  
أ.د محمد حسين كاظم الجبوري  
رئيس لجنة الدراسات العليا  
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

### مصادقة مجلس الكلية

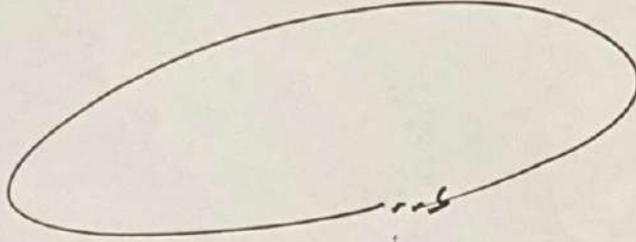
صادق مجلس كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء على توصية لجنة المناقشة

  
أ.د علاء فرحان طالب

عميد كلية الإدارة والاقتصاد

## إقرار لجنة المناقشة

نشهد إننا رئيس وأعضاء لجنة المناقشة ، أننا أطلعنا على محتويات البحث الموسوم بـ (نظم المعلومات الادارية و تأثيرها في تحقيق العدالة التنظيمية / دراسة استطلاعية تحليلية في مستشفى الامام علي ( عليه السلام) العام ) الذي تقدمت به طالبة الدبلوم العالي ( نورا جواد كاظم ) وقد ناقشنا الطالبة في محتوياته وفيما له علاقه به ، ووجدنا انه جدير بالقبول لنيل درجة الدبلوم العالي في علوم إدارة الأعمال بتقدير ( امتياز ) .

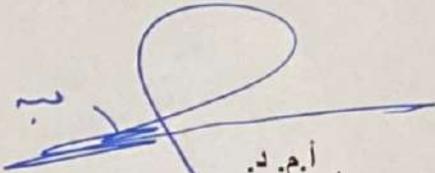


أ.م.د.

عبد الحسين جاسم محمد

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

(رئيساً)

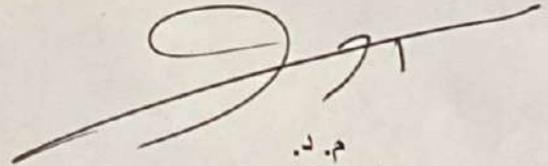


أ.م.د.

أميمة حميد العادلي

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

(عضواً ومشرفاً)



م.د.

امير غانم وادي

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

(عضواً)

## الأهداء

الى شفيعي في دنياي وآخرتي وقدوتي الأولى وسراجي الذي يُنار به دربي حبيبي الله ورسوله ...  
محمد (صلى الله عليه وآله وسلّم)

الى الأرواح التي تقدست بدمائهم أرضُ العراق الأحياء عند ربهم يرزقون , سرّ وجودنا ...  
(شهادتنا الأبرار الأخيار)

إلى نور عيني من وضع الله الجنة تحت قدميها ووقرها في كتابه الكريم ...  
(أمي الحبيبة)

إلى من افنى عمره كي نعيش وأعطى كلّ ما يملك حتى أنحنى ظهره شرفاً وفخراً ...  
(ابي رحمه الله )

الى شريك عمري السبب في دخولي الدراسة ومن شجعني وازرنى في رحلتها ...  
( زوجي )

الى من ساندني و تحمل عني اعباء كثيرة خلال فترة الدراسة ....  
(اخوتي واخواتي )

الى من أشرف عليّ وساندني وبذل قصار جهده معي حرصاً منه الخروج ببحث علمي وعملي قيّم ...  
(د. اميمة حميد العادلي )

راجية سبحانه وتعالى ربنا العليّ العظيم أن تكون ثمرة ما حصدت قيّمة.

## الباحثة

# الشكرُ والعرفان

الحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ حَمْدًا دَائِمًا عَلَى جَمِيلِ نِعَمِهِ وَ عَظِيمِ فَضْلِهِ وَجَلِيلِ إِحْسَانِهِ وَ الصَّلَاةِ وَالسَّلَامِ عَلَى سَيِّدِ الْخَلْقِ أَجْمَعِينَ مُحَمَّدٍ وَآلِهِ الطَّيِّبِينَ الطَّاهِرِينَ ..

أُقدمُ شُكْرِي وَ امتناني لكل من قدم لي الدعم و المساندة اثناء كتابتي للبحث و حتى اكماله و اخص بالذكر (أ.م.د أميمة حميد العادلي ) لسعة صدرها و ابدائها توجيهات علمية رصينة و قيّمة والشكر موصول الى رئيس القسم ( أ.م.د محمود فهد الدليمي ) لتواصله الدائم و اهتمامه بطلبته لاتمام هذه الدراسة فجزاهم الله خير جزاء المحسنين و اسأل الله العليّ القدير ان يرزقهم التوفيق المستمر في المسيرة العلمية .

اقدم خالص الشكر للأساتذة الافاضل لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول بمناقشة البحث و الاستفادة من وجهات نظرهم بما يدعم من القيمة العلمية للبحث .

و ايضا جزيل الشكر والاعتراف بالجميل اتقدم به لكل من الدكتور عادل عباس عبد الحسين و الدكتور احمد كاظم بريس اللذان كانا بمثابة الأخ الاكبر لما قدموه من ارشادات و استشارات مستمرة خلال فترة كتابة البحث فلهم مني فائق الشكر و جزيل الامتنان .

كذلك اقدم خالص شكري لاساتذتي الافاضل الذين اكملوا لنا الكورسات العلمية و رقدونا بالمعلومات القيمة خلال فترة الدراسة و اخص بالذكر د.امير غانم و د.ميثاق هاتف و د. حسام حسين و د.رشا عباس و د.يزن سالم ادامهم الله ذخرا لطلاب العلم و جزاهم الله خير الجزاء .

كما يطيب لي ان اشكر زملائي في المرحلة الدراسية الذين التمسست منهم روح المساعدة فجزى الله خيراً من ساعدني منهم و بارك الله في جهودهم الطيبة .

## المستخلص

يهدف البحث لقياس و معرفة نظم المعلومات الادارية و تأثيرها في تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسات الصحية في بغداد و تمثلت عينة البحث في دائرة صحة بغداد - الرصافة / مستشفى الامام علي (عليه السلام ) العام , تحددت مشكلة البحث (ضعف في الاعتماد على نظم المعلومات الاداري الموجود في المستشفى و هل له علاقة بتحقيق تأثير على مسؤولين المستشفى في ادارتها بصورة تنظيمية عادلة), تكونت عينة البحث من (114) فردا من مختلف المستويات الادارية و الوصف الوظيفي من العاملين في مستشفى الامام علي (عليه السلام ) العام في بغداد , استخدمت نظم المعلومات الادارية كمتغير مستقل باربعة ابعاد هي ( المكونات و المتطلبات المادية -المكونات و المتطلبات الاتصالية - المكونات و المتطلبات البشرية - المكونات و المتطلبات الفنية ) و المتغير التابع العدالة التنظيمية فقد تحددت ابعادها ( العدالة التوزيعية - العدالة الاجرائية - العدالة التفاعلية (العدالة التعاملية)) تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي و أُسْتُخِدِمَتُ الاستبانة كاداة لجمع البيانات و تم اعتماد مجموعة من الاساليب الاحصائية لتحليلها و التحقق من الفرضيات ومن هذه الاساليب معامل (الفاكرونباخ) لقياس الثبات و الصدق للمقياس واختبار التوزيع الطبيعي للبيانات و التحليل العاملي الاستكشافي فضلا عن الاحصاء الوصفي و تحليل الارتباط البسيط و الانحدار الخطي البسيط بالاستناد الى البرامج ( SPSS V.23 ; Excel 16 ) , و توصل الباحث الى مجموعة من الاستنتاجات منها وجود تأثير ذو دلالة معنوية لنظم المعلومات الادارية على العدالة التنظيمية اذ ان توفر نظام معلومات اداري جيد يساهم في تقليل الاخطاء الادارية و ادراك العاملين لاهميته بعده احد علامات مواكبة التطور التكنولوجي مما يضيف قيمة للمستشفى بالمقارنة مع غيرها.

الكلمات المفتاحية : نظم المعلومات الادارية , العدالة التنظيمية .

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الآية القرآنية
ب	الإهداء
ت	الشكر و العرفان
ث	المستخلص
ج - ح	قائمة المحتويات
د - خ	قائمة الجداول
د	قائمة الاشكال و قائمة الملاحق
1-2	المقدمة
<b>الفصل الأول: منهجية البحث و بعض الدراسات سابقة</b>	
<b>المبحث الأول: منهجية البحث</b>	
3	مشكلة البحث
3-4	أهمية البحث
4	أهداف البحث
4-5	المخطط الفرضي البحث
5-6	فرضيات البحث
6	حدود البحث و منهج البحث
6-7	مجتمع البحث وعيّنته
8	أساليب جمع البيانات والمعلومات
9	أسلوب تحليل البيانات
<b>المبحث الثاني: بعض الدراسات السابقة</b>	
10-11	بعض الدراسات ذات علاقة بنظم المعلومات الادارية
11-14	بعض الدراسات ذات علاقة بالعدالة التنظيمية
<b>الفصل الثاني : الجانب النظري للبحث</b>	
<b>المبحث الأول (نظم المعلومات الادارية)</b>	

15-16	مفهوم النظام و مفهوم نظام المعلومات
17	مكونات نظم المعلومات
17-19	نظم المعلومات الادارية
19 -20	نشأت و تطور نظم المعلومات الادارية
20- 21	اهمية و وظيفة نظم المعلومات الادارية
21-24	خصائص و اهداف و انواع نظم المعلومات الادارية
24-27	ابعاد نظم المعلومات الادارية
<b>المبحث الثاني ( العدالة التنظيمية )</b>	
28	تمهيد
29	مفهوم العدالة التنظيمية
30	اهمية العدالة التنظيمية
31- 36	ابعاد العدالة التنظيمية
<b>الفصل الثالث: الجانب العملي للبحث</b>	
37-40	المبحث الأول: تدقيق البيانات واداة البحث
41- 46	المبحث الثاني: الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث
47- 52	المبحث الثالث : اختبار فرضيات البحث
<b>الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات</b>	
53- 55	المبحث الأول: الاستنتاجات
56-58	المبحث الثاني: التوصيات و المقترحات
<b>مصادر البحث</b>	
59- 63	المصادر باللغة العربية
63-65	المصادر باللغة الاجنبية

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
7	وصف عينة البحث	1
8	وصف مقياس ليكرت و وصف أداة القياس	2 و 3
10	بعض الدراسات عن نظم المعلومات الادارية	4
11	بعض الدراسات عن العدالة التنظيمية	5
16	تعاريف للبيانات و المعلومات	6
17- 18	عدد من مفاهيم نظم المعلومات الادارية	7
24-25	ابعاد نظم المعلومات الادارية حسب البحوث و الكتاب	8
29	مفاهيم العدالة التنظيمية	9
31	ابعاد العدالة التنظيمية حسب بعض البحوث و الدراسات	10
37	اختبار ثبات و صدق المقياس	11
38	اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات البحث	12
39	نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لنظم المعلومات الادارية	13
40	نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير العدالة التنظيمية	14
41	الإحصاء الوصفي لبعدها المكونات المادية (n=114)	15
42	الإحصاء الوصفي لبعدها المتطلبات والمكونات الاتصالية (n=114)	16
43	الإحصاء الوصفي لبعدها المتطلبات والمكونات البشرية (n=114)	17
44	الإحصاء الوصفي لبعدها المتطلبات والمكونات الفنية (n=114)	18
45	الإحصاء الوصفي لبعدها العدالة التوزيعية (n=114)	19
45-46	الإحصاء الوصفي لبعدها العدالة الاجرائية (n=114)	20
46	الإحصاء الوصفي لبعدها العدالة التفاعلية (n=114)	21
47	اختبار فرضية الارتباط الفرعية الأولى	22
	اختبار فرضية الارتباط الفرعية الثانية	23
48	اختبار فرضية الارتباط الفرعية الثالثة	24

48	اختبار فرضية الارتباط الفرعية الرابعة	25
49	اختبار فرضية الارتباط الرئيسة الاولى	26
50	اختبار الفرضية الفرعية الاولى للفرضية الرئيسة الثانية	27
	اختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسة الثانية	28
51	اختبار الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسة الثانية	29
	اختبار الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الرئيسة الثانية	30
52	اختبار الفرضية الرئيسة الثانية	31

### قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
5	المخطط الفرضي للبحث	1
17	مكونات النظام	2

الملاحق	التسلسل
الاستبانة قبل التحكيم	1
اسماء السادة المحكمين	2
الاستبانة بعد التحكيم	3
نبذة عن المستشفى المبحوث	4

## المقدمة :

يُعدّ العنصر البشري اهم العناصر التي تتكون منها منظومة الاعمال التنظيمية و نتيجة للتطورات العلمية و التكنولوجية المستمرة التي تساعد في تحسين و زيادة كفاءة المنظمات حيث اصبح من الواضح ان المنظمات متواجدة في بيئة مليئة بالمتغيرات و التطورات السريعة في مجالات مختلفة سواء كانت تكنولوجية أو وظيفية او اساليب متعلقة بالاجراءات الادارية, وعليه اصبحت المنظمات مُضطرةً للسعي لمواكبه هذا التقدم و التطور بتطوير مهارات موظفيها و تحديث و تطوير و سائلها البرمجية والتكنولوجية من خلال الاعتماد على برمجيات تهتم بالامور الادارية والمكتبية و الانظمة التي تساعد في اختصار الوقت و الجهد و توفير معلومات عند الحاجة اليها و بالسرعة المطلوبة , ولا ننسى ان مستويات نجاح المنظمات يعتمد ايضا على نمط سلوك العاملين فهو العامل الحاسم في ترجمة كل ما سبق و تحويله الى واقع ملموس و هذا النمط و السلوك من الممكن ان يزداد او يقل حسب ما تعطيه المنظمة من سياسات تمثل عدالة بين الموظفين من ناحية الاستحقاق في المناصب و الجهد لذلك تناول البحث الحالي مدى امكانية تحقيق عدالة تنظيمية باستخدام نظم المعلومات الادارية و مدى الاستفادة مما تقدمه للمنظمات في هذا المجال باعتبار العدالة التنظيمية هي احدى العوامل المهمة التي لها تأثير كبير على صلابة المنظمة و واحدة من الضروريات الاساسية لضبط السلوك التنظيمي لانها تزيد من اهتمام الافراد بمنظمتهم كما تزيد من ولائهم و ثقتهم بالمنظمة و من ثم يُعد عامل مهم للحفاظ على ولاء الموظفين , اذ ان المنظمات و المؤسسات بجميع اصنافها تحتاج لان تكون عادلة في نظامها كون العدالة واحدة من المحددات المهمة لبناء تصور لدى العاملين بأن منظمتهم تسعى للمحافظة على سعادتهم و رضاهم وظيفيا و يظهر ذلك جليا عن طريق السلوكيات الايجابية التي تظهر على العاملين ( الابداع و التفاني و الولاء و غيرها ) الذين يحملون تصوراً ايجابياً تجاه منظمتهم بينما السلوكيات السلبية كأنخفاض الجهد و التشاؤم و غيرها تظهر من الافراد الذين يملكون تصور سلبي .

و انطلاقا من اهمية ما سبق تبلورت فكرة هذا البحث لمعرفة تأثير نظام المعلومات الاداري المستخدم في المنظمة المبحوثة بابعاده ( المكونات والمتطلبات المادية – المكونات و المتطلبات الاتصالية – المكونات و المتطلبات البشرية – المكونات و المتطلبات الفنية ) على العدالة التنظيمية بابعادها ( العدالة التوزيعية – العدالة الاجرائية – العدالة التفاعلية (العدالة التعاملية)) للعاملين في مستشفى الامام علي (عليه السلام) العام في بغداد نظرا لضرورة توفير بيئة عمل مناسبة و عادلة للعاملين ليتمكنوا من تقديم افضل خدمة لمنتسبيهم بما ينعكس على الخدمات المقدمة لمراجعين المستشفى .

## (المقدمة)

تم تقسيم هيكله البحث الى اربع فصول , تضمن الفصل الاول مبحثين , الاول منهم تضمن المنهجية العلمية للبحث و عينة البحث و وصف لمجتمع البحث بينما تضمن المبحث الثاني بعض من البحوث و الدراسات العلمية السابقة التي تناولت متغيرات البحث .

تضمن الفصل الثاني المفاهيم العلمية للابعاد و مرتكزاتها بمبحثين الاول منهم تضمن الجانب الفكري للمتغير المستقل نظم المعلومات الادارية بينما المبحث الثاني تناول المتغير التابع العدالة التنظيمية .

تناول الفصل الثالث الجانب العملي اذ تكون من ثلاث مباحث تضمن الاول تدقيق البيانات و اداة البحث لضمان دقة النتائج , المبحث الثاني تناول الاحصاء الوصفي لمتغيرات البحث اما المبحث الثالث فتضمن اختبار فرضيات البحث .

بينما تناول الفصل الرابع الاستنتاجات و التوصيات و المقترحات بمبحثين الاول الاستنتاجات و المبحث الثاني يتناول التوصيات و المقترحات .

# الفصل الأول

المبحث الأول : منهجية البحث

المبحث الثاني : بعض الدراسات

السابقة

## المبحث الاول : منهجية البحث

### اولاً- مشكلة البحث

في ضوء سعي المنظمات للمحافظة على مواردها البشرية لابد لها ان تكون قادرة على تحقيق العدالة لتلك الموارد بما يضمن ولائهم و اخلاصهم في العمل و الذي حتما سينعكس على الاداء العام لاعمال المنظمة و من ابرز الاساليب التكنولوجية المعتمدة في المنظمات هي استخدام نظم المعلومات الادارية و التي تساعد النظام الاداري داخل المنظمة في امور ( الترقية , التوظيف , المكافآت , التوزيع الخ ) .

تمثلت مشكلة البحث بما شهده الباحث من ضعف في الاعتماد على نظم المعلومات الاداري الموجود في المستشفى و هل له علاقة بتحقيق تأثير على مسؤولين المستشفى في ادارتها بصورة تنظيمية عادلة .

بناءً على ما سبق يمكن ان تتجسد مشكلة البحث في محاولتها الاجابة عن التساؤلات الاتية :

- 1- هل تمتلك المنظمة المبحوثة نظم معلومات ادارية جيدة ؟
- 2- ما مستويات العدالة التنظيمية الحالية ضمن المنظمة المبحوثة من وجه نظر العاملين فيها ؟
- 3- الى اي مدى تعتمد الادارة في المنظمة المبحوثة على نظم المعلومات لاتخاذ قرارات خاصة بالعاملين فيها .
- 4- هل تسهم نظم المعلومات الادارية المعتمدة في دعم العدالة التنظيمية ؟
- 5- هل تؤثر انظمة المعلومات الادارية على متخذي القرار بصنع قرارات تؤثر على المنظمة ( وضع الشخص المناسب في المكان المناسب , مكافآت , ايفادات).
- 6- هل هنالك علاقة ارتباط و تأثير بين نظم المعلومات الادارية و العدالة التنظيمية .

### ثانياً - أهمية البحث

أنها تسلط الضوء على النواحي الايجابية و المهمة لنظم المعلومات الادارية في توفير معلومات بالدقة والوقت المناسب و معرفة مدى امكانية الانتفاع من السمات التي من الممكن توفيرها من نظم المعلومات الادارية في توفر عدالة تنظيمية و مدى تنفيذها داخل النظمة المبحوثة و من ثم يسهم هذا البحث في البيان عن اماكن الضعف و ما يؤثر فيها من عوامل و الوقوف على مسبباتها و محاولة تفاديها و الاستعداد لها و الوقاية منها قبل و قوعها .

كما تكمن أهمية البحث في كونه يتناول مفصل مهم من مفاصل الدولة و قطاع مهم يؤثر في المواطن العراقي و هو القطاع الصحي الذي يعد من اكثر القطاعات المعرضة للازمات سواء كانت ناتجة من المتغيرات العامة في البيئة الخارجية ( المتغيرات التي لها تأثير مباشر على استراتيجية المنظمة كالمغيرات البيئية والاجتماعية والسياسية والقانونية والاقتصادية والدولية ) او الناتجة عن وباء او جائحة ( كجائحة كورونا حالياً) او تظهر نتيجة عدم تصرف المنظمة بصورة صحيحة مع الاخطاء الادارية و الفنية و الوظيفية ( كسوء توزيع الملاكات الطبية و النقص في الملاكات الصحية و الادارية ).

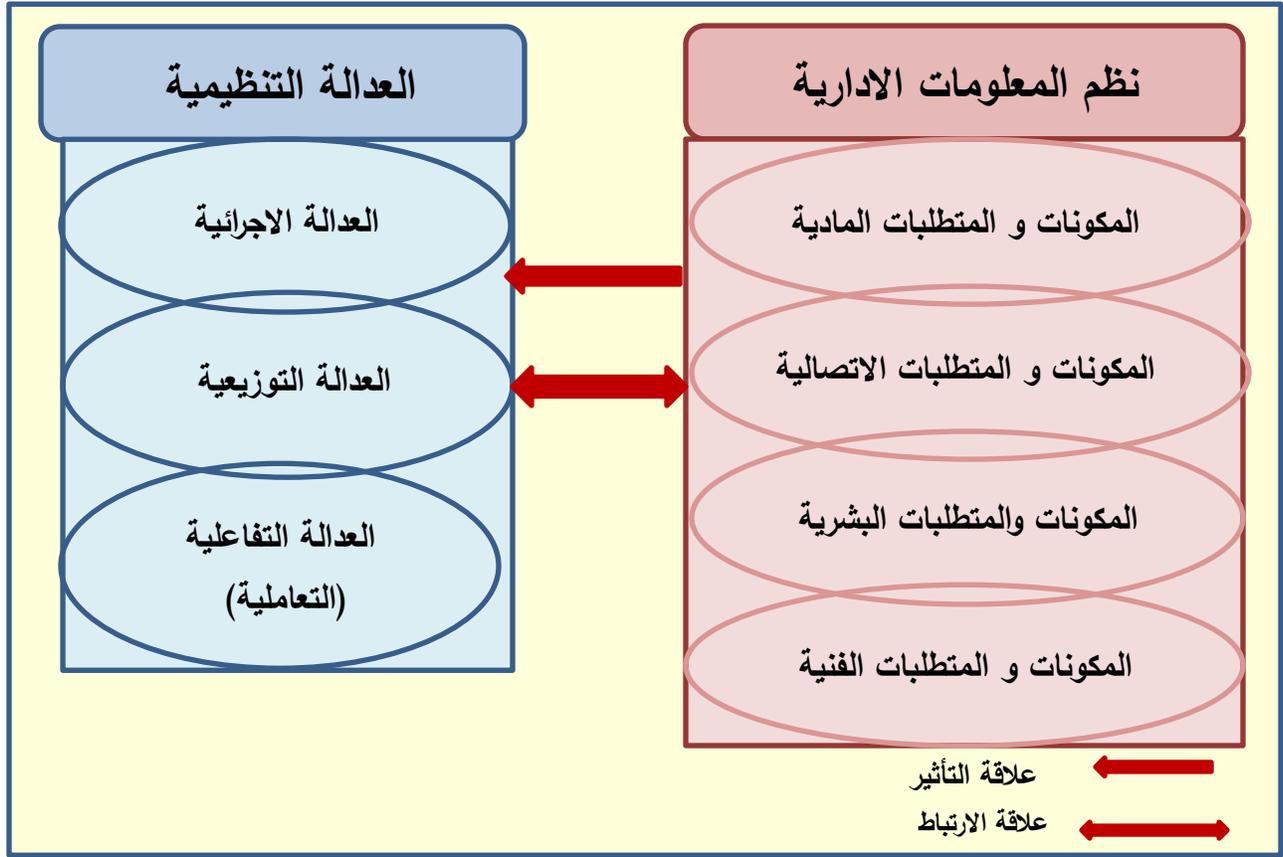
### ثالثاً - اهداف البحث

للبحث اهداف يمكن تلخيصها كالآتي :

- 1- قياس ابعاد نظم المعلومات الادارية وعلاقته بالعدالة التنظيمية في المنظمة المبحوثة .
- 2- القاء الضوء على واقع استخدام تطبيقات نظم المعلومات الادارية للمنظمة المبحوثة باستبيان و استطلاع رأي لافراد عينة البحث في المنظمة المبحوثة .
- 3- تحديد قوة و طبيعة علاقة الارتباط و التأثير بين متغيرات نظام المعلومات الاداري و العدالة التنظيمية وتقديم مقترحات للمنظمة الصحية المبحوثة وما سيتوصل اليه البحث من نتائج .
- 4- معرفة طبيعة مستوى تأثير المميزات لنظام المعلومات الاداري على العدالة التنظيمية .

### رابعاً - المخطط الفرضي للبحث

بالاستناد الى الاهداف التي يسعى البحث للوصول اليها و تحقيقها و حسب ما تضمنته مشكلة البحث تم تشكيل نموذج فرضي للبحث حيث يوضح العلاقة الافتراضية بين المتغير المستقل والذي هو نظم المعلومات الادارية و المتغير التابع و المتمثل بالعدالة التنظيمية و بالاستناد إلى ما افرزته الأدبيات التي تتعلق بمتغيرات البحث، أُختيرت أبعاد المتغيرين وكما موضح في الشكل (1) ادناه :



الشكل رقم (1)

المصدر: اعداد الباحث

### خامساً - فرضيات البحث

يستند البحث على الفرضيتين الرئيسيتين الاتيتين :

- 1- الفرضية الرئيسية الاولى : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين نظم المعلومات الإدارية بابعادها والعدالة التنظيمية بابعادها , تفرعت منها الفرضيات الاتية :
  - أ- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكونات والمتطلبات المادية والعدالة التنظيمية بابعادها.
  - ب- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكونات والمتطلبات الاتصالية والعدالة التنظيمية بابعادها.
  - ج- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكونات والمتطلبات البشرية والعدالة التنظيمية بابعادها.
  - د- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكونات و المتطلبات الفنية والعدالة التنظيمية بابعادها.

2- الفرضية الرئيسية الثانية : لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لنظم المعلومات الادارية بابعادها في العدالة التنظيمية .

وقد تفرعت عن الفرضية الرئيسية اعلاه عدة فرضيات فرعية وكما يلي :

- أ- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمكونات والمتطلبات المادية في العدالة التنظيمية.
- ب- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمكونات و المتطلبات الاتصالية في العدالة التنظيمية.
- ج- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمكونات والمتطلبات البشرية في العدالة التنظيمية.
- د- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمكونات والمتطلبات الفنية في العدالة التنظيمية.

### سادساً -حُدود البحث

- 1- الحدود المكانية : تمثلت بدائرة صحة بغداد الرصافة/ مستشفى الامام علي عليه السلام العام .
- 2-الحدود الزمانية : المدة الزمنية التي جرى اعداد البحث خلالها و التي تشمل الزيارات و توزيع الاستبانة و جمعها للمدة من 2021/9/24 الى 2022/ 1 / 10 .
- 3-الحدود الموضوعية : وتجسدت بمتغيري البحث اللذان تَمَثَّلَا بنظم المعلومات الادارية والعدالة التنظيمية.

### سابعاً - منهج البحث

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري و العملي للبحث .

### ثامناً - مجتمع البحث و عينته

تم اختيار مستشفى الامام علي عليه السلام العام كعينة البحث و استهدف البحث عينة محددة قصدية (مدير - وكيل مدير - مدير قسم - مدير شعبة - وكلاء الاقسام والشعب - وحدة تقنية المعلومات - وحدة التدريب و التطوير - قسم الموارد البشرية - عدد من العاملين ) قوامها (151) فرداً من مجموع العاملين في المستشفى البالغ عددهم التقريبي (301), وزعت على اساسها استمارة الاستبانة , استرجع منها (127) استمارة و استبعد منها ( 13 ) استمارات غير صالحة , وبذلك يكون عدد الاستمارات الصالحة للاختبار هي (114) استمارة , وبذلك تكون نسبة الاستمارات الصالحة للاختبار (75%) و الجدول (1) يوضح وصف لعينة البحث .

(المبحث الاول / منهجية البحث )

الجدول (1) وصف عينة البحث

ت	المتغير	التفاصيل	العدد	النسبة المئوية
1	النوع الاجتماعي	ذكر	81	0.71
		انثى	33	0.28
		المجموع	114	%100
2	الفئة العمرية	30 سنة فأقل	15	0.13
		31 - 39	49	0.42
		40 - 49	34	0.29
		50 فأكثر	16	0.14
		المجموع	114	%100
3	التحصيل العلمي	ثانوي	12	0.10
		دبلوم	47	0.41
		بكالوريوس	42	0.36
		دبلوم عالي	0	0.00
		ماجستير	4	0.03
		دكتوراه	9	0.07
		المجموع	114	%100
4	عدد سنوات الخدمة	1 - 5	27	0.23
		6 - 10	28	0.24
		11 - 15	41	0.35
		16 - 20	13	0.11
		21 فأكثر	5	0.04
		المجموع	114	%100

المصدر: اعداد الباحث

## تاسعاً - اساليب جمع المعلومات و البيانات

و تضمنت ماياتي :

- 1- الجانب النظري : أُعتمد من اجل الحصول على المعلومات والبيانات ذات العلاقة بالجانب النظري لمتغيرات البحث كالكتب و الاطاريح و الرسائل و ما هو متوفر في شبكة الانترنت من مواقع رصينة معتمدة.
- 2- الجانب العملي : أُعتمد على الاستبانة التي استخدم فيها مقياس ليكرت خماسي الدرجات الذي يُعد من اشهر الاساليب المستخدمة في بحوث العلوم الاجتماعية الذي يتميز بالدقة و الوضوح التي تم اعدادها كأداة لقياس متغيرات بحثها حيث حُدثت قيم المقياس بـ(1) للقيم القليلة الى (5) للقيم الأعلى و حسب ما مُبين في الجدول (1) و(2)

الجدول (2) يوضح مقياس ليكرت

المقياس العبارات	اتفق بشدة	اتفق	اتفق لحد ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة
حقل اسئلة المتغيرات	5	4	3	2	1

المصدر : اعداد الباحث

الجدول (3) يوضح وصف اداة القياس

المُتغيّر	البُعد	عدد الفقرات	مصدر القياس
نظم المعلومات الادارية	المكونات و المتطلبات المادية	8	(الموسوي,2016) , (عبدالهادي
	المكونات و المتطلبات الفنية	6	(2017) , ( شعيب,2020 )
	المكونات و المتطلبات الاتصالية	9	
	المكونات و المتطلبات البشرية	4	
العدالة التنظيمية	العدالة الاجرائية	9	( علا , 2019 ) , ( علاء
	العدالة التوزيعية	8	(2020) , ( حمد , 2021 )
	العدالة التفاعلية	8	
مجموع الفقرات		52	

المصدر : اعداد الباحث

## عاشراً - اسلوب تحليل البيانات

تمت احالة البيانات الى برنامج احصائي تخصصي , إذ أُستخدم برنامج (SPSS-23) وبحسب ما موضح في أدناه:

- 1- الوَسط الحسابي الموزون : استخدم لمعرفة مستويات اهتمام عَينة البحث بِمتغيرات البحث المعتمدة.
- 2- الانحراف المعياري: استخدم لقياس مستوى تَشْتُّتُ الاجابات عن وَسطها الحسابي.
- 3- اختبار توزيع البيانات (Kolmogorov-Smirnov) : من اجل التأكد من مدى خضوع البيانات المتحصل عليها من استمارة الاستبيان للتوزيع الطبيعي .
- 4- اعتماد التحليل العاملي الاستكشافي حسب طريقة المكونات الأساسية ( Principal Component Analysis)(PCA) وطريقة فيرمكس للتدوير المتعامد ( Orthogonal Rotation – Varimax): يُستخدم لوصف التباين بين متغيرات البحث الملاحظة والمترابطة.
- 5- استخدام مصفوفة معامل الارتباط (pearson) لقياس شدة العلاقة بين متغيرات البحث و بين فقرات ابعاد المتغير المستقل والتابع لمعرفة مدى أهلية كل فقرة للبعد الذي وضعت من أجله, وذلك باختبار صدق البناء.
- 6- معامل الانحدار البسيط (simple regression) : لغرض اختبار تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع.
- 7- مُعامل Cronbach's Alpha : لقياس مدى ثبات أداة القياس وإمكانية تطبيقها على العَينة ضمن مُدد زمنية مُتعاقة.
- 8- اختبار فرضيات التأثير بالاعتماد على معامل الانحدار واختباري (T) و(F) لتحديد تأثير المتغير المستقل وأبعاده في المتغير التابع.

المبحث الثاني / بعض الدراسات السابقة

تناول البحث في هذا المبحث بعض الدراسات التي جمعت احدى متغيري البحث ( نظم المعلومات الادارية و العدالة التنظيمية ) و ذلك بسبب شحة الدراسات ( حسب اطلاع الباحث ) التي جمعت المتغيرين معا و انما دراسات تناولت متغيري البحث كُلي مع متغير اخر خارج نطاق هذا البحث و نتناولها من الاقدم الى الاحدث :

اولاً - بعض الدراسات التي تناولت نظم المعلومات الادارية :

الجدول ( 4 ) ادناه يوضح بعض الدراسات عن نظم المعلومات الادارية

<b>(دراسة الموسوي 2016)</b>	
عنوان الدراسة	دور مكونات نظم المعلومات الادارية في تحقيق جودة الخدمات الصحية
نوع الدراسة	رسالة ماجستير
منهج الدراسة	المنهج الاستنباطي
اداة القياس	الاستبانة
الهدف من الدراسة	ابراز دور مكونات نظم المعلومات الاداري في تحقيق جودة الخدمة الصحية في مستشفيات محافظة النجف
مجتمع وعينة البحث	(169) فرد من من القيادات الادارية و الرافدين في ثلاث مستشفيات في النجف
الوسائل الاحصائية	التوزيع الطبيعي , الفاكرونباخ , اختبار بيرسون الخطي , التحليل العملي التوكيدي , معامل الانحدار الخطي البسيط , الحزمة الاحصائية spss و lisrel للحصول على النتائج .
ابرز الاستنتاجات	هنالك علاقة ارتباط و تأثير بين نظم المعلومات الادارية و جودة الخدمة الصحية
ابرز التوصيات	تطوير مكونات نظم المعلومات الادارية لتأثيرها في اداء المستشفيات بشكل عام و على جودة الخدمة الصحية بشكل خاص .
مجال الافادة منها في البحث الحالي	تعزيز الجانب النظري للبحث و الجانب المنهجي
<b>(دراسة وردة 2019)</b>	
عنوان الدراسة	اسهام مستلزمات نظم المعلومات الادارية في فاعلية ادارة الازمة التنظيمية
نوع الدراسة	بحث استطلاعي في ديوان وزارة الكهرباء
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
اداة القياس	الاستبانة
الهدف من الدراسة	التعرف على دور نظم المعلومات الادارية وانعكاسها في فاعلية ادارة الازمة في ديوان وزارة الكهرباء

(المبحث الثاني / بعض الدراسات السابقة )

مجتمع وعينة البحث الوسائل الاحصائية	102 فرد مدير ( قسم ، شعبة ، وحدة ) في ديوان وزارة الكهرباء الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية ( spss ) ، المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف ، معامل ارتباط سبيرمان ومعامل الانحدار الخطي البسيط
ابرز الاستنتاجات ابرز التوصيات	وجود علاقة ارتباط قوية بين التعلم و استراتيجياته . الاهتمام بوسائل و طرق التدريب والتطوير المستمر والهادف لاستدامة القوة البشرية من خلال اعداد برامج تدريبية واقامة ورش عمل توضح لهم .
مجال الافادة منها في البحث الحالي	تعزيز الجانب النظري للبحث و الجانب المنهجي
<b>(دراسة شعيب 2020)</b>	
عنوان الدراسة	اثر نُظم المعلومات الادارية في التَّحول الى المُنظمات الذكية
نوع الدراسة	دراسة تحليلة في كُلية القلم الجامعة
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
اداة القياس	الاستبانة
الهدف من الدراسة	التعرف على أثر نظام المعلومات الإدارية على تحول الجامعات والكليات الذكية من وجهة نظر منتسبي كلية القلم الجامعية / كركوك
مجتمع وعينة البحث	40 عضوا من اعضاء الهيئة الادارية و الاكاديمية - كلية القلم الجامعة
الوسائل الاحصائية	استخدام الارتباط الخطي البسيط ، استخدام أسلوب الانحدار البسيط ، استخدام أسلوب التناسق الداخلي ، الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss-17) ، الفا كرونباغ ، معامل ارتباط سبيرمان .
ابرز الاستنتاجات	توجد علاقة ارتباط موجبة بين نظم المعلومات الإدارية وأبعاد التحول إلى الجامعات الذكية
ابرز التوصيات	تسعى الكلية المبحوثة إلى زيادة توافر أبعاد الانتقال إلى الجامعات الذكية إلى مستوى أعلى مما هي عليه في الكلية لما لهذا المتغير من حيوية وأهمية ودور في بقاء الكلية واستمراريتها.
مجال الافادة منها في البحث الحالي	تعزيز الجانب النظري للبحث و الجانب المنهجي

ثانياً – بعض الدراسات التي تناولت متغير العدالة التنظيمية

الجدول (5) يوضح بعض الدراسات عن العدالة التنظيمية

<b>(دراسة علا 2019)</b>	
عنوان الدراسة	أثر العدالة التنظيمية على العلاقة بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية
نوع الدراسة	دكتوراه

## (المبحث الثاني / بعض الدراسات السابقة )

المنهج الوصفي المسحي الاستبانة	منهج الدراسة اداة القياس
الحد من تعرض العاملين للقهر الوظيفي 380 فردا من العاملين في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة السورية ، Spss-23 المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري , الانحدار الهرمي ذو المتغيرات المعدلة , الانحدار المتعدد	الهدف من الدراسة مجتمع وعينة البحث الوسائل الاحصائية
وجود اثر ذو دلالة احصائية للتمكين النفسي بابعاده على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في الجامعات السورية و وجود اثر ذو دلالة احصائية للعدالة التنظيمية بابعادها على سلوك المواطنة التنظيمي لدى العاملين في الجامعات السورية.	ابرز الاستنتاجات
تأهيلهم و منحهم الفرصة للمشاركة في تحديد الاهداف و النشاطات التنظيمية و تقديم الدعم المستمر لهم و العمل على تعزيز شعورهم بابعاد العدالة التنظيمية من خلال المساواة في توزيع الفرص و المصاد التنظيمية.	ابرز التوصيات
الافادة منها في قياس متغيرات البحث	مجال الافادة منها في البحث الحالي
<b>(دراسة علاء 2020)</b>	
أثر القهر الوظيفي في العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية وصمت العاملين دراسة تحليلية تطبيقية	عنوان الدراسة نوع الدراسة
المنهج الوصفي التحليلي الاستبانة	منهج الدراسة اداة القياس
الحد من تعرض العاملين للقهر الوظيفي 282 فردا من العاملين بالمستشفيات العامة التابعة لمديرية الصحة بمحافظة المنوفية	الهدف من الدراسة مجتمع وعينة البحث
التحليل العملي التوكيدي amos-v.21 , ، ومعامل الفاكرونباخ. وجود علاقة إرتباط سلبية ومعنوية بين العدالة التنظيمية وكل من القهر الوظيفي وصمت العاملين ، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي لكافة أبعاد العدالة التنظيمية في صمت العاملين وأيضاً وجود تأثير معنوي لأبعاد القهر الوظيفي في صمت العاملين	الوسائل الاحصائية ابرز الاستنتاجات
يوصي الباحث إدارة المستشفيات بالدراسة الدورية والمستمرة لأسباب صمت العاملين ، ووضع آلية تدعم فرص العاملين في التعبير عن آرائهم وأفكارهم ومقترحاتهم ، وتحديثهم في مشاكل وقضايا وموضوعات العمل الهامة تعزيز الجانب النظري للبحث و الجانب المنهجي	ابرز التوصيات
	مجال الافادة منها في البحث الحالي
<b>(دراسة حمد 2021)</b>	
تأثير الامان الوظيفي على العلاقة بين العدالة التنظيمية و الولاء الوظيفي دراسة تطبيقية	عنوان الدراسة نوع الدراسة
المنهج الوصفي المقابلات الشخصية	منهج الدراسة اداة القياس
التحقق من تأثير العدالة التنظيمية بابعادها على الولاء التنظيمي لاجراء هيئة	الهدف من الدراسة

## (المبحث الثاني / بعض الدراسات السابقة )

التدريس في الجامعات السعودية و اسباب انتقال عضو هيئة تدريس من جامعة لآخرى	مجتمع وعينة البحث
اعضاء هيئة تدريس كلية الملك خالد لم يستخدم	الوسائل الاحصائية
الجامعة بحاجة الى لاعضاء و قيادات اكااديمية لديهم ولاء وظيفي ليكونوا قادرين على النهوض بها و زيادة رقيها و ازدهارها.	ابرز الاستنتاجات
تطبيق مبدأ العدالة التنظيمية لدورها المهم في الحصول على ولاء اعضاء هيئة التدريس و توفير الامان الوظيفي الذي يزيد لديهم الولاء الوظيفي.	ابرز التوصيات
تعزيز الجانب المنهجي	مجال الافادة منها في البحث الحالي

### ثالثا : التعليق على بعض الدراسات السابقة

#### أ- نُطَق الاستفادة من بعض الدراسات السابقة

من خلال استعراض بعض الدراسات السابقة و اهميتها و نتائجها يتضح اهتمام الباحثين بِكُلِّ من المتغيرين ( نظم المعلومات الادارية و العدالة التنظيمية ) , يمكن تحديد النقاط التي تساعد في تدعيم البحث الحالي من مآتي :

- 1- الاستفادة في تصميم منهجية هذا البحث و تسلسل الفقرات عن طريق الاطلاع على النواحي الفكرية و الميدانية .
- 2- المشاطرة في تأشير ابعاد متغيرات البحث ( نظم المعلومات الادارية , العدالة التنظيمية ) .
- 3- الاعتماد على اسهامات بعض الباحثين في تلك الدراسات في تعزيز الجزء المفاهيمي لمتغيرات البحث .
- 4- ساعدت في الوصول الى بعض المصادر الحديثة والمهمة التي اغنت البحث في الجانب النظري .
- 5- تكوين فقرات الاستبانة عن طريق الاستفادة من مقاييس الدراسات و الواردة فيها حسب متغيرات البحث الرئيسية و ابعاده الفرعية.

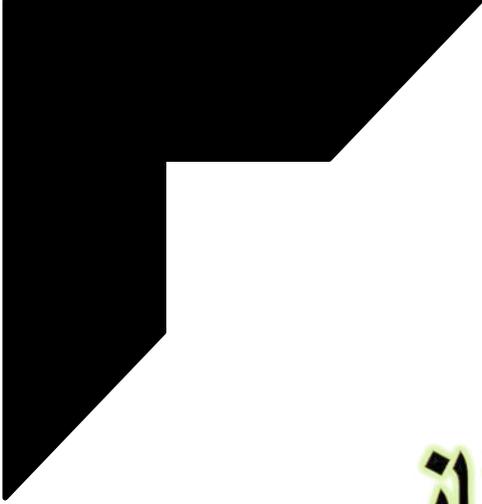
#### ب- ميّزة البحث الحالي

يتميز البحث الحالي عن غيره من البحوث و الدراسات بعدد من الاسهامات المعرفية المعنية في :

- 1- يعد هذا البحث توليفة جديدة ( نظرية وتطبيقية ) لم يتطرق اليها من قبل في الدراسات السابقة حسب اطلاع الباحث .

## (المبحث الثاني / بعض الدراسات السابقة )

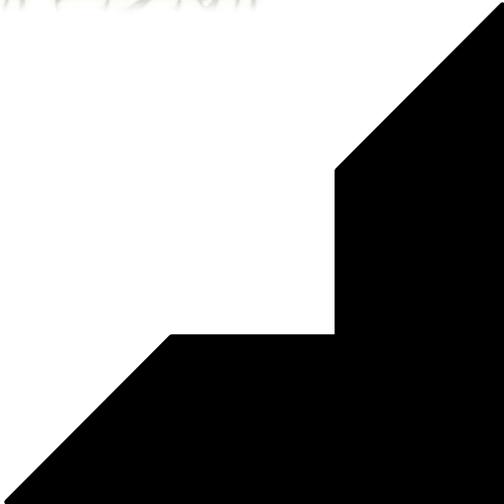
2-الجمع بين احد اهم مكونات الهيكل الاجتماعي و النفسي و الادراكي ( حسي ) في المنظمات المتمثل بالعدالة التنظيمية و معرفة تأثير مكون تكنولوجي في تحقيقه و المتمثل بنظم المعلومات الادارية .



# الفصل الثاني

المبحث الاول: نظم المعلومات الادارية

المبحث الثاني: العدالة التنظيمية



## الفصل الثاني / المبحث الاول

### نظم المعلومات الادارية

#### تمهيد

تُعد المعلومات من العناصر المهمة جدا و صاحبة الدور الرئيس لاي منظمة في اتخاذ القرار و للاستفادة من هذه المعلومات بصورة صحيحة و عند الحاجة اليها ارتأت المنظمات استخدام نظام معلومات يُمكن من الوصول الى المعلومات بالوقت والدقة المناسبة وبالتالي الاستفادة منها في اتخاذ القرار من قبل المديرين.

قبل التطرق لمفهوم نظم المعلومات الادارية من الضروري توضيح موجز عن معنى النظام و بيان الفرق بين المعلومات و البيانات عن طريق معرفة مفهومهما وما هو نظام المعلومات ومما يتكون و ما هي انواعه لوضع فكرة مبدئية عن مفهوم نظم المعلومات الادارية ثم التطرق بعدها لمفهوم الاخير بصورة تفصيلية .

#### اولاً : مفهوم النظام

يعرف النظام بانه مجموعة من الاجزاء او العناصر التي تتكامل مع بعضها لبعض و تحكّمها علاقات و اليات عمل معينة و في نطاق مُحدّد بقصد تحقيق هدف معين ( حسين و محمد , 2010 : 98-104 ) , وايضا يعرف على انه مجموعة من الافراد و الاجراءات و المواد التي تقوم بجمع و معالجة و تقويم المعلومات داخل المنظمة ( جبريل , 2020 : 21 ) و يرى الباحث انّ النظام عبارة عن مكونات مرتبطة مع بعضها البعض لاعطاء صورة مفهومة لمعلومات محددة باجراءات و عمليات معينة للوصول لهدف مخطط له مسبقاً .

## (المبحث الاول / نظم المعلومات الادارية )

### ثانياً - مفهوم البيانات والمعلومات

هنالك فرق في بين البيانات و المعلومات , نورد بعض من المفاهيم التي تخص البيانات و المعلومات في الجدول رقم (6) ادناه

الجدول (6) تعاريف للمعلومات والبيانات

المصدر	تعريفها	المفردة
(Laudon , 2014 , 45-46)	هي تدفقات من الحقائق الاولية التي تمثل الاحداث التي تقع في المنظمات او البيئة المادية قبل ان يجري تنظيمها و ترتيبها في شكل يُمكن المتلقي من فهمه و استخدامه	البيانات
(النجار , 2007, 19)	الشكل الظاهري لمجموعة من الحقائق او التصورات في شكل ارقام ,كلمات,صور , لا علاقة بين بعضها البعض و لاتعطي معنى و هي منفردة .	
(Laudon , 2014 , 46)	هي المعطيات التي تم تشكيلها بهيئة ذات معنى و مفيدة للانسان	المعلومات
(ياسين , 2009 , 21)	عمليات تنظيم او ترتيب او جدولة او تحويل بيانات الى مجموعة مختارة باسلوب معين مما يزيد من فهمها للمتلقي مع ملاحظة ان علاقة البيانات بالمعلومات علاقة تبادلية	

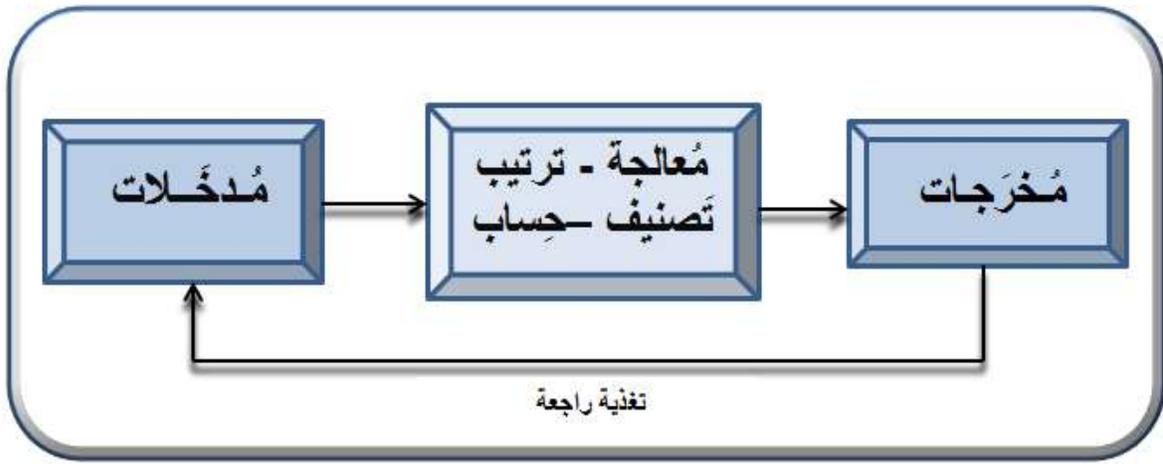
المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات

### ثالثاً - مفهوم نظام المعلومات

يعرف نظام المعلومات بانه مجموعة من العاملين و الاجراءات و الموارد التي تقوم بتجميع البيانات و معالجتها و نقلها لتتحول الى معلومات مفيدة و ايصالها الى المستفيدين بالشكل الملائم و الوقت المناسب من اجل مساعدتهم في اداء الوظائف المسندة ( الحيايى , 2006: 29 ) بينما يراه ( ميكلود و شيل , 2009:530 ) بانه نظام يعتمد على الحاسوب الذي يجعل المعلومات متاحة للمستخدمين الذين لهم احتياجات متشابهة و كذلك هو مجموع المكونات المتداخلة و الاجراءات النمطية التي تعمل معا لتجميع و تشغيل و تخزين و توزيع و نشر و استرجاع المعلومات التي تحتاجها المنظمة بهدف تدعيم اتخاذ القرار والتعاون و التحليل و التصور و الرقابة داخل المنظمة ( النجار , 2010 : 39 ).

#### رابعاً - مكونات نظم المعلومات

يتكون اي نظام معلومات من المدخلات والمعالجة والمخرجات , يلتقط الادخال أو يجمع البيانات الأولية من داخل المنظمة أو من بيئتها الخارجية ثم تحول المعالجة هذه المدخلات الأولية إلى شكل ذي معنى بعدها ينقل الإخراج المعلومات المعالجة إلى الأشخاص الذين سيستخدمونها أو إلى الأنشطة التي سيستخدم من أجلها. تتطلب أنظمة المعلومات أيضاً تغذية راجعة ، وهي مخرجات يتم إرجاعها إلى الأعضاء المناسبين في المنظمة لمساعدتهم على تقييم أو تصحيح مرحلة الإدخال كما موضح في الشكل (2) الاتي و الذي يبين النظام الاداري ومكوناته ( Laudon,2014: 46).



المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات

شكل (2) مكونات النظام

#### خامساً - نظم المعلومات الادارية

هي احد انواع نظم المعلومات التي تكون موجهة لدعم عمل الادارات الوظيفية في المؤسسة و قد وردت العديد من التعاريف من ذوي الاختصاص و الكتاب و الباحثين كما هو موضح في الجدول (7) الاتي :

الجدول (7) عدد من مفاهيم نظم المعلومات الادارية

ت	المصدر	المفهوم
1	( النجار , 2007 : 26 )	هو نظام منهجي محوسب قادر على تكامل البيانات من مصادر مختلفة لتحقيق هدف معين من خلال معالجة بيانات او مادة لتهيئة معلومات او مادة في فترة زمنية معينة .

## (المبحث الاول / نظم المعلومات الادارية )

2	( الخطيب و زيغان , 2009: 79 )	نظام متكامل يتكون من مجموعة من الافراد و الاجهزة و الاجراءات و الانظمة الفرعية للمعلومات و ذلك بغرض تزويد الادارة بكل ما تحتاج اليه من معلومات دقيقة و كافية عن أنشطة المنظمة من اجل انجاز الوظائف بكفاءة عالية .
3	( ياسين , 2010: 54 )	تشكل نظم المعلومات الادارية محور تكامل و توافق العناصر الاساسية لمنظمة الاعمال اذ ان لنظم المعلومات تأثير حيوي في تشكيل بنية التنظيم و التأثير على اختيار نوع الهيكل التنظيمي المناسب .
4	( عدي و الديك , 2011: 12 )	اسلوب رسمي يستخدم لتوفير المعلومات الدقيقة و الموثوقة للادارة و اللازمة لتسهيل عمليات اتخاذ القرارات و التي تمكن المديرين من القيام بوظائف التخطيط و التنفيذ والرقابة في المنظمة حتى تتحقق الاهداف التي تسعى اليها المنظمة او المؤسسة
5	( هويدا , 2012 : 81 )	مجموعة من المكونات المحددة ( افراد ,اشياء , معلومات ) و التي تعمل بتناسق لتحقيق هدف او اهداف مشتركة و يستهدف خدمة جانب واحد على الاقل من جوانب العملية الادارية ( تخطيط و توجيه و تنظيم و رقابة ) .
6	( laudon & laudon,2013: 13 )	مكونات مجتمعة و مرتبطة مع بعضها البعض لجمع المعلومات و تخزينها و معالجتها , لدعم عملية صنع القرار و التنسيق و الرقابة و التحليل على مستوى المنظمة بحيث تصبح واضحة للادارة , كما تساعد الاداريين و العاملين في تحليل المشاكل و استيعاب المواضيع الصعبة .
7	( هاجر , 2015 : 42 ) (الشرعة , 2016: 17 )	مجموعة من الاجزاء المترابطة التي تعمل مع بعضها البعض بصورة متفاعلة لتحويل البيانات الى معلومات يمكن استخدامها لمساندة الوظائف الادارية .
8	( عمر , 2016 : 6 )	جهد مشترك شامل و متكامل تشارك فيه عناصر بشرية كفوة و اجهزة و اجراءات الغاية منها الحصول على البيانات الخام من مصادرها الخارجية و الداخلية التي تخضع الى معالجات بعد استرجاعها من قاعدة البيانات و تحويلها الى معلومات دقيقة و واضحة وفق لغة عالية المستوى و موثوقة تساعد ادارة المنظمة في صنع القرارات الرشيدة.
9	( markar , 2017: 1 )	هي أدوات تستخدم لدعم العمليات و الاجراءات والاستخبارات وتكنولوجيا المعلومات تقوم أدوات هذا النظام بنقل البيانات وإدارة المعلومات وهي جوهر نظام إدارة المعلومات وغالبًا ما تعتبر الأنظمة الأولى في عصر المعلومات.

المصدر : من اعداد الباحث بالاستناد الى الادبيات

و مما سبق يستخلص الباحث تعريف نظم المعلومات الادارية على انه خلية عمل متكونة من مجموعة من النظم الفرعية ومن موظفين و اجهزة و معلومات و اجراءات تتكامل معا لاعطاء المعلومات اللازمة

## (المبحث الاول / نظم المعلومات الادارية )

وتخزينها و الاستفادة منها في العمليات الادارية المختلفة ( صنع القرار ,التنسيق , الرقابة ,التخطيط , التوجيه).

### سادساً - نشأت وتطور نظم المعلومات الادارية

نشأت نظم المعلومات الادارية في القرن العشرين و بالتحديد بداية الستينات و من اجل فهم تتطور نظم المعلومات الادارية تم تقسيمها الى خمسة عصور وهي :

أ- العصر الاول ( الحواسيب الكبيرة و الحواسيب الصغيرة ) : في منتصف الستينات الى منتصف السبعينات انظمة المعلومات كانت مركزية ومحكومة من قبل شركة التكنولوجيا الامريكية ( IBM ) واجهزتها الكومبيوترية الضخمة التي تاخذ حيز غرفة كاملة و تتطلب فرقا من الموظفين لتشغيلها , وكانت معظم نظم المعلومات و تقاريرها تحت سيطرة اقسام المحاسبة (Laudon,Kenneth,2014 :197).

ب-العصر الثاني ( اجهزة الكومبيوتر الشخصية ) : بدأت المنافسة بين المعالجات الدقيقة و البرامج و تسريع عمل المعالجات و اول نظام استخدم كان ( MITS,Altair 8800 ) كأول نظام يعتمد على المعالجات الدقيقة , و في منتصف السبعينات الى منتصف الثمانينات بدأت المزيد من الإدارات بالاستفادة من التكنولوجيا. في العديد من الشركات ، تضمنت التكنولوجيا ظهور أول أجهزة الحواسيب الشخصية وأجهزة الحواسيب الصغيرة وأجهزة الحواسيب المتوسطة المدى دخلت تقنية الحواسيب الصغيرة و ادى انتشارها الى خلق سوق جاهز لربط الشبكات و نشر الانترنت (Laudon,Kenneth,2014 :197).

ج-العصر الثالث (شبكات الخدمة / العميل ) : امتدت من منتصف الثمانينات الى اواخر التسعينات مع زيادة التعقيد التكنولوجي و انخفاض التكاليف و طلب المستخدم النهائي ( الموظف و المدير ) لنظام مشاركة المعلومات مع الموظفين الاخرين داخل المنظمة باجهزة حواسيب مرتبطة بشبكة مشتركة للمعلومات على خادم واحد يتيح للموظفين الوصول الى البيانات خلال وقت واحد على الشبكات المسمى بالشبكات الداخلية ( intranets ), خلال هذه الفترة ظهر منصب جديد في العديد من الشركات للإشراف على استخدام و ادارة أنظمة المعلومات المتعددة حيث سُمي برئيس قسم المعلومات او CIO , تضمنت التكنولوجيا في هذا العصر استخدام الإنترنت وبداية الإنترنت. (Laudon,Kenneth,2014 :197).

## (المبحث الاول / نظم المعلومات الادارية )

د- العصر الرابع ( الحوسبة المؤسسية ): بدأت من اواخر التسعينات ولا تزال أنظمة المعلومات مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالحوكمة والإدارة ، ومع ذلك يجري توزيع الأنظمة على نطاق واسع وفي متناول كل موظف تقريباً يحتاج إليها عبر منصات متعددة اذ يُدمج العديد من أنظمة المعلومات بين الشركات المختلفة ، بحيث يمكن للموكل بالعميل الوصول بسهولة إلى معلومات الموردين ويمكن لعملائهم بدورهم الوصول إلى تلك المعلومات. تشمل التكنولوجيا الآن وسائل التواصل الاجتماعي ومحركات البحث والحوسبة في كل مكان بمجموعة متنوعة من المنصات بما في ذلك أجهزة الحواسيب المحمولة والأجهزة اللوحية والهواتف الذكية (Boykin, 2017).

هـ- العصر الخامس ( الحوسبة السحابية ) : أدت الزيادة في عرض النطاق الترددي للإنترنت خلال السنوات الأخيرة إلى اعتماد كبير على الحوسبة السحابية وأنها الآن في عصر خامس لأنظمة المعلومات الإدارية (Boykin, 2017).

اليوم ، أصبح أي موظف عملياً الآن في وضع يمكنه من اتخاذ قرارات مستنيرة باستخدام الأدوات المتاحة بسهولة عبر منصات متعددة.

### سابعاً - اهمية و وظيفة نظم المعلومات الادارية

تُعد نظم المعلومات الادارية طريقة عرض منظمة لمعلومات ماضية و انية تتعلق بالعمليات الداخلية واثارها كما تبرز اهميتها الاساسية في توفير البيانات , المعلومات اللازمة و معالجتها و اتفق كُـل من ( نبيل , 2008: 151 ) ( هاجر , 2015: 18 ) على انها مهمة في :

- 1- توفير المعلومات الاساسية المناسبة في الوقت الاكثر ملائمة .
- 2- الوفاء بمتطلبات الادارة بامكانيات غير محدودة .
- 3- التحسين الكبير في استخدام القوى العاملة و موارد المنظمة .
- 4- تحسين و تنشيط حركة الاتصالات في المنظمة .
- 5- دعم بقية النظم التي تخدم المنظمة في عمليات اتخاذ القرارات من خلال توفير المعلومات المناسبة و في الوقت المناسب .
- 6- تساعد على توفير وقت للمديرين عن طريق تحسين الكفاءة في ادارة الشركة و تساعدهم في تحقيق اهدافها.
- 7- اختصار العديد من المهام باجراءات برمجية توفر الوقت و الجهد الذي يبذل .

## (المبحث الاول / نظم المعلومات الادارية )

- 8- تساعد على تحديد العمال و الموظفين المطلوبين و اختيار الافضل من بينهم من حيث الكفاءة والمهارة و الخبرة مما يزيد من جودة عمل المنظمة .
- 9- توفر الوقت على المديرين من اجل انجاز المهام الاستراتيجية بعدها داعمة لنظم المستوى الاستراتيجي و بذلك توفر الوقت الضائع على الاعمال الروتينية كطلب معلومات او ادخال بيانات .
- بالاضافة لاهميتها في توفير المعلومات هناك وظائف تشير اليها و ذكرها ( الخصاونة و محيلان , 2018: 12) و ( الشبيل و المومني , 2013 : 37) و هي :-
- 1- دعم العمليات و الانشطة و وظائف الادارة المختلفة .
- 2- حفظ البيانات و المعلومات المختلفة في المنظمة.
- 3- تدعيم اتخاذ القرارات الادارية في المنظمة .
- 4- تُحقق الفاعلية من خلال توفير المعلومات الصحيحة اللازمة لاتخاذ القرارات و في الوقت المناسب .
- 5- تحقق الكفاءة بتوفير المعلومات الضرورية في الوقت المناسب وبأقل تكلفة مُمكنة.
- 6- تُقدم المعلومات الى الاقسام الادارية المختلفة .
- 7- زيادة التعاون بين الادارة العليا و الفروع التابعة لها .
- 8- تقييم النشاطات و النتائج المختلفة و تصحيح اي انحرافات محتملة .
- 9- تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة .

### ثامناً - خصائص نظم المعلومات الادارية

يتصف هذا النظام بمجموعة من الخصائص و هي :

- 1- **الاسناد و الدعم** : تهدف الى دعم و مساندة العاملين في مختلف الانشطة الوظيفية بالمؤسسة و في مختلف المجالات الوظيفية ( عماد , 2011 : 33-34 ) .
- 2- **البساطة** : يجب ان تراعى درجة البساطة المناسبة اذ ان النظام الناجح هو الذي تكون فيه سبل الحصول على البيانات و معالجتها و وصول المعلومة للمستفيد سهلة و ذلك كون استخدام البرمجيات و التكنولوجيا المعقدة يترتب عليها غالبا وجود اجراءات و عمليات معقدة يصعب فهمها و تشغيلها و الاستفادة منها و هكذا درجة تعقيد ممكن ان تؤدي بشكل او بأخر لحدوث حالات فشل لهذه النظم ( سلمى , 2017 : ص5) .

## (المبحث الاول / نظم المعلومات الادارية )

3- **القبول** : تقبل العاملين للنظام , لانهم هم من سيقع عليهم مسؤولية تشغيله و العمل عليه , لانه مما كانت قدرة النظام جيدة و فعالة لايمكن ان تكون مخرجاته جيدة دون تعاون و قبول من قبل العاملين عليه و الاطراف المستفيدة من تشغيله و ادارته , و عليه يجب ان يتوفر اقناع للعاملين على النظام باهميته لهم و للمنظمة من اجل تجنب حالات المقاومة التي من الممكن ان تظهر على الافراد كنوع من مقاومة التغيير ( الحارث , 2019 : 44-45 ) .

4- **المرونة** : اي قابل للتعديل و التغيير تحت الظروف المختلفة و المحيطة بالعمل اذا تُعد هذه الخاصة من الصفات الجوهرية المهمة في اي نظام ناجح له القدرة على التكيف للعمل و التشغيل في ظروف استثنائية دون الحاجة لاجراء تغيير جوهري شامل في العمل ( سلمى , 2017 : ص5 ) .

5- **الاعتمادية والموثوقية** : الاعتماد على مخرجات النظام بالشكل الذي يُمكن للمستفيدين من تلبية حاجاتهم من المعلومات المهمة التي تعينهم في اتخاذ القرار ( عماد , 2011 : 33-34 ) .

6- **الاقتصادية** : ان يكون النظام محققا لاهداف المؤسسة باقل تكلفة ممكنة مقارنة بالعوائد المتحققة , اي ان لا تتبنى المؤسسات نظام معلومات لاجل تحسين مهمة او عمل دون مراعاة للتكاليف المترتبة على ادخال ذلك النظام اذ تتوفر الامكانيات البشرية الا ان الامكانيات المالية تكون عائقا امام اختيار البديل , لذلك كفاءة النظام لا يحددها فقط تحقيق ما مخطط له من اهداف و انما تحقيقها باقل تكلفة ممكنة ( yassine, 2017 : 4 ) .

وبالاستناد على الخصائص اعلاه نستطيع ان نقول بأن نظم المعلومات الادارية تتميز بخصائص مختلفة تجعلها تاخذ حيزا مهما في العمليات الاجرائية والمساعدة في اتخاذ القرار بالاضافة الى اسهامها في خدمة المجالات الوظيفية المختلفة .

### تاسعاً - اهداف نظم المعلومات الادارية

العديد من الاهداف التي تسعى اليها نظم المعلومات الادارية منها الاستفادة القصوى من المعلومات من خلال ربط النظم الفرعية بكيان متكامل يُنسق تدفق البيانات وتوفير المعلومات الصحيحة و الملائمة لمن يطلبها , ذكرت ( فادية و اخرون , 2006:28) و ( منى , 2015 : 36-37) بانها تهدف الى :

- 1- تأمين حداثة و دقة المعلومات .
- 2- استبعاد البيانات و الاجراءت غير المناسبة و غير الضرورية و منع الازدواجية فيها .
- 3- اخضاع عملية تداول البيانات و المعلومات و حفظها للرقابة عليها .

- 4- تحسين انتاجية المنظمات عن طريق تحديث البيانات و التقارير و توقع المشكلات التي من الممكن ان تصيب المجموعة .
- 5- تحسين وتطوير اداء المنظمات من خلال المعلومات و البيانات الادارية المنعكسة من تنفيذ الخطط و الاداء الذي توفره .

### عاشراً - انواع نظم المعلومات الادارية

بالامكان تحديد الانواع الرئيسية لنظم المعلومات الادارية وهي ( مرمرى , 2010 : 42-52 ) :

#### 1-نظم معلومات التسويق

هو النظام الذي يقوم بكافة المهام المتعلقة بالحصول والمعالجة للبيانات التسويقية للمنظمة ويتكون من (بحوث التسويق - تطوير المنتجات -التسعير - الترويج -المبيعات) يعمل النظام على عرض و تخطيط و تحليل المعلومات الضرورية للقرارات التي تخص البيع و التسويق يُحدد فيها رغبات المستهلكين من منتجات و خدمات يمكن ان تقدمها المنظمة وامكانية تطويرها لتلبية احتياجاتهم وفي نفس الوقت تساهم في عملية الترويج لتلك المنتجات و الخدمات كما تقدم هذه النظم الدعم على المستوى الاداري عن طريق قرارات التسعير وبدورها تساعد بحوث التسويق على زيادة كفاءة عمل واداء فرق المبيعات , كما تعطي مؤشرات لاتجاه فرص المنتجات الجديدة من حيث نجاحها او فشلها ( النجار , 2010 : 121).

#### 2-نظم معلومات الانتاج و التصنيع

وهو النظام الذي يجمع كافة المعطيات والبيانات والإجراءات عن تخطيط الاحتياجات من الموارد و عمليات التحويل الفعلي للمواد والمنتجات و الهندسة الصناعية للمعدات والتجهيزات بالاضافة للشحن واستلام للمواد و المشتريات و رقابة الجودة , يقدم هذا النظام جميع المعلومات ذات العلاقة بالانشطة سابقة الذكر مما يعطي المستوى الاداري مراقبة سير العمليات على طول خط العمليات و التصنيع و الانتاج ( الحارث , 2019 : 72-73 )

#### 3-نظم المحاسبة و التمويل

وهو نظام معلومات المحاسبة داخل المنظمة تستخدم لتسجيل و تعقب سجلات الموجودات المالية و المعاملات المالية للمنظمة و التدفق النقدي الخاص بها عن طريق المدفوعات و المقبوضات و اظهارها في شكل وثائق (شيكات -فواتير -كمبيالات- سندات السحب -سندات قبض- سندات دفع ) بهدف

## (المبحث الاول / نظم المعلومات الادارية )

استخدامها من قبل ادارة المنظمة و المستثمرين و الموظفين اصحاب الشأن (الشيخ و الحديثي , 2019:63-64) .

### 4-نظم معلومات الموارد البشرية

يعمل هذا النظام على التقاط ومعالجة البيانات المتعلقة بالافراد اي لتجميع و تخزين معلومات موظفي المنظمة و تزويد الادارة بالمعلومات اللازمة لاستقطاب المهارات اللازمة و الكفاءات الضرورية للمنظمة او المؤسسة و كذلك تزود الادارة بالمعلومات اللازمة لتأمين بيئة العمل و يتكون من عدد من الانظمة الفرعية التي تحتوي على كل المعلومات والبيانات الإدارية التي تخص الأفراد العاملين داخل المؤسسة مثل: التدريب والتطوير - تقييم الاداء و ضبطه - الصحة والسلامة - سجلات الموظفين ) و غيرها وظيفتها تقديم تقارير دورية تحليلية عن اداء العاملين و الاجور و المكافآت مقارنة مع نسبة الاداء كما تقدم تقارير ادارية و تليخيصية تتضمن بيانات عن عدد الافراد و الشهادات و المهارات و غيرها و لهذه التقارير تغذية عكسية تساعد ادارة الموارد البشرية بمتابعة الوظائف و تقويمها و توجيهها لتحقيق هدف المنظمة ( الشيخ و الحديثي , 2019:63-64) .

### احد عشر - ابعاد نظم المعلومات الادارية

لغرض الاعتماد على ابعاد للمتغير المستقل تم الاعتماد على ما ذكرته بعض الادبيات و الباحثين من ابعاد تخص نظم المعلومات الادارية نوردها من الاقدم الى الاحدث حسب الجدول ( 8):

الجدول (8) يوضح ابعاد نظم المعلومات الادارية حسب البحوث والكتاب

مكونات نظم المعلومات الادارية						اسم الباحث او الكاتب	ت
الاجراءات	المستلزمات المادية	شبيكات الاتصال	البيانات	الافراد	البرمجيات		
	√	√	√	√	√	(Laudon & Laudon 2000 : 10 )	1
√	√	√		√	√	(ياسين , 2000 : 74)	2
√		√	√	√	√	(Robert , 2002:57)	3
	√	√	√	√	√	(هلال , 2006 : 131)	4
√	√			√	√	(صلاح , 2007 : 19-23)	5
	√	√	√	√		(Kroenke , 2008)	6
√			√	√	√	(الصاحب , 2009 : 8)	7
√	√	√	√	√	√	(هويدا , 2012 )	8

## (المبحث الاول / نظم المعلومات الادارية )

		√	√	√	√	(ابراهيم , 2016 : 177)	9
√	√	√	√	√	√	(الموسوي , 2016 : 26)	10
	√	√	√	√	√	(الخصاونة , 2016 : 13)	11
	√	√	√	√	√	(رشا و اخرون , 2017 : 122-123)	12
√	√	√	√	√	√	( عبد الهادي , 2017 : )	13
	√	√	√	√	√	( هنوة , 2018 : )	14
	√		√	√	√	( وردة , 2019 : )	15
		√	√	√	√	(فرح , 2019 : 21)	16
√	√	√	√	√	√	(شعيب , 2020 : )	17
<b>8</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	المجموع	
<b>%47</b>	<b>%76</b>	<b>%82</b>	<b>%88</b>	<b>%100</b>	<b>%94</b>	النسبة المئوية	

بعد ان تم الاخذ بالاعتبار الابعاد الاكثر تكراراً تم اعتماد { المكونات و المتطلبات المادية - المكونات والمتطلبات الاتصالية (الشبكات والاتصالات ) - المكونات و المتطلبات البشرية (الافراد) - البرمجيات وقاعدة البيانات كمكونات ومتطلبات فنية { كابعاد لنظم المعلومات الادارية و لاسباب الاتية ايضا :

1- اتفاق اغلب ادبيات نظم المعلومات الادارية عليها باعتبارها الاساس المعتمد عليه في مختلف الدراسات التي طبقت .

2- تمثل المستلزمات الضرورية و الاساسية المطلوبة لتشغيل و الاستفادة من هذا النظام. و بذلك تتكون الابعاد التي اعتمدها البحث ما يأتي :-

### 1-المكونات و المتطلبات المادية :

يشمل هذا البعد على الكثير من الوسائل التي تقدم الاسناد لمركزات النظام المختلفة منها غرفة العمل و الحاسب و مكوناته التي تستخدم فيها الاجراءات و العمليات التي تمر خلالها البيانات و المعلومات مثل ( وحدة المعالجة المركزية و وسائل الادخال ( لوح المفاتيح , الفأرة ) و الذاكرة الداخلية والخارجية و وسائل الاخراج للمعلومات كالطابعة والفاكس وغيرها (هنوة , 2018 : 440) .

## 2-المكونات و المتطلبات الاتصالية ( الشبكات و الاتصالات )

تُعرف الاتصالات على انها الوسائط الاليكترونية التي تعمل على إيصال المعلومات عبر مسافات بين اجهزة في مواقع مختلفة اي انها توزيع البيانات بين محطتين حاسوبيتين او اكثر و على المديرين ان يختاروا تكنولوجيا الاتصالات المناسبة لتعزيز منظمتهم او الوصول الى افضل طريقة لدمجها الى نظم المعلومات.

و تُعرّف الشبكة بأنها اتصال نظامي حاسوبي على الأقل ، إما عن طريق كبل أو اتصال لاسلكي. أبسط شبكة هي مزيج من جهازي حاسوب متصلين بواسطة كابل، يسمى هذا النوع من الشبكات شبكة الاتصال المباشر اي لا يوجد تسلسل هرمي في هذه الشبكة ؛ كلاً المشاركين لهما امتيازات متساوية و كل حاسب لديه حق الوصول إلى بيانات الجهاز الآخر ويمكنه مشاركة الموارد مثل مساحة القرص أو التطبيقات أو الأجهزة الطرفية (الطابعات وما إلى ذلك) و تميل الشبكات الحالية إلى أن تكون أكثر تعقيداً بعض الشيء ولا تتكون من جهازي حاسوب فقط. عادةً ما تستخدم الأنظمة التي تضم أكثر من عشرة مشاركين شبكات خادم العميل. في هذه الشبكات ، يوفر الحاسب المركزي (الخادم) الموارد للمشاركين الآخرين في الشبكة (العملاء).

و باعتبار البيانات المادة الاولية لجميع انواع نظم المعلومات و لكي يكون الوصول لهذه البيانات بطريقة ممكنة و سهلة يتوفر وجود شبكات تربط البيانات بعضها ببعض في تجميع مركزي لملفات هذه البيانات و مرتبة بشكل منطقي لخدمة احتياجات المستخدمين و التطبيقات المتعددة في محتوى يسمى بقاعدة البيانات , فهي مجموعة من البيانات المرتبطة و ذات الصلة مرتبة بطريقة معينة بحيث يمكن البحث فيها و تحديثها بسهولة و يتم فيها تحاشي تكرار البيانات ( زين الدين , 2010 : 53).

## 3-المكونات و المتطلبات البشرية (الأفراد )

تعد المورد الالهم في كل نظام معلومات وذلك لان الافراد هم الذين يقومون بالاجراءات و عمليات الادخال و هم المسؤولين عن تشغيل و صيانة النظام ( فنييون يمارسون الاعمال التقنية و يفهمونها من خلال دراستهم للبرنامج و النظام مثل المبرمجون و المصممون و المحللون ومهندسوا الاتصالات و الصيانة و غيرها ) كذلك هم الذين يستخدمون النظام و يستخدمون المعلومات التي ينتجها النظام وهم المستفيدون النهائيون ايضا ( اميرة , 2016 : 42 ) .

#### 4-المكونات والمتطلبات الفنية ( البرمجيات و قواعد البيانات )

تقسم هذه الموارد الى برمجيات النظام ( برامج يستطيع الحاسوب التعامل معها و تعطي وصف للعمليات التي يجب ان يؤديها النظام كلغة بيسك و باسكال ) و نظم التطبيقات ( وظيفة هذه البرامج تشغيل بيانات المؤسسة مثل برامج المرتبات و المستحقات و برامج تحليل المبيعات .

تمثل قاعدة البيانات ملف او مجموعة ملفات مرتبطة ترابطا منطقيا و مرتبة ومنظمة بشكل يقلل او يمنع من تكرار البيانات فيها و يجعلها بشكل متاح للاستخدام في تطبيقات النظم الاخرى مع السماح للعديد من المستخدمين بالوصول اليها بسهولة ويسر كما ان وجود قاعدة بيانات رئيسة تزيد من كفاءة النظام لانها تعمل على :

- 1- تحديد نوع البيانات المتعامل معها من خزن و تجميع و استرجاع و حسب ما تحدده حاجه المستخدم او متخذ القرار كما .
- 2- تقلل من الوقت والجهد المبذولين في الوصول للبيانات المرغوبة .
- 3- تمكن من مراقبة حالات التكرار في البيانات والتي من الممكن ان تحدث عن اشتراك اكثر من نظام فرعي فيها .
- 4- تسهل عملية التعامل مع البيانات التي ترد اليها من النظم الفرعية و خاصة عندما يكون حجم البيانات كبير ومتنوع و متعدد ( اسراء , 2021 : 25 ) .

المبحث الثاني / العدالة التنظيمية

تمهيد

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ { إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾ } صدق الله العظيم

( سورة النساء : 58 ) أمر الله الإمام أن يؤدي الأمانة إلى الإمام الذي بعده، ليس له أن يزويها عنه؛ إته خاطب بها الحكام فهو خطاب للولاة بأداء الأمانات والحكم بالعدل و الأمانات كل ما ائتمن عليه الإنسان وأمر بالقيام به وقوله: { إِلَىٰ أَهْلِهَا } دلالة على أنها لا تدفع وتؤدي لغير المؤتمن، ووكيله بمنزلته؛ فلو دفعها لغير ربها لم يكن مؤديا لها. { وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ } وهذا يشمل الحكم في الدماء والأموال والأعراض، والمراد بالعدل الذي أمر الله بالحكم به هو ما شرعه الله على لسان رسوله من الحدود والأحكام، وهذا يستلزم معرفة العدل ليحكم به. ولما كانت هذه أوامر حسنة عادلة قال: { إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا } وهذا مدح من الله لأوامره ونواهيها، لاشتمالها على مصالح الدارين ودفع مضارهما، لأن شارعا السميع البصير الذي لا تخفى عليه خافية، ويعلم بمصالح العباد ما لا يعلمون . (الطباطبائي , 1998 )

في المجال الاداري تُعد العدالة من العوامل ذات التأثير المباشر على سلوك العاملين فهي من الفضائل و المكتسبات الضرورية التي من المهم ان يتمتع بها العاملين في حياتهم الوظيفية , القرارات التي يتخذها رؤوساء العمل بصورة يومية تجعل الموظف حساس تجاه تلك القرارات و التي من الممكن ان تكون عادلة او غير عادلة و تؤثر من ثم على عطاءه و ادائه اذ يشير مصطلح "العدالة التنظيمية" إلى المدى الذي يرى فيه العاملون الإجراءات و التفاعلات في مكان العمل والنتائج عادلة في طبيعتها اذ يمكن أن تؤثر هذه التصورات على المواقف والسلوك الجيد أو السيئ ، و من ثم يكون لها تأثير إيجابي أو سلبي على أداء الموظف ونجاح المؤسسة او المنظمة ( دُرّة , 2008 : 57 ) .

سلط علماء النفس التنظيمي ( organizational psychologists ) الضوء على ثلاثة أنواع متميزة من العدالة التنظيمية سيجري وصف كل منها في ص (31) من هذا المبحث ( Baldwin ,2006:3 ) .

أولاً - مفهوم العدالة التنظيمية

العديد من البحوث والدراسات تناولت مفهوم العدالة التنظيمية ويمكن ان ندرج جزء من هذه المفاهيم حسب الجدول (9) الذي يوضح هذه المفاهيم :

الجدول (9) مفاهيم العدالة التنظيمية

ت	المصدر	المفهوم
1	( العبيدي , 2012 : 80 )	ادراك العاملين الطرق المستخدمة في منظماتهم فيما يخص المنح و المكافآت و التعامل معهم وفقاً للجهود المبذولة من قبلهم بشكل يساهم في تحقيق اهداف المنظمة واهدافهم معاً .
2	( الاسمري , 2012 : 15 )	حصيلة شعور العاملين بالمساواة و الانصاف نتيجة مخرجاتهم و ادراكهم لموضوعية تلك الاجراءات المتبعة في تقدير مخرجاتهم و احساسهم بعدالة التعامل اسوة بزملائهم المتماثلين لهم في المستوى الوظيفي و المهنة و المؤهلات .
3	( kalay,2016:2 )	عملية لتقييم القرارات الادارية من طرف الموظفين على شكل متغيرات مثل الامتثال و التمكين و توزيع مهام الموظفين و مستويات الاجور و تصورات الموظفين من عمليات صنع القرار الداخلي و كيفية تقاسم تلك القرارات مع الموظفين
4	( kaur,2016:143 )	يشير الى تصور العاملين عن نزاهة المنظمة و رد فعلهم تجاه هذا التصور وان انعدام العدالة في المعاملة يؤدي الى انخفاض مستوى اداء العمل و الذي يقلل من جودة العمل و درجة التعاون بين العاملين
5	( Ghazi & jalali 2017 ,:43 )	المعاملة العادلة من المنظمات تجاه الموظفين .
6	( علاء , 2020 : 8 )	شعور الموظف او ادراكه بان الاجور و المكافآت المادية و المعنوية التي يحصل عليها توازي الجهد المبذول و الاعمال التي يقوم بها و الاجراءات المتبعة في التوزيعات و العمليات كافة التي تجري داخل المنظمة موضوعية و عادلة .
7	( بن لعريبي و سمير , 2021 : 464 )	هي ظاهرة سوسيوتنظيمية (مجتمع تنظيمي) يُستلزم فك شفرتها لامكانية الاثر الذي يمكن تحدثه في احساس الموظفين بالعدالة او عدمها في عملهم و الذي يعطي احتمال تراجع مستويات التنظيم مهما كانت عناصر العملية الادارية قوية .
8	(عبدالمعطي , 2021 : 271 )	الشعور الانساني الذي يشعر به الموظفين ضمن اطار مقارنتهم للقيم الممنوحة لهم من قبل الشركة بمدخلاتهم المختلفة من تعليم و خبرة و سنوات و مهارات خلاقة .
9	( خولة , 2021 : 221 )	احساس العامل بالنزاهة تجاه عدالة المعاملة الوظيفية والانسانية حسب مبدأ تحقيق الانصاف و المساواة في الحقوق و الواجبات .

يعرف الباحث العدالة التنظيمية على انها العدالة المقدمة من الادارة في المنظمة و المُدركة من الموظفين فيما يخص جميع العمليات التنظيمية .

### ثانياً - اهمية العدالة التنظيمية

للعدالة التنظيمية اهمية كبيرة على المستوى الفردي لما لها من تأثيرات في الجوانب النفسية مثل القلق و عدم الشعور بالانتماء للمنظمة كما يؤثر على المشاعر الانسانية كالغضب و الخجل , اما على المستوى التنظيمي فتكمن اهميته عن طريق علاقة العدالة التنظيمية بالعديد من المتغيرات التنظيمية منها ( الالتزام التنظيمي , الصراع التنظيمي , الانتماء التنظيمي , الرضى الوظيفي .. الخ ) .

و تظهر اهميتها في جميع اشكالها من اجل الحصول على الاداء الفعال في المؤسسة او المنظمة في جميع المراحل و المستويات فهي تحدد مستوى اداء الاشخاص العاملين في المنظمة او المؤسسة ومن اجل التأكيد المستمر على تحسين جودة الاداء من جانب العاملين في المؤسسة يجب ضمان مستوى و جودة العدالة باستمرار و تكمن اهميتها في ( Mukherjee & others , 2016 : 36 ) :

- 1- ترفع من مستوى مساهمة الموظفين .
- 2- ترفع من مستوى الرضا الوظيفي .
- 3- تزيد من مستوى انتاجية المنظمة او المؤسسة .
- 4- تزيد من مستوى السمعة التنظيمية .
- 5- تزيد من مستوى الابتكار بين الموظفين .
- 6- تعمل على زيادة سلاسة سير عمل المنظمة .
- 7- تقليل كمية الصراعات التنظيمية .
- 8- تحسين عمليات صنع القرار .

و تعود اهمية العدالة التنظيمية لسببين اساسيين الاول هو يستخدم الافراد ادراكهم للعدالة الحالية في المؤسسة للتنبؤ بطريقة المعاملة المتوقعة مستقبلا والثاني هو يريد ان يشعر الافراد انهم جزء من المؤسسة و بذلك توفر العدالة التنظيمية مؤشراً بأنهم مقدرين و مقبولين من قبل المديرين و ارباب العمل ( احمد , 2006 : 79 ) .

## (المبحث الثاني / العدالة التنظيمية)

### ثالثاً - ابعاد العدالة التنظيمية

اتفقت الدراسات الحديثة للباحثين و الكتاب و المؤلفين على ان العدالة التنظيمية تتكون من ثلاثة ابعاد ( العدالة التوزيعية - العدالة الاجرائية - العدالة التفاعلية التفاعلية ) بالاعتماد على ثلاث قضايا و امور اساسية يقوم الافراد ببناء شعورهم على اساسها و هي ( ابو تايه , 2012 : 150 ):-

أ- المخرجات التنظيمية للعاملين مثل المكافآت و الرواتب و اعباء العمل و التي يستخدم للتعبير عنها بالعدالة التوزيعية .

ب-العمليات التي يجري خلالها توزيع المخرجات ( الاجراءات و القوانين ) و يستخدم للتعبير عنها بالعدالة الاجرائية .

ج-طريقة التعامل و التفاعل مع الافراد الصادرة بحقهم قرارات من قبل صانعي القرار و يستخدم للتعبير عنه العدالة التفاعلية (التعاملية) .

اعتمد الباحث الابعاد اعلاه لانها الاكثر قبولا في الدراسات الاجنبية والعربية والجدول رقم (10) يوضح ذلك.

الجدول (10) ابعاد العدالة التنظيمية حسب بعض البحوث و الدراسات

ت	اسم الباحث او الكاتب	الابعاد المعتمدة للعدالة					
		التوزيعية	الاجرائية	التفاعلية	التقييمية	الاخلاقية	العلاقات
1	(moorman& niehoff 1993: 527-556)	√	√	√			
2	( السكر , 2012 : 16 )	√	√	√	√		
3	Beuren et al,2017	√	√			√	√
4	(سويفي , 2017 : 557 )	√	√	√			
5	( Beuren et al,2017 )	√	√	√	√		√
6	(صباح,2020: 23)	√	√	√			
7	الدليمي و حاشوش,2020 : 297-298)	√	√	√			
8	(علاء, 2020 : 13-9 )	√	√	√			
9	(الخفاجي, 2021 : 113)	√	√	√			
10	(رجاء,2021: 391-392)	√	√	√			
	المجموع	10	10	9	2	3	1
	النسبة المئوية	%100	%100	%100	%20	%30	%10

المصدر :اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات

## 1- العدالة التوزيعية

اول مكون للعدالة التنظيمية جرت دراسته من المختصين في علم النفس الاجتماعي, تعود جذورها لنظرية العدالة التابعة لادامز ( Adams, 1963 ) وفقاً لهذه النظرية يكتسب الموظفون إحساساً بالعدالة التوزيعية عن طريق مقارنة النتائج التنظيمية التي يكتسبونها من مدخلات وظيفتهم (التعليم -المعرفة -المهارات - الجهد -الوقت -الموارد المعرفية -الأداء) بالنتائج التي يكتسبها نظرائهم وقرانهم , اي انها تركز على مدخلات و مخرجات الافراد (ترقيات الأجور- الحقوق الاجتماعية -الجوائز- العقوبات - وقت الإجازة - المهام - المسؤوليات ) و توزيعها النهائي في المنظمة ( درّة , 2008 : 65 ) .

على سبيل المثال , كنتيجة للمقارنة بين الموظفين , إذا كان الموظف يعتقد أنه يكسب مقدار أقل من الارياح الاقتصادية للمنظمة ( حوافز ) , فسوف يسعى لضمان المساواة في المعادلة عن طريق تقليل المدخلات الخاصة به (العمل , الجهد , المهارات , الأداء , إلخ) , أي عن طريق تقديم المواقف والسلوكيات التي من شأنها أن تقلل من إنتاجيته , كما يؤدي تصور التوزيع غير العادل بجعل الموظفين يظهرون اداء وظيفي منخفض او الانسحاب او تقليل مقدار المدخلات للمهمة التي يقومون بها , وتقليل تعاونهم مع زملائهم ( Cropanzano et al., 2007 :34 ) .

عُرفت العدالة التوزيعية على انها اشارة للعدالة المدركة بكل ما يتعلق بتوزيع الموارد من قبل المؤسسة او المنظمة كونها تركز على عدالة المخرجات المستلمة و ادراك العاملين لها لان العاملين هم من يقيمون الحالة النهائية لعملية توزيع و تخصيص الموارد في المنظمة ( Banerjee & Banerjee,2013:2 ) .

عُرفت ايضاً على انها اراء الموظفين و ردود افعالهم عن مدى استحقاقهم على ما يحصلون عليه مقابل جهودهم المبذولة (Altahayneh et al, 2014 :p3) و تراها ( الزبيدي , 2020 : 163 ) مستوى تحقيق العدالة في توزيع المخرجات على الموظفين في مؤسساتهم , كما ان للعدلة التوزيعية قواعد تحددتها و ذكر كل من ( الزهراني , 2012 : 42-43 ) و ( سويبي , 2017 : 557 ) و ( علاء , 2020 : 9 ) ثلاث قواعد وهي :

- 1-قاعدة الانصاف : بُنيت هذه القاعدة على اساس ان العوائد و المكافآت تمنح لافراد على اساس المساهمة التي يقدمونها , فالفرد الذي يعمل لفترات طويله بعد الدوام الرسمي ينبغي ان يحصل على تعويض او عائد اكثر مما يحصل عليه افراد الدوام الرسمي .
- 2-قاعدة المساواة : جميع الافراد متساوون في الحصول على الحوافز والعوائد والمكافآت و المزايا بغض النظر عن خصائصهم الفردية كالنوع الاجتماعي ( ذكر-انثى) و العرق و اللون .

3- قاعدة الحاجة : اي ان عملية التوزيع للعوائد تكون حسب مبدأ الحاجة أولاً و ما يقتضيه ظرف الموظف الخاص .

يعرف الباحث العدالة التوزيعية على انها ادراك عدالة التوزيع للمكافآت والحوافز المادية و غير المادية المقدمة للموظفين بالاعتماد على مدخلاتهم ( مايقدمونه من جهد و خبرة و ساعات عمل .. الخ) .

## 2-العدالة الاجرائية

هي عدالة العملية التي عن طريقها يجري تحديد نواتج المخرجات فتتضمن عدالة الاجراءات المختلفة في العمل مثل ( اجراءات الترقية - اجراءات الاختبار و التعيينات - اجراءات تقييم الاداء - اجراءات حل النزاع ) (الهنداوي , 2006: 175 ) , وعُرِّفت ايضا على انها تصور ذهني لعدالة الاجراءات المتبعة و التي تمس الافراد في اتخاذ القرارات و مدى احساس العاملين بعدالة هذه الاجراءات المستخدمة في تحديد المخرجات (بن قنة و قويسى , 2021: 44) .

و تشير كذلك على انها الاجراءات المنتسقة و المستمرة بتحقيق مصالح الافراد ككل و غياب المصلحة الشخصية في تحقيق و تحديد النواتج و الاعتماد على صحة المعلومات و توفر اختيار تصحيح القرار فضلا عن العمليات و السلوك المستخدم من قبل الافراد لأدراك معنى العدالة الاجرائية و تستند الى القواعد التالية ( احمد , 2013 : 32-33) و ( تهاى , 2020 : 30-31) :

1- قاعدة الاستثناء : للعامل الحق في الاعتراض على القرارات و امكانية تعديلها في وجود ما يبرر تعديلها .

2- قاعدة الاخلاقية : الية توزيع الموارد تجري وفق معايير اخلاقية سائدة و واضحة .

3- قاعدة التمثيل : مشاركة الموظفين في عمليات اتخاذ القرار التي تعتنى بحياتهم المهنية .

4- قاعدة عدم التحيز : ان لا تتأثر عمليات اتخاذ القرار بالمصلحة الشخصية .

5- قاعدة الدقة : استخدام المعلومات الدقيقة و السليمة لبناء القرارات عليها .

6- قاعدة الانسجام : تناغم و انسجام الاجراءات المتبعة في توزيع المكافآت و الجزاءات في جميع الاوقات و على الجميع بدون استثناء .

هنالك نوعين من عدالة الاجراءات حسب (الاسمري , 2012: 21-22) و(بن قنة و قويسى , 2021 : 44) وهي كالتالي :

## (المبحث الثاني / العدالة التنظيمية)

1- العدالة المنتظمة : يجري فيها استخدام قاعدة منهجية ذات اجراءات واضحة تستخدم في اتخاذ القرارات التوزيعية و على القواعد الرئيسية للعدالة الاجرائية .

2- العدالة المعلوماتية : وتعني ضمان توفير معلومات جلية و واضحة للمستفيدين من المخرجات من العاملين في المنظمة فيما يخص القرار المتخذ في اجراءات التوزيع .

يمكن ان نقول ان جوهر العدالة التنظيمية هي عدالة الاجراءات , على الرغم من ان العدالة التوزيعية و العدالة التفاعلية مرتبطان معا بشكل وثيق الا ان عدالة الاجراءات هي التي ترسم بشكل رئيس العدالة التوزيعية اي بمعنى ان المخرجات المحددة التي يستحقها الافراد العاملين هي ناتج اجراءات معينة تمر بها المدخلات و بذلك فان عدالة الاجراءات ماهي الا انعكاس لحقيقة احساس و ادراك العاملين بكون الاجراءات المستخدمة في تحديد المخرجات المستحصلة هي عادلة .

يرى الباحث ان عدالة الاجراءات هي ادراك حسي واقعي ملموس للعمليات التي يجري عن طريقها الحصول على ناتج مدخلاتهم في المنظمة .

يمكن ان نميز الفرق بين العدالة الاجرائية و العدالة التوزيعية بما يأتي :

أ- العدالة التوزيعية تدل على الادراك للمساواة في توزيع المستحقات عن طريق المؤسسة بينما العدالة الاجرائية فتعني ادراك المساواة و التكافؤ في الاجراءات المستخدمة و المتبعة في قرارات التخصيص.

ب-العدالة التوزيعية ترتبط بعدالة المكتسبات المادية و غير المادية التي يحصل عليها الموظف او العامل , بينما العدالة الاجرائية تتعلق بعدالة الاجراءات و السياسات المتبعة في وضع القرارات التي ترسم العوائد او الحوافز التي يستحقها الموظف .

ت-العدالة التوزيعية تتعلق بالقبول و الرضا عن الواردات بينما العدالة الاجرائية تتعلق بالقبول و الرضا عن النظام المستخدم في الاجراءات للحصول على تلك الواردات .

ث-العدالة التوزيعية تعبر عن عدالة نتائج القرار بينما العدالة الاجرائية تعبر عن عدالة اجراءات صنع القرار .

### 3-العدالة التفاعلية

هذا البعد جرى تقديمه عن طريق ( bies & moag , 1986 ) مجموعة مترابطة من المقابلات التي قاموا بها و التي توصلوا عن طريقها الى ان الموظفين يراودهم الشعور بالقلق بشأن جودة المعاملة والسلوك الشخصي الذي يتلقونه خلال تشريع و تنفيذ الاجراءات ( Mollahosseini, 2012:302 ).

وكذلك هي ميزة اساسية لنجاح المنظمات لانها تعبر عن نوع التعامل الاجتماعي المتبع مع الفرد من الجماعات الاجتماعية و وبالاخص من قبل السلطات التنظيمية , ( kasemsa,2012 :134 ) و ( khalid et al, 2014 : 22 ) .

يمكن تعريفه على انه مستوى تعامل المدير مع الموظفين المتمثل بالاحترام و التقدير و مدى اهتمامه بحقوقهم و استحقاقهم فضلا عن تنفيذ القرارات بصورة عادلة عليهم و امكانيه مناقشة تلك القرارات معهم و خاصة تلك التي من الممكن ان تؤثر على وظائفهم , وان تكون الترقية و الترفيع تمنح بعد مرور الموظفين بعدد من المراحل الوظيفية الموضوعية ( السكر , 2013 : 3 ) كما عرفه ( yavus, 2010: 696 ) على انه مفهوم يتعلق بتصورات الموظفين عن المعاملة التي تصدر من الاداريين و صناع القرار اثناء تطبيق الاجراءات التطبيقية حيث يهتم بشكل عام بمفاهيم العدالة و المجاملة و الاحترام بين المتلقي و المصدر خلال عملية الاتصال كما ان مؤشرات وجود عدالة تنظيمية هو وجود الاحترام المتبادل بين المنتسبين للمنظمة وجود معايير متسقة , اعطاء الملاحظات في الوقت المناسب و كذلك التصرف بشكل مناسب و صادق .

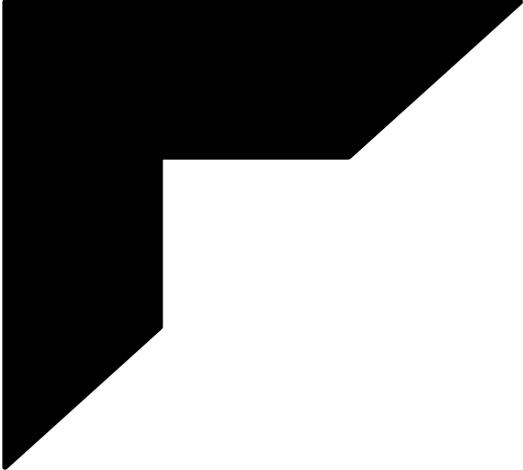
هنالك جوانب رئيسة للعدالة التفاعلية تعزز من تصورات العاملين عن المعاملة العادلة 4 : 2006 وهي u :

- أ- الصدق : صدق المعلومات المقدمة ( واقعية - دقيقة) و مقدمة بشكل وبطريقة صريحة و مفتوحة .
- ب- الاحترام : عدم استخدام الاساليب التي تدل على الاحتقار وانما يكون التكامل بكرامة و عدم اللجوء الى السلوك الفاضح او السب و الشتم .
- ج- الملائمة : ان تكون طرق الاستفهام و البيانات لائقة و لا تتضمن عبارات او عناصر تخدش المُخاطب مثل العنصرية و التمييز في النوع الاجتماعي .
- د- التبرير : التفسير و التوضيح و الاعتذار عند حدوث ظلم محسوس او ظاهري من الممكن ان يلغي او يقلل من الشعور بالغضب المتولد .

## (المبحث الثاني / العدالة التنظيمية )

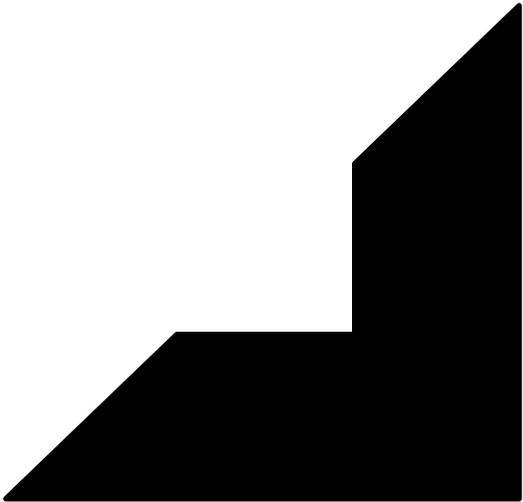
يرى الباحث ان العدالة التفاعلية ( التفاعلية ) هي الاسلوب الذي يجعل العاملين يشعرون بمدى عدالة و اهتمام الادارة التنظيمية بعاملهم عند تنفيذ الاجراءات الرسمية .

من السرد السابق يتبين بانه ادراك الموظفين او العاملين للعدالة التنظيمية يؤثر في سلوكياتهم و اتجاهاتهم الوظيفية و التنظيمية و بذلك قسمت العدالة التنظيمية الى عدالة التوزيع المعنية بتوزيع العوائد و المكافآت و عدالة الاجراء التي تتضمن اليه تطبيق الاجراءات الرسمية و بصورة عادلة و عدالة التعامل التي هي التبرير المنطقي المقبول الذي تقدمه المنظمة لموظفيها بشأن قراراتها و ذلك اجمع يؤدي الى ادراك عالي للعدالة من قبل العاملين.



# الفصل الثالث

الجانب العملي للبحث



## المبحث الأول: تدقيق البيانات واداة البحث

### تمهيد

حتى يضمن الباحث دقة النتائج التي يسعى للوصول عليها من البحث ، قرر اختبار البيانات و إداءة البحث من حيث اخضاعها لمجموعة اختبارات وعلى النحو الاتي:

### اولا: اختبار الثبات والصدق

اول اختبار تم القيام به هو اختبار (Cronbach's Alpha) الذي يقيس مدى ثبات المقياس ، بمعنى ان المقياس غير متناقض مع نفسه. ويشير (Urasachi etal,2015:681) ان ولخصوصية العلوم السلوكية فانه عندما تكون قيمة معامل الثبات (0.60) فانها تعد قيمة مقبولة . اما الصدق (Validity) فهو جذر معامل الثبات (عبد الفتاح،2008: 565) يبين الجدول الاتي نتائج الاختبار .

الجدول ( 11 ) اختبار ثبات وصدق المقياس

ت	المتغيرات	Cronbach's Alpha	Validity
1	المكونات و المتطلبات المادية	0.81	0.90
2	المكونات و المتطلبات الاتصالية	0.91	0.95
3	المكونات و المتطلبات البشرية	0.65	0.81
4	المكونات و المتطلبات الفنية	0.80	0.89
	نظم المعلومات الادارية	0.93	0.96
1	العدالة التوزيعية	0.88	0.94
2	العدالة الإجرائية	0.85	0.92
3	العدالة التفاعلية	0.85	0.92
	العدالة التنظيمية	0.92	0.96

المصدر: اعداد الباحث

يتبين من الجدول أعلاه ان جميع قيم الثبات والصدق ضمن الحدود الإحصائية المقبولة.

### ثانيا: اختبار توزيع البيانات

لاختبار توزيع البيانات تم اعتماد اختبار (Kolmogorov–Smirnov) للتأكد من مدى خضوع البيانات المتحصل عليها من استمارة الاستبيان للتوزيع الطبيعي ، الذي يجب ان يكون بمستوى معنويه (5%) او اكبر من ذلك. ويبين الجدول ( 12) الاتي انّ البيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي ، الامر الذي اوجب استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS V.23) لغرض تحويل البيانات الى التوزيع الطبيعي من خلال الايعاز (RV.Normal). ويبين الجدول (12) قيم (Kolmogorov–Smirnov) ومستوى معنويتها بعد

## (الفصل الثالث / الجانب العملي )

اجراء التعديل، ويلاحظ من الجدول أنف الذكر، انه بعد اجراء التعديل المناسب على البيانات، أصبحت تخضع للتوزيع الطبيعي، و من ثمَّ تصبح البيانات مؤهلة للخضوع للاختبار المعلمي (Parametric test)، لان اختبار فرضيات البحث يعتمد عليه.

الجدول (12) اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات البحث

ت	البعد	قيمة إحصاءه (Kolmogorov-Smirnov)	مستوى المعنوية	القرار	قيمة إحصاءه (Kolmogorov-Smirnov)	مستوى المعنوية	القرار
				بعد التعديل			قبل التعديل
1	المكونات و المتطلبات المادية	0.111	0.000	لا تتوزع طبيعياً	0.042	0.200	تتوزع طبيعياً
2	المكونات و المتطلبات الاتصالية	0.171	0.000		0.044	0.200	
3	المكونات و المتطلبات البشرية	0.219	0.000		0.051	0.200	
4	المكونات و المتطلبات الفنية	0.136	0.000		0.066	0.200	
	نظم المعلومات الادارية	0.214	0.000		0.046	0.200	
1	العدالة التوزيعية	0.111	0.000	لا تتوزع طبيعياً	0.080	0.070	تتوزع طبيعياً
2	العدالة الإجرائية	0.149	0.000		0.079	0.077	
3	العدالة التفاعلية	0.167	0.000		0.053	0.200	
	العدالة التنظيمية	0.186	0.000		0.046	0.200	

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج الحاسبة

### ثالثاً : تقييم جودة البيانات :

من اجل ضمان جودة بيانات البحث تم اجراء الاختبارين الاتيين :

- 1- اختبار الصدق الظاهري : عن طريق اعداد المقياس و على الرغم من الافادة من مقاييس جاهزه الا انه تمت اعادة توليفها وصياغتها ،ومن ثم عرضها على خبراء في حقل الاختصاص (ملحق) ، وتم اجراء التعديلات التي أوصى بها الخبراء كافة، وبما يظهرها بالشكل العلمي السليم.
- 2- التحليل العاملي الاستكشافي : كون الباحث قامت ببناء المقياس بنفسها وعرضته على مجموعة خبراء .قررت اعتماد التحليل العاملي الاستكشافي (Hair etal:1995:217) و (Field: 2009:671) . علما ان هناك مجموعة معايير ينبغي توافرها في نتيجة هذا التحليل اهمها كفاية العينة ،وأن النسبة المئوية التراكمية للتباين المفسر تعطي دلالة أكبر عندما تزيد عن (0.60). وألا تقل قيمة الجذر الكامن عن الواحد عدد صحيح.وزيادة تشبعات الفقرات عن (0.40) حتى تكون ذات دلالة إحصائية.

(الفصل الثالث / الجانب العملي )

أ- التحليل العاملي الاستكشافي نظم المعلومات الادارية

حسب طريقة المكونات الأساسية (PCA)(Principal Component Analysis) وطريقة فيرمكس للتدوير المتعامد ( Orthogonal Rotation – Varimax ) تكون متغير نظم المعلومات الإدارية من اربعة ابعاد و (27) فقرة .علما ان مقياس (Kaiser-Meyer-Olkin) لكفاية العينة بلغت قيمته (0.73) وهي اعلى من القيمة المقبولة للمقياس والبالغة (0.50)(Kaiser:1974).

الجدول (13) نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لنظم المعلومات الادارية

الأسئلة	و المكونات المادية	و المكونات الاتصالية	و المكونات البشرية	و المكونات الفنية
1	0.528			
2	0.703			
3	0.704			
4	0.455			
5	0.496			
6	0.673			
7	0.466			
8	0.648			
9		0.854		
10		0.728		
11		0.618		
12		0.578		
13		0.689		
14		0.849		
15		0.641		
16		0.759		
17		0.708		
18			0.630	
19			0.619	
20			0.771	
21			0.525	
22			0.630	
23			0.619	
24				0.725
25				0.653
26				0.552
27				0.712
الجزر الكامن	10.37	3.21	2.62	1.54
نسبة التباين %	38.41	11.89	9.71	5.78
النسبة التراكمية %	38.41	50.30	60	65.78

المصدر: إعداد الباحث بناء على نتائج الحاسبة

ب- التحليل العاملي الاستكشافي للعدالة التنظيمية

حسب طريقة المكونات الأساسية (PCA) (Principal Component Analysis) وطريقة فيرمكس للتدوير المتعامد (Orthogonal Rotation – Varimax) تكون متغير العدالة التنظيمية من ثلاثة ابعاد و (25) فقرة. علما ان مقياس (Kaiser–Meyer–Olkin) لكفاية العينة بلغت قيمته (0.755) وهي اعلى من القيمة المقبولة للمقياس وبالغة (0.50) (Kaiser:1974).

الجدول (14) نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير العدالة التنظيمية

الأسئلة	العدالة التوزيعية	العدالة الإجرائية	العدالة التفاعلية
1	0.549		
2	0.553		
3	0.790		
4	0.725		
5	0.647		
6	0.757		
7	0.670		
8	0.867		
9		0.521	
10		0.501	
11		0.410	
12		0.573	
13		0.768	
14		0.532	
15		0.506	
16		0.891	
17		0.718	
18			0.641
19			0.559
20			0.495
21			0.786
22			0.738
23			0.476
24			0.631
25			0.543
الجزر الكامن	9.32	4.18	2.57
نسبة التباين %	37.29	16.27	10.28
النسبة التراكمية %	37.29	53.56	63.84

المصدر: إعداد الباحث بناء على نتائج الحاسبة

المبحث الثاني: الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

أولاً: - التحليل الوصفي لمتغير نظم المعلومات الإدارية

قيست متغير نظم المعلومات الإدارية عن طريق (27) فقرة موزعة على أربعة ابعاد . نال البعد الأول المكونات المادية (8) أسئلة ، فيما كانت حصة البعد الثاني المتطلبات والمكونات الإدارية (9) أسئلة ، اما البعد الثالث فقد نال (6) أسئلة ، وأخيرا البعد الرابع (4) أسئلة . يتضمن التحليل الوصفي شرحا للأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية وشدة الإجابة . حيث اعتمد الوسط الحسابي الفرضي (3) لغرض مقارنة الأوساط الحسابية الموزونة لاجابات افراد العينة .

1- المكونات و المتطلبات المادية

تضمن هذا البعد من ابعاد نظم المعلومات الإدارية (8) أسئلة . ويوضح الجدول (15) ادناه الأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية وشدة الإجابة :

- على مستوى البعد بشكل عام حققت المكونات و المتطلبات المادية وسطا حسابيا موزونا بلغ (3.50) وهو اعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3). ان النتيجة أنف الذكر تدل على ادراك عينة البحث انه يتوفر لدى المستشفى الإمكانيات المادية اللازمة لأنشاء نظام معلومات إدارية متكامل. لكن تميزت إجابات افراد العينة بنوع من التشتت ، ما يدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري التي تقيس اتساق إجابات افراد العينة بلغت (1.06)، وبلغت شدة الاجابة (70.02%).
- على مستوى الأسئلة ،حقق السؤال (5) اعلى وسط حسابي (4.04)، بانحراف معياري (0.91) وشدة إجابة (80.88%). و هذا يدل على ان المستشفى لديها قسم يهتم بنظم المعلومات الإدارية، وهو مؤشر جيد. اما السؤال (3) فقد حقق اقل وسط حسابي موزون (3.16) ، بانحراف معياري (1.01) ، وشدة إجابة (63.16) مما يدل على ضعف اهتمام المستشفى بتطوير المكونات و المتطلبات المادية لنظام المعلومات لجعلها تواكب التطورات المختلفة .

الجدول ( 15 ) الإحصاء الوصفي لبعد المكونات و المتطلبات المادية (n=114)

ت	العبرة	الوسط الحسابي	شدة الإجابة %	الانحراف المعياري
1	يتوفر في مستشفياتكم شبكة حاسوبية بين الأقسام والوحدات فيها .	3.39	67.89	1.39
2	تستخدم مستشفياتكم شبكة الحاسوب في مجال العمليات المختلفة.	3.76	75.26	1.09
3	هنالك عمليات تتطور مستمرة لاجهزة الحواسيب لتواكب متطلبات العمل.	3.16	63.16	1.01
4	الاجهزة الملحقة بالحاسب تتناسب و طريقة العمل.	3.47	69.47	1.04
5	تتوفر في مستشفياتكم غرفة او مكان مخصص لقسم نظم المعلومات الادارية.	4.04	80.88	0.91
6	اجهزة الحواسيب المستخدمة حديثة و ذات سرعات مناسبة	3.33	66.67	0.85
7	تساهم نظم المعلومات الإدارية في مستشفياتكم في عملية تخطيط أداء الموظفين.	3.23	64.56	1.00
8	تمتاز الاجهزة المستخدمة بقدرة تخزينية يمكن الاعتماد عليها لتحقيق متطلبات العمل.	3.61	72.28	0.78
	المكونات و المتطلبات المادية	3.50	70.02	1.06

المصدر: إعداد الباحث

## (الفصل الثالث / الجانب العملي )

### 2- المكونات و المتطلبات الاتصالية

تضمن هذا البعد (9) أسئلة . ويوضح الجدول ادناه (16) الأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية وشدة الإجابة :

- على المستوى العام للبعد حققت المكونات و المتطلبات الإتصالية وسطا حسابيا موزونا بلغ (3.33) وهو اعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3). هذا يدل على سعي المستشفى لتوفير المكونات و المتطلبات الإتصالية اللازمة لنجاح نظام المعلومات الإدارية الموجود فيها , تميزت إجابات افراد العينة بنوع من التشتت ، ما يدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري التي تقيس اتساق إجابات افراد العينة بلغت (1.10)، وبلغت شدة الاجابة (66.51%).
- على مستوى الأسئلة التي تكون منها البعد ،حقق السؤال (5) اعلى وسط حسابي (3.58)، بانحراف معياري (1.07) وشدة إجابة (71.58%). يستدل الباحث على ان العاملين في المستشفى يدركون أهمية نظام المعلومات الإدارية في تقليل الأخطاء الامر الذي يؤثر في أداء العاملين، وهو مؤشر جيد. اما السؤال (3) فقد حقق اقل وسط حسابي موزون (2.96) وهو اقل من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، بانحراف معياري (1.14) ، وشدة إجابة (59.30) مما يدل على ضعف توافر هذه الفقرة في المستشفى الامر الذي يحتم الاهتمام بها .

جدول ( 16 ) الإحصاء الوصفي لبعء المكونات و المتطلبات الاتصالية (n=114)

ت	العبارة	الوسط الحسابي	شدة الإجابة %	الانحراف المعياري
1	تزداد نظم المعلومات الإدارية في مستشفياتكم المدراء بمعلومات عن مراجعة الأداء ومتابعته لدعم القرارات التوظيفية و التعويضات و الكفاءات.	3.32	66.32	1.02
2	يضمن استخدام نظم المعلومات الإدارية في مستشفياتكم العدالة في عملية تقييم أداء الموظفين.	3.43	68.60	1.23
3	تدعم نظم المعلومات الإدارية في مستشفياتكم مراجعة الأداء ومتابعته بتقارير عن وصف الوظيفة.	2.96	59.30	1.14
4	تسهل نظم المعلومات الإدارية في المستشفى الوصول الى المعلومات الضرورية من خلال نظام اتصالات يربط حاسبات المستشفى	3.18	63.51	1.07
5	يقلل استخدام نظم المعلومات الإدارية من الأخطاء المحتملة التي تؤثر في تقييم أداء الموظفين	3.58	71.58	1.07
6	يتوفر في المستشفى شبكات تربط أنظمة المستشفى مع بعضها البعض	3.31	66.14	0.98
7	يضمن استخدام نظم المعلومات الإدارية من أن يتسلم الموظفون تغذية عكسية من مصادر اتصالية و شبكاتية متعددة لتحديد ما هو مطلوب منهم بدقة.	3.36	67.19	1.11
8	تتسم المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات الادارية بالتوقيت المناسب في حال احتياجها.	3.37	67.37	1.08
9	يحقق نظام المعلومات الادارية مساهمة جوهرية في وجود عدالة توزيعية.	3.43	68.60	1.10
	المكونات و المتطلبات الاتصالية	3.33	66.51	1.10

المصدر: إعداد الباحث

### 3- المكونات و المتطلبات البشرية

تم قياس هذا البعد من خلال (6) أسئلة . ويوضح الجدول الاتي (17) الأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية وشدة الإجابة :

## (الفصل الثالث / الجانب العملي )

- على المستوى العام للبعد حققت المكونات و المتطلبات البشرية وسطا حسابيا موزونا بلغ (4.00) وهو اعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) هذا يدل على سعي المستشفى لتوفير المكونات و المتطلبات البشرية اللازمة لضمان نجاح نظام المعلومات الإدارية الموجود فيها. وتميزت إجابات افراد العينة بنوع من التماسك ، ما يدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري التي تقيس اتساق إجابات افراد العينة بلغت (0.88)، وبلغت شدة الاجابة (79.91%).
  - على مستوى الأسئلة التي تكون منها البعد ،حقق السؤال (3) اعلى وسط حسابي (4.34)، بانحراف معياري (0.97) وشدة إجابة (86.48%). يُستدل على ان العاملين في المستشفى يدركون أهمية نظام المعلومات الإدارية بأعتبره احد علامات مواكبة التطور التكنولوجي، وهو مؤشر جيد. اما السؤال (2) فقد حقق اقل وسط حسابي موزون (3.72) وهو أيضا اعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، بانحراف معياري (0.75) ، وشدة إجابة (74.39%) مما يدل على ضعف توافر هذه الفقرة في المستشفى قياسا بالفقرات الاخرى .
- جدول ( 17 ) الإحصاء الوصفي لبعدها المكونات و المتطلبات البشرية (n=114)

ت	العبارة	الوسط الحسابي	شدة الإجابة %	الانحراف المعياري
1	يتواجد موظفين يجيدون التعامل و العمل مع النظام	4.11	82.11	0.92
2	تحرص الادارة العليا على تكليف ذوي الخبرة للعمل في هذا المجال.	3.72	74.39	0.75
3	تعتبر نظم المعلومات الادارية ضرورة لمواكبة التقدم التكنولوجي.	4.34	86.84	0.97
4	توفر نظم المعلومات الادارية كافة المعلومات التي يحتاجها الموظفين في مختلف اقسام المؤسسة.	4.04	80.70	0.73
5	يتم تدقيق المعلومات بالشكل الذي يؤمن وصولها الى الادارة العليا بصورة صحيحة.	3.81	76.14	0.83
6	زيادة التعامل عن طريق نظم المعلومات الادارية يؤدي الى تقليل الجهود المبذولة من الموظفين.	3.96	79.30	0.93
	المكونات و المتطلبات البشرية	4.00	79.91	0.88

المصدر: إعداد الباحث

### 4- المكونات و المتطلبات الفنية

تم قياس هذا البعد من خلال (4) أسئلة . ويوضح الجدول ادناه (18) الأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية وشدة الإجابة :

- على المستوى العام للبعد حققت المكونات و المتطلبات الفنية وسطا حسابيا موزونا بلغ (3.41) وهو اعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3). هذا يدل على سعي المستشفى لتوفير كافة المتطلبات والمكونات الفنية اللازمة لضمان نجاح نظام المعلومات الإدارية الموجود فيها. وتميزت إجابات افراد العينة بنوع من التشتت ، ما يدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري التي تقيس اتساق إجابات افراد العينة بلغت (1.08)، وبلغت شدة الاجابة (68.16%).
- على مستوى الأسئلة التي تكون منها البعد ،حقق السؤال (1) اعلى وسط حسابي (3.76)، بانحراف معياري (1.01) وشدة إجابة (75.26%). و هذا يدل على ان العاملين في المستشفى يدركون توافر برامج مختلفة تتناسب مع ما يتطلبه كل قسم. اما السؤال (3) فقد حقق اقل وسط حسابي موزون (2.95) وهو اقل من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، بانحراف معياري (1.03) ، وشدة إجابة (58.95%) مما يدل على اعتماد المستشفى بشكل كامل على ملاكاته لغرض تقديم حلول لاية مشاكل

## (الفصل الثالث / الجانب العملي )

تواجه النظام ، وهذا في واقع الامر مؤشر (جيد) وليس سلبي ، ما يدل على كفاءة موارد المستشفى البشرية في التعامل مع مشاكل نظام المعلومات الإدارية.

جدول (18) الإحصاء الوصفي لبعده المكونات و المتطلبات الفنية (n=114)

ت	العبارة	الوسط الحسابي	شدة الإجابة%	الانحراف المعياري
1	تتوفر برامج مختلفة تتناسب مع ما تتطلبه الوظيفة.	3.76	75.26	1.01
2	تتوفر برمجيات لحماية المعلومات المهمة من الاختراق.	3.24	64.74	1.02
3	تعتمد مستشفياتكم على شركات مختصة لتقديم الحلول في حال وجود مشاكل في اي نظام	2.95	58.95	1.03
4	تلجأ مستشفياتكم بالاستعانة لذوي الخبرة المرتفعة للتطوير و التحديث فيما يخص نظم المعلومات الادارية.	3.68	73.68	1.08
	المكونات و المتطلبات الفنية	3.41	68.16	1.08
	نظم المعلومات الادارية	3.54	70.77	1.07

المصدر: إعداد الباحث

وبشكل عام حقق متغير نظم المعلومات الإدارية وسطا حسابيا موزنا بلغ (3.54) بانحراف معياري (1.07) وشدة إجابة (70.77%) . وهذا يدل على توافر نظام المعلومات الإدارية في المستشفى المبحوثة.

### ثانيا: - التحليل الوصفي لمتغير العدالة التنظيمية

تم قياس متغير العدالة التنظيمية من خلال (25) فقرة موزعة على ثلاثة ابعاد . تكون البعد الأول العدالة التوزيعية من (8) أسئلة ، فيما تكون البعد الثاني العدالة الاجرائية من(9) أسئلة ، اما البعد الثالث فقد تكون من (8) أسئلة . يتضمن التحليل الوصفي شرحا للاوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية وشدة الإجابة . علما ان الباحث اعتمد الوسط الحسابي الفرضي (3) لغرض مقارنة الأوساط الحسابية الموزونة لاجابات افراد العينة .

#### 1- العدالة التوزيعية

تضمن هذا البعد من ابعاد العدالة التنظيمية (8) أسئلة . ويوضح الجدول (19) ادناه الأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية وشدة الإجابة :

- على مستوى البعد بشكل عام حققت العدالة التوزيعية وسطا حسابيا موزونا بلغ (3.17) وهو اعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) بقليل . ان النتيجة أعلاه تدل على ادراك عينة البحث ان العدالة التوزيعية في المستشفى عينة البحث متوافرة. لكن تميزت إجابات افراد العينة بتشتت عالي مما يدل على ضعف اتفاهم على هذا التوافر ، ما يدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري التي تقيس اتساق إجابات افراد العينة بلغت (1.31)، وبلغت شدة الاجابة (63.46%) .
- على مستوى الأسئلة ،حقق السؤال (3) اعلى وسط حسابي (4.02)، بانحراف معياري (0.82) وشدة إجابة (80.35%) . هذا يدل على ان العاملين في المستشفى لديهم اندفاع عالي للتعلم، وهو مؤشر جيد. اما السؤال (6) فقد حقق اقل وسط حسابي موزون (2.72) ، وهو اقل من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) بانحراف معياري (1.29) ، وشدة إجابة (54.39%) مما يدل على ضعف اهتمام المستشفى بتحقيق توزيع عادل للصلاحيات والمسؤوليات . والواقع ان معظم إجابات افراد العينة كانت اقل من الوسط الحسابي الفرضي مما يدل فعليا على وجود مشكلة في العدالة التوزيعية.

## (الفصل الثالث / الجانب العملي )

جدول ( 19 ) الإحصاء الوصفي لبعده العدالة التوزيعية (n=114)

ت	العبارة	الوسط الحسابي	شدة الإجابة %	الانحراف المعياري
1	يعد نظام العلاوات والتعويضات عادل و مناسب لجميع العاملين .	3.34	66.84	1.19
2	لديك اندفاع للعمل مع الاخذ في الاعتبار مقدار الجهد الذي تبذله في الوظيفة .	3.82	76.32	0.88
3	لديك اندفاع للعمل مع الاخذ بالاعتبار مقدار التعليم و التدريب و الخبرة التي تمتلكها .	4.02	80.35	0.82
4	تعتقد ان الامتيازات كالحوافز التي يحصل عليها الموظفين تتناسب مع الجهد المبذول .	2.96	59.12	1.45
5	تعتقد ان راتبك الشهري عادل مقارنة بما يحصل عليه زملائك في العمل .	2.87	57.37	1.38
6	يوجد تناسب عادل بين الصلاحيات و المسؤوليات الوظيفية	2.72	54.39	1.29
7	هنالك تناسب بين مقدار راتبك وما تملكه من قدرات وظيفية	2.85	57.02	1.33
8	تملك مستشفاكم تخطيط للمستقبل بشكل جيد ينعكس على اتخاذ القرارات .	2.82	56.32	1.34
	العدالة التوزيعية	3.17	63.46	1.31

المصدر: إعداد الباحث

### 2- العدالة الاجرائية

تضمن هذا البعد (9) أسئلة . ويوضح الجدول ادناه (20) الأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية وشدة الإجابة :

- على المستوى العام للبعد حققت العدالة الاجرائية وسطا حسابيا موزونا بلغ (3.24) وهو اعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3). هذا يدل على توافر هذا البعد في المستشفى المبحوثة. ولكن أيضا تميزت إجابات افراد العينة بنوع من التشبث العالي، ما يدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري التي تقيس اتساق إجابات افراد العينة بلغت (1.17)، وبلغت شدة الاجابة (64.87%).
- على مستوى الأسئلة التي تكون منها البعد ،حقق السؤال (6) اعلى وسط حسابي (3.75)، بانحراف معياري (0.95) وشدة إجابة (75.09%). هذا يدل على ان العاملين في المستشفى يمكنهم الحصول على التدريب المناسب، وهو مؤشر جيد. اما السؤال (8) فقد حقق اقل وسط حسابي موزون (2.77) وهو اقل من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، بانحراف معياري (1.21) ، وشدة إجابة (55.44%) مما يدل على ضعف توافر هذه الفقرة في المستشفى. والواقع ان اهم الأسئلة التي تناولت العدالة الإجرائية نالت أوساط حسابية اقل من المعدل ، مما يتطلب الاهتمام بها.

جدول (20) الإحصاء الوصفي لبعده العدالة الاجرائية (n=114)

ت	العبارة	الوسط الحسابي	شدة الإجابة %	الانحراف المعياري
1	يستخدم المدراء الاجراءات الرسمية و بأسلوب مهني بعيد عن التحيز عند اتخاذ قرارات وظيفية تتعلق بالموظفين .	3.12	62.46	1.11
2	تتفاعل مستشفاكم مع كل ما يطرحه المنتسبين من استفسارات تتعلق ببيئة العمل .	3.30	65.96	1.19
3	تحرص مستشفاكم على الاستماع لآراء المنتسبين قبل اتخاذ اي قرار يخص الموظفين .	3.32	66.32	1.17
4	في القسم الذي تعمل فيه ، يتم تقييم ارائكم و اخذها بنظر الاعتبار .	3.72	74.39	1.01

## (الفصل الثالث / الجانب العملي )

1.08	66.84	3.34	5 الإدارة العليا تضمن ان جميع الموظفين هم على علم كافي بالقضايا الهامة في المنظمة.
0.95	75.09	3.75	6 فى القسم الذي تعمل فيه يتم توفير التدريب و التطوير وفقا لحاجة المنظمة.
1.18	58.77	2.94	7 اي موقف او قرار يتخذ بحقك يكون بعد جمع بيانات شاملة و دقيقة عن الموضوع المراد اتخاذ قرار فيه.
1.21	55.44	2.77	8 توجد عدالة فى النظام الادارى المتبع فى مستشفاكم.
1.27	58.60	2.93	9 يعد سلوك المدراء و الزملاء بالانصاف و التعاون مع الجميع دون تمييز.
1.17	64.87	3.24	العدالة الاجرائية

المصدر: إعداد الباحث

### 3- العدالة التفاعلية

تم قياس هذا البعد من خلال (8) أسئلة . ويوضح الجدول ادناه (21) الأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية وشدة الإجابة :

- على المستوى العام للبعد حققت العدالة التفاعلية وسطا حسابيا موزونا بلغ (3.85) وهو اعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3). هذا يدل على سعي المستشفى لتحقيق تفاعل إيجابي بين منتسبي المستشفى. وتميزت إجابات افراد العينة بنوع من التماسك ،ما يدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري التي تقيس اتساق إجابات افراد العينة بلغت (1.01) قياسا بباقي ابعاد العدالة التنظيمية، وبلغت شدة الاجابة (%77.04).

- على مستوى الأسئلة التي تكون منها البعد ،حقق السؤال (8) اعلى وسط حسابي (4.32)، بانحراف معياري (0.95) وشدة إجابة (%86.32). هذا يدل على ان العاملين في المستشفى يدركون التعامل الإنساني للمسؤولين المباشرين معهم، وهو مؤشر جيد. اما السؤال (5) فقد حقق اقل وسط حسابي موزون (3.40) وهو أيضا اعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، بانحراف معياري (0.84) ، وشدة إجابة (%68.07) مما يدل على ضعف توافر هذه الفقرة في المستشفى قياسا بالفقرات الاخرى .

جدول (21) الإحصاء الوصفي لبعد العدالة التفاعلية (n=114)

ت	العبارة	الوسط الحسابي	شدة الإجابة %	الانحراف المعياري
1	يتسم مسؤولك المباشر بالشفافية و الصدق فى التعامل.	4.19	83.86	1.05
2	يتقبل مسؤولك المباشر اعتراضاتك على القرارات المتعلقة بك و يناقشها معك.	4.14	82.81	0.97
3	يوفر المسؤول فى الوظيفة المعلومات اللازمة فى الوقت المناسب.	3.68	73.68	0.82
4	توجد شفافية و عدالة و نزاهة فى مستشفاكم عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعدالة التنظيمية للموظفين.	3.46	69.30	0.89
5	تعتبر اجراءات النقل و التنسيب واضحة و عادلة.	3.40	68.07	0.84
6	هنالك اجراءات مناسبة فيما يخص التدريب و التطوير و السلامة المهنية.	3.69	73.86	0.88
7	يتمتع المسؤول المباشر والمدير عن توجيه التعليقات البديئة او المهينة لك فى العمل.	3.92	78.42	1.19
8	التعامل معك من قبل مسؤولك المباشر يتسم بالانسانية و الود و الاهتمام.	4.32	86.32	0.95
	العدالة التفاعلية	3.85	77.04	1.01
	العدالة التنظيمية	3.42	68.32	1.21

المصدر: إعداد الباحث

ويشكل عام حقق متغير العدالة التنظيمية وسطا حسابيا موزونا بلغ (3.42) بانحراف معياري (1.21) وشدة إجابة (%68.32) . وهذا يدل على توافر العدالة التنظيمية في المستشفى المبحوثة.

### المبحث الثالث : اختبار فرضيات البحث

تم استخدام معامل الارتباط (Pearson) ، كما تم استخدام معامل الانحدار البسيط (Simple regression) لغرض اختبار تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع ، وكما مبين في ادناه:

أولاً : اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: وتنص على انه :

(H0) لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين نظم المعلومات الإدارية بأبعادها والعدالة التنظيمية بأبعادها .

(H1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين نظم المعلومات الإدارية بأبعادها والعدالة التنظيمية بأبعادها .

من الفرضية الرئيسة الأولى تفرعت الفرضيات الآتية:

1- الفرضية الفرعية الأولى :

(H0) لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكونات والمتطلبات المادية والعدالة التنظيمية بأبعادها.

(H1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكونات والمتطلبات المادية والعدالة التنظيمية بأبعادها.

ويبين الجدول (22) ادناه نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى

جدول(22) اختبار فرضية الارتباط الفرعية الأولى

المتغير التابع	المتغير المستقل	العدالة التوزيعية	العدالة الإجرائية	العدالة التفاعلية	العدالة التنظيمية
المكونات والمتطلبات المادية		**0.434	**0.618	**0.623	**0.652

المصدر: اعداد الباحث

\*\*معنوي عند مستوى 1%

كانت جميع علاقات الارتباط بين المكونات و المتطلبات المادية والعدالة التنظيمية بأبعادها احصائية ومعنوية عند مستوى (1%) وموجبة ، بمعنى انه اذا تحسن توافر المكونات و المتطلبات المادية لنظم المعلومات الإدارية في المستشفى المبحوثة ستتحسن العدالة التنظيمية فيها. ان اقوى علاقة ارتباط كانت بين المكونات و المتطلبات المادية والعدالة التفاعلية اذ بلغت (0.623) . فيما كانت اضعف علاقة بين المكونات و المتطلبات المادية والعدالة التوزيعية اذ بلغت (0.434). وبشكل عام بلغت قوة علاقة الارتباط بين المكونات و المتطلبات المادية والعدالة التنظيمية (0.652). مما تقدم يستدل الباحث على رفض فرضية العدم بمعنى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكونات و المتطلبات المادية والعدالة التنظيمية بأبعادها).

2- الفرضية الفرعية الثانية :

(H0) لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكونات والمتطلبات الاتصالية والعدالة التنظيمية بأبعادها.

(H1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكونات والمتطلبات الاتصالية والعدالة التنظيمية بأبعادها.

ويبين الجدول (23) ادناه نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية

جدول(23) اختبار فرضية الارتباط الفرعية الثانية

المتغير التابع	المتغير المستقل	العدالة التوزيعية	العدالة الإجرائية	العدالة التفاعلية	العدالة التنظيمية
المكونات والمتطلبات الاتصالية		**0.594	**0.566	**0.417	**0.636

المصدر: اعداد الباحث

## (الفصل الثالث / الجانب العملي )

\*\*معنوي عند مستوى 1%

كانت جميع علاقات الارتباط بين المكونات والمتطلبات الاتصالية والعدالة التنظيمية بأبعادها احصائية عند مستوى (1%) وموجبة ، وهذا يدل على ان المكونات والمتطلبات الاتصالية لنظم المعلومات الإدارية في المستشفى المبحوثة لها علاقة ايجابية بالعدالة التنظيمية فيها. ان اقوى علاقة ارتباط كانت بين المكونات والمتطلبات الاتصالية والعدالة التوزيعية اذ بلغت (0.594) . فيما كانت اضعف علاقة بين المكونات والمتطلبات الاتصالية والعدالة التفاعلية اذ بلغت (0.417). وبشكل عام بلغت قوة علاقة الارتباط بين المكونات والمتطلبات الاتصالية والعدالة التنظيمية (0.636). مما تقدم يستدل الباحث على رفض فرضية العدم بمعنى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكونات والمتطلبات الاتصالية والعدالة التنظيمية بأبعادها).

3- الفرضية الفرعية الثالثة :

(H0) لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكونات والمتطلبات البشرية والعدالة التنظيمية بأبعادها.  
(H1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكونات والمتطلبات البشرية والعدالة التنظيمية بأبعادها.  
ويبين الجدول (24) ادناه نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

جدول(24) اختبار فرضية الارتباط الفرعية الثالثة

المتغير المستقل	المتغير التابع	العدالة التوزيعية	العدالة الإجرائية	العدالة التفاعلية	العدالة التنظيمية
المكونات والمتطلبات البشرية		**0.523	**0.364	**0.521	**0.560

المصدر: اعداد الباحث

\*\*معنوي عند مستوى 1%

كانت جميع علاقات الارتباط بين المكونات والمتطلبات البشرية والعدالة التنظيمية بأبعادها معنوية عند مستوى (1%) وموجبة ، وهذا يدل على ان المكونات والمتطلبات البشرية لنظم المعلومات الإدارية في المستشفى المبحوثة لها علاقة ايجابية بالعدالة التنظيمية فيها. ان اقوى علاقة ارتباط كانت بين المكونات والمتطلبات البشرية والعدالة التوزيعية اذ بلغت (0.523) . فيما كانت اضعف علاقة بين المكونات والمتطلبات البشرية والعدالة الاجرائية اذ بلغت (0.364). وبشكل عام بلغت قوة علاقة الارتباط بين المكونات والمتطلبات البشرية والعدالة التنظيمية (0.560). مما تقدم يستدل الباحث على رفض فرضية العدم بمعنى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكونات والمتطلبات البشرية والعدالة التنظيمية بأبعادها).

4- الفرضية الفرعية الرابعة :

(H0) لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكونات والمتطلبات الفنية والعدالة التنظيمية بأبعادها.  
(H1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المكونات والمتطلبات الفنية والعدالة التنظيمية بأبعادها.  
ويبين الجدول (25) ادناه نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

جدول(25) اختبار فرضية الارتباط الفرعية الرابعة

المتغير المستقل	المتغير التابع	العدالة التوزيعية	العدالة الإجرائية	العدالة التفاعلية	العدالة التنظيمية
المكونات و المتطلبات الفنية		**0.592	**0.503	**0.622	**0.680

المصدر: اعداد الباحث

## (الفصل الثالث / الجانب العملي )

\*\*معنوي عند مستوى 1%

كانت جميع علاقات الارتباط بين المكونات و المتطلبات الفنية والعدالة التنظيمية بأبعادها معنوية عند مستوى (1%) وموجبة ، وهذا يدل على ان المكونات و المتطلبات الفنية لنظم المعلومات الإدارية في المستشفى المبحوثة لها علاقة ايجابية بالعدالة التنظيمية فيها. ان اقوى علاقة ارتباط كانت بين المكونات و المتطلبات الفنية والعدالة التفاعلية اذ بلغت (0.622) . فيما كانت اضعف علاقة بين المكونات و المتطلبات الفنية والعدالة الاجرائية اذ بلغت (0.503). وبشكل عام بلغت قوة علاقة الارتباط بين المكونات و المتطلبات الفنية والعدالة التنظيمية (0.680). مما تقدم يستدل الباحث على رفض فرضية العدم بمعنى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكونات و المتطلبات الفنية والعدالة التنظيمية بأبعادها). بعد ذلك اختبر الباحث الفرضية الرئيسة الأولى بشكل اجمالي وكما في الجدول ادناه

جدول (26) اختبار فرضية الارتباط الرئيسة الاولى

المتغير التابع	العدالة التوزيعية	العدالة الإجرائية	العدالة التفاعلية	العدالة التنظيمية
نظم المعلومات الادارية	**0.641	**0.617	**0.642	**0.754

المصدر: اعداد الباحث

\*\*معنوي عند مستوى 1%

كانت جميع علاقات الارتباط بين نظم المعلومات الادارية والعدالة التنظيمية بأبعادها معنوية عند مستوى (1%) وموجبة ، وهذا يدل على ان نظم المعلومات الإدارية في المستشفى المبحوثة لها علاقة ايجابية بالعدالة التنظيمية فيها. ان اقوى علاقة ارتباط كانت بين المكونات الفنية والعدالة التفاعلية اذ بلغت (0.642) . فيما كانت اضعف علاقة بين نظم المعلومات الادارية والعدالة الاجرائية اذ بلغت (0.617). وبشكل عام بلغت قوة علاقة الارتباط بين نظم المعلومات الإدارية والعدالة التنظيمية (0.754). مما تقدم يستدل الباحث على رفض فرضية العدم بمعنى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة بين نظم المعلومات الادارية والعدالة التنظيمية بأبعادها).

ثانيا: اختبار الفرضية الرئيسة الثانية: وتنص على انه :

- (H0) لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها في العدالة التنظيمية .  
(H1) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها في العدالة التنظيمية.  
لقد تفرع عن الفرضية الرئيسة أعلاه عدة فرضيات فرعية وكما يلي:

1- الفرضية الفرعية الأولى

- (H0) لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمكونات و المتطلبات المادية في العدالة التنظيمية.  
(H1) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمكونات و المتطلبات المادية في العدالة التنظيمية.

وبين الجدول ادناه اختبار الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية

## (الفصل الثالث / الجانب العملي )

جدول ( 27 ) اختبار الفرضية الفرعية الاولى للفرضية الرئيسية الثانية

المتغير المعتمد	العدالة التنظيمية		قيمة t المحسوبة لمعامل الانحدار ومستوى معنويتها	قيمة F المحسوبة لانموذج الانحدار ومستوى معنويتها	قيمة R <sup>2</sup>
	B	A			
المتغير المستقل					
المكونات و المتطلبات المادية	0.64	1.17	**9.09	**82.61	0.42

المصدر: اعداد الباحث

\*\*معنوي بمستوى 1%.

تؤثر المكونات و المتطلبات المادية لنظم المعلومات بصورة إيجابية في العدالة التنظيمية في المستشفى المبحوثة، إذ تؤثر بمقدار (0.64) اذا تغيرت بمقدار وحدة واحدة، علما ان هذا التأثير معنوي عند مستوى (1%)، لان قيمة (t) المحسوبة بلغت (9.09). اما قيمة (f) المحسوبة والتي تقيس معنوية انموذج الانحدار فقد بلغت (82.62) وهي معنوية عند المستوى المذكور. علما ان قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) بلغت (0.42) ما يعني ان المكونات و المتطلبات المادية تفسر ما نسبته (42%) من التغيرات التي تطرأ في العدالة التنظيمية. يستدل الباحث على رفض فرضية العدم بمعنى (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمكونات و المتطلبات المادية في العدالة التنظيمية).

### 2- الفرضية الفرعية الثانية

(H0) لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمكونات و المتطلبات الاتصالية بصورة معنوية في العدالة التنظيمية.  
(H1) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمكونات و المتطلبات الاتصالية بصورة معنوية في العدالة التنظيمية.  
ويبين الجدول ادناه اختبار الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية  
جدول ( 28 ) اختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية

المتغير المعتمد	العدالة التنظيمية		قيمة t المحسوبة لمعامل الانحدار ومستوى معنويتها	قيمة F المحسوبة لانموذج الانحدار ومستوى معنويتها	قيمة R <sup>2</sup>
	B	$\alpha$			
المتغير المستقل					
المكونات و المتطلبات الاتصالية	0.50	1.75	**8.72	**76.06	0.40

المصدر: اعداد الباحث

\*\*معنوي بمستوى 1%.

تؤثر المكونات و المتطلبات الاتصالية لنظم المعلومات بصورة إيجابية في العدالة التنظيمية في المستشفى المبحوثة، إذ تؤثر بمقدار (0.50) اذا تغيرت بمقدار وحدة واحدة، علما ان هذا التأثير معنوي عند مستوى (1%)، لان قيمة (t) المحسوبة بلغت (8.72). اما قيمة (f) المحسوبة والتي تقيس معنوية انموذج الانحدار فقد بلغت (76.06) وهي معنوية عند المستوى المذكور. علما ان قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) بلغت (0.40) ما يعني ان المكونات و المتطلبات الاتصالية تفسر ما نسبته (40%) من التغيرات التي تطرأ في العدالة التنظيمية. يستدل الباحث على رفض فرضية العدم بمعنى ( يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمتطلبات و المكونات الاتصالية في العدالة التنظيمية).

## (الفصل الثالث / الجانب العملي )

### 3- الفرضية الفرعية الثالثة

(H0) لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمكونات والمتطلبات البشرية في العدالة التنظيمية.  
(H1) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمكونات والمتطلبات البشرية في العدالة التنظيمية.  
ويبين الجدول ادناه اختبار الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية

جدول ( 29 ) اختبار الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثانية

المتغير التابع	العدالة التنظيمية		قيمة t المحسوبة لمعامل الانحدار ومستوى معنويتها	قيمة F المحسوبة لانموذج الانحدار ومستوى معنويتها	قيمة R <sup>2</sup>
	B	α			
المكونات و المتطلبات البشرية	0.71	0.58	**7.15	**51	0.31

المصدر: اعداد الباحث

\*\*معنوي بمستوى 1%.

تؤثر المكونات و المتطلبات البشرية لنظم المعلومات الادارية بصورة ايجابية في العدالة التنظيمية في المستشفى المبحوثة، اذ تؤثر بمقدار (0.71) اذا تغيرت بمقدار وحدة واحدة، علما ان هذا التأثير معنوي عند مستوى (1%)، لان قيمة (t) المحسوبة بلغت (7.15). اما قيمة (f) المحسوبة والتي تقيس معنوية انموذج الانحدار فقد بلغت (51) وهي معنوية عند المستوى المذكور. علما ان قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) بلغت (0.31) ما يعني ان المكونات و المتطلبات البشرية تفسر ما نسبته (31%) من التغيرات التي تطرأ في العدالة التنظيمية. يستدل الباحث على رفض فرضية العدم بمعنى (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمكونات والمتطلبات البشرية في العدالة التنظيمية).

### 4- الفرضية الفرعية الرابعة

(H0) لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمكونات و المتطلبات الفنية في العدالة التنظيمية.  
(H1) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمكونات و المتطلبات الفنية في العدالة التنظيمية .  
ويبين الجدول ادناه اختبار الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية

جدول ( 30 ) اختبار الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الرئيسية الثانية

المتغير التابع	العدالة التنظيمية		قيمة t المحسوبة لمعامل الانحدار ومستوى معنويتها	قيمة F المحسوبة لانموذج الانحدار ومستوى معنويتها	قيمة R <sup>2</sup>
	B	α			
المكونات و المتطلبات الفنية	0.55	1.56	**9.80	**96.2	0.46

المصدر: اعداد الباحث

\*\*معنوي بمستوى 1%.

تؤثر المكونات و المتطلبات الفنية لنظم المعلومات بصورة ايجابية في العدالة التنظيمية في المستشفى المبحوثة، اذ تؤثر بمقدار (0.55) اذا تغيرت بمقدار وحدة واحدة، علما ان هذا التأثير معنوي عند مستوى (1%)، لان قيمة (t) المحسوبة بلغت (9.80). اما قيمة (f) المحسوبة والتي تقيس معنوية انموذج الانحدار فقد بلغت (96.2) وهي معنوية عند المستوى المذكور. علما ان قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) بلغت (0.46) ما يعني ان المكونات و المتطلبات الفنية تفسر ما نسبته (46%) من التغيرات التي تطرأ في العدالة التنظيمية.

## (الفصل الثالث / الجانب العملي )

يستدل الباحث على رفض فرضية العدم بمعنى (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمكونات والمتطلبات الفنية في العدالة التنظيمية).  
بعد ان قام الباحث باختبار الفرضيات الفرعية قرر اختبار الفرضية الرئيسة الثانية بشكل اجمالي وحسب الجدول ادناه:

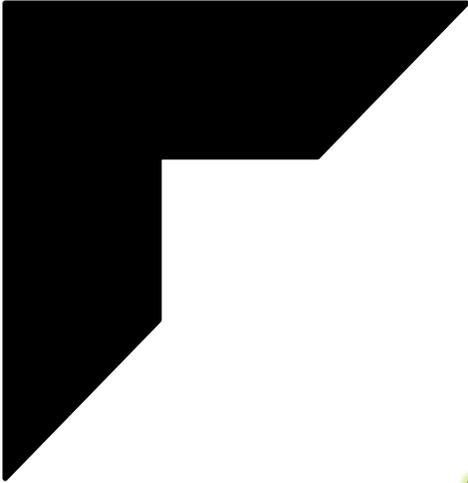
جدول ( 31 ) اختبار الفرضية الرئيسة الثانية

المتغير المعتمد المتغير المستقل	العدالة التنظيمية		قيمة t المحسوبة لمعامل الانحدار ومستوى معنويتها	قيمة F المحسوبة لانموذج الانحدار ومستوى معنويتها	قيمة R <sup>2</sup>
	B	α			
نظم المعلومات الادارية	0.83	0.48	12.13	**147.1	0.57

المصدر: اعداد الباحث

\*\*معنوي بمستوى 1%.

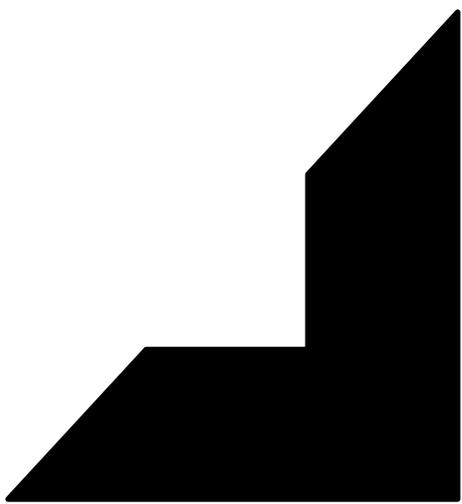
تؤثر نظم المعلومات الإدارية بصورة إيجابية في العدالة التنظيمية في المستشفى المبحوثة، إذ تؤثر بمقدار (0.83) اذا تغيرت بمقدار وحدة واحدة، علماً ان هذا التأثير معنوي عند مستوى (1%)، لان قيمة (t) المحسوبة بلغت (12.13). اما قيمة (f) المحسوبة والتي تقبس معنوية انموذج الانحدار فقد بلغت (147.1) وهي معنوية عند المستوى المذكور. علماً ان قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) بلغت (0.57) ما يعني ان نظم المعلومات الادارية تفسر ما نسبته (57%) من التغيرات التي تطرأ في العدالة التنظيمية. يستدل الباحث على رفض فرضية العدم بمعنى ( يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لنظم المعلومات الادارية بابعادها في العدالة التنظيمية).



# الفصل الرابع

المبحث الاول الاستنتاجات

المبحث الثاني التوصيات و الاقتراحات



المبحث الاول / الاستنتاجات

تمهيد :

يحتوي هذا المبحث على اهم الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث اعتمادا على النتائج التي تم الوصول اليها باستخدام نتائج الاجابة على الاستبانة و الوسائل الاحصائية ( الادوات و الاساليب الاحصائية ) لاستكمال البناء المنهجي للبحث و هي كالتالي :

1- تحقق فرضية الوجود مما يدل على ان نظم المعلومات الادارية باعادها في المستشفى المبحوثة لها علاقة ايجابية بالعدالة التنظيمية و ابعادها .

2- توفر المنظمة المبحوثة برامج مختلفة تتناسب مع متطلبات كُـل وظيفة مما تسهل التعامل مع متطلبات كُـل عمل و بالتالي يدرك العاملون اهمية نظم المعلومات الادارية وكونها احد علامات مواكبة التطور التكنولوجي مما يضيف قيمة للمستشفى و بالتالي اليهم .

3- اعتماد المنظمة المبحوثة بشكل كامل على عامله لغرض تقديم حلول لاية مشاكل تواجه النظام دون اللجوء الى شركات مختصة لتقديم الحلول في حال وجود مشاكل في اي نظام (الا للضرورة القصوى و للانظمة ذات السرية في التعامل مع محتوياتها) .

4- ضعف في استخدام المعلومات المتوفرة عند اتخاذ قرارات تتعلق بالعاملين اذ يتم الاعتماد على ما يتم تقديمه بصورة انية مما يضعف ثقة العاملين بالقرارات المتخذة بحقهم و بالتالي ضعف في العدالة الاجرائية .

5- التعامل من قبل المسؤول المباشر مع العاملين يتسم بالانسانية و الود و الاهتمام يدل على سعي المنظمة المبحوثة لتحقيق تفاعل ايجابي بين عاملي المنظمة المبحوثة و ان العاملين فيها يدركون التعامل الإنساني للمسؤولين المباشرين معهم ويتضح ذلك من خلال اندفاع العاملين للعمل مع الاخذ بالاعتبار مقدار التعليم و التدريب و الخبرة التي يمتلكونها .

6- ضعف اهتمام المنظمة المبحوثة بتطوير الاجهزة الحاسوبية و ملحقاتها لنظام المعلومات لجعلها تواكب التطورات المختلفة على الرغم من توفر الامكانيات المادية اللازمة لانشاء نظم معلومات ادارية متكاملة تدعم القسم الموجود فيها .

7- تسعى المنظمة المبحوثة الى توفير قاعدة للبيانات كفاءة و الشبكات الداخلية اللازمة لنجاح نظم المعلومات الاداري الموجود فيها و ذلك من خلال وجود شبكة اتصال داخلية و قاعدة بيانات يتم العمل على تطويرها و صيانتها بصورة مستمرة .

## (المبحث الاول / الاستنتاجات )

8- يدرك العاملون في المنظمة المبحوثة اهمية نظم المعلومات الادارية في تقليل الاخطاء وهو مؤشر جيد لانه يؤثر في اداء العاملين .

9- ضعف توافر عدالة في النظام الاداري و بالخاص فيما يتعلق بالتدريب الدوري المناسب للعاملين بالاضافة الى ان النسبة الاكبر من العاملين يعنون من ضعف الاهتمام بالمكافآت المادية التي تمثل حافزا تشجيعياً لتقديم اداء افضل .

المبحث الثاني / التوصيات و المقترحات

تمهيد :

بالاعتماد على الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث نطرح بعض التوصيات و المقترحات التي تساعد المؤسسة المبحوثة في تحسين مستوى استخدامها لنظام المعلومات الاداري و زيادة تطبيق العدالة التنظيمية فيها وهي كالتالي :

1- تطوير الاجهزة الحاسوبية و ملحقاتها لنظم المعلومات الادارية لجعلها تواكب التطورات المختلفة من خلال شراء و توفير الاجهزة الحديثة و الاهتمام بالاجهزة المستخدمة و المعدات و مكان العمل فانه يُحسن من اندماج و تفاعل العاملين للعمل.

2- الاستعانة بشركات مختصة لغرض حل المشكلات التي يصعب حلها و التي تواجه نظم المعلومات الادارية بدلا من الاعتماد الكامل على ملاكات المستشفى من خلال التواصل مع المختصين في هذا المجال من اصحاب الشركات و العمل معهم بصورة مباشرة او من خلال تدريب احد موظفيهم في تلك الشركات على حل المشاكل المستعصية.

3- مرجعة الاداء العاملين و متابعتهم بتقارير عن وصف الوظيفة و ذلك من خلال تقديم تقارير شهرية لادارة العليا ومن المسؤول المباشر عن الانجازات الاستثنائية التي يقوم بها الموظف التابع له و تثبيت ما يتم تقديمه كنقاط اضافية للموظف تدعم موقفه في حال تقديم مكافآت مادية او معنوية.

4- تكليف ذوي الخبرة للعمل في مجال نظم المعلومات الادارية للحصول على عمل اداري ذو جودة مضمونة و يمكن ضمان ذلك من خلال تكليف اصحاب الشهادات المعنية بالوصف الوظيفي الخاص بنظم المعلومات الادارية ( مبرمج او تقني ) وعدم الاستعانة بالاشخاص قليلي الخبرة .

5- الاهتمام بتحقيق توزيع عادل للصلاحيات و لمسؤوليات لاصحاب القرار عن طريق تحديد مهام كُل مسؤول بصورة دقيقة وعدم تجاوزه على الصلاحيات الاخرى و يتم ذلك من خلال صدور كتاب صريح يوضح المسؤوليات و الصلاحيات المناطة بكل مسؤول .

6- الاخذ بالاعتبار ما يطرحه العاملين من استفسارات تتعلق بعملهم و استخدام الاسلوب المهني في التعامل معهم اذ يحق للموظف ان يستفهم عن بعض الامور التي تؤثر عليه في مكان عمله مثل ان يعرف الموظف الايام التعويضية عن الدوام الاضافي الذي قام به و ان يحددها بالتعاون مع المسؤول المباشر , و يتم ذلك من خلال تنظيم ندوات نقاشية اسبوعية او نصف شهرية لمناقشة استفساراتهم .

## (المبحث الثاني / التوصيات )

- 7- الاهتمام بجانب التنسيب و اجراءات النقل لضعف توافر الاهتمام بها من خلال تعطي الاولوية في النقل لمن يمتلك حجة قوية و واقعية و وضع بديل للنقل في حال وجود شحة في الكوادر .
- 8- اختيار الكوادر البشرية الكفوءة المتميزين بالخبرة و الممارسة في العمل في المنظمة المبحوثة يسهل على الادارة و المسؤولين توزيع المهام الخاصة بعملهم مما يضمن عدالة توزيعية ملموسة .
- 9- استخدام الاجهزة الحديثة وملحقاتها المتطورة يساعد على زيادة ادراك العاملين لاهميتهم و ادراك اهتمام مؤسستهم لهم كما ان اعتماد شبكة معلومات شاملة للمعلومات الضرورية يمكن الوصول اليها وتحديثها بسهولة تمكن الكوادر الفنية و المبرمجين في تلافي الاخطاء التي من الممكن ان تحدث اثناء العمل .
- 10- توضيح الية تدريب العاملين في المنظمة المبحوثة و تفعيل اسلوب العمل بشكل فرق جماعية لتسهل تبادل المعلومات و اكتساب الخبرات .

### المقترحات

- ادناه بعض المقترحات التي من الممكن ان تعمل على زيادة كفاءة استخدام نظم المعلومات الادارية
- 1- توفير شبكة اتصالات رئيسة تربط الحاسبات الفرعية للاقسام بدلا من الشبكات الداخلية ضمن الاقسام .
  - 2- تمكين الوصول الى قاعدة البيانات لاكثر من عامل و حسب احتياجهم للمعلومات من خلال ضبط برنامج يحدد كيفية الوصول و الغرض منه و الهوية التعريفية للعامل.
  - 3- توضيح صريح بأن الاجراءات الادارية المتبعة مع العاملين سواءا كانت تعزيز ايجابي او سلبي او ترقية او ترفيع او تدريب جميعها تعتمد على سلسلة قواعد واوامر ادارية نظامية لابعاد تفكير العاملين بعدم العدالة .



المراجع

و

المصادر

## المراجع

### القرآن الكريم

## المصادر

### أولاً: العربية

#### أ- الكتب

- 1- احمد جابر حسنين علي (2013) " الاحباط الاداري ( الاسباب و العلاج ) " , القاهرة , المجموعة العربية للتدريب و النشر .
- 2- الحارث عبد المنعم احمد حمد النيل, (2019) "نظم المعلومات الادارية " كلية الاقتصاد والتجارة وادارة الاعمال , جامعة شندي .,
- 3- درّة , عمر محمد , (2008) , " العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة" , دار الرضوان للنشر و التوزيع .
- 4- الطباطبائي , محمد حسين ( 1998 ) " الميزان في تفسير القرآن " مؤسسة الاعلمي للمطبوعات , بيروت – لبنان .
- 5- العبادي ، هاشم والعرادي ، جليل (2012) "منظور إستراتيجي لنظم إدارة المعلومات" ، عمان ، دار الصفا للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى.
- 6- عبد الحميد، مؤمن ومحمد، السيد بشير،(2015)" العدالة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية " ، كفر الشيخ ، دار العلم والايمان .
- 7- فادية محمد حجازي ، كامل السيد غراب (2006)، " نظم المعلومات الادارية " ، عمان ، دار اليازوري للطباعة و النشر ، ص28.
- 8- قنديلجي ، عامر ابراهيم ، و الجنابي ، علاء الدين عبد القادر ، 2015/2014 ، نظم المعلومات الادارية ، الطبعة الثامنة ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان ، الاردن .
- 9- مكليود ، رايموند، وشيل ، جورج، (2009) ، "نظم المعلومات الادارية" ، دار المريخ للنشر ، القاهرة ، تعريب د.سرور علي ابراهيم سرور.
- 10- منذر صلاح ، ( 2007 ) ، "نظم المعلومات الادارية" ، المنظمة العربية للعلوم الادارية ، عمان الاردن ، العدد 243 .,
- 11- نبيل موسى (2008) ، "أساسيات نظم المعلومات الادارية" ، ط 2 ، مكة، السعودية ، حوازم العلمية للنشر.
- 12- النجار ، فايز جمعة (2010) ، نظم المعلومات الادارية -منظور اداري - دار الحامد للنشر و التوزيع ، الطبعة الثالثة، عمان الاردن .
- 13- النجار ، فايز جمعة صالح 2007، " نظم المعلومات الادارية " ، الطبعة الثانية ، دار حامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الاردن.
- 14- هويدا ، علي عبد القادر(2012) ، كتاب نظم المعلومات الادارية ، النظرية والتطبيق ، دار الجنان للنشر و التوزيع ، السودان ، الخرطوم ، الطبعة العربية الاولى .

15- ياسين , سعد غالب (2009) , " نظم المعلومات الادارية " , دار اليازوري للنشر والتوزيع , عمان , الاردن .

#### ب- المجلات

16- ابراهيم فيصل خلف , (2016) "نظم المعلومات الادارية وعلاقتها بادارة اداء العاملين في كليات التربية البدنية و علوم الرياضة" ,مجلة علوم الرياضة ,المجلد الثامن ,العدد 24.

17- ابو تايه، بندر كريم , (2012) "أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطن التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن " , مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، مج 20 ، ع 2 ، ص 145-187.

18- بن لعربيي , عادل ,سمير يوسف خوجة , (2021) , "علاقة العدالة التنظيمية بالتوافق المهني لدى موظفي اذاعة الجزائر الدولية " ,مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية , المجلد 07, العدد 01 , مارس , ص482-463.

19- تهاني ,شحاتة احمد عبد اللطيف "2020", "العدالة الاجرائية كمدخل لمواجهة العبء الوظيفي لدى موجهات رياض الاطفال بمحافظة المنيا " , مجلة التربية و ثقافة الطفل , المجلد (16) , العدد1 , ج 2 , اكتوبر .

20- حسين, ليث سعد الله , محمد , نبال يونس, (2010) , تطوير حوسبة المستفيد في اطار ادارة التغيير , مجلة تكريت للعلوم الادارية و الاقتصادية , المجلد 6 , العدد19 , جامعة تكريت .

21- الخصاونة, انيس صقر (2018) " أثر نظم المعلومات الإدارية علي ريادة الأعمال في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية" كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة اليرموك , إربد – الأردن, مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد 17 العدد B2.

22- الخفاجي , ياسمين قاسم , (2021) " دور العدالة التنظيمية في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من العاملين في معمل نسيج الحلة" مجلة الوارث العلمية , المجلد 3 , العدد 6 , شهر يونيو.

23- خولة ,صدر الدين كريم , (2019) "دور العدالة التنظيمية في اداء اعضاء هيئة التدريس في المعهد التقني الحويجة" بحث منشور في مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية ، المجلد 25 ، العدد 112 ، ص: 217-233.

24- رجاء , عبد الرحمن يونس (2021) " العدالة التنظيمية وعلاقتها بفاعلية المنظمة" مجلة وميض الفكر للبحوث ,مجلة علمية محكمة ربع سنوية , العدد 9 , مارس .

25- رشا دريد حنا ,سيف خالد عبد العزيز , سهم حازم نجيب (2018) " دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة الأزمات" دراسة تطبيقية في بعض كليات جامعة الموصل , كلية الادارة والاقتصاد ,مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية المجلد 8 , العدد 2 .

- 26- الزبيدي , رشا سالم , (2020) " اثر العدالة التنظيمية في الحد من الاثار السلبية للتهكم التنظيمي " دراسة تحليلية لاراء عينية من منتسبي كلية الادارة و الاقتصاد , جامعة واسط , مجلة الكوت للاقتصاد و العلوم الادارية , المجلد 13, العدد 40.
- 27- السكر , عبد الكريم (2013) "اثر العدالة التفاعلية في الاداء الوظيفي " دراسة استطلاعية لاراء المديرين في الوزارات الاردنية , مجلة العلوم الادارية , المجلد 40 , العدد 2 .
- 28- سلمى عمر الخليفة طه محمد , (2017) " خصائص نظم المعلومات الادارية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة" من وجهة نظر العاملين في قطاع البنوك بولاية الخرطوم - السودان , جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا, مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية, مج18, ع1.
- 29- سويفي, عبير مختار (2017) "اثر العدالة التنظيمية على راس المال " دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر " فرع أسبوط , مصر العربية , المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة .
- 30- الشبيل , عون و المومني , محمد , (2013) اثر نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة على مهام مدققي ديوان المحاسبة الاردني في تعزيز المسائلة و الشفافية (دراسة ميدانية) , مجلة المنارة , 19 (4).
- 31- الشيخ ,زيد فوزي ايوب , الحديثي , بسام محمد ياسين ( 2019 ) , " دور نظم المعلومات الادارية في تقييم اداء الموظفين السنوي" دراسة ميدانية , جامعة الموصل , المجلة العراقية لتكنولوجيا المعلومات.. المجلد 9 – العدد 3.
- 32- العبيدي ,نماء جواد , (2012) " اثر العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي" دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي " , مجلة تكريت للعلوم الادارية و الاقتصادية , المجلد 8 , العدد 22.
- 33- عمر عبد الله عزيز , (2018) , "اسهام نظم إسهام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز التجارة الإلكترونية دراسة لعينة من منظمات تقنيات المعلومات" , مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية, المجلد 8 , العدد 2.
- 34- عويضة , منال ابو الفتوح قاسم , (2021) "العدالة التنظيمية مدخلا لتفعيل المناخ التربوي بمدارس التعليم الاساسي المعتمدة " مجلة كلية التربية , جامعة بني سويف , عدد يوليو , الجزء الاول .
- ت- البحوث و الرسائل والأطاريح الجامعية**
- 35- ابو رمان , الاء محمد صالح (2019) "درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان و علاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجه نظر مساعدي المديرين " رسالة ماجستير في الادارة والقيادة التربوية , جامعة الشرق الاوسط , كلية العلوم التربوية , قسم الادارة والمناهج .
- 36- احمد مؤيد عطية الحيايالي (2006) , الأثر التتابعي لخصائص ونجاح نظام المعلومات الإدارية في تحقيق الميزة التنافسية , رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة الموصل.
- 37- اسراء حسن علوان , دور نظم المعلومات في تحسين اداء العاملين بحث تحليلي لاراء عينة من العاملين في الادارة المحلية / محافظة كربلاء المقدسة , جامعة كربلاء , كلية الادارة و الاقتصاد / قسم ادارة الاعمال , 2021 , بحث غير منشور .

- 38- الاسمري , سعيد محمد عايض (2012) "مدرجات العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي ( من وجهة نظر موظفي الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران )" رسالة ماجستير , جامعة نايف العربية للعلوم الامنية , كلية الدراسات العليا , قسم العلوم الادارية .
- 39- اميرة مدفوني , (2016) "دور نظم المعلومات في اتخاذ القرار" , دراسة ميدانية بمستشفى ابن سينا , ام البواقي , الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , جامعة العربي بن مهيدي , كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية , قسم العلوم الاجتماعية .
- 40- بن قنة , سعيده . قويسى , نصيرة , " العدالة التنظيمية و علاقتها بالرشاقة التنظيمية " جامعة محمد بوضياف لمسيلة , كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية , قسم علم النفس , 2021 , بحث منشور .
- 41- جبريل عبد الرحمن علي محمد , (2020) "الدور الوسيط لنظم المعلومات الإدارية في العلاقة بين جودة الخدمة و تحقيق الميزة التنافسية" , بالتطبيق علي مستخدمى شرائح ( زين \_ سوداني \_ أريبا) , بحث تكميلي لنيل درجة ماجستير العلوم في ادارة الاعمال في جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا , الدراسات التجارية .
- 42- الصاحب , إيثار عصام عبد ( 2009 ) , أنشطة ومستلزمات نظم المعلومات الإدارية وأثرها في مراحل عملية اتخاذ القرارات الإدارية : دراسة تطبيقية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية , رسالة ماجستير , كلية الادار والاقتصاد , الجامعة المستنصرية , بحث غير منشور.
- 43- صباح , عبد الله مخلف , (2020) "العدالة التنظيمية و تأثيرها في تحقيق النجاح التنظيمي" دراسة استطلاعية تحليلية في مجلس محافظة بغداد , جامعة بغداد /كلية الادرة و الاقتصاد , بحث تكميلي لنيل درجة الدبلوم العالي في الادارة المحلية , بحث غير منشور .
- 44- عبد المعطي , رضا عطية (2021) " تأثير العدالة التوزيعية على الرضا الوظيفي للعاملين بالتطبيق على أكاديمية التدريب بشركة مصر للطيران" كلية رمسيس للبنات , المعهد العالي للادارة و السكرتارية , بحث منشور , المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة.
- 45- عدي ناجي , محمد الديك , احمد القط (2011) " مدى تأثير نظم المعلومات الادارية على جودة القرارات الادارية في شركة جوال الفلسطينية " , فلسطين , جامعة النجاح الوطنية , كلية الاقتصاد و العلوم الادارية , بحث منشور .
- 46- علاء , فرج رضوان (2020) " اثر القهر الوظيفي في العلاقة بين ابعاد العدالة التنظيمية و صمت العاملين " دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات العامة التابعة لمديرية الصحة بمحافظة المنوفية , جامعة المنوفية , كلية التجارة , قسم ادارة الاعمال , بحث منشور .
- 47- عماد احمد اسماعيل , خصائص نظم المعلومات وأثرها في تحديد خيار المنافسة الإستراتيجي في الإدارتين العليا و الوسطى "دراسة تطبيقية على المصارف التجارية العاملة في قطاع غزة "الجمعي الاسلامية غزة,كلية التجارة , قسم ادارة الاعمال , 2011 قدمت استكمالاً لمتطلبات الحصول على الماجستير.
- 48- فرح محمود يوسف شاهين (2019) " درجة استخدام القادة الاكاديميين نظم المعلومات الادارية و معوقات تطبيقها في الجامعات الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجه نظر اعضاء التدريس " جامعة الشرق الاوسط , كلية العلوم التربوية , بحث منشور .

- 49- مرمي مراد , (2010) " اهمية نظم المعلومات الادارية كأداة للتحليل البيئي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية " , دراسة حالة – شركة chiali profiplast بسطيف , الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية , جامعة عباس سطيف , قسم العلوم الاقتصادية , مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية.
- 50- مصطفى صالح فالح الشرعة , (2016) " أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين في وزارة الصحة الأردنية , جامعة ال البيت , كلية المال و الاعمال , قسم الادارة العامة , بحث منشور .
- 51- منى حسن محمد علقم (2016) " العوامل المؤثرة في تبني نظم المعلومات الادارية في المؤسسات الخدمية بالسودان " سهولة الاستخدام كمتغير و سيط و وعي المستخدم كمتغير معدل , جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا , بحث مقدم لنيل ماجستير العلوم في نظم المعاملات الادارية .
- 52- هاجر قسم السيد محمد ابراهيم (2016) " أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين في منشآت الأعمال " , وحدة تنفيذ السود / الخرطوم , جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا , الدراسات التجارية , ص- 155 بحث ماجستير منشور .
- 53- هلال , عبد الجبار امين هلال (2016) " نظم المعلومات الادارية واثرها في صناعة القرار الاداري " , مجلة الدراسات الادارية المجلد الاول / العدد الاول مجلة اكااديمية نصف سنوية محكمة تصدر عن قسم ادارة الاعمال في كلية الادارة و الاقتصاد بجامعة البصرة .
- 54- الهنداوي , ياسر فتحي (2006) " العدالة التنظيمية و اداء المعلمين لسلوك المواطنة بالمدارس الثانوية العامة في مصر , رسالة دكتوراه , كلية التربية , جامعة عين شمس.

## ثانياً : الأجنبية

### A- Books

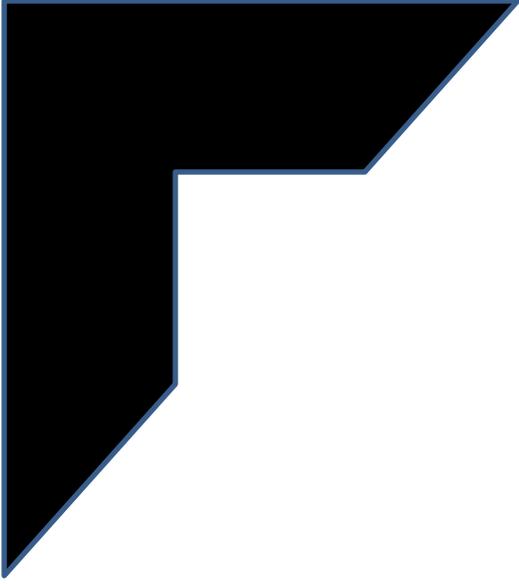
- 1- Baldwin ,Susanna , Organisational Justice , (2006) , Published by: INSTITUTE FOR EMPLOYMENT STUDIES, Mantell Building ,University of Sussex Campus, Falmer, Brighton BN1 9RF, UK .
- 2- Beuren et al., (2017) Relationship between perceived organizational justice and job satisfaction, journal of education and research in accounting. <http://dx.doi.org>.
- 3- Boykin, George (2017). "The History of Management Information Systems". bizfluent.com. Retrieved 2018-04-26.
- 4- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S.W. (2007). The management of organizational justice. Academy of Management Perspectives, 21(4), 34 -48.
- 5- Laudon, K. Laudon, J. (2013). Management Information System: Managing the digital firm. 13th edition ,PEARSON EDUCATION ,LTD, Harlow, Inglad.

6- Laudon, Kenneth C.; Laudon, Jane P. (2014). Management Information Systems: Managing the Digital Firm (13th edition). Prentice Hall/CourseSmart. Chapter 5\ p. 197.

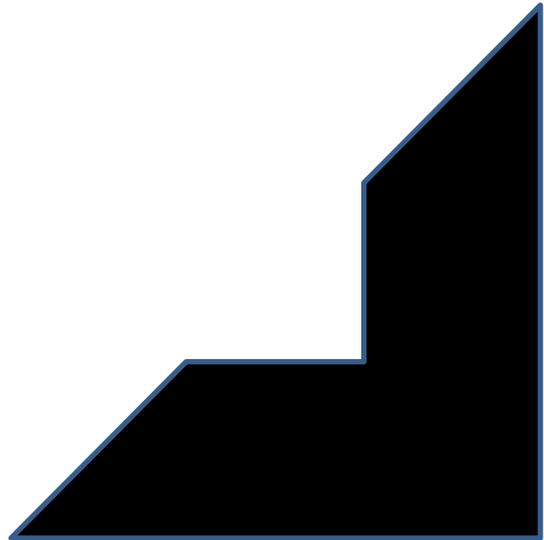
## **B – Theisis & Research & Studies**

- 7- Al Shobaki, Mazen J.; Abu-Naser, Samy S.( 2017) " The Requirements of Computerized Management Information Systems and Their Role in Improving the Quality of Administrative Decisions in the Palestinian Ministry of Education and Higher Education”, International Journal of Information Technology and Electrical Engineering, Volume 6, Issue 6 December 2017.
- 8- Altahayneh, Z. L., Khasawneh, A., & Abedalhafiz, A ,(2014) Relationship Between Organizational Justice And Job Satisfaction As Perceived By Jordanian Physical Education Teachers. Asian Social Science, 10(4), 131-138.
- 9- Andy Marker (2017)” Management Information Systems, In Business, in Academia, and in The Future” Smartsheet Contributor , on Oct 26, 2017 (Last modified on Jul 17-2021) <https://www.smartsheet.com/management-information-systems>.
- 10- Banerjee Richa Banerjee Subeer. (2013). A Study of Perceived Organizational Justice, Trust, and Organisational Citizenship Behaviour, Journal of Business and Management, 12.
- 11- Chang, Jiang & Tang (2000)” The development of intelligent decision support tools to aid the design of flexible manufacturing systems”, International Journal of Production Economics 65, 73-84.
- 12- Ghazi, Mobina; Jalali, Seyed Mahdi, The Effects of Organizational Justice and job Motivation on Organizational Citizenship Behavior and its Impact on Taxpayers, Islamic Azad University, Irán, Journal of Administration in Dialogue, vol. 19, 2017, Pontifical Catholic University of São Paulo, Brazil.
- 13- Kalay, Faruk,(2016), "The Impact of Organizational Justice on Employee Performance: A Survey in Turkey and Turkish Context ", International Journal of Human Resource Studies, Vol. 6, No. 1.
- 14- Kasemsap, K. (2012): Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Passenger Car Plant Employees in Thailand, Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts, Vol.12, No. 2 , pp. 129-159.

- 15-** Kaur, Simran, (2016), "A Study on the Psychological Effect of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction ", *The International Journal of Indian Psychology*, Volume 3, Issue 2, No.1.
- 16-** Khalid, S. et al. (2014): Impact of LMX on Organizational Justice and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 3, Issue 10 , October, PP.21-29.
- 17-** Mollahosseini , Ali , "Investigating the Relationship between Perception of Justice and Customer Oriented Boundary Spanning Behaviors" *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 3; February 2012 .
- 18-** Mukherjee, Spriha , Prof. (Dr). Abha Singh, Dr. Sakshi Mehrotra( 2016), Organizational Justice in Relation to Competence, Commitment and Self-Motivation, *The International Journal of Indian Psychology* , Volume 3, Issue 2, No.5, <http://www.ijip.in> | January - March.
- 19-** Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- 20-** Yassine, ait (2017) "The Role of Management Information Systems in the Effectiveness of Managerial Decision Making in Greater Irbid Municipality" *Arabian Journal of Business and Management Review* *Administrative and Financial Science Department, Management Faculty, Irbid University College, Al-Balqa' Applied University (BAU), Jordan* .
- 21-** Yavuz, Mustafa (2010) "The effects of teachers' perception of organizational justice and culture on organizational commitment " , *African Journal of Business Management* Vol. 4(5), pp. 695-701, May.



# الملاحق





جمهورية العراق  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة كربلاء  
كلية الإدارة والاقتصاد  
الدراسات العليا / دبلوم عالي ادارة الجودة

### م / استمارة الاستبانة

إلى السادة والسيدات الافاضل المنتسبين في مستشفى الامام علي المحترمين

نهديكم اطيب التحيات ...

نضع بين أيديكم استمارة استبيان وهي جزء من متطلبات إنجاز بحث في إدارة الأعمال بعنوان **(نظم المعلومات الادارية و تأثيره في تحقيق العدالة التنظيمية : دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من الملاك الاداري والصحي في مستشفى الامام علي - بغداد)**. وأملنا كبير في تعاونكم معنا في قراءة فقرات الاستمارة والإجابة عنها، إن نجاح هذه الدراسة يعتمد على درجة استجابتكم وبما يتمثل فيها من الدقة والموضوعية، على أمل أن تخرج بنتائج تخدم مسيرة البحث العلمي، ولكي تكتمل الصورة يرجى ملاحظة النقاط المهمة الآتية :

1. أن الإجابات ستستخدم لأغراض علمية بحثه فلا حاجة لذكر الأسماء او التوقيع على الاستمارة.
2. يرجى أن تكون الإجابة على أساس الواقع الفعلي الموجود في المشفى وليس على أساس ما ترونه مناسباً.
3. يرجى الإجابة بوضع علامة ✓ امام اختيار واحد لكل سؤال ترونه يعكس الواقع أو هو أقرب الى ذلك.

مع جزيل الشكر والتقدير لجهودكم وحسن تعاونكم معنا

المشرف  
الأستاذة الدكتورة  
اميمة حميد العادلي  
جامعة كربلاء - كلية الإدارة والاقتصاد  
قسم إدارة الاعمال

الباحث  
نورا جواد كاظم  
جامعة كربلاء - كلية الإدارة والاقتصاد  
قسم إدارة الاعمال

## المحور الأول : معلومات عامة

بيانات شخصية - يرجى وضع إشارة ( / ) في المربع المناسب

- 1- النوع الاجتماعي : ذكر  أنثى
- 3- التحصيل العلمي : شهادة ثانوية  دبلوم  بكالوريوس
- دبلوم عالي  ماجستير  دكتوراه
- 4- سنوات الخدمة : (1- 5) سنة  (6-10) سنة  (11-15) سنة
- (16-20) سنة  (اكثر من 20) سنة
- 5- الفئة العمرية : (18-30) سنة  (30-39) سنة  (40-49) سنة
- (50 - فاكثر) سنة
- 6- مجال الوظيفة الحالية

## المحور الثاني: الأسئلة المتعلقة بمتغيرات البحث

أولاً: نظم المعلومات الإدارية : وهي نظم متكاملة تعمل على جمع البيانات والمعلومات من البيئة الداخلية و الخارجية للمنظمة بهدف تنظيمها، وتلخيصها، وتقديمها بالشكل المناسب والذي يخدم حاجات الإدارة والأنشطة الإدارية .

العبارات	المقياس	اتفق تماما 5	اتفق 4	اتفق لحد ما 3	لا اتفق 2	لا اتفق تماما 1
1	يتوفر في دانرتنا شبكة حاسوبية بين الأقسام والوحدات فيها					
2	تستخدم دانرتنا شبكة الحاسوب في مجال العمليات المختلفة					
3	تسعى دانرتنا على أن تتضمن قاعدة المعلومات، معلومات عن البيئة الداخلية والخارجية للدائرة .					
4	تساهم نظم المعلومات الإدارية في دانرتنا باقتراحات التعديلات المناسبة لبرامج تحسين الأداء وتطويره					
5	تحدد نظم المعلومات الإدارية في دانرتنا المنافع التنظيمية التي سيحققها تحسين الأداء وتطويره مستقبلا					
6	تمكن نظم المعلومات الإدارية من تحديد المهارات والإمكانات المطلوبة مستقبلا					
7	يسهل استخدام نظم المعلومات الإدارية في دانرتنا من عملية مقارنة جودة ب ا رمج تحسين الأداء بنكلفتها					
8	تساهم نظم المعلومات الإدارية في دانرتنا في عملية تخطيط أداء العاملين.					
9	تزود نظم المعلومات الإدارية في دانرتنا المدراء بمعلومات عن مراجعة الأداء ومتابعته لدعم القرارات التوظيفية و التعويضات و الكفاءات.					
10	يضمن استخدام نظم المعلومات الإدارية في دانرتنا العدالة في عملية تقييم أداء العاملين.					
11	تدعم نظم المعلومات الإدارية في دانرتنا مراجعة الأداء ومتابعته بتقارير عن وصف الوظيفة					
12	تسهل نظم المعلومات الإدارية في دانرتنا من عملية وضع توقعات الأداء للأفراد العاملين.					
13	يقلل استخدام نظم المعلومات الإدارية من الأخطاء المحتملة في عملية تقييم أداء العاملين					
14	تساعد نظم المعلومات الإدارية في تحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى تحسين وتطوير في أدائهم					
15	يضمن استخدام نظم المعلومات الإدارية من أن يتسلم العاملون تغذية عكسية من مصادر متعددة لتحديد ما هو مطلوب منهم بدقة					
16	تتسم المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات الادارية بالتوقيت المناسب					
17	يحقق نظام المعلومات الادارية مساهمة جوهرية في وجود عدالة توزيعية					
18	تعتبر نظم المعلومات الادارية ضرورة لمواكبة التقدم التكنولوجي					
19	يتم تدقيق المعلومات بالشكل الذي يؤمن وصولها الى الادارة العليا بصورة صحيحة .					
20	زيادة التعامل عن طريق نظم المعلومات الادارية يؤدي الى تقليل الجهود المبذولة من الموظفين .					

## ثانياً: العدالة التنظيمية: وتتكون من الأبعاد الفرعية الآتية :

المقياس					العبارات
لا اتفق تماما 1	لا اتفق 2	اتفق لحد ما 3	اتفق 4	اتفق تماما 5	
<b>1. التوزيعية : عدالة توزيع الموارد المادية والمعنوية والفرص التنظيمية حيث يهتم الافراد بتقييم نتائج أعمالهم وفقاً لقاعدة المساواة .</b>					
					1 يعد نظام العلاوات والتعويضات عادل و مناسب لجميع العاملين.
					2 لدي اندفاع للعمل مع الاخذ في الاعتبار مقدار الجهد الذي ابذله في الوظيفة
					3 لدي اندفاع للعمل مع الاخذ بالاعتبار مقدار التعليم والتدريب والخبرة التي امتلكها .
					4 اعتقد ان الامتيازات كالحوافز التي يحصل عليها العاملين تتناسب مع الجهد المبذول .
					5 اعتقد ان راتبي الشهري عادل مقارنة بما يحصل عليه زملائي في العمل .
					6 يوجد تناسب عادل بين الصلاحيات والمسؤوليات الوظيفية .
					7 هنالك تناسب بين مقدار راتبي وما املكه من قدرات وظيفية .
					8 تملك المنظمة تخطيط للمستقبل بشكل جيد يعكس على اتخاذ القرارات .
<b>2. الاجرائية : النزاهة المدركة في السياسات و الاجراءات المستخدمة للوصول الى القرارات .</b>					
					1 يستخدم المدراء الاجراءات الرسمية و باسلوب مهني بعيد عن التحيز عند اتخاذ قرارات وظيفية تتعلق بالموظفين .
					2 تتفاعل الدائرة مع مع كل ما يطرحه المنتسبين من استفسارات تتعلق ببيئة العمل .
					3 تحرص الدائرة على على الاستماع لاراء المنتسبين قبل اتخاذ قرار يخص الموظفين .
					4 في القسم الذي اعمل فيه يتم تقييم اراني و اخذها بنظر الاعتبار .
					5 الادارة العليا تضمن ان جميع الموظفين هم على علم كافي بالقضايا الهامة في المنظمة .
					6 في القسم الذي اعمل فيه يتم توفير التدريب و التطوير وفقاً لحاجة المنظمة
					7 اي موقف او قرار يتخذ بحقي يكون بعد جمع بيانات شاملة و دقيقة عن الموضوع المراد اتخاذ قرار فيه .
					8 توجد عدالة في النظام الاداري المتبع في الدائرة ( المؤسسة ) .
					9 يعد سلوك المدراء و الزملاء بالانصاف و التعاون مع الجميع دون تمييز .
<b>3. التعاملية ( التفاعلية ) : جودة المعاملة الشخصية التي يتلقاها الموظفون اثناء تنفيذ الاجراءات الادارية .</b>					
					1 يتسم مسؤولي المباشر بالشفافية و الصدق في التعامل
					2 يتقبل مسؤولي المباشر اعتراضاتي على القرارات المتعلقة بي و يناقشها معي .
					3 يوفر المسؤول في الوظيفية المعلومات اللازمة في الوقت المناسب
					4 توجد شفافية و عدالة و نزاهة في مؤسستنا عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعدالة التنظيمية للموظفين .
					5 تعتبر اجراءات النقل و التنسيب واضحة و عادلة .
					6 هنالك اجراءات مناسبة فيما يخص التدريب و التطوير و السلامة المهنية
					7 يمتنع المسؤول المباشر والمدير عن توجيه التعليقات البذيئة او المهينة لي في العمل
					8 التعامل معي من قبل مسؤولي المباشر يتسم بالانسانية و الود و الاهتمام

## ملحق (2)

### قائمة بأسماء السادة محكمي اداة الدراسة (الاستبانة)

ت	الاسم واللقب العلمي	الاختصاص	اسم الجامعة	الكلية
1	أ.د. فيصل علوان الطائي	نظم معلومات	جامعة كربلاء	الادارة والاقتصاد
2	أ.د.ميثاق هاتف الفتلاوي	السلوك التنظيمي	جامعة كربلاء	الادارة والاقتصاد
3	أ.د.شروق عبد الرضا سعيد	احصاء	جامعة كربلاء	الادارة والاقتصاد
4	أ.د. احمد كاظم بريس	ادارة استراتيجية	جامعة كربلاء	الادارة والاقتصاد
5	أ.د. محمد حسين علي	قياسي	الجامعة المستنصرية	الادارة والاقتصاد
6	أ.م.د.حسام حسين شياح	الموارد البشرية	جامعة كربلاء	الادارة والاقتصاد
7	أ.م.د.عادل عباس عبد الحسين	سلوك تنظيمي و ادارة استراتيجية	جامعة كربلاء	الادارة والاقتصاد
8	أ.م.د. صالح مهدي الحساوي	الموارد البشرية	جامعة كربلاء	الادارة والاقتصاد
9	أ.م.د. احمد اياد	قياسي	الجامعة المستنصرية	الادارة والاقتصاد



جمهورية العراق  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة كربلاء  
كلية الإدارة والاقتصاد  
الدراسات العليا / دبلوم عالي ادارة الجودة

م / استمارة الاستبانة

إلى السيدات و السادة الافاضل المنتسبين في مستشفى الامام علي (عليه السلام ) العام المحترمين

تحية طيبة ...

نضع بين أيديكم استمارة استبيان وهي جزء من متطلبات إنجاز بحث في إدارة الأعمال بعنوان **(نظم المعلومات الادارية و تأثيره في تحقيق العدالة التنظيمية : دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من الملاك الاداري والصحي في مستشفى الامام علي - بغداد)**. وأملنا كبير في تعاونكم معنا في قراءة فقرات الاستمارة والإجابة عنها، إن نجاح هذه الدراسة يعتمد على درجة استجابتكم وبما يتمثل فيها من الدقة والموضوعية، على أمل أن تخرج بنتائج تخدم مسيرة البحث العلمي، ولكي تكتمل الصورة يرجى ملاحظة النقاط المهمة الآتية :

1. أن الإجابات سَتُستخدَم لأغراض علمية بحثه فلا حاجة لذكر الأسماء او التوقيع على الاستمارة.
2. يُرجى أن تكون الإجابة على أساس الواقع الفعلي الموجود في المشفى وليس على أساس ما ترونه مُناسباً.
3. يُرجى الإجابة بوضع علامة ✓ امام اختيار واحد لكل سؤال ترونه يعكس الواقع أو ما هو أقرب الى ذلك.

المشرف  
الأستاذة الدكتورة  
اميمة حميد العادلي  
جامعة كربلاء – كلية الإدارة والاقتصاد  
قسم إدارة الاعمال

الباحث  
نورا جواد كاظم  
جامعة كربلاء – كلية الإدارة والاقتصاد  
قسم إدارة الاعمال

## المحور الأول : معلومات عامة

بيانات شخصية - يرجى وضع إشارة ( ✓ ) في المربع المناسب

1- النوع الاجتماعي :

ذكر

أنثى

2- التحصيل العلمي :

شهادة ثانوية

دبلوم

بكالوريوس

دبلوم عالي

ماجستير

دكتوراه

3- سنوات الخدمة :

(1- 5) سنة

(6-10) سنة

(11-15) سنة

(16-20) سنة

اكتر من 20 سنة

4- الفئة العمرية :

(18-30) سنة

(31-39) سنة

(40-49) سنة

(50 - فاكثر) سنة

5- مجال الوظيفة الحالي

مدير

معاون مدير

رئيس قسم

اخرى

**المحور الثاني: الأسئلة المتعلقة بمتغيرات البحث**

**أولاً:** نظم المعلومات الإدارية : وهي نظم متكاملة تعمل على جمع البيانات والمعلومات من البيئة الداخلية و الخارجية للمنظمة بهدف تنظيمها، وتلخيصها، وتقديمها بالشكل المناسب والذي يخدم حاجات الإدارة والأنشطة الإدارية وتتكون من الأبعاد الفرعية الآتية .

العبارات	المقياس	اتفق بشدة	اتفق	اتفق لحد ما	لا اتفق بشدة	لا اتفق
<b>أ- المكونات المادية : هي جميع الاجهزة المادية و المواد المستخدمة كالحاسوب ومكوناته التي تسهل تسجيل البيانات عليها</b>						
1	يتوفر في مستشفياتكم شبكة حاسوبية بين الأقسام والوحدات فيها .					
2	تستخدم مستشفياتكم شبكة الحاسوب في مجال العمليات المختلفة .					
3	هنالك عمليات تتطور مستمرة لاجهزة الحواسيب لتواكب متطلبات العمل.					
4	الاجهزة الملحقة بالحاسب تتناسب و طريقة العمل .					
5	تتوفر في مستشفياتكم غرفة او مكان مخصص لقسم نظم المعلومات الادارية .					
6	اجهزة الحواسيب المستخدمة حديثة و ذات سرعات مناسبة .					
7	تساهم نظم المعلومات الإدارية في مستشفياتكم في عملية تخطيط أداء الموظفين.					
8	تمتاز الاجهزة المستخدمة بقدرة تخزينية يمكن الاعتماد عليها لتحقيق متطلبات العمل.					
<b>ب- المتطلبات و المكونات الاتصالية : توفر معلومات تخص الموظفين و مدى توافرها ( وجود شبكة اتصالات ) و استجابة الادارة العليا لهذه المعلومات في طريقة اتخاذ القرار.</b>						
9	تزود نظم المعلومات الإدارية في مستشفياتكم المدراء بمعلومات عن مراجعة الأداء ومتابعته لدعم القرارات التوظيفية و التعويضات و الكفاءات.					
10	يضمن استخدام نظم المعلومات الإدارية في مستشفياتكم العدالة في عملية تقييم أداء الموظفين.					
11	تدعم نظم المعلومات الإدارية في مستشفياتكم مراجعة الأداء ومتابعته بتقارير عن وصف الوظيفة .					
12	تسهل نظم المعلومات الإدارية في المستشفى الوصول الى المعلومات الضرورية من خلال نظام اتصالات يربط حاسبات المستشفى					
13	يقلل استخدام نظم المعلومات الإدارية من الأخطاء المحتملة في عملية تقييم أداء الموظفين					
14	يتوفر في المستشفى شبكات تربط انظمة المستشفى مع بعضها البعض					
15	يضمن استخدام نظم المعلومات الإدارية من أن يتسلم الموظفون تغذية عكسية من مصادر اتصالية و شبكاتية متعددة لتحديد ماهو مطلوب منهم بدقة .					
16	تتسم المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات الادارية بالتوقيت المناسب في حال احتياجها.					
17	يحقق نظام المعلومات الادارية مساهمة جوهرية في وجود عدالة توزيعية .					
<b>ج- المتطلبات و المكونات البشرية : وجود اشخاص قانمين على النظام مسؤولين عن صيانتته و تطويره و استخدامه و الاستفادة منه بصورة صحيحة .</b>						
18	يتواجد موظفين يجيدون التعامل و العمل مع النظام					
19	تحرص الادارة العليا على تكليف ذوي الخبرة للعمل في هذا المجال .					
20	تعتبر نظم المعلومات الادارية ضرورة لمواكبة التقدم التكنولوجي .					
21	توفر نظم المعلومات الادارية كافة المعلومات التي يحتاجها الموظفين في مختلف اقسام المؤسسة .					
22	يتم تدقيق المعلومات بالشكل الذي يؤمن وصولها الى الادارة العليا بصورة صحيحة .					
23	زيادة التعامل عن طريق نظم المعلومات الادارية يؤدي الى تقليل الجهود المبذولة من الموظفين .					
<b>د- المكونات و المتطلبات الفنية : الانظمة التشغيلية و البرامج و التطبيقات و قواعد بيانات و معلومات الخاصة بفرد او نشاط .</b>						
24	تتوفر برامج مختلفة تتناسب مع ما تتطلبه الوظيفة.					
25	تتوفر برمجيات لحماية المعلومات المهمة من الاختراق .					
26	تعتمد مستشفياتكم على شركات مختصة لتقديم الحلول في حال وجود مشاكل في اي نظام					

### إستمارة الإستبيان ملحق 3

\*\*

\*\*

27 تلجأ مستشفاكم بالاستعانة لذوي الخبرة المرتفعة للتطوير و التحديث فيما يخص نظم المعلومات الادارية .

**ثانياً: العدالة التنظيمية:** يقصد بها عدالة الاسلوب المستخدم من قبل المدير أو المسؤول في التعامل مع الأفراد العاملين على المستويين الانساني و الوظيفي . وتتكون من الأبعاد الفرعية الآتية :

المقياس				العبارات
لا اتفق بشدة	لا اتفق	اتفق لحد ما	اتفق بشدة	
<b>أ- التوزيعية : عدالة توزيع الموارد المادية والمعنوية والفرص التنظيمية حيث يهتم الافراد بتقييم نتائج أعمالهم وفقاً لقاعدة المساواة .</b>				
				1 يعد نظام العلاوات والتعويضات عادل و مناسب لجميع العاملين.
				2 لديك اندفاع للعمل مع الاخذ في الاعتبار مقدار الجهد الذي تبذله في الوظيفة .
				3 لديك اندفاع للعمل مع الاخذ بالاعتبار مقدار التعليم و التدريب و الخبرة التي تمتلكها .
				4 تعتقد ان الامتيازات كالحوافز التي يحصل عليها الموظفين تتناسب مع الجهد المبذول .
				5 تعتقد ان راتبك الشهري عادل مقارنة بما يحصل عليه زملائك في العمل .
				6 يوجد تناسب عادل بين الصلاحيات و المسؤوليات الوظيفية .
				7 هنالك تناسب بين مقدار راتبك و ما تملكه من قدرات وظيفية .
				8 تملك مستشفاكم تخطيط للمستقبل بشكل جيد يعكس على اتخاذ القرارات .
<b>ب- الاجرائية : النزاهة المدركة في السياسات و الاجراءات المستخدمة للوصول الى القرارات .</b>				
				9 يستخدم المدراء الاجراءات الرسمية و باسلوب مهني بعيد عن التحيز عند اتخاذ قرارات وظيفية تتعلق بالموظفين .
				10 تتفاعل مستشفاكم مع كل ما يطرحه المنتسبين من استفسارات تتعلق ببيئة العمل.
				11 تحرص مستشفاكم على الاستماع لاراء المنتسبين قبل اتخاذ اي قرار يخص الموظفين .
				12 في القسم الذي تعمل فيه , يتم تقييم ارائكم و اخذها بنظر الاعتبار .
				13 الادارة العليا تضمن ان جميع الموظفين هم على علم كافي بالقضايا الهامة في المنظمة .
				14 في القسم الذي تعمل فيه يتم توفير التدريب و التطوير وفقاً لحاجة المنظمة .
				15 اي موقف او قرار يتخذ بحقك يكون بعد جمع بيانات شاملة و دقيقة عن الموضوع المراد اتخاذ قرار فيه .
				16 توجد عدالة في النظام الاداري المتبع في مستشفاكم .
				17 يعد سلوك المدراء و الزملاء بالانصاف و التعاون مع الجميع دون تمييز .
<b>ج- التعاملية ( التفاعلية ) : جودة المعاملة الشخصية التي يتلقاها الموظفون اثناء تنفيذ الاجراءات الادارية .</b>				
				18 يتسم مسؤولك المباشر بالشفافية و الصدق في التعامل .
				19 يتقبل مسؤولك المباشر اعتراضاتك على القرارات المتعلقة بك و يناقشها معك.
				20 يوفر المسؤول في الوظيفية المعلومات اللازمة في الوقت المناسب .
				21 توجد شفافية و عدالة و نزاهة في مستشفاكم عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعدالة التنظيمية للموظفين .
				22 تعتبر اجراءات النقل و التنسيب واضحة و عادلة .
				23 هنالك اجراءات مناسبة فيما يخص التدريب و التطوير و السلامة المهنية .
				24 يمتنع المسؤول المباشر و المدير عن توجيه التعليقات البذيئة او المهينة لك في العمل .
				25 التعامل معك من قبل مسؤولك المباشر يتسم بالانسانية و الود و الاهتمام .

## ملحق (4)

### نبذة عن مستشفى الامام علي (عليه السلام) العام

يقع مستشفى الامام علي ( عليه السلام ) العام في مدينة الصدر محلة 548 /شارع 46 / قطاع 34 يخدم المستشفى مواطني هذه المدينة و الاحياء المجاورة لها بسعة سريرية (240) سرير مهياً للرقود يقدم خدمة لحوالي 5 ملايين نسمة بفروعها المختلفة ( الجراحة - الباطنية - الكسور - العيون - الحروق - المفاصل - الجلدية - الانف و الاذن والحنجرة - القسطرة القلبية - الديليزة - الطوارئ ) .

أسس المستشفى في عام 1972 م و انجز العمل في عام 1973 م يقدم المستشفى الخدمات الطبية و العلاجية للمرضى و يتكون من اربع طوابق , الاول للجناح الخاص و الثاني للجراحة واقسامها و الثالث للباطنية واقسامها و الرابع للعيون والانف و الاذن و الحنجرة اما الطابق الارضي فيشمل الاستشارات و الطوارئ و الادارة باقسامها كما تحوي دار للطباء و الطبيبات الخفر .

تم تأهيل المستشفى من قبل المنظمة الفرنسية و وزارة الصحة تأهيلاً كلياً للفترة من 2000/6/1 و لغاية 2001/3/1 من ضمنها تم استحداث الطابق الرابع .

يتم العمل على بناية ملحقة بالمستشفى لتتمكن من استيعاب اعداد اكثر من المرضى و زيادة القدرة السريرية للمستشفى .

سميت المستشفى بالاسماء التالية :

- 1- مستشفى الثورة العام ..... 1974.
- 2- مستشفى الثورة الجمهورية ..... 1976- 1982 .
- 3- مستشفى صدام الجمهوري ..... 1982 - 1988.
- 4- مستشفى صدام العام ..... 1988 - 2003 .
- 5- مستشفى الامام علي (عليه السلام) العام ..... 2004 لغاية الان .

ويوضح المخطط التالي هيكلية المستشفى .

# الهيكل التنظيمي لأقسام و شعب مستشفى الامام علي عليه السلام العام



## **Abstract**

The research aims to measure and know management information systems and their impact on achieving organizational justice in health institutions in Baghdad.

And the research sample was represented in the Baghdad Health Department – Rusafa / Imam Ali (peace be upon him) General Hospital, The research problem was determined (weak dependence on the existing administrative information systems in the hospital and is it related to achieving an impact on hospital officials in managing it in a fair organizational manner).

The study sample consisted of (114) individuals from different administrative levels and job descriptions working in the Imam Ali (peace be upon him) General Hospital in Baghdad ,Management information systems were used as an independent variable with four dimensions: (components and physical requirements – communication components and requirements – human components and requirements – technical components and requirements) and the dependent variable organizational justice. Its dimensions were determined (distributive justice – procedural justice – interactive justice (transactional justice)).

The descriptive analytical approach was used, and the questionnaire was used as a tool for data collection. A set of statistical methods were adopted to analyze it and verify the hypotheses. These methods include the alpha cronbach coefficient to measure the reliability and validity of the scale, test the normal distribution of data, exploratory factor analysis, as well as descriptive statistics and correlation analysis. Simple and simple linear regression based on (( SPSS V.23 software; Excel 16)) ,The study reached a set of conclusions, including the presence of a significant effect of management information systems on organizational justice, as the availability of a good administrative information system contributes to reducing administrative errors and the awareness of workers of its importance, considering it one of the signs of keeping pace with technological development, which adds value to the hospital compared to others.

**Keywords:** management information systems, organizational justice.

The Republic of Iraq  
Ministry of Higher Education and  
Scientific Research  
University of Karbala  
College of Administration and Economics  
Department of Business Administration



# **Management information systems and its impact on achieving organizational justice**

**An exploratory and analytical study in Imam Ali (peace be upon him) General  
Hospital/ Baghdad Governorate**

Research submitted to  
The Council of the College of Business and Economics / Karbala University  
It is part of the requirements for obtaining a higher diploma in Quality  
Management / Business Administration

Submitted by  
Noora Jwad Kadhim

Supervised by  
Assit. Proff. Dr. Umaima Hamied Al-adli

1443 A.H.

2022 A.D.