

نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بفعالية النظام الرقابي بوزارة التربية والتعليم في قطاع غزة
**Administrative information systems and their relationship to the effectiveness of
 the control system Ministry of Education in the Gaza Strip**

د. حازم أحمد فروانة

جامعة أبي بكر بلقايد، محير ميكاس MECAS - تلمسان (الجزائر)، firwana.hazem@univ-tlemcen.dz

تاريخ النشر: 2021/12/31

تاريخ القبول: 2021/12/07

تاريخ الإرسال: 2021/07/05

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق نظم المعلومات الإدارية في وزارة التربية والتعليم في غزة، التعرف على مدى وجود رقابة على الموظفين في الوزارة، ثم التعرف على مدى وجود علاقة بين نظم المعلومات الإدارية وفعالية النظام الرقابي في وزارة التربية والتعليم في غزة. وكانت أهم النتائج أن 74.9% من أفراد العينة يرون أنه يتم تطبيق نظم المعلومات الإدارية بوزارة التربية والتعليم بدرجة كبيرة. وأن 71.9% من أفراد العينة يرون أنه يتم تطبيق النظام الرقابي بوزارة التربية والتعليم بدرجة كبيرة. تبين من خلال النتائج عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في نظم المعلومات الإدارية و النظام الرقابي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير نوع (الجنس، المؤهل العلمي). تكونت عينة الدراسة من (70) موظف في وزارة التربية والتعليم، بشكل عشوائي، من خلال إستبانة لقياس نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بفاعلية النظام الرقابي في وزارة التربية والتعليم في غزة.

تصنيفات JEL : M00، P0، I23

Abstract :

This study aimed to identify the extent of the application of management information systems in the Ministry of Education in Gaza, to identify the extent to which there is control over employees in the ministry, and then to identify the extent to which there is a relationship between management information systems and the effectiveness of the control system in the Ministry of Education in Gaza. Results: 74.9% of the respondents believe that MIS is being applied to a large extent in the Ministry of Education. And that 71.9% of the respondents believe that the supervisory system of the Ministry of Education is being applied to a large extent. It was found through the results that there are no substantial differences of statistical significance in the management information systems and the control system among the employees of the Ministry of Education and Higher Education in the Gaza Strip due to the gender variable (gender, educational qualification). The study sample consisted of (70) employees of the Ministry of Education, Randomly, through a questionnaire to measure management information systems and their relationship to the effectiveness of the supervisory system in the Ministry of Education in Gaza.

Keywords: Management information systems, control system, effectiveness, Ministry of Education
JEL Classification Cods : I23, ;M00, P0

المقدمة:

يمكن القول بأن المعلومات حياة و أما حية بمعنى أنها تحتاج إلى تحديثها بصفة مستمرة على مدار الوقت و يجب أن تكون قابلة للتجديد ، إلا أن ما يجعلها قابلة للاستخدام هو إمكانية نقلها عبر الاتصالات أو الوسائط ، و لما كانت المعلومات تنمو بطريقة يمكن اعتبارها تصاعديّة آسية غير خطية فإن هذا يجعل من الضروري أن يتم تجميع هذه المعلومات و تخزينها و جلبها في كافة المجالات المتنوعة حتى يمكن الاستفادة منها عند الحاجة إلى استرجاع و استكشاف المعلومات في الوقت المناسب . على سبيل المثال فإنه عند الاستعداد لإعداد و تجهيز عمل جديد فإن المعلومات التي تتعلق باختيار التكنولوجيا (طرق العمل) و اختيار مهارات قوى العمل و اختيارات التمويل و المواد سوف تكون من المتطلبات الضرورية لنمو هذا العمل و إنجازة بكفاءة ، و في ظل غياب المعلومات فإن هذه العمل الذي يرمع البدء به سوف يصبح عملية مرهقة ذات كفاءة على مدى فترة قليلة من الوقت . و حيث أن طبيعة و مجالات العمل التي يحتاج إليها و يطلبها المدير تختلف اختلافا كبيرا و تنوعا يجب أن يؤخذ في الاعتبار ، إذ تتطلب المؤسسة أنواعا مختلفة من نظم المعلومات لمواجهة احتياجاتها ، و قد أزدهر مجال نظم المعلومات في العقود الأخيرة الماضية حيث اشترك العلماء بالأفكار الإبداعية و شارك المهندسون و المستخدمون في تطور نظم المعلومات و تطبيقاتها . و استفادت الكثير من المؤسسات من إعداد أجهزة حاسبات متنوعة و فعالة في نظم تصميم و تطوير المنتجات و النظم التي خصصت لتلبية الحاجات الخاصة و المتنوعة ، تصميم و تطوير الخدمات و النظم التي خصصت لتلبية الحاجات الخاصة و المتنوعة. (الحميد،2000 ص9)

مشكلة الدراسة

من الملاحظ أن الكثير من المنظمات و المؤسسات لا تمتلك نظام رقابي فعال في ظل استخدام الحاسوب الثورة المعلوماتية في كافة المستويات الإدارية و على الرغم من التطور الكبير الذي طرأ على أساليب و إجراءات و صور و ممارسات الرقابة الداخلية لكنها تبقى فعالة في حدود ضيقة بسبب الإجراءات الروتينية المعقدة في ظل الاستخدام اليدوي. و تعتبر وزارة التربية و التعليم من إحداهن الوزارات في قطاع غزة حيث يتم اشتغال عدد كبير من الموظفين فيها و يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالسؤال التالي:

ما علاقة نظام المعلومات الإداري بفاعلية النظام الرقابي في وزارة التربية و التعليم في قطاع غزة؟

تساؤلات البحث:

1. ما طبيعة العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية و النظام الرقابي الإداري في وزارة التربية و التعليم العالي؟
2. هل يؤثر نظم المعلومات الإدارية على النظام الرقابي تبعاً للخصائص الشخصية و الوظيفية العمر، الجنس، الخبرة الوظيفية ، المؤهل العلمي (في وزارة التربية التعليم العالي)؟
3. هل تسهم نظم المعلومات الإدارية في حل المشكلات الإدارية التي تواجهه موظفي وزارة التربية و التعليم العالي؟
4. ما هي معوقات النظام الرقابي التي تخفض مستوى الأداء الوظيفي في وزارة التربية و التعليم العالي؟

فرضيات البحث:

الفرضية الأساسية الأولى:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية والنظام الرقابي الإداري فيها. ويتفرع ها عدة فرضيات:
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى مشاركة العاملين كأحد محاور نظم المعلومات الإدارية والنظام الرقابي الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا المستخدمة كأحد محاور نظم المعلومات الإدارية والنظام الرقابي الإداري
- هناك علاقة إيجابية بين الأمن المعلومات والرقابة علي نظم المعلومات الإدارية في وزارة التربية والتعليم
- هناك علاقة بين نظام الرقابي الإداري المستخدم بواسطة الحاسوب في وزارة التربية والتعليم وبين الإجراءات المعقدة الروتينية التي تخضع لها في ظل الاستخدام اليدوي في وزارة التربية والتعليم العالي.

الفرضية الأساسية الثانية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجات علاقة نظم المعلومات الإدارية علي النظام الرقابي تعزي للمتغيرات الديموغرافية والشخصية (الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، الخدمة ، المستوى الوظيفي).

أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من أهمية الرقابة الداخلية في المنظمات والمؤسسات والوزارات نظرا "للدور الفعال الذي تلعبه في التأكد من الأعمال قد سارت على وفق ما هو مخطط لها والتأكد من أن الأهداف التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها قد تحققت وكما يستمد البحث أهميته من أهمية نظم المعلومات الإدارية ونظام استخدام الحاسوب في الرقابة الداخلية إذ أنه يعد بمثابة دليل يؤدي إلى الدقة في الإدارة وإلى السرعة في إعداد التقارير وعرضها بشكل أفضل مما هو موجود في النظام اليدوي وتعتبر هذه الدراسة بمثابة أداة من أدوات وزارة التربية والتعليم من حيث اقتراح أفكار جديدة تفيد في عملية التطور لنظام الرقابي الداخلي.

أهداف الدراسة:

- استكشاف مدي أهمية نظم المعلومات الإدارية بين الموظفين في وزارة التربية والتعليم.
- أهمية الدور الذي تلعبه نظم المعلومات الإدارية في التأثير علي النظام والفعالية الرقابية في المؤسسة.
- وجود نظام رقابة داخلية فعالة في ظل استخدام الحاسوب ونظم المعلومات الإدارية في كافة الوحدات الإدارية.
- التأكيد على أهداف الرقابة لن تتغير سواء إن كانت يدوية أو الكترونية ولكن توفير نظم معلومات إدارية واستخدام الحاسوب يؤثر في درجة تحقيق كفاءة هذه الأهداف.
- تحديد مستوى الأمن والرقابة علي المعلومات التي تتمتع بها وزارة التربية والتعليم

- التأكيد على أن توفير نظم معلومات إدارية أصبح أمراً "ضرورياً في العديد من المؤسسات والأعمال خاصة مع زيادة حجم التوسع وضخامة الأعمال.

منهجية البحث:

سوف يتم استخدام النهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة وهو المنهج الأنسب وذلك بسبب انه يستخدم لوصف البيانات الشخصية وكذلك التحليل الإحصائي للفرضيات البحث وكذاً لمناسبتها للمشكلة المطروحة.

منهجية جمع البيانات:

مصادر أولية : سوف يتم استخدام الإستبانة وسوف يتم توزيعها على الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم في غزة في الإدارة العليا والوسطى والدنيا
عينة الدراسة : وهي أدها مناسبة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي. يعتمد علي الكتب والأبحاث والدراسات السابقة والمجلات العلمية .

مجتمع الدراسة

يوجد العديد من الوزارات في قطاع غزة ومن هذه الوزارات وزارة والتعليم في قطاع غزة وتم تحديد مجتمع الدراسة في هذه الوزارة و البالغ عددهم 200 موظف في مدينة غزة.

1- نظم المعلومات الإدارية:

1-1 النظام System :

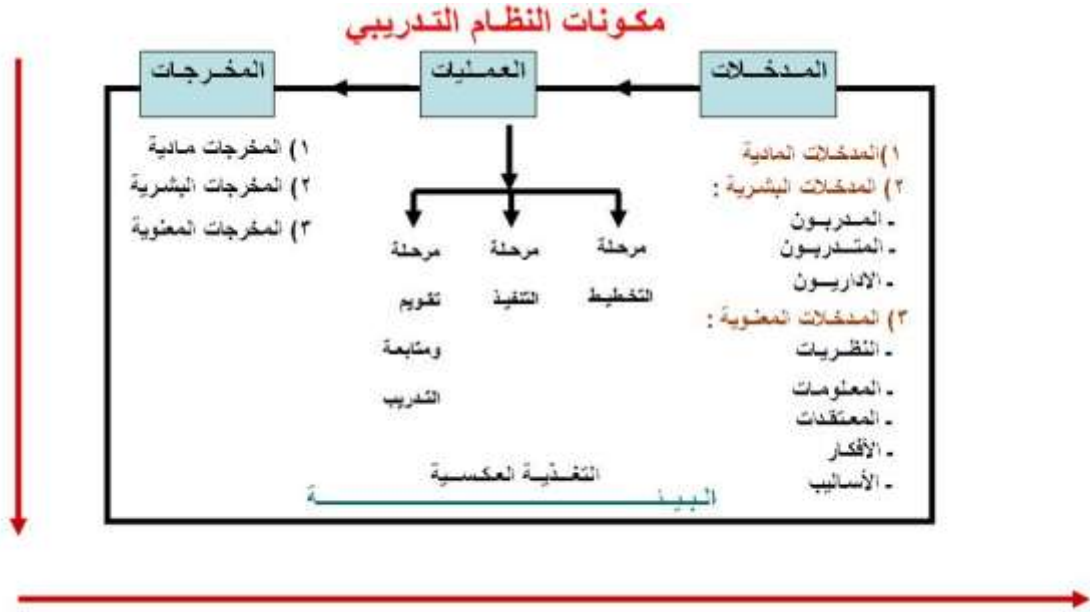
يعد مفهوم النظم مدخلاً علمياً سليماً و صالحاً لدراسة و تفسير الكثير من الظواهر المادية و الإنسانية , فهو يساعد القائمين على نشاط معين من بلوغ الغايات بشكل أكثر فعالية اعتماداً على النظرة الشمولية أو الكلية.

- مجموعة العناصر و الأجزاء المتكاملة و المستلزمات الضرورية لتحقيق هدف معين من خلال معالجة بيانات أو مادة لهيئة معلومات أو مادة في فترة زمنية محددة (الحسين و الخفاجي، 2009) و من خلال التعاريف بأن هناك عدة شروط يجب توفرها بالنظام و يمكن تحديدها بما يلي:

- مجموعة من الأجزاء أو العناصر التي من الممكن أن تكون مادية أو بشرية أو كليهما , و ذلك تبعاً لطبيعة النظام.
- التناسق و الترابط بين هذه الأجزاء أو العناصر بصورة متبادلة بحيث تخدم بعضها البعض بصورة أو بأخرى وفق علامة منطقية.

- السعي لتحقيق هدف أو مجموعة أهداف محددة و معلومة , حيث يمثل هدف النظام الركيزة الأساسية التي يتم على أساسها تحديد الأجزاء و علاقتها مع بعضها البعض.
- إن الأنظمة تنشأ و تتعرض في البيئة التي تتواجد فيها و هي بذلك ترتبط بتفاعل متبادل مع البيئة و تبادل البيانات و الطاقة و الموارد مع المحيط الخارجي , تأسيساً بذلك يمكن القول بأن الأنظمة بصورة عامة تقسم إلى (حميد، 2006 ص395)

أ - الأنظمة المفتوحة : وهي التي ترتبط بعلاقات تفاعل متبادل مع البيئة و تبادل البيانات و الطاقة و الموارد مع المحيط الخارجي.

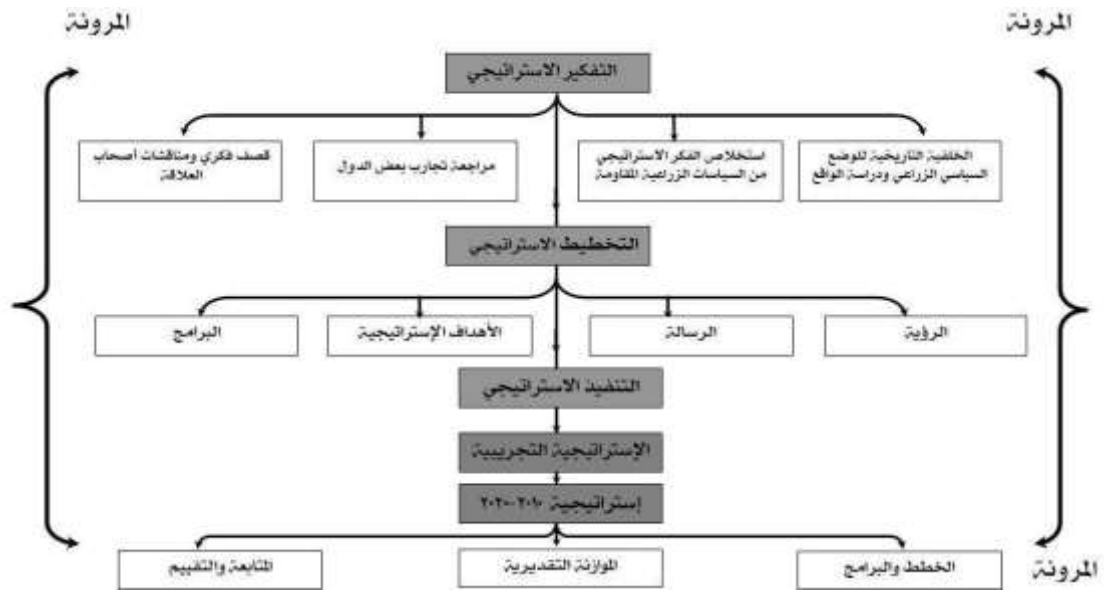


الأنظمة المغلقة :وهي تلك الأنظمة التي لا ترتبط بعلاقات تفاعل متبادل مع البيئة الخارجية . وعند تدقيق النظر إلى تلك المفاهيم المكونة لهذا النظام نجدها تنطوي على (العبادي، الطائي، و الفضل، 2006 ص544) والشكل (1) يوضح تشكيل مكونات النظام.

2-1 نظم المعلومات Information System :

يعد نظام المعلومات وسيلة مساعدة في عملية اتخاذ القرارات و ليس هدفاً لها , إذ أن مهمته تقتصر على توفير المعلومات للجهات التي يمكن أن تستفيد منها في اتخاذ القرارات , و بما يعني أنه نظام خدمة يعمل على تأمين العلاقة بين مصادر المعلومات و مستخدميها بالصيغة التي تساعدهم في اتخاذ القرارات المختلفة (الزعيبي، 2005) .

و يتكون نظام المعلومات من مدخلات و مخرجات و عمليات تشغيل فالمدخلات تمثل البيانات التاريخية أو التقديرية من عمليات المنظمة ككل , أما المخرجات فهي المعلومات الناتجة عن النظام في الشكل أو المضمون اللذين تحتاجهما الإدارة لاتخاذ القرارات . في حين تمثل عمليات التشغيل البيانات للمادة الأولية بشكل أرقام و مواصفات تتعلق بحقائق معينة يتم معالجتها و تحويلها عن طريق التحليل باستخدام النماذج الرياضية و الإحصائية و المحاسبية لتصبح معلومات لها دلالة تساعد الإدارة على اتخاذ قرارات سليمة و مناسبة (غراب و حجازي، 1998)



الشكل (2) نموذج سلسلة القيمة يوضح دور نظم المعلومات كنشاط أساسي (Macmillan, 2000p120)

إن مفهوم سلسلة القيمة (Value Chain) يساعد في توضيح و تشخيص النشاطات التي يمكن تحليلها و تحويلها من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات . كما أن تكنولوجيا المعلومات تؤثر على سلسلة القيمة من خلال إحداث تحويل في أسلوب نشاطات القيمة , فلكل نشاط في سلسلة القيمة عنصر مادي (Physical Component) و عنصر لمعالجة المعلومات

فالعنصر المادي فيضم المهام المادية المطلوبة لأداء النشاط , أما عنصر معالجة المعلومات فيتضمن الخطوات المترتبة للحصول على البيانات و تحليلها و توفيرها بشكلها النهائي لأغراض أداء النشاط المطلوب فالمهام المادية مثلا , قد تنطوي على القيام بتأمين خزين كاف من السلع لتلبية حاجات المستهلكين و ينبغي تصميم عنصر معالجة المعلومات لتوفير معلومات مرتدة عن متطلبات الخزين بالاستناد إلى البيانات الخاصة بتاريخ المبيعات (المغربي و زويلف، 1994) و يوضح الشكل (3) طبيعة هذه الأنظمة الفرعية و علاقتها بالنظام الكلي لنظام المعلومات. (البساطي، 1990ص53)

1-3 أهداف نظام المعلومات الإدارية:

إن الغاية الأساسية من ابتكار نظم المعلومات هي تقديم الخدمة للمستفيد النهائي فنظم المعلومات الإدارية تهدف لمساعدة المديرين بالآتي (الأزهر، 2009)

1- ساعدتهم على القيام بأعمالهم و مهماتهم المتمثلة بالتخطيط و التنظيم و التوجيه و الرقابة و التي يتركز نجاحها و إتمامها على المعلومات المقدمة من نظم المعلومات لكل المديرين و التي تتسم بدرجة الملائمة و الكفاية و الدقة و التوقيت المحدد.

2- تقديم العديد من التقارير المختلفة عن وضع المنشأة الراهن بكفاية نشاطاتها ومستوياتها الإدارية و ذلك بتكلفة و جهد أقل مع الحفاظ على الدرجة المناسبة من الدقة.

- 3- العمل على غرلة و استخلاص المفيد من المعلومات المقدمة للمدير بحيث تمكنه من الاعتماد عليها لاتخاذ القرارات الرشيدة.
- 4- تساعد على إنجاز العمليات الرياضية و الإحصائية بسرعة كبيرة و بدقة عالية.
- 5- تقدم للمديرين تمثيلاً لسلسلة من البدائل و الطرق لإنجاز العمل بحيث تظهر النتائج و الإثارة المترتبة على اتخاذ كل بديل من بدائل القرارات المتاحة كما لو أنها اتخذت فعلاً.
- 6- تعمل على استبعاد جزء كبير من الشك و اليقين بالظروف المحيطة باتخاذ القرارات مما يسهل الاسترشاد من اتخاذ القرار الرشيد بكفاية عالية و يسر خصوصاً بعد أن كانت تعتمد على القلة من أصحاب الخبرة و المعرفة.

3-1-1 النظام الرقابي

يمتاز موضوع الرقابة بالأصالة والحدادة في آن واحد، فهو أصيل لأن الرقابة عملية أساسية وجوهرية في أية منظمة، وهو موضوع حديث لأن له اتجاهات حديثة لم تكن معروفة من قبل (ابراهيم، 1984 ص337) وحيث إن وظيفة التخطيط والتنظيم كتمان بتحديد الأهداف وتوفير الموارد اللازمة لتنفيذ هذه الأهداف، ولكن التحديد والتنفيذ لا يكفيان وإنما يجب على الإداري أن يتأكد من بلوغ الأهداف وهذه هي وظيفة الرقابة . فالرقابة هي الوظيفة التي تختص بالتأكد من أن الأهداف والخطط والسياسات والإجراءات يتم تنفيذها كما سبق تحديدها ، ومن هنا ترتبط وظيفة الرقابة بوظيفة التخطيط، وحتى يمكن اكتشاف الانحرافات وتحديد المسؤول عنها فلا بد أن يكون التحديد واضح المسئولية والواجبات، وبذلك ترتبط وظيفة الرقابة بالتنظيم (الشرقاوي، 1992 ص483). وترتبط الرقابة أساساً بقياس نتائج التنفيذ ومقارنتها بالمعايير الموضوعية طبقاً للخطة وتحديد الانحرافات وتحليلها لأجل اتخاذ التصرف المناسب لمعالجتها. معنى ذلك أن الرقابة تعمل على تصحيح مسارات الأنشطة عن الأهداف المحددة. وللرقابة أهمية بالغة في مجال الإدارة العامة نظراً لأن السلع والخدمات العامة التي تقدمها لها تأثير حيوي في حياة كل المواطنين. (توفيق، 2006 ص395) .

3-1-2 تعريف الرقابة Defining Controlling:

يمكن تعريف الرقابة بأنها عملية منتظمة systematic process يتأكد من خلالها المدراء من مدى تنفيذ الخطط وتحقيق الأهداف وباستخدام طرق فعالة وذات كفاءة عالية effective and efficient manner. ويصف Robert J. Mockler الأجزاء الضرورية في العملية الرقابية control process فيقول أن الرقابة الإدارية هي عبارة عن جهد منظم systematic effort لتحديد مقاييس للأداء لتحقيق الأهداف المخططة (Higgins، 1991، p.568). ويمكن القول أن كلمة الرقابة قد ترعرعت جذورها مع العالم Frederick W. Taylor عند تبنيه لفكرة الإدارة العلمية في بداية القرن العشرين حيث كانت مهملة لم تكن مفهومة. ويعرفها البعض بأنها تلك العملية التي تحاول التأكيد على أن النشاطات الفعلية تتلاءم مع النشاطات المرغوب فيها أو الأهداف التي سبق تحديدها. (Stearn، 1991)

ويمكن تعريفها على أنها النشاط التي تقوم به الإدارة لمتابعة تنفيذ السياسات الموضوعة وتقييمها والعمل على إصلاح ما قد يعثرها من ضعف حتى يمكن تحقيق الأهداف المنشودة (توفيق، 2006ص418)

ويكن تعريفها بأنها: التأكد من ما تم انجازه من أنشطة ومهام وأهداف هو بالضبط ما كان يجب أن يتم، ثم تحديد الانحرافات إن وجدت وأسبابها وطرق علاجها (قحف، 1995ص233)

3-1-3 مراحل عملية الرقابة: Stages of the process control

أيا كان مجال الرقابة الذي تمارس فيه وظيفة الرقابة ، فإن عملية الرقابة تتضمن أربع خطوات أساسية وهي:

أولاً: " وضع المعايير الرقابية : Establish Standards

تمثل المعايير الرقابية الأساس الذي تعتمد عليه وظيفة الرقابة ، فعدم وجود معايير موضوعية لا يمكن تقييم الأداء الفعلي ومن ثم لا يمكن معرفة ما إذا كانت هناك انحرافات تستدعي اتخاذ إجراءات تصحيحية. هذا وتختلف المعايير تبعاً لطريقة التعبير عنها (الصباح،، 2000ص212)

3-1-4 أنواع الرقابة: Types of Control

هناك عدة أنواع من الرقابة نذكر منها: على أساس الزمن: (المهني،، 2003ص93)

1- رقابة قبلية "وقائية أو تبؤية"

وهي الوسائل والإجراءات التي توضع قبل عملية التنفيذ، فعلى سبيل المثال توضع بعض الأساليب الوقائية التي تمنع قابلية الاختلاس فيما يخص مسائل الأموال وصرفها أو وضع لجان من عدة أشخاص ومن عدة أقسام في لجنة المشتريات ويبدل أشخاص هذه اللجنة كل شهر أو شهرين من أجل منع أي تجاوز أو اخذ رشاوى وغيرها

2- الرقابة الحالية "أثناء عملية التنفيذ".

وهي عملية الرقابة التي تتم أثناء عملية تنفيذ الخطط، والتي تساعد على اكتشاف الأخطاء وتصحيحها (الأزهر، 2009ص87)

3- الرقابة البعدية "بعد التنفيذ".

كل الإجراءات التي تتم بعد إجراء عملية التنفيذ، وهي إجراءات تقويمية من أجل الوقوف على الأخطاء وتحديدتها وبالتالي عدم تكرارها في المرات اللاحقة وفي المستقبل (صقر، 1985ص93)

4_ نظام الرقابة المتعددة " التي تشمل الأنواع أعلاه"

ب- على أساس الجهة التي تقوم بالرقابة :

1- رقابة داخلية :

أي أن يكون هناك قسم أو شعبة ضمن الهيكل التنظيمي تقوم بعملية الرقابة. ولهذا النوع إيجابيات وسلبيات، فأما الإيجابيات فتتمثل في أن نفس الأفراد في المنشأة يقومون بعملية الرقابة على أنفسهم وإذا ما كان هناك إحساساً بالمسؤولية فإن هذا النوع من الرقابة سينجح، في حين أن السلبيات تتمثل في أنه أحياناً تؤثر العلاقات الشخصية والمحابة إلى التغاضي عن بعض التجاوزات.

2- رقابة خارجية

أن تقوم بالرقابة جهة من خارج المنشأة ففي دوائر الدولة مثلاً تقوم بالرقابة أجهزة متخصصة من خارج هذه الدوائر ومن إيجابيات هذا النوع أن الأجهزة الرقابية هي أجهزة متخصصة وان أفراد هذه الأجهزة هم من خارج المنشأة وبالتالي لا توجد علاقات شخصية أو معارف ومن ثم تقل نسبة المحاباة، ولكن السلبيات تتمثل في أن المراقبين قد لا يستطيعون الوقوف على كافة المشاكل والانحرافات باعتبار أن كل عملية أو وظيفة لها خصوصيات لا يعرفها على وجه الدقة إلا القائم عليها. (صقر، 1985ص384)

ت- على أساس التنظيم :

1- الرقابة المفاجئة: وهي رقابة تعتمد على عنصر المفاجئة من اجل اكتشاف الأخطاء ومن اجل جعل الأفراد يحسون بأنهم معرضون للمراقبة في أي لحظة من اجل الالتزام.

2- الرقابة الدورية: وتجرى حسب فترات متعاقبة وبصورة دورية.

3- الرقابة المستمرة: وتجرى على طول الخط من اجل دفع أي تجاوز، أي أنها عملية ملازمة لوظائف الإدارة، والرقابة كمنشاط تتداخل في كافة أنشطة المنظمة، أي لا يجوز أن يكون هناك أي تراخي في مجال الرقابة، بل ينبغي أن تستمر عملية الرقابة (منصور، 1999ص63-89)

4- دور الرقابة : Role of control (محفوظ، 1984)

تعتبر الرقابة الوظيفة الرئيسية الرابعة للإدارة ومن خلالها يمكن تحقيق الأهداف والخطط الاقتصادية بالإضافة إلى وظائف الإدارة الأخرى وتعتبر التخطيط والرقابة وظيفتين متلازمتين تعتمد كل منهما على الأخرى ولذلك فإن الرقابة تلعب دوراً مهماً في مساعدة المدراء من خلال خمسة تحديات وهي :

4-1 التغلب على المشكلات والمصاعب في حالات عدم التأكد

إن الأشياء قد لا تتماشى عادة مع الخطط الموضوعية أو أهداف المؤسسة التي سيتم تنفيذها وتحقيقها مستقبلاً لأن هناك الكثير من العوامل البيئية التي قد تحدث تغييرات مستمرة، ومن هنا نشأت كلمة غموض أو حالات عدم التأكد مثل حالة الطلب على المنتج التكنولوجي، مدى وفرة المادة الخام ، ولذلك ومن خلال تطور نظام رقابي فعال قد يمكن الإدارة من متابعة أنشطتها وتمنحها السرعة في كشف وتصحيح الانحرافات وتحقيق الأهداف .

4-2 كشف الأشياء غير المنتظمة

فأهمية الرقابة تتمثل في كشف الأشياء غير المنتظمة أو التي تنصف بالشدوذ والغير مرغوب فيها في المنشأة مثل عيوب المنتجات ، ارتفاع التكاليف، ارتفاع معدل دوران العمل، وبذلك فإن الكشف المبكر للأشياء الغير عادية في الغالب قد يوفر للمنشأة الوقت والمال والجهد ويحد من المشكلات أو المصاعب الصغيرة والتي قد تصبح أكثر تعقيداً لاحقاً.

4-3 تحديد الفرص

وتتمثل أهمية الرقابة في التركيز أو الإشارة إلى المواقف أو العمليات التي تؤدي بصورة جيدة وغير متوقعة والتي من شأنها أن تنبه وتوجه الإدارة إلى فرص مستقبلية محتملة ، فشركة الاتصالات الفلسطينية على سبيل المثال كانت تعلم جيداً ومن خلال التقارير حجم الطلب الكبير على الهاتف الخليوي ساعدها في وضع استراتيجيات تجارية وتسويقية ناجحة لكل فروعها بل تعدته لتحديد طبيعة الأجهزة المرغوب شرائها ومكان شرائها وحتى كيفية عرضه وكيفية إقناع العميل بجيازته. (القريشي و الجعفري، 2006)

5- منهج الدراسة:

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول الإجابة على السؤال الأساسي في العلم وماهية وطبيعة الظاهرة موضوع البحث، ويشمل ذلك تحليل الظاهرة، وبيئتها، وبيان العلاقة بين مكوناتها، ومعنى ذلك أن الوصف يتم أساساً بالوحدات أو الشروط أو العلاقات أو الفئات أو التصنيفات أو الأنساق التي توجد بالفعل، وقد يشمل ذلك الآراء حولها والاتجاهات إزائها، وكذلك العمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها والمتجهات التي بزغ عنها، ومعنى ذلك أن المنهج الوصفي يمتد إلى تناول كيف تعمل الظاهرة .

5-1 مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفين وزاره التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، والذين بلغ عددهم (200).

رابعاً: عينة الدراسة:

عينة الدراسة الكلية:

بلغت عينة الدراسة من 70 موظف من وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، وزعت بطريقة العينة العشوائية وقد تم الحصول على 60 إستبانة، وفيما يلي توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديمغرافية:

❖ توزيع أفراد العينة حسب نوع الجنس:

تبين من خلال النتائج أن 61.7% من أفراد العينة ذكور بنسبة، و38.3% إناث، وتتضح النتائج من خلال الجدول التالي:

الجدول (2): توزيع أفراد العينة حسب نوع الجنس

نوع الجنس	N	%
ذكر	37	61.7
أنثى	23	38.3
المجموع	60	100.0

❖ توزيع أفراد العينة حسب العمر:

تبين من خلال النتائج أن 43.3% من أفراد العينة أعمارهم أقل من 30 عام، و40.0% تتراوح أعمارهم (من 30 إلى أقل من 40 عام)، في حين 16.7% من أفراد العينة أعمارهم 40 عام فما فوق، وتتضح النتائج من خلال الجدول التالي:

الجدول (3): توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	N	%
أقل من 30 عام	26	43.3
من 30 إلى أقل من 40 عام	24	40.0
40 عام فما فوق	10	16.7
المجموع	60	100.0

❖ توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

تبين من خلال النتائج أن 39.0% من أفراد العينة حاصلين على شهادة البكالوريوس, 35.6% حاصلين على شهادة الدبلوم, و23.7% حاصلين على الماجستير, في حين 1.7% فقط حاصلين على شهادة الدكتوراه, وتتضح النتائج من خلال الجدول التالي:

الجدول (4): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	N	%
دبلوم	21	35.6
بكالوريوس	23	39.0
ماجستير	14	23.7
دكتوراه	2	1.7
المجموع	60	100.0

❖ توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي:

تبين من خلال النتائج أن 68.3% من أفراد العينة مساهم الوظيفي موظف, 16.7% رئيس قسم, 10.0% مدير, 5.0% نائب مدير, وتتضح النتائج من خلال الجدول التالي:

الجدول (5): توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	N	%
مدير	6	10.0
نائب مدير	3	5.0
رئيس قسم	10	16.7
موظف	41	68.3
المجموع	60	100.0

❖ مقياس نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بفاعلية النظام الرقابي في وزارة التربية والتعليم:

قام الباحث بإعداد استبانته تدور حول نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بفاعلية النظام الرقابي في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة من وجهة نظر موظفيها

5-2 تساؤلات الدراسة:

التساؤل الأول: ما مستوى تطبيق نظم المعلومات الإدارية والنظام الرقابي في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة من وجهة نظر موظفيها؟

للتعرف على مستوى تطبيق أبعاد نظم المعلومات الإدارية و محاوره ومستوى النظام الرقابي لدى وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة من وجهة نظر موظفيها، قام الباحث بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل من المقياسين والأبعاد، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول (13): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمقياسي " نظم المعلومات الإدارية " النظام

الرقابي

الترتيب	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط	الدرجة الكلية	المحاور
2	74.9	3.99	22.48	30	مشاركة العاملين
1	75.6	4.65	26.46	35	التكنولوجيا المستخدمة
3	74.2	4.20	22.26	30	امن المعلومات
-	74.9	10.09	71.2	95	نظم المعلومات الإدارية
-	71.9	5.50	28.77	40	النظام الرقابي

يتم حساب الوزن النسبي بقسمة الوسط الحسابي لكل بعد على الدرجة الكلية لكل بعد ثم ضرب الناتج في 100

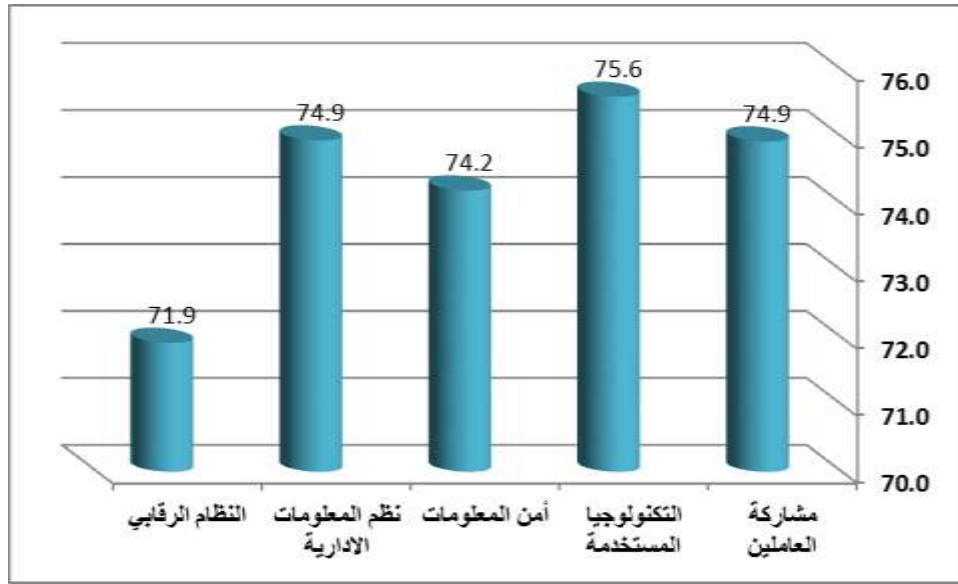
تبين من خلال النتائج ما يلي:

بالنسبة للمقياس الأول (نظم المعلومات الإدارية): أن الوزن النسبي لتطبيق نظم المعلومات الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة 74.9% من وجهة نظر موظفي الوزارة، بمتوسط 71.2 درجة وانحراف معياري 10.1، أي أن موظفي وزارة التربية والتعليم يرون بأن الوزارة تطبق نظم المعلومات الإدارية بدرجة كبيرة.

أما بالنسبة لمحاور نظم المعلومات الإدارية: فقد احتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية ووزن نسبي 75.6% محور التكنولوجيا المستخدمة، يليه محور مشاركة العاملين بوزن نسبي 74.9%، يليه في المرتبة الثالثة محور أمن المعلومات بوزن نسبي 74.2%.

بالنسبة للمقياس الثاني (النظام الرقابي): فقد تبين أن الوزن النسبي لتطبيق النظام الرقابي في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة 71.9% من وجهة نظر موظفي الوزارة، بمتوسط 28.8 درجة وانحراف معياري 5.5، أي أن موظفي وزارة التربية والتعليم يرون بأن الوزارة تطبق النظام الرقابي بدرجة كبيرة.

الشكل (4): يبين الأوزان النسبية لمقياس نظم المعلومات الإدارية ومحاوره ومقياس النظام الرقابي



3-5 فرضيات الدراسة:

○ الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مقياس نظم المعلومات الإدارية ومقياس النظام

الرقابي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير نوع الجنس.

للإجابة على هذه الفرضية تم إيجاد اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لدراسة الفروقات في درجات مقياس نظم المعلومات الإدارية وأبعاده ومقياس النظام الرقابي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير نوع الجنس (ذكور، إناث)، والنتائج المتعلقة بهذه الفرضية موضحة من خلال الجدول التالي:

الجدول (14): نتائج اختبار "ت" لدراسة الفروق في درجات نظم المعلومات الإدارية والنظام الرقابي تعزى لمتغير نوع

الجنس

مستوى الدلالة	T- test	إناث (ن = 23)		ذكور (ن = 37)		المحور
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
//0.436	-0.79	4.37	22.91	3.74	22.08	مشاركة العاملين
//0.686	0.41	5.14	26.09	4.41	26.59	التكنولوجيا المستخدمة
//0.122	1.57	4.23	21.17	4.16	22.92	أمن المعلومات
//0.601	0.53	10.74	70.17	9.80	71.59	نظم المعلومات الإدارية
//0.484	-0.70	5.02	29.39	5.88	28.35	النظام الرقابي

** دالة إحصائية عند 0.01 * دالة إحصائية عند 0.05 \ \ غير دالة إحصائية

بالنسبة للمقياس الأول (نظم المعلومات الإدارية): تبين من خلال النتائج عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ($p > 0.05$ -value) في درجات نظم المعلومات الإدارية ومحاوره (مشاركة العاملين، التكنولوجيا المستخدمة، أمن المعلومات) لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير نوع الجنس (ذكور، إناث) وهذا يعني أن الموظفين الذكور والإناث يرون بنفس الدرجة أن وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تطبق نظم المعلومات الإدارية بمحاوره الثلاثة.

بالنسبة للمقياس الثاني (النظام الرقابي): تبين من خلال النتائج عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ($p > 0.05$ -value) في درجات النظام الرقابي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير نوع الجنس (ذكور، إناث) وهذا يعني أن الموظفين الذكور والإناث يرون بنفس الدرجة أن وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تطبق النظام الرقابي.

○ الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مقياس نظم المعلومات الإدارية ومقياس النظام

الرقابي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير العمر.

للإجابة على هذه الفرضية تم إيجاد اختبار تحليل التباين الأحادي (One -Way ANOVA) لدراسة الفروقات في درجات مقياس نظم المعلومات الإدارية ومحاوره ومقياس النظام الرقابي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير العمر (أقل من 30 عام، من 30 إلى أقل من 40 عام، 40 عام فما فوق)، والنتائج المتعلقة بهذه الفرضية موضحة من خلال الجدول التالي:

الجدول (15): يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في درجات نظم المعلومات الإدارية والنظام الرقابي

تعزى لمتغير العمر

مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحور
//0.904	0.10	1.660	2	3.321	بين المجموعات	مشاركة العاملين
		16.335	57	931.079	داخل المجموعات	
			59	934.400	المجموع	
//0.131	2.10	44.214	2	88.428	بين المجموعات	التكنولوجيا المستخدمة
		21.017	57	1197.972	داخل المجموعات	
			59	1286.400	المجموع	
//0.145	2.00	34.678	2	69.355	بين المجموعات	امن المعلومات
		17.367	57	989.895	داخل المجموعات	
			59	1059.250	المجموع	
//0.333	1.12	114.016	2	228.032	بين المجموعات	نظم المعلومات الإدارية
		101.699	57	5796.818	داخل المجموعات	
			59	6024.850	المجموع	
//0.709	0.35	10.843	2	21.687	بين المجموعات	النظام الرقابي
		31.396	57	1789.563	داخل المجموعات	
			59	1811.250	المجموع	

** دالة إحصائية عند 0.01 * دالة إحصائية عند 0.05 \\ غير دالة إحصائية

تبين من خلال الجدول السابق:

- بالنسبة للمقياس الأول (نظم المعلومات الإدارية) تبين عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ($p > 0.05$) في درجات نظم المعلومات الإدارية ومحاورها الثلاث (مشاركة العاملين، التكنولوجيا المستخدمة، أمن المعلومات) لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير العمر (أقل من 30 عام، من 30 إلى أقل من 40 عام، 40 عام فما فوق)، أي أن الموظفين من كافة الأعمار يرون بنفس الدرجة بأن وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تطبق نظم المعلومات الإدارية ومحاورها الثلاث.

- بالنسبة للمقياس الثاني (النظام الرقابي) تبين عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ($p > 0.05$) في درجات النظام الرقابي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير العمر (أقل من 30 عام، من 30 إلى أقل من 40 عام، 40 عام فما فوق)، أي أن الموظفين من كافة الأعمار يرون بنفس الدرجة بأن وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تطبق النظام الرقابي.

○ الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مقياس نظم المعلومات الإدارية ومقياس النظام

الرقابي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للإجابة على هذه الفرضية تم إيجاد اختبار تحليل التباين الأحادي (One -Way ANOVA) لدراسة الفروقات في درجات مقياس نظم المعلومات الإدارية ومحاوره ومقياس النظام الرقابي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)، والنتائج المتعلقة بهذه الفرضية موضحة من خلال الجدول التالي:

الجدول (16): يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في درجات نظم المعلومات الإدارية والنظام الرقابي

تعزى لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحور
//0.726	0.44	7.285	3	21.855	بين المجموعات	مشاركة العاملين
		16.585	55	912.179	داخل المجموعات	
			58	934.034	المجموع	
//0.413	0.97	21.373	3	64.119	بين المجموعات	التكنولوجيا المستخدمة
		21.984	55	1209.101	داخل المجموعات	
			58	1273.220	المجموع	
//0.247	1.42	24.804	3	74.412	بين المجموعات	امن المعلومات
		17.489	55	961.893	داخل المجموعات	
			58	1036.305	المجموع	
//0.327	1.18	119.562	3	358.686	بين المجموعات	نظم المعلومات الإدارية

		101.540	55	5584.704	داخل المجموعات	
			58	5943.390	المجموع	
//0.878	0.23	7.344	3	22.031	بين المجموعات	النظام الرقابي
		32.475	55	1786.105	داخل المجموعات	
			58	1808.136	المجموع	

** دالة إحصائية عند 0.01 * دالة إحصائية عند 0.05 \\ غير دالة إحصائية

تبين من خلال الجدول السابق:

- بالنسبة للمقياس الأول (نظم المعلومات الإدارية) تبين عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ($p > 0.05$) في درجات نظم المعلومات الإدارية ومحاورها الثلاث (مشاركة العاملين، التكنولوجيا المستخدمة، أمن المعلومات) لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)، أي أن الموظفين بكافة مؤهلاتهم العلمية يرون بنفس الدرجة بأن وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تطبق نظم المعلومات الإدارية ومحاورها الثلاث.

- بالنسبة للمقياس الثاني (النظام الرقابي) تبين عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ($p > 0.05$) في درجات النظام الرقابي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير العمر لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)، أي أن الموظفين بكافة مؤهلاتهم العلمية يرون بنفس الدرجة بأن وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تطبق النظام الرقابي.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مقياس نظم المعلومات الإدارية ومقياس النظام

الرقابي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

للإجابة على هذه الفرضية تم إيجاد اختبار تحليل التباين الأحادي (One -Way ANOVA) لدراسة الفروقات في درجات مقياس نظم المعلومات الإدارية ومحاوره ومقياس النظام الرقابي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي (مدير، نائب مدير، رئيس قسم، موظف)، والنتائج المتعلقة بهذه الفرضية موضحة من خلال الجدول التالي:

الجدول (17): يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في درجات نظم المعلومات الإدارية والنظام الرقابي

تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحور
//0.177	1.70	26.026	3	78.077	بين المجموعات	مشاركة العاملين
		15.291	56	856.323	داخل المجموعات	
			59	934.400	المجموع	
*0.014	3.88	73.851	3	221.554	بين المجموعات	التكنولوجيا المستخدمة

نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بفاعلية النظام الرقابي بوزارة التربية والتعليم بقطاع غزة

		19.015	56	1064.846	داخل المجموعات	
			59	1286.400	المجموع	
امن المعلومات	3.10	50.290	3	150.870	بين المجموعات	*0.034
		16.221	56	908.380	داخل المجموعات	
			59	1059.250	المجموع	
نظم المعلومات الإدارية	4.84	413.580	3	1240.739	بين المجموعات	**0.005
		85.431	56	4784.111	داخل المجموعات	
			59	6024.850	المجموع	
النظام الرقابي	4.72	121.867	3	365.601	بين المجموعات	**0.005
		25.815	56	1445.649	داخل المجموعات	
			59	1811.250	المجموع	

** دالة إحصائية عند 0.01 * دالة إحصائية عند 0.05 \\ غير دالة إحصائية

تبين من خلال الجدول السابق:

- بالنسبة للمحور الأول "مشاركة العاملين" تبين عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ($p > 0.05$) في درجات مشاركة العاملين لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي (مدير، نائب مدير، رئيس قسم، موظف)، أي أن الموظفين بكافة مسمياتهم الوظيفية يرون بنفس الدرجة بأن وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تطبق مشاركة العاملين.
- بالنسبة للمحور الثاني "التكنولوجيا المستخدمة" تبين وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ($f=3.88, p\text{-value}=0.014$) في درجات التكنولوجيا المستخدمة لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي، وتم استعمال اختبار LSD لكشف الفروق فقد تبين أن الذين مساهم الوظيفي مدير يرون أن الوزارة تطبق التكنولوجيا بدرجة اقل مما يرى الذين مساهم الوظيفي (نائب مدير، رئيس قسم، موظف)، كما تبين أن الذين مساهم الوظيفي نائب مدير يرون بان التكنولوجيا تطبق في الوزارة أكثر من الذين مساهم الوظيفي موظف، وكانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية، في حين لم يلاحظ وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية
- بالنسبة للمحور الثالث "أمن المعلومات" تبين وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ($f\text{-value}=3.10, p\text{-value}=0.034$) في درجات أمن المعلومات لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي، وتم استعمال اختبار LSD لكشف الفروق فقد تبين أن الذين مساهم الوظيفي مدير يرون أن الوزارة تطبق أمن المعلومات بدرجة اقل مما يرى الذين مساهم الوظيفي (نائب مدير، رئيس قسم)، وكانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية، في حين لم يلاحظ وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية.
- بالنسبة للمقياس الأول "نظم المعلومات الإدارية" تبين وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ($f\text{-value}=4.84, p\text{-value}=0.005$) في درجات نظم المعلومات الإدارية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم

العالي في قطاع غزة بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي، و تم استعمال اختبار LSD لكشف الفروق فقد تبين أن الذين مساهم الوظيفي مدير يرون أن الوزارة تطبق نظم المعلومات الإدارية بدرجة اقل مما يرى الذين مساهم الوظيفي (نائب مدير، رئيس قسم، موظف)، كما تبين أن الذين مساهم الوظيفي نائب مدير يرون بان نظم المعلومات الإدارية تطبق في الوزارة أكثر من الذين مساهم الوظيفي موظف، وكانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية، في حين لم يلاحظ وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية.

- بالنسبة للمقياس الثاني (النظام الرقابي) تبين وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية

(f-value=4.72, p-value=0.005) في درجات النظام الرقابي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي، و تم استعمال اختبار LSD لكشف الفروق فقد تبين أن الذين مساهم الوظيفي مدير يرون أن الوزارة تطبق النظام الرقابي بدرجة اقل مما يرى الذين مساهم الوظيفي (نائب مدير، رئيس قسم، موظف)، كما تبين أن الذين مساهم الوظيفي نائب مدير يرون بان النظام الرقابي تطبق في الوزارة أكثر من الذين مساهم الوظيفي موظف، وكانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية، في حين لم يلاحظ وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية.

الجدول (18): نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية للتعرف إلى اتجاه الفروق في مقياس نظم المعلومات الإدارية

ومقياس النظام الرقابي

المحور	الصف	المتوسط	مدير	نائب مدير	رئيس قسم	موظف
التكنولوجيا المستخدمة	مدير	21.83	1	**10.17-	*4.67-	*4.80-
	نائب مدير	32.00	-	1	//5.50	**5.37
	رئيس قسم	26.50	-	-	1	//0.13-
	موظف	26.63	-	-	-	1
امن المعلومات	مدير	18.83	1	**7.83-	*4.87-	//3.24-
	نائب مدير	26.67	-	1	//2.97	//4.59
	رئيس قسم	23.70	-	-	1	//1.63
	موظف	22.07	-	-	-	1
نظم المعلومات الإدارية	مدير	60.17	1	**23.83-	*12.43-	*11.15-
	نائب مدير	84.00	-	1	//11.40	*12.68
	رئيس قسم	72.60	-	-	1	//1.28
	موظف	71.32	-	-	-	1
النظام الرقابي	مدير	21.50	1	*9.50-	*8.80-	*7.77-
	نائب مدير	31.00	-	1	//0.70	//1.73
	رئيس قسم	30.30	-	-	1	//1.03
	موظف	29.27	-	-	-	1

** دالة إحصائية عند 0.01 * دالة إحصائية عند 0.05 \ غير دالة إحصائية

○ الفرضية الأساسية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية و النظام الرقابي لدى وزارة

التربية والتعليم العالي في قطاع غزة

لاختبار صحة هذه الفرضية تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين درجات نظم المعلومات الإدارية و النظام الرقابي
(Pearson's Correlation Coefficient)

لدى وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة ، والنتائج المتعلقة بهذه الفرضية موضحة من خلال الجدول

الجدول (19): يوضح معاملات ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين درجات نظم المعلومات الإدارية و النظام الرقابي

المحاور	مشاركة العاملين	التكنولوجيا المستخدمة	أمن المعلومات	نظم المعلومات الإدارية	النظام الرقابي
مشاركة العاملين	1	**0.42	**0.42	**0.77	**0.52
التكنولوجيا المستخدمة	-	1	**0.43	**0.81	**0.42
أمن المعلومات	-	-	1	**0.78	**0.44
نظم المعلومات الإدارية	-	-	-	1	**0.58
النظام الرقابي	-	-	-	-	1

** دالة إحصائية عند 0.01 * دالة إحصائية عند 0.05 \ \ غير دالة إحصائية

تبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق:

بالنسبة للمقياس الأول "نظم المعلومات الإدارية" وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية ($r = 0.58, P < 0.001$) بين نظم المعلومات الإدارية والنظام الرقابي لدى وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، وهذا يدل على أنه كلما زاد تطبيق نظم المعلومات الإدارية بدرجة واحدة، أدى ذلك إلى زيادة في تطبيق النظام الرقابي بنفس الدرجة، والعكس صحيح

بالنسبة للمحور الأول "مشاركة العاملين" وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية ($r = 0.52, P < 0.001$) بين مشاركة العاملين والنظام الرقابي لدى وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، وهذا يدل على أنه كلما زاد تطبيق مشاركة العاملين بدرجة واحدة، أدى ذلك إلى زيادة في تطبيق النظام الرقابي بنفس الدرجة، والعكس صحيح.

بالنسبة للمحور الثاني "التكنولوجيا المستخدمة" وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية ($r = 0.42, P < 0.001$) بين التكنولوجيا والنظام الرقابي لدى وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، وهذا يدل على أنه كلما زاد تطبيق التكنولوجيا بدرجة واحدة، أدى ذلك إلى زيادة في تطبيق النظام الرقابي بنفس الدرجة، والعكس صح.

بالنسبة للمحور الثالث "أمن المعلومات" وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية ($r = 0.44, P < 0.001$) بين أمن المعلومات والنظام الرقابي لدى وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، وهذا يدل على أنه كلما زاد تطبيق أمن المعلومات بدرجة واحدة، أدى ذلك إلى زيادة في تطبيق النظام الرقابي بنفس الدرجة، والعكس صحيح.

6- أهم النتائج

1. تبين من خلال النتائج أن 74.9% من أفراد العينة يرون انه يتم تطبيق نظم المعلومات الإدارية بوزارة التربية والتعليم بدرجة كبيرة.
2. تبين من خلال النتائج أن 71.9% من أفراد العينة يرون أنه يتم تطبيق النظام الرقابي بوزارة التربية والتعليم بدرجة كبيرة.
3. تبين من خلال النتائج عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في نظم المعلومات الإدارية و النظام الرقابي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير نوع (الجنس،المؤهل العلمي) (ذكور، إناث).
4. تبين من خلال النتائج عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في نظم المعلومات الإدارية و النظام الرقابي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم, بكالوريوس, ماجستير, دكتوراه).
5. وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية ($r = 0.58$, P-value 0.001) بين نظم المعلومات الإدارية والنظام الرقابي لدى وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، وهذا يدل على أنه كلما زاد تطبيق نظم المعلومات الإدارية بدرجة واحدة، أدى ذلك إلى زيادة في تطبيق النظام الرقابي بنفس الدرجة، والعكس صحيح.

6-1 التوصيات

1. العمل على تدريب موظفي وزارة التربية والتعليم على نظم المعلومات الإدارية.
2. العمل على تدريب موظفي وزارة التربية والتعليم على الأجهزة والبرامج المتطورة لتسهيل عملهم.
3. على الإدارة العليا توفير المعدات والتجهيزات لإمكانية تطبيق نظم المعلومات الإدارية.
4. العمل على تطبيق نظام الرقابة في كافة فروع الوزارة وذلك لتحقيق أهداف الوزارة.
5. تطبيق نظام الحوافر والمكافآت للموظفين المتزمين بالقوانين والتعليمات المتبعة في وزارة التربية والتعليم.
6. نوصي بزيادة كفاءة نظم المعلومات الإدارية في هذه المستويات الإدارية في وزارة التربية والتعليم.

قائمة المصادر والمراجع:

1. Macmillan, H. &. (2000). *Strategic Management Process Content and Implementation* . New York: 1 ed , Oxford University Press , Inc.
2. Stearn, A. a. (1991). *“Management” by south western publishing co.* Cincinnati , ohio 2,ED.
3. الطائي محمد عبد الحسين، و نعمة عباس الحفاجي. (2009). *نظم المعلومات الإستراتيجية – منظور الميزة الإستراتيجية.* الأردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع.
4. المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني،. (2003). *مبادئ إدارة الأعمال.* المملكة العربية السعودية.
5. أياد رشيد القريشي، و حسن عبدالصمد الجعفري. (2006). 6. (2006). *دور مراقب الحسابات ومسؤوليته في تلبية احتياجات مستخدمي القوائم المالية.* جامعة بغداد: المعهد العربي للمحاسبين القانونيين.
6. بد المنعم محفوظ. (1984). *دراسات في مبادئ الإدارة العامة.* القاهرة : دار الكتب .
7. بسبوي عبد الحميد. (2000). *المرجع الشامل في نظم المعلومات الإدارية .* غزة: مكتبة الجامعة الإسلامية .
8. جميل توفيق. (2006). *إدارة أعمال.* بيروت: دار النهضة العربية .
9. حسن علي الزعبي. (2005). *نظم المعلومات الإستراتيجية – مدخل إستراتيجي .* عمان – الأردن: دار وائل للنشر و التوزيع .
10. عاشور ، أحمد صقر. (1985). *الإدارة العامة مدخل بيئي مقارن.* الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
11. عبد الرحمن الصباح،. (2000). *الرقابة الإدارية بين النظرية والتطبيق.* الإسكندرية: جامعة الإسكندرية.
12. عبد السلام أبو قحف. (1995). *أساسيات الإدارة .* بيروت: الدار الجامعية .
13. علي الشرقاوي. (1992). *العملية الإدارية في ميدان الأعمال.* الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
14. علي محمد منصور. (1999). *مبادئ الإدارة مفاهيم واسس.* القاهرة : مجموعة النيل العربية.
15. كامل المغربي، و مهدي زويلف. (1994). *أساسيات في الإدارة .* القاهرة: دار الفكر في النشر والتوزيع.
16. كامل غراب، و نادية حجازي. (1998). *نظم المعلومات الإدارية – مدخل إداري.* الرياض ، المملكة العربية السعودية: الطبعة الأولى ، مكتبة جامعة الملك سعود للطباعة و النشر.
17. محمد ابراهيم. (1984). *الأصول- المبادئ العلمية والفعالية التنظيمية للمؤسسات .* القاهرة: دار المعارف للنشر.
18. محمد عثمان إسماعيل حميد. (2006). *الإدارة العامة.* القاهرة : دار النهضة العربية.
19. محمد منصور البساطمي. (10 مارس، 1990). *نظم المعلومات الإدارية ، نظرة شمولية .* مجلة الإدارة والتنمية العدد 4 ، صفحة 53.
20. محي الدين الأزهر. (4 يناير الرياض، العدد 369، 2009). *الرقابة متابعة وتقييم وتصحيح.* مجلة التجارة ، الغرفة التجارية والصناعية ، صفحة 78.
21. هشام فوزي دباس العبادي، يوسف ححيم الطائي، و مؤيد عبد الحسين الفضل. (2006). *إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل.* عمان الاردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.