



دور نظم المعلومات الإدارية في التدوير الوظيفي دراسة استطلاعية في المديرية العامة لتربية الكرخ الأولى

خالد زيدان عبدالهادي¹ ، أحمد سعد محمد طيب²

المستخلص

يسعى البحث إلى بيان دور نظم المعلومات الإدارية في التدوير الوظيفي من خلال دراسة استطلاعية في المديرية العامة لتربية الكرخ الأولى، ولتحقيق هدف البحث تمّ اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، إذ تمّ توزيع (80) استمارة على عينة من الأفراد العاملين، وبغية تحليل البيانات تمّ استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، وتوصل البحث إلى وجود علاقة ارتباطية معنوية بين نظم المعلومات الإدارية والتدوير الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة، ويقترح البحث ضرورة استمرار المنظمة المبحوثة بالتدوير الوظيفي كونه أحد أساليب التحفيز المتبعة فيه.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات الإدارية، التدوير الوظيفي

انتساب الباحثين

¹ دائرة المحاسبة، البنك المركزي العراقي، العراق، بغداد، 10001

² قسم المنظمات الدولية والعلاقات الخارجية، البنك المركزي العراقي، العراق، بغداد، 10001

¹ Khalid_zaidan1987@yahoo.com

² Ahmed.Saad@cbi.iq

¹ المؤلف المراسل

معلومات البحث

تاريخ النشر: أيلول 2024

Affiliation of Authors

¹ Accounting Directorate, Central Bank of Iraq, Iraq, Baghdad.

² Department of Organizations and External Relations, Central Bank of Iraq, Iraq, Baghdad

¹ Khalid_zaidan1987@yahoo.com

² Ahmed.Saad@cbi.iq

¹ Corresponding Author

Paper Info.

Published: Sept. 2024

The Role of Management Information Systems in Job Rotation An Exploratory Study in the General Directorate of First Karkh Education Khalid Zaidan Abdulhadi¹ , Ahmed Saad Mohammed Tayeb²

Abstract

The research aimed to clarify the role of management information systems in Job rotation through a exploratory study in the General Directorate of Education of Al-Karkh First. To achieve the research. The descriptive and analytical construction material was adopted. He compiled the questionnaire form as a data visualization tool, as (80) questionnaires were distributed to the optical Of working people, and in order to analyze the data, a group of statistical provinces was used, and the research found that there is a significant correlation between management information systems and job recycling at the level of the research organization, and the research was suggested to him for not organizing research with job rotation as it is one of the motivations that contribute to it.

Keywords: Management Information Systems, Job Rotation

المحور الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في كيفية توظيف نظم المعلومات الإدارية المستخدمة في الميدان البحثي في معالجة عمليات التدوير الوظيفي التي تقوم بها المنظمة المبحوثة بهدف تحسين أدائها وإنعكاسها على جودة مخرجاتها، وبذلك يمكن طرح التساؤلات الآتية للتعبير عن مشكلة البحث وكالاتي:

1. "هل هناك تصور واضح لدى المنظمة المبحوثة حول مفهوم

نظم المعلومات الإدارية؟"

المقدمة

"في ظل التطورات التكنولوجية الهائلة التي يشهدها العالم، وتزايد المنافسة العالمية أصبح نجاح المنظمات يرتكز على مدى حيازتها لنظام معلومات إداري فعال يزودها بالمعلومات الضرورية والدقيقة التي تحتاجها للتعامل مع محيطها من جهة، وللرفع من كفاءة عملية التدوير الوظيفي فيها من جهة أخرى، بهدف الوصول إلى الكفاءة والفاعلية في أعمالها".

ثالثاً: أهداف البحث يسعى البحث إلى بيان دور نظم المعلومات الإدارية في التدوير الوظيفي، فضلاً عن تقديم تأطير نظري لنظم المعلومات الإدارية والتدوير الوظيفي، والتعرف على طبيعة علاقات الارتباط والتأثير ومعنويتها بين المتغيرين المبحوثين".

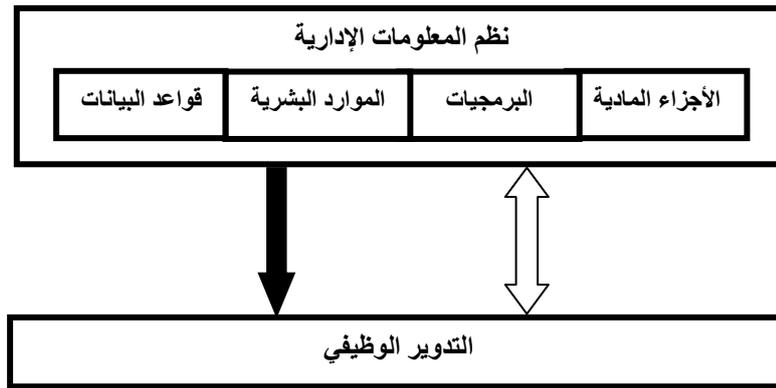
2. "هل هناك تصور واضح لدى المنظمة المبحوثة حول التدوير الوظيفي؟"
3. "ما هي طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين نظم المعلومات الإدارية والتدوير الوظيفي؟"

رابعاً: مخطط البحث

يمكن توضيح مخطط البحث الفرضي من خلال الشكل (1).

ثانياً: أهمية البحث

"تتمثل أهمية البحث بكونه استكمالاً لجهود الباحثين الذين أسهموا في تناول موضوعين مهمين (نظم المعلومات الإدارية، التدوير الوظيفي)، ويأتي البحث ليحاول الربط فيما بينهما".



الشكل (1): مخطط البحث الفرضي

1. "لا يوجد تأثير معنوي للأجزاء المادية في التدوير الوظيفي".
2. "لا يوجد تأثير معنوي للبرمجيات في التدوير الوظيفي".
3. "لا يوجد تأثير معنوي للموارد البشرية في التدوير الوظيفي".
4. "لا يوجد تأثير معنوي لقواعد البيانات في التدوير الوظيفي".

خامساً: فرضيات البحث

اعتمد البحث على فرضيتين رئيسيتين وعلى النحو الآتي:
الفرضية الرئيسية الأولى: "لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين نظم المعلومات الإدارية والتدوير الوظيفي، وتنبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية":

1. "لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الأجزاء المادية والتدوير الوظيفي".
2. "لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين البرمجيات والتدوير الوظيفي".
3. "لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الموارد البشرية والتدوير الوظيفي".
4. "لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين قواعد البيانات والتدوير الوظيفي".

الفرضية الرئيسية الثانية: "لا يوجد تأثير معنوي لنظم المعلومات الإدارية في التدوير الوظيفي، وتنبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية":

سادساً: منهج البحث

اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في كتابة الإطار النظري للبحث، فضلاً عن تحديد علاقات الارتباط والتأثير بين نظم المعلومات الإدارية والتدوير الوظيفي، ولغرض تغطية الإطار النظري استخدمنا ما أُتيح من مصادر عبر شبكة الانترنت، واعتمدت استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تم تحليلها من خلال البرنامج الإحصائي الـ (SPSS)، واشتملت الاستبانة على ثلاثة فقرات والموضحة بالجدول (1).

الجدول (1): وصف متغيرات البحث في الاستبانة

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	تسلسل الفقرات في الاستمارة	عدد الفقرات

الأول	معلومات عامة	سمات الأفراد المبحوثين	1-2	2
الثاني	نظم المعلومات الإدارية	الأجزاء المادية	X1-X3	3
		البرمجيات	X4-X6	3
		الموارد البشرية	X7-X9	3
		قواعد البيانات	X10-X12	3
الثالث	التدوير الوظيفي	أسئلة متعلقة بالتدوير الوظيفي	Y1-Y12	12

سابعاً: مجتمع البحث وعينته
تمثل مجتمع البحث بالكوادر العاملة في المديرية العامة لتربية الكرخ الأولى، وتمّ اختيار عينة من العاملين فيها، وتمّ توزيع (80) المبحوثين واسترجعت بشكل كامل، ويوضح الجدول (2) سمات الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة.

الجدول (2): سمات الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	44	55%
	أنثى	36	45%
	المجموع	80	100%
المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
التحصيل الدراسي	إعدادية	9	11.25%
	دبلوم	13	16.25%
	بكالوريوس	43	53.75%
	ماجستير	15	18.75%
	المجموع	80	100%

ثامناً: حدود البحث
تتمثل حدود البحث مكانياً بالمديرية العامة لتربية الكرخ الأولى، أما حدود البحث زمنياً فقد امتدت للمدة 2024/2/1 ولغاية 2024/5/31.

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث
أولاً: مفهوم نظم المعلومات الإدارية
تعرف نظم المعلومات الإدارية "هي إحدى أنظمة تكنولوجيا المعلومات في المنظمة، وتمثل العناصر التي تقوم بجمع البيانات وتحليلها ومعالجتها لتحويلها إلى معلومات يستفيد منها متخذي القرار داخل هذه المنظمة [1]".
ويشار إلى نظم المعلومات الإدارية على أنها "مجموعة من الموارد البشرية والمادية تستخدم لجمع البيانات وتحليلها وتشغيلها وفق قواعد وإجراءات معينة بهدف تلبية احتياجات المستويات المختلفة بالمعلومات اللازمة لتقوم بمهامها بالشكل الذي يساعدها على إتخاذ القرارات السليمة وتحقيق أهدافها المنشودة [2]".
كما يعبر عن نظم المعلومات الإدارية على أنها "إسلوب رسمي يستخدم لتوفير المعلومات الدقيقة للإدارة والمديرين لتسهيل عملية إتخاذ القرارات لتمكين المديرين من القيام بوظائفه بفاعلية وأن أهمية وجود نظم المعلومات الإدارية تكمن في توفير البيانات اللازمة ومعالجتها لإنتاج المعلومات المفيدة للإدارة في الوقت المناسب والدقة المناسبة وبالكمية المناسبة وبما يتناسب مع إحتياجات متخذي القرارات [3]".

ثانياً: فوائد نظم المعلومات الإدارية

تقدم نظم المعلومات الإدارية العديد من الفوائد سواءً على مستوى الإدارة الوسطى أو على مستوى المنظمة الكلي، وندرج أدناه أهم فوائد نظم المعلومات الإدارية وكالاتي: [4]
1. "تقديم المعلومات إلى المستويات الإدارية المختلفة".

سيؤثر في الإنتاجية التي تقدم من قبل هذه المنظمة بصورة عامة [10].

كما يشار إلى التدوير الوظيفي على أنه "أداة فعالة للتنفيذ الناجح لإستراتيجية الموارد البشرية، بل هو حول تسوية الموظفين في المكان المناسب، حيث يمكن تحقيق أقصى قدر من النتائج في عالم اليوم التنافسي، وهذا يمكن أن يثبت كأفضل إستراتيجية للعثور على الاستبدال الفوري لموظف ذو قيمة عالية من داخل المنظمة، والعثور على أنسب موظف وتحويله إلى تولي مسؤوليات مهمة وصعبة في مستوى أعلى، والتدوير الوظيفي يساعد مديري الموارد البشرية في تحديد من يمكن استبداله، وتؤدي عملية التدوير الوظيفي المخطط لها بشكل صحيح دوراً أساسياً في تعزيز مكانة المنظمة وتساعد على التعامل مع البيئة الخارجية غير المؤكدة والمؤقتة [11]."

خامساً: أهمية التدوير الوظيفي

يمكن تحديد أهمية التدوير الوظيفي بالآتي: [12]

1. "إن التدوير الوظيفي يستخدم لتوظيف مجموعة من الأفراد من أجل إعدادهم وتهيئتهم للتدريب على العمل".
2. "أداة فعالة للتطوير الوظيفي".
3. "يسهم في زيادة تنوع مهارات الفرد العامل من خلال تناوبه على أعمال عدة، أو مواقع وظيفية في أقسام المنظمة أو الخط الإنتاجي".
4. "يكسب الموظف الذي يتم تدويره في العمل خبرة بسرعة أكبر مقارنة مع الموظف الذي لا يتم تدويره في العمل".

سادساً: أهداف التدوير الوظيفي

يمكن تلخيص أهداف التدوير الوظيفي بالآتي: [13]

1. الحد من رتابة الوظيفة: "الهدف الأول والأهم من التدوير الوظيفي هو الحد من الرتابة والتكرار والمشاركة في وظيفة واحدة".
2. تخطيط التعاقب: "هو فوري للموظف ذو القيمة العالية من داخل المنظمة".
3. تكوين الموظف المناسب الصالح للوظيفة: "نجاح المنظمة يعتمد على الإنتاجية أثناء العمل لموظفيها إذا وضعت بشكل صحيح، فإنها سوف تكون قادرة على إعطاء أقصى قدر من الإخراج، لذلك فإن ملائمة الشخص المناسب في الوظيفة الشاغرة هو أحد الأهداف الرئيسية لتدوير الوظائف".

2. "تقديم المعلومات إلى الأقسام المختلفة بغية إصدار التقارير سواء كانت تجميعية أو تفصيلية عن نشاطات المنظمة المختلفة".
3. "تجهيز المعلومات الملائمة بشكل مختصر وفي الوقت المناسب لتهيئة الظروف المناسبة لصنع القرار".
4. "تقديم النتائج والنشاطات في المنظمة لتصحيح أي إنحرافات مختلفة".

ثالثاً: مكونات نظم المعلومات الإدارية

"يمكن توضيح مكونات نظم المعلومات الإدارية بالآتي:"

1. الأجزاء المادية: "تتمثل بالأجهزة والمعدات التي تستخدم في نظام المعلومات بما في ذلك وحدات الإدخال والإخراج ووحدة المعالجة المركزية، إذ أن عملية اختيار الأجزاء المادية لتشكيل جهاز حاسوب متكامل تتم وفق أسس علمية من خلال المفاضلة بين خصائص الأجزاء المادية المتاحة للحصول على حاسوب ذي كفاءة عالية [5]."
2. البرمجيات: "تشمل جميع الإيعازات والتعليمات المطلوبة في معالجة البيانات ومن ضمنها مجموعات نظم التشغيل التي توجه المكونات المادية للحواسيب ومنها برامج النظام مثل نظام التشغيل، البرامج التطبيقية [6]."
3. الموارد البشرية: "هي مصدر المعلومات والمتلقي لها ورأس المال الحقيقي لأي منظمة، حيث تمثل الموارد البشرية الجانب البشري والوظيفي لنظم المعلومات الإدارية [7]."
4. قواعد البيانات: "إذ تعتبر البيانات جزءاً أساسياً من أصول المنظمة، لذا يجب أن ينظر إلى البيانات كمورد يجب أن ينظم ويدار بكفاءة بحيث يتضمن جميع مكونات تكنولوجيا المعلومات اللازمة للمنظمة حتى تستطيع البيانات خدمة المستخدم النهائي، كما أن إدارة قواعد البيانات يجب أن تكون جزءاً متكاملاً مع إستراتيجية المنظمة واحتياجاتها [8]."

رابعاً: مفهوم التدوير الوظيفي

يعرف التدوير الوظيفي على أنه "عملية الهدف منها النقل المنظم للموظفين بين الوظائف المختلفة داخل المنظمة أو خارجها خلال مدة معينة لإكسابهم مهارات جديدة مما يكون لهم الأثر على أداء الموظف والمنظمة [9]."

ويعرف التدوير الوظيفي بأنه "أحد الأساليب الإدارية الحديثة المستخدم في المنظمات المختلفة، ويكون بصورة منظمة ومخططة يجري فيه تحريك الموظف أو نقله من مكان عمله إلى مكان آخر، لتحقيق أهداف متعددة منها تنمية قدراته وتطوير المنظمة، وبذلك

جاء كلاً بوسط حسابي قدره (2,83)، وبإنحراف معياري قدره (0,444)، ومن أهم المؤشرات التي ساهمت في إغناء نسبة الاتفاق هو المؤشر (X6)، إذ حصل على نسبة اتفاق (91,25%) وبوسط حسابي قدره (2,89)، وبإنحراف معياري قدره (0,390)."

ت. الموارد البشرية: "يلاحظ من خلال الجدول (3) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشرات (X7-X9) كانت باتجاه الاتفاق ونسبة (91,25%) من تلك الإجابات، في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق (3,33%) ونسبة المحايد (5,42%) والذي جاء كلاً بوسط حسابي قدره (2,88)، وبإنحراف معياري قدره (0,408)، ومن أهم المؤشرات التي ساهمت في إغناء نسبة الاتفاق هو المؤشر (X8)، إذ حصل على نسبة اتفاق (95%) وبوسط حسابي قدره (2,94)، وبإنحراف معياري قدره (0,291)."

ث. قواعد البيانات: "يتبين من خلال الجدول (3) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشرات (X10-X12) كانت باتجاه الاتفاق ونسبة (90,83%) من تلك الإجابات، في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق (2,50%) ونسبة المحايد (6,67%) والذي جاء كلاً بوسط حسابي قدره (2,88)، وبإنحراف معياري قدره (0,389)، ومن أهم المؤشرات التي ساهمت في إغناء نسبة الاتفاق هو المؤشر (X10)، إذ حصل على نسبة اتفاق (93,75%) وبوسط حسابي قدره (2,91)، وبإنحراف معياري قدره (0,363)."

4. تعويض الموظفين إلى جميع قطاعات المنظمة: "تتمثل في جميع القطاعات وعمليات المنظمة من أجل إطلاعهم على كيفية العمل وكيفية تنفيذ المهام".

5. اختبار مهارات الموظفين وكفاءتهم: "اختبار وتحليل مهارات الموظفين وكفاءتهم ومن ثم تعيينهم في العمل الذي يتفوقون فيه".

المحور الثالث: الإطار العملي للبحث

أولاً: وصف متغيرات البحث وتشخيصها

1. نظم المعلومات الإدارية:
 - أ. الأجزاء المادية: "يتضح من خلال الجدول (3) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشرات (X1-X3) كانت باتجاه الاتفاق ونسبة (92,08%) من تلك الإجابات، في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق (2,50%) ونسبة المحايد (5,42%) والذي جاء كلاً بوسط حسابي قدره (2,90)، وبإنحراف معياري قدره (0,349)، ومن أهم المؤشرات التي ساهمت في إغناء نسبة الاتفاق هو المؤشر (X1)، إذ حصل على نسبة اتفاق (97,50%) وبوسط حسابي قدره (2,98)، وبإنحراف معياري قدره (0,157)."
 - ب. البرمجيات: "يبين الجدول (3) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشرات (X4-X6) كانت باتجاه الاتفاق ونسبة (86,67%) من تلك الإجابات، في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق (3,33%) ونسبة المحايد (10%) والذي

الجدول (3): التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والإنحرافات المعيارية لنظم المعلومات الإدارية

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق		محايد		أتفق		المؤشرات			
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار				
0.157	2.98	0.00	0	2.50	2	97.50	78	X1	تسعى المنظمة المبحوثة إلى توفير الحواسيب وملحقاته واستخدامها في أداء الأنشطة الإدارية والفنية.		
0.402	2.88	2.50	2	7.50	6	90.00	72	X2	تشجع المنظمة المبحوثة على الحصول على أجهزة ومعدات حديثة لمواكبة التطورات التقنية.	الأجزاء المادية	
0.489	2.84	5.00	4	6.25	5	88.75	71	X3	تمتاز الأجهزة والمعدات في المنظمة المبحوثة بالمرونة والسرعة في إدخال ومعالجة		

								البيانات.			
0.349	2.90	2.50		5.42		92.08		المعدل الكلي			
0.563	2.75	6.25	5	12.50	10	81.25	65	X4	تضع المنظمة المبحوثة موازنة خاصة لشراء البرمجيات.		
0.381	2.86	1.25	1	11.25	9	87.50	70	X5	تمتلك المنظمة المبحوثة برمجيات تساعد في إنجاز أعمالها بدقة عالية.		
0.390	2.89	2.50	2	6.25	5	91.25	73	X6	تمتاز البرمجيات والتطبيقات المستخدمة في المنظمة المبحوثة بسهولة الاستخدام.		
0.444	2.83	3.33		10.00		86.67		المعدل الكلي			
0.480	2.85	5.00	4	5.00	4	90.00	72	X7	الأفراد العاملون في مجال نظم المعلومات الإدارية في المنظمة المبحوثة متخصصون في المعلوماتية.		
0.291	2.94	1.25	1	3.75	3	95.00	76	X8	توفر نظم المعلومات الإدارية المستخدمة في المنظمة المبحوثة معلومات تسهل من عمليات البحث والتطوير للعاملين.		
0.453	2.85	3.75	3	7.50	6	88.75	71	X9	يمتلك الأفراد العاملون في المنظمة المبحوثة مهارات وخبرات فنية تتناسب مع المهام الموكلة إليهم.		
0.408	2.88	3.33		5.42		91.25		المعدل الكلي			
0.363	2.91	2.50	2	3.75	3	93.75	75	X10	توفر نظم المعلومات الإدارية الحالية قاعدة بيانات شاملة.		
0.341	2.90	1.25	1	7.50	6	91.25	73	X11	يجري تحديث قاعدة البيانات في المنظمة المبحوثة على نحو مستمر وبما يلانم متطلبات العمل.		
0.462	2.84	3.75	3	8.75	7	87.50	70	X12	تساعد قاعدة البيانات المستخدمة في المنظمة المبحوثة على إيجاد الحلول للمشكلات التي تواجهها.		
0.389	2.88	2.50		6.67		90.83		المعدل الكلي			

2. التدوير الوظيفي:
"يبين الجدول (4) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشرات (Y1-Y12) تميل باتجاه الاتفاق وبنسبة (84,38%) من تلك الإجابات، في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق (4,16%) ونسبة المحايد (11,46%) والذي جاء كله بوسط حسابي قدره (2,80)، وبإنحراف معياري قدره (0,464)، ومن أهم المؤشرات التي ساهمت في إغناء نسبة الاتفاق هو المؤشر (Y1)، إذ حصل على نسبة اتفاق (92,50%) وبوسط حسابي قدره (2,91)، وبإنحراف معياري قدره (0,326)".

الجدول (4): التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للتدوير الوظيفي

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق		محايد		أتفق		المؤشرات
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
0.326	2.91	1.25	1	6.25	5	92.50	74	Y1 يتوفر لدى المنظمة المبحوثة رؤية واضحة لأهداف ونتائج التدوير الوظيفي.
0.563	2.75	6.25	5	12.50	10	81.25	65	Y2 تقوم المنظمة المبحوثة بالتدوير الوظيفي بتخطيط مسبق.
0.762	2.46	16.25	13	21.25	17	62.50	50	Y3 يساهم التدوير الوظيفي في رفع الروح المعنوية.
0.462	2.84	3.75	3	8.75	7	87.50	70	Y4 يساهم التدوير الوظيفي في مكافحة الفساد الإداري والحد من سوء استغلال السلطة.
0.587	2.69	6.25	5	18.75	15	75.00	60	Y5 يعد التدوير الوظيفي أحد أساليب التحفيز المتبعة في المنظمة المبحوثة.
0.489	2.84	5.00	4	6.25	5	88.75	71	Y6 يعمل التدوير الوظيفي على الاستفادة بشكل أفضل من الموارد البشرية.
0.506	2.81	5.00	4	8.75	7	86.25	69	Y7 يتسبب التدوير الوظيفي بالضجر لدى بعض الموظفين لعدم إلمامهم بالعمل.
0.402	2.88	2.50	2	7.50	6	90.00	72	Y8 يساعد التدوير الوظيفي على معالجة حالات الطوارئ.
0.318	2.89	0.00	0	11.25	9	88.75	71	Y9 يكسب التدوير الوظيفي خبرات جديدة.
0.341	2.90	1.25	1	7.50	6	91.25	73	Y10 يفهم بعض الموظفين بأن سبب تدويرهم هو سوء أدائهم الوظيفي.
0.393	2.81	0.00	0	18.75	15	81.25	65	Y11 يؤدي التدوير الوظيفي إلى التوتر والإضطراب في العمل الإداري في بعض الأحيان.
0.424	2.85	2.50	2	10.00	8	87.50	70	Y12 يؤدي التدوير الوظيفي أحياناً إلى تزايد حالات الإحباط لدى الموظفين.
0.464	2.80	4.16		11.46		84.38		المعدل الكلي

ثانياً: عرض علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث

والتدوير الوظيفي من خلال الجدول (5)، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بين كل مكون من مكونات نظم المعلومات الإدارية (الأجزاء المادية، البرمجيات، الموارد البشرية، قواعد البيانات) والتدوير الوظيفي على التوالي (0,752)، (0,704، 0,738، 0,720) عند مستوى معنوية (0,05)، وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضيات البديلة ورفض الفرضيات العدم (الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى).

الجدول (5): نتائج علاقات الارتباط بين نظم المعلومات الإدارية والتدوير الوظيفي

المؤشر ر الكلية	نظم المعلومات الإدارية				المتغيرات المستقلة المتغير المعتمد
	قواعد البيانات	الموارد البشرية	البرمجيات	الأجزاء المادية	
0.729	0.720	0.738	0.704	0.752	التدوير الوظيفي

N = 80

P <= 0.05

المتغيرات هي عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو أنها غير داخلة في نموذج البحث أصلاً، ومن خلال متابعة معاملات (β) واختبار (T) تبين أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (7,697) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.664) عند مستوى معنوية (0,05)، وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية العدم (الفرضية الرئيسية الثانية) والتي تنص على أنه (لا يوجد تأثير معنوي لنظم المعلومات الإدارية في التدوير الوظيفي).

2. "تشير نتائج تحليل الانحدار والموضحة في الجدول (6) إلى وجود تأثير معنوي لنظم المعلومات الإدارية في التدوير الوظيفي، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (16,619) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3,960) عند مستوى معنوية (0,05) ودرجتي حرية (1، 78)، فيما بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0,531)، وهذا يعني أن نظم المعلومات الإدارية قد أسهمت وفسرت (53,1%) من الاختلافات الحاصلة في التدوير الوظيفي وأن نحو (46,9%) من

الجدول (6): نتائج تأثير نظم المعلومات الإدارية في التدوير الوظيفي على المستوى الكلي

التدوير الوظيفي						المتغير المعتمد المتغير المستقل
F		R ²	T		β	
الجدولية	المحسوبة		الجدولية	المحسوبة	β ₁	β ₀
3.960	16.619	0.531	1.664	7.697	1.192	0.919

N = 80

P <= 0.05

df = (1,78)

(17,360) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3,960) عند مستوى معنوية (0,05) ودرجتي حرية (1، 78)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0,565)، وهذا يعني أن الأجزاء المادية قد أسهمت وفسرت (56,5%) من الاختلافات الحاصلة في التدوير الوظيفي ويعود الباقي (43,5%) إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو أنها خارج نطاق البحث أصلاً، ومن خلال متابعة معاملات

"وبهدف توضيح علاقات التأثير لنظم المعلومات الإدارية بدلالة مكوناتها في التدوير الوظيفي وفي ضوء الفرضيات المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية، فإن الجدول (7) يوضح نتائج تأثير لنظم المعلومات الإدارية في التدوير الوظيفي على المستوى الجزئي وعلى النحو الآتي":

أ. "يتبين من الجدول (7) وجود تأثير معنوي للأجزاء المادية في التدوير الوظيفي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة

معامل التحديد (R^2) (0,544)، وهذا يعني أن الموارد البشرية قد أسهمت وفسرت (54,4%) من الاختلافات الحاصلة في التدوير الوظيفي ويعود الباقي (45,6%) إلى متغيرات عشوائية لا يُمكن السيطرة عليها أو أنها خارج نطاق البحث أصلاً، ومن خلال متابعة معاملات (β) واختبار (T) تبين أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (7,945) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.664) عند مستوى معنوية (0,05)، وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم (الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية) والتي تنص على أنه (لا يوجد تأثير معنوي للموارد البشرية في التدوير الوظيفي)".

ث. "يتبين من الجدول (7) وجود تأثير معنوي لقواعد البيانات في التدوير الوظيفي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (16,427) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.960) عند مستوى معنوية (0,05) ودرجاتي حرية (1، 78)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0,518)، وهذا يعني أن قواعد البيانات قد أسهمت وفسرت (51,8%) من الاختلافات الحاصلة في التدوير الوظيفي ويعود الباقي (48,2%) إلى متغيرات عشوائية لا يُمكن السيطرة عليها أو أنها خارج نطاق البحث أصلاً، ومن خلال متابعة معاملات (β) واختبار (T) تبين أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (7,508) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.664) عند مستوى معنوية (0,05)، وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم (الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية) والتي تنص على أنه (لا يوجد تأثير معنوي لقواعد البيانات في التدوير الوظيفي)".

(β) واختبار (T) تبين أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (8,302) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.664) عند مستوى معنوية (0,05)، وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم (الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية) والتي تنص على أنه (لا يوجد تأثير معنوي للأجزاء المادية في التدوير الوظيفي)".

ب. "تشير معطيات الجدول (7) إلى وجود تأثير معنوي للبرمجيات في التدوير الوظيفي، يدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (15,732) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.960) عند مستوى معنوية (0,05) ودرجاتي حرية (1، 78)، فيما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0,496)، وهذا يعني أن البرمجيات قد أسهمت وفسرت (49,6%) من الاختلافات الحاصلة في التدوير الوظيفي وأن نحو (50,4%) من المتغيرات هي عشوائية لا يُمكن السيطرة عليها أو أنها غير داخلية في نموذج الانحدار أصلاً، ومن خلال متابعة معاملات (β) واختبار (T) تبين أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (7,036) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.664) عند مستوى معنوية (0,05)، وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم (الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية) والتي تنص على أنه (لا يوجد تأثير معنوي للبرمجيات في التدوير الوظيفي)".

ت. "يتضح من الجدول (7) وجود تأثير معنوي للموارد البشرية في التدوير الوظيفي، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (16,958) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.960) عند مستوى معنوية (0,05) ودرجاتي حرية (1، 78)، فيما بلغت قيمة

الجدول (7): نتائج تأثير نظم المعلومات الإدارية في التدوير الوظيفي على المستوى الجزئي

التدوير الوظيفي							المتغير المعتمد	
F		R ²	T		B		المتغيرات المستقلة	
الجدولية	المحسوبة		الجدولية	المحسوبة	β_1	β_0		
3.960	17.360	0.565	1.664	8.302	1.312	0.987	الأجزاء المادية	نظم المعلومات الإدارية
	15.732	0.496		7.036	1.034	0.861	البرمجيات	
	16.958	0.544		7.945	1.237	0.923	الموارد البشرية	
	16.427	0.518		7.508	1.187	0.904	قواعد البيانات	
N = 80			P <= 0.05		df = (1,78)			

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

1. يتبين من خلال البحث وجود علاقة ارتباط معنوية بين نظم المعلومات الإدارية والتدوير الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة.
2. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير معنوي لنظم المعلومات الإدارية في التدوير الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة.
3. توضح نتائج البحث أن المنظمة المبحوثة توفر الحواسيب وملحقاته لغرض استخدامها في أداء الأنشطة الإدارية والفنية وبشكل كبير.
4. يتضح من خلال نتائج البحث أن نظم المعلومات الإدارية تسهل من عمليات البحث والتطوير للعاملين.
5. أبرزت نتائج البحث أن لدى المنظمة المبحوثة رؤية واضحة لأهداف ونتائج التدوير الوظيفي.

ثانياً: المقترحات

1. يتطلب من المنظمة المبحوثة وضع موازنة أكبر لشراء البرمجيات.
2. زيادة إستيعاب قاعدة البيانات المستخدمة في المنظمة المبحوثة على أكبر قدر من الحلول للمشكلات التي تواجهها بما فيها معوقات التدوير الوظيفي.
3. ينبغي من المنظمة المبحوثة أن تغير الصورة لدى الموظفين بأن التدوير ليس نتيجة لسوء أدائهم الوظيفي، وإنما حالة إدارية تنعكس إيجاباً على سير العمل.
4. ضرورة استمرار المنظمة المبحوثة بالتدوير الوظيفي كونه أحد أساليب التحفيز المتبعة فيها.
5. على المنظمة المبحوثة أن تقلل الضجر لدى بعض الموظفين عند تدويرهم بوضعهم في مواقع بالإمكان الاستفادة من خبراتهم.

المصادر

- [1] محمد، علي برهان وطه، أيمن عصمت، 2020، نظم المعلومات الإدارية وأثرها على إدارة الموارد البشرية في المديرية العامة لتربية محافظة نينوى، مجلة دراسات تربوية، مركز البحوث والدراسات التربوية، وزارة التربية، العدد (52)، ص ص (19-48).
- [2] دحام، دحام لطيف وعطية، طارق طعمة وعبدالله، محمد علي، 2020، فاعلية نظم المعلومات الإدارية وأثرها في إدارة

الأزمات / دراسة تطبيقية في عينة المصارف الأهلية العراقية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (16)، العدد (خاص للمؤتمر العلمي الرابع: الاقتصاد الخفي وإدارة الأزمات)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، ص ص (577-594).

[3] جبر، رويده هاشم، 2022، أثر تطبيق نظم المعلومات الإداري على تحسين أداء الأفراد في وزارة التربية، مجلة الدراسات المستدامة، المجلد (4)، العدد (4)، ص ص (1142-1162).

[4] كاظم، وسن جواد، 2022، أثر نظم المعلومات الإدارية في إتخاذ القرار الإداري / دراسة تطبيقية في كلية التمريض جامعة ميسان، مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد (3)، العدد (3)، كلية اقتصاديات الأعمال، جامعة النهريين، ص ص (44-55).

[5] الراشدي، عادل عبدالله عزيز وعبدالهادي، خالد زيدان، 2019، مكونات نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية / دراسة استطلاعية لأراء عينة من الأفراد في البنك المركزي العراقي / بغداد، مجلة تنمية الرافدين، المجلد (38)، العدد (121)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، ص ص (113-131).

[6] حنا، رشا دريد وعبدالعزیز، سيف خالد ونجيب، سهم حازم، 2018، دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة الأزمات / دراسة تطبيقية في بعض كليات جامعة الموصل، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (8)، العدد (2)، جامعة كركوك، ص ص (115-140).

[7] صالح، مضر حامد وعزیز، أحمد علي وشلاش، علي جاسم، 2022، دور نظم المعلومات الإدارية في تحقيق الإبداع المنظمي / دراسة حالة في دائرة صحة نينوى، مجلة تنمية الرافدين، المجلد (41)، العدد (134)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، ص ص (341-357).

[8] سكفالي، حسين ومقلاتني، مروة، 2020، نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين / دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية (BADR) وكالة قالمه، مذكرة تخرج مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 مايو 1945، الجزائر.

[9] العذري، محمد حسن علي، 2020، التدوير الوظيفي / مفهوم التدوير، نبذة تاريخية عنه، أهدافه، أهميته، شروطه

وضوابطه)، 2020، المجلة القانونية، ص ص (2330-2358).

[10] محمد، محمد مسرهد علي، 2022، التدوير الوظيفي لمدرء المدارس الابتدائية من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ديالى، مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية، المجلد (22)، العدد (2)، الجزء (2)، كلية التربية الرياضية، جامعة القادسية، ص ص (148-158).

[11] عبدالقادر، حاطي وكمال، قادة محمد، 2023، أثر التدوير الوظيفي على الإلتزام التنظيمي وتحقيق الرضا الوظيفي للعمال بمؤسسة نفضال تيارت، مذكرة تخرج مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر.

[12] إسماعيل، معاذ غسان، 2019، العلاقة بين التدوير الوظيفي وأداء المنظمة / دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في رئاسة الجامعة العراقية، مجلة الدنانير، العدد (19)، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة العراقية، ص ص (267-294).

[13] قوراري، الزهرة والعياشي، مريم، 2019، أثر التدوير الوظيفي في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة / دراسة حالة جامعة أحمد دراية أدرار، مذكرة تخرج مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر.