

The Role of Management Information Systems in Developing Job Performance: A filed Study on Employees at Arabian Yemen Cement Company Limited

Fozi Ali Belhaj

Mohsen Mohammed Bin Kulaib

Faculty of Administrative Sciences || Hadhramout University || Yemen

Abstract: The purpose of study is to examine the role of management information Systems (MIS) in developing job performance of employees who work in Arabian Yemen Cement Company Limited in Mukalla. In addition, to explore the situation of management information systems in the company, and the obstacles that may hinder system application effectively. The study population was (453) employees in the company. The data was collected through a questionnaire by using a simple random sample of (120) employees from different levels who involved in management information systems. (150) questionnaires were distributed and the response rate was (80%). The key findings indicate that, there is a major role of management information systems on developing job performance in the company. Furthermore, there is high and positive awareness toward management information systems situation in the company and there are no difficulties affecting the application of management information systems. It is recommended that the company should introduce flexibility and continuous development to enhance the role of management information systems in performance. Future researches should be carried out on the influence of management information systems on organizational performance in private and public sectors in different environments.

Keywords: Management Information Systems, Job Performance, Arabian Yemen Cement Company Limited.

دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة

فوزي علي بلحاج

محسن محمد بن كليب

كلية العلوم الإدارية || جامعة حضرموت || اليمن

الملخص: هدفت الدراسة إلى معرفة دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي لدى الموظفين العاملين في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة بمدينة المكلا، إضافة إلى معرفة واقع نظم المعلومات الإدارية بالشركة، والصعوبات التي تحول دون تطبيق نظم المعلومات الإدارية بشكل فعال. تكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة، البالغ عددهم (453) موظفًا وموظفة، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وتم توزيع (150) استبانة على الموظفين في مختلف المستويات الإدارية التي لها علاقة بنظم المعلومات الإدارية في الشركة، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (120) استبانة، بنسبة استجابة (80%). أظهرت نتائج الدراسة أنّ هناك دورًا كبيرًا لنظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي بالشركة، وأنّ مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة كان كبيرًا فيما يتعلق بوجود واقع إيجابي لنظم المعلومات الإدارية بالشركة، كما

أظهرت النتائج أنه لا توجد صعوبات تؤثر في تطبيق نظم المعلومات في الشركة بشكل فعّال. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز دور نظم المعلومات الإدارية في الشركة وتطويره، إضافة إلى إجراء دراسات مستقبلية عن دور نظم المعلومات الإدارية في أداء الموظفين في منظمات الأعمال الخاصة والعامة، وفي بيئات عمل مختلفة.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات الإدارية، الأداء الوظيفي، الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة.

المقدمة:

يشهد العالمُ المعاصرُ اليومَ تغييراتٍ واسعةً ومتلاحقةً، وثورةً علميةً وتقنيةً متناميةً تتطلب تغييرات جذرية في مختلف مجالات الحياة، ولعل أبرز هذه التغييرات ما يُسمّى بثورة المعلومات، التي أدت إلى زيادة الاهتمام بالمعلومات وسبل الحصول عليها؛ لما لها من أثر كبير في استدامة المنظمات وتطويرها وبلوغ أهدافها، فالمعلومات أصبحت تمثل عصب حياة المنظمات، وإنَّ عملية صناعة القرارات تُبنى بشكل أساسي على المعلومات، وكذلك الأمر بالنسبة لباقي الوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة وتقييم.

تؤدي نظم المعلومات الإدارية دورًا مهمًا في تطوير أداء المنظمات الحديثة باختلاف أحجامها وطبيعتها نشاطها، إذ يتوقف عمل هذه الأنظمة وزيادة فاعليتها على مدى توفر قاعدة بيانات لتسيير الأعمال، ومدى استخدام تقنية نظم المعلومات الإدارية بصورة واسعة في المنظمة، ولا سيما في ظل انخفاض تكلفة تلك التقنيات وانتشار تطبيقاتها، إذ أصبح من الضروري التعامل معها والاستفادة منها؛ لأنَّ استخدامها يوفر الكثير من الوقت والجهد والأموال، وأصبح سيرًا إيجابًا قاعدة بيانات متماز بقدر عالٍ من الدقة والموضوعية والشمولية.

ولمَّا كانت المنظمات في اليمن معنيةً بتحقيق أهداف معينة في ظل خطتها التنموية؛ فلا بُدَّ من أن تعتمد تلك المنظمات أنماطًا تنظيميةً تكفل تحقق عددٍ من المعايير؛ كالشفافية، والحيادية، والانضباط، إلخ من معايير النمو والتطوير، وهو ما سنتطرق إليه خلال دراسة نظم المعلومات الإدارية في المنظمات اليمنية، وتحديدًا في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة في محافظة حضرموت.

مشكلة الدراسة:

إن التغييرات المتسارعة والمعقدة التي يتسم بها عصرنا الحاضر أدت إلى زيادة حاجة المنظمات إلى الحصول على البيانات والمعلومات، ومعالجتها باستخدام نظم المعلومات الإدارية التي تؤدي دورًا فعّالًا ومحوريًا في نجاح تلك المنظمات، ورفع مستوى أدائها وجودة قراراتها المرتبطة بالوظائف الإدارية المختلفة في كل المستويات والأنشطة المتعددة في المنظمة.

تتسم المنظمات اليمنية- ومنها الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة- بصفات قد تجعلها حالةً خاصةً في مجال التعامل مع المعلومات، ومصدرًا من مصادرها المهمة التي تؤثر في أداء الموظفين، إضافةً إلى اتساقها المباشر مع سياسات الدولة والسوق واستراتيجياتها، فكان لابد من الوقوف على واقع نظم المعلومات الإدارية بصفته إطارًا تنظيميًا معلوماتيًا، وعلى دوره في تطوير الأداء الوظيفي بالمنظمات اليمنية التي هي بحاجة إلى تطوير نظم المعلومات الإدارية فيها، ومواكبة التطورات التقنية والممارسات الإدارية المختلفة لما يُسهم في تعزيز الأداء بشكل عام. ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى واقع نظم المعلومات الإدارية في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة من وجهة نظر موظفيها؟
2. ما مستوى الصعوبات التي تواجه تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة من وجهة نظر موظفيها؟

3. ما دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي بالشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة من وجهة نظر موظفيها؟

فرضيات الدراسة:

سعيًا إلى تحقيق أهداف الدراسة: تم بناء الفرضيات الآتية:

- الفرضية الأولى: لا يوجد واقع ملائم ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية بالشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة.
- الفرضية الثانية: لا توجد صعوبات ذات دلالة إحصائية تواجه تطبيق نظم المعلومات الإدارية بالشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة.
- الفرضية الثالثة: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي بالشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، وهي:

1. التعرف على مستوى واقع نظم المعلومات الإدارية في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة.
2. التعرف على مستوى الصعوبات التي تواجه تطبيق نظم المعلومات في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة.
3. التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة.
4. تقديم التوصيات بناء على النتائج لتعظيم دور نظم المعلومات الإدارية والاستفادة منها في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تناوله، والذي يتسم بالحدائثة نسبيًا، ويمثل أهمية كبيرة للمنظمات كافةً بشكل عام، وللشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة بشكل خاص، إذ يتوقف نجاح المنظمات على القرارات الناجحة التي تعد المعلومات الأساس الذي ترتكز عليه هذه القرارات المرتبطة بأنشطة المنظمة وسياساتها كافةً، مما ينعكس على أداء الموظفين والكيان التنظيمي.

كما تتجلى أهمية الدراسة في إسهامها في رقد المعرفة؛ كونها من الدراسات القليلة التي تناولت موضوع نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي في البيئة العربية عمومًا، والبيئة اليمنية على وجه الخصوص. إضافةً إلى ذلك فإنها ستساعد الإدارة في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة في التعرف إلى واقع نظم المعلومات وأهميته في تطوير أداء الموظفين بالشركة، ومعرفة نقاط القوة والضعف لنظم المعلومات الإدارية؛ لما له من دور كبير في تطوير أداء الموظفين وأداء الشركة بشكل عام، وكذلك تقديم التوصيات المناسبة لتعزيز آليات العمل بالشركة وسبل توظيف نظم المعلومات الإدارية والاستفادة منها.

مصطلحات الدراسة:

1. نظم المعلومات الإدارية: "تمثل نظم المعلومات الإدارية مجموعة من المكونات الخاصة بالأفراد والأجهزة وقواعد البيانات والبرامج التي تهدف إلى توفير معلومات معينة تخدم أحد المجالات الإدارية الخاصة بالتخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة؛ بغية دعم عملية اتخاذ القرارات سواء كانت هذه المعلومات عن الماضي أو الحاضر أو المستقبل". (المغربي، 2002: 75).
2. الأداء الوظيفي: يُعرف بأنه "نشاط يُمكن الموظف من إنجاز المهمة والهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف ذلك على القبول العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة". (المير، 1995: 213).
3. تطوير الأداء الوظيفي: هو إحداث تغييرات إيجابية في طبيعة نشاطات الموظفين، وكيفية الاستفادة المثلى من الإمكانيات المتاحة لتحقيق الأهداف. (مشهور، 2010: 47).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً- الإطار النظري:

مفهوم نظم المعلومات الإدارية:

ظهر مفهوم نظم المعلومات الإدارية في الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي، ثم تزايد التركيز عليه لتفادي معظم المشكلات القائمة، وتم استخدام أنواع مختلفة من تقنية المعلومات في هذا المجال، وتم تطوير نظم المعلومات الإدارية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالوظائف الإدارية، باعتبار أن تلك الوظائف تتطلب لتفعيلها بشكل سليم قاعدة معلومات أساسية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على تطوير العملية الإدارية برمتها. (المغربي، 2002). ورغم أن نظم المعلومات الإدارية أحد أهم الحقول المهمة للنظرية الإدارية وتطبيقاتها الحديثة في مختلف منظمات الأعمال، إلا أنه يوجد اختلاف في المفهوم العلمي الدقيق لنظم المعلومات الإدارية، ويتضح هذا الاختلاف جلياً في غياب التعريف المشترك والمقبول لهذا المفهوم، مما يتطلب استنباط المعنى الجوهرية الذي يجمع التعريفات المختلفة بهدف تحديد الفكرة الأساسية لهذا المفهوم، ودوره في إنجاز وظائف الإدارة، وأنشطتها الرئيسية. (ياسين، 2002).

ويُعرف نظام المعلومات الإدارية بأنه: "نظام منهجي محوسب قادر على إجراء تكامل للبيانات التي يتم الحصول عليها من مصادر مختلفة؛ بقصد توفير المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات الإدارية". (النجار، 2007: 26).

كما تُعرف نظم المعلومات الإدارية بأنها مجموعة من النظم سواء أكانت رسمية أم غير رسمية، تقدم للإدارة معلومات تتعلق بالماضي أو الحاضر أو المستقبل، سواء كانت في صورة شفوية أو مكتوبة عن عمليات تتعلق ببيئة المنظمة الداخلية أو الخارجية؛ بهدف ترشيد عملية اتخاذ القرارات عن طريق إتاحة المعلومات المناسبة لمتخذي القرارات. (صالح، 2006: 107).

مفهوم الأداء الوظيفي:

يُعد الأداء الوظيفي كالمسئوليات والواجبات الوظيفية المحددة وفقاً للمعدل المطلوب القيام به من الموظف الكفاء المدرب. (عبد المحسن، 2002). كما يُنظر إليه أنه قيام الموظف بالأعمال والواجبات المكلف بها بما يؤكد صلاحيته لمباشرة مهام وظيفته، ويظهر الأداء الوظيفي في السلوكيات العملية والأعمال المقصودة التي يؤديها الموظفون أو المنظمات لتحقيق هدف معين، والتوصل لتوقعات واضحة للأعمال التي يجب إنجازها، حيث يمثل المخرجات التي يسعى النظام الوظيفي إلى تحقيقها. (العدلوني، 2002). لذا فإن إدارة الأداء الوظيفي تتضمن تحليل

كفاية أداء الموظفين، وإعادة تحليل العمل، بالإضافة إلى تعديل الواجبات والمسئوليات ومنح الصلاحيات، وتعديل القواعد المنظمة لتحقيق مستويات عالية من الأداء من خلال تقويم الأداء الوظيفي بوساطة قياس مستوى أداء الموظفين، وتحديد إمكاناتهم ومدى تقبلهم للعمل، والاحتياجات الأساسية لكل موظف نحو التطوير. (الزعابي، 2006). وبذلك فقد عُرِفَ الأداء الوظيفي بأنه "متابعة وتنمية سلوك الموظفين عند قيامهم بالمتطلبات الوظيفية، وتطوير أدائهم لتحقيق الأهداف المرجوة، وهو ما يرتبط بالمشاركة في صنع القرار والعمل التعاوني والاتصال والتدريب". (عبدالمحسن، 2002: 3).

ثانيًا- الدراسات السابقة:

أ- الدراسات العربية:

- 1- دراسة عايض والمطاع (2017) استهدفت الدراسة معرفة أثر جودة نظم المعلومات الإدارية في أداء الموظفين العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من جميع مستخدمي نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة البالغ عددهم (117) موظفًا وموظفةً. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنّ هناك مستوىً عاليًا لجودة نظم المعلومات الإدارية، وكذلك أداء الموظفين العاملين في مؤسسة الاتصالات اليمنية، إلى جانب ذلك بينت النتائج وجود أثرٍ إيجابي لجودة نظم المعلومات الإدارية في أداء الموظفين في المؤسسة.
- 2- دراسة عبيد وربايعة (2015) التي استهدفت معرفة مدى توفر عناصر أنظمة المعلومات الإدارية، وكذلك مدى تأثيرها في أداء الموظفين في القطاع الصحي في فلسطين (محافظة نابلس وجنين أنموذجًا). توصلت النتائج إلى أنّ هناك توفرًا للعناصر اللازمة لتطبيق استخدام نظم المعلومات الإدارية بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية بين عناصر تطبيق نظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين.
- 3- دراسة عبدالرحمن، شريف، محمد، عيسى، وشمس الدين (2015) والتي استهدفت معرفة دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري بولاية غرب دارفور بالسودان. تكوّنت عينة الدراسة من (100) موظف يعملون في الوظائف المختلفة. أبرز نتائج الدراسة وجود دور فعّال وإيجابي لنظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء بالمؤسسات محل الدراسة، إذ أشارت النتائج إلى وجود وعي وإدراك لدى الإدارة العليا لاستخدام نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري، وتوفر الإمكانيات المادية والفنية والبشرية لاستخدام النظم، إضافة إلى وجود مستوى تنظيمي يشجع ويدعم استخدام نظم المعلومات الإدارية.
- 4- دراسة محسن (2015) التي استهدفت معرفة درجة امتلاك كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لنظم المعلومات وعلاقتها باتخاذ القرار من وجه نظر أعضاء هيئة التدريس. تكوّنت عينة الدراسة من (132) عضو هيئة تدريس في كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة للعام الدراسي 2014-2015م، موزعين على ثلاث جامعات، هي: الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، وجامعة الأقصى. أبرز النتائج أظهرت أن درجة امتلاك كليات التربية لنظم المعلومات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفعة بوزن نسبي (81.76)، كما أنّها لم تجد فروقًا ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات العينة لدرجة امتلاك كليات التربية لنظم المعلومات تعزى لمتغيري الرتبة الأكاديمية والتخصص، في حين وجدت فروقًا تُعزى لمتغير الجامعة لمصلحة الجامعة الإسلامية، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة امتلاك كليات التربية لنظم المعلومات، وبين متوسط تقديراتهم لدرجة فاعلية عملية اتخاذ القرار.

5- دراسة القرشي (2010): والتي استهدفت معرفة أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء الموظفين العاملين بشركة الاتصالات (واي) في اليمن. تكوّنت عينة الدراسة من (124) موظفًا في الشركة محل الدراسة. وكان من أهم النتائج وجود أثر للمستلزمات الرئيسة لإدارة وتشغيل نظم المعلومات (المادية، البرمجية، البشرية، والتنظيمية) في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في شركة واي، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة تجاه مستلزمات التشغيل لنظم المعلومات من جهة، والأداء الوظيفي من جهة أخرى، تُعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمستوى الوظيفي.

6- دراسة الشمري (2008) والتي سعت إلى معرفة واقع نظم المعلومات الإدارية في إدارات التربية والتعليم للبنين بالمملكة العربية السعودية، والتصورات المقترحة لتطويرها. وقد طُبِّقت هذه الدراسة على عينة من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام في إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية، بلغ عددهم (351) موظفًا. كانت أهم نتائج الدراسة أنّ رضا أفراد عينة الدراسة كان جيدًا عن المعلومات التي تُقدّم لهم من إدارات المعلومات، كما أظهرت النتائج موافقة عالية لأفراد عينة الدراسة على وجود فرص كافية لتقديم مقترحاتهم لتطوير نظم المعلومات الإدارية في إدارات التربية والتعليم.

ب- الدراسات الأجنبية:

1- دراسة (Almohtaseb, Almahameed, Tobeery, and Shaheen (2017) والتي استهدفت معرفة أثر أداء نظم المعلومات في أداء الموظفين، وبوجود استخدام بطاقة قياس الأداء (Balance Scorecard)، وقد أُجريت الدراسة على شركات التصنيع المدرجة في بورصة عمّان في الأردن. تكوّنت عينة الدراسة من (192) من كبار المديرين في (63) شركة صناعية مدرجة بالبورصة. أظهرت النتائج أن استخدام "بطاقة قياس الأداء" يُخفّف تأثير نظام إدارة الأداء في أداء الموظف، الأمر الذي يبين أن استخدام بطاقة قياس الأداء للتوازن يكمل ويحسن العلاقة بين نظام إدارة الأداء وأداء الموظف.

2- دراسة (Budiarto, Prabowo, and Herawan (2017) بغرض دراسة العلاقة بين مستوى تبني نظام معلومات متكامل لإدارة سلسلة التوريد SCMS وأداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحقيق الميزة التنافسية لها. بلغت عينة الدراسة (88) من الأفراد المسؤولين عن تطوير تقنية المعلومات في شركاتهم في كل من الشركات الصغيرة والمتوسطة العاملة في تجارة التجزئة. أهم نتائج الدراسة: أنّ نظام المعلومات لإدارة سلسلة التوريد يؤثر بشكل كبير في أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة، وأنّ هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية بين مرحلة البدء والانتشار والتكامل للنظام مع أداء المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

3- دراسة (Varzaru and Varzaru (2016) والتي استهدفت معرفة دور نظم معلومات الموارد البشرية في إدارة أداء رأس المال البشري داخل المنظمة. وأظهرت نتائج الدراسة أن نظم المعلومات تسهم في تعزيز المعلومات عن الموارد البشرية وهيكل الموارد، وتحسين الجهود المبذولة من قبل العنصر البشري، وزيادة قدرة المنظمة على التنبؤ. كما أظهرت النتائج أنّ نظم معلومات الموارد البشرية تسهم بشكل كبير في تطوير العلاقات بين الإدارة ونظام معلومات الموارد البشرية وأثرها الإيجابي في الأداء التنظيمي.

4- دراسة (Razavi (2016) بغرض معرفة علاقة نظم المعلومات الإدارية بأداء الموظفين في بنك الصادرات الإيرانية. تكوّن مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في بنك الصادرات في إيران كآفةً، وكان من أبرز نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين نظام المعلومات الإدارية المستخدم في البنك محل الدراسة وأداء الموظفين.

- 5- دراسة (Cui, Wu, Lu, Jin, Dai, and Bai (2016) والتي رمت إلى معرفة أثر إدارة أداء نظام المعلومات الإدارية في تحسين الأداء في مستشفى الشعب في شانغهاي بالصين. تم جمع البيانات من (35) قسمًا بالمستشفى لمدة سنة. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن نظم المعلومات الإدارية تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء في الأقسام، وخفض نسبة نفقات وزيادة معدل دوران البقاء في الإسرة بالأقسام من قبل المرضى لسهولة التحكم ومتابعة الحالات، الأمر الذي انعكس على جودة الخدمات الطبية وتحسين الجودة والكفاية وأداء الأقسام بشكل عام.
- 6- دراسة (Khresat (2015) والتي سعت إلى معرفة العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وأداء الموظفين في شركات الاتصالات الأردنية. تكوّن مجتمع الدراسة من شركات الاتصالات التي تقع في مدينة عمّان. تم اختيار عينة عشوائية بلغت (100) موظف من (10) فروع لشركات الاتصالات. توصلت نتائج الدراسة إلى أن موظفي شركات الاتصالات الأردنية لديهم مواقف إيجابية تجاه نظام المعلومات الإدارية (MIS)، إضافة إلى أن الموظفين في شركات الاتصالات لديهم مواقف إيجابية تجاه قواعد البيانات؛ لأنّ النظام الإداري في شركات الاتصالات الأردنية لديه قواعد بيانات نتيجة لوجود النظام. إضافة إلى ذلك أشارت النتائج إلى أنّه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام إدارة المعلومات والأداء التنظيمي في شركات الاتصالات في الأردن.
- 7- دراسة (Machado- Cabezas and Pérez- Méndez (2015) بغرض معرفة العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وأداء المؤسسات في إسبانيا، إضافة إلى معرفة أهم عوامل تلك الأنظمة. تكوّنت عينة الدراسة من (450) شركة. أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي لجودة واستراتيجية نظم المعلومات الإدارية في تحسين ربحية الشركات، إضافة إلى ذلك أوصت الدراسة بأن الاستثمار لدى الشركات يجب أن يقترن باستخدام فعّال لنظم المعلومات الإدارية، ويكون واضحًا بالاستراتيجية العامة؛ لما لها من دور مهم في تطوير الشركة في المجالات المختلفة.
- 8- دراسة (Al- Gharaibeh and Malkawi (2013) والتي استهدفت التعرف إلى تأثير نظم المعلومات الإدارية (MIS) في أداء المنظمات الحكومية، وزارة التخطيط الأردنية. تكوّنت عينة الدراسة من (77) موظفًا في الوزارة، ومن أهم ما توصلت إليه: أنه لا يوجد أي تأثير للأجهزة والمعدات والبرمجيات في أداء المنظمات الحكومية، وأن هناك تأثيرًا كبيرًا للشبكات والأفراد والإجراءات ونظام المعلومات الإدارية جميعًا في أداء المنظمات الحكومية.
- 9- دراسة (Altaany (2013) بغرض معرفة تأثير نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء في البلديات في شمال الأردن. تكوّنت عينة الدراسة من (100) موظف في البلديات في شمال الأردن. أهم النتائج أشارت إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام معالجة المعاملات، وإدارة نظم المعلومات، ونظم دعم القرار وأثرها في تحسين أداء البلديات في شمال الأردن، أي إن نظم المعلومات الإدارية يؤثر إيجابيًا بشكل كبير في أداء الموظفين في تلك البلديات.

تعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من استعراض الدراسات السابقة تنوعُ البيئات التي طُبِّقَت فيها من بيئات عربية وأجنبية، ممّا يعطي هذه الدراسة أهمية من حيث تطبيقها في البيئة العربية وبالذات اليمنية التي تعد من الدراسات القليلة التي تتطرق لموضوع مهم وحديث يسهم في مشاركة إدارات كثير من المنظمات في القطاعين العام والخاص؛ لما لنظم المعلومات الإدارية من أهمية في رفع مستوى أداء الموظفين والمنظمات بشكل عام، كما ركزت معظم الدراسات السابقة على مجتمعات القطاع الخدمي أكثر من تركيزها على القطاع الصناعي الذي ركزت عليه هذه الدراسة؛ لما له من أثر كبير

في رفد الاقتصاد القومي، إضافة إلى اتسام هذا القطاع باستخدام الآلات والتقنيات التي تعد نظم المعلومات من العناصر المهمة لها.

وتتشابه هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في طبيعة موضوعها، ومنهجها، إذ اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وتختلف عن معظم الدراسات السابقة في تناولها لمحور الصعوبات التي تواجه تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الشركة، كما تختلف عن الدراسات السابقة من حيث زمان إجرائها ومكانه، إضافة إلى إسهامها في إثراء المعرفة والاستفادة من المعلومات والبيانات وتطويرها، وفي كيفية عرض بيانات الدراسة ومناقشتها وتحليلها، ومناقشة النتائج التي خرجت بها وموازنتها بنتائج الدراسات السابقة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يسعى إلى وصف خصائص العينة ومتغيرات الدراسة وتحليلها، باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة وقت إجراء الدراسة للعام 2019م، البالغ عددهم (453) موظفًا وموظفة.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغت (150) موظفًا وموظفةً من مختلف المستويات الإدارية التي لها علاقة بنظم المعلومات الإدارية، وقد مثّل حجم العينة نسبة (33%) من حجم مجتمع الدراسة الأصلي، وتم توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة، واسترجعت (120) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة (80%) من حجم عينة الدراسة.

خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة وفقا للمتغيرات والفئات والتكرارات والنسب المئوية

م	المتغير	الفئات	التكرار	النسبة %
1	الجنس (النوع)	ذكور	116	96.7
		إناث	4	3.3
2	المؤهل العلمي	ثانوية عامة أو ما يعادلها	7	5.8
		دبلوم بعد الثانوية	15	12.5
		بكالوريوس	90	75.0
		ماجستير	8	6.7
3	المسمى الوظيفي	دكتوراه	0	0.0
		مساعد مدير عام	2	1.7
		مدير إدارة	11	9.2
		نائب مدير إدارة	3	2.5
		رئيس قسم	15	12.5

م	المتغير	الفئات	التكرار	النسبة %
		مشرف	25	20.8
		موظف	64	53.3
4	الخبرة العملية في الشركة	أقل من 5 سنوات	27	22.5
		من 5 إلى أقل من 10 سنوات	74	61.7
		10 سنوات فأكثر	19	15.8
	العينة الكلية	-	120	100

تشير نتائج الجدول رقم (1) إلى أن معظم أفراد عينة الدراسة من الذكور بنسبة بلغت (96.7%) من كل أفراد عينة الدراسة في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة، وأن نسبة الإناث تبلغ (3.3%). وقد يعود ذلك إلى ثقافة المجتمع اليمني التي تميل غالباً إلى تشجيع الذكور على العمل، وقد يكون ذلك نتيجة لبُعد المسافة بين مدن ساحل حضرموت وموقع الشركة. وفيما يتعلق بالمؤهل الدراسي لأفراد عينة الدراسة؛ أظهرت النتائج الواردة في الجدول نفسه أن معظم أفراد العينة ذوو مؤهلات جامعية من درجة البكالوريوس بنسبة (75%)، وأن (6.7%) من حملة الماجستير، وكانت أدنى نسبة (5.8%) لحملة شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها، في حين لا وجود لحملة الدكتوراه في الشركة. وتدل هذا النتائج على أن غالبية أفراد عينة الدراسة ذوو مؤهلات جامعية بنسبة (81.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، وهذا مؤشر إيجابي يشير إلى سياسة الشركة وإدراكها لأهمية استقطاب المؤهلات الجامعية التي تسهم بشكل كبير في رفع الإنتاجية والأداء عامّةً، كما قد يعود ذلك إلى شروط التعيين بالشركة لاستقطاب كفايات مؤهلة. وتوضح نتائج الجدول أيضاً أن أكثر من نصف عينة الدراسة بنسبة (53.3%) من الموظفين لا يشغلون مناصب إدارية في الشركة، وأن (20.8%) من أفراد العينة يشغلون وظيفة (مشرف)، و(12.5%) يشغلون وظيفة (رئيس قسم)، كما يشغل (9.2%) من إجمال أفراد عينة الدراسة وظيفة (مدير إدارة)، و(2.5%) ممن يشغلون وظيفة (نائب مدير إدارة)، أما أدنى نسبة فكانت للموظفين الذين يشغلون وظيفة (مساعد مدير عام) بواقع (1.7%). وهذا قد يعود إلى طبيعة نشاط الشركة الصناعي الذي يحتاج إلى نسبة كبيرة من الموظفين غير الإداريين، كما تفسر تلك النتائج أن الوظائف بالشركة تتوزع بنسب متفاوتة بين المراكز والمستويات الوظيفية المختلفة وفقاً لاحتياج كل مستوى، ممّا يعكس مرونة الهيكل الإداري وتنوعه بما يخدم أهداف الشركة. أما بالنسبة لسنوات الخبرة، فقد أوضحت نتائج الجدول رقم (2) أن ما يقارب ثلثي أفراد عينة الدراسة ما نسبته (61.7%) تتراوح خبرتهم العملية ما بين (10-5 سنوات)، وأن (22.5%) تقل خبرتهم العملية عن 5 سنوات، أمّا الموظفون الذين تبلغ خبرتهم العملية 10 سنوات فأكثر؛ فقد بلغت نسبتهم (15.8%). وتدل هذه النتيجة على أن هناك تنوعاً في الخبرات لدى الشركة قد يسهم في تبادل الخبرات المختلفة، كما تتوافق هذه الخبرات مع عمر الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة.

أداة الدراسة:

تتمثل أداة الدراسة في الاستبانة، التي تم تصميمها بناءً على الإطار النظري والدراسات السابقة، وتتكون الاستبانة من جزأين: الأول للبيانات الشخصية والوظيفية، والآخر يتكون من ثلاثة محاور، وهي: واقع نظم المعلومات الإدارية، ويشمل (11) فقرة، والصعوبات التي تواجه تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الشركة، ويشمل (13) فقرة، ودور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي، ويشمل (13) فقرة. وقد استخدمت أداة الدراسة مقياس ليكارت الخماسي.

صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من الصدق الظاهري للاستبيان في صورته المبدئية بعرضه على عدد من المحكمين المتخصصين؛ لمعرفة مدى وضوح صياغة كل فقرة من فقراته، ومدى ملاءمة الفقرة لقياس ما وضعت لقياسه، ومدى مناسبتها للمحور الذي تنتهي إليه، وإبداء الملاحظات أو أي تعديلات أو إضافات ترمي إلى تطوير الاستبيان ووضوحه وشموليته لكل محاور الدراسة، وفي ضوء ذلك تم تصميم الأداة في صورتها النهائية.

ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وسبيرمان- براون للتجزئة النصفية، وكانت أهم النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (2).

جدول رقم (2) اختبار ألفا كرونباخ ومعامل التجزئة النصفية

عدد الفقرات	عدد الاستبيانات	معامل كرونباخ ألفا	معامل سبيرمان - براون للتجزئة النصفية
37	120	0.94	0.91

يتضح من نتائج الجدول السابق أنّ معامل الثبات لأداة الدراسة كان مقبولاً إحصائياً؛ لتمتع أداة الدراسة بصدق وثبات عاليين، إذ بلغ معامل الثبات (0.94)، وهو معامل قوي يجعل الأداة مناسبة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، وبلغت قيمة معامل الصدق (0.91)، وهو معامل مرتفع أيضاً يعكس المصدقية العالية للأداة في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها:

- السؤال الأول: ما مستوى واقع نظم المعلومات الإدارية في الشركة العربية اليمنية للإسمت المحدودة؟
جدول رقم (3) نتائج اختبار ويلكوكسن لقياس معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى واقع نظم المعلومات الإدارية في الشركة

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=120	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوفر	Wilcoxon (قيمة z)	مستوى الدلالة (P.value)
1	تتوفر لدينا أجهزة الحاسوب الملائمة لإنجاز العمل المطلوب.	4.32	0.75	86.4	عالٍ جداً	4.18	0.00
2	تتوفر لدينا ملحقات الحاسوب الكافية لإدخال البيانات واستخراجها بما يتناسب واحتياجات العمل في الشركة.	4.25	0.98	85.0	عالٍ جداً	4.11	0.00
3	يوفر نظام المعلومات مساحات كافية لعملية تخزين المعلومات.	4.27	1.02	85.4	عالٍ جداً	4.13	0.00
4	تناسب شبكة المعلومات المتوفرة مع احتياجات العمل في الشركة.	4.08	1.08	81.6	عالٍ	3.71	0.00
5	يمكن الحصول على المعلومات المتوفرة من الإدارات المعنية في الشركة بسهولة.	4.04	0.88	80.8	عالٍ	3.68	0.00
6	تناسب سرعة الأجهزة مع حجم العمل	4.20	1.01	84.0	عالٍ جداً	3.82	0.00

م	الفقرة	الوسط الحسابي ن=120	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوفر	Wilcoxon (قيمة z)	مستوى الدلالة (P.value)
	المطلوب إنجازه.						
7	تمتاز شبكة المعلومات المستخدمة في الشركة بسرعة الاتصال.	4.10	0.98	82.0	عالي	3.73	0.00
8	نادرًا ما تحدث انقطاعات في شبكة المعلومات المستخدمة.	3.94	1.10	78.8	عالي	3.59	0.00
9	توفر شبكة المعلومات المستخدمة معلومات كافية لتحقيق الأهداف المنشودة من نظام المعلومات.	4.05	0.97	81.0	عالي	3.69	0.00
10	تناسب البرمجيات المتوفرة مع متطلبات العمل في الشركة.	4.17	0.95	83.4	عالي	3.79	0.00
11	توفر شبكة المعلومات البيانات والمعلومات الكافية لمتخذي القرارات في المكان والزمان المناسبين.	4.15	0.90	83.0	عالي	3.78	0.00
	ملخص واقع نظم المعلومات الإدارية في الشركة	4.14	0.97	82.8	عالي	3.84	0.00

ن = حجم العينة مستوى الدلالة عند 0.05 (P=0.05)

تشير نتائج الجدول رقم (3) إلى أن هناك مستوى عاليًا لواقع نظم المعلومات الإدارية في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة، بمتوسط حسابي بلغ (4.14) من وجهة نظر الموظفين العاملين في الشركة، وبانحراف معياري (0.97)، وبوزن نسبي (82.8%)، وتدل هذه النتيجة على أن نظم المعلومات الإدارية في الشركة متوفرة بدرجة عالية، وهو ما تعكسه جميع الفقرات، إذ كانت أعلى فقرة عن توفير أجهزة الحاسوب الملائمة لإنجاز العمل المطلوب بوسط حسابي (4.32)، تليها الفقرة الثالثة عن مدى توفير نظام المعلومات مساحات كافية لعملية تخزين المعلومات بمتوسط حسابي قيمته (4.27)، ثم الفقرة الثانية عن مدى توفير النظام لملحقات الحاسوب الكافية لإدخال واستخراج البيانات بما يتناسب واحتياجات العمل في الشركة بمتوسط حسابي (4.25)، تليها الفقرة السادسة عن سرعة الأجهزة وتناسبها مع حجم العمل المطلوب إنجازه بمتوسط حسابي (4.20)، وهكذا بالنسبة لبقية الفقرات التي تدل على وجود نظام معلومات إدارية بالشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة بشكلٍ ملائمٍ وبمستوىٍ عالٍ، مما يعكس إجابات أفراد عينة الدراسة من الموظفين العاملين بمتوسط حسابي للفقرات كافةً يتراوح بين (3.94) و(4.32). وقد يعود ذلك إلى ما يقدمه لهم النظام من تسهيلات تمكنهم من استخدام النظم المختلفة حسب احتياجات المهام التي يقومون بها، وهو ما يفسر اهتمام الإدارة العليا بالشركة ودعمها لنظم المعلومات الإدارية، وسياساتها التي تواكب متغيرات عصر التقنية التي تعد من أهم متطلبات إدارة الأعمال الحديثة في سوق المنافسة نحو تبني نظم المعلومات الإدارية واستخدامها، وإدراكها لأهميتها في اتخاذ القرارات. وتتفق هذه النتائج مع ما خرجت به دراسات كل من: (القرشي، 2010)، ودراسة (الشمري، 2008)، ودراسة (عايض والمطاع، 2017)، ودراسة (عبيد وربايعة، 2015)، ودراسة (محسن، 2015)، ودراسة (Khesat، 2015) التي أشارت إلى وجود مستوى عالٍ من نظم المعلومات الإدارية في المنظمات محل دراستهم، وهو ما يحقق الهدف الأول للدراسة.

- السؤال الثاني: ما مستوى الصعوبات التي تواجه تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الشركة؟
جدول رقم (4) اختبار ويلكوكسن لقياس معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى الصعوبات التي تواجه تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الشركة (ن=120).

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوفر	Wilcoxon (قيمة z)	مستوى الدلالة
1	عدم الرؤية التي تدعم تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الشركة.	2.38	1.11	47.6	ضعيف	2.89	0.00
2	عدم الثقافة التنظيمية التي تدعم تطبيق نظم المعلومات الإدارية.	2.26	0.98	45.2	ضعيف	2.44	0.00
3	عدم الكفايات التدريبية لدى الشركة لتدريب الموظفين على استخدام نظم المعلومات المطلوبة.	2.02	1.14	40.4	ضعيف	2.35	0.00
4	مقاومة بعض المديرين والمسئولين لأنظمة المعلومات المستحدثة من قبل الشركة.	2.26	1.07	45.2	ضعيف	2.10	0.00
5	عدم إدراك الموظفين لأهمية نظم المعلومات الإدارية.	2.25	1.02	45.0	ضعيف	2.05	0.00
6	عدم أخذ احتياجات الموظفين للقيام بمهام الوظيفة بعين الاعتبار في أثناء تصميم نظم المعلومات.	2.38	0.88	47.6	ضعيف	2.17	0.00
7	عدم أخذ احتياجات الموظفين للقيام بمهام الوظيفة بعين الاعتبار في أثناء صيانة نظم المعلومات وتعديلها.	2.33	1.04	46.6	ضعيف	2.12	0.00
8	عدم الكفايات التي يتم الرجوع إليها عند حصول أي مشكلة في نظام المعلومات.	2.08	1.01	41.6	ضعيف	1.90	0.00
9	عدم متابعة أداء موظفي شبكة نظم المعلومات في الشركة وتقويمه.	2.46	0.96	49.2	ضعيف	2.24	0.00
10	عدم تطبيق نظام حوافز فعّال لموظفي شبكة نظم المعلومات.	3.09	1.13	61.8	متوسط	2.81	0.00
11	عدم قيام الشركة بالتدريب الكافي والمستمر لموظفي شبكة نظم المعلومات.	2.38	1.03	47.6	ضعيف	2.17	0.00
12	عدم الكفايات المناسبة من الموظفين المتخصصين في نظم المعلومات الإدارية.	2.05	0.89	41.0	ضعيف	2.29	0.00
13	غياب التوصيف الوظيفي الذي يحدد مهام موظفي شبكة نظم المعلومات وواجباتهم.	2.48	1.02	49.6	ضعيف	2.46	0.00
	ملخص الصعوبات التي تواجه تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الشركة.	2.34	1.02	46.8	ضعيف	2.31	0.00

ن = حجم العينة مستوى الدلالة عند 0.05 (P=0.05)

توضح النتائج في الجدول رقم (4) أن هناك مستوى ضعيفاً للصعوبات التي يواجهها الموظفون العاملون في الشركة العربية اليمينية للإسمنت المحدودة في تطبيق نظم المعلومات الإدارية، ويظهر ذلك من خلال قيمة المتوسط الحسابي للفقرات كافةً، البالغ (2.34)، بانحراف معياري بلغ (1.02)، وبوزن نسبي قيمته (46.8%). وتفسر هذه

النتيجة مدى اهتمام إدارة الشركة في تذليل الصعوبات، وتوفير سبل تطوير نظم المعلومات الإدارية المستخدمة في الشركة التي تحول دون وجود عوائق وصعوبات تؤثر سلباً في مستوى أداء الموظف والشركة. وكانت أدنى تلك الفقرات توفرًا هي الفقرة (3) المتعلقة بعدم الكفايات التدريبية لدى الشركة لتدريب الموظفين على استخدام نظم المعلومات المطلوبة بمتوسط حسابي (2.02)، وانحراف معياري (1.14)، وبوزن نسبي ضعيف (40.4)، أما أعلى تلك الفقرات توفرًا فهي الفقرة (10) عن عدم تطبيق نظام حوافز فعال لموظفي شبكة نظم المعلومات التي تنعكس في قيمة المتوسط الحسابي (3.09) وتتوفر متوسط للفقرة، وانحراف معياري (1.13%)، وبوزن نسبي وبوسط بلغ (61.8). وبشكل عام فإن النتائج الواردة آنفًا لجميع الفقرات تبين المستوى الضعيف للصعوبات التي يواجهها الموظفون العاملون في الشركة العربية اليمنية للإسمنت في تطبيق نظم المعلومات الإدارية، والتي تنعكس في قيم المتوسط الحسابي التي تتراوح بين (2.02) و(3.09)، وهو ما يدل على توفر العناصر اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية التي تدعمها إدارة الشركة واستخدامها بمستوى عال. وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى إمكانيات الشركة المالية والإدارية، والعمل المستمر على التطوير التنظيمي، وتوجيهها نحو الإدارة الإلكترونية لأداء الأعمال بأقل وقت وتكلفة وجهد. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشمري، 2008)، ودراسة (القرشي، 2010)، ودراسة (عبدالرحمن وآخرين، 2015)، التي أشارت إلى وجود مستوى ضعيف للصعوبات التي تواجه تطبيق نظم المعلومات الإدارية، وأن الإدارة العليا تولي اهتمامًا ودعمًا كبيرًا لتطبيق نظم المعلومات الإدارية، وتوفر العناصر اللازمة من الجوانب المادية والبشرية والتنظيمية، وتذليل الصعوبات كافة في المنظمات المدروسة. وبذلك يتحقق هدف الدراسة الثاني.

السؤال الثالث: ما دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي بالشركة؟

جدول رقم (5) نتائج اختبار ويلكوكسن لقياس معنوية الاتجاه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة عن دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي (ن=120)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوفر	Wilcoxon (قيمة z)	الدلالة (P.value)
1	تسهم نظم المعلومات الإدارية المتوفرة في رفع كفاية أدائي الوظيفي في الشركة.	4.41	0.97	88.2	عالٍ جدًا	3.92	0.00
2	تسهم نظم المعلومات الإدارية في زيادة قدراتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بوظيفتي.	4.38	0.96	87.6	عالٍ جدًا	3.89	0.00
3	تساعد نظم المعلومات الإدارية في تقليل الجهد المطلوب لإنجاز مهامي وواجباتي الوظيفية اليومية.	4.30	0.95	86.0	عالٍ جدًا	3.83	0.00
4	تسهم نظم المعلومات الإدارية في مواظبتي على الدوام اليومي.	4.03	0.89	80.6	عالٍ	3.59	0.00
5	تساعد نظم المعلومات الإدارية في مشاركتي لطرح أفكار جديدة.	3.83	0.84	76.6	عالٍ	3.40	0.00
6	تسهم نظم المعلومات الإدارية في رفع قدراتي للتصرف في المواقف الحرجة.	3.83	50.8	76.6	عالٍ	3.41	0.00
7	تساعدني نظم المعلومات الإدارية على إنجاز حجم العمل المطلوب كاملاً.	3.90	0.86	78.0	عالٍ	3.47	0.00

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التوفر	Wilcoxon (قيمة z)	الدلالة (P.value)
8	تؤدي نظم المعلومات الإدارية إلى سرعة إنجازي للعمل.	4.22	0.93	84.4	عالٍ جدًا	3.75	0.00
9	تسهم نظم المعلومات الإدارية في إنجازي للعمل طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة.	4.27	0.94	85.4	عالٍ جدًا	3.80	0.00
10	تسهم نظم المعلومات الإدارية في تهيئتي لتحمل المسؤولية مستقبلاً.	3.88	0.85	77.6	عالٍ	3.46	0.00
11	تساعد نظم المعلومات الإدارية في تحسين قدراتي على حل مشاكل العمل.	3.96	0.87	79.2	عالٍ	3.52	0.00
12	تساعد نظم المعلومات الإدارية في تحسين قدراتي على وضع الخطط.	4.18	0.92	83.6	عالٍ	3.72	0.00
13	تساعد نظم المعلومات الإدارية في تحسين قدراتي على متابعة تنفيذ الخطط وتقويمها.	4.18	0.92	83.6	عالٍ	3.72	0.00
	ملخص دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي	4.10	0.90	82.0	عالٍ	3.65	0.00

ن = حجم العينة مستوى الدلالة عند 0.05 (P=0.05)

تشير النتائج الموضحة في الجدول رقم (5) إلى الدور الكبير لنظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء لدى الموظفين العاملين في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة، والتي تبينها قيمة المتوسط الحسابي بمستوى عالٍ يبلغ (4.10)، وانحراف معياري (0.90)، وبوزن نسبي مرتفع (82%). ويلاحظ من خلال الفقرات أن أعلاها توفرًا هي الفقرة (1) التي تتعلق بإسهام نظم المعلومات الإدارية المتوفرة في رفع كفاية الأداء الوظيفي في الشركة، والتي ظهرت من خلال قيمة المتوسط الحسابي (4.41)، وانحراف معياري (0.97)، في حين تظهر النتائج أن أقل الفقرات توفرًا هي الفقرة (5) المتعلقة بمساعدة نظم المعلومات الإدارية في مشاركة الموظف لطرح أفكار جديدة، والتي تنعكس من خلال قيمة المتوسط الحسابي البالغة (3.83)، وانحراف معياري (0.84)، وبوزن نسبي عالٍ (76.6%). وأظهرت الفقرات كافةً مستوىً عاليًا لدور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي بالشركة، بمتوسط حسابي يتراوح بين (3.83) و(4.41). وتدل هذه النتيجة على أن نظم المعلومات الإدارية بالشركة تسهم في تطوير الأداء الوظيفي بكفاية وفاعلية، ويعود ذلك إلى اقتناء الشركة لشبكة حديثة لنظم المعلومات الإدارية، وتوفرها في معظم إدارات الشركة وأقسامها، إضافة إلى توفر الكفايات البشرية المتخصصة في إدارة نظم المعلومات وصيانتها، كما يعكس ذلك إدراك الإدارة العليا ودعمها، وإمكانيات الموظفين في استخدام تقنية ونظم المعلومات، وأثر ذلك في تطوير الأداء الوظيفي والتنظيمي بشكل كبير على حد سواء. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسات كل من: (القرشي، 2010)، و(عايض والمطاع، 2017)، و(عبدالرحمن وآخرين، 2015)، و(عبيد وربايعة، 2015)، و(Budiarto et al., 2017)، و(Cui et al., 2015)، و(Al- Gharaibeh and Malkawi, 2013)، و(Almohtaseb et al., 2015)، و(Altaany, 2013)، التي أشارت إلى وجود تأثير إيجابي لنظم المعلومات الإدارية في أداء الموظفين العاملين في المنظمات محل دراستهم. وبذلك يتحقق هدف الدراسة الثالث.

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة:

- الفرضية الأولى: لا يوجد واقع ملائم ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في الشركة العربية اليمينية للإسمنت المحدودة من وجهة نظر موظفي الشركة.

جدول رقم (6) نتيجة اختبار t لعينة واحدة لاختبار واقع نظم المعلومات الإدارية في الشركة

Test value = 3			
م	الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة t المحسوبة
1	تتوفر لدينا أجهزة الحاسوب الملائمة لإنجاز العمل المطلوب.	4.32	27.26
2	تتوفر لدينا ملحقات الحاسوب الكافية لإدخال البيانات واستخراجها بما يتناسب واحتياجات العمل في الشركة.	4.25	23.49
3	يوفر نظام المعلومات مساحات كافية لعملية تخزين المعلومات.	4.27	26.51
4	تتناسب شبكة المعلومات المتوفرة مع احتياجات العمل في الشركة.	4.08	16.28
5	يمكن الحصول على المعلومات المتوفرة من الإدارات المعنية في الشركة بسهولة.	4.04	16.31
6	تتناسب سرعة الأجهزة مع حجم العمل المطلوب إنجازه.	4.20	20.33
7	تمتاز شبكة المعلومات المستخدمة في الشركة بسرعة الاتصال.	4.10	17.90
8	نادراً ما تحدث انقطاعات في شبكة المعلومات المستخدمة.	3.94	14.43
9	توفر شبكة المعلومات المستخدمة معلومات كافية لتحقيق الأهداف المنشودة من نظام المعلومات.	4.05	16.58
10	تتناسب البرمجيات المتوفرة مع متطلبات العمل في الشركة.	4.17	22.40
11	توفر شبكة المعلومات البيانات والمعلومات الكافية لمتخذي القرارات في المكان والزمان المناسبين.	4.15	17.34
0.00	واقع نظم المعلومات الإدارية في الشركة العربية اليمينية للإسمنت المحدودة	4.14	19.89

تبين النتائج الموضحة في الجدول رقم (6) أن مستوى إدراك الموظفين لواقع نظم المعلومات الإدارية كان عالياً في الشركة العربية اليمينية للإسمنت المحدودة، ويظهر ذلك من خلال نتيجة اختبار t لعينة واحدة عند القيمة (3) أن جميع قيم مستوى الدلالة الإحصائية لل فقرات كافة المتعلقة بواقع نظم المعلومات الإدارية أقل من (0.05)، وقيم t المحسوبة لل فقرات كافة كانت موجبة، وهذا يعني أن قيم مستوى الدلالة الإحصائية التي كانت أقل من (0.05) لل فقرات كافة تدل على معنوية الفروق التي تختلف عن القيمة (3) بالزيادة. وتدلل هذه النتيجة على أن مستوى واقع نظم المعلومات الإدارية في الشركة كان عالياً، ويمكن تفسير ذلك بأنه نتيجة لدعم إدارة الشركة واهتمامها بتبني نظم المعلومات الإدارية المختلفة وتطبيقها واستخدامها في المستويات كافة بالشركة، من خلال توفير الدعم المادي والبشري والتقني وعناصر الأنظمة كافة التي تسمح للموظفين بالحصول على المعلومات اللازمة وتحليلها وتخزينها واستخدامها في اتخاذ القرارات المناسبة؛ إيماناً منها بدور نظم المعلومات الإدارية في أداء الموظفين والأنشطة بالشركة. وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به نتائج دراسات كل من: (القرشي، 2010)، و(الشمري، 2008)، و(عايض والمطاع، 2017)، و(عبيد وربايعة، 2015)، و(محسن، 2015) و(Khresat, 2015)، التي أشارت إلى وجود مستوى عالٍ من نظم المعلومات الإدارية في المنظمات التي أجريت بها دراساتهم. وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرضية الأولى (فرضية العدم H0) التي تنص على أنه: "لا يوجد واقع ملائم لنظم المعلومات الإدارية في الشركة العربية اليمينية للإسمنت المحدودة من وجهة نظر موظفي الشركة"، وقبول الفرضية البديلة (H1) التي تنص على أنه: "يوجد واقع

ملائم ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة من وجهة نظر موظفي الشركة". وهو ما يحقق الهدف الأول للدراسة.

- الفرضية الثانية: لا توجد صعوبات ذات دلالة إحصائية تواجه تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة من وجهة نظر موظفي الشركة.

جدول رقم (7) نتيجة اختبار t لاختبار وجود صعوبات تواجه تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الشركة

Test value = 3				م
مستوى الدلالة	t قيمة المحسوبة	المتوسط الحسابي	الفقرة	
0.00	-11.7	2.38	التي تدعم تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الشركة. عدم الرؤية	1
0.00	-11.1	2.26	عدم الثقافة التنظيمية التي تدعم تطبيق نظم المعلومات الإدارية.	2
0.00	-9.9	2.02	عدم الكفايات التدريبية لدى الشركة لتدريب الموظفين على استخدام نظم المعلومات المطلوبة.	3
0.00	-10.6	2.26	مقاومة بعض المديرين والمسؤولين لأنظمة المعلومات المستحدثة من قبل الشركة.	4
0.00	-11.0	2.25	عدم إدراك الموظفين لأهمية نظم المعلومات الإدارية.	5
0.00	-12.0	2.38	عدم أخذ احتياجات الموظفين للقيام بمهام الوظيفة بعين الاعتبار في أثناء تصميم نظم المعلومات.	6
0.00	-11.4	2.33	عدم أخذ احتياجات الموظفين للقيام بمهام الوظيفة بعين الاعتبار في أثناء صيانة نظم المعلومات وتعديلها.	7
0.00	-9.1	2.08	عدم الكفايات التي يتم الرجوع إليها عند حصول أي مشكلة في نظام المعلومات.	8
0.00	-12.4	2.46	عدم متابعة أداء موظفي شبكة نظم المعلومات في الشركة وتقويمه.	9
0.25	1.2	3.09	عدم تطبيق نظام حوافز فعّال لموظفي شبكة نظم المعلومات.	10
0.00	-12.1	2.38	عدم قيام الشركة بالتدريب الكافي والمستمر لموظفي شبكة نظم المعلومات.	11
0.00	-10.0	2.05	عدم الكفايات المناسبة من الموظفين المتخصصين في نظم المعلومات الإدارية.	12
0.00	-12.2	2.48	غياب التوصيف الوظيفي الذي يحدد مهام موظفي شبكة نظم المعلومات وواجباتهم.	13
0.00	-10.4	2.34	صعوبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الشركة.	

توضح النتائج الواردة في الجدول رقم (7) أنّ مستوى الصعوبات التي تواجه تطبيق نظم المعلومات الإدارية بالشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة كان ضعيفاً، والذي ينعكس من خلال اختبار t لعينة واحدة عند القيمة (3) التي تشير إلى أن جميع قيم مستوى الدلالة الإحصائية للفقرات كافة المتعلقة بالصعوبات التي تواجه تطبيق نظم المعلومات الإدارية أقل من (0.05)، وأن قيم t المحسوبة للفقرات كافة كانت سالبة (باستثناء الفقرة رقم (10) التي تتعلق بتطبيق نظام حوافز فعّال لموظفي شبكة المعلومات الإدارية بالشركة فقد كانت قيمة مستوى دلالتها الإحصائية أعلى من (0.05)، وقيمة t المحسوبة لها كانت موجبة). وبشكل عام فإن ذلك يعني أن قيم مستوى الدلالة الإحصائية التي كانت أقل من (0.05) للفقرات كافة - باستثناء فقرة واحدة - تدل على معنوية الفروق التي تختلف عن القيمة (3) بالنقصان، وهذا يفسر أن ليست هناك صعوبات بمستوى يعيق تطبيق نظم المعلومات الإدارية بشكل فعّال في الشركة، ويعود ذلك إلى وجود رؤية واضحة واهتمام كبير لدى إدارة الشركة بنظم المعلومات الإدارية من خلال توفير العناصر اللازمة لتطبيق أنظمة المعلومات من دعم وتوفير الإمكانيات المادية والتقنية والفنية والبشرية والتنظيمية التي تتطلبها عملية تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الشركة واستخدامها، إضافة إلى خلق ثقافة

تنظيمية تشجع على استقطاب كوادر بشرية مؤهلة، والعمل على تدريبهم وتطويرهم والاهتمام باحتياجاتهم، وتذليل الصعوبات لتسهيل أعمالهم ورفع مستوى أدائهم بشكل فعّال. وعليه فإنه يمكن قبول الفرضية الثانية (فرض العدم H_0) التي تنص على أنه: "لا توجد صعوبات ذات دلالة إحصائية تواجه تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة". وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسات كل من: (الشمري، 2008)، و(القرشي، 2010)، و(عبدالرحمن وآخرين، 2015)، التي تشير إلى وجود مستوى ضعيف للصعوبات التي تحد من تطبيق نظم المعلومات الإدارية من خلال اهتمام الإدارة ودعمها وحرصها على توفير العناصر اللازمة لتطبيق هذه النظم في المنظمات محل دراستهم، وهو ما يحقق هدف الدراسة الثاني.

- الفرضية الثالثة: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي بالشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة من وجهة نظر موظفي الشركة.
- جدول رقم (8) نتائج اختبار t لعينة واحدة لاختبار دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي بالشركة

Test value = 3				م
مستوى الدلالة	قيمة t المحسوبة	المتوسط الحسابي	الفقرة	
0.00	21.6	4.41	تسهم نظم المعلومات الإدارية المتوفرة في رفع كفاية أدائي الوظيفي في الشركة.	1
0.00	21.5	4.38	تسهم نظم المعلومات الإدارية في زيادة قدراتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بوظيفتي.	2
0.00	21.1	4.30	تساعد نظم المعلومات الإدارية في تقليل الجهد المطلوب لإنجاز مهامي وواجباتي الوظيفية اليومية.	3
0.00	19.7	4.03	تسهم نظم المعلومات الإدارية في مواظبتي على الدوام اليومي.	4
0.00	18.8	3.83	تساعد نظم المعلومات الإدارية في مشاركتي في طرح أفكار جديدة.	5
0.00	18.8	3.83	تسهم نظم المعلومات الإدارية في رفع قدراتي للتصرف في المواقف الحرجة.	6
0.00	19.1	3.90	تساعدني نظم المعلومات الإدارية على إنجاز حجم العمل المطلوب كاملاً.	7
0.00	20.7	4.22	تؤدي نظم المعلومات الإدارية إلى سرعة إنجازي للعمل.	8
0.00	20.9	4.27	تسهم نظم المعلومات الإدارية في إنجازي للعمل طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة.	9
0.00	19.0	3.88	تسهم نظم المعلومات الإدارية في تهيئتي لتحمل المسؤولية مستقبلاً.	10
0.00	19.4	3.96	تساعد نظم المعلومات الإدارية في تحسين قدراتي على حل مشاكل العمل.	11
0.00	20.5	4.18	تساعد نظم المعلومات الإدارية في تحسين قدراتي على وضع الخطط.	12
0.00	22.0	4.18	تساعد نظم المعلومات الإدارية في تحسين قدراتي على متابعة تنفيذ الخطط وتقويمها.	13
0.00	20.2	4.10	دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي بالشركة	

المصدر: (الباحثان، 2019)

تشير نتائج الجدول رقم (8) إلى وجود دور فعّال وإيجابي لنظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي للموظفين العاملين في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة، ويظهر ذلك من خلال نتيجة اختبار t لعينة واحدة عند القيمة (3) التي تبين أن جميع قيم مستوى الدلالة الإحصائية للفقرات كافة المتعلقة بدور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي أقل من (0.05)، وأن قيم t المحسوبة للفقرات كافة المتعلقة بدور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي كانت أقل من (0.05) للفقرات كافة تدل على معنوية الفروق التي تختلف عن القيمة (3) بالزيادة، وبدل ذلك على أن هناك إدراكاً واضحاً للموظفين تجاه الدور الكبير والمؤثر لنظم المعلومات

الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي بالشركة، وهذا يعود إلى مدى نجاح إدارة الشركة في تسخير نظم المعلومات الإدارية المتوفرة لديها واستخدامها من قبل الموظفين بشكل فعّال، الأمر الذي يسهم في تطوير مستوى أدائهم الوظيفي بكفاية وفعالية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من: (القرشي، 2010)، و(عايض والمطاع، 2017)، و(عبدالرحمن وآخرين، 2015)، و(عبيد وربايعة، 2015)، و(Budiaro et al., 2017)، و(Cui et al., 2015)، و(Al-Gharaibeh and Malkawi, 2013)، و(Almohtaseb et al., 2015) والتي أشارت إلى وجود تأثير إيجابي لنظم المعلومات الإدارية في أداء الموظفين العاملين في المنظمات محل دراستهم. وبذلك يتحقق هدف الدراسة الثالث. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Khrasat, 2015) التي أشارت إلى أنه لا علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام إدارة المعلومات والأداء التنظيمي في شركات الاتصالات محل دراسته. وبناءً على تلك النتائج السابقة يمكن رفض الفرضية الثالثة للدراسة (فرض العدم H0) التي تنص على أنه: "لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي بالشركة اليمنية للإسمنت المحدودة"، وقبول الفرضية البديلة (H1) التي تنص على أنه: "يوجد دور ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي بالشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة".

أبرز نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أبرزها:

- 1- يوجد واقع إيجابي وملائم لنظم المعلومات الإدارية في الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة من وجهة نظر موظفي الشركة.
- 2- هناك إدراك واهتمام كبير لإدارة الشركة بنظم المعلومات الإدارية من خلال توفر العناصر اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية واستخدامها بدرجة عالية.
- 3- أظهرت النتائج حرص إدارة الشركة واهتمامها الكبير بتذليل الصعوبات التي تعيق تطبيق نظم المعلومات في الشركة، والتي ظهرت بمستويات منخفضة باستثناء عائق وجود نظام حوافز فعّال الذي ظهر بمستوى متوسط.
- 4- توصلت النتائج إلى أن هناك دورًا إيجابيًا ومعنويًا بدرجة كبيرة جدًا لنظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي بالشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة.

توصيات الدراسة:

بناءً على نتائج الدراسة؛ توصي هذه الدراسة بالآتي:

- 1- ضرورة تعزيز الاهتمام المستمر لإدارة الشركة بتطبيق نظم المعلومات الإدارية واستخدامها بجميع مكوناتها وعناصرها، في المستويات الإدارية بالشركة كافة؛ لما لها من دور مهم وإيجابي في الأداء الوظيفي للعاملين، وذلك من خلال مواكبة التطورات التقنية في مجال نظم المعلومات، والحرص على استخدام الأجهزة الحديثة والبرمجيات المطورة؛ لما لها من أثر في سلامة تطبيق نظم المعلومات الإدارية واستخدامها.
- 2- تعزيز الثقافة التنظيمية بالشركة الداعمة لتشجيع الإدارة والموظفين، وإدراكهم لأهمية نظم المعلومات الإدارية، وأثرها الفعّال في تطوير الأداء الوظيفي، وذلك من خلال رفع كفاية أداء العمل، ومساعدة إدارة الشركة في تحسين جودة الخدمات التي تقدمها، من خلال سرعة إنجاز المعاملات الإدارية، وتقليل الأخطاء، وسرعة الاستجابة، وتقليل التكلفة والجهد.

- 3- ضرورة استمرارية دعم الإدارة العليا لتحسين بيئة العمل التي تواكب التطورات الحديثة من خلال تشجيع الموظفين على استخدام نظم المعلومات، وتفهم احتياجاتهم المختلفة، ومعرفة الصعوبات والمشكلات التي تواجههم عند استخدام النظام، والتغلب عليها.
- 4- التأكيد على إشراك الموظفين العاملين والمستخدمين في عملية تصميم نظم المعلومات الإدارية وتطويرها، من خلال معرفة احتياجاتهم والطرق المناسبة لاستخدامها؛ لما لذلك من أهمية في تحقيق الرضا النفسي، وتقليل أسباب مقاومة التغيير والتحديث، ورفع الروح المعنوية لهم، وتدريبهم وتطويرهم، ورفع مستوى إدراكهم لدورهم المهم في الشركة.
- 5- إعادة النظر في نظام الحوافز من خلال وجود نظام فعّال يشمل الموظفين بالشركة كآفة، ومنهم موظفو شبكة نظم المعلومات الإدارية.
- 6- القيام بدراسات مستقبلية تهتم بنظم المعلومات الإدارية والأداء في منظمات الأعمال الخاصة والعامة، وفي بيئات عمل مختلفة.

قائمة المراجع:

أولاً- المراجع العربية:

- أيوب، نادية. (2000). كفاءة نظم تقنية المعلومات من وجهة نظر المستفيد في المنشآت الصناعية الصغيرة. مجلة دراسات العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، 27(1)، 161-180.
- الزعابي، سليمان. (2006). تقييم الأداء الوظيفي في المدارس الثانوية لوزارة التربية والتعليم في دولة الإمارات العربية المتحدة. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمّان، الأردن.
- الشمري، مشعان. (2008). تطوير نظم المعلومات الإدارية في إدارات التربية والتعليم للبنين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر مديري التعليم ومساعدتهم ورؤساء الأقسام (تصور مقترح). رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- صالح، سمير. (2006). نظم المعلومات الإدارية: التقنيات لدعم الإدارة في عصر العولمة. القاهرة: جامعة المنصورة، مصر.
- النجار، فايز. (2007). نظم المعلومات الإدارية. ط (2). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع. الأردن.
- عايض، عبداللطيف والمطاع، محمد. (2017). جودة نظم المعلومات الإدارية وأثرها في أداء العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية. مجلة الدراسات الاجتماعية، 23(3)، 1-30.
- عبدالرحمن، بدر الدين، شريف، طه، محمد، الطاهر، عيسى، آدم، وشمس الدين، فخر الدين. (2015). دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري بولاية غرب دار فور. مجلة العلوم التطبيقية والآداب، (2)، 25-45.
- عبد المحسن، توفيق. (2002). تقييم الأداء الوظيفي: مداخل جديدة لعالم جديد. ط (1). الإسكندرية: دار النهضة العربية. مصر.
- عبيد، شاهر وربايعة، نهاد. (2015). أثر نظم المعلومات الإدارية الصحية المحوسبة في أداء موظفي القطاع الصحي في فلسطين بمحافظتي نابلس وجنين. بحث قُدِّمَ إلى مؤتمر تنمية الموارد البشرية في القطاع الصحي الفلسطيني: واقع وتطلعات، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

- العدلوني، محمد. (2002). العمل الوظيفي. ط (1). بيروت: دار ابن حزم للنشر. لبنان.
- القرشي، نجوان. (2013). أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة في أداء العاملين: دراسة ميدانية على موظفي شركة (واي) للهاتف النقال. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عدن، اليمن.
- محسن، علا فتحي. (2015). درجة امتلاك كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لنظم المعلومات وعلاقتها باتخاذ القرار. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- مشهور، ثروت. (2010). استراتيجيات التطوير الإداري. ط (1). عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع. الأردن.
- المغربي، عبد الحميد. (2002). نظم المعلومات الإدارية: الأسس والمبادئ. ط (1). المنصورة: المكتبة العصرية. مصر.
- المير، عبد الرحيم. (1995). العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية: دراسة مقارنة. مجلة الإدارة العامة، مجلد (35)، 207-252.
- ياسين، سعد غالب. (2002). تحليل وتصميم نظم المعلومات. ط (1). عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع. الأردن.

ثانيًا- المراجع الأجنبية:

- Budiarto, D., Prabowo, M., & Herawan, T. (2017). An Integrated Information System to Support Supply Chain Management & Performance in SMEs. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 10(1), 373- 387.
- Cui, Y., Wu, Z., Lu, Y., Jin, W., Dai, X., & Bai, J. (2016). Effects of the performance management information system in improving performance: an empirical study in Shanghai Ninth People's Hospital. *Springer Plus Journal*, 5(1), 1- 8.
- Al- Gharaibeh, S. & Malkawi, N. (2013). The Effect of Management Information Systems on Performance of governmental Organizations- Study at Jordanian Ministry of Planning. *International Journal of Business and Social Science*, 4(17),101- 109.
- Khresat, A. (2015).The Effect of Management Information System on Organizational Performance. *Information and Knowledge Management Journal*, (6), 45- 50.
- McLeod R. & Schell G. (2004). *Management information Systems*. Prentice Hall.
- Almohtaseb, A., Almahameed, M., Tobeery, D., & Shaheen, H. (2017). The Impact of Performance Management System on Employee Performance: The Moderating Role of Balance Scorecard Usage. *International Review of Management and Business research Journal*, 6(2), 681- 691.
- Perez- Méndez, J. & Machado- Cabezas, A. (2015). Relationship between Management Information Systems and Corporate Performance. *Spanish Accounting Review*, 18 (1), 32–43.
- Razavi, S. (2016). Relationship Management Information Systems with Performance: Case Study Led By Bank Saderat Iran Mazandaran Staff. *International Research Journal of Management & Social Sciences*, (1), 40- 50.

- Altaany, H. (2013). Impact of Management Information Systems to Improve Performance in Municipalities in North of Jordan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(6), 429- 446.
- Varzaru, D. & Varzaru, A. (2016). The Contribution of the Human Resources Information System to Human Capital Performance Management within the Organization. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, 16(1), 429- 434.