

The role of information systems in improving the effectiveness of performance and decision-making

« dawr nazam almaelumat fi tahsin faeiliat alada' waitikhadh alqararati: dirasatan aistitlaeiatan »

¹ علي خلف كاطع

قسم المحاسبة، المعهد التقني، ذي قار، الجامعة التقنية الجنوبية، 64001، العراق.

¹ Ali khalaf GATEA

Accounting Department, Technical Institute, Dhi Qar, Southern Technical University, 64001, IRAQ.

ali.khalaf83@stu.edu.iq

<https://orcid.org/0000-0002-7838-3350>

² زينة حمزة غالي

قسم المحاسبة، المعهد التقني، ذي قار، الجامعة التقنية الجنوبية، العراق.

² Zena hamza GALI

Accounting Department, Technical Institute, Dhi Qar, Southern Technical University, 64001, IRAQ.

zena992@stu.edu.iq

<https://orcid.org/0000-0002-9009-4981>

³ محمد سلمان داوود

رئاسة الجامعة، جامعة كربلاء، كربلاء، 56001، العراق.

³ Mohammed salman DAOOD

University Presidency, University of Karbala, Karbala, 56001, IRAQ.

mohammad78kw@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4526-6884>

تاريخ النشر: 2021/12/31

تاريخ القبول: 2021/12/31

تاريخ الاستلام: 2021/12/31

لتوثيق هذا المقال: أسلوب إيزو 690-2010

كاظع، غالي، محمد سلمان، علي خلف، زينة حمزة، داوود، ديسمبر 2021. دور نظم المعلومات في تحسين فاعلية الاداء واتخاذ القرارات: دراسة استطلاعية. مجلة التراث، المجلد 11، العدد 05، من ص 475، إلى ص 490. [ISSN: 0339-2253 E-ISSN: 2602-6813].

TO CITE THIS ARTICLE Style ISO 690-2010:

GATEA, GALI, DAOOD, Ali khalaf, Zena hamza, Mohammed salman, December 2021. The role of information systems in improving the effectiveness of performance and decision-making. AL TURATH Journal. volume 11, issue 05, P 475, P490. /ISSN: 0339-2253 E-ISSN.2602-6813/.

تنبيه:

ما ورد في هذه المجلة يعبر عن آراء المؤلفين ولا يعكس بالضرورة آراء هيئة التحرير أو الجامعة وتخضع كل منشورات للحماية القانونية المتعلقة بقواعد الملكية الفكرية، ويحمل أصحابها فقط كل تبعات مؤلفاتهم.



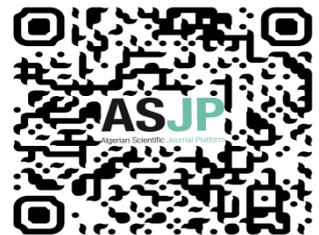
Attention:

What is stated in this journal expresses the opinions of the authors and does not necessarily reflect the views of the editorial board or university. All publications are subject to legal protection related to intellectual property rules, and their owners only bear all the consequences of their literature.

Open Access Available On:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/323>

OPEN ACCESS



V .4 .0

*المؤلف المرسل: علي خلف كاطع، البريد الإلكتروني: ali.khalaf83@stu.edu.iq

تتناول الدراسة دور نظم المعلومات وعلاقتها بتعزيز كفاءة واستخدام الموارد لدى الوحدة الاقتصادية، إذ تهدف الى بيان علاقات الارتباط والتأثير بين نظم المعلومات وتحسين (فاعلية الاداء، اتخاذ القرارات)، ومعرفة مدى ما توفره البيئة المعلوماتية لدعم وتحفيز الموارد البشرية ومدى مساهمتها في تحسن كفاءة الاداء واتخاذ القرارات. وطُبق الدراسة على عينة عشوائية تتألف من (40) شخصاً من العاملين في الوظائف الادارية العليا والوسيطه، وتكمن أهمية الدراسة في أنها خرجت بخلفية فكرية لطبيعة متغيراتها، وأن هنالك شبه اجماع لدى عينة الدراسة في ضرورة تطوير وتحفيز وتشجيع الموارد البشرية عن طريق توضيح كيفية العمل الاداري في الشركات وبما يساهم في المعرفة ويزيد الانتماء الوظيفي لدى العاملين، وان نظم المعلومات هي الواجهة في حوكمة اتخاذ القرارات الادارية والتي يمكن عن طريقها توضيح اهداف الوحدة الاقتصادية وبما يتلاءم مع طبيعتها الانتاجية سواء كانت خدمية أو صناعية أو تعليمية أو تجاري.

الكلمات الدالة: كفاءة؛ الشركات؛ الانتاج؛ العلاقة؛ التطور.

تصنيفات JEL: . G22 ; G14 ; F63

Abstract :

The study deals with the role of information systems and their relationship to enhancing the efficiency and utilization of resources in the economic unit, as it aims to demonstrate the relationship and influence between information systems and improve (effectiveness of performance, decision-making), and to know the extent to which the information environment provides to support and motivate human resources and the extent of their contribution to improving performance efficiency and taking Decisions. The study was applied on a random sample consisting of (40) people working in senior and intermediate administrative positions, and the importance of the study lies in that it came out with an intellectual background of the nature of its variables, and that there is almost unanimity among the study sample regarding the need to develop, motivate and encourage human resources by clarifying how administrative work In companies, in a manner that contributes to knowledge and increases employee affiliation with employees, and that information systems are the interface in the governance of administrative decision-making, through which the objectives of the economic unit can be clarified and in line with its productive nature, whether service, industrial, educational or commercial.

Keywords: efficiency; companies; output; Relationship; Development.

JEL Classification Codes : F63 ; G14 ; G22 .

Résumé :

L'étude traite du rôle des systèmes d'information et de leur relation avec l'amélioration de l'efficacité et de l'utilisation des ressources dans l'unité économique, car elle vise à démontrer la relation et l'influence entre les systèmes d'information et à améliorer (efficacité des performances, prise de décision), et savoir dans quelle mesure l'environnement informationnel permet de soutenir et de motiver les ressources humaines et dans quelle mesure leur contribution à l'amélioration de l'efficacité des performances et de la prise de décision. L'étude a été appliquée sur un échantillon aléatoire composé de (40) personnes occupant des postes administratifs supérieurs et intermédiaires, et l'importance de l'étude réside dans le fait qu'elle est sortie avec un bagage intellectuel de la nature de ses variables, et qu'il y a presque l'unanimité parmi l'échantillon de l'étude quant à la nécessité de développer, motiver et encourager les ressources humaines en clarifiant comment le travail administratif Dans les entreprises, d'une manière qui contribue à la connaissance et augmente l'affiliation des employés avec les employés, et que les systèmes d'information sont l'interface dans la gouvernance des décisionnelle, à travers laquelle les objectifs de l'unité économique peuvent être clarifiés et en adéquation avec sa nature productive, qu'elle soit de service, industrielle, éducative ou commerciale.

Mots-clés : efficacité ; entreprises; sortir; Relation amoureuse; Développement.

Codes de classification JEL : F63 ; G14 ; G22 .

تواجه بيئة الاعمال تغييرات عديدة وكان اكثرها تعقيدا هو دخول نظم المعلومات، كأداة مساعدة في اتخاذ القرارات لتحسين كفاءة استخدام الموارد المتاحة بأبعادها الثلاث (المادية ، البشرية ، العلائقية)، والذي قد حمل هذا التطور تغييراً كبيراً باعتبارها مركزاً لتقليل التكاليف وايضا مركزاً للربحية، لذلك لم تكن النجاحات التي حققها علمنا المعاصر هي وليدة الصدفة ولكن هي نتائج لعوامل تحركها القيادات الادارية البارعة في ادارة منظماتها نحو تحقيق الاهداف العامة والخاصة.

1. منهجية الدراسة

تبني الدراسة منهجيتها على عدد من المشاكل والاهداف التي تم تحديدها نتيجة المراجعة والمعاينة لعدد من الشركات العاملة في البيئة العراقية في محافظة ذي قار والتي تم تحديدها كالاتي:

1.2. المشكلة : ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة في عدد من التساؤلات الاتية:-

أ- هل تؤثر نظم المعلومات على فاعلية كفاءة الاداء واتخاذ القرارات؟

ب- هل تعمل نظم المعلومات كموجه لزيادة وتحسين كفاءة الاداء واتخاذ القرارات؟

ج- هل توجد علاقة ارتباط بين نظم المعلومات وكفاءة الاداء واتخاذ القرارات؟

1.2. أهمية الدراسة : تنطلق أهمية الدراسة ببيان مدى أهمية التحول الى أتمتة نظم المعلومات كمدخل لتحسين الاداء واتخاذ القرارات.

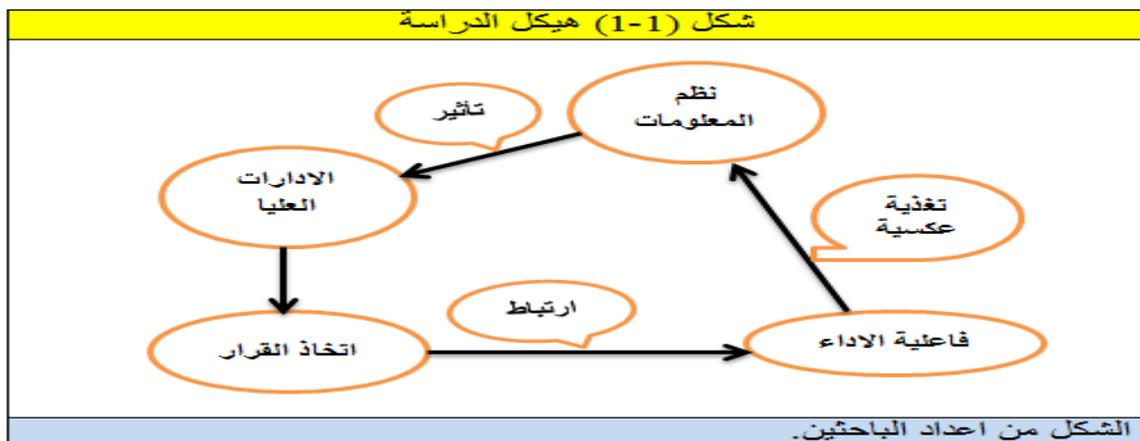
3.2. اهداف الدراسة: تهدف الدراسة الى ابراز مدى تأثير نظم المعلومات في فاعلية الموارد البشرية، ومدى ملائمتها لتحسين الاداء واتخاذ القرارات.

4.2. الفرضية : تقدم الدراسة حلول افتراضية للمشاكل التي تطرق اليها سابقاً ومحاولة اثباتها في ارض الواقع والتي تنص على أن:

- H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بمستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين نظم المعلومات وتعزيز فاعلية كفاءة الاداء.

- H_2 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بمستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين نظم المعلومات وتحسين عملية اتخاذ القرارات

ويمكن تمثيل هذه الفرضية بالمخطط ادناه حيث يوضح المخطط الفرضي المقترح للدراسة الفكرة الأساس له فضلا عن علاقات الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل (نظم المعلومات) وبين المتغير التابع (كفاءة الاداء - اتخاذ القرارات) والنتيجة المتوقعة من هذه العلاقة:



3. الاطار النظري

1.3. نظم المعلومات الادارية

يشهد العالم في ظل العولمة تطوراً عميقاً و سريعاً على المستوى الاقتصادي و السياسي و الاجتماعي و التكنولوجي، وبسبب التعمق في هذا التطور و سرعته في مجال تكنولوجيا المعلومات، أصبحت فيه للمعلومة مكانة هامة في حياة البشرية وفي جميع المجالات الخاصة في المنظمات، سنحاول في هذا المبحث تناول نظم المعلومات الادارية التي تتضمن مفاهيم اولية حول النظام والمعلومات للوصول للمفهوم الشامل.

1.3. مفهوم نظم المعلومات

تعددت وجهات النظر حول مفهوم نظم المعلومات الادارية حيث يرى (الرويلي، 2014) ان نظم المعلومات الادارية هي مجموعة من الاجراءات التي يمكن عن طريقها توفير معلومات تستخدم لدعم عمليات صنع القرارات والرقابة في المنظمة، في حين عرف (طه، 2008) ان نظم المعلومات الادارية تعد نظاما كلياً، او هو مجموعة من النظم الفرعية، وما اذا كان يعبر عن كل ما يمكن ان يقدمه الحاسب في مجال الادارة، ام انه يمثل احد التطبيقات الالية في مجال الادارة، في حين يرى (loukis, 1994) ان نظم المعلومات الادارية هي مجموعة من الاجراءات والبرمجيات والآلات والتكبيات وعلم المناهج الضرورية لمعالجة البيانات واسترجاعها والتي تعد ضرورية لإدارة المنظمة، اما (السالمي، 2005) فقد عرف نظم المعلومات الادارية هي مجموعة من المدخلات التي تمثل البيانات المختلفة التي يتم معالجتها من اجل الحصول على مخرجات تعتبر أساسية لإشباع استجابات مطلوب تحقيقها من النظام .

3.3. الوظائف الاساسية لنظم المعلومات

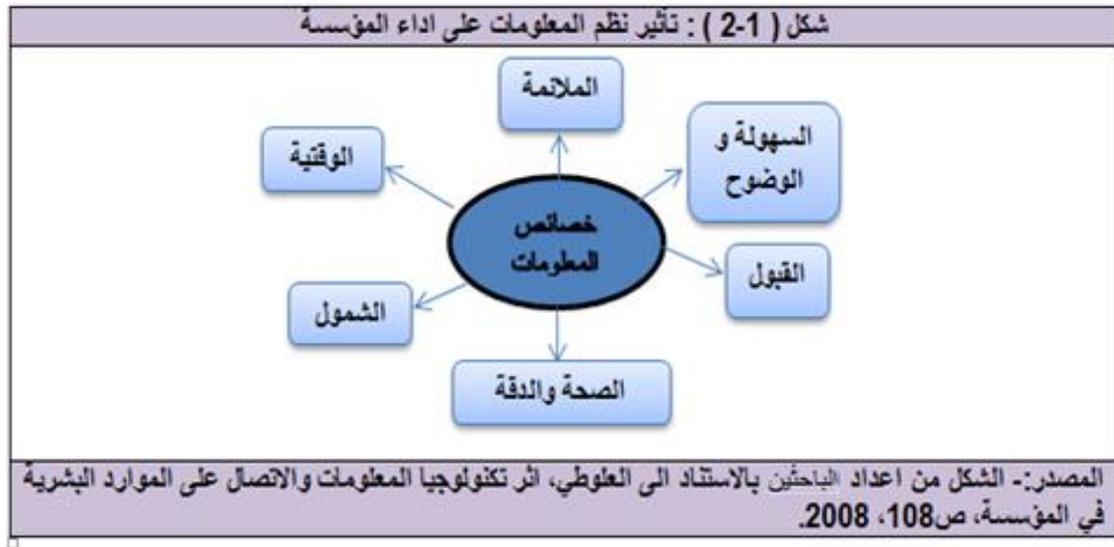
يمكن تحديد الوظائف الاساسية لنظم المعلومات الادارية كما حددها (Hilton، 1997) كما يلي :-

- أ. مرونة وسهولة التعامل، بمعنى عدم حاجتها لبرمجة عالية التقنية والاجرائية.
- ب. موجهة للمستخدم ويتم تبادل البيانات بسهولة ومنطقية بالنسبة للمستخدم.
- ج. ان لها درجة عالية من الامان من حيث التداول داخل الاقسام في المنظمة.
- د. تراعي التغييرات التي تطرأ على الافراد في المنظمة، من حيث الترقية، النقل، وترك الوظيفة.
- هـ. موجهة للأفراد أي ان النظام يختص بالبيانات الديموغرافية والوظيفية المتعلقة بهم.

4.3. خصائص المعلومات

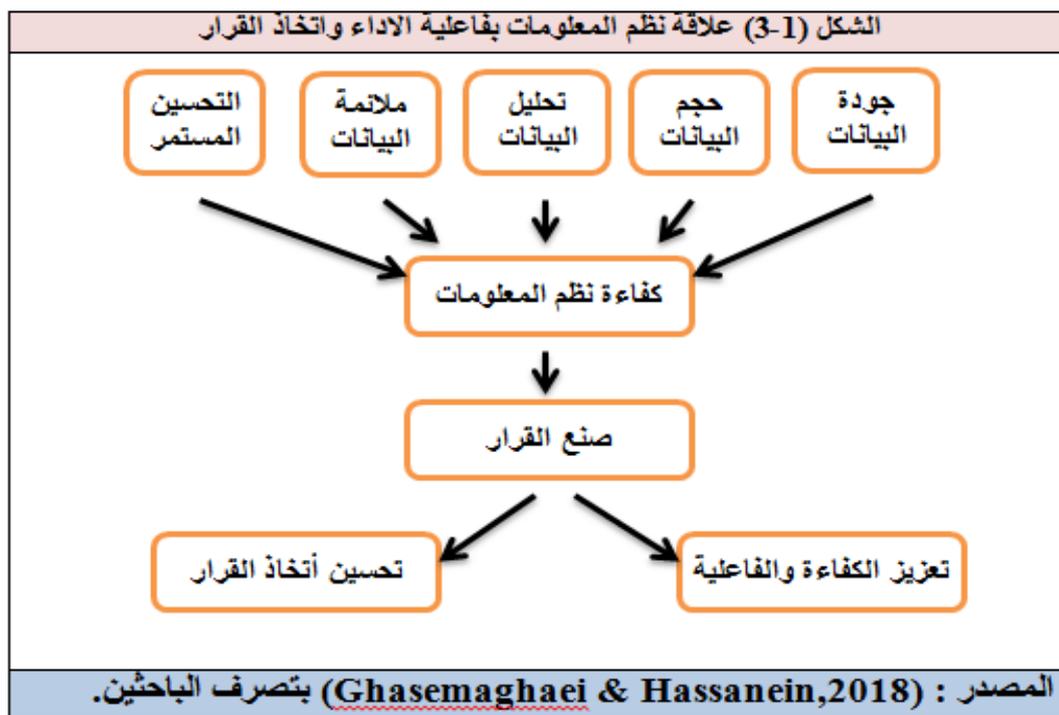
تتضمن خصائص المعلومات كما حددتها (علوطي، 2008)

- أ. الملائمة:- بمعنى أن تتلاءم المعلومات مع الغرض الذي اعدت من أجله.
- ب. الوقتية:- بمعنى تقديم المعلومات في الوقت المناسب، بحيث تكون متوافرة وقت الحاجة إليها.
- ج. السهولة والوضوح:- بمعنى أن تكون المعلومات واضحة ومفهومة لمستخدميها.
- د. الصحة والدقة:- يقصد بالمعلومات الصحيحة أن تكون معلومات حقيقية عن الشيء الذي تعبر عنه.
- هـ. الشمول:- بمعنى أن تكون المعلومات المقدمة معلومات كاملة، أي ان تغطي كافة جوانب مستخدميها.
- و. القبول:- بمعنى أن تقدم المعلومات في الصورة وبالوسيلة التي يقبلها مستخدم هذه المعلومات من حيث الشكل والمضمون.



5.3. علاقة نظم المعلومات باتخاذ القرارات وتعزيز فاعلية الاداء

أن إعداد وتوفير المعلومات هو أحد الخصائص العديدة التي تؤثر على عملية صنع القرار، بالإضافة الى ذلك، فإن متخذي القرار يدركون الحاجة إلى استراتيجية قرار مستدامة وأنهم يميلون إلى دمج المقاييس غير المالية في عملية صنع القرار لديهم، ويذكر (Meadow & Yuan,1997) أن اتخاذ القرار بشكل عام "يعتمد على المعرفة والخبرة والبيئة التنظيمية لصانع القرار، لذلك يعد توفير الإضافي للمعلومات غير المالية مقبولاً ومعقولاً، إذ إن دمج نظم المعلومات في عملية اتخاذ القرار، يساعد الشركات على منع النتائج غير المتوقعة بناءً على معلومات منقوصة او غير موثوقة، ويمكن أن تكون المعلومات المالية وغير المالية داعمة لبعضها البعض، بطريقة تؤدي إلى تحسين وزيادة فاعلية الاداء الاقتصادي، وعليه فإن المعلومات غير المالية تعتبر نوعاً مهماً من المعلومات للمستثمرين، بالنتيجة يمكن أن تلعب دوراً حاسماً في عمليات اتخاذ القرار، ويرى (Qiu et al. 2016) أن هذا النوع من المعلومات يمكن أن يغير عمليات صنع القرار بشكل كبير، وفقاً لنظرية فائدة القرار، بمجرد أن يكون لدى صانعي القرار معلومات إيجابية أو سلبية يرون أنها مفيدة تحت تصرفهم ، فإن رد فعلهم يكون وفقاً للاتجاه الذي تشير إليه المعلومات غير المالية (Esch & Wald, 2019)، كما يوضحها الشكل (1-3):



6.3. دور نظم المعلومات في وظائف الادارة العليا : تنقسم وظائف الادارة الى نوعين رئيسيين هما الوظائف الادارية والوظائف التنفيذية والتي يمكن بياها عن طريق الاتي:
أولاً: الوظائف الادارية: ويمكن تلخيصها بما يلي:

أ. التخطيط:- عرف (Anthony & Kacmar, 1999) التخطيط عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالحصول على استخدام وتطوير الموارد البشرية.

ب. التنظيم:- ويتمثل التنظيم بتحديد شكل الهيكل التنظيمي للموارد البشرية عن طريق تصميم هيكل العمل بين العمل، الافراد، العوامل المادية للمنظمة.(شاويش،2005)

ج. التوجيه: يرى(العلوطي،2008) ان التوجيه هو عملية توجيه جهود الأفراد نحو تحقيق أهداف المنظمة وقد تندرج هذه الوظيفة تحت عدة مسميات منها Command او Motivation الهدف من هذه الوظيفة هو حثُّ الأفراد على العمل برضاً تام وفعالية.

د. تقييم الأداء:- يعني تقييم أداء الأفراد ترتيبهم تنازلياً أو تصاعدياً حسب قدراتهم وخبراتهم الشخصية وتتضمن هذه الوظيفة قيام إدارة الموارد البشرية جمع المعلومات الخاصة بالسلوك والأداء كذلك تحديد مستويات الأداء الفعلية واخيرا تقييم الأداء من خلال التركيز على نقاط الضعف والقوة فيه لتعزيز الثاني ومحاولة معالجة الأولى،(الهيبي،2003)

ثانياً: الوظائف التنفيذية:- تنقسم الوظائف التنفيذية للإدارة:

أ. تنمية المهارات: يهدف التدريب الى زيادة كفاءة وفاعلية القوى العاملة من خلال تهيئة كافة المستلزمات، واعداد برامج تدريب ليتمكن الافراد من انجاز اعمالهم بنجاح(الرويلي،2014).

ب. التقييم: والتي تعتبر من الوظائف الهامة لإدارة الموارد البشرية ويعود السبب في ذلك لما للتعويض من أثر مباشر على المستوى المعيشي للعاملين وبالنتيجة على الاداء الوظيفي والانتاجي.

4. جمع البيانات وتحليلها

أن نظم المعلومات تُعد الاداة الاولى بيد الادارة لتوفير البيانات والمعلومات التي تعتمد عليها اتخاذ القرارات وبالنتيجة يجب ان تصمم وبما يتلاءم مع طبيعة العمل الاداري في الوحدة الاقتصادية وكذلك الاهداف المراد تحقيقها، أخذين بنظر الاعتبار الحجم وعدد موظفيها ولغرض قياس مدى تأثير نظم المعلومات في تحفيز وتنشيط كفاءة الاداء وتأثيرها في اتخاذ القرارات، تم أعداد استمارة استقصاء لعدد من العاملين والذين يشغلون وظائف مختلفة وبمستويات متعددة في عدد من الوحدات العشوائية، إذ تم اعداد تلك الاستمارة وبما يتلاءم مع المستوى التعليمي والوظيفي لعينة الدراسة والتي يمكن عن طريقها قياس مدى صحة فرضية الدراسة وامكانية اثباتها عن طريق تحليل اجابتهم بواسطة برنامج SPSS وادواته الاحصائية، وكانت نتائج التحليل بالشكل الآتي:

أولاً: الاحصاء الوصفي ويشمل الادوات الاحصائية الوصفية (المتوسط المرجح، الانحراف المعياري، مقياس ليكارت، معامل الفا كرونباخ) لمعرفة مدى مقبولة القفرات الاستقصائية في الاستبيان الموزع على العينة واشتملت على:

جدول (1): العدد الكلي لعينة الدراسة

التفاصيل	العدد الكلي للاستمارات الموزعة	الصحيحة	المستبعدة
العدد	40	38	2
النسبة المئوية	%100	%95	%5

جدول (2): عينة الدراسة بحسب الشهادة الاكاديمية

التفاصيل	عليا	اولية	اخرى	المجموع الكلي
العدد	3	20	15	38
النسبة المئوية	%8	%53	%39	%100

جدول (3): عينة الدراسة بحسب طبيعة العمل الاداري

التفاصيل	مسؤول	موظف	المجموع الكلي
العدد	12	26	38
النسبة المئوية	%32	%68	%100

جدول (4): عينة الدراسة بحسب سنوات الخبرة

التفاصيل	10-1 سنة	11-20 سنة	اكثر من 21 سنة	المجموع الكلي
العدد	9	20	9	38
النسبة المئوية	%23,5	%53	%23,5	%100

Reliability Statistics معامل الفا كرونباخ جدول (5): درجة الموثوقية

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.829	.841	19

معامل Cronbach's Alpha لقياس درجة الثبات ونوعية الاسئلة ودرجة الثبات كلما اقتربت من (1) كلما كان هنالك ثبات في اجابات العينة.

جدول (6) الوسط الحسابي والانحراف المعياري

المحور الاول : دور نظم المعلومات في تعزيز فاعلية كفاءة الاداء

ت	البيان	Mean	Std. Deviation	Scale
نظم المعلومات	1	2.9474	.32444	موافق
	2	2.9474	.32444	موافق
	3	2.6842	.57447	موافق
	4	2.9211	.35880	موافق
	5	2.8947	.38831	موافق
فاعلية وكفاءة الاداء	6	2.8158	.45650	موافق
	7	2.9211	.35880	موافق
	8	2.8158	.51230	موافق
	9	2.8421	.49464	موافق
	10	2.8158	.45650	موافق
	دور نظم المعلومات في تعزيز فاعلية كفاءة الاداء	2.8605	.34291	موافق
تم حساب الوسط الحسابي (المتوسط المرجح) بواسطة مقياس ليكارت الثلاثي وهو (0.66) حاصل قسمة (3/2)، حيث 2 تمثل عدد المسافات (من 1 إلى 2 مسافة أولى، ومن 2 إلى 3 مسافة ثانية) و 3 تمثل عدد الاختيارات ويصبح التوزيع للمستويات المرجحة والتي تبدأ من (1 إلى 1.66 لا أتفق، من 1.67 إلى 2.33 محايد، من 2.34 إلى 3 اتفق)، وكذلك تم استخراج الانحراف المعياري وحساب معامل الاختلاف لمعرفة مدى الانسجام بين الفقرات				

جدول (7) الوسط الحسابي والانحراف المعياري

المحور الثاني : دور نظم المعلومات في تحسين اتخاذ القرار

ت	البيان	Mean	Std. Deviation	Scale
نظم المعلومات	1	2.9737	.16222	موافق
	2	2.9211	.35880	موافق
	3	2.6053	.71809	موافق
	4	2.8684	.41401	موافق
	5	2.8605	.34291	موافق
اتخاذ القرار	6	2.9211	.27328	موافق
	7	2.8684	.47483	موافق
	8	2.9737	.16222	موافق
	9	2.7632	.58974	موافق
	10	2.9737	.16222	موافق
	دور نظم المعلومات في تحسين عملية اتخاذ القرار	2.8868	.17269	موافق
تم حساب الوسط الحسابي (المتوسط المرجح) بواسطة مقياس ليكارت الثلاثي وهو (0.66) حاصل قسمة $(3/2)$ ، حيث 2 تمثل عدد المسافات (من 1 إلى 2 مسافة أولى، ومن 2 إلى 3 مسافة ثانية) و 3 تمثل عدد الاختيارات ويصبح التوزيع للمستويات المرجحة والتي تبدأ من 1 إلى 1.66 لا أتفق، من 1.67 إلى 2.33 محايد، من 2.34 إلى 3 أتفق، وكذلك تم استخراج الانحراف المعياري وحساب معامل الاختلاف لمعرفة مدى الانسجام بين الفقرات				

Correlations جدول (8)

كفاءة الاداء	نظم المعلومات		
.931**	1	Pearson Correlation	دور نظم المعلومات
.000		Sig. (2-tailed)	
38	38	N	
1	.931**	Pearson Correlation	تعزيز كفاءة الاداء
	.000	Sig. (2-tailed)	
38	38	N	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يشير الجدول (7) الى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين نظم المعلومات وتعزيز فاعلية الاداء عند مستوى معنوية اقل من (.005) وبدرجة (.931).

اتخاذ القرار	نظم المعلومات		
.219	1	Pearson Correlation	دور نظم المعلومات
.002		Sig. (2-tailed)	
38	38	N	
1	.219	Pearson Correlation	تحسين عملية اتخاذ القرار
	.002	Sig. (2-tailed)	
38	38	N	

** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

يشير الجدول (7) الى وجود علاقة ارتباط موجبة ضعيفة بين نظم المعلومات وتعزيز فاعلية الاداء عند مستوى معنوية اقل من (.005) وبدرجة (.931).

جدول (9) معادلة الانحدار الخطي

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.13193	.864	.868	.931 ^a	1
Predictors: (Constant), .a دور نظم المعلومات تشير النتائج الى ان ارتباط المتغير التابع تعزيز كفاءة الاداء بالمتغير المستقل نظم المعلومات بدرجة (.868)				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.28042	.022	.048	.219 ^a	1
Predictors: (Constant), .b دور نظم المعلومات تشير النتائج الى ان ارتباط المتغير التابع تحسين اتخاذ القرار بالمتغير المستقل نظم المعلومات بدرجة (.048)				

جدول (10) اختبار T

Test Value = 0						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	T	
Upper	Lower					
2.9908	2.7671	2.87895	.000	37	52.161	نظم المعلومات
2.9597	2.7246	2.84211	.000	37	48.987	كفاءة الاداء
2.9949	2.8998	2.94737	.000	37	125.56	نظم المعلومات
2.9195	2.7331	2.82632	.000	37	61.456	اتخاذ القرار
تشير درجة اختبار (T) المحسوبة الى وجود ارتباط بدلالة (T) الجدولية (2.042) وبدرجة معنوية أقل من 0.05						

ANOVA جدول (11) اختبار

Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	
.000	15.909	.823	5	4.114	Between Groups
		.005	32	.169	Within Groups
			37	4.283	Total
.003	4.537	.064	5	.321	Between Groups
		.014	32	.453	Within Groups
			37	.775	Total

تشير درجة اختبار (F) المحسوبة الى وجود تأثير بدلالة (F) الجدولية (2.49) وبدرجة معنوية أقل من 0.05

المناقشة:

بعد اتمام الجانب العملي وتحليله احصائياً بواسطة برنامج spss وأدواته الاحصائية التي تتميز بالدقة والتي تظهرها الجداول السابقة تظهر النتائج الآتية:

1. يعطي معامل الفا كرونباخ درجة (0.829). من الموثوقية في فقرات الاستبانة الاستقصائية وهي درجة تُعد مقبولة جداً لمدخلات البرنامج الاحصائي وتدل على دقة الإجابات التي تم جمعها من العينة بدلالة الجدول (5).
2. وجود موافقة على فقرات الاستقصاء بموجب مقياس ليكرت الثلاثي ومحوري الدراسة بدلالة الجدول (6) والجداول (7).
3. ان درجة تأثير نظم المعلومات في تعزيز كفاءة الاداء ايجابية جداً بدرجة (0.931). وبمستوى دلالة معنوية (0.05) بدلالة الجدول (8)، وبدلالة الجدول (11) والذي يبين وجود تأثير لنظم المعلومات على تعزيز فاعلية كفاءة الاداء بدرجة (15.909)، وان درجة الترابط بين المتغيرين هي (86.8%) بدلالة الجدول (9)، وبالنتيجة يتم قبول الفرضية الاولى البديلة والتي تنص على وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بمستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين نظم المعلومات وتعزيز فاعلية كفاءة الاداء.
4. ان درجة تأثير نظم المعلومات في تعزيز كفاءة الاداء ايجابية ضعيفة بدرجة (0.219). وبمستوى دلالة معنوية (0.05) بدلالة الجدول (8)، وبدلالة الجدول (11) والذي يبين وجود تأثير لنظم المعلومات على تعزيز فاعلية كفاءة الاداء بدرجة (4.537)، وان درجة الترابط بين المتغيرين هي (48%) بدلالة الجدول (9)، وبالنتيجة يتم قبول الفرضية

الثانية البديلة والتي تنص على وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بمستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين نظم المعلومات وتحسين عملية اتخاذ القرارات.

5. أن عينة الدراسة هي عبارة عن خليط متميز من الخبرة الادارية ومستويات القيادة والمستوى الاكاديمي بمختلف المستويات.

أما اهم الاستنتاجات التي توصل لها الباحثين هي :

1. تمتلك الموارد البشرية العاملة في الوحدات عينة الدراسة الحد الادنى من متطلبات المعرفة عن نظم المعلومات وامكانية الاستفادة منها في جميع مستويات الادارة وتعزيز الانتاجية ورفع الكفاءة.
2. أن مستوى الخبرة لدى عينة الدراسة ساعد في تشخيص الجوانب الايجابية والسلبية في تطبيق نظم المعلومات الادارية والتي يمكن عن طريقها تعزيز فاعليتها وتجاوز العقبات التي من الممكن ان تتسبب في هبوط الإنتاجية.
3. هنالك شبه اجماع لدى عينة الدراسة في ضرورة تطوير انظمة المعلومات المتوفرة حالياً، عن طريق توضيح كيفية العمل الاداري في الوحدات الاقتصادية وضرورة تمتعها بالشفافية والموثوقية لأغراض اتخاذ القرار واستغلال الموارد المتاحة لتحقيق اقصى كفاية انتاجية وشرح مفهوم الاستدامة المستقبلية، وبما يساهم في تعزيز المعرفة ويزيد الانتماء الوظيفي لدى العاملين.

وبناءً على ما جاء في الاستنتاجات يمكن للباحثين التوصية بالآتي:

1. تعزيز دور نظم المعلومات كونها واجهة الادارة في حوكمة اتخاذ القرارات والتي يمكن عن طريقها توضيح الاهداف المراد تحقيقها مستقبلاً، وبما يتلاءم مع طبيعتها الانتاجية سواء كانت خدمية أو صناعية أو تعليمية أو تجارية.
2. تطبيق نظم المعلومات الادارية وبما يتلاءم مع طبيعة الوحدة الاقتصادية الانتاجية، الخدمية، التسويقية وغيرها من قطاعات الاعمال، وأن يكون تصميمها على اساس العمل الذي تمارسه في بيئة الاعمال.
3. العمل على ادخال العاملين في افي دورات تطويرية لزيادة المعرفة الادارية والانتاجية وبما يتلاءم مع طبيعة العمل المكلفين به.
4. إقامة ورش عمل لشرح الية اتخاذ القرارات المتعلقة بالعاملين على وفق البيانات التي يتم تزويد الادارة بها من نظم المعلومات الادارية المطبقة.
5. فتح المجال امام الباحثين بمختلف المستويات لدراسة نظم المعلومات وامكانية مساهمتها في توليد القيمة على المدى القصير والمتوسط والطويل وبما يتلاءم مع التوجه الحالي للإبلاغ المتكامل (IR).
6. ان تعزيز وتشجيع العاملين ليس بالضرورة تشجيعاً مادياً، بل يمكن أن يكون أدارياً وتنظيمياً، وبما يولد الشعور لدى العاملين بأنهم جزء من منظومة اتخاذ القرار، وأن والتقييم على اساس علمية وادارية صحيحة بما يساهم في تعزيز كفاءة الاداء.

قائمة المراجع والمصادر:

- الرويلي، عماد صفوك جلود، 2014، "دور نظم المعلومات الادارية في زيادة فاعلية الموارد البشرية مملكة البحرين".
- السالمي، علاء عبد الرزاق محمد، 2005، شبكات الادارة الالكترونية، دار وائل للنشر، ط1، عمان، الاردن.
- شاويش، مصطفى نجيب، 2005، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق، عمان، الأردن.
- طه، طارق احمد، 2008، نظم المعلومات الادارية والحاسبات الالية، (من منظور اداري معاصر)، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية.
- العلوطي، لجين، 2008، "اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على ادارة الموارد البشرية في المنظمة"، الجزائر.
- الهيتي، خالد عبد الرحيم، 2003، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

Reference:

- Anthony, P. Perreus & Kacmar, K. m. Human Resource Management A strategic Approach, New York: The Dryden press (1999).
- Esch, M., Schnellbacher, B., & Wald, A. (2019). Does integrated reporting information influence internal decision making? An experimental study of investment behavior. Business Strategy and the Environment, 28(4), 599-610.
- Hilton, Thomas, 1979: Information Systems Ethics: A Practitioner Survey, 14.
- Meadow, C. T., & Yuan, W. (1997). Measuring the impact of information: Defining the concepts. Information Processing & Management, 33(6), 697-714.
- Qiu, Y., Shaukat, A., & Tharyan, R. (2016). Environmental and social disclosures: Link with corporate financial performance. British Accounting Review, 48(1), 102-116.
- Ghasemaghaei, M., Ebrahimi, S., & Hassanein, K. (2018). Data analytics competency for improving firm decision making performance. The Journal of Strategic Information Systems, 27(1), 101-113.

 LIST OF REFERENCES AND SOURCES IN ROMAN SCRIPT

qā'imāt al-marāḡi' w al-maṣādir:

- alriwili, eimad safuk jilud,2014, "dawr nazam almaelumat aladariat fi ziadat faeiliat almawarid albashariat mamlakat albahri".
- alsaalmi, eala' eabd alrazaaq muhamad,2005, shabakat aladarat alalkitruniati, dar wayil linashri,ta1, eaman, alardin.
- shawish, mustafaa najib,2005, 'iidarat almawarid albashariati, dar alshuruqi, eaman, al'urdunu.
- tahu, tariq aihmad,2008, nazam almaelumat aladariat walhasibat alaliata,(min manzur adari mueasiri), dar alfikr aljamieii, aliaskandiriati.
- aleuluti, lijn,2008, "athir tiknulujia almaelumat walaitisal ealaa adarat almawarid albashariat fi almunazamati" , aljazayir.
- alhiti, khalid eabd alrahim,2003, 'iidarat almawarid albashariati: madkhal astiratiji, dar wayil llnashr waltawziei, eaman, al'urdunn.



JOURNAL INDEXING

مَجَلَّةُ التُّرَاثِ

AL TVRATH Journal (ALT)

ثلاثية، دولية، دورية، محكمة، تعنى بالدراسات الإنسانية والاجتماعية

متعددة التخصصات، متعددة اللغات

Trimestral, International, Periodic And Arbitrated Manner, Devoted To Human And Social Studies

Multidisciplinary, Multilingual.

LEGAL DEPOSIT: 2011- 1934

ISSN: 2253-0339

E-ISSN: 2602-6813



ASJP

Algerian Scientific Journal Platform



TOGETHER WE REACH THE GOAL



ScienceGate Academic Search Engine



الكشاف العربي
للإستشهادات المرجعية

