

The Impact of Management Information Systems and their Efficiency on Human Resource Performance: An Applied Study on Employees at Mu'tah University, Jordan

أثر نظم المعلومات الإدارية وكفاءتها على أداء الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على الموظفين في جامعة مؤتة، الأردن

Ahmad Radaideh¹, Hamzeh Al-Hawamdah², Tharwat Al-Hawamidah², Mohammad Al-Smirat^{3*}.

¹Jadara University, Irbid, Jordan.

²Jerash University, Jerash, Jordan.

³Luminus Technical University College, Irbid, Jordan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 23 Jul 2018

Accepted 10 Sep 2018

Published 01 Apr 2020

*Corresponding author:

Luminus Technical University College, Irbid, Jordan.

Email: moh_cis2004@yahoo.com.

Abstract

Management Information Systems (MIS) play an effective role in achieving organizational goals and strategies by providing applications and tools that continuously improve performance. The primary aim of this research is to identify the efficiency of MIS and its impact on human resource performance at Mu'tah University. The study is based on a questionnaire used to collect data, which was distributed to employees at Mu'tah University. The Statistical Package for Social Sciences (SPSS) was employed for data analysis. The study found that the efficiency of MIS at Mu'tah University is at a high level. It also revealed that using MIS and its various applications significantly impacts improving human resource performance in terms of work speed and productivity. Additionally, it enhances the quality of work and employee performance. The study recommends that the university should continue to implement MIS tools and provide the necessary infrastructure for them. Furthermore, it advises the university to keep up with technological changes, as this plays a crucial role in supporting and improving overall performance and human resource effectiveness.

Keywords: Management Information Systems, Human Resources, Mutah University.

الملخص

تلعب نظم المعلومات الإدارية دوراً فعالاً في تحقيق أهداف المنظمات واستراتيجياتها من خلال توفير تطبيقات وأدوات تدعم تحسين وتطوير الأداء بشكل مستمر. سعت الدراسة إلى التعرف على كفاءة نظم المعلومات الإدارية وأثرها على أداء الموارد البشرية من وجهة نظر الموظفين، وقد استخدمت الدراسة استبانة لغايات جمع البيانات والتي تم توزيعها على الموظفين في جامعة مؤتة في الأردن، كما اعتمدت الدراسة على استخدام حزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة والتوصل إلى نتائجها، وقد توصلت الدراسة إلى أن كفاءة نظم المعلومات

الإدارية المستخدمة في الجامعة هو مستوى مرتفع، كما أنّ استخدام نظم المعلومات الإدارية وتطبيقاتها المختلفة له أثر كبير في تحسين أداء الموارد البشرية من حيث الزيادة في سرعة العمل وإنجاز الأعمال ورفع جودة الأداء العام للموظفين، كما أوصت الدراسة بضرورة استمرار الجامعة بتطبيق نظم المعلومات الإدارية وأدواتها والعمل على توفير البنية التحتية اللازمة لذلك ومواكبة التغيرات التقنية لما لذلك من دور كبير في دعم وتحسين الأداء العام وأداء الموارد البشرية بشكل خاص.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات الإدارية، الموارد البشرية، جامعة مؤتة.

١. المقدمة

١.١ الإطار النظري والدراسات السابقة

يشهد العالم اليوم ثورة تقنية ورقمية أضفت العديد من التغيرات على بيئة الأعمال وأساليب العمل وتطبيقاتها المختلفة، وقد أوجدت هذه الثورة طرقاً جديدة وأساليباً تفاعلية لتوظيف المعرفة والاستفادة المثلى من تطبيقات المعلومات المختلفة. فالمعلومات كأساس من موارد المنظمة الرئيسية لها دور كبير في نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها إذا ما تمت إدارتها واستغلالها بشكل فعال وبجدّة وفاعلية، فالمعلومات تعدّ من أبرز العوامل التي تؤدي إلى زيادة كفاءة الأعمال وفاعلية الإنجاز للمهام المختلفة ممّا يزيد من حاجة المنظمة لنظم معلومات تساندها في القيام بإدارة المعلومات وتنظيمها وتوفيرها بشكل ملائم ووقت مناسب (البشاشة، ٢٠٠٥) فهي المحرك الأساسي للتميز في عالم يشهد ثورة في ريادة الأعمال والإبداع والابتكار (تبيدي، ٢٠١٦).

تؤدي نظم المعلومات الإدارية دوراً كبيراً في تنظيم وتصنيف وتخزين المعلومات واسترجاعها في الوقت المناسب مما يساعد متخذي القرار على اتخاذ القرارات المناسبة والتي تتسم بالكفاءة والفاعلية ولا سيما تلك القرارات المتعلقة بالموارد البشرية (العبادي والعارضي، ٢٠١٢) يلعب القطاع التعليمي أهمية كبيرة في تنمية الموارد البشرية وإعدادها بشكل يلائم السوق، فإنه لا بدّ من توفير نظام يعمل على مساندة الموارد البشرية العاملة في الجامعات وتوفير ما يحتاجونه من معلومات وخدمات تُسهّل عليهم إنجاز أعمالهم ومتابعتها، لذلك من وهذا المنطلق تسعى الدراسة إلى التعرف على كفاءة نظم المعلومات الإدارية وأثرها على أداء الموارد البشرية كدراسة تطبيقية على موظفي جامعة مؤتة - الأردن.

١.١.١ الدراسات السابقة

دراسة (تبيدي، ٢٠١٦) بعنوان: دور نظم المعلومات في إعداد وتنفيذ الخطط الاستراتيجية في المؤسسات بالتطبيق في وزارة المالية والاقتصاد وشئون المستهلك في الخرطوم، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية في إعداد وتنفيذ الخطط الاستراتيجية في وزارة المالية في الخرطوم، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كمنهجية للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: إن هنالك إدراك واقتناع بأهمية تطبيق نظم المعلومات من قبل المسؤولين والعاملين في الوزارة، كما أن معظم العاملين يرون أنّ هناك علاقة قوية بين نظم المعلومات وفعالية التخطيط الاستراتيجي وتنفيذه، وقد أوصت الدراسة في ظل النتائج التي توصلت إليها بمجموعة من التوصيات أهمّها: وجوب توفير كافة المستلزمات والاحتياجات من قبل الإدارة العليا لتطبيق نظم المعلومات الإدارية.

ودراسة (أبو درويش، ٢٠١٦) بعنوان: "العلاقة بين نظم المعلومات والوظائف الإدارية الحديثة، هدفت الدراسة إلى بناء أسس سليمة لاستخدام منظومة معلومات للوظائف الإدارية بفاعلية عالية في المنظمات وبناء منظومات معلوماتية لزيادة الوعي لدى إدارات المنظمات عن أهمية إدارة الأنظمة الإدارية المعلوماتية لتحقيق الأهداف التنظيمية المنشودة، كما هدفت الدراسة إلى تناول التطورات الحديثة من حيث الأهداف والأولويات والقدرات والتكاليف التي يستطيع كل طرف تحملها، باستخدام الأساليب والأدوات المختلفة لتحسين العمليات الإدارية، وتحسين الأداء لمواجهة الأزمات، وإحداث تغير جذري وسريع في منظومات الأعمال، وأهتم البحث ببناء منظومة المعلومات الإدارية لتحسين العمليات الإدارية، وتحسين الأداء الوظيفي لإحداث تغير جذري وسريع في منظومات الأعمال، وتخفيض التكاليف وتحقيق سرعة إنجاز العمل.

ودراسة (الختلان، ٢٠١٦) بعنوان: " واقع استخدام نظم المعلومات في جامعة سلمان بن عبد العزيز من وجهة نظر القيادات الإدارية والأكاديمية فيها، هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية في جامعة سلمان بن عبد العزيز في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القيادات الإدارية والأكاديمية في الجامعة. وكان من بين

النتائج الرئيسية للدراسة: أن الواقع الفعلي لاستخدام نظم المعلومات في جامعة سلمان بن عبد العزيز في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والمسئولة في الجامعة يدل على أن هذه الأنظمة تُطبق وتستخدم بشكل مرضي إلى حد ما.

٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

أدت التطورات المتسارعة في قطاع الأعمال وزيادة المنافسة بين المنظمات في كافة القطاعات ولا سيما القطاع التعليمي إلى السعي إلى تطبيق جميع الأدوات المتاحة التي يمكن أن تساهم في تحسين الأداء وتحقيق ميزة تنافسية، وتأتي نظم المعلومات الإدارية بأدواتها المختلفة كواحدة من هذه الأدوات لمساندة المنظمة في إدارة أعمالها ورفع جودة وكفاءة الأداء ولا سيما أداء الكوادر والموارد البشرية التي تعتبر محور النجاح وتحقيق الأهداف إذا ما استغلت المنظمات هذه الكفاءات وعملت على تنميتها وصولاً إلى التميز والريادة (الشمري، ٢٠٠٨).

٢,١ أسئلة الدراسة

ولتحقيق هذا التكامل بين الموارد البشرية وأدائها من جهة وبين نظم المعلومات الإدارية من جهة أخرى، فلا بدّ من التعرّف على كفاءة نظم المعلومات الإدارية وما هو أثرها على أداء الموارد البشرية في المنظمة وذلك من خلال الاجابة عن التساؤلين الرئيسيين:

١. ما هو مستوى كفاءة نظم المعلومات الإدارية في جامعة مؤتة في الاردن؟
٢. ما هو أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء الموارد البشرية في جامعة مؤتة في الاردن؟

٣. أهداف الدراسة وأهميتها

٣,١ أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

١. الكشف عن مستوى كفاءة نظم المعلومات الإدارية في جامعة مؤتة.
٢. التعرّف على أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء الموارد البشرية في جامعة مؤتة.
٣. تقديم اقتراحات وتوصيات للمعنيين في جامعة مؤتة حول موضوع الدراسة.

٣,٢ أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها نظم المعلومات الإدارية ودورها في تنمية وتطوير أداء الموارد البشرية في المنظمة، حيث تتناول الدراسة جانبين مهمين الأول مدى كفاءة نظم المعلومات الإدارية والثاني أثرها على أداء الموارد البشرية.

كما أنّ الدراسة يُمكن أن تقدّم مساعدة لمتخذي القرار في جامعة مؤتة لتنمية وتطوير استخدامات نظم المعلومات الإدارية بالإضافة إلى تقديم توصيات ومقترحات حول أثرها على الموارد البشرية داخل المنظمة، وعلاوة على ذلك، فتُعتبر هذه الدراسة منهجية علمية ومؤشرات واقعية حول نظم المعلومات الادارية ومدى كفاءتها وكيفية تطويرها لتحقيق أهداف ورؤية ورسالة الجامعة.

نظم المعلومات الإدارية

مع ما تشهده منظمات الأعمال من تطور متسارع في الأعمال وتراكم المعلومات بكمية كبيرة أصبح لا بدّ من الاهتمام بهذه المعلومات والعمل على تخزينها وتنظيمها واسترجاعها بشكل أفضل وأسهل (أبودرويش، ٢٠١٦)، فنظم المعلومات تعمل بشكل أساسي وفعال على تزويد الإدارة وفي كافة المستويات الإدارية بالمعلومات اللازمة في الوقت المناسب (الحياي، ٢٠٠٩). تعتبر نظم المعلومات جزء فعال من المنظمة تعمل دعم الوظائف الإدارية المختلفة للمساعدة في توجيه نشاطات المنظمة ومساندتها في اتخاذ القرارات (الحسنية، ٢٠٠٢) فنظم المعلومات تكمن أهميتها في تطوير مشاريع الأعمال والمنظمات ممّا يؤدي إلى تقوية المركز التنافسي للمنظمة في السوق الذي تعمل فيه، كما تعمل على تحقيق نجاح

المنظمات الحديثة التي تعمل في ظل منافسة عالمية تتميز بالقوة وسرعة التغير وعدم تأكيد المخرجات (الجناني، ٢٠٠٥).

ولتحقيق ذلك فلا بدّ من توافر مجموعة من المكونات الفاعلة لنظم المعلومات الإدارية وانسجامها مع بعضها البعض وتمثّل هذه الأجزاء أو العناصر بالأجهزة التي تُمثّل المكونات الماديّة للنظام، والبرمجيات التي تُشير إلى الجزء البرمجي وأنظمة التشغيل وجميع الأنظمة المتنوعة التي تعمل على تشغيل الأجهزة والمعدات، وقواعد البيانات التي هي المخزن أو الوعاء الخاص بحفظ البيانات، والإجراءات التي تتضمن وصف وترتيب مجموعة الخطوات والتعليمات المحددة لإنجاز العمليات الحاسوبية الكافة، وأخيرا الأفراد الذين يمثلون جوهر النظام فهم المسؤولون عن السيطرة على كل عناصر ومكونات النظام الأخرى (اللامي والبياني، ٢٠١٠؛ رحاب، ٢٠١٥). وعلاوة على ذلك، فنظم المعلومات الإدارية يجب ان يتوافر فيها مجموعة من المعايير لتكون قادرة على تحقيق الأهداف المرجوة منها وهذه المعايير تتمثّل في الدقة والحدّة والتكامل والايجاز والارتباط والملائمة (الذنيبات، ٢٠٠٣).

وعلاوة على ذلك، فنظم المعلومات الإداريّة داخل المنظّمة تشكل أساسا للربط والتكامل والتنسيق بين الوحدات المختلفة والأطراف المتباعدة داخل المنظّمة، إذ أن لها تأثيرا بارزا في تشكيل المنظّمة وبيئتها التنظيميّة بالإضافة إلى دورها في التأثير على اختيار نوع الهيكل التنظيمي المناسب لهذا النظام وإستراتيجية الأعمال أيضا (El-Ebiary, et al, 2017)، كما تلعب نظم المعلومات دورا حيويّا في تشكيل ثقافة المنظّمة، ذلك لأن تكنولوجيا المعلومات تمثل في الواقع إحدى المصادر المهمة التي تنهل منها الإدارة في تأسيس ثقافتها التنظيمية أو إعادة صياغة هذه الثقافة (باسين، ٢٠٠٦، ص ٢٢؛ خلف، ٢٠١٦).

أداء الموارد البشريّة

يعتبر أداء الموارد البشرية أحد أبرز المؤشرات لقياس كفاءة وفاعلية المنظّمة وأبرز المرتكزات لتحقيق أهدافها واستراتيجياتها كما يُعتبر الأداء نتيجة لتكامل وتفاعل كافّة مكونات المنظّمة مع بعضها البعض (مخير، ٢٠٠٠). والأداء كمفهوم هو ارتباط بين سلوك الأفراد وإنجازهم الذي حققوه أثناء عملهم لمهمة أو عمل معيّن أمّا على مستوى المنظّمة فهو القيمة التي تمّ تحقيقها والوصول إليها من خلال التنفيذ سواء كانت على شكل منتجات ملموسة أو خدمات (درة، ٢٠٠٨) كما يرى (المطيري، ٢٠١٠) أنّ الأداء هو قدرة المنظّمة على تحويل مدخلاتها بكافّة أشكالها إلى نتائج على شكل مخرجات بأقل التكاليف وأجود المواصفات.

وعلاوة على ذلك، فقياس أداء الموارد البشرية والاهتمام به يؤثّر على تطوير المنظّمة بشكل مستمر كما ويؤثّر على تحديد مدى استمرارية الموظفين في العمل داخل المنظّمة أو الاستغناء عنهم (Torrington, et. al, 2008) كما أنّ مسؤولية قياس الأداء وتقييمه وتقويمه مناطه بالإدارة العليا وأجهزة الرقابة داخل المنظّمة حيث تعتمد هذه الجهات على استخدام مقاييس ومؤشرات الفعالية والكفاءة الإدارية (حمزاوي، ٢٠١٣). ولتتمكّن المنظّمة من قياس أداء الموارد البشريّة لديها لا بدّ من أن يتوفّر لديها معايير تقيس على أساسها الأداء، إلّا أنّ هذه المعايير لا بدّ أن تتصف بعدد من الخصائص أهمّها الصدق والثبات والقبول وسهولة الاستخدام (الهيبي، ٢٠٠٨).

دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء

تسعى المنظمات في ظل ما تشهده من منافسة إلى تطبيق كل ما هو ممكن للوصول إلى الكفاءة والفاعلية في إنجاز الأعمال ورفع مستوى الأداء للأعمال والمهام داخلها، كما تسعى إلى تحقيق التنافسيّة وزيادة الحصة السوقية لها من خلال ذلك. وتعتبر نظم المعلومات الإدارية أحد هذه الأدوات والوسائل الحديثة التي تساعد المنظّمة على تحقيق أهدافها من خلال إدارة المعلومات المتوافرة وتخزينها والاستفادة المثلى منها في الوقت المناسب ومساندة متخذي القرار في المنظّمة لاتخاذ القرار المناسب في ظل دقة وحدّة المعلومات (Abu Kareem, 2013).

ومن ناحية أخرى تساهم نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء ولا سيما في اتخاذ القرارات الاستراتيجية والتكتيكية وذلك من خلال ما توفره من معلومات في الوقت المناسب ومما يعمل أيضا على الاستفادة المثلى من هذه النظم وأدواتها المختلفة (Yassine, 2017). ومن ناحية أخرى يمثّل الأداء عصب الحياة للمنظمات الذي من خلال متابعته وتحسينه وتطويره يُعطي القدرة للمنظمة والعاملين داخلها على التكيف مع بيئة العمل واستكشاف الفجوات التي تنتج عن الإخلال بالمعايير ومعالجة هذا القصور بكفاءة وفاعلية (Abu Kareem, 2013).

٤. الطريقة والإجراءات

٤,١ منهجية الدراسة

تقوم منهجية البحث على استخدام المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة، وقد قام الباحث باستخدام المصادر والأولية التي تتمثل في الاستبانة والثانوية المتمثلة في الكتب والمجلات العلمية المتخصصة، وقد تكون مجتمع الدراسة من عدد من العاملين في جامعة مؤتة - الأردن، وقد تم تحديد عينة الدراسة بصورة عشوائية وقد تألفت من (٨٦) مستجيباً، في حين تم استرجاع ٨١ استبانة صالحة للتحليل.

ثبات أداة الدراسة Cronbach's Alpha

تحقق الباحثان من ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) من خلال احتساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) حيث بلغ معامل ثباتها (٠,٨٥) وهي قيمة تدل على صدق وثبات استبانة الدراسة حيث جاءت أكبر من القيمة المقبولة (٠,٦٠) حسب ما يذكر ذلك (Sekaran, 2003) وفيما يلي توضيح معامل كرونباخ ألفا لجميع محاور الدراسة.

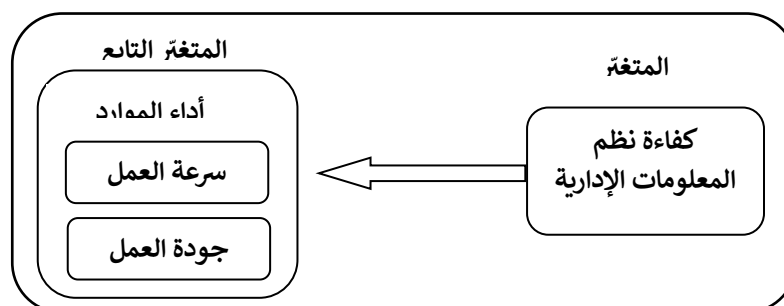
جدول (١): معامل الثبات (كرونباخ ألفا)

معامل الثبات	محاور أداة الدراسة
٠,٧٧٣	استخدام نظم المعلومات الإدارية
٠,٨٣٧	أداء الموارد البشرية (سرعة العمل)
٠,٧٧٥	أداء الموارد البشرية (جودة العمل)
٠,٨٥٩	الكلي

جدول (٢): الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغير	فئة المتغير	العدد	النسبة المئوية
العمر	أقل من ٢٥	٢٠	٢٤,٧
	من ٢٥ إلى ٣٥	٣١	٣٨,٣
	من ٣٦ إلى ٤٥	٢٣	٢٨,٤
	أكبر من ٤٥	٧	٨,٦
	دبلوم أو أقل	٦	٧,٤
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٣٥	٤٣,٢
	دراسات عليا	٤٠	٤٩,٤
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٣٨	٤٦,٩
	من ٥ إلى ٨ سنوات	٢٠	٢٤,٧
	أكثر من ٨ سنوات	٢٣	٢٨,٤
المجموع		٨١	١٠٠٪

أنموذج الدراسة



الشكل (١): نموذج الدراسة، من اعداد الباحث.

٤,٢ فرضيات الدراسة

- يوجد أثر دالّ إحصائيًا لكفاءة نظم المعلومات الإدارية على أداء الموارد البشرية (سرعة العمل) في جامعة مؤتة، الأردن.
- يوجد أثر دالّ إحصائيًا لكفاءة نظم المعلومات (جودة العمل) على أداء الموارد البشرية (جودة العمل) في جامعة مؤتة، الأردن.
- إن مستوى كفاءة نظم المعلومات في جامعة مؤتة هو مستوى مرتفع.

اختبار فرضيات الدراسة

تم التأكد من صلاحية النموذج من خلال احتساب اختبار التباين لنموذج الدراسة وذلك تمهيدا لاستخدام اختبار الانحدار البسيط، وفيما يلي نتائج اختبار التباين لنموذج الدراسة.

جدول (٣): اختبار التباين لصلاحية النموذج

المتغير التابع	درجات الحرية	معامل التحديد R ²	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
أداء الموارد البشرية (سرعة العمل)	٧٩,٢	٠,١٢٥	١١,٣٠٠	٠,٠١
أداء الموارد البشرية (جودة العمل)		٠,١٣٤	١٢,٢٦٣	٠,٠١

يُوضّح الجدول أعلاه مستوى دلالة (F) والتي كانت ذات مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) حيث إن كفاءة نظم المعلومات تُفسّر (١٢٪) من التباين في متغير (أداء الموارد البشرية (سرعة العمل)، في حين تفسّر (١٣٪) من التباين في متغير أداء الموارد البشرية (جودة العمل). وبناءً على ذلك نستطيع استخدام اختبار الانحدار لفرضيات الدراسة كما يلي:

الفرضية الأولى: يوجد أثر دالّ إحصائيًا لكفاءة نظم المعلومات على أداء الموارد البشرية (سرعة العمل) في جامعة مؤتة – الأردن.

جدول (٤): اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى

المتغير المستقل	B	Beta	قيمة (T)	مستوى الدلالة الإحصائي
كفاءة نظم المعلومات الإدارية	٠,٢٧١	٠,٣٥٤	٣,٣٦١	٠,٠١

يتضح من المؤشرات الإحصائية للجدول السابق بأن هناك دلالة إحصائية لنموذج الانحدار البسيط للمتغير المستقل (كفاءة نظم المعلومات الإدارية) على المتغير التابع (أداء الموارد البشرية (سرعة العمل)، بناءً على قيمة (T) ودلالاتها عند مستوى (٠,٠١)، وبناءً على ذلك يمكن القول بقبول فرضية الدراسة.

الفرضية الثانية: يوجد أثر دالّ إحصائيًا لكفاءة نظم المعلومات على أداء الموارد البشرية (جودة العمل) في جامعة مؤتة – الأردن.

جدول (٥): اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى

المتغير المستقل	B	Beta	قيمة (T)	مستوى الدلالة الإحصائي
كفاءة نظم المعلومات	٠,٢٨٢	٠,٣٦٧	٣,٥٠٢	٠,٠١

يتضح من المؤشرات الإحصائية للجدول السابق بأن هناك دلالة إحصائية لنموذج الانحدار البسيط للمتغير المستقل (كفاءة نظم المعلومات الإدارية) على المتغير التابع (أداء الموارد البشرية (جودة العمل)، بناءً على قيمة (T) ودلالاتها عند مستوى (٠,٠١)، وبناءً على ذلك يمكن القول بقبول فرضية الدراسة.

الفرضية الثالثة: إن مستوى كفاءة نظم المعلومات في جامعة مؤتة – الأردن هو مستوى مرتفع. يُمكن الإجابة عن هذه الفرضية من خلال استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمستوى الاستخدام، حيث كانت فئات

المتوسطات الحسابية كما يذكرها (Uebersax,2006) كما يلي:

- من ١ إلى ١,٨٠ وتعني غير موافق بشدة، أي مستوى ضعيف جدا.
- من ١,٨١ إلى ٢,٦٠ وتعني غير موافق، أي مستوى ضعيف.
- من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠ وتعني محايد، أي لا تملك تأثير.
- من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠ وتعني موافق، أي مستوى مرتفع.
- من ٤,٢١ إلى ٥ وتعني موافق بشدة، أي مستوى مرتفع جدا.

وبناء على ما سبق، يُبين الجدول أدناه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة الخاصة بالفرضية الثانية.

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة للفرضية الثانية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المتوسط
١	تسعى المنظمة لتطبيق نظم المعلومات للتخلص من المشاكل الإدارية.	٤,٢٧	٨٩٤.	مستوى مرتفع جداً
٢	تعمل الإدارة على تكاليف العمل باستمرار من خلال استخدام نظم المعلومات.	٣,٨٠	٩٨٠.	مستوى مرتفع
٣	تهتم الإدارة بأن تؤدي نظم المعلومات دورها في توفير المعلومات الملائمة في الوقت المناسب للعمل مما يقلل التكلفة.	٤,٠٧	٩٤٥.	مستوى مرتفع
٤	تخطط الإدارة من أجل التحسين المستمر في كافة أدوات نظم المعلومات والتي تساعد على تحسين القرارات الإدارية.	٤,٠٦	٨٥٦.	مستوى مرتفع
٥	تسعى الإدارة لتحديث البنية التحتية اللازمة لتوظيف نظم المعلومات على أتم وجه.	٤,١٠	٨٥٦.	مستوى مرتفع
٦	توفر الإدارة الدعم الفني لضمان قيام نظم المعلومات بواجباتها.	٣,٩١	٩٥١.	مستوى مرتفع
	المتوسط العام	٤,٠٣	٦٩٤.	مستوى مرتفع

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه، ومن خلال تتبع قيم المتوسط الحسابي لفقرات الاستبانة الخاصة بمستوى كفاءة نظم المعلومات نجد أن جميع المتوسطات الحسابية وقعت في الفئتين "موافق" و"موافق بشدة"، وقد كانت الفقرة الأعلى متوسطاً حسابياً هي "تسعى المنظمة لتطبيق نظم المعلومات للتخلص من المشاكل الإدارية" مما يشير إلى أن تطبيق نظم المعلومات عالية المستوى يساهم في تحسين كفاءة الأعمال وتخلصها من العديد من المشكلات. وعلاوة على ذلك، فإن المتوسط الحسابي لمستوى كفاءة نظم المعلومات يقع ضمن الفئة (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) من مقياس ليكرت الخماسي والتي تُشير إلى أن مستوى الاستخدام هو مستوى مرتفع، لذا، وبناء على النتائج السابقة يمكن القول بقبول الفرضية الثانية والتي تنص على أن مستوى كفاءة نظم المعلومات في جامعة مؤتة في الأردن هو مستوى مرتفع.

٥. النتائج

بيّنت نتائج تحليل بيانات الدراسة التي تمّ جمعها عن طريق الاستبانة ومن ثمّ تحليلها النتائج التالية:

- بينت نتائج التحليل النظري للدراسات والبحوث السابقة التي تناولت نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الأداء من منظورات مختلفة أهمية نظم المعلومات الإدارية وتطبيقاتها المختلفة لما لها من دور كبير في تقليل التكاليف المختلفة داخل المنظمة، كما لها دور ملموس في تبادل المعلومات وتوفيرها بشكل مستمر بسهولة ويسر، في حين بينت التحليلات النظرية أنه لا بد من توفير مجموعة من المتطلبات التقنية والبنية التحتية لاستخدام نظم المعلومات الإدارية بكفاءة وفعالية، كما لا بد من تهيئة الموارد البشرية وتطويرهم ليكونوا قادرين على استخدام نظم المعلومات الإدارية وتقنياتها المختلفة بما يخدم استراتيجية المنظمة وغاياتها، وتتفق هذه النتيجة مع ما

جاءت به دراسة (خلف، ٢٠١٦) والتي أكدت على الدور الكبير لنظم المعلومات الإدارية على أداء الموارد البشرية، كما تؤكد على ما جاءت به دراسة (El-Ebiary, et al., 2017) والتي توصلت إلى وجود تأثير عام لنظم المعلومات الإدارية على أداء الأعمال في المنظمة ككل.

- أظهرت نتائج تحليل الدراسة الميدانية وجود أثر دالّ إحصائياً لعامل الدراسة المستقل وهو كفاءة نظم المعلومات الإدارية على جودة أداء وسرعة عمل الموارد البشرية في جامعة مؤتة- الأردن، وتؤكد هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة (رحاب، ٢٠١٥) والتي توصلت إلى أن كفاءة وفاعلية النظم الإدارية تلعب دور مهمًا في الأداء الوظيفي للعاملين بشكل عام.
- ومن ناحية أخرى، أظهرت نتائج الدراسة أنّ مستوى كفاءة نظم المعلومات الإدارية في جامعة مؤتة في الأردن هو مستوى مرتفع.

٦. التوصيات

وفي ظل النتائج التي تمّ التوصل إليها، يوصي الباحثان بما يلي:

١. ضرورة مواكبة جامعة مؤتة في الأردن للتغيرات التقنية والفنية في نظم المعلومات الإدارية لما لها من أثر كبير في تحسين كفاءة الأعمال للمنظمة ككل.
٢. أهمية نشر ثقافة التغيير في جامعة مؤتة في الأردن للانتقال إلى الأنظمة الالكترونية لما توفره من وقت وجهد وغيرها من المزايا لجميع الأطراف داخل المنظمة.
٣. العمل المستمرّ على تدريب وتطوير العاملين في جامعة مؤتة في الأردن من أدائهم من خلال العمل على التطوير المعرفي والتقني لمهاراتهم المختلفة الأمر الذي يساعدهم في استخدام نظم المعلومات الإدارية وتطبيقاتها المختلفة بسهولة ويسر.

بيان تضارب المصالح

يقر جميع المؤلفين أنه ليس لديهم أي تضارب في المصالح.

المراجع

- أبودرويش، نبيل مطلق. (٢٠١٦). *العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والوظائف الإدارية الحديثة*. رماح للبحوث والدراسات، (٢٠)، ١٥٦-١٧٣.
- البشاشة، سامر. (٢٠٠٥). *أثر جودة نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردن*. مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، ١٠ (١).
- تبدي، محمد حنفي. (٢٠١٦). *دور نظم المعلومات الإدارية في إعداد وتنفيذ الخطط الاستراتيجية في المؤسسات بالتطبيق في وزارة المالية والاقتصاد وشؤون المستهلك في الخرطوم*. مجلة جامعة البحر الأحمر، (٧).
- الجنابي، علاء الدين. (٢٠٠٥). *نظم المعلومات الإدارية*. عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر.
- الحسنية، سليم. (٢٠٠٢). *نظم المعلومات الإدارية "نما" (ط. ٢)*. عمان، الأردن: دار الورق للنشر والطباعة.
- حمزاوي، محمد سيد. (٢٠١٣). *قياس الأداء في المنظمات والمؤسسات المعاصرة*. الحلقة العلمية لقياس الأداء في العمل الأمني، قسم البرامج التدريبية، كلية التدريب.
- الحيالي، أحمد مؤيد عطية، وآل مراد، نجلة. (٢٠٠٩). *مؤشرات نجاح نظام المعلومات الإدارية ودورها في الإبداع والتميز*. وقائع المؤتمر العلمي الثالث، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، عمان، الأردن.
- الختلان، منصور زيد. (٢٠١٦). *واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية في جامعة سلمان بن عبد العزيز من وجهة نظر القيادات الإدارية والأكاديمية فيها*. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ٤ (٨)، ٦٩-٦٥٣.

خلف، إبراهيم فيصل. (٢٠١٦). نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بإدارة أداء العاملين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة. مجلة علوم الرياضة، ١(٢٤).

درة، عبد الباري. (٢٠٠٨). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

الذنيبات، حسان مبارك. (٢٠٠٣). العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وأداء العاملين في المؤسسات المالية المتخصصة بالإقراض في الأردن [رسالة ماجستير]. جامعة مؤتة، عمان.

رحاب، محمد. (٢٠١٥). أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين: دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للاتصالات بطرطوس. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، ٣٧(٥).

الشمري، صادق راشد. (٢٠٠٨). الحوكمة: دليل عمل للإصلاح المالي والمؤسسي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، ١٧(١).

العبادي، هاشم فوزي، والعارضي، جليل كاتم. (٢٠١٢). نظم إدارة المعلومات – منظور استراتيجي. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.

اللامي، غسان قاسم داوود، والبيتاني، أميرة شكروني. (٢٠١٠). تكنولوجيا المعلومات في منظمات الأعمال: الاستخدامات والتطبيقات. عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

مخيمر، عبدالعزيز جميل. (٢٠٠٠). نظم ومهارات استشارات تحسين الأداء المؤسسي. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

المطيري، محمد عليان. (٢٠١٠). تأثير نمط القيادة التحويلية على أداء الموارد البشرية في شركة الاتصالات المتنقلة "زين" بدولة الكويت [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة العلوم التطبيقية، البحرين.

الهيبي، خالد عبد الرحيم. (٢٠٠٨). إدارة الموارد البشرية (ط. ٢). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

ياسين، سعد غالب. (٢٠٠٦). أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات. عمان: دار المناهج للطباعة والنشر.

References

Abu Kareem, A. (2013). *Relationship of management information systems to improving managerial performance: A field study on non-governmental organizations in Gaza Strip* [Unpublished master's thesis]. Al-Azhar University, Gaza.

El-Ebiary, Y. A. B., Al-Sammarraie, N. A., Al Moaiad, Y., & Alzubi, M. M. S. (2016, October). *The impact of management information system in educational organizations processes*. In 2016 IEEE Conference on e-Learning, e-Management and e-Services (IC3e) (pp. 166-169). IEEE.

Torrington, D., Hall, L., & Taylor, R. (2008). *Human resource management*. Essex: Prentice Hall Financial Times.

Uebersax, J. S. (2006). *Likert scales: Dispelling the confusion*. Statistical Methods for Rater Agreement, 31.

Yassine, F. (2017). *The role of management information systems in the effectiveness of managerial decision making in Greater Irbid Municipality*. Arabian Journal of Business and Management Review, 7(4), 315.