

دور متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تحقيق كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال

عمر بن عبد الله عمر نصيف

أستاذ نظم المعلومات الإدارية المشارك

قسم نظم المعلومات الإدارية

كلية الاقتصاد والإدارة

جامعة الملك عبد العزيز

onasseef@kau.edu.sa

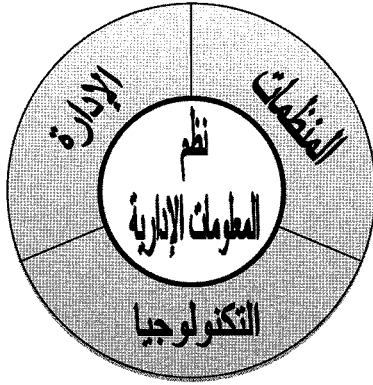
(قدم للنشر في ١٠/١١/١٤٣٢هـ، وقبل للنشر في ١١/٥/١٤٣٣هـ)

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات الإدارية، متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية، كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية. ملخص البحث. تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية في تحقيق كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال. حيث ركزت على خمسة متطلبات أساسية لتطبيق نظم المعلومات الإدارية وهي: دعم والتزام الإدارة العليا وسياسات التدريب وإستراتيجيات الموارد البشرية ونظم المعلومات والثقافة التنظيمية السائدة. يتكون مجتمع الدراسة من موظفي الإدارة العليا والوسطى حيث تم توزيع الاستبيانات وتحليل الاستبيانات المستردة باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

توفر متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال قيد الدراسة حيث توجد علاقة متوسطة وموجبة ما بين كل من الالتزام الفعال ودعم الإدارة العليا، إستراتيجيات الموارد البشرية، تطبيقات نظم المعلومات والثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة من جهة وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال من جهة أخرى بينما توجد علاقة قوية وموجبة ما بين سياسات التدريب المتبعة في المنظمة وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال. أما أهم التوصيات تتلخص في توفير وتخصيص الموارد المالية اللازمة لتطبيق وتطوير مفهوم نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال والعمل على الاستثمار في التدريب وإكساب الموظفين المعرفة في مجال نظم المعلومات الإدارية بالإضافة إلى تبني مفهوم مشاركة الموظفين في عملية صناعة القرارات من خلال المقترحات الجيدة التي يقدمها العاملون في المنظمة.

المقدمة

الإدارية تُؤمّن القيمة المضافة للمنظمة كتنظيم، كما تُؤمّن الحل الإداري لتحديات البيئة المحيطة بالمنظمة. لذا يتطلب استخدام نظم المعلومات الإدارية بفعالية الفهم الكامل لأبعاد نظم المعلومات الإدارية وهي: المنظمة، والإدارة، وتكنولوجيا المعلومات. (Laudon and Laudon, 2007).



الشكل رقم (١). أبعاد نظم المعلومات الإدارية.
(Laudon and Laudon, 2007).

إن نظم المعلومات الإدارية لا تعمل في فراغ وإنما هي جزء من بنية تنظيمية متكاملة تضم إلى جانب نظم المعلومات مكونات تتبادل علاقات التأثير والتأثر مع أنماط تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المنظمة. تتمثل هذه المكونات والعناصر بكل من:

- ١- البناء التنظيمي Organizational Structure.
- ٢- القيادة الإدارية Managerial Leadership.
- ٣- إستراتيجيات الأعمال Business Strategies.
- ٤- الثقافة التنظيمية Organizational Culture.
- ٥- الموارد البشرية Human Resources.
- ٦- التكنولوجيا Technology.

كما هو واضح في الشكل التالي:

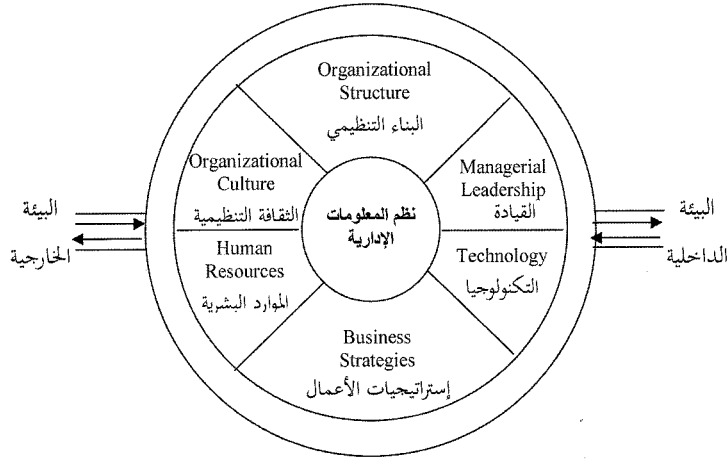
لقد شهد القرن العشرون وبداية القرن الحادي والعشرين تحديات عالمية واسعة النطاق في إطار العولمة والتغير التكنولوجي السريع وانتشار تقنية المعلومات والانترنت، وكل هذه التحديات تفرض على المنظمات مزيداً من الانفتاح والتجديد والإبداع والتطوير وذلك بهدف التحسين المستمر لجودة الخدمات والمنتجات من جهة وكفاءة وفعالية عملياتها من جهة أخرى، ولمواجهة هذه التحديات ظهرت عدة مفاهيم لمتطلبات تطبيق نظم معلومات إدارية حديثة أسهمت بشكل كفو وفعال لتطوير هذه المنظمات ومواجهة هذه التحديات، خاصة في منظمات الأعمال.

تعتبر مواضيع نظم المعلومات الإدارية من المواضيع الإدارية الحديثة جداً على المستوى العالمي وبالأخص على المستوى المحلي، لذلك فإن هذه الدراسة ستقوم بتحديد دور متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال بهدف توحيد مفهوم هذه المتطلبات الذي سيؤدي بالضرورة إلى استخدام أكثر فعالية وكفاءة لنظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.

المبحث الأول: المنهجية العلمية للدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

إن تطوّر نظم المعلومات الإدارية قد جعل من مفهوم البيانات والمعلومات جزءاً أساسياً من موارد المنظمة، خاصة في ظل الظروف المتغيرة التي تواجهها المنشآت سواء في بيئتها الداخلية أو الخارجية ضمن الاتجاه المتسارع نحو الأسواق العالمية، تحرير التجارة، وتراجع الحدود الإقليمية لدول العالم. فنظم المعلومات



الشكل رقم (٢). نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال (النجار، ٢٠١٠).

لفترة طويلة، إلا أن توفير متطلبات التطبيق الصحيحة وتطوير وتنوع استخدامات نظم المعلومات الإدارية والإدارة الفاعلة لموارد نظم المعلومات الإدارية سوف يوفر لهذه المنظمات قاعدة قوية لإدارة أنشطة وعمليات المنظمة بكفاءة وفعالية. (النجار، ٢٠١٠)

بناءً على ما تقدم سوف يقوم الباحث بدراسة دور متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية المنبثقة من أبعاد نظم المعلومات الإدارية الواردة في النموذجين السابق (شكل ١، ٢) في منظمات الأعمال بهدف زيادة كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية، حيث إن جميع الدراسات السابقة ركزت على المفاهيم والأهداف والتطبيقات ومكونات نظم المعلومات الإدارية مع إغفالها دراسة المتطلبات اللازمة ودورها في التطبيق الكفء والفعال لنظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال، ويمكن تحقيق غرض الدراسة من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما مدى كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال؟
- ٢- ما مدى دعم والتزام الإدارة العليا لكفاءة وفعالية

تساهم نظم المعلومات الإدارية في تمكين منظمات الأعمال من تحقيق ميزة تنافسية مؤكدة طالما نجحت في استخدام متطلبات نظم المعلومات الإدارية بكفاءة وفعالية. إن منظمات الأعمال الرائدة في صناعاتها ومنتجاتها هي التي كانت سباقة في مجال تطوير وتطبيق نظم المعلومات الإدارية والتي استخدمتها لنسج علاقات تكاملية ومرنة في البنية التنظيمية الداخلية ولبناء علاقات ارتباطية تفاعلية مع الموردين والمستفيدين وتسويق المنظمة بين زبائنهم في الأسواق المحلية والدولية. إن ما تقدمه نظم المعلومات الإدارية من قيمة مضافة للأعمال سيؤدي بالضرورة إلى تحسين جودة منتجات وخدمات المنظمة وتشكيل توليفة من القيمة النهائية المقدمة للزبائن وبتكلفة أقل مما يمكنها من تطبيق نظم المعلومات الإدارية بكفاءة وفعالية من خلال توفير كافة المتطلبات اللازمة لذلك. إن منظمات الأعمال المنافسة الموجودة في هيكل السوق ستقوم باستخدام نظم المعلومات الإدارية نفسها، لذا لا تستطيع المنظمات الرائدة في استخدامها لنظم المعلومات الإدارية من المحافظة على ميزتها التنافسية

٦- التعرف على مدى مساهمة الثقافة التنظيمية السائدة في كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في عدة جوانب يمكن استعراضها على النحو التالي:

١- الأهمية النظرية

من الناحية النظرية تبرز أهمية تحديد دور متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية اللازمة لتحقيق كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين بتلك المنظمات، وذلك لما لنظم المعلومات الإدارية من أهمية حيث تعد من الموارد الأكثر أهمية في المنظمات، فهي المصدر الذي تستمد منه قوتها وبقائها وقدرتها التنافسية من خلال قيام كافة الموظفين وعلى مختلف المستويات الإدارية فيها بأداء أنشطتهم بكفاءة وفعالية، وذلك للمحافظة على سير العمل بما يتوافق مع التوجه العلمي الحديث نحو توظيف التقنيات الرقمية في وظائف الإدارة.

٢- الأهمية التطبيقية

من الناحية التطبيقية تعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة والنادرة في مجال نظم المعلومات الإدارية حيث أن معظم الدراسات السابقة قد تناولت مفاهيم وأهداف وتطبيقات ومكونات نظم المعلومات الإدارية مع إغفالها دراسة المتطلبات اللازمة للتطبيق الكفء والفعال لنظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال في وقت تزايدت فيه الحاجة لاستخدامها بكفاءة وفعالية. فلذلك يتطلع الباحث أن تسهم هذه الدراسة

استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال؟

٣- هل تساهم سياسات التدريب المتبعة في كفاءة وفعالية

استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال؟

٤- هل تساهم استراتيجيات الموارد البشرية في كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال؟

٥- هل تطبيقات نظم المعلومات المتوفرة تساهم في كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال؟

٦- هل تساهم الثقافة التنظيمية السائدة في كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال؟

ثانياً: أهداف الدراسة

إن الأهداف الرئيسية للدراسة تتمثل فيما يلي:

١- التعرف على مدى كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.

٢- التعرف على مدى دعم والتزام الإدارة العليا لكفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.

٣- التعرف على مدى مساهمة سياسات التدريب المتبعة في كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.

٤- التعرف على مدى مساهمة إستراتيجيات الموارد البشرية في كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.

٥- التعرف على تطبيقات نظم المعلومات المتوفرة ومدى مساهمتها في كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.

المتبعة في منظمة الأعمال (كمتطلب لتطبيق نظم المعلومات الإدارية) وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمة.

٣- توجد علاقة ما بين إستراتيجيات الموارد البشرية في منظمة الأعمال (كمتطلب لتطبيق نظم المعلومات الإدارية) وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمة.

٤- توجد علاقة ما بين توفر تطبيقات نظم المعلومات في منظمة الأعمال (كمتطلب لتطبيق نظم المعلومات الإدارية) وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمة.

٥- توجد علاقة ما بين الثقافة التنظيمية السائدة في منظمة الأعمال (كمتطلب لتطبيق نظم المعلومات الإدارية) وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمة.

خامساً: نموذج الدراسة

تم تصميم نموذج افتراضي للدراسة بناءً على متغيرات الدراسة الواردة في الفرضيات السابقة كما هو موضح في الشكل رقم (٣).

في تحديد المتطلبات اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية واستخدامها بكفاءة وفعالية وتقديم النتائج و التوصيات فيما يخص ذلك، كما يتطلع الباحث أن تمثل هذه الدراسة إسهاماً علمياً وأكاديمياً في هذا المجال.

رابعاً: فرضيات الدراسة

بناءً على ما جاء في مشكلة الدراسة، فقد تمت صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

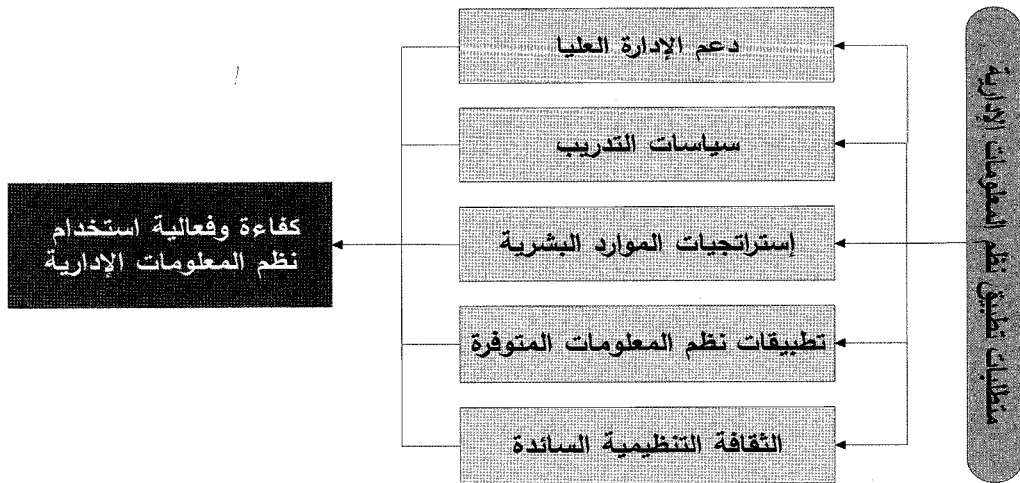
الفرضية الرئيسية

توجد علاقة ما بين توفر متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.

ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

١- توجد علاقة ما بين دعم والتزام الإدارة العليا في منظمة الأعمال (كمتطلب لتطبيق نظم المعلومات الإدارية) وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمة.

٢- توجد علاقة ما بين سياسات التدريب



الشكل رقم (٣). نموذج الدراسة الافتراضي.

سادساً: إجراءات الدراسة

تشتمل إجراءات الدراسة على وصف مجتمع وعينة الدراسة، وحدودها، وبيان أساليب جمع البيانات مع عرض الأدوات الإحصائية المعتمدة في تحليل البيانات واستخراج النتائج.

١- حدود الدراسة

أ) الحدود الزمانية:

عام ١٤٣١هـ - ٢٠١٠م.

ب) الحدود المكانية:

المناطق الغربية والوسطى والشرقية بالمملكة العربية السعودية

٢- مجتمع وعينة الدراسة:

يتحدد مجتمع الدراسة بالمدراء العاميين لمنظمات الأعمال ومساعدتهم ورؤساء الأقسام، وقد قام الباحث بإختيار عينة عشوائية من منظمات الأعمال بالمناطق الغربية والوسطى والشرقية حيث تم توزيع (٢٠٠) استبانة وبعد فرز الاستبيانات وإعدادها للتحليل تبين أن عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (١٦٠) استبانة حيث خضعت جميعها للتحليل الإحصائي.

٣- أدوات جمع البيانات:

بناءً على طبيعة البيانات التي يراد جمعها وعلى المنهج المتبع في الدراسة وجد الباحث أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة هي (الاستبانة) وذلك لعدم توفر المعلومات الأساسية المرتبطة بالموضوع كبيانات منشورة.

٤- الأساليب والمؤشرات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تم تحليل البيانات بالاستعانة بمجموعة من المؤشرات الإحصائية وبمساعدة البرنامج الإحصائي (SPSS V.17).

الإطار التطبيقي للدراسة

تحديد حجم العينة و التخصيص على الطبقات

لتحديد حجم العينة يجب علينا اختيار التخصيص المناسب أولاً بمعنى كيفية توزيع حجم العينة الإجمالي على مختلف الطبقات. ولتحديد حجم العينة الواجب سحبها من المجتمع المستهدف سيستخدم الباحث مدخل الرابطة الأمريكية باستخدام المعادلة التالية:

$$n = \frac{\chi^2 \times N \times K(1 - K)}{[\delta(N1-) + \chi^2 \times K(1 - K)]}$$

حيث:

n = تمثل الحد الأدنى لحجم العينة الواجب سحبه.

N = حجم المجتمع المستهدف.

K = نسبة حدوث الظاهرة محل الدراسة في المجتمع، ومن البديهي أن تكون قيمة (K) غير معلومة، لذلك فإننا إما أن نقوم بتقدير هذه النسبة من عينة استطلاعية وإما أن نستعوض عنها بالقيمة (٥, ٠) والتي تعطي أكبر حد أدنى ممكن لحجم العينة، وفي هذه الدراسة قام الباحث بتقدير هذه النسبة بـ (٥, ٠) أي أن K = ٥, ٠.

δ = تمثل أكبر خطأ للتقدير يسمح به عند تقدير نسبة حدوث الظاهرة في المجتمع، وتساوي (٥, ٠).

X^2 = قيمة جدولية تأتي بها من جدول كاي تربيع عند درجة حرية واحد، ومستوى الثقة المرغوب ويساوي (٩٥٪) وبالتالي تكون قيمة كاي تربيع الجدولية (٤١٨, ٣)، أو أن يكون مساوياً لـ (٩٩٪) وبالتالي فإن قيمة كاي تربيع الجدولية (٣٥٦, ٦).

وقد قام الباحث بتطبيق المعادلة السابقة عند مستوى ثقة (٩٥٪) فحصل على الحد الأدنى المناسب لحجم العينة مساوياً لـ (١٤٨) فرداً.

سنة، مما يدل على أن الموظفين في الإدارة العليا والوسطى هم من الفئة العمرية الناضجة والذين يملكون المعرفة الجيدة بالعمل والخبرة الإدارية.

٢- المستوى التعليمي

الجدول رقم (٢) يبين التكرارات والنسب المئوية التي توضح توزيع الموظفين حسب مستواهم التعليمي. الجدول رقم (٢). توزيع الموظفين حسب المستوى التعليمي.

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
٥٪	٨	ثانوية عامة
٧٢,٥٪	١١٦	بكالوريوس
٢٢,٥٪	٣٦	دراسات عليا
١٠٠٪	١٦٠	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (٢) أن أغلبية الموظفين في الإدارات العليا والوسطى في المنظمات قيد الدراسة من حملة الشهادات الجامعية الأولى البكالوريوس حيث بلغت نسبتهم (٧٢,٥٪) وهي نسبة عالية وبلغت نسبة الثانوية العامة (٥٪) أما حملة الشهادات العليا فبلغت نسبتهم (٢٢,٥٪) وهذا يدل على وجود مستوى تعليمي عالٍ ضمن مستويات الإدارة العليا والوسطى.

٣- المستوى الوظيفي

الجدول رقم (٣) يبين التكرارات والنسب المئوية التي توضح توزيع الموظفين حسب المستوى الوظيفي. الجدول رقم (٣). توزيع الموظفين حسب المستوى الوظيفي.

النسبة	التكرار	المستوى الوظيفي
٢٢,٥٪	٣٦	مدير عام
٣٠٪	٤٨	مدير إدارة
٤٧,٥٪	٧٦	رئيس قسم
١٠٠٪	١٦٠	المجموع

ورغبة من الباحث في تمثيل مجتمع الدراسة بشكل أكبر تم توزيع (٢٠٠) استبانة وبعد فرز الاستبيانات وإعدادها للتحليل تبين أن عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (١٦٠) استبانة، حيث خضعت جميعها للتحليل حيث تتجاوز الاستبيانات الصالحة للتحليل الحد الأدنى المناسب للدراسة.

خصائص عينة الدراسة

يمكن وصف خصائص عينة الدراسة من خلال تحليل الجزء الأول من الاستبيان المتعلق بالمعلومات العامة ويضم الأسئلة (من ١ إلى ٥) وقد تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي (التكرارات والنسب المئوية) لوصف خصائص عينة الدراسة من حيث العوامل الديموغرافية والوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، وقطاع الأعمال) الفئة العمرية

الجدول رقم (١) يبين التكرارات والنسب المئوية التي توضح توزيع العينة حسب الفئة العمرية. الجدول رقم (١). توزيع العينة حسب الفئة العمرية.

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
٠	٠	من ٢٠ إلى ٢٩ سنة
١٧,٥٪	٢٨	من ٣٠ إلى ٣٩ سنة
٨٢,٥٪	١٣٢	٤٠ فأكثر
١٠٠٪	١٦٠	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (١) أن أغلبية الموظفين في الإدارات العليا والوسطى في المنظمات قيد الدراسة هم من ضمن المجموعة التي تزيد أعمارهم على ٤٠ سنة حيث بلغت نسبتهم (٨٢,٥٪). تليها الفئة العمرية من ٣٠ إلى ٣٩ سنة حيث بلغت نسبتهم (١٧,٥٪) في حين لا يوجد أي موظف ضمن الفئة من ٢٠ إلى ٢٩

الجدول رقم (٥). توزيع المنظمات حسب قطاع الأعمال التابعة

له.

قطاع الأعمال	التكرار	النسبة
صناعي	١٦	٣٨٪
تجاري	١٩	٤٥٪
مصرفي	٧	١٧٪
المجموع	٤٢	١٠٠٪

يلاحظ من الجدول رقم (٥) والذي يبين قطاعات الأعمال التي تتبعها المنظمات قيد الدراسة حيث جاءت المنظمات التجارية في المقدمة بنسبة (٤٥ ٪) ومن ثم المنظمات الصناعية بنسبة (٤٠ ٪) وأخيرا المنظمات المصرفية بنسبة (١٥ ٪).

أما جزء البيانات الأساسية من الاستبانة فهو عبارة عن مقياس لدور متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال قيد الدراسة ويتضمن (٣٠) فقرة موزعة على خمسة محاور كل محور يقيس صحة الفرضية التابعة له على النحو التالي:

• المحور الأول:

يتعلق بمدى دعم والتزام الإدارة العليا لكفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال ويضم الفقرات من (١-٧).

• المحور الثاني:

ويتعلق بأثر سياسات التدريب المتبعة على كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال ويضم الفقرات من (٨-١٤).

• المحور الثالث:

ويتعلق بمدى ملاءمة إستراتيجيات الموارد البشرية مع كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال ويضم الفقرات من (١٥-١٨).

يلاحظ من الجدول رقم (٣) أن عدد المديرين العموميين (٣٦) مديراً يمثلون ٢٢,٥ ٪ من مجتمع الدراسة و (٤٨) مدير إدارة ويمثلون ٣٠ ٪ من مجتمع الدراسة و (٧٦) رئيس قسم يمثلون ٤٧,٥ ٪ من مجتمع الدراسة ، وهذا يبين لنا العلاقة العكسية بين عدد الأفراد في المستويات الإدارية بحيث كلما ارتفع المستوى الإداري قل حجم مجتمع الدراسة وهو أمر منطقي تفرضه طبيعة الهرم التنظيمي في المنظمات.

٤- عدد سنوات الخبرة

الجدول رقم (٤) يبين التكرارات والنسب المئوية التي

توضح توزيع الموظفين حسب عدد سنوات الخبرة.

الجدول رقم (٤). توزيع الموظفين حسب عدد سنوات الخبرة.

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
٥ سنوات فأقل	١٦	١٠٪
من ٦ إلى ١٥ سنة	٨٨	٥٥٪
١٦ سنة فأكثر	٥٦	٣٥٪
المجموع	١٦٠	١٠٠٪

يلاحظ من الجدول رقم (٤) والذي يبين عدد سنوات الخبرة للموظفين في الإدارة العليا والوسطى أن الفئة من ٦ إلى ١٥ سنة جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (٥٥ ٪) ومن ثم فئة (١٦ سنة فأكثر) بنسبة (٣٥ ٪) وفي الأخير الفئة (٥ سنوات فأقل) بنسبة (١٠ ٪) وهذا يدل على أن الموظفين في الإدارة العليا والوسطى لديهم خبرة عملية كافية لإدارة المنظمات قيد الدراسة.

٥- قطاع الأعمال

الجدول رقم (٥) يبين التكرارات والنسب المئوية

التي توضح توزيع المنظمات حسب قطاع الأعمال التابعة له.

الجدول رقم (٦). اختبار درجة الثبات ألفا لاستبانة الدراسة.

الرقم	المحور	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
١	دعم الإدارة العليا	٧	٠,٧٨
٢	سياسات التدريب المتبعة	٧	٠,٧٥
٣	إستراتيجيات الموارد البشرية	٤	٠,٧٩
٤	تطبيقات نظم المعلومات المتوفرة	٦	٠,٧٥
٥	الثقافة التنظيمية السائدة	٦	٠,٨٦

حيث بلغت قيمة ألفا لكافة الاستبانة (٢١, ٨٧٪) وهي نسبة جيدة جداً كونها أعلى من النسبة المقبولة ٦٠٪. وهذا يدل على توفر درجة كبيرة من الثبات في الإجابات.

المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها تم استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وهي:

١- التكرارات، والنسب المئوية، وذلك لوصف أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لخصائصهم الشخصية.

٢- المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وذلك للحكم على استجابة عينة الدراسة على متغيرات الدراسة.

٣- معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، حيث استخدم هذا المعامل للتحقق من ثبات أداة القياس المستخدمة.

٤- اختبار الانحدار البسيط (Simple Regression) وذلك لقياس تأثير العلاقة بين متغير مستقل واحد والمتغير التابع.

٥- معاملات الاختلاف (CV) لبيان تشتت البيانات وأهميتها.

• المحور الرابع:

ويتعلق بمدى توفر تطبيقات نظم المعلومات اللازمة لكفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال ويضم الفقرات من (١٩-٢٤).

• المحور الخامس:

ويتعلق بأثر الثقافة التنظيمية السائدة على كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال ويضم الفقرات من (٢٥-٣٠).

وقد تم تدريج مستوى الإجابة لكل فقرة وفق مقياس ليكرت لذا توزعت البدائل على (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافقاً وغير موافق بشدة) وقد أعطيت كل إجابة رقماً بدءاً من (٥) وانتهاء بدرجة واحدة، وقد رافق كل استبانة خطاب يوضح الهدف من الدراسة ونبذه مبسطة عن متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية ودورها في تحقيق كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال بالإضافة إلى طريقة الإجابة على الأسئلة والتأكيد على سرية المعلومات، وقد تم احتساب معاملات الاختلاف (CV) لبيان تشتت البيانات وأهميتها من حيث أعلى مرتبة وأدنى مرتبة.

ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات استبانة الدراسة، وذلك من خلال استخدام معامل الاتساق الداخلي (α) وفقاً لمعادلة (كرونباخ ألفا)، وذلك لجميع الاستبيانات، والجدول رقم (٦) يوضح اختبار الثبات.

- ٦- اختبار العلاقة التداخلية بين المتغيرات المستقلة المتغيرات المستقلة
(Multicollinarity test)
لقد تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعاملات الاختلاف لإجابات أفراد عينة الدراسة عن الفقرات التي تتعلق بالمتغيرات المستقلة واستخدام القيمة (٣) كوسط حسابي.
- ٧- وذلك لقياس الارتباط التداخلي بين المتغيرات المستقلة لتحديد الآثار التي يمكن أن تحدثها هذه المتغيرات على بعضها البعض.

دعم والتزام الإدارة العليا

الجدول رقم (٧). المتوسطات والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بدعم والتزام الإدارة العليا.

رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	% CV
١	لدى الإدارة العليا للمنظمة الإمكانيات المالية لتطبيق نظم المعلومات الإدارية	٣,٨	٠,٥٩	١٥,٢٦
٢	لدى الإدارة العليا للمنظمة الإمكانيات والجدية لدعم وتطبيق برامج نظم المعلومات الإدارية	٣,٤	٠,٥٣	١٥,٢٨
٣	الإدارة العليا لديها إمكانية ربط نظم المعلومات الإدارية بإستراتيجية المنظمة	٣,٧	٠,٤٩	١٣,٢٤
٤	الإدارة العليا للمنظمة لديها الإمكانيات لاستخدام تقنيات إحصائية لحل المشاكل	٣,٩	٠,٤٠	١٠,٢٠
٥	الإدارة العليا للمنظمة لديها الإمكانيات لتوفير التسهيلات والوقت والأدوات اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية	٣,٩	٠,٣٥	٨,٩٠
٦	الإدارة العليا للمنظمة لديها الإمكانيات لإلزام الموظفين على تطبيق نظم المعلومات الإدارية	٣,٦	٠,٦٤	١٧,٧٠
٧	تؤمن الإدارة العليا في المنظمة بضرورة التركيز على نظم المعلومات واعتبارها الركيزة الأساس لخدمات ومنتجات المنظمة.	٣,٥	٠,٧٩	٢٢,٥

يتضح من الجدول رقم (٧) أن جميع أفراد عينة الدراسة يميلون للموافقة على أن هناك ميلاً للإدارة العليا لتطبيق نظم المعلومات الإدارية. إن إمكانية استخدام تقنيات إحصائية لحل المشاكل، وإمكانية توفير التسهيلات والوقت والأدوات اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية حصلت على أعلى وسط حسابي (٣,٩) تليها الإمكانيات المالية للمنظمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية بوسط حسابي (٣,٨) وإمكانية ربط نظم المعلومات الإدارية بإستراتيجية المنظمة بوسط حسابي (٣,٧) أما إلزام الموظفين على تطبيق نظم المعلومات الإدارية فكان المتوسط الحسابي لها (٣,٦) وإيمان الإدارة العليا في المنظمة بضرورة التركيز على نظم المعلومات واعتبارها الركيزة الأساس لخدمات ومنتجات المنظمة كان المتوسط الحسابي لها (٣,٥) وأما الجدية في تطبيق نظم المعلومات الإدارية فقد حصلت على أقل وسط حسابي (٣,٤) وتم حساب معاملات الاختلاف (CV) لبيان تشتت البيانات وأهميتها وتبين أن معظم الفقرات سليمة كون معامل الاختلاف (CV)

بوسط حسابي (٣,٧) أما إلزام الموظفين على تطبيق نظم المعلومات الإدارية فكان المتوسط الحسابي لها (٣,٦) وإيمان الإدارة العليا في المنظمة بضرورة التركيز على نظم المعلومات واعتبارها الركيزة الأساس لخدمات ومنتجات المنظمة. أما الجدية في تطبيق نظم المعلومات الإدارية فقد حصلت على أقل وسط حسابي (٣,٤) وتم حساب معاملات الاختلاف (CV) لبيان تشتت البيانات وأهميتها وتبين أن معظم الفقرات سليمة كون معامل الاختلاف (CV)

أقل من ٢٠٪. وإن إمكانية توفير التسهيلات والوقت والأدوات اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية أعلى مرتبة كونها حصلت على معامل اختلاف (٨, ٩) بينما إيمان الإدارة العليا في المنظمة بضرورة التركيز على نظم المعلومات واعتبارها الركيزة الأساس لخدمات

ومنتجات المنظمة حصلت على أدنى مرتبة حيث كان معامل الاختلاف (٥, ٢٢) وهذا يدل على أن لالتزام ودعم الإدارة العليا في المنظمة أثر على كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمات قيد الدراسة.

سياسات التدريب المتبعة

الجدول رقم (٨). المتوسطات والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالتدريب.

رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	CV %
٨	المنظمة لديها إمكانية لتدريب الموظفين على التقنيات وأدوات نظم المعلومات الإدارية	٤,٠	٠,١٣	٣,٢٥
٩	المنظمة لديها إمكانية لتطبيق نظم المعلومات الإدارية في عملية التدريب	٤,٠	٠,١٣	٣,٢٥
١٠	المنظمة لديها إمكانية لتوفير مدرّبين أكفاء ومتخصصين في نظم المعلومات الإدارية لتدريب الموظفين	٣,٩	٠,٢٣	٥,٨٩
١١	لدى المنظمة إمكانية للتدريب قبل وأثناء مشاريع تطوير نظم المعلومات الإدارية	٣,٤	٠,٦٥	١٩,١
١٢	المنظمة لديها إمكانية لتوفير أماكن مناسبة للتدريب على نظم المعلومات الإدارية	٣,٩	٠,٢٩	٧,٤٣
١٣	المنظمة لديها إمكانية لتقديم برامج تدريب متصلة مباشرة بمتطلبات العمل	٣,٨	٠,٣٨	١٠,٠
١٤	المنظمة لديها إمكانية لتخصيص جزء من ميزانيتها للتدريب على نظم المعلومات الإدارية	٢,٧	٠,٧٨	٢٨,٨

بلغ المتوسط الحسابي لها (٨, ٣) وإمكانية التدريب قبل وأثناء مشاريع تطوير نظم المعلومات الإدارية (٤, ٣) وهذا يدل على أن لسياسات التدريب في المنظمة أثر على كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمات قيد الدراسة في حين نجد أن إمكانية لتخصيص جزء من ميزانيتها في السنوات القادمة للتدريب على نظم المعلومات الإدارية بلغ المتوسط الحسابي له (٧, ٢) وهي أقل من قيمة المتوسط الحسابي (٣) أي أن هناك اتجاهها سلبيا نحو تخصيص جزء من

يتضح من الجدول رقم (٨) أن إمكانية تطبيق نظم المعلومات الإدارية في عملية التدريب وإمكانية تدريب الموظفين على التقنيات وأدوات نظم المعلومات الإدارية كانت لها أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (٤) تليها إمكانية توفير مدرّبين أكفاء ومتخصصين في نظم المعلومات الإدارية لتدريب الموظفين وإمكانية توفير أماكن مناسبة للتدريب على نظم المعلومات الإدارية حيث كان المتوسط الحسابي لها (٩, ٣) وإمكانية تقديم برامج تدريب متصلة مباشرة بمتطلبات العمل، حيث

وهذا أكثر من ٢٠٪. أما الفقرات (٨) و (٩) وهما أن المنظمة لديها إمكانية لتدريب الموظفين على التقنيات وأدوات نظم المعلومات الإدارية، والإمكانية لتطبيق نظم المعلومات الإدارية في عملية التدريب كانت أعلى مرتبة كون معامل الاختلاف (CV) ٣, ٢٥.

ميزانية المنظمة في السنوات القادمة للتدريب على نظم المعلومات الإدارية، وتم حساب معاملات الاختلاف (CV) لبيان تشتت البيانات وأهميتها وتبين أن معظم الفقرات سليمة كون معامل الاختلاف (CV) أقل من ٢٠٪. في حين كان معامل الاختلاف للفقرة (١٤) إمكانية لتخصيص جزء من ميزانية المنظمة في السنوات القادمة للتدريب على نظم المعلومات الإدارية ٢٨, ٨

إستراتيجيات الموارد البشرية

الجدول رقم (٩). المتوسطات والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بإستراتيجيات موارد البشرية.

رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	CV %
١٥	المنظمة لديها إمكانية لربط مكافآت الإدارة العليا مع نجاح تطبيق نظم المعلومات الإدارية	٣,٧	٠,٦٧	٢٦,٦
١٦	المنظمة لديها إمكانية لربط ترقية الموظف بمدى إلمامه ببرامج نظم المعلومات الإدارية	٣,٣	٠,٨٦	١٨,١
١٧	المنظمة لديها إمكانية الاستعانة بخبراء واستشاريين لنقل خبرات تطبيق نظم المعلومات الإدارية	٢,٨	٠,٨٣	٢٩,٦
١٨	المنظمة لديها إمكانية لتحفيز الموظفين لتطبيق نظم المعلومات الإدارية	٣,٥	٠,٦٩	١٩,٧

نظم المعلومات الإدارية بلغ متوسط الحسابي (٢,٨) وهي أقل من قيمة المتوسط الحسابي (٣) أي أن هناك اتجاهها سلبيا نحو تعيين خبراء واستشاريين بتطبيق نظم المعلومات الإدارية، وتم حساب معاملات الاختلاف (CV) لبيان تشتت البيانات وأهميتها وتبين أن معظم الفقرات سليمة كون معامل الاختلاف (CV) أقل من ٢٠٪. أما الفقرتين (١٧ و ١٥) فكان معامل الاختلاف (CV) لهما أكبر من ٢٠٪، وان إمكانية لربط ترقية الموظف في المنظمة ببرامج نظم المعلومات الإدارية كانت أعلى مرتبة كون معامل الاختلاف (CV) ١٨, ١.

يتضح من الجدول رقم (٩) أن ربط مكافآت الإدارة العليا مع نجاح تطبيق نظم المعلومات الإدارية كان لها أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (٣,٧) تليها إمكانية تحفيز الموظفين لتطبيق نظم المعلومات الإدارية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٥) وإمكانية ربط ترقية الموظف في المنظمة بمدى إلمامه ببرامج نظم المعلومات الإدارية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٣) وهذا يدل على إمكانية تهيئة إستراتيجيات الموارد البشرية لكفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمات قيد الدراسة في حين نجد أن الفقرة رقم (١٧) المتمثلة في إمكانية تعيين خبراء واستشاريين بتطبيق

تطبيقات نظم المعلومات المتوفرة

الجدول رقم (١٠). المتوسطات والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بتوفر نظم المعلومات.

رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	% CV
١٩	المنظمة لديها الإمكانية لتوفير تطبيقات لتبادل المعلومات وتدفعها بين برامج نظم المعلومات الإدارية	٣,٩	٠,٣٦	٩,٢
٢٠	المنظمة لديها الإمكانية لاستخدام تطبيقات البرامج الذكية لتوفير المعلومات و المعرفة اللازمة للمنظمة	٤	٠,٢٣	٥,٧
٢١	المنظمة لديها الإمكانية لتوفير تطبيقات قواعد البيانات اللازمة في كافة إدارات المنظمة	٤	٠,٣٣	٨,٢
٢٢	المنظمة لديها الإمكانية لتوفير تطبيقات أنظمة المعاملات الإلكترونية اللازمة لكافة تعاملات المنظمة	٣,٦	٠,٦٤	١٧,٧
٢٣	تعتمد المنظمة على تطبيقات قواعد المعرفة لمساعدة المدراء في اتخاذ و تحسين جودة القرارات	٣,٤	٠,٧٢	٢١,١٧
٢٤	تمتلك المنظمة ذاكرة تنظيمية إلكترونية تحتوي على التقارير ودراسات الحالات و بيانات السوق و المنافسين	٣,٨	٠,٤١	١٠,٧

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن إمكانية استخدام تطبيقات البرامج الذكية لتوفير المعلومات و المعرفة اللازمة للمنظمة و إمكانية توفير تطبيقات قواعد البيانات اللازمة في كافة إدارات المنظمة كان لها أعلى وسط حسابي حيث بلغ (٤) تليها إمكانية توفير تطبيقات لتبادل المعلومات وتدفعها بين برامج نظم المعلومات الإدارية و كان المتوسط الحسابي (٣,٩) يليها امتلاك المنظمة لذاكرة تنظيمية إلكترونية تحتوي على التقارير ودراسات الحالات و بيانات السوق و المنافسين كان المتوسط الحسابي له (٣,٨) أما المتوسط الحسابي لإمكانية توفير تطبيقات أنظمة المعاملات الإلكترونية اللازمة لكافة تعاملات المنظمة كان (٣,٦) وأخرها اعتماد المنظمة على تطبيقات قواعد المعرفة لمساعدة المدراء في اتخاذ و تحسين جودة القرارات كان المتوسط الحسابي لها (٣,٤) وهذا يدل على أن لتوفر تطبيقات نظم المعلومات في المنظمة دور في كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمات قيد الدراسة، و تم حساب معاملات الاختلاف (CV) لبيان تشتت البيانات وأهميتها وتبين أن معظم الفقرات سليمة كون معامل الاختلاف (CV) اقل من ٢٠٪ أما الفقرة (٢٣) فكان معامل الاختلاف (CV) ٢١,١٧ و أن إمكانية استخدام تطبيقات البرامج الذكية لتوفير المعلومات و المعرفة اللازمة للمنظمة كانت أعلى مرتبة كون معامل الاختلاف (CV) ٥,٧.

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن إمكانية استخدام تطبيقات البرامج الذكية لتوفير المعلومات و المعرفة اللازمة للمنظمة و إمكانية توفير تطبيقات قواعد البيانات اللازمة في كافة إدارات المنظمة كان لها أعلى وسط حسابي حيث بلغ (٤) تليها إمكانية توفير تطبيقات لتبادل المعلومات وتدفعها بين برامج نظم المعلومات الإدارية و كان المتوسط الحسابي (٣,٩) يليها امتلاك المنظمة لذاكرة تنظيمية إلكترونية تحتوي على التقارير ودراسات الحالات و بيانات السوق و المنافسين كان المتوسط الحسابي له (٣,٨) أما المتوسط الحسابي لإمكانية توفير تطبيقات أنظمة المعاملات الإلكترونية اللازمة لكافة تعاملات المنظمة كان

الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة :

الجدول رقم (١١). المتوسطات والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالثقافة التنظيمية السائدة.

رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%CV
٢٥	المنظمة لديها الإمكانية لمشاركة الموظفين في حل مشاكلهم الخاصة والمشاكل المتعلقة بالعمل	٣,٤	٠,٦٥	١٩,١
٢٦	المنظمة لديها الإمكانية لتشكيل فرق خاصة بنظم المعلومات الإدارية من كافة قطاعات المنظمة	٣,٩	٠,٢٩	٧,٤
٢٧	المنظمة لديها الإمكانية لمشاركة الموظفين في صناعة القرارات	٣,٧	٠,٥٥	١٤,٨
٢٨	المنظمة لديها الإمكانية لتغيير الاتجاه السلبي للموظفين نحو تطبيق نظم المعلومات الإدارية من خلال تحفيزهم وتوجيههم.	٣,٩	٠,٢٩	٩,٣
٢٩	المنظمة لديها الإمكانية لتسهيل التواصل بين الموظفين والإدارة وحث على العمل الجماعي	٣,٧	٠,٣٠	٨,١٠
٣٠	المنظمة لديها الإمكانية لتغيير ثقافتها من القناعة والتوسط إلى الإنجاز والتميز	٣,٥	٠,٤٥	١٢,٨

لها اقل وسط حسابي حيث بلغ (٣,٤) وهذا يدل على أن للثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة أثر على كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمات قيد الدراسة، وتم حساب معاملات الاختلاف (CV) لبيان تشتت البيانات وأهميتها وتبين أن جميع الفقرات سليمة كون معامل الاختلاف (CV) أقل من ٢٠٪ وأن إمكانية تشكيل فرق خاصة بنظم المعلومات الإدارية من كافة قطاعات المنظمة كانت أعلى مرتبة كون معامل الاختلاف (CV) ٧,٤.

اختبار الفرضيات

تم استخدام تحليل معامل الانحدار الخطي لاختبار الفرضيات وكانت القاعدة التي اعتمد عليها

يتضح من الجدول رقم (١١) أن إمكانية تشكيل فرق خاصة بنظم المعلومات الإدارية من كافة قطاعات المنظمة، وإمكانية تغيير الاتجاه السلبي للموظفين نحو تطبيق نظم المعلومات الإدارية من خلال تحفيزهم وتوجيههم كان لهما أعلى وسط حسابي حيث بلغ (٣,٩) تليها أن المنظمة لديها الإمكانية لمشاركة الموظفين في صناعة القرارات، وإمكانية تسهيل التواصل بين الموظفين والإدارة وحث على العمل الجماعي كان الوسط الحسابي لهما (٣,٧) يليها إمكانية تغيير ثقافة المنظمة من القناعة والتوسط إلى الإنجاز والتميز كان المتوسط الحسابي لها (٣,٥) أما إمكانية مشاركة الموظفين في حل مشاكلهم الخاصة والمشاكل المتعلقة بالعمل كان

المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.

الفرضية الفرعية الثانية

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين سياسات التدريب المتبعة في المنظمة وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.
H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين سياسات التدريب المتبعة في المنظمة وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.
الجدول رقم (١٣). نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية.

معامل الارتباط	نتيجة الفرضية العدمية	SIG	F الجدولية	F المحسوبة
٠,٧٣١	رفض	٠,٠٠٠	٢,٠٠٤٩	٧,٧٩٦

نلاحظ من الجدول رقم (١٣) أن العلاقة ما بين متغير سياسات التدريب المتبعة في المنظمة وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال قوية وموجبة حيث كان معامل الارتباط $R = (٠,٧٣١)$ وقد ظهرت دلالة هذه القيمة من خلال اختبار (F) الذي أظهر أن النتيجة مقبولة إحصائياً حيث كانت F المحسوبة تساوي ٧,٧٩٦ وهي أكبر من قيمة F الجدولية وهي ذات دلالة على مستوى معنوية $(٠,٠٠٠) = (SIG)$ وهذا يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين سياسات التدريب المتبعة في المنظمة وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.

الفرضية الفرعية الثالثة

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين إستراتيجيات الموارد البشرية في المنظمة وبين كفاءة وفعالية

قبول الفرضية العدمية Ho إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، ورفض الفرضية العدمية Ho إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية.

الفرضية الفرعية الأولى

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين الالتزام الفعال ودعم الإدارة العليا وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.
H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الفعال ودعم الإدارة العليا وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.
الجدول رقم (١٢). نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى.

معامل الارتباط	نتيجة الفرضية العدمية	SIG	F الجدولية	F المحسوبة
٠,٤٩١	رفض	٠,٠٠٠	٢,٠٠٤٩	٤,١٠٧

نلاحظ من الجدول رقم (١٢) أن العلاقة ما بين متغير الالتزام الفعال ودعم الإدارة العليا وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال متوسطة وموجبة حيث كان معامل الارتباط $R = (٠,٤٩١)$ وقد ظهرت دلالة هذه القيمة من خلال اختبار (F) الذي أظهر بأن النتيجة مقبولة إحصائياً حيث كانت F المحسوبة تساوي ٤,١٠٧ وهي أكبر من قيمة F الجدولية وهي ذات دلالة على مستوى معنوية $(٠,٠٠٠) = (SIG)$ وهذا يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين الالتزام الفعال ودعم الإدارة العليا وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم

الجدول رقم (١٥). نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة.

معامل الارتباط	نتيجة الفرضية العدمية	SIG	F الجدولية	F المحسوبة
٠,٤٨٢	رفض	٠,٠٠٠	٢,٠٠٤٩	٤,٩١٦

نلاحظ من الجدول رقم (١٥) أن العلاقة بين متغير توفر تطبيقات نظم المعلومات وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال متوسطة وموجبة حيث كان معامل الارتباط $R = (٠,٤٨٢)$ وقد ظهرت دلالة هذه القيمة من خلال اختبار (F) الذي أظهر أن النتيجة مقبولة إحصائياً حيث كانت F المحسوبة تساوي ٤,٩١٦ وهي أكبر من قيمة F الجدولية وهي ذات دلالة على مستوى معنوية $(٠,٠٠٠) = (SIG)$ وهذا يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر تطبيقات نظم المعلومات في المنظمة وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.

الفرضية الفرعية الخامسة

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.
H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.
الجدول رقم (١٦). نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة.

معامل الارتباط	نتيجة الفرضية العدمية	SIG	F الجدولية	F المحسوبة
٠,٤٢	رفض	٠,٠٠٠	٢,٠٠٤٩	٤,٢٦٨

استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.
H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين إستراتيجيات الموارد البشرية في المنظمة وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.
الجدول رقم (١٤). نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة.

معامل الارتباط	نتيجة الفرضية العدمية	SIG	F الجدولية	F المحسوبة
٠,٤٥	رفض	٠,٠٠٠	٢,٠٠٤٩	٤,٦٦٨

نلاحظ من الجدول رقم (١٤) أن العلاقة ما بين متغير إستراتيجيات الموارد البشرية وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال متوسطة وموجبة حيث كان معامل الارتباط $R = (٠,٤٥)$ وقد ظهرت دلالة هذه القيمة من خلال اختبار (F) الذي أظهر أن النتيجة مقبولة إحصائياً حيث كانت F المحسوبة تساوي ٤,٦٦٨ وهي أكبر من قيمة F الجدولية وهي ذات دلالة على مستوى معنوية $(٠,٠٠٠) = (SIG)$ وهذا يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين إستراتيجيات الموارد البشرية في المنظمة وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.

الفرضية الفرعية الرابعة

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين توفر تطبيقات نظم المعلومات في المنظمة وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.
H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين توفر تطبيقات نظم المعلومات في المنظمة وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.

الفعال للإدارة العليا وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمات قيد الدراسة، حيث تبين أن إدارة المنظمات لديها الإمكانيات لدعم تطبيق نظم المعلومات الإدارية ويتم ذلك من خلال:

أ) توفير الإدارة العليا للإمكانيات المالية اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية.

ب) جدية الإدارة العليا لدعم وتطبيق برامج نظم المعلومات الإدارية.

ج) ربط الإدارة العليا لإستراتيجية نظم المعلومات الإدارية مع إستراتيجية المنظمة.

د) استخدام الإدارة العليا لتقنيات إحصائية من أجل حل المشاكل.

هـ) توفير الإدارة العليا لكافة التسهيلات والوقت والأدوات اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية.

و) إلزام الإدارة العليا للموظفين على تطبيق واستخدام نظم المعلومات الإدارية.

ز) ضرورة تركيز الإدارة العليا على نظم المعلومات باعتبارها الركيزة الأساس لخدمات ومنتجات المنظمة.

٣- توجد علاقة قوية وموجبة ما بين سياسات التدريب المتبعة وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمات قيد الدراسة، حيث تبين أن سياسات التدريب في المنظمات تساعد على تطبيق نظم المعلومات الإدارية ويتم ذلك من خلال:

أ) تدريب الموظفين على التقنيات و أدوات نظم المعلومات الإدارية.

ب) تطبيق نظم المعلومات الإدارية في عملية التدريب.

نلاحظ من الجدول رقم (١٦) أن العلاقة بين متغير الثقافة التنظيمية السائدة وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال متوسطة وموجبة، حيث كان معامل الارتباط $R = (0, 42)$ وقد ظهرت دلالة هذه القيمة من خلال اختبار (F) الذي أظهر أن النتيجة مقبولة إحصائياً، حيث كانت F المحسوبة تساوي ٤, ٢٦٨ وهي أكبر من قيمة F الجدولية وهي ذات دلالة على مستوى معنوية $(0, 000) = (SIG)$ وهذا يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.

اختبار قوة النموذج

لقد تم استخدام اختبار (VIF) لاختبار قوة النموذج حيث بلغت قيمة (VIF) = ٢, ٢٦٥ وهي قيمة أقل من (٥) مما يدل على عدم وجود تداخل بين المتغيرات المستقلة أي لا يوجد هناك (Multicollenarity) مما يعكس قوة نموذج الدراسة.

$$VIF = \sum \frac{1}{1-R^2}$$

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

١- توصلت الدراسة من خلال نتائجها إلى وجود الإمكانية لدى منظمات الأعمال قيد الدراسة لتطبيق نموذج الدراسة المتمثل في تطبيق نظم المعلومات الإدارية بكفاءة وفعالية من خلال توفير متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية لديهم.

٢- توجد علاقة متوسطة وموجبة ما بين الالتزام والدور

(أ) توفير تطبيقات لتبادل المعلومات و تدفقها بين برامج نظم المعلومات الإدارية.

(ب) استخدام تطبيقات البرامج الذكية لتوفير المعلومات والمعرفة اللازمة للمنظمة.

(ج) توفير تطبيقات قواعد البيانات اللازمة في كافة إدارات المنظمة.

(د) توفير تطبيقات أنظمة المعاملات الإلكترونية اللازمة لكافة تعاملات المنظمة.

(هـ) اعتماد المنظمة على تطبيقات قواعد المعرفة لمساعدة المدراء في اتخاذ وتحسين جودة القرارات.

(و) توفير ذاكرة تنظيمية إلكترونية للمنظمة تحتوي على تقارير و دراسات الحالات وبيانات السوق والمنافسين.

٦- توجد علاقة متوسطة وموجبة ما بين الثقافة التنظيمية السائدة وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمات قيد الدراسة، حيث تبين أن الثقافة التنظيمية في المنظمات تساعد على تطبيق نظم المعلومات الإدارية ويتم ذلك من خلال:

(أ) مشاركة الموظفين في حل مشاكلهم الخاصة والمشاكل المتعلقة بالعمل.

(ب) تشكيل فرق خاصة بنظم المعلومات الإدارية من كافة قطاعات المنظمة.

(ج) مشاركة الموظفين في صناعة القرارات.

(د) تغيير الاتجاه السلبي للموظفين نحو تطبيق نظم المعلومات الإدارية من خلال تحفيزهم وتوجيههم.

(هـ) تسهيل التواصل بين الموظفين والإدارة والحث على العمل الجماعي.

(و) تغيير المنظمة ثقافتها من القناعة و التوسط إلى الإنجاز والتميز.

(ج) توفير مدربين أكفاء ومتخصصين في نظم المعلومات الإدارية لتدريب الموظفين.

(د) تدريب الموظفين قبل وأثناء مشاريع تطوير نظم المعلومات الإدارية.

(هـ) توفير أماكن مناسبة للتدريب على نظم المعلومات الإدارية.

(و) تقديم برامج تدريب متصلة مباشرة بمتطلبات العمل.

(ز) تخصيص جزء من ميزانية المنظمة للتدريب على نظم المعلومات الإدارية.

٤- توجد علاقة متوسطة وموجبة ما بين إستراتيجيات الموارد البشرية وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمات قيد الدراسة، حيث تبين أن إستراتيجيات الموارد البشرية في المنظمات تساهم بتطبيق نظم المعلومات الإدارية ويتم ذلك من خلال:

(أ) ربط مكافأة الإدارة العليا مع نجاح تطبيق نظم المعلومات الإدارية.

(ب) ربط ترقية الموظف بمدى إلمامه ببرامج نظم المعلومات الإدارية.

(ج) الاستعانة بخبراء واستشاريين لنقل الخبرات اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية.

(د) تحفيز الموظفين على تطبيق نظم المعلومات الإدارية.

٥- توجد علاقة متوسطة وموجبة ما بين توفر تطبيقات نظم المعلومات وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمات قيد الدراسة، حيث تبين أن نظم المعلومات في المنظمات تستوعب تطبيق نظم المعلومات الإدارية ويتم ذلك من خلال:

ثانياً: التوصيات

٦- تفعيل بعض الممارسات التي تؤدي إلى زيادة

فعالية وكفاءة استخدام نظم المعلومات الإدارية من خلال توفير متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية .

٧- ضرورة تأسيس إدارة متخصصة بنظم المعلومات الإدارية وتحديد مهامها بناء على متطلبات تطبيقها في منظمات الأعمال.

٨- التنسيق بين متطلبات نظم المعلومات الإدارية وزيادة كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية للتقليل من تبديد الأموال والجهود بسبب تضارب المشاريع مع الأهداف مما يؤدي إلى قصور في كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية.

٩- ضرورة تبني نظام معلوماتي متكامل يربط بين متطلبات نظم المعلومات الإدارية واستخدام نظم المعلومات الإدارية بحيث يقوم هذا النظام بالموازنة ما بين مدى توفر متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية وبين كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية.

١٠- يجب على هذه المنظمات أن تقوم برسم سياسات وإستراتيجيات لتطوير موارد المعلومات لديها وتحفيز عملية الانتفاع من أنظمة المعلومات الخاصة بعمليات نظم المعلومات الإدارية، بهدف تطوير وتنمية تلك الأجهزة بما يتماشى وينسجم ويواكب التطورات السريعة الحاصلة، وذلك لتحقيق نمو أكثر فعالية في منتجاتها وخدماتها.

١١- ضرورة التصميم والتشغيل المتكامل لمتطلبات نظم المعلومات الإدارية كركيزة إستراتيجية لإدارة المنظمة حتى تساعدها على مواجهة المناخ المتقلب، واستثمار وتفعيل الطاقات المتاحة لتحقيق وتنمية قدرات تنافسية عالية.

١٢- ضرورة استخدام تدفقات المعلومات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فإن الباحث يوصي بما يلي:

١- الاهتمام بمفهوم متطلبات نظم المعلومات الإدارية والتأكيد على إمكانية تطبيقه في منظمات الأعمال لما له من أهمية في تحقيق كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.

٢- توفير وتخصيص الموارد المالية اللازمة لتطبيق وتطوير مفهوم نظم المعلومات الإدارية في منظمات الأعمال.

٣- العمل على الاستثمار في التدريب وإكساب الموظفين المعرفة اللازمة في مجال نظم المعلومات الإدارية والأساسيات التي تقوم عليها نظم المعلومات الإدارية وأهميتها والفائدة منها بالنسبة إلى المنظمة.

٤- تبني مفهوم مشاركة الموظفين في عملية صناعة القرارات من خلال المقترحات المفيدة و البناءة التي يقدمها الموظفون في المنظمة مما يساهم في بناء منظومة معلوماتية متكاملة تعتمد على وحدة صناعة القرار.

٥- العناية القصوى بالموارد البشري وتوفير الفرص لإطلاق طاقاته الفكرية وقدراته الذهنية للابتكار والتطوير والاستخدام الأكفأ للتقنية والمحافظة على توازن تشكيلة المنتجات والعمليات والتقنيات، حيث إن الاختيار الكفء للموارد البشرية في مجالات الإنتاج وتوفير الاستشارات المستمر والتمكين المناسب مع المسؤوليات المسندة إليها والنتائج المستهدفة من وراء استخدامها هي الضمانات الأساسية لتحسن الأداء، حيث إن معظم الدراسات السابقة في نفس مجال مفهوم نظم المعلومات الإدارية قد أغفلت هذا الجانب المهم.

عناصر المنظمة، والتحول بدرجات كبيرة إلى نماذج اللامركزية وتفويض السلطة في صناعة القرارات من خلال نظام معلوماتي متكامل.

١٧- ضرورة تخفيض حجم الجهاز الإداري باختصار كثير من الوظائف التقليدية وتخفيض أعداد الموظفين حيث تندمج تلك الوظائف والمعاملات من خلال قواعد المعلومات المشتركة لمتطلبات نظم المعلومات الإدارية بجميع عناصرها وآليات الاتصال وتبادل المعلومات الحديثة ويمس هذا التقليل بالأساس فئة الإدارة الوسطى اعتماداً على التواصل المباشر بين المنفذين والقيادات الإشرافية دون واسطة بفضل تقنيات المعلومات والاتصالات والتي تحقق أيضاً توسيع وتنوع وتنشيط قنوات الاتصال، وابتكار أساليب جديدة في الاتصالات الإدارية تتخلص من قيود الزمان والمكان.

١٨- حشد وتنسيق مختلف الموارد المتاحة للمنظمة بدرجة أكبر من الدقة والآنية، الأمر الذي يحقق التكامل والتفاعل بين مختلف الموارد المادية والبشرية والمعلوماتية ويؤدي إلى مستويات أفضل من الأداء والإنجازات المتميزة لعمليات نظم المعلومات الإدارية، كما يتحقق من هذا التفاعل والتكامل تنمية كل مورد إلى أقصى مستويات الفعالية والإنتاجية.

١٩- أهمية تبني نظام معلوماتي مختص بمتطلبات نظم المعلومات الإدارية، حيث يمكن توصيف هذا النظام المعلوماتي بأنه عبارة عن الملائمة الدقيقة لغرض الاستخدام، والتي تتميز بالتوجه نحو المستفيدين ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال تجنب الخطأ أو السلبية بدلاً من اكتشاف أو مداراة القصور أي الحصول والوصول للمعلوماتية الصحيحة من المرة الأولى.

لمتطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية كأساس لبناء الهياكل التنظيمية وتنسيق علاقات العمل بدلاً من التخصص الوظيفي كما هو الحال في المنظمات التقليدية.

١٣- أهمية استخدام آليات وأدوات معلوماتية واتصالية مبتكرة لعمليات نظم المعلومات الإدارية والتي بدورها تزيد من ارتباط الموظفين واتصالهم ببعضهم البعض وكذلك تحقق تواصلهم مع العملاء والموردين وغيرهم من أصحاب العلاقة.

١٤- ضرورة تطبيق الأساليب الحديثة والمبتكرة في العمليات التنظيمية المختلفة لمتطلبات نظم المعلومات الإدارية والتي تستثمر إمكانيات تقنيات المعلومات والاتصالات في تقليص أثر اختلاف الوقت وتباعد المسافات، وتحقيق مزيداً من الترابط بين أجزاء المنظمة، وبينها وبين عملاءها والمتعاملين معها، وتنمية وتنشيط ذاكرة المنظمة وقدراتها المعرفية.

١٥- تطوير أنماط جديدة من الهياكل التنظيمية للمنظمات التي تعمل بمفهوم نظم المعلومات الإدارية بحيث تقوم على تخفيض عدد المستويات التنظيمية وتعتمد على تدفق المعلومات عبر العمليات المختلفة أساساً لتصميم الهيكل التنظيمي المستند على المعلومات كما تتسم تلك الأنماط التنظيمية الجديدة بالحركية والانفتاح والاعتماد على الشبكات التي تربط فرق العمل، وتتمتع بميزات الآنية في التعرف على المعلومات ومتابعة الأداء وتقييم الإنجازات لحظياً وفي الوقت الحقيقي.

١٦- أهمية تطوير أعمال التخطيط والرقابة والتنسيق وصناعة القرارات باستثمار تدفق المعلومات والترابط بين متطلبات نظم المعلومات الإدارية وبين

المراجع

أولاً: المراجع العربية

المرسى، جمال (٢٠٠٦) إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير، الطبعة الأولى، الدار الجامعية للطباعة والنشر و التوزيع.

المقابلة، محمد قاسم (٢٠٠٤) نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بوظائف العملية الإدارية وتطبيقاتها التربوية، الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديث.

النجار، فايز جمعة صالح (٢٠١٠) نظم المعلومات الإدارية «منظور إداري»، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع.

برهان، محمد نور (٢٠١٠) أنظمة المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى، المنظمة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.

ربايعة، علي (٢٠٠٣) إدارة الموارد البشرية: تخصص نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع.

صلاح، فادي محمد (٢٠١٠) نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى، دار البداية.

نيوباي، توني (٢٠٠٥) التدريب الفعال و أثره على جودة الخدمة، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية.

ياسين، سعد غالب (٢٠٠٨) نظم المعلومات الإدارية و تكنولوجيا المعلومات، الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر والتوزيع.

ياسين، سعد غالب (٢٠١٠) نظم المعلومات الإدارية MIS، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية.

إدريس، ثابت (٢٠٠٧) نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة، الطبعة الأولى، الدار الجامعية للطباعة والنشر و التوزيع.

إدريس، ثابت (٢٠٠٨) كفاءة وجودة الخدمات اللوجيستية: مفاهيم أساسية وطرق القياس والتقييم، الطبعة الأولى، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.

الحسينة، ابراهيم (٢٠٠٦) نظم المعلومات الإدارية: إدارة المعلومات في عصر المنظمات الرقمية، الطبعة الأولى، دار الوراق للخدمات الحديثة.

الخفاجي، نعمة عباس (٢٠١٠) ثقافة المنظمة، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية.

السالمي، علاء (٢٠٠٦) أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر و التوزيع.

الطائي، محمد (٢٠٠٧) صيانة وإدامة نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الثانية، دار الميسرة للطباعة و النشر.

الطائي، محمد (٢٠٠٩) المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية.

الكيلاني، عثمان (٢٠٠٦) أساسيات نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الثانية، دار المناهج للنشر والتوزيع.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- plied: Best Practices for Improving Business Information, Processes and Systems, Wiley, John & Sons, Incorporated.
- Evans, James R. and Lindsay, William M.** (2010) Managing for Quality and Performance Excellence, 8th edition, Cengage Learning.
- Galletta, Dennis and Zhang, Ping** (2006) Human-Computer Interaction and Management Information Systems: Applications, Sharpe, M. E. Inc.
- Godinez, Mario, Hechler, Eberhard, Koenig, Klaus, Lockwood, Steve, Oberhofer, Martin and Schroeck, Michael** (2010) The Art of Enterprise Information Architecture: A Systems-Based Approach for Unlocking Business Insight, IBM Press.
- Grote, Gudela** (2009) Management Of Uncertainty: Theory and Application in the Design of Systems and Organizations, Springer-Verlag New York, LLC.
- Gunasekaran, Angappa** (2007) Modeling and Analysis of Enterprise Information Systems, <http://search.barnesandnoble.com/used/results.aspx?usedpagetype=usedcpslisting&TTL=Modeling+and+Analysis+of+Enterprise+Information+Systems&CNT=Gunasekaran> IGI Global.
- Gunasekaran, Angappa** (2008) Techniques and Tools for the Design and Implementation of Enterprise Information Systems, IGI Global.
- Gunasekaran, Angappa and Shea, Timothy** (2009) Organizational Advancements through Enterprise Information Systems: Emerging Applications and Developments, Business Science Reference.
- Haag, Stephen and Cummings, Maeve** (2009) Management Information Systems for the Information Age, 8th edition, McGraw-Hill Companies.
- Harindranth, G., Wojtkowski, W. Gregory, Zupancic, Joze, Rosenberg, Duska, Wojtkowski, Wita, Wrycza, Stanislaw and Sillince, John A. A.** (2007) New Perspectives on Information Systems Development: Theory, Methods and Practice, Springer-Verlag New York, LLC.
- Ahoy, Christopher K.** (2008) Customer-Driven Operations Management: Aligning Business Processes and Quality Tools to Create Operational Effectiveness in Your Company, McGraw-Hill Companies
- Al-Hakim ,Latif** (2006) Challenges of Managing Information Quality in Service Organizations, IGI Global.
- Babuska, Robert and Groen, Frans C. A.** (2010) Interactive Collaborative Information Systems, Springer-Verlag New York, LLC.
- Bajgoric, Nijaz** (2009) Always-On Enterprise Information Systems for Business Continuance: Technologies for Reliable and Scalable Operations, IGI Global.
- Baltzan, Paige and Phillips, Amy** (2008) Business Driven Information Systems, 2nd edition, McGraw-Hill Companies.
- Brocke, J. Vom and Rosemann, M.** (2010) Handbook on Business Process Management, Springer-Verlag New York, LLC.
- Chang, C. M.** (2010) Service Systems Management and Engineering: Creating Strategic Differentiation and Operational Excellence, Wiley, John & Sons, Incorporated.
- Chang, James F.** (2005) Business Process Management Systems: Strategy and Implementation, Taylor & Francis, Inc.
- Cruz-Cunha, Maria Manuela** (2009) Social, Managerial, and Organizational Dimensions of Enterprise Information Systems, IGI Global.
- Cruz-Cunha, Maria Manuela and Varajao, Joao** (2010) Enterprise Information Systems Design, Implementation and Management: Organizational Applications, IGI Global.
- Curry, Adrienne, Flett, Peter and Hollingsworth, Ivan** (2005) Managing Information and Systems: The Business Perspective, Taylor & Francis, Inc.
- English, Larry P.** (2009) Information Quality Ap-

- Ozkan, Sevgi and Bilgen, Semih** (2009) Process-Based Assessment Of Information Systems Effectiveness, VDM Verlag.
- Pearlson, Keri E. and Saunders, Carol S.** (2009) Managing and Using Information Systems: A Strategic Approach, 4th edition, Wiley, John & Sons, Incorporated.
- Piccoli, Gabe** (2007) Information Systems for Managers: Texts and Cases, 11th edition, Wiley, John & Sons, Incorporated.
- Ross, Jeanne W., Weill, Peter and Robertson, David C.** (2006) Enterprise Architecture as Strategy: Creating a Foundation for Business Execution, Harvard Business Press.
- Russo, Nancy L., Fitzgerald, Brian and DeGross, Janice I.** (2007) Realigning Research and Practice in Information Systems Development: The Social and Organizational Perspective, Springer-Verlag New York, LLC.
- Samarin, Alexander** (2009) Improving Enterprise Business Process Management Systems, Trafford Publishing.
- Te'eni, Dov, Carey, Jane and Zhang, Ping** (2006) Human Computer Interaction: Developing Effective Organizational Information Systems, Wiley, John & Sons, Incorporated.
- Van der Heijden, Hans** (2009) Designing Management Information Systems, Oxford University Press, USA.
- Hunter, Richard and Westerman, George** (2009) The Real Business of IT: How CIOs Create and Communicate Value, Harvard Business Press.
- Irani, Zahir and Love, Peter** (2008) Evaluating Information Systems: Public and Private Sector, Elsevier Science.
- Kawalek, John Paul** (2008) Rethinking Information Systems in Organizations: Integrating Organizational Problem Solving, Taylor & Francis, Inc.
- Kock, Ned** (2010) Information Systems Action Research: An Applied View of Emerging Concepts and Methods, Springer-Verlag New York, LLC.
- Kroenke, David M.** (2009) Experiencing MIS, 2nd edition, Prentice Hall.
- Laudon, K.C. and Laudon J.P.** (2007)) Essentials of Management Information Systems, 8th Edition, Prentice Hall.
- Li, Qing and Chen, Yu-Liu** (2009) Modeling and Analysis of Enterprise and Information Systems: From Requirements to Realization, Springer-Verlag New York, LLC.
- Magal, Simha R. and Word, Jeffrey** (2009) Essentials of Business Processes and Information Systems, Wiley, John & Sons, Incorporated.
- Martin, James William** (2009) Measuring and Improving Performance: Information Technology Applications in Lean Systems, Taylor & Francis, Inc.

The Role of Implementing Management Information Systems Requirements in Achieving Efficient and Effective Use of Management Information Systems in Businesses Organizations

Omar Abdullah Omar Nasseef

Associate Professor of Management Information Systems

Management Information Systems Department

Faculty of Economics and Administration

King Abdulaziz University

onasseef@kau.edu.sa

(Received 10/11/1432H , Accepted for Publication 11/5/1433H)

Key words .Management Information Systems, Requirements of Implementing Management Information Systems, Efficient and Effective Use of Management Information Systems.

Abstract.This study aims to identify the role of implementing Management Information Systems requirements in achieving efficient and effective use of Management Information Systems in business organizations. The study includes five basic requirements, which are the active commitment of top management, training, human resources, information systems applications and organizational culture.

The study sample includes employees in the top and middle management level in the business organizations. After using the statistical methods concerning the mathematical averages and standard deviations, the study comes up with the following results: Requirements availability of the applications of management information systems in business organizations.

There is a moderate and positive relationship between: active commitment and support of top management, human resources strategies, the availability of information systems applications, organizational culture prevailing in the organization and between efficient and effective use of management information systems in business organizations. Also there is a strong and positive relationship between training policies followed in the organization and between the efficient and effective use of management information systems in business organizations. The most important recommendations that emerged from this study were as follows:

1. Provide and allocate all the financial resources need it for implementing and developing the concept of management information systems in business organizations.
2. The investment in training and acquisition of knowledge for all the employee in the field of management information systems.
3. Embrace the concept of employees participation in the process of decision-making through sharing suggestions offered by the staff of the organization.