

أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء الموارد البشرية
بشركة البريقة لتسويق النفط والغاز - بنغازي

اشرف عبد الحميد محمود حسين
عضو هيئة تدريس بكلية العلوم التقنية درنة
ashrafbudawi@gmail.com

المخلص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء الموارد البشرية في شركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات؛ توصلت الدراسة إلى أن مستوى متغيري الدراسة نظم المعلومات الإدارية وأداء الموارد البشرية بالشركة محل الدراسة جاء بمستوى مرتفع. كشفت الدراسة وجود أثر لنظم المعلومات الإدارية على أداء الموارد البشرية بالشركة قيد الدراسة؛ قدمت الدراسة العديد من التوصيات والمقترحات لتعزيز نظم المعلومات الإدارية وتقوية أداء الموارد البشرية بشركة البريقة لتسويق النفط.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات الإدارية، أداء الموارد البشرية، شركة البريقة لتسويق النفط، بنغازي.

Abstract

The study aims to identify the impact of management information systems on performance of human resources performance at Brega Petroleum Marketing Company in Benghazi. The study followed a descriptive-analytical methodology and used a questionnaire for data collection. The study concluded that the levels of the study variables, management information systems and human resources performance in the company under study were high. Moreover, the study revealed that management information systems have an impact on the performance of human resources study. The study exhibited several recommendations to enhance management information systems and strengthen human resources performance at Brega Petroleum Marketing Company.

Keywords: Management Information Systems, Human Resources Performance, Brega Petroleum Marketing Company, Benghazi.

1.1 مقدمه:

تحظي دراسة نظم المعلومات بأهمية خاصة في ظل ثوره المعلومات والاتصالات، إذ أصبحت المعلومات عنصراً هاماً ومورداً حيوياً تعتمد عليه نظم المعلومات في النهوض والتقدم في ظل المناقشة والمتغيرات البيئية المتسارعة. وفي ظل ثورة المعلومات التي أصبحت سمه مميزه من سمات العصر الراهن، ساهم التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات والحاسوب، في طرق توفير المعلومات بمواصفات معينه تلبي احتياجات الإدارة في المنظمات المختلفة لأداء مهامها ووظائفها، و أصبحت للمعلومات نظامها وفلسفاتها ونظرياتها المتخصصة، الأمر الذي دفع إلي تنامي الإدراك بأهمية نظم المعلومات في توفير تلك المعلومات التي تحتاجها الإدارة، وتتصف بالسرعة والدقة والتكلفة والوقت المناسب، لغرض ترشيد المهام الإدارية المختلفة وصنع القرارات الرشيدة في مواجهة المشكلات التي تواجه الإدارة. ومن هذا المنطلق ستقوم هذه الدراسة بمناقشه أثر تطور نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين في الشركة، بعد أن أصبحت نظم المعلومات الإدارية من اهم المقومات لتقديم أفضل وأسرع وأسهل خدمة ممكنه، لما لها من تأثير على سرعه الأداء وسهولته وجودته، حيث يعتبر الشركات من اهم المؤسسات التي تحتاج إلى اهم التقنيات وأحدثها علي الصعيدين البرمجيات والأدوات، ومن هنا ستبحث هذه الدراسة أهميه وجود نظم المعلومات الإدارية، وما يترتب عليها من تقديم خدمه افضل وجوده اعلي من العاملين في الشركة (الكردي، 2003، ص:1).

2.1 مشكلة الدراسة:

أدى التطور المتسارع في قطاع الأعمال بين المنظمات في كافة القطاعات ولا سيما القطاع التسويقي إلى السعي إلى تطبيق جميع الأدوات المتاحة التي يمكن أن تحسن الأداء وتحقق ميزة تنافسية وتأتي نظم المعلومات الإدارية بأدواتها المختلفة كواحدة من الأدوات لمساعدة المنظمة في ادراة إعمالها و رفع جودة وكفاءة الأداء ولا سيما أداء كوادر الموارد البشرية التي تعتبر محور النجاح وتحقيق الأهداف اذا ما استغلت المنظمات هذه الكفاءات وعملت علي تتميتها وصولاً إلى التميز والريادة (الشمري، 2008) ولتحقيق هذ التكامل بين الموارد البشرية وأدائها من جهة وبين نظم المعلومات الإدارية من جهة أخرى فلا بد من التعرف علي كفاءة نظم المعلومات الإدارية وما هو اثرها علي أداء الموارد البشرية في المنظمة وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلين الرئيسيين ..

- ما مستوى أداء الموارد البشرية في شركة البريقة لتسويق النفط والغاز .

- ما مستوى استخدام نظم المعلومات الإدارية في شركة البريقة لتسويق النفط والغاز .

- هل هناك إثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية على أداء الموارد البشرية في شركة البريقة لتسويق النفط والغاز.

3.1 أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى أداء الموارد البشرية في شركة البريقة لتسويق النفط والغاز .
- التعرف على مستوى استخدام نظم المعلومات الإدارية في شركة البريقة لتسويق النفط والغاز .
- التعرف على إثر نظم المعلومات الإدارية على أداء الموارد البشرية في شركة البريقة لتسويق النفط والغاز .
- تقديم اقتراحات وتوصيات التي من شأنها أن تعزز دور نظم المعلومات الإدارية على أداء الموارد البشرية.

4.1 أهمية الدراسة:

تكمّن 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 اثرها على أداء الموارد البشرية كما أنّ الدراسة يمكن أن تقدم مساعده لمتخذي القرار في شركة البريقة لتسويق النفط والغاز لتنمية وتطوير استخدامات نظم المعلومات الإدارية بالإضافة إلى تقديم توصيات ومقترحات حول اثرها على الموارد البشرية داخل المنظمة وعلاوة على ذلك فتعتبر هذه الدراسة منهجية علمية ومؤشرات واقعية حول نظم المعلومات الإدارية ومدى كفاءتها وكيفية تطويرها لتحقيق أهداف ورؤية وسالة الشركة.

5.1 عينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالإدارات والوسطى في شركة البريقة لتسويق النفط والغاز محل الدراسة وذلك لما تقدمه من خدمات هامه للمجتمع ونظرا لكبر مجتمع الدراسة وصعوبة استخدام البحث الشامل تم اعتماد العينة العشوائية البسيطة.

6.1 حدود الدراسة:

- حدود زمنية: ربيع 2022.
- حدو بشرية: موظفين شركة البريقة لتسويق النفط والغاز متمثلة في العاملين بالإدارات الوسطى.
- حدود مكانية: شركة البريقة لتسويق النفط والغاز في بنغازي.

7.1 منهجية الدراسة:

تقوم منهجية الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة وقام الباحث باستخدام المصادر الأولية التي تتمثل في الاستبيان والثانوية المتمثلة في الكتب والمجلات العلمية المتخصصة وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركة البريقة لتسويق النفط والغاز بنغازي وقد تم تحديد عينة الدراسة بصوره عشوائية.

8.1 فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد إثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) لنظم المعلومات الإدارية في أداء الموارد البشرية بشركة البريقة لتسويق النفط والغاز.
- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد إثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) لحدثة البرمجيات في أداء الموارد البشرية بشركة البريقة لتسويق النفط والغاز.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد إثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) لكفاءات المعدات في أداء الموارد البشرية بشركة البريقة لتسويق النفط والغاز.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد إثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) لتطور الشبكات في أداء الموارد البشرية بشركة البريقة لتسويق النفط والغاز.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد إثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) لكفاءات قواعد البيانات في أداء الموارد البشرية بشركة البريقة لتسويق النفط والغاز.
- الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد إثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) لمرونة الإجراءات والأنظمة في أداء الموارد البشرية بشركة البريقة لتسويق النفط والغاز.

9.1 الدراسات السابقة:

- دراسة تيبيدي (2016) بعنوان (دور نظم المعلومات في أعداد وتنفيذ الخطط الاستراتيجية في المؤسسات بالتطبيق في وزاه المالية والاقتصادية وشؤون المستهلك في الخرطوم) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية في أعداد وتنفيذ الخطط الاستراتيجية في وزار المالية في الخرطوم حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كمنجية للدراسة وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها. إن هنالك إدراك واقتناع بأهمية تطبيق نظم المعلومات وفعالية

التخطيط الاستراتيجي وتنفيذه وقد أوصت الدراسة في ظل النتائج التي توصلت إليها بمجموعة من التوصيات أهمها. وجوب توفير كافة المستلزمات والاحتياجات من قبل الإدارة العليا لتطبيق نظم المعلومات الإدارية.

- دراسة أبو درويش (2016) بعنوان لعلاقة بين نظم المعلومات والوظائف الإدارية الحديثة (هدفت الدراسة إلي بنا أسس سليمة لاستخدام منظومة معلومات للوظائف الإدارية بفاعلية عالية في المنظمات وبناء منظومات معلومات لزيادة الوعي لدي إدارات المنظمات عن أهمية إدارة الأنظمة الإدارية المعلوماتية لتحقيق الأهداف التنظيمية المنشودة كم هدفت الدراسة إلي تناول التطورات الحديثة من حيث والأهداف والأولويات والقدرات و التكاليف الأداء لتحسين العمليات الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي لا يحدث تغير جذري وسريع في منظمات الأعمال وتخفيض التكاليف وتحقيق سرعة إنجاز العمل.

- دراسة الختلان (2016) بعنوان (واقع استخدام نظم المعلومات في جامعة سليمان بن عبدالعزيز من وجهة نظر القيادات الإدارية والأكاديمية فيها) هدفت الدراسة أي الكشف عن واقع استخدام نظم المعلومات الإداري في جامعة سليمان بن عبد العزيز في المملكة العربية السعودية من جهة نظر القيادات الإدارية والأكاديمية في الجامعة وكان م بين النتائج العربية الرئيسية للدراسة. إن الواقع الفعلي لاستخدام نظم المعلومات في جامعة سليمان بن عبد العزيز في المملكة العربية السعودية من جهة نظر القيادات الأكاديمية والمسئولة في الجامعة يدل علي إن هذه الأنظمة تطبق وتستخدم بشكل مرضي إلى حد ما

1.1 مفهوم نظم المعلومات الإدارية:

يستخدم بعض الباحثين المصطلح (mis)، ليشمل جميع نظم المعلومات التي تدعم الوظائف المختلفة في (إدريس، 2005، 203). على الرغم من تعدد تعريفات نظم المعلومات الإدارية إلا أن نقطة الاتفاق حول مفهومها يركز على مستويات الاستخدام، إذ أن نظم المعلومات الإدارية تستخدم عند مستوى أعلى عكس نظم معالجة البيانات التي تستخدم عند المستوى التشغيلي في المؤسسة وبالتالي تساعد هذه النظم على اتخاذ القرارات.

وفي مطلع هذا الجزء من الدراسة يستعرض الباحث بعض التعريفات التي خصت نظم المعلومات الإدارية في الآتي:

- عرف (ملوخية نظم المعلومات الإدارية أنها "مجموعة من العمليات المنتظمة التي تمد المديرين بالمعلومات لمساعدتهم في تنفيذ الأعمال واتخاذ القرارات" (ملوخية، 2006، 70).
- بينما عرفها (إدريس) بأنها "مجموعة من النظم التي تتضمن خلق المعلومات من خلال عمليات تحليلية، كما أنها صممت لتقوم بتلخيص المشكلات وتقوم بإصدار التقارير (إدريس 2005، 28)

- في حين عرفها (اسن) بأنها النظم التي تتولى معالجة بيانات الأعمال وإنتاج المعلومات والتقارير التي تمثل خلاصة لمعاملات المنظمة في معالجاتها الوظيفية (سعيد، 2009، 27).

- وعرفت نظم المعلومات الإدارية أنها مجموعة من البيانات المصنفة والمفسرة المستخدمة في صنع القرار، كما تم تعريفها بأنها: " بعض الكيانات الملموسة أو غير الملموسة التي تعمل على الحد من عدم اليقين بشأن الدولة أو الأحداث المستقبلية" (Mishra، Kendhe، 2015، 1).

- غير أن هناك تعريف آخر قد يكون أكثر شمولية حيث عرف نظم المعلومات الإدارية بأنها "نظم متكاملة تعمل على خدمة جميع المجالات الإدارية بالمؤسسة من ناحية تقديم المعلومات التي تتعلق بالماضي والحاضر والمستقبل" (المغربي، 2002، 76).

كما عرفت نظم المعلومات الإدارية بأنها مجموعة من الأجزاء المترابطة التي تعمل مع بعضها البعض بصورة متفاعلة لتحويل البيانات إلى معلومات يمكن استخدامها لمساندة الوظائف الإدارية كالتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات والتنسيق لعمل الأنشطة التشغيلية في المنشآت الاقتصادية (A. Hickieys، D greasley، p. chatly Boci، 2003، 43).

ينبثق من التعريفات السابقة العناصر الآتية:

إن نظم المعلومات الإدارية هي مجموعة من النظم التي تعمل على معالجة البيانات وتحويلها | إلى معلومات ترتبط بالماضي والحاضر والمستقبل وتقديمها على شكل تقارير للمستويات الإدارية المختلفة لمساعدتها على دعم العمليات واتخاذ القرارات.

2.1 أهمية نظم المعلومات الإدارية:

تكمن أهمية نظم المعلومات في أنها تقوم بدعم المؤسسة والعمل الإداري من خلال الجوانب الآتية كما وضحتها كلا من (الشري، العابدي، 2006، 100، عجلان، 2007، 75، القيسي، 2005، 27، علي، 2005، 16، 15،

Mishra، Kendhe، 2015، 1)، وتتوضح هذه الأهمية في الآتي:

أ. دعم المنظمة ككل:

1. تساعد في سرعة التأقلم مع المتغيرات الجديدة في العمل.
2. تساعد على تطوير وظائف الإنتاج وتحديث أساليب التسويق.
3. تساعد في منح ثقة الموردين والعملاء تجاه المنظمة باستخدامها أساليب حديثه تساعد على رفع مستوى الأداء.
4. تساعد في التخزين المركزي لجميع المعلومات التجارية.

ب. دعم العمل الإداري:

1. المساعدة على تركيز الإدارة في المهام الاستراتيجية والتخفيف من الأعباء الروتينية.
 2. دعم المدراء في وظائفهم الإدارية كالتخطيط والرقابة والتنظيم والتوجيه.
 3. تكمن أهمية نظم المعلومات الإدارية بأنها نظم موجهة لخدمة صانع القرار في المؤسسة.
 4. تحتوي على برامج وتتطلب قدرة تحليلية محدودة عكس النظم الأخرى المعتمدة على قدرة تحليلية كبيرة.
 5. ترتبط أهمية استخدام هذه النظم بكم حجم المؤسسة وتعقد أعمالها وزيادة درجة التعقيد البيئية والتكنولوجية.
 6. أسهم التقدم التكنولوجي بصورة مباشرة في تزايد الاهتمام بنظم المعلومات الإدارية لاسيما مع التغير في النواحي التنظيمية والظروف الاجتماعية والاقتصادية التي أتاحت للمدير حرية الاعتماد عليها إذا أراد لقراراته النجاح.
 7. ازداد الاهتمام بنظم المعلومات الإدارية مع تزايد نشاط المؤسسات وتعقد أساليبها.
 8. أصبحت تشكل ضرورة حيوية لبقاء المنظمة.
 9. خلق الميزة التنافسية في بيئة الأعمال التي تتصف بالمنافسة.
- وبالتالي فإن الدعم الذي تقدمه نظم المعلومات الإدارية يشمل الدعم الكلي للمؤسسة فيما يخص رسم استراتيجية المنافسة الموجهة للبيئة الخارجية، كما أنها تساعد في دعم العمليات الإدارية وتطوير الأداء الإداري والوظيفي في المستويات الإدارية المختلفة في إطار البيئة الداخلية للمؤسسة.
- وفقا للتعريفات والخصائص والمعلومات التي تم مناقشتها لنظم المعلومات بشكل عام وعلى وجه الخصوص نظم المعلومات الإدارية، فإنه يمكن تقديم نموذج عام يصف العناصر المكونة لهذا النظام ويوضح مسارات تدفق البيانات والمعلومات بين عناصره، وبالنظر إلى العناصر المكونة لهذا النظام فإنها توضح في ثلاثة عناصر رئيسية كل عنصر يحتوي على فروع خاصة به، وقد وضح (ملوخية) تلك العناصر في الآتي:

1. المدخلات:

- وتتكون مدخلات نظام المعلومات الإدارية من ثلاثة نظم فرعية هي:
- النظام الفرعي لمعالجة البيانات: يوفر بيانات تصف مجالات النشاط والعمليات الداخلية في المجال الوظيفي أو المنظمة ككل.

- النظام الفرعي للبحوث والدراسات المتخصصة: يتجه بصفة أساسية لدراسة أثر البيئة الخارجية على العمليات الداخلية، ويعتمد في ذلك على تجميع بيانات من مصادر داخلية وخارجية لتحليلها والاستفادة منها.
- النظام الفرعي للمخبرات الخارجية: يهتم بدراسة البيئة الخارجية، ويركز خصيصاً على دراسة أحد العناصر وهم (المنافسون)، لذلك أطلق عليه نظام المخبرات، إذ يهتم بجمع وتحليل المعلومات التي تصف عمليات وتحركات واستراتيجيات الشركات المنافسة.

2. المخرجات:

- وتتكون مخرجات نظام المعلومات الإدارية من ثلاثة أنواع من التقارير هي:
 - التقارير الدورية.
 - التقارير الخاصة.
 - مخرجات النماذج الرياضية التي تحاكي الواقع الفعلي.
- ويجب الإشارة إلى أن محتوى هذه التقارير يختلف من مجال وظيفي لآخر، ولكن السمة العامة لها أنها تصف محتوى العناصر الفرعية المكونة للمجال الوظيفي. فمثلاً في مجال التسويق تركز هذه التقارير على خدمة عناصر المزيج التسويقي (المنتج، والترويج، والتسعير، والتوزيع المادي)، وفي مجال الإنتاج تخدم هذه التقارير مجالات التصنيع، والمخزون، والجودة، والتكاليف.

3. المعالجات الداخلية:

- ويقصد بها معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من مصادرها الداخلية والخارجية، والتي تتمثل في تجميع وإعداد ومراجعة ومعالجة وتخزين البيانات وإعداد التقارير.

3.1 خصائص نظم المعلومات:

- يجب أن تتوفر مجموعة من المعايير في نظام المعلومات والتي يجب أن تساعد على الكفاءة والفاعلية يمكن إنجازها في الآتي:

أ. منفعة النظام:

- تتمثل المنفعة في الهدف الذي أنشئ النظام من أجله حيث يتضمن نظام المعلومات كل البيانات والمعلومات التي تعكس في تصميمه والوجهة الإدارية أو أسلوب الإدارة الذي يخدمه (الهادي، 1993، 171).

- ب. ربط مكونات النظام وتكامل أجزائه.
- ج. المفهوم الموسع للبيانات حيث يشمل كل البيانات التي تحتاجها الوحدة سواء كانت وصفية أو كمية (أبو بكر الهوش، 1996، 92).
- د. يعتبر العنصر الزمني من أهم خصائص نظم المعلومات بحيث تعالج هذه النظم معلومات خاصة بالماضي ومعلومات خاصة بالحاضر وأيضا معلومات خاصة بالمستقبل (المغربي، 2002، 41).
- هـ. يشبه نظام المعلومات حالة شبكة الاتصال إذ يزود المؤسسة بمسارات معلوماتية إلى الكثير من النقاط ويساعد على تدفق المعلومات داخل المؤسسة وخارجها.

2. الأداء الوظيفي:

1.2 مدخل لمفهوم الأداء الوظيفي:

تعددت تعريفات الأداء الوظيفي وركزت بعضها على الجوانب الفنية، في حين ذهبت بعض التعريفات وعرفت الأداء باعتباره مصطلح يتضمن بعدين هما: بعد تنظيمي، وبعد اجتماعي فضلا عن البعد الاقتصادي، وهنا سنحاول استعراض تعريفات الأداء المختلفة.

1.1.2 مفهوم الأداء:

يشير مفهوم الأداء إلى أنه دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم، وتصرفاتهم أثناء العمل وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم بأعمالهم الحالية وكذا على إمكانية التقدم والنمو للفرد في المستقبل، وتحمله المسؤوليات أكبر أو ترقيته لوظيفة أخرى (عبد الباقي، 2001، 75).

ويعرف الأداء بأنه: تادية عمل أو إنجاز نشاط، أو تنفيذ مهمة، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المرسومة، وينظر البعض إلى كلمة الأداء باعتبار انها تطلق عدة معاني وعبارات فهي تعبر عن التزام الموظف بمتطلبات وظيفته المسندة إليه مهامها، والالتزام بالآداب والأخلاق داخل المؤسسة، وتحمل الأعباء والمسؤوليات. وتشير (سهيلة عباس) إلى بعض المفاهيم المرتبطة بالأداء وهي: الكفاءة، والفاعلية، فالكفاءة تشير إلى النسبة بين المدخلات والمخرجات، فكلما كانت المخرجات أعلى من المدخلات كانت الكفاءة أعلى.

فهو مفهوم يرتبط بالقدرة على أداء الأعمال بمهارة، أما الفاعلية فتشير إلى الأهداف المحققة من قبل المؤسسة (عباس، 2007، 138).

2.1.2 عناصر الأداء الوظيفي:

يوفر الأداء الوظيفي مجموعة من العناصر المتمثلة في الآتي، كما وضحتها كلا من (سلامة، آخرون، 2001، 7، قرموط، 2014، 54، الحسنية، 2002، 74)، وتعرض تلك العناصر في الآتي:

1. العناصر التنفيذية ويقصد بها القدرة على تحديد متطلبات العمل من خلال تحديد الموارد الفنية، تحديد الموارد البشرية، وكذا تحديد الموارد المادية.
2. العناصر المرتبطة بمتطلبات الوظيفة وتتمثل في المعارف العامة، المهارات الفنية والخلفية عن الوظيفة ومجالاتها.
3. نوعية العمل وتتمثل في مدى أدراك الموظف لنوعية عمله، وأيضاً للمهام الملقاة على عاتقه.
4. كمية العمل المتمثلة بمقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه، ومدى سرعة الإنجاز.
5. العناصر الأخلاقية التي تركز على المحافظة على أوقات الدوام، وتقدير المسؤولية، القدرة على الحوار وعرض الرأي، الاهتمام بالمظهر، حسن التصرف.
6. العناصر الاجتماعية التي تنحصر حول العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المرؤوسين، العلاقة مع المراجعين من خارج المؤسسة
7. العناصر التطويرية التي تعمل على تحفيز الموظف المتابعة كل جديد في مجال العمل، وتقديم الأفكار والاقتراحات، وتحدد إمكانية تحمل أنواع متعددة من المسؤوليات.

2.2 تعريف تقييم الأداء :

تختلف عملية تقييم أداء الموظفين من حيث المسميات، إلا أنها تعتبر وسيلة تساعد على إصدار الأحكام الموضوعية على قدرة الموظف في أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية، والتحقق من سلوكه وتصرفاته في أدائه للعمل، وأسلوب هذا الأداء، وكذا القدرة على تحمل هذه الواجبات (أبو شيخة، 2000، 217).

ويعرف تقييم أو قياس الأداء كما يسميه البعض بالعملية الإدارية والفنية التي يتم من خلالها جمع واستنباط البيانات والمعلومات الوصفية والكمية الدالة على مستويات الأداء المتحقق فعلاً للعاملين، ومقارنته بأدائهم السابق أو بأداء زملائهم، أو بالمعدلات والمعايير التي توضح ما ينبغي أن يحققه الكبيسي، (2005، 189).

كما يعرف تقييم الأداء بأنه تحديد مستوى الكفاءة للوصول إلى معرفة المساهمة في الإنجاز، واحتمال إسنادها للموظف في المستقبل، وكذا قياس إمكانياته وقدراته خلال مدة زمنية (رشيد، 2001، 74).

وسعية للإمام بجميع أبعاد عملية تقييم الأداء ومن خلال التعريفين السابقين يلحظ الباحث أن تقييم الأداء عملية إدارية تتبع قواعد وأسس لغرض جمع المعلومات عن مستوى الأداء الوظيفي في الحاضر ومقارنته بالأداء في الماضي وفق محددات مصاعه مسبقا، كما يعد تقييم الأداء عملية قياس عن مستوى الكفاءة يحدد على ضوءها المهام الافتراضية للموظف.

3 الجانب العملي:

1.3 منهج الدراسة:

اعتمد الباحث في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك باستخدام الأسلوب التطبيقي بهدف جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات إذ إن هذا المنهج يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة، لذلك عد المنهج الوصفي التحليلي المنهج المناسب للدراسة الحالية. حيث يعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه منهج يسعى للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر المشكلة أو ظاهرة قائمة للوصول إلى فهم أفضل وأدق (ألنعمي، وآخرون، 2009). وهذا ينطبق على الدراسة الحالية.

2.3 مجتمع الدراسة وعينتها:

مجتمع الدراسة هو عبارة عن العاملين بشركة البريقة لتسويق النفط والغاز من الإدارات الوسطى والعينة تم اختيارها بشكل عشوائي بسيط حيث تم توزيع (60) استبانة على عينة الدراسة وبعد الفحص لبيان مدى صلاحيتها للتحليل الإحصائي استبعد منها (9) استبانة لعدم صلاحيتها لعملية التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول (1) إن ما نسبته 66.7% من المبحوثين هم من الذكور وما نسبته 33.3% هن من الإناث ويعزى ذلك إلى ميول المرأة للعمل في قطاعات أخرى مثل التعليم.

وما يرتبط بمتغير العمر كما هو موضح بالجدول (1) فقد تبين إن ما نسبته 15.7% هم من تقل أعمارهم عن 30 سنة من أفراد العينة، كما أظهرت النتائج إن 43.1% هم من تتراوح أعمارهم ما بين 31 إلى 40 سنة، وإن 27.5% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 41 إلى 50 سنة، وأخيرا تبين إن من أفراد العينة من من تتراوح أعمارهم 50 سنة فأكثر ما نسبته 13.7%.

وما يرتبط بمتغير المؤهل العلمي وكما هو موضح بالجدول نفسه فقد تبين إن 25.5% هم من حملة المؤهل المتوسط في اختصاصاتهم، وإن 58.8% من أفراد عينة الدراسة هم من حملة الليسانس والبكالوريوس في اختصاصاتهم، وأخيرا فإن حملة الماجستير يمثلون ما نسبته 13.7% في اختصاصاتهم.

جدول (1) المتغيرات الديموغرافية لإفراد العينة:

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
النوع	ذكور	34	66.7 %
	إناث	17	33.3 %
المجموع			
العمر	من 21-30 سنة	8	15.7 %
	من 31 سنة إلى 40 سنة	22	43.1 %
	من 41 سنة إلى 50 سنة	14	27.5 %
	51 سنة فما فوق	7	13.7 %
المجموع			
المؤهل العلمي	دبلوم عالي	13	25.5 %
	جامعي	30	58.8 %
	دراسات عليا	7	13.7 %
المجموع			
عدد سنوات الخبرة	من 5 سنوات فأقل	11	21.6 %
	من 6 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	15	29.4 %
	من 10 سنة إلى أقل من 15 سنة	11	21.6 %
	أكثر من 15 سنة	14	27.5 %
المجموع			
المركز الوظيفي	مدير	1	2.0 %
	رئيس قسم	10	19.6 %
	موظف	40	78.4 %
المجموع			

وما يرتبط بمتغير عدد سنوات الخبرة فقد أظهرت النتائج والموضحة بالجدول نفسه إن ما نسبته 21.6 هم من تتراوح خبرتهم العملية من 5 سنوات فأقل، وإن ما نسبته 29.4% من أفراد العينة تتراوح خبرتهم العملية من 6 - 10 سنوات، كما بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة من من تتراوح خبرتهم العملية من 10 - 15 سنة ما مجمله 21.6 %، وأخيرا تبين إن إجمالي النسبة المئوية للمبحوثين من عينة الدراسة هم من لديهم خبرة 15 سنة فأكثر بلغت 27.5%.

وأخيرا بالنسبة لمتغير المركز الوظيفي لإفراد العينة يظهر الجدول إن 2.0 هم من مدراء، وإن ما نسبته 19.6 % هم من رؤساء الأقسام، وإن 78.4 % هم من الموظفين.

3.3 أدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات:

لتبني أهداف الدراسة اعتمد الباحث على مصدرين لجمع المعلومات وهما:

المصادر الثانوية، حيث انه تم الاعتماد في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتمثلة في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة.

المصادر الأولية، لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة تم اللجوء إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة والتي هي الأداء الرئيسية للدراسة والتي شملت عدد من العبارات عكست أهداف الدراسة وأسئلتها، والتي قام المبحوثين بالإجابة عليها، وتم استخدام مقياس (Likert scale) الخماسي، بحيث أخذت كل إجابة أهمية نسبية. ولأغراض التحليل تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS version 20).

وتضمنت الاستبانة جزئيين هي:

الجزء الأول: الجزء الخاص بالمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة من خلال (5) متغيرات وهي (النوع، العمر، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والمركز الوظيفي) لغرض وصف عينة الدراسة وإجراء بعض المقارنات لاستجابة أفراد العينة على المتغيرات موضوع الدراسة في ضوء المتغيرات الديموغرافية.

الجزء الثاني: تضمن العبارات المتعلقة بأبعاد نظم المعلومات الإدارية وكانت 26 عبارة.

الجزء الثالث: تضمن العبارات المتعلقة الأداء وكانت 7 عبارات.

وتراوح مدى الاستجابة من (1-5)، وفق مقياس Five-point Likert Scale

وبهذا تكونت الاستبانة (أداة الدراسة) وبشكلها النهائي من (33) فقرة بمقياس (likert) الخماسي.

4.3 المعالجة الإحصائية المستخدمة:

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها لجاء الباحث إلى الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

SPSS-Statistical Package For Social version 20

ومن خلاله قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.
- معامل كرو نباخ ألفا (Cronbach Alpha) للتأكد من درجة ثبات المقياس المستخدم.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة.
- استخدام الانحدار المتعدد لإيجاد أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء الموارد البشرية.

5.3 ثبات أداة الدراسة:

قام الباحث بتطبيق أسلوب (Cronbach Alpha) لغرض التحقق من ثبات أداة الدراسة على درجات أفراد العينة، وعلى الرغم من إن قواعد القياس في القيمة الواجب الحصول عليها غير محددة، إلا إن الحصول على $(\alpha \geq 0.60)$ يعتبر من الناحية التطبيقية للعلوم الإدارية والإنسانية بشكل عام أمراً مقبولاً ((Sekaran & Bougie, 2009: 88) والجدول (2) يبين نتائج أداة الثبات لهذه الدراسة.

جدول (2) معامل ثبات الاتساق الداخلي لبعده دور الريادة (مقياس كرو نباخ ألفا)

ت	البعده	عدد الفقرات	قيمة (α) ألفا
1	نظم المعلومات الإدارية	26	0.773
2	أداء الموارد البشرية (سرعة العمل) (جودة العمل)	7	0.837
3	كل الاستبانة	33	0.859

إذ يوضح الجدول (2) قيم الثبات لمتغيرات الدراسة الرئيسية وكان (0.859) لكافة فقرات الاستبانة، وتدل مؤشرات كرو نباخ ألفا Cronbach Alpha أعلاه على تمتع أداة الدراسة بصورة عامة بمعامل ثبات عال وبقدرتها على تبني أغراض الدراسة وفقاً ل (Sekaran & Bougie, 2009 : 88) .

6.3 تحليل نتائج الدراسة:

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) لبعده نظم المعلومات الإدارية بشركة البريقة لتسويق النفط والغاز

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	
				قيمة t	Sig
1	توفر إدارة الشركة حاسوب تتناسب وطبيعة العمل	4.2549	0.65858	10.441	0.000
2	توفر إدارة الشركة أجهزة ذات قدرات تخزينية مناسبة لحفظ المعلومات	4.2745	0.66569		
3	توفر إدارة الشركة أجهزة حاسوب مرتبطة بخطوط اتصال الأنترنت	4.3137	0.64777		
4	تتميز الأجهزة المتوفرة بسهولة استخدامها	4.2353	0.68083		
5	تقوم إدارة الشركة بتحديث وصيانة الأجهزة المستخدمة باستمرار	4.0784	0.91309		
6	تستخدم إدارة الشركة برمجيات سهلة تمتاز بسهولة التعامل معه	4.0784	0.74413		
7	يتم تحديث البرمجيات اللازمة بشكل دوري	3.6275	0.82367		
8	تواكب برمجيات المقدمة من الوزارة مع تطور الاحتياجات الوظيفية	3.6275	0.97900		
9	تمكن البرمجيات الحديثة من التبادل المرن للمعلومات بين مستخدمي النظام	3.7451	0.95589		
10	تساعد البرمجيات المستخدمة في التقليل من استخدام الورق	3.6667	1.08934		
11	تقوم الوزارة بتعيين موظفين على دراية بمجال نظم المعلومات	3.4314	1.06311		
12	يتم تدريب الموظفين لتطوير مهارتهم على استخدام أنظمة معلوماتية جديدة	3.6678	1.00157		
13	يتمتع موظفو نظم معلومات الإدارية بحرفية عالية	3.6275	0.93725		

14	تصرف إدارة الشركة علاوات للموظفين الحاصلين على دورات في استخدام نظم المعلومات	3.5098	0.98737
15	توفر إدارة الشركة شبكة أنترنت ذات سرعة عالية	3.9804	0.83643
16	توفر إدارة الشركة سهولة في الاتصال مع النوائر الأخرى	4.0392	0.87088
17	يتم صيانة شبكات الاتصال الداخلية والخارجية بصورة دورية وكافية	3.8431	0.92461
18	توفر إدارة الشركة شبكة أنترنت محمية من الاختراق والعبث بالمعلومات	4.0588	0.96771
19	تتميز قواعد البيانات في القدرة الفائقة على التخزين	3.9608	0.89355
20	تقوم إدارة الشركة بتحديث قواعد البيانات بما يتناسب مع العمل باستمرار	3.9020	0.80635
21	يسهل الوصول للبيانات بالوقت المناسب من قبل الموظفين في إدارة الشركة	3.0196	0.86000
22	يتوفر نظام حماية لقواعد البيانات بحيث تمنع غير المخولين الدخول للنظام	3.9804	0.81216
23	تتميز الإجراءات المتبعة في استخدام النظم المرنة	3.7843	0.75667
24	تتسم الإجراءات بالوضوح وعدم التعقيد	3.7843	0.90142
25	توفر إدارة الشركة نظام متسلسل لتوصيل المعلومات	3.7451	0.91309
26	يتم توزيع المهام والواجبات حسب التخصص	3.6667	1.12546
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.8786	0.60095

7.3 مناقشة النتائج المتعلقة بعبارات الاستبانة والخاصة ببعد نظم المعلومات الإدارية وعددها (26) عبارة:

يتضح من الجدول (3) بأن النتائج أظهرت إن المتوسط الحسابي العام جاء بمعدل (3.8786) وانحراف معياري عام (0.60095)، أي بمستوى ممارسة مرتفع.

ومن خلال النتائج يتضح بأن العبارة (توفر إدارة الشركة أجهزة حاسوب مرتبطة بخطوط اتصال الأنترنت) تحصلت على اعلي متوسط حسابي وهو (4.3137) وانحراف معياري (0.64777) وجاءت بمستوى ممارسة مرتفع جداً، وذلك دلالة على إن الشركة ترغب في مواكبة التقنية المتطورة في مجال الاتصالات، وتحصلت العبارة (يسهل الوصول للبيانات بالوقت المناسب من قبل الموظفين في إدارة الشركة) على ادني متوسط حسابي بمعدل (3.0196) وانحراف معياري (0.86000) وهو الأدنى في المتوسطات بمستوى ممارسة ضعيف، وقد يعزى ذلك إلى عدم تجاوب من هم بمركز القرار لباقي الموظفين ، وجاءت العبارة (توفر إدارة الشركة حاسوب تتناسب وطبيعة العمل) بمتوسط حسابي (4.2549) وانحراف معياري (0.65858)، أي بدرجة ممارسة مرتفعة، ويعزى ذلك إلى وفرة الإمكانيات المالية للشركة، وجاءت العبارة (توفر إدارة الشركة أجهزة ذات قدرات تخزينية مناسبة لحفظ المعلومات) بمتوسط حسابي (4.2745) وانحراف معياري (0.66569) وبمستوى ممارسة مرتفع وقد يعزى هذا إلى إن الشركة تعتمد على قدر كبير من البيانات المخزنة والمؤرشفة لسنوات عديدة، والعبارة (تتميز الأجهزة المتوفرة بسهولة استخدامها) بدرجة ممارسة مرتفعة وتحصلت على متوسط حسابي (4.2353) وانحراف

معياري (0.68083) وذلك يشير إلى اهتمام الشركة لكل ما هو جديد في عالم الحواسيب والتقنية، وجاءت العبارة (تقوم إدارة الشركة بتحديث وصيانة الأجهزة المستخدمة باستمرار) بأن درجة الممارسة مرتفعة بمتوسط حسابي (4.0784) وانحراف معياري (0.91309) ويعزى ذلك إلى أهمية البيانات والمعلومات المخزنة وحرص الشركة على المحافظة عليها، تليها العبارة (تستخدم إدارة الشركة برمجيات سهلة تمتاز بسهولة التعامل معه) بدرجة ممارسة مرتفعة أيضاً، وقد يعزى هذا إلى إمكانية استخدام للأجهزة حتى للمبتدئين، حيث تحصلت على متوسط حسابي (4.0784) وانحراف معياري (0.74413)، والعبارة (يتم تحديث البرمجيات اللازمة بشكل دوري) بمتوسط حسابي (3.6275) وانحراف معياري (0.82367)، وقد يعزى ذلك إلى اهتمام الإدارة بالتطوير المستمر، والعبارة (تواكب البرمجيات المقدمة من الشركة مع تطور الاحتياجات الوظيفية) تحصلت على متوسط حسابي (3.6275) وانحراف معياري (0.97900) ويعزى السبب بأن الشركة تسعى لتقديم خدمات مميزة وذات جودة، والعبارة (تمكن البرمجيات الحديثة من التبادل المرن للمعلومات بين مستخدمي النظام) تحصلت على متوسط حسابي (3.7451) وانحراف معياري (0.95589)، بدرجة ممارسة مرتفعة ويعزى ذلك إلى محاولة الشركة المحافظة على مواردها من الهدر، والعبارة (توفر إدارة الشركة شبكة أنترنت ذات سرعة عالية) بمستوى متوسط ويعزى السبب إلى عدم وجود شركات منافسة بالسوق المحلي حيث تحصلت على متوسط حسابي بمعدل (3.9804) وانحراف معياري (0.83643)، وتحصلت العبارة (توفر إدارة الشركة سهولة في الاتصال مع الدوائر الأخرى) على متوسط حسابي بمعدل (4.0392) وانحراف معياري (0.87088)، وقد يعزى ذلك إلى عدم توسع الرقعة الجغرافية للإدارات التابعة للشركة، والعبارة (يتم صيانة شبكات الاتصال الداخلية والخارجية بصورة دورية وكافية) حيث جاءت بدرجة ممارسة متوسطة، ومتوسط حسابي وقدره (3.8431) وانحراف معياري (0.92461)، وذلك لاهتمام الشركة بتقديم كل ما هو جديد بمجال الاتصالات، والعبارة (توفر إدارة الشركة شبكة أنترنت محمية من الاختراق والعبث بالمعلومات) تحصلت على متوسط حسابي (4.0588) وانحراف معياري (0.96771)، وتحصلت العبارة (تتميز قواعد البيانات في القدرة الفائقة على التخزين) على درجة ممارسة متوسطة، وكان المتوسط الحسابي بمعدل (3.9608) وانحراف معياري (0.89355)، والعبارة (تقوم إدارة الشركة بتحديث قواعد البيانات بما يتناسب مع العمل باستمرار) جاءت بمستوى ممارسة متوسط، وكان المتوسط الحسابي (3.9020) والانحراف المعياري (0.80635)، والعبارة (يتوفر نظام حماية لقواعد البيانات بحيث تمنع غير المخولين الدخول للنظام) جاءت بمستوى ممارسة متوسطة، وتحصلت على متوسط حسابي (3.9804) وانحراف معياري (0.81216)، وتأتي العبارة (تتميز الإجراءات المتبعة باستخدام النظم المرنة) بمستوى ممارسة ضعيف، يعزى السبب إلى عدم وجود شركات ذات جودة

عالية بالمجال بالسوق المحلية، وقد تحصلت على متوسط حسابي (3.7843) وانحراف معياري (0.75667)، والعبارة (تتسم الإجراءات بالوضوح وعدم التعقيد) بمتوسط حسابي (3.7843) وانحراف معياري (0.90142) والعبارة (توفر إدارة الشركة نظام متسلسل لتوصيل المعلومات) بمتوسط حسابي (3.7451) وانحراف معياري (0.913209) والعبارة (يتم توزيع المهام والواجبات حسب التخصص) بمتوسط حسابي (3.6667) وانحراف معياري (1.12546).

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الممارسة لبعده أداء الموارد البشرية بشركة البريقة لتسويق النفط والغاز

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	
				قيمة t	Sig
1	وفرت مكونات نظم المعلومات الحديثة ودقة في الأداء	3.9412	0.78516	7.884	0.000
2	إنجاز العمل يتم بحرفية عالية	3.7843	0.85589		
3	أنجزت الأعمال في إدارة الشركة في بوقت مختصر وقياسي	3.7059	0.83178		
4	ازداد عدد المعاملات المنجزة يوميا	3.8431	0.85726		
5	ارتفع مستوى الأداء يوما بعد يوم	4.0392	0.87088		
6	اتخذت القرارات بكفاءة عالية	3.7647	1.06936		
7	أسهمت نظم المعلومات الإدارية في تسريع خطوات عملية اتخاذ القرار	3.7647	0.95054		
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.8347	0.75613		

يتضمن الجدول (4) نتائج تحليل البعد الثاني الخاص بالأداء وتم قياسه من خلال سبعة عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.83) وهذا يعني انه تحصل على مستوى قبول مرتفع، حيث تحصلت الفقرة رقم (5) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.0392) وانحراف معياري (1.06936)، تليها الفقرة رقم (1) بدرجة قبول مرتفع، ومتوسط حسابي (3.94) وانحراف معياري (0.78)، في حين أن الفقرة (4) جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.85)، وجاءت الفقرة رقم (2) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (0.85)، وتساوت الفقرتين رقم (6-7) بمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (1.069) للفقرة (6) وانحراف (0.95) للفقرة رقم (7)، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة وبدرجة قبول متوسط الفقرة رقم (3) بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.83).

8.3 اختبار الفرضيات:

- نتائج اختبار الفرضية الأولى: لا توجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في إجابات أفراد العينة لنظم المعلومات الإدارية في أداء الموارد البشرية بشركة البريقة لتسويق النفط والغاز .

من اجل التحقق من اثر كل بعد من أبعاد نظم المعلومات الإدارية في أداء الموارد البشرية بشركة البريقة لتسويق النفط والغاز ككل تم استخدام تحليل الانحدار الخطي Multiple Regression analysis لمعرفة اذا كان هناك اثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل بأبعاده الستة) كفاءة المعدات، حداثة البرمجيات، الموارد البشرية، تطور الشبكات، كفاءة قواعد البيانات، مرونة الإجراءات والأنظمة) على المتغير التابع أداء الموارد البشرية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)

أولاً: التحقق من الطبيعة Norma للمتغير المستقل بأبعاده الستة) كفاءة المعدات، حداثة البرمجيات، الموارد البشرية، تطور الشبكات، كفاءة قواعد البيانات، مرونة الإجراءات والأنظمة) والمتغير التابع أداء الموارد البشرية من خلال استخدام One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test والجدول (5) يبين هذه النتائج

جدول (5) اختبار Sample Kolmogorov-Smirnov Test للمتغير المستقل والمتغير التابع

Asymp. Sig. (2-tailed)	Kolmogorov-Smirnov Z	المتغير
0.104	1.164	كفاءة المعدات
0.144	1.216	حداثة البرمجيات
0.120	1.144	الموارد البشرية
0.099	1.143	تطور الشبكات
0.106	1.122	كفاءة قواعد البيانات
0.133	1.136	مرونة الإجراءات والأنظمة
0.189	1.142	المتغير المستقل ككل
0.090	1.121	المتغير التابع ككل

تشير النتائج في الجدول (5) أن جميع قيم الدلالة الإحصائية لاختبار Sample Kolmogorov - Smirnov Test للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ مما يدل على أن المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة تتبع التوزيع الطبيعي. Normal Distribution

جدول (6) نموذج الانحدار الخطي المتعدد

Std.error of the estimate	معامل التحديد المعدل R^2	معامل الارتباط R^2	معامل الارتباط R	نموذج الانحدار الخطي المتعدد
0.522	0.883	0.804	0.880	نظم المعلومات الإدارية

تبين النتائج في الجدول (6) أن قيمة معامل الارتباط المتعدد 0.880 ، وأن قيمة معامل التحديد R^2 0.804 وان قيمة معامل التحديد المعدل $Adjusted R^2$ 0.883 وذلك يدل على أن أبعاد نظم المعلومات الإدارية استطاعت أن تفسر لوحدها 80.3 % من المتغيرات الحاصلة في المتغير التابع.

ولمعرفة أي من المتغيرات المستقلة ذات تأثير على المتغير التابع، وذات دلالة إحصائية تم استخدام اختبار معنوية معاملات Coefficients معادلة الانحدار الخطي المتعدد المعيارية Standardized وغير المعيارية Unstandardized ، والجدول (7) يبين ذلك.

جدول (7) معادلة الانحدار الخطي المتعدد المعيارية وغير المعيارية

الدلالة الإحصائية	قيمة t	Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		نموذج الانحدار الخطي المتعدد
		Beta		Std. Error	B	
0.000*	-7.21			0.244	-0.389	الحد الثابت Constant
*0.003	-5.599	-0.617		0.92	-0.561	كفاءة المعدات
*0.000	-4.455	-0.555		0.107	-0.522	حدثة البرمجيات
*0.001	-6.411	-0.421		0.121	-0.651	الموارد البشرية
*0.004	-5.343	-0.561		0.095	-0.469	تطور الشبكات
*0.000	-5.663	-0.561		0.133	-0.632	كفاءة قواعد البيانات
*0.002	-5.654	-0.561		0.117	-0.712	مرونة الإجراءات والأنظمة

تظهر النتائج في الجدول (7) أن جميع متغيرات الدراسة المستقلة لها تأثير ذو دلالة إحصائية في أداء الموارد البشرية في شركة الزاوية لتكرير النفط والغاز والنتائج كما يلي

1- وجود دلالة إحصائية لثابت معادلة الانحدار الخطي المتعدد، حيث بلغت قيمة t -7.21 وبدلالة إحصائية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وذلك يدل على وجود معنوية لثابت معادلة الانحدار الخطي المتعدد.

2- وجود دلالة إحصائية لمعامل معادلة الانحدار الخطي المتعدد المعيارية وغير المعيارية المتعلق بالبعد الأول من أبعاد المتغير المستقل كفاءة المعدات، حيث بلغت قيمة t -5.599 وبدلالة إحصائية 0.003 وهي أقل من مستوى الدلالة

$\alpha \leq 0.05$ ، وبالتالي سيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بوجود أثر لنظم المعلومات الإدارية في أداء الموارد البشرية تعزى لكفاءة المعدات في شركة الزاوية لتكرير النفط والغاز .

3- وجود دلالة إحصائية لمعامل معادلة الانحدار الخطي المتعدد المعياري وغير المعياري المتعلق بالبعد الثاني من أبعاد المتغير المستقل حوادث البرمجيات، حيث بلغت قيمة $t = 4.455$ وبدلالة إحصائية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وبالتالي سيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بوجود أثر لنظم المعلومات الإدارية في أداء الموارد البشرية تعزى لحدثة البرمجيات في شركة الزاوية لتكرير النفط والغاز .

4- وجود دلالة إحصائية لمعامل معادلة الانحدار الخطي المتعدد المعياري وغير المعياري المتعلق بالبعد الثالث من أبعاد المتغير المستقل الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة $t = 6.411$ وبدلالة إحصائية 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وبالتالي سيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بوجود أثر لنظم المعلومات الإدارية في أداء الموارد البشرية تعزى للموارد البشرية في شركة الزاوية لتكرير النفط والغاز .

5- وجود دلالة إحصائية لمعامل معادلة الانحدار الخطي المتعدد المعياري وغير المعياري المتعلق بالبعد الرابع من أبعاد المتغير المستقل تطوير الشبكات، حيث بلغت قيمة $t = 5.343$ وبدلالة إحصائية 0.004 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وبالتالي سيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بوجود أثر لنظم المعلومات الإدارية في أداء الموارد البشرية تعزى لتطوير الشبكات في شركة الزاوية لتكرير النفط والغاز .

6- وجود دلالة إحصائية لمعامل معادلة الانحدار الخطي المتعدد المعياري وغير المعياري المتعلق بالبعد الخامس من أبعاد المتغير المستقل كفاءة قواعد البيانات، حيث بلغت قيمة $t = 5.663$ وبدلالة إحصائية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وبالتالي سيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بوجود أثر لنظم المعلومات الإدارية في أداء الموارد البشرية تعزى لكفاءة قواعد البيانات في شركة الزاوية لتكرير النفط والغاز .

7- وجود دلالة إحصائية لمعامل معادلة الانحدار الخطي المتعدد المعياري وغير المعياري المتعلق بالبعد السادس من أبعاد المتغير المستقل مرونة الإجراءات والأنظمة، حيث بلغت قيمة $t = 5.654$ وبدلالة إحصائية 0.002 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وبالتالي سيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بوجود أثر لنظم المعلومات الإدارية في أداء الموارد البشرية تعزى لكفاءة قواعد البيانات في شركة الزاوية لتكرير النفط والغاز .

1-4 النتائج:

- 1- أوضحت الدراسة أن هناك إثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية على أداء الموارد البشرية في شركة البريقة لتسويق النفط والغاز.
- 2- أظهرت الدراسة أن المستوى العام لنظم المعلومات الإدارية بشركة البريقة لتسويق النفط والغاز جاء مرتفعا، كما بينت الدراسة إن بعد (الأداء للموارد البشرية) جاء بمستوى ممارسة مرتفعا أيضا.
- 3- كشفت الدراسة أن إدارة الشركة توفر أجهزة حاسوب مرتبطة بخطوط اتصال الأنترنت) حيث تحصلت العبارة على اعلي متوسط حسابي وهو (4.3137).
- 4- أوضحت الدراسة أن مستوى الأداء للأفراد بالشركة يرتفع يوما بعد يوم دلالة على اهتمام الإدارة بالموارد البشري حيث تحصلت العبارة المتعلقة بذلك على متوسط مرتفع وبلغ (4.039).
- 5- توصلت الدراسة إلى أنه يصعب الوصول للبيانات بالوقت المناسب من قبل الموظفين في إدارة الشركة حيث تحصلت العبارة الدالة على ذلك على ادني متوسط حسابي بمعدل (3.0196).

2-4 التوصيات:

- 1- توصي الدراسة بالاهتمام بالتعاقد مع شركات ذات خدمة عالية الجودة وذلك من سهولة التعامل وإضفاء طابع المرونة في المعلومات.
- 2- توصي الدراسة الإدارة بالعمل على تسهيل عملية الوصول للبيانات بالوقت المناسب من قبل الموظفين المخولين في إدارة الشركة.
- 3- توصي الدراسة بأهمية العمل على تطوير البرامج التدريبية للموارد البشرية في مجال التقنيات البرمجية المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية.
- 4- أوصت الدراسة إدارة الشركة على عمل تطوير وتحديث البرمجيات بشكل دوري حتى تتمكن من مواكبة التطور في التكنولوجيا.
- 5- توصي الدراسة إدارة الشركة بإنجاز الأعمال الموكلة اليها في وقت محدد وسريع نظرا لأهمية اتخاذ القرارات في مثل تلك الأنشطة.

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

أ. الكتب:

- أبو شيخة، نادر (2000م)، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الصفاء للنشر والطباعة، عمان، الأردن.
- الهادي، محمد (1993م)، التطورات الحديثة لنظم المعلومات المبنية على الكمبيوتر، دار الشروق، ط1، القاهرة، مصر.
- الهوش، ابو بكر (1996م)، نظم وشبكات المعلومات، عضما للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- الحسنية، سليم (2002م)، نظم المعلومات الإدارية، ط2، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- رشيد، فارس (2001م)، إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكان، الرياض، السعودية.
- عباس، سهيلة (2002م)، ادارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، ط3، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- عبد الباقي، صلاح الدين (2001م)، الجوانب العلمية والتطبيقية في ادارة الموارد البشرية في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- عجلان، حسين (2007م)، استراتيجيات الإدارة العربية، الإثراء للنشر، عمان، الأردن.
- ملوخية، احمد (2006م)، نظم المعلومات الإدارية، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
- ياسين، سعيد، آخرون (2006)، الأعمال الإلكترونية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ياسين، سعد غالب (2000م)، تحليل وتصميم نظم المعلومات، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن. ج-
- القوانين والتشريعات واللوائح والقرارات.
- قرموط، عماد(2014م): درجة ممارسة الجودة الإدارية وعلاقتها بفاعلية الأداء لدى مديري المدارس الحكومية المحافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لكلية التربية قسم أصول التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- البحوث والدوريات:
- الشري، محمد جبار والعايدي، على (2006م) " استخدام نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات الإدارية"، بحث منشور، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، مجلد 1، العدد الثاني، جامعة البصرة، البصرة، العراق.
- القيسي، سمير (2005م) " دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين عملية اتخاذ القرارات، منشورات الجامعة الأردنية، (د.ع)، عمان، الأردن.

- خميلي، فريد وشوكال، عبد الكريم (د.ت) "أهمية قياس أداء الموارد البشرية في ظل تغيير البيئة الداخلية"، ورقة مقدمة للملتقى العلمي حول أهمية قياس أداء الموارد البشرية، جامعة سعيدة، الجزائر.
- أبو درويش، نبيل مطلق (2016) العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية الوظائف الإدارية الحديثة.
- الختلان، منصور زيدن، (2016)، واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية في جامعة سلمان بن عبد العزيز من وجهة نظر القيادات الإدارية والأكاديمية فيها.
- تبيدي محمد حنفي (2016)، دور نظم المعلومات الإدارية في أعداد التنفيذ الخطط الاستراتيجية في المؤسسات بالتطبيق في الوزارة المالي الاقتصاد وشنون المستهلك في الخرطوم مجله جامعة البحر الأحمر

• ثانيا: المراجع الإنجليزية:

- Khera. Sh. & Gulati K. (2012). Human Resource Information System & Its Impact On Human Resource Planning: A Perceptual Analysis Of Information Technology Companies 'S Iosr Journal Of Business & Management.
- Shani. Amir. Tesone. Dana. Have Human Resource Information Systems Evolve D Into Internal E-Commerce. Worldwide Hospitality And Tourism. Vol.2. 2010.
- Sirisom Et.Al (2008) The Accounting Information Received Its Utilization To Enhance Thais Executive Decision Making And The Effect Of Personal Characteristics. Thailand.
- Boci P. Chatly Dgreasley A. Hickieys. (2003). Business Information Systems And Ed.Iprentical Call Usa.
- Sekaran. Uma (2003). "Research Method For Business: A Skill Building Approach". 4th Edition. John Wiley & Sons.
- Haag M. Commings. J. Dawkins (1998). Management Information Systems For Information Age. Usa. Mcgraw-Hill.