JWPU
Journal of Al-Wataniya Private University
ISSN: 3105-2150

Volume (4) Number (1)
Available at: https://wpu.edu.sy/wpuj/index.php/wpuh/en

The Role of Management Information Systems in Improving Company Performance (Case Study: Kajjoun Shoes Company in Hama)

Dr. Sanaa Alshowa [1,*], Ahmad Kajjoun [1]

ABSTRACT

This research aimed to identify the role of management information systems (MIS) in improving the company's inventory management performance at the Kajjoun Shoes Company in Hama Governorate, Syria, as a case study. The researchers adopted a descriptive approach as the general research methodology. A questionnaire was designed and distributed to a random sample of employees at the senior and middle management levels, as well as specialists and operators of management information systems at the company under study. The researchers used SPSS version 25 to conduct statistical descriptions and test the research hypotheses.

The research found a statistically significant relationship between the dimensions of management information systems (the administrative dimension, the technology, and the individual's dimension) and improving the company's inventory management performance at Kajjoun Shoes Company. The research also recommended reviewing the experiences of international organizations in implementing management information systems, participating in specialized training courses on management information systems.

KEYWORDS: Management Information Systems, Inventory Management, Performance Development.

Submitted on 15 April, 2026; Revised on 9 May, 2026; Accepted on 27 May, 2026.
© 2026 Al-Wataniya Private University. This work is licensed under the Creative Commons Attribution–NonCommercial–NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0) license.

1 Faculty of Financial and Administrative Sciences, Al-Wataniya Private University, Hama, Syria.

* Corresponding author. E-mail address: abdalkareem.maghmomeh@wpu.edu.sy

دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء الشركة (دراسة حالة: شركة كجون للأحذية بحماه)

د. سناء الشوا، أحمد كجون

الملخص

هدف هذا البحث إلى تحديد دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء الشركة في إدارة المخزون ضمن شركة كجون للأحذية في محافظة حماه سورية كدراسة حالة.

واعتمدَ الباحثان في سبيل ذلك على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج عام للبحث، حيثُ تمّ تصميم استبيان وتوزيعه على عينة عشوائية من العاملين بمستوى الإدارات العليا والوسطى، والمختصين والمشغلين لنظم المعلومات الإدارية في الشركة المدروسة، واستخدمَ الباحثان البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار 25 في إجراء التوصيف الإحصائي واختبار فرضيات البحث، كما تمّ تعزيز الاستبيان بالمقابلة الشخصية.

وتوصل البحث إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد نظم المعلومات الإدارية المتمثلة بـ (البُعد الإداري، بُعد التكنولوجيا، بُعد الأفراد) وتطوير أداء الشركة في إدارة المخزون في شركة كجون للأحذية.

كما أوصى البحث بمجموعة من التوصيات أبرزها الاطلاع على تجارب المنظمات العالمية في تطبيق نظم المعلومات الإدارية، والمشاركة في الدورات التدريبية المتخصصة حول نظم المعلومات الإدارية، والتواصل مع المعاهد والمنظمات الاستشارية العالمية التي تعمل على تسهيل هذا المفهوم.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات الإدارية، إدارة المخزون، تطوير الأداء.

1. مقدمة

تمثل البيانات واستخدام المعلومات عصب المجتمعات المعاصرة، بل أصبحت تمثل جزءاً مهماً من الوقت الذي يقضيه الفرد في أداء عمله، إذ تُعدّ أحد العوامل التي تحدد أداء المنظمات. ولقد أدى التطور في تكنولوجيا الحاسبات وصناعة البرمجيات، بالإضافة إلى خشونة البيئة التي تعمل فيها المنظمات إلى ظهور الحاجة إلى أدوات تساعد المنظمات على التعامل مع بيئتها، من خلال الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات، وكان من أول أهداف نظم المعلومات توفير تقارير تفيد الإدارة، وتساعدها على القيام بأنشطتها الإدارية المختلفة، وأدى ذلك إلى ظهور نظم المعلومات الإدارية كنظم توفر المعلومات التي تدعم العمليات ووظائف الإدارة واتخاذ القرارات في المنظمة من خلال تقارير منظمة واستثنائية.

وتُعدّ نظم المعلومات الإدارية عاملاً مهماً في تحسين وتطوير الأداء لدى الكثير من المنظمات، كون الأداء مفهوماً مهماً للمنظمة بصفة عامة، ويكاد يكون الظاهرة الشمولية لجميع فروع وحقول المعرفة الإدارية، فضلاً عن كونه البعد الأكثر أهمية لمختلف المنظمات، ويتمحور حوله وجود المنظمة من عدمه، فالجميع يبحث عن الارتقاء بأداء منظمته وتطويره.

2. مصطلحات البحث

نظم المعلومات الإدارية: هي إحدى تطبيقات نظم المعلومات المبنية على الحاسب الآلي، يهتم بعملية جمع البيانات المتعلقة بأنشطة المنظمة كافة من المصادر الداخلية والخارجية، ومن ثم معالجتها وتحليلها والحصول على المعلومات المفيدة والمطلوبة، وإرسال هذه المعلومات إلى مراكز اتخاذ القرارات لاستخدامها في حل المشكلات التي تعترض المنظمة وخدمة المديرين في جميع المستويات الإدارية، ومساعدتهم على القيام بمسؤولياتهم الإدارية بكفاءة وفعالية [1].

أداء الشركة: قيام المنظمة بسلوك إداري ما في ضوء مبادئ الإدارة، التخطيط، والتنظيم، والإشراف والتوجيه والرقابة والمتابعة بصورة رشيدة بأقل جهد ووقت وتكاليف بالشكل الذي يحقق الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها [2] .

إدارة المخزون: هي الأنشطة الخاصة بتخطيط، وتنظيم، والتوجيه، والرقابة على المواد الأولية، والمنتجات نصف المصنعة، والمنتجات النهائية في المنظمة والمعلومات الخاصة بها [3, p 182].

3. الدراسات السابقة

1.3. الدراسات العربية

دراسة (S. A. Al-Husam, 2025) بعنوان:

" The role of Management Information Systems in developing Administrative Performance in Social Fund for Development - YEMEN"

تمثلت مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيس: ما دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن؟ ينبثق عنه التساؤلات الفرعية: ما واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية، وما مستوى الأداء الإداري في الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن؟ وهدفت إلى التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية بجميع أبعادها في تطوير الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن، من خلال معرفة واقع تطبيق نظم المعلومات الإدارية ومعرفة مستوى الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وخلصت إلى أن مستوى واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية في الصندوق الاجتماعي للتنمية عالياً بجميع أبعاده ما عدا بعد مهارات الأفراد فقد جاء متوسطاً، وأن مستوى الأداء الإداري في الصندوق الاجتماعي للتنمية بجميع أبعاده جاء بصفة عامة متوسطاً، وأن هناك دوراً ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية بجميع أبعادها في الأداء الإداري لدى الصندوق الاجتماعي للتنمية.

تتفق هذه الدراسة مع دراستنا بالمتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية)، وتختلف بالمتغير التابع، حيث اعتمدت هذه الدراسة على تطوير الأداء الإداري، بينما اهتمت دراستنا بتطوير أداء الشركة ككل وخاصة في مجال المخزون، كما تختلف الدراستان في بيئة التطبيق، ففي حين طبقت هذه الدراسة في الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن طبقت دراستنا في شركة كجون لصناعة الأحذية في حماه سورية.

دراسة (F. J. Ghazlan, and A. Azouza, 2024) بعنوان:

"The role of management information systems in improving the financial performance of insurance companies Case study of the Hydrocarbon Insurance Company CASH"

تمثلت مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيس الآتي: كيف ساهمت نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء المالي لشركة تأمين المحروقات CASH؟ وهدفت إلى الوقوف على دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء المالي لشركة تأمين المحروقات CASH من خلال التعرف على طرق تقييم الأداء المالي لشركات التأمين، ونظم المعلومات الإدارية المطبقة في الشركة ودورها في تحسين الأداء المالي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت إلى أن كل مؤشرات الأداء المالي المعتمدة في الشركة محل الدراسة تحسنت بعد تطوير نظام معلوماتها الإداري، وعليه فإن نظم المعلومات الإدارية تساعد في تحسين وتطوير قدرة المؤسسات في التعامل مع البيانات والمعلومات مما يساعد في اتخاذ الإجراءات والقرارات المناسبة وبالتالي تطوير أداء المؤسسة بشكل عام والأداء المالي بشكل خاص.

تتفق هذه الدراسة مع دراستنا بالمتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية)، وتختلف بالمتغير التابع، حيث اعتمدت هذه الدراسة على تحسين الأداء المالي للشركة، بينما اهتمت دراستنا بتطوير أداء الشركة ككل وخاصة في مجال المخزون، كما تختلف الدراستان في بيئة التطبيق، ففي حين طبقت هذه الدراسة في شركة تأمين المحروقات CASH طبقت دراستنا في شركة كجون لصناعة الأحذية في حماه سورية.

2.3. الدراسات الأجنبية

دراسة (A. Khaidar, and A. Taufiq, 2025) بعنوان:

"**The Role of Balance Scorecard and Management Information Systems in Decision Making Through Company Performance**"

تمثلت مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيس الآتي: ما هو دور كل من نظم المعلومات الإدارية وبطاقة الأداء المتوازن في اتخاذ القرارات من خلال أداء الشركة كمتغير وسيط؟ وهدفت إلى تحليل تطبيق بطاقة الأداء المتوازن (BSC)، ونظام المعلومات الإدارية على اتخاذ القرارات الاستثمارية من خلال أداء الشركة. اعتمدت على المنهج الوصفي وخلصت إلى أن بطاقة الأداء المتوازن كأداة لإدارة الأداء توفر رؤية شاملة للجوانب المالية وغير المالية ذات الصلة باتخاذ القرارات الاستثمارية من خلال أداء الشركة، بينما يدعم نظم المعلومات الإدارية عملية اتخاذ القرار من خلال توفير معلومات دقيقة وذات صلة، في حين أن تقييم الأداء غير قادر على التوسط بين بطاقة الأداء المتوازن ونظام المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات الاستثمارية.

تتفق هذه الدراسة مع دراستنا بالمتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية)، وتختلف بالمتغير التابع، حيث اعتمدت هذه الدراسة على اتخاذ القرارات كمتغير تابع واستخدمت أداء الشركة كمتغير وسيط، بينما اهتمت دراستنا بأداء الشركة ككل وخاصة في مجال المخزون كمتغير تابع، كما تختلف الدراستان في بيئة التطبيق، ففي حين طبقت هذه الدراسة في شركة (PT-X) باكستان، طبقت دراستنا في شركة كجون لصناعة الأحذية في حماه.

دراسة (S. R. Dowongi et al., 2025) بعنوان:

"The Role of Information Technology in Managing Employee Diversity and Improving Company Performance"

تمثلت مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيس الآتي: ما هو دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة تنوع الموظفين وبالتالي تحسين أداء الشركة؟ وهدفت الى دراسة تأثير تكنلوجيا المعلومات على تنوع الموظفين وتأثيره على أداء الشركة بشكل تجريبي. استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي وخلصت إلى أن التطبيق الأمثل لتكنولوجيا المعلومات يمكن أن يعظم إمكانات الموارد البشرية، ويحسن فعالية التواصل، ويقلل من التمييز، ويعزز الابتكار داخل الشركات، بالإضافة إلى ذلك تسهل أنظمة المعلومات الإدارية

المطبقة تقييم الأداء بناءً على بيانات شفافة وموضوعية، كما أن الشركات التي تستخدم نظم المعلومات الإدارية في إدارة تنوع القوى العاملة يمكنها تحقيق زيادة في الإنتاجية وميزة تنافسية في المجال الرقمي. تتفق هذه الدراسة مع دراستنا بالمتغير التابع (أداء الشركة)، وتختلف بالمتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية)، حيث اعتمدت هذه الدراسة على تكنولوجيا المعلومات، بينما اهتمت دراستنا بقياس نظم المعلومات الإدارية والتي تمثل أحد أبعاد تكنولوجيا المعلومات، كما تختلف الدراستان في بيئة التطبيق، ففي حين طبقت هذه الدراسة في عدد من الصناعات في إندونيسيا، طبقت دراستنا في شركة كجون لصناعة الأحذية في حماه.

4. مشكلة البحث

نظراً لما وفرته التطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات، وتزايد الاعتماد عليها من طرف المنظمات والأفراد، وفي ظل النمو الهائل في بيئة الأعمال، وما نتج عنه من تحديّات مختلفة، حتمت على المنظمة استخدام جميع الأدوات والوسائل في سبيل تحقيق أهدافها الإستراتيجية، ومن أبرز هذه الوسائل نظم المعلومات الإدارية، وانطلاقاً من طبيعة عمل الباحث في شركة كجون لصناعة الأحذية، ومن واقع ملاحظاته لتعرض المواد الأولية، والشبه أولية، والمواد الجاهزة والمساعدة للتغيرات الفيزيولوجية، والتعرض للتلف ومن منطلق الشركة للحفاظ عليها وإبقاء خصائص المواد في أفضل شكل، وضمان أفضل النتائج الإنتاجية، فإن إشكالية الدراسة تتمحور حول التساؤل الرئيس الآتي: ما هو دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء شركة كجون لصناعة الأحذية في حماه في إدارة المخزون؟ يتفرع عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

1) ما هو دور البُعد الإداري كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء شركة كجون لصناعة الأحذية في حماه في إدارة المخزون.
2) ما هو دور بُعد التكنولوجيا كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء شركة كجون لصناعة الأحذية في حماه في إدارة المخزون.
3) ما هو دور الأفراد كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء شركة كجون لصناعة الأحذية في حماه في إدارة المخزون.

5. أهداف البحث

هدف البحث لتحقيق الأهداف الآتية:

1) تحديد دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء شركة كجون لصناعة الأحذية في حماه في إدارة المخزون.

2) تحديد دور البُعد الإداري كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء شركة كجون لصناعة الأحذية في حماه في إدارة المخزون.
3) تحديد دور بعد التكنولوجيا كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء شركة كجون لصناعة الأحذية في حماه في إدارة المخزون.
4) تحديد دور بعد الأفراد كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء شركة كجون لصناعة الأحذية في حماه في إدارة المخزون.

6. أهمية البحث

1.6. الأهمية النظرية

يستمد هذا البحث أهميته النظرية من قلة الأبحاث في بيئة عمل البحث التي تناولت موضوع العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة في مجال إدارة المخازن على حد علم الباحثان، كما أنها تفتح مجالات عديدة للبحث، وتوجه أنظار الباحثين المهتمين إلى نقاط بحثية لم تدرس بعد، وممكن أن يشكل إطاراً نظرياً يزود المكتبة العربية ببحث عن دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء الشركة في إدارة المخازن.

2.6. الأهمية العملية

البحث تمّ في بيئة جديدة عن الأبحاث السابقة "شركة كجون لصناعة الأحذية في محافظة حماه السورية"، لما لهذه الشركة من دور في تنمية الاقتصاد في المحافظة، كما أن توصيات هذا البحث قد تسهم في مساعدة المسؤولين والمخططين وأصحاب القرار في الشركة في تطبيق نظم المعلومات الإدارية بالشكل الذي يُحسن من أداء الشركة في مجال إدارة المخازن ويحل المشاكل المتعلقة بها ويطور الشركة بالشكل الأنسب.

7. فرضيات البحث

تتمحور الفرضية الرئيسة للبحث بالآتي:

1) لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه. يتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:
2) لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البُعد الإداري كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه.

3) لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد التكنولوجيا كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه.

4) لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد الأفراد كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه.

8. الدراسة النظرية

1.8. مفهوم نظم المعلومات الإدارية

يعد نظام المعلومات الإدارية أحد أهم حقول النظرية الإدارية وتطبيقاتها الحديثة في مختلف المنظمات وبخاصة في الوقت الحاضر، إذ أصبحت المعلومات المادة الأولية في ممارسة الأنشطة الإدارية في ظل التغيرات المتسارعة، حيث تعرف نظم المعلومات بأنها: "عبارة عن كافة الإجراءات التي تقوم بعملية الجمع والاسترجاع والتشغيل والتخزين وتوزيع للمعلومات وذلك بهدف دعم عملية اتخاذ القرارات والرقابة في التنظيم، وبالإضافة إلى ما سبق يمكن لها المساعدة في عملية تحليل المشكلات، والعمل على تطوير وخلق المنتجات[4].

وينظر إلى نظم المعلومات الإدارية على أنها نوع من أنواع نظم المعلومات التي تأخذ البيانات الداخلية وتلخصها، وترتبها إلى أشكال ذات مغزى ومفيدة مثل تقارير الإدارة، وذلك في صنع القرار الإداري، والبعض عرفها بأنها مجموعه من الآليات الموحدة التي تقوم بتحديد ومعالجة وتخزين واسترداد المعلومات وتخصيصها لبناء أو تطوير عملية صنع القرار السليم[5].

هي أنظمة معلومات صممت لخدمة وظائف جميع المستويات الإدارية في المؤسسة عن طريق تزويد المديرين في الإدارة الوسطى بالتقارير الفورية عن الأداء الحالي والتقارير التاريخية، كما تخدم نظم المعلومات الإدارية وظائف التخطيط والمراقبة واتخاذ القرار في المستويات الإدارية، إذ تقدم هذه النظم تقارير أسبوعية، شهرية، سنوية للمديرين لدعم القرارات شبه المهيكلة[6].

عرفته جمعية نظم المعلومات الأمريكية "نظام المعلومات الذي يقوم بجمع، تنظيم، إيصال وعرض المعلومات واستعمالها من قبل الإدارة في مجال التخطيط ورقابة الأنظمة التي تمارسها الوحدة التنظيمية واتخاذ القرارات المناسبة" [7].

ويعرفها [8, p 522]، بأنها إحدى أنظمة تكنولوجيا المعلومات، وتمثل العناصر التي تقوم بجمع البيانات ومعالجتها لتحويلها إلى معلومات يستفيد منها متخذي القرارات.

2.8. أبعاد ومكونات نظم المعلومات الإدارية

تشتمل نظم المعلومات الإدارية على مجموعة من العناصر الأساسية والأبعاد التي تشكل الموارد الضرورية للمنظمة، وهذه العناصر ضرورية وتكمل بعضها بعضاً ولا يعمل النظام بفعالية دون أحد هذه العناصر، ولا بد للمنظمة من استيعاب هذه المكونات حتى تستفيد الاستفادة التامة من نظم المعلومات الإدارية:

المكون الإداري: يؤمن العمل الإداري الحلول للمشاكل التي تواجه المنظمة، كما يؤمن لها الخطط المختلفة التي تساعدها على مواجهة تحديات البيئة المحيطة بها، وتلعب نظم المعلومات دوراً مهماً من خلال المساهمة في إعادة تصميم المنظمة. واتخاذ قرارات تختلف حسب المستوى الإداري، فالمدراء على مستوى الإدارة العليا يتخذون قرارات إستراتيجية طويلة المدى تخص المنتجات التي تعرضها المنظمة في السوق، بينما يعمل مديرو الإدارة الوسطى على تنفيذ البرامج والخطط المقدمة من قبل الإدارة العليا، ويقوم المدراء التنفيذيون بإنجاز النشاطات التشغيلية للمنظمة، وكل مستوى من تلك المستويات الإدارية يحتاج إلى معلومات خاصة به وهذا يعني كذلك اختلاف نظم المعلومات عند كل مستوى [9, p 17].

لا بد لأي منظمة من توفير مجموعة من الأسس الإدارية من حيث القوانين والتشريعات التي تتعلق بسرية البيانات، وخصوصيتها، والتخطيط الإستراتيجي لعملية التحول، بوضع خطة متكاملة للاتصالات الشاملة على جميع المستويات الإدارية في المنظمة، ونشر الوعي لدى المسؤولين تجاه أهمية نظم المعلومات الإدارية والمتطلبات التنظيمية: وهي القوى الكامنة في الموقف الإداري، والاتصالات الإدارية، والتفويض، اللامركزية الإدارية، ونطاق التمكين [10, p 60] .

المكون البشري وتشمل الموارد البشرية عادةً على[12, 11] :

- متخصصي نظم المعلومات: وهم مجموعة من الأفراد المتخصصين في تطوير، تحليل، تصميم، وتشغيل نظام المعلومات وقد زادت أهمية هؤلاء المتخصصين مع تزايد أهمية نظم المعلومات.
- واضعي البرامج الذين يشتركون في عملية تحليل وتصميم وتنفيذ وتطوير نظام المعلومات.
- الأفراد المسؤولين عن جمع وحصر وإعداد البيانات في شكل معين لتصبح مدخلات.
- المستخدم النهائي: هو الفرد الذي يستفيد من مخرجات نظام المعلومات، وهذا يتطلب توفير وسيلة تخاطب سهلة معه، مثل: المديرين والمحاسبين ورجال البيع، والموظفين، والمستهلكين، وغيرهم.

المكون المادي: يتمثل في المعدات والوسائل الفنية، والتقنية، والتي تعتبر الأداة لجمع وتخزين ومعالجة البيانات، وهي مرتبطة بمختلف الأجهزة، والشبكات، وكذلك بوحدات الإدخال والإخراج، إذ لا تتضمن فقط الأجهزة مثل: الحاسوب، الطابعة، ولوحة المفاتيح وغيرها، بل تشمل أيضاً مدى إمكانية تحديث

هذه الأجهزة بشكل دوري منتظم لمواكبة التغييرات المستمرة، والاحتياجات المتجددة في المنظمة، لأن توفر مثل هذه الأجهزة والمعدات يعني توفر مورد هام من موارد نظم المعلومات الإدارية [13].

المكون البرمجي: جميع المجموعات التعليمية الخاصة بمعالجة المعلومات التي تحتاجها المكونات المادية للحاسوب لتتمكن من إنجاز أعمالها ومعالجتها الضرورية المطلوبة ويمكن تصنيفها إلى: برمجيات التشغيل حيث نظام التشغيل يدير ويساند برامج التشغيل التي تراقب وتدعم ملحقات النظام وتعمل على التحكم في إدارة الجهاز. وبرمجيات التطبيقات: هي البرامج التي تقوم بالمعالجة المباشرة لأجل الاستخدام الشخصي بواسطة المستخدم النهائي. النصوص والإجراءات: هي مجموعة الخطوات والتوجيهات التي يجب اتباعها من قبل الأفراد الذين يستخدمون المعلومات، حيث انها تحتوي على توجيهات التشغيل، والإرشادات التي تصف ما الذي يجب عمله من قبل مستخدم النظام [14, p 4] .

مكون الشبكات: هي مجموعة من الحواسيب المرتبطة مع بعضها، والتي يجري من خلالها نقل البيانات والمعلومات سواء داخل المنشأة أو خارجها لهذه الشبكات المعلوماتية (الإنترنت، الإنترانت، والإكسترانت) أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسات، حيث تمكنها من [15,9] :

- ضمان بث وتبادل المعلومات الأساسية لمختلف التطبيقات داخل المنظمة.
- تمكين أعضاء المنظمة من الحصول على المعلومات من أي مكان يتواجدون فيه.
- السماح بتبادل المعلومات المختلفة مع الشركاء الخارجيين للمنظمة.
- توفير قاعدة بيانات تحتوي على كم هائل ومهم من المعلومات بهدف الإدارة العملية للأنشطة.

مكون قواعد البيانات: هي مجموعة منظمة من المعلومات المهيكلة أو البيانات المخزنة عادة بصيغة إلكترونية، أو في نظام الكمبيوتر، وعادةً ما تكون قاعدة البيانات تحت تحكم نظام إدارة قاعدة البيانات [16].

مكون الإجراءات: هي السياسات والطرق التي يجب اتباعها عند استعمال، تشغيل، وصيانة نظم المعلومات الإدارية، وتشكل قواعد رسمية معدة لفترة طويلة وتبين طريقة إتمام وتنفيذ مختلف المهام وقد تكون هذه الإجراءات رسمية ومكتوبة، كما قد تكون عبارة عن تطبيقات غير رسمية وشفوية [17].

3.8. أهمية نظم المعلومات الإدارية

لقد أصبحت نظم المعلومات الإدارية هامة وضرورية بسبب زيادة تعقيد المهام الإدارية، نتيجة تأثر المنظمات بمختلف المتغيرات المحيطة بها ويمكن إيجاز أهمية نظم المعلومات الإدارية وفقاً لـ [18, p 8]، [19, p 36]، [20, p 33]، [21, p 74]، [22, p 436]، بالآتي:

- تمثل ذاكرة المنظمة حيث تسمح بإنشاء وصف تاريخي لنشاطها بناءً على المعلومات التي تمت معالجتها. مما يسهل كشف الأخطاء المحتمل وقوعها. فهي بذلك تشكل نظام للرقابة والتخطيط.

- ضمان التنسيق والاتصال بين مختلف أصحاب المصالح من خلال سهولة تبادل المعلومات والمستندات.
- تقليل الوقت اللازم لاتخاذ القرارات. من خلال تقديم معلومات نوعية محددة ودقيقة لمراكز اتخاذ القرار.
- تحسين الأداء العام للمنظمة من خلال زيادة سرعة وكفاءة إنجاز المعاملات ودقتها.
- مساندة تطوير وتنفيذ الإستراتيجيات لتحقيق ميزات تنافسية.
- توفر المعلومات الأساسية لكل مستويات المنظمة عن وضعها الحالي والسابق، والتنبؤ من خلال جمع هذه المعلومات، تخزينها، تحليلها وترابطها معاً بطريقة تسهم في الإجابة عن أسئلة إستراتيجية وتكتيكية معاً.
- مساعدة الإدارة العليا على إجراء عملية الرقابة والمتابعة لأنشطة المنظمة والتنبؤ بمستقبلها.
- حفظ البيانات بجميع تفاصيلها لغرض إتاحتها وسرعة الوصول إليها عند الحاجة إلى استخدامها.

ويرى [23, p 73] ، [24, p 11]، بأن نظم المعلومات الإدارية ترتبط بالواقع العملي للمنشأة، لذلك لها أهمية كبيرة تشمل كونها تعد من أهم المكونات الرئيسة للمنظمات وهي جزء من التطور التكنولوجي الحديث، ووسيلة مساعدة على المنافسة بين قطاعات العمل المختلفة، كما تسهم في الوصول إلى القرارات، عن طريق معلومات دقيقة، وبالتالي تعتبر عاملاً مؤثراً على أداء المنظمة، بالتزامن مع التأثيرات الاقتصادية المحيطة بها.

4.8. مفهوم الأداء

يشكل الأداء جانباً أساسياً ومهماً في المنظمة، حيث يحدد من خلاله نجاح أو فشل المنظمة: فالأداء يحقق بناءً معرفياً تراكمياً يساعد في انعكاس مستوى نجاح إدارة المنظمة، ومدى قدرتها على التكيف مع البيئة والنمو. فيكون ذلك عن طريق مقاييس ومعايير أداء مشتقة من رسالة المنظمة وأهدافها الإستراتيجية[25].

الأداء هو المخرجات والأهداف التي تعمل المنظمة على تحقيقها من خلال الأفراد العاملين فيها، ولذلك فإن الأداء يقوم بالربط بين أوجه النشاط والأهداف التي تسعى لتحقيقها المنظمات، ويعرف الأداء بما يحتوي على الكفاءة والفعالية فالكفاءة هي العلاقة التي تكون بين الموارد المستخدمة والنتيجة التي حدثت بالفعل، أما الفعالية فهي مدى بلوغ النتائج [26, p 34].

ويعرف الأداء بأنه نتاج جهد وسلوك جميع الأفراد والعاملين في المنظمة في كافة الإدارات والأقسام الموجودة فيها، والذي يحدد مدى قدرة المنظمة على تحقيق المخرجات والأهداف الخاصة بأعمالها عبر التفوق في أدائها [27] .

من منظور مدرسة النظم فيشير الأداء الى قدرة المنظمة على التكيف مع البيئة والاستقرار، وتحقيق الروح المعنوية العالية للعاملين وحسن استغلال الموارد المتاحة. وإدارة الأداء هي عملية تتم على مستوى المنظمة ككل وتعمل على توجيه ودعم الموارد البشرية العاملة بالمؤسسة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة في أسرع وقت ممكن وبشكل مستمر [28].

5.8. معايير الأداء

إن معايير الأداء عبارة عن بيان يصف النتيجة النهائية التي يتوقع أن يصل إليها تأدية عمل معين، حيث يعد معيار الأداء الدستور أو القانون الداخلي المتفق عليه بين الرؤساء والمرؤوسين لتحديد الكيفية التي يتوصلوا بها إلى أفضل مستوى أداء، وفي الوقت نفسه التعرف على أوجه القصور التي تشوب الأداء، إن الهدف من وضع معايير الأداء هو مراقبة الأداء بصفة مستمرة للتعرف على أي تذبذب أو تغيير في مستوى الأداء للتدخل في الوقت المناسب قبل تدني مستوى الأداء، ولتصحيح السلبيات وأوجه القصور، وتنحصر أهم معايير الأداء في النقاط التالية[[30,29,11]:

الجودة: ترتبط الجودة بجميع نشاطات المنظمة، حيث تعبر عن مستوى أداء العمل ولذلك عرفها ثنر ودي تورو بأنها إستراتيجية عمل أساسية تسهم في تقديم سلع وخدمات ترضي شكل كبير العملاء في الداخل والخارج، وذلك من خلال تلبية توقعاتهم الضمنية والصريحة.

الكمية: يقصد بالكمية حجم العمل المنجز، وهذا يجب ألا يتعدى قدرات وإمكانات الأفراد، وفي الوقت نفسه لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم، لأن بطء الأداء، مما يصيب العاملين بالتراخي وقد يؤدي إلى مشكلة في المستقبل تتمثل في عدم القدرة على زيادة معدلات الأداء. لذلك يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل الأداء بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات وتدريب وتسهيلات.

الوقت: ترجع أهمية الوقت إلى كونه من الموارد الغير قابلة للتجديد أو التعويض، فهو رأس مال وليس دخلا مما يحتم استغلاله الاستغلال الصحيح في كل لحظة من حياتنا لأنه يتضاءل على الدوام ويمضي إلى غير رجعة.

الإجراءات: هي الخطوات التي يسير فيها أداء العمل أو بمعنى أخر بيان توقعي للخطوات والإجراءات الضرورية الواجب إتباعها لتنفيذ المهام. لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف، فبالرغم من كون الإجراءات والخطوات المتبعة في انجاز العمل متوقعة ومدونة في مستندات المؤسسة وفق قواعد وقوانين ونظم وتعليمات، إلا أنه يفضل الاتفاق بين الرؤساء والمرؤوسين على الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل سواء ما يتعلق بإنجاز المعاملات أو تسلمها أو تسليمها، حتى تكون الصورة واضحة لجميع الأطراف، وحتى لا يتأثر الأداء بغياب أحد العاملين، وهذا

لا يعني قتل عمليات الابتكار والإبداع لدى العاملين، ولكن الاتفاق والتفاهم على ما يريد المرؤوس تنفيذه مع رئيسه قبل اعتماده كأسلوب مفضل في إنجاز العمل، ولضمان اتفاقه وعدم مخالفته للنظم والتعليمات واللوائح والقوانين

التكلفة: وهي تمثل البعد المالي للأداء، لأن كل مؤسسة تحل في الداخل العلاقة بين الوظيفة والتكلفة كما يحل الزبون العلاقة بين الجودة والسعر، حيث يعتبر كل نشاط يخلق قيمة بتكلفة إجمالية أقل من تلك التي لدى المنافسين هو نشاط ذو تكلفة ايجابية وبالتالي فالمنظمات التي تتحكم في التكاليف بشكل جيد، فإن هذا يمكنها من تحقيق أداء أفضل وتعزيز قدرتها التنافسية

6.8. أهمية الأداء

تسهم إدارة الأداء في تحقيق الأهداف الآتية [32,31,28]:

1) إدارة الأداء تسهم في تحقيق متطلبات الجودة الشاملة في المنظمة لأنها ترتبط ارتباطاً مباشراً بمنهج إدارة الجودة الشاملة.
2) التركيز على أن الأداء هو وظيفة هامة ويجب تطويره بشكل مستمر بقصد تمكين المنظمة من تحقيق أهدافها المنشودة.
3) زيادة الإنتاجية، وتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة.
4) تساعد إدارة المنظمة على تحقيق التحسين المستمر كمنهج من مناهج إدارة الجودة الشاملة، حيث أن التحسين المستمر هو فلسفة إدارية تتطلب من أصحاب العمل بذل المجهودات المستمرة بقصد تحقيق أهداف الجودة العالية وتخفيض التكاليف والتسليم في المواعيد.
5) بناء اتفاق وتفاهم مشترك بين العامل ورئيسه المباشر نحو واجبات ومهام العمل الأساسية، تحليل جودة (الإتقان) العمل بوضوح، كيفية التعاون بين المشرف والعامل نحو تحقيق الأداء المستهدف وتحسينه وتطويره، وكيفية تقييم الأداء وتحديد معوقات الأداء ومحاولة التغلب عليها.

9. الدراسة العملية

1.9. أداة البحث

بعد الاطلاع على العديد من الدراسات العربية، والأجنبية التي تناولت كل من نظم المعلومات الإدارية، والأداء، وبالاعتماد على الفرضيات التي تم وضعها للبحث، والإطار النظري الخاص بها، وبناءً على نتائج الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحثان في شركة كجون للأحذية، قام الباحثان بتصميم استبانة تضمنت مجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع البحث، وقد قُسمت هذه الاستبانة إلى الأقسام الآتية:

القسم الأول: تضمَّن قائمة من الأسئلة الخاصة **بالمتغيرات الديمغرافية** لأفراد العينة التي تم توزيع الاستبيان عليها، وهي: الجنس، العُمر، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية.

القسم الثاني: تضمَّن قائمة من الأسئلة الخاصة بمحور **البُعد الإداري** في المنظمة محل الدراسة، وهو ما يمثل المتغير المستقل الفرعي الأول في الدراسة.

القسم الثالث: تضمَّن قائمة من الأسئلة الخاصة بمحور **بُعد التكنولوجيا** في المنظمة محل الدراسة، وهو ما يمثل المتغير المستقل الفرعي الثاني في الدراسة.

القسم الرابع: تضمَّن قائمة من الأسئلة الخاصة بمحور **بُعد الأفراد** في المنظمة محل الدراسة، وهو ما يمثل المتغير المستقل الفرعي الثالث في الدراسة.

القسم الخامس: تضمَّن قائمة من الأسئلة الخاصة بمحور **الأداء** في المنظمة محل الدراسة، وهو ما يمثل المتغير التابع الرئيس في الدراسة.

استُخدِم في استبانة الدراسة مقياس ليكرت خماسي الاتجاه:

الجدول (1): مقياس ليكرت الخماسي

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان

أما معيار الحكم على متوسط الاستجابات وفقاً لهذا القياس: تم الاعتماد على المتوسط المرجح لإجابات المدراء ومتخذي القرار على العبارات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي بغرض تحديد آراء المستجيبين.

قام الباحثان بتوزيع (150) استبياناً على عينة عشوائية من العاملين بمستوى الإدارات العليا، والوسطى والمختصين، والمشغلين لنظم المعلومات الإدارية في شركة كجون للأحذية، تمّ استرداد جميع الاستبيانات التي تم توزيعها. وتمّ قبول 120 استبانة، ورفض 30 استبانة لعدم صلاحيتها، وبعد أن تمّ تفريغها، قام الباحث بتحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS 25).

2.9. اختبار صدق وثبات الاستبانة

1.2.9. صدق الاستبانة

قام الباحثان باختبار صدق استبانة الدراسة بطريقتي الصدق الظاهري وصدق الاتساق البنائي، وهذا ما يمكن توضيحه على الشكل الآتي:

الصدق الظاهري: تمَّ التأكُّد من صدق الاستبانة بأن قام الباحثان بعرضها على المحكِّمين المتخصِّصين في كلية العلوم الإدارية والمالية، وفي ضوء الملاحظات والتَّوجيهات التي قدَّمها المحكِّمون قام الباحثان

بإجراء التَّعديلات التي تركَّزت معظمها على تحسين صياغة بعض العبارات وحذف بعض العبارات غير الملائمة.

صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان: لإيجاد صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة قام الباحثان بإيجاد الصدق الداخلي لكل محور على حدة، وذلك بإيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور، ومن ثم إيجاد الصدق الداخلي لكامل الاستبانة. تمَّت المقارنة بين احتمال ثقة الباحثين (**P = Sig.**) مع مستوى الدلالة (**α = 0.01**)، وتمَّ تقرير النتيجة كما يلي: إنّ جميع معاملات الارتباط السابقة هي معاملات اتساق داخلي مقبولة ودالة إحصائيّاً لأنّ: **Sig = p = 0.000 < α = 0.01**، ممَّا يؤكد مستوى صدق فقرات الاستبانة وصلاحيتها للتطبيق وتحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها.

2.2.9. ثبات الاستبانة

يقصد بثبات أداة القياس أن يعطي تطبيقها على نفس العينة وفي نفس الظروف النتائج نفسها، ويمكن إجراء ذلك القياس بثلاث طرق، نطبق منها طريقة معامل ثبات ألفا كرونباخ.

معامل ثبات ألفا كرونباخ: يتم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS، وعادة ما تكون قيمة معامل ألفا كرونباخ مقبولة إذا زادت عن 0.70، حيث تزداد قيمة هذا المعامل كلما ازدادت عبارات الاستبانة مما يدل على أن الاستبيان يشمل كل تفاصيل البحث، ويزداد أيضاً كلما كانت إجابات أفراد العينة متباينة أي غير متجانسة.

الجدول (2): نتائج اختبار ألفا كرونباخ لجميع محاور الاستبانة.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.88	30

المصدر: من نتائج البرنامج الإحصائي SPSS 25

يظهر الجدول رقم (2) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع محاور الاستبانة هي 0.88 وهي أكبر من 0.70 وهذا يدل على ثبات الاستبيان وصلاحيته للقياس والتحليل. قام الباحثان أيضاً بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة وذلك كما يلي:

الجدول (3): نتائج اختبار ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الدراسة.

المتغيرات	Cronbach's Alpha	N of Items
البُعد الإداري	0.728	6
بُعد التكنولوجيا	0.744	7
بُعد الأفراد	0.805	6
متغير الأداء	0.750	8

المصدر: من نتائج البرنامج الإحصائي SPSS 25

يظهر من الجدول (3) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لكل متغير من متغيرات الدراسة أكبر من 0.70 وهذا يدل على ثبات الاستبيان وصلاحيته للقياس والتحليل.

3.9. توصيف المتغيرات الديموغرافية

قام الباحثان بتحديد خصائص العينة الدراسة من خلال تحديد إجابات أفرادها تجاه العبارات التي تتعلق بالمتغيرات الديموغرافية، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول الآتي:

الجدول (4): توصيف المتغيرات الديموغرافية.

		العدد	النسبة (%)
الجنس	ذكر	112	93.3
	أنثى	8	6.7
	Total	120	100
العمر	أقل من (25)	21	17.5
	من (25) إلى (34)	46	38.3
	من (35) إلى (44)	33	27.5
	من (45) إلى (54)	16	13.3
	من (55) فأكثر	4	3.3
	Total	120	100
المؤهل العلمي	ثانوية	30	25
	معهد	36	30
	شهادة جامعية	40	33.3
	ماجستير	9	7.5
	غير ذلك	5	4.2
	Total	120	100
الخبرة الوظيفية	أقل من 5 سنوات	40	33.3
	من 5 إلى 10 سنوات	42	35
	من 11 إلى 15 سنة	29	24.2
	من 16 إلى 20 سنة	5	4.2
	أكثر من 20 سنة	4	3.3
	Total	120	100

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى نتائج البرنامج الإحصائي SPSS 25

ويمكن تفسير نتائج الجدول على الشكل الآتي:

1- الجنس: يظهر من الجدول (4) أن نسبة (93.3%) من أفراد العينة هم من الذكور، وبلغ عددهم (112) ذكر، وأنّ نسبة (6.7%) من أفراد العينة هم من الإناث، وبلغ عددهم (8) أنثى وهذا يعني أن النسبة الأكبر من أفراد العينة هم من الذكور.

2- العمر: يظهر الجدول أن نسبة (17.5%) من أفراد العينة هم دون (25) سنة من أعمارهم، وبلغ عددهم (21) أفراد، وأن نسبة (38.3%) من أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين (25) و(34) سنة، وبلغ عددهم (46) فرداً. وأن نسبة (27.5%) من أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين (35) و(44) سنة، وبلغ عددهم (33) فرداً. وأن نسبة (13.3%) من أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين (45) و(54) سنة، وبلغ عددهم (16) فرداً. وأن نسبة (3.3%) من أفراد العينة تتجاوز أعمارهم (55) سنة، وبلغ عددهم (4) أفراد. يعني أن النسبة الأكبر هم من الذين تتراوح أعمارهم بين (25) و(34) سنة أي فئة الشباب.

3- المؤهل العلمي: يبين الجدول السابق أن نسبة (25%) من أفراد العينة هم من حملة الشهادة الثانوية، وبلغ عددهم (30) فرداً. وأن نسبة (30%) من أفراد العينة هم من خريجي المعاهد المتوسطة، وبلغ عددهم (36) فرداً. وأن نسبة (33.3%) من أفراد العينة يحملون شهادة جامعية، وبلغ عددهم (40) فرداً. وأن نسبة (7.5%) من أفراد العينة يحملون شهادة ماجستير، وبلغ عددهم (9) أفراد. وأن نسبة (4.2%) من أفراد العينة يحملون شهادات غير ما ذكر، وبلغ عددهم (5) أفراد. وهذا يعني أن النسبة الأكبر من أفراد العينة هم من حملة الشهادة الجامعية وأعلى.

4- الخبرة الوظيفية: يبين الجدول السابق أن نسبة (33.3%) من أفراد العينة لديهم خبرة دون (5) سنوات، وبلغ عددهم (40) فرداً. وأن نسبة (35%) من أفراد العينة تتراوح خبرتهم بين (5) إلى (10) سنوات، وبلغ عددهم (42) فرداً. وأن نسبة (24.2%) من أفراد العينة تتراوح خبرتهم بين (11) إلى (15) سنوات، وبلغ عددهم (29) فرداً. وأن نسبة (4.2%) من أفراد العينة تتراوح خبرتهم بين (16) إلى (20) سنوات، وبلغ عددهم (5) أفراد. وأن نسبة (3.3%) من أفراد العينة تزيد خبرتهم عن (20) عاماً، وبلغ عددهم (4) أفراد. وهذا يعني أن النسبة الأكبر من أفراد العينة لديهم خبرة جيدة في العمل.

4.9. اختبار فرضيات الدراسة

1.4.9. اختبار الفرضية الفرعية الأولى

لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البُعد الإداري كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه. لاختبار هذه الفرضية قام الباحثان أولاً بتحليل الارتباط بين المتغير المستقل الفرعي الأول (البُعد الإداري)، والمتغير التابع (الأداء)، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول الآتي:

الجدول (5): معامل الارتباط والتحديد بين البعد الإداري وتطوير أداء الشركة.

Sig	F	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.000[b]	25.253	.401	.443	.737[a]	1
a. Predictors: (Constant), البعد الإداري					

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى نتائج البرنامج الإحصائي SPSS 25

يتبين من الجدول (5) أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.737)، وبالتالي فإن الارتباط بين البُعد الإداري وتطوير أداء الشركة من ناحية المخزون طردي ومقبول، كما بلغت قيمة معامل التحديد (0.443)، مما يعني أن البُعد الإداري يفسر فقط (44%) من التغيرات الحاصلة في تطوير أداء الشركة من حيث المخزون. كما يبين الجدول أعلاه تحليل التباين والذي يمكن من خلاله التعرف على الدلالة الإحصائية للقوة التفسيرية للنموذج عن طريق إحصائية (F)، والتي بلغت قيمتها (25.253) عند معنوية الدلالة (Sig=0.000)، وهي أصغر من معنوية الدلالة القياسية (Sig=0.05)، مما يؤكد الدلالة الإحصائية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي أن النموذج كله ذو دلالة إحصائية.

ومن ثم قام الباحثان بإيجاد المؤشرات الإحصائية لمعادلة أثر البعد الإداري على تطوير أداء الشركة من ناحية المخزون، وكانت النتائج كما هي مبينة بالجدول أدناه:

الجدول (6): المؤشرات الإحصائية لمعادلة أثر البعد الإداري على تطوير أداء الشركة

Coefficients[a]						
		Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
Sig.	t	Beta	Std. Error	B		
0.000	9.093		.307	2.789	(Constant)	1
0.000	5.025	.420	.072	.359	البعد الإداري	

a. Dependent Variable: تطوير أداء الشركة

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى نتائج البرنامج الإحصائي SPSS 25

يشير الجدول (6) إلى أن قيمة أثر البُعد الإداري لنظم المعلومات الإدارية على تطوير أداء الشركة تعادل (0.359)، وهي دالة إحصائياً حسب قيمة (t) المحسوبة والتي تساوي (5.025)، عند معنوية الدلالة (Sig=0.000)، وهي أصغر من معنوية الدلالة القياسية (Sig=0.05)، وهذا يشير لوجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية. وبناءً على نتائج الجدول (6) يمكن صياغة معادلة الانحدار على الشكل الآتي:

$$Y = 2.789 - 0.359X$$

تدل المعادلة السابقة على أن تغير البعد الإداري بنسبة (1%) سيؤدي إلى تغير في تطوير أداء الشركة بنسبة تقارب (36%)، وبالاتجاه الإيجابي. وعليه نرفض الفرضية الفرعية الأولى ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الإداري كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه.

2.4.9. اختبار الفرضية الفرعية الثانية

لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد التكنولوجيا كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه.

لاختبار هذه الفرضية قام الباحثان أولاً بتحليل الارتباط بين المتغير المستقل الفرعي الثاني (بُعد التكنولوجيا)، والمتغير التابع (الأداء)، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول الآتي:

الجدول (7): معامل الارتباط والتحديد بين بعد التكنولوجيا وتطوير أداء الشركة.

Sig	F	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.000[b]	34.718	.519	.593	.937[a]	1
a. Predictors: (Constant), بعد التكنولوجيا					

يتبين من الجدول (7) أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.937)، وبالتالي فإن الارتباط بين بُعد التكنولوجيا وتطوير أداء الشركة من ناحية المخزون طردي وقوي جداً، كما بلغت قيمة معامل التحديد (0.593)، مما يعني أن بُعد التكنولوجيا يفسر فقط (59%) من التغيرات الحاصلة في تطوير أداء الشركة من حيث المخزون. كما يبين الجدول أعلاه تحليل التباين والذي يمكن من خلاله التعرف على الدلالة الإحصائية للقوة التفسيرية للنموذج عن طريق إحصائية (F)، والتي بلغت قيمتها (34.718) عند معنوية الدلالة (Sig=0.000)، وهي أصغر من معنوية الدلالة القياسية (Sig=0.05)، مما يؤكد الدلالة الإحصائية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي أن النموذج كله ذو دلالة إحصائية.

ومن ثم قام الباحثان بإيجاد المؤشرات الإحصائية لمعادلة أثر بعد التكنولوجيا على تطوير أداء الشركة من ناحية المخزون، وكانت النتائج كما هي مبينة بالجدول أدناه:

الجدول (8): المؤشرات الإحصائية لمعادلة أثر بعد التكنولوجيا على تطوير أداء الشركة

Coefficients[a]						
		Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
Sig.	t	Beta	Std. Error	B		
0.000	697.8		297.	5822.	(Constant)	1
0.000	8925.	77.4	70.0	413.	بعد التكنولوجيا	

a. Dependent Variable: تطوير أداء الشركة

يشير الجدول (8) إلى أن قيمة أثر بُعد التكنولوجيا لنظم المعلومات الإدارية على تطوير أداء الشركة تعادل (0.413)، وهي دالة إحصائياً حسب قيمة (t) المحسوبة والتي تساوي (5.892)، عند معنوية الدلالة (Sig=0.000)، وهي أصغر من معنوية الدلالة القياسية (Sig=0.05)، وهذا يشير لوجود علاقة

طردية ذات دلالة إحصائية. وبناءً على نتائج الجدول (4–9) يمكن صياغة معادلة الانحدار على الشكل الآتي:

$$Y = 2.582 - 0.413X$$

تدل المعادلة السابقة على أن تغير بعد التكنولوجيا بنسبة (1%) سيؤدي إلى تغير في تطوير أداء الشركة بنسبة تقارب (41%)، وبالاتجاه الإيجابي. وعليه نرفض الفرضية الفرعية الثانية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد التكنولوجيا كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه.

3.4.9. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصـــائية بين بُعد الأفراد كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه.

لاختبار هذه الفرضـــية قام الباحثان أولاً بتحليل الارتباط بين المتغير المســـتقل الفرعي الأول (بُعد الأفراد)، والمتغير التابع (الأداء)، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول الآتي:

الجدول (9): معامل الارتباط والتحديد بين بعد الأفراد وتطوير أداء الشركة.

Sig	F	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.000[b]	26.497	.501	.543	.855[a]	1
a. Predictors: (Constant), بعد الأفراد					

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى نتائج البرنامج الإحصائي SPSS 25

يتبين من الجدول (9) أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.855)، وبالتالي فإن الارتباط بين بُعد الأفراد وتطوير أداء الشركة من ناحية المخزون طردي وقوي، كما بلغت قيمة معامل التحديد (0.501)، مما يعني أن بُعد الأفراد يفسر فقط (50%) من التغيرات الحاصلة في تطوير أداء الشركة من حيث المخزون. كما يبين الجدول أعلاه تحليل التباين والذي يمكن من خلاله التعرف على الدلالة الإحصائية للقوة التفسيرية للنموذج عن طريق إحصائية (F)، والتي بلغت قيمتها (26.497) عند معنوية الدلالة (Sig=0.000)، وهي أصغر من معنوية الدلالة القياسية (Sig=0.05)، مما يؤكد الدلالة الإحصائية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي أن النموذج كله ذو دلالة إحصائية.

ومن ثم قام الباحثان بإيجاد المؤشرات الإحصائية لمعادلة أثر البعد الإداري على تطوير أداء الشركة من ناحية المخزون، وكانت النتائج كما هي مبينة بالجدول أدناه:

الجدول (10): المؤشرات الإحصائية لمعادلة أثر بعد الأفراد على تطوير أداء الشركة

Coefficients[a]						
		Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
Sig.	t	Beta	Std. Error	B		
0.000	437.11		261.	9872.	(Constant)	1
0.000	1485.	28.4	26.0	77.3	بعد الأفراد	
a. Dependent Variable: تطوير أداء الشركة						

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى نتائج البرنامج الإحصائي SPSS 25

يشير الجدول (10) إلى أن قيمة أثر بُعد الأفراد لنظم المعلومات الإدارية على تطوير أداء الشركة تعادل (0.377)، وهي دالة إحصائياً حسب قيمة (t) المحسوبة والتي تساوي (5.148)، عند معنوية الدلالة (Sig=0.000)، وهي أصغر من معنوية الدلالة القياسية (Sig=0.05)، وهذا يشير لوجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية. وبناءً على نتائج الجدول (10) يمكن صياغة معادلة الانحدار على الشكل الآتي:

$$Y = 2.987 - 0.377X$$

تدل المعادلة السابقة على أن تغير بعد الأفراد بنسبة (1%) سيؤدي إلى تغير في تطوير أداء الشركة بنسبة تقارب (37%)، وبالاتجاه الإيجابي. وعليه نرفض الفرضية الفرعية الثالثة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الأفراد كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه.

4.4.9. اختبار الفرضية الرئيسة

لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه.

لاختبار هذه الفرضية قام الباحثان أولاً بتحليل الارتباط بين المتغير المستقل للدراسة (نظم المعلومات الإدارية)، والمتغير التابع (الأداء)، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول الآتي:

الجدول (11): معامل الارتباط والتحديد بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة.

Sig	F	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.000[b]	16.873	.441	.513	.707[a]	1
a. Predictors: (Constant), نظم المعلومات الإدارية					

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى نتائج البرنامج الإحصائي SPSS 25

يتبين من الجدول (11) أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.707)، وبالتالي فإن الارتباط بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة من ناحية المخزون طردي ومقبول، كما بلغت قيمة معامل التحديد (0.513)، مما يعني أن أبعاد نظم المعلومات الإدارية تفسر فقط (51%) من التغيرات الحاصلة في تطوير أداء الشركة من حيث المخزون. كما يبين الجدول أعلاه تحليل التباين والذي يمكن من خلاله التعرف على الدلالة الإحصائية للقوة التفسيرية للنموذج عن طريق إحصائية (F)، والتي بلغت قيمتها (16.873) عند معنوية الدلالة (Sig=0.000)، وهي أصغر من معنوية الدلالة القياسية (Sig=0.05)، مما يؤكد الدلالة الإحصائية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي أن النموذج كله ذو دلالة إحصائية.

ومن ثم قام الباحثان بإيجاد المؤشرات الإحصائية لمعادلة أثر أبعاد نظم المعلومات الإدارية مجتمعة على تطوير أداء الشركة من ناحية المخزون، وكانت النتائج كما هي مبينة بالجدول أدناه:

الجدول (12): المؤشرات الإحصائية لمعادلة أثر أبعاد نظم المعلومات الإدارية مجتمعة على تطوير أداء الشركة

Coefficients[a]						
		Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
Sig.	t	Beta	Std. Error	B		
0.000	5.661		.341	2.316	(Constant)	1
0.010	2.504	.222	.076	0.271	البعد الإداري	
0.000	2.937	.283	.083	0.332	بُعد التكنولوجيا	
0.020	2.526	.177	.071	0.301	بُعد الأفراد	
a. Dependent Variable: تطوير أداء الشركة						

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى نتائج البرنامج الإحصائي SPSS 25

يشير الجدول (12) إلى أن قيمة أثر أبعاد نظم المعلومات الإدارية مجتمعة على تطوير أداء الشركة تعادل على التوالي (0.271) للبعد الإداري، (0.330) لبعد التكنولوجيا، (0.301) لبعد الأفراد، وهي دالة إحصائياً حسب قيمة (t) المحسوبة والتي تساوي أيضاً على التوالي البعد الإداري (2.504)، بعد التكنولوجيا (2.937)، بعد الأفراد (2.526)، عند معنوية الدلالة (Sig=0.000)، وهي أصغر من معنوية الدلالة القياسية (Sig=0.05)، وهذا يشير لوجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية. وبناءً على نتائج الجدول (12) يمكن صياغة معادلة الانحدار على الشكل الآتي:

$$Y = 2.316 - 0.271X_1 - 0.330X_2 - 0.301X_3$$

تدل المعادلة السابقة على أن تغير قيم جميع أبعاد نظم المعلومات الإدارية مجتمعة بنسبة (1%) سيؤدي إلى تغير في تغير في تطوير أداء الشركة في إدارة المخزون وبالاتجاه الإيجابي، وعليه نرفض

الفرضية الرئيسة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه. وأن الوزن النسبي الأكبر يعود لبعد التكنولوجيا، يليه بعد لأفراد، يليه البعد الإداري من حيث أثر نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه.

10. النتائج

1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البُعد الإداري كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه.
2) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد التكنولوجيا كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه.
3) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد الأفراد كأحد أبعاد نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه.
4) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه.
5) البعد صاحب الأثر الأكبر في تطوير أداء الشركة في إدارة المخزون لدى شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه هو بعد التكنولوجيا، يليه بعد الأفراد، يليه البعد الإداري.
6) استناداً للمقابلات الشخصية لدى إدارة شركة كجون للأحذية بحماه إدراك كبير لقيمة وأهمية نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء الشركة.
7) من الاستنتاجات السابقة واستناداً للمقابلات الشخصية تمتلك شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه نظم معلومات إدارية فاعلة على مستوى الشركة بشكل عام، وعلى مستوى إدارة المخزون بشكل خاص.
8) من الاستنتاجات السابقة واستناداً للمقابلات الشخصية تمتاز شركة كجون لصناعة الأحذية بحماه بإدارة مخازنها بطريقة كفوء تسمح بإدارة التوريدات من المواد الأولية، وتمنع تكدس المخزون من المنتجات، وبالتالي تلفه الأمر الذي ينعكس على نجاح تسويق منتجاتها.
9) من الدراسة الإحصائية غالبية العاملين لدى الشركة المدروسة يحملون شهادات جامعية وبالتالي يتمكنون من استثمار مؤهلاتهم التعليمية بصورة جيدة في عمل الشركة.

11. التوصيات

1) الاطلاع على تجارب المنظمات العالمية في تطبيق نظم المعلومات الإدارية، والمشاركة في الدورات التدريبية المتخصصة حول نظم المعلومات الإدارية، والتواصل مع المعاهد والمنظمات الاستشارية العالمية التي تعمل على تسهيل هذا المفهوم.
2) ضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال نظم المعلومات الإدارية، من خلال الحرص على استخدام الأجهزة الحديثة، والبرمجيات المتطورة، وتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي لما لها من أثر في سلامة تطبيق نظم المعلومات الإدارية.
3) ضرورة إشراك العاملين في عملية تصميم نظم المعلومات الإدارية وتطويرها، لما لذلك من أهمية في تحقيق الرضا النفسي وبالتالي الانعكاس على تطوير أداء العاملين والشركة خاصة وأن التحصيل العلمي لديهم مرتفع.
4) كما توصي هذه الدراسة باستكمال البحث مستقبلاً في مجال نظم المعلومات الإدارية وتأثيرها بالميزة التنافسية، بإدارة التغيير، بأداء العاملين، ....

المراجع

[1] A. Khaidar, and A. Taufiq, "The Role of Balance Scorecard and Management Information Systems in Decision Making Through Company Performance", *Jurnal Akuntansi Unesa,* Vol. (13), No. (2), 2025, pp. 138-144.

[2] S. R. Dowongi et al., "The Role of Information Technology in Managing Employee Diversity and Improving Company Performance", *Journal Syntax Dmiration,* Vol. (6), No. (2), 2025, pp. 1306-1314.

[3] K. M. Al-Daziri, "Warehouse Management and its Impact on Management Information Systems: An Analytical Study on the National Food Commodities Corporation, Central Region", *Journal of Educational*, No. (22), 2023, pp. 179-191.

[4] F. Mustafa, A. A. Ausat, and K. Kraugusteeliana, "The Role of Business Information Systems in Strategic Decision-Making: Implications for Innovation and Market Adaptation", *Jurnal Minfo Polgan,* Vol. (13), No. (2), 2024, pp. 1469-1475, DOI : https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14099

[5] B. Seidu, "The Role of Computers in Management Information Systems", *Global Scientific Journal*, Vol. (11), No. (11), 2023. pp. 157-183.

[6] A. Awan, and F. Khan, "Impact of Management Information System on the Performance of the Organization (Profitability, Innovation, and Growth)", *Journal of Poverty, Investment and Development,* Vol. (21), 2016. pp. 1-8.

[7] L. L. Chuma, "The Role of Information Systems in Business Firms Competitiveness: Integrated Review Paper from Business Perspective", *International Research Journal of Nature Science and Technology (IRJNST),* V (2), No (4), 2020, pp. 29-42.

[8] A. Salah, "The Role of Availability of Information System Management Requirements in Improving Employees' Job Performance in the Ministry of Education

in Jordan", AlNajah University Journal for Research (Humanities), Vol. (32), No. (3), 2018, pp. 518-544.

[9] D. Nassif, A. Mia, and A. Hassoun, "The Role of Management Information Systems in Achieving Administrative Creativity "Afield Study on Pharmaceutical Companies Operating in Latakia Governorate", *Al-Baath University Journal*, Vol. (44), No. (1), 2021, pp. 11-30.

[10] Z. K. Al Kharusi, A. M. Aldaba, and M. B. Bin Ibrahim, " The Effect of Management Information Systems on the Administrative Performance of the Public-School Principals in Oman: Working Experience as a Moderating Variable", *IIUM Journal of Educational Studies (ARABIC)*, Vol. (10), No. (2), 2022, pp. 55-79.

[11] M. A. Alsmairat, H. M. Al-Hawamdeh, A. T. Al-Radaideh, "The impact of management information systems and their efficiency on the performance of human resources an applied study on employees at the University of Mu'tah - Jordan", *The Jordan Journal of Applied Sciences*, Vol. (23), No. (2), 2020, pp. 1-11.

[12] F. L. Ige, "A Review of the Role of Information Systems in Global Business", *International Journal of Applied Science Research,* Vol. (1), 2021, pp. 1-13.

[13] H. M. Al-Mahamid, "Management Information Systems and their impact on human resource management functions: Knowledge management as a moderating variable (an applied study on Jordanian telecommunications companies)", PhD thesis, Jordan, 2018.

[14] B. S. Al-Akhdar, and Z. M. Abdelghani, "The role of the Human Resources Information System in improving the performance of the human resource: A field study at the Tassili Company in Hassi Messaoud, Ouargla", Master's thesis at the University of Kasdi Merbah Ouargla, Faculty of Economic Sciences, Commercial Sciences and Management Sciences, Department of Management Sciences, Algeria, 2022.

[15] S. Bouleifa, and K. Hadjadji, "The role of information systems in human resource management: A case study of the Sonatrach Regional Production Directorate in Hassi Messaoud", Master's thesis, University of Kasdi Merbah Ouargla, Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, Department of Economic Sciences, Algeria, 2013.

[16] O. T. Fashina, (2021), "The Role of Management Information Systems in Enhancing Interoperability in E-Governance A case of Galaxy Backbone". linnaeus university, Sweden.

[17] I. N. Falisha, (2022). "The Effect of Management Information Systems (MIS), Work Environment, and Motivation on Employee Performance (Evidence at pt Citra Bathara Bersaudara, south Tangerang)", Master of Business Administration Program, Sekolah Tinggi Manajemen Ipmi. Jakarta.

[18] Y. Guibouch, and M. Alili, "The impact of management information systems on employee performance development: A case study of the Ain M'lila Grain and Dry Legumes Company", Master's thesis, Larbi Ben M'hidi University, Oum El Bouaghi, Faculty of Economic Sciences, Commercial Sciences and Management Sciences, Algeria, 2023.

[19] O. I. Al-Balushi, "The impact of information systems on the work environment in government institutions: a case study on the Department of

Agricultural Development and Water Resources in Shinas", Master's thesis at Al Sharqiyah University, College of Business Administration, Sultanate of Oman, 2023.

[20] H. Sekfali, and M. Maqalatni, "Management Information Systems and their impact on employee job performance: A case study of the Agricultural and Rural Development Bank, Guelma branch", Master's thesis at the University of 8 May 1945, Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, Department of Management Sciences, Algeria, 2020.

[21] F. J. Ghazlan, and A. Azouza, " The role of management information systems in improving the financial performance of insurance companies Case study of the Hydrocarbon Insurance Company CASH", *Al-Manhal Al-Iqtisadi Journal*, Vol. (7), No. (1), 2024, pp. 71-90.

[22] S. A. Al-Husam, "The role of Management Information Systems in developing Administrative Performance in Social Fund for Development - YEMEN", *Sana'a University Journal of Human Sciences*, Vol. (4), No. (1), 2025, pp. 425-457.

[23] M. A. Alsabahiayn, "The impact of management information systems on the quality of institutional services", *Arab Journal for Scientific Publishing (AJSP)*, Vol. (5), No. (49), 2022, pp. 71-81.

[24] M. Basoud, and A. Boukhni, "The Role of Information Systems in Human Resource Management: A Case Study of Adrar University", Master's Thesis, Ahmed Draia University of Adrar, Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, Department of Management Sciences, Algeria, 2020.

[25] A. S. Abu Rokbeh, "Role of management information system (MIS) in evaluating the performance of different firms in Jordan", *Global Journal of Arts Humanity and Social Sciences,* Vol. (2), No. (9), 2022, pp. 616-620.

[26] S. A. Alaseeri, and R. R. Obaid, "The Impact of Accounting Information Systems' Characteristics on Organizational Performance by Using Leadership Style: A Field Study on Saudi Industrial Corporate", *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences (JEALS)*, Vol. (8), No. (14), 2024, pp. 55 -23, https://doi.org/10.26389/ AJSRP.S220524

[27] M. E. Bouchaala, and M. Bouchouka, "The role of information systems in improving the performance of the organization: A case study of Sonelgaz Distribution Company, Ain Temouchent", Master's thesis at Belhadj Bouchaib University, Ain Temouchent, Faculty of Economic Sciences, Commercial Sciences and Management Sciences, Department of Economic Sciences, specialization in Analysis and Economics, Algeria, 2023.

[28] M. Lusianah, "The Role of Management Information Systems in Achieving Excellent Operational Performance", *International Journal of Scientific & Technology Research,* Vol. (8), No. (4), 2019, pp. 304-306.

[29] W. Nadia, M. Nawawi, T. Wahyudi, and C. Prasadhita, "The Role of Accounting Information Systems in Improving Management Strategic Decision (Study at PT. Krakatau Sarana Properti)", *MSR journal*, Vol. (3), No. (3), 2024, pp. 90-99.

[30] L. E. Yamoah, E. D. Attafuah, and M. O. Nketia, "The Impact of Management Information Systems on Organizational Performance", *International Journal of Research and Scientific Innovation,* Vol. (11), No. (9), 2024, pp. 872-885, DOI: https://doi.org/10.51244/IJRSI.2024.1109074

[31] N. P. Sipasulta, A. R. Ramadhan, and S. Nurafiah, "The Role of Information Systems in Maximizing Company Profit", *International jornal multidisciplinary science*, Vol (1), No (3), 2022, pp. 11-15.

[32] L. Tashtoush, "The Role of Information Systems Capabilities as A Driving Force in Enhancing the Organizational Performance", *Journal of Information Systems and Informatics,* Vol. (3), No. (2), 2021, pp. 303-328.

قائمـــــــــــة الاستقصـــــــــاء

استبيان بحث ميداني: سيادة الأستاذة الفاضلة / الأستاذ الفاضل

تحية طيبة وبعد....

نتشـرف بأن نضـع بين أيديكم اسـتبيان لدراسـة بعنوان **(دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء الشـركة)** دراسـة **حالة شـركة كجون لصـناعة الأحنية في حماه،** ونرجو التكرم بتعبئة كافة أقسـام الاستبيان وبيان الرأي باختيار الإجابة المناسبة وذلك بوضع إشارة في الخانة التي تعبر عن رأيك التي تعكس الواقع الفعلي من وجهة نظركم بحيث يتم اختيار إجابة واحدة من الإجابات الموجودة امام كل سؤال.

مع الرجاء أخذ العلم أن استكمال الإجابة عن كافة عبارات الاستبيان وإنّ الدقة في الإجابة ستنعكس بالتأكيد على دقة النتائج التي سـيتم التوصـل لها، علماً بأن كافة عبارات الاسـتبيان والدقة بأن كافة المعلومات الواردة في الاستبيان ستعامل بسّرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين حسن تعاونكم وتقّبلوا فائق الاحترام والتقدير

يُرجى وضع إشارة (X) في الخانة الَّتي تراها مناسبة حسب الوحدة الإدارية التي تعمل بها

المتغيرات الديموغرافية		
الجنس		ذكر
		أنثى
العمر		أقل من (25)
		من (25) إلى (34)
		من (35) إلى (44)
		من (45) إلى (54)
		من (55) فأكثر
المؤهل العلمي		ثانوية
		معهد
		شهادة جامعية
		ماجستير
		غير ذلك
الخبرة الوظيفية		أقل من 5 سنوات
		من 5 إلى 10 سنوات
		من 11 إلى 15 سنة
		من 16 إلى 20 سنة
		أكثر من 20 سنة

البيان	غير موافق بشدة 1	غير موافق 2	محايد 3	موافق 4	موافق بشدة 5
المتغير المستقل: نظم المعلومات الإدارية					
البُعد الأول: البُعد الإداري					
1- تشجع إدارة الشركة على استخدام نظام المعلومات الإدارية.					
2- تعزز الإجراءات الإدارية إدارة نظم المعلومات الإدارية في الشركة.					
3- تهتم إدارة الشركة بأن تؤدي نظم المعلومات الإدارية دورها في توفير المعلومات الملائمة لاتخاذ القرار في الوقت المناسب.					
4- توفر إدارة الشركة الدعم الفني اللازم لقيام نظم المعلومات الإدارية بواجباتها.					

5- تسعى الإدارة لتحديث البنية التحتية اللازمة لتوظيف نظم المعلومات الإدارية على أتم وجه.					
6- تخطط الإدارة من أجل التحسين المستمر في كافة أدوات نظم المعلومات الإدارية والتي تساعد على تحسين القرارات الإدارية.					
البُعد الثاني: بُعد التكنولوجيا					
1- تتوافر في الشركة أجهزة الحاسوب الملائمة لإنجاز العمل المطلوب.					
2- تتوافر في الشركة الوسائل التقنية لإدخال البيانات ولاسترجاعها من قواعد البيانات الخاصة بنظام المعلومات الإدارية المطبقة.					
3- توفر شبكة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة قدرات كافية لتحقيق الغايات المنشودة منها.					
4- تتناسب شبكات الاتصال المتوافرة في الشركة مع احتياجات عمل نظم المعلومات الإدارية المستخدمة.					
5- تتلاءم البرمجيات المستخدمة في الشركة مع كافة النشاطات والعمليات التي تقوم بها.					
6- يتم تحديث البرمجيات المستخدمة في الشركة بشكل دوري بما يتناسب مع احتياجات العمل.					
7- تتميز البرامج المستخدمة بكشف أي أخطاء عند إدخال البيانات وإصدار رسائل خاصة بذلك.					
البُعد الثالث: بُعد الأفراد					
1- تهتم إدارة الشركة باستقطاب الأفراد ذوي الخبرة بنظام المعلومات الإدارية.					
2- مستخدمو نظم المعلومات الإدارية مؤهلون بالمهارات الكافية للعمل على النظام.					
3- يشارك العاملون في الإدارة في تصميم نظم المعلومات الإدارية وتطويره.					
4- توفر الشركة برامج تدريب تتناسب مع قدرات جميع العاملين على أنظمة المعلومات الإدارية.					
5- يدرك العاملون على نظام المعلومات الإدارية الاحتياجات المختلفة من النظام.					

6- يمتلك العاملون على نظام المعلومات الإدارية مهارات تواصل فعال مع جميع مكونات الشركة وأقسامها.					
المتغير التابع: الأداء					
1- تساعد نظم المعلومات الإدارية في الشركة على رفع كفاءة القرارات المتخذة بشكل عام.					
2- تؤدي نظم المعلومات الإدارية إلى سرعة إنجاز العمل في الشركة.					
3- يقوم نظام المعلومات الإدارية بتوفير الشروط الضرورية لتحسين الأداء العام للشركة.					
4- يسهم نظام المعلومات الإدارية بشكل كبير في معرفة المواقف الحرجة واتخاذ القرارات في الأوقات المناسبة.					
5- يسهم النظام في تطوير قدرات الموظفين من أجل تحسين أدائهم.					
6- يمكن النظام من حل مختلف المشاكل في الوقت المناسب.					
7- يسهم نظام المعلومات الإدارية في تحقيق الجودة في الأداء وإعطاء سمعة جيدة عن المؤسسة.					
8- يساعد نظام المعلومات الإدارية على الوصول للأهداف وتحقيقها بكفاءة وفعالية.					

مع جزيل الشكر والامتنان