

Final Project 2

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

فعالية نظم المعلومات الإدارية في تحسين قرارات التوظيف
في المؤسسات الحكومية دراسة ميدانية على المؤسسات
الحكومية بالمملكة العربية السعودية

أسم الطالب

يوسف ابراهيم العمر

222000590

مشروع تخرج - 2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

2025

المحتويات

المقدمة:	4
مشكلة البحث:	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
أهمية البحث:	8

المقدمة:

في ظل التحولات الرقمية التي تشهدها المؤسسات الحكومية في مختلف أنحاء العالم، أصبحت نظم المعلومات الإدارية أداة حيوية لدعم اتخاذ القرار، خاصة في المجالات ذات الطابع الاستراتيجي مثل التوظيف وإدارة الموارد البشرية، وتوفر هذه النظم بيانات دقيقة وتقارير تحليلية لحظية، تسهم في تعزيز كفاءة اتخاذ القرار وتقليل الاعتماد على التقديرات الشخصية، ويزداد هذا الدور أهمية في المؤسسات الحكومية التي تتطلب قدرًا عاليًا من الشفافية والموضوعية في اختيار الكفاءات البشرية المناسبة لتلبية احتياجات الوظيفة العامة وتحقيق أهداف التنمية الوطنية المستدامة (بابكر، 2023).

تُعد قرارات التوظيف من أكثر القرارات حساسية داخل المنظمات؛ نظرًا لما يترتب عليها من آثار طويلة المدى على أداء المؤسسات، ويتطلب اتخاذ قرار توظيف رشيد توفر بيانات دقيقة عن المرشحين، وتحليلًا متوازنًا للمفاضلة بينهم، وهو ما أصبح ممكنًا بدرجة كبيرة بفضل تكامل نظم المعلومات الإدارية مع أدوات تحليل البيانات المتقدمة، مما مكّن الجهات الحكومية من تحسين جودة الاختيار وتقليل نسب التوظيف غير المناسب (سليمانى و لحرش، 2021).

في المملكة العربية السعودية ومع تبني الحكومة لرؤية 2030، شهدت المؤسسات العامة طفرة كبيرة في توظيف التقنية ونظم المعلومات ضمن عملياتها التشغيلية والإدارية، وبرزت نظم المعلومات الإدارية كأحد المحاور الأساسية لتطوير الإدارة الحكومية، من خلا ل تحسين جودة البيانات، وتسريع عمليات اتخاذ القرار، وتسهيل التنسيق بين الإدارات المختلفة، ما يدعم توجه الدولة نحو الحوكمة الإلكترونية وتطوير الخدمات العامة بكفاءة عالية (حماد وآخرون، 2022).

ولا تقتصر أهمية نظم المعلومات الإدارية على دعم القرار فقط، بل تتعدى ذلك لتصبح أداة استراتيجية لإدارة رأس المال البشري وتحقيق التوازن بين العرض والطلب على الوظائف الحكومية، وتساعد هذه النظم في التنبؤ بالاحتياجات الوظيفية، وتحديد المهارات المطلوبة مستقبلاً، وبالتالي التوظيف المبني على معايير الكفاءة والاستحقاق، وقد أكدت الدراسات الحديثة أهمية استخدام تقنيات مثل نظم دعم القرار متعددة المعايير (MCDM) في دعم اختيار المرشحين، خاصة في بيئات تتسم بتعدد المتغيرات، مثل المؤسسات الحكومية. (Hadi et al., 2024)

كما أن البيئة الحكومية تختلف عن القطاع الخاص من حيث البيروقراطية والأنظمة الإدارية المعقدة، مما يجعل تطبيق نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ قرارات التوظيف تحدياً يستدعي فهماً دقيقاً للواقع التنظيمي ومتطلبات العمل الحكومي، كما ان تحليل فعالية هذه النظم في السياق الحكومي السعودي يتطلب دراسة ميدانية تتناول مستوى الاستخدام، والتحديات، والمخرجات العملية التي تحققها في الواقع (السيد وآخرون، 2021).

و يُعتبر تحليل فعالية نظم المعلومات الإدارية في دعم قرارات التوظيف أمراً ضرورياً

لصناع القرار في القطاع العام السعودي، خاصة في ظل التحولات الرقمية التي تشهدها المملكة، والتي تتطلب الاعتماد على نظم معلومات دقيقة ومرنة وقادرة على التكيف مع متطلبات التوظيف الحكومي العصري، ويُعد تحسين عملية التوظيف أحد الأهداف الرئيسية لبرنامج التحول الوطني، ما يعزز أهمية دراسة هذا الموضوع ضمن الإطار الإداري والتنموي للمملكة (بابكر، 2023).

كما أن ربط نظم المعلومات الإدارية بتقنيات الذكاء الاصطناعي والتحليل التنبئي يفتح آفاقاً أوسع لتطوير آليات التوظيف في المستقبل، من خلال التنبؤ بالمرشحين الأنسب، وتحديد الفجوات المهارية في الجهاز الحكومي، وتوفير أدوات مساعدة لمديري الموارد البشرية في اتخاذ قرارات أكثر دقة وفعالية. (Ashrafuzzaman et al., 2024)

بناءً على ما سبق، تبرز أهمية هذه الدراسة في تقييم فعالية نظم المعلومات الإدارية في دعم وتحسين قرارات التوظيف داخل المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، من خلال رصد مستوى الاستخدام، وتحليل العلاقة بين درجة تفعيل هذه النظم وجودة القرارات المتخذة، إضافة إلى التعرف على أبرز المعوقات التي تحد من الاستفادة المثلى منها، واقتراح سبل تطويرها بما ينسجم مع التوجهات الوطنية نحو التمكين الرقمي والحوكمة الحديثة.

مشكلة الدراسة

أصبحت نظم المعلومات الإدارية أحد المكونات الأساسية في تطوير بيئة العمل داخل المؤسسات الحكومية، وذلك من خلال ما توفره من بيانات دقيقة وأنية، وتقارير تحليلية تساهم في دعم عملية اتخاذ القرار بشكل أكثر موضوعية وكفاءة، وفي ظل التحول الرقمي الذي تشهده المملكة العربية السعودية في إطار رؤية 2030، ازدادت الحاجة إلى الاعتماد على هذه النظم في مختلف الجوانب الإدارية، وعلى رأسها إدارة الموارد البشرية وعمليات التوظيف تحديداً، لما لها من أثر مباشر على تكوين الكوادر البشرية القادرة على تنفيذ الخطط التنموية، ورغم التوسع في استخدام نظم المعلومات في العديد من القطاعات، إلا أن هناك تساؤلات قائمة حول مدى فاعلية هذه النظم في تحسين جودة قرارات التوظيف داخل المؤسسات الحكومية، ومدى توظيفها بشكل استراتيجي يتوافق مع متطلبات العصر الحديث (بابكر، 2023).

ورغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت نظم المعلومات الإدارية في سياقات متنوعة، إلا أن أغلب هذه الدراسات ركزت على الجوانب العامة مثل تحسين الأداء التنظيمي أو التخطيط الاستراتيجي أو كفاءة العمليات، ولم تُعْطِ بعد التوظيف تحديداً ما يستحق من اهتمام بحثي، خصوصاً في السياق الحكومي، وهو ما يطرح تساؤلاً مهماً حول الفجوات المعرفية التي ما تزال قائمة على المستوى الأكاديمي في هذا المجال، ويبرز الحاجة إلى دراسات تدمج بين البعد التكنولوجي والإداري في معالجة قضايا الموارد البشرية الحكومية.

1.1.1 الفجوات على المستوى النظري

تُظهر المراجعة النظرية للأدبيات وجود عدة فجوات معرفية تحد من تكوين تصور شامل عن فعالية نظم المعلومات في مجال التوظيف، لعل أبرزها يتمثل في غياب الأطر النظرية المتخصصة التي تربط بين مكونات نظم المعلومات (مثل قاعدة البيانات، ونظم التقارير، والدعم التحليلي) وبين جودة قرارات التوظيف، فقد انشغلت معظم الدراسات إما بمفاهيم عامة حول نظم المعلومات، أو ركزت على وظائف أخرى كالمخزون أو الأداء المالي أو الاستراتيجية (الذيري، 2023؛ السيد وآخرون، 2021).

ومن أبرز هذه الفجوات أيضاً ضعف توظيف نماذج اتخاذ القرار المعتمدة على التحليل الكمي والكيفي داخل الحقل النظري للدراسات الإدارية، مثل نموذج التحليل الهرمي AHP أو أنظمة دعم القرار (DSS) عند دراسة عملية المفاضلة بين المرشحين لشغل وظيفة ما، كما أن البحوث النادرة التي تناولت العلاقة بين نظم المعلومات والتوظيف اعتمدت غالباً على تحليل وصفي دون تطوير نماذج تفسيرية شاملة أو اختبار علاقات سببية (سليمان و لحرش، 2021).

1.1.2 الفجوات على المستوى التطبيقي

أما على المستوى التطبيقي، فتشير الممارسات الفعلية داخل العديد من المؤسسات الحكومية إلى وجود تفاوت كبير في درجة استخدام نظم المعلومات الإدارية، ومدى دمجها في عمليات التوظيف بشكل منهجي، فعلى الرغم من توفير الأنظمة الإلكترونية، إلا أن بعض الإدارات ما تزال تعتمد على الأساليب التقليدية في اختيار المرشحين، مثل التقييم الشخصي غير المنهجي أو التوصيات، دون الاعتماد الكافي على بيانات موثوقة مستخرجة من نظم معلومات دقيقة (حماد وآخرون، 2022).

وتُعد الفجوة بين نظم تقنية المعلومات وإدارات الموارد البشرية من أبرز العوائق التطبيقية، حيث لا يوجد دائماً تنسيق فعال بين الطرفين، مما يجعل من عملية اتخاذ القرار التوظيفي غير مدعومة بشكل كافٍ بالمعلومات والتحليلات التقنية المتاحة، ويضاف إلى ذلك نقص الكفاءات البشرية المؤهلة لاستخدام نظم المعلومات بفعالية، مما يؤثر سلباً على مخرجات النظم ويُعيق تحقيق الاستفادة القصوى منها (السيد وآخرون، 2021).

كما أن الدراسات الميدانية التي أجريت في السياق السعودي لا تزال محدودة من حيث تناولها المباشر لتأثير نظم المعلومات الإدارية على جودة التوظيف في المؤسسات الحكومية تحديداً، ومع أن المملكة تشهد تطوراً كبيراً في البنية الرقمية، إلا أن مدى تفعيل هذه الإمكانيات التقنية في دعم التوظيف الحكومي ما يزال غير موثق بشكل علمي كافٍ، مما يبرز أهمية هذه الدراسة في سد هذه الفجوة (بابكر، 2023).

السؤال الرئيس للدراسة

بناءً على ما سبق، وانطلاقاً من الحاجة إلى معالجة الفجوات النظرية والتطبيقية المذكورة، تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما مدى فاعلية نظم المعلومات الإدارية في تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة :

تنبع أهمية هذه الدراسة من تقاطعها مع عدد من القضايا الجوهرية التي تشغل اهتمام صناع القرار في المؤسسات الحكومية، وفي مقدمتها تحسين فعالية التوظيف الحكومي في ضوء التحول الرقمي المتسارع. فمع اعتماد الحكومة السعودية بشكل متزايد على نظم المعلومات الإدارية ضمن خططها التطويرية والإصلاحية، أصبح من الضروري التحقق من مدى مساهمة هذه النظم في دعم القرارات الإدارية، وعلى وجه الخصوص تلك المتعلقة باستقطاب وتوظيف الكفاءات البشرية، التي تُعد أحد أهم مدخلات العملية الإدارية والتنموية.

أولاً: الأهمية العلمية

تُسهم هذه الدراسة في سد فجوة معرفية واضحة في الأدبيات العلمية، حيث لا تزال العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وقرارات التوظيف في البيئة الحكومية، خاصة في الدول العربية والخليجية، غير مدروسة بالقدر الكافي.

تفتح الدراسة المجال أمام الباحثين لتطوير نماذج نظرية لقياس فعالية نظم المعلومات وفق مؤشرات كمية قابلة للتطبيق، مما يعزز من إمكانية اختبار العلاقة بين النظم الإلكترونية ومخرجات القرارات الإدارية، ويساعد على بناء أطر بحثية أكثر دقة في المستقبل.

تسهم نتائج هذه الدراسة في بلورة مفاهيم جديدة حول العلاقة بين التحول الرقمي و التوظيف في السياقات الحكومية، لا سيما في الدول النامية أو ذات الأنظمة الإدارية المتأثرة بالبنية البيروقراطية.

ثانياً: الأهمية العملية (التطبيقية)

• تتمثل الأهمية العملية للدراسة في كونها تلامس واقع الممارسات الإدارية داخل المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، وتسلط الضوء على الاستخدام الفعلي لنظم المعلومات الإدارية في واحدة من أكثر العمليات الإدارية حساسية وتأثيراً، وهي عملية التوظيف.

• تقدم هذه الدراسة تشخيصاً دقيقاً لواقع استخدام نظم المعلومات في التوظيف،

مما يُمكن صناع القرار من رصد مواطن القصور، واتخاذ قرارات تطويرية تستند إلى نتائج ميدانية علمية.

- كما تساعد نتائج الدراسة في توجيه السياسات العامة نحو تعزيز التكامل بين التقنية والإدارة، وتطوير أدوات دعم القرار داخل إدارات الموارد البشرية، بما يتماشى مع أهداف الرؤية الوطنية 2030 المتعلقة بكفاءة الحكومة وتحسين جودة الخدمات العامة.
- توفر الدراسة مؤشرات وتوصيات عملية قابلة للتنفيذ يمكن أن تستفيد منها الوزارات والهيئات الحكومية في تحسين عملية التوظيف، سواء من خلال تعزيز استخدام نظم دعم القرار، أو الاستثمار في التدريب على استخدام الأنظمة الرقمية، أو تطوير آليات جمع وتحليل البيانات المرتبطة بالمرشحين والوظائف، كما تفتح الدراسة الباب أمام المؤسسات الحكومية لتقييم مدى نضجها الرقمي في مجال الموارد البشرية، وقياس الأثر الفعلي للتقنيات المستخدمة على قراراتها التوظيفية.

أسئلة الدراسة

سؤال الدراسة الرئيسى : ما مدى أثر نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، نظم دعم القرار) على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟ وتتفرع منه عد أسئلة فرعية:

- إلى أي مدى يتم تفعيل قواعد البيانات الإدارية في دعم عمليات التوظيف داخل المؤسسات الحكومية؟
- ما مدى إسهام نظم التقارير الإدارية في تحسين دقة وكفاءة قرارات التوظيف الحكومية؟
- كيف تؤثر نظم دعم القرار على موضوعية وعدالة المفاضلة بين المتقدمين للوظائف الحكومية؟
- ما مستوى تحسين قرارات التوظيف الناتج عن استخدام نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات الحكومية السعودية؟
- ما أبرز العوائق أو التحديات التي تحد من استخدام نظم المعلومات الإدارية في

دعم التوظيف داخل القطاع الحكومي؟

- ما المقترحات التي يمكن تقديمها لتعزيز دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين جودة قرارات التوظيف بالمؤسسات الحكومية؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر نظم المعلومات الإدارية بأبعادها المتمثلة في (قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، نظم دعم القرار) على تحسين قرارات التوظيف باعتباره متغيراً تابعاً أحادي المحور، وذلك في سياق المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

- قياس مستوى تفعيل مكونات نظم المعلومات الإدارية (قواعد البيانات، نظم التقارير، نظم دعم القرار) داخل إدارات الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية.
- تحليل العلاقة بين استخدام قواعد البيانات الإدارية ودقة اتخاذ قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية.
- تحديد أثر نظم التقارير الإدارية في تحسين كفاءة المفاضلة بين المتقدمين للوظائف.
- تقييم دور نظم دعم القرار في تعزيز موضوعية واستمرارية قرارات التوظيف.
- رصد أبرز التحديات التي تواجه تفعيل نظم المعلومات الإدارية في مجال التوظيف بالقطاع الحكومي السعودي.
- اقتراح توصيات عملية لتعزيز استخدام نظم المعلومات الإدارية بما يساهم في تطوير قرارات التوظيف الحكومية.

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، نظم دعم القرار) على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

1. H_0-1 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام قواعد البيانات على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
2. H_0-2 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم التقارير الإدارية على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
3. H_0-3 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم دعم القرار على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

نموذج الدراسة

يرتكز نموذج الدراسة الحالي على تحليل أثر نظم المعلومات الإدارية باعتبارها متغيراً مستقلاً يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية، في حين يمثل تحسين قرارات التوظيف المتغير التابع في بيئة المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

المتغير المستقل: نظم المعلومات الإدارية

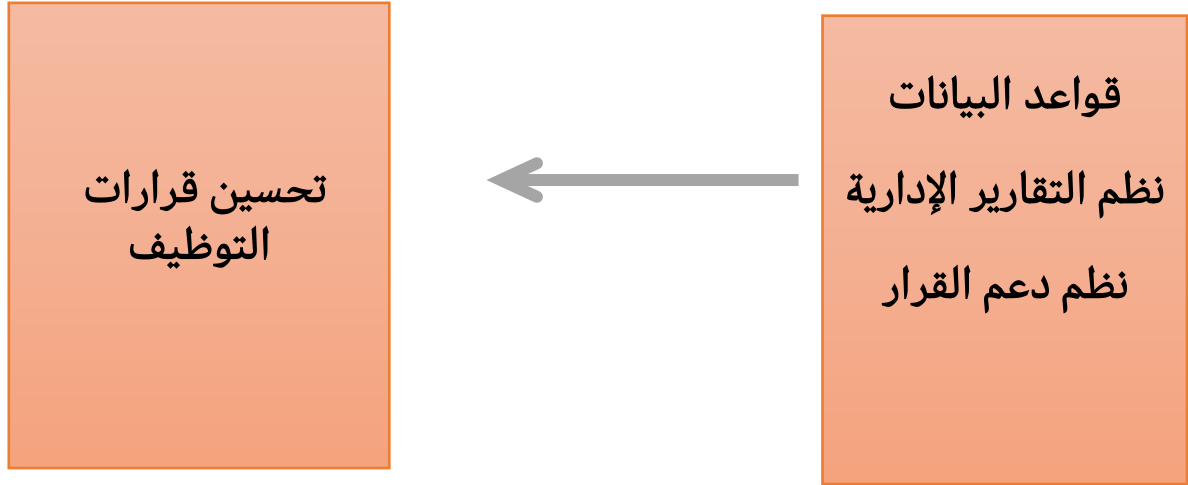
ويُقاس من خلال الأبعاد الآتية:

1. قواعد البيانات
2. نظم التقارير الإدارية
3. نظم دعم القرار

المتغير التابع: تحسين قرارات التوظيف

تحسين قرارات
التوظيف

نظم المعلومات الإدارية



تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يُعد الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والإدارية في بيئاتها الطبيعية من خلال وصفها وتحليل العلاقات القائمة بين متغيراتها، ويهدف هذا المنهج إلى تحديد درجة تفعيل نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات الحكومية، وتحليل مدى تأثير هذه النظم على جودة قرارات التوظيف، مع تفسير العلاقات بين المتغيرات باستخدام أدوات التحليل الكمي.

كما تأخذ الدراسة طابعاً تطبيقياً ميدانياً، حيث تسعى إلى استقراء الواقع الفعلي للممارسات المتعلقة باستخدام نظم المعلومات في دعم التوظيف، من خلال استقصاء آراء العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، مما يمنح الدراسة طابعاً عملياً يعزز من قيمتها التفسيرية والتطبيقية.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين ذوي العلاقة باتخاذ قرارات التوظيف، وكذلك المختصين في إدارات الموارد البشرية ونظم المعلومات داخل المؤسسات والهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية. ويشمل ذلك الوزارات، الأجهزة الحكومية، والهيئات العامة التي تستخدم نظم معلومات إدارية في عمليات التوظيف.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل منظم مختلف الفئات والجهات الحكومية. وسيتم تحديد حجم العينة بناءً على معادلة كريجسي

ومورغان (Krejcie & Morgan, 1970)، مع الأخذ في الاعتبار حجم مجتمع الدراسة الفعلي، لضمان تحقيق الثقة والدقة في النتائج.

أداة الدراسة

تعتمد الدراسة على أداة الاستبانة المغلقة كوسيلة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث سيتم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي (من 1 = لا أوافق بشدة إلى 5 = أوافق بشدة)، وتتوزع فقراتها على محاور تمثل أبعاد المتغيرات كما يلي:

المحور الأول: يقيس درجة تفعيل قواعد البيانات في عمليات التوظيف.

المحور الثاني: يقيس دور نظم التقارير الإدارية في دعم اتخاذ القرار.

المحور الثالث: يقيس فعالية نظم دعم القرار.

المحور الرابع: يقيس مستوى تحسين قرارات التوظيف (المتغير التابع).

وقد خضعت الاستبانة للتحكيم من قبل مجموعة من الخبراء الأكاديميين والممارسين المهنيين في مجالي الإدارة ونظم المعلومات، للتأكد من صدق المحتوى ووضوح الصياغة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

بعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام البرمجيات الإحصائية المناسبة مثل SPSS أو SmartPLS، وذلك من خلال عدة أساليب تحليلية تشمل:

- التحليل الوصفي: لحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس اتجاهات العينة نحو المتغيرات.
- اختبار صدق وثبات الاستبانة: باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس الاتساق الداخلي.
- تحليل الارتباط البسيط (Pearson Correlation): لدراسة العلاقات بين أبعاد نظم المعلومات وقرارات التوظيف.

- تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد: لاختبار الفرضيات وتحديد الأثر التفسيري لكل بعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.
- اختبار الفروق (T-test و ANOVA): لتحليل الفروق في إجابات المبحوثين وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (مثل الجهة، المؤهل، سنوات الخبرة).

الدراسة الميدانية

تم اختيار الوزارات والهيئات الحكومية بالمملكة العربية السعودية لتكون جهة التطبيق الميداني لهذه الدراسة، نظراً لما تمثله من بيئة تنظيمية وإدارية معقدة، تتقاطع فيها نظم المعلومات مع مختلف عمليات صنع القرار، وفي مقدمتها قرارات التوظيف، ويُعزز من وجهة هذا الاختيار ما تشهده المؤسسات الحكومية السعودية من تحول رقمي متسارع، يركز على تطوير نظم المعلومات الإدارية وتعزيز كفاءتها ضمن خطط الإصلاح الإداري الشامل التي تدرج تحت مظلة رؤية المملكة 2030.

وتنبع أهمية اختيار المؤسسات الحكومية من كونها تُعد من أكبر جهات التوظيف في المملكة، وتتميز بوجود أنظمة متقدمة لإدارة الموارد البشرية، مثل نظام "مسار"، ونظام "جدارة"، ومنصات التحليل الذكي ودعم القرار، والتي تُوفر بيئة غنية لتحليل أثر نظم المعلومات على جودة وكفاءة القرارات التوظيفية، كما أن التوظيف في هذه الجهات يتطلب قدراً عالياً من الشفافية والعدالة والموضوعية، مما يجعل من نظم المعلومات عاملاً حاسماً في تحسين العمليات.

تشمل الجهات المستهدفة بالتطبيق عدداً من الوزارات والمؤسسات المركزية، مثل:

- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: نظراً لكونها الجهة المنظمة لسوق العمل والموارد البشرية الحكومية، وتستخدم عدداً من الأنظمة الإلكترونية المتقدمة لإدارة عمليات التوظيف.
- وزارة التعليم: حيث تعتمد بشكل متزايد على نظم المعلومات في تعيين المعلمين والإداريين، بما يعكس التنوع الجغرافي والنوعي في احتياجات التوظيف.
- هيئة الحكومة الرقمية: بصفتها الجهة الداعمة للبنية التحتية الرقمية الحكومية، مما يجعلها مثالية لتحليل التكامل بين نظم المعلومات ودعم القرار التوظيفي.

- هيئة الزكاة والضريبة والجمارك والهيئة العامة للإحصاء: كنماذج لجهات حكومية متقدمة رقمياً تعتمد على نظم تحليل البيانات وأنظمة دعم القرار في اختيار الكفاءات.

إن اختيار المؤسسات الحكومية السعودية لا يقتصر على كونها مجالاً ثرياً بالبيانات و الممارسات المتنوعة، بل يمثل أيضاً فرصة لفحص فجوة بحثية قائمة، حيث لا تزال الدراسات التطبيقية حول العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وقرارات التوظيف في السياق السعودي نادرة، لا سيما في القطاع الحكومي. وبالتالي، فإن هذه الدراسة تمثل إسهاماً علمياً يسد فراغاً معرفياً مهماً ويوفر توصيات قابلة للتطبيق.

مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1.1 المقدمة
- 1.2 مشكلة الدراسة
- 1.3 أهداف الدراسة
- 1.4 أهمية الدراسة
- 1.5 أسئلة الدراسة
- 1.6 فرضيات الدراسة
- 1.7 النموذج المفاهيمي للدراسة
- 1.8 الفجوات البحثية
- 1.9 حدود الدراسة (المكانية – الزمانية – الموضوعية – المنهجية)
- 1.10 مصطلحات الدراسة
- 1.11 الدراسة الميدانية (جهة التطبيق)
- 1.12 مخطط المشروع المقترح

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول: نظم المعلومات الإدارية

- مفهوم نظم المعلومات الإدارية
- مكونات نظم المعلومات
- وظائف نظم المعلومات
- نظم المعلومات ودورها في دعم القرار

المبحث الثاني: قرارات التوظيف

- مفهوم التوظيف وأهدافه
- مراحل التوظيف
- معايير اتخاذ قرار التوظيف
- التحديات التي تواجه قرارات التوظيف

المبحث الثالث: العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وقرارات التوظيف

- تأثير نظم المعلومات على جودة التوظيف
- الأبعاد التقنية لدعم القرار الوظيفي
- دراسات سابقة تناولت العلاقة بين المتغيرين
- أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسة الحالية

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

- 3.1 نوع الدراسة والمنهج المستخدم
- 3.2 مجتمع الدراسة
- 3.3 عينة الدراسة وأسلوب اختيارها
- 3.4 أداة الدراسة (الاستبانة)
- 3.5 إجراءات الصدق والثبات
- 3.6 الأساليب الإحصائية المستخدمة
- 3.7 الاعتبارات الأخلاقية
- 3.8 محددات الدراسة الميدانية

الفصل الرابع: تحليل البيانات ونتائج الدراسة

- 4.1 وصف خصائص عينة الدراسة
- 4.2 التحليل الوصفي لفقرات الاستبانة
- 4.3 اختبار صدق وثبات أداة الدراسة
- 4.4 اختبار الفرضيات الإحصائية
- 4.5 تفسير وتحليل النتائج في ضوء الأسئلة والفرضيات
- 4.6 مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

- 5.1 أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة
- 5.2 التفسيرات العلمية للنتائج
- 5.3 التوصيات التطبيقية للمؤسسات الحكومية
- 5.4 مقترحات لدراسات مستقبلية
- 5.5 خاتمة عامة للدراسة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1.1. المقدمة:

في ظل التحولات الجذرية التي يشهدها العالم اليوم في مجال التحول الرقمي وتكنولوجيا المعلومات، أصبحت نظم المعلومات الإدارية إحدى الركائز الجوهرية التي تستند إليها المؤسسات الحديثة في بناء قراراتها الاستراتيجية والتشغيلية، خصوصاً في البيئات الحكومية التي تواجه تحديات متنامية في تحسين الكفاءة والفاعلية. ويُعد مجال الموارد البشرية، وبشكل أدق قرارات التوظيف، من أكثر المجالات تأثراً بهذه التحولات، لما للتوظيف من دور محوري في بناء الكفاءات وتحقيق التميز المؤسسي.

لقد أدى تنامي حجم البيانات وتعقيد الهياكل التنظيمية في المؤسسات الحكومية إلى الحاجة لتبني نظم متقدمة قادرة على جمع البيانات وتحليلها وتوفير معلومات دقيقة تساعد متخذي القرار على اختيار الأنسب من بين المرشحين للوظائف. وتأتي نظم المعلومات الإدارية لتلبي هذه الحاجة، بما تتضمنه من أدوات تحليل، وتقارير ذكية، ونظم دعم قرار تساعد في إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر كفاءة وشفافية.

ومع تزايد التركيز على الحوكمة المؤسسية والشفافية في التوظيف، تبرز أهمية دراسة العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وقرارات التوظيف، خاصة في بيئة العمل الحكومي التي تتطلب أعلى درجات الدقة والعدالة في استقطاب الكفاءات. ومن هنا، تنطلق هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر نظم المعلومات الإدارية بأبعادها الثلاثة (قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، نظم دعم القرار) على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، سعياً إلى تقديم إطار علمي وعملي يعزز من كفاءة عمليات التوظيف وجودتها.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تستهدف أحد أهم مكونات العمل المؤسسي، وهو عنصر التوظيف، بوصفه المدخل الأساسي لتحقيق التنمية البشرية والاستثمار في رأس المال البشري، وذلك من خلال أدوات تكنولوجية قادرة على تقليل التحيز البشري،

وتسريع الإجراءات، وتحسين مخرجات التوظيف.

1.2. المتغير المستقل

في ظل التطورات المتسارعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أصبحت المؤسسات الحكومية مطالبة بتبني حلول رقمية تعزز كفاءتها وشفافيتها. ومن بين أهم هذه الحلول تبرز نظم المعلومات الإدارية كأداة استراتيجية تتيح جمع البيانات وتحليلها وتحويلها إلى معلومات ذات قيمة لدعم عمليات اتخاذ القرار. ولا يقتصر دور هذه النظم على الجانب التقني، بل يتعداه ليشمل التأثير الإداري والتنظيمي، مما يجعلها أحد المكونات الحيوية في تحسين فعالية الأداء المؤسسي، ولا سيما فيما يتعلق بالقرارات ذات الطبيعة المصيرية مثل قرارات التوظيف.

ثانياً: مفهوم نظم المعلومات الإدارية

تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم نظم المعلومات الإدارية نظراً لتداخله مع العديد من المفاهيم التقنية والتنظيمية، وارتباطه بمجالات متعددة مثل إدارة الموارد، ودعم القرار، وتكنولوجيا المعلومات.

فقد عرفها (Hasan, Shamsuddin, & Aziati (2013) بأنها: "نظام متكامل من الأشخاص، والأدوات، والإجراءات، مصمم لجمع البيانات ومعالجتها وتحويلها إلى معلومات تُستخدم في دعم عمليات التخطيط، والرقابة، واتخاذ القرارات داخل المؤسسة".

أما بابكر (2023)، فعرف نظم المعلومات الإدارية بأنها: "مجموعة من الأنظمة و البرمجيات التي تمكن الإدارة من جمع المعلومات وتخزينها وتحليلها بطرق تساعد في تحسين أداء العاملين ودعم الوظائف الإدارية المختلفة داخل المؤسسة".

وقدّم (Wang (2024) تعريفاً يركّز على الوظيفة الاستراتيجية للنظام، إذ يرى أن: "نظم المعلومات الإدارية تمثل البنية الرقمية التي تتيح للإدارات تحويل البيانات من مصادر متعددة إلى رؤى استراتيجية قابلة للتنفيذ، بهدف دعم القرارات وتحقيق ميزة تنافسية".

كما وصفها الدزيري (2023) في سياق المؤسسات الحكومية بأنها: "أداة تنظيمية تجمع بين البرمجيات، والموارد البشرية، والبنية التحتية التكنولوجية، وتهدف إلى تحسين فاعلية العمليات الإدارية من خلال توفير معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب".

من خلال استعراض ما سبق من تعريفات، يرى الباحث أن نظم المعلومات الإدارية تُعد نظاماً تكاملياً يجمع بين التكنولوجيا والإدارة، يهدف إلى تحسين كفاءة المؤسسات من خلال تيسير الوصول إلى المعلومات وتحليلها لدعم اتخاذ القرار .

مكونات نظم المعلومات الإدارية

تتكون نظم المعلومات الإدارية من مجموعة من العناصر التكوينية المتكاملة التي تتفاعل فيما بينها لتوليد معلومات ذات قيمة مضافة تُستخدم في دعم العمليات الإدارية وصنع القرار داخل المؤسسات. ويعتمد نجاح هذه النظم بدرجة كبيرة على مدى تكامل مكوناتها التقنية والتنظيمية والبشرية. وتشير الدراسات الحديثة إلى أن أي ضعف أو قصور في أحد هذه المكونات من شأنه أن يؤثر سلباً على كفاءة النظام ومخرجاته (Hasan et al., 2013؛ Wang, 2024؛ بابكر، 2023). (وفيما يلي تفصيل لهذه المكونات وفق منظور أكاديمي وتطبيقي).

1. البيانات والمعلومات

تُعد البيانات هي اللبنة الأولى التي تُبنى عليها نظم المعلومات، إذ يتم جمعها من مصادر مختلفة داخل المؤسسة، كالسجلات الإدارية والمالية، ومعاملات الموارد البشرية، وتفاعلات المستفيدين، ثم تتم معالجتها باستخدام أدوات تقنية متقدمة لتحويلها إلى معلومات قابلة للاستخدام. فالبيانات غير المعالجة لا تُسهم في اتخاذ القرار ما لم يتم تنظيمها وتفسيرها وتحويلها إلى معلومات تحليلية تخدم أهداف المؤسسة. وقد أشار الدزيري (2023) إلى أن جودة البيانات وشموليتها ودقتها تُعد من المحددات الأساسية لكفاءة نظم المعلومات الإدارية، مشدداً على أن أي خلل في دقة البيانات قد يؤدي إلى قرارات مضللة أو غير فعالة.

2. البرمجيات

تأتي البرمجيات في قلب نظم المعلومات الإدارية، حيث تشكّل الواجهة التشغيلية التي تُمكن المستخدمين من إدخال البيانات، تخزينها، تحليلها، واستخلاص التقارير و المخرجات اللازمة. وتشمل هذه البرمجيات أنظمة قواعد البيانات مثل Oracle و MySQL، وبرمجيات دعم القرار مثل SAP و Power BI، إلى جانب نظم إعداد التقارير وإدارة الموارد البشرية والمشتريات وغيرها. ويؤكد الحمادي وآخرون (2023) أن نجاح

أي نظام معلوماتي يعتمد بدرجة كبيرة على توافق البرمجيات مع احتياجات المؤسسة، ومدى مرونتها في معالجة أنواع البيانات المختلفة، وقدرتها على توليد مخرجات دقيقة وفي الوقت المناسب لدعم القرارات التشغيلية والاستراتيجية.

3. الأجهزة

تتمثل البنية التحتية المادية في الحواسيب، والخوادم، ووحدات التخزين، وأجهزة الإدخال والإخراج، والشبكات التي تُمكن من تشغيل البرمجيات وتداول البيانات عبر المؤسسة. وتُعد هذه الأجهزة ضرورية لضمان فعالية النظام واستمراره، حيث إن الأداء التقني للنظام مرتبط بقدرته هذه الأجهزة على المعالجة السريعة والتخزين الآمن والربط الشبكي الفعال. وقد أكدت دراسة البكري وأبو رمان (2020) أن ضعف الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية يُعد من أبرز معوقات تفعيل نظم المعلومات في المؤسسات الحكومية، حيث يؤدي إلى بطء في معالجة البيانات، وفقدان بعض الوظائف الحيوية للنظام، وبالتالي تأخير اتخاذ القرارات في الوقت المناسب.

4. العنصر البشري

يشكل المورد البشري المحرك الحقيقي لنظام المعلومات الإدارية، فهو المسؤول عن إدخال البيانات، وتفسير المخرجات، واتخاذ الإجراءات بناءً عليها. ويشمل هذا المكون كل من مطوري النظام، والمبرمجين، والمستخدمين النهائيين من المديرين والموظفين. وترتبط فعالية النظام بمستوى تأهيل وتدريب هؤلاء الأفراد على استخدام الأدوات البرمجية وتحليل البيانات. ويرى خوالدي والقرني (2020) أن نقص الكفاءات المتخصصة في مجال نظم المعلومات يشكل تحدياً كبيراً، لا سيما في المؤسسات الحكومية التي ما زالت تعاني من فجوة رقمية واضحة. ومن هنا تظهر أهمية الاستثمار في تدريب العنصر البشري وتحديث مهاراته الرقمية لتعزيز الاستفادة من إمكانيات النظام.

5. الإجراءات والسياسات

تشير الإجراءات إلى مجموعة القواعد التنظيمية التي تضبط استخدام النظام، مثل سياسات إدخال البيانات، آليات المراجعة، مستويات الصلاحية، وأمن المعلومات. وتلعب هذه السياسات دوراً محورياً في ضمان الانضباط التشغيلي وتقليل الأخطاء البشرية، كما

تضمن السرية والحفاظ على خصوصية البيانات المتبادلة. وقد أوضح Ashrafuzzaman et al. (2024) أن وجود إطار إجرائي واضح يعزز من موثوقية النظام، كما يقلل من احتمالية إساءة الاستخدام أو تسريب المعلومات الحساسة، لا سيما في المؤسسات الحكومية ذات الطبيعة التنظيمية المعقدة.

وظائف نظم المعلومات الإدارية

لا تقتصر نظم المعلومات الإدارية على كونها أدوات تقنية لجمع البيانات، بل تؤدي مجموعة من الوظائف الحيوية التي تمكّن المؤسسات من إدارة مواردها بكفاءة، وتحقيق أهداف التنظيمية بكفاءة أعلى. وتُعد هذه الوظائف امتداداً طبيعياً لمكونات النظام، حيث يتم من خلالها تحويل البيانات إلى معرفة، والمعلومات إلى قرارات فعّالة. وقد اختلف الباحثون في تصنيف وظائف نظم المعلومات الإدارية بحسب طبيعة الدراسة، لكن يجمع معظمهم على خمس وظائف أساسية هي: جمع البيانات، معالجة البيانات، التخزين، توليد التقارير، ودعم اتخاذ القرار (Wang, 2024؛ Hasan et al., 2013؛ بابكر، 2023).

1. جمع البيانات (Data Collection)

يُعد جمع البيانات الخطوة الأولى في عمل نظم المعلومات، حيث تتولى هذه النظم مهمة رصد البيانات من مصادر متعددة، سواء من داخل المؤسسة (مثل الموارد البشرية، الإنتاج، المالية) أو من خارجها (مثل بيانات السوق أو البيئة التنظيمية). وتتم هذه العملية بطرق متنوعة تشمل إدخال البيانات يدوياً، أو من خلال ربط آلي مع قواعد بيانات أخرى. ويؤكد الدزيري (2023) على أهمية الشمولية والدقة في جمع البيانات لضمان بناء قاعدة معرفية متكاملة تسهم في دعم العمليات الإدارية بشكل موثوق.

2. معالجة البيانات (Data Processing)

بعد جمع البيانات، تنتقل إلى مرحلة المعالجة، والتي تشمل تصنيفها، وتنسيقها، وتحليلها لتوليد أنماط ومؤشرات تساعد في تفسير الواقع التنظيمي. وتتم هذه العملية من خلال البرمجيات المصممة خصيصاً لذلك. وتُعد هذه الوظيفة جوهرية في تحويل البيانات الخام إلى معلومات مفيدة ذات معنى. وقد أوضحت دراسة الحمادي وآخرون (2023) أن المعالجة الجيدة للبيانات تمكّن الإدارات من اكتشاف العلاقات الخفية بين المتغيرات،

مما يعزز من جودة القرارات خاصة في ما يتعلق بالتخطيط طويل الأمد.

3. تخزين البيانات (Data Storage)

تُخزن البيانات والمعلومات الناتجة عن المعالجة في قواعد بيانات إلكترونية يسهل الرجوع إليها واسترجاعها في الوقت المطلوب. وتمكن هذه الوظيفة من الحفاظ على التاريخ المؤسسي وتيسير عمليات الرقابة والتحقق والتحليل المقارن. ويشير البكري وأبو رمان (2020) إلى أن التخزين المنظم للبيانات يسهم في تقليل التكرار، وتوفير الوقت والجهد، ويعزز الأمان السيبراني للمؤسسة.

4. توليد التقارير (Report Generation)

تتمثل هذه الوظيفة في إنتاج مخرجات النظام على هيئة تقارير إدارية ومالية وتشغيلية تسهم في إطلاع متخذي القرار على الوضع الحالي للمؤسسة. وتختلف هذه التقارير من حيث طبيعتها وتوقيت إصدارها (دورية أو فورية)، ومن حيث محتواها (تشغيلي، تحليلي، استشرافي). وقد أكد خوالدي والقرني (2020) أن التقارير الفعالة تمكّن من اكتشاف الانحرافات ومعالجتها في الوقت المناسب، كما تساعد في تقييم الأداء وتحقيق الشفافية.

5. دعم اتخاذ القرار (Decision Support)

تعد هذه الوظيفة من أكثر الوظائف جوهرية وأهمية، حيث توفر نظم المعلومات أدوات تحليل تساعد في تقديم خيارات متعددة، ونماذج تنبؤية، وسيناريوهات احتمالية تساعد الإدارة في اتخاذ قرارات قائمة على معلومات دقيقة بدلاً من الحدس والتخمين. ووفقاً لما أورده (Hasan et al. 2013)، فإن نظم دعم القرار (DSS) تمثل أحد المكونات المتقدمة لنظم المعلومات الإدارية، حيث تتيح للمسؤولين استكشاف بدائل القرار واختبار نتائجها المحتملة قبل اعتمادها.

من خلال استقراء وظائف نظم المعلومات الإدارية، يتضح أن هذه النظم لا تعمل بشكل آلي أو تقني صرف، بل تمثل نظاماً متكاملًا لدورة إنتاج المعرفة المؤسسية. فهي تبدأ بجمع البيانات، ثم معالجتها وتخزينها، ثم توليد تقارير تسهم في دعم متخذي القرار. ويرى الباحث أن تفعيل هذه الوظائف جميعها داخل المؤسسات الحكومية يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الشفافية، وتقليص الفجوة الزمنية بين الحدث واتخاذ القرار بشأنه، كما يدعم جهود الحوكمة الإلكترونية والتحول الرقمي في القطاع العام.

الدراسات السابقة

دراسة (بابكر، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (المستلزمات المادية، المستلزمات البرمجية، المستلزمات البشرية، والمستلزمات التنظيمية) على أداء العاملين في الشركة السودانية للتعيين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي و المنهج التاريخي وأسلوب دراسة الحالة، وتكونت العينة من العاملين بالشركة السودانية للتعيين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التطبيق الأمثل لنظم المعلومات الإدارية يساهم في تحسين أداء العاملين بالشركة بشكل ملحوظ، كما خلصت إلى وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين مكونات نظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين. وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على فعالية النظم المستخدمة وتعظيم الاستفادة منها في تطوير العاملين وزيادة الإنتاجية.

دراسة (خوالدي والقرني، 2020)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية بأبعاده (البرامج، والبنية التحتية) على الأداء الوظيفي ممثلًا في (الالتزام بالعمل، وسرعة إنجاز العمل) في جامعة الملك عبد العزيز. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على أداة الاستبانة لجمع البيانات الأولية. وتكوّن مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين بالجامعة، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (182) موظفًا وموظفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن البرامج المستخدمة أثبتت فعاليتها في تعزيز التزام العاملين وسرعة إنجاز مهامهم، كما تبين وجود أثر واضح للبنية التحتية في دعم الأداء الوظيفي للعاملين. وأوصت الدراسة بضرورة المحافظة على نظم المعلومات الحالية وتحديثها، وتوفير البنية التحتية المتطورة، وتعيين الكفاءات المتخصصة، واستخدام برامج حاسوبية متقدمة، إضافة إلى تشجيع إجراء دراسات مستقبلية في بيئة التعليم العالي بالمملكة.

دراسة (حماد واخرون، 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية بأبعادها المختلفة و التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي بالسودان. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وشمل مجتمع الدراسة الجامعات السودانية بولاية الخرطوم،

حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (200) فرد. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين نظم المعلومات الإدارية والتخطيط الاستراتيجي. وأوصت الدراسة بضرورة إعداد خطة استراتيجية بعيدة المدى تستند إلى تكامل نظم المعلومات الإدارية، والاستعانة بخبراء في هذا المجال عند صياغة الخطط الاستراتيجية، بالإضافة إلى الاهتمام بالتدريب والتأهيل المستمر ورفع الكفاءة المهنية، وتوفير وسائل تخزين بيانات ومعلومات بسعة كافية.

دراسة (البكرى وابورمان، 2020)

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير درجة وعي المدراء بأهمية نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (إدارة الموارد البشرية، المعدات، البرمجيات، قواعد البيانات) على تحسين أداء العاملين في وزارة المالية القطرية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة المكون من (1500) موظف، حيث بلغ حجم العينة (306) موظفاً وفق جداول اختيار العينات الإحصائية. وتوصلت الدراسة إلى أن وزارة المالية القطرية تمتلك كافة مقومات نظم المعلومات الإدارية، حيث جاء بعد البرمجيات في المرتبة الأولى من حيث التأثير، تلاه قواعد البيانات، ثم الموارد البشرية، وأخيراً المعدات. وأوصت الدراسة بضرورة رفع مستوى إدراك العاملين لأهمية نظم المعلومات الإدارية، وتعزيز اعتماد الوزارة على هذه النظم في متابعة وتقييم أداء العاملين بشكل مستمر.

دراسة (السيد واخرون، 2021)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة، البرمجيات، قواعد البيانات، تدريب الأفراد) على الأداء المالي في شركة سوداني للهاتف السيار خلال الفترة (2017-2020م). استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وركزت على دراسة حالة بالشركة لتحديد مدى تأثير تكنولوجيا الاتصال ونظم المعلومات الإدارية المبنية على الحاسوب في فعالية الأداء المالي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين توفر أجهزة الحاسوب والأداء المالي، وكذلك بين تدريب الأفراد والأداء المالي. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز عمليات التدريب والتطوير للعنصر البشري، وتحديث البرمجيات المستخدمة في نظم المعلومات الإدارية، لما لذلك من أثر فاعل في تحسين الأداء المالي للمؤسسة.

دراسة (الحمادى واخرون، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية بأبعاده الأربعة (الموارد البشرية، الموارد المادية، البرمجيات، أمن المعلومات) على النجاح الإستراتيجي بأبعاده الثلاثة (البقاء، النمو، التكيف) في البنوك الإسلامية اليمنية بمحافظة عدن (بنك التضامن الدولي، بنك سبأ الإسلامي، كاك بنك الإسلامي). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على أسلوب الحصر الشامل لعدد (56) من القيادات الإدارية في البنوك محل الدراسة، كما استخدمت أداة الاستبانة لتحليل البيانات بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحقيق النجاح الإستراتيجي بشكل عام، مع تفاوت مستوى الأثر بين الأبعاد، حيث ظهر أعلى مستوى للأثر في بُعد أمن المعلومات، وأوصت الدراسة بضرورة استثمار نقاط القوة ومعالجة الضعف، واقتناص الفرص وتجاوز التهديدات، واقترحت إجراء دراسات مستقبلية تتناول العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والرقابة في البيئة المصرفية.

1.4. المتغير التابع

يُعد التوظيف أحد أبرز العمليات الحيوية التي تضطلع بها إدارات الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة، كونه يشكل نقطة الانطلاق الأساسية لتكوين رأس المال البشري الذي يمثل المورد الأهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية. ويتجاوز التوظيف كونه عملية إجرائية لملء الشواغر، ليُصبح نشاطاً استراتيجياً يتطلب التوازن بين الكفاءة والاحتياج، وبين التكاليف والعوائد. في هذا السياق، تلعب قرارات التوظيف دوراً محورياً في تحسين الأداء المؤسسي واستدامة النمو التنظيمي، إذ أن اختيار الأفراد المناسبين في الوظائف المناسبة يساهم في رفع الكفاءة وتقليل نسب الدوران الوظيفي.

وتتناول هذه المحاور الجوانب النظرية والفنية المرتبطة بمفهوم التوظيف، ومراحله، ومعايير، والتحديات التي تواجهه، بما يشكل أرضية تحليلية لفهم كيف يمكن لنظم المعلومات الإدارية أن تساهم في تحسين هذه القرارات كما سيتم تفصيله في المبحث الثالث.

أولاً: مفهوم التوظيف وأهدافه

تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم التوظيف وفقاً للزاوية التي ينظرون منها إلى العملية، إلا أنهم يجتمعون على اعتباره نشاطاً استراتيجياً يهدف إلى استقطاب الأفراد ذوي الكفاءة والمهارات التي تتماشى مع احتياجات المنظمة.

يعرفه اليوسف وآخرون (2023) بأنه: "العملية التي تهدف إلى استقطاب الأفراد الأكفاء لشغل الوظائف الشاغرة في المؤسسة، بما يضمن توافق مهاراتهم مع متطلبات الوظيفة ويحقق أهداف المنظمة". كما يعرفه عاصي (2020) بأنه: "نشاط إداري يهدف إلى اختيار العنصر البشري المناسب الذي يمتلك المؤهلات المطلوبة، ضمن بيئة تنافسية تعتمد على معايير موضوعية وشفافة".

ويشير سليمان ولحشر (2021) إلى التوظيف بوصفه "قراراً مركزياً وحاسماً تقوم عليه كفاءة المؤسسة على المدى البعيد، لما له من تأثير مباشر على الإنتاجية، ومستوى الرضا الوظيفي، واستقرار القوى العاملة". أما Ashrafuzzaman et al. (2024) فيربطون التوظيف بمنظومة متكاملة تشمل التخطيط، الاستقطاب، الاختيار، التعيين، والمتابعة.

ومن خلال استقراء هذه التعريفات، يرى الباحث أن التوظيف يمثل عملية استراتيجية تهدف إلى المواءمة الدقيقة بين متطلبات الوظيفة وقدرات المتقدمين، وليس مجرد إجراء لملء شواغر تنظيمية. كما أن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها التشغيلية والا بتكارية يعتمد إلى حد كبير على جودة قرارات التوظيف ومدى استنادها إلى معايير موضوعية وبيانات دقيقة.

ثانياً: مراحل التوظيف

تمر عملية التوظيف بعدة مراحل مترابطة تهدف إلى ضمان تحقيق أكبر قدر ممكن من الكفاءة في اختيار الكفاءات البشرية، ومن أبرز هذه المراحل ما يلي:

1. تحليل الوظيفة: وهي المرحلة التي يتم فيها تحديد المهام والمسؤوليات و المهارات والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة، مما يساهم في بناء وصف وظيفي دقيق.

2. التخطيط للاحتياجات البشرية: حيث تُحدّد المؤسسة عدد الموظفين المطلوبين، وتوقيت توظيفهم، وميزانية التوظيف المتاحة.

3. الاستقطاب: ويتم فيه الإعلان عن الوظيفة باستخدام القنوات المناسبة، بهدف

جذب أكبر عدد من المرشحين المؤهلين.

4. الاختيار والتصفية: وتشمل مراجعة السير الذاتية، وإجراء المقابلات، واختبارات القدرات، والتحقق من الخلفيات، لتحديد الأنسب من بين المتقدمين.

5. التعيين والتوجيه: يتم فيها تعيين الموظف الجديد وتوقيع عقد العمل، ثم دمجهم في بيئة العمل وتدريبه.

6. المتابعة والتقييم: وهي مرحلة مراقبة أداء الموظف الجديد خلال فترة التجربة لضمان توافقه مع الوظيفة.

وتُظهر الدراسات مثل دراسة جبر وفتحي (2021) أن فشل المؤسسات في أي مرحلة من مراحل التوظيف غالباً ما يؤدي إلى توظيف غير مناسب، مما يرفع التكاليف ويؤثر سلباً على أداء الفريق.

معايير اتخاذ قرار التوظيف

تتأثر قرارات التوظيف بعدة معايير تتنوع ما بين معايير فنية، وشخصية، واستراتيجية. وقد صنّف العكش وآخرون (2022) هذه المعايير ضمن أربع فئات رئيسية:

1. الكفاءة الفنية: وتشمل المؤهلات العلمية، الخبرات العملية، والمعرفة المتخصصة بالوظيفة.

2. القدرات الشخصية: مثل مهارات التواصل، الذكاء العاطفي، التفاعل مع الفريق، والمرونة.

3. الملاءمة الثقافية والتنظيمية: أي مدى انسجام المرشح مع ثقافة المؤسسة وقيمها.

4. المواءمة الاستراتيجية: أي مدى توافق المرشح مع التوجهات الاستراتيجية طويلة المدى للمؤسسة.

كما أشار Hadi et al. (2024) إلى أن المنظمات الأكثر تطوراً باتت تعتمد أدوات تحليل البيانات والنماذج التنبؤية لاتخاذ قرارات توظيف أكثر دقة وفعالية، مما يعزز موضوعية التقييم ويقلل من التحيز البشري.

التحديات التي تواجه قرارات التوظيف

- تواجه المؤسسات العديد من التحديات في سبيل اتخاذ قرارات توظيف فعالة، أبرزها:
- التحيز الشخصي: وهو ما أشار إليه الحمادي وآخرون (2023) على أنه أحد الأسباب الرئيسية لفشل قرارات التوظيف، نتيجة غياب أدوات تحليل موضوعية.
 - ضعف توفر البيانات: إذ تعاني بعض المؤسسات من عدم توفر بيانات دقيقة أو حديثة حول سوق العمل أو المرشحين، مما يضعف القدرة على اتخاذ قرار سليم.
 - الضغوط الزمنية: تؤدي الحاجة العاجلة لتوظيف أشخاص إلى اتخاذ قرارات متسعة وغير مدروسة.
 - قلة التكامل بين الإدارات: حيث يتم اتخاذ القرار بمعزل عن الإدارات الأخرى ذات العلاقة (مثل الشؤون القانونية أو التدريب).
 - ضعف استخدام التكنولوجيا: لا تزال بعض المؤسسات تعتمد على طرق تقليدية في التوظيف، مما يعيق الوصول إلى الكفاءات المناسبة.
- ويرى الباحث أن التعامل مع هذه التحديات يتطلب تبني نظم معلومات حديثة تُمكن المؤسسات من بناء قواعد بيانات دقيقة، ونماذج تحليلية متطورة، تعزز من جودة قرار التوظيف، وهو ما سيتم تحليله في المبحث الثالث.

الدراسات السابقة

دراسة (إسكندر، 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور السلوك المالي بأبعاده (المعرفة المالية، الموقف المالي، التوجه المالي) في تحسين قرارات المستثمرين في الشركات المالية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية. وتمحورت مشكلة الدراسة حول التساؤل: هل للسلوك المالي وأبعاده دور في تحسين قرارات المستثمرين؟ واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على استبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة مكونة من (75) مستثمراً. وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS-25. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقات ارتباط وتأثير ذات دلالة إحصائية بين السلوك المالي وقرارات المستثمرين، وأوصت بأهمية مراعاة أبعاد السلوك المالي عند دعم قرارات المستثمرين لما لذلك من أثر في استدامة الشركات وتحسين أدائها.

دراسة (جبر وفتحى، 2021)

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير استراتيجيات السلوك التفاوضي بأبعاده (التعاونية: التكامل، تطوير التعاون؛ وغير التعاونية: الإنهاك، التشتيت، إحكام السيطرة) على تحسين اتخاذ القرار لدى العاملين في وظائف الإدارة بقطاع المحليات بمحافظة بني سويف (المجالس المحلية، مديرية الشباب والرياضة، مديرية الصحة، مديرية الزراعة). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت على عينة مكونة من (140) موظفاً ومديراً إدارياً تم اختيارهم من أربع وحدات بواقع (35) مفردة لكل وحدة. واستُخدمت أداتان: مقياس استراتيجيات السلوك التفاوضي، ومقياس اتخاذ القرار، وأظهرت نتائج الصدق والثبات دقة القياس. وتم تحليل البيانات باستخدام معامل ارتباط بيرسون والانحدار التدريجي عبر برنامج SPSS. وتوصلت النتائج إلى أن استخدام الاستراتيجيات التعاونية (وخاصة استراتيجية التكامل) يُحسن من القدرة على اتخاذ القرار، بينما تقل هذه القدرة باستخدام الاستراتيجيات غير التعاونية (وخاصة الإنهاك والتشتيت)، في حين لم تُظهر استراتيجية إحكام السيطرة تأثيراً دالاً إحصائياً. وأشارت نتائج الانحدار إلى أن ثلاث استراتيجيات تفاوضية تفسر 47.7% من تباين القدرة على اتخاذ القرار. وأوصت الدراسة بترسيخ استراتيجيات السلوك التعاوني في بيئات الإدارة المحلية لدعم التنمية المستدامة.

دراسة (اليوسف وآخرون، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة المعرفة بأبعادها المختلفة (كمتغير مستقل) في تحسين جودة القرارات (كمتغير تابع) في جامعة الوادي الدولية الخاصة، مع الوقوف على واقع اتخاذ القرارات ومستوى توظيف إدارة المعرفة في دعم تلك القرارات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي السببي لبيان العلاقة والأثر بين المتغيرين، وتم تصميم استبانة اعتماداً على مقياس ليكرت الخماسي، وجرى اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (84) فرداً من مجتمع العاملين في الجامعة. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائياً لإدارة المعرفة في تحسين جودة القرار. وأوصت بضرورة تشجيع العاملين على تحويل معارفهم الضمنية إلى معارف صريحة قابلة للتبادل، وإعادة تصميم الهيكل التنظيمي ليكون أكثر مرونة، إلى جانب تعزيز البنية التحتية الإلكترونية التي تُمكن من نقل وتشارك المعرفة بين الأفراد والوحدات الإدارية.

دراسة (العكش واخرون،2022)

هدفت الدراسة إلى تقييم دور اللوحة القيادية بأبعادها (التقارير والإحصاءات، الانحرافات ، النسب، المنبه، الجداول والتمثيلات البيانية) في تحسين اتخاذ القرارات الاستراتيجية في جامعة الأقصى بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين في الشؤون الإدارية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على أسلوب الحصر الشامل نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة البالغ (141) موظفاً، حيث بلغت نسبة الاسترداد (78%)، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتحليلها باستخدام برنامج SPSS. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بين اللوحة القيادية وتحسين صنع القرارات الاستراتيجية، إلا أن درجة ممارسة أبعاد اللوحة القيادية جاءت متوسطة بوزن نسبي عام بلغ (59.7%). كما أظهرت النتائج تفاوتاً في نسب استخدام الأبعاد، أبرزها: الاستفادة من التقارير والإحصاءات (62.1%)، والانتباه للمنبهات (60.4%)، بينما كان توظيف الجداول والتمثيلات البيانية الأدنى (56.5%). وأوصت الدراسة بتعزيز تفعيل أبعاد اللوحة القيادية للارتقاء بكفاءة وجودة اتخاذ القرار الاستراتيجي في الجامعة.

دراسة (الجبوري واخرون،2021)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات في تعزيز كفاءة استخدام الموارد في الوحدات الاقتصادية، من خلال تحليل علاقات الارتباط والتأثير بين نظم المعلومات وتحسين كل من (فاعلية الأداء، واتخاذ القرارات). كما سعت إلى تحديد مدى قدرة البيئة المعلوماتية على دعم وتحفيز الموارد البشرية والمساهمة في تحسين كفاءتها. وقد تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (40) موظفاً من العاملين في الوظائف الإدارية العليا والوسيط. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك إدراكاً واسعاً لدى أفراد العينة بأهمية نظم المعلومات كأداة فاعلة في حوكمة اتخاذ القرارات الإدارية، وفي دعم المعرفة، والانتماء الوظيفي، وتوضيح الأهداف التشغيلية للوحدة الاقتصادية بما يتناسب مع طبيعتها سواء كانت خدمية أو صناعية أو تعليمية أو تجارية. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير نظم المعلومات وتفعيل دورها في بناء بيئة معلوماتية تدعم الموارد البشرية وتعزز كفاءة الأداء واتخاذ القرار.

دراسة (سحمدي وبلعشى،2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور اليقظة الاستراتيجية بأبعادها (اليقظة التكنولوجية،

اليقظة التجارية، اليقظة التنافسية، اليقظة الاجتماعية) في تحسين جودة القرارات في المؤسسات الاقتصادية الجزائية، من خلال تحليل العلاقة بين هذه الأبعاد والرفع من كفاءة اتخاذ القرار. واعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان لجمع البيانات، واستخدمت أسلوب تحليل المسار، والتحليل العاملي، لاختبار صحة الفرضيات وتحديد علاقات التأثير والارتباط بين المتغيرات. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين مجالات اليقظة الاستراتيجية وجودة القرارات المتخذة، مما يعكس أهمية تبني آليات اليقظة الاستراتيجية كمدخل معاصر لتحسين الاستجابة للمستجدات البيئية وتعزيز جودة صنع القرار في بيئات تنافسية ديناميكية.

دراسة (البواب وابو جمعه، 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام نظم الاتصالات الإدارية بأبعادها (أنماط الاتصال الإدارية، وسائل الاتصالات الإدارية، مهارات الاتصالات الإدارية، معلومات الاتصال الإدارية) في تحسين جودة القرارات الإدارية، وذلك في عينة من الجامعات الخاصة العاملة في الساحل السوري. وقد تم توزيع (60) استبانة على المديرين ورؤساء الأقسام والمراقبين والكوادر الإدارية المسؤولة عن اتخاذ القرار، وتم تحليل (52) استبانة صالحة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS 25. وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي دال إحصائياً لنظم الاتصالات الإدارية في تحسين جودة القرارات الإدارية. وأوصت بضرورة تدريب متخذي القرار على أحدث نظم الاتصالات الإدارية، وزيادة عدد المتخصصين في هذا المجال، وتطوير الأساليب الإدارية بما يحقق تكامل قنوات الاتصال وتوفير نظام معلومات فعال يساهم في اتخاذ قرارات دقيقة وفي الوقت المناسب.

1.5. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

في ظل التحول الرقمي الذي يشهده العالم، أصبحت نظم المعلومات الإدارية أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات في تطوير عملياتها واتخاذ قراراتها. ولم تعد عملية التوظيف استثناءً من هذا الاتجاه، بل أصبحت من أكثر المجالات استفادة من تكنولوجيا المعلومات من حيث جمع البيانات، وتحليلها، واتخاذ القرار بناءً عليها. فمع تطور قواعد البيانات، ونظم دعم القرار، والتقارير الإدارية، باتت إدارات الموارد البشرية قادرة على الوصول إلى معلومات دقيقة وآنية تدعم كفاءة القرار التوظيفي.

في هذا المبحث، يتم استعراض العلاقة التكاملية بين نظم المعلومات الإدارية وقرارات

التوظيف، من خلال محورين رئيسيين: تأثير نظم المعلومات على جودة التوظيف، والأبعاد التقنية لدعم القرار الوظيفي.

تأثير نظم المعلومات على جودة التوظيف

تُعد جودة التوظيف انعكاساً مباشراً لمدى كفاءة وفعالية العمليات المرتبطة باختيار الموارد البشرية المناسبة، وهنا تلعب نظم المعلومات الإدارية دوراً محورياً في تحسين هذه الجودة من خلال ما يلي:

1. تحسين دقة البيانات وتحليلها

توفر نظم قواعد البيانات المركزية أدوات فعالة لتخزين وتحليل السير الذاتية، والشهادات، والتجارب العملية، بل وربطها بمتطلبات الوظيفة من خلال تقنيات المطابقة الذكية. وفقاً لدراسة Azzam (2021)-Refaie & Al-AI، فإن استخدام أنظمة الموارد البشرية القائمة على البيانات يؤدي إلى خفض نسب الأخطاء في التوظيف بنسبة تصل إلى 37% مقارنة بالطرق التقليدية.

2. دعم عملية الاختيار بمعايير موضوعية

تساهم نظم دعم القرار في بناء نماذج تصنيفية للمرشحين بناءً على معايير قابلة للقياس مثل: درجة التوافق الوظيفي، ودرجة النجاح في الاختبارات، ومدى التلاؤم مع ثقافة المنظمة. وتُظهر دراسة عبدالرؤوف وآخرون (2022) أن المنظمات التي تعتمد على نظم تحليل البيانات في الاختيار، تحقق نتائج توظيف أكثر استقراراً على المدى الطويل.

3. تقليل التحيز البشري وزيادة الشفافية

عبر الاعتماد على بيانات رقمية وتقييمات رقمية مؤتمتة، تساهم نظم المعلومات في تقليل التدخلات الشخصية والانطباعات الذاتية في قرارات التوظيف، مما يعزز العدالة التنظيمية. وقد أشار Kaplan et al. (2023) إلى أن التوظيف القائم على نظم معلومات قوية يُشعر المتقدمين بالإنصاف ويزيد من ثقتهم بالمؤسسة.

4. تسريع عمليات التوظيف وتقليل الكلفة

من خلال أتمتة مراحل الإعلان، والفرز، والتصفية، والمقابلات الافتراضية، يتم تقليص الوقت المستغرق في ملء الشواغر. كما تُخفض النفقات التشغيلية المصاحبة لعمليات

التوظيف التقليدية. وتُظهر إحصائيات LinkedIn Talent Solutions (2024) أن المؤسسات التي تستخدم نظم معلومات توظيف متقدمة تنجز عمليات التوظيف خلال 30% من الوقت المعتاد.

5. متابعة الأداء بعد التوظيف

لا يقتصر دور نظم المعلومات على دعم القرار الابتدائي، بل يمتد لتتبع أداء الموظف خلال فترة التجربة، وربط بيانات أدائه بمخرجات قرار التوظيف، مما يسمح بإجراء تقييم لا حق لجودة القرار.

الأبعاد التقنية لدعم القرار الوظيفي

تتعدد الأبعاد التقنية لنظم المعلومات الإدارية التي تسهم في دعم قرارات التوظيف، ومن أبرزها:

1. قواعد البيانات (Databases)

توفر قاعدة بيانات مركزية لكل مرشح، تشمل سجلاته الأكاديمية، المهنية، والمهارية، مما يسهل عمليات البحث والتصفية والتحليل. ويُعد وجود قاعدة بيانات محدثة شرطاً أساسياً لبناء نظام توظيف ذكي ومرن.

2. نظم التقارير الإدارية (Management Reporting Systems)

تتيح هذه النظم للإدارة استخراج تقارير دقيقة تتعلق بعدد الشواغر، معدلات الإقبال على الوظائف، نسب القبول، وتوزيع الكفاءات، مما يدعم اتخاذ قرارات استراتيجية للتوظيف قصيرة وطويلة المدى.

3. نظم دعم القرار (Decision Support Systems - DSS)

تُعد نظم دعم القرار من أهم الأدوات في مجال التوظيف، حيث تتيح دمج البيانات من مصادر متعددة، وتحليلها عبر خوارزميات تعتمد على الذكاء الاصطناعي أو النماذج الإحصائية، لتقديم توصيات ذكية حول أفضل المرشحين، وتوقع أدائهم المستقبلي، وقياس المخاطر المرتبطة بتعيينهم.

4. تكامل الأنظمة مع الموارد البشرية (HRIS Integration)

أدى التكامل بين نظم المعلومات الإدارية وأنظمة الموارد البشرية (HRIS) إلى تسهيل الربط بين بيانات الموظفين وعمليات التوظيف، مما يجعل التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية أكثر دقة، ويرفع من كفاءة القرار الإداري.

5. الأمن السيبراني وحوكمة البيانات

يتطلب استخدام نظم المعلومات في قرارات التوظيف أنظمة حماية قوية لضمان سرية بيانات المرشحين وعدم إساءة استخدامها، وهو ما يجعل الأمن المعلوماتي بعداً لا يمكن إغفاله. كما تُسهم سياسات حوكمة البيانات في ضبط صلاحيات الوصول إلى المعلومات، وتعزيز النزاهة المؤسسية.

يتضح مما سبق أن العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وقرارات التوظيف هي علاقة تكاملية وتفاعلية، حيث تمثل نظم المعلومات الإدارية البنية التحتية التقنية التي تُمكن صانع القرار من اتخاذ قرارات دقيقة، شفافة، وفعالة في مجال التوظيف. كما أن توظيف قواعد البيانات، نظم التقارير، ونظم دعم القرار ينعكس بشكل مباشر على جودة الاختيار، تقليل الكلفة، تسريع الإجراءات، وتعزيز الرضا الوظيفي على المدى الطويل.

ويرى الباحث أن المؤسسات الحكومية السعودية - في ظل رؤية 2030 - مدعوة إلى تبني وتطوير هذه النظم ضمن سياسات التوظيف الذكية، لضمان استقطاب أفضل الكفاءات وتحقيق الكفاءة التشغيلية والاستدامة الإدارية.

الدراسات السابقة

دراسة (Al-kaseasbeh et al., 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية (MIS) بأبعاده (أنظمة دعم القرار، أنظمة المعلومات التنفيذية، أنظمة معالجة المعاملات) في تحسين فعالية اتخاذ القرار في المنظمات الحديثة. واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة وتحليل دراسات حالة واقعية لتقييم أثر نظم المعلومات الإدارية في تسريع ودقة القرارات، وتحسين الأداء المؤسسي والتخطيط الاستراتيجي وإدارة المخاطر. وتكونت العينة من حالات ودراسات تطبيقية متعددة في سياقات تنظيمية مختلفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن نظم المعلومات الإدارية تُعد أداة حيوية في جمع وتحليل البيانات وتحويلها إلى معلومات قابلة للتنفيذ، مما يدعم متخذي القرار في اتخاذ

قرارات أكثر دقة وفي الوقت المناسب، ويسهم في تحقيق ميزة تنافسية. كما أشارت النتائج إلى وجود تحديات تتعلق بأمن البيانات، وتدريب المستخدمين، ومقاومة التغيير. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز موثوقية الأنظمة، والاستثمار في تدريب الموظفين، وتبني استراتيجيات فعالة للتغلب على معوقات تطبيق نظم المعلومات الإدارية.

دراسة (Wang, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية (MIS) بأبعاده (توفير البيانات، تعزيز قدرات التحليل، دعم اتخاذ القرار، دعم القرار التعاوني) على تحسين دعم القرار في قطاعي الصناعة والتجزئة. واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي من خلال تحليل دراسات حالة واقعية لشركات صناعية وتجارية كبرى. وتكوّنت العينة من شركتين: الأولى شركة صناعية حسّنت كفاءة خطوط الإنتاج وإدارة المخزون وخفضت التكاليف من خلال دمج منصة نظم المعلومات الإدارية، والثانية شركة تجزئة حققت نمواً في المبيعات وتحسيناً في رضا العملاء من خلال التحليلات الفورية وأنظمة إدارة علاقات العملاء. وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق نظم المعلومات الإدارية يسهم بفعالية في رفع جودة وكفاءة اتخاذ القرار وتحسين الأداء التشغيلي في ظل بيئات السوق المعقدة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز تطبيق نظم دعم القرار وتحسين وظائف نظم المعلومات لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

1.6. الخاتمة

في ضوء ما تناولته هذه الدراسة من تحليل عميق لأثر نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، نظم دعم القرار) على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، يتضح أن التحول الرقمي في بيئة العمل الحكومي لم يعد خياراً ترفيهياً، بل ضرورة إستراتيجية لمواكبة تطورات رؤية المملكة 2030، وتحقيق أقصى درجات الكفاءة التشغيلية في إدارة الموارد البشرية.

وقد بينت الدراسة من خلال الإطار النظري أن نظم المعلومات الإدارية تُمثل منظومة متكاملة تهدف إلى دعم الإدارة في جمع البيانات، ومعالجتها، وتحويلها إلى معلومات قابلة للاستخدام الفعلي في عملية اتخاذ القرار. وتبرز أهميتها في مجال التوظيف

باعتبارها أداة فعّالة تسهم في رفع جودة القرارات المتعلقة باستقطاب الموارد البشرية وتعيينها وفق أسس علمية دقيقة.

كما أظهرت الدراسة من خلال تحليل العلاقة بين نظم المعلومات وقرارات التوظيف، أن لتلك النظم دوراً محورياً في تعزيز الموضوعية والشفافية، وتقليل الانحيازات الشخصية، وتوفير تغذية راجعة دقيقة تُعين الإدارة على التقييم المستمر لقراراتها. ومن خلال تسخير أدوات التحليل الذكي، والتكامل مع قواعد البيانات، والنماذج التنبؤية، باتت قرارات التوظيف في المؤسسات المتقدمة تستند إلى معايير كمية مدروسة، مما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء المؤسسي وكفاءة الموظفين.

وخلصت الدراسة إلى أن اعتماد نظم المعلومات الإدارية في عملية التوظيف من شأنه أن:

- يقلل من التكاليف الزمنية والمالية المرتبطة بالتوظيف.
- يرفع من دقة الاختيار وتوقع الأداء الوظيفي المستقبلي.
- يعزز العدالة التنظيمية ورضا المتقدمين.
- يواكب متطلبات التحول الرقمي والتنافسية المؤسسية.

وعليه، فإن النهوض بقرارات التوظيف الحكومية لا يمكن أن يتحقق بمعزل عن تطوير البنية الرقمية للمعلومات الإدارية، والاستثمار في التدريب والتكامل بين الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات، مما يُمكن المؤسسات من اختيار الكفاءات التي تُسهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية بفاعلية واستدامة.

1. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

1.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح منهجية الدراسة والإجراءات التي تم اتباعها للوصول إلى

نتائج علمية دقيقة ومبنية على أسس منهجية سليمة، ويتناول هذا الفصل نوع ومنهج الدراسة، وتصميمها، والمجتمع والعينة، وأداة جمع البيانات، وكذلك الأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واختبار الفرضيات.

تعتمد الدراسة الحالية على منهج وصفي تحليلي يهدف إلى دراسة أثر نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، نظم دعم القرار) في تحسين قرارات التوظيف بالمؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، من خلال تحليل استجابات عينة من الموظفين المختصين بإدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات.

1.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

المتغير المستقل: نظم المعلومات الإدارية

يُعرّف إجرائياً بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المشارك من خلال استجاباته على فقرات الاستبانة المتعلقة بأبعاد نظم المعلومات الإدارية الثلاثة، والتي تم إعدادها لقياس مدى فاعلية هذه النظم في دعم قرارات التوظيف بالمؤسسات الحكومية. ويتفرع هذا المتغير إلى ثلاثة أبعاد رئيسية:

1. **قواعد البيانات:** تُعرّف إجرائياً بأنها النظم المخصصة لتخزين ومعالجة واسترجاع البيانات المتعلقة بالموظفين والمتقدمين للوظائف بما يمكن من اتخاذ قرارات توظيف دقيقة وسريعة.

2. **نظم التقارير الإدارية:** تُعرّف بأنها النظم التي توفر معلومات وتقارير تحليلية للإدارة حول مؤشرات الأداء والتوظيف، وتستخدم في دعم متخذي القرار الإداري.

3. **نظم دعم القرار:** تُعرّف بأنها النظم التي تتيح تحليل البيانات وتطبيق النماذج الإحصائية والرياضية لمساعدة المديرين في اختيار أنسب المرشحين للوظائف وتقدير الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية.

المتغير التابع: تحسين قرارات التوظيف

يُعرّف إجرائياً بأنه الدرجة الكلية التي تعكس استجابات أفراد العينة على فقرات المحور الخاص بتحسين قرارات التوظيف، والتي تشمل جودة ودقة وعدالة القرارات المتخذة في عمليات التوظيف، ومدى اعتمادها على بيانات ومعلومات موضوعية ومحدثة من نظم المعلومات الإدارية.

1.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

تم تصميم الدراسة وفق نموذج وصفي تحليلي يربط بين المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية بأبعادها الثلاثة) والمتغير التابع (تحسين قرارات التوظيف)، ويهدف التصميم إلى اختبار فرضية رئيسة مؤداها وجود أثر لنظم المعلومات الإدارية في تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية. يُوضح الشكل المفاهيمي للدراسة العلاقة التالية:

نظم المعلومات الإدارية (قواعد البيانات - نظم التقارير الإدارية - نظم دعم القرار) → تحسين قرارات التوظيف

وتتمثل مكونات التصميم البحثي في الآتي:

- **المنهج المستخدم:** المنهج الوصفي التحليلي، نظراً لملاءمته لدراسة العلاقات بين المتغيرات في بيئة واقعية.
- **مجتمع الدراسة:** جميع موظفي الإدارات الحكومية في المملكة العربية السعودية ممن لهم علاقة مباشرة أو غير مباشرة بعمليات التوظيف وإدارة الموارد البشرية.
- **عينة الدراسة:** عينة عشوائية من الموظفين العاملين في إدارات الموارد البشرية ونظم المعلومات، ممن يستخدمون أنظمة المعلومات الإدارية في مهام التوظيف.
- **أداة الدراسة:**

تتكون الاستبانة من محورين رئيسيين كما يلي:

أولاً: المحور الأول - نظم المعلومات الإدارية (المتغير المستقل)

يشمل هذا المحور 12 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسة، بحيث يحتوي كل بُعد على 4 فقرات كما يلي:

1. **قواعد البيانات:** (4 فقرات) تقيس مدى توفر وتكامل ودقة نظم قواعد البيانات المستخدمة في دعم عمليات التوظيف.
2. **نظم التقارير الإدارية:** (4 فقرات) تقيس كفاءة نظم التقارير في توفير المعلومات لإدارية الدقيقة والحديثة لمتخذي القرار.
3. **نظم دعم القرار:** (4 فقرات) تقيس قدرة نظم دعم القرار على تحليل البيانات

وتقديم المقترحات التي تعزز من جودة قرارات التوظيف.

ثانياً: المحور الثاني - تحسين قرارات التوظيف (المتغير التابع)

يشمل هذا المحور 10 فقرات تقيس درجة كفاءة ودقة وعدالة قرارات التوظيف داخل المؤسسات الحكومية، ومدى اعتمادها على بيانات موضوعية مستخرجة من نظم المعلومات الإدارية.

تمت صياغة فقرات الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي الذي تتراوح درجاته بين (1) "أعارض بشدة" و(5) "أوافق بشدة"، بهدف قياس درجة موافقة المستجيبين على فقرات المحاور المختلفة.

. أساليب التحليل الإحصائي: استخدام الإحصاءات الوصفية (المتوسطات والانحرافات المعيارية) لتحليل استجابات العينة، ومعامل الارتباط (Pearson) لقياس العلاقة بين المتغيرات، والانحدار البسيط والمتعدد لاختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع .

الاستبيان

السادة المشاركون الكرام،

تحية طيبة وبعد،

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع بيانات ميدانية لأغراض بحث أكاديمي بعنوان:
"أثر نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، نظم دعم القرار) على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية".

يُرجى منكم التكرم بالإجابة على الفقرات بكل موضوعية ودقة، علماً بأن جميع المعلومات التي تقدمونها ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. مع جزيل الشكر والتقدير لتعاونكم ووقتكم.

ثانياً: البيانات الديموغرافية

يرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب:

1. الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

2. العمر:

☐ أقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى أقل من 40 سنة ☐ من 40 إلى أقل من 50 سنة ☐ 50 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي:

☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

4. عدد سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات ☐ من 10 إلى أقل من 15 سنة ☐ 15 سنة فأكثر

5. الوظيفة الحالية:

☐ موظف موارد بشرية ☐ مدير إدارة ☐ مختص نظم معلومات
☐ أخرى (يرجى التحديد) _____

ثانياً: محاور الدراسة

يرجى تحديد درجة موافقتك على كل عبارة وفق المقياس الآتي:

(5)أوافق بشدة (4)أوافق (3)محايد (2)لا أوافق (1)لا أوافق بشدة

المحور الأول: نظم المعلومات الإدارية (المتغير المستقل)

البُعد الأول: قواعد البيانات

الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
تعتمد المؤسسة على قاعدة بيانات محدثة تحتوي على معلومات دقيقة عن الموظفين والمتقدمين للوظائف.	☐	☐	☐	☐	☐
تساعد قاعدة البيانات في تسريع عملية جمع وفرز بيانات المتقدمين للوظائف.	☐	☐	☐	☐	☐
تتيح قاعدة البيانات الوصول السريع إلى المعلومات عند اتخاذ قرارات التوظيف.	☐	☐	☐	☐	☐
تتمتع قاعدة البيانات بدرجة عالية من الأمان والسرية في حفظ بيانات الموظفين.	☐	☐	☐	☐	☐

البُعد الثاني: نظم التقارير الإدارية

الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
تساعد نظم التقارير الإدارية في توفير بيانات دقيقة لدعم قرارات التوظيف.	☐	☐	☐	☐	☐

☐	☐	☐	☐	☐	تسهم تقارير الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين شفافية إجراءات التوظيف.
☐	☐	☐	☐	☐	توفر التقارير الإدارية معلومات مقارنة حول المرشحين تسهل عملية الاختيار.
☐	☐	☐	☐	☐	تحدث التقارير الإدارية بشكل دوري بما يتناسب مع احتياجات الإدارة.

البُعد الثالث: نظم دعم القرار

الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد لا أوافق	لا أوافق بشدة
تساعد نظم دعم القرار في تحليل بيانات المتقدمين واختيار الأنسب للوظيفة.	☐	☐	☐	☐
تستخدم الإدارة أدوات تحليل ذكية ضمن نظم دعم القرار لتقييم المرشحين.	☐	☐	☐	☐
تمكّن نظم دعم القرار المديرين من مقارنة البدائل واتخاذ القرار الأفضل.	☐	☐	☐	☐
توفر نظم دعم القرار تقارير تنبؤية حول احتياجات المؤسسة المستقبلية من الموظفين.	☐	☐	☐	☐

المحور الثاني: تحسين قرارات التوظيف (المتغير التابع)

الفقرات	أوافق	أوافق	محايد لا	لا أوافق
---------	-------	-------	----------	----------

بشدة	أوافق			بشدة	
☐	☐	☐	☐	☐	تستند قرارات التوظيف في المؤسسة إلى بيانات دقيقة وموضوعية.
☐	☐	☐	☐	☐	تساهم نظم المعلومات في تقليل الأخطاء أثناء عمليات التوظيف.
☐	☐	☐	☐	☐	تتسم قرارات التوظيف بالعدالة و الشفافية بين جميع المتقدمين.
☐	☐	☐	☐	☐	تساعد التقارير الإدارية في تحسين كفاءة عمليات المفاضلة بين المرشحين.
☐	☐	☐	☐	☐	يتم توظيف المرشحين بناء على تحليل موضوعي لمؤهلاتهم وقدراتهم.
☐	☐	☐	☐	☐	يعتمد متخذو القرار على معلومات أنية عند تحديد الاحتياجات الوظيفية.
☐	☐	☐	☐	☐	تقل القرارات العشوائية بفضل استخدام نظم دعم القرار.
☐	☐	☐	☐	☐	تعزز نظم المعلومات الإدارية جودة عمليات الاستقطاب والاختيار.
☐	☐	☐	☐	☐	تساعد نظم المعلومات في تقليل الوقت اللازم لاتخاذ قرار التوظيف.
☐	☐	☐	☐	☐	تسهم نظم المعلومات في رفع مستوى رضا الإدارات عن نتائج التوظيف.

قائمة المراجع:

- إسكندر، زهراء جار الله حمو. (2024). السلوك المالي وأثره في تحسين قرارات المستثمرين: دراسة تحليلية لآراء عينة من المستثمرين في الشركات المالية المدرجة في سوق العراق. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج16، ع1، 99 - 109.
- بابكر، محمد الفاتح عثمان. (2023). أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين: دراسة حالة الشركة السودانية للتعدين 2016-2021. مجلة القلزم العلمية، ع29، 35 - 54.
- بابكر، محمد الفاتح عثمان. (2023). أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين: دراسة حالة الشركة السودانية للتعدين 2016-2021. مجلة القلزم العلمية، ع29، 35 - 54.
- البكري، أحمد محسن محمد عبدالله، و أبو رمان، أيمن أحمد. (2020). أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين: دراسة في وزارة المالية القطرية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان الأهلية، السلط.
- البواب، مرام فريد فرحان، و أبو جمعة، محمود حسين. (2024). أثر الرشاقة التنظيمية على تحسين اتخاذ القرارات الاستراتيجية: الدور الوسيط لذكاء الأعمال في البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
- جبر، أحمد محمد مبروك، و فتحي، سامية أحمد. (2021). دور استراتيجيات التفاوض في تحسين اتخاذ القرارات: دراسة تطبيقية على قطاع الإدارة المحلية بمحافظة بنى سويف (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة حلوان، حلوان.
- جبوري، علي خلف كاطع، غالي، زينة حمزة، و داوود، محمد سلمان. (2021). دور نظم المعلومات في تحسين فاعلية الأداء واتخاذ القرارات: دراسة استطلاعية. مجلة التراث، مج11، ع5، 475 - 490.
- حماد، الطاهر محمد أحمد محمد، عبدالله، عبدالملك عثمان عمر، و عثمان، محمد عبدالرحمن محمد. (2022). دور نظم المعلومات الإدارية في التخطيط الا

استراتيجي: التطبيق على التعليم العالي في السودان. مجلة التطوير العلمي للدراسات والبحوث، ع8، 117 - 150.

• حماد، الطاهر محمد أحمد محمد، عبدالله، عبدالملك عثمان عمر، و عثمان، محمد عبدالرحمن محمد. (2022). دور نظم المعلومات الإدارية في التخطيط الاستراتيجي: التطبيق على التعليم العالي في السودان. مجلة التطوير العلمي للدراسات والبحوث، ع8، 117 - 150.

• الحمادي، بشير محمد، عبدالقوي، عبده حسين، ثابت، عبدالملك فرحان، مهذب، عبده محمد، و محمد، أنغام علي. (2023). أثر نظم المعلومات الإدارية في النجاح الاستراتيجي: دراسة ميدانية في البنوك الإسلامية اليمنية بمحافظة عدن. مجلة الدراسات الاجتماعية، مج29، ع3، 68 - 96.

• خوالدي، كمال طاهر، و القرنى، سعيد بن بهيان. (2020). أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبدالعزيز. مجلة البحوث التجارية، مج42، ع2، 250 - 294.

• الدزيري، خميس ميلاد عبدالله. (2023). إدارة المخازن وتأثيرها بالنظم معلومات الإدارية: دراسة تحليلية على المؤسسة الوطنية للسلع التموينية منطقة الوسطى. مجلة التربوي، ع22، 179 - 191.

• سحمدي، عماد، و بلعشي، عبدالمالك. (2022). دور اليقظة الاستراتيجية في تحسين جودة القرارات بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة تطبيقية باستخدام تحليل المسار على مؤسسة اتصالات الجزائر. مجلة اقتصاديات المال والأعمال، مج6، ع3، 293 - 309.

• سليمان، محمد، و لحرش، الطاهر. (2021). ترشيد قرارات توظيف الموارد البشرية باستخدام أسلوب التحليل الهرمي للقرارات: دراسة حالة توظيف مستخدمين جدد بملبنة الحضة بالمسيلة. مجلة الإصلاحات الاقتصادية والإندماج في الإقتصاد العالمي، مج15، ع2، 107 - 119.

• السيد، مدثر الحاج جبر، البشير، حافظ عبدالكريم محمد، و الخليفة، وفاء حسن

محمد. (2021). أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء المالي: دراسة حالة شركة سوداني للهاتف السيار في الفترة من 2017 - 2020 م. مجلة السودان العلمية، 10، ع19، 9 - 28.

• السيد، مدثر الحاج جبر، البشير، حافظ عبدالكريم محمد، و الخليفة، وفاء حسن محمد. (2021). أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء المالي: دراسة حالة شركة سوداني للهاتف السيار في الفترة من 2017 - 2020 م. مجلة السودان العلمية، 10، ع19، 9 - 28.

• عاصي، وسيم على. (2020). دور استخدام نظم الاتصالات الإدارية في تحسين جودة القرارات الإدارية: دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة العاملة في الساحل السوري. مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية، مج42، ع25، 125 - 163.

• العكش، علاء خليل، الدهدار، مروان حمودة، و الطويل، عصام محمد عبدالهادي. (2022). تقييم دور اللوحة القيادية في تحسين اتخاذ القرارات الاستراتيجية: دراسة تطبيقية على جامعة الأقصى بقطاع غزة. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، مج10، ع5، 53 - 78.

• اليوسف، ليانا خضر، شاهين، علي، و عبدالرحمن، نسرین. (2023). أثر إدارة المعرفة في تحسين جودة القرارات: دراسة تطبيقية على جامعة الوادي الدولية الخاصة. مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية، مج45، ع24، 97 - 138.

- Al-kaseasbeh, H. M. Z., Wahsheh, F., Mohamad, F. S., Jusoh, J. A., Farea, M. M., & K V, A. (2023). A Review of the Effectiveness of Management Information System in Decision Making. 1-7. <https://doi.org/10.1109/cset58993.2023.10346819>
- Ashrafuzzaman, M. D., Prince, K. B., & Rahman, A. (2024). Integrating Artificial Intelligence in HRM: The Role of Management Information Systems in Enhancing Decision-Making Processes. *International Journal of Management*

Information Systems and Data Science, 1(4), 1–16.

- Hadi, A., Syahputra, M., & Khair, R. (2024). Multi-Criteria Decision Making (MCDM) Method for Designing a Web-based Decision Support Information System for Excellent Lecturers Recruitment. *The Indonesian Journal of Computer Science*, 13(6).
- Hasan, Y., Shamsuddin, A., & Aziati, N. (2013). The impact of management information systems adoption in managerial decision making: A review. *The International Scientific Journal of Management Information Systems*, 8(4), 010–017.
- Wang, Y. R. (2024). Impact of Management Information Systems on Enterprise Decision Support. *International Journal of Global Economics and Management*, 4(3), 54–61.
<https://doi.org/10.62051/ijgem.v4n3.07>