

نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بإدارة أداء العاملين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة

م.م ابراهيم فيصل خلف

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة تكريت

lbraheefas1@yahoo.com

الكلمات المفتاحية / نظم المعلومات الإدارية، إدارة أداء العاملين

ملخص البحث

أصبحت المعلومة سلاحاً تنافسياً ومورداً استراتيجياً يتوقف عليه نجاح المؤسسة الرياضية أو فشلها، لذلك لا بد من وجود قاعدة معلوماتية قادرة على التعامل مع الكم الهائل من المعلومات من خلال بناء نظم معلومات أداريه تساعد متخذي القرارات وجميع العاملين في المؤسسة لأداء العمل المطلوب بما يكفل تحقيق رسالتها وأهدافها.

وتمثل كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة أحد القطاعات التي تبنت التطورات التكنولوجية في مجال نظم المعلومات الإدارية بوصفها الوسيلة الفعالة لمساندة عمليات اتخاذ القرارات ودعمها في كل ما يتعلق بتطبيق وتطوير نظام إدارة أداء العاملين بما يوفره من معلومات دقيقة وحديثة عن الأداء الجاري فيها على وفق خطط الأداء المعتمدة. ولقد تمثلت مشكلة الدراسة في التقليدية التي تعتمد عليها المؤسسات المبحوثة في التعامل مع أداء العاملين حيث أنها لا تبدي أهمية لعمليات تخطيط الاداء ومتابعته والتأكد من مطابقته مع الاهداف المحددة مسبقا كما أنها لا تراعي البعد التقني لإدماج نظم المعلومات الادارية وفي استثمار الفرص الناشئة عنها في مختلف عمليات ادارة اداء العاملين. ولاختبار الفرضيات التي وضعت تظهر العلاقة والتأثير بين ابعاد الدراسة ومتغيراتها فقد تم تحليل البيانات التي جمعت اعتمادا على استبانة تضم مجموعة من الاسئلة الخاصة بمدى استخدام نظم المعلومات الادارية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة اذ توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والتي كان من اهمها : تبين أن نظم المعلومات الإدارية بتطبيقاتها توفر معلومات دقيقة عن معايير الأداء لكل وظيفة ومستوى أداء الفرد أو فريق العمل وبما تمتلكه من قدرات تحليلية عالية تستطيع أن تستخلص النتائج من مجموعة هائلة من المعلومات عن العاملين ومستوى أدائهم. اما اهم التوصيات فكانت تعزيز الوعي داخل الكلية المبحوثة وعلى كافة المستويات بأهمية نظم المعلومات الإدارية في نجاح المنظمة عامة ونجاح تطبيق نظام إدارة أداء العاملين بخاصة وبالتالي رفع كفاءة أداء العاملين.

The Role of Management Information Systems in Managing Employees Performance at Colleges of Physical Education and Sciences of Sport

Assist. Inst. Ibrahim Fasil Khalaf

College of Physical Education and Sciences of Sport University of Tikrit

Abstract

An information has become a competitive weapon and a strategic source depending on it the success or failure of Athletic Institutions. Therefore, there must be an informational database capable of dealing with the massive amount of information by building management Information system, which helps decision makers and all employees in the Institution to perform the wanted job to achieve its vision and aims.

The Colleges of Physical Education and Sciences of Sport represents one of the sectors that adopted technological developments in the area of management Information system, described as the active way to support the operations in decision making which is related to implementing and developing management system of employees performance in providing accurate and modern information about the current performance according pre-laid plans.

The problem of the study showed the traditional way adopted by research organizations in dealing with employee's performance. It does not pay attention or give importance for the operations of performance planning and following it tries to make sure it corresponds with the limited goals. It also does not care about the technical dimension in merging management information systems and in investing the opportunities in different operational managing employee's performance. To test the hypothesis that has been written the relationship and effect has appeared between the study limits and its changes. The collected data has been analyzed depending on questionnaire containing different special questions in how much management information system is used in Colleges of Physical Education and Sciences of Sport.

The study has reached to several recommendations and conclusions which most important is; it is clear that management information system with its implications provide accurate information about the performance criterion for every job and the performance level for each individual employee or team of employee's and with analytical higher abilities the results can be summarized from a large amount of information on the employee's and level of performance.

The most important recommendations was to strengthen the knowledge inside the college and on different levels with the importance of management information system in the success of the institution in general and to implement the success of the management system of employee's performance and finally to increase the efficiency of employee's performance.

1- المقدمة:

تعد نظم المعلومات الإدارية من أهم آليات العملية الإدارية الذي تعمل الإدارة من خلالها على تحقيق اهدافها بأفضل الطرائق وأقل التكاليف، كما ان بقاء المؤسسات ونموها يتحدد في وجود نظم معلومات ادارية توفر المعلومات الضرورية اللازمة لتحديد اتجاهات عمل المنظمات واهدافها الاستراتيجية ومن ثم تنفيذ النشاطات ومتابعتها والسعي إلى تطويرها. (جودة وآخرون: 2004 : 203). وتمثل نظم المعلومات الإدارية العصب الذي تشعر من خلاله المنظمة وتحس بكيانها كما انه المبرمج لجميع الاعمال فيها .

وتعرف نظم المعلومات على انها " عبارة عن جهد مشترك شامل ومتكامل تشارك فيه عناصر بشرية كفوءة واجهزة واجراءات الغاية منه الحصول على البيانات الخام من مصادرها الداخلية والخارجية والتي تخضع إلى معالجات بعد استرجاعها من قاعدة البيانات وتحويلها إلى معلومات دقيقة وواضحة وفق لغة عالية المستوى وموثوق بها تساند إدارة المؤسسة على صنع القرارات الكفوءة والرشيده". (هلال: 2006: 130). ويرى الباحث بأنها نظم فرعية متكاملة في المنظمة تتكون من مجموعة من الأفراد والإجراءات والبرامج وقواعد المعلومات والمعدات وشبكات الاتصال، يعمل على استقبال البيانات ومعالجتها وتخزينها واسترجاعها عند الحاجة اليها ويزود المدراء بالمعلومات الداخلية والخارجية المتعلقة بماضي المنظمة وحاضرها مما يساعد على التنبؤ بمستقبل المنظمة، وفي الوقت المناسب وأثناء العمل مما يساعدهم في اتخاذ أفضل القرارات المتعلقة بتخطيط الموارد البشرية وكذلك توجيه ومتابعة اداء العاملين وتقييمه، كما يساهم في تحسين ادائهم وتطويرهم.

ومع تزايد حجم المؤسسات وما تتعامل فيه من بيانات أصبحت نظم معالجة البيانات غير قادرة على توفير احتياجات صانعي القرارات من المعلومات، ولذلك اتجهت المؤسسات الكبيرة الحجم إلى استخدام نظم المعلومات الإدارية لتوفير معلومات تصف الأنشطة العامة للمنظمة، بشأن ما حدث في الماضي وما يحدث الآن، وما هو متوقع حدوثه في المستقبل، وغالباً ما توفر هذه النظم معلومات في شكل تقارير دورية وتقارير خاصة وتمكن المدراء من استخدامها في صنع القرارات وحل المشكلات (المشرفي: 2004: 56).

وبشير (باسين : 2005: 11) انه يمكن القول ان نظم المعلومات الإدارية بكل انماطها واشكالها انما تعمل كنسيج متماسك واحد متكامل مع البيئة التنظيمية لمنظمة الاعمال الحديثة ، وذلك بهدف تلبية احتياجات الإدارة والمستفيدين بالمعلومات ذات القيمة المضافة، إلى معلومات تتصف بالجودة، والدقة، والتكامل، والتوقيت، والشكل والمحتوى الجيد.

من خلال الاستعراض السابق نلاحظ ان نظم المعلومات الإدارية تهدف إلى تطوير المنظمة واساليب العمل فيها ويتم ذلك بتقديم معلومات دقيقة بالوقت المناسب، تمتاز بأن قيمتها اكبر من كلفتها لذا تصف احتمالات أو التنبؤ بمستقبل المنظمة، وهي تلبى حاجات متخذي القرار من المستفيدين وفي الوقت نفسه تحقق مبدأ المشاركة في صنع القرار. وبما ان المورد البشري يمثل مصدر الإبداع والابتكار وخلق القيم في المنظمات ويمتلك قدرة عقلية ومعرفة تعد رأس مال حقيقي للمنظمات لابد من استثماره وتوظيفه بشكل ايجابي، كما يتميز المورد البشري ذو المعرفة بوصفه قادر على تحمل المسؤوليات، وراغباً في المشاركة الفاعلة في حل مشكلات العمل وتطويره وتحمل النتائج. وتشير مشكلة هذه الدراسة الى انه هناك ضعف واضح في المدى المطلوب لإدارة الموارد البشرية لكليات التربية البدنية العراقية ولا تزال الممارسات في هذا المجال يغلب عليها النمط التقليدي الذي لا يتماشى مع حجم التغيير ومداه الذي أصاب كل عناصر البيئة المحيطة، حيث تقتصر مهمتها على عمليات الاستقطاب، الاختيار والتعيين، ولا تبدي اهتماماً لعمليات تخطيط وتوجيه الأداء والتأكد من جودته ومطابقته للأساليب والمستويات المقررة من جانب الإدارة في كل فرع من فروع الكلية. ويلاحظ أن كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة قد تمتلك نظم معلومات أداريه لكنها لا تستخدم هذه النظم بمكوناتها في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، ومن ثم تحقق لنفسها ميزة تنافسية بين الكليات المماثلة، وعلى وجه الدقة فهذه المنظمات قد لا تراعي البعد التقني لا دماج نظم المعلومات الإدارية وفي استثمار الفرص الناشئة عنها في مختلف عمليات إدارة العاملين. اذ ان اهمية نظم المعلومات الادارية في مجال ادارة العاملين تثير التساؤلات حول مدى مواكبة ادارة الموارد البشرية في الكلية المبحوثة للتطورات الذي يحصل في مجال التعامل مع اداء العاملين، وذلك من اجل الارتقاء بذلك الاداء الى المستوى الذي يحقق التوقعات وبالتالي فان مساهمة هذه الدراسة تتمثل في التعريف بالتأثير الذي يمكن ان تحدثه نظم المعلومات الادارية في زيادة كفاءة وفعالية وتحسين تطبيق ادارة اداء العاملين. ولقد تمثل هدف الدراسة في التعرف على العلاقة التأثيرية بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة أداء العاملين. اما فرضا الدراسة فهو "توجد علاقة ارتباط معنوية بين بعدي نظم المعلومات الإدارية وإدارة أداء العاملين". وكذلك (تؤثر نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء

العاملين). وتمثلت مجالات البحث في المجال البشري: العاملين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة تكريت والمجال الزمني : المدة بين 2015/10/1 ولغاية 2015/11/3، والمجال المكاني : كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة تكريت .

2- إجراءات البحث:

2-1 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي في اختبار فرضياتها في ضوء وصف المواقف التي أبدتها الأفراد المبحوثين لمتغيرات الدراسة وتحليلها وصولاً إلى تحديد العلاقات بينها

2-2 مجتمع وعينة البحث:

تمثل مجتمع وعينة الدراسة على العاملين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة تكريت والبالغ عددهم (74) موظفاً وهم يمثلون نسبة 100%. إذ تم توزيع استمارة استبانة على الأفراد المبحوثين في مواقع عملهم والجدول (1) يوضح عينة البحث وتحصيلهم الدراسي .

الجدول (1) مجتمع وعينة الدراسة

ت	العنوان الوظيفي واللقب العلمي	العدد	النسبة المئوية
1	استاذ	3	4,054%
2	استاذ مساعد	7	9,459%
3	مدرس	7	9,459%
4	مدرس مساعد	12	16,216%
5	بكالوريوس	20	27,027%
6	دبلوم	9	12,162%
7	اعدادية فما دون	16	21,621%
	المجموع	74	100%

2-3 وسائل جمع البيانات والمعلومات.

اعتمدت الدراسة على عدد من الأدوات البحثية التي استخدمت لإتمام الإطار النظري والتطبيقي، المصادر العربية والأجنبية المتمثلة بالكتب والمجلات والدراسات والمؤتمرات والأطاريح والبحوث العلمية فضلاً عن المصادر التي تم الحصول عليها من شبكة الإنترنت، المقابلات الشخصية مع عدد من أفراد العينة، 3 استمارة الاستبانة.

1-4 وصف استبانة الدراسة:

وتضمنت الاستمارة على جزئيين: الجزء الاول المقاييس الخاصة بمكونات نظم المعلومات الادارية، وتضمن على خمس محاور او مجالات هي (الموارد البشرية، الموارد المادية، البرمجيات، قواعد المعلومات، الشبكات) وتم الاستفادة من بعض الدراسات في صياغة هذا الجزء من الاستبانة نذكر منها.

(المحاسبة، 2005) (عيادة، 1997) (مكلويد، 1998) (ياسين، 2005) (Stair & Reynold,) (2000) (Swiat, 2002) (الشрман، 2004) (Berry, 2003). اما الجزء الثاني في الاستبانة فقد تضمن المقاييس الخاصة بمكونات ادارة الاداء اذ تضمن هذا الجزء خمسة متغيرات خاصة بالمكونات (تخطيط الاداء، مراجعة الاداء ومتابعته، تقييم الاداء، التغذية العكسية، تحسين الاداء وتطويره). وتم بناء المقاييس بالاعتماد على العديد من الدراسات نذكر منها. (Mills & Patti,) (2004) (شوارتز، 2001) (السلمي، 2001) (Austen, 2004) (Lance, 2001) (عباس، 2006) (Wright & Noe, 2003) (Scoot, 2005) (Corbin, 1994).

الجدول (2) مكونات استمارة الاستبيان

مجموع فقرات كل جزء	مجموع فقرات كل مكون	الفقرات	مكونات كل جزء	اجزاء الاستبانة
28	6	6-1	موارد بشرية	نظم المعلومات الإدارية
	4	10-7	موارد مادية	
	6	16-11	برمجيات	
	2	21-17	قاعدة المعلومات	
	7	28-22	شبكات	
21	4	32-29	تخطيط الاداء	إدارة الاداء
	3	35-33	مراجعة الاداء ومتابعته	
	5	40-36	تقييم الاداء	
	4	44-41	تغذية عكسية	
	5	49-45	تحسين الاداء وتطويره	

2-5 اختبار استمارة الاستبانة:

تم اخضاع استمارة الاستبانة لعدد من الاختبارات لغرض قياس صدق الاستبانة وثباتها وذلك قبل البدء بتوزيعها على الأفراد المبحوثين قيد الدراسة وتتمثل هذه الاختبارات بالاتي:

2-5-1 اختبار قبل توزيع الاستمارة:

أ- قياس الصدق الظاهري:

من أجل التأكد من قدرة الاستمارة على قياس متغيرات الدراسة فقد أجري اختبار الصدق الظاهري لفقرات الاستبانة بعد أن تم الانتهاء من أعدادها وذلك بعرضها على مجموعة الخبراء المتخصصين الملحق (2) لمعرفة آرائهم بمدى وضوح فقرات الاستبانة وترابطها ومقدار ملاءمتها على قياس متغيرات الدراسة وشمولية أبعاد وعوامل الاستبانة وتم مناقشة الملاحظات وأجراء التعديل والحذف والإضافة اللازمة عليها وبهذا فقد حصلت الاستبانة على رأي الأغلبية من المحكمين.

ب- قياس ثبات الاستبانة:

لغرض الوقوف على دقة متغيرات استمارة الاستبانة أجري اختبار أولي بتوزيع استمارة الاستبانة على مجموعة من أفراد عينة الدراسة مؤلفة من (7) فرداً، في الأسبوع الأول وأعيد الاختبار بعد مضي قرابة أسبوعين من الاختبار الأولي وكان الغرض من ذلك تأكيد دقة متغيرات استمارة الاستبانة عند تكرار الاختبار مع فرد أو مجموعة أفراد. وقد تبين أن نسبة التطابق في إجابات أفراد العينة قد بلغ (90%) وتعد هذه النسبة عالية.

2-5-2 اختبار بعد توزيع الاستمارة:

أ- الحيادية

تم الاعتماد عند توزيع استمارة الاستبانة على حالة جوهرية وهي عدم التدخل في إجابات أفراد عينة الدراسة والتأثير فيها من أجل الحصول على إجابات موضوعية وتحقيق الحيادية والعملية وإعطاء فرصة لكل أفراد العينة للتعبير عن الرأي الحقيقي وبموجب ذلك فقد منح كل فرد وقتاً كافياً للإجابة عن الاستبانة.

ب- الاتساق الداخلي

لغرض اختيار صدق محتوى الاستبانة فقد قام الباحث باختيار الاتساق الداخلي بين متغيرات الدراسة، إذ تعد قيم الارتباط عن مدى مصداقية تلك الفقرات في تمثيلها لمتغيرات الدراسة، وفيما يلي توضيح ذلك على مستوى متغيرات الدراسة علماً أن نتائج الاتساق الداخلي موضحة في الملحق (3).

تاسعاً: أساليب التحليل الإحصائي

اعتمد الباحث على عدد من الأدوات الإحصائية بهدف الوصول إلى نتائج العلاقات بين المتغيرات فضلاً عن التحقق من صحة الفرضيات المطروحة وقياسها وعلى النحو الآتي:

- 1- استخدام التكرارات والنسب المئوية.
 - 2- استخدام معامل الارتباط البسيط لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.
 - 3- استخدام الانحدار البسيط لقياس التأثير المعنوي للمتغير المستقل في المتغير المعتمد.
 - 4- استخدام الانحدار المتعدد لقياس التأثير المعنوي للمتغير المستقل في المتغيرات المعتمدة.
- 3: عرض وتحليل ومناقشة النتائج:**

اشتمل هذا الفصل على اختبار فرضيات البحث وحسب ما ورد في منهجية الدراسة. وينصب هذا البحث وعلى النحو الآتي:

3-1 الفرضية الأولى

تنص هذه الفرضية (توجد علاقة ارتباط بين بعدي نظم المعلومات الإدارية وإدارة أداء العاملين). لأجل التعرف على طبيعة علاقات الارتباط بين نظم المعلومات الإدارية إجمالاً وإدارة أداء العاملين تشير معطيات الجدول (3) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين نظم المعلومات الإدارية وأداء أداء العاملين حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.769) عند مستوى معنوية قدره (0.05)، وبهذا تقبل الفرضية الأولى وتدل قيمة الارتباط على أن المتغير المستقل ذو علاقة موجبة بالمتغير المعتمد. وهذا يعني كلما زاد الاهتمام بنظم المعلومات الإدارية زادت كفاءة تطبيق نظام إدارة أداء العاملين في المنظمة.

جدول (3) معامل الارتباط بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة الأداء

إدارة الأداء	المتغير المعتمد المتغير المستقل
(0.769)*	نظم المعلومات الإدارية

* معنوي عند مستوى (0.05)

ويمكن ان تتفرع عن الفرضية الأولى فرضيات عديدة فرعية تنص على أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين نظم المعلومات الإدارية وكل من متغيرات إدارة الأداء والمتمثلة بـ(تخطيط الأداء، مراجعة الأداء ومتابعته، تقييم الأداء، التغذية العكسية، تحسين الأداء وتطويره). وعلى هذا فالجدول (4) يوضح أن هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بعد نظم المعلومات الإدارية ومتغيرات إدارة الأداء حيث يتراوح معامل الارتباط بين (0.545-0.697) وعند مستوى معنوية (0.05). وتشير هذه العلاقات إلى أن استخدام نظم المعلومات الإدارية بشكل فاعل يحقق أهداف عملية تخطيط الأداء من خلال ضمان مشاركة كل من المدير والأفراد العاملين للاتفاق على عناصر ومكونات الأداء، وكذلك يساهم في تفعيل عملية مراجعة الأداء ومتابعته وبالتالي يوفر الآلية العملية لنقل أهداف

الأداء وخطته إلى حيز التنفيذ كما ويضمن تحقيق العدالة في عملية تقييم أداء العاملين، وأيضاً يوفر المعلومات التي يزود بها العاملون كجزء من عملية التغذية العكسية لأدائهم وفي الوقت نفسه يوثق المعلومات الخاصة بتحسين أدائهم وتطويره.

جدول (4) معامل الارتباط بين نظم المعلومات الإدارية ومتغيرات إدارة الأداء

إدارة الأداء					المتغير المعتمد المتغير المستقل
تحسين الأداء وتطويره	تغذية عكسية	تقييم الأداء	مراجعة الأداء ومتابعته	تخطيط الأداء	
0.545*	0.607*	0.602*	0.697*	0.605*	نظم المعلومات الإدارية

* معنوي عند مستوى (0.05)

3-2 الفرضية الثانية: التي تنص (تؤثر نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين).

تشير معطيات الجدول (5) على وجود تأثير معنوي لنظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين بوصفها بعداً معتمداً ويدعمه قيمة F المحسوبة (152.591) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4.001) ودرجتي حرية (1.78) عند مستوى معنوية (0.05)، كما ويشير معامل التحديد (R^2) إلى أن بنسبة الاختلاف المفسر في إدارة أداء العاملين (بدلالة أبعادها مجتمعة) بسبب تأثير نظم المعلومات الإدارية هي (66.2%) والنسبة المتبقية والبالغة (33.8%) تمثل نسبة مساهمة المتغيرات غير الداخلة في نموذج الدراسة أو التي لا يمكن السيطرة عليها ويؤثر ذلك إلى أن منحى الانحدار جيد في تفسيره للعلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة أداء العاملين. ويستدل من معاملات (β) واختبار (t) لها. أن تأثير نظم المعلومات الإدارية في إدارة الأداء كان قدره (0.845)، والتي تعكس طبيعة إجابات الباحثين عن أثر نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين. وبموجب ذلك تم قبول الفرضية الرئيسية الثانية.

جدول (5) تحليل علاقة التأثير لنظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين

تخطيط الأداء					المتغير المعتمد المتغير المستقل
β	β_0	F		D.F	
		المجدولة	المحسوبة		
0.845	0.604	4.001	152.591	1	0.662
(12.303) *	2.234			78	

* معنوي عند مستوى (0.05)

4- الخاتمة:

يمثل هذا الفصل خلاصة جهود هذه الدراسة التي تركزت في الدور الذي تساهم به نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة وما أفضت إليه نتائج البحث بفرضياته، فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات التي تم بموجبها وضع مجموعة توصيات ومقترحات ويمكن تلخيص أهم ما توصلت إليه الدراسة من استنتاجات وعلى النحو الآتي:-

1- تبين أن نظم المعلومات الإدارية بتطبيقاتها توفر معلومات دقيقة عن معايير الأداء لكل وظيفة ومستوى أداء الفرد أو فريق العمل وبما تمتلكه من قدرات تحليلية عالية تستطيع أن تستخلص النتائج من مجموعة هائلة من المعلومات عن العاملين ومستوى أدائهم.

2- أن نظم المعلومات الإدارية من شأنها أن تساعد المدراء على قياس تقييمات العاملين وكذلك خزن معلومات تقييم أداء العاملين في قاعدة معلومات إلكترونية. كما توفر مخططاً للتطور المهني مما يساعد الإدارة في تحسين فاعلية الأداء.

3- استنتج الباحث من خلال الوصف التشخيصي لمكونات نظم المعلومات الإدارية وجود اتفاق ايجابي على اهتمام الافراد المبحوثين حول اهمية الموارد البشرية مما يدل على اهتمام الكلية بالمختصون بنظم المعلومات الادارية.

استنتج الباحث من وصف وتشخيص مكونات ادارة الاداء العاملين الاتي:

أ- تتجه اجابات معظم المبحوثين نحو الاتفاق على انه يمكن توظيف نظم المعلومات الادارية بمكوناتها وعملياتها في وضع خطة لاداء العاملين وتحقيق الانسجام بين خطة الاداء والوصف الوظيفي كما انها تساهم في ترجمة استراتيجية المنظمة الى نقاط سلوكية وادائية.

ب- هناك اتفاق ايجابي بان استخدام نظم المعلومات الادارية في عملية تقييم اداء العاملين يضمن تحقيق العدالة بما توفره من معلومات دقيقة عن اداء العاملين وكذلك مقارنة الاداء الفعلي بالمعايير الموضوعه كما انها تقلل الاخطاء المحتملة في عملية التقييم .

ج- الافراد المبحوثين يتفقون على ان نظم المعلومات الادارية في الكلية تحدد بدقة نقاط القوة والضعف في اداء العاملين مما يزودهم بمعلومات موضوعية عن ادائهم يمكن ان تساهم في تحسين مستوى الاداء.

4- تشير نتائج اختبار الفرضية الأولى إلى وجود علاقة ارتباط عالية نسبياً بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة أداء العاملين، وهذا يدل على الدور المهم الذي تلعبه نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين، إلا أن القدر الكبير لهذا الدور يتمثل في مراجعة الأداء ومتابعته.

5- تشير النتائج إلى أن نظم المعلومات الإدارية تؤثر معنوياً في إدارة أداء العاملين بمكوناتها (تخطيط الأداء، مراجعة الأداء ومتابعته، تقييم الأداء، التغذية العكسية، تحسين الأداء وتطويره)، وكان تأثير نظم المعلومات الإدارية بمكونات إدارة الأداء مختلفاً إذ أن أعلى مستوى للتأثير يتمثل في تأثيرها على التغذية العكسية.

وفي ضوء الاستنتاجات التي توصلت إليها هذه الدراسة يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1- تعزيز الوعي داخل الكلية المبحوثة وعلى كافة المستويات بأهمية نظم المعلومات الإدارية في نجاح المنظمة عامة ونجاح تطبيق نظام إدارة أداء العاملين خاصة وبالتالي رفع كفاءة أداء العاملين.

2- من أجل أن تعمل نظم المعلومات الإدارية بكفاءة ينبغي توفير عاملين لتشغيل هذه النظم وإدارتها، من ذوي الخلفيات المعلوماتية وكذلك بحاجة إلى أجهزة حديثة ومتطورة لكي تستطيع إدارة المنظمة أن تحقق أهدافها بأفضل الطرق وكذلك حاجتها إلى برامج حاسوب وتعليمات تشغيل توازيها تطوراً. وبما أن المعلومات أصبحت ركيزة من ركائز صنع القرار فلا بد من وجود مصدر موحد ومنظم لها يشمل على كافة المعلومات الضرورية وأخيراً فإن عملية تمرير الأوامر والتعليمات والتوجيهات المختلفة بين فروع الكلية وأقسامها سوف تتم بسهولة وسرعة فائقة وبشكل يحافظ على سريتها بوجود شبكة حاسوبية تربط أجزاء المنظمة مع بعضها كما وتربط المنظمة بالجهات الخارجية ذات العلاقة والعالم.

3- إنشاء وإدارة قواعد المعلومات الخاصة بالعاملين لتزويد الإدارة والمهتمين بالمعلومات التي تفي بمتطلبات إدارة أداء العاملين مثل نتائج التقييم ومستوى الانجاز ومعدلاته والفترة المحددة للانجاز.

4- إقامة دورات تدريبية وندوات لزيادة مهارة المستفيدين من نظم المعلومات الإدارية وتطوير قدراتهم في عملية تصميم نظم المعلومات الإدارية وتطويرها.

5- تحديد جوانب تطوير أداء العاملين ووضع خطة لهذا التطوير الى جانب تحديد اوجه الدعم الايجابي الذي يتعين تقديمه للارتقاء بمستوى ادائهم في اطار برنامج زمني محدد.

6- استخدام تقييم الاداء كاداة ادارية فاعلة لاتخاذ القرارات الادارية المتعلقة بتحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية للعاملين ولاغراض الترقية والتحفيز.

المصادر والمراجع:

- جلال، يسرى صادق، 1998، دور الملفات الطبية في نظم المعلومات للمستشفيات وفي البحث العلمي، المجلة العربية للتعليم التقني، المجلد 15، العدد 1، الأردن.
- الجواد، عباس أبراهيم، 2006، "أمن المعلومات وأهميتها وعناصرها وأستراتيجيتها"
- المحاسنة، محمد عبدالرحيم ، 2005، أثر كفاءة نظم المعلومات في فاعلية عملية اتخاذ القرارات، دراسة ميدانية في دائرة الجمارك الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 1، العدد 1، الأردن.
- مشرقي، حسن علي، 2004، دور تكنولوجيا المعلومات في تحليل المشكلات واتخاذ القرارات في المنظمات الصناعية والخدمية، الإداري، العدد 97، الأردن.
- شوارتز، أندرو أي.، 2001، إدارة الأداء، الطبعة الأولى، مكتبة جرير للتوزيع والنشر.
- عيادة، اهاب خالد، 1997، استخدام المحاسب الآلي في الإدارة والمحاسبة، مكتبة عين شمس للتوزيع والنشر، القاهرة، مصر.
- مكلويد، رايموند، 1998، نظم المعلومات الإدارية، تعريب سرور علي أبراهيم سرور، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية.
- الشرمان، زياد محمد، 2004، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية MIS، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ياسين، سعد غالب، 1998، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى، دار البانوري العلمية للنشر والطبع، عمان، الأردن.
- ياسين، سعد غالب، 2000، تحليل وتصميم نظم المعلومات، الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- ياسين، سعد غالب، 2005، أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عباس، سهيلة محمد، 2006، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان الأردن.

- السلمي، علي ، 2001، أدارة الموارد البشرية الأستراتيجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- جودة، محفوظ و الزغبى، حسن و منصور، ياسر ، 2004، منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان الأردن.
- Stair R.M. & Reynolds G.W., 2003, Principles of Information System: A Management Approach, Course Technology, a division of
- Wright P.M. & Noe R.A., 1996, Management of Organization, Irwin, McGraw-Hill Co., NewYork.
- Scout H.H., 2005, A Guide to the State Performance Management.
- <http://www.vermontpersonnel.org>.Lance, G.J., 2001, "Management Advisory Committee".
- <http://www.apsc.gov.au>.
- Mills, S.K., Harold N. Patti, 2004, "Performance Management Self-Assessment Tool".
- <http://www.phf.org>.Swiat, R.K., 2002, "How to develop a Management Information System".
- <http://www.ceris.metropolis.net>.Berry, T.M., 2003, "Performance Management".
- <http://www.state.gov>.Corbin S., 1999, "Performance Management Guide".
- <http://www.csb.gov.hk>.Austen, A., 2004, "Chapter Four: Performance Management and Feedback Program".
- <http://www.hampton.va.us/hr/pdf/personnel>.Brown, J., Joseph D.G., 2005, "Performance Management".
- <http://www.indiana.edu>.http://www.arablaw.org/Download/Information_Security.doc

استمارة الاستبانة

وزارة التعليم والعالى والبحث العلمى

جامعة تكريت

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

م/ إستبانة

السيد المحترم

مثل استمارة الإستبانة هذه جزء من متطلبات أعداد بحثي الموسومة "دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة".
وتعد هذه الاستمارة مقياساً يعتمد لأغراض البحث العلمي وأن تفضلكم بالإجابة المناسبة يسهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز تحقيق أهداف البحث.
علماً بأن الإجابة تستخدم حصراً لأغراض البحث العلمي، دون ضرورة لذكر الاسم.
شاكرين تعاونكم معنا.

ملاحظة:

- 1- يرجى الإجابة على جميع العبارات دون ترك أي منها.
- 2- الرجاء وضع علامة (√) في الحقل الذي يمثل قناعتك.

أولاً: نظم المعلومات الإدارية

وهي نظم متكاملة تعمل على جمع البيانات والمعلومات من البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة بهدف تنظيمها، وتلخيصها، وتقديمها بالشكل المناسب والذي يخدم حاجات الإدارة في عملية إتخاذ القرار والأنشطة الإدارية الأخرى.

ت	المتغيرات	أتفق تماماً	أتفق	أتفق لحد ما	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	تمتلك كليتنا مبرمجون متخصصون في إدارة المعلومات					
2	تعتمد كليتنا خطوات سليمة لاختيار العاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية.					
3	تقوم كليتنا بإعداد برامج تدريبية للعاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية.					
4	تكون تكاليف اختيار وتدريب العاملين في نظم المعلومات الإدارية عالية					
5	تزداد حاجة كليتنا للعاملين من ذوي الخبرة والمهارة في مجال نظم المعلومات الإدارية والاهتمام بتطويرها.					
6	تدرك الكلية أهمية العاملين في مجال نظم المعلومات					

	الإدارية كعامل مساعد لنجاح وتطوير المنظمة.	
7	تحرص كليتنا على توفير أجهزة حاسوب حديثة ومتطورة لإستخداماتها	
8	تحرص كليتنا على توفير الصيانة الدورية والمستمرة لأجهزة ومعدات النظام	
9	توظف كليتنا الحاسوب وملحقاته لمعالجة البيانات وتصنيفها وتبويبها.	
10	يوفر الحاسوب وملحقاته لكليتنا ميزة الحصول على معلومات متكاملة عند الحاجة إليها.	
11	تمتلك كليتنا برمجيات الاستخدامات العامة	
12	تبدي كليتنا اهتماما بتطوير مهارات فريق المبرمجين	
13	تعتمد كليتنا على مبرمجين متخصصين لوضع برمجيات التشغيل والبرامج الجاهزة	
14	يجري تحديث مستمر على البرمجيات المستخدمة باعتماد الإصدارات الحديثة من البرامج	
15	توفر كليتنا برمجيات الحماية والأمن والتي تعد ذات أهمية لحماية سرية وأمن المعلومات	
16	تسعى كليتنا إلى تهيئة المتطلبات اللازمة لإستخدام البرمجيات في أنجاز عملياتها المختلفة.	
17	تشكل المعلومات أحد الموارد المنظمة المهمة	
18	تتوفر في كليتنا قاعدة معلومات منظمة	
19	تسعى كليتنا على أن تتضمن قاعدة المعلومات، معلومات عن البيئة الداخلية والخارجية للكلية	
20	تحرص كليتنا على أن تكون قاعدة المعلومات متاحة لكل من يحق له الوصول إليها	
21	توفر كليتنا إجراءات حماية وأمن على قواعد المعلومات لديها.	
22	يتوفر في كليتنا شبكة حاسوبية بين الأقسام والوحدات فيها	
23	تستخدم كليتنا شبكة الحاسوب في مجال العمليات المختلفة	
24	يمكن من خلال الإنترنت الحصول على ما هو مطلوب بسرعة دون أي محددات زمنية ومكانية	
25	تتأثر عمليات الشراء وطلب المعلومات عبر الإنترنت في كليتنا ببطء الشبكة	
26	يوفر إستخدام الإنترنت في كليتنا ميزة الاقتصاد في نفقات الاتصالات السلكية، السفر..... الخ	
27	تعتمد كليتنا على المعلومات المستحصلة من الإنترنت في توسيع نشاطاتها	
28	يشجع الإنترنت على التكيف مع المستجدات البيئية	

ثانياً: إدارة الأداء:

هي الوسيلة التي يمكن من خلالها أن تكون أهداف العاملين ونشاطاتهم محققة لأهداف وغايات المنظمة.

ت	المتغيرات	أُتفق تماماً	أُتفق	أُتفق لحد ما	لا أُتفق	لا أُتفق تماماً
29	تساهم نظم المعلومات الإدارية في كليتنا في عملية تخطيط أداء العاملين.					
30	تسهل نظم المعلومات الإدارية في كليتنا من عملية وضع توقعات الأداء للأفراد العاملين.					
31	تمكن نظم المعلومات الإدارية في كليتنا من تحقيق الانسجام بين توقعات أداء العاملين والوصف الوظيفي.					
32	توظف نظم المعلومات الإدارية في ترجمة إستراتيجية الكلية إلى نقاط سلوكية وأدائية					
33	تزود نظم المعلومات الإدارية في كليتنا المدراء بمعلومات عن مراجعة الأداء ومتابعته لدعم قرارات التعويضات.					
34	تدعم نظم المعلومات الإدارية في كليتنا مراجعة الأداء ومتابعته بتقارير عن وصف الوظيفة					
35	يمكن إستخدام نظم المعلومات الإدارية في كليتنا من أدرج مقترحات العاملين في خطط التطوير					
36	تدعم نظم المعلومات الإدارية عملية التقييم في كليتنا بتوفير المعلومات الدقيقة عن أداء العاملين.					
37	يسهل إستخدام نظم المعلومات الإدارية من مقارنة الأداء الفعلي للعاملين بالمعايير الموضوعية.					
38	يضمن إستخدام نظم المعلومات الإدارية في كليتنا العدالة في عملية تقييم أداء العاملين.					
39	يقلل إستخدام نظم المعلومات الإدارية من الأخطاء المحتملة في عملية تقييم أداء العاملين					
40	يساهم إستخدام نظم المعلومات الإدارية في إعطاء الحلول لمشاكل الأداء بما يتلائم ونتائج التقييم					
41	تقتزن نتائج عملية التقييم في كليتنا بتقديم التغذية العكسية					
42	يمكن إستخدام نظم المعلومات الإدارية في تحديد نقاط القوة والضعف بدقة في أداء العاملين					
43	تزود نظم المعلومات الإدارية في كليتنا العاملين بمعلومات موضوعية عن أدائهم					
44	يضمن إستخدام نظم المعلومات الإدارية من أن يتسلم العاملون تغذية عكسية من مصادر متعددة لتحديد ما هو مطلوب منهم بدقة					

يسهل إستخدام نظم المعلومات الإدارية في كليتنا من عملية مقارنة جودة برامج تحسين الأداء بتكلفتها	45
تمكن نظم المعلومات الإدارية من تحديد المهارات والإمكانات المطلوبة مستقبلاً	46
تحدد نظم المعلومات الإدارية في كليتنا المنافع التنظيمية التي سيحققها تحسين الأداء وتطويره مستقبلاً	47
تساعد نظم المعلومات الإدارية في تحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى تحسين وتطوير في أدائهم	48
تساهم نظم المعلومات الإدارية في كليتنا باقتراح التعديلات المناسبة لبرامج تحسين الأداء وتطويره	49

ملحق (2)

الإتساق الداخلي لمتغيرات بعدي نظم المعلومات الإدارية وإدارة الأداء

	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X	1.000	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
X ₁	0.840	1.000	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
X ₂	0.705	0.800	1.000	**	**	**	**	**	**	**	**	**
X ₃	0.622	0.690	0.583	1.000	**	**	**	**	**	**	**	**
X ₄	0.633	0.580	0.562	0.633	1.000	**	**	**	**	**	**	**
X ₅	0.607	0.793	0.590	0.607	0.482	1.000	**	**	**	**	**	**
Y ₁	0.474	0.632	0.637	0.474	0.632	0.637	1.000	**	**	**	**	**
Y ₂	0.532	0.604	0.440	0.532	0.604	0.440	0.532	1.000	**	**	**	**
Y ₃	0.475	0.539	0.538	0.475	0.539	0.538	0.475	0.539	1.000	**	**	**
Y ₄	0.424	0.560	0.751	0.424	0.560	0.751	0.424	0.560	0.751	1.000	**	**
Y ₅	0.577	0.740	0.821	0.577	0.740	0.821	0.577	0.740	0.821	0.577	1.000	**
Y	0.821	0.821	0.821	0.821	0.821	0.821	0.821	0.821	0.821	0.821	0.821	1.000

P* ≤ 0.05

P** ≤ 0.01