

**دور بعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في تعزيز
نظام تقويم أداء العاملين
دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعتي تكريت و كركوك**

م.م. ريم يوسف سلطان
جامعة تكريت/كلية الإدارة والاقتصاد

م. د. قيس حمد سلمان
جامعة تكريت/كلية الإدارة والاقتصاد

**The role of some of the human resources information system
outputs in the promotion calendar
Personal survey of the views of a sample of workers at the uni.
Tikrit & kirkuk**

Assis. Lec. Reem Y. Sultan
college of Admin&Econ
Tikrit Uni.

Lec.Dr. Quis H. Salman
college of Admin&Econ
Tikrit Uni.

تاريخ قبول النشر ٢٠١٥/٢/٢٢

تاريخ استلام البحث ٢٠١٥/١/١٩

الملخص:

سعت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة والأثر بين بعض خصائص المعلومات الخاصة بالموارد البشري للمساعدة في تقييم أدائهم على وفق افتراضات تم استطلاعها عملياً في جامعتي تكريت وكركوك، وتم توزيع (110) استمارة استبانة في المنظمات المبحوثة واسترجعت (100) وجرى اختبار فرضيات البحث باستخدام تحليل الارتباط لتشخيص علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرات المبحوثة، وخلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات لعل من أهمها: توجد علاقة ارتباط وتأثير معنوية بين بعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية وتقييم أداء العاملين في المنظمات المبحوثة.

واستناداً إلى الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات المنسجمة مع هذا الاستنتاجات من أهمها ضرورة تأكيد إدارات الكليات في المنظمات المبحوثة على تطوير قاعدة نظام المعلومات الخاص بالموارد البشري بما يخدم تعزيز عملية تقييم أداء العاملين المتبع لديها وفقاً للتطور التكنولوجي.

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات الموارد البشرية، خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية، تقييم أداء العاملين.

Abstract

This study sought to determine the relationship and the effect between some the human resource special the information characteristics to assist in evaluating the performance of this study and applied to a sample of individuals working at the Universities of Tikrit and Kirkuk. was developed hypotheses to achieve its objectives and orientation, and distributed (110) on organization researched recovered (100) were tested hypotheses using correlation analysis and contrast for the diagnosis of correlation and the impact and integration urged to between variables surveyed, the research found asset of conclusion may of the most important: check the existence of relation and impact of significant correlation between some the human resource special the information characteristics to assist in evaluating the performance on organization researched, based on findings of the study, the researcher presented asset of proposals: it is necessary to develop the base of the human resources information to serve the strengthening of evaluation performance employees.

Key word: human resources information system. human resources information system output, characteristics. Evaluate the performance of employees

المقدمة:

إنّ تقييم الأداء في المنظمات يحتاج إلى معلومات عن جميع الأفراد العاملين، و تساعد هذه المعلومات على عملية التقييم بالشكل الصحيح في حال توافر المعلومات الحديثة والشاملة والدقيقة وبالتوقيت المناسب، وبالرغم من أهمية تقييم الأداء الذي يساعد على معرفة نقاط القوة والضعف من أجل تقليص من نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة في أداء العاملين، ألا أن بعض المنظمات لا تهتم بهذه الخصائص التي تساعد بشكل كبير في تقييم الأداء وتحقيق التفوق التنافسي، لذا نلاحظ أن على المنظمات قيد الدراسة ضرورة الاهتمام بهذه الخصائص بغية تحقيق أفضل تقييم وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة ونظراً لمحدودية الدراسة التي تناولت العلاقات التأثيرية بين متغيرات الدراسة وجدنا من الأهمية دراسة العلاقة والأثر بين المتغيرات، وقد أطررت منهجية الدراسة وفق المحاور الآتية:

المحور الأول: منهجية الدراسة وإجراءاتها**أولاً: مشكلة الدراسة**

يعد المورد البشري مصدراً أساسياً لإيجاد القيم في المنظمات ولأجل ذلك يهتم أغلب المنظمات بهذا المورد وتستثمر به استثمارات بعيدة المدى، ولغرض إدامته لا بد من وجود أنظمة تهتم به ومن هذه الأنظمة "نظام معلومات الموارد البشرية" الذي يحتوي على معلومات والتي تمثل هذه المعلومات كمخرجات لهذا النظام التي بموجبها تتخذ المنظمات القرارات المختلفة سواء على مستوى المنظمة أو على مستوى الوحدات الإدارية المهتمة بالمورد البشري بحد ذاته وإن صحة هذا القرار من عدمه يعتمد على خصائص هذه المخرجات.

إنّ مشكلة الدراسة تتمثل في كيفية الاستفادة من هذه الخصائص في تقييم أداء العاملين، لمحاولة التعرف على طبيعة العلاقة والأثر بين بعض خصائص مخرجات نظم معلومات الموارد البشرية وتقييم أداء العاملين ويمكن عرض المشكلة في إطار الأسئلة وكما يلي:

١. ما مدى توافر بعض الخصائص (الحدثة، الدقة، الشمولية، التوقيت) في معلومات أنظمة المعلومات بشكل عام ونظام معلومات الموارد البشرية بشكل خاص في المنظمات المبحوثة؟
٢. هل هناك تصور واضح من قبل المنظمات قيد الدراسة عن دور بعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في تعزيز تقييم أداء العاملين؟
٣. هل هناك علاقة ارتباط معنوية بين بعض خصائص مخرجات نظم معلومات الموارد البشرية وتقييم أداء العاملين؟
٤. هل تؤثر بعض خصائص مخرجات نظم معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين في المنظمات المبحوثة؟

ثانياً: أهمية الدراسة

١- الدراسة الحالية تكتسب أهميتها من خلال تقديم إطار نظري حول ماهية خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية؟ وما دورها في تعزيز تقويم أداء العاملين بالشكل الذي يضمن تحقيق أهداف المنظمات المبحوثة.

٢- تكتسب الدراسة الحالية أيضاً من خلال تحديد مديات التفاعل ما بين تقويم أداء العاملين بوصفه (المتغير المعتمد) وبعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية بوصفه (المتغير المستقل) لغرض تحديد نوع العلاقة والتأثير ومستواها، ومعنويتها إحصائياً.

ثالثاً: أهداف الدراسة

في ضوء المشكلة وأهميتها يتمثل الهدف الرئيسي في أهمية الدور الذي يمكن أن تضطلع به لبعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية ودورها في تعزيز تقويم أداء العاملين في المنظمات المبحوثة كما تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الفرعية المتمثلة ببيان المفاهيم الأساسية للمتغيرات المبحوثة وإبعادها، تحليل معطيات العلاقة والأثر بين بعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية وتقويم أداء العاملين في المنظمات المبحوثة قيد الدراسة.

رابعاً: مخطط الدراسة

استكمالاً لمتطلبات معالجة مشكلة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها تم تصميم مخطط للدراسة يعبر عن العلاقة المتوقعة بين متغيرين رئيسيين الأول بعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية بوصفها متغيراً مستقلاً وتقويم أداء العاملين بوصفها متغيراً معتمداً مع افتراض اتجاه واحد لتلك العلاقة والتأثير وكما مبين في الشكل (١) ومن ثم وضع مجموعة من الفرضيات نعرضها على النحو الآتي:

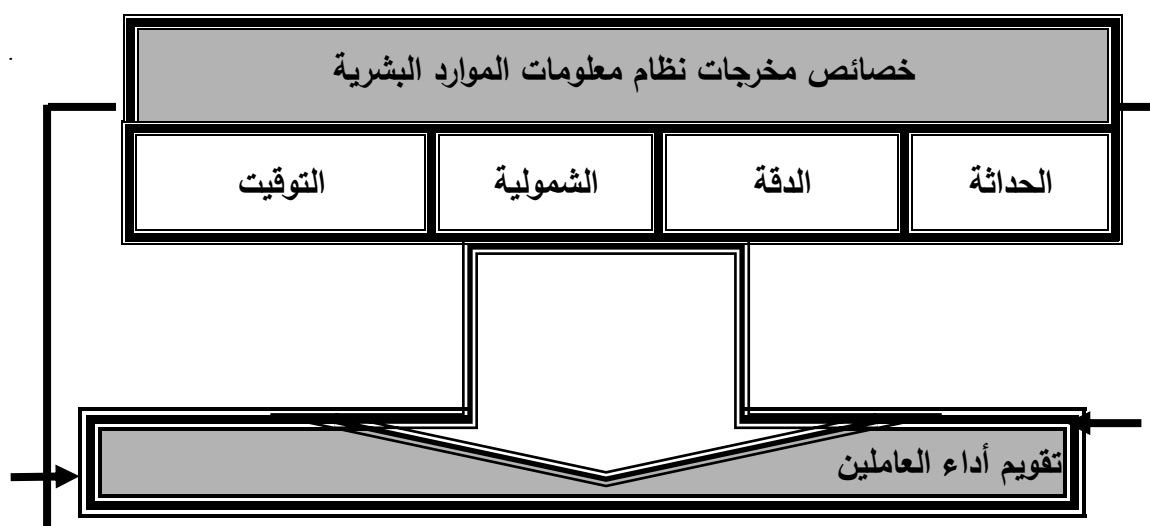
الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة ارتباط معنوية بين بعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية بدلالة أبعادها وتقويم أداء العاملين في المنظمات المبحوثة.

الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد علاقة تأثير معنوية بعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية بدلالة أبعادها في تقويم أداء العاملين في المنظمات المبحوثة.

ويعبر عن تلك العلاقة والأثر في إطار مخطط الدراسة الافتراضي الموضح في الشكل (١)



شكل رقم (١)

مخطط الدراسة الافتراضي

خامسا: محتويات الدراسة

- تتضمن الدراسة جانبين هما:
- الجانب النظري: ويتمثل في الآتي:
- أولاً: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية.
- ثانياً: أهمية وفوائد نظام المعلومات الموارد البشرية في المنظمات.
- ثالثاً: خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية المعتمدة في الدراسة.
- رابعاً: تقويم أداء العاملين.
- خامساً: العلاقة النظرية بين المتغيرات.
- الجانب الميداني: ويتمثل في الآتي:
- أولاً: وصف مجتمع الدراسة.
- ثانياً: اختبار أنموذج الدراسة وفرضياتها.
- ثالثاً: الاستنتاجات والتوصيات.

المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة

أولاً: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

قبل الدخول إلى تعريف نظام معلومات الموارد البشرية يجب توضيح مفهوم نظام المعلومات كخطوة أولى ويمكن فهم نظام المعلومات من خلال تجزئة هذا المصطلح إلى عنصرين هما: (النظام والمعلومات)، فكلمة النظام (system) تستخدم في الكثير من المجالات وبنطاق واسع وبأشكال متعددة على وفق العلوم التي تستخدمها، إذ عُرف النظام بأنه: (مجموعة من الأجزاء التي تعمل معاً من أجل تحقيق غرضٍ أو هدفٍ ما) (بينسون وستاندينج، ٢٠٠٩، ٤١٠).

بينما المعلومات هي البيانات التي تمت معالجتها، إذ تم تصنيفها، وتحليلها، وتنظيمها، وتلخيصها بشكل يسمح باستخدامها والاستفادة منها إذ أصبحت ذات معنى (Mcleado&Schell,2007, 9).

وعلى أساس ذلك فقد حاول الباحثون في توظيف جهودهم من أجل توضيح مفهوم لنظام معلومات الموارد البشرية كما هو الحال بالنسبة للمفاهيم المنظرية والإدارية الأخرى التي نحاول طرح بعض منها على سبيل الذكر لا الحصر مستهدفين توضيح محتوى المفهوم بالشكل المناسب كما في الجدول (١) الآتي:

جدول رقم (١)

آراء ووجهات نظر بعض الباحثين حول مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

الباحث	مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية
الخرشة وحمود ٢٠٠٧، ٢٤٣-٢٤٢	جميع المهام والأنشطة التي ترتبط بإدارة القوى البشرية العاملة وفقاً لطبيعة الاحتياجات الحالية والمستقبلية في المنظمة كاستقطابها وتطويرها وتدريبها وتحفيزها وتقييم أدائها وتنظيم العلاقات المرتبطة بها مع الإدارات التنظيمية الأخرى.
مكليود وشيل، ٢٠٠٩، ٩٢٩	النظام الذي يجب توفره في كل منظمة والذي يعمل على جمع البيانات التي تصف الموارد البشرية وتحولها إلى معلومات ثم إعداد تقارير من هذه المعلومات وتقديمها للمستفيدين.
العزاوي، ٢٠١١، ١٤،	نظام معلومات محوسب يوفر معلومات عن الأفراد العاملين في المنظمة ، ومن ثم استخدام هذه المعلومات من قبل المستفيدين ومتخذي القرار، عليه يساهم هذا النظام في دعم المركز التنافسي للمنظمة .
Bal,2012,55	نظام متكامل يستخدم لجمع وتخزين وتحليل المعلومات في إدارة الموارد البشرية للمنظمة المكونة من قواعد البيانات،والكمبيوتر،التطبيقات،والأجهزة والبرامج اللازمة لجمع وتسجيل وتخزين وإدارة وتسليم هذه البيانات وتحويلها إلى معلومات يستفيد منها جميع وظائف الموارد البشرية.
Karimidizboni 2013,107	هو ذلك النظام الذي يطور المعلومات لتصبح حديثة ودقيقة لتقديم التقارير الخاصة بالموارد البشرية من حيث الرواتب ، برامج التوظيف والتدريب،حفظ المعلومات حول غياب العاملين والقيام بجميع العمليات الإدارية من أجل اتخاذ القرارات الإدارية المناسبة لتساعد المنظمة في عملية التخطيط والمراقبة.

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر أعلاه

ثانياً: أهمية وفوائد نظام معلومات الموارد البشرية في المنظمات

تبرز أهمية نظم معلومات الموارد البشرية فيما تحققه من مزايا عديدة للمنظمة والأفراد العاملين والتي أشار إليها العديد من الباحثين ومنهم (Keim&weitzel,2009,18)

(Shibly,2011,157) (Gurol&Ertemsir,2010,530)، (العزاوي، ٢٠١١، ١٥) (Bal,2012,55).

- ١- يساعد نظام معلومات الموارد البشرية في تقديم الدعم للأنشطة الإدارية في ظل التطور التكنولوجي وظهور الانترنت إذ يساعد في تعزيز عمليات التوظيف، وجذب المرشحين، ومعالجة الطلبات من التعيينات الجديدة عبر الانترنت، وأشكال مختلفة من التطبيقات النظم الالكترونية المختلفة.
 - ٢- يوفر نظام معلومات الموارد البشرية لإدارة المنظمة بشكل عام ولإدارة الموارد البشرية بشكل خاص المعلومات الشخصية للأفراد العاملين وسيرة حياتهم الوظيفية منذ التحاقهم بالمنظمة وحتى انتهاء عملهم فيها.
 - ٣- يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تغيير النظرة القديمة لوظيفة الموارد البشرية غير الإستراتيجية في منظمات الأعمال إلى وظيفة إستراتيجية تساهم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة.
 - ٤- يهتم بجميع أنشطة العنصر البشري المتعددة من تخطيط للقوى العاملة والاختيار والتعيين والترقية والنقل والأجور والحوافز وغيرها.
 - ٥- نشر المعرفة بين العاملين من خلال نقل المعلومات وتوفيرها في داخل المنظمة.
- في حين حدد (Noe,et.al,1994,717)، (القماح، ٢٠٠٤، ٥٩)، (المحمد، ٢٠٠٩، ١٥)، (العتيبي، ٢٠١٠، ٥٨-٥٩) و (Karimidizboni، 2013، 108) بعض من الفوائد حول استخدام نظام المعلومات المعتمدة على الحاسوب في مجال الموارد البشرية بما يأتي:
- ١- تمكن المنظمة من تخزين المعلومات ومعالجتها الخاصة بالعاملين إلكترونياً والتخلص من الأولويات والملفات الورقية التي كانت المعلومات تسجل فيها يدوياً.
 - ٢- تكامل نظام معلومات الموارد البشرية مع الأنظمة الأخرى كالإنتاج والتسويق والمالية وغيرها من الأنظمة الموجودة في المنظمة.
 - ٣- تحسين ثقافة العمل، والعمل بشفافية أكثر بوجود النظام.
 - ٤- سهولة في تصنيف البيانات وإعادة تصنيفها من جديد.
 - ٥- سرعة أكبر في استرجاع البيانات ومعالجتها.

ثالثاً: خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية المعتمدة في الدراسة

يرى (سراج، ٢٠٠٥، ١٣١) المعلومات بأنها "بيانات أجريت عليها عمليات تشغيلية من خلال نظام المعلومات لتحويلها إلى معلومات تساعد في تنمية المعارف وزيادة ثقافة متخذي القرار ذات صلة عبر قنوات الاتصال إذ تفيد في تنمية البدائل والاختيار وذات خصائص تتناسب القرارات المختلفة بما يؤدي إلى قرار أفضل لبناء أسبقية تنافسية وتحقيق إستراتيجية المنظمة " بينما تصف

(الطيار ،٢٠١٣، ٥٢) (المخرجات) المعلومات بأنها "كل عنصر معرفة بإمكانه تسهيل عمل المنظمة لإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل إذ تعد أداة إتصال داخل المنظمة وإداة ربط مع المحيط"، وعلى هذا الأساس وبهدف تحديد تلك الخصائص التي ستعتمدها الدراسة الحالية فقد أعد الجدول (٢) الذي يتضمن وجهات نظر عدد من الكتّاب والباحثين إزاء خصائص تلك المعلومات .

جدول رقم (٢)

خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية

الباحث	الخصائص	الحدث	الدقة	الملائمة	الشمولية	التوقيت	الكلفة	الواقعية	المرونة	صلة بالموضوع	الصلاحية	التكامل
Bartlett and etc 2008,2-3	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
مصطفى، ٢٠٠٨، ٦٩	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
هوارى، ٢٠٠٩، ١٢	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
حنظل، عبد، ٢٠٠٩، ٨٩	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
الطائي، ٢٠١٠، ٥٢	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Zimmer,2010,40	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
آل مراد، ٢٠١٢، ٢٢٨-٢٢٩	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Bal,2012,9	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
فاعوري، ٢٠١٢، ١٩	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
الطيار، ٢٠١٣، ٥٥-٥٤	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
المجموع	٨	٨	٨	٣	٧	٦	٤	٣	٣	٢	١	١
النسبة المئوية%	٨٠	٨٠	٨٠	٣٠	٧٠	٦٠	٤٠	٣٠	٣٠	٢٠	١٠	١٠

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر أعلاه.

يلاحظ من الجدول (٢) بأن هناك تبايناً واضحاً في وجهات نظر الكتّاب والباحثين إلا ان هناك اتفاقاً على الخصائص الأكثر شيوعاً، إذ يؤكد (٨٠%) منهم على خاصية الحدث والدقة بينما حصلت خاصية الشمولية على نسبة (٧٠%) ، والتوقيت على نسبة (٦٠%). ولأغراض الدراسة سيتم اعتماد هذه الخصائص (الحدث، الدقة، الشمولية، التوقيت) لكونها تتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية وكالاتي:

١- الحدث:

تعني الحدث "تحديث المعلومات المتولدة باستمرار تبعاً للتغيرات الحاصلة في النشاطات" ويعني التحديث إجراء مايلي (الجنابي، ٢٠١١، ٥٥):

- إضافة معلومات جديدة لم تكن موجودة.
- إجراء تعديلات على المعلومات تتناسب والتغير الحاصل.
- حذف معلومات قديمة لانتفاء الحاجة إليها.

وإن المعلومات التي تستخدمها المنظمة معظمها معلومات تاريخية تعكس ما حدث سابقاً وهذه المعلومات تزداد فائدتها كلما كانت أحدث (مصطفى، ٢٠٠٨، ٦٧) وإن الظروف البيئية المحيطة بمنظمات اليوم سريعة التغير تستلزم من القائمين على إدارة هذه المنظمات أن يكونوا على علم أولاً بأول من كل ما يطرأ عليها من تغيرات، والقرار المبني على معلومات متقدمة غالباً ما يفشل، وتكون النتيجة ضياع فرص كثيرة على المنظمة (Zimmer, 2010, 40) وعلى أساس ذلك يجب أن تكون هذه المعلومات مجددة وحديثة للاستفادة منها عند تقديمها وتداولها إذ تلعب الحداثة دوراً هاماً في تحسين قيمة المعلومات إذ تقل قيمتها بتقدمها لذا يجب الحفاظ عليها بأمان وفاعلية (فاعوري، ٢٠١٢، ٢٧).

٢- الدقة:

عرف (Slone, 2006, 44) الدقة على أنها (درجة خلو المعلومات من الأخطاء) ولا يشترط تحقيق الدقة الكاملة لأن الدقة مفهوم نسبي وليس مطلق وإن مستلزمات الدقة مسألة درجات، فالمعلومات يجب أن تكون صحيحة ودقيقة ضمن حدود مقبولة إذ ترسم هذه الحدود اعتماداً على عوامل عديدة أهمها نوع المعلومات، وطبيعة الاستخدام، أنواع القرارات، المستوى الإداري، طبيعة المعايير المستخدمة في القياس، (المصطفى، ٢٠٠٨، ٦٨) ولكن من المفترض أن تكون المعلومات خالية من الأخطاء ففي بعض الحالات يجب أن تكون المعلومات دقيقة وبصورة تامة وفي بعض الأحيان يجب التوضيح بالدقة المطلقة للحصول على المعلومات في الوقت المناسب أيضاً والمعلومات التامة الدقة غير متوفرة ضمن نطاق وقت القرار للمستخدم لذلك عندما تزود المعلومات يبحث مصمم نظم المعلومات عن الموازنة بين المعلومات الدقيقة والمحتملة ووقت توفير هذه المعلومات (Hall, 2004, 16).

وتختلف درجة الدقة المطلوبة في المعلومات حسب المدى الزمني الذي تغطي هذه المعلومات، فإذا كانت المعلومات عبارة عن تنبؤات مستقبلية فإن درجة دقتها تقل كلما تناولت مستقبلاً بعيداً والعكس صحيح، فالمعلومات غير الصحيحة و غير الدقيقة ستعطي نتائج عكسية أي ستكون معلومات ضارة غير مفيدة وإن كانت ملائمة ومفهومة لمستخدميها (Bartlett&etc, 2008, 5).

٣- الشمولية:

تعني هذه الخاصية (قدرة المعلومات على إعطاء صورة كاملة عن المشكلة أو عن حقائق الظاهرة لموضوع الدراسة مع تقييم بدائل الحلول المختلفة لها حتى تتمكن الإدارة من تأدية وظائفها المختلفة، وعلى المدير أن يُقدر كمية التفاصيل اللازمة عن المشكلة، حتى يتجنب الوقوع في بحر من المعلومات الزائدة بما يسمى (بالحمل الزائد للمعلومات) وعلى الإدارة أن تعمل على نقل المعرفة

ونتائج التجربة والاختبار من وحدة إلى أخرى ومن مستوى لآخر ومن مشروع إلى آخر (النجار، ٢٠١٠، ٦٤) وأكد (Kahan et.al., 2002, 187) بأن الشمولية تعني عدم وجود نقص في المعلومات المقدمة وأن تكون كافية من حيث التنوع والعمق للمهمة التي أعدت من أجلها، وإن وجود أي نقص في المعلومات قد يجعل متخذ القرار إما أن يقوم بالبحث عن الجزء الناقص منها وإما أن يتخذ قراراً فيه جانب من المخاطرة على أساس المعلومات غير الكاملة (Zimmer, 2010, 40).

٤ - التوقيت:

خاصية التوقيت تعني (تسليم المعلومات المطلوبة إلى المستفيدين منها وقت الحاجة إليها كي تعالج المشكلة القائمة) (المولى، ٢٠٠٥، ١٤٢)، ويلعب التوقيت دوراً كبيراً في مساعدة المنظمة للحصول على مزايا تنافسية والتفوق على المنافسين من خلال توفير المعلومات في الوقت المناسب عن التغيرات الحاصلة في البيئة التي تعمل فيها المنظمة كتغير أذواق ومتطلبات الزبائن، أو رضا الزبائن عن جودة المنتجات المقدمة من قبل المنظمة وتشير خاصية التوقيت إلى ثلاث حالات متداخلة ومتكاملة تكون الأساس في تحديد الخصائص الثانوية المنطوية تحتها وهي: (حسن، ٢٠٠٣، ٢٩):

- ❖ طول دورة إنتاج المعلومات وإيصالها إلى المستفيدين : وهي الفترة الزمنية المستغرقة في الإدخال، وعمليات المعالجة، والإخراج، وإعداد التقارير لإيصال المعلومات إلى المستفيدين.
- ❖ وقت الحاجة إلى المعلومات: أي يجب أن يتم توفير المعلومات وقت الحاجة إليها، وإن المعلومات التي لا تأتي في وقتها الملائم تقل فائدتها، إذ إن التوقيت غير الملائم للمعلومات يؤدي إلى نتائج سلبية بسبب قيام متخذ القرار في بناء توقعاتها على أخطاء كبيرة.
- ❖ سهولة وسرعة الوصول إلى المعلومات المطلوبة: وتتحدد السهولة من خلال مجموعة عوامل منها التأخير، ونوع المعالجة المستخدمة، والآلية المعتمدة في استرجاع المعلومات، وشكل الاسترجاع أي التقنية المستخدمة في الاسترجاع.

رابعاً: تقييم أداء العاملين:

يعد تقييم الأداء وظيفة واحدة من وظائف إدارة الأداء وإن أهم الأخطاء التي يقع فيها المدراء هي الخلط بين تقييم الأداء وإدارة الأداء (السلمي، ٢٠٠١، ١٣٩)، ويعرفه (Griffin & DeNisi, 2001, 232) بأنه "تخمين رسمي ومحدد للعامل من أجل تحديد الدرجة لأي عامل يؤدي وظيفته بفاعلية"، أو "العملية التي من خلالها تحصل المنظمة على معلومات عن كيف ينجز العامل وظيفته بشكل أفضل" (Noe, etal, 2003, 328)، وفي ذات التوجه عرف (عزيز وجاسم، ٢٠١٤، ٢٤٠) تقييم الأداء بأنه "عبارة عن دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم

وملاحظة سلوكهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم بأعمالهم الحالية، وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله مسؤوليات أكبر أو لترقية أخرى".

وإنّ تقويم الأداء هو "الجزء الرئيسي من نظام إدارة الأداء"، ويكون مندمجاً معه لضمان أنّ مجهود الفرد يكون موجهاً باتجاه أسبقيات المنظمة، بمعنى أنّ التدريب الملائم والتطوير يتم تنفيذه لجعل جهد الفرد ناجحاً وتتم مكافأته على أساس ذلك بما يعزز الأداء الناجح (Torrington et al., 2002, 309).

وإنّ أهمية تقويم الأداء تتمثل في الفوائد الآتية (ماهر، ٢٠٠٩، ٤٠٥)، (الكرخي، ٢٠١٣، ١١٦):

- يسهم في تعزيز الروح المعنوية لدى العاملين إذ يشعر العاملون إنّ جهدهم وطاقاتهم في تأديتهم لأعمالهم هو موضع تقدير واهتمام من قبل الإدارة، وإنّ هدف الإدارة الأساس من وراء التقويم هو معالجة نقاط القوة والضعف في أداء الفرد على ضوء ما يظهره التقويم.
- يسهم بإشعار العاملين بمسؤولياتهم، عندما يشعر العامل أنّ عمله موضع مراقبة وتقويم من قبل جهات أخرى، وإنّ نتائج هذا التقويم سترتب عليها اتخاذ قرارات مهمة تؤثر في مستقبله في العمل فانه سوف يشعر بمسؤوليته تجاه نفسه والعمل معاً.
- يرفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم وإمكانياتهم بما يساعد في التقدم والتطور مما يسهم في تحسين أداء المنظمة ككل.

بينما تستخدم الكثير من المنظمات مقاييس التصنيف التخطيطية مثل قائمة معايير التقويم، وترتيب العاملين، والمقارنة بين العاملين، وقائمة المراجعة، ٣٦٠ درجة وغيرها (ماهر، ٢٠٠٩، ٤١٩)، وهناك عدداً من الأخطاء الشائعة في عملية التقويم والتي تؤدي إلى تقييم الأفراد بأقل أو أكثر مما يستحقونه، مما يؤدي إلى التأثير عليهم في العلاوات والترفيعات والمكافآت (عزيز وجاسم، ٢٠١٤، ١٤٥) ومن هذه الأخطاء (الهالة، خطأ الانطباعات النفسية، والميل نحو الوسط، التقييم القاسي أو العنيف، الميل إلى التساهل، والتحيز الشخصي) وكلها تكون ذات حكم شخصي وليست موضوعية وبالتالي يجعل عملية التقويم غير صالحة لتحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها.

خامساً: العلاقة النظرية بين متغيرات البحث

إنّ لنظام معلومات الموارد البشرية دوراً مهماً في تقويم أداء العاملين إذ تحفظ كل المعلومات الخاصة بالأفراد العاملين عند التعيين في سجلات رسمية في قاعدة بيانات خاصة بنظام المعلومات ويتم التحديث عليها بصورة دورية وتكون دقيقة بنفس الوقت ويتم الحصول عليها

وقت الحاجة لتساعد المدراء في إجراء تقييم الأداء بصورة عادلة بعيداً عن الظلم والتحيز لأنّ التقييم أصبح أوتوماتيكياً وبالتالي يمكن تحديد نقاط القوة والضعف في أدائهم التي يمكن أن تدعم أداء الفرد (O'z, 2002, 99).

المحور الثالث: الجانب الميداني للدراسة

أولاً: وصف مجتمع الدراسة

يهدف بيان العلاقة والأثر بين بعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية وتقييم أداء العاملين، يستلزم الأمر التحقق من صحة الفرضيات والتي تؤكد على وجود علاقة ارتباط معنوية وتأثير معنوي لبعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين في جامعتي تكريت وكركوك، وقبل أن نحدد العلاقة والأثر بين المتغيرات أنموذجها نقدم نبذة مختصرة من مجتمع الدراسة وكالاتي:

١- وصف المنظمات قيد الدراسة:

أ- جامعة تكريت

تأسست جامعة تكريت بموجب القرار المرقم ٩٥١ في ١٩٨٧/١١/٢٣ وتعد جامعة تكريت من الجامعات المهمة في العراق وهي تضم ١٧ كلية حالياً، تمنح الجامعة شهادات البكالوريوس والماجستير والدكتوراه في الاختصاصات العلمية المختلفة إذ يصل عدد التخصصات العامة بحدود ٨٠ تخصص ولأغراض تقييمية نعرض بعض مؤشرات واقع الجامعة والكليات للفترة من (٢٠١٣-٢٠١٤) والتي تمثل مجتمع الدراسة.

الجدول رقم (٣) كليات جامعة تكريت *

ت	الكلية	سنة التأسيس
١	التربية للبنات	١٩٨٨
٢	الهندسة	١٩٨٨
٣	الطب	١٩٨٩
٤	التربية	١٩٩٢
٥	الزراعة	١٩٩٣
٦	العلوم	١٩٩٨
٧	الإدارة والاقتصاد	٢٠٠٠
٨	القانون	٢٠٠١
٩	الصيدلة	٢٠٠٢
١٠	طب الأسنان	٢٠٠٤
١١	الشرعية	٢٠٠٦
١٢	الآداب	٢٠٠٦
١٣	الطب البيطري	٢٠٠٦
١٤	التربية الرياضية	٢٠٠٧
١٥	الحاسبات والرياضيات	٢٠٠٧
١٦	العلوم السياسية	٢٠١٠
١٧	هندسة النفط والمعادن	٢٠١٠

ب- جامعة كركوك:

تعد جامعة كركوك من الجامعات الحديثة، إذ تأسست بتاريخ ١٧/١/٢٠٠٣ وتضم الجامعة ثمان كليات، ثلاث منها استحدثت بعد التأسيس وقد شهدت جامعة كركوك تطوراً كبيراً منذ تأسيسها ولحد الآن شمل هذا التطور معظم النواحي العلمية والتي تمثلت بالمستويات العالية التي يحققها الطلبة في مختلف الاختصاصات وكذلك البحوث المقدمة من قبل الأساتذة في الجامعة والمشاركة بها في المؤتمرات سواء أكانت داخل العراق أو خارجه، ولأغراض تقييمية نعرض بعض مؤشرات واقع الجامعة والكليات للفترة (٢٠١٣-٢٠١٤) والتي تمثل مجتمع الدراسة.

جدول رقم (٤)**كليات جامعة كركوك**

ت	الكلية	سنة التأسيس
١	كلية القانون	١٩٩٨
٢	كلية التربية	٢٠٠٢
٣	كلية التمريض	٢٠٠٢
٤	كلية العلوم	٢٠٠٢
٥	كلية الطب	٢٠٠٥
٦	كلية الهندسة	٢٠٠٥
٧	كلية الزراعة	٢٠٠٥
٨	كلية الإدارة والاقتصاد	٢٠٠٧

٢- وصف عينة الدراسة:

تم اختيار مجموعة من الأفراد العاملين في الجامعات لميدان الدراسة من الإدارة العليا (عمداء الكليات، معاوني العمداء، رؤساء الأقسام)، وقامت الباحثة بتوزيع (١١٠) استمارة استبانة على الأفراد المبحوثين في مواقع عملهم في الجامعات المذكورة مما تطلب من الباحثة المزيد من الوقت والجهد، وكان عدد الاستمارات المعادة (١٠٠) استمارة أي أن نسبة الاستجابة بلغت (٩٠%) ويوضح الجدول (٥) خصائص أفراد عينة الدراسة من حيث (التحصيل العلمي، والمنصب الوظيفي، ومدة الخدمة الإجمالية بالسنوات).

جدول رقم (٥)

خصائص أفراد عينة الدراسة/ وصف الأفراد المبحوثين

التحصيل العلمي					
ماجستير			دكتوراه		
العدد	%	العدد	%	العدد	%
15	15	85	85	85	85
المنصب الوظيفي					
عميد		معاون عميد		رئيس قسم	
العدد	%	العدد	%	العدد	%
15	15	20	20	65	65
مدة الخدمة الإجمالية بالسنوات					
1- 10		11- 20		أكثر	
العدد	%	العدد	%	العدد	%
15	15	30	30	55	55

المصدر: من أعداد الباحثة (في ضوء استمارة الاستبيان).

- أن جميع الأفراد المبحوثين يحملون مؤهلات أكاديمية عالية إذ بلغ الذين يحملون شهادة الماجستير (15%) أما شهادة الدكتوراه (85) من أفراد عينة الدراسة. وتعكس هذه النتائج أن الأفراد المبحوثين يملكون شهادات عليا ويتمتعون بمستويات عالية من المعرفة والخبرة من خلال ممارسة عملهم (العلمي والإداري).
- فيما يتعلق بالمنصب الوظيفي الحالي: فتمثلت من ذوي المناصب الإدارية المتمثلة برؤساء الأقسام والمتمثلة (65%) والذين يمارسون أعمالاً إدارية في أقسامهم فضلاً عن المهام العلمية الموكلة إليهم أصلاً، أمّا العمداء ومعاونوهم فقد حصلوا على أدنى النسب والتي بلغت (20%)(15%) وإنَّ ارتفاع نسب الفئات المشار إليها تدل على أن التدرج الهرمي الذي يشمل وحدات إدارية أوسع في أسفل الهرم التنظيمي لكثرة الأقسام العلمية المتوفرة في مجتمع الدراسة.
- أما فيما يخص الخدمة الإجمالية فإنَّ (15%) من المبحوثين تراوحت خدمتهم في المنصب (1-10) سنوات، أما الأفراد الذين تراوحت خدمتهم في المنصب (11-20) سنة إذ بلغت (30) سنة وهي نسبة جيدة لاكتساب المعرفة و(55) سنة نسبة للأفراد الذين لديهم خدمة أكثر من ٢٠ سنة.

ثانياً: اختبار نموذج الدراسة وفرضياتها

- ١- إجابات الأفراد المبحوثين لمتغيرات الدراسة: يشمل مضمون هذه الفقرة وصفاً لطبيعة متغيرات الدراسة وحسبما يدركه المبحوثون في المنظمات المبحوثة وتحقيقاً لذلك فقد

استخدمت الباحثة برنامج (Spss.vir.16) بهدف الاستدلال على الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية ونسبة الاستجابة في ضوء متغيرات الدراسة وهي (الحداثة، والدقة، والشمولية، والتوقيت) و(تقويم أداء العاملين) في المنظمات قيد الدراسة، وقد بلغ مجموع الفقرات (24) فقرة بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الثلاثي وفيما يأتي وصف لهذه المتغيرات كما يدركه المبحوثون.

جدول رقم (٦)

وصف متغيرات البحث في المنظمات المبحوثة

النسبة المئوية أبعاد البحث	رقم المتغير	مقياس الاستجابة			الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الإستجابة %
		اتفق %	اتفق إلى حد ما %	لا اتفق %			
الحداثة	X1	73	27	-	4.13	0.812	82.6
	X2	69	27	4	3.96	0.931	79.2
	X3	71	29	-	4.04	0.803	80.8
	X4	59	35	6	3.78	0.98	75.6
	X5	67	30	3	3.98	0.875	79.6
الدقة	X6	77	23	-	4.17	0.77	83.4
	X7	76	24	-	4.17	0.8	83.4
	X8	69	28	3	3.99	0.92	79.8
	X9	63	33	4	3.86	0.89	77.2
	X10	65	32	3	3.94	0.9	78.8
الشمولية	X11	59	32	9	3.71	1.02	74.2
	X12	74	25	1	4.08	0.83	81.6
	X13	59	35	6	3.77	0.95	75.4
	X14	59	36	5	3.79	0.91	75.8
	X15	57	36	7	3.8	0.91	76
التوقيت	X16	78	15	2	4.24	0.76	84.8
	X17	73	25	2	3.93	0.79	78.6
	X18	60	35	5	3.75	0.89	75
	X19	69	31	-	3.99	0.78	79.8
	X20	74	26	-	4.09	0.77	81.8
المعدل العام		67.57	29.2	3	3.96	0.86	79.7
تقويم أداء العاملين	X21	73	25	2	4.06	0.81	81.2
	X22	87	13	-	4.42	0.71	88.4
	X23	60	36	4	3.78	0.90	75.6
	X24	66	33	1	3.96	0.82	79.2
المعدل العام		71.50	26.75	1.75	4.06	0.81	81.10

تشير معطيات الجدول (٦) إلى أنَّ إجابات المبحوثين حول بعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية من خلال المؤشرات (X1-X20) بأنها كانت باتجاه الاتفاق وبمعدل (67.57) في حين سجل الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الإجابات بمعدل (3%) فيما بلغت نسبة الاتفاق إلى حد ما (29.2) وعززت تلك القيمة الأوساط الحسابية والبالغ (3.96) وانحراف

معياري البالغ (0.86)، في حين بلغ متوسط نسبة الاستجابة (79.7) وهذا يدل أن إجابات الأفراد المبحوثين كانت إيجابية، وفيما يخص بعد تقويم الأداء في المنظمات المبحوثة إزاء المؤشرات (X21-X24) فقد كانت نسبة الاتفاق (71.50%) في حين كانت نسبة عدم الاتفاق لتلك الإجابات وبمعدل عام (1.75%) فيما بلغت نسبة الاتفاق الى حد ما (26.75%) وعززت تلك القيمة الأوساط الحسابية والبالغ (4.06) وبانحراف معياري (0.81) في حين بلغت نسبة الاستجابة (81.10) وهذا يدل على أهمية بعد تقويم الأداء وهذا يؤكد الأفراد المبحوثون من خلال قياس فقرات هذا المتغير إذ كانت إيجابية.

٢- اختبار علاقات الارتباط بين بعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية مجتمعة وبعد تقويم أداء العاملين:

أ- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: وتنص هذه الفرضية على انه توجد علاقة ارتباط قوية ذات دلالة معنوية بين بعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية مجتمعة وبعد تقويم أداء العاملين في المنظمات المبحوثة ويوضح الجدول (٧) نتائج علاقات الارتباط المتعلقة بهذه الفرضية .

جدول رقم (٧)

نتائج علاقات الارتباط بين بعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية مجتمعة وبعد تقويم أداء العاملين في المنظمات المبحوثة

أبعاد خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية مجتمعة	المتغير المستقل المتغير المعتمد
	بعد تقويم أداء العاملين
0.73*	

* $P \leq 0.05$

N=100

يوضح الجدول (٧) وجود علاقة ارتباط قوية بين بعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية مجتمعة وبعد تقويم أداء العاملين، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.73*) عند مستوى معنوية (0.05). وتدل هذه النتيجة انه كلما حرصت المنظمات المبحوثة من الاهتمام والعمل بخصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية سيسهم ويساعد في تقويم الأداء بصورة صحيحة بموضوعية بعيدة عن التحيز. وبهذا سيتم قبول الفرضية الرئيسية الأولى على مستوى المنظمات المبحوثة.

ب- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: وتنص هذه الفرضية على أنه توجد علاقة تأثير معنوية بين بعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية مجتمعة وبعد تقويم أداء العاملين في المنظمات المبحوثة، ويوضح الجدول (٨) هذه العلاقة وعلى النحو الآتي:

جدول رقم (٨)

تأثير بعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية مجتمعة و بعد تقويم أداء العاملين في المنظمات المبحوثة

F المحسوبة	بعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية مجتمعة			المتغير المستقل
	R ²	β_1	β_0	المتغير المعتمد
94.1	0.540	0.735 (10.721)*	0.653	تقويم أداء العاملين

(*) تشير إلى قيمة T المحسوبة $P \leq 0.05$ N=100 D.F=1

يتضح من الجدول (٨) إلى وجود علاقة ذات تأثير معنوي موجب لبعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية مجتمعة في بعد تقويم الأداء ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والبالغة (94.1) وهي أكبر من قيمتها الجدولية وضمن مستوى معنوية (0.05). في حين بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.540) وهذا يعني أن (54.0%) من الاختلافات المفسرة في بعد تقويم الأداء تفسرها لبعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية مجتمعة والباقي (46%) يعود إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو إنها غير داخلة في أنموذج الانحدار أصلاً. ومن خلال متابعة معاملات (B_1) والبالغة (0.735) واختبار (T) لها يبين إن قيمة (T) المحسوبة $(10.721)^*$ أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) وحجم عينة (100) مما يؤكد أن للخصائص مخرجات النظام تأثيراً كبيراً في عملية تقويم أداء العاملين، ومن هذا نستنتج تقبل الفرضية الرئيسة الثانية على مستوى المنظمات المبحوثة.

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

١- الاستنتاجات:

- أوضحت النتائج علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة على النحو الآتي:
- أ- أظهرت نتائج تحليل الأفراد المبحوثين حول كل متغير من متغيرات الدراسة إذ إن المعدل العام كان مقبولاً، مما يؤكد أن الأفراد المبحوثين يهتمون بخصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية التي لها دور كبير في تقويم أداء العاملين.
- ب- تحقق وجود علاقة ارتباط قوية موجبة لبعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية وبعد تقويم أداء العاملين.

ج- تحقق وجود علاقة تأثير معنوية موجبة لبعض خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية وبعد تقويم أداء العاملين.

٢- التوصيات:

أ- على إدارات الكليات في المنظمات المبحوثة ضرورة تطوير قاعدة نظام المعلومات الخاص بالموارد البشري التي تمتلكها بما يخدم تعزيز تقويم أداء العاملين المتبعة لديها وفقاً للتطور التكنولوجي.

ب- ضرورة أعداد تقويمات ومراجعات دورية أو فصلية لأداء العاملين بغية متابعة أدائهم على مدار السنة وليس مرة واحدة كل سنة.

ج- علنية نتائج تقويم أداء العاملين وترك السرية في التقارير المتعلقة بالأداء الوظيفي ليكون لدى العاملين معرفة بمستوى أدائهم ونقاط القوة والضعف التي يمتلكونها.

المصادر

أولاً: العربية

١. آل مراد، نبال يونس، (٢٠١٢)، خصائص نظام معلومات الإدارية وأثرها في مؤشرات نجاحه دراسة استطلاعية لآراء عينة من مسؤولي الوحدات الإدارية في كليتي طب الأسنان والتربية، مجلة الإدارة والاقتصاد، مجلد ١٠، العدد ٩٠، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل.

٢. الجنابي، كفاح عباس محييد (٢٠١١)، أثر جودة مخرجات نظم المعلومات الإدارية في إستراتيجيات إدارة الأزمة وفق منظور فاعلية القرار دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعة الأسمدة المنطقة الشمالية- بيجي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة تكريت.

٣. حسن، محمد مصطفى حسين، (٢٠٠٣)، أثر مؤشرات فاعلية نظام المعلومات الإدارية في إقامة متطلبات نظام إدارة الجودة ISO 9001-2000، دراسة استطلاعية في عينة من المنظمات قيد التأهيل في محافظة نينوى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

٤. الخرشة، ياسين كاسب وحمود، خضير كاظم، (٢٠٠٧)، "إدارة الموارد البشرية"، ط ١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

٥. ستيف بينسون، كريج ستاندينج، (٢٠٠٩)، نظم المعلومات الإدارية، ط ١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن ترجمة: مجدي صابر، محمود عزت.

٦. سراج، عبدالله محمود، (٢٠٠٥)، أهمية خصائص المعلومات في بناء اختيار قرارات المنظمة، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد ٤، جامعة حضرموت، اليمن.

٧. السلمي، علي، (٢٠٠١)، "إدارة الموارد البشرية والاستراتيجية"، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
٨. الطيار، مأوى ربيع احمد، (٢٠١٣)، دور نظام معلومات الاستراتيجي في دعم استراتيجيات تصنيع المنتج دراسة استطلاعية في بعض معامل الشركة العامة لصناعة الألبسة الجاهزة في الموصل، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
٩. عبد، غسان فيصل، حنظل، قاسم احمد، (٢٠٠٩)، اثر عناصر نظم المعلومات الإدارية في فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد ٥، العدد ٣، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة تكريت.
١٠. العتيبي، عزيزة عبد الرحمن، ٢٠١٠، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على اداء الموارد البشرية - دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الاسترالية، رسالة ماجستير (منشورة)، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان - الأردن.
١١. العزاوي، علي رائد داود، (٢٠١١)، تصميم نظام معلومات محوسب لدعم إجراءات تخطيط الموارد البشرية دراسة تطبيقية على مديرية تربية قضاء تكليف، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الادارة والاقتصاد - جامعة الموصل.
١٢. عزيز، الهام، جاسم، وفاء محمود، (٢٠١٤)، فاعلية تقييم الأداء التدريسي لهيئة التعليم التقني، مجلة تنمية الرافدين، مجلد ٣٦، العدد ١١٥، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل.
١٣. فاعوري، أسماء مروان، (٢٠١٢)، اثر فاعلية أنظمة تخطيط الموارد المنظمة في تميز الاداء المؤسسي: دراسة تطبيقية في أمانة عمان الكبرى، رسالة ماجستير (منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان - الأردن.
١٤. القماح، ندى إسماعيل جبوري، (٢٠٠٤)، "تصميم نظم معلومات الموارد البشرية، دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
١٥. الكرخي، مجيد، (٢٠١٣)، إدارة الموارد البشرية مدخل نظري وتطبيقي، ط ١، دار المناهج للنشر والتوزيع.
١٦. ماهر، احمد، (٢٠٠٩)، إدارة الموارد البشرية، ط ٢، الدار الجامعية - الإسكندرية.
١٧. المحمد، مالك، (٢٠٠٩)، نظام معلومات الموارد البشرية، رسالة ماجستير (منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة دمشق.

١٨. مصطفى، إيهاب فخري يوسف، (٢٠٠٨)، استخدام المعلومات الإدارية وفق مراحل دورة حياة المنظمة، دراسة لكليات مختارة من جامعة الموصل، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

١٩. مكليود، رايموند وشيل، جورج، (٢٠٠٩)، نظم المعلومات الإدارية، ط٣، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، تعريب: سرور علي إبراهيم سرور.

٢٠. المولى، احمد علي حسين (٢٠٠٥)، اثر خصائص المعلومات البيئية في تصميم المنتجات - دراسة استطلاعية لأراء المدراء في عينة من الشركات الصناعية المساهمة - نينوى (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل.

٢١. النجار، فايز، (٢٠١٠)، نظم المعلومات الإدارية، ط٣، دار الحامد للنشر، عمان_الأردن.

٢٢. هوارى، معراج، (٢٠٠٩)، اثر نظام معلومات الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة، دراسة ميدانية في مؤسسة الحديد والصلب بالجزائر، رسالة ماجستير (منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة مسيلة - الجزائر.

ثانياً: الأجنبية

1. Bal, Y& Bozkurt. S& Ertemsir. E,(2012), The importance of using human resources information systems (HRIS) and A research on determining the success of HRIS, Vol .20,No.5.
2. Bartlett, James E., Michelle E., Myrna, Gusdorf,,(2008), Human Resource Information System and its impact on Human Resource Planning: A perceptual analysis of Information Technology companies, Journal of Business and Management ,val 3,No 6.
3. Griffin , R. , & Denisi, A.S, (2001), " Human Resources management " ,Houghton Mifflin Company , Boston, New York.
4. Hall, A. james,(2004) ,Accounting information system, 4th ed.,Thomson ,South-Westren ,Canada.
5. Kahn, Bevely, Strong, Diane & Wang, Richard, (2002), Information Quality Benchmarks: Product and Service Performance, Communication of the ACM, Vol. 45, No. 4ve, April.
6. Karimidizboni, Reza,(2013), Human Resources Information System, ,Vol .4,No.10.
7. Keim, T., & Weitzel, T. (2009). An adoption and diffusion perspective on HRIS usage, Encyclopedia of Human Resources Information Systems: Challenges in E-HRM IGI Global, Vol .1,No.1.
8. Mcleado ,Jr, Raymond,& Schell ,George p,(2007), Management information systems (10th ed).Upper Saddle River ,New Jersey: pearson .
9. Noe, R. A., et. al., (1994), Human Resources Management: Gaining a competitive Advantages. Irwin Inc., USA.

- 10.Noë, Raymond A. &Hollenbeck, John R.&Gerhart, Barry & wright, Patrick M., (2003), Human Resource Management : Gaining A competitive Advantage, McGram- Hill companies, Inc.
- 11.Oz, Effy. (2002). Management Information systems. 3th, Course Technology, Canada, Thomson Learning.
- 12.Shibly, H. (2011). Human resources information systems success assessment: An integrative model, Australian Journal of Basic and Applied Sciences, val 5, No. 11.
- 13.Slone, John, P, (2006), Information Quality Strategy: An Empirical Investigation Of The Relationship Between Information Quality Improvements and Organizational outcomes, Ph. D, Capella University.
- 14.Torrington, Derek & Hall, Laura & Taylor, Stephen, (2002), Human Resources Management, 5th, Ed., Pearson Education Limited.
- 15.Zamir , Machal,(2010), Data conversion Fundamentals .In Brown Carol V., &Topi Heikki.(Eds) .Is Management handbook .

ملحق (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة تكريت

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

الدراسات العليا

الموضوع / استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نضع بين أيديكم الإستبانة التي أعدت لقياس متغيرات الرسالة الموسومة (إسهامات خصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية وأثرها في تعزيز إدارة أداء العاملين - دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأفراد العاملين في جامعتي تكريت وكركوك)، وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير علوم في إدارة الأعمال، وبما أنكم المعنيون بالأمر، ولكونكم الأقدر من غيركم، نرجو منكم الإجابة على فقراتها بكل دقة وموضوعية. وأرجو التفضل بقراءة الملاحظات الآتية:

١. إن إجابتم سوف لن تستخدم، إلا لأغراض البحث العلمي.
٢. رأيكم الموضوعي الدقيق هو المطلوب، إذ ليس هناك إجابات صحيحة أو خاطئة.
٣. ستجد أمام كل فقرة (5) بدائل تتراوح بين (أفق بشدة، أوفق، محايد، لأوفق، لأوفق بشدة)، نرجو منكم وضع علامة (✓) أمام واحدة منها والتي تعبر عن وجهة نظركم.
٤. يرجى الإجابة على جميع الأسئلة، لأن ترك أي سؤال دون إجابة يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.

مع خالص شكرنا وتقديرنا لتعاونكم معنا متمنين لكم دوام التوفيق، ولكليتك التآلق والنجاح.

معلومات شخصية

ضع إشارة (✓) أمام الجواب المناسب لطفاً.

١- الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى

٢- الفئة العمرية : ٣٠-٢٠ ☐ ٤٠-٣١ ☐ ٥٠-٤١ ☐ ٥١ فأكثر ☐

٣- التحصيل العلمي : ماجستير ☐ دكتوراه ☐

٤- المنصب الوظيفي : عميد ☐ معاون عميد ☐ رئيس قسم ☐

٥- مدة الخدمة الإجمالية بالسنوات : ١٠-١ ☐ ٢٠-١١ ☐ ٢١ فأكثر ☐

يرجى وضع إشارة (✓) أمام الإجابة التي تراها مناسبة وفق المقياس الآتي:

أولاً : خصائص نظم معلومات الموارد البشرية: وهي من أهم مميزات نظم معلومات الموارد

البشرية التي تساهم في تحقيق أهداف المنظمة من خلال اتخاذ القرارات الإدارية التي تعتمد بشكل

مباشر على طبيعة وكمية المعلومات المتوافرة لمتخذ القرار.

١- الحداثة: يقصد بالحداثة التحديث الدوري للبيانات والمعلومات حتى يتوافق مع المتغيرات.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	توفر نظم معلومات الموارد البشرية الموجودة في الجامعة معلومات تتسم بحداثتها عن الأفراد العاملين للمساعدة في إدارة أداائهم.					
٢	تجري عمليات التحديث على المعلومات المخزونة في النظام بشكل مستمر.					
٣	تساعد نظم معلومات الموارد البشرية على توفر المعلومات المحدثة على نحو يمنع تكرارها.					
٤	تمتلك الجامعة بنية تحتية جيدة التي تضمن تقديم المعلومات الحديثة بالشكل المناسب وبتكلفة مناسبة.					
٥	يتميز النظام بالقدرة على الاستجابة السريعة للتغيرات المتوقع حدوثها في المعلومات.					

٢- الدقة: وتشير إلى أن المعلومات يجب أن تكون صحيحة ولا تتضمن أية أخطاء، وبالتالي خلو المعلومات من الأخطاء.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	تتصف المعلومات المتاحة عن الأفراد العاملين بدقتها.					
٢	تعبر المعلومات المتوفرة عن الواقع الفعلي المراد اتخاذ القرار بشأنه.					
٣	تتصف المعلومات المتوفرة بانخفاض مستوى عموميتها.					
٤	تخلو المعلومات الموجودة في الجامعة من التحريف أو ضياع جزء أو كل المعلومات المخزنة التي تخص الأفراد العاملين من دخولهم للجامعة وحتى الآن.					
٥	تتصف المعلومات بانخفاض مستوى الخطأ فيها.					

٣- الشمولية: تشير هذه الخاصية إلى إن تكون جميع المعلومات المقدمة كاملة وشاملة وتغطي كافة جوانب اهتمامات مستخدميها.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	لدى الجامعة معلومات شاملة عن جميع الأفراد العاملين لديها.					
٢	تتصف المعلومات بتغطيتها لكافة متغيرات التي تحدث فيما يخص العاملين ونشاطاتهم .					
٣	المعلومات المتاحة للجامعة تفي لجميع احتياجات المستفيدين منها .					
٤	تتوفر لدى الجامعة معلومات عن قدرات العاملين وأفكارهم وإنجازاتهم .					
٥	تتاح لدى الجامعة معلومات عن العاملين يمكن اعتمادها في اتخاذ القرارات .					

٤- التوقيت: تشير هذه الخاصية إلى توفر المعلومات للمستفيدين منها عند الحاجة إليها من خلال تقليص الوقت المستغرق لإيصال هذه المعلومات.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١.	تتاح للجامعة معلومات عن العاملين في الوقت المناسب للاستخدام .					
٢.	تتاح المعلومات للمستفيدين منها حال طلبها وبالوقت القياسي .					
٣.	إن السرعة التي تتوفر بها المعلومات المطلوبة لا تتناقض مع كونها دقيقة وصحيحة .					
٤.	تتاح للجامعة معلومات غير متقدمة .					
٥.	وفرة في الوقت والجهد للحصول على النظام يحقق المعلومات المطلوبة في الوقت المناسب.					

ثانياً: إدارة الأداء: هي عملية تكامل وتواصل مستمرة بين العامل والمدير المباشر، العملية بتخطيط الأداء وتنتهي بالتحسين والتطوير في ضوء التقييم والتشخيص المستمر للأداء والقائمين عليه والظروف المحيطة بهم وإبعادها هي:

أ- تخطيط الأداء: هي المرحلة الأولى لإدارة الأداء التي يتفق فيها المدير والعاملون على خطة الأداء وغايتها ووسيلة الوصول إليها ووضع الأسس والمعايير التي يتم بموجبها عملية التقويم.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١.	تعمل الجامعة على تحقيق التوازن بين وصف الوظيفة ومواصفات شاغلها.					
٢.	تهتم الجامعة بمشاركة الأفراد العاملين مع الإدارة العليا في تحديد معايير الأداء المتوقعة.					
٣.	تعتمد الجامعة مقاييس أداء تتسجم مع طبيعة عمل الأفراد والتدريسيين .					
٤.	تعتمد الجامعة وصف الوظائف كأساس للحكم على أداء العاملين .					

ب- **تقويم الأداء:** هي العملية التي يتم بموجبها قياس الأداء للعاملين في المنظمة في ضوء الإنجاز الفعلي للفرد ويتم ذلك من خلال وضع المعايير المحددة ليساعد على معرفة جوانب الخلل والقوة في نشاطه لغرض معالجة جوانب الخلل وتدعيم جوانب القوة.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١.	يشجع نظام تقويم الأداء على تبادل المعلومات وتزويد آليات التغذية العكسية .					
٢.	تعتمد الجامعة على تقويم الأداء لمرة واحدة(سنوي).					
٣.	يوفر نظام تقويم أداء العاملين الحالي مناخا تنظيميا يعزز ولاءهم.					
٤.	يعد نظام تقويم الأداء وسيلة لكشف نقاط القوة والضعف في أداء العاملين .					

ج- **التغذية العكسية:** وسيلة مهمة لتصحيح الأداء الوظيفي من خلال ما توفره من فرص للحوار المباشر بين المدراء والعاملين حول أدائهم الوظيفي وآليات تحسينه وتطويره.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١.	تزود التغذية العكسية في الجامعة العاملين بمعلومات موضوعية عن أدائهم					
٢.	توجه التغذية العكسية البناءة المعتمدة في الجامعة إلى تعريف العاملين بمواطن الأداء الضعيف غير المرغوب فيه .					
٣.	تستخدم التغذية العكسية في الجامعة من اجل تطوير طاقات الإبداع والابتكار لدى العاملين .					
٤.	يعتمد في التغذية العكسية آليات محددة لمعرفة مستوى التقدم والأداء المستقبلي المتوقع للعاملين في الجامعة.					

د- تحسين وتطوير الأداء: مجموعة الإجراءات المتكاملة والمستمرة الهادفة إلى التخلص من انحرافات الأداء وكذلك العمل على الانتقال إلى مستويات أفضل وأحسن من تقنيات الأداء.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١.	تساعد نظم المعلومات الموارد البشرية في تحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى تحسين وتطوير في أدائهم .					
٢.	تسعى الجامعة لتنظيم برامج تدريبية متنوعة لتطوير مهارات العاملين .					
٣.	هناك اهتماماً كبيراً من قبل الجامعة بعمليات التحسين والتطوير المستمر.					
٤.	تمكن نظم معلومات الموارد البشرية من تحديد المهارات والإمكانيات المطلوبة مستقبلاً.					