



دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين بالمؤسسات الإعلامية

الرياضية في محافظة ديالى

م. د. عثمان محمد شحادة

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة ديالى

oth.shehada@yahoo.com

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات الإدارية، إدارة الأداء، المؤسسات الإعلامية الرياضية

ملخص البحث

اتجهت المؤسسات الكبيرة الحجم إلى استخدام نظم المعلومات الإدارية لتوفير معلومات تصف الأنشطة العامة للمنظمة، بشأن ما حدث في الماضي وما يحدث الان. ويمكن القول ان نظم المعلومات الإدارية بكل انماطها وأشكالها انما تعمل كنسيج متماسك واحد متكامل مع البيئة التنظيمية لمنظمة الاعمال الحديثة، وذلك بهدف تلبية احتياجات الادارة والمستفيدين. وتتضح أهمية البحث في ان نظم المعلومات الإدارية تهدف إلى تطوير المؤسسات الإعلامية الرياضية واساليب العمل فيها ويتم ذلك بتقديم معلومات دقيقة بالوقت المناسب. وتشير مشكلة هذه الدراسة الى انه هناك ضعف واضح في المدى المطلوب لإدارة الموارد البشرية للمؤسسات الإعلامية الرياضية العراقية ولا تزال الممارسات في هذا المجال يغلب عليها النمط التقليدي الذي لا يتماشى مع حجم التغيير ومداه الذي أصاب كل عناصر البيئة المحيطة. واعتمد الباحث المنهج الوصفي في اتمام هذه الدراسة وتمثلت عينة البحث بالإعلاميين العاملين في مجال الاعلام والرياضي في محافظة ديالى وأعتمد الباحث استمارة الاستبانة للحصول على البيانات، ولقد تم معالجتها احصائياً ومناقشة النتائج ومن ثم تم التوصل الى بعض الاستنتاجات والتي من اهمها هي وجود علاقة ارتباط عالية نسبياً بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة أداء العاملين في مجال الاعلام الرياضي، وهذا يدل على الدور المهم الذي تلعبه نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين.



The Role of the Administrative Data Systems in Managing the Performance of Sport Mass Media Workers In Diyala Province

Ins. Dr. Othman Mahmoud Shihatha

College of Physical Education and Sport Sciences-Diyala University

Oth.shehada@yahoo.com

Key Words: Administrative data Systems, Performance Management, Sport Media Institutions

Abstract

The huge institutions tend to use the administrative data systems to increase the sufficient data describe the general activities of these systems ,especially those happened in the past or nowadays . it is said that the administrative data systems with all their patterns and forms work as a full texture combined with the organizational environment of the modern systems. The significance of the research derived from the aim of the administrative data systems to develop the sport media systems and the work methods used in. Actually, this happened through presenting accurate data at the suitable time. The problem of this study reveals the existence of overt weakness in directing human sources in the Iraqi sport media institutions. These institutions still keep on using the traditional way of dealing with the varieties.

The researcher followed the descriptive method in fulfilling this study choosing the sample to represent those who work in mass media in Diyala province. The researcher used questionnaire to collect data which are analyzed statistically ,then the results and recommendations are listed finally as: there is a strong connection between the administrative data and those who work in the sport mass media .



1-المقدمة:

مع تزايد حجم المؤسسات الاعلامية بصورة عامة والمؤسسات الاعلامية الرياضية بصورة خاصة 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 ألان، وما هو متوقع حدوثه في المستقبل، غالباً ما توفر هذه النظم معلومات في شكل تقارير دورية وتقارير خاصة وتمكن المدراء من استخدامها في صنع القرارات وحل المشكلات (المشرقي وحسن علي : 2004 : 56). ويشير (ياسين وسعد غالب: 2005: 11) انه يمكن القول ان نظم المعلومات الإدارية بكل انماطها وشكالها انما تعمل كنسيج متماساً واحد متكملاً مع البيئة التنظيمية لمنظمة الاعمال الحديثة، وذلك بهدف تلبية احتياجات الادارة والمستفيدين. وتعرف نظم المعلومات انها " عبارة عن جهد مشترك شامل ومتكملاً تشارك فيه عناصر بشرية كفؤة 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 على وفق لغة عالية المستوى وموثوق بها تساند إدارة المؤسسة على صنع القرارات الكفؤة والرشيدة " (البياتي وآخرون: 1992: 130) .

ومن خلال الاستعراض السابق ممكن ان نبين أهمية البحث في ان نظم المعلومات الإدارية تهدف إلى تطوير المؤسسات الاعلامية الرياضية واساليب العمل فيها ويتم ذلك بتقديم معلومات دقيقة بالوقت المناسب، تمتاز بأن قيمتها اكبر من كلفتها لذا تصف احتمالات أو التنبؤ بمستقبل المؤسسة، وهي تلبي 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 حقيقى للمنظمات لابد من استثماره وتوظيفه بشكل ايجابي، كما يتميز المورد البشري ذو المعرفة بوصفه قادرًا على تحمل المسؤوليات، وراغبًا في المشاركة الفاعلة في حل مشكلات العمل وتطويره وتحمل النتائج، وأشارت مشكلة هذه الدراسة الى انه هناك ضعف واضح في المدى المطلوب لإدارة الموارد البشرية للمؤسسات الاعلامية الرياضية العراقية ولا تزال الممارسات في هذا المجال يغلب عليها النمط التقليدي الذي لا يتناسب مع حجم التغيير ومداه الذي أصاب كل عناصر البيئة المحيطة. ويلاحظ أن هذه المؤسسات الاعلامية الرياضية قد تمتلك نظم معلومات أداريه لكنها لا تستخدم هذه النظم بمكوناتها في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، ومن ثم تتحقق لنفسها ميزة تنافسية بين المؤسسات الاعلامية المماثلة، وعلى وجه الدقة بهذه المؤسسات قد لا تراعي بعد التقني لدمج نظم المعلومات الإدارية وفي استثمار الفرص الناشئة عنها في مختلف عمليات إدارة أداء العاملين. اذ ان اهمية نظم المعلومات الادارية في



مجال ادارة العاملين تثير التساؤلات حول مدى مواكبة ادارة الموارد البشرية في المؤسسات المبحوثة للتطورات التي حصلت في مجال التعامل مع اداء العاملين. وهدفت الدراسة الى تعرف العلاقة التأثيرية بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة أداء العاملين في المؤسسات الاعلامية الرياضية. وتمثل فرضها توجد علاقة ارتباط معنوية بين بعدي نظم المعلومات الإدارية وإدارة أداء العاملين في المؤسسات الاعلامية الرياضية في محافظة ديالى، تؤثر نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين في المؤسسات الاعلامية الرياضية.

وتضمنت مجالات البحث في المجال البشري المتمثل بالإعلاميين الرياضيين العاملين في المؤسسات الاعلامية الرياضية في محافظة ديالى. اما مجالها الزماني فكان المدة من 2015/12/9 ولغاية 2016/4/21. في حين تمثل مجال الدراسة المكاني في المؤسسات والأقسام والوحدات الاعلامية الرياضية في محافظة ديالى.

2-منهج البحث واجراءاته الميدانية:

2-1 منهج البحث:

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

2-2 مجتمع وعينة البحث:

تمثل مجتمع وعينة الدراسة على العاملين في المجال الاعلامي الرياضي في المؤسسات الاعلامية في محافظة ديالى والبالغ عددهم (14) موظفاً. اذ تم توزيع استمارة استبانة على الأفراد المبحوثين في موقع عملهم والجدول (1) يوضح عينة البحث .

الجدول (1) مجتمع وعينة الدراسة

النسبة المئوية	العدد العاملين الرياضيين العاملين فيها	اسم المؤسسة
%21,428	3	قناة ديالى
%28,571	4	مديرية الانشطة الرياضية والفنية لمدرية التربية في محافظة ديالى
%14,285	2	قسم الانشطة الرياضية في جامعة ديالى
%14,285	2	وحدة الاعلام في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة ديالى
%21,428	3	قسم الاعلام في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ديالى
%100	14	المجموع



2-3 أساليب جمع البيانات والمعلومات:

اعتمدت الدراسة على عدد من الأدوات البحثية التي استخدمت لإتمام الإطار النظري والتطبيقي وكما يأتي:-

المصادر العربية والأجنبية المتمثلة بالكتب والمجلات والدراسات والمؤتمرات والأطروحات والبحوث العلمية فضلاً عن المصادر التي تم الحصول عليها من شبكة الإنترنت، المقابلات الشخصية مع عدد من أفراد العينة، استمارة الاستبانة.

2-4 وصف استبانة الدراسة:

وتضمنت الاستمارة على جزئين: الجزء الأول المقاييس الخاصة بتكوينات نظم المعلومات الادارية، وتضمن على خمس محاور او مجالات هي (الموارد البشرية، الموارد المادية، البرمجيات، قواعد المعلومات، الشبكات) وقد تم الاستفادة من بعض الدراسات في صياغة هذا الجزء من الاستبانة ذكر منها. (المحاسنة، 2005) (عيادة، 1997) (مكلويد، 1998) (ياسين، 2005) (الشerman، 2004). اما الجزء الثاني في الاستبانة فقد تضمن المقاييس الخاصة بتكوينات ادارة الاداء اذ تضمن هذا الجزء خمسة متغيرات خاصة بتكوينات (تخطيط الاداء، مراجعة الاداء ومتابعته، تقييم الاداء، التغذية العكسية، تحسين الاداء وتطويره). وقد تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على العديد من الدراسات ذكر منها. (شوارتز، 2001) (السلمي، 2001) (عباس، 2006) .

الجدول (2) مكونات استمارة الاستبانة

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



2-5 اختبار استمرارة الاستبانة:

تم اخضاع استمرارة الاستبانة لعدد من الاختبارات لغرض قياس صدق الاستبانة وثباتها وذلك قبل البدء بتوزيعها على الأفراد المبحوثين فيد الدراسة وتمثل هذه الاختبارات بالاتي:-

2-5-1 اختبار قبل توزيع الاستمرارة:

2-5-1-1 قياس الصدق الظاهري:

من أجل التأكيد من قدرة الاستمرارة على قياس متغيرات الدراسة فقد أجري اختبار الصدق الظاهري لفقرات الاستبانة بعد أن تم الانتهاء من إعدادها وذلك بعرضها على مجموعة الخبراء المتخصصين الملحق (3) لمعرفة آرائهم بمدى وضوح فقرات الاستبانة وترابطها ومقدار ملاءمتها على قياس متغيرات الدراسة وشمولية أبعاد وعوامل الاستبانة وتم مناقشة الملاحظات وأجراء التعديل والحذف والإضافة الالزمة عليها وبهذا فقد حصلت الاستبانة على رأي الأغلبية من المحكمين.

2-5-1-2 قياس ثبات الاستبانة:

لغرض الوقوف على دقة متغيرات استمرارة الاستبانة أجري اختبار أولي بتوزيع استمرارة الاستبانة على مجموعة من أفراد عينة الدراسة مؤلفة من (5) فرداً، في الأسبوع الأول وأعيد الاختبار بعد مضي قرابة أسبوعين من الاختبار الأولي وكان الغرض من ذلك تأكيد دقة متغيرات استمرارة الاستبانة عند تكرار الاختبار مع فرد أو مجموعة أفراد. وقد تبين أن نسبة التطابق في إجابات أفراد العينة قد بلغ (93%) و تعد هذه النسبة عالية.

2-5-2 اختبار بعد توزيع الاستمرارة:

2-5-2-1 الحيادية:

تم الاعتماد عند توزيع استمرارة 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.

2-5-2-2 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 يأتي توضيح ذلك على مستوى متغيرات الدراسة علماً أن نتائج الاتساق الداخلي موضحة في الملحق (4).

2-6 التجربة الاستطلاعية:

تم إجراء التجربة الاستطلاعية على عينة قوامها (2) من الأفراد العاملين في مجال الإعلام الرياضي، تم اختيارهم بصورة عشوائية بتاريخ (26/2/2016) وتعد التجربة الاستطلاعية طريقة



لاستكشاف مدى ملائمة أداة البحث المصممة وهو اختبارها قبل تفيذها أي إجراء تجربة استكشافية (استطلاعية) للثبات من مشكلاتها، وكان الغرض من التجربة الاستطلاعية ما يأتي:

- 1 التأكد من مدى وضوح تعليمات الاستبانة.
- 2 التأكد من وضوح فقرات الاستبانة وعدم وجود أخطاء فيه.
- 3 تعرف مدى تفهم عينة البحث لاستماراة الاستبانة.
- 4 تشخيص المعوقات والسلبيات التي قد تحدث في أثناء التجربة الرئيسية.

7- التجربة الرئيسية:

قام الباحث بإجراء التجربة الرئيسية بتاريخ 2014/3/16 ولغاية 2016/3/6 اذ تم توزيع استماراة الاستبانة وتوضيحيها لعينة البحث، ثم توزيعها على العينة. وبعد انتهاء من الاجابة عن فقرات الاستبانة تم التأكد على عدم ترك اي فقرة بدون إجابة وكذلك ذكر أكثر من اجابة في الاستبانة وراعى الباحث عدم التدخل في اختيار المختبر وعدم التأثير عليه والتحيز لإجابة ما وكذلك عدم نقل الإجابة من قبل الزميل وبعد الانتهاء من ملئ استماراة الاستبانة تم تجميع الاستبانة لغرض تفريغها واجراء العمليات الاحصائية عليها فيما بعد.

3- 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 وتمت معالجة البيانات إحصائياً بواسطة برنامج الحقيقية الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

الفرضية الأولى:

تنص هذه الفرضية (توجد علاقة ارتباط بين بعدي نظم المعلومات الإدارية وإدارة أداء العاملين في المؤسسات الإعلامية الرياضية).

لأجل تعرف طبيعة علاقات الارتباط بين نظم المعلومات الإدارية اجمالاً وإدارة أداء العاملين تشير معطيات الجدول (3) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين نظم المعلومات الإدارية وأداء أداء العاملين في المجال الإعلامي الرياضي اذ بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0,856) 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 المؤسسات الإعلامية الرياضية. وهذا ما اكده محمود : 2008 : 35) اذ اشار الى ان العالم يتميز بدرجة عالية من التعقيد والتغيير، نتيجة التطورات التكنولوجية المتسارعة، فضلاً عن ما أفرزته التحديات العالمية المصاحبة للانفتاح



الرياضي نحو العالمية، إذ أصبحت المعلومة ونظم المعلومات الحديثة سلاحاً تنافسياً ومورداً استراتيجياً يتوقف عليه نجاح المؤسسة الرياضية أو فشلها، لذلك لابد من وجود قاعدة معلوماتية قادرة على التعامل مع الكم الهائل من المعلومات من خلال بناء نظم معلومات إدارية تساعده متذخي القرارات وجميع العاملين في المؤسسة لأداء العمل المطلوب بما يكفل تحقيق رسالتها وأهدافها. وضمن السياق نفسه يشير (عباس: 2006: 332-333) إلى أنه تستخدم تطبيقات تحسين الأداء وتطويره بشكل أساسى في توثيق المعلومات الخاصة بتحسين الأداء وتطويره، كما أن نظم المعلومات الإدارية قد توفر مخططاً للتطوير المهني يحتوى على معلومات مهمة كنقطة القوة من خلال المهارات المطلوبة، أن تطبيقات التطوير المهني تساعده الإدارية في تحسين فاعلية الأداء.

جدول (3) معامل الارتباط بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة الأداء في مجال الاعلام الرياضي

المتغير المعتمد	المتغير المستقل
إدارة الأداء	نظم المعلومات الإدارية

* معنوي عند مستوى (0,05)

الفرضية الثانية:

تنص (تأثير نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين في المؤسسات الاعلامية الرياضية). تشير معطيات الجدول (4) على وجود تأثير معنوي لنظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين بوصفها بعداً معتمداً ويدعمه قيمة ف المحسوبة (152,589) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4,001) ويدرجتي حرية (78 : 1) عند مستوى معنوية (0,05)، ويشير معامل التحديد (r^2) إلى أن نسبة الاختلاف المفسر في إدارة أداء العاملين (بدلالة أبعادها مجتمعة) بسبب تأثير نظم المعلومات الإدارية هي (77,4%) والنسبة المتبقية والبالغة (22,6%) تتمثل نسبة مساهمة المتغيرات غير الداخلة في نموذج الدراسة أو التي لا يمكن السيطرة عليها ويعُشر ذلك إلى أن منحنى الانحدار جيد في تفسيره للعلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة أداء الاعلاميين الرياضيين العاملين داخل المؤسسات المختلفة .

ويستدل من معاملات (β) واختبار (t) لها. أن تأثير نظم المعلومات الإدارية في إدارة الأداء كان قدره (0,862)، والتي تعكس طبيعة إجابات المبحوثين عن أثر نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين في مجال الاعلام الرياضي. وبموجب ذلك تم قبول الفرضية الرئيسية الثانية.



جدول (4) تحليل علاقة التأثير لنظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين في مجال الاعلام الرياضي

تحليل الأداء						المتغير المعتمد
β	β_0	F	المحسوبة	D.F	R^2	المتغير المستقل
0.862	0.604	4,001	152.589	1	0.662	نظم المعلومات الإدارية
*	2,234			78		
(12,303)						

* معنوي عند مستوى (0,05)

وهذا ما أكدته (حسن شفيق)، في ان للمؤسسات الاعلامية الرياضية دوراً مهماً تقوم به ويجب أن تدفع الشعب إلى ممارسة الرياضة حتى لا تختلف عن الركب في بقية الدول (حسنين شفيق: 2006 : 291).

4- الخاتمة:

يمثل هذا الفصل خلاصة جهود هذه الدراسة التي ركزت في الدور الذي تساهم به نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين في مجال الاعلام الرياضي وما أفضت اليه نتائج الدراسة بفرضياتها، فقد توصلت إلى مجموعة من الاستنتاجات التي تم بموجبها وضع مجموعة توصيات ومقترنات ويمكن تلخيص ما توصلت إليه الدراسة من استنتاجات أن نظم المعلومات الإدارية من شأنها أن تساعدها على قياس تقييمات العاملين وكذلك خزن معلومات تقييم أداء العاملين في قاعدة معلومات إلكترونية. وتتوفر مخططاً للتطور المهني مما يساعد الإدارية في تحسين فاعلية الأداء ومن خلال الوصف التشخيصي لمكونات نظم المعلومات الإدارية وجود اتفاق ايجابي على اهتمام الافراد المبحوثين حول اهمية الموارد البشرية مما يدل على اهتمام المؤسسة بالمحظيين بنظم المعلومات الإدارية وتتجه اجابات معظم المبحوثين نحو الاتفاق على انه يمكن توظيف نظم المعلومات الإدارية بمكوناتها وعملياتها في وضع خطة لأداء العاملين وتحقيق الانسجام بين خطة الاداء والوصف الوظيفي كما انها تساهم في ترجمة استراتيجية المنظمة الى نقاط سلوكية وادائية، ان الافراد المبحوثين يتفقون على ان نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات التي يعملون فيها تحدد بدقة نقاط القوة والضعف في اداء العاملين مما يزودهم بمعلومات موضوعية عن ادائهم يمكن ان تساهم في تحسين مستوى الاداء، وتشير نتائج اختبار الفرضية الأولى إلى وجود علاقة ارتباط عالية نسبياً بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة أداء العاملين في مجال الاعلام الرياضي، وهذا يدل على الدور المهم الذي تلعبه نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين . وفي ضوء الاستنتاجات يوصي الباحث الى تعزيز الوعي داخل المؤسسات المبحوثة وعلى المستويات كافة



بأهمية نظم المعلومات الإدارية في نجاح المنظمة عامة ونجاح تطبيق نظام إدارة أداء العاملين خاصة وبالتالي رفع كفاءة أداء الأشخاص العاملين في مجال الاعلام الرياضي، ومن أجل أن تعمل نظم المعلومات الإدارية بكفاءة ينبغي توفير عاملين لتشغيل هذه النظم وإدارتها، من ذوي الخلفيات المعلوماتية وكذلك بها حاجة إلى أجهزة حديثة ومتقدمة لكي تستطيع المؤسسة أن تحقق أهدافها بأفضل الطرق وكذلك حاجتها إلى برامج حاسوب وتعليمات تشغيل توازيها تطوراً، إنشاء وإدارة قواعد المعلومات الخاصة بالعاملين في مجال الاعلام الرياضي لتزويد الادارة والمهتمين بالمعلومات التي تفي بمتطلبات ادارة اداء العاملين مثل نتائج التقييم ومستوى الانجاز ومعدلاته والفترقة المحددة للإنجاز ، وتحديد جوانب تطوير اداء العاملين في مجال الاعلام الرياضي ووضع خطة لهذا التطوير الى جانب تحديد أوجه الدعم الايجابي الذي يتعين تقديمها لارتفاعه بمستوى ادائهم في اطار برنامج زمني محدد .

المصادر والمراجع

- 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.
- حسنين شفيق؛ الصحافة المتخصصة المطبوعة والالكترونية، ج 1 : (القاهرة ، رحمة بيرس للطباعة والنشر ، 2006)
- السلمي، علي ؛ إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية : (دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001)
- 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.
- عثمان محمود شحادة ؛ دور مشاهدة القنوات الفضائية الرياضية في نشر الثقافة الرياضية بين طلبة جامعة ديالى : (رسالة ماجستير ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة ديالى ، 2008)
- مكليود، ريموند، 1998، نظم المعلومات الإدارية، تعریف سرور على ابراهيم 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، 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، إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- البياتي، هلال عبود وحسن، علاء عبد الرزاق، 1992، المدخل لنظم المعلومات الإدارية، الجامعة المستنصرية، العراق.

الملحق (1)

م/ استبانة

السيد المحترم

تمثل استبانة هذه جزء من متطلبات أعداد بحثي الموسوم "دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين بالمؤسسات الاعلامية الرياضية في محافظة ديالى". وتعتبر هذه الاستبانة مقياساً يعتمد لأغراض البحث العلمي. ونظراً إلى ما تتمتعون به من دراية وخبرة علمية في هذا المجال يود الباحثان ان يستثير بآرائكم من خلال مساهمتكم في تحديد صلاحية المجالات المرشحة وكذلك فقراتها المرفقة طيباً مع تعريفاتها النظرية والتي جمعها الباحثان من خلال اطلاعهما على الدراسات المرتبطة والمصادر ذات العلاقة وأن تفضلنكم بالإجابة المناسبة يسهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز تحقيق أهداف البحث.

شاكرين تعاونكم معنا.

أولاً: نظم المعلومات الإدارية

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

وتكون نظم المعلومات الإدارية من المجالات الآتية:



1- الموارد البشرية: وتضم اختصاصي أنظمة المعلومات والمستخدمين للنظم والذين يحلون احتياجات المؤسسة من المعلومات، ويصممون ويشيدون أنظمة المعلومات، ويكثرون البرامج، ويعملون على تشغيل وإدارة الحاسوب وبرامجه.

الفقرات	ت	تصفح	لا تصلح
1		تتمثل مؤسستنا بمبرمجين متخصصين في إدارة المعلومات	
2		تعتمد المؤسسة الاعلامية خطوات سليمة لاختيار العاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية.	
3		تقوم مؤسستنا بإعداد برامج تدريبية للعاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية.	
4		تكون تكاليف اختيار وتدريب العاملين في نظم المعلومات الإدارية عالية	
5		تردد حاجة مؤسستنا للعاملين من ذوي الخبرة والمهارة في مجال نظم المعلومات الإدارية والاهتمام بتطويرها.	
6		تدرك المؤسسة أهمية العاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية كعامل مساعد لنجاح وتطوير المنظمة.	

2- الموارد المادية: هي كل الأجهزة المستخدمة في معالجة البيانات وتنظيم المعلومات، وتضم أجهزة الحاسوب وملحقاته.

الفقرات	ت	تصفح	لا تصلح
7		تحرص المؤسسة على توفير أجهزة حاسوب حديثة ومتطرفة لاستخداماتها	
8		تحرص المؤسسة على توفير الصيانة الدورية والمستمرة لأجهزة ومعدات النظم	
9		توظف المؤسسة الحاسوب وملحقاته لمعالجة البيانات وتصنيفها وتبنيتها.	
10		يتوفر الحاسوب وملحقاته للمؤسسة ميزة الحصول على معلومات متكاملة عند الحاجة إليها.	

3- البرمجيات: هي مجموعة الأوامر والتعليمات الموجهة للحاسوب لمعالجة البيانات المخزونة فيه بالطريقة المناسبة لتحقيق الأهداف المطلوبة.

الفقرات	ت	تصفح	لا تصلح
11		تتمثل المؤسسة ببرمجيات الاستخدامات العامة	
12		تبدي مؤسستنا اهتماماً بتطوير مهارات فريق المبرمجين	
13		تعتمد المؤسسة على مبرمجين متخصصين لوضع برمجيات التشغيل والبرامج الجاهزة	
14		يجري تحديث مستمر على البرمجيات المستخدمة باعتماد الإصدارات الحديثة من البرامج	
15		توفر المؤسسة برمجيات الحماية والأمن والتي تعد ذات أهمية لحماية سرية وأمن المعلومات	



		تسعى المؤسسة إلى تهيئة المتطلبات الازمة لاستخدام البرمجيات في أنجاز عملياتها المختلفة.	16
--	--	--	----

4- قاعدة المعلومات: هي المعلومات المتصلة بموضوع أو غرض معين والتي تصف كل العمليات والأحداث الجارية في المؤسسة والخاصة بأنشطتها.

النقط	الفقرات	البيان	الرقم
		تشكل المعلومات أحد الموارد المؤسسة المهمة	17
		تتوفر في المؤسسة قاعدة معلومات منظمة	18
		تسعى مؤسستنا على أن تتضمن قاعدة المعلومات، معلومات عن البيئة الداخلية والخارجية لها	19
		تحرص المؤسسة على أن تكون قاعدة المعلومات متاحة لكل من يحق له الوصول إليها	20
		توفر المؤسسة إجراءات حماية وأمن على قواعد المعلومات لديها.	21

5- الشبكات: عبارة عن تركيب مكون من أجهزة الحاسوب وطرفيات الحاسوب والتي تشارك بإمكانية الوصول إلى قواعد المعلومات ووسائل نقل المعلومات خلال النظام.

النقط	الفقرات	البيان	الرقم
		يتوفر في المؤسسة شبكة حاسوبية بين الأقسام والوحدات فيها	22
		تستخدم المؤسسة شبكة الحاسوب في مجال العمليات المختلفة	23
		يمكن من خلال الإنترت الحصول على ما هو مطلوب بسرعة دون أي محددات زمنية ومكانية	24
		تتأثر عمليات الشراء وطلب المعلومات عبر الإنترت في المؤسسة ببطء الشبكة	25
		يوفر استخدام الإنترت في المؤسسة ميزة الاقتصاد في نفقات الاتصالات السلكية، السفر الخ	26
		تعتمد المؤسسة على المعلومات المستحصلة من الإنترت في توسيع نشاطاتها	27
		يشجع الإنترت على التكيف مع المستجدات البيئية	28

ثانياً: إدارة الأداء: هي الوسيلة التي يمكن من خلالها أن تكون أهداف العاملين ونشاطاتهم محققة لأهداف وغايات المؤسسة.

وتتمثل مكونات إدارة الأداء بما يلي:

2-تخطيط الأداء: هي المرحلة التي يتم فيها وضع توقعات الأداء وخطوة الأداء والتي تكون منسجمة مع الوصف الوظيفي ومرتبطة برسالة المؤسسة وأهدافها الاستراتيجية.



الفقرات	ت	تصلح	لا تصلح
تساهم نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة في عملية تحطيط أداء العاملين.	29		
تسهل نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة من عملية وضع توقعات الأداء للأفراد العاملين.	30		
تمكن نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة من تحقيق الانسجام بين توقعات أداء العاملين والوصف الوظيفي.	31		
توظف نظم المعلومات الإدارية في ترجمة إستراتيجية المؤسسة إلى نقاط سلوكية وأدائية	32		

2-مراجعة الأداء ومتابعته: هو حوار بناء بين المدير والعاملين لتعزيز الأداء الإيجابي وفرص التحسن ويتم خلاله تقديم النصيحة والمشورة من قبل المدير مما يساعد على اجتياز عوائق الأداء واقتراح الحلول للمشكلات.

الفقرات	ت	تصلح	لا تصلح
تزود نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة المدربين بمعلومات عن مراجعة الأداء ومتابعته لدعم قرارات التعويضات.	33		
تدعم نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة مراجعة الأداء ومتابعته بتقارير عن وصف الوظيفة	34		
يمكن استخدام نظم المعلومات الإدارية في مؤسستنا من أدراج مقتراحات العاملين في خطط التطوير	35		

3-تقييم الأداء: تتضمن قياس الأداء الفعلي للعاملين في المؤسسة ومقارنته بالمعايير المعتمدة واتخاذ القرارات الضرورية لتحسين الأداء وتطويره.

الفقرات	ت	تصلح	لا تصلح
تدعم نظم المعلومات الإدارية عملية التقييم في المؤسسة بتوفير المعلومات الدقيقة عن أداء العاملين.	36		
يسهل استخدام نظم المعلومات الإدارية من مقارنة الأداء الفعلي للعاملين بالمعايير الموضوعة.	37		
يضمن استخدام نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة العدالة في عملية تقييم أداء العاملين.	38		
يقلل استخدام نظم المعلومات الإدارية من الأخطاء المحتملة في عملية تقييم أداء العاملين	39		
يساهم استخدام نظم المعلومات الإدارية في اعطاء الحلول لمشاكل الأداء بما يتلاءم ونتائج التقييم	40		



4-التغذية العكسية: اعطاء العاملين معلومات موضوعية عن أدائهم يمكن أن تساعدهم في تعديل سلوكهم لتحقيق النتائج المطلوبة، وبالمقابل أستلام مقتراحاتهم حول كيفية تطوير وتحسين الأداء.

النقط	الغuntas	النقط	تصلح	تصلح	النقط
41	نقرن نتائج عملية التقييم في المؤسسة بتقديم التغذية العكسية				
42	يمكن استخدام نظم المعلومات الإدارية في تحديد نقاط القوة والضعف بدقة في أداء العاملين				
43	تزود نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة العاملين بمعلومات موضوعية عن أدائهم				
44	يضمن استخدام نظم المعلومات الإدارية من أن يتسلم العاملون تغذية عكسية من مصادر متعددة لتحديد ما هو مطلوب منهم بدقة				

5-تحسين الأداء وتطويره: مجموعة الإجراءات المتكاملة والمستمرة الهدافة إلى التخلص من انحرافات الأداء وكذلك العمل على الانتقال إلى مستويات أفضل وأحسن من تقنيات الأداء.

النقط	الغuntas	النقط	تصلح	تصلح	النقط
45	يسهل استخدام نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة من عملية مقارنة جودة برامج تحسين الأداء بتكلفتها				
46	تسكن نظم المعلومات الإدارية من تحديد المهارات والإمكانيات المطلوبة مستقبلاً				
47	تحدد نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة المنافع التنظيمية التي سيتحققها تحسين الأداء وتطويره مستقبلاً				
48	تساعد نظم المعلومات الإدارية في تحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى تحسين وتطوير في أدائهم				
49	تساهم نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة باقتراح التعديلات المناسبة لبرامج تحسين الأداء وتطويره				



الملحق (2)

الاستبانة بصورتها النهائية

م/ استبانة

السيد المحترم

تمثل استمارة الاستبانة هذه جزء من متطلبات أعداد بحثي الموسومة "دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين بالمؤسسات الاعلامية الرياضية في محافظة ديرالبيضاء". وتعد هذه الاستمارة مقياساً يعتمد لأغراض البحث العلمي وأن تفضلتم بالإجابة المناسبة يسهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز تحقيق أهداف البحث. علمًا بأن الإجابة تستخدم حسراً لإرادة 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 فناعتك.

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.

النحو	لا أتفق تماماً	لا أتفق	أتفق لحد ما	أتفق	أتفق تماماً	الفقرات	ت
					تمتلك مؤسستنا مبرمجين متخصصين في إدارة المعلومات	1	
					تعتمد المؤسسة الاعلامية خطوات سليمة لاختيار العاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية.	2	
					تقوم مؤسستنا بإعداد برامج تدريبية للعاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية.	3	
					تكون تكاليف اختيار وتدريب العاملين في نظم المعلومات الإدارية عالية	4	
					ترداد حاجة مؤسستنا للعاملين من ذوي الخبرة والمهارة في مجال نظم المعلومات الإدارية والاهتمام بتطويرها.	5	
					تدرك المؤسسة أهمية العاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية كعامل مساعد لنجاح وتطوير المنظمة.	6	



					<p>تحرص المؤسسة على توفير أجهزة حاسوب حديثة ومتطرفة لاستخداماتها</p>	<p>7</p>
					<p>تحرص المؤسسة على توفير الصيانة الدورية والمستمرة لأجهزة ومعدات النظام</p>	<p>8</p>
					<p>توظف المؤسسة الحاسوب وملحقاته لمعالجة البيانات وتصنيفها وتنويبها.</p>	<p>9</p>
					<p>يتوفر الحاسوب وملحقاته للمؤسسة ميزة الحصول على معلومات متكاملة عند الحاجة إليها.</p>	<p>10</p>
					<p>تمتلك المؤسسة برمجيات الاستخدامات العامة</p>	<p>11</p>
					<p>تتبدى مؤسستنا اهتماما بتطوير مهارات فريق المبرمجين</p>	<p>12</p>
					<p>تعتمد المؤسسة على مبرمجين متخصصين لوضع برمجيات التشغيل والبرامج الجاهزة</p>	<p>13</p>
					<p>يجري تحديث مستمر على البرمجيات المستخدمة باعتماد الإصدارات الحديثة من البرامج</p>	<p>14</p>
					<p>توفر المؤسسة برمجيات الحماية والأمن والتي تعدد ذات أهمية لحماية سرية وأمن المعلومات</p>	<p>15</p>
					<p>تشتغل المؤسسة إلى تهيئة المتطلبات الازمة لاستخدام البرمجيات في إنجاز عملياتها المختلفة.</p>	<p>16</p>
					<p>تشكل المعلومات أحد الموارد المؤسسة المهمة</p>	<p>17</p>
					<p>توفر في المؤسسة قاعدة معلومات منظمة</p>	<p>18</p>
					<p>تشتغل المؤسسة على أن تتضمن قاعدة المعلومات، معلومات عن البيئة الداخلية والخارجية لها</p>	<p>19</p>
					<p>تحرص المؤسسة على أن تكون قاعدة المعلومات متاحة لكل من يحق له الوصول إليها</p>	<p>20</p>
					<p>توفر المؤسسة إجراءات حماية وأمن على قواعد المعلومات لديها.</p>	<p>21</p>
					<p>يتوفر في المؤسسة شبكة حاسوبية بين الأقسام والوحدات فيها</p>	<p>22</p>



					تستخدم المؤسسة شبكة الحاسوب في مجال العمليات المختلفة	23
					يمكن من خلال الإنترن特 الحصول على ما هو مطلوب بسرعة دون أي محددات زمنية ومكانية	24
					تتأثر عمليات الشراء وطلب المعلومات عبر الإنترن特 في المؤسسة ببطء الشبكة	25
					يوفر استخدام الإنترن特 في المؤسسة ميزة الاقتصاد في نفقات الاتصالات السلكية، السفر..... الخ	26
					تعتمد المؤسسة على المعلومات المستحصلة من الإنترن特 في توسيع نشاطاتها	27
					يشجع الإنترن特 على التكيف مع المستجدات البيئية	28

ثانياً: إدارة الأداء: هي الوسيلة التي يمكن من خلالها أن تكون أهداف العاملين ونشاطاتهم محققة لأهداف المنظمة وغاياتها.

الفترات	29	30	31	32	33
لا أتفق تماماً	لا أتفق	أتفق لحد ما	أتفق	أتفق تماماً	أتفق تماماً
تشاهد نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة في عملية تخطيط أداء العاملين.	تشاهد نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة في عملية تخطيط أداء العاملين.	تسهل نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة من عملية وضع توقعات الأداء للأفراد العاملين.	تمكن نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة من تحقيق الانسجام بين توقعات أداء العاملين والوصف الوظيفي.	توظف نظم المعلومات الإدارية في ترجمة استراتيجية المؤسسة إلى نقاط سلوكية وأدائية	ترزود نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة المدراء بمعلومات عن مراجعة الأداء ومتابعته لدعم قرارات التعويضات.



					<p>تدعى نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة مراجعة الأداء ومتابعته ببنقائر عن وصف الوظيفة</p>	34
					<p>يمكن استخدام نظم المعلومات الإدارية في مؤسستنا من أدراج مقترحات العاملين في خطط التطوير</p>	35
					<p>تدعى نظم المعلومات الإدارية عملية التقييم في المؤسسة بتوفير المعلومات الدقيقة عن أداء العاملين.</p>	36
					<p>يسهل استخدام نظم المعلومات الإدارية من مقارنة الأداء الفعلي للعاملين بالمعايير الموضوعة.</p>	37
					<p>يضمن استخدام نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة العدالة في عملية تقييم أداء العاملين.</p>	38
					<p>يقلل استخدام نظم المعلومات الإدارية من الأخطاء المحتملة في عملية تقييم أداء العاملين</p>	39
					<p>يساهم استخدام نظم المعلومات الإدارية في اعطاء الحلول لمشاكل الأداء بما يتلاءم ونتائج التقييم</p>	40
					<p>تقترن نتائج عملية التقييم في المؤسسة بتقديم التغذية العكسية</p>	41
					<p>يمكن استخدام نظم المعلومات الإدارية في تحديد نقاط القوة والضعف بدقة في أداء العاملين</p>	42
					<p>ترود نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة العاملين بمعلومات موضوعية عن أدائهم</p>	43
					<p>يضمن استخدام نظم المعلومات الإدارية من أن يتسلم العاملون تغذية عكسية من مصادر متعددة لتحديد ما هو مطلوب منهم بدقة</p>	44
					<p>يسهل استخدام نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة من عملية مقارنة جودة برامج تحسين الأداء بتكلفتها</p>	45
					<p>تمكن نظم المعلومات الإدارية من تحديد المهارات والإمكانيات المطلوبة مستقبلاً</p>	46



					تحدد نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة المنافع التنظيمية التي ستحققها 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 المؤسسة باقتراح التعديلات المناسبة لبرامج تحسين الأداء وتطويره	49

