



قوائم المحتويات متاحة على ASJP المنصة الجزائرية للمجلات العلمية
الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية
الصفحة الرئيسية للمجلة: www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/552



دور نظم المعلومات الإدارية في تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الرياضية دراسة حالة – ديوان المركب المتعدد الرياضات بالشلف –

The role of management information systems in evaluating the job performance of workers in sports facilities, a case study

- agency of the multi-sport complex in Chlef-

محمد قطاب¹، مراد عايدي²
¹ جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
² جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

Key words:

- Management information systems,
- staff performance assessment,
- sports establishments.

Abstract

The study aims to identify the role of management information systems in its dimensions (human and material resources, software and data resources, network resources) as a major variable in evaluating the functional performance of workers in sports facilities as a dependent variable. To achieve the objectives of the study, a questionnaire consisting of (33) phrases was designed for the purpose of collecting data from the research sample consisting of (29) individuals. The most important statistical tools used in the analysis: "frequency ratios, arithmetic mean, standard deviation, correlation coefficient, and simple linear regression. In light of the results and their analyzes, the researchers reached a number of conclusions, the most important of which is the existence of a correlation relationship between management information systems and employee performance evaluation In the researched institution, and accordingly, the researchers recommended the necessity of providing a comprehensive database to cover all activities in the management of the sports complex, and that it should enhance interest in managing the facility. Thus, the management of the sports complex can use information systems to facility the functional performance of employees.

ملخص

معلومات المقال

تاريخ المقال:

الإرسال: 2022-09-20

القبول: 2023-03-02

الكلمات المفتاحية:

- نظم المعلومات الإدارية،
- تقييم الأداء الوظيفي للعاملين،
- المنشآت الرياضية.

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الموارد البشرية و المادية، الموارد البرمجية و البيانات، موارد الشبكات) كمتغير رئيسي في تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الرياضية كمتغير تابع، و اتخذت الدراسة الحالية ديوان المركب المتعدد الرياضات بالشلف ميدانا لإجراء هذه للدراسة، و لتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة تتكون من (33) عبارة لغرض جمع البيانات من عينة البحث المكونة من (29) فردا، و في ضوء ذلك جرى جمع و تحليل البيانات و اختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-26)، و من أهم الأدوات الإحصائية المستخدمة في التحليل: "النسب التكرارية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط، و الانحدار الخطي البسيط. و في ضوء النتائج و تحليلاتها توصل الباحثان إلى عدد من الاستنتاجات أهمها: وجود علاقة ارتباط و تأثير ذات دلالة معنوية بين نظم المعلومات الإدارية و تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة المبحوثة، و عليه أوصى الباحثان بضرورة توفير قاعدة بيانات شاملة لتغطية كافة النشاطات بإدارة المركب الرياضي، وبالتالي يمكن لإدارة المركب الرياضي استخدام أنظمة المعلومات لتقييم الأداء الوظيفي للعاملين.

1. مقدمة

تقييم أدائه الوظيفي من أهم المتغيرات الرئيسية التي تؤثر على هذه الضعالية والكفاءة، فكون أداء الأفراد العاملين في المؤسسة يتصف بعدم الثبات وسرعة التكيف مع البيئة المحيطة، فإنه يتعين على إدارة أية مؤسسة الاهتمام بمتابعة هذا الأداء بصفة مستمرة ومحاولة التحكم فيه من خلال التقييم المستمر لهذا الأداء حتى يتم التعرف على أوجه القوة والقصور فيه، مما أوجد على المؤسسة ضرورة أن تمتلك نظم المعلومات الإدارية الذي يسمح للإدارة من متابعة التطورات التي تحدث للعاملين منذ إلحاقهم بالمؤسسة إلى غاية خروجهم منها وتدعيم احتياجاتهم العلمية والعملية من خلال القرارات التدريبية، إذ أنه نظام يستخدم لتوفير المعلومات عن الموارد البشرية وإعادة استخدامها من قبل المديرين، وأن الأساس في توفير هذه المعلومات بناء قاعدة بيانات تضم بيانات تتعلق بالأفراد والوظائف والبرامج.

و تأتي دراستنا هذه لتتناول دور نظم المعلومات الإدارية في تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المركب المتعدد الرياضات بالشلف.

2. مشكلة الدراسة

في ظل التطورات التكنولوجية الهائلة التي يشهدها العالم، وتزايد المنافسة العالمية أصبح نجاح المؤسسات يرتكز على مدى حيازتها لنظام معلومات إداري فعال يزودها بالمعلومات الضرورية والدقيقة في الوقت المناسب حيث تتصف المعلومات المعتمد عليها في عملية التعزيز والتشخيص بالصحة والدقة والشمولية والموضوعية والملائمة.

و يعتبر تقييم الأداء وتحسينه في المؤسسات من العناصر المهمة للوصول إلى تحقيق الأهداف والغايات المرجوة فأهميته تكمن في دوره المؤثر في رفع كفاءة إدارة المنظمة وفعاليتها في أداء مهامها وأنشطتها بوصفها محصلة نهائية لكفاءة وفعالية المنظمة ذاتها ومدى قدرتها على التميز والمنافسة

كل هذا جعل نجاح المؤسسات يعتمد على قدرة إدارتها على عملية تقييم أداء العاملين فيها، وتعد المعلومات العامل الأساسي الذي تعتمد عليها عملية التقييم، إذ يقوم نظم المعلومات الإدارية بجمع البيانات المتعلقة بالعاملين ومعالجتها وإتاحة معلومات دقيقة، وفي الوقت المناسب والملائم تساعد إدارة الموارد البشرية على متابعة حركة العاملين وكل ما يتعلق بهم داخليا مما يمكنها من اتخاذ قرارات أكثر كفاءة وفعالية كقرار تقييم أداءهم، وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيسي التالي:

ما دور نظم المعلومات الإدارية في تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المركب المتعدد الرياضات بالشلف؟

وبناء على هذه الإشكالية يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى توافر أبعاد نظم المعلومات الإدارية في المركب المتعدد

في عصرنا الحديث تعتبر المعلومات المحرك لجميع شؤون حياتنا فنحن نتعامل مع المعلومات ونعمل في داخلها و نتعلم منها و فيها وقد رافق ذلك وجود ازدياد مستمر في أحجام هذه المعلومات الحديثة و أعدادها و تشابك عملياتها و تعقد مشكلاتها و بالتالي تعدد أهداف المؤسسات وزيادة عدد المشتغلين فيها و المتعاملين معها، وعليه فإنه لم تعد الأساليب القديمة ناجحة في إدارة المؤسسات ، حيث أن التخمين و الحدس و التقليد كلها أساليب لم تعد تضمن نجاح الإدارة حاليا في تحقيق الأهداف المرجوة لهذه المؤسسات و على الرغم من استعمال الإنسان المعلومات منذ القدم إلى أن التطور التكنولوجي الموجود حاليا أتاح له فرصة أكبر لجمع المعلومات و الاستفادة منها و من دقتها و من سرعة الحصول عليها في الوقت المناسب و معالجتها و تخزينها لاسترجعها بشكل لم يكن متاحا له بهذا الكم و النوع من قبل وهذا يعود بالدرجة الأولى إلى أجهزة الحاسوب و ملحقاتها و الشبكات و أنظمة الاتصالات وهذا كله أدى إلى بروز أهمية المعلومات و قدرتها على تحسين جوانب مختلفة من نواحي الحياة عموما و إدارة المنظمات بشكل خاص (فانز، 2007، ص5).

وقد جاءت نظم المعلومات الإدارية كواحدة من النظم القادرة على جمع ومعالجة و تصنيف و حفظ البيانات و المعلومات التي يحتاجها متخذو القرارات لقيام بوظائف الإدارية كافة، و كما أنه يعتبر من أهم النظم المعلوماتية المستخدمة لما لها من أهمية كبيرة في كثير من النشاطات و متابعتها والسعي في تطويرها لأنها توفر الجهد وتقلل من التكاليف، حيث يتم من خلالها متابعة أداء الموظف و تحسين قدراته الوظيفية و هذه العملية لها تأثيرات في سلوك الأفراد و جماعات العمل لجعل نتائج الأداء متعايشة و تعطي العامل القدرة على إنجاز المهام و الواجبات الموكلة إليه.

و يشير (ياسين، 2005، ص 11) أنه يمكن القول أن نظم المعلومات الإدارية بكل أنماطها و اشكالها أنها تعمل كنسيج متماسك واحد متكامل مع البيئة التنظيمية لمنظمة الأعمال الحديثة ، و ذلك بهدف تلبية احتياجات الإدارة و المستفيدين بالمعلومات ذات القيمة المضافة، إلى معلومات تتصف بالجودة، والدقة، و التكامل، و التوقيت، و الشكل و المحتوى الجيد.

و بما أن الأداء الوظيفي يمثل معيارا هاما لمعرفة درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، و فضلا عن أنه الكيفية التي يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، فإنه يشكل أهمية أساسية للمؤسسة من خلال الاستغلال الأمثل لقواها و مواردها البشرية لتصبح قادرة على التطور و التعامل الجيد مع كل المتغيرات التي تطرأ خلال الأعمال

كما تحرص المؤسسات على القيام بأنشطتها المتنوعة بمستوى عال من الضعالية والكفاءة، ويعد الموظف الذي يتم

-لثفت انتباه إدارة المركب إلى أهمية موضوع نظم المعلومات الإدارية في تقييم الأداء الوظيفي للعاملين.

6. منهج الدراسة

أستخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لكونه الأنسب استعمالاً في البحوث الإنسانية ، ويعرف الحمداني (2006، ص100) المنهج الوصفي التحليلي بأنه المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة أو الراهنة، فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، وتتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات.

7. الدراسات السابقة

1.7. دراسة (القرشي، 2011) بعنوان : أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين في شركة (واي) للهاتف النقال .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر نظم المعلومات الإدارية في الأداء العاملين في شركة (واي) للهاتف النقال في الجمهورية اليمنية، و استخدمت في الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، والتي تم توزيعها على أفراد العينة البالغ عددهم (124) موظفاً، وتوصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها :

- أن تصورات الباحثين تجاه الأداء الوظيفي جاءت بدرجة مرتفعة.

- أن تصورات الباحثين تجاه مستلزمات تشغيل نظام المعلومات الإدارية جاءت بدرجة مرتفعة.

-وجود أثر المستلزمات الرئيسية لإدارة و تشغيل نظم المعلومات المحوسبة (المادية والبرمجية ، والبشرية و التنظيمية) في الأداء الوظيفي.

2.7. دراسة (الغراوي، 2014) بعنوان : نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وعلاقتها بالأداء الوظيفي. دراسة ميدانية على مراكز وكالات الغوث الصحية الأولية في قطاع غزة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نظم المعلومات الصحية المحوسبة وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مراكز وكالة الغوث للرعاية الصحية الأولية في قطاع غزة ، و استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، والتي تم توزيعها على أفراد العينة البالغ عددهم 216 موظفاً، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- وجود علاقة ارتباط إيجابية بين نظم المعلومات الإدارية المحوسبة و الأداء الوظيفي في مراكز وكالة الغوث الصحية في قطاع غزة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الباحثين حول الامكانيات المتاحة لإستخدام نظم المعلومات الإدارية

الرياضات بالشلف محل الدراسة؟

- ما علاقة وتأثير نظم المعلومات الإدارية في تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة المبحوثة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول نظم المعلومات الإدارية في إدارة المركب الرياضي تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية(الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)؟

3.فرضيات الدراسة: يسعى الباحثان إلى اختبار الفرضيات التالية:- الفرضية الأولى: والتي تنص على أنه: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين نظم المعلومات الإدارية وتقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة المبحوثة".

-الفرضية الثانية: والتي تنص على أنه : "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية

بين نظم المعلومات الإدارية وتقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة المبحوثة " .

-الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول نظم المعلومات الإدارية في إدارة المركب الرياضي تعزى

للمتغيرات الديموغرافية التالية(الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

4.أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى ما يلي:

- الكشف عن واقع نظم المعلومات الإدارية في المركب المتعدد الرياضات بالشلف .

- توضيح أثر نظم المعلومات الإدارية في تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المركب المتعدد الرياضات بالشلف.

- معرفة إدراك القيادات الإدارية لأهمية مكونات نظم المعلومات الإدارية.

- الاستفادة من نتائج الدراسة الميدانية في تقديم بعض المقترحات التي تساعد المنشآت الرياضية الجزائرية في تبني هذا الأسلوب لتقييم الأداء الوظيفي باستعماله.

5. أهمية الدراسة: تتجلى أهمية الدراسة في النقاط الآتية :

- تبيان أهمية وفوائد استعمال نظم المعلومات الإدارية في المركب المتعدد الرياضات بالشلف

- تبرز أهمية هذه الدراسة كونها تتعلق بتقييم الأداء الوظيفي للعاملين

كأحد المواضيع المهمة التي تعتمد على النظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرار

- تبيان الدور الذي يلعب نظم المعلومات الإدارية في عملية تقييم الأداء الوظيفي للعاملين.

تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، مجال العمل).

المكان والتوقيت وبالشكل المناسب.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الباحثين حول الامكانيات المتاحة لإستخدام نظم المعلومات الإدارية تعزى لمتغيرات (العمر، سنوات الخبرة).

3.7. التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أنها تتشابه مع الدراسة الحالية في جوانب معينة و تختلف معها في جوانب أخرى، فهي تشترك معها في موضوع الدراسة، و في المنهج المستخدم (المنهج الوصفي)، في حين تختلف معها من حيث الزمان و المكان، العيننة، وفي طبيعة أنشطة المؤسسات محل الدراسة، ووجود أن هناك تنوع في المتغيرات المستخدمة، و كذا اختلافًا في استخدام الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات الخاصة بهذه الدراسة.

أولاً: الإطار النظري للدراسة

1. نظم المعلومات الإدارية

1.1. مفهوم نظم المعلومات الإدارية

هناك عدت تعريفات لنظم المعلومات الإدارية فهي: "مجموعة من العناصر التقنية والبشرية والمادية والإدارية المتداخلة والمتفاعلة مع بعضها، والتي تعمل على جمع البيانات والمعلومات ومعالجتها وتخزينها وبنها وتوزيعها لغرض الدعم صناعة القرارات وتنسيق وتأمين السيطرة على المنظمة" (عبد الرزاق، 2011، ص150).

كما عرفت على أنها: "نظام ضبط وتحكم بتخصيص وبتحويل المعلومات إلى المستويات الإدارية بعد تجهيزها وتحديثها، لكي يمكن اتخاذ القرارات بأفضل السبل" (السالمي وآخرون، 2012، ص59)

وعرفت أيضا: "بأنها مجموعة من الأشخاص والإجراءات التي تعمل استنادا واعتمادا على قاعدة البيانات (مكونات مادية وبرمجيات) من أجل جمع ومعالجة البيانات وخرن وتوصيل المعلومات لدعم عملية اتخاذ القرار الإداري" (DUFFY، 2005، p286).

التعريف الإجرائي لنظم المعلومات الإدارية : هو نظام متكامل يتكون من مجموعة من الموارد البشرية والأدوات والإجراءات والبرامج التي تقوم بجمع البيانات ومعالجتها وتوزيعها على مختلف المستويات الإدارية في المنظمة بغرض تنفيذ الأنشطة واتخاذ القرارات.

2.1. أهمية نظم المعلومات الإدارية: تمثل في:

-المساعدة والمساندة في عملية صنع اتخاذ القرار في جميع المستويات التنظيمية من خلال توفير التقارير التي تتضمن المعلومات اللازمة لتلك القرارات وفي الوقت المناسب.

-توفير المعلومات اللازمة لأغراض التخطيط والرقابة في

-الرقابة على عملية التداول البيانات والمعلومات وحفظها.

-تبرز أهمية نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء المؤسسات.

-تكمّن كذلك أهميه هذه النظم في تحسين إنتاجية وذلك بإنتاج التقارير الروتينية للمؤسسة بدقة، وتحديث البيانات والمعلومات، والتنبؤ بالمشاكل التي تتعرض لها المؤسسة (إبراهيم، 2000، ص 150).

3.1. فوائد نظم المعلومات الإدارية: وهي:

- تقديم المعلومات إلى المستويات الإدارية لمساعدتها في اتخاذ القرار.

-تقديم المعلومات لجميع العاملين لمساعدتهم في أداء أنشطتهم الوظيفية.

-المساعدة في تقييم أنشطة المنظمة وإجراء عملية الرقابة.

-مساعدة المدراء في التنبؤ بالمستقبل بالنسبة لجميع أنشطة المنظمة.

-تحديث قنوات الاتصال الأفقية والعمودية وبنية الوحدات الإدارية المختلفة لتسهيل عمليه استرجاع البيانات (عبد ربه، 2013، ص19).

4.1. الأبعاد الخمسة لنظام المعلومات الإدارية

يحتوي نظام المعلومات الإدارية على خمسة أبعاد هي:

أ. الأجهزة: إن أي نظام معلوماتي يفترض أن يكون مكون من حاسوب على الأقل، بخاصة أن أجهزة الحاسوب أصبحت متوفرة وبأسعار في متناول معظم المنظمات.

ب. البرمجيات: هي الأنظمة التي تشغل الأجهزة والبيانات والمعلومات والمعارف، وتحدد العمليات التي ستؤديها الأجهزة وتنقسم إلى نوعين:

• برمجيات النظم: وهي التي تشغل الحاسوب وتجعله قادر على تنفيذ العمليات.

• برمجيات التطبيقات: وهي التي تقوم بتشغيل بيانات المنظمة مثل برنامج الأجور، تقييم الأداء الوظيفي للعاملين.

ج. قواعد البيانات: وهي المخزن أو الوعاء الذي يحتوي على بيانات التي تصف كل العمليات والأحداث الجارية في المنظمة بكل التفاصيل المهمة الخاصة بنشاطها، على شكل ملفات، هذه القاعدة قد تكون ورقية في النظام اليدوي، أو المحسوبة أي مسجلة في النظام الألي، وتكون وظيفة النظام المعلومات لتحويل هذه البيانات إلى معلومات، لذلك لا يمكن لأي نظام معلومات أو أي مكونات حاسوبية أن تعمل دون بيانات.

د. الإجراءات: كافة الخطوات والتعليمات الواجب إتباعها لإنجاز العمليات الحاسوبية كافة، فمن متطلبات نظام

المعلومات تحديد أساليب جمع المعلومات وتصنيفها وفهرستها وترتيبها وتخزينها مع وضع أسلوب التقييم وتحديد الملفات وقنوات الاتصال بطرق نقل المعلومات، بالإضافة إلى تحديد لوائح حفظ وإتلاف الوثائق ومعايير التقييم المعلومات، وأنواع التقارير وغيرها من المخرجات.

و. الأشخاص: في أي نظام مهما بلغت درجة المكننة والآلية فيه لابد وأن يلعب الأفراد (الموارد البشرية) دوراً أساسياً فيه بصفته المشرف والمسيطر على عناصر النظام كافة (العبادي وآخرون، 2012، ص 66).

2. تقييم الأداء الوظيفي

1.2. مفهوم تقييم الأداء الوظيفي

يعد تقييم الأداء من التطبيقات التي نالت اهتمام علماء الاجتماع والنفس، والإدارة على حد سواء وعلى اختلاف مقارباته، أهدافه وطرق ممارسته، فإنه يبقى من الأمور التي يشجع استخدامها في المؤسسات، وقد اعتقد الكثير أن هذه العملية كفيلاً بدفع العاملين للقيام بعملهم على أحسن وجه، و توجيه جهودهم نحو تحقيق أهداف المؤسسة .

المقصود بتقييم الأداء الوظيفي: "هو النظام يتم بموجبه الحصول على المعلومات عن الأفراد في جميع المستويات باستخدام الأساليب المناسبة لتحديد مدى قدرتهم على تحقيق معايير الأداء، بحيث يكون تقييم الأداء دوري و منتظم تستخدم بياناته في عملية اتخاذ القرارات". (عبد الفتاح، 2001، ص 62).

ويعرف بأنه: " العملية الإدارية التي تهدف إلى قياس الاختلافات الفردية بين العاملين من حيث مدى كفاءتهم في النهوض بأعباء ومسؤوليات وظائفهم الحالية من ناحية، وإمكانية تقلدهم لوظائف ذات مستوى وأعباء ومسؤوليات أكبر من ناحية أخرى، وكذلك فيما يتعلق بالوحدات التنظيمية لتحديد كفاءتها في تحقيق الأهداف" (مصطفى، 2004 ص 96)

2.2. التعريف الإجرائي لتقييم الأداء الوظيفي: بأنه: وسيلة لقياس أداء العامل للأعمال المسندة إليه، ومقارنة الأداء الفعلي بالأداء المستهدف، وتحديد نواحي القوة والضعف في أداءه للعمل مستقبلاً وتمكينه من أداء عمله بفاعلية أكبر وذلك من أجل مصلحته و مصلحة المؤسسة.

ثانياً: الإطار التطبيقي للدراسة

1. مجتمع وعينة الدراسة

بناء على أهداف الدراسة فقد تحدد المجتمع المستهدف من الأصناف الإدارية (مستشار الرياضة، متصرف اداري، ملحق رئيسي للإدارة، مربى الأنشطة البدنية و الرياضية) بالمركب المتعدد الرياضات بالشلف و البالغ عددهم 60 موظف و موظفة، ونظراً لتجانس المجتمع الأصلي للدراسة من حيث

2. خصائص عينة الدراسة: استناداً الى الجدول (01) يتم تحليل خصائص العينة كالتالي:

جدول رقم (01) : خصائص عينة الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	20	68.97
	أنثى	9	31.03
العمر	أقل من 25 سنة	/	/
	من 26 إلى 35 سنة	11	37.93
	من 36 إلى 45 سنة	15	51.72
	من 46 إلى 55 سنة	3	10.35
المستوى التعليمي	أكثر من 55 سنة	/	/
	جامعي	24	82.76
المسمى الوظيفي	ثانوي	5	17.24
	متصرف اداري	8	27.58
	مستشار في الرياضة	15	51.72
	مربي الأنشطة البدنية و الرياضية	2	6.9
الخبرة العملية	ملحق رئيسي للإدارة	4	13.8
	أقل من 5 سنوات	5	17.24
	من 6 إلى 10 سنوات	17	58.62
	من 11 إلى 15 سنة	6	20.69
	من 16 إلى 20 سنة	1	3.45
	أكثر من 20 سنة	/	/

أ. الجنس: عدد أفراد من صنف الإناث (9 أنثى) ومن صنف الذكور (20 ذكر).

ب. العمر: حوالي (51.72 %) من أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين 36 سنة إلى أقل من 45 سنة بتكرار بلغ (15)، وما نسبته (37.93 %) من أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين 26 سنة إلى أقل من 35 سنة بتكرار بلغ (11)، بينما بلغت نسبة (10.35 %) من أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين 46 سنة إلى أقل من 55 سنة بتكرار بلغ (3).

ج. المستوى التعليمي: المؤهل العلمي (جامعي) هو المؤهل الشائع

بنسبة (82.76%) بتكرار بلغ (24)، يليه مؤهل (ثانوي) بنسبة (17.24%) بتكرار بلغ (5).

جدول رقم (02): يبين درجات مقياس ليكرت الثلاثي

مستوى الموافقة	غير موافق	محايد	موافق
الرقم	1	2	3

أما فيما يتعلق بالحدود التي اعتمدها هذه الدراسة عند التعليق على المتوسط الحسابي لتحديد درجة الموافقة فقد حدد الباحثان ثلاثة مستويات هي (مرتفع، متوسط، منخفض) بناء على المعادلة الآتية:

المدى = $\frac{3-1}{3} = \frac{2}{3} = 0.66$ ، وبذلك تكون المستويات كالتالي:

- درجة موافقة منخفضة من 1 إلى 1.66.

- درجة موافقة متوسطة من 1.67 إلى 2.33.

- درجة موافقة مرتفعة من 2.34 إلى 3.

5. صدق أداة الدراسة: تم التأكد من صدق الدراسة من خلال مرحلتين التاليتين:

1.5. المرحلة الأولى: الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

بين الجرجاوي (2010، ص 105) أن المقصود بصدق المحكمين هو: "أن يختار الباحث عددا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة"، حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (4) محكمين من الخبراء المتخصصين في مجال العلوم الاقتصادية والإدارة والتسيير الرياضي، وقد أستجاب الباحثان لأراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وتم استخلاص الاستبانة في صورتها النهائية.

2.5. المرحلة الثانية: العينة الاستطلاعية:

قام الباحثان بتوزيع الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (6) أشخاص تم اختيارهم عشوائيا، بهدف التأكد من وضوح وفهم عبارات أداة الدراسة.

6. ثبات أداة الدراسة:

بين الجرجاوي (2010، ص 97) بأن المقصود بثبات الاستبانة هو: "أن تعطي الاستبانة نفس النتائج إذا أعيد تطبيقها عدة مرات متتالية". حيث تم احتسابه من خلال معامل "الف كرونباخ" على جميع عبارات أبعاد ومجال الدراسة والأداة ككل كما هو مبين في الجدول رقم (03) الذي يوضح معاملات الثبات.

د. المسمى الوظيفي: حوالي (51.72%) من إجمالي عينة الدراسة كانت مستشار في الرياضة، و نسبة (27.58%) كانت من متصرف إداري، و نسبة (13.8%) كانت من ملحق رئيسي للإدارة، و نسبة (6.9%) كانت مربّي الأنشطة البدنية و الرياضية.

هـ. الخبرة العملية: نلاحظ بأن معظم أفراد عينة الدراسة تتراوح سنوات خبرتهم ما بين 6 سنوات إلى أقل من 10 سنوات وذلك بنسبة (58.62%) بتكرار بلغ (17)، وبلغت نسبة (20.69%) من أفراد عينة الدراسة تتراوح سنوات خبرتهم ما بين 11 سنة إلى أقل من 15 سنة بتكرار بلغ (6)، بينما بلغت نسبة (17.24%) من أفراد العينة تقل سنوات خبرتهم عن 5 سنوات بتكرار بلغ (5)، في حين بلغت نسبة (3.45%) من أفراد عينة الدراسة تتراوح سنوات خبرتهم ما بين 16 سنة إلى أقل من 20 سنة بتكرار بلغ (1).

3. حدود الدراسة

1.3. الحدود المكانيّة: طبقت الدراسة على إدارة المركب المتعدد الرياضات بالشلف.

1.3. الحدود البشرية: طبقت الدراسة على الأصناف الإدارية التي تشمل (متصرف إداري، مستشار في الرياضة، مربّي الأنشطة البدنية و الرياضية، ملحق رئيسي للإدارة) بالمركب المتعدد الرياضات بالشلف.

1.3. الحدود الزمنية: امتدت الفترة من 2021/12/01 ولغاية 2021/12/31.

4. بناء أداة الدراسة

لأجل تحقيق الأهداف المرجوة من البحث تم اعتماد استمارة استبانة معدة من قبل الباحثان لتكون أداة للدراسة تقيس وتصف نتائج البحث بكل دقة وموضوعية، إذ قام الباحثان بإعداد الاستبانة والتي ضمت المتغيرات التي يرى الباحثان أنها ذات تأثير مباشر في صلب موضوع الدراسة، وتكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء هي:

أ. الجزء الأول: يتكون من الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، وتضم (5) عبارات.

ب. الجزء الثاني: يتناول نظم المعلومات الإدارية من خلال (25) عبارة موزعة على أبعاد نظم المعلومات الإدارية، وتضمنت (5) عبارات لبعدها الموارد البشرية، و (5) عبارات لبعدها الموارد المادية، و (5) عبارات لبعدها الموارد البرمجية، و (5) عبارات لبعدها الموارد البيانات، و (5) عبارات لبعدها موارد الشبكات.

ج. الجزء الثالث: يتناول تقييم الأداء الوظيفي للعاملين ويتكون من (8) عبارات.

جدول (03): معاملات الثبات (الف كرونباخ) لأبعاد الدراسة ومجالاتها

8. عرض و مناقشة نتائج الدراسة

1.8. عرض نتائج المحور الأول: نظم المعلومات الإدارية

1.1.8. البعد الأول: الموارد البشرية

الجدول رقم (04): استجابات الباحثين حول مدى توفر الموارد البشرية بالمركب الرياضي

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	الأفراد العاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية متخصصون في المعلوماتية	1.86	0.743	5	متوسطة
2	العاملون في النظم الحالية لهم قدرة على التكيف مع المتطلبات الجديدة للعمل	2.14	0.693	2	متوسطة
3	العاملون لديهم خبرات إدارية وفنية تناسب مع المهام المنوطة بهم	2.21	0.620	1	متوسطة
4	تقوم إدارة المركب بشكل دوري بعمل دورات وبرامج تدريبية للعاملين في نظام المعلومات بهدف رفع مستوى أدائهم	1.97	0.680	3	متوسطة
5	يشارك العاملون في تصميم وتطوير نظم المعلومات	1.90	0.772	4	متوسطة
المتوسط الحسابي المرجح		2.0138			متوسطة

المجال	الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
نظم المعلومات الإدارية	الموارد البشرية	5	0.694	0.833
	الموارد المادية	5	0.735	0.857
	الموارد البرمجية	5	0.752	0.867
	موارد البيانات	5	0.621	0.788
	موارد الشبكات	5	0.620	0.787
تقييم الأداء الوظيفي للعاملين	/	8	0.738	0.859
الأداة ككل	/	33	0.854	0.924

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (V.SPSS 26)

يتضح من الجدول أعلاه إن قيمة معامل الثبات (الف كرونباخ) قد بلغت (0.854) وهي نسبة تزيد عن (60%) وهذا يعني أن معامل الثبات جيد، و معرفة صدق الاستبانة قمنا بإدخال الجذر التربيعي على معامل ألف كرونباخ فأصبح يساوي (0.924)، و عليه يمكن القول أن أداة القياس تتصف باتساق جيد.

7. الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لإجراء التحليل الإحصائي الخاص بالبيانات التي تم جمعها.

- التوزيع التكراري، والنسب المئوية: وصف استجابات العينة.

- المتوسط الحسابي: ويستعمل لتحديد مستوى الإجابة عن العبارات ومعرفة مستوى المتغيرات أو متوسط تلك المجموعة.

- معامل الارتباطات ستيودنت : لتحديد نوع العلاقة بين المتغيرات

- الانحراف المعياري: يستعمل لمعرفة الجذر التربيعي لدى تشتت إجابات العينة عن الوسط الحسابي.

- معامل الانحدار الخطي البسيط: لقياس تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع.

- اختبار (T) لعينتين مستقلتين (T.test) و ذلك بغرض اختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية التي تضم مجموعتين

- اختبار (F) تحليل التباين الأحادي و ذلك لاختبار وجود فروق في آراء أفراد عينة الدراسة تعزى للمتغيرات التي تضم أكثر من مجموعتين.

يظهر من الجدول (04) إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة من العاملين في ديوان المركب المتعدد الرياضات بالشلف حول مدى توفر الموارد البشرية فيها، قد جاءت ضمن الدرجة المتوسطة، حيث بلغ المتوسط المرجح (2.0138)، مما يدل على وجود موافقة متوسطة حول توفر الموارد البشرية بإدارة المركب، حيث كان أعلى متوسط للعبارات رقم (3) بمتوسط حسابي (2.21)، و بانحراف

معيارى (0.620) وبدرجة متوسطة، ونستنتج من ذلك أن العاملون في إدارة المركب لديهم خبرات إدارية وفنية تناسب مع المهام المنوطة بهم، وأما أدنى متوسط كان للعبارات رقم (1) بمتوسط حسابي (1.86)، و بانحراف معيارى (0.743) وبدرجة متوسطة ونستنتج من ذلك أن الأفراد العاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية غير متخصصون في المعلوماتية.

و هذه النتائج أكدت فعلا وجود الاهتمام في تدريب و تطور قدرات الموظفين مما حقق لديهم خبرات إدارية و فنية تتناسب مع المهام المناطة بهم، و تتفق هذه النتيجة مع دراسة (القرشي، 2011) و التي أوضحت الأثر الإيجابي على نظم المعلومات الإدارية.

2.1.8. البعد الثاني: الموارد المادية

الجدول رقم (05): استجابات الباحثين حول مدى توفر الموارد المادية بالمركب الرياضي

رقم	العبارات	التوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	تتوفر في إدارة المركب أجهزة حواسيب ملائمة لإنجاز العمل المطلوب	2.28	0.649	2	متوسطة
2	تناسب الأجهزة والمعدات الآلية المستخدمة في نظم المعلومات الإدارية مع حجم العمل المطلوب في المركب	2.14	0.789	4	متوسطة
3	تحرص الإدارة العليا على مواكبة المستجدات التقنية في مجال نظم المعلومات	2.10	0.618	5	متوسطة
4	تقوم إدارة المركب بتحديث وصيانة الأجهزة المستخدمة باستمرار	2.55	0.632	1	مرتفعة
5	تتميز الأجهزة المتوفرة بسهولة استخدامها	2.17	0.759	3	متوسطة
التوسط الحسابي المرجح		2.2483			متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (V.SPSS 26)

يظهر من الجدول (05) إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة من العاملين في إدارة المركب الرياضي حول مدى توفر الموارد المادية فيها، قد جاءت ضمن الدرجة المتوسطة، حيث بلغ المتوسط المرجح (2.2483)، مما يدل على وجود موافقة متوسطة حول توفر الموارد المادية بإدارة المركب، حيث كان أعلى متوسط للعبارة رقم (4) بمتوسط حسابي (2.55)، وبتوسط حسابي (0.632) وبدرجة متوسطة، ونستنتج من ذلك أن إدارة المركب تقوم بتحديث وصيانة الأجهزة المستخدمة باستمرار، وأما أدنى متوسط كان للعبارة رقم (3) بمتوسط حسابي (2.10)، وبتوسط حسابي (0.618) وبدرجة متوسطة، ونستنتج من ذلك أن الإدارة العليا في إدارة المركب لا تحرص على مواكبة المستجدات التقنية في مجال نظم المعلومات.

وهذه النتائج أكدت فعلا إلى توفر أجهزة حواسيب ملائمة لإنجاز العمل المطلوب، بالإضافة إلى تحديثها وصيانتها باستمرار، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الغرياي، 2014) والتي توصلت إلى توفر عدد كافي من أجهزة الحاسوب المناسبة لعدد الموظفين لإنجاز العمل المطلوب.

3.1.8. البعد الثالث: الموارد البرمجية

الجدول رقم (06): استجابات الباحثين حول مدى توفر الموارد البرمجية بالمركب الرياضي

رقم	العبارات	التوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	تناسب البرمجيات المستخدمة مع متطلبات العمل في المركب	2.34	0.769	1	مرتفعة
2	تتوافق البرمجيات المستخدمة مع الأجهزة التي يتم استخدامها في المركب	2.17	0.805	4	متوسطة
3	تساعد البرمجيات المستخدمة في التقليل من استخدام الورق	2.21	0.774	2	متوسطة
4	يتم تقييم وتحديث وصيانة البرامج المستخدمة بشكل دوري ومستمر	2.14	0.833	5	متوسطة
5	تمتاز برمجيات بمواكبة التغير والتطور في أعمال إدارة المركب	2.21	0.774	3	متوسطة
التوسط الحسابي المرجح		2.2138			متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (V.SPSS 26)

يظهر من الجدول (06) إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة من العاملين في ديوان المركب المتعدد الرياضات بالشلف حول مدى توفر الموارد البرمجية فيها، قد جاءت ضمن الدرجة المتوسطة، حيث بلغ المتوسط المرجح (2.2138)، مما يدل على وجود موافقة متوسطة حول توفر الموارد البرمجية بإدارة المركب، حيث كان أعلى متوسط للعبارة رقم (1) بمتوسط حسابي (2.34)، وبتوسط حسابي (0.769) وبدرجة مرتفعة، ونستنتج من ذلك أن

4.1.8. البعد الرابع: موارد البيانات

الجدول رقم (07): استجابات الباحثين حول مدى توفر موارد البيانات

البرمجيات المستخدمة في إدارة المركب الرياضي تتناسب مع العمل، وأما أدنى متوسط كان للعبارة رقم (4) بمتوسط حسابي (2.14)، وبتوسط حسابي (0.769) وبدرجة متوسطة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الغرياي، 2014) والتي أظهرت وجود طاقم فني مؤهل يقوم بإعداد البرامج اللازمة لإنجاز العمل ومتابعة تحديث وصيانة هذه البرامج والتأكد من تأديتها للمهام المناطة بها.

رقم	العبارات	التوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	يوفر نظام المعلومات الإداري الحالي قاعدة بيانات شاملة تغطي كافة نشاطاتها	2.10	0.724	5	متوسطة
2	تناسب البيانات المتاحة مع احتياجات العمل	2.28	0.751	1	متوسطة
3	تراعى قواعد البيانات المستخدمة في النظم عدم تكرار البيانات المستخدمة	2.28	0.702	2	متوسطة
4	تساعد البيانات على التعرف على المشاكل وإيجاد الحلول لها	2.28	0.702	3	متوسطة
5	تقوم إدارة المركب بتحديث قواعد البيانات بما يتناسب مع العمل باستمرار	2.28	0.702	4	متوسطة
التوسط الحسابي المرجح		2.2414			متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (V.SPSS 26)

يظهر من الجدول (07) إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة من العاملين في ديوان المركب المتعدد الرياضات بالشلف حول مدى توفر موارد البيانات فيها، قد جاءت ضمن الدرجة المتوسطة، حيث بلغ المتوسط المرجح (2.2414)، مما يدل على وجود موافقة متوسطة حول توفر موارد البيانات بإدارة المركب، حيث كان أعلى متوسط للعبارة رقم (2) بمتوسط حسابي (2.28)، وبتوسط حسابي (0.751) وبدرجة متوسطة، ونستنتج من ذلك أن البيانات المتاحة في إدارة المركب تتناسب مع احتياجات العمل، وأما أدنى متوسط كان

للعبارة رقم (1)

حيث أن الشبكات المتوفرة في إدارة المركب الرياضي تساعد على إنجاز العمل المطلوب وبسرعة كافية.

5.1.8. البعد الخامس: موارد الشبكات

2.8. عرض نتائج المحور الثاني: تقييم الأداء الوظيفي

الجدول رقم (08): استجابات المبحوثين حول مدى توفر موارد الشبكات بالمركب الرياضي

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	يدعم نظم المعلومات الإدارية عملية التقييم في إدارة المركب بتوفير المعلومات الدقيقة عن أداء العاملين	1.90	0.724	5	متوسطة
2	يساعد نظم المعلومات الإدارية في إدارة المركب على سرعة الإنجاز عملية التقييم	1.66	0.614	8	منخفضة
3	يسهل نظم المعلومات الإدارية في إدارة المركب بتحديد نقاط القوة والضعف بدقة في أداء العاملين	1.86	0.743	6	متوسطة
4	يضمن استخدام نظم المعلومات الإدارية في إدارة المركب العدالة في عملية تقييم أداء العاملين	1.72	0.751	7	متوسطة
5	يقلل استخدام نظم المعلومات الإدارية في إدارة المركب من الإخطاء المحتملة في عملية تقييم أداء العاملين	2.00	0.655	3	متوسطة
6	يساهم استخدام نظم المعلومات الإدارية في إدارة المركب في إعطاء الحلول لمشاكل الأداء بما يتلاءم ونتائج التقييم	2.07	0.753	2	متوسطة
7	يسهل نظم المعلومات الإدارية في إدارة المركب من التقييم الأداء الفعلي الحالي للعاملين وتوقع المستقبل	1.97	0.823	4	متوسطة
8	يساعد نظم المعلومات الإدارية في إدارة المركب بتحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى تحسين وتطوير في أدائهم	2.07	0.842	1	متوسطة
المتوسط الحسابي المرجح		1.9052			متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (V.SPSS 26)

يظهر من الجدول (09) إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة من العاملين في ديوان المركب المتعدد الرياضات بالشلف حول تقييم الأداء الوظيفي فيها، قد جاءت ضمن الدرجة المتوسطة، حيث بلغ المتوسط المرجح (1.9052)، مما يدل على وجود موافقة متوسطة حول تقييم الأداء الوظيفي بإدارة المركب، حيث كان أعلى متوسط للعبارة رقم (8) بمتوسط حسابي (2.07)، وبانحراف معياري (0.842) وبدرجة متوسطة، ونستنتج من ذلك أن نظم المعلومات الإدارية في إدارة المركب يساعد على تحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى تحسين وتطوير في أدائهم، وأما أدنى متوسط كان للعبارة رقم (2) بمتوسط حسابي (1.66)، وبانحراف معياري (0.614) وبدرجة منخفضة، ونستنتج من ذلك أن نظم المعلومات الإدارية في إدارة المركب لا يساعد على سرعة إنجاز عملية التقييم.

وهذه النتائج أظهرت أن تقييم الأداء الفعلي نتيجة من نتائج استخدام المعلومات الإدارية في إدارة المركب الرياضي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الغرباوي، 2014) والتي أظهرت أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يؤدي إلى ارتفاع كفاءة أداء العاملين

بمتوسط حسابي (2.10)، و بانحراف معياري (0.724) و بدرجة متوسطة، ونستنتج من ذلك أن نظام المعلومات الإداري الموجود لدى إدارة المركب لا يوفر قاعدة بيانات شاملة تغطي كافة نشاطاتها.

وهذه النتائج أظهرت أن البيانات تعتبر أحد عناصر نظم المعلومات الإدارية التي تساهم في عملية تقييم الأداء الوظيفي، حيث أن الشبكات المتوفرة في إدارة المركب الرياضي تساعد على التعرف على المشاكل وإيجاد الحلول لها، وقدرتها على عمليات التخزين وعدم تكرار البيانات المستخدمة.

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	تناسب الشبكة المتوفرة مع احتياجات العمل المطلوب	1.97	0.778	4	متوسطة
2	تنجز الشبكة المتوفرة العمل المطلوب بسرعة كافية	2.10	0.673	2	متوسطة
3	لا تحدث انقطاعات في شبكات الاتصال المستخدمة	1.86	0.693	5	متوسطة
4	توفر إدارة المركب شبكة إنترنت مجهزة من الاختراق والعبث بالمعلومات	2.03	0.778	3	متوسطة
5	تمت عملية صيانة الشبكة بشكل دوري ومستمر	2.24	0.786	1	متوسطة
المتوسط الحسابي المرجح		2.0414			متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (V.SPSS 26)

يظهر من الجدول (08) إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة من العاملين في ديوان المركب المتعدد الرياضات بالشلف حول مدى توفر موارد الشبكات فيها، قد جاءت ضمن الدرجة المتوسطة، حيث بلغ المتوسط المرجح (2.0414)، مما يدل على وجود موافقة متوسطة حول توفر موارد الشبكات بإدارة المركب، حيث كان أعلى متوسط للعبارة رقم (5) بمتوسط حسابي (2.24)، وبانحراف معياري (0.786) وبدرجة متوسطة، ونستنتج من ذلك أن إدارة المركب الرياضيتقوم بصيانة الشبكة بشكل دوري ومستمر، وأما أدنى متوسط كان للعبارة رقم (3) بمتوسط حسابي (1.86) وبانحراف معياري (0.693) وبدرجة متوسطة، ونستنتج من ذلك أن هناك انقطاعات في شبكات الاتصال المستخدمة في إدارة المركب الرياضي.

وهذه النتائج أظهرت أن الشبكات تعتبر أحد عناصر نظم المعلومات الإدارية التي تساهم في عملية تقييم الأداء الوظيفي،

جدول (11): يوضح علاقة تأثير نظم المعلومات الإدارية في تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة المبحوثة

اختبار T	اختبار levine		معامل التحديد (R2)	تقييم الأداء الوظيفي		المتغير التابع	المتغير المستقل
	Sig	T		B	a		
0.006	2.994	0.006	8.966	0.249	0.693	0.414	نظم المعلومات الإدارية
ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05							

تشير نتائج التحليل الانحدار الموضحة في الجدول (11) وجود علاقة تأثير موجبة ذو دلالة معنوية لنظم المعلومات الإدارية على تقييم الأداء الوظيفي للعاملين، وهو تأثير معنوي موجب، إذ أن معادلة الانحدار هي $(Y = 0.693 + 0.414X)$ ، ويدل ذلك على أن أي تغير في قيمة (المتغير المستقل) بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغير في قيمة (المتغير التابع) بمقدار (69.3%)، أما قيمة (F) المحسوبة قد بلغت (8.966)، وإن القيمة الاحتمالية لها هي (0.006) وهي أقل من المستوى المعنوية (0.05)، الأمر الذي يعني وجود علاقة تأثير موجبة ذو دلالة إيجابية ومعنوية لنظم المعلومات الإدارية على تقييم الأداء الوظيفي للعاملين، وبلغت قيمة معامل التحديد (R2) (0.249)، وهذا يعني أن (24.9%) من المتغيرات الحاصلة في المتغير التابع (تقييم الأداء الوظيفي للعاملين)

يعود إلى التغيرات الحاصلة في المتغير المستقل الحاصلة في (نظم المعلومات الإدارية)، أما النسبة المتبقية البالغة (75.1%) فتعود إلى متغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة، أما فيما يتعلق بمعنوية المتغير المستقل نظم المعلومات الإدارية فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي بأن قيمة (T) المحسوبة (2.994)، والقيمة الاحتمالية لها هي (0.006) وهي أقل من (0.05)، وأن هذا يعني نظم المعلومات الإدارية تؤثر تأثيراً معنوياً على تقييم الأداء الوظيفي للعاملين، وهذا يؤكد صحة الفرضية الثانية، وبالتالي تكون مقبولة على مستوى المؤسسة المبحوثة.

ويرى الباحثان أنه كلما زاد الاهتمام بأبعاد نظم المعلومات الإدارية (الموارد البشرية والمادية، الموارد البرمجية والبيانات، موارد الشبكات) كلما أدى ذلك إلى سرعة إنجاز الأعمال بدقة ومهارة مما يؤثر على تقييم الأداء الوظيفي بشكل فعال، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (القرشي، 2011)، والتي توصلت إلى وجود أثر نظم المعلومات الإدارية (المادية

9. نتائج اختبار الفرضيات

1.9. اختبار الفرضية الأولى: وتنص الفرضية الأولى على أنه: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين نظم المعلومات الإدارية وتقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة المبحوثة. ولقد تم الاعتماد على معامل الارتباط البسيط لاختبار الفرضية، كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (10): يوضح نتائج علاقة الارتباط بين نظم المعلومات الإدارية وتقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة المبحوثة.

نظم المعلومات الإدارية	المتغير المستقل	المتغير التابع
		تقييم الأداء الوظيفي
	0.499	مستوى المعنوية
	0.006	العدد
	33	ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (V.SPSS 26)

يظهر من الجدول (10) وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة وذات دلالة معنوية بين نظم المعلومات الإدارية بوصفها متغيراً مستقلاً وتقييم الأداء الوظيفي للعاملين بوصفه متغيراً تابعاً، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.499)، والقيمة الاحتمالية لهما تساوي (0.006) وهي أقل من (0.05)، وهذا يؤكد صحة الفرضية الأولى، وبالتالي تكون مقبولة على مستوى المؤسسة المبحوثة.

ويرى الباحثان ذلك إلى أن أغلب الأعمال التي يقوم بها موظفي إدارة المركب الرياضي تعتمد بشكل أساسي على تكنولوجيا المعلومات، فكلما ارتفعت كفاءة نظم المعلومات الإدارية أدى ذلك لارتفاع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الغرابوي، 2014)، والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين نظم المعلومات الإدارية و الأداء الوظيفي في مراكز وكالة الغوث الصحية في قطاع غزة.

2.9. اختبار الفرضية الثانية: وتنص الفرضية الثانية على أنه: يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين نظم المعلومات الإدارية وتقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة المبحوثة.

سيتم اختبار وتحليل علاقة التأثير بين نظم المعلومات الإدارية وتقييم الأداء الوظيفي للعاملين باستخدام الإنحدار البسيط، وكما هو مبين في الجدول الآتي:

والبرمجية، والبشرية و التنظيمية) في الأداء الوظيفي.
3.9. اختبار الفرضية الثالثة: وتنص الفرضية الثالثة على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول استخدام نظم المعلومات الإدارية في إدارة المركب الرياضي تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة) و لاختبار السؤال السابق تم استخدام اختبار (T) في حالة العينتين المستقلتين لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات، كذلك تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار المعلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

1.3.9. بالنسبة لمتغير الجنس

جدول رقم (12): يمثل نتائج اختبار (T) للتحقق من الفروق في نظم

المعلومات الإدارية تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)
ذكر	20	2,08	0,32	-1,68	0,103
أنثى	09	2,29	0,25		

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (V.SPSS 26)

يوضح الجدول (12) أن القيمة الاحتمالية (sig=0.103) المقابلة لاختبار (T) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي نقبل الفرضية العدمية (H0)، و نرفض الفرضية البديلة (H1) وهذا يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول استخدام نظم المعلومات الإدارية في إدارة المركب الرياضي تعزى لمتغير الجنس، وتفسر هذه النتيجة أن متغير نوع الجنس لدى إدارة المركب الرياضي ليس له تأثير و لعل السبب يعود إلى المشاركة المرأة بجانب الرجل في كافة الأنشطة والأعمال، و تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الغرابوي، 2014)، والتي أظهرت عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين تعزى لمتغير الجنس.

2.3.9. بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي

جدول رقم (13) نتائج اختبار الفروق في نظم المعلومات الإدارية تبعاً

لمتغير المستوى التعليمي

المحور	المتوسط الحسابي		القيمة الاحتمالية (sig)	قيمة الاختبار (T)
	جامعي	ثانوي		
نظم المعلومات الإدارية	2,16	2,06	0,65	0,55

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (V.SPSS 26)

يطهر من الجدول (13) أن القيمة الاحتمالية (sig=0.65) المقابلة لاختبار (T) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) حول

3.3.9. بالنسبة لمتغير العمر

جدول رقم (14) نتائج اختبار الفروق في نظم المعلومات الإدارية تبعاً لمتغير العمر

المحور	المتوسط الحسابي					القيمة الاحتمالية (sig)
	أقل من 25 سنة	من 26 إلى 35 سنة	من 36 إلى 45 سنة	من 46 إلى 55 سنة	أكثر من 55 سنة	
نظم المعلومات الإدارية	/	211	220	85.1	/	67.0

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (V.SPSS 26)

يظهر من الجدول (14) أن القيمة الاحتمالية (sig) لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) حول استخدام نظم المعلومات الإدارية، و بذلك يمكن استنتاج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول

4.3.9. بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي

جدول رقم (15) نتائج اختبار الفروق في نظم المعلومات الإدارية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المحور	المتوسط الحسابي				القيمة الاحتمالية (sig)
	متصرف إداري	مستشار في الرياضة	مربي الأنشطة البدنية والرياضية	ملحق رئيسي للإدارة	
نظم المعلومات الإدارية	220	216	187	212	0.30

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (V.SPSS 26)

يظهر من الجدول (15) أن القيمة الاحتمالية (sig) لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) حول استخدام نظم المعلومات الإدارية، و بذلك يمكن استنتاج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول

5.3.9. بالنسبة لمتغير الخبرة العملية

جدول رقم (16) نتائج اختبار الفروق في نظم المعلومات الإدارية تبعاً لمتغير الخبرة العملية

المحور	المتوسط الحسابي					القيمة الاحتمالية (sig)
	أقل من 5 سنوات	من 6 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 15 سنة	من 16 إلى 20 سنة	أكثر من 20 سنة	
نظم المعلومات الإدارية	225	208	224	215	/	0.49

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (V.SPSS 26)

- استخدام نظم المعلومات الإدارية في إدارة المركب الرياضي تعزى لمتغير العمر ، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الغرباوي، 2014)، والتي أظهرت وجود فروق في استجابات المبحوثين تعزى لمتغير العمر

- توجد موافقة متوسطة في إدارة المركب على موارد البيانات. - توجد موافقة متوسطة في إدارة المركب على الموارد البرمجية. - توجد موافقة متوسطة في إدارة المركب على تقييم الأداء الوظيفي

- استخدام نظم المعلومات الإدارية في إدارة المركب الرياضي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، و تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الغرباوي، 2014)، والتي أظهرت عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي يظهر من الجدول (16) أن القيمة الاحتمالية (sig) لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) حول استخدام نظم المعلومات الإدارية، و بذلك يمكن استنتاج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول استخدام نظم المعلومات الإدارية في إدارة المركب الرياضي تعزى لمتغير الخبرة العملية، و تختلف هذه النتيجة مع دراسة (الغرباوي، 2014)، والتي أظهرت عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين تعزى لمتغير الخبرة العملية.

10. خاتمة

إن نجاح المنشآت الرياضية يعتمد على قدرة إدارتها على عملية تقييم أداء العاملين فيها، وتعد المعلومات العامل الأساسي الذي تعتمد عليها عملية التقييم، إذ يقوم نظم المعلومات الإدارية بجمع البيانات المتعلقة بالعاملين ومعالجتها وتوزيعها على مختلف المستويات الإدارية في المؤسسة بغرض تنفيذ الأنشطة و اتخاذ القرارات المناسبة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج و التوصيات كما يلي :

• التوصيات

من خلال النتائج المتحصل عليها نقترح جملة من التوصيات:

- تعزيز إدارة المركب الرياضي باستخدام نظم المعلومات الإدارية للتأثير على الأداء الوظيفي للعاملين.

- توصي الدراسة بضرورة توفير قاعدة بيانات شاملة لتغطية كافة النشاطات بإدارة المركب الرياضي.

- تعزيز شبكات الاتصال المستخدمة في إدارة المركب.

- العمل على مواكبة المستجدات في مجال نظم المعلومات.

- توصي الدراسة بإنجاز عملية التقييم في أجل قصير.

- عقد دورات التدريبية في مجال نظم المعلومات الإدارية من أجل رفع من كفاءة و فعالية مهاراتهم في هذا المجال.

- حت الإدارة العليا على بذل جهود مكثفة و متواصلة لإثراء و تعزيز دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة المركب الرياضي وخلق بيئة تنظيمية محفزة لتحقيق الأداء المميز.

- ضرورة توفير العاملين ذي الخبرة الكافية بالتخصص (برمجة، جمع بيانات و إدخالها)

- التأكيد على متابعة و تحديث المعلومات وربطها معا لضمان تدفقها بسهولة.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد موافقة متوسطة في إدارة المركب على توفر الموارد البشرية

- توجد موافقة متوسطة في إدارة المركب على توفر الموارد المادية

- الإدارة العليا في إدارة المركب لا تحرص على مواكبة المستجدات التقنية في مجال نظم المعلومات.

-توجد موافقة متوسطة في إدارة المركب على توفر موارد الشبكات.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة (متوسطة) بين نظم المعلومات الإدارية و تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة.

- تشير الدراسة أن الإدارة تقوم بصيانة الشبكة بصفة دورية و باستمرار.

- العاملون في إدارة المركب لديهم خبرات إدارية و فنية تتناسب مع المهام المنوطة بهم.

- Duffy .Dennis, (2005) The Evolution, Customer loyalty; journal of consumer marketing.
- عبد الفتاح بوخمخم، (2001)، إدارة الموارد البشرية، مطبوعات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- هاشم العبادي، جليل العارضي، (2012)، نظم إدارة المعلومات (منظور استراتيجي)، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- موفق الحمداي، (2006)، مناهج البحث العلمي، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، الأردن.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA

قطاب محمد، و مراد عايدي (2023)، دور نظم المعلومات الإدارية في تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الرياضية دراسة حالة: ديوان المركب المتعدد الرياضات بالشلف، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 15، العدد 02، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، الصفحات: 306-318.

- العمل على تصنيف نظم المعلومات الإدارية وفق المهام الإدارية
- تثقيف المستفيدين بطبيعة عمل النظام لضمان التنسيق والاتصال الفعال بين معدي المعلومة و الطالب عليها
- تطوير عمل الأنظمة الشبكية بما يلائم تحديث المعلومات حسب التطور العلمي و المواكبة عليه.
- حث الإدارة العليا على إشراك الموظفين في تصميم نظم المعلومات الإدارية و تطويرها، لما ذلك من أهمية في تحقيق الرضا النفسي، و الروح المعنوية و إشعار العاملين بأهميتهم في المؤسسة مما ينعكس إيجابا على مستوى أدائهم.
- توعية الموظفين بأهمية تكنولوجيا المعلومات التي يوفرها النظام المعلوماتي في تسهيل العمليات الإدارية.
- التنسيق بين القدرات البشرية و التكنولوجيا المتاحة لمزيد من تحقيق الجودة في أنظمة المعلومات الإدارية بإدارة المركب الرياضي.
- ضرورة تطبيق و تفعيل حوافز للعاملين لتشجيعهم على مزيد من التعامل مع أنظمة المعلومات الإدارية.

- تضارب المصالح

يعلن المؤلف أنه ليس لديه تضارب في المصالح.

- قائمة المراجع

- فائز جمعة صالح النجار، (2007)، نظم المعلومات الإدارية، دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن.
- ياسين سعد غالب، (2005)، أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، دار المناهج للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
- عبد الرزاق، معتز سلمان، (2011)، إدارة الأزمات ونظم المعلومات مديات التأثير وفعاليتها، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العراق، المجلد 2، العدد 28، الصفحات 143-165
- علاء السالمى، عثمان الكيلاني، هلال البياتي، (2012)، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن.
- مصطفى محمود أبو بكر، (2004)، إدارة الموارد البشرية (مدخل تحقيق الميزة التنافسية)، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- زياد الجرجاوي، (2010)، القواعد المنهجية لبناء الاستبانة، مطبعة أبناء الجراح، فلسطين .
- إبراهيم سلطان، (2000)، نظم المعلومات الإدارية (مدخل إداري)، دار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- نجوان عبد الوهاب محمد، القرشي، أثر نظم المعلومات الإدارية المحسوبة في أداء العاملين ، دراسة ميدانية لعينة من العاملين في شركة (واي) للهاتف النقال، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن، اليمن ، 2011.
- رائد عبد ربه، (2013)، مبادئ نظم المعلومات الإدارية، الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- محمود، الغريايوي، نظم المعلومات الإدارية المحسوبة و علاقتها بالأداء الوظيفي . دراسة ميدانية على مراكز وكالات الغوث الصحية بقطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية، جامعة الأزهر، فلسطين، 2014.