

كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين/ بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة

الباحث هديل علي عبد

أ.م. د غني دحام تنائي الزبيدي
كلية الإدارة والاقتصاد
بغداد

المستخلص

يهدف البحث الى تحديد دور كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في فاعلية نظام تقييم اداء العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/مركز الوزارة، إذ لمس الباحثان حاجة الوزارة الى استنباط الطرائق التي توظف مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة من اجل تطوير اساليب ومستويات عملية تقييم أداء العاملين فيها، ومن اجل الوقوف على مدى الدور الذي يلعبه نظام معلومات الموارد البشرية في عملية تقييم أداء العاملين، طرحنا التساؤل الرئيس الآتي:

(ما مدى كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية؟ وما تأثير ذلك على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين؟) وقد تكون مجتمع البحث من الأكاديميين والإداريين اصحاب المناصب الادارية ضمن مستوى الادارة الوسطى العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز الوزارة، إذ تم اختيار عينة قصدية شملت جميع رؤساء الاقسام في دوائر الوزارة بلغ عددهم (٤٢) رئيس قسم، وكانت نسبة الاستجابة (١٠٠%).

واستخدمت الاستبانة كأداة اساسية في جمع البيانات والمعلومات، ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج (SPSS)، واطهرت نتائج البحث ان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي توظف انظمة معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الخاصة بشؤون العاملين، وتولي اهتماماً بجودة نظام معلومات الموارد البشرية، إلا أن الوزارة لا توظف نظام معلومات الموارد البشرية في عملية تقييم اداء العاملين الا بنسبة قليلة، و لا تقوم باطلاع العاملين على نتائج تقييم ادائهم مما يدل على وجود خلل في نظام التقييم المتبع في الوزارة، فضلاً عن وجود تأثير لنظام معلومات الموارد البشرية في مستوى فاعلية نظام تقييم اداء العاملين بنسبة تأثير بلغت (٨٣%)، بالإضافة الى وجود علاقات ارتباط بين نظام تقييم اداء العاملين وكل من دقة المعلومات ، وجودة نظام معلومات الموارد البشرية، واستخدام نظام معلومات الموارد البشرية) بما نسبته (٥٥%) .

وخرج البحث بمجموعة من التوصيات اعتماداً على الاستنتاجات التي توصل اليها ومنها ضرورة ان تولي الوزارة اهتماماً اكثر بأنظمة المعلومات والاعتماد على مخرجاتها في عملية تقييم اداء العاملين ، ليكسب العملية الدقة والموضوعية في نتائج التقييم، بالإضافة الى تطوير معايير الاداء المستخدمة في تقييم الاداء بحيث تكون قادرة على قياس اداء العاملين ولا تؤدي الى تدخل العوامل الشخصية . وضرورة وجود نظام تغذية راجعة يتبع عملية تقييم الاداء مما يمكن العاملين من التعرف على نتائج تقييمهم وتحديد مواطن الضعف وتلافيها وكذلك تحديد مواطن القوة وتعزيزها.

المصطلحات الأساسية للبحث/ نظام معلومات الموارد البشرية- نظام تقييم اداء العاملين- الكفاءة- الفاعلية .



مجلة العلوم

الاقتصادية والإدارية

المجلد ١٩

العدد ٧٣

الصفحات ٥٩- ٨٨

البحث مستل من رسالة ماجستير



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام

تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مقدمة

تعد وظيفة تقييم الأداء من أهم الوظائف التي تركز عليها إدارة الموارد البشرية في المنظمات، إذ يعد هذا التقييم من السياسات الإدارية المهمة والمعقدة فكون أداء الأفراد العاملين في المنظمات يتصف بعدم الثبات وسرعة التكيف مع البيئة المحيطة، فإنه يتعين على إدارة أية منظمة الاهتمام بمتابعة هذا الأداء بصفة مستمرة ومحاولة التحكم فيه من خلال التقييم المستمر لهذا الأداء حتى يتم التعرف على أوجه القوة فيه ومن ثم تطويرها وتمييزها وأوجه القصور فيه ومن ثم تصحيحها في الوقت المناسب. مما اوجد على المنظمة ضرورة إن تمتلك نظام معلومات للموارد البشرية الذي يسمح للإدارة من متابعة التطورات التي تحدث للعاملين منذ التحاقهم بالمنظمة إلى غاية خروجهم منها وتدعيم احتياجاتهم العلمية والعملية من خلال القرارات التدريجية، إذ انه نظام يستخدم لتوفير المعلومات عن الموارد البشرية واعادة استخدامها من قبل المديرين، وان الاساس في توفير هذه المعلومات بناء قاعدة بيانات تضم البيانات التي تتعلق بالأفراد والوظائف والبرامج .

وانطلاقاً من هذه الأهمية يهدف البحث الحالي الى التعرف على دور نظام معلومات الموارد البشرية في عملية تقييم أداء العاملين بالاستناد الى المنهجية العلمية والاستطلاع في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

ومن اجل تحقيق هدف البحث، والإجابة عن تساؤلات المشكلة فقد تم عرض استبانة على عينة مكونة من (٤٢) رئيس قسم من المستويات الفنية والإدارية، والتي استندت الى مقاييس متعددة أجنبية وعربية تم تكيفها مع موضوع البحث .

وبناءً على ما تقدم فقد تم تغطية موضوع البحث، عبر اربعة محاور، تناول المحور الاول، منهجية البحث والجهود المعرفية السابقة، واما المحور الثاني تناول الاطار النظري للبحث، ، وخصص المحور الثالث لإطار العمل الميداني الذي تضمن تشخيص الواقع الحالي لمتغيرات البحث، واختبار علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، وخصص المحور الرابع لتقديم الاستنتاجات والتوصيات التي تم استنباطها من الإطار النظري والجانب العملي للبحث.

المحور الاول / منهجية البحث ودراسات سابقة

أولاً: منهجية البحث

١. مشكلة البحث

تُعد إزدياد الحاجة لجمع البيانات ومعالجتها واستخدام المعلومات بفعالية المطلب الأساسي لنجاح المنظمات بمختلف أشكالها في عصرنا الحالي الذي أصبح يتميز بالتغيرات البيئية المستمرة والمعقدة، إذ أصبحت المعلومات أحد الموارد المهمة في إدارة الأنشطة بالمنظمات العصرية، كما حرصت مختلف المنظمات على تسهيل عملية الحصول على المعلومات وتحقيق الكفاءة في معالجتها واستخدامها للوصول إلى قرارات فعالة. من هذا المنطلق تعد المعلومات مادة القرار، إذ يتوقف نجاح اتخاذ القرار على مدى صحة هذه المادة و دقتها وطريقة تدفقها وتأمينها وتخزينها وإتاحتها إلى مراكز صنع القرار في جميع المستويات والنشاطات بالمنظمة. ومن هنا ظهرت الحاجة إلى نظام معلومات للموارد البشرية يساعد المنظمة على تحقيق ذلك، إذ يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بجمع البيانات المتعلقة بالعاملين ومعالجتها واطاحة معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب والملائم تساعد إدارة الموارد البشرية على متابعة حركة العاملين وكل ما يتعلق بهم داخلياً مما يمكنها من اتخاذ قرارات أكثر كفاءة وفعالية كقرار تقييم أدائهم.

وبذلك تبرز أهمية البحث فهو يسعى للإجابة على السؤال الآتي الذي يمثل مشكلة البحث :

ما مدى كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية؟ وتأثير ذلك على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؟



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

- وعليه فإن معالجة هذه المشكلة تتلخص في الإجابة على التساؤلات الفرعية الآتية :
١. ما مدى كفاءة المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية من حيث الدقة والسرعة والملاءمة والجودة ؟
 ٢. ما مستوى جودة نظام معلومات الموارد البشرية ؟ وتأثير ذلك على عملية تقييم أداء العاملين ؟
 ٣. ما مستوى درجة استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في عملية تقييم أداء العاملين في دوائر الوزارة ذات العلاقة ؟
 ٤. ما مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين في المنظمة ذات العلاقة ؟
 ٥. ما طبيعة العلاقة بين ابعاد كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وعناصر نظام تقييم أداء العاملين ؟
 ٦. ما مدى تأثير ابعاد كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين في الوزارة المبحوثة ؟

٢. أهمية البحث

يكتسب البحث أهميته من خلال المساهمة في معرفة مدى استخدام الوزارة لنظام معلومات للموارد البشرية والاستناد على المعلومات التي يوفرها في عملية تقييم أداء العاملين مما يساهم في جعل العملية أكثر دقة وموضوعية، فضلاً عن مساهمتها في الكشف عن مواطن القوة او الضعف في نظام تقييم أداء العاملين المستخدم حالياً في الوزارة المبحوثة، بهدف معالجة نقاط الضعف مما ينعكس إيجاباً على أدائها .

٣. أهداف البحث

- يرمي البحث إلى بلوغ الأهداف الآتية :
١. تقديم خلفية لابرار أهمية تبني المؤسسات لأنظمة معلومات الموارد البشرية في عملية تقييم أداء العاملين، وكذلك في اتخاذ القرارات الخاصة بشؤون العاملين فيها.
 ٢. قياس كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في الوزارة المبحوثة، وتحديد مدى مساهمته في نجاح عملية تقييم أداء العاملين .
 ٣. قياس مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين المستخدم حالياً في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
 ٤. معرفة مدى الارتباط بين ابعاد كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين في الوزارة ذات العلاقة.
 ٥. اختبار تأثير ابعاد كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى فاعلية تقييم أداء العاملين في الوزارة المبحوثة .

٤. مجتمع وعينة البحث

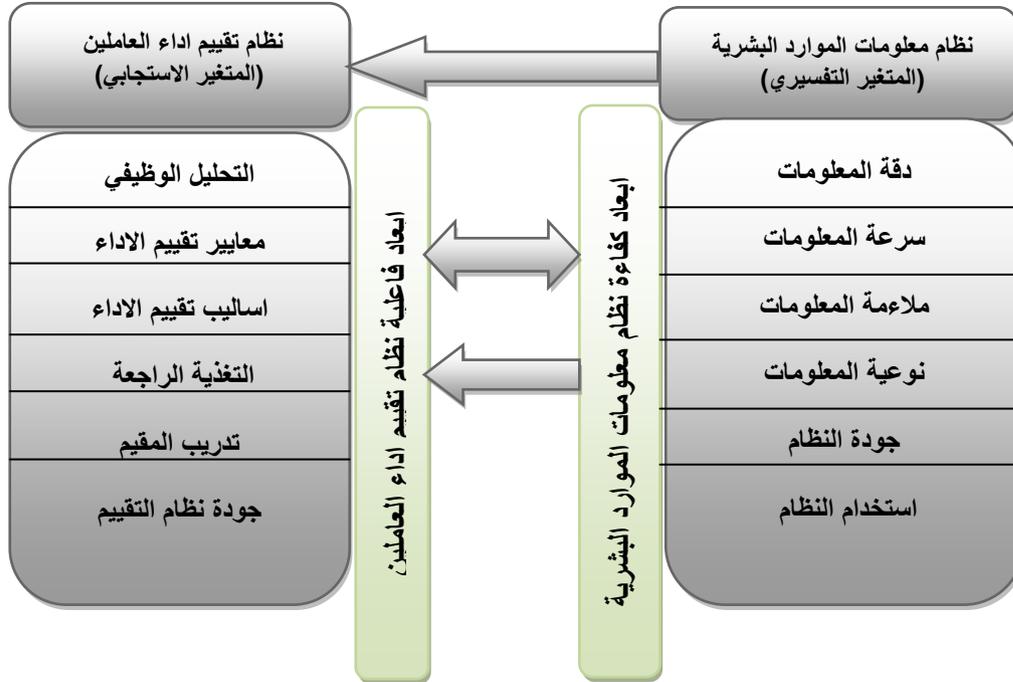
لما كان توجه البحث هو معرفة علاقة نظام معلومات الموارد البشرية بنظام تقييم أداء العاملين وأثره في مستوى فاعلية عملية تقييم أداء العاملين في مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، فلذلك تم اختيار مجتمع البحث من الإدارات المسؤولة عن تقييم الأداء واتخاذ القرارات المتعلقة بالعاملين بالاعتماد على تقييم ادائهم، وعلى هذا الأساس فإن مجتمع البحث يتكون من العاملين في مستوى الإدارة الوسطى، وبالاستناد الى ذلك تم اختيار عينة قصدية تضمنت جميع رؤساء الأقسام في دوائر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي كونهم هم اصحاب القرار في الوزارة ومن مسؤولياتهم القيام بعملية تقييم الاداء للعاملين فيها، وكان عددهم (٤٢) مدير قسم، إذ بلغت نسبة استجابة العينة (١٠٠%).



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

٥. مخطط البحث وفرضياته

في ضوء مشكلة البحث ومتطلباته وبالاعتماد على متغيرات البحث اقترح الباحثان مخطط فرضي وكالاتي:



شكل (١) المخطط الافتراضي للبحث

- وانطلاقاً من الإشكالية المطروحة وأهداف البحث فقد صيغت مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية، ووضعت بطريقة توضح مشكلة البحث وتساعد في الإجابة على تساؤلاته، وهي كالاتي:
- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين تفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:
١. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين دقة المعلومات وابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين .
 ٢. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سرعة المعلومات وابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين .
 ٣. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ملائمة المعلومات وابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين .
 ٤. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين نوعية المعلومات وابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين .
 ٥. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جودة نظام معلومات الموارد البشرية وابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين .
 ٦. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استخدام نظام معلومات الموارد البشرية وابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين .



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

- الفرضية الرئيسية الثانية: هناك تأثير ذو دلالة معنوية لنظام معلومات الموارد البشرية في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين تفرع منها الفرضيات الآتية :
١. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لدقة المعلومات في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين.
 ٢. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لسرعة المعلومات في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين.
 ٣. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لملائمة المعلومات في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين.
 ٤. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لنوعية المعلومات في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين.
 ٥. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لجودة نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين.
 ٦. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين.

٦. أدوات جمع البيانات والمعلومات

من أجل إن يحقق البحث غايته فقد تم الاعتماد في عملية جمع البيانات والمعلومات على الأدوات الآتية:

١. مراجع الاطار النظري :

من أجل اغناء الاطار النظري للبحث فقد تم الاعتماد على اسهامات الكتاب والباحثين التي تم جمعها من المصادر المتمثلة بالمراجع العلمية من الكتب والمجلات والاطاريح والبحوث والدراسات العلمية وباللغتين العربية والاجنبية، ذات الصلة بموضوع البحث، فضلاً عن الاستعانة بخدمات الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت) .
٢. أدوات الاطار الميداني :

تم الاعتماد في تغطية الجانب الميداني للبحث على عدد من الوسائل الضرورية في جمع البيانات والمعلومات الخاصة بهذا الجانب من البحث وهي :

 - أ. المقابلة الشخصية

للتعرف عن قرب من اصحاب الاختصاص عن بعض التفاصيل التي تضمنتها استمارة الاستبيان، فقد أجرى الباحثان عدد من المقابلات الشخصية مع عينة البحث في الوزارة.
 - ب. استبانة البحث

شكلت الاستبانة المصدر الاساس الذي اعتمده الباحثان في الحصول على المعلومات المتعلقة بالجانب العملي، وصممت فقراتها بالاعتماد على المقاييس الجاهزة المعتمدة في بحوث ودراسات عربية واجنبية سابقة، والتي عدلت بنسبة قليلة لتلائم مع متطلبات البحث في البيئة العراقية، وتضمنت الاستبانة ثلاثة اقسام رئيسية (الملحق ١) ، إذ غطى القسم الاول الفقرات المتعلقة بالمعلومات التعريفية للمديرين عينة البحث، اما القسم الثاني والثالث فقد غطى الفقرات المتعلقة بمتغيرات البحث البالغ عددها (٦٥) فقرة والتي تم صياغتها على وفق مقياس (Likert) الخماسي الابعاد، الذي يعد من اكثر الاساليب المستخدمة كونه يتسم بالسهولة والدقة في الوقت نفسه. وكما في الجدول الاتي الذي يبين التركيبة النهائية للاستبانة .



**كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام
تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**

جدول (١) تركيبة الاستبانة ومتغيراتها ومصادر قياسها

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	تسلسل الفقرة	مصدر المقياس
أولاً	معلومات تعريفية	الجنس، العمر، المستوى العلمي، عدد سنوات الخدمة	٤		إعداد الباحثة
ثانياً	نظام معلومات الموارد البشرية	دقة المعلومات	٥	٥-١	(هوارى والباهي، ٢٠٠٥ : ١٤، (القردوح، ٢٠٠٥ : ١٤٠) (ابو رحمة، ٢٠٠٥ : ١٩٦)
		سرعة المعلومات	٥	١٠-٦	
		ملاءمة المعلومات	٥	١٥-١١	
		نوعية المعلومات	٥	٢٠-١٦	(Ramezan, 2006 : 10) (ابو رحمة، ٢٠٠٥ : ١٩٦).
		جودة النظام	٥	٢٥-٢١	
		استخدام النظام	٥	٣٠-٢٦	
		ثالثاً	نظام تقييم أداء العاملين	التحليل الوظيفي	٦
معايير تقييم الاداء	٦			٤٢-٣٧	
اساليب تقييم الاداء	٦			٤٨-٤٣	
التغذية الراجعة	٥			٥٣-٤٩	
تدريب المقيم	٦			٥٩-٥٤	(ابو ماضي، ٢٠٠٧ : ١٢٦)
جودة نظام التقييم	٦			٦٥-٦٠	(Francesco, 1999 : 425)



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين/ بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المحور الثاني/ الإطار النظري للبحث

أولاً: كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية : Human Resource Information

System Efficiency (HRIS) مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

اختلف الكتاب والباحثون في تعريف نظام معلومات الموارد البشرية (Human Resource Information System:HRIS) بسبب التطوير السريع لنظم المعلومات، فيمكن تعريف نظام معلومات الموارد البشرية على انه نظام ضروري في كل منظمة لجمع البيانات والحفاظ على الموارد البشرية، وتحويل البيانات إلى معلومات، وإيصال المعلومات للآخرين. (Junwei & Xueru, 2010 : 2)، وبذلك يمكن عده على انه نظام لتوفير المعلومات عن الموارد البشرية وإعادة استخدامها من قبل المديرين، وان الأساس في توفير هذه المعلومات بناء قاعدة بيانات تضم البيانات التي تتعلق بالافراد والوظائف والبرامج. (السالم وصالح، ٢٠٠٠ : ٤٣)، ويمكن وصفه على انه نظام آلي لجمع وتخزين واستخراج المعلومات الخاصة بالموارد البشرية .

(Thomason, 1990 : 503)، وعرفته القماج تعريف مشابه لما وصفه (تومسون) إذ وصفته على انه نظام آلي يعمل على توفير المعلومات للادارة والمستفيدين بشكل فعال وبالذقة والوقت المناسب . (القماج، ٢٠٠٤ : ٤)

ويمكن ان يعرف على انه مجموعة من البرمجيات والحواسيب بنوعها الصغير والكبير المستخدمة لادخال البيانات، وصيانتها، وتحديثها، واستعمال معلومات الموارد البشرية بهدف توفيرها للمستفيدين والعاملين في مختلف المجالات والمديرين لتساعد في صناعة القرارات الاستراتيجية وتجنب النزاعات القانونية وتقييم السياسات والممارسات ودعم العمليات اليومية للمنظمة . (Noe & others, 1994 : 70)
ويعد نظام معلومات الموارد البشرية طريقة نظامية لتخزين البيانات والمعلومات من كل فرد عامل بهدف المساعدة في التخطيط واتخاذ القرارات، وتقديم تقارير كاملة عن كل نشاط يقوم به يخدم اهداف المنظمة. (العززي، ٢٠٠٢ : ٢٤)، ويمكن ان يعرف على انه نظام متكامل يستخدم لجمع وتخزين وتحليل المعلومات المتعلقة بمجال الموارد البشرية في المنظمة، والتي تتألف من تطبيقات اجهزة الكمبيوتر، وكذلك الافراد والسياسات والاجراءات والبيانات المطلوبة لادارة الموارد البشرية. (Osterman & Staudinger, 2009)، (Hendrickson, 2003 : 381)

وفضلاً عن كونه يستخدم لجمع وتخزين وصيانة واسترجاع المعلومات، فإنه يساعد في التحقق من صحة البيانات التي تحتاج إليها المنظمة حول الموارد البشرية . (Parry, 2009 : 275)

١. أهمية نظام معلومات الموارد البشرية

يمكن توضيح أهمية تطوير أنظمة المعلومات في إدارة الموارد البشرية من خلال ما يأتي : (موسى، ١٩٩٥ : ٢٤٧) ، (Schaler, 1995 : 699)، (Hussain & Prowse, 2004 : 10)، (Boateng, 2007 : 8)

١. تسهم في تحقيق التكامل والتنسيق بين مختلف أقسام ووحدات إدارة الموارد البشرية، كما تساعد على تحقيق التكامل بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى .
٢. تساعد على تحقيق التفاهم المتبادل بين الإدارة والافراد العاملين، وبين الافراد العاملين وبعضهم مع بعض .
٣. تعمل على توفير المعلومات المطلوبة للتخطيط واتخاذ القرارات في جميع المجالات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المنظمة .



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام

تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

٤. إن نظام معلومات الموارد البشرية له تأثير كبير على مديري الموارد البشرية إذ تسمح لهم بالعمل بشكل أكثر كفاءة وزيادة قاعدة معلوماتهم، ويسمح لهم بالقيام بمسؤولياتهم ودوارهم المهمة بنجاح وتقديم قرارات واحكام اكثر وضوحاً ومصداقية .
٥. تساعد في توحيد المعلومات والبيانات من اجزاء مختلفة من المنظمة في موقع مركزي يمكن الوصول اليه وتوزيعه بشكل واسع .

٢. أهداف نظام معلومات الموارد البشرية

- تسمى المنظمات باستخدامها لنظام معلومات الموارد البشرية تحقيق الأهداف الآتية:
- (موسى، ٢٠٠٠ : ٢٤٨)، (الغزوي، ٢٠٠٢ : ١٢٨)، (Gara, 2002 : 1)، (علي وعباس، ٢٠٠٧ : ٣٢١)
١. جمع المعلومات عن كل الوظائف في المنظمة، ومتطلبات كل وظيفة من الخبرات والمؤهلات، وخصائص القوانين والأنظمة والتعليمات ذات الصلة بتنظيم شؤون العاملين في المنظمة للرجوع إليها عند الحاجة.
 ٢. تقديم البيانات والمعلومات أمام الإدارة لمساعدتها في إعداد الخطط والسياسات والبرامج الخاصة بالاختيار والتعيين والتقييم والتدريب والتطوير والرواتب والأجور والحوافز.
 ٣. تقديم البيانات والمعلومات الضرورية إلى أقسام البحوث والدراسات في المنظمة بهدف إعداد البحوث والدراسات التي تتناول أنشطة إدارة الموارد البشرية.
 ٤. تقديم البيانات والمعلومات أمام المديرين لاستخدامها في تقييم أداء العاملين في المنظمة واتخاذ القرارات المتعلقة بتنقلاتهم وترقياتهم وحتى الاستغناء عنهم في حالات الضرورة القصوى.
 ٥. إدامة جميع المعلومات الخاصة بالمتقدم للعمل واختيار الأفراد من خلال المعلومات المسجلة في استمارة طلب العمل ، وصولاً إلى تطوير سجل لهم ومن دون ازدواجية في إدخال البيانات.

٣. أنواع نظم معلومات الموارد البشرية

- لقد مرت نظم معلومات الموارد البشرية بمراحل عديدة تطورت خلالها من نظم يدوية تقليدية إلى نظم آلية وكترونية حديثة . وقد كان السبب الأساسي لذلك التطور ما شهدته المنظمات من تطور ونمو في هياكلها التنظيمية ، وتعقيد أنشطتها الإدارية نتيجة الزيادة في أعداد العنصر البشري التي استخدمتها تلك المنظمات لإنجاز أعمالها ، وأيضاً تطور وسائل اتخاذ القرارات ويتصدرها الأساليب الكمية والأجهزة الالكترونية مثل الحاسب الآلي وينبغي الإشارة هنا إلى أن اختيار نوع نظام معلومات الموارد البشرية المناسب ، يتوقف على عدة معايير منها : حجم المنظمة ، وعدد ونوعية العاملين بها ، وتنوع أنشطتها ، بالإضافة إلى الإمكانيات المالية والبشرية المتمثلة في توفر الاعتمادات المالية لتأمين تغطية تكلفة النظام ، وكذلك مدى توفر الفنيين المؤهلين لإدارة وتشغيل النظام بكفاءة وفاعلية . (قاسم، ١٩٩٠)
- ويمكن تصنيف نظم معلومات الموارد البشرية إلى قسمين رئيسيين النظم اليدوية و الآلية وتشمل نظام الملفات (ملفات الموظفين ، ملفات الوظائف ، الملفات العامة) ونظام السجلات ونظام البطاقات والنظم الآلية تشمل (نظام المصغرات الفيلمية ونظام الحاسب الآلي). (مكليود وشيل، ٢٠٠٩)

٤. كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية

- الكفاءة كمفهوم يمكن تعريفها بأنها (الاستخدام الامثل للموارد لتحقيق النتائج المرغوبة) . وتعني كفاءة اي نظام مدى تحقيق هذا النظام للأهداف التي انشئ من اجلها، اي الوصول الى الصورة الواقعية لما تحقق ومقارنة ذلك مع ما هو مستهدف تحقيقه في فترة زمنية معينة، ولما كان هدف نظام المعلومات هو توفير المعلومات الضرورية عن الماضي والحاضر والمستقبل بالدقة والملائمة والوقت والتكلفة المناسبة، ولأجل مساعدة الادارة في مهام التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات، لذا فإن كفاءته تتحدد في هذا الاطار بالنتيجة . (محجوب وحسين، ١٩٨٤ : ٩٧)



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

ان اهمية تحديد كفاءة النظام تتمثل من خلال المحاور الاتية : (ابو رحمة، ٢٠٠٥ : ١٧)

١. كونه الدليل العلمي والاختبار الحقيقي للتأكد من مدى ملائمة وسلامة التخطيط له .
٢. لضمان تنفيذ النظام على نحو ما هو مخطط ومطلوب تحقيقه .
٣. يمكن الادارة من اتباع الاسلوب والوسيلة المناسبة التي توفر البيئة الملائمة لعمل النظام بنجاح .
٤. كشف المعوقات التي قد تعيق تحقيق الكفاءة المطلوبة بغرض ايجاد الحلول لها وتلافيها .
٥. مؤشرات كفاءة نظام المعلومات وقياسها

انطلاقاً من تعريف مفهوم كفاءة نظام المعلومات والذي جاء فيه : ان كفاءة نظام المعلومات تعني نجاح النظام في توفير المعلومات المطلوبة بالدقة والملائمة والوقت والتكلفة المناسبة. وهذه الكفاءة تقررها اربعة مؤشرات رئيسية متكاملة هي : (ابو رحمة، ٢٠٠٥ : ١٧)

١. الدقة Precision

تعني توافر درجة مناسبة من الدقة في المعلومات المعدة لاستخدامها بدرجة عالية من الثقة في الاغراض الادارية مثل التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات .

٢. الملائمة Relevance

تعني ان تتطابق انواع ومواصفات البيانات والمعلومات مع احتياجات المستخدمين .

٣. الوقت المناسب Timelines

يعني مراعاة الزمن عند توفير البيانات والمعلومات بالحجم والنوعية المناسبة، إذ ان مجرد توفير البيانات والمعلومات في عصر ديناميكي لا يعني شيئاً بقدر ما يعني الحصول على هذه البيانات والمعلومات بالوقت المناسب لاغراض اتخاذ القرار المناسب . ان هذه المؤشرات الثلاثة مجتمعة تشكل الطرف الاول من موازنة الكفاءة، ذلك لان الخلل في اي من هذه المؤشرات سوف يؤثر سلباً على المنافع المتأتية من النظام، وتتراوح هذه السلبية بين التأثير في القرارات المتخذة (بسبب عدم دقة المعلومات) الى انعدام قيمة هذه المعلومات (اذا كانت غير ملائمة او لم يتم الحصول عليها في الوقت المناسب) .

٤. الكلفة المناسبة Cost

يمثل هذا المؤشر الطرف الثاني في موازنة الكفاءة، إذ يجب توفير المعلومات الضرورية بالتكلفة الملائمة اي ان المنافع المتأتية من نظام المعلومات يجب ان يوازي او يفوق التكاليف المترتبة على استخدام هذا النظام وإلا اختلت الموازنة وانعدمت او تددت الكفاءة تبعاً لذلك . ويرى آخرون ان هناك مؤشرات اضافية يمكن من خلالها قياس كفاءة نظام المعلومات وهي :

٥. جودة النظام

تركز عادة على خصائص اداء النظام قيد الدراسة ومنها (الدقة، وسرعة معالجة البيانات، ووقت الاستجابة، وسهولة الوصول الى البيانات، بالاضافة الى سهولة استخدام النظام، واحداث التقنيات في المعدات وبرمجيات النظام) . (Ramezan, 2006 : 5)

واما (Hamilton & Norman, 1981:55) اعتمدا في قياس جودة النظام على العناصر الاكثر شيوعاً والمعروفة جيداً (دقة البيانات، وقت الاستجابة، موثوقية البيانات، مرونة النظام، وسهولة استخدام النظام).



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام

تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

٦. استخدام النظام

يتأثر الاستخدام الفعلي للنظام بالكمبيوتر بدرجة كبيرة، ويجب على الباحثين التركيز على طبيعة الحاسبات، ومدى جودتها، وملائمتها لاستخدام النظام، ويتم قياس مدى استخدام النظام من خلال تحديد ما إذا كانت وظائف النظام كاملة ويتم استخدامها للأغراض المقصودة، وقياس قدرات النظام الأساسية والمتقدمة، ويمكن القول بأن انخفاض الاستخدام قد يكون مؤشراً هاماً على أن النظام لا يحقق الفوائد المتوقعة. (6 : Ramezan, 2006)

ثانياً: فاعلية نظام تقييم أداء العاملين: Employees Performance Appraisal System

١. مفهوم نظام تقييم أداء العاملين

وصفت عملية تقييم الأداء بكونها نظام رسمي لقياس وتقييم والتأثير في خصائص الفرد الادائية والسلوكية ومحاولة التعرف على احتمالية تكرار نفس الأداء والسلوك في المستقبل لإفادة الفرد والمنظمة والمجتمع . (Schuler, 2000 : 306)، وتعد عملية تقييم الأداء محاولة لتحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية أو بدنية أو مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية، وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف والعمل على تعزيز الأولى ومواجهة الثانية وذلك كضمانة اساسية لتحقيق فاعلية المنظمة الآن وفي المستقبل. (السالم وصالح، ٢٠٠٠ : ١٦٦)، وتقدم عملية تقييم الأداء تحليل للقدرات والاحتمالات الكلية للشخص بما يسمح باتخاذ قرارات خبيرة لإغراض معينة، وكجزء هام من العملية هو التقييم إذ يتم فيها جمع البيانات عن السلوك والأداء الحاليين والسابقين للفرد وتدقيقها. (Brattor & Gold, 2003 : 250)، ويشير البعض إلى نقطة أخرى جديرة بالاهتمام حول تقييم أداء العاملين تنبثق من كونه جزء لا يتجزأ من الحياة التنظيمية ويحدد ماذا كان أداء الفرد ضد اهداف المنظمة أو يحقق اهدافها ، ويتم التقييم الرسمي المطلوب لتبرير مجموعة واسعة من القرارات المتعلقة بالموارد البشرية مثل (رفع الاجور، والترقيات، والاستبعاد، والانهاء من الخدمة، وتحديد احتياجات التدريب) . (Islam & Rasad, 2005 : 1)، ويشمل نظام تقييم الأداء جميع الإجراءات الرسمية المستخدمة لتقييم الشخصية والمساهمات وامكانات اعضاء المجموعة في العمل، وهو عملية مستمرة لتأمين المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الصحيحة والموضوعية عن العاملين .

وكذلك يمكن تعريف نظام تقييم الأداء بأنه الطريقة المستخدمة لتطوير ووضع خطط الأداء (العناصر والمعايير) ووضع اجراءات لتقييم الأداء وتوفير التغذية الراجعة للعاملين حول ادائهم ، فضلاً عن ضمان الاستخدام المناسب للأفراد والاستفادة من معلومات التقييم في صنع القرارات. (Clark, 2000 : 3)

٢. أهمية نظام تقييم أداء العاملين

تكمن أهمية نظام تقييم الأداء في مساعدة المنظمة لتوفير قاعدة اساسية لكافة جوانب العمل، والمساعدة في كيفية تحديد وظيفة كل فرد، التي يمكن إن تسهم في تحقيق الاهداف الشاملة للمنظمة . ويساعد في المحافظة على الروح المعنوية للعاملين وتلبية احتياجاتهم لضمان الاحتفاظ بهم وزيادة الانتاجية والابتكار. (Ahmed, 2007 : 11)، كما أن نتائج نظام تقييم الأداء توفر تغذية عكسية عن أداء كل من يعمل في المنظمة، إذ يعرف الفرد من خلالها حقيقة ادائه بإيجابياته وسلبياته، وبسبب معرفته المسبقة بأن مستقبله الوظيفي مرتبط بهذه النتائج، يتوقع إن تتولد لديه في هذه الحالة حافز ورغبة لتطوير ادائه وتحسينه، سواء عن طريق الذات او عن طريق برامج التعلم والتدريب المستمرين، التي تعدها إدارة الموارد البشرية في المنظمة . (عقيلي، ٢٠٠٩ : ٣٧٤)

ويساهم نظام تقييم الاداء في تمكين المنظمة من تقييم المشرفين والمدراء ومدى فاعليتهم في تنمية وتطوير اعضاء الفريق الذين يعملون تحت اشرافهم. إذ يعد أسلوب للكشف عن النواحي الضعيفة في الأنظمة والإجراءات والقوانين وأساليب العمل والمعايير المتبعة ومدى صلاحيتها . ويمكن العامل من معرفة نقاط القوة والضعف في ادائه، والعمل على تفادي والتخلص من جوانب القصور والضعف، ويسهم في الكشف عن الكفاءات الكامنة وغير المستغلة . (الدوري وآخرون، ٢٠١٠ : ٢٣٥)



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام

تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

٣. اغراض نظام تقييم أداء العاملين

يتجسد الهدف الرئيس لنظام تقييم الأداء في اية منظمة، في انه يوفر لها معلومات غنية وواضحة وموضوعية وصحيحة عن أداء مواردها البشرية التي تعمل لديها بشكل دوري ومستمر، بما يخدم استمرارية عملية تطوير وتحسين هذا الأداء، وتحقيق فاعلية تنظيمية عالية المستوى لادائها التنظيمي الكلي مع مرور الزمن. ومن هذا المنطلق نجد بأن تقييم الأداء يخدم المنظمة والعاملين فيها بأن واحد، كما يخدم المجتمع بأن تقدم المنظمة له سلعاً وخدمات ذات جودة عالية وبأسعار معقولة . (عقيلي، ٢٠٠٩ : ٣٦٦)، ويرى (Juncaj, 2002 : 48) أن الهدف من نظام تقييم الأداء هو توفير تصورات ومعلومات حول أداء العاملين، وتوضيح توقعاتهم وتحديد احتياجاتهم من التطوير والتدريب ، واما الأهداف التقليدية من التقييمات هي توثيق وجمع المعلومات في سجلات العاملين عن ادائهم لاتخاذ قرارات الترقية .

وتعد عملية تقييم الأداء واحدة من الأدوات الأكثر تنوعا المتاحة للمديرين، فانها يمكن ان تخدم اغراضاً كثيرة يستفيد منها كل من المنظمة والعاملين الذين يجري تقييم ادائهم ، ولذلك قسمت اغراض عملية تقييم الأداء إلى قسمين : (Dendup, 2006 : 5-6)

١. الاغراض الادارية.
٢. الاغراض التطويرية.

٤. مراحل عملية تقييم أداء العاملين

لابد لعملية تقييم أداء العاملين كأي عملية إدارية، من ان تتم وفق خطة محددة، تأخذ باعتبارها معايير الكلفة والفعالية في ذات الوقت، ويمكن تحديد خطوات تقييم الأداء كالاتي :

(القريوتي، ٢٠١٠ : ١٨٨-١٨٩)

١. التعرف على طبيعة العمل المراد تقييم أداء العاملين عنه .
 ٢. تحديد أسس أو معايير التقييم وإعلام المقيمين والمقيمين بها، ولا بد ان تكون هذه المعايير واضحة كماً ونوعاً في أذهان الطرفين من عاملين ومشرفين .
 ٣. المقارنة بين ما تم انجازه وبين المعايير المحددة للأداء للتعرف على الفروق بينهما .
 ٤. إطلاع المرووس على تقرير تقييم ادائه ومناقشته .
 ٥. اتخاذ الإجراءات المناسبة لتصحيح المسار وتلافي اي خروج عن المعايير المحددة .
- واما (شاويش، ١٩٩٦ : ١٠١) فأشار إلى عدد من الخطوات التي تتكون منها عملية تقييم الأداء وهي كما يأتي :

١. وضع معايير قياس الأداء .
٢. تحديد طريقة قياس الأداء .
٣. تحديد مصادر جمع البيانات لتقرير قياس الأداء .
٤. مناقشة تقارير قياس الأداء مع العاملين .



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام

تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

٥. فاعلية نظام تقييم أداء العاملين

اختلف الكتاب والباحثين حول الابعاد التي تقيس مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين، إذ اعتمد (Dargham, 2004) على مراحل عملية تقييم الأداء والتي شملت (اغراض تقييم الاداء، ومشكلات تقييم الاداء، وطرق تقييم الاداء، ومصادر التقييم، والتغذية الراجعة لنتائج نظام التقييم) اما (عواد، ٢٠٠٥) اعتمد في قياس فاعلية نظام التقييم على العناصر الاتية: (طرق تقييم الاداء، ومعايير تقييم الاداء، واجراءات عملية التقييم، والتغذية الراجعة، وتدريب المقيمين، وجودة نظام التقييم، ونتائج التقييم) ، ويمكن قياس فاعلية النظام من خلال الاعتماد على آلية عملية التقييم التي تتمثل في تحديد معايير تقييم الاداء، والاتصالات ما بين المشرف والعاملين، وتوقعات الاداء للعاملين، بالاضافة الى ضرورة توفر التغذية الراجعة، والتدريب المستمر للمقيمين . وسيعتمد البحث الحالي على الابعاد التي اعتمدها كل من (Opatha, 2003)، و(عواد، ٢٠٠٥)، و (ابو ماضي، ٢٠٠٧) كالاتي: (التحليل الوظيفي، طرق تقييم الاداء، معايير تقييم الاداء، التغذية الراجعة، تدريب المقيم، جودة نظام التقييم)

١. التحليل الوظيفي: عملية تحديد وتسجيل المعلومات المرتبطة بطبيعة وظيفة معينة، وتحديد الواجبات والمسؤوليات اللازمة لكل وظيفة، إذ ينبغي أن يبنى نظام تقييم الوظائف على الوصف الوظيفي ومواصفات الوظائف، وان يأخذ بالاعتبار محتويات العمل والعناصر الاساسية للوظائف المراد تقييمها .

٢. معايير تقييم الاداء: يعرف المعيار بوجه عام بالمستوى أو الدرجة المطلوب توفرها في الفرد الذي نحن بصدد تقييمه والحكم عليه، فيما اذا كان وفق ماتريده ام لا . وبالنسبة لمعايير تقييم الاداء، فهي تمثل مستوى الاداء المطلوب تحقيقه من قبل الموارد البشرية في اعمالها المكلفة بها، إذ على اساسها نحكم فيما اذا كان اداؤها كان وفق المطلوب ام لا، وهي في الحقيقة تمثل اهدافاً يجب على هذه الموارد انجازها من خلال ادائها وذلك ضمن فترة زمنية محددة . يتضح من ذلك ان معايير الاداء توضح للمقيم ما الذي سوف يقيمه في أداء الفرد (What To Evaluate). (عقبلي، ٢٠٠٩ : ٤٠٩) وان توقعات الاداء هي الاساس لتقييم أداء العاملين، إذ يسمح للمقيم بمقارنة معايير أداء العامل مع التوقعات وتقليل الغموض من خلال توفير التغذية العكسية وهو الذي يحكم ما اذا كانت معايير الاداء مقبولة ام لا . ومعايير الاداء الفعال تساعد الفرد على ان يفرق بين النتائج المقبولة وغير المقبولة.

(Thomas, 2006 : 18)

٣. اساليب تقييم الاداء: ان نجاح المؤسسة أو فشلها تحددها الطرق المستخدمة في تقييم الاداء ، وقام العديد من الباحثين بتقديم التوصيات على اساس ابحاثهم لتطوير طرق تقييم الاداء وكسب تأييد كل من الموارد البشرية ، والادارة العليا، واستخدام معايير النوعية مقابل الكمية. (Dargham, 2006 : 2)، وفي ضوء ما توصل اليه الباحثون فإن هنالك اساليب عدة تستخدم لتصميم نظام التقييم ، ويمكن تصنيفها الى: (Bladen, 2001 : 39)، (Ahmed & dablan, 2007 : 14)، (Dessler, 2009 : 324)، (Arora, 2010 : 7)

أ. الاساليب التقليدية: وتشمل (طريقة المقاييس المتدرجة البيانية، وطريقة التقييم بحرية التعبير، وطريقة المقارنات الثنائية، وطريقة التوزيع الاجباري، وطريقة قوائم المراجعة، واسلوب المقال)

ب. الاساليب الحديثة: وتشمل (طريقة الوقائع الحرجة، ومقاييس تقييم ثابتة سلوكياً، وطريقة التغذية العكسية ٣٦٠ درجة، واسلوب الادارة بالاهداف، واسلوب مراكز التقييم، وتقييم الاداء المستند على ادارة الجودة الشاملة) .



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام

تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

٤. التغذية الراجعة: بعد اتمام اعمال تقييم الأداء يجب على المديرين في غالبية المنظمات التواصل مع العاملين حول نتائج عملية التقييم، وذلك ليتمكن هؤلاء العاملون من فهم صورتهم في عيون رب عملهم بشكل واضح . وتوفر مقابلة التغذية الراجعة الفرصة لطرفيها (اي الفرد العامل ومديره) لتوضيح بعض النقاط . فيجب على المدير خلال هذه المقابلة ان يركز على موضوعات التدريب والتنمية والا يقتصر فقط على اخبار الفرد بنتائج تقييم ادائه واسباب حصوله على التقديرات التي تتضمنها النتائج . (Noe & Others, 2004 : 261)
٥. تدريب المقيمين: يفضل قيام اكثر من مقيم بتقييم أداء الفرد ، والحاق المقيمين بدورات / حلقات تدريبية لتعريفهم بأهداف واساليب التقييم ، وكذلك اخذ مشورة واقتراحات المشرفين بشأن تصميم وتعديل نظام التقييم والمشاكل والصعوبات والحلول المقترحة لتأهيلها ، ويجب وضع تعليمات ارشادية في نموذج التقييم لارشاد المقيم في ماينبغي عمله والخطوات المطلوبة لاجراء التقييم. (نصر الله، ٢٠٠٠ : ١٩٣)
٦. جودة نظام التقييم: مدى تحقق الغاية من استخدام النظام والاستفادة منه. (Francesco, 1999 : 425)

ثالثاً: العلاقة بين كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وفاعلية نظام تقييم اداء

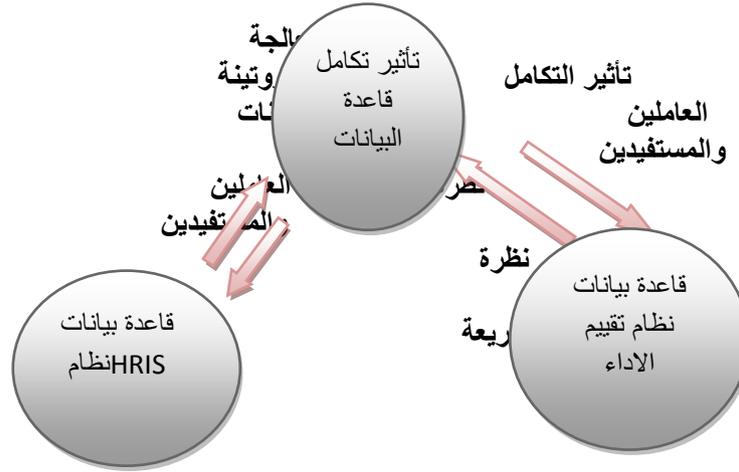
العاملين

إن استخدام المنظمات للتكنولوجيا من أجل الاتصال الفعال وإدارة الاداء ، سمح لها بإدارة القوى العاملة بشكل أكثر سهولة مما مضى ، إذ زادت ممارسات العمل المرنة خلال الأعوام الماضية سواء كانت من خلال الوقت أو المكان ، وخاصة لدى العاملين الذين يحتاجون للدخول إلى شبكات الإنترنت للاستفادة من أنشطة الموارد البشرية . (Parry & others, 2007: 31)

ويستخدم نظام معلومات الموارد البشرية في اغلب المنظمات لتوفير البيانات المتعلقة بالعاملين والوظائف والأنشطة وسياسات التوظيف وغيرها ومعالجتها ونتاج معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب وملائمة تساعد إدارة الموارد البشرية على متابعة حركة العاملين وكل مايتعلق بهم داخلياً مما يمكنها من اتخاذ قرارات اكثر كفاءة وفعالية لاسيما قرار تقييم الأداء، ففي بداية عملية تقييم الأداء يوفر نظام المعلومات بيانات عن المعايير المستخدمة للتقييم ومعالجتها للتأكد من مدى تحقيقها للأهداف الموضوعية كما يقدم بيانات عن مستوى كل فرد مما يسمح بتحديد الأداء (الأهداف) المطلوب منه تحقيقها .

ويمكن تكوين نموذج لنظام معلومات الموارد البشرية يربط بين قاعدة بيانات نظام معلومات الموارد البشرية وقاعدة بيانات نظام تقييم الأداء، إذ يمكن عده نموذج متكامل لكونه يخزن وينقل كل البيانات ضمن شبكة معلومات المنظمة، ويوفر ذلك درجة عالية من السرية بسبب الطبيعة الحساسة للبيانات، إذ يتكون من واجهة رئيسية للدخال وقاعدتين للبيانات احدهما لنظام معلومات الموارد البشرية والاخرى لنظام تقييم الأداء، ترتبط هاتان القاعدتان بعلاقين بينية كي تسمح بالربط بين جداول كلا القاعدتين، ويعمل هذا الانموذج على تعظيم نظام تقييم الأداء من دون الحاجة إلى الاحتفاظ بالمعلومات حول العاملين في قاعدتين منفصلتين للبيانات، كما يتيح تحديد كيفية تبادل البيانات وتحديثها، ومن ثم يؤمن تزامن البيانات بين نظام تقييم الأداء ونظام معلومات الموارد البشرية، بالتالي يزيل ازدواجية إدخال البيانات، ويقلل من الاخطاء البشرية، ويرفع مستوى النظم القائمة، ويقلص كلف العمالة بالتخلص من العمليات اليدوية الروتينية نتيجة لتزامن البيانات. وكما يوضحه الشكل (٢) : (Petaluma, 2001)

كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



شكل (٢) الانموذج التكامل لـ HRIS

(Source: Petaluma, CA. (2001), IMPACT INTEGRATION : Integrate Performance Impact and your HR Information System, Knowledge Point)

المحور الثالث / الإطار الميداني للبحث

أولاً: وصف وتشخيص متغيرات البحث

وصف وتشخيص ابعاد كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية
قيس هذا المتغير من خلال ستة أبعاد فرعية، وهي (دقة المعلومات، وسرعة المعلومات، وملائمة المعلومات، ونوعية المعلومات، وجودة النظام، واستخدام النظام)، ويتضح من خلال معطيات الجدول (١) ان الوسط الحسابي العام لـ(نظام معلومات الموارد البشرية) بلغ (3.72) وهو اعلى من الوسط المعياري البالغ (٣)، وبانسجام متوسط في الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (٠.٥٤)، وسيتم التحليل الوصفي للمتغيرات الفرعية وهي كالآتي :

أ. دقة المعلومات

حققت إجابات العينة لبعدها دقة المعلومات وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.72)، وهو اعلى من الوسط الفرضي الذي يبلغ (3) ، وبانسجام متوسط في الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (٠.٥٢)، مما يدل على ان هناك مستوى مقبول من الدقة في المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية في الوزارة المبحوثة.

ب. سرعة المعلومات

يوضح الجدول (٩) إجابات العينة عن بعد سرعة المعلومات، إذ حقق وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.85)، وهو اعلى من الوسط الفرضي الذي يبلغ (3) ، وبانسجام فوق المتوسط في الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (0.68) مما يؤكد على ان هناك مستوى جيد من السرعة في المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

ج. ملائمة المعلومات

حققت إجابات العينة لبعده ملائمة المعلومات وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.72)، وهو أعلى من الوسط الفرضي الذي يبلغ (3)، وبانسجام فوق المتوسط في الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (٠.٧١). كما يتضح ذلك في الجدول (١).

ح. نوعية المعلومات

يعكس الجدول (١) إجابات العينة عن بعد نوعية المعلومات الذي حقق وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.78)، وهو أعلى من الوسط الفرضي الذي يبلغ (3)، وبانسجام فوق المتوسط في الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (٠.٦٢)، مما يؤكد ان الوزارة تولي الاهتمام بنوعية المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية.

خ. جودة النظام

أظهرت إجابات العينة لبعده جودة النظام وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.55)، وهو أعلى من الوسط الفرضي الذي يبلغ (3)، وبانسجام فوق المتوسط في الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (٠.٦٥)، مما يدل على ان جودة نظام معلومات الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ذات مستوى مقبول وان الوزارة تهتم بجودة أنظمة المعلومات وتطويرها بشكل مستمر.

د. استخدام النظام

أكدت إستجابات العينة لبعده (استخدام النظام) وسطاً حسابياً عاماً إذ بلغ (3.70)، وهو أعلى من الوسط الفرضي الذي يبلغ (3)، وبانسجام فوق المتوسط في الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (٠.٧٢)، مما يؤكد ان الوزارة تستخدم أنظمة المعلومات في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون العاملين، لكن من خلال الملاحظة الشخصية للباحثان اتضح ان الوزارة لا توظف نظام المعلومات في عملية تقييم أداء العاملين.

الجدول (١) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لابعاد كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ابعاد كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية
0.52	3.72	دقة المعلومات
0.68	3.85	سرعة المعلومات
0.71	3.72	ملائمة المعلومات
0.62	3.78	نوعية المعلومات
0.65	3.55	جودة النظام
0.72	3.70	استخدام النظام
0.54	3.72	اجمالي نظام HRIS

١. وصف وتشخيص ابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين

قيس متغير نظام تقييم أداء العاملين من خلال ستة ابعاد فرعية، وهي (التحليل الوظيفي، معايير تقييم الأداء، أساليب تقييم الأداء، التغذية الراجعة، تدريب المقيم، جودة نظام التقييم)، ومن خلال معطيات الجدول (٢) يمكن معرفة الوسط الحسابي العام لـ(نظام تقييم أداء العاملين) الذي بلغ (3.60) وهو أعلى من الوسط المعياري البالغ (٣)، وبانسجام فوق المتوسط في الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (٠.٦٧)، اما على مستوى المتغيرات الفرعية فيمكن توضيحها كما يأتي:



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

أ. التحليل الوظيفي

حققت إجابات العينة للبعد الفرعي الاول التحليل الوظيفي وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.56)، وهو اعلى من الوسط الفرضي الذي يبلغ (3) ، وبانسجام منخفض في الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (٠.٨٤)، وكما موضح في الجدول (٢)، مما يدل على ان الوزارة توظف التحليل الوظيفي في عملية تقييم اداء العاملين بنسبة مقبولة .

ب. معايير تقييم الأداء

بلغت قيمة الوسط الحسابي للبعد الفرعي الثاني معايير تقييم الأداء (3.65) ، وهو اعلى من الوسط المعياري الذي يبلغ (3) ، وبانسجام متوسط في الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (0.69)، الامر الذي يؤكد اهتمام الوزارة بمعايير تقييم الاداء وجعلها اكثر موضوعية ودقة .

ت. اساليب تقييم الاداء

يوضح الجدول (٢) إجابات العينة للبعد الفرعي الثالث اساليب تقييم الاداء، إذ حقق وسطاً حسابياً إجمالياً بلغ (3.58)، وهو قريب من الوسط المعياري الذي يبلغ (3) ، وبانسجام متوسط في الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (٠.٦٦) .

ث. التغذية الراجعة

أكدت استجابات العينة لبعد التغذية الراجعة وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.65) ، وهو اعلى من الوسط الفرضي الذي يبلغ (3) ، الا ان الانسجام في الإجابات ذو تشتت عالي يؤكد الانحراف المعياري (1.04) وكما موضح في الجدول (٢)، مما يدل على اختلاف آراء عينة البحث بخصوص اهمية التغذية الراجعة لنتائج نظام تقييم اداء العاملين .

ج. تدريب المقيم

اظهرت نتائج الجدول (2) قيمة الوسط الحسابي للبعد الفرعي الخامس (تدريب المقيم) إذ بلغ (3.58) ، وهو اعلى من الوسط الفرضي الذي يبلغ (3) ، وبتشتت عالي في الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (0.90)، مما يؤكد على ان الوزارة تولي الاهتمام بالتدريب للذين يقومون بعملية تقييم الاداء لكن بنسبة قليلة، وغير كافية لتحقيق الغرض من عملية التدريب .

ح. جودة نظام التقييم

حققت اجابات العينة لبعد (جودة نظام التقييم) وسطاً حسابياً بلغ (3.56) ، وهو اعلى من الوسط الفرضي الذي يبلغ (3) ، وبتشتت فوق الوسط في الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (0.61)، وذلك يدل على ان الوزارة تهتم بجودة نظام التقييم المستخدم حالياً.

الجدول (٢) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لابعاد فاعلية نظام تقييم اداء العاملين

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ابعاد فاعلية نظام تقييم اداء العاملين
0.84	3.56	التحليل الوظيفي
0.69	3.65	معايير تقييم الاداء
0.66	3.58	اساليب تقييم الاداء
1.04	3.65	التغذية الراجعة
0.90	3.58	تدريب المقيم
0.69	3.56	جودة نظام تقييم الاداء
0.67	3.60	اجمالي نظام تقييم اداء العاملين



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام

تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

ثانياً: اختبار العلاقات والتأثير

يهدف هذا المحور إلى اختبار فرضيات الارتباط بين ابعاد البحث باستخدام معامل ارتباط الرتب (سبيرمان)، واستخراج قيمة (t) لاختبار معنوية معامل الارتباط، وقد اتخذت مستويات التحليل المستوى الفرعي لمعرفة معنوية العلاقة لكل بعد فرعي من نظام معلومات الموارد البشرية (المتغير التفسيري) في كل بعد فرعي من المتغير المستجيب نظام تقييم أداء العاملين، فضلاً عن اختبار فرضيات التأثير بين ابعاد البحث باستخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، عبر مقارنة (f) المحسوبة بقيمة (f) الجدولية .

١. العلاقة بين كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وفاعلية نظام تقييم أداء العاملين

يوضح الجدول (٣) مصفوفة علاقات الارتباط بين المتغير التفسيري الرئيس (كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية) والمتغير الاستجابي الرئيس (فاعلية نظام تقييم أداء العاملين)، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (**0.43)، وهي علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.01)، إذ كانت قيمة (t) المحسوبة (3.05) أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (2.4) وبحدود ثقة (0.99) وهي مقبولة إحصائياً، لذا تحققت صحة الفرضية الرئيسية الأولى والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين). ويدل ذلك على الدور المهم لنظام معلومات الموارد البشرية في عملية تقييم أداء العاملين. ولتأكيد اثبات هذه الفرضية سيتم الكشف عن الفرضيات الفرعية، وهي كما يأتي :

١. اظهر دقة المعلومات بوصفه احد ابعاد كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية (٣) علاقات ارتباط معنوية مع ابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين من اصل (٦) علاقات فرعية، بما يشكل (٥٠%) من إجمالي الفرضية الفرعية الأولى، وبمستوى معنوية (0.01)، وكانت اقوى علاقة هي بين دقة المعلومات ومعايير تقييم الاداء، ويؤشر ذلك على اهمية توفر الدقة في المعلومات عند اجراء عملية تقييم أداء العاملين والتركيز على اساليب التقييم، ومعايير تقييم الاداء، وتحديد مسؤوليات العاملين (التحليل الوظيفي) بوصفها احد العناصر المهمة في عملية تقييم أداء العاملين.

٢. اظهر بعد سرعة المعلومات كأحد ابعاد كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية علاقتي ارتباط معنوية مع ابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين من اصل (٦) علاقات فرعية، بما يشكل (٣٣%) من إجمالي الفرضية الفرعية الثانية، وهذه النتيجة لاتدعم تحقيق الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الأولى لهذه الدراسة والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سرعة المعلومات وابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين).

٣. حقق بعد ملائمة المعلومات علاقتي ارتباط مع ابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين من اصل (٦) علاقات فرعية، بما يشكل (٣٣%) من إجمالي الفرضية الفرعية الثالثة، وهذه النتيجة لاتدعم تحقيق الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الأولى لهذه الدراسة والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ملائمة المعلومات وابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين). مما يؤكد على ضعف الارتباط بين المتغيرين من خلال المتغير الفرعي (ملائمة المعلومات)، مما يؤكد على ضعف الاهتمام بتوفير معلومات ملائمة عند القيام بعملية تقييم أداء العاملين خاصة في تحديد مسؤوليات العاملين، واختيار اساليب التقييم المناسبة، وعملية التغذية الراجعة مما يضعف من اهمية جودة نظام تقييم الاداء في الوزارة.



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام

تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

٤. اظهر بعد نوعية المعلومات بوصفه احد ابعاد كفاءة نظام المعلومات علاقتي ارتباط مع ابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين من اصل (٦) علاقات فرعية، بما يشكل (٣٣%) من إجمالي الفرضية الفرعية الرابعة، وهذه النتيجة لاتدعم تحقيق الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الاولى لهذه الدراسة والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين نوعية المعلومات وابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين)، مما يدل على ضعف التركيز على نوعية المعلومات عند اجراء عملية تقييم الاداء وخاصة عند اختيار اساليب التقييم، والقيام بعملية التغذية الراجعة، وتدريب المقيمين مما يضعف من تعزيز جودة نظام تقييم أداء العاملين في الوزارة.

٥. بلغ عدد العلاقات المعنوية بين جودة نظام المعلومات وابعاد نظام تقييم أداء العاملين (٦) علاقات ارتباط من اصل (٦) علاقات فرعية، بما يشكل نسبة (١٠٠%) من إجمالي الفرضية الفرعية الخامسة، وكانت اغلب العلاقات قوية وبمستوى معنوية (0.01)، وهذه النتيجة تقود الى تحقيق الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الرئيسية الاولى لهذه الدراسة والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جودة نظام معلومات الموارد البشرية وابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين). مما يؤكد على ان زيادة الاهتمام بجودة نظام معلومات الموارد البشرية من شأنه ان يساهم في اختيار اساليب ومعايير التقييم المناسبة، وتحديد التحليل الوظيفي للعاملين بصورة دقيقة، فضلاً عن تعزيز عملية التدريب للقائمين بالتقييم، وزيادة جودة نظام تقييم أداء العاملين، وبالتالي زيادة مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين في الوزارة المبحوثة.

جدول (٣) علاقات الارتباط بين ابعاد نظام معلومات الموارد البشرية وابعاد نظام تقييم أداء العاملين

النسبة	العدد	فاعلية نظام تقييم أداء العاملين												t = 3.05	r = 0.434**	
		جودة النظام		تدريب المقيم		التغذية الراجعة		اساليب التقييم		معايير التقييم		التحليل الوظيفي				
		t	r	t	r	t	r	t	r	t	r	t	r			
50%	3	1.16	0.18	1.36	0.21	1.36	0.21	1.84	0.28*	3.01	0.43**	2.44	0.36*	دقة المعلومات	كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية	
33%	2	0.96	0.15	1.29	0.20	0.76	0.12	1.22	0.19	3.01	0.43**	2.44	0.36*	سرعة المعلومات		
33%	2	1.56	0.24	2.14	0.32*	1.03	0.16	1.09	0.17	4.06	0.54**	1.56	0.24	ملائمة المعلومات		
33%	2	1.43	0.22	1.70	0.26	0.89	0.14	1.16	0.18	4.50	0.58**	3.37	0.47**	نوعية المعلومات		
100%	6	2.93	0.42**	3.75	0.51**	2.29	0.34*	0.23	0.36*	5.41	0.65**	3.85	0.52**	جودة نظام		
83%	5	3.37	0.47**	2.29	0.34*	1.84	0.28	3.85	0.52**	6.76	0.73**	3.46	0.48**	استخدام النظام		
٥٥%	٢٠	الإجمالي														
												t = 2.40 الجدولية بمستوى دلالة 0.01				
												t = 1.68 الجدولية بمستوى دلالة 0.05				
n = 42																



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام

تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

٦. اظهر بعد استخدام النظام بوصفه احد ابعاد كفاءة نظام المعلومات خمسة علاقات ارتباط مع ابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين من اصل (٦) علاقات فرعية، بما يشكل نسبة (٨٣%) من إجمالي الفرضية الفرعية السادسة ، وكانت جميع العلاقات قوية وبمستوى معنوية (0.01) وهذه النتيجة تدعم تحقيق الفرضية الفرعية السادسة من الفرضية الرئيسية الاولى لهذه الدراسة والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استخدام نظام معلومات الموارد البشرية وابعاد فاعلية نظام تقييم أداء العاملين). مما يؤكد ان زيادة الاهتمام باستخدام نظام معلومات الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والاعتماد عليه في اتخاذ القرارات من شأنه ان يدعم ويعزز من اجراء عملية تقييم أداء العاملين ويجعل نتائجها اكثر دقة وموضوعية، وبالتالي فان ذلك يزيد من مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين

٢. تأثير كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين يأتي بيان الاثر من خلال اختبار الفرضية الثانية والتي مفادها (هناك تأثير ذو دلالة معنوية لكفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين). وعلى مستوى المتغيرات الرئيسية تم صياغة علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للمتغير الاستجابي (نظام تقييم أداء العاملين)، والمتغير التفسيري الرئيس (نظام معلومات الموارد البشرية)، وكانت معادلة الانحدار الخطي كالاتي:

$$Y = \alpha + \beta X$$

وفيما يأتي القيم لمعادلة الانحدار :

$$\text{نظام تقييم أداء العاملين} = 0.59 + 0.74 (\text{نظام معلومات الموارد البشرية})$$

إذ يتضح من الجدول (٤)، أن قيمة (f) المحسوبة بلغت (22.24)، وكانت هذه القيمة أكبر من قيمتها الجدولية (3.38)، وهذا يعني وجود تأثير لـ(نظام معلومات الموارد البشرية) في المتغير الاستجابي نظام تقييم أداء العاملين. مما يدل على أن منحنى الانحدار جيد لوصف العلاقة بين المتغيرين. كما يمكن ملاحظة الثابت ($\alpha = 0.74$) الذي يدل على ان هناك وجوداً لنظام تقييم أداء العاملين ما مقداره (0.74)، حتى وان كان نظام معلومات الموارد البشرية يساوي صفراً. اما قيمة ($\beta = 0.59$)، فهي تدل على ان تغيراً مقداره (١) في نظام معلومات الموارد البشرية ، سيؤدي الى احداث تغيير في نظام تقييم أداء العاملين مقداره (0.59).

جدول (٤) تحليل تأثير المتغير التفسيري الرئيس نظام معلومات الموارد البشرية في المتغير الاستجابي الرئيس نظام تقييم أداء العاملين					
مستوى المعنوية	قيمة (F) المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	النموذج
0.000	22.24	6.543	1	6.543	الانحدار (الجزء المفسر)
		0.294	40	11.764	الباقي (الجزء غير المفسر)
			4١	18.308	مجموع الانحرافات
	$\alpha = 0.74$	$\beta = 0.59$		$R^2 = 0.35$	$n = 42$
	(f) الجدولية بمستوى دلالة ٠.٠١ = ٣.٣٨			(f) الجدولية بمستوى دلالة ٠.٠٥ = ٥.٩٩	



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام

تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

اما قيمة معامل التحديد (R^2)، والذي يُعد مقياساً وصفيًا يستخدم في تفسير مدى فائدة معادلة الانحدار في تقدير القيم، ويمثل نسبة الانخفاض في الأخطاء عند استخدام معادلة الانحدار، والذي كان مقداره (0.35)، مما يدل على أن ما مقداره (0.35) من التباين الحاصل في نظام تقييم أداء العاملين هو تباين مُفسر بفعل نظام معلومات الموارد البشرية الذي دخل النموذج، وأن (0.65) هو تباين مُفسر من قبل عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار. كما أشار الجدول الى المعنوية التي ظهر مقدارها (٠.٠٠٠) في مخرجات النظام الاحصائي، وهو تأكيد الى وجود تأثير عالي لنظام معلومات الموارد البشرية في نظام تقييم أداء العاملين وهو دال احصائياً. ومن خلال المؤشرات آنفة الذكر يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثانية من الدراسة الحالية والتي مفادها (هناك تأثير ذو دلالة معنوية لنظام معلومات الموارد البشرية في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين)، وهذه النتيجة تعكس اهمية مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في زيادة مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، على الرغم من ان المساهمة الاجمالية لنظام معلومات الموارد البشرية ضعيفة، ويعود السبب الى ان بعض ابعاد الدراسة كانت ضعيفة واثرت على اجمالي النتائج وهذا ما سنلاحظه عند التحليل على مستوى الابعاد الفرعية .

إذ اختبرت الفرضيات الفرعية من خلال تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis)، وفي ضوء هذه الفرضيات جرت صياغة علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للمتغير الاستجابي (نظام تقييم أداء العاملين)، والابعاد التفسيرية الفرعية (دقة المعلومات، سرعة المعلومات، ملائمة المعلومات، نوعية المعلومات، جودة النظام، استخدام النظام) .

١. نظام تقييم أداء العاملين-دقة المعلومات

يتبين من الجدول (٥) أن قيمة (f) المحسوبة لـ(دقة المعلومات) بلغت (8.2) ، وكانت هذه القيمة أكبر من قيمتها الجدولية، مما يدل على أن منحنى الانحدار جيد لوصف العلاقة بين دقة المعلومات ونظام تقييم أداء العاملين. اما قيمة الثابت ($\alpha = 0.52$) فأنها تدل على ان هناك وجوداً لنظام تقييم أداء العاملين مقداره (0.52) حتى وان كانت دقة المعلومات تساوي صفرًا ، اما قيمة ($\beta = 0.41$) فهي تدل على ان تغييراً مقداره (١) في دقة المعلومات سيؤدي الى احداث تغيير في نظام تقييم أداء العاملين مقداره (0.41) .

وبلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.17$) بالنسبة لدقة المعلومات، وهي تدل على أن ما مقداره (0.17) من التباين الحاصل في نظام تقييم أداء العاملين هو تباين مُفسر بفعل المتغير دقة المعلومات الذي دخل النموذج ، وأن (0.83) هو تباين مُفسر من قبل عوامل لم تدخل نموذج الانحدار . تشير المؤشرات الانفة الذكر الى تحقيق الفرضية الفرعية الاولى من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لدقة المعلومات في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين).

وهذه النتيجة تدل على ان زيادة الدقة في المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية في الوزارة تؤثر على مستوى فاعلية نظام تقييم الاداء، على الرغم من ان هذه المساهمة تشكل نسبة بسيطة لا تتوافق مع غرض البحث .

جدول (٥) تحليل تأثير بعد دقة المعلومات في المتغير الاستجابي الرئيس نظام تقييم أداء العاملين					
النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى المعنوية
الانحدار (الجزء المفسر)	3.126	1	3.126	8.23	0.007
الباقي (الجزء غير المفسر)	15.181	40	0.380		
مجموع الانحرافات	18.308	4١			
n = 42	$R^2 = 0.17$		$\beta = 0.41$	$\alpha = 0.52$	
(f) الجدولية بمستوى دلالة ٠.٠٥ = ٥.٩٩			(f) الجدولية بمستوى دلالة ٠.٠١ = ٣.٣٨		



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام

تقييم أداء العاملين/ بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

٢. نظام تقييم أداء العاملين-سرعة المعلومات

يشير الجدول (٦) أن قيمة (f) المحسوبة لـ(سرعة المعلومات) بلغت (2.9) ، وكانت هذه القيمة أصغر من قيمتها الجدولية، مما يدل على أن منحنى الانحدار ضعيف لوصف العلاقة بين سرعة المعلومات ونظام تقييم أداء العاملين. كما يمكن ملاحظة الثابت ($\alpha = 0.25$) الذي يدل على أن هناك وجوداً لنظام تقييم أداء العاملين مقداره (0.25) حتى وإن كانت سرعة المعلومات تساوي صفراً ، أما قيمة ($\beta = 0.26$) فهي تدل على أن تغيراً مقداره (١) في سرعة المعلومات سيؤدي إلى أحداث تغيير في نظام تقييم أداء العاملين مقداره (0.26).

وبلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.069$)، مما يدل على أن ما مقداره (0.069) من التباين الحاصل في نظام تقييم أداء العاملين هو تباين مُفسّر بفعل المتغير سرعة المعلومات الذي دخل النموذج وهي قيمة ضئيلة جداً بواقع الحال، وأن (0.93) هو تباين مُفسّر من قبل عوامل لم تدخل نموذج الانحدار . ومن خلال المؤشرات انفة الذكر لا تسمح بقبول الفرضية، لذا ترفض الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لسرعة المعلومات في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين)، وذلك يدل على أن زيادة السرعة في المعلومات يساهم بشكل ضعيف في زيادة مستوى فاعلية نظام تقييم الاداء، مما يدل على ضعف توظيف الوزارة لنظام المعلومات في عملية تقييم أداء العاملين .

جدول (٦) تحليل تأثير بعد سرعة المعلومات في المتغير الاستجابي نظام تقييم أداء العاملين					
النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى المعنوية
الانحدار (الجزء المفسر)	1.258	1	1.258	2.95	0.094
الباقي (الجزء غير المفسر)	17.05	40	0.426		
مجموع الانحرافات	18.308	4١			
n = 42	$R^2 = 0.069$	$\beta = 0.26$		$\alpha = 0.25$	
(f) الجدولية بمستوى دلالة ٠.٠٥ = ٥.٩٩			(f) الجدولية بمستوى دلالة ٠.٠١ = ٣.٣٨		

٣. نظام تقييم أداء العاملين- ملائمة المعلومات

يبين الجدول (٧) أن قيمة (f) المحسوبة لـ(ملائمة المعلومات) بلغت (13.2) ، وكانت هذه القيمة أكبر من قيمتها الجدولية، وهذا يدل على أن منحنى الانحدار جيد لوصف العلاقة بين ملائمة المعلومات ونظام تقييم أداء العاملين. أما قيمة الثابت ($\alpha = 0.47$)، تدل على أن هناك وجوداً لنظام تقييم أداء العاملين مقداره (0.47) حتى وإن كانت ملائمة المعلومات تساوي صفراً .

أما قيمة ($\beta = 0.49$) فهي تدل على أن تغيراً مقداره (١) في ملائمة المعلومات سيؤدي إلى أحداث تغيير في نظام تقييم أداء العاملين مقداره (0.49). أما قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.24$) بالنسبة لملائمة المعلومات، وهذا يعني أن ما مقداره (0.24) من التباين الحاصل في نظام تقييم أداء العاملين هو تباين مُفسّر بفعل المتغير ملائمة المعلومات الذي دخل النموذج ، وأن (0.75) هو تباين مُفسّر من قبل عوامل لم تدخل نموذج الانحدار . وهذه النتيجة تدل على تحقق الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لملائمة المعلومات في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين)، وهذه النتيجة تدل على أن توفير المعلومات الملائمة والجاهزة للاستخدام ينعكس تأثيرها في فاعلية نظام تقييم أداء العاملين، مما يدل على أن الوزارة توظف المعلومات الجاهزة في عملية تقييم الاداء ولكن بنسبة ضعيفة نوعاً ما .



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام

جدول (٧) تحليل تأثير بعد ملائمة المعلومات في المتغير الاستجابي نظام تقييم أداء العاملين					
النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى المعنوية
الانحدار (الجزء المفسر)	4.563	1	4.563	13.28	0.001
الباقى (الجزء غير المفسر)	13.744	40	0.344		
مجموع الانحرافات	18.308	4١			
n = 42	R ² = 0.24	β = 0.49		α = 0.47	
(f) الجدولية بمستوى دلالة ٠.٠٥ = ٥.٩٩			(f) الجدولية بمستوى دلالة ٠.٠١ = ٣.٣٨		

٤. نظام تقييم أداء العاملين-نوعية المعلومات

بلغت قيمة (f) المحسوبة لـ(نوعية المعلومات) (9.7) ، وكانت هذه القيمة أكبر من قيمتها الجدولية، مما يدل على أن منحنى الانحدار جيد لوصف العلاقة بين نوعية المعلومات ونظام تقييم أداء العاملين. وكما يتضح من خلال الجدول (٨)، اما قيمة الثابت ($\alpha = 0.48$) فأنها تدل على ان هناك وجودا لنظام تقييم أداء العاملين مقداره (0.48) حتى وان كانت نوعية المعلومات تساوي صفرًا . اما قيمة ($\beta = 0.44$) فهي تدل على ان تغيراً مقداره (١) في نوعية المعلومات سيؤدي الى احداث تغيير في نظام تقييم أداء العاملين مقداره (0.44). اما معامل التحديد بلغ ($R^2 = 0.19$) بالنسبة لنوعية المعلومات، وهذا يعني أن ما مقداره (0.19) من التباين الحاصل في نظام تقييم أداء العاملين هو تباين مفسر بفعل المتغير نوعية المعلومات الذي دخل النموذج، وأن (0.81) هو تباين مفسر من قبل عوامل لم تدخل نموذج الانحدار. مما يدعم تحقيق الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لنوعية المعلومات في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين)، وذلك يدل على ان الاهتمام بنوعية المعلومات وموثوقيتها ينعكس تأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين.

جدول (٨) تحليل تأثير بعد نوعية المعلومات في المتغير الاستجابي نظام تقييم أداء العاملين					
النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى المعنوية
الانحدار (الجزء المفسر)	3.595	1	3.595	9.77	0.003
الباقى (الجزء غير المفسر)	14.712	40	0.368		
مجموع الانحرافات	18.308	4١			
n = 42	R ² = 0.19	β = 0.44		α = 0.48	
(f) الجدولية بمستوى دلالة ٠.٠٥ = ٥.٩٩			(f) الجدولية بمستوى دلالة ٠.٠١ = ٣.٣٨		



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

٥. نظام تقييم أداء العاملين-جودة نظام معلومات الموارد البشرية
يشير الجدول (٩) الى قيمة (f) المحسوبة لـ(جودة النظام)، إذ بلغت (34.8) ، وكانت هذه القيمة أكبر من قيمتها الجدولية، مما يدل على أن منحني الانحدار جيد لوصف العلاقة بين جودة نظام معلومات الموارد البشرية ونظام تقييم أداء العاملين. وبلغت قيمة الثابت ($\alpha = 0.70$) فهي تدل على ان هناك وجودا لنظام تقييم أداء العاملين مقداره (0.70) حتى وان كانت جودة النظام تساوي صفرأ.
اما قيمة ($\beta = 0.68$) فهي تدل على ان تغيراً مقداره (١) في جودة النظام سيؤدي الى احداث تغيير في نظام تقييم أداء العاملين مقداره (0.68). وبلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.46$) بالنسبة لجودة النظام، وهذا يعني أن ما مقداره (0.46) من التباين الحاصل في نظام تقييم أداء العاملين هو تباين مفسر بفعل المتغير جودة النظام الذي دخل النموذج ، وأن (0.54) هو تباين مفسر من قبل عوامل لم تدخل نموذج الانحدار . تؤكد المؤشرات الانفة الذكر الى تحقيق الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لجودة نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين)، وتدل هذه النتيجة على ان زيادة جودة نظام المعلومات والاهتمام بتطويره ينعكس تأثيره في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين في الوزارة .

جدول (٩) تحليل تأثير بعد جودة نظام معلومات الموارد البشرية في المتغير الاستجابي نظام تقييم أداء العاملين					
النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى المعنوية
الانحدار (الجزء المفسر)	8.520	1	8.520	34.8	0.000
الباقي (الجزء غير المفسر)	9.788	40	0.245		
مجموع الانحرافات	18.308	4١			
n = 42	$R^2 = 0.46$		$\beta = 0.68$		$\alpha = 0.70$
(f) الجدولية بمستوى دلالة ٠.٠٥ = ٥.٩٩			(f) الجدولية بمستوى دلالة ٠.٠١ = ٣.٣٨		

٦. نظام تقييم أداء العاملين-استخدام نظام معلومات الموارد البشرية
يتبين من الجدول (١٠) أن قيمة (f) المحسوبة لـ(استخدام النظام) بلغت (27.4) ، وكانت هذه القيمة أكبر من قيمتها الجدولية، مما يدل على أن منحني الانحدار جيد لوصف العلاقة بين استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ونظام تقييم أداء العاملين. اما قيمة الثابت ($\alpha = 0.59$) فأنها تدل على ان هناك وجودا لنظام تقييم أداء العاملين مقداره (0.59) حتى وان كان استخدام النظام يساوي صفرأ .
اما قيمة ($\beta = 0.63$) فهي تدل على ان تغيراً مقداره (١) في استخدام النظام سيؤدي الى احداث تغيير في نظام تقييم أداء العاملين مقداره (0.63). وبلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.40$) بالنسبة لاستخدام النظام، مما يدل على أن ما مقداره (0.40) من التباين الحاصل في نظام تقييم أداء العاملين هو تباين مفسر بفعل المتغير استخدام النظام الذي دخل النموذج، وأن (0.60) هو تباين مفسر من قبل عوامل لم تدخل نموذج الانحدار . تؤكد المؤشرات الانفة الذكر الى تحقيق الفرضية الفرعية السادسة من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين).



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام

تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جدول (١٠) تحليل تأثير بعد استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في المتغير الاستجابي نظام تقييم أداء العاملين					
النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى المعنوية
الاتحدار (الجزء المفسر)	7.449	1	7.449	27.44	0.000
الباقي (الجزء غير المفسر)	10.858	40	0.271		
مجموع الانحرافات	18.308	4١			
n = 42	R ² = 0.40	β = 0.63		α = 0.59	
(f) الجدولية بمستوى دلالة ٠.٠٥ = ٥.٩٩			(f) الجدولية بمستوى دلالة ٠.٠١ = ٣.٣٨		

ومن خلال النتائج آنفة الذكر، ظهر ان هناك خمسة علاقات تأثير فرعية من اصل ستة علاقات للفرضية الرئيسية الثانية، بما تشكل نسبة (٨٣%)، وهذه النتيجة تدعم تحقيق الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها (هناك تأثير ذو دلالة معنوية لنظام معلومات الموارد البشرية في مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين).



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين/ بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المحور الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

توصل الباحثان من خلال تحليل النتائج الميدانية وتفسيرها الى مجموعة من الاستنتاجات، والتي تم تناولها بشكل متتابع حسب محاور البحث، وكما يأتي:

أولاً: من خلال نتائج تشخيص واقع نظام معلومات الموارد البشرية في الوزارة المبحوثة، يمكن استنتاج الآتي:

١. اظهرت نتائج البحث انخفاض نسبة الدقة في المعلومات التي توفرها نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة حالياً في الوزارة، إذ تتسم بالعمومية وارتفاع نسبة الأخطاء.
٢. بين البحث ان نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم حالياً في الوزارة يفتقر الى وسائل الاتصال السريعة (كلاترنيت، والانترانيت)، مما يؤكد ضعف اعتماد الوزارة على مثل هذه التقنيات، وذلك يشكل عائق امام مواكبة الوزارة للتطورات التكنولوجية والوسائل الحديثة المنتشرة في الوقت الحالي .
٣. اوضح البحث الحالي ان مستوى كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في الوزارة جيدة، مما يؤكد على اهتمام الوزارة بأنظمة المعلومات وتطويرها لجعلها اكثر تقدماً وملائمة للغرض الذي تستخدم فيه، مما يساهم في تطور وتحسين اداء العاملين .

ثانياً: من خلال نتائج تحليل واقع نظام تقييم اداء العاملين، يمكن استنتاج ماياتي:

١. ان عملية التحليل الوظيفي المتبع في الوزارة مقبولة، مما يعني وجود تحليل وظيفي مكتوب يحدد بوضوح متطلبات الوظيفة للعاملين، ويشمل جميع الوظائف محدداً فيه الواجبات والمسؤوليات، مما يشكل اساساً للتفاهم وتحسين العلاقة بين الادارة والموظفين ، والذي يساهم في تحقيق مستوى فاعلية نظام تقييم الاداء.
٢. اظهرت النتائج ان بعض المعايير المستخدمة في تقييم الاداء في الوزارة المبحوثة غير موضوعية، وتؤدي الى تدخل العوامل الشخصية فيها، مما يؤثر على عدالة التقييم في الوزارة.

ثالثاً: من خلال نتائج اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين ابعاد نظام معلومات الموارد البشرية وابعاد نظام تقييم اداء العاملين يمكن استنتاج ماياتي:

١. تبين انه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وابعاد نظام تقييم اداء العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/مركز الوزارة بنسبة (٥٥%).
٢. تبين ان هناك تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى فاعلية نظام تقييم اداء العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/مركز الوزارة بنسبة (٨٣%).



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام

تقييم أداء العاملين/ بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

ثانياً: التوصيات

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها في هذا البحث، يورد الباحثان التوصيات التي يأملان ان يكون لها دور في زيادة كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية، وبالتالي زيادة مستوى فاعلية نظام تقييم اداء العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/مركز الوزارة، وذلك على النحو الآتي:

١. ضرورة اهتمام مديري اقسام دوائر الوزارة عينة البحث، بايجاد الوسائل الكفيلة بتحسين كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية، فيما يتعلق بدقة وسرعة وملئمة المعلومات، من خلال توظيف وسائل الاتصال السريعة (الانترنت والانترانيت) لتبادل المعلومات بين دوائر الوزارة بصورة اكثر سرعة ودقة بدلاً من الكتب الورقية التي تأخذ وقتاً لمعالجتها بحيث تكون ملائمة للاستخدام في أنشطة ومجالات شؤون العاملين المختلفة، وبخاصة في عملية تقييم الاداء.
٢. ضرورة توظيف الوزارة لانظمة المعلومات في اتخاذ اغلب القرارات الخاصة بالعاملين وتقييم ادائهم، لضمان موضوعية وصحة القرارات المتخذة بحق العاملين (كالنقل، والترفيغات، والترقيات، وصرف العلاوات) وتحقيق العدالة والمساواة بينهم، وذلك من خلال ربط قاعدة بيانات نظام معلومات الموارد البشرية مع قاعدة بيانات نظام تقييم اداء العاملين لسهولة تبادل المعلومات بين النظامين ليقوم نظام المعلومات بتزويد قسم تقويم الاداء في الوزارة بالمعلومات الخاصة بالعاملين لاستخدامها في عملية تقييم الاداء.
٣. تطوير معايير الاداء المستخدمة في تقييم اداء العاملين في الوزارة، بحيث تكون موضوعية وواضحة قادرة على قياس اداء العاملين ولا تؤدي الى تدخل العوامل الشخصية، من خلال التركيز على المعايير الكمية عند وضع معايير الاداء مثل (نتائج الاداء) اي الانجازات التي يحققها العاملين بدلاً من الاعتماد على المعايير النوعية مثل (معايير السمات) والخصائص الشخصية، إذ تعكس طبيعة اداء كل وظيفة حتى تساهم في تطور الفرد والمؤسسة.
٤. ضرورة استخدام اساليب وطرق مختلفة لتقييم الاداء الوظيفي وفقاً لطبيعة الوظائف، وذلك باستخدام نماذج مختلفة للوظائف المختلفة، وليس نموذج موحد لجميع الوظائف بحيث تكون موضوعية ومناسبة لطبيعة العمل، وذلك لتحقيق العدالة والموضوعية وحتى يشعر العاملين بالارتياح لعملية التقييم.
٥. ضرورة وجود نظام تغذية راجعة يتبع عملية تقييم الاداء، مما يمكن العاملين من التعرف على نتائج تقييمهم وتحديد مواطن الضعف وتلافيها، وكذلك تحديد مواطن القوة وتعزيزها، من خلال الاعلان عن نتائج التقييم بعد اجراء عملية تقييم الاداء بتوزيع نشرات دورية على العاملين يكتب فيها نتائج التقييم.
٦. ضرورة تعريف المقيمين بمشاكل تقييم الاداء المتعلقة بالشخصية وبالنظام من خلال عقد الورش العلمية في الوزارة ومناقشة مشكلات التقييم التي من الممكن ان تواجه القائمين بعملية تقييم الاداء، وحثهم على التخلص منها حتى تكون نتيجة التقييم أكثر دلالة على المستوى الفعلي لأداء العاملين، والتخلي بالشفافية قدر الإمكان حتى يشعر الفرد بالعدالة والإنصاف مما يزيد من إنتاجيته والذي يعود بالفائدة على المؤسسة.



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين/ بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المصادر

أولاً: المصادر العربية

١. ابو رحمة، امل ابراهيم (٢٠٠٥)، نظم معلومات الموارد البشرية واثرها على فاعلية ادارة شؤون الموظفين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة .
٢. ابو ماضي، خالد ماضي (٢٠٠٧)، معوقات تقييم اداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وسبل علاجها، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة .
٣. ديسلر، جاري، ترجمة محمد سيد احمد عبد المتعال وعبد المحسن جودة (٢٠٠٩)، ادارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، الرياض .
٤. الدوري، زكريا، العزاوي، نجم، السكارنة، بلال خلف، العملة، شفيق شاكر، و عبد القادر، محمد (٢٠١٠)، وظائف وعمليات منظمات الاعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان .
٥. السالم، مؤيد سعيد و صالح، عادل حرحوش (٢٠٠٠) ، ادارة الموارد البشرية، مطبعة الاقتصاد، بغداد.
٦. شاويش، مصطفى نجيب (١٩٩٦)، ادارة الموارد البشرية (ادارة الافراد)، ط١، دار الشروق، عمان.
٧. العنزي، سعد (٢٠٠٢)، نظام معلومات الموارد البشرية، مجلة الدراسات الاقتصادية، ع١، السنة الرابعة، مطبعة الزمان، بغداد.
٨. عقيلي، عمر وصفي (٢٠٠٩)، ادارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، ط٢، دار وائل للنشر، حلب .
٩. عواد، طارق احمد (٢٠٠٥)، تقييم نظام قياس الاداء الوظيفي للعاملين في السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة .
١٠. علي، علي حسن ، وعباس، سهيلة محمد (٢٠٠٧)، ادارة الموارد البشرية، ط٢، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
١١. العزاوي، فراس رحيم (٢٠٠٧)، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق متطلبات تقييم اداء اعضاء الهيئة التدريسية/دراسة تطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد/جامعة بغداد، رسالة ماجستير.
١٢. القماج، ندى اسماعيل (٢٠٠٤)، تصميم نظام معلومات الموارد البشرية/دراسة تطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد/جامعة بغداد .
١٣. القردوح، فضيل حمد عبد القادر (٢٠٠٥)، اثر المعلوماتية في اداء الموارد البشرية/دراسة تطبيقية لادارة ميناء بنغازي البحري، رسالة ماجستير، الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.
١٤. القريوتي، محمد قاسم (٢٠١٠)، الوجيز في ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان .
١٥. قاسم، قاسم عباس (١٩٩٠)، نظام معلومات الموارد البشرية في سلطنة عمان، مجلة الاداري، السنة ١٢، ع٤٣، معهد الادارة العامة، مسقط .
١٦. مكلويد، رايموند و شيل، جورج، تعريب سرور علي ابراهيم سرور (٢٠٠٩)، نظم المعلومات الادارية، دار المريخ للنشر، الرياض .
١٧. موسى، غانم فنجان (٢٠٠٠)، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية، دار الرسالة، بغداد .
١٨. محجوب، بسمان فيصل وحسين، محمد عبد (١٩٨٤)، كفاءة نظام المعلومات في الوحدات الاقتصادية، مجلة الادارة العامة، معهد الادارة، ع٤٢، يولييه .
١٩. نصر الله، حنا (٢٠٠٠)، ادارة الموارد البشرية، دار العقل، عمان .



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام
تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

ثانياً: المصادر الأجنبية

1. Ahmed , Dr. abdel Moniem & Dablan , Duaai. (2007) , the role of the Appraisal Systems in Developing employees Performance : the case of oman Insurance , e_TQM ,College.
2. Ahmed , Dr. abdel Moniem (2007) , the role of the Appraisal Systems in Developing employees Performance : the case of oman Insurance , e_TQM ,College ,working paper series www.etqm.ae/qme .
3. Averbook, Jason (2005), Integrating HRIS and Performance Management, Workforce Performance Solution: The Business of Talent Management, August,[www.wpsmag.com/content/templates/wpsarticle.asp?articleid=311&zzoneid=17](http://www.wpsmag.com/content/templates/wpsarticle.asp?articleid=311&zoneid=17)
4. Arora ,Nidhi & Arora2, Poonam (2010) , Performance Appraisal : A Managerial Viewpoint , Isocio_economic Voices Indlastat.com
5. Blanden , A. M. (2001) , Curent theory and Best practices Underlying Performance Management and Employee Development Programes : A White Paper , White House Station ,NJ:Merck & Co , Inc.
6. Bratton , John & Gold , Jeffrey (2003) , Human Resource Management: Theory & Practice , 3th ed. , Palgrave Macmillan , New York.
7. Boateng, Asafo-Adiji Agyenim (2007), The Role of Human Resource Information Systems (HRIS) In Strategic Human Resource Management (SHRM), Master of Science theses in Accounting Swedish School of Economics & Business Administration, HANKEN.
8. Clark, G. (2005), Performance Management Strategies, in G. Salaman, J.Storey & J. Billsberry (eds), Strategic Human Resource Management: Theory & Practice, The Open University in association with Sage, London.
9. Dendup , Sonam (2006) , Performance Appraisal Acase Study of Chhukha Hydropower Corporation Limited , Bhutan Asian Institute of Technology School of Management Thailand .
10. Dargham , Nathalie Abisalah (2005), Effective Management of the Performance Appraisal process in Lebanon : An exploratory Study, Maitrede Conferences a Lafgm.
11. Francesco, Michael Di (1999), Measuring performance in policy advice output, The International Journal of Public Sector Management, Vol. 12, No. 5.
12. Gara, Steven J. (2002), How An HRIS Can Impact HR: A Complete Paradigm Shift for the 21st Century, Society for Human Resource Management (SHRM),WhitePaper.
www.shrm.org/whitepapers/documents/default.asp?page~63001.asp
13. Hussain, Zahid & Prowse, Peter (2004), Human Resource Information Systems (HRIS) as means of Fulfilling Job Roles More Professionally for Human Resource (HR) Managers, EMM Lane.



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام
تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

14. Hendrickson, A.R. (2003), Human Resource Information Systems: Bach Bone Technology of Contemporary Human Resources, Journal of Labor Research.
15. Hamilton, Scott & Norman, L. Chervany (1981), Evaluating Information System Effectiveness Part I. Comparing Evaluation Approaches, MIS quarterly, vol. 5, No.3 .
16. Islam , Rafikul & Rasad , Shuib bin Mohd (2005) , Employee Performance Evaluation By AHP : A case study , Department of Business Administration International Islamic University Malaysia Kuala Lumpur , Malaysia.
17. Junwei, Lin & Xueru, Li (2010), The Role of Human Resource Information System Among Township Enterprises in the West China, Business School Xi, An International Studies University China .
18. Juncaj , Tony (2002) , Do Performance Appraisals work ? though they are accepted and enterenched nearly every where , Some quality experts are championing the ebd of appraisals Management at Glenroy Inc. , Quality Process , www.ASQ.org
19. Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry & Wright, Patrick M. (2004), Human Resource Management, McGraw-Hill, Irwin, New York .
20. Noe, R. A. & Hollen beck, J. R., Gerhart, B. & Wright, P. (1994), Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, Richard D. Irwin, Inc., U.S.A.
21. Opatha , H.H.D.N.P. (2003) , Employee Performance Evaluation Systems : An Evaluative Study of Selected public Quated Manufacturing Firms in Srilanka .
22. Ostermann , Herwig, Stauding , Bettina , & Staudinger , Roland (2009) , Benchmarking Human Resource Information Systems , University for Health Sciences , Medical Informaties , and Technology , Austria .
23. Petaluma, CA. (2001), IMPACT INTEGRATOR: Integrate Performance Impact and your HR Information System, Knowledge Point. www.knowledgepoint.com .
24. Parry, Emma , Tyson, Shaun , Selbie, Doone & Leighton, Ray (2007), HR and Technology: Impact and Advantages , www.cipd.co.uk .
25. Ramezan, Majid (2006), Measuring The Effectiveness of Human Resource Information Systems In National Iranian Oil Company (an Empirical Assessment), Teacher of Islamic Azad University (South Department) .
26. Schuler, R.S. (1995), Managing Human Resources, 5th ed, West Publishing Company.
27. Thomas, Jean (2006) , Performance Appraisal Effectiveness analysis at champion Voyager designers PRTLTD submitted to the University of Pune in partial Fulfillment of masters in Business administration , Bansilal Rasmnathagarwal charitable trusts (BRACT) Vishwaker ma institute of Management , Pune.
28. Thomas S. Clansen , Keith T. Jones & Jays , Rich (2008) , Appraising Employee Performance Evaluation Systems , “CPA Journal 78, .64-67”.



كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام
تقييم أداء العاملين / بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Efficiency of Human Resources Information System and Its Impact on The Level Effectiveness of Employees Performance Appraisal System / Practical Research on Ministry of Higher Education and Scientific Research

Abstract

The research aims to determine the role of the efficiency of Human Resources Information System in the effectiveness of Employees Performance Appraisal System in the Ministry of Higher Education and Scientific Research / Center for the ministry, it was touching the researchers need the ministry to devise methods that employ outputs Human Resources Information System in the organization surveyed for the development of methods and levels of process evaluate the performance of its employees, in order to identify the extent of the role played by human resources information system in the process of assessing the performance of employees, we raised the question of the President as follows:

(To what extent the efficiency of human resources information system? What is the impact on the level of effective staff performance appraisal system?) .

May be the research community of academics and administrators owners of managerial positions within the level of middle management personnel in the Ministry of Higher Education and Scientific Research /

Center for the ministry, as it has been selected sample of intentional included all heads of sections in the departments of the Ministry numbered (42), head, and the response rate (100 %). And used the questionnaire as an essential tool in the collection of data and information, and data analysis program was used (SPSS), showed results that the Ministry of Higher Education and Scientific Research employs systems, human resources information in making decisions on personnel matters, and pay attention to the quality of HR information system, but that the ministry does not employ Human Resources Information System in the process of evaluating the performance of employees, but by a few, and which fails to inform the workers on the results of evaluation of their performance, indicating a defect in the evaluation system used in the ministry, as well as having the effect of the Human Resources Information System in the level of effectiveness of the system of evaluating the performance of employees hit by the impact (83%), as well as to the existence of relations of association between the performance appraisal system and all employees of the (accuracy of the information, and the quality of human resources information system, and the use of human resources information system) ratio (55%). And left the Find a set of recommendations based on the conclusions reached by including the need to give the ministry more attention systems of information and rely on the outputs in the process of evaluating the performance of employees, to gain practical accuracy and objectivity in the evaluation results, in addition to the development of performance criteria used in assessing the performance so as to be able to Measuring the performance of employees and does not lead to the intervention of personal factors. and the need for a feedback system follows the performance appraisal process, which can be employed to identify the results of their assessment and to identify weaknesses and avoid them as well as identify the strengths and strengthened.

Key Words: Human Resources Information System- Employees Performance Appraisal System- Efficency- Effectiveness .