



أثر نظام معلومات الموارد البشرية في إهتمام القيادات الإدارية بتقييم أداء العاملين

"The Impact of Human Resource Information Systems on Administrative Leadership's

Attention to Employee Performance Evaluation

أ. د. خالد مسعود يحيى الباروني¹

عضو ومقرر اللجنة العلمية بالمركز القومي للبحوث والدراسات العلمية¹

Kbaruni2002@yahoo.com¹

أ. إلهام خليفة مفتاح بن عامر²

عضو هيئة تدريس بالهيئة الليبية للبحث العلمي²

أ. د طارق الهاדי علي النائي³

مدير المعهد العالي للعلوم والتكنولوجيا رقدالين³

t.alnaeli@histr.edu.ly³

<https://orcid.org/0009-0002-3282-4859>³

تاريخ الاستلام: 2025/9/22 - تاريخ المراجعة: 2025/10/24 - تاريخ القبول: 2025/11/15 - تاريخ النشر: 2025/12/6

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى فحص التأثير الذي يُحدثه نظام معلومات الموارد البشرية على درجة اهتمام القيادات الإدارية بتقييم أداء الموظفين في جامعة المرقب. اعتمدت الدراسة النهج الوصفي التحليلي، مع الاستناد إلى الاستبيان كوسيلة أساسية لجمع البيانات، من خلال اختيار عينة مقصودة (متعمرة) من القيادات الإدارية بالجامعة، حيث بلغ حجم العينة 45 فرداً. كما تم استخدام برنامج SPSS الإحصائي لمعالجة وتحليل بيانات الدراسة. توصلت الدراسة إلى نتائج رئيسية عده، أبرزها وجود تأثير إحصائي معنوي لنظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء الموظفين، بنسبة تأثير تصل إلى 75.6%. كذلك، سجل وجود تأثير إحصائي معنوي لاهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء الموظفين على مستوى تقييم الأداء، بنسبة 13.5%. وأكدت الدراسة أيضاً تأثيراً إحصائياً معنويًّا لنظام معلومات الموارد البشرية على مستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء الموظفين، بنسبة 13.3%. بالإضافة إلى ذلك، لوحظ وجود تأثير إحصائي معنوي لاختلاف بعض الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة في آرائهم حول متغيرات الدراسة. كما أظهرت النتائج أن مستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء الموظفين كان متوسطاً من وجهة نظر العينة، حيث سجل متوسط الاستجابة 1.85 وفق مقياس ليكرت الثلاثي. وأشارت إلى أن مستوى نظام معلومات الموارد البشرية كان منخفضاً من منظور أفراد العينة، بمتوسط استجابة 1.6 على مقياس ليكرت الثلاثي، بينما كان مستوى تقييم أداء الموظفين منخفضاً أيضاً، بمتوسط استجابة 1.598 وفق المقياس نفسه.

الكلمات المفتاحية: نظام المعلومات، الموارد البشرية، القيادات الإدارية، أداء العاملين.

Study Summary:

The objective of this research was to examine the influence of the Human Resource Information System (HRIS) on the degree of managerial executives' focus on assessing staff performance within Al-Marqab Universit.

It employed a descriptive-analytical methodology, relying on a survey instrument for gathering the required information.

A deliberate sampling method was applied to choose administrative executives from Al-Marqab University, resulting in a group of 45 participants.

Data from the study were processed and evaluated using the SPSS statistical program.

The study yielded several key findings, most notably:

- A statistically significant impact of the HRIS on employee performance evaluation, with an effect size of 75.6%.
- A statistically significant impact of administrative leadership's attention to employee development on performance evaluation, with an effect size of 13.5%.
- A statistically significant impact of the HRIS on the level of administrative leadership's attention to employee development, with an effect size of 13.3%.
- A statistically significant effect of certain demographic characteristics of the study sample on their opinions regarding the study variables.

Additionally, the study revealed that the level of administrative leadership's attention to employee development was moderate from the participants' perspective, with a mean response value of 1.85 according to the three-point Likert scale. The HRIS level was considered low, with a mean response of 1.6, and the level of employee performance evaluation was also deemed low, with a mean response of 1.598 on the same scale.

Keywords: Human Resources Information systems, Managerial leadership, Employee performance

مقدمة:

أن نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يعتمد على وجود كادر وظيفي لديها بمستوى أعمالها المنوط به، وإن المنظمات التي لا تهتم بالعنصر البشري ستواجه صعوبات عديدة في كيفية انجاز أعمالها، وإن سبب هذا الاهتمام راجع لأن وظيفة إدارة الموارد البشرية هي من الوظائف الأربع الأساسية بالمنظمة (التمويل، الإنتاج، التسويق، الموارد البشرية)؛ (عبدالرحيم: 2023) وبناء على ما سبق فإن موضوع تقييم أداء العاملين وفق المعايير العلمية السليمة هو من العوامل الرئيسية في نجاح المنظمات في أداء أعمالها، باعتباره تهتم بالعنصر البشري وكيفية إنجازه للأعمال ومستواها (Djebiret, 2016)، ومن هذا المنطلق أصبح لزاماً على جميع المنظمات بصفة عامة وعلى الجامعات الليبية بصفة خاصة تقييم أداء العاملين لديهم تقييماً علمياً بعيداً عن إي إنجهادات شخصية لكي يحصلوا على حقوقهم كاملة، فيزدادوا نشاطاً وفعالية، وكذلك يتحسن شعورهم بالرضا اتجاه ما تحصلوا عليه من مرتبات ومزايا مهما كان نوعها، فينعكس ذلك بالإيجاب على أدائهم ومن ثم على فاعلية المنظمة، وتعتبر عملية الإهتمام بتقييم الأداء من أهم

المشاكل والصعوبات التي تواجه القائمين على إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال، [1,2,3] وفي الغالب يعتمد المدراء قياس الإنتاجية معياراً أساسياً في تقييم الأداء، إلا إن طبيعة بعض الأعمال تجعل من قياس الإنتاجية أمراً صعباً ومعقداً، لهذا السبب تلجأ كثير من المنظمات (لاسيما عند قياس أداء الوظائف الإدارية السلوكية التي لا ترتبط ارتباطاً مباشراً بالإنتاج) إلى استخدام بعض المعايير في تقييم الأداء مثل سلوك العاملين ودافعيتهم للعمل؛ من هنا تأتي هذه الدراسة لفهم وتحليل أثر نظام معلومات الموارد البشرية في إهتمام القيادات الإدارية بتقييم أداء العاملين بالإدارة العامة لجامعة المربك.

الإطار العام ومنهجية الدراسة:

مشكلة الدراسة:

تعانى الكثير من المنظمات في السنوات الماضية من عدم تفهم المقيمين للنتائج السلبية التي ستعود على المنظمة بسبب التهاون أو التعاطف عند كتابة التقارير التي تحدد مستوى أداء العاملين خلال الفترة الزمنية المحددة لتقديرهم، وحيث أن المنظمات على اختلاف أنواعها ترتكز على العنصر البشري لضمان استمراريتها فإن عملية تقييم الأداء تعد أحد العوامل المهمة التي تحافظ وترفع من مستوى الأداء للعاملين [4], [5], [6], [7].

من خلال الزيارة الميدانية والملاحظة المباشرة للإدارات داخل جامعة المربك فيما يخص تقييم أداء العاملين بها، لوحظ أنه هناك حالة من الإستياء لدى شريحة واسعة من القيادات الإدارية حيال ما يتحصلون عليه من حواجز نضير إهتمامهم بتقييم أداء العاملين وتطوير أساليبه وتقنياته، حيث أنها لا تتناسب مع ما يبذلون من جهد، وكذلك قلة اهتمام الإدارة العليا ببرامج التقييم الفعال والمتطور لأداء العاملين، وغياب الموضوعية والعدالة في عملية تقييم أداء العاملين، وكذلك عدم وجود أرشيف إلكتروني للعاملين وتقاعدهم وتقارير مستويات أدائهم مما يشير لضعف مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالمنظمة قيد الدراسة، الأمر الذي أثر سلباً على مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتقييم أداء العاملين، وتطوير أساليب وتقنيات تقييم أداء العاملين.

ومما سبق خلص الباحث إلى صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

1. ما مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة؟.
2. ما أثر اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين في مستوى تقييم الأداء بالجامعة قيد الدراسة؟.
3. ما أثر مستوى نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة؟.
4. ما أثر مستوى نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة؟.
5. هل هناك اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة تعزى لاختلاف الخصائص الديموغرافية بينهم؟.

6. هل هناك اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة تعزى لاختلاف الخصائص демографية بينهم؟
7. هل هناك اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بجامعة المرقب تعزى لاختلاف الخصائص демографية بينهم؟

فرضيات الدراسة:

بنيت هذه الدراسة على الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: هناك علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية لمستوى نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة.

الفرضية الثانية: هناك علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية لمستوى نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين.

الفرضية الثالثة: هناك علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية لمستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين في مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة.

الفرضية الرابعة: هناك اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بجامعة المرقب تعزى لاختلاف الخصائص демографية بينهم.

الفرضية الخامسة: هناك اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى تقييم أداء العاملين بجامعة المرقب تعزى لاختلاف الخصائص демографية بينهم.

الفرضية السادسة: هناك اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة تعزى لاختلاف الخصائص демографية بينهم.

أهمية الدراسة:

1. تعد هذه الدراسة مكملة لما سبق من الدراسات حول أثر نظام معلومات الموارد البشرية في اهتمام القيادات الإدارية بتقييم أداء، العاملين، وهى بذلك تعمل على توسيع قاعدة البحث والدراسة في هذا الجانب الذى شهد فى الآونة الأخيرة نمواً واهتمامًا متزايدين فى الأدب الإداري الذى تناول الموارد البشرية فى المنظمات بالدراسة والتحليل.

2. تمثل هذه الدراسة إضافة بحثية قيمة لتعزيز الإرث العلمي الليبي بأبحاث أساسية وغير شائعة الانتشار فى الدول النامية، وكذلك إبراز قضية لم تحظ بالاهتمام الوافي من قبل المسؤولين وصانعي السياسات، وتمكين المتخصصين فى مثل هذه الأبحاث من الاستفادة منها كمصدر إشاري لهم.

3. تكمن أهمية هذه الدراسة فى تركيزها على دور الفرد ضمن الإطار التنظيمى، بالإضافة إلى الضرورة الملحة لإجراء دراسات من هذا النوع بناءً على متطلبات الإدارة المعاصرة .

4. سلفت هذه الدراسة انتباھ المسؤولين وصانعي القرار في المنشآت إلى أهمية تبني المنهجية العلمية في تقييم أداء الموظفين، وتعزيز أنظمة معلومات الموارد البشرية كأساس لاتخاذ القرارات المتعلقة بالكفاءات

البشرية، مما يؤدي إلى تحسن في مستوى الأعمال داخل المنظمة، وبالتالي ينعكس إيجاباً على تحقيق أهدافها، ويساهم في رفع مستوى الوعي المجتمعي بأهمية مثل هذه الدراسات وأخذ مخرجاتها بعين الاعتبار عند التخطيط لأي نشاط.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة تحقيق ما يلي:

1. تحليل أثر مستوى نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة.
2. تحليل أثر مستوى نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين.
3. تحليل أثر اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين في مستوى تقييم الأداء بالجامعة قيد الدراسة.
4. تحليل أثر إختلافات الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة في آرائهم حول مستويات متغيرات الدراسة بالجامعة قيد الدراسة.

منهجية الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث إن هذا المنهج أكثر ملاءمة لطبيعة متغيرات الدراسة، إذ يهدف هذا المنهج إلى جمع الحقائق والبيانات حول متغيرات الدراسة مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيراً كافياً، وتحليلها واستخلاص دلالتها، وتم مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة من كتب ورسائل علمية ودراسات وأبحاث ودوريات، وتحديد مصطلحات الدراسة تحديداً دقيقاً بحيث يمكن الوصول إلى فهم عام لمتغيرات الدراسة، وتم تحليل البيانات الأولية للدراسة إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية المتعارف عليها: (الإحصائي الوصفي، والإحصاء التحليلي أو الاستدلالي)، لإثبات فرضيات الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، وتم تجميع البيانات الأولية باستخدام صحائف الاستبيان.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تمثلت في الإدارة العامة لجامعة المرقب.

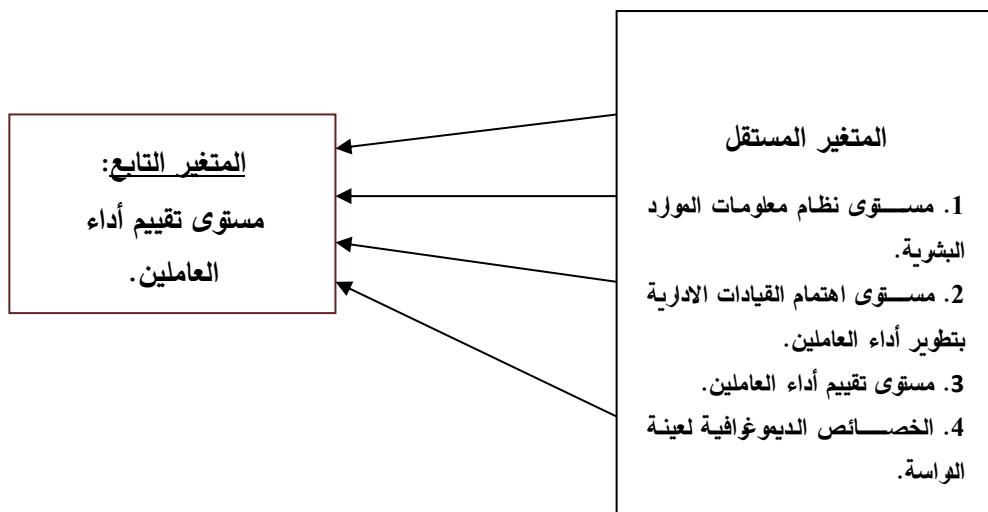
الحدود الموضوعية: ركزت هذه الدراسة على تحليل أثر مستوى نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتقييم أداء العاملين، وكذلك قياس مستوى تقييم أداء العاملين، ومستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالجامعة قيد الدراسة، ومستوى إهتمام القيادات الإدارية بتقييم أداء العاملين، وتم تصميم الإستبيان ليغطي متغيرات الدراسة، المتمثلة في :

1. مستوى نظام معلومات الموارد البشرية.
2. مستوى تقييم أداء العاملين.
3. مستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين.
4. الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.

الحدود الزمنية: استغرقت هذه الدراسة أربع شهور لإنجازها في صورتها النهائية، وتضمنت هذه الفترة الدراسة الإستكشافية وصياغة مشكلة وفرضيات الدراسة وتحديد منهجيتها، وتصميم الاستبيان، وجمع البيانات وتحليلها، والخروج بنتائج ونوصيات الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة: تمثلت مجتمع الدراسة في جميع القيادات الإدارية بالإدارة العامة لجامعة المرقب، والبالغ عددهم 97 قائداً إدارياً، أما عينة الدراسة فبلغت 45 مفردة.

نموذج الدراسة:



شكل رقم (1): نموذج الدراسة

التعريفات الإجرائية المستخدمة في الدراسة:

1. القيادات الإدارية: هم متizzie القرارات الذين يقومون بالتأثير في موظفيهم لإقناعهم وتحثهم على المساهمة الفعالة بجهودهم للقيام بنشاط متعاون. (زيادة، 2004: 272).

2. تقييم أداء العاملين: يُعد نشاطاً متكاملاً ودائماً ومنهجياً متكرراً يسعى إلى قياس درجة كفاءة الفرد في تنفيذ المهام المسندة إليه وفعاليته في إنجازها، بالإضافة إلى مدى التزامه بالإجراءات التنظيمية خلال إطار زمني محدد. (دهمان، 2010: 278).

3. نظام معلومات الموارد البشرية: يصف الباحث نظام معلومات الموارد البشرية بأنه الآلية التي تدمج وتتسق البيانات والمعلومات المتعلقة بالكفاءات البشرية واحتياجات التدريب لدى الموظفين، وتقدم الأسس والمعايير الضرورية لاتخاذ القرارات المتعلقة بها، بهدف تعزيز المهارات والقدرات والمعارف لدى المتولين تنفيذ المهام، مما يدعم تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية. (عبد الرحيم, 2023: 211).

الدراسات السابقة:

1. دراسة (علي، 2007)، بعنوان "المعايير الشخصية في تقييم الأداء وأثرها على أداء العاملين: دراسة ميدانية على مصرف الصحاري ومصرف الأمة". هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى كفاءة النظام الحالي

المتبع لنقديم أداء العاملين في المصرفين قيد الدراسة، وقياس مدى تحقيق تقييم حقيقي لأداء العاملين وأثر ذلك على أدائهم. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

أ. لا يتم الإعتماد على المعايير الموضوعية في تقييم الأداء بالمصرفين قيد الدراسة بالرغم من وجود معدلات أداء مقررة في المصرفين، حيث يعتمد المقيم على الأداء البارز والمتدني للعمل [7].

ب. اعتماد المعايير الشخصية في تقييم أداء العاملين بالمصرفين قيد الدراسة يؤدي إلى تدني أدائهم.

2. دراسة (ميلاد، 2005)، بعنوان "كفاءة تقييم أداء العاملين وأثرها على الإنتاج والإنتاجية: دراسة ميدانية على شركة الزاوية لتكريير النفط". هدفت الدراسة إلى إمكانية التعرف على المشاكل والصعوبات التي تواجه إدارة الإنتاج في التعرف على الإستخدام الأمثل لتقنية المعدات الحديثة، والوصول إلى نتائج ملموسة تساعده على حل المشكلات للنهوض بهذا القطاع الانتاجي، وكذلك التعرف على مستوى كفاءة برامج تقييم أداء العاملين والعوامل الرئيسية المؤثرة فيها، أيضاً هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة التأثيرية بين كفاءة تقييم أداء العاملين ومستوى الإنتاج والإنتاجية بالمنظمة قيد الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها ما يلي:

1. قلة اهتمام الإدارة العليا بتطوير البرامج التدريبية على التقنية الحديثة في الإنتاج.

2. وجود قصور في إدراك الإدارة العليا لأهمية خلق الكفاءات الفنية في الإنتاج بالشركة قيد الدراسة.

3. إنخفاض مستوى كفاءة تقييم أداء العاملين بالشركة قيد الدراسة.

4. وجود علاقة تأثيرية ذات دلالة احصائية بين كفاءة تقييم أداء العاملين والإنتاجية بالشركة قيد الدراسة.

3. دراسة (محمد، 2011)، بعنوان "تقييم أداء العاملين وتأثيره على دافعاتهم: دراسة ميدانية على شركة الضمان للإستثمارات". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أساليب وطرق التقييم الفعال لتقدير أداء العاملين، واكتشاف نقاط القوة ومكامن الضعف في نظام تقييم أداء العاملين المطبق في الشركة قيد الدراسة، وتحليل طبيعة العلاقة بين تقييم أداء العاملين ودافعاتهم بالشركة قيد الدراسة. تم والوصول لبعض نتائج:

1. هناك علاقة طردية بين المتغير المستقل (نظام تقييم أداء العاملين بما يشمله من توقيت ومعايير ومتخصصين) والمتغير التابع (دافعية العاملين نحو أدائهم الوظيفي) بالشركة قيد الدراسة.

2. أن هناك علاقة طردية بين المتغير المستقل (مستوى فهم ووعي المسؤولين بأهمية تقييم أداء العاملين) والمتغير التابع (دافعية العاملين نحو أدائهم الوظيفي) بالشركة قيد الدراسة.

4. دراسة (أصميده، 2006)، بعنوان "التحيز في تقييم الأداء وأثره على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركة ليبيا للتأمين". هدفت هذه الدراسة إلى تقييم الأداء الوظيفي وأثره على الرضا الوظيفي، وقياس مدى شعور العاملين بوجود تحيز في عملية التقييم، ودراسة مستوى التحيز في تقييم الأداء الوظيفي، وكذلك تقديم مقتراحات بشأن التحيز في تقييم الأداء. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. أثبتت الدراسة أن التحيز في تقييم أداء العاملين يؤدي إلى إنخفاض الرضا الوظيفي لديهم.

2. للعلاقات الشخصية دور كبير في عملية تقييم الرؤساء لمرؤوسיהם.

3. الرؤساء يميلون لإعطاء الدرجات العليا للموظفين القدامى، وهذا دليل بوجود تحيز ضد الموظفين حديثي العهد في العمل.

4. أثبتت الدراسة أن تقييم أداء المرؤسين في الشركة قيد الدراسة يتأثر إلى حد ما بالعلاقات الشخصية غير الرسمية بين بعض المرؤسين ورؤسائهم.

5. دراسة (الغامدي، 2010)، بعنوان "تعدد الأساليب لتقدير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات طرقنا نحو تحسين جودة الأداء المؤسسي". هدفت هذه الدراسة إلى استعراض الأساليب المختلفة المستخدمة في عملية تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، وتوضيح خصائص كل منها، والمميزات التي تتميز بها عن الأساليب الأخرى، وإجراءات تطبيقها والمشاكل التي تعرّضها. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. أن تنويع أساليب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس يضمن التوصل إلى أحکام أكثر دقة وموضوعية.
2. لا يمكن الاقتصار على أسلوب من أساليب تقييم الأداء، بل يفضل أن تتكامل أساليب تقييم الطلاب وتقييم الزملاء وتقييم رئيس القسم أو العميد والتقييم الذاتي مع بعضها البعض.

3. إن التقييم الفعال لأداء أعضاء هيئة التدريس هو الذي يتميز بإستمرار على مدار العام.

6. دراسة (المقصبي، 2007)، بعنوان "إدراك العاملين لفاعلية وموضوعية نظام تقييم الأداء وعلاقته بالمتغيرات الشخصية: دراسة تطبيقية على الشركات الخدمية العامة العاملة بمدينة بنغازي". هدفت هذه الدراسة بصورة أساسية إلى التعرف على إدراك العاملين لفاعلية وموضوعية نظام تقييم الأداء، وبيان مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك العاملين لفاعلية وموضوعية نظام تقييم الأداء تعزى للمتغيرات الشخصية بالشركات الخدمية العامة العاملة بمدينة بنغازي وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. عدم وجود فرصة للعاملين في إبداء آراءهم بشأن تقارير أدائهم، وأن نظام تقييم الأداء يتم

شكل سري.

2. التحيز والسرية في التقييم.

3. عدم تطوير نظام تقييم أداء العاملين.

4. عدم عقد دورات تدريبية للقائمين على نظام تقييم الأداء وإعداد التقارير.

الإطار النظري للدراسة:

نظم معلومات الموارد البشرية:

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية من العناصر الأساسية في عملية صنع القرار المتعلقة بالموارد البشرية في المنظمات، وختلف الباحثون في تعريف هذا المفهوم، ولعل من أبرز تلك التعريفات تعريف Neo وزملاؤه على أنه "مجموعة من البرمجيات والحواسيب بنوعيها الصغير والكبير (الشخصية) المستخدمة لإدخال البيانات وصيانتها وتحديثها، واستخدام معلومات الموارد البشرية بهدف توفيرها للمستفيدين والموظفين في مختلف المجالات والمديرين، ولتساعد في صناعة القرارات الاستراتيجية وتجنب النزاعات القانونية وتقييم السياسات والممارسات والعمليات اليومية للمنظمة. (بن عنتر، 2010: 27).

وتأتي أهمية نظم معلومات الموارد البشرية في إعتماد المنظمات في تحقيق أهدافها بشكل كبير على ما تتوفره نظم المعلومات من بيانات وخطط ذات قيمة تساعد الإدارة في اتخاذ قرارات رشيدة بشأن الموارد البشرية، وتواجه إدارات المنظمات اليوم تحدياً كبيراً بسبب ما يحدث من تطور وتغيير في التكنولوجيا، أدى إلى تغيير جذري في أنواع الأعمال والمهارات مما يزيد من أهمية بعض الأنشطة كالتدريب والتنمية. (عدون، 2000: 271-272) ويحتاج نظام معلومات الموارد البشرية إلى مدخلات حتى يتمكن من تحقيق مخرجات ذات جودة عالية، ومن أهم هذه المدخلات: (العاشي، 2004: 110-114).

1. سياسات المنظمة وما يتعلق بالاحتياجات الجوهرية من الموارد البشرية.
2. قواعد دفع الأجر أو طرق التعامل مع عملية دفع الأجر.
3. المصادر الخارجية لتوفير القوى العاملة.
4. المصادر الداخلية لتوفير القوى العاملة.
5. المعلومات الشخصية الخاصة بالموارد البشرية المتوفرة في المنظمة.
6. وصف مفصل للمهام الوظيفية.
7. المعايير والأسس لقياس الأداء الخاص بالمهام والوظائف في المنظمة

أما مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية فإنها تختلف في حجمها ونوعها من نظام إلى آخر، حسب نوع وحجم عمل المنظمة، ومن أهم هذه المخرجات:

1. خطة الموارد البشرية.
2. اختيار وطلب الموارد البشرية.
3. برنامج التدريب واحتياجات التدريب الخاصة بالمنشأة.
4. مخرجات تقييم الأداء لدى الموظفين عبر المستويات المتنوعة.
5. يساهم في صياغة تقارير السلامة والصحة المهنية

إن نظام المعلومات الموارد البشرية دور فعال في إدارة الموارد البشرية، حيث توجد علاقة بين نظم المعلومات والموارد البشرية والعمليات الإدارية (التخطيط - التنظيم - التوجيه - الرقابة)، وأخيراً ثمة فوائد عديدة لنظام معلومات الموارد البشرية تتمثل في ما يقدمه النظام من إسناد للعملية الإدارية، وذلك من خلال: (هواري، الباهي، 2014: 5).

1. يساهم في تعزيز قرارات التوظيف ضمن الجهات التجارية وتحديد الطريق المهني لدى الموظفين داخل الإطار التنظيمي.
2. يعزز إجراءات التخطيط لمتطلبات التدريب ومبادرات تهيئة الموظفين.
3. يساهم في صياغة استراتيجية الموارد البشرية من خلال تقديم بيانات حول القوى العاملة ومتطلباتها.
4. يساعد في تنظيم جداول الموظفين ووضع خطط الاستبدال لهم في المناصب الوظيفية.
5. يساعد في إدارة الرواتب والأجور وتحديد درجاتها.

6. يستخدم كوسيلة لتقييم كفاءة دور الموارد البشرية في المنشآت التجارية

تعد الموارد البشرية العمود الفقري وأساس قوة المنظمة وبقائها وقدرتها التنافسية، فالمدبرون والموظفون والعمال يقومون بأداء أنشطتهم بجهود منسقة من قبل إدارة الموارد البشرية التي أداتها نظام معلومات الموارد البشرية، ومن خلال ذلك يمكن المحافظة على توازن إنجاز الأعمال في المنظمة، حيث تتطلب الإدارة الجيدة للموارد البشرية جمع البيانات المتعلقة بالعاملين في المنظمة ومعالجتها، وهي الوظيفة الأولى لنظام معلومات الموارد البشرية، بالإضافة إلى تزويد الإدارات والأقسام المختلفة بالمعلومات الازمة لاستقطاب الكفاءات والمهارات المطابقة لمواصفات العمل، والعمل على تتميم مهارات العاملين بشكل دائم ومستمر. كما يجب أن يتضمن نظام معلومات الموارد البشرية البيانات المتعلقة بأجور الأفراد ومؤهلاتهم والفرص التدريبية التي تحصلوا عليها، والتي يمكن أن يتحصلوا عليها في المستقبل، ويقوم هذا النظام بمساعدة الإدارة في تقييم أداء الأفراد والإدارات، ويكون نظام معلومات الموارد البشرية من عدة نظم فرعية هي (الحميدي، آخرون، 2009: 88-89)..

1. نظام معلومات المهارات: الهدف منه تجميع البيانات الخاصة بمستوى مهارات الأفراد الذين يعملون في المنظمة وتخزينها ومعالجتها وتوفيرها.

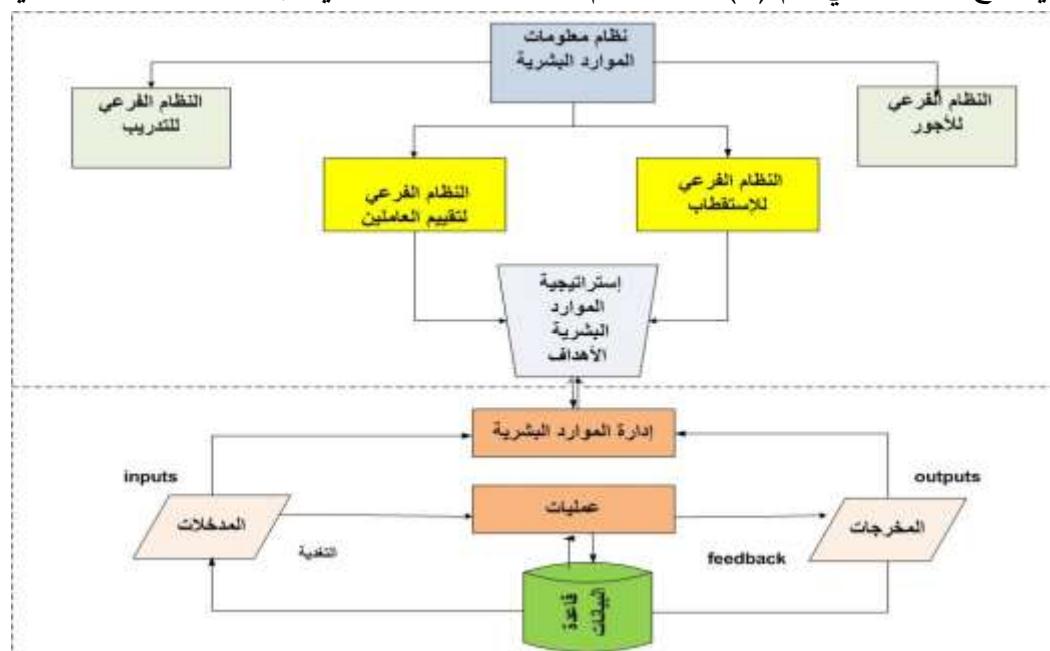
2. النظام الفرعي للأجور: يختص بالمرتبات والتعويضات سواء كانت المباشرة مثل الأجور، أو غير المباشرة مثل العطل والإجازات والتأمين الصحي والضمان الاجتماعي، إذ يزود هذا النظام المستفيدين بكافة المعلومات حول التعويضات المباشرة وغير المباشرة والمزايا التي يحصل عليها الأفراد والعاملين، والتي تتميز بالصيانة والتحديث المستمر [10, 11, 12, 13].

3. النظام الفرعي للتوظيف: يوفر نظام معلومات الموارد البشرية أداة لحفظ على البيانات المتعلقة بالمرشحين للمناصب المتعددة، و اختيار الأفراد الملائمين للأدوار الوظيفية المختلفة، ودعم مبدأ وضع الشخص المناسب في الموضع المناسب.

4. النظام الفرعي للتدريب: تعتبر المنظمات الحديثة كيانات تعتمد على التعليم والتدريب، حيث أصبح التحسين والتطوير المستمر للأداء ميزة أساسية لمواجهة المنافسة الشديدة، ولضمان أن يكون التدريب والتنمية المهنية مبنياً على معايير موضوعية للأداء، يلزم إنشاء قاعدة بيانات شاملة تشمل تفاصيل الأنشطة الحالية في المنظمة، وعدد الموظفين الذين يحتاجون إلى تدريب، وتحديد الإدارات التي ينتمون إليها، مما يسمح بتصميم محتوى البرنامج التدريسي الملائم، وتقدير تكاليفه، وبالتالي تحديد الأقسام ذات التكاليف العالية مقارنة بالآخرين. [14, 15, 16, 17, 18]

5. النظام الفرعي لتقييم الموظفين: يعتمد هذا النظام على استخدام الحواسيب لتحقيق جميع الوسائل الازمة للتقييم الدقيق والموضوعي للأداء بين الموظفين في المنظمات، وفحص ملاءمتهم وكفاءتهم في التعامل مع أعباء الوظائف الحالية التي يتولونها وقدرتهم على تحمل المسؤوليات الموكلة إليهم، بالإضافة إلى إمكانية توليهم مناصب أعلى في الهيكل التنظيمي للمنظمة.

ويوضح الشكل التالي رقم (2) علاقة نظام معلومات الموارد البشرية بإستراتيجية الموارد البشرية في المنظمة.



شكل (2): علاقة نظام معلومات الموارد البشرية بإستراتيجية الموارد البشرية في المنظمة

المصدر: (ياسين، 2010: 67)

تقييم أداء العاملين:

تعد وظيفة تقييم أداء العاملين من أهم الأنشطة والعمليات التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في المنظمة، ولكن رغم من هذه الأهمية إلا أنها أقل الوظائف جاذبية لجميع الإدارات، وأسباب ذلك عديدة يأتي في مقدمتها صعوبة تحقيق التقييم الفعال، لأن عملية تقييم أداء العاملين تخضع في بعض الأحيان للحكم الشخصي، ولأن الذين يمارسونها على الأغلب غير متخصصين وغير مدربين جيداً على كيفية إتقانها بفاعلية عالية، فضلاً عن أن الكثير من العاملين لا يرغبون في سماع الانتقادات بشأن أدائهم، ورغم هذه السلبيات فإن تقييم وتحديد المستوى الفعلي لأداء الفرد ومدى التزامه بسياسات وقواعد وتعليمات العمل، ومدى إمكانية الاعتماد عليه مستقبلاً يشكل نقطة أساسية في نجاح منظمات الأعمال بغض النظر عن حجمها أو نوعها. (السالم، صالح، 2006: 101).

مفهوم تقييم أداء العاملين:

قبل التطرق لمفهوم تقييم الأداء، لابد من تحديد بعض المفاهيم المرتبطة بالأداء، مثل مفهومي الكفاءة والفاعلية، إذ تشير الكفاءة إلى النسبة أو العلاقة بين المدخلات والمخرجات، فكلما كانت المخرجات أعلى من المدخلات كانت الكفاءة أعلى والعكس صحيح، أما الفاعلية فتشير إلى الأهداف المتحققة من قبل المنظمة بغض النظر عن تكاليف تحقيق هذه الأهداف. (عباس، 2006: 138). وفيما يلي بعض التعريفات

لتقييم أداء العاملين:

تقييم أداء العاملين: هو نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم. (ماهر، 2006: 248).

تقييم أداء العاملين: هو العملية المستمرة التي يمكن من خلالها تحديد مدى كفاءة وفاعلية الفرد الأدائية وفقاً للمعايير المحددة سلفاً، وإتخاذ القرارات المناسبة في مجالات الموارد البشرية. (حجازي، ب.ت: 271).

نظام تقييم أداء العاملين: تشير إلى الإعدادات والخطوات الثابتة والمستقرة لإجراء تقييم أداء الموظفين والتعامل مع نتائجها، وهي عملية لقياس أداء كل موظف على حدة خلال إطار زمني محدد لتحديد مستوى وجودة أدائه. (البرنوطي، 2007: 382).

ويقصد بتقييم أداء العاملين: فحص وتفسير أداء الموظفين في مهامهم، مع ملاحظة سلوكياتهم وتصرفاتهم خلال العمل، وذلك لتقدير درجة نجاحهم ومستوى فعاليتهم في أداء الوظائف الحالية، بالإضافة إلى تقييم إمكانيات النمو والتطور للفرد في المستقبل، وقدرته على تحمل مسؤوليات أوسع أو الارقاء إلى دور آخر. (عبد الباقي، 2005: 373).

ويعرف تقييم أداء العاملين وفق البعد المعاصر بما يلي: "هي نظام رسمي تصممه إدارة الموارد البشرية في المنظمة، ويشتمل على مجموعة من الأسس والقواعد العملية والإجراءات، التي وفقاً لها تتم عملية تقييم أداء الموارد البشرية في المنظمة، سواء أكانوا رؤساء أو مرؤوسين أو فرق عمل، أي جميع العاملين فيها بحيث يقوم كل مستوى إداري أعلى بتقييم أداء المستوى الأدنى، بدءاً من قمة الهرم التنظيمي مروراً بمستوياته الإدارية، ووصولاً لقاعدته". (عقيلي، 2005: 363).

تقييم أداء العاملين: يُعرف بأنه فحص وتقييم أداء الموظفين في مهامهم وسلوكياتهم خلالها، وتقدير درجة ملائمتهم وكفاءتهم في الوفاء بأعباء المناصب الحالية التي يتولونها، وقدرتهم على تحمل المسؤوليات، وإمكانية الارقاء بهم إلى وظائف ومناصب أعلى رتبة. (القططاني، 2008: 126).

أهداف تقييم أداء العاملين:

يحقق نظام تقييم أداء العاملين الأهداف التالية:

1. تقييم أداء العاملين يساعد المشرفين في العمل على ملاحظة ومشاهدة العاملين بدقة وبصورة صحيحة ومقنعة، وتسهل عليهم تقديم النصائح والإرشادات إلى العاملين عند الحاجة.
2. ترفع معنويات العاملين عن طريق تشجيعهم ومكافأتهم عند أداءهم على زيادة الكفاءة الإنتاجية وعلى حسن الأداء، حيث يقوم المشرفين بتقديم معلومات مرتبطة عن العمل إليهم.
3. تقييم أداء العاملين يقدم معلومات عن العمل وعن الأداء إلى الإدارة لاتخاذ ما يلزم فيما يتعلق بمكافأة المبدعين وترقيتهم لزيادة معنوياتهم، ورفع دافعياتهم نحو أدائهم الوظيفي. (الموسي، 2004: 185).
4. تكوين قاعدة جيدة للبحث لاتخاذ القرارات الصائبة بشأن الأفراد العاملين في المنظمة.

5. المساهمة في تخطيط الموارد البشرية، حيث أن نتائج عملية التقييم قد توضح بعض القصور في أداء بعض العاملين، وذلك ليس لضعف قدراتهم ومهاراتهم وإنما يرجع لعدم انسجامهم مع متطلبات وظائفهم، وذلك يعد مدخلاً لنقلهم إلى أعمال أخرى تتفق مع قدراتهم.
6. الحكم على مدى سلامة مراحل وعمليات التعيين.
7. تساهم عملية تقييم الأداء في رسم سياسة التدريب والتطوير للعاملين بالمنظمة من خلال معرفة نواحي القصور في أدائهم، سواء بسبب عدم كفاءة الأنشطة التدريبية، أو بسبب ضعف تقييم البرامج وطرق التدريب.
8. كشف ما قد يوجد من قصور في مهارات الاتصال لدى الرؤساء إذا ما تبين قصور فهم المرؤوسيين لأهداف ومعايير التقييم. (القطاني، 2008: 163-164).

أهمية تقييم أداء العاملين:

يحقق نظام تقييم أداء العاملين مزايا عديدة سواء على مستوى المنظمة أو على مستوى المديرين أو على مستوى الأفراد، وتكون أهمية تقييم أداء العاملين فيما يلي:

أولاً: أهمية تقييم أداء العاملين على مستوى المنظمة:

1. تحديد نقاط القوة والعمل على تعزيزها وتحديد نقاط الضعف والعمل على علاجها.
2. توفير المعلومات الإدارية الضرورية لاتخاذ القرارات أو إحداث عمليات التطوير والتغيير.

(90,2016:Djebiret)

3. تحسين طرق التنبؤ بالأداء المستقبلي المتوقع. (89,2016:Djebiret)

4. توفير الأساس الموضوعي والعادل لكثير من أنشطة و مجالات الموارد البشرية مثل الترقية والنقل والتحفيز و تخطيط القوى العاملة وغيرها، بما يكفل تحسين هذه الأنشطة. (إدريس، 2005: 565-566).
5. خلق الثقة والدافع لدى العاملين على التعامل الأخلاقي الذي يبعد احتمال تعدد شكاوى العاملين تجاه المنظمة.

6. مساعدة المنظمة في وضع معدلات أداء معيارية دقيقة. (الهبيتي، 2005: 201-200).

7. من خلال التقييم تستطيع الإدارة التعرف على ما إذا كان نظام الحواجز مناسباً ومتقناً مع رغبات وحاجات الأفراد ومساهمته في رفع دافعية العاملين. (الموسوى، 2004: 164).

أهمية تقييم أداء العاملين على مستوى المديرين:

الأهمية التي يستفيد بها المدير أو المشرف من تقييم أداء العاملين هي تنمية مهاراتهم، وذلك لأن الحكم على أداء الفرد لا تعتبر عملية سهلة، وإنما تعتبر عملية تميز بطابع التحدي الذي يدفع المديرين إلى تنمية مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرية، وتعزيز قدراتهم إلا بداعية للوصول إلى تقييم سليم وموضوعي لأداء تابعيهم، وهذا كله يدفع المديرين إلى تحسين علاقاتهم مع العاملين والتقارب إليهم للتعرف على مشاكلهم وصعوباتهم

(إدريس، 2005: 576)؛ ويمكن تلخيص أهمية تقييم أداء العاملين على مستوى المديرين في النقاط التالية (الهبيتي، 2005: 201).

1. يوضح تقييم الأداء عن قدرة المشرفين على قيادة مرؤوسيهم وتوجيههم.
 2. يساعد التقييم على تدعيم عمليات الاتصال وتحسين العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسيين.
 3. يكشف تقييم الأداء عن الصراعات بين المشرفين والأفراد وضغوط العمل الداخلية.
 4. يشجع تقييم الأداء المنافسة بين الإدارات والأقسام بما يؤدي إلى رفع دافعيتهم نحو أدائهم الوظيفي.
- أهمية تقييم الأداء على مستوى الأفراد:**

يؤدي تقييم الأداء إلى شعور العاملين بالعدالة، وبأن جموع جهودهم المبذولة تؤخذ بعين الاعتبار من قبل الإدارة العليا، و يجعلهم أكثر شعوراً بالمسؤولية، ويدفعهم إلى العمل بإجتهاد وجدية وإخلاص ليترقبوا فوزهم باحترام وتقدير رؤسائهم معنوياً، ومكافئتهم مالياً، ويمكن تلخيص أهمية تقييم أداء العاملين على مستوى العاملين في النقاط التالية: (ديسلر، 2003: 64).

1. يوضح نتائج تقييم الأداء الفرص المتاحة لتحسين وتطوير أداء العامل.
2. يعمل التقييم العادل والموضوعي للأداء على رفع دافعية العاملين إتجاه أعمالهم.
3. يساعد تقييم الأداء في الكشف عن الطاقات والقدرات غير المستغلة لدى العاملين، بما يساعد على إعادة توجيههم إلى المجال الوظيفي المناسب.

عرض وتحليل البيانات الأولية للدراسة:

صدق فقرات أداة الدراسة (الإستبيان): وتم ذلك من خلال الاتي:

1. **صدق المحكمين:**
بعد الصدق من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس، والصدق يدل على مدى قياس الفقرات للظاهرة المراد قياسها، وإن أفضل طريقة لقياس الصدق هو الصدق الظاهري والذي هو عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها، وقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين المتخصصين، وقد تم الأخذ في نظر الاعتبار جميع الملاحظات التي قدمت من قبل المحكمين.

2. **صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة:**

أظهرت نتائج الجدول (1) أن معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الدراسة والدرجة الإجمالية للاستبيان معنوية إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، إذ سجلت جميع قيم الدلالة أقل من (0.05)، مما يؤكّد أن الأبعاد موثوقة في قياس ما صُمِّمت له.

جدول (1): معامل الارتباط بين محاور الدراسة وإجمالي الاستبيان

المحاور	ت	المحاور	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية
نظام معلومات الموارد البشرية	1		20	0.93	**0.000
تقييم أداء العاملين	2		10	0.895	**0.000
اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين	3		8	0.637	**0.000

* **القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

الثبات: يُعبر عن الاتساق في إجابات المقياس، حيث يُنتج نتائج متطابقة عند تطبيقه مرتين في فرات زمنية متباعدة على نفس الأفراد، وتُعتبر قيمة معامل ألفا كرونباخ مقبولة إذا بلغت (0.6) أو أعلى، بينما تكون أقل من ذلك ضعيفة (Sekaran, 2003: 311). وقد تم حساب الثبات باستخدام معامل (كرونباخ ألفا)، الذي يعتمد على التوافق بين أداء الفرد عبر الفقرات، وذلك من خلال تطبيق استبيانات بلغ عددها (45) استبياناً، ثم تطبيق معادلة (ألفا)، حيث تراوحت معاملات الثبات للمقياس بين (0.85) و(0.926)، ووصل معامل الثبات الإجمالي للاستبيان إلى (0.952). ومن ثم، يمكن اعتبار هذه المعاملات ذات مستوى جيد يناسب أهداف البحث، مما يتيح الاعتماد عليها لعميم النتائج.

جدول (2): معامل (كرونباخ ألفا) للثبات

المحاور	ت	المحاور	عدد الفقرات	معامل ألفا
نظام معلومات الموارد البشرية	1		20	0.926
تقييم أداء العاملين	2		10	0.85
اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين	3		8	0.903
إجمالي الاستبيان			38	0.912

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية:

أظهرت بيانات الجدول (3) أن غالبية أعضاء العينة، بنسبة (80%)، كانوا ذكوراً، بينما انحصرت الإناث بنسبة (20%)، أما بالنسبة لتوزيع الأعمار، فكشفت النتائج وجود (7) أفراد بنسبة (15.6%) دون سن 30 عاماً، و(20) أفراداً بنسبة (44.4%) في النطاق 30 إلى أقل من 40 عاماً، و(14) أفراداً بنسبة (31.1%) بين 40 إلى أقل من 50 عاماً، و(4) أفراد بنسبة (8.9%) يبلغون 50 عاماً أو أكثر. كما أوضحت النتائج أن (9) أفراد بنسبة (20%) حاصلون على الثانوية العامة أو ما يعادلها، و(8) أفراد بنسبة (17.8%) على الدبلوم العالي، و(23) أفراداً بنسبة (51.1%) على الليسانس أو البكالوريوس، و(5) أفراد بنسبة (11.1%) على درجات عليا. وفيما يتعلق بالخصائص، فقد أشارت إلى (17) أفراداً بنسبة (37.8%) في مجال العلوم التطبيقية، و(11) أفراداً بنسبة (24.4%) في العلوم الإنسانية، و(17) أفراداً بنسبة (37.8%) في مجالات أخرى غير المحددة. أما الخبرة العملية، فكانت لدى (14) أفراد بنسبة (31.1%) أقل من 5 سنوات، وأفراد اثنين بنسبة (4.4%) بين 5 إلى أقل من 10 سنوات، و(23) أفراداً

بنسبة (51.1%) بين 10 إلى أقل من 15 سنة، وأفراد اثنين بنسبة (4.4%) بين 20 إلى أقل من 30 سنة، و(4) أفراد بنسبة (8.9%) 30 سنة فأكثر. ومن ثم، تشكل هذه الخصائص الديموغرافية عوامل إيجابية تعزز من مصداقية الدراسة الحالية في الوصول إلى نتائج علمية قابلة للتعميم على الكلية المستهدفة، نظراً للتنوع في الدرجات الأكاديمية وال المجالات المهنية وسنوات الخبرة.

جدول (3): توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس
% النسبة	العدد	% النسبة	عدد الحالات	% النسبة	عدد الحالات	
100	45	20	9	80	36	
المجموع		50 فما فوق		40 إلى أقل من 50		العمر
% النسبة	العدد	% النسبة	العدد	% النسبة	العدد	
100	45	8.9	4	31.1	14	
المجموع		ماجستير فأكثر		ليسانس أو بكالوريوس		المؤهل العلمي
% النسبة	العدد	% النسبة	العدد	% النسبة	العدد	
100	45	11.1	5	51.1	23	
المجموع		تخصصات أخرى		علوم انسانية		التخصص
% النسبة	العدد	% النسبة	العدد	% النسبة	العدد	
100	45	37.8	17	24.4	11	
30 سنة فأكثر		20 إلى أقل من 30 سنة		10 إلى أقل من 20		سنوات الخبرة
% النسبة	العدد	% النسبة	العدد	% النسبة	العدد	
8.9	45	4.4	2	51.1	23	

الوصف الإحصائي لمحاور الدراسة وفق إجابات المبحوثين:

لتحديد اتجاه الاستجابات، تم تحديد طول الفترة بـ (0.67) وحدة، وهو حاصل قسمة 2 على 3 وفق التصنيف التالي:

(1) يمثل اتجاه الإجابة غير موافق، (2.33 – 1.67) يمثل موافقاً إلى حد ما، (3 – 2.34) يمثل موافقاً. ولقياس مستوى المحاور الرئيسية لأداة الدراسة، والتي تشمل "اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين، نظام معلومات الموارد البشرية، وتقدير أداء العاملين"، تم اللجوء إلى اختبار (One Sample T-Test)، حيث يُعتبر المستوى مرتفعاً (مع اتفاق أفراد العينة على فقرات المحور) إذا كانت قيمة الدالة الإحصائية أقل من (0.05) ومتوسط الاستجابة الإجمالي للمحور أعلى من متوسط القياس (2)، ويعتبر منخفضاً (مع عدم اتفاق أفراد العينة على فقرات المحور) إذا كانت قيمة الدالة الإحصائية أقل من (0.05) ومتوسط الاستجابة الإجمالي للمحور أقل من متوسط القياس (2)، بينما يُصنف المحور كمتوسط إذا تجاوزت قيمة الدالة الإحصائية (0.05). أولاً: مستوى نظام معلومات الموارد البشرية: كشفت النتائج في الجدول رقم (4) عن اتفاق محدود من أفراد العينة على (7) فقرات ضمن محور نظام معلومات الموارد البشرية، مقابل عدم اتفاقهم على (13) فقرة أخرى من هذا المحور.

جدول (4): التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لمحور نظام معلومات الموارد البشرية

الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة	متوسط الاستجابة	موفق	موافق إلى حد ما	غير موافق	النكر والنسبة	الفقرة	ت
0.549	غير موافق	1.51	1	21	23	ك	أهداف نظام معلومات الموارد البشرية واضحة ومترجمة في صورة خطط واستراتيجيات.	1
			2.2	46.7	51.1	%		
0.726	غير موافق	1.47	6	9	30	ك	هناك أرشيف الكتروني للقرارات المتعلقة بحركة وتنقلات العاملين بالجامعة.	2
			13.3	20.0	66.7	%		
0.58	غير موافق	1.4	2	14	29	ك	يتم تطبيق برامج متقدمة لمعالجة البيانات المتعلقة بالموارد البشرية.	3
			4.4	31.1	64.4	%		
0.588	غير موافق	1.53	2	20	23	ك	يوجد متخصصون في صيانة الشبكات والنظم المتعلقة بالموارد البشرية.	4
			4.4	44.4	51.1	%		
0.654	غير موافق	1.4	4	10	31	ك	يوجد برامج ودورات تأهيلية للعاملين في مجال نظام معلومات الموارد البشرية.	5
			8.9	22.2	68.9	%		
0.529	غير موافق	1.36	1	14	30	ك	يوجد بالجامعة نظام معلومات متقدمة متعلقة بالموارد البشرية.	6
			2.2	31.1	66.7	%		
0.745	موافقة إلى حد ما	1.89	10	20	15	ك	هناك صعوبات تقنية تواجه تطوير نظام معلومات الموارد البشرية.	7
			22.2	44.4	33.3	%		
0.751	موافقة إلى حد ما	1.93	11	20	14	ك	هناك صعوبات مالية تواجه تطوير نظام معلومات الموارد البشرية.	8
			24.4	44.4	31.1	%		
0.723	غير موافق	1.58	6	14	25	ك	نظام قاعدة البيانات بالجامعة محمي ضد جرائم المعلومات.	9
			13.3	31.1	55.6	%		
0.69	غير موافق	1.58	5	16	24	ك	يوجد منظومة معلومات استراتيجية تساعده على التخطيط السليم للموارد البشرية.	10
			11.1	35.6	53.3	%		
0.659	غير موافق	1.56	4	17	24	ك	نظام قاعدة البيانات يوفر معلومات دقيقة حول بيئة العمل بالجامعة ومتطلباتها.	11
			8.9	37.8	53.3	%		
0.726	موافقة إلى حد ما	1.8	8	20	17	ك	بيانات الموظفين يتم تحديثها بشكل مستمر و دائم.	12
			17.8	44.4	37.8	%		
0.737	موافقة إلى حد ما	1.84	9	20	16	ك	معلومات الموظفين مستوفاة الكترونياً لدى إدارة الشؤون الإدارية بالجامعة.	13
			20.0	44.4	35.6	%		
0.695	غير موافق	1.49	5	12	28	ك	مكتب تنمية الموارد البشرية مرتبط الكترونياً بكافة الوحدات الإدارية بالجامعة.	14
			11.1	26.7	62.2	%		
0.725	غير موافق	1.56	6	13	26	ك	نظام المعلومات يوفر بيانات كافية عن الاحتياجات التطويرية لداء العاملين.	15
			13.3	28.9	57.8	%		
0.733		1.69	7	17	21	ك		16

	موافق إلى حد ما		15.6	37.8	46.7	%	نظام المعلومات يتيح فرصة تقييم الأداء الفعلي وتحديد الاحتياجات التطويرية لأداء العاملين.	
0.679	موافق إلى حد ما	1.76	6	22	17	ك	تعتبر المعلومات والبيانات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية دقيقة وموثوقة بها.	17
			13.3	48.9	37.8	%		
0.795	موافق إلى حد ما	1.78	10	15	20	ك	يساعد نظام معلومات الموارد البشرية على استيراد ومواكبة ما هو جديد ومتطور تكنولوجياً لمواكبة التحديات والمتغيرات المحيطة.	18
			22.2	33.3	44.4	%		
0.624	غير موافق	1.56	3	19	23	ك	ساعدت تقنية المعلومات بالجامعة على سرعة اتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير أداء الموارد البشرية.	19
			6.7	42.2	51.1	%		
0.624	غير موافق	1.44	3	14	28	ك	الأخطاء والصعوبات في نظام معلومات الموارد البشرية يتم معالجتها واتخاذ القرارات بشأنها بشكل سريع وفعال.	20
			6.7	31.1	62.2	%		

أما بالنسبة لتقدير مستوى نظام معلومات الموارد البشرية، فقد كشفت نتائج الجدول رقم (5) أن متوسط الاستجابة الإجمالي لهذا المحور يبلغ (1.6)، وهو أدنى من متوسط القياس (2)، مع تساوي الفروق (-0.4). ولفحص دلالة هذه الفروق إحصائياً، فقد بلغت قيمة الدالة صفرًا، أي أقل من (0.05)، مما يؤكد دلالة الفروق، ويشير إلى أن مستوى النظام كان منخفضاً من وجهة نظر أعضاء العينة.

جدول (5): نتائج اختبار (One Sample T- test) لبيان مستوى نظام معلومات الموارد البشرية

مستوى النظام	معنوية الفروق	معنى الدالة الإحصائية	قيمة الإحصائية T-Test/	الانحراف المعياري	الفرق بين متوسط النوعة ومتوسط القياس	المتوسط الحسابي	المجال
منخفض	معنوية	0.000	6.039 -	0.439	0.4 -	1.6	مستوى نظام معلومات الموارد البشرية

ثانياً: مستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين:

بيّنت النتائج في الجدول رقم (6) اتفاق افراد العينة المحدود على (6) فقرات من فقرات محور اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين وعدم اتفاقهم على فقرتين من فقرات هذا المحور.

جدول (6): التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لمحور اهتمام القيادات الادارية بتطوير أداء العاملين

النوع	النوع	متوسط	تفاوت	تفاوت	تفاوت	تفاوت	تفاوت	الفقرة	ت
0.706	موافق إلى حد ما	2.16	15	22	8	ك	رئيس المبادر حريص على تطوير مهاراتك في العمل.	1	
			33.3	48.9	17.8	%			
0.751	موافق إلى حد ما	2.07	14	20	11	ك	رئيس المبادر حريص على تنمية معارفك المرتبطة بعملك.	2	
			31.1	44.4	24.4	%			
0.773	موافق إلى حد ما	1.76	9	16	20	ك	رئيس المبادر ينالك بخصوص تقارير أدائك	3	
			20.0	35.6	44.4	%			
0.69	غير موافق	1.42	5	9	31	ك	رؤسائك حريصون على الدفع بك في دورات تربوية في مجال عملك.	4	
			11.1	20.0	68.9	%			
0.661	موافق إلى حد ما	1.8	6	24	15	ك	رئيس المبادر ينالك بمعايير أدائك في العمل.	5	
			13.3	53.3	33.3	%			
0.757	موافق إلى حد ما	2.2	18	18	9	ك	رئيس المبادر حريص على مناقشة مشاكل العمل معك.	6	
			40.0	40.0	20.0	%			
0.912	موافق إلى حد ما	1.82	15	7	23	ك	رئيس المبادر حريص على إدخال تقييمات العمل الحديثة في العمل.	7	
			33.3	15.6	51.1	%			
0.783	غير موافق	1.58	8	10	27	ك	رئيس المبادر حريص على الدفع بك في دورات حول التقنيات الحديثة في العمل.	8	
			17.8	22.2	60.0	%			

ولتحديد مستوى اهتمام القيادات الادارية بتطوير أداء العاملين فإن النتائج في الجدول رقم (7) أظهرت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (1.85)، وهو أقل من متوسط القياس (2) وأن الفروق تساوي (-0.15)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.092) وهي أكبر من (0.05)، وتشير إلى عدم معنوية الفروق، أي أن مستوى اهتمام القيادات الادارية بتطوير أداء العاملين كان متوسطاً من وجهة نظر أفراد العينة.

جدول (7): نتائج اختبار (One Sample T- test) لبيان مستوى اهتمام القيادات الادارية بتطوير أداء العاملين

المجال	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط القيمة ومتعدد	الانحراف المعياري	القيمة الإحصائية / T-Test	قيمة الدلالة الإحصائية	معنى الفروق	مستوى الاهتمام
مستوى اهتمام القيادات الادارية بتطوير أداء العاملين	1.85	0.15 -	0.584	1.722 -	0.092	غير معنوية	متوسط

ثالثاً: مستوى تقييم أداء العاملين:

بينت النتائج في الجدول رقم (8) اتفاق افراد العينة المحدود على (4) فقرات من فقرات محور مستوى تقييم أداء العاملين، وعدم اتفاقهم على (6) فقرات من فقرات هذا المحور.

جدول (8): التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لمحور تقييم أداء العاملين

الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة	متوسط الاستجابة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	التكرار والنسبة	الفقرة	ت
0.614	غير موافق	1.38	3	11	31	ك	هناك تقارير دورية منشورة حول أداء الموارد البشرية بالجامعة.	1
			6.7	24.4	68.9	%		
0.468	غير موافق	1.31	0	14	31	ك	هناك تقارير الكترونية منشورة حول أداء الموارد البشرية بالجامعة.	2
			0	31.1	68.9	%		
0.65	غير موافق	1.62	4	20	21	ك	هناك معايير أداء واضحة ومكتوبة حول الوظائف المختلفة بالجامعة.	3
			8.9	44.4	46.7	%		
0.694	غير موافق	1.53	5	14	26	ك	يتم مناقشة معايير الأداء بشكل دوري.	4
			11.1	31.1	57.8	%		
0.72	غير موافق	1.6	6	15	24	ك	يتم مناقشة أوجه القصور في الأداء معكم.	5
			13.3	33.3	53.3	%		
0.78	موافق إلى حد ما	1.73	9	15	21	ك	معايير تقييم الأداء واقعية ويمكن تحقيقها.	6
			20.0	33.3	46.7	%		
0.842	موافق إلى حد ما	1.87	13	13	19	ك	معايير تقييم الأداء تتيح المجال للإبداع في العمل.	7
			28.9	28.9	42.2	%		
0.787	موافق إلى حد ما	1.71	9	14	22	ك	الوقت المتاح للإنجاز العمل يتوافق مع معايير الأداء الم موضوعة مسبقاً.	8
			20.0	31.1	48.9	%		
0.769	موافق إلى حد ما	1.67	8	14	23	ك	يؤخذ في الإعتبار الأمكانيات المادية والتقنية المتاحة عند تقييم مستويات الأداء.	9
			17.8	31.1	51.1	%		
0.624	غير موافق	1.56	3	19	23	ك	نتائج تقييم الأداء يتم مناقشتها وتضمينها في خطط العمل والإنجاز المستقبلي.	10
			6.7	42.2	51.1	%		

ولتحديد مستوى تقييم أداء العاملين، فإن النتائج في الجدول رقم (9) أظهرت أن متوسط الاستجابة لإجمالي محور تقييم أداء العاملين يساوي (1.598) وهو أقل من متوسط القياس (2) وأن الفروق تساوي (-0.402)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدالة الإحصائية تساوي صفرًا وهي أقل من (0.05) وتشير إلى معنوية الفروق، أي ان مستوى تقييم أداء العاملين كان منخفضاً من وجهة نظر أفراد العينة.

جدول (9): نتائج اختبار (One Sample T- test) لبيان مستوى تقييم أداء العاملين

المجال	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسط والمتوسط المعياري	الانحراف المعياري	القيمة الإحصائية / T-Test	قيمة الدالة الإحصائية	نظام المعلومات البشرية	معنى الفروق	مستوى التقييم
مستوى تقييم اداء العاملين	1.598	-0.402	0.459	5.885 -	0.000	معنوية	منخفض	مستوى تقييم اداء العاملين

إختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار صحة فرضيات الدراسة تم استخدام معامل ارتباط (بيرسون) لاختبار جوهرية العلاقة بين مستوى نظام معلومات الموارد البشرية ومستوى تقييم أداء العاملين، ولاختبار جوهرية العلاقة بين مستوى نظام معلومات الموارد البشرية ومستوى إهتمام القيادات الإدارية بتقييم أداء العاملين، ولاختبار جوهرية العلاقة

بين مستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين في مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة، فإن العلاقة تكون طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون عكسية إذا كانت قيمة معامل الارتباط سالبة، وتكون العلاقة معنوية (ذات دلالة إحصائية) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05)، وتكون غير معنوية إذا كانت قيمة الدلالة الغregoriana أكبر من (0.05).

ولتحديد الأثر تم استخدام تحليل الانحدار لبيان نسبة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع عن طريق معامل التحديد، وسيتم تأكيد نسبة الأثر عن طريق البرنامج الإحصائي المرئي (Bath analysis version) .(22)

الفرضية الأولى: هناك علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية لمستوى نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة.

بينت النتائج في الجدول رقم (10) وجود علاقة معنوية بين مستوى نظام معلومات الموارد البشرية ومستوى تقييم أداء العاملين، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.869) وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفرًا وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية العلاقة.

جدول (10): الارتباط بين مستوى نظام معلومات الموارد البشرية ومستوى تقييم أداء العاملين

المحور	نظام معلومات الموارد البشرية	نظام معلومات الموارد البشرية	نظام معلومات الموارد البشرية
نظام معلومات الموارد البشرية			
نظام معلومات الموارد البشرية			
نظام معلومات الموارد البشرية			

لتحليل أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين بالجامعة، أظهر تحليل الانحدار قيمة Fبلغت (133.009) ومستوى دلالة (0.000) مما يؤكد وجود تأثير ذي دلالة إحصائية، كما بين معامل التحديد (0.756) أن النظام يفسر 75.6% من التغيرات في تقييم الأداء في حال ثبات العوامل الأخرى جدول (11): نتائج تحليل التباين لانحدار لتحديد صلاحية نموذج انحدار نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين

درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل التحديد (R^2)
1	6.99	6.99	133.009	0.000	0.756
43	2.26	0.053			
44	9.25				

الفرضية الثانية: هناك علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية لمستوى نظام معلومات الموارد البشرية في مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين.

بينت النتائج في الجدول رقم (12) وجود علاقة معنوية بين نظام معلومات الموارد البشرية وإهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.365) وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.014) وهي أقل من (0.05) وتشير إلى معنوية العلاقة.

جدول (12): الارتباط بين نظام معلومات الموارد البشرية وإهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين

المحور	إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين	
	معامل الارتباط 0.365	
نظام معلومات الموارد البشرية	قيمة الدلالة الإحصائية 0140.	
	عدد المشاهدات 45	

ولتحديد أثر نظام معلومات الموارد البشرية في إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين، تم استخدام تحليل التباين للانحدار، فبينت النتائج في الجدول (13) أن قيمة F تساوي (6.614) وهي قيمة مرتفعة، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.014) وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية في مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين، وكانت قيمة معامل التحديد (0.133) وهي تشير إلى أن ما نسبته (13.3%) من التغيرات في إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين سببه نظام معلومات الموارد البشرية إذا ما لم يؤثر مؤثر آخر.

جدول (13): نتائج تحليل التباين للانحدار لتحديد صلاحية نموذج انحدار نظام معلومات الموارد البشرية على إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين

درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل التحديد (R^2)
1	2.002	2.002	6.614	0.014	0.133
43	13.017	0.303			
44	15.019				

الفرضية الثالثة: هناك علاقة تأثيرية ذات دلالة احصائية لمستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين في مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة.

بینت النتائج في الجدول رقم (14) وجود علاقة معنوية بين مستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين ومستوى تقييم أداء العاملين، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.368)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.013)، وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية العلاقة.

جدول (14): الارتباط بين مستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين ومستوى تقييم أداء العاملين

المحور	مستوى تقييم أداء العاملين	
مستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين	معامل الارتباط 0.368	
	قيمة الدلالة الإحصائية 0130.	
	عدد المشاهدات 45	

لتحديد أثر اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين على تقييمهم بالجامعة، أظهر تحليل الانحدار قيمة F بلغت (6.727) ومستوى دلالة (0.013) مما يؤكد تأثيراً ذو دلالة إحصائية، كما بين معامل

التحديد (0.135) أن اهتمام القيادات يفسر 13.5% من التغيرات في التقييم في حال ثبات العوامل الأخرى.

جدول (15): نتائج تحليل التباين للانحدار لتحديد صلاحية نموذج انحدار اهتمام القيادات الادارية بتطوير أداء العاملين على تقييم أداء العاملين

التحديد	معامل (R^2)	قيمة الدلالة	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية
0.135	0.013	6.727		1.251	1.251	1
				0.186	7.999	43
					9.25	44

الفرضية الرابعة: هناك إختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بجامعة المرقب تعزى لاختلاف الخصائص الديموغرافية بينهم.

أ. هناك إختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بجامعة المرقب تعزى لاختلاف الجنس.

بينت النتائج في الجدول رقم (16) أن متوسط استجابة الذكور حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية وفقاً لاختلاف الجنس بالجامعة كان (1.61)، ومتوسط استجابة الإناث كان (1.58)، وكان الفرق بين متوسط استجابة الذكور والإناث يساوي (0.03)، وأن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.823) وهي أكبر من (0.05)، وأن هذا الفرق هو غير معنوي، أي عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية للاستجابة حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالجامعة تعزى لمتغير الجنس.

جدول (16): يبين الفروق في الاستجابات حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالجامعة حسب الجنس

معنوية الفرق	قيمة الدلالة الإحصائية	فرق المتosteats	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الحالات	الجنس
غير معنوي	0.841	0.03	0.433	1.61	36	ذكر
			0.491	1.58	9	أنثى

ب. هناك إختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالجامعة قيد الدراسة تعزى لاختلاف المؤهل العلمي.

بينت النتائج في الجدول رقم (17) أن متosteats الاستجابة حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالجامعة وفقاً لاختلاف المؤهل العلمي تراوحت ما بين (1.34) و (1.75).

جدول (17): الوصف الاحصائي للاستجابات حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالجامعة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	عدد الحالات	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري
ثانوية أو ما يعادلها	9	1.34	0.439
دبلوم عالي	8	1.58	0.409
بكالوريوس	23	1.75	0.464
فوق جامعي	5	1.46	0.363

ولتحديد جوهرية الفروق بين المؤهلات التعليمية فإن النتائج في الجدول رقم (18) بينت أن قيمة الدالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.099) وهي أكبر من (0.05)، وتشير إلى عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابة للمؤهلات التعليمية، أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (18): نتائج اختبار (التبابين الأحادي) لبيان اختلاف الاستجابات حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالجامعة حسب المؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدالة الإحصائية
مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالجامعة	بين المجموعات	1.192	3	0.397	2.232	0.099
	داخل المجموعات	7.302	41	0.178		
	المجموع الكلي	8.494	44			

ت. هناك اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالجامعة قيد الدراسة تعزى لاختلاف التخصص.

بينت النتائج في الجدول رقم (19) أن متوسطات الاستجابة حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية وفقاً لاختلاف التخصص بالجامعة تراوحت ما بين (1.55) و (1.69).

جدول (19): الوصف الاحصائي للاستجابات حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالجامعة حسب التخصص

الشخص	عدد الحالات	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري
علوم تطبيقية	17	1.69	0.491
علوم انسانية	11	1.55	0.398
تخصصات أخرى	17	1.55	0.421

ولتحديد جوهرية الفروق بين التخصصات فإن النتائج في الجدول رقم (20) بينت أن قيمة الدالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.576) وهي أكبر من (0.05)، وتشير إلى عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابة للتخصصات، أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية تعزى لمتغير التخصص.

جدول (20): نتائج اختبار (التبابن الأحادي) لبيان اختلاف الاستجابات حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالجامعة حسب التخصص

الدالة الإحصائية	قيمة f	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التبابن	المحور
0.576	0.559	0.11	2	0.22	بين المجموعات	مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالجامعة
		0.197	42	8.274	داخل المجموعات	
			44	8.494	المجموع الكلي	

ث. هناك إختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالجامعة قيد الدراسة تعزى لاختلاف سنوات الخبرة.

بيّنت النتائج في الجدول رقم (21) أن متوسطات الاستجابة حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية وفقاً لاختلاف سنوات الخبرة تراوحت ما بين (1.08) و (1.73).

جدول (21): الوصف الاحصائي للاستجابات حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالجامعة حسب سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	متوسط الاستجابة	عدد الحالات	الخبرة
0.498	1.73	14	أقل من 5 سنوات
0.035	1.08	2	5 إلى أقل من 10 سنوات
0.421	1.63	23	10 إلى أقل من 20 سنة
0.247	1.53	2	20 إلى أقل من 30 سنة
0.26	1.33	4	30 سنة فأكثر

ولتحديد جوهرية الفروق بين فئات الخبرة فإن النتائج في الجدول رقم (22) بيّنت أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.221) وهي أكبر من (0.05)، وتشير إلى عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابة لفئات الخبرة، أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (22): نتائج اختبار (التبابن الأحادي) لبيان اختلاف الاستجابات حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالجامعة حسب سنوات الخبرة

الدالة الإحصائية	قيمة f	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التبابن	المحور
0.221	1.499	0.277	4	1.107	بين المجموعات	مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالجامعة
		0.185	40	7.387	داخل المجموعات	
			44	8.494	المجموع الكلي	

الفرضية الخامسة: هناك إختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى تقييم أداء العاملين بجامعة المرقب تعزى لاختلاف الخصائص الديموغرافية بينهم.

أ. هناك إختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى تقييم أداء العاملين بجامعة المرقب تعزى لاختلاف الجنس.

بيّنت النتائج في الجدول رقم (23) أن متوسط استجابة الذكور حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة كان (1.61) ومتوسط استجابة الإناث كان (1.57)، وكان الفرق بين متوسط استجابة الذكور والإناث يساوي (0.04)، وأن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار تساوي (0.823) وهي أكبر من (0.05)، وأن هذا الفرق هو غير فرق معنوي، أي عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية لاستجابة عينة الدراسة حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة تعزى لمتغير الجنس.

جدول (23): يبيّن الفروق في الاستجابات حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة حسب الجنس

الجنس	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	فرق المتوسطات	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفرق
ذكر	36	1.61	0.471	0.04	0.823	غير معنوي
أنثى	9	1.57	0.427			

ب. هناك اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة تعزى لاختلاف المؤهل العلمي.

بيّنت النتائج في الجدول رقم (24) أن متوسطات الاستجابة حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة تراوحت ما بين (1.33) و (1.78).

جدول (24): الوصف الاحصائي للاستجابات حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	عدد الحالات	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري
ثانوية أو ما يعادلها	9	1.33	0.32
دبلوم عالي	8	1.5	0.338
بكالوريوس	23	1.78	0.486
فوق جامعي	5	1.4	0.442

ولتحديد جوهرية الفروق بين المؤهلات التعليمية فإن النتائج في الجدول رقم (25) بيّنت إن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار تساوي (0.043) وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابة للمؤهلات التعليمية، أي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى تقييم أداء العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (25): نتائج اختبار (التبابن الأحادي) لبيان اختلاف الاستجابات حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة حسب المؤهل العلمي

المحور	مصدر التبابن	المجموعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدلالة الإحصائية
مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة	بين المجموعات	1.651	3	0.55	2.969	0.043
	داخل المجموعات	7.599	41	0.185		
	المجموع الكلي	9.25	44			

ولتحديد المستويات العلمية المختلفة حول مستوى تقييم أداء العاملين، تم استخدام اختبار المقارنات المتعددة (LSD) "LOW Significant Differences" حيث بينت النتائج في الجدول رقم (26) وجود فروق معنوية بين أداء المبحوثين الذين يحملون مؤهل الثانوية أو ما يعادلها مع المبحوثين الذين يحملون مؤهل الليسانس ولصالح حملة مؤهل الليسانس أو البكالوريوس.

جدول (26): يبين المقارنات المتعددة (LSD) لاختبار الفروق في الاستجابات حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة حسب المؤهل العلمي

المؤهل (أ)	المؤهل (ب)	الفرق	قيمة الدلالة الإحصائية
ثانوية أو ما يعادلها	دبلوم عالي	- 0.1667	0.43
	ليسانس أو بكالوريوس	- *0.4449	*0.012
	فوق جامعي	- 0.0667	0.783
	ثانوية أو ما يعادلها	- 0.1667	0.43
	ليسانس أو بكالوريوس	- 0.2783	0.123
	فوق جامعي	- 0.1	0.686
دبلوم عالي	ثانوية أو ما يعادلها	- *0.4449	*0.012
	دبلوم عالي	- 0.2783	0.123
	فوق جامعي	- 0.3783	0.082
	ثانوية أو ما يعادلها	- 0.0667	0.783
فوق جامعي	دبلوم عالي	- 0.1-	0.686
	ليسانس أو بكالوريوس	- 0.3783-	0.082

ت. هناك إختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة تعزى لاختلاف التخصص.

بينت النتائج في الجدول رقم (27) أن متوسطات الاستجابة حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة حسب التخصص تراوحت ما بين (1.48) و (1.76).

جدول (27): الوصف الاحصائي للاستجابات حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة حسب التخصص

التخصص	عدد الحالات	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري
علوم تطبيقية	17	1.76	0.512
علوم انسانية	11	1.54	0.465
تخصصات أخرى	17	1.48	0.371

ولتحديد جوهرية الفروق بين التخصصات فإن النتائج في الجدول رقم (28) بينت أن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار تساوي (0.203) وهي أكبر من (0.05)، وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابة للتخصصات، أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى تقييم أداء العاملين تعزى لمتغير التخصص.

جدول (28): نتائج اختبار (التبالين الأحادي) لبيان اختلاف الاستجابات حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة حسب التخصص

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدالة الإحصائية
مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة	بين المجموعات	0.677	2	0.339	1.659	0.203
	داخل المجموعات	8.573	42	0.204		
	المجموع الكلي	9.25	44			

ث. هناك إختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة تعزى لاختلاف سنوات الخبرة.

بينت النتائج في الجدول رقم (29) أن متوسطات الاستجابة حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة حسب سنوات الخبرة تراوحت ما بين (1.1) و (1.68).

جدول (29): الوصف الاحصائي للاستجابات حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة حسب سنوات الخبرة

الخبرة	عدد الحالات	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	14	1.68	0.554
5 إلى أقل من 10 سنوات	2	1.1	0.141
10 إلى أقل من 20 سنة	23	1.65	0.428
20 إلى أقل من 30 سنة	2	1.4	0.141
30 سنة فأكثر	4	1.38	0.299

ولتحديد جوهرية الفروق بين فئات الخبرة فإن النتائج في الجدول رقم (30) بين أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.367) وهي أكبر من (0.05)، وتشير إلى عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابة لفئات الخبرة، أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى تقييم أداء العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (30): نتائج اختبار (التبابن الأحادي) لبيان اختلاف الاستجابات حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة حسب سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدالة الإحصائية
مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة	بين المجموعات	0.921	4	0.23	1.106	0.367
	داخل المجموعات	8.328	40	0.208		
	المجموع الكلي	9.25	44			

الفرضية السادسة: هناك إختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة تعزى لاختلاف الخصائص الديموغرافية بينهم. أ. هناك إختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة تعزى لاختلاف الجنس.

بينت النتائج في الجدول رقم (31) أن متوسط استجابة الذكور حول الأهمية النسبية مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة كان (1.71) ومتوسط استجابة الإناث كان (1.7)، وكان الفرق

بين متوسط أستجابة الذكور والإناث يساوي (0.01)، وأن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.919) وهي أكبر من (0.05)، وأن هذا الفرق هو غير فرق معنوي، أي عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية للأستجابة حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة تعزى لمتغير الجنس.

جدول (31): يبين الفروق في الاستجابات حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة حسب الجنس

معنوية الفرق	قيمة الدلالة الإحصائية	فرق المتوسطات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الحالات	الجنس
غير معنوي	0.919	0.01	0.41	1.71	36	ذكر
			0.382	1.7	9	أنثى

ب. هناك اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة تعزى لاختلاف المؤهل العلمي.

بينت النتائج في الجدول رقم (32) أن متوسطات الاستجابة حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة تراوحت ما بين (1.52) و (1.82).

جدول (32): الوصف الاحصائي للاستجابات حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	عدد الحالات	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري
ثانوية أو ما يعادلها	9	1.52	0.217
دبلوم عالي	8	1.74	0.331
بكالوريوس	23	1.82	0.435
فوق جامعي	5	1.52	0.499

ولتحديد جوهرية الفروق بين المؤهلات التعليمية فإن النتائج في الجدول رقم (33) بينت إن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.195) وهي أكبر من (0.05)، وتشير إلى عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابة للمؤهلات التعليمية، أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (33): نتائج اختبار (التبابن الأحادي) لبيان اختلاف الاستجابات حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة حسب المؤهل العلمي

المحور	مصدر التبابن	المجموع الكلي	داخل المجموعات	بين المجموعات	متوسط المربعات الحرية	قيمة f	الدلالة الإحصائية
مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة	الجامعة	7.056	6.3	0.756	3	0.252	0.195
	الجامعة	44	41	0.154	41	1.64	1.64
	الجامعة						

ت. هناك إختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة تعزى لاختلاف التخصص.

بينت النتائج في الجدول رقم (34) أن متوسطات الاستجابة حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة تراوحت ما بين (1.67) و (1.77).

جدول (34): الوصف الاحصائي للاستجابات حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة حسب التخصص

الانحراف المعياري	متوسط الاستجابة	عدد الحالات	التخصص
0.428	1.77	17	علوم تطبيقية
0.461	1.67	11	علوم انسانية
0.344	1.67	17	تخصصات أخرى

ولتحديد جوهرية الفروق بين التخصصات فإن النتائج في الجدول رقم (35) بين أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.735) وهي أكبر من (0.05)، وتشير إلى عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابة للتخصصات، أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين تعزى لمتغير التخصص.

جدول (35): نتائج اختبار (التبابن الأحادي) لبيان اختلاف الاستجابات حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة حسب التخصص

الدلالة الإحصائية	قيمة f	متوسط المربيعات	درجات الحرية	مجموع المربيعات	مصدر التباين	المحور
0.735	0.311	0.051	2	0.103	بين المجموعات	مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين
		0.166	42	6.954	داخل المجموعات	
			44	7.056	المجموع الكلي	

ث. هناك إختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة قيد الدراسة تعزى لاختلاف الخبرة.

بينت النتائج في الجدول رقم (36) أن متوسطات الاستجابة حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة تراوحت ما بين (1.18) و (1.78).

جدول (36): الوصف الاحصائي للاستجابات حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة حسب الخبرة

الانحراف المعياري	متوسط الاستجابة	عدد الحالات	الخبرة
0.464	1.78	14	أقل من 5 سنوات
0.216	1.18	2	5 إلى أقل من 10 سنوات
0.378	1.77	23	إلى أقل من 20 سنة
0.079	1.61	2	إلى أقل من 30 سنة
0.148	1.45	4	30 سنة فأكثر

ولتحديد جوهرية الفروق بين فئات الخبرة فإن النتائج في الجدول رقم (37) بيّنت أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.185) وهي أكبر من (0.05)، وتشير إلى عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابة لفئات الخبرة، أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (37): نتائج اختبار (التبابين الأحادي) لبيان اختلاف الاستجابات حول مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين بالجامعة حسب الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدلالة الإحصائية
مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين	بين المجموعات	0.99	4	0.247	1.631	0.185
	داخل المجموعات	6.067	40	0.152		
	المجموع الكلي	7.056	44			

نتائج الدراسة:

بناء على هذه الدراسة فإنه تم استخلاص النتائج التالية:

1. وجود علاقة معنوية بين اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين وتقدير أداء العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.368)، وقيمة الدلالة الإحصائية (0.013).
2. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين في مستوى تقدير أداء العاملين، حيث بلغت نسبة الأثر (13.5%).
3. يُشير التحليل إلى وجود ارتباط إحصائي معنوي بين نظام معلومات الموارد البشرية وتقدير أداء الموظفين، حيث سجل معامل الارتباط قيمة 0.869، مع قيمة دلالة إحصائية تساوي صفرًا.
4. يُشير التحليل إلى وجود تأثير إحصائي معنوي لنظام معلومات الموارد البشرية على تقدير أداء الموظفين، فقد بلغت نسبة الأثر (75.6%).
5. يُشير التحليل إلى وجود ارتباط إحصائي معنوي بين نظام معلومات الموارد البشرية واهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء الموظفين، حيث سجل معامل الارتباط قيمة 0.365، مع قيمة دلالة إحصائية تبلغ 0.014.
6. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية في مستوى إهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين، فقد بلغت نسبة الأثر (13.3%).
7. يُشير التحليل إلى عدم وجود فروق إحصائية معنوية في الاستجابات حول مستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء الموظفين في الجامعة، وذلك بالنسبة لمتغير الجنس.
8. يُشير التحليل إلى عدم وجود فروق إحصائية معنوية بين إجابات المبحوثين حول مستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء الموظفين، وذلك بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي.

9. يشير التحليل إلى عدم وجود فروق إحصائية معنوية بين متوسطات الاستجابات حسب التخصصات، أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء الموظفين، وذلك بالنسبة لمتغير التخصص.
10. عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الإستجابة لفئات الخبرة، أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
11. عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية للإستجابة حول مستوى تقييم أداء العاملين بالجامعة تعزى لمتغير الجنس.
12. وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الإستجابة للمؤهلات التعليمية، أي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى تقييم أداء العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، فقد تبين وجود فروق معنوية بين آراء المبحوثين الذين يحملون مؤهل الثانوية أو ما يعادلها مع المبحوثين الذين يحملون مؤهل الليسانس ولصالح حملة مؤهل الليسانس أو البكالوريوس.
13. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى تقييم أداء العاملين تعزى لمتغير التخصص.
14. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى تقييم أداء العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
15. عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية للإستجابة حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بالجامعة تعزى لمتغير الجنس.
16. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
17. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية تعزى لمتغير التخصص.
18. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول مستوى نظام معلومات الموارد البشرية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
19. تبين أن مستوى اهتمام القيادات الإدارية بتطوير أداء العاملين كان متوسطاً من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (1.85) وفق مقياس ليكرت الثلاثي.
20. تبين أن مستوى نظام معلومات الموارد البشرية كان منخفضاً من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (1.6) وفق مقياس ليكرت الثلاثي.
21. تبين أن مستوى تقييم أداء العاملين كان منخفضاً من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (1.598) وفق مقياس ليكرت الثلاثي.

توصيات الدراسة:

1. ضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية حول التقنيات الحديثة في تقييم الأداء لما لها من دور هام في رفع كفاءة المرؤوسين والمساهمة في تحقيق الأهداف المنشودة.
2. إنشاء ارشيف الكتروني للقرارات المتعلقة بحركة وتنقلات العاملين بالجامعة.
3. ضرورة تطبيق برامج متطرورة لمعالجة البيانات المتعلقة بالموارد البشرية.
4. العمل على أن تكون أهداف نظام معلومات الموارد البشرية واضحة ومتدرجة في صور وخطط واستراتيجيات.
5. ضرورة حماية قاعدة البيانات بالجامعة بالاعتماد على برامج حماية متطرورة وفعالة، وأن يتم تحديثها باستمرار لضمان عدم تعرض قاعدة البيانات للتلف.
6. ضرورة ربط مكتب تنمية الموارد البشرية الكترونياً بكل وحدات الإدارية بالجامعة.
7. الاعتماد على متخصصين من ذوي الخبرة والكفاءة العالية في صيانة الشبكات والنظم المتعلقة بالموارد البشرية لضمان عمل الشبكات بصورة مستمرة وبدون انقطاع.
8. الالذ بنظر الاعتبار تفعيل نظام الحوافز وترقية الرؤساء الذين ساهموا في تطوير أداء المرؤوسين.
9. ضرورة اعتماد معايير أداء واضحة ومكتوبة حول الوظائف المختلفة بالجامعة.
10. مناقشة معايير الأداء بشكل دوري ومناقشة أوجه القصور في الأداء مع المرؤوسين.
11. ضرورة مناقشة نتائج تقييم الأداء وتضمينها في خطط العمل والإنجاز المستقبلي.
12. اعتماد تقارير دورية منشورة ومحفوظة إلكترونياً حول أداء الموارد البشرية بالجامعة.

مراجع الدراسة:

1. زيادة، فهمي فريد (2004)، إدارة الأعمال الأصول والمبادئ، ط3، عمان، الأردن، مطبعة الشعب.
2. دهمان، عبدالمنعم (2010)، إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي، ط1، سورية، شعاع للنشر.
3. علي، الصديق البشير (2007)، المعايير الشخصية في تقييم الأداء وأثرها على أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، طرابلس، ليبيا، أكاديمية الدراسات العليا.
4. ميلاد، إلهام إبراهيم (2005)، كفاءة تقييم أداء العاملين وأثرها على الإنتاج والإنتاجية، رسالة ماجستير غير منشورة، طرابلس، ليبيا، أكاديمية الدراسات العليا.
5. محمد، نجمة موسى (2011)، تقييم أداء العاملين وتأثيره على دافعيتهم: دراسة ميدانية على شركة الضمان للإستثمارات، رسالة ماجستير غير منشورة، طرابلس، ليبيا، أكاديمية الدراسات العليا.
6. أصميده، مصباح عبد الرحمن (2006)، التحيز في تقييم الأداء وأثره على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، طرابلس، ليبيا، أكاديمية الدراسات العليا.
7. الغامدي، علي بن محمد زهيد (2010)، تعدد الأساليب لتقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات طريقنا نحو تحسين جودة الأداء المؤسسي: دراسة مقدمة لندوة الإتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي المعتقدة بمدينة طنجة المغربية، طنجة، القاهرة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

8. المقاصبي، أسماء مصطفى حسن (2007)، إدراك العاملين لفاعلية موضوعية نظام تقييم الأداء وعلاقته بالمتغيرات الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، طرابلس، ليبيا، جامعة طرابلس.
 9. السالم، مؤيد سعيد، صالح، عادل (2006)، إدارة الموارد البشرية، ط 2 ، ب . م، دار الكتاب.
 10. عباس، سهيلة محمد (2006)، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي ، ط 2 ، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
 11. ماهر، أحمد (2006)، إدارة الموارد البشرية، ب.ط، الإسكندرية، الدار الجامعية.
 12. حجازي ، محمد حافظ (ب.ت)، إدارة الموارد البشرية، عمان، دارالوفاء للنشر.
 13. البرنوطي، سعاد نائف (2007)، إدارة الموارد البشرية، ط 3 ، عمان، دار وائل للنشر.
 14. عبد الباقي، صلاح الدين (2005)، إدارة الموارد البشرية، ط 1، الإسكندرية، دار الجامعة.
 15. عقيلي، عمر وصفي (2005)، إدارة الموارد البشرية، ب.ط، عمان، دار وائل للنشر.
 16. القحطاني، محمد (2008)، إدارة الموارد البشرية نحو منهج إستراتيجي متكامل، ط2، الرياض مكتبة العبيكان.
 17. الموسوي، سنان (2004)، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، ط 1، عمان، دار مجذلوي للنشر.
 18. إدريس، ثابت عبد الرحمن (2005)، إدارة الأعمال نظريات ونماذج تطبيقية، ب.ط، الإسكندرية، الدار الجامعية.
 19. الهيتي، خالد عبد الرحيم (2005)، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، ط 2، عمان، دار وائل للنشر.
 20. ديسير، جاري، ترجمة سيد، أحمد محمد، عبد المحسن، جودة (2003)، إدارة الموارد البشرية، ط 1، الرياض، دار المريخ.
 21. ابن عتر، عبدالرحمن (2010)، إدارة الموارد البشرية: المفاهيم الأساسية للأبعاد الاستراتيجية، ب. ط، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
 - 22 . عدون، ناصر دادي (2000)، المؤسسة الاقتصادية، الجزائر، دار المحمدية الحامة.
 23. العاصي، أحمد شريف (2004)، نظم المعلومات الإدارية، مصر، جامعة الزقازيق.
 24. هواري، معراج؛ الباхи، مصطفى (2014)، أثر نظام معلومات الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة: دراسة ميدانية، المركز الجامعي بغرداية، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير- جامعة مسيلة، شبكة المعلومات الدولية
- <http://www.slideshare.net/fatehfateh/ss-33149357>
25. الحميدي، نجم عبدالله وآخرون (2009)، نظم المعلومات الإدارية: مدخل معاصر، الأردن، دار وائل للنشر.
 26. Djebiret, S. 26. .:تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين - دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية.
 27. عبدالرحيم، عالم الحاج ادم، (2023) ، أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية (دراسة حالة جامعة بحري - السودان 2018-2022م)، [2023 العدد العاشر](#) / نشر مجلة جامعة الزيتونة.