

جودة نظم معلومات الموارد البشرية وعلاقتها بمستوى الاداء الاداري لدي العاملين بالأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية

د. خالد محمد لبيب

مدرس دكتور بقسم الادارة الرياضية بكلية
التربية الرياضية للبنين بالقاهرة

ملخص البحث

يهدف البحث الى التعرف علي جودة نظم معلومات الموارد البشرية وعلاقتها بمستوي الاداء الاداري لدي العاملين بالأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي على عينة بلغ قوامها (١٢٦) فردا من رئيس وأعضاء مجلس الإدارة- المدير التنفيذي- مديري النشاط الرياضي- مدير اداري الأنشطة الرياضية بالنادي ، الاداريين العاملين بالأندية الرياضية ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ، وتم استخدام الاستبيان كاده لجمع بيانات البحث لقياس نظم معلومات الموارد البشرية والذي احتوي على (٤) محاور وهي المحور الأول جودة النظام- المحور الثاني جودة الخدمة - المحور الثالث جودة المعلومات ، المحور الرابع مستوى الاداء الاداري مشتملا على(٣٨) عبارة ، وقد توصل الباحث الى ارتفاع مؤشرات جودة نظم معلومات الموارد البشرية بالأندية السعودية ، وانه توجد علاقة دالة موجبة طردية بين محاور نظم معلومات الموارد البشرية ومستوي الاداء الاداري لدي العاملين بالأندية الرياضية ، وهذا يشير الي قوة العلاقة ذو التأثير الايجابي التي تحدده نظم معلومات الموارد البشرية في الارتقاء وتطوير الاداء الاداري لدي العاملين بالأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية.

المقدمة ومشكلة البحث:

ان الثورة المعلوماتية التي تضمنت استخدام التكنولوجيا والحاسب الالي وشبكة المعلومات العالمية ادت الي احداث تغييرات متسارعة في العالم شملت جميع الجوانب الادارية التي تعتمد على نظم المعلومات الحديثة والمطورة، مما ادي الي ظهور نظم معلومات متخصصة في كل مجال من مجالات الادارة ومن ضمنها نظم معلومات تسعي الي تطوير وبناء الموارد البشرية. وهذه النظم تساعد في إدراك قيمة ادارة الموارد البشرية.

فالمراد عبارة عن طاقة ذهنية وقدرة فكرية ومصدر للمعلومات والابتكار وعنصر قادر على المشاركة بالفكر والراي والمبادرة للسعي إلى التغيير والتطور والإنجاز لزيادة كفاءة وفاعلية المؤسسة وتحسين أدائها الاداري (١٤ : ٢٢٢)

ويتعلق مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية (Human Resource (Information Systems (HRIS باستخدام تكنولوجيا المعلومات لتطوير السمات الإدارية المتعلقة بوظائف وتطبيقات إدارة الموارد البشرية. ويعتبر نظام معلومات الموارد البشرية HRIS كإجراء منهجي لجمع وتخزين وصيانة، واستعادة البيانات المطلوبة من قبل المؤسسة عن مواردها البشرية.(٢٢ : ١١٣)

ولنظم معلومات الموارد البشرية HRIS استخدامات وفوائد مختلفة؛ حيث أن تحسين التنظيم الجيد يساعد بشكل عام في إدارة جميع معلومات الموارد البشرية. وعلى الرغم من أن المعلومات الحديثة التي تعتمد على التكنولوجيا يتزايد تأثيرها على مختلف نواحي الحياة لكن تبقى الموارد البشرية رأس المال الرئيسي لجميع المؤسسات التي تعتمد على المعرفة. لذلك لا بد من دمج التكنولوجيا مع الموارد البشرية للمساعدة في بناء نظم معلومات تساعد إدارة الموارد البشرية على المساهمة الفاعلة في إدارة المؤسسة بنجاح. حيث تزود أنظمة معلومات إدارة الموارد البشرية حلول متكاملة لإدارة الموارد البشرية في أي مؤسسة مهما كان حجمها أو نشاطها. وهذه الأنظمة صممت من أجل المساعدة في إدارة جميع العاملين، وفي التقارير والتحليل، والتوظيف وترتيب الإنجازات بسلم الرواتب والأنظمة المالية والمحاسبية معا. كما وتزود المؤسسة في أي شيء تسعى المؤسسة لمراقبته وتحليله حول العمل والعاملين الحاليين والسابقين وطلبات التوظيف، ولذلك على كل مؤسسة اختيار نظام المعلومات التي يناسبها من أجل إدارة الموارد البشرية لديها ولكي تتكيف مع احتياجاتها وبيئتها (١٨: ٢٧٥)

كما أن اغلب المؤسسات تقوم بإعادة تركيب ودمج مصادر المعلومات لخلق معلومات جديدة بحيث تقود إلى الإبداع والابتكار. وتركيب ودمج المعلومات يعتمد على رأس المال البشري الذي يمتلك المعلومات التي تؤدي إلى الابتكار والإبداع وهذا يحتاج إلى العمل على تنظيم ممارسات إدارة الموارد البشرية. وحتى يتم تنظيم ممارسات إدارة الموارد البشرية لا بد التكامل ما بين القوى البشرية وأنظمة إدارة الموارد البشرية من أجل تبادل المعلومات التي تؤدي إلى الابتكار والإبداع (٢٠: ٦٩)

كما أن على المؤسسات أن تحدد مستوى المرونة الوظيفية ضمن أنظمة إدارة الموارد البشرية والتي تساعد في تطوير قدرتها على التكيف مع متغيرات البيئة. حيث المرونة الوظيفية والقدرة على التكيف البيئي تعتبر ميزة تنافسية للمؤسسة (٢٤: ٨)

وبناء على ذلك فإن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية HRIS جاء من أجل دعم وتنظيم عمليات إدارة الموارد البشرية. ومع ذلك، لا ينبغي أن تستخدم نظم معلومات الموارد البشرية فقط للأغراض الإدارية اليومية، وإنما أيضا لأغراض اتخاذ القرارات الاستراتيجية التي بدورها تؤثر على أداء المؤسسات التي تطبق نظم معلومات الموارد البشرية. ولهذا يحاول البحث الحالي مساعدة صانع القرار المتعلق بشؤون إدارة الموارد البشرية بالأندية الرياضية في التعرف على الثغرات الموجودة سواء في الموارد البشرية أو في نظم الموارد البشرية المستخدمة وأن تساهم في تطوير وتحسين كفاءة الموارد البشرية، فضلا عن لتسليط الضوء على مدى استخدام نظم

معلومات الموارد البشرية في مجالات عمل الموارد البشرية وذلك من خلال جودة مخرجات نظم معلومات الموارد البشرية (جودة المعلومات الخاصة بالموظف، والعاملين والوظائف) وأثر ذلك على الاداء الاداري لدي العاملين بالأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية .

هدف البحث:

يهدف البحث الى:

- التعرف علي جودة نظم معلومات الموارد البشرية وعلاقتها بمستوي الاداء الاداري لدي العاملين بالأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية من خلال دراسة كل من (جودة النظام - جودة الخدمة - جودة المعلومات - مستوي الاداء الاداري)
- التعرف على العلاقة بين محاور نظم معلومات الموارد البشرية ومستوي الاداء الاداري لدي العاملين بالأندية السعودية.

مصطلحات البحث:

نظم معلومات الموارد البشرية: هو أحد النظم التي تهتم بتوفير كافة المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية وتقديمها للجهات التي يهملها امر تلك المعلومات سواء كانت هذه الجهات داخلية او خارجية وذلك لمعرفة قيمة الموارد البشرية. (٤ : ١٣)

الدراسات السابقة

- **دراسة ايمن محمد احمد الزقازيقي (٢٠١٣) (٣) بعنوان** "مشاكل تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بورسعيد" وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مشاكل تطبيق تكنولوجيا المعلومات داخل الهيكل الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بورسعيد وكانت أهم النتائج أن لا تعقد اجتماعات دورية لقيادات المديرية لبحث مشكلات تطبيق تكنولوجيا المعلومات ونظم الاتصالات الإدارية، الإجراءات الروتينية لا تسمح باستخدام تكنولوجيا المعلومات، والوعي غير كاف لدي العاملين عدد دور تكنولوجيا المعلومات في دعم أنظمة الاتصالات الإدارية بالمديريات ، عدم توافر شبكة معلومات داخلية بالمديرية، وعدم وجود ربط شبكي بين المديريات والإدارة المركزية بوزارة الدولة لشئون الشباب ووزارة الدولة لشئون الرياضة، عدم تطبيق أنظمة اتصالات حديثة بالمديرية.
- **دراسة دينا كمال محمود (٢٠١٢) (١٥) بعنوان** " واقع استخدام نظم المعلومات الاستراتيجية في دعم القرارات التسويقية بالاتحادات الرياضية المصرية" وهدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى استخدام نظم المعلومات الاستراتيجية في دعم القرارات التسويقية بالاتحادات الرياضية المصرية. وكانت أهم النتائج أن هناك قصور في استخدام نظم المعلومات الاستراتيجية في

دعم القرارات التسويقية مع وجود العديد من المعلومات في الوضع الراهن لاستخدام نظم المعلومات الاستراتيجية في دعم القرارات التسويقية.

- دراسة **عزيزة عبد الرحمن العتيبي** (٢٠١٠م) (٦) بعنوان "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية": هدفت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح حول طبيعة الموارد البشرية في عصر المعلومات وما هي المتطلبات التي ينبغي توفيرها في هذا المورد للنجاح في عصر المعلومات، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وتم التطبيق على عينة بلغ قوامها (٧٢) فرداً، واستخدمت الباحثة استبيان كأداة لجمع البيانات ، وتوصلت الباحثة الي ان إدارة الاكاديمية تعمل بالتوجه الرسمي والعلمي نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية. تحقق التكامل بين أنظمة المعلومات الإدارية والعمل على ربط ما هو موجود حالياً بشكل كامل كبداية للتحويل التدريجي إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

- دراسة **سويترا بونماك** (2007) **Supattra Boonmak** (٢٣) بعنوان " اثر نظم المعلومات الادارية ونظم المعلومات على كفاءة العمل الاداري ، وقد اعدت الدراسة لقياس اثر نظم المعلومات الادارية وتكنولوجيا المعلومات على كفاءة ادارة الشركة وعلي استراتيجية الاعمال فيها ، وقد اعتمدت الدراسة على اسلوب الاستبانة لاستقصاء اراء (١٧٠) مدير تنفيذي من مؤسسات مختلفة في تايلاند ، وقد توصلت الدراسة الي ان نظم المعلومات الادارية وتكنولوجيا المعلومات تزيد من فاعلية المنظمة وكفاءة ادائها وتحسن العمل الاستراتيجي فيها وانه كلما كان الاعتماد على المعلومات اكثر كلما زادت الحاجة الي تكنولوجيا المعلومات ، وانه كلما زاد الاعتماد على نظم المعلومات الادارية وتكنولوجيا المعلومات كلما زادت كفاءة المنظمة وزادت فعاليتها وكلما تحسنت ثقافة العاملين في المؤسسة نحو كفاءة الاداء وفعاليتها.

- دراسة **نفيسة محمد صلاح** (٢٠٠٦) (١١) بعنوان " الموارد البشرية كأحد الاستراتيجيات الضرورية لدعم القدرة التنافسية لمنظمات الاعمال المصرية " وهدفت الي التعرف على اهم الاستراتيجيات التي تساهم في رفع كفاءة ومستوي اداء الموارد البشرية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي على عينة بلغت (٦٥) فرداً، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتوصل الي وجود قصور في برامج تنمية وتطوير الموارد البشرية في المنظمات المصرية.

- دراسة **خاندكار وشارما** **Khandekar & Sharma** (٢٠٠٥) (١٧) بعنوان " قياس قدرات الموارد البشرية بالمنظمات الهندية ، هدفت الدراسة الي اختبار قدرات الموارد البشرية علي اداء المنظمة ، وتم التطبيق على (٩) شركات بواقع (٣٠٠) مدير ، وتوصلت النتائج الي ان

الاستثمار في قدرات الموارد البشرية للشركة بهدف تطوير قاعدة المعرفة لديها وتطوير المهارات والاتجاهات المرغوبة تؤدي الي مستويات اعلي في الاداء .

- دراسة ياسر خليل (٢٠٠٥) (١٢) بعنوان " نظام مقترح للإدارة الإلكترونية بالأندية الرياضية" وهدفت الدراسة إلى وضع نظام معلومات للعمل بالنادي الرياضي لتسجيل البيانات ومعالجتها، واستخدامها، وكانت اهم النتائج أهمية توفير المعلومات للأعضاء داخل النادي أو خارجه عن طريق الإنترنت، إمكانية استخدام المعلومات لتسويق اللاعبين لجذب العملات الأجنبية، العمل على توفير المعلومات الحديثة في الوقت المناسب لاحتياجات الإدارة العليا بالأندية والحفاظ على دقة وخصوصية المعلومات وسرقتها.

- دراسة بوكسال Boxall (٢٠٠٣) (١٣) بعنوان "استراتيجية الموارد البشرية وتعزيز القدرة التنافسية في قطاع الخدمات " وهدفت الي وضع تصنيف لخصائص السوق والقوي المحركة التنافسية ولاستراتيجية الموارد البشرية في قطاع الخدمات، وتوصلت الدراسة الي ان فرص الحصول على الميزة في الموارد البشرية تعتبر كبيرة وتتوافر عندما يكون هناك اهمية للجودة والمعرفة في الاستراتيجية التنافسية.

دراسة ماك ويليمز فليت ورايت McWilliams; Fleet; & Wright، (٢٠٠٥) (٢١) بعنوان " الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية للميزة التنافسية العالمية " وهدفت الي التعرف على قدرة الشركات في خلق ميزة تنافسية عن طريق الادارة الاستراتيجية لقوة العمل لديها وقد توصلنا الي اعتبار الموارد البشرية للشركة ممثلة بما تمتلكه من راس مال بشري مصدرا من اهم المصادر المحتملة للميزة التنافسية المستدامة في الشركة.

اجراءات البحث:

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته وطبيعة البحث
مجتمع وعينة البحث: تمثل مجتمع البحث في رئيس وأعضاء مجلس الإدارة-المدير التنفيذي- مديري النشاط الرياضي- مدير اداري الأنشطة الرياضية بالنادي، الاداريين العاملين بالأندية الرياضية وقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية من اندية (الاهلي السعودي - الاتحاد السعودي- الوحدة السعودي - الربيع السعودي) وقد بلغ إجمالي العينة (١٢٦) فردا، كما تم الاستعانة بعدد (٣٠) فردا من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث بهدف اجراء المعاملات العلمية (الصدق - الثبات)

أدوات جمع البيانات : اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة لجمع البيانات وذلك بإتباع الخطوات التالية : تحليل المتاح من المراجع والدراسات العلمية المتخصصة في مجال نظم معلومات الموارد

البشرية ، بهدف التوصل إلى مجموعة من المعلومات العلمية المرتبطة بموضوع البحث ، وتحديد المحاور والعبارات المناسبة لها ، وفي ضوء ذلك تم تحديد عدد (٤) محاور وهي المحور الأول جودة النظام- المحور الثاني جودة الخدمة - المحور الثالث جودة المعلومات ، المحور الرابع : مستوي الاداء الاداري مشتملا على(٣٩) عبارة ، كما تم تحديد ميزان تقدير ثلاثي التدرج (نعم ٣ درجة) ، الى حد ما (٢ درجة) ، لا (١ درجة).

١.الصدق:

أ-صدق المحتوى: تم عرض اداة جمع البيانات على عدد (٥) من الخبراء (*) في مجال الادارة الرياضية بكلية التربية الرياضية بجامعة حلوان لاستطلاع رأيهم في مدى مناسبة المحاور والعبارات المنتمة لكل محور من محاور البحث، وبناء على مقابلة الخبراء فقد اقر الخبراء جميع المحاور والعبارات.

ب-صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب دلالة معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson.

جدول (١) قيم معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية لكل محور من محاور استبيان نظم معلومات الموارد البشرية (ن=٣٠)

م	جودة النظام	م	جودة الخدمة	م	جودة المعلومات	م	مستوي الاداء الاداري
م	قيمة ر	م	قيمة ر	م	قيمة ر	م	قيمة ر
١	٠,٥٨٤	١	٠,٧٨٣	١	٠,٤٣٥	١	٠,٦٥٩
٢	٠,٦٦٠	٢	٠,٦٠٤	٢	٠,٥٥٥	٢	٠,٦٤٧
٣	٠,٥٠٣	٣	٠,٥٧٧	٣	٠,٦٨٨	٣	٠,٤٥٤
٤	٠,٦٠٥	٤	٠,٥٤١	٤	٠,٥٣٢	٤	٠,٤٨٠
٥	٠,٧٤٠	٥	٠,٤٨٧	٥	٠,٦٢٧	٥	٠,٣٨٤
٦	٠,٥٦٧	٦	٠,٦٤٠	٦	٠,٥٧٠	٦	٠,٧٤٩
٧	٠,٦٧٤	٧	٠,٥٢١	٧	٠,٧٤٣	٧	٠,٦٠٠
٨	٠,٧٢٧	٨	٠,٥٢٦	٨	٠,٥٥٧	٨	٠,٥٢١
٩	٠,٥٣٧					٩	٠,٦٩٣
١٠	٠,١٨٤					١٠	٠,٥١٣
١١	٠,٤٧٩						
١٢	٠,٥٩٧						
١٣	٠,٦٠٧						

قيمة ر الجدولية عند مستوي (٠,٠٥) = (٠,٣٦١).

* ا.د. كوثر الموجي، ا.د. وليد مرسى، ا.د. وجيه شمندي، أ.د شريف هنوم، ا.م.د. عمرو الجمال

يتضح من جدول (١) أن قيمة الارتباط بين عبارات كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية جاءت جميعها دالة احصائياً عند مستوي (٠,٠٥) فيما عدا العبارة رقم (١٠)، بالمحور الاول وبذلك يصبح عدد عبارات الاستبيان ككل بعد اختبار صدق الاستبيان (٣٨) عبارة. - **الثبات:** قام الباحث بحساب ثبات الاستبيان باستخدام التجزئة النصفية عن طريق "معامل ألفا للثبات" وفقاً لتعديل كرونباخ Alpha Cronbach حيث يمثل "معامل ألفا Alpha" متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاستبيان إلى أجزاء بطرق مختلفة، ولذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء الاستبيان، ويوضح جدول (٢) معامل الثبات بطريقة ألفا.

جدول (٢) قيم معامل ألفا Alpha للثبات لمحاور الاستبيان (ن=٣٠)

المحور	عنوان المحور	قيم معامل ألفا
الأول	جودة النظام	٠,٨١٩
الثاني	جودة الخدمة	٠,٨٣١
الثالث	جودة المعلومات	٠,٨٢٥
الرابع	مستوي الاداء الاداري	٠,٨١١

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠,٠٥) = (٠,٣٦١).

يتضح من جدول (٢) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة " ألفا " تتراوح بين (٠,٨١١)، (٠,٨٣١) مما يؤكد على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الثبات: التجربة الأساسية للبحث:

تم تطبيق البحث خلال الفترة من ٢٠١٥/٨/١ الى ٢٠١٥/٩/١٥ على عينة البحث الأساسية وتم تفرغ نتائج البحث بهدف معالجتها احصائياً. المعالجات الاحصائية:

تم استخدام المعالجات الاحصائية والتي اشتملت على (اختبار كا ٢١ لحسن المطابقة، معامل الارتباط البسيط، معامل ألفا كرونباخ).

عرض ومناقشة النتائج:

جدول (٣) التكرار والنسب المئوية وكما لاستجابات عينة البحث على المحور الاول جودة النظام (ن=١٢٦)

م	العبارات	نعم		الى حد ما		لا		مجموع الدرجات المقدره	%	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يوجد نظام معلومات للموارد البشرية يغطي كافة ادارات النادي	٦٨	٥٤,٠	٣٣	٢٦,٢	٢٥	١٩,٨	٢٩٥	٧٨,٠	٢٤,٩
٢	يمتاز نظام المعلومات الموجود في ادارة الموارد البشرية بالمرونة	٧١	٥٦,٣	٣٥	٢٧,٨	٢٠	١٥,٩	٣٠٣	٨٠,٢	٣٢,٧
٣	تتوافر التجهيزات والمعدات اللازمة لتشغيل النظام بصورة متصلة	٨٢	٦٥,١	٣٦	٢٨,٦	٨	٦,٣	٣٢٦	٨٦,٢	٦٦,٥
٤	يتم صيانة نظام المعلومات الحالي للموارد البشرية بصورة منتظمة	٦٥	٥١,٦	٤٢	٣٣,٣	١٩	١٥,١	٢٩٨	٧٨,٨	٢٥,٢
٥	تتسم الامكانيات المستخدمة حالياً بكفاءة عالية	٨٥	٦٧,٥	٢٥	١٩,٨	١٦	١٢,٧	٣٢١	٨٤,٩	٦٧,٠
٦	تتوافر البرمجيات المناسبة لتشغيل نظام معلومات الموارد البشرية	٦٠	٤٧,٦	٣٩	٣١,٠	٢٧	٢١,٤	٢٨٥	٧٥,٤	١٣,٣
٧	يوجد نظام واضح ومعتمد لتحديد الرواتب والمكافآت للعاملين	٧٩	٦٢,٧	٣٠	٢٣,٨	١٧	١٣,٥	٣١٤	٨٣,١	٥٠,٩
٨	يوجد نظام معلوماتي معتمد لتلقي الشكاوى من قبل العاملين في النادي	٦٩	٥٤,٨	٣٣	٢٦,٢	٢٤	١٩,٠	٢٩٧	٧٨,٦	٢٧,٠
٩	يوجد نظام معلوماتي مسنول عن متابعة الأفراد المعينين حديثاً	٥٩	٤٦,٨	٤٠	٣١,٧	٢٧	٢١,٤	٢٨٤	٧٥,١	١٢,٣
١٠	عدد العاملين المسؤولين عن تشغيل نظام المعلومات كافي لمقتضيات التطبيق	٥٧	٤٥,٢	٤٧	٣٧,٣	٢٢	١٧,٥	٢٨٧	٧٥,٩	١٥,٥
١١	يوجد دعم من قبل الادارة العليا بالنادي لمتطلبات تطبيق نظم المعلومات	٦٣	٥٠,٠	٤٩	٣٨,٩	١٤	١١,١	٣٠١	٧٩,٦	٣٠,٣
١٢	تتوافر المهارات الفنية اللازمة لتشغيل نظام المعلومات لدي القائمين على تشغيله	٧٢	٥٧,١	٤١	٣٢,٥	١٣	١٠,٣	٣١١	٨٢,٣	٤١,٥

*قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (٣) والخاص باستجابات عينة البحث على المحور الاول جودة النظام ان النسب المئوية قد تراوحت ما بين (٧٥,١% ، ٨٦,٢%) ، حيث جاءت عبارة " تتوافر التجهيزات والمعدات اللازمة لتشغيل النظام بصورة متصلة " في الترتيب الاول وحصلت على نسبة مئوية قدرها (٨٦,٢%) وجاءت كا ٢ دالة في اتجاه الاجابة ب . (نعم) علي جميع عبارات المحور الاول ، ويرى الباحث من العرض السابق لاستجابات عينة البحث على المحور الاول (جودة النظام) ان جميع العبارات الخاصة بالمحور الاول حصلت علي نسب مئوية مرتفعة لتشير الي مدي توفر البيئة المناسبة التي تساعد في نمو نظم معلومات الموارد البشرية ومدي اهتمام الادارة العليا بالأندية الرياضية بأهمية توافر التجهيزات والمعدات اللازمة لتشغيل النظام بصورة متصلة ، تتوافر البرمجيات المناسبة لتشغيل نظام معلومات الموارد البشرية ، والتي تعد من اهم اساسيات تواجد نظم معلومات جيدة فضلا عن تتوافر المهارات الفنية اللازمة لتشغيل نظام المعلومات لدي القائمين علي تشغيله ، مع الدعم المطلوب من قبل الادارة العليا بالنادي لمتطلبات تطبيق نظم

المعلومات. حيث يشير محمد عبده الطائي (٢٠٠١) ان اجهزة الحاسوب وملحقاته تشكل اهم عناصر تكنولوجيا المعلومات بسبب الوظائف التي يؤديها في حفظ وتداول المعلومات. (٩ : ٥١) كما يري عمر احمد همشري (٢٠٠١) ان البرمجيات عنصرا اساسيا من عناصر تكنولوجيا المعلومات فهي تضم جميع انواع البرامج اللازمة لتشغيل العناصر المادية وتنظيمها أي انها تمثل الجانب العملي لتكنولوجيا المعلومات من خلال مساهمتها في حل المشاكل التي تواجه المؤسسات. (٧ : ٣٦٦)

كما يشير انطوان زحلان (١٩٩٩) الي ان فرق الدعم الفني تتمثل في العاملين المتخصصين في تنفيذ جميع عمليات جمع البيانات وتحليلها ومصممي البرامج ومشغلي الاجهزة والمعدات اذ تعتمد تكنولوجيا المعلومات بشكل كبير على الجهد والفكر البشري. (٢ : ٢٥٥) ومن ثم يري الباحث ان توافر الاجهزة والمعدات وكذلك البرمجيات يفرض على ادارة النادي عمل دراسة شاملة لاختيار الاجهزة المناسبة والحديثة مما يساعد على تحقيق الاهداف الموضوعية واتمام الاعمال الادارية بشكل أفضل.

جدول (٤) التكرارات والنسب المئوية وكا^٢ لاستجابات عينة البحث على المحور الثاني جودة الخدمة (ن=١٢٦)

م	العبارات	نعم		الى حد ما		لا		مجموع الدرجات المقدره	%	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يوجد متخصصين من ذوي المهارات والكفاءات مسنولين عن اختيار الاجهزة والمعدات والبرمجيات المتعلقة بنظم المعلومات التي يحتاجها النادي	٧٨	٦١,٩	٤٠	٣١,٧	٨	٦,٣	٣٢٢	٨٥,٢	٥٨,٥
٢	تعمل نظم معلومات الموارد البشرية على اعداد البيانات والمعلومات والاحصائيات التي يحتاجها ادارات النادي	٦٥	٥١,٦	٤٨	٣٨,١	١٣	١٠,٣	٣٠٤	٨٠,٤	٣٣,٥
٣	تستخدم ادارة الموارد البشرية اجهزة وبرمجيات متطورة توفر سرعة الحصول على المعلومات.	٨١	٦٤,٣	٣٩	٣١,٠	٦	٤,٨	٣٢٧	٨٦,٥	٦٧,٣
٤	تتوفر الحماية الكافية والبرمجيات اللازمة لحماية الاجهزة والبرامج التي تخص نظام المعلومات المستخدمة في النادي	٧٧	٦١,١	٤٥	٣٥,٧	٤	٣,٢	٣٢٥	٨٦,٠	٦٣,٨
٥	تتوفر شبكة معلوماتية في النادي تساعد في الحصول على المعلومات	٨٨	٦٩,٨	٣٨	٣٠,٢	٠	٠,٠	٣٤٠	٨٩,٩	٩٢,٨
٦	تعمل أنظمة المعلومات الادارية على إتاحة الفرصة لتدريب العاملين في النادي وفقا لاحتياجاتهم	٧٠	٥٥,٦	٤٣	٣٤,١	١٣	١٠,٣	٣٠٩	٨١,٧	٣٨,٧
٧	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية الحالي المعلومات في التوقيت المناسب	٦٣	٥٠,٠	٤١	٣٢,٥	٢٢	١٧,٥	٢٩٣	٧٧,٥	٢٠,٠
٨	يهتم القائمون على تشغيل النظام بتفاصيل العمل مع مراعاة الدقة	٦٠	٤٧,٦	٣٩	٣١,٠	٢٧	٢١,٤	٢٨٥	٧٥,٤	١٣,٣

*قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (٤) والخاص باستجابات عينة البحث على المحور الثاني جودة الخدمة ان النسب المئوية قد تراوحت ما بين (٤,٧٥%, ٨٩,٩%)، حيث جاءت جميع قيم كا^٢ دالة في اتجاه الاجابة ب (نعم) علي جميع عبارات المحور الثاني حيث جاءت عبارة " تتوفر شبكة

معلوماتية في النادي تساعد في الحصول على المعلومات "في الترتيب الاول وحصلت على نسبة مئوية قدرها (٨٦,٢%)

ويري الباحث من العرض السابق لاستجابات عينة البحث على المحور الثاني (جودة الخدمة) ان جميع العبارات الخاصة بالمحور الثاني حصلت علي نسب مئوية مرتفعة لتشير الي مدي توفر متطلبات ومقومات انظمة معلومات الموارد البشرية على جودة الخدمة المعتمدة على شبكة معلوماتية في النادي تساعد في الحصول على المعلومات ، تستخدم ادارة الموارد البشرية أجهزة وبرمجيات متطورة توفر سرعة الحصول على المعلومات ، مع تتوفر الحماية الكافية والبرمجيات اللازمة لحماية الأجهزة والبرامج التي تخص نظام المعلومات المستخدمة في النادي ، فضلا عن يوجد متخصصين من ذوي المهارات والكفاءات مسئولين عن اختيار الاجهزة والمعدات والبرمجيات المتعلقة بنظم المعلومات التي يحتاجها النادي . حيث يشير لودون Laudon (٢٠٠٢) ان التنظيم يحتاج الي انواع مختلفة من الافراد المهرة بالإضافة الي المديرين والافراد ذوي المعرفة مثل الفنيين والمتخصصين والعاملين في مجال البيانات. (١٩ : ١٢)

ولكي تنهض الادارة بمسئولياتها وتحقق الاهداف التي تسعى اليها لابد من توفير المعلومات الضرورية بالدقة والملاءمة وفي الوقت المناسب ولا يمكن توفير المعلومات التي تحمل هذه المواصفات الا من خلال نظم معلومات تتوفر بها عدة معايير يجب مراعاتها عند التخطيط لتصميم هذه النظم بحيث يتم الوصول الي جودة الخدمة المقدمة. (١ : ٤٦)

ويري الباحث ان الخدمة الادارية بشكل اساسي تعتمد بشكل اساسي على مدي توافر بيئة معلوماتية على مستوي عالي يمكن الاعتماد عليها في العديد من العمليات الادارية والمرتبطة بتلبية احتياجات الاندية الرياضية على كافة المستويات الادارية مما يساهم بشكل كبير في حل العديد من المشكلات ووضع عدد كبير من الحلول المقترحة عند اتخاذ القرارات.

جدول (٥) التكرارات والنسب المئوية وكا^٢ لاستجابات عينة البحث على المحور الثالث جودة المعلومات (ن=١٢٦)

م	العبارات	نعم		الى حد ما		لا		مجموع الدرجات المقدره	%	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تتسم المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات بدرجة عالية من الدقة التي يحتاجها متخذ القرار في مختلف ادارات النادي	٦٥	٥١,٦	٤٤	٣٤,٩	١٧	١٣,٥	٣٠٠	٧٩,٤	٢٧,٦
٢	يوفر نظام المعلومات المستخدم معلومات ذات أهمية ومفيدة للإدارة العليا بالنادي يمكن الوصول إلى المعلومات المستخدمة بسهولة ومرونة	٥٩	٤٦,٨	٥١	٤٠,٥	١٦	١٢,٧	٢٩٥	٧٨,٠	٢٤,٩
٣	تقدم نظم معلومات الموارد البشرية المعلومات المطلوبة في الوقت المناسب	٥٧	٤٥,٢	٥٥	٤٣,٧	١٤	١١,١	٢٩٥	٧٨,٠	٢٨,٠
٤	صحة المعلومات المتاحة بنظام الموارد البشرية يجعل القرارات الادارية سليمة	٤٩	٣٨,٩	٦١	٤٨,٤	١٦	١٢,٧	٢٨٥	٧٥,٤	٢٥,٩
٥	تتصف المعلومات الخاصة بتقييم العاملين بالسرية التامة	٧٧	٦١,١	٤١	٣٢,٥	٨	٦,٣	٣٢١	٨٤,٩	٥٦,٧
٦	يتم تحليل الاداء على اساس معدلات اداء موضوعية	٥١	٤٠,٥	٥٢	٤١,٣	٢٣	١٨,٣	٢٨٠	٧٤,١	١٢,٩
٧	تراعي نتائج تقييم العاملين عند تحديد احتياجاتهم التدريبية	٥٥	٤٣,٧	٦١	٤٨,٤	١٠	٧,٩	٢٩٧	٧٨,٦	٣٧,٠
٨	يمكن الوثوق بالمعلومات الناتجة عن نظام معلومات الموارد البشرية لمصادقيته	٥٨	٤٦,٠	٥٤	٤٢,٩	١٤	١١,١	٢٩٦	٧٨,٣	٢٨,٢

*قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (٥) والخاص باستجابات عينة البحث على المحور الثالث جودة المعلومات ان النسب المئوية قد تراوحت ما بين (٧٤,١% ، ٨٤,٩%) ، حيث جاءت جميع قيم كا^٢ دالة علي جميع عبارات المحور الثالث وفي اتجاه الاجابة ب (نعم) ، بينما جاءت العبارات ارقام (٤ ، ٦ ، ٧) في اتجاه الاجابة ب (الي حد ما) ، ويرى الباحث من العرض السابق لاستجابات عينة البحث على المحور الثالث (جودة المعلومات) ان جميع العبارات الخاصة بالمحور الثالث حصلت علي نسب مئوية مرتفعة لتشير الي فاعلية نظم معلومات الموارد البشرية بالأندية الرياضية من حيث اتصاف المعلومات الخاصة بتقييم العاملين بالسرية التامة ، تتسم المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات بدرجة عالية من الدقة التي يحتاجها متخذ القرار في مختلف ادارات النادي ، تراعي نتائج تقييم العاملين عند تحديد احتياجاتهم التدريبية ، الوصول إلى المعلومات المستخدمة بسهولة ومرونة ، تقدم نظم معلومات الموارد البشرية المعلومات المطلوبة في الوقت المناسب ، حيث يرى كل من محمد عبده الطائي ، نعمة عباس خفاجي (٢٠٠٩) بان فاعلية نظم المعلومات تعني بانها القياس لقدرة نظم معلومات الموارد البشرية على توليد المخرجات بالخصائص المطلوبة والتي تسهم في تحسين الاداء الوظيفي . (١٠ : ٦٩)

كما يري كل من فيصل محجوب، محمد عبده حسين (١٩٩٠) ان هدف نظام المعلومات هو توفير المعلومات الضرورية عن الماضي والحاضر والمستقبل بالدقة لأجل مساعدة الادارة في مهام التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات لذا فان كفاءتها تتحدد في هذا الإطار بالنتيجة (٨:٩٧)

ويري الباحث ان جودة المعلومات تعني مدي توفر المعلومات الدقيقة بناء على عمليات تحليل من قبل متخصصين للعديد من البيانات بهدف المساعدة لكافة المستويات الادارية في اتخاذ القرارات بسهولة ويسر .

جدول (٦) التكرارات والنسب المئوية وكما لاستجابات عينة البحث على المحور الرابع مستوي الاداء الاداري (ن=١٢٦)

م	العبارات	نعم		الى حد ما		لا		مجموع الدرجات المقدرة	%	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تعمل إدارة الموارد البشرية على تحفيز وتمكين العاملين للعمل الجماعي	٤٩	٣٨,٩	٦٦	٥٢,٤	١١	٨,٧	٢٩٠	٧٦,٧	٣٧,٨
٢	يتم إنجاز الواجبات المطلوبة من الاداريين في مواعيدها المحددة	٧١	٥٦,٣	٣٣	٢٦,٢	٢٢	١٧,٥	٣٠١	٧٩,٦	٣١,٥
٣	يتصف عمل الأفراد في النادي بالدقة	٧٧	٦١,١	٢٩	٢٣,٠	٢٠	١٥,٩	٣٠٩	٨١,٧	٤٤,٧
٤	يتابع العاملين بالنادي باستمرار ما يواكب التطور الحاصل في مجال تخصصهم الوظيفي بهدف تحسين ادائهم	٦٥	٥١,٦	٣٥	٢٧,٨	٢٦	٢٠,٦	٢٩١	٧٧,٠	١٩,٩
٥	توجد علاقات عمل جيد تربط العاملين بالنادي بعضهم ببعض	٨١	٦٤,٣	٢٧	٢١,٤	١٨	١٤,٣	٣١٥	٨٣,٣	٥٥,٣
٦	يتناسب حجم العمل الموكل للعاملين مع قدراتهم ومهاراتهم	٦٩	٥٤,٨	٤١	٣٢,٥	١٦	١٢,٧	٣٠٥	٨٠,٧	٣٣,٥
٧	تعمل إدارة النادي من خلال نظام المعلومات الي تحسين الاداء الاداري	٨٣	٦٥,٩	٢٨	٢٢,٢	١٥	١١,٩	٣٢٠	٨٤,٧	٦٢,٠
٨	يتم من خلال إدارة الموارد البشرية تحديد الاعمال التي يقوم بها العاملين بالنادي	٨٨	٦٩,٨	٢٧	٢١,٤	١١	٨,٧	٣٢٩	٨٧,٠	٧٨,٦
٩	يعمل النادي على تفعيل مهارات الاتصال الاداري بهدف تسهيل تبادل المعلومات	٧٥	٥٩,٥	٣٤	٢٧,٠	١٧	١٣,٥	٣١٠	٨٢,٠	٤٢,٣
١٠	يراعي النادي العدالة في استفادة العاملين من البرامج التدريبية	٧٠	٥٥,٦	٣٦	٢٨,٦	٢٠	١٥,٩	٣٠٢	٧٩,٩	٣١,٠

*قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (٦) والخاص باستجابات عينة البحث على المحور الرابع مستوي الاداء الاداري ان النسب المئوية قد تراوحت ما بين (٧٦,٧% ، ٨٧%)، حيث جاءت جميع قيم كا دالة علي جميع عبارات المحور الرابع وفي اتجاه الاجابة ب (نعم) بينما جاءت العبارة رقم (١) في اتجاه الاجابة ب (الي حد ما). ويري الباحث من العرض السابق لاستجابات عينة البحث على المحور

الرابع (مستوى الاداء الاداري) ان جميع العبارات الخاصة بالمحور الرابع حصلت علي نسب مئوية مرتفعة لتشير الي مدي فاعلية نظم معلومات الموارد البشرية بالأندية الرياضية في تحسن مستوى الاداء الاداري لدي العاملين بالأندية الرياضية ويتحدد ذلك من انه يتم من خلال إدارة الموارد البشرية تحديد الاعمال التي يقوم بها العاملين بالنادي.

وتعمل إدارة النادي من خلال نظام المعلومات الي تحسين الاداء الاداري ، توجد علاقات عمل جيد تربط العاملين بالنادي بعضهم ببعض ، يعمل النادي على تفعيل مهارات الاتصال الاداري بهدف تسهيل تبادل المعلومات ، يتصف عمل الأفراد في النادي بالدقة ، حيث يشير المغربي (٢٠٠٢) ان انظمة معلومات ادارة المعلومات البشرية عبارة عن مجموعة من المكونات التي تعمل بصورة منظمة ومتفاعلة لجمع وتخزين واستخلاص البيانات المرتبطة بالموارد البشرية في المؤسسة وتفسيرها بهدف توفير المعلومات المتكاملة عن الموارد البشرية وتفسيرها امام المديرين بهدف اتخاذ القرارات بغية رفع كفاءة وفاعلية الافراد والمساهمة في زيادة فعالية المؤسسة . (٥ : ٨٧)

حيث يري الباحث ان فاعلية الاداء بالأندية الرياضية ترتبط ارتباط وثيق بمدي توفر المعلومات سواء المرتبطة بالحوافز والمكافئات الخاصة بالعاملين وكذلك اختيار العاملين وعملية التدريب والتوظيف وكلها من الامور الهامة التي من الاهمية للعاملين ان يكون على دراسة كافية بها مما يساهم بشكل كبير في رفع مستوى الاداء.

جدول (٧) قيم معاملات الارتباط بين محاور نظم معلومات الموارد البشرية ومستوي الاداء الاداري (ن=١٢٦)

المحور	محاور نظم معلومات الموارد البشرية	مستوي الاداء الاداري قيمة الارتباط
الأول	جودة النظام	*٠,٥٥٢
الثاني	جودة الخدمة	*٠,٣٧٤
الثالث	جودة المعلومات	*٠,٣٨١

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,١٩٥

يتضح من جدول (٧) انه توجد علاقة دالة موجبة طردية بين محاور نظم معلومات الموارد البشرية ومستوي الاداء الاداري لدي العاملين بالأندية الرياضية ، ويرى الباحث الي ان هذا يشير الي قوة العلاقة ذو التأثير الايجابي التي تحدثه نظم معلومات الموارد البشرية في الارتقاء وتطوير الاداء الاداري لدي العاملين بالأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية ، وقد حصل محور جودة النظام على اعلي ارتباط مع مستوى الاداء الاداري وحصل علي (٠,٥٥٢) مما يشير الي ان جودة النظام تزيد من فاعلية مستوى الاداء الاداري ويؤثر بشكل ايجابي في الاداء الاداري

لدي العاملين ، وهذا يتفق مع دراسة عزيزة عبد الرحمن العتيبي (٢٠١٠م) في ان استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية. تحقق التكامل بين أنظمة المعلومات الإدارية والعمل على ربط ما هو موجود حاليا بشكل كامل كبداية للتحويل التدريجي إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية. كما يشير كل من هاتشنز وتيتو (٢٠٠١) Hutchins & Teto الي ان أنظمة معلومات الموارد البشرية تزود الادارة بالفرص المتاحة لاستخدام المعلومات الخاصة بالموارد البشرية لدعم العمليات الادارية من توجيه ورقابة واتخاذ قرار وتخطيط. (١٦ : ١٩)

الاستنتاجات:

في ضوء نتائج التحليل الاحصائي لآراء عينة البحث توصل الباحث الي النتائج التالية:

اولا: جودة النظام : حصلت جميع عبارات المحور الاول (جودة النظام) علي نسب مئوية مرتفعة لتشير الي مدي توفر البيئة المناسبة التي تساعد في نمو نظم معلومات الموارد البشرية ومدي اهتمام الادارة العليا بالأندية الرياضية بأهمية توافر التجهيزات والمعدات اللازمة لتشغيل النظام بصورة متصلة ، تتوافر البرمجيات المناسبة لتشغيل نظام معلومات الموارد البشرية ، والتي تعد من اهم اساسيات تواجد نظم معلومات جيدة فضلا عن تتوافر المهارات الفنية اللازمة لتشغيل نظام المعلومات لدي القائمين علي تشغيله ، مع الدعم المطلوب من قبل الادارة العليا بالنادي لمتطلبات تطبيق نظم المعلومات

ثانيا : جودة الخدمة : حصلت جميع عبارات المحور الثاني (جودة الخدمة) علي نسب مئوية مرتفعة لتشير الي مدي توفر متطلبات ومقومات أنظمة معلومات الموارد البشرية على جودة الخدمة المعتمدة على شبكة معلوماتية في النادي تساعد في الحصول على المعلومات ، تستخدم ادارة الموارد البشرية أجهزة وبرمجيات متطورة توفر سرعة الحصول على المعلومات ، مع توفر الحماية الكافية والبرمجيات اللازمة لحماية الأجهزة والبرامج التي تخص نظام المعلومات المستخدمة في النادي ، فضلا عن وجود متخصصين من ذوي المهارات والكفاءات مسئولين عن اختيار الاجهزة والمعدات والبرمجيات المتعلقة بنظم المعلومات التي يحتاجها النادي .

ثالثا : جودة المعلومات : حصلت جميع عبارات المحور الثالث (جودة المعلومات) علي نسب مئوية مرتفعة لتشير الي فاعلية نظم معلومات الموارد البشرية بالأندية الرياضية من حيث اتصاف المعلومات الخاصة بتقييم العاملين بالسرية التامة ، تتسم المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات بدرجة عالية من الدقة التي يحتاجها متخذ القرار في مختلف ادارات النادي ، تراعي نتائج تقييم

العاملين عند تحديد احتياجاتهم التدريبية ، الوصول إلى المعلومات المستخدمة بسهولة ومرونة ، تقدم نظم معلومات الموارد البشرية المعلومات المطلوبة في الوقت المناسب

رابعاً : مستوى الاداء الاداري : حصلت جميع عبارات المحور الرابع (مستوى الاداء الاداري) علي نسب مئوية مرتفعة لتشير الي مدي فاعلية نظم معلومات الموارد البشرية بالأندية الرياضية في تحسن مستوى الاداء الاداري لدي العاملين بالأندية الرياضية ويتحدد ذلك من انه يتم من خلال إدارة الموارد البشرية تحديد الاعمال التي يقوم بها العاملين بالنادي ، تعمل إدارة النادي من خلال نظام المعلومات الي تحسين الاداء الاداري ، توجد علاقات عمل جيد تربط العاملين بالنادي بعضهم ببعض ، يعمل النادي على تفعيل مهارات الاتصال الاداري بهدف تسهيل تبادل المعلومات - توجد علاقة دالة موجبة طردية بين محاور نظم معلومات الموارد البشرية ومستوي الاداء الاداري لدي العاملين بالأندية الرياضية، وهذا يشير الي قوة العلاقة ذو التأثير الايجابي التي تحدثه نظم معلومات الموارد البشرية في الارتقاء وتطوير الاداء الاداري لدي العاملين بالأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية.

التوصيات:

- في ضوء النتائج التي توصل اليها البحث يوصي الباحث بما يلي:
- العمل على دعم وتطوير نظم معلومات الموارد البشرية بالأندية الرياضية السعودية لانعكاس ذلك على فاعلية اداء العاملين بالأندية السعودية
 - الاهتمام ببرامج التدريب اثناء الخدمة للعاملين بمجال نظم المعلومات بشكل دوري حتى تتم مواكبة أحدث النظم العالمية.
 - القيام بعمل دراسات بشكل دوري والتي من شأنها الكشف عن اهم التحديات التي تواجه مستخدمي نظم معلومات الموارد البشرية.

المراجع:

١. ابراهيم سلطان (٢٠٠٠): نظم المعلومات الادارية مدخل اداري، الاسكندرية، الدار الجامعية.
٢. انطوان زحلان (١٩٩٩): العرب وتحديات العلم والتقنية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان.
٣. ايمن محمد احمد الزقازيقي (٢٠١٣): "مشاكل تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بورسعيد، المجلة العلمية، كلية التربية الرياضية ببورسعيد، جامعة بورسعيد
٤. سليم الحسنية (٢٠٠٦): نظم المعلومات الادارية، دار الوراق، عمان.
٥. عبد الحميد المغربي (٢٠٠٢): نظم المعلومات الادارية، المنصورة، المكتبة العصرية.
٦. عزيزة عبد الرحمن العتيبي: "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية"، دار حامد للنشر، الأردن، ٢٠١٠
٧. عمر احمد همشري (٢٠٠١): الادارة الحديثة للمكتبات ومركز المعلومات، دار الصفا للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
٨. فيصل محجوب، محمد عبده حسين (١٩٩٠): كفاءة نظام المعلومات في الوحدات الاقتصادية، مجلة الادارة العامة، معهد الادارة العامة، مسقط.
٩. محمد عبده الطائي (٢٠٠١): نظم المعلومات الادارية، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، العراق.
١٠. محمد عبده الطائي، نعمة عباس خفاجي (٢٠٠٩): نظم المعلومات الاستراتيجية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
١١. نفيسة محمد صلاح الدين: "الموارد البشرية كأحد الاستراتيجيات الضرورية لدعم القدرة التنافسية لمنظمات الأعمال المصرية-دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الصناعات الغذائية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأزهر بنات، ٢٠٠٦
١٢. ياسر خليل حسين (٢٠٠٥): نظام مقترح للإدارة الالكترونية بالأندية الرياضية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان.
13. Boxall, P., "Achieving competitive advantage through human resources strategy: towards a theory of industry dynamics", human resources management review, V.8 N3, 2003.
14. Collins, C. J., & Clark, K. D. (2022). Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating

- organizational competitive advantage. Academy of management Journal, 29(9), 222-200.
15. Dina Kamal Mohamed (2013): the effect information on strategic decision marketing in the Egyptian sports federations, the European journal for sport sciences technology.
 16. Hutchins, J., and Teo, L., (2001). Human Resource Technology that Focus on People, HR Computer Based Solutions, Workforce, (Online), 2001.
 17. Khandekar, A & Sharma, A, "Managing Human Resources Capabilities For Sustainable Competitive Advantage: An Empirical Analysis From Indian Global Organizations "Education & Training, V.48, 2005.
 18. Kovach, Kenneth A. & Cathcart, Jr. Charles E. (1999), "Human Resources Information Systems (HRIS): Providing Business with Rapid Data Access, Information Exchange and Strategic Advantage", Public Personnel Management, Washington, Vol. 28, No. 2, 275-282.
 19. Laudon, K., and Laudon, J., (2002). Organization and Technology in the Networked Enterprise, 4th Edition, Printice Hall, New Jersey, 2002.
 20. McLeod, Raymond, and George Schell. Management Information Systems, Pearson Prentice Hall (2004).
 21. McWilliams, A. , Fleet D. ,& Wright P. M. , "Strategic Management of Human Resources for Global Competitive Advantage", Journal of Business Strategies, V.18 , N.1, 2005
 22. Mooghali, A. (0200). The Relationship Between components of information Technology and organizational effectiveness In Shiraz Regional Library of Sciences and Technology. Life Science Journal, 2(0).
 23. Supattra, Boonmak (2007). "The Influence of Management Information System and Information Technology on Management Performance and Satisfaction " , 7th Global Conference on Business and Economics
 24. Viara, Popova & Aleyei, Sharpanskush. Modeling organizational performance indicators.(2010).