



دولة ليبيا

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الزاوية

أدارة الدراسات العليا والتدريب

كلية الاقتصاد- الزاوية

قسم إدارة الأعمال

**(أثر جودة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي)
دراسة تطبيقية على صندوق الضمان الاجتماعي طرابلس 2022-2023م**

**رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الإجازة العالية (الماجستير) في
إدارة الأعمال**

إعداد: الطالبة

حفصة سالم على البكوش

إشراف

**أ.د. محمد عبد الله سالم أبوعون
الفصل الدراسي: ربيع 2026م**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۚ إِنَّمَا يُبَلِّغَنَّ عَنْكَ الْكِبَرَ
أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا﴾
[الإسراء: 23]

﴿وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَىٰ﴾

صدق الله العظيم

[سورة الضحى/ الآية: 5]

الإهداء

أهدي هذا العمل بكل امتنان واحترام إلى كل من "سلك طريقًا يلتمس فيه
علمًا"...

إلى أعز الناس في حياتي:

والدي الحنون - حفظها الله ورعاها - المؤمنة الصابرة التي علمتني خير الحياة في
الإيمان وحب الناس والإحسان إليهم.

ووالدي الحنون - حفظه الله ورعاه - الذي علمني أن الحياة عمل ومعاملة وصبر
واجتهاد.

وإلى زوجي قرة عيني - (ابولقاسم أحمد عمارة - حفظه الله ورعاه)

وإلى أشقائي وإخوتي الذين غرسوا في نفسي حبّ العلم والدين وضرب المثل في
الصبر على الشدائد والدعوة إلى الله - سبحانه وتعالى - وبرّ الوالدين والإحسان
إلى أرحامهم وأقربائهم والناس جميعاً.

إليهم جميعاً ومحبي العلم

أهدي هذه الثمرة الطيبة حباً وتقديراً ووفاءً مني لهم.

الباحثة: حفصة سالم على البكوش

الشكر والتقدير

الشكر لله عزّ وجلّ على ما رزقني ب من نعمة وعلى أن أعاني على إنجاز هذا العمل. كما يسعدني في هذا المقام أن أقدم جزيل الشكر والتقدير لكلّ من ساعدني في إنجاز هذا البحث وإخراجه إلى حيز الوجود.

وإلى أستاذي المشرف الدكتور الفاضل محمد عبد الله أبو عون -حفظه الله- الذي أشرف على عملي في هذا البحث ورعاه بفضله وعلمه وتجنّس عناء قراءته وبملاحظاته الدقيقة وتوجيهاته المفيدة واقتراحاته القيمة... وتشجيعه المتواصل، تمكنت من إنجازها في هذه المدة، فجزاه الله عني خير الجزاء، وأمدّه بالصحة والسلامة.

والشكر موصول مني إلى الأستاذين الفاضلين عضوي لجنة المناقشة على تفضلهما بقبول قراءة الرسالة ومناقشتها، وما قدموه من ملاحظات سيكون لها الأثر في إثراء هذه الرسالة.

- الأستاذ الدكتور: أسامة ديه (الممتحن الداخلي)

الأستاذ الدكتور رمضان سلامه (الممتحن الخارجي)

ثمّ لا أنسى أن أشكر صرحنا العلمي كلية الاقتصاد بجامعة الزاوية بجهازها العلمي والإداري سائلاً الله - عزّ وجلّ - أن يجري على أيديهم الخير لها ولطلابها.

وفي الختام أتوجّه بالشكر والتقدير إلى كلّ من زودني بالكتب والمصادر والمعلومات والمراجع، والنصيحة التي يتطلّبها البحث، وكلّ من شجّعني زوجي قرة عيني، وساعدني في إتمام الرسالة. وفق الله الجميع لما فيه خير الدنيا والآخرة وصلى الله على سيّدنا محمد، وعلى آله وصحبه والتابعين، وآخر دعوانا أن الحمد لله ربّ العالمين.

الباحثة: حفصة سالم عي البكوش

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع	التسلسل
أ	الآية القرآنية.	1
ب	الإهداء.	2
ج	الشكر والتقدير.	3
د	قائمة المحتويات.	4
ز	قائمة الجداول.	5
ط	قائمة الأشكال.	6
ي	قائمة الملاحق.	7
ك	مستخلص الدراسة باللغة العربية.	8
ل	Abstract of the study	9
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة		1
2	مقدمة.	1.1
3	مشكلة الدراسة.	2.1
6	فروض الدراسة.	3.1
6	نموذج الدراسة.	4.1
6	متغيرات الدراسة.	5.1
7	أهمية الدراسة.	6.1
7	أهداف الدراسة.	7.1
8	منهجية الدراسة.	8.1
8	حدود الدراسة.	9.1
9	أدوات الدراسة.	10.1
9	الأساليب الإحصائية للدراسة.	11.1
9	مصطلحات الدراسة.	12.1
10	الثاني عشر: الدراسات السابقة	13.1

الصفحة	الموضوع	التسلسل
	الفصل الثاني: جودة المعلومات الإدارية	2
18	المبحث الأول: جودة المعلومات الإدارية	1.2
18	مفهوم جودة المعلومات	1.1.2
18	خلفية تاريخية عن جودة المعلومات الإدارية	2.1.2
19	أنواع جودة المعلومات الإدارية	3.1.2
20	أهمية جودة المعلومات الإدارية	4.1.2
21	خصائص جودة المعلومات الإدارية	5.1.2
21	عناصر جودة المعلومات الإدارية	6.1.2
22	مؤشرات نجاح جودة المعلومات	7.1.2
23	معايير جودة المعلومات	8.1.2
24	الخصائص السلوكية لجودة المعلومات	9.1.2
25	أبعاد جودة المعلومات الإدارية	10.1.2
25	سمات جودة المعلومات الإدارية	11.1.2
26	مراحل جودة المعلومات الإدارية	12.1.2
27	تحسين جودة المعلومات الإدارية	13.1.2
29	المبحث الثاني: عملية اكتشاف جودة المعلومات الإدارية	2.2
29	عملية اكتشاف جودة المعلومات الإدارية	1.2.2
30	تنظيم الملفات الإدارية وجودة المعلومات	2.2.2
30	وصف نطاق السجلات المدرجة في جودة الملفات الإدارية	3.2.2
30	تقييم جودة المعلومات الإدارية	4.2.2
31	تفعيل جودة المعلومات الإدارية	5.2.2
32	مبادئ منح لإدارة الجودة وجودة المعلومات الإدارية	6.2.2
	الفصل الثالث: الالتزام التنظيمي في مؤسسات الضمان الاجتماعي	3
34	المبحث الأول: الالتزام التنظيمي	1.3

الصفحة	الموضوع	التسلسل
34	مفهوم الالتزام التنظيمي	1.1.3
36	أهمية الالتزام التنظيمي	2.1.3
38	أبعاد الالتزام التنظيمي	3.1.3
39	مستويات الالتزام التنظيمي	4.1.3
40	خصائص الالتزام التنظيمي	5.1.3
40	الالتزام التنظيمي كسلوك	6.1.3
41	مكونات الالتزام التنظيمي	7.1.3
41	المراحل التطورية للالتزام التنظيمي	8.1.3
42	أنواع الالتزام التنظيمي	9.1.3
42	العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي	10.1.3
44	محفزات الالتزام التنظيمي	11.1.3
45	المبحث الثاني: رؤية تحليلية للالتزام التنظيمي	2.3
45	نماذج الالتزام التنظيمي	1.2.3
47	مدخلات ومخرجات الالتزام التنظيمي	2.2.3
48	تأثير الالتزام التنظيمي على المتغيرات التنظيمية	3.2.3
50	مداخل حول الالتزام التنظيمي	4.2.3
51	الآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي	5.2.3
52	أثر مشاركة العاملين للمعلومات الإدارية على الالتزام	6.2.3
52	تصنيف مقاييس الالتزام التنظيمي العامة	7.2.3
55	المبحث الثالث: أثر جودة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي	3.3
55	أثر جودة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي	1.3.3
56	النتائج الإيجابية لجودة المعلومات الإدارية	2.3.3
57	التحديات المرتبطة بجودة المعلومات الإدارية	3.3.3
57	مقترحات لتعزيز أثر جودة المعلومات الإدارية	4.3.3

الصفحة	الموضوع	التسلسل
57	أثر الجودة داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي	5.3.3
	الفصل الرابع: تحليل استمارة الاستبيان	4
61	المعالجة الإحصائية	1.4
62	القسم الأول: قياس صدق وثبات أداة القياس (الاستبانة)	2.4
72	القسم الثاني: مناقشة النتائج وتحليلها	3,4
94	القسم الثالث: اختبار فرضيات الدراسة	4.4
110-109	النتائج والتوصيات	5.4
112	المصادر والمراجع	6.4

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
63	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور	(1)
64	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور	(2)
64	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور	(3)
65	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية للمحور	(4)
65	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية للمحور	(5)
66	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور السادس والدرجة الكلية للمحور	(6)
67	معامل الارتباط بين كل محور من محاور المتغير المستقل مع الدرجة الكلية له	(7)
67	معامل الارتباط بين كل محور من محاور المتغير التابع مع الدرجة الكلية له	(8)
68	معامل الارتباط بين كل محور من محاور المتغير التابع مع الدرجة الكلية له	(9)
69	قيم معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة	(10)
70	يبيّن المتوسط الحسابي والتباين والانحراف المعياري لكل مجموعة	(11)
71	يبيّن معامل ثبات التجزئة النصفية	(12)
72	تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الجنس	(13)

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
73	تصنيف المشاركين في الدراسة حسب سنوات الخبرة	(14)
74	تصنيف المشاركين في الدراسة حسب المؤهل العلمي	(15)
75	تصنيف المشاركين في الدراسة حسب المستوى الإداري	(16)
76	مدى المتوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة.	(17)
77	التوزيع التكراري لإجابات عينة الدراسة حول فقرات المحور الأول	(18)
78	المتوسط المرجح والانحراف المعياري والاتجاه السائد لفقرات المحور الأول	(19)
80	التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول فقرات المحور الثاني	(20)
81	المتوسط المرجح والانحراف المعياري والاتجاه السائد لفقرات المحور الثاني	(21)
82	التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول فقرات المحور الثالث	(22)
83	المتوسط المرجح والانحراف المعياري والاتجاه السائد لفقرات المحور الثالث	(23)
85	التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول فقرات المحور الرابع	(24)
86	المتوسط المرجح والانحراف المعياري والاتجاه السائد لفقرات المحور الرابع	(25)
87	التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول فقرات المحور الخامس	(26)
88	المتوسط المرجح والانحراف المعياري والاتجاه السائد لفقرات المحور الخامس	(27)
90	التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول فقرات المحور السادس	(28)
91	المتوسط المرجح والانحراف المعياري والاتجاه السائد لفقرات المحور السادس	(29)
92	مستوى جودة المعلومات الإدارية بأبعاده المختلفة	(30)
93	مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة	(31)
95	العلاقة بين جودة المعلومات الإدارية والالتزام التنظيمي	(32)
96	وبعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدار ANOVA اختبار تحليل التباين	(33)
97	نتائج تقدير معاملات انحدار المتغير المستقل على المتغير التابع	(34)

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
98	وبعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدارANOVAاختبار تحليل التباين	(35)
98	نتائج تقدير معاملات انحدار المتغير المستقل على المتغير التابع	(36)
99	وبعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدارANOVAاختبار تحليل التباين	(37)
100	نتائج تقدير معاملات انحدار المتغير المستقل على المتغير التابع	(38)
101	المتغيرات المستقلة والمتغير التابع للدراسة	(39)
101	VIFمعاملات تضخم التباين	(40)
102	Eigenvalue، والجذور المميزة Condition Index دليل الحالة	(41)
103	لنموذج انحدار المتغير التابع على المتغيرات ANOVAجدول تحليل التباين المستقلة	(42)
103	بعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدار المتغير التابع على المتغيرات المستقلة	(43)
104	نتائج تقدير معاملات انحدار المتغيرات المستقلة على المتغير التابع	(44)
105	Stepwise Regressionنتائج تحليل الانحدار التدريجي	(45)
106	لنموذج الانحدار بعد استبعاد المتغيرات غير ANOVAجدول تحليل التباين المعنوية	(46)
107	نتائج تقدير معاملات الانحدار بعد استبعاد المتغيرات غير المعنوية الانحدار بعد استبعاد المتغيرات غير المعنوية	(47)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
6	متغيرات الدراسة	(1)
25	أبعاد جوده المعلومات الإدارية	(2)
29	عملية اكتشاف جوده المعلومات الإدارية	(3)

31	جودة المعلومات الإدارية	(4)
37	أهمية الالتزام التنظيمي	(5)
39	أبعاد الالتزام التنظيمي	(6)
40	مستويات الالتزام التنظيمي	(7)
43	العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي	(8)
46	أصناف الالتزام التنظيمي وفق نموذج كانتر	(9)
48	مدخلات ومخرجات الالتزام التنظيمي	(10)
51	مداخل الالتزام التنظيمي	(11)
72	تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الجنس	(12)
73	تصنيف المشاركين في الدراسة حسب سنوات الخبرة	(13)
74	تصنيف المشاركين في الدراسة حسب المؤهل العلمي	(14)
75	تصنيف المشاركين في الدراسة حسب المستوى الإداري	(15)
107	المدرج التكراري ومنحنى التوزيع الطبيعي لبواقي نموذج الانحدار الموفق	(16)
108	انتشار الأخطاء العشوائية الناتجة عن نموذج الانحدار الموفق	(17)

قائمة الملاحق

الرقم	الفصل الخامس: الملاحق
	المحتويات
1	ملحق (أ) استمارة استبيان
2	ملحق (ب) قائمة أسماء المحكمين
3	ملحق (ج) نتائج التحليل الإحصائي للدراسة

المستخلص.

في ظل المتغيرات العالمية المتسارعة التي فرضتها التحولات الاقتصادية والثورة الرقمية وتوسع مفاهيم الإدارة الإلكترونية أصبحت جودة المعلومات إحدى الركائز الجوهرية في دعم استدامة المؤسسات وتعزيز كفاءتها الداخلية، وقد ساهم التطور في نظم المعلومات الإدارية وتقنيات المعالجة الذكية للبيانات في تمكين المؤسسات من تحسين جودة قراراتها وتطوير علاقاتها التنظيمية وتعزيز الالتزام الوظيفي للعاملين فيها مما أدى إلى تزايد الاهتمام بدراسة مدى تأثير جودة المعلومات الإدارية على سلوك الموظفين داخل المنظمات.

وفي ذات الإطار جاءت الدراسة الحالية بهدف دراسة أثر جودة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي داخل صندوق الضمان الاجتماعي في طرابلس إذ تسعى الباحثة إلى تحليل العلاقة بين مستوى جودة المعلومات المتاحة للموظفين ومدى تأثيرها على التزامهم التنظيمي من خلال تحديد أبعاد جودة المعلومات الإدارية وانعكاساتها على بيئة العمل.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي لكونه الأنسب لدراسة العلاقة بين جودة المعلومات الإدارية والالتزام التنظيمي إذ قامت الباحثة بجمع البيانات باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية وُزِعَ على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 120 مبحوثاً من العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي في طرابلس وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية.

أظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة المعلومات الإدارية والالتزام التنظيمي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين توقيت المعلومات والالتزام التنظيمي (0.569)، تليه دقة المعلومات (0.412) ثم وضوح المعلومات (0.405) مما يدل على أن توقيت المعلومات هو المتغير الأقوى تأثيراً.

وفي ضوء هذه النتائج توصي الدراسة بضرورة التركيز على تحسين توقيت المعلومات كأولوية إلى جانب تعزيز دقة ووضوح البيانات من خلال تطوير نظم المعلومات الإدارية وتوفير التدريب للعاملين وتعزيز الشفافية في تدفق المعلومات بما يُسهم في رفع مستوى الالتزام التنظيمي وتحقيق الأداء المؤسسي الفعال والمستدام.

الكلمات المفتاحية: جودة المعلومات الإدارية، الالتزام التنظيمي، صندوق الضمان الاجتماعي، المعلومات المؤسسية، بيئة العمل.

Abstract.

In light of the rapid global changes driven by economic transformations, the digital revolution, and the expansion of e-management concepts, information quality has become a key pillar in supporting institutional sustainability and enhancing internal efficiency. Advances in management information systems and intelligent data processing technologies have enabled organizations to improve decision-making, strengthen organizational relationships, and boost employee commitment, sparking greater interest in studying how administrative information quality affects employee behavior within organizations. This study examines the impact of administrative information quality on organizational commitment at the Social Security Fund in Tripoli, aiming to analyze the relationship between information quality available to employees and its influence on their commitment. It identifies dimensions of information quality and their reflections on the workplace environment. Using a descriptive-analytical approach, we collected data via a questionnaire distributed to a random sample of one hundred twenty employees. Analysis showed a significant positive correlation between information quality and organizational commitment, with timeliness scoring highest at point five six nine, followed by accuracy at point four one two, and clarity at point four zero five. We recommend prioritizing timely information delivery, alongside improving accuracy and clarity, by upgrading systems, training staff, and promoting transparency to enhance commitment and achieve effective, sustainable performance. Keywords: administrative information quality, organizational commitment, Social Security Fund, institutional information, work environmen

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- 1.1 مقدمة.
- 2.1 مشكلة الدراسة.
- 3.1 فروض الدراسة.
- 4.1 نموذج الدراسة.
- 5.1 متغيرات الدراسة.
- 6.1 أهمية الدراسة.
- 7.1 أهداف الدراسة.
- 8.1 منهجية الدراسة.
- 9.1 حدود الدراسة.
- 10.1 أدوات الدراسة.
- 11.1 الأساليب الإحصائية للدراسة.
- 12.1 مصطلحات الدراسة.
- 13.1 الدراسات السابقة.

1.1 المقدمة.

في ظل التقدم التكنولوجي والزيادة المستمرة في حجم المعلومات التي تديرها المؤسسات، أصبحت جودة المعلومات الإدارية موضوعًا ذا أهمية بالغة في التأثير على الأداء المؤسسي.

تُعَدُّ المعلومات الإدارية ذات الجودة العالية أساسًا للقرارات الصائبة والتخطيط الاستراتيجي الفعال. ومن بين المؤسسات التي تعنى بشكل كبير بإدارة المعلومات الإدارية وتستفيد منها هي مؤسسات الضمان الاجتماعي، التي تلعب دورًا حيويًا في توفير خدمات الدعم الاجتماعي وتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية.

تُعَدُّ المعلومات الإدارية ركيزة أساسية في أي مؤسسة حديثة إذ إنها تمثل البنية التحتية التي تُسهِّل عمليات التخطيط والتنفيذ والمراقبة وفي هذا الصدد تشير الدراسات إلى أن المؤسسات التي تعتمد على نظم معلومات دقيقة وموثوقة تحقق أداءً أعلى مقارنة بتلك التي تعاني من ضعف في جودة البيانات ووفقًا لتقرير صادر عن (McKinsey Company, 2022) عام أظهرت 87% من المؤسسات التي استثمرت في تحسين المعلومات الإدارية زيادة في الكفاءة الإنتاجية وانخفاضًا في معدلات الأخطاء الإدارية.

في هذا الإطار تبرز مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي كأحد النماذج المؤسسية التي تعتمد بشكل كبير على المعلومات الإدارية لتقديم خدماتها بشكل فعال وتتمثل أهمية جودة المعلومات في دورها الحاسم في تعزيز استدامة المؤسسة إذ تُسهم في تحسين عمليات اتخاذ القرار وزيادة رضا العاملين وتعزيز الالتزام التنظيمي لديهم، ومن المعروف أن الالتزام التنظيمي يُعد من المؤشرات المهمة التي ترتبط بتحقيق أهداف المؤسسة ورفع مستوى أداء الموظفين فقد أشارت دراسة حديثة أجرتها (Gallup, 2021) إلى أن المؤسسات ذات الالتزام التنظيمي العالي تتمتع بزيادة بنسبة 21% في إنتاجية الموظفين مقارنة بنظيراتها.

تتجلى العلاقة بين جودة المعلومات الإدارية والالتزام التنظيمي في عدة جوانب فالمعلومات الإدارية ذات الجودة العالية تُسهم في توفير رؤية واضحة وشاملة للموظفين والإدارة على حد سواء مما يُعزز من الشفافية ويُقوي ثقة الموظفين بقياداتهم وعندما تتوفر المعلومات الدقيقة والمحدثة في الوقت المناسب يشعر الموظفون بأنهم جزء من العملية التنظيمية، مما يُحفزهم على زيادة ارتباطهم بأهداف المؤسسة وقيمها وفي المقابل يؤدي ضعف جودة المعلومات

إلى تقاوم التحديات التنظيمية مثل انتشار الغموض وضعف التواصل الداخلي وتراجع الثقة بين الموظفين والإدارة.

علاوة على ذلك يُبرز هذا الموضوع أهمية تحسين جودة المعلومات الإدارية في ظل التغيرات البيئية السريعة والمنافسة المتزايدة فقد أشارت دراسة صادرة عن (Harvard Business Review, 2019) إلى أن المؤسسات التي تعتمد على بيانات دقيقة قللت من الأخطاء الإدارية بنسبة تصل إلى 40% مما أدى إلى تحسين كفاءة العمليات وزيادة رضا الموظفين ويؤكد هذا أهمية الاستثمار في تحسين جودة المعلومات ليس فقط كوسيلة لدعم القرارات ولكن أيضًا كعنصر يعزز الالتزام التنظيمي على المدى الطويل.

وفي إطار مؤسسات صندوق الضمان الاجتماعي يلعب الالتزام التنظيمي دورًا محوريًا في تحقيق استقرار العمليات وتقديم خدمات ذات جودة عالية ومن هنا يُصبح من الضروري دراسة كيفية تأثير جودة المعلومات الإدارية على مستويات الالتزام التنظيمي لفهم العوامل التي تسهم في تعزيز الأداء المؤسسي.

2.1 مشكلة الدراسة:

أصبحت المعلومات مصدر قوة تُستخدم كموارد تنافسية في معظم المنظمات إذ تُعد البيانات والمعلومات ضرورة استراتيجية لرفاهية المنظمة ونجاحها المستقبلي تمامًا كما يُعد الأكسجين ضرورة للحياة البشرية وكما أشار (Eckerson 2002, p. 34) فإن قدرة المنظمة على إدارة جودة معلوماتها ونضجها في هذا المجال يمكن أن تمثل الفرق بين النجاح والفشل إذ أصبحت جودة المعلومات ميزة تنافسية للعديد من الشركات.

إن مشاركة المعلومات بين صناع القرار داخل المنظمة وبين شركاء سلسلة التوريد لا تقتصر على تقييم أو تعديل أو صياغة الاستراتيجيات التنافسية بل تمتد أيضًا إلى التحكم في العمليات اليومية وحل المشكلات في الوقت الفعلي وكما أوضح (Hakim 2003, p. 72) فإن تحسين جودة المعلومات يسهم في تحقيق قيمة مضافة كبيرة على سبيل المثال في مجال الأعمال التجارية والمالية، ويمكن أن يساهم تحسين جودة المعلومات عند تطبيقها على ملايين المعاملات بشكل كبير في زيادة الأرباح. من جهة أخرى أظهرت التجارب أن القرارات التي تُبنى على معلومات ناقصة أو قديمة أو غير متناسقة قد تؤدي إلى نتائج سلبية ويُعد ضعف جودة

المعلومات مشكلة مشتركة في مختلف القطاعات وليس فقط في قطاعي التصنيع والخدمات مما يُبرز أهمية الاهتمام بجودة المعلومات الإدارية.

عندما يتلقى الموظفون معلومات دقيقة ومفهومة يزداد استعدادهم للمساهمة والمشاركة في تحقيق أهداف المؤسسة مما يعزز الالتزام التنظيمي والمشاركة الفعالة في العمليات التنظيمية ويُعد الاستثمار في جودة المعلومات الإدارية استثمارًا استراتيجيًا ينعكس إيجابًا على الالتزام التنظيمي وأداء المؤسسة ككل. (عبد الناصر أحمد، 2009، ص40)

كما أن نجاح أي مؤسسة اليوم يعتمد بشكل كبير على وجود نظام معلومات فعال وذو جودة عالية تظهر جودة هذا النظام من خلال جودة عناصره المختلفة ومحدداته، والتي تشمل:

المحددات التقنية للنظام: مثل كفاءة البنية التحتية والتكنولوجيا المستخدمة.

- **جودة المعلومات المجمعة والمتاحة:** أي دقة المعلومات وشمولها وملاءمتها.
 - **استخدام المعلومات بشكل فعال:** لضمان استغلال البيانات في دعم القرارات وإدارة العمليات.
 - **الخدمات التي يقدمها النظام:** ومدى رضا وقبول الإدارة والمستخدمين عنها.
- على الجانب الآخر ضعف الالتزام التنظيمي يمكن أن يؤدي إلى سلوكيات سلبية وتقليل المسؤولية تجاه العمل والزملاء والمشرفين مما يعزز الالتزام التنظيمي الارتباط العاطفي والمهني للفرد بمنظمته ويساهم في زيادة كفاءته وفاعليته في العمل. (احمد اسليم، 2013، ص33)

الالتزام التنظيمي يُعد ركيزة أساسية في إدارة المؤسسات على جميع مستوياتها ويُعد ضرورة ماسة لتحقيق نجاح المؤسسات في البيئات التنافسية الشديدة، كما يمكن أن يعمل على "الاندماج القوي للموظف مع منظمته، وارتباطه العميق وقبوله لأهدافها وقيمتها مما يدفعه لبذل أقصى جهده للمساهمة في تحقيق هذه الأهداف والبقاء في العمل داخل المنظمة".

يشمل الالتزام التنظيمي مجموعة من المشاعر والانفعالات الإيجابية التي يحملها الفرد تجاه منظمته، مما يعزز ارتباطه بها ويحفزه للقيام بأعماله بتفانٍ وإخلاص. (سليمان، 2010، ص76)

ومن هذا المنطلق فإنه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الاتي:

هل يوجد أثر جودة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي داخل مؤسسة صندوق

الضمان الاجتماعي؟

ويتفرع من التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية الآتية: -

1. هل يوجد أثر لدقة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي داخل صندوق الضمان الاجتماعي؟
2. هل يوجد أثر لتوقيت المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي داخل صندوق الضمان الاجتماعي؟
3. هل يوجد أثر لوضوح المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي داخل صندوق الضمان الاجتماعي؟

3.1 فروض الدراسة

الفرضية الرئيسة:

يوجد أثر لجودة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي.

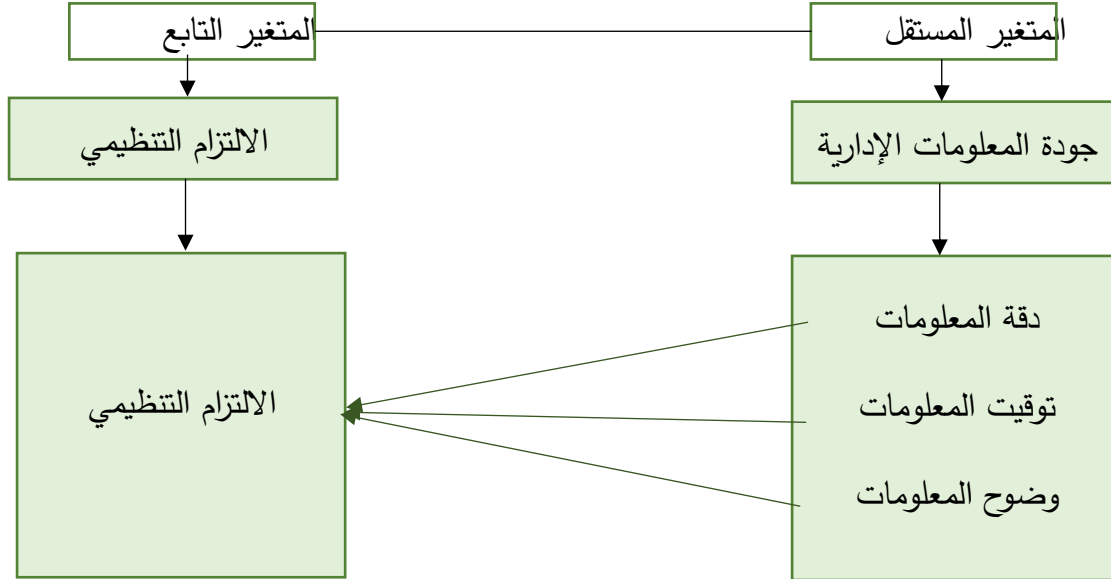
ويتمتع تحت هذه الفرضية الرئيسة مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

1. يوجد أثر لدقة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي.
2. يوجد أثر لتوقيت المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي.
3. يوجد أثر لوضوح المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي.

4.1 نموذج الدراسة

تحدد الباحثة نموذجاً للدراسة الحالية في المخطط الآتي:

شكل (1) متغيرات الدراسة



المصدر اعداد الباحثة، استنادا الى الدراسات السابقة.

5.1 متغيرات الدراسة:

1. المتغير المستقل: جودة المعلومات الإدارية (دقة المعلومة-توقيت المعلومة-وضوح المعلومة).

2. المتغير التابع: الالتزام التنظيمي (الالتزام الأخلاقي-الالتزام العاطفي-الالتزام الاستمراري).

6.1 أهمية الدراسة:

تحظى الدراسة الحالية بأهمية كبيرة نظراً لتركيزها على العلاقة الحيوية بين جودة المعلومات الإدارية والالتزام التنظيمي داخل المؤسسات وخاصة في مؤسسة الضمان الاجتماعي، ويمكن تلخيص تلك الأهمية في بعدها العلمي والعملية كما يأتي:

أ. البعد العلمي:

1. إثراء الأدبيات المتعلقة بجودة المعلومات الإدارية والالتزام التنظيمي ومحاولة سد الفجوة المعرفية في الأدبيات المتعلقة بتأثير جودة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي من خلال تقديم منظوراً جديداً يجمع بين هذين المفهومين في إطار واحد.

2. إضافة إطار تحليلي جديد من خلال تقديم نموذج تحليلي يوضح كيفية تأثير أبعاد جودة المعلومات الإدارية (الدقة، التوقيت، الوضوح) على مستوى الالتزام التنظيمي مما يساعد الباحثين في تطوير أبحاث مستقبلية.

3. تساعد الدراسة في توضيح العلاقة التفاعلية بين جودة المعلومات الإدارية وسلوكيات الموظفين التنظيمية مما يدعم النظريات الإدارية والاجتماعية المتعلقة بالموارد البشرية وإدارة المعلومات.

ب. الأهمية العملية:

1. تحسين الأداء المؤسسي من خلال دراسة العلاقة بين جودة المعلومات الإدارية والالتزام التنظيمي وتقديم توصيات لتحسين الأداء المؤسسي في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي مما ينعكس إيجابيًا على تحقيق أهدافها.

2. تُسهم الدراسة في مساعدة الإدارة على فهم أهمية جودة المعلومات في تعزيز شعور الموظفين بالانتماء والولاء للمؤسسة مما يقلل من معدلات الدوران الوظيفي ويزيد من الكفاءة.

3. يمكن ان تساعد نتائج الدراسة على تحديد نقاط الضعف والقوة في جودة المعلومات الإدارية الحالية مما يُمكن المؤسسة من اتخاذ خطوات لتحسين هذه الجودة بما يتماشى مع متطلبات العمل.

7.1 أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق جملة من الأهداف من أبرزها:

الهدف الرئيسي:

دراسة تأثير جودة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي داخل مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي بمدينة طرابلس.

الأهداف الفرعية:

1. تحديد دقة المعلومات الإدارية داخل صندوق الضمان الاجتماعي.
2. التعرف على توقيت المعلومات الإدارية داخل صندوق الضمان الاجتماعي.
3. التعرف على مستوى وضوح المعلومات الإدارية بصندوق الضمان الاجتماعي.

8.1 منهجية الدراسة:

تتبع منهجية الدراسة العناصر التالية لضمان تحقيق الأهداف المرجوة:

1. يعتمد المنهج الوصفي لتحليل واقع جودة المعلومات الإدارية والالتزام التنظيمي داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي كما يُستخدم المنهج التحليلي لاستكشاف العلاقة بين المتغيرين ومعرفة نتائج الدراسة.
 2. الاعتماد على المصادر الأولية والثانوية مثل الوثائق الرسمية، والتقارير، والدراسات السابقة ذات الصلة.
 3. استخدام جمع البيانات الأولية من عينة الدراسة كاستخدام الاستبيانات أو المقابلات.
 4. استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات التي تم جمعها.
 5. إجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة لاستخلاص النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة.
- 9.1. عينة الدراسة:

تتمثل عينة الدراسة من عينة عشوائية من مجتمع قيد الدراسة والمتمثلة في الموظفين العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي بمدينة طرابلس وتوزيع صحفية استبيان بعدد (140) استبانة موزعة على (صندوق الضمان الاجتماعي بطرابلس)

10.1 حدود الدراسة:

1. الحدود المكانية: تركزت الدراسة على صندوق الضمان الاجتماعي في مدينة طرابلس.
2. الحدود الزمنية: غطت الدراسة الفترة الزمنية الممتدة من عام 2025 إلى عام 2026، وهي الفترة التي تمت فيها الدراسة لأثر جودة المعلومات الإدارية داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي على الالتزام التنظيمي.
3. الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة موضوع أثر جودة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي في صندوق الضمان الاجتماعي.
4. الحدود البشرية: شملت الدراسة جميع الموظفين العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي بمدينة طرابلس.

11.1 أدوات الدراسة:

في دراسة أثر جودة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي يمكن استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات البحثية لجمع البيانات وتحليلها. تتضمن أدوات الدراسة ما يلي:

الاستبيانات (Questionnaires):

- تُستخدم لجمع البيانات من عينة كبيرة من الأفراد.
- يمكن تصميم الاستبيان لقياس جودة المعلومات الإدارية ومستويات الالتزام التنظيمي.
- يتم تقسيم الاستبيان إلى عدة أقسام تشمل الأسئلة المغلقة والمفتوحة.
- التأكد من موثوقية وثبات الاستبيان باستخدام تحليل الموثوقية مثل معامل ألفا كرونباخ

12.1 الأساليب الإحصائية للدراسة:

عند دراسة أثر جودة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي يمكن استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات واستخلاص النتائج. تشمل هذه الأساليب ما يلي:

- الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics):

تستخدم لوصف وتلخيص خصائص البيانات مثل التوزيع والتشتت. الأمثلة تشمل المتوسطات، والانحراف المعياري، والنسب المئوية.

- تحليل الموثوقية (Reliability Analysis):

يستخدم لقياس مدى استقرار وثبات الأدوات المستخدمة في جمع البيانات.

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

هو أحد الأدوات المستخدمة لقياس موثوقية الاستبيانات.

13.1 مصطلحات الدراسة

1. **الجودة:** تشير الجودة إلى درجة تلبية المنتجات أو الخدمات للمعايير والمتطلبات المحددة أو قدرتها على تحقيق رضا العملاء، وفي الجانب الإداري تتعلق الجودة بتوفير الخدمات والمنتجات بشكل يلبي أو يتجاوز توقعات المستفيدين (Juran & Godfrey, 1999, p. 14).

2. **المعلومات:** هي بيانات منظمة أو مُعالجة يمكن أن توفر قيمة وفهمًا معيّنًا عند استخدامها في سياقات محددة. تختلف المعلومات عن البيانات بأنها تحتوي على معاني ودلالات قد تسهم في اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف. (Laudon & Laudon, 2016, p. 20).
3. **الإدارة:** هي العملية التي تشمل التخطيط والتنظيم والقيادة والتحكم في الموارد البشرية والمادية لتحقيق الأهداف المحددة بشكل فعال وفعال. هي أساس تحقيق التنمية التنظيمية وتحقيق نتائج مستدامة. (Robbins & Coulter, 2017, p. 10).
4. **جودة المعلومات الإدارية:** جودة المعلومات الإدارية تتعلق بقدرة المعلومات المستخدمة في اتخاذ القرارات الإدارية على تلبية احتياجات المديرين والمستفيدين. يشمل ذلك دقة المعلومات، توقيت توفيرها، ووضوح المعلومات، وسهولة فهمها، وموثوقيتها. (Drucker, 1954, p. 45).
5. **الالتزام التنظيمي:** هو درجة التزام الأفراد تجاه أهداف ومبادئ المنظمة التي يعملون فيها. يتضمن الولاء للمؤسسة والرغبة في المساهمة في نجاحها واستقرارها، وهو يعد عاملاً رئيسيًا في تحسين الأداء الفردي والجماعي. (Meyer & Allen, 1997, p. 20).
6. **الضمانات الاجتماعية:** الضمانات الاجتماعية هي مجموعة من التدابير والسياسات التي تهدف إلى تقديم الدعم المالي والرعاية للأفراد في المجتمع في حال تعرضهم للمخاطر الاجتماعية مثل الشيخوخة أو المرض أو البطالة. تهدف هذه السياسات إلى ضمان الحد الأدنى من المعيشة للأفراد. (Barr, 2012, p. 22).

14.1. الدراسات السابقة:

1. **دراسة (بن عيسى، 2023):** بعنوان: "الالتزام التنظيمي: قراءة تحليلية لأطر النظرية". هدفت هذه الدراسة إلى تقديم قراءة تحليلية لأحد أبرز مظاهر الفعل الاجتماعي داخل المنظمات ويتعلق الأمر تحديدًا بمفهوم الالتزام التنظيمي، الذي يُعد من أهم المعايير المعتمدة في قياس مستوى نجاح المنظمات في تسيير وإدارة مواردها البشرية، وسنركز في ذلك على توضيح دلالة المفاهيم اللغوية والاصطلاحية، إضافة إلى التطرق إلى أهم المداخل النظرية التي حاولت تفسيره وتحديد أنماطه ومراحل تشكله، وصولاً إلى التطرق لأبرز الممارسات الإدارية التي تساهم في إنتاج أفعال اجتماعية تعكس ارتباط الأفراد.

2. دراسة (لارا فؤاد شعبية، 2022): بعنوان: "أثر جودة المعلومات على كفاءة وفعالية اتخاذ القرار: دراسة ميدانية في وزارة الاتصالات في دمشق".

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مدى تأثير جودة المعلومات على كفاءة وفعالية اتخاذ القرار في وزارة الاتصالات والتقانة في سوريا واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة إذ تم تصميم استبيان بناءً على مشكلة وفرضيات البحث، وتم جمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS. كانت عينة الدراسة تتألف من موظفي وزارة الاتصالات والتقانة، وتم تصميم الاستبيان لقياس أبعاد جودة المعلومات مثل الملاءمة، التوقيت، الشمولية، والدقة، وعلاقتها بكفاءة وفعالية اتخاذ القرار.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين ملاءمة المعلومات، توقيتها، وشموليتها وبين فعالية وكفاءة اتخاذ القرار. ومع ذلك، أظهرت النتائج أن دقة المعلومات أثرت على فعالية اتخاذ القرار فقط دون أن يكون لها تأثير على كفاءته. كما بينت الدراسة أن جودة المعلومات ككل كان لها تأثير ذو دلالة إحصائية على كفاءة وفعالية اتخاذ القرار.

3. دراسة (محمد، 2021): بعنوان: "دور نظم المعلومات الإدارية في جودة القرارات الإدارية: دراسة ميدانية على موظفي المستويات الإدارية بمعاهد اجدابيا".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية في جودة القرارات الإدارية في المعاهد العليا العامة بمدينة اجدابيا، إذ استخدم المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستمارة كأداة لجمع البيانات، كما استخدم أسلوب المسح الشامل للمجتمع، وكان عدد الاستمارات (62). من أهم النتائج: وجود العلاقة بين جودة القرارات الإدارية ونظم المعلومات الإدارية المتمثلة في المتطلبات (مساندة واهتمام الإدارة العليا، وتنظيمية، ومادية، وبرمجية، وبشرية). وبينت مستوى متوسط للمتطلبات (المادية- البرمجية)، ومستوى مرتفع في باقي المتطلبات. كما بينت عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين المتطلبات (المادية- البرمجية) وبين جودة القرارات الإدارية، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية في باقي المتطلبات. وبينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس، ونظم المعلومات الإدارية، وكذلك الجنس وجودة القرارات الإدارية، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في باقي المتغيرات. وأوصت الدراسة بتوفير المتطلبات المادية والبرمجية، وأن تتناسب

مؤهلات الموظفين مع طبيعة الأعمال الموكلة لهم، وأن يكون هناك تكامل وترابط بين القرارات وتصنيف البدائل.

4. دراسة (مصطفى، 2020): بعنوان: "فهم أثر جودة المعلومات في فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية لدى الإدارات الإشرافية في مراكز الوزارات الأردنية".

هدفت هذه الدراسة إلى فهم مدى تأثير جودة المعلومة في فاعلية اتخاذ القرارات. تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، إذ تم توزيع 500 استبانة على عينة من مديري الإدارات الإشرافية، وتم استرجاع 300 استبانة بنسبة استرجاع بلغت 67%، مما أدى إلى تحليل 199 استبانة صالحة للتحليل باستخدام برنامج SPSS.

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: وجود مستوى مرتفع لأبعاد جودة المعلومات الإدارية، بما في ذلك ملائمة المعلومات وتوقيتها ودقتها وشموليتها، بمتوسط حسابي يبلغ 3.72. وجود مستوى متوسط لأبعاد فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية، بمتوسط حسابي يبلغ 3.66.

5. دراسة (بن شلال، 2019): بعنوان: "الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستويات الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي والتعرف على علاقة الدعم التنظيمي بالعدالة التنظيمية، وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، وكذلك العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وقد تم أخذ عينة بلغ عددها (230) طبيب يمثلون (40%) من مجتمع البحث البالغ عددهم (575) طبيب. وقد أظهرت النتائج أن درجة توفر أبعاد الدعم التنظيمي بأبعاده المختلفة كان مرتفعاً ما عدا بعد السياسة الإدارية فكان متوسطاً، أما أهم التوصيات فتمثلت في ضرورة الاهتمام بالسياسات الإدارية المتبعة لتواكب تطورات وأهداف العاملين وتكون مبنية على أسس علمية وفنية، ومشاركة العاملين.

6. دراسة (جمعة، 2018): بعنوان: "الالتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية على مصنع أعلاف البيضاء".

هدفت هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى عمال صندوق الضمان الاجتماعي في تيارت. الدراسة تطرح الإشكالية التالية: هل هناك علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق؟ للإجابة على هذا التساؤل، فإن الباحث افترض وجود علاقة بين المناخ

التنظيمي والالتزام التنظيمي، وقام بتحليل كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي وتأثيره على الالتزام التنظيمي. تم تنفيذ الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة من 90 عاملاً من إجمالي 389، مما يمثل نسبة تعيين من المجتمع الأصلي. تم استخدام استبيان كأداة لجمع البيانات، وتم تحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). تؤكد الدراسة أن المناخ التنظيمي يلعب دوراً هاماً في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى عمال الصندوق، ويؤثر بشكل مباشر على مختلف جوانب الالتزام التنظيمي كالاتصال، والنظم والإجراءات، واتخاذ القرارات، والحوافز، وتنمية الموارد البشرية.

الدراسات الأجنبية.

أثر جودة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي:

يُعد أثر جودة المعلومات الإدارية (Management Information Quality) على الالتزام التنظيمي (Organizational Commitment) موضوعاً هاماً في مجال إدارة الأعمال والموارد البشرية، حيث تُشير الدراسات إلى أن المعلومات الإدارية عالية الجودة تعزز من التزام الموظفين بالمنظمة من خلال تحسين الثقة، الرضا الوظيفي، وفعالية اتخاذ القرارات. فيما يلي نظرة عامة موجزة على بعض الدراسات الأجنبية السابقة البارزة في هذا المجال، مع التركيز على الدراسات التجريبية المنشورة في مجلات علمية مرموقة. تم اختيار هذه الدراسات بناءً على أهميتها وتوافرها في قواعد البيانات العلمية مثل Google Scholar و JSTOR. سأقدم ملخصاً لكل دراسة، بما في ذلك المنهجية الرئيسية والنتائج الرئيسية.

2. دراسة: Management Information Quality, Employee Empowerment, (2016) and Organizational Commitment

• المؤلفون: Chen, Y., & Barnes, S. J. المنشور في: Journal of Business Research.

• الملخص: تحليل على عينة من 350 موظفاً في شركات صينية متعددة الجنسيات، باستخدام نموذج PLS-SEM. وجدت أن جودة المعلومات الإدارية تعزز التمكين الوظيفي، الذي بدوره يزيد من الالتزام التنظيمي بنسبة 38%. النتائج أشارت إلى أن الجودة المنخفضة تؤدي إلى زيادة معدلات الاستقالة.

• الأهمية: تدمج التمكين كوسيط، وتُعد دراسة حديثة نسبياً في سياق آسيوي عالمي. ملاحظات عامة:

- الاتجاهات المشتركة: تتفق هذه الدراسات على وجود علاقة إيجابية قوية بين جودة المعلومات الإدارية والالتزام التنظيمي، غالبًا ما تكون مدعومة بوسائل مثل الرضا والثقة. المنهجيات الشائعة تشمل الاستطلاعات والنماذج الهيكلية، مع التركيز على قطاعات الخدمات والتصنيع.
- القيود: بعض الدراسات محدودة جغرافيًا، وقد تختلف النتائج حسب الثقافة التنظيمية. يُنصح بقراءة النصوص الكاملة للدراسات للحصول على تفاصيل إحصائية دقيقة.
- مصادر الدراسات: تم استخراج هذه المعلومات من قواعد بيانات علمية موثوقة مثل Google Scholar و ScienceDirect. للوصول إلى النصوص الكاملة، يُفضل استخدام مكتبات أكاديمية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

اعتمدت الدراسات السابقة على استكشاف مفاهيم متصلة بجودة المعلومات الإدارية، الالتزام التنظيمي، وفاعلية اتخاذ القرار، مما يوفر خلفية غنية لدراسة العلاقة بين جودة المعلومات الإدارية والالتزام التنظيمي في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي، ومن هنا يمكن تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة ودراستنا الحالية كما يأتي:

أ. أوجه التشابه:

1. أغلب الدراسات مثل دراسة (جمعة، 2018) ودراسة (محمد، 2021) استخدمت المنهج الوصفي التحليلي كأداة أساسية لفهم العلاقة بين المتغيرات التنظيمية وهو النهج نفسه الذي تتبعه الدراسة الحالية.
2. كل من دراسة (محمد، 2021) ودراسة (لارا فؤاد شعبيه، 2022) ركزت على جودة المعلومات الإدارية وأبعادها مثل الملاءمة، الدقة، والتوقيت، وهو محور أساسي في الدراسة الحالية.
3. مثل الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي كدراسة (جمعة، 2018) ودراسة (بن شلال، 2019) ركزت الدراسة الحالية على العلاقة بين جودة المعلومات الإدارية والالتزام التنظيمي كعنصر يعكس كفاءة المؤسسة.
4. جميع الدراسات تقريبًا استخدمت الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات وهو ما تعتمد عليه الدراسة الحالية أيضًا.

أوجه الاختلاف:

1. ركزت بعض الدراسات السابقة مثل (محمد، 2021) و(لارا فؤاد شعبية، 2022) على

تأثير جودة المعلومات على اتخاذ القرارات بينما تُركز الدراسة الحالية على تأثير جودة المعلومات على الالتزام التنظيمي كمتغير مستقل لم يتم تناوله بعمق في تلك الدراسات.

2. على الرغم من أن دراسة (بن عيسى، 2023) تناولت الالتزام التنظيمي بشكل نظري فإن

الدراسة الحالية تقدم إطارًا عمليًا لربط الالتزام التنظيمي بجودة المعلومات الإدارية مما يجعلها أكثر تطبيقية.

3. تستهدف الدراسة الحالية بيئة مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي مما يمنحها خصوصية

مقارنة بالدراسات التي تناولت بيانات عمل مختلفة مثل الوزارات (دراسة مصطفى، 2020)

أو المعاهد العليا (دراسة محمد، 2021).

بخلاف الدراسات التي ركزت على جانب واحد (جودة المعلومات أو الالتزام التنظيمي) تسعى

الدراسة الحالية لتقديم فهم شامل للعلاقة بين هذين المتغيرين وتأثيرها على الأداء المؤسسي، مما

يمنحها قيمة إضافية.

الإطار النظري

الفصل الثاني: جودة المعلومات الإدارية

المبحث الأول: جودة المعلومات الإدارية.

المبحث الثاني: عملية اكتشاف جودة المعلومات الإدارية.

تمهيد:

تُعد جودة المعلومات عاملاً حيويًا يساهم في فعالية أي نظام معلوماتي إذ يمكن تشبيه المعلومات بتحفة أثرية يتم تصميمها بعناية لتمثيل كيانات أو أحداث معينة بصورة رمزية ثم وضعها في سياق محدد وإرسالها إلى المستقبل ويهدف منتج المعلومات إلى إيصال المعنى المقصود بوضوح مع افتراض أن المستقبل سيستوعب الرسالة كما هو مُراد وعندما تتكرر هذه العملية بانتظام، فإنها تصبح جزءًا من نظام معلوماتي منظم.

في مجال الإدارة الحديثة تلعب المعلومات دورًا محوريًا في اتخاذ القرارات الاستراتيجية والتشغيلية مما يجعل جودة المعلومات الإدارية عنصرًا أساسيًا لتحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء المؤسسي فالمعلومات الإدارية ذات الجودة العالية تتسم بالدقة، والوضوح، والشمولية، والملاءمة، بالإضافة إلى توفرها في الوقت المناسب لدعم متخذي القرار.

تشير جودة المعلومات إلى مدى فعالية وكفاءة البيانات المستخدمة في دعم القرارات الإدارية وتشمل مجموعة من المعايير مثل الدقة، والمصداقية، والملاءمة، وسرعة الوصول، وأمان المعلومات، وتهدف هذه الجودة إلى ضمان توفير بيانات دقيقة، محدثة، وقابلة للاعتماد عليها مما يُمكن المؤسسات من اتخاذ قرارات استراتيجية قائمة على أسس متينة تعزز من قدرتها على تحقيق أهدافها.

الفصل الثاني: جودة المعلومات الإدارية

1.2. المبحث الأول: جودة المعلومات الإدارية

1.1.2 مفهوم جودة المعلومات:

جودة المعلومات تعني مدى قدرة المعلومات على تلبية احتياجات المستخدمين في الوقت المناسب وبطريقة فعالة فهي تعتمد على دقة المعلومات، وتكاملها، وحداثها، ووضوحها، وتكرارها، وملاءمتها، ومرونتها وهذه الصفات تضمن أن المعلومات مفيدة وموثوقة وتلبي متطلبات المستخدمين المختلفة. (جهاد، 2015، ص91)

وتعرف جودة نظم المعلومات الإدارية بأنها مجموعة من الخصائص المثالية التي يجب توافرها في المعلومات وتشمل هذه الخصائص الأبعاد التالية: البعد المادي، الدقة، السرعة، المرونة، الموثوقية، الملاءمة، البساطة، الشمولية وأمن المعلومات... الخ، وإن هذه الأبعاد تضمن أداءً فعالاً وموثوقاً لمستخدمي جودة المعلومات الإدارية. (إبراهيم، 2024)

تعريف الجودة: تعود كلمة "الجودة" إلى الكلمة اللاتينية "Qualitas" التي تعني "طبيعة" الشخص أو الشيء قد كانت تعني في الماضي الدقة والإتقان ومع تطور علم الإدارة (عقيلي، 2001، ص71).

2.1.2 خلفية تاريخية علي جودة المعلومات الإدارية:

ظهر التركيز على جودة المعلومات الإدارية تاريخياً من خلال الاهتمام بقياس متغيرات محددة، مثل الدقة، التوقيت، الاكتمال، والاتساق ومع ذلك فإن النقاش حول الأبعاد الواجب قياسها والأساليب المثلى لتحقيق ذلك لا يزال مستمرًا حتى اليوم فبدلاً من الاكتفاء بعرض موجز تاريخي أو أدبي حول قياس جودة المعلومات، تطور هذا المجال ليتبنى نهجاً أوسع وأكثر شمولية يتجاوز التركيز على المتغيرات المحددة إلى تقييم شامل لإدارة عملية ضمان الجودة في المنظمة.

في البداية اعتمدت المقاييس التقليدية لجودة المعلومات على تقييم الخصائص الأساسية للبيانات، مثل دقتها وحداثها لكنها كانت محدودة في قدرتها على توفير رؤية شاملة لتأثير الجودة على الأداء المؤسسي ومع تطور بيئات العمل وزيادة تعقيد الأنظمة المعلوماتية، برزت

الحاجة إلى اتباع نهج أكثر تكاملاً يأخذ بعين الاعتبار دور الإدارة والممارسات المؤسسية في تحقيق جودة المعلومات.

يدعو النهج الحديث إلى تقييم جودة المعلومات من منظور شمولي يركز على عدة محاور يتضمن ذلك فحص سياسات وإجراءات ضمان الجودة في المنظمة ومدى دعم الإدارة لعمليات تحسين الجودة والتأكد من وجود هيكلية تنظيمية ورقابية ملائمة كما يشمل هذا النهج تعزيز التعلم المؤسسي وتطوير المهارات لضمان تحسين مستمر في جودة المعلومات علاوة على ذلك تُعتبر عمليات التدقيق الدوري جزءاً أساسياً من هذه الجهود لضمان توافق المخرجات المعلوماتية مع معايير الجودة المطلوبة (مجيد، 2019، ص 42-120).

3.1.2 أنواع جودة المعلومات الإدارية:

تُعد جودة المعلومات الإدارية مقياساً متعدد الأبعاد يعكس مدى فعالية وكفاءة المعلومات في تحقيق أهداف المؤسسة يمكن تصنيف جودة المعلومات الإدارية إلى عدة أنواع رئيسية، تشمل: (Chetna, Sreejesh, & Anusree, 2017, pp. 729–745)

1. الجودة الزمنية: تشير إلى مدى توفر المعلومات في الوقت المناسب ومدى تحديثها.
2. الجودة الهيكلية: تشمل تنظيم المعلومات وترتيبها بطريقة تسهل الوصول إليها وفهمها.
3. الجودة العملية: تتعلق بكفاءة الإجراءات المستخدمة في جمع ومعالجة المعلومات.
4. الجودة الشاملة: تعكس مستوى الرضا العام للمستخدمين عن المعلومات المتاحة، ومدى تلبيتها لاحتياجاتهم.
5. الجودة الفنية: تعنى بدقة المعلومات وموثوقيتها، وضرورة خلوها من الأخطاء.
6. الجودة الجوهرية: تتعلق بدقة البيانات، ومصداقيتها، وسمعتها كمصدر للمعلومات.
7. جودة إمكانية الوصول: تركز على كيفية الوصول إلى المعلومات وحمايتها، وأهمية نظام البيانات في ذلك.
8. الجودة السياقية: تشير إلى أهمية وقيمة المعلومات في سياق المهمة التي تُستخدم فيها، بالإضافة إلى اكتمالها وكميتها.
9. الجودة التمثيلية: تتعلق بسهولة فهم المعلومات وتمثيلها بطريقة موحدة ومتسقة.

4.1.2 أهمية جودة المعلومات الإدارية:

تتمثل أهمية جودة المعلومات الإدارية في دورها الأساسي في دعم كفاءة وفعالية العمليات الإدارية واتخاذ القرارات الاستراتيجية ويمكن تلخيص أهمية جودة المعلومات الإدارية في النقاط التالية:

1. تساهم المعلومات الإدارية ذات الجودة العالية في تزويد المديرين بمعلومات دقيقة وموثوقة، مما يمكنهم من اتخاذ قرارات سليمة ومدروسة إذ إن القرارات الإدارية تعتمد بشكل كبير على المعلومات المتاحة، وتساعد الجودة العالية في تقليل احتمالية اتخاذ قرارات خاطئة. (الفيومي، 2013، ص111)
2. تساهم المعلومات الجيدة في تحديد الفرص وتفادي المخاطر مما يساهم في تحسين الكفاءة التشغيلية وتقليل التكاليف الناتجة عن الأخطاء أو القرارات غير المدروسة هذا يساعد في توجيه الموارد المتاحة نحو الأنشطة الأكثر إنتاجية.
3. تؤدي جودة المعلومات إلى بناء ثقة المستخدمين الداخليين والخارجيين بالمعلومات المتاحة، وهو ما يزيد من شفافية العمليات ويعزز مصداقية الإدارة أمام الموظفين والمستثمرين وأصحاب المصلحة الآخرين.
4. عندما تكون المعلومات دقيقة وسهلة الوصول يقل الوقت والجهد المبذول في البحث عن المعلومات وتصحيح الأخطاء مما يعزز الكفاءة ويتركز للإدارة وقتاً أكبر للتركيز على مهام استراتيجية أخرى.
5. توفر المعلومات عالية الجودة رؤية أوضح لمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية، مما يساعد الإدارة في تحليل الاتجاهات والتنبؤ بالمستقبل وبالتالي دعم عملية التخطيط الاستراتيجي وتنفيذ خطط مستدامة وفعالة.
6. إن المعلومات الإدارية ذات الجودة العالية تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل أسرع وأكثر دقة من خلال ضمان أن القرارات والخطط تتماشى مع بيانات دقيقة وملائمة. (بن محمد، 2007، ص65).

5.1.2 خصائص جودة المعلومات الإدارية:

تلعب دوراً كبيراً في دعم اتخاذ القرارات الإدارية الفعالة وتتميز هذه الجودة بعدة خصائص مهمة، منها: (بن محمد، 2007، ص65)

1. **الدقة:** تشير إلى صحة المعلومات وخلوها من الأخطاء وإن المعلومات الدقيقة تعزز من مصداقية القرارات المبنية عليها إذ تعتمد على بيانات موثوقة ومعالجة بعناية.
2. **الشمولية:** تعني أن تحتوي المعلومات على كافة التفاصيل اللازمة لفهم السياق بالكامل فالمعلومات الشاملة تتيح للإدارة رؤية أوضح وتجنب القرارات التي قد تكون ناقصة أو مبنية على بيانات غير كافية.
3. **الحداثة:** تشير إلى أن تكون المعلومات محدثة ومتوافقة مع الوقت الحالي أذ تصبح القرارات أكثر موثوقية ودقة عند اعتمادها على معلومات حديثة وملائمة للوضع الراهن.
4. **الارتباط:** يجب أن تكون المعلومات ذات صلة مباشرة بالغرض الذي تُستخدم لأجله المعلومات ذات الصلة تُسهم في اتخاذ قرارات موجهة بدقة وتخدم الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
5. **الوضوح:** المعلومات الواضحة تُسهّل الفهم، إذ تكون مصاغة بلغة بسيطة ومنظمة مما يقلل من احتمالات سوء الفهم ويسهل استخدامها في عمليات التحليل واتخاذ القرار.
6. **القابلية للتحقق:** المعلومات القابلة للتحقق تعني أنها يمكن التأكد من صحتها من خلال مصادر أخرى ما يعزز الثقة في المعلومات ويساعد في بناء قرارات دقيقة وقوية.
7. **التناسق:** يشير إلى توافق المعلومات مع البيانات السابقة ذات الصلة أو مع المعلومات المتاحة في نفس السياق المعلومات المتناسقة تجعل القرارات أكثر اتساقاً مع السياسات والإجراءات المعتمدة.
8. **قابلية الاستخدام:** تعني أن تكون المعلومات منظمة ومنسقة بحيث يمكن الوصول إليها واستخدامها بسهولة وهذا يضمن أن تكون المعلومات فعّالة ومؤثرة في الوقت المناسب.

6.1.2 عناصر جودة المعلومات الإدارية:

تشمل عناصر جودة المعلومات الأجزاء المادية للنظام والتي تمكنه من أداء وظائفه المختلفة: هذه الأجزاء تتضمن ما يأتي: (خليل، 2011، ص11)

1. **الأجهزة:** تتضمن الحاسبات الإلكترونية بأجزائها المختلفة والمكملة لها مثل وحدة التشغيل المركزية أجهزة الإدخال والإخراج ووسائل الاتصال وإعداد البيانات.
2. **تخزين البيانات:** يتضمن تخزين البيانات الملفات والمستندات المكتوبة وكل النظم المساعدة.
3. **البرامج:** تشمل البرمجيات اللازمة لجمع المعلومات بما في ذلك برامج النظام وبرامج التطبيقات التي تلبي أغراض جودة المعلومات.
4. **قاعدة البيانات:** الوعاء الذي يحتوي على البيانات الأساسية المخزنه ووسائل التخزين المختلفة التي يجب توفرها حتى يمكن القيام بعملية المعلومات.
5. **إجراءات التشغيل:** تعتبر الإجراءات جزءًا من الأجزاء المادية للنظام إذ تنظم عمليات تشغيل النظام.
6. **العنصر البشري:** هو أهم جزء من الأجزاء المادية لجودة المعلومات إذ يقوم الأشخاص بتشغيل وإدارة المكونات الأخرى للنظام.

7.1.2 مؤشرات نجاح جودة المعلومات:

- مؤشرات نجاح جودة المعلومات الإدارية هي الأدلة التي تُظهر مدى تحقيق المعلومات المقدمة للمعايير والجودة المطلوبة لدعم اتخاذ القرار الإداري وتشمل هذه المؤشرات:
1. **تحسين دقة القرارات:** يكون نجاح جودة المعلومات واضحًا عند اتخاذ قرارات دقيقة ومدروسة تعتمد على بيانات صحيحة وموثوقة مما يؤدي إلى نتائج إيجابية على مستوى الأداء المؤسسي.
 2. **التوافق مع الأهداف التنظيمية:** عندما تكون المعلومات مرتبطة ومتماشية مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة يصبح استخدامها أكثر فعالية في تحقيق هذه الأهداف وتوجيه النشاط المؤسسي.
 3. **سرعة الاستجابة للتغيرات:** تعتبر المعلومات ذات الجودة العالية عاملاً مساعداً للإدارة على الاستجابة السريعة والفعالة للتغيرات الداخلية والخارجية، مما يُعزز مرونة المؤسسة.
 4. **زيادة كفاءة العمليات:** تدعم المعلومات الجيدة كفاءة العمليات عبر تسهيل الوصول إلى البيانات المطلوبة وتوفير الوقت والموارد اللازمة لاتخاذ القرارات. (الحمدي، 2009، ص34).

5. رضا المستخدمين: يعكس رضا الموظفين ومتخذي القرار عن المعلومات المقدمة نجاح جودة المعلومات إذ يجدونها مفيدة، سهلة الوصول وقابلة للاستخدام بما يخدم مهامهم.
6. تقليل الأخطاء والتكرار: تشير المعلومات الدقيقة والشاملة إلى تحقيق جودة عالية إذ تقل الأخطاء وتكرار المعلومات أو البيانات المتضاربة مما يحسن التدفق المعلوماتي.
7. إمكانية التنبؤ واتخاذ قرارات مستقبلية: تدعم جودة المعلومات القدرة على التنبؤ بالتحديات والفرص المحتملة مما يساعد الإدارة على اتخاذ قرارات استباقية تتماشى مع التحولات المستقبلية.
8. تحقيق الشفافية والمصداقية: عندما تكون المعلومات واضحة وموثوقة تُبنى الثقة بين مختلف مستويات الإدارة مما يساهم في تحقيق الشفافية داخل المؤسسة وخارجها.
9. إمكانية التحقق: يسهل على المؤسسة التأكد من صحة المعلومات من خلال مصادر موثوقة مما يعزز الثقة في المعلومات ويزيد من فعاليتها في صنع القرار.
10. تحقيق الأهداف المالية: تدعم جودة المعلومات في تحقيق الأهداف المالية للمؤسسة عبر خفض التكاليف المرتبطة بالبيانات وتوجيه الموارد بشكل أكثر فاعلية. (البيدع، 2022، ص111)

8.1.2 معايير جودة المعلومات:

- لجودة المعلومات معايير متعددة يمكن تلخيصها فيما يأتي:
1. الدقة: يتم تقييم المعلومات من خلال دقتها أي مدى تمثيل المعلومات للبيانات والأحداث المتعلقة بالماضي والحاضر والمستقبل. (السديري، 2012، ص33)
 2. المنفعة: يتم تحديد جودة المعلومات من خلال المنفعة المستمدة منها.
 3. الفعالية: تشير الفعالية إلى مدى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها بمرور محددة ومحدودة.
 4. التنبؤ: التنبؤ هو استخدام المعلومات السابقة والحالية للتنبؤ بالأحداث والنتائج المستقبلية. يتمثل دور المعلومات في توفير قاعدة صلبة لصناع القرار للتنبؤ بمسارات المستقبل مما يعزز القدرة على التخطيط والتوجيه الاستراتيجي.
 5. الكفاءة: تشير الكفاءة إلى القدرة على تطبيق اقتصاديات المعلومات في تحسين الجودة. وهذا يشمل استخدام الموارد بشكل مثالي لضمان تقديم المعلومات بشكل سريع وفعال دون التأثير على دقتها أو قيمتها.

6. **سرعة المعلومات.** المعلومات تعد سلعة قابلة للتلف؛ على سبيل المثال تفقد الصحيفة اليومية قيمتها بمجرد صدورها إذ تصبح قديمة في اليوم التالي لذا يجب تحضير المعلومات في أسرع وقت ممكن لتكون ذات قيمة وملائمة.
7. **سرية المعلومات:** ترتبط قيمة المعلومات بدرجة ندرتها إذ أن توافر المعلومات بشكل حصري يزيد من أهميتها إذا كانت المعلومات متاحة بسهولة للمنافسين فإن قيمتها تقل لذلك يجب حماية سرية المعلومات وحصر الوصول إليها حسب الحاجة.
8. **ثغرات المعلومات:** المعلومات عالية الجودة هي المعلومات التي يسهل فهمها مما يتيح استخدامها بسهولة عند وجود ثغرات في المعلومات أو عدم وضوحها تصبح صعبة الاستخدام وبالتالي تضر بعملية اتخاذ القرار. (النجار، 2007، ص44)

9.1.2 الخصائص السلوكية لجودة المعلومات:

- تتسم جودة المعلومات بمجموعة من الخصائص السلوكية التي تؤثر على كيفية فهمها واستخدامها في بيئة العمل. ومن بين المظاهر الرئيسية لهذه الخصائص:
1. **التواصل:** تُعد جودة المعلومات جزءاً أساسياً من عملية التواصل داخل المنظمة إذ تسهم في نقل البيانات وتفسير محتواها من قبل صانعي القرار ويشمل ذلك توزيع المعلومات بدقة وبطريقة تسهل التعرف على محتواها ويهدف إلى تكوين فكرة شاملة ورأي واضح حول أنشطة المنظمة السابقة والحالية والمستقبلية كما يعتمد هذا الجانب على الاستفادة من معارف علماء السلوك الإنساني والتنظيمي لتحسين فعالية نقل المعلومات وتفاعل الموظفين معها. (سلطان، 2005، ص124)
 2. **الإدراك:** الإدراك هو عملية فهم المعلومات وتأثيرها على القرارات المتخذة ويُحدد الإدراك درجة الفائدة النسبية للمعلومات مما يساعد في توجيه المستفيدين نحو المعلومات الأكثر أهمية كما من الضروري تحديد المعلومات التي يمكن أن تفيد الأطراف المختلفة داخل المنظمة لتجنب زيادة التكاليف وهدر الوقت والجهد في جمع معلومات غير ضرورية. (فياض، 2021، ص20)

10.1.2 أبعاد جودة المعلومات الإدارية:

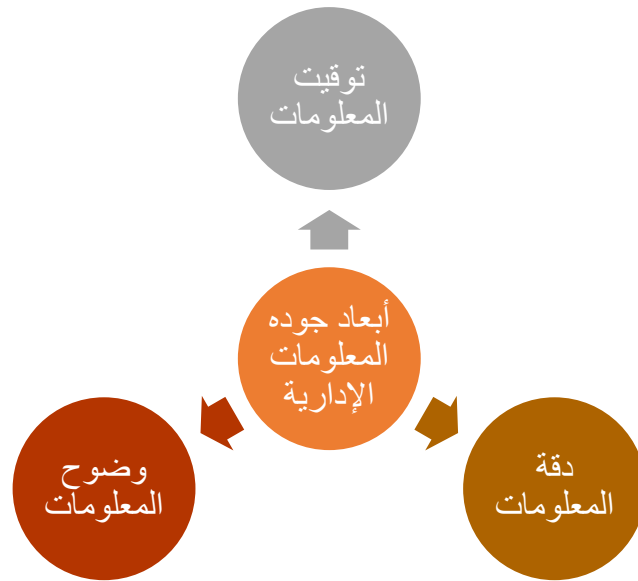
لجودة المعلومات أبعاد متعددة تتكامل لضمان فاعلية استخدامها ودعم القرارات

الإدارية وتتمثل فيما يلي: (عبد الله وجنوب، 2018، ص26-29)

1. **دقة المعلومات:** تشير إلى خلو البيانات من الأخطاء ومدى مطابقتها للواقع مما يعزز الثقة في القرارات ويقلل المخاطر وتعد الدقة العامل الأساسي لضمان مصداقية المعلومات المستخدمة في الإدارة.

2. **توقيت المعلومات:** يعكس مدى توفر المعلومات في الوقت المناسب لتلبية احتياجات اتخاذ القرار ويؤثر توقيت المعلومات بشكل مباشر على سرعة وفعالية القرارات بينما يؤدي التأخير إلى خسائر محتملة وعواقب غير مرغوبة.

3. **وضوح المعلومات:** يتعلق بسهولة فهم المعلومات وتنظيمها بشكل يتيح استيعابها واستخدامها بكفاءة ويسهم الوضوح في تحسين الاتصال داخل المؤسسة مما يقلل فرص سوء الفهم ويعزز من فعالية القرارات الإدارية.



* شكل رقم (2) أبعاد جودة المعلومات الإدارية. من إعداد الباحثة .

11.1.2 سمات جودة المعلومات الإدارية:

وفقاً لدراسة (عبد الله وجنوب، 2018) فإن سمات جودة المعلومات الإدارية يمكن

تلخيصها في النقاط التالية: (عبد الله وجنوب، 2018، ص45)

- **الدقة:** التأكد من صحة المعلومات وخلوها من الأخطاء.
- **الوضوح:** تقديم المعلومات بشكل مفهوم وسهل القراءة والاستيعاب.

- **التوقيت المناسب:** توفر المعلومات في الوقت المناسب لدعم عملية اتخاذ القرار.
 - **الملاءمة:** ارتباط المعلومات بموضوع القرار ودعمها للأهداف التنظيمية.
 - **الاتساق:** انسجام المعلومات مع بعضها البعض وعدم التناقض.
 - **القابلية للتحقق:** إمكانية التحقق من صحة المعلومات ومصادرها.
 - **الشمولية:** احتواء المعلومات على جميع التفاصيل اللازمة لاتخاذ قرار مدروس.
- وتزداد أهمية تحسين مستوى الأداء ودرجة الالتزام التنظيمي من خلال التركيز على جودة المعلومات، خاصة مع تزايد حجم المؤسسات وتشابك وتعقيد أعمالها لتلبية الاحتياجات الأساسية ومتطلبات الإدارة تُستخدم المعلومات لدعم صانعي القرار وتتميز بسمات تجعلها تتكيف مع المتطلبات البيئية مما يساهم في تعزيز الأصالة والوضوح والشفافية ومن أبرز سمات جودة المعلومات هي العمل في بيئة تتسم بالغموض وعدم الواقعية مما يستدعي توافر معلومات ذات جودة عالية تتسم بالسمات والمنافع المتلاحقة وإن عملية توفير المعلومات الإدارية تعد إحدى الوظائف الرئيسية للمؤسسة مما يتطلب منها الاهتمام بأن تكون هذه المعلومات ملائمة ودقيقة وموضوعية وقابلة للفهم لتحقيق المنافع المرجوة في مواجهة التحديات.
- وفقاً (لسلمان عبود زبار، 2017، ص26) ترتبط سمات جودة المعلومات الإدارية بمستوى الوضوح والدقة والاتساق والشفافية إذ تشكل كفاءتها وقدرتها على تحديد المفاضلة بين البدائل واتخاذ الحل الأمثل لرفع مستوى الالتزام التنظيمي. (بورحلى كريمة، 2018، ص144)
- مما سبق يتضح ان جودة المعلومات الإدارية ليست مجرد معيار لتحسين اتخاذ القرار بل هي عامل رئيسي يؤثر على الأداء التنظيمي والالتزام المؤسسي مما يعزز قدرة المؤسسات على التعامل مع التحديات والبيئات المعقدة.

12.1.2 مراحل جودة المعلومات الإدارية:

تشمل عدة مراحل أساسية:

1. **مرحلة جمع المعلومات:** تعتبر عملية جمع المعلومات مرحلة حيوية لإنجاز المهام إذ تشير إلى النجاح في الحصول على معلومات جيدة واستبعاد الرديئة مما يسهل على متخذي القرارات العمل في ضوء دقة المعلومات. تتضمن هذه المرحلة استقطاب أكبر عدد ممكن من البيانات والمعلومات من مصادر متنوعة مثل الأحاديث الشفوية الأوراق المكتوبة،

التقارير، والوسائط المعلوماتية مثل التسجيلات والفيديوهات. يتم جمع المعلومات بدقة وترتيبها بما يخدم الهدف المطلوب.

2. مرحلة التخزين: تشير هذه المرحلة إلى الطريقة التي يتم بها حفظ المعلومات لحين الحاجة إليها. يجب أن يتميز تخزين المعلومات بالحفاظ عليها وحمايتها. تقليدياً، كان التخزين يتم في الملفات الورقية والسجلات ولكن مع التحول الرقمي أصبح التخزين يأخذ شكلاً رقمياً على الحواسيب مما يسهل استدعاء البيانات وطباعتها في تقارير بسهولة موفراً بذلك الوقت والجهد. (سارة. 2021، ص45)

3. مرحلة المعالجة: بعد جمع وتخزين المعلومات تأتي مرحلة المراجعة والمعالجة لتكون البيانات صالحة لاستخدامها في اتخاذ القرارات. تشمل المعالجة نوعين:

- **مرحلة التوزيع:** يتم توزيع المعلومات المعالجة على قنوات المنظمة المختلفة لاستخدامها. تعزيز ضوابط الاتصال والتعاون بين الإدارات يزيد من فعالية القرارات. في العصر الرقمي أصبح تبادل المعلومات عبر قنوات الاتصال المختلفة أمراً ضرورياً داخل الشركات.

- **مرحلة التغذية العكسية:** تهتم هذه المرحلة بالتعرف على ردود الأفعال والتبادل المستمر للمعلومات بناءً على مبدأ الأخذ والتعقيب على الأوامر والتعليمات مما يخدم الإدارة ويساعد على صناعة قرارات قابلة للتطبيق دون معوقات. (سارة.، 2021، ص45)

13.1.2 تحسين جودة المعلومات الإدارية:

يتطلب عدة تدخلات مهمة لضمان أن تكون المعلومات مفيدة ودقيقة في خدمة اتخاذ القرار داخل المؤسسات. لتحقيق هذا الهدف يمكن تنفيذ المبادرات عبر عدة قنوات:

1. **تثقيف متخذي القرار:** تعزيز الوعي حول أهمية استخدام المعلومات الإدارية الصحيحة من خلال برامج تعليمية وتدريبية.

2. **كتابة ملخص تعريفي للتقارير الكبيرة:** لتسهيل عملية اتخاذ القرار وضمان الالتزام التنظيمي يجب أن تحتوي التقارير الكبيرة على ملخص تعريفي واضح.

3. **دمج السجلات الإلكترونية والبيانات الورقية:** رغم انتشار السجلات الإلكترونية إلا أن هناك حاجة لتطوير ورقابة على جودة النظام لضمان موثوقية المعلومات. (الضمور، 2012، ص45-67)

4. تحسين جودة المعلومات الإدارية: تتأثر جودة المعلومات الإدارية بشكل كبير بعدة عوامل ويمكن تحسينها من خلال:

- الاعتمادية: التأكد من أن البيانات دقيقة ويمكن الاعتماد عليها.
- التوافر: ضمان توافر البيانات عند الحاجة.
- الاستجابة والعاطفية: تفاعل النظام مع احتياجات المستخدمين بسرعة.

المبحث الثاني:

عملية قياس جودة المعلومات الإدارية:

تعد جودة المعلومات الإدارية من العناصر الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على فعالية وكفاءة المنظمات في تحقيق أهدافها. عملية اكتشاف جودة المعلومات الإدارية تتضمن تقييم مدى دقة وشمولية وتوقيت وصحة المعلومات المتاحة للمديرين والموظفين داخل المنظمة. هذه العملية تهدف إلى ضمان أن تكون المعلومات المقدمة مفيدة وموثوقة لدعم القرارات الإدارية وتحسين الأداء العام للمنظمة.

1.2.2 عملية اكتشاف جودة المعلومات الإدارية:

تتضمن عملية اكتشاف جودة المعلومات الإدارية الإجابة على عدة محددات تشمل:

- تحديد أبعاد الجودة: مثل الدقة والاعتمادية والتوافر.
 - استخدام مصادر متعددة: لتأكيد صحة البيانات وتحسينها باستمرار.
 - تقييم دوري: لضمان استمرارية الجودة ومواكبة التغيرات.
- بذلك يمكن أن تساهم تحسينات جودة المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي والالتزام لدى العاملين مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر فعالية وكفاءة. (عبدالله، جنوب، 2018، ص 15-30)



شكل (3) عملية اكتشاف جوده المعلومات الإدارية*من إعداد الباحثة

2.2.2 تنظيم الملفات الإدارية وجودة المعلومات:

تنظيم الملفات الإدارية تشمل:

1. **الملف الإداري الأول:** يتم تنظيمه حسب البيانات الشخصية مع منح كود أو رقم خاص لكل عامل داخل المؤسسة.
2. **الملف الإداري الثاني:** يتم تنظيمه من قبل الأفراد الذين يتلقون المزايا ويشمل سنوات الخبرة، تقارير الأداء، الإنجازات في العمل، والدورات التدريبية التي حصل عليها.

3.2.2 وصف نطاق السجلات المدرجة في جودة الملفات الإدارية:

تحتوي الملفات الإدارية على بيانات المتقدمين للعمل، سواء كانوا مؤهلين للحصول على العمل بشكل دائم أو يعملون بأجر محسوب بالساعة. تبدأ العملية بتقديم نموذج طلب الالتحاق بالعمل وإرفاق البيانات الإدارية الأساسية مثل الاسم، العمر، النطاق الجغرافي، والخبرات. هذه البيانات يمكن استدعاؤها بسهولة من خلال أكواد وأرقام خاصة لضمان جودتها.

تحديد التواريخ المتاحة وجودة المعلومات الإدارية:

يجب أن يحتوي النظام على معلومات إدارية حديثة ونشطة للسنة التقييمية الحالية ولل سنوات الخمس السابقة. يتم نقل المعلومات القديمة إلى الأرشيف مع انتهاء كل عام إذ يمكن استرجاعها عند الحاجة. قد تزال البيانات القديمة غير الصالحة للعمل مما يجعلها غير قابلة للاسترجاع. (سارة، 2021، ص45)

معدل جودة جمع المعلومات الإدارية:

يجب أن تكون جودة جمع المعلومات الإدارية يومية لبيانات التدفق أو بناءً على طلب الإدارة العليا لدعم الالتزام التنظيمي. يجب أن تكون المعلومات متاحة يوميًا على الأقل خلال الأيام التي تكون فيها مطلوبة مع إمكانية استرجاعها بشكل دوري لمراقبة أداء العاملين.

4.2.2 تقييم جودة المعلومات الإدارية:

يعتمد تقييم جودة المعلومات الإدارية على الوعي بجدوى مفهوم الجودة وربطها الأهداف المحققة إذ يجب توفر قاعدة بيانات حديثة ومتطورة تخدم جودة المعلومات الإدارية تساهم في توفير الوقت والجهد للتقييم الفعال كما يجب التأكد من كفاءة المعلومات الإدارية وقدرتها على حل المشكلات وتوفير الموازنات والأموال اللازمة للتطوير المستمر. (محمد، 2020، ص120-

هناك محددات أساسية يجب مراعاتها عند تقييم جودة المعلومات الإدارية داخل أي مؤسسة تعكس الجوانب المختلفة التي تؤثر على مدى كفاءة وجودة المعلومات الإدارية ودورها في تحقيق الأهداف التنظيمية وكما موضح في الشكل الآتي:



شكل (4) جودة المعلومات الإدارية / من إعداد الباحثة

5.2.2 تفعيل جودة المعلومات الإدارية:

تفعيل جودة المعلومات الإدارية يعتمد على جودة العرض والمكونات والبيئة المتعلقة بالعمل إذ توفر المعلومات الإدارية دلالة وظيفية تتيح للموظفين التعرف على الأداء المحقق مما يمكنهم من تعديل سلوكياتهم وزيادة التزامهم بالعمل. يعتمد تفعيل جودة المعلومات أيضاً على تقديم المعلومات بشكل تتابعي ومنطقي، وسهولة العرض، وتصنيف المعلومات حسب الغرض من الاستخدام.

التطور الرقمي وجودة المعلومات الإدارية:

يرتبط مستوى جودة المعلومات الإدارية بتوافر المعلومات وموضوعاتها وسهولتها وشمولها سوء جودة المعلومات يؤدي إلى ضعف القرارات وعدم الالتزام وإن توافر الإمكانيات المالية والبشرية والمختصين يساهم في تحليل المشكلات المعقدة وتحسين بيئة العمل ورفع مستوى الأداء الوظيفي. تحويل قاعدة بيانات العاملين إلى منظومة إلكترونية يواكب العصر ويساهم في التحول التدريجي للإدارات إلى مستوى عالي من الالتزام.

6.2.2 مبادئ منح إدارة الجودة وجودة المعلومات الإدارية:

1. عدم الاعتماد على الفحص الكلي: يمكن تحسين العمليات وخفض التكلفة من خلال الفحص الدقيق للمعلومات الإدارية.
2. إيجاد القيادة الفعالة: توفر القيادة الجيدة التي تساهم في جودة المعلومات الإدارية وتحرص على قياس دوري لمستوى التزام العاملين. (فاطمة، 2022، ص75-90)
3. القضاء على الخوف: جودة المعلومات الإدارية تتطلب القضاء على الخوف من تزييف الحقائق.
4. دعم اعتزاز العاملين بالعمل: دعم العاملين يزيد من كفاءة التقارير وجودتها.
5. تجنب تحديد أهداف رقمية: التركيز على الأهداف الكمية قد يؤدي إلى إهمال الجودة الفعلية للإنجازات.

الإطار النظري

الفصل الثالث

3. الالتزام التنظيمي في مؤسسات الضمان الاجتماعي

1.2.3 المبحث الأول: الالتزام التنظيمي.

2.3.3 المبحث الثاني: رؤية تحليلية للالتزام التنظيمي.

3.3.3 المبحث الثالث: أثر جودة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي.

المبحث الأول: الالتزام التنظيمي

1.1.3. الالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي يشير إلى مدى ارتباط الموظف بمنظمته ودرجة تبنيه لأهدافها وقيمتها ويتضمن الالتزام التنظيمي استعداد الموظف لبذل الجهد من أجل تحقيق أهداف المنظمة والبقاء معها على المدى الطويل والشعور بالانتماء والفخر بالانتماء إليها ويُعد الالتزام التنظيمي من العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي، الإبداع، والرضا الوظيفي ويساهم في تقليل معدل تسرب الموظفين ورفع مستوى الروح المعنوية داخل المؤسسة.

2.1.3 مفهوم الالتزام التنظيمي:

الالتزام التنظيمي هو مفهوم حديث في العلوم الإدارية والسلوكية يحظى باهتمام واسع بين الباحثين والكتاب نظراً لأهميته في السياسات الإدارية وتأثيره على سلوك الأفراد داخل المنظمات المختلفة لذا قام العديد من الباحثين بوضع تعريفات متعددة لمصطلح الالتزام التنظيمي ومن هذه التعريفات:

- التعريف الأول: الالتزام التنظيمي هو درجة استعداد الفرد للبقاء في المنظمة والعمل نحو تحقيق أهدافها.
- التعريف الثاني: هو الحالة النفسية التي يعبر فيها الموظف عن انتمائه وولائه للمنظمة، ما يدفعه إلى بذل الجهد اللازم لتحقيق أهدافها. (حواس، 2003، ص 19، 18)
- التعريف الثالث: هو الدرجة التي يشعر بها الموظف بالارتباط والاندماج مع القيم والأهداف التنظيمية، مما يجعله يسعى لتحقيق نجاح المنظمة كجزء من نجاحه الشخصي.

كما يُعرف الالتزام بأنه الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد تجاه منظمته ويعكس درجة تبنيه لاتجاهات وقيم المنظمة. كما عرّفه "Meyer" فهو مدى اندماج الفرد مع المنظمة التي يعمل بها ويستند هذا التعريف على ثلاثة أبعاد رئيسية:

- الاعتقاد القوي بقيم المنظمة وأهدافها والقبول بها.
- الاستعداد التام لتقديم الجهد والتفاني لمصلحة المنظمة.

- الرغبة القوية والثابتة في الاستمرار في العمل داخل المنظمة (من جهة أخرى ينظر سلطان إلى الالتزام كقوة مؤثرة توجه العاملين وتحدد سلوكهم. (أحمد، 1999، ص38)

كما يعرف "هيجان" الالتزام التنظيمي بأنه القوة التي يشعر بها الفرد بالتوافق والاندماج مع منظمته وارتباطه العاطفي بها. يُعد الالتزام التنظيمي حالة من الولاء والشعور الداخلي الذي يظهره الفرد من خلال بذل جهد عالٍ للمساهمة في زيادة فاعلية المنظمة

من جهة أخرى عرّف "شليدون" الالتزام بأنه التقدير الإيجابي للمنظمة والعزم على تحقيق أهدافها الخاصة. يتمثل هذا في شعور إيجابي يولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها والإخلاص لها مع الاستمرار في الارتباط والفخر بالعمل لديها. (حريم، 2013، ص135)

بدوره عرّف "اللوزي" الالتزام التنظيمي بأنه المشاعر التي يطوّرها الفرد نحو المنظمة مع استعدادة لتقديم النصح والمشورة لزملائه وللمنظمة في العمل (حسونة، 2011، ص45)، وباختلاف النظريات في تعريف الالتزام التنظيمي يتبين أنه يمثل عاطفة وجدانية تجاه المنظمة أكثر من ارتباط مادي ويعبّر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة مع رغبته الشديدة في البقاء بها ودعمها وتعزيزها بمساهمته الفعالة.

مفهوم الالتزام التنظيمي عند علماء الإدارة:

الالتزام التنظيمي هو مفهوم يصف الدرجة التي يشعر بها الموظف بالولاء والالتزام نحو المؤسسة التي يعمل بها. هذا المفهوم يُعد أساسياً لفهم سلوك الموظفين وتحقيق الأداء الأمثل داخل المؤسسة. وقد تناول علماء الإدارة هذا المفهوم من جوانب متعددة وفيما يلي بعض من أبرز آراءهم: (خشومي، 2011، ص173)

1. ريتشارد م. ستيرز وريتشارد تي. موتش:

يعرّف ريتشارد م. ستيرز وريتشارد تي. موتش الالتزام التنظيمي بأنه قوة ارتباط الفرد بالمؤسسة وأهدافها إذ يتضمن ثلاث مكونات أساسية:

- القبول القوي لقيم وأهداف المؤسسة: يقبل الموظف قيم وأهداف المؤسسة ويعمل لتحقيقها.

- الرغبة في البقاء كعضو في المؤسسة: يفضل الموظف الاستمرار في العمل داخل المؤسسة.

- الاستعداد لبذل جهد كبير نيابة عن المؤسسة: يظهر الموظف التزاماً قوياً من خلال بذل جهود إضافية لتحقيق أهداف المؤسسة. (إسماعيل، 2013، ص13)

2. ماير وألين:

- اقترح جون ماير وناتالي ألين نموذجاً ثلاثي الأبعاد للالتزام التنظيمي يتضمن:
 - **الالتزام العاطفي:** ارتباط الموظف العاطفي بالمؤسسة إذ يشعر بالانتماء والفخر لكونه جزءاً من المؤسسة.
 - **الالتزام المستمر:** إدراك الموظف لتكلفة ترك المؤسسة مما يدفعه للبقاء بسبب الفوائد المادية والاجتماعية.
 - **الالتزام المعياري:** شعور الموظف بالواجب والبقاء في المؤسسة بسبب القيم الاجتماعية والضغط الأخلاقي. (أكرم، 2013، ص39)

3. **لورنس بورتر وريتشارد ستيرز:** يركز لورنس بورتر وريتشارد ستيرز على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي ويشيران إلى أن الموظفين الملتزمين يظهرون أداءً أفضل ويساهمون بشكل أكبر في تحقيق أهداف المؤسسة.

4. **هاندي:** يعرف هاندي الالتزام التنظيمي بأنه مدى ارتباط الموظف بالمؤسسة واعتناقه لقيمها وثقافتها إذ يكون الالتزام بمثابة الدافع الداخلي الذي يوجه سلوك الموظف نحو تحقيق أهداف المؤسسة.

5. **شيلدون:** يرى شيلدون أن الالتزام التنظيمي هو الميل الذي يبديه الموظف نحو المؤسسة من خلال التعريف بها والدفاع عنها أمام الآخرين مما يعكس درجة الاندماج والارتباط بالمؤسسة. (صقر، 2018، ص39)

3.1.3 أهمية الالتزام التنظيمي:

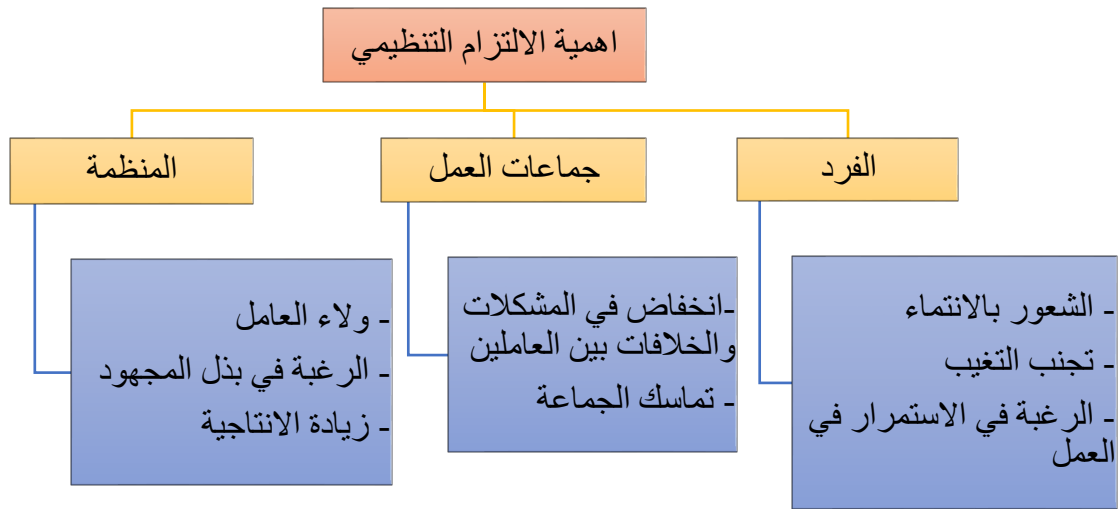
تبرز أهمية الالتزام التنظيمي من خلال عدة أسباب تجعله موضوعاً للاهتمام وكما يأتي:

1. يُعد الالتزام التنظيمي مؤشراً أساسياً يساعد في توقع السلوكيات المختلفة بما في ذلك معدلات دوران العمل يعني ذلك أن مستوى الالتزام يؤثر على استمرارية وثبات الأفراد في المنظمة.

2. مجال الالتزام التنظيمي جذب اهتمام المديرين وعلماء السلوك الإنساني نظراً لكونه يمثل سلوكاً مرغوباً ومؤثراً في تحقيق أهداف المنظمة. (اللوزي، 2003، ص44)

3. يمكن أن يساعد الالتزام التنظيمي في تفسير كيفية اتجاه الأفراد نحو تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية في الحياة.

بالإضافة إلى ذلك يرى "وا لتون" أن التحول من أسلوب التوجيه والسيطرة التقليدي إلى استراتيجية الالتزام يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإبداع والفاعلية لدى الأفراد داخل المؤسسة. هذا يعني أن تشجيع المشاركة وإعطاء المسؤوليات يمكن أن يعزز من مستوى الالتزام والإنتاجية للفريق (ماهر ، 2000 ، ص146).



شكل (5) أهمية الالتزام التنظيمي

*من إعداد الباحثة

ومن جانب آخر تنقسم أهمية الالتزام التنظيمي إلى ثلاثة محاور رئيسية:

1. **الأهمية بالنسبة للفرد:** الالتزام التنظيمي يُعد من المحددات الرئيسية التي تؤثر على الفرد في مكان العمل إذ يعزز شعور الانتماء وينمي القدرات الإبداعية. كما يرفع مستوى الأداء ويقلل من رغبة الموظف في الغياب مما يدعم مساره الوظيفي ويزيد من رغبته في الاستمرار في العمل وربط أهدافه الشخصية بأهداف المؤسسة العامة.
2. **الأهمية بالنسبة لجماعات العمل:** الالتزام التنظيمي يُعزز المناخ الإيجابي في مكان العمل مما يجعله ضروريًا لجماعات العمل. فهو يساهم في التغلب على المشكلات ويقلل من حجم الاختلافات بين العاملين ويزيد من التعاون والترابط بينهم. هذا يؤدي إلى دعم التماسك بين أعضاء المجموعة وخلق بيئة عمل فعالة. (حجاج ، 2018 ، ص56)

3. **الأهمية بالنسبة للمنظمة:** تكمن أهمية الالتزام التنظيمي بالنسبة للمنظمة في المكاسب التي تحققها من خلال ولاء العاملين وشعورهم بالانتماء إلى المؤسسة. هذا يزيد من تفانيهم ورغبتهم في بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة ويعزز من دعم الإنتاجية في العمل. (رقية، وآخرون، 2021، ص123)

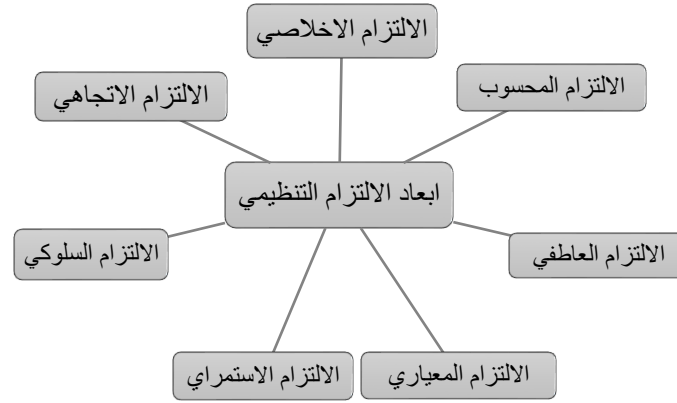
4.1.3. أبعاد الالتزام التنظيمي:

للالتزام التنظيمي أبعاد عدة تشمل:

1. **الالتزام العاطفي:** يشير إلى الارتباط العاطفي الذي يملكه الفرد تجاه المنظمة ويتطور هذا الالتزام عندما يشعر العامل بأنه يشارك في اتخاذ القرارات والعمليات التنظيمية ويدرك أهمية وقيمة الانتماء إلى المنظمة ويتمثل الالتزام العاطفي في شعور الفرد بالانتماء والتعاطف مع المنظمة ويشعر بالالتزام حينما يتم معاملته بعدالة واحترام من قبل المنظمة.
2. **الالتزام الاستمراري:** يشير إلى رغبة العامل في الاستمرار في العمل داخل المنظمة. ينشأ هذا الالتزام عندما يدرك الفرد أنه سيكون خاسراً إذا قرر مغادرة المنظمة أو عندما يُعد أنه لا توجد فرص عمل بديلة جيدة لديه في حال تركه للمنظمة. (محمد أحمد، 2011، ص34)
3. **الالتزام الأخلاقي:** يتطور عندما ينمو داخل العامل ويتبنى قيم ومعايير المنظمة كأسلوب حياة ويعكس هذا الالتزام الشعور بالحاجة المتبادلة والقبول بشروط وأسس العمل النفساني داخل المنظمة وهذا النوع من الالتزام يؤثر بشكل كبير على أداء العامل ورغبته في الاستمرار في العمل إذ يُعد الالتزام العاطفي والأخلاقي أكثر تأثيراً من الالتزام الاستمراري (شيوعات، 2018، ص67) كما يساعد الالتزام التنظيمي على تقليل معدلات الدوران في العمل، والتغيب، ويحسن الأداء العام للفريق ويعزز من سلوكيات المواطنة التنظيمية. (العوفي، 2008 د.س، ص266)
4. **الالتزام الإخلاص:** يُعد الالتزام الإخلاص نمطاً ينبع من أخلاق الموظف إذ يعمل بجد وإخلاص ملتزماً بتنفيذ التعليمات المتعلقة بتحقيق أهداف المنظمة. ويختلف هذا النوع من الالتزام بناءً على مستوى الإخلاص لدى الفرد.
5. **الالتزام المحسوب:** الالتزام المحسوب هو نمط من الالتزام يعتمد على توصيل انطباع معين للمديرين بهدف الحصول على ترقية أو تولي منصب أو تحقيق هدف يسعى إليه الموظف.

6. **الالتزام الاتجاهي:** يمثل الالتزام الاتجاهي توجه الموظف نحو رسم ملامح مستقبله المهني الذي يتماشى مع أهداف وسياسات المؤسسة العامة مما يؤدي إلى توافق أهداف الفرد مع أهداف المؤسسة.

7. **الالتزام السلوكي:** ينبع الالتزام السلوكي من سلوك الفرد الذي يتسم بالالتزام ومراعاة الضوابط العامة مستمداً من سلوكه السابق في العمل. يعكس هذا النوع من الالتزام قناعة الموظف بأن الالتزام التنظيمي هو السلوك الأمثل للعمل. (ابريعم، 2019، ص205).



شكل (6) ابعاد الالتزام التنظيمي

من إعداد الباحثة

5.1.3 مستويات الالتزام التنظيمي:

تتعدد مستويات الالتزام التنظيمي لتشمل:

1. **الالتزام على مستوى الفرد:** يتمثل هذا المستوى في الطاعة للتوجيهات والتعليمات الصادرة من المديرين. إذ يعكس التزام الموظف الفردي التزامه بأداء مهامه وفقاً للمعايير والإجراءات المحددة.

2. **الالتزام على مستوى المنظمة:** يشير هذا المستوى إلى الالتزام الكلي للمؤسسة تجاه العمل والمسؤولية المجتمعية. ويتضمن التزام المنظمة تجاه الملاك وحملة الأسهم وضمان العمل ككيان يتمتع بالالتزام داخل بيئة العمل وخارجها.

3. **الالتزام على مستوى المجتمع:** يعرف هذا المستوى بالالتزام الاجتماعي. يشمل هذا المستوى التزام المؤسسة تجاه المجتمع ككل بما يعزز السمعة الطيبة ويعكس المسؤولية الاجتماعية للشركة. (عطوي، وآخرون، 2023، ص10-132)



شكل (7) مستويات الالتزام التنظيمي

*من إعداد الباحثة

6.1.3 خصائص الالتزام التنظيمي:

للاللتزام التنظيمي جملة من الخصائص والتي يمكن تلخيصها فيما يأتي:

1. يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد لصالح المنظمة من أجل الحفاظ على أهدافها وقيمها. (حمدان، 2017، ص23)
2. يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد لصالح المنظمة من أجل الحفاظ على أهدافها وقيمها إنه الالتزام التنظيمي
3. الالتزام التنظيمي هو رغبة الأفراد في التفاعل الاجتماعي مع المنظمة من أجل منحها الحيوية والحيوية. وهو يشير إلى رغبة الفرد في التفاعل الاجتماعي من أجل منح المنظمة الحيوية والحيوية والولاء. (عودة، 1996، ص78)

7.1.3 الالتزام التنظيمي كسلوك:

الالتزام التنظيمي كظاهرة نفسية وسلوكية تعكس ارتباط الموظف بالمنظمة وتشمل جوانب معرفية وعاطفية وسلوكية إذ يظهر الأفراد ذوي الالتزام العالي التزامًا قويًا بأهداف المنظمة واستعدادًا للمساهمة الفعالة في نجاحها ويشير (جودة، 2010) إلى جملة من الأبعاد التي تفسر الالتزام التنظيمي كسلوك وظاهرة نفسية، وكما يأتي: (جودة، 2010، ص28)

1. الالتزام التنظيمي هو حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة.
2. ويؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد بالبقاء في المنظمة أو تركها.
3. يتميز الأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي بصفات معينة.
4. قبول الأهداف والقيم الإنسانية للمنظمة والإيمان بها.
5. العمل بجد لتحقيق أهداف المنظمة.
6. ينخرط على مستوى عالٍ مع المنظمة على مدى فترة طويلة من الزمن.

7. الميل إلى تقييم المنظمة بشكل إيجابي.

8.1.3 مكونات الالتزام التنظيمي:

- للالتزام التنظيمي مكونات أساسية تعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية والتماسك مما ينعكس إيجاباً على أداء الأفراد واندماجهم مع أهداف المنظمة، ومنة ابرز تلك المكونات
1. **الأمن:** يعكس شعور الفرد بالأمان والسلامة والطمأنينة داخل المنظمة، مما يعزز الالتزام التنظيمي.
 2. **المشاركة:** تتجلى في انخراط أفراد المنظمة في العمل والأنشطة المختلفة، مما يعزز شعورهم بالانتماء.
 3. **التماسك:** إحساس الأفراد بأنهم جزء من الجماعة ومتحدون معها، مما يعزز وحدة الهدف والمصير المشترك. (حسن، 2010، ص 45)
 4. **الرضا:** شعور الأفراد بأهميتهم في الجماعة وفخرهم بالانتماء إليها، بالإضافة إلى توافقهم مع قيم المنظمة وسلوك أفرادها.
 5. **المسؤولية:** تحمل المسؤولية الفردية يعزز الالتزام التنظيمي، بينما يؤدي غيابها إلى ضعفه.
 6. **المقارنة بالآخرين:** مقارنة الفرد نفسه بالآخرين تمكنه من تحليل أحكامه الذاتية وتعزز ارتباطه بمعايير الجماعة والالتزام بها. (حاروش، 2011، ص 187)

9.1.3 المراحل التطورية للالتزام التنظيمي:

وفقاً لـ بيوكانان يمر الالتزام التنظيمي بثلاث مراحل رئيسية، وهي كما يأتي: (أبوندا، 2007، ص 39-42)

1. **مرحلة التجربة:** وتستمر هذه المرحلة لمدة عام من يوم بدء الفرد في العمل، وخلالها يتم تدريب الفرد على التدريب والإعداد والتجريب وينصب اهتمام الفرد خلالها على اكتساب القبول في المنظمة. ويركز الفرد على اكتساب القبول في المنظمة وعلى محاولة التكيف مع المواقف الجديدة والبيئة التي يعمل فيها، ومحاولة التأقلم مع المنظمة، ووفقاً لبيوكانان يواجه الأفراد خلال هذه الفترة مجموعة متنوعة من المواقف، فخلال هذه الفترة يواجه الأفراد عدداً من المواقف التي يكونون فيها في مرحلة تجريب واستعداد للمرحلة التالية

وتشمل هذه المواقف تحديات العمل، والولاءات المتضاربة، وغموض الأدوار، وظهور مجموعات متماسكة، ومن بين هذه المواقف ظهور مجموعات متماسكة وتحقيق التوقعات، ونمو المواقف تجاه المنظمة والشعور بالصدمة.

2. **مرحلة العمل والإنجاز:** تتراوح مدة هذه المرحلة بين عامين وأربعة أعوام، ويسعى الأفراد خلال هذه الفترة إلى التأكيد على أهم سمات هذه الفترة هي تبلور الأهمية الشخصية للفرد، والخوف من العجز والولاء الواضح للوظيفة والمنظمة.

10.1.3 أنواع الالتزام التنظيمي:

إذا كان الالتزام التنظيمي يعكس مشاعر الموظفين ومعتقداتهم تجاه العمل في المؤسسة فقد حدد الباحثون نوعين شائعين للالتزام التنظيمي: (Allen, N.J., et, al, 1990, 1-18)

1. **الالتزام العاطفي:** يعكس الالتزام العاطفي مشاعر الموظفين الإيجابية تجاه المنظمة وارتباطهم بأهدافها وقيمها. يتميز هذا النوع برغبة الموظف في البقاء بسبب شعوره بالانتماء العالي. يظهر الالتزام في الأداء الوظيفي المتميز والعلاقة الإيجابية بين الموظف والمنظمة.

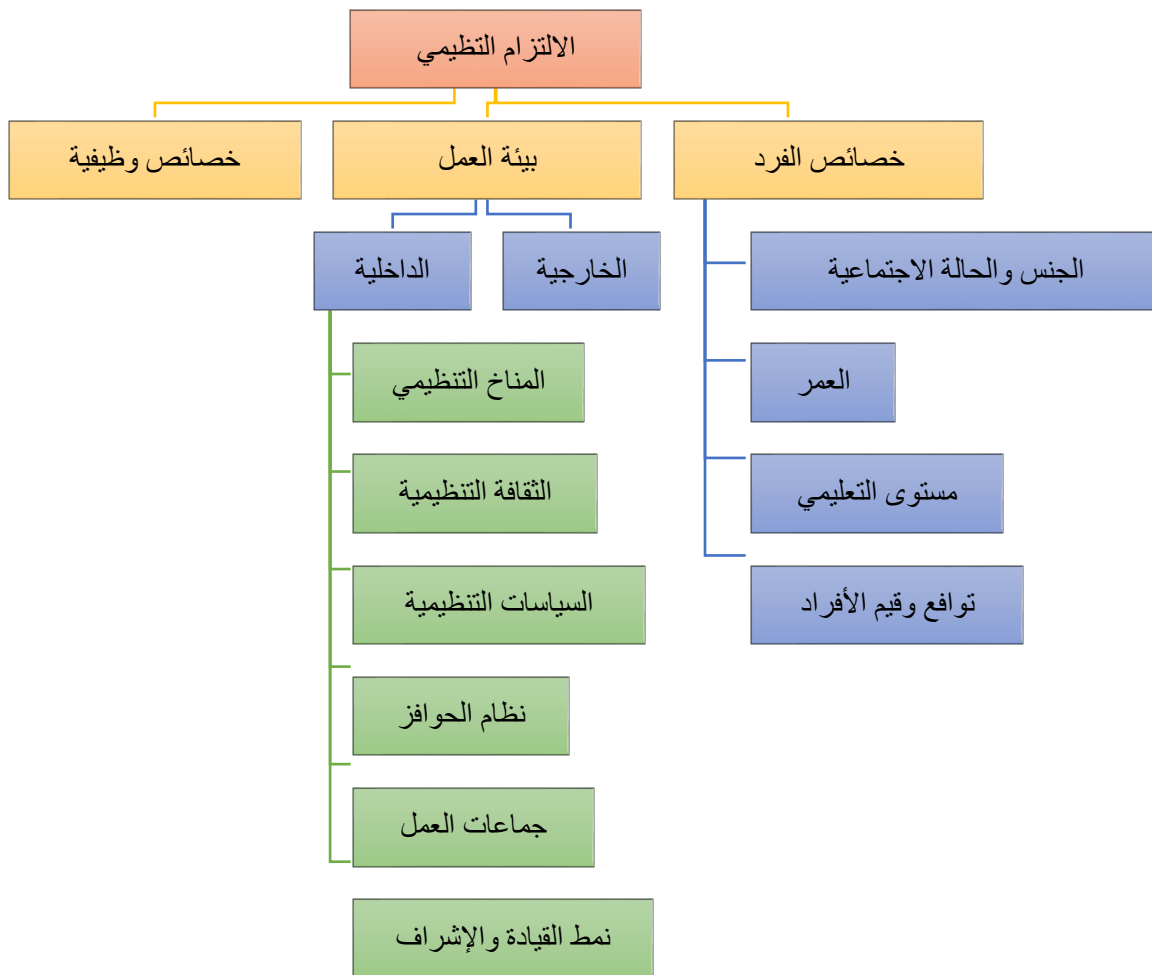
2. **الالتزام المستدام:** يتمحور الالتزام المستدام حول إدراك الموظف للمزايا والامتيازات التي يحصل عليها من استمراره في العمل بالمنظمة. تشمل هذه المزايا الأقدمية، المعاشات التقاعدية، والخدمات الطبية. يرتكز هذا النوع على تقييم المنافع الشخصية مقارنة بخسائر ترك المنظمة.

11.1.3 العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي:

تتنوع العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي بين العوامل الشخصية والتنظيمية وبيئة العمل والخصائص الوظيفية. فيما يلي تفصيل لهذه العوامل بناءً على الدراسات والمراجع المذكورة: (بوقندورة وأبريم، 2021، ص 189)

1. **العوامل الشخصية:** تشمل صفات الفرد مثل الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، ومستوى التعليم وتؤثر القيم والدوافع الفردية بالإضافة إلى التعلق النفسي بالوظيفة على مستوى الالتزام التنظيمي.

2. **العوامل الوظيفية:** تتعلق هذه العوامل بخصائص الوظيفة مثل وضوح المهام، الاستقلالية، والتغذية الراجعة وان الوظائف التي تمنح المرونة والاستقلالية تعزز شعور الموظف بالرضا والالتزام.
3. **بيئة العمل الداخلية:** تشمل المناخ التنظيمي، الثقافة التنظيمية، والسياسات التحفيزية وان القيادة الفعالة والمشاركة في اتخاذ القرارات تعزز التزام الموظفين بالمنظمة.
4. **العوامل التنظيمية:** ترتبط هذه العوامل بخبرة العمل ونطاق الوظيفة مثل الإشراف المباشر والتزام الموظف بتحقيق الأهداف التنظيمية وان مشاركة العاملين في صنع القرارات تعزز ولاءهم للمنظمة.



شكل (8) العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي

*من إعداد الباحثة

12.1.3 محفزات الالتزام التنظيمي:

تتعدد العوامل التي تسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، وتشمل ما يأتي:
(بن مرارة نسرین، 2023، ص128).

1. **السياسات التحفيزية:** تعمل الإدارة على تبني سياسات مرنة وشفافة تهدف إلى تعزيز شعور الموظف بالانتماء والولاء للمؤسسة مما يدفعه للالتزام بالقوانين.
2. **دعم المكانة الاجتماعية:** حصول الموظف على مكانة مرموقة داخل المنظمة يعزز من شعوره بالتقدير مما يزيد من رغبته في الالتزام والانسجام مع الفريق.
3. **وضوح الأهداف:** يساعد تحديد الأهداف الواضحة على تمكين الموظف من فهم دوره بفعالية وتحقيق الأهداف المنشودة مما يعزز الرضا والتفاني.
4. **المشاركة في اتخاذ القرارات:** المشاركة الفعالة للموظفين في عمليات اتخاذ القرار تجعلهم يشعرون بالمسؤولية والالتزام تجاه المنظمة.
5. **الثقافة التنظيمية الداعمة:** توفر بيئة عمل تشجع على الانضباط والانسجام داخل المنظمة يعزز الالتزام ويشجع الموظفين على المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.

2.3. المبحث الثاني: رؤية تحليلية للالتزام التنظيمي.

1.2.3 رؤية تحليلية للالتزام التنظيمي.

الالتزام التنظيمي يمثل حجر الزاوية في نجاح المنظمات إذ يعتمد نجاح الأعمال على مستوى التزام الموظفين بأهداف المؤسسة ويُعد الفرد المحرك الأساسي لإدارة الموارد المختلفة داخل المنظمة مما يجعل التركيز على الالتزام التنظيمي أداة أساسية لتعزيز الإنتاجية وقدرة المؤسسة على التكيف مع بيئات العمل الديناميكية والمليئة بالتغيرات. نماذج الالتزام التنظيمي: قدمت الدراسات العديد من النماذج التي تعكس تطور مفهوم الالتزام التنظيمي بمرور الزمن. فيما يلي استعراض لأبرز النماذج بترتيبها التاريخي:

نماذج الالتزام التنظيمي:

1. نموذج إيتزيوني (1961): (Etzioni, 1961)

- الالتزام المعنوي: يعبر عن اندماج الموظف الحقيقي مع المنظمة، مدفوعاً بقناعته بأهدافها وقيمها.
- الالتزام القائم على المنافع المتبادلة: يتمحور حول ما تقدمه المنظمة من حاجات وامتيازات مقابل ولاء الموظف.
- الالتزام الاغترابي: يمثل العلاقة السلبية إذ يكون الموظف ملتزماً بالمنظمة بسبب الضغوط والقيود المفروضة عليه.

2. نموذج ستيرز (1977): (Yousef, 2019, p. 12)

- مدخلات الالتزام التنظيمي: تتضمن الخصائص الشخصية، خصائص العمل، وخبرات العمل.
- مخرجات الالتزام التنظيمي: تشمل الرغبة في البقاء في المنظمة، تقليل نسبة دوران الموظفين، وتحقيق أهداف المؤسسة.

3. نموذج ستاو وسلانك (1977): (Staw, B. M., & Salancik, G. R. 1977)

- الالتزام الموقفي: يعتمد على التفاعل بين العوامل التنظيمية والشخصية.
- الالتزام السلوكي: يرتبط بالمزايا التي يكتسبها الفرد بناءً على أفعاله وخبراته داخل المنظمة.

4. نموذج ستيفنز وزملاؤه (1978): (Bougandoura, 2019, p. 95)

- الاتجاه التبادلي: يركز على المنافع المتبادلة بين الموظف والمنظمة.
- الاتجاه النفسي: يمثل التزامًا إيجابيًا تجاه المنظمة وأهدافها، مما يعكس الارتباط العاطفي للموظف بالمنظمة.

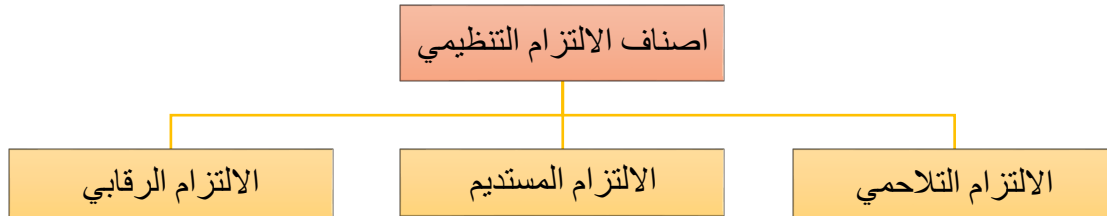
5. نموذج أنجل وبيري (1983): (Angle, H. L., & Perry, J. L. 1983).

- الالتزام القائم على الفرد: يعتمد على الخصائص الشخصية للموظف وسلوكياته تجاه المنظمة.
- الالتزام القائم على المنظمة: يتحدد من خلال التفاعلات بين العمليات التنظيمية والفرد.

6. نموذج كانتر (1986) يحدد ثلاثة أنواع من الالتزام التنظيمي:

- الالتزام المستديم: يعبر عن استعداد الأفراد للتضحية بجهودهم من أجل استمرار المنظمة.
- الالتزام التلاحي: يمثل العلاقة النفسية الاجتماعية بين الفرد والمنظمة.
- الالتزام الرقابي: يعتمد على معايير وقيم المنظمة التي توجه سلوك الأفراد

شكل رقم (9) أصناف الالتزام التنظيمي وفق نموذج كانتر



*من إعداد الباحثة بالاعتماد على (سارة، 2022، ص199)

7. نموذج ألين وماير (1990) يعرف بـ"نموذج العناصر الثلاثية" ويشمل:

- الالتزام العاطفي: يعبر عن الارتباط الوجداني بالمنظمة.
- الالتزام المستمر: يعبر عن إدراك الموظف لحساب الربح والخسارة.
- الالتزام المعياري: يعبر عن إحساس العاملين بالالتزام الأدبي للبقاء في المنظمة.

8. نموذج مدرسة الثقافة التنظيمية

يُعد الالتزام التنظيمي نابغاً من ثقافة المنظمة وقيمها، ويعد أسلوباً لضبط الموظفين من خلال توحيد الشخص مع قيم وأهداف المنظمة. كل هذه النماذج تسهم في فهم أفضل للالتزام التنظيمي وتأثيراته على سلوك الأفراد داخل المنظمة. (حسونة، 2011، ص189)

2.1.3 مدخلات ومخرجات الالتزام التنظيمي:

1. مدخلات الالتزام التنظيمي

تشير المدخلات إلى العوامل المؤثرة في بناء الالتزام التنظيمي، وتشمل:

أ. الخصائص الشخصية:

- تتضمن العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، ومستوى التعليم.
 - القيم الفردية والدوافع التي تؤثر على شعور الفرد بالانتماء والالتزام تجاه المنظمة.
- (Yousef, 2019, p. 315)

ب. خصائص العمل:

- وضوح المهام والمسؤوليات.
- وجود تغذية راجعة منتظمة تساعد في تحسين الأداء.
- توفير الاستقلالية للموظفين لأداء أعمالهم. (Staw & Salancik, 1977, p. 67)

ت. خبرات العمل:

- العلاقات الإيجابية مع الزملاء والقادة.
- فرص التدريب والتطوير التي تعزز من ارتباط الموظف بالمنظمة.
- مدة الخدمة داخل المنظمة التي تعزز التعلق الوظيفي. (Bougandoura & Abriem, 2019, p. 97)

2. مخرجات الالتزام التنظيمي

تمثل المخرجات النتائج التي يحققها الالتزام التنظيمي، وتشمل:

أ. الرغبة في البقاء: انخفاض معدلات دوران الموظفين وزيادة استمرارياتهم في المنظمة.

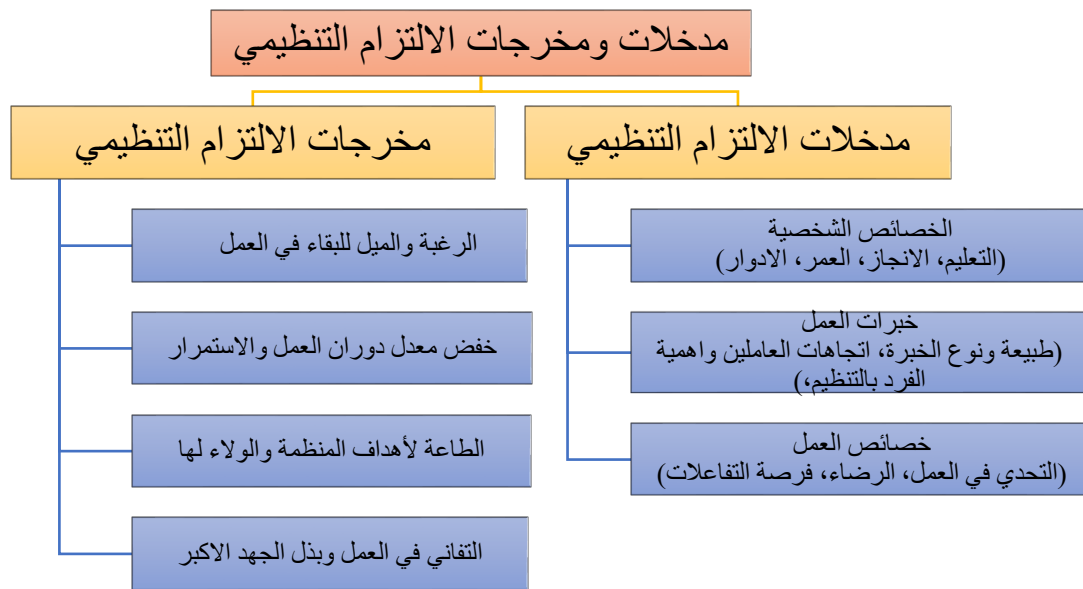
(Angle & Perry, 1983, p. 126)

ب. تحقيق أهداف المنظمة: تعزيز الإنتاجية والكفاءة في تحقيق الأهداف التنظيمية. (Yousef, 2019, p. 318)

ت. تحسين الأداء الوظيفي: جودة أعلى في تنفيذ المهام وزيادة تفاني الموظفين في العمل. (Etzioni, 1961, p. 45)

ث. تقليل التكاليف التنظيمية: تقليل الحاجة إلى توظيف وتدريب موظفين جدد نتيجة زيادة الاستمرارية الوظيفية. (Staw & Salancik, 1977, p. 69)

ج. الولاء التنظيمي: ارتباط قوي بين الموظفين والمنظمة، مما يعزز سمعتها وأدائها العام. (Bougandoura & Abriem, 2019, p. 98)



شكل (10) مدخلات ومخرجات الالتزام التنظيمي

*من إعداد الباحثة

3.1.3 تأثير الالتزام التنظيمي على المتغيرات التنظيمية:

1. الروح المعنوية:

تشير الدراسات إلى أن الالتزام التنظيمي يلعب دوراً كبيراً في رفع الروح المعنوية، مما يؤدي إلى حب الأفراد لعملهم ومنظماتهم وحماسهم لتنفيذ الأعمال المطلوبة. تُعرّف الروح المعنوية بأنها اتجاهات الأفراد والجماعات نحو بيئة العمل، إذ تعزز الاتجاهات الإيجابية التعاون والتفاني وتبذل الجهود لتحقيق الأهداف التنظيمية. (محمد، 1993، ص166)

تعتبر الروح المعنوية نتاجاً للإدارة السلوكية الناجحة، إذ تعبر الروح المعنوية العالية عن العلاقة المميزة بين المنظمة الجيدة والعاملين فيها. من الصعب فرض الروح المعنوية بالقوة،

فهي تتأتى من سياسات داخلية فعالة وبيئة عمل داعمة، ما يؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي ورفع الإنتاجية. على النقيض، فإن الروح المعنوية المنخفضة نتيجة لقصور في السياسات أو لغيوب في بيئة العمل الداخلية تؤدي إلى تدني الالتزام التنظيمي وتراجع الإنتاجية. (يمنية، 2019، ص101)

2. الأداء المتميز:

يمتاز الأفراد الذين يتمتعون بدرجات عالية من الالتزام التنظيمي بالأداء الوظيفي الجيد الناتج عن حبهم للعمل والتزامهم بأهداف التنظيم. تُظهر الأبحاث أن الالتزام يُعد من أهم مقومات الإبداع الوظيفي. أشار أيمن المعاني إلى وجود علاقة قوية بين الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري، مما يؤكد على ضرورة تعزيز الإدارات لقيم الالتزام التنظيمي لدعم وتشجيع الإبداع في المجال الوظيفي.

3. تسرب العاملين:

يُعد تسرب الموظفين أو تركهم لأعمالهم من الظواهر السلبية التي تهدد حياة المنظمات وتمنع تقدمها. أشار اللوزي (1999) إلى أن هذا التسرب يترتب عليه آثار متعددة منها:

- تعطيل الأداء الوظيفي: يحدث التعطيل نتيجة لفقدان الكفاءات الجيدة ونتيجة للفراغ الوظيفي وعدم وجود البدائل المناسبة، ما يتطلب تكاليف إضافية للبحث عن بدائل وتدريبهم.
- الارتباك في الأنماط الاجتماعية والاتصالات: إذا كان الأفراد التاركون للعمل يتمتعون بمهارات وكفاءات عالية، فإن تركهم للعمل سيؤثر على تماسك الأفراد وثقتهم في المنظمة، مما يؤدي إلى تدني الإنتاجية.
- تدني المعنويات: استمرارية ترك العاملين للمنظمة تؤدي إلى ضعف الروح المعنوية لبقية الأفراد العاملين، مما يؤدي إلى تدني الإنتاجية وتراجع البناء التنظيمي وارتفاع التكاليف.
- ارتفاع التكاليف: يتطلب تسرب العاملين تكاليف عالية للإعلان عن وظائف جديدة، وتكاليف تدريب العاملين الجدد وتكيفهم مع بيئة العمل الجديدة.

- زيادة أعباء العمل: يؤدي ترك العمل إلى زيادة أعباء العمل على الموظفين الحاليين، مما ينعكس سلباً على الأداء والمعنويات والانتماء، وقد يؤدي إلى التفكير في ترك العمل والبحث عن مكان عمل آخر. (عاشوري، 2015، ص134)

4. العقد النفسي:

يعرف العقد النفسي بأنه اتفاق غير مكتوب بين المنظمة والعاملين فيها، يتضمن التزامات متبادلة. تطالب المنظمة الأفراد بالالتزام بالأنظمة والقوانين وبذل الجهد لتحقيق الإنتاجية، بينما يطالب الأفراد المنظمة بتوفير بيئة عمل تدعم تحقيق احتياجاتهم من أمن واستقرار وحوافز. (محمد، 2004، ص111)

4.1.3 مداخل حول الالتزام التنظيمي:

هناك ثلاثة مداخل رئيسية للالتزام التنظيمي:

1. **المدخل السيكولوجي:** يركز هذا المدخل على العلاقة بين الفرد والتنظيم. إذ يرى "Sheldon" أن الالتزام التنظيمي يمثل اتجاهًا يربط بين الفرد والمنظمة. كما يرى "Steers, Porter, Mowday" أن الالتزام التنظيمي يمثل درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها. وعرف "Vadewall" الالتزام التنظيمي بأنه قوة الارتباط بين الفرد والتنظيم. (ال عاتق، 2010، ص135)

2. **المدخل التبادلي:** وفقاً لهذا المدخل يُنظر إلى الالتزام التنظيمي على أنه نتيجة للعلاقات التبادلية بين التنظيم والعاملين من إذ الإسهامات والمنافع. يرى "Alutto, Hrebiniak" أن الالتزام التنظيمي يمثل ظاهرة تحدث نتيجة العلاقات التبادلية بين الفرد والمنظمة. كما يشير "Perry, Angle" إلى أن الالتزام التنظيمي يُعد وسيلة للتبادل والمقايضة، أي أنه كلما زادت المصالح التبادلية من وجهة نظر الفرد، زادت درجة الالتزام التنظيمي. (الخفاجي، 2014، ص168).

3. **المدخل الاجتماعي والسلوكي:** يرى "Kanter" أن الالتزام التنظيمي يمثل رغبة الفرد في أداء دوره الاجتماعي وبذل طاقته وولائه للمنظمة كنظام اجتماعي. كما عبر "Salanick" عن الالتزام من ناحية سلوكية بأنه الحالة التي يصبح فيها الفرد مقيداً بأعماله، مما يدعم أنشطة المنظمة ويعزز ارتباط الفرد بها. (محمد، 1993، ص176)



شكل (11) مداخل الالتزام التنظيمي

*من إعداد الباحثة بالاعتماد

5.1.3 الآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي:

للالتمار التنظيمي آثار عدة على أصعدة مختلفة، منها إيجابية ومنها سلبية، وتحدد العديد من الدراسات تلك الآثار التي يمكن تلخيصها فيما يأتي:

أ. الآثار الإيجابية لالتمار التنظيمي.

1. زيادة الإنتاجية والأداء: الالتزام التنظيمي يدفع الموظفين للعمل بجدية لتحقيق أهداف المؤسسة، مما يعزز إنتاجيتهم وكفاءتهم. (عبد الرحمن، 2021، ص 35)
2. تقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي: الموظفون الملتزمون أقل عرضة للغياب أو ترك العمل، مما يقلل من تكاليف التوظيف ويوفر استقرارًا وظيفيًا. (محمود، 2022، ص 50)
3. تحسين الولاء المؤسسي والتعاون: الالتزام التنظيمي يعزز الولاء للمنظمة، مما يخلق بيئة عمل متعاونة ومنسجمة بين الموظفين. (حسين، 2020، ص 120)
4. تحسين الرضا الوظيفي: شعور الموظفين بالانتماء والدعم من المنظمة يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي وتقانيهم في العمل. (إبراهيم، 2018، ص 87)

ب. الآثار السلبية لالتمار التنظيمي:

1. انخفاض الابتكار والتكيف: الالتزام الزائد يجعل الموظفين أكثر مقاومة للتغيير، مما يحد من قدرتهم على الابتكار ومواكبة التطورات. (يوسف، 2020، ص 89)
2. زيادة الضغوط العائلية والاجتماعية: التركيز الشديد على الالتزام بالعمل يؤدي إلى إهمال الحياة الشخصية، مما يسبب ضغوطاً نفسية واجتماعية. (محمود، 2019، ص 57)

3. تقييد فرص النمو الوظيفي: الولاء المفرط قد يحد من مرونة الموظفين في البحث عن

أدوار جديدة، مما يقلل من فرص تطويرهم المهني. (السعدي، 2021، ص 72)

4. العزلة والغربة الوظيفية: التركيز المفرط على الالتزام التنظيمي قد يؤدي إلى تقليل

التفاعل الاجتماعي بين الموظفين وزملائهم. (يوسف، 2022، ص 35)

6.1.3 أثر مشاركة العاملين للمعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي:

تعتبر مشاركة المعلومات الإدارية بين العاملين حافزاً أساسياً لتعزيز الالتزام التنظيمي فهي تساهم بشكل كبير في تطوير استراتيجيات الموارد البشرية ويهدف هذا النهج إلى تحقيق الولاء والانتماء للمؤسسة، مما يضمن استمرارية الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. بالإضافة إلى ذلك، يساعد في مراعاة مواقف واتجاهات العاملين مما يعزز ردود الفعل الإيجابية على مستوى الفرد من خلال مشاركته في اتخاذ القرارات وحل المشكلات والتغلب على التحديات

على مستوى المؤسسة، تُظهر الإدارة استجابتها للأهداف المخطط لها وربطها بالأهداف الشخصية للموظفين، مما يعزز الرضا الوظيفي. كما أن زيادة مستويات الإدراك لسلوكيات العامل تؤدي إلى نتائج إيجابية في بيئة العمل، وتعتمد بشكل رئيسي على نمط الإدارة السائد في المؤسسة. هذا النمط يؤثر على مستوى الولاء التنظيمي ويقلل من الأصوات المعارضة للتعليمات والأوامر الخاصة بالعمل، من خلال اللوائح الداخلية التي تنظم العمل. (هداجي، 2020، ص 102-115)

نجاح المؤسسة يعتمد بشكل كبير على كفاءة والتزام العنصر البشري، ولذلك يجب أن تراعي الإدارة هذا الأمر وتستغل طاقات العاملين بشكل أمثل لتحقيق أعلى مكاسب ممكنة من خلال العمل.

7.1.3 تصنيف مقاييس الالتزام التنظيمي العامة:

تعددت الدراسات والبحوث التي تناولت كيفية إيجاد أدوات لقياس درجة الالتزام التنظيمي في المؤسسة إذ تهدف هذه المحاولات إلى التعرف على كيفية تحقيق الأهداف العامة في العمل بشكل فعال، ويتم ذلك من خلال مجموعة من المقاييس التالية: (عيشي، 2021، ص 76-89)

1. المقاييس الموضوعية: تعبر هذه المقاييس عن الطرق التقليدية والبسيطة التي تتبعها

المؤسسة لقياس مستوى الالتزام التنظيمي. من خلال وحدات السلوك كمؤشر للقياس،

يمكن تحديد رغبة الفرد في البقاء في المؤسسة، ومستوى أداء العاملين، ومعدل الغياب، وترك العمل، وكثرة المشاكل والصراعات الداخلية، وانخفاض مستوى الإنتاجية. تساعد هذه الطرق في التعرف على مستقبل العامل في العمل ودرجة ولائه للمؤسسة، وهي تسمح بالإشراف والرقابة على الأداء، وتوفير تقارير الأداء التي تعكس الالتزام.

2. المقاييس الذاتية يتم استخدام استمارات لتقييم العاملين والتعرف على مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسة من خلال توجيه مجموعة من الأسئلة باستخدام إحدى الطريقتين:

- توجيه الأسئلة مباشرة إلى الفرد: يتم التأكد من مستوى الالتزام التنظيمي وتحديد المقارنات ومستوى الولاء للمؤسسة والرضا عن العمل ومدى الارتباط بالأهداف العامة للمؤسسة.

- أسئلة من خلال فقرات تتعلق بالعمل: يتم البحث في التعليقات والردود التي تعكس وجهة نظر العامل والانطباع السائد عن المؤسسة.

من خلال العرض السابق يتبين أنه يمكن التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي من خلال مراقبة سلوك العاملين وإعداد تقارير الأداء الجيدة، والبحث في معدل دوران العمل والكشوف المرتبطة بالحضور والغياب، أو التوجيه المباشر للأسئلة المتعلقة بالعمل.

المقاييس الدولية للالتزام التنظيمي: توجد مجموعة من المقاييس الدولية التي استخدمها الباحثون في الدراسات الأجنبية، ومن بينها:

1. مقياس تونتن: يحتوي على مجموعة من خمس فقرات سداسية الاستجابة لقياس الالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى ثماني فقرات رباعية وخماسية الاستجابة لقياس الالتزام المهني.

2. مقياس بورتر: يشير إلى استبيان لقياس الالتزام التنظيمي (QCQ)، ويتكون من مجموعة من الفقرات تتجاوز الخمسة عشر فقرة، ويستخدم مقياس ليكرت السباعي لتحديد الاستجابة. (عشي، 2021، ص120)

3. مقياس مارش ومافري: يقيس الالتزام التنظيمي من خلال أربع فقرات رئيسية تتعلق بمستوى إدراك ووعي الفرد بالالتزام، وتشجيع الالتزام بالعمل، والولاء للمؤسسة، ورغبة العامل في البقاء والاستمرار في العمل.

4. **مقياس جورج:** يقيس مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية من خلال ست فقرات تتناول تطور المعرفة والمهارات، وتوافر المعلومات، والقدرة على العمل كفريق، وبناء السمعة الطيبة، ومواجهة مشاكل العمل، والابتكار.
5. **مقياس كوردين:** يتألف من ثلاثة مصادر متنوعة. (هداجي، 2020، ص102-115)

3.3. المبحث الثالث:

علاقة جودة المعلومات الإدارية والالتزام التنظيمي

يُعد تأثير جودة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي من القضايا الحيوية التي تهتم المؤسسات الحديثة إذ تعتمد المؤسسات بشكل كبير على جودة المعلومات لاتخاذ قرارات استراتيجية وإدارية فعّالة وتتجلى أهمية جودة المعلومات في تعزيز التفاعل الإيجابي بين الموظفين والإدارة مما يؤدي إلى تحسين الالتزام التنظيمي وتقوية الولاء الوظيفي.

أولاً- أثر جودة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي:

1.3.3. الالتزام العاطفي:

- تحسين الرضا الوظيفي: جودة المعلومات الإدارية تسهم في تحسين الرضا الوظيفي للموظفين من خلال تقديم معلومات دقيقة وشفافة حول سياسات الشركة وأهدافها، مما يجعل الموظفين يشعرون بأنهم جزء من المؤسسة.
- تعزيز الثقة: تُعد المعلومات الموثوقة وسيلة لبناء الثقة بين الموظفين والإدارة. إذ تعزز هذه المعلومات شعور الموظفين بالشفافية والعدل في عمليات اتخاذ القرار داخل المؤسسة. (Smith, J. A., 2020, p. 45)
- زيادة التفاعل: يؤدي توفير معلومات دقيقة إلى تحسين التفاعل بين الموظفين، مما يعزز شعورهم بالانتماء للمؤسسة. (Eckerson, 2002, p. 34)

1. الالتزام المستمر:

- توفير الوقت والجهد: تُسهم المعلومات الإدارية عالية الجودة في توفير الوقت والجهد للموظفين من خلال تبسيط العمليات اليومية وتقليل الأخطاء في العمل، مما يزيد من رغبة الموظفين في البقاء ضمن المؤسسة.
- التحفيز على الاستمرار: عندما يشعر الموظفون بأن المؤسسة توفر لهم الموارد والمعلومات اللازمة لإنجاز عملهم بفعالية، فإن ذلك يحفزهم على الاستمرار في العمل داخلها. (Hakim, 2003, p. 72).

2. الالتزام المعياري:

- تعزيز الشعور بالمسؤولية: المعلومات الإدارية الجيدة تساهم في توضيح الأدوار والمسؤوليات، مما يعزز الشعور بالمسؤولية لدى الموظفين.
- الدعم الإداري: توفير المعلومات الدقيقة يمكن أن يظهر الدعم الإداري للموظفين، مما يجعلهم يشعرون بواجب أخلاقي للالتزام تجاه المؤسسة. (Meyer & Allen, 1997, p.20)

2.3.3 إيجابية جودة المعلومات الإدارية:

تساهم جودة المعلومات الإدارية في تحسين مختلف جوانب الالتزام التنظيمي والأداء المؤسسي من خلال:

1. زيادة الإنتاجية: المعلومات الواضحة والموثوقة تساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة أكبر.
2. تقليل معدل الدوران الوظيفي: الالتزام التنظيمي المرتفع يؤدي إلى تقليل نسبة ترك الموظفين للعمل.
3. تحسين التواصل: توفر المعلومات الجيدة يعزز من جودة التواصل داخل المؤسسة.
4. اتخاذ قرارات أفضل: الجودة العالية للمعلومات تمكن الإدارة من اتخاذ قرارات مستنيرة، مما يعزز من استقرار المؤسسة. (Brown, L. M. 2021)

العوامل المؤثرة على تحقيق أثر جودة المعلومات الإدارية:

1. التكنولوجيا المناسبة: تطوير أنظمة إدارة معلومات متقدمة يساهم في تحسين جودة البيانات وزيادة موثوقيتها. (Robbins & Coulter, 2017, p. 10)
2. التدريب والتطوير: تدريب الموظفين على استخدام نظم المعلومات الإدارية يعزز من قدرتهم على استيعاب البيانات واستخدامها بكفاءة. (Juran & Godfrey, 1999, p. 14)
3. القيادة الفعالة: القادة الذين يدركون أهمية جودة المعلومات يساهمون في خلق بيئة عمل تشجع على الالتزام التنظيمي من خلال تعزيز قيم الشفافية والدقة. (Etzioni, 1961, p.45)

3.3.3 التحديات المرتبطة بجودة المعلومات الإدارية:

1. غياب الأنظمة: الفعالة لإدارة المعلومات قد تؤدي الأنظمة غير المحدثة إلى توفير معلومات غير دقيقة، مما يؤثر سلباً على الالتزام التنظيمي.
2. مقاومة التغيير: بعض الموظفين قد يعارضون التغيير، مما يعيق تنفيذ أنظمة معلومات جديدة تعزز جودة المعلومات.
3. نقص المهارات الفنية: عدم وجود الكفاءات القادرة على إدارة نظم المعلومات يؤثر على دقة وموثوقية المعلومات المقدمة. (Smith, 2020, p. 67)

4.3.3 مقترحات لتعزيز أثر جودة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي:

1. الاستثمار في التكنولوجيا: توفير نظم إدارة معلومات متقدمة تضمن دقة وشفافية المعلومات. (Laudon & Laudon, 2016, p. 20)
 2. التدريب المستمر: تصميم برامج تدريبية لتعريف الموظفين بأهمية جودة المعلومات وكيفية استخدامها لتحسين الأداء. (Eckerson, 2002, p. 34)
 3. تعزيز ثقافة الشفافية: تبني سياسات تجعل المعلومات الإدارية متاحة للجميع بشكل عادل وشفاف. (Drucker, 1954, p. 45)
 4. تشجيع التواصل المفتوح: إنشاء منصات تعزز مشاركة المعلومات بين الموظفين والإدارة. (Meyer & Allen, 1997, p. 20)
- يتضح للباحثة أن جودة المعلومات الإدارية تؤثر بشكل مباشر على الالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة إذ تساهم في تحسين الرضا الوظيفي، تعزيز الثقة، ودعم اتخاذ القرارات ورغم التحديات التي قد تواجه المؤسسات فإن الاستثمار في تحسين نظم المعلومات الإدارية وتدريب الموظفين يعزز من قدرة المؤسسة على تحقيق الالتزام التنظيمي، وبالتالي تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

5.3.3 علاقة جودة المعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي:

- تلعب جودة المعلومات الإدارية دوراً حيوياً في تعزيز الالتزام التنظيمي داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي من خلال عدة مستويات: (عبد الله، 2014، ص233)

1. **دقة القرارات:** جودة المعلومات تؤثر في دقة القرارات التي يتخذها العاملون داخل المؤسسة مما يزيد من مدى اتساق وفعالية العمليات التنظيمية.
2. **الثقة والمصداقية:** عندما تكون المعلومات دقيقة وموثوقة ويمكن للموظفين أن يثقوا بها أكثر مما يعزز الالتزام بالسياسات والإجراءات المنظمة.
3. **الكفاءة والإنتاجية:** إذا كانت المعلومات متاحة بشكل دقيق وفي الوقت المناسب يمكن للموظفين العمل بكفاءة أكبر مما يعزز الالتزام التنظيمي ويحفزهم على تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أفضل.
4. **التفاعل والتعاون:** جودة المعلومات تعزز التفاعل والتعاون بين الأقسام داخل المؤسسة إذ يتمكن الموظفون من التعامل مع البيانات بشكل موحد ومتسق مما يعزز روح الفريق والالتزام التنظيمي.

الإطار العملي

الفصل الرابع: تحليل استمارة الاستبيان

نبذة عن صندوق الضمان الاجتماعي طرابلس.

أن صندوق الضمان الاجتماعي يمثل إحدى الركائز الأساسية لنظام الحماية الاجتماعية في ليبيا، لما يؤديه من دور في تحقيق التكافل الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي للمواطنين، إضافة إلى مساهمته في دعم التنمية البشرية وتحسين جودة الحياة للفئات المستفيدة من خدماته.

وهو يعد من أهم المؤسسات الاجتماعية في دولة ليبيا، حيث أنشئ بموجب القانون رقم (13) لسنة 1980م بهدف توفير الحماية الاجتماعية والاقتصادية للمواطنين، وضمان حياة كريمة للمشاركين وأسرهم في حالات التقاعد أو العجز أو الوفاة أو إصابات العمل. ويعمل الصندوق باعتباره مؤسسة عامة ذات طابع خدمي وإنساني، تسعى إلى تحقيق الاستقرار الاجتماعي وتعزيز الأمن المعيشي لفئات المجتمع المختلفة.

ويختص الصندوق بتقديم العديد من المنافع التأمينية، من أبرزها: معاشات الشيخوخة، ومعاشات العجز والوفاة، والتعويضات الناتجة عن إصابات العمل والأمراض المهنية، إضافة إلى تقديم بعض الخدمات الاجتماعية للمضمونين. كما يهدف إلى تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية ورفع كفاءة الأداء الإداري والمالي بما يحقق الاستدامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي في ليبيا.

حيث يبلغ عدد الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي طرابلس حوالي (2050) موظف، ويُعد فرع طرابلس أحد الفروع الرئيسية التابعة للصندوق، حيث يتولى تقديم الخدمات الضمانية للمواطنين داخل العاصمة والمناطق المجاورة، ويشرف على تنفيذ الإجراءات المتعلقة بالاشتراكات والمعاشات والمنافع التأمينية المختلفة، بالإضافة إلى دوره في تطوير العمل الإداري والخدمات الإلكترونية المرتبطة بالضمان الاجتماعي.

وقد تم توزيع 140 استبانة على عينة الدراسة قد تم استلام عدد 120 استبانة جاهزة لتحليل.

1.1.4 المعالجة الإحصائية:

- بعد جمع بيانات الدراسة تمت مراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب وقد تم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية وقد أستخدمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة والتي تتألف مما يلي:
- مقاييس الإحصاء الوصفي Descriptive Statistics حيث تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة.
 - المتوسطات الحسابية Arithmetic Mean لتحديد معدل استجابة أفراد عينة الدراسة.
 - الانحرافات المعيارية Standard Deviation لقياس درجة التشتت المطلق لقيم الإجابات عن وسطها الحسابي.
 - اختبار ت One Sample T-Test لاختبار معنوية (دلالة) المتوسطات الحسابية.
 - معامل ارتباط بيرسون Person Correlation لاختبار العلاقة بين المتغيرات.
 - معامل كرونباخ ألفا Cronbach's alpha لقياس درجة الثبات في إجابات عينة الدراسة على أسئلة الاستبيان.
 - معامل ثبات سبيرمان براون coefficient Spearman Brown.
 - معامل ثبات جتمان للتجزئة النصفية Guttman Split-Half Coefficient.
 - الانحدار البسيط Simple Regression لدراسة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.
 - الانحدار المتعدد Multiple Regression لدراسة تأثير مجموعة من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
 - الانحدار التدريجي Stepwise Regression لدراسة تأثير المتغير المستقل مع عزل تأثير باقي المتغيرات المستقلة.
 - القوة التفسيرية للنموذج، وهو أهم مؤشر لنموذج الانحدار وهو ما يُسمى معامل التحديد (التفسير) Coefficient of Determination ويرمز له بالرمز R^2 والذي يُعتبر مقياساً لجودة النموذج.
- وقد تم فحص فرضيات الدراسة عند المستوى $\alpha = 0.05$ ، باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS.

2.1.4 القسم الأول: قياس صدق وثبات أداة القياس (الاستبانة):

أولاً: صدق الاستبانة Validity

يعرف الصدق على أنه "مدى استطاعة أداة الدراسة أو إجراءات القياس، قياس ما هو مطلوب قياسه"، ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت من أجله، فإنها بذلك تكون صادقة.

كما يُقصد بالصدق "شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها". وقد تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

1. صدق المحتوى (الصدق الظاهري):

يُعرف صدق المحتوى على أنه قدرة المقياس على "قياس ما ينبغي قياسه من خلال النظر إليه وتفحص مدى ملاءمة بنوده لقياس ابعاد المتغير المختلفة". لضمان صدق محتوى أداة جمع بيانات هذه الدراسة، تمت مراجعة أهم الدراسات والبحوث ذات العلاقة والتي من خلالها تم التوصل إلى تصميم المسودة الأولى لأداة جمع البيانات (الاستبانة)، وتم التأكد من صدق المحتوى بعرض الاستبانة بعد تصميمها على المشرف على الدراسة لأنه من المتخصصين في المنهج العلمي، ومن ثم تمّ تحكيمها علمياً من قبل مجموعة من المتخصصين والخبراء في مجال الدراسة والمهتمين بمنهج البحث العلمي، وقد طلب منهم إبداء آرائهم في مدى ملائمة العبارات لقياس ما وضع لأجله، ومدى وضوح صياغتها ومدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، وكذلك مدى كفاية العبارات لتغطية كل محور من محاور متغيرات الدراسة الأساسية هذا بالإضافة إلى اقتراح ما يروونه ضرورياً من تعديل صياغة العبارات أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة للاستبانة، كذلك إبداء آرائهم فيما يتعلق بالبيانات الأولية (الخصائص الشخصية والوظيفية) المطلوبة من المبحوثين، وقد تم الاستعانة بخبير ومختص في مجال الإحصاء التطبيقي لتحكيم الاستبانة من ناحية ملائمة المقاييس المستخدمة لقياس المتغيرات وكذلك مدى ملائمة الاستبانة وصلاحياتها للتحليل الإحصائي.

وقد تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتويات الاستبانة، ومن ثمَّ تمَّ إخراج استبانة الدراسة في صورتها النهائية بعد إجراء التعديلات التي استلزم الأمر إجرائها من إضافة أو حذف أو تعديل.

2. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط (معامل ارتباط بيرسون *Pearson Correlation*) بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

المحور الأول: دقة المعلومات

يوضح الجدول رقم (1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول رقم (1): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور

ت	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية P-Value
1	أعتمد على معلومات محددة ومعينة في عملي.	0.550	* 0.000
2	المعلومات المستخدمة في مصلحتي ذات موثوقية.	0.590	* 0.000
3	تلبي المعلومات المتوفرة في المؤسسة متطلبات العمل (اتخاذ القرار)	0.731	* 0.000
4	أعتمد الحصول على المعلومات باستخدام الوسائل الحديثة.	0.686	* 0.000
5	أعتمد على المعلومات الدقيقة في اتخاذ قراراتتي.	0.723	* 0.000
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05			

المحور الثاني: توقيت المعلومات

يوضح الجدول رقم (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات هذا المحور والدرجة الكلية له، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول رقم (2): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور

ت	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية P-Value
1	أعتمد على المعلومات الحديثة في اتخاذ القرارات.	0.563	* 0.000
2	أستخدم المعلومات في التوقيت المناسب لها.	0.699	* 0.000
3	أستعمل وسائل التكنولوجيا للحصول على المعلومة الحديثة من أجل تنفيذ المهام.	0.737	* 0.000
4	أشارك المعلومات الجديدة مع زملائي.	0.758	* 0.000
5	الحصول على المعلومات في الوقت المناسب ساعدني في إنجاز مهامي.	0.676	* 0.000
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05			

المحور الثالث: وضوح المعلومات

يوضح الجدول رقم (3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات هذا المحور والدرجة الكلية له، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول رقم (3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور

ت	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية P-Value
1	المعلومات التي يتم تداولها في المصلحة تكون غالباً واضحة.	0.631	* 0.000
2	طريقة عرض المعلومات في مصلحتي تسمح بتنفيذ عملي بشكل سهل.	0.688	* 0.000
3	المعلومات الرسمية تكون أكثر وضوحاً لي بالنسبة للمعلومات الأخرى	0.723	* 0.000
4	تساعدني المراسلات القانونية في تنفيذ مهامي وذلك لوضوحها.	0.628	* 0.000
5	يساهم الاتصال المباشر في عملية تسهيل تنفيذ المهام المقررة لي.	0.628	* 0.000
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05			

المحور الرابع: الالتزام الأخلاقي

يوضح الجدول رقم (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات هذا المحور والدرجة الكلية له، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول رقم (4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية للمحور

ت	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية P-Value
1	حتى لو كان الأمر مفيداً لي اشعر بأنه من الخطأ مغادرة المؤسسة حالياً.	0.672	* 0.000
2	تستحق المؤسسة إخلاصي وولائي لها.	0.505	* 0.000
3	اعتبر نفسي مديناً للمؤسسة لما لها من فضل وأثر في حياتي.	0.616	* 0.000
4	استمر في عملي الحالي لتجنب اللوم والتوبيخ من الآخرين إذا قمت بتركه.	0.766	* 0.000
5	قيم (المؤسسة) تتشابه مع قيم العاملين بها.	0.765	* 0.000
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05			

المحور الخامس: الالتزام العاطفي.

يوضح الجدول رقم (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات هذا المحور والدرجة الكلية له، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول رقم (5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية للمحور

ت	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية P-Value
1	أشعر بأن مشاكل المؤسسة جزء من مشاكلي الشخصية.	0.737	* 0.000
2	اشعر بان زملاء العمل في المؤسسة هم أفراد عائلتي.	0.723	* 0.000
3	أشعر بأنني مرتبط عاطفياً بالعمل في المؤسسة.	0.775	* 0.000
4	تعني لي المؤسسة قدراً كبيراً من المعاني الشخصية والذكريات الجميلة.	0.540	* 0.000
5	لدي الاستعداد لبذل جهد أكبر من أجل إنجاح عمل المؤسسة.	0.543	* 0.000
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05			

المحور السادس: الالتزام الاستمراري

يوضح الجدول رقم (6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات هذا المحور والدرجة الكلية له، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول رقم (6): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور السادس والدرجة الكلية للمحور

ت	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية P-Value
1	سبب بقاء في المؤسسة هو رغبتني في العمل فيها.	0.496	* 0.000
2	ستتأثر أمور كثيرة في حياتي سلباً إذا قررت أن أترك العمل في المؤسسة.	0.789	* 0.000
3	أفضل الاستمرار في عملي الحالي بالمؤسسة حتى لو توفرت لي فرصة للعمل بمكان آخر.	0.789	* 0.000
4	بقائي وتمسكي بالعمل في المؤسسة سيكسبني الكثير مستقبلاً.	0.820	* 0.000
5	يتاح للعاملين حرية المشاركة بالمقترحات لتحسين العمل.	0.582	* 0.000
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05			

3. الصدق البنائي لمتغيرات الدراسة:

ويعرف كذلك بصدق الاتساق البنائي لمحاور الاستبانة، مدى اتساق كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للمتغير (المستقل/ التابع) الذي ينتمي إليه المحور وكذلك الدرجة الكلية للاستبانة، وقد تم حساب الاتساق البنائي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط (معامل ارتباط بيرسون *Pearson Correlation*) كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للمتغير (المستقل/ التابع) الذي ينتمي إليه المحور وكذلك الدرجة الكلية للاستبانة.

أ. الصدق البنائي للمتغير المستقل (جودة المعلومات الإدارية)

يوضح الجدول رقم (7) معامل الارتباط بين كل محور من محاور المتغير المستقل مع الدرجة الكلية له، ويتضح من خلال البيانات الواردة بالجدول المذكور أن معاملات الارتباط دالة

إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، وبذلك تعتبر محاور المتغير المستقل صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (7): معامل الارتباط بين كل محور من محاور المتغير المستقل مع الدرجة الكلية له

ت	المحور	الرمز	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية P-Value
1	دقة المعلومات	X01	0.782	0.000 *
2	توقيت المعلومات	X02	0.811	0.000 *
3	وضوح المعلومات	X03	0.721	0.000 *
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05				

ب. الصدق البنائي للمتغير التابع (الالتزام التنظيمي)

يوضح الجدول رقم (8) معامل الارتباط بين كل محور من محاور المتغير التابع مع الدرجة الكلية له، ويتضح من خلال البيانات الواردة بالجدول المذكور أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، وبذلك تعتبر محاور المتغير المستقل صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (8): معامل الارتباط بين كل محور من محاور المتغير التابع مع الدرجة الكلية له

ت	المحور	الرمز	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية P-Value
1	الالتزام الأخلاقي	X04	0.787	0.000 *
2	الالتزام العاطفي	X05	0.707	0.000 *
3	الالتزام الاستمراري	X06	0.817	0.000 *
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05				

4. الصدق البنائي للاستبيان:

يوضح الجدول رقم (9) معامل الارتباط بين كل محور من محاور المتغير المستقل والتابع مع الدرجة الكلية للاستبيان، ويتضح من خلال البيانات الواردة بالجدول المذكور أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، وبذلك تعتبر محاور الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (9): معامل الارتباط بين كل محور من محاور المتغير التابع مع الدرجة الكلية له

ت	المحور	الرمز	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية P-Value
1	دقة المعلومات	X01	0.653	0.000 *
2	توقيت المعلومات	X02	0.762	0.000 *
3	وضوح المعلومات	X03	0.617	0.000 *
4	الالتزام الأخلاقي	X04	0.727	0.000 *
5	الالتزام العاطفي	X05	0.667	0.000 *
6	الالتزام الاستمراري	X06	0.711	0.000 *
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05				

ثانياً- ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتائج لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط،⁽¹⁾ أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها عدة مرات خلال فترة زمنية معينة.

وقد تم اتباع القياس الإحصائي لمعرفة ثبات أداة القياس (الاستبانة)، وذلك من خلال طريقتين هما: معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وذلك كما يلي:

1. معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha Coefficient) (2):

للتحقق من ثبات أداة القياس (الاستبانة)، اتباع القياس الإحصائي بطريقة كرونباخ ألفا (*Cronbach's alpha Coefficient*)، وتكون الاستبانة ذات ثبات ضعيف إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ أقل من 60%، ومقبولاً إذا كانت هذه القيمة ضمن الفترة (من 60% أو أقل من 70%)، وجيد إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ ضمن الفترة (من 70% أو أقل من 80%)، أما إذا كانت هذه القيمة أكبر من أو يساوي 80% يشير ذلك إلى أن الاستبانة تكون ذات ثبات ممتاز، وكلما اقترب المقياس من 100% تعتبر النتائج الخاصة بالاختبار أفضل.

(1) صالح العساف (1995م): المنخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، ص430.

(2) Sekaran, U. (2006) Research Methods for Business A Skill-Building Approach, 4th edition, John Wiley & Sons (Asia), Singapore, p 311.

أما فيما يتعلق بثبات أداة هذه الدراسة (الاستبانة)، فقد تم احتساب معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الدراسة.

جدول (10): قيم معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة

ت	المتغير	الرمز	عدد الفقرات	معامل الثبات %
1	دقة المعلومات	X01	5	67.1
2	توقيت المعلومات	X02	5	71.7
3	وضوح المعلومات	X03	5	67.0
	جودة المعلومات الإدارية	X	15	80.1
4	الالتزام الأخلاقي	X04	5	68.8
5	الالتزام العاطفي	X05	5	68.3
6	الالتزام الاستمراري	X06	5	74.4
	الالتزام التنظيمي	Y	15	81.1
	الكلية		30	87.4

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لجميع محاور الدراسة. وكذلك قيمة معامل الثبات الكلي تساوي (87.4%)، وهي قيمة ثبات عالية جداً ومقبولة احصائياً، وتدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

2. التجزئة النصفية (Split- Half Coefficient) ⁽¹⁾:

تعتمد طريقة التجزئة النصفية على تجزئة فقرات الاختبار إلى مجموعتين، ومن ثم إيجاد معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation coefficient بين المجموعتين r_{12} ، وبعد ذلك نقوم بتصحيح معامل الارتباط بأحد الطريقتين:

- معامل ثبات سبيرمان براون Spearman Brown coefficient

يتطلب استخدام معامل ثبات سبيرمان براون لتصحيح معامل الارتباط أن يكون التباين فيها متساوي للمجموعتين ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$) وكما يتطلب أن يكون معامل ثبات ألفا كرونباخ متساوي للمجموعتين ($R_{11} = R_{22}$)، والذي يعطي بالعلاقة التالية:

(1) Sekaran, U. (2006) Research Methods for Business A Skill-Building Approach, 4th edition, John Wiley & Sons (Asia), Singapore, p 320.

$$\text{Formula Spearman Brown} = \frac{2 \times r_{12}}{1 + r_{12}}$$

- معامل ثبات جثمان للتجزئة النصفية Guttman Split-Half Coefficient

يشبه هذا المعامل معامل ثبات سبيرمان براون، لكنه يتطلب ان يكون التباين فيها غير متساوي للمجموعتين ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$) أو أن يكون معامل ثبات الفا كرونباخ غير متساوي للمجموعتين ($R_{11} \neq R_{22}$). ويتم حساب معامل ثبات جثمان لتصحيح معامل الارتباط بالصيغة:

$$\text{Formula Guttman} = 2 \left(1 - \frac{\sigma_1^2 + \sigma_2^2}{\sigma^2} \right)$$

أما فيما يتعلق بطريقة ثبات التجزئة النصفية لهذه الدراسة، يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (11) ان قيمة التباين للمجموعة الاولى لا تساوي قيمة التباين للمجموعة الثانية، حيث سجلت قيمة المتوسط الحسابي للمجموعة الاولى (62.58) والتباين المناظر له (30.413) والمتوسط الحسابي للمجموعة الثانية (62.39) وقيمة التباين المناظرة له (27.434).

جدول رقم (11): يبين المتوسط الحسابي والتباين والانحراف المعياري لكل مجموعة

	Mean المتوسط	Variance التباين	Std. Deviation الانحراف المعياري	N of Items العدد
Part 1	62.58	30.413	5.515	15
Part 2	62.39	27.434	5.238	15
Both Parts	124.98	107.436	10.365	30

كما يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (12) ان معامل ارتباط بيرسون بين المجموعتين (0.858) وان قيمة معامل الفا كرونباخ للمجموعة الأولى (0.765) لعدد (15) فقرة ومعامل الفا كرونباخ للمجموعة الثانية (0.762) لعدد (15) فقرة.

جدول رقم (12): يبين معامل ثبات التجزئة النصفية

Cronbach's Alpha معامل الفا كرونباخ	Part 1	Value	0.765
		N of Items	15
	Part 2	Value	0.762
		N of Items	15
	Total N of Items		30
Correlation Between Forms معامل ارتباط بيرسون بين المجموعتين			0.858
Spearman–Brown Coefficient معامل سبيرمان براون	Equal Length		0.924
	Unequal Length		0.924
Guttman Split–Half Coefficient معامل ثبات جثمان			0.923

وبما أن قيمة التباين للمجموعة الأولى لا تساوي قيمة التباين للمجموعة الثانية وكذلك قيمة ألفا كرونباخ للمجموعتين غير متساوية بالتالي نستخدم معامل ثبات جثمان لتصحيح معامل ارتباط بيرسون، من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (12) نستنتج أن قيمة معامل ثبات جثمان للتجزئة النصفية يساوي (0.923) وتعتبر هذه القيمة عالية جداً ومقبولة في العرف الإحصائي.

بالنظر إلى المعاملات السابقة، يلاحظ أن جميع قيم الاختبار مرتفعة وهي تمثل مؤشرات جيدة ومطمئنة لأغراض الدراسة، ويمكن الوثوق بها وتدل على ثبات أداة القياس بشكل جيد.

وبذلك نستطيع القول بأنه تم التأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

3.1.4 القسم الثاني: مناقشة النتائج وتحليلها.

وصف خصائص المشاركين في الدراسة:

تمت الإشارة سابقاً إلى أن القسم الأول من قائمة الاستبيان خصص للأسئلة العامة، والتي تهدف إلى جمع بيانات يمكن من خلالها التعرف على خصائص عينة الدراسة، ولقد تم تحديد هذه الخصائص وبيانها كالتالي:

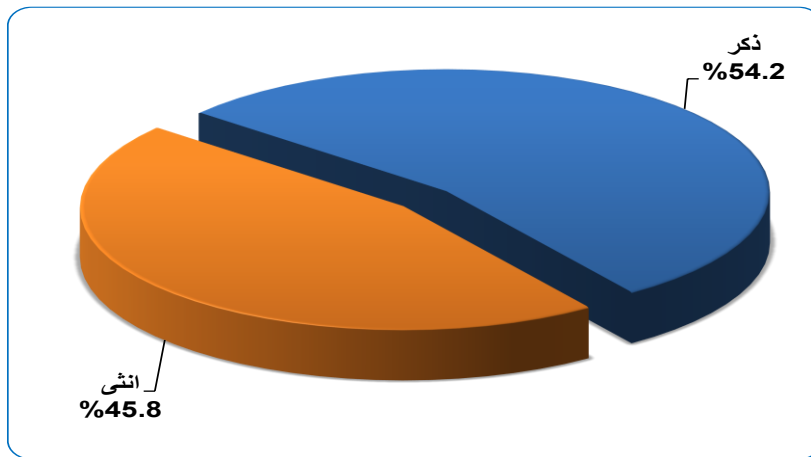
1. الجنس:

يوضح الجدول رقم (13) تصنيف عينة الدراسة في الدراسة حسب الجنس.

جدول رقم (13): تصنيف عينة الدراسة في الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة (%)
ذكر	65	54.2
أنثى	55	45.8
الإجمالي	120	100.0

يتبين من خلال نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول السابق تصنيف عينة الدراسة حسب الجنس، نلاحظ (54.2%) منهم إناث وهي أعلى نسبة.



شكل رقم (12) تصنيف عينة الدراسة حسب الجنس

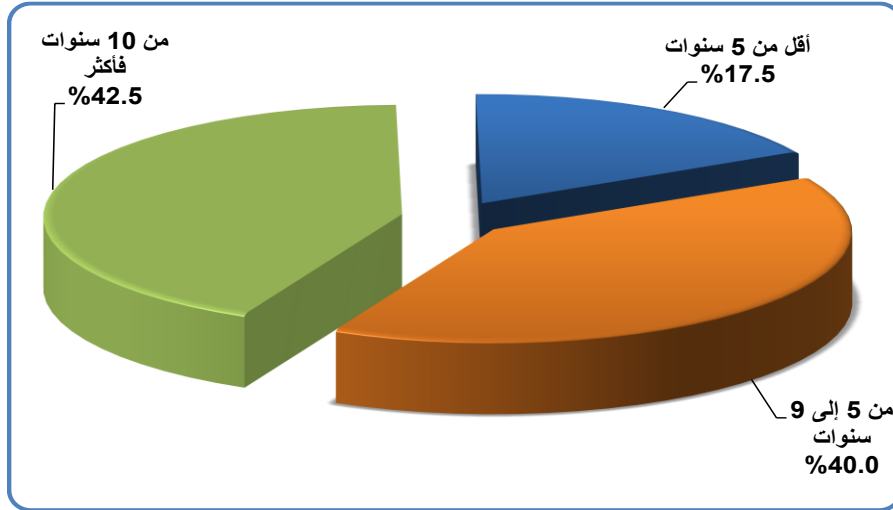
2. سنوات الخبرة:

يعكس الجدول رقم (14) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة، وقد تم تقسيمها إلى (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 9 سنوات، من 10 سنوات فأكثر)، يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور أن (42.5%) من عينة الدراسة سنوات الخبرة لهم ضمن الفترة (من 10 سنوات فأكثر)، وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (14): تصنيف عينة الدراسة في الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة (%)
أقل من 5 سنوات	21	17.5
من 5 إلى 9 سنوات	48	40.0
من 10 سنوات فأكثر	51	42.5
الإجمالي	120	100.0

يلاحظ إن نسبة (40.0%) من عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة لهم ضمن الفترة (من 5 إلى 9 سنوات)، في حين سجلت نسبة (17.5%) منهم سنوات الخبرة لهم ضمن الفترة (أقل من 5 سنوات).



شكل رقم (13) تصنيف عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

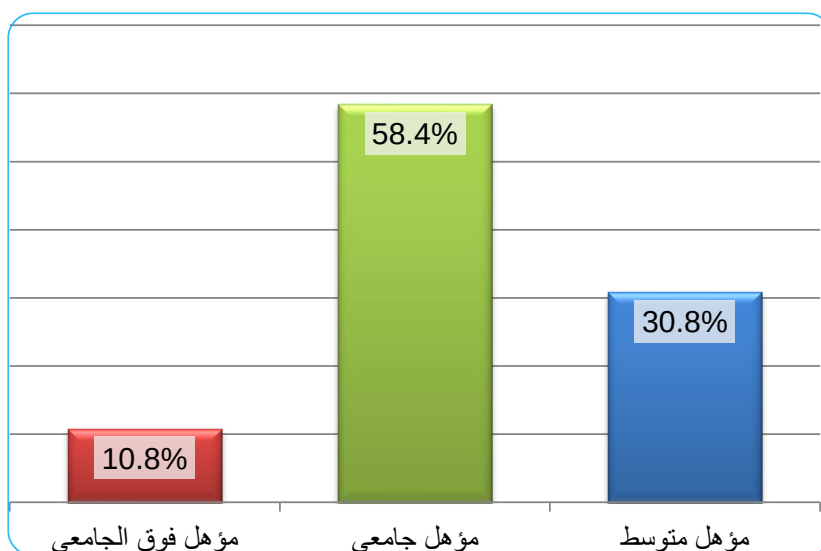
3. المؤهل العلمي

يعكس الجدول رقم (15) توزيع المشاركين في الدراسة حسب المؤهل العلمي، وقد تم تقسيمها إلى (مؤهل متوسط، مؤهل جامعي، مؤهل فوق الجامعي)، يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن نسبة الذين يحملون مؤهل (جامعي) وصلت إلى (58.4%) وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (15): تصنيف عينة الدراسة في الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة (%)
مؤهل متوسط	37	30.8
مؤهل جامعي	70	58.4
مؤهل فوق الجامعي	13	10.8
الإجمالي	120	100.0

كما يلاحظ أن ما نسبته (30.8%) عينة الدراسة يحملون مؤهلات (مؤهل متوسط)، في حين (10.8%) متحصل على (مؤهل فوق الجامعي).



شكل رقم (14): تصنيف عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

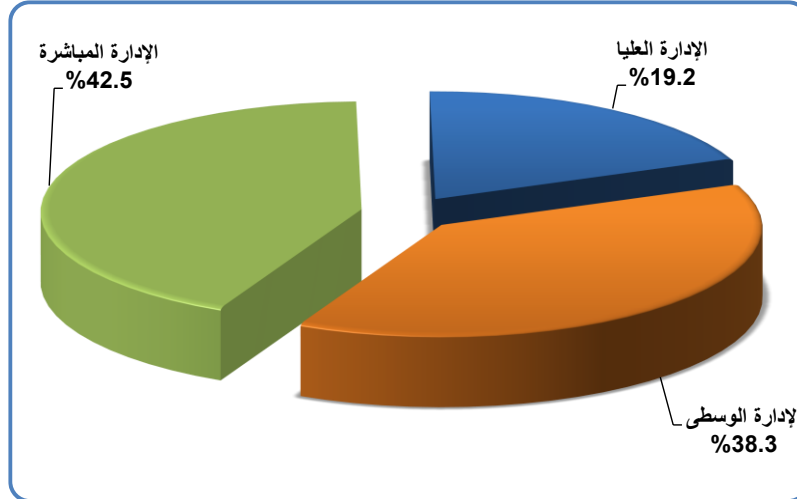
4. المستوى الإداري

يعكس الجدول رقم (16) توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الإداري، وقد تم التقسيم إلى (الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، الإدارة المباشرة)، يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن (42.5%) من المشاركين في الدراسة المستوى الإداري لهم "الإدارة المباشرة"، وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (16): تصنيف عينة الدراسة حسب المستوى الإداري

المستوى الإداري	العدد	النسبة (%)
الإدارة العليا	23	19.2
الإدارة الوسطى	46	38.3
الإدارة المباشرة	51	42.5
الاجمالي	120	100.0

يلاحظ أن (38.3%) عينة الدراسة المستوى الإداري لهم "الإدارة الوسطى"، في حين سجلت نسبة (19.2%) منهم المستوى الإداري "الإدارة العليا".



شكل رقم (15): تصنيف عينة الدراسة حسب المستوى الإداري

التحليل الإحصائي لفقرات الدراسة:

مقدمة: بعد جمع بيانات الدراسة تمت مراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب، وقد تم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، وفي هذا الجزء أعطيت الإجابة "غير موافق تماماً" درجة واحدة، "غير موافق" درجتين، وأعطيت الإجابة

"موافق إلى حد ما" 3 درجات، 4 درجات للإجابة "موافق"، فيما أعطت الإجابة "موافق تماماً" 5 درجات، بحيث كلما زادت درجة الإجابة زادت درجة الموافقة عليها والعكس صحيح. وهذه الدرجات تمثل إجابات عينة الدراسة على الأسئلة الواردة بقائمة الاستبانة مخرجات الدراسة الميدانية، وهي ذاتها تعد مدخلات التحليل الإحصائي، والذي يهدف إلى استخلاص النتائج من خلال تحليل هذه المدخلات، وقد تم إحصائياً احتساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، ونسبة الإجابات لكل فقرة.

المحك المعتمد في الدراسة: قبل عرض نتائج تحليل إجابات المشاركين تم احتساب المدى للإجابات والوصول إلى طول الفئة لكل درجة من درجات الترتيب، وكانت نتيجة ذلك على النحو التالي:

المدى هو الفرق بين أصغر قيمة وأكبر قيمة (أكبر قيمة - أقل قيمة).

$$\text{المدى} = 5 - 1 = 4$$

$$\frac{\text{المدى (4)}}{\text{عدد الفئات (الدرجات) (5)}} = \text{طول الفئة}$$

$$\text{طول الفئة} = 0.80$$

ويهدف تحديد المدى للمتوسط الحسابي لإجابات المشاركين إلى التخلص من الاعتماد على القيم المطلقة، وتحديد مستوى يتم من خلاله معرفة مستوى التقييم للفقرة، الجدول رقم (17) يعرض نتائج قياس مدى المتوسط الحسابي لإجابات المشاركين في الدراسة:

جدول رقم (17) مدى المتوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة.

المدى	الاتجاه السائد	المستويات
من (1.00) إلى أقل من (1.80)	غير موافق تماماً	منخفض جداً
من (1.80) إلى أقل من (2.60)	غير موافق	منخفض
من (2.60) إلى أقل من (3.40)	محايد	متوسط
من (3.40) إلى أقل من (4.20)	موافق	عالي
من (4.20) إلى أقل من (5.00)	موافق تماماً	عالي جداً

المحور الأول: دقة المعلومات.

في هذا الجزء تمت دراسة فقرات المحور الأول (دقة المعلومات) كل على حدة، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (18) التوزيع التكراري لإجابات عينة الدراسة حول كل فقرة من فقرات المحور، وكذلك الجدول رقم (19) يبين التحليل الإحصائي لإجابات عينة الدراسة حول نفس المحور، ومن خلال الجدولين يتضح الآتي:

1- أعتد على معلومات محددة ومعينة في عملي: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق تماماً" ما يعادل (48.3%)، واتجه ما نسبته (45.0%) منحها درجة "موافق"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.38) بانحراف معياري (0.712)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق تماماً"، بأهمية نسبية (84.6%).

جدول رقم (18): التوزيع التكراري لإجابات عينة الدراسة حول فقرات المحور الأول

X01	الفقرة		غير موافق تماماً	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق تماماً	الإجمالي
1	أعتمد على معلومات محددة ومعينة في عملي.	العدد	0	4	4	54	120
		النسبة %	0.0	3.3	3.3	45.0	100.0
2	المعلومات المستخدمة في مصطلحي ذات موثوقية.	العدد	0	4	9	68	120
		النسبة %	0.0	3.3	7.5	56.7	100.0
3	تلبية المعلومات المتوفرة في المؤسسة متطلبات العمل (اتخاذ القرار)	العدد	0	3	17	53	120
		النسبة %	0.0	2.5	14.2	44.2	100.0
4	أعتمد الحصول على المعلومات باستخدام الوسائل الحديثة.	العدد	0	0	16	61	120
		النسبة %	0.0	0.0	13.3	50.8	100.0
5	أعتمد على المعلومات الدقيقة في اتخاذ قراراتتي.	العدد	0	3	16	55	120
		النسبة %	0.0	2.5	13.3	45.8	100.0

2- المعلومات المستخدمة في مصلحتي ذات موثوقية: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (56.7%)، واتجه ما نسبته (32.5%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.18) بانحراف معياري (0.710)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق"، بأهمية نسبية (79.6%).

3- تلبي المعلومات المتوفرة في المؤسسة متطلبات العمل (اتخاذ القرار): فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (44.2%)، واتجه ما نسبته (39.2%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.20) بانحراف معياري (0.774)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق تماماً"، بأهمية نسبية (80.0%).

جدول رقم (19): المتوسط المرجح والانحراف المعياري والاتجاه السائد لفقرات المحور الأول

X01	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه السائد	الأهمية النسبية %
1	أعتمد على معلومات محددة ومعينة في عملي.	4.38	0.712	موافق تماماً	84.6
2	المعلومات المستخدمة في مصلحتي ذات موثوقية.	4.18	0.710	موافق	79.6
3	تلبي المعلومات المتوفرة في المؤسسة متطلبات العمل (اتخاذ القرار)	4.20	0.774	موافق تماماً	80.0
4	أعتمد الحصول على المعلومات باستخدام الوسائل الحديثة.	4.23	0.667	موافق تماماً	80.6
5	أعتمد على المعلومات الدقيقة في اتخاذ قراراتي.	4.20	0.763	موافق تماماً	80.0

4- أعتمد الحصول على المعلومات باستخدام الوسائل الحديثة: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (50.8%)، واتجه ما نسبته (35.8%) منحها درجة "

موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.23) بانحراف معياري (0.667)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق تماماً"، بأهمية نسبية (80.6%).

5- أعتد على المعلومات الدقيقة في اتخاذ قراراتتي: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (45.8%)، واتجه ما نسبته (38.3%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.20) بانحراف معياري (0.763)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق تماماً"، بأهمية نسبية (80.0%).

المحور الثاني: توقيت المعلومات.

في هذا الجزء تمت دراسة فقرات المحور الثاني (توقيت المعلومات) كلاً على حدة، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (20) التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول كل فقرة من فقرات المحور، وكذلك الجدول رقم (21) يبين التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة حول نفس المحور، ومن خلال الجدولين يتضح الآتي:

1- أعتد على المعلومات الحديثة في اتخاذ القرارات: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (49.2%)، واتجه ما نسبته (34.2%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.17) بانحراف معياري (0.714)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق"، بأهمية نسبية (79.2%).

جدول رقم (20): التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول فقرات المحور الثاني

X02	الفقرة	غير موافق تماماً	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق تماماً	الاجمالي
1	أعتمد على المعلومات الحديثة في اتخاذ القرارات.	0	1	19	59	120
		0.0	0.8	15.8	49.2	100.0
2	أستخدم المعلومات في التوقيت المناسب لها.	0	0	14	68	120
		0.0	0.0	11.7	56.7	100.0
3	أستعمل وسائل التكنولوجيا للحصول على المعلومة الحديثة من أجل تنفيذ المهام.	0	2	19	48	120
		0.0	1.7	15.8	40.0	100.0
4	أشارك المعلومات الجديدة مع زملائي.	0	1	16	62	120
		0.0	0.8	13.3	51.7	100.0
5	الحصول على المعلومات في الوقت المناسب ساعدني في إنجاز مهامي.	0	0	12	65	120
		0.0	0.0	10.0	54.2	100.0

2- أستخدم المعلومات في التوقيت المناسب لها: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (56.7%)، واتجه ما نسبته (31.7%) منحها درجة " موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.20) بانحراف معياري (0.630)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق تماماً"، بأهمية نسبية (80.0%).

3- أستخدم الوسائل التكنولوجية للحصول على المعلومة الحديثة من أجل تنفيذ المهام: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق تماماً" ما يعادل (42.5%)، واتجه

ما نسبته (40.0%) منحها درجة "موافق"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.23) بانحراف معياري (0.775)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق تماماً"، بأهمية نسبية (80.8%).

4- أشارك المعلومات الجديدة مع زملائي: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (51.7%)، واتجه ما نسبته (34.2%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.19) بانحراف معياري (0.690)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق"، بأهمية نسبية (79.8%).

جدول رقم (21): المتوسط المرجح والانحراف المعياري والاتجاه السائد لفقرات المحور الثاني

X02	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه السائد	الأهمية النسبية %
1	أعتمد على المعلومات الحديثة في اتخاذ القرارات.	4.17	0.714	موافق	79.2
2	أستخدم المعلومات في التوقيت المناسب لها.	4.20	0.630	موافق تماماً	80.0
3	أستعمل وسائل التكنولوجيا للحصول على المعلومة الحديثة من أجل تنفيذ المهام.	4.23	0.775	موافق تماماً	80.8
4	أشارك المعلومات الجديدة مع زملائي.	4.19	0.690	موافق	79.8
5	الحصول على المعلومات في الوقت المناسب ساعدني في إنجاز مهامي.	4.26	0.628	موافق تماماً	81.5

5- الحصول على المعلومات في الوقت المناسب ساعدني في إنجاز مهامي: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (54.2%)، واتجه ما نسبته (35.8%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.26) بانحراف معياري (0.628)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق تماماً"، بأهمية نسبية (81.5%).

المحور الثالث: وضوح المعلومات.

في هذا الجزء تمت دراسة فقرات المحور الثالث (وضوح المعلومات) كل على حده، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (22) التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول كل فقرة من فقرات المحور، وكذلك الجدول رقم (23) يبين التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة حول نفس المحور، ومن خلال الجدولين يتضح الآتي:

1- المعلومات التي يتم تداولها في المصلحة تكون غالباً واضحة: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق تماماً" ما يعادل (44.2%)، واتجه ما نسبته (40.8%) منحها درجة "موافق"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.28) بانحراف معياري (0.756)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق تماماً"، بأهمية نسبية (81.9%).

جدول رقم (22): التوزيع التكراري لإجابات عينة الدراسة حول فقرات المحور الثالث

X03	الفقرة	غير موافق تماماً	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق تماماً	الاجمالي
1	المعلومات التي يتم تداولها في المصلحة تكون غالباً واضحة.	العدد	0	2	16	120
		النسبة %	0.0	1.7	13.3	100.0
2	طريقة عرض المعلومات في مصلحتي تسمح بتنفيذ عملي بشكل سهل.	العدد	0	1	14	120
		النسبة %	0.0	0.8	11.7	100.0
3	المعلومات الرسمية تكون أكثر وضوحاً لي بالنسبة للمعلومات الأخرى	العدد	0	0	13	120
		النسبة %	0.0	0.0	10.8	100.0
4	تساعدني المراسلات القانونية في تنفيذ مهامي وذلك لوضوحها.	العدد	0	2	16	120
		النسبة %	0.0	1.7	13.3	100.0
5	يساهم الاتصال المباشر في عملية تسهيل تنفيذ المهام المقررة لي.	العدد	0	0	13	120
		النسبة %	0.0	0.0	10.8	100.0

2- طريقة عرض المعلومات في مصلحتي تسمح بتنفيذ عملي بشكل سهل: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (55.0%)، واتجه ما نسبته (32.5%) منحها درجة " موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.19) بانحراف معياري (0.665)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق"، بأهمية نسبية (79.8%).

3- المعلومات الرسمية تكون أكثر وضوحاً لي بالنسبة للمعلومات الأخرى: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (51.7%)، واتجه ما نسبته (37.5%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.27) بانحراف معياري (0.645)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق تماماً"، بأهمية نسبية (81.7%).

4- تساعدني المراسلات القانونية في تنفيذ مهامي وذلك لوضوحها: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (51.7%)، واتجه ما نسبته (33.3%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.17) بانحراف معياري (0.714)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق"، بأهمية نسبية (79.2%).

جدول رقم (23): المتوسط المرجح والانحراف المعياري والاتجاه السائد لفقرات المحور الثالث

X03	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه السائد	الأهمية النسبية %
1	المعلومات التي يتم تداولها في المصلحة تكون غالباً واضحة.	4.28	0.756	موافق تماماً	81.9
2	طريقة عرض المعلومات في مصلحتي تسمح بتنفيذ عملي بشكل سهل.	4.19	0.665	موافق	79.8
3	المعلومات الرسمية تكون أكثر وضوحاً لي بالنسبة للمعلومات الأخرى	4.27	0.645	موافق تماماً	81.7

X03	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه السائد	الأهمية النسبة %
4	تساعدني المراسلات القانونية في تنفيذ مهامي وذلك لوضوحها.	4.17	0.714	موافق	79.2
5	يساهم الاتصال المباشر في عملية تسهيل تنفيذ المهام المقررة لي.	4.28	0.651	موافق تماماً	82.1

5- يساهم الاتصال المباشر في عملية تسهيل تنفيذ المهام المقررة لي: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (50.0%)، واتجه ما نسبته (39.2%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.28) بانحراف معياري (0.651)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق تماماً"، بأهمية نسبية (82.1%).

المحور الرابع: الالتزام الأخلاقي.

في هذا الجزء تمت دراسة فقرات المحور الرابع (الالتزام الأخلاقي) كلاً على حدة، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (24) التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول كل فقرة من فقرات المحور، وكذلك الجدول رقم (25) يبين التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة حول نفس المحور، ومن خلال الجدولين يتضح الآتي:

1- حتى لو كان الأمر مفيداً لي اشعر بأنه من الخطأ مغادرة المؤسسة حالياً: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (51.7%)، واتجه ما نسبته (25.8%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (3.95) بانحراف معياري (0.858)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق"، بأهمية نسبية (73.8%).

2- تستحق المؤسسة إخلاصي وولائي لها: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (53.3%)، واتجه ما نسبته (35.0%) منحها درجة "موافق تماماً"،

ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.23) بانحراف معياري (0.645)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق تماماً"، بأهمية نسبية (80.8%).

جدول رقم (24): التوزيع التكراري لإجابات عينة الدراسة حول فقرات المحور الرابع

X04	الفقرة		غير موافق تماماً	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق تماماً	الإجمالي
1	حتى لو كان الأمر مفيداً لي اشعر بأنه من الخطأ مغادرة المؤسسة حالياً.	العدد	0	10	17	62	120
		النسبة %	0.0	8.3	14.2	51.7	100.0
2	تستحق المؤسسة إخلاصي وولائي لها.	العدد	0	0	14	64	120
		النسبة %	0.0	0.0	11.7	53.3	100.0
3	اعتبر نفسي مدينا للمؤسسة لما لها من فضل وأثر في حياتي.	العدد	0	4	14	55	120
		النسبة %	0.0	3.3	11.7	45.8	100.0
4	استمر في عملي الحالي لتجنب اللوم والتوبيخ من الآخرين إذا قمت بتركه.	العدد	1	21	10	59	120
		النسبة %	0.8	17.5	8.3	49.2	100.0
5	قيم المؤسسة تتشابه مع قيم العاملين بها.	العدد	0	3	17	63	120
		النسبة %	0.0	2.5	14.2	52.5	100.0

3- اعتبر نفسي مدينا للمؤسسة لما لها من فضل وأثر في حياتي: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (45.8%)، واتجه ما نسبته (39.2%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.21) بانحراف معياري (0.777)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق تماماً"، بأهمية نسبية (80.2%).

جدول رقم (25): المتوسط المرجح والانحراف المعياري والاتجاه السائد لفقرات المحور الرابع

X04	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه السائد	الأهمية النسبية %
1	حتى لو كان الأمر مفيداً لي أشعر بأنه من الخطأ مغادرة المؤسسة حالياً.	3.95	0.858	موافق	73.8
2	تستحق المؤسسة إخلاصي وولائي لها.	4.23	0.645	موافق تماماً	80.8
3	اعتبر نفسي مديناً للمؤسسة لما لها من فضل وأثر في حياتي.	4.21	0.777	موافق تماماً	80.2
4	استمر في عملي الحالي لتجنب اللوم والتوبيخ من الآخرين إذا قمت بتركه.	3.78	1.030	موافق	69.6
5	قيم المؤسسة تتشابه مع قيم العاملين بها.	4.12	0.735	موافق	77.9

4- استمر في عملي الحالي لتجنب اللوم والتوبيخ من الآخرين إذا قمت بتركه: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (49.2%)، واتجه ما نسبته (24.2%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (3.78) بانحراف معياري (1.030)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو "موافق"، بأهمية نسبية (69.6%).

5- قيم المؤسسة تتشابه مع قيم العاملين بها: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (52.5%)، واتجه ما نسبته (30.8%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.12) بانحراف معياري (0.735)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو "موافق"، بأهمية نسبية (77.9%).

المحور الخامس: الالتزام العاطفي.

في هذا الجزء تمت دراسة فقرات المحور الخامس (الالتزام العاطفي) كلاً على حدة، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (26) التوزيع التكراري لإجابات المشاركين

في الدراسة حول كل فقرة من فقرات المحور، وكذلك الجدول رقم (27) يبين التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة حول نفس المحور، ومن خلال الجدولين يتضح الآتي:

1- أشعر بأن مشاكل المؤسسة جزء من مشاكل الشخصية: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق تماماً" ما يعادل (42.5%)، واتجه ما نسبته (40.0%) منحها درجة "موافق"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.14) بانحراف معياري (0.955)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو "موافق"، بأهمية نسبية (78.5%).

2- أشعر بأن زملاء العمل في المؤسسة هم أفراد عائلتي: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (55.8%)، واتجه ما نسبته (32.5%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.21) بانحراف معياري (0.634)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو "موافق تماماً"، بأهمية نسبية (80.2%). 3- أشعر بأنني مرتبط عاطفياً بالعمل في المؤسسة: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (55.8%)، واتجه ما نسبته (29.2%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.11) بانحراف معياري (0.742)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو "موافق"، بأهمية نسبية (77.7%).

جدول رقم (26): التوزيع التكراري لإجابات عينة الدراسة حول فقرات المحور الخامس

X05	الفقرة	غير موافق تماماً	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماماً	الإجمالي
1	أشعر بأن مشاكل المؤسسة جزء من مشاكل الشخصية.	0	13	8	48	51	120
		0.0	10.8	6.7	40.0	42.5	100.0
2		0	0	14	67	39	120

X05	الفقرة	غير موافق تماماً	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماماً	الإجمالي
	اشعر بان زملاء العمل في المؤسسة هم أفراد عائلتي.	النسبة %	0.0	0.0	11.7	55.8	32.5
3	أشعر بأنني مرتبط عاطفياً بالعمل في المؤسسة.	العدد	1	2	15	67	35
		النسبة %	0.8	1.7	12.5	55.8	29.2
4	تعني لي المؤسسة قدراً كبيراً من المعاني الشخصية والذكريات الجميلة.	العدد	0	0	5	73	42
		النسبة %	0.0	0.0	4.2	60.8	35.0
5	لدي الاستعداد لبذل جهد أكبر من أجل إنجاز عمل المؤسسة.	العدد	0	0	8	57	55
		النسبة %	0.0	0.0	6.7	47.5	45.8

4- تعني لي المؤسسة قدراً كبيراً من المعاني الشخصية والذكريات الجميلة: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (60.8%)، واتجه ما نسبته (35.0%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.31) بانحراف معياري (0.547)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو "موافق تماماً"، بأهمية نسبية (82.7%).

جدول رقم (27): المتوسط المرجح والانحراف المعياري والاتجاه السائد لفقرات المحور الخامس

X05	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه السائد	الأهمية النسبية %
1	أشعر بأن مشاكل المؤسسة جزء من مشاكل الشخصية.	4.14	0.955	موافق	78.5
2	اشعر بان زملاء العمل في المؤسسة هم أفراد عائلتي.	4.21	0.634	موافق تماماً	80.2
3	أشعر بأنني مرتبط عاطفياً بالعمل في المؤسسة.	4.11	0.742	موافق	77.7

X05	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه السائد	الأهمية النسبية %
4	تعني لي المؤسسة قدراً كبيراً من المعاني الشخصية والذكريات الجميلة.	4.31	0.547	موافق تماماً	82.7
5	لدي الاستعداد لبذل جهد أكبر من أجل إنجاح عمل المؤسسة.	4.39	0.612	موافق تماماً	84.8

5- لدي الاستعداد لبذل جهد أكبر من أجل إنجاح عمل المؤسسة: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (47.5%)، واتجه ما نسبته (45.8%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.39) بانحراف معياري (0.612)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق تماماً"، بأهمية نسبية (84.8%).

المحور السادس: الالتزام الاستمراري.

في هذا الجزء تمت دراسة فقرات المحور السادس (الالتزام الاستمراري) كلاً على حدة، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (28) التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول كل فقرة من فقرات المحور، وكذلك الجدول رقم (29) يبين التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة حول نفس المحور، ومن خلال الجدولين يتضح الآتي:

1- سبب بقاء في المؤسسة هو رغبتني في العمل فيها: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (46.7%)، واتجه ما نسبته (41.7%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.29) بانحراف معياري (0.691)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق تماماً"، بأهمية نسبية (82.3%).

جدول رقم (28): التوزيع التكراري لإجابات عينة الدراسة حول فقرات المحور السادس

X06	الفقرة		غير موافق تماماً	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق تماماً	الإجمالي
1	سبب بقائي في المؤسسة هو رغبتي في العمل فيها.	العدد	0	1	13	56	120
		النسبة %	0.0	0.8	10.8	46.7	100.0
2	ستتأثر أمور كثيرة في حياتي سلباً إذا قررت أن أترك العمل في المؤسسة.	العدد	0	12	17	63	120
		النسبة %	0.0	10.0	14.2	52.5	100.0
3	أفضل الاستمرار في عملي الحالي بالمؤسسة حتى لو توفرت لي فرصة للعمل بمكان آخر.	العدد	0	14	18	56	120
		النسبة %	0.0	11.7	15.0	46.7	100.0
4	بقائي وتمسكي بالعمل في المؤسسة سيكسبني الكثير مستقبلاً.	العدد	1	3	22	59	120
		النسبة %	0.8	2.5	18.3	49.2	100.0
5	يتاح للعاملين حرية المشاركة بالمقترحات لتحسين العمل.	العدد	0	6	17	68	120
		النسبة %	0.0	5.0	14.2	56.7	100.0

2- ستتأثر أمور كثيرة في حياتي سلباً إذا قررت أن أترك العمل في المؤسسة: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (52.5%)، واتجه ما نسبته (23.3%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (3.89) بانحراف معياري (0.877)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق "، بأهمية نسبية (72.3%).

3- أفضل الاستمرار في عملي الحالي بالمؤسسة حتى لو توفرت لي فرصة للعمل بمكان آخر: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (46.7%)، واتجه ما نسبته (26.7%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط

الحسابي المرجح لهذه الفقرة (3.88) بانحراف معياري (0.936)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو "موافق"، بأهمية نسبية (72.1%).

جدول رقم (29): المتوسط المرجح والانحراف المعياري والاتجاه السائد لفقرات المحور السادس

الأممية النسبية %	الاتجاه السائد	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الفقرة	X06
82.3	موافق تماماً	0.691	4.29	سبب بقاء في المؤسسة هو رغبتني في العمل فيها.	1
72.3	موافق	0.877	3.89	ستتأثر أمور كثيرة في حياتي سلباً إذا قررت أن أترك العمل في المؤسسة.	2
72.1	موافق	0.936	3.88	أفضل الاستمرار في عملي الحالي بالمؤسسة حتى لو توفرت لي فرصة للعمل بمكان آخر.	3
75.8	موافق	0.809	4.03	بقائي وتمسكي بالعمل في المؤسسة سيكسبني الكثير مستقبلاً.	4
75.0	موافق	0.767	4.00	يتاح للعاملين حرية المشاركة بالمقترحات لتحسين العمل.	5

4- بقاء وتمسكي بالعمل في المؤسسة سيكسبني الكثير مستقبلاً: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (49.2%)، واتجه ما نسبته (29.2%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.03) بانحراف معياري (0.809)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق"، بأهمية نسبية (75.8%).

5- متاح للعاملين حرية المشاركة بالمقترحات لتحسين العمل: فيما يتعلق بنتائج تقييم هذه الفقرة يتضح من البيانات المدونة بالجدول المذكور أعلاه أن نسبة المشاركين في الدراسة الذين منحوها درجة الموافقة "موافق" ما يعادل (56.7%)، واتجه ما نسبته (24.2%) منحها درجة "موافق تماماً"، ويوضح الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.00) بانحراف معياري (0.767)، مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لدرجة الموافقة هذه الفقرة هو " موافق"، بأهمية نسبية (75.0%).

مستويات جودة المعلومات الإدارية والالتزام التنظيمي:

للتعرف على مستويات جودة المعلومات الإدارية والالتزام التنظيمي بالمؤسسة قيد الدراسة تم حساب المتوسط العام والانحراف المعياري لجميع أبعاد جودة المعلومات الإدارية والمتمثلة في (دقة المعلومات، توقيت المعلومات، وضوح المعلومات) والذي يُمثل المتغير المستقل وكذلك أبعاد الالتزام التنظيمي والمتمثلة في (الالتزام الأخلاقي، الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري) والذي يُمثل المتغير التابع، حيث تم استخدام أسلوب المحك المعتمد في هذه الدراسة المذكور سلفاً وذلك للوصول إلى الهدف المنشود، الجدولين (30، 31) يوضحان ذلك.

أولاً- مستويات جودة المعلومات الإدارية:

1- **دقة المعلومات:** فيما يتعلق بمستوى هذا المتغير يتضح من البيانات المدونة بالجدول رقم (30) أن قيمة المتوسط الحسابي العام (4.24) بانحراف معياري (0.477)، مما يشير إلى أن المستوى السائد لهذه المتغير هو "عالي جداً"، بأهمية نسبية (81.0%).

جدول رقم (30) مستوى جودة المعلومات الإدارية بأبعاده المختلفة

ت	الترميز	المتغير	المتوسط العام	الانحراف المعياري	المستوى	الأهمية النسبية %
1	X01	دقة المعلومات	4.24	0.477	عالي جداً	81.0
2	X02	توقيت المعلومات	4.21	0.472	عالي جداً	80.3
3	X03	وضوح المعلومات	4.24	0.451	عالي جداً	80.9
4	X	جودة المعلومات الإدارية	4.23	0.360	عالي جداً	80.7

2- **توقيت المعلومات:** فيما يتعلق بمستوى هذا المتغير يتضح من البيانات المدونة بالجدول رقم (30) أن قيمة المتوسط الحسابي العام (4.21) بانحراف معياري (0.472)، مما يشير إلى أن المستوى السائد لهذه المتغير هو "عالي جداً"، بأهمية نسبية (80.3%).

3- **وضوح المعلومات:** فيما يتعلق بمستوى هذا المتغير يتضح من البيانات المدونة بالجدول رقم (30) أن قيمة المتوسط الحسابي العام (4.24) بانحراف معياري (0.472)، مما يشير إلى أن المستوى السائد لهذه المتغير هو "عالي جداً"، بأهمية نسبية (80.9%).

4- **جودة المعلومات الإدارية:** فيما يتعلق بمستوى هذا المتغير يتضح من البيانات المدونة بالجدول رقم (30) أن قيمة المتوسط الحسابي العام (4.23) بانحراف معياري (0.360)، مما يشير إلى أن المستوى السائد لهذه المتغير هو "عالي جداً"، بأهمية نسبية (80.7%).

ثانياً: مستويات الالتزام التنظيمي:

1- **الالتزام الأخلاقي:** فيما يتعلق بمستوى هذا المتغير يتضح من البيانات المدونة بالجدول رقم (31) أن قيمة المتوسط الحسابي العام (4.06) بانحراف معياري (0.547)، مما يشير إلى أن المستوى السائد لهذه المتغير هو "عالي"، بأهمية نسبية (76.5%).

2- **الالتزام العاطفي:** فيما يتعلق بمستوى هذا المتغير يتضح من البيانات المدونة بالجدول رقم (31) أن قيمة المتوسط الحسابي العام (4.23) بانحراف معياري (0.473)، مما يشير إلى أن المستوى السائد لهذه المتغير هو "عالي جداً"، بأهمية نسبية (80.8%).

3- **الالتزام الاستمراري:** فيما يتعلق بمستوى هذا المتغير يتضح من البيانات المدونة بالجدول رقم (31) أن قيمة المتوسط الحسابي العام (4.02) بانحراف معياري (0.577)، مما يشير إلى أن المستوى السائد لهذه المتغير هو "عالي"، بأهمية نسبية (75.5%).

جدول رقم (31) مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة

ت	الترميز	المتغير	المتوسط العام	الانحراف المعياري	المستوى	الأهمية النسبية %
1	X04	الالتزام الأخلاقي	4.06	0.547	عالي	76.5
2	X05	الالتزام العاطفي	4.23	0.473	عالي جداً	80.8
3	X06	الالتزام الاستمراري	4.02	0.577	عالي	75.5
4	Y	الالتزام التنظيمي	4.10	0.411	عالي جداً	77.5

4- **الالتزام التنظيمي:** فيما يتعلق بمستوى هذا المتغير يتضح من البيانات المدونة بالجدول رقم (31) أن قيمة المتوسط الحسابي العام (4.10) بانحراف معياري (0.411)، مما يشير إلى أن المستوى السائد لهذه المتغير هو "عالي جداً"، بأهمية نسبية (77.5%).

4.1.4 القسم الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

دراسة جودة المعلومات الإدارية وأثرها في الالتزام التنظيمي:

تركز هذا الجزء على دراسة جودة المعلومات الإدارية (دقة المعلومات X1، توقيت المعلومات X2، وضوح المعلومات X3) وأثرها في الالتزام التنظيمي وذلك باختبار الفرضية الرئيسية للدراسة والتي تنص على: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية ل جودة المعلومات الإدارية في الالتزام التنظيمي.

وقد تم تقسيم هذا الفرض إلى مجموعة فروض فرعية وذلك وفقاً لأبعاد جودة المعلومات الإدارية التي تم تجميعها:

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لـ دقة المعلومات في الالتزام التنظيمي.
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لـ توقيت المعلومات في الالتزام التنظيمي.
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لـ وضوح المعلومات في الالتزام التنظيمي.

وقد تم استخدام أسلوب معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation لمعرفة معنوية (دلالة) العلاقة بين المتغيرات؛ ولمعرفة نسبة تفسير التباين في المتغير التابع من قبل المتغير المستقل تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط Simple Regression، وكذلك تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد Multiple Regression لمعرفة التأثيرات المباشرة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

1- دراسة جودة المعلومات الإدارية وعلاقته بالـ الالتزام التنظيمي باستخدام معامل ارتباط

بيرسون Pearson Correlation

في هذه الجزء تمت دراسة جودة المعلومات الإدارية (بأبعادها المختلفة) وعلاقته بالـ الالتزام التنظيمي باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation، الجدول رقم (32) يوضح قيمة معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية المناظرة لكل معامل.

1-1: دقة المعلومات وعلاقته بالالتزام التنظيمي: يتضح من البيانات الواردة بالجدول المذكور ان قيمة معامل الارتباط تساوي (0.412) وقيمة الدلالة الإحصائية المناظرة له (0.000)

وحيث ان قيمة الدلالة الاحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقة بين دقة المعلومات والالتزام التنظيمي، وبما ان قيمة معامل الارتباط موجبة مما يشير إلى أن هذه العلاقة طردية.

جدول رقم (32): العلاقة بين جودة المعلومات الإدارية والالتزام التنظيمي

ت	المتغير	رمز المتغير	العدد	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الاحصائية
1	دقة المعلومات	X1	120	0.412	0.000 *
2	توقيت المعلومات	X2	120	0.569	0.000 *
3	وضوح المعلومات	X3	120	0.405	0.000 *
* دال احصائياً عند مستوى المعنوية 0.05					

1-2: توقيت المعلومات وعلاقته بالالتزام التنظيمي: يتضح من البيانات الواردة بالجدول المذكور ان قيمة معامل الارتباط تساوي (0.569) وقيمة الدلالة الاحصائية المناظرة له (0.000) وحيث ان قيمة الدلالة الاحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقة بين توقيت المعلومات والالتزام التنظيمي، وبما ان قيمة معامل الارتباط موجبة مما يشير إلى أن هذه العلاقة طردية.

1-3: وضوح المعلومات وعلاقته بالالتزام التنظيمي: يتضح من البيانات الواردة بالجدول المذكور ان قيمة معامل الارتباط تساوي (0.405) وقيمة الدلالة الاحصائية المناظرة له (0.000) وحيث ان قيمة الدلالة الاحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقة بين وضوح المعلومات والالتزام التنظيمي، وبما ان قيمة معامل الارتباط موجبة مما يشير إلى أن هذه العلاقة طردية.

2- دراسة جودة المعلومات الإدارية وأثرها في الالتزام التنظيمي باستخدام أسلوب تحليل

الانحدار البسيط Simple regression analysis

في هذا الجزء تمت دراسة جودة المعلومات الإدارية دراسة جودة المعلومات الإدارية (دقة المعلومات X1، توقيت المعلومات X2، وضوح المعلومات X3) وأثرها في الالتزام التنظيمي باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple regression analysis، وبالتالي

معرفة دور جودة المعلومات الإدارية (كمتغير مستقل) في الالتزام التنظيمي (كمتغير تابع)، وكذلك معرفة نسبة تفسير التباين في المتغير التابع من قبل المتغير المستقل.

2- 1: دقة المعلومات وأثرها في الالتزام التنظيمي باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط

Simple regression analysis

استُخدم أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple linear regression لمعرفة دور دقة المعلومات (كمتغير مستقل) في الالتزام التنظيمي (كمتغير تابع) وذلك بتوفيق نموذج انحدار المتغير التابع على المتغير المستقل، وقد تم توفيق هذا النموذج، ولاختبار معنوية (دلالة) النموذج الموفق تم استخدام أسلوب تحليل التباين ANOVA، من خلال البيانات الواردة بالجدول التالي، سجلت قيمة إحصاءه اختبار F (24.122) بمستوى دلالة إحصائية (0.000)، مما يشير إلى أن النموذج الموفق معنوي (دال إحصائياً).

جدول (33): اختبار تحليل التباين (ANOVA) وبعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدار

معامل	R Square	Std. Error	F-Test	P-value
ارتباط بيرسون R	معامل التحديد	الخطأ المعياري للتقدير	أحصاء الاختبار	الدلالة الاحصائية
0.412	0.170	0.377	24.122	* 0.000

كما يتبين من البيانات الواردة بالجدول السابق، أن قيمة متوسط الخطأ المعياري للتقدير Standard Error of the Estimate، أو ما يسمى بـ "خطأ التقدير"، هو مقياس لدرجة دقة القيم المتنبأ بها ويساوي (0.377) وهو مقدار صغير نسبياً، مما يدل على جودة النموذج المستخدم في التنبؤ. وتشير كذلك النتائج الواردة بالجدول إلى قيمة معامل ارتباط بيرسون ومعامل التحديد، حيث سجلت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.412) وكذلك معامل التحديد (0.170) وهذا يعني (17.0%) من التباينات في المتغير التابع (الالتزام التنظيمي)، يُفسرها التباين في المتغير المستقل (دقة المعلومات).

ولاختبار معنوية معامل انحدار النموذج الموفق لانحدار المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) على المتغير المستقل (دقة المعلومات)، تم استخدام اختبار T وتحصل على النتائج المدونة بالجدول رقم (34)، حيث سجلت قيمة إحصاءه الاختبار (4.811) وقيمة الدلالة

الاحصائية المناظرة لها (0.000)، مما يشير إلى معنوية معامل الانحدار، ويعني ذلك أن المتغير المستقل (دقة المعلومات) له تأثير معنوي على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي).

جدول (34): نتائج تقدير معاملات انحدار المتغير المستقل على المتغير التابع ($\hat{\beta}_0$, $\hat{\beta}_1$)

الدالة الإحصائية P- Value	قيمة إحصاء الاختبار T	معاملات الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري Std. Error	معاملات الانحدار B	
* 0.000	8.397		0.309	2.595	(Constant)
* 0.000	4.911	0.412	0.072	0.356	دقة المعلومات
* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05					

يتضح من النتائج الإحصائية المدونة بالجدول السابق أن إشارة معامل الانحدار في النموذج الموفق موجبة ((+ 0.356) يشير ذلك إلى أن تأثير دقة المعلومات (كمتغير مستقل) في الالتزام التنظيمي (كمتغير تابع) طردي، أي كلما ارتفعت قيم "دقة المعلومات" ارتفعت قيم "الالتزام التنظيمي"، وبذلك يكون النموذج الموفق على الصورة:

$$Y = 2.595 + 0.356 X_1$$

(0.000) (0.000)

نتائج تحليل الفرضية الفرعية الأولى: قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على وجود أثر ذات دلالة احصائية لـ دقة المعلومات في الالتزام التنظيمي.

2- 2: توقيت المعلومات وأثرها في الالتزام التنظيمي باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط

Simple regression analysis

استُخدم أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple linear regression لمعرفة دور توقيت المعلومات (كمتغير مستقل) في الالتزام التنظيمي (كمتغير تابع) وذلك بتوفيق نموذج انحدار المتغير التابع على المتغير المستقل، وقد تم بتوفيق هذا النموذج، واختبار معنوية (دلالة) النموذج الموفق تم استخدام أسلوب تحليل التباين ANOVA، من خلال البيانات الواردة بالجدول التالي، سجلت قيمة إحصاء اختبار F (56.426) بمستوى دلالة احصائية (0.000)، مما يشير إلى أن النموذج الموفق معنوي (دال إحصائياً).

جدول (35): اختبار تحليل التباين (ANOVA) وبعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدار

معامل	R Square	Std. Error	F-Test	P-value
ارتباط بيرسون R	معامل التحديد	الخطأ المعياري للتقدير	أحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية
0.569	0.323	0.340	56.426	* 0.000

كما يتبين من البيانات الواردة بالجدول السابق، أن قيمة متوسط الخطأ المعياري للتقدير Standard Error of the Estimate، أو ما يسمى بـ "خطأ التقدير"، هو مقياس لدرجة دقة القيم المتنبأ بها ويساوي (0.340) وهو مقدار صغير نسبياً، مما يدل على جودة النموذج المستخدم في التنبؤ. وتشير كذلك النتائج الواردة بالجدول إلى قيمة معامل ارتباط بيرسون ومعامل التحديد، حيث سجلت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.569) وكذلك معامل التحديد (0.323) وهذا يعني (32.3%) من التباينات في المتغير التابع (الالتزام التنظيمي)، يُفسرها التباين في المتغير المستقل (توقيت المعلومات).

ولاختبار معنوية معامل انحدار النموذج الموفق لانحدار المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) على المتغير المستقل (توقيت المعلومات)، تم استخدام اختبار T وتحصل على النتائج المدونة بالجدول رقم (36)، حيث سجلت قيمة إحصاء الاختبار (7.512) وقيمة الدلالة الإحصائية المناظرة لها (0.000)، مما يشير إلى معنوية معامل الانحدار، ويعني ذلك أن المتغير المستقل (توقيت المعلومات) له تأثير معنوي على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي).

جدول (36): نتائج تقدير معاملات انحدار المتغير المستقل على المتغير التابع ($\hat{\beta}_0$, $\hat{\beta}_1$)

الدلالة الإحصائية	قيمة إحصاء الاختبار T	معاملات الانحدار المعيارية Beta	الخطأ المعياري Std. Error	معاملات الانحدار B	
P- Value					
* 0.000	7.203		0.280	2.015	(Constant)
* 0.000	7.512	0.569	0.066	0.496	توقيت المعلومات
* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05					

يتضح من النتائج الإحصائية المدونة بالجدول السابق أن إشارة معامل الانحدار في النموذج الموفق موجبة ((+ 0.496) يشير ذلك إلى أن تأثير توقيت المعلومات (كمتغير

مستقل) في الالتزام التنظيمي (كمتغير تابع) طردي، أي كلما ارتفعت قيم "توقيت المعلومات" ارتفعت قيم "الالتزام التنظيمي"، وبذلك يكون النموذج الموفق على الصورة:

$$Y = 2.015 + 0.496 X_2$$

(0.000) (0.000)

نتائج تحليل الفرضية الفرعية الثانية: قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على وجود أثر ذات دلالة احصائية لـ توقيت المعلومات في الالتزام التنظيمي.

2-3: وضوح المعلومات وأثرها في الالتزام التنظيمي باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط

Simple regression analysis

استُخدم أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple linear regression لمعرفة دور وضوح المعلومات (كمتغير مستقل) في الالتزام التنظيمي (كمتغير تابع) وذلك بتوفيق نموذج انحدار المتغير التابع على المتغير المستقل، وقد تم بتوفيق هذا النموذج، ولاختبار معنوية (دلالة) النموذج الموفق تم استخدام أسلوب تحليل التباين ANOVA، من خلال البيانات الواردة بالجدول التالي، سجلت قيمة إحصاءه اختبار F (23.142) بمستوى دلالة احصائية (0.000)، مما يشير إلى أن النموذج الموفق معنوي (دال إحصائياً).

جدول (37): اختبار تحليل التباين (ANOVA) وبعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدار

معامل	R Square	Std. Error	F-Test	P-value
ارتباط بيرسون R	معامل التحديد	الخطأ المعياري للتقدير	أحصاء الاختبار	الدلالة الاحصائية
0.405	0.164	0.378	23.142	* 0.000

كما يتبين من البيانات الواردة بالجدول السابق، أن قيمة متوسط الخطأ المعياري للتقدير Standard Error of the Estimate، أو ما يسمى بـ "خطأ التقدير"، هو مقياس لدرجة دقة القيم المتنبأ بها ويساوي (0.378) وهو مقدار صغير نسبياً، مما يدل على جودة النموذج المستخدم في التنبؤ. وتشير كذلك النتائج الواردة بالجدول إلى قيمة معامل ارتباط بيرسون ومعامل التحديد، حيث سجلت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.405) وكذلك معامل التحديد (0.164) وهذا يعني (16.4%) من التباينات في المتغير التابع (الالتزام التنظيمي)، يُفسرها التباين في المتغير المستقل (وضوح المعلومات).

ولاختبار معنوية معامل انحدار النموذج الموفق لانحدار المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) على المتغير المستقل (وضوح المعلومات)، تم استخدام اختبار T وتحصل على النتائج المدونة بالجدول رقم (38)، حيث سجلت قيمة إحصاء الاختبار (4.811) وقيمة الدلالة الإحصائية المناظرة لها (0.000)، مما يشير إلى معنوية معامل الانحدار، ويعني ذلك أن المتغير المستقل (وضوح المعلومات) له تأثير معنوي على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي).

جدول (38): نتائج تقدير معاملات انحدار المتغير المستقل على المتغير التابع $(\hat{\beta}_0, \hat{\beta}_1)$

الدلالة الإحصائية	قيمة إحصاء الاختبار T	معاملات الانحدار المعيارى Beta	الخطأ المعياري Std. Error	معاملات الانحدار B	
* 0.000	7.752		0.327	2.537	(Constant)
* 0.000	4.811	0.405	0.077	0.370	وضوح المعلومات
* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05					

يتضح من النتائج الإحصائية المدونة بالجدول السابق أن إشارة معامل الانحدار في النموذج الموفق موجبة ((+ 0.370) يشير ذلك إلى أن تأثير وضوح المعلومات (كمتغير مستقل) في الالتزام التنظيمي (كمتغير تابع) طردي، أي كلما ارتفعت قيم "وضوح المعلومات" ارتفعت قيم "الالتزام التنظيمي"، وبذلك يكون النموذج الموفق على الصورة:

$$Y = 2.537 + 0.370 X_3$$

(0.000) (0.000)

نتائج تحليل الفرضية الفرعية الثالثة: قبول الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على وجود أثر ذات دلالة إحصائية لوضوح المعلومات في الالتزام التنظيمي.

3- دراسة جودة المعلومات الإدارية وأثرها في الالتزام التنظيمي باستخدام أسلوب تحليل

الانحدار المتعدد Multiple Regression

في هذا الجزء تم تحديد المتغيرات المستقلة التي لها علاقة (تأثير) مباشرة بالمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) وبالتالي تحديد المتغيرات المستقلة التي لها تأثير مباشر على المتغير التابع. ولتحديد هذه المتغيرات وتقييم أثر كل منها، وتم بتوفيق نموذج انحدار متعدد لـ الالتزام التنظيمي (Y) على المتغيرات المستقلة المراد دراستها، وهي كما يلي:

جدول رقم (39): المتغيرات المستقلة والمتغير التابع للدراسة

المتغير	رمز المتغير	
دقة المعلومات	X1	المتغيرات المستقلة Independent Variables
توقيت المعلومات	X2	
وضوح المعلومات	X3	
الالتزام التنظيمي	Y	المتغير التابع Dependent Variables

وقد تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد Multiple Regression للوصول إلى الهدف المنشود من هذا الأسلوب، ويستخدم هذا الأسلوب لتحديد المتغيرات المستقلة المؤثرة تأثيراً مباشراً في الالتزام التنظيمي (مع عزل تأثير المتغيرات الأخرى) وكذلك تحديد أكثرها تأثيراً، وذلك بإتباع المراحل التالية:

المرحلة الأولى: الكشف عن وجود مشكلة التعدد الخطي في متغيرات الدراسة:

عندما تم توفيق نموذج انحدار متعدد للمتغير التابع على المتغيرات المستقلة، يجب الكشف عن المشاكل التي قد تواجهه عند تطبيق هذا الأسلوب، وأهمها مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة، والتي تؤدي إلى نتائج غير دقيقة في أغلب الحالات. وتتوفر عدة طرق لتشخيص مشكلة التعدد الخطي Multicollinearity Problem بين المتغيرات المستقلة، وقد تم تشخيصها بأكثر الطرائق المستخدمة، كالآتي:

أ- طريقة معامل تضخم التباين (VIF) *Variance Inflation Factor*

ولغرض تشخيص مشكلة التعدد الخطي Multicollinearity Problem بهذه الطريقة، يتم في البداية حساب معامل Tolerance لكل متغير مستقل. ثم يحسب معامل تضخم التباين للمتغير المستقل j ، حيث $VIF_j = \frac{1}{Tol_j}$ ، الجدول التالي يبين ذلك:

VIF جدول رقم (40): معاملات تضخم التباين

المتغيرات المستقلة Independent Variables	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
دقة المعلومات	0.747	1.338
توقيت المعلومات	0.705	1.419
وضوح المعلومات	0.833	1.200

تشير النتائج الواردة بالجدول السابق والذي يحتوي على المتغيرات المستقلة وقيمة معامل تضخم التباين VIF والتباين المسموح Tol لكل متغير أن قيمة VIF لجميع متغيرات الدراسة اقل من (10) كما نلاحظ كذلك أن قيمة التباين المسموح Tol لجميع المتغيرات كانت أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود مشكلة التعدد الخطي Multicollinearity Problem بين المتغيرات المستقلة.

ب- طريقة دليل الحالة (CI) Condition Index

يمكن - كذلك - استخدام دليل الحالة (CI) Condition Index كأحد الطرائق لتشخيص مشكلة التعدد الخطي Multicollinearity Problem بين المتغيرات المستقلة، فبعد استخراج الجذور المميزة للمصفوفة $(X'X)$ ، نحسب دليل الحالة (CI)، وهو عبارة عن الجذر التربيعي لحاصل قسمة أكبر جذر مميز λ_{Max} على كل من الجذور المميزة الأخرى، والذي يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (41): دليل الحالة (CI) Condition Index، والجذور المميزة (λ) Eigenvalue

Dimension	الجذور المميزة Eigenvalue	دليل الحالة Condition Index
1	3.980	1.000
2	0.008	21.737
3	0.006	25.070
4	0.005	27.913

نلاحظ من بيانات الجدول السابق أن جميع قيم دليل الحالة أصغر من (50)، ويعني ذلك عدم وجود مشكلة التعدد الخطي بين متغيرات الدراسة.

وبالتالي تم تشخيص مشكلة التعدد الخطي، وقد تأكد من عدم وجود هذه المشكلة.

المرحلة الثانية: توفيق نموذج الانحدار المتعدد

بناء على ما تقدم، تم توفيق نموذج انحدار — الالتزام التنظيمي (Y) على المتغيرات المستقلة التي تم تجميعها، حيث تم اختبار معنوية نموذج انحدار متعدد الالتزام التنظيمي (Y) على المتغيرات المستقلة، أي اختبار الفرضية الإحصائية المناظرة لذلك، وهي:

$$H_0: \beta_1 = \dots = \beta_3 = 0$$

H_1 : at least one of them different

لاختبار الفرضية الإحصائية السابقة تم استخدام اختبار F (ANOVA) وتحصل على

النتائج المدونة بالجدول رقم (42)، حيث سجلت قيمة إحصاء الاختبار $F_{(3, 116)} = 23.748$ والدلالة الإحصائية (0.000)، مما يدل على عدم قبول الفرضية الصفرية (فرض العدم)، ويعني ذلك أن المتغيرات المستقلة مجتمعة أو أن واحد منها على الأقل من معالم النموذج لها تأثير معنوي على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) ويشير ذلك إلى أن النموذج الموفق معنوي (دال إحصائياً).

جدول (42): جدول تحليل التباين (ANOVA) لنموذج انحدار المتغير التابع على المتغيرات المستقلة

	Sum of Squares	d. f.	Mean Square	F-Test	P-value
	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	أحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية
Regression الانحدار	7.684	3	2.561	23.748	* 0.000
Residual البواقي	12.511	116	0.108		
Total الإجمالي	20.194	119			
* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05					

كما يتبين من جدول البيانات الواردة بالجدول السابق أن قيمة متوسط مربعات البواقي أو ما يسمى بتباين البواقي Mean Square of Residual تساوي (0.108)، وبأخذ الجذر التربيعي لهذا المقدار نحصل على الخطأ المعياري للتقدير Standard Error of the Estimate تساوي (0.328)، ويسمى كذلك بـ "خطأ التقدير"، هو مقياس لدرجة دقة القيم المتنبأ بها وهو مقدار صغير نسبياً، مما يدل على جودة النموذج المستخدم في التنبؤ.

جدول (43): بعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدار المتغير التابع على المتغيرات المستقلة

معامل	R Square	Std. Error
ارتباط بيرسون R	معامل التحديد	الخطأ المعياري للتقدير
0.617	0.380	0.328

يوضح النتائج الواردة بالجدول السابق إلى قيمة معامل ارتباط بيرسون ومعامل التحديد، حيث سجلت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.617) وكذلك معامل التحديد (0.380) وهذا يعني (38.0%) من التباينات في المتغير التابع (الالتزام التنظيمي)، يُفسرها التباين في المتغيرات المستقلة (دقة المعلومات X1، توقيت المعلومات X2، وضوح المعلومات X3) المتجمعة في نموذج الانحدار المرفق.

وبما أنه تم قبول الفرض القائل بمعنوية تأثير واحد على الأقل من معالم النموذج، معنى ذلك من الممكن وجود بعض المعالم التي ليس لها تأثير معنوي داخلية ضمن النموذج، ولهذا السبب تم اختبار معنوية كل معلمة من معالم النموذج على حدة، أي اختبار كل فرضية الفرضيات التالية:

$$\left. \begin{array}{l} H_0: \beta_j = 0 \\ H_1: \beta_j \neq 0 \end{array} \right\} j = 1, \dots, 3$$

تم استخدام اختبار T لاختبار كل فرضية على حدة، أي معرفة معنوية تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع بصورة انفرادية، فتحصل على النتائج المدونة بالجدول التالي:

جدول (44): نتائج تقدير معاملات انحدار المتغيرات المستقلة على المتغير التابع

الدالة الإحصائية	قيمة إحصاء	معاملات	الخطأ المعياري	معاملات	
P- Value	الاختبار T	الانحدار المعياري	Std. Error	الانحدار B	معاملات
* 0.001	3.508		0.357	1.252	(Constant)
0.086	1.729	0.146	0.073	0.126	دقة المعلومات
* 0.000	4.848	0.422	0.076	0.368	توقيت المعلومات
* 0.015	2.475	0.198	0.073	0.181	وضوح المعلومات
* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05					

يتضح من النتائج الإحصائية المدونة بالجدول السابق بعض المتغيرات التي تم تجميعها ذات تأثير معنوي ضمن النموذج الموفق وهذه المتغيرات هي (توقيت المعلومات، وضوح المعلومات) حيث سجلت القيمة الاحتمالية لهذه المتغيرات أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وهي (0.015، 0.000) على التوالي.

المرحلة الثالثة: تحديد أفضل نموذج انحدار متعدد

لتحديد أفضل نموذج انحدار متعدد تم استخدام طريقة تحليل الانحدار التدريجي Stepwise Regression ، وهي أهم الطرائق في إجراء تحليل الانحدار المتعدد، وتعطي هذه الطريقة سلسلة من تحليل الانحدار، حيث يتم فيها إضافة أو استبعاد المتغيرات المستقلة بطريقة منتظمة من المعادلة واحداً بعد الآخر ويجري في كل خطوة بناء معادلة انحدار جديدة حتى نصل إلى معيار إحصائي محدد، وهو أن تكون جميع المتغيرات المستقلة الداخلة في النموذج ذات تأثير مباشر معنوية.

وعند إجراء تحليل الانحدار التدريجي لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حده في الإسهام في النموذج المرفق، الذي يمثل أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي)، فكانت النتيجة المدونة بالجدول رقم (45) والذي يوضح ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في نموذج الانحدار المتعدد Multiple Regression، وكذلك قيمة التغير في بعض الإحصاءات المهمة، فنجد قيمة التغير في معامل التحديد الذي يدل على مقدار ما يساهم به المتغير المستقل المضاف أخيراً في هذا النموذج من تفسير لتباين المتغير التابع. يتضح البيانات الواردة بالجدول رقم (45) الآتي:

✓ أولاً: دخل متغير توقيت المعلومات بالنموذج الموفق بنسبة تباين تفسر ما مقداره (32.3%) من الالتزام التنظيمي (المتغير التابع).

✓ ثانياً: دخل متغير دقة المعلومات بنسبة تباين تفسر ما مقداره (4.1%) لتصبح نسبة تفسير التباين التراكمية (36.4%).

بذلك تكون نسبة التباين المفسر للنموذج الموفق هي (36.4%) من الالتزام التنظيمي (المتغير التابع).

جدول (45): نتائج تحليل الانحدار التدريجي Stepwise Regression

النماذج Model	المتغيرات Variables	R Square Change	R Square %
النموذج الأول	توقيت المعلومات	0.323	32.3
النموذج الثاني	توقيت المعلومات		
	وضوح المعلومات	0.041	36.4

وبذلك قد تم توفيق نموذج انحدار المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) على المتغيرات المستقلة (توقيت المعلومات، وضوح المعلومات) ومعرفة أكثرها تأثيراً على المتغير التابع، وكذلك نسبة إسهام هذه المتغيرات في تفسير تباين المتغير التابع.

ولاختبار معنوية نموذج الانحدار المرفق بطريقة الانحدار التدريجي، تم استخدام اختبار F (ANOVA) وتحصل على النتائج المدونة بالجدول (46)، ومنها نجد أن الدلالة الاحصائية لاختبار F تساوي (0.000) وهذه القيمة أصغر من 0.05 يدل ذلك على معنوية نموذج الانحدار الموفق.

جدول (46): جدول تحليل التباين (ANOVA) لنموذج الانحدار بعد استبعاد المتغيرات غير المعنوية

	Sum of Squares	d. f.	Mean Square	F-Test	P-value
	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	أحصاء الاختبار	الدلالة الاحصائية
Regression الانحدار	7.361	2	3.681	33.555	* 0.000
Residual البواقي	12.833	117	0.110		
Total الإجمالي	20.194	119			
* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05					

وللتأكد من معنوية معالم نموذج الانحدار الموفق β_j بعد استبعاد بعض المتغيرات المستقلة باستخدام طريقة الانحدار التدريجي Stepwise Regression، تم استخدام أسلوب اختبار T لهذا الغرض، فأظهرت النتائج المدونة (47) معنوية جميع معالم نموذج الانحدار الموفق، حيث سجلت قيمة مستوى الدلالة P-Value المناظرة لكل معلمة أصغر من 5%:

$$P(t \geq |t_{C_j}|) < 0.05, \quad \forall j=1,2$$

ويعني ذلك، وجود أثر جوهري ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 5% لجميع المتغيرات المستقلة الداخلة في النموذج على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي).

جدول (47): نتائج تقدير معاملات الانحدار بعد استبعاد المتغيرات غير المعنوية

الدالة الاحصائية	قيمة إحصاء	معاملات	الخطأ المعياري	معاملات	
P- Value	T الاختبار	الانحدار المعياري	Std. Error	الانحدار B	
* 0.000	4.395		0.336	1.475	(Constant)
* 0.000	6.076	0.485	0.070	0.423	توقيت المعلومات
* 0.007	2.748	0.219	0.073	0.200	وضوح المعلومات
* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05					

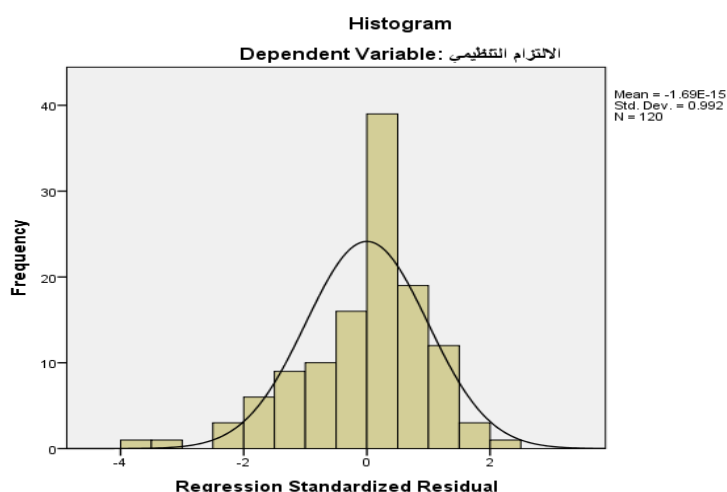
يتضح من النتائج الإحصائية المدونة بالجدول السابق، ان جميع المتغيرات الداخلة في النموذج الموفق ذات تأثير معنوي، وهذه المتغيرات هي (توقيت المعلومات، وضوح المعلومات) حيث سجلت الدلالة الاحصائية لهذه المتغيرات أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وهي (0.000، 0.007) على التوالي.

وبذلك يكون النموذج على الصورة:

$$Y = 1.475 + 0.423 X_2 + 0.200 X_3$$

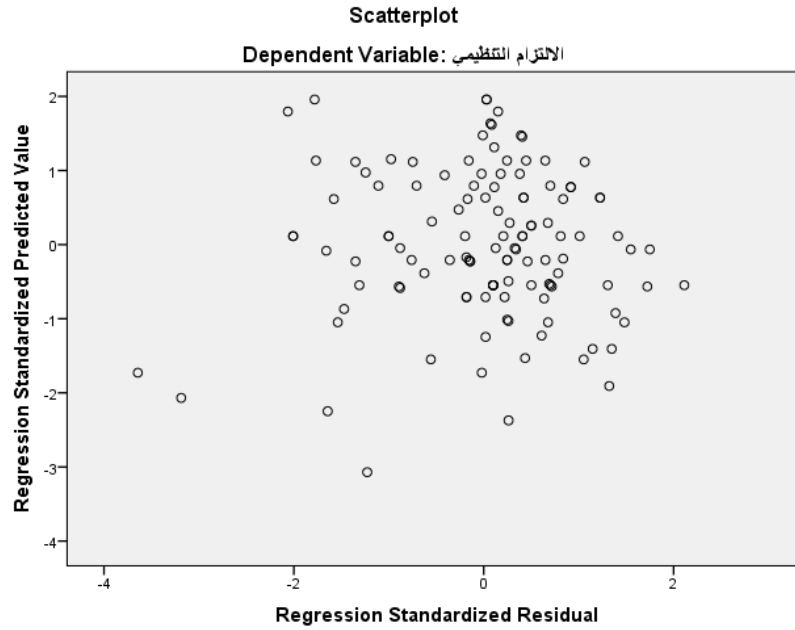
(0.000) (0.000) (0.007)

وللتحقق من صلاحية نموذج الانحدار الموفق، يتبين من الشكل (5)، اقتراب التوزيع الاحتمالي لبواقي نموذج الانحدار من التوزيع الطبيعي.



الشكل (16): المدرج التكراري ومنحنى التوزيع الطبيعي لبواقي نموذج الانحدار الموفق

ونلاحظ من الشكل رقم (6) انه لا يوجد نمط معين تتبعه البواقي تقريباً في انتشارها، مما يشير إلى أن البواقي لها التوزيع الطبيعي المعياري مما يؤكد على مصداقية معادلة الانحدار المقدره وهذا يتفق مع افتراضات طريقة تقدير المربعات الصغرى.



الشكل (17) انتشار الأخطاء العشوائية الناتجة عن نموذج الانحدار الموفق

نتائج تحليل الفرضية الرئيسية المتعلقة: قبول الفرضية الرئيسية والتي تنص على وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لـ جودة المعلومات الإدارية من خلال (توقيت المعلومات، وضوح المعلومات) في الالتزام التنظيمي.

5.1.4 النتائج والتوصيات.

دراسة جودة المعلومات الإدارية وعلاقتها بـ الالتزام التنظيمي باستخدام معامل ارتباط بيرسون

Pearson Correlation

1. وجود علاقة بين دقة المعلومات والالتزام التنظيمي، حيث سجلت قيمة معامل الارتباط

(0.412) بدلالة إحصائية (0.000)، مما يشير ذلك إلى وجود علاقة طردية بين دقة

المعلومات والالتزام التنظيمي.

2. وجود علاقة بين توقيت المعلومات والالتزام التنظيمي، حيث سجلت قيمة معامل

الارتباط (0.569) بدلالة إحصائية (0.000)، مما يشير ذلك إلى وجود علاقة طردية

بين توقيت المعلومات والالتزام التنظيمي.

3. وجود علاقة بين وضوح المعلومات والالتزام التنظيمي، حيث سجلت قيمة معامل

الارتباط (0.405) بدلالة إحصائية (0.000)، مما يشير ذلك إلى وجود علاقة طردية

بين وضوح المعلومات والالتزام التنظيمي.

دراسة جودة المعلومات الإدارية وأثرها في الالتزام التنظيمي باستخدام أسلوب تحليل الانحدار

البسيط Simple regression analysis

1. قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على وجود أثر ذات دلالة إحصائية لـ دقة

المعلومات في الالتزام التنظيمي، حيث سجلت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.412)

وكذلك معامل التحديد (0.170) وهذا يعني (17.0%) من التباينات في المتغير التابع

(الالتزام التنظيمي)، يُفسرها التباين في المتغير المستقل (دقة المعلومات).

2. قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على وجود أثر ذات دلالة إحصائية لـ توقيت

المعلومات في الالتزام التنظيمي، حيث سجلت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.569)

وكذلك معامل التحديد (0.323) وهذا يعني (32.3%) من التباينات في المتغير التابع

(الالتزام التنظيمي)، يُفسرها التباين في المتغير المستقل (توقيت المعلومات).

3. قبول الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على وجود أثر ذات دلالة إحصائية لـ وضوح

المعلومات في الالتزام التنظيمي، حيث سجلت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.405)

وكذلك معامل التحديد (0.164) وهذا يعني (16.4%) من التباينات في المتغير التابع

(الالتزام التنظيمي)، يُفسرها التباين في المتغير المستقل (وضوح المعلومات).

دراسة جودة المعلومات الإدارية وأثرها في الالتزام التنظيمي باستخدام أسلوب تحليل الانحدار

المتعدد Multiple Regression

عندما تم دراسة التأثير الكلي للمتغيرات المستقلة التي تم تجميعها والتي تمثل "جودة المعلومات الإدارية" باستخدام الانحدار الخطي البسيط Simple Linear regression سجلت النتائج وجود تأثير كلي لجميع المتغيرات (دقة المعلومات، توقيت المعلومات، وضوح المعلومات) على الالتزام التنظيمي، ولدراسة وتحديد المتغيرات المستقلة التي لها تأثير "دور" مباشر على المتغير التابع وتقييم أثر كل منها، تم توفيق نموذج انحدار متعدد للالتزام التنظيمي على المتغيرات المستقلة باستخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression فكانت النتيجة قبول الفرضية الرئيسية والتي تنص على وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لـ جودة المعلومات الإدارية من خلال (توقيت المعلومات، وضوح المعلومات) في الالتزام التنظيمي.

وبالتالي نستطيع القول: بأن جودة المعلومات الإدارية لها دور إيجابي ومباشر في الالتزام التنظيمي من خلال (توقيت المعلومات، وضوح المعلومات) حيث سجلت قيمة معامل التحديد لكل منها (32.3%)، (4.1%) على التوالي، وبالتالي نستطيع القول بأن جودة المعلومات الإدارية يؤثر بشكل إيجابي في رفع الالتزام التنظيمي بنسبة (36.4%)، وأن (63.6%) التغيرات التي تطرأ على الالتزام التنظيمي نتيجة متغيرات أخرى لم يتم دراستها في هذه الدراسة ويمكن دراستها في بحوث أخرى. التوصيات:

6.1.4 التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتي أظهرت وجود علاقة وأثر إيجابي ذي دلالة إحصائية بين أبعاد جودة المعلومات الإدارية (الدقة، التوقيت، الوضوح) وبين الالتزام التنظيمي داخل صندوق الضمان الاجتماعي بمدينة طرابلس، توصي الباحثة بما يلي:

1. ضرورة تحسين دقة المعلومات الإدارية التي يتم إنتاجها وتداولها داخل الصندوق وذلك من خلال تدقيق مصادر البيانات، وتحديث قواعد البيانات بشكل دوري بما يضمن تقليل الأخطاء ورفع كفاءة عملية اتخاذ القرار ويساهم في تعزيز ثقة العاملين بالمعلومات المقدمة لهم.

2. الحرص على توفير المعلومات الإدارية في الوقت المناسب بما يتماشى مع احتياجات العاملين والإدارات المختلفة لضمان سرعة الاستجابة للمواقف التنظيمية الطارئة وزيادة فاعلية الإجراءات التشغيلية وبالتالي دعم الالتزام التنظيمي من خلال تلبية متطلبات العمل في الوقت الفعلي.
3. تعزيز وضوح المعلومات الإدارية من خلال تبني نماذج عرض مرئية مبسطة وتقارير تفسيرية تساعد الموظفين على فهم البيانات بسهولة بما يدعم الشفافية ويقلل من حالات الغموض واللبس ويعزز التفاعل الإيجابي مع القرارات الإدارية.
4. أهمية الاستثمار في نظم معلومات متطورة تعتمد على تقنيات حديثة في معالجة البيانات وتحليلها بما يسهم في رفع جودة المعلومات وتكاملها وتحقيق مستوى عالٍ من التناسق في العمليات الإدارية وهو ما ينعكس إيجاباً على التزام الموظفين بأهداف المؤسسة.
5. توصي الدراسة بإجراء برامج تدريبية دورية تهدف إلى رفع كفاءة العاملين في استخدام نظم المعلومات وتوعيتهم بأهمية جودة البيانات وكيفية التعامل مع النظم الرقمية لما لهذا من دور في تحسين إدراكهم لأهمية المعلومات وتعزيز شعورهم بالانتماء المؤسسي.

المصادر والمراجع

المصادر:

أولاً: القرآنية الكريم.

ثانياً: الكتب العربية والأجنبية المترجمة:

1. إبراهيم، علي حسن. (2018). أسس الالتزام التنظيمي. ، دار الفكر العربي، مصر.
2. أبو حمور، عنان محمد. (2022). أثر جودة المعلومات في فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية: دراسة ميدانية من وجهة نظر مديري الإدارة الإشرافية في مراكز الوزارات الأردنية.
3. أحمد، عبد الرحمن. (1999). الولاء التنظيمي للمدير السعودي (ط. 2). الرياض: أكاديمية نايف للعلوم الأمنية.
4. أحمد، علي محمد، & عباس، نعمة الخفاجي. (2014). إدارة التنوع: منظور الالتزام التنظيمي (د.ط.). عمان: دار الأيام للنشر والتوزيع.
5. جودة، محفوظ أحمد. (2010). إدارة الموارد البشرية عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
6. حاروش، نور الدين. (2011). إدارة الموارد البشرية، الجزائر: دار الأمة للطباعة والترجمة.
7. حريم، حسين. (2013). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
8. حسونة، فيصل. (2011). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
9. حسين، سامي أحمد. (2020). أثر الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي في الإدارات العامة. الطبعة الثانية، جامعة عين شمس، مصر.
10. الحميدي، نجم؛ السام ارئي، سلوى؛ العبيد، عبد الرحمن. (2009). نظم المعلومات الإدارية: مدخل معاصر (ط. 2). عمان: دار وائل للنشر.
11. خالد. (2022، 15 مارس). تحديات الإدارة في العصر الرقمي. موقع الإدارة اليوم. Retrieved from www.example.com
12. خليل، حنان. (2011). العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والتنمية الإدارية: دراسة من وجهة نظر المديرين ورؤساء الأقسام. القدس، فلسطين.
13. السديري، محمد. (2012). نظم المعلومات الإدارية. النشر العلمي والمطابع، جامعة الملك سعود.

14. السعدي، حسن أحمد. (2021). الالتزام الوظيفي وآثاره على النمو المهني. الطبعة الثالثة، جامعة بغداد، العراق.
15. سلطان، إبراهيم. (2005). نظم المعلومات الإدارية. الإسكندرية: الدار الجامعية، ص 124.
16. سليمان، محمد أحمد، ووهب، سوسن عبد الفتاح. (2011). الرضا والولاء الوظيفي: قيم وأخلاقيات العمل (ط. 1). عمان: زمزم ناشرون وموزعون.
17. الشوابكة، عدنان عواد. (2017). دور جودة المعلومات في تحقيق فاعلية اتخاذ القرار في مديرية الشؤون الصحية في محافظة الطائف. كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية.
18. صلاح الدين، محمد عبد الباقي. (2004). السلوك الفعال في المنظمات. القاهرة: الجدار الجامعي.
19. عبد الرحمن، محمد صالح. (2021). أثر الالتزام التنظيمي على جودة الأداء الوظيفي. الطبعة الأولى، جامعة أحمد درايعية، الجزائر.
20. عقيلي، عمر وضعي. (2001). المنهجية الكاملة لإدارة الجودة الشاملة. دار وائل للنشر، الأردن.
21. فليه، فاروق عبده، & السيد، محمد عبد المجيد. (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
22. فياض، نوال محمود. (2021). أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على فاعلية اتخاذ القرار في وحدات الحكم المحلي الفلسطينية: جودة المعلومات متغير وسيط. عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة القدس المفتوحة.
23. الفيومي، محمد. (2013). أنظمة تكنولوجيا المعلومات. الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوزيع، القاهرة.
24. اللوزي، موسى. (2003). التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
25. ماهر، أحمد. (2000). السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات. مصر: الدار الجامعية.

26. محمد. (2020، 5 يوليو). دور التكنولوجيا في تحسين جودة المعلومات. في م. أحمد (محرر)، مؤتمر الجودة الإدارية (ص. 120-135).
 27. محمد، عبد الوهاب. (1993). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. مصر: دار مكتبة عين.
 28. محمد، عبد الوهاب. (1993). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. مصر: دار مكتبة عين.
 29. محمود، أحمد يوسف. (2022). أثر الالتزام التنظيمي على أداء العاملين في قطاع المصارف الفلسطينية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
 30. محمود، منى عبد العزيز. (2019). الضغوط النفسية المرتبطة بالالتزام التنظيمي وأثرها على التوازن العائلي، جامعة القاهرة، مصر.
 31. المعاني، أيمن عودة. (1996). الولاء التنظيمي: سلوك منضبط وإنجاز مبدع. الأردن: عمان.
 32. النجار، فايز. (2007). نظم المعلومات الإدارية. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، ص 44.
 33. يوسف، خالد عبد الله. (2020). إدارة الموارد البشرية وتأثير الالتزام التنظيمي. الطبعة الثانية، جامعة الملك سعود، السعودية.
 34. يوسف، ليلي علي. (2022). أثر الالتزام الوظيفي على العلاقات الاجتماعية للعاملين، جامعة دمشق، سوريا.
- ثالثاً: رسائل الماجستير المحلية والعربية:**
1. العوفي، محمد بن غالب. (د.س). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. بحث مقدم لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
 - 2- شيوخات، خولة. (2018). أثر الثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي: دراسة حالة الشركة الوطنية للتأمين SAA. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
 - 3- صقر، عبلة. (2018). أثر التمكين الإداري على الالتزام التنظيمي للعاملين: دراسة حالة المديرية الجهوية موبيليس ورقلة. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.

- 4-سارة، طبال. (2022). الالتزام التنظيمي في ضوء نظرية العدالة التنظيمية. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر.
- 5-عاشوري، إبتسام. (2015). الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية. مذكرة ماجستير، علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 6-حمدان، ليث إبراهيم. (2017). أثر العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي: الدور الوسيط للذكاء العاطفي في شركات الاتصالات. رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية.
- 7-حمدان، ليث إبراهيم. (2017). أثر العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي: الدور الوسيط للذكاء العاطفي في شركات الاتصالات. رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية.
- 8-حواس، أميرة محمد رفعت. (2003). أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية. رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، مصر.
- 9-عبدالله، وجنوب. (2018). جودة المعلومات الإدارية وتأثيرها في اتخاذ القرارات الإدارية. رسالة ماجستير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر.
- 10-حسن، محمد أمين. (2010). أثر النمط القيادي في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الكويتية. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت.
- 11-حجاج، مصطفى. (2018). أثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية لعينة من موظفي مقر المديرية الجهوية. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
- 12-بورحلي، كريمة. (2018). جودة المعلومات الإدارية وتأثيرها في اتخاذ القرارات الإدارية: دراسة ميدانية ببلدية جيجل. رسالة ماجستير، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية والاجتماعية.
- 13-اكرم، صقر محمد. (2013). دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية.
- 15-اسليم، أحمد. (2013). العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى الممرضين العاملين في مراكز الرعاية الأولية الحكومية بمحافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، غزة، فلسطين.

16-أل عاتق، سعيد بن محمد. (2010). النمط القيادي لمدير المدرسة وأثره على الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة باستخدام نظرية الشبكة الإدارية. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى.

17-أبو نداء، سامية خميس. (2007). العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية لدى موظفي الوزارات الفلسطينية قطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة القدس، غزة.

18-مصطفى، سارة أحمد. (2020). أثر جودة المعلومات في فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية: دراسة ميدانية من وجهة نظر مديري الإدارة الإشرافية في مراكز الوزارات الأردنية. رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الأردن.

19-هداجي، عبدال. (2020). أثر مشاركة العاملين للمعلومات الإدارية على الالتزام التنظيمي. مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والإدارية، 6(1).

رابعاً: رسائل دكتوراه:

1. حمديني، رقية؛ قربوع، منال؛ بولعشيب، حكيمة. (2021). الالتزام التنظيمي وعلاقته بإنتاجية المؤسسة الصناعية. رسالة دكتوراه، جامعة جيجل، الجزائر.

خامساً: المجالات والدوريات والمؤتمرات:

1. إبراهيم، زياد علي. (2024). جودة نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 37(4).

2-ابريعم، سامية. (2019). واقع الالتزام التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة. مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والإدارية، 6(1).

3-أحمد، عبدالناصر. (2009). دور نظم المعلومات الإدارية في جودة صناعة القرارات الإدارية: دراسة تطبيقية في بنك الإسكان للتجارة. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 31(1).

4-إدريس، محمد علي. (2021). دور نظم المعلومات الإدارية في جودة القرارات الإدارية: دراسة ميدانية على موظفي المستويات الإدارية. مجلة الجامعي، 34. النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

- 5-إسماعيل، يونس أحمد. (2013). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين في مكاتب الجامعة الأردنية. مجلة دراسات العلوم التربوية، 40(1).
- 6-بعثمان، عيشي. (2021). تحفيز الالتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين. مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية، 8(2).
- 7-بن شلال، علي بن ضبيان. (2019). الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على الأطباء العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض. المجلة العربية للإدارة، 39(3).
- 8-بن عيسى، الأزهرى. (2023). الالتزام التنظيمي: قراءة تحليلية لأطر النظرية والممارسات الإدارية. مجلة العلوم الاجتماعية، 17(1).
- 9-بن محمد، أحمد. (2007). العلاقة بين البيانات المحاسبية وأسعار الأسهم للشركات المدرجة في أسواق الأسهم الناشئة. مجلة البحوث المحاسبية، 8(2).
- 10-بن محمد، أحمد. (2012). تطور جودة المعلومات المحاسبية: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة بين عامي 2001-2008. مجلة البحوث المحاسبية، 11(2)، الجمعية السعودية للمحاسبة.
- 11-بن مرارة، نسرین. (2023). وعلى الاندماج مع الأسرة ويشير إلى أنه ظاهرة إيجابية للتقدم.
- 12-بوقندورة، يمنية، & ابريعم، سامية. (2019). واقع الالتزام التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة. مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والإدارية، 6(1).
- 13-جهاد، صباح بن هاني. (2015). دور جودة المعلومات في فاعلية عملية صنع القرار: دراسة ميدانية على شركات الاتصال الأردنية. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، 7(14).
- 14-حاشل، عائشة. (2016). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بمؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي - ولاية تيارت. مجلة المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي
- 15-عبد البديع، محمد. (2022). تصور مقترح لتفعيل دور جودة المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الإداري للقيادات الجامعية: دراسة ميدانية جامعة سوهاج. مجلة شباب الباحثين.
- 16-عطوي، & كريمة. (2023). واقع الالتزام التنظيمي بالمؤسسات المعاصرة. مجلة ضياء للبحوث النفسية والتربوية، 4(1).

- 17-فاطمة. (2022). التحول الرقمي في إدارة الجودة. مجلة البحوث الإدارية، 10(2).
- 18-مجيد، أحمد. (2019). العلاقات العامة وعلاقتها بجودة نظم المعلومات الإدارية: دراسة تطبيقية لعينة من فنادق الدرجة الممتازة. مجلة الإدارة والاقتصاد، 42(120).
- 19-الضمور، مصلح. (2012). دور جودة المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي. مجلة الإدارة العامة، 15(3).
- 20-سليمان، أيمن. (2010). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة. مجلة الجامعة الإسلامية، 18(2).
- 21-خشومي، محمد مصطفى. (2011). تأثير مناخ الخدمة على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين في معاهد التقنية التابعة لجامعة حلب. مجلة جامعة دمشق لعلوم الاقتصادية والقانونية، 27(3).
- 22-سارة. (2021). تأثير التكنولوجيا على جودة المعلومات الإدارية. مجلة الإدارة الحديثة، 15(3).
- 23-محمد، علي إدريس. (2021). دور نظم المعلومات الإدارية في جودة القرارات الإدارية: دراسة ميدانية على موظفي المستويات الإدارية الوسطى والدنيا بالمعاهد العليا العامة بمدينة اجدابيا. مجلة الجامعي، النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- 24-حاشل، عائشة. (2016). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بمؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي - ولاية تيارت. مجلة المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي.
- 25- **دراسة (جمعة، 2018): بعنوان: "الالتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية على مصنع أعلاف البيضاء"**.
- 26- **دراسة (بن شلال، 2019): بعنوان: "الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي"**.
- 27- **دراسة (مصطفى، 2020): بعنوان: "فهم أثر جودة المعلومات في فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية لدى الإدارات الإشرافية في مراكز الوزارات الأردنية"**.
- 28- **دراسة (محمد، 2021): بعنوان: "دور نظم المعلومات الإدارية في جودة القرارات الإدارية: دراسة ميدانية على موظفي المستويات الإدارية بمعاهد اجدابيا"**.

29- دراسة (لارا فؤاد شعبية، 2022): بعنوان: "أثر جودة المعلومات على كفاءة وفعالية اتخاذ القرار: دراسة ميدانية في وزارة الاتصالات في دمشق".

30- دراسة (بن عيسى، 2023): بعنوان: "الالتزام التنظيمي: قراءة تحليلية لأطر النظرية".

خامساً: المراجع الأجنبية:

1. Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1).
2. Angle, H. L., & Perry, J. L. (1983). Organizational commitment: Individual and organizational influences. *Work and Occupations*, 10(2).
3. Barr, N. (2012). *The economics of the welfare state*. Oxford University Press.
4. Bougandoura, Y., & Abriem, S. (2019). Organizational commitment within institutions: An analytical study. *Journal of Financial, Accounting, and Administrative Studies*, 6(1), 95–99. Retrieved from <http://www.examplejournal.com/articles/123456>
5. Brown, L. M. (2021, March 15). Enhancing administrative information systems for better organizational commitment. *HR Management Today*. Retrieved from <https://www.hrmanagementtoday.com/articles/enhancing-information-systems>
6. Chetna, P., Sreejesh, S., & Anusree, M.R. (2017). Effect of information quality of employment website on attitude toward the website: A moderated mediation study. *International Journal of Manpower*, 38(5).
7. Drucker, P. F. (1954). *The practice of management*. Harper & Row, p. 45.
8. Drucker, P. F. (1954). *The practice of management*. Harper & Row.

9. Eckerson, W. (2002). Data quality and competitive advantage. *Data Warehousing Journal*, 7(2).
10. Eckerson, W. (2002). Data quality and competitive advantage. *Data Warehousing Journal*, 7(2),.
11. Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. Free Press.
12. Hakim, A. (2003). Information sharing in supply chain management. *Journal of Business Strategy*, 5(1).
13. Juran, J. M., & Godfrey, A. B. (1999). *Juran's quality handbook*. McGraw-Hill.
14. Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2016). *Management information systems: Managing the digital firm*. Pearson.
15. Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2016). *Management information systems: Managing the digital firm*. Pearson.
16. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
17. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
18. Muid, C. (1994). Information systems and public management: A view from the center. *Public Administration*.
19. Muid, C. (1994). Information systems and public management: A view from the center. *Public Administration*.
20. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Pearson, p. 10.
21. Smith, J. A. (2020). The impact of information quality on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 567–582. <https://doi.org/10.1002/job.1234>
22. Smith, J. A. (2020). The impact of information quality on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3).

23. Staw, B. M., & Salancik, G. R. (1977). New directions in organizational behavior. St. Clair Press.
24. Yousef, D. A. (2019). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, 34(5),. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2018-0538>

الفصل الخامس:

الملاحق

ملحق (أ) الاستبيان

ملحق (ب) قائمة أسماء المحكمين.

ملحق (ج) نتائج التحليل الإحصائي للدراسة

الملاحق:

ملحق (أ)

استمارة الاستبيان

ملحق (1) استمارة الاستبيان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الزاوية/ كلية الاقتصاد
مكتب الدراسات العليا والتدريب
قسم الإدارة

م/ استمارة استبيان

السادة/ السيدات الأفاضل في صندوق الضمان الاجتماعي،
تحية طيبة وبعد،

نظراً لما تمثله جودة المعلومات الإدارية من أهمية كبيرة في تعزيز الالتزام التنظيمي ودورها الفعال في تنمية القدرات والمهارات الوظيفية للعاملين في صندوق الضمان الاجتماعي بطرابلس، فإن هذه الدراسة تأتي في إطار استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.

نأمل منكم التفضل بالتعاون من خلال الإجابة على فقرات الاستبيان المرفق وذلك بناءً على تجربتكم العملية في أداء المهام اليومية الموكلة إليكم.
علمًا بأن جميع الإجابات ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

تفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحثة/ حفصة سالم على البكوش

المحور الأول: المعلومات الشخصية والمهنية

يرجى وضع علامة (✓) امام العبارة المناسبة

المتغير	التصنيف
النوع	○ ذكر
	○ انثى
سنوات الخبرة	○ أقل من 5 سنوات
	○ من 5 سنوات الي أقل من 10 سنوات
	○ من 10 سنوات فأكثر
المستوى التعليمي	○ مؤهل متوسط
	○ مؤهل جامعي
	○ مؤهل فوق الجامعي
المستوى الاداري	○ الإدارة العليا
	○ الإدارة الوسطى
	○ الإدارة المباشرة

المحور الثاني:

المتغير المستقل: جودة المعلومات الإدارية.

البعد الأول: دقة المعلومات (تشير إلى خلو البيانات من الأخطاء ومدى مطابقتها للواقع مما

يعزز الثقة في القرارات ويقلل المخاطر وتعد الدقة العامل الأساسي لضمان مصداقية المعلومات

المستخدمة في الإدارة).

ت	الفقرة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
1.	أعتمد على معلومات محددة ومعينة في عملي.					
2.	المعلومات المستخدمة في مصلحتي ذات موثوقية.					
3.	تلي المعلومات المتوفرة في المؤسسة متطلبات العمل (اتخاذ القرار)					
4.	أعتمد الحصول على المعلومات باستخدام الوسائل الحديثة.					
5.	أعتمد على المعلومات الدقيقة في اتخاذ قراراتتي.					

البعد الثاني: توقيت المعلومات (تشير إلى مدى توفر المعلومات في الوقت المناسب لتلبية احتياجات اتخاذ القرار ويؤثر توقيت المعلومات بشكل مباشر على سرعة وفعالية القرارات بينما يؤدي التأخير إلى خسائر محتملة وعواقب غير مرغوبة).

ت	الفقرة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
1.	أعتمد على المعلومات الحديثة في اتخاذ القرارات.					
2.	أستخدم المعلومات في التوقيت المناسب لها.					
3.	أستعمل وسائل التكنولوجيا للحصول على المعلومة الحديثة من أجل تنفيذ المهام.					
4.	أشارك المعلومات الجديدة مع زملائي.					
5.	الحصول على المعلومات في الوقت المناسب ساعدني في إنجاز مهامي.					

البعد الثالث: وضوح المعلومات (يتعلق بسهولة فهم المعلومات وتنظيمها بشكل يتيح استيعابها واستخدامها بكفاءة ويسهم الوضوح في تحسين الاتصال داخل المؤسسة مما يقلل فرص سوء الفهم ويعزز من فعالية القرارات الإدارية).

ت	الفقرة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
1.	المعلومات التي يتم تداولها في المصلحة تكون غالباً واضحة.					
2.	طريقة عرض المعلومات في مصلحتي تسمح بتنفيذ عملي بشكل سهل.					
3.	المعلومات الرسمية تكون أكثر وضوحاً لي بالنسبة للمعلومات الأخرى					
4.	تساعدني المراسلات القانونية في تنفيذ مهامي وذلك لوضوحها.					
5.	يساهم الاتصال المباشر في عملية تسهيل تنفيذ المهام المقررة لي.					

المحور الثالث:

المتغير التابع: الالتزام التنظيمي.

البعد الأول: الالتزام الأخلاقي (يتطور عندما ينمو داخل العامل ويتبنى قيم ومعايير المنظمة كأسلوب حياة).

ت	الفقرة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
1.	حتى لو كان الأمر مفيداً لي اشعر بأنه من الخطأ مغادرة المؤسسة حالياً.					
2.	تستحق المؤسسة إخلاصي وولائي لها.					
3.	اعتبر نفسي مديناً للمؤسسة لما لها من فضل وأثر في حياتي.					
4.	استمر في عملي الحالي لتجنب اللوم والتوبيخ من الآخرين إذا قمت بتركه.					
5.	قيم المؤسسة تتشابه مع قيم العاملين بها.					

البعد الثاني: الالتزام العاطفي (يعني ارتباط الموظف العاطفي بالمؤسسة إذ يشعر بالانتماء والفخر لكونه جزءاً من المؤسسة)

ت	الفقرة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
1.	أشعر بأن مشاكل المؤسسة جزء من مشاكل الشخصية.					
2.	اشعر بان زملاء العمل في المؤسسة هم أفراد عائلتي.					
3.	أشعر بأنني مرتبط عاطفياً بالعمل في المؤسسة.					
4.	تعني لي المؤسسة قدراً كبيراً من المعاني الشخصية والذكريات الجميلة.					
5.	لدي الاستعداد لبذل جهد أكبر من أجل إنجاز عمل المؤسسة.					

البعد الثالث: الالتزام الاستمراري (يشير إلى رغبة العامل في الاستمرار في العمل داخل المنظمة)

ت	الفقرة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
1.	سبب بقائي في المؤسسة هو رغبتني في العمل فيها.					
2.	ستتأثر امور كثيرة في حياتي سلباً إذا قررت أن أترك العمل في المؤسسة.					
3.	أفضل الاستمرار في عملي الحالي بالشركة حتى لو توفرت لي فرصة للعمل بمكان آخر.					
4.	بقائي وتمسكي بالعمل في المؤسسة سيكسبني الكثير مستقبلاً.					
5.	يتاح للعاملين حرية المشاركة بالمقترحات لتحسين العمل.					

المحور الرابع:

بيانات عن صندوق الضمان الاجتماعي

- هل لديك المعرفة الكافية بنظام الحماية الاجتماعية المعمول بها في ليبيا؟

شاكراً لكم لحسن تعاونكم وتقديركم.

ملحق (ب)

قائمة أسماء المحكمين

ر.م	اسم الدكتور المحكم	الدرجة	الجهة التابع لها
1.	أ.د. صالح سالم غنائيم	أستاذ	جامعة الزيتونة كلية التجارة
2	د. عبدالسلام عمر الاخضر	أستاذ	الاكاديمية للدراسات العليا.
3	أحمد محمد جلبان	أستاذ مشارك	جامعة طرابلس كلية الاقتصاد
	أ.د. جمال محمد إندير	أستاذ مشارك إحصاء تطبيقي	جامعة طرابلس كلية العلوم
4	أ. يوسف جحا	أستاذ مصحح اللغوي	المعهد العالي للعلوم والتقنية

ملحق (ج)

نتائج التحليل الإحصائي للدراسة.

Correlations

		X01	X1.01	X1.02	X1.03	X1.04	X1.05
X01	Pearson Correlation	1	.550	.590	.731	.686	.723
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X1.01	Pearson Correlation	.550	1	.259	.317	.171	.074
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.062	.420
	N	120	120	120	120	120	120
X1.02	Pearson Correlation	.590	.259	1	.132	.196	.366
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.152	.032	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X1.03	Pearson Correlation	.731	.317	.132	1	.466	.444
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.152		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X1.04	Pearson Correlation	.686	.171	.196	.466	1	.456
	Sig. (2-tailed)	.000	.062	.032	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120
X1.05	Pearson Correlation	.723	.074	.366	.444	.456	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.420	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

Correlations

		X02	X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05
X02	Pearson Correlation	1	.563	.699	.737	.758	.676
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X2.01	Pearson Correlation	.563	1	.336	.142	.242	.203
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.123	.008	.026
	N	120	120	120	120	120	120
X2.02	Pearson Correlation	.699	.336	1	.386	.395	.335
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X2.03	Pearson Correlation	.737	.142	.386	1	.529	.410
	Sig. (2-tailed)	.000	.123	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X2.04	Pearson Correlation	.758	.242	.395	.529	1	.428
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120
X2.05	Pearson Correlation	.676	.203	.335	.410	.428	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

Correlations

		X03	X3.01	X3.02	X3.03	X3.04	X3.05
X03	Pearson Correlation	1	.631	.688	.723	.628	.628
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X3.01	Pearson Correlation	.631	1	.430	.297	.101	.182
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.271	.047
	N	120	120	120	120	120	120
X3.02	Pearson Correlation	.688	.430	1	.370	.233	.243
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.010	.008
	N	120	120	120	120	120	120
X3.03	Pearson Correlation	.723	.297	.370	1	.396	.359
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X3.04	Pearson Correlation	.628	.101	.233	.396	1	.332
	Sig. (2-tailed)	.000	.271	.010	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120
X3.05	Pearson Correlation	.628	.182	.243	.359	.332	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.047	.008	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

Correlations

		X04	X4.01	X4.02	X4.03	X4.04	X4.05
X04	Pearson Correlation	1	.672	.505	.616	.766	.765
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X4.01	Pearson Correlation	.672	1	.325	.293	.292	.329
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.001	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X4.02	Pearson Correlation	.505	.325	1	.523	.001	.066
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.993	.473
	N	120	120	120	120	120	120
X4.03	Pearson Correlation	.616	.293	.523	1	.204	.148
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.026	.106
	N	120	120	120	120	120	120
X4.04	Pearson Correlation	.766	.292	.001	.204	1	.887
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.993	.026		.000
	N	120	120	120	120	120	120
X4.05	Pearson Correlation	.765	.329	.066	.148	.887	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.473	.106	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

Correlations

		X05	X5.01	X5.02	X5.03	X5.04	X5.05
X05	Pearson Correlation	1	.737	.723	.775	.540	.543
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X5.01	Pearson Correlation	.737	1	.451	.452	.109	.177
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.237	.053
	N	120	120	120	120	120	120
X5.02	Pearson Correlation	.723	.451	1	.487	.201	.286
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.028	.002
	N	120	120	120	120	120	120
X5.03	Pearson Correlation	.775	.452	.487	1	.414	.202
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.027
	N	120	120	120	120	120	120
X5.04	Pearson Correlation	.540	.109	.201	.414	1	.314
	Sig. (2-tailed)	.000	.237	.028	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120
X5.05	Pearson Correlation	.543	.177	.286	.202	.314	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.002	.027	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

Correlations

		X06	X6.01	X6.02	X6.03	X6.04	X6.05
X06	Pearson Correlation	1	.496	.789	.789	.820	.582
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X6.01	Pearson Correlation	.496	1	.191	.222	.238	.222
	Sig. (2-tailed)	.000		.036	.015	.009	.015
	N	120	120	120	120	120	120
X6.02	Pearson Correlation	.789	.191	1	.557	.609	.325
	Sig. (2-tailed)	.000	.036		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X6.03	Pearson Correlation	.789	.222	.557	1	.649	.222
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000		.000	.015
	N	120	120	120	120	120	120
X6.04	Pearson Correlation	.820	.238	.609	.649	1	.325
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120
X6.05	Pearson Correlation	.582	.222	.325	.222	.325	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.015	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

Correlations

		X	X01	X02	X03
X	Pearson Correlation	1	.782	.811	.721
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120
X01	Pearson Correlation	.782	1	.485	.309
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001
	N	120	120	120	120
X02	Pearson Correlation	.811	.485	1	.383
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120
X03	Pearson Correlation	.721	.309	.383	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	
	N	120	120	120	120

Correlations

		Y	X04	X05	X06
Y	Pearson Correlation	1	.787	.707	.817
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120
X04	Pearson Correlation	.787	1	.335	.465
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120
X05	Pearson Correlation	.707	.335	1	.378
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120
X06	Pearson Correlation	.817	.465	.378	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120

Correlations

		Xy	X01	X02	X03	X04	X05	X06
Xy	Pearson Correlation	1	.653	.762	.617	.727	.667	.711
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X01	Pearson Correlation	.653	1	.485	.309	.289	.371	.304
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.001	.000	.001
	N	120	120	120	120	120	120	120
X02	Pearson Correlation	.762	.485	1	.383	.521	.372	.420
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X03	Pearson Correlation	.617	.309	.383	1	.333	.346	.268
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.003
	N	120	120	120	120	120	120	120
X04	Pearson Correlation	.727	.289	.521	.333	1	.335	.465
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X05	Pearson Correlation	.667	.371	.372	.346	.335	1	.378
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X06	Pearson Correlation	.711	.304	.420	.268	.465	.378	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.003	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120

Reliability

Scale: X01

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.19	5.686	2.384	5

Reliability

Scale: X02

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.05	5.577	2.362	5

Reliability

Scale: X03

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.18	5.092	2.257	5

Reliability

Scale: X04

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.29	7.469	2.733	5

Reliability

Scale: X05

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.16	5.597	2.366	5

Reliability

Scale: X06

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.10	8.309	2.883	5

Reliability

Scale: X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	15

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63.43	29.221	5.406	15

Reliability

Scale: Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	15

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
61.55	38.182	6.179	15

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
124.98	107.436	10.365	30

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.765
		N of Items	15 ^a
	Part 2	Value	.762
		N of Items	15 ^b
	Total N of Items		30
Correlation Between Forms			.858
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.924
	Unequal Length		.924
Guttman Split-Half Coefficient			.923

- a. The items are: X1.01, X1.03, X1.05, X2.02, X2.04, X3.01, X3.03, X3.05, X4.02, X4.04, X5.01, X5.03, X5.05, X6.02, X6.04.
- b. The items are: X1.02, X1.04, X2.01, X2.03, X2.05, X3.02, X3.04, X4.01, X4.03, X4.05, X5.02, X5.04, X6.01, X6.03, X6.05.

Scale Statistics

	Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
Part 1	62.58	30.413	5.515	15 ^a
Part 2	62.39	27.434	5.238	15 ^b
Both Parts	124.98	107.436	10.365	30

- a. The items are: X1.01, X1.03, X1.05, X2.02, X2.04, X3.01, X3.03, X3.05, X4.02, X4.04, X5.01, X5.03, X5.05, X6.02, X6.04.
- b. The items are: X1.02, X1.04, X2.01, X2.03, X2.05, X3.02, X3.04, X4.01, X4.03, X4.05, X5.02, X5.04, X6.01, X6.03, X6.05.

Frequencies Frequency Table

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	65	54.2	54.2	54.2
	انثى	55	45.8	45.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

		سنوات الخبرة			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	21	17.5	17.5	17.5
	من 5 إلى 9 سنوات	48	40.0	40.0	57.5
	من 10 سنوات فأكثر	51	42.5	42.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

		المؤهل العلمي			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مؤهل متوسط	37	30.8	30.8	30.8
	مؤهل جامعي	70	58.3	58.3	89.2
	مؤهل فوق الجامعي	13	10.8	10.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

		المستوى الإداري			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	الإدارة العليا	23	19.2	19.2	19.2
	الإدارة الوسطى	46	38.3	38.3	57.5
	الإدارة المباشرة	51	42.5	42.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Frequency Table

أعتمد على معلومات محددة ومعينة في عملي.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	4	3.3	3.3	3.3
	محايد	4	3.3	3.3	6.7
	موافق	54	45.0	45.0	51.7
	موافق تماماً	58	48.3	48.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

المعلومات المستخدمة في مصلحتي ذات موثوقية.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	4	3.3	3.3	3.3
	محايد	9	7.5	7.5	10.8
	موافق	68	56.7	56.7	67.5
	موافق تماماً	39	32.5	32.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

(القرار اتخاذ) العمل متطلبات المؤسسة في المتوفرة المعلومات تلبى

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	3	2.5	2.5	2.5
	محايد	17	14.2	14.2	16.7
	موافق	53	44.2	44.2	60.8
	موافق تماماً	47	39.2	39.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

أعتمد الحصول على المعلومات باستخدام الوسائل الحديثة.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	16	13.3	13.3	13.3
	موافق	61	50.8	50.8	64.2
	موافق تماماً	43	35.8	35.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

أعتمد على المعلومات الدقيقة في اتخاذ قراراتي.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	3	2.5	2.5	2.5
	محايد	16	13.3	13.3	15.8
	موافق	55	45.8	45.8	61.7
	موافق تماماً	46	38.3	38.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

أعتمد على المعلومات الحديثة في اتخاذ القرارات.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	.8	.8	.8
	محايد	19	15.8	15.8	16.7
	موافق	59	49.2	49.2	65.8
	موافق تماماً	41	34.2	34.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

أستخدم المعلومات في التوقيت المناسب لها.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	14	11.7	11.7	11.7
	موافق	68	56.7	56.7	68.3
	موافق تماماً	38	31.7	31.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

أستعمل الوسائل التكنولوجية للحصول على المعلومة الحديثة من أجل تنفيذ المهام.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	2	1.7	1.7	1.7
	محايد	19	15.8	15.8	17.5
	موافق	48	40.0	40.0	57.5
	موافق تماماً	51	42.5	42.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

أشارك المعلومات الجديدة مع زملائي.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	.8	.8	.8
	محايد	16	13.3	13.3	14.2
	موافق	62	51.7	51.7	65.8
	موافق تماماً	41	34.2	34.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

الحصول على المعلومات في الوقت المناسب ساعدني في إنجاز مهامي.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	12	10.0	10.0	10.0
	موافق	65	54.2	54.2	64.2
	موافق تماماً	43	35.8	35.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

المعلومات التي يتم تداولها في المصلحة تكون غالباً واضحة.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	2	1.7	1.7	1.7
	محايد	16	13.3	13.3	15.0
	موافق	49	40.8	40.8	55.8
	موافق تماماً	53	44.2	44.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

طريقة عرض المعلومات في مصلحتي تسمح بتنفيذ عملي بشكل سهل.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	.8	.8	.8
	محايد	14	11.7	11.7	12.5
	موافق	66	55.0	55.0	67.5
	موافق تماماً	39	32.5	32.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

المعلومات الرسمية تكون أكثر وضوحاً لي بالنسبة للمعلومات الأخرى

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	13	10.8	10.8	10.8
	موافق	62	51.7	51.7	62.5
	موافق تماماً	45	37.5	37.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

تساعدني المراسلات القانونية في تنفيذ مهامي وذلك لوضوحها.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	2	1.7	1.7	1.7
	محايد	16	13.3	13.3	15.0
	موافق	62	51.7	51.7	66.7
	موافق تماماً	40	33.3	33.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

يساهم الاتصال المباشر في عملية تسهيل تنفيذ المهام المقررة لي.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	13	10.8	10.8	10.8
	موافق	60	50.0	50.0	60.8
	موافق تماماً	47	39.2	39.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

حتى لو كان الأمر مفيداً لي اشعر بأنه من الخطأ مغادرة المؤسسة حالياً.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	10	8.3	8.3	8.3
	محايد	17	14.2	14.2	22.5
	موافق	62	51.7	51.7	74.2
	موافق تماماً	31	25.8	25.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

تستحق المؤسسة إخلاصي وولائي لها.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	14	11.7	11.7	11.7
	موافق	64	53.3	53.3	65.0
	موافق تماماً	42	35.0	35.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

اعتبر نفسي مديناً للمؤسسة لما لها من فضل وأثر في حياتي.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	4	3.3	3.3	3.3
	محايد	14	11.7	11.7	15.0
	موافق	55	45.8	45.8	60.8
	موافق تماماً	47	39.2	39.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

استمر في عملي الحالي لتجنب اللوم والتوبيخ من الآخرين إذا قمت بتركه.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماماً	1	.8	.8	.8
	غير موافق	21	17.5	17.5	18.3
	محايد	10	8.3	8.3	26.7
	موافق	59	49.2	49.2	75.8
	موافق تماماً	29	24.2	24.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

قيم المؤسسة تتشابه مع قيم العاملين بها.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	3	2.5	2.5	2.5
	محايد	17	14.2	14.2	16.7
	موافق	63	52.5	52.5	69.2
	موافق تماماً	37	30.8	30.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

أشعر بأن مشاكل المؤسسة جزء من مشاكل الشخصية.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	13	10.8	10.8	10.8
	محايد	8	6.7	6.7	17.5
	موافق	48	40.0	40.0	57.5
	موافق تماماً	51	42.5	42.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

أشعر بأن زملاء العمل في المؤسسة هم أفراد عائلتي.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	14	11.7	11.7	11.7
	موافق	67	55.8	55.8	67.5
	موافق تماماً	39	32.5	32.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

أشعر بأنني مرتبط عاطفياً بالعمل في المؤسسة.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماماً	1	.8	.8	.8
	غير موافق	2	1.7	1.7	2.5
	محايد	15	12.5	12.5	15.0
	موافق	67	55.8	55.8	70.8
	موافق تماماً	35	29.2	29.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

تعني لي المؤسسة قدراً كبيراً من المعاني الشخصية والذكريات الجميلة.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	5	4.2	4.2	4.2
	موافق	73	60.8	60.8	65.0
	موافق تماماً	42	35.0	35.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

لدي الاستعداد لبذل جهد أكبر من أجل إنجاز عمل المؤسسة.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	8	6.7	6.7	6.7
	موافق	57	47.5	47.5	54.2
	موافق تماماً	55	45.8	45.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

سبب بقائي في المؤسسة هو رغبتني في العمل فيها.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	.8	.8	.8
	محايد	13	10.8	10.8	11.7
	موافق	56	46.7	46.7	58.3
	موافق تماماً	50	41.7	41.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

ستتأثر امور كثيرة في حياتي سلباً إذا قررت أن أترك العمل في المؤسسة.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	12	10.0	10.0	10.0
	محايد	17	14.2	14.2	24.2
	موافق	63	52.5	52.5	76.7
	موافق تماماً	28	23.3	23.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

أفضل الاستمرار في عملي الحالي المؤسسة حتى لو توفرت لي فرصة للعمل بمكان آخر.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	14	11.7	11.7	11.7
	محايد	18	15.0	15.0	26.7
	موافق	56	46.7	46.7	73.3
	موافق تماماً	32	26.7	26.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

بقائي وتمسكي بالعمل في المؤسسة سيكسبني الكثير مستقبلاً.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق تماماً	1	.8	.8	.8
	غير موافق	3	2.5	2.5	3.3
	محايد	22	18.3	18.3	21.7
	موافق	59	49.2	49.2	70.8
	موافق تماماً	35	29.2	29.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

يتاح للعاملين حرية المشاركة بالمقترحات لتحسين العمل.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	6	5.0	5.0	5.0
	محايد	17	14.2	14.2	19.2
	موافق	68	56.7	56.7	75.8
	موافق تماماً	29	24.2	24.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.01	120	2	5	4.38	.712
X1.02	120	2	5	4.18	.710
X1.03	120	2	5	4.20	.774
X1.04	120	3	5	4.23	.667
X1.05	120	2	5	4.20	.763
Valid N (listwise)	120				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.01	120	2	5	4.17	.714
X2.02	120	3	5	4.20	.630
X2.03	120	2	5	4.23	.775
X2.04	120	2	5	4.19	.690
X2.05	120	3	5	4.26	.628
Valid N (listwise)	120				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.01	120	2	5	4.28	.756
X3.02	120	2	5	4.19	.665
X3.03	120	3	5	4.27	.645
X3.04	120	2	5	4.17	.714
X3.05	120	3	5	4.28	.651
Valid N (listwise)	120				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4.01	120	2	5	3.95	.858
X4.02	120	3	5	4.23	.645
X4.03	120	2	5	4.21	.777
X4.04	120	1	5	3.78	1.030
X4.05	120	2	5	4.12	.735
Valid N (listwise)	120				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X5.01	120	2	5	4.14	.955
X5.02	120	3	5	4.21	.634
X5.03	120	1	5	4.11	.742
X5.04	120	3	5	4.31	.547
X5.05	120	3	5	4.39	.612
Valid N (listwise)	120				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X6.01	120	2	5	4.29	.691
X6.02	120	2	5	3.89	.877
X6.03	120	2	5	3.88	.936
X6.04	120	1	5	4.03	.809
X6.05	120	2	5	4.00	.767
Valid N (listwise)	120				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X01	120	2.20	5.00	4.2383	.47689
X02	120	2.80	5.00	4.2100	.47233
X03	120	2.80	5.00	4.2367	.45132
X04	120	2.40	5.00	4.0583	.54658
X05	120	2.60	5.00	4.2317	.47314
X06	120	2.20	5.00	4.0200	.57652
X	120	3.40	5.00	4.2283	.36038
Y	120	2.47	4.73	4.1033	.41195
Valid N (listwise)	120				

Correlations

		الالتزام التنظيمي	دقة المعلومات	توقيت المعلومات	وضوح المعلومات
الالتزام التنظيمي	Pearson Correlation	1	.412	.569	.405
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120
دقة المعلومات	Pearson Correlation	.412	1	.485	.309
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001
	N	120	120	120	120
توقيت المعلومات	Pearson Correlation	.569	.485	1	.383
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120
وضوح المعلومات	Pearson Correlation	.405	.309	.383	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	
	N	120	120	120	120

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	دقة المعلومات ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الالتزام التنظيمي

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.163	.37695

a. Predictors: (Constant), المعلومات دقة

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.428	1	3.428	24.122	.000 ^b
Residual	16.767	118	.142		
Total	20.194	119			

a. Dependent Variable: الالتزام التنظيمي

b. Predictors: (Constant), المعلومات دقة

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.595	.309		8.397	.000
دقة المعلومات	.356	.072	.412	4.911	.000

a. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	توقيت المعلومات ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.323	.318	.34026

a. Predictors: (Constant), المعلومات توقيت

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.533	1	6.533	56.426	.000 ^b
Residual	13.661	118	.116		
Total	20.194	119			

a. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

b. Predictors: (Constant), المعلومات توقيت

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.015	.280		7.203	.000
توقيت المعلومات	.496	.066	.569	7.512	.000

a. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	وضوح المعلومات ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.405 ^a	.164	.157	.37826

a. Predictors: (Constant), المعلومات وضوح

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.311	1	3.311	23.142	.000 ^b
	Residual	16.883	118	.143		
	Total	20.194	119			

a. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

b. Predictors: (Constant), المعلومات وضوح

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.537	.327			7.752	.000
	وضوح المعلومات	.370	.077	.405		4.811	.000

a. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الالتزام التنظيمي	4.1033	.41195	120
دقة المعلومات	4.2383	.47689	120
توقيت المعلومات	4.2100	.47233	120
وضوح المعلومات	4.2367	.45132	120

Correlations					
		الالتزام التنظيمي	دقة المعلومات	توقيت المعلومات	وضوح المعلومات
Pearson Correlation	الالتزام التنظيمي	1.000	.412	.569	.405
	دقة المعلومات	.412	1.000	.485	.309
	توقيت المعلومات	.569	.485	1.000	.383
	وضوح المعلومات	.405	.309	.383	1.000
Sig. (1-tailed)	الالتزام التنظيمي	.	.000	.000	.000
	دقة المعلومات	.000	.	.000	.000
	توقيت المعلومات	.000	.000	.	.000
	وضوح المعلومات	.000	.000	.000	.
N	الالتزام التنظيمي	120	120	120	120
	دقة المعلومات	120	120	120	120
	توقيت المعلومات	120	120	120	120
	وضوح المعلومات	120	120	120	120

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	وضوح المعلومات , دقة المعلومات , توقيت المعلومات ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الالتزام التنظيمي

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.617 ^a	.380	.364	.32841	.380	23.748	3	116	.000	.871

a. Predictors: (Constant), المعلومات وضوح , المعلومات دقة , المعلومات توقيت

b. Dependent Variable: الالتزام التنظيمي

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.684	3	2.561	23.748	.000 ^b
Residual	12.511	116	.108		
Total	20.194	119			

a. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

b. Predictors: (Constant), المعلومات دقة , المعلومات وضوح , المعلومات توقيت

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.252	.357		3.508	.001		
	دقة المعلومات	.126	.073	.146	1.729	.086	.747	1.338
	توقيت المعلومات	.368	.076	.422	4.848	.000	.705	1.419
	وضوح المعلومات	.181	.073	.198	2.475	.015	.833	1.200

a. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

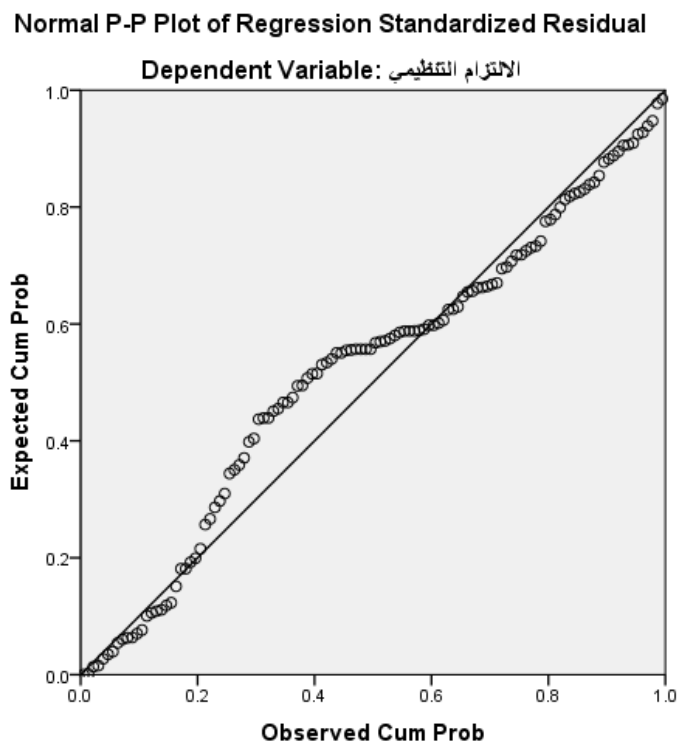
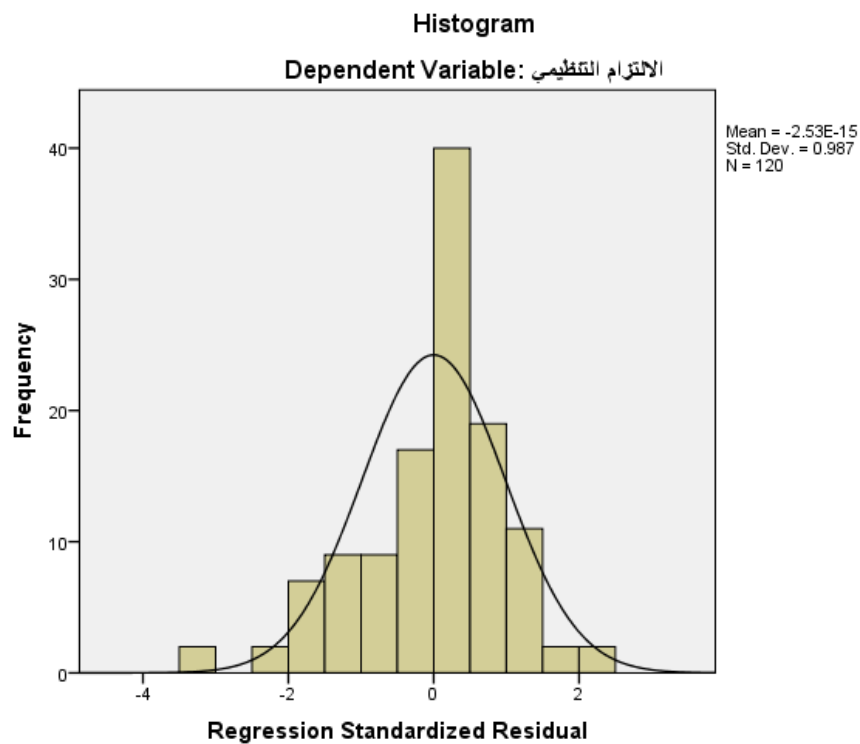
Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	دقة المعلومات	توقيت المعلومات	وضوح المعلومات
1	1	3.980	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.008	21.737	.03	.41	.09	.56
	3	.006	25.070	.06	.40	.91	.00
	4	.005	27.913	.90	.19	.00	.44

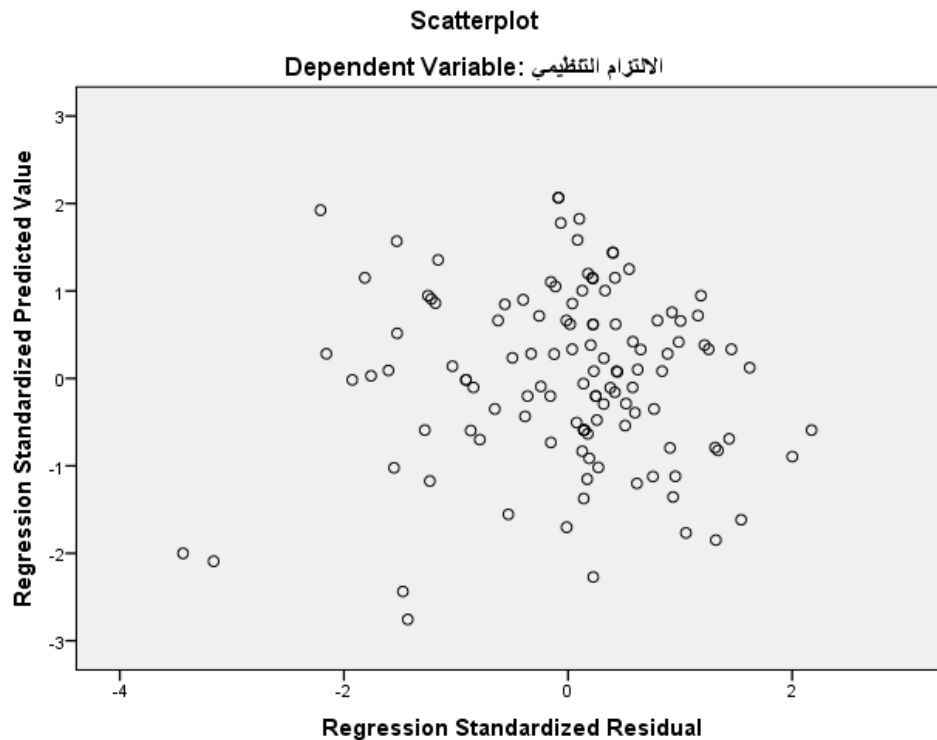
a. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.4030	4.6283	4.1033	.25410	120
Residual	-1.12843	.71353	.00000	.32424	120
Std. Predicted Value	-2.756	2.066	.000	1.000	120
Std. Residual	-3.436	2.173	.000	.987	120

a. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

Charts





Regression Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الالتزام التنظيمي	4.1033	.41195	120
دقة المعلومات	4.2383	.47689	120
توقيت المعلومات	4.2100	.47233	120
وضوح المعلومات	4.2367	.45132	120

Correlations

		الالتزام التنظيمي	دقة المعلومات	توقيت المعلومات	وضوح المعلومات
Pearson Correlation	الالتزام التنظيمي	1.000	.412	.569	.405
	دقة المعلومات	.412	1.000	.485	.309
	توقيت المعلومات	.569	.485	1.000	.383
	وضوح المعلومات	.405	.309	.383	1.000
Sig. (1-tailed)	الالتزام التنظيمي	.	.000	.000	.000
	دقة المعلومات	.000	.	.000	.000
	توقيت المعلومات	.000	.000	.	.000
	وضوح المعلومات	.000	.000	.000	.
N	الالتزام التنظيمي	120	120	120	120
	دقة المعلومات	120	120	120	120
	توقيت المعلومات	120	120	120	120
	وضوح المعلومات	120	120	120	120

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	توقيت المعلومات	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	وضوح المعلومات	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

Model Summary^c

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.569 ^a	.323	.34026	.323	56.426	1	118	.000	
2	.604 ^b	.365	.33119	.041	7.551	1	117	.007	.880

a. Predictors: (Constant), المعلومات توقيت

b. Predictors: (Constant), المعلومات وضوح , المعلومات توقيت

c. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.533	1	6.533	56.426	.000 ^b
Residual	13.661	118	.116		
Total	20.194	119			
2 Regression	7.361	2	3.681	33.555	.000 ^c
Residual	12.833	117	.110		
Total	20.194	119			

a. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

b. Predictors: (Constant), المعلومات توقيت

c. Predictors: (Constant), المعلومات وضوح , المعلومات توقيت

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.015	.280		7.203	.000		
	توقيت المعلومات	.496	.066	.569	7.512	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	1.475	.336		4.395	.000		
	توقيت المعلومات	.423	.070	.485	6.076	.000	.853	1.172
	وضوح المعلومات	.200	.073	.219	2.748	.007	.853	1.172

a. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	دقة المعلومات	.178 ^b	2.087	.039	.189	.765	1.307	.765
	وضوح المعلومات	.219 ^b	2.748	.007	.246	.853	1.172	.853
2	دقة المعلومات	.146 ^c	1.729	.086	.159	.747	1.338	.705

a. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

b. Predictors in the Model: (Constant), المعلومات توقيت

c. Predictors in the Model: (Constant), المعلومات وضوح , المعلومات توقيت

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	توقيت المعلومات	وضوح المعلومات
1	1	1.994	1.000	.00	.00	
	2	.006	17.957	1.00	1.00	
2	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	20.220	.02	.85	.50
	3	.005	23.601	.97	.15	.50

a. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

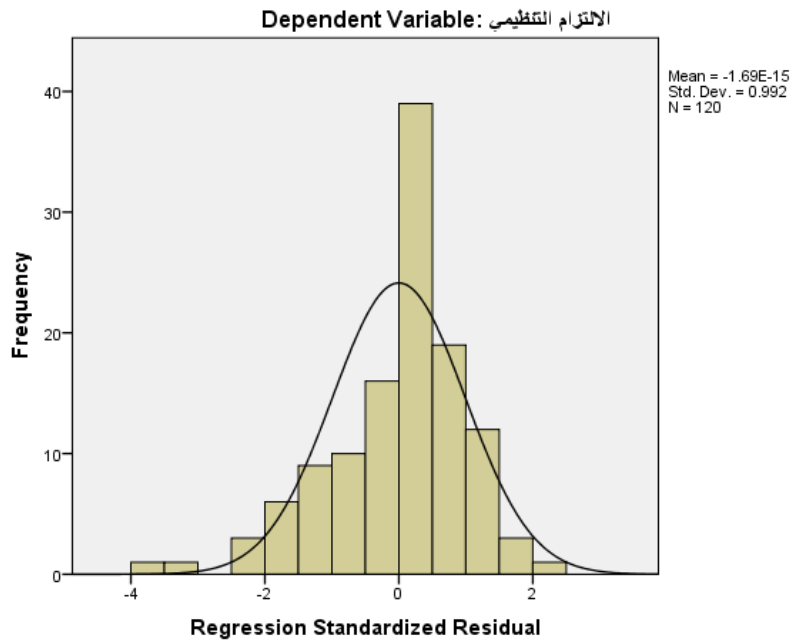
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3397	4.5901	4.1033	.24871	120
Residual	-1.20680	.69949	.00000	.32839	120
Std. Predicted Value	-3.070	1.957	.000	1.000	120
Std. Residual	-3.644	2.112	.000	.992	120

a. Dependent Variable: التنظيمي الالتزام

Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

