

جودة المعلومات واثرها في تفعيل الثقافة التنظيمية من وجهة نظر عمال مؤسسة كوندور الكترونيك - برج بوعربريج -

أ. د. - سامي الرشيد - المركز الجامعي تامنغست

1. زواركي ايمان - جامعة يحي فارس المدية

تاريخ النشر: 15 سبتمبر 2020

تاريخ الارسال: 2017/06/07

ملخص: يؤدي القطاع الصناعي دورا رئيسيا ومحوريا من خلال مساهمته في الحياة الاقتصادية، ومع التطورات السريعة التي تشهدها البيئة الصناعية والاقتصادية الجزائرية اليوم، فإنها تفرض على المؤسسات التابعة لهذا القطاع التكيف والتأقلم معها من اجل تحقيق الربح و البقاء وزيادة قدرتها على منافسة القطاع الخاص، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال إدارة رشيدة تتبنى توفير المعلومات بالجودة المناسبة لمساعدة قادة المؤسسات على اتخاذ القرارات المناسبة صوب تحقيق الاهداف المسطرة. لهذا تحدف الدراسة إلى معرفة اثر جودة المعلومات بأبعادها المتمثلة في الدقة والوضوح، التوقيت المناسب مرونة المعلومات، وشمولها في تفعيل الثقافة التنظيمية في مؤسسة كوندور الكترونيك بولاية برج بوعربريج حيث اخذت عينة متكونة من 100 عامل ، وهذا لقياس اثر جودة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية بالمؤسسة وتوصلت الدراسة إلى وجود اثر ذو دلالة إحصائية لجودة المعلومات بأبعادها المختلفة في تفعيل الثقافة التنظيمية مع اقتراح ضرورة عقد لقاءات دورية ودورات تدريبية للمدراء ومنتخذي القرارات لرفع مستوى الوعي بالثقافة التنظيمية، ونقل نتائج هذه اللقاءات والدورات إلى العاملين وتطبيقها على أرض الواقع **الكلمات المفتاحية:** الجودة، المعلومات، جودة المعلومات، الثقافة التنظيمية، الصناعة.

Abstract: The industrial sector plays a major and pivotal role through its contribution to economic life, and with the rapid developments in the Algerian industrial and economic environment today, it imposes on the institutions affiliated to this sector to adapt and adapt with it in order to achieve profit and survival and increase their ability to compete with the private sector, and this is not achieved Except through a rational administration that adopts providing information of the appropriate quality to help the leaders of institutions to take appropriate decisions towards achieving the established goals.

That is why the study aims to know the impact of the quality of information in its dimensions of accuracy and clarity, appropriate timing, flexibility of information, and its inclusion in activating the organizational culture in the Condor Electronic Corporation in the wilaya of Bordj Bou Arreridj. To the existence of a statistically significant effect of the quality of information in its various dimensions in activating the organizational culture with the suggestion of the necessity to hold periodic meetings and training courses for managers and decision-makers to raise awareness of organizational culture, and to transfer the results of these meetings and courses to workers and apply them on the ground.

Key words: quality, information, information quality, organizational culture, industry.

المقدمة:

تواجه المنظمات العالمية والمحلية العديد من التغيرات والتحديات سواء كانت منظمات صناعية أم خدمية. ودعت هذه التحديات إلى ظهور تطورات عميقة وسريعة على المستوى الاقتصادي و السياسي و الاجتماعي والتكنولوجي، ونتيجة لعمق هذا التطور و سرعته في مجال تكنولوجيا المعلومات دخل العالم عصر مجتمع المعلومات وفي الوقت الراهن و في ظل التنافس الدولي الحاد أصبحت المعلومات والمعلوماتية المادة الأولية والمورد المحوري، حيث تقاس قوة المنظمة وتقدمها اليوم بما تمتلكه وتخزنه وتوظفه وتستهلكه من معلومات في كل المجالات.

ونظرا لذلك ظهرت مفاهيم جديدة في إدارة المنظمات التي تسعى إلى تحقيق اهدافها في عالم المنافسة، وذلك بتغيير أساليبها التقليدية التي لا تتناسب مع ما تواجهه من تحديات، وتبني مفاهيم إدارية حديثة في مقدمتها القيادة التي تمكن المنظمة من التعامل مع التحديات التي توجهها والتغلب عليها لتحقيق مستوى الأداء الذي من خلاله يمكن تحقيق ميزة عالية .

ولعل الاستثمار في موارد المعلومات من خلال السعي لتوفيرها بالجودة المناسبة من شأنه ان يساعد في خلق فرص جديدة لتحقيق الميزة التنافسية ، التي تساعد في خلق ثقافة تنظيمية مناسبة للأفراد للعمل بحماس وتحفزهم لإخراج طاقاتهم الإبداعية وتوجيه ودعم من لديه أي توجهات تقود المؤسسة إلى التميز .

مما سبق يمكن صياغة الإشكالية التالية للدراسة :

إلى أي مدى تؤثر جودة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية ؟

و للإجابة على هذه الإشكالية سيتم اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) ، لجودة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية. وتنبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) ، لدقة ووضوح المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية.

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) ، للتوقيت المناسب للمعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية.

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) ، لمرونة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية.

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) ، لشمول المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية.

الفرضية الرئيسية الثانية

-يوجد تباين في اتجاهات اجابات عينة الدراسة حول اثر جودة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية يعزى الى المتغيرات الشخصية.

اهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من ضرورة التأكيد على توفر المعلومات بالجودة الملائمة وهذا مساهمتها في تفعيل ثقافة المؤسسة ؛ في ظل التطور المستمر والتغيرات المستمرة كما تتجلى هذه الأهمية، في معرفة مستوى جودة المعلومات وواقع الثقافة التنظيمية في المؤسسة عينة الدراسة كما ستساهم هذه الدراسة في اثراء الدراسات النظرية المتعلقة بجودة المعلومات والثقافة في البيئة العربية بشكل عام والجزائرية بشكل خاص.

اهداف الدراسة

يتمثل الهدف الاساسي لهذه الدراسة في تقييم اثر جودة المعلومات من خلال ابعادها في الثقافة التنظيمية من وجهة نظر عمال مؤسسة كوندور للإلكترونيات بولاية برج بوعرييج ، كما تسعى الدراسة الى تقديم توصيات من شأنها المساهمة في تحسين جودة المعلومات المتوفرة ومستوى الثقافة في المؤسسة.

حدود الدراسة

الحدود الزمنية: تم جمع البيانات اللازمة للدراسة في الثلث الاول لسنة 2017 .

الحدود المكانية: شمل مجتمع الدراسة عمال مؤسسة كوندور للإلكترونيات بولاية برج بوعرييج. وقد تم التطرق في هذه الدراسة بداية إلى الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع ، ثم إلى قراءة نظرية لجودة المعلومات واهم ابعادها ،وبعداها إلى مفهوم الثقافة التنظيمية وابعادها. و في الجزء التطبيقي للدراسة فقد تم اختبار اثر جودة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية بالمؤسسة عينة الدراسة .

اولا: الدراسات السابقة

تعتبر دراسة (مؤيد الساعدي وسلمان عبود زيار)⁽¹⁾ بعنوان "جودة المعلومات وتأثيرها في القرارات الاستراتيجية دراسة ميدانية في عينة من المصارف العراقية"، والتي هدفت إلى

الكشف عن جودة المعلومات استنادا الى عدد من المعايير (الدقة، المنفعة، الفاعلية، التنبؤ والكفاءة) وانعكاساتها على القرارات الاستراتيجية التي تتخذها المصارف مجتمع الدراسة. حيث طبقت على عينة من القيادات الادارية العليا والوسطى تمثلت في (40). كما استخدمت الدراسة أسلوب الارتباط والانحدار لتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ان القرارات الاستراتيجية تعتمد على دقة المعلومات وكفاءتها وتنبئتها. كما خلصت الى عدد من التوصيات اهمها ضرورة اعتماد المصارف الخاضعة للدراسة على معيارية مناسبة للتوجهات الاستراتيجية المصرفية في الحصول على معلومات تناسب مع واقع التحديات التي تواجه الصناعة المصرفية وحاجتها الى البعد التنبئي والدقة والمنفعة.

كما قدمت دراسة (فادية جباري ، سعاد جباري) بعنوان " قياس جودة معلومات أنشطة وظيفة المبيعات كوسيلة أولية لتحقيق CRM بالمؤسسة الخدمية الجزائرية دراسة حالة المديرية الجهوية للشركة الوطنية للتأمين saa تلمسان خلال الفترة 2015- 2014 " (2). وقد هدفت إلى تسليط الضوء على تحديد العلاقة بين ابعاد جودة المعلومات المتمثلة في الدقة و الوضوح؛ التوقيت المناسب؛ الشمولية الموثوقية؛ والملائمة باستعمال اداة نشر وظيفة الجودة وادارة علاقات الزبائن في الشركة الوطنية للتأمين تلمسان ، وتشكلت عينة الدراسة من (70) عاملا وقد توصلت الدراسة الى تميز الشركة و اهتمامها بسرية معلومات مبيعاتها، في حين تضعف امكانية استفادتها من معلومات تحديث قواعد بياناتها ما يجعلها تخسر العديد من العملاء الجدد لذا يتوجب عليها أن تزيد من مستوى اهتمامها بقاعدة بياناتها و العمل على تحديثها المستمر.

(بعنوان Esmail Salehi-Sangari, Parmita Saha, Atanu K. Nath وقد بحثت دراسة)

"an information quality and system quality approach Transforming Government: People, Process and Policy" (3) والتي تطرقت الى جودة المعلومات

وجودة النظام لدراسة المواقع الالكترونية الحكومية في (97) منظمة منتشرة في (21) منطقة في السويد من خلال عدة معايير اهمها دقة المعلومات وتوقيتها ومدى كفايتها لاحتياجات المستخدمين، وقد توصلت هذه الدراسة الى ان هذه المعايير تعد من المحددات الاساسية لجودة المعلومات.

مما سبق نستنتج أنّ الدراسات التي تمّ عرضها اتّفقت على ضرورة تطبيق ابعاد جودة المعلومات في المؤسسات للقيام بمهامها وتحقيق اهدافها، وهذا ما يتفق مع دراستنا في قياس اثر استخدام ابعاد جودة المعلومات في الثقافة التنظيمية ، إلا أن هناك اختلاف مع الدراسات السابقة في ابعاد جودة المعلومات المدروسة ، فقد اعتمدت دراستنا على الابعاد المتمثلة في الدقة والوضوح ، التوقيت المناسب ، مرونة المعلومات وشمول المعلومات.

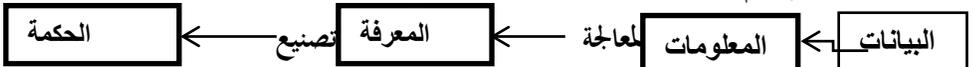
ثانيا : قراءة نظرية لجودة المعلومات

1- مفهوم جودة المعلومات

تطرق عدد من الباحثين الى تحديد مفهوم جودة المعلومات ،وقبل البحث في توضيح مفهوم جودة المعلومات، لا بد من بيان مفهوم الجودة حيث للجودة مفاهيم متعددة الجوانب .فقد عرفت بانها " صفة أو درجة كفاءة يمتلكها شيء ما ، كما تعني درجة الامتياز لنوعية جيدة من المنتج " (4). كما عرفت بانها " الوفاء بمتطلبات السوق من حيث التصميم والأداء الجيد و خدمات ما بعد البيع " (5). اما المعلومات فتعرف بانها " عبارة عن بيانات تمت معالجتها وتجميعها في كتل من الحقائق ذات المعنى ، ليتم استخدامها من قبل الافراد في عمليات مثل اتخاذ القرار". (6) وتعرف بانها " البيانات التي تم تنظيمها ليكون لها معنى وقيمة لمستلمها" (7).

وتجدر الاشارة هنا الى التفرقة بين المصطلحات القريبة من المعلومات والتي غالبا ما يحصل خلط بينها والمتمثلة في البيانات ، المعلومات المعرفة والحكمة :فالبيانات هي المادة الخام للمعلومات والتي يتم معالجتها لتصبح معلومات وبالتالي تصبح هذه المعلومات المادة الاساسية لبناء المعرفة الانسانية التي تؤهل الافراد والمنظمات لمواجهة التغيرات والتطورات المستمرة ، ويمكن توظيف هذه المعرفة لإطلاق الاحكام المختلفة اتجاه مختلف المواقف والاحداث. ويمكن اظهار ذلك من خلال الشكل التالي :

الشكل رقم (1) : الفرق بين البيانات، المعلومات، المعرفة والحكمة



توظيف المصدر: الشكل من اعداد الباحثان بالاعتماد على: خليل حسني خليل ، تفصيل

استخدام نظم المعلومات في صنع القرار بالتطبيق على عينة مختارة ، اطروحة دكتوراه (غير منشورة) ،

قسم ادارة الاعمال كلية الاقتصاد، جامعة حلب، سوريا، 2007، ص 8.

وبعد تحديد مفهوم كل من الجودة والمعلومات سنتطرق الى تحديد مفهوم جودة المعلومات حيث عرفت بأنها "هي كفاءة و صحة وملائمة استخدام المعلومات" (8). كما تعرف بأنها " الدرجة التي تقدم بها المعلومات قيمة إلى الذين يستخدمونها والى المنظمة بشكل عام". (9) وبالتالي نستنتج ان المعلومات لا يمكن ان تقدم قيمة للمنظمة الا اذا شملت مجموعة من الصفات او ابعاد ، اختلف الباحثون في تصنيفها وهذه المواصفات هي التي تحدد جودة المعلومات .

2- ابعاد جودة المعلومات

يوجد اختلاف بين الباحثين في تحديد ابعاد جودة المعلومات، الا ان اغلبهم اتفقوا على الابعاد التي اعتمدها في دراستنا والمتمثلة في: (10) **الدقة والوضوح** : تعني الدقة خلو المعلومات من الاخطاء ،وتتوقف درجة الدقة على احتياجات المستخدم ، اما الوضوح فيعني بساطة المعلومات وان تكون خالية من الغموض ومتسقة فيما بينها دون تعارض او تناقض .

- **التوقيت المناسب للمعلومات** : ويقصد به توفير المعلومات في الزمن المناسب لمتخذ القرار وقد تكون المعلومة مفيدة في الزمن الحاضر، ولكن قد تفقد أهميتها بعد زمن قليل، لذا على متخذ القرار أن يكون قادرا على الحصول على المعلومات في وقت الحاجة إليها.
- **مرونة المعلومات**: يقصد بها قابلية المعلومات على التكيف مع أكثر من مستخدم وأكثر من تطبيق، لذلك يجب أن تكون المعلومات متوافرة بشكل مرن يمكن استخدامه مع الأنواع المختلفة للقرارات بفاعلية.
- **شمول المعلومات**: ويقصد بها قدرة المعلومات على إعطاء صورة كاملة عن المشكلة أو عن الحقائق الظاهرة لموضوع الدراسة مع تقديم بدائل الحلول المختلفة لها حتى تتمكن المنظمة من تأدية وظائفها المختلفة، من خلال تقدير كمية التفاصيل اللازمة عن المشكلة لتجنب الوقوع في بحر من المعلومات او ما يسمى بالإغراق.

ثالثا: قراءة نظرية للثقافة التنظيمية

1- مفهوم الثقافة التنظيمية

عرفت الثقافة التنظيمية بأنها : "قيم واعتقادات وافتراضات مشتركة يعبر بها الأفراد عن المنظمة(11)". كما عرفت بأنها: "نموذج أساسي من الافتراضات والقيم التي تمثل الأسلوب السليم للتصرف و التفكير عند مواجهة المنظمة للمشاكل والفرص" (12). وعرفت كذلك بأنها: "مدرجات تعكسها سلوك الأفراد وجماعات العمل تعبر عن الرموز وأساليب التفكير والأنظمة بالإضافة إلى منتجات تعبر عن قدرات الفرد و المنظمة" (13)

كما عرفت بأنها: "مجموعة من القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرائق التفكير المشتركة بين قادة المؤسسة وأفرادها ويتم تعليمها للأفراد الجدد، أي أن الثقافة تتكون من القيم الاجتماعية المسيطرة التي تساعد في خلق التكامل بين أجزاء المنظمة" (14).

ومن التعاريف السابقة يمكن تعريف الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من المبادئ والقيم تكتسب وتنقل وتنتقل بين أفراد المنظمة لغرض التكيف مع بيئة المنظمة وكذا حل مختلف المشاكل التنظيمية .

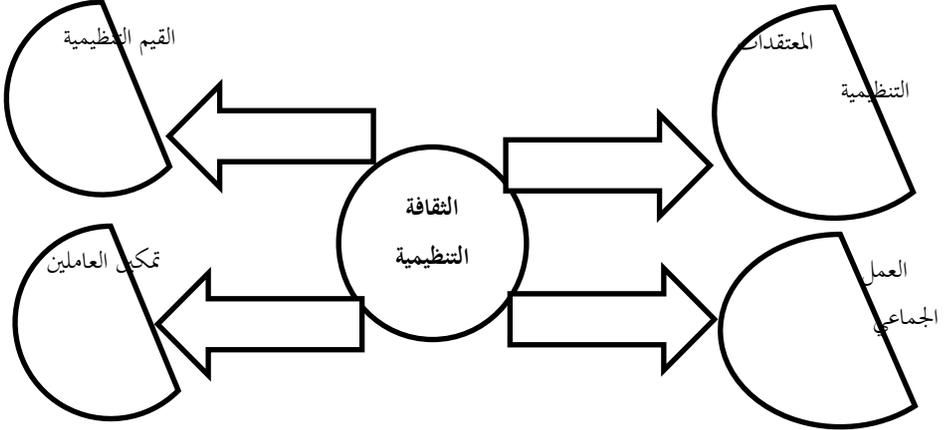
2- أبعاد الثقافة التنظيمية

يوجد اختلاف بين الباحثين في تحديد ابعاد الثقافة التنظيمية ، وانسجاما مع هدف هذه الدراسة سيتم اعتماد أبعاد الثقافة التنظيمية التي يمكن ان تنسجم مع تطبيق نظم إدارة المعرفة (15). كما يلي:

- **القيم التنظيمية** : هي معتقدات عامة تحدد درجة الصواب والخطأ، فهي عبارة عن سلوكيات مشتركة بين الأفراد داخل المنظمة. (16)
- **المعتقدات التنظيمية**: هي استعداد لدى أفراد المنظمة للتصرف بطريقة محددة. لذا تعمل المنظمة على تحديد طبيعة اتجاه العاملين من اجل توجيه سلوكهم نحو المصلحة العامة (17).
- **تمكين العاملين**: يقصد بها قابلية المعلومات على التكيف مع أكثر من مستخدم وأكثر من تطبيق، لذلك يجب أن تكون المعلومات متوافرة بشكل مرن يمكن استخدامه مع الأنواع المختلفة للقرارات بفاعلية. (18)

- العمل الجماعي: وهذا عندما يتطلب العمل كفايات ومهارات وخبرات وأفكار متعددة ومتكاملة من أجل بلوغ أهدافه⁽¹⁹⁾ ويمكن ايضاح هذه المتغيرات في الشكل التالي:

الشكل رقم (2) : ابعاد الثقافة التنظيمية



المصدر: الشكل من اعداد الباحثان بالاعتماد على المعطيات السابقة

رابعا : اثر جودة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية بمؤسسة كوندور للإلكترونيات

بعد إجراء القراءة النظرية لكل من جودة المعلومات والقيادة الادارية ، تأتي مرحلة دراسة واقعها وقياس اثر جودة المعلومات في القيادة الادارية بمؤسسة كوندور للإلكترونيات وحسب آراء عيّنة من اطاراتها، ولكن قبل ذلك سيتم التعريف بمنهجية الدراسة كما يلي:

1- منهجية الدراسة

- أسلوب البحث: لقد اعتمدنا في هذه الدراسة على أسلوب المقابلة المباشرة لتحصيل معلومات أكثر موضوعية، حيث استهدف الاستبيان اطارات مؤسسة كوندور للإلكترونيات بولاية برج بوغريج.
- مجتمع الدراسة: يشتمل مجتمع الدراسة اطارات المؤسسة محل الدراسة والذي قدر حتى سنة 2019 ب 500 إطار.
- عينة الدراسة: قدتم توزيع 100 استمارة، استرجع منها 90 استمارة صالحة للتحليل، أي بنسبة 90% من اجمالي الاستمارات الموزعة.

- أسلوب جمع البيانات: تم استخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع بيانات عينة الدراسة، و تم تقسيمه الى قسمين، قسم اول يخص البيانات الشخصية الجنس، السن، المستوى التعليمي و الخبرة المهنية، و القسم الثاني قسمناه بدوره الى جزئين، جزء أول خص أبعاد جودة المعلومات من خلال 17 عبارة، وقسم ثاني خص الثقافة التنظيمية من خلال 10 عبارات، و قد عرضت جميعها باستخدام مقياس لكرت الخماسي المتدرج من: أوافق بشدة (5) الى غير موافق شدة (1).
- وقد تم تحليل البيانات المسترجعة باستخدام تمّ استخدام برنامج التحليل المسّمى: " الحزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) " طبعة 20.
- الخصائص الشخصية لعينة الدراسة

جدول رقم (2): الخصائص الشخصية لعينة

الدراسة

الخصائص الشخصية		التكرار	نسبة العينة
الجنس	ذكر	50	55.6%
	أنثى	40	44.4%
السن	29-20	13	14.4%
	39-30	40	44.4%
	49-40	30	33.3%
	50 فأكثر	7	7.8%
الخبرة	5-1	21	47.5%
	10-6	43	43.5%
	15-11	17	10%

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج spss

بالنظر إلى نتائج الجدول السابق يتضح أن عدد الذكور يفوق عدد الإناث وقد شكل الذكور ما نسبته (55.6%) مقابل الإناث اللواتي شكلن ما نسبته (44.4%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، اما متغير السن فقد شكلت الفئة من 39-30 اعلى نسبة (44.4%) تليها فئة من 40 حتى 49 بنسبة (33.3%)، بعدها فئة 29-20 بنسبة (14.4%)، و اخيرا فئة 50 سنة فأكثر بنسبة (7.8%)، وبخصوص متغير الخبرة فقد احتل ذوي الخبرة من

فئة 1 الى 5 سنوات المرتبة الأولى بنسبة بلغت (47.5%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، يليها ذوي الخبرة من 6 الى 10 سنوات بنسبة (43.5%) ، ، وأخيرا ذوي خبرة 11 سنة فاكثر بنسبة (10%) من مجموع افراد العينة .

• **ثبات وصدق أداة الدراسة:** يستخدم معامل الثبات Cronbach's alpha

لتحديد ثبات الاستبيان، وتُعدُّ قيمته مقبولةً عندما تكون مساوية أو أكثر من 0.6.

جدول رقم (3): قيمة معاملات الثبات للمتغيرات الدراسة

عدد العبارات	اسم المتغير	معامل الثبات
17	ابعاد جودة المعلومات	0.947
10	الثقافة التنظيمية	0.774
27	الاستبيان ككل	0.874

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج spss

يتَّضح من الجدول أن قيمة معامل الثبات ألفا كرو نباخ كانت مرتفعة ؛ حيث بلغت (0,947) و(0,774) بالنسبة لمحاور الاستبيان على التوالي، وبلغت قيمة ألفا كرو نباخ بالنسبة لجميع عبارات الاستبيان (0,874) ؛ وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عالية تُبرز مدى الارتباط بين عبارات الاستبيان.

2- وصف اجابات عينة الدراسة حول ابعاد جودة المعلومات

للإجابة عن اسئلة الدراسة تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية حيث تم الاستناد للتدرج الآتي كمييار لتفسير استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الدراسة ومتغيراتها وفقا للأوساط الحسابية لتصوراتهم :

بدرجة منخفضة ؛ 1.00 – 2.33

بدرجة متوسطة ؛ 2.34 - 3.67

بدرجة مرتفعة. 3.68 - 5.00

وبعد تحليل البيانات الإحصائية التي جمعت تم الحصول على النتائج، وفيما يأتي عرض لتلك النتائج

جدول رقم (4): وصف متغيرات ابعاد جودة المعلومات

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع	-	0.879	3.90	دقة ووضوح المعلومات
مرتفع	3	0.917	3.89	1- المعلومات التي تعامل معها مرتبة ترتيبا منطقيا وغير مكررة تتناسب مع طبيعة المهام التي امارسها.
مرتفع	1	0.806	3.96	2- المعلومات التي يوفرها النظام صحيحة وخالية من الاخطاء ويتم الحصول عليها من مصادر موثوقة.
مرتفع	4	0.939	3.87	3- تتوفر في المؤسسة معلومات واضحة حول التنفيذ الجيد للعمل من خلال الاجراءات والقواعد والقوانين.
مرتفع	2	0.97	3.96	4- طريقة الحصول على المعلومات في المؤسسة سهلة وواضحة.
متوسط	5	0.962	3.87	5- تتميز المعلومات المتوفرة في المؤسسة بدرجة عالية من التفصيل المناسب لانجاز العمل.
مرتفع	-	0.872	3.89	التوقيت المناسب للمعلومات
مرتفع	1	0.969	3.93	1- يمكن الحصول على المعلومات مباشرة من الميدان دون اللجوء الى المركز.
مرتفع	2	0.99	3.93	2- زمن الحصول على المعلومات التي اريدها قصير جدا.
مرتفع	3	1.04	3.87	3- تتيح المعلومات المتوفرة مساحة واسعة لانجاز الاعمال اليومية بالتوقيت المناسب .
مرتفع	4	0.923	3.84	4- تتوفر المعلومات المطلوبة بسرعة كافية وفي الوقت المناسب.
مرتفع	-	0.85	3.93	مرونة المعلومات
مرتفع	3	0.961	3.94	1- تتميز طريقة الحصول على المعلومات بانها مناسبة لإضافة وتحديث المعلومات باستمرار .
مرتفع	1	0.946	3.93	2- هناك تعاون وتنسيق بين الاقسام المختلفة في تبادل المعلومات من اجل تحقيق الاهداف المشتركة
مرتفع	2	1.005	3.96	3- المعلومات الموجودة في المؤسسة تراعي الاحتياجات المستقبلية للعمل

مرتفع	4	0.988	3.89	4- تتميز المعلومات المتوفرة في المؤسسة بالحدثة وانها تناسب كل تغيير يحدث داخل المؤسسة او خارجها.
مرتفع	-	0.93	3.88	شمول المعلومات
مرتفع	3	0.969	3.93	1- يمكن الحصول على اية معلومات احتاجها للقيام بالعمل.
مرتفع	2	1.01	3.87	2- تتصف المعلومات الموجودة بانها ممثلة برسوم واشكال بيانية تساعد في انجاز العمل.
مرتفع	4	1.05	3.81	3- المعلومات المتوفرة في المؤسسة مختصرة وتشمل جميع جوانب العمل.
مرتفع	1	1.09	3.92	4- تلي المعلومات المتوفرة في المؤسسة احتياجات جميع العاملين .

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج spss

- **الدقة و الوضوح** : يمثل البعد الأول من أبعاد جودة المعلومات و من خلال نتائج الجدول يتضح بأن قيم الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لإجابات عينة البحث على العبارات الخمسة التي خصت بعد الدقة و الوضوح و المبينة في الجدول رقم (4)، قد حققت وسطا حسابيا قدره 3.90 ، الذي يعتبر في المجال الفرضي من - 5.00 3.67 الذي يعكس الدرجة المرتفعة. و قد بلغت قيمة الانحراف المعياري 0.879 ، وبذلك فان بعد الدقة و الوضوح في المعلومات التي يتلقاها المستفيد متوفر في المؤسسة ؛وبذلك نقول ان المعلومات التي يتلقاها الموظفون في المؤسسة واضحة ودقيقة تسمح لهم باداء مهامهم بشكل افضل.
- **التوقيت المناسب** : يمثل البعد الثاني من أبعاد جودة المعلومات و قد تضمن أسئلة اربعة عبارات، سجلت اجابات بعد التوقيت المناسب للمعلومات وسط حسابي عام قدر ب 3.89 ، وهو في المجال المرتفع ما يدل على ان أغلبية أفراد عينة الدراسة يقرون بحصولهم على المعلومات الضرورية في الوقت المناسب لاتخاذ قراراتهم كما بلغت قيمة الانحراف المعياري العام 0.872 والذي يدل على ان هناك اتفاقا نوعا ما في اجابات افراد العينة حول توفر هذا البعد.

- **مرونة المعلومات**: يمثل البعد الثالث من أبعاد جودة المعلومات و قد أوضحت نتائج التحليل الاحصائي الوسط الحسابي العام و الانحراف المعياري لها، اذ بلغ الوسط الحسابي 3.93 الذي يعتبر ايضا في الدرجة المرتفعة ، مما يدل على ان انطباع أفراد عينة الدراسة عن مرونة المعلومات المتوفرة لسير نشاطاتهم حسب متطلباتهم كان مرتفعا ، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.85 الذي يعكس وجود اتفاق نوعا ما في اجابات العينة على توفر هذا البعد.
 - **الشمولية**: يمثل البعد الرابع من أبعاد جودة المعلومات و قد بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات عينة الدراسة حول بعد الشمولية 3.88، مما يعكس المستوى المرتفع لشمولية المعلومات المتوفرة للمستفيد وتغطيتها لكافة النقااص و التساؤلات، وبلغ الانحراف المعياري البالغ 0.93 والذي يعبر عن اتفاق اجابات العينة حول هذا البعد.
- 3- وصف اجابات عينة الدراسة على عبارات الثقافة التنظيمية

جدول رقم (5): وصف عبارات القيادة الادارية

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع	8	0.923	3.72	1- يتحقق العدل والمساواة بين الاطارات داخل المؤسسة.
مرتفع	7	0.953	3.78	2- يوجد اهتمام بتطوير الاطارات مهنيا واداريا.
مرتفع	4	1.221	3.88	3- تحدد المؤسسة المكافآت بحسب الأداء.
مرتفع	5	1.124	3.86	4- المعايير السائدة لأداء العمل تساعد على تهيئة المناخ المناسب للإبداع والابتكار.
متوسط	10	0.887	3.07	5- أداء العمل في المؤسسة يكون ضمن فرق خاصة.
مرتفع	6	0.897	3.82	6- يتم عقد اجتماعات دورية بين أعضاء الفريق الواحد.
مرتفع	1	1.034	4.06	7- تتيح المؤسسة فرصة المشاركة في القرارات المؤثرة في العمل وحل المشكلات
مرتفع	3	0.854	3.98	8- ثقافة المؤسسة قائمة على استخدام التكنولوجيا المتطورة وتحيينها في كل وقت.

متوسط	9	0.984	3.44	9- تمتلك المؤسسة قنوات اتصال فعالة بين الأقسام و الإدارات.
مرتفع	2	0.732	4.02	10- تسود ثقافة العمل بروح الفريق والتعاون في جميع الاعمال بين الاطارات.
مرتفع	-	0.956	3.875	المجموع

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج spss

من خلال نتائج الجدول يتضح بان الثقافة التنظيمية في مؤسسة كوندور من وجهة نظر العمال بها ، قد حققت متوسط حسابي عام قدر ب 3.875 بانحراف معياري ضئيل قدر ب 0.956، هذا ما يؤكد اهتمام المنظمة بنشر ثقافة محفزة و الانعكاس الايجابي لهذه الثقافة على اطارات المؤسسة .

اختبار فرضيات الدراسة

تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد والتدريجي لاختبار فرضيات الدراسة، وقد تم تحليل البيانات التي مثلت استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة وذلك لتقييم جودة المعلومات وأثرها تفعيل الثقافة التنظيمية من وجهة نظر إطارات مؤسسة كوندور ؛ وكانت النتائج كما يلي :

- اختبار الفرضية الرئيسية الاولى :والتي تنص على انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

$(0.05 \geq \alpha)$ لجودة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية.

جدول رقم (6): نتائج اختبار الانحدار بين جودة المعلومات الثقافة التنظيمية

المتغير المستقل جودة المعلومات					البيان
Sig مستوى المعنوية	T المحسوبة	B قيمة الانحدار	R2 معامل التحديد	R الارتباط	المتغير التابع القيادة الادارية
0.000	2.43	0.927	0.759	0.847	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج SPSS

يوضح الجدول أعلاه قياس الانحدار لاختبار أثر جودة المعلومات في تفعيل القيادة الادارية

، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي ما يلي:

- قيمة معامل الارتباط $R=0.874$ بين جودة المعلومات الثقافية التنظيمية مما يوضح قوة العلاقة بين هذين المتغيرين. كما بلغ معامل التحديد $R^2=0.759$ أي أن ما قيمته 0.759 من التغيرات في الثقافة التنظيمية ناتجة عن التغير في جودة المعلومات وقد بلغت قيمة معامل الانحدار $B=0.927$ وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في جودة المعلومات يؤدي إلى الزيادة في الثقافة التنظيمية بقيمة 0.927 ، كما بلغت قيمة t المحسوبة 2.43 وهي دالة عند مستوى المعنوية 0.000 ومنه نقبل الفرضية التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية بمؤسسة كوندور عند مستوى دلالة 0.05 .

بذلك سنقوم بقياس اثر كل بعد من ابعاد جودة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية

كما يلي :

جدول رقم (7) : نتائج اختبار الانحدار المتعدد بين ابعاد جودة المعلومات والثقافة التنظيمية

ابعاد المتغير المستقل	قيمة الانحدار B	R2 معامل التحديد	قيمة T المحسوبة	Sig مستوى المعنوية
الدقة والوضوح	0.832	0.825	2.74	0.000
التوقيت المناسب للمعلومات	0.723	0.725	3.2	0.000
مرونة المعلومات	0.668	0.789	2.75	0.000
شمول المعلومات	0.688	0.854	3.89	0.004

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج spss

من الجدول اعلاه نستنتج ما يأتي:

- قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على:

هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدقة ووضوح المعلومات

كأحد أبعاد جودة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية .

- قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على :

هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتوقيت المناسب للمعلومات كأحد أبعاد جودة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية.

- قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على :

هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمرونة المعلومات كأحد أبعاد جودة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية.

- قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على :

هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لشمول المعلومات كأحد أبعاد جودة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية.

● الفرضية الرئيسية الثانية: والتي تنص على انه يوجد تباين في اتجاهات اجابات عينة

الدراسة حول اثر جودة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية يرجع الى المتغيرات الشخصية.

لاختبار هذه الفرضية استخدمنا اختبار تحليل التباين الأحادي one-way-anova للتحقق من وجود تباين ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إجابات العينة حول اثر جودة المعلومات في تفعيل القيادة الادارية تعزى إلى المتغيرات الشخصية.

جدول رقم (8): نتائج التباين حسب المتغيرات الشخصية للعينة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	Sig مستوى المعنوية
الجنس	بين المجموعات	9.606	0.331	2.118	0.502
	داخل المجموعات	10.617	0.370		
السن	بين المجموعات	4.76	1,016	3.935	0.359
	داخل المجموعات	2.19	1,0264		
الخبرة	بين المجموعات	10.634	0,274	2.199	(*0.011)
	داخل المجموعات	2.362	0,275		

(*) وجود اختلاف دال معنوياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج SPSS.

انطلاقاً من نتائج الجدول يمكن تحليل تباين اتجاهات إجابات الإطارات عينة الدراسة حول اثر جودة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية وفقاً للخصائص الشخصية التي يتميزون بها كما يلي:

- لا يوجد تباين ذو دلالة إحصائية في اتجاهات إجابات العمال عينة الدراسة حول اثر جودة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية تعزى إلى متغير الجنس، وذلك لكون مستوى الدلالة (المعنوية) المحسوبة ($\text{sig} = 0.502$) ؛ اكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) فإجابات أفراد العينة لا تختلف باختلاف جنسهم.

- لا يوجد تباين ذو دلالة إحصائية في اتجاهات إجابات العمال عينة الدراسة حول اثر جودة المعلومات في تفعيل الثقافة التنظيمية تعزى إلى متغير السن، ذلك لكون مستوى الدلالة (المعنوية) المحسوبة ($\text{Sig} = 0.359$) ؛ وهو اكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) فإجابات أفراد العينة لا تختلف باختلاف الفئة العمرية التي ينتمون اليها.

- يوجد تباين ذو دلالة إحصائية في اتجاهات إجابات العمال عينة الدراسة حول اثر جودة المعلومات في تفعيل القيادة الادارية تعزى إلى متغير الخبرة، ذلك لكون مستوى الدلالة (المعنوية) المحسوبة ($\text{Sig} = 0.011$) ؛ وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) فإجابات أفراد العينة تختلف باختلاف الخبرة المهنية لديهم.

الخلاصة

حاولت الدراسة الحالية إلقاء الضوء على أهم العوامل المحددة لجودة المعلومات وأثرها في تفعيل الثقافة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية واخذت مؤسسة كوندور كعينة ؛ وقد خلصت الدراسة الى تحديد اربع خصائص للمعلومات ذات اثر دال احصائيا في الثقافة التنظيمية وهي الدقة والوضوح، التوقيت الملائم، المرونة والشمولية ، والجدير بالذكر ان هذه الخصائص تعد من العوامل المحددة لقيمة المعلومات التي تتوفر من المصادر المختلفة ، وعلية يمكن القول ان الثقافة التنظيمية الفعالة في المؤسسة قائمة على المعلومات القيمة من أجل تحقيق النتائج المرجوة. وفي ضوء النتائج الموضحة أعلاه فإن الدراسة الحالية توصي وتقتصر ما يلي:

- ضرورة تفصيل المعلومات المتوفرة في المؤسسة بدرجة عالية لإنجاز العمل.
- ضرورة التشجيع على العمل ضمن فرق وتقديم تحفيزات أكثر لإعطاء نتائج احسن.
- ضرورة فتح قنوات اتصال فعالة بين الاقسام و الادارات وتسهيل الاتصال بينها .
- استخدمنا في دراستنا اسلوب دراسة الحالة فالنتائج التي تم التوصل إليها ليس بالضرورة قابلة للتعميم، و بناء على ذلك فان الدراسة الحالية توصي بالقيام بدراسات أخرى من قبل باحثين لربط خصائص جودة المعلومات في مجالات أخرى مثل التمكين وادارة الجودة الشاملة والتفويض والتي لها علاقة بالقيادة الادارية.

قائمة الهوامش

- (1) مؤيد الساعدي وسلمان عبود زيار ،جودة المعلومات وتأثيرها في القرارات الاستراتيجية دراسة ميدانية في عينة من المصارف العراقية ، مجلة القادسية للعلوم الانسانية ، مجلد15، عدد3 ،جامعة القادسية ، العراق ، 2013.
- (2) فادية جابري، سعاد جابري ، قياس جودة معلومات أنشطة وظيفية المبيعات كوسيلة أولية لتحقيق CRM بالمؤسسة الخدمية الجزائرية(دراسة حالة المديرية الجهوية للشركة الوطنية للتأمين saa تلمسان خلال الفترة) 2014 - 2015 ، دفا تر MECAS العدد13، جامعة تلمسان، 2016 .
- (3) Parmita Saha, Atanu K. Nath, Esmail Salehi-Sangari, Evaluation of government e-tax websites: an information quality and system quality approach, Transforming Government: People, Process and Policy, 2012, 6:300 – 321.
- (4) إنعام الشهريلي ، أساليب قياس قيمة المعلومات ، دار الوراق للنشر والتوزيع ، عمان، 2010، ص47.
- (5) توفيق محمد عبد المحسن، الجودة الشاملة و ستة سيجمما، دار الفكر العربي، مصر، 2006 ، ص13.
- (6) اسمهان ماجد الطاهر، مها مهدي الخفاف ،مقدمة في نظم المعلومات الادارية ، دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان ، 2011، ص42.
- (7) Pollard , C , Sipior , J , Leidner , D , Lai , L , Cheung , C , Cristobal, Information Technology for Management , John Wiley & Sons ,Asia ,2010,p473.
- (8) Eppler, M , Managing information Quality Heidelberg publishing , Inc , Germany ,2006,p1.
- (9) فايز النجار ، نظم المعلومات الإدارية ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007، ص34.

(10) شيخي غنية ، تكامل أنواع نظم المعلومات وأثره في ترشيد اتخاذ القرارات - دراسة ميدانية- ، اطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس الجزائر ، 2015 ، ص ص 29،30.

(11) Daft. Richard L," Organization Theory and design".St.paul. West publishing co, New- York,2000 ,p2017.

(12) Mashne. S &Glinow. M “ Organizational Behavior Emerging Realities for the workplace Revolution “ McGraw – Hill Irwin ,USA,2002,p448.

(13) Gibson. James L. eta l, “ Organizational Behavior : Structure and processes” McGraw-Hill . Boston,2003,p30

(14) حسام سالم السحباني ، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير تخصص قيادة وإدارة ، جامعة الأقصى، فلسطين، 2016، ص 14.

(15) خميس ناصر محمد ، تأثير الثقافة التنظيمية في تبنى نظام الإدارة البيئية ISO14001 دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة الزجاج والبلاستيك، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية و الإدارية ، جامعة الأنبار ، مجلد 4، العدد 8،2012، ص 219.

(16) Johnson. G& Scholes. K, “Exploring Corporate Strategy”, 5th prentice – Hill, London, 1999,p217.

(17) محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل للنشر ، عمان ، 2005، ص 312.

(18) Bohlander. G. etal , “Managing Human Resources”, Southwestern. college publishing,USA,2001,p102

(19) Ferrel. O. &hit. G,” Business Changing World ,4th ed, McGraw- Hill, Irwin. USA. H, 2003, p220.