

أثر جودة المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي لعمال مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة بالمسيلة

The impact of information quality on improving the job performance of workers at the grain cooperative in M'sila

بن يطوفتجي¹، رافي دراجي²

Benyettou Fathi¹, Raki Derradji²

¹ جامعة البويرة، الجزائر، مخبر السياسات التنموية والدراسات الاستشرافية ، fathibenyettou@gmail.com

² جامعة البويرة، الجزائر، مخبر السياسات التنموية والدراسات الاستشرافية ، d.raki@univ-bouira.dz

تاريخ النشر: 2025/06/30

تاريخ القبول: 2025/06/10

تاريخ الاستلام: 2024/12/10

ملخص:

يساهم قطاع الصناعة بشكل فعال في تنشيط الحياة الاقتصادية ، حيث تشهد بيئة الاقتصاد الوطني والصناعي تطورات وتحولات تكنولوجية سريعة ، مما يستوجب على المؤسسات اليوم التأقلم ومسايرة هذه التطورات والتحولات من أجل البقاء في السوق وتحقيق أهدافها (الربح ، الاستثمارية ، وكذا منافسة القطاع الخاص ...، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال إدارة وجمية توفر المعلومات بالجودة المطلوبة لتقديمها لموظفي المؤسسات لمساعدتهم على وضع الاستراتيجيات و إتخاذ القرارات المناسبة. وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم جودة المعلومات وأبعادها (البعد الزمني ، بعد المحتوى ، البعد الشكلي) وأثر هذه الأبعاد في تحسين الأداء الوظيفي لعمال مؤسسة تعاونية الحبوب لولاية المسيلة ، حيث تم أخذ 66 عامل من أجل قياس أثر جودة المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة المعلومات بأبعادها الثلاث في تحسين الأداء الوظيفي مع اقتراح التنسيق بين مختلف عاملي الأقسام الخاصة بالمؤسسة والقادة لتبادل الأفكار ونقلها لفهم وجهات نظر مرؤوسهم بسرعة. كلمات مفتاحية: المعلومات، الجودة، جودة المعلومات ، الأداء الوظيفي .

تصنيفات JEL : M540، L150

Abstract:

The industrial sector contributes effectively to revitalizing economic life, as the national and industrial economy environment witnesses rapid technological developments and transformations, Which requires institutions today to adapt and keep pace with these developments and transformations in order to survive in the market and achieve their goals (profit, continuity, as well as competition with the private sector...), and this can only be achieved through sound management that provides information with the required quality to be presented to the institutions' employees to help them develop strategies. And making appropriate decisions. developments and transformations in order to survive in the market and achieve their goals (profit, continuity, as well as competition with the private sector...), and this can only be achieved through sound management that provides information with the required quality to be presented to the institutions' employees to help them develop strategies. And making appropriate decisions.

This study aimed to identify the concept of information quality and its dimensions (time dimension, content dimension, formal dimension) and the impact of these dimensions in improving the job performance of the workers of the grain cooperative institution in the state of M'sila, where 66 factors were taken in order to measure the effect of information quality in improving job performance. In the institution, The study found a statistically significant effect of the quality of information in its three dimensions in improving job performance, with the suggestion of coordination between employees of the various departments of the organization and leaders to exchange ideas and transfer them to quickly understand the viewpoints of their subordinates.

Keywords: Information, quality, information quality, job performance.

JEL Classification Codes: L150, M540

المؤلف المرسل: بن يطوفتجي ، الإيميل: fathibenyettou@gmail.com

1. مقدمة:

تعيش المنظمات العالمية والوطنية في بيئة ديناميكية تتميز بحدة المنافسة والكثير من التغيرات والتحديات ، مما أدى إلى ظهور تطورات عميقة وسريعة على كافة المجالات (الاقتصادية ، السياسية ، الاجتماعية ، التكنولوجية) ، ولمواكبة هذه التطورات أصبح لزاما على المنظمات دخول عصر مجتمع المعلومات، فالיום وفي ظل التنافس الدولي الشديد صارت المعلوماتية والمعلومات المصدر والمورد الأساسي في قياس ما مدى تطور المنظمة و المؤشر في ذلك بما تمتلكه وتوظفه وتقدمه وتخزنه وتستهلكه من معلومات في شتى المجالات ، إذ أن توافر هذه المعلومات بالجودة المناسبة من شأنه أن يستغل المعارف والموارد البشرية التي تحوزها عليها المنظمة ويضمن التنسيق بين مختلف مستويات الادارة و الأقسام واتخاذ القرارات الصائبة التي تحقق أهدافها ويخدمها.

وفي ظل الانفتاح الاقتصادي وحرية التجارة بين الدول، على المنظمات الاجتهاد وبشكل دائم لفرض وجودها في السوق وكسب أكبر حصة منه وتحقيق ميزة تنافسية من خلال الاستفادة من المعلومات التي تخص بيئتها ، كل هذا من أجل تقديم منتجات متميزة سعرا وجودة تبدي روح الابتكار والابداع لديها وتلقى رواجاً لدى زبائنها .
مما سبق يمكن صياغة إشكالية الدراسة كالآتي :

ما مدى مساهمة جودة المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي لعمال مؤسسة تعاونية الحبوب بالمسيلة ؟

ومن أجل الإجابة على الاشكالية الرئيسية للبحث قمنا بصياغة التساؤلات الفرعية التالية :

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ، للبعد الزمني لجودة المعلومات في الأداء الوظيفي ؟.
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ، لبعد المحتوى لجودة المعلومات في الأداء الوظيفي ؟.
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ، للبعد الشكلي لجودة المعلومات في الأداء الوظيفي ؟.
-

وللإجابة على الإشكالية المطروحة سيتم اختبار الفرضيات التالية :

- 1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) ، لجودة المعلومات في الأداء الوظيفي .
ومن خلال هذه الفرضية الرئيسية تنبثق الفرضيات الفرعية الآتية :
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، لجودة المعلومات في البعد الزمني .
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، لجودة المعلومات في بعد المحتوى .
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، لجودة المعلومات في البعد الشكلي .
- 2- توجد فروق في اتجاهات إجابات عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) حول أثر جودة المعلومات في الأداء الوظيفي
وبدورها تنقسم هذه الفرضية إلى خمس فرضيات فرعية :
 - توجد فروق في اتجاهات إجابات عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول جودة المعلومات يرجع لمتغير الجنس؛
 - توجد فروق في اتجاهات إجابات عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول جودة المعلومات يرجع لمتغير الفئة العمرية؛
 - توجد فروق في اتجاهات إجابات عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول جودة المعلومات يرجع لمتغير المستوى التعليمي؛
 - توجد فروق في اتجاهات إجابات عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول جودة المعلومات يرجع لمتغير المستوى الوظيفي؛
 - توجد فروق في اتجاهات إجابات عينة الدراسة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول جودة المعلومات يرجع لمتغير الخبرة المهنية.

أهداف الدراسة :

يتجلى الهدف الأساسي لهذه الدراسة في تقييم أثر جودة المعلومات بأبعادها في الأداء الوظيفي لعمال مؤسسة الحبوب الجافة والبقول بالمسيلة ، كما نسعى جاهدين من خلال دراستنا إلى تقديم النتائج والتوصيات من شأنها تحسين جودة المعلومات المتوفرة وتطور وتوجه المؤسسة وعمالها محل الدراسة الى العمل أكثر لرفع قوتها التنافسية وآليات عمل أفرادها .

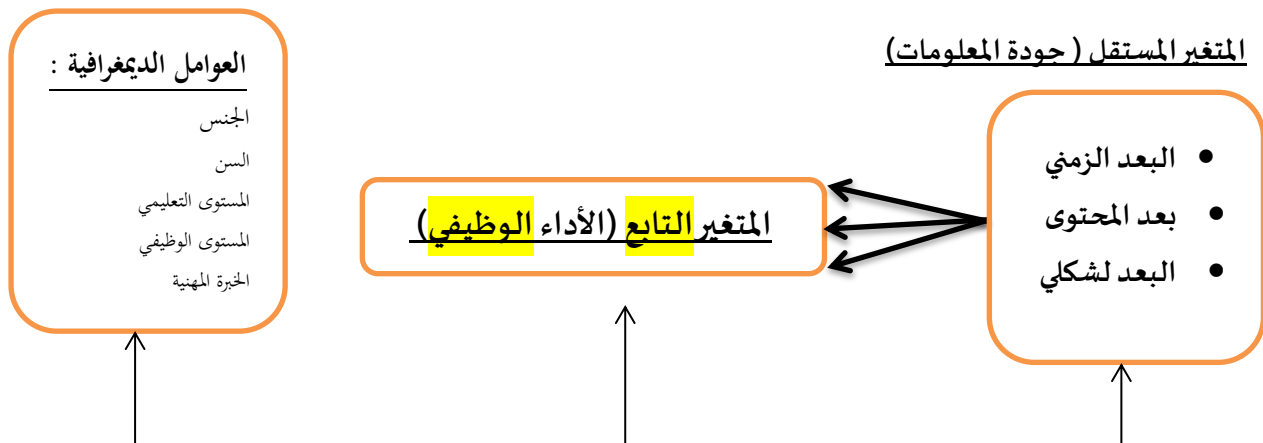
منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحقيق أهداف الدراسة ، وذلك بهدف بيان أثر جودة المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي، حيث سيتم الحصول على البيانات اللازمة من خلال البحث في الجانب الميداني وذلك بتوزيع إستبانه تم إعدادها لهذا الغرض، وتم تقسيمها إلى جزئين ، الجزء الأول يضم البيانات الشخصية ، والجزء الثاني يحتوي المحورين الأول والثاني على متغيري الدراسة، تم إعطاء خمسة بدائل لكل عبارة منه وهي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، حيث تم اختيار هذا النوع من الإجابات ذات النهايات المغلقة لتشجيع أفراد عينة الدراسة على الإجابة، والقدرة على الوصول إلى نتائج دقيقة من خلال التحليل، وتم تفريغ البيانات وتحليل النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، بالإضافة إلى استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات معنى ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة، ومن بين الاختبارات الإحصائية التي تم الاعتماد عليها النسب المئوية والتكرارات واختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الإستبانه.

وقد تم استخدام البيانات الثانوية من مراجعة الكتب والدوريات والمنشورات الخاصة أو المتعلقة بموضوع الدراسة، والتي تتعلق بجودة المعلومات والأداء الوظيفي، وأية مراجع تسهم في إثراء الدراسة بشكل علمي ، وذلك للتعرف على الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات، وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت وتحديث في مجال الدراسة.

نموذج الدراسة :

الشكل 01 : نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

وقمنا بتقسيم هذا البحث إلى جزئين جزء خاص بالنظري تناولنا فيه تعريف جودة المعلومات وأبعادها وكذلك تعريف الأداء الوظيفي وعناصره ، والآخر بالدراسة الميدانية . وقد تم التوصل إلى النتائج التطبيقية حول الفرضيات الموضوعة.

2. الاطار النظري للدراسة :

1.2 مدخل نظري لجودة المعلومات :

1.1.2 مفهوم جودة المعلومات :

يصعب وضع مفهوم واضح ومضبوط ودقيق لجودة المعلومات وعلى الأرجح ، وقبل التعرّيج على مفهوم جودة المعلومات لابد من التطرق إلى مفهوم كلا من الجودة والمعلومات ، حيث تعرف الجودة بأنها : "صفة أو درجة كفاءة يمتلكها شيء ما ، كما تعني درجة الامتياز لنوعية جيدة من المنتج" (الشهري، 2010 ، صفحة 47)

أما المعلومات فتعرف بأنها : "عبارة عن بيانات تمت معالجتها ونجميعها في كتل من الحقائق ذات معنى ، ليتم استخدامها من قبل الافراد في عمليات مثل اتخاذ القرار". (الطاهر و مها مهدي الخفاف، 2011 ، صفحة 42)، وكتعريف ثاني للمعلومات يمكن تعريفها على أنها : "هي القيمة الجديدة الناتجة عن معالجة المادة الخام (البيانات) حاسوبيا أو يدويا أو بالوسيلتين معا ، فهي ذلك التمييز الذي يصنع تمايزا ويعطي للمستفيد فهما وإدراكا". (غالب، 2005 ، صفحة 18)

أما جودة المعلومات فيصعب وضع مفهوم واضح ومضبوط ودقيق لها وعلى الأرجح فقد عرفها (Eppler) بأنها : " خصائص في المعلومات تمكنها من تلبية الاحتياجات الوظيفية والتقنية و الإدراكية والجمالية لمنتجي المعلومات ، الادرايين ، المستهلكين ، و الخبراء". (martin.j, 2006, p. 51) ، ونضيف تعريف ثاني حيث عرفها على أنها : "هي كفاءة وصحة وملائمة استخدام المعلومات" (martin.j, 2006, p. 101)

2.2 أبعاد جودة المعلومات

توجد عدة توجهات للباحثين في تحديد أبعاد جودة المعلومات ، إذ ليس هناك اتفاق عام على أبعاد معينة ، ولقد تم الاعتماد في دراستنا على ثلاث أبعاد رئيسية والمتمثلة في :

1.2.2 البعد الزمني : يعتبر الوقت عاملا هاما في ابراز جودة المعلومات ، إذ أن المعلومة تقدم وقت الحاجة اليها و بمدة زمنية كافية لفهمها واستيعابها ، وتكون هذه المعلومة مستجدة و تواكب التغيرات والتطورات ، يتصف البعد الزمني بما يلي :

- التوقيت : لكي تكون المعلومة متاحة لاتخاذ القرار يجب أن نهتم بتوفير المعلومات في الوقت المناسب الذي نريده قبل حدوث موقف حرج أو فقدان فرصة معينة ، فقد تكون المعلومة مناسبة و مفيدة في الوقت الحاضر ولكنها غير ملائمة بعد فترة قصيرة (فؤاد، 2008 ، صفحة 16).

- الحداثة : أي تكون المعلومات مجددة وحديثة ومواكبة للتغيرات والتطورات الجارية للاستفادة منها عند تقديمها وتداولها في المنظمة ، فنجد أن كما هائلا من المعلومات يصبح متقادما عبر الوقت. (رعد، 2013 ، صفحة 115)

- الفترة الزمنية : هي المدة التي تقدم فيها المعلومات أمام المستفيد فيجب أن تكون كافية لفهمها واستيعابها حيث تغطي المعلومة الفترة الزمنية الصحيحة بحيث تستغل لاتخاذ قرارا معين أو القيام بنشاط ما .

2.2.2 بعد المحتوى : يجب أن تتميز المعلومات الكثيرة والمتنوعة من ناحية محتواها بمجموعة من المميزات والخصائص حتى تتمكن المنظمة من القيام بأنشطتها ووظائفها وتحقيق أهدافها ، ويمكن أن نلخص الخصائص فيمايلي : (حسين، 2009 ، الصفحات 123-124)

- الدقة : تساهم دقة المعلومات في جودة القرار وصحته ، و خلوها من الأخطاء يمكن المؤسسة من تجنب القرارات الخاطئة وتقلل من التكلفة وتضييع الوقت.

- الواقعية : أن تكون المعلومات تمثل الواقع ومرتبطة بالاحتياجات المختلفة للمستفيدين مع التأكد من خلوها من التحيز حتى تتمكن من بلوغ قرارات رشيدة .

- الصدق : يجب أن تكون المعلومات المتجمعة صادقة وصحيحة وتتطابق مع معطيات الواقع شكلا ومضمونا

- الشمولية : يجب أن يكون للمعلومات القدرة على إعطاء صورة كاملة وشاملة عن الحقائق أو المشكلة أو عن حقائق مع وضع الحلول البديلة لها حتى تتمكن الإدارة اتخاذ قرارات صائبة وتأدية المهام بصورة راقية .

- الإيجاز : من الضروري أن تكون المعلومات موجزة ومركزة بما يتناسب مع الموقف حتى لا تقلل من تركيز المستفيد على المهم من المعلومات التي يطلبها لاتخاذ قراره .
- الموضوعية : يجب أن تتسم المعلومات بالموضوعية وبالتالي فهي تخفض من المخاطرة و عدم التأكد و تزيد من الفهم الجيد للمشكلات و الحقائق .
- 3.2.2 البعد الشكلي : يركز هذا البعد على الشكل الذي يجب أن تقدم عليه المعلومة من حيث الوسائط المستخدمة للعرض ، أو تنظيم وترتيب وتناسق المعلومات ، أو امكانية خدمتها أكثر من غرض ، وسنحاول شرح أهم مؤشرات البعد الشكلي للمعلومات :
- الوضوح : تقديم المعلومات بشكل يسهل فهمها من قبل المستخدم من قبل المستخدم وخالية من الغموض للوصول إلى قرارات صائبة
- الترتيب : أي تقديم المعلومات بشكل صحيح بطريقة متناسقة ضمن معايير موحدة كي يتم تنظيم الاستفادة منها (جمعة، 2010، الصفحات 65-66)
- المرونة : قابلية المعلومات على التكيف لأكثر من مستخدم أو أكثر من تطبيق ومتوفرة بشكل مرئي.
- التقديم : وهي طريقة تقديم المعلومات بشكل مناسب ممكن تكون مختصرة أو تفصيلية أو بشكل وصفي أو كمي، من الضروري عرض المعلومات بطريقة مناسبة وتطويرها ومعالجتها وجعلها قابلة للاستخدام من ما يعظم الاستفادة منها
- التفاصيل : أي أن تكون المعلومات مفصلة بالشكل اللازم حتى يمكن الاستفادة منها أكثر .
- الوسائط : هي وسيلة يمكن عرض المعلومة باختيار الوسائط السليمة إذ يمكن أن تقدم على ورق مطبوع أو فيديو أو أي وسيلة أخرى.

2.2. الأداء الوظيفي

1.3 مفهوم الأداء الوظيفي :

- هو الطريقة التي تم إنجاز الأعمال الموكلة للفرد في المؤسسة ، فنجد أن حسن يعرفه في روايته بأنه: "درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة" (ابتسام، 2017، صفحة 94)
- ### 2.3 عناصر الأداء الوظيفي :

- حتى يكون الأداء فعال لا بد من وجود عناصر أو مكونات أساسية له ، إذ أن هذا الأخير له أهمية في تحديد و قياس مستوى الأداء للعاملين في المؤسسات، ولدعم وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي فقد اتجه الباحثون للتعرف على عناصر أو مكونات الأداء ، إذ يتكون من مجموعة من العناصر أهمها : (عكاشة، 2008، صفحة 34)

1.2.3 المعرفة بمتطلبات الوظيفة :تحتوي المهارات الفنية والمعارف العامة ، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة وكل المجالات المرتبطة بها.

- ### 2.2.3 نوعية العمل : وتتمثل في ما يمتلكه الفرد من رغبة وبراعة ومهارات وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل ، وكذلك وما يدركه عن عمله الذي يقوم به دون ارتكاب الأخطاء.

3.2.3 كمية العمل المنجز : أي كمية العمل الذي بمقدور الموظف أن ينجزه في الظروف العادية للعمل ، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

- ### 4.2.3 المثابرة والثوق : وتعني الجدية والتفاني في العمل وتحمل الموظف مسؤولية عمله وإنجاز الأعمال في أوقات محددة، ومدى حاجة هذا الموظف لتوجيه من قبل المشرفين .

3. الاطار التطبيقي للدراسة :

- 1- مجتمع وعينة الدراسة : تم اختيار مجتمع الدراسة لعمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة بالمسيلة ، و بالنسبة لعينة الدراسة فقد تم الاعتماد على العينة العشوائية البسيطة و قد بلغ عدد مفرداتها 66 عاملا حسب جدول مورغان
- 2- أداة الدراسة : ، تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لدراستنا الذي تكوّن من 25 عبارة مقسمة على جزئين :
الجزء الأول : يتضمن البيانات الشخصية للمبحوثين ومتغيراتها : الجنس ، السن ، المستوى التعليمي ، المستوى الوظيفي ، الخبرة المهنية.
- الجزء الثاني : ويحوي محورين الأول خاص بالمتغير المستقل (جودة المعلومات) وعدد عباراته 15 من رقم 01 الى 15 والثاني خاص بالمتغير التابع (الأداء الوظيفي) عباراته 10 من رقم 16 الى 25.
- وتم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي على كل متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة ، وصنفت قيم المنوسطات الحسابية لمقياس ليكارت الخماسي كما هو موضح في الجدول 01 :

الجدول 01 : قيم المتوسطات الحسابية حسب درجة الموافقة لمقياس ليكارت الخماسي

الاجابة	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	من 1 الى 1.80
غير موافق	من 1.81 الى 2.60
محايد	من 2.61 الى 3.40
موافق	من 3.41 الى 4.20
موافق بشدة	من 4.21 الى 5

المصدر: من إعداد الباحثين

تم توزيع 66 إستبانة على عمال هذه التعاونية ، وقد تم إسترجاع 55 استمارة كلها صالحة لغرض الدراسة وتحليل النتائج والتي سوف نوضحها في الجدول 02 .

الجدول 02 : توزيع أداة الدراسة

عدد الاستبانات	التي وزعت	التي استرجعت	التي لم تسترجع	التي أستبعدت	النهائية
المجموع	66	55	11	00	55
النسبة المئوية	%100	%83.33	%16.67	%00	%83.33

المصدر: من إعداد الباحثين

4. إختبار صدق وثبات أداة الدراسة : اعتمدنا على معامل ألفا كرونباخ في اختبار صدق وثبات أداة الدراسة، والجدول الآتي يوضح النتائج :

الجدول 03 : نتائج اختبار ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة

المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المتغير المستقل (جودة المعلومات)	البعد الزمني	0.868
	بعد المحتوى	0.858
	البعد الشكلي	0.847
المتغير التابع (الأداء الوظيفي)	10	0.848
مجموع محاور الدراسة	25	0.922

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا لمخرجات برنامج SPSS.26

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لمجموع أبعاد محاور الاستبانة بلغ 0.922 وهي تفوق القيمة الحدية المقدرة بـ 0.6 ، غير أن معاملات الثبات كل بعد محصورة بين 0.847 و 0.868 وهي مقبولة جدا وإن دلت هذه الأرقام فهي تدل على ثبات عبارات وفقرات الاستبانة.

3. أساليب المعالجة الإحصائية : من أجل تحليل البيانات التي تحصلنا عليها من إجابات المبحوثين تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرونباخ لاختبار صدق وثبات أداة الدراسة .
- التكرارات والنسب المئوية لتحليل الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من أجل تقييم مدى استجابة أفراد العينة تجاه متغيرات الدراسة.
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر المتغير المستقل (جودة المعلومات) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي) و من خلاله المتغيرات التابعة الفرعية .
- تحليل التباين الأحادي (ANONA) لاختبار الفروق بين المتوسطات .

وتم الاعتماد على حزمة البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS.26 في استخراج و تحليل هذه الأساليب

4. خصائص أفراد العينة:

4.4.4.1 وصف البيانات الشخصية : بغية التعرف على البيانات الشخصية لأفراد العينة تم تقسيمها على متغيرات تمثلت في : الجنس ، السن ، المستوى التعليمي ، المستوى الوظيفي ، الخبرة المهنية ، كما هو مبين في الجدول الآتي :

الجدول 04 : توزيع أفراد العينة وفقا لخصائصها الشخصية

المتغير	الخاصية أو الفئة	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	43	78.18
	أنثى	12	21.82
الفئة العمرية	من 18-25 سنة	7	12.73
	من 26-33 سنة	19	34.55
	من 34-41 سنة	19	34.55
	42 سنة وما فوق	10	18.17
المستوى التعليمي	ثانوي	16	29.09
	جامعي	30	54.55
	دراسات عليا	9	16.36
المستوى الوظيفي	عامل مهني	13	23.64
	موظف	27	49.09
	مسؤول	15	27.27
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	19	34.55
	من 5-10 سنوات	18	32.73
	من 11-15 سنة	12	21.82
	16 سنة وما فوق	6	10.90

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

من خلال قراءة بسيطة للجدول نلاحظ تباين في نسبي الذكور والاناث من العينة المدروسة ، فنجد نسبة الذكور 78.18 % أما نسبة الاناث فتقدر بـ 21.82 % بارتفاع محسوس عن نسبة الاناث يقدر بـ 56.36 وذلك لطبيعة العمل والمؤسسة ، أما بالنسبة للسن فالملاحظ أن النسبة الأكثر نجدها في فئة من 34-41 سنة و من 26-33 سنة وهذا ما يدل على شبابية العمال في هذه المؤسسة أو التعاونية ، ونلاحظ ان المستوى التعليمي لأفراد العينة محل الدراسة يكمن في الثانوي و الجامعي ، الثانوي قدر بـ 29.09 % والجامعي بـ 54.55 % حيث تعتمد المؤسسة على العمال ذوي المستوى التعليمي أما بالنسبة لمتغير المستوى الوظيفي فإن الموظفين بلغت نسبتهم 49.09 % وهم يمثلون حصة الأسد من هذا المتغير ، وأخيرا الخبرة المهنية لأفراد العينة فنستنتج أن نسبة 34.55 % أقل من 5 سنوات و نسبة 32.73 % من 6-10 سنوات وهذا يعني أن عمال المؤسسة موظفين جدد وتنقصهم الخبرة وصف وتحليل متغيرات الدراسة: الجدول 05 أدناه يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاستبيان ومتغيري الدراسة وسنقوم بعرض وتلخيص ذلك كمايلي :

الجدول 05: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتقييم لعبارات وأبعاد ومتغيرات الدراسة

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
تتحصل على المعلومات اللازمة في الوقت المناسب	3.29	1.149	متوسط
يتم تحديث المعلومات بشكل مستمر في العمل	3.33	1.203	متوسط
يتم عرض المعلومات لفترة زمنية كافية لاستيعابها وفهمها	3.29	1.117	متوسط
البعد الزمني	3.303	1.028	متوسط
تتميز المعلومات المقدمة في العمل بدرجة عالية من الدقة ومجردة من الأخطاء	3.07	1.168	متوسط
المعلومات المقدمة واقعية ولها صلة بالاحتياجات .	3.35	1.022	متوسط
تمتاز المعلومات المقدمة بالصدق ومطابقة الواقع .	3.56	1.014	مرتفع
تمتاز المعلومات المقدمة بالشمولية فهي تعطيني كمستفيد صورة متكاملة .	3.49	1.200	مرتفع
تتصف المعلومات المقدمة في العمل بأنها موجزة	3.42	1.013	مرتفع
تمتاز المعلومات المقدمة بالموضوعية .	3.45	0.959	مرتفع
بعد المحتوى	3.390	0.8150	متوسط
يتم عرض المعلومات في العمل بشكل واضح مما يسهل فهمها	3.13	1.218	متوسط
تعرض المعلومات للمستفيد بشكل مرتب ومتناسق وبتسلسل منطقي .	3.13	1.106	متوسط
المعلومات المقدمة في العمل مرنة ومكيفة ، اذ تخدم أنواعا مختلفة من الموظفين والعاملين .	3.09	1.191	متوسط
تقدم المعلومات بأسلوب يجعلها مفهومة للجميع.	3.47	1.012	مرتفع
تقدم المعلومات في العمل بشكل مفصل وملم .	3.44	1.032	متوسط
تعرض المعلومات بوسائل مناسبة (اللوحة، الشاشات، الورق ...)	3.33	1.218	متوسط
مما يمكن من ايصالها للمستفيد بسهولة			
البعد الشكلي	3.259	0.842	متوسط
محور جودة المعلومات	3.317	0.774	متوسط
محور الأداء الوظيفي	3.497	0.714	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

البعد الزمني: يمثل البعد الأول من أبعاد جودة المعلومات ، ومن خلال ملاحظتنا لنتائج الجدول رقم (05) يظهر لنا بأن قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث على العبارات الثلاثة المدرجة ضمن البعد الزمني قد حققت متوسطا حسابيا يقدر بـ 3.303 ، والذي ينتهي إلى المجال الفرضي من 2.61 إلى 3.40 وهو يعبر عن الدرجة المتوسطة ، أما قيمة الانحراف المعياري بلغت 1.028 ، فعليه فإن البعد الزمني متوفر حسب إجابات أفراد عينة الدراسة

بعد المحتوى: يمثل البعد الثالث من أبعاد جودة المعلومات ويشمل ست عبارات ، نلاحظ بأن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات عينة أفراد هذا البعد تقدر بـ 3.390 ، والذي ينتهي إلى المجال الفرضي من 2.61 إلى 3.40 وهو يعبر عن الدرجة المتوسطة ، أما قيمة الانحراف المعياري بلغت 0.8150 ، والذي يعكس وجود اتفاق في إجابات أفراد العينة في توفر هذا البعد

البعد الشكلي: وهو البعد الثاني من أبعاد جودة المعلومات ويشمل ست عبارات، نلاحظ بأن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات عينة أفراد هذا البعد تقدر بـ 3.259، والذي ينتهي إلى المجال الفرضي من 2.61 إلى 3.40 وهو يعبر عن الدرجة المتوسطة، أما قيمة الانحراف المعياري بلغت 0.842، والذي يدل على أن هناك اتفاق في إجابات أفراد العينة في توفر هذا البعد **محور الأداء الوظيفي:** وهو يمثل المتغير الثاني للدراسة، من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي قدر بـ 3.497 بتقييم مرتفع وبانحراف معياري قدر بـ 0.714.

اختبار فرضيات الدراسة:

اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية: اعتمدنا على الانحدار المتعدد في اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية، وذلك بين المتغير المستقل المتمثل في جودة المعلومات بأبعاده الثلاثة (البعد الزمني، بعد المحتوى و البعد الشكلي) والمتغير التابع الأداء الوظيفي، والجدول الآتي يبين نتائج الانحدار المتعدد:

أ- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

الجدول 06: نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين جودة المعلومات والأداء الوظيفي

المتغير المستقل جودة المعلومات					البيان
R	R ²	B	T	Sig	المتغير التابع الأداء الوظيفي
الارتباط	معامل التحديد	قيمة الانحدار	المحسوبة	مستوى المعنوية	
0,497	0,247	0,966	0,947	0,000	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

يوضح الجدول 06 قياس الانحدار لاختبار أثر جودة المعلومات على الأداء الوظيفي، حيث كانت نتائج التحليل الإحصائي كمايلي:

- معامل الارتباط ظهرت قيمته $R=0.497$ بين جودة المعلومات والأداء الوظيفي وهذا يدل على العلاقة الموجودة بين هذين المتغيرين، كما وصلت قيمة $R^2=0.247$ وهو يفسر أن ما قيمته 0.247 من التغيرات في الأداء الوظيفي ناتج عن التغير في جودة المعلومات، ومعامل الانحدار بلغت قيمته $B=0.966$ وهي قيمة مرتفعة، كما أن قيمة t المحسوبة 0.947 وهي دالة عند مستوى المعنوية 0.000

ومنه نقبل الفرضية التي تقول أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسة تعاونية الحبوب بالمسيلة عند مستوى دلالة 0.05

الجدول 07: نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد جودة المعلومات والأداء الوظيفي

أبعاد المتغير المستقل	B	R ²	T	Sig
قيمة الانحدار	معامل التحديد	المحسوبة	مستوى المعنوية	
0,053	0.211	0,461	0,007	البعد الزمني
0,120	0.189	0,829	0,001	بعد المحتوى
0,291	0.267	1,993	0,000	البعد الشكلي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

من خلال نتائج الجدول (07) نستنتج مايلي:

- قبول الفرضية الفرعية الأولى التي محتواها:
- هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، للبعد الزمني أحد أبعاد جودة المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي لعمال مؤسسة تعاونية الحبوب بالمسيلة.
- قبول الفرضية الفرعية الثانية التي محتواها:
- هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بعد المحتوى أحد أبعاد جودة المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي لعمال مؤسسة تعاونية الحبوب بالمسيلة.

- قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي محتواها :

هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، للبعد الشكلي أحد أبعاد جودة المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي لعمال مؤسسة تعاونية الحبوب بالمسيلة.

ب- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية :

وبدورها تنص هذه الفرضية على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير جودة المعلومات ترجع للمتغيرات الشخصية .

اعتمدنا على تحليل التباين الأحادي للتحقق من وجود فروق في اتجاهات إجابات العينة حول أثر جودة المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي ترجع إلى المتغيرات الشخصية .

تنص هذه الفرضية على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير جودة المعلومات ترجع لمتغير الجنس. و النتائج الخاصة باختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول التالي:

الجدول 08: اختبار T للفرق بين عینتين مستقلتين لإجابات أفراد العينة حول جودة المعلومات وفق متغير الجنس

اختبار Levene's		اختبار T		المتغير
Sig	F	Sig	F	
0.234	1.449	0.338	0.172	جودة المعلومات

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

بالنظر إلى نتائج الجدول (08) نقول أن:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العمال عينة الدراسة حول أثر جودة المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي ترجع الى متغير الجنس ، لأن مستوى الدلالة المحسوبة ($\text{Sig}=0.234$) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) ، فمتغير الجنس لا يؤثر على إجابات أفراد العينة

الجدول (09) : تحليل التباين أحادي الاتجاه One-Way ANOVA لإجابات أفراد العينة حول جودة المعلومات وفق المتغيرات الشخصية والوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة)

تحليل التباين أحادي الاتجاه One-Way ANOVA							
سنوات الخبرة		المستوى الوظيفي		المستوى التعليمي		العمر	
F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
0.328	0.005	1.345	0.261	4.824	0.805	0.733	0.537
التباين ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي $\alpha \geq 0.05$							

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.26

من خلال ما توضحه نتائج الجدول (09) نستنتج أن :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العمال عينة الدراسة حول أثر جودة المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي ترجع الى متغير العمر ، لأن مستوى الدلالة المحسوبة ($\text{Sig}=0.537$) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) ، فمتغير العمر لا يؤثر على إجابات أفراد العينة

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العمال عينة الدراسة حول أثر جودة المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي ترجع الى متغير المستوى التعليمي ، لأن مستوى الدلالة المحسوبة ($\text{Sig}=0.805$) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) ، فمتغير المستوى التعليمي لا يؤثر على إجابات أفراد العينة

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العمال عينة الدراسة حول أثر جودة المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي ترجع الى متغير المستوى الوظيفي ، لأن مستوى الدلالة المحسوبة ($Sig=0.261$) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) ، فمتغير المستوى الوظيفي لا يؤثر على إجابات أفراد العينة
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العمال عينة الدراسة حول أثر جودة المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي ترجع الى متغير الجنس ، لأن مستوى الدلالة المحسوبة ($Sig=0.005$) أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ، فمتغير الخبرة المهنية يؤثر على إجابات أفراد العينة.

5. خاتمة:

- حاولنا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على أهم أبعاد جودة المعلومات وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي لعمال مؤسسة تعاونية الحبوب بالمسيلة ، ومن أجل تحقيق هدفنا قمنا بدراسة ميدانية واستخدمنا الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات لعينة من عمال المؤسسة ، أما بخصوص أهم النتائج المتحصل عليها نستعرضها فيما يلي :
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة المعلومات بأبعادها الثلاث هي البعد الزمني ، بعد المحتوى ، البعد الشكلي في تحسين أداء الوظيفي .
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إجابات عمال المؤسسة عينة الدراسة حول أثر جودة المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي ترجع إلى متغير الجنس ، العمر ، المستوى التعليمي و المستوى الوظيفي .
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات إجابات عمال المؤسسة عينة الدراسة حول أثر جودة المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي ترجع إلى متغير الخبرة المهنية .
- وفي ضوء ما سبق من الدراسة فإننا يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات تتمثل في :
- تعزيز وتحسين مستوى جودة المعلومات في المؤسسات والتركيز على أبعادها وذلك للفوائد والايجابيات التي تقدمها للمؤسسة .
 - وضع مخطط لدورات تكوينية دورية لتدريب وتطوير مهارات العمال في التعامل مع المعلومات وما مدى أهمية المعلومات في تسريع وتنظيم العمل الإداري .
 - التنسيق بين مختلف عاملي الأقسام الخاصة بالمؤسسة والقادة لتبادل الأفكار ونقلها لفهم وجهات نظر رؤوسهم بسرعة .
 - الحرص على التحديث الدوري للمعلومات والبحث عن المعلومة الجديدة باستمرار التي لها علاقة بالمؤسسة ونشاطها .
 - استغلال ابداعات العمال في رفع مستوى نشاط المؤسسة وتحفيزهم بالمكافآت للعمل أكثر .

6. قائمة المراجع:

1. martin.j, E. (2006). *Managing information Quality*. usa: springer berlin.
2. أسعد أحمد محمد عكاشة. (2008). *أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الاداء الوظيفي*. غزة فلسطين: الجامعة الاسلامية.
3. اسمهان ماجد الطاهر، و مها مهدي الخفاف. (2011). *مقدمة نظم المعلومات الادارية*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
4. الشرايبي فؤاد. (2008). *نظم المعلومات الادارية*. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
5. الصون رعد. (2013). *عوامل قياس في نظم المعلومات المطبقة في الشركات*. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية.
6. النجار فايز جمعة. (2010). *نظم المعلومات الادارية : منظور إداري*. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.
7. إنعام الشهريلي. (2010). *أساليب قياس قيمة المعلومات*. عمان: دار الوراق للتوزيع والنشر .
8. فرحي ابتسام. (2017). *التمكين الاداري وتأثيره على الاداء الوظيفي*. الاردن: دار النشر والتوزيع.
9. منهل محمد حسين. (2009). *أثر جودة المعلومات في رضا الزبون*. مجلة الاقتصاد الخليجي،
10. ياسين سعد غالب. (2005). *أساسيات نظم المعلومات الادارية وتكنولوجيا المعلومات*. الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.