

عنوان البحث

الرضا الوظيفي وأثره علي العلاقة بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية

د. أكرم محمد الحاج¹ د. عبد الرحيم عباس موسى²

¹ أستاذ إدارة الاعمال والتسويق المشارك، جامعة قاردين سيتي، السودان.

² استاذ ادارة الاعمال والموارد البشرية المساعد، جامعة بيشة، المملكة العربية السعودية.

HNSJ, 2022, 3(7); <https://doi.org/10.53796/hnsj3719>

تاريخ القبول: 2022/06/21م

تاريخ النشر: 2022/07/01م

المستخلص

يهدف البحث إلى قياس أثر الرضا الوظيفي على علاقة جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية. وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من رؤساء الوحدات الإدارية والأكاديمية. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم إستبانة لجمع بيانات الدراسة، وزعت 50 إستبانة تم استرجعت كلها. استخدمت عدد من الأساليب الإحصائية في الدراسة كالوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ألفا كرونو باخ، التحليل العاملي، معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار. أثبتت نتائج التحليل أن جودة المعلومات لها اثر علي كفاءة الموارد البشرية. ووجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية، وان الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تعزي إلي المتغيرات الشخصية. بسبب وجود تقارب بين مواصفات العينة. كما أوصت الدراسة بإجراء مزيد من البحوث العلمية المتعلقة بجودة المعلومات في قطاعات أخرى بما لها من أهمية في زيادة الرضا الوظيفي و تحسين كفاءة الموارد البشرية بالمنظمات، وتوصي أيضا بالاهتمام بشكل اكبر بجودة المعلومات، وفتح المجال للعاملين لانجاز أعمالهم عن بعد وإيجاد بيئة عمل الكترونية مرنة في منظمات الأعمال.

الكلمات المفتاحية: جودة المعلومات، كفاءة الموارد البشرية، الرضا الوظيفي.

RESEARCH TITLE

MEASURING THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON INFORMATION QUALITY AND HUMAN RESOURCES COMPETENCE**Dr. Akram Mohammed Al-Hajj¹ Dr. Abdel Rahim Abbas Musa²**¹ Associate Professor of Business Administration and Marketing, Garden City University, Sudan.² Assistant Professor of Business Administration and Human Resources, University of Bisha, Kingdom of Saudi Arabia.HNSJ, 2022, 3(7); <https://doi.org/10.53796/hnsj3719>**Published at 01/07/2022****Accepted at 21/06/2021****Abstract**

The study aims at measuring the effect of job satisfaction on information quality and human resources competence. It was applied through sample comprises, the heads of administrative and academic units. The descriptive analytic approach was used. Questionnaire was designed for data collection. Number of statistical processes were used, the mean, deviation. Alpha factor analysis, Pearson correlation and analysis of falling. The findings proved that the Quality of information at the university of Bisha has an effect on the performance of human resources and there is a relation of statistical significance between the quality of information , the competence of human resources Job satisfaction falls between them. The study showed that there is no statistical significant difference attributed to personal variables. The study recommended that more researches concerned with topic of this study should be done on other sectors because of its significance in increasing job satisfaction and improving the competence of human resources. The study also recommended that a due consideration should be given to quality of information and the chance should be left open to workers to accomplish distance jobs through flexible electronic environment.

مقدمة:-

في ظل بيئة العمل العامة و المنافسة في بيئات الأعمال تحتاج منظمات الأعمال إلى التطوير في مكوناتها الداخلية حتى تواجه المنافسة سواء كان على المدى القصير أو الطويل (Cemal Zehir 2009)، ونتيجة لذلك بدأت هذه المنظمات تهتم بامتلاك المعلومات حتى يتثنى لها أداء الأنشطة الإدارية المختلفة بسرعة و كفاءة و فاعلية. إضافة لذلك قد بدأت هذه المنظمات بالاهتمام بالموارد البشرية لدورها المهم في تحقيق أهداف المنظمات. كما انه هناك دور ملموس لاستخدام المعلومات في عملية اتخاذ القرارات في المنظمة.

أن كل الجهود التي تبذل من المنظمات للنمو والتطوير لا جدوي منها ان لم توجد إدارة فعالة تهتم بحل مشاكل عاملها والمحافظة عليهم .

إدارة العنصر البشري هي تلك الأنشطة المصممة لتوفير القوي العاملة كما ونوعا وحسب التخصصات المطلوبة في المنظمة والمحافظة عليها من التسرب الوظيفي لتمتلك المنظمة من تحقيق أهدافها بكفاءة و فاعلية (حنا نصر الله) (2001م).

مشكلة الدراسة

تمثل الموارد البشرية في المؤسسات مورد مهم واصل من الأصول التي تمتلكها وعلى المؤسسة الاهتمام بها وتنمية مهاراتها وكفاءتها لتكون قادرة علي تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية لمواجهة التغيرات والتحديات. لذلك تتمثل مشكلة الدراسة في سؤال رئيسي :

ما هو أثر الرضا الوظيفي علي العلاقة بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية في جامعة بيشة. **أهمية الدراسة :**

- 1- الاستفادة العلمية والتطبيقية من مجالات التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية .
 - 2- التعرف علي مدى تأثير الرضا الوظيفي علي العلاقة بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية
 - 3- إبراز التغيرات التي تحدثها جودة المعلومات علي كفاءة الموارد البشرية في منظمات الأعمال.
- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة لبيان أثر الرضا الوظيفي علي العلاقة بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية في منظمات الأعمال من خلال تحديد العلاقة بين جودة المعلومات و كفاءة الموارد البشرية في منظمات الأعمال .

حدود الدراسة

1. الحدود النظرية : ركزت الدراسة في متغيرين تمت الإشارة إليها في نموذج الدراسة.
2. الحدود الزمانية:

اعتمدت الدراسة على البيانات التي تم جمعها من مجتمع الدراسة في العام 2015 م

3. الحدود المكانية: جامعة بيشة - المملكة العربية السعودية.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة

جودة المعلومات: خصائص المعلومات التي تقابل أو تتخطى توقعات المستفيد منها.

إدارة الموارد البشرية: وظيفة تهتم بكيفية إعداد القدرات اللازمة للمنظمة وكيفية توزيعها علي المناصب داخل

المنظمة والإشراف والتوجيه والتعويض بما تستحقه جراء قيامها بواجباتها ووظائفها (صالح مفتاح 2004م) أداء الوظائف الإدارية فيما يتعلق باختيار وتعيين وتطوير واستخدام ومكافأة وتنظيم الموارد البشرية للمنظمة

إدارة الموارد البشرية

أنها أداء كل الوظائف الإدارية فيما يتعلق باختيار وتعيين ، وتطوير ، واستخدام ، ومكافأة ، وتنظيم الموارد البشرية المتوقعة للمنظمة

"هي النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من القوى العاملة وتوفيرها بالإعداد والكفاءات المحددة وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة

الرضا الوظيفي :- اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، والاقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته (نادر أبو شيخة، 1418هـ)

أدبيات الدراسة والدراسات السابقة: -

تعد المرحلة الراهنة مرحلة تطور لمنظمات الأعمال وهي الفترة التي يعتمد فيها على المعلومات وما تنتجه من فرص لاكتساب واستغلال المعلومات لتوليد المعارف. وأصبحت المعلومات هي قوم المجتمع المعاصر وان مجتمع المعلومات يقوم علي إنتاج المعلومات وتداولها من خلال تكنولوجيا المعلومات (نادية جبر عبد الله وعثمان حسن 2003م) وبرزت فيه الأفكار والصور الذهنية والمعرفة أكثر أهمية من المنتجات المادية والموارد الأولية

المعلومات هي مجموعة البيانات المعالجة، المنظمة، المترابطة والمعدة للاستخدام واتخاذ القرارات أساس العمليات التي تجرى في منظمات الأعمال ونتيجة ذلك فإن المعلومة ذات الجودة تتوفر فيها الخصائص التي تقابل أو تتخطى توقعات المستفيد منها. يمكن توضيح هذه الخصائص في الجدول التالي: -

جدول(1): الأبعاد المختلفة المتعلقة بخصائص المعلومات الجيدة

البعد	مكونات البعد	اهتمام البعد
وقت المعلومة	التوقيت Timeliness، Currency	توفر المعلومات عند الحاجة إليها، توفر الحداثة فيها وعدم تقادمها.
محتوى المعلومة	الدقة Accuracy، Relevance، Completeness	ينظر إلى المحتوى كبعد هام وحيوي لتحديد قيمة المعلومة، حيث يتعامل مع مظهر آخر من مظاهر المعلومات وهو ماذا What
شكل المعلومة	التفاصيل Details وفقاً للمستوى الإداري الذي يستخدمها، العرض Presentation في الشكل المناسب سواء كانت في رسوم بيانية أو جداول وغيرها	يتعلق بالشكل الذي تظهر به المعلومات، حيث يتعامل مع مظهر ثالث للمعلومات وهو كيف How

المصدر: إعداد الباحثان بعد الرجوع لعدد من المصادر العلمية.

وتعد المعلومات ونوعيتها عنصراً مؤثراً في علي كفاءة الموارد البشرية في المنظمة.

كفاءة الموارد البشرية:-

إدارة الموارد البشرية تختص بكيفية إعداد القدرات اللازمة للمنظمة وكيفية توزيعها المناصب داخل المنظمة والإشراف عليها وتوجيهها وتعويضها بما تستحقه جراء واجباتها ومهامها. وعلاقتهم داخل التنظيم لزيادة كفاءتهم (محمد بو زهرة 2001م) .

وتتمثل مهام إدارة الموارد البشرية(صلاح الدين عبد الباقي - 2002م)

1. أعداد الكفاءات
2. التنبؤ باحتياجات المنظمة من القوي العاملة
3. وضع الخطط للقوي العاملة والإشراف علي تنفيذها
4. اقتراح السياسات والأنظمة واللوائح المتعلقة بالتوظيف ، المكافآت ، الاجور ، المنافع ، التدريب ، وتقييم العاملين .

تسعي إدارة الموارد البشرية إلي تحقيق أهداف اجتماعية تتمثل في مساعدة الأفراد بان تجد لهم أحسن الأعمال وأكثرها إنتاجية وأكثرها عائداً مما يجعلهم سعداء يشعرون بالحماس نحو العمل إلي جانب رفع معنوياتهم وتحقيق رضاهم عن العمل .وأهداف للعاملين للمساهمة في رفع دخلهم ومستوي تطلعاتهم ، كل ذلك أدي إلي تغيير النظرة تجاه العنصر البشري خاصة في وقتنا الحالي -عصر المعلومات والمعرفة حيث أصبحت المنظمات تقاس في تطورها بما تملكه من أفراد مبدعين ومبتكرين قادرين علي خلق التميز، وان العنصر الحاسم في تحسين وتطوير الأداء هو استثمار وتنمية قدرات الأفراد (علي السلمي 2002م) .

أن أهم القوي المؤثرة على كفاءة المنظمة وأعظمها أثراً في تشكيل حركة المنظمة هو العنصر البشري المتمثل في الأفراد والجماعات المتعاملين مع المنظمة المعنية والذين يتخذون من القرارات ما قد يهيئ لها فرصاً للانطلاق والنجاح أو يسبب مشكلات ونقاط اختناق تنتج عنها خسائر أو احتمالات للفشل والانهيال . وإذا كانت درجة نجاح الإدارة مازالت تقاس حتى الآن بمدى الكفاءة في إنجاز العمليات الإنتاجية والمؤشرات المالية فان إدارة المستقبل بالإضافة إلى ذلك سيتم قياس كفاءتها بقدرتها على اتخاذ القرارات اللازمة لأحداث التغيير والتطوير بالإضافة إلى القدرة على التكيف مع البيئة والابتكار والإبداع . فالعنصر البشري والكفاءات الإدارية هي التي تحدد مدى كفاءة المنظمة وفعاليتها .

إن منظمة المستقبل ستشهد المزيد من التركيز على نوعية جديدة من العاملين الذين تتوفر فيهم قدرات ومهارات عالية في الأداء بالإضافة إلى القدرات الخاصة بفهم طبيعة العنصر البشري والنواحي الإنسانية المرتبطة به والإدراك والتحليل الجيد لمتغيرات البيئة المحيطة وقبول التغيير والابتكار تعد الموارد البشرية من أهم التحديات والعوائق الداخلية والتي تقف حائلاً أمام نمو المنظمة وهي عملية مستمرة يجب تقييمها بصفة مستمرة للوقوف علي مدى علاقتها وتمشيها مع الظروف المتغيرة، لاتخاذ التعديلات اللازمة لتحقيق التوافق بين الخطة والظروف المتغيرة.

وأصبح تخطيط الموارد البشرية أمراً لازماً لإنجاح أي مشروع اقتصادي أو اجتماعي وذلك للآتي:
أولاً: يتميز العصر الحاضر بحركة العاملين وهجرتهم من مكان إلي مكان مما يؤدي إلي نقص شديد في بعض

المهن خصوصاً الوظائف المهنية وغيرها، ومن هذا لا بد من تخطيط القوي العاملة بحيث يعمل علي مد النقص المستديم خاصة في الدول التي تكثر فيها عوامل الطرد ونقل عوامل الجذب. ثانياً: طبيعة العمل الإداري في الخدمة المدنية يستلزم أن يتقاعد العاملون بمرور الزمن بعد بلوغهم سناً معينة ومن الواجب أن يتم التخطيط لملء هذه الفراغات الوظيفية بكوادر مدربة ومؤهلة مسبقاً كلما ظهرت الحاجة إليها. ثالثاً: توسع الاختصاصات والخدمات وتنوعها أدى بالضرورة إلي زيادة سنوية للعاملين وإلي إنشاء وظائف جديدة علي ضوء احتياجات الظروف المحيطة وهنا تبدو أهمية التخطيط للقوي العاملة واضحة وبينة .

فقد وصفه بعض الكتاب بأنه النشاط التخطيطي الإستراتيجي للمصادر البشرية والربط بين تخطيط الموارد البشرية والتخطيط الإستراتيجي في المنطقة مسألة ضرورية ضمن طريق هذا الربط يمكن للمنظمة أو المنشأة أن تتخلص من الفائض أو تغطي العجز في المصادر البشرية.

ويستخدم بعض الكتاب مفهوم تخطيط القوي العاملة ويقولون هو تنظيم وتوجيه الموارد ومنها الموارد البشرية المستحقة في العملية الإنتاجية بشكل متناسق وفعال وبموجب برمجة متكاملة ومحددة مسبقاً للوصول إلي أفضل النتائج بأقل تكاليف وجهود مبذولة وبالمفهوم هذا تعتبر القوي العاملة أحد عناصر الإنتاج. فهناك كتاب آخرون يستخدمون هذا المفهوم لتخطيط الموارد البشرية للإشارة إلي التنبؤ باحتياجات المنظمة من الأفراد وتحديد الخطوات الضرورية لمقابلة هذه الاحتياجات من تطوير وتنفيذ الخطط والبرامج للوصول إلي الكم والنوع الملائمين في الزمان والمكان المناسبين.

التنبؤ يجب أن تتبناً بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية لمختلف فئات القوي العاملة ومخاطر الموازنة بينها مع دراسة مختلف السياسات المكملة للتخطيط .

يخدم نشاط التخطيط للموارد البشرية أهداف متعددة خاصة بالفرد والمنظمة والمجتمع .

1. علي صعيد الفرد من خلال التخطيط الدقيق يتم تحقيق مبدأ الشخص المناسب في المكان المناسب .
2. وعلي صعيد المنظمة تتحقق المواءمة الداخلية بعدم وجود فائض او عجز في الموارد البشرية.
3. وعلي صعيد المجتمع فان تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.
4. تقليل كلف نشاطات إدارة الموارد البشرية من توظيف وتدريب ومتابعه وصيانة للموارد البشرية .
5. يساعد التخطيط علي حسن وتوزيع واستخدام المنظمة لمواردها البشرية وهذا البند يؤكد ضرورة مراعاة مجموعه من الحقائق في حقل إدارة الموارد البشرية.
6. زيادة المنظمات وكبر حجمها وتنوع نشاطاتها .

7. التقدم التكنولوجي في قطاع الصناعي فرض على المنظمات استخدام طرق حديثه في تخطيط الموارد البشرية.
8. إعادة هيكلة المنظمات وما يتبعه من تغيرات جوهرية في تشكيلة هرم الموارد البشرية في المنظمة.
9. ميل المنظمات الي العولمة مما يتطلب انتقاء موارد بشريه قادرة علي فهم ثقافة وحقائق المجتمعات التي تعمل فيها.

10. يعتبر التخطيط ضرورة في حفظ التوازن بين طلب وعرض العمالة.

11. المساهمة في تحديد الاحتياجات التدريبية وأهميتها للوظائف والأعمال المختلفة.

12. يساعد التخطيط الفعال للموارد البشرية على تخفيض معدل دوران العمل من خلال توفير فرص للتطور

الوظيفي للأفراد من خلال منظماتهم ، مما يزيد من فرص بقائهم .

13. وسيلة لتحقيق الاستقرار والتوازن في الهيكل التنظيمي.

14. العمل على معرفة وتحديد احتياجات المنظمة الإدارية من القوى العاملة في مختلف التخصصات على ضوء أهداف المنظمة ومستوى إنتاجها حاضراً ومستقبلاً .

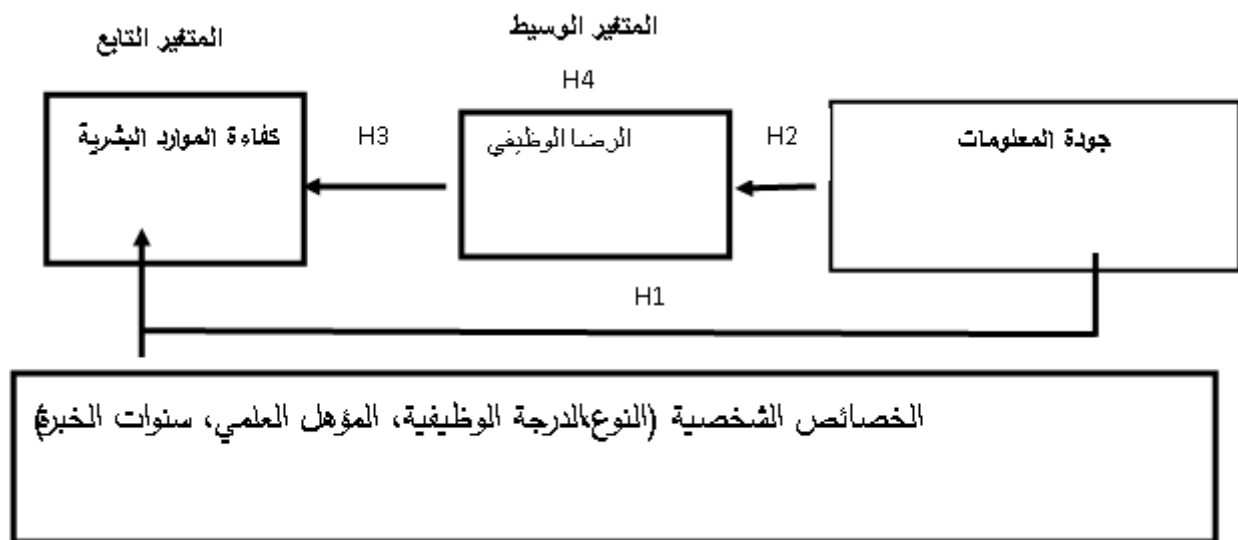
الرضا الوظيفي اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة (نادر أبوشيجة ، 1998) ، هو موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه وذلك نتيجة لإدراكه لعمله (محمد التويجري ، 1988) ، وكما يعرف بأنه: مدى شعور المعلم باحترام واعتراف المحيطين به في العملية التربوية وهو الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعله مقبلاً على عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية ، وهو تقبل الفرد لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة.

أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطيه وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة . ومن ثم فقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي، لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للمعلمين، وارتفاع مستوى إنتاجهم، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة المدرسة، ومن تلك الدراسات

(أسعد، 1402هـ ، النعيم، 1404هـ ، الهويش، 1420هـ ، الوليدي، 1422هـ) .

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها العامل ، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، والاقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته (نادر أبو شيخة، 1418هـ، 12)

الشكل (1): نموذج الدراسة المقترحة



فرضيات الدراسة

- بناءً على نموذج الدراسة الموضح في الشكل (1) فإن هذه الدراسة تسعى لاختبار الفرضيات التالية:-
1. هنالك علاقة إيجابية بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية .
 2. هنالك علاقة إيجابية بين جودة المعلومات والرضا الوظيفي .
 3. هنالك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وكفاءة الموارد البشرية.
 4. الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية .

منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمدت الدراسة على الأدبيات و المراجع التي تناولت موضوع الدراسة، كما تم إعداد استبانة بغرض اختبار أثر تكنولوجيا المعلومات كمتغير مستقل على فاعلية القرارات الإدارية كمتغير تابع في بنك فيصل الإسلامي . تمثل مجتمع البحث في رؤساء الأقسام، والوحدات والشعب حيث تم توزيع 40 إستبانة على عينة الدراسة وتم استرجاع 40 منها صالحة للتحليل . تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة منها أساليب الإحصاء الوصفي (التكرارات - النسب المئوية - الوسط الحسابي - الانحراف المعياري) إضافة لأساليب الإحصاء التحليلي (معامل الارتباط ، كرونباخ ألفا، التحليل العاملي، معامل ارتباط بيرسون و الانحدار البسيط و المتعدد و المتدرج).

جودة و ثبات المقاييس المستخدمة في أداة الدراسة

بناء لما ورد في أدبيات الدراسة والدراسات السابقة تم بناء الإستبانة على عدة مقاييس حيث تم قياس تكنولوجيا المعلومات المستخدم اعتماداً على دراسة كل من (Sabherwal,2001) و (Kaleka,2002) و قد احتوت الاستبانة على 8 عبارات لقياس تكنولوجيا المعلومات المستخدم .ولقياس فاعلية القرارات الإدارية تم الاعتماد على دراسة (Jurij Jaklic,2009) وقد احتوت فقرات الاستبانة على 10 فقرات لقياس جودة و فاعلية القرارات الإدارية . تم توزيع 10 استبيانات على عينة من مجتمع الدراسة و ذلك بغرض الاختبار المبدئي لأداة الدراسة . تم حساب الاعتمادية باستخدام معامل ألفا كرونباخ كما في الجدول (1).

الجدول (1): نتائج اختبار قياس درجة الاعتمادية لأسئلة إستبانة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

الرقم	المتغير	عدد العبارات	معامل ألفا alpha
1	جودة المعلومات	10	0.89
2	كفاءة الموارد البشرية	5	0.77
3	الرضا الوظيفي	5	0.73

ملحوظة : يتضح من الجدول (1) أن قيمة معامل ألفا تعد مرتفعة مما يشير لإمكانية توزيع بقية استبانته الدراسة.

تحليل البيانات

بعد إجراء عملية الاختبار المبدئي لقياس اعتمادية أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ تم إجراء عملية التحليل العاملي لاستبانة الدراسة، لاختبار الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة إضافة لذلك للتأكد من تناسق العبارات التي تقيس كل متغير .

أولاً: التحليل العاملي لعبارات المتغير المستقل:

تعتبر جودة المعلومات المتغير المستقل للدراسة و قد حوت أداة الدراسة على 10 عبارات لقياسه تم إدخال عبارات قياسه مجتمعة لإجراء عملية التحليل العاملي حيث تم إعطاء اسم متغير لكل عبارة وتم إجراء عملية التحليل العاملي للمرة الأولى باستخدام برنامج SPSS وتم الحصول على مصفوفة الدوران الخاصة بعبارات هذا المتغير والتي تعكس نسب التشبعات لكل عبارة .

الجدول التالي يوضح مصفوفة الدوران الخاصة بالتحليل العاملي لعبارات المتغير المستقل.

الجدول (3) : مصفوفة الدوران الخاصة بالتحليل العاملي الخاصة بالمتغير المستقل(جودة المعلومات)

العامل I	اسم المتغير
0.83	i1
0.81	i2
0.76	i3
0.87	i4
0.63	i5
0.74	i6
0.78	i7
0.64	i8
0.67	i90
0.75	i10
النسب الإحصائية	
64.325	نسبة التباين المفسر (%)
64.325	مجموع نسبة التباين المفسر (%)

من الجدول (3) يتبين ان المصفوفة جاءت في عامل واحد و قيم الاشتراكات الأولية تزيد عن(0,50)، و التشبعات أكبر من (0,50) ، قيمة (KMO) تزيد عن (0,60) . تم استخدام نقطة حذف cut off point بمقدار 0.50 كما انه لم يتم تقسيم المتغير المستقل للدراسة لمتغيرات أخرى وسوف يتم استخدام هذه العبارات مجتمعة في عملية قياس المتغير المستقل(المعلومات جودة).

ثانياً : التحليل العاملي لعبارات المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي)

احتوت أداة الدراسة على 5عبارات لقياس هذا المتغير تم إدخالها مجتمعة لإجراء عملية التحليل العاملي وتم الحصول على مصفوفة الدوران التي تحوي نسبة التشبع لكل عبارة من عبارات قياس هذا المتغير .

الجدول (2) : مصفوفة الدوران الخاصة بالتحليل العاملي الخاصة بالمتغير الوسيط (الرضا الوظيفي)

العامل I	اسم المتغير
.79	s1

s2	.87
s3	.82
S4	.94
S5	.72
النسب الإحصائية	
نسبة التباين المفسر (%)	56.316

من الجدول السابق يلاحظ أن ناتج عملية التحليل العاملي أتت في عامل واحد إضافة لذلك أن قيمة الاشتراكيات الأولية تزيد عن (0,50)، و التشبعات أكبر من (0,50) ، قيمة (KMO) تزيد عن (0,60) وعند استخدام نقطة حذف cut off point بمقدار 0.50 فإن كل قيم التشبعات الموجودة في العامل 1 أكبر من هذه النقطة ونتيجة ذلك فإن العبارات المقابلة لهذه المتغيرات لم تحذف منها اي عبارة و سوف يتم استخدامها مجتمعة لقياس المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي).

ثالثاً : التحليل العاملي لعبارات المتغير التابع (كفاءة الموارد البشرية)

حوت أداة الدراسة 5 أسئلة للقياس وتم إدخالها مجتمعة لإجراء عملية التحليل العاملي، والجدول التالي يوضح ناتج هذه العملية.

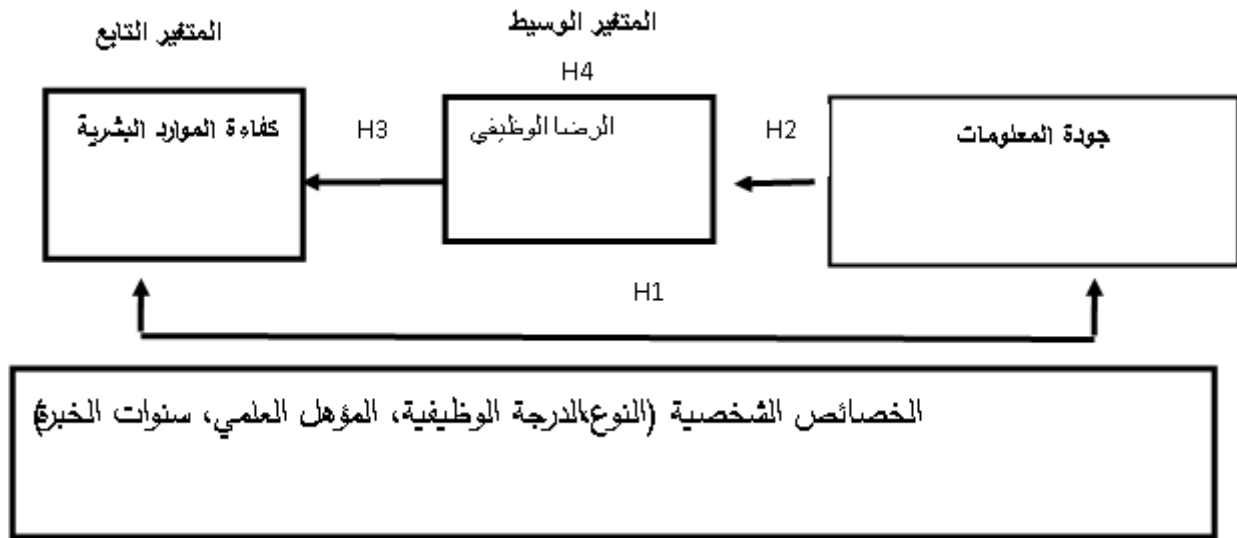
الجدول (3):مصفوفة الدوران الخاصة بالتحليل العاملي الخاصة بالمتغير التابع (كفاءة الموارد البشرية)

اسم المتغير	العامل 1
Q1	.68
Q2	.65
Q3	.57
Q4	.89
Q5	.89
نسبة التباين المفسر (49.750%)	
مجموع نسبة التباين المفسر (49.750%)	

من الجدول السابق يلاحظ أن ناتج عملية التحليل العاملي أتت في عامل واحد إضافة لذلك أن هنالك بعض التشبعات أكبر من (0,50) قيمة (KMO) تزيد عن (0,60) وعند استخدام نقطة حذف cut off point بمقدار 0.50 فإن كل قيم التشبعات الموجودة في العامل 1 أكبر من هذه النقطة ونتيجة ذلك فإن العبارات المقابلة لهذه المتغيرات لم تحذف منها اي عبارة و سوف يتم استخدامها مجتمعة لقياس المتغير التابع (كفاءة الموارد البشرية).

نموذج الدراسة بعد عملية التحليل العاملي لمتغيرات الدراسة:

الشكل (2): نموذج الدراسة المقترحة



المتوسطات ، الانحرافات المعيارية و الارتباطات لمتغيرات الدراسة

الجدول (4) : المتوسطات و الانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

اسم المتغير	نوع المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
جودة المعلومات	مستقل	3.88	0.79
الرضا الوظيفي	وسيط	3.72	0.71
كفاءة الموارد البشرية	تابع	3.86	0.85

ملحوظة : N=65

يتبين من الجدول السابق أن الوسط الحسابي لجميع متغيرات الدراسة أكبر من الوسط الحسابي الإقتراضي و الذي قيمته (3). أما الارتباطات بين متغيرات الدراسة فيمكن وصفها في الجدول التالي:-

الجدول (5): معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة

المتغير	جودة المعلومات	الرضا الوظيفي	كفاءة الموارد البشرية
جودة المعلومات	1	0.67	0.66
الرضا الوظيفي	0.67	1	0.78
كفاءة الموارد البشرية	0.66	0.78	1

ملحوظة: ** مستوى المعنوية 0.01 ، n=65

يتبين من الجدول السابق أن متغيرات الدراسة مرتبطة فيما بينها إضافة لذلك انها مستقلة فيما بينها .
اختبار فروض الدراسة:

يتناول هذا الجزء من الدراسة اختبار فرضيات الدراسة التي تمت صياغتها بعد إجراء عملية التحليل العاملي وسوف يتم استخدام أسلوب الانحدار البسيط و كذلك الانحدار التدريجي في اختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة كل حسب الحاجة إليه.

أولاً: العلاقة بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية:

الغرض من هذه العلاقة اختبار الفرضية التي تنص على انه توجد علاقة ايجابية بين جودة المعلومات كمتغير مستقل وكفاءة الموارد البشرية كمتغير تابع. و لاختبار هذه العلاقة تم استخدام الانحدار البسيط والذي يمكن توضيح نتائجه في الجدول التالي :-

الجدول (6): نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية

المتغير		كفاءة الموارد البشرية
معامل بيتا	مستوى المعنوية (Sig)	
0.66	0.000	جودة المعلومات
النسب الإحصائية		
0.66		معامل التحديد (R^2)
0.44		معامل التحديد المعدل (R^2 Adjusted)
0.424		التغير في معامل التحديد (ΔR^2)
قيمة F المحسوبة		36.378** (sig=0.000)

من الجدول (6) يتبين أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.424$) و يدل ذلك على أن التأثيرات الناتجة في كفاءة الموارد البشرية تفسرها جودة المعلومات بنسبة 42.4% و الباقي يرجع لعوامل أخرى منها الخطأ العشوائي. كما يتبين من الجدول السابق أن هنالك علاقة إيجابية معنوية بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية (قيمة بيتا 0.66 و مستوى المعنوية 0.000).

ثانياً: العلاقة بين جودة المعلومات والرضا الوظيفي:

الغرض من هذه العلاقة اختبار الفرضية التي تنص على انه توجد علاقة ايجابية بين جودة المعلومات والرضا الوظيفي. و لاختبار هذه العلاقة تم استخدام الانحدار البسيط والذي يمكن توضيح نتائجه في الجدول التالي :-

الجدول (7): نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين جودة المعلومات والرضا الوظيفي:

المتغير		الرضا الوظيفي
معامل بيتا	مستوى المعنوية (Sig)	
0.67	0.000	جودة المعلومات
النسب الإحصائية		
0.67		معامل التحديد (R^2)
0.45		معامل التحديد المعدل (R^2 Adjusted)
0.44		التغير في معامل التحديد (ΔR^2)
قيمة F المحسوبة		38.000** (sig=0.000)

من الجدول (7) يتضح أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.434$) و يدل ذلك على أن التأثيرات الناتجة في الرسمية تفسرها قدرات نظام الاتصالات الإدارية الالكتروني بنسبة 43.4% و الباقي يرجع لعوامل أخرى منها الخطأ العشوائي.

كما يتبين من الجدول السابق أن هنالك علاقة إيجابية معنوية بين قدرات نظام الاتصالات الإدارية الالكتروني و الرسمية (قيمة بيتا 0.66 و مستوى المعنوية 0.000).

ثالثاً: العلاقة بين الرضا الوظيفي وكفاءة الموارد البشرية:

الغرض من هذه العلاقة اختبار الفرضية التي تنص على انه توجد علاقة ايجابية بين الرضا الوظيفي وكفاءة الموارد البشرية. و لاختبار هذه العلاقة تم استخدام الانحدار البسيط والذي نتائجه في الجدول التالي:-

الجدول (8): نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين الرضا الوظيفي وكفاءة الموارد البشرية:

المتغير		كفاءة الموارد البشرية
معامل بيتا	مستوى المعنوية (Sig)	
0.78	0.000	الرضا الوظيفي
النسب الإحصائية		
0.78		معامل التحديد (R^2)
0.59		معامل التحديد المعدل (R^2 Adjusted)
0.602		التغير في معامل التحديد (ΔR^2)
71.035	(sig=0.000)	قيمة F المحسوبة

من الجدول (8) يتبين أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.602$) و يدل ذلك على أن التأثيرات الناتجة في كفاءة الموارد البشرية يفسرها الرضا الوظيفي بنسبة 0.602% و الباقي يرجع لعوامل أخرى منها الخطأ العشوائي. كما يتبين من الجدول السابق أن هنالك علاقة إيجابية معنوية بين الرضا الوظيفي وكفاءة الموارد البشرية (قيمة بيتا 0.78 و مستوى المعنوية 0.000)س.

رابعاً: توسط الرضا الوظيفي للعلاقة بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية:

الغرض من هذه العلاقة لاختبار الفرضية التي تنص على أن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية . لإثبات توسط متغير للعلاقة بين متغيرين وحسب دراسة (1) Baron & Kenny هنالك ثلاثة شروط يجب أن تتحقق و هي:

1- أن تكون علاقة المتغير المستقل بالمتغير التابع ايجابية و معنوية (β_1).

2- علاقة المتغير المستقل ايجابيا مع المتغير الوسيط و معنوية (β_2).

3- علاقة المتغير الوسيط تكون مع المتغير التابع ايجابية ومعنوية (β_3).

من الجدول (8) والذي يبين نتيجة اختبار الانحدار التدريجي للعلاقة بين المتغير المستقل (جودة المعلومات) و بين المتغير التابع (كفاءة الموارد البشرية) فقد بينت النتائج على وجود علاقة ايجابية ومعنوية بينهما (and 0.67 β) و من الجدول (7) الذي يبين علاقة المتغير المستقل (جودة المعلومات) مع المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) فقد أوضحت النتائج على وجود علاقة ايجابية ومعنوية بينهما (and 0.72 β and sig=0.00) أما الجدول (6) فقد بين على وجود علاقة ايجابية و معنوية بين جودة المعلومات و كفاءة الموارد البشرية (and 0.56 β)

$\beta=sig=0.00$ وبناء على ما تم ذكره فان الرضا الوظيفي قد استوفي شروط التوسط المذكورة سابقاً..

ملخص نتائج إثبات فروض الدراسة:

الجدول (15): ملخص إثبات فرضيات الدراسة

رقم الفرضية	نص الفرضية	التعليق
الأولى	توجد علاقة إيجابية بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية	دعمت بالكامل
الثانية	توجد علاقة إيجابية بين جودة المعلومات والرضا الوظيفي	دعمت بالكامل
الثالثة	توجد علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وكفاءة الموارد البشرية	دعمت بالكامل
الرابعة	الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية	دعمت بالكامل

ملحوظة: الدعم الكامل تكون العلاقة إيجابية و معنوية بين المتغيرين

النتائج:-

أثبتت نتائج التحليل إن جودة المعلومات في جامعة بيشة محل الدراسة من وجهة نظر عينة الدراسة لها اثر علي كفاءة الموارد البشرية .ووجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية ، وان الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية ، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تعزي إلي المتغيرات الشخصية .بسبب وجود تقارب بين مواصفات العينة .

التوصيات :-

تناولت الدراسة اختبار أثر الرضا الوظيفي علي العلاقة بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية: دراسة في جامعة بيشة وهي مؤسسة خدمية ولذلك توصي الدراسة بإجراء مزيد من البحوث العلمية المتعلقة بجودة المعلومات في قطاعات أخرى بما لها من أهمية في زيادة الرضا الوظيفي و تحسين كفاءة الموارد البشرية بالمنظمات ، ونوصي أيضا بالاهتمام بشكل اكبر بجودة المعلومات ، وفتح المجال للعاملين لانجاز أعمالهم عن بعد وإيجاد بيئة عمل إلكترونية مرنة ..

المراجع :-**الكتب :-**

- 1-أبو شيخة ، نادر احمد ، إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ،عمان الأردن 2000 م .
- 2-الحاوي ، صالح وآخرون مقدمة في الأعمال في عصر التكنولوجيا الدار الجامعية الإسكندرية 2004م
- 3-رشيد ،ماذن فارس ، إدارة الموارد البشرية :الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية الرياض مكتبة العبيكان 2001م .
- 4-هوبكنز ،بريان ،جيمس ماركهام الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ترجمة خالد العامري دار الفاروق للنشر والتوزيع القاهرة 2006م .
- 5- عبد الباقي .صلاح الدين ادارة الموارد البشرية -الدار الجامعية الاسكندرية 1999م
- 6.السلمي ،علي ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة 2001م
- 7-نصر الله ،حنا ادارة الموارد البشرية -دار زهران للنشر والتوزيع عمان الاردن 2001م .

الرسائل الجامعية :-

- 1-أمينة عباس العمادي (1996). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات ، حولية كلية التربية - جامعة قطر ، العدد 13
- 2- هيام نجيب الشريدة (2002). بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك بالمملكة الأردنية الهاشمية ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية ، المجلد الرابع عشر - العدد الثاني
- 3-الفزاري ، محمد بن احمد ، اثر الثورة التكنولوجية المعاصرة علي تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية ، أطروحة دكتوراه ،جامعة تشرين كلية الاقتصاد 2009م

الدوريات والمجلات :-

- 1- بومايلة ،سعاد وبوبا كور ،فارس ، اثر التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في المؤسسات الاقتصادية مجلة الاقتصاد ،العدد 03 ،مارس 2004م .
- 2-بوزهرة ،محمد تطور دور الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية -الجزائر الملتقي الاول حول التنمية البشرية الجزائر 2004م جامعة ورقلة -
- 3-عباس ، بشار ، المعلومات والتنمية الاقتصادية ،مجلة العربية 3000 ، العدد 2 ، 2001 دمشق
- 4-مصطفي ،احمد سيد انعكاسات التكنولوجيا علي العنصر البشري في منظمات العربية مجلة آفاق اقتصادية 1996م

الرسائل العلمية :-

- 5- بدريسي، جميلة ، تكنولوجيا المعلومات وأثرها علي الشغل ،رسالة ماجستير ،معهد العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر مايو 1994م .
- 6- صالح ، غادة حسين تحديات الثورة العلمية والتكنولوجية المعاصرة وأثرها علي إعاقة الموارد البشرية رسالة ماجستير غير منشورة القاهرة عين شمس كلية التجارة 2003م .
- 7-عبد الله نادية جبر وعثمان التقنية الحديثة والتنمية البشرية الانتقائية -مجلة مستقبل التربية الاسكندرية المجلد 9 العدد 31 اكتوبر 2003م .