

أثر جودة المعلومات الإدارية في حرية واستقلالية العاملين

دراسة إستطلاعية في المديرية العامة لتربية محافظة نينوى^(*)

أ.م.د. عادل محمد عبدالله

جامعة الموصل

كلية الإدارة والاقتصاد

Adel_mohamed@uomosul.edu.iq

الباحث: غسان طلال نجم

جامعة الموصل

كلية الإدارة والاقتصاد

Ghassan.20bap192@student.uomosul.edu.iq

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.4.1.3>

تأريخ النشر ٢٠٢٣/١/٣٠

تأريخ قبول النشر ٢٠٢٢/٧/١٧

تأريخ استلام البحث ٢٠٢٢/٧/٢

المستخلص

تهدف الدراسة الحالية إلى إبراز أثر جودة المعلومات الإدارية بأبعادها المتمثلة في (الدقة، الوضوح، التوقيت المناسب، الموثوقية) وأثرها في حرية واستقلالية العاملين، إذ يتجلى هذا البعد في إعطاء الأفراد العاملين الحرية الكافية والاستقلالية والمقدرة وإمكانية إصدار الأحكام، وحرية التصرف في المهام التي تواجههم خلال ممارستهم أعمالهم إلى المدى الذي تسمح به المنظمة للعاملين بالتميز في أداء مهامهم الوظيفية، إذ تمنح الاستقلالية حرية تقديرية للفرد في جدولة العمل وفي تحديد الإجراءات الواجب إتباعها في تنفيذه، كما تمنح الحرية والاستقلالية الأفراد الفرصة لتنظيم مشاعرهم وسلوكياتهم لتحقيق الأهداف بناءً على قيمهم الشخصية. لذا تم التطرق في هذه الدراسة إلى متغيرين، يتمثل المتغير المستقل بجودة المعلومات الإدارية بأبعادها أعلاه، ويتضمن المتغير المعتمد حرية واستقلالية العاملين، شملت عينة الدراسة العاملين في الإدارة العليا والوسطى والإشرافي في المديرية العامة لتربية نينوى. ولتحقيق هدف الدراسة الحالية فقد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي في تحليل ووصف العلاقة بين المتغيرات والأبعاد المكونة لها، واستخدمت الدراسة الحالية المقابلات الشخصية والاستبانة كأداة أساسية في جمع البيانات، وتم توزيع (350) استبانة، تم استرداد (309) استبانة صالحة للتحليل، وتم الاستعانة بالبرمجيات الإحصائية الجاهزة مثل (SPSS) و (Amos) وذلك عبر مجموعة من الأدوات الإحصائية منها (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، ونسبة الإستجابة، ومعامل الارتباط، وتحليل علاقة الأثر) لغرض تحليل بيانات الميدان المبحوث وإستخراج الوصف التشخيصي للمتغيرات، وفي ضوء ذلك توصلت الدراسة الحالية إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها وجود تأثير معنوي لجودة المعلومات الإدارية في حرية واستقلالية العاملين. في حين اقترحت الدراسة تطوير أنظمة المعلومات وحفظها والمراجعة الدورية لجودة المعلومات مع التخطيط المناسب لها، وزيادة منح العاملين حرية واستقلالية أكبر في ممارسة أعمالهم لتنظيم مشاعرهم وسلوكياتهم وتحقيق الأهداف بناءً على قيمهم الشخصية.

الكلمات المفتاحية: جودة المعلومات الإدارية، حرية واستقلالية العاملين.



مجلة اقتصاديات الأعمال

الاعمال للبحوث التطبيقية

مجلة اقتصاديات الأعمال

المجلد (٤) العدد (١) ٢٠٢٣

الصفحات: ٤٥ - ٦٠

(*) البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الأول.

The Effect of The Quality of Management Information on Delegation of Authority

An Exploratory Study in The General Directorate of Education in Nineveh Governorate

Abstract

The current study aims to highlight the impact of the quality of administrative information in its dimensions of (accuracy, clarity, appropriate timing, reliability) and its impact on the freedom and independence of workers, as this dimension is manifested in giving working individuals sufficient freedom, independence, ability and the ability to pass judgments, and the freedom to dispose of the tasks facing them. During the exercise of their work to the extent that the organization allows employees to distinguish in the performance of their job duties, as independence gives discretionary freedom to the individual in scheduling work and in determining the procedures to be followed in its implementation, and freedom and independence give individuals the opportunity to regulate their feelings and behaviors to achieve goals based on their personal values. Therefore, two variables were addressed in this study, the independent variable is the quality of administrative information in its dimensions above, and the approved variable includes the freedom and independence of employees. The study sample included workers in the upper, middle and supervisory administrations in the General Directorate of Education of Nineveh. To achieve the goal of the current study, it has adopted the descriptive analytical approach in analyzing and describing the relationship between the variables and the dimensions that make up them. The current study used personal interviews and a questionnaire as a basic tool in data collection, (350) questionnaires were distributed, (309) valid forms were retrieved for analysis, and ready-made statistical software such as (SPSS) and (Amos) were used through a set of statistical tools, including (arithmetic mean, standard deviation, coefficient of variation, response rate, and coefficient of Correlation, and impact relationship analysis) for the purpose of analyzing the data of the field in question and extracting the diagnostic description of the variables, and in light of that the current study reached a set of conclusions, the most important of which is the presence of a significant effect of the quality of administrative information on the freedom and independence of workers. While the study suggested developing and preserving information systems, periodically reviewing the quality of information with appropriate planning, and increasing granting workers greater freedom and independence in the practice of their work to regulate their feelings and behaviors and achieve goals based on their personal values.

Key words: quality of management information, freedom and independence of employees.

المقدمة:

يُعد المورد البشري بمثابة رأس المال الحقيقي للمنظمة، الذي من الممكن استثمار طاقاته الداخلية وتوظيف مهارته التي يتمتع بها وتنمية استعداداته، وذلك عن طريق الإعداد والتدريب والتطوير المستمر، لهذا المورد البشري حتى يصبح على أعلى درجة من الانتماء لمنظمتها التي يعمل بها، ومن ثم تزداد إنتاجيته ويتحقق الهدف المنشود الذي وجدت من أجله المنظمة، فالمنظمات اليوم تسعى إلى تحقيق معايير الجودة والنجاح في مجال أعمالها لكي تبني لنفسها أعلى درجات التميز والإبداع مقارنة بالمنظمات الأخرى، وأن تحقيق هذا التميز والأبداع يتطلب إلى حد كبير توافر معلومات ذات جودة عالية تتمثل في الدقة والوضوح والموثوقية مع إمكانية الحصول عليها في الوقت المناسب، وهذا يمكنها من استغلال هذه المعلومات في تمكين العاملين ومنحهم الحرية والاستقلالية لممارسة أعمالهم وواجباتهم الوظيفية دون خوف أو تردد، والعمل على تنمية ملكة الاجتهاد والأبداع لديهم، إذ أن الحرية والاستقلالية تعكس إحساس الفرد بذاته وحرية الشخصية تجاه طريقته في أداء عمله ودرجة السماح له بتغيير الجوانب الملموسة وغير الملموسة في المنظمة.

المحور الأول: منهجية الدراسة:

أولاً: مشكلة الدراسة:

تُعاني الكثير من المنظمات من المركزية الشديدة وطول خطوط الاتصال بين الإدارة العليا والعاملين، والتلكؤ والبطء في تنفيذ الأعمال والواجبات الوظيفية، وهذا بسبب طول خطوط الإتصال بين الرئيس والمرؤوس الذي أصبح عائقاً يحد من قدرة العاملين على إتخاذ القرار وحل المشكلات التي تواجههم في مجال أعمالهم، وعدم امتلاكهم الحرية والاستقلالية الكافية في اختيار أسلوب العمل الذي يراه مناسباً لتحقيق الطموحات والأهداف المستقبلية في المنظمات، إذ يتعين على إدارة المنظمات والمتمثلة بالإدارة العليا أن تحرص على تنمية وتطوير قدرات العاملين ومنحهم الحرية والاستقلالية في أداء الأعمال الموكلة اليهم من أجل المساهمة في زيادة دافعية العاملين وحماسهم وتحقيق التميز في العمل، لذا دعت الحاجة إلى دراسة الفجوة المعرفية والعلمية عبر التعرف على أبعاد جودة المعلومات وأثرها في حرية واستقلالية العاملين. وعليه تمحور التساؤل الرئيسي لمشكلة الدراسة بالآتي:

هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة المعلومات في حرية واستقلالية العاملين عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ وتتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

١. هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لدقة المعلومات في حرية واستقلالية العاملين؟
٢. هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لوضوح المعلومات في حرية واستقلالية العاملين؟
٣. هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتوقيت المناسب للمعلومات في حرية واستقلالية العاملين؟
٤. هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لموثوقية المعلومات في حرية واستقلالية العاملين؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

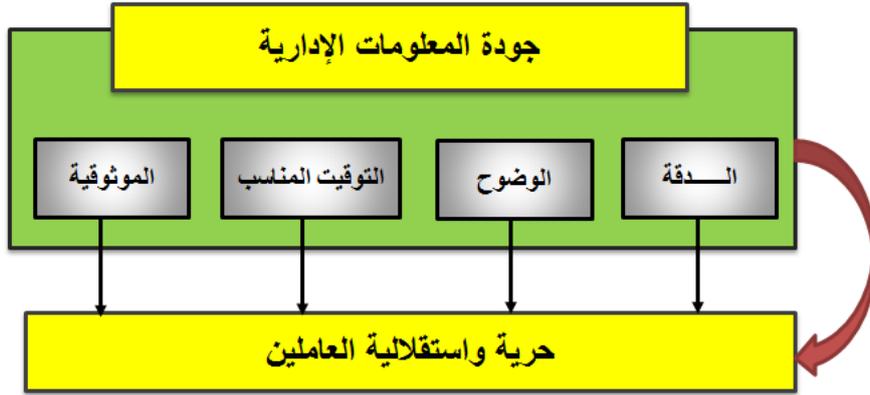
تتجلى أهمية الدراسة في:

1. تتجلى أهمية الدراسة في منح الأفراد العاملين الحرية والاستقلالية الكافية في اختيار أسلوب العمل الذي يرنه مناسب وحل مشكلات العمل التي تواجههم دون خوف أو تردد مما يجعلهم أكثر ثقة وحماس في تنفيذ أعمالهم.
2. تظهر الدراسة الدور الكبير الذي تلعبه جودة المعلومات الإدارية في المنظمة، واستغلالها استغلالاً أمثل في تحقيق أهدافها وطموحاتها المستقبلية.
3. تأتي أهمية هذه الدراسة في تنمية وتطوير العمل الإداري، وتقليل خطوط الاتصال بين الرئيس والمروءوس ومنحه حرية واستقلالية أكبر لتقديم خدمات أفضل.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

1. تسليط الضوء على مفهوم جودة المعلومات الإدارية وأهميتها للمنظمة المبحوث وعرض أهم الخصائص التي من شأنها المساهمة في حرية واستقلالية العاملين.
2. تحديد أثر جودة المعلومات الإدارية بأبعادها المتمثلة (الدقة، الوضوح، التوقيت المناسب، الموثوقية) في حرية واستقلالية العاملين.
3. تقديم توصيات مبنية على نتائج الدراسة للاستفادة منها في تطوير العمل الإداري.

رابعاً: مخطط الدراسة الفرضي:



الشكل (1) مخطط الدراسة الفرضي

المصدر: الشكل من إعداد الباحثان.

خامساً: فرضيات الدراسة:

1. الفرضية الرئيسية الأولى:

H01 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لجودة المعلومات الإدارية مجتمعة في حرية واستقلالية العاملين عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

٢. الفرضية الرئيسية الثانية:

- H02 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة المعلومات الإدارية في حرية واستقلالية العاملين عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$.
- وتتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:
- H01 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لدقة المعلومات في حرية واستقلالية العاملين عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.
 - H02 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لوضوح المعلومات في حرية واستقلالية العاملين عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.
 - H03 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتوقيت المناسب في حرية واستقلالية العاملين عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.
 - H04 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لموثوقية المعلومات في حرية واستقلالية العاملين عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

٣. الفرضية الرئيسية الثالثة:

H03 هل تتباين أبعاد جودة المعلومات الإدارية في أثرها في حرية واستقلالية العاملين.

سادساً: حدود البحث:

١. الحدود المكانية: شملت الدراسة الحالية المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى بإداراتها وأقسامها وشعبها في مركز المديرية وفي الأقسام المنتشرة جغرافياً ضمن حدود محافظة نينوى.
٢. الحدود الزمانية: تتحدد الحدود الزمانية للدراسة بين الفترة من ٦/١٢ ولغاية ٢٠٢٢/٧/٣٠.
٣. الحدود البشرية: شملت عينة الدراسة الحالية العاملين في الإدارة العليا والوسطى والإدارة التنفيذية.

سابعاً: أسلوب جمع البيانات وتحليلها:

من أجل الإجابة على التساؤلات التي طرحتها الدراسة الحالية واختبار الفرضيات التي تم طرحها تم جمع البيانات عن طريق توزيع استمارة استبيان، وتم عرضها على السادة المحكمين من أجل تقويمها وبما يتطابق مع موضوع الدراسة وأهدافها، وتكونت الإستمارة من ثلاثة أجزاء تضمن الجزء الأول البيانات الشخصية، والجزء الثاني تضمن أبعاد جودة المعلومات، أما الجزء الثالث ضم فقرات المتعلقة بحرية واستقلالية العاملين، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (أتفق بشدة، أتفق، أتفق إلى حد ما، لا أتفق، لا أتفق بشدة)، وتم الاستعانة بالبرمجيات الإحصائية الجاهزة مثل (SPSS) و (Amos) وذلك عبر مجموعة من الأدوات الإحصائية منها (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، ونسبة الإستجابة، ومعامل الارتباط، وتحليل علاقة الأثر باستعمال برمجية (AMOS).

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث:

أولاً: مفهوم جودة المعلومات الإدارية:

عرفت جودة المعلومات الإدارية حسب الملائمة للاستعمال: بأنها مدى الإيفاء بالاحتياجات والتوقعات من قبل مقدمي المعلومات عند قيامهم بأعمالهم (العنزي، ٢٠١٦: ٤٦٥)، أما (هلال) و

وآخرون، ٢٠١٦: ١١) فقد عرفوا جودة المعلومات الإدارية على أنها النتائج النهائية من البيانات التي خضعت للمعالجة والتحليل والتصنيف حتى أصبحت معلومات ذات معنى قادرة على إعطاء معناً كاملاً يمكن استخدامه في جميع العمليات سواء الحالية منها أو المستقبلية من أجل إتخاذ القرارات الإدارية، ومن جانب آخر عرف (Arazy, et al., 2017:405) جودة المعلومات الإدارية على أنها مدى ملائمة المعلومات لأغراض التقييم المحدد للشخص. فجودة المعلومات هي بيانات مناسبة للإستخدام ولها القدرة على تلبية الإحتياجات المعلنة والضمنية لمستهلك المعلومات (Alshikhi & Abdullah, 2018:37). أما (Mohammed, et al., 2021:4) فقد أشاروا أن جودة المعلومات هي تلبية الإحتياجات للمستخدمين، فعرفها بأنها الدرجة التي تليها المعلومات إحتياجات المستخدمين وفقاً لمتطلباتهم الخارجية وتصوراتهم الذاتية.

ثانياً: أهمية جودة المعلومات الإدارية:

حظيت جودة المعلومات الإدارية باهتمام كبير من قبل الباحثين، إذ تزداد أهميتها بأزدياد حجم المنظمات وتوسع أنشطتها وتعقد أعمالها، ذلك لتلبية متطلبات وإحتياجات المنظمة ومتخذي القرارات الإدارية، إذ تمثل جودة المعلومات عنصراً أساسياً ومورداً حيوياً هاماً في نجاح المنظمات بشكل عام فهي تسهم بشكل كبير في دعم الإدارة العليا لاتخاذ قرارات صائبة ورشيده تعمل على تحقيق الريادة والتميز في العمل (Soni, 2020:1589)، كما أن المنظمات لا تقف عند إمتلاكها للمعلومات فقط، بل أصبحت تعمل جاهدة لتنمية وتطوير هذه المعلومات حتى تكون معلومات ذات جودة عالية واستثمارها إستثماراً أفضل، وهذا ما أكدته دراسة (Hauser & Rouse, 2007:165) لأن أن المنظمات لا تفتقر للمعلومات، ولكنها تفتقر إلى جودة المعلومات، وهذا هو التحدي الأساسي الذي تواجهه المنظمات. لذلك فقد لخص (Mohammed, et al., 2021:4-5) أهمية جودة المعلومات بالآتي:

١. تسهم جودة المعلومات في تحديد الإحتياجات للمنظمة وزيادة المنفعة وتوجيه الخدمات المستهدفة.
٢. تعمل جودة المعلومات على زيادة المصداقية والدقة والوضوح، وهذا يمكن المستخدمين أو صناع القرار من بناء قراراتهم وفق أسس ثابتة وصحيحة.
٣. تعمل على زيادة المرونة في المعلومات وخلق الكفاءة في العمل اليومي، إذ أن مرونة المعلومات يمنحها القابلية على التعامل مع البيئة والتكيف مع أي متغير من المتغيرات.
٤. تقليل الهدر في الوقت والجهد لصانعي القرار الذين يحاولون العثور على معلومات مناسبة لإحتياجاتهم.

ثالثاً: أبعاد جودة المعلومات الإدارية:

١. دقة المعلومات:

يُقصد بالدقة خلو المعلومات من الأخطاء التي تقلل من مصداقيتها وإمكانية الاستفادة منها في إتخاذ القرارات المناسبة، إذ تسهم دقة المعلومات في جودة القرار، وإمكانية تجنب إتخاذ قرارات خاطئة، كما تقلل الهدر في الوقت والجهد (Tao, et al., 2017:4)، وهذا ما أكدته دراسة (النجار، ٢٠١٨: ٦٤). في حين أشار (عمرون وزيان، ٢٠١٩: ٢٨-٢٩) إلى أن دقة المعلومات هي درجة تمثيل المعلومات للبيانات، والأحداث المتعلقة بالماضي والحاضر والمستقبل، إذ كلما زادت دقة المعلومات زادت جودتها وقيمتها في التعبير عن الحقائق والتوقعات المستقبلية.

٢. وضوح المعلومات:

يُقصد بوضوح المعلومات أن تقدم للمستخدمين بطريقة واضحة خالية من الغموض وسهلة الفهم وتمتاز بالبساطة، وأن تكون متسقة فيما بينها دون تعارض أو تناقض ليتمكن المستخدم من اتخاذ قرارات صائبة (العضايله وأبو سمهدهانه، ٢٠١٤: ٤١٣)، في حين يرى (Aghhavani-Shajari & Brion,2021:215) أن وضوح المعلومات يتمثل في تقييم محتوى المعلومة، ذلك عن طريق تقرير يصف ماهية المعلومات التي تم تقديمها، وما هي النقائص التي تعترضها وما هي ترتيب هذه المعلومات بين المعلومات الإدارية الأخرى، إذ يجب أن تتوفر مساحة ملاحظة كافية حول المعلومات التي يتم تقديمها، مما يضيف عليها صفة الوضوح.

٣. التوقيت المناسب للمعلومات:

إن النجاح في اتخاذ القرار يعتمد على الحصول على المعلومات المطلوبة عند الحاجة إليها دون تأخير أو تقديم، إذ يؤدي الحصول على المعلومات غير الكافية بالوقت المناسب إلى نتائج سلبية مما يؤدي إلى فقدان قيمتها (البله وخميس، ٢٠١٨: ٢٥٤). في حين يرى (النجار، ٢٠١٠: ٦٣) أنه يجب توفير المعلومات في الوقت المناسب حتى تكون هذه المعلومات متوفرة لمتخذي القرارات لتجنب حصول مواقف حرجة أو فقدان الفرص المتاحة، ذلك أن المعلومات قد تكون مفيدة في الوقت الحاضر ولكن هذه المعلومات من الممكن أن تفقد قيمتها وأهميتها فيما بعد. أما (Kumar & Jakhar,2016:3) يرى أن التوقيت المناسب هو الدرجة التي تتوفر بها المعلومات في الوقت المحدد للاستخدام المقصود منها.

٤. موثوقية المعلومات:

عرّف (عصيمي، ٢٠١٥: ٤٧) الموثوقية بأنها خاصية نوعية للمعلومات وبموجبها يتم تحقيق الموضوعية وإمكانية التحقق مع العرض السليم للمعلومات. في حين أورد (البشاري والطيب، ٢٠١٨: ٥٤) أن الموثوقية ترتبط بعملية اتخاذ القرار فعرّفها على أنها خاصية تسمح للمستخدمين ومتخذي القرار بالإعتماد على المعلومات بثقة عالية وتمكنهم من اتخاذ قرارات صائبة، أي أن تكون المعلومات المستخدمة في اتخاذ القرارات مأمونة الاستخدام وخالية من الأخطاء وموضوعية في عرض الحقائق ووصف الأحداث والأنشطة، حتى يستطيع المستخدم من الإعتماد عليها بأقل درجة خوف ممكنة (شريف، ٢٠٢٠: ٣٠٧).

رابعاً: مفهوم حرية واستقلالية العاملين:

إن الحرية والاستقلالية تعكس إحساس الفرد بذاته وحرية الشخصية تجاه طريقته في أداء عمله ودرجة السماح له بتغيير الجوانب الملموسة وغير الملموسة في المنظمة، إذ أن حرية الاختيار المدركة لدى الأفراد تعمل على زيادة المرونة والإبتكار وروح المبادرة لدى العاملين، وعلى العكس من ذلك فإن إدراك الفرد بأن الأشخاص والأحداث من حوله تقيد إختيار، وهذا قد يؤدي إلي مشاعر سلبية تؤثر في عمله وتؤدي إلي انخفاض إحترام وتقدير الفرد لذاته (الدوري، ٢٠١٨: ٨٧)، إذ تبين الحرية والاستقلالية مدى شعور الفرد بالحرية تجاه طريقة أداءه لعمله في المنظمة بعدما يتم تمكينه من أداء المهام الموكلة إليه (بجياوي وآخرون، ٢٠١٩: ٨٩)، في حين أشار (مسعود وعبدالحفيظ، ٢٠١٧: ٨٩) إلى أن الحرية والاستقلالية إعطاء الأفراد الاستقلالية والمقدرة لكي يصبح لديهم ملكة الاجتهاد، وإمكانية إصدار الأحكام، وحرية التصرف في المهام التي تواجههم خلال ممارستهم

أعمالهم والعمل على إزالة كافة القيود غير الضرورية أمام العاملين، ونقل مسؤولية الرقابة من الرئيس إلى العاملين، وجعل الثقة أساس العلاقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين.

في حين أتفق (الملوك، ٢٠٠٢: ٦٨) و(Sadq,et.al.,2019:117) على أن الحرية تُعد الجانب الأكثر أهمية في تمكين العاملين لأنها تتضمن منحهم صلاحية التصرف في النشاطات الخاصة بالأعمال التي يمارسونها، وتتضمن هذه الحرية ثلاثة أنواع أساسية وهي:

١. الحرية الروتينية:

تمارس عندما يقدم العاملون لإختيار بديل من مجموعة خيارات متاحة أمامهم.

٢. الحرية الخلاقة:

تمارس عندما يطلب منهم إيجاد البديل بأنفسهم لممارسة إدارهم وأداء مهامهم.

٣. الحرية المقيدة:

ما تفرضه المنظمة من سلوكيات على العاملين وهو الجانب السلبي من الحرية.

أما الاستقلالية تتضمن منح العاملين صلاحيات واسعة بإتخاذ إجراءات ذات مساحات أوسع مثل تصميم العمل، وإعادة توزيعه فيما بينهم وتطوير مجموعات العمل. فالحرية والاستقلالية تتمثل في قدرة العاملين على إختيار خيار واحد من مجموعة من الخيارات أو إتخاذ القرارات دون إكراه إلى جانب تحمل المسؤولية عن إختياراتهم (Boudjenana & Slimani,2021:228).

خامساً: أهمية حرية واستقلالية العاملين:

هناك مفاهيم كثيرة واعتبارات مختلفة تقوم عليها فكرة الحرية والاستقلالية في عمل الموظف، وهذه المفاهيم تتبدل من وظيفة لأخرى على حسب ثقافة المنظمة وأسسها، وقوانينها التنظيمية وتعاملاتها مع موظفيها. لذا تكمن أهمية حرية واستقلالية العاملين بالآتي: (Islami, et.al.,2018:99-100)

١. زيادة رغبة العاملين بالإنتاج وتقديم جهود أكثر وأداء أفضل:

أي كلما شعر الموظف بأنه حر في إختيار الطريقة المثلى لتنفيذ عمله كلما زاد حماسه وتشجيعه ليقوم بهذا العمل وإنجازه بأسرع وقت ممكن.

٢. توليد شعور لدى العاملين بأنهم جزء من عملية اتخاذ القرار:

وذلك عندما يجد الموظف نفسه أنه حر، وله استقلاليته يشعر بأنه قادر تلقائياً أو على الأقل لديه الفرصة للمشاركة في القرارات وطريقة تنفيذ المشاريع.

٣. الاستقلالية تقود الموظف إلى مزيد من الولاء للمنظمة:

كلما كان العامل حراً في عمله وله الفرصة في اتخاذ القرار والمشاركة فيه، كلما شعر بأنه معجب كثيراً بمنظّمته، وأنه مستعد لإخبار الجميع عنها وكم هو سعيد فيها.

٤. الاستقلالية يمكن أن تولد أساليب ابتكارية للتعاون بين فرق العمل:

الاستقلالية في عمل الموظف تشجعه على تكريس فكرة العمل ضمن فريق العمل، فالموظف الذي يتمتع بحرية واستقلالية يمكن أن يسعفه عقله لوضع مسار مميز وابتكاري لتنفيذ مشروع من المشاريع بناء على قدراته الفردية ومميزاته الخاصة، وهذا قد يقود في الكثير من الأحيان إلى تشكل تعاون بين أعضاء من عدة فرق، تعمل معاً على تنفيذ وإنجاز المهام الموكلة اليها وبالوقت المناسب.

٥. الاستقلالية في العمل تُساعد على بناء شخصية العامل وتقويتها:

وهذا يُساعد العاملين بالتمتع بفرصة النمو المهني والسير في طريق التطور، وبنفس الوقت تكسب المنظمة قادة مستقبليين يمكنها الاعتماد عليهم بدلاً من البحث خارج جدرانها عن مدراء، وتعرض لبعض المخاطرة.

المحور الثالث: الجانب التطبيقي:

أولاً: وصف أفراد العينة:

عينة الدراسة على هي "ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها على وفق قواعد وطرائق علمية، إذ تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً". وتمثلت عينة الدراسة العاملين في الإدارات العليا والوسطى والإشرافية في المديرية العامة لتربية محافظة نينوى، ومجتمع بلغ عدده (1220) موظفاً وموظفة، إذ شكل الحقل الأول الجنس لأفراد العينة في حين شمل الحقل الثاني الفئات العمرية للعينة، أما الحقل الثالث كان التحصيل الدراسي لأفراد العينة المبحوثة، يليه الحقل الرابع سنوات الخدمة في العمل لأفراد العينة والجدول الآتي يوضح هذه القيم والنسب بالتفصيل.

الجدول (1) وصف وتشخيص الأفراد المبحوثين

الجنس									
أنثى				ذكر					
%		العدد		%		العدد			
39		120		61		189			
الفئات العمرية									
51 سنة فأكثر		50-41 سنة		40-31 سنة		أقل من 30 سنة			
%		العدد		%		العدد			
11		34		27		83			
51		158		51		11			
34		11		11		34			
التحصيل الدراسي									
دراسات عليا		بكالوريوس		دبلوم		إعدادية			
%		العدد		%		العدد			
14		43		69		213			
13		41		13		4			
4		12		4		12			
سنوات الخدمة في العمل									
26 سنة فأكثر		25-21 سنة		20-16 سنوات		15-11 سنوات		10-5 سنوات	
%		العدد		%		العدد		%	
8		25		6		18		17	
52		41		127		28		87	

N = 309

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على استمارة الاستبيان.

ثانياً: وصف وتشخيص متغيرات الدراسة:

١. وصف وتشخيص إجابات المبحوثين عن جودة المعلومات:

أ. الدقة:

تؤشر نتائج الجدول (2) إلى أن بُعد الدقة تمثل بالفقرات الفرعية (X11-X15)، وبنسبة بلغت (57%) من المبحوثين نحو الاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) على اجمالي فقرات هذا البُعد ونسبة عدم الاتفاق (لا أتفق، لا أتفق بشدة) بنسبة قدرها (12%) ونسبة غير المتأكدين من اجاباتهم (31%) إذ أسهمت الفقرة (X15) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (77%) التي تنص على (تنمي المعلومات المتوفرة قدرتي على تحمل المسؤولية)، وجاءت أقل الاسهامات من الفقرة (X11) والتي تُشير إلى (المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات خالية من الأخطاء).

الجدول (2) وصف وتشخيص بُعد الدقة

نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف	الإحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										الفقرات
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		غير متأكد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
65.44	25.66	0.84	3.27	1.62	5	15.21	47	42.72	132	35.28	109	5.18	16	X11
71.78	26.22	0.94	3.59	0.65	2	13.27	41	29.45	91	39.81	123	16.83	52	X12
72.75	24.44	0.89	3.64	0.97	3	8.41	26	33.01	102	41.10	127	16.50	51	X13
71.07	27.70	0.98	3.55	3.56	11	9.06	28	32.04	99	39.16	121	16.18	50	X14
79.81	21.61	0.86	3.99	1.29	4	4.21	13	17.15	53	48.87	151	28.48	88	X15
72.17	25.13	0.90	3.61	1.62		10.03		30.87		40.84		16.63		المعدل العام
						11.65		30.87		57.48				المجموع

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية (SPSS V26).

ب. الموضوع:

يُشير الجدول (3) إلى أن بُعد الموضوع تمثل بالفقرات الفرعية (X21-X25)، ونسبة بلغت (58%) من المبحوثين نحو الاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) على إجمالي فقرات هذا البُعد ونسبة عدم الاتفاق (لا أتفق، لا أتفق بشدة) بنسبة قدرها (8%) ونسبة غير المتأكدين من اجاباتهم (34%)، إذ اسهمت الفقرة (X23) بأعلى نسبة اتفاق التي تنص على ان (تمثل المعلومات التي حصل عليها مدخلاً للإجابة على تساؤلاتي) وجاءت اقل الاسهامات من الفقرة (X22) التي تُشير إلى (تنتم المعلومات التي اتعامل معها بالشفافية).

الجدول (3) وصف وتشخيص بُعد الموضوع

نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف	الإحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										الفقرات
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		غير متأكد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
74.37	19.41	0.72	3.72	0.00	0	3.24	10	34.30	106	49.84	154	12.62	39	X21
71.33	25.05	0.89	3.57	2.27	7	6.15	19	38.83	120	38.19	118	14.56	45	X22
74.95	23.86	0.89	3.75	1.94	6	4.85	15	29.45	91	44.01	136	19.74	61	X23
71.84	25.11	0.90	3.59	0.97	3	9.39	29	35.28	109	38.19	118	16.18	50	X24
71.39	25.92	0.93	3.57	1.62	5	10.36	32	32.69	101	40.13	124	15.21	47	X25
72.78	23.87	0.87	3.64	1.36		6.80		34.11		42.07		15.66		المعدل العام
						8.16		34.11		57.73				المجموع

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية (SPSS V26).

ت. التوقيت المناسب:

يُشير الجدول (4) إلى أن بُعد التوقيت المناسب تمثل بالفقرات الفرعية (X31-X35)، ونسبة بلغت (61%) من المبحوثين نحو الاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) على إجمالي فقرات هذا البُعد ونسبة عدم الاتفاق (لا أتفق، لا أتفق بشدة) بنسبة قدرها (12%) ونسبة غير المتأكدين من اجاباتهم (27%) حيث اسهمت الفقرة (X34) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (82%) والتي تنص على (اقوم بإنجاز المهام المناطة بي دون أي تأخير) وجاءت اقل الاسهامات من الفقرة (X32) بنسبة بلغت (44%) والتي تُشير إلى ان (تراعي إدارة المنظمة إيصال المعلومة لي بالوقت المحدد بشكل دائم عند تكرار الحاجة لها).

الجدول (4) وصف وتشخيص بُعد التوقيت المناسب

نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف	الإحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										الفقرات
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		غير متأكد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
68.03	28.54	0.97	3.40	3.24	10	14.24	44	32.69	101	38.83	120	11.00	34	X31
66.28	31.54	1.05	3.31	2.59	8	21.68	67	31.72	98	29.77	92	14.24	44	X32
73.01	24.89	0.91	3.65	1.94	6	6.47	20	33.66	104	40.45	125	17.48	54	X33
83.43	18.92	0.79	4.17	0.00	0	3.24	10	14.24	44	44.66	138	37.86	117	X34
78.83	22.81	0.90	3.94	0.97	3	5.50	17	21.04	65	43.37	134	29.13	90	X35
73.92	25.34	0.92	3.70	1.75		10.23		26.67		39.42		21.94		المعدل العام
						11.97		26.67		61.36				المجموع

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية (SPSS V26).

د. الموثوقية:

يُشير الجدول (5) إلى أن بُعد الموثوقية تمثل بالفقرات الفرعية (X41-X45)، وبنسبة بلغت (67%) من المبحوثين نحو الاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) على إجمالي فقرات هذا البُعد ونسبة عدم الاتفاق (لا أتفق، لا أتفق بشدة) بنسبة قدرها (7%) ونسبة غير المتأكدين من إجاباتهم (26%)، إذ أسهمت الفقرة (X45) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (76%) والتي تنص على (تساعدني المعلومات التي احصل عليها باتخاذ قرارات صائبة)، وجاءت أقل الاسهامات من الفقرة (X44) بنسبة بلغت (62%) والتي تُشير إلى انه (تتسم المعلومات التي تعامل معها بصدق التمثيل للغرض المرجو منه).

الجدول (5) وصف وتشخيص بُعد الموثوقية

نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف	الإحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										الفقرات
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		غير متأكد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
75.40	22.35	0.84	3.77	0.65	2	5.83	18	28.16	87	46.60	144	18.77	58	X41
75.99	23.98	0.91	3.80	1.62	5	6.47	20	24.27	75	45.63	141	22.01	68	X42
75.28	22.44	0.84	3.76	0.97	3	5.50	17	27.83	86	47.57	147	18.12	56	X43
75.02	24.20	0.91	3.75	0.65	2	7.44	23	30.42	94	39.16	121	22.33	69	X44
80.45	20.86	0.84	4.02	0.65	2	3.24	10	20.39	63	44.66	138	31.07	96	X45
76.43	22.77	0.87	3.82	0.91		5.70		26.21		44.72		22.46		المعدل العام
						6.60		26.21		67.18				المجموع

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية (SPSS V26).

٢. وصف وتشخيص اجابات المبحوثين عن بعد الحرية والاستقلالية:

يُشير الجدول (6) إلى أن بُعد الحرية والاستقلالية تمثل بالفقرات الفرعية (Y21-Y25)، وبنسبة اتفاق بلغت (52%) من المبحوثين نحو الاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) على إجمالي فقرات هذا البُعد ونسبة عدم الاتفاق (لا أتفق، لا أتفق بشدة) بنسبة قدرها (18%) ونسبة غير المتأكدين من إجاباتهم (30%)، إذ أسهمت الفقرة (Y24) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (74%) والتي تنص على أنه (أتحمل المسؤولية عن نتائج قراراتي وتصرفاتي)، وجاءت أقل الإسهامات من الفقرة (Y23) بنسبة بلغت (34%) التي تُشير إلى (أتمتع باستقلالية في تنفيذ عملي دون الرجوع للمسؤول المباشر).

الجدول (6) وصف وتشخيص بُعد الحرية والاستقلالية

نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف	الإحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										الفقرات
				لا اتفق بشدة (1)		لا اتفق (2)		غير متأكد (3)		اتفق (4)		اتفق بشدة (5)		
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
68.09	28.33	0.96	3.40	1.29	4	16.50	51	36.57	113	31.72	98	13.92	43	Y21
69.13	31.31	1.08	3.46	3.56	11	16.18	50	30.42	94	30.74	95	19.09	59	Y22
60.91	35.47	1.08	3.05	5.50	17	28.80	89	32.04	99	22.98	71	10.68	33	Y23
78.45	22.88	0.90	3.92	1.62	5	4.85	15	20.06	62	46.60	144	26.86	83	Y24
72.43	26.73	0.97	3.62	1.62	5	11.33	35	29.13	90	39.16	121	18.77	58	Y25
69.80	28.94	1.00	3.49	2.72		15.53		29.64		43.24		17.86		المعدل العام
						18.25		29.64		52.10				المجموع

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية (SPSS V26).

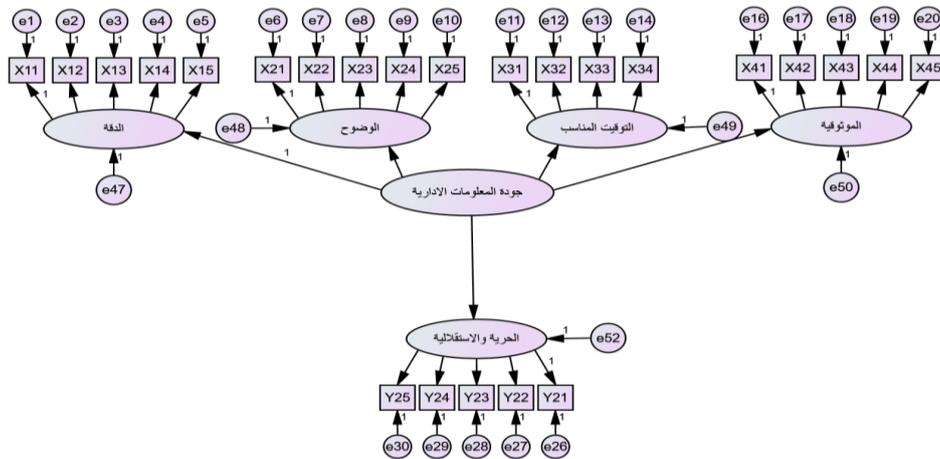
ثالثاً: تحليل علاقة الأثر:

الفرضية الرئيسية الأولى:

H01 لا يوجد أثر معنوي لجودة المعلومات الإدارية في الحرية والاستقلالية عند مستوى

المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

يبين الشكل (2) والجدول (7) وجود تأثير طردي ومعنوي ذو دلالة إحصائية جيدة المعلومات الإدارية في الحرية والاستقلالية في المنظمة المبحوث، وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار (β) التي بلغت (1.203) وبقيمة احتمالية بلغت (0.018) وهي اقل من (0.05)، فضلاً عن تشابه اشارات كل من الحددين الأدنى (Lower) والأعلى (Upper) لحدود الثقة (Confidence Interval) عند مستوى معنوية (0.05)، وفي ذلك إشارة إلى ان التغيير في جودة المعلومات الإدارية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة بمقدار (1.203) في الحرية والاستقلالية في المنظمة المبحوث.



الشكل (2) أثر جودة المعلومات الإدارية في الحرية والاستقلالية

المصدر: الشكل من إعداد الباحثان بالاستناد إلى البرنامج الإحصائي AMOS.

الجدول (7) نتائج تأثير جودة المعلومات الإدارية في الحرية والاستقلالية

P-Value	95% Confidence Interval		SRW	Estimate(β)	المتغير المتعمد	اتجاه التأثير	المتغير المستقل
	Upper	Lower					
0.018	1.553	0.852	0.763	1.203	الحرية والاستقلالية	←	جودة المعلومات الإدارية

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاستناد إلى البرنامج الإحصائي AMOS.

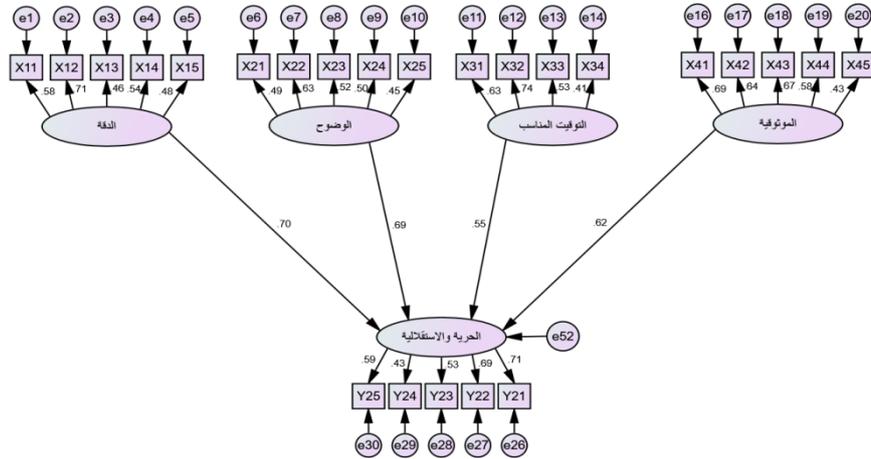
الفرضية الرئيسية الثانية:

- H02 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة المعلومات الإدارية في حرية واستقلال العاملين عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$. وتتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الآتية:
- H01 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لدقة المعلومات في حرية واستقلال العاملين عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.
 - H02 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لوضوح المعلومات في حرية واستقلال العاملين عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.
 - H03 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتوقيت المناسب في حرية واستقلال العاملين عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.
 - H04 لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لموثوقية المعلومات في حرية واستقلال العاملين عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

وبيين الشكل (3) والجدول (8) النتائج الآتية:

1. وجود أثر طردي ومعنوي ذو دلالة إحصائية للدقة في حرية واستقلال العاملين في المنظمة المبحوثة، وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار Estimate(β) التي بلغت (0.987) وبقية احتمالية بلغت (0.011) وهي أقل من (0.05)، فضلاً عن تشابه اشارات كل من الحدين الأدنى (Lower) والاعلى (Upper) لحدود الثقة (Confidence Interval) عند مستوى معنوية (0.05)، وفي ذلك إشارة إلى ان التغيير في الدقة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة بمقدار (0.987) في حرية واستقلال العاملين في المنظمة المبحوثة.
2. وجود أثر طردي ومعنوي ذو دلالة إحصائية للوضوح في حرية واستقلال العاملين في المنظمة المبحوثة، وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار Estimate(β) التي بلغت (1.32) وبقية احتمالية بلغت (0.021) وهي أقل من (0.05)، فضلاً عن تشابه اشارات كل من الحدين الأدنى (Lower) والاعلى (Upper) لحدود الثقة (Confidence Interval) عند مستوى معنوية (0.05)، وفي ذلك إشارة إلى ان التغيير في الوضوح بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة بمقدار (1.325) في حرية واستقلال العاملين في المنظمة المبحوثة.
3. وجود أثر طردي ومعنوي ذو دلالة إحصائية للتوقيت المناسب في حرية واستقلال العاملين في المنظمة المبحوثة، وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار Estimate(β) التي بلغت (0.612) وبقية احتمالية بلغت (0.019) وهي أقل من (0.05)، فضلاً عن تشابه اشارات كل من الحدين الأدنى (Lower) والاعلى (Upper) لحدود الثقة (Confidence Interval) عند مستوى معنوية (0.05)، وفي ذلك إشارة إلى ان التغيير في التوقيت المناسب بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة بمقدار (0.612) في حرية واستقلال العاملين في المنظمة المبحوثة.

٤. وجود أثر طردي ومعنوي ذو دلالة إحصائية للموثوقية في حرية واستقلال العاملين في المنظمة المبحوثة، وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار Estimate(β) التي بلغت (0.725) وبقيمة احتمالية بلغت (0.007) وهي أقل من (0.05)، فضلاً عن تشابه اشارات كل من الحدين الأدنى (Lower) والاعلى (Upper) لحدود الثقة (Confidence Interval) عند مستوى معنوية (0.05)، وفي ذلك إشارة إلى ان التغيير في الموثوقية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة بمقدار (0.725) في حرية واستقلال العاملين في المنظمة المبحوثة.



الشكل (3) أثر أبعاد جودة المعلومات الإدارية في حرية واستقلال العاملين

المصدر: الشكل من إعداد الباحثان بالاستناد إلى البرنامج الإحصائي AMOS.

الجدول (8) نتائج تأثير أبعاد جودة المعلومات الإدارية في حرية واستقلال العاملين

P-Value	95% Confidence Interval		SRW	Estimate(β)	المتغير المتغير المتغير	اتجاه التأثير	المتغير المستقل
	Upper	Lower					
0.011	1.329	0.701	0.697	0.987	حرية واستقلال العاملين	←	الدقة
0.021	1.878	0.843	0.691	1.325		←	الوضوح
0.019	0.899	0.351	0.548	0.612		←	التوقيت المناسب
0.007	0.976	0.527	0.616	0.725		←	الموثوقية

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاستناد إلى البرنامج الإحصائي AMOS.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

H03 هل تتباين ابعاد جودة المعلومات الإدارية اثرها في حرية واستقلال العاملين؟

من ملاحظة نتائج الجدول (8) ان بُعد الدقة قد جاء في المرتبة الأولى من حيث الترتيب وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار المعيارية (SRW) التي بلغت (0.697)، ويلبها في قوة التأثير بُعد (الوضوح) وبقيمة معامل انحدار معيارية بلغت (0.691)، وفي المرتبة الثالثة جاء بُعد (الموثوقية) وبقيمة معامل انحدار معيارية بلغت (0.616)، وفي المرتبة الرابعة والاخيرة جاء بُعد (التوقيت المناسب) وبقيمة معامل انحدار معيارية بلغت (0.548).

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات:

أولاً: الاستنتاجات:

1. أشارت الدراسة عن طريق نتائج وصف أبعاد جودة المعلومات الإدارية أنه كلما ازدادت موثوقية المعلومات كلما ازدادت جودة المعلومات التي تساعد في اتخاذ القرارات الإدارية المناسبة، دلالة على الدور الحيوي لجودة المعلومات في اتخاذ القرارات الإدارية ومنح العاملين حرية واستقلالية في العمل.
2. بينت الدراسة أن المعلومات التي تتوافر في الوقت المناسب وبدرجة كافية من الوضوح تُسهل للمستخدم فهمها جيداً، وبالتالي يُمكن استخدامها وتوظيفها بشكل مناسب حسب ما يتطلبه الموقف.
3. عن طريق نتائج تحليل الانحدار، تبين وجود تأثير طردي ومعنوي لجودة المعلومات الإدارية مجتمعة في حرية واستقلالية العاملين.
4. وجود تأثير طردي ومعنوي لكل بُعد من أبعاد جودة المعلومات الإدارية (الدقة، الوضوح، التوقيت المناسب، الموثوقية) في حرية واستقلالية العاملين.

ثانياً: المقترحات:

1. ضرورة قيام المنظمة المبحوثة في تطوير أنظمة وآليات عمل أقسام المعلومات بما يتوافق مع التطورات الحديثة لتوفير معلومات ذات جودة عالية.
2. الاستفادة من التقنيات الحديثة المتطورة في توفير وحفظ ومعالجة البيانات للحصول على معلومات ذات جودة عالية، فضلاً عن إجراء تقييم شامل وبشكل دوري لجودة المعلومات المتوافرة ومدى كفاءتها في معالجة السلبيات.
3. زيادة تمكين العاملين ومنحهم حرية واستقلالية أكبر في ممارسة أعمالهم واختيار الأسلوب الذي يرونه مناسباً في العمل.
4. وضع خطط وبرامج تدريبية عن طريق ورش العمل المتخصصة لرفع كفاءة مستخدمي المعلومات وتطوير مهاراتهم في إدارة واستخدام المعلومات بفاعلية.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

1. البشاري، مصطفى نجم، الطيب، عبدالله مصعب، (٢٠١٨)، أثر جودة المعلومات المحاسبية على قرارات المستثمرين في ظل تطبيق محاسبة التنمية المستدامة، مجلة كلية الدراسات العليا، المجلد (١١)، العدد (٤١).
2. البله، عبدالله وخميس، عبدالله، (٢٠١٨)، انعكاسات جودة المعلومات في إدارة الأزمات، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (٢)، العدد (٤٢).
3. الدوري، زكريا مطلق، (٢٠١٨)، أثر تمكين العاملين في الأداء الوظيفي في منظمات الأعمال: دراسة ميدانية علي عينة من العاملين في شركة زين للاتصالات الأردنية، المجلة العلمية لجامعة جيهان، السليمانية، المجلد (٢)، العدد (١).
4. شريف، عثمان إسماعيل، (٢٠٢٠)، موثوقية المعلومات المحاسبية ودورها في إتخاذ القرارات الإستثمارية، مجلة كلية التنمية البشرية، العدد (٩).
5. عصيمي، أحمد زكريا، (٢٠١٥)، نظم المعلومات المحاسبية (مدخل معاصر)، دار المريخ للطباعة والنشر، الرياض.
6. العضال، راند وأبو سمهده، مروة، (٢٠١٤)، جودة المعلومات وأثرها في القيادة، المجلة الاردنية في إدارة الاعمال، الاردن، المجلد (١٠)، العدد (٣).
7. عمرون، سماح، وزيان، جوهر (٢٠١٩)، دور التدقيق الداخلي في تحسين جودة المعلومات المحاسبية، رسالة ماجستير، محاسبة وتدقيق، العلوم المالية والمحاسبية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر.

٨. العنزي، أمل خلف، (٢٠١٦)، جودة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٧٧).
٩. مسعود، كسرى وعبدالحفيظ، دايرة، (٢٠١٧)، أثر استراتيجيات تمكين العاملين في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية بمؤسسة أرسلو - مثال الجزائر، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد (٢)، العدد (٨).
١٠. الملوك، سعد جلال، (٢٠٠٢)، أثر إستراتيجية التمكين في تعزيز الإبداع المنظمي: دراسة تحليلية في جامعة الموصل، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الموصل، العراق.
١١. النجار، فايز، (٢٠١٨)، نظم المعلومات الادارية، ط١، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١٢. النجار، فايز جمعة صالح، (٢٠١٠) نظم المعلومات الإدارية - منظور اداري، ط٣، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١٣. هلال، فوزية، عمران، خديجة، طيبي، نادية، (٢٠١٦)، جودة المعلومات المحاسبية في ظل النظام المحاسبي المالي scf رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الدكتور مولاي طاهر، الجزائر.
١٤. يحيى، عبد القادر ومولودي، عبد الغني ولبالي، عبدالسلام، (٢٠١٩)، دور سياسة تمكين العاملين في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة، مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد (٣)، العدد (٢).

ثانياً: المصادر الأجنبية:

15. Aghavani-Shajari, B., & Brion, S. (2021). Proposition d'une échelle de mesure de la transparence information nelle: le rôle clé de la compréhension de l' information partagée. *Logistique & Management*, 29(4), 212-227.
16. Alshikhi, O. A. & Abdullah, B.M. (2018). Information quality: definitions, measurement, dimensions, and relationship with decision making. *European Journal of Business and Innovation Research*, 6(5), 36-42.
17. Arazy, O., Kopak, R., & Hadar, I. (2017). Heuristic principles and differential judgments in the assessment of information quality. *Journal of the Association for Information Systems*, 18(5), 1.
18. Boudjenana, A., & Slimani, S., (2021) Relationship between Employees Empowerment and Teamwork performance -An analytical study of the opinions of a sample of individuals working in Algeria Telecom in Jijel. *Namaa economic and commercial Journal*, 050(2), 222-239.
19. Hauser, S.A.M.; and Rouse, C., (2007). The whole truth and nothing but the truth? The role of data quality today. *Direct Marketing: An International Journal*.1 (3). P P 161–171.
20. Islami, X., Mulolli, E. & Mustafa, N. (2018). Using Management by Objectives as a performance appraisal tool for employee satisfaction. *Future Business Journal*, 4(1), 94-108.
21. Kumar, S., & Jakhar, M. (2016) Understanding user evaluation of Information Quality Dimensions in a digitized world. In *Proceedings of the POMS Conference, Orlando, FL, USA* (pp. 1-10).
22. Mohammed, N. Y., Thanoon, T. Y., & Alkahrjee, M. A. (2021). The contribution of the quality of management information system to customer orientation, an Exploratory study at the Universities of Cihan and Nowruz. *Academy of Strategic Management Journal*, 20, 1-13.
23. Sadq, Z. M., Ahmad, B. S., & Jwmaa, S. J. (2019). The Role of Empowerment Strategies in Achieving Organizational Effectiveness (An Analytical Study of Managers' Views in a Sample of Private Banks in Erbil/Iraq). *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 5(3), 110-127.
24. Soni, V.D. (2020). Management Information Systems: Mastering the Discreet Planning. *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology*.
25. Tao, D., LeRouge, C., Smith, K. J., & De Leo, G. (2017). Defining information quality into health websites: a conceptual framework of health website information quality for educated young adults. *JMIR human factors*, 4(4), e6455.