

الدور الوسيط لنظم المعلومات على أثر الشفافية الإدارية في الولاء التنظيمي لدى العاملين: دراسة تطبيقية في مؤسسة ميناء عنابة

The mediating role of information systems on the impact of administrative transparency on organizational loyalty among employees: an applied study in the Annaba Port Corporation

نورالدين عزوز¹*

¹ جامعة باجي مختار - عنابة (الجزائر)، noureddineazo587@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2024/04/30؛ تاريخ المراجعة: 2024/05/03؛ تاريخ النشر: 2024/06/30

ملخص: هدفت الدراسة للتعرف على الدور الوسيط لنظم المعلومات على أثر الشفافية الإدارية في الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ميناء عنابة، حيث أجرينا دراسة على عينة قوامها 268 مفردة، تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية، وقد وظفنا في دراساتنا المنهج الوصفي، واستخدمنا أداة الاستبيان الذي صُمم بناء على الدراسات السابقة، كما اعتمدنا على برنامجي (SPSS V. 25) و (Amos V. 26) لتحليل بيانات الاستبيان. وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى عالي للمتغيرات الشفافية الإدارية ونظم المعلومات والولاء التنظيمي، ووجود أثر دال إحصائيا للشفافية الإدارية في الولاء التنظيمي في ظل وجود نظم المعلومات كمتغير وسيط لدى العاملين في مؤسسة ميناء عنابة.

الكلمات المفتاح: شفافية إدارية؛ نظم معلومات؛ ولاء تنظيمي؛ ميناء عنابة.

تصنيف JEL: M12؛ L26.

Abstract: The study aimed to identify the mediating role of information systems on the impact of administrative transparency on organizational loyalty among employees of the Annaba Port Corporation. Where we conducted a study on a sample of 268 individuals, which were selected in a stratified random way. In our studies, we employed the descriptive approach, and we used the questionnaire tool, which was designed based on previous studies. We also relied on (SPSS V. 25) and (Amos V. 26) programs to analyze the questionnaire data. The results of the study showed that there is a high level of the variables of administrative transparency, information systems and organizational loyalty. And the existence of a statistically significant effect of administrative transparency on organizational loyalty in light of the presence of information systems as a mediating variable for the employees of the Annaba Port Corporation.

Keywords: administrative transparency; information systems; organizational loyalty; Annaba port.

Jel Classification Codes: M12; L26.

I. تمهيد

تعد الشفافية الإدارية ميثاق عمل للعاملين والمتعاملين، تتيح لهم الحصول على المعلومات والبيانات وآليات صنع السياسات والقرارات والكشف عنه مكامن الفساد، ولكون الإدارة هي المهنية بتطبيق الشفافية في المستويات الوظيفية، فالإدارة هي الوحدة القائمة بتنفيذ تلك السياسات عن طريق المدير، ومهمتها هي توجيه المؤسسة نحو أداء رسالتها وفق اللوائح والأنظمة، وأن مستوى شفافية الموظف ومستوى قدرته النفسية تؤثر في درجة ثقة المرؤوسين وإدراكهم لفاعليته، ونتيجة للمغالاة في استخدام بعض موظفي المؤسسات لأسلوب التسلط وسيادة الأنماط التقليدية غير المسؤولة. وتنبع أهمية الشفافية من آثارها الإيجابية على القطاعين العام والخاص، إذ تساعد على تحقيق العديد من الفوائد ومنها تعزيز دور الولاء التنظيمي لدى العاملين، وزيادة إنتاجيتهم وشدهمهم، وترسيخ قيم التعاون وتضافر الجهود ووضوح النتائج وتحسينها. وبالتالي، فإن التطبيق الصارم لمبدأ الشفافية الإدارية يحتاج إلى نظم معلومات إدارية متطورة، فهي القادرة على توفير كم كبير من المعلومات، لأجل تسهيل الوصول إليها لطالبيها، وبهذا فهي تعد عنصر أساسي بتوفير هذه المعلومات. وتعد الشفافية حق لكل الأفراد من عاملين، وكذلك المستفيدين للوصول إلى البيانات والاطلاع عليها، وكذلك لهم الحق في التعرف على السياسات اللازمة لأجل اتخاذ القرارات، وهناك ارتباط كبير ما بين الشفافية وما بين بناء السياسات وكذلك اتخاذ القرارات المرتبطة بالمنظمة.

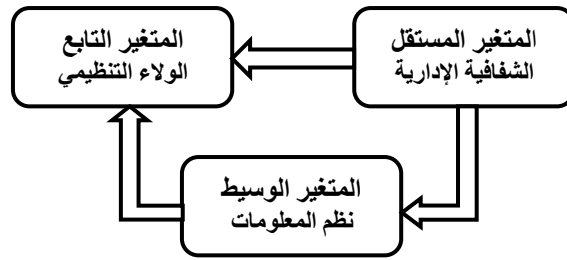
وبعد مراجعة الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية (Research Gap)، ستقوم هذه الدراسة بمناقشة الدور الوسيط لنظم المعلومات على أثر الشفافية الإدارية في الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ميناء عنابة- الجزائر، بعد أن أصبحت الشفافية الإدارية ونظم المعلومات الإدارية من أهم المقومات لتقديم أفضل وأسرع وأسهل خدمة ممكنة، لما لها من تأثير على سرعة الأداء وسهولته وجودته، وما يصاحبها من نتائج إيجابية على الروح المعنوية للعاملين وإخلاصهم لمؤسستهم. حيث تعد مؤسسة ميناء عنابة من أهم المؤسسات التي تحتاج إلى أهم التقنيات وأحدثها على الصعيدين البرمجيات والأدوات، لتحقيق الشفافية الإدارية وزيادة الولاء التنظيمي لعمالها. ومن هنا، ستبحث هذه الدراسة أهمية وجود الشفافية الإدارية ونظم المعلومات، وما يترتب عليها من نتائج موجبة على الولاء التنظيمي للعاملين في المؤسسة الجزائرية.

1.1. إشكالية الدراسة وتساؤلاتها

تعتبر الإدارة بالشفافية مدخلا لمعالجة العديد من مشكلات الإدارة كالغموض في القوانين واللوائح المعمول بها ومحاوله إيجاد سبل لتبسيط الإجراءات من أجل مكافحة الفساد الإداري، وذلك من خلال الوضوح والعلانية والنزاهة وتكافؤ الفرص للجميع وسهولة الإجراءات. وتعد نظم المعلومات عنصرا أساسيا لتوفير البيانات اللازمة، ومعالجتها لإنتاج المعلومات المفيدة وتزويدها للإدارة، وذلك في الوقت المناسب، وبالذقة المحددة، وبالكمية المطلوبة، وبما يتناسب مع احتياجات متخذي القرار. وتعد الشفافية حق لكل الأفراد العاملين، وكذلك المستفيدين للوصول إلى البيانات والاطلاع عليها، وكذلك لهم الحق في التعرف على السياسات اللازمة لأجل اتخاذ القرارات، من خلال توفير المعلومات، وتزويدها؛ مما يسهم بتدعيم الشفافية من خلال الرقابة والتعرف على أماكن الضعف، وتقويتها، والتعرف على أوجه القوة، وتدعيمها. الأمر الذي يجعل العامل مستبطن لقيم وأهداف المنظمة وثقافتها، ولديه الرغبة في المحافظة على عضويته فيها، لتسهيل تحقيق أهدافه والرفع من مستوى ولائه التنظيمي. واستنادا لما سبق ذكره، وفي ظل قلة الأبحاث والدراسات العربية التي تناولت الموضوع المستهدف؛ فما زالت هناك حاجة إلى مزيد من الاهتمام خاصة في المؤسسات الخدمية الجزائرية؛ ولذا فقد جاءت هذه الدراسة لتقصي الدور الوسيط لنظم المعلومات على العلاقة بين الشفافية الإدارية والولاء التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة عنابة؛ وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: ما هو الدور الوسيط لنظم المعلومات على أثر الشفافية الإدارية في الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ميناء عنابة؟ ويتفرع عن التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية الموالية:-

- أ. ما هو مستوى الشفافية الإدارية لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة؟
- ب. ما هو مستوى نظم المعلومات لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة؟
- ج. ما هي درجة الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة؟
- د. هل يوجد تأثير للشفافية الإدارية على الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة؟
- هـ. هل يوجد تأثير للشفافية الإدارية على نظم المعلومات لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة؟
- و. هل يوجد تأثير لنظم المعلومات على الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة؟
- ز. ما هو الدور الوسيط لنظم المعلومات على أثر الشفافية الإدارية في الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ميناء عنابة؟

الشكل 1. نموذج الدراسة ومتغيراتها



المصدر: إعداد الباحث.

2.I. أهمية الدراسة

- أ. التعرف على درجة ممارسة الشفافية الإدارية في مؤسسة ميناء عنابة، والتركيز على إحداث التغييرات المطلوبة على أسس علمية، بغية الرفع من درجة الالتزام بالشفافية، وزيادة الكفاءة والفعالية في العمل.
- ب. إبراز أهمية استخدام نظم المعلومات في مؤسسة ميناء عنابة، وأثرها في تحقيق الولاء التنظيمي.
- ج. يمثل الولاء التنظيمي عنصر هاماً في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين بها، لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها مؤسسة ميناء عنابة، أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين للعمل، وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز.
- د. إن الكشف عن دور نظم المعلومات، كمتغير وسيط، على أثر الشفافية الإدارية في الولاء التنظيمي يسهم بالمعرفة النظرية التراكمية بالعوامل التنظيمية المؤثرة على الولاء التنظيمي، مما يفتح المجال أمام الباحثين بإجراء المزيد من الدراسات العلمية للكشف عن تأثيرات المتغيرات التنظيمية، وخاصة أن دراستنا هاته من الدراسات النادرة التي استقصت الأثر بين المتغيرات الثلاث في حدود علمنا.

3.I. أهداف الدراسة

- أ. التعرف على مستوى الشفافية الإدارية لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة.
- ب. قياس درجة الولاء التنظيمي المتوفر لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة.
- ج. تحديد مستوى استخدام نظم المعلومات لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة.
- د. اختبار مدى وجود أثر للشفافية الإدارية على الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة.
- هـ. اختبار مدى وجود أثر للشفافية الإدارية على نظم المعلومات لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة.
- و. اختبار مدى وجود أثر لنظم المعلومات على الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة.
- ز. التعرف على أثر الشفافية الإدارية في الولاء التنظيمي في ظل وجود نظم المعلومات كمتغير وسيط لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة.
- ح. الخروج بالتوصيات التي من شأنها تعزيز متغيرات الدراسة لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة.

4.I. مفاهيم الدراسة

أ. الشفافية الإدارية (Administrative transparency): عرفها بيومي (2019) بأنها المكاشفة وإتاحة المعلومات وقواعد العمل بوضوح تام وذلك بتفصيلها وتبسيطها بحيث لا يكون هناك مجال للتفسير أو التأويل من قبل العاملين والمدبرين مع مشاركتهم بصنع واتخاذ القرارات التنظيمية. ونعرفها إجرائيا بأنها الممارسات الإدارية التي يقوم بها عمال مؤسسة ميناء عنابة، والتي تتضمن الوضوح الإداري للإجراءات والتعليمات، وتمكين العاملين من اتخاذ القرار، وثقافة المساءلة الإدارية.

ب. الولاء التنظيمي (organizational loyalty): يعرفه عبوي (2008) بأنه الرغبة الفردية في بذل مستوى عالي من الجهد لصالح المؤسسة والرغبة الشديدة للبقاء فيها ومنه قبول أهدافها. ونعرفه إجرائيا بأنه اندماج عمال مؤسسة ميناء عنابة، مع مؤسستهم التي يعملون بها، من خلال الولاء العاطفي والمستمر والأخلاقي.

ج. نظم المعلومات (Information Systems): عرفها الطائي (2009) بأنها التكوين الهيكلي المتكامل من المستلزمات المادية والبرمجية والمستلزمات البشرية والتنظيمية، الذي يضمن جمع البيانات من مصادرها المختلفة، ومعالجتها، لتحويلها إلى معلومات بالأوصاف المطلوبة، وتوصيلها إلى المستفيدين (صناع القرارات)، على النحو الذي يسهل مهمتهم في صنع القرارات وتحقيق أهداف المنظمة. ونعرفه إجرائيا في دراستنا بأنه نظام معلوماتي متكامل في مكوناته (الموارد البشرية، الموارد المادية، الموارد البرمجية) للوصول إلى المعلومات المحددة وفي الوقت المبرمج لها، لاتخاذ القرار المناسب في مؤسسة ميناء عنابة.

5.I. حدود الدراسة

أ. الحدود الموضوعية: اقتصرنا هذه الدراسة على التعرف على مستوى الشفافية الإدارية (بالأبعاد التالية: الوضوح الإداري للإجراءات والتعليمات، تمكين العاملين من اتخاذ القرار، ثقافة المساءلة الإدارية) وأثرها في الولاء التنظيمي (وأبعاده: الولاء العاطفي، والمستمر، والأخلاقي) في ظل نظم المعلومات كمتغير وسيط (وأبعاده الموارد البشرية، والمادية، والبرمجية).

ب. الحدود البشرية: طبقت الدراسة على عمال المؤسسة المينائية عنابة، الجزائر.

ج. الحدود المكانية: أجريت الدراسة في مؤسسة ميناء عنابة الجزائر.

د. الحدود الزمنية: أنجزت الدراسة خلال السنة الجامعية 2023/2022.

II. الطريقة والأدوات

اعتمدنا في هاته الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يستند على وصف الظاهرة موضع الدراسة وتحليل أبعادها، والتعرف على متغيراتها نظريا وتطبيقيا، من أجل تحقيق أهداف الدراسة. وفي ضوء التساؤلات المراد الإجابة عليها لتحليل اتجاهات المستقصى منهم نحو مدى توافر أبعاد الشفافية الإدارية والولاء التنظيمي، ونظم المعلومات كمتغير وسيط، ثم تكوين إطار متكامل للدراسة يجمع بين كل من الجانب النظري والتطبيقي. وتتضمن منهجية الدراسة ما يلي:-

1.II. مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من 884 عاملا من عمال الإدارة والشحن والتفريغ، حسب الإحصائية المتحصل عليها سنة 2023 من إدارة الموارد البشرية لمؤسسة ميناء عنابة.

2.II. عينة الدراسة

نظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة، تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من عمال مؤسسة ميناء عنابة، حيث تم اختيار 268 عاملا من مختلف المصالح، بنسبة 30.32% من مجتمع الدراسة الأصلي، وهو العدد الذي يزيد عن العدد المقترح بالتطبيق في معادلة ستيفن ثامبسون (K. Thompson Steven) لتقدير حجم العينة والذي يساوي 342 عاملا.

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[N-1 \times (d^2 + Z^2) + p(1-p)]}$$

حيث أن: N : حجم المجتمع، z : الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 المعتمد في دراستنا وتساوي 1.96، d : نسبة الخطأ وتساوي 0.05، p : نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي 0.50. وتطبيق المعادلة السابقة نحصل على حجم العينة التالي:-

$$n = \frac{884 \times 0.50(1-0.50)}{[884-1 \times (0.05^2 + 1.96^2)] + 0.50(1-0.50)} = 267.99 \approx 268$$

وبعد تحديد 268 عاملا تم التواصل معهم بأداة الاستبيان، كانت عدد الاستجابات 226 بنسبة 84.33% من الاستبيانات الموزعة.

3. II. أداة الدراسة

تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بهذه الدراسة، وذلك لمناسبتها مع طبيعة الدراسة من حيث أهدافها ومنهجها. وقد تم بناء الاستبيان بعد مراجعة الدراسات السابقة المشابهة لموضوع الشفافية الإدارية والولاء التنظيمي ونظم المعلومات كمتغير وسيط، وخاصة دراسة كل من أبو السبت (2005)، عويضة (2008)، نورمان وآخرون (Norman et al., 2010)، حرب (2011)، غنيم (2017)، عدوان (2017)، الوزير (2018)، دفعوس (2020)، حميد (2021). وبناء على هذه المصادر وغيرها، تم بناء أداة الدراسة التي اشتملت على ما يلي: المحور الأول: الشفافية الإدارية وفيه 15 عبارة، ويضم الأبعاد التالية: البعد الأول، الوضوح الإداري للإجراءات والتعليمات ويشتمل على 05 عبارات. البعد الثاني، تمكين الموظفين من اتخاذ القرار ويشتمل على 05 عبارات. البعد الثالث، ثقافة المساءلة الإدارية ويشتمل على 05 عبارات. المحور الثاني: نظم المعلومات وفيه 12 عبارة، ويضم الأبعاد التالية: البعد الأول، الموارد البشرية ويشتمل على 04 عبارات. البعد الثاني، الموارد المادية ويشتمل على 04 عبارات. البعد الثالث، الموارد البرمجية ويشتمل على 04 عبارات. وأخيرا، المحور الثالث: الولاء التنظيمي وفيه كذلك 12 عبارة. ويضم الأبعاد التالية: البعد الأول، الولاء العاطفي ويشتمل على 04 عبارات. البعد الثاني، الولاء المستمر ويشتمل على 04 عبارات. البعد الثالث، الولاء الأخلاقي ويشتمل أيضا على 04 عبارات.

4. II. صدق أداة الدراسة: من أجل التأكد من صدق الاستبيان تم استخدام الطرق التالية:-

أ. صدق المحكمين: تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس، بلغ عددهم 05 أساتذة من جامعة عنابة، وذلك للحكم على عبارات الاستبيان، من حيث مدى مناسبة ووضوح العبارة، ومدى انتماء كل عبارة من العبارات للبعد الذي تنتمي إليه. وفي ضوء الاقتراحات والملاحظات التي أبدها المحكمون، قمنا بإجراء التعديلات التي أشاروا إليها، وقد تم الأخذ بملاحظاتهم من تعديل لصياغة بعض العبارات من حيث البناء واللغة، وإجراء التعديلات المطلوبة.

ب. صدق الاتساق الداخلي: قمنا بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للبعد نفسه، وذلك كما يوضح نتائجها الجدول 01. حيث يظهر أن معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور نفسه، هي قيم دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.01$ ، فبالنسبة للمحور الأول الشفافية الإدارية، تراوحت قيم البعد الأول (الوضوح الإداري للإجراءات والتعليمات) بين 0.85 و0.66، كما تراوحت قيم البعد الثاني (تمكين الموظفين من اتخاذ القرار) بين 0.84 و0.62، أما قيم البعد الثالث (ثقافة المساءلة الإدارية) فقد تراوحت بين 0.95 و0.70. مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لجميع عبارات كل بعد مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه. أما بخصوص المحور الثاني (نظم المعلومات) فقد تراوحت قيمه بين 0.63 و0.93، أما المحور

الثالث (الولاء التنظيمي) فقد تراوحت قيمه بين 0.60 و 0.91، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لجميع عبارات المحورين مع الدرجة الكلية لكل محور تنتمي إليه.

الجدول 01. معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للبعد نفسه

المحور الأول: الشفافية الإدارية		المحور الثاني: نظم المعلومات				المحور الثالث: الولاء التنظيمي			
(r)	ع	(r)	ع	(r)	ع	(r)	ع	(r)	ع
**0.74	11	**0.76	28	**0.65	22	**0.80	16	**0.91	34
**0.79	7	**0.67	29	**0.91	23	**0.90	17	**0.86	35
**0.84	8	**0.80	30	**0.87	24	**0.64	18	**0.74	36
**0.68	9	**0.89	31	**0.77	25	**0.63	19	**0.76	37
**0.62	10	**0.60	32	**0.73	26	**0.93	20	**0.73	38
		**0.71	33	**0.69	27	**0.83	21	**0.86	39

** دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.01$

المصدر: التحليل الإحصائي للاستبيان باستخدام برنامج (SPSS).

5.II. ثبات أداة الدراسة

تحققنا من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient)، وطريقة التجزئة النصفية (Split-Half) وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول الموالي:-

الجدول 2. معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا	التجزئة النصفية	الثبات المركب (CR)
المحور الأول: الشفافية الإدارية	15	0.964	0.982	.862
المحور الثاني: نظم المعلومات	12	0.912	0.949	.939
المحور الثالث: الولاء التنظيمي	12	0.952	0.981	.956
إجمالي محاور الاستبانة	39	0.972	0.912	

** دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.01$

المصدر: التحليل الإحصائي للاستبيان باستخدام برنامج (SPSS).

تبين نتائج الجدول 2 أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لإجمالي الاستبانة حيث بلغت بطريقة ألفا كرونباخ 0.972، بينما بطريقة التجزئة النصفية بلغت 0.912. وبالنسبة لمحاور الاستبانة، فبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحور الشفافية الإدارية قيمة 0.964، وحسب طريقة التجزئة النصفية بلغت قيمة 0.982. أما لمحور نظم المعلومات فبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لهذا المحور 0.912، وحسب طريقة التجزئة النصفية فكانت النتائج مشابهة لطريقة ألفا كرونباخ حيث بلغت 0.949. أما لمحور الولاء التنظيمي فبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لهذا المحور 0.952، وحسب طريقة التجزئة النصفية فكانت النتائج مشابهة أيضا لطريقة ألفا كرونباخ حيث بلغت 0.981. وعليه، تكون الاستبانة في صورتها النهائية قابلة للتوزيع. ونكون بذلك قد تأكدنا من صدق وثبات استبانة الدراسة، مما يجعلنا على ثقة بصحتها وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة على تساؤلات الدراسة.

وقد استخدمنا في دراستنا برنامجي (SPSS V. 25) و (Amos V. 26) لتحليل بيانات الاستبيان، وتحديد المعالجات والأساليب الإحصائية مثل معامل الارتباط بيرسون للكشف عن صدق عبارات الاستبانة، ومعامل ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية للتأكد من ثباتها، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد ومحاور الاستبانة، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد، وتحليل المسار لقياس الأثر، والإجابة عن تساؤلات الدراسة. وتم تحديد درجة الاستجابة بمقياس ليكرت الخماسي بحيث يُعطى الدرجة 1 للاستجابة منخفضة جدا، والدرجة 2 للاستجابة منخفضة، والدرجة 3 للاستجابة متوسطة، والدرجة 4 للاستجابة عالية، والدرجة 5 للاستجابة عالية جدا، والجدول 3 يبين ذلك.

الجدول 3. المحك المعتمد في الدراسة

المتوسط الحسابي	من 4.20 إلى 5.00	من 3.40 إلى أقل من 4.20	من 2.60 إلى أقل من 3.40	من 1.80 إلى أقل من 2.60	أقل من 1.80
المستوى	عالي جدا	عالي	متوسط	منخفض	منخفض جدا

المصدر: إعداد الباحث.

III. النتائج ومناقشتها

1.III. الإجابة على التساؤل الأول: ما هو مستوى الشفافية الادارية لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة؟

وللإجابة عن هذا التساؤل، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الأول في الاستبانة التي تقيس الشفافية الإدارية لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة، وقد تم ترتيب هذه الأبعاد تنازليا حسب المتوسط الحسابي لكل بعد، كما يبينه الجدول الموالي:-

الجدول 4. التحليل الإحصائي للمحور الأول الشفافية الإدارية

رقم	البعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	الوضوح الإداري للإجراءات والتعليمات	3.52	0.83	3	عالي
2	تمكين الموظفين من اتخاذ القرار	3.86	0.89	1	عالي
3	ثقافة المساءلة الإدارية	3.62	0.91	2	عالي
	المحور الأول ككل: الشفافية الإدارية	3.66	0.84	-	عالي

المصدر: التحليل الإحصائي للاستبيان باستخدام برنامج (SPSS).

يظهر الجدول 4 أن تقدير مستوى الشفافية الإدارية لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة جاء بمستوى عالي، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 3.66، بانحراف معياري قدره 0.84، وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للأبعاد بين 0.83 و 0.91، وهي قيم متدنية مما يدل على تجانس استجابات عمال مؤسسة ميناء عنابة في تقديرهم لمستوى الشفافية الإدارية. ويعزى ذلك إلى أن إدارة المؤسسة ترى في الشفافية منهاج عمل مستمر لإدارة الأنشطة اليومية وشفافية العلاقات في أركان العمل التنظيمي، فهي مبدأ إداري يقوم على بعض الممارسات الإدارية كاتخاذ القرار وإدارة الموارد البشرية والمادية والتعليمات والاتصال والعلاقات والتطوير الإداري. وتدرك الإدارة أن الشفافية يترتب عليها الوضوح والمكاشفة التي تبنى عليها المساءلة في كافة أشكال العمليات الإدارية، مما يسهم في تعزيز النزاهة تحت مظلة تتصف بالوضوح والاستقرار، وتمكين العاملين ليتحملوا مسؤولياتهم من خلال وجود قنوات اتصال مفتوحة وتدفع حر للمعلومات ووضوح اللوائح والقوانين. كما أن الشفافية الإدارية تمكن المجتمع الخارجي من الاطلاع على الخدمات التي تقدمها المؤسسة، وتوفر أكبر قدر من المعلومات المتعلقة بها من خلال آليات الاتصال المتنوعة، وبالتالي يصبح كل شيء فيها واضح مما يعزز الثقة والمصداقية لدى المجتمع الخارجي، حيث أن شعور هذا المجتمع بأنه شريك في العمل المؤسسي يدفعه لدعم المؤسسة المينائية ومسانداتها في تأدية واجبها، وقد توافقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة نورمان وآخرون (Norman et al.,) (2010) التي توصلت إلى أن الإدارة تتعامل بشفافية في علاقاتها مع الجمهور الخارجي مما يجعلها تمتلك سمعة جيدة في المجتمع المحيط. وتوافقت كذلك مع دراسة حرب (2011) التي أظهرت وجود التزام بممارسة الشفافية الإدارية بدرجة مقبولة لدى الإداريين والأكاديميين ممن يشغلون مناصب إدارية في الجامعات الفلسطينية. كما اتفقت أيضا مع دراسة حميد (2021) التي توصلت لوجود موافقة بدرجة كبيرة بين أفراد مجتمع الدراسة على الشفافية الإدارية بأبعادها، وذلك في شركات التأمين العاملة في قطاع غزة والمدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية، واتضح ذلك من خلال حصول محور الشفافية الإدارية ككل على وزن نسبي 69.09%.

III.2. الإجابة على التساؤل الثاني: ما هو مستوى نظم المعلومات لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة؟

وللإجابة عن هذا التساؤل، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الثاني في الاستبانة التي تقيس نظم

المعلومات من وجهة نظر عمال مؤسسة ميناء عنابة، وقد تم ترتيب هذه الأبعاد تنازليا حسب المتوسط الحسابي لكل بعد، كما يلي:-

الجدول 5. التحليل الإحصائي للمحور الثاني نظم المعلومات

رقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	المستوى الإحصائي
1	الموارد البشرية	3.57	0.76	2	عالي
2	الموارد المادية	3.74	0.85	3	عالي
3	الموارد البرمجية	3.87	0.88	1	عالي
	المحور الأول ككل: نظم المعلومات	3.73	0.82	-	عالي

المصدر: التحليل الإحصائي للاستبيان باستخدام برنامج (SPSS).

يظهر الجدول 5 أن تقدير مستوى نظم المعلومات لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة جاء بمستوى عالي، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 3.73، بانحراف معياري قدره 0.82، وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للأبعاد بين 0.76 و 0.88، وهي قيم متدنية مما يدل على تجانس استجابات عمال مؤسسة ميناء عنابة في تقديرهم لمستوى نظم المعلومات. وهذا يدل على الاهتمام الكبير من قبل الإدارة العليا في مؤسسة ميناء عنابة بنظم المعلومات لديها، والعمل على توفير البنية التحتية والموارد الأساسية المناسبة لمثل هذه النظم، وذلك لضمان عملها بكفاءة ودقة مناسبين، وبالتالي تحقيق الأهداف بفعالية. فمثلا الأعمال والإنجازات اليدوية التي تتم في المؤسسة تضع الوقت والجهد، ومن خلال نظم المعلومات الإدارية يمكن تحسين هذه الأنظمة لتحقيق أهداف العمل مع توفير النفقات الخاصة. فعلى سبيل المثال، إن التكاليف المستخدمة والجهد وعدم الانتظام بتسجيل مواعيد حضور الموظفين يدويا أصبح عائقا على المؤسسة، وعندما يقوم بدراسة هذه الأمور نظم المعلومات الإدارية وتحويلها إلى نظام الماسح الضوئي باستخدام البصمة وفر سهولة حساب الرواتب الشهرية وعدد ساعات الحضور وأيضا الانتظام في العمل من الدخول إلى الخروج. وتوافق نتائج دراستنا مع دراسة أبو السبت (2005) التي توصلت إلى كفاءة نظم المعلومات الإدارية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، واهتمام الإدارة العليا بهذه النظم وتطويرها بما يتلاءم والتطور التكنولوجي. كما توافقت مع دراسة غنيم (2017) التي توصلت لوجود موارد نظم المعلومات الإدارية في الكليات التقنية بقطاع غزة. وتوافقت أيضا مع دراسة الوزير (2018) التي خلصت لتوافر مستوى عالي من نظم المعلومات بمتوسط حسابي بلغ 77.0% من إجابات الباحثين في القطاع المصري الفلسطيني.

III.3. الإجابة على التساؤل الثالث: ما هي درجة الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة؟

وللإجابة عن هذا التساؤل، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الثالث في الاستبانة التي تقيس الولاء

التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة، وقد تم ترتيب هذه الأبعاد تنازليا حسب المتوسط الحسابي لكل بعد، كما يبينه الجدول 6.

الجدول 6. التحليل الإحصائي للمحور الثالث الولاء التنظيمي

رقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	المستوى الإحصائي
1	الولاء العاطفي	3.27	0.80	3	عالي
2	الولاء المستمر	3.69	0.82	2	عالي
3	الولاء الأخلاقي	3.71	0.89	1	عالي
	المحور الثالث ككل: الولاء التنظيمي	3.56	0.87	-	عالي

المصدر: التحليل الإحصائي للاستبيان باستخدام برنامج (SPSS).

يظهر الجدول 6 أن تقدير مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة جاء بمستوى عالي، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 3.56، بانحراف معياري قدره 0.87، وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للأبعاد بين 0.80 و0.89، وهي قيم متدنية مما يدل على تجانس استجابات عمال مؤسسة ميناء عنابة في تقديرهم لمستوى الولاء التنظيمي. وبذلك يمكن القول، أن عمال مؤسسة ميناء عنابة يشعرون بالفخر والانتماء والإخلاص لمؤسستهم لوجود ارتباط عاطفي قوي لديهم، كما أن المؤسسة المينائية بعنابة تعتبر مكان استراتيجي في البنية الاقتصادية الوطنية، وبالتالي فإن العمل فيه يعتبر مكانا مميزا. ومن جهة أخرى، نلمس رغبة عمال ميناء عنابة في الاستمرار بالعمل، والمشاركة في كافة الفعاليات، ويرتبط هذا النوع من الولاء بالقيمة الاستثمارية لوجودهم في المؤسسة لفترة طويلة، وشعورهم بأن ترك العمل في المؤسسة سيكون أمرا مكلفا عليهم، ومن هنا يزداد الولاء لأسباب مادية، إضافة إلى الأسباب الاجتماعية، كون هذه المؤسسة خلقت أجواء حميمة بين الزملاء والمناخ المستقر الذي توفره لعمالها. كذلك، فإن عمال المؤسسة يشعرون بالمسؤولية الأخلاقية تجاه المؤسسة، وذلك من خلال الحفاظ على سمعتها والشعور بواجب الاستمرار بها، بسبب الشعور الداخلي المتبثق من إيمانهم بأهمية الحفاظ على مصلحة المؤسسة، وهم يشعرون بأن هذا واجب عليهم بغض النظر عن المصلحة المالية التي يحصلون عليها من المؤسسة. وتوافقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة عويضة (2008) التي كشفت عن وجود مستوى عالي من الولاء التنظيمي في المنظمات الأهلية بمحافظات غرة يقدر 81.76% عبرت عنه آراء العينة المستطلع آراءها. وتوافقت أيضا مع دراسة عدوان (2017) التي توصلت لوجود مستوى عالي من الولاء التنظيمي لدى عمداء الكليات ورؤساء الدوائر والمعاهد في جامعة القدس. وتطابقت كذلك مع دراسة دغفوس (2020) التي توصلت لوجود مستوى مرتفع إلى حد ما من الولاء التنظيمي حسب إجابات عينة الدراسة، حيث بلغ متوسط الإجابات 3.6.

4.III. الإجابة على التساؤل الرابع: هل يوجد تأثير للشفافية الإدارية على الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة؟

الجدول 07. تحليل الانحدار الخطي المتعدد لقياس تأثير أبعاد الشفافية الادارية على الولاء التنظيمي

المتغير التابع: الولاء التنظيمي							الأبعاد المستقلة لمتغير الشفافية الإدارية
معامل التحديد (R square)	معنوية النموذج		الترتيب	مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة الاختبار (T)	معامل الانحدار (β)	
	مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة (F)					
0.502	0.000	28.81	-	0.072	2.485	1.120	الحد الثابت (β ₀)
			01	0.000	4.703	0.451	الوضوح الإداري للإجراءات
			03	0.027	2.751	0.294	تمكين الموظفين من اتخاذ القرار
			02	0.000	4.394	0.437	ثقافة المساءلة الإدارية

المصدر: التحليل الإحصائي للاستبيان باستخدام برنامج (SPSS).

يتبين لنا من خلال الجدول 07 أن قيمة معامل التحديد (R square) بلغت 0.502، وتعني هذه القيمة أن الأبعاد المستقلة، أي أبعاد الشفافية الادارية مع (الوضوح الإداري للإجراءات والتعليمات، وتمكين الموظفين من اتخاذ القرار، ثقافة المساءلة الإدارية)، تفسر ما نسبته 50.2% من التباين الحاصل في المتغير التابع الولاء التنظيمي، والنسبة المتبقية والتي تبلغ 49.8% تعزى لعوامل ومتغيرات أخرى غير مدرجة في الجدول، بالإضافة إلى أخطاء التقدير العشوائي للعينة. وبشكل عام، نستنتج من خلال اختبار قيمة (F) معنوية تحليل الانحدار الخطي المتعدد، حيث مستوى دلالة الاختبار 0.000 وهو أقل من 0.05، ونلاحظ من خلال الجدول السابق أن بعد الوضوح الإداري للإجراءات والتعليمات جاء في المرتبة 01 من حيث التأثير على الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة، حيث بلغ

حجم التأثير 0.451، يليه بعد ثقافة المساءلة الإدارية بحجم تأثير يبلغ 0.437، ثم بعد تمكين الموظفين من اتخاذ القرار بحجم تأثير يبلغ 0.294، وكان هذا التأثير دال إحصائياً عند مستوى 0.05، وبالتالي، تصاغ معادلة الانحدار كالتالي:-

$$y_i = 1.120 + 0.451 x_1 + 0.294 x_2 + 0.437 x_3 + \varepsilon_i$$

ويعني ذلك أنه كلما زاد اهتمام الإدارة العليا في مؤسسة ميناء عنابة بتوضيح الإجراءات والتعليمات بمقدار وحدة انحراف معياري واحد، ساهم ذلك في زيادة الولاء التنظيمي للعاملين بمقدار 0.451 درجة، وذلك في ظل ثبات تأثير باقي الأبعاد المستقلة الأخرى. وكلما زاد اهتمام الإدارة العليا في مؤسسة ميناء عنابة بتجسيد ثقافة المساءلة الإدارية بمقدار وحدة انحراف معياري واحد، ساهم ذلك في زيادة الولاء التنظيمي للعاملين بمقدار 0.437 درجة، وذلك في ظل ثبات تأثير باقي الأبعاد المستقلة الأخرى. وأخيراً، كلما زاد اهتمام الإدارة العليا في مؤسسة ميناء عنابة بتمكين الموظفين من اتخاذ القرار بمقدار وحدة انحراف معياري واحد، ساهم ذلك في زيادة الولاء التنظيمي للعاملين بمقدار 0.294 درجة، وذلك في ظل ثبات تأثير باقي الأبعاد المستقلة الأخرى. وتتفق نتيجة دراستنا ضمناً مع دراسة نورمان وآخرون (Norman et al., 2010) التي توصلت إلى أن مستوى شفافية الرئيس ومستوى قدراته النفسية الإيجابية تؤثر في درجة ثقة المرؤوسين وإدراكهم لفعاليتهم. واتفقت أيضاً مع دراسة الصرايرة (2014) التي توصلت لوجود أثر للشفافية الإدارية في الولاء التنظيمي لدى المديرين في جامعة مؤتة. كما اتفقت أيضاً مع دراسة العنزي (2016) التي توصلت لوجود دور للشفافية الإدارية في الولاء التنظيمي بالهيئة العامة للعناية بطباعة ونشر القرآن الكريم والسنة النبوية وعلومهما بدولة الكويت.

III.5. الإجابة على التساؤل الخامس: هل يوجد تأثير للشفافية الإدارية على نظم المعلومات لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة؟

الجدول 08. تحليل الانحدار الخطي المتعدد لقياس تأثير أبعاد الشفافية الادارية على نظم المعلومات

المتغير الوسيط: نظم المعلومات							الأبعاد المستقلة لمتغير الشفافية الإدارية
معامل التحديد (R square)	معنوية النموذج		الترتيب	مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة الاختبار (T)	معامل الانحدار (β)	
	مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة (F)					
0.451	0.000	26.03	-	0.000	4.151	2.208	الحد الثابت (β ₀)
			01	0.000	4.262	0.527	الوضوح الإداري للإجراءات
			02	0.009	3.561	0.359	تمكين الموظفين من اتخاذ القرار
			03	0.563	0.629	0.082	ثقافة المساءلة الإدارية

المصدر: التحليل الإحصائي للاستبيان باستخدام برنامج (SPSS).

يظهر لنا الجدول 08 أن قيمة معامل التحديد (R square) بلغت 0.451، وتعني هذه القيمة أن الأبعاد المستقلة، أي أبعاد الشفافية الادارية مع (الوضوح الإداري للإجراءات والتعليمات، وتمكين الموظفين من اتخاذ القرار، ثقافة المساءلة الإدارية)، تفسر ما نسبته 45.1% من التباين الحاصل في المتغير التابع نظم المعلومات، والنسبة المتبقية والتي تبلغ 54.9% تعزى لعوامل ومتغيرات أخرى غير مدرجة في الجدول، بالإضافة إلى أخطاء التقدير العشوائي للعينة. وبشكل عام، نستنتج من خلال اختبار قيمة (F) معنوية تحليل الانحدار الخطي المتعدد، حيث مستوى دلالة الاختبار 0.000 وهو أقل من 0.05، ونلاحظ من خلال الجدول السابق أن بعد الوضوح الإداري للإجراءات والتعليمات جاء في المرتبة 01 من حيث التأثير على نظم المعلومات من وجهة نظر عمال مؤسسة ميناء عنابة، حيث بلغ حجم التأثير 0.527، يليه بعد تمكين الموظفين من اتخاذ القرار بحجم تأثير يبلغ 0.359، وكان هذا التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، مع استبعاد بعد ثقافة المساءلة الإدارية لعدم الدلالة الإحصائية في التأثير على المتغير التابع (نظم المعلومات)، وبناء على نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد، تصاغ معادلة الانحدار كالتالي:-

$$y_i = 2.208 + 0.527 x_1 + 0.359 x_2 + \varepsilon_i$$

ويعني ذلك أنه كلما زاد اهتمام الإدارة العليا في مؤسسة ميناء عنابة بتوضيح الإجراءات والتعليمات بمقدار وحدة انحراف معياري واحد، ساهم ذلك في تعزيز نظم المعلومات في المؤسسة بمقدار 0.451 درجة، وذلك في ظل ثبات تأثير باقي الأبعاد المستقلة الأخرى. وكلما زاد اهتمام الإدارة العليا في مؤسسة ميناء عنابة بتمكين العاملين من اتخاذ القرار بمقدار وحدة انحراف معياري واحد، ساهم ذلك في زيادة تطوير نظم المعلومات للعاملين بمقدار 0.437 درجة، وذلك في ظل ثبات تأثير باقي الأبعاد المستقلة الأخرى. واتفقت نتيجة دراستنا ضمناً مع دراسة مكلفور وآخرون (McIvor et al., 2002) التي أشارت إلى أن الربط الآلي الذي ينتج عن استخدام تكنولوجيا الأنترنت، يمكن أن يمارس تأثيراً قوياً في تشجيع التدفق الحر للأفكار داخل المنظمة، مع السماح للأفراد والوحدات التنظيمية، أن تتواصل مع بعضها البعض. كما اتفقت ضمناً مع دراسة الرواشدة (2017) التي توصلت أثراً واضحاً لتحسين وتفعيل نظم المعلومات الإدارية، وتفعيلها على الشفافية.

6.III. الإجابة على التساؤل السادس: هل يوجد تأثير لنظم المعلومات على الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة؟

الجدول 09. تحليل الانحدار الخطي المتعدد لقياس تأثير أبعاد نظم المعلومات على الولاء التنظيمي

المتغير التابع: الولاء التنظيمي							الأبعاد المستقلة لمتغير نظم المعلومات
معامل التحديد (R square)	معنوية النموذج		الترتيب	مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة الاختبار (T)	معامل الانحدار (β)	
	مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة (F)					
0.447	0.000	25.41	-	0.000	5.439	2.287	الحد الثابت (β ₀)
			01	0.000	0.752	0.627	الموارد البشرية
			02	0.000	4.243	0.412	الموارد المادية
			03	0.048	2.338	0.317	الموارد البرمجية

المصدر: التحليل الإحصائي للاستبيان باستخدام برنامج (SPSS).

يظهر لنا الجدول 09 أن قيمة معامل التحديد (R square) بلغت 0.447، وتعني هذه القيمة أن الأبعاد المستقلة، أي أبعاد نظم المعلومات معاً (الموارد البشرية، الموارد المادية، الموارد البرمجية)، تفسر ما نسبته 44.7% من التباين الحاصل في المتغير التابع الولاء التنظيمي، والنسبة المتبقية والتي تبلغ 54.3% تعزى لعوامل ومتغيرات أخرى غير مدرجة في الجدول، بالإضافة إلى أخطاء التقدير العشوائي للعينية. وبشكل عام، نستنتج من خلال اختبار قيمة (F) معنوية تحليل الانحدار الخطي المتعدد، حيث مستوى دلالة الاختبار 0.000 وهو أقل من 0.05، ونلاحظ من خلال الجدول السابق أن بعد الموارد البشرية جاء في المرتبة 01 من حيث التأثير على الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة، حيث بلغ حجم التأثير 0.627، يليه بعد الموارد المادية بحجم تأثير يبلغ 0.412، وكان هذا التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، ثم بعد الموارد البرمجية بحجم تأثير يبلغ 0.317، وكان هذا التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، وبناء على النتائج السابقة، تصاغ معادلة الانحدار كالتالي:-

$$y_i = 2.287 + 0.627 x_1 + 0.412 x_2 + 0.317 x_3 + \varepsilon_i$$

ويعني ذلك أنه كلما زاد اهتمام الإدارة العليا في مؤسسة ميناء عنابة بالموارد البشرية المؤهلة والمدربة على الأنظمة المعلوماتية بمقدار وحدة انحراف معياري واحد، ساهم ذلك في تحقيق الولاء التنظيمي في المؤسسة بمقدار 0.627 درجة، وذلك في ظل ثبات تأثير باقي الأبعاد المستقلة الأخرى. وكلما زاد اهتمام الإدارة العليا في مؤسسة ميناء عنابة بالموارد المادية من حيث الأجهزة والمعدات الإلكترونية الحديثة بمقدار وحدة انحراف معياري واحد، ساهم ذلك في زيادة مستوى الولاء التنظيمي للعاملين بمقدار 0.412 درجة، وذلك في ظل ثبات تأثير باقي الأبعاد المستقلة الأخرى. وأخيراً، وكلما زاد اهتمام الإدارة العليا في مؤسسة ميناء عنابة بالموارد البرمجية المتطورة بمقدار وحدة انحراف معياري واحد، ساهم ذلك في زيادة مستوى الولاء التنظيمي للعاملين بمقدار 0.317 درجة، وذلك في ظل ثبات تأثير باقي

الأبعاد المستقلة الأخرى. واتفقت نتيجة دراستنا مع دراسة الروسان والعموش (2013) التي توصلت لوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والولاء التنظيمي في القطاع الفندقي الأردني.

7.III. الإجابة على التساؤل السابع: ما هو الدور الوسيط لنظم المعلومات على أثر الشفافية الإدارية في الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ميناء عنابة؟

لاختبار هذه الفرضية تم الاستعانة بتحليل المسار (Path Analysis) باستخدام برنامج (Amos Ver. 26) المدعوم ببرنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك للتحقق من الفرضية السابقة. وتم اختبار فرضيات الوساطة في الدراسة من خلال تطبيق تحليل الانحدار بطريقة بارون وكيني 1986 التي استخدمت على نطاق واسع في بحوث علم النفس التنظيمي. ووفقاً لهذه الطريقة، يجب أن تستوفي 03 شروط إذا كانت الوساطة موجودة. أولاً، يجب أن يرتبط المتغير المستقل (الشفافية الإدارية) بشكل كبير بالوسيط (نظم المعلومات). وثانياً، يجب أن تكون العلاقات المباشرة بين الشفافية الإدارية المتغير المستقل والمتغير التابع (الولاء التنظيمي) مهمة. إذا ما تحقق الشرطين وكانت العلاقات كبيرة وقوية فإنه يتم ادخال المتغير الوسيط (نظم المعلومات) في نموذج الانحدار في الخطوة الثالثة. بعد دخول الوسيط، من المتوقع أن تختفي العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع (الوساطة الكاملة) أو تقل (التوسط الجزئي).

الجدول 10. نتائج تحليل المسار لتبيان الأثر المباشر وغير المباشر عند مستوى دلالة بين الشفافية الإدارية والولاء التنظيمي في ظل وجود نظم المعلومات

كمتغير وسيط

(Sig.)	(T)	التأثير المباشر		التأثير غير المباشر	(RMSEA)	(CFI)	(GFI)	(Sig.)	(DF)	(Chi ²)
		معاملات التأثير المباشر	المسار							
0.000	4.927	0.69	الشفافية الإدارية الولاء التنظيمي ←	0.194	0.064	0.821	0.826	0.361	6	8.127
0.000	9.721	0.63	الشفافية الإدارية نظم المعلومات ←							
0.000	5.318	0.72	نظم المعلومات الولاء التنظيمي ←							
مؤشر ملاءمة الجودة ومن المفترض أن يقترب من الواحد صحيح (GFI: Goodness of Fit Index Must Proximity to one) مؤشر المواءمة المقارن ومن المفترض أن يقترب من الواحد صحيح (CFI: Comparative Fit Index Must Proximity to one) مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation)										

المصدر: التحليل الإحصائي للاستبيان باستخدام برنامج (Amos Ver. 26).

يبين الجدول 10 أن قيمة (Chi²) المحسوبة 8.127، وهي ذات دلالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وبلغت قيمة (GFI) أي (Goodness of Fit Index) وهو مؤشر ملاءمة الجودة ما قيمته 0.826 وهو يقترب من الواحد الصحيح (الملاءمة التامة)، وبنفس السياق بلغ مؤشر المواءمة المقارن (CFI) أي (Comparative Fit Index) 0.821، وهو يقترب من قيمة الواحد الصحيح، كما بلغت قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) أي (Root Mean Square Error of Approximation) 0.064 وهو مقترب من قيمة الصفر. وعليه، نجد بأن النموذج ملائم، كون أن جميع المؤشرات تعطي مؤشر لصحة النموذج. وتوضح النتائج أن الشفافية الإدارية لها علاقة مباشرة مع نظم المعلومات، وهذا يدل أنه كلما زادت الشفافية الإدارية ستزداد بدورها نظم المعلومات، وكذلك يوضح النموذج أن الشفافية الإدارية تمتلك علاقة مباشرة مع تحقيق الولاء التنظيمي، أي أنه كلما زادت الشفافية الإدارية سيزيد تحقيق الولاء التنظيمي، مما يحقق الشرطين الأول والثاني. وأن دور الوساطة الجزئية واضح، كون أن التأثير غير المباشر 0.194، مما يزيد من قوة العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع. وبهذا يوضح تطبيق 03 شروط الواجبة لتوضيح دور الوسيط في العلاقة.

الخلاصة

بناء على الدراسة الميدانية التي قمنا بها حول الدور الوسيط لنظم المعلومات على أثر الشفافية الإدارية في الولاء التنظيمي لدى العاملين: دراسة تطبيقية في مؤسسة ميناء عنابة، فقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج التالية:

أ. وجود مستوى عالي لمتغيرات الشفافية الإدارية (المتوسط الحسابي 3.66)، ونظم المعلومات (المتوسط الحسابي 3.73)، والولاء التنظيمي (المتوسط الحسابي 3.56) لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة.

ب. وجود تأثير للشفافية الإدارية في الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة.

ج. وجود تأثير للشفافية الإدارية في نظم المعلومات لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة.

د. وجود تأثير لنظم المعلومات في الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء عنابة.

هـ. وجود أثر للشفافية الإدارية في الولاء التنظيمي في ظل وجود نظم المعلومات كمتغير وسيط لدى العاملين في مؤسسة ميناء عنابة. وبناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فإننا نقدم التوصيات التالية:-

أ. العمل على تعزيز الالتزام بالشفافية الإدارية في المؤسسة الجزائرية إلى مستويات عالية، من خلال إلحاق العاملين بندوات ومؤتمرات تُعنى بالممارسات والمضامين ذات العلاقة بالشفافية، مما يؤدي إلى دعم قيم النزاهة والثقة لدى العاملين، وترسيخ قيم التعاون وتضافر الجهود، والذي ينعكس بدوره على جودة أدائهم وانتمائهم، وكشف محاولات الفساد إن وجدت، بغرض استغلال أفضل لموارد المؤسسة.

ب. دعم إدارة نظم المعلومات لتوفير المزيد من برامج حماية المعلومات، لضمان عدم فقدانها أو اختراقها بما لا يتعارض مع الشفافية، عبر توفير معلومات خالية من التزوير أو التشويه أو الضبابية، لما لذلك من أهمية كبيرة في أداء المهام بدرجة عالية من الدقة والسرعة.

ج. تعزيز ثقافة عدم مغادرة العمل والولاء للمنظمة، من خلال الاهتمام بتطوير الموظفين بمختلف الطرق والأساليب الحديثة، مما يزيد من رضا الموظفين ويدفعهم للحرص على البقاء في أعمالهم، لأنه يوفر لهم كل جديد ويعطيهم حقوقهم وفرصهم ويقدر لهم جهودهم.

وفي ضوء النتائج السابقة، فإننا نقترح الدراسات المستقبلية التالية:-

- أ. درجة توفر الشفافية في معايير اختيار وتعيين الموظفين الإداريين والتقنيين في المؤسسة الجزائرية.
- ب. أثر ممارسة الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري بالمؤسسة الجزائرية.
- ج. أثر نظم المعلومات الإدارية على جودة القرارات الإدارية المتخذة في المؤسسة الجزائرية.

المراجع

- أبو السبت، ص. (2005). تقييم دور نظم المعلومات الإدارية في صنع القرارات الإدارية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية- غزة. يومي، آ. (2019). متطلبات تطبيق الإدارة بالشفافية بالمدارس الثانوية العامة بمحافظة الفيوم. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 12(4)، 141-177.
- حرب، ن. (2011). واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية- غزة.
- حميد، أ. (2021). أثر الشفافية الإدارية على تحقيق التميز المؤسسي لشركات التأمين العاملة في قطاع غزة والمدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية. رسالة ماجستير. جامعة الأزهر- غزة.
- دعفوس، ع. (2020). أثر تمكين العاملين في الولاء التنظيمي: دراسة تطبيقية على فروع مصرف الصحاري بالمنطقة الغربية. رسالة ماجستير. جامعة الزاوية. الرواشدة، م. (2017). أثر نظم المعلومات الإدارية على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب في الأردن. رسالة ماجستير. جامعة عمان.
- الروسان، م.، والعموش، م. (2013). دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية في القطاع الفندقي الأردني. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة (37)، 221-242.
- الصريرة، ر. (2014). أثر الإدارة بالشفافية في الولاء التنظيمي لدى المديرين في جامعة مؤتة: دراسة تطبيقية. رسالة ماجستير. جامعة مؤتة.
- الطائي، م. (2009). المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية. عمان: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.
- عبوي، ز. (2008). التنظيم الإداري ومبادئه الأساسية. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

- عدوان، ر. (2017). تأثير التمكين الإداري على الولاء التنظيمي لدى عمداء الكليات ورؤساء الدوائر والمعاهد في جامعة القدس. رسالة ماجستير. جامعة القدس.
- العززي، م. (2016). دور الشفافية في تعزيز الولاء التنظيمي في الهيئة العامة للعناية بطباعة ونشر القرآن الكريم والسنة النبوية وعلومهما بدولة الكويت. رسالة ماجستير. جامعة الكويت.
- عويضة، إ. (2008). أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية محافظات غزة. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية- غزة.
- غنيم، ر. (2017). أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في تعزيز بناء المنظمة الذكية: دراسة ميدانية على الكليات التقنية بقطاع غزة. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية- غزة.
- الوزير، ي. (2018). دور أرس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية في ظل وجود نظم المعلومات كمتغير وسيط: دراسة تطبيقية على القطاع المصري الفلسطيني. رسالة ماجستير. جامعة الأزهر- غزة.

McIvor, R., McHugh, M., & Cadden, C. (2002). Internet technologies: supporting transparency in the public sector. *International Journal of Public Sector Management*, 15(3), 170-187. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/09513550210423352>

Norman, S., Avolio, B., & Luthans, F. (2010). The Impact of Positivity and Transparency on Trust in Leaders and Their Effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 350-364. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.03.002>

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

عزوز نور الدين (2024)، الدور الوسيط لنظم المعلومات على أثر الشفافية الإدارية في الولاء التنظيمي لدى العاملين، مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد 09 (العدد 01)، الجزائر: جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر ص.ص 126-139.



SCAN ME