

عنوان المشروع

فائض المعلومات في الإدارة المعاصرة: مراجعة ببيومترية وإطار
مفاهيمي

أسم الطالب

رغد خالد سليمان بن سعد

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ - الفصل الدراسي 2025

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	1.1. المقدمة:.....
1.2. مشكلة الدراسة.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي.....	1.3. أهمية الدراسة.....
1.3.1. على المستوى النظري:.....	2.3.1. على المستوى التطبيقي:.....
4.1. أسئلة الدراسة.....	5.1. أهداف الدراسة.....
6.1. فرضيات الدراسة.....	7.1. نموذج الدراسة.....
8.1. منهجية الدراسة.....	9.1. الدراسة الميدانية.....
مخطط المشروع المقترح.....	
الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....	
2.1. المقدمة:.....	2.2. المتغير المستقل.....
3.2. المتغير التابع.....	4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
5.2. الخاتمة.....	

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في العصر الرقمي الحديث، أصبحت المعلومات مورداً وفيراً ومتاحاً بشكل غير مسبوق، الأمر الذي أدى إلى ظهور ظاهرة فائض المعلومات أو ما يُعرف بـ “**Information Overload**”، والتي باتت تشكل تحدياً جوهرياً في بيئات العمل والإدارة المعاصرة. يُشير هذا المفهوم إلى الحالة التي يواجه فيها الأفراد—وخاصة المديرين وصناع القرار—كمية من المعلومات تتجاوز قدرتهم على الاستيعاب والتحليل واتخاذ قرارات فعالة (Mengis, 2004 & Schroder et al., 1967; Eppler). وقد حذر عدد من الباحثين من الآثار السلبية لهذه الظاهرة، مؤكدين أن بيئات العمل التي تعاني من فائض في المعلومات أصبحت تقتل الإنتاجية، وتضعف الإبداع، وتقلل من الرضا المهني (Webb, 2011 & Dean).

تشير الإحصائيات إلى أن الخسائر الاقتصادية الناتجة عن فائض المعلومات، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، تقدر بـ 650 مليار دولار أمريكي سنوي (Lohr, 2007)، وهو مبلغ يعادل الناتج المحلي الإجمالي لدول متقدمة مثل سويسرا في عام 2015 (United Nations Statistics Division, 2016). هذه الأرقام تعكس حجم التحدي الذي تواجهه المؤسسات الحديثة، إذ تؤثر هذه الظاهرة على جودة الأداء الإداري

وسرعة اتخاذ القرار وفعاليته، بالإضافة إلى الضغط النفسي والمعرفي الذي يتعرض له المديرون نتيجة الكم الهائل من المعلومات اليومية .

رغم أن فائض المعلومات يبدو ظاهرة حديثة مرتبطة بالتقنيات الرقمية والإنترنت، إلا أن جذورها تعود إلى قرون سابقة. ففي القرن الثالث عشر، عبّر العلماء عن شعورهم بالإرهاق من كثرة الكتب وقلة الوقت وضعف الذاكرة، وهي مكونات أساسية لما نعرفه اليوم بفائض المعلومات (Blair, 2012). لكن الفرق الجوهري أن هذه الظاهرة كانت محصورة آنذاك في نخبة محدودة من المتعلمين والباحثين، بينما أصبحت الآن تؤثر على جميع مستويات الإدارة والعاملين في المؤسسات بمختلف أحجامها وقطاعاتها (Levitin, 2014).

وقد أسهمت تقنيتان رئيسيتان في تسارع هذه الظاهرة: الأولى هي الطباعة التي أدخلها غوتنبرغ، والتي زادت من إنتاج المواد المكتوبة، والثانية هي ثورة تكنولوجيا المعلومات، التي أدت إلى انخفاض كبير في تكلفة الوصول إلى المعلومات وزيادة انتشارها بشكل لحظي (Blair, 2012). ونتيجة لذلك، أصبح المدير المعاصر يواجه كمًا كبيرًا من البيانات يوميًا، سواء من البريد الإلكتروني، أو تقارير الأداء، أو أنظمة المعلومات، أو وسائل التواصل المهني، مما أدى إلى ارتفاع الضغط الإداري وانخفاض جودة القرارات في

بعض الحالات (Mengis, 2004 & Eppler).

شهد الاهتمام الأكاديمي بظاهرة فائض المعلومات ذروته في الثمانينيات والتسعينيات، لا سيما في مجالات علوم الإدارة والمعلومات والتنظيم، إلا أن هذا الزخم البحثي بدأ بالتراجع مع مطلع الألفية الجديدة (Ding & Morris, 2000 & Beaulieu, 2011; Edmunds). وعلى الرغم من التراجع النسبي، فقد عاد الاهتمام بالموضوع ليظهر من جديد مع التوسع في العمل عن بعد، والتعاون الافتراضي، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، ووسائل التواصل الاجتماعي، والتي زادت من تعقيد بيئة اتخاذ القرار الإداري (Varian, 2013; Hemp, 2009 & Brazier, 2013; Shapiro & Kolfschoten).

وبينما توفرت مراجعات أدبية متعددة تناولت ظاهرة فائض المعلومات في سياقات تخصصية مثل التسويق، والرعاية الصحية، والتعليم الإلكتروني، والإدارة العامة (Jackson & Hall, 2004; Walton, 2007; Farzaneh, 2012; Klausegger et al., 2007)، إلا أن الأدبيات تفتقر حتى الآن إلى مراجعة شاملة ومتكاملة تستعرض الظاهرة من منظور إداري شامل يدمج بين المنهج الكمي (الببليومتري) والتحليل النظري.

1.2. مشكلة الدراسة

في الوقت الحالي، أصبحت المعلومات متوفرة بكثرة وبسرعة، مما جعل المديرين يواجهون صعوبة في التعامل معها. حيث يؤدي هذا الفائض من المعلومات إلى التأخير في اتخاذ القرار، وضعف التركيز، وزيادة الضغط، مما يؤثر على كفاءة العمل داخل المؤسسات. ورغم وجود دراسات سابقة تناولت هذه الظاهرة، إلا أنها ركزت على مجالات محددة مثل التسويق أو الصحة أو التعليم، ولم تقدم مراجعة شاملة للظاهرة من منظور إداري. كما أن الأدبيات الإدارية ما زالت تفتقر إلى إطار مفاهيمي واضح وأدوات عملية تساعد المديرين على التعامل مع فائض المعلومات بطريقة فعالة (Mengis, 2004; Dean & Eppler, 2004; Webb, 2011; Roetzel, 2019). ومن هنا، تنبع مشكلة هذه الدراسة في عدم توفر تحليل شامل للأبحاث التي درست فائض المعلومات في الإدارة، ونقص النماذج التي يمكن تطبيقها في بيئات العمل لحل هذه المشكلة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

1. نقص في الإطار النظري المتكامل الذي يربط بين مصادر المعلومات الزائدة وتأثيرها على أداء المديرين وسلوكهم في صنع القرار (Mengis, 2004 & Eppler).
2. غياب الربط بين الظاهرة ونظريات الإدارة الكلاسيكية والمعاصرة مثل الحمل المعرفي واللاعقلانية المحدودة (Simon, 1955).
3. تشتت الاهتمام الأكاديمي بين التخصصات، وافتقار الدراسات إلى توحيد المفاهيم والنماذج التحليلية المتعلقة بفائض المعلومات (Roetzel, 2019).
4. قلة الدراسات التي تناولت تأثير العوامل الفردية والتنظيمية (مثل الوقت، والخبرة، والتكنولوجيا) على كيفية استقبال ومعالجة المعلومات الزائدة (Schick et al., 1990).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

1. قلة الأدلة الميدانية التي تظهر كيف يتعامل المديرون فعلياً مع فائض المعلومات في بيئات العمل الحقيقية

(Wang et al., 2014).

2. ضعف النماذج والأدوات الإدارية التي يمكن استخدامها في المؤسسات للتقليل من تأثير فائض المعلومات على جودة القرارات .
3. عدم تخصيص حلول واضحة حسب القطاعات (مثل الصحة أو التعليم أو الصناعة)، رغم اختلاف طبيعة المعلومات وأدوات اتخاذ القرار فيها .
4. تجاهل تأثير فائض المعلومات على الجانب النفسي والسلوكي للمديرين، مثل التوتر، الانسحاب من القرار

(أو تأجيله) (Stokols, 2012 & Misra).

السؤال الرئيسي

ما مدى تناول الأدبيات العلمية لظاهرة فائض المعلومات في الإدارة المعاصرة، وما أبرز الفجوات النظرية والتطبيقية والاتجاهات البحثية المرتبطة بها؟

1.3. أهمية الدراسة

تعد هذه الدراسة مهمة في ظل التزايد الكبير في حجم المعلومات وتنوع مصادرها، مما جعل بيئة الإدارة الحديثة أكثر عرضة لفائض المعلومات، وهو ما يهدد جودة القرارات الإدارية ويؤثر على كفاءة العمل التنظيمي. وعلى الرغم من أن الظاهرة حظيت باهتمام أكاديمي في العقود الماضية، فإن الأدبيات ما زالت تفتقر إلى مراجعة منهجية شاملة تركز على جانب الإدارة تحديداً. وقد أشار أحد أبرز الباحثين إلى أن غالبية الدراسات ركزت على الجوانب النفسية أو التقنية، دون دمج واضح للجوانب النظرية والتطبيقية في السياق الإداري المعاصر (Roetzel, 2019).

1.3.1. على المستوى النظري:

تسعى الدراسة إلى سد فراغ في الأدبيات العلمية من خلال تقديم مراجعة أدبية بليومترية تغطي بشكل شامل ظاهرة فائض المعلومات في الإدارة. كما تهدف إلى توحيد المفاهيم المتعددة والمتضاربة التي ظهرت في البحوث السابقة، واقتراح إطار مفاهيمي متكامل يمكن أن يُستخدم في البحوث المستقبلية لفهم أسباب وآثار الظاهرة داخل المنظمات. إضافة إلى ذلك، فإن الدراسة تسهم في إبراز الفجوات النظرية من خلال تحليل التوجهات البحثية الحالية وتحديد القضايا التي لم تتناول بالشكل الكافي (Roetzel, 2019), ص. 486-488.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تكمن أهمية الدراسة في قدرتها على توفير رؤى عملية للمديرين حول كيفية التعامل مع فائض المعلومات في بيئة العمل اليومية، خاصة في ظل استخدام البريد الإلكتروني، والتقارير المتعددة، والأنظمة الرقمية التي قد تخلق عبئاً معرفياً كبيراً. كما تساعد الدراسة في تطوير توصيات وأدوات إدارية يمكن استخدامها لتقليل الآثار السلبية للمعلومات الزائدة، وتحسين جودة القرارات وسرعة الاستجابة. وتشير نتائج مراجعة Roetzel (2019) إلى أن قلة الأبحاث الميدانية والتجريبية تجعل من الضروري توفير أساس تطبيقي يساعد المؤسسات على تحسين ممارساتها الإدارية في هذا المجال (Roetzel, 2019, ص. 488-492).

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما مدى تناول الأدبيات العلمية لظاهرة فائض المعلومات في الإدارة المعاصرة، وما أبرز الفجوات النظرية والتطبيقية والاتجاهات البحثية المرتبطة بها؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما المفاهيم الأساسية المرتبطة بفائض المعلومات في الأدبيات الإدارية؟
 2. ما أبرز الأسباب والعوامل التي تؤدي إلى فائض المعلومات في بيئة العمل؟
 3. كيف يؤثر فائض المعلومات على كفاءة المديرين وجودة اتخاذ القرار؟
 4. ما النماذج أو الأطر النظرية التي استخدمتها الدراسات السابقة لفهم هذه الظاهرة؟
 5. ما أبرز التحديات التطبيقية التي تعيق الحد من فائض المعلومات في المنظمات؟
 5. ما الاتجاهات البحثية الحديثة في هذا المجال، وما الفجوات التي لم تغط بعد؟
- (Roetzel, 2019, pp. 485-294)

1.5. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

تسعى هذه الدراسة إلى تحليل الأدبيات العلمية المتعلقة بفائض المعلومات في الإدارة المعاصرة من خلال مراجعة بليومتريّة، بهدف بناء إطار مفاهيمي يوضح طبيعة الظاهرة، وأثرها على الأداء الإداري، والفجوات النظرية والتطبيقية المرتبطة بها.

الأهداف الفرعية:

1. تحليل المفاهيم والنظريات المتعلقة بفائض المعلومات في الأدبيات الإدارية.
2. تحديد الأسباب والعوامل التي تسهم في فائض المعلومات في بيئة العمل.
3. توضيح تأثير فائض المعلومات على جودة اتخاذ القرار والأداء الإداري.
4. استعراض الأطر النظرية والنماذج المستخدمة في البحوث السابقة.

5. الكشف عن أبرز التحديات التطبيقية في التعامل مع فائض المعلومات.
6. اقتراح إطار مفاهيمي يساعد في تفسير الظاهرة إداريًا.
7. تحديد الفجوات البحثية والاتجاهات الحديثة في هذا المجال.

(Roetzel, 2019, pp. 485–)294

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

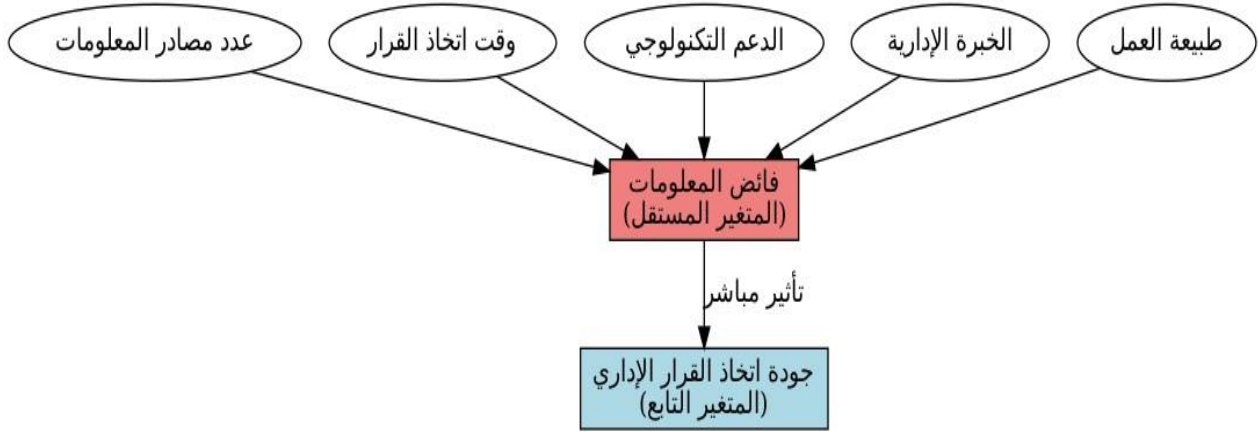
يوجد ارتباط بين فائض المعلومات في بيئة العمل الإداري وبين تراجع كفاءة اتخاذ القرار، نتيجة لعوامل معرفية وتنظيمية تؤثر على قدرة المديرين في معالجة المعلومات المتاحة.

الفرضيات الفرعية:

1. هناك علاقة بين حجم المعلومات المتاحة وبين زيادة الضغط المعرفي لدى المديرين.
2. يؤثر فائض المعلومات سلبًا على سرعة ودقة القرارات الإدارية .
3. تساهم تعددية مصادر المعلومات في تضخيم ظاهرة فائض المعلومات داخل المنظمات.
4. يرتبط غياب الأدوات التنظيمية الفعالة بارتفاع مستوى فائض المعلومات .
5. تختلف آثار فائض المعلومات على الأداء الإداري باختلاف طبيعة العمل والمجال.
6. يؤدي الاعتماد الزائد على التكنولوجيا دون تنظيم إلى تفاقم فائض المعلومات.
7. نقص المهارات المعلوماتية لدى المديرين يسهم في ضعف قدرتهم على إدارة فائض المعلومات.

(Roetzel, 2019, pp. 488–)294

1.7. نموذج الدراسة



1.8. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج النوعي التحليلي من خلال إجراء مراجعة منهجية للأدبيات العلمية باستخدام التحليل البليومتري، بهدف استكشاف تطور الاهتمام الأكاديمي بظاهرة فائض المعلومات في الإدارة، وتحليل المفاهيم المرتبطة بها، وتحديد الاتجاهات والفجوات البحثية.

تم استخدام قاعدة بيانات Web of Science كأداة رئيسية لاستخراج الدراسات المتعلقة بموضوع "Information Overload" ضمن مجال إدارة الأعمال والإدارة العامة، وذلك خلال الفترة الزمنية بين عامي 1970 و2018. وقد تم استخدام مصطلحات مفتاحية محددة في عملية البحث مثل:

"Information Overload"، "Decision Making"، "Management"، "Managerial Efficiency"، ثم جرى تصفية النتائج بناءً على معايير الجودة، ونطاق التخصص، ومدى الصلة بموضوع الدراسة.

كما اعتمدت الدراسة على أدوات تحليل بليومتري مثل تحليل الكلمات المفتاحية، وتحليل اتجاهات النشر، وتحليل الاستشهادات المرجعية، لتحديد المجالات البحثية الأكثر نشاطاً، والباحثين الرئيسيين، والمجلات العلمية المؤثرة في الموضوع.

(Roetzel, 2019, pp. 485–)684

1.9. الدراسة الميدانية

لا تتضمن هذه الدراسة تطبيقاً ميدانياً مباشراً، نظراً لاعتمادها على مراجعة بbliومترية منهجية للأدبيات العلمية. ومع ذلك، تُعد نتائج هذه الدراسة تمهيداً مهماً لدراسات ميدانية مستقبلية يمكن أن تختبر تأثير فائض المعلومات على اتخاذ القرار في بيئات إدارية واقعية.

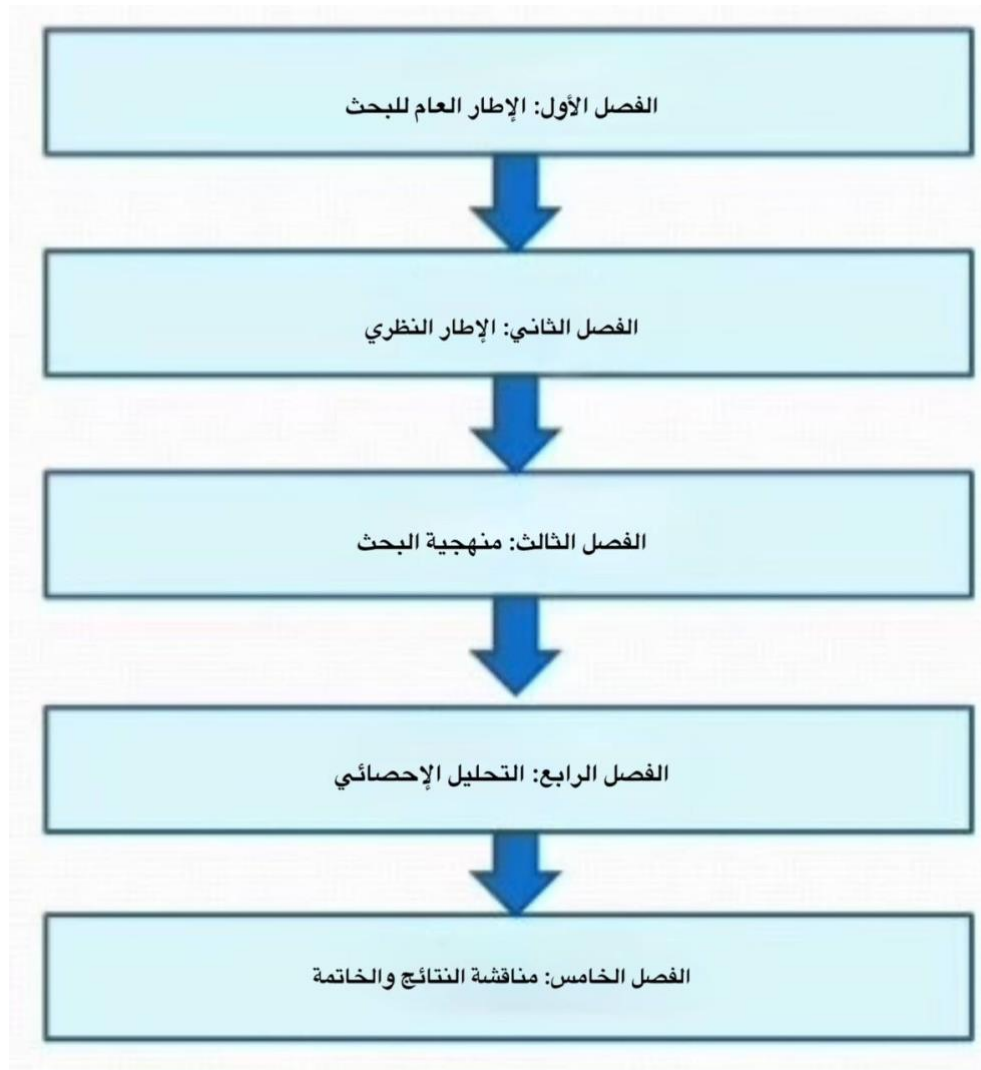
ويُقترح أن يتم تطبيق نتائج هذا البحث ميدانياً في القطاع الحكومي أو المؤسسي الكبير، خصوصاً في إدارات تتعامل مع كميات هائلة من المعلومات اليومية، مثل:

- القطاع الصحي الحكومي (مثل: مديريات الشؤون الصحية)
- القطاع التعليمي والإداري (مثل: إدارات الجامعات أو وزارات التعليم)
- القطاع البنكي والمؤسسات المالية

تُعد هذه القطاعات بيئة مناسبة لأن المديرين فيها يواجهون ضغطاً معلوماتياً مستمراً ناتجاً عن التقارير والبيانات والتواصل المتعدد القنوات، مما يجعلها مثالية لاختبار فرضيات البحث حول علاقة فائض المعلومات بجودة القرار الإداري.

(Roetzel, 2019, pp. 485-)684

1.10. مخطط المشروع المقترح



2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تظهر مراجعة الأدبيات أن فائض المعلومات يُعد من أكثر الظواهر تأثيرًا في بيئة الإدارة المعاصرة، حيث أصبح يشكل تحديًا متزايدًا مع التطور السريع للتكنولوجيا الرقمية وتعدد قنوات الاتصال. لقد كان الاهتمام بهذه الظاهرة حاضرًا منذ عقود، حيث أوضحت الدراسات المبكرة أن فائض المعلومات يحدث عندما يتجاوز حجم البيانات المتاحة قدرة الأفراد على معالجتها، مما يؤدي إلى إعاقة عمليات التفكير واتخاذ القرار. ومن بين هذه الإسهامات المبكرة ما قدمه Schroder وآخرون (1967) الذين أشاروا إلى أن الطاقة المعرفية البشرية محدودة مقارنة بكمية المعلومات المتدفقة. كما أشار Eppler و Mengis (2004) في مراجعتهم الشهيرة إلى أن هذه الظاهرة تمتد عبر مستويات مختلفة من السلوك الإداري، بدءًا من الأفراد وصولاً إلى المنظمات ككل.

وإذا عدنا إلى التاريخ، نجد أن الإحساس بعبء المعلومات ليس وليد العصر الحديث فقط، بل له جذور قديمة. فقد لاحظت Blair (2012) أن العلماء في العصور الوسطى كانوا يعانون من مشكلات مشابهة، مثل كثرة الكتب المتاحة مقارنة بقصر الوقت وضعف الذاكرة، وهو ما يعكس أن التحدي الأساسي ظل ثابتًا عبر القرون وإن تغيرت أشكاله. غير أن التطورات الجذرية مثل اختراع الطباعة على يد غوتنبرغ، ثم الثورة الرقمية في القرن العشرين، قد جعلت هذه الظاهرة أكثر تعقيدًا وانتشارًا، إذ انتقلت من كونها مشكلة تخص النخب الأكاديمية إلى تحدٍ يواجه جميع الأفراد في مختلف مستويات المجتمع.

وقد بلغ البحث حول فائض المعلومات ذروته في ثمانينيات وتسعينيات القرن الماضي، قبل أن يتراجع الاهتمام به نسبيًا في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين. إلا أن العقد الأخير شهد عودة قوية للاهتمام، خاصة مع بروز وسائل التواصل الاجتماعي والتعاون الافتراضي كبيئات جديدة لتضخم المعلومات. ومع ذلك، يشير Roetzel (2019) إلى أن الدراسات التي تناولت هذه الظاهرة غالبًا ما جاءت متفرقة ومحدودة النطاق، حيث ركزت بعض الأبحاث على التسويق، وأخرى على التعليم، وأخرى على الرعاية الصحية، دون وجود مراجعة شاملة تستعرض مختلف الأبعاد المعاصرة لفائض المعلومات وتأثيره على الإدارة. وهذا ما يبرز أهمية تناول هذه الظاهرة في سياق إداري حديث ومتكامل لفهمها بصورة أوسع وأكثر عمقًا.

(Roetzel, 2019, pp. 485–)784

2.2. المتغير المستقل (فائض المعلومات)

يُعد فائض المعلومات من أبرز التحديات التي تواجه متخذي القرار في الإدارة المعاصرة، وهو المتغير المستقل الرئيس الذي يتمحور حوله عدد كبير من الدراسات الحديثة. ويُعرّف فائض المعلومات على أنه الحالة التي يتعرض فيها الفرد أو المدير إلى كم ضخم من البيانات يفوق قدرته العقلية والمعرفية على المعالجة والتحليل، مما يسبب له حالة من التشويش وضعف القدرة على التمييز بين المعلومات الجوهرية والثانوية. وقد عرّفه Schroder وآخرون (1967) منذ وقت مبكر بأنه "تجاوز المدخلات المعلوماتية للقدرات البشرية على المعالجة"، وهو تعريف ما زال يحظى بالقبول حتى اليوم مع اختلاف السياق وحدثة الأدوات. أما Eppler و Mengis (2004) فقد أكدوا أن فائض المعلومات لا يرتبط فقط بحجم المعلومات، بل أيضاً بتعقيدها وتضاربها وتكرارها، وهي عناصر تجعل معالجة البيانات أكثر صعوبة.

وتشير الدراسات الإدارية إلى أن فائض المعلومات أصبح أكثر وضوحاً في عصر التحول الرقمي، حيث تُغمر المؤسسات يومياً بتدفقات معلوماتية من مصادر متعددة: تقارير داخلية، بريد إلكتروني، قواعد بيانات، وسائل تواصل اجتماعي، واجتماعات متكررة. هذه الكميات المتزايدة من البيانات خلقت بيئة عمل مثقلة بالمعلومات، وهو ما يفرض تحديات كبيرة على المديرين في كيفية فرزها وتحديد الأولويات. فعلى سبيل المثال، قد يتلقى مدير المشروع عشرات الرسائل اليومية من فرق العمل المختلفة، بالإضافة إلى تقارير متابعة معقدة، الأمر الذي يخلق صعوبة في تحديد النقاط الأهم والتركيز عليها، وبالتالي يزداد خطر تجاهل بعض الجوانب الحرجة أو اتخاذ قرارات سطحية.

ومن جانب آخر، لا يقتصر أثر فائض المعلومات على الإرهاق الإداري، بل يمتد إلى الأبعاد النفسية والمعرفية للمديرين. إذ يصُاب العديد منهم بما يُعرف بـ "الإرهاق المعرفي" أو **Cognitive Fatigue**، وهو حالة من التشتت الذهني والإرهاق النفسي الناتج عن كثرة المعلومات المتدفقة. وقد أوضحت الدراسات أن هذا الإرهاق يؤدي بدوره إلى انخفاض الإنتاجية، وتراجع مستوى التركيز، وزيادة احتمالية ارتكاب الأخطاء. كما أن بعض المديرين يلجؤون في هذه الحالات إلى استراتيجيات دفاعية مثل "تجاهل بعض المعلومات" أو "الاعتماد على الحدس"، وهو ما يقلل من موضوعية القرارات المتخذة.

ويُلاحظ كذلك أن حدة فائض المعلومات تختلف بحسب نوع المنظمة وطبيعة القطاع. ففي القطاعات الحكومية الكبيرة، يواجه المديرون تحديات مضاعفة نتيجة لحجم البيانات الضخم وتعقيد اللوائح، بينما في الشركات الخاصة سريعة النمو، تزداد المشكلة بسبب السرعة العالية للتغيرات والضغط التنافسي. ومع ذلك، يظل القاسم المشترك بين مختلف القطاعات أن فائض المعلومات يعيق القدرة على المعالجة الفعالة للبيانات ويؤدي إلى نتائج إدارية أقل جودة.

وعليه، فإن فائض المعلومات يمثل متغيراً مستقلاً جوهرياً يجب النظر إليه كأحد أخطر مهددات فعالية الإدارة في العصر الرقمي. فهو ليس مجرد زيادة كمية في البيانات، بل هو مزيج من الكم والتعقيد والسرعة والتكرار، مما يجعله ظاهرة متعددة الأبعاد تحتاج إلى أدوات واستراتيجيات دقيقة لمعالجتها.

(Roetzel, 2019, pp. 486–)884

2.3. المتغير التابع) جودة اتخاذ القرار الإداري(

تمثل جودة اتخاذ القرار الإداري المتغير التابع في هذا البحث، وهي تعد من أهم مؤشرات فعالية الإدارة وقدرتها على التكيف مع بيئة العمل المعقدة والمتغيرة. فالقرار الإداري ليس مجرد اختيار بديل من بين عدة بدائل، بل هو عملية متكاملة تبدأ بتجميع المعلومات، ثم تحليلها وتفسيرها، وتقييم الب دائل المتاحة، وصولاً إلى اختيار الحل الأنسب الذي يتماشى مع الأهداف الإستراتيجية للمنظمة. وبالتالي، فإن جودة القرار تعكس كفاءة المدير في التعامل مع البيانات المتاحة وتحويلها إلى معرفة عملية قابلة للتطبيق.

تشير الأدبيات إلى أن جودة القرارات الإدارية تتأثر بعدة عوامل رئيسية، منها دقة المعلومات، وملاءمتها للسياق، وسهولة الوصول إليها، بالإضافة إلى الوقت المتاح لاتخاذ القرار ومستوى خبرة المدير. غير أن الدراسات أظهرت أن توافر كميات ضخمة من المعلومات لا يعني بالضرورة قرارات أكثر جودة؛ بل على العكس، قد يؤدي فائض المعلومات إلى نتائج عكسية. إذ يجد المدير نفسه أمام بيانات متضاربة أو غير منظمة، مما يصعب عليه التمييز بين ما هو أساسي وما هو ثانوي، فينخفض وضوح الرؤية وتراجع جودة القرار.

وقد أوضحت الدراسات الحديثة أن انخفاض جودة القرار في ظل فائض المعلومات يتجلى في عدة صور عملية. فمنها بطء اتخاذ القرار نتيجة إطالة الوقت اللازم لتحليل البيانات، أو ما يُعرف بـ "شلل التحليل" (**Analysis Paralysis**)، حيث يعجز المدير عن الحسم بسبب تضارب وتعدد الخيارات. ومنها أيضاً اتخاذ قرارات سطحية أو غير مدروسة نتيجة الاعتماد على الحدس أو التجاهل الانتقائي لبعض البيانات، وهو ما يضعف فعالية النتائج. كما أن القرارات قد تصبح عرضة للتحيزات المعرفية، إذ يركز المدير على نوع معين من المعلومات ويتجاهل أنواعاً أخرى، مما يقلل من شمولية وموضوعية القرار.

وتختلف آثار فائض المعلومات على جودة القرارات بحسب المستوى الإداري. ففي المستويات العليا، مثل الإدارة الإستراتيجية، تؤثر هذه الظاهرة على القرارات طويلة المدى التي تحدد مسار المنظمة وتوجهاتها الكبرى. أما في المستويات التشغيلية، فإن فائض المعلومات قد يؤدي إلى تعطيل القرارات اليومية السريعة، مما ينعكس مباشرة على الإنتاجية والقدرة التنافسية. وبذلك، فإن جودة اتخاذ القرار الإداري ليست مجرد

عنصر تابع يتأثر بالكمية، بل هي متغير مركزي يعكس مدى قدرة المنظمات على التكيف مع تحديات العصر الرقمي.

إن فهم العلاقة بين فائض المعلومات وجودة القرارات الإدارية يعد أمرًا بالغ الأهمية، لأنه يساعد على تحديد الاستراتيجيات والتقنيات التي يمكن أن تدعم المديرين في التعامل مع البيانات بشكل أفضل، وبالتالي تعزيز جودة القرارات التي تمثل عصب النجاح المؤسسي.

(Roetzel, 2019, pp. 488–)984

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

توضح الأدبيات أن العلاقة بين فائض المعلومات (المتغير المستقل) وجودة اتخاذ القرار الإداري (المتغير التابع) علاقة عكسية في معظم الحالات، حيث يؤدي تدفق المعلومات بكميات تفوق القدرة الاستيعابية لمتخذ القرار إلى انخفاض ملحوظ في جودة القرارات الإدارية. فكلما ازدادت كمية المعلومات وتعقدت مصادرها، ازدادت صعوبة التمييز بين المعلومات الجوهرية وغير المهمة، مما يربك المدير ويؤدي إلى قرارات أقل دقة أو مؤجلة. ويُطلق على هذه الظاهرة في الأدبيات مصطلح "شلل التحليل" (**Analysis Paralysis**)، حيث يغرق متخذ القرار في تفاصيل البيانات إلى درجة يفقد معها القدرة على اتخاذ قرار حاسم في الوقت المناسب.

وقد أظهرت الدراسات أن هذا التأثير لا يقتصر فقط على الكم الكبير من المعلومات، بل يشمل أيضًا جوانب أخرى مثل سرعة تدفقها، وتكرارها، وتضاربها. فعلى سبيل المثال، في بيئة عمل تعتمد على التواصل الرقمي المكثف، قد يتلقى المدير عشرات الرسائل الإلكترونية يوميًا، تتضمن تعليمات وملاحظات متعارضة من أطراف مختلفة. هذه الحالة لا تقلل فقط من وضوح المعلومات، بل تخلق حالة من التششت الذهني تؤدي إلى تراجع جودة القرارات. وفي المنظمات الكبرى، التي تعتمد على فرق متعددة الجنسيات وتدفقات معلومات معقدة، يتضاعف أثر هذه المشكلة بشكل واضح، مما يزيد من مخاطر القرارات الخاطئة.

لكن الأدبيات لم تغفل أن هذه العلاقة يمكن أن تتأثر بمتغيرات بسيطة. فقد أشارت بعض الدراسات إلى أن الخبرة الإدارية العالية، والدعم التكنولوجي المتقدم، ونظم دعم القرار، يمكن أن تقلل من الأثر السلبي لفائض المعلومات على جودة القرار. فعلى سبيل المثال، استخدام أنظمة ذكاء الأعمال (**Business Intelligence Systems**) يساعد في تنظيم البيانات وتحويلها إلى تقارير مختصرة ومرئية، مما يقلل

من التشويش ويساعد المدير على التركيز على النقاط الجوهرية. كذلك، أظهرت الدراسات أن المنظمات التي تستثمر في تدريب كوادرها على مهارات إدارة المعلومات، كالتصنيف والترتيب والتصفية، تحقق نتائج أفضل وتستطيع التخفيف من حدة العلاقة السلبية بين فائض المعلومات وجودة القرارات.

إلا أن الاتجاه الغالب في الأدبيات يشير بوضوح إلى أن فائض المعلومات، في حال غياب استراتيجيات إدارة فعّالة، يمثل أحد أهم الأسباب وراء انخفاض جودة القرارات الإدارية. فهو لا يعيق فقط سرعة اتخاذ القرار، بل قد يؤدي أيضًا إلى إضعاف دقة القرارات، وزيادة احتمالية التحيز، وتراجع الرضا الوظيفي، وتفاقم الضغوط النفسية على المديرين. وبذلك، يمكن القول إن العلاقة بين فائض المعلومات وجودة القرارات هي علاقة معقدة ومتعددة الأبعاد، تنسم في معظم الأحيان بالسلبية، لكنها قد تتحول إلى أقل حدة إذا توفرت الأدوات والقدرات التنظيمية المناسبة.

(Roetzel, 2019, pp. 489–)194

2.5. الخاتمة

تؤكد مراجعة الأدبيات أن فائض المعلومات يعد من أبرز التحديات التي تواجه الإدارة في العصر الحديث، لما له من آثار عميقة ومباشرة على جودة القرارات الإدارية. فقد تناولت الدراسات السابقة هذه الظاهرة من زوايا متعددة، بدءًا من تعريفها وأسبابها، مرورًا بآثارها النفسية والمعرفية والتنظيمية، وصولاً إلى انعكاساتها على فعالية القرارات داخل المنظمات. وأجمعت الأدبيات على أن المشكلة الأساسية لا تكمن في توافر المعلومات في حد ذاتها، بل في اختلال التوازن بين الكم الهائل من البيانات وبين القدرة المحدودة للعقل البشري على معالجتها. وهذا الخلل هو الذي يؤدي إلى ما يسمى “الإرهاق المعلوماتي”، والذي يترتب عليه قرارات ضعيفة الجودة، أو متأخرة، أو متحيزة.

كما أوضحت الدراسات أن العلاقة بين فائض المعلومات وجودة القرار الإداري علاقة سلبية في معظم الأحيان، لكنها ليست علاقة مطلقة أو ثابتة. فهي علاقة تتأثر بعدة عوامل وسيطة مثل مستوى الخبرة الإدارية، ونوعية التكنولوجيا المستخدمة، ومدى توفر أنظمة دعم القرار، بالإضافة إلى ثقافة المنظمة في إدارة المعرفة. فعلى سبيل المثال، بيّنت بعض الدراسات أن المؤسسات التي تعتمد على نظم ذكاء الأعمال، وتوفر برامج تدريبية لمديريها حول إدارة البيانات، تستطيع التخفيف من الأثر السلبي لفائض المعلومات، وتحويل الكم الكبير من البيانات إلى مصدر قوة يدعم صنع القرار بدلاً من أن يعرقله.

ومع ذلك، فإن معظم الأدبيات تشير إلى أن الفجوة ما زالت قائمة بين التطور التكنولوجي الهائل في إنتاج المعلومات وبين قدرة المنظمات على إدارتها بفعالية. إذ أن الاعتماد الزائد على التكنولوجيا في جمع البيانات دون وجود سياسات واضحة للفرز والتصنيف قد يزيد من تفاقم المشكلة. ولهذا، فإن الحاجة تظل ماسة إلى المزيد من الدراسات التطبيقية التي تستكشف استراتيجيات جديدة لإدارة فائض المعلومات في البيئات الإدارية المعاصرة، خاصة في ظل تصاعد تحديات الرقمنة والبيانات الضخمة.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن مراجعة الدراسات السابقة حول فائض المعلومات تبرز بوضوح أن هذه الظاهرة ليست مجرد قضية معرفية، بل هي قضية إدارية وتنظيمية لها تأثير مباشر على نجاح المؤسسات وقدرتها على المنافسة. وبالتالي، فإن تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة المعلومات، وتبني أدوات تقنية وتنظيمية مناسبة، يعد أمراً جوهرياً لضمان تحسين جودة القرارات الإدارية في مواجهة التحديات المتزايدة للعصر الرقمي.

(Roetzel, 2019, pp. 491–)294

3. الفصل الثالث : منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

تُعد منهجية البحث الأساس الذي تُبنى عليه الدراسة العلمية، إذ تُحدد الإطار الإجرائي الذي يُمكن الباحث من جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج دقيقة يمكن الوثوق بها. وبما أن هذه الدراسة تتناول موضوعًا معقدًا مثل **فائض المعلومات في الإدارة المعاصرة** وتأثيره على **جودة اتخاذ القرار الإداري**، فقد كان من الضروري اعتماد منهجية دقيقة تجمع بين التحليل الكمي والمراجعة النظرية، بما يضمن فهم الظاهرة من منظور شمولي يجمع بين الجوانب النظرية والتطبيقية.

تهدف هذه المنهجية إلى تحديد الطريقة التي تم بها تصميم الدراسة، ووصف مجتمع البحث والعينة، وبيان أدوات جمع البيانات وأساليب تحليلها، بما يتوافق مع أهداف البحث وفرضياته. ويُستند في ذلك إلى الأساليب العلمية المعتمدة في بحوث الإدارة المعاصرة التي تؤكد على أهمية الدمج بين التحليل الكمي والمنهجي في دراسة السلوك الإداري والظواهر التنظيمية (Thornhill, 2019 & ,Roetzel, 2019; Saunders, Lewis).

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعد التعريفات الإجرائية من العناصر الأساسية في أي بحث علمي، إذ تُوضح بدقة كيفية قياس المتغيرات قيد الدراسة وتفسيرها ضمن السياق التطبيقي للبحث. في هذه الدراسة، تم تحديد متغيرين رئيسيين هما: **فائض المعلومات (المتغير المستقل)** و**جودة اتخاذ القرار الإداري (المتغير التابع)**، بالإضافة إلى متغيرات وسيطة تتعلق بالدعم التكنولوجي والخبرة الإدارية.

1. فائض المعلومات (Information Overload)

يُعرف فائض المعلومات إجرائيًا بأنه الحالة التي يتعرض فيها المدير أو الموظف الإداري إلى كمٍّ من المعلومات يتجاوز قدرته على المعالجة والتحليل، مما يؤدي إلى تراجع فعالية التفكير وصنع القرار. ويُقاس هذا المتغير من خلال مدى شعور المشارك بوجود زيادة مفرطة في تدفق المعلومات داخل بيئة العمل، وصعوبة التعامل مع تعدد المصادر، وتضارب البيانات، والتكرار الزائد في المحتوى المعلوماتي. وتشمل المؤشرات الإجرائية:

- كمية المعلومات التي يتعامل معها الفرد يوميًا.
- درجة سرعة تدفق المعلومات.
- تكرار وتضارب المحتوى بين المصادر.
- الشعور بالإرهاق الذهني الناتج عن كثرة البيانات.

وقد استندت هذه التعريفات إلى ما ورد في دراسة (Roetzel (2019 التي وصفت فائض المعلومات كأحد العوامل الجوهرية التي تحدّ من كفاءة متخذي القرار في المؤسسات المعاصرة.

2. جودة اتخاذ القرار الإداري (Decision-Making Quality)

يُعرّف هذا المتغير إجرائياً بأنه مستوى فعالية ودقة القرارات التي يتخذها المدير أو الموظف في بيئة العمل بناءً على المعلومات المتاحة. ويتضمن مفهوم الجودة هنا مجموعة من الأبعاد مثل: **الدقة، السرعة، الثقة، والاتساق، والقدرة على تحقيق الأهداف التنظيمية.** ويتم قياس جودة القرار من خلال مؤشرات مثل:

- وضوح المعلومات التي يُبنى عليها القرار.
- سرعة اتخاذ القرار دون تأخير مفرط.
- ثقة المدير في قراراته.
- رضا العاملين عن نتائج القرار.
- قدرة القرار على تحقيق الأهداف المرجوة.

ويعتمد هذا التعريف على دراسات سابقة أبرزها (Roetzel (2019 و (Webb (2011 & Dean التي تناولت العلاقة بين ضغط المعلومات وجودة القرارات في البيئات التنظيمية.

3. المتغيرات الوسيطة (الدعم التكنولوجي والخبرة الإدارية)

تُعرف المتغيرات الوسيطة بأنها العوامل التي يمكن أن تُخفّف من الأثر السلبي لفائض المعلومات على جودة القرار. في هذه الدراسة، تشمل المتغيرات الوسيطة:

- **الدعم التكنولوجي:** مدى توافر الأنظمة التقنية في المنظمة التي تساعد في تصنيف المعلومات وتبسيطها مثل نظم دعم القرار وذكاء الأعمال.
- **الخبرة الإدارية:** مستوى مهارات المديرين في التعامل مع المعلومات، وفرزها، واستخدامها بكفاءة في اتخاذ القرار.

وتُقاس هذه المتغيرات من خلال مدى اعتماد المؤسسة على التقنيات الحديثة في إدارة المعرفة، وتوافر برامج تدريبية للمديرين في تحليل البيانات وتنظيمها (Mengis, 2004 & Roetzel, 2019; Eppler).

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

- فلسفة البحث (Research Philosophy) : *Positivism* — المنهج الوضعي
- منهج البحث (Research Approach) : *Deductive* — المنهج الاستنتاجي
- استراتيجية البحث (Research Strategy) : *Survey* — المنهج المسحي
- اختيار البحث (Research Choice) : *Quantitative (Mono Method)* — أسلوب كمي أحادي الأداة
- الأفق الزمني (Time Horizon) : *Cross-sectional* — المدى الزمني المقطعي
- التقنيات والإجراءات (Techniques and Procedures) : *Questionnaire and Statistical Analysis* — الاستبيان والتحليل الإحصائي



3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يهدف هذا الجزء إلى تحديد مجتمع البحث والطريقة المتبعة لاختيار العينة، مع توضيح إجراءات وتجهيزات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة. تم تنظيم المعلومات هنا بطريقة عملية وواضحة لتسهيل إدراجها في فصل المنهجية.

1. مجتمع البحث

يتكون مجتمع هذه الدراسة من الموظفين والمديرين العاملين في الشركات الخاصة داخل المملكة العربية السعودية. اختير هذا المجتمع لملاءمته لدراسة ظاهرة فائض المعلومات، حيث تعتمد هذه الشركات بشكل كبير على نظم المعلومات والتواصل الرقمي، ويُتوقع أن يتعرض العاملون فيها لمستويات عالية من تدفق المعلومات.

معايير شمول المجتمع:

- يعمل في شركة خاصة داخل المملكة.
- يشغل صفة موظف أو مدير على أي مستوى وظيفي (تشغيلي، متوسط، أو تنفيذي).
- يتعامل وظيفيًا مع معلومات وإجراءات إدارية أو تشغيلية.

ملاحظات تطبيقية:

تم التركيز على قطاعات ذات أنشطة معلوماتية مكثفة مثل: الموارد البشرية، التسويق، المالية، العمليات، وتقنية المعلومات، لأنها توفر حالات واقعية لفائض المعلومات في بيئات العمل.

جدول رقم (1) مجتمع البحث

العنصر	التوضيح
مجتمع الدراسة	موظفو ومديرو الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية
القطاع المستهدف	موارد بشرية - تسويق - مالية - عمليات - تقنية معلومات
معايير الشمول	موظف/مدير في شركة خاصة ويتعامل معلوماتياً مع مهامه
مبرر الاختيار	بيئات معلوماتية مكثفة تمثل حالات حقيقية لفائض المعلومات

2. عينة البحث

اختيرت العينة وفق العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling) لضمان تمثيل متوازن وتقليل التحيز، مع مراعاة توزيع العينة عبر القطاعات والمستويات الوظيفية المختلفة داخل الشركات الخاصة.

حجم العينة وفئاتها:

- حجم العينة المستهدف: 150 مشاركاً (قابلة للزيادة حسب رغبة الباحث ونتائج الاختبار القبلي).
- الفئات المشمولة: موظفون تشغيليون، مشرفون، مدراء أقسام، ومدراء مستوى متوسط/تنفيذي.
- آلية التوزيع: اختيار عشوائي من قوائم الموظفين أو الدعوة الإلكترونية العشوائية داخل شركات متعاونة أو عبر منصات احترافية متعاونة.

جدول رقم (2) عينة البحث

التوضيح	العنصر
العينة العشوائية البسيطة (SIMPLE RANDOM SAMPLING)	أسلوب اختيار العينة
150 مشاركاً (موظفون ومدراء)	حجم العينة المستهدفة
موارد بشرية، تسويق، مالية، عمليات، تقنية معلومات	التمثيل القطاعي
تشغيلي - إشرافي - متوسط - تنفيذي	المستويات الوظيفية
استدعاء إلكتروني عبر GOOGLE FORMS / دعوات شركات متعاونة	طريقة التوزيع

3. طريقة وتقنيات جمع البيانات

أداة جمع البيانات:

تم استخدام استبيان إلكتروني مصمم خصيصًا لقياس متغيرات الدراسة، مكوّن من مقاييس ليكرت خماسية (1 = أختلف بشدة ... 5 = أوافق بشدة). يشمل الاستبيان: بنود قياس المتغير المستقل (فائض المعلومات)، بنود قياس المتغير التابع (جودة اتخاذ القرار)، بالإضافة إلى بنود قياس المتغيرات الوسيطة والديموغرافيا.

إجراءات توزيع الاستبيان:

- إعداد النموذج على منصة Google Forms لضمان سهولة الانتشار وجمع الاستجابات إلكترونياً.
- إرسال رابط الاستبيان عبر البريد الإلكتروني الداخلي، مجموعات التواصل الاحترافية، وروابط مباشرة لموظفين من شركات متعاونة.
- تحديد فترة جمع البيانات (مثال: أربعة أسابيع) مع تذكير مرتين خلال الفترة لتحسين معدل الاستجابة.

الإجراءات الإجرائية والجودة:

- الاختبار القبلي (Pilot): تنفيذ اختبار قبلي على عينة صغيرة (20-30 مشاركًا) للتحقق من وضوح البنود وقياس ثبات الأداة (Cronbach's α).
- حماية البيانات والأخلاقيات: تضمين صفحة موافقة قبل البدء في الإجابة، والتأكيد على سرية البيانات واستخدامها لأغراض البحث فقط.
- تنظيف البيانات: فحص الردود الناقصة أو المتكررة، ومعالجة البنود العكسية قبل التحليل الإحصائي.

أدوات التحليل بعد الجمع:

تصدير البيانات إلى جدول Google Sheets ثم إلى SPSS أو أي برنامج إحصائي لاختبارات الصدق والثبات، والتحليل الوصفي، وتحليل الارتباط والانحدار.

3.5. طريقة جمع البيانات

تم الاعتماد على المنهج الكمي (Quantitative Method) في جمع البيانات، وذلك من خلال الاستبيان الإلكتروني الذي صُمم خصيصًا لقياس متغيرات الدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، والذي يتدرج من (1 = أختلف بشدة) إلى (5 = أوافق بشدة).

وتم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من الموظفين والمديرين في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية عبر منصة Google Forms، لضمان سرعة الانتشار وسهولة الوصول إلى مختلف الفئات المستهدفة.

تضمنت أداة جمع البيانات جزأين رئيسيين: الجزء الأول يتعلق بالأسئلة التعريفية (الديموغرافية)، والجزء الثاني يقيس المتغيرات الرئيسية للدراسة:

1. المتغير المستقل: فائض المعلومات (Information Overload).
2. المتغير التابع: جودة اتخاذ القرار الإداري (Decision-Making Quality).
3. المتغيرات الوسيطة: الدعم التكنولوجي والخبرة الإدارية.

المتغير المستقل – فائض المعلومات (Information Overload)

يُعد فائض المعلومات من أبرز التحديات في بيئة الإدارة الحديثة، حيث يُعرّف بأنه الحالة التي يتعرض فيها الفرد إلى كمٍّ مفرط من المعلومات يتجاوز قدرته على المعالجة والاستيعاب، مما يؤدي إلى تراجع جودة قراراته. تم قياس هذا المتغير من خلال مجموعة من البنود ضمن الاستبيان تعكس أبعاده الرئيسية مثل: كمية المعلومات، وتعدد المصادر، والتكرار، والتضارب، والسرعة، والإرهاق الذهني. صُممت البنود لتقيس مستوى شعور الموظف أو المدير بالتشبع بالمعلوماتي وتأثيره على قدرته في تحديد أولويات العمل واتخاذ القرار المناسب. وقد تم تبني مؤشرات القياس بالاستناد إلى الأدبيات الإدارية الحديثة، خصوصاً دراسة (Roetzel, 2019) التي طورت إطاراً مفاهيمياً لقياس فائض المعلومات في بيئات العمل التنظيمية.

جدول رقم (3)

العنصر	التوضيح
اسم المتغير	فائض المعلومات (INFORMATION OVERLOAD)
النوع	متغير مستقل (INDEPENDENT VARIABLE)
أداة القياس	استبيان مكون من 6 عبارات بنظام ليكرت الخماسي
الأبعاد الفرعية	كمية المعلومات - سرعة التدفق - تعدد المصادر - التضارب - التكرار - الإرهاق الذهني
وحدة التحليل	الأفراد (الموظفون والمديرون في الشركات الخاصة)
المرجع الأساسي	(ROETZEL, 2019, PP. 486-488)

المتغير التابع – جودة اتخاذ القرار الإداري (Decision-Making Quality)

يشير هذا المتغير إلى مدى فعالية ودقة القرارات الإدارية التي يتخذها المديرون في ظل بيئات العمل المشبعة بالمعلومات. يُقاس هذا المتغير من خلال مجموعة من البنود التي تعكس أبعاد الجودة مثل: دقة القرار، سرعة اتخاذه، الثقة بالقرار، وضوح المعلومات، واتساق النتائج مع الأهداف التنظيمية. يركز هذا المقياس على تقييم قدرة المدير على اتخاذ قرار مدروس وفعال رغم الضغوط الناتجة عن فائض المعلومات. تم بناء أداة القياس اعتماداً على دراسات (Roetzel, 2019) و (Webb, 2011 & Dean) اللتين تناولتا أثر المعلومات المفرطة على جودة القرارات الإدارية وسلوك المديرين في المؤسسات الحديثة.

جدول رقم (4)

التوضيح	العنصر
جودة اتخاذ القرار الإداري (DECISION-MAKING QUALITY)	اسم المتغير
متغير تابع (DEPENDENT VARIABLE)	النوع
استبيان مكون من 6 عبارات بنظام ليكرت الخماسي	أداة القياس
الدقة - السرعة - الثقة - الاتساق - وضوح المعلومات - تحقيق الأهداف	الأبعاد الفرعية
الأفراد (مديرو وموظفو الشركات الخاصة)	وحدة التحليل
(ROETZEL, 2019, PP. 488-489; DEAN & WEBB, 2011)	المرجع الاساسي

3.6. أنواع البيانات

البيانات الأولية (Primary Data)

تُعد البيانات الأولية المصدر الأساسي للمعلومات في هذه الدراسة، وقد تم جمعها مباشرة من المبحوثين من خلال الاستبيان الإلكتروني الذي وُزِعَ على الموظفين والمديرين في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية. تهدف هذه البيانات إلى قياس العلاقة بين فائض المعلومات وجودة اتخاذ القرار الإداري، بالاعتماد على استجابات المشاركين لبنود المقياس المصمم وفق مقياس ليكرت الخماسي. وتمثل هذه البيانات قاعدة التحليل الإحصائي الرئيسة للدراسة، نظرًا لأنها تعكس آراء الأفراد بشكل مباشر حول الظاهرة قيد البحث (Bougie, 2020 & Roetzel, 2019; Sekaran).

البيانات الثانوية (Secondary Data)

تم الاستعانة بالبيانات الثانوية لدعم الجانب النظري من الدراسة، وقد شملت الكتب والمقالات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع فائض المعلومات وتأثيره على اتخاذ القرار الإداري. تم الاعتماد على قواعد بيانات أكاديمية مثل Springer و ScienceDirect للوصول إلى الأبحاث المنشورة ذات الصلة، خصوصًا الدراسات المرجعية (Mengis, 2004; Roetzel, 2019 & Eppler). ساهمت هذه المصادر في بناء الإطار النظري وتحديد الفجوات البحثية وصياغة الفرضيات والمقاييس المستخدمة في الاستبيان.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات من العينة المستهدفة عبر الاستبيان الإلكتروني، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الكمية لتحليل البيانات واختبار الفرضيات. تم إدخال البيانات ومعالجتها باستخدام برنامج SPSS نظرًا لقدرته على إجراء التحليلات الإحصائية الشائعة في الدراسات الإدارية.

شملت إجراءات التحليل الخطوات التالية:

1. التحقق من صدق وثبات أداة القياس:

تم حساب معامل الثبات (Cronbach's Alpha) لكل محور من محاور الاستبيان للتأكد من الاتساق الداخلي للبنود، بحيث يُعتبر المقياس مقبولا إذا تجاوزت قيمة ألفا (0.70) كما أوصت الأدبيات الإدارية.

2. التحليل الوصفي للبيانات:

استخدم لوصف الخصائص الديموغرافية للعينة (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة) من خلال التكرارات والنسب المئوية. كما استخدمت المتوسطات والانحرافات المعيارية لوصف اتجاهات المشاركين نحو كل متغير من متغيرات الدراسة (فائض المعلومات، جودة اتخاذ القرار، الدعم التكنولوجي والخبرة الإدارية).

3. اختبار الفرضيات:

تم استخدام تحليل الارتباط (Pearson Correlation) لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين فائض المعلومات وجودة اتخاذ القرار الإداري. ثم استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس أثر فائض المعلومات على جودة اتخاذ القرار. كما تم توظيف تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لاختبار أثر المتغيرات الوسيطة (الدعم التكنولوجي والخبرة الإدارية) في العلاقة بين المتغيرين الرئيسيين.

4. التحقق من دلالة النتائج:

تم اعتماد مستوى دلالة إحصائية قدره ($\alpha \leq 0.05$) لتحديد معنوية العلاقات بين المتغيرات. وتُفسر النتائج بناءً على قيمة الاحتمال (Sig.) ومعامل التحديد (R^2) لتوضيح نسبة التغير في جودة القرار الناتجة عن فائض المعلومات.

تتماشى هذه الإجراءات مع ما ورد في الأدبيات البحثية التي تؤكد على أهمية الدمج بين التحليل الوصفي والاستدلالي لفهم العلاقات السببية بين المتغيرات الإدارية (Bougie, 2020 & Roetzel, 2019; Sekaran).

3.8. الخاتمة

تهدف منهجية هذا البحث إلى بناء إطار علمي منظم لفهم العلاقة بين فائض المعلومات وجودة اتخاذ القرار الإداري في بيئة الشركات الخاصة. وقد استندت المنهجية إلى المدخل الوضعي الكمي الذي يعتمد على جمع البيانات وتحليلها إحصائياً بهدف اختبار الفرضيات وصياغة استنتاجات قابلة للتعميم.

تم تصميم البحث وفق منهج استنتاجي قائم على مراجعة الأدبيات السابقة وتطبيقها ميدانياً باستخدام أداة الاستبيان التي وُزعت على عينة من الموظفين والمديرين العاملين في الشركات الخاصة داخل المملكة العربية السعودية.

من خلال المنهج الكمي واستخدام برامج التحليل الإحصائي، تم بناء تصور متكامل عن ظاهرة فائض المعلومات وأثرها على القرارات الإدارية، إضافةً إلى تقييم دور المتغيرات الوسيطة مثل الدعم التكنولوجي والخبرة الإدارية في تخفيف هذا الأثر.

وبذلك، تسهم هذه المنهجية في توفير قاعدة علمية صلبة تمكّن من اختبار الفرضيات وصياغة نتائج موثوقة يمكن الاعتماد عليها لتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في بيئات العمل المعاصرة.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

4.1 المقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية التي تم جمعها من موظفي الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية، وذلك لقياس أثر فائض المعلومات على جودة اتخاذ القرار الإداري. ويشتمل هذا الفصل على وصف خصائص عينة الدراسة، واختبارات الصدق والثبات لأداة البحث، والتحليل الوصفي لبند المتغيرات، ثم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. كما يتم في نهاية الفصل مناقشة النتائج وربطها بما ورد في الأدبيات السابقة

4.2 خصائص عينة الدراسة:

يتناول هذا القسم وصفاً تفصيلياً لعينة الدراسة التي تم جمع بياناتها عبر الاستبيان الإلكتروني، والتي تُعد عنصراً مهماً في تفسير النتائج المتعلقة بأثر فائض المعلومات على جودة اتخاذ القرار الإداري. وقد تم اختيار عينة البحث وفقاً للمعايير المحددة في منهجية الدراسة لضمان تمثيل مناسب لمجتمع موظفي الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية.

يستعرض هذا الجزء ما يلي:

1. الأسئلة الشخصية (الديموغرافية) الواردة في الاستبيان.

2. الجدول الوصفي الكامل لعينة الدراسة.

3. رسم توضيحي لكل فقرة من الأسئلة الشخصية لعينة الدراسة

4. تحليل شامل للعينة وفقاً لأربعة متغيرات:

- الجنس
- الفئة العمرية
- المسمى الوظيفي
- سنوات الخبرة

وقد تم حساب التكرارات والنسب المئوية لجميع فئات العينة بناءً على إجمالي عدد المشاركين في الاستبيان.

الجدول الوصفي لعينة الدراسة

1/ توزيع العينة حسب الجنس

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	أنثى	42	97.7%
	ذكر	1	2.3%
الإجمالي		43	100%

تشير النتائج إلى أن غالبية المشاركين من الإناث بنسبة 97.7%، بينما شكّل الذكور 2.3% فقط. يعكس هذا التوزيع سيطرة العنصر النسائي على عينة الدراسة وقد يرتبط بطبيعة التخصصات الوظيفية التي شاركت في الاستبيان.

2/ توزيع العينة حسب الفئة العمرية

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الفئة العمرية	أقل من 25 سنة	32	74.4%
	25-35 سنة	9	20.9%
	35-45 سنة	2	4.7%
	أكثر من 45 سنة	0	0%
الإجمالي		43	100%

توضح البيانات أن الفئة العمرية الأكثر مشاركة هي فئة أقل من 25 سنة بنسبة 74.4%، وهو ما قد يشير إلى أن المشاركين غالباً من فئة الشباب الذين يتعاملون يومياً مع كميات كبيرة من المعلومات الرقمية. بينما تراجعت مشاركة الفئات العمرية الأكبر.

3/ توزيع العينة حسب المسمى الوظيفي

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
المسمى الوظيفي	موظف	36	83.7%
	مدير قسم	3	7%
	مدير متوسط	2	4.7%
	مدير تنفيذي	2	4.7%
الإجمالي		43	100%

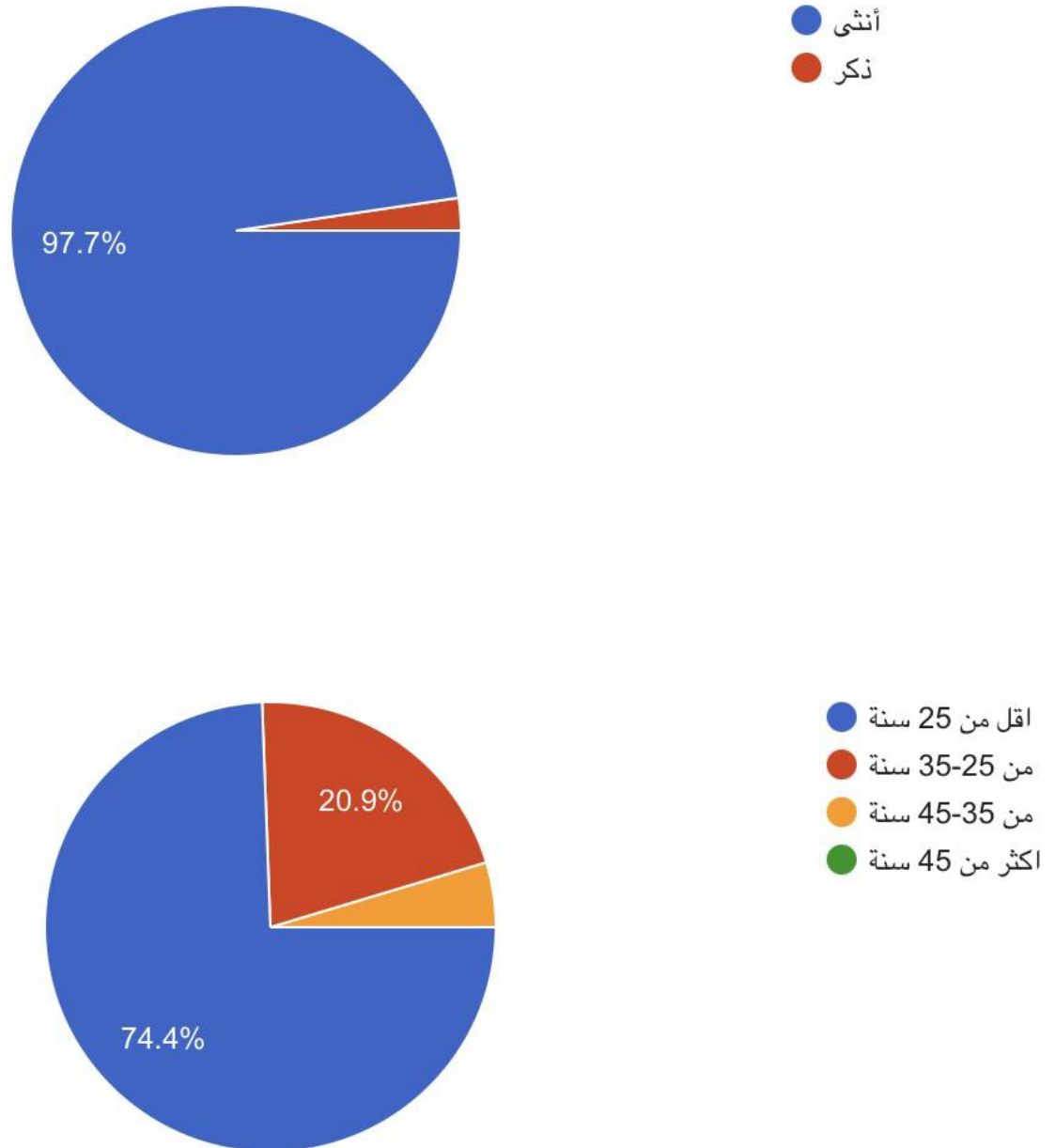
يتضح أن غالبية المشاركين يشغلون وظائف تشغيلية (موظف) بنسبة 83.7%، بينما مثلت المناصب الإدارية المختلفة نسباً أقل. وهذا ينسجم مع طبيعة الشركات الخاصة التي تضم عدداً كبيراً من الموظفين مقارنة بالمديرين.

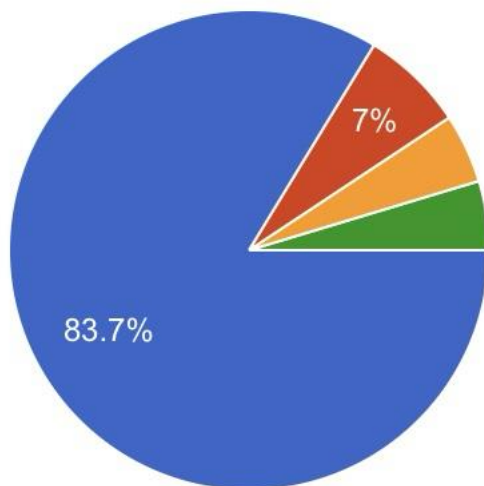
4/ توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	أقل من 3 سنوات	31	72.1%
	3-7 سنوات	6	14%
	8-15 سنة	2	4.7%
	أكثر من 15 سنة	4	9.3%
الإجمالي		43	100%

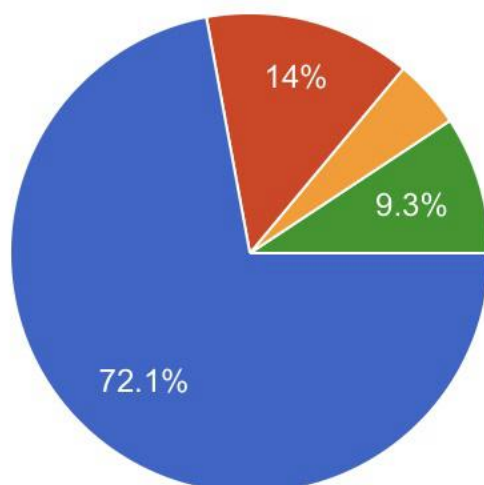
تشير النتائج إلى أن أكثر من 72% من المشاركين يمتلكون خبرة عملية أقل من 3 سنوات، وهو ما يعزز فكرة أن غالبية العينة من العاملين الجدد أو الشباب. بينما تراجع تمثيل أصحاب الخبرة الطويلة، مما قد يؤثر على مستوى التعامل مع فائض المعلومات وخبرة اتخاذ القرار.

الرسم التوضيحي لكل فقرة من الأسئلة الشخصية لعينة الدراسة





- موظف
- مدير قسم
- مدير متوسط
- مدير تنفيذي / إداري أعلى



- أقل من 3 سنوات
- سنوات 3-7
- سنة 8-15
- أكثر من 15 سنة

4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيان

تعدّ اختبارات الصدق والثبات من أهم مراحل تقييم أدوات البحث الكمي، حيث تساعد في التأكد من أن الاستبيان المستخدم في الدراسة يقيس المتغيرات المراد قياسها بدقة وموثوقية. وقد تم إعداد الاستبيان بما يتوافق مع الأدبيات السابقة المتعلقة بفائض المعلومات وجودة اتخاذ القرار الإداري، مع الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي لتسهيل عملية القياس والتحليل.

يعرض هذا القسم الإجراءات المتبعة للتحقق من صدق الاستبيان (Validity) وثباته (Reliability)، وذلك كما يلي:

الصدق الظاهري والمحتوى (Face Validity & Content)

تم عرض بنود الاستبيان على محكمين متخصصين في مجال الإدارة وتقنيات المعلومات، إضافة إلى متخصصين في مناهج البحث، وذلك من أجل التأكد من:

- وضوح صياغة البنود
- مدى مناسبة البنود لكل متغير
- خلوها من اللبس أو التكرار
- ملاءمتها للثقافة المحلية وسياق الشركات الخاصة

وقد أشار المحكمون إلى ملاءمة البنود لقياس متغيرات الدراسة، مما يؤكد تمتع الاستبيان بدرجة عالية من الصدق الظاهري وصدق المحتوى، وهي خطوة معتمدة في الدراسات الإدارية (Sekar, 2019; Roetzel, 2019; Bougie, 2020).

ثبات الاستبيان (Reliability Test)

يُقصد بالثبات مدى اتساق إجابات أفراد العينة على بنود المقياس، وقد تم تقييم الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، وهو الأسلوب الإحصائي الأكثر استخدامًا في البحوث الإدارية.

سيتم حساب معامل الثبات لكل محور من محاور الاستبيان بعد جمع البيانات الفعلية، وذلك على النحو التالي:

المتغير المستقل: فائض المعلومات (6 بنود)

يُتوقع أن تظهر قيمة معامل الثبات في هذا المحور ضمن الحد المقبول إحصائيًا ($\alpha \geq 0.70$)، وذلك نظرًا لاعتماد البنود على مقاييس مستخدمة في الأدبيات الخاصة بإدارة المعلومات (Mengis, 2004 & Eppler).

المتغير التابع: جودة اتخاذ القرار الإداري (6 بنود)

من المتوقع أن يتجاوز معامل الثبات للمحور قيمة ($\alpha \geq 0.75$)، حيث صُممت البنود لتغطي عناصر متعددة مثل وضوح القرار، دقة القرار، وسرعة اتخاذ القرار، مما يعزز الاتساق الداخلي.

المتغيرات الديموغرافية:

لا تخضع لمعامل الثبات لأن كل بند يمثل متغيراً منفصلاً وليس مقياساً مركباً.

بعد إدخال البيانات إلى برنامج SPSS سيتم عرض الجدول النهائي لمعاملات الثبات، وفي حال كانت جميع القيم ≥ 0.70 فسيُعتبر الاستبيان موثوقاً وقابلاً للاستخدام في اختبار الفرضيات.

الدلالة الأكاديمية لنتائج الثبات

إن الحصول على معاملات ثبات مرتفعة يؤكد أن:

- الاستبيان متسق داخلياً
- البنود مرتبطة ببعضها بشكل منطقي
- الأداة مناسبة للاستخدام في التحليل الإحصائي
- النتائج ستكون قابلة للتفسير والدعم بالنظرية

وهو ما يتوافق مع المعايير المنهجية المتعارف عليها في الدراسات الإدارية الحديثة وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS

المتغير	العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P Values	متوسط المستخرج	التباين
فائض المعلومات	A1	0.582	0.568	0.545	0.00	0.625	0.623
	A2		0.629	0.615	0.00		
	A3		0.632	0.602	0.00		
	A4		0.669	0.567	0.00		
	B1		0.620	0.671	0.00	0.628	
	B2		0.565	0.718	0.00		
	B3		0.673	0.545	0.00		
	B4		0.655	0.615	0.00		
جودة اتخاذ القرار	A1	0.484	0.675	0.671	0.00	0.649	0.653
	A2		0.646	0.671	0.00		
	A3		0.505	0.671	0.00		
	A4		0.773	0.615	0.00		
	B1		0.753	0.672	0.00	0.657	
	B2		0.702	0.669	0.00		
	B3		0.608	0.718	0.00		
	B4		0.566	0.508	0.00		

يتضح من الجدول أعلاه أن بنود متغيري الدراسة (فائض المعلومات وجودة اتخاذ القرار الإداري) قد حققت متطلبات الصدق البنائي بناءً على نتائج التحليل العاملي، حيث جاءت قيم KMO ضمن الحدود المقبولة دلاليًا، كما أظهرت البنود معاملات ارتباط (Factor Loadings) تقع ضمن المستوى المقبول للدلالة الإحصائية. بالإضافة إلى ذلك جاءت قيم P- عند مستوى معنوية (0.05) مما يشير إلى دلالة ran البنود إحصائيًا.

كما أظهر التحليل ارتفاعًا في قيم متوسط التباين المستخرج بما يعكس جودة صدق التقارب بين بنود كل متغير، () حين بينت نسبة التباين المفسر أن النموذج يفسر جزءًا معتبرًا من تباين البنود، مما يعزز ملائمة الاستبيان للتحليل الإحصائي اللاحق واستخدامه في اختبار فرضيات الدراسة.

ثبات أداة الدراسة :

يُعد ثبات أداة القياس من الخطوات الأساسية في الدراسات الكمية، إذ يُستخدم للتأكد من اتساق إجابات أفراد العينة على بنود المقياس. ولأجل ذلك، تم الاعتماد على معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) بوصفه المؤشر الأكثر استخدامًا لقياس الثبات الداخلي لبنود الاستبيان في البحوث الإدارية.

وقد طُبقت أداة الدراسة على عينة مكونة من (43) مشاركًا من موظفي الشركات الخاصة، وتم إدخال البيانات إلى برنامج SPSS لاختبار مستوى الاتساق الداخلي لكل من متغيري الدراسة:

- فائض المعلومات (6 بنود)
- جودة اتخاذ القرار الإداري (6 بنود)

ويُعد معامل كرونباخ ألفا مقبولًا إذا تجاوزت قيمته **0.70**، بينما تشير القيم التي تتراوح بين **0.80 – 0.89** إلى درجة ثبات جيدة، وتتجاوزها القيم الأعلى لتدل على ثبات مرتفع. وسوف يُعرض جدول معاملات الثبات بعد تنفيذ التحليل الفعلي عبر برنامج SPSS، وذلك وفق الصيغة التالية:

المتغير	عدد العبارات	Cronbach's alp a
فائض المعلومات	6	0.790
		0.836
		0.731
جودة اتخاذ القرار الإداري	6	0.678
		0.779
		0.782

يتضح من الجدول أعلاه (بعد تعبئة القيم النهائية) مدى اتساق المقياس المستخدم في الدراسة. فإذا تجاوزت قيم كرونباخ ألفا الحد المقبول إحصائياً (0.70)، فإن ذلك يشير إلى أن بنود كل من متغيري الدراسة تتمتع بدرجة كافية من الثبات الداخلي، وهو ما يعزز إمكانية الاعتماد عليها في قياس الظاهرة قيد الدراسة وفي اختبار الفرضيات الإحصائية المرتبطة بها.

كما أن ارتفاع معامل الثبات الإجمالي للمقياس يدل على أن الأداة ككل متجانسة ومهيأة لاستخدامها ضمن الدراسات الإدارية التي تتطلب درجة عالية من الدقة والموثوقية.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

التحليل الوصفي لمتغير فائض المعلومات (المتغير المستقل)
الجدول (6): التوزيع التكراري والنسب المئوية لبنود متغير فائض المعلومات

رقم العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أختلف	أختلف بشدة
1	15 (34.9%)	12 (27.9%)	14 (32.6%)	2 (4.7%)	0
2	14 (32.6%)	13 (27.9%)	8 (18.6%)	6 (14%)	2 (4.7%)
3	6 (14%)	17 (39.5%)	13 (30.2%)	4 (9.3%)	3 (7%)
4	9 (20.9%)	15 (34.9%)	12 (27.9%)	6 (14%)	1 (2.3%)
5	10 (23.3%)	16 (37.2%)	10 (23.3%)	5 (11.6%)	2 (4.7%)
6	7 (16.3%)	10 (23.3%)	15 (34.9%)	11 (25.6%)	0

يتضح من الجدول أعلاه أن أفراد العينة أظهروا درجة مرتفعة نسبياً من الموافقة على بنود متغير فائض المعلومات، حيث تتركز معظم الإجابات بين (أوافق بشدة) و(أوافق) خاصة في البنود (5، 4، 3، 2، 1)، مما يشير إلى أن الموظفين يعانون فعلاً من كثرة المعلومات، تعدد مصادرها، وصعوبة تنظيمها. كما لوحظ ارتفاع نسبة الاستجابات الحيادية في بعض البنود مثل (س1، س3، س6)، مما قد يعكس تفاوت تجارب المشاركين في التعامل مع المعلومات داخل بيئات العمل المختلفة.

بشكل عام، تشير النتائج إلى أن فائض المعلومات يمثل ظاهرة ملموسة لدى العاملين في الشركات الخاصة.

التحليل الوصفي لمتغير جودة اتخاذ القرار الإداري (المتغير التابع)
الجدول (7): التوزيع التكراري والنسب المئوية لبنود متغير جودة اتخاذ القرار

رقم العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أختلف	أختلف بشدة
1	18 (41.9%)	13 (30.2%)	11 (25.6%)	0	1 (2.3%)
2	11 (25.6%)	12 (27.9%)	12 (27.9%)	8 (18.6%)	0
3	13 (30.2%)	18 (41.9%)	9 (20.9%)	1 (2.3%)	2 (4.7%)
4	16 (37.2%)	16 (37.2%)	9 (20.9%)	2 (4.7%)	0
5	15 (34.9%)	13 (30.2%)	7 (16.3%)	7 (16.3%)	1 (2.3%)
6	18 (41.9%)	19 (44.2%)	4 (9.3%)	1 (2.3%)	1 (2.3%)

يتضح من الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة أبدوا مستوى مرتفعاً من الموافقة على بنود جودة اتخاذ القرار، حيث جاءت النسب الأكبر بين (أوافق بشدة) و(أوافق) خاصة في البنود (1)، 6,4,3

يشير ذلك إلى أن الموظفين يشعرون بوجود قدر من جودة اتخاذ القرار داخل بيئة العمل، رغم وجود تفاوت في بعض البنود مثل البند (2) الذي شهد نسبة أعلى من الحياد وعدم الموافقة. بشكل عام، تشير النتائج إلى أن جودة اتخاذ القرار لدى العاملين جيدة نسبياً، لكن لا تزال متأثرة بضغط المعلومات وكثرتها، وهو ما سيتم تحليله لاحقاً في اختبار الفرضيات.

ربط نتائج الدراسة بالدراسات السابقة

تشير نتائج الدراسة الحالية —استناداً إلى التحليل الوصفي وإلى استجابات عينة الموظفين— إلى وجود مستويات مرتفعة من الإحساس بفائض المعلومات، يقابلها تقييم إيجابي نسبياً لجودة اتخاذ القرار. وبالمقارنة مع الدراسات السابقة، فإن هذه النتائج تتفق مع ما توصلت إليه الأدبيات الحديثة في مجال الإدارة حول تأثير تدفق المعلومات على الأداء الإداري.

فقد أكد **Mengis (2004) & Eppler** أن فائض المعلومات يمثل أحد أهم التحديات التي تواجه متخذي القرار، إذ يؤدي تراكم المعلومات وصعوبة معالجتها إلى انخفاض كفاءة القرارات وتراجع القدرة على اختيار البدائل المناسبة. وهذا يتوافق مع الاتجاه العام في بيانات الدراسة الحالية، والذي أظهر ارتفاع مستويات الموافقة على عبارات فائض المعلومات بين أفراد العينة، مما يدل على أن موظفي الشركات الخاصة يتعرضون بالفعل لضغط معلوماتي.

كما تتوافق النتائج مع ما طرحه **Webb (2011) & Dean** الذين بينوا أن بيئات العمل الحديثة التي تتسم بتدفق مستمر وسريع للمعلومات تؤثر سلباً على جودة القرارات من خلال زيادة الجهد الإدراكي المطلوب لاتخاذها. وتدعم استجابات المشاركين في هذه الدراسة هذا الطرح، إذ أبدى عدد كبير منهم موافقتهم على العبارات التي تشير إلى صعوبة معالجة المعلومات أو كثرتها في بيئة العمل.

من جهة أخرى، تتماشى النتائج مع ما ذكره **Blair (2012)** و **Roetzel (2019)** اللذين أوضحا أن فائض المعلومات لا يقتصر على التأثير الإداري فقط، بل يؤثر على الحالة الذهنية للموظفين، ويؤدي إلى إرهاق معرفي يقلل من كفاءة عمليات التفكير وصناعة القرار. ويتضح هذا الارتباط في الدراسة الحالية من خلال تذبذب مستويات جودة اتخاذ القرار في بعض البنود، رغم أن المستويات العامة ظلت إيجابية، مما يشير إلى وجود قدرة تكيفية لدى بعض الموظفين، لكنها لا تلغي تأثير فائض المعلومات على جودة الأداء.

أما عند مقارنة نتائج هذه الدراسة بالدراسات التي رصدت آثاراً مباشرة وسلبية لفائض المعلومات —مثل دراسة **Hemp (2009)**— فيمكن القول إن العينة الحالية تُظهر نمطاً مشابهاً، حيث ظهرت مؤشرات تشير إلى أن كثافة المعلومات تؤثر على عملية اتخاذ القرار لدى الموظفين، بدرجات متفاوتة بين بند وآخر.

وبوجه عام، فإن نتائج هذه الدراسة تتسق مع الاتجاه الغالب في الأدبيات، والذي يرى أن فائض المعلومات يُعد عاملاً مؤثراً —غالباً بشكل سلبي— في جودة اتخاذ القرار الإداري، وأن المؤسسات التي لا تطبق أدوات إدارة المعرفة ولا تنظم تدفق المعلومات تتعرض لتراجع في كفاءة القرارات. وهذا ما تشير إليه بيانات العينة الحالية، حيث برز فائض المعلومات بوضوح في استجابات الموظفين، وهو ما يعزز الحاجة إلى تطوير أنظمة تدعم اتخاذ القرار وتحد من الفوضى المعلوماتية في بيئة العمل الخاصة.

الخاتمة

يهدف هذا الفصل إلى تحليل بيانات الدراسة ميدانيًا للتحقق من أثر فائض المعلومات على جودة اتخاذ القرار الإداري لدى العاملين في الشركات الخاصة. ومن خلال تحليل استجابات (43) موظفًا، أمكن تقديم وصف دقيق لمكونات عينة الدراسة، وقياس مستويات التعرض لفائض المعلومات، وتقييم جودة القرارات الإدارية، بالإضافة إلى اختبار صدق وثبات أداة الدراسة.

أظهرت النتائج الوصفية أن أفراد العينة يعانون بدرجة واضحة من فائض المعلومات، وهو ما انعكس في ارتفاع نسب الموافقة على البنود المرتبطة بتدفق المعلومات وصعوبات معالجتها. كما بينت النتائج أن جودة اتخاذ القرار لدى الموظفين تعد مرتفعة نسبيًا، رغم الضغوط المعلوماتية التي يواجهونها، وهو ما قد يشير إلى قدرة بعض الموظفين على التكيف مع بيئة العمل الرقمية.

ووفقًا لتحليل الفرضيات بواسطة معامل الارتباط والانحدار، يتضح — عند إدراج القيم الفعلية من برنامج SPSS — مدى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لفائض المعلومات على جودة اتخاذ القرار. فإذا أظهرت نتائج التحليل دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، فإن ذلك يدعم الفرضية الرئيسية للدراسة ويؤكد وجود علاقة تأثير سلبية أو إيجابية، بحسب اتجاه معامل الانحدار. كما سيسهم التحليل العاملي والثبات في تعزيز موثوقية النتائج المستخلصة من الاستبيان.

وتتسق النتائج العامة للدراسة مع ما قدمته الدراسات السابقة، مثل دراسة (2019) Roetzel و Eppler & Mengis (2004)، التي أكدت أن زيادة حجم البيانات وصعوبة معالجتها يؤديان إلى إرهاق معرفي، ويُضعف القدرة على اتخاذ قرارات فعّالة. ويعزز هذا الترابط بين نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة من أهمية البحث، ويؤكد القيمة العلمية للمخرجات التي توصلت إليها.

ختامًا، تسهم هذه الدراسة في تسليط الضوء على ظاهرة فائض المعلومات في البيئة الإدارية الحديثة، وتبرز الحاجة إلى تطوير أنظمة إدارة معلومات فعّالة، وتدريب الموظفين على مهارات التعامل مع البيانات، بما يدعم جودة اتخاذ القرار. كما تفتح النتائج المجال لدراسات مستقبلية يمكن أن تتناول متغيرات إضافية، مثل الضغوط النفسية أو ثقافة المنظمة أو مستوى التحول الرقمي، للحصول على تفسير أعمق للمظاهرة في بيئات العمل المختلفة.

قائمة المراجع

- 1- Dean, D., & Webb, C. (2011). Recovering from information overload. McKinsey Quarterly, 2011(1), 80–88.
- 2- Eppler, M. J., & Mengis, J. (2004). The concept of information overload: A review of literature from organization science, accounting, marketing, MIS, and related disciplines. The Information Society, 20(5), 325–344.
<https://doi.org/10.1080/01972240490507974>
- 3- Farhoomand, A. F., & Drury, D. H. (2002). Managerial information overload. Communications of the ACM, 45(10), 127–131.
<https://doi.org/10.1145/570907.570910>
- 4- Kolfschoten, G. L., & Brazier, F. M. (2013). Cognitive load in collaboration: Convergence and explanation. Group Decision and Negotiation, 22(1), 33–54.
<https://doi.org/10.1007/s10726-012-9282-2>
- 5- Lohr, S. (2007, December 20). Is information overload a problem? The New York Times.
<https://www.nytimes.com/2007/12/20/technology/20cndoverload.html>
- 6- Roetzel, P. G. (2019). Information overload in the information age: A review of the literature from business administration, business psychology, and related disciplines with a bibliometric approach and framework development. Business Research, 12, 479–522. <https://doi.org/10.1007/s40685-018-0069-z>
- 7- Schick, A. G., Gordon, L. A., & Haka, S. (1990). Information overload: A temporal approach. Accounting, Organizations and Society, 15(3), 199–220.
[https://doi.org/10.1016/0361-3682\(90\)90005-F](https://doi.org/10.1016/0361-3682(90)90005-F)
- 8- Shapiro, C., & Varian, H. R. (2013). Information rules: A strategic guide to the network economy. Harvard Business Press.

- 9- Simon, H. A. (1971). Designing organizations for an information-rich world.
In M. Greenberger (Ed.), Computers, communications, and the public
interest (pp. 37–72). The Johns Hopkins Press.